

دعوة للدخول إلى عالم التعاويذ المخبئية

عالم لا مكان فيه للضعفاء

إما أن تتقن فنونه فتصبح سيده

أو تضل الطريق فيبتلعك ظلامه.

سر ادب
تعاوية
طقوس
السحر والساحر
عقود الدم
أختتم الأسود

السحر الأسود

لإدارة الموارد البشرية

Hany Hefny (HR Consultant)
(+2) 010 999 552 33

الجزء الأول



حينما تفتح هذا الكتاب الأسود

في ليلة ممطرة وفي مكتب في حجرة مظلمة من مبني قديم.
يوجد هذا الكتاب الأسود المخيف مقفول بقفل يعتليه الصدا وليس
من السهل فتحه ومكتوب علي غلافه:

- السحر الأسود لإدارة الموارد البشرية -

وجدت صوت يهمس في الظلام ويقول:

إذا فتحت هذا الكتاب فلن تري الموارد البشرية كما تعرفها ولكن
ستراها أكثر شراسة وفتكاً: ساحة قتال وأقنعة ودماء بلا دماء
وولاء مصطنع وستجد المستقبل يُختم بختم أسود لا يزول.

هل تريد أن تبدأ في تعلم السحر الأسود مع الساحر؟

تعالى نبدأ الرحلة في اثني عشر فصل وكل فصل هتلاقي تعويذة
سحرية تملك سر من أسرار السيطرة.



الفصل الأول: البوابة السوداء (دخول عالم الموارد البشرية السري)



الفصل الأول: البوابة السوداء (دخول عالم الموارد البشرية السري)

ليس كل ما يُرى يُقال وليس كل ما يُقال يُفعل
القوة الحقيقية تكمن فيما لا يُقال.

تخيل نفسك تدخل غرفة مظلمة وتجد ملفات مبعثرة وعقود صامته ووجوه
موظفين مرت من هنا ثم اختفت.

إدارة الموارد البشرية ليس مجرد قسم إداري بل هو العقل الخفي الذي
يحدد من يدخل ومن يخرج ومن يترقى ومن يدفن مستقبله الوظيفي.

إنها ليست إدارة عادية فهي البوابة السوداء إلى عالم موازي حيث تتحكم
القرارات في مصائر البشر كما تتحكم التعاويذ في مصائر الملوك.



الفصل الأول: البوابة السوداء (دخول عالم الموارد البشرية السري)

سر الوجهان:

إدارة الموارد البشرية لها وجهان:

١. الوجه الأبيض (الظاهر): تدريب وتطوير ورعاية الموظفين وقوانين للعمل والتأمينات.

٢. الوجه الأسود (الخفي): قرارات مصيرية وتصفية خفية وبناء الولاء أو هدمه والسيطرة على المعلومات.

كل مدير موارد بشرية يقف يومياً أمام المرأة ويختار أي قناع سيرتدي.

هل يكون الحامي أم المسيطر؟



الفصل الأول: البوابة السوداء (دخول عالم الموارد البشرية السري)

السر الأول: السيطرة عبر الاختيار

- لحظة دخول موظف جديد ليست لحظة عابرة بل هي لحظة زرع بذرة.
- مسئول الموارد البشرية الحقيقي يجب أن يعرف من سيختاره اليوم لأنه قد يصبح عدوك غداً أو سلاحك الخفي في المعركة القادمة.
- التوظيف ليس اختيار CV بل قراءة للروح.

التطبيق في العمل

الموظف ليس ورقة تملأ بل هو طاقة تستغل فإذا أحسنت استغلالها فستصنع بها مؤسسة عظيمة. وإن أخطأت فقد تزرع داخل شركتك قنبلة موقوته وسوف تنفجر في يوماً ما.



الفصل الأول: البوابة السوداء (دخول عالم الموارد البشرية السري)

مفتاح الدخول

- اعرف أن العمل في إدارة الموارد البشرية ليس وظيفة ولكن إنها قوة.
- فمِنذ لحظة دخولك هذا العالم، أنت لا تدير عقوداً وملفات بل تتحكم في مصائر وأرواح مهنية.

الفصل القادم

حين تفتح الصفحة التالية، ستجد تعويذة مخيفة وحقيقية:

تعويذة الاختيار (كيف تجذب من تريد وتستبعد من لا تريد، دون أن يلاحظ أحد أنك تتحكم بالعبة).



الفصل الثاني: تعويذة الاختيار (فن التوظيف الغامض)



الفصل الثاني: تعويذة الاختيار (فن التوظيف الغامض)

حين تبحث عن موظف فأنت لا تبحث عن سيرة ذاتية
ابحث عن روح تستطيع أن تتحكم فيها.

جلسة توظيف تبدو لمن يشاهد إنها اعتيادية داخل إدارة الموارد البشرية. أوراق مرتبة وسيرة ذاتية أمامك وأسئلة تقليدية تخرج من فمك كما لو كانت مكررة.

إجابات المرشح محفوظة ومنمقة وتوحي بالاتزان ولكن خلف هذا الهدوء تختبئ تعاويز غامضة . في الحقيقة هذه ليست مجرد مقابلة عمل بل إنها أقرب إلى طقس من طقوس السحر الغامضة. فكل سؤال هو تعويذة وكل إجابة مرآة مشوشة الصورة وعلى الساحر أن يتقن قراءة العلامات ليميز الجواهر من القشرة والحقيقة من الوهم. فإن انخدعت بالبريق الزائف انقلب السحر على الساحر.



الفصل الثاني: تعويذة الاختيار (فن التوظيف الغامض)

السراى: الاختيار ليس توظيفاً ولكنه اصطفاء

- في الظاهر: أنت تختار موظف.
- في الباطن: أنت تصنع المستقبل الخفي للشركة.
- الموظف المناسب قد يكون جندياً وفيّاً أو خنجراً في ظهر الشركة.

التطبيق فى العمل

- التوظيف فن كشف الأسرار.
- لا تبحث عن **الخبرة** فقط بل ابحث عن ما يحاول أن يخفيه المتقدم للوظيفة.
- لأن ما يخفيه اليوم قد يكون سبب سقوطك غداً.

اجعل المرشح يشعر أنه تحت الضوء كأنه في مسرح. اجمع ما بين الأسئلة الغامضة والاختبارات العملية. ثم لا تختار فقط الأفضل. اختر من تستطيع أن تزرع فيه الولاء.



الفصل الثاني: تعويذة الاختيار (فن التوظيف الغامض)

أدوات السحر الأسود في المقابلات:

• لغة الجسد:

- المتردد لن ينظر في عينيك طويلاً.
- الكاذب سيحرك يده قبل لسانه.
- الواصل يُمسك بالكرسي كأنه ملك المكان.

• أسئلة الصدمة:

- اسأله عن فشل علني له وهنا يظهر حقيقته.
- اسأله ماذا سيفعل لو كان مكانك أو مكان المدير وهنا يظهر طموحه.

• اللعب بالصمت:

- أصمت بعد إجابته وهو سيكشف المزيد بنفسه.
- الموظف الذي يملأ الفراغ بلا وعي هو كتاب مفتوح.



الفصل الثاني: تعويذة الاختيار (فن التوظيف الغامض)

مثال واقعي (من سحر الميدان)

شركة وظفت مدير مبيعات ببريق إنجازات كبيرة.

لكن في المقابلة مسئول الموارد البشرية حين سأله عن ما أسوأ فشل تعرضت له؟ تهرب من الإجابة ولم يجب.

بعد أشهر من التعيين نفس الشخص تسبب في أزمة كبرى لأنه لم يعرف كيف يتعامل مع خسارة.

الدرس: لو قرأت **صمته** يوم مقابلته لو فرت علي نفسك ثمن الكارثة.

الفصل القادم

حين تفتح الصفحة التالية ستجد المراية التي تكشف ولاء الموظفين.

فهي مراية الولاء (السيطرة علي العقول والقلوب وبناء الانتماء).



الفصل الثالث: مراية الولاء (السيطرة علي العقول والقلوب وبناء الانتماء)



الفصل الثالث: مراية الولاء (السيطرة علي العقول والقلوب وبناء الانتماء)

قد تدفع لهم رواتب وقد تمنحهم حوافز. لكن الولاء الحقيقي لا يشتري بالمال بل يُزرع في العقول والقلوب.

تخيّل قاعة تضج بالموظفين وفي كل عقل منهم عالم مستقل وكل منهجية طريق منفرد وكل طموح طريق في اتجاه مختلف وكل خوف ظل يطارده.
كيف تجمع هذا التناقض كله في مسار واحد؟ وكيف تحول الفوضى إلى أوركسترا متناغمة؟

هنا يظهر السحر الخفي لإدارة الموارد البشرية لأنه ليس أمراً يفرض بالقوة ولا بالتعليمات بل بطقوس أعمق تزرع في القلوب قبل العقول.
إنه فن زرع الولاء.



الفصل الثالث: مراية الولاء (السيطرة علي العقول والقلوب وبناء الانتماء)

السر الثالث: الولاء وهم يُصنع

- الموظف لا يولد وفياً بل يُصنع.
- قد تحافظ عليه بالحب أو تسيطر عليه بالخوف ولكن الأذكي هو من يستخدم الاثنين معاً.
- الولاء = شعور بالانتماء + خوف من الفقد.

التطبيق في العمل:

- من يسيطر علي مشاعر موظفيه يسيطر علي عقولهم.
- ابني انتماء الموظف بالشغف وثبته بالخوف وألبسه عباءة (القيم المؤسسية).
- اجعل الموظف يشعر أنه جزء من قصة أعظم من نفسه. وكافئ الولاء علناً.
- وعاقب سراً. واجعل الشركة بيته. والرحيل عنها كفقدان الوطن.



الفصل الثالث: مراية الولاء (السيطرة علي العقول والقلوب وبناء الانتماء)

أدوات السحر الأسود لبناء الولاء:

١. القصص الخفية:

- اصنع أسطورة داخل الشركة (موظف بسيط أصبح مديراً).
- الناس تحب القصص وتحب أن تؤمن بحكاية فتؤمن بالمؤسسة.

٢. الرموز والطقوس:

- اجتماع صباحي بطابع خاص غير تقليدي.
- مكافأة علنية في مكان مظلم (ليظل في عقولهم).

٣. اللعب بالخوف الصحي:

- اجعل الموظفين يعرفون أنهم في فرصة نادرة وأن مكانهم قد يُسلب لو فقدوا الحماس.

- الخوف ليس تهديداً بل تذكير دائم لأن الولاء = البقاء.



الفصل الثالث: مراية الولاء (السيطرة علي العقول والقلوب وبناء الانتماء)

مثال واقعي (من دهاليز الشركات):

في إحدى الشركات العالمية - كانت المكافآت المالية عادية ولكن كل موظف يحصل علي (خاتم الشركة) بعد ٥ سنوات من الخدمة في الشركة. الخاتم لم يكن من الذهب لكنه صار رمزاً وكل موظف يحصل عليه يشعر أنه أصبح جزء من الشركة.

النتيجة؟ معدل الاستقالات أصبح أقل من ٥% خلال ١٠ سنوات.

الفصل القادم

الآن بعدما زرعنا الولاء فماذا نفعل بمن يكسر القواعد؟

هنا يظهر الوجه المظلم الحقيقي: **لائحة العقوبات** (فن الردع بلا دماء)

