



يوسف الجاسم وم. يوسف الفوزان وفؤاد العطار ونجيب البدر في لقطة جماعية أمام طائرة «كاظمة» الجديدة

أول طائرة من الجيل الحديث والمنتمية إلى الأجيال الجديدة المتطورة

«الكويتية» تتسلم «كاظمة».. وتدخل الخدمة قريباً

على هامش الحفل الخاص لتسليم الطائرة الجديدة وهي من طراز (إيه 320 نيو). وأضاف الفوزان أن مشاركة «الطيران المدني» في حفل تسليم الطائرة الجديدة تأتي انطلاقاً من حرص الإدارة على التعاون المشترك مع الناقل الوطني. وأوضح إن فريقاً من «الطيران المدني» من قطاعي السلامة والشؤون القانونية أشرف على الإجراءات الخاصة بالتدقيق والتسليم والتشغيل للطائرة الجديدة. وعلى هامش الحفل بحث الفوزان مع رئيس «إيرباص للشرق الأوسط» سبيل التعاون المشترك في مجال تدريب وتنمية العنصر البشري للإدارة.

من تأحيته، عبر سفير الكويت لدى ألمانيا نجيب البدر عن سعادته لحضور حفل توقيع تسليم أول طائرة من مصنع إيرباص والتي تأتي في إطار اهتمام وزارة الخارجية بدعم المؤسسات الوطنية.

وقال البدر إن مثل هذه الخطوة تسهم في تعزيز التعاون في مجال خدمات الطيران بين الكويت وألمانيا علاوة على إسهامها في تطوير العلاقات الاقتصادية والاستثمارية بين البلدين ونقلها إلى آفاق أرحب. وستتمثل مرحلة جديدة ومستمرة لتطوير أسطول «الكويتية» التي تعد شركة وطنية متميزة، متمنياً لها التوفيق وتحقيق طموحاتها المنشودة وأن تصل لكل عواصم العالم.



الجاسم والعطار يوقعان عقد تسليم الطائرة الجديدة ونقل ملكيتها إلى الخطوط الكويتية (كونا)

■ الجاسم: نتوقع زيادة أعداد الركاب المنقولين إلى 5 ملايين راكب مع نهاية 2019

مضيفاً ان الطائرة تتميز بسلاسة عمليات الانتقال إليها بالنسبة إلى الطيارين وطواقم الطائرات والفرق الفنية.

قريباً.. تدخل الخدمة

من جانبه، أكد المدير العام للإدارة العامة للطيران المدني م. يوسف الفوزان ان الإدارة ستبذل قصارى جهدها بغية تسهيل إجراءات تسليم وتشغيل طائرة الخطوط الجوية الكويتية الجديدة (كاظمة) وإدخالها الخدمة في أقرب وقت ممكن. جاء ذلك في تصريح أدلى به الفوزان لوكالة «كونا»

وأوضح ان هذا التسليم يأتي كذلك في أعقاب اتفاقية الشراء التي أبرمتها الناقلة الكويتية مع شركة «إيرباص» في 2014، موضحة ان «إيرباص» ستسعى إلى تسليم «الكويتية» بقبعة الطائرات المتفق عليها.

وذكر ان الطائرة تعد ركيزة أساسية لأسطول «الكويتية» من طائرات أحادية الممر ومن المقرر إدخال 15 طائرة من هذا الطراز خلال السنوات المقبلة والذي سيواصل سجل النجاحات الذي حققته طائرات الأسطول الحالي المكون من سبع طائرات (إيه 320)،

«إيرباص إفريقيا والشرق الأوسط» فؤاد العطار في كلمته ماثلة عن فخره واعتزازه بتسليم «الكويتية» طائرتها الجديدة ما سيعزز التعاون الثنائي بين الشركتين بشكل أوسع، مشيداً بالعلاقات التاريخية التي تربط بين «إيرباص» و«الكويتية».

وقال العطار إن هذا التسليم يأتي بالتزامن مع احتفالات الخطوط الجوية الكويتية بالذكرى الـ 65 على تأسيسها كما تمثل خطوة مهمة نحو تحقيق خططها الطموحة والرامية إلى تطوير وتحديث أسطولها من الطائرات.



الجاسم والفوزان والعطار والبدر خلال قص شريط الاحتفال بتسليم الطائرة الجديدة

التي رسمها مجلس الإدارة للشركة ضمن خطط عمله المعتمدة وهو هدف خدمة العملاء والوصول بها إلى أعلى الدرجات والعمل على ربط الوجهات على شبكة الخطوط من خلال أكفاً الطائرات المنتجة عالمياً بمختلف طرازاتها وإمكانيات تشغيلها.

وأضاف اننا متطلعون إلى المزيد من التعاون مع شركة إيرباص مستقبلاً من أجل تحقيق أهدافنا المشتركة في تطوير أسطولنا وعملياتنا التشغيلية.

من جهته، أعرب رئيس الطائرات التجارية في

إجمالي أسطولنا 38 طائرة قابلة للزيادة، كلما استدعت الحاجة لذلك من واقع التوسع في حركة الركاب المنقولة على متن طائرتنا وكذلك التوسع في شبكة التشغيل مستقبلاً خاصة.

وقال الجاسم: «نحن نشهد قفزات واسعة بأعداد الركاب المنقولين والتي نتوقع أن تقارب الخمسة ملايين راكب مع نهاية عامنا هذا بزيادة حوالي نصف مليون راكب عن 2018 و 900 ألف راكب عن 2017».

وأكد أن هذه التحديثات في أسطول طائرتنا تتجاوب مع أحد أهم الأهداف والمبادئ

الأحمد قائد نهضتنا وراعي مسيرتنا من العارض الذي تعرض له سموه، ونقول له خطاك السوي يا صاحب السمو وحفظك الله نخرأ للوطن والشعب الملتف من حولك بنا وقائداً وأميراً».

وبين أن انضمام 28 طائرة حتى 2026 من الطرازات المتقدمة والحديثة إلى 10 طائرات من طراز (بوينغ 777) العاملة أصلاً ضمن أسطولنا الحالي تنمهي مع روح الريادة التي يقوم عليها احتفالنا هذا العام ببلوغ (65) عاماً من الريادة منذ تأسيس هذه المؤسسة العريقة.

وذكر أن عام 2026 سيبليغ

كونا: تسلمت شركة الخطوط الجوية الكويتية طائرتها الجديدة من طراز (إيه 320 نيو) من مصنع شركة إيرباص، وذلك في حفل خاص أقيم بمقر الشركة بمدينة هامبورغ الألمانية.

ووقع على تسليم الطائرة التي أطلق عليها اسم «كاظمة» رئيس مجلس الخطوط الجوية الكويتية يوسف الجاسم بحضور المدير العام للإدارة العامة للطيران المدني م. يوسف الفوزان والمدير العام لـ «إيرباص الشرق الأوسط» فؤاد العطار وسفير الكويت لدى ألمانيا نجيب البدر.

وقال الجاسم في كلمته خلال حفل تسليم أول طائرة مملوكة للشركة إن تسليم طائرة «كاظمة» الجديدة من مصنع شركة «إيرباص» بهامبورغ ونقل ملكيتها إلى «الكويتية» تعد «لحظة في غاية الأهمية في تاريخ الشركة».

وأعرب الجاسم في كلمته خلال حفل تسليم الطائرة عن سعادته بتسليم «الكويتية» لأول طائرة من الجيل الحديث والمنتمية إلى الأجيال الجديدة المتطورة من الطائرات لما يتوافر لها من كفاءة تقنية واقتصادية عالية في التشغيل خاصة في توفير تكاليف الوقود لكل ساعة طيران بين نظيراتها من الطائرات الأخرى.

وأضاف الجاسم «لعل ما يزيد من سعادتنا جميعاً تزامن هذا الحدث مع ما زفقه لنا الأخبار بتعافي صاحب السمو الأمير الشيخ صباح

كيف تزرع الإدارة بذور الفشل في الشركة؟

مثلاً (ن. محمود رجل صالح). أكبر خطأ قد تقع فيه القيادة هو فشلها في السؤال عن الصفات المحددة التي تجعل المرشح مناسباً للمنصب.

في بعض الأحيان قد يكون السبب هو افتقار الإدارة للشجاعة. هناك الكثير من المديرين الذين يعرفون أن شخصاً أو موظفاً ما بالشركة أو بالمؤسسة لا يؤدي أداء جيداً، ومع ذلك يستمرون في الاحتفاظ به وإبقائه في منصبه عاماً بعد عام.

لكن لماذا يعجز المدير عن تصحيح ذلك الوضع؟ ببساطة لأنه ليس لديه الثبات العاطفي اللازم لمواجهة هذا الموظف واتخاذ قرارات حاسمة حيال وضعه، والمشكلة هي أن إخفاق المدير في فعل ذلك مع أكثر من موظف يمكنه أن يؤدي إلى إلحاق ضرر كبير بالشركة. والأكثر من ذلك هو أنه إذا كان هذا الموظف غير الكفاء في موقع قيادي بالشركة فيمكنه أن يكون سبباً في تدميرها.

هناك الآلاف من الوظائف التي يشغلها الأشخاص غير المناسبين فقط لأن القيادة أو المديرين يشعرون براحة شخصية تجاههم. فعلى الرغم من بدهانه أن يكون لدى الموظفين شعور بالولاء تجاه مديريهم الذين يعملون لفترة طويلة إلا أنه من الخطير أن يتم تقديم الولاء على العوامل الأخرى الأكثر أهمية. وربما أبرز مثال على ذلك، هو أن يكون المدير مرتاحاً لموظف معين لا شيء إلا لأن ذلك الموظف يفكر مثله ولا يتحداه أو لأنه يطمئن إلى أن ذلك الشخص لا يهدد منصبه. والخاسر الأكبر في كل ذلك هو الشركة.

