



علي الذرحاني



لا صوت يعلو على صوت التوافق

عنوان مقالتنا هذه استعراها من كلمة قالها الأستاذ الدكتور عبدالعزيز حبتور رئيس جامعة عدن في لقاء تلفزيوني معه قالها وهو بصدد تشخيص الوضع اليمني في الوقت الراهن وماذا يحتاج في هذا الزمن التوافقي.. الذي ولّى فيه زمن الإقصاء والاستحواذ والاحتواء والنبد والفكر الشمولي الذي يلغي الآخر ولا يعترف به ولا يرايه المخالف ولا يؤمن بالشورى أو الديمقراطية المتساوية . إن الذين لم يغادروا الماضي وما يزالوا يغطون في سبات عميق داخل كهوف أفكارهم القديمة ويعتقدون بأن عجلة التاريخ ستعود للوراء وكان الماضي حلقة مفرغة تدور حول نفسها وتكرر نفسها هم واهمون فكل عصر له دولته ورجاله وشبابه ووسائله المختلفة ومشاكله وقضاياه وتحدياته المغايرة عما كان يعاني منها الناس في الماضي وبالتالي فلا تشابه أو تطابق بين عصرنا وزماننا وتلك الأزمنة الغابرة.. لماذا لا يفتتح الاقصائيون بان الزمن قد تغير وزمن الديكتاتورية والقمع والتسلط والاستبداد وحكم الفرد الواحد قد ذهب وولى وأن الوطن يتسع للجميع ليشاركوا في بناء هذا الوطن ولا يستطيع أي فرد أن يزعم بأحقية التحدث بمفرده نيابة عن الشعب والأمة والمجتمع والجماهير إلا إذا قام هذا المجتمع بمنح الثقة لهذا الفرد للتعبير عنه. إن المشكلة والأزمة في بلادنا ليست بسيطة ولا مسطحة إلى هذا الحد يمكن تصور حلول سهلة وجاهزة لهذا الوطن أو بجرة قلم بل المسألة أكبر من ذلك البكالوريوس وتم لقاء الأخ وزير النقل بالطلاب في الأكاديمية وتحتاج إلى كل الآراء والمقترحات العلمية والموضوعية وتحتاج إلى نفس طويل ومشاركة كل الأطراف التي يهيمها أمر الوطن.

وإن تجلس تلك الأطراف وتتحدث حول طاولة الحوار الوطني الشامل ومناقشة وتداول الآراء والأخذ والرد حول المحاور المطروحة ثم الخروج بأفضلها أو الصالح والمناسب منها لمصلحة الوطن والمواطن وينبغي أن يعلم الجميع بأن حل المشاكل والنضال لا يتم بالانفعال والتشنج والعنف والقوة والنزق أو باستخدام وسائل غير مشروعة أو غير سلمية شعارها الغاية تبرر الوسيلة. إن المجتمع المحلي والإقليمي والدولي متوافق ومجمع على دعم أمن واستقرار وسلامة وحدة الوطن. والمخالف لهذا الإجماع الدولي سيبقى معزولاً لأنه يغرد خارج السرب ومخالف ومضارق للجماعة وكان حاله يشبه الشاة المقاصية عن القطيع معرضة للذئاب وهذا المعزول يعتقد أنه يعيش في كوكب آخر وليس في عالم كوني واحد متوحد قارب بين الشعوب والأمم وما يؤثر على هذه الدولة قد ينعكس تأثيره على الأخرى وقد شاهدنا وسمعنا كيف تسابقت الدول الكبرى لإنقاذ اقتصاد دولة في شرق آسيا.. لماذا !!! لأن أي مشكلة تحدث أو أي قلاقل تقع في أي مكان أو أي موقع من العالم قد يؤثر على كثير من الدول الأخرى المجاورة وغير المجاورة في هذا الزمن الذي تحول إلى قرية كونية مصغرة مشتركة ومتراصة في مصالحتها وشؤونها فلم يتبق أمام الأطراف المختلفة في بلادنا إلا الإيمان بأن هذا الزمن هو زمن التوافق والتوافق ولا يستطيع أي طرف أن يضرر راية على آراء الآخرين بالقوة أو بواسطة الإرهاب والعنف والإقصاء والإلغاء والتهميش والتجاهل.

