

المؤسسة الصناعية وعمالها.. وحدة لا تفصل



بقلم الدكتور:
**نادر
رياض**

قد يتصور البعض أن المسيرة الاقتصادية للمنشأة الصناعية والهادفة إلى زيادة الانتاج كما، وخفض التكاليف نوعا ستصل في مرحلة من مراحلها الى وجود تعارض بين زيادة دخول العمال والعمل على خفض التكلفة، وقد يبرر ذلك على سبيل الخطأ أو محدودية النظرة

المستقبلية إلى أن انتاجية العامل ثابتة مما لا يوجد مبررا لزيادة دخله أو رفع الأجر المقابل لنتاج العمل باعتبار أن التكلفة والعائد هي محك التقييم. إلا أن هذه الرؤية الحسابية قد يقع فيها رئيس المؤسسة اذا كان محاسبا يتعامل مع الأرقام دون الخوض في مدلولها الصناعى، أما الكتيبة الصناعية التى يقودها مهندس متخصص فى الهندسة الصناعية فان الرؤية ستكون مختلفة، ونحن نسلم دونما اختلاف فى رأى فى أن التكلفة والعائد يجب أن تظل معادلتهمما الحسابية متوازنة ومساحة الاختلاف فى رأى تكمن فى أن أداء العامل قابل للزيادة فى الاداء والقيمة كلما ارتفعت امكانياته الفنية درجة أو درجات على سلم المهارات الفنية وقيمة العمليات الصناعية الموكولة له. فمن غير المنطقى أن يتصور أن عاملا فنيا التحق بمؤسسة صناعية من عمر ١٧ عاما واهل فيها ليمارس عملية انتاجية محددة مثل عملية لحام او شغلة تنقيب معدنى أو كبس لقطعة معدنية أن يظل يمارس نفس العمل حتى يصل عمره الى ٤٥ عاما دون زيادة فى المنتظر عائد من هذا العامل. وبالقطع فان هذه الحالة -ان وجدت- فان معناها الأوحد أن هناك خلاا كبيرا فى سياسة تنمية الموارد البشرية فى هذه المؤسسة بل أن الأمر موضع شك كبير فى أن هذه المنشأة الصناعية ستستمر متواجدة على الساحة الصناعية لحين وصول هذا العامل لسن الأربعين.

ويرى خبراء الادارة أن عمر أى مؤسسة صناعية يقدر ب خمسة عشر عاما ستشهد فيها مراحل نمو البدايات واتضح الشخصية الفنية، مرتبطة بنطاق التفوق والتميز. وقد يتطلب الأمر أن تولد هذه المؤسسة من جديد فى صورة حزمة منتجات جديدة وكفاءات ادارية وتسويقية جديدة وتكنولوجيا مستحدثة ووسائل انتاج متميزة، ووسيلتها فى تحقيق ذلك أمران لا ثالث لهما.

الأول هو دورة حياة المنتج، والثانى هو دورة حياة الموظف والعامل الوظيفية. ويؤمن خبراء التنمية البشرية أن دورهم الرئيسى فى انجاح أى منشأة صناعية هو أن يقوموا بدورين متكاملين يتصلان ببعضهما اتصالا عضويا ينحصر شقه الأول فى الحصول للمنشأة على افضل العناصر البشرية التى تحتاجها بالتكلفة المناسبة وينحصر الشق الثانى فى المحافظة على تفوق رأس المال البشرى الذى تقتنيه كل مؤسسة وتفتخر به.

هذا الأمر لا تستطيع أى منشأة صناعية أن تصل اليه الا بالتدريب الدائم والمستمر لكل فرد فى المؤسسة طوال فترة حياته الوظيفية.

اما النقابات فعليها أن تعلم ان دورها قد أصبح محوريا ومطلوبا للصناعة والمجتمع أكثر من ذى قبل وان تغيرت مفاهيمه وادواته اذ ان عليها الآن أكثر من اى وقت مضى ان تهتم بتنمية رأس المال البشرى التابع لها بغرض رفع قيمة ادائه وبالتالي الارتفاع بمستوى دخله وهو الامر الذى يعود ايجابا على ايرادات النقابات بصورة مباشرة بما يمكنها من تحسين ادائها تمويللا من حصيلة هذه الايرادات، كما يمكنها من ناحية أخرى من خفض الطاقات العاطلة سواء المتدنى أدائها او تلك التى لا تجد فرصة عمل وذلك بالتالى:

أ. تطبيق نظام اعادة التأهيل بالتعاون مع الجامعات والمعاهد الفنية على المستوى العالى ومراكز التدريب والتعليم على المستوى المتوسط وذلك بتغيير تخصص الافراد الى المهن والحرف الأكثر مناسبة لسوق العمالة.

