

رأس المال البشري وصناعة المستقبل



د. نادر رياض

الاهتمام بالمحتوى التعليمي فى مراحل التعليم العام والتعليم الفنى (المتوسط) بما يتماشى مع المحتوى التعليمي المأمول به فى الاتحاد الأوروبى ويتوازى معه فى مراحل تطوير التعليم العالى الفنى ليخرج لنا مهندسين مستوفين لاحتياجات الصناعة ومتطلباتها وذلك بإدخال نظام المقررات الدراسية المكودة والعمل بنظام التخصص العام والتخصص الدقيق أسوة بالمتبع بجامعة الدول الصناعية. وكذلك السماح بتغيير التخصص الدقيق وذلك بالعودة للجامعة بعد التخرج لدراسة المقررات المكودة واللازمة لتغيير التخصص وذلك فيما يسمى إعادة التأهيل لتغيير التخصص، وما يطلق عليه بلغة الإدارة نظام التأهيل الأفقى. وعلى الصناعة الاهتمام بتنمية وتطوير رأس المال البشرى الذى تقتنيه باعتبار انه الأداء الفعلى لصناعة النجاح واستثماره وانه لا يمكن استثمار هذا النجاح إلا بتنميته لرفع قيمته ومستواه وأيضا نقله الى الاجيال وأيضا التواصل مع الأجيال الجديدة حفاظا على استمرارية التطور. وعلى النقابات أن تعلم أن دورها مازال محوريا ومطلوبا للصناعة والمجتمع وان تغيرت مفاهيمه وأدواته إذ إن عليها الآن أكثر من أى وقت مضى أن تهتم بتنمية رأس المال البشرى التابع لها بغرض رفع قيمة أدائه وبالتالي الارتفاع بمستوى دخله وهو الأمر الذى يعود ايجابا على إيرادات النقابات بصورة مباشرة بما يمكنها من تحسين أدائها تمويلا من حصيلة هذه الإيرادات، كما يمكنها من ناحية أخرى من خفض الطاقات العاطلة سواء المتدنى أدائها أو تلك التى لا تجد فرصة عمل وذلك بالتالى:

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

- 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.

- 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 لجميع مستويات العمل.

وإذا أخذنا فى الاعتبار أن دور النقابات والاتحادات فى مصر لم يعد مقصورا على ماجرى العرف عليه من قبل من التصدى فقط بالدفاع عن حقوق العمال فى مواجهة أصحاب الأعمال حبذا بعد ان استقرت حقوق العمال فى مستواها الحالى من اعتراف لأصحاب الأعمال فى مجملهم بتلك الحقوق والتعامل فى إطارها بسلاسة لم تكن متوافرة فى عهدود سابقة، مما استلزم التطوير فى سياسة النقابات والاتحادات وأيضا وزارة القوى العاملة ليصبح التدريب أحد أولى أولوياتها سواء ما اختص بأول 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 لمن يرغب منهم فى إقامة مشروعات أو ورش أو أنشطة حرفية خاصة بهم - وهو ما اتفق على تسميته التأهيل الأفقى والتأهيل الرأسى.

يبقى فى النهاية أن الشباب هم صناعات 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.

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

لذا تأتى قضية «تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشرى» على قمة الاهتمامات الوطنية لإحداث وفاق كامل وتناسق محكم - قدر المستطاع - بين زواياه ونسبة التطور الهائل الحادث حاليا، وبين معدل إمكانات وقدرات الفرد فى ظل ظروف انتاجية تتحكم فيها تكنولوجيات التسيير الذاتى للآلات والمعدات من خلال عقول الكترونية مذهلة، والطاقات البشرية المصرية عرف عنها أنها تنطلق فى الأزمات، وعلينا استثمار تلك الميزات. لذا بات من الضرورى حتمية وألوية المبادرة بسرعة إدخال ما يتناسب من تغييرات جذرية فى عمليات اعداد وتخطيط قدرات ومهارات رأس المال البشرى.

