

جمهورية مصر العربية



مَعهد التخطيط القومي

مذكرة رقم ١١٢٤

المدخل المتكامل في تنمية القوى العاملة
على مستوى الوحدة الانتاجية

اعداد

دكتور مهندس
محمد عبد الفتاح منجسى

اكتوبر ١٩٧٦

المدخل المتكامل في تنمية القوى العاملة
على مستوى الوحدة الانتاجية

قدم هذا البحث الى المؤتمر العربي الثاني لتنمية القوى العاملة في الصناعة
والمنعقد في بغداد في الفترة من ٢٦ نوفمبر / تشرين ثاني - ٤ ديسمبر / كانون اول
سنة ١٩٧٥ والتي نظمتها كل من الجمهورية العراقية ومركز التنمية الصناعية للدول العربية،
ومنظمة العمل العربية واشترك فيه ممثلون عن معظم الدول العربية.

=====

المدخل المتكامل في تنمية القوى العاملة
على مستوى الوحدة الانتاجية

المحتويات

صفحة	
١	٠١ مقدمة
٢	٠٢ اهداف البحث
٢	٠٣ تعريف عملية تنمية القوى العاملة و عناصرها المختلفة
١٥	٠٤ التوصيات والمقترحات
١٧	٠٥ المراجع

=====

المدخل المتكامل في تنمية القوى العاملة
على مستوى الوحدة الانتاجية

١٠ مقدمة

تعمل معظم دول العالم بصفة عامة ودول العالم الثالث ، ومنها الدول العربية ، بصفة خاصة على تطوير اقتصادها عن طريق حسن استخدام مواردها المتاحة وذلك بموجب وتنفيذ سياسات محددة للتنمية ، وتختلف اهداف التنمية من دولة لاخرى ومن قطاع لقطاع داخل نفس الدولة باختلاف الظروف والذ واقع والمتغيرات الداخلية والخارجية .

وفي غمار عمليات التنمية هذه اهتمت الدول النامية - ومنها الدول العربية - بمختلف عناصر الانتاج : المادية منها والبشرية مع اعطاء الاولوية المطلقة والنسبية في كثير من الحالات لمواردها المادية دون ما اهتمام مناظر وكاف للموارد البشرية ، ولم يك بناء على مفهومين سائدين وهما :

١٠ وجود فائض في العرض من القوى العاملة على مستوى اى من هذه الدول او على مستوى العالم العربي ككل وكذلك على المستوى الدولي في حالات الضرورة .

ب٠ رخص القوى العاملة مثلا في انخفاض مستويات الاجور والمرتبات ، وذلك بالمقارنة بتكلفة عناصر الانتاج الاخرى .

وقد ادى ذلك الى التخلف النسبي في تنمية العنصر البشري بما لا يتناسب مع سياسات التنمية الشاملة ، ولو ان بعض الدول قد اتبعت ونفذت خطوات معينة ومعايير غير متكاملة لتنمية مواردها البشرية على مختلف المستويات .

٠٢ اهداف البحث :

مما سبق يتبين انه قد آن الاوان لان تعطى الدول العربية والتالى مختلف وحداتها الانتاجية الاهتمام المناسب لتنمية القوى العاملة وعليه يمكن تحديد الاهداف الاساسية للبحث فيما يأتى :

- أ • تعريف عملية تنمية القوى العاملة المتكاملة وابرز اهميتها ، مع التركيز على مستوى الوحدة الانتاجية او المنشأة
- ب • تحديد عناصر المدخل المتكامل فى تنمية القوى العاملة .
- ج • الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات التى من شأنها تمكين الوحدات الانتاجية فى الدول العربية من تطبيق النظام المتكامل تنمية القوى العاملة .

٠٣ تعريف عملية تنمية القوى العاملة وعناصرها المختلفه :

بالرغم من ضرورة تنسيق وتكامل تنمية القوى العاملة على مختلف المستويات الا ان تعريفها يختلف من مستوى لآخر وكذلك تختلف العناصر الاساسية لها ، ولهذا سوف نبدأ بتوضيح موجز لتنمية القوى العاملة على المستوى القومى كمدخل اساسى للفقرة التالية وهى تنمية القوى العاملة على مستوى الوحدة الانتاجية ولتبيين اهمية وضرورة التنسيق والتكامل بين العمليتين .

