مبدعون مع وقف التنفيذ ٤

حين نساوي المبدع بغير المبدع يتخفى النجوم

عباس هلال :

مطلوب دعم الفعاليات الفنية والثقافية بقدر دعم الفعاليات الرياضية على الأقل

على المبدع مسئولية أخلاقية تسقط أمامها كل الأعذار

عبدالحسن إبراهيم :

ديوان الموظفين .. مهمته الأساسية المساعدة في تحسين الإدارة الحكومية ورفع كفاءتها

أجل .. حين نساوي المبدع بغير المبدع تختفي النجوم ، ولا غنى لأي مجتمع عن نجوم يحبها ويأنس اليها ، من هنا كان طرح السؤال : اذا ما كان من الحكمة في شيء أن نساوي المبدعين بغير المبدعين في الشروط والحوافز الوظيفية .. وجاءت الاجابة نفيا قاطعا على لسان من ساهموا في الحلقات الثلاث الماضية وهم : عبدالرحمن سلمان الزياني ، ود. حسن فخرو ، وحسن كمال ، وحبيب حسن ؟.. وإذا كان مثل هذا النفي القاطع من البديهيات المسلم بها ، فان التفاصيل كانت وستظل موضع خلاف وتباين .. فمن هو المبدع ؟.. وكيف نميزه ؟.. والى اي مدى نذهب في تمييزه ؟.. وما الى ذلك من قائمة أسئلة تفرخ أسئلة أخرى ، وبمثل ما تباينت آراء هؤلاء في التفاصيل تتباين آراء الآخرين المعنيين بالمسألة في مواقع مختلفة .

أسأل أيا من الفنانين عن الوضع المناسب له ليعطي العطاء الأمثل .. يقول بلا تردد : التفرغ . وأسأل أي اداري معني بالمسألة من موقع التخطيط الاداري الشامل ، يقول بنفس الحمية : ان التفرغ تبسيط شديد لقضية غاية في التعقيد والتداخل . ومع ذلك فان أوضاع المبدعين في البحرين الآن بما لها وما عليها تؤكد حقيقة واحدة لا تحتمل جدلا كثيرا وهي ان سماء البحرين خالية من النجوم وان هذا الخلو ليس بسبب شح القدرات .

من هنا فان لقاءنا في هذه الحلقة بالمحامي المتعدد الأنشطة والمساهمات عباس هلال ، وبعده بالاستاذ عبدالحسن ابراهيم المدير التنفيذي بالنيابة لديوان الموظفين لا يشكل نهاية لسبيل الاسئلة بل امتدادا لها . فعباس هلال على سبيل المثال يطرح ضمن ما يطرح ملاحظة جديرة بالتامل حين يقارن بين ما تحظى به الفعاليات الرياضية من اهتمام مقارنة بما تحظى به الفعاليات الثقافية والفنية .

ان هذه الملاحظة وحدها حرية بأن تفتح أفقا جديدا للحوار يتجاوز المحور الضيق والمتعلق بالشروط الوظيفية والتمييز المطلوب بين المبدعين وغيرهم ليضعنا وجها لوجه امام معضلة تحديد الأولويات من منطلق المصلحة العامة ووفق مقتضيات التخطيط التنموي المطلوب والمحدد الأهداف .

وغني عن البيان ان الخوض في تفاصيل ذلك محفوف بمحاذير لا تسمح ظروف المرحلة الراهنة بغير القفز عليها ، وهذا مبرر اخر يجيز لنا القول ان هذه الحلقة هي استمرار لسبيل الاسئلة وليست حسما لها .

● عبدالحسن ابراهيم

● عباس هلال

هناك مرونة في نظم الأجور تتيح تمييز المبدعين

تحقيق
عقيل سوار

البحرين غنية

وعلى هذا الصعيد يقول عباس هلال في مساهمته المكتوبة كخلاصة لحوار شفوي تم في وقت سابق :

