



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته



مؤتمر كلية الآداب

جامعة بني سويف بالتعاون مع وزارة القوى العاملة بعنوان

"التدريب من أجل التشغيل والتنمية"

٩ - ١٠ ديسمبر ٢٠١٨

بكلية الآداب - جامعة بني سويف



عنوان البحث

دور القطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي
في تحقيق الفاعلية لاستخدام العنصر البشري
(التدريب والتشغيل)



دكتور

إبراهيم محمد أحمد العصفوري

دكتوراه في الحقوق – قسم الاقتصاد والمالية العامة

كلية الحقوق – جامعة المنصورة

أوجه التعاون بين الجامعة والقطاع الخاص لتحقيق الفاعلية لاستخدام العنصر البشري (التدريب والتشغيل من أجل التنمية)

أصبحت المعرفة في الوقت الحالي قوة، وأصبحت الأمة القوية هي الأمة العارفة، ولم تعد قوة الأمم تُقاس بعدد سكانها أو بما لديها من ثروات طبيعية، ولكن تقاس بما لديها من عقول مبدعة قادرة على التفكير والتدبر والتغيير للأفضل، فضلاً عن استيعاب الماضي بدروسه، وتحليل الحاضر بظروفه، واستشراف المستقبل بمحاذيره.

لذا فقد أصبح التعليم لصيق بمستقبل الأمم وبأمنها القومي وبقدرتها على الاعتماد على الذات والتأثير في الآخرين. فالين لديهم معرفة بشئون التعليم والتدريب يمكنهم أن يوظفوا نتائج الاكتشافات البحثية في زيادة الانتاج والاعتماد على الذات والتحرر من أي نوع من أنواع السيطرة الخارجية.



ويُعد التعليم العالي بيئة تعليمية صالحة من أجل بناء الفرد، ومكاناً لصناعة العقول المُبدعة القادرة على الابداع والاختراع، والتي تُمكن أوطانها من أن تلحق بالأمم المتقدمة، وتُثري الحضارة الانسانية وتنميتها، وتعني مؤسسات التعليم العالي بالبحث الأساسي والتطبيقي معاً، فالأول يُثري النظرية، ومُحتوى التدريس، والثاني يسهم في حل المشكلات القومية بالأساليب العلمية السليمة.

ولا بد أن يشمل التعاون بين الجامعات ومؤسسات الانتاج في مجال البحوث والاستشارات وخدمات التدريب وغيرها القطاعين العام والخاص، فالقطاع الخاص حيوي يخدم الأهداف الوطنية، ويلعب دوراً رئيسياً في جهود التنمية، كما أنه قطاع مُوظف لمخرجات التعليم العالي، وهو يحتاج إلى تلك المخرجات بالأعداد والمستويات التخصصية التي تُلبي

احتياجاته، وبدون هذه القوى العاملة والمُدربة لا يمكنه أن يكون قطاعًا مُنتجًا، ومن ثم تقل بل تتعدم جدوى الاستثمار فيه.

فالعلاقة بين الجامعة ومؤسسات الإنتاج في القطاع الخاص وطيدة ومتداخلة وتبادلية، فالجامعات تستمد قوتها من مدى نجاحها في التلاحم مع المجتمع وتحقيق أهدافه وتلبية احتياجاته، وأن مؤسسات الإنتاج في المقابل تستمد قوتها وقدرتها على العطاء المستمر بمعدلات أفضل وبقدرة تنافسية عالية في عالم الاقتصاد الكلي من توصلها للأساليب المعرفية والفنون التكنولوجية والمنهجيات البحثية.

كما أنه لا يمكن للجامعات أن تحبس بحوثها ونتائج تجاربها داخل أسوارها، كما لا يمكن للصناعة ومؤسسات الإنتاج بالقطاع الخاص أن يكون لديها الأجهزة البحثية المتكاملة من تلقاء نفسها لأن ذلك مكلف للغاية، ومن شأنه أن يؤدي إلى تنازع اختصاص بين مؤسسات أكاديمية وظيفتها التعليم والبحث وخدمة المجتمع، ومؤسسات إنتاجية وظيفتها إنتاج السلع والخدمات وتحقيق هامش ربحي مطلوب ومقبول ومسئوليتها تكون تجاه أصحاب رأس المال والسوق.

إن التكنولوجيا المُستوردة يمكنها أن تُنشئ صناعة "مصانع" معينة ولكن لا يمكنها أن تُنشئ "حركة" تصنيع متكاملة تعتمد على أنظمة تكنولوجية وتخطيط استراتيجي وقوى عاملة مُدربة وبرامج للنمو والتطوير بدون وجود الجامعات القوية المتميزة ومراكز البحوث العلمية الكفاء.

إن ثروتنا الرئيسية تتمثل في البشر أهم عناصر الانتاج جميعًا، صناعة التكنولوجيا وحركها الرئيسي، ولا شك أن للقوى العاملة المُدربة دور طبيعي في إحداث التغيير وتحقيق التنمية الاقتصادية والتقدم الاقتصادي. لذلك يجب أن يتوافر لها باستمرار الفرص والظروف المناسبة لتعمل وتُبدع وتُنتج بكفاءة.

وعليه فقد كانت الحاجة مُلحة لإبراز أهمية التدريب لشباب الخريجين من الجنسين والقوي العاملة بالهيئات والمؤسسات كضرورة قومية تفرض نفسها لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة على حد سواء، بحيث يتناولها من القاعدة إلى القمة بكافة مستوياتها وتخصصاتها وفي كل مواقعها.

ولما كانت معظم جهود التدريب الاداري والتقني والفني تتميز بالتشتت والتبعثر لا يجمعها فكر مشترك ولا وحدة في الهدف ولا تعتمد في معظم الاحيان على الاسلوب العلمي في التخطيط والتنفيذ والتقييم والمتابعة والتطوير، فكان لابد من أن تكون برامج التدريب غير محققة لأهدافها المرجوة منها رغم انتشار التدريب وكثافته.

إن التعليم والتدريب المستمر يعد العصا السحرية لإعداد الانسان لعالم تتغير فيه المعرفة بسرعة فائقة وتتقدم وتتبدل المهن وتنتهي الاعمال، فإذا صدأت المعرفة وتقدمت صدأت المهارات وأصابها الوهن، ومن ثم لابد من إعادة صقلها بين الحين والآخر، ولن يتأتى هذا إلا من خلال برامج التعليم والتدريب المستمر التي تقدمها الجامعات. وعليه يجب مراعاة ما يلي:

١- أن تكون جميع الأنظمة الموجودة للتدريب ذات شكل وموضوع في نفس الوقت، وأن تتسم بوجود سياسة عامة تتناول جميع الخريجين والباحثين والعاملين بالجهات المعنية، وتهتم بالتغيرات الوظيفية سواء كانت هذه التغيرات نقلاً أو ندباً أو إعارة أو ترقية.

٢- ظهور أثر حصر وتحديد الاحتياجات التدريبية في صورة تصميم برامج تلبي الاحتياجات الفعلية.

٣- زيادة نسبة تمويل النشاط التدريبي كنسبة من إجمالي الأجور والمرتبات، وذلك بصورة تُمكن من الانطلاق في النشاط التدريبي نحو آفاق أرحب.

٤- ضرورة اقتناع القيادات بجدوى التدريب الفني والتقني والاداري، خاصة إذا كان التدريب له عائد تُلمس مظاهره في الخدمة أو الانتاج.

وأخيرًا فإن التنمية في معناها الحقيقي تعني تعظيم الطاقة الذاتية في الانسان على التفكير والعمل والانتاج، وقد أصبح المورد البشري هم أهم عنصر في معادلة التنمية، وهذا ما أكدته الثورة الصناعية الثالثة – ثورة المعلومات والالكترونيات – وإذا لم يتم تحقيق التواصل والتفاعل بين الجامعات ومؤسسات الانتاج أدى ذلك إلى انعزال الجامعة عن المجتمع وانصرافها إلى أمور لا صلة لها بحاجاته، وإلى إعداد أجيال من الخريجين غير منتجة وغير قابلة للتوظيف أو التدريب، كما يؤدي هذا الانقسام بين الطرفين إلى استمرار مؤسسات الانتاج في الاعتماد على العمالة الوافدة والتكنولوجيا المجلوبة، ومن ثم لا يحدث تنمية للشخصية الوطنية ولا يحدث تلاحم وتناغم بين التنمية والهوية القومية للفرد.

وتهدف عملية تدريب وتنمية الموارد البشرية إلى علاج أي جوانب قصور في الأداء الحالي، وإعداد وتجهيز الفرد للمشاركة في تحقيق أهداف المنظمة في المستقبل، وهو ما يتم بالتدريب والتطوير، وهما عنصران مختلفان ويمكن التمييز بينهما على النحو التالي:

١- التدريب (Training): يركز على تزويد العاملين بمهارات محددة أو مساعدتهم على علاج أوجه القصور في أدائهم الحالي، أما التطوير (Development) فيركز على تزويد العاملين بالمهارات والقدرات التي سوف تحتاجها المؤسسة في المستقبل.

٢- يركز التدريب على الوظيفة الحالية التي يشغلها الفرد، في حين يركز التطوير على الوظائف المتوقعة التي يمكن أن يشغلها الفرد مستقبلاً وإعداده لشغلها.

٣- يركز التدريب على ما يحتاجه الفرد من قدرات ومهارات، في حين يركز التطوير على ما تحتاجه جماعة العمل والمؤسسة ككل من قدرات ومهارات لتحقيق الأهداف.

كما يستلزم لتحقيق الفاعلية لاستخدام العنصر البشري عدة

عناصر، ومنها ما يلي:

- ١- العمل على بلورة السياسات والأهداف العامة والفرعية للمؤسسة بشكل واضح ومرن، فضلاً عن العمل على تحقيق التناسق بينها وبين أهداف الأفراد العاملين بالمؤسسة، بما يحقق التنسيق والتفاعل بين الجهود البشرية، والإحساس بالمسئولية على المستوى الفردي.
- ٢- التخطيط للمستقبل بعناية، بما يؤدي إلى زيادة الانتاج والانتاجية، وتحقيق الاستقرار للمؤسسة، والوفاء باحتياجات القوة العاملة في الحاضر والمستقبل، الأمر الذي يساعد على الانتفاع الكامل بالقدرات الفردية في المجهود الجماعي المشترك.
- ٣- تحقيق الاستقرار لأساليب ونظم العمل ولوائحه وإجراءاته، وتجنب الاحتكاك الذي ينتج من التداخل الاختصاصات .
- ٤- التفويض الفعال للسلطة، وتطبيق مبدأ ديمقراطية الإدارة.

٥- تحديد وتطبيق معايير موضوعية لقياس كفاءة الأداء البشري بعيداً عن الضغوط الشخصية والعصبية التي تتولد بين الرؤساء والمرؤوسين، وهذا يتطلب من الرئيس في العمل أن يكون مُعلماً ومدرّباً ومصدراً للعون لمرؤوسيه، يبني وينمي قدراتهم، أكثر من أن يكون ناقدًا أو متصيدًا للأخطاء.

٦- القيادة الفعالة القادرة على أن تطلق الطاقات البشرية من مكامنها بتنمية الدافع والحماس للعمل الجماعي التعاوني الخلاق.

ماليزيا نموذجًا مُشرفًا في عملية التدريب من أجل التشغيل والتنمية
كان هدف ماليزيا هو اللحاق بركب الدول الصناعية المتقدمة بحلول عام
٢٠٢٠ طبقًا لرؤية ٢٠٢٠ لتكون قادرة على منافسة هذه الدول، كما انها
حرصت في نفس الوقت على تحقيق نتيجة متوازنة من الماديات والقيم
الأخلاقية، فهي تسعى لكسب الثقة واخلاقياتها، وهنا يلعب التعليم دورًا مركزيًا
في هذا الشأن.

ويرجع منشأ نظام التعليم الحالي في ماليزيا إلى حقبة ما قبل الاستقلال
حين أدخل البريطانيون نظام التعليم العلماني في عام ١٨١٦. وبالتالي فإن
التعليم في ماليزيا قد تطور على مدى فترة طويلة، مما أسهم في النجاح
المعقول لنظام التعليم الذي يلبي مطالب المساواة بين مختلف المجموعات
الاثنية فضلًا عن تلبية احتياجات بلد متسارع النمو. فالتعليم والمجتمع في
ماليزيا مترابطان ترابطًا أساسيًا كما هي الحال في سائر البلدان، وتُعترف
ماليزيا بأهمية التعليم كأداة أساسية للتنمية الوطنية، ولذلك فقد كرست له القدر
الأكبر من المخصصات في الميزانية الوطنية منذ استقلالها في عام ١٩٥٧.

واليوم، ونظرًا لتزايد أهمية التعليم والتدريب والتعليم مدى الحياة، فقد خصصت ماليزيا، بموجب الخطة التاسعة لماليزيا (MP9) (٢٠٠٦ - ٢٠١٠) مبلغًا قدره ٤٠,٣ مليار رينغيت ماليزي (نحو ٢١٪ من مجموع الميزانية السنوية) للإنفاق على تطوير التعليم والتدريب.

وقد أرسى تقرير عبد الرزاق لعام ١٩٥٦م بداية ملموسة للتعليم في ماليزيا، فقد أوصى التقرير بإنشاء نظام تعليم وطني يشجع التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تقبلها الأمة. وأصبح التقرير الأساس الذي سُنّ بالاستناد إليه قانون التعليم في عام ١٩٥٧م بهدف استخدام منهج دراسي موحد لجميع المدارس، وهو منهج يتسق مع المبادئ الوطنية.

وللمضي قُدَمًا في تطوير نظام التعليم، سُنّ قانون التعليم لعام ١٩٦١م استنادًا إلى تقرير عبد الرحمن طالب لعام ١٩٦٠م، وقد فرض القانون دراسة اللغة المالايوية كمادة إلزامية في المدارس الابتدائية والثانوية، وكذلك في المؤسسات التدريبية. وفي عام ١٩٧٩م، واصل نظام التعليم تطوره ليركز على مهارات القراءة والكتابة والرياضيات في المناهج الدراسية، فضلًا عن إطالة مدة التعليم الرسمي لتبلغ ١١ سنة ولتلبية متطلبات التعليم في القرن الحادي والعشرين.

ينصّ قانون التعليم لعام ١٩٩٦ م على توجيهات لتسيير سياسات التعليم في ماليزيا، إذ يجعل التعليم الابتدائي إلزامياً في هذا البلد، ومنذ ذلك الحين تحول هدف التعليم ليصبح التنمية الشاملة والمتكاملة للأفراد، على النحو الذي تتوخاه الفلسفة التعليمية الوطنية

ولتحقيق أهداف رؤية ٢٠٢٠ اهتمت ماليزيا بالاستثمار في الصناعات الثقيلة وتحول المجتمع من واقعه الزراعي إلي واقعه الصناعي الحديث الذي يتسم بانخفاض نسبة القوي العاملة في الصناعات الثانوية وارتفاعها في الصناعات الحديثة، كما صاحب هذه التغيرات الاقتصادية ارتفاع معدلات التحضر، إذ ازدادت الهجرة من الريف للمدن حتى وصلت نسبة من يقيمون في المدن الي ٦١٪ عام ٢٠٢٠ مقابل ٣٩٪ يقيمون في الريف.

وقد ترتب على الاستثمار في الصناعات الثقيلة أيضاً زيادة الطلب على العمالة الماهرة ذات المستويات التقنية والادارية العالية، إلا ان التوسع الاقتصادي فرض نقصاً في هذه العمالة الماهرة حيث واجه قطاع الصناعة وقطاع الخدمات صعوبات جمة لتوفير العدد الكاف من مديري الصناعة والمهندسين والمتخصصين في الكمبيوتر؛ ففي الفترة من ١٩٨٧-١٩٩٣ ارتفع الطلب على العمالة بمقدار ٣,٩٪ في السنة بينما كانت الزيادة في قوة العمل تقدر بـ ٣٪، ولتعويض هذا النقص اتخذت الحكومة الماليزية سلسلة من الإجراءات لجذب العمالة من الدول المجاورة، وأشارت التقديرات عام ١٩٩٥ إلي وجود ٢,٥ مليون عامل أجنبي كاد معظمهم يشغل في أعمال منخفضة الأجور مثل الزراعة والبناء، إلا انه بعد الأزمة المالية عام ١٩٩٧ م تم الاستغناء عن هذه العمالة.

وبجانب نقص العمالة الماهرة واجهت الدولة مشكلة أخرى وهي نزوح العمال المهرة ونصف المهرة الي دول اخري مجاورة مثل تايوان وسنغافورة واليابان بسبب ما يتقاضونه

من أجور أعلى في هذه الدول، وهو ما أدى إلي تفاقم مشكلة نقص العمال المهرة، وبالتالي التأثير بالسلب على تنفيذ برامج التنمية.

وحيث ان نظام الانتاج العالمي الجديد يحتاج إلي نوعية جديدة من العاملين تستطيع التعامل مع التكنولوجيا المتقدمة والعقول الالكترونية؛ لذا كان التحدي الذي واجه الحكومة الماليزية في سبيل تحقيق أهداف خطة ٢٠٢٠ هو تنمية الموارد البشرية؛ ومن هنا اتجهت الحكومة إلى التوسع في التعليم وتطويره والاهتمام بالتعليم الفني وتطوير مناهجه وتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم.

ولما كانت تنمية الموارد البشرية ترتبط بشكل كبير بالتعليم والتدريب. فلقد أكد د. مهاتير محمد رئيس وزراء ماليزيا السابق على أهمية هذا المعنى في بناء الأمة، وذلك في خطابه في الجلسة الافتتاحية للبرنامج التنفيذي الثاني لبنك Negars في يناير عام ١٩٩٢.

وقد بلغ الإنفاق على التعليم والتدريب في خطة التنمية السادسة (١٥,٥٪) وهذه الحصة بمقدار (٠,٦٪) من المخصص لها طبقاً لخطة التنمية الخامسة) وإن كانت هذه الحصة تعتبر مرتفعة مقارنة بحصص الإنفاق على القطاعات الأخرى، حيث كان مستقبل ماليزيا يتطلب حسن تدوير الموارد البشرية لمواجهة التغيرات العالمية وتلبية الحاجات القومية، فمثلاً: في التسعينيات لم يعد التركيز على التنمية البشرية على اكتساب المعرفة والمهارات، وإنما تطلب الأمر التوجه نحو خليط من التكنولوجيا ١٩٪ الإحصاء والكمبيوتر. ولم يعد دور المؤسسات التعليمية يقتصر على التعليم فقط، وإنما أصبح يشمل التعليم والتدريب في ذات الوقت.

ولا شك ان السياسات والاستراتيجيات التي يتبناها النظام التعليمي، خاصة التعليم العالي تنعكس على عناصر قوة العمل كمياً ونوعياً، وكذلك على مدى قدرة العناصر على تلبية حاجات التنمية من العمالة المتخصصة ويتطلب جذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة في مجال صناعة البتروكيماويات على سبيل المثال - تلك الصناعات التي تتميز بها ماليزيا - تطوير العنصر البشري وتوعيته والارتقاء بمستوى مهارته خاصة تطوير وخلق القدرات العلمية والكفاءات والكوادر القادرة على توليد التقنية الملائمة للظروف المحلية، وتؤكد دراسة نشرها صندوق

النقد الدولي وجود علاقة طردية بين الاستثمار الأجنبي المباشر والنمو في الدول النامية تبعًا لما يطلق عليه "محددات رأس المال البشري"، وعليه فإن القوى العاملة في دولة ما إذا ما كانت ذات تعليم جيد؛ كلما ارتفعت جاذبية الاستثمار الأجنبي المباشر لذلك البلد ويصبح الاستثمار الأجنبي المباشر في تلك الدولة عاملاً هاماً لدفع عجلة النمو الاقتصادي به.

وعلى النقيض كلما نقصت الموارد البشرية المؤهلة في بلد ما؛ كلما قل تدفق الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى تلك البلد، ويرجع السبب في ذلك لما يلي

- توافر القدرات العلمية والكفاءات والمتخصصين في بلد ما يمثل حافزاً للشركات الاستثمارية العالمية من أجل اختيار ذلك البلد كمكان لتوظيف أموالها وفتح فروع لها، وذلك لأنه من السهل تدريب العمال والمتخصصين ذوي التعليم الجيد وإيصالهم إلى أعلى مستوى إنتاجي في مدة أقل من العمال والمتخصصين ذوي المستوى التعليمي المنخفض.
- تزايد الاستثمار في الآونة الأخيرة في الدول النامية في أنشطة عالية التقنية تتطلب عمالة منتجة مع توافر مستويات عالية من المهارة، إذ تسعى الشركات العالمية غالباً إلى استخدام التقنيات الحديثة في الإنتاج من أجل تخفيض كلف الإنتاج، وهذه التقنيات لا يمكن استخدامها في الدول المضيفة للاستثمار ما لم تتوفر قدرات علمية قادرة على التعامل مع هذه التقنيات.

- توافر الأيدي العاملة الماهرة ذات القدرات العلمية يعني إنتاجية أكبر لها،
وتعد كلفة العمل وإنتاجية العمال من المحددات الأكثر أهمية في جذب
الاستثمار الأجنبي المباشر.

- يعرقل نقص المهارات بالمستويات المطلوبة إمكان الاستفادة من التطور
التقني الذي تستخدمه الشركات الاستثمارية في عملياتها الإنتاجية،
ويعرقل إمكان استخدام الأدوات والآلات بفاعلية، ومعلوم أن الشركات
الاستثمارية تسعى غالبًا إلى الوصول إلى القدرة التقنية الابتكارية، وبذلك
أصبح كل من التقنية والابتكار عاملاً حاسماً في جذب الاستثمار الأجنبي
المباشر.

- يؤدي توافر القدرات العلمية دورًا هامًا في تحقيق الاستغلال الأمثل
للموارد المالية المستثمرة، إذ أن توافر هذه القدرات يعني قدرتها على
مواكبة التطورات في أساليب الإنتاج التي تقدمها المعطيات الجديدة في
مجال العلم والتقنية.

وعليه فإن هناك بعض التوجهات العلمية الهادفة التي أقرتها منظمة العمل الدولية في هذا الشأن، وهي كالتالي

- سرعة التوجه نحو اقتصاد المعرفة ضمن إطار تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وذلك من خلال بناء برامج ومضامين هذا القطاع وتطويرها حسب متغيرات واتجاهات سوق العمل لتكون مخرجاتها ملائمة لما يتطلبه قطاع الإنتاج.

- حث الحكومة المصرية على ضرورة ايجاد نظام متكامل لسوق العمل مرتبط بالمنظومة التعليمية والتدريبية لتوفير البيانات والمعلومات الدقيقة للتعرف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الشهادات والمهارات والتخصصات التي يطلبها قطاع الإنتاج.

- دعوة الحكومة المصرية إلى تبني نظام التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد وتطبيقاتهما في التعليم والتدريب، وإنشاء المراكز الوطنية لتوفير الدعم الفني والأدوات والوسائل اللازمة لتطوير المحتوى التعليمي الرقمي، استجابة للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، بهدف تطوير سير العلم والتعليم ونقله من صورته التقليدية إلى مسار يستجيب لمتطلبات سوق العمل.

- دعم دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في تعزيز نشاط المشروعات الصغيرة والمتوسطة، من خلال الاهتمام بالموارد والقوى البشرية المدربة والمؤهلة، وفتح آفاق جديدة للانطلاق، والخروج من النهج التقليدي في العمل والانتاج إلى النهج الحديث المبني على التكنولوجيا والتقنية والتعاون المشترك.

- العمل على سن التشريعات القانونية المحفزة لمؤسسات سوق العمل والمشروعات الصغيرة والمتوسطة بمختلف أحجامها وقطاعاتها، بما يتناسب ودورها الفعال في استيعاب اعداد

كبيرة من الخريجين فضلاً عن انعكاساتها الإيجابية على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مصر.

- دعوة الحكومة المصرية إلى بذل جهود أكبر لتمويل التدريب المهني وتحسين جودته (مراكز التدريب، المدرسين، آليات التدريس) لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، وزيادة مراكز الخدمات الاستشارية حول اختيار المهن، وتطوير البرامج التدريبية وزيادة الصلات عن طريق تبني صيغ مختلفة للتعاون بين مراكز ومؤسسات التدريب المهني وبين القطاع الخاص. وكذلك دعوة الحكومة المصرية إلى تطوير منظومة الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي، من خلال ما يلي:

- تزويد الشباب بالمعلومات والمهارات اللازمة لتحفيز قدرتهم على العمل بإيجابية وأكثر إنتاجية وتكيفاً وانسجاماً مع بيئة العمل .
- تنسيق خدمات التوجيه المهني داخل القطاع الواحد مع الخدمات في القطاعات الأخرى المقدمة من داخلها وخارجها والعمل على فتح المسارات التعليمية (مراحل وأنواع التعليم) أفقياً وعمودياً.
- تغيير الصورة النمطية للعمل المهني ودونيته وتغيير ثقافة "العيب" التي تلازم تفكير وتوجهات الكثير من الشباب وتفعيل حملات التوعية المهنية.
- العمل على نشر ثقافة التدريب التقني والمهني في المجتمع المصري، بما يدعم رد الاعتبار إلى المهن وإعلاء قيمة العمل والتدريب التقني والمهني، بما يساعد في زيادة أعداد الملتحقين بالتدريب المهني.

- دعوة الحكومة المصرية إلى اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨ على المستوى الوطني.
- التأكيد على ضرورة تحقيق توازن الأنشطة الاقتصادية بما يكفل التطور المناسب للقطاعات الجاذبة للعمالة المدربة والماهرة، بحيث لا تصبح عملية جذب مقصورة على الأنشطة سريعة العائد فقط، بل تمتد إلى الأنشطة الإنتاجية ذات الاستدامة والمردود الاقتصادي الكلي والاجتماعي والبيئي المناسب على المدى المتوسط والطويل.