

## إنتاجية الأوربي 8.5 من عشرة والأمريكي 7 والأسيوي 4.5 والعربي 2.5 فقط

# العامل المصري ظالم.. أم مظلوم؟!

أحمد سمير:  
ضغوط المعيشة  
تظلم العامل

أحمد سمير عضو جمعية مستثمري السادس من أكتوبر وعضو شعبة المنتجات البلاستيكية التابعة لغرفة الصناعات الكيماوية باتحاد الصناعات يقول: إن «العامل المصري مظلوم إلى حد ما» في تحقيق مستوى الإنتاجية المنخفضة وذلك نتيجة الضغوط المعيشية المحيطة به، فضلاً عن التقليل حتى يصل إلى مكان العمل يؤدي إلى إنهاك قواه البدنية، وبالتالي لابد أن يؤدي العمل بقوى منخفضة مؤثرة في مستوى إنتاجيته، أيضاً هناك دور كبير على إدارة الشركة أو المصنع في تهيئة المناخ للعاملين سواء في النقل أو المعيشة وكذلك إعطاء العامل الأجر المناسب الذي يغطي احتياجاته الأساسية حتى لا يضطر إلى الالتحاق بعمل إضافي يقلل من مجهوده.. وكلها مقومات أساسية للحصول على مستوى عالٍ من إنتاجية العامل.. بدليل نجاح العامل المصري عند عمله بالخارج نتيجة توفير البيئة المناسبة المحيطة به.

وفي مقابل ذلك لا يمكن إنكار أن بعض العاملين يتقاعسون والتقصير يكون منهم وأيضاً هناك آخرون يؤدون العمل على أكمل وجه للحصول على مصدر رزق حلال.

أحمد البراوي:  
ربط الأجر بالإنتاجية

أحمد البراوي عضو جمعية رجال الأعمال المصريين ومدير إدارة الدراسات والبحوث الاقتصادية بشركة «سامي تريف» يقول إن ملف العمالة الإنتاجية والأجر يكاد يكون مرتبطاً في مصر حيث يجب أن تعاد دراسته بأسلوب علمي على أساس ربط الأجر بالإنتاجية ولا تترك الإنتاجية بعيدة عن الأجر أو العكس حيث ترجع أحد عوامل انخفاض إنتاجية العامل المصري إلى تراجع مستويات الأجر مما لا تجعل هناك مسيعة لتطوير مستوى الأداء أو زيادته ولكن بعد نظام الأجر المرتفعة اللازمة لتغطية الاحتياجات المعيشية الأساسية.

وأيضاً تطبيق نظام الحوافز لمن يزيد مستوى إنتاجه من المعدل السائد والمقرر حيث يعد وسيلة لتحفيز العامل للتجويد والزيادة ويشير إلى أهمية وجود عدالة في مستويات الأجر المطبقة لسنوات الخبرة للعامل وأيضاً مستوى التعليم بمعنى يكون هناك تقدير لمن يحصل على شهادات تدريبية متميزة في مجال عمله ولا يتم مساواته بمن لا يملك تلك المهارة ولا تكون مجرد شهادات ورقية فقط ولكن ترتبط بالأساليب العلمية والمعرفة والإطلاع على كل ما هو جديد وحديث في مجال العمل والتخصص الذي يعمل فيه حتى يكون تشجيعه قدوة لتحفيز العاملين الآخرين على إنتاج نفس المنوال والذي في النهاية يحقق الفائدة للعمل ومستوى إنتاجه وجودته.

أحمد بيومي:  
تراجع مستوى الإنتاجية  
مرتبط بزيادة البطالة

المهندس أحمد بيومي وكيل إدارات «هانكوك» وعضو مجلس إدارة الشعبة العامة للمستوردين بالاتحاد العام للغرف التجارية، يرى أن هناك علاقة طردية بين تراجع مستوى إنتاجية العامل ومعدلات التشغيل والبطالة، حيث تشير الإحصاءات إلى أن متوسط إنتاجية العامل في العالم العربي بما فيه مصر يمثل حوالي 10٪ فقط من إنتاجية العامل في أوروبا وأمريكا.

ويشير إلى أن زيادة فرص التدريب والتأهيل ستحقق منظومة التشغيل المطلوبة ومواجهة معدلات البطالة المرتفعة، حيث إن التدريب بعد الأساس لزيادة كفاءة العامل وفتح آفاق كبيرة أمامه للتشغيل والعمل على مواجهة المنافسة من العمالة الآسيوية التي أصبحت تهدد العمالة المصرية في العديد من القطاعات.

ويوضح الحاجة إلى الاستفادة من برامج الدعم المقدمة للتدريب في المصانع من خلال مركز تحديث الصناعة الذي يتحمل نسبة تصل إلى 90٪ من تكاليف التدريب في مراكز وشركات القطاع الخاص.



