

برامج الأمن والسلامة

إن الحديث عن الموارد البشرية طويل .. طويل جداً.

والكلام فيه لا ينتهي

هو بالفعل علم من العلوم الهامة جداً.. ولا يوجد مكان في العالم كله لا يدرس في بعض جامعاته وكلياته ومعاهده هذا العلم...

وأنا شخصياً.. أرى أنني لم أضع في هذا الكتاب إلا القليل.. القليل جداً من المعلومات عن هذا العلم.

فلقد سبق وأن ذكرت في بداية الكتاب.. أنني اقل بكثير من أن أكون أكثر من مجتهد يحاول مشاركتك في بعض المعلومات التي اكتسبتها من أهل التخصص ومحترفي هذا العلم وهم أساتذتي الكبار.. الذين أكن لهم كل التقدير والاحترام.

ولكن في حقيقة الأمر هناك موضوعات هامة جداً.. لم يتطرق إليها أحد أو من أجل الإنصاف نقول البعض وليس الكل.

موضوع مثل موضوع مكافحة الحريق أو مشروع مكافحة الحريق.

كثير من مديري الموارد البشرية (يتناسى) هذا الموضوع ويرى أن مسئول الشؤون الإدارية هو فقط المسئول عن مثل هذه المهام.. في الوقت الذي يكون مسئول الشؤون الإدارية في عالم آخر أو لديه من المهام ما يجعله ينسى تماماً أهمية هذا الموضوع.

وتقع الكارثة وقد تحصد الكارثة بعض الأرواح.. ولن يكون هناك سببا غير

سبب واحد وراء وقوع الكارثة (التناسي) أو إهمال هذه الجزئية الهامة أو عدم وضعها ضمن أولويات العمل أو في خطة العمل الرئيسية.

تذكرت هذه الجزئية أو هذا الموضوع لأنني شخصياً تعرضت لمثل هذا الموقف عندما كنت أعمل في إدارة دعم الفروع بالشركة العالمية (سينسيري).

وكنت بالفعل قد تقدمت بمشروع حريق للشركة الأصل أو بمعنى أدق للشركة التي باعت لشركة سينسيري الفروع والمحلات الرئيسية وهي شركة (إيدج مارت).

المشروع ذهب مع الريح !! كما ذهب أيضاً ذلك المسئول الذي سلمته المشروع.. ذهب مع الريح أو إلى الجحيم لا أتذكر إلى أين ذهب؟ كل ما أتذكره أن هناك زميلاً.. ما.. أخبرني فيما بعد أن المسئول الذي استلم مني المشروع قال بعد خروجي من مكتبه عبارة من أغرب ما يمكن.. قال: «آل حريق آل.. ما تولع هي وأصحابها».

هكذا كان تعبير المسئول.. وكانت الكارثة فيما بعد وقبل استلام الشركة العالمية (سينسيري) زمام الأمور ونقل كل شيء لها.. وقع حريق هائل كاد أن يحصد العديد من الأرواح ولكن الحريق اكتفى بالتهام بضائع ومعدات قدرت فيما بعد بملايين الجنيهات.

ماذا كان سيحدث لو أن هذا المسئول اخذ الموضوع بأهمية وبضمير..؟! اعتقد إن تقديمي بمشروع حريق كان سيعود بفائدة عامة.. على الأقل سيذكر المسئول أن هذا العمل الذي تقدمت به كان من المفروض أن يقوم هو نفسه به بحكم وظيفته وطبيعة وظيفته التي تفرض عليه وضع مثل هذه الموضوعات ضمن برنامج عمله.

وتمضي الأيام والأسابيع والشهور وتم ترشيحي للعمل ضمن فريق عمل الإدارة العامة لدعم الفروع.. وكان مدير هذه الإدارة شاب في بداية العقد الثالث من العمر.. تتلمذ على يد الأجانب واكتسب خبرات هامة جداً منهم.

وفي أحد الأيام فوجئت به يطلب مني على وجه السرعة إعداد مشروع حريق لتنفيذه والعمل به ولإعداد الأفراد وتدريبهم على مكافحة الحرائق.. وإن هذا الطلب جاء بناء على رغبة مدير الموارد البشرية !!

هذا هو الفرق...

الفرق بين رجل يفهم جيداً ماله وما عليه...
يفهم جيداً طبيعة عمله وآليات العمل وكيفية تنفيذ برنامج عمله وخطته
وأهدافه العملية.

هذا هو الفرق بين (صاحب الضمير) ومن لا ضمير له.

الطلب تقدم به مدير الموارد البشرية... هذا هو الصواب.. نعم لأن هذا ضمن
خطة عمل المدير الإداري وبالتالي هو تحت إدارة مدير الموارد البشرية.. ناهيك عن
جزئية الاختلاف فيمن تفرض عليه هذه المهمة.. هل هو المدير الإداري؟ أم مدير أمن
الشركة.

وهو في معظم الأحوال عمل مشترك بين مدير أمن وسلامة الشركة ومدير
الشئون الإدارية.. هذا الاختلاف بعيد عن ما أريد توصيله لك.. وهو ان هناك من
المهام ما لا يجب إهمالها.. مهام بعيد كل البعد عن بعض مديري الموارد البشرية في
معظم الشركات.

ضع مثل هذه الموضوعات في عين الاعتبار.

أيضاً من الموضوعات الهامة جداً.. والتي يجب على مدير الموارد البشرية الاهتمام
بها، الإسعافات الأولية.. وهي مهمة تحتاج إلى تدريب من سيقوم بها.

كما سبق وان تم تدريب الذين سيقومون بتنفيذ مشروع مكافحة الحريق.

والإسعافات الأولية هامة جداً.. خاصة للشركات التي تملك مصانع بها معدات
ضخمة يتعامل معها العامل يدويا ومن الممكن تعرضه للإصابة نتيجة خطأ.. ما.. هذا
بالإضافة إلى ما قد يحدث فجأة أو أي من الطوارئ.

هو أمر يتجاهله معظم مديري الموارد البشرية ويعتبروه البعض من الأمور التي لا
تستدعي الاهتمام.

لا.. لا يا عزيزي.. لا يوجد شيء غير مهم في وظيفة مدير الموارد البشرية.

أنت مسئول عن كل صغيرة وكبيرة.. أنت المشرف على كل شيء.

إنها مسئولية أنت نفسك قبلت تحملها من البداية وقبلت التحدي من البداية أن الذي كنت تسعى للنجاح.. والنجاح يحتاج إلى مزيد من الجهد وتحمل المسئولية شكلاً وموضوعاً.

ولهذا عليك بالاهتمام بكل صغيرة وكبيرة.. عليك بمواصلة التحدي.. نعم هو تحدي من أجل النجاح والاستمرارية.

ولا تنسَ إن كل ذلك لا يتم إلا بكيفية وأسلوب إدارتك.. لأن استمراريته ونجاحك يعتمد في المقام الأول على إدارتك وأسلوب تنمية العناصر المساعدة لك.. الموارد البشرية التي تستقطبها أنت شخصياً وتستثمرها لتحقيق أهداف الشركة لزيادة الإنتاج وبالتالي زيادة الربحية.

إدارة الموارد البشرية لابد وان تعي تماماً أهمية التركيز على العنصر البشري والذي يعتبر أهم مورد لدى الشركة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية.. أنت ركن أساسي بإدارتك ككل في الشركة.. ولا تنسَ أن تأهيلك للكفاءات وتعزيزك لقدراتهم واهتمامك بتدريبهم سبب أساسي لارتفاع معدل الإنتاج وزيادة الأرباح.

ولك دليل على هذا إن عدت للوراء وتذكرت العشر نقاط الهامة أو مجمل أو مضمون أو أجندة عمل إدارة الموارد البشرية.. وان كنت قد نسيت فيها أنا أذكرك بعضها:

- 1- تخطيط الموارد البشرية.
- 2- تدريب وتنمية الموارد البشرية.
- 3- استقطاب الموارد البشرية.
- 4- تقييم الوظائف وتحديد المرتبات والأجور (والعلاوات والحوافز والبدلات).
- 5- تقييم الأداء.

- 6- الاختيار والتعيين.
- 7- التنسيق والمتابعة.
- 8- إدارة الأزمات واحتوائها.
- 9- تهيئة وإقامة مناخ جيد للعمل وللعاملين.
- 10- تحفيز وتشجيع العاملين.
- 11- وضع أسس وبرامج تنظيمية لحركة العمل.
- 12- الاهتمام بتطوير وتنمية العناصر العاملة.
- 13- التوعية والإرشاد والتوجيه.
- 14- وضع خطط وبرامج الحماية والأمن والإسعاف السريع.
- 15- وضع البرامج الترفيهية كعامل مساعد لرفع الروح المعنوية للعاملين وبالتالي لزيادة مجهودهم وحسن الأداء في العمل.. ليجني زيادة في الإنتاج وزيادة في أرباح الشركة.

هل تذكرت الآن؟

هل تذكرت ولو هذه النقاط القليلة التي ذكرتها لك؟
هل أدركت الآن معنى ما كنت أريد توصيله إليك أو معنى تلك العبارة التي ذكرتها من قبل.. وهي.. لا بد من اهتمامك بكل صغيرة وكبيرة في الشركة.
هل استيعاب ذهنك الآن أهمية دورك.. وأنتك عنصر هام أن وإدارتك ككل في تحقيق أهداف الشركة خاصة الأهداف الربحية.
لأن بإدارتك وبأسلوبك ونشاطك وابتكارك وإبداعك وقدراتك ومهاراتك.. بكل هذا يتحقق الهدف المنشود.

ملاحظة :

- (1) مشروع مكافحة الحريق وتدريب العاملين عليه يتم من خلال الاتصال المباشر والتنسيق مع الجهة الرسمية المختصة هي (إدارة الدفاع المدني)
- (2) الإسعافات الأولية وبرامج التدريب عليها يتم من خلال التنسيق مع فروع ومكاتب وزارة الصحة القريب من الشركة.

الجهات الرسمية والحكومية التي تتعامل معها إدارة الموارد البشرية هي:

- 1- وزارة القوى العاملة (مكاتب العمل).
 - 2- وزارة الشؤون الاجتماعية (فروعها).
 - 3- وزارة الصحة (أحياناً) على حسب نشاط الشركة.
 - 4- وزارة الداخلية (الدفاع المدني) (المرور).
 - 5- ديوان المحافظة (رئاسة الحي).
 - 6- وزارة الخارجية (في حالة وجود عمالة في الخارج أو خبراء أجانب أو مستشارين أو شركاء أجانب).
 - 7- وزارة الاتصالات (خاصة في وجود برنامج نظم ومعلومات وشبكة اتصالات) أو أعطال خاصة بالفاكسات والتليفونات.
 - 8- المحاكم (للقضايا والدعاوي).
- بالإضافة إلى جهات أخرى.. كل فيما يخص..

هذا مجرد بيان مختصر بالجهات التي عادة ما تتعامل إدارة الموارد البشرية معها في بعض الأحيان.

هناك جهات أخرى تتعامل معها الشركات.. مثل البنوك والجمارك.. ووزارة الاستثمار والغرف التجارية والصناعية وهيئة المعارض والأسواق ووزارة الإسكان و.. الخ.. ولكنها نادرة تستدعى إشراف.. ما.. من إدارة الموارد البشرية.. أو التعاون أو التنسيق.. أو ما أشبه ذلك.