



TOGETHER
for a sustainable future

OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50th anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.



TOGETHER
for a sustainable future

DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as “developed”, “industrialized” and “developing” are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

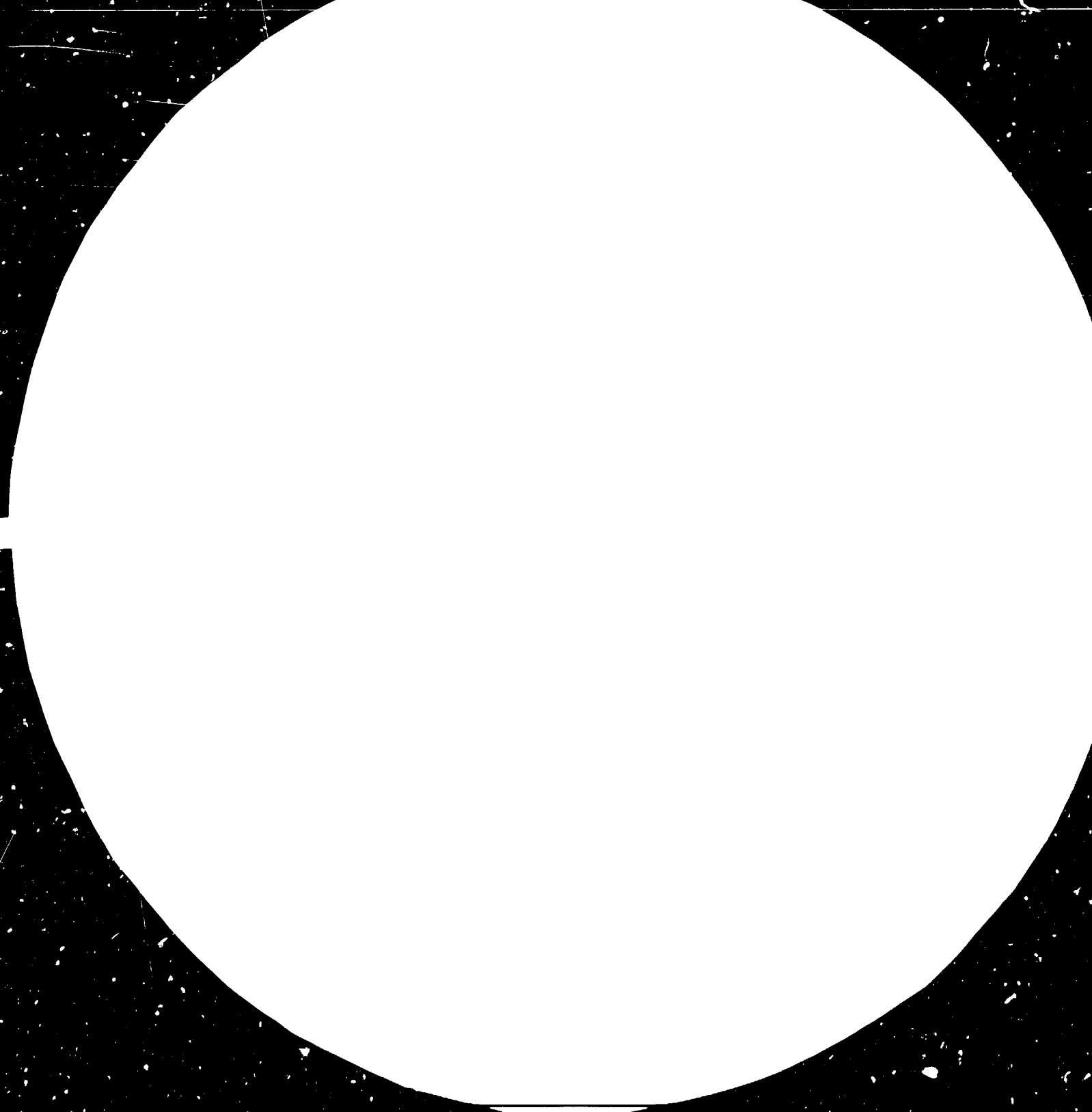
FAIR USE POLICY

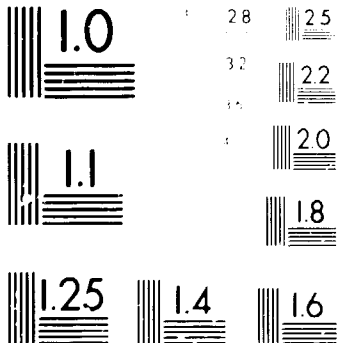
Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

CONTACT

Please contact publications@unido.org for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at www.unido.org





MICROSCOPY RESOLUTION TEST CHART
 NATIONAL BUREAU OF STANDARDS-
 STANDARD REFERENCE MATERIAL NUMBER
 1963-A MICROSCOPE TEST CHART NO. 101

Distr.
GENERAL
ID/CONF.5/21
18 January 1984
ARABIC
Original: ENGLISH

13677 - A



منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

مؤتمر اليونيدو العام الرابع

فيينا، النمسا، ٢-١٨ آب/أغسطس ١٩٨٤

البند ه (٢)

التعجيل بتنمية الموارد البشرية
من أجل التنمية الصناعية

Accelerated development of human resources
for industrial development. Issue paper.

ورقة مناقشة

البند هـ (أ) من جدول الأعمال المؤقت

التعاون الدولي ، والإجراءات الوطنية ذات الصلة ، بما في ذلك السياسات الصناعية ، وإسهام اليونيدو في المجالات الحيوية للتنمية الصناعية ١٩٨٥ - ٢٠٠٠ :

التعجيل بتنمية الموارد البشرية
من أجل التنمية الصناعية

ورقة مناقشة أعدتها أمانة اليونيدو

مقدمة

١ - لقد حاول البعض أن يبرهن أن موارد البلد من المواد وأصوله المادية يباثغ كثيرا من الأحيان في تقديرها ، في المجهود الانمائي لهذا البلد ، بينما تبخس نسبيا موارده البشرية ، أما الآن فيقر الجميع بالدور المركزي لتنمية الموارد البشرية . وقد ذكرت الورقة الأساسية بشأن التعجيل بتنمية الموارد البشرية من أجل التنمية الصناعية (ID/CONF.5/9) عددا من المحافل الدولية التي أكدت على أهمية الاستراتيجيات الانمائية التي تحققها الموارد البشرية والقائمة على الاقرار بأن البشر انما هم أدوات التنمية والمنتفعون بها . وأن تجربة كثير من البلدان النامية في جهودها من أجل التصنيع أظهرت بوضوح أن التنمية غير الكافية ، أو غير الملائمة أو المتأخرة ، للموارد البشرية اللازمة تشكل معوقا خطيرا لنمو حركة التنمية الصناعية نموا ديناميا معجلا قائما بذاته .

٢ - ويقدم هذا البحث عددا من المسائل الرئيسية التي قد يرغب مؤتمر اليونيسكو العام الرابع في بحثها ، واضعا نصب عينيه ما في الورقة الأساسية من معلومات وتحليل حول هذا الموضوع ، والورقة الأساسية هي الى حد ما بحث يولفابين دراسات اليونيسكو الحديثة الخاصة بالمشاورة الأولى حول تدريب القوى العاملة الصناعية وستأجها (ID/WG.381/3) والدراسات حول تنمية الموارد البشرية التي قدمت تحضيرا لاجتماع فريق الخبراء الرفيع المستوى التحضيري لمؤتمر اليونيسكو العام الرابع ، الذي عقد في ياوندي من ٣٠ أيار/مايو الى ٣ حزيران/يونيه ١٩٨٣ ، والتوصيات الصادرة عن ذلك الاجتماع (ID/WG.394/8) . والمسائل التي تناقشها هذه الورقة انتقائية ومدرجة هنا لأنها تعتبر مجالات ذات أولوية في عملية التعجيل بتنمية الموارد البشرية من أجل التنمية .

٣ - لقد تم تحليل المعوقات الرئيسية التي تواجهها البلدان النامية ، واقتُرحت بعض الاجراءات العملية المعنية بالعمل المطلوب كي تدرس ويعمل بها اذا أمكن . وقد جمعت كاستنتاجات عامة واجراءات ممكنة على المعهد الوطني أو الاقليمي أو العالمي . وبما أن الموضوع يهم العديد من المنظمات - أو لعله يهم جميع الهيئات في منظومة الأمم المتحدة ، ذلك أن عنصر التدريب جزء من مسؤولياتها القطاعية - فقد اقترحت أيضا بعض الاجراءات للتنسيق والعمل المشترك حيثما يقتضي ذلك .

أولا - المسائل المطروحة للمناقشة

٤ - لقد أبرزت النتائج غير المرضية للنهج التقليدية في تنمية الموارد البشرية ، الحاجة الى وضع نهج جديدة تقوم على مفهوم التنمية التي تتحقق بالموارد البشرية والى استيعاب الخبرات الماضية ومواجهة التحديات الجديدة التي تطرحها التطورات

التكنولوجية والعلمية بتسارعها الذي لم يسبق له مثيل ، وانتشارها السريع على نطاق عالمي وما تحدثه من تغييرات اجتماعية عنيفة .

٥ - ويقتضي وضع استراتيجية للتنمية التي تتحقق بالموارد البشرية موضع التنفيذ القيام بخطوات عملية تشمل البرامج والمناهج والمؤسسات ، وتعمم افقا واسعا من التخصصات، ولا بد لاعادة توجيه المناهج التقليدية لاكتساب المعرفة والمهارات من أن تكون لها هدفان رئيسيان: سد الثغرة التي أحدثتها المناهج التقليدية بين التعلم والعمل وإدراك ضرورة التثقف المتواصل ، وخاصة عن طريق التعلم الذاتي أو "التدريب على التعلم". وسيتعين على شباب هذه الأيام أن يكتسبوا قدرات جديدة ويتمكنوا من معارف ومهارات جديدة طوال حياتهم العملية . وينبغي، أن يكون الهدف الرئيسي للنهج الجديد المساعدة على تكوين انسان متنور وملتزم اجتماعيا . ومن ثم كانت الحاجة الى ما أصبح يسمى بـ "التربية الانمائية" ، التي تنبّه المواطنين الى احتياجات التنمية الوطنية والى دورهم في هذه العملية . ويربط التربية بالتعليم بالتنمية ، لا بد من جمع سلسلة كاملة من المناهج والآليات والمؤسسات ، تمتد من التعليم المنهجي وغير المنهجي الى وسائط الاعلام الجماهيري والأنشطة الثقافية ، بطريقة متداخلة ، لوصول التربية والتعليم بتجارب الحياة الحقيقية ، وخاصة في المناطق الريفية . ولا بد من التأكيد بصورة خاصة على اكتساب الشباب لأنظمة تحترم العمل وتعزّز الكمال والانتاجية وتفخر بالانجازات الفردية من أجل المنفعة العامة . ويأتي التدريب واعادة التدريب في مرحلة لاحقة ويجب أن يتلا باكتساب مهارات تنفع في مهام معينة .

٦ - وبينما يتعين من جهة على النهج الجديد أن يضع نصب الأعين التغييرات والاحتياجات الاجتماعية المرتقبة التي يرجح أن تترتب على التطورات التكنولوجية (مثلا ، تزايد نصيب المجهود الفكري ، وتزايد الانتاجية والابداع ، واطراد التأكيد على تروابط فروع التخصص) ، فإنه يتعين عليه ، من جهة أخرى ، أن يتكيف بعناية مع الأنماط المألوفة للمشاركة في العمل . ويجب ، كلما لزم الأمر ، تعديل تلك العناصر التي تحتاج الى تعديل في نظام القيم السائد .

٧ - ان كثيرا من الابتكارات الناشئة في مجال التكنولوجيا التربوية ، وكذلك التطورات التي تحدث في نطاق ومحتويات "صناعة المعرفة" ، تفتح آفاقا جديدة ومثيرة امام تنمية الموارد البشرية ، تمتد من محور الأمية وتوفير سلسلة كبيرة من الامكانيات للتعليم الذاتي العردي والجماعي الى اكتساب المعرفة والمهارات المتطورة على نطاق جماعي وبتكاليف أقل . والسؤال الذي يطرح نفسه هو : كيف يمكن للبلدان النامية أن تغيم تلك النظم الحديثة وتأخذ بها على أفضل وجه بشكل ينسجم مع طرقها التقليدية ، وماذا سيكون عليه المزيج الأمثل للتقليدي والجديد فسي الأحوال النمطية الخاصة بمجموعات البلدان النامية ؟ ، والسؤال الثاني الذي يطرح أيضا هو : ماذا تستطيع الصناعة ذاتها في البلدان النامية وما يتعين عليها أن تسهم به في صناعة محلية للمعرفة . وهناك مسألة ثالثة قد تطرح أيضا على بساط البحث وهي الحاجة الى إدراك

سلسلة ردود الفعل والآثار الحسنة والسيئة ، الاجتماعية والمالية ، التي تنطوي عليها بعض هذه التقنيات الجديدة وغير المألوفة ، وخاصة بالنسبة للمناطق الريفية والبلدان التي لا تزال في المراحل الأولى من النمو والتطور .

٨ - هناك الآن اعتراف عام ، بأن تنمية الموارد البشرية ، مسعى متعدد الأوجه ، مكلف ولا يمكن التعجيل بما يتجاوز بعض الحدود . ومع انها لا تقتصر على تلبية حاجات التصنيع ، الذي هو بمثابة المحرك للتنمية الموحدة والنمو ، إلا انه يتعين عليها الاهتمام بهذه الحاجات في الوقت المناسب وبشكل فعال . ويشير تزامن العرض والطلب الخاصين بالموارد البشرية من أجل التنمية الصناعية بعض المشاكل المحددة جدا في الأحوال السائدة في معظم البلدان النامية . وهي تتعلق بناحيتين : أولا ، هناك الصعوبات التي تواجه في صياغة استراتيجيات وخطط للتصنيع هي في غاية التحديد وتقرر في نهاية المطاف ، مقدار المهارات المطلوبة وتنوعها ، كما تقرر توقيت توفرها . ثانيا ، هناك فارق زمني بين تحديد الاحتياجات ، كما ونوعا ، وتدريب الموارد البشرية اللازمة لتلبية تلك الاحتياجات .

٩ - وكثيرا ما نتجت عن عدم التلاؤم بين العرض والطلب آثار غير مرغوب فيها ، كالنقص في بعض التخصصات ، الى جانب الفاضلات والبطالة في غيرها . وانعدام التلاؤم هذا بين العرض والطلب في القوى العاملة الصناعية ، وهو واضح في العديد من البلدان النامية ، يعني أن انعدام القدرات الحيوية المعينة يؤخر عملية التصنيع وقد يجبر البلدان على الاعتماد ، بشكل غير ملائم ، على القوى العاملة المغتربة ، وبالطبع ، سوف يختلف نطاق المشكلة ومدى الحاحها من بلد الى آخر ، اذ يتوقف الأمر على استراتيجية التصنيع وعلى حالة النظم التربوية والتدريبية . وبينما تتوقف الأعداد المطلوبة في مقدرة من المقدرات على الاحتياجات المحددة لكل صناعة ، فان المقدرات الحيوية تشمل ، كما يبدو ، مجالا واسعا من الأعمال ؛ كالبحوث الاجتماعية الاقتصادية مثلا والبحوث العلمية ، والاعلام الوطني ، والقدرة على تقييم الخيارات لأغراض وضع السياسات والتخطيط ، وكذلك المهارات التقنية التي يتميز بها العمال والتقنيون والاختصاصيون .

١٠ - وعلاوة على ذلك ، لئن كان من السهل تبيين انعدام بعض المهارات التقنية والادارية فان القدرات الحيوية الأخرى ، التي تبدأ على مستويات وضع السياسات واتخاذ القرارات والتخطيط وتشمل حاجات صناعية أساسية متنوعة كالقدرات المطلوبة في أعمال المقاولنة مثلا ، والقدرات الهندسية والتكنولوجية والعلمية (وقد بحثت بشيء من التفصيل في الورقة الأساسية (ID/CONF.5/9)) ، هي التي لا تحظى بالاهتمام الكافي . ومن المهم ، بنوع خاص ، تنمية القدرات المطلوبة للاضطلاع بأعمال المقاولنة ، وهي أساسية لانتشار الصناعات الصغيرة الفعالة ، التي تشكل القاعدة والدعم الضرورية والعملاء المتوقعين الأمامين والخلفيين (أي قبل مرحلة الانتاج وبعدها) المحتملة الأساسية والمتفرعة ، للصناعات الكبيرة ، سواء في القطاعات العامة أو الخاصة أو في المدن أو المناطق الريفية . ويمكن تعبئة المزايا النسبية للمناطق الريفية والحريرية بشكل فعال لكي

تستخدم المهارات والحرف التقليدية وادماج النساء والشباب والكهول على نحو يؤدي الى زيادة الانتاجية وتحسين المعيشة واستقرار سكان الأرياف والاهتمام بالعلاقات الاجتماعية في المناطق الريفية والحضرية .

١١ - مازالت معظم البلدان النامية تعتمد اعتمادا كبيرا على المصادر الخارجية لتقديم الخدمات الاستشارية والتصميمية في الميدان الصناعي ، وقد تكون توصياتها حاسمة في تحديد شكل التنمية الصناعية في البلد . وقد أظهرت التجربة في كثير من الأحيان أن هذه التوصيات لا تعكس على الدوام تفهما عميقا للتطلعات والأحوال الوطنية للبلد . والنجاح الذي حققته بعض البلدان في انشاء خدمات وطنية في الاستشارة والتصميم في فن العمارة والهندسة والبناء ، يؤكد الحاجة الى توسيع الخدمات لتشمل كافة أنواع احتياجات القطاع الصناعي الأخرى .

ثانيا - مقترحات بشأن العمل المطلوب

ألف - على المعهد الوطني

١٢ - اذا أراد بلد ما أن يتجاوب مع تحديات أوجه التقدم التكنولوجي ، ليستفيد من مكاسب هذه الانجازات بينما يصون المجتمع من أثارها الممزقة ، فان عليه أن يبادر الى اتخاذ تدابير خاصة في جبهة تنمية الموارد البشرية . وقد يرغب المؤتمر في النظر في اجراءات تتعلق بحاجات القطاع الصناعي المعينة ، مثلا : اعادة توجيه المقررات الدراسية والتقنيات ، وتحديث الوسائل التعليمية المساعدة في المؤسسات التربوية ؛ واعادة تدريب المعلمين والعمال والمدراء من خلال اقامة روابط أوثق بين المدارس والمؤسسات التدريبية والمعاهد العليا للتعليم ؛ وتنوير الجمهور عامة واعسداده نفسيا للتغير .

١٣ - تقتضي الاجراءات التي تتخذ لتوثيق ادماج تنمية الموارد البشرية من أجل التصنيع في التخطيط الشامل للقوى البشرية العاملة الوطنية قيام علاقات عمل فعالة بين أطراف الثلاثي المكوّن من الحكومة والصناعة (التي تشمل الادارة والعمال على حد سواء) والتعليم . ولعل المؤتمر يريد مناقشة الآليات المعنية باقامة تفاعل وثيق ، ربما عن طريق هيئة تنسيق مركزية ، وتقديم اقتراحات في هذا الشأن الى الحكومات كي تنظر فيها . ولا بد من الاهتمام بتفويض مثل هذه الهيئة وبالكيفية التي تستطيع بهما أداء دورها التنسيقي بصورة فعالة (سلطتها التشريعية ، اتفاق الموارد المالية ، المشاورات ، البحث ، الدراسة ونشر المعلومات ، الخ) .

١٤ - ولا بد للتنمية الشاملة من تخطيط القوى العاملة ، مهما بدا الأمر صعبا . ولكن كما ذكر من قبل ، يجب أن يكون هذا التخطيط مرنا ، ويسبغ أن تكون السياسة المعتمدة والخطط المرسومة للقوى العاملة الصناعية ، جزءا لا يتجزأ من سياسات وخطط التنمية الصناعية . وهذا ينطوي على اتخاذ اجراءات قصيرة وطويلة الأجل تشمل : تقدير الاحتياجات

من القوى العاملة ، (وخاصة فيما يتعلق بالقدرات الحيوية) وتوفير البنية الأساسية والأموال الكافية والاستخدام للمرافق والمهارات الموجودة ؛ تخفيف عدم التلاؤم بين احتياجات الصناعة وما تخرجه الجامعات ؛ تحسين علاقات العمل وروابط الوصل بين الحكومة ، والتعليم ، والمعاهد المهنية ، والصناعية بإدارتها وعمالها ؛ إعادة تصميم مضمون التعليم وشكله وأسلوبه ، إنشاء شركات للتعليم والتدريب ، وفتح الجامعات ومسارح التدريب المهني ؛ جعل التعليم مستهدفا للتنمية ؛ ادخال "التعلم عن طريق العمل" ، والتدريب على التعلم " في الارتقاء بالمهارات ؛ اتخاذ تدابير لتخفيف هجرة الكفاءات أو تحويلها على الأقل الى "بنك الكفاءات" ؛ التأكيد بصورة خاصة على تدريب المدربين والنساء والشباب ؛ وقدرة العاملين على التحرك داخل الصناعة وبين الصناعة والمعاهد العلمية .

١٥ - ينبغي ايجاد البيئة الملائمة لحدوث تغيير عند الاقتضاء في القيم والمواقف الاجتماعية تجاه نوعية العمل في القطاع الصناعي المنظم ، وتنشيط القدرات الخلاقة والابتكارية ، والقدرة على الاضطلاع بالمتاولات ، والعمل الحر ، الخ ، عن طريق الاعانات المباشرة وغير المباشرة ، والمحفزات الضريبية وغيرها من المحفزات ، وتقديم المنح والمكافآت كي يصبح كل شخص منتجا ومفيدا للمجتمع . ويعتبر الحث على التفوق ، والجودة والانتاجية والمستويات الأعلى وسعة الحيلة من الصفات الهامة التي ينبغي التركيز عليها بوضوح .

١٦ - ويتعين تطوير السياسات تطويرا مناخيا للمناطق الريفية . ولا بد من سياسات واضحة تتعلق بالتنمية الصناعية والبشرية في المناطق الريفية ، مثل انشاء صناعات ريفية ودورات دراسية مهنية في ميادين الصناعات الزراعية والحيوانية والسكنية والحرجية وما غابها ، وخدمات الارشاد الريفية ، والاستخدام الأفضل للخبرات المكتسبة عبر السنين الطويلة والمهارات التقليدية والعقبريات المحلية . وينبغي ايلاء الأولوية للصناعات التي تشكل مدخلا ومخرجا للزراعة ، حيث أن الاحتياجات الغذائية هي أهم الاحتياجات في الثمانينات . كما أن انتاج الأسمدة والمبيدات والأدوات والآلات الزراعية ، وكهربية الريف ، وتجهيز وتخزين ونقل الأغذية ، وامدادات المياه والري وصيانة واصلاح المعدات ، كل ذلك يساهم في زيادة انتاج الأغذية بمساعدة من الصناعة .

١٧ - ويستطيع كل بلد أن ينظر في انشاء وكالة واحدة أو مركز أو هيئة تنسيق مركزية لتسيق البرامج التعليمية والتدريبية وانشاء صندوق وطني للتدريب الصناعي . ويمكن أن تعد مثل هذه الوكالة قائمة جرد بالهيكل الأساسية القائمة رتقترح سبلا للانتفاع الأفضل من الجامعات ومؤسسات التعليم الهندسية والتقنية ومنظمات البحوث ومراكز التدريب والخدمات الارشادية والمدارس الثانوية والمهنية والكليات الهندسية ومراكز التفوق والمعاهد المتخصصة في توفير التعليم والدورات الدراسية والتدريبية الرسمية وغير الرسمية وكذلك المماندة المؤسسية للمقاولين المحليين والصناعات الصغيرة الأخرى،

ويجوز للوكالة أن تقترح أيضا طرق تعبئة الموارد المالية لهذه الأنشطة وتحديث أو تطوير مفهوم شركات التعليم .

١٨ - ينبغي تخصيص المزيد من الموارد المالية لتنمية القدرات العلمية والتقنية اللازمة للصناعة . وقد اقترح تخصيص ٢ في المائة من الناتج القومي الاجمالي لهذا الغرض . وتحتاج الصناعة أيضا الى القيام بدور أكبر في تنمية قدرات القوى العاملة التي تحتاج اليها . ويتعين تعبئة الموارد المتاحة داخل الشركات - وتجنب بعض البلدان واحد في المائة من جملة الأجور لتدريب العمال والموظفين في الصناعة واعادة تدريبهم - ويجب أن تولى الاتفاقات الخاصة بالتعاون الاقتصادي والتقني بين البلدان النامية والاتفاقات الشنائية الأخرى ، الأولوية لتنمية القدرات الصناعية .

١٩ - وفي تعبئة الموارد المالية للتدريب ، تتمثل القضية في تقسيم المسؤولية بين الدولة والمنشآت الصناعية لتوفير الاعتمادات المالية لتعليم وتدريب القوى العاملة . وقدمت اقتراحات بتخصيص نسب مئوية معينة من الناتج القومي الاجمالي أو من مجموع الأجور الوطنية لهذا الغرض . كما اقترح أيضا تقديم حوافز ضريبية لتمويل البرامج والمرافق التدريبية وكذلك استخدام جانب من الوفورات الناتجة عن التطويرات التكنولوجية في تمويل اعادة تدريب القوى العاملة الفائضة . وتعتبر تنمية القدرات الحيوية الناقصة من أحسن سبل انفاق الموارد المالية المستمدة من صناديق المساعدة الانمائية بل ومن القروض المصرفية . وقد يرغب المؤتمر في النظر في الاجراءات الملائمة التي ينبغي اتخاذها في المجال الحيوي لتعبئة الموارد المالية ، للتعجيل بتنمية الموارد البشرية من أجل التصنيع .

٢٠ - بل ويجوز اللجوء الى الاجراءات التشريعية أو الادارية ، لاشراط الموافقة على الاستثمارات الجديدة والمشاريع المشتركة ، بتوفر وطنيين مؤهلين وبدربيين للعمـل جنبا الى جنب مع أي مغتربين ، ويجب أن يكون ادراج عنصر تدريبي في تصميم المشاريع أمرا حتميا كما ينبغي أن يكون توفير الاعتمادات للتدريب ولاءعادة التدريب أو للتدريب المحدد للمنشأة المرتبط بعقود شراء المعدات ، من الاجراءات النمطية في جميع البلدان النامية . وعلى مؤسسات التمويل أن تسلّم بالحاجة الى ذلك ويجب أن تطلب ادراج هذا الشرط في عقود المشاريع التي تمويلها .

٢١ - يؤدي تنفيذ المقترحات السابقة ، على الصعيد الوطني ، الى التعجيل بتنمية الموارد البشرية . ان الالتزام الحكومي الكامل وتوفر المخصصات في الميزانية الوطنية مطلوبان دائما للحفاظ على التمسك الذي لا يتزعزع بالتنمية المثلى للموارد البشرية المحلية . وينبغي استخدام الخبرات الوطنية كلما أمكن ذلك ، وتوجيه التدريب نحو هذا الهدف . ويتعين تطوير الأنشطة التدريبية القائمة بالقدر الأمثل وبذل جهد مكثف للحصول لهذا الغرض على تمويل شنائي أو متعدد الأطراف ، بالاضافة الى التمويل الوطني . ولا جدوى في انفاق مبالغ طائلة للحصول على أحسن المعدات ، ما لم تتوفر القوى البشرية

الماهرة لتشغيل وإدارة المعدات المتاحة . ولا سبيل الى تحقيق ذلك الا بالتخطيط والتدريب الوطنيين المسبقين والمحسوبين للموارد البشرية .

باء - المستوى الاقليمي

٢٢ - حتى اذا أعطيت الأولوية الأولى لالتزام الحكومة الكلي بتنمية الموارد البشرية الوطنية ، ستصادف مناسبات كثيرة تطلب فيها المعونة والمساعدة من الغير - كالبلدان الأخرى ، النامية والمتقدمة النمو ، والمؤسسات والمنظمات الدولية - اذا أريد أن يتحقق التقدم بنمط معجل . ولا يمكن تطوير نوع الهياكل الأساسية والبرامج اللازمة على أساس وطني فقط ، خاصة في البلدان الصغيرة أو البلدان قليلة النمو أو أقلها نموا . فثمة حاجة واضحة الى القيام بعمل على الصعيد الاقليمي على أقل تقدير . ومن الأفكار ذات الصلة في هذا السياق ، انشاء شركات للتعليم والتدريب ، والتعاون بين حكومة وأخرى ومؤسسة وأخرى ، وقد تناولتها الورقة الأساسية .

٢٣ - في كثير من الحالات اليوم ، تنقص الخبرة الوطنية في تحديد المجالات الحيوية التي ينبغي اعداد برامج معجلة لاعادة التدريب فيها قبل أن تصبح الحاجة في هذه المجالات الحيوية ، ملحة . ومن الصعب للغاية على كثير من البلدان النامية ، وخاصة أقل البلدان نموا ، تنفيذ ترتيبات تطويرية توقعا للمستقبل . ولا تتوفر في الوقت الحاضر مناهج فعالة كافية للحصول على معلومات عن خبرات البلدان النامية الأخرى التي قد تكون ذات صلة بأحوال وطنية خاصة . ومن الممكن حل هذه المشكلة الى حد ما عن طريق تحديد المراكز الاقليمية التي تستطيع أن تقدم معلومات محددة ودقيقة ، ثم تيسر عندئذ ترتيبات تدريبية ليست ذات صلة في هذا السياق فحسب وانما تكون أيضا أرخص نسبيًا من التدريب المماثل في البلدان الصناعية وفي مراكزها التدريبية .

٢٤ - هناك مجال واسع لتدريب القوى العاملة الصناعية عن طريق برامج التعاون التقني فيما بين البلدان النامية والتعاون الاقتصادي فيما بين هذه البلدان ، ومن ثم ينبغي نشر المعلومات المتعلقة بالاحتياجات والمرافق التدريبية ، المتاحة على الصعيد الاقليمي أو في البلدان المتاخمة . وعلى المؤسسات ذاتها أن تتخذ خطوات لتحيط البلدان المجاورة علما بوجودها ، وبقدراتها وطاقاتها ، وينبغي العثور على الطرق والوسائل لتمويل مثل هذه الأنشطة من خلال البرامج الاقليمية لبرنامج الأمم المتحدة الانمائي وغيره من مصادر التمويل الثنائية أو متعددة الأطراف التي قد تكون متاحة .

٢٥ - تخطر بعض البلدان النامية بإمكانات تنمية الموارد البشرية المتوفرة لدى البلدان النامية الأخرى . غير أن انعدام اتفاقات أو ترتيبات للتعامل أو آليات ملائمة أخرى على الصعيد الاقليمي ، يكبح الاستفادة الأعم من التعاون فيما بين البلدان النامية وربما كان هناك حاجز في المواقف مناهض للاستفادة من خبرة البلدان النامية ، في حين انها قد تكون ذات صلة أو وثق بظروف البلد الذي يبحث عن الخبرة . فتتنبه ثقة متبادلة

أكبر في القدرات التقنية لكل من البلدان المعنية انما هي شرط ضروري هام للتعاون فيما بين البلدان النامية .

٢٦ - عملا بتوصية اعلان وخطة عمل نيودلهي بشأن تصنيع البلدان النامية والتعاون الدولي من أجل تنميتها الصناعية (LD/CONF.4/22, chap.VI) يجري تطبيق برنامج لتعزيز ودعم مراكز التفوق الوطنية والأقليمية . وعرفت هذه المراكز بأنها المؤسسات القائمة في البلدان النامية . والتي يمكن استعمالها كأداة للتعاون التقني ، ضمن جملة أغراض ، لمساعدة بلدان نامية أخرى من خلال التدريب التقني ، في ميادين متصلة بالتنمية الصناعية . ان تقييم التكنولوجيات الملائمة للنقل ، والبحوث والتنمية في مجالات الاهتمام التقني والعلمي المفيدة لانتاج السلع والخدمات ، انما هو نشاط تنظير تلك المراكز ، التي يجري الآن تحديدها ، في اتخاذ تدابير بشأنه . وقد تشمل هذه المراكز مراكز التدريب الصناعي القادرة على الارتقاء بالسهارات والتي تستطيع اقامة علاقات تدريبية أو أخرى مشابهة مع المؤسسات المكتملة لها في أقاليم أخرى .

٢٧ - ينبغي أن يمتد التعاون الاقليمي الى المجالات التالية : تبادل المعلومات والخبرات في انتاج مجموعات الأوراق التعليمية ، التقنيات والتكنولوجيات ، وتطوير المناهج والخطط الدراسية للبرامج التدريبية ؛ وتحديد الاحتياجات القطاعية والوظيفية وتوفير البرامج التعليمية والتدريبية معها ؛ ومنهجيات تخطيط وسياسة القوى العاملة الصناعية ؛ وانشاء شركات تعليمية وتدريبية تمتلكها دول متعددة ؛ وخدمات استشارية صناعية وبيوت هندسية مشتركة وخدمات اصلاح وصيانة مشتركة ومرافق وأنشطة أخرى مماثلة تكون فيها وفورات الحجم مفيدة واقتصادية .

٢٨ - طالما انه من الصعب رصد وتمويل الصناعات الصغيرة بواسطة المصارف الانمائية الاقليمية ، نظرا الى النقص في الموظفين المدربين الذين يمكنهم تبسيط اجراءات الاقراض واستقراءات القدرة على الوفاء بالدين ، وادارة الأسواق ، ووضع التقييمات الاقتصادية ، وتأمين المتابعة ، فلا بد من تهيئة برنامج تدريبي معجل . وتشمل احدى الامكانيات المتاحة في تعزيز التعاون القائم مع مؤسسات التمويل الانمائي مثل رابطة مؤسسات التمويل الانمائي في آسيا والمحيط الهادئ و رابطة أمريكا اللاتينية لمؤسسات التمويل الانمائي و رابطة المؤسسات الافريقية للتمويل الانمائي .

