

التغيير والإصلاح والتطوير من سمات الأمم الحية

د. محمد بن عبدالله اللحيدان



إن عملية التغيير وبالتالي الإصلاح والتطوير أصبحت مهمة كل مؤسسة مهما كبرت أو صغرت على امتداد ساحة هذا الوطن. ومن يقرأ أفكار وتوجهات خادم الحرمين الشريفين يجد أنه جاد كل الجِد في إحداث ذلك التحول وبأسرع وقت ممكن

إن التغيير والتجديد في النظام الإداري للأمم أصبح من سمات الأمم الحية التي تنشد التقدم والرفق من خلال الإنجاز الذي يعدد على مبدأ تجديد الدماء بصورة مستمرة وعدم الاستكانة إلى الاستقرار على نمط ثابت لا يتغير ناهيك عن أن التغيير في كل الأحوال يحتاج إلى مبتكرين ومطبقين فالمبتكرون يوجدون الأفكار ويقوم بالتجريب ويتأكدون من الكفاءة والفعالية والمبتقون يقومون بمزاولة المهام وتطبيقها وفي كل الأحوال الوطن في حاجة ماسة إلى مثل هاتين الفئتين. وهذا يحتم أن يتم تركيز الجهد على تشجيع مثل هؤلاء الأبطال هم من سوف يخدم ويدعم عملية الإصلاح والتغيير والتطوير المنشودة. نعلم لقد كان التغيير في السابق يعني حركة قصيرة المدى يعقبها فترة ركود طويلة المدى. أما اليوم فإن واقع الحراك والتجديد والإصلاح والتطوير لا يسمح بوجود فترات خمول أو ركود أو استرخاء فالتغيير أصبح من أهم معانته أن يكون متواصلاً وشاملاً ويدخل ضمن ذلك الكوار الإدارية المساندة.

نعم إن حشد الهمم ونشر ثقافة التغيير الإيجابي من أهم العوامل التي تساعد على التحولات الجذرية في حياة الأمم وذلك لأن العدد المحدود ممن يتبنون سياسة التغيير ونقل 50% من الناس سوف يواجهون مصاعب جمة من الرفض الذي يشناه التقليديون والمضطرون من عملية التغيير. أما عندما تكون نسبة عدد من يتبنى عملية التغيير كبيرة ونقل 20% أو أكثر من الناس فإن عملية التغيير تصبح قوة لها عزم كبير غير قابل للتوقف لأنها بهذه النسبة تحمل خيارات كثيرة وبدائل متعددة كما أن قدرتها على التغيير الإيجابي سوف تلاقى الدعم والمؤازرة من قبل جمع كبير من الناس إذا اتضح لهم من خلال النتائج أن العملية إيجابية ومشورة.

الهرم بتبني روح التغيير والتحديث والتطوير في المؤسسة التي تولي مسؤوليتها أن يشمل ذلك جميع مكونات المؤسسة وقرورها. وإن يشغل التطور الفرد والجماعة من خلال التدريب وإعادة التدريب وضخ دماء جديدة والاستغناء عن عميق العمل أو يصبح عالة عليه.

إن وضع معايير وضوابط لعملية التغيير والإصلاح والتطوير والتحديث وتحديد جدول زمنية للوفاء بمتطلباتها أصبح هاجساً يحسن الانتفاخ إليه. كما يجب أن يكون واضحاً أن من لم يلتزم بالضوابط وبالمدد المحددة سوف تجرفه رياح التغيير كما يجب أن يتفكك شعار جديد يقول إن زمن الخمول والتسيب والإكثالية قد ولي ذلك أننا أصبحنا في عصر لا يرحم المتقاعسين. هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن وجود جهاز مركزي للعناية والتقييم والتقويم تكون مهمته رصد عملية التغيير والإصلاح والتطوير وضبط وتيرة حركتها وتقويم أحوالها وتنسيق مهامها والعمل على تكاملها ورفع تقارير دورية ذات شفافية عالية إلى مقام الملك عبدالله حفظه الله.

