

Human Capital The Cornerstone of Future Industry

Human resources occupy a basic place of importance in the contemporary world since they are the most vital factor in development. Modern states' experiments have confirmed this by their success in accomplishing obvious tangible economic leaps by developing their human resources and allowing them the opportunity for creativity and involvement which were the main factors behind their achievements and excellence.

Next at the top of national concerns comes the issue of "molding the capabilities and skills of human resources" so as to bring about as much coordination as possible between the rate of present development and the individual's productive capabilities vis a vis automation of equipment and machinery. Human energy has been known to take off in crises, and we have to invest in such advantages. It is therefore inevitable to quickly introduce radical changes in preparing and planning the abilities and skills of human capital.

In order that management of the corporation or enterprise can achieve its purposes, it must secure able and qualified human resources and place them in planned slots so as to follow instructions and specific systems to produce the required kinds and quantities at the required quality.

Therefore, attention must be paid to the activities related to human resources such as planning, training, appraising, developing, caring (social and psychological) as well as the necessity of specialized guidance of these resources so as to invest in its successes and experiences.

The individual, starting with the manager, is in fact the most important element in the development of human resources. He is the closest to watch actual behavior and the most capable to define training needs. Therefore vehicles must be found for forming the capabilities and skills of the business managers who represent the ruling party able to define goals, deal with the present and project future objectives.

It is no secret that the main axis for human resource development is in the individuals themselves therefore their abilities and skills must be formulated so that they are able to create the suitable working climate.

On the other hand, the hoped for results through education are not achieved unless they are related to suitable training. The most suitable educational curriculum must be tied to the most suitable training program. It has therefore become necessary to lay clear policies and specific goals for training by closely linking it to the educational process itself. "Blue collar" workers representing productivity in society must be increased at the expense of "white collar" workers who represent disguised unemployment. Large factories must adopt the idea of factory schools and competitive chambers in each production sector separately. Regular joint meetings must be held between officials responsible for education and senior planners in the government as well as businessmen and industrialists and syndicate representative to discuss common topics and encourage reward systems and recognition of excellence in industry and export activity at different rates relative to the size of each enterprise.

No harm here in drawing on foreign and international experiences. The German experiment was a success in creating manpower able to deal with the directives and variables of the times as well as market changes. After its humiliating defeat in World War II in the mid 40's and its total economic destruction (after being divided into two), Germany emerged by laying an airtight strategy to revive its industry. Germany committed to specific goals, most important of which is following up on and evaluating the progression rate of accredited skills at the work place and work at the training

location as well as educating through doing. This led Germany to become an exporter of acquired know-how at the different stages of investing its success, providing and introducing the Workshop concept and the effective connection between training and the theory that man created the technology and the success as well as the failure.

The size of human resources able to develop is the true national asset which can open wide vistas in industry and build a future compatible with contemporary variables and requirements by:

First: Education

- Devote more attention to the educational content at the different stages of general and vocational (intermediate) education to be compatible with current European Union standards.
- Improve higher technical education to produce engineers capable of meeting the needs and demands of industry by introducing coded syllabuses and general (minors) as well as specific specialization (majors) concepts similar to the universities of industrially advanced countries.
- Allow the change of majors by returning to university after graduation to study coded syllabuses necessary to change the major. This is called re-qualification of specialization i.e. vertical qualification.

Second: Role of Industry

Industry must devote attention to enhancing and developing its human capital since it is the actual machinery for the success and investment of industry. This success cannot be invested except by developing it to increase its value and raise its standard as well as by transporting it over to new generations to ensure continuity of development. Therefore industry must:

- Provide qualified human resources
- Develop their abilities and apply the principle that training is a continuous process throughout an individual's life. Without continuous training, an individual's life span is negatively affected as well as the quality of his performance.
- Cooperate with universities and vocational training centers to provide continuous training opportunities for a reasonable number of students. This would have a positive impact on corporations on the one hand by selecting persons already tested within as well as perform a national duty on the other by helping industry.
- Provide a package of benefits and compensation sufficient to retain current employees and establish enough motivation to attract new employees in order to eliminate the difficulty of searching for additional employees.

It remains to be stated that young people are the makers of the future, whereas our generation were the guardians of the present. We must therefore deliver the trust to them and they are up to it. However, upon us falls the burden of providing the tools for future industry.

Das Kapital Mensch **Eckstein der Zukunftsgestaltung**

In der heutigen Zeit rücken die Humanressourcen immer mehr in den Mittelpunkt des Weltinteresses. Sie gelten zu Recht als wichtigster Baustein im Entwicklungsgebäude. Länder, die moderne Strukturen aufweisen und denen ein wirtschaftlicher Durchbruch gelungen ist, haben gezeigt, dass die Entwicklung einer Wissensgesellschaft davon abhängt, Wissen zu generieren, weiterzugeben und nutzen zu können.

Die Förderung der Mobilität der Wissenschaftler dient dazu, vielfältige und dynamische Humanressourcen von Weltniveau in Europa zu schaffen.

Gerade deshalb erobert das Thema „Gestaltung und Mobilisierung der Fähigkeiten und Fertigkeiten des menschlichen Kapitals“ die Agenda des weltweiten Interesses.

Es gilt hier, einen äußerst dringlichen Anpassungsprozess so gut wie möglich zu vollziehen. Ein Bild mit mehreren Puzzelsteinen wird zusammengefügt, das später eine Einheit bilden soll. Menschliche Fähigkeiten treffen auf hochentwickelte technische Maschinen, die durch intelligente Computer gesteuert werden.

Daher müssen wir entscheidend in diese Fähigkeiten und Fertigkeiten investieren. Es ist dringend notwendig, Fähigkeiten und Fertigkeiten unseres menschlichen Kapitals marktgerecht zu gestalten und zu kanalisieren. Die veränderten Rahmenbedingungen in Ägypten stellen die Mitbestimmung vor neue Herausforderungen. Darauf müssen wir vorbereitet sein und sie als Chance begreifen. Mit Lernen und Wissen können wir die Zukunft erfolgreich gestalten.

Ein Unternehmen, das seine Ziele erreichen will, muss auf die fähigen und kompetenten menschlichen Ressourcen zurückgreifen können.

Sie müssen da eingesetzt werden, wo sie am effektivsten funktionieren können.

Wissensentstehung und Weitergabe, Innovation und Partizipation können nicht erzwungen, Talente nicht kommandiert werden. Nur Unternehmen, die es verstehen, menschliche Fähigkeiten zu fördern und zu entwickeln, werden Erfolg haben und vorne liegen.

Intelligente Innovationen und Forschung setzen voraus, dass die Schöpfer dieser Produkte ernst genommen, an Entscheidungen und am Ergebnis beteiligt werden.

Dabei geht es darum, alle an Fachlehrgängen zu beteiligen und in einen gemeinsamen Lernprozess einzubeziehen.

Lernfähigkeit und Kooperationsbereitschaft aller Mitarbeiter sind Voraussetzung für effizient arbeitende Fabriken.

Damit das Management des menschlichen Kapitals eine Schlüsselrolle spielen kann beim Erreichen des festgelegten strategischen Ziels, müssen genügend Mittel zielgerecht investiert und so effizient wie möglich eingesetzt werden.

In einem heterogenen Umfeld, das stark internationaler Wettbewerbsfähigkeit und Dynamik ausgesetzt ist, muss eine Strategie zugunsten von Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung, in die psychologische und soziale Entwicklung und nicht zuletzt in Prüf- und Auswertungsprogramme den neuen Anforderungen einer modernen, erfolg- und erfahrungsreichen Wissensgesellschaft Rechnung tragen.

Das Individuum als Manager eines Unternehmens ist gewissermaßen wichtigster Faktor im Entwicklungsprozess des menschlichen Kapitals. In seiner Position kann er das menschliche Verhalten sowie Fähigkeiten und Schwierigkeiten des Mitarbeiters bestens beobachten und analysieren. Ein Manager ist dadurch in der Lage, Bildungsmängel und –bedürfnisse seiner Mitarbeiter festzustellen.

Ein Manager besitzt eine Art Supervision. Es ist eine andere Art von Führung. Realistische Ziele stecken, taktischer Umgang mit der Gegenwart, Fette und magere Jahre voraussehen, das gehört heute zum Management.

Daher ist es höchst notwendig, in Managementtalente und Fertigkeiten der Unternehmensspitzen zu investieren.

Um diesem Defizit beizukommen, bedarf es zusätzlicher Investitionen nicht nur im Bereich von Forschung und Entwicklung und der Informations- und Kommunikationstechnologien, sondern auch zugunsten der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung insgesamt.

Produktivitätslücken in diesem Bereich machen sich schnell bemerkbar vor allem in den Schlüsselbereichen der wissensbasierten Wirtschaft, der Hochschulbildung, der Erwachsenenbildung und der Weiterbildung.

Die Deckung des steigenden Bedarfes an hoch qualifizierten Fachkräften, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie attraktive Beschäftigungsbedingungen in der öffentlichen Forschung sind von herausragender Bedeutung.

Schulbildung und technische Ausbildung sind in diesem Bereich zwei Seiten einer Medaille. Es ist an der Zeit, klare Pläne mit klaren Zielen zu schmieden.

Das Berufsbildungssystem muss zukunftsorientiert ausgebaut werden.

Gut ausgebildete Fachkräfte sind eine zentrale Ressource des hochtechnologischen Unternehmens. Werden sie zum Engpass, so hat es gerade für kleinere Unternehmen dramatische Auswirkungen. Ein Berufsbildungswesen, das die Potenziale eines jeden Menschen bestmöglich fördert, hat auch deshalb politische Priorität.

Investitionen in Humanressourcen müssen gestärkt werden. Auch im High-Tech-Bereich ist die "Ressource Mensch" der Schlüsselfaktor für erfolgreichen Wettbewerb und erfolgreiche Innovationen. Die Förderung von Qualifikation, Gesundheit, Motivation und Leistungsvermögen aller an Arbeitsprozessen beteiligten und eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen tragen wesentlich zu einer hohen Qualität von Produkten und Dienstleistungen bei.

Fördernd für den Lern- und Entwicklungsprozess sind die arbeitfreudigen und produktiven Elemente in der Gesellschaft. Das sind „Träger der blauen Kragen“, Blaumänner.

Hinderlich für den Lern- und Entwicklungsprozess sind dagegen die „Weißkragenträger“. Die symbolisieren Untätigkeit und verschleierte Arbeitslosigkeit.

Großunternehmen durch Fachstudien anhalten, so genannte Fabrikschulen zu fördern und mitzugestalten.

Anwendung des Ein-Kammer-Prinzips in jeder einzelnen Produktionsbranche.

Gemeinsame Treffen zwischen Bildungsbeauftragten und Großplanern im Staat auf der einen Seite und Unternehmern und Industriegewerkschaftern auf der anderen Seite sorgen für gegenseitiges Verständnis und fruchtbare Diskussionen um die gemeinsamen Ziele:

Lernprozesse auf allen betrieblichen Ebenen gehören längst zum entscheidenden Faktor für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. Besonders deutlich wird dies bei der Gestaltung betrieblicher Veränderungsprozesse. Ständige technische Innovationen, neue Formen der Arbeitsorganisation, Abflachung betrieblicher Hierarchien, Einführung der Teamarbeit in der Produktion, neue Formen der Projektarbeit zwischen Entwicklung, Produktion und Vertrieb sind nur einige Stichworte für die Notwendigkeit betrieblichen Lernens.

Ohne Lernmotivation der Mitarbeiter greift betriebliche Qualifikation ins Leere. Es geht um eine Veränderung des Bewusstseins. Lernen ist nicht mehr die Ausnahme, sondern der Regelfall.

Es kratzt keineswegs an der Nationlehre, wenn ausländische Erfahrung und internationale Hilfe in Anspruch genommen werden.

Das deutsche Modell gilt als eines der erfolgreichsten Arbeitsmodelle zur Vorbereitung der Arbeitskräfte auf die Marktanforderungen.

Dabei geht es nicht nur um die ständige Auffrischung der Fachkompetenz, sondern immer auch um die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen. Ohne sie ist erfolgreiche Teamarbeit nicht möglich, zum Beispiel Stärkung der Fähigkeiten zu eigenverantwortlichem Denken und Handeln, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Bereitschaft zu Qualitätsmanagement.

Die Kapitulation Deutschlands nach dem Zweiten Weltkrieg hat das Land u. a. wirtschaftlich völlig ruiniert und zu dessen Teilung geführt.

Doch die Deutschen sind – wie Phönix aus der Asche- wieder auferstanden und haben eine wasserdichte Strategie geschmiedet und eine kraftvolle Industrie neu ins Leben gerufen.

Neue Kräfte haben zusammengerankt und ein neues Lern- und Bildungsgebäude auf die Beine gestellt.

Ohne eine enge Verzahnung zwischen den kontinuierlichen Verbesserungsprozessen und betrieblicher Weiterbildung hätten die heute erfolgreichen Unternehmen ihre Innovationskraft, ihre Wettbewerbsstärke und ihre erfolgreiche Positionierung auf den internationalen Märkten nicht behaupten und ausbauen können.

Qualifizierung mit dem Schwerpunkt Lernen am Arbeitsplatz war schon immer ein existenziell wichtiges Thema für die deutschen Nachkriegsunternehmen. Qualifizierte Mitarbeiter sind eine wesentliche Grundlage für die Erfolge deutscher Industrie.

Deshalb ist Qualifizierung auch kein umstrittenes Thema in den Betrieben.

Damit erlernen und praktizieren sie ein einfaches Lernprinzip: Lernen am Arbeitsplatz und Arbeiten am Ausbildungsplatz.

Im Arbeitsprozess zu lernen bedeutet, kreativ und Problem lösend auf neue Anforderungen reagieren zu können, Verantwortung für das Gelingen zu übernehmen, im Zusammenhang mit neuen Aufgaben selbstständig neue Informationen erarbeiten und umsetzen zu können. Es handelt sich dabei um berufsübergreifende Qualifikationen, die Bestandteil jeder modernen Aus- und Weiterbildung von Fachkräften sind.