مدير عام الإدارة العامة للموارد البشرية بمؤسسة موانئ البحر الأحمر اليمنية لـ 14 أكتوبر :

قيادتنا وزارة النقل والمؤسسة لعبت دوراً كبيراً في حل الكثير من القضايا المتعلقة بالعاملين والموظفين والذي انعكس إيجاباً على رفع مستوى الأداء وتحسين العمل



د. عبدالله ابو علي



تلعب الإدارة العامة للموارد البشرية بمؤسسة موانئ البحر الأحمر اليمنية إلى جانب بقية إدارات المؤسسة دوراً كبيراً لا يستهان به ويقع على عاتقها العديد من المهام التي يجب إنجازها بشكل يومي نظراً لإرتباطها المباشر بالعاملين والموظفين ولعرفة هذه المهام والدور الذي تقوم به الإدارة. التقت (14 أكتوبر) بالدكتور عبدالله محمد ابو علي مدير عام الإدارة في المؤسسة الذي بدوره أستقبلنا بكل ترحاب وأجاب على تساؤلاتنا بكل شفافية وهاكم حصيلة ما جاء فيه :

لقاء / أحمد كنفاني

الدور الأساسي

بدايةً نود أن نتعرف من خلالكم على المهام والدور الذي تلعبه الإدارة التي تتولون شؤون تسييرها بالمؤسسة؟
- نشكر نزلوكم الميداني والجهود التي تبذلونها مع زملائكم في الصحفية التي نأمل لها وللقائمين عليها التوفيق والنجاح ونقدم تهنئنا الحارة لقبادتها والعاملين فيها بمناسبة مرور (45) عاماً على تأسيسها ومستوى النجاح والنظور الذي شمل كافة بناها التحتية وإظهار الصحفية اليوم بهذا المظهر المتميز الذي طرأ عليها شكلاً ومضموناً وتناولها لكافة المستجدات المحلية والإقليمية والدولية. ورداً على سؤالكم الذي طرحتوه الإدارة العامة للموارد البشرية بمؤسسة موانئ البحر الأحمر اليمنية إحدى الإدارات المهمة بالمؤسسة ووظيفتها منح الإستحقاقات للموظفين والعاملين فيها ومنح الحوافز التي يستحقها الكادر البحري من المهندسين والفنيين إضافة إلى العاملين على الكريكات الجسرية والمتحركة وسائقي الحافلات والرافعات والقواطر ورجال الإطفاء ومسؤولي الإدارات والبوابات والحراسة وكلا بحسب المهام التي يؤديها وكذا منح الإضايف الشهرية للعاملين بنظام الورديات الذين يؤدون العمل في الفترة المسائية كون الميناء منشأة اقتصادية وخدمية يتطلب العمل بها على مدار اليوم سواء في الأيام العادية أو الأجازات الرسمية أو الأسبوعية وهناك العديد من المهام والإختصاصات الأخرى للإدارة منها إعداد مشروع خطة القوى العاملة والأجور طبقاً لإحتياجات العمل وبرامج التنمية الخاصة بالمؤسسة التي يجري القيام بها بالتنسيق مع المختصين فيها وتحديد الواجبات الأساسية للعاملين وتطبيق النظم المتعلقة بالإلتصاف الوظيفي وإعداد مشروع موازنة الوظائف للمؤسسة بالتنسيق مع المختصين ومعالجة كافة المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين من أجور ومستحقات وتعيين ونقل وانتداب وإعارة وإستقالة وغيرها من حالات الخدمة وتنفيذ موازنة الوظائف وإعداد كشوفات المرتبات الشهرية للموظفين وأي مستحقات أخرى وتطبيق نظام معلومات القوى العاملة بالمؤسسة وإعداد الجداول والبيانات الإحصائية المختلفة بصورة منتظمة طبقاً للنظام للإدارة مع الإدارات المختصة وتطبيق اللوائح والأنظمة على جميع العاملين بالمؤسسة وتطبيق نظام تقييم كفاءة الأداء السنوي للموظفين بالمؤسسة واتخاذ ما يلزم بشأن نتائجها طبقاً للنظم النافذة وتقديم المقترحات العملية لتطوير التنظيم الإداري وأساليب العمل بالمؤسسة وأتمينات الخدمة كعمائم التقاعد ومكافأة نهاية الخدمة ووضع خطة الإجازات السنوية لموظفي المؤسسة وغيرها وإعداد الأوامر الإدارية لكل حالة من حالات الخدمة طبقاً للنظم النافذة وحفظ ملفات الموظفين بطريقة منظمة والمحافظة على سريتها والإشراف على تنظيم إجراءات الرعاية الطبية والصحية للعاملين بموانئ المؤسسة وفرعها بميناء المخا وميناء الصليف وفقاً للوائح والتعليمات المنظمة لها وإصدار التعليمات في هذا الشأن إلى الإدارات العامة المختصة وتنظيم وتنفيذ إجراءات الإحالة إلى التقاعد ومتابعة ذلك لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات والمؤسسة العامة للتأمينات حتى يتم ربط المعاشات التقاعدية وفق القانون وتجهيز وإعداد مرتبات واستحقاقات العاملين الحاليين إلى التقاعد ومتابعة الجهات المختصة لإنجاز ذلك والإعداد والترتيب لعقد اجتماعات لجنة شؤون الموظفين المختصة بمناقشة وحل قضايا العمال والموظفين ومتابعة تنفيذ قراراتها وتحديد الإحتياجات التدريبية المختلفة بالتنسيق مع الإدارات العامة والفروع ووضع برنامج وخطة زمنية لها بحسب أولوياتها وعرضها على الرئيس التنفيذي لإقرارها وتنفيذها والتنسيق مع الشؤون المالية فيما يتعلق بمجالات التدريب التي تتطلب تمويل كلي أو جزئياً ومتابعة تمويل الدورات التدريبية من الإعتمادات المختصة لهذا الغرض وإعداد العقود ذات العلاقة بالتدريب والتأهيل وبما يتفق مع القوانين والنظم النافذة في مجالات التنمية البشرية ومتابعة الإلتزام بالتدريب وتقديم الدراسي ومساعدتهم في تجاوز أي مشكلات كل ما كان ذلك ممكناً ومتابعة المعاهد والمراكز التي يوفر إليها المتدربون للتمكن من التزاهم بتنفيذ البرامج التأهيلية وأساليبها المختلفة حسب الاتفاقيات البرمة معها والإشتراك في دراسة تقييم الأداء للمتدربين والخريجين منهم للتمكن

