العالمية، مضيفاً أن عجز الميزانيات الحكومية في دول الربيع العربي خلال الفترة المقبلة سيدفعها للاعتماد على القطاع الخاص من أجل

تحقيق النمو المتوازن مرهون بمشاركة القطاع الخاص والاستثمار المباشر بصفة رئيسية دون إغفال المسئولية الاجتماعية، وأن التحول

(DEG)، البنك الألماني للتنمية (KfW)، والمؤسسة الهولندية للتنمية (FMO)، والوكالة الفرنسية للتنمية (PROPARCO)،

في ندوة حول تنمية الم

كابتش: الكويت ساهمت في صناعة

محمد فرحان

معظم المؤسسات لم تول المورد البشري الاهتمام وغير قادرة على تنمية قدراتها الإبداعية

اشتداد المنافسة واتساع الأسواق وتنامي الطلب الأمر الذي استوجب وجود مختصين

عقدت شركة الشعيب انترناشيونال للوساطة المالية ندوة اقتصادية بعنوان تنمية الموارد البشرية ورفع مستوى الاقتصاد والتي تعتبر الاولى من نوعها في الكويت، وقد ناقشت خلالها العديد من الموضوعات اهمها ان لغة العصر التنمية الحقيقية للقيادات والافراد فهم سبب رئيسي في تقليل المخاطر بالاسواق وما تأثير تداعيات الأزمة المالية على القرار الاقتصادي وماهي العلاجات التي قلصت من توابع الازمة وحاضر خلال الندوة ريتشارد كابتش عضو مجلس المحافظين لدي شيكاجو للتبادل التجاري وعضو مجلس ادارة شركة برايد القابضة والخبير في اقتصاديات العالم وقال كابتش ان الاقتصاد الكويتي يعد أحد أهم الاقتصادات في المنطقة الإقليمية بالشرق الأوسط، وأحد أكبر الدول المصدرة للنفط بالعالم. ويتمتع اقتصاد الكويت بالعديد من المقومات والعوامل البارزة التي أسهمت في تشكيل وصناعة اقتصاد مهم ومؤثر وجاذب إقليمياً وعالمياً. مؤكدا على ان تميز الاقتصاد الكويتي بالقوة والثبات، مشيراً الى حجم الشركات الكويتية القائدة في مجالاتها المختلفة على مستوى منطقة الخليج العربي مشيرا الى العديد من العوامل في مقدمتها التفاؤل الايجابي الذي ساد دول المنطقة الخليجية وخاصة الكويت بعد اعادة الثقة بين القطاع الخاص والعام ، بالإضافة إلى ارتفاع أسعار النفط، على الرغم من تفاوت أرباح الشركات في المقابل، ساهمت في دعم مؤشرات السوق خلال الربع الثاني من العام الحالي . مؤكدا على ان تأهيل الموارد البشرية قبل سنوات قليلة كان الاهتمام بشؤون الموارد البشرية ينحصر في عدد قليل من المتخصصين الذين يعملون في قسم يطلق عليه "قسم أو إدارة الأفراد والموارد البشرية" يختصون بكافة المسائل الإجرائية المتصلة باستقطاب الأفراد وتنفيذ سياسات المؤسسة في أمور المفاضلة والاختيار بين المقدمين لشغل الوظائف، ثم إنهاء إجراءات التعيين وإسناد العمل لمن يقع عليه الاختيار، وكانت مهام إدارة الموارد البشرية تشمل متابعة الشؤون الوظيفية للعاملين من حيث احتساب الرواتب، ضبط الوقت، تطبيق اللوائح في شأن المخالفات التي قد تصدر منهم، وتنفيذ إجراءات الإجازات على اختلاف أنواعها، مباشرة الرعاية الطبية والاجتماعية وتنفيذ نظم تقييم الأداء وأعمال التدريب والتنمية التي يشير بها المديرون المختصون، ثم متابعة

إجراءات إنهاء الخدمة في نهاية التقاع
وغيرها من الإجراءات الروتينية. فالإدارة العل
في معظم المؤسسات لم تول المورد البشر
الاهتمام المناسب ولم تهتم بتنمية قدرات
الإبداعية وجعله الركيزة الأساسية لتحقيق
التفوق التنافسي.

واشار ريتشارد أن مستويات المهار
المطلوبة لم يكن يتطلب عناية خاصة في
محاولات البحث عن الموارد البشرية أ
التعامل معها ولقد سادت هذه الظروف في
كثير من دول العالم لفترات طويلة خلال
فترة النهضة "الثورة" الصناعية التي تمتع بها
العالم الغربي وانتقلت نسبيا إلى بعض دول
العالم العربي، ففي تلك الظروف كانت أهم
المشكلات التي تُعنى بها الإدارة العليا في
المؤسسة الاقتصادية هي تدبير الموارد المالي
اللازمة، وتنميط أساليب الإنتاج وتحقيق
مستويات أعلى من الميكنة "آلات" تحقيق
لمستويات أعلى من الانتاجية. ومع تنامي
السوق لم تكن حتى عمليات التسويق تثير
اهتمام الإدارة العليا التي كان همها الأول "كم
قلنا" هو الانتاج فقد أصاب العالم كله حالات
من التغير المستمر والمتواصل والعنيف ذ
التأثير على هيكلة الموارد البشرية وقدراتها
ولعل أبرز تلك التغيرات:

أ- اشتداد المنافسة واتساع الأسواق
وتنامي الطلب "الأمر الذي استوجب وجو
مختصين" في مجالات البيع والتسويق
والترويج لمواجهة تلك الهجمات التنافسية.

ب- ظاهرة العولمة وانفتاح الأسواق
العالمية أمام المنظمات مع تطبيق اتفاقيا
الجات وظهور منظمة التجارة العالمية ودورها
في تحرير التجارة الدولية من خلال إزال
العوائق الجمركية في تحرير التجارة الدولية
هذا الأمر أوجد هو الآخر احتياجا متزايد
لنوعية جديدة من الموارد البشرية تتفهم
الثقافات المختلفة وتستوعب المتغيرات
المحلية في الأسواق الخارجية.

ج- ارتفاع مستوى التعليم وتطور مهارات
البشر ذوي المعرفة المتخصصة في فروع العلم
والتقنية الجديدة والمتجددة والذين أصبحت
المنظمات تسعى إليهم لأهميتهم في تشغيل
تلك التقنيات وصيانتها. ومن ثم اكتساب
القدرة التنافسية. تلك التغيرات كانت السبب
الرئيسي في تغيير نظرة المؤسسة المعاصر
إلى الموارد البشرية وبداية التحول نحو
اعتبارهم المصدر الأساسي للقدرات التنافسي
ولفت كابتش إلى أن معدلات التضخم سوف