Heute ist Deutschland eine Industrienation geworden, die das Know-how ins Ausland exportiert. Deutschland exportiert vor allem im Elektro-, Automobil- und Maschinenbereich.

Der deutsche Entwicklungsprozess war langjährig, gut vorbereitet und hat sich bewährt. Um der deutschen Wirtschaft einen internationalen Wettbewerbsvorsprung

und Investitionserfolg zu erhalten, waren ständig und überall Durchgreifende Innovationen erforderlich. Innovationen erfordern aber auch neue Methoden, neue Organisationsformen und eine aktive Einbindung von Mitarbeitern und Kunden in den Entwicklungsprozess. Gleichzeitig benötigen Mitarbeiter Freiräume zum Denken und Experimentieren. Workshops sind dafür ein bewährtes und vielseitig einsetzbares Instrument.

Workshops sind der Schlüssel zu erfolgreichen Innovationen. Nach dem Motto: Der Mensch ist der Schöpfer der Technologie und des Erfolgs, aber auch der Urheber des Versagens.

Das mögliche Entwicklungsvolumen des menschlichen Kapitals kann durch eine Mitarbeiterentwicklungsplanung verwirklicht werden.

Die Mitarbeiterentwicklungsplanung umfasst die Planung der zukünftigen Aufgaben, die ein Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens wahrnehmen soll (Laufbahnplanung), sowie die Planung von bildungs- und stellenbezogenen Maßnahmen (Schulung, Auslandsaufenthalt), um die für die Erfüllung gegenwärtiger und zukünftiger Aufgaben erforderlichen Qualifikationen zu erhalten bzw. zu erweitern (individuelle Personalentwicklungsplanung).

Ausgangspunkt ist der Bedarf des Unternehmens an geeigneten Mitarbeitern, sowie die Leistungsfähigkeit und das Potential der einzelnen Mitarbeiter. Darüber hinaus können deren persönliche Interessen, Wünsche bzw. Abneigungen soweit wie möglich bei der Planung berücksichtigt werden.

Das ägyptische menschliche Kapital ist ein großartiger nationaler Reichtum, der den Grundstein zum Aufbau einer Zukunft darstellt, die den Ansprüchen und Forderungen der kommenden Zeit gerecht werden.

Das lässt sich durch zwei Tragsäulen aufrechterhalten:

1. Bildungsprozess:

Inhalt und Lernmaterial der verschiedenen Schulstufen müssen einem Modernisierungs- und Modifizierungsprozess unterzogen werden. Die Lehrgänge sollten den der Europäischen Union angepasst werden. Die Hochschulen sollen uns Ingenieure hervorbringen, die die Industrieforderungen erfüllen können.

2. Rolle der Industrie:

Entwicklung der industriellen Fähigkeiten. Die bereits erwähnten Richtlinien weisen auf die Notwendigkeit der Entwicklung industrieller Fähigkeiten als Voraussetzung für die internationale Kooperationsfähigkeit hin. Die Industrie wird sich mit der Frage auseinandersetzen müssen, welche Technologien und Fähigkeiten unter betriebswirtschaftlich gerechtfertigten Bedingungen aufgebaut werden können.

Kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Ausbildungszentren und Vergabe von Stipendien an leistungsstarke und zielorientierte Hochschulabsolventen, die nationale Führungsaufgaben anstreben.

Gewährleistung von Arbeitsschutz und finanziellen Förderungen.

- Arbeits- und Produktionsbedingungen lukrativer gestalten zur Sicherung der vorhandenen Arbeitskräfte.
- Anreize zur Beschäftigungsförderung und –sicherung :

Zur Verbesserung der Integrationsaussichten von Mitarbeitern wird eine Reihe von neuen oder verbesserten Instrumenten und Vorgehensweisen eingeführt. Dazu gehören neue und differenziertere arbeitsmarktfähige Ausbildungsberufe inklusive Ausbildungsordnungen, die auf die Potenziale nur unterdurchschnittlich leistungsfähiger Jugendlicher abgestellt sind.

Verstärkte Betreuung durch ein engeres Zusammenwirken von Schul-, (Berufs-) Bildungs-, und Arbeitsmarkt. Schaffung von Anreizen zur Beschäftigungsförderung von ausländischen Fachkräften. Dem Unternehmen bleibt die Suche nach neuen geeigneten Arbeitskräften erspart.

Zum Schluss wollen wir vor Augen führen, dass Jugend die Schmiede der Zukunft sind. Unsere Generation sind die Wächter der Gegenwart und unsere Aufgabe liegt darin, den Staffelstab rechtzeitig an die Jugend weiterzureichen.

Die zurückgelegte Strecke zu sichern und die effizienten Instrumente zur Gestaltung der Zukunft zu liefern, ist unsere Pflicht ihnen gegenüber.