**تنمية الموارد البشرية**

**القوى البشرية: مجموع السكان في مجتمع ما بشيبه وشبابه وأطفاله من ذكور واناث دون تمييز أو تفريق بين من يعملون او لا يعملون أو من هم قادرين على العمل أو غير قادرين كالشيوخ المتقاعدين والمرضى المعوقين (والنساء في بعض المجتمعات)**

**القوى العاملة: مجموع السكان القادرين فعلا على العمل والمؤهلين له من الناحية العضلية أو العلمية أو التدريبية سواء كانوا عاملين أم لا يعملون أو يبحثون عن عمل في الوقت الذي يجري فيه إحصاء العمل.**

**(( تعريف القوى العاملة يختلف من دولة لأخرى طبقا لمعايير مختلفة أهمها السن والجنس وتحديد من هم العاملون والعاطلون عن العمل عند إجراء المسح الإحصائي))**

**التعريف السعودي للقوى العاملة:**

**هي تلك الفئة من الذكور من مجموع القوى البشرية التي يتراوح فيها سن العمل من 16-65سنة.**

**التعريف الأمريكي للقوى العاملة:**

**هم العاملين في القطاعات الغير حكومية ولمن هم فوق سن 14 بما فيهم من عاملين وغير عاملين. وقد روعي في تعريف العاملين وغير العاملين التفسيرات التالية:**

**أولاً: العاملون:**

1. **من يعملون لقاء أجر أو مكسب.**
2. **من لهم وظائف أثناء ولكنهم لا يعملون لأسباب قد تتعلق بالمرض أو الإجازة أو خلاف بين العامل وصاحب العمل أو بسبب رداءة الأحوال الجوية أو أية أسباب أخرى اضطرتهم دون مواصلة العمل.**
3. **قطاع القوات المسلحة.**

**ثانياً: الغير عاملين:**

1. **من لا يعملون إطلاقا ولكنهم في نفس الوقت يبحثون عن عمل.**
2. **لا يعملون ولكنهم:**
3. **ينتظرون عودتهم إلى عمل أقصوا منه.**
4. **ليسوا في المدارس ولكنهم ينتظرون أن يباشروا أعمالاً خلال ثلاثين يوماً.**
5. **يبحثون فعلا عن العمل ولكنهم متوقفون عنه مؤقتاً غما لأسباب مرضية أو لأنهم غير متأكدين من وجود فرص عمل في مجال مهنهم.**

**تعريف منظمة العمل الدولية للقوى العاملة:**

**مجموع العمال المدنيين وأفراد القوات المسلحة والذين تنطبق عليهم القواعد التالية الخاصة بتعريف العاملين والعاطلين.**

**اولاً: العاملون:**

**وهم يشكلون وفي حدود السن المحددة للعمل القطاعات التالية:**

1. **العاملين بأجر أو نظير ربح.**
2. **الموظفين الحاليين ممن يعملون لحسابهم الخاص أو في وظائف خارجية نظير اجر أو مرتب ولكنهم متوقفون عن العمل مؤقتا سواء كان هذا التوقف نتيجة للمرض أو حوادث العمل، رداءة الطقس وسوء الأحوال الجوية، الإضراب عن العمل ، الإقصاء المؤقت عن العمل مع دفع الأجر، الإجازات النظامية أو الإجازات الدينية والاجتماعية.**
3. **المتطوعين من العمال الذين يتطوعون في انجاز عمل معين ولو بيوم واحد .**

**ثانياً: العاطلون:**

**ويضم هذا القطاع الأشخاص الذين لا يملكون عملا لحسابهم أو لحساب الغير أو الذين يبحثