

4-1-2018

## Employers' vision of the outputs of university education and the labor market "Study on a sample of urban employers"

Laila Kamel Al-Bahnasawy Al-Bahnasawy  
*Faculty of Arts, Cairo University*

Follow this and additional works at: <https://jfa.cu.edu.eg/journal>



Part of the [Sociology Commons](#)

---

### Recommended Citation

Al-Bahnasawy, Laila Kamel Al-Bahnasawy (2018) "Employers' vision of the outputs of university education and the labor market "Study on a sample of urban employers"," *Journal of the Faculty of Arts (JFA)*: Vol. 78: Iss. 2, Article 1.

DOI: 10.21608/jarts.2018.82037

Available at: <https://jfa.cu.edu.eg/journal/vol78/iss2/1>

This Book Review is brought to you for free and open access by Journal of the Faculty of Arts (JFA). It has been accepted for inclusion in Journal of the Faculty of Arts (JFA) by an authorized editor of Journal of the Faculty of Arts (JFA).

# رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل "دراسة على عينة من أرباب الأعمال بالحضر" (\*)

د. ليلى كامل البهنساوى  
كلية الآداب - جامعة القاهرة

## المخلص

تهدف هذه الورقة للتعرف على رؤية أصحاب الأعمال لخريجي الجامعة، ومدى قدراتهم على التوافق مع سوق العمل وسبل إحداث هذا التوافق. ولتحقيق هذا الهدف، تم إجراء مجموعة من المقابلات المتعمقة مع سيدات ورجال أعمال بلغ عددهم (١٠١) مفردة. والاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للواقع، ومن خلال التحليل، تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات وعلى ضوءها تم وضع عدد من المقترحات لتأهيل الشباب للانخراط المباشر في ميادين العمل المختلفة، والمشاركة في عجلة التنمية الشاملة في المجتمع.

## Abstract

### Employers' vision of the outputs of university education and the labor market

#### "Study on a sample of urban employers"

This paper aims to identify the vision of the business owners of the university graduate, and the extent of their ability to adapt to the labor market and ways to achieve this.

To achieve this goal, a series of in-depth interviews were conducted with 101 women and businessmen.

A set of conclusions was reached relying on the analytical descriptive method of reality and the analysis resulting in a number of proposals. were put forward to prepare young people for direct involvement in various fields of work and to participate in the process of comprehensive development in society.

(\*) مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة المجلد (٧٨) العدد (٣) أبريل ٢٠١٨.

**المقدمة:**

تفتقر أسواق العمل في القطاعين العام والخاص في العديد من دول ومدن إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى الأيدي العاملة المدربة، القادرة - بصورة جيدة- على القيام بأنواع المهام والأعمال المهنية المختلفة، والتي تلبي حاجات السوق المتنوعة من المهارات والخدمات بمختلف تصنيفاتها؛ بحيث لا يحتاج خريج التعليم العام لأكثر من أشهر معدودة لاستيعاب العمل، والانخراط الكامل فيه.

ويواجه خريجو منظومة التعليم العالي ظاهرة البطالة، وبدأ الخريجون ينضمون إلى صفوف الباحثين عن عمل، وتعود هذه الظاهرة لأسباب عدة، من بينها: تراجع دور الدولة في توظيف الخريجين، وتدني قدرة سوق العمل في القطاع الخاص على خلق فرص عمل جديدة (Job Creation)، وتدني أو غياب الموازنة بين نوعية مخرجات التعليم العالي والمتطلبات المهنية لسوق العمل، وقلة الاهتمام والوعي لدى الخريجين بالتشغيل الذاتي نظراً لغياب التوجيه والإرشاد، وضعف مستوياتهم المهنية، وعدم توافر التمويل اللازم<sup>(١)</sup>.

كما أن الشباب المتخرج في حاجة ملحة إلى أن يكون مقبولاً ضمن القوى العاملة، بحيث يجد مكانه في مؤسسة من المؤسسات الحكومية أو الخاصة، وهذا لا يمكن أن يتحقق له إلا أن يكون قد تأهل علمياً وعملياً في التعليم بما يخدم سوق العمل ومتطلباته الواقعية، فالحاجة - كما هو ملاحظ - متبادلة بين سوق العمل والتعليم، بما يحقق تأهيل الشباب للانخراط المباشر في ميادين العمل المختلفة، والمشاركة في عجلة التنمية الشاملة في المجتمع. وتعتبر القوى العاملة أهم عنصر من عناصر الإنتاج، والدعم الأساسية لتحقيق أهداف التنمية الشاملة والتقدم والرفاهية الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة للشعوب في أي مجتمع، بغض النظر عن توجهاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وغير ذلك.

## أولاً- الإشكالية:

تُعدُّ مشكلة البطالة من المشكلات المعقّدة التي تواجه الدول العربية؛ إذ يصل عدد العاطلين عن العمل في العالم العربي حوالي ٢٢ مليون عاطل من إجمالي قوى عاملة يبلغ نحو ١٢٠ مليون عامل، يضاف إليهم ما لا يقل عن ٣ ملايين عامل سنويًا. وأكد تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية، حول اتجاهات الاستخدام العالمية للعام ٢٠١٤، أن الارتفاع في معدلات البطالة حول العالم، خصوصًا الشباب، يعود إلى الزيادة الملحوظة في معدلات البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والتي تسجل ثاني أعلى نسبة بطالة في العالم، مقدّرًا هذه النسبة بـ ١١.٥٪ في العام ٢٠١٣، في حين أن المتوسط العالمي يبلغ حوالي ٦٪<sup>(٢)</sup>.

أصدرت منظمة العمل الدولية تقريرًا حذرت فيه من ارتفاع نسبة البطالة حول العالم في ظلّ تباطؤ اقتصاد البلدان النامية. وقدّم المنشور تحليلًا مُفصّلًا لسوق العمل وأبرز المؤشرات الاجتماعية، وذلك عشية انطلاق فعاليات المنتدى الاقتصادي العالمي في مدينة دافوس السويسرية.

ومن أبرز النقاط الواردة في التقرير: وصل عدد العاطلين عن العمل في العالم مع نهاية عام ٢٠١٥ إلى ١٩٧.١ مليون شخص - أي أكثر من ٢٧ مليون شخص من عدد العاطلين عن العمل قبل وقوع الأزمة الاقتصادية عام ٢٠٠٧. وسيزداد عدد العاطلين عن العمل ليصل إلى ١٩٩.٤ مليون شخص مع نهاية عام ٢٠١٦. وتتوقّع المنظمة أن يُضاف ١.١ مليون شخص إلى عدد العاطلين خلال عام ٢٠١٧.

فيما انخفضت نسبة البطالة في البلدان المتقدّمة من ٧.١٪ عام ٢٠١٤ إلى ٦.٧٪ عام ٢٠١٥، يتوقّع التقرير أن يعاني اقتصاد الدول النامية من تباطؤ يزيد من نسبة العاطلين على العمل فيها.

ويشير التقرير إلى أنّ نسبة العمالة الهشّة - أي نسبة العمّال الذين

يعملون لحسابهم الخاص من دون موظفين أو الذين يعملون لحساب عائلاتهم - تشكل ما يفوق الـ ٤٦٪ من مجموع الوظائف على مستوى العالم وتؤثر على حياة ١.٥ مليار شخص حول العالم.

وتفوق نسبة الموظفين الذين يعانون من العمالة الهشة الـ ٥٠٪ في بعض البلدان النامية، وتصل إلى ذروتها في جنوبي آسيا (٧٤٪) وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى (٧٠٪).

وتتخطى نسبة العاملين في الاقتصاد غير الرسمي - أي النشاطات الاقتصادية التي تحدث خارج مجال الاقتصاد الرسمي الذي تضبطه الحكومة - الـ ٦٥٪ في ثلث البلدان النامية.

ويخلص التقرير إلى أن عدم وجود وظائف لائقة يقود الناس إلى اللجوء إلى العمالة غير الرسمية، والتي تتسم عادة بإنتاجية وأجور منخفضة وانعدام الحماية الاجتماعية<sup>(٣)</sup> والأمر الأكثر أهمية، أن الشباب الحاصل على مستوى تعليمي عالٍ يمثل الشريحة الأكبر في مجمل الباحثين عن عمل (أو مجمل أعداد العاطلين). انظر الجدول رقم (١).

جدول رقم (١): يوضح توزيع قوة العمل والبطالة بالدول العربية بحسب المستوى التعليمي

الدولة	نسبة قوة العمل من الحاصلين على الشهادة الثانوية أو أعلى	نسبة العاطلين عن العمل من الحاصلين على الشهادة الثانوية أو أعلى
مصر	٤٢.٠	٨٠.٠
البحرين	٢٤.٩	٥٩.٠
المغرب	١٦.٤	٢٩.٦
الأردن	٤٥.١	٤٣.٦
الجزائر	٢٠.٠	٣٧.٨
عمان	١٥.٤	٣٩.٧
تونس	٤٢.٦	٤٢.٥

إذ تفيد إحصاءات مصر - على سبيل المثال - أن نسبة (٤٢٪) من قوة العمل تمثل الفئة التعليمية الحاصلة على التعليم الثانوي أو أعلى، في حين أن نسبتها في جملة العاطلين عن العمل تصل إلى نحو (٨٠٪) أو أكثر. ورغم أن هذه الشريحة الأكثر تعليمًا من السكان في الجزائر لا تتعدى (٢٠٪) من قوة العمل، تصل معدل مساهمتها في الحجم الكلي للبطالة إلى نحو (٣٨٪).

ورغم مشاركة مناطق عالمية أخرى للمنطقة العربية في ارتفاع معدلات البطالة في العمالة الأكثر شبابًا والأكثر تعليمًا، فإن المنطقة العربية اتسمت باستمرار زيادة معدلات البطالة بين الشباب أو استدامتها.

ويرجع استمرار هذه الزيادة لفترة زمنية ممتدة قد تصل في بعض الدول مثل مصر إلى نحو (٣٠) عامًا، إلى ثلاثة عوامل، هي: التوسع في التعليم العالي مع ضمان فرص عمل للخريج في القطاع الحكومي، وهو ما استمر تطبيقه حتى فترة قريبة من الزمن، وارتفاع عدد المسجلين في العلوم الإنسانية بالإضافة إلى تباطؤ معدلات التصنيع والتحديث التكنولوجي.

وقد أوضحت دراسة تحليلية في مصر أن أعلى معدلات البطالة انتقلت الآن لتكون بين خريجي الجامعات، وهناك سببان لهذا التحول؛ فخريجو الجامعات هي المجموعة الأسرع نموًا بين الداخلين الجدد في سوق العمل، وهي أيضًا المجموعة الأكثر اعتمادًا على التعيين الحكومي والذي لا يتناسب مع هذا النمو السريع بل إنه يتقلص في الآونة الأخيرة<sup>(٤)</sup>.

وقد أدت الزيادة الكبيرة في أعداد النساء الداخلات سوق العمل إلى ازدياد معدل البطالة بين النساء. وبالتالي، فزيادة مستويات التعليم العالي يصاحبها زيادة مماثلة في معدلات البطالة<sup>(٥)</sup>.

حيث تشير دراسات استشراف المستقبل - في هذا المجال - بأنه عند الأخذ في الاعتبار بالهيكل العمري الشبابي للسكان بالدول العربية ومستويات النشاط الاقتصادي بهذه الدول، فإنه يتعين توفير نحو (٣٤) مليون فرصة

عمل من الآن وحتى نهاية عام (٢٠٢٠) حتى لا تزداد مشكلة البطالة صعوبة وانتشاراً بتلك الدول، ومن المتوقع أن تتوزع فرص العمل بواقع (١١) مليوناً في مصر، و(٤) ملايين في كل من سوريا والمغرب، ونحو (٣) ملايين في الجزائر<sup>(٦)</sup>، وخاصةً وأن مصر من الدول القادرة على توفير فرص العمل المطلوبة بحكم إمكانيات النمو الاقتصادي وتنوع الأنشطة الإنتاجية بها.

وأعلن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، أن معدل البطالة في مصر تراجع إلى ١٢.٤ في المائة بالربع الرابع من ٢٠١٦، مقابل ١٢.٦ في المئة في الربع الثالث من العام نفسه. ومع ذلك فقد نجد بعض الأفراد يرفضون العمل في بعض الأعمال أو المهن لأنها لا تتناسب مستواهم الاجتماعي أو المستوى العلمي، أو أنها لا تتناسب تنشئته الاجتماعية، فبالتالي تظهر لنا البطالة أو نوع من أشكال البطالة وهي البطالة الاختيارية<sup>(٧)</sup>.

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي نبخته، ألا وهو التعرف على رؤية أصحاب الأعمال لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل في المجتمع المعاصر.

ولعل من أهم متطلبات تطوير سوق العمل إيجاد بيئة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتفعيل عمليات التمويل وتسهيل المشاريع، وهو أمر سيدفع كثيراً من الطلبة إلى دراسة تخصصات تدعم رغباتهم في العمل بعد التخرج، خصوصاً العلوم الإدارية والاقتصاد والهندسة والعلوم، إذ إن إقرار هيئة خاصة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لا بد أن يواكبه إطلاق حقيقي للمشاريع يستقطب آلاف الشباب، وعندئذ ستولد ثقافة في المجتمع تدعم التوجه إلى تخصصات يعاني سوق العمل عجزاً فيها.

ويظل موضوع ارتباط المخرجات التعليمية بسوق العمل مرتبطاً بالتحفيز أكثر من الإلزام، وتغيير المفاهيم المرتبطة بثقافة العمل لمصلحة

الاتجاه إلى ما يحتاجه السوق فعلاً من تخصصات، بدلاً من «التخمة» الحاصلة الآن في تخصصات متشعبة ليس لها مستقبل في أي سوق عمل حقيقي.

فالجامعة ليست مكاناً لتخريج الموظفين، وإعطاء الشهادات، وليست أيضاً مؤسسة منعزلة عن قضايا المجتمع ومشكلاته، ومن المعيب، بل ممّاً يعد جريمة في حق الأمة، أن يكون دور الجامعات هو استقبال مئات الألوف من الطلاب، تدفع بهم المدارس كل عام، ثم تدفع بهم الجامعات إلى ميادين الحياة غير مؤهلين، وغير مدربين، وغير أكفاء.

### ثانياً- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الورقة التعرف على رؤية أصحاب الأعمال لمخرجات التعليم الجامعي المصري مع سوق العمل من خلال عدة أهداف فرعية، وهي:

- ١- التعرف على العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل.
- ٢- التعرف على رؤية أرباب العمل في فلسفة التعليم الجامعي.
- ٣- التعرف على احتياجات سوق العمل من الخريج.
- ٤- التعرف على مقترحات أرباب العمل لرفع كفاءة الخريج.

### ثالثاً- تساؤلات الدراسة:

ولتحقيق الأهداف المقترحة لهذه الدراسة؛ تم اقتراح الأسئلة التفصيلية التالية والتي من المتوقع أن تجد الدراسة إجابات لها.

- ١- ما مدى التكامل بين الجامعات المختلفة لتلبية احتياجات سوق العمل؟
- ٢- ما مدى مراعاة احتياجات سوق العمل عند طرح البرامج الأكاديمية وتطويرها؟
- ٣- ما مدى توفر المهارات اللازمة في الخريجين من وجهة نظر أرباب العمل؟

- ٤- ما مدى إكساب أرباب العمل الخريجين بالمهارات؟
- ٥- ما الوظائف الأكثر احتياجًا لسوق العمل؟ وما هي متطلبات تلك الوظائف؟
- ٦- ما مقترحات أرباب العمل لتقليل الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

### رابعاً- منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهجية البحث الكمي والكيفي، التي تعتمد على جمع الحقائق وتفسيرها لاستخلاص نتائجها وتم تصميم استبانة لمدي توافق مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر أرباب الأعمال، وقد مر تصميم الاستمارة بعدة مراحل وعمل دراسة استكشافية باستخدام تقنية المقابلة المفتوحة Unstructured Interview مع عدد من أرباب الأعمال في القطاعين الحكومي والخاص. وقد تم حساب النسب المئوية عبر الاتفاق بين إجابات الباحثين بأسلوب إعادة الاختبار بفاصل زمني تراوح بين أسبوع وعشرة أيام. وتم الحصول على نسب اتفاق للبنود تراوحت بين ٩٠، ٠٩٣ وهي نسب مقبولة تؤكد ثبات الأداة. وتم اختبار صدق الأداة بأسلوب صدق المضمون وذلك من خلال عرض الاستمارة على أربعة<sup>(\*)</sup> من المحكمين، من أقسام: علم الاجتماع وعلم النفس بكلية الآداب جامعة القاهرة وجامعة عين شمس، وبيّنت النتائج اتفاق المحكمين علي صدق مضمون الأداة وصلاحيّة استخدامها في جمع البيانات اللازمة والاعتماد على نتائجها، وتم تصميم استمارة مقابلة مقننة Structured Interview تتكون من (٥١) سؤالاً تنتظم في ثلاثة محاور أساسية بالإضافة إلى البيانات الديموجرافية، وهذه المحاور، هي: فلسفة التعليم الجامعي، وواقع سوق العمل المصري، واقتراحات تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل.

وتم تحديد مواصفات العينة بإجراء المقابلات المتعمقة مع أرباب العمل سيدات ورجال من عمداء الكليات والمديرين ورؤساء الأقسام والمشرفين، بلغ عددهم (١٠١) مفردة مع مراعاة التنوع بين العمل الحكومي والخاص، بالمناطق الحضرية بمحافظة القاهرة والجيزة. مع مراعاة الخبرة في مجال العمل تفوق الخمس سنوات، واستغرقت فترة التطبيق الميداني من ٢٠١٦/٧/١ إلى ٢٠١٦/١٠/١ وكان التطبيق يتم بشكل فردي في أماكن العمل وتضمن الأماكن التالية : (فندق سوفتيل المعادي، وزارة التعليم العالي، مستشفى دار الفؤاد، والهاير ماركت، وشركات التأمين، ومدارس خاصة، جمعيات تنمية المجتمع، والمستشفيات الخاصة، ومكاتب الاستشارات الهندسية، ومكاتب المحاماة، ومركز بحوث الاسكان، ورئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ومركز بصيرة لبحوث الرأي العام، ومركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار برئاسة مجلس الوزراء، وعمداء الكليات، وعيادات بيطرية، ومكاتب سياحة ومراكز البحوث).

واتسم فريق العمل الميداني بالخبرة والكفاءة والأمانة في جمع البيانات. كما تم إجراء المراجعة المكتبية على الاستثمارات المستوفاة، وأسفرت المراجعة عن استبعاد (٢) من استثمارات أصحاب الأعمال أثناء المراجعة المكتبية، لعدم استكمال بياناتهم، وتم إدخال البيانات وإجراء المعاملات الإحصائية وتحليل النتائج وكتابة الورقة البحثية.

### خامساً- مفاهيم الدراسة والإطار النظري:

سيتم استعراض مجموعة من المصطلحات وردت بالدراسة، وهي:

#### ١- أرباب العمل:

ويعد أرباب العمل أيضاً من عملاء النظام التعليمي أو المستفيدين منه، ويتمثل أرباب العمل في المديرين والمشرفين ورؤساء الأقسام والمديرين

الذين يعملون في المؤسسات العامة والخاصة، والذين سوف يعمل تحت إشرافهم المتخرجون من الجامعات، لذا فإن هؤلاء يتوقعون أن يكون المتخرج على قدر كاف من الخبرة والكفاءة المهنية والفنية والسلوكية للعمل الذي يمارسه والذي أُسند إليه وأُعد له في مؤسسات التكوين والتعليم. وبموجب ما يمتلكه أرباب العمل من خبرة ميدانية، فإنهم أقدر من غيرهم على تشخيص جوانب القوة والضعف في أداء هؤلاء المتخرجين، لذا فإن استماع مؤسسات التكوين والتعليم لمقترحاتهم الخاصة بتطوير كفاءة المتخرجين تكون أكثر نفعاً؛ لأنها أكثر دقة وموضوعية في عمليات التقييم، وإذا كان لا بد من تحسين جودة أداء المتخرجين، فإن أفضل ما يتم الاعتماد عليه هم أرباب العمل<sup>(٨)</sup>.

## ٢- الترخيص:

إجازة من جهة رسمية أو خاصة (معتمدة) تمنح بموجبها لشخص مؤهل لمزاولة مهنة معينة أو مهارة محددة.

## ٣- سوق العمل:

المجال الذي يجد فيه الخريج أو العامل فرصة عمل، وقد يكون محلياً أو إقليمياً أو دولياً.

يمثل هذا السوق الوظائف المتاحة في القطاعين: الحكومي والخاص، ويقصد به في هذه الدراسة تلبية احتياجات قطاع الأعمال من الكوادر المؤهلة وتشغيلهم فيه بما يتوافق مع تخصصاتهم وبما يتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة.

وتخضع سلعة العمل (أو خدمة العمل) إلى آلية السوق وتتكون السوق - كما هو معلوم - من لقاء جانبي العرض والطلب، ويتم فيها تحديد كميات كل منها والأجور المقابلة كما يتم فيها توزيع موارد العمل على مختلف المنشآت والقطاعات والأقاليم.

ويتضمن سوق العمل عنصرين أساسيين، هما :

أ- **عرض العمل:** هو أحد جانبي سوق العمل، ويعرض العامل خدماته (سلعة العمل) في السوق مقابل أجر يعتبره كافيًا للتخلي عن سلعة "الفراغ"؛ أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها واستعمال وقت فراغه وبين المنفعة (المنافع) التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء كبير أو صغير من وقته للعمل السوقي المأجور. ويرتبط عرض العمل بعوامل عديدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية، وتكلفة الفرصة، وتفضيلات الأفراد. وعرض العمل الفائض في السوق يعني البطالة.

ب- **الطلب على العمل:** هو أحد جانبي سوق العمل ويشتري أو يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين، ويتميز الطلب عن العمل بأنه طلب مشتق؛ أي إنَّ رب العمل يطلب ليس من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدر عليه ربما يفوق ما أنفقه في الحصول عليه. ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة، أهمها:

مستويات الأجور الحقيقية، والتقانة، والطلب على المنتج، وأسعار المنتج، وعوامل الإنتاج الأخرى. ويتم التمييز عادة بين طلب المنشأة وطلب السوق في ضوء المهارات والكفاءات.

ج- **تقدير جانب العرض والطلب:** يرتبط مفهوم العرض والطلب بتخطيط القبول بالجامعات والمعاهد العليا وارتباطها بالوظيفة ارتباطاً مباشراً، وتقدير الأعداد الملائمة كمّاً وكيفاً. والأعداد الحالية والمستقبلية.

ويتضمن تقدير العرض والطلب من القوى العاملة الموازنة فيما بينهما والسعي من أجل تنمية مهارات الخريجين وزيادة قدراتهم للمساهمة في تحقيق التنمية، وذلك من خلال التعاون بين مؤسسات الإعداد وجهات التوظيف.

ويمكن إجراء الموازنة على مستوى سنوات الخطة، أو على مستوى احتياجات المحافظات.

#### ٤- هيكل تخطيط القوى العاملة:

إن الفكرة الأساسية في تخطيط القوى العاملة يتم بها حصر وتقدير موارد المجتمع من القوى البشرية، ثم توجيهها بين قطاعات الإنتاج والخدمات المختلفة بما يحقق أهداف التنمية البشرية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة في أقصر وقت ممكن، وبأقل تكلفة وجهد ممكنين.

وتسعي البلدان لتوفير توازن في سوق عملها ليس فقط بالمعنى الاقتصادي الكلي بل إنه يتمفصل ويصل إلى مواءمة كل من العرض والطلب من حيث الكم والنوع (الاختصاص ومستويات المهارة والزمان والمكان).

ويجب ألا يقتصر على الجوانب الكمية بل أيضاً يشمل الجوانب النوعية، كالتخطيط قبل غلق أو فتح تخصصات معينة في بعض الكليات. وهذه الملائمة هي بالضرورة مستقبلية، وبالتالي فهي تحتاج إلى دراسة كل من العرض الحالي ومحدداته واتجاهاته والطلب الحالي ومحدداته واتجاهاته. وخصوصاً عرض المؤهلات لكي تلائم بين أسواق العمل المستقبلية والإسقاطات الاقتصادية أو التنموية للبلاد؛ وذلك لأن التخطيط التعليمي أصبح ضرورة لازمة لأي فعل تعليمي يهدف إلى حسن استغلال الموارد وتوجيه الطاقات سعياً لتحقيق الأهداف والوصول بالمنتج التعليمي إلى مستوى الجودة المنشودة<sup>(٩)</sup>.

ويسهم تخطيط القوي العاملة في توفير ما يلي:

- مجموعة من الخريجين لسد احتياجات سوق العمل في مختلف التخصصات.
- يعمل على الحد من البطالة الناتجة عن فقدان التوازن بين العرض والطلب.

وهناك العديد من الطرق والأساليب التي يعتمد عليها تخطيط التعليم ليتحقق ارتباطه بسوق العمل.<sup>(١٠)</sup>

#### ٥ - مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

رأس المال البشري هو مجموعة الأصول التي يجلبها الفرد معه للمؤسسة، مثل: التعليم والتدريب في الوظائف السابقة والخبرة المهنية وغيرها، وهي في مجموعها وتراكمها (من مجموعة الأفراد العاملين بالمؤسسة) يطلق عليها رأس المال البشري، وهذه الأصول أو العناصر (التي يجلبها كل فرد معه إلى المؤسسة) يفترض أنها تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية وإلى تحقيق التقدم المهني، وتؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر المؤسسة أو مكان العمل<sup>(١١)</sup>.

يعرف "كنيد لبرجر" C.P.kindlerge رأس المال البشري بأنه ذلك الجزء المضاف إلى العمالة الخام، ويعرفه "مايكل تودا رو" M.todaro بأنه الاستثمارات الإنتاجية التي يحتوي عليها الفرد نفسه، وهي تشمل على المهارات والقدرات والقيم والصحة وغيرها من الأمور التي ينتجها الإنفاق على التعليم. ويعرفه (Theodor & Schults) "أنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية".

أما الاستثمار في رأس المال البشري فيعرفه الحميد "بأنه الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته"<sup>(١٢)</sup>. ويمكن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري بمعنى استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد، بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج المزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للفرد والمجتمع<sup>(١٣)</sup>.

## الإطار النظري:

لم يعد التعليم كما كان في الماضي (فعل إلقاء وتلقي) يقوم على المخزون المعرفي لدى المعلمين، والقدرة الاستيعابية لدى الطالب. فمع تطور الحياة بكافة جوانبها ودخولها عصرها التكنولوجي، تراجعت أهمية المعرفة إلى الدرجة الثانية، وأصبح يتربع على عرش العلم الجانب التطبيقي أو ما يسمى كفاءة الممارسة. وبرزت التخصصات المختلفة والمتنوعة لتحقيق أفضل أشكال الكفاءة، عن طريق الاهتمام المركّز على الجزئيات، بدلاً من الضياع ضمن العموميات والقضايا الكلية، التي لا تستطيع تجاوز الحاجز النظري.

من هنا كان لا بدّ للتعليم أن يسلك طريقاً مماثلاً ليوكب الوجه الجديد للحياة. فأنتج القائمون على العملية التعليمية - والمهتمون بها - عدة نظريات وأبحاث وطرائق تحاول الوصول إلى الغاية المنشودة.

وكانت أغلب هذه النتائج ذات فائدة كبيرة بمختلف جوانبها أو أحد جوانبها على الأقل، ودخل التعليم مع مختلف هذه النتائج مرحلة جديدة، بدأت تتغير معها معظم جوانبه النظرية القديمة، وتفتح مجالاته الجديدة فرصاً إبداعية تحاول الوصول إلى طرق أكثر حداثة من سابقتها، قادرة بشكل أفضل على مواكبة العالم المتسارع في جميع أشكاله<sup>(١)</sup>.

وأكد "ألفريد مارشال" A.Marshall أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثماراً وطنياً، وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان؛ إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم؛ وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود.

ويعد "مارشال" أول من وصف التعليم استثماراً قومياً National investment، لما له من دور فعال في عملية التنمية، ولذا فقد أكد على

ضرورة الاهتمام بالإنفاق التعليمي، فقيمة ما ينفق على التعليم سواء من طرف الدولة أو الأفراد لا يجب أن يقاس فقط بالعائد المباشر من هذا الاستثمار بل يجب أن يؤخذ في الاعتبار العائد غير المرئي؛ حيث يتيح التعليم لأفراد المجتمع فرصاً أكثر وأوسع للكشف عن ميولهم وقدراتهم، ومن ثم تتميتها<sup>(١٥)</sup>. أما "ماركس" Marx فيرى أن التعليم يساعد الفرد على النمو المهني والتكيف، واستيعاب تطبيقات الثورة التكنولوجية والتغيرات في وسائل وعوامل الإنتاج.

بينما أشار "ثيودر شولتز" Theodore W. Schultz إلى فكرة أساسية، وهي رأس المال البشري، وأهمية الاستثمار في التعليم والصحة للأفراد وتوفير فرص متساوية للجميع للحصول على تلك الخدمات الحيوية، وإنعكاس ذلك على عنصر العمل والنمو الاقتصادي.

حاول "شولتز" البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل؛ فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بتلك المكونات الأقل مادية، وهي رأس المال البشري.

ويعدُّ مفهوم "شولتز" للاستثمار في رأس المال البشري إسهاماً كبيراً في مجال الاقتصاد؛ حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكلاً من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، وأن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، ومنه فنمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي.

وقد دلل "شولتز" على أن المستوى التعليمي للفرد هو المسئول عن زيادة الناتج الإجمالي للاقتصاد من ناحية والدخل الفردي من ناحية أخرى، حيث أكد على أن التعليم يحول الطاقة البشرية المعطلة غير الماهرة إلى قوة منتجة بغرس المهارات المطلوبة لتهيئة هذه الطاقات لسوق العمل. كما أن التعليم

يعتبر وسيلة أساسية للحراك الاجتماعي والاقتصادي والطبقي للأفراد<sup>(١٦)</sup>.

كما تم الاستفادة من نظرية الفيلسوف الأمريكي "جون رولز" John :  
Rawls نظرية العدالة A Theory of Justice ؛ حيث رأى "رولز" أن عدم  
التساوي الاقتصادي يجب أن يخضع لشرطين:  
أولاً: أن تتوفر مواقع ووظائف مفتوحة للجميع وبشروط تضمن المساواة في  
الفرص.

ثانياً: أن يعود هذا الفرق الاقتصادي بالنفع على أقل أفراد المجتمع استفادة.  
ويصف الحريات الأساسية للمواطنين في حق الاقتراع وحق التعليم  
والتأهيل وحق الوصول إلى منصب عام وحرية التعبير والفكر ويستلزم أن  
تكون الحريات متساوية؛ لأن مواطني المجتمع العادل يجب أن يملكوا الحقوق  
الأساسية نفسها<sup>(١٧)</sup>.

وفي دراسة عن تأثير التعليم وتنمية القوي البشرية بشكل عام في النمو  
الاقتصادي قسم العالمان " هاريسون ومايرز " Harbison & Mayers بلاد  
العالم إلى أربعة مستويات من النمو الاقتصادي تأثراً بدرجة التعليم<sup>(١٨)</sup> وهي:  
البلاد المتخلفة، والبلاد النامية جزئياً، والبلاد شبه المتقدمة والبلاد المتقدمة.

#### سادساً- الدراسات السابقة :

تم حصر تراث الدراسات السابقة في ضوء محورين وهما: الأول:  
الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

والثاني: الاستراتيجيات والسياسات المستقبلية لرفع الكفاءة بين  
مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

وتضمن المحور الأول عدة دراسات وهي:

## ١-دراسة "منير بن مطني التعيبي" ٢٠١٠، مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي: دراسات تحليلية<sup>(١٩)</sup>.

استهدفت الدراسة وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل، وكذلك التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت على المقابلة الشخصية مع مديري التوظيف. وقد تركزت حول العوامل المحددة لتوظيف خريجي التعليم العالي، وبخاصة خريجي كليات إدارة الأعمال كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: أهمية توفير كوادرات ذات قدرات مهارية مناسبة لسوق العمل، وأن متطلبات القطاع الخاص من مؤسسات التعليم العالي تستلزم أن يتم تعزيز المعارف والمهارات بخبرات ميدانية لا أن يكون المخزون النظري لتلك المعارف والمهارات هو ثروة ذلك الخريج فقط، وأن تنتقل المؤسسات التعليمية الاتجاهات الحديثة في ميدان العمل المتوقع للخريج إلى داخل أروقة المؤسسات التعليمية، وأن يكون الخريج قد تجاوز مرحلة الحفظ والاسترجاع إلى مراحل الإبداع والتحليل والتقييم والقدرة على استخدام المخزون المعرفي لحل المشكلات واتخاذ القرارات والتكيف مع المتغيرات. وأخيراً ضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادرات ذات قدرات ومهارات مناسبة.

## ٢-دراسة " Otgontugs Banzragch " ٢٠١٠<sup>(٢٠)</sup>، التعليم وسوق العمل في وسط آسيا: حالات من منغوليا وطاجيكستان.

اعتمدت الدراسة على مجموعة من البيانات المتعلقة بقياس مستوى المعيشة في منغوليا، ومنها: مسح عام ٢٠٠٣، ومسح الأسر المعيشية في منغوليا في القطاع غير الرسمي ٢٠٠٤، ومسوح ١٩٩٩ و ٢٠٠٣ و ٢٠٠٧ الطاجيكية. وركزت الدراسة علي البيانات الخاصة بسنوات الدراسة

ومستويات الالتحاق المرتفعة بهدف حساب معدلات العائد على التعليم. كما اهتمت الدراسة بجميع المستويات التعليمية من حملة المؤهلات العاملين بأجر، والعاملين لحسابهم الخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥-٦٥ حسب النوع الاجتماعي، والجيل، والحالة الاجتماعية، والعرق، والموقع، والصناعات وملكية الشركات "في كل من منغوليا وطاجيكستان. تم حساب معدل الأجور من خلال بعض المعادلات الإحصائية. وكشفت النتائج عن أن عائدات التعليم في كلا البلدين كانت أعلى بالنسبة للإناث عن الذكور. وأدت المعدلات المنخفضة من عائدات التعليم بالنسبة للذكور إلى تدهور المعدل العام للعائد على التعليم في اقتصاديات البلدين، وفي حالة طاجيكستان، كانت الحرب الأهلية الوحشية - التي استمرت لمدة ٦ سنوات - هي سبب آخر لانخفاض العائد من التعليم في البلاد. وأخيراً، فقد أوضحت الدراسة بشكل جلي أن معدل العائد من التعليم في سنة واحدة من التعليم ينخفض لدي الأفراد الذين يعيشون في منطقة الحرب بنسبة ٢.٥ في المائة مقارنة بالأشخاص الذين يقيمون في المناطق الأقل تضرراً من ولايات الحرب في طاجيكستان.

٣- دراسة "أحمد البريفيكاني وخمي رشيد وجاسم الأرتوشي" ٢٠١٠،<sup>(٢١)</sup>،  
ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهوك (الأسباب والمعالجات).

وتتبع أهمية هذه الدراسة من أنها توفر البيانات والمعلومات عن العاطلين من خريجي الجامعات لمتخذي القرار أو المخططين، بغية مساعدتهم في وضع الحلول العلمية الصحيحة لهذه الظاهرة أو الحد منها. وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لواقع هذه المشكلة، وذلك من خلال البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق استمارة استبيان. وبلغ عدد الاستمارات الموزعة (٣٠٠) استمارة، تم توزيعها على الخريجين من كليات لجامعة دهوك. ومن خلالها تم التوصل لمجموعة من الاستنتاجات، وعلى ضوءها تم وضع عدد من المقترحات. منها تشجيع الصناعات الصغيرة وخاصة وأن بطالة الإناث

د. ليلي البهنساوي: رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي ————— ٣١

بلغت ٥٣٪، دعم النشاط الخاص، وإعادة النظر في سياسات القبول بالجامعات.

٤- دراسة " Kunrong Shen, Jixiang Yu, Gian Li, " ٢٠١١ (٢٢)،  
الحراك في العمل، والتسويق وتغير الدخل في المناطق الحضرية.

تستهدف الدراسة إبراز دور اقتصاد السوق، وخاصة في الصين الانتقالية، عندما تبحث عن العلاقة بين دخل المهاجرين وبالسكان الأصليين في المناطق الحضرية. وقد نجد من التحليل التالي:

(١) اقتصاد السوق هو العامل الرئيس للمواعدة بين الريف والحضر في سوق العمل.

(٢) ليس هناك تأثير حقيقي لتقسيم سوق العمل على تغير الدخل في المناطق الحضرية حتى إنه قد تم تجنبه بشكل جزئي من قبل العمالة في المناطق الريفية.

(٣) المحددات الرئيسة لتغير الدخل في المناطق الحضرية هي التأثير المتبادل بين التسويق، والحراك، والانفتاح، والإنفاق الحكومي.

(٤) يكون التأثير الهامشي للمهاجرين إيجابياً في بعض المناطق رغم أن له تأثيراً سلبياً خلال الفترة المعينة. ومن الممكن تماماً المواعدة بين الريف والحضر إذا استمرت عملية الاهتمام باقتصاد السوق.

٥- دراسة "منصور الأيوبي" ٢٠١١ (٢٣)، ملانمة خريجي التعليم العالي  
الفلسطيني لمتطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات العالمية.

استهدفت الدراسة الوقوف على التحديات التي تواجه التعليم العالي في فلسطين، وأثر ذلك على سوق العمل. ومن أهم النتائج وجود ثلاثة عشر تحدياً تواجه التعليم العالي، وكان أهمها، توسع الجامعات في قبول أعداد كبيرة من الطلبة يفوق إمكانياتها دون الحاجة الفعلية للتخصصات المطلوبة في سوق العمل، واقترح في التوصيات إعادة هيكلة البرامج الأكاديمية في

الجامعات والكليات من خلال تطوير الأساليب المعتمدة في التدريس، وتزويد الطلبة بالعديد من المهارات اللغوية ومهارات الحاسوب والمهارات الأخرى المطلوبة إقليمياً وعالمياً.

## ٦- دراسة "الخريجون وسوق العمل" ٢٠١٢<sup>(٢٤)</sup>، وزارة الخارجية والتخطيط، فلسطين.

هدفت الدراسة إلى استقصاء مشكلة الخريجين في قطاع غزة كمّاً ونوعاً في محاولة لوضع حلول، وقد قام الباحثون بتحليل المؤشرات الرقمية المتعلقة بالخريجين وسوق العمل، كما وظفوا مجموعة من الاستبيانات لقياس مجموعة من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم الجامعي وسوق العمل، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المهمة، منها: أنه بلغت نسبة البطالة بين الخريجين ٣٤.٤٪ لعام ٢٠١٠، وتراوحت نسبة البطالة بين ٣٥٪-٥٢٪ بين خريجي تخصصات العلوم التربوية والحاسوب والصحافة والإعلام والعلوم الاجتماعية والسلوكية والهندسية والمعمارية.

وقد ساهمت العديد من العوامل في تفاقم هذه المشكلة والتي ترجع بالدرجة الأولى إلى تراجع مستويات التخطيط للحقل التعليمي وسوق العمل، مع تراجع واضح في جودة التعليم الجامعي والتعليم العام.

أما فيما يتعلق بسوق العمل الفلسطيني، فقد أكد ٤٩٪ من الخريجين العاملين أنهم لم يكن لديهم أي تصور عن الوظيفة التي سيشغلونها قبل التخرج، كما اعتبر ٥٤٪ منهم أنهم لا يتلقون تدريباً دورياً ملائماً، مما يؤكد أن سوق العمل لديه مشكلة في إكساب الخريج المهارات المطلوبة لأداء المهام، كما أكدت الدراسة أن السوق تتجه لاستقطاب حديثي التخرج بأجور متدنية، كما أبدى ٥٦٪ من الخريجين العاملين عن عدم رضاهم عن الأجور المقدمة لهم في سوق العمل المحلي.

ومن وجهة نظر أرباب العمل؛ فإن مهارات الخريج العامل في المجال متدنية، حيث أكد أرباب العمل أن ١٨ مهارة من أصل ٢٨ مهارة تم قياسها تتوفر بدرجة أقل من ٧٠٪ في الخريج الذي يعمل لديهم، وكانت المهارات البحثية هي الأكثر تدنيًا بنسبة ٥٩٪، وتدني اللغة الإنجليزية.

وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة تجويد العملية التعليمية سواء في مجال التعليم العام أو التعليم الجامعي، وذلك بإكساب الخريج المهارات اللازمة لسوق العمل، كما أوصت بضرورة قيام الجامعات بتضمين التخطيط الاستراتيجي لبندود تتعلق بالخريج، وضرورة تطوير البرامج الأكاديمية في ضوء احتياجات سوق العمل، كما أوصت أيضًا باعتماد ثقافة الترخيص والاعتماد للخريج وللمؤسسات التعليمية بما ينعكس إيجابيًا على جودة الخريج. كما أوصت بضرورة تمهين الخريج في ضوء المعايير الإقليمية والعالمية من أجل تيسير دخولهم للسوق العالمية والإقليمية كعنصر مزود بالمعارف والمهارات اللازمة.

٧- دراسة "مصطفى الصغير التركي وأحمد محمد النقرات ٢٠١٣" (٢٥)،  
قراءات في نتائج دراسة خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية  
ومتطلبات سوق العمل (GTZ): من خلال تحليل نتائج دراسة الشركات  
الخاصة الوطنية والأجنبية.

استهدفت الدراسة محاولة تقييم أداء خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية، وربط التقييم مع متطلبات سوق العمل، وتحسين جودة التعليم الثانوي والجامعي ومخرجاته ومعرفة المعايير المطلوبة من قبل أدوات سوق العمل، والمساهمة في الدفع باتجاه ربط المقررات والمناهج الدراسية والخطط التدريبية بمتطلبات سوق العمل.

واستخدمت الدراسة الاستبيان والمقابلة والملاحظة كأدوات لجمع البيانات، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (١١٦) منهم ٧٨ يمثلون

مدراء لمجموعة من الشركات الخاصة الوطنية والأجنبية، و(٣٨) يمثلون مدراء للشؤون الإدارية والموارد البشرية لمجموعة من الشركات الخاصة الوطنية والأجنبية.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: اتفاق الجزء الأكبر من مدراء الشركات والمؤسسات على أن الصعوبات الرئيسية التي تواجهها مؤسساتهم هي النقص في القوي العاملة المؤهلة والتي تمثل لب المشكلة بين مخرجات المؤسسات التعليمية الثانوية والجامعية ومتطلبات سوق العمل. وأن المؤسسات التعليمية في ليبيا تحتاج إلى استراتيجية واضحة المعالم تتعلق بتوفير المتطلبات الرئيسية لسوق العمل مبنية علي مناهج وبرامج تدريبية تخدم هذه القضية. وأن السبب الرئيس لتزايد معدلات البطالة لخريجي مؤسسات التعليم الثانوي والجامعي، في وقت تتوافد فيه العمالة الأجنبية للعمل في ليبيا، يرجع للأسباب التالية: عدم إجادة اللغات الأجنبية وتقنيات الحاسوب، وعدم الاهتمام بالتعليم الفني والمهني من حيث المناهج والبرامج التدريبية التي يحتاجها سوق العمل، تأثير العوامل الاجتماعية في تحديد الوظيفة؛ حيث يبحث جزء كبير من خريجي هذه المؤسسات التعليمية عن وظيفة ذات شروط معينة وبيتعدون عن الأعمال ذات المهارات والكفاءات، وهناك النقص في المهارات والكفاءات المطلوبة للحصول على عمل في إحدى الشركات والمؤسسات الوطنية والأجنبية، وعدم وجود سياسات واضحة تربط بين مخرجات التعليم من جهة واحتياجات سوق العمل التي تتمثل في البيئة التعليمية ومن جهة أخرى. فيما يتعلق بكفاءات ومهارات الخريجين الليبيين يرى أفراد العينة أن خريجي الجامعات هم الأفضل، يليهم خريجو المراكز المهنية العليا، مما يبين النقص في مهارات وكفاءات خريجي المراكز المهنية المتوسطة وخريجي المدارس الثانوية.

## ٨-دراسة "مختار عيواج وزهية بوديا" ٢٠١٤<sup>(٢٦)</sup>، تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص.

استهدفت الدراسة تعريف الجامعيين بحالة سوق العمل في الجزائر مع التعرف على واقع الجامعة الجزائرية وفائض العمالة التي تقوم بإخراجها. وكذلك معرفة أسباب اختلال سوق العمل والسبل والآليات الممكن اتباعها لتقليص مداها، وبيان الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، والوقوف على الأسباب التي أدت إلى تزايد بطالة الجامعيين بشكل مطرد. واعتمدت الدراسة على المنهجين التاريخي ومنهج دراسة الحالة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: عمدت الجامعة الجزائرية إلى زيادة عدد المتخرجين من سنة إلى أخرى، واهتمت بالكم على حساب النوع دون مراعاة متطلبات سوق العمل، فأصبحت هناك فجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بما يلي: ضرورة تبني استراتيجية واضحة لتقليص الفجوة الحاصلة بين مخرجات الجامعة الجزائرية ومتطلبات سوق العمل، وتوثيق العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وعالم العمل، مما يقتضي إعادة النظر في التخصصات الدراسية المطروحة للتقليل مما لا يطلبه سوق العمل، والعمل على تأهيل الطالب القادر على خلق فرص العمل. وكذلك التوسع في نشاطات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني لمساعدة الطالب على رسم مساره التكويني، وتوقع ما يقوم به في سوق العمل، للتخفيف من البطالة، وتضخم التخصصات غير المطلوبة. وكذلك ضرورة الأخذ بالأساليب المستحدثة في التدريس والتقويم، مع توفير التدريب اللازم لأعضاء هيئة التدريس لممارسة تلك الأساليب، وتوجيه الطلاب في الوقت نفسه إلى أسلوب التعليم الذاتي. وأيضاً ضرورة انفتاح مؤسسات التعليم العالي على المحيط للمشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات التي تتصل بتخطيط البرامج الدراسية، وتقييم الأداء، وتقديم العون المادي والمعنوي، وتمويل البرامج والمشروعات

البحثية. واستحداث أنواع جديدة من التعليم تواجه التغيرات الجديدة بغية زيادة فعاليته في التنمية الشاملة كفتح مراكز التعليم المفتوح، والتعليم عن بعد لمن لم تمكنهم ظروفهم من الالتحاق بالتعليم العالي.

٩- دراسة استقصائية (يونيو) ٢٠١٥<sup>(٢٧)</sup> شركة بانثيرون - إيرنيست أند يونغ (Pantheron - EY) للاستشارات الاستراتيجية.