د. محمود عيسى:

برامج لأفراد المنشآت الصغيرة

الدكتور محمود عيسى رئيس المعهد القومي للجودة يقول إن خطة المعهد خلال الفترة المقبلة التركيز على مساعدة أصحاب المصانع والعاملين فيها، خاصة المصانع العشوائية على تحقيق أعلى مستويات الجودة في الإنتاج وبالتالي إعداد الدورات لتدريب العاملين، مشيراً إلى أهمية إعداد برامج تدريبية لأفراد المنشآت الصغيرة في مجال تطبيق نظم الجودة الإنتاجية للتوصل إلى مستويات منتجات قادرة على التسويق والمنافسة في الخارج وذلك كله يعتمد على الأيدي البشرية العاملة التي يقع عليها العبء في النهوض بمستوى إنتاجية المنشأة الصغيرة، خاصة أن الإنتاج الناتج من الصناعات الصغيرة سواء كمنتج نهائي يتداول لدى المستهلك أو وسيط كمنتج إنتاجي تؤثر جودته على جودة المنتج النهائي.

أدهم نديم:

40% من ميزانية مركز  
تحديث الصناعة للتدريب



أدهم نديم المدير التنفيذي لمركز تحديث الصناعة يؤكد أن ميزانية المركز التي اعتمدها مجلس تحديث الصناعة في اجتماعه مؤخراً برئاسة المهندس رشيد محمد رشيد وزير التجارة والصناعة وبلغت 1.1 مليار جنيه للعام المالي 2010 - 2011 تتضمن تخصيص جزء كبير منها يتجاوز نسبة 40٪ لرفع مستوى الكوادر البشرية العاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية خاصة الصناعية وذلك وفقاً لرؤية وزير التجارة والصناعة حول أهمية الارتقاء بجودة المنتجات الصناعية والاستفادة من الخدمات المحلية بأعلى قيمة مضافة متحققة واستخدام التكنولوجيا العالمية. ويتحقق ذلك كله من خلال رفع كفاءة العامل وزيادة مستويات إنتاجيته وأيضاً تحقيق الجودة المطلوبة.

ويشير أدهم نديم إلى أن رفع مستويات التدريب للكوادر البشرية يتخضع لجميع المشروعات سواء الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، حيث استفادت الشركات الصغيرة من مركز تحديث الصناعة العام الماضي بنسبة 78٪ من الخدمات المقدمة و7٪ للشركات المتوسطة و13٪ للشركات الكبيرة، وبلغ عدد الشركات المستفيدة من قطاع الغزل والنسيج 2860 شركة، وفي الصناعات الغذائية 1600 شركة، وفي الصناعات الهندسية 1420، والصناعات الخشبية 1282، وفي الكيماوية 1330 شركة، وفي قطاعات مواد البناء والصناعات المعدنية والحلي 923 شركة، وفي الجلود 623 شركة، وفي الصناعات الزراعية 500 شركة، وفي الطباعة والتغليف 480 شركة، وفي نظم المعلومات 231 شركة، وفي الصناعات الدوائية 102 شركة.

هناك دراسات تؤكد أنها تبلغ 17 دقيقة فقط من ساعات العمل اليومي التي تتراوح ما بين 7 و9 ساعات.. وطبقاً لتقرير التنافسية العالمية فإن درجات العامل العربي لا تزيد على 2.5 من عشرة في الإنتاجية بينما الأوروبي 8.5 والأمريكي 7 والباكستاني والبنغالي 4.5 من عشرة.. وهذه الحقائق تجعل الاقتصاد المصري يتباطأ في خطواته التي يقطعها نحو النمو والدخول ضمن الدول المتقدمة.. وانخفاض مستوى إنتاجية العامل مقلقة يتخيره في معظم دول العالم أصبح من الملفات الاقتصادية الشائكة لارتباطه بمعدلات البطالة والتدريب والصحة، بل ويجمع خطط التنمية المستدامة، لذلك، بيزنس اليوم، تفتح الملف في محاولة للوصول إلى أسباب تكاسل العامل المصري وضعف إنتاجيته، وهل هو المسئول الأول عن ذلك، أم أنه ضحية؟ بمعنى: هل العامل المصري ضعيف الإنتاجية بطبيعته ولا يريد أن يعمل أم أن هناك عوائق أمامه وأنظمة إدارية لا تشجع على العمل؟ وهل يأخذ فرصته في التعليم والتدريب حتى تطالبه بحسن الأداء وإيجاد الإنتاج أم أنه يعمل ما في وسعه ويقدر ما حصل عليه من مهارات؟ وهل يتقاضى الأجر الذي يجعله لا يفكر إلا في عمله أم أنه يظلم يبحث عن لقمة عيش لأطفاله؟

تجيب في هذا الملف عن السؤال الصعب، هل العامل المصري ظالم.. أم مظلوم؟

هدفتنا الوصول إلى الأسباب وعلاجها حتى يعود العامل المصري للعمل بكامل طاقته وينتج بأفضل جودة لتيسير على طريق النهضة الاقتصادية الأمولة.

