

## الصناعة : و ( البحث العلمي ، التدريب )

مداخلة الدكتور سعد بساطة\*<sup>1</sup>

هنالك إجماع على أنّ الثالث الذي تزرع تحت وطأته الدول النامية ( المتخلفة أو التي نسميها دول الجنوب اصطلاحاً ) هو :

الجهل ، الفقر ، الفساد .

ولدى المزيد من التمحيص نجد : الفقر والفساد هما نتاج حتمي للمسبب الأول !

ولكن ما علاقة هذا بالموارد البشرية وتطويرها من أجل نهضة علمية / وبالتالي اقتصادية أضحي مطلوباً الآن أكثر من أيّ وقتٍ مضى ؟

إذا نظرنا للمؤسسات نجد بعضها يقدم خدمات مختلفة والأخرى تصنّع سلعاً متعدّدة ولا يوجد من حيث التصنيف العام شكلاً ثالثاً.. فهناك مؤسسات تقوم بخدمات من قبيل : ( رحلة سياحية، شحن بضائع، تأمين على الحياة، قص الشعر، تحويل نقود، غسل السيارة، صيانة الآليات، كي الملابس الخ .. ) وهذه مهما كان حجمها فهي مؤسسات خدمية، أما الأخرى الصناعية فتصنّع بالاعتماد على مواد أولية ومساعدة سلعاً من قبيل : ( لفائف التبغ، العصائر، الملابس، الاسمنت الخ.. )، ولا يوجد تصنيف ثالث لكل الأنشطة التي تتم يومياً في عالمنا !

كل تلك المؤسسات تعتمد في نشاطها اليومي على ستة عناصر ( كلها تبدأ بحرف

M باللغة الانجليزية ) كمايلي :

Material	المواد ( الأولية والمساعدة )	1
----------	------------------------------	---

\*1 - استشاري دولي

العنصر البشري	Man	2
الإدارة	Management	3
الآلة	Machine	4
السوق	Market	5
التمويل	Money	6

لدى التدقيق بهذه العناصر الأساسية نلاحظ سيطرة العنصر البشري، والإدارة التي تمارس في مؤسساته - من حيث المقارنة بالعناصر الأخرى.

ولكن .. العنصر البشري في عملية التنمية، والإنتاج، والتطور، وأهمها : الإصلاح الإداري.. هذا العنصر يحتاج لتدريب وتهيئة وتطوير مستمر، فلم تعد لفظة " عامل رخيص" ( مهما كنا نقصد بالعمل هل هو منظم للأرض أو مبرمج كمبيوتر أو جراح أعصاب)، لم تعد لفظة مقبولة في عالمنا المعولم شديد التنافسية.

وهنا أجد من المفيد توضيح الفرق بين الميزتين : الميزة النسبية والأخرى التنافسية.

فالميزة النسبية هي أمرٌ لا يد لنا به، كأن تقوم إحدى المؤسسات بتصدير إنتاجها بسبب كونها قريبة جغرافياً من أوروبا، وهذا أمرٌ ورثته بحكم موقعها.

أما الميزة التنافسية : فأن يتزايد هذا التصدير نتيجةً لمواصفات السلعة، من مواصفات متطورة بسبب نباهة العناصر العاملين في قسم التصميم.

إنّ ضرورة خضوع الموارد البشرية لعملية تأهيل شاملة عن طريق التدريب لإدخال مهارات جديدة هو موضوع حتمي، يبني عليه إجراءات كثيرة ومتشعبة. ولكن الإخفاق في تحقيق ذلك سينشأ عنه مشكلات مؤسساتية، وهذه لدى استمرارها لفترة طويلة مع تفاقمها ستتطور لتصبح أزمة إدارية - وهذا ما جرى بواقع المر في العديد من مؤسسات القطاع العام الإنتاجية والخدمية ، مما حدا بالدولة ببياسة من تعدل القوالب الموجودة أن تطلق عليها رصاصة الرحمة، وتحلّها في نهاية الأمر..

فتنا نتحدث عن تسويق الكتروني، وترويج باستخدام المواقع الالكترونية، وهذا بحد ذاته تغيير في استخدام الموارد البشرية، ونقلةً نوعية في نُظُمها، وحاجة لمهارات خاصة، وبالتالي خروج عن الطرق التقليدية المألوفة بالسابق من MARKET PLCAE إلى MARKET SPACE بكل بساطة !!

فهل يا ترى توليفة الموظفين العاملين في أقسام التسويق مقتنعة بهذه النقلة؟ وقادرة على التعامل من الواقع الجديد؟ وهل هي راغبة في تعلّم المهارات الجديدة المطلوبة؟ وهل هي متحفزة لممارستها !!

تساؤلات مصيرية تنطبق على موظفي تسويق مؤسسة ما، ويمكن تعميمها لموظفي الإنتاج في أخرى، وعناصر مراقبة الجودة في ثالثة.. وهكذا..

وهذا ينقلنا لطريقة الإدارة المستخدمة، وهنا يجب أن أعرض المفهوم الجديد التطبيقي والذي أثبت نجاعته في التدريب.

إنها منظومة تبغي الوصول لاستخدام أمثل للموارد لتحقيق الأهداف المتماشية مع الخطة، وذلك بوسائل متطورة، وباستثمار أمثل للموارد - المحدودة في عالمنا - لاسيما الموارد البشرية.

**والهدف في النهاية هو : رفاه الإنسان.**

لها مبادئ أجمعت المؤسسات البحثية الدولية على شملها بموضوعات التأهيل المستمر.

ونلاحظ منها تركيزها على الوصول للهدف المبتغى، وهو صلاح المجتمع.. وتركيزها على الكائن البشري، واتباعها طرقاً تطبيقية بحتة، وتركيزها على مسارات تتصف بالحدثة والبُعد عن الطرق التقليدية القديمة.

البحث الآن عن عامل مرتفع المهارات، وهذا يعني سوية أعلى من التعلّم والتدريب..

وهذا ينطبق على كل الموارد وأهمها على الإطلاق الموارد البشرية.

ولكن السؤال المطروح: كيف نبدأ بتطوير وتحسين هذه الموارد؟؟ ومن أين نبدأ!!!

لا ريب أنّ الوصول لاحتياجات العنصر البشري يستند لنقاط عديدة أهمها:

1- صاحب العلاقة بالذات : يعرف تماماً نقاط ضعفه وقوته، ويدرك سبل الإصلاح والتغيير بمنحاه الإيجابي.

2- رئيسه المباشر، ومن هو على احتكاك معه.

3- طبيعة عمله الحالي، ومدى تطابقاً أو اختلافها عن تخصصه وخبراته.

ورفع القدرات للعناصر، بغية الوصول لتوافقة مناسبة في عملية الاصلاح الإداري يعتمد على :

(أ) التغيير.

(ب) إضفاء مهارات معولمة.

(ت) تحديث وتطوير المعارف.

من مجال التغيير سنتعرّض إلى :

**تعريفه :** وهو ببساطة الانتقال من حالة "أ" إلى أخرى "ب" مرغوبة لأسباب عديدة منها التقانية، الاجتماعية، والاقتصادية.

وفي هذا السياق يقول مؤسس شركة الكمبيوتر المعروفة " هيوليت باكارد " إن " ديناميكية المؤسسة واستعدادها للتغيير هو من أهم صفاتها التنافسية ".

وتقيّم الولايات المتحدة بعدها عن المرونة في إجراء تغيير ما بأنه أمر هام، حتى أنّها تعتبره تهديداً لأمنها القومي !

أدخل اليابانيون مفاهيم حديثة بالتغيير للأفضل لا سيما في مكان العمل، وانتقلت من مؤسساتهم الإنتاجية ليتبنّاها العالم بأسره.

ولا تظنّ التغيير موضوعاً سير بسلاسة، فهناك دوماً قوى معادية للتغيير بسبب الجهل، أو خشيتها من فقدان موقعها الأساسي ومكاسبها.

وهنا نؤكد ضرورة إشراك جميع العناصر البشرية في المؤسسة بعملية التغيير، لضمان مسيرتهم معه. وهنا نحتاج لمهارات خاصة في إيصال الأفكار وتبسيطها، أي التواصل بأنواعه.. فما هي الفائدة من أهم الأفكار إذا لم يكن هناك طريقة لنقلها للعناصر المحيطين بالمدير في مؤسسته؟؟

أحد الأمثلة الهامة في التغيير الإصلاحي، وتحسين العملية الإدارية هو التواصل من الطريقة التقليدية إلى الالكترونية، وهذا ما نراه ببداية تطبيقات الحكومة الالكترونية.

أما بشأن المهارات المعولمة فهناك مثال طريف رواه الأستاذ دردي نائب رئيس الوزراء للشؤون الاقتصادية عن أعضاء القيادة في الحزب الديموقراطي الفيتنامي، فهم بعد تحرير بلادهم من سيطرة الأمريكان على أجزاء من أرضهم، وفي سعيهم للتحضير بغية الإنضمام للكتل الاقتصادية الدولية سألوا خبيراً سويدياً في هذا المجال، فأفاد ببساطة: تعلموا اللغة الانجليزية ولعبة الجولف.. وفي صباح اليوم التالي انضم غالبيتهم لدورات اللغة، وتدريب الجولف!!!

