

How Can We Prepare to Face the Challenges of Today and Tomorrow?

Re-qualifying the People is the First Step for the Business Community towards Globalization.

An essential and basic question is:

How can the business community face the challenges of today and tomorrow in light of the rising tide of globalization and the increasingly fierce competition in international markets on the basis of quality and specifications?

The direct question here is: Where do cadres stand in relation to this process? And how can the workforce play its role in the business community so that our institutions can function competitively with other foreign institutions in local, regional or international markets?

Experts demand:

- 1. Coping with international, regional and internal changes.***
- 2. Creating conditions suitable for creativity, and reducing pressures on workers.***
- 3. Real leaders, second-line staff, and group work.***
- 4. Continuous training, development of education, and stimulation of the private sector.***

This investigation tries to answer these questions from the points of view of a number of experts and specialists in this field.

Photos by:

Hussein Samir

Nashwan Ahmed Mohamed Sa'id

Hala Abdul Mugid

Ambassador Gamal Bayoumy, Secretary-General of the Arab Investors Union, says: "The GATT came upon us in 2005. Some people said we had nothing to do but to comply with quality and competition standards, and bear in mind that we were going through a difficult test. Yet, I think it's not that simple".

Ambassador Bayoumy believes a new stage has begun, "and we have to adapt to it through international, regional and local variables. At the international level, there are multilateral trade negotiations and the policies of the International Monetary Fund and the World Bank, which have international experience and the upper hand in terms of capital flow as well as exchange and interest rates.

"At the regional level, the business community is required to be acquainted with the economic policies and the commercial rules adopted by regional coalitions, whether regarding opening monetary and exchange markets or systems, or being familiar with the tax and customs systems. All such factors determine the size of competition or economic feasibility so as to produce a business community which is oriented inside and outside of the country alike.

As for the national (local) level, the business community needs to be cognizant and informed of its country's national policies, which must be marked by clarity, transparency, and the ability to make plans and calculations.

Psychiatric Clinic

On his part, Dr. Hussein Samir, chairman of the board of a consultancy firm, believes that there are many reasons that prevent Egypt from increasing the volume of its exports, including human resources. He says that such resources existing in business institutions have to enjoy suitable conditions in order to be able to function dynamically and face changes. If human resources are well trained, cultured and prepared, they will achieve the goals pursued by the institutions.

He adds that "if we want workers to be active and productive in their factory, they have to be provided with a doctor and a psychiatric clinic that would help mitigate the burdens on their shoulders.

"Watching over human resources in terms of planning, organization, leadership, and stimulation guarantees the capacity to confront pressures. It also encourages workers to put forward ideas, and develops their creativity and innovation, helping them to eliminate any pressures and transforming them into useful resources.

The Importance of Leadership

Dr. Hala Abdel Mugid Omar, General Manager of a consulting company, shares Dr. Samir's opinion. She further says that the development of the

international and regional markets spurs staff to improve themselves, and that it is necessary that the worker has general knowledge, the ability to analyze information and manipulate it to meet the work requirements, along with a highly prospective view.

Dr. Hala Abdel Mugid affirms that in order to make such data available, there has to be highly capable leaderships that crave for a second line. She explains that the cause of the problem in Egypt and the Arab World is the absence of second lines qualified to handle leadership. Besides, there is another reason impeding progress and advancement, which is the fact that there is no inclination or ability to work within a group. This is because of the inflated ego among workers in general.

The Role of the Private Sector

Nashwan Mohamed Ahmed Said, human resources manager at the United Insurance Company in Yemen, confirms that Arab labor's catching up with a rapid international process can be a function of leadership. If the leadership keeps pace with development and provides the facilities necessary for human resources, it will create a broad-minded new generation capable of catching up with this process. If the leadership is lazy and does not have any ambitions or expectations, the new generation will be ignorant and will have no ambitions for progress and prosperity.

He also thinks that success in work lies first and foremost on a good education system. Europe and American countries, for example, provide students with scientific subjects that are compatible with their tendencies and attitudes.

He indicates that the private sector and investment are now searching for technology and progress more than the public sector, which is characterized by deficiency and sluggishness. The private sector is instead providing many possibilities so as to obtain the most modern technology in the advanced world.