نعم إن تحقيق الجودة أساس عملية التغيير وهدفها الأول وبدون ضبط وربط ومتابعة يصبح التغيير مجرد عملية روتينية يتم خلالها إحلال أشخاص محل آخرين وهذا هو ما يجهض عملية التغيير ويقف حجر عثرة أمام الإصلاح والتطوير.

إن الملك عبدالله - حفظه الله - يدرك تماماً

مما لا شك فيه أن المملكة تحوّل هذه الأيام معركة التغيير بقيادة خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز - حفظه الله - ولا شك أيضاً أن هذا التغيير له هدف أساسي يصب في خانة الإصلاح والتطوير.. وإن حركة الإصلاح والتغيير حركة دائمة ومستمرة: توجت بصور الأوامر الملكية التوجيهية التي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من ذلك الموجود المتواصل للارتقاء بالوطن والمواطن ورفع مستوى ومكانة المملكة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي وذلك من خلال رفع كفاءة العمل الحكومي لكي تتواءم مكانتها التي تستحقها والتي فرضتها مكانتها الدينية والثقافية والاقتصادية وقيادتها الحكيمه وشعبها المتحضر ناهيك عن موقعها الجغرافي الذي يميز بأنه يشكل حلقة وصل بين القارات المتوسطة بثورة العالم وملتقى مصالحه.

إن شغلة التغيير قد أطلقها الملك حفظه الله وحمل المسؤولين مسؤولية اكتمال عملية التحديث والتغيير والإصلاح كل فيما يخصه وخصهم على خدمة الوطن وتسجيل أمور المواطن.

نعم إن عملية التغيير وبالتالي الإصلاح والتطوير أصبحت مهمة كل مؤسسة مهما كبرت أو صغرت على امتداد ساحة هذا الوطن. ومن يقرأ أفكار وتوجهات خادم الحرمين الشريفين يجد أنه جاد كل الجِد في إحداث ذلك التحول وبأسرع وقت ممكن ولا شك أنه يدرك حفظة الله أن عملية التحديث والتغيير وبالتالي الإصلاح والتطوير عملية شاملة متكاملة يجب أن تطل جميع المؤسسات من قمتها إلى قاعدتها.

وهذا الإدراك نابع من فهمه أن تغيير رأس الهرم في أي مؤسسة كانت لن يغير شيئاً ما لم يقم من أوكلت له المسؤولية على رأس ذلك

ان الإستراتيجية الجديدة في مجال التغيير والإصلاح والتطوير تعتمد على أن المؤسسات المصرية تحتاج الى ان تكون عملية التغيير فيها تتجاوب مع ديناميكية التطوير المستمر.

لذلك فإن المؤسسة الحديثة تطلب من كل فرد يعمل فيها ان يكون مستعداً ان يتولى مسؤوليات جديدة، كما انها تركز على فرق العمل المتعاونة ليس هذا وحسب بل هيكل وبناء بعض المؤسسات قد اصبح اكثر تنسيقاً وأقل هرمية.

ان مؤسسات اليوم لم تعد تتحمل ان تكون معزولة عما يدور حولها في الداخل والخارج من تحولات أمنية ومستقبلية مما جعل عملية الإصلاح والتطوير المستهدفة من خلال عمليات التغيير والتحديث تنبني بعض العناصر المحفزة والتي لها اليد الطولى في إدارة عملية التغيير ولعل من أهم تلك المحفزات:

* التأكيد على أن يكون للعمل معنى وبنغى.

* فرض مزيد من المسؤوليات مع مزيد من الضوابط والمحاسبة للموظفين.

* خلق المنافسة بين الموظفين وجعل اكتساب المهارات مسؤولية شخصية من خلال تشجيع عملية التعلم المستمر لدى الحياة.

* دفع مكافأة مجزية للاداء المتفوق.

* جعل الكفاءة هي المعيار الأول والأهم في عملية الاختيار.