جيم - الصعيد العالمي

٢٩ - على البلدان الصناعية ، عند توفير وكالات المساعدة والتنمية التابعة لها الاعتمادات لدعم المشاريع الصناعية ، أن تدرج في برامجها الشائبة للمساعدة فقرات خاصة بالأنشطة التدريبية والتحفيرية المحددة المتعلقة بالمشاريع الصناعية ، تشمل دراسات ما قبل الاستثمار ودراسات الجدوى ، والتصميم والانتاج والصيانة والاصلاح . ويجوز أن تتضمن برامج التعاون الاقتصادي والتقني الأخرى ، التدريب أثناء العمل بواسطة

الشركات ، وتدريب العاملين أثناء بناء المصانع والبدء في تشغيلها ؛ وتنظيم وتمويل مراكز البحوث والتدريب في البلدان النامية ؛ وتبادل المعلومات ، والطلبية ، والمدرسين ، ومجموعات الأوراق التعليمية ، والكتب والبرامج السمعية البصرية ؛ وتوأمة المراكز والمعاهد وتشغيلها في نطاق شبكات متكاملة ؛ ووضع البرامج المشتركة للبحوث والتنمية .

٣٠ - وقد تزيد البلدان الصناعية تبرعاتها لصندوق الأمم المتحدة للتنمية الصناعية وتعيينها لغرض مخصص أو تخصيص اعانة مالية محددة لتنمية الموارد البشرية دون غيرها من الأغراض . وقد تساعد اتحادات المعاهد التربوية في البلدان الصناعية البلدان النامية على انشاء مؤسساتها الخاصة بها بالتوأمة والمشاركة والتبني وغير ذلك من الاتفاقات التي ستدعم المؤسسات الجديدة .

٣١ - ويجب أن يشمل التعاون بين المؤسسات التجارية وبين المؤسسات المالية تدريب مواطني البلدان النامية . ويتعين على هذه المؤسسات أن تتأكد من أن جميع المشاريع الرئيسية وكل الاتفاقات التعاقدية تتضمن بندا تدريجيا لتنمية القوى العاملة الصناعية .

٣٢ - وقد اختارت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٨٥ ليكون السنة الدولية للشباب . وبما أن التعليم والتدريب موجهان في الدرجة الأولى الى الشباب ، فلا بد أن يحظيا بعناية خاصة في الأنشطة الوطنية والدولية المتصلة بتلك السنة .

٣٣ - وتبحث منظمة العمل الدولية امكانية عقد مؤتمر عالمي حول التدريب في سنة ١٩٨٦ أو ١٩٨٧ . وذكر أن المؤتمر "سيكون حول 'التدريب في عالم متغير' وستتناول التطورات في النظم التدريبية بالنسبة لاحتياجات البلدان من جهة ، وتطلعات القوى العاملة المتوقعة والشباب والنساء والمتضررين ، من جهة ثانية . وسيناقش كذلك المسائل المتصلة باعادة التدريب لأغراض التغير الهيكلي والتطور التكنولوجي " (GB.224/PFA/10/1 ، الدورة ٢٢٤ ، جنيف ، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٣) . وبما أن أهداف هذا المؤتمر تتوافق مع المسائل المشارية في هذه الوثيقة ، فالمطلب هو تحقيق التعاون بين منظمة العمل الدولية واليونيدو في التحضير لهذا المؤتمر العالمي وعقده .

دال -- دور اليونيدو والتنسيق على نطاق المنظومة

٣٤ - لقد تناولت الورقة الأساسية باسهاب موضوع الحاجة الى المساعدة في عقد التنمية الصناعية لافريقيا . ويجب أن تكون أيضا لأقل البلدان نموا مكانة خاصة في برنامج الأنشطة المتصلة بتنمية الموارد البشرية الذي تم بحثه في الفصول السابقة والذي قد تشرع اليونيدو في تنفيذه بناء على توصية المؤتمر العام الرابع .

٣٥ - ويتعين على اليونيدو أن تصدر اذا أمكن ، بالتعاون مع المنظمات الدولية المعنية ، وخاصة منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ، كتيباً أو دليلاً حول تحديد الاحتياجات القطاعية للقوى العاملة ، والتخطيط

والسياسات بشأن القوى العاملة ، والمبادئ التوجيهية والبرامج الخاصة بالتسجيل بتنمية الموارد البشرية . ويعرض هذا الكتيب منهجية لتقرير الاحتياجات من القوى العاملة الصناعية والتدريب بالنسبة لمختلف درجات التعقيد التكنولوجي .

٣٦ - وعلى اليونيدو ومنظمة العمل الدولية واليونسكو أن تساعد في مراجعة الترتيبات الخاصة بالتعليم والتدريب في البلدان النامية ، وتطوير المواد والنظم التدريبية الملائمة . وتحديد المعاهد الوطنية التي يمكنها أن تصبح مراكز التفوق لتدريب العاملين في الصناعة في البلدان الأخرى ، ودعم هذه المراكز ، والمساعدة في إقامة الألفية الاعلامية بين البلدان النامية .

٣٧ - وقد تبحث اليونيدو عن أشكال أحدث من التعاون الدولي في انشاء مراكز دولية للتكنولوجيات الناشئة (مثل المركز الدولي للهندسة الوراثية والتكنولوجيا الاحيائية) ، والمصانع النموذجية اللازمة ، والخدمات الاستشارية ، والتفاوض والانتاجية ، والتسويق ، والادارة المالية وغير ذلك من النظم ، واعداد مبادئ توجيهية واقامة شركات للتعليم والتدريب على المعيددين الوطني والاقليمي ، والمساعدة في انشاء معاهد تدريبية تشترك في امتلاكها البلدان النامية ، وتأسيس شركات لاصدار الكتب المدرسية وانتاج اسطوانات الفيديو التعليمية والتدريبية ومجموعات وكتيبات تعليمية .

٣٨ - وقد تبحث اليونيدو ، اثناء تناول المسألة الأساسية المتمثلة في توفر الأموال اللازمة للتدريب ، كجزء أساسي من التكلفة الرأسمالية لمشروع صناعي ، امكانات وطرق ادخال برامج وآليات للتدريب في عمليات تمويل المشاريع الصناعية ، بما في ذلك الاقتراض في الأسواق الدولية واستخدام الائتمانات المختلطة لهذا الغرض . ويتعين على اليونيدو كذلك أن تساعد معاهد التمويل الانمائي في تدريب الملاكات المطلوبة والسنانسة في الأعمال المصرفية الانمائية المتعلقة بشكل خاص بالصناعات الصغيرة ، كما ذكر أعلاه .

٣٩ - يجري الاقدام على مبادرات في جهات أخرى من منظومة الأمم المتحدة لدراسة جدوى انشاء صندوق دولي للتدريب ، بما في ذلك تقدير الحاجة الى صندوق كهذا ، والشروط المسبقة اللازمة لانشائه وتشغيله ، والمتطلبات التنظيمية الادارية والمالية . تستطيع اليونيدو أن تساهم في هذه الدراسة ، معتمدة على خبرتها الخاصة بشأن المعوقات والمشاكل التي تواجه في تدريب اليد العاملة الصناعية وبيان النهج الممكنة لحل هذه المشكلة بواسطة هذا الصندوق .

٤٠ - لقد شددت مؤتمرات كثيرة على الحاجة الى ادارة سليمة للطاقة وعلى ضرورة اتخاذ الاجراءات لحفظها ، تهدف الى ضمان توفرها والامداد بها في جميع أشكالها وتخفيف الاعتماد على الوقود الاحفوري المستورد والباهظ التكاليف . لذا ، فان التدريب على ادارة وحفظ الطاقة يعتبر برنامج عمل مهم جدا بالنسبة لليونيدو ويجب حيثما أمكن أن يجري بالتعاون مع وكالات أخرى في المنظومة .

٤١ - ويتعين على اليونيدو ، ان تضع نصب عينها ضرورة تشجيع التعاون فيما بين المؤسسات التجارية وبالتالي ضرورة تحسين العلاقات التعاقدية ، أن تقوم بوضع برامج

لتدريب القائمين بالتفاوض على العقود وأن تعد أيضا قائمة حصرية بالشروط المتعلقة بالتدريب ، من أجل ادراجها في العقود الخاصة بالمشاريع الصناعية ، كما سبق وتقرر ذلك في المشاورة الأولى حول تدريب القوى العاملة الصناعية ونال موافقة اجتماع فريق الخبراء الرفيع المستوى الذي عقد في ياوندي .

٤٢ - قطاع الصناعة غير الرسمي ميدان آخذ في النمو بسرعة ، وبإمكانه أن يستوعب عددا من الأشخاص لا يمكن توفير العمل المكسب لهم بتشغيلهم في قطاع الصناعة الرسمي . وبما أن القطاع غير الرسمي قادر أيضا على تغذية الصناعة الصغيرة ، فإن على اليونيدو أن تبتكر برنامجا تدريبيا لهذا القطاع بالتعاون مع وكالات أخرى في المنظومة وخاصة منظمة العمل الدولية .

٤٣ - وقد ينظر كذلك في اعتماد بعض الأنشطة الأخرى الواردة في الورقة الأساسية والمقترح قيام اليونيدو بتنفيذها . وينطوي العديد من هذه الأنشطة على تعاون أكبر وأوثق بكثير مع العديد من الوكالات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة ، بما في ذلك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، ومنظمة العمل الدولية ، ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ، واليونسكو ، ومنظمة الصحة العالمية ، والبنك الدولي . وتوجد مذكرات تفاهم مع كثير من هذه الوكالات ، ويجب أن يقوم التعاون والمؤازرة في برنامج مشترك بين المنظمات ، وفقا للملاحيات المفصلة في المذكرات . وحين يلزم تنقيح هذه المذكرات في ضوء الأنشطة الإضافية الموصى بها ، يمكن الشروع في مراجعتها بقدر ما تتعلق بتنمية الموارد البشرية . ومن المتوقع كذلك أن يستمر التنسيق الوثيق برعاية لجنة التنسيق الإدارية وأجهزتها الفرعية .

٤٤ - وسيترتب على اعتماد عدد كبير من التوصيات الناشئة عن المماثل المطروحة للمناقشة في هذه الوثيقة برنامج عمل أكبر بكثير لليونيدو . بيد أن تنمية الموارد البشرية مجال حيوي وذو أولوية بالنسبة للبلدان النامية كما أشارت الى ذلك في مؤتمرات عدم الانحياز ، ومجموعة الـ ٧٧ والتعاون الاقتصادي فيما بين الدول النامية والتعاون التقني فيما بين البلدان النامية ، وفي كثير من المحافل الأخرى . ومن الأعمال الرئيسية التي ستقوم بها اليونيدو تطوير مفاهيم ومنهجيات ، والنشر اللاحق لكتيبات وأدلة ، وعقد حلقات دراسية تدريبية لتعميم هذه الأفكار واحتياض آراء البلدان . وسيكون التعجيل بتنمية الموارد البشرية من أجل التنمية الصناعية مهمة أهم وأكبر بكثير من مجرد الحاق الحائزين على منح دراسية ببرامج التعاون التقني التدريبية . وستبع ذلك أيضا مزيد من الارتباط بالوكالات الأخرى التي تضاعف أيضا أنشطتها في هذا المضمار . ومن أجل تنفيذ عدد من التوصيات المحتملة التي ستصدر عن مؤتمر اليونيدو العام الرابع ، وبالنظر لما لهذا الموضوع من أهمية كبرى بالنسبة للتعجيل بعملية التصنيع ، يقترح تعزيز الترتيبات المؤسسية في اليونيدو ، ربما عن طريق انشاء شعبة تكون معنية بتنمية الموارد البشرية ، وذلك لايجاد جهة تنسيق لجميع أنشطة اليونيدو في هذا المجال .