«تقدم أي دولة وتحقيقها لمعدلات تنمية مرتفعة يتوقف على إنتاجية مواطنيها في مختلف المجالات الاقتصادية.. فالبرهان العنصر رقم واحد في معادلة البناء والتنمية.. فمهما استعانت أي دولة بأحدث الأجهزة وبيادخال التكنولوجيا المتقدمة والألات المتطورة، فسيفشل العامل هو محور الصناعة والزراعة والتجارة وتقديم الخدمات.. وقدما كانت مصر هي المورد الرئيسي للخبراء في جميع المجالات.. فالعامل بأسره أخذ عن الفلاح المصري طرق الزراعة وعرف آلات الحرث والري من الفأس حتى الطنبور.. وتحدث أسواق أوروبا عن مهارة «الأسطوط»، أبناء النيل الذين كانوا يقومون بصناعة الخزف والأثاث والتحف، حيث كانوا يطبقونهم في الأستانة أو في الأندلس، ومن هنا انتقل الفن العربي في العمارة والصناعة إلى دول أوروبا ومنها إلى أمريكا.. ومع الأيام بدأ الكسل يدب في عروق المصانع والعامل العربي نتيجة الاحتلال والسخرية وضعف الرواتب.. وبدأت تنخفض الإنتاجية، خاصة أنه في فترة كان القطاع العام لا يحاسب المصنع.. وتحت وطأة الأزمات الاقتصادية المتتالية وانخفاض الأجر وعدم وضوح سياسة تعليمية وتدريبية تؤهل الخريج لسوق العمل لم يعد «الأسطوط» موجوداً.. فاضطرت المصانع للاستعانة بأجور عامل حتى لو لم يكن يعرف شيئاً، وطبعاً كان الخريج أو العامل يقبل ذلك هرباً من البطالة، ومع تراكمات الزمن اشتدت حدة المسألة وأصبحت إنتاجية العامل العربي بصفة عامة والمصري بصفة خاصة ضعيفة للغاية، لدرجة أن هناك إحصاءات تشير إلى أن مستوى إنتاجية المصري لا تصل إلى «سدس» إنتاجية العامل في الأرجنتين وأوروبا واليابان..»

الدكتور نادر رياض:

## مطلوب استحداث وسائل إنتاجية حديثة

إنتاجية تعد من الأمور التي من شأنها رفع إنتاجية الفرد وتحسين زيادة العمالة غير المطلوبة والتي قد توفى كعمال درجة ثانية أو ثالثة، أما من ناحية رفع القدرة الإنتاجية باستخدام درجة أعلى من الماكينة الأوتوماتيكية فهو الوجه الأخر من الصورة المثلى لزيادة الإنتاج وانتظام إيقاع العمل مثل تحويل المكاس إلى مكاس آلية، والمخارط إلى مخارط آلية.. لعل ذلك الأمر سيقتضى الرفع التدريجي من مهارات العمالة الفنية لتسليح التحكم والتخطيط والبرمجة لهذه المعدات الحديثة، وبالتالي يصبح العامل الفني مع استكمال مهارات مؤهلاً ومستحقاً لزيادة الدخل عاماً بعد عام وتمويل ذلك من وعاء زيادة الإنتاجية للفرد.

وبالتالي فإن المؤسسة الصناعية عليها أن تختار بين استراتيجيتين أساسيتين إما العمل اليدوي بإنتاجية محدودة وتدني الأجر واختيار الطرق لزيادة الإنتاج وزيادة العمال وتكرارية نفس الأدوات مما ينتهي بزيادة الإنتاج دون زيادة الإنتاجية، أو تبني الاستراتيجية الأخرى بالاقتران التدريجي والتواصل للتكنولوجيا ووسائل إنتاج أرقى في كل مرحلة بهدف زيادة الإنتاجية ورفع المستوى الفني للعاملين ليتمشى معها تدريجياً وبذلك ترتقى المؤسسة بمقاييس الزيادة الإنتاجية والذي يسير مع كل مرحلة المؤشرات الأخرى من زيادة الإنتاج، والأجر، وزيادة دوران رأسمال العامل خلال العام، وزيادة دوران المخزون السلعي من الخامات والمنتجات، وزيادة إنتاجية الفرد، مع إيجاد فائض لتمويل البحوث والتطوير وإيجاد منتجات حديثة ووسائل تسويقية مستحدثة بما يرفع من النضيب التسويقي للمؤسسة بين منافسيها العاملين في نفس حزمة المنتجات، وبالتالي فإن منظومة نجاح المؤسسة الصناعية تبدأ من العمل على زيادة إنتاجية الفرد بل ما يحويها من مدخلات ومخرجات اقتصادية وفنية.