ميناء الحديدة منشأة اقتصادية وخدمية تعمل على مدار اليوم سواء في الأيام العادية أو العطل الرسمية أو الأسبوعية

إعداد مشروع خطة القوى العاملة والأجور طبقاً لإحتياجات العمل وبرامج التنمية وتحديد الواجبات الأساسية للعاملين من أهم المهام التي تضطلع بها الإدارة

من كفاية البرامج التدريبية ومتابعة شؤون المبتعثين للدراسة على حساب المؤسسة في الداخل والخارج والتأكد من مستوى إنضباطهم واستمرارهم في الدراسة ومتابعة نتائجهم السنوية وفقاً لما تنظمه اللوائح والنظم الخاصة بالإبتعاث وإعداد التقارير الدورية المنتظمة حول الأنشطة والأعمال التي تم إنجازها ورفعها لرئيس المؤسسة لإتخاذ ما يلزم حيالها والإدارات التي تتبع الإدارة العامة للموارد البشرية الإستحقاقات والأجور وشؤون الموظفين والتدريب والتأهيل والإحتياجات التدريبية.

مواجهة الإختلالات
ما أهم المعالجات والحلول التي قامت بها الإدارة لتضادي حدوث أيه إشكاليات في العمل لديكم؟
- تكرم الأخ وزير النقل الدكتور واعد عبد الله بادي مشكوراً بالتوجيه بالنظر في موضوع رؤساء الأقسام العاملين بالمؤسسة وفرعها في المخا والصليف لتحسين أوضاعهم وكان لقيادة المؤسسة ممثلة بالأخوين القبطان محمد أبوبكر محمد بن إسحاق رئيس مجلس الإدارة ونائبه القبطان جمال عبدالقادر عايش الدور الكبير في تحقيق ذلك وترجمته على أرض الواقع وإصدار قرارات تثبتهم في أماكن عملهم ومنحهم الحوافز المشجعة التي بدورها انعكست إيجاباً على رفع مستوى الأداء وتحسين العمل وما يشهده المؤسسة في الوقت الحالي من نمو وساق مجمل الأنشطة وزيادة أعداد تداول الحاويات والبضائع وزيادة العائدات المالية خلال الفترة الماضية من العام 2012م بالمقارنة مع عامي 2010 و2011م.