ب. ادراج الحاصلين على التخصصات الجديدة بقوائم الافراد التابعين لتلك التخصصات واصدار الشهادات والكارنيهات المتمة لهذا الاجراء.

ج. العمل على توجيه جانب من المنح الخارجية والمحلية لتمويل سياسة اعادة التأهيل بل انشاء آلية مصرفية تابعة لنشاط النقابة لتمويل وتأهيل وكذا اعادة التأهيل للقوى البشرية التابعة للنشاط النقابى وذلك فى شفافية تخضع لتشجيع الدولة ونقابتها.

د. انشاء شبكة معلومات تحدد بوضوح جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بسوق العمالة وتحدد مستوى كفاءتها وتأهيلها بما يسمح باستفادة قطاعات الاعمال منها فى بحثها عن عمالة مناسبة لجميع مستويات العمل.

يبقى فى النهاية ان الحجم القابل للتنامى لرأس المال البشرى المصرى هو فى الواقع ثروة قومية كبرى يمكن ان تفتح آفاقا عريضة فى صناعة وبناء المستقبل تتوافق مع مستجدات العصر ومتطلباته.

●● كاتب المقال: مستشار لجنة
الصناعة والطاقة بمجلس الشعب

د. نادر رياض: نجاح أى مؤسسة صناعية يعتمد على كفاءة مديريها وعمالها

أولوياتها سواء ما اقتص بآول منظومة العمل من تدريب وتأهيل المبتدئين من شباب العمال امتدادا لآخر المنظومة من إعادة تأهيل العمال المستغنى عنهم وتوفير فرص عمل جديدة لهم بمؤهلات أفضل ومستوى أجور أعلى دون إغفال آليات تمويل اقتصادية لن يرغب منهم فى إقامة مشروعات أو ورش أو أنشطة حرفية خاصة بهم - وهو ما اتفق على تسميته بالتأهيل الأفقى والتأهيل الرأسى.

لذا فإن النقابات عليها ان تعلم ان دورها لايزال محوريا ومطلوبا للصناعة والمجتمع وان تغيرت مفاهيمه وأدواته إذ ان عليها الآن أكثر من أى وقت مضى ان تهتم بتنمية رأس المال البشرى التابع لها بغرض رفع قيمة أدائه وبالتالي الارتقاء بمستوى دخله وهو الأمر الذى يعود إيجابيا على إيرادات النقابات بصورة مباشرة بما يمكنها من تحسين أدائها تمويلًا من حصيلة هذه الإيرادات، كما يمكنها من ناحية أخرى من خفض الطاقات العاطلة سواء المتدنى أدائها أو تلك التى لا تجد فرصة عمل وذلك كالتالى:

أ - تطبيق نظام إعادة التأهيل بالتعاون مع الجامعات والمعاهد الفنية 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 المتممة لهذا الإجراء.

ج - العمل على توجيه جانب من المنح الخارجية والمحلية لتمويل سياسة إعادة التأهيل بل إنشاء آلية مصرفية تابعة لنشاط النقابة لتمويل وتأهيل وكذا إعادة التأهيل للقوى البشرية التابعة للنشاط النقابى وذلك فى شفافية تخضع لتشجيع الدولة ونقابتها.

د - إنشاء شبكة معلومات تحدد بوضوح جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بسوق العمالة وتحدد مستوى كفاءتها وتأهيلها بما يسمح باستفادة قطاعات الأعمال منها فى بحثها عن عمالة مناسبة بجميع مستويات العمل.