ولكى تحقق إدارة المنظمة أو المؤسسة ما تريد، ينبغى لها أن تحصل على الموارد البشرية القادرة المؤهلة، وأن تضعها فى مجالات الاستخدام المخططة لتعمل حسب التعليمات والنظم المحددة كى تنتج الأنواع المطلوبة بالكميات والجودة المطلوبة. لذا يجب الاهتمام بالأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية من تخطيط وتدريب وتقييم وتنمية ورعاية اجتماعية ونفسية مع ضرورة الاستثمار التخصصى للموارد البشرية وتوجيهها لما فيه استثمار نجاحاتها وخبراتها.

والأمر ليس بخاف من أن المحور الرئيسى للتنمية البشرية ينحصر مجال العمل فيه فى الأفراد بهدف تشكيل قدراتهم ومهاراتهم ليكونوا قادرين على ايجاد المناخ التنظيمى الملائم.

على الجانب الآخر فإن الفاعلية المرجوة من التعليم لا تتحقق إلا إذا التحم بالتدريب المناسب، حيث يجب اقتران المنهج التعليمى الأنسب بالبرنامج التدريبى الأنسب، لذا بات من الضرورى تأسيس سياسات واضحة وأهداف محددة للتدريب وذلك من خلال ضمان وتوكيد فاعلية التدريب مع ربطه ربطا عضويا بصلب العملية التعليمية ذاتها، والإكثار من عدد أصحاب «الياقات الزرقاء» الذين يمثلون رموز النشاط والانتاجية فى المجتمع على حساب أصحاب «الياقات البيضاء» ممن تكثروا فى صفوفهم ظاهرة البطالة المقنعة، وتشجيع المصانع الكبرى على تبني فكرة مدرسة المصنع، وتشجيع نظم منح الجوائز والأنواع لأصحاب الأداء المتميز فى مجالات التدريب والابتكار والتصميم والتفوق الصناعى والأداء التصديرى كما منسوبا لحجم كل مؤسسة.

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

رأس المال البشرى وصناعة المستقبل



■ بقلم :
د. نادر رياض

تَهْتَل الموارد البشرية المرتبة الأساسية فى الاهتمام على مستوى العالم المعاصر باعتبارها أهم عنصر من عناصر التنمية، ولقد أكدت تجارب الدول الأخذة بنظام الدولة العصرية والتي نجحت فى تحقيق طفرات اقتصادية ملموسة ومتميزة أن تنمية العنصر البشرى وإتاحة الفرصة له للإبداع والمشاركة الواعية هى فى حقيقة الأمر العنصر الحاكم وراء إنجازها وتميزها.

لذا تأتى 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 إمكانات وقدرات الفرد فى ظل ظروف إنتاجية تتحكم فيها تكنولوجيات التسيير الذاتى للألات والمعدات من خلال عقول الكترونية مذهلة، والطاقت البشرية المصرية عرف عنها أنها تنطلق فى الأزمات، وعلينا استثمار تلك الميزات. لذا بات من الضرورى حتمية وأولوية المبادرة بسرعة إدخال ما يتناسب من تغييرات جذرية فى عمليات اعداد وتخطيط قدرات ومهارات رأس المال البشرى.

ولكى تحقق إدارة المنظمة أو المؤسسة ما تريد، ينبغى لها أن تحصل على الموارد البشرية القادرة المؤهلة، وأن تضعها فى مجالات الاستخدام المخططة لتعمل حسب

التعليمات والنظم المحددة كى تنتج الأنواع المطلوبة بالكميات والجودة المطلوبة. لذا يجب الاهتمام بالأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية من تخطيط وتدريب وتقييم وتنمية ورعاية اجتماعية ونفسية مع ضرورة الاستثمار التخصصى للموارد البشرية وتوجيهها لما فيه استثمار نجاحاتها وخبراتها.