الخطط المستقبلية

ما الخطط المستقبلية للإدارة التي تسعى لتنفيذها خلال الفترة القادمة؟
لدى قيادة المؤسسة والإدارة خطط تدريبية وتأهيلية سيتم الشروع في تنفيذها خلال العام الجاري إن شاء الله في عدد من المجالات الفنية ومنها في (هندسة الهيدروليكية وإصلاح مكائن الشاحنات والقواطر ودورة (P.C.I) ودورات أخرى للمرشدين والقباطنة) على المستوى المحلي والخارجي وحالياً نحن بصدد إرسال التسويات الخاصة بجميع الموظفين بالمؤسسة وفروعها إلى مكتب الخدمة المدنية التي نأمل من خلالها معالجة الكثير من الإختلالات السابقة والتراكمات التي حصلت وهذا بدوره سيكون له الأثر الكبير في تحسين مستوى أداء الموظف وزيادة إنتاجيته والعمل كذلك العمل جار على قدم وساق لتجهيز نسخة إلكترونية لجمع البيانات الخاصة بالموظفين وغيرها من الأنشطة والأعمال الأخرى التي لا يسع المجال هنا لذكرها.

حل مشاكل الطلاب المبتعثين للدراسة في الخارج

ما الأنشطة الأخرى التي نفذتها الإدارة؟
هناك العديد من الأنشطة التي تم تنفيذها من قبل الإدارات خلال العام الماضي من أهمها السفر إلى جمهورية مصر العربية والتوجه إلى الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا للإطلاع على مشاكل الطلاب المبعوثين على حساب المؤسسة والدارسين بالأكاديمية في مجال

كلمة أخيرة

ما الكلمة الأخيرة التي تتودون الحديث عنها في إختتام اللقاء؟
التوجه بجزيل الشكر والإمتنان لجميع العاملين بالمؤسسة في المركز الرئيسي بميناء الحديدة وفرعها في المخا والصليف الذين يعملون ليل نهار ولقيادة وزارة النقل والمسؤولين في المؤسسة وقيادة المحافظة في تقديم الدعم وأوجه التعاون من أجل رفع وتحسين أداء المؤسسة ولما فيه خدمة المصلحة العامة ومجالات التنمية.

الأحوال الشخصية في لحج.. ازدحام معاملين في مبنى غير صالح

قلة الحجرات وضيقها أجبرا موظفي الأحوال على استخدام الممرات الضيقة كمكاتب إضافية وتصوير ومختبر لفحص فصيلة الدم

لکم تمنيت لو ان لدي متسعاً من الوقت لإعداد ريبورتاج عن احوال الأحوال الشخصية، وسبر أغوار هموم ومتاعب موظفيها، وكشف مشاهد معاناة الناس من ضيق المبنى وعدم صلاحيته، لكن ما باليد حيلة.
موظفون وموظفات من مختلف الفئات والدرجات لا تقدر سيهامم الإبتسام والطيبة، ومن عند شد في النار، يشكلون خلية نحل تتفانى في إنجاز معاملات المواطنين. في زمن التذمر وone can plies no one can any one عرفني "نبيل" بمدير الإدارة، ادھشني تواضعه ودماثة أخلاقه كأنه يغرد خارج سرب المتعاليين والمكسبين بالنصاب. تواضع المدير لا يضاهيه سوى طيبة (جميل) لا اعرف صفته لكنه شد انتباهي وهو (يوزع البسمة) ويعرض خدماته على الجميع ويمتدحه الجميع.
باستثناء "حفنة الشادة" ما اروع طباع الأصل لا يغره المنصب ولا يستغله للتسلو وأسف إن قلت الحقيقة المرة جيد أنها مجردة من التمييز الجهوي بقدر ما هو تمييز سيكولوجي.
تسرك ابتسامه موظف "الأحوال" حتى وهو يجاهد لإقناعك "مش با شي، يا سلامتك ويس" لحظتها تستصغر ما تكرمت به، يفخرك الاطمئنان بأن الجنوب بخير، وإن الجنوبي لم يسقط في مستنقع الانحلال والرشوة بمفهوميهما الحقيقي باستثناء "حفنة شادة" لا وزن لها.
تجولت في حجرات طباطي المبنى السبعيني، حجرات صغيرة أنشئت في السبعينات بمواصفات مكاتب للمنظمات الجماهيرية والدوائر الحزبية فقط لمديرية تبين الحوطة لتضي بهماهما، لكنها لن تضي

لأول مرة ومنذ يومين فقط قادمي إنجاز معاملة اعتيادية إلى دائرة الأحوال الشخصية والسجل المدني بمحافظة لحج، بعد أن كنت اسمع بها ولا اعرفها.
أذهلني عدم صلاحية المبنى وملاءمته مهام مصلحة خدمية هامة بحجم «الأحوال الشخصية» المناطة بإصدار آلي وعادي لوثائق مهمة واعتيادية، وحفظ وثائق المواطنين وأرشفتها فتذكرت قول العرب «أن تسمع بالمعيدي خير من أن تراه».

علي الجبولي

حينما دلفت المبنى المفقتر لأدنى مواصفات الإداري الصالح لهنكا دائرة لفت انتباهي مشهوان، الأول تواضع جل موظفي وموظفات (الأحوال) حتى ذهبت بي الظنون مذهب الشك بأن إبتسامات مسؤولين وموظفين بمرق مهم بمسورهم الإبتزاز ما شاء لهم لن تكون تواضعاً وبرة وإنما تصنعاً لإبتزاز المعاملين. خاب ظني فلم تكن تلك المشاشة سوى سجايا أصيلة يتحلى بها ابن الجنوب المحافظ على القيم الحميدة التي تربي عليها، وإن مخطط "وحدة إفساد القيم، فشل في إفساد وتدمير شيم التواضع وعزة النفس عند غالبية أبناء الجنوب، ولم يسقط سوى قلة في برائن الفساد والانحلال. المشهد الثاني وأنا اتعن أرقفة المبنى العتيق ادھمني ما يشبه استرجاع حلم، ايقل ان يكون هذا المبنى هو ذاك الذي كنت من رواه قبل 24 سنة خلت! قطعت الشك باليقين حينما سألت موظفاً:



مبنى مصلحة الأحوال المدنية والسجل المدني بمحافظة لحج

بالأعمال الكبيرة والمتنوعة لدائرة "أحوال محافظة" بأسرها. لا تتناسب مع أهمية وثائق وأجهزة وآلات أحوال، ولا تتلاءم مع كثافة المواطنين المتابعين.
ثمة مشهد مؤلم: قلة الحجرات وضيقها أجبر موظفي الأحوال على استخدام الممرات الضيقة كمكاتب إضافية وتصوير ومختبر لفحص فصيلة الدم...
"خلاصته" يا معالي الدكتور عبد القادر قحطان مبنى إدارة مهامها عديدة مهمة، كبيرة، متنوعة، يكتظ كل يوم بالمواطنين وموظفيهم وموظفاتهم والآهم وأجهزتهم ووثائقهم وهو بهذا الحال من الضيق وعدم الصلاحية والتهاكل لا محالة انه يرهق المواطن الموظف معاويشك انتهاكا فجا لحقوق الإنسان، ويحرمه من حقه في إنجازات معاملته للحصول على وثائقه بطريقة سليمة وميسرة، ويحرم موظفيه من أداء أعمالهم في ظروف صالحة وأمنة.
وهي انتهاكات لا نظن ان وزير داخلية أكاديمياً ايمزنتك يرضى عنها. لذا أبناء محافظة لحج وموظفي وموظفات "أحوالها" عشمهم من معالبيك التكرم بالتوجيه بتوفير مبنى إدارة صالح ولو بالإيجار أو الإعارة حتى تمنح "أحوالهم" مبنى صالحاً ولانقا.
وبالله نستعين على أمور الدنيا والدن.