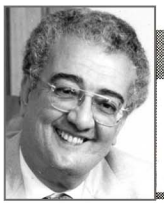
الأخبار

قوى الشعب العاملة.. إلى أين؟



مصر الغد

بقلم:
د.م. نادر رياض
www.naderriad.com

قد يتصور البعض أن المسيرة الاقتصادية للمنشأة الصناعية والهادفة إلى زيادة الإنتاج كماً وخفض التكاليف نوعاً ستصل فى مرحلة من مراحلها إلى وجود تعارض بين زيادة دخول العمال والعمل على خفض التكلفة، وقد يُبرر ذلك على سبيل الخطأ أو محدودية النظرة المستقبلية إلى أن إنتاجية العامل ثابتة مما لا يوجد مبرر لزيادة دخله أو رفع الأجر المقابل لناتج العمل باعتبار أن التكلفة والعائد هما محك التقييم.

وبالقطع فإن هذه الحالة -إن وجدت- فإن معناها الأوحد أن هناك خللاً كبيراً فى سياسة تنمية الموارد البشرية فى هذه المؤسسة بل إن الأمر موضع شك كبير فى أن هذه المنشأة الصناعية ستستمر موجودة على الساحة الصناعية لحين وصول هذا العامل لسن الأربعين.

ويرى خبراء الإدارة أن دور حياة أية مؤسسة صناعية يقدر بخمسة عشر عاماً قابلة للتجديد بشروط ستشهد فيها مراحل نمو البدايات واتضاح الشخصية الفنية المرتبطة بنطاق التفوق والتميز من خلال منتج له سمات متفوقة.

وقد يتطلب الأمر أن تولد هذه المؤسسة من جديد فى صورة حزمة منتجات جديدة وكفاءات إدارية وتسويقية جديدة وتكنولوجيا مستحدثة ووسائل إنتاج متميزة، ووسيلتها فى تحقيق ذلك أمران لا ثالث لهما : الأول هو دورة حياة المنتج والثانى هو دورة حياة الموظف والعوامل الوظيفية من حيث الطول والقصر والتى يحكمها القدرة على تطوير إمكانيات الفرد بالتدريب المستمر طوال فترة عمله.

ويؤمن خبراء التنمية البشرية بأن دورهم الرئيسى فى إنجاح أية منشأة صناعية هو أن يقوموا بدورين متكاملين يتصلان ببعضهما اتصالاً عضوياً ينحصر شقه الأول فى الحصول للمنشأة على أفضل العناصر البشرية التى تحتاجها بالتكلفة المناسبة وينحصر الشق الثانى فى المحافظة على تفوق رأس المال البشرى الذى تقتنيه كل مؤسسة وتفتخر به بحيث تطول دورة حياة هذا العنصر البشرى وصولاً لما يسمى «برضاء العامل فى مكان العمل».

هذا الأمر لا تستطيع أية منشأة صناعية أن تصل إليه إلا بالتدريب الدائم والمستمر لكل فرد فى المؤسسة طوال فترة حياته الوظيفية إذ أن التدريب المستمر للفرد تأمين لمستقبل المؤسسة.

أما النقابات فعليها أن تعلم أن دورها قد أصبح محورياً ومطلوباً للصناعة والمجتمع أكثر من ذى قبل وإن تغيرت مفاهيمه وأدواته إذ إن عليها الآن أكثر من أى وقت مضى أن تهتم بتنمية رأس المال البشرى التابع لها بغرض رفع قيمة أدائه وبالتالى الارتفاع بمستوى دخله وهو الأمر الذى يعود إيجاباً 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 إلى المهن والحرف الأكثر مناسبة لسوق العمالة.

إدراج الحاصلين على التخصصات الجديدة بقوائم الأفراد التابعين لتلك التخصصات وإصدار الشهادات والكارنيهات المتممة لهذا الإجراء.

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 وهو أمر يمكن تمويله بمنح خارجية بسهولة نظراً لاقتناع الجانب الاوروبى به بما لا يحتاج لإعادة الطرح من جديد.

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

يبقي فى النهاية أن الحجم القابل للتنامى لرأس المال البشرى المصرى هو فى الواقع ثروة قومية كبرى يمكن أن تفتح آفاقاً عريضة فى صناعة وبناء المستقبل تتوافق مع مستجدات العصر ومتطلباته وفى إهداره فقدان لمقومات صناعية يصعب تعويضها فيما بعد بغض النظر عن التكاليف.

■ رئيس مجلس الأعمال المصرى الألماني