والأمر ليس بخاف من أن المحور الرئيسى للتنمية البشرية ينحصر مجال العمل فيه فى الأفراد بهدف تشكيل قدراتهم ومهاراتهم ليكونوا قادرين على إيجاد المناخ التنظيمى الملائم.

على الجانب الآخر فإن الفاعلية المرجوة من التعليم لا تتحقق إلا إذا التحم بالتدريب المناسب، حيث يجب اقتران المنهج التعليمى الأنسب بالبرنامج التدريبى الأنسب، لذا بات من الضرورى تأسيس سياسات واضحة وأهداف محددة للتدريب وذلك من خلال ضمان وتوكيد فاعلية التدريب مع ربطه ربطاً عضوياً بصلب العملية التعليمية ذاتها، والإكثار من عدد أصحاب «الياقات الزرقاء» الذين يمثلون رموز النشاط والانتاجية فى المجتمع على حساب أصحاب «الياقات البيضاء» ممن تكثروا فى صفوفهم ظاهرة البطالة المقنعة، وتشجيع المصانع الكبرى على تبنى فكرة مدرسة المصنع، وتشجيع نظم منح الجوائز والأنواع لأصحاب الأداء المتميز

فى مجالات التدريب والابتكار والتصميم والتفوق الصناعى والأداء التصديرى كما منسوبا لحجم كل مؤسسة. إن الحجم القابل للتنامى 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:

الاهتمام بالمحتوى التعليمى فى مراحل التعليم العام والتعليم الفنى (المتوسط) بما يتماشى مع المحتوى التعليمى المأمول به فى الاتحاد الأوروبى ويتوازى معه فى مراحل تطوير التعليم العالى الفنى ليخرج لنا مهندسين مستوفين لاحتياجات الصناعة ومتطلباتها وذلك بإدخال نظام المقررات الدراسية المكودة والعمل بنظام التخصص العام والتخصص الدقيق أسوة بالمتبع بجامعات الدول الصناعية. وكذلك السماح بتغيير التخصص الدقيق وذلك بالعودة للجامعة بعد التخرج لدراسة المقررات المكودة واللازمة لتغيير التخصص وذلك فيما يسمى إعادة التأهيل لتغيير التخصص، وما يطلق عليه بلغة الإدارة نظام التأهيل الأفقى. وعلى الصناعة الاهتمام بتنمية وتطوير رأس المال البشرى الذى تفتنيه باعتبار أنه الأداء الفعلى لصناعة النجاح واستثماره وأنه لا يمكن استثمار هذا النجاح إلا بتنميته لرفع قيمته ومستواه وأيضاً نقله الى الاجيال وأيضاً

التواصل مع الأجيال الجديدة حفاظاً على استمرارية التطور. وعلى النقابات أن تعلم أن دورها مازال محورياً ومطلوباً للصناعة والمجتمع وأن تغيرت مفاهيمه وأدواته إذ إن عليها الآن أكثر من أى وقت مضى أن تهتم بتنمية رأس المال البشرى التابع لها بغرض رفع قيمة أدائه وبالتالي الارتفاع بمستوى دخله وهو الأمر الذى يعود ايجاباً على إيرادات النقابات بصورة مباشرة بما يمكنها من تحسين أدائها تمويلاً من حصيلة هذه الإيرادات، كما يمكنها من ناحية أخرى من خفض الطاقات العاطلة سواء المتدنى أداؤها أو تلك التى لا تجد فرصة عمل وذلك بالتالى:

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

- 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.

- 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 لجميع مستويات العمل.

