

مستشار لجنة الصناعة والطاقة بمجلس الشعب:

التنمية البشرية عنصر أساسي وضرورة حتمية لتحديث الصناعة الوطنية

واستثماره، ولا يمكن استثمار هذا النجاح الا بتنميته لرفع قيمته ومستواه وكذلك نقله للاجيال والتواصل مع الاجيال الجديدة حفاظا على استمرارية التطور ولذلك لابد من الاهتمام بتوفير الموارد البشرية المؤهلة، الحرص على تنمية قدراتها وتطبيق مبدأ ان التدريب عملية مستمرة خلال دورة حياة الفرد، بدون التدريب المستمر فإن دورة حياة الفرد تتأثر مدتها سلبا وأيضا ناتج أدائها من حيث الجودة وتوفير خدمة المزايا والحوافز الكافية للحفاظ على العمالة القائمة بل وانشاء درجة كافية من الاغراءات تشكل قوة جاذبة للعمالة الخارجية للالتحاق بالمؤسسة مما يوفر عليها مشقة صعوبة البحث عن عمالة اضافية.

وأوضح ان الدور الثالث يتمثل فيما يجب ان تقوم به النقابات.. فلازل دورها محوريا ومطلوبا للصناعة والمجتمع وان تغيرت مفاهيمه وأدواته، فعليها الاهتمام بتنمية رأس المال البشرى التابع لها أكثر من أى وقت مضى لرفع قيمة أدائه، بالتالى الارتقاء بمستوى دخله وهو ما يعود على النقابة بصورة مباشرة يمكنها من تحسين أدائها، خفض الطاقات العاطلة من خلال تطبيق نظام إعادة التأهيل بالتعاون مع الجامعات والمعاهد الفنية على المستوى العالى ومراكز التدريب والتعليم على المستوى المتوسط بتغيير تخصص الافراد للمهن والحرف الأكثر مناسبة لسوق العمالة، توجيه جانب من المنح الخارجية والمحلية لتمويل سياسة إعادة التأهيل بل انشاء آلية مصرفية تابعة لنشاط النقابة لتمويل وتأهيل وإعادة تأهيل القوى البشرية التابعة للنشاط النقابى.

وانشاء شبكة معلومات تحدد بوضوح جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بسوق العمالة وتحدد مستوى كفاءتها وتأهيلها بمايسمح باستفادة قطاعات الاعمال منها فى بحثها عن عمالة مناسبة لجميع مستويات العمل.

من التجارب الناجحة فى اعداد القوة العاملة للتعامل مع توجهات العصر ومتغيرات السوق حيث خرجت ألمانيا بعد هزيمتها الساحقة فى الحرب العالمية الثانية وهى محطة تماما خاصة من الناحية الاقتصادية (بعد تقسيمها إلى المائيتين) لكنها قامت بوضع استراتيجية محكمة بهدف بعث صناعاتها من جديد تجسدت فى الالتزام باعتبارات هادفة اهمها متابعة وتقييم نسب ومعدلات التدرج فى مستويات المهارات معتمدة على مبدأ التعليم فى مكان العمل، والعمل فى مكان التدريب وكذلك مبدأ التعليم من خلال الممارسة، وهو الأمر الذى انتهى بها لان تصبح دولة مصدرة لخبرات ما يسمى Know - How المكتسبة فى المراحل المختلفة لإعادة استثمار النجاح وتوفير واعداد مفهوم الورشة Work shop والربط العضوى المحكم فى عمليات تقنين المحتوى التدريب مع التسليم بمبدأ ان الإنسان هو صانع التكنولوجيا وصانع النجاح وكذلك صانع الفشل أيضا.

أدوار مهمة

وأشار إلى ان هناك 3 أدوار مهمة من متطلبات تنمية رأس المال البشرى أولها ما يتعلق بالعملية التعليمية من حيث الاهتمام بالمحتوى التعليمى فى مراحل التعليم المختلفة بما يتماشى مع المحتوى التعليمى المأمول به فى الاتحاد الأوروبى ويتوازى معه فى مراحل، تطوير التعليم العالى الفنى لتخريج مهندسين مستوفين لاحتياجات الصناعة ومتطلباتها بادخال نظم المقررات الدراسية المكودة والعمل بنظام التخصص العام والدقيق أسوة بالمتبع بجامعة الدول الصناعية، العودة للجامعة بعد التخرج لدراسة المقررات المكودة واللازمة لتغيير التخصص فيما يسمى بإعادة التأهيل وما يطلق عليه بلغة الإدارة نظام التأهيل الافقى.