اولا : تنمية القوى العاملة على المستوى القومى :

يمكن التوصل الى مفهوم وعناصر تنمية القوى العاملة على المستوى القومى اذا ما تعرضنا الى السمات المميزة للدول النامية بصفة عامة وللدول العربية بصفة خاصة مع التركيز على تلك السمات المرتبطة بعملية تنمية العمالة :

أ • الاعتماد الكبير على الزراعة • حيث تبلغ نسبة المشتغلين بها • او بالنشاطات المتصلة بها • حوالى من ٢٠% الى ١٠% من جملة السكان • مقابل مسـن ١٠% الى ٢٥% فى الدول المتقدمة (١)

ب • التغييرات الحادة والمستمرة فى الهيكل الاقتصادى •

ح • انخفاض مستويات الانتاجية بصفة عامة • وهذا يرجع بصفة اساسية للنقص الكبير فى الخبرة الفنية والمهارات وبصفة خاصة تلك المهارات المتطورة اللازمة لتنفيذ مشروعات التنمية •

د • انخفاض المستويات الادارية والتنظيمية والتخطيطية •

هـ • ارتفاع نسبة الاميين بين السكان وبالتالى بين القاعدة العريضة من العمالة • وضعف الوعى التدريبى وما ترتب عليه من نقص واضح فى التسهيلات الاساسية •

و • انخفاض معدل اسهام المرأة لاسباب متعددة (٢)

ومن هذه السمات يمكن الخروج بتصريف لتنمية القوى العاملة على المستوى القومى

على النحو التالى :

" تنمية القوى العاملة هى العملية المركبة التى تستهدف الربط الكامل بين خطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخطط وبرامج العمالة بحيث تتحقق اعلا معدلات للانتاجية وذلك عن طريق وضع وتنفيذ برامج التعليم والتدريب المرحلية اللازمة " •

1) U.S. Department of Labour, The Forecasting of Manpower Requirements, Agency for International Development, 1963 pp.1-2.

2) Eli Ginzberg, Woman Power, Manpower Agenda for America, Mc Graw-Hill, New York, 1968, pp. 206-207.

وهذا التعريف يعنى بالضرورة التخلص التدريجى من السمات الموضحة عالىه .
بمعنى ان اهداف تنمية القوى العاملة فى الدول العربية يجب ان تتحدد فيما يلى :

- أ . اعداد العمالة اللازمة لتحويل الاقتصاد الزراعى الى اقتصاد تلعب فيه الصناعة دورها الطبيعى وذلك بالتركيز على اعداد فئات الفنيين والعمال بمستويات المهارة المختلفة فى مختلف المهن والتخصصات واللازمة لتنفيذ برامج التنمية الصناعية .
- ب . العمل على اعادة النظر فى برامج التعليم والتدريب بحيث تحقق المرونة الكافية فى العمالة واللازمة لمواجهة التغيرات الحادة والمستمره فى الهيكل الاقتصادى من ناحية والحد منها فى المستقبل من ناحية اخرى .
- ج . العمل على رفع مستويات انتاجية العاملين بالتدريب المستمر واعادة التدريب .
- د . الاهتمام كل الاهتمام باعداد وتدعيم المستويات الادارية والتنظيمية والتخطيطية .
- هـ . التركيز على التخلص التدريجى السريع من الامية بين السكان بصفة عامة وبين مجموع العاملين بصفة خاصة ، مع التركيز فى المراحل الاولى على نشر ورفع مستويات الوعى التدريبى وزيادة التسهيلات التدريبية الاساسية .
- و . الاستعداد لمواجهة الارتفاع الحتمى فى معدل اسهام المرأة فى النشاط الاقتصادى وذلك بالاهتمام المتزايد باعدادهن من ناحية وخلق فرص العمل المناسبة لهن من ناحية اخرى .

ولا يفوتنا فى هذا المجال التركيز على الهدف الرئيسى من عملية تنمية القوى العاملة وهو الحد من نسبة البطالة والعمل على خلق فرص الاقتصادى المنتجه لغالبية ، ان لم يكن لكل ، الراغبين فى العمل والقادرين عليه .

ثانياً : تنمية القوى العاملة على مستوى الوحدة الانتاجية :

يتبين من الحد يث السابق عن تنمية القوى العاملة على المستوى القومي بانها يجب ان تكون جزءاً رئيسياً من خطة العمالة القومية ، وعلى يجب ان تكون كذلك بالضرورة ايضاً على مستوى الوحدة الانتاجية — وهذا هو احد اوجه التطابق بين تعريف تنميتها العمالة على هذين المستويين .

ولما كان تعريف تنمية العمالة واهدافها الرئيسية على المستوى القومي تركـز اساساً على دور التدريب واكتساب المهارات واعداد العاملين بالتخصصات المختلفة ، فقد انتقل هذا المفهوم الى المستويات الاخرى — واصبح ذلك هو هدف معظم الوحدات الانتاجية في الدول العربية .

وفي هذا يكمن الخطر والقصور في تعريف تنمية القوى العاملة على مستوى الوحدة الانتاجية ولذلك سوف نحاول في هذا البحث التعرف بشيء من التفصيل على المدخل المتكامل في تنمية القوى العاملة على مستوى الوحدة الانتاجية ، وهذا يتطلب تحليل مكونات قوة العمل التي تظهر محصلتها في الانتاج بقدر مناظر لهذه المكونات ، وبالتالي فـان تنمية هذه المكونات بصورة متكاملة سوف يترتب عليه تأثير مركب وكبير على الانتاج والانتاجية .

(١) مكونات قوة العمل :

يقصد بقوة العمل في هذا المجال الفرد العامل ومن ثم مجموعة العاملين داخل

(١) د . محمد عبد الفتاح منجى : " الانتاجية : مفهومها وطرق قياسها " — معهد التخطيط القومي — مذكرة رقم ١٥٨ — ١٩٦٦ .

الوحدة الانتاجية في مختلف الانشطة والاعمال والتخصصات ، ونستعرض فيما يلي مكونات قوة العمل هذه والعوامل المؤثرة فيها وكيفية التخطيط للوصول للوضع الامثل بالنسبة لمكمل منها :

أ . التكوين الثقافى :

ويمكن تعريفه بأنه " مجموع ما يتصف به العامل من مستويات تعليمية وتدريبية وخبرة وثقافة عامه " وهذا هو التكوين اللازم لمزاولة العمل داخل الوحدة الانتاجية ولممارسة الحياة العامة خارجها .

وفى هذا الخصوص نلاحظ ما يلى :

(١) يختلف التكوين الثقافى من عمل لآخر ومن مستوى وظيفى ومهارى لآخر . وعليه يجب على الوحدة الانتاجية بادرى ندى بدء تحليل وتصنيف مختلف الاعمال وتحديد التكوين الثقافى المناسب واللازم للقيام باعمال كل عمل او مجموعة اعمال بمستوى عال من الانتاجية .

وهنا تظهر العلاقة بين هذه التنمية الجزئية للقوى العاملة على المستويين القومى والوحدة الانتاجية ، بمعنى انه اذا قامت الوحدات الانتاجية بتحديد مستويات التعليم والتدريب اللازمة بتخصصاتها المختلفه لتمكنت الدولة من تطوير سياسات التعليم والتدريب بما يتيسر لها الوفاء المستمر باحتياجات هذه الوحدات من العمالة المطلوبه ، وعلى الوحدات مراعاة الفارق الزمنى الحتمى بين طلب هذه العمالة وبين امكانية الحصول عليها .

كما وانه يجب ملاحظة ان التكوين الثقافى يجب ان يتطور مع تطور وسائل الانتاج ، ففى حالة الانتاج اليدوى يمكن الاعتماد كلية على عنصر الخبرة نظرا لبساطة العملية الانتاجية ففى هذه الحالة ، وتخفض الاهمية النسبية لعنصر الخبرة مع ارتفاع الاهمية النسبية لعنصرى التلمس

والتدريب المنظم مع ظهور الانتاج الميكانيكى والاتوماتيكي ، وعلى ذلك فالاتجاه العام الذى يجب التركيز عليه على مستوى الدول العربية ووحداتها الانتاجية هو الاهتمام المستمر برفع مستويات التعليم والتدريب ويجب على الوحدات الانتاجية تنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية الداخلية والتي لا تستطيع الدولة الوفاء بها فى وقت ما .

(٢) اثناء العمل ومع مرور الوقت يحدث نقص فى عناصر التكوين الثقافى وذلك

لسببين هما :

— النسيان نتيجة لعدم الممارسة : فكثيرا ما يحدث نتيجة للمستويات الادارية والتنظيمية المتواضعة ، وضع بعض العاملين فى اماكن عمل لا يمارسون فيها نتاج تعليمهم و / او تدريبهم مما يترتب عليه فقد جزء او كل هذا النتاج بعد فترة زمنية . وهذا يتطلب ضرورة متابعة عملية التشغيل بحيث يضمن ان يوضع كل من العاملين فى الاعمال المطابقة تماما لمستويات وتخصصات تعليمهم وتدريبهم واكسابها المزيد من الصقل عن طريق الخبرة .

— التقادم العلمى :

ويقصد به تطوير وسائل الانتاج مع الابقاء على نفس المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين اثناء ممارسة العمل . ولتوضيح ذلك نسوق المثالين التاليين :

المثال الاول :

فى احدى مناطق استصلاح الاراضى فى جمهورية مصر العربية ، اتبعت الهيئة المسؤولة عن الاستصلاح فى بداية العمل ولعدة سنوات اسلوب العمل اليدوى واختارت العمالة

المتواضعة اللازمة لتحقيق الاهداف الانتاجية ، ثم قررت لتعجيل خطوات الاستصلاح ادخال الميكه دون ان تراعى استبدال او تنمية العمالة المتاحة بما يتفق مع احتياجات الآلات الحديثة وترتب على ذلك سوء استخدام هذه الآلات وقصر عمرها الانتاجى من ناحية وكثرة اصابات العمل بين مجموع العاملين من جهة اخرى ومن ثم عدم تحقيق الفوائد الاقتصادية المرجوة من هذا التطوير وذلك بالرغم من الحفاظ على الخبرات السابقة .

المثال الثانى :

تتجه ادارات معظم الوحدات الانتاجية الكبرى فى الدول العربية لاستخدام الآلات الحاسبة الالكترونية فى مختلف مجالات الادارة والانتاج دون ما تنمية مناسبة للعمالة من الناحية التعليمية والتدريبية بما يضمن الاستخدام الرشيد لهذه الآلات مما ترتب عليه تواجدها بصورة مظهرية لا تضيف للانتاج الا زيادة فى تكاليفه .

وعليه يجب على الوحدات الانتاجية للتخلص من ظاهرة التقادم العلمى العمل على تنظيم عملية اعادة التدريب بما يضمن التطابق المستمر بين خواص العاملين ومتطلبات العمل من هذه الناحية .

وفى نهاية تحليل هذا الجزئ نشير الى النقاط الهامة التالية :

— ضرورة تركيز الوحدات الانتاجية عن حسن اختيار العاملين بالوظائف الادارية والتنظيمية والتخطيطية بصفة خاصة وكذلك على تنظيم البرامج التدريبية المناسبة لهم بصفة دورية وذلك للتأثير الكبير لهذه المجموعة من العاملين على مختلف نواحي النشاط داخل الوحدة الانتاجية ومنها نشاط تنمية القوى العاملة .

تقوم كثير من الوحدات الانتاجية بتغيير مواقع عمل بعض العاملين بها اما تغييرا افقيا عن طريق تغيير نوع العمل مع الحفاظ على المستوى الوظيفي ، او راسيا عن طريق الترفيه السوي مستويات وظيفية اعلا ، وفي كلا الحالتين يجب ان يكون هذا تدريبا مناسبيا يوهل للاعمال الجديدة .

— الاهتمام الكافي بتدعيم الامكانيات التدريبية من حيث :

- x المسؤولين عن اعداد وتنفيذ ومتابعة وتقييم برامج التدريب .
- x المدربين بتخصصاتهم المختلفة .
- x مراكز التدريب العملية والنظرية مزودة بمساعدات التدريب والمراجع المناسبة .
- x المعلومات الكافية عن الامكانيات التدريبية الخارجية للاستفادة منها في سد النقص في الامكانيات الداخلية .

ب — التكوين العضلي والنفسى : (١)

يلاحظ ان الاعمال المختلفة تتطلب مواصفات عضلية ونفسية مختلفة في العمالة المسؤولة عن ممارسة هذه الاعمال ، وان اى نقص في هذا التكوين العضلي والنفسى سوف يترتب عليه :
(١) عدم اداء العمل بالمستوى المناسب وانعكاس ذلك بالضرورة على عدم تحقيق الاهداف الانتاجية كاملة وارتفاع تكاليف الانتاج .

(٢) تأثر العمالة نفسها تأثرا سلبيا نتيجة لازدياد فرص تعرضهم لاصابات العمل وامراض المهنة ، ومن ثم تعرضهم لنقص متزايد مستمر في التكوين العضلي وبالتبعية النفسى .

1) Okonomik der Arbeit, Verlag Die Wirtschaft Berlin, 1968.

وعليه يجب العمل على تحديد متطلبات الاعمال المختلفة — داخل الوحدة الانتاجية من التكوين العضلى والنفسى والعمل على تنميته بصورة مخططة كأحد الاركان الرئيسية للتنمية المتكاملة للعماله .

ولا ينبغي مراعاة مناسبة هذا التكوين عند بدء التعيين فقط ولكن كذلك أثناء العمل واهمية متابعتها حيث كثيرا ما يطرأ عليه من التغيير ما يسبب عدم المطابقة بين المطلوب والمتاح . ويحدث هذا التغيير عادة نتيجة لعوامل كثيرة ، نذكر فيما يلى اهمها وكذلك طرق العلاج :

(١) سوء التشغيل :

يسبب سوء التشغيل نقصا يتراد مع الوقت فى التكوين العضلى والنفسى وهو امر يجب تلافيه عن طريق استهداف حسن التشغيل وذلك :

— بحسن تخطيط اماكن العمل بحيث تتناسب مقاسات هذه الاماكن مع متوسط مقاسات العاملين .

— بحسن الادارة ، حيث ان الادارة المتخلفه او تعدد الرئاسات وعدم وضوح القرارات الخ يؤثر سلبا على نفسية العاملين ومن ثم على مستويات انتاجيتهم . (١)

— بدوران العمالة — كلما امكن ذلك — بصفة دورية على مجموعة من اماكن العمل بحيث تضمن ان يعوض العمل فى احدها بظروفه المعينة ما يسببه العمل فى مكان آخر من اضطراب عضلية ونفسية للعماله وتلا فى ظاهرة الملل .

(١) د . احمد فؤاد شريف ، اساليب تنمية المستويات العليا من موارد القوى العاملة سلسلة دراسات المعهد القومى للادارة العليا ، القاهرة ، ١٩٦٣ .

(٢) اصابات العمل وامراض المهنة :

وهذه - وخاصة اذا ارتفعت معدلاتها عن المعدلات المتعارف عليها - تؤثر

تأثيرا سلبيا على التكوين العضلي والنفسي بصورة كبيرة ، وفي هذا المجال يجب :

- مراعاة الحزم في تطبيق قواعد الامن الصناعي داخل الوحدة الانتاجية .
- تطبيق المبادئ الشاملة للصحة العمالية وعدم اهمال الاهتمام بعناصرها المختلفة مثل التهوية والاضاءة المناسبة ، والكشف الطبي الدوري على العاملين وخاصة على المجموعات التي تتعرض نتيجة لظروف عملها لامراض المهنة .
- عدم السماح بتشغيل العاملين ساعات عمل تزيد عن ساعات العمل التي يحددها القانون - الا في حالات الضرورة - حيث ان الارهاق - وخاصة في الاعمال التي تتطلب جهدا عضليا ونفسيا كبيرا - يلعب دورا مؤثرا في زيادة اصابات العمل وامراض المهنة .

