

المناقشة

مناقشة السادة أعضاء المؤتمر للدكتور ابراهيم حلمى عبد الرحمن

العبور من التعليم الى العمل

١. محمد حلمى عطية :

لقد تمتعنا بالحديث الشيق للسيد الاستاذ الدكتور ابراهيم وهذه عاداته معنا وعادتنا معه وانما منطقة العبور من التعليم الى العمل التى ركز عليها فى التدريب بمدخله الأساسية من عمالة وقد يكون التدريب التحويلي فى الوقت الحاضر بالنسبة للعمالة الموجودة حاليا لتصبح عمالة أكثر انتاجية بالنسبة للمنظمين فمتصور أنه تدريب ادارى بالقدر الأكبر .

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

اننى لم أقل ان المنظمين يأتون بالتدريب الادارى لأن التدريب الادارى الآن نرسل له الموظف الذى لا نرغب فيه ليعود بعد أربعة أسابيع دون ان يعمل أى شئ .

اننى ارى أن التدريب وسيلة من الوسائل وليست الوسيلة الوحيدة ولكن الوسيلة الوحيدة هى السياسات فيمكننا من خلال سياسة للأجور أن نجعل الأفراد يتحفزون للانتاج ويعملون بأنفسهم ليدفعون الاموال ليحسنوا الانتاج ويمكننا عمل سياسة اجرية تجعل الناس فى نوم عميق وستأتى العلاوة دون عمل أى شئ ووزير العمل سيصدر قرارا بـ ١٠٪ حتى على القطاع الخاص وهو لا يحدث فى العالم أن وزير العمل يفرض علاوات على القطاع الخاص وبذلك فاننا نحول القطاع الخاص الى قطاع عام ونقبل ويصفق لها .

ردى الرئيسى على التساؤل باختصار لكى نحول مجتمع من حالة الى حالة فالتدريب احدى الوسائل وانما اذا كانت السياسة الاجرية والسياسات السعرية والسياسات الاستثمارية والسياسات التعليمية والسياسات التوظيفية لا تتفق مع هذا فلن نحقق أى نتيجة .

لماذا نحن الى الآن واتعين في مشكلة التعليم الجامعى ؟ لاننا منذ خمسين عاما وفي اذهاننا ان الذى يأخذ وظيفة في الحكومة يكون افضل شىء في المجتمع فكان الفرد يحصل على الابتدائية او الكفاءة ويحصل على الوظيفة لانها كانت الصفوة المختارة في المجتمع في العهد الماضى ونحن — ومنذ خمسين عاما — مازلنا على نفس الفكرة ولم نغيرها على الرغم من ان الشهادة الآن تعطى للموظف اربعين جنيها والسمكرى يأخذ ٥٠٠ جنية ولكن العملية مازالت فيها بطة لان السياسات يجب ان تتفق .

انه من غير المعقول ان نحضر شخصا وندرجه لمدة شهر او ستة اشهر ليخرج شخص آخر وهذا مستحيل لانه سيعود لنفس المجتمع الذى كان فيه ولو كان التدريب حقيقيا فاننى متفق معك ونلح على ان الانتقال كما ذكرت وهو العبور من التعليم الى العمل عن طريق أجهزة ووسائل مختلفة للتدريب ولكن في ظل سياسات تساعد على العمل وليست سياسات تساعد على عدم العمل وفي الوضع الحاضر باختصار هى سياسات عدم العمل .

ان وزير التربية والتعليم يقول ان التعليم الفنى يمثل ٥٥ ٪ من التعليم الثانوى ولم يذكر ان هذه النسبة منها ٤٠ ٪ تعليم ثانوى تجارى ليست لهم وظائف و ١٠ ٪ هم التعليم الفنى ولم يسأل مديرو المصانع ان الـ ١٠ ٪ الذين يخرجون من التعليم الفنى والذين قضوا فيه خمس سنوات يتخرج وعازي يكون باشمهندس . ولا نريد ان يعمل لانه صدرت عدة قوانين منها قانون الوظائف ٨٣ وضعهم في فئة وقال الفئة التى لا تشتغل اذا يجب اصلاح هذه الشبكة فلا نكفى بتدريبهم بل العملية تحتاج الى تغيير في السياسات بجانب التدريب واعادة النظر في عملية الاستثمار ... الخ .

اننى أعترض على ان نحسن الادارة عن طريق عمل معاهد للادارة . اننى على استعداد ان اقبل عمل معاهد للادارة على ان هذا عامل من العوامل وليس هو العامل الذى يؤدي الى النتيجة بمفرده .

ما نوع التخطيط الذى نسير عليه

١. حلمى عطية :

ماذا عن التخطيط فلقد نوقش على انه التخطيط المركزى والتخطيط التائشيرى بالنسبة ان هناك سياسة للقطاع العام والقطاع الخاص هل هو ملتزم بالتخطيط المركزى أم لا ؟ .

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

هل القطاع العام قبل ذلك كان ملتزما بأى شىء فكانت المسألة تسير بالبركة ، فكانت حقيقة الأمور ليست هى أشكالها والقطاع العام كما نعلم ليس به تخطيط مركزى أو تأسيرى ولا تنويرى ولا تدبيرى بل كانت الأمور تسير بدون هدف وكل تصرف سىء كان يقال بأن السياسة العامة تقتضى هذا . ان موضوع التخطيط يذكرنى بواحد عند أريحيه ويريد اعطاء خمسة قروش لواحدشحات فبدلاً من أن يعطيها له قال له انت تريدها ورقاً أم فضة ؟ فقال له اللى تجيبه قال له لا لازم يكون لك فكر .

الاستثمارات ١٥٠٠ وليست ٦٠٠٠

١. محمد صادق على :

ان رقم الخمسة عشر ألف جنيه بالنسبة للاستثمارات عن كل فرصة عمل فى نظرى انه صحيح فى قطاع الصناعة فقط أما فى قطاع الزراعة فمن الممكن فى حدود ألفين أو ثلاثة آلاف جنيه سواء لاستصلاح الأراضى الجديدة أم للثروة الحيوانية من خلال تربية أبقار ودواجن وعلى الأكثر أربعة آلاف جنيه لكل فرصة عمل بما يخفض الرقم الذى ذكره المؤتمر وهو ستة آلاف مليون جنيه فى نظرى ١٥٠٠ مليون جنيه على الأكثر وهذا المبلغ سيعطى عائداً وبعد سنة نخرج منه باستثمارات جديدة .

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

إذا وزير قال ان ١٥٠٠ مليون تكفى لاعطاء ٤٠٠ ألف فرصة عمل فهذا يمكن تصديقه ولكن هل كلنا سنربى مواشى . الموضوع يحتاج الى دراسة وتختلف النسب فى القطاعات المختلفة وعدد الفرص الموجودة فى كل قطاع ليست مفتوحة الى ما لا نهاية وهذا الرقم يحتاج الى دراسة بالنسبة للقطاعات المختلفة . ويمكن أن أوافق سيادتكم دون مناقشة أنه مبلغ ١٠٠٠ جنيه وقد يكون بـ ٥٠٠ جنيه يمكن خلق فرصة عمل ويمكن فى قطاع التجارة والتوزيع لا تحتاج الا لمبلغ ٥ جنيهات بأخذهم المعلم فى سوق الخضار ليعمل بهم كراس مال . ومتقابل هذا ففى الكهرباء تحتاج فرصة العمل الى مائة ألف وفى قطاع البترول تحتاج الى خمسمائة ألف . والموضوع مدروس على أن هناك اختلافات فى القطاعات والمسألة مفتوحة للدراسة وتقديرنا تقدير مبدئى . وانى أوافقك على أن هناك اختلافاً فى المستويات وهناك حسن تدبير ويمكن أن نصل الى الـ ٤٠٠ ألف بأقل من هذا المقدار وهذا يكون خير بصرف النظر عن تربية الحيوانات والدواجن .

المهم .. والأهم

١. منير عز الدين :

ليس المهم هو اعداد القوى العاملة ولكن الأهم مدى كفاءتهم الانتاجية كيف يمكن في رأى الدكتور ابراهيم حلمي أن يحول القوى البشرية الموجودة الى قوى أكثر انتاجا . ان فرص العمل الجديدة والمطلوبة تحتاج الى مشروعات جديدة والمشروعات الجديدة قد تم استبعادها من الخطة الاستثمارية الجديدة ١٩٨٣/٨٢ للقطاع العام لعدم توافر الموارد الحرة بالحجم المطلوب لتلك المشروعات فما العمل ؟ وكيف يمكن اعادة التخطيط السليم بالمعنى الذى ذكرته سيادتكم ؟.

د. ابراهيم حلمي عبد الرحمن :

ان ما أفهمه أن وزير التخطيط يقول بأننى أريد استثمار المال الذى دفع منذ زمن فاذا كنا قد بدأنا مشروعا ودفعنا ثلاثة أو أربعة ملايين ولا يبقى على استكماله سوى مائة أو مائتى ألف لاستكماله وللحصول على نتيجة ما سبق انفاقه فاذا كان هذا الكلام حقيقى فانه سيوجد فرص عمل لبست فى مقابل المائة ألف التى سيدفعها هذا العام . ولكن مقابل الأربعة ملايين التى أنفقت على المشروع منذ خمس سنوات وهذا له حق فيه . واننى ما زلت أستشف أن الفكرة التى ما زالت لدينا أن المانع من عملية الاستثمار هى قلة الأموال لشراء الآلات وانشاء الشركات لننتج الأشياء وليست هذه هى النقطة الأساسية فمن أين جاءت اليابان برأس المال ؟ وكذلك سويسرا ولكن المسألة تنحصر فى القوى العاملة مع رأس المال لتعمل ولكن لكى نضع عمالا لا يعملون . انه كانت توجد لدينا تكنولوجيا للرى فى سنة ١٩٣٠ فمصر تعتبر الأولى فى العالم واليوم نستورد شركة فرنسية لتنظيف المطار وننشر هذا فى الجرائد ، أحد المحافظين يقول لى عنده ستة آلاف عامل نظافة مقيدى ومكتبه عليه التراب ثم نطلب رأس المال .

هناك تصور أن رأس المال عبارة عن معدات وآلات من الخارج ولكن رأس المال يعمل فى الداخل اننا نسينا عملية التنمية نسيا كبيرا وهذه مسألة التكية التى اتحدث عنها فمنذ ثلاثين سنة أوقفنا التنمية وكل ما نعمله اننا بنى مصانع ومزارع ونخرج أفرادا وضعهم فى وظائف جابوا جابوا وان ما جبوش ان شاء الله ما جابوا . لا يمكن أن يكون هناك ضياع لمجتمع بمثل هذه السياسة والتفكير الذى نسير به هناك أشياء جديدة يمكن عملها عن طريق سياسات تتناسق مع بعضها حتى نصل الى شىء من التقدم .

وضع سياسات للمعلومات

١. احمد سليمان :

استشعرنا من خلال مناقشة قضايا الانتاج والانتاجية مدى حتمية احتياجنا الى البيانات والمعلومات الصحيحة من أجل تخطيط صحيح واتخاذ قرار مناسب ومتابعة التطور التكنولوجى العالمى وقد تأكد ذلك من سياق حديث سيادتكم اليوم وأعتقد أننا بحاجة ملحة لوضع سياسة للمعلومات على مستوى الدولة ترشد عملية تجميع وحصر ومعالجة وتداول المعلومات وصولا فى النهاية الى تكوين البنية الأساسية لمجتمع المعلومات .

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

من الضروري أن تكون هناك بيانات ومعلومات ولكن هناك أشياء كثيرة نعرفها ولا تحتاج الى بيانات أو معلومات . اننى كنت مع السيد رئيس جهاز التعبئة والاحصاء وقلت له اننا كنا بحاجة لبيان كذا وكذا عن طريق العينة فقال تدفع كام فقلت اننى لا أشتري منك ولكننا نحتاج الى تجهيز هذه البيانات . فقال عندما ينزل موظفى الجهاز لجمع البيانات الناس الذين يسألونهم يقولون لهم اكتبها كما تريد وسأوقع لك عليها فتأتى البيانات كعدمها لأن الموظف الذى يجمع البيانات هو الذى يكتب الاستثمارات ولكنه اذا أعطى الرجل جنيه وقال له اكتب الاستثمار كما ترى وسأقبلها منك فستخرج الاستثمار أضعف فى الكتابة ولكنها أكثر صحة ولذلك فانه يقول كم ستدفع حتى نوزع على الناس لكى يعطونا البيانات . فمشكلة البيانات ليست مشكلة معدات فقط ولكنها جزء من الوضع الذى نحن فيه ولكن المبدأ الأساسى اننا عندما نتحدث عن القوى البشرية فالمفروض أنها بالتدريج تحتاج الى ازدياد فى استخدامها ولكنها ليست عبء أمام ٩٠٪ من العمل الذى نريده الآن .

قرارات المؤتمر الاقتصادى .. وسياسة الحكومة

د. عبد المنعم خربك :

بخطوط عريضة وباختصار ما هى نقاط الاتفاق والاختلاف بين قرارات المؤتمر الاقتصادى وسياسة الحكومة .

م. عبد الفتاح :

هل قرارات المؤتمر الاقتصادى سرية ولا يجب نشرها وهل يمكن شراء نسخة كاملة منها بالبيانات الاحصائية ؟

د. إبراهيم حلمى عبد الرحمن :

ان قرارات المؤتمر نشرت بالجرائد وليست بها سر والمؤتمر لم يقل
لا كلاما مدغها بل وضع سبعة أو ثمانية نقاط ولم يدرس بيانات واحصاءات
ولم يخرج كتب وما قرره المؤتمر هو :

١ — على الدولة أن تهتم بمشكلة العمالة التى هى المشكلة الحقيقية
فى المجتمع .

٢ — الاهتمام بالاستثمارات وبالتدريب وأن القوى البشرية
هى الأساس وليس الأساس المادة .

وكانت هناك توصيتين خاصتين بموضوع الاسكان حيث اعتبر المؤتمر
أن الاسكان من المشاكل الاجتماعية الخطرة حتى على حساب الدعم .
فكل فرد يعلن لا مساس بالدعم . كيف ذلك وانتم تخلقون تضخما ياكل
الدعم وما يساويه عشرة مرات ؟.

ان كل ما عمله المؤتمر هو سبع توصيات كبرى وكلها نشرت
فى الجرائد والمسألة اننا لم نوص بتنفيذ هذه الأشياء اليوم لأنها قد تحتاج
الى وقت فمثلا لا يمكن عمل Inflation فى البلد يطبع الفلوس والناس
لا تعمل ثم نطالب بعدم انقاص قيمة الجنيه المصرى بل يجب انها تنقص
أى أن ١ + ٢ تساوى الرقم ٣ والحكومة تقول ١ + ٢ ومفيش ٣ فمن تأمرون
هل تأمرون أصحاب الدولارات وأصحاب العملات الأجنبية ؟ ثم يأتى بعد ذلك
مسئول كبير ويقول بان البنود لا تسير مع سياسة الحكومة .. وهل سياسة
الحكومة لها معنى أن تعمل تضخم فى البلد وتعمل اتفاق بدون انتاج ثم نطالب
بعدم خفض قيمة الجنيه .

ومن بين التوصيات الاعتراف بالحقيقة وهى السير على سياسة
أساسها عدم التضخم . ولذلك يجب عمل ميزانية متوازنة واننى علمت
عن طريق الجرائد بعدم زيادة التضخم عن السنة الماضية وهذا ينطبق عليه
نصف العمى ولا العمى كله ولكن فكرة عدم السير على أساس عدم التضخم
فكرة أساسية جدا فى مجتمع مثل مجتمعنا يصدر عشر ما يستورد هذا
مستحيل لأننا نستورد تضخم طول الوقت ولا نصدر من انتاجنا ونعيش
على فلوس الغير . فلقد وصل الأمر بأننا طلبنا من احد الوزراء ليعرفنا
بانجازات وزارقه فأرسل كسفا بالقروض التى عقدها وقاتل انجزنا الآتى :

لقد أرسلنا الى الحكومة لنعرف منهم كم يمكن أن تستوعب الـ ٤٠٠
الف فى قطاع الزراعة وفى قطاع الصناعة والى الآن الجهاز التنفيذى

لم نتحرك في هذه الحكاية ولكنهم يصدرون بيانات تقول وسنوفر ٤٠٠ ألف فرصة كيف ستوفرهم ونحن يمؤتمر اعطيناكم المبدأ وعليكم كجهاز تنفيذى القيام بالدراسة لتبين كيف يمكن خلق الـ ٤٠٠ ألف مقابل الستة آلاف مليون كيف سيتم ذلك ؟ لا أحد في الدولة يدرس هذه العملية وإنما تخرج بيانات « وهذا سيوفر ٤٠٠ ألف » والذي أسميها بالبيغائية وهى أن واحدا يطلق كلمة والباقي يظل في ترددها باستمرار حتى تصدقها .. فأين الربعمائة فرصة التى ستخلق من الستة آلاف مليون ؟ وأين العمال المدربين الذين سيعملون فيها ؟.

عوائق تنفيذ هذه الأفكار

م. حافظ امين :

ما هى المعوقات التى تمنع تحقيق هذه الأفكار الواضحة الجميلة ؟.

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

السياسة العامة .

زيادة الأجور .. والتضخم

أ. على ابريس :

في الحقيقة لقد عرض في هذه القاعة وأثناء انعقاد المؤتمر القضايا التى أشرت إليها سيادتكم وهى السياسات العامة وسأخير من بينها فقط السياسات العامة التى من مدخل القوى البشرية وهى تنحصر فى سياسات الأجور ، وسياسات تعيين الخريجين ، وسياسات الأسعار والدعم وعندما تحدثنا فى سياسات الأجور وطالبنا أن الأجور تطلق بحرية وعلى الوحدات تحديدها وأن القرارات الادارية بزيادات الأجور كما أشرت ، كان الرد علينا وباستمرار أنه لا نستطيع فى ظل التضخم الموجود بالبلد وضعف الانتاج أن نزيد الأجور .. نود معرفة رأى سيادتكم فيها على وجه التحديد .

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

ان ما افهمه أن الحكومة تخشى من تواطؤ بين العمال وبين الشركات زدودا أسعار منتجاتنا شركاتنا ونحن كعمال سنحصل على قرشين وأنتم كمديرين ستأخذون قرشين والحكومة تدفع ونحن نكون مسرورين . ولكن كيف نوقف هذا الخوف ؟ الحل بأن تكون هناك قياسات للانتاجية

وهذا ما يحدث في جميع أنحاء العالم فالأجور لا ترتفع بحسب الأسعار
لأننا إذا رفعنا الأجور لارتفاع الأسعار فإنها ستكون مصيبة كبيرة .
فبجيكاً على وشك أن تفلس من هذه الطريقة لأن زيادة الأسعار تؤدي
إلى زيادة الأجور وزيادة الأجور تؤدي إلى زيادة الأسعار وندخل في لولب
فظيع ويجب الحذر منه وإنما نربط الأجور بالانتاجية أي أننا نزيد انتاج
نفس العدد من العاملين وهذه الانتاجية تحقق ربحاً معيناً جزء يأخذه العمال
والموظفين وجزء يذهب لصاحب رأس المال .

سياسة التعيين .. وحماية القوانين

أ. علي ادريس :

فيما يختص بالخريجين أن ما فهمته من كلام سيادتكم أنه ما لم يوضع
الإنسان تحت ضغط وحاجة ملحة فإنه لن ينمى من مهاراته .. الخ. ولن يبدع
ومن الأشياء التي تقف كعائق أمام هذا الإنسان وتنمية مهاراته هو سياسات
الحماية الزائدة . هل سيادتكم وعلى وجه التحديد من مؤيدي الاستمرار في
سياسة تعيين الخريجين ، وهل سيادتكم من مؤيدي سياسة الحماية الزائدة
في قوانين العمل ؟

د. إبراهيم حلمي عبد الرحمن :

لو أعلنت الحكومة من اليوم أنها بعد خمس سنوات ستتخلل من تعيين
الخريجين وهذا القرار لو أعلن فقط على الورق فسيغير في هذا البلد أكثر
مما غيره السد العالي سواء نفذ أو لم ينفذ لأنه سيغير الفكر الموجود في
... ٥٠ ألف منزل وستجد الناس تنظر إلى أنفسهم بشكل آخر وإن من بين
قرارات المؤتمر الاقتصادي غلق بورسعيد فكان رد الحكومة أنها لا تستطيع
غلق مدينة بورسعيد لأن الناس يثورون ... كيف ذلك لقد كانت القاهرة
تسمى قديماً بالمدينة ذات الألف مؤذنة ولكنها الآن تسمى المدينة ذات الألف
بوتيك بسبب مدينة بورسعيد فإذا حسبنا البضائع الداخلة والبضائع التي
أخذ عليها جمارك والفارق بينهما نجده تهريب فهذا واضح « ونسمع
خليهم يكسبوا أصلهم غلبة » هل نحن في مجتمع حرمية أم في مجتمع
تنظيم ؟ كيف يثور الناس ولدينا الجيش ليَجبرهم على احترام النظام ...
لماذا عندما حدث الاغتيال قبضنا على ١٥٠ ألف في يوم ؟ لماذا لا نقبض عليهم
هناك ؟ وهذه خطيرة كذلك .

أ. علي ادريس :

لقد كانت لنا مع التخطيط في مصر تجربة غير ناجحة فما الذي يجعلنا
أن نقول دعوى وعودة إلى التخطيط بأي شكل وبأي مدى .. فهل ستكون
هذه التجربة أحسن حظاً مع التجربة السابقة .

د. ابراهيم حلمى :

تجربة التخطيط فشلت وهل تجربة عدم التخطيط نجحت ؟!

أ. على ادريس :

من ضمن العناصر الخاصة بالعنصر البشرى دور المنظمين وامكنا فهم موضوع تنمية المهارات التى هى العمالة الماهرة وعملية تنمية التخطيط عن طريق التدريبات ... الخ . اما عملية المنظمين فهى عملية فردية ونود من سيادتكم بلورة هذا الموضوع ؟

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

ان تنمية عمليات التنظيم ليست بالأوامر المركزية أيضا ففي الهند عندما واجهتهم مشكلة الخريجين وخريجى الهندسة بالذات وفي ولاية معينة هى كلارا وأن مستوى التعليم فيها مثل أوربا أعطوا بما يعادل خمسة آلاف جنيه كراس مال لخريجى الهندسة لكى يعطى الفرصة لان يحاول أن يكون رجل أعمال . ويمكن نجاح ذلك أو عدم نجاحها وعمل نظام تأمينى حتى اذا فشل يمكنه استرداد جزء مما خسر . لقد كانت الصناعات الصغيرة فى انهد سنة ١٩٤٨ عندما بدأوا كانت لديهم ثلاثة آلاف مركز للصناعات الصغيرة واليوم لديهم أربعة ملايين مركز للصناعات الصغيرة وكلها صناعات فردية والصناعات الصغيرة هى المدرسة التى تخرج الرؤساء والمنظمين والذين بعد ذلك يكونوا رؤساء الشركات الكبيرة . فهناك وسائل كثيرة . واننى هنا أحب أن أشير الى أننا نلقن الناس وبالتالي الناس يتلقنون ولكن هناك أشياء كثيرة من السياسات والأساليب التى يمكن بها تنظيم عملية الادارة .

الربط بين الاستثمار وفرص العمل

أ. على ادريس :

لقد أثرت سيادتكم فى موضوع تنمية القوى البشرية ليس بالضرورة أن يحتاج الى استثمارات بالشكل الكبير فى حين أننى أرى أن المؤتمر الاقتصادي عندما عالج هذه المشكلة ربط ما بين ٤٠٠ ألف فرصة عمل وما بين رقم ٦ بليون جنيه لازمة لها لتنفيذ هذه العملية . فلماذا اتخذ هذا المعيار ؟

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

لو أننا طلبنا خلق فرص عمل وسكتنا فيكون التساؤل كيف ؟ وإذا طلبنا الربط بين الاستثمار وبين فرص العمل فنجدهم يقولون هل فقط الاستثمار فهناك أشياء أخرى كثيرة . ان المحافظ الذى لا يعرف كيف ينظف مكتبه ولديه ستة آلاف عامل نظافة يحتاج الى استثمار هذا شيء مغاير تماما لأن المجتمع لا يعمل اطلاقا .

ان المؤتمر عندما ربط فليس هذا الربط معناه أننا لو القينا ستة آلاف مليون فى وسط البلد بأى شكل فتخرج لنا ٤٠٠ ألف فرصة عمل طبعاً لا يمكن هذا ولكننا بحاجة الى توزيعهم ودراسة القطاعات والأولويات وبأن ننظم القطاع الخاص وننظم القطاع العام . لقد كانت قيمة تغير أربعة أو خمسة مسائل حاكمة أساسية أننا نغير طريقة التفكير أما النظم التنفيذية سواء التعليم أو التدريب أو الاستثمار أو التخطيط فهذه وسائل لابد أن نعد على جميع المستويات بما فيها القطاع الخاص والقطاع العام ولانستطيع أن نقول لو أننا القينا ستة آلاف مليون تخرج ٤٠٠ ألف فرصة عمل ويصبح أن تلقى الستة آلاف مليون ولا تخرج أى فرصة ويمكن كما ذكر الزميل أن تكون بأقل من هذا فنستطيع أن نخلق أكثر لأن هذا يحتاج الى تدبير .

ما السبيل الى تنفيذ توصيات المؤتمر ؟

د. محمد اسماعيل

لقد كان لدينا أمل كبير فى المؤتمر الاقتصادى وأن تأثير المؤتمر الاقتصادى والمداولات فيه ستعكس الى حد كبير على سلوك المنفذين فى الحكومة والأجهزة الحكومة والأجهزة الأخرى ولكن من الواضح جدا أن هذا التأثير لم يكن كبيرا . . كيف السبيل الى مواجهة شجاعة مع المسؤولين عن السياسات والمسؤولين عن صياغتها واعدادها للمسؤولين . وعن تنفيذ — النسب أو الثمانى توصيات — على الأقل — التى رفعهم المؤتمر الاقتصادى . كيف نوقظهم ؟ وهل هناك من أسلوب علمى أو هناك Chancels يمكن لنا أن نسلکہا ؟ أو هل للجماعة دور وما العمل ؟

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

كان هناك فرد عندما يكون فى حالة رخاء وتسيبى الى به بالنصيحة يقول لك يا أخى الدنيا كويسه أنا كده مبسوط ، وعندما تأتیه فى حالة الشدة وتحديثه فيقول لك هو أنا ناقصك مش كفاية اللى أنا فيه .

مجتمع المعلومات .. وزيادة الانتاجية

١٠ سمير عيش :

انك تتحدث عن موضوع السياسة وهى بالقطع لها هدف لانشاء مجتمع معين ولكننا نعلم أن العالم كله يتجه الآن الى عالم ما بعد الصناعة والذي يقال عنه في بعض الأماكن مجتمع المعلومات . وقطاع المعلومات سيكون الجزء الأكبر في زيادة الانتاجية في هذه المجتمعات باستخدام الفكر ذاته لزيادة الانتاجية ، ان هناك بعض الدول النامية بدأت تتجه الى معطيات هذا المجتمع الجديد الذي لا يعتمد على الموارد الطبيعية فقط وخاصة أكبر الدول النامية عذرها مشاكل في الموارد الطبيعية تجتمع على زيادة القدرة الفردية أو قوة الفكر للأفراد وزيادة خبراتهم للتنمية في مجتمعاتهم . وهنا في مصر — وهذه مشكلتنا أيضا — والعالم كله يتحدث في هذا الموضوع هل هذا غائب عن فكر المخططين في مصر ؟ وهل هو غائب عنا ونحن نتحدث عن مصر سنة ٢٠٠٠ هل مصر سنة ٢٠٠٠ في مجتمع صناعي أم مجتمع ما بعد الصناعة ما رأى سيادتكم ؟

د. ابراهيم حلمي عبد الرحمن :

في الولايات المتحدة الأمريكية الفرد يزرع ليؤكل أربعين فردا داخل أمريكا وأربعين آخرين في خارجها أى أن انتاجية العامل الزراعي الواحد تكفى لتؤكل ثمانين فردا ونحن في مصر العامل الزراعي لا ينتج ما يكفيه هو .. اذا فعندما نتحدث عن الانتاج والانتاجية ونظام المعلومات وتطور المجتمعات الصناعية فهذه المجتمعات وصلت في انتاجيتها الزراعية وانتاجيتها الصناعية المادية الى المستوى الذي فيه انتاجيتهم المادية تكفى لتكوين عملية تنمية وبدأوا يتجهون الى ما بعد ذلك . ولكننا اذا كنا مازلنا جائعين لأننا نستورد الأكل وكل شيء من الخارج فلا نصدر أى شيء فلا بد أن ننظر الى مجتمعنا ونعطينه أولويات قائمة على الاحتياجات الخاصة به في تنفيذ برامج التنمية .

يمكن أن نستفيد بكل ما هو حديث ولكن على أساس أن يؤدي الى زيادة التنمية وهناك سياسة للوصول الى الاحتياجات الضرورية وبعد الاحتياجات الضرورية تأتي الاحتياجات الأقل ضرورة ، فاذا لم يكن هناك ماء شرب للناس والمجاري واقفة في القاهرة وفي جميع المدن واذا كان الطعام يأتي من الخارج ولو توقفت مركب أو تعطلت أو حدثت عاصفة في البحر، الأبيض نجوع .. فلا يمكن أن نتحدث عن أولويات أخرى دون أن أنتهى من هؤلاء . فنرجو أن ننظر الى موقفنا الذي هو موقف حرج جدا في كثير

من الأمور ، والأولويات التى فى مجتمعنا وهذا المثال أضربه والسيد محافظ القاهرة يزعل منى عندما أقول له انك تنفق ٣٠٠ مليون على كبارى علوية والمجارى معومة الزمالك بلاش السيدة زينب ، اننا نضع ٨٠٠٠ مليون امامنا فى مشروع مترو الأنفاق وكان يجب أن يقف هذا المشروع اطلاقا بل كان يجب أن تتجه الى شبكة المجارى والاسكان الشعبى بالقاهرة . فلماذا ننقل الناس ؟ بل يبقى كل فى منطقته بل كان من المفروض أن نعد سياسة بأن وسط القاهرة لا تقام بها مبانى اطلاقا لأنه ليست بها شبكات خدمات او مواصلات .

ولكن الذين يريدون أن يكتسبوا الأموال ويبنوا العمارات ويبيعون المتر بألفى جنيهه والله يرحمه الرئيس السادات كان يقول من عوامل الرواج أن المتر فى ميدان التحرير أصبح بكذا ألف .. هل هذا رواج ؟! أبدا هناك افراد اليوم لا تأخذ ماء الشرب لأنه لا توجد مجارى ولا اكل ولا انتاج وهذه هى الأولويات التى نريدها .

اسباب عدم صدور قانون القطاع العام

١. كمال حامد :

كنتم سيادتكم بصدد التحدث الينا عن أسباب عدم صدور قانون القطاع العام حتى الآن والمرجو ايضاح أسباب عدم صدوره ؟

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

اسألوا الوزير .

أريد تخطيطا قائما على العلاقة العربية

د. نبيل شعث :

اننى مع سيادتكم تماما فى ضرورة الاعتماد على الذات وأنه لا يمكن الاعتماد على الجهات الخارجية . ولكن بالنسبة لموضوع العلاقات المصرية العربية أعتقد أن الوضع مختلف فمصر عائدة الى الوطن العربى والعرب عائدون الى مصر كحتمية تاريخية لابد أن تحدث . وليس هناك شك فى هذا . ويصور الاعتماد على هذه العلاقة العربية فى اطار جديد ليس فيه الاستعمارية ولا الاستجدائية ولا الطفيلية ، ولكن هناك علاقات قائمة على مصلحة مشتركة وهذا يوفر لمصر فرصة هائلة كالتى توفرت لأوربا فى أمريكا من حيث انتقال رأس المال ومن حيث انتقال العمل ولكنى أريد تخطيطا قائما على هذا ، أى أن الخطة المصرية لا يمكن أن تكون خطة مصرية فقط بل لابد أن نأخذ فى الاعتبار هذه العلاقة القومية الهامة التى تربط مصر

بوطنها العربى وهى علاقة يستفيد منها الطرفين وليست قائمة على فائدة طرف واحد اطلاقا .. فأتصور لو سيادتك تعلق على هذا الموضوع على الأقل بأى قدر يمكن أن يعدل هذا من شكل خططنا أو من أولوياتنا ونظرتنا إلى المستقبل وهل سيادتك متفائل فى هذا الراى ؟

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

لست متفائلا فى هذا لأن الذى يعاوننا هو عملنا ولهذا فأنتى قاطعتك حينما قلت أنتى متفق معك فى الاعتماد على الذات ولكن ؟! اننا ظللنا نقول روسيا وسرنا وقلنا أمريكا ثم قلنا العرب وكذا .. كل هذه العوامل يمكن الاستفادة منها فى الوضع السياسى العربى أو الوضع السياسى الأفريقى أو الوضع السياسى مع أوربا الغربية أو أوربا الشرقية . وكلها سياسات خارجية تعاون ولا يمكن أن تكون هى الأساس فى تنمية دولة سواء نحن أو غيرنا لم يفعل هذا .. فإذا لم تكن أنت تصلح بيتك فلن يأتى أحدا ليعاون معك . فالعرب سيبتركوك وكذلك الروس وكذلك الأمريكان فى وقت من الأوقات .. فليس هناك مانع من أن ننظر الى سياسة عربية واجتهد فيها ولكن الأساس يكون داخليا ونفس الشيء بالنسبة لآى سياسة أخرى .

ما أوجه اتفاق ٥٠ مليون جنيه

د. زكريا خفاجى :

لقد ذكر السيد الأستاذ المستشار عادل عبد الباقى أنه خصص فى الموازنة هذا العام للتدريب خمسين مليون جنيه .. هل هذا بناء على خطة مدروسة مشترك فيها الخبراء ليكون لها العائد المرجو وهل فى الخطة انشاء مراكز تدريب جديدة وشراء الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب وهذه تستغرق فى انشائها سنوات ثم نبحث عن العمالة المطلوبة المدربة لتشغيل هذه المراكز .. نريد توضيحا لأوجه اتفاق هذا المخصص .

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

هذا الاعتماد خصص بدون تحديد مشروعات معينة وقبيل أن المشروعات التى ينفق عليها من هذا المبلغ تتم دراستها وتعرض على لجنة السياسات مشروعا مشروعا وأعتقد أن هناك اعتبارات ومحاور كثيرة واردة فى السؤال واننى موافق عليها فهناك أشياء لا يمكن بمجرد انفاق الأموال وبناء المباني ثم لا تحقق نتيجة . ولذلك نرجو أن يكون اتفاق هذا

المبلغ بناء على اتجاهات معينة في الأربعة مصادر ١ - مراكز التدريب
٢ - والتكنولوجيا ، ٣ - والإدارة ، ٤ - ورفع القوى البشرية في
المنظمين أيضا .

ولا يمكن في عام واحد أن نحقق نفس النتائج وهناك محاذير كثيرة ،
وقد تحدثنا عن التدريب داخل القوات المسلحة ولكن بشروط وأوضاع معينة
وهي محل بحث فالقوات المسلحة يمكن أن تكون مدرسة تدريبية من أهم
ما يمكن وفي جميع أنحاء العالم نجد القوات المسلحة سواء في فترة التجنيد
أو في فترة الرديف أو في فترة الاحتياط تكون مدرسة تدريبية من أقوى
ما يمكن ليس فقط تدريبية من الناحية القتالية ولكنها تكون تدريبية من الناحية
الفنية . وهناك مناقشات ومقترحات بشأن دور القوات المسلحة في خلق
الأجهزة في أثناء فترة التجنيد وبعدها وليسست هناك قرارات ولكنها
ستستخدم ونظرا لضيق الوقت اتفق على إدراج المبلغ على أن كل مشروع
يمكن أن يوافق عليه بعد دراسة مفصلة .

الدول الفقيرة .. والثروة البشرية

م . أمين فخر الدين :

إذا كانت زيادة السكان تخلق ثروة بشرية بزيادة الانتاج فلماذا ازداد
الفقر في البلاد التي يزيد فيها معدلات الزيادة كاليهند والصين وخلافه ؟

د . ابراهيم حلمي عبد الرحمن :

اننى اعتقد أن الدول النامية فرصتها الوحيدة في المستقبل هي فرصة
استغلال قواها البشرية ولا تستغل القوى غير البشرية لأن مركزها فيها
يكون ضعيف جدا . ان زيادة السكان التي حدثت في مصر وفي البلاد النامية
الأخرى نشأت من اختلال عوامل طبيعية كانت تمنع زيادة السكان مثل
الأوبئة والفقر .. الخ . وحدث تغير في الناحية الصحية في كل العالم
أدى الى نتيجتين هما : زيادة السكان في الدول الفقيرة . ثم ارتفاع المستوى
الصناعى ومعدلات الانجاب في الدول الكبيرة الغنية - وهذا تاريخ -
واليوم هل لدينا بديل يغنينا في مستقبلنا اذا استمررنا في الوضع الحاضر
أو في بديل آخر واننى أعتبر أنه لا يوجد بديل الا بتشغيل القوى العاملة
وأساسا هناك أشياء منها الصناعات التصديرية وهذا موضوع مفتوح
وواسع جدا ولآن لم ندخل في صناعة التصدير مطلقا ويجب أن ندخل فيها .
كما أن صناعات الاستهلاك المحلى بها ٦٠٠ صعوبة فيجب أن نتغلب عليها
ثم ندخل في صناعة التصدير وهذا ما حدث في الصين والهند فالهند اليوم

لديها اكتفاء ذاتي من أحسن ما يمكن ، الهند تغلبت على أزمة البترول دون أن تقترض أى مليم ولديها إنتاج صناعى ليس راقيا جدا ولكن نسـبـة اعتمـادها على الخارج تخجلنا .

لا توجد دولة سكانها أكثر من عشرين مليون ويعتمدون على الاستيراد من الخارج كمصر . اننا فـتـحـنا باب الاستيراد لكل شئ لدرجة أننا موتنا كل ما لدينا ولكن الهند أغلقت باب الاستيراد منذ أربعين سنة والذي يدخل عندهم كراس مال يشترط أن يحول الواردات الى صناعة محلية على مراحل معينة ولكننا نقلل الصناعة المحلية بالاستيراد الخارجى وهذه كلها تعتمد على السياسات واننى أعتبر أن سياسات الهند والصين ناجحتين الى حد كبير وعليهم أن يسيروا فى سياستهم ليحققوا دورا كبيرا .

الخدمة العامة . . والتدريب التحويلى

١٠ محمد سيد

أعتقد أنه يمكن حل مشكلة الخريجين والتدريب بأن تكون سنة الخدمة العامة الخاصة بخريجى الجامعات والسـنـه الخاصـة بخريجى المعاهد المتوسطة يمكن أن تستغل فى التدريب الفنى الذى تحتاجه الدولة أو للدول المجاورة أو أن تكون العمالة المصدرة موردا هاما للدولة .

د . ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

لا أستطيع الاجابة عن نظام الخدمة العامة ولكن معلوماتى عنه أنه نظام زى قتلته ومن الجائز أن تدرس هذه الأفكار ولكننى أعتبر أنه من الأوفق أن ندرّب المجند الذى يبقى ثلاث سنوات تحت أيدينا وداخل الجيش وبنظام ويأكل ويشرب ليصنع منه شئ ولتصبح لديه فنية بجانب خبرته العسكرية.

قوانين التأمينات . . والصبيه

١٠ ماجد شافعى :

لماذا لا نحـمى الورش الصغيرة من قوانين التأمينات مع مكافأة أصحاب الورش عن الصبيه الذين يقومون بتدريبهم سنويا . ؟

د . ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

ان موضوع الصناعات الصغيرة اعتبرها من الموضوعات الإنسانية التى يجب أن نضع لها أولوية أكبر ألف مرة مما هو موجود الآن بما فيها

موضوع الصبية . وموضوع الورش والتأمينات والتشغيل كما ذكرت
لحضراتكم أن صناعات أمريكا نفسها نجد أن نسبة الصناعات الصغيرة
الى الصناعات الكبيرة معروفة وكذلك اليابان والهند وليس هذا معناه أننا
سنفلق المصانع الكبيرة ولكننا بحاجة الى الصناعات الكبيرة والصغيرة ،
أننا اذا طورنا نسبيا الصناعات الصغيرة . . فاننى أعتقد أن هذه الأفكار
وغيرها مطلوبة جدا لتغيير فكرنا وعملنا بالنسبة للورش والصناعات
الصغيرة كلها .

ثلاث اقتراحات

١. ابراهيم ابو الوفا :

ان الحكومة مطلوب منها أن تخلق . . { فرصة عمل خلال كل سنة
هذه الفرص تقلب من فرص عمل الى فرص توظف وأنه أصبح الناس وهى
تتخرج أو بنصف تعليم أو بتعليم أولى تحاول تتوظف وهناك مشكلتين لتعوق
التمية ، كلنا نعتمد على أن الحكومة هى الأم التى ستعطينا فى النهاية أجرا
والتدخل الحكومى فى السياسات الأجرية حتى فى القطاع الخاص حيث
يعطى للعاملين علاوة جبرية رغم أنف صاحب القطاع الخاص وعمليات
النقل والتخزين تحولت الى عمليات حكومية ، والذى حرم من الوظيفة
أعطوه معاش السادات حتى الفلاح الذى يصل الى سن معينة يصرف له
معاش السادات . وهذا أثر على الكفاية الانتاجية التى يمكن أن يؤديها
العامل المصرى .

١ — اننى أعتقد أن الحل يكمن فى أن المعاش يعطى فقط للعاجز الذى
ليست له مقدرة على العمل ولكن كل من يستطيع أن يعمل لا يأخذ
معاش .

٢ — أن يكف وزير العمل يده تماما عن التدخل فى السياسة الأجرية بالنسبة
للقطاع الخاص بل يحدد حدودا دنيا بحيث تكون عملية رقابة .

٣ — أن ننقل بالتدريج عملية التوظيف الى عمل حر بحيث أن الخريج أو
غيره يستطيع أن يعمل لحساب نفسه كعامل نايه .

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

من الواضح اننى قلت {٠٠ ألف فرصة عمل لا تخلقهم الحكومة فلم
أقل تخلقهم الحكومة أبدا ولكن تكون هناك سياسات اقتصادية وسياسات

عامّة تؤدى الى خلق فرص العمل ، اننى لا أتحدث أن تكون هناك ...
الف موظف كل سنة فتصبح مصيبة .

ترشييد الأجور

م. نبيل اسماعيل :

ما مدى أهمية تأثير ترشييد الأجور بالنسبة للقطاع العام دون الحكومة
علما بأن اجمالي الأجور للعاملين بالقطاع العام تبلغ ١٠٠٠ مليون في حين
أنها تبلغ ٢٣٠٠ للعاملين بالحكومة ؟.

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

هناك جزء خاص بالقوات المسلحة وجزء خاص بالدعم انها موضوع
القطاع الحكومى لم أتحدث فيه لأن الاخ عادل عبد الباقي حدثكم فيه وانما
القطاع الحكومى فى مصر متضخم ومسبب ارتباك لكل النشاط السائد الى
حد كبير ولكن ٢٣٠٠ مليون بها تعريفات غير التى نتحدث فيها حيث فيها
أشياء سيادية وقطعا الالف مليون .

تأثير التعليمات الحكومية بصرف العلاوات

م. كمال حامد :

ذكرتم سيادتكم ووافقتم على حظر اصدار تعليمات من الحكومة للقطاع
الخاص لصرف علاوات نرجو التعليق ونفس المبدأ يجب أيضا على القطاع
العام أى لا تدخل من الحكومة فى القطاع العام أو الخاص عدا تحديد حد
أدنى للقطاع العام للترامه بالسياسة الاجرية الحالية حيث يدفع لخريج
انجامة سواء طبيب أو مهندس أو محاسب ٣٥ جنيها شهريا وللسائق
واللحام وخلافه من ١٠٠ - ٣٠٠ جنيها شهريا .

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

هناك مفارقات كبيرة جدا فى الأجور لأننا سرنا فى نظام الأجور فى
اتجاهات مختلفة فهذه الأمثلة صحيحة وهناك أكثر منها . فهناك عملية
ارتباك هائلة فى الأجور وهناك أفراد كثيرون يعملون عملا وعملين وثلاثة
أعمال فى اليوم وعملية التكثف غير عملية التوظيف ووصل التعقيد فى الأجور
الى حد كبير .

فى أندونيسيا منذ عشرة سنوات ألفوا كل شىء يسمى تحديد أجر
والنظام فى أندونيسيا يختلف عن النظام الموجود لدينا ولكننى أعتقد أنه كلما

كانت هناك حرية أكبر في تحديد الأجر وربطه بالانتاجية وليس بالانتاج ،
كان هذا أفضل .

واننا اذا اخذنا أى مؤسسة في القطاع العام وحددنا لها مستوى
انتاجية وتحسن هذا المستوى بنسبة معينة فيمكننا زيادة الأجور وتكون
سياسة سليمة هذا اذا استطعنا تحديد مستوى للانتاجية ، اننى لا أستطيع
أن أقارن الشركة التى لديها آلات حديثة بالشركة التى لديها آلات عتيقة
فهذا ظلم .. ولكننا اذا اخذنا العملية الانتاجية المتزايدة فأعتقد أن هذا
هو النظام الذى يناسب كل الدنيا حيث يربط بالانتاجية ولا يوزع عائد
الانتاج ولكنه يوزع عائد الانتاجية ، أن الأرباح التى نسير عليها فريضة
لأنها تحد وقبل أن يبدأ العمل وأصبحت جزءا من النفقة .

الدعم .. وأسعار الطاقة

د. عبد المنعم خزيك :

فهتت أن قرارات المؤتمر الاقتصادي إلغاء الدعم وكيف السبيل
أنى إلغاء الدعم الحالى وأسعار الطاقة . فما رأى سيادتكم ؟.

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

المؤتمر لم يقل بإلغاء الدعم ولكنه طالب بتثبيت الدعم على مقداره
أو ينقص نصفه في خلال فترة من ٥ - ١٠ سنوات وهذه لم تكن توصية
اجمالية حيث قالت مجموعة لا يصح المساس بالدعم مطلقا قبل تعديل نظام
الأجور والدخول رغم عدم معرفتى ماذا فعلته الحكومة الا اننى أعتقد
أنها ثبتت الدعم كالسنة السابقة رقميا واذا كانت هناك نسبة ١٠٪ - ١٥٪
تضخم ففى الواقع أنها انقصت من المجموع من ١٠٪ - ١٥٪ ولكن توزيع
هذا النقص أن تبقى الموارد الأساسية ثابتة . أما الطاقة فلا توجد دولة
في العالم يزيد استهلاكها من الطاقة سنويا بنسبة ١٠٪ الا ثلاث أو أربع
دول ومنهم مصر بما فيها الدول البترولية فلا توجد دولة تستهلك طاقة
بالمعدل الموجود في مصر وطاقة بدون انتاج .

ان دول أوروبا كان لديها معامل وهو اذا زاد الدخل ١ فالطاقة تزيد
أقل من ١ وكل أوروبا تسير على معدل ما بين ٣٪ - ٥٪ ولديهم حالة كساد
وتغيرات . ان استهلاك الطاقة لدينا معدلاتها عالية ويمكن التوفير فيها أما
بطريقة الأسعار أو بطرق أخرى حيث هناك ضياع كبير .

التخطيط في الستينات

أ. شريف قاسم :

هل حقيقى كانت تجربة التخطيطات فى الستينات تجربة فاشلة كما ذكر أمام سيادتكم الآن ؟ .

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

انها لم تكن فاشلة .

التكامل مع السودان

أحد الأعضاء :

اننى اعتقد أن الحل الأمثل لمشكلة مصر هى الانتشار الى الجنوب بالسودان فمصر غنية بالأفراد فقيرة فى المساحة المنزرعة والسودان فقير فى الأفراد غنى بالمساحة الصالحة للزراعة فلو أن الأمر سار بدون عصبية واستعلائية وحدث نوع من الاندماج الاجتماعى بين الشعبين الشقيقين لكان هذا هو أحسن الحلول لخروج الشعب المصرى من عنق الزجاجة انتى يعيش فيها الآن .

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

نسأل السودان .

الى أين نذهب ؟

م. السيد حسن ابراهيم :

لقد عقد المؤتمر الاقتصادى تحت اشراف وتوجيهات السيد رئيس الجمهورية وهو رأس القيادة السياسية فما الأمل فى أن نصلح بلدنا ؟ وهل الحكومة منفصلة عن القيادة السياسية ؟ وهل يستمر الحال بهذه الصورة الانفصالية ؟ والى أين نذهب ؟ .

د. ابراهيم حلمى عبد الرحمن :

اننى اعتقد أن المؤتمر فى الواقع أنتج عددا من الأفكار الأساسية وأعتقد أن هناك شيئا من الاستجابة وليس فى كل حالة وليس بالسرعة الكافية فاننى أعتقد أن المؤتمر أوجد نوعا من التفكير فى بعض القضايا الرئيسية وأن الاستجابة فى رأى بطيئة . وأعتقد أنها سائرة فى الاتجاه .

عدم استقرار الحكومات

د. رفيق عبد الله :

تطالب سيادتكم بوضع سياسات للأجور والأسعار والتعليم والتأمينات والتدريب للتنمية بالاعتماد على الذات فمن الذى يضع هذه السياسات وإذا كانت هذه القاعة شاهدة أكثر من ١٨ محافظ خلال اجتماعاتها السنوية فهل تؤدي سياسة عدم استقرار الحكومات على وضع السياسات.

د. ابراهيم حلمي عبد الرحمن :

لا توجد دولة لديها استقرار في السياسات فمثلا إيطاليا حكومتها تتغير كل ثلاثة أو أربعة أشهر واقتصادها ممتاز .. والسؤال أستشتم منه السياسات تعنى الوزير ولكن كما ذكرت لحضراتكم اننا منذ أربعين سنة نسير على استراتيجية معينة منذ اسماعيل صدقي وعبد الواحد الوكيل وفاروق واسلوبها اعطاء الناس خدمات ليستكثروا ثم نفعل ما نريده . هناك اتجاه عام للتنمية سار في البلد بتفكير معين ودخل في أيام الاشتراكية والجمهورية والانفتاحية ... الخ أى أن العملية مستمرة كاتجاه أساسى ونحن نريد تغيير هذا الاتجاه بتفكيرنا والحكومات لا تفسر كثيرا لأن الذى قلته ينطبق على سنة ١٩٣٥ مثل سنة ١٩٤٥ مثل سنة ١٩٨٥ كما هو فما زلنا نأخذ في فكرتنا أن واجب الحكومة أنها تعطى خدمات وواجب الشعب أن يطيع الحكومة سياسيا وأن يكون طيب وحنين واللى يسرق زى بعضه .

كان أحد رؤساء الشركات قد ضبط عمالا يسرقون بعض الانتاج وهم متلبسون بالسرقة فقدمهم للنيابة ولكن رئيس النيابة قال له أنا لى أمر باعفاء السرقات الصغيرة فقال له اعطنى أمرا تعرفنى فيه ما هى السرقات الصغيرة . اننى لا أتصور أن يكون هذا مبدئى ، صحيح لا يوجد وكلاء نيابة كناية ولكن ليس هذا مجتمع يسمح بالسرقة .

مناقشة السادة اعضاء المؤتمر للمستشار عادل عبد الباقي

نظام الاستيداع

١. على ادريس :

قال لنا رئيس الوزراء لستم انتم فقط المصابون في هذا بل المصاب موجود في الوزراء .. وطبعاً شيء منطقي ومقتنع في ظاهره وانما يتمعن ليست كذلك والسبب هو أن المديرين امامهم فرص عمل أخرى في شركات أخرى بينما الوزراء ليس امامهم وزارة أخرى يعملون فيها .

بعد ذلك ادخل في الموضوع الذي اثير وهو الملاحح الرئيسية لقانون العاملين والتعديلات التي ستجرى فيه واسترعى الانتباه فيه موضوع نظام الاستيداع والسيد المستشار عادل عبد الباقي بخصافته احس به ولم يرد ان يخصص به .. ان نظام الاستيداع هذا سيكون في نهايته دعوة الى الاحالة على الاستيداع فاذا كان الانسان اليوم يخرج لمدة سنتين ويأخذ فيها مرتب كامل او نصف مرتب ... الخ فبها ونعمت ويخرج ليعمل في شغل آخر . ومن ناحية أخرى انها ستثير مشكلة ادارية أخرى وهو هل اننا سنحتفظ له بعمله لمدة سنتين ثم يعود ويدخل في هذا العمل ؟ وهل في هذه الحالة سنكون بحاجة له في هذه الوظيفة ؟ وهل سيترتب على عودته انه سيكون هناك فرد آخر زيادة ؟

هذه النقطة تثير تساؤلاً يجرنا الى مشكلة او ملاحظة أخرى على قانون العاملين وهي النقطة الخاصة بموضوع مدة الاعارة بجعلها اربع سنوات او اكثر .. فاننى لا افهم اذا كانت الوظيفة بحاجة للشخص فكيف نسمح باعارة شخص لمدة اربع سنوات اما اننا بحاجة للوظيفة او لسنا بحاجة لها ؟ وارجو أن تكون احدى توصيات هذا المؤتمر ان يلغى بالكامل موضوع نظام الاعارة للخارج فليس هناك ما يدعو لأن يكون هناك وضع لرجل بره ورجل جوه لأن هذا الكلام غير منطقي . واننى ادعو الى هذا والرأى لحضراتكم في آخر الامر .

اما بالنسبة لموضوع الرقابة الادارية فالحكومة تقول بأن هذا الموضوع بروح جديدة فالحكومة تناقض نفسها فتارة تقول سنحرر القطاع

العام وفصل الملكية عن الادارة ... الخ ثم عودة مرة أخرى لموضوع الرقابة الادارية فلماذا لا نترك المدير يراقب منشأته وتكون له المساعلة في المقام الأخير .

سلوكيات القيادة .. وإيقاظ روح الوطنية

١٠ منير عز الدين :

اننى أؤيد كلام الزميل على ادريس والزميل فاروق جرانة وأضيف عليه اذا كنا قد استطعنا أن نصعد في مواجهة كل تلك المشكلات التى ذكرت فان جيل العاملين معنا ليست لديهم مثل هذا الجلد ونحن نتحدث عن أهمية العنصر البشرى وأن الادارة من خلال الأفراد الذين يؤثرون في رفع مستوى الأداء أو أن اتناول موضوع المؤتمر وهو الانتاجية والانتاج ومشكلات الادارة المصرية من زاوية اعتقد اننا لم نتطرق اليها في المؤتمر حتى الآن وان كانت ترتبط بأهمية العنصر البشرى فقد مسها السيد الوزير وهى سلوكياتنا وواجباتنا كمجتمع مديرين وكأفراد تنفيذيين مسئولين كل في مجتمعه الصغير . ان جزءا كبيرا من الفاقد في الانتاجية يعتمد على تلك السلوكيات من خلال عدة عناصر فمثلا أهمية القدوة الطيبة بكل ما تعنيه هذه الكلمة من ضمير وقيم ومبادئ وقد افقدناها كثيرا في مجتمعنا في السنوات الأخيرة ، وأيضا الاهتمام بتقليل الوقت الضائع بدون انتاج في الحضور والانصراف وتغيير الرادى وربط أوامر التشغيل بتوقيتات زمنية ومحددة وإلى غير ذلك من تقليل العطلات مع المتابعة اليومية المستمرة لمعدلات وكفاءة الانتاج وقد يكون هذا مطبقا لدى الكثير منا وانما يحتاج الى تقييم وتنشيط ومراجعة من وقت لآخر . وكذلك الاهتمام بالعدالة في تطبيق نظم الحوافز انسليمية ايجابيا وسلبا والمرتبطة بمعدلات انتاج محددة وذلك للقضاء على السلبية المتفشية في بعض مواقع العمل .. هذا بالإضافة الى ترشيد الاستهلاك سواء في الأسرة كمجتمع صغير في مشترياتنا وطعامنا وفي استهلاكنا اليومي حتى في رغيف الخبز أو في المصنع أو الشركة كمجتمع اكبر ففى الخمسينات وقبل التأميم كانت الشركة التى أعمل بها — ولا زالت قطاع خاص — كان أحد الموظفين من بين واجباته اليومية ان يمر في جميع المكاتب ليظمن الى اغلاق النور أو تكييف الهواء أو المراوح أو صنابير المياه وكان هذا بدون أى توجيه .

ان التركيز على تقوية روح الاهتمام والانتماء لمواقع العمل المختلفة بشتى الوسائل وذلك لايقاظ الروح الوطنية لأن تلك الروح قد طغت عليها الناحية المادية والتي ادت في بعض المواقع الى اعتبار ان الأجر الشهري

هو فقط مقابل الحضور ثم الانصراف للعمل في مواقع أخرى . أما الاهتمام الحقيقي بالانتاج فلا بد له من أجر اضافى آخر وحوافز لدرجة اننا نجد بعض العمال الفنيين يعملون في مواقع عمل أخرى بجانب عملهم الاصلى ، والبعض الآخر يتعاقد بعقود مزيفة للسفر للعمل بالخارج او يسعى للحصول على شهادة مرضية للعمل الخفيف متهربا من العمل بالانتاج ، والبعض الآخر مشغول بالبحث عن عمل آخر مثل زملائه . ومن ثم فان هناك الكثير مما يمكن أن نؤديه بأنفسنا ومن جانبنا والذي سيضيف بالقطع الى معدلات الانتاجية والانتاج وبالتالي يحسن من دخل العاملين ويساهم في تذليل كثير من مشكلات الادارة المصرية .

أما بالنسبة لموضوع الاستيداع فاننى اقترح أن يرتبط تقرير الكفاية عن مدتين ربع سنوية فقط وليس سنتين وأن يطبق في اقرب فرصة وبنصف الاجر وليس بالاجر الكامل .

أما موضوع الرقابة الادارية فاننا جميعا مع احترامنا نرفض ان نعود مرة أخرى الى مواقع الخوف والارهاب ولو كان الاسم الرقابة الادارية بل يمكن أن يغير الى اسم آخر مثل جهاز لنظم المعلومات وتضم مهمته الى أى جهاز آخر وما أكثر الأجهزة الموجودة بالدولة والتي تستطيع أن تقوم بمثل هذه المهمة وأن نتفرغ بدلا من الرد على الشكاوى المجهولة التوقيع ولنتفرغ لما هو أهم وهو صالح الوطن وخير المواطنين .

١. عادل عبد الباقى :

الاسئلة فى الواقع عديدة وسنقسمها الى ثلاثة اقسام :

١ - اسئلة خاصة بشئون العاملين بشكل عام .

٢ - اسئلة خاصة بالتدريب والاستشارات كوظيفتين رئيسيتين لأجهزة التنمية الادارية .

٣ - اسئلة عامة .

فى البداية فالموضوعين اللذين اثارا أكثر الجدل وهما الموضوع الخاص بالاستيداع اود أن يكون مفهوما أن هناك صرف المرتب بالكامل الالمدة محدودة جدا وهى ثلاثة أشهر لاعتبارات انسانية يستطيع خلالها تدبير أموره فى هذه الفترة وكما رأيت هناك اتجاهين : الاول معارض ، والآخر

يطالب بتنفيذه بأسرع ما يمكن ولا ننتظر تقريرين لسنين متتاليتين ولو تقريرين ربع سنويين يكونا كافيان .

المهم كما ذكرت لحضراتكم أن الباعث الرئيسى على هذا النظام هو ما لوحظ من عدم الالتجاء الى نظام الفصل الذى يتيح القانون حيث لا يلجأ اليه أحد لسبب أو لآخر لصعوبات فى التطبيق فقلنا ان هذا النظام موضع التطبيق فمن الجائز أن يشجع حضراتكم على التخلص ولو مرحليا من بعض العناصر المعوقة وكونه يشجع على الخروج من العمل . فلا اعتقد أن هناك فردا يعمل شغل يجعله يأخذ تقرير ضعيف عامدا متعمدا لمدة عامين متتاليتين وفى خلال السنتين سيكون واضحا امام حضراتكم أن هذا يتعمد عدم العمل ، فإذا لم يكن يشعر بالانتماء لموقع عمله فبوسيلة أو بأخرى إما أن يمكن اصلاحه أو اذا تعذر اصلاحه فان وجوده يسبب تعويقا للعمل واعتقد أنه فى ضوء الآراء المعارضة التى أبدت اعتقد أن هذا النظام من الممكن أن يسهم الى حد ما فى التخلص من العناصر المعوقة وعلى الأقل تعطيه فرصة للتجربة بهذا المفهوم الجديد ولا أرى اتجاها عاما لمعارضته . والاعتراض الذى قيل فى شأنه أنه فى يد جهة الادارة بحيث لا تعطى لهذا العامل تقرير ضعيف فلا يتمكن من أن ينفذ عليه نظام الاستيداع .

الموضوع الآخر وهو موضوع الاعارة فأننى أرجو الا يكون قد فهم كلامى خطأ وأننى لا أقول بأننا نحدد مدة الاعارة بأربع سنوات وانما الاعارة مفتوحة وهذه سياسة قررها مجلس الوزراء فهى ليست محددة بمدة وهذا النظام باق على أساس أننا تصدر عمالة والثوى العاملة فى مصر المفروض أنها سلعة لها عائد على اقتصادنا ونستير فى هذا الطريق وكل ما هنالك أنه فى خلال هذه السنوات تسير فيها علاوات وترقيات لأسباب الاجتماعية بولو أنه فضل البقاء لمدة أكثر من هذا ومن الممكن اذا زادت المدة عن أربع سنوات فيكون قد اشتغل فى مجال عمل آخر غير الذى كان يشغله فى البلد فقد يفقد مهارته وخبرته التى اكتسبها فى موقع عمله . لكل هذه الأسباب وغيرها يكون بالتالى كما هو موجود فى كثير من الدول الأجنبية بما يسمى بالوضع خارج الكادر نحتفظ له بوضعه الوظيفى الذى كان عليه بعد الأربع سنوات فلا يرقى ويأخذ علاوات بل يوضع امامه عدد مماثل من العاملين الذين كانوا موجودين امامه فى تاريخ انقضاء الأربع سنوات ومثل هذا النظام موجود بفرنسا . وان اجد رؤساء الوزارات السابقين فى فرنسا كان موجودا فى جهة قضائية بفرنسا وظل مقيدا عليها بدرجة وظيفة صغيرة ثم أصبح وزيرا ثم رئيس وزراء لو أراد الرجوع — نظريا — فانه يرجع الى هذه الوظيفة الصغيرة فى الهيكل او السلم الوظيفى .

هناك أسئلة عديدة عن الأجهزة الاستشارية الخاصة . وأود أن أقول بأن هناك مشروع قانون قارب على الانتهاء لتنظيم عملية الاستشارات الادارية وهناك ما زالت نقطة باقية للمناقشة وللحزم وهى التى تحدد الذين لهم حق ممارسة هذه المهنة ، وهى ستحتاج الى بعض الضبط وعلى الأقل مرحليا الذين مارسوا هذه المهنة عمليا وتطبيقيا يمكن لهم أن يقيّدوا فى ظل الاستشارات الادارية فى فترة ما واننى أعد حضراتكم أن أنتهى من مشروع تنظيم الاستشارات الادارية فى فترة قريبة جدا وبالتالى كما سمعنا من الدكتور نبيل شعت من ضرورة الاستفادة من الخبرة الأجنبية والتكنولوجيا الأجنبية والانفتاح على العالم فى نظم التدريب وفى الاستشارات ... الخ وهذا جهد مشكور وأعتقد أن هذا يرجع أساسا لافتقارنا للتخطيط السليم لعمليات التدريب والاستشارات الادارية عن طريق الأجهزة الحكومية فى الفترة السابقة .

ان الدولة فى الفترة السابقة لم يكن لديها سيطرة كاملة على المنح التدريبية والمنح من أجل الاستشارات ودراسات الجيدوى التى تأتى لنا بالمالين من بعض الدول الأجنبية ولدينا أجهزتنا والذين يعملون فى المكاتب الخاصة مع كل التقدير والاحترام لهم والجهد المتطور الذى يؤدونه ولكن كان من الممكن جدا أن نطور أجهزتنا الحكومية أيضا بحيث يمكنها أن تسهم مساهمة كبيرة فى هذا المجال واليوم عدد كبير من خبرائنا سواء فى منظماتنا الحكومية أو فى الجامعات يشتركون فى المكاتب الخاصة للقيام بهذا الدور فمن باب أولى المفروض أن نطور أجهزتنا الحكومية للقيام به وعلى سبيل المثال لو أمكن فى الاتفاقيات الدولية أن يكون من الشروط الأساسية فى هذه الاتفاقيات أن تصبح اعتمادات المنح التى تأتى لهذا الغرض تستعمل عن طريق الأجهزة الحكومية الموجودة والتى بها كل الامكانيات وعن طريق عناصر مصرية ستكون دافعا لنا ويحقق لنا امكانية تطوير أجهزتنا وتزويدها بكل المعدات والبرامج الحديثة والأفلام ... الخ بحيث يمكننا أن نؤدى دورا متطورا سواء فى مجال التدريب أم فى مجال الاستشارات وسيعالج بشكل سليم فى شكل المشروع الخاص بتنظيم الاستشارات الادارية .

الاستشارات المحلية

احد الأعضاء :

إذا كانت أكاديمية السادات والجهاز المركزى للتنظيم والادارة سيؤديان فى المرحلة القادمة دورة فى الاستشارات بالمجان فما الموقف إذا طلب منهما أن يؤديا استشارات للقطاع الخاص أو المشترك ؟

أ. عادل عبد الباقى :

بطبيعة الحال الدور المجانى لن يكون سوى لأجهزة الدولة والقطاع العام أما فيما يتعلق بشركات القطاع الخاص والمشارك فبطبيعة الامر سيكون هذا بمقابل لأن وظيفة الأجهزة الحكومية أن تخدم أجهزة الدولة وشركات القطاع العام بالدرجة الأولى .

أحد الأعضاء :

ولماذا تكون الاستشارات مجانية اذا كانت بعض الوحدات ناجحة وتحقق ربحية فلماذا لا تساهم ؟.

أ. عادل عبد الباقى :

هذا مطروح ويمكن أن ينظم ليصبح موردا اضافيا من الموارد تستفيد منها الأجهزة الحكومية في مجال التدريب والاستشارات .

فندق أكاديمية السادات

د. عبده سلام :

ماذا عن فندق الأكاديمية وأن برامج تدريب الإدارة العليا يجب أن تكون لفترة كافية وباقامة كاملة وهذه وسيلة النجاح .

أ. عادل عبد الباقى :

أعتقد أن الفندق سيتم تركيز العمل فيه على أن ينتهى في السنة المالية القادمة ونرجو أن يسهم في تطوير وإطالة مدة البرامج ونجاح برامج التدريب في المدة القادمة باذن الله وسيكون لهذا الموضوع بحث خاص إن شاء الله وسنركز عليه في السنة المالية القادمة .

اشتراك العاملين في الإدارة

أحد الأعضاء :

ماذا عن اشتراك العاملين في الإدارة ؟ وماذا عن الحد الأقصى للأجور ؟.

أ. عادل عبد الباقى :

هذا الموضوع مطروح للبحث على أوسع نطاق وسيناقش ضمن تطوير

القطاع العام ومن الأصلح أن نؤجل الحديث عنه وهناك وجهات نظر متعارضة هل نبقى على ابقاء الأربعة أعضاء في مجلس الإدارة أم يكتفى باثنين ... الخ واشتراط درجة معينة من الثقافة في عضو مجلس الإدارة المنتخب والممثل للعاملين وكل هذه أفكار مطروحة وليست بعيدة في تقديري على أن يؤخذ ببعضها في القانون الجديد للقطاع العام .

أما بالنسبة لموضوع الأجور والمرتبات ففى ضوء ما ذكره السيد رئيس الوزراء فى الامتناحية وامكانية التحرك عن طريق الحوافز مثار كثير من الأسئلة المعروضة تتحدث عن القانون الذى يقضى بعدم زيادة الحد الأقصى للأجور عن خمسة آلاف جنيه ففى تقديري الشخصى وهو موضع بحث مع تطوير القطاع العام ككل أن هذا الرقم لم يعد يتفق إطلاقاً مع مستويات الدخل ومع مستويات المعيشة فى الوقت الحاضر وللاعتبارات المتعددة المحيطة بهذا الموضوع أيضاً يمكن التحرك من خلال الحوافز ولقد ذكر السيد رئيس الوزراء بأنه يمكن لكل رئيس إدارى ناجح استطاع ابتكار أسلوب يخفض من النفقات تصرف له مكافأة عشرة أو ثمانية أو خمسة آلاف جنيه وهذا معناه أنه يزيد عن الحد الأقصى ووسيلة الزيادة يمكن أن تكون عن طريق العلاوات أو بدلات التمثيل والحوافز وهذه ستكون محل بحث ولا يمكن أن نقف متجمدين على هذا الوضع ونضع رؤوسنا فى الرمل ونقول أن هذا هو الحد الأقصى وسنظل عليه مهما ارتفعت مستويات المعيشة والتحرك فيه مقبول عن طريق الحوافز . والتعديل القادم لقانون العاملين للقطاع العام وتطوير القطاع العام ككل .

وهناك مطالبات عديدة تطلب توسيع سلطة الرؤساء الإداريين فى توقيع الجزاءات وهذا مكنول فعلاً فى مشروع القانون الذى يعد سواء بالنسبة للعاملين فى الحكومة أو فى القطاع العام بحيث لا نجعل سلطة الرؤساء المباشرين مغلوطة . فالرئيس الإدارى كل فى موقعه يكون له حق توقيع الجزاءات بنسب أكبر من الموجودة حالياً .

وقف تمويل وظائف المعلومات

أحد الأعضاء :

لقد وصل الى علمنا أن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أوقف تمويل وظائف مراكز المعلومات .

١. عائل عبد الباقى :

هذا الكلام غير حقيقى نهائيا فالجهاز المركزى اخرج كتاب دورى حديث جدا بانشاء مراكز المعلومات فى مختلف الوحدات ويحدد الهيكل الوظيفى لهذه الوحدات فكما كلنا نعلم ان اعتماد الهيكل الوظيفى من الجهاز المركزى للتنظيم والادارة او من مركز ادارة الشركة ليس معناه ان الوظيفة مولت وانما التمويل بعد هذا يكون لاحق ويقتضى موافقة الشركة ثم رئيس مجلس الوزراء بالنسبة لوظائف الادارة العليا ولكنه غير موقوف فبعد ان يتكون هيكل مركز المعلومات ثم الوحدة المختصة تطلب تمويل هذه الوظائف ثم يوافق عليها .

أحد الأعضاء يطلب التركيز على الروح الوطنية التى كانت سائدة قبل الثورة والقضاء على المستعمر ويرجو اشراك أجهزة الاعلام لاهياء انروح الوطنية المصرية مع التركيز على حب الوطن وان ذلك يتطلب العمل على زيادة الانتاج وتخفيض الاستهلاك .

ونحن نحى هذه الروح وستشارك معنا فى المرحلة القادمة أجهزة الاعلام المختصة ونرجو ان نضع المادة الاعلامية المتوالية والدائمة والمستمرة فى كل أجهزة الاعلام سواء المسوعة او المرئية او فى الصحافة بحيث انها تركز بأسلوب أو بآخر على حث العاملين على زيادة الاداء وعلى الانتماء لمواقع العمل ونرجوا ان تسهم الناحية الاعلامية مع جهودكم ولا شك انكم القدوة الحسنة لكل العاملين فى مواقعكم .

أحد الزملاء يركز على ما قيل حول تكثيف العمل على محو الأمية وتقدير الاعتمادات المالية اللازمة له ضمن الخطة التى ذكرت لحضراتكم انها أعدت والخاصة بالتنمية الادارية فى السنوات الخمس القادمة واننى أعد حضراتكم أن يضاف هذا الى خطة التنمية الادارية التى نعددها وكدنا ننتهى منها .

كثرة تعديل القوانين

أحد الأعضاء :

نرجو التريث فى تعديل قانون العاملين وخاصة أنه كثر تغيير القانون حيث أن القانون المعمول به لم يمتص عليه أربع سنوات .

١. عادل عبد الباقي :

لست حريصا على تعديل قانون العاملين الا اذا كان هناك مبرر لهذا فاذا تجمعت لدينا بعض النقاط ونجد التحرك فيها والتعديل في صفوفها يدفع عملية الانتاج ويحسن الاداء واعتقد انكم متفقين معى انه لا داعى للانتظار تحت مبدأ عدم كثرة التعديل ولكن طالما ان كثيرا من اقتراحاتكم وفي كل المؤتمرات بما فيه مقترحات جديدة فلا ضرر من مناقشة هذه التعديلات وادخالها حيث تكون هناك ضرورة .

الادارة العليا .. والتقارير الدورية

احد الاعضاء :

هناك حديث حول التردد في الموافقة على اخضاع شاغلى وظائف الادارة العليا للتقارير الدورية .

١. عادل عبد الباقي :

واننى احب ان ابين ان اختيار القادة الاداريين محل شكوى كثيرة ويقال ان الاختيار محله شخصى فاذا كان الأساس الموضوعى تقييم القادة الاداريين من خلال التقارير الدورية فاعتقد ان هذه تعتبر الوسيلة الوحيدة والمنطقية لكى تكفل العدالة .

احد الاعضاء :

لقد قرانا فى الجرائد ان كل الوظائف العليا بما فيهم وظائف الادارة انعليا يخضعون للتقارير السرية ، انى اريد ان تتصور ان عضو مجلس ادارة ورؤساء قطاعات كالموجودين حاليا بالشركات فان الامر لا يخلو من احد امرين :

١ - اما ان يجارى رئيس مجلس الادارة فيما يراه ولو كان باطلا كما كان يقول بعض الناس خوفا على تقريره وهذا العن شىء على الإدارة .

٢ - واما ان يتحدث بشجاعة أدبية وتكون له كافة الصلاحيات لان يقول له هذا خطأ وهذا صحيح .

ان رئيس مجلس الادارة بشر فلا يمكن بعد سنوات طويلة وبعد اختيلارهم بعد عمل طويل لمدة ثلاثين أو أربعين سنة نخضعهم لتقييم شخص ولو ان هذا التقييم من جهة خارجية لكان معقولا ودائما فى كافة الشركات

والهيئات تحدث اختلافات في وجهات النظر في مجلس الإدارة ولو اننى تمسكت
بوجهة نظرى فان هذا سيؤثر على وضع التقرير . ولذلك فاننى ارى ابعاد
هذا النص من القانون .

١. عادل عبد الباقي :

هذا كلام معقول ومنطقي وطبعاً رئيس مجلس الإدارة لن يستقل
بهذه العملية ولكن المطروح اما مجلس الإدارة او الجمعية العمومية او رئيس
الجمعية العمومية . واننى ارى أهمية مناقشة هذه النقطة من خلال ممثلى
حضراتكم فى اللجنة الاستشارية للتنمية الادارية وكما ذكرت اننا لم نبدا
اطلاقاً فى وضع قانون للعاملين فى القطاع العام ولكن كل الحديث حول
العاملين بالحكومة اما القطاع العام فله وضع خاص وهذه ستكون لها
دراسة تفصيلية بالاشتراك مع ممثلى الجماعة .

هناك رأيان بالنسبة للتدريب والاشتراك فى التدريب كعنصر من عناصر
الترقية وأعتقد ان رأى الغالب يؤيد هذا الاتجاه رغم معارضة البعض
ولكن طالما أن البرامج التدريبية ستكون متفقة مع شغل الوظائف الأعلى
فأعتقد أنه مطلوب . والغالبية تنادى بها حيث تكثيف التدريب سواء التدريب
التأهيلي عند بداية العمل ، أو التدريب الارتقائى عند الترقية ، أو التدريب
التحويلي وأذكر حضراتكم به عندما طلبت بوضع برامج للتدريب التحويلي
ولكننى لم أجد استجابة بالقدر الكافى سواء بالنسبة للمجال المحدود للسعاه
أو الفراشين واننى أذكركم مرة أخرى بأن نسبة ١٠٪ سنوياً لا تكون كثيرة
إذا أشركناهم فى البرامج سواء التى أعدها وزارة التعمير والإسكان
أو وزارة القوى العاملة أو غيرها من مراكز التدريب حتى الموجودة فى بعض
الوحدات الانتاجية حتى نطبق هذا النظام ونضعه موضع التنفيذ ولا نقول
ان لدينا عجز فى السعاه ونحن نشكو من فائض العمالة .

أما بالنسبة لشركات القطاع العام أعتقد أنه أوقف التوزيع عليها
عن طريق القوى العاملة منذ عام ١٩٦٥ فهل هناك اليوم فائض عمالة
أم لا ؟ فاننى أرسلت للسادة الوزراء بحيث يعطوننا تقارير من واقع
كل شركة عما اذا كان بها فائض عمالة أم لا فإذا كان هناك فائض عمالة
فمن ضمن الخطة الادارية بالمرحلة القادمة وكما قلنا فعلاً تنظيم للنقل
من القاهرة الكبرى والاسكندرية الى المحليات بموافقة العامل والجهة
المنقول منها والجهة المنقول اليها حيث لا تتكرر المشاكل السابقة من ناحية

توفر مقر لسكن العامل المنقول أو أن هذا يسبب عجزاً لدى الجهة المنقول منها أو زيادة في الجهة المنقول إليها فاشتراطنا موافقة الثلاث جهات .

وبالمثل نقوم بهذا الحصر في شركات القطاع العام واننى أرجو حضراتكم تجهيز هذه البيانات في شركاكم فإذا كان هناك فائض عمالة حتى يمكننا إعادة توزيعه على مواقع تكون بحاجة إلى هذا الفائض . ولا أعتقد أنه سيكون هناك فائض كبير في شركات القطاع العام وأيا كان الحجم فنرجو معرفته حتى يمكننا عمل كل الجهد لتوزيعه .

هناك تساؤلات خاصة بالتسويات فهذا موضوع طويل جداً ولكن تم البت فيه بفتوى حديثة صدرت في شهر إبريل الماضى من الجمعية العمومية حددت الرأى القانونى في كل النقاط التى هى محل بحث ، والذين قد سويت حالتهم خطأ فالوضع بالنسبة لهم مجمد على حالاتهم أما الذين سحبت منهم التسوية الخاطئة وسوى وضعه بتسوية صحيحة فيخلل يعامل بها . وهذا حتى تتم مناقشة الوضع في هذا الصيف ان شاء الله بالاشتراك مع مجلس الشعب بأن هناك قوانين عديدة وفي ضوءها سننتهى إلى رأى يحقق العدالة لمجتمع العاملين وسننتهى لمشروع يحل المشاكل .

ان أستاذنا الكبير الدكتور مصطفى السعيد يكتفى بأن أصرح أمام حضراتكم أنه تقرر إعادة انشاء المعهد القومى للإدارة العليا داخل أكاديمية السادات وسيكون قائماً بذاته يتولى نفس الدور وباستمرارية وبفلسف الأسلوب والنظام الذى كان يجرى عليه العمل من قبل .

دعوة لمناقشة تطوير القطاع العام

د. مصطفى السعيد :

لقد غطى الدكتور نبيل شعث الدور الذى كنت سأحدث فيه ان تدريب الادارة العليا به فراغ كبير ولو لم تكن هذه حقيقة لما كانت هناك فرصة للبرنامج الذى أعده الدكتور نبيل شعث ٦٠٠ مدير في ثلاث سنوات ونحن نعرف كم عدد المديرين الذين كان يخرجهم المعهد في الثلاث سنوات ولو أننا ملأنا هذا الفراغ لما كانت هناك فرصة لهذه المكاتب الخاصة التى تتاجر بذلك .

مناقشة السادة اعضاء المؤتمر

مناقشة السادة اعضاء المؤتمر للدكتورين عادل عز . . وعبد الفتاح منجى

استيراد العمالة

د. زكريا جاد :

شكرا للسيد الدكتور منجى فلقد تعرض في كلمته الى عدة نقاط لعل اولها ارتفاع نسبة التحضر والذى اوضحها بهجرة الريفيين من الريف الى الحضر ودخولهم في سوق العمل بالرغم من انخفاض مستواهم التعليمي كما اشار ايضا الى ارتفاع نسبة الاناث ثم ركز على فرصة ترشييد فرص العمل بدلا من تعظيمها .

والنقطة التي اثارها ضمن كلمته واتفق فيها الى حد كبير مع الدكتور عادل عز من ان مصدر العمالة هو السكان مذكرا سيادته اننا لا نستورد عمالة ولكنني احب ان اشير الى ان هناك ظاهرة في مصر الآن تشير الى ان هناك ظاهرة استيراد عمالة فعندما تأتي شركة كورية لإنشاء مستشفى وتأتي بعمالها فهذا نوع من انواع استيراد العمالة .

كما كان التركيز على ان التدريب يرتبط بالخططة الاقتصادية ولكننا نذكر ان السيد رئيس الوزراء ذكر انه قد اعتمد في هذه الموازنة مبلغ ٥ مليون جنيه للتدريب واني اتساءل هل الخططة الخمسية بها اشارة لعملية تنمية القوى البشرية اننى لا اعلم وقد يكون لدى الدكتور منجى بحكم موقعه مع التخطيط القومي ان يذكر لنا هذا خاصة وان احد الاسئلة التي وصلتنا من الاخ صادق على يقول هل المجتمعات الجديدة وتعمير الصحارى لها نصيب في تنمية او خلق القوى العاملة اللازمة لهذه المناطق .

ونقطة أخيرة : وهى عن السؤال الذى ختم به الدكتور منجى كلمته بأن هناك نقصا في الفنيين . . والحقيقة اننى بحاجة لتوضيح ماذا يقصد بالفنيين فهل المقصود بهم الحرفيين ام المهندسين وما في مستواهم ؟.

والحقيقة ان ما ذكره صحيح تماما من ان هناك توقعا لعودة هؤلاء الفنيين بأى صفة من الصفات ولكن الواقع ان الذى مارس العمل في وحدات الانتاج ويرى الناس الذين قضوا مدة تتراوح بين ٧ - ١٠ سنوات بالخارج

وخاصة أنهم مارسوا عملا يخالف أعمالهم وتقدمون وهم منتفخون ويركبون سيارات البيجسو فمن الصعب جدا على هؤلاء الناس بعد أن ارتاحوا أن نضعهم على الوضع الذي كانوا فيه بل أنهم يبحثون عن أى وظيفة ليقتى بها وهى بمجرد معاش بالنسبة له وهذه ستكون مشكلة كبيرة جدا لكل من يعمل فى الوحدات الانتاجية .

اهمية وضع خطة للتنمية البشرية

١. أحمد سليمان :

لقد أثار الدكتور عادل عز أهمية وجود خط لتنمية الموارد البشرية لآمكان مواجهة التطور والتغير الهائل فى التكنولوجيا الحديثة وسيادته يعتقد أن نظم المعلومات تلعب دورا كبيرا فى هذا المجال .

د. عادل عز :

اننى فى الحقيقة أحب هذا السؤال وأقدره وأوافق عليه تماما اننى أعتقد شخصا بأن المشكلة الحقيقية فى مصر عند اعداد أى خطة ولو كانت خطة مبسطة على مستوى مشروع صغير أو خطة قومية هى مشكلة نقص المعلومات وليس القصد من المعلومات هى فقط البيانات الاحصائية ولكنها المعلومات بمعناها الواسع .

هناك اتجاه تفضلت به الدولة مشكورة بأن تقوم كل جهة عمل باعداد نظام للمعلومات لديها لا يجب أن نلقى كل العبء على الجهاز المركزى للتعبئة والاحصاء لأنه تصل اليه البيانات من المواقع المختلفة ونحن كلنا نعرف أن موظف الحسابات لو لديه عجز فى ملزم فانه على استعداد للسهر اسبوع حتى يضبط حساباته من أجل هذا المليم ، ولكن عندما نأتى لعملية تجميع المعلومات الاحصائية فانها تعمل كسد خانات وهذه ظاهرة خطيرة جدا .

النقطة الثانية : أن وجود نظام للمعلومات داخل كل منشأة يتطلب

انتطوير المستمر ولم تعد كما سبق من قبل فهناك نظم لتجميع المعلومات وتخزينها ثم لاسترجاع هذه المعلومات ثم تحليل البيانات والمعلومات والاستفادة منها . ونحن نعلم أن الحاسب الآلى يساهم بدور كبير جدا فى هذا المجال ونحن نرجو أن تتاح الفرصة وهذه الأمور أصبحت بسيطة جدا — فلا يتصور أحد لى يكون لديه جهاز كمبيوتر لآبد أن ينفق ثلاثة ملايين جنيه — ولكن هناك أشياء بسيطة جدا تصل تكلفتها الى حوالى

عشرة آلاف أو عشرين ألف جنيه ، ويمكن بواسطتها أن نسهل العمل بشكل غير طبيعي ولقد اشترينا للأكاديمية جهاز تكلف ٦٠ ألف جنيه وسوف نستغله فعلا في تجميع المعلومات وتجهيزها وفي التدريب وفي أعداد دورات تدريبية في هذا المجال .

أتمنى أن ينتشر الوعي القومى في هذا المجال لأن هذه الوسائل لم تعد أشياء كمالية أو للرفاهية ولكنها تغنى عن جزء كبير جدا من الجهد الذى كان يضيع في الماضى . وهذا يتطلب منا إعادة النظر في برامجنا فيما يتعلق بالتعليم أو التدريب لأن ما كان يصلح منذ عشرين أو خمسة وعشرين عاما أصبح لا يصلح اليوم . كما لا يمكننا أن نطلب من المعاهد العلمية التى عليها ضغط كبير تصل لخمسة آلاف فى الصف الواحد وفى السنة الواحدة أن يكون هناك اتصال حقيقى بين الأستاذ والطالب ليتعلم مثل هذه الأمور التى تحتاج إلى أعداد صغيرة نسبيا .

استخدام فائض العمالة

١٠. محمد صادق على :

أن مصر لم تستغل من أرضها إلا نسبة ٤٪ فلم لم يراع عند تخطيط القوى العاملة إمكانية استخدام الطاقات العاطلة في تعمير المناطق الصحراوية الغير أهلة بالسكان ؟.

د. عادل عز :

اننى أوافقك الرأي من ناحية المبدأ ولكننا جميعا نعلم أن هذه المسائل ليست بالبساطة المتناهية ك فكرة فنحن نوافق عليها ١٠٠٪ لأن عملية التوسع لها أهداف عديدة قد يكون لاستصلاح أراضى زراعية واقامة مدن جديدة على هذه الأراضى وهذا حق ولكن يجب ألا ننسى أن مثل هذه الأمور تحتاج إلى استثمارات ضخمة فعندما نقول إن لدينا اختناق في الاقتصاد القومى ونريد أولا معدلات سريعة فى الانتاجية . فعلى سبيل المثال لو أن لدينا ٥٠ مليون فدان زراعية فى مصر فلو استطعنا زيادة الكفاءة الانتاجية للفدان بنسبة ٢٠٪ أى أننا استصلحنا ١٠٠٠٠٠٠٠ فدان من أجود الأراضى ، ولكن هل من الممكن عمل هذا ؟ وإذا عمل ماذا يتكلف من مصروفات استثمارية حتى يمكن فى خلال فترة زمنية استرداد هذا العائد ؟ وإذا استصلحنا أراضى فماذا تكلف ومتى سنأخذ منها عائدا ؟ إذا فلابد من التوسع الرأسى أولا ثم التوسع الأفقى ولكن على أن يكون ذلك محسوبا ومدروسا ومحددا ، وماذا يمكن عمله

في الأجل القصير ، وماذا يمكن عمله في الأجل المتوسط وكذلك في الأجل الطويل ؟.

أما فيما يختص بهذه الجزئية فلا اعتراض على ذلك لأننا جميعا نعرف مدى عملية الكثافة السكانية الموجودة في مدينة كبرى كالقاهرة حتى أصبحت رهيبة جدا وتسببت في مشاكل خاصة بالمرافق كالماء والكهرباء والمجارى وهذه الأمور تجعل من الضروري أخذ كل هذه الاعتبارات في الحسبان .

كما أعجبنى الدكتور منجى وهو يتحدث عن حسابه داخل المنشأة ما يدخل في تكاليف الإنتاج وما يعتبر تكلفة لابد للمجتمع أن يتحملها لأنه عندما يكون لدى المنشأة ٢٠٠ ألف عامل زائدة عن حاجة المنشأة فيجب ألا تدخل ضمن التكلفة ولا تحمل على المشروع .

متابعة المتدربين والتعرف عليهم

د. زكريا خفاجى :

هل الأكاديمية تتابع الأفراد الذين تم تدريبهم في مواقع العمل ومدى انعكاس التدريب على عملهم وذلك من خلال سجلات لهم لتتعرف على المراكز القيادية التى وصلوا اليها بسبب العملية التدريبية ؟ وهل هناك حصر للقيادات المدربة الذين يشغلون مناصب قيادية وما هى الدورات التى حصل عليها ؟.

د. عادل عز :

ان الأكاديمية فى عقب كل دورة تعطى شهادات وهذه الشهادات لها سجل تسجل فيه ، كما أن النظام الجديد للتدريب طويل الأجل يجبرنا على عملية التسجيل والمتابعة سواء لمن يحضر هذه البرامج ولا يريد المواصلة . ان عملية التدريب أصبحت عملية مستمرة منذ أول دورة لآى فرد يمكنه الاستمرار فى التعامل معنا لمدة خمس أو ست سنوات ليصبح Follow للأكاديمية واننى أحيى هذا السؤال وأعد بزيادة الاعتناء بالتسجيل والحصر ولى رجاء عندما نرسل برامج الخطة يقوم الزملاء بمشاركتنا فيها .

ولقد اتصل بى الأستاذ عصمت رئيس هيئة النقل العام وطلب برنامجا لمدة ثلاثة شهور وسيرسل مدير التدريب لنعد له دورة خاصة بالعاملين لديه فى هذه الهيئة ونحن نرحب بأى توجيه وكل ما أرجوه ان تضعوا أيديكم فى أيدينا . ولى رأى أصرحكم به وهو يجب أن نباعد عن البرامج القصيرة

انتى لا تزيد عن أسبوعين ونتجه الى البرامج الطويلة المفيدة . واننا على استعداد لأن نضع برامج لآى شركة من شركاتكم ونضع له مشروعا لبرامج معينة تتفق مع كل شىء لأن هناك برامج للأفراد الذين نهيتهم من الادارة الوسطى الى الادارة العليا فلا يجب أن ننتظر حتى يكون الفرد فى الادارة العليا ليبدأ فى أخذ هذه الدورات التدريبية .

ارتفاع العامل لمستوى الآلة

د . زكريا جاد :

لقد حاز السؤال الاول رضاء الدكتور عادل عز وهو المقدم من الاخ احمد سليمان والذي يتحدث عن الفجوة بين الذين يعلمون والذين لا يعلمون ليين ضرورة تحصيل المعلومات واننى فى هذه النقطة ارى أن هناك كمبيوتر بحوالى ثلاثة أو أربعة آلاف جنيه فهل يمكن للطبيب أن يضع فى عيادته كمبيوتر ليستخدمه فى علاج مرضاه ؟ ان نشر هذه العملية محفوف بمخاطر فلو تذكرنا ما كان موجودا منذ عشر سنوات نجد أن هناك جهات عديدة قامت بشراء أجهزة كمبيوتر ولكن كفاءة أدائها كانت اقل بكثير جدا مما يجب حيث هناك طاقة اوسع من حاجة هذه الوحدات ويستخدمونها فى عمليات متخلفة وهذا يؤكد الكلام الذى ذكره الدكتور منجى من ضرورة أن يرتفع العامل الى مستوى الآلة ، فاننا أحيانا عندما نتفق على شراء آلة لمصنع فلا نطلبها تتناسب مع مستوى العامل بل نفضل احضارها أوتوماتيكية خاصة وأن القدرة على صيانة الأوتوماتيك لا نرتفع اليها . لذلك فيجب عندما نتحدث عن التكنيك الحديث لابد أن تكون هناك الكوادر القادرة على تشغيل هذا التكنيك فالمسألة ليست نشر هذه العملية .

اننا عندما نعلن عن وظيفة مهندس يأتون بالعشرات وعندما نعلن عن مهندس من نوعية معينة لا يأتى أحد . ففى الشركة التى أعمل بها أعلننا مرارا عن مهندس مدنى فلم يأت أحد وعن مهندس سيارات فلم يأت أحد . وعندما أعلننا عن تخصصات أخرى جاءوا بالعشرات هذا الوضع اعتقد أنه لا يحتاج الى كمبيوتر أو أى شىء لأنه ظاهر مثل الشمس ان المجلس الأعلى للجامعات يحدد كل سنة الذين سيقبلون بالجامعات ويحددون نصاب كل كلية من عدد الطلاب ونفاجأ بقدرة قادر ان الدفعة بدلا من كان مقدر لها مائة أصبحت ٣٠٠ اى ١٠٠ على الورق و ٢٠٠ محولين . فالعملية اليوم لم تعد عملية تدريب افراد ولكنها تربية كوادر بحيث أن كل الناس على كافة المستويات تلتف حول فكرة حقيقية من ضرورة أن يكون هناك تخطيط للقوى العاملة ، وتحديد حقيقي للاحتياجات .

وأرجو من السيد الدكتور منجى الرد على الجزئية الخاصة بالعمالة فان لم يكن ممكنا فمعنا ان شاء الله في الندوة المقبلة المستشار عادل عبد الباقى . وأرجو رغم انهم سيتحدثون عن الادارة انما كما اتفقت انا والدكتور عادل عز ان الادارة هى من خلال أفراد فلا اعتقد أنهم سيبتعدون كثيرا عن العنصر البشرى فى الندوة القادمة .

اللامبالاة .. وعدم الانتماء

م. حافظ امين ، م. احمد فخر الدين :

هناك سؤالين متكاملين :

السؤال الأول عن اللامبالاة . والثانى عن الوجه الآخر للعملة وهو عدم الانتماء وأثر ذلك على الانتاجية .

د. عبد الفتاح منجى :

وفى الحقيقة أن هذا وضع قائم وشديد التأثير على الانتاجية ولا يحل الا عن طريق ثلاث خطوات متوازية ومتكاملة هى :

١ - القدوة ، ٢ - التوعية ، ٣ - المتابعة والحوافز السلبية .

وذلك لاننا جميعا نتحدث عن الحوافز الايجابية ولا اى ذكر للحوافز السلبية فاننا نرجو القدوة تتم على جميع المستويات وعملية التوعية اعتقد أن الحزب الوطنى له دور كبير جدا مع وسائل الاعلام فى بثها فى مجموع العاملين وبصفة خاصة الشباب .

انتاجية المرأة

أ. محمد حامد شافعى :

يسأل عن انتاجية الاناث ؟.

د. عبد الفتاح منجى :

بالدراسة اتضح أن انتاجية الاناث فى المتوسط اقل من انتاجية الرجال وهذا وضع طبيعى جدا لأنه لم يصاحب الزيادة فى تشغيل المرأة تنمية بعض المستلزمات لرفع انتاجيتها وذلك للأسباب التالية :

١ - التعليم المناسب والعمل المناسب . فهناك أعمال يمكن أن تثبت فيها الاناث كفاءة عالية بانتاجية مرتفعة .

٢ — لم يصاحب ذلك دور الحضانة والمستلزمات التى يمكن أن نقارن بها الاناث فى مصر بالاناث فى الدول المتقدمة .

٣ — لم يصاحب تشغيل الاناث بكثرة فى هذه الايام تغيير فى السلوك الاجتماعى للرجل فالرجل يعمل والسيدة تعمل والاعباء المنزلية ما زالت كما كانت عليه فى الماضى .

ثم نعود لنقطة هامة جدا وهى هل هناك حتمية لتشغيل المرأة أم لا ؟ اذا كان هذا غير موجود والانتاجية منخفضة . ان نسبة المشاركة فى النشاط الاقتصادى ٣٠٪ ويعنى هذا أن كل فرد أو فردة يعملان اليوم يعول نفسه واثنتين آخرين معه اما صغار السن أو كبار السن وبالتالي نسبة الاعالة عالية جدا بنسبة ١ — ٣ وبالتالي الأجر المنخفض الذى نتقاضاه ينقسم على أربعة . فاذا نجحنا فى اقامة تعليم دقيق وموجه للاناث وتشغيل موجه لهن فيمكن خفض نسبة الاعالة ومن ثم فالكعكة التى تقسم على عدد كبير بدون أن تكبر فيمكن أن تقسم على عدد أقل فيرتفع نصيب الفرد منها . ولكن هناك عوامل أساسية يجب أن تؤخذ فى الاعتبار عند تعليم المرأة وتشغيلها :

عدم تحديد الأجور لكل وحدة

١. محمد محيى الدين طلبه :

يسأل عن مدى امكانية ترك تفصيل الأجور على مستوى المنشآت ؟

د. عبد الفتاح منجى :

لا يجب الحديث فى هذا النظام على المستوى القومى بل يجب أن تكون هناك خطوط عريضة على المستوى القومى ونترك التفاصيل لكل منشأة طبقا لظروفها وطبقا لاقتصادياتها وطبقا لموقعها لأن هذا يؤثر تأثيرا كبيرا على النمط الخاص بمكافأة العاملين طبقا لنوع العمل الذى يقوم به .

العمالة المصرية فى السوق العربية

د. محمد اسماعيل يوسف :

ان الدول العربية الآن تتمسك بالعمالة المصرية لأنها قاسمت من العمالة الآسيوية .

د. عبد الفتاح منجى :

١ — هذا حقيقى ولقد كلفت من منظمة العمل الدولية باجراء دراسة فى نهاية العام الماضى عن العمالة فى الدول العربية وبصفة خاصة التدريب ولقد لوحظ أن التدريب بجميع الدول العربية ليس أفضل حالا من التدريب فى مصر .

٢ — هناك احلال كبير جدا من الوطنيين محل المصريين .

٣ — معدل تنمية هذه الدول وصل الى درجة التشبع وبالتالي ستكون معدلاتها أقل مما يؤثر على العمالة لتصبح أقل وبالتالي فان الطلب على العمالة المصرية مع استعمال العمالة الآسيوية لن يزيده .

ولكن فيما يختص بالسؤال الذى ذكره الدكتور زكريا جاد من أن هناك خطة لتنمية الموارد البشرية .. نعم هناك خطة لتنمية الموارد البشرية وهى جزء رئيسى من الخطة ولدينا معرفة ببرامج التنمية فى الدول العربية وبالتالي يمكن عمل تنمية وتدريب للعمالة المصرية بحيث تغطى الاحتياجات المحلية واحتياجات التصدير للخارج ويمكن أن يكون ذلك أحد المصادر الرئيسية لزيادة الطلب على السلع المصرية البشرية فى الدول العربية والافريقية الأخرى .

العمالة .. وتغير المنتج

١. محمد عبد الوهاب خليل :

ان المنشآت يأتى لها أمر من الوزير أو من السوق بتغيير تشكيلة المنتجات يوم بعد يوم وعند التغيير مع ثبات العمالة فلا نجد مطابقة بين العمالة الموجودة وبين التغير المطلوب وتبحث عن عمالة فى السوق فلا نجدها وكذلك إعادة التمويل صعبة ومكلفة على الانتاج مما يزيد العبء.

د. عبد الفتاح منجى :

هذا السؤال يعطينا نمط سليم لتنمية القوى العاملة فالتدريب جزء صغير من التنمية لأن هناك أجزاء أخرى هامة جدا فنتيجة لزيادة التحضر تزداد نسبة نزوح الريفيين الى المدينة ومعظمهم مصابون بالبلهارسيا على الأقل مما يقلل من انتاجهم وكيف يمكن تدريبه وهو يستنزف . ؟

ولكن المفروض ونحن نعمل عملية التدريب فى ظل اللاتعيين لعدم معرفة ما قد يحدث فى الغد أو السنة القادمة أو ما سيطلب من تغير

أغراءات العمل بالمناجم

أ. محمود شريف :

رغبة في اغراء الناس للعمل بقطاع المناجم حاولوا جذب العاملين برفع الأجور وللأسف فان النتيجة لم تحقق الهدف منها ، ولوحظ في بعض الأحيان أن العامل تنخفض إنتاجيته مع زيادة الأجور .

د. عادل عز :

منطق طبيعي للأجور أن العمل بالمناجم والمهاجر في كل بلدان العالم يتصف بأن درجة الخطورة فيه عالية بالإضافة الى أن العمل يتم في مناطق نائية . فمن الطبيعي أن يكون هناك خلاف في الأجور بين المهن المختلفة وبين مواقع العمل الجغرافية المختلفة . أما زيادة الانتاجية فهذا أمر يتوقف على سياسة الشركة ذاتها ونجاحها في تدريب العاملين واقتناعهم .

حوافز للتدريب

م. خليل حامد أبو علم :

لقد تحدث الدكتور عادل عز عن أهمية العنصر البشري في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومن الضروري خلق قوى بشرية قادرة مع عدم وجود حوافز للتدريب كما أن الترقية تكون بالأقدمية المطلقة دون مراعاة للكفاءة .

د. عادل عز :

ان المستشار عادل عبد الباقي موجود معنا الآن وفي اللجنة الاستشارية التي تنعقد برئاسة افتقنا جميعا على عمل حوافز معينة للتدريب . وأما عن عملية الترقية فيجب في الشركات أخذ عنصر الكفاءة في الاعتبار عند الترقية وهذا متوفر في قوانين الشركات أما في الحكومة فانها تسير بالأقدمية واننى قلت من قبل أنه لا أمل يرجى من تنمية اقتصادية واجتماعية سليمة بدون تنمية بشرية والتنمية البشرية ليست فقط بالتعليم والتدريب ولكن الخلق والابتكار عنصر هام جدا ونريد أن نحسن منه فعندما تكون الترقية بالاختيار فلا يدخل فيها العنصر الشخصى ولكن من الناحية الموضوعية فلا يجب أن تكون الترقية بالأقدمية المطلقة والا فاننا نهدر عنصر الكفاءة والتدريب واذا كانت اللجنة الاستشارية تفكر في جعل التدريب شرط أساسى للترقى في الوظائف العليا فربما هذا يسبغ على التدريب أهمية كبيرة .

ماكينات فيجب أن يكون التدريب المهني بصفة خاصة على مستوى الأسرة المهنية وليس على مستوى المهنة وهذه عملية هامة جدا ، فالأسرة المهنية هي مجموعة المهن التي ترتبط باتصال مهني معين ويمكن أن يحل شاغل أحدها محل الآخر دون حاجة الى إعادة تدريب أو احتياج سريع للتدريب .

وهذا موجود فانتني أتذكر مثال واقعى حدث في الشهر الماضى حيث كان هناك اعلان صغير في جريدة الأهرام حيث تعلن شركة يابانية مصرية في المنطقة الحرة بمدينة نصر وكان الاعلان بسيط لا يلفت الأنظار يطلبون فيه عاملين للشركة الحد الأدنى للتعليم الاعدادية والحد الأقصى مؤهل متوسط دون ما تخصص من الذكور وأنهى التجنيد والسن لا يزيد عن ٣٥ سنة ومن يجد أمامه هذه الشروط ويرغب فليتواجد أمام سسينما روكسى بمصر الجديدة الساعة التاسعة في يوم كذا وفي هذا الموعد تجمع حوالى ٤٠٠ فرد أمام سسينما روكسى وكانت الأتوبيسات واقفة ومعهم أفراد لفرز الأوراق الخاصة التى مع هؤلاء المتقدمين ومن بين ما وجدوا أفراد لهم شنب كبير وسألوهم هل مستعد لحلاقة شنبك فمن وافق ركب الأتوبيس ومن لم يوافق على حلاقة شنبه لم يركب لأن صناعة الأدوية يشترط فيها عدم وجود ذقن أو شنب وأخذوا من الـ ٤٠٠ فردا حوالى ٣٥٠ فردا وأجروا لهم عملية تصفية سريعة جدا ولم يبينوا لهم ماذا سيشتغلون وقالوا لهم ستمرون على المصنع كله أولا وستبقى بكل قسم وقت تتدرب عليه وفي أثناء التدريب سيظهر للمشرفين أحسن قسم يجد هذا الرجل امكانياته بغض النظر عن تعليمه ويثبت فيه لكن تدرب على مستوى الأسرة المهنية كلها ويمكن أن ينتقل من قسم الأمبول الى أى قسم آخر عند ما يكون الاحتياج فيه شديدا وبالتالي يجب أن تكون هناك مرونة في التدريب بحيث يتم التركيز على مستوى الأسرة المهنية وحتى في الإدارة فلا يجب أن ندرب المهندس على عمله وعندما تضعه كمدير فلا يصلح وننسى أن ندربه على الإدارة قبل أن يصل الى المستويات الادارية الوسطى ثم العليا وهكذا وهذه نقطة هامة جدا ويجب أن نأخذها في الاعتبار عند وضع برامج التدريب والتنمية مع أن نسبة دوران العميل تصل في بعض المنشآت الى نسبة ١٠٪ وفي بعض المنشآت تكون نسبة الدوران عالية بالنسبة للفئات الأخرى واننا لو أخذنا في الاعتبار عملية التدريب فيمكننا أن نغطي جزءا كبيرا من مشكلة دوران العمل السريع .

منذ عشرين سنة نتكلم عن تخطيط القوى العاملة

١. على ادريس :

اننى منزوع للغاية لاننا نشخص مشكلة الانتاج والانتاجية والمفروض اننا نكون محددين ودقيقين للغاية . اننا نتحدث عن تخطيط القوى العاملة فى مصر منذ عشرين عاما وفى داخل هذه القاعة وكان يهمنى ان اسمع لماذا لم يحدث ذلك ؟ ام اننا سنطالب به اليوم وسنطالب به بعد عشرين عاما اخرى . وعندما نتحدث عن تخطيط القوى العاملة يجب ان نعرف هل هذه التجربة فشلت فى مصر ؟ ولماذا فشلت ؟

فعندما نتحدث عن تخطيط القوى العاملة من ناحية مقابل الحرية الفردية او الاختيار الشخصى للعمل وهذا حق كمله الدستور . كذلك عندما اتحدث عن تخطيط القوى العاملة يجب ان اقول اليس من الأفضل ان اخلق الدافع لدى الانسان لكى يحسن من حالته ويسدع وكيف يكون ذلك ؟ وهذا هو السؤال ولو استطعنا الرد على ذلك التساؤل فنكون عملنا شئء واذا لم نستطع الرد عليه فنقول تخطيط القوى العاملة ولن يحدث .

القضية الثانية — وهى قضية الفصل والثواب والجزاء وتحدثنا عنها أكثر من مرة فماذا حدث فيها ؟ نجد ان العكس صحيح فالحوافز جميعها مؤامرة من طرفين هما : رب العمل والعامل على أنها حافز وهى مكمل للأجر فالواجب تسمية الأمور بأسمائها ولكن الكل مسرور بهذا ونحن نسير فى هذا الموضوع .

القضية الثالثة — ويجب حلها وهى قضية الالتزام بتعيين الخريجين فلا بد أن يكون لنا قول فيها واذا كان قد أشار الدكتور منجى الى هذا حيث قال أنهم ينتظرون ويمكن أن نعمل بهم ... الخ . فبدلاً من أن نعمل بهم ونحن مضطرين لهذا ومضطرين أن نخلق لهم فرص عمل داخل المنشأة ففى الغد لن نستطيع أن نجد لهم عمل فمن الأولى أن نعلنها اليوم لا التزام بتعيين خريجين .. والحل سريع وبسيط ولكى نكون عادلين مع الشباب نقول بعد أربع سنوات من اليوم فى كلية من الكليات الدولة لن تلزم بتعيين الخريجين ..

هناك أمور كثيرة تدور على الساحة ويزعجنى أننا ما زلنا نتحدث فيها .. أحد أمرين .. اما أننا غير جادين فيما نقوله واما أننا غير قادرين على أن نعمل ما نقوله وعلينا سىء .

هذا المؤتمر يجب أن يتعرض وبحسبهم لهجرة العمالة الى الخارج وأرجو أن يكون قرارنا أنه لا قيود على هجرة العمالة الى الخارج على الاطلاق بل تشجيع لها ، هذه الحلول التي اذكرها الآن الحمد لله أنها ليست حلول وليدة اليوم . بل اننى أقول أكثر من هذا وهو أن الخطة الخمسية لهذه الدولة الأخيرة والتي عرضت على مجلس الشعب وتبنتها الحكومة جاءت بشيئين هامين جدا :

١ — قضية الالتزام بتعيين الخريجين وقالت انها في ظرف مدى معين لن تلتزم الدولة بتعيين الخريجين .

٢ — تحدثت على حق الفصل وأقر لأسباب معروفة وكلنا نسلم بها ولن يختلف عليها أحد وكان قد تحدث عنها الدكتور مصطفى السعيد من قبل . يبقى السؤال العويص . اذا كانت هذه هي خطة الدولة وأقرها مجلس الشعب واننى لم اسمع أن أحد نواب مجلس الشعب قام في يوم من الأيام وسأل الحكومة أين انت من تنفيذ الخطة ؟ ، واليوم ونحن في سنة ١٩٨٢ وفي هذه القاعة مازلنا نتحدث عن الأولويات المفروض أن خطة الدولة الرسمية كانت قد تبنتها .

المجتمع المصرى .. والطفولة

د . مصطفى السعيد :

اننى أحيى الكلمة التى تفضل بها الدكتور منجى لأنه ذكر التدريب فدائما يقترب باسم الدكتور منجى فهو لم يعد بالنسبة اليه وظيفة ولكنه هواية فأننى أحترم وأقيم كل كلمة قالها في هذا الموضوع . لقد اشار سيادته الى الهجرة من الريف الى الحضر وهذه ظاهرة ليست في مصر فقط ولكنها في جميع الدول النامية منها وغير النامية لدرجة أن الدول تحدد سكان عواصمها ومنها موسكو فالذى يأتى من خارج موسكو لا يدخلها الا بتصريح ويسمح له بالبقاء لمدة معينة لا بد بعدها من الخروج ... الخ واذا نظرنا الى الحالة في مصر فهى اسوأ جدا لأنه لا توجد مثل هذه الرقابة لدرجة أن المجتمعات الحضرية تختنق وحل مشكلة الحضر في مصر يبدأ من حل مشكلة الريف وليس هناك حلا آخر .

لقد اشار سيادته الى المرأة العاملة واننى لا اعارض في حق المرأة في العمل بالعكس ولكن يجب تنظيم هذا بحيث لا تكون الضحية هي الطفولة لدرجة أن المجتمعات الأجنبية تصف المجتمع المصرى بمجتمع بلا طفولة وهنا بداية المشكلة لفترة الطفولة وتكوين الفرد تبدأ بداية خاطئة .

لقد أشار الدكتور عادل عز الى التدريب والتعليم وفي حماس الكلام لم يتعرض للفرق بين الاثنين وسمحوا لى أن أقول هذا الفارق بحسب مفهومى . ان التدريب هو التطبيق العملى للعلم فى المعرفة وعلى هذا فلا بد أن يسبقه التعليم الأساسى والعام بجميع مستوياته ولا أتحدث عن شريحة معينة بل عن هيكل العمالة من أدنى مستوى الى أعلى مستوى .

لقد تعرض الدكتور عادل لموضوع أكاديمية السادات ولى رأى فيها وسمحوا لى أن أقول هذا الرأى بصراحة فى وجود الدكتور عادل . . أن المعهد القومى للإدارة العليا عند بدء التفكير فيه سنة ١٩٥٩ ووصل الى مستوى مشرف جدا لا يمكن أبدا أن ننكر فضل من وصلوا بهذا المعهد انى هذا المستوى الا أن الدكتور عادل ذكر أنه عندما جاء المعهد وجده . . . ولم يكمل حديثه . . ويستشف من هذا أنه وجده متدهورا وأنا فى رأى أن هذا ظلم للجهود التى بذلت فى المعهد القومى للإدارة العليا والتى وصلت به الى أننا كنا على نفس المستوى للمعاهد المماثلة فى الدول المتقدمة .

ولكن لظروف عامة فرضت على هؤلاء الرواد أصحاب الفضل وتركوا أنبلد وسافروا ولا داعى أن نذكر أسماء ولكن المعاصرين للعملية يعرفون أسماء الأفاضل التى تستفيد من جهودهم مجتمعات أخرى . ان المعهد كما ذكر الدكتور عادل مهامه ثلاثة هى :

١ - التدريب أولا . ٢ - ثم البحوث ثانيا ولأن هناك طاقة كبيرة فيجب أن تكون هناك بحوث . ٣ - الاستشارات لأن به طاقة علمية واعية فى هذا الكيان العلمى فلا بد من الاستفادة من جهودهم فى تقديم الاستشارات . ووصل المعهد الى درجة أنه كان يقوم باستشارات خارج مصر وليس فقط للشركات المصرية . وكان هذا عاملا على استقرار الهيئة الفنية أو هيئة التدريس ان جاز التعبير فى هذا المعنى وحدث تغير وفى نظرى أنه تغير مفاجئ دون أن يعرض الفكر على الجهات المختصة . وهذه الجهات المختصة التى تقر الدرجات العلمية هى المجلس الأعلى للجامعات .

ان الجامعة الأمريكية منشأة منذ أوائل القرن العشرين ولم يعترف بشهاداتها الا بعد أن أعترف بها المجلس الأعلى للجامعات منذ سنوات معدودة . كذلك معهد كيميا الذى أشار اليه الدكتور عادل أنشأته شركة كيميا من أجل توطيد الفنيين وتكوينهم فى البيئة الصناعية وعندما نجح وحقق أهدافه انتقلت تبعيته الى وزارة التعليم . . وفى نظرى انها كانت غلطة كبيرة .

ان ما حدث فى المعهد القومى للتنمية الادارية أنه حدث تغيير فى أغراضه وأضيف الى نفس الكيان القائم مهمة أخرى وهى التعليم الأكاديمى وفتح درجة علمية فى الوقت الذى لدينا فيه حوالى احدى عشرة كلية للتجارة وكلية للاقتصاد ... الخ وهذه الكليات مكدسة بالأعداد لدرجة أن لدينا فائضا من هذه النوعية من الخريجين وفى نفس الوقت تعاني من نقص الكفاءات فى الادارة الوسطى التى تفرخ الادارة العليا .

ضرورة التدريب فى المواقع

١. صادق رضوان :

تدريب القوى العاملة فى المواقع من خلال حديث أستاذنا وزميلنا الدكتور مصطفى السعيد هو التطبيق العملى للعلم والمعرفة الأمر الذى نفتقده ففى شركة كىما نجح فلماذا لا نجعل التدريب فى مواقع العمل سواء كان فى الحقل كما كان من قبل فى المدارس الزراعية المتوسطة حيث كان حول كل مدرسة من ثلاثين الى أربعين فدانا لينزل الطلبة ويتمرنوا عليها .

وهذا هو سؤالى الحقيقى للدكتور عادل ان معهد الصحراء فى جمهورية مصر العربية والتى تمثل ٩٦٪ من مساحة مصر موجود فى عين شمس عندما أطلب تحليل عينة معينة فى الصحراء الغربية وعلى بعد ٣٠ كيلو من الاسكندرية نطالب بدفع ٣٠٠ جنيه ليرسل خبر يحضر العينة وليحددوا نسبة الملح ... الخ .

فلماذا لا تكون معاهد الصحراء فى الصحراء ؟ ان التدريب العملى هو الأساس ثم يكمل التدريب العلمى لهذه المنشآت ، ان التعايش مع المجتمع فى الصحراء ومع البدو ومع الحيوان هو الأساس .

ان المؤتمرات تعقد فى القاهرة والاسكندرية والفرد الذى من محافظة مطروح والمجاور للسوق الحرة يذهب لياخذ دورة تدريبية فى مرسى مطروح وبينه وبينها ٣٠٠ كيلو ولا تنتقل محافظة مطروح للتدريب والتعرف على حاجة الصحراء .

ان الخبراء العسكريين الذين حاربوا فى سيناء بعضهم لم ير طبيعة الصحراء بينما الرجل الذى عاش فيها كان يعرفها تمام المعرفة . اذا لابد من أن يكون التدريب فى المواقع على كل مستوى سواء ابتدائى أو ثانوى أو جامعى .

اننى رايت اشياء يندى لها الجبين عندما سألت مهندسا زراعيًا خريج كلية الزراعة سألته عن ماسورة المياه قال لى هذه هى الماسورة وهى ٧٠ سم وطلبت منه قياسها على الطبيعة ٢ ط نق وأمست المترووجدته يقول ما هى نق ان الما قول قال انها ٧٠ سم ، هذا التدريب هو الذى نفتقده سواء فى مدرسة الفنون والصناعات التى كانت من قبل أو الزراعة المتوسطة التى كان ينزل الحقل ويحرق الأرض وهكذا ...

قضية محو الأمية

م. رضا مدبولي :

أولا . ونحن جميعا مقتنعون بخطورة وأهمية محو الأمية وتأثيرها على الإنتاج فأرى أن تعتبر هذه القضية قضية قومية بحيث تلزم كل شركة بحصر شامل لجميع الأميين بها ويعتبر محو أمية هؤلاء العاملين أحد القضايا القومية لكل شركة وتحاسب كل شركة على مدى تقدمها فى هذا المجال ويظهر فى نهاية العام مع الميزانية مدى ما قدمته هذه الشركة من تقدم فى هذا المجال ، على أن تكون هذه القضية فى المقام الأول لما لها من تأثير على الإنتاج وهذا ينطبق على الشركات الخاصة والبنوك وكل من لديهم تجمع مالى .

ثانيا - القوات المسلحة وهى مصدر أساسى لمستقبل الجنود ومعظمهم قادم من الريف حيث يلزم الجيش بمحو أمية كل الجنود ولا يخرج الجندى الا بعد محو أميته من الجيش وإذا كان هناك الزام للتدريب فى الجيش واننى سمعت عن الاتجاه للتدريب فى الجيش وهذه خطوة حميدة وإيجابية .

اننى اتصور أن التدريب عبارة عن استثمار أساسى وهام والتكوين الطبعى لاى مجتمع كما نعلم جميعا أنه يتكون من ثلاثة أثلث الأول under adge والثالث الثانى الـ active powr والثالث الأخير الـ our adge بغير المنتجين فلو افترضنا جدلا أن الثلث الأول كله جاهل فهذا يعنى أن لدينا حوالى ١٥ مليون جاهل يلزم محو أميتهم .

اننا قمنا بتجربة عملية ورائدة وأدت الى فعالية سريعة جدا وقت عملى فى الشركة فقيمت بحصر للمعالة وأحضرت ثلاثة من الشباب المقتنعين بالقضية وطلبت منهم القضاء على أمية هؤلاء العمال فى سنتين وكل فرد تمحو أميته ندفع عنها خمسة جنيهاً ففى ثمانية شهور محت أمية ٥٠٪ من هؤلاء الأفراد وفى الثمانية شهور الثانية محت أمية باقى الأفراد واعتبر هذا هدف قومى وواجب أساسى للشركة . ومن الطبعى أن هذا كان له أثر كبير فى الإنتاج واننى اتصور أن نتيجة هذا زاد الإنتاج بنسب كبيرة .

ان الأجور كما سمعناها بالأمس في الحكومة ٢٣٠٠ مليون وفي القطاع العام ١٠٠٠ مليون فلدينا ٣٣٠٠ مليون أجور فاذا فرضنا ان ناتج محو الأمية سيعطينا ٥٪ في السنة الأولى فسيكون هناك فائض وتحقيق حوالى ١٥٠ مليون ولو أنفقنا على كل فرد خمس جنيهات من ١٥ مليون فردا فسيكون المنصرف ٧٥ مليون فاننى أستثمر عن هذا الطريق . وفي تجربتنا بالشركة اعلنا انه لن يرقى عامل جاهل وكان هذا دافع أساسى دفع كل الناس الى محو أميتهم .

الروح المعنوية للعاملين

م. أحمد فخر الدين الدالى :

تحدثنا عن العنصر البشرى كتنخصص وتدريب وكفاءة ونسبنا شيء أساسى وهى الروح المعنوية حيث أن الانسان مجموعة أحاسيس وانفعالات لو ربطت بأهداف الوحدة الانتاجية التى يعمل بها وليكن بلوحة أو سبورة يكتب عليها ما تحقق من الهدف والباقى والمطلوب انجازه اعتقد أن هذا أقصر الطرق التى يمكن أن توصلنا لرفع الانتاجية بطريقة بسيطة ربما يقول البعض ان رفع الروح المعنوية بدون حوافز مادية لن تجدى ولكنى أتصور أن تكون هناك معدات كلفتنا الملايين واجهزة وادارات وتدريب ولكن بدون روح معنوية فلن نصل الى شيء .

د. عادل عز :

ردا على ما ذكره الدكتور مصطفى السعيد حول المعهد القومى للإدارة العليا اوضح الآتى :

١ — اننا منذ أن تسلمنا المعهد القومى للتنمية الادارية سنة ١٩٧٩ لم يكن هناك سوى ٥٧ دورة استطلعنا ان نزيد كفاءة التدريب فى العام ١٩٨٢/٨١ بنسب تصل الى ٣٠٪ وأعد تقرير بهذا وارسل للسيد الدكتور رئيس مجلس الوزراء والميد المستشار عادل عبد الباقى وزير الدولة للتنمية الادارية اذا فى مجال التدريب لم نقصر .

٢ — فيما يتعلق بعنصر المفاجأة فاننى عرضنا على مجلس الوزراء وتفضل مجلس الوزراء مشكورا ووافق وكانت الفلسفة التى ندور حولها اضافة نشاط جديد لاحداث تنمية ادارية فى مصر وليس اضافة للأعداد التى تتخرج وفيما يتعلق بخريج الادارة فتقرير القوى العاملة يقول ان هناك نقص يصل الى حوالى ٢٠٠٠ والموجود لدينا عبارة عن كليات تجارة

واننى عشت عمرى كله فى التجارة من طالب لعميد اذا فاننى لأضيف جديداً
فهى أول مدرسة ادارة وطنية تنشأ كلية ادارة من أول فصل دراسى
الى ثامن فصل دراسى والمجلس الأعلى للجامعات مسئول عن التخطيط
للتعليم داخل الجامعات فقط .

ان المحاسبة تدرس من خلال مدارس C. A فى لندن وهى مدرسة
مدنية لا علاقة لها بالجامعات وهناك مدارس ادارة مهنية لا علاقة لها
بالجامعات فاننا لا نخلق نمط بل نريد احداث التنمية الادارية من أول الشاب
الذى عمره ١٧ سنة حتى رجل الادارة العليا حيث نسير فى كافة الاتجاهات
بكل قوة أما المعيار الذى يفصل بيننا وبين المجتمع هو مدى ما تؤديه بنجاح .

ان الدكتور مصطفى السعيد صديق وأخ فاضل ولا نختلف ولكن ليس
من المعقول فكل وجهة نظره ولا يمكننى ان آتى لأحكم فى شركته وأحاسبه
عن عمل معين فطالما انك فى موقع عملك ترى هذا وتتخذ القرارات من واقع
الظروف ولدى خبر أريد أن اطلعكم عليه وهو أن أحد فروع الأكاديمية
سيكون مرة أخرى معهد للإدارة العليا تدريباً ودراسات وفتح المجال لجميع
المجالات من بداية الكورس الأول حتى درجة الزمالة ومن هؤلاء يمكن أن
ينضموا لجامعة خريجي المعهد للإدارة العليا .

إذا ليس من العيب أن يكون لدينا تعدد فى الأنشطة واننى أقول لكم
بصراحة ان أسباب التقدم فى كثير من بلاد العالم كانت المدارس المهنية
المختلفة فهناك مدارس مستقلة للإدارة ومدارس للمحاسبة تركز على
التدريب والتعليم فى وقت واحد وهذا ما نفتقده واننى آخذ من كل عينة
ما يفيد المجتمع .