وأخيراً في مجال تطوير المعارف فيمكن قسمها لقسمين رئيسيين :

- المهارات والمعارف التقانية.
- وتنمية المهارات الأخرى الذاتية ( Soft skills ).

في المجال الفني : في الغرب يتم تجميد الشهادة العلمية ( Suspension ) بعد ستة سنوات من الممارسة لحين الخضوع لدورة ( كل في مجاله )، فالجراح يطلع على أحدث التقانات، والصيدلي يلم بأخر العقاقير، والمهندس بالنسبة لأحدث الاختراعات.

أما بالنسبة للمهارات الأخرى : في حصيلة دورات عديدة للإطلاع على آخر تطورات علوم الإدارة من مهارات في مجال : ( إدارة الأفراد ، حل المشكلات، التفاوض، تشكيل فريق العمل، تقديم عرض علمي، إدارة الوقت ).

أما عن البحث عن .. البحث العلمي !!!

نقول : إحدى المؤشرات الهامة لحساب تنافسية بلد ما هي مسألة البحث العلمي.

( R & D ( Research & Development ) ، ومدى ارتباطه بالنشاطات الاقتصادية المختلفة من صناعة وزراعة وتجارة وخدمات، الخ..

وهو بالتعريف : ( العمل الخلاق الذي يتم وفق قاعدة منهجية كي يزيد من كم المعرفة، واستعمال هذا الكم بتطبيقات جديدة )، في العام الفائت انفقت كل من :

الولايات المتحدة 343 مليار دولار أي 2.6 % من دخلها القومي الاجمالي.

الاتحاد الأوروبي 231 مليار دولار أي 1.8 % من دخلها القومي الاجمالي.

اليابان 130 مليار دولار أي 3.2 % من دخلها القومي الاجمالي.

الصين 115 مليار دولار أي 4.3 % من دخلها القومي الاجمالي.

بالحالة العامة يقوم بتمويل البحث العلمي الوكالات الحكومية، الجامعات والشركات، وهناك مؤشرات رقمية عن حالة البحث العلمي مثل: عدد العلامات الفارقة المسجلة، الأوراق العلمية التي تم نشرها، الاختراعات التي تم الوصول إليها، الميزانيات المصروفة.

دأبت الجهات المختلفة على الإطناب بالموضوع، ولا ريب أن هذا يفتح - لو أحسن تطبيقه. اتفاقاً للزراعة السورية، وبخاصة في مجال الزراعات العضوية.

وأيضاً للصناعات السورية، في مجال تطوير الممارسات الحالية، ورفع الإنتاجية بغية ارتقائها خطوات على سلم التنافسية، في سبيل تحسين سبل التسويق والتصدير.

ولا ننسى قطاع الخدمات وعلى رأسه السياحة، وما يلزمها من دفعات لتعريف العالم بنا، وجلب السائح لاكتشاف ربوع بلادنا.

هنالك الكثير الممكن أن تتقدمه كل تلك الأنشطة من أشواط لو تم ذلك التعاون المرجو ما بين الطروح المتفائلة البراقة للبحث العلمي، وبين ما يحصل على أرض الواقع.

الأكاديمية والسوق لدينا كل يغني على ليلاه، والمشكلة أن كليهما دون الآخر شريك ضائع بحثاً عن الآخر، فالبحث العلمي - لو افترضنا وجوده - فهو بلا تطبيق فعلي ملموس

ضمن معمعة السوق، والأنشطة الاقتصادية على اختلاف مشاربها هي كالتائه بلا بوصلة تلك الأبحاث لتدلها على الطريق الصواب.

ألوف مشروعات التخرج تتم مناقشتها سنوياً في كليات الاقتصاد والعمال، والإدارة والهندسات المختلفة ( زراعية ، كهرباء وميكانيك ، نسيج ، حاسبات، كيمياء ، الخ ) وليس هنالك منها - سوى أندر من النادر - الذي يتعرض لمشكلة حقيقية تعانيها الصناعة ويحاول التصدي لحلها ( ولا نتوقع من طالب أن يصل للحل، ولكن يمكنه بمعونة مشرفية أن يسلط الضوء على عناصرها ) وبعد عدة محاولات يمكن الوصول لما يسهل الأمور، ويضع الحصان أمام العربة عندها تنتشر التجربة، وتبدأ الصناعات بالتسابق للجوء لمراكز البحث الجامعية لمعالجة المعضلات التي تعانيها من إنتاجية أو تسويقية وغيرها ، وإلا فما الفائدة من الصروح العلمية من مثل الجامعات إذا لم تسهم في تقدم المجتمعات التي تقيم بين ظهرانيها؟

من المعروف في الغرب أن الكثير من كليات الهندسة تستند على منشآت النسيج المجاورة لها التي تقوم بتمويلها ودعم مختبراتها وبالمثل تتوقع صناعات مزدهرة مثل تصنيع السيارات من الأكاديميات ومعاهد الميكانيك المجاورة أن تعاونها في اختيار الخلائط والسبائك المناسبة والتي ستكون قوام هيكل السيارة أثناء عمليات التصميم والتصنيع.

سمعت شروحاتاً طويلة لشرح أسباب هذا الطلاق البائن بين البحث العلمي والنشاط الاقتصادي الفعلي لدينا، وأهز رأسي بفهم ( ظاهري ) للأسباب شأنه شأن الأعمى الذي يدعي البصر والبصيرة !!!

هنالك أسباب كثيرة وراء ابتعاد البحث العلمي عن إدراك حاجات الصناعة.

1) انعدام الثقة بين الطرفين : فالباحث يعتبر الصناعي شخص راکض وراء الربح السريع، والصناعي بدوره يعتبر الباحث شخص أكاديمي بعيد عن مشكلات المجتمع الحقيقية.

2) تجارب فاشلة : وهذه بدورها لم تخلف سوى المرارة عند الطرفين، وتركت إنطباعات جد سيئة عن كل جانب أمام الآخر، وعمقت الهوة الموجودة أصلاً.

3) عدم إفرار ميزانيات لهذه الموضوعات.. وهذا بدوره خفف من الحماس ( الفاتر أصلاً ).

4) هجرة الأدمغة: كل تلك الأسباب السابقة الذكر مجتمعة أفرزت - بشكل مباشر أو غير مباشر - ناتجاً سلبياً وهو إنكفاء الباحث على نفسه، وعودته للغرب للموافقة على الإغراءات التي لا تتفك تلاحقه، وهذا يؤدي لخسارة مزدوجة البلد الم الذي درّسه، وخسره بالنهاية، وكسب بلد آخر لتلك الكفاءات الهاربة.

حلقة فارغة أسباب تؤدي لنتائج، ونتائج تعمق الأسباب، وظواهر ثانوية تدعم ما قيل سابقاً، والنتيجة وبال على العلم، والبحث العلمي في البلد..

ليست هنالك حلول سحرية، بل ممارسات رشيدة تتلخص فيمايلي :

1- دراسة الحاجة الفعلية للصناعة من التدريب، وتقديم الكم المناسب بشكل تطبيقي، ووفق منهجية واضحة.

2- وضع حوافز للمتدرب، وربط الترفيع باجتياز حواجز تدريبية معيّنة.

3- تقييم نتائج التدريب، والتعديل وفقاً للحاجة.

4- متابعة تطبيق ما تعلمه المتدرب في الحياة العملية، لئلا يكون للتدريب بُعد نظري (وبرج عاجي).

5- من أجل البحث العلمي... يجب البدء من حيث أنتهى الآخرون، لا أن نخترع العجلة من جديد، وبالتالي الاستفادة من تجارب غيرنا من الدول المشابهة.

6- استنباط مشروع رائد Pilot case ، وتطبق نجاح عليها، لتصبح أهم دعاية للتجربة الناجحة.

7- تهيئة بذور مركز أبحاث قرب مراكز إنتاجية، وتكريسه لحل فعلي وتطبيقي وصادق لمشكلاتها، مما يعطي مصداقية تحفزها لتمويل تلك الأبحاث، وحوافز للباحثين لمعالجة مشاكل الصناعة ( تسويق، تصدير، معضلات إنتاجية الخ.. )

أخيراً : ركز سيادة الرئيس على دور الفرد في عملية التنمية، وهو من بدأ بموضوع التأهيل، وإضفاء قيمة على البحث العلمي، ووجه واضعي الخطة الخمسية العاشرة للتركيز على تلك المبادئ، في عملية تحويل ضخمة بمجتمعنا من كتلة تعتمد على

الاقتصاد الريعي، إلى فريق عمل متكامل نحو للاقتصاد المعرفي، وهذا لا يتحقق سوى بمشاركة الأفراد، كل الأفراد في هذه الجهود.

د. سعد بساطة