وفي هذا المجال يجب على الوحدات الانتاجية الاهتمام كل الاهتمام بتخطيط اوقات الراحة اليومية للعاملين مع مراعاة العناصر التالية :

- x التوقيت المناسب لبدء الراحة اليومية .
- x فترة الراحة وهل تقسم هذه الفترة الى فترات قصيرة ام تعطى دفعة واحدة اثناء يوم العمل .
- x مناسبة الاماكن المعدة لقضاء اوقات الراحة داخل الوحدات الانتاجية .

وعلى ان يؤخذ في الاعتبار اساسا طبيعة العملية الانتاجية من ناحية وظروف العاملين وخاصة متوسط اعمارهم ونوعهم (ذكور واث) من ناحية اخرى .

(٣) نقص الخدمات :

من المعروف ان المجهود العضلي والنفسي يستهلك في جانبيين اساسيين وهما :
العملية الانتاجية والحياة .

اي انه كلما تمكنا من خفضي الجرء المبدول في الحياة ، كلما استطعنا توفير
الجزء الاكبر لبذله في العملية الانتاجية ، وهذا المبدأ يحتم على الدولة بصفة عامة ونفسى
الوحدات الانتاجية بصفة خاصة اعطاء المزيد من الاهتمام بالخدمات المختلفة التي تحقق هذا
الهدف ، وعلى سبيل الخصوص :

— المواصلات : من والى الوحدة الانتاجية ، فهذه علاوة على ما توفره من جهد عضلى
ونفسى يبذله العاملون في المواصلات العامة للوصول الى اماكن عملهم مع بداية العمل
والى محال اقامتهم مع نهايته فانه يضمن كذلك الحد الوقت الضائع نتيجة لتأخر العاملين
لعدم انتظام ووفرة المواصلات العامة .

— السكن : بضمان سكن صحى مناسب للعاملين — وخاصة بالقرب من الوحدات الانتاجية ،
تضمن ادارة هذه الوحدات الراحة الكاملة للعاملين من ناحية وتوفير وقت وتكاليف المواصلات
من ناحية اخرى .

على ذلك فهناك علاقة طردية وثيقة بين تنمية الخدمات من جهة وتنمية القوى العاملة
من جهة اخرى وعلى الوحدات الانتاجية العمل على تنسيق جهودها في هذا الخصوص مسع
الجهود التي تبذل على المستوى القومى لسد اوجه النقص ان وجدت ، وعليها ان تعتبر
الاستثمارات في هذه المجالات استثمارا انتاجيا لاثاره الايجابية على العملية الانتاجية .

(٤) التقدم في السن :

تختلف الامكانيات العضلية والنفسية للعاملين باختلاف اعمارهم ، فهي امكانيات متواضعة بالنسبة للاحداث ، وهذا هو السبب الاول الذي حدى بقوانين العمل في معظم دول العالم بتحريم تشغيل هؤلاء الاحداث في اعمال كثيرة رؤى ان ما تتطلبه من مجهود عضلي ونفسي يفوق ما يتمتعون به من هذه الامكانيات وما يترتب على قياسهم بهذه الاعمال من القضاء عليهم كمنتجات في فترة زمنية غير اقتصادية .

ومع التقدم في السن تنمو الامكانيات العضلية والنفسية حيث تصل الى اقصاها عند سن متوسطة معينة (٤٠ - ٥٠ سنة) ثم تبدأ في النقصان ، ولتلاقي بدء النقص في سن مبكرة يبدأ بعدها انخفاض مستمر في امكانيات العاملين ، يجب العمل على رعاية الاحداث والشباب داخل الوحدة الانتاجية وذلك عن طريق نشر الوعي والثقافة العامة بين مجموع العاملين والاهتمام بالانشطة الرياضية والرحلات وذلك بجانب العوامل السابق تحليلها في البنود السابقة .

وان في حديث لرسول الله صلى الله عليه وسلم خير مصداق وتأكيد لهذا الاتجاه
. . . . ومن شبابك لهزمك " ، اى انه على الوحدات الانتاجية توفير مخزون من الامكانيات العضلية والنفسية لدى مجموع العاملين فيها لمواجهة التأثير السلبي لعامل التقدم في السن وذلك تضمن عماله منتجة واقتصادية لا طول فترة زمنية ممكنة .