ان وضع المبدع مرتبط بالوضع العام كله سواء في البحرين أم في البلاد العربية ، بل هو السمة المشتركة للعالم الثالث لان المواهب والطاقات والخلق والابداع مرتبط بالعوامل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ومرتبط بمبدأ تكافؤ الفرص ومبدأ الحرية في جميع جوانبها ومرتبط بالنظرة للانسان نفسه والمشكلات المزمنة في العالم الثالث ، بل وفي دول كثيرة أخرى نفسها وان اختلفت في الجزئيات ، ونحن الآن على مشارف القرن العشرين لابد من معايشة زماننا في البحرين على صغر مساحتها وقلة عدد سكانها وقلة دخلها مقارنة بدول الخليج الاخرى ، غنية جدا في مجالها البشري والثقافي ولديها زخم حضاري مما يجعلها الاكثر تميزا عن بقية دول الخليج . ولا شك ان مجتمع الوفرة كفيل بتوفير السبل والدعم وخلق الامكانيات المادية في مجالات الانشاء والتقنية (رغم اننا لسنا مجتمع وفرة حقيقة) فنهوض الامم والحضارات والشعوب رهن بتقدم العلوم وازدهار الفنون واطلاق العنان للعطاء الفكري ، ولا تنمية حقيقة إلا بالكلام الأكثر عن الفرص ، وهذا يطبق أيضا على كافة الاعمال الادبية والفنية في الاذاعة والتليفزيون والمسرح والصحافة .. الخ .

والحق ان الابداع بمفهومه الواسع ينطبق على كافة التخصصات وموجود في جميع المجالات ، وهذه المسألة التي تثيرها ربما كانت موضوع بحث وإن جزئيا لدى بعض الجمعيات المختصة ومرجو السير فيها من خلال اللقاءات والندوات وتقديم البرنامج للجهات المختصة ويتطلب مشاركة ومساعدة ومبادرة أهل الاختصاص على المستوى الرسمي من نواح عديدة ودعمها دعما اكبر من الناحية المادية والمعنوية وافساح المجال بصورة تخصصه وموقع عمله ، ومع ان كادر الموظفين الحالي لا يغفل المبدعين اغفالا كاملا بل يسعى لتقديم بعض عناصر التمييز من حوافز مادية ومعنوية ، الا انه مازال مطلوبا ان تكون الأنظمة والشروط أكثر شمولا وأكثر مرونة وان تكون الأجهزة التنفيذية المناط بها تنفيذ هذه الانظمة مرنة بما فيه الكفاية بحيث تستوعب الكفاءات وتجزي الأعمال الخلاقة والمميزة ، وفي تصوري ان الدعم والتمييز المطلوب يجب الا يقف عند حدود مجالات العمل فحسب ، بل يتعداه الى أفق أرحب ، كالتكريم الدوري أو السنوي للمتميزين على مستوى الدولة وارساء تقليد تكريم الرواد الذي بدأ في السنوات الأخيرة والذي وله دور كبير في دفع حركة الخلق والابداع قدما .

ويختتم عباس هلال عرض وجهة نظره بالقول :

اننا في الوقت الذي نطالب فيه الدولة بالقيام بدورها تجاه المبدعين ، فاننا يجب أن ندرك ان هذه المطالبة وسيلة وليست غاية في حد ذاتها . فالغاية الأسمى في نهاية المطاف هي أن نوفر لهؤلاء الظرف الملائم لخدمة المجتمع وعليه ، فانهم بالمقابل مطالبون في شتى الظروف بأن يؤدوا دورهم في خدمة الهدف الأسمى وألا يكون الغبن الوظيفي أو عدم توافر الظروف الملائمة حائلا دون تقديم الحد الاقصى من الأداء الابداعي الممكن . فتلك مسئولية أخلاقية تسقط أمامها الكثير من الأعذار .

التحقيق .. طرحوا وجهات نظر هي أقرب للأماني منها الى الطرح القرع للحجة بالحجة ، أي انهم لم يتعرضوا لتفصيلات ما هو مقنن من شروط وحوافز في نظام الخدمة المدنية المعمول به ، ذلك لاننا في الأساس لم نشأ أن نتحو في هذا التحقيق على هذا النحو .. لسبب أول هو اعتقادنا بأن قضية بهذا القدر من التعقيد لا تحتمل انتظارا عجولا في تحقيق صحفي عابر ، ومع ذلك فقد كانت النية مبيتة لادارة حوار في التفاصيل مع مجموعة من المتخصصين من داخل ديوان الموظفين وبصفتهم التخصصية وليس بصفتهم الرسمية ، لكن هذه أجهضت للأسف بسبب اعتذار بعض الاخوة في ديوان الموظفين عن عدم تمكنهم من التحاور بهذه الصفة بسبب (الصفة الشخصية التخصصية) لأسباب تنظيمية داخلية ، وعوضا عن ذلك وافق الاستاذ عبدالحسن ابراهيم المدير التنفيذي بالنيابة لديوان الموظفين أن يسهم بصفته الرسمية بوجهة النظر التالية :

التصنيف الوظيفي في نظم الخدمة المدنية وحتى في مؤسسات القطاع الخاص يقيم الوظائف على أساس عوامل عدة تبلغ أحد عشر عاملا في بعض الأحيان وتدمج لتكون في صورة خمسة عوامل في بعض الأنظمة وفي النظام المعمول به في البحرين نأخذ بالعوامل الآتية في تحديد قيمة الوظيفة هي صعوبة الواجبات وجسامة المسئوليات وطبيعة الاشراف والمؤهلات المطلوبة وأية عوامل أخرى مؤثرة كظروف العمل غير المحببة أو المعارف أو المهارات غير الاعتيادية ، ويعمل بهذه العوامل بصورة اجمالية في تطوير المعايير الخاصة بكل مجموعة مهنية ، يعتبر مستوى المعارف والمهارات والقدرات مؤثرا على التصنيف الوظيفي حيث التركيز في نظم التصنيف المتعارف عليها هو على حجم وتعقيد المسئوليات وطبيعة المؤهلات العلمية والخبرات المطلوبة لتنفيذ المسئوليات والواجبات .

هناك مرونة في نظم الاجور لاعطاء مستويات رواتب متفاوتة للتقدير الذي يعطي للموظف المبدع سواء كان فنانا أم رجل اعلام أم اخصائي برمجة الكمبيوتر ، ان تشجيع الابداع مهمة تقوم بها الدول في مرافق مختلفة مهيئة لهذا الغرض .

بالنسبة لديوان الموظفين فان مهمته الأساسية هي المساعدة في تحسين الادارة الحكومية ورفع كفاءتها وفعاليتها انطلاقا من اقتصاديات العمل مع المراعاة الدقيقة لمصالح الموظفين .

ان برامج التدريب التي تبلغ تكلفتها السنوية ملايين الدنانير تصب أيضا في اتجاه التشجيع فيجري تدريب الموظفين المبدعين لوظائف أعلى اذا وجدت الحاجة لذلك واعطائهم المجال للتقدم الوظيفي .

كما سبق وان اشرنا في المقدمة فان الوظيفة تضع الحد الأدنى لاشتراطات شغل الوظائف ، والموظف المبدع هو الذي يطور عمله ويعطيه أبعادا اضافية تستحق التقدير المعنوي والتقدير المادي سواء بالترقية وتقلد المناصب القيادية في حقل تخصصه أم بالنمو من خلال وظيفته .

في مجال الوظيفة العامة فان الديوان حريص على جذب الكفاءات للعمل في كل مجالات العمل الحكومي وتقديم الحافز لهم للبقاء في خدمة الحكومة وهناك جهود حثيثة لتحسين ظروف المعيشة ومستوى الدخل للموظف وهذه توجيهات مستمرة يتلقاها الديوان من أعلى المستويات وخاصة من قبل سيدي صاحب السمو الشيخ

وجها لوجه امام معضلة تحديد الاولويات من منطلق المصلحة العامة ووفق مقتضيات التخطيط التنموي المطلوب والمحدد الاهداف .

وغني عن البيان ان الخوض في تفاصيل ذلك محفوف بمحاذير لا تسمح ظروف المرحلة الراهنة بغير القفز عليها ، وهذا مبرر آخر يجيز لنا القول ان هذه الحلقة هي استمرار لسيل الاسئلة وليست حسما لها .

البحرين غنية

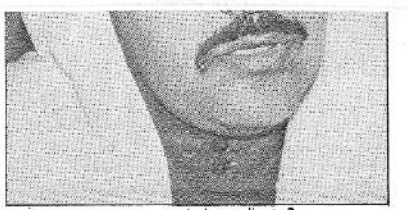
وعلى هذا الصعيد يقول عباس هلال في مساهمته المكتوبة كخلاصة لحوار شفوي تم في وقت سابق :

ان وضع المبدع مرتبط بالوضع العام كله سواء في البحرين ام في البلاد العربية ، بل هو السمة المشتركة للعالم الثالث لان المواهب والطاقات والخلق والابداع مرتبط بالعوامل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ومرتبط بمبدأ تكافؤ الفرص ومبدأ الحرية في جميع جوانبها ومرتبط بالنظرة للانسان نفسه والمشكلات المزمنة في العالم الثالث ، بل وفي دول كثيرة أخرى

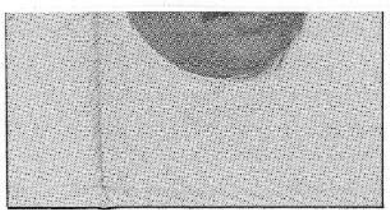
تحقيق :

عقيل سوار

تتيح تمييز المبدعين



● عبدالحسن ابراهيم



● عباس هلال

نفسها وان اختلفت في الجزئيات ، ونحن الآن على مشارف القرن العشرين لابد من معايشة زماننا في البحرين على صغر مساحتها وقلة عدد سكانها وقلة دخلها مقارنة بدول الخليج الاخرى ، غنية جدا في مجالها البشري والثقافي ولديها زخم حضاري مما يجعلها الأكثر تميزا عن بقية دول الخليج ، ولا شك ان مجتمع الوفرة كفيل بتوفير السبل والدعم وخلق الامكانيات المادية في مجالات الانشاء والتقنية (رغم اننا لسنا مجتمع وفرة حقيقة) فنهوض الامم والحضارات والشعوب رهن بتقدم العلوم وازدهار الفنون واطلاق العنان للعطاء الفكري ، ولا تنمية حقيقية (والكلام الآن كثير عن التنمية) الا بتنمية القوى البشرية وافساح المجال لمواهبها وابداعها ومبادراتها .

ورغم الاصوات الكثيرة التي نادت في العالم الثالث بهذه التنمية الا اننا مازلنا مقيدين رغم ان كثيرا من التشريعات والنظم نصت وتنص على تشجيع الفكر والثقافة والفنون والعلوم ودعمها ، وبقيت هذه النظم رتيبة يكبلها الروتين ويخنقها خلاف الرأي ، فخسرت البلاد العربية ومن نسج على منوالها من البلاد عقولها ومواهبها وطاقاتها ، فهاجرت عقول وفسدت عقول بفعل تغير نمط الحياة وبقي كثير منها مكبوتا متململا .

ويضيف عباس هلال متسائلا :

- ألا ترى ان حصول نجيب محفوظ على جائزة نوبل نصرا اعلاميا لمصر والبلاد العربية وحقق المكانة الرفيعة لبلادنا بأكثر مما حققته السفارات الاعلامية على مدى نصف قرن ؟.. ألا ترى ان حصول د. مجدي يعقوب وهو طبيب جراح على وسام فارس (سير) وحصول زوجته على لقب (ليدي) في بريطانيا ، وهو جراح يحكمه كادر الاطباء في البلاد العربية لا غير اشارة للوضع غير السليم للمبدعين في دولنا العربية ؟

ويضيف : ان سجن الكوادر الثقافية والفكرية في قيود الكادر الوظيفي لا يخلو من قتل للمبادرة والابداع ! ورغم وجود نظام الحوافز في النظام الوظيفي عندنا الا انه محدود جدا وأصبح روتينيا . النظام الوظيفي او الكادر الوظيفي يعتمد بشكل أساسي على الشهادة وعلى المؤهل ، لذلك ليس مناسبا ربط الاختصاصات الفكرية والأدبية المبادرة والمبدعة به ، فالثقافة والفكر والفن والأدب ابداع وخلق وترجمة مشاعر وأحاسيس ، لذلك قد يكون من المناسب والمعقول جدا أن يكون أهل الفن والأدب من اختصاص لجان من ذوي الاختصاص ، تلحق بالمجلس الوطني للثقافة والفنون ، تنظر في أمورهم ، في مكافآتهم ، في حوافزهم ، في تقدير واعتبار الاعمال المميزة عن طريق المسابقة وتكافؤ الفرص ، وهذا يطبق أيضا على كافة الاعمال الادبية والفنية في الاذاعة والتليفزيون والمسرح والصحافة .. الخ .