Faisal Abdallah Balgoun, a specialist and manager of international relations at Saudi Telecom, affirms that the private sector is heading, in its broadest sense, towards intensified caring for human resources in order to create a new trained and educated generation resting on sound bases and rules. He adds that this generation will go into fierce competition with large and great countries. This requires that this generation be well-educated and capable of facing this challenge. If they can, this will reflect upon the production volume, and income will increase with the rise in sales.

He explains that the world now attaches importance to human resources more than ever, as they have become a valuable tool which can bring development and success if provided with the right tools.

Accepting Change

Talaat Abdul Hameed El-Abd, general manager of human resources and training at Misr Insurance Company, points out that skilled labor is fundamental in the insurance sector given its engagements with international insurance companies abroad. This entails the development of human resources as much as possible, since human resources in the insurance sector are the most significant element of production.

He goes on to say that it is important that the human resources department at the Insurance Company keeps abreast of the rapid growth and

changes to develop labor abilities and carry out its job in a world that is continuously changing. This is accomplished through certain policies, reorganization of jobs, methods of preparing them, and finding out the qualifications required for such jobs. This is in addition to the good choices of efficient and successful administrative leaders, who can upgrade their administration and achieve the greatest progress within such rapid international changes.

In connection with the costs of training and requalification, as well as the great deal of pressure on companies, Talat El-Abd says that large successful companies do not treat their workers stingily for the purpose of training inside the country or abroad, as they consider the amounts appropriated for this process as put into the right place.

Dr. Mohamed Abdul Wahab, Professor of Business Administration at the Faculty of Trade of Ain Shams University, holds the view that there are many reasons for people's anxiety, tension, and confusion, which affect their work and production. The most important reason is pressure, which is regarded as various internal and external forces that befall people in different degrees and with diverse physical and psychological reactions.

Dr. Ali Abdul Wahab believes that there are different strategies to face such pressures. The most significant is controlling time and dealing with it as one of the bases used by managers to manage their businesses; and redesigning the job in a way that makes its specifications and loads bring self-satisfaction to the individuals as well as a value and inner meaning that make them feel a sense of belonging and prompt them to contribute.

This is in addition to resorting to several forms of work groups: teams in charge of solving problems, seminars on quality, and special committees in

order to perform specific tasks so that cooperation becomes greater and people join forces to confront pressures and unite efforts with the aim of handling them.

On his part, Dr. Nader Riad, counselor for the Committee of Industry and Energy at the People's Assembly, believes that it is now necessary to rearrange the industry so as to make it closely related to "our ability to accept change. Moreover, we have to be able to bring forward the same change and to face globalization challenges as well as the issues of the World Trade Organization".

He explains that the most important feature of these international variables is switching from simple and limited technology to higher and more complex one. Besides, switching from short-term to long-term interests, visions and considerations is necessary as much as to attach more importance to strategic planning.

He also indicates that centralized administration and production systems have now turned into decentralized ones. Full subordination to institutions and large organizations is leaving the floor to institutions which rely on strategic planning, the maximization of the role of the individuals, and administration at intermediate and small levels.

Dr. Nader Riad sees that the most crucial switch is the one to universality and nationality through applying the free market, liberalizing trade, considering the growing tendency toward privatization, and joining the international conventions of the World Trade Organization, which reflects the respect of the international covenants and rules by making our human resources outstanding in the fields of science, knowledge and technology.

Fathy El-Sayeh

Wie bereiten wir uns auf die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen vor?

Qualifizierung der Menschen als erster Schritt der Geschäftswelt zur Globalisierung

Experten fordern folgendes:

Man muss sich auf den inländischen, regionalen und internationalen Entwicklungen anpassen.

Man muss eine Atmosphäre schaffen, die zum kreativen Denken führt und die Arbeitskräfte nicht belastet.

Es sollten geeignete Führungskräfte, gute Mitarbeiter und Helfer sowie auch ein Zusammengehörigkeitsgefühl geben.

Eine fortlaufende Ausbildung, die Entwicklung des Schul- und Ausbildungssystems und die Förderung des Privatsektors sind immer von wesentlicher Bedeutung.

Kairo von: Fathy El Sayeh

Eine wesentliche wichtige Frage stellt sich immer: Wie kann die Geschäftswelt die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen der Globalisierung bewältigen , vor allem weil nur Waren und Produkte, die von hoher Qualität sind und den Standards entsprechen, auf dem Weltmarkt konkurrieren können? Außerdem stellt sich noch eine weitere Frage: Welche

Aufgaben haben die Arbeitskräfte in diesem Prozess zu erfüllen? Und wie können die Mitarbeiter ihre Aufgaben in der Geschäftswelt erfüllen, damit die ägyptischen Institutionen mit den ausländischen Institutionen auf dem nationalen, regionalen und internationalen Markt konkurrenzfähig werden?

Dieser Artikel versucht, auf diese Fragen mit Hilfe der Meinungen zahlreicher Experten, die auf dem industriellen und wirtschaftlichen Gebiet spezialisiert sind, zu antworten.

Der Botschafter Gamal Bayoumy, Generalsekretär des Verbands für arabische Investoren, meint, dass das GATT-Abkommen ([Abk. für engl. General Agreement on Tariffs and Trade]: (1947 geschlossenes) allgemeines Zoll- u. Handelsabkommen zur Durchsetzung einer weltweiten handelspolitischen Ordnung) in sehr kurzer Zeit durchgeführt wird. So haben die arabischen Staaten keine andere Wahl; sie müssen die internationalen Standards in Betracht ziehen, damit ihre Waren konkurrenzfähig bleiben können. Es ist eine schwierige Prüfung, die die arabischen Staaten unbedingt zu bestehen haben.

Herr Gamal Bayoumy fügte hinzu: Es gilt Maßnahmen auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene zu ergreifen, wenn die arabischen Länder und die Entwicklungsländer ihre Wirtschaft entwickeln und ihre Industrie modernisieren wollen. Diese Maßnahmen sind folgende:

Auf nationaler Ebene: Erstens: Der Staat muss die Gewerkschaften, die industriellen Vereine und Verbände sowie auch die Nichtregierungsorganisationen fördern und unterstützen. Die Rolle dieser Gewerkschaften und Vereine sollte wirksamer werden und die Interessen aller Partner (Staat, Fabrikanten bzw. Hersteller und Bürger) in Betracht ziehen. Alle

Partner müssen außerdem an ihre Staatszugehörigkeit glauben und sie vor jeder Gefahr schützen bzw. verteidigen.

Zweitens: Der Staat muss dem Bürger auf sozialer Ebene mehr helfen und ihm die sozialen Dienstleistungen zur Verfügung stellen, damit der Bürger aktiver arbeiten und leisten kann. Ohne gute soziale und schulische Fürsorge kann es kein aktives Volk geben.

Auf regionaler Ebene: Zurzeit gibt es keine andere Wahl außer die mit anderen regionalen Ländern zusammenzuarbeiten um wirtschaftliche Blöcke zu bilden. Dies ist die einzige den Ländern der so genannten Dritten Welt verfügbare Möglichkeit, damit sich diese „Entwicklungsländer“ entwickeln oder einfach wirtschaftlich überleben können. Entwickeln sich diese Länder, so werden sie ihre Interessen auf internationaler Ebene verteidigen können.

Auf internationaler Ebene: Die Entwicklungsländer müssen an den internationalen Veranstaltungen und Ausstellungen verstärkt teilnehmen. Dies ermöglicht ihnen die Beteiligung an dem Erlassen der internationalen wirtschaftlichen Gesetze. An der Formulierung der internationalen Vereinbarungen und Abkommen werden sie des Weiteren teilnehmen.

Eine psychische Beratungsstelle

Herr Dr. Sameer Hussein, Vorstandsvorsitzender einer Gesellschaft für wirtschaftliche Beratung, meint, dass es zahlreiche Probleme gibt, die dazu führen, dass die ägyptische Wirtschaft sich nicht entwickeln kann. Zu diesen Problemen gehört vor allem die Humankapitalentwicklung. Hussein fügt hinzu: Die in einer industriellen bzw. wirtschaftlichen Institution tätigen Menschen sollten in einer gut geeigneten Umgebung arbeiten und gut qualifiziert und ausgebildet werden, damit sie in der Lage sind, dynamisch zu arbeiten und sich

ständig zu entwickeln. Es ist hierbei hervorzuheben, dass die wirtschaftliche Institution die erwarteten angestrebten Ziele erst erreichen kann, wenn die in dieser Institution tätigen Menschen qualifiziert und ausgebildet sind. In diesem Fall werden diese Arbeitskräfte alle Herausforderungen bewältigen.