ح . الطاقة الحرارية :

يستهلك العاملون اجراء من الطاقة الحرارية المختزنة في اجسامهم اثناء العملية الانتاجية ، وعلى الوحدات الانتاجية في هذا الخصوص ان تعمل في اتجاهين متوازيين :

(١) تطوير وتنمية اساليب العمل بحيث تحد ولو تدريجيا من الاعمال التي تتطلب مجهودا

عضليا كبيرا والقيام بحركات عنيفة .

(٢) تعويض العاملين عما يفقده من طاقة حرارية اثناء العمل .

والسبيل الوحيد لهذا التعويض هو التغذية السليمة والمناسبة ولهذا يجب على الوحدات

الانتاجية مراعاة النقاط الرئيسية التالية :

— الربط بين الطاقة الحرارية المستهلكة اثناء العملية الانتاجية وبين الحد الادنى للاجور

والذي يمكن العاملين من تعويض هذه الطاقة المستهلكة عن طريق حصولهم على الحد

الادنى من التغذية ، وعلى ان يراعى مستويات الاسعار السائدة +

— ان تقدم الوحدات الانتاجية وجبات غذائية مجانية او معانة للعاملين بها وذلك تضمن

التعويض المنظم للطاقة الحرارية المستهلكة .

هذه هي العناصر الاساسية للتنمية المتكاملة للقوى العاملة على مستوى الوحدة الانتاجية ،

ويجب مراعاة النقاط التالية :

١ . هناك علاقات مركبة بين هذه العناصر الثلاثة الرئيسية بعضها البعض ، بحيث يؤثر

على نقص اي منها او زيادته نقص او زيادة مناظرة في العناصر الاخرى في معظم الاحيان .

وعليه يجب ان تكون تنمية هذه العناصر في صورة متكاملة تضمن الفائدة الشاملة منها

في تنمية قوة العمل داخل الوحدة الانتاجية .

٠٢ معظم الوحدات الانتاجية فى الدول النامية بصفة عامة والعربية بصفة خاصة تعطى اهتمامها لعنصر التدريب مع اهمال شبه كامل للمعصرين الآخرين ، ولقد آن الاوان لكى تهتم منشآت هذه الدول باعداد الاخصائيين المؤهلين فى مجال تنمية القوى العاملة حيث ان الجانب الاكبر من هذا الاهمال يرجع الى نقص هؤلاء الاخصائيين .

٠٣ ما عالجناه فيما سبق يمثل الازكان الاساسية لتنمية القوى العاملة ، ولا يهنى ذلك عدم وجود اوجه اخرى لهذه التنمية ، ونركز هنا على احد اهم هذه الازجه الا وهو هيكل العمالة من حيث توزيعها على عمالة مباشرة وغير مباشرة ، فمع تطور وسائل الانتاج يحدث نقص نسبي فى عدد وعمال الانتاج المباشرين وزيادة نسبية فى عدد عمال الانتاج غير المباشرين كالعاملين فى مجالات الصيانة والاصلاح ، وتهتم الوحدات الانتاجية فى الدول العربية اهتماما نسبيا كبيرا بتحديد واعداد العاملين المباشرين وعدم اعطاء نفس الاهمية للعمالة غير المباشرة وما يترتب على ذلك من عدم سير العملية الانتاجية سيرها الطبيعى .

وعليه يجب على هذه الوحدات الاهتمام بتنمية هيكل العمالة مع ربطه بتنمية استثماراتها لضمان الاستخدام الامثل لهذه الاستثمارات .

المراجع

1. U.S. Department of Labour, The Forecasting of Manpower Requirements, Agency for International Development, 1963, pp. 1-2.
2. El Ginzberg, Woman Power, Man Power Agenda for America, Mc Graw-Hill, New York, 1968, pp. 206-207.

٥٢ محمد عبد الفتاح منجى " الانتاجية : مفهومها وطرق قياسها - معهد التخطيط القومى - مذكرة رقم ١٠٨ - ١٦٦٦

4. Okonomik der Arbeit, Verlag Die Wirtschaft Berlin, 1968.

٥٥ احمد فؤاد شريف ، اساليب تنمية المستويات العليا من موارد القوى العاملة ، سلسلة دراسات المعهد القومى للإدارة العليا ، القاهرة ، ١٦٦٢