شقه الاول فى الحصول للمنشأة على افضل العناصر البشرية التى تحتاجها بالتكلفة المناسبة وينحصر الشق الثانى فى المحافظة على تفوق رأس المال البشرى الذى تكتنيه كل مؤسسة وتفخر به بحيث تطول دورة حياة هذا العنصر البشرى أكثر ما يمكن مع الوظيفة من ناحية أخرى، بالإضافة إلى توفير مقومات الحماس له ليعمل فى إطارها مقتربا أكثر فأكثر من نطاق الإبداع المهنى، وذلك بتوفير ما يسمى «برضاء العامل فى مكان العمل».

هذا الأمر لا تستطيع أى منشأة صناعية ان تصل إليه إلا بالتدريب الدائم والمستمر لكل فرد فى المؤسسة طوال فترة حياته الوظيفية كما ان التدريب المستمر للفرد تأمين لمستقبل المؤسسة، لذا يجب عليها ان تضع خريطة تدريب سنوية لكل افراد القوة البشرية التابعة لها بحيث يرتفع كل فرد تأهيلا فى مهنته وإلماما بالعناصر الداخلة والمؤثرة بذلك، بجانب الاهتمام بتوفير المستلزمات الحياتية والمهنية المتعلقة بكل فرد بحيث لا تؤثر سلبا على طاقته الانتاجية فتحد منها، فالأمر لم يعد ماثرا لجدل فى الصناعة الآن من ضرورة توفير المكان النظيف والكرسى الصحى والإضاءة المناسبة والتليفون الذكى والكمبيوتر المتصل بشبكة ذكية وتسهيل اتصال العامل بممثل الادارة لتلقى شكاواه واقتراحاته ومناقشتها بكل اهتمام وكذا الاهتمام بالصحة النفسية والخلفية الاجتماعية للعامل.

بقى ان نشير إلى جانب له أهميته فى هذا الشأن وهو إذا أخذنا فى الاعتبار ان دور النقابات والاتحادات فى مصر لم يعد مقصورا على ما جرى العرف عليه من قبل من التصدى فقط بالدفاع عن حقوق العمال فى مواجهة اصحاب الاعمال حبذا بعد ان استقرت حقوق العمال فى مستواها الحالى من اعتراف لاصحاب الاعمال فى مجملهم بتلك الحقوق والتعامل فى إطارها بسلاسة لم تكن متوافرة فى عهود سابقة، مما استلزم التطوير فى سياسة النقابات والاتحادات وايضا وزارة القوى العاملة ليصبح التدريب احد أولى

يستهدفهم مستقبلا يكون عنوان هذا السياق الفكرى بين رجال المؤسسة الصناعية والفريق المنافس على الجانب الآخر.

أما الأمر الثانى والمتعلق بدورة حياة العامل والموظف فهو امر يختلف عن ذلك وان كان لا يقل عنه أهمية، فمن المعروف ان النجاح لأى مؤسسة صناعية يقوم على عقول وسواعد أبنائها سواء كانوا مديريين أم كوادر عمالية، ودورة حياة كل مدير أو موظف أو عامل تعتمد على قدرته على مسابرة الاحداث والاحتفاظ بدرجة تفوق مقبولة فى الإتيان بأفكار إدارية وتسويقية وانتاجية وفنية لاتخاذ الإجراء التصحيحي لما قد يطرأ من مشاكل يومية نمطية وغير نمطية وكذا الاحتفاظ بالنصاب التسويقي قابلا للزيادة وغير قابل للنقصان تحت أى ظرف فى السوق المعنى.

ويؤمن خبراء التنمية البشرية ان دورهم الرئيسى فى إنجاح أى منشأة صناعية هو ان يقوموا بدورين متكاملين يتصلان ببعضهما اتصالا عضويا ينحصر



د. نادر رياض

يقدر بالخمسة عشر عاما ستشهد فيها مراحل نمو البدايات، واتضح الشخصية الفنية مرتبط بنطاق التفوق والتميز الى تتسم به هذه الشركة الوليدة التى عليها ان تستكمل عناصر فتوتها وشبابها مع بلوغ سن الخامسة من عمرها لتحقيق انطلاقة لا تلبث ان تخبو وتنطفئ مع بلوغ الخامسة عشر من عمرها مالم تجدد من شبابها قبل ذلك بوقت كاف.