استهدفت الدراسة التي أجريت على صعيد ست دول من الخليج العربي: البحرين، والكويت، وعمان، وقطر، والمملكة العربية السعودية، والإمارات المتحدة، تحت عنوان "كيف ستقوم دول الاتحاد الخليجي بسدّ فجوة المهارات؟" وذلك في إشارة إلى التباين القائم والمستمر بين المهارات التي يكتسبها خريجو الجامعات خلال سنوات الدراسة، وتلك التي يبحث عنها أرباب العمل في موظفي اليوم.

وقد قام الباحثون باستطلاع رأي حوالي ألف طالب من مواطني الدول المذكورة إلى جانب ما يقارب مئة رب عمل في مؤسسة كبيرة ومتوسطة الحجم تابعة للقطاع الخاص. وقد ركزت الدراسة على مواقف وتطلعات الطلاب الذين يستعدون لدخول سوق العمل، فضلاً عن الفجوات الرئيسية بين توقعات أرباب العمل في القطاع الخاص وموظفي المستقبل. وقد توصلت الدراسة إلى أنّ أرباب العمل يناضلون من أجل العثور على المهارات التي يحتاجونها في الموظفين، وأنّ الشباب ما زالوا لا يعلمون كيفية وأسباب دخول سوق العمل وبناء مستقبل مهني، وأنّ المعلمين غير واثقين من معرفة متطلبات سوق العمل والأسباب التي يفترض أن تدفعهم إلى الاهتمام بها. وقد أشار جيرارد غالغير، الشريك التنفيذي لشركة الخدمات الاستشارية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA Advisory Services) إلى أنّ زيادة الإنفاق في قطاع التعليم لا يؤدي بالضرورة إلى تحسين أدائه في إعداد الطلاب لسوق العمل. وأوضح غالغير أنّه لا بدّ أن يكون هذا الإنفاق

استراتيجياً وقائماً على إنشاء وتعزيز رأس المال البشري؛ أي الأساتذة، وذلك من خلال الاستثمار في تدريبهم وعدم الاكتفاء ببناء وتجهيز المدارس والجامعات فقط.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى التعرف على خمسة تحديات أساسية تواجه أرباب العمل عند توظيف الشباب المواطنين والتي تشكل عائقاً أمام بقائهم في الوظيفة. وتتلخص هذه الأسباب فيما يلي:

١. الافتقار إلى المهارات والسلوكيات التي تمكنهم من بناء حياة مهنية طويلة وناجحة في القطاع الخاص.
٢. توقع رواتب عالية.
٣. غياب الخبرة العملية التطبيقية.
٤. عوائق سلوكية (نقص في مهارات التواصل والانضباط والالتزام والمهنية والقيادة وأخلاقيات العمل وحب التعلم ومواقف سلبية أو غير واقعية تجاه التوظيف).
٥. الافتقار إلى المهارات والمؤهلات المطلوبة.

كما نجحت الدراسة في تبيان الشرح العميق بين ما يبحث عنه أرباب العمل وما يبحث عنه الشباب في الوظيفة. إذ أوضحت أنه عند البحث عن عمل، تتدرج أولويات الشباب كما يلي: في المرتبة الأولى: الراتب والمزايا الوظيفية (٧٤٪ من الشباب المشارك في الإحصاء)، في المرتبة الثانية (الأمن الوظيفي ٥٩٪ من الشباب المشارك في الإحصاء)، في المرتبة الثالثة (موافقة الأهل والأسرة ٥٠٪ من الشباب المشارك في الإحصاء). في حين أن فرص النمو على المدى الطويل، والتوافق مع المؤهلات ومستوى التحدي في الوظيفة أتت تدرجياً في المرتبة الخامسة (٤٧٪ من الشباب المشارك في الإحصاء)، والسادسة (٤٤٪ من الشباب المشارك في الإحصاء)، والعاشر (٢٨٪ من الشباب المشارك في الإحصاء). ويؤكد هذا التباين على ضرورة إيجاد وتطبيق استراتيجية دولية تسمح بتقليص الشرح القائم بين أصحاب

العمل والخريجين الشباب، وابتكار نظام متكامل يقدّم للطلاب صورة واضحة ونظرة إيجابية ومتكاملة عن مجال العمل ممّا يسمح لهم بالتقدّم من التعليم إلى الوظيفة بسلاسة وفعالية.

واقترح الباحثون أربعة مناهج تعاونية تركز على التعاون بين الدولة والمدرسة أو الجامعة وأصحاب العمل من أجل تحقيق مصالح جميع الأطراف وأولهم الشباب. وتقوم هذه المناهج على: مواعاة المناهج الدراسية مع احتياجات أصحاب العمل، وتطوير القوى العاملة من خلال الخبرة والتدريب، وتوفير المعلومات عن الوظائف، وتشجيع ثقافة العمل والابتكار وروح المبادرة.

١٠- دراسة "رهيب سعيد قائد محمد" ٢٠١٥<sup>(٢٨)</sup>، مخرجات كليات المجتمع وسوق العمل في الجمهورية اليمنية.

استهدفت الدراسة التعرف على المعوقات التي تواجه كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية فيما يتعلق بعدم مواعاة مخرجاتها التعليمية مع متطلبات سوق العمل، وذلك من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع وأرباب العمل وخريجي كليات المجتمع. وكذلك التعرف على المقترحات التي يمكن أن تساعد كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية في التغلب على الصعوبات التي تواجه مخرجاتها التعليمية، وذلك من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع وأرباب العمل وخريجي كليات المجتمع. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. كما استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على جميع العمداء ونواب العمداء ورؤساء الدوائر ورؤساء الأقسام وعددهم ١٠٠ فرد، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فبلغ عددهم ١٩٢ عضو هيئة تدريس، وبالنسبة لأصحاب العمل بلغ عددهم ٢٧٢ صاحب عمل، أما بالنسبة للخريجين بلغ عددهم ٤٥٩ خريجاً.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: ما يتعلق بالمعوقات

والتي تتمثل في: الضعف في تأهيل أعضاء هيئة التدريس في النواحي العملية وعدم وجود تنسيق بين كليات المجتمع ومؤسسات سوق العمل فيما يتعلق بوضع المناهج وتدريب الطلاب وتبادل الخبرات وعدم وجود بيانات دقيقة وواضحة عن سوق العمل من حيث الاحتياجات وعن البطالة في العمالة. بالإضافة إلى عدم وجود قوانين ولوائح تنظم العلاقة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات سوق العمل، وكذلك عدم اهتمام كليات المجتمع بأساليب التعلم الحديثة من خلال إقامة دورات تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس. يضاف إلى ذلك تدني مستوى وعي المجتمع بأهمية الشراكة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات سوق العمل. وأخيراً قلة الموارد المالية اللازمة لعمليات التدريب والتأهيل.

أما بالنسبة للمقترحات فتتمثل في: تصميم مناهج دراسية مرنة سهلة التغيير بحسب حاجة سوق العمل وعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالاشتراك مع مؤسسات سوق العمل والتواصل مع خريجي الكليات بعد تخرجهم وبعد التحاقهم بسوق العمل لمعرفة الصعوبات التي واجهوها، وإنشاء وحدة تنسيق مع سوق العمل في كل كلية تهتم بالتواصل مع مؤسسات سوق العمل المحيطة بالكلية، وربط مشاريع تخرج الطلاب بحل مشاكل قائمة في مؤسسات سوق العمل وتوفير بيانات عن احتياجات سوق العمل وعن عدد العاطلين وتخصصاتهم، وإشراك خبراء من مؤسسات سوق العمل في عمليات صياغة المناهج وعمليات التدريب ومشاركة رجال الأعمال كأعضاء مجلس أمناء لكليات المجتمع.

واشتمل المحور الثاني على عدة دراسات، وهي:

١ - دراسة " Moira Nelson " (٢٠٠٨) (٢٩)، سياسة التعليم وتبعاتها على

شفافية سوق العمل في الدانمارك، وألمانيا، وهولندا.

واستهدفت الدراسة وضع نموذج نظري للعلاقة بين السياسة التعليمية

وشفافية سوق العمل من خلال بناء مؤشرين يعبران عن أنواع من سياسات التعليم اللازمة للحد من هذا الخطر المتزايد (مؤشر اكتساب المهارة Skill Acquisition Index، ومؤشر شفافية المهارة Skill Transparency) فضلاً عن استكشاف مقدار التباين بين الدول (الدانمارك وألمانيا وهولندا) بتباين مدى نجاح الدولة في تطوير السياسة التعليمية للتصدي لهذا الخطر. وقد كشفت مجموعة التحليلات الإحصائية وتحليل الانحدار عن اختلاف أنماط التعليم في البلدان موضع الدراسة، وأن ثمة دوراً واضحاً للشركات الخاصة في معالجة التهميش وسوق العمل، وأنه رغم أن دول الرفاهية تشترك عادة في دعم المؤسسات السياسية من خلال دعم السياسات الاجتماعية، بما في ذلك سياسات سوق العمل النشطة، مما يترتب عليه تحسين فرص سوق العمل من العمال المهمشين. ومع ذلك فثمة حاجة ملحة لتطوير سياسات التعليم والتعليم المستمر وربطها بسوق العمل.

## ٢- دراسة "ناصر ميلاد ومحمد حسين" ٢٠١٠<sup>(٣٠)</sup>، سياسيات الملائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الدول العربية.

استهدفت الدراسة التعرف على واقع التعليم العالي في الوطن العربي وفلسفته الراهنة مع إشارة خاصة لواقع التعليم العالي في الجماهيرية الليبية من أجل اقتراح سياسيات قادرة على ردم الفجوة أو تقليصها في أقل تقدير بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: أن فلسفة التعليم العالي في الوطن العربي لا تزال تستمد مرجعيتها من أساليب أصبحت غير مناسبة في الوقت؛ فهي تعتمد على الحفظ والتلقين وتلغي الحوار والتحليل وتعطل التفكير المبادر، وهي بهذا تعمق الفجوة بين المخرجات وسوق العمل. كما أن واقع التعليم العالي يشير إلى أنه يصب باتجاه التثقيف النظري وابتعد عن الممارسة والتدريب مع غياب واضح لفلسفة التعليم المستمر والتنسيق مع القطاع

الخاص، وقد انعكس هذا على واقع سوق العمل الذي تزداد به البطالة إلى معدلات مرتفعة وتتركز في أوساط حملة الشهادات الجامعية. وتدهور نوعية التعليم في البلدان العربية خلال السنوات العشرين الأخيرة، وتؤكد الدراسات غلبة ثلاث سمات أساسية على ناتج التعليم العربي، وهي: تدني التحصيل المعرفي - ضعف القدرات التحليلية- ضعف القدرات الابتكارية في جميع مراحل التعليم.

### ٣- دراسة "محمد أحمد المقداد" ٢٠١٠<sup>(٣١)</sup>، السياسة العامة والتنمية في الأردن: دراسة نظرية: التعليم العالي وسوق العمل (دراسة حالة).

استهدفت الدراسة توضيح واقع السياسة العامة التي تنتهجها الحكومة الأردنية تجاه مستلزمات تحقيق التنمية من خلال التعليم العالي وربطه بمتطلبات سوق العمل، والتعرف على مدى فاعلية الاستراتيجيات الموضوعة من قبل السلطة التنفيذية في مجال التخطيط والإدارة للاستثمار الأمثل للموارد البشرية في ظل تحديات متعددة، يتمثل أبرزها في: محدودية الموارد وحالة عدم الاستقرار السياسي والأمني في المنطقة مما أدى إلى زيادة واضحة في نسبة البطالة والتضخم، كما تبين علاقة التعليم بالتنمية والوقوف على أهم التحديات التي تواجه التعليم العالي في الأردن، ثم تشخيص طبيعة البرنامج الإصلاحي المتبع لجعل مخرجات التعليم تتواءم مع احتياجات المجالات الاقتصادية المتعددة بما يسهم في زيادة فرص العمالة والزيادة في الإنتاجية.

واستخدمت الدراسة المنهجين: الوصفي والتحليلي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: إن الكفاءة السياسية العامة المتبعة في الأردن في مجال التعليم العالي، ما زالت دون المستوى الذي يكفل مخرجات تتوافق مع كافة متطلبات المجالات والأنشطة الاقتصادية، وأن متطلبات النجاح تستوجب جهوداً واسعة ودقيقة لمؤسسات التعليم العالي، وذلك من خلال الرقابة والتفتيش والمحاسبة، كما أن التحديات المختلفة التي تواجه الدولة وإمكانياتها في التخطيط

لها الدور المؤثر سلبيًا على قدرة الحكومة في تحسين الظروف للقطاعات المختلفة للدولة، وتتمثل هذه التحديات في عدة أنواع، هي: السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وتحديات متعلقة بالقطاع التعليمي ومتطلبات صناعة التكنولوجيا وتوجيه البحث العلمي، وتحديات أخرى ذات علاقة بالضغوط السكانية، لا بد من الأخذ بمبادئ وأبعاد اللامركزية في إدارة مؤسسات التعليم العالي، مع مراعاة المحاسبة المسؤولة في تحقيق النتائج للاستراتيجيات التعليمية التي تكفل مخرجاتها عملية التنمية المنشودة. بمعنى أن الإصلاحات الإدارية يجب أن تكون ضمن الرؤى الوطنية وتحكمها تطبيق مبادئ المساواة والشفافية.

#### ٤- دراسة "أيمن البازوري وآخرون ٢٠١٢<sup>(٣٢)</sup>، "الخريجون وسوق العمل"

استهدفت الدراسة تسليط الضوء على مشكلة البطالة لدى الخريجين وتحديد أسبابها، والتعرف على واقع العملية التعليمية وتقييم مخرجاتها، مع التعرف على واقع الخريجين في سوق العمل، وتحديد الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة حسب احتياجات سوق العمل، وكذلك تحديد المعلومات والمهارات اللازمة للخريجين والتي تساهم في تلبية احتياجات سوق العمل، كما تهدف إلى التعرف على العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، وتقدير الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى العاملة (خلال السنوات الخمس القادمة)، واستقراء سوق العمل الإقليمي والعالمي ومتطلباتهما، مع تقديم عدد من المقترحات.

واعتمدت الدراسة على المنهجين: الكمي والكيفي. كما استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وطُبقت الدراسة على عينة مكونة من ١٠٠ من المشرفين التربويين، و ١٤٠ من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، و ٢٧٥ مؤسسة، و ٣٦٩ من شباب الخريجين؛ بالإضافة إلى ٢٧٣ من أرباب العمل. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها: في مجال توزيع الخريجين العاملين حسب تخصصاتهم فقد لوحظ - من خلال نتائج العينة - أن أعلى

نسبة عاملين هم من خريجي تخصص الأعمال التجارية والإدارية بنسبة ٣٥.٩٪ من إجمالي العاملين من حملة الدبلوم وكذلك البكالوريوس، يليهم خريجو الصحة بنسبة ١٣.٧٪ ثم الحاسوب بنسبة ١٢.٩٪، والهندسة والمهن الهندسية بنسبة ١٠٪. كما تبين أن ٥٠.٩٪ من خريجي التخصصات كان لديهم معرفة مسبقة بطبيعة الوظيفة التي كانوا سيشغلونها في المستقبل، في حين أن ٤٩.١٪ لم يكن لديهم تصور واضح حول طبيعة الوظيفة التي كانوا سيشغلونها بعد التخرج، وهذا يعكس أن نصف الأفراد يدرسون سوق العمل قبل وأثناء دراساتهم الجامعية. وبخصوص علاقة العمل مع التخصص تبين أن ٦٥.٢٪ من الخريجين العاملين يعملون في مجال تخصصاتهم التي درسوها. وكانت فترة الانتظار للحصول على الوظيفة الحالية قليلة من وجهة نظر الخريجين العاملين؛ حيث إن ٥٨٪ من الأفراد انتظروا سنة واحدة للحصول على وظيفتهم الحالية، فيما انتظر ٢٠٪ نحو سنتين. كما تبين أن الأسباب التي جعلت الخريجين من العمل في غير مجال تخصصهم تتمثل في؛ الرغبة في العمل، يليها ضمان الحصول على دخل منتظم، ثم عدم توفر وظائف شاغرة في مجال التخصص، يليها عدم القدرة على الحصول على وظيفة في مجال التخصص، ثم عدم وجود ميول سياسية تساعد في الحصول على وظيفة، يليها في الترتيب العلاقات الشخصية لصالح الغير حالت دون الحصول على وظيفة، ثم جاءت الرغبة في العمل في مشروع ذاتي (مشروع عائلي)، ثم جاء العمل في غير مجال التخصص يتيح تحسين الوضع الاجتماعي، وجاء في الترتيب الأخير الأجور في مجال التخصص غير مقبولة. ومن وجهة نظر أرباب العمل فإن مهارات الخريج العامل لديهم متدنية في المجمل؛ حيث أكد أرباب العمل أن ١٨ مهارة من أصل ٢٨ مهارة تم قياسها تتوفر بدرجة أقل من ٧٠٪ في الخريج الذي يعمل لديهم، وكانت المهارات البحثية هي الأكثر تدنيًا بنسبة ٥٩٪. وجاءت مهارات اللغة الإنجليزية، وهي مهارات أساسية لازمة لسوق العمل المحلي والإقليمي

والدولي، متدنية وهي الأقل من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام من حيث توفرها في الخريج.

