

إن لم أكن على ظهر جواد في السويغات التي أكافي بها نفسي وأمد بها بصرى فأنا مراقب شغوف للخيال . ولم تلق الخيل تشجيع ساستها وكثير عليها الزجر والنهر سترى همتها ضعفت ومعنياتها هبطت ولم تعد قادرة على العطاء بالقدر الذي كانت تعطيه في الماضي. إذا كان هذا بالتأكيد هو حال الخيل الذي هو حيوان في النهاية، فما بالكم بنا نحن البشر ؟ الطيبون من المدربيين الذين هم على تلك الشاكلة يعرفون ما ينتظرون وينتقلون إلى أماكن أخرى . إن لم يكن الموظفون والعاملون سعداء بسبب ظروف عملهم أو بطاله وتثاقل ثوانيه أو نقص اهتمام رؤسائهم بهم ستهبط المعنيات وسيتضرر العمل وستسير الأمور في طريقها إلى الحضيض، بينما تجد البعض يترك لمساعديه الحبل على غاربه فيتجبرون بالموظفين ويحرمونهم من فرص إثبات قدراتهم والبرهنة على كفاءتهم ونيل هذه أنماط سلوكية مرفوضة لأنها تسبب الإحباط . كم من قائد دمر قدرات موظفيه ودفعهم إلى اليأس والقنوط؟ من دون موارد بشرية والجيوش لا تحقق الانتصار لأن لديها السلاح والطعام فقط. الطاقة السلبية والتراجيع مثلها. ماذا يصنع كل هذا؟ مواطنًا محطمًا لا يستطيع أن يتحقق أي هدف من أهدافه ؛ لا تستطيع أن تقتل الحلم في الشباب ثم تطلب منهم الإبداع والتميز . يجب أن نفصل المشاكل عن بعضها وأن نحاول فهم أسباب كل مشكلة ثم تعالج كل سبب على حدة ونضع لكل مشكلة حلًا. وبما أن هذا غير متوافر يصبح من الصعب العثور على طريقة مضمونة واحدة للخروج من هذه الدائرة الخانقة. إن كانت هناك مثل هذه الطريقة السحرية فأنا لا أعرفها لكنني أعرف الطريقة المضمونة للبقاء في هذه الدائرة : إنها الإمعان في تحطيم النفس وكسر المعنيات وتعذيب النفس داخلياً فوق تعذيبها خارجياً والاستسلام للطاقة السلبية . توجد عند البعض في مجتمعاتنا سلوكيات لا يسهل أحياناً فهمها . إذا كانت الحياة تعنى الطاقة الإيجابية أفلأ تعنى الطاقة السلبية العكس؟ إذا قررنا أن الحياة تستأهل عناء العيش أفلأ نقرر بالضرورة أن نرمي ثقل الحياة بكل طاقتنا الإيجابية وأن نحاول أن نصنع منها شيئاً جميلاً، أو على الأقل أن نخفف الألم؛ بعض الناس ينظر إلى الحياة بصورة إيجابية فيرى فيها كل ما هو إيجابي وجميل، وبعض الناس ينظر إلى الحياة بصورة سلبية فيرى كل ما فيها سلبياً وقبيحاً. كيف يا ترى يستطيع شخص أن ينظر إلى شيء معين فيراه جميلاً ثم يأتي شخص آخر فينظر إلى الشيء نفسه فيراه قبيحاً؟ لعل الجمال والقيح فعلًا في الناظر لا في المنظور. كل الألم تفتخر بنفسها إلا نحن لا نعرف أمة يجلدها أبناؤها بالقصوة التي يجلد بها العرب أمتهم. نحن مهزومون الخ. المجنون يعتقد أن كل ما يفعله طبيعي وكل ما يقوله عين العقل. بعضنا صار يصدق ما يقوله وبعضاً صار يفعل ما يقول ومع التكرار وكثرة الجلد صار بعضنا عدو نفسه ووطنه وأمهاته وهيمن عليه الإحباط والتشاؤم ولم يعد يرى شيئاً إيجابياً وكل من قال له إن الدنيا لا تزال بخير صار رجعاً ومتخلفاً . أعتقد أن العكس هو الصحيح. لماذا يريد أن يفعل هذا يا ترى؟ لأنه يريد أن يحمي مصالحه لا مصالح الناس. البعض يعتقد أن إعاقة الركب أسهل من اللحاق به وأن تدمير المنازل الجميلة المحيطة بمنزله القبيح أسهل من تجميل منزله . ولماذا أيضًا؟ لأنه يريد أن يحمي عمله ؛ الكسل فعلاً لا ينافس النشاط، والتحفيز لا ينافس الإحباط. التغيير من مهام القائد الناجح العثور على المديرين والإداريين لتحقيق رؤيته وأهدافه لكن المهمة لا تكتمل ما لم يبحث في صفات مرؤوسه عن النشطين المبدعين ذوي الروح الإيجابية والتفاؤل بالحياة والمستقبل . حتى هذه المهمة الحاسمة لا تكتمل ما لم يبحث في صفات إدارته عن المحبطين والضجرتين والملولين والمعتبين ويحاول إذكاهم نارهم الخامدة وإنقاذهما من أنفسهم أو تغيير الأوضاع والشروط التي أدت في البدء إلى هبوط المعنيات والتشاؤم والكسل. واحتضنهم الروتين وغمرتهم الطاقة السلبية وهجرهم الإبداع والإبتكار إلى عقول أخرى. الرابطة الوحيدة التي تربطهم بالعمل هذا المكتب الذي يجلسون فيه وهذا المعاش الذي يتقادرون عليه آخر الشهر . إذا طلع الصبح نهباً إلى مكاتبهم، نفسها والنهج ذاته والروتين القاتل بعينه، من كلام الحكماء : الأماني حلم المستيقظ وسلوة المحروم. إنه من أكثر حقيقة الحياة تأكيداً. إنه التأسلم مع المحيط ومن لا يتأسلم مع محيطه لا يستطيع البقاء فيه أو التعايش مع باقي المجتمع. إذا اتفقنا على أن العالم دخل مرحلة تغيير فلا بد من أن نتفق على ضرورة التغير لكي نتأسلم مع القاعدة في عالم اليوم هي التغيير والاستثناء هو الاستقرار لأنه يعني الانكماش وعدم التنافس . نريد العولمة لتقوية روح التنافس لأنه سمة طبيعية من سمات الحياة لذا لا بد ان نتكيف مع قوى السوق. الجانبية . معه . إذا اقتنعنا بضرورة التغيير فإننا نستطيع إلى حد ما أن نرسم وتيرة التحرك في اتجاهه. نستطيع أن نختار أولويات التغيير إن لم نتفق فلن يكون أمامنا خيار لأن العالم سيفرض علينا التغيير. عصرنا يقتضي أن يعرف الجميع التعامل مع الإنترن特 لذا لا يستطيع القائد أن يخفي جهله فيمنع كل الناس من الارتباط بهذه الشبكة الدولية . تحدثنا كثيراً في هذا الكتاب عن الإنجازات والنجاح لكن الريح الطيبة لم تحمل إلينا إنجازاً واحداً بالمجان، ولا الحظ . لم نحقق شيئاً لم نرم فيه كل طاقاتنا، ولا نعتقد أن الأمر سيكون مختلفاً في المستقبل لذا يخطئ من يستخف بأي عقبة أو مشكلة مائلة في الطريق. يخطئ من يعتقد أن سفينة التغيير يمكن أن تبحر في المجتمع مدفوعة بريح الاقتناع الطيبة. وبأن مصالحهم الحقيقة تكمن في

حدث التغيير لا في الركود. من يعتقد أنه يستطيع أن يعرض على القطاع العام خطة لتطوير العمل وزيادة الإنتاجية وتقديم الخدمة الممتازة للمتعاملين ولا يخرج من مكتب الوزير إلا وتوقيعه على الخطة لا يعرف هذه المؤسسة. الإنطباع السلبي الذي يحمله الناس في كل دول الدنيا عن هذه المؤسسة لم يأت من فراغ بل نتيجة تراكم التجربة . كلمة بيروقراطية حديثة لكن البيروقراطية مهنة قديمة لازمت الإنسان منذ بدء الحضارة ولا يوجد من يتغنى بفاعلية القطاع العام إلا من رحم الله . عندما تقول بعض الموظفين إن عليه من الآن فصاعداً أن يتخلى عن بعض عاداته الوظيفية المتخشبة وممارساته اليومية العتيبة فيبدأ باحترام الناس والاهتمام بالمعاملين وتحويل الصالحيات فمن الطبيعي من وجهة نظره أن يجد ذلك صعباً . وقبل أن يقنع الناس بالتغيير عليه أن يتقبله ويعمل بموجبه . إذا اعتاد الإنسان على ترتيب معين ارتأه إليه واطمأن التغيير بالنسبة لهذا الإنسان يعني إعادة التأقلم مع الواقع الجديد والبعض لا يجد التأقلم سهلاً لذا يماطل في قبول التغيير ويسوف ثم يبدأ بالرفض في أول فرصة سانحة . الرفض لا يعني المظاهرات. يمكن أن تسأل الرافض فيقول «نعم» أمماًك و (لا) عندما تدبر ظهرك. لم أنتبه، باختصار يستطيع الإنسان أن يكون سلبياً ألف مرة في اليوم من دون أن يُظهر سلبية لأحد بل ربما رآه بعض من لا يعرف بخفايا الأمور وهو ينقل كل هذه الأوراق من السلة إلى الأخرى ويخرج من مكتب ويدخل إلى آخر واعتبره مثلاً للموظف المجد. بعض القادة يستخدمون الصالحيات التي ينص عليها القانون لفرض التغيير على طريقة شئتم أم أبيتم» و «رغم أنوفكم . نريد أن يكون التعامل حضارياً لأننا كلنا أبناء الوطن الواحد البناء أصعب من الهدم والسلام أصعب من الحرب والإقناع أصعب من الفرض لكن الثلاثة أدوم وأطول عمرأ.

الطاقة السلبية موجودة فينا إلى جانب الطاقة الإيجابية والكسيل إلى جانب النشاط هذا أول ما يجب أن نقوله لهؤلاء ثم : التطوير يديم فرصة العمل ولا يضعفها، ثم : الاهتمام بالمعاملين يجعل الناس يحترمون الموظف ويقدرونه . يجب أن نوقف الإبداع ونعيد الخمول إلى فراشه . يجب أن تركز على الطاقة الإيجابية وتنبذ الطاقة السلبية التي يمثل الإحباط أهم عوارضها. يجب أن نقنع هؤلاء وإن لم يقتنعوا فعلينا المحاولة من جديد مرة وثانية وثالثة ونستخدم كل الطرق المناسبة لإقناعهم . أو معظمهم على الأقل . عندما يقتنعوا سيبدأون بالتغيير والتغيير، وعندما يحدث ذلك سيكتشفون أشياء ممتعة في عملهم لم يكتشفوها من قبل. إذا استنتج القارئ مما تقدم أن السلبية موجودة في القطاع العام وأن القطاع الخاص معصوم منها فهذا ليس قصدي. سألهي صاحفي مرة: «أنت تقول إن عمل القطاع الحكومي تسهل عمل القطاع الخاص لكن بعض من في القطاع الخاص لا يفهمون المعادلة بهذه الصيغة. فقلت : «لأن اقتصاد اليوم يتضمن تجارة حديثة وتجارة تقليدية. ومن اعتاد التعامل بالتجارة التقليدية يواجه صعوبات في التحول إلى التعامل مع التجارة الحديثة ويريد أن يظل في مكانه القديم . شبابنا لا يعاني من المشاكل التي تواجه الشباب العربي في دول أخرى فلماذا التشاوُم والسلبية؟ أجزنا الكثير فلماذا لا نريد الحديث إلا عما لم ننجزه بعد؟ اليست هذه سلبية؟ ألسنا كمن يركز على طائرة واحدة تأخرت عن موعد وصولها ويتجاهل مئة طائرة ووصلت في الموعد المحدد؟ يا ناس ! تفألووا بالخير تجدوه» . ولتكن مثالين، إن إشاعة الروح الإيجابية في الناس وتعزيز الطاقة الإيجابية في المجتمع لا يتحققان بالكلام بل بالعمل وبالمشاريع وبتجارب النجاح وإعطاء الشباب المسؤوليات وتمكينهم من الإنتاج وتعيم الخير . إذا لم يتوافر العمل فلن يتوافر الخير وخير البلاد في عقول أبنائنا وفي ثقفهم بأنفسهم وبذلهم وقدراتهم. والأداء المتميز والطموح فمستوى أداء الشخص المحفّز ذي المعنويات العالية يكون عادة في القمة والعكس صحيح. أنا ملتزم بالوعد الذي قطعه على نفسي بترقية كل شباب وشباب الوطن القادرين وأصحاب الكفاءات ومن هم في الصفوف الثانية والثالثة ومنهم الفرصة لتسلم موقع قيادية . وأتمنى لو أصبح كل شباب وشابات الإمارات قياديين وقياديات لكن الواقع ليس هكذا، واعتقد أن شبابنا وشاباتنا وصلوا إلى مرحلة متقدمة من النضج وباتوا يعرفون أنه ليست كل امرأة قيادية وليس كل رجل قيادياً وأن التمييز ليس محصوراً بالقيادة والرؤساء وأن المناصب ليست دائماً المقياس الدقيق لكفاءة الرجل أو المرأة . مستوى الرواتب يجب أن يرتبط بمستوى الإنتاجية، ومستوى الإنجاز هو الذي لدينا نظام للمكافآت والحوافز الوظيفية لكن التشجيع المعنوي ضروري في كل الحالات لأنه الدافع إلى الإنجاز والامتياز والتطوير والطريقة المناسبة لبقاء الروتين بعيداً عن المرؤوسين. عندما يشعر الموظف أو العامل بأن رئيسه يتتابع نشاطه باهتمام ويقدر عمله بالنطق أو الكتابة فإن هذا وحده كفيل بإبقاء معنوياته مرتفعة ويعمق شعوره بالراحة إضافة إلى معرفته بأن الاستجابة إلى هذا التشجيع هي الحافز المادي والمعنوية مهمة و توفير شروط العمل التي تساعد على التميز مهم لكن الإنسان يجب أن يكون فخوراً بعمله، والإنجاز هو طريقه إلى الفخر . إنه البرهان على الإمكانيات والخبرات والأدوات والوسائل التي يؤدي استغلالها واستخدامها الجيد إلى الإنجاز.