إنتاجية تعد من الأمور التي من شأنها رفع إنتاجية الفرد وتحسين زيادة العمالة غير المطلوبة والتي قد توفى كعمال درجة ثانية أو ثالثة، أما من ناحية رفع القدرة الإنتاجية باستخدام درجة أعلى من الماكينة الأوتوماتيكية فهو الوجه الأخر من الصورة المثلى لزيادة الإنتاج وانتظام إيقاع العمل مثل تحويل المكاس إلى مكاس آلية، والمخارط إلى مخارط آلية.. لعل ذلك الأمر سيقتضى الرفع التدريجي من مهارات العمالة الفنية لتسليح التحكم والتخطيط والبرمجة لهذه المعدات الحديثة، وبالتالي يصبح العامل الفني مع استكمال مهارات مؤهلاً ومستحقاً لزيادة الدخل عاماً بعد عام وتمويل ذلك من وعاء زيادة الإنتاجية للفرد.

بمستوى العامل وذلك بزيادة دخله ورفع مستواه الفنى وذلك داخل الإطار الذي لا يحدث فيه إسراف في التوظيف عدداً أو المبالغة خلال ما يصل بها خارج الحدود المأمونة، بمعنى أن نجاح المؤسسة أن تحرض على رأسمال العامل وتنمته وتزويد من مهاراته وتزويد من درجة رضائه المادي والمعنوي دون أن تغفل أن تمويل ذلك سيخرج من عباة زيادة إنتاجية الفرد، وبالتالي الإدارة عليها أيضاً العلم بأن الحفاظ على العمالة عالية التدريب والتقنية هو ضمان الاستمرار في السوق.

ويوضح أن الحفاظ على تلك العمالة دون الإخلال بمعادلة الاحتفاظ بعناصر التكلفة داخل حدودها المقبولة، وأن تأتي بالزيادة المستمرة في الدخل لتتقابل ولموجبات العاملين، يأتي كل هذا من خلال زيادة إنتاجية الفرد من خلال استحداث وسائل إنتاجية حديثة تعطي إنتاجاً كمياً ألباً يديره العامل الفني، فمثلاً في مجال المناولة أدوات المناولة الحديثة مثل روافع، أوتومات، سيور ناقله للحركة تحمل الإنتاج قبل وبعد كل عملية



الدكتور نادر رياض:

مطلوب استحداث وسائل إنتاجية حديثة



الدكتور نادر رياض رئيس مجلس إدارة «بافاريا مصر»، ورئيس الاتحاد العربي لحماية حقوق الملكية الفكرية، ورئيس مجلس الأعمال المصري الألماني ورئيس لجنة البحوث والتطوير ونقل التكنولوجيا باتحاد الصناعات، يؤكد أن «إنتاجية العامل، تعبير تم تداوله كثيراً دون إدراك معناه الحقيقي وأثره في المنظومة الصناعية من طرف المعادلة الاقتصادية من جانبها الإيجابي وعكس ذلك السلبي، حيث يشير التعريف الحرفي للإنتاجية بمفهومها الأكاديمي إلى أنه إنتاج المؤسسة مقسوماً على عدد العاملين فيها فيسمى بإنتاجية الفرد أو العامل، إلا أن الممارس الصناعي يتعرض لتفاصيل هذا التعريف بعمق أكبر، حيث لا يمكن النظر إلى إنتاجية العامل دون النظر في أدوات الإنتاج ووسائله وعمه إذا كانت بيوتية أم آلية، وكيفية تداول نقل الخامات والأدوات وهل يتم ذلك فريدياً أم يتم بصورة إجمالية؟ وماذا عن معيار الجودة وكيفية خصم الإنتاج المعيب عن الإنتاج السليم ويكون ذلك بالمعيار الكمي العددي أو بمقاييس التكلفة وإهدار الوقت والخامات وتكلفة إهدار السعة.