ويمكن بلورة حجم الاستفادة من الدراسات السابقة في ضوء الواقع

المصري:

#### ١- تأهيل الشباب لسوق العمل:

تفتقر أسواق العمل في القطاعين الخاص والعام في مصر إلى الأيدي العاملة المدربة، القادرة على القيام بالأعمال المهنية المختلفة، والتي تلبي حاجات السوق المتنوعة من المهارات والخدمات بمختلف تصنيفاتها؛ بحيث لا يحتاج خريج التعليم العام لأكثر من أشهر معدودة لاستيعاب العمل، والانخراط الكامل فيه.

كما أن الشاب المتخرج في حاجة ملحة إلى أن يكون مقبولاً ضمن القوى العاملة، بحيث يجد مكانه في مؤسسة من المؤسسات الحكومية أو الخاصة، وهذا لا يمكن أن يتحقق له إلا أن يكون قد تأهل علمياً وعملياً في التعليم بما يخدم سوق العمل ومتطلباته الواقعية، فالحاجة - كما هو ملاحظ - متبادلة بين سوق العمل والتعليم، بما يحقق تأهيل الشباب للانخراط المباشر في ميادين العمل المختلفة، والمشاركة في عجلة التنمية الشاملة في المجتمع.

#### ٢- دور برامج دعم التوظيف الذاتي للشباب:

وهي أفضل السيناريوهات لمساعدة الشباب على بدء عمل ناجح، فالمهارات التي سيكتسبها الشاب خلال التدريب على تلك المهنة قد تساعده على زيادة قابلية التوظيف وإمكانية الحصول على وظيفة في المستقبل، بالإضافة إلى اكتسابه الثقة والاعتزاز بالنفس و تأمين اتصالهم بأرباب الأعمال المحتملين أو رجال الأعمال الذين ما كان يمكن أن تتاح لهم فرصة لقائهم لولا هذه البرامج، وهناك برامج المساعدة على التوظيف الذاتي والمعروفة أيضاً بتنمية المشروعات المتناهية الصغر أو برامج الأعمال. وقد

تقدم مساعدات مالية (كالقروض أو العلاوات أو المنح) وتقدم خدمات فنية أخرى، مثل: التدريب على مهارات العمل والاستشارات والخدمات المالية الأخرى، ووضع خطط أعمال<sup>(٣٣)</sup>.

### ٣- توفير المعلومات عن الوظائف:

تتقيف الشباب حول فرص العمل، بدءاً من الخيارات الوظيفية ووصولاً إلى إيجاد الوظائف الشاغرة وكيفية الترشح لها، وهو ما لا يقل أهمية عن بناء المهارات. فعدم حصول الشباب على المعلومات اللازمة حول الوظائف يجعلهم غير قادرين على التخطيط السليم للحصول عليها. وعلى الرغم من فعالية الإنترنت في تأمين المعلومات حول الوظائف، فإنه لا يحل مكان التفاعل البشري المباشر الذي لا يزال مهماً لتقديم التوجيه المهني للشباب.

### ٤- تشجيع ثقافة العمل والابتكار وروح المبادرة:

ليست ريادة الأعمال موهبة فطرية، بل هي موهبة مكتسبة. ومن أجل تنمية هذه الموهبة فلا بدّ من ثقافات ونظم تعليمية تتيح للأطفال والشباب في المدارس والثانويات المشاركة في تأمل الفرص المتاحة لهم في المستقبل، وتسمح لهم باختبار أفكارهم وتأسيس أعمالهم الخاصة كجزء من المنهج الدراسي. ويتطلب ذلك تشجيعاً من المدرسين والأسر والتعرف على قنوات وطنية نجحت في إنشاء شركاتها وتأسيس أعمالها.

### ٥- إكساب المهارات:

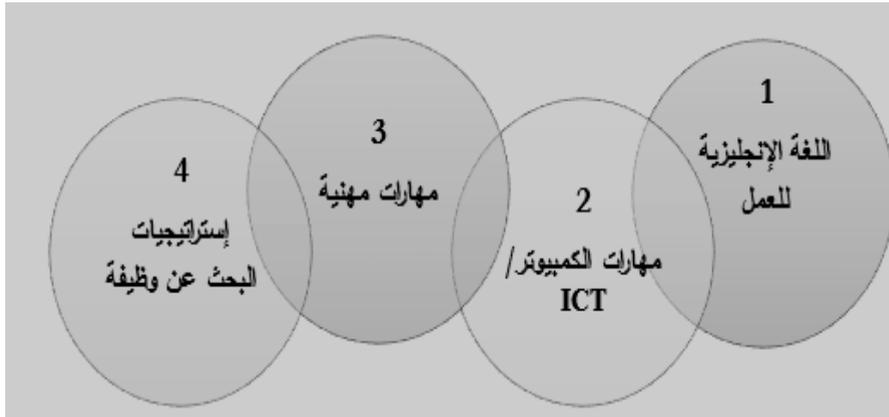
تعدّ المهارات عاملاً أساسياً للمشاركة في قوة العمل ولتعزيز إنتاجية العمالة. ومن المعلوم أنه بسبب تأثير الوسائل التكنولوجية سريعة الظهور، والمرتبطة غالباً بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتغيرات في تنظيم بيئة العمل، فإن الوظائف المشتملة على مهام روتينية يسهل القيام بها آلياً في طريقها للاختفاء، بينما تشتمل فرص العمل الجديدة على مهام تتطلب مهارات غير روتينية (على سبيل المثال، التحليلية، الإبداعية، والمتعلقة بمهارات

التواصل مع الآخرين)

وكما أظهرت المسوح الاستقصائية للقوى العاملة وبعض التقارير الصادرة مؤخرًا عن البنك الدولي، فإن العاملين من الشباب يتكيفون -من حيث المبدأ- بشكل أفضل مع هذه التحولات في الطلب على المهارات، في حين أنه يُخشى من احتمال تعرُّض العاملين كبار السن لمخاطر عالية من جراء تقادم المهارات.

لقد اكتسب كثير من الخريجين الجدد والمهنيون الشباب مهارات فنية محددة في مجال دراساتهم.

غير أن أصحاب الأعمال اليوم يبحثون عما هو أكثر من مجرد المهارات الفنية. فهم يثمنون المهارات الوظيفية الأساسية التي يمكن نقلها، مثل: إتقان اللغة الإنجليزية، وحل المشاكل، والتفكير النقدي، ومهارات الكمبيوتر. وللمساعدة في معالجة هذه الاحتياجات، وضعت أمديست برنامج مهارات للنجاح، الذي يتكون من أربعة مكونات أساسية:



شكل رقم (1) يوضح المهارات الوظيفية للخريج

مهارات من أجل النجاح، وهو برنامج تدريب على مهارات التوظيف<sup>(٣٤)</sup>، وضعته أمديست لتحسين فرص حصول خريجي المدارس

الثانوية والجامعات على الوظائف. والبرنامج مصمم لمساعدة المشاركين والمشاركات فيه في اكتساب المعرفة والمهارات والأدوات اللازمة لدخول سوق العمل المليء بالتحديات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والنجاح فيه. ويتمويل من شركة بوينغ وسفارة الولايات المتحدة في القاهرة، بدأت هذه المبادرة في مصر خلال سنة ٢٠١٢. وفي تلك السنة ذاتها، صدّق الاتحاد المتوسطي عليها لتكون نواة برنامج لمهارات التوظيف للمرأة. وبدأ تنفيذ البرنامج الممول من الاتحاد المتوسطي، المصمم من أجل تعزيز دور المرأة كعضو ناشط في المجتمع، في سنة ٢٠١٤ في خمسة بلدان هي: مصر، والأردن، ولبنان، والمغرب، وتونس.

ولا شك في أهمية هذه البرامج في تأهيل الخريجين حديثاً والمهنيين الذين يدخلون سوق العمل بالمعارف والمهارات التي يحتاجونها للنجاح في بيئة أعمال عالمية. كما حدث في منتدى شباب العالم ٢٠١٧ بمصر.

### سابعاً - صعوبات الدراسة:

واجهتنا عدة صعوبات أثناء إعدادنا لهذا البحث، أبرزها : قلة الاستجابات من قبل رجال الأعمال.

### ثامناً - نتائج الدراسة:

كشفت المقابلات المتعمقة مع سيدات ورجال أعمال بلغ عددهم (١٠١) مفردة عن مواصفاتهم التالية:

أولاً- البيانات الأساسية لأصحاب الأعمال:

جدول رقم (٢)

البيان	الفئات	ك	%
النوع	ذكور	٨٤	٨٣.٢
	إناث	١٧	١٦.٨
السن	أقل من ٤٠ عاماً	٣٣	٣٢.٧
	٤١ - ٥٠ عاماً	٣٧	٣٦.٦
	٥١ - ٦٠ عاماً	٢٩	٢٨.٧
	من ٦١ فأكثر	٢	٢
المؤهل العلمي	ابتدائي	٣	٣
	ثانوي	٨	٧.٩
	جامعي	٧٩	٧٨.٢
	فوق جامعي	١١	١٠.٩
نوع العمل	حكومي	٣١	٣٠.٦
	خاص	٣٧	٣٦.٦
	غير رسمي	٣٢	٣١.٧
	تعاونيات وأجنبي	١	١
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٦	١٥.٨
	٥ سنوات - أقل من ١٠	٢٦	٢٥.٧
	١٠ - ١٥ سنة	١٦	١٥.٨
	١٥ سنة فأكثر	٤٠	٣٩.٦

من خلال الجدول السابق، يتضح أن معظم المقابلات قد تمت مع الذكور، إلا أن هذا لا ينبغي أن يجعلنا نعتقد أن نسبة من المشاركات من سيدات الأعمال (١٦.٨٪)، وهي نسبة كبيرة بالنظر لحجم المشاركين في الدراسة هنا، يتوزعون على الفئات العمرية من أقل من ٤٠ عاماً إلى ٦٠ عاماً بأعداد متقاربة في الفئة العمرية. ومعظم رجال الأعمال حاصلون على شهادة جامعية بنسبة ٨٠٪، ويتوزعون بين العمل في القطاع الحكومي

والخاص وغير الرسمي، وتصل خبرة ٤٠ ٪ منهم إلى ١٥ سنة فأكثر.

## ثانياً- التعليم الثانوي والتأهيل للجامعة:

### ١. نظام التشعيب الحالي في المراحل الثانوية وتأثيره على الإقبال على الشعبة العلمية:

في محاولة للتعرف على رأي رجال الأعمال فيما إذا كان نظام التشعيب في المرحلة الثانوية له تأثير سلبي على الإقبال على الشعبة العلمية. أجاب أكثر من نصف العينة (٥٧,٤ ٪) بالإيجاب؛ أي إنهم يوافقون على أن للتشعيب تأثيراً سلبياً. ويحتاج هذا التصور لمزيد من التعمق؛ فإذا كان التشعيب (علمي/أدبي) يؤدي إلى زيادة الإقبال على الشعبة الأدبية، فنحن في حاجة إلى سياسات تعليمية جديدة لزيادة دافعية الطلاب للدخول إلى الجانب العلمي.

### ٢. رأي أرباب الأعمال في نظام التنسيق الحالي ومدى تقبلهم له:

أقرت نسبة ٥٨,٤ ٪ من أرباب الأعمال بأن نظام التنسيق بصورته الحالية غير مقبول، وأرجعوا سبب ذلك إلى أن لهذا النظام مساوئ كثيرة تتمثل في "أن القبول يعتمد على الدرجات وليس على القدرات والرغبات، وأن هذا النظام يلغي الميول والاهتمامات، وفي هذا النظام ظلم كبير للطلاب، ويؤدي إلى دخول الطلاب لكليات لا تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم، إلى جانب أنه نظام لا يراعي المواهب، ويساعد على التكدس وزيادة عدد الطلاب في كليات معينة، ويساهم هذا النظام في الفصل بين الدراسة والعمل، ومعنى ذلك إهدار للمال والجهد والعمر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة " أحمد البريفيكاني" نحو إعادة النظر في سياسات القبول بالجامعات.

### ثالثاً- فلسفة التعليم الجامعي وواقعه ومشكلاته ومقترحات تطويره :

#### ١. تصورات أرباب الأعمال حول فلسفة التعليم:

في استجابة أرباب الأعمال على السؤال التالي: إلى أي التوجهين تميل: التعليم من أجل التوظيف أم التعليم من أجل التنقيف أم الاثنين معاً؟ أشار حوالي ثلثي أفراد العينة إلى أن فلسفة التعليم يجب أن تتجه إلى التوفيق بين أهداف التعليم التي تخدم كلاً من التوظيف والتنقيف وذلك بنسبة ٧٣,٣٪.

#### ٢. واقع التعليم الجامعي في مصر:

##### أ. الرضا عن مستوى التعليم الجامعي في مصر:

تم طرح سؤال في محاولة للتعرف علي مدى رضا أرباب الأعمال عن مستوى التعليم الجامعي في مصر، وتراوحت الإجابات بين الرضا المحدود (راضٍ إلى حد ما ٣٢,٧٪) وعدم الرضا الذي شمل حوالي ثلثي العينة بنسبة ٦٢,٤٪ وتؤشر هذه الاستجابة من واقع تعامل رجال الأعمال مع خريجي الجامعات المصرية، على عدم رضا رجال الأعمال عن مستوى الخريجين، مما انعكس على عدم رضاهم عن مستوى التعليم الجامعي بشكل عام. وهذا ما سوف يتضح في البعد التالي، والذي تحدث فيه أرباب الأعمال عن المشكلات التي يعاني منها التعليم الجامعي في مصر.

##### ب. التعليم المميز داخل الجامعات الحكومية ومدى مساهمته في تخريج

##### خريج بمواصفات أعلى ومهارة مختلفة عن الخريج العادي:

وعند سؤال أرباب الأعمال عما إذا كان التعليم المميز يوفر خريجاً بمواصفات أعلى ومهارة مختلفة عن الخريج العادي أجاب ٦٥,٣٪ منهم بالإيجاب، وحوالي ٢٠٪ بالنفي بما يفيد، من وجهة نظر أرباب الأعمال وخبراتهم مع شباب الخريجين، بجدوى التعليم المتميز وكفاءته في تخريج طلاب أفضل مهارة مما يتطلب إمعان النظر فيما يقدمه هذا النوع من التعليم ومحاولة تطوير التعليم الحكومي في ضوء ذلك.

