

يمكن القول دون أية مبالغة بأنه واحد من الرجال الذين نجحوا في وضع مصر على خريطة العالم الصناعية. فقد كان الأول الذي يشترى مؤسسة عالمية في قلب أوروبا ويضيف إلى جودة إنتاجها ما يجعلها تغزو العالم بفكر وسواعد أبناء النيل. ومع أنهم في ألمانيا يعززون إنتاجهم جدا ولا يفرطون أبدا في مصانعهم إلا أنه أمام براعته وأسلوبه تنازلوا له عن «بافاريا» ومنحوه وسام الاستحقاق من الطبقة الأولى في سابقة من الصعب أن تتكرر. ولأن البيزنس الأساس له هو «طفايات الحريق» فهو «بشتعل» حيوية ولا «يطفي» حماسه في العمل سوى النجاح... ولا يتوقف أبدا عن التحديث والتطوير ويخصص 7٪ من حجم أعماله للبحوث حتى لا يتخلف عن الركب ويظل في المقدمة مع أن النسبة العالمية لا تزيد على 3٪ فقط. ولأنه يبحث عن الكمال في كل شيء، فمثلته الأعلى في الزكاء ابتسماين، ونايليون في علم الإدارة. ولا ينسى وسط مشاغله وأعماله في مصر والخارج أن يتذوق الشعر والأدب لأنه عاشق للرومانسية وللجمال.. ومثله الأعلى في ذلك هو أمير الشعراء أحمد شوقي لعلم كلماته وتأثيرها في الوجدان.. وفارس السيف والقلم محمود سامي البارودي لاستشعالي عاطفته.. وهو يتمنى لو عاد به الزمان أن يكون فارسا في زمن الفروسية أو ملاحا كفاستكو ديجاما أو ماجلان في عصر الاكتشافات الجغرافية.. وربما تمنى أن يكون طبيبا أو قائدا في عصر الفتوحات العسكرية... ولكنه بالتأكيد في عصرنا الحالي يفضل أن يكون رجل صناعة يعمل في صمته.. ولأنه كثير العمل فلا وقت عنده للحديث عن نفسه وتاريخه لأنه يؤمن أنه لا يوجد من يؤرخ لنفسه وربما كان ذلك لشدة تواضعه. وله العديد من المناصب والمساهمات في منظمات أعمال منها: رئاسته لمجلس الأعمال المصري الألماني ولجنة السلع الهندسية بجهان حماية المستهلك وللاتحاد العربي لحماية حقوق الملكية الفكرية إلى جانب عضويته في العديد من الشركات والمؤسسات منها: مجلس إدارة صندوق تطوير التعليم بمجلس الوزراء، وشركة

فقدان التخطيط والوعي... يدمر الصناعة

د. نادر رياض:



- بصراحة... العامل المصري مظلوم
- استكملنا قوانين الملكية الفكرية.. ولكن!
- «الاسطى».. شهادة غائبة في مصر
- فصل الملكية عن الإدارة... ضرورة
- مصانع بير السلم تضخمت... والغش أصبح صناعة
- نسبة الفاقد في الصناعة المحلية ضخمة

الشرقيون للبروكيمياويات والعاشر من رمضان للتعمية والاستثمار والسفارة للاستشارات «سيمييه» وغيرها... وما لا يعرفه البعض انه كاتب أيضا وله كتاب عن شقيقه بعنوان «ناجي رياض.. صديق الحياة» وذلك بخلاف الدراسات القيمة التي قدمها وشارك في مؤتمرات ودورات منها الدراسة القيمة التي نشرتها «العالم اليوم» منذ فترة على حلقتين تحت عنوان «الأممية الاستراتيجية لانضمام مصر لمجموعة الدول المطيعة لاستخدامات الطاقة النظيفة والمتجددة» وهو متعدد الاهتمامات والمواهب ويطلب دائما بتجديد إيمان الشركات وأن تحتفل كل مؤسسة بميلاد جديد لها كل 10 أو 15 سنة على الأكثر حتى يمكنها الاستثمار بكل ذلك والإسراع أخرى ككشفها لنا كان معه هذا الحوار الذي يوضح إيمانه بأن تكوين روح الفريق وتمتية أودائه هو القاعدة وراء كل نجاح. «نجم الأسبوع» الدكتور مهندس نادر رياض رئيس مجموعة «بافاريا»

تأهيل العاملين ولكن مازالت الأعداد المطلوبة داخل المؤسسات الصناعية المختلفة أقل بكثير من احتياجاتها.

المصري مظلوم
لا يجب أن نظلم العامل المصري.. فبالنسبة لتقديرات وزير التجارة والصناعة من أن إنتاجية العامل في مصر أقل بمعدل 17٪ في أحد القطاعات مقارنة بمثيله في آسيا فالوزير اقدر على تحديد تلك النسبة.. ولكن لو نظرنا إلى مخرجات عمل هذا العامل وهل تعود إلى العامل وحده أم هناك دور المؤسسة الصناعية في تلك المخرجات ومعدلات الانتاج.. تتساءل هل تم نهضة جميع الظروف المناسبة لعمل العامل حتى يستطيع أن أحاسبه على النتيجة؟ بمعنى هل قامت الشركة بتوفير وسيلة نقل سريعة وأمنة للعامل، والوجبات الغذائية، وقرات الراحة له، وأدوات الانتاج سليمة وملاص الوقتية موجودة مع توفير إدارة جيدة للتعامل معه كل هذا من الواجب التاكيد من تحقيقه قبل ظلم العامل.

الفاقد... الأجانب.. الفرانسايز
نسبة المهجر والفاقد في الصناعة الوطنية كبيرة جدا.. ولكن لابد من الاعتراف أن ذلك ليس بسبب العامل.. وإنما التخطيط والوعي على جميع مستويات إدارة المؤسسة.
وضع الخطة التنظيمية لأي مشروع من البداية لا يعني بالضرورة الانتقار إلى الخبرات المحلية ولكن ماذا يمنع لو هناك تكنولوجيا معينة في إحدى المراحل الانتاجية تتطلب الاستعانة بخبير خارجي يقوم بتفنيها وتناقض عليها الأجر وينتهي الإلتباط به.. ولكن لابد من الاعتراف أن التخطيط والبحث لأي مؤسسة يمر بالعديد من المستويات نفسها ويمكن تغطية بخبرات علمية وأخرى من الخارج من خلال مكاتب استشارية متخصصة.

ثقافة حماية المستهلك
حماية المستهلك ضرورة وتعبير عن ثقافة مجتمع ولابد من الاعتراف بوجودها بين أطرافها المختلفة «الصانع والتاجر والمستهلك» وكل طرف لابد أن يعرف حقوق الآخر.. ولنجاعها تتطلب أن يدرس الصانع جيدا متطلبات العميل فمثلا الحصول على طاقم أوان ذي مظهر جيد ولكن مع دخوله غسالة الأطباق يتغير مظهر ذلك أن هناك عيبا في الصناعة وبالتالي شكوى العميل تعد مهمة لتطوير الصانع من إنتاجه.. كما أن الصانع لابد أن يكون حريصا على إنتاج وسعته لأن إطلاق سمعة سيئة على منتج نتيجة خطأ معين ستصلح بمؤسسته سنوات طويلة فالطلب هو ارضاء العميل والحفاظ على سمعة المؤسسة.

حقوق ارجاع السلعة في حالة وجود عيب والثانية
وهي مازالت بعيدة عن التطبيق وهي حق العميل في ارجاع السلعة حتى لو لم يكن بها عيب ولكن لمجرد تغير رايه في مسألة شرائها.
السلع الهندسية الأكثر تلقيا للشكاوى بجهان حماية المستهلك نتيجة انها تدخل في إطار السلع المعسرة التي يتوقع العميل ان يقوم باستخدامها لسنوات طويلة نتيجة ارتفاع اسعارها ولذلك لا يتهاون من البداية في وجود أي عيب حتى لو صغير فيها وهذا ما لا يحدث عند شراء قطعة ملابس أو رابطة عنق وهذا لا ينبغي وجود عيب في التصنيع بهذه السلع.

مازال حتى الآن جهاز حماية المستهلك لم يصدر مجلة دورية لإظهار نتائج الفحص والاختبار لبعض السلع محل الشكوى لتعريف المستهلكين بها.. وفي تصوري اصدارها الأول سيثير جدلا كبيرا.. كما ان هناك مراحل متطورة للجهاز في الدول المتقدمة حيث قامت بإصدار مجلة «Test» توضح موديل السلعة وعناصرها وزونها ومكوناتها والميزات الخارجية عليها وغيرها من الشروط الواجب توافرها وغير ذلك يمكن من حق المستهلك التقدم بشكوى ضدها.. وهي تدخل في نطاق الرضا.. الكمال للعميل حيث تضع اللجنة درجات تقييم الجودة للمنتج ودرجة نجاحه والالتزام بالمواصفات المطلوبة.



تصوير: جمال عبدالله

الحصول على شهادة للعمل والفيد في النقابات دون النظر لسوق العمل الذي قد يحتاج إلى تخصص معين فيتمتع بتغيير التخصص الأساسي الذي تخرج عليه الطالب.

تأهيل العمالة
هناك ثلاثة مستويات للعمالة وهي العامل والمهجر والآخر الأجنبي.. وهو شهادة عالية تأهيلية وعرضا في الأثار الأخرى تخصصات مازالت قائمة وليس لهاستقوى.. وهذا يتطلب منظومة خاصة للتأهيل الفني والحرفي بدرجاته المتعددة وعلاوة على ذلك لابد من تطوير مستوى الأجور والطق ومثل ذلك منظومة أساسية للسلعة مطلوب استكمالها لتتمتع وتأهيل القوى البشرية.

وزارة القوى العاملة بدأت مؤخرا تطبيق مبدأ جديد ملحق في الكثير من الدول الخارجية وهو تحصيل رسم بمعدل حوالي 1٪ من كل مؤسسة صناعية يخصص لتدريب العاملين ورغم توجه ذلك للوزارة إلا أنه من المفروض أن يصيب نظام الاقتصاد «الأكرو» بمعنى تدعيم الدولة بتوجيه تلك الحصيلة إلى عدة اتجاهات منها العامل وهو خارج سوق العمل ويحتاج من البداية إلى إعادة تدريب، وكذلك العامل الذي كان داخلها وخرج إما من خلال المعاش المبكر أو لعدم قدرته على تلبية احتياجاته الوظيفية وصورة عامة عند التدريب داخل الشركة للعاملين يتم استقطاع جزء من المبالغ المقررة للوزارة وأيضا إذا طالبت تلك الشركة بتدريب عاملها تجاه الوزارة لن يكون هناك رفض لذلك.

هناك مبرر في ألمانيا يمكن أن يحتذى به وهو اعتبار أن هناك تحديا لابد أن يقع على العامل والمؤسسة ذاتها بمعنى لابد أن يشعر العامل أن هناك عاملا آخر يمكن أن يحتل مكانه كلما تخاف المؤسسة أن تخرج من السوق ولطفا لفهمه اقتصاديات السوق الحر عندما يتم الاستعانة عن عامل في ألمانيا تقوم إدارة التدريب بالمؤسسة بإيضاح أسباب الاستعانة، ومدى إمكانية إخضاعه لدورات أخرى تعودته مرة أخرى وتكون تلك الشهادة واضحة أمام وزارة العمل بألمانيا التي يمكن أن تدرجه وتزوجه لسوق العمل مرة أخرى.

مجلس التشديد الصناعي للتسليم لوزارة التجارة والصناعة لا يمكن انكار مجهوده الكبير في

معها نتيجة عدم وجود إدارة منفصلة قائمة على تحليلات السوق وقدراته على التعامل مع السوق والمنتجات والبيوتات والتطوير

الالتحاق على البحوث والتطوير مصدر اهتمام خاص في «بافاريا» مصر.. وتعتبرتها في ألمانيا من خلال خطة محددة بل إن مؤسسة «بافاريا» المصرية، تقوّرت في ذلك المجال حتى أنه بعد 20 عاما من التعامل المشترك قامت «بافاريا» الألمانية، بشراء المنتج المصري وهذا ما أدى إلى تأهيل الشركة المصرية لشراء «بافاريا» الألمانية، حيث يوجد ما لديها لتقدمه للسوق الألماني وذلك في بداية شهر فبراير 1999 لتكون بذلك أول شركة مصرية تشتري شركة عالمية.

من المفترض أن تخصص الشركة نسبة 3٪ من حجم أعمالها لخطة البحوث والتطوير والتواصل إلى كل ما هو جديد بالسوق. وفي الحقيقة «بافاريا» مصر، منذ حوالي 20 عاما تنفق ما يزيد على 7٪ من حجم أعمالها في ذلك المجال العام.

مازلنا في حاجة إلى ترسيخ سياسة التعليم التكميلي بمعنى شكل التعليم حاليا هو

الأساسية لتقدمها لأن الهدف هو الرضا، الكامل للعميل وليس إجباره على قبول المنتج الخاص بها.. لأن هناك تغييرا في مفهوم المنظمة الصناعية والتوجه التسويقي والتخصصي والذي يهدف في النهاية إلى تلبية احتياجات ورغبات العميل.

عاما من حيث استخدام أدوات إنتاجية وإدارية جديدة حتى لا يتقدم المنتج والعالمون أيضا وتخرج تلك المؤسسة من المنافسة الشيطانية إلى مرحلة التوقف عن النشاط.

من حظ «بافاريا» أنه منذ البداية كان هناك تزاوج ما بين المدير العام والفني والتسويق والشريات والاتجاه نحو النمو والتطور مع نمو الشركة حيث اعتمد الهيكل التنظيمي للشركة على الهيكل الدائري المسطح، بحيث يكون رئيس الشركة في المركز وجميع الإدارات متفرعة من خلاله وهذا نوع من الأنشطة الإدارية التي تجعل هناك مشاركة لكل مدير إدارة في مسئولياته وليس مجرد رقيب فقط.

نقطة البداية كانت من خلال التعاون مع الجانب الألماني ويمكن إلقاء الضوء باختصار على الفكر الألماني بصورة عامة لأي مؤسسة صناعية حيث يحصل على الفكرة ويحسن إدارتها وتنميتها ويضع قواعد محددة لإدارة المنظومة وجميع أفراد المؤسسة تسير على نمط واحد من حيث انتظار الوقت وسرعة الأداء.

المنتج الألماني أو الغربي بصورة عامة يعاير تقييم نفسه ويضعه بين أقرانه ومن سبقوه وما يطعم أن يعمل له بعد فترة زمنية محددة.. ولكن عكس ذلك يحدث في المنتج أو المؤسسة الشرقية حيث ترى نفسها أنها في المركز الرئيسي وما حولها ذوو أدوار مهمشة ثانوية «بمثابة كومباريس» وهذا غير حقيقي.

صناعة أجهزة الإطفاء في أوائل السبعينيات كانت تمثل صناعة ذات مواصفات دولية وكانت تظل منها الساحة المصرية حيث كانت الصناعات المتعامل فيها حين ذاك من المنتجات والأنشطة الحرفية تتولاها ورش السمكرة وأشغال الصاج بعيدا عن الالتزام بالمواصفات العالمية ولذلك تعد «بافاريا» مصر، أول شركة تعمل في هذا المجال بصورة متطورة.