ويشير د. نادر رياض إلى المعيار الاقتصادي الفني للمؤسسة وهو معيار اتخذ به أغلبية المؤسسات الصناعية التي تتعامل بمعايير الإنتاجية الحديثة، حيث إن إدارة أي مؤسسة لابد أن تراجع هذه المعايير ليس فقط سنوياً ولا ربع سنوياً وإنما شهرياً حتى تستطيع أن تحسن من أداء المؤسسة بتقريب المسافة بين الفعل ورد الفعل، أي الخطأ الذي يقع والإجراء التصحيحي لهذا الخطأ، وتتوقع تلك المؤشرات الأساسية في عدة نقاط مثل الإنتاجية الكلية، إنتاجية العامل عن الفترة ذاتها، الفاوض المحقق الكلي، الفاوض المحقق عن الفرد عددياً، معدل دوران المخزون عن الفترة ذاتها، ومعدل دوران رأسمال العامل عن الفترة ذاتها.

ويؤكد د. نادر رياض أن الهدف الأسمى لكل مؤسسة صناعية هو تعظيم العائد والارتقاء

## عبدالمطلب عبد الحميد: مطلوب إعداد مشروع قومي للتدريب

الدكتور عبدالمطلب عبد الحميد مدير مركز البحوث والدراسات الاقتصادية بتكاديمية السادات للعلوم الإدارية يقول إنه من المعروف انخفاض مستوى انتاجية العامل المصري لعدة عوامل من بينها انخفاض مستويات الأجور المطلقة لا تقتصر على عامل تحفيز العامل لزيادة انتاجيته وايضا ضعف المهارات الخاصة بالعامل والمطلب العمل على تنميتها وزيادتها ويريد من قدراته لانه بالفعل بدأت العديد من الظواهر السلبية المؤثرة على العمالة الوطنية حيث اتجهت العديد من المصانع لاستخدام العمالة الآسيوية لتحل محل العامل المصري حيث تعد ذات مستوى انتاجية أعلى وتكلفة أقل ويشير إلى أن عدم توافر الدخل مع المتطلبات المعيشية يساهم في محدودية انتاجية العامل وتكون اللغة السائدة على قد فوسهم. وايضا هناك بعض اصحاب الاعمال يتعمدون استخدام عمالة لا تتناسب تخصصاتهم مع أماكن العمل حتى يقوموا بسداد اجر منخفض بحجة عدم التخصص كما ان تواجد العامل في غير تخصصه يجعل مستوى الانتاجية منخفضا نتيجة عدم رضا العامل بالنسب الوظيفي الذي يشغله.

كما ان عدم الرضا لدى العامل المكن الذي يعمل فيه يجعله هناك عدم انتماء ايضا لذلك المكان وبالتالي يؤثر على مستوى انتاجيته ويوضح عبدالمطلب أن مستوى انتاجية العامل في مصر ينقل بمتوسط يتراوح ما بين ٢٥ إلى ٥٠٪ على حسب النشاط الاقتصادي وبصورة عامة يظهر بوضوح مستوى الانتاجية المتواضعة للعامل في شركات ومصانع القطاع العام بسبب مستوى الأجور المنخفض وايضا العمالة الزائدة عن حاجة العمل والتي تصل في جهاز الحكومة إلى حوالي ٥٠٪ عمالة لا حاجة لها. وذلك عكس القطاع الخاص الذي لا يوظف إلا ما يحتاجه مستوى الانتاجية الحديثة في الأساس في معدلات التشغيل.

ويؤكد أهمية الاستفادة من النموذج الياباني لتطبيق الأسس الاقتصادية في رفع مستوى الانتاجية مشيراً إلى ان مضاعفة مخصصات التدريب في التعليم والصحة تعد أساس ومحرك التنمية البشرية التي تنعكس على رفع الانتاجية.

### د. محمد البهي:

## «الفهولة» وليس الأسس العلمية تحدد قيم العمل

الدكتور محمد البهي نائب رئيس شعبة الصناعات الدوائية باتحاد الصناعات، يرى في البداية أن قيم العمل في المجتمع المصري تتحدد طبقاً «للفهولة» وليس الأسس العلمية، حيث أصبحت القاعدة أن العامل يذهب للعمل بصورة اعتيادية بدون أي إنجاز وإذا تمت مطالبته بمعدل جيد يريد أن يتقاضى عليه أجراً إضافياً.

ويشير إلى ضرورة النظر إلى نموذج اليابان أو الصين حيث هناك ترسيخ لقيمة العمل من أجل النجاح وليس من أجل الحصول على المال فقط، حيث انتهى العصر الشمولي الذي كان فيه يذهب العامل لجرد الحضور فقط دون الاهتمام بمستوى جودة أو معدل أداء مرتفع للإنتاج.