### ج. الرضا عن مستوى التعليم الأزهري الجامعي:

وفي السؤال عن الرضا عن مستوى التعليم الأزهري أفاد حوالي نصف العينة ٤٧,٥% عن عدم رضاهم عن التعليم الأزهري، يضاف اليهم حوالي ثلث العينة لا تعرف بنسبة ٢٨,٧%، في حين أقر ٢٣,٨% برضاهم عن التعليم الأزهري، وتفيد هذه النتيجة بعدم اندماج خريجي التعليم الأزهري داخل المجتمع.

### د. التعليم المفتوح ورفع كفاءة الخريجين:

وعند التوجه للأرباب الأعمال بالسؤال حول التعليم المفتوح ومدى إسهامه في رفع كفاءة الخريجين أجاب ٦٣,٤% منهم بالنفي، و ٢٥,٧% بالإيجاب، مما يشير إلى عدم جدوى التعليم المفتوح في رفع كفاءة الخريجين من وجهة نظر أرباب الأعمال.

### ٣. أهم المشكلات التي يعانها التعليم الجامعي في مصر:

عندما تم طرح سؤال يتعلق بأهم المشكلات التي يعاني منها التعليم الجامعي في مصر، جاءت مشكلات كثيرة يمكن تصنيفها كالاتي:

أ. **عدم ربط التعليم الجامعي بسوق العمل:** وكانت هذه المشكلة من أهم المشكلات التي طرحها أرباب الأعمال، فذكر عدد كبير منهم "عدم ربط التعليم والمقررات الدراسية بسوق العمل"، وعدم التدريب العملي للطلاب لتأهيلهم لسوق العمل، التعليم الجامعي لا يؤهل لسوق العمل (شهادة فقط)، ولا يتم تدريب الطلاب على المهارات الأساسية لسوق العمل". وتتفق هذه النتيجة مع دراسة منصور الأيوبي ومنير التعيبي.

ب. **نظام التعليم وطبيعة المقررات الدراسية:** وجاءت في المرتبة الثانية؛ حيث أشار أفراد العينة إلى: "تزايد أعداد الطلاب بما لا يتيح فرصاً جيدة للتعلم، واعتماد التعليم والامتحانات على التلقين والحفظ، وغياب الإبداع الفكري، وعدم تطوير طرق ومناهج التدريس، وعدم استخدام التقنيات

والأدوات الحديثة في التعليم، الغش، وعدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالطلاب والاهتمام المتزايد بالمكاسب المادية".

وتتسق تلك الآراء مع رؤية الطلاب أنفسهم للمشكلات التي يتعرضون لها أثناء المرحلة الجامعية، فقد أكدت استجابات الطلاب في دراسة "رهيب سعيد قائد" أن ثمة مدركات سلبية نحو الحياة الجامعية وما بها من صور للمعاناة بعد مرورهم بهذه الخبرة؛ وكانت أكثر صور المعاناة: التكديس الطلابي بحيث إن كليتهم تضيق بالعدد الضخم من الطلاب، يأتي بعدها عدم استفادتهم مما تعلموه داخل الجامعة في سوق العمل؛ فالتعليم والمقررات الدراسية لا توائم التطور ولا تراعي التغيرات التكنولوجية الحديثة؛ فالإمكانيات الجامعية ضعيفة من تهالك المباني والمعامل وعدم توفر المادة العلمية الحديثة في المكتبات، وافتقاد الجامعة إلى المناخ الديمقراطي العادل وانتشار الانحلال الأخلاقي. ويتضح هنا التناغم بين ما طرحه رجال الأعمال من تصورات حول المشكلات وما يعانيه الطلاب بالفعل ما يوضح انعكاس المشكلات التي يعاني منها طالب الجامعة على حياته وتعاملاته فيما بعد.

#### ٤. أهم المقترحات لتطوير التعليم الجامعي:

##### أ. مقترحات لتطوير التعليم الجامعي بشكل عام:

من أهم المقترحات التي طرحها أرباب الأعمال لتطوير التعليم الجامعي: "ربط التعليم الجامعي بسوق العمل واحتياجاته"؛ وفي هذا الإطار تم طرح عدة مقترحات من قبل أرباب الأعمال، منها: "التدريب العملي للطلاب، الاهتمام بالجانب العملي أكثر من النظري، تناسب عدد الخريجين مع عدد الوظائف المتاحة، خلق فرص عمل للخريجين، رفع مستوى الخريجين وأعضاء هيئة التدريس"؛ وذلك من خلال "توفير التدريبات المختلفة لتنمية المهارات المختلفة، وتقليل عدد الطلاب (أو التوسع في إنشاء الجامعات)". وبالنظر إلى استجابات الطلاب، حول مقترحاتهم لتطوير التعليم الجامعي،

أشار معظم الطلاب إلى ضرورة تأهيلهم لسوق العمل، واتضح من الاستجابات أن الاتجاه نحو التأهيل لسوق العمل قبل التخرج كان أقوى من الاتجاه إليه بعد التخرج. وهذه نتيجة مهمة يجب أخذها بعين الاعتبار، فالشباب المصري أقر أنه في حاجة لمثل هذا التدريب والتأهيل لسوق العمل قبل التخرج؛ ويرى أن ذلك يعمل على: توفير الوقت والاستثمار الجيد له بما يواكب عمليات التطور والتحديث، وجاهزية الخريج بعد التخرج؛ فلا يضيع وقته في التأهيل بعد التخرج، وإتاحة الفرصة للطلاب لمعرفة نقاط قوته وضعفه وقدراته وميوله والعمل على تقوية السليبات وتجسير الفجوات، وتنمية المهارات واكتشاف الاستعدادات، والعمل بعد التخرج مباشرة، وتوفير الوقت في البحث عن عمل. ويتوافق ذلك مع دراسات كل من "مختار عيواج" ودراسة الخريجون وسوق العمل".

ثم تمثلت المقترحات بعد ذلك في الآتي: "تبادل الخبرات مع الجامعات الأجنبية، وتوفير الكتب والمراجع العلمية، وحث الطلاب على البحث العلمي، وزيادة ميزانية التعليم والبحث العلمي، وتعلم اللغات الأجنبية، وتطوير المناهج وأدوات وتقنيات التعلم؛ إدخال التعليم التكنولوجي، واستخدام الكمبيوتر والتقنيات الحديثة، الاهتمام بالأنشطة الطلابية؛" وقد تبين من بحث الشباب والمواعاة حول تصورات طلاب الجامعة أن المرحلة الجامعية لا تعد فترة انطلاق للشباب نحو المشاركة والتكوين الاجتماعي (وهو مطلب أساسي من مطالب هذه المرحلة)، فالأنشطة الجامعية لا يمارسها سوى ٢٠.٨٪ فقط من المشاركين في الدراسة، مما يعكس الحاجة للنظر بعين الاعتبار إلى هذا الجانب المهم؛ ومما يؤكد الرؤية الثاقبة لأرباب الأعمال في تحليلهم للمشكلات التي يعاني منها التعليم الجامعي. ثم ذهبت المقترحات بعد ذلك إلى تطوير وتعديل نظم الامتحانات، وتغيير نظام التعليم الثانوي ونظام القبول بالجامعات (مكتب التنسيق). وفي إطار ذلك تم طرح عدة أفكار، منها: "أن يكون التعليم حسب رغبة الطالب وميوله، وأن يكون للطلاب الحرية في

اختيار مناهج معينة، وعمل اختبارات للقبول بالكليات المختلفة، وأن يدخل الطالب الكلية التي تتناسب مع قدراته ومهاراته.

ونرى هنا أن أرباب الأعمال قد ربطوا بين المشكلات التي يعاني منها التعليم الجامعي في مصر وبين مقترحات تطويره، فكانت هذه المقترحات بمثابة حلول للمشكلات التي سبق وأن طرحها أرباب الأعمال مما يعكس فهماً للمشكلة وإحاطة لأبعادها المختلفة.

### ب. فكرة التوسع في إنشاء كليات وجامعات تقنية (تكنولوجية):

وعند طرح سؤال عن تحبيب فكرة إنشاء كليات وجامعات تقنية كمقترح لتحسين جودة التعليم الجامعي أشار حوالي ٨٠ ٪ من أفراد العينة إلى تحبيبهم لهذه الفكرة. وعن سؤالهم عن التخصصات الفنية والتكنولوجية الأولى بالاهتمام في ظل الظروف الراهنة، أشار رجال الأعمال إلى "ضرورة الاهتمام بمجال الكمبيوتر والشبكات بصفة عامة؛ لأن العالم كله يتطور بالتكنولوجيا، فهي السلاح الأساسي لتقدم المجتمع". وجاء في مقدمة هذه التخصصات "الحاسبات والمعلومات والتكنولوجيا المتطورة، والحاسب الآلي بكل برامجهم، والتعليم التكنولوجي ونظم المعلومات، ودراسة الأنظمة التكنولوجية الحديثة، والبرمجيات، والشبكات وتكنولوجيا المعلومات والاتصال". ثم تلى ذلك الاهتمام بالتصنيع والصناعة؛ حيث أشار أرباب الأعمال إلى ضرورة الاهتمام بالتصنيع، وفي إطار ذلك قال أحدهم: "يجب الاهتمام والتوسع في التعليم الفني والمهني بإنشاء المعاهد والكليات الصناعية والفنية والإنتاجية، وقال آخر: من الضروري إدخال التكنولوجيا في التعليم الصناعي وفي المجال المهني والحرفي، وأشار ثالث: "لازم يبقى عندنا مصانع تنتشئ عمالة، لأننا في أمس الحاجة للتعليم الفني"، وأشار عدد آخر منهم إلى: "ضرورة الاهتمام بتكنولوجيا التصنيع، الاهتمام بالأشغال اليدوية"، "الاهتمام بالصناعة (صناعة المركبات بشكل عام: طائرات- قطارات-

سيارات، وصناعة الأجهزة الطبية، وصناعة المعدات الثقيلة، وصناعة الأسلحة".

كما اقترح أرباب الأعمال "الاهتمام بالتخصصات الهندسية في كافة التخصصات (وخاصة الاتصالات، البترول، الإلكترونيات). تم تلي ذلك حاجتنا إلى التخصصات الفنية والتكنولوجية في مجال الزراعة، الاهتمام بالزراعة والبحوث الزراعية والبيئية: وفي هذا السياق، أشار عدد كبير من أرباب الأعمال إلى حاجتنا إلى: " التوسع في التعليم الزراعي، وعلوم الزراعة والإنتاج والثروة الحيوانية والسمكية: الإستزراع السمكي، وتكنولوجيا الزراعة واستخدام أحدث التقنيات لمضاعفة المحصول الزراعي، واستصلاح وإستزراع الأراضي الصحراوية، وهندسة الري، والاهتمام بموارد المياه ومحاولة البحث عن مصادر جديدة للمياه، تحلية مياه البحار والمحطات". كما أشار عدد آخر إلى ضرورة "الاهتمام بالطاقة النووية والذرية، وطرق توليد الطاقة والكهرباء". وكذلك الاهتمام بكليات التجارة وإدارة الأعمال، وأخيراً الاهتمام بعلوم الفضاء.

#### ج. مقترحات لتطوير الاستفادة من البحث العلمي ومشروعات الخريجين:

وعند سؤال أرباب الأعمال عن مقترحاتهم للاستفادة من بحوث ومشروعات الخريجين كان من أهم المقترحات: "ربط موضوعات هذه الأبحاث والمشروعات بسوق العمل للاستفادة بها وتطبيقها على أرض الواقع، وهو تطبيق يتم عن طريق المؤسسات الحكومية، وتبني رجال الأعمال لتلك المشروعات وتطبيقها كل في تخصصه، وعدم إجراء أي أبحاث إلا بعد ربطها باحتياجات السوق، وربط البحث العلمي بسوق العمل، أن تعطي الدولة صلاحية لكل وزارة بأن تخصص جزءاً من ميزانيتها لتطبيق الأبحاث المتميزة والاستفادة منها عند الحاجة إليها، وربط المشروعات البحثية بمصانع وشركات تتعهد بتطبيقها، ووضع خطة مستقبلية

للاستفادة التطبيقية من نتائج هذه الأبحاث، وإشراك القطاع الخاص في تطبيق هذه المشروعات البحثية، التركيز في هذه الأبحاث على النواحي التطبيقية، وضع المشروعات البحثية تحت ميكروسكوب السياسات التنموية". "زيادة المخصصات المالية للبحث العلمي، استثمار مشروعات الخريجين والحصول منها على ربح، وتوفير أماكن لدراسة وتطبيق الأبحاث العلمية والتكنولوجية"، "عمل قاعدة بيانات علمية لهذه الأبحاث"، ودعم وتبني الكفاءات العلمية والعقلية والاهتمام بالأفكار الجديدة". ويتفق ذلك مع دراسة (Pantheron – EY) للاستشارات الاستراتيجية ٢٠١٥.

د. تصورات حول تطوير الجامعات الخاصة من حيث شروط القبول والمناهج وطرق التدريس:

يرى أرباب الأعمال وجود فروق بين طلاب الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية بنسبة ٨٥.١٪، بينما يعبر ١٤.١٪ بعدم وجود فروق، وأن الضعف منتشر في أشكال التعليم بشكل عام.

وأنة من الضروري حتى تؤتي الجامعات الخاصة ثمارها أن يكون هناك عدد من الإجراءات، تتمثل في: "خضوع الطالب لنفس شروط التنسيق وقواعد القبول المتعلقة بالجامعات الحكومية، وبالتالي لا تقبل مجموعاً أقل من الجامعات الحكومية، وأن تخضع الجامعات الخاصة لرقابة على المناهج للتأكد من ملاءمتها، والرقابة على الأساتذة وأعضاء هيئة التدريس ومتابعة الحركة التعليمية بها، وأن يتم إنشاء هذه الجامعات بناء على احتياجات سوق العمل واحتياجات الدولة، ويكون الهدف منها رفع الكفاءة والمهارات.

رابعاً- سوق العمل المصري: الواقع والمأمول:

١. أهم التغيرات التي لحقت بسوق العمل في مصر بشكل عام:

عند سؤال رجال الأعمال عن أهم التغيرات التي لحقت بسوق العمل المصري حصلت الاستجابة "أصبح المؤهل الجامعي لا علاقة له بنوع العمل"

على أعلى تكرارات بنسبة مئوية ٧٥,٢٪، وتؤشر هذه الاستجابة على ما تم طرحه سابقاً من ضرورة ربط التعليم الجامعي بسوق العمل حتى لا يتخرج الشباب ويعملوا في مهن لا تمت بتخصصهم بصلة ويكون سنوات التعليم الجامعي سنوات ضائعة وأموالاً مهدرة. يلي ذلك انتشار البطالة بنسبة ٦٥,٣٪، ثم تساؤل العمل الحكومي بنسبة ٤٩,٥٪، ثم حصلت الاستجابتان: انتشار العمل بالقطاع الخاص والعمل غير الرسمي، والجمع بين أكثر من عمل على نسب متقاربة ٤٦,٥٪ و ٤٥,٥٪ على التوالي.

