

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

تنمية الموارد البشرية ودورها في دعم التشغيل وتنظيم سوق العمل

د. سالم بوبكر محمد شعيب /عضو هيئة تدريس - علم الاجتماع - كلية الآداب والعلوم/المرج
د.محمد فتحي فرج الزليطني /عضو هيئة تدريس - علم الاجتماع - كلية الآداب والعلوم/توكرة



تنمية الموارد البشرية ودورها في دعم التشغيل وتنظيم سوق العمل

ملخص البحث

يتناول هذا البحث أهمية تنمية الموارد البشرية ومدى كفاءة وفاعلية برامجها المختلفة في التأثير في سوق العمل والنهوض بالتشغيل من خلال علاج مواطن القصور وزيادة المواثمة بين مخرجات نظم وبرامج تنمية الموارد البشرية وبين الاحتياجات الفعلية (المتغيرة والمتجددة) لهذه السوق ، ومن ثم المساهمة في تحقيق التشغيل الكامل ورفع معدلاته ، وقد اعتمد هذا البحث في منهجيته على الطريقة الوصفية باستخدام الأسلوب المكتبي ، وقد توصل البحث لمجموعة من النتائج أهمها : تزايد الاهتمام ببرامج تنمية الموارد البشرية باعتبارها تمثل أهم عناصر التنمية وأكثرها فعالية ، وكذلك نظراً لارتباطها الوثيق بسوق العمل والتشغيل ، حيث تتوقف كفاءة التشغيل وأداء سوق العمل على حجم وفاعلية هذه البرامج ، كما بينت نتائج البحث أن عملية تنمية الموارد البشرية تتم من خلال عدد من البرامج والعمليات الفنية التي تسير في اتجاهين : اتجاه يهتم بتنمية الموارد البشرية قبل التشغيل من حيث إعدادها وتهيئتها للانخراط في سوق العمل ، واتجاه آخر يهتم بتنمية هذه الموارد بعد التشغيل (في ميدان العمل) بهدف رفع كفاءة أداء العاملين وزيادة الإنتاج وتحسينه.

الكلمات المفتاحية : تنمية الموارد البشرية - الاحتياجات الفعلية - سوق العمل

Abstract.

This research examines the importance of human resource development, and the extent of the efficiency and effectiveness of its various programs in influencing the labor market, and its increasing concord between the outputs of human resource development systems, and programs and the actual needs of this labor, and then contributing to achieving full employment and raising its rates. This research was based on the descriptive method The research reached to results, the most important of them which increased interest in human resource development programs, as well as their close association with the labor and employment market. It also showed that the process of developing human resources takes place through a number of technical programs and processes that go in two directions: one of them is interested in developing human resources before employment in terms of preparing and preparing, another direction that is concerned with developing these resources after employment, with a view raising the efficiency of employee performance, increasing and improving production.

1. المقدمة :

ازدادت أهمية وظيفة إدارة الموارد البشرية في أواخر القرن الماضي وأصبحت تعتبر بمثابة وظيفة إستراتيجية ، بالنظر إلى زيادة معدلات التغير التكنولوجي بصورة كبيرة وظهور فجوة ما بين المهارات التي يمتلكها الفرد وما بين متطلبات الآلة الحديثة ، فزادت تبعاً لذلك أهمية تنمية هذه الموارد وخصوصاً عن طريق برامج التدريب وإعادة التأهيل ، بحيث أصبحت الموارد البشرية تمثل إحدى القضايا الرئيسية التي دخل بها العالم القرن الحادي والعشرين ، وأصبحت علما مستقلا بذاته تحت ما يسمى بعلم إدارة الموارد البشرية (22).

ولذلك أصبح علم إدارة الموارد البشرية يحتل مكانة متقدمة على العلوم الإنسانية الأخرى ، وخلال النظام الدولي الجديد طرأت تغيرات هامة في مفهوم القوى العاملة فقامت كثير من المؤسسات في القطاع الخاص بتغيير مسمى أقسام الموظفين إلى مسمى إدارة الموارد البشرية ، وذلك للاهتمام بالعنصر البشري كوسيلة هامة من وسائل تحقيق التنمية والتطوير.

ويعد اصطلاح الموارد البشرية اصطلاحاً حديثاً ، حيث حل تدريجياً محل اصطلاح الأفراد نتيجة توسع وعمق هذا المجال من الدراسة ، وقد كانت سنة 1990 هي نقطة التحول لهذه الثورة التدريجية عندما قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية ، ليتماشى مع زيادة الأدوار الإستراتيجية للموارد البشرية في المنظمات، وليصبح مدير الموارد البشرية شريكاً كاملاً في الأعمال المتعلقة بالتخطيط الإستراتيجي (8).

ويلاحظ أنه لم يعد كافياً قيام إدارة الموارد البشرية بوظائفها التقليدية على المستوى المحلي فقط ، ولكن امتد واتسع مجالها ليشمل قيامها ببعض الوظائف والأنشطة على المستوى العالمي ، مما زاد من وظائف إدارة الموارد البشرية وأضاف إلى أعبائها ومسؤولياتها لاسيما في ظل العولمة.

2. مشكلة البحث :

تواجه برامج دعم التشغيل وتنظيم أسواق العمل في كثير من الدول العربية العديد من التحديات من بينها الارتفاع الملحوظ في معدلات نمو القوى العاملة وتدني إنتاجيتها وارتفاع تكلفتها ، وتراجع معدلات التشغيل وزيادة البطالة ، وتزداد هذه التحديات صعوبة في ظل مستجدات "العولمة" ، وما صاحبها من تغيرات وتطورات في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، ووسائل وأتمات وفنون الإنتاج مع التغير السريع في المهن والتي تتطلب نوعية معينة من القوى العاملة ومهارات ومعارف متعددة ، الأمر الذي يفرض بالضرورة إجراء تغييرات في هيكله أسواق العمل الحالية لتناسب مع هذه المتغيرات الدولية.

ولعل أبرز العوامل المؤدية إلى تدني إنتاجية القوى العاملة العربية وارتفاع تكلفتها يتمثل في إخفاق منظومة تنمية الموارد البشرية في هذه الدول على الاضطلاع بدورها الاقتصادي والاجتماعي والتنموي بالمرود والجودة المطلوبتين ، حيث تعجز هذه المنظومة عن مواكبة متطلبات سوق العمل واحتياجاتها النوعية المتغيرة ، وعن معالجة اختلال هرم المهارات الذي تعانيه أغلب أسواق العمل العربية التي تتسم باتساع قاعدة القوى العاملة (غير الماهرة) وانحسارها مع ارتفاع السلم المهاري (6).

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

ومن هنا يبرز الدور الذي تؤديه إدارة تنمية الموارد البشرية فيما يتعلق بتحقيق الموازنة المطلوبة بين مخرجات التعليم والتدريب من هذه الموارد وبين الاحتياجات الفعلية (المتغيرة والمتجددة) لسوق العمل ، ومن ثم المساهمة في تحقيق التشغيل الكامل ورفع معدلاته.

لذا سيتناول هذا البحث أهمية تنمية الموارد البشرية ومدى كفاءة وفاعلية برامجها المختلفة في التأثير في سوق العمل في ظل غياب إستراتيجية فعالة للنهوض بالتشغيل تستهدف علاج مواطن القصور وزيادة الموازنة المطلوبة بين عرض العمل والطلب عليه في هذه السوق ، وعليه فإن مشكلة البحث تتحدد في الإجابة على التساؤلات الآتية :

- 1.2- ما أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق أهداف التنمية الشاملة ؟.
- 2.2- ما أهم الأهداف العامة لتنمية الموارد البشرية ؟.
- 3.2- ما أهم برامج تنمية الموارد البشرية التي يتم من خلالها دعم التشغيل وتحسين أداء سوق العمل ؟.
- 4.2- ما دور نظم معلومات الموارد البشرية والقوى العاملة في دعم التشغيل ؟.
- 5.2- ما هي متطلبات إعداد الموارد البشرية لسوق العمل ؟.

3. أهداف البحث :

- 1.3- التعرف على أهمية تنمية الموارد البشرية ودورها في تحقيق أهداف التنمية الشاملة.
- 2.2- التعرف على أهم الأهداف العامة لتنمية الموارد البشرية .
- 3.3- التعرف على أهم برامج تنمية الموارد البشرية التي تستهدف دعم التشغيل وتحسين أداء سوق العمل.
- 4.3- التعرف على دور نظم معلومات الموارد البشرية والقوى العاملة في دعم التشغيل.
- 5.3- التعرف على أهم متطلبات إعداد الموارد البشرية لسوق العمل.

4. أهمية البحث :

يستمد هذا البحث أهميته من أهمية الموارد البشرية ذاتها باعتبارها أهم الموارد على الإطلاق ، وكذلك من الصعوبة التي تواجهها الدول العربية ومنها ليبيا في إيجاد العمالة المؤهلة والمدربة التي تتناسب والتحديات المعاصرة (العولمة والتطور التكنولوجي)، وبالأخص في ظل تراجع معدلات التشغيل وارتفاع نسب البطالة في هذه الدول.

كما إن هذا نتائج هذا البحث قد تفيد في التعرف على أهم البرامج والتدابير اللازمة لتنمية هذه الموارد بشكل مستدام ، والعمل على تحقيق الموازنة المطلوبة في سوق العمل بين عرض القوى العاملة والطلب عليها عن طريق برامج التعليم والتدريب للموارد البشرية، وتحسين نوعية مخرجاتهما ، وتطوير مستويات المهارة المهنية حتى تواكب المستويات العالمية، وتلبية احتياجات سوق العمل من المهن والتخصصات الجديدة.. وبالتالي المساهمة بشكل فاعل في رفع معدلات التشغيل وخفض نسبة البطالة المرتفعة التي بلغت (17%) بحسب تقديرات منظمة العمل الدولية (21) .

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

بالإضافة لذلك فإن هذا البحث يمكن أن يساهم في تكريس فكرة اعتبار أن استدامة تنمية الموارد البشرية في المهن والقدرات والتخصصات والمهارات المطلوبة لسوق العمل الحديثة هي السبيل الأمثل لاكتساب المعرفة والتسلح بالكفاءة ، وتحقيق الجودة الشاملة والالتزام بمعاييرها ومحدداتها الدولية لمواكبة مناخ المنافسة والاستثمار المناسب والفعال للموارد البشرية.

5. منهجية البحث :

تقوم منهجية البحث على الأسلوب المكتبي الذي يندرج تحت البحوث الوصفية ، والذي يعتمد على مراجعة وتحليل الأدبيات المتعلقة بالموضوع بعد جمع البيانات والمعلومات حوله ، ومن ثم تنظيم هذه البيانات وتحليلها ، واستخلاص أهم النتائج منها.

6. تعريف مصطلحات البحث :

1.6- تنمية الموارد البشرية : human resource development

يقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات ، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أُجري من اختبارات مختلفة بغية رفع كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن (11). كما تُعرف بأنها مجموعة البرامج والوظائف والأنشطة المصممة لتعظيم أهداف الفرد والمنظمة (8) .

كما يشير مفهوم تنمية الموارد البشرية إلى كل تلك الأنشطة المقترنة بإدارة الأفراد في المنظمات ، والتي تشتمل على سلسلة واسعة من الممارسات تغطي كل أوجه إدارة الأفراد في المنظمات مثل : السياسات والممارسات في مجالات الاستقطاب والاختيار ، التدريب والتنمية ، تصميم الوظائف ، إدارة الأداء وتقييمه ، مستويات الأجور ، المكافآت والتقدير ، ضمانات الأمن الوظيفي ، رفاهية العاملين ، ونظم الترقيات الداخلية .. وغيرها (7).

2.6- التشغيل : Employment

يشير مفهوم التشغيل إلى مجموعة التدابير الفعالة التي تتخذ بقصد تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة لضمان عدم اختلال سوق العمل. كما يعني التشغيل أيضاً "نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجراً سواء كان أجر أو ربح فائدة" (17) .

3.6- سوق العمل : Labor Market

يشير مفهوم سوق العمل إلى المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التشغيل، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العمال، والذي يبحث فيه العمال عن العمل ، وهو المجال العام الذي نجد به أنواعاً عديدة لظروف العمل التي تؤثر وتوجه خلاله العلاقات المختلفة للتشغيل والعمل كأحوال عرض العمال وطلبهم ، والاختلافات الجغرافية في الأجور ، والاختلافات في ساعات العمل ، وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال (3) .

كما تعرف سوق العمل بأنها "الوسط الذي يقوم فيه المشتغلون أو الباحثون عن عمل بعرض خدماتهم في ضوء مؤهلاتهم وخبراتهم ، كما يقوم أصحاب العمل باستخدام هذه الخدمات واستثمارها مقابل شروط وظروف معروفة مسبقاً أو يتم الاتفاق عليها" (4) .

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

وفي ظل النظام الاقتصادي الحر تعتبر سوق العمل عبارة عن سوق حرة تتكون من لقاء جانبي العرض والطلب، ويتم فيها تحديد كميات كل منهما والأجور المقابلة، كما يتم فيها توزيع موارد العمل على مختلف المنشآت والقطاعات والأقاليم (1).

4.6- القوى العاملة : Work force

تعد القوى العاملة جزءاً من السكان النشطين اقتصادياً (سن العمل) ، فهي تشمل جميع الأفراد المساهمين فعلياً بمجهودهم الجسمي أو العقلي في أي عمل بالأنشطة المختلفة أو القادرين على أداء هذا العمل وراغبين فيه ويبحثون عنه ، ومعنى أكثر شمولاً يشير مفهوم القوى العاملة أو قوة العمل إلى أولئك القادرين من الناحية الصحية والبدنية على العمل ، وتبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر ذكوراً وإناثاً سواء أكانوا ضمن المشتغلين أم المتعطلين.

7. أهمية تنمية الموارد البشرية :

احتل العنصر البشري أهمية خاصة لأنه يمثل أهم عناصر التنمية جميعاً وأكثرها فعالية ، وأصبح عنصر العمل من أهم عناصر الإنتاج ، ليس لدوره في العملية الإنتاجية فحسب ، بل لما له من ارتباط مباشر بالإنسان ومستوى المعيشة والرفاهية وكذلك بالنسبة للمجتمع واستقراره السياسي والاجتماعي (23).

وقد ازدادت أهمية تنمية الموارد البشرية مع تنامي استخدام المعرفة والتكنولوجيا وما رافقها من تحولات في أنماط الإنتاج وأشكال التبادل وأنماط الاستهلاك ، حيث حدثت تغيرات في مجال التشغيل وتنظيم العمل وأداء أسواق العمل، وبدأت قوة العمل في انحسار مستمر ومطرده لعوامل متعددة في مقدمتها الحاجة إلى منفيدين متعددي المهام والأدوار، وبالتالي متعددي المعارف والمهارات والخبرات، الأمر الذي من شأنه طرد الكثيرين من سوق العمل لأنهم لا يدخلون ضمن هذه الفئات ، ومن هذه التغيرات ما يتعلق بالتركيب المهاري والمهني لقوة العمل، حيث بدأنا نشهد التقلص التدريجي لفئات العمالة الماهرة ونصف الماهرة لصالح الفئات الفنية والمهنية الأكثر اتصالاً بأساليب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (13) ، ولما كانت الموارد البشرية تتضمن جميع أفراد القوى العاملة القادرين على العمل والراغبين فيه سواء على مستوى الدولة أو على مستوى المنظمة ، فإن استعدادهم المعرفي والفني لتأدية مهام وواجبات الأعمال والوظائف المختلفة هو محل مجهودات التنمية لهذه الموارد.

وثمة عوامل كثيرة تجعل من برامج تنمية الموارد البشرية أمراً حيوياً وذو أهمية لتحقيق استراتيجيات وأهداف التنمية الشاملة وتقديم المجتمع .. ومن أهم هذه العوامل :

● السعي إلى تحقيق الاستفادة الكاملة من الطاقات والموارد البشرية المتاحة في المجتمع دفعا لانطلاق التنمية بدلاً من أن تكون معوقاً لها.

● الحاجة المستمرة إلى امتصاص الفائض المتراكم في القوى العاملة الناتج عن الزيادة السكانية.

● الالتزامات بشأن مجانية التعليم وتكافؤ الفرص التعليمية والخدمية ومسؤولية الدولة عن إيجاد فرص عمل لكل مواطن

و ضمان حد أدنى للأجور في ظل توزيع عادل للدخل.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

● الالتزام الاجتماعي بتحقيق التنمية الشاملة وزيادة فرص العمل والقضاء على البطالة ورفع مستوى المعيشة تحقيقاً للاستقرار والرخاء والتقدم حماية للأمن الاجتماعي.

● توجه السياسات الاقتصادية نحو الخصخصة وآليات واقتصاديات السوق الحرة والانعكاسات الدولية لاتفاقيات التجارة الدولية الحرة المعروفة باسم (الجات) ، والتحديات التكنولوجية الحالية ومتغيراتها السريعة وانعكاساتها على العمل والعمالة.

● ارتفاع تكاليف إيجاد فرص عمل مع صعوبة التغلب على المعادلة الصعبة في الاختبارات التكنولوجية المكثفة للعمالة والمكثفة للتكنولوجيا ورأس المال.

● الحاجة إلى التطوير المستمر لنظم التعليم والتدريب واستمرارها لمواكبة التغيرات التكنولوجية والاحتياجات المتطورة للمستهلك (16) .

وتجدر الإشارة إلى أن تنمية الموارد البشرية لا يمكن أن تصبح عنصراً رائداً ورافداً للتنمية إلا إذا تراكمت وعُززت بالسياسة العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وتمت تقوية الاثنين بيئة محلية ملائمة في التنظيم والإدارة ، ولذا فإن المهمة تتطلب جهود متواصلة ومتابعة دقيقة دائمة ، وتصحيح لأي مظهر من مظاهر الخلل وعدم التوازن بين العناصر الثلاث (التعليم ، الاقتصاد ، والعمل) لضمان تحقيق الهدف النهائي وهو (التنمية الشاملة) (15).

8. الأهداف العامة لتنمية الموارد البشرية :

انطلاقاً من المكانة المتميزة للعنصر البشري تتجه أهداف تنمية الموارد البشرية إلى التأثير في سوق العمل والتشغيل من خلال تحقيق الأهداف الآتية :

1.8- توفير القوى البشرية اللازمة لتنفيذ خطط وسياسيات التنمية الاقتصادية (كمياً وكيفياً) والتوزيع الجغرافي الملائم لاحتياجات المنشآت الاقتصادية على اختلاف أنشطتها . مع ضمان احتياجات التوسع والإحلال والتجديد والتطوير المستقبلي والتنمؤ باحتياجاته.

2.8- تحقيق الاستخدام الأمثل للثروة البشرية ورفع وتنمية مستوى أدائها ومعدلات إنتاجيتها واستمرار تحفيزها من أجل الأداء الجيد المتميز والقدرة على الإبداع والابتكار والتحديث والتطوير المستمر بما يلاحق كافة المتغيرات التكنولوجية والاقتصادية المحيطة في ظل مناخ المنافسة الذي لا يسمح بالاستمرار والبقاء إلا للأكثر قدرة على ملاحقة هذه المتغيرات.

3.8- توفير فرص عمل حقيقية مثمرة ومنتجة لكل القوى البشرية المتاحة القادرة على العمل وتمتلك مهاراته والرغبة فيه ولديها الحماس والدافعية على أدائه ويحقق لها الرضا الكامل والتوافق مع الآخرين داخل بيئة العمل (16).

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

9. أهم برامج تنمية الموارد البشرية الداعمة لسوق العمل والتشغيل :

تتم برامج تنمية الموارد البشرية من خلال عمليتين رئيسيتين إحداهما قبل الالتحاق بالعمل ، وهي عملية لإعداد وتهيئة الموارد البشرية للانخراط في سوق العمل ، ويتم فيها التزود بالمعارف النظرية والتطبيقات العملية لهذه المعارف النظرية ، كما يتم فيها أيضاً التعرف على وظائف الآلات والمعدات وتشغيلها واكتساب المهارات الأساسية للقيام بالأعمال.

وتتم العملية الثانية لتنمية الموارد البشرية بعد الالتحاق بالعمل ، وذلك من خلال تطبيق مجموعة من العمليات الفنية في ميدان العمل ، وتهدف هذه العمليات الفنية إلى الرفع من كفاءة أداء العاملين ، وصقل مواهبهم وقدراتهم وتهيئة البيئة النفسية والإنسانية الملائمة للعاملين ، والعمل على تطبيق الأساليب والطرق الفنية والإدارية لزيادة الإنتاج وتحسينه ، والتركيز الدقيق على معرفة كيفية أداء العمل من خلال تحليل الوظائف وإعداد الأدلة الإجرائية والتنظيمية لإنجاز الأعمال وفق معايير ومستويات أداء عالية ، والتعرف على احتياجات العاملين النفسية والاجتماعية ، وبناء هيكل للأجور والمرتبات والمكافآت تتناسب مع حجم العمل وتلي احتياجات الموارد البشرية المادية والمعنوية⁽⁵⁾. ومن هنا فإن التشغيل يتخذ بُعدين رئيسيين ، بُعدٌ يتعلق (بإعداد الموارد البشرية للتشغيل) ، وآخر يتعلق (بكفاءة التشغيل) ، والتشغيل بُعديه يرتبط بجهود تنمية الموارد البشرية التي تبذلها الدول والمنظمات، فكلما زاد حجم وفعالية هذه الجهود انعكس ذلك على التشغيل . ويمكن توضيح أهم الجهود التي تبذلها إدارة الموارد البشرية للنهوض بالتشغيل وتحسين أداء سوق العمل فيما يأتي :

1.9- تنمية الموارد البشرية للإعداد للتشغيل :

وهي المرحلة التي تخضع فيها القوى العاملة البشرية إلى عملية إعداد طويلة ومكلفة من البرامج التعليمية والتدريبية ، وعادة ما تتولى الدولة النصيب الأكبر من هذه المسؤولية بالأخص في البلاد العربية ، ولا يمكن بناء رأس المال البشري اللازم للتنمية المستدامة إلا من خلال برامج التعليم والتدريب للموارد البشرية.

أولاً : التعليم :

يشكل التعليم جانباً مهماً من وظائف إدارة الموارد البشرية ، وهو العملية التي يتم من خلالها تزويد الموارد البشرية بالدولة بالمعارف والعلوم اللازمة لتهيئتها لعملية التشغيل اللاحقة ، والعملية التعليمية طويلة ومكلفة ولكن لا غنى عنها في عملية الإعداد المبدئي للتخصص في أحد المعارف أو العلوم ، أو الانخراط في سلك التدريب ، وكل هذه العمليات تهدف إلى بناء رأس المال البشري القادر من خلال مساهمته في العمليات الإنتاجية والخدمية على إحداث التنمية الشاملة المطلوبة.

وُعطى الكثير من الدول اهتماماً خاصاً بتشغيل مخرجات العملية التعليمية نظراً لأن تكوين رأس المال البشري المتجسد في قوة العمل يمثل تكلفة مرتفعة على الفرد والمجتمع ، ويعتبر عدم تشغيلها بالشكل الأمثل هدراً لأهم الموارد على الإطلاق ، وتطرح العلاقة بين التعليم وسوق العمل والتي تعني أن يتجه النظام التعليمي بمختلف مستوياته للإعداد لما يحتاجه النظام الاقتصادي من قوى عاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية ، تطرح هذه العلاقة مشكلات عدة ليس فقط من حيث مدى التطابق الكمي بين العرض والطلب ، لكن كذلك في مدى التطابق في النوعية وفي مستوى التعليم بمختلف اختصاصاته.

ويُعد التعليم استثماراً فردياً واجتماعياً يعطي ثماره على أمد طويل ، ويعوض ما أنفق الفرد والمجتمع لتحصيله ، وتسعى الاتجاهات الحديثة في التعليم إلى تقليل كلفته والاهتمام بجودته ومراعاة تناسب مخرجاته مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

ثانياً : التدريب :

يشير مفهوم التدريب إلى ذلك الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية بمعارف معينة ، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها ، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي يؤدي إلى تحسين الأداء ، وذلك بمحاذاة العملية التعليمية وضمن خطة زمنية محددة وبرنامج إعداد وتأهيل فني وتكوين مهني لأفراد القوى العاملة المرشحين لدخول سوق العمل ، ووفقاً لمتطلباتها واحتياجاتها الحالية والمستقبلية (12).

وتزداد أهمية التدريب بدرجة كبيرة في ظل تحولات العولمة والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية ، والحاجة المتزايدة إلى العمالة الفنية المؤهلة والمدرية والماهرة القادرة على استيعاب وممارسة وملاحقة تكنولوجيا العصر بخصائصها ومتغيراتها وسرعة الاستجابة لها ، لذلك يعتبر التدريب أحد أهم المداخل لتنمية الموارد البشرية ، فالتعليم بشكل عام والتدريب بشكل خاص عمليات يمكن أن يؤديها الأفراد على مدى الحياة ، كما أن التدريب والتشغيل يرتبطان بعلاقة تبادلية وثيقة فكلما كان التدريب استراتيجياً وهادفاً كلما كان التشغيل كاملاً وفعالاً (5).

ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه التدريب في تنمية المهارات البشرية والتشغيل فقد نال هذا الميدان اهتماماً بالغاً في الدول العربية من خلال تكتيف الجهود والأنشطة والعمل على إيجاد الآليات والوسائل المناسبة لتحديث منظومة التعليم والتدريب بهدف تحقيق ما يأتي :

- التعرف على برامج وسياسات التدريب في الدول العربية بهدف إيجاد رؤية مشتركة لخطة قومية متكاملة لتنمية الموارد البشرية.
- التعرف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه منظومة التدريب والحلول المناسبة للتغلب عليها.
- التعرف على خطط وبرامج تشغيل الشباب في الدول العربية.
- السياسات العملية التي يمكن للحكومات والشركاء الاجتماعيين تنفيذها لتذليل معوقات التدريب.
- التنسيق بين خطط التعليم والتدريب وخطط تنمية الموارد البشرية وربطها بالخطط التنموية الشاملة.
- أهمية التدريب التحويلي لتوجيه الفائض من العمالة وتأهيلهم للعمل في التخصصات التي تواجه عجزاً (9).

وجدير بالذكر أن قطاعات العمل في ليبيا كما هو الحال في أغلب الدول العربية تواجه صعوبات في إيجاد العامل المؤهل ، وذلك بسبب إخفاق نظام التدريب في إعداد المهارات المطلوبة لسوق العمل ، فبحسب تقرير منظمة العمل الدولية فإن مراكز التدريب في الدول العربية تقليدية ومليئة بمعلمين غير مؤهلين ولا يتوفر لهم الحافز أو المقابل المادي المناسب ، كما أنهم غالباً ما يفتقرون للخبرة العملية ولا يمتلكون وسائل مواكبة التقدم (24).

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

2.9- تنمية الموارد البشرية لكفاءة التشغيل :

وهي المرحلة التي يتم فيها التركيز على البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية للقوى العاملة ، من خلال التحليل والتنظيم والتشريع لبيئة عمل تمكن القوى العاملة من أداء واجباتها ومسئولياتها في ظروف عمل ملائمة ومناسبة ومشجعة على الابتكار والإبداع والأداء المتميز ، ومن ضمن هذه الجهود ذات العلاقة بكفاءة التشغيل والتي تُعد من أهم برامج تنمية الموارد البشرية ما يأتي :

أ- تخطيط القوى العاملة :

حظيت القوى العاملة باهتمام دولي ووطني لتخطيطها وتنميتها باعتبارها مورد أساسي من موارد عملية التنمية ، وخاصة تلك الدول التي تعاني من ندرة الموارد البشرية ، أو من قصور برامج التعليم والإعداد من حيث تزويد القوى العاملة بالمعرفة والمهارات الفنية والاجتماعية التي تقتضيها مشروعات التنمية ومستحدثاتها الصناعية والتكنولوجية والتنظيمية.

وقد تزايدت الحاجة لرفع مهارات العاملين لكي تتوفر لديهم المقدرة على التفاعل والاتصال والتعاون في نطاق التنظيمات الحديثة المصاحبة لعملية التنمية ومشروعاتها ، وإذا كانت التغيرات المستحدثة في أساليب الإنتاج والخدمات قد اتخذت من التكنولوجيا المتطورة ركيزة أساسية لها ، الأمر الذي قلل اعتماد قطاعات الإنتاج والخدمات على الأعداد الكبيرة من العاملين ، إلا أن الاتساع في مجالات الإنتاج وتعدد مشروعات تنمية تلك المجالات قد فرضت بدورها حاجة متزايدة من القوى العاملة ، بالإضافة إلى مقتضيات تلك التغيرات المتزايدة من قوة العمل من حيث المهارات الفنية والاجتماعية لدعم فعالية التنظيمات الاجتماعية المستحدثة ورفع كفاءة العاملين ، والوفاء باحتياجات قطاعات المجتمع من العاملين سواء كانت هذه الاحتياجات عديدة أم فنية أم تخصصية (10).

ويشير تخطيط القوى العاملة إلى إستراتيجية الدولة للحصول على القوى العاملة (بالكم والنوع) واستثمارها وتنميتها ، وتتم هذه العملية من خلال تقدير الحجم الحالي من الخدمات في ميادين العمل المختلفة والتوسعات المستقبلية المعروفة والمتوقعة ، ومن خلال دراسة ورصد وتحليل اتجاهات سوق العمل وبالأخص اتجاهات العرض والطلب على القوى العاملة ونوعيتها ، ودور تكنولوجيا العمل وأثرها على طلب العمالة ، على أن يبنى على هذه المعطيات تطوير خطة إستراتيجية لسد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من القوى العاملة من حيث الأعداد والتخصصات.

ويعد التخطيط للقوى العاملة من أهم وسائل تنمية الموارد البشرية وهو أمر حيوي في التأثير في سوق العمل والنهوض بالتشغيل ، حيث يمكن من خلاله التعرف على الإجراءات التي يتم بموجبها :

- التنبؤ باحتياجات المنظمات من الموارد البشرية لفترة معينة في المستقبل.
- القيام بمسح للمهارات المتوفرة لدى العاملين بالمنظمات وفي سوق العمل.
- تقرير الأساليب والطرق التي ينبغي إتباعها في مقابلة الاحتياجات (2).

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

وتعتبر القدرة على دراسة وتحليل سوق العمل الحالي واتجاهات المستقبل من أهم المهارات اللازمة لتخطيط القوى العاملة ؛ وذلك للتوصل إلى تنبؤ دقيق لحجم العرض المتاح من العمالة ، ويرجع ذلك إلى أن سوق العمل يتأثر بالعديد من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (22) ، وبدون وجود معايير للتخطيط لأسواق العمل ، فإن توظيف الموارد في إطار سياسة التكيف الاقتصادي عادة ما يؤدي إلى مزيد من التراجع في معدلات التشغيل ، كما يعمل على زيادة نشاط القطاع الاقتصادي غير المنظم بكل ما يحويه من تشوهات ، غير أن الأمر يختلف في حالة وجود تخطيط فاعل لسوق العمل حيث يتم توسيع فرص التشغيل عن طريق الترويج للمشروعات الصغيرة والمتوسطة والعمل الذاتي وبرامج إعادة التأهيل والتدريب ، ويعني ذلك أيضاً وجود سياسات فاعلة لسوق العمل ونظام ملائم لمعلومات السوق مما يسمح بالمرونة ويساعد الباحثين عن عمل كي يخططوا لتدريبهم ومتطلباتهم التعليمية وأن يتكيفوا باستمرار لبيئة عملهم المتجددة .

ومن جانب آخر يرى كثير من الباحثين والمهتمين أنه ينبغي إعادة النظر بأساليب التخطيط للقوى العاملة بحيث يتم ضمان مستويين متلازمين من الاستثمار في الموارد البشرية هما (التكوين والانتفاع) ، ولعل مثل هذه النظرة المتكاملة جديدة بإزالة آثار الاختلال القائم وانعدام التوازن بين المستويين ، والذي ينشأ لأسباب عديدة منها أن الموارد البشرية التي تم تكوينها لا تتكافأ مع الطلب عليها عبر الزمن ، أو أن الطلب يجافي العرض نتيجة لتشوهات في السياسة الاقتصادية وأبعادها الاجتماعية ، أو لضعف فعالية تخطيط عرض هذه الموارد بالتنسيق مع الطلب عليها ، وفتح باب التشغيل لاعتبارات اجتماعية ، وتكون النتيجة النهائية لمثل هذا الاختلال وانعدام التوازن أن ما يتم تكوينه من موارد بشرية يتعرض للإهدار إما بشكل بطالة مقنعة أو سافرة ، مما يستوجب التفكير في أساليب جديدة لتخطيط التعليم والقوى العاملة وتنظيم سوق العمل (18).

كما تسعى إدارة تنمية الموارد البشرية من خلال التخطيط للقوى العاملة إلى تحقيق جملة من الأهداف الإستراتيجية ، وهي على النحو الآتي :

- تحقيق الاستخدام الكامل والمستمر للقوى العاملة بحيث يسهم كل فرد بالقدر المطلوب منه في الإنتاج وبالتالي في الدخل القومي.
- توفير فرص عمل مجزية ومستقرة لكل قادر عليه ويبحث عنه ويرغب فيه.
- الحفاظ على الثروة البشرية وصيانتها وتنميتها المستمرة والعمل على استقرارها كأساس لاستقرار وأمن المجتمع في إطار من تكافؤ الفرص.
- تحقيق التوازن الكامل بين العرض والطلب على القوى العاملة كماً وكيفاً والقضاء على البطالة.
- توفير كافة احتياجات المشروعات الاقتصادية على اختلاف أنشطتها من القوى العاملة اللازمة لتحقيق أهدافها واستثماراتها ، وبالتخصصات العامة المطلوبة والتخصصات الدقيقة بقدر الإمكان بالتوزيع الزمني والجغرافي الملائم لاحتياجاتها.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

● تحقيق التنسيق بين كافة الجهات المعنية بالموارد البشرية كالمؤسسات التعليمية والتدريبية والسكانية وأجهزة التخطيط الاقتصادي والتكنولوجي بحيث تأتي مخرجاتها متوافقة مع احتياجات سوق العمل (16).

ويُعد التخطيط للقوى العاملة من أهم الأنشطة التخطيطية ، ذلك لأنه يساهم في بناء الميزة والقدرة التنافسية في بيئة محلية وعالمية شديدة التنافس ، ويؤثر تخطيط القوى العاملة على التشغيل تأثيراً بالغاً من خلال الدور الأساسي الذي يلعبه في تحديد الاحتياجات التدريبية ، وفي توجيه سياسة التعليم لتتلاءم مخرجاتها مع الاحتياجات المحلية والدولية من الموارد البشرية المعدة إعداداً علمياً وفنياً راقياً.

ب- التنظيم الشامل :

ويشمل التنظيم الشامل بناء الهياكل التنظيمية المعبرة عن وظائف وأنشطة المنظمة وتوزيع اختصاصات وحداتها الإدارية وإعداد الملاكات الوظيفية ، ودراسة العمل والإنتاجية لتحديد معدلات أداء العاملين ، كما يشمل إعداد الأدلة الإجرائية المتعددة لإتباع نسق مختصر وفعال لأداء الإجراءات الإدارية.

ويهدف التنظيم الشامل إلى الرفع من درجة الكفاءة التنظيمية للمنظمات والتي تنعكس بدورها على كفاءة التشغيل ، وهذه الكفاءة تترجم إلى منتجات قادرة على المنافسة وخدمات متميزة ، والنمو المطرد في هذين الميدانين يفتح آفاقاً جديدة للتشغيل (19).

ج- التصنيف والتوصيف المهني/الوظيفي :

تشكل نظم التصنيف والتوصيف المهني/الوظيفي المرجعية لجمع البيانات والإحصاءات عن جانبي العرض والطلب للموارد البشرية والقوى العاملة ، حيث تُحدد نوعية هذه البيانات والإحصاءات في ضوء نظام التصنيف والتوصيف المهني/الوظيفي السائد أو المعتمد.

ويعتبر التصنيف المهني/الوظيفي عملية فنية تركز على جمع وتوثيق وتحليل المعلومات المتعلقة بالمهن والوظائف ومتطلباتها العملية والفنية والبدنية والذهنية وحصر هذه المهن والوظائف ، وتحديد مسمياتها ، وتنظيمها في مجموعات أو عائلات مهنية بحسب القطاعات الاقتصادية المختلفة ، الصناعية والزراعية والخدمية وفروعها المتعددة في ضوء التشابه في طبيعة هذه الأعمال ومضامينها ، كما تركز هذه العملية على جمع المعلومات حول بيئة أو محيط هذه المهن والوظائف ، وتوظف عمليات التصنيف هذه لأغراض تحديد الأجر والمرتبات والمكافآت ولأغراض تقييم المهن والوظائف ، ولإجراء عمليات ترتيبها وتصنيفها.

أما التوصيف المهني/الوظيفي فهو بيان مكتوب يُعنى بتعريف كل مهنة أو وظيفة من المهن والوظائف التي تم حصرها بموجب التصنيف المهني/الوظيفي المعتمد ، ويُظهر عوامل التقويم الداخلة في تكوينها ويبرز مدى صعوبة واجباتها ومسؤولياتها ، ويحدد الموقع الذي تشغله المهنة/الوظيفة في السلم المعتمد لمستويات المهارة ، والحد الأدنى من متطلبات التأهيل اللازمة لشغلها.

ويلعب نظام التصنيف والتوصيف المهني/الوظيفي دوراً رئيسياً وحيوياً في نظم معلومات القوى العاملة والتشغيل ، حيث تبنى هذه المعلومات بحسب التصنيف والتوصيف المعتمد للمهن والوظائف . ومعلوم أن هذه المعلومات توظف من قبل أصحاب القرار والمسؤولين عن رسم السياسات المتعلقة بالعمل والتشغيل.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

وتعكس عمليات التصنيف المهني/الوظيفي على التشغيل من خلال إعادة هندسة المهن والوظائف لمواجهة ضغوطات تشغيل أعداد إضافية ، أو لتطويرها لمواجهة التطورات التكنولوجية ، أو مطالب تتعلق بتحسين الخدمات أو المنتجات لمواجهة ظروف التنافس ، بينما يساعد التوصيف المهني/الوظيفي على تحقيق مبدأ كفاءة التشغيل من خلال تعريف العامل أو المستخدم بحدود وظيفته ومنع الازدواجية والتكرار والتداخل في الاختصاصات.

وتجدر الإشارة إلى أن استخدام نظام التصنيف والتوصيف المهني/الوظيفي يساهم بقدر كبير في بناء المعايير المهنية وتحديد معدلات الأداء التي يتطلبها التدخل في سوق العمل ، حيث تعد هذه المعايير بمثابة مراجع قياسية يمكن استخدامها لتقييم مدى امتلاك الفرد العامل أو الذي يرغب الالتحاق بعمل للمعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل ، وهذا يتطلب أن يكون المعيار المهني محدداً وقابلًا للقياس ، ويمكن تحقيقه من قبل المتعلم والمتدرب ، ويعكس خصائص العمل ومتطلباته في سوق العمل.

ونظراً لسرعة التطورات العلمية والتكنولوجية وقوى العولمة وبخاصة في المجال الاقتصادي فقد أُجريت تعديلات وتحديثات سريعة على نوع المهارات وطبيعتها ومستواها لدى العاملين وأصحاب الأعمال ، ولدى المجتمع بشكل عام ، وتنعكس هذه المتطلبات على نظم التصنيف والتوصيف المهني من جهة ، وعلى نظم التعليم والتدريب التي تتسم بالمرونة والقدرة على التجاوب مع الاحتياجات التنموية ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى ، مما يستدعي التطوير المستمر لتوصيف الأعمال لتواكب التطورات والتغيرات السريعة في هذا المجال (19).

ويستخدم التصنيف والتوصيف المهني/الوظيفي من حيث جانب العرض من القوى العاملة كأساس مرجعي لإعداد البرامج التعليمية والتدريبية في المستويات المختلفة بحيث يتجاوب مضمونها ونوعيتها مع متطلبات المهن والأعمال المطلوبة في سوق العمل ، وينعكس ذلك بطبيعة الحال على خدمات تنظيم العمل المهني المتعلقة بالاختبارات وآليات التقييم لأداء الدارسين في ضوء المستويات المهنية المعتمدة في نظام التصنيف والتوصيف المهني تمهيداً لمنحهم الشهادات اللازمة وتصنيفهم كعاملين لدى التحاقهم بالعمل.

أما من حيث جانب الطلب على القوى العاملة الذي يُعنى بتوفير العمالة اللازمة لأسواق العمل المحلية والإقليمية والعالمية ، فقد كان من تأثيرات العولمة في هذا المجال نمو التكتلات الاقتصادية الإقليمية والعالمية ، وزيادة حراك العمالة محلياً وإقليمياً وعالمياً ، مما يستدعي أن يتوافر عنصر المواثمة بين التصنيفات والتوصيفات المهنية المحلية مع مثيلاتها الإقليمية والعالمية ، ومن أهم التصنيفات العالمية :

- التصنيف المعياري الدولي للمهن (ISCO) International Standard Classification of Occupations
- التصنيف المعياري الدولي للتعليم (ISCED) International Standard Classification of Education

ومن ناحية أخرى يساعد التصنيف والتوصيف المهني/الوظيفي ، وبخاصة فيما يتعلق بتحديد المستويات المهنية ومستويات المهارة للعاملين ، في توفير إطار مهني مناسب لحراك العمالة ورسم سياسات الأجور وبناء نظم معلومات القوى العاملة والتشغيل.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

كما يشكل نظام التصنيف المهني أحد العناصر التي تربط بين جانبي العرض من القوى العاملة والطلب عليها ، فمستويات العمل المهني مثلاً في هذا النظام ، وكذلك المهن والأعمال المعتمدة فيه هي انعكاس لطبيعة الأعمال وخصائص العاملين في سوق العمل أو جانب الطلب على القوى العاملة من جهة ، وتنعكس بالتالي على المستويات المهنية والمراحل التعليمية وتخصصاتها ومضامينها من جهة أخرى ، وبالإضافة إلى كونه أحد عناصر الربط ، فإن نظام التصنيف والتوصيف المهني المعتمد له تأثير مباشر أحياناً وغير مباشر أحياناً أخرى على عناصر الربط الأخرى وفي مقدمتها خدمات التشغيل والتوظيف ، والتوجيه والإرشاد التربوي والمهني ، وهي خدمات يتم تقديمها للراغبين في الالتحاق بسوق العمل أو بالمؤسسات التعليمية لترشيدهم واختيارهم وتوفير المعلومات اللازمة لهم والتي تساعدهم في اتخاذ القرار الذي يلاءم قدراتهم واستعداداتهم (19).

د- التعيين (التوظيف) :

تهدف عملية التعيين أو التوظيف إلى اختيار أفراد القوى العاملة المناسبين لعمل ونشاط المنظمة من خلال المقارنة بين متطلبات الوظائف الفنية والعملية وبين ما يحمله المتقدمون للتوظيف من خبرة وشهادات علمية وتدريبية . وتؤثر عمليات الاختيار على كفاءة التشغيل إذا تم العمل بمبدأ تعيين الشخص المناسب في المكان المناسب من خلال تطبيق المعايير الموضوعية في الاختيار .

هـ - بناء هيكل الأجور والمرتبات :

يهدف بناء هيكل الأجور إلى تحقيق المساواة في تقاضي أجور متقاربة للأعمال المتساوية ، وإلى تحقيق تمايز نسبي في أجور الوظائف والمهن بقصد إدخال عنصر التنافس المؤدي إلى تحسين الأداء.

و- خطة التدريب والتطوير :

لا يمكن لأي منظمة البقاء والاستمرار ما لم تتبنى خطة دائمة للتطوير والتنمية ، ويُعد التدريب حجر الزاوية في أي خطة لتطوير المنظمات ، لذا تتبنى المنظمات خططاً للتدريب يتم من خلالها التعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين وتصميم برامج تدريبية تمكن مواردها البشرية من المنافسة وإضافة قيمة وميزة نسبية لمنتجاتها أو خدماتها.

ز- اختيار القادة الإداريين :

تقع على عاتق القادة الإداريين مسؤولية تحقيق طموحات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من خلال إدارتهم لمؤسسات المجتمع ، الأمر الذي يوجب التركيز على هذه القيادات الإدارية من خلال دقة الاختيار والتدريب المستمر ، ويؤثر القادة الإداريون على التشغيل من خلال تبنيهم لسياسات التشغيل والتدريب وخصوصاً الوعي بأهمية تنمية الموارد البشرية باعتبارها أهم وأعلى أصول المنظمات.

ح- تقييم وتقييم الأداء :

تقييم الأداء يعني وزنه وإعطاء قيم لمفرداته ، وتقييم الأداء إصلاحه ، وتساهم عمليات تقييم الأداء وتقييمه في كفاءة التشغيل من خلال تنمية الموارد البشرية بزيادة مردودها الخدمي والإنتاجي ومن خلال التعرف على عيوب الأداء التنظيمية والإجرائية والتي تعالج بإعادة النظر في التنظيم وتطويره والعيوب الموجودة في القوى العاملة البشرية والتي تعالج من خلال برامج التدريب الموجهة والفاعلة.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

ط- نظم معلومات الموارد البشرية والقوى العاملة :

وهي مجموعة الإجراءات التي تتضمن تجميع وتشغيل وتخزين وتوزيع ونشر واسترجاع المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية والقوى العاملة بهدف عمليات صنع القرارات المتعلقة بها والرقابة على أدائها .

وتعتبر هذه النظم من أهم وظائف الموارد البشرية ويرجع ذلك إلى كونها الوظيفة التي من خلالها يتم التعامل مع بقية وظائف الموارد البشرية الأخرى ، ومن خلالها يتم اتخاذ القرارات التي تؤثر في هذا المورد المهم ، ويمكن أن يعتمد التشغيل الكفؤ للموارد البشرية والقوى العاملة على مدى كفاءة وفاعلية هذه الوظيفة ، لاسيما في ضوء وجود عدد كبير جداً من المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية والتي يتعذر التعامل معها بالطرق التقليدية (5).

11. نظم معلومات الموارد البشرية والقوى العاملة ودورها في دعم التشغيل :

من الصعب تصور مجتمع حديث لا تتوافر فيه نظم متطورة لمعلومات الموارد البشرية والقوى العاملة ، كما يصعب تصور سياسات وقرارات رشيدة وذات مصداقية غير مبنية على بيانات وإحصاءات ومعلومات ، وبالتالي معرفة تتسم بالدقة والموضوعية ، وتعتبر المعلومات مصدر قوة للباحث عنها ومستخدمها وخاصة إذا كانت دقيقة وذات مصداقية . ومن هنا تأتي أهمية بناء نظم معلومات وطنية تشمل كافة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية.

وتهدف نظم معلومات الموارد البشرية والقوى العاملة إلى إنشاء قاعدة معلومات حديثة ومتاحة للفئات المعنية بجانب العرض من القوى العاملة الذي يشمل مخرجات نظم التعليم والتدريب والتأهيل في مجالاتها ومستوياتها المختلفة ، وجانب الطلب الذي يشمل خصائص سوق العمل والخصائص الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام . كما تهدف إلى إيجاد لغة مشتركة لدى الجهات المختلفة المعنية بإنتاج واستخدام الإحصاءات والبيانات والمعلومات المتعلقة بالقوى العاملة ، كما تساهم نظم معلومات الموارد البشرية والقوى العاملة في توفير المؤشرات والخصائص المتعلقة بالموارد البشرية بشكل عام ، وسوق العمل بشكل خاص وبصورة دورية ومستدامة ، وذلك عن طريق الرصد المستمر لاتجاهات العرض والطلب وخصائص العمالة والبطالة ومخرجات العملية التعليمية بما يساهم في تحقيق الموازنة بين مخرجات نظم تنمية الموارد البشرية (التعليم - التدريب) وبين المتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل.

وتوفر نظم معلومات الموارد البشرية والقوى العاملة البيانات والمعلومات للدارسين والباحثين الذين يعملون على تحليلها ومعالجتها للوصول إلى نتائج و "معرفة" يمكن توظيفها من قبل واضعي السياسات وأصحاب القرار في المجالات المختلفة والتي على رأسها (التشغيل).

وتجدر الإشارة إلى أن توافر نظم المعلومات عن الموارد البشرية ضمن معايير ومؤشرات محددة كثيراً ما يخدم إجراء مقارنات دولية تساعد على تسليط الأضواء على مواضع القوة والضعف في النظم الوطنية ومن ثم استثمارها أو معالجتها.

والملاحظ أن هناك تفاوتاً ملحوظاً في واقع نظم معلومات الموارد البشرية والقوى العاملة والتشغيل في الدول العربية ، فهناك دول يتوافر لديها مثل هذه النظم بشكل مرضٍ ولها تجارب رائدة في هذا المجال ، مما ساعدها في تطبيق سياسات تشغيل القوى العاملة

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

بها بشكل أكثر مرونة مثل (الأردن ، الإمارات العربية المتحدة ، قطر ، تونس ، سلطنة عُمان ، المملكة العربية السعودية) ، في حين تفتقر دول عربية أخرى (ومنها ليبيا) افتقاراً شبه كامل لمثل هذا النوع من النظم (19).

وتوفر نظم معلومات القوى العاملة بيانات ومعلومات ومعرفة حول ما يتعلق بالموارد البشرية ببعديها الاثنين ، وهما البعدان المتعلقان بالعرض من القوى العاملة بهدف تنميتها من ناحية ، والطلب عليها بهدف استثمارها وتشغيلها من ناحية أخرى ، بالإضافة إلى إمكانية تحقيق الموازنة بين هذين البعدين ، ولكي يتم ذلك بشكل فعال لا بد من توافر نوعين رئيسيين من البيانات هما :

1- البيانات الكمية الأساسية :

ويشمل هذا النوع من البيانات ما يلي :

أ- **حجم السكان** : يعد حجم السكان أحد البيانات الأساسية التي ينبغي توافرها لتقدير معدلات النمو المتوقعة للسكان ، وتأثيرها على حجم القوى العاملة مستقبلاً وانعكاس ذلك على إمكانية التشغيل ومعدلاته.

لذلك يستلزم الأمر توفير قاعدة بيانات تفصيلية عن حجم السكان ، وأهم خصائصهم كالتركيب العمري والنوعي ، والخلفية الحضرية (ريف - حضر) ، والجنسية ، والمستوى التعليمي ، والمواليد والوفيات والهجرة ، وحالة النشاط الاقتصادي ... وغيرها من البيانات .

ب- **قوة العمل** : من أهم البيانات الواجب توافرها في هذا المجال إجمالي قوة العمل وتوزيعاتها المختلفة بحسب العمر ، والنوع ، والجنسية ، والمستوى التعليمي والمهنة أو الوظيفة ، والنشاط الاقتصادي .. وغيرها ، ويغطي مفهوم القوى العاملة بالطبع المشغلين والباحثين عن عمل.

ج- **الاحتياجات أو النقص في قوة العمل** : من الأمور المهمة أيضاً توافر معلومات توضح الاختناقات في سوق العمل والتي تشير إلى عدم توافر فئات بعينها من القوى العاملة من مستوى مهاري معين ، أو مهنة معينة مثلاً ، وخصوصاً إذا كان هذا النقص ذو تأثير كبير في سوق العمل ، الأمر الذي يتطلب الحصول على بيانات تفصيلية عن الشواغر الموجودة بحسب المهنة والنشاط الاقتصادي والمناطق ، وكذلك عدد ساعات العمل للمشتغلين وفقاً لهذه التوزيعات ، وأحياناً قد يكون من المفيد تجميع بيانات تتعلق بالأفراد الذين يمارسون ظاهرة ازدواجية الأعمال والوظائف ، وخصائصهم المهنية .

د- **الهجرة** : تُعد المعلومات المتعلقة بالهجرة الداخلية والخارجية من المتطلبات الرئيسية لبناء نظام متكامل لمعلومات سوق العمل ، حيث تعتبر الهجرة من المتغيرات التي تؤثر في هذا النظام ، وتتضمن هذه المعلومات حجم وخصائص المهاجرين الاقتصادية والاجتماعية كالنشاط الاقتصادي ، والمهنة ، والعمر ، والنوع ، والجنسية ، والمستوى التعليمي ... وغيرها .

هـ- **التعليم والتدريب** : تؤثر مخرجات برامج التعليم والتدريب في هيكل سوق العمل الحالية والمستقبلية ، فمن الضروري توافر بيانات عن أعداد الطلبة في مختلف الأعمار والمستويات التعليمية ، ونسب الالتحاق بحسب العمر والنوع ونوعية التعليم ، وكذلك معلومات عن الخريجين والمتسربين من مستويات التعليم المختلفة وتخصصاتهم ، كما يجب توافر معلومات عن أعداد الملتحقين بالبرامج التدريبية ، ومستوى المهارة .

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

وبالإضافة لكل ما سبق يتعين توافر بيانات عن معدلات الأجور السائدة بحسب المهنة ، وطبيعة العمل والنشاط الاقتصادي ، والنوع ، والمناطق الجغرافية ، ومستوى التعليم ... وغيرها .

2- البيانات غير الكمية (النوعية) :

تتيح البيانات غير الكمية (النوعية) إمكانية توفير إطار تحليلي ملائم يستفيد منه المخططون وراسمو سياسات التشغيل وسوق العمل ، وهذه المعلومات يصعب قياسها بشكل كمي ، مثل : آليات التشغيل وطبيعة المشكلات التي يعاني منها سوق العمل ، وأسبابها والآثار المترتبة على هذه المشكلات ، ومن الممكن أن تغطي هذه المعلومات عدداً من القضايا المهمة التي منها :

- المشكلات المتعلقة بمجموعات معينة من قوة العمل ، مثل : النساء أو الشباب ، أو العمالة الوافدة .
- المشكلات المتعلقة بأساليب التشغيل المختلفة ومدى كفاءتها (سياسة التوظيف الحكومي - مكاتب التشغيل الخاصة).
- المشكلات المتعلقة بالحراك المهني.
- معلومات عن مدى توافق مخرجات نظم التعليم والتدريب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- التشريعات المتعلقة بالعمل والإجراءات والآليات المنظمة له من حيث عدد ساعات العمل الرئيسية ، والحد الأدنى للأجور، والإجازات ، ومكافأة نهاية الخدمة ، والتأمينات الاجتماعية⁽¹⁹⁾.
- ويتحدد الإطار العام لنظم معلومات القوى العاملة والتشغيل من خلال جانبي عرض القوى العاملة والطلب عليها ، وكذا من خلال العناصر التي تربط بين هذين الجانبين ، وتساهم في تحقيق الموازنة بينها ضمن الأطر والمعايير والقيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية السائدة ، وبذلك تتضمن المنظومة الكاملة للقوى العاملة المكونات والعناصر الآتية :
- أ- العرض من القوى العاملة ، ويشمل :
 - مخرجات النظام التعليمي والتعليم والتدريب المهني والتقني في المجالات والمراحل المختلفة.
 - نواتج التعليم والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار.
 - العمالة الوافدة.
 - العمالة العائدة : وهي فئة العمالة التي كانت تعمل في الخارج ، أو التي انقطعت عن العمل لفترة معينة وعادت إليه في مرحلة لاحقة مثل المتقاعدين والمرضى وريبات البيوت وغيرهم.
- ب- الطلب على القوى العاملة ، ويشمل :
 - أسواق العمل المحلية ومجالاته ومستوياته.
 - أسواق العمل الخارجية (الإقليمية والدولية) ومجالاته ومستوياته.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

- متطلبات الإحلال بدل التقاعد والوفاء والخروج من سوق العمل لأسباب مختلفة.
- ج- الربط بين جانبي العرض والطلب ، وتشمل :
 - التشريعات والقوانين والأنظمة الوطنية التي تعالج قضايا العرض والطلب بهدف تنظيم سوق العمل ، بالإضافة إلى التشريعات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية ، كما تشمل هذه القنوات التشريعات والمواثيق والمعاهدات والإعلانات العالمية والإقليمية والعربية والاتفاقات الثنائية ، وغير ذلك.
 - نظم المعلومات وقواعد البيانات التي ترصد خصائص نظم تنمية الموارد البشرية ومخرجاتها ، وخصائص ومتطلبات سوق العمل المحلية والخارجية ، بالإضافة لخصائص العمالة الوافدة.
 - الدراسات والبحوث التي تتناول كل القضايا المتعلقة بجانبي العرض والطلب وقنوات الربط بينهما.
 - الروابط والقنوات المؤسسية وتشمل المجالس واللجان والهيئات والمؤسسات التي تتعامل مع قضايا الموارد البشرية بشقيها المتعلقين بالعرض والطلب ، وتسهم في تحقيق الموازنة بينهما.
 - خدمات التوجيه والإرشاد والتوعية والإعلام الموجهة للملتحقين بالمؤسسات التعليمية والعاملين في سوق العمل والباحثين عن عمل وغيرهم.
 - خدمات التشغيل والتوظيف الموجهة للمتطلعين عن العمل والباحثين عنه ، والخريجين الجدد من النظم والبرامج التعليمية والتدريبية.
- وتُعنى نظم معلومات الموارد البشرية بتوفير البيانات والمعلومات عن جميع هذه العناصر (20) .

وتمر عملية بناء واستخدام نظم معلومات الموارد البشرية بأربع مراحل رئيسية تكمل بعضها البعض ، مع وجود تغذية راجعة بينها تؤدي غالباً إلى تطويرها وتحسينها وهذه المراحل هي :

1- مرحلة جمع الإحصاءات والبيانات :

تقوم الجهات المعنية بجانبي العرض والطلب من القوى العاملة بجمع الإحصاءات والبيانات المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية كل جهة حسب الدور المحدد لها بموجب طبيعة عملها ومهامها ، وبما ينسجم مع النظام الوطني للمعلومات من حيث مسميات الأعمال (المهن) وترميزها وتوصيفها ومستوياتها المهنية ، وتستخدم هذه الإحصاءات والبيانات من قبل الجهات المعنية نفسها لأغراضها الخاصة ، كما يتم نقلها إلى الجهة المركزية المسؤولة عن تشغيل النظام الوطني لمعلومات الموارد البشرية والقوى العاملة ،

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

ومن الجهات المعنية بالإحصاءات والبيانات في العادة دوائر الإحصاءات العامة ، ومؤسسات التشغيل والتوظيف ، ووزارات العمل والتربية والتعليم ، ومؤسسات التدريب المهني والتقني وغيرها.

2- مرحلة بناء المعلومات :

تتولى الجهة المركزية المسؤولة عن تشغيل النظام الوطني لمعلومات الموارد البشرية معالجة الإحصاءات والبيانات التي تم جمعها ، ومن ثم تنظيمها وتحويلها إلى معلومات مفيدة بموجب مؤشرات ومعايير معتمدة ، وقد تتولى الجهات المعنية بجمع الإحصاءات والبيانات مثل هذه المعالجة في مجالات عملها المتخصصة . وتتم عمليات المعالجة والتحويل اللازمة بطرق مختلفة على المستوى المؤسسي أو القطاعي أو الوطني حسب الحاجة.

3- مرحلة إنتاج المعرفة :

يتم إخضاع المعلومات التي يتم بناؤها إلى دراسات تحليلية بموجب هذه المرحلة ، أو دراسات وبحوث علمية أو أحكام ، مما يؤدي إلى إنتاج معرفة يمكن توظيفها واستثمارها لأغراض مختلفة .

4- مرحلة استثمار المعرفة وتوظيفها (رسم السياسات واتخاذ القرارات) :

يتم استخدام المعرفة واستثمارها وتوظيفها بموجب هذه المرحلة من قبل الأفراد والمؤسسات المعنية لأغراض رسم السياسات واتخاذ القرارات المبنية على أسس علمية ذات مصداقية .
وتستخدم هذه المراحل النظام المعتمد للتصنيف والتوصيف المهني على المستوى القطري والتي يمكن القياس عليها على المستويين الإقليمي والعالمي (19).

12. متطلبات إعداد الموارد البشرية والقوى العاملة في دعم التشغيل:

- يتطلب إعداد الموارد البشرية لسوق العمل خطوات من أهمها :
 - تحديد فلسفة الاقتصاد وأهدافه في الأجلين القريب والبعيد.
 - تحديد طبيعة سوق العمل وحجمها واحتياجاتها الكمية والنوعية في فترة زمنية معينة.
 - تحريك هيكل الاقتصاد بحيث ينمو الاقتصاد ويؤدي هذا النمو بالتالي إلى خلق فرص عمل جديدة تتطلب قوى عاملة جديدة وخبرات متنوعة ، وعلى أساسها تُصمم برامج التعليم وتنوع وتتعدد ، وتُعد المناهج الدراسية ، ويُعد المعلمون والكتب المدرسية لذلك.
 - إضفاء الكثير من المرونة على القوانين الاقتصادية ، وخاصة القوانين المرتبطة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة ، فإن ذلك من شأنه أن يحرك الدورة الاقتصادية ويخلق حاجة إلى قوى عاملة جديدة ، وهذه القوى العاملة يعدها التعليم والتعليم التقني والفني بصفة خاصة.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

ومعلوم أنه إذا كان الاقتصاد راكداً وجامداً فمعنى ذلك أن فرص العمل هي الأخرى راكدة وغير متجددة ، فكلما ازداد الاقتصاد حركية وإنتاجية كلما تكون طلب على القوى العاملة ، وهذا بالضرورة يؤدي إلى تطوير وتنويع برامج التعليم لتستجيب للطلب على القوى العاملة . لذلك فالحديث عن دور التعليم في الإعداد لسوق العمل أو تغيير أو تعديل برامج التعليم لتواكب سوق العمل لا معنى له إذا كان الاقتصاد راكداً وجامداً وغير منتج ، بل إن ذلك يخلق هوة واسعة بين مؤسسات تعليمية تخرج طلاباً وبين مؤسسات اقتصادية ليست في حاجة إلى قوى عاملة جديدة.

ولذا فإن الأمر يتطلب تكاتف جهود المخططين الاقتصاديين والتربويين ، فالمخطط الاقتصادي يجب أن تكون صورة سوق العمل أمامه واضحة من ناحيتي الكم والكيف ولو بشكل تقريبي ، والمخطط التربوي يرسم ويحدد البرامج التعليمية والتدريبية التي تُعد الأفراد الذين يمكن أن يشغلوا الوظائف والأعمال التي حددها المخطط الاقتصادي.

وبذلك أعتبر توفير التعليم من عناصر التنمية البشرية المستدامة ، وتعظيم دوره وبرامجه لتوفير الإعداد الكافي للعاملين فنياً واجتماعياً بما يساعد على اكتساب قوة العمل من المعرفة والمهارات ما يمكنها من أداء أدوارها بمهارة عالية ، وبما يجعلها قادرة على التفاعل والاتصال والتعاون في نطاق التنظيمات الحديثة لقطاعات الإنتاج والخدمات.

ولكي يقوم التعليم بدوره في إعداد الموارد البشرية لسوق العمل ، فلا بد أن تكون لدى المخططين التربويين صورة واضحة ودقيقة عن المسائل الاقتصادية الآتية :

- فلسفة وطبيعة الاقتصاد وأهدافه ونموه في المجتمع ، والاستثمارات ، ونوعية المشروعات الاقتصادية في سوق العمل ، والميادين المفتوحة للقوى العاملة والميادين المكتنزة أو المشبعة بالقوى العاملة ، وعلاقة هذا الاقتصاد بالاقتصاد العالمي من حيث كونها علاقة تكاملية أم تنافسية.

- حجم سوق العمل وتطورها وخصائصها وميادينها ومجالاتها القطاعية والجغرافية التي تحتاج إلى قوى عاملة ، ودرجة ارتباطها بالاقتصاد الإقليمي والعالمي ، ومدى توفر البيانات الكمية والكيفية عنها والمتابعة والتقييم لحركة هذه السوق.

- التدريب والتأهيل وإعادة التأهيل لسوق العمل ، ومستوى التدريب والتقنية والآلات المستخدمة فيها.

- التشغيل والبطالة في سوق العمل ، ودور القطاعين العام والخاص في التنمية.

- القيم الاجتماعية المرتبطة بالعمل وسوق العمل والاتجاهات والميول الفردية نحوها.

- فروق الجنس (الذكور والإناث) والفروق الريفية الحضرية في سوق العمل.

- قدرة المؤسسات التعليمية على مواكبة التغيرات الاقتصادية وما يتبعها من تغيرات في الطلب على القوى العاملة (14).

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

13- الاستنتاجات :

- في ضوء العرض النظري السابق يمكن استخلاص جملة من الاستنتاجات على نحو ما يأتي :
 - ازدادت أهمية تنمية الموارد البشرية تبعاً لأهمية العنصر البشري باعتباره يمثل أهم عناصر التنمية وأكثرها فعالية لاسيما مع تنامي استخدام المعرفة والتكنولوجيا وحدوث تغيرات في جميع المجالات ، ومنها مجال التشغيل وأداء أسواق العمل حيث انحسرت قوة العمل وتزايدت الحاجة إلى منفذين متعددي المهام والأدوار، والمعارف والمهارات والخبرات ، ما أكد ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتها بشكل مستدام لمواكبة هذه التغيرات ، ولا يمكن بناء رأس المال البشري اللازم للتنمية المستدامة التي يعتبر التشغيل مدخلاً لها إلا من خلال برامج تنمية الموارد البشرية.
 - ترتبط تنمية الموارد البشرية بالتشغيل ارتباطاً وثيقاً من خلال بُعدين رئيسيين يُعد يتعلق بإعداد الموارد البشرية للتشغيل وآخر يتعلق بكفاءة التشغيل ، وكلما زاد حجم وفاعلية برامج تنمية الموارد البشرية كلما أدى ذلك للنهوض بالتشغيل وتحسين أداء سوق العمل.
 - تتم عملية تنمية الموارد البشرية من خلال العديد من البرامج التي تسير في اتجاهين رئيسيين : اتجاه يهتم بتنمية الموارد البشرية قبل التشغيل من حيث إعدادها وتجهيئتها للانخراط في سوق العمل عن طريق برامج التعليم والتدريب بمستوياتهما وتخصصاتهما المختلفة ، واتجاه آخر يهتم بتنمية الموارد البشرية بعد التشغيل من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج والعمليات الفنية في ميدان العمل بهدف رفع كفاءة أداء العاملين وزيادة الإنتاج وتحسينه ، وتتمثل أهم هذه البرامج والعمليات الفنية في الآتي :
 - التخطيط للقوى العاملة باعتبارها من أهم وسائل تنمية الموارد البشرية ، من خلال تحقيق التوازن الكامل بين العرض والطلب على القوى العاملة كماً وكيفاً ، والاستخدام الكامل والمستمر للقوى العاملة حفاظاً على الثروة البشرية وصيانتها وتنميتها واعتبار ذلك أساساً لاستقرار وأمن المجتمع.
 - تحليل الوظائف وبناء الهياكل التنظيمية وتوزيع اختصاصات الوحدات الإدارية وإعداد الملاكات الوظيفية وإعداد الأدلة الإجرائية والتنظيمية لإنجاز الأعمال وفق معايير ومستويات أداء مرغوبة.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

- عمليات تصنيف وتوصيف المهن والوظائف التي تهدف إلى جمع وتوثيق وتحليل المعلومات والبيانات والإحصاءات عن جانبي العرض والطلب على القوى العاملة ، وحصر هذه المهن والوظائف ، وتحديد مسمياتها ومتطلباتها العملية والفنية والبدنية والذهنية ، وتمثل هذه العمليات مرجعية لجمع البيانات والإحصاءات عن جانبي العرض والطلب للقوى العاملة ، وتساهم بقدر كبير في بناء المعايير المهنية وتحديد معدلات الأداء التي يتطلبها التدخل في سوق العمل.
- بناء هياكل الأجور والمرتبات التي تتناسب وحجم العمل وتلبي احتياجات الموارد البشرية المادية والمعنوية.
- التعرف على احتياجات العاملين وتهيئة البيئة النفسية والاجتماعية الملائمة لهم ، وتبني خطط دائمة للتدريب والتطوير للتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين وتصميم برامج للتدريب تمكن الموارد البشرية من المنافسة.
- اختيار القادة الإداريين بشكل دقيق وتدريبهم باستمرار ، لأنهم يؤثرون على التشغيل من خلال تبنيهم لسياسات التشغيل والتدريب وإدراكهم ووعيهم بأهمية تنمية الموارد البشرية.
- عمليات تقييم وتقييم أداء العاملين لما لها من دور في تنمية الموارد البشرية بزيادة مردودها الخدمي والإنتاجي ، من خلال التعرف على عيوب الأداء التنظيمية والإجرائية ومعالجتها بتطوير التنظيم بشكل مستمر ، وعيوب القوى العاملة ومعالجتها ببرامج التدريب الموجهة والفاعلة.
- تسهم نظم معلومات الموارد البشرية والقوى العاملة في تحقيق التشغيل الأمثل لهذه الموارد من خلال إنشاء قاعدة معلومات تفيد الفئات المعنية بجانب العرض من القوى العاملة الذي يشمل مخرجات نظم التعليم والتدريب والتأهيل في مجالاتها ومستوياتها المختلفة ، وجانب الطلب الذي يشمل خصائص سوق العمل والخصائص الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام .
- تعتبر نظم معلومات الموارد البشرية والقوى العاملة من أهم وظائف تنمية هذه الموارد ، كونها تمثل الوظيفة التي من خلالها يتم التعامل مع بقية وظائف الموارد البشرية الأخرى ، ومن خلالها يتم اتخاذ القرارات المؤثرة في هذا المورد المهم ، وتعتمد كفاءة التشغيل على مدى كفاءة وفعالية هذه الوظيفة.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

- كما تعد هذه النظم مصدراً مهماً لرسم سياسات وقرارات رشيدة وذات مصداقية للقوى العاملة ؛ ذلك لأنها توفر البيانات والمعلومات التي تفيد في الوصول إلى نتائج ومعرفة يمكن توظيفها من قبل واضعي السياسات وأصحاب القرار في المجالات المختلفة والتي على رأسها التشغيل.
- كما تساهم نظم معلومات الموارد البشرية في توفير المؤشرات والخصائص المتعلقة بالتشغيل وسوق العمل بشكل دوري ومستدام عن طريق رصد اتجاهات العرض والطلب وخصائص سوق العمل والعمالة والبطالة ومخرجات التعليم والتدريب لتحقيق الموائمة بين مخرجات نظم تنمية الموارد البشرية وبين متطلبات التنمية وحاجة سوق العمل.
- وفيما يتعلق بمتطلبات إعداد الموارد البشرية لسوق العمل فإنها تتمثل في تكاتف جهود المخططين الاقتصاديين والتربويين والعمل معاً لتحديد فلسفة الاقتصاد وأهدافه ، وتحديد طبيعة سوق العمل وحجمها وميادينها ومجالاتها واحتياجاتها الكمية والنوعية ، وإضفاء المرونة على القوانين الاقتصادية وتحريك هيكل الاقتصاد لخلق فرص عمل جديدة ، فكلما ازداد الاقتصاد حركية وإنتاجية كلما أدى ذلك إلى تطوير وتنوع برامج التعليم والتدريب لتستجيب للطلب على القوى العاملة.

14- التوصيات :

- استناداً إلى معطيات ونتائج البحث يمكننا تقديم مجموعة من التوصيات على النحو الآتي :
- الاتجاه نحو سياسات فاعلة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية بشكل مستدام في المهن والقدرات والتخصصات والمهارات اللازمة لتحقيق الجودة الشاملة والالتزام بمعاييرها ومحدداتها الدولية ، والعمل على مواكبة مناخ المنافسة والاستثمار المناسب والفعال للقوى العاملة.
- تطوير وتنوع برامج التعليم والتدريب لتستجيب للطلب على القوى العاملة ، مع ضرورة تحريك هيكل الاقتصاد ؛ ذلك لأن دور التعليم والتدريب في الإعداد لسوق العمل أو تغيير أو تعديل برامج التعليم لتواكب سوق العمل لا معنى له إذا كان الاقتصاد راكداً وجامداً وغير منتج ، ناهيك عن أن ذلك سيخلق هوة واسعة بين مؤسسات تعليمية وتدريبية تُعد وتخرج موارد بشرية وبين مؤسسات اقتصادية عاجزة عن امتصاص هذه الموارد.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

- الاهتمام بالتنسيق بين جهود المخططين الاقتصاديين والتربويين فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية ، وهذا يتطلب وضوح صورة سوق العمل أمام المخطط الاقتصادي لتحديد احتياجاتها الكمية والكيفية من القوى العاملة ، والمخطط التربوي يحدد البرامج التعليمية والتدريبية اللازمة لإعداد الأفراد الذين يمكن أن يشغلوا المهن والوظائف والأعمال التي حددها المخطط الاقتصادي.
- تحقيق التنسيق بين كافة الجهات المعنية بإعداد الموارد البشرية كالمؤسسات التعليمية والتدريبية والسكانية وأجهزة التخطيط الاقتصادي والتكنولوجي بحيث تأتي مخرجاتها متوافقة مع احتياجات سوق العمل.
- التأكيد على أهمية بناء نظم معلومات وطنية للموارد البشرية شاملة لكافة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية من خلال إنشاء قاعدة معلومات حديثة ومتاحة للفئات المعنية بجناحي العرض والطلب على القوى العاملة ، وتوفير المؤشرات والخصائص المتعلقة بالموارد البشرية بشكل عام ، وسوق العمل بشكل خاص وبصورة دورية ومستدامة.
- الاهتمام بنظم التصنيف والتوصيف المهني/الوظيفي باعتبارها تمثل المرجعية لجمع البيانات والإحصاءات عن جانبي العرض والطلب للقوى العاملة ، وثبني عليها نظم معلومات القوى العاملة والتشغيل التي توظف من قبل أصحاب القرار والمسؤولين عن رسم السياسات المتعلقة بالعمل والتشغيل ، بالإضافة إلى أن هذه النظم تساهم في بناء المعايير المهنية وتحديد معدلات الأداء التي يتطلبها التدخل في سوق العمل.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

قائمة المراجع :

1. إبراهيم التومي (2009) : دور التوجيه والإرشاد المهني في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل ، ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل ، تونس 27-29 يوليو ، إصدارات منظمة العمل العربية، ص110.
2. إبراهيم الملحم وقاسم ضرار (1985) : سياسات التوظيف وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، مجلة الإدارة العامة ، السنة الرابعة ، العدد السابع والأربعون ، ص53.
3. أحمد زكي بدوي (1984) : معجم مصطلحات القوى العاملة (التخطيط - التنمية - الاستخدام) ، مؤسسة الشباب الجامعي ، الإسكندرية، ص228.
4. أحمد مصطفى (2010) : التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 "التطبيق والاستخدامات" ، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل ، الرياض 16-18 يناير ، منشورات منظمة العمل العربية، ص217.
5. بشير الغرياني (2005) : " تنمية الموارد البشرية ومعالجة قضايا التشغيل " ، مجلة القوى العاملة ، العدد الثاني، ص:40،42،41،45.
6. تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية (2008) : البند الأول - القسم الأول ، التشغيل والبطالة في البلدان العربية - التحدي والمواجهة - مؤتمر العمل العربي ، الدورة 35 ، 23 فبراير - 1 مارس، ص:18،19.
7. جاب بايو (وآخرون) ترجمة : عبد الحكيم أحمد الخزامي (2015) : إدارة الموارد البشرية والأداء - التحديات والانجازات ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، الطبعة العربية الأولى، ص23.
8. راوية محمد حسن (1999) : إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية، ص13،20.
9. رفعت محمد حسن (2008) : معوقات التدريب والتشغيل في البلدان العربية ، ورقة عمل مقدمة لندوة " توطين الوظائف وتنقل الأيدي العاملة في الوطن العربي " ، منشورات منظمة العمل العربية، ص95.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

10. السيد علي شتا (1997): تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية، ص38.
11. السيد عليوة (2008): دور التنمية البشرية في تكيف العمالة مع متطلبات العولمة ، ورقة عمل مقدمة لندوة " توطين الوظائف وتنقل الأيدي العاملة في الوطن العربي " ، منشورات منظمة العمل العربية، ص74.
12. عبد الباري إبراهيم درة (2003): تكنولوجيا الأداء في المنظمات الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة ، جامعة القاهرة، ص103.
13. عبد الباسط عبد المعطي (2003): العولمة- العمل- المرأة، المحاضرة الافتتاحية لعمال الندوة العلمية للمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس، 3-4 مارس 2002، في كتاب/ العولمة وقضايا المرأة والعمل، مطبوعات مركز البحوث والدراسات، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ص17.
14. علي الحوات (2007): التعليم وسوق العمل "دراسة في المجتمع الليبي" ، مجلة القوى العاملة ، السنة الثالثة ، العدد التاسع ، (مارس)، ص:53،51.
15. علي مصطفى الشريف (2000): "التوسع في التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل" ، مجلة البحوث الاقتصادية ، المجلد الحادي عشر ، العدد الأول والثاني، ص76.
16. عماد الدين حسن (وآخرون) (2003): مفاهيم أساسية في إدارة الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة ، المؤسسة الثقافية العمالية ، الجامعة العمالية، ص:31،32،39،38،71،72.
17. كوسة بوجمة (2006): سياسات التشغيل في الجزائر "عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد حيدر - بسكرة - كلية الآداب والعلوم الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع، ص17.
18. ليبيا (1999): تقرير التنمية البشرية، ص35.

العدد الثامن والأربعون / يوليو / 2020

19. منذر المصري وعادل عبد الرحيم (2008) : نظام معلومات القوى العاملة والتشغيل ، المحور الثامن ، التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية ، نحو سياسات وآليات فاعلة ، منشورات منظمة العمل العربية، ص:348,347,346,338,366,365.
20. منذر واصف المصري (2010) : أوضاع وآفاق تشغيل الشباب على المستويين العربي والدولي ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب ، (الجزائر 15-17 نوفمبر / تشرين الثاني 2009) ، إصدارات منظمة العمل العربية، ص37,38.
21. الموقع الالكتروني لمنظمة العمل الدولية ILO (2018).
22. نihal فريد ونبيلا عباس (2005) : أساسيات الأعمال في ظل العولمة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية.
23. يوسف إبراهيم (1996) : اتجاهات سوق العمل في الاقتصاد الكويتي ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد الرابع والعشرون ، العدد الرابع ، الكويت، ص31.
24. United Nations, (2011), responding to Globalization, Op. Cit.p37.