ويطالب د. البهي بعامية التدريب حتى يصل العامل إلى إنتاج المنتجات ذات القدرة على التسويق. ففي غالبية الشركات تقوم بالإنتاج دون التعرف على احتياجات السوق اللازم لتصرف هذه المنتجات وبالتالي يفقر للجودة المطلوبة، وهذا ما يفره التدريب الذي يأخذ في الاعتبار مشاكل أي صناعة، موضحاً ربط التدريب بالخبرات والكفاءات التي كانت عاملة في المجال الإنتاجي مثلما يحدث في الدول الأوروبية حيث يصل الموظف إلى العاشر لتتم الاستعانة بخبرته بعد ذلك في البرامج التدريبية.

ويشير إلى أهمية أن يكون التدريب بشكل جغرافي طبقاً للتجمعات الصناعية القائمة وتتواجد فيها كثافة سكانية تستفيد من البرامج التدريبية في العمل بهذه التجمعات، مثل مايليزيا التي نجحت في التدريب على المناطق الصناعية ذات الكثافة السكانية وأن تحول إلى دولة كاد تكون فيها معدلات البطالة «صفرًا»، وبالتالي فهناك حاجة إلى إعادة تدريب العاملين في مختلف القطاعات لرفع انتاجية العامل وتحقيق معدل عائد أعلى من خلال تطبيق نموذج دولي منبثق والبدلية من الصفر وليس مجرد الخطب أو الاختراعات في نظم التدريب.

ويؤكد أهمية مراجعة أساليب التدريب من خلال تطبيق نظرية الثواب والعقاب وإعادة تأهيل المرشحين ذاتهم، مشيراً إلى أن نجاح المنظومة الجديدة تقع على الدولة حتى يمكنها مراقبة مستويات الجودة والانتاجية ويوضح أن مصر بدأت مثل اليابان في رفع مستوى انتاجية العاملين ولكن للاسف تأخرت مقارنة بها وايضا غالبية الدول المتقدمة.



## أيمن رضا: للأسف.. المصانع تستعين بالباكستانيين والصينيين

أيمن رضا، أمين عام جمعية مستثمري العاشر من رمضان ورئيس مجلس إدارة شركة «رايس باك» للكرتون، يقول: إن العامل شريك أساسي في منظومة العمل لأي شركة أو مصنع ولا جدال أن تراجع وانخفاض مستوى الانتاجية يعود إلى وجود الكثير من المصانع، ومن بينها مصانع مدينة العاشر من رمضان التي تلجأ نحو استقطاب عمالة من باكستان والصين في مختلف الصناعات، خاصة في صناعة الملابس الجاهزة وذلك نتيجة عدم فهم الإدارة الخاصة بالمؤسسة الصناعية لأهمية التدريب، مما أدى إلى عدم وجود عمالة ماهرة.

ويشير إلى أنه رغم تخصيص مراكز تدريب الصناعة لميزانية معتمدة لتدريب العمالة في المصانع، إلا أن إدارات العديد من المصانع إلى الآن ليست على دراية بأهمية التدريب للعمال.

ويؤكد أمين رضا أن العامل الصيني يوجد حالياً على أعلى المصاف على المستوى الدولي من حيث الالتزام بالجودة المطلوبة ومستوى الانتاجية المرتفعة.

### د. صلاح جودة:

## 17 دقيقة

## من 7 ساعات عمل يومياً!

الدكتور صلاح جودة مدير مركز الدراسات والبحوث الاقتصادية والاستاذ بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية أكد أن هناك تدياً كبيراً في مستوى انتاجية العامل المصري بالمقارنة بعدد ساعات العمل، حيث لا تتجاوز الانتاجية ١٧ دقيقة في اليوم من إجمالي الساعات المحددة للعمل يومياً والتي من المفترض أن تكون بين ٧ و٨ ساعات.

ويشير إلى أن انخفاض مستوى انتاجية العامل لابد أن تكبد خسائر كبيرة للاقتصاد الوطني، ويتطلب ذلك إعادة دراسة الأسباب التي ساهمت في تدرج مستوى انتاجية العامل الوطني رغم ما يتمتع به من مستوى في الذكاء يفوق جنسيات عديدة في دول العالم.

ويوضح جودة أن التدريب لابد أن يكون على أولويات أجندة كل إدارة مصنع أو شركة وطبقاً لبرامج تدريبية محددة وعملية حتى تتحقق الفائدة المرجوة منها للعاملين وليست مجرد دورات شكلية فقط دون الاستفادة منها.



