



تعمية قدرات ومهارات رأس المال البشري



دكتور مهندس نادر رياض

تنمية قدرات ومهارات
رأس المال البشري

دراسة تحليلية

دكتور مهندس / نادر رياض

تنمية قدرات ومهارات رأس المال البشري

المحتويات

مقدمه

- أولاً : أهمية الموارد البشرية .
- ثانياً : أسباب ودوافع تزايد الأهتمام بإدارة الموارد البشرية وتشكيل قدراتها ومهاراتها .
- ثالثاً : العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية وتشكيل قدراتها ومهاراتها .
- رابعاً : أهمية وأهداف تشكيل قدرات ومهارات مديري أعمال المنظمات .
- خامساً : التعليم وأهميته في تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري .
- سادساً : أهمية التدريب وارتباطه بالتعليم .
- سابعاً : أهمية المعلومات في تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري
- ثامناً : التجربه الألمانية في إعداد القوي العامله للتعامل مع توجهات العصر ومتغيرات السوق.
- تاسعاً : التجربه الفرنسيه لإعداد المهارات والخبرات وتطوير توجهات التعليم للمستقبل .
- عاشراً : تجارب دول أخرى .
- احدي عشر: الخلاصه

مقدمه

تحتل الموارد البشرية المرتبه الأساسيه في الأهتمام علي مستوي العالم المعاصر بأعتبارها أهم عنصر من عناصر التنميه ومن منطلق أن القوي العامله هي الدعامه الأساسيه للأقتصاد القومي لأي دوله من الدول ، ولا شك في أن تنظيمها وحسن استخدامها وصقل قدراتها ورفع مهاراتها له أكبر الأثر في تعظيم استغلال ثرواتها القومييه ورفع مستوي معيشة أبنائها . لهذا وجب التركيز علي أعداد برامج شامله وطموحه للتنميه البشرية القائمه علي أسس علميه مدروسه . وقد أورد تقرير البنك الدولي عن التنميه في العالم ١٩٩١ " تحديات التنميه " أنه قد حدث تقدم كبير في توفير الرفاهيه للبشر خلال القرن العشرين ، وأن هذا التقدم قد حدث جنباً إلي جنب مع النمو الإقتصادي . وقد اهتمت حكومات العالم بتحسين نوعية الحياه بتوفير التعليم والرعايه الطبيه والصحيه وتوفير مياه الشرب النقيه وبرامج التغذيه وعبادات تنظيم الأسره وغيرها من أشكال " الأستثمار في البشر" . وقد وضع من مؤشرات التنميه في العالم أن تكثيف الأستثمار في البشر أمر منطقي ومرغوب فيه .. ليس فقط من الناحيه الإنسانيه ، بل أيضاً من حيث عائد الأقتصادي البحت .

وفي ظل الثوره العلميه والتقنيه الهائله التي تمتد الي شتي جوانب الحياه وتصوغ تصور الناس للمستقبل لابد من تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري لترقيه قدراته علي استيعاب حقائق الحياه المعاصره وتطويرها بما يتفق مع الرقي الإنساني وتحدياته المتجدده .

في زمن ثوره الإتصالات التي حولت العالم الي كره إلكترونيه صغيره تأكلت فيها الحدود والحواجز ، وفي ظل الثوره التكنولوجيه العالميه الحديثه تأتي قضية " تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري " علي قمة الإهتمامات الوطنيه لإحداث وفاق كامل وتناسق محكم - قدر المستطاع - بين زاوية ونسبة التطور الهائل الحادث حالياً وبين معدل إمكانيات وقدرات الفرد في ظل ظروف إنتاجيه تتحكم فيها تكنولوجيات التسيير الذاتي للآلات والمعدات من خلال عقول إلكترونيه مذهله وروبطات عملاقه ومتطوره .

إن التقدم الإقتصادي هو نتيجة لزياده إنتاجيه الفرد كماً وكيفاً ، وإنتاجيه الفرد هي النتاج الطبيعي لقدراته ومهاراته . ومن ثم يكون "تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري " هو العنصر الحاكم لتحقيق التقدم الإقتصادي وتحديد موقف الدوله ومكانتها الإنتاجيه علي الخريطه العالميه وقد انتقل الأهتمام المتزايد بالموارد البشري من الحكومات الي منظمات الأعمال المختلفه كبيرها وصغيرها ، حيث تبينت الإدارة النابهة والساعيه الي تحقيق التفوق والتميز في الأسواق والأرباح الي أن العنصر الحاسم لذلك هو وجود أفراد مدربين ذوي كفاءه ومقدره ورغبه ، وأنه مهما توافرت إمكانيات العمل والإنتاج الماديه فإن الأفراد هم القادرون علي إنجاحها وحسن استغلالها .

ومن ثم تحول الأهتمام التقليدي " بإدارة الأفراد " التي كانت تهتم في الأساس بالأمور الإجرائية في تسبير شئون العاملين إلى مفهوم متطور يتسع ليشمل " المورد البشري " ويهتم بالجانب السلوكي والإداري في تعظيم الإفاده من طاقات البشر ووضعها في الإطار التنظيمي المناسب . ولهذا ظهرت في السنوات الأخيرة كتابات تستبدل تعبير : إدارة الأفراد " بتعبير أدق وأشمل وأكثر تعبيراً عن المحتوي الحقيقي لإهتمامات الإدارة المعاصره وهو " إدارة الموارد البشرية " .

إننا في إتحاد الصناعات المصري نستشعر ونؤمن بحتمية وألوية المبادره بتشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري في مصر وسرعة إدخال ما يتناسب من تغييرات جذريه في عمليات إعداده وتخطيطه وقدم تصورنا في هذا من خلال تلك الدراسه .

أولاً : أهمية الموارد البشرية

تسعي إدارة أي منظمه أعمال الي تحقيق أهداف تتمثل في إنتاج سلع وخدمات لتباع في الأسواق الي المستهلكين بأسعار مناسبه يتحقق عنها فائض (ربح) ، بذلك تتمكن الإدارة من استمرار الحصول علي الموارد اللازمه للإستمرار في العمل .

ولكي تحقق إدارة المنظمه ما تريد ينبغي لها أن تحصل علي الموارد البشرية القادره المؤهله ، وأن تضعها في مجالات الإستخدام المخططه لتعمل حسب التعليمات والنظم المحدده ، وبالتالي تنتج الأنواع المطلوبه بالكميات والجوده المطلوبه .

وإذا لم تكن الموارد البشرية مؤهله تأهيلاً جيداً لمجالات عملها تتحقق نتائج مخالفه تماماً لما تريده الإدارة حيث تجد الظواهر السلبيه التاليه :

- إنتاج مخالف للمواصفات .
 - إنتاج أقل كميته .
 - إنتاج أعلي تكلفه .
 - أنتاج في وقت غير مناسب .
 - إسراف وفاقد في إستخدام الموارد .
- ومن ثم قدرة تسويقيه أقل للمنظمه ، وعائد أقل وتضاؤل وتدني في القدره علي الإستمرار .
- تلك هي خطورة وأهميه الموارد البشرية.ومن هنا تأتي أهميه الأنشطة التاليه المتعلقه بالموارد البشرية:

- تخطيط الموارد البشرية .
- إعداد وتأهيل الموارد البشرية .
- تدريب ورفع كفاءة الموارد البشرية لعمليه مستمره ومنتظمه .

- التقييم المستمر لأداء الموارد البشرية .
 - تنمية الموارد البشرية الشاملة علي مستوي المؤسسه .
 - تقديم الأجور والرواتب المناسبه للموارد البشرية .
 - الرعايه الإجتماعيه والنفسيه للموارد البشرية .
 - الاستثمار التخصصي للموارد البشرية وتوجيهها لما فيه استثمار نجاحاتها وخبراتها.
- وإذا كنا نؤكد علي أهمية البشر كعنصر حاكم لإحداث التنميه والتقدم فإن ذلك من منطلق أنه أهم الموارد المتاحة . ولا نعني بذلك مقارنته أو مساواته بالموارد الأخرى مثل الأرض والمال والموارد الطبيعيه .. بل نعتبره المورد المبدع المتجدد الذي لا تنضب طاقاته إذا ما أحسن تشكيل وتعظيم قدراته ومهاراته .. إنه الإنسان صانع التحول لكافة الموارد الأخرى . وليس ذلك فحسب .. ولكننا ننظر إلي الإنسان أيضاً علي أنه أهم عناصر الإستثمار . ولا تعني بذلك مقارنته بمعدات وآلات الإنتاج إذ أن ذلك المفهوم يحول البشر ويجردهم من صفتهم الإنسانيه . ولكن الغرض هو التأكيد علي أن الإستثمار في البشر ليس استهلاكياً ... بل استثمار عائده مؤكد ويفوق عوائد الإستثمار المادي علي المدى البعيد .