نعم ان مرحلة التغيير تستوجب وجود خطوط عريضة تتبع لتغيير ثقافة العمل لأي مؤسسة او شركة او فريق عمل ولعل من أهم هذه الخطوط العريضة:

* وجود سبب وجيه لإجراء التغيير.

* الاستفادة من آراء الآخرين وافكارهم من خلال إشراكهم في العمل.

* ان يتولى المسؤولية عن التغيير شخص محترف.

* استحداث فرق عمل لإتمام عملية التطوير.

* التدريب على سلوكيات وقيم ومهارات التغيير.

* الاعتراف بأي جهد بناء من قبل الأفراد او الجماعات.

ولعل من أهم معوقات التغيير الاعتقاد الخاطي بأن الناس يتغيرون بمجرد طلب ذلك منهم. وعقل ذلك الاعتقاد يجعل بعض المديرين يتعاملون مع موظفيهم من خلال إلقاء الأوامر مما يولد ردة فعل سلبية تتمثل في المقاومة والكراهية.

ان الدعم والتشجيع وطلب المشاركة من أهم عوامل انجاح عملية التغيير الإيجابي في أي مؤسسة او دائرة او شركة.

وعلى العموم فإن للزمن متطلبات يجب الوفاء بها فاجتمعات والاقتصاديات والمؤسسات شأنها بشأن البشر عرضة للتغير والمرض والاضطراب والنوبات ومع ان هذه الحقيقة معروفة منذ زمن طويل فإن عدم الانتظام في سرعة التغيير وتسارعه سوف يؤدي الى المحطون. وما الإزمة المالية العالمية التي تدور رحاها هذه الأيام الأخيرة مقال على ان القصور وارتكاب الأخطاء عملية تراكمية تثير سلبياتها مع مرور الزمن وهذا الأمر هو ما يجب ان يتم تلافيه من خلال عمليات الإصلاح والتطوير.

ان مختلف الدول في عالم اليوم تكافح باصرار وفق سرعات متباينة من اجل بناء اقتصاديات متقدمة قوامها العلم والمعرفة لكن ما عجز عنه فهمه بوضوح أغلب الساسة ورجال المال والأعمال حقيقة بسيطة مفادها ان الاقتصاد المتقدم يحتاج الى مجتمع متقدم ومؤسسات متقدمة لان كل اقتصاد هو نتاج المجتمع الذي ينشأ فيه ويعتمد ايضاً على المؤسسات الرئيسية التي تتجناه.

فإذا استطاعت احد الدول ان تسرع تقديمها الإقتصادي ولكنها تركت مؤسساتها دون تغيير يتوافق مع ذلك التقدم فإنها سوف تجد نفسها غير قادرة على صنع ثروة واقتصاد دائم النجاح ذلك ان البيروقراطية في العصر الحاضر تعيق التحرك نحو نظام اكثر تقدماً واكثر اعتماداً على المعرفة في سبيل تحقيق الثروة وهذا الكلام ينطبق على كل من الدول المتقدمة والدول التي تتسدد التقدم.

ان عملية انجاز التغيير ومن ثم انجاز العمل يعتمد على عقلية القائمين عليه في كل مؤسسة تتسدد التحول وتعمل من اجله. إلا ان العقول وحدها لا تستطيع الانجاز في ظل الانظمة والقوانين الجاندة. وهذا كله يدعونا الى القول ان من أهم المحاور التي تسهل عملية التحديث والتغيير في المملكة اعادة دراسة وتطوير نظام الخدمة المدنية بما يتوافق مع التوجهات الجديدة ويتوافق مع متطلبات التغيير الذي تشهده المملكة على كافة الصعد التعليمية والصحية والعسكرية والقضائية وغيرها من المؤسسات التي سوف تطالها موجة التغيير والتحديث والتطوير والإصلاح بقيادة خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز وولي عهده الأمين الأمير سلطان بن عبدالعزيز حفظهما الله والله المستعان.