وإذا أخذنا فى الاعتبار أن دور النقابات والاتحادات فى مصر لم يعد مقصوراً على ماجرى العرف عليه من قبل من التصدى فقط بالدفاع عن حقوق العمال فى مواجهة أصحاب الأعمال حبذا بعد ان استقرت حقوق العمال فى مستواها الحالى من اعتراف لأصحاب الأعمال فى مجملهم بتلك الحقوق والتعامل فى إطارها بسلاسة لم تكن متوافرة فى عهود سابقة، مما استلزم التطوير فى سياسة النقابات والاتحادات وأيضاً وزارة القوى العاملة ليصبح التدريب أحد أولى أولوياتها سواء ما اختص بأول منظومة العمل من تدريب وتأهيل المبتدئين من شباب العمال امتداداً لآخر المنظومة من إعادة تأهيل العمال المستغنى عنهم وتوفير فرص عمل جديدة لهم بمؤهلات أفضل ومستوى أجور أعلى دون إغفال آليات تمويل اقتصادية لمن يرغب منهم فى إقامة مشروعات أو ورش أو أنشطة حرفية خاصة بهم - وهو ما اتفق على تسميته التأهيل الأفقى والتأهيل الرأسى.

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

الثروة البشرية.. وصناعة المستقبل

لمموسة مما دعا الصحافة للثناء على حكومة شرودر فور توليها السلطة.

● اعتماد وزارة الاقتصاد والعمل لميزانية كبيرة على ٥ سنوات لتمويل التدريب والتأهيل لمقابلة متطلبات سوق العمل.

● السماح للشركات الصناعية بتخفيض ساعات العمل ضمن سياسة خفض الانتاج إذا ما استوجب الأمر ذلك. ولما كان الاقتصاد الألماني يقوم على المنافسة الشرسة والمفتوحة في نطاق السوق الحر والذي يفسح مجال المنافسة بجميع ابعادها، فإن الأمر لا يخلو من وقت لآخر أن تضطر بعض الشركات لخفض انتاجها عند ارتفاع المخزون لديها وذلك في إطار ما يسمى بتخفيض ساعات العمل وهو إجراء مؤقت لا يجب ان يتعدى زمنه سنة كاملة الا في اضيق الحدود، ويطبق هذا النظام باختصار في أن تتقدم الشركة الصناعية بطلب خفض ساعات العمل والذي يسمح به القانون بخفضه حتى نسبة ٨٠٪ بحد اقصى مع الاحتفاظ بالعمالة وذلك إما بتقليل عدد أيام العمل أو خفضها يومياً بما لا يقل في حده الأدنى عن ٢٠٪ من عدد ساعات العمل الرسمية.



بقلم د. م.

نادر
رياض

WWW.NADERRIAD.COM

تقوم الشركة في هذه الحالة بسداد الأجور طبقاً لساعات العمل الفعلية المخفضة والمصرح لها بها، بينما تقوم وزارة العمل باستكمال اجر العامل في حدود نصف المتبقى من ساعات العمل الرسمية أى الساعات التي لم يعملها العامل أى بنسبة ٥٠٪ من اجرها الكامل، ويمكن للشركة عند زوال العارض الاقتصادي التسويقي من العودة للعمل بنظام الساعات الكاملة حتى قبل استيفاء فترة التصريح التي يصرح اليها بها.

● إتاحة قروض ميسرة لتمويل الانشطة

ما أحوجنا لاتخاذ سياسات متكاملة لمواجهة تزايد البطالة والتي اصبحت ظاهرة عالمية تعنى بها الدول من اجل اصلاح هيكلها وسياساتها الاقتصادية، لذا فالبطالة لم تعد شأنًا مصرياً فحسب بل عالمياً ايضاً.

مع تصاعد نسبة البطالة في سوق العمل في جمهورية ألمانيا الاتحادية فقد رثى التصدى لها في مرحلة حكم جيرهارد شرودر وذلك بتعيين وزير متميز في منصب وزارى جديد الا وهو وزير الاقتصاد والعمل تمثل في شخصية الدكتور وولفجانج كليمنت وهو شخصية تجمع بين الاقتصاد والحركة النقابية العمالية على الصعيد الألماني القومي.

وقد كان الهدف من ضم الوزارتين في وزارة واحدة إنما ترسيخ معنى أن القوى العاملة هي صانعة الاقتصاد والمستقبل وقد أرسى الوزير وولفجانج كليمنت بصفته وزيراً فوق العادة للاقتصاد والعمل مجموعة قواعد تعمل على محاور مختلفة في نفس الوقت لتتكامل في خدمة الهدف النهائي تخلص للآتى.