ثانياً : أسباب ودوافع تزايد الأهتمام بإدارة الموارد البشرية وتشكيل قدراتها ومهاراتها .

- شهد العالم ومصر خلال العقدين الأخيرين من القرن العشرين تغيرات وتحولات غير مسبوقه النظير أدت الي تزايد الأهتمام بتشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري للأسباب الآتية :
- كبر حجم المنشآت .
 - تطور أساليب الإنتاج وتعقدها .
 - شدة المنافسه .
 - إرتفاع تكلفه العمل .
 - تغير طبيعة وتركيب القوي العامله .
 - إرتفاع المستوي الثقافي العام في المجتمع .
 - إرتفاع مستوي تطلعات العاملين .
 - قوة الحركه النقابيه .
 - تزايد الإتجاه نحو الديمقراطيه السياسيه .
- وكل ذلك يؤدي الي تعقد مشاكل وأساليب إدارة الموارد البشرية والأهتمام بتشكيل قدراتها ومهاراتها من خلال تنمية معرفيه متعاظمه لتحقيق فاعليه أدائها .

ثالثاً : العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية وتشكيل قدراتها ومهاراتها .

أ - عوامل داخلية .

- فلسفة الإدارة العليا بمنظمات الأعمال .
- الوضع التنظيمي للإدارة .
- كفاءة المسؤولين عن الإدارة .
- الإمكانيات المتوفرة للإدارة .
- الصلاحيات المتاحة للإدارة .
- تركيب القوة العاملة .

ب - عوامل خارجية .

- التشريع (نظام العمل والعمال)
- تأثير درجة التطور الصناعي .
- تأثير درجة التطور التكنولوجي .
- وعي المجتمع بأهمية الإدارة .

تأثير الوعي العام بأهمية الإدارة :

- درجة الوعي العام بالإدارة كمهنة متميزة تحتاج إلى إعداد وتدريب .
- درجة الوعي بتشابك وتداخل مسؤوليات المدير .
- مدى تأثير الإدارة الحكومية التقليديه علي الإدارة في منظمات الأعمال .
- تأثير التعليم الإداري الجامعي علي السلوك العام لخريجي الجامعات .
- مدى تقبل الوظيفة الإدارية وشاغلها من الناحية الإجتماعية .
- درجة الإيمان بجدوي التخطيط المسبق والبرمجة قبل التنفيذ .
- درجة إنتشار الوعي بأساليب الإدارة الحديثه ومتطلباتها .
- درجة الإيمان بمسؤوليات الإدارة ووظيفتها الإجتماعية .

تأثير التطور التكنولوجي :

- مدى استخدام الآليه في العمليات الإنتاجية .
- مدى التعقيد في العمليات الإنتاجية .
- نوعية نظم الرقابه والتحكم المستخدمه في العمليات الإنتاجية .
- مدى سهولة وحجم المعلومات وسرعة تداولها في العمليات الإنتاجية .
- درجة استخدام الحاسبات الإلكترونية في أعمال التخطيط والمتابعه .

- درجة الأتصال المباشر (أو غير المباشر) بمحيط الأعمال الخارجي (محلي أو دولي) .
- إمكانيات التطوير الذاتي للعمليات الإنتاجيه .
- درجة الإعتماده في العمليات الإنتاجيه علي مصادر أجنبيه للخبره التكنولوجيه .
- مدى إدماج الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات في نسيج العمل الإداري .
- مدى تكامل وأستيعاب تكنولوجيا الحاسب والاتصالات والألكترونيات في العمل الإداري .

تأثير التطور الصناعي :

- أهمية التخطيط متوسط وطويل المدى .
- أهمية ترتيب وتوفير مستلزمات الإنتاج مقدماً .
- حتمية إنتظام الإنتاج وفقاً لمخطط سابق .
- حتمية الإنتظام والإستقرار في القوي العامله .
- أهمية تنسيق العلاقه بين العامل الإنساني والآله .
- أهمية توفير ظروف العمل الماديه المناسبه للعامل الإنساني .
- تأثير المستوي الآلي والتكنولوجي علي كفاءه الإنسان والعكس .
- تطوير نظم الرواتب والحوافز في الواقع الصناعي .
- أهمية الإعداد والتدريب وإعادة التدريب .
- مدى وضوح أهمية الجوده الشامله كمفهوم عام وشامل للمنشأه وعناصرها جميعاً .
- مدى إدراك قيمة البحوث والتطوير كأساس في خلق الميزات التنافسيه في الأسواق .

رابعاً : أهمية وأهداف تشكيل قدرات ومهارات مديري أعمال المنظمات .

عند دراسة تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري يجب البدء بدراسة تشكيل قدرات ومهارات مديري أعمال المنظمات فالمدبر هو الذي يحدد الأهداف ، ويستكشف الحاضر ليحدد أين يقف ، ويتنبأ بالأهداف المستقبليه للفترات القادمه . وإدارة المنظمه هي التي تحدد الخطوات الواجب اتخاذها للإنتقال بالعمل من الحاضر الي المستقبل .المدبر هو المسئول عن التخطيط والإعداد للعمل (التنظيم) وتوجيه القوه الخلاقه للناس في اتجاه أهداف الشركه .. إنه يخطط وينظم ويدفع ويوجه ويراقب ، ويضيف إلي ذلك بعد النظر والنظام والعنايه وتجميع الجهود وتحقيق الفاعليه للجهود التي يقدمها الآخرون . إن اهتمامات المدير المعاصر يجب أن تمتد الي ابعد من مكان عمله .. الي الموردين والعلاء والمساهمين .. الي المجتمع بأسره .. حيث يجب أن يرتبط عمله إيجابياً بأحتياجات وآمال ومشاعر كل هؤلاء الناس الذين تتعايش شركته معهم كصديق وجار ومواطن .

المدير هو في الحقيقة أهم عناصر عملية تنمية رأس المال البشري ، فهو الأقرب الي ملاحظة السلوك الفعلي والأقدر علي كشف إمكانيات الفرد ومشكلاته ، وبالتالي فهو أقدر علي تحديد احتياجاته التدريبية .

المدير هو المسئول عما يلي :

أ - اختبار الفرد وإسناد العمل الملائم له (الخطوة الأولى الصحيحة في تنمية الفرد) .
ب - متابعة الأداء الفعلي وتقييم مستواه وبالتالي إعطاء التوجيه والمساعدة اللازمه للتغلب علي مشكلات الأداء .

ج - الكشف عن الأحتياجات التدريبية للفرد (المجالات التي يحتاج فيها الي مساعدة خارجية لتحسين أدائه أو تطوير سلوكه) .

د - التدريب أثناء العمل ، وإعطاء القدوة للفرد في الأداء ونمط السلوك المفترض أن يلتزم به .

هـ - استخدام نظم الثواب والعقاب لتوجيه السلوك الفعلي في الإتجاهات السليمه .

لهذا يجب تشكيل قدرات ومهارات الإدارة العليا بمنظمات الأعمال لتحقيق لها ما يلي :

١ - القدره علي خلق المناخ التنظيمي الملائم .

٢ - القدره علي استخدام أساليب متطورة في اختبار الأفراد وتأهيلهم وإسناد الأعمال لهم وإتاحة كل الإمكانيات الماديه والتنظيميه التي تسمح لهم بالعمل والأداء المتميز والعمل علي خلق روح ومشاعر المشاركة .

٣ - الشمول والتكامل في توجهاتها وأهتماماتها ونظرتها للأمور والمشاكل .

٤ - الأتجاه نحو مزيد من اللامركزية وديمقراطية الإدارة .

٥ - النظر الي التنظيم علي أنه كيان حي يتطور ويتفاعل مع البيئه المحيطه .

٦ - تستطيع تبني منطق القيادة بمعناها الشامل حيث تشجع وتوجه وترشد وتساعد وتقيم وتحسن وتطور .. قيادة تقوم علي التفاهم المشترك مع العملاء والعاملين وأعتبار الجميع شركاء في النجاح .

٧ - تؤمن بأهمية العلاقات الإنسانيه مع كل الأطراف العامله معها (عاملين - مستهلكين - موردين) وتعمل علي فهم توجهياتهم وخلفياتهم وتحاول أن تصل إلي التأثير في هذه المكونات السلوكيه للناس .

٨ - تؤمن بالعمل الجماعي وأهميته .

٩ - تعمل علي التحرر من القواعد والنظم والإجراءات الجامده .

١٠ - القدره علي ملاحظة الأداء ومتابعة المؤشرات وتحليل الظواهر ومعايشة المتغيرات وتركيز الأهتمام علي المجالات الواعده .

- ١١- تؤمن بأهمية تحقيق متطلبات ورغبات وتوقعات المستهلكين (داخليين وخارجيين).
- ١٢- تعطي اهتماماً كبيراً للتعلم والتدريب والتوجيه والإرشاد باعتبارها الأساليب الرئيسية لتكوين المهارات والقدرات .
- ١٣- التوجه نحو العالميه .
- ١٤- تؤمن بالتطوير التكنولوجي .

خامساً : التعليم وأهمته في تشكيل قدرات ومهارات رأس المال الشري .

لكل بيئه مشاكلها ، وبيئه المجتمع المصري كمجتمع نامي هي بإجماع آراء وتوصيات الخبراء من أحفل البيئات بالمشاكل والمعوقات والتحديات الخطيره ، ومن هنا فإن قضية التعليم بالنسبه لمثل هذه البيئه هي قضيه لها وزنها ولها خطرهما الي أبعد حد .. بحكم مالها من إنعكاسات مباشره وغير مباشره علي رأس المال البشري الذي هو الهدف الأصيل من وراء كل تنميه . والحق أن التعليم المناسب هو أساس تشكيل قدرات ومهارات الإنسان المصري وهو الذي سيجعل في مقدوره أن يلعب دوراً فعالاً في إحداث التنميه .

ولقد تزايد الأهتمام بالتعليم في مصر في السنوات الأخيره ، كما تزايد النقد الموجه لفلسفته وسياسته ونظامه ومناهجه ، فعقدت المؤتمرات والندوات التي تناقش قضايا التعليم ومشكلاته . وكانت النتيجة التي لم يختلف عليها أحد في جميع هذه الندوات والمؤتمرات هي أن التعليم في مصر قد تخلف كثيراً عن الأستجابه للإحتياجات المتزايدة للمجتمع المصري المعاصر وعن نظام القيم الذي يحكم سلوكيات أبنائه ويحافظ علي خصوصيات ثقافته وحضارته ، وأنه يعاني من غلبة الكم علي الكيف ومن عجز فادح في مواجهة المتغيرات المتسارعه ومن قصور شديد في إعداد الأجيال الجديده الأكثر قدره علي مواجهة الحياه الحديثه وإستيعاب علوم المستقبل .

وهنا بري اتحاد الصناعات أننا بحاجة الي مراجعة أنظمة التعليم في مصر ، ونعرض هنا بإيجاز نتائج دراسات الإتحاد في هذا المجال الحيوي الهام .

أ - التصور العام للتعليم :

- ١ - التعليم هو ركيزة التقدم ، والشرط الأساسي لملاحقة كل تطور ، والعنصر الحاكم لقدرة المجتمع علي مواجهة تحديات العصر .
- ٢ - تغيير وتطوير التعليم لا يتم بإرادة فرد ، وإنما يجب أن يتم من خلال قناعة الأمة وبمشاركة كل القوي القادره في هذا الشأن حتي يكون تعبيراً عن آمال الأمة ومتطلبات العصر .
- ٣ - التعليم الجيد هو أساس الحريه والديمقراطيه والسلام مع النفس ومع البيئه والسلام الإجتماعي .

- ٤ - التعليم هو اساس التقدم الإقتصادي ، لأن إنتاجية الإنسان الفرد هي نتيجة منطقيه للرعايه المتكامله التي تقدم له في الطفوله والشباب وقبل العمل وأثناءه .
- ٥ - التعليم ليس خدمات وإنما هو عملية ترقيه للقوي والطاقات البشره التي هي أغلي أنواع الإستثمارات التي بتوقف عليها أمن الوطن .
- ٦ - يجب الإهتمام بلغتنا القوميه ويجب أن يتعود الأطفال علي التفكير والتعبير بلغه سليمه ، وفي الوقت ذاته يجب الأهتمام بتعليم اللغات الأجنبيه لتنمية وتعظيم قدراتهم في معرفة ما يدور في العالم من حولهم والإستفاده الفاعله من التقدم والتطور الحادث في العالم الخارجي .
- ٧ - مظاهر التطرف والعنف والإدمان والسلبيه واللامبالاه كلها نتائج منطقيه لتعليم سيء في شكله ومضمونه .
- ٨ - يجب أن يسمح بالإنتقال في يسر وسهوله من نوع معين للتعليم الي نوع آخر يجده المتعلم أكثر ملائمه لقدراته لتحقيق الفائده المرجوه من التعليم وحتى لا يشعر المتعلم أنه قد نفي الي نوع معين من التعليم وأن هذا قدره الذي لا يستطيع الفكاه منه .
- ٩ - يجب الأهتمام بالتربيه الدينيه ، مع التركيز علي جوهر الدين الحقيقي من المبادي ، والقيم العليا والعمل علي ترجمتها الي ممارسات عمليه وسلوكيه .
- ١٠ - يجب أن يسلمح التعليم الإنسان الفرد بالخبرات والمهارات التي تعطيه القدره علي أن يخوض سوق الأنتاج بنفسه ، وأن يهييء فرصه عمل لنفسه .. بل ولغيره ، وأن يكون قادراً علي الإنتقال بسهوله ويسر من عمل إلي آخر ومن خط إنتاج الي آخر .
- ١١ - يجب أن يهييء التعليم الفني الفرصه للشباب كي يعمل حيث يتعلم ، ويتعلم حيث يعمل ، وأن تكون المهاره في العمل هي المعيار الأساسي للخريجين منه .
- ١٢ - يجب العنايه بالأطفال الموهوبين ، والشبان المتفوقين لتنمية قدراتهم المتميزه وإمكانياتهم العاليه وحمايتهم علي اعتبار أن هذه قيمه إنسانيه وثروه قوميه .
- ١٣ - ينبغي التوسع في التعليم الجامعي ورفع مستواه ، مع ضرورة الفصل بين الحصول علي الشهاده العلميه التي هي حق لكل مواطن وبين الحصول علي الوظيفه التي هي واجب كل مواطن .
- ١٤ - وضع نظام " التفرغ الكامل لأعضاء هيئه التدريس " بالجامعه بحيث يكون لدي الأستاذ الفرصه الكامله للبحث والإبتكار ، وتوثيق علاقته بالطلاب . وهذا يتطلب تمكينهم من أداء رسالتهم في جو علمي سليم ، ومنحهم المرتبات المجزيه التي تعوضهم عن الأعمال الإضافيه خارج الجامعه والتي تستقطب حالياً أغلب جهودهم وأوقاتهم .

١٥ - الأمية في عصرنا هذا وصمة عار يجب أن نتخلص منها بأسرع ما يمكن ، ويجب أن تتضافر جهود المخلصين في مصر للعمل علي مواجهتها بأساليب فاعله لتقليل نسبتها والقضاء عليها في أقرب وقت ممكن .

ب - الإلزام والتمويل والأنسه :

١ - إن مرحلة رياض الأطفال (من ٤ - ٦ سنوات) هي فترة حرجه وحساسه في حياة الطفل ، فيها تتكون سمات شخصيته الأساسية ، وتوضع بذور قدراته المستقبلية . وقد آن الآوان كي تنضم هذه المرحلة الي مرحله التعليم الإلزامي (الأبتدائي والإعدادي) تحت إشراف الدوله .

٢ - لابد من إعادة النظر في المباني المدرسيه التي أصبح الكثير منها أقرب إلي أماكن الإيواء وغير صالحه للحياه الإنسانيه فضلاً عن الحياه التربويه .

٣ - يجب توفير الإستثمارات اللازمه للتعليم ، لأنه مهما حسنت النوايا ومهما كنا مدركين لأهمية التعليم ، إذا لم يكن لدينا الإستثمارات الكافيه له فأن كل ما سبق يصبح من باب الأمنيات التي لاقيمة لها خاصه مع الحاله المتدهوره التي وصلت إليها شئون التعليم .

ج - ملاحح الساسه الخاصه بالمعلمين :

١ - لابد من الإعراف بأن المعلم قد تم إهماله طويلاً ، ولقد تظاهر المجتمع بأنه يوفي المعلمين أجورهم وهم بدورهم تظاهروا بأنهم يؤدون عملهم ، والتظاهر المتبادل قد حقق كارثه إجتماعيه . ولابد من تعديل هذا الوضع بتحسين حالة المعلمين الماديه وإعطائهم الحافز الأدبي الذي يعيد إليهم ثقتهم وشعورهم بأنهم أصحاب أشرف مهنة .. مهنة الرسل والأنبياء .

٢ - يجب تطوير كليات ومعاهد إعداد المعلمين بحيث تقوم بتنفيذ برامج توفر أرقى إعداد للمعلم يحصل من خلالها علي أحدث التطورات العلميه في العلوم التربويه والنفسيه ، ويتقن علوم تخصصه ، ويكتسب القدره علي التدريس الجيد واستخدام الأساليب الحديثه في التربيه والتعليم ومهارات تطوير المناهج الدراسيه والأنشطه المدرسيه .

د - المناهج الدراسه :

١ - تحويل التعليم من كم من المعلومات تحش به عقول الأطفال والشباب وتشغل كاهلهم وتسرق بسمتهم الي مفهوم مفاير وهو اكتسابهم للمفاهيم والمهارات والقدرات التي تمكنهم من التعامل مع البشر والموارد ومن إدارة المعلومات والأنظمه والتكنولوجيا الحديثه ، ومن استيعاب حقائق الحياه المعاصره وتطويرها بما يخدم قضية التطوير والتنميه .

- ٢ - يجب أن يتحول التعليم من الحفظ والتلقين القائم على التلقي السلبي من الأطفال والشباب الي التعليم الإيجابي الذي يعتبر المتعلمين طرفاً إيجابياً فعالاً في عملية التعليم والتعلم .
- ٣ - لا ينبغي أن يكون التعليم مرتبطاً بمكان هو المدرسه ، أو بفترة زمنية هي فترة التلمذه ، لأن التعليم ينبغي أن يكون مستمراً يجب أن نسلح أطفالنا وشبابنا بالقدره علي التعلم الذاتي فذلك جزء أساسي وجوهري من عملية التعليم الحديثه .
- ٤ - يجب أن يكون المنهج مرناً بحيث يهيئ الطالب من خلال الدراسات المستقبلية كي ينتقل بأسلوب علمي الي عالم المستقبل وإحتمالاته ، والخيارات الممكنه فيه والأستعداد له .
- ٥ - يجب تغيير مفهوم التقويم بحيث يتحول من عملية امتحانات ترهب الطلاب وأولياء أمورهم إلي دليل لتقويم قدرات الطالب ومهاراته وإلي إطار مرجعي يستعين به الطلاب في الدراسه والسيطره علي المحتوي وتحقيق الأهداف .
- هـ - إدماج مناهج تعلم الكبار في الجامعات لإعداد المتخصصين في تعلم الكبار .
- ١ - إن حركة تعليم الكبار لا تنفصل عن حركة الحياه والتقدم والتغير في المجتمع ، فهي حركة فاعله ومتفاعله تؤثر في المجتمع وتتأثر به . ولما كان تقدم أي مجتمع رهين بما يحصل عليه أفراد من تعليم ، فإن تعليم الكبار وتوفير فرص الإستفاده من برامجه أمام جميع أفراد المجتمع شرط أساسي من شروط بقاء المجتمعات واسرارها والحفاظ علي عافيتها الإجتماعيه والإقتصاديه .
- ٢ - إن التغير المتسارع في الأجيال الحضاريه بما يتسم به كل جيل من معطيات وتوجهات معرفيه وتكنولوجيه تختلف في متضمناتها وإيقاعاتها من جيل الي جيل تجعل من برامج تعليم الكبار بما تتيحه من فرص التعليم والتأهيل والتدريب وإعادة التدريب ضرورة اقتصاديه وإجتماعيه لإنماء المجتمع وزيادة تماسكه ، وضرورة نفسه للإنسان الفرد لتحقيق توازنه واستقراره النفسي وإعادة تكيفه مع المتغيرات من حوله بتزويده بسبل تعديل وتغيير أدواره الإجتماعيه بتغير مجالات وإيقاع الحياه من حوله .
- ٣ - إن الإنسان بإعتباره صانع التنميه وجاني ثمارها هو مركز وبؤرة اهتمام أي جهد تربوي ، وإذا كان القرن العشرين هو قرن التقدم المعرفي والتكنولوجي فإن القرن الحادي والعشرين سوف يكون القرن الذي يجني فيه الإنسان ثمار هذا التقدم بمعنى أنه سيصير عصر تقديم الخدمات بمختلف أنواعها إلي الإنسان .
- ولا شك أن تعليم الكبار بما يتوافر له من مرونة وشمول سوف يكون علي رأس هذه الخدمات .

٤ - إن التنوع في أنماط التعليم الجامعي وتهاوي الحدود الفاصلة بين الجامعة والمجتمع يحتم أن تقسم أهداف مناهج تعليم الكبار بالتنوع والمرونة ، والقابلية للتغيير والتبديل لما يفرضه المجتمع من مطالب وما يطرحه من احتياجات متغيرة متنوعه آتية ومؤجلة .

٥ - إن التقدم المذهل في تكنولوجيا الإتصال الذي جعل العالم قرية صغيرة ، وجعل الإنسان المصري متصل بالعالم شرقه وغربه يفرض علي أهداف ومناهج تعليم الكبار في الجامعات أن يتوجه قدر مناسب منها الي تدعيم البناء القيمي لدي الإنسان المصري .

٦ - إن تنوع مفاهيم ومجالات تعليم الكبار بما يفرض ذلك من تنوع وتعدد القوي البشرية العامله فيه ، يؤكد أن هناك قاسماً مشتركاً يجمع بينهم علي اختلاف انتماءاتهم الفكرية والمهنية وعلي الأهداف والمناهج أن تراعي ذلك .

مسيرات إدماج مناهج تعلم الكبار في الجامعات .

١ - علي الرغم من أهمية تعليم الكبار ووجود بعض المؤسسات التي تؤدي خدمات وبرامج للكبار فإننا نفتقد القيادات والاطر المتخصصة في تخطيط وتنظيم وإدارة البرامج والمشروعات فضلاً عن إجراء البحوث والدراسات العلمية في هذا المجال . ولعل الجامعات بحكم وظيفتها في إعداد القوي البشرية والمتخصصه في البحث العلمي وخدمة المجتمع هي المؤهل للقيام بهذا الدور التخصصي والعلمي .

٢ - إن مصر تعاني بنسبة مرتفعه من السكان من الأميه - أيا يكن تعريفها - والتي تؤثر تأثيراً سلبياً علي حركة التنمية بالبلاد ، ونحن في حاجه ماسه الي النظر الي هذه القضية نظره علميه بإعتبارها مجالاً رئيسياً من مجالات تعليم الكبار في مصر . ولا شك أن الجامعات المصريه بما توفره من كوادر علميه متخصصه تستطيع أن تسهم إسهاماً فعالاً في هذا المجال .

٣ - إن مصر تشهد في المرحله الأخيره تحولات إقتصادية وإجتماعيه عميقه سوف يكون لها أثرها علي المدى القريب والبعيد علي حركة التنمية فيها . وإنطلاقاً من دور تعليم الكبار في تحقيق التنمية ومن دور الجامعة في تنمية المجتمع فإن الجامعات المصريه مطالبه بأن تدمج مناهج تعليم الكبار ضمن برامجها الدراسية من أجل تحقيق التنمية المتواصله في مصر بشكل علمي ومدروس .