Hussein fügte des Weiteren hinzu: Damit ein Mitarbeiter fleißig ist und viel leisten kann, muss jede (industrielle) Institution bzw. Fabrik einen Arzt haben und über eine psychische Beratungsstelle verfügen. Diese Beratung wird den in den industriellen Anlagen, Betrieben usw. tätigen Mitarbeitern sehr helfen. Außerdem können die Mitarbeiter kreativ denken und sich entwickeln, wenn die Institution ein gutes Leitungsteam hat und wenn alle Mitarbeiter an den Regeln und Gesetzen der Arbeit festhalten. Mit gutem Leitungsteam meint man hier diejenigen Vorgesetzten, die die Arbeiter nicht belasten, sondern eine gute Arbeitsumgebung schaffen können.

Bedeutung des Leitungsteams

Frau Hala Abdel Mageed Omar, Generaldirektorin einer auf dem Gebiet der wirtschaftlichen Beratung spezialisierten Gesellschaft, stimmte Herrn Hussein zu und fügte hinzu, dass die auf dem nationalen und internationalen Markt herrschenden Entwicklungen jeden Industriearbeiter dazu motivieren sollte, sich weiter zu entwickeln. Außerdem muss der Mitarbeiter verstehen, wie er die Informationen analysieren, sich und seine Institution entwickeln und für die Zukunft denken kann. Für diesen Zweck muss die Institution eine ausgezeichnete Führung haben, die nicht feudal leitet. Eine geeignete Führung wird den Mitarbeitern dabei helfen, ihre Gedanken und kreativen Vorschläge auszuführen. Frau Hala Abdel Mageed fügt des Weiteren hinzu: Das Problem der Führung der ägyptischen und arabischen wirtschaftlichen und industriellen Institutionen besteht vor allem darin, dass es keine zweite Reihe von

Vorgesetzten gibt. Mit der zweiten Reihe meint man in diesem Zusammenhang, dass es Helfer geben sollte, die zur Führung der Institution indirekt beitragen. Ein anderes Problem liegt auch darin, dass die meisten ägyptischen und arabischen Mitarbeiter egoistisch sind und weder sich noch ihre Institutionen in Zusammenarbeit mit den anderen Mitarbeitern entwickeln wollen. Diese Denkweise ist bedauerlicherweise sehr üblich.

Rolle des Privatsektors

Herr Naschwan Mohammed Ahmed Saied, Leiter der Abteilung für Humankapitalentwicklung bei der vereinten Versicherungsgesellschaft im Jemen, meint: Erst durch eine gute Führung können die arabischen Arbeitskräfte, vor allem die Industriearbeiter, den internationalen Arbeitskräften gleichen; d.h. wenn es eine qualifizierte vernünftige moderne Führung gibt, so wird sie die Mitarbeiter dazu motivieren, sich zu entwickeln, frei und kreativ zu denken und sich zu entwickeln, wie es der Fall in den meisten fortschrittlichen Ländern ist. Verfügt eine Institution aber über eine faule Führung, deren Hoffnungen und Ziele sehr bescheiden sind, so werden die Mitarbeiter faul und können auf keinem Fall kreativ denken. In diesem Fall wird die ganze Institution völlig benachteiligt.

Herr Naschwan meinte außerdem: Damit eine industrielle bzw. wirtschaftliche Institution erfolgreich ist, muss das Ausbildungssystem gut sein; nützliche Fächer sollen unterrichtet werden. Eine erfolgreiche Ausbildung muss den Studenten ermöglichen, ihr Praktikum in den industriellen Betrieben zu machen. Naschwan begrüßte hier das europäische und amerikanische Ausbildungssystem mit Nachdruck, weil die unterrichteten Fächer den Interessen der Studierenden entsprechen und zur wirtschaftlichen Entwicklung beitragen. Naschwan weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass der in

den arabischen und vielen anderen Ländern bisher noch vernachlässigte Privatsektor unbedingt zu fördern sei, weil dieser Sektor zur wirtschaftlichen Entwicklung beitragen könne, wenn er über die erforderliche Technologie verfüge. Naschwan erklärte außerdem, dass der öffentliche Sektor viele Nachteile aufzeige und nicht mehr wirksam funktioniere, wie es einst einmal der Fall war. Damit dieser öffentliche Sektor von wirtschaftlicher Bedeutung sein kann, muss er auch über die in den entwickelten Industrieländern angewendeten modernen Technologien verfügen und sich somit radikal entwickeln.

