

المؤسسة الصناعية وعمالها .. وحدة لا تنفصل

قد يتصور البعض أن المسيرة الاقتصادية للمنشأة الصناعية والمهادفة إلى زيادة الإنتاج كمأ وخفض التكاليف نوعاً متصل في مرحلة من مراحلها إلى وجود تعارض بين زيادة دخول العمال والعمل علي خفض التكلفة ، وقد يُرر ذلك علي سبيل الخطأ أو محدودية النظرة المستقبلية إلى أن إنتاجية العامل ثابتة مما لا يوجد مبرر لزيادة دخله أو رفع الأجر المقابل لناتج العمل باعتبار أن التكلفة والعائد هي محك التقييم .

إلا أن هذه الرؤية الحسائية قد يقع فيها رئيس المؤسسة إذا كان محاسباً يتعامل مع الأرقام دون الخوض في مدلولها الصناعي ، أما الكتيبة الصناعية التي يقودها مهندس متخصص في الهندسة الصناعية فإن الرؤية ستكون مختلفة ، ونحن نسلم دوئما اختلاف في الرأي في أن التكلفة والعائد يجب أن تظل معادلتها الحسائية متوازنة ومساحة الاختلاف في الرأي تكمن في أن أداء العامل قابل للزيادة في الأداء والقيمة كلما ارتفعت إمكانياته الفنية درجة أو درجات علي سلم المهارات الفنية وقيمة العمليات الصناعية الموكولة له . فمن غير المنطقي أن يتصور أن عاملاً فنياً التحق بمؤسسة صناعية عن عمر ١٧ عاماً و أوهل فيها ليمارس عملية إنتاجية محددة مثل عملية لحام أو شغلة تنقيب معدني أو كبس لقطعة معدنية أن يظل يمارس نفس العمل حتي يصل عمره إلى ٤٥ عاماً دون ثمة زيادة في المنتظر عائده من هذا العامل .

وبالقطع فإن هذه الحالة -إن وجدت- فإن معناها الأوحده أن هناك خللاً كبيراً في سياسة تنمية الموارد البشرية في هذه المؤسسة بل أن الأمر موضع شك كبير في أن هذه المنشأة الصناعية ستستمر متواجدة علي الساحة الصناعية لحين وصول هذا العامل لسن الأربعين .



ويزري خبراء الإدارة أن عمر أي مؤسسة صناعية يقدر بـ خمسة عشر عاماً ستشهد فيها مراحل نمو البدايات ، واتضح الشخصية الفنية مرتبطة بنطاق التفوق والتميز التي تتسم به هذه الشركة الوليدة التي عليها أن تستكمل عناصر فتوتها وشبابها مع بلوغ سن الخامسة

من عمرها لتحقيق انطلاقة لا تلبث أن تحبو وتنطفئ مع بلوغ الخامسة عشر من عمرها ما لم تجدد من شيئا قبل ذلك بوقت كاف .

وقد يتطلب الأمر أن تولد هذه المؤسسة من جديد في صورة حزمة منتجات جديدة وكفاءات إدارية وتسويقية جديدة وتكنولوجيا مستحدثة ووسائل إنتاج متميزة ، ووسيلتها في هذا سواء انطبقت الحالة الأولى أو الثانية علي أمرين لا ثالث لهما : الأول هو دورة حياة المنتج والثاني هو دورة حياة الموظف والعامل الوظيفية ، ففيما يخص دورة حياة المنتج فمن المعروف أن أي منتج مهما كان متفوقاً بمقاييس الجودة وحسن التصميم ودرجة الإبداع التي يحتويها فإن بعد فترة طالت إلى سنوات أو اقتصرت إلى شهور لا بد أن ينحسر عنه الإقبال الجماهيري لظهور منتجات منافسة تنتقص من الإقبال عليه ، كما أنه من الثابت أن جودة اليوم مهما كانت درجة توافرها للمنتج ستصبح قاصرة بعد سنوات عن متطلبات جودة الغد ، والمثال الواضح لدورة حياة المنتج يتمثل في صناعة السيارات حتى أن كل شركة صانعة للسيارات تحدد فترة دورة حياة منتجها الجديد المبهر من السيارات التي تطلقها إلى الأسواق باحتفال يشد الأنظار دون أن تتجاوز دورة الحياة أربع أو خمس سنوات ، وتبدأ في تصميم وإنتاج الموديل التالي فور انطلاق المنتج الجديد ليصبح المنتج الجاري إعدادة جاهزاً للانطلاق في غضون ثلاث أو أربع سنوات متضمناً مزايا فنية قادرة علي الإيجار والمنافسة .

لذا فإن التطور المستمر المبني علي التكنولوجيات المتقدمة والدراسات التسويقية الهادفة إلى اكتشاف اتجاهات السوق المستقبلية ونوعية العملاء الذين يستهدفهم مستقبلاً يكون عنوان هذا السباق الفكري بين رجال المؤسسة الصناعية والفريق المنافس علي الجانب الآخر .

أما الأمر الثاني والمتعلق بدورة حياة العامل والموظف فهو أمر يختلف عن ذلك وإن كان لا يقل عنه أهمية ، فمن المعروف أن النجاح لأي مؤسسة صناعية يقوم علي عقول وسواعد أبنائها سواء كانوا مديرين أم كوادر عمالية ، ودورة حياة كل مدير أو موظف أو عامل تعتمد علي قدرته علي مسابرة الأحداث والاحتفاظ بدرجة تفوق مقبولة في الإتيان بأفكار إدارية وتسويقية وإنتاجية وفنية لا تتخاذل الإجراء التصحيحي لما قد يطرأ من مشاكل يومية ثغوية وغير ثغوية وكذا الاحتفاظ بالنصاب التسويقي قابلاً للزيادة وغير قابل للنقصان تحت أي ظرف في السوق المعني .



ويؤمن خبراء التنمية البشرية أن دورهم الرئيسي في إنجاح أي منشأة صناعية هو أن يقوموا بدورين متكاملين يتصلان ببعضهما اتصالاً عضوياً ينحصر شقة الأول في الحصول للمنشأة علي أفضل العناصر البشرية التي تحتاجها بالتكلفة المناسبة وينحصر الشق الثاني في المحافظة علي تفوق رأس المال البشري الذي تقتنيه كل مؤسسة وتفتخر به بحيث تطول دورة حياة هذا العنصر البشري أكثر ما يمكن مع الحفاظ علي تفوق الفرد من ناحية وتوفير الدخل المرضي له طوال فترة حياته الوظيفية من ناحية أخرى ، بالإضافة إلى توفير مقومات الحماس له ليعمل في إطارها مقرباً أكثر فأكثر من نطاق الإبداع المهني ، وذلك بتوفير ما يسمى " برضاء العامل في مكان العمل " .

هذا الأمر لا تستطيع أي منشأة صناعية أن تصل إليه إلا بالتدريب الدائم والمستمر لكل فرد في المؤسسة طوال فترة حياته الوظيفية كما أن التدريب المستمر للفرد تأمين لمستقبل المؤسسة ، لذا يجب عليها أن تضع خريطة تدريب سنوية لكافة أفراد القوة البشرية التابعة لها بحيث يرتفع كل فرد تأهيلاً في مهنته وإماماً بالعناصر الداخلة والمؤثرة بذلك ، بجانب الاهتمام بتوفير المستلزمات الحياتية والمهنية المتعلقة بكل فرد بحيث لا تؤثر سلباً علي طاقته الإنتاجية فتحد منها ، فالأمر لم يعد مثاراً لجدل في الصناعة الآن من ضرورة توفير المكان النظيف والكرسي الصحي والإضاءة المناسبة والتليفون الذكي والكمبيوتر المتصل بشبكة ذكية وتسهيل اتصال العامل بممثل الإدارة لتلقي شكاواه واقتراحاته ومناقشتها بكل اهتمام وكذا الاهتمام بالصحة النفسية والخلفية الاجتماعية للعامل .



وأما النقابات فعليها أن تعلم أن دورها لازال محورياً ومطلوباً للصناعة والمجتمع وان تغيرت مفاهيمه وأدواته إذ أن عليها الآن أكثر من أي وقت مضى أن تهتم بتنمية رأس المال البشري التابع لها بغرض رفع قيمة أدائه وبالتالي الارتفاع بمستوى دخله وهو الأمر الذي يعود إيجاباً علي إيرادات النقابات بصورة مباشرة بما يمكنها من تحسين أدائها تمويلاً من حصيلة هذه الإيرادات ، كما يمكنها من ناحية أخرى من خفض الطاقات العاطلة سواء المتدني أدائها أو تلك التي لا تجد فرصة عمل وذلك بالتالي :-

- أ. تطبيق نظام إعادة التأهيل بالتعاون مع الجامعات والمعاهد التقنية على المستوى العالى ومراكز التدريب والتعليم على المستوى المتوسط وذلك بتغيير تخصص الأفراد إلى المهن والحرف الأكثر مناسبة لسوق العمالة .
- ب. إدراج الحاصلين على التخصصات الجديدة بقوائم الأفراد التابعين لتلك التخصصات وإصدار الشهادات والكارنيهات المتممه لهذا الإجراء .
- ج. العمل على توجيه جانب من المنح الخارجية والمحلية لتمويل سياسة إعادة التأهيل بل إنشاء آليه مصرفية تابعة لنشاط النقابة لتمويل وتأهيل وكذا إعادة التأهيل للقوى البشرية التابعة للنشاط النقابي وذلك في شفافية تخضع لتشجيع الدولة ونقابتها .
- د. إنشاء شبكة معلومات تحدد بوضوح كافة البيانات والمعلومات المتعلقة بسوق العمالة وتحدد مستوى كفاءتها وتأهيلها بما يسمح باستفادة قطاعات الأعمال منها في بحثها عن عمالة مناسبة لكافة مستويات العمل .

قد يتخوف البعض من أن العامل أو الموظف سيتكلف تكاليف باهضة وقد تزهله لترك العمل والبحث عن وظيفة ذات راتب اعلي وهذا الأمر مردود عليه بقولين يتصلان بالواقع العملي للأحداث :

(١) إن سياسة الرضا الكامل للعامل والموظف تنصل اتصالاً وثيقاً بدرجة رضاه في موقع العمل والتي يقع جزء منها في نطاق توفير الدخل المناسب له من واقع أداءه الوظيفي العملي وحزمة الامتيازات التي تتوفر له أي الأجر العادل في سوق العمالة .

(٢) ويبقى سوق العمالة مفتوحاً للتعامل معه بنفس أدواته فيستطيع المؤسسة أن تحصل لنفسها عمّن يقع الاختيار عليه من كفاءات نادرة ومتميزة من المؤسسات الأخرى مستعملة نفس الحق في الإغراء المادي ، وإن كانت هذه المرحلة تحتاج إلى تنظيم في مصر علي غرار المتبع في الأسواق العالمية من أن الاتصال المباشر من قبل المؤسسة بموظف أو عامل يعمل في مؤسسة أخرى هو أمر مؤتم قانوناً يحق للمؤسسة المنتظمة أن ترجع علي الأخرى بالتعويض والإجراء السليم أن تتم هذه الخطوة عن طريق مكاتب التوظيف والتي أصبحت تسمى في مفهومها الحديث بمكاتب الاستشارات الوظيفية والتي تقدم خدماتها ليس فقط في توفير العمالة وإنما أيضاً في العمل علي رفع مستواها الفني بإعطائها فرص للتدريب وتعلم اللغة والمهارات والحاسب الآلي وأيضاً دورات في طريقة التصرف أثناء

مقابلة التقدم لوظيفة . وهو أمر وإن كان غير متوفر في سوق العمل في مصر حتي الآن
إلا أن المجال سينفتح له بصورة أكبر مع التعديلات المقبلة لقانون العمل الجديد والذي
يوفر مناخاً جيداً للعمل في ظلّه .