

الفصل الثالث

من مملكة حتمية إلى ملك حر



ما ميز هواوي - في انطلاقها الأولى - هو الاعتماد على سلوك المؤسسة، ومن أجل اغتنام الفرصة، ناضلت على الرغم من محدودية مواردها وقتذاك؛ لذا تمكنت - من خلال نضال وكفاح الجيل الأول والثاني من أبنائها، والرؤية بعيدة المدى والجرأة غير العادية - من التحول من شركة صغيرة إلى شركة عملاقة. أما في انطلاقها الثانية فكان هدفها هو الاستمرار في التطور، لذا كانت بحاجة للعمل الجاد لعشرات السنوات حتى تتمكن من اللحاق بالعالم. وتميزها في المستقبل يفرض عليها التقليل من بصمات وآثار رن تشنغ في، وتعزيز الإدارة على أسس مهنية، وتحويل جاذبية القائد، وروحه القيادية، وقوته الدافعة الشخصية، إلى إطار ما؛ ليتحول إلى مسرح يدفع بتطورها إلى المسار الصحيح.

يتطلب تقليل أثر الفرد وتعزيز الإدارة على أسس مهنية، تطبيق الديمقراطية تدريجياً في المستويات الإدارية العليا. تطبق هواوي نظام اللجان الديمقراطية، ومبادئ الإدارة الجماعية لرؤساء الأقسام. وهذه

إجراءات مهمة للاستفادة من حكمة الإدارة الجماعية للمستويات العليا، وجعلها أكثر انفتاحًا وديمقراطية. تتكون هذه اللجان من المؤهلين من الإداريين، والمؤهلين من المتخصصين، ورؤساء الوحدات والأقسام ذات الصلة، كما يتم الترقية وفقًا لنظام "اتباع الأقلية العاقلة وليس الجماهير الدهماء"، وقد تم تطبيق مبادئ الديمقراطية في إدارة عملية اتخاذ القرار، وبالتالي تتجنب إدارة المؤسسة العيوب والأخطاء التي تنتج عن الرئيس الفرد الذي يتفرد بعملية اتخاذ القرار.

يلعب اعتراف خليفة قائد المؤسسة بالقيم الرئيسة لها دورًا جوهريًا في استمراريتها وبقائها. فالقائد الجديد يملك قدرة نقد ذاتية. ولكن ((قانون هواوي الأساسي)) قد عرض القيم الأساسية لها، وهي قيم نالت اعتراف آلاف العمال، الذين يجتهدون معًا من أجل تطبيقها، وسيكون القائد الجديد واحدًا من كوادرها البشرية الذي له إسهامه في الشركة؛ لنرى انبثاق فجر جديد.

يتوقف وضوح قواعد تطور المؤسسات داخليًا وخارجيًا، والوصول لمستوى الإدارة بـ "عدم الفعل"، على أجيال متعاقبة من العمال الممتازين .. فقط بالاجتهاد يتم التحول من مملكة حتمية إلى ملك حر.