أهداف برامج تعلم الكبار في الجامعات

١ - تطوير دور الجامعات المصريه بحيث تكون أكثر إسهاماً وارتباطاً بتجربة التنمية في المجتمع وذلك من خلال اضطلاعها بمهام طال إهمالها دون مبرر وهي إعداد المتخصصين للعمل في مجالات تعليم الكبار والتعليم المستمر .

- ٢ - الإسهام في تطوير المعرفة الإنسانية من خلال إعداد الباحثين القادرين علي التأهيل والإضافه في تعليم الكبار .
- ٣ - المشاركة الإيجابية والفعاله والعلميه من قبل الجامعات في حركة تعليم الكبار في مصر ، ويخاصه في مجال محو الأميه . ولن تتحقق هذه المشاركة إلا إذا توافرت لدي الجامعات كواردها المتخصصة في هذا الميدان والذين يتم إعدادهم في برامج جامعیه متقدمه .
- ٤ - تقديم المشوره الفنيه لمختلف مؤسسات المجتمع العامله في ميدان تعليم الكبار أو الميادين المتصله به .

سادساً : أهمية التدريب وارتباطه بالتعليم .

لا تتحقق الفاعليه المرجوه من التعليم إلا إذا إلتحم بالتدريب المناسب . وهنا نجد ضرورة بل حتمية اقتران المنهج التعليمي الأنسب بالبرنامج التدريبي الأنسب ، ومن ثم فإن كل ما يجب أن يراعي اعتباره من مستجدات ومتغيرات في قطاع التعليم يجب مراعاته أيضاً في قطاع التدريب بحكم أن التدريب ليس هدفه مجرد زيادة الطاقه التطبيقيه لدي الفرد بل مقصود به سداد كل نقص أو قصور يمكن أن ينطوي عليه البرنامج الدراسي بهدف تقوية هذه الدراسه التي تكون علي مستوي التخصص عادة بمزيد من الأبعاد التي ترفع وتعمق من مستوي المهارات والقدرات وفتح الباب أمام نزاعات الإستحداث والإبتكار بغير توقف .

وللتدريب أهميه كسره في تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري من خلال مايلي :

- أ - تصويب أو تعديل أو تطوير مجمل معارف ومعلومات الفرد عن العمل وأساليبه ومتطلباته .
- ب - تصويب أو تعديل أو تطوير مجمل مهارات وقدرات الفرد وأسلوب أداء العمل .
- ج - تصويب أو تعديل أو تطوير مجمل التركيب السلوكي للفرد بالتعامل مع دوافعه واتجاهاته ومعتقداته وإدراكه للعمل وظروفه ومجتمع العمل من زملاء ورؤساء ومرؤسين .
- إن التدريب هو أحد الأساليب النهامه في محاوله تنمية الموارد البشريه . ولذا فإن وجود سياسات واضحه للتدريب يعتبر شرطاً أساسياً لإمكان استخدامه كعنصر مهم في استراتيجيه تنمية الموارد البشريه بأي منشأه .

ولابد لتلك السياسات من معالجة القضايا التاليه :

- من الذين يستفيدون بالتدريب ؟ وكيف يتم تحديدهم ؟
 ١ قضية تحديد الإحتياجات التدريبيه [

- كيف ومتى يتم التدريب وما هو محتوى العملية التدريبية وأساس اختيارها وتجميعها ؟
[قضية تصميم العملية التدريبية]
- كم ينفق علي التدريب وماهي أسس تحديد الموازنات المخصصة للتدريب ؟ ، وكيف يمكن قياس العائد من هذا الإنفاق علي التدريب ؟
[قضية اقتصاديات التدريب]
- من الذي يتولي التدريب وما هي الشروط الواجب توافرها في المدربين ؟ وكيف يمكن إعدادهم وتدريبهم ؟
[قضية إعداد المدربين]
- كيف يمكن قياس النتائج المترتبة علي التدريب من حيث تحسن الأداء أو ارتفاع الإنتاجية أو تعديل سلوك العمل ؟
[قضية تقييم التدريب]
- كما يجب ضمان وتوكيد فعالية التدريب بتوفير واستخدام الآليات التي تحقق ارتباط التدريب بحاجه فعلية لدي الفرد ، واقتناع الفرد بجدوي التدريب .

وبوصي الإتحاد في مجال التدريب أيضاً بما يلي :-

- تخطيط التدريب علي انه صنو التعليم ومكمل له ومحرك لديناميكيته .
- وجوب ربط التوجيه والتدريب ربطاً عضوياً بصلب العملية التعليمية ذاتها حتي نظمثن الي عدم طغيان الجانب الإستاتيكي التقليدي علي الجانب الديناميكي عن طريق التدريب بمختلف مسمياته ومستوياته .
- الخلق المستمر والمتوازن لمجموعات مهنيه جديده وتخصصات مستحدثه في سوق التوظيف والإستخدام .
- مراجعة شامله للتعليم الصناعي واستراتيجيته وأهدافه وخططه ومناهجه .
- مراجعة شامله لأنشطة التدريب المهني واستراتيجيته وأهدافه وخططه ومناهجه .

سابعاً : أهمية المعلومات في تشكيل قدرات ومهارات رأس المال الشري .

إذا كنا نؤكد علي أهمية التعليم باعتباره العنصر الحاكم لتنمية مهارات وقدرات رأس المال البشري ونري إحداث تغييرات وتحولات جذريه في استراتيجيته وفلسفته وأهدافه لإحداث وتحقيق تنمية معرفيه متعاضمه للخريجين لتتوافق قدراتهم ومهاراتهم مع متغيرات التكنولوجيا المتسارعه ، وإذا كنا نؤكد علي حتمية استكمال التعليم المناسب بالتدريب المناسب ، ونركز علي

حتمية وأهمية التدريب ، وإحداث تحولات وتغييرات جذرية أيضاً في استراتيجيته وفلسفته واهدافه فإن ذلك يمكننا من بناء قاعده قويه صلبه راسخه من رأس المال البشري يحقق انطلاقه مستقبليه كبري . ولكننا بحاجة الي تنمية قدرات الحاضر وأسرع وقت ممكن ، ومن هذا المنطلق نؤكد علي التدريب والتدريب المستمر لرأس المال البشري العامل حالياً .

ويستحيل تحقيق ذلك إلا في وجود شبكة معلومات تحقق الهدف الحاضر وتكون نواة صلبه للمستقبل.

لا بد من تأسيس شبكة معلومات عن " معلومات العمل " تحدد بوضوح ودقة كافة البيانات والمعلومات عن رأس المال البشري لإتاحة المعلومات المطلوبه لتخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم الأنشطة المعنيه بتشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري . ومن أهم البيانات التي نراها أساسيه وضروريه ما يلي:

- عدد المنشآت وتوزيعها (جغرافياً - قطاعات نوعيه)
 - عدد العماله ونوعيتها (ذكور / إناث - فنيه / إداريه - قياديه / تنفيذيه الخ)
 - تخصصات ومؤهلات العماله .
 - حجم المنشآت .
 - المستوي الفني للإنتاج (يدوي - نصف آلي - آلي.....الخ)
 - إمكانيات التدريب المتوفره في المنشآت .
 - إمكانيات التدريب المتوفره لدي جهات متخصصه في أغراض التدريب (حكوميه - خاصه) .
 - تقدير الأحتياجات التدريبيه .
- ولأهمية تلك البيانات كركيزه أساسيه يرتكز عليها نشاط تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري وعلي حسب درجة دقتها سوف تتوقف مدي فاعليه التدريب فإن التخطيط لجمع وإعداد وتبويب تلك البيانات وتحديد معايير محدده موحده يجب أن يتم بمعرفة وتحت إشراف خبراء متخصصين ، وقد نحتاج في هذا إلي خبره أجنبيه تساعد في وضع الأسس والأساسيات والمعايير.

ثامناً : التحربه الألمانية في إعداد القوي العامله .

للتعامل مع توجهات العصر ومتغيرات السوق.

خرجت ألمانيا بعد هزيمتها الساحقه في الحرب العالميه الثانيه (في منتصف الأربعينيات) وهي محطمه تماماً خاصه من الناحيه الأقتصاديه (بعد تقسيمها الي ألمانيتين) .. فقد حطم سلاح الخلفاء الجوي بعد اشتداد الغارات قبيل نهاية تلك الحرب كل المراكز الهامه المحركه

للصناعات الكبرى لاسيما في حوض نهر الرور ، والتي كانت تمثل بحق عصب الإقتصاد الصناعي المركزي للبلاد في كلا الميدانين العسكري والمدني بلا تفرقه .

