

رأس المال البشرى حجر الزاوية في صناعة المستقبل

تحتل الموارد البشرية المرتبة الأساسية في الاهتمام علي مستوي العالم المعاصر باعتبارها أهم عنصر من عناصر التنمية ، ولقد أكدت تجارب الدول الآخذة بنظام الدولة العصرية والتي نجحت في تحقيق طفرات اقتصادية ملموسة ومتميزة أن تنمية العنصر البشري وإتاحة الفرصة له للإبداع والمشاركة الواعية هو في حقيقة الأمر العنصر الحاكم وراء إنجازها وتميزها .

لذا تأتي قضية " تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشرى " على قمة الاهتمامات الوطنية لإحداث وفاق كامل وتناسق محكم - قدر المستطاع - بين زواياه ونسبة التطور الهائل الحادث حالياً ، وبين معدل إمكانيات وقدرات الفرد في ظل ظروف إنتاجية تتحكم فيها تكنولوجيات التسيير الذاتي للآلات والمعدات من خلال عقول إلكترونية مذهلة ، والطاقات البشرية المصرية عرف عنها أنها تنطلق في الأزمات ، وعلينا استثمار تلك الميزات . لذا بات من الضروري حتمية وألوية المبادرة بسرعة إدخال ما يتناسب من تغييرات جذرية في عمليات إعداد وتخطيط قدرات ومهارات رأس المال البشرى .

ولكى تحقق إدارة المنظمة أو المؤسسة ما تريد ينبغي لها أن تحصل على الموارد البشرية القادرة المؤهلة ، وأن تضعها في مجالات الاستخدام المخططة لتعمل حسب التعليمات والنظم المحددة كي تنتج الأنواع المطلوبة بالكميات والجودة المطلوبة .

لذا يجب الاهتمام بالأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية من تخطيط وتدريب وتقييم وتنمية ورعاية اجتماعية ونفسية مع ضرورة الاستثمار التخصصي للموارد البشرية وتوجيهها لما فيه استثمار نجاحاتها وخبراتها .

والفرد بدءاً من المدير هو في الحقيقة أهم عناصر عملية تنمية رأس المال البشرى ، فهو الأقرب إلى ملاحظة السلوك الفعلى والأقدر على كشف إمكانيات الفرد ومشكلاته ، وبالتالي فهو أقدر على تحديد احتياجاته التدريبية ، لذا يجب ضرورة استحداث آلات فاعله في تشكيل قدرات ومهارات مديري أعمال المنظمات، حيث انهم يمثلون العنصر الحاكم الذى

يتمتع بالقدرة على تحديد الأهداف والتعامل مع الحاضر والتنبؤ بالأهداف المستقبلية للفترات القادمة .

والأمر ليس بخاف من أن المحور الرئيسي للتنمية البشرية ينحصر مجال العمل فيه على الأفراد بهدف تشكيل قدراتهم ومهاراتهم ليكونوا قادرين على خلق المناخ التنظيمي الملائم .

علي الجانب الآخر فإن الفاعلية المرجوة من التعليم لا تتحقق إلا إذا إلتحم بالتدريب المناسب ، حيث يجب اقتران المنهج التعليمي الأنسب بالبرنامج التدريبي الأنسب ، لذا بات من الضروري تأسيس سياسات واضحة وأهداف محددة للتدريب وذلك من خلال ضمان وتوكيد فاعلية التدريب مع ربطه ربطاً عضويماً بصلب العملية التعليمية ذاتها ، والإكثار من عدد أصحاب "الياقات الزرقاء" الذين يمثلون رموز النشاط والإنتاجية في المجتمع على حساب أصحاب "الياقات البيضاء" ممن تكثروا في صفوفهم ظاهرة البطالة المقنعة ، وتشجيع المصانع الكبرى على تبني فكرة مدرسة المصنع والاختذ بمبدأ الغرفة المتنافسة في كل فرع إنتاجي على حده ، وعقد لقاءات واجتماعات دورية مشتركة بين المسؤولين عن قطاع التعليم وكبار المخططين له في الدولة من جانب ، ورجال الأعمال والصناعات مع ممثلي الاتحادات النقابية من جانب آخر لمناقشة الموضوعات ذات الاهتمام المشترك ، وتشجيع نظم منح الجوائز والأنواط لأصحاب الأداء المتميز في مجالات التدريب والابتكار والتصميم والتفوق الصناعي والأداء التصديري كما منسوباً لحجم كل مؤسسة .

ولاعيب هنا في الاستعانة بالخبرات الأجنبية والدولية ، وتعد التجربة الألمانية من التجارب الناجحة في إعداد القوة العاملة للتعامل مع توجهات العصر ومتغيرات السوق حيث خرجت ألمانيا بعد هزيمتها الساحقة في الحرب العالمية الثانية (في منتصف الأربعينيات) وهي محطمة تماماً خاصة من الناحية الاقتصادية (بعد تقسيمها إلى ألمانييتين) ، ولكنها قامت بوضع استراتيجية محكمة بهدف بعث صناعاتها من جديد تجسدت في الالتزام باعتبارات هادفة أهمها متابعة وتقييم نسب ومعدلات التدرج في مستويات المهارات معتمدة على مبدأ التعليم في مكان العمل والعمل في مكان التدريب وكذا مبدأ التعليم من خلال الممارسة وهو الأمر الذي انتهى بها لان تصبح دولة مصدرة لخبرات النوهاو Know –How المكتسبة

فى المراحل المختلفة لإعادة استثمار النجاح، وتوفير وإعداد مفهوم الورشة (Workshop) والربط العسوى المحكم فى عمليات تقنين المحتوى التدريبي مع التسليم بمبدأ أن الإنسان هو صانع التكنولوجيا وصانع النجاح وأيضاً صانع الفشل .

إن الحجم القابل للتنامي لرأس المال البشرى المصرى هو فى الواقع ثروة قومية كبرى يمكن أن تفتح آفاقاً عريضة فى صناعة بناء المستقبل تتوافق مع مستجدات العصر ومتطلباته من خلال :

أولاً : بالنسبة للعملية التعليمية :

- الاهتمام بالمحتوى التعليمى فى مراحل التعليم العام والتعليم الفنى (المتوسط) بما يتمشى مع المحتوى التعليمى المأمول به فى الاتحاد الاوروبى ويتوازى معه فى مراحلہ .
- تطوير التعليم العالى الفنى ليخرج لنا مهندسين مستوفين لاحتياجات الصناعة ومتطلباتها وذلك بإدخال نظام المقررات الدراسية المكودة والعمل بنظام التخصص العام والتخصص الدقيق أسوة بالمتمتع بجامعةات الدول الصناعية .
- السماح بتغير التخصص الدقيق وذلك بالعودة للجامعة بعد التخرج لدراسة المقررات المكودة واللازمة لتغير التخصص وذلك فيما يسمى بإعادة التأهيل لتغير التخصص ، وما يطلق عليه بلغة الإدارة نظام التأهيل الأفقى .

ثانياً : دور الصناعة :

- على الصناعة الاهتمام بتنمية وتطوير رأس المال البشرى الذى تقننيه باعتبار انه الأداء الفعلية لصناعة النجاح واستثماره وانه لا يمكن استثمار هذا النجاح إلا بتنميته لرفع قيمته ومستواه وأيضاً نقله إلى الأجيال وأيضاً التواصل مع الأجيال الجديدة حفاظاً على استمرارية التطور ، لذا فإن للصناعة دور يجب عليها :-
- الاهتمام بتوفير الموارد البشرية المؤهلة .
 - الحرص على تنمية قدراتها وتطبيق مبدأ ان التدريب عملية مستمرة خلال دورة حياة الفرد وبدون التدريب المستمر فإن دورة حياة الفرد تتأثر مدتها سلباً وايضاً ناتج ادائها من حيث الجودة .

- التعاون مع الجامعات ومراكز التأهيل بمنح فرص تدريبية مستمرة للطلبة بإعداد مناسبة وهو الأمر الذي له مردوده الإيجابي على المؤسسة من ناحية وذلك باختيار عناصر تم تجربتها داخل المؤسسة للعمل بها وكذا أداء الواجب القومي تجاه المؤسسة التعليمية التي تخدم الصناعة .
- العمل على توفير حزمة المزايا والحوافز الكافية للحفاظ على العمالة القائمة بل وإنشاء درجة كافية من الإغراءات تشكل قوة جاذبة للعمالة الخارجية للالتحاق بالمؤسسة مما يوفر عليها مشقة صعوبة البحث عن عمالة إضافية .

يبقى مهماً أن الشباب هم صناع المستقبل بينما جيلنا هم حراس الحاضر وعلينا أن نسلمهم الأمانة وهم أهل لها ، وعلينا يقع عبء توفير أدوات صناعة المستقبل لهم أكثر مما يقع عليهم ذلك .