## ٢. أفضل الخريجين لسوق العمل المصري:

عند سؤال أرباب الأعمال عن أفضل الخريجين لسوق العمل المصري، أشارت النتائج إلى أن أفضل الخريجين لسوق العمل المصري من وجهة نظر أرباب الأعمال هم خريجو الجامعات الأمريكية ٤١,٦٪، يليهم خريجو الجامعات الحكومية ٣٩,٦٪، ثم خريجو الجامعات الخاصة ٢٩,٧٪. وعند سؤالهم عن أسوأ الخريجين ولماذا جاء خريج التعليم المفتوح من أسوأ الخريجين يليه خريج الجامعات الخاصة، ثم جاء خريج التعليم الحكومي والأزهري في المرتبة نفسها؛ وعند السؤال عن السبب طرح رجال الأعمال عدداً من الأسباب. بالنسبة للتعليم المفتوح، ذكر أرباب الأعمال الآتي: "أن التعليم المفتوح غير منظم وهدفه الأساسي هو الربح، والهدف الأساسي هو الحصول على شهادة فقط بغض النظر عن الاستفادة، وضعف المناهج التي تقدم في التعليم المفتوح وبالتالي مستوى الخريج أقل من غيره في الجامعات الأخرى، يعتمد على اجتهاد الطالب، ويدخله الشخص بعد ٥ سنوات من الحصول على الشهادة المتوسطة فيكون قد فقد علاقته بالتعليم، وارتفاع عمر الخريج يجعله لا يستفيد بهذا النوع من التعليم، وهو نوع من التعليم غير معترف به، والخريج ليس له علاقة بسوق العمل. أما خريج التعليم الخاص فهو الأسوأ من وجهة نظرهم؛ لأنه يعتمد على المكاسب المادية فقط (بيشترى

الشهادة بالفلوس)، والتعليم الخاص تعليم استثماري يسعى إلى الربح، وخريج الجامعات الخاصة خريج دون مستوى ودون خبرة كافية، خاصة الكليات العملية، وضعف المناهج ومحدوديتها. ثم يأتي ذكرُ التعليم الحكومي، فذكروا "أن التعليم فيها ليس مهارياً ويعتمد على التلقين والحفظ وأساليب قديمة لا تتواءم مع التطور التكنولوجي، والخريج لا يتواءم مع سوق العمل. أما التعليم الأزهرى فيدرس الكثير من المواد العلمية والمناهج بالإضافة إلى المواد الشرعية، ممّا يمثل حملاً على الطالب ويتقل على الطالب بعدد كبير من الدراسات النظرية لا علاقة لها بالواقع الفعلي لسوق العمل، وكثيراً ما يؤدي به إلى الفشل ويكون همه هو الحفظ وليس الفهم، هناك فصل بين المواد التي يدرسها الطالب والحياة على أرض الواقع، وليس له مردود واضح، ولأن أهدافه غير واضحة وإمكانياته ضعيفة.

### ٣. أهم المواصفات المطلوبة في الخريج للالتحاق بالعمل:

وعند سؤال أفراد العينة عن أهم المواصفات المطلوبة في الخريج للالتحاق بسوق العمل، كانت من أهمها: مهارات التواصل مع الآخرين بنسبة ٧١,٣٪، ومهارات التعامل مع الكمبيوتر بنسبة ٧٠,٣٪، ثم جاء حسن السير والسلوك بنسبة ٦٢,٤٪، وإجادة أكثر من لغة ٥٥,٤٪، والمهارة والخبرة في التخصص بنسبة ٥٤,٥٪. وكانت استجابات عينة شباب الخريجين، في بحث الشباب والمواصفة عن ماهية الاستعدادات التي ينبغي أن تتوفر في الطالب الجامعي لتؤهله لسوق العمل، قد أكدت على ضرورة توافر ما يلي على الترتيب: الالتحاق بدورات اللغات الأجنبية بنسبة ٧٨٪، والالتحاق بدورات الكمبيوتر بنسبة ٦٧٪، والالتحاق بالدورات اللازمة لتخصصه بنسبة ٦٥٪، وتجهيز سيرة ذاتية بنسبة ٦٠.٥٪، والتدريب في مجال التخصص بنسبة ٤٩٪، ومهارات فردية بنسبة ٣٣٪. وتدل هذه النتيجة على وعي شباب الخريجين بالمواصفات المطلوبة للنجاح في سوق العمل، كما تؤشر هذه

النتيجة أيضاً على أن تعلم اللغات الأجنبية وإتقانها والتمكن من استخدام الحاسب الآلي وتجهيز السيرة الذاتية من الاستعدادات الأساسية التي يجب أن تتوافر في الطالب الجامعي لتؤهله لسوق العمل. ويتفق ذلك مع ما توصل إليه " أيمن البازوري".

#### ٤. الأوراق المطلوبة للتعين:

كانت من أهم الأوراق المطلوبة للتعين شهادة التخرج بنسبة ٦٧.٣٪، والفيش والتشبيه بنسبة ٦٢.٤٪، السيرة الذاتية بنسبة ٥٥.٤٪، وشهادة إتمام الخدمة العسكرية بنسبة ٥٣.٥٪، وشهادة الدورات التدريبية بنسبة ٣٩.٦٪.

#### ٥. معايير التعيين:

كان أهم معيار هو الكفاءة بنسبة ٧٩.٢٪، يليه معيار الخبرة بنسبة ٣٩.٦٪.

#### ٦. المرتب المحدد لبداية العمل:

كانت أعلى فئة مرتب لاقت تكراراً كبداية للعمل من ١٠٠٠ - ١٥٠٠ جنيه بنسبة ٤٨.٥٪، ثم أقل من ١٠٠٠ جنيه بنسبة ٢٠.٨٪، ثم جاءت الفئات الأعلى بنسب أقل من ١٥٠٠ - ٢٠٠٠ جنيه بنسبة ١٧.٨٪.

#### ٧. عدد ساعات العمل اليومية:

أشار ٦٢.٤٪ إلى أن عدد ساعات العمل كان أكثر من ٦ ساعات يومياً، وأشارت نسبة ٢٢.٨٪ إلى أن طبيعة العمل لا تلتزم بساعات بل بالشغل نفسه.

#### ٨. جودة حياة العمل:

ويتضمن هذا البعد المتغيرات الآتية: توزيع العاملين حسب المؤهل والتخصص، وحصول الشاب على مرتب أثناء فترة الاختبار، وطبيعة العمل ومكانه، وتوفير بند المواصلات، والحوافز الإضافية، والاستقرار المهني،

الخدمات الصحية، والأنشطة الترفيهية، والتقليل من المخاطر. ونعرض لهذه المتغيرات في الجدول التالي:

**جدول رقم (٣) جدول جودة حياة العمل من وجهة نظر أصحاب الأعمال**

غير متوفر		متوفر		مؤشر جودة حياة العمل
%	ك	%	ك	
٢٩.٧	٣٠	٤٠.٦	٤١	يتم تخصيص العمل حسب المؤهل
١٠.٩	١١	٨٧.١	٨٨	الحصول على مرتب مجزي
٤٩.٥	٥٠	٤٩.٥	٥٠	العمل في مكان العمل
٧٣.٣	٧٤	٢٦.٧	٢٧	توفير بند المواصلات
٢٨.٧	٢٩	٧١.٣	٧٢	يوفر العمل الحوافز الإضافية
٣٤.٧	٣٥	٦٥.٣	٦٦	يوفر العمل الاستقرار المهني
٣٧.٦	٣٨	٦٢.٤	٦٣	الخدمات الصحية
٦٢.٤	٦٣	٣٧.٦	٣٨	الأنشطة الترفيهية
٤٢.٦	٤٣	٥٥,٤	٥٦	تقليل عنصر المخاطر

وبالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن معظم البنود كانت في الاتجاه الإيجابي، فيما عدا بند توفير المواصلات والأنشطة الترفيهية، مما يشير وفقاً لرؤية أرباب الأعمال إلى ارتفاع جودة حياة العمل في الأماكن التي يعملون بها.

**٩. أهم المشكلات التي تواجه صاحب العمل:**

عند السؤال عن أهم المشكلات التي تواجه المبحوث كصاحب عمل توزعت المشكلات بنسب متقاربة كالتالي: كانت من أهم المشكلات التي ظهرت ضعف الضمير بنسبة ٥٦.٤٪، يليه السوق وحركة العمل بنسبة ٤٥.٥٪، والتعامل مع البشر (الجمهور) بنسبة ٤٣.٦٪، ثم جاءت قلة

الإمكانيات والتسهيلات، والمشكلات المادية وصراعات الموظفين بنسب متقاربة (٣٤.٧٪، ٣٣.٧٪، ٣٢.٧٪ على التوالي)، وجاء في آخر هذه المشكلات، التعامل مع المهنة على قدر المرتب بنسبة ٢٦.٧٪.

#### ١٠. طرق حل هذه المشكلات:

بعد طرح أرباب الأعمال للمشكلات السابقة، تم سؤالهم عن كيفية حل هذه المشكلات من وجهة نظرهم، فأشار أرباب الأعمال إلى أن الموظف كي يؤدي عمله ولا يتعامل مع المهنة على قدر المرتب فيجب الآتي: "رفع المرتبات وتحسين المستوى المعيشي وخفض الأسعار، وعمل توعية للموظف بأهمية العمل الذي يعمله، التقدير المالي للإنجاز العملي، وزيادة معدل الحوافز، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب. وللتغلب على قلة الضمير يجب: "العمل بروح الفريق، والرقابة الشديدة على العاملين خاصة أصحاب الضمير الضعيف، وفصل من يكتشف ضعف ضميره، وربط المرتب والحافز بالإنتاج، وعرز روح العمل وحب العمل والاجتهاد، وتطبيق القانون بصرامة وعقاب المخطيء، والمرتب مقابل العمل، وتطبيق مبدأ الثواب والعقاب، ورفع انتماء الموظفين للمؤسسة". ولتقليل الصراع بين الموظفين يجب: "إنهاء الوساطة والمحسوبية في العمل، والتنسيق بين مهام كل موظف وتحديد المسؤوليات حتى لا يحدث تضارب، وضرورة احترام الآخر، والفصل في المشكلات الشخصية ومشكلات العمل، وعمل توعية للموظفين بكيفية التعامل مع بعضهم البعض وتعريف الموظف بما له وما عليه، التدخل لحل الصراعات". ولتقليل المشكلات المالية وقلة الإمكانيات يمكن عمل الآتي: "الحصول على قروض، الدعم والتمويل، والتوعية الإعلامية بشراء المنتجات الوطنية، وطلب الشراكة". ولتحسين التعامل مع الجمهور يجب: "محاولة الحد من السلبيات التي تغضب الجمهور، بالترضية، وتجويد المنتج، وتدريب الموظفين على مهارات التواصل الفعال".

**خامساً: مقترحات لتفعيل الموازنة بين التعليم الجامعي وسوق العمل:****١. كيفية تحسين جودة الخريج الجامعي المصري:**

قدم أرباب الأعمال عددًا من المقترحات لتحسين جودة الخريج الجامعي، وجاء في مقدمة هذه المقترحات التدريب العملي للطلاب الجامعي، فأشار عدد من أرباب الأعمال بالآتي: "ربط المحتوى الدراسي بالتدريب، بدلاً من أن يلتحق الخريج بدورات تدريبية بعد التخرج أن يتاح له هذه التدريبات خلال المرحلة الجامعية، وتكون جزءاً من المناهج الدراسية، وعمل دورات تدريبية للطلاب أثناء الإجازات الصيفية، وتدريب الطالب قبل التخرج في المؤسسات المختلفة مهما اختلفت التخصصات كما يحدث في الكليات العملية والعسكرية، التدريب على ما يحتاجه سوق العمل، ودمج احتياجات السوق أثناء وضع المقررات الدراسية، و"الربط بين الدراسة وسوق العمل، ومراعاة متطلبات واحتياجات سوق العمل". "تحسين جودة التعليم قبل الجامعي، والتأهيل الذي يبدأ من المرحلة الثانوية، وتحسين جودة التعليم الأساسي والاهتمام بالطلاب منذ المرحلة الابتدائية ومعرفة ميوله وتوجهاته، والاهتمام بالمدرسة وبالعملية التعليمية ككل بدءاً من المرحلة الابتدائية" وتحقيق التكامل بين التعليم العالي والتعليم الثانوي.

وهذا ما أكدته الدراسات عن أن الفوارق في أجور الأفراد في المستقبل قد كشفت النتائج عن إمكانية تحقق ذلك في حالة الاهتمام بعائدات التعليم ومراعاة استمرارية السياسة بحيث يكون العمل على أساس السياسات طويلة المدى. فقد اتضح أن السياسات قصيرة المدى لا تمكننا من وضع تقديرات كمية دقيقة لمعدلات التغيير. ومن ثم كان تقديم مفهوم حجم تأثير سياسة التعليم الابتدائي المجاني على الفوارق في الأجور في المستقبل تأثيراً ضعيفاً<sup>(٣٥)</sup>.

وقد أكدت إحدى الدراسات أنه يتعين على صناع القرار الاستمرار في

الضغط من أجل زيادة الدقة في متطلبات المناهج الدراسية المقدمة لطلاب المرحلة الثانوية لما يعنيه هذا بالنسبة لهؤلاء الطلاب الذين يعتمدون أكثر على التعليم في المدرسة الثانوية كنقطة انطلاق لحياتهم المهنية في المستقبل. كما كشفت الدراسة عن أن المقررات الدراسية المقدمة لطلاب المرحلة الثانوية في علاقتها بسوق العمل قد تكون ملائمة على المدى القصير (سنتين) ولكنها لا ترتبط بفرص عمل الطلاب ومستوى الدخل على المدى البعيد (٨ سنوات). وتشير هذه النتائج إلى أنه على القائمين على سياسة تحسين المدرسة الثانوية عدم الاهتمام بزيادة المقررات الدراسية بقدر الاهتمام بالنظر في هذه المناهج الدراسية الأكاديمية، ومدى تلبيتها لاحتياجات السكان<sup>(٣٦)</sup>. و"انضباط الأستاذ الجامعي" و"تطوير المناهج الجامعية بما يواكب التقدم التكنولوجي" و"الاهتمام بتطوير التعليم الصناعي والفني" و"أن يكون القبول بالجامعات وفقاً للرغبات واختبارات القدرات" و"عمل مشروعات صغيرة للطلبة بعد التخرج، وإيجاد فرص عمل مناسبة للطلاب حسب تخصصاتهم" والاهتمام بالتخصصات الجديدة، وخاصة العلوم التطبيقية والانفتاح العلمي والبحثي على العالم.

## ٢. دور القطاع الخاص في توفير فرص عمل للخريجين:

يرى أرباب الأعمال أن للقطاع الخاص دوراً كبيراً في إتاحة الفرصة لتدريب الطلاب، وبالتالي تأهيلهم لسوق العمل، وقبول تدريب الخريجين لديه وضرورة قبول جزء منهم وتوجيه الباقي على الأماكن المناسبة، وتوسيع المشاريع الاستثمارية لزيادة فرص العمل المتاحة، ومساهمة القطاع الخاص في تطوير التعليم، وقبول الخريجين الجدد والعمل على تدريبهم، والاعتماد على الكفاءة وليس المحسوبة، وضرورة استيعاب القطاع الخاص لأعداد كبيرة من الخريجين، وتسهيل شروط الالتحاق بالعمل والتنازل عن شرط الخبرة حتي يمكنه استيعاب عدد أكبر من الخريجين، عمل شراكة مع القطاع

الحكومي في تنفيذ بعض المشروعات التي توفر فرص عمل للشباب عن طريق إيجاد صلة قوية بين مؤسسات التعليم العالي والمجتمع الاقتصادي والصناعي، وأن تكون المؤسسات الإنتاجية هي المسؤولة عن تحديد " جدول أعمال البحث العلمي".