الدورات أو مديراً لمشروع صغير لا يزيد عدد موظفيه على عدد أصابع اليد الواحدة فلا ينبغي أبداً أن تقوم بتفويض عملية اختيار وتطوير القادة داخل الشركة إلى غيرك، بل إن هذه المهمة تحديداً يجب أن تكون في صلب اهتماماتك، وتجاهلك لذلك من شأنه أن يجعل الشركة عاجزة عن الاستمرار في المستقبل لأن مقاعد البدلاء لديها ضعيفة أو فارغة، وفقاً لموقع «أرقام».

يخبرنا العقل والمنطق بأن الأشخاص المناسبين يجب أن يكونوا في الوظائف المناسبة، ولكن من يتابع واقع الكثير من الشركات يجد أنه هذا ليس هو الحال، لماذا؟ في الحقيقة يوجد الكثير من الأسباب، فعلى سبيل المثال قد يكون السبب هو أن قيادة الشركة لا تهتم بنفسها في معرفة ما يكفي عن الأشخاص الذين تقوم بتعيينهم. وفي الوقت نفسه، قد يختار المدير الأشخاص الذين يشعر بالراحة معهم بدلاً من أولئك الذين يمتلكون مهارات أفضل للوظيفة. وقد لا يكون لدى المدير الوعي الكافي للتمييز بين الأداء القوي والضعيف واتخاذ الإجراءات اللازمة.

على حساب الشركة

أما المشكلة الأكبر فهي اعتماد قيادة الشركة على تقييمات الموظفين من قبل قسم الموارد البشرية والتي تركز غالباً على المعايير الخاطئة، أو التعويل على توصية غامضة لا معنى لها قد يكون محتواها

العالية الأبرز في المجال. ففي ظل قيادة رئيسها التنفيذي السابق «يورما أوليلا» اعتمدت الشركة التكنولوجيا الرقمية بشكل أسرع من منافستها الأبرز في ذلك الوقت «موتورولا».

من الداخل

سواء كنت رئيساً لشركة بمليارات



في عالم الأعمال، هناك العديد من الأشياء التي لا يمكن للشركات التحكم فيها، وذلك بداية من حالة الاقتصاد غير المستقرة وانتهاء بالإجراءات والتحركات غير المتوقعة من جانب المنافسين. وربما الشيء الوحيد الذي تستطيع كل شركة التحكم فيه هو «جودة» أفرادها خاصة أولئك الموجودين في غرفة القيادة، ولذلك من المفترض أن توليه اهتماماً بالغاً.

الأفراد أو الموظفون داخل الشركة هم المورد الثمين والضامن الأكثر موثوقية لاستمرار أي شركة في تحقيق نتائج جيدة عامراً بعد عام. فقرارات وخيارات وقدرات هؤلاء هي التي تصنع الفارق بين النجاح والفشل. والطريف هو أن ذات المديرين الذين يهتفون بأن «موظفينا هم أهم أصولنا» لا يكلفون أنفسهم عناء اختيار الأشخاص المناسبين للوظائف المناسبة.

بين الجهل والإهمال.. يضع الكثير

الكثير من المديرين ليس لديهم أو لدى شركاتهم أي أفكار دقيقة حول ما تتطلبه الوظائف المتاحة بالشركة أو حول نوعية الأشخاص المؤهلين لشغل تلك الوظائف. ونتيجة لذلك لا توظف شركاتهم أفضل المرشحين، وإن حدثت وفعلت تتعاضد عن ترقية وتطويرهم لتفقدتهم في النهاية. ففي كثير من الأحيان، نجد أن هؤلاء المديرين لا يولون اهتماماً كافياً بالمعاملين معهم لأنهم غارقون في التفكير في كيفية جعل شركاتهم أكبر ومحاولة ردع المنافسين. ولكن ما يفشل هؤلاء في إدراكه هو أن

جودة موظفيهم هي أفضل ميزة تنافسية قد تحظى بها أي شركة. هذا ما كان يدركه جيداً «مايكل دل» الرئيس التنفيذي لشركة «دل» حين قام خلال التسعينيات ببذل الكثير من الجهد لإيجاد الأشخاص المناسبين للوظائف المناسبة، الأشخاص القادرين على تنفيذ نموذج الأعمال الذي وضعه بكفاءة عالية، وهو ما

مكنه في النهاية من التفوق على «كومباك» وهي أحد أكبر موردي أنظمة الحوسبة الشخصية في العالم في ذلك الوقت. الأمر نفسه تمكنت من فعله «نوكياء» التي كانت في أوائل التسعينيات مجرد لاعب ثانوي في سوق الجوال المحمول في العالم، قبل تمكنها بفضل موظفيها من أن تصبح في غضون سنوات قليلة الشركة