Herr Faisal Abdullah Belgoun, Experte und Leiter der Abteilung für internationale Telekommunikation an der saudi-arabischen Gesellschaft für Telekommunikation, meint: Gegenwärtig tendiert der Privatsektor weltweit zu der Qualifizierung und Ausbildung der tätigen Industriearbeiter. So wird die Humankapitalentwicklung in den Vordergrund gestellt. Diese Maßnahme wird dazu beitragen, dass alle Industriearbeiter qualifiziert und ausgebildet sind und demzufolge mit anderen in den internationalen Institutionen tätigen Menschen in Konkurrenz treten können. Ohne die geeignete Ausbildung und Qualifizierung der arabischen Arbeitskräfte werden sie keinesfalls konkurrenzfähig und tragen auch nicht zur wirtschaftlichen Blüte bei. Belgoun bezeichnet den qualifizierten Arbeiter als denjenigen, der über alle erforderlichen Informationen und Voraussetzungen in seinem Bereich verfügt. Mit qualifizierten Arbeitskräften – so Belgoun – werden viele Waren hergestellt, verteilt und verkauft und somit können die Arbeitnehmer mehr Geld verdienen. Da die Humankapitalentwicklung das wichtigste Mittel zur industriellen Entwicklung ist, stellen die meisten oder sogar alle entwickelten Industrieländer diese Humankapitalentwicklung in den Vordergrund und betrachten die qualifizierten Arbeiter als wichtigstes Mittel für jede erfolgreichen Industrie.

Akzeptierung der Änderungen

Herr Talaat Abdel Hameed El Abd, Leiter der Abteilung für Ausbildung und Menschenkapitalentwicklung bei der ägyptischen Versicherungsgesellschaft, erklärte, dass die gut ausgebildeten Arbeitskräfte die wichtigste Grundlage der modernen Versicherungsgesellschaften seien. Der Grund dafür besteht darin, dass die Versicherungsgesellschaften Termine mit den ausländischen internationalen Versicherungsgesellschaften vereinbaren. Erst durch möglichst gut qualifizierte und ausgebildete Arbeitskräfte können diese Versicherungsgesellschaften mit den internationalen Gesellschaften zusammenarbeiten, alles rechtzeitig erledigen und somit die angestrebten Ziele mit Erfolg erreichen.

Herr Talaat Abdel Hameed El Abd fügte des Weiteren hinzu: Die in den ägyptischen Versicherungsgesellschaften tätigen Menschen sind vor langer Zeit ausgebildet worden. Da sich die ganze Welt zurzeit entwickelt und radikal ändert, kann jeder Mitarbeiter nur durch eine gute Ausbildung seine Aufgabe bestens erfüllen. Für dieses Ziel müssen neue Kriterien für die Wahl der in den Versicherungsgesellschaften tätigen Menschen aufgestellt werden. Diese Arbeitskräfte sollen den Standards entsprechen und alle beruflichen Voraussetzungen erfüllen. Außerdem sollte man die Leitung und den Vorstand jeder Gesellschaft gemäß den richtigen Kriterien auswählen. Jeder Leiter muss in der Lage sein, die Institution bzw. Gesellschaft zu entwickeln und sie zu modernisieren, damit sie international stark und konkurrenzfähig sein kann.

Was die Finanzierung der Ausbildung der Arbeitskräfte betrifft, so meint Herr El Abd, dass die großen erfolgreichen Gesellschaften sich um die geeignete Qualifizierung und Ausbildung der tätigen Arbeitskräfte bemühen sollen und diese Ausbildung großzügig finanzieren müssen, auch wenn sie viel

kostet. Die Finanzierung der Ausbildung der Arbeitskräfte müssen die verschiedenen Gesellschaften als „wichtige Investition“ betrachten.