### ٣. دور الدولة في التعامل مع ملف الخريجين:

أشار عدد كبير من أرباب الأعمال إلى غياب دور الدولة وقصورها في التعامل مع ملفات الخريجين، والدليل على ذلك انتشار البطالة وزيادة أعداد الشباب المتعطل عن العمل، وعمل كثير من الشباب الجامعي في أعمال لا تتلاءم مع تخصصاتهم أو مع ما أمضوه من سنوات في التعليم. وقد قدم رجال الأعمال عددًا من المقترحات لتقوم الدولة بدور مؤثر مع هؤلاء الشباب، منها: "ربط سوق العمل بالتعليم، دراسة احتياجات السوق وربطها مع القبول بالجامعات والتعليم الفني دون أية اعتبارات أخرى، وتأهيل الشباب وتدريبهم، والاهتمام بتوظيف الشباب والاستفادة من طاقاتهم، والالتزام بتوظيف المتفوقين، وخلق فرص عمل للشباب، والقيام بحلقة الوصل بين أرباب الأعمال وشباب الخريجين، وعمل شراكة مع القطاع الخاص لتمويل مشروعات كبيرة يديرها القطاع الخاص، وتكثفي الحكومة بالإشراف والرقابة، إنشاء مشروعات جديدة، الاهتمام بتمويل المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، وتحسين قوانين العمل في القطاع الخاص، وتسهيل إجراءات مشروعات الخريجين، والتوسع في إنشاء المدن الجديدة ونقل بعض القطاعات الخدمية بخلق فرص عمل جديدة، والاهتمام بإقامة المصانع الجديدة، وضع الشخص المناسب في المكان المناسب حتى لا يكون هناك إهدار في الوقت والمال الذي أنفق في التعليم".

### ٤. دور الإعلام في تغيير ثقافة عمل الشباب:

أشار أرباب الأعمال إلى وجود دور سلبي للإعلام؛ فهو في كثير من

الأحايين يقدم القدوة السيئة وينشر ثقافة الفهلوة والتكسب السريع، وينشر العادات السيئة، ويحث على بث روح العنف، فالإعلام لا يهتم بتغيير ثقافة عمل الشباب؛ لأنه ينشغل بمشكلات أخرى ويركز على السياسة فقط، ويرى البعض أن الإعلام في حاجة إلى التغيير، كما أنه إذا تحدث في الموضوع يستخدم أساليب مملة وعقيمة تفتقد لعنصر الجذب والإقناع، وإذا ما قام الإعلام بدوره، وخاصة في موضوع تغيير ثقافة العمل، فيجب الآتي: " تغيير ثقافة الشباب حول قيمة العمل وتغيير النظرة حول وجود عمل محترم وعمل غير محترم، تغيير ثقافة العمل ورفع ثقة المواطنين في العمل الخاص واليدوي، والتوجه إلى المشروعات الخاصة والصغيرة، وممكن عن طريق طرح فرص عمل عديدة، ونشر إعلانات الوظائف، ونشر الوعي عن طريق عمل برامج إرشادية وتوجيهية للشباب، وبث روح العمل الجماعي والجد والاجتهاد والتركيز على الشخصيات الناجحة والإيجابية في المجتمع، والحث على الإبداع، يمكن أن يكون الإعلام حلقة وصل بين رجال الأعمال والباحثين عن العمل في مقابل عمل إعلانات مدفوعة الأجر لمن يوظف عنده عددًا معينًا من الخريجين.

#### ٥. دور مؤسسات المجتمع المدني في تأهيل الشباب بسوق العمل:

أشار بعض أرباب الأعمال إلى أن مؤسسات المجتمع المدني ليس لها دور على الإطلاق، وإن وجد فهو دور محدود جدًا، وأن كثيرًا من هذه المؤسسات لا تهتم إلا بجمع الأموال والتبرعات. وأشار آخرون إلى وجود دور إيجابي، وأجمع معظم المشاركين على أن هذا الدور يقتصر على تدريب الشباب وتأهيلهم لسوق العمل، عقد الندوات والدورات التدريبية والتثقيفية للشباب، وأشار عدد قليل إلى أنها تساعد في توفير فرص عمل للشباب وعمل ملتقيات للتوظيف.

#### ٦. مقترحات رجال الأعمال حول موازنة التعليم الجامعي مع سوق العمل:

تأتي في مقدمة هذه المقترحات: الاهتمام بالنوابغ حتى لا تهرب

الكفاءات خارج البلد، وعلى الجامعات دراسة الأسواق الإقليمية والعالمية واحتياجاتها والتخصصات المطلوبة لسوق العمل، وبالتالي إنشاء الأقسام والتخصصات المطلوبة، وتعديل المناهج وفقاً لتلك المتطلبات، وصقل مهارات الطلاب بالتدريبات للتأهيل الكافي حتى يكونوا بالكفاءة المطلوبة قبل الخروج لسوق العمل، على الدولة توجيه التعليم في ضوء احتياجات سوق العمل، أن يتم التعيين وفقاً للكفاءة والقضاء على الوساطة والمحسوبية، والتركيز على المجالات العملية والتكنولوجية، وتقليل أعداد الطلاب في الكليات والتخصصات غير المطلوبة حتى لا يزيد التكدس والبطالة، التعاون بين وزارة التعليم العالي والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني لوضع خطة للتوظيف طويلة المدى وخلق فرص عمل، وأخيراً إيجاد جمعيات للخريجين حتى لا تنقطع صلة الخريج بالجامعة عقب أدائهم الامتحان الأخير، وتخسر هذه المؤسسات إمكانات هائلة للنمو المهني لخريجها ولتدريب طلابها وللمساعدة في توظيف بعضهم، فضلاً عن إمكانات إسهام الخريجين في تمويلها، والأهم من ذلك المعاني المرتبطة بقيمة الانتماء، وما يمكن أن يترتب عليها من مشاعر وسلوك يتجاوز حدود مكان التعليم.

### التوصيات:

لا شك أن الأهداف المبتغاة من التعليم الجامعي الآن لم تكن هي المبتغاة خلال العقود الماضية، بل نحتاج تعليمًا يعتمد على الحوار وحل المشكلات وتحويله إلى إنسان لديه القدرة على التفكير والإقناع والإبداع، بمعنى جودة وتحسين نوعية التعليم كمًّا وكيفًا.

ويمكن التطبيق كما يلي:

#### ١- أرباب العمل:

- تقوية التعاون بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل من خلال تعزيز ملتقى التوظيف السنوي بالجامعات.

- توفير بيانات عن احتياجات سوق العمل وعن التخصصات المطلوبة.
- إشراك خبراء من مؤسسات سوق العمل في عمليات صياغة المناهج وعمليات التدريب.
- مشاركة رجال الأعمال كأعضاء مجلس أمناء لكليات المجتمع.
- الاستفادة من مشروعات التخرج وخاصة في الكليات العملية.
- فتح قنوات للتدريب أثناء المرحلة الجامعية والإجازات الصيفية في العديد من المؤسسات كإعداد للخريج توفر من فترة التدريب عقب التخرج حسب التخصص.
- كما يتوجب دعم المشاريع التي تساعد الخريجين على إنشاء مؤسسات جديدة، وذلك بدعم من الحكومات، ووضع نماذج جديدة للشراكة بين الجامعات والقطاعات الإنتاجية، وبالإمكان طلب المساعدة من اليونسكو، واليونيدو (UNIDO)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والبنك الدولي، وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية، وبنك التنمية الإسلامي، وصناديق تنمية أخرى.

### **توصيات لتفعيل برامج تأهيل وتوظيف الشباب:**

- تكرار تجربة منتدي شباب العالم ٢٠١٧ بشكل دوري.
- الإسراع في إنشاء الأكاديمية الوطنية لتدريب الشباب وتأهيلهم لسوق العمل وأن يخصص جزء من الموازنة العامة سنويًا من أجل تدريب الشباب وتوظيفهم.
- أهمية مساهمة القطاع الخاص في تدريب وتأهيل الشباب لسوق العمل، وأن يكون القطاع الخاص ملزمًا بتوظيف نسبة معينة من الشباب سنويًا، في مقابل تسهيلات وامتيازات تقدمها الجهات الرسمية للقطاع الخاص من خلال عقد اتفاقيات وشراكات.

- الربط الدقيق بين التعليم ومختلف سياسات التنمية، بالشكل الفردي أو الجماعي (Self-Learning) وهو أن يتجاوز التعليم سياسات التلقين إلى مقاربة التعلم الذاتي حتى يكون المتعلم قادرًا على تعليم نفسه باستمرار، لمواجهة التغيرات المعرفية والمهارية السريعة في أسواق العمل، وفي متطلبات مشروعات التنمية.

## الهوامش:

(١) علي أحمد سيد علي، "سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل"، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل"، تعقدتها منظمة العمل العربية، القاهرة من ٩-١١ نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٩.

(2) Available on: [http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS\\_514929/lang--ar/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_514929/lang--ar/index.htm) 30/4/2017.

(3) Available on : <http://yallafeed.com/abrz-alarqam-hwl-albtalh-mn-tqryr-mnzmh-alaml-aldwlyh-8195> 30/4/2017

(4) Ragui Assaad, "Unemployment and Youth Insertion in the Labor Market in Egypt," Egyptian Center for Economic Studies (ECES) Working Paper.(٢٠٠٧) ١١٨

(٥) التعليم العالي العربي وسوق العمل، بحوث مؤتمر الجامعة الهاشمية ٢٠١٢، مرجع سابق، ص ٨.

(٦) المرجع السابق، ص ١٤.

(7) Available on :<http://www.svu.edu.eg/arabic/studio/studentwebsite/ms/randasamirreyad/randa/k.ht> 15/5/2017

\*أعضاء التحكيم: أ.د. عدلى محمود السمري، أستاذ علم الاجتماع- كلية الآداب جامعة القاهرة.

د. ابتسام سيد علام، أستاذ علم الاجتماع المساعد كلية الآداب جامعة القاهرة.

د. منال زكريا حسين، مدرس علم النفس كلية الآداب جامعة القاهرة.

د. سعاد عطا فرج، أستاذ علم الاجتماع المساعد بكلية الآداب جامعة عين شمس.

((٨)) الزهراني سعد عبدالله: مواعمة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية. الرياض: مطابع وزارة الداخلية، ١٤٢٣هـ، ص ٢١.

(٩) الحسن، إحسان محمد، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعة، بيروت، ١٩٩٩ ص ١٨.

(10) Available on: <http://www.arab-api.org/ar/training/course.aspx?key=50&year=2002&iframe=true&width=100%&height=100%> 30/4/2017.

(11) Becker, G. S. (1993). Human Capital. Chicago: University of Chicago Press Combs, J. G., & Skill, M. S. 2003. Managerialist and human capital explanations for key executive pay premiums: A contingency perspective. Academy of Management Journal

(١٢) عبدالرحمن سعد الحميدي وآخرون، أنماط التعليم العالي في دول مجلس التعاون الخليجي العربية، الرياض: مطابع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ١٩٩٩م.

(13) Available on: <https://hrdiscussion.com/hr6872.html> 10/7/2017.

(14) Available on: <http://www.new-educ.com/>10/7/2017.

(15) Available on: <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2012/02/> 10/7/2017

(16) Available on: [http://www.ahewar.org/debat/show\\_art.asp?aid=460740](http://www.ahewar.org/debat/show_art.asp?aid=460740) . 10/7/2017

(١٧) أحمد إسماعيل، اقتصاديات التربية والتخطيط التربوي، دار الفكر العربي، ٢٠٠١، ص ٤١.

(١٨) جون رولز، نظرية العدالة، ترجمة ليلى الطويل، الهيئة العامة السورية، الطبعة الأولى، ٢٠١١، ص ص ١٠-١٤.

(١٩) منير بن مطني التعبيي، مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي : دراسات تحليلية، المجلة التربوية مج ٢٤، ع ٩٤ الرياض، ٢٠١٠، ص ص ١-٣٣.

(20) Otgontugs Banzragch (2010), *Education and the labor market in Central Asia: The cases of Mongolia and Tajikistan*, Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy under the Executive Committee of The Graduate School of Arts and Science COLUMBIA UNIVESRITY.

(٢١) أحمد البريفيكاني وخمي رشيد وجاسم الأرتوشي، ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهوك (الأسباب والمعالجات) مجلة تنمية الرافدين، العدد ١٠٠، مجلد ٣٢، لسنة ٢٠١٠، ص ص ٢١٥-٢٢٩.

(22) Kunrong Shen, Jixiang Yu, Gian (2011)Li, Labor Mobility, Marketization and Urban Income Change: Potential Rural- Urban Harmonization, Front. Econ. China , 6(3): 447- 463.

(٢٣) منصور الأيوبي: ملائمة خريجي التعليم العالي الفلسطيني لمتطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات العالمية ٢٠١١، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة عمل بعنوان: التعليم

الفلسطيني في بيئة متغيرة الدراسة الجديدة للجامعات في القرن الواحد والعشرين.

(٢٤) دراسة الخريجين وسوق العمل، ٢٠١٢، وزارة الخارجية والتخطيط فلسطين.

(٢٥) مصطفى الصغير التركي، أحمد محمد النقراط، قراءات في نتائج دراسة خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية ومتطلبات سوق العمل (GTZ): من خلال تحليل نتائج دراسة الشركات الخاصة الوطنية والأجنبية، مجلة الجامعة، مركز البحوث والاستشارات العلمية والتدريب - جامعة الزاوية- العدد الخامس عشر- المجلد الثاني، الزاوية- ليبيا، ٢٠١٣، ص ص ١٠٥ : ١٢٠.

(٢٦) مختار عيواج، زهية بوديار، تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، مداخلة تحت عنوان: التكامل بين مخرجات نظام LMD ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، ١ أبريل/ ٢٨ المؤتمر الدولي الثالث مايو ٢٠١٤ /الأردن- عمان، ص ١: ٢٩.

(27) Available on: <http://www.wise-qatar.org/how-gcc-could-finally-close-skills-gap> ٢٠١٧/٧/١٣

(٢٨) رهيبي سعيد قائد محمد، مخرجات كليات المجتمع وسوق العمل في الجمهورية اليمنية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ع ٦٥، الرياض، ٢٠١٥، ص ص ٣٣٧-٣٧٤.

(29) Moira Nelson (2008) Education Policy and the Consequences for Labor Market Integration in Denmark, Germany, and the Netherlands, A dissertation submitted to the faculty of the University of North Carolina at Chapel Hill in partial fulfillment of the requirements for the degree of PhD in the Department of Political Science.

(٣٠) ناصر ميلاد، محمد حسين، سياسيات الملائمة (بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الدول العربية، ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية: الاستراتيجيات- السياسات- الآليات) المنظمة العربية للتنمية، البحرين، ٢٠١٠، ص ص ١٩٤-٢٠٩.

(٣١) محمد أحمد المقداد، السياسة العامة والتنمية في الأردن: دراسة نظرية: التعليم العالي وسوق العمل (دراسة حالة)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ملتقى (مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية : الاستراتيجيات - السياسات - الآليات) ٢٠١٠، ص ص ١٤٩-١٧٠.

(٣٢) أيمن البازوري وآخرون، ٢٠١٢ "الخريجون وسوق العمل"، وزارة الخارجية والتخطيط، فلسطين، ٢٠١٢، ص ١ - ١٢٥.

(33) Available on: Vocational Training (TVET), Higher Education .13/7/2017.

(٣٤) يتشرمان، جي، كي أوليفاس، إيه دار، "أثر برامج سوق العمل النشطة: دليل جديد من التقييم مع التركيز الخاص على الدول النامية والانتقالية". سلسلة أوراق مناقشة الحماية الاجتماعية، البنك الدولي، واشنطن ٢٠٠٤م.

(35) GBETONMASSE BLAISE SOMASSE (2015). *Essays On The Relationships Between Education Policies, Achievement, Labor Market Outcomes, And Inequality*, A Dissertation Submitted to the faculty of Clark University, Worcester, Massachusetts, in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the Department of Economic.

(36) Corey E. Sullivan, B.S. *The Relationship Between High School Coursework And Labor Market Outcomes For Non-College-Bound Youth: Evidence From The National Education Longitudinal Study Of 1988*, A Thesis submitted to the Faculty of the Graduate School of Arts and Sciences of Georgetown University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Public Policy in Public Policy, 2012.