وكان من أفدح وأقس الأعباء التي يمكن أن تواجهها حكومة ألمانيه تتولي السلطه في ظل ظروف بالغه الصرامه والسوء ، بالغه التشييط والتفجير أن تبدأ عملها وخططها للتعيمير وإعادة التشييد من درجة أو مرحلة الصفر بلا مبالغه .

والواقع ... كان علي الألمان أن يرسموا ويخططوا لإحياء نهضتهم الصناعي من جديد سياسة جديده تماماً .. علي أن تبدأ من أولي درجات السلم التعليمي والتدريبي حتي قمته حيث مراكز ومستويات التخصص الرفيعة المرتبطه بالإداره العليا .. هذه الإداره التي سيقوم علي أكتافها عبء تحقيق النجاح للإستثمارات الإقتصاديه الجديده في شتي صناعات الإنتاج (للسلع الرأسماليه والإستهلاكيه علي السواء) وما يتطلبه ذلك بداية من مرافق وخدمات متطوره وفق روح العصر الجديده إذ لا تكرر للأنماط القديمه قدر الإمكان .. بل اتجاه وتوجيهات للمستقبل علي طول الخط .

وكانت المشكله شبه المستحيله ، أو المستعصيه بكل المقاييس (أمام أجهزة التخطيط والتنظيم) هي المبادره الي سد الفجوات والثغرات المتمثله في ذلك النقص الشديد في قطاع المهن والحرف الصناعي بعد أن جني عليها الإسراف البالغ في سياسة التجنيد إبان تلك الحرب المسعوره .

لقد كان ثمة عجز رهيب في سائر المهن الهندسيه الحاكمه وكذا الحرف الأساسيه من نجاره وسباكه وحداده وخراطه وكهرباء ونسيج وتشبيد وتجهيز الخ .

والواقع .. كان الوضع يتطلب قبل البدئ في تحريك دولاب النشاط والإنتاج ، البدء بلا تلكؤ أو تردد في إرساء القواعد الأساسيه للمعاهد والمراكز التعليميه والتدريبيه اللازمه .. لزوم الحياه .. لتخريج كوادر العمال المطلوبه علي اسس ومناهج جديده تماماً بحيث يمكن أن تتلائم وتتعامل مع خصائص وسمات المستجدات والتوجهات التي كشفت عنها الظروف الجديده ، خاصه ما لحق منها بفتون الكنولوجيا .. تنظيراً وتأصيلاً وتطبيقاً في شتي مجالات الحياه ، والتي غدت تحكمها الحاسبات الآليه وبرامجها المعقده والمتطوره .

إن مغزي ذلك ومزده هو ضرورة أن يلحق التغيير الجذري البرامج التعليميه والبرامج التدريبيه علي حد سواء وأن تركز مناهج وبرامج جديده تماماً لفلسفه واستراتيجيه التوجيه المهني نظراً لخطورة وأهميه دوره في تصحيح وتعزيز التخصصات والمهارات اللازمه للتنميه من ناحيه ثم للإنتاجيه من ناحيه ثانيه . وبهذا يتكامل جانباً الصوره ويتعادلا علي النحو الذي يؤكد فاعليتهما معاً .

ولو أننا ركزنا نسبياً على الهدف الضمني أو الظاهر لكل هذه السياسات التأسيسية التي حكمت وتحكم بعث ألمانيا صناعياً وإنعاشياً من جديد لوجدنا أن الهدف الديناميكي والحيوي معاً يتجسد في الإلتزام بالأعتبارات المهمة التالية :

- ضرورة مراعاة ومتابعة وتقييم نسب ومعدلات التدرج في مستويات المهارات (فضلاً عن خبرات " النوهاو " Know - How) المكتسبة في المراحل العليا عادة .
- ضرورة توفير وإعداد مفهوم الورشة (Workshop) التي تستطيع مسايرة احتياجات وأهداف التدريب المهني المتقدم (على أساس خبرات " النوهاو " Know - How بالذات) .
- ضرورة الربط العضوي المحكم في عمليات التلقين تعليمياً وتوجيهياً وتدريباً ، بين الذهن واليد في وحده منطقيه متناسقه ومتناميه تحكها جداول زمنية للأداء الأمثل ، وللأسلوب الأكثر فاعليه وجدوي في حل ما قد يوجد من مشكلات أو مواجهة أية صعوبات .
- ضرورة ربط الإختبارات الدوريه التي تجري للدارسين والمتلقين للتدريب بطابع الإبداع والجده لا طابع النمطيه أو التقليديه . وهذا الأعتبار الحيوي هو وحده الذي يضمن استمرارية تطوير " الورشه " في البرامج التدريبيه من ناحيه والأجهزه والمعدات من ناحيه آخري . وبغير هذا لا تعتبر أنها " ورشة " في المفهوم الألماني المعاصر لثقافة التدريب المهني . ويضاف الي هذه اعتبار آخر غاية في الأهميه بدونه لا تكتمل دوره التعليميه التدريبيه بصوره متجدده أو متطوره .. وهو العناية بطاقم المعلمين والأسطوات ، وملقني برامج التدريب الحديث .. الذين اهتمت ألمانيا بإعدادهم وتوفيرهم في معاهد خاصه (عاليه ومتوسطه) لتخريج رجال الإدارة الوسطي أيضاً في المصانع والشركات والورش .
- ضرورة التسليم بمبدأ أن الإنسان هو وحدة صانع التكنولوجيا ، ومن هنا فإن هذا الإنسان هو بالتالي مطور الفكر التطبيقي التكنولوجي طبقاً لإحتياجات بيئيه ولحتميات عصره . ومن هنا غدت التكنولوجيات أسراراً تتسابق الدول المتقدمه للإحتفاظ بها . وتأسيساً على هذا المفهوم (الذي غدا أشبه بالبديهيات) صار السباق محموماً بين الدول لتخليق البيئه التكنولوجيه الأنسب بكل وسيله ممكنه ابتداء من " الورشه التعليميه " بأعتبار أنها مرحله التأسيس الأوليه لمفهوم كوادر وخبرات " النوهاو " Know - How . ولهذا لم يكن عجباً أن نرى الكبار من خريجي بعض الكليات الأكاديميه يبدأون في " الورش " بالذات (حتي بالنسبه لخريجي الكليات العلميه ذات المعامل والورش) ويتلقون برامج تدريبهم الفني والعلمي التي ستوجههم الي مهن أخرى غير تلك التي تخصصوا فيها بالجامعات ، ثم حولتهم عنها ظروف ومتطلبات المهن الحاكمه والرائجه في سوق الإستخدام .

الخلاصة تنمية قدرات ومهارات رأس المال البشري

تعتبر القوي العامله الدعامة الأساسية للإقتصاد القومي لمصر ولا شك في أن تنظيمها وحسن استخدامها وصل قدراتها ورفع مهاراتها له أكبر الأثر في تعظيم استغلال ثروتها القومية ورفع مستوي معيشه أبنائها.

وتشير تقديرات الخطة الخمسية الثالثه للتنمية الأقتصادية والإجتماعيه (١٩٩٣/٩٢ - ١٩٩٧/٩٦) إلي أن حجم قوة العمل في السنه الأولي من الخطة ١٩٩٣/٩٢ يقدر بحوالي ١٥.٧ مليون عامل مقابل ١٥.٣ مليون في سنه الأساس ٩٢/٩١ (السنه الأخيره من الخطة الثانيه) بزياده تقدر حوالي ٤٨٠ الف عامل . ومن المتوقع أن تصل قوة العمل الي ١٧.٧ مليون عام ١٩٩٧/٩٦ (السنه الأخيره من الخطة الخمسيه الثالثه) بزياده تقدر بحوالي ٢.٤ مليون عامل عن سنه الأساس ١٩٩٢/٩١ .

إن هذا الحجم المتنامي لرأس المال البشري المصري يمكن أن يكون ثروه قوميه كبيره تفتح فرصاً عظيمة للنمو والتطور لقطاع الأعمال وتعظم وتوسع استثماراته وصادراته ، كما يمكن أن تقلص حجم البطاله بمعدلات ملموسه ، مشمره تباعاً إذا ماتم تأهيله وتطوير قدراته ومهاراته من خلال آليات تساعد علي إحداث منجزات ملموسه علي المدى القريب والمتوسط . وكذا تأسيس ركائز ودعائم وأنظمة للمستقبل تتوافق مع مستجدات العصر ومتطلبات والنماذج الجديده لفنون الإنتاج ونظم الإدارة والمعاملات .