Herr Prof. Dr. Mohammed Abdel Wahab, Professor an der Abteilung für Betriebswirtschaft der Handelsfakultät der Universität Ain Shams (in Kairo), erklärte: Es gibt viele Gründe dafür, dass der tätige Mensch gespannt, verwirrt und unruhig ist. Dies hat selbstverständlich negative Auswirkungen auf die Arbeit und den Betrieb insgesamt. Zu diesen Gründen gehören die innerhalb und außerhalb des Betriebs bzw. der Institution herrschenden Probleme, die wegen der Mitarbeiter, der Leitung usw. verursacht werden können. Wegen dieser Probleme kann man vom tätigen Menschen nicht erwarten, dass er eine hervorragende Leistung erbringen kann.

Herr Prof. Dr. Abdel Wahab erklärte, dass diese Probleme zu beseitigen sind. Um diese Probleme zu beseitigen, darf die Zeit der Arbeitnehmer nicht nutzlos vergeudet werden. Der Leiter der Institution muss versuchen, die Zeit bestmöglich für die wirtschaftliche Entwicklung zu nutzen. Außerdem darf der Arbeitnehmer wegen seiner Arbeit nicht leiden, sondern die Arbeit sollte ihn auf psychischer und materieller Ebene zufrieden stellen. In jeder Institution muss ein Zusammengehörigkeitsgefühl herrschen. Außerdem sollen alle möglichen Probleme leicht und schnell gelöst werden. Des Weiteren sollte es eine Abteilung für die Überprüfung der Qualität der hergestellten Waren geben. Probleme sollten nicht individuell, sondern gemeinsam beseitigt werden.

Herr Dr. Nader Riad, Berater bei der Kommission für Energie und Industrie beim ägyptischen Parlament, meinte: Zurzeit werden zahlreiche Maßnahmen zur wirtschaftlichen und industriellen Entwicklung in Ägypten ergriffen. Durch diese Maßnahmen können die Herausforderungen der Globalisierung bewältigt werden. Außerdem werden diese Maßnahmen den

Prinzipien und Voraussetzungen der Welthandelsorganisation (WTO) entsprechen. Zu diesen Maßnahmen gehören vor allem folgende:

Der Staat verzichtet allmählich auf die einfache Technologie und tendiert zu der hohen Technologie.

Es wird Fernziele geben, die jede industrielle Institution zukünftig zu erreichen hat.

Die strategische Planung der wirtschaftlichen Projekte wird vom Staat und dem Privatsektor gefördert und unterstützt werden.

Dr. Nader Riad wies außerdem darauf hin, dass folgende Schritte als wichtigste Maßnahmen für die wirtschaftliche Entwicklung in Ägypten zu betrachten sind:

Man verzichtet allmählich auf die Zentralisierung zugunsten der Dezentralisierung.

Die Gesellschaften und großen Firmen sind gegenwärtig nicht mehr individuell; sie bestehen oft aus zahlreichen Institutionen, die von verschiedenen Menschen geleitet werden.

Eine strategische Planung ist jetzt ein wesentlicher Bestandteil bei der Verwaltung von industriellen Unternehmen.

Industriearbeiter in den kleinen und mittleren Industrien werden zurzeit ausgebildet und spielen eine wichtigere Rolle.

Das System des „freien Markts“ wird jetzt auf nationaler und internationaler Ebene bevorzugt und vom Staat gefördert.

Der Staat tendiert zur Privatisierung zahlreichen Unternehmen.

Die Vereinbarungen und Abkommen der Welthandelsorganisation werden von vielen ägyptischen Unternehmen unterzeichnet, was bestätigt, dass diese Unternehmen die internationalen Vorschriften und Gesetze akzeptieren.

Die ägyptischen Arbeitskräfte und die Humankapitalentwicklung werden vom Staat und Privatsektor gleichermaßen gefördert. Außerdem verfügen die meisten Industriearbeiter über die erforderlichen Informationen und können mit den modernen technischen Mitteln sehr gut umgehen. Dennoch haben die arabischen Länder noch viel zu leisten, damit sie nicht nur die Verbraucher sein können, sondern auch die Hersteller.