د. نادر رياض *

www.naderriad.com

المنظومة الصناعية تبدأ وتنتهى بإنتاجية العامل

ليس هناك خلاف أو اختلاف فى المنظومة الصناعية الحديثة على أن رأس المال البشرى الذى قوامه العامل والأسطى والمهندس والمدير هو العنصر الأهم والحاكم الذى تبنى عليه طموحات المؤسسة فى تحقيق أهدافها وما يتخطى ذلك من استثمار النجاح لتحقيق المزيد من النجاح. ومن هنا أصبح الهدف الأسمى للمؤسسة الصناعية أن تعنى بالتنمية البشرية لرأسمالها البشرى دفعاً به إلى المراحل الأعلى من درجات المنظومة البشرية تحقيقاً لأهداف المؤسسة المستقبلية.

موجز هذا الأمر أن ارتقاء ورفعة المؤسسة الصناعية يسير يداً بيد مع الارتقاء بالمستوى الفنى والإبداعى وأيضاً الانضباطى لجميع أفراد المؤسسة دون أن نغفل ما يصاحب ذلك من تحقيق طموحات الفرد فى زيادة الدخل، ومردوده على الأسرة والطفل والمجتمع المحيط.

وهناك العديد من المؤشرات الاقتصادية التى تتداولها المؤسسة الصناعية كمدخل لقياس تطورها الاقتصادى من سنة لأخرى، منها: معدل زيادة الإنتاج السنوى - معدل دوران المخزون خلال العام - قيمة رأس المال العامل ومعدل دورانه خلال العام - متوسط تطور إنتاج العامل من عام لعام - إنتاجية الجنيه/ أجر ومقارنة ذلك بالأعوام السابقة - قيمة ميزانية البحوث والتطوير ومدى كفايتها لتحقيق طموحات مستقبلية - تطور الأصول وحقوق الملكية، وأيضاً احتياجات القدرة التنافسية من التمويل استكمالاً لأدواتها بالسوق المحلية، وكذا التوجه التصديرى للسوق العالمية وما يحتاجه ذلك من استيفاء لمنظومة الجودة والمنافسة السعرية، وأيضاً خدمات ما بعد البيع للأسواق الخارجية وجميعها أمور تعتبر قاسماً مشتركاً، يجتمع حولها رجال الصناعة بلا ملل فى اجتماعاتهم المشتركة.

وما يعنينا فى هذا المقام هو البحث عن العنصر الأهم اللازم والحاكم فى تطور المنظومة الصناعية، ألا وهو العمل على رفع إنتاجية العامل بتوفير كل ما يلزم لذلك من إمكانيات، وبذا تتحقق للعامل إمكانية زيادة دخله ممولاً من عائد إنتاجيته، وهو الأمر الذى ينعكس على المؤسسة فى زيادة إنتاجيتها وحصتها التسويقية من السوق، مما يحقق اتفاق مصالح قائماً ومباشراً ومستمراً بين مصلحة العامل ومصلحة المؤسسة، محققاً بذلك ليس فقط الرابطة المادية، وإنما أيضاً الرابطة المعنوية التى قوامها الولاء والانتماء للمؤسسة، حيث يشعر العامل بأنه شريك رئيسى فى نجاح المؤسسة.

فإذا كنا نعلم كمدراء وقادة للمنظومة الصناعية كلٌ داخل مؤسسته، أن طموحات العامل تحدو به لزيادة دخله كل عام، وكانت الإدارة تعلم أن فى الحفاظ على تلك العمالة عالية التدريب والتقنية ضمانا لاستمرار نجاح المؤسسة وتثبيتاً لأقدامها فى السوق ومدعاة لزيادة نصيبها التسويقى، فماذا هى فاعلة للحفاظ على تلك العمالة دون الإخلال بمعادلة الاحتفاظ بعناصر التكلفة؟ ومن أين تستطيع توفير الزيادة المستمرة فى الدخل دون الإخلال بالمنظومة الاقتصادية؟.. الإجابة عن ذلك تكمن فى زيادة إنتاجية الفرد بتوفير أدوات زيادة الإنتاج دون الإفراط فى زيادة أعداد العمال.

على سبيل المثال فى مجال رفع القدرة الإنتاجية باستعمال درجة أعلى من الميكنة الأوتوماتيكية، فهو الوجه الآخر من الصورة المثلى لزيادة الإنتاج وانتظام وقع العمل، ألا وهو تحويل عمليات اللحام إلى منظومة تحكمها مكونات التحكم الآلى من عناصر روبوت اللحام الذى يستعمل درجة أعلى من الذكاء والتحكم الاصطناعى المأمون، فى إطار هذا سيقتضى الأمر الرفع التدريجى من مهارات وقدرات العامل الفنى ليتساوى مع زميله الأوروبى، بعد أن أصبح مؤهلاً ومستحقاً لزيادة الدخل عاماً بعد عام، وتمويل ذلك من وعاء زيادة إنتاجيته.

بقى ان نشير إلى امر له ضرورته وهو أن على المؤسسة الصناعية أن تختار بين استراتيجيتين أساسيتين: إما العمل اليدوى بإنتاجيته المحدودة وتدنى أجره والتوجه لزيادة الإنتاج بزيادة العمالة دون زيادة فى الإنتاجية باعتبار أن زيادة عدد الأفراد تآكل الفارق من زيادة الإنتاج، أو تبنى الاستراتيجية الأخرى المتمثلة فى الاقتناء التدريجى والمتواصل للتكنولوجيات الحديثة بهدف زيادة إنتاجية العامل ورفع مستواه الفنى، وبذلك ترتقى المؤسسة بمقياس الزيادة الإنتاجية الذى سيرفع مع كل مرحلة من باقى المؤشرات الأخرى من رفع إنتاجية الجنيه/ أجر أو الجنيه/ دخل - زيادة دوران رأس المال العامل خلال العام - زيادة دوران المخزون السلعى من الخامات والمنتجات خلال العام - إيجاد فائض لتمويل البحوث والتطوير وإيجاد منتجات جديدة ووسائل تسويقية مستحدثة بما يرفع من النصيب التسويقى للمؤسسة.

مما سبق يمكن أن نخلص إلى أن منظومة نجاح المؤسسة الصناعية تبدأ من العمل على زيادة إنتاجية الفرد بكل ما يحويه هذا المفهوم من مدخلات ومخرجات اقتصادية وفنية وينتهى به أيضاً.

* رئيس مجلس الأعمال المصرى الألمانى