والحق ان الابداع بمفهومه الواسع ينطبق على كافة التخصصات وموجود في جميع المجالات . وهذه المسألة التي تثيرها ربما كانت موضوع بحث ولو جزئيا لدى بعض الجمعيات المختصة ونرجو السير فيها من خلال اللقاءات والندوات وتقديم البرنامج للجهات المختصة ويتطلب مشاركة ومساعدة ومبادرة أهل الاختصاص على المستوى الرسمي من نواح عديدة ودعمها دعما أكبر من الناحية المادية والمعنوية وافساح المجال بصورة أكبر للآراء المختصة ، فالجمع ينشد الأفضل . والمصلحة العامة هي اشتراك العامة وخلق المزيد من تكافؤ الفرص ، ومثل هذا يقال بالنسبة للبحوث العلمية والادبية ومجالات العمل الاكاديمي والمهني . ولنا مثال في الدعم المطلوب نستقيه مما تحظى به الرياضة من ضخامة المنشآت والمعسكرات الرياضية والمدربين الأجانب ودورات الالعاب .

الفن والرياضة

اننا لا ننكر أهمية الرياضة كنشاط يحظى باهتمام شرائح كبيرة من المجتمع كمتنفس وكفعاليات ترفيهية وحضارية استجابة لمشاعر الناس واهتماماتهم ، ولا ننكر ان هذا النشاط الترفيهي في أساسه يحمل في طياته وبما يزخر به من عناصر المنافسة متنفسا لحاجة النفس البشرية الفطرية للشعور بالانتماء (للجماعة) . وأخيرا لا ننكر الدور الاعلامي الذي تلعبه الرياضة في عالمنا اليوم .. لكننا بالمقابل نرى ان الثقافة والفنون لا تقل شأنا على كافة الأصعدة المذكورة ، بل تزيد ، ولذلك فان فرحنا بما تحظى به الرياضة من دعم في بلدنا لا يقلل من حزننا على أوضاع المسرح المتردية على سبيل المثال ، حين نرى المسرحيات تعرض في صالات ألعاب المدارس رغم توافر الامكانيات الكبيرة في متحف البحرين الوطني وصالة البحرين الثقافية (سينما الأندلس سابقا) .

ويضيف : اننا بحاجة اكثر من أي وقت مضى لدعم الفعاليات الثقافية والفنية ، ففي الوقت الذي بدأ فيه الاعلام البحريني فتح الباب أمام عدد من المحطات العالمية للبث عبر قنوات التليفزيون في خطوات مباركة تنم عن وعي بأهمية جعل المجتمع البحريني يتفاعل مع ما يدور حوله في العالم ، تتزايد أهمية تقديم اعلام بحريني قادر على منافسة هذا السيل من الاعلام المدعم بتقنية عالية وتمكن من حرفيات المهنة الاعلامية .

ويضيف : ان توفير البيئة المناسبة للمبدعين في المجالات الفنية مسرحية كانت أم غير ذلك لا تقل أهمية في اعتقادي عن توفير الشروط الوظيفية لهؤلاء كل في مجال تخصصه وموقع عمله ، ومع ان كادر الموظفين الحالي لا يغفل المبدعين اغفالا كاملا بل يسعى لتقديم بعض عناصر التمييز من حوافز مادية ومعنوية ، الا انه مازال مطلوبا أن تكون الأنظمة والشروط أكثر شمولا وأكثر مرونة وأن تكون الأجهزة التنفيذية المناط بها تنفيذ هذه الأنظمة مرنة بما فيه الكفاية بحيث تستوعب الكفاءات وتجزي الأعمال الخلاقة والمميزة ، وفي تصوري ان الدعم والتمييز المطلوب يجب ألا يقف عند حدود مجالات العمل فحسب ، بل يتعداه الى أفق أرحب ، كالتكريم الدوري أو السنوي للمتميزين على مستوى الدولة وارساء تقليد تكريم الرواد الذي بدأ في السنوات الأخيرة والذي نتمنى أن يستمر وفق معايير ثابتة وواضحة ويشمل كافة القطاعات ، فتقليد منح جوائز الدولة التقديرية والتشجيعية تقليد متبع ومؤكد الجدوى في العديد من دول العالم وله دور كبير في دفع حركة الخلق والابداع قدما .