## المهندس أحمد جلال: لابد من اتباع منظومة متكاملة

واحتياجات النشاط الاقتصادي للشركة.. ولكن تكون النتيجة غير مضمونة وقد تنجح بنسبة بسيطة منها وتتلازم مع متطلبات الوظيفة، وغالباً تفشل المحاولات ويشير إلى أن هناك ضرورة لوضع ميثاق بين المؤسسات الصناعية المختلفة بالنسبة لتبادل العاملين حيث تخصص كل منشأة جزءاً من ميزانيتها لتدريب العاملين الجدد وبمجرد تدريبهم وملاستهم مع سوق العمل يتوجهون إلى مكان آخر لمرور أن هناك زيادة في الأجر، ويؤدي ذلك إلى ضياع الأموال المستثمرة في التدريب في أول مكان التحق العامل به، وهذا يؤدي إلى إثارة نوع من الإحباط وعدم اهتمام المصنع بالدورات التدريبية أو تأهيل عامل جديد لسوق العمل حتى لا يكون هناك إهدار للأموال المخصصة لذلك الاتجاه.



المطلوبة وبالتالي فإن مخرجات التعليم لا تتلائم مع احتياجات سوق العمل، مما يضطر المصانع والشركات لقبول أن نوعية من العمالة مهما كانت دراستها، وذلك يستدعي اتفاق الكثير من الأموال لإعادة تأهيل هؤلاء العمال لسوق العمل

### عمر بلبح:

## الاستفادة من تجارب ماليزيا وسنغافورة وكوريا

إلى تحقيقها اقتصاديات أي دولة منها مصر. ويوضح أن رفع مستويات الكفاءة للعامل المصري سيساهم أيضاً في استغلال الموارد المتاحة بأعلى استفلال ممكن وتقليل نسب الهدار وبالتالي زيادة القيمة المضافة المحققة لتلك المنتجات والمدخلات المستخدمة.

ويشير إلى أن تهيئة البيئة الملائمة للعمل تساعد أيضاً بصورة مباشرة في زيادة انتاجية العاملين مما يتطلب ربط العامل بموقع العمل كجزء من تعايش معه ويعلم أن استمرار ذلك الكيان هو استمرار لعمله ومصدر رزقه.



المصري حيث إن غرس قيمة العمل تعد مطلباً أساسياً لزيادة الانتاجية كما أن التحدي الرئيسي لعمليات التنمية المستدامة التي يهدف

المهندس أحمد جلال رئيس جمعية الأعمال والاستثمار الدولي وممثل جمعية رجال الأعمال الأتراك المستقلين «المصناد» في مصر وعضو اتحاد أصحاب الأعمال في الغرفة الإسلامية للتجارة مستشاراً للتدريب في مصر بالمقارنة بالدول الخارجية يجب عدم إرجاعها إلى العامل فقط ومهاراته الفنية ولكن هناك منظومة متكاملة يجب اتباعها للوصول إلى المستوى المطلوب لإنتاجية العامل، تأتي من البداية بالنظام التعليمي، حيث يجب أن ترتبط احتياجات سوق العمل بالتعليم ولا تكون هناك فجوة قائمة مثلما يحدث الآن، مما يساهم في وجود نسبة كبيرة من البطالة على الرغم من حاجة المصانع والشركى المستمرة من انخفاض مستوى أداء العمالة

عمر بلبح نائب رئيس الشعبة العامة للسيارات بالاتحاد العام للغرف التجارية ونائب رئيس لجنة التجارة الداخلية بجمعية رجال الأعمال المصريين يرى أن انخفاض مستوى انتاجية العامل في مصر التي تسير الإحصاءات إلى عدم زيادتها عن سدس نظيرتها في دول مثل كوريا والأرجنتين يتطلب التعرف بصورة عملية على تجارب الدول المتقدمة مثل ماليزيا، سنغافورة، الصين، الهند، كوريا والعمل على تطبيقها لاجيال من العاملين الذين يقودسون العمل ويحترمونه وهي نقطة مهمة يجب ترسيخها للوصول إلى رفع معدلات انتاجية العامل

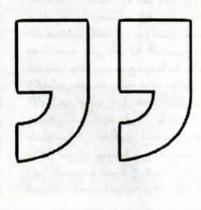


### د. مكرم مهنا:

## الإدارة مسؤولة لأنها لا تعرف أهمية التدريب

الدكتور مكرم مهنا نائب رئيس غرفة الصناعات الطبية باتحاد الصناعات يقول إن إنتاجية العامل المصري تشكل انخفاضاً واضحاً بالمقارنة بالدول الخارجية، وهذا يتطلب معرفة الأسباب. وأوضح أن في مقدمة الأسباب عدم تفهم إدارة الشركة لأهمية التدريب وبالتالي تقع عليها المسؤولية الأولى في عدم الحصول على مستوى مرتفع من إنتاجية العاملين لديها.

ويطالب بضرورة إعداد برامج للدورات التدريبية كل على حسب تخصصه، حيث لا تصلح الدورات الشاملة فلا بد من وجود رؤية وأهداف محققة من البداية لكل برنامج تدريبي للتدريب النظري ثم إعادة ترجمته بصورة عملية على أرض الواقع بالمصنع لتقييم مدى نجاحه والاستفادة من نتائجه في تحقيق المطلوب في خطط الإنتاج والتشغيل.



## سمير خليل: المصري يتمتع بالذكاء وسرعة الاستيعاب رغم تراجع الإنتاجية

سمير خليل عضو مجلس إدارة غرفة دباغة الجلود باتحاد الصناعات يؤكد أن انتاجية العامل المصري المنخفضة لا ترجع فقط إليه حيث يتمتع العامل المصري بالذكاء وسرعة استيعاب ما يقدم له من نصائح أو أساليب لسير العمل ولكن في نفس الوقت يجب أن نضع تلك المهارات النظرية بالتعليم أولاً ثم التدريب والعمل على خلق روح الجماعة داخل العمل وهي تمثل نقطة مهمة لتكامل المنظومة ويعلم كل عامل أن له أهمية خاصة في سلسلة الدورة الاقتصادية بالمصنع أو الشركة وبالتالي سيكون هناك نوع من التكامل والتعاون وكذلك المنافسة السليمة التي تحقق صالح العمل في النهاية.

ويشير إلى أن الأزمات الاقتصادية أيضاً تؤثر على انتاجية العامل فمثلاً التداعيات السلبية للأزمة المالية الحالية وحالة الركود التي سادت معظم الأنشطة الاقتصادية أدت إلى وجود خمول نسبي في خطط التدريب والتطوير والتحديث للعديد من القطاعات وبالتالي تأثيرها على تطوير مهارات العاملين وزيادة الانتاجية.



## إبراهيم المزلاوي: نحتاج لمراجعة المناهج التعليمية والتدريبية

رصدت الإحصاءات أن خسائر البطالة في مصر بلغت ٤.٦ مليار دولار سنوياً، وفي المغرب حوالي ٧.٧ مليار دولار، والجزائر حوالي ٥.٦ مليار دولار.

وبالتالي فلواجهة تلك الخسائر ينبغي إعطاء التدريب التخصصي القائم على التكنولوجيا المتقدمة جرعات أكبر بشكل يجعل للعمل قيمة أعلى، ويجب ردم الفجوة الكبيرة بين مناهج التعليم واحتياجات سوق العمل من خلال إصلاح مناهج التعليم والتدريب بحيث تتفاعل مع متطلبات سوق العمل، خاصة أن العمالة الماهرة والمدرية تعد ثروة قومية لا تنضب، كما أن الإنسان الذي يتميز بمهارات نادرة وإنتاجية عالية يعد المورد الأعلى ويجب الحفاظ عليه.



## المهندس هاني إمام: تقنين أوضاع مراكز التدريب العشوائية

المهندس هاني إمام مدير المشروعات بشركة «النيل للمقارلات» يقول: إن هناك حاجة إلى زيادة مهارات العمال من خلال التعاون بين الدولة والقطاع الخاص في إنشاء مراكز تدريب للعمال بالشركات والعمل على تقنين أوضاع مراكز التدريب العشوائية.

ويشير إلى أن المتقارن الأساسي لرفع كفاءة العامل المصري في ظل المتغيرات الاقتصادية المحلية والعالمية هو التدريب في مواقع العمل سواء النظري أو العملي، فمثلاً في قطاع المقارلات يعد التدريب للعامل سواء المهول أو غير المهول هو التواجد على أرض سوق العمل حتى يتدرب بصورة سليمة ومعززة لجميع نواحي العمل، حيث إن التدريب المهني والتحويلي يعد وسيلة لاستفادة من الإمكانيات البشرية والفنية

إبراهيم المزلاوي رئيس الشركة المصرية للصرافة والأعمال المالية ونائب رئيس مجلس الأعمال المصري العراقي وعضو المجلس القومي للتخصصية يرى أن إنتاجية العامل في الدول الخارجية تتجه إلى الزيادة، حيث تبلغ إنتاجية العامل في الاتحاد الأوروبي حوالي ٨.٥ من عشرة، وفي الولايات المتحدة تتجاوز ٧.٤ من عشرة، وإنتاجية العاملين الباكستاني والبنجالي تصل إلى حوالي ٤.٥، وبلغت للعامل العربي ومنها مصر متوسط ٢.٥ من عشرة، وذلك طبقاً لتقرير التنافسية العالمية.

ويشير إلى أن تراجع إنتاجية العامل في مصر أدى إلى اتجاه المصانع نحو استقدام العمالة الأجنبية من بنجلاديش والهند ويساهم ذلك في زيادة نسب البطالة والتي تمثل خسائر اقتصادية كبيرة، حيث