والدور الثانى هو ما يجب ان تقوم به الصناعة من حيث ان تطوير رأس المال البشرى الأداة الفعلية لصناعة النجاح



نادر رياض

المدرسين على ان تكون تلك السياسات والأهداف على المستوى القومى وهو ما يقتضى تأسيس سياسات واضحة وأهداف محددة للتدريب من خلال ضمان وتوكيد فاعلية التدريب مع ربطه ربطا عضويا بصلب العملية التعليمية ذاتها ومراجعة التعليم الصناعى والتدريب المهنى مراجعة شاملة وتشجيع المصانع الكبرى على تبنى فكرة مدرسة المصنع والأخذ بمبدأ الغرفة المتنافسة فى كل فرع انتاجى على حده، وعقد لقاءات واجتماعات دورية مشتركة بين المسؤولين عن قطاع التعليم وكبار المخططين له فى الدولة من جانب رجال الأعمال والصناعات مع ممثلى الاتحادات النقابية من جانب آخر لمناقشة الموضوعات ذات الاهتمام المشترك وتشجيع نظم منح الجوائز والأنواع لاصحاب الأداء المتميز فى مجالات التدريب والابتكار والتصميم والتفوق الصناعى والأداء التصديرى لحجم كل مؤسسة.

التجربة الألمانية

وقال أن الاستعانة بالخبرات الأجنبية والدولية ليست عيبا حيث تعد التجربة الألمانية

تطرقنا خلال الأسابيع الماضية عبر سلسلة من التحقيقات الصحفية إلى قضية تحديث الصناعة من خلال دور المواصفات القياسية والتأهيل العلمى ودور التعليم الهندسى والفنى والعنصر البشرى باعتباره الدعامة الاساسية للاقتصاد القومى بصفة عامة والصناعة المصرية بصفة خاصة.

وتنمية ورعاية اجتماعية ونفسية مع ضرورة الاستثمار التخصصى للموارد البشرية وتوجيهها لما فيه استثمار نجاحاتها وخبراتها، والفرد بدءا من المدير هو أهم عناصر عملية تنمية رأس المال البشرى لانه الاقرب للملاحظة السلوك الفعلى والاقدر على كشف امكانيات الفرد ومشكلاته، بالتالى هو الاقدر على احتياجاته التدريبية لذا يجب ضرورة استحداث آليات فاعلة فى تشكيل قدرات ومهارات مديرى أعمال المنظمات لانهم يمثلون العنصر الحاكم الذى يتمتع بالقدرة على تحديد الأهداف والتعامل مع الحاضر والتنبؤ بالأهداف المستقبلية للفتترات القادمة.

وأوضح ان الفاعلية المرجوة من التعليم لا تتحقق الا اذا التحم بالتدريب المناسب فيجب اقتران المنهج التعليمى الانسب بالبرنامج التدريبى الأنسب، لذلك لابد من تطوير العملية التعليمية من خلال توفير الاستثمارات اللازمة للتعليم وإعادة النظر فى المباني المدرسية غير الصالحة للحياة الإنسانية وتحسين أحوال المعلمين المادية والأدبية، كذلك تطوير المناهج الدراسية لاكساب المفاهيم والقدرات والمهارات للتعامل مع البشر والانظمة الدراسية والتكنولوجيات الحديثة مع تطوير دور الجامعات المصرية فى العمل فى مجالات تعليم الكبار والقضاء على الامية.

ويؤكد على ضرورة تأسيس سياسات واضحة وأهداف محددة للتدريب تستطيع معالجة جميع القضايا المتعلقة به كقضية تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم العملية التدريبية واقتصاديات التدريب واعداد

وفى هذا العدد يقدم الدكتور نادر رياض مستشار لجنة الصناعة والطاقة بمجلس الشعب ورئيس شعبة أوعية الضغط باتحاد الصناعات المصرية ورئيس شركة بافاريا رؤية خاصة حول تنمية العنصر البشرى كضرورة حتمية وعنصر حاكم فى تحديث الصناعة.

ويقول د. نادر رياض أن قضية تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشرى فى ظل الثورة التكنولوجية العالمية الحديثة تأتى على قمة الاهتمامات الوطنية لاحداث وفاق كامل وتناسق محكم (قدر المستطاع) بين زواياه ونسبته إلى التطور الهائل الحادث حاليا، وبين معدل امكانيات وقدرات الفرد فى ظل ظروف انتاجية تتحكم فيها تكنولوجيات التيسير الذاتى للألات والمعدات من خلال عقول الكترونية مذهلة والطاقت البشرية المصرية عرف عنها أنها تنطلق فى الازمات وعلينا استثمار تلك الميزات ولذلك اصبح من الضرورى حتمية وأولوية المبادرة بسرعة ادخال ما يتناسب من تغييرات جذرية فى عملية اعداد وتخطيط قدرات ومهارات رأس المال البشرى.

ويقول أن إدارة أى منظمة كى تحقق ما تريد يجب ان تحصل على الموارد البشرية القادرة المؤهلة وتضعها فى مجالات الاستخدام المخططة لتعمل حسب التعليمات والنظم المحددة كى تنتج الأنواع المطلوبة بالكميات والجودة المطلوبة.

ومن هنا يجب الاهتمام بالانشطة المتعلقة بالموارد البشرية من تخطيط وتدريب وتقييم