ويقول د. نادر - قد يتطلب الأمر ان تولد المؤسسة من جديد فى صورة حزمة منتجات جديدة وكفاءات إدارية وتسويقية جديدة وتكنولوجيا مستحدثة ووسائل انتاج متميزة، ووسيلتها فى هذا سواء انطبقت الحالة الاولى أو الثانية على امرين لا ثالث لهما: الاول هو دورة حياة المنتج والثانى هو دورة حياة الموظف والعامل والوظيفة، فقيما يخص دورة حياة المنتج فمن المعروف ان أى منتج مهما كان متفوقا بمقاييس الجودة وحسن التصميم ودرجة الإبداع التى يحتويها فإن بعد فترة طالت إلى سنوات أو اقتصرت إلى شهور لابد ان ينحسر عنه الإقبال الجماهيرى لظهور منتجات منافسة تنتقص من الإقبال عليه، كما انه من الثابت ان جودة اليوم مهما كانت درجة توافرها للمنتج ستصبح مقصورة بعد سنوات عن متطلبات جودة الغد، والمثال الواضح لدورة حياة المنتج يتمثل فى صناعة السيارات حتى ان كل شركة صانعة للسيارات تحدد فترة دورة حياة منتجها الجديد المبهى من السيارات التى تطلقها إلى الاسواق باحتفال يشد الأنظار دون ان تتجاوز دورة الحياة أربع أو خمس سنوات، وتبدأ فى تصميم وانتاج الموديل التالى فور انطلاق المنتج الجديد ليصبح المنتج الجارى إعداده جاهزا للانطلاق فى غضون ثلاث أو أربع سنوات متضمنة مزايا فنية قادرة على الإبهار والمنافسة.

لذا فإن التطور المستمر المبني على التكنولوجيا المتقدمة والدراسات التسويقية الهادفة إلى اكتشاف اتجاهات السوق المستقبلية ونوعية العملاء الذين

قد تصور البعض ان المسيرة الاقتصادية للمنشأة الصناعية والهادفة إلى زيادة الانتاج كما وخفض التكاليف نوعا ستصل فى مرحلة من مراحلها إلى وجود تعارض بين زيادة دخول العمال والعمل على خفض التكلفة، وقد يبرر ذلك على سبيل الخطأ أو محدودية النظرة المستقبلية إلى انتاجية العامل ثابتة مما لا يوجد مبرر لزيادة دخله أو رفع الأجر المقابل لنتائج العمل باعتبار ان التكلفة والعائد هى محك التقييم.

يؤكد الدكتور نادر رياض رئيس لجنة البحث والتطوير ونقل التكنولوجيا باتحاد الصناعات ان هذه الرؤية الحسابية قد يقع فيها رئيس المؤسسة إذا كان محاسبا يتعامل مع الأرقام دون الخوض فى مدلولها الصناعى، أما الكتيبة الصناعية التى يقودها مهندس متخصص فى الهندسة الصناعية فإن الرؤية ستكون مختلفة، ونحن نسلم دونما اختلاف فى الراى تكمن فى ان أداء العامل قابل للزيادة فى الأداء والقيمة كلما ارتفعت إمكانياته الفنية درجة أو درجات على سلم المهارات الفنية وقيمة العمليات الصناعية الموكولة له.

فمن غير المنطقى ان يتصور ان عاملا فنيا التحق بمؤسسة صناعية عن عمر 17 عاما وأوئل فيها ليمارس عملية انتاجية محددة مثل عملية لحام أو شغلة تشقيب معدنى أو كبس لقطعة معدنية ان يظل يمارس نفس العمل حتى يصل عمره إلى 45 عاما دون ثمة زيادة فى المنتظر عائدته من هذا العامل.

وبالقطع فإن هذه المرحلة - إن وجدت - فإن معناها الأوحى ان هناك خلا كبيرا فى سياسة تنمية الموارد البشرية فى هذه المؤسسة بل ان الأمر موضع شك كبير فى ان هذه المنشأة الصناعية ستستمر متواجدة على الساحة الصناعية لحين وصول هذا العامل لسن الأربعين.

ويرى خبراء الإدارة ان عمر أى مؤسسة صناعية

العالم اليوم

10

العالم اليوم

العدد 5359

السبت

23 أغسطس 2008

العالم اليوم

جريدة العالم اليوم (صفحة ١٠) ٢٠٠٨/٨/٢٣