ويختتم عباس هلال عرض وجهة نظره بالقول : اننا في الوقت الذي تطالب فيه الدولة بالقيام بدورها تجاه المبدعين ، فاننا يجب أن ندرك ان هذه المطالبة وسيلة وليست غاية في حد ذاتها ، فالغاية الأسمى في نهاية المطاف هي أن نوفر لهؤلاء الظرف الملائم لخدمة المجتمع وعليه ، فانهم بالمقابل مطالبون في شتى الظروف بأن يؤدوا دورهم في خدمة الهدف الأسمى وألا يكون الغبن الوظيفي أو عدم توافر الظروف الملائمة حائلا دون تقديم الحد الاقصى من الاداء الابداعي الممكن ، فتلك مسئولية أخلاقية تسقط أمامها الكثير من الأعذار .

ديوان الموظفين

عباس هلال وقبله عبدالرحمن الزياني والآخرون ممن ساهموا في هذا [illegible] ذلك فقد كانت النية مبيتة لادارة حوار في التفاصيل مع مجموعة من المتخصصين من داخل ديوان الموظفين وبصفتهم التخصصية وليس بصفتهم الرسمية ، لكن هذه أجهضت للأسف بسبب اعتذار بعض الاخوة في ديوان الموظفين عن عدم تمكنهم من التحاور بهذه الصفة بسبب (الصفة الشخصية التخصصية) لأسباب تنظيمية داخلية ، وعوضا عن ذلك وافق الاستاذ عبدالحسن ابراهيم المدير التنفيذي بالنيابة لديوان الموظفين أن يسهم بصفته الرسمية بوجهة النظر التالية :

التصنيف الوظيفي في نظم الخدمة المدنية وحتى في مؤسسات القطاع الخاص يقيم الوظائف على اساس عوامل عدة تبلغ أحد عشر عاملا في بعض الأحيان وتدمج لتكون في صورة خمسة عوامل في بعض الأنظمة وفي النظام المعمول به في البحرين نأخذ بالعوامل الآتية في تحديد قيمة الوظيفة هي صعوبة الواجبات وجسامة المسئوليات وطبيعة الاشراف والمؤهلات المطلوبة وأية عوامل أخرى مؤثرة كظروف العمل غير المحببة أو المعارف أو المهارات غير الاعتيادية ، ويعمل بهذه العوامل بصورة اجمالية في تطوير المعايير الخاصة بكل مجموعة مهنية ، يعتبر مستوى المعارف والمهارات والقدرات مؤثرا على درجة الابداع والمؤهل الدراسي ليس كفيلا بخلق انسان مبدع اذ ان الابداع صفة شخصية في المبدع لا يمكن قياسها بالمقاييس المعروفة في مجال التصنيف [illegible]

ان تشجيع الابداع مهمة تقوم بها الدول في مرافق مختلفة مهيئة لهذا الغرض .

بالنسبة لديوان الموظفين فان مهمته الأساسية هي المساعدة في تحسين الادارة الحكومية ورفع كفاءتها وفعاليتها انطلاقا من اقتصاديات العمل مع المراعاة الدقيقة لصالح الموظفين .

ان برامج التدريب التي تبلغ تكلفتها السنوية ملايين الدنانير تصب ايضا في اتجاه التشجيع فيجري تدريب الموظفين المبدعين لوظائف أعلى اذا وجدت الحاجة لذلك واعطائهم المجال للتقدم الوظيفي .

كما سبق وان أشرنا في المقدمة فان الوظيفة تضع الحد الادنى لاشتراطات شغل الوظائف ، والموظف المبدع هو الذي يطور عمله ويعطيه أبعادا اضافية تستحق التقدير المعنوي والتقدير المادي سواء بالترقية وتقلد المناصب القيادية في حقل تخصصه أم بالنمو من خلال وظيفته .

في مجال الوظيفة العامة فان الديوان حريص على جذب الكفاءات للعمل في كل مجالات العمل الحكومي وتقديم الحافز لهم للبقاء في خدمة الحكومة وهناك جهود حثيثة لتحسين ظروف المعيشة ومستوى الدخل للموظف وهذه توجيهات مستمرة يتلقاها الديوان من أعلى المستويات وخاصة من قبل سيدي صاحب السمو الشيخ خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس مجلس الوزراء الذي قدم كل دعم ورعاية للموظف الحكومي من خلال رئاسته لمجلس الخدمة المدنية .