● التوسع في السماح بالمعاش المبكر بدءاً من ٥٢ عاماً بناء على رغبة العامل: وقد أدى هذا الاجراء إلى تحسن كبير في البيانات الاحصائية عن أرقام البطالة حسبت ايجاباً لصالح حكومة شرودر في شهورها الأولى إذ تحول جانب من العاطلين إلى المعاش المبكر مما خفض في أرقام اعداد العاطلين بمعدلات

العمالية الخاصة بهم مع اعطاء الاولوية للعمالة المستغنى عنها او الخاضعة للخصخصة.

● التوسع في التدريب والتأهيل الافقى والرأسى وإعادة التأهيل حيث إن التدريب والتأهيل يمتد ليس فقط في مجال العمل على المستوى الافقى بمعنى التوسع العددي الكمي للمستويات ذات المستوى الأول المهني وإنما يمتد ايضاً رأسياً بمعنى الانتقال من التخصص العام إلى التخصص الدقيق بمختلف مستوياته المهنية والحرفية ويمكن تطوير برنامج مبارك - كول يمثل التجربة الألمانية بما لها من قدم وترسخ لينقلها إلى مصر ولوزارة العمل ووزارة الصناعة وهي الاوسع مجالاً بما لها من مراكز تأهيل مهني تزيد على ١٥٠ مركزاً موزعة على أنحاء الجمهورية وذلك بالتوسع فيها باضافة التأهيل الرأسى إلى المنظومة الحالية من التدريب والتأهيل على المستوى الافقى.

بقي أن نشير الى ضرورة ربط التصريح بانتهاء دورات التدريب والتأهيل اللازمة للتأهيل لمزاولة المهنة مع تخصص برنامج دراسى عن آداب والتزامات المهنة مثل التصريح بمزاولة المهنة وهو الأمر الذى من شأنه أن يعمل على زيادة الإقبال على برامج التأهيل والتدريب من ناحية لارتباطها بتصريح مزاولة المهنة وتحسين الممارسات الحرفية وكذا العلاقة بين اصحاب المهن والحرف تجاه المستهلك من ناحية أخرى.

وجه نظر



دكتور مهندس
نادر رياض

فإذا أخذنا في الاعتبار أن دور النقابات والاتحادات في مصر لم يعد قاصراً علي ما جرى العرف عليه من قبل من التصدي فقط للدفاع عن حقوق العمال في مواجهة أصحاب الأعمال حينما بعد أن استقرت حقوق العمال في مستوياتها الحالية من اعتراف لأصحاب الأعمال في مجملهم بتلك الحقوق والتعامل في إطارها بسلاسة لم تكن متوافرة في عهود سابقة، مما استلزم التطوير في سياسة النقابات والاتحادات وأيضا وزارة القوى العاملة ليصبح التدريب احد أولى أولوياتها سواء ما اختص بأول منظومة العمل من التدريب وتأهيل المبتدئين من شباب العمال امتدادا لآخر المنظومة من إعادة تأهيل العمال المستغنى عنهم وتوفير فرص عمل جديدة لهم بمؤهلات أفضل ومستوى أجور اعلى دون إغفال آليات تمويل اقتصادية لمن يرغب منهم في إقامة مشروعات أو ورش أو أنشطة حرفية خاصة بهم- وهو ما اتفق على تسميته بالتأهيل الأفقى والتأهيل الرأسى.

مع تصاعد نسبة البطالة في سوق العمل في جمهورية ألمانيا الاتحادية فقد رؤى التصدي لها في مرحلة حكم جيرهارد شرودر وذلك بتعيين وزير متميز في منصب وزارى جديد ألا وهو وزير الاقتصاد والعمل تمثل في شخصية الدكتور وولفجانج كليمنت وهو شخصية تجمع بين الاقتصاد والحركة النقابية العمالية على الصعيد الألمانى القومى.

وقد كان الهدف من ضم الوزارتين في وزارة واحدة إنما هو ترسيخ معنى أن القوى العاملة هي صناعة الاقتصاد وفى إعادة تأهيل القوى العاملة ودعمها بالتدريب من أجل الحفاظ عليها وتمييزها كقوى إستراتيجية على المستوى القومى



ما أحوجنا لاتخاذ سياسات متكاملة لمواجهة تزايد البطالة والتي أصبحت ظاهرة عالمية تعنى بها الدول من أجل إصلاح هيكلها وسياساتها الاقتصادية، لذا فالبطالة لم تعد شأنا مصرية فحسب بل عالميا أيضا.



رأس المال البشرى.. أراه مصر في صناعة المستقبل

فان ذلك لا يخلو من ربط العلاقة بين التكلفة والعائد أى البحث عن فرص العمل في إطار اقتصاديات مثلى للتدريب لا تسقط منها حسابات التكلفة والعائد.

وقد أرسى الوزير وولفجانج كليمنت بصفته وزيراً فوق العادة للاقتصاد والعمل مجموعة قواعد تعمل على محاور مختلفة فى نفس الوقت لتتكامل فى خدمة الهدف النهائى تخلص للآتى:

أولاً: التوسع فى السماح بالمعاش المبكر بدءاً من ٥٢ عاماً بناءً على رغبة العامل:

أدى هذا الإجراء إلى تحسن كبير فى البيانات الإحصائية عن أرقام البطالة حسب إيجاباً لصالح حكومة شرودر فى شهورها الأولى إذ تحول جانب من العاطلين إلى المعاش المبكر مما خفض فى أرقام أعداد العاطلين بمعدلات

ملموسة مما دعا الصحافة للثناء على حكومة شرودر فور توليها السلطة.

ثانياً: اعتماد وزارة الاقتصاد والعمل لميزانية كبيرة على ٥ سنوات لتمويل التدريب والتأهيل لمقابلة متطلبات سوق العمل

ثالثاً: السماح للشركات الصناعية بتخفيض ساعات العمل ضمن سياسة خفض الإنتاج إذا ما استوجب الأمر ذلك:

لما كان الاقتصاد الألمانى يقوم على المنافسة الشرسة والمفتوحة فى نطاق السوق الحر والذى يفسح مجال المنافسة بجميع أبعادها، فإن الأمر لا يخلو من وقت لآخر من أن تضطر بعض الشركات لخفض إنتاجها عند ارتفاع المخزون لديها وذلك فى إطار ما يسمى بتخفيض

ساعات العمل وهو إجراء مؤقت لا يجب أن يتعدى زمنه سنة كاملة إلا فى أضيق الحدود، ويطبق هذا النظام باختصار فى أن تتقدم الشركة الصناعية بطلب خفض ساعات العمل والذي يسمح القانون بخصمه حتى نسبة ٨٠٪ بحد أقصى مع الاحتفاظ بالعمالة وذلك إما بتقليل عدد أيام العمل أو خفضها يومياً بما لا يقل فى حده الأدنى عن ٢٠٪ من عدد ساعات العمل الرسمية.

تقوم الشبكة فى هذه الحالة بسداد الأجور طبقاً لساعات العمل الفعلية المخفضة والمصرح لها بها، بينما تقوم وزارة العمل باستكمال اجر العامل فى حدود نصف المتبقى من ساعات العمل الرسمية أى الساعات التى لم يعملها العامل أى بنسبة ٥٠٪ من أجرها الكال،

رابعاً: إتاحة قروض ميسرة لتمويل الأنشطة العمالية الخاصة بهم مع إعطاء الأولوية للعمالة المستخدم عنها أو الخاضعة للخصخصة.

خامساً: التوسع فى التدريب والتأهيل الأفقى والرأسى وإعادة التأهيل:

إن التدريب والتأهيل يمتد ليس فقط فى مجال العمل على المستوى الأفقى بمعنى التوسع العددي الكمي للمستويات ذات المستوى الأول المهني وإنما يمتد أيضاً رأسياً بمعنى الانتقال من التخصص العام إلى التخصص الدقيق بمختلف مستوياته المهنية والحرفية ويمكن تطوير برنامج مبارك - كول ليمثل التجربة الألمانية بما لها من قدم وترسخ لينقلها إلى مصر ووزارة العمل ووزارة الصناعة

ووزارة العمل ووزارة الصناعة وهى الأوسع مجالاً بمالها من مراكز تأهيل مهني تزيد عن ١٥٠ مركزاً موزعة على أنحاء الجمهورية وذلك بالتوسع فيها بإضافة التأهيل الرأسى إلى المنظومة الحالية من التدريب والتأهيل على المستوى الأفقى.

بقي أن نشير إلى ضرورة ربط التصريح بإنهاء دورات التدريب والتأهيل اللازمة للتأهيل لمزاولة المهنة مع تخصص برنامج دراسى عن آداب والتزامات المهنة مثل التصريح بمزاولة المهنة وهو الأمر الذى من شأنه أن يعمل على زيادة الإقبال على برامج التأهيل والتدريب من ناحية لارتباطها بتصريح مزاولة المهنة وتحسين الممارسات الحرفية وكذا العلاقة بين أصحاب المهن والحرف تجاه المستهلك من ناحية أخرى.

رأس المال البشرى وصناعة المستقبل



بقلم :

د.م
نادر
رياض

وتشجيع المصانع الكبرى على تبني فكرة مدرسة المصنع والاختذ بمبدأ الغرفة المتنافسة في كل فرع إنتاجي على حدة.

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

أولاً: بالنسبة للعملية التعليمية يجب الاهتمام بالمحتوى التعليمى فى مراحل التعليم العام والتعليم الفنى (المتوسط) بما يتمشى مع المحتوى التعليمى المأمول به فى الاتحاد الأوروبى وتطوير التعليم العالى الفنى ليخرج لنا مهندسين مستوفين لاحتياجات الصناعة ومتطلباتها.

ثانياً: دور الصناعة: وهو والحرص على تنمية قدراتها وتطبيق مبدأ التدريب المستمر والتعاون مع الجامعات ومراكز التأهيل بمنح فرص تدريبية مستمرة للطلبة بإعداد مناسبة والعمل على توفير حزمة المزايا والحوافز الكافية للحفاظ على العمالة القائمة.

تحتل الموارد البشرية المرتبة الأساسية فى الاهتمام على مستوى العالم المعاصر باعتبارها أهم عنصر من عناصر التنمية لذا تاتى 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 فى ظل ظروف إنتاجية تتحكم فيها تكنولوجيات التسيير الذاتى للآلات والمعدات من خلال عقول إلكترونية مذهلة، والطاقت البشرية المصرية عرف عنها أنها تنطلق فى الأزمات، وعلينا استثمار تلك الميزات. لذا بات من الضرورى حتمية وألوية المبادرة بسرعة إدخال ما يتناسب من تغييرات جذرية فى عمليات إعداد وتخطيط قدرات ومهارات رأس المال البشرى.

إن الفاعلية المرجوة من التعليم لا تتحقق إلا إذا إلتحم بالتدريب المناسب، حيث يجب اقتران المنهج التعليمى الأنسب بالبرنامج التدريبي الأنسب لذا بات من الضرورى تأسيس سياسات واضحة وأهداف محددة للتدريب من خلال ضمان وتوكيد فاعلية التدريب مع ربطه ربطاً عضوياً بصلب العملية التعليمية ذاتها والإكثار من عدد أصحاب «الياقات الزرقاء» الذين يمثلون رموز النشاط والإنتاجية فى المجتمع على حساب أصحاب «الياقات البيضاء» ممن تكثروا فى صفوفهم ظاهرة البطالة المقنعة،