ولقد بذلت جهود كبيره في مصر في السنوات الأخيره لتنمية قدرات ومهارات رأس المال البشري .. إلا أنها أمام المتغيرات الحاده المتسارعه لم تحقق بعد نتائج ملموسه تتوافق مع تلك المتغيرات .

إن مصر الآن أصبحت معده أكثر من أي وقت مضى للإنتلاق الأقتصادي وأمامها كثير من الفرص لتحقيق ذلك فقد استطاعت خلال الفتره الماضيه من تدعيم الأستقرار وحل كثير من المشاكل الصعبه ومواجهه المشاكل الجوهريه المعوقه مثل الدبون وضعف البنيه الأساسيه ، كما بدأت في حل مشكله التعليم والإعتراف بأنها القضيه الأساسيه لتنمية المجتمع . وحل هذه المشاكل هو الذي يسمح لنا الآن بالتفكير في الإستثمار البشري خاصة أن العالم الخارجي أصبح ينظر إلينا نظرة جديده لأننا ندعم السلام ولأننا دوله عقلايه تستخدم العقل في اتخاذ القرار للمشاركة علي الساحة الدوليّه وهذا يدعم جهودنا الداخليه .

إن التركيبه البشريه لمصر تعتبر ذات قابليه للتدريب والتأهيل والتنميه بدرجة مرتفعه ، كما أن الطاقات البشريه المصريه عرف عنها انها تنطلق في الأزمات ، وعلينا استثمار تلك الميزات .

وعندما تناقش قضيه "تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري المصري " فلا بد لنا أن نواجه واقع هذه القضيّه ونعترف بأن الآليات المستخدمه لذلك لم تستطع بعد إعداد الشباب المصري من الداخلين سنوياً سوق العمل علي النحو الذي يمكنه فعلاً من ولوج عالم الأعمال والإنتاج بمختلف تشكيلاته وقطاعاته ، باعتبار أن أكثرته تمثل أنماطاً ونماذج تقليديه لا يرتفع الطلب عليها في عالم اليوم . وإن هذا الأمر يجعل

من المستبعد إلي حد كبير أن تقدم أنماط هذه العماله التقليديه لأصحاب الأعمال والصناعات من الطاقات والقدرات ما يمكن أن يعود علي أعمالهم وصناعاتهم بإضافات حقيقيه في عصر تتزايد فيه حدة المنافسة .. عصر التحديات العالميه .

ولقد تدارسنا تلك القضية باستفاضه في اتحاد الصناعات المصريه ونعرض بإيجاز بعض نتائج لتلك الدراسه:

أولاً: ضرورة استحداث آلات فاعله في تشكيل قدرات ومهارات مديري أعمال المنظمات حيث انهم يمثلون العنصر الحاكم الذي يتمتع بالقدره علي تحديد الأهداف والتعامل مع الحاضر والتنبؤ بالأهداف المستقبلية للفترات القادمه . وهم الذين سيحددون الخطوات الواجب اتخاذها للإنتقال بالأدوات والوسائل التي يجب استخدامها للتعامل مع الحاضر وصولاً إلي المستقبل ، وكذا تحقيق الطاقات الخلاقه للأفراد في اتجاه تحقيق الأهداف . والعمل علي استخدام أهم عناصر تنمية رأس المال البشري ، بما لهم من مقدره علي ملاحظه السلوك الفعلي و كشف لإمكانيات الفرد المتزايد ومن ثم القدره علي تحديد احتياجاته التدريبيه .

والامر ليس يخافاً من ان المحور الرئيسي للتنميه البشريه ينحصر مجال العمل فيه علي الافراد بهدف تشكيل قدراتهم ومهاراتهم ليكونوا قادرين علي خلق المناخ التنظيمي الملائم ، واستخدام أساليب متطوره في رفع مستوي اداء الأفراد ، وإتاحة كل الإمكانيات الماديه والتنظيميه التي تسمح لهم بالعمل والأداء المتميز ، والعمل علي خلق روح المشاركه ، والإتجاه نحو مزيد من ديمقراطية الإدارة والعمل الجماعي والإهتمام بالعلاقات الإنسانيه مع كل الأطراف العامله ، والعمل علي التحرر من القواعد والنظم والإجراءات الجامده ، واعطاء قدر كافاً للتعليم والتدريب والتوجيه والإرشاد كأساسيات لتكوين المهارات والقدرات الجماعيه .

ثانياً: التعليم: التعليم المناسب هو أساس تشكيل قدرات ومهارات الإنسان المصري وهو الذي سيجعل في مقدوره أن يلعب دوراً فعالاً في إحداث التنميه البشريه .

١ - التصور العام للتعليم:

يجب ان يتوفر في التعليم المنشود العناصر التاليه والتي تمثل الشروط اللازمه والكافيه لاجداث التغيير المطلوب :-

أ - ان ينظر له باعتباره ركيزه التقدم لمواجهة تحديات العصر ، وأساس الحريه والديمقراطيه والسلامة مع النفس ومع البيئه والسلام الإجتماعي ، وهو اضافه مستمره للقوي والطاقات البشريه .

ب - قيام حركه تغيير وتطوير التعليم من خلال قناعة الأمه وبمشاركه كل القوي القادره حتي

يأتي تعبيراً عن آمال الأمة ومستوفياً لمتطلبات العصر .

ج - يجب أن يكفل امكانيه الإنتقال في يسر وسهوله من نوع معين من التعليم الي نوع آخر ، كما يجب أن يسلمح التعليم الفرد بالخبرات والمهارات التي تعطيه القدره علي أن يخوض خضم الإنتاج، وأن يهيىء فرصة عمل لنفسه . . بل ولغيره ، وأن يكون قادراً علي الإنتقال بسهوله ويسر من عمل الي آخر ومن خط إنتاج الي آخر .

د - يجب أن يهيىء التعليم الفني الفرصه للشباب كي يعمل حيث يتعلم ، ويتعلم بحث يعمل ، وأن تكون المهارة في العمل هي المعيار الأساسي لخريجه .

هـ - يجب العناية بالموهوبين والمتفوقين من الاطفال والشباب والعمل علي تنمية قدراتهم المتميزه .

و - يجب التوسع في التعليم الجامعي ورفع مستواه ، ووضع نظام التفرغ الكامل لأعضاء التدريس لتتوفر لهم الفرصه كامله للبحث والإبتكار وتعويضهم مالياً عن أعمالهم خارج الجامعه .

ز - يجب الإهتمام بالتربيه الدينيه السليمه لغرس المبادئ والقيم العليا ، كما يجب الإهتمام باللغه العربيه كلغه قوميه واللغات الأجنبيه كوسيله لتنمية المعارف والإستفاده الفاعله بما يدور في العالم .

٢ - الإلتزام والتمويل والأنسه :

أ - إن مرحله رياض الأطفال (من ٤ - ٦ سنوات) هي فترة حرجه وحساسه في حياة الطفل ، فيها تتكون سمات شخصيته الأساسية ، وتوضع بذور قدراته المستقبلية . لذا تنضم هذه مرحله الي مرحله التعليم الإلزامي (الإبتدائي والإعدادي) .

ب - يجب إعادة النظر في المباني المدرسيه غير الصالحه للحياه الإنسانيه فضلاً عن الحياه التربويه .

ج - يجب توفير الإستثمارات اللازمه للتعليم .

٣ - المعلمون :

أ - يجب تحسين احوالهم الماديه والأدبيه علي النحو الذي يعيد إليهم ثقتهم وشعورهم بأنهم أصحاب أشرف مهنة .. مهنة الرسل والأنبياء .

ب - يجب تطوير كليات ومعاهد إعداد المعلمين لتنفيذ برامج توفير أرقى إعداد للمعلم .

٤ - المناهج الدراسه :

أ - التحول من الكم الي الكيف لإكساب المفاهيم والقدرات والمهارات للتعامل مع البشر والموارد وإدارة المعلومات والأنظمه والتكنولوجيا الحديثه ، وإستيعاب حقائق الحياه المعاصره وتطويرها بما يخدم قضيه التطوير والتنميه .

- ب - التحول من الحفظ والتلقين القائم علي التلقي السلبي الي التعليم الإيجابي .
- ج - إكساب القدره علي التعليم الذاتي .
- د - تغيير مفهوم وأساليب وآليات التقويم ليتحقق التقويم أهدافه الصحيحه لمعرفة القدرات والمهارات الحقيقيه .
- هـ - إدماج مناهج تعلم الكبار في الجامعات .
- أ - تعتبر الأميه وصمة عار علي جبين الأمة ، ونسبتها عاليه في مصر . وحركة تعليم الكبار لا تنفصل عن حركة الحياه والتقدم والتغير في المجتمع . لذا فإن القضاء علي الأميه وتعليم الكبار وتأهيلهم وتدريبهم ضرورة اقتصاديه وإجتماعيه لإنماء المجتمع ، وضروره نفسه للإنسان لتحقيق توازنه واستقراره النفسي .
- ب - يجب تطوير دور الجامعات المصريه بحيث تكون أكثر إسهاماً وارتباطاً بتجربة التنميه في المجتمع وذلك من خلال إعداد المتخصصين في العمل في مجالات تعليم الكبار .
- ج - يجب الإسهام في تطوير المعرفه الإنسانيه من خلال إعداد الباحثين القادرين علي التأهيل والإضافه في تعليم الكبار ، وتقديم المشوره الفنيه لمختلف مؤسسات المجتمع العامله في ميدان تعليم الكبار أو الميادين المتصله به .

ثالثاً : التدريب : لا تتحقق الفاعليه المرجوه من التعليم إلا إذا التحم بالتدريب المناسب . ويجب اقتران المنهج التعليمي الأنسب بالبرنامج التدريبي الأنسب . وليس الهدف من التدريب زياده الطاقه التطبيقيه لدي الفرد بل مقصود به سداد كل نقص أو قصور يمكن أن ينطوي عليه البرنامج الدراسي بهدف تقوية هذه الدراسه التي تكون علي مستوي التخصص عادةً بمزيد من الأبعاد التي ترفع وتعمق من مستوي المهارات والقدرات ، وفتح الباب امام نزاعات الإستحداث والإبتكار بغير توقف . والتدريب أيضاً هو الذي يعمل علي تصويب أو تعديل أو تطوير مجمل التركيب السلوكي للفرد وهو أحد الأساليب الهامه لتنمية الموارد البشريه .

لذا يجب تأسيس سياسات واضحه وأهداف محدده للتدريب تستطيع معالجه كافة القضايا بما يجب علي

الاسئله التاليه :

- ١ - من الذين يستفيدون بالتدريب ؟ وكيف يتم تحديدهم ؟
[قضية تحديد الإحتياجات التدريبيه] .
- ٢ - كيف ومتي يتم التدريب وما هو محتوى العمليه التدريبيه وأساس اختيارها وتجميعها .
[قضية تصميم العمليه التدريبيه]
- ٣ - كم ينفق علي التدريب ؟ وما هي أسس تحديد الموازنات المخصصه للتدريب ؟ وكيف يمكن قياس العائد

من هذا الإنفاق علي التدريب ؟

أ قضية اقتصاديات التدريب

٤ - من الذي يتولى التدريب وما هي الشروط الواجب توافرها في المدربين ؟ وكيف يمكن إعدادهم وتدريبهم ؟ قضية إعداد المدربين .

علي أن تكون تلك السياسات والأهداف علي المستوي القومي ، وكذا علي مستوي المؤسسة .

ويري المحللون ضرورة الأهتمام بما يلي علي وجه الخصوص :

أ - ضمان وتوكيد فاعلية التدريب بتوفير واستخدام الآليات التي تحقق ارتباط التدريب بحاجه فعليه لدي الفرد ، واقتناع الفرد بجدوي التدريب .

ب - التخطيط للتدريب مع مراعاة أنه صنو التعليم ومكمل له ومحرك لديناميته .

ج - وجوب ربط التوجيه والتدريب ربطاً عضوياً بصلب العمليه التعليميه ذاتها حتي نظمنا الي

عدم طغيان الجانب الإستاتيكي التقليدي علي الجانب الديناميكي عن طريق التدريب بمختلف

مسمياته ومستوياته .

د - يجب الخلق المستمر والمتوازن لمجموعات مهنيه جديده وتخصصات مستحدثه في سوق التوظيف

والأستخدام .

هـ - يجب مراجعة التعليم الصناعي مراجعه شامله تشمل استراتيجيته وأهدافه وخططه ومناهجه .

و - يجب مراجعة التدريب المهني مراجعه شامله تشمل استراتيجيته وأهدافه وخططه ومناهجه .

ز - يجب فتح قنوات جديده أمام بعض التخصصات التقليديه لإعادة تشكيل قدراتهم ومهاراتهم

من خلال تدريب فاعل لكسب مهارات جديده مطلوبه .

ح - يجب الإكثار من عدد أصحاب " الباقات الزرقاء " الذين يمثلون رموز النشاط والإنتاجيه في

المجتمع علي حساب أصحاب " الباقات البيضاء " ممن تكثر في صفوفهم ظاهرة البطاله المقنعه

والتخصصات ذات الطلب القليل أو المحدود .

ط - يجب تشجيع المصانع الكبرى علي تبني فكرة " مدرسة المصنع " .

ي - يجب استحداث خرائط تنظيميه تبعاً ترتبط بأهداف مرحليه متطوره لنماذج الإنتاج حتي

ترتبط هذه المرحله بالحدائث والجده علي الدوام مما يترك انعكساته علي الإنتاجيه كماً وكيفاً في

ظل حقائق العصر .

ك - يجب الإثراء الفاعل والمتواصل لحصيله الخبرات المهنيه التي يتم التدريب عليها شريطه أن

يشترك في عمليه الإثراء هذه بكل أطراف العمليه التدريبيه (بما في ذلك من يتلقون البرامج

التدريبيه وذلك بتشجيعهم علي إبداع الآراء والملاحظات والمقترحات الموضوعيه ما أمكن لقاء

مكافآت وحوافز مغريه) .

ل - يجب تشجيع الأخذ ببدأ " الغرفه المتنافسه " في كل فرع إنتاجي علي حده (وفي ظل ظروف

متمائله) ليتسنى مكافأة المجدين الذين يحققون مبدأ الوفرة الي جانب الإتقان وتقليل معدلات الفاقد قدر الإمكان .

م - يجب تشجيع مبدأ الإبداع ونزعة التجديد والإبتكار لبتسنى خلق دوافع إيجابيه لدي كل من يتلقى التدريب ويكون مؤهلاً مع الوقت للإسهام في تطوير وتحسين واختصار وتصميم ولو جزئيه جديده من جزئيات العمليه الإنتاجيه ، وعلي النحو الذي يؤكد جدواها اقتصادياً واجتماعياً .. بل ونفسياً عند تطبيقها . وفي هذا أيضاً تحسين لظروف العمل .

ن - يجب الربط المحكم بين توجهات التدريب عامة وبين التطورات والمستجدات في النظريات العلميه والأفكار الإقتصاديه والتطبيقات التكنولوجيه حتي تكون فاعليه التجديد والتطوير بعد ذلك في المجال الإنتاجي أكثر بروزاً وأوضح نتائج علي الدوام .

س - يجب عقد لقاءات واجتماعات دوريه مشتركه بين المسؤولين عن قطاع التعليم وكبار المخططين له في الدوله من جانب ، ورجال الأعمال والصناعات مع ممثلي الإتحادات النقابيه من جانب آخر لمناقشة الموضوعات الهامه مثل تطوير المناهج التعليميه ، وأدخال معدات ومرافق حديثه في العمليه التعليميه بمختلف مستوياتها وبث روح جديده فيها وربطها بالتدريب اللاحق بها .

ع - يجب تشجيع نظم توزيع الجوائز والأوسمه الخاصه للفائزين في برامج التدريب وفي عمليه الإبتكار والتصميم .

رابعاً : المعلومات :

يجب تأسيس شبكة معلومات عن " معلومات العمل " تحدد بوضوح دقة كافة البيانات والمعلومات المطلوبه لتخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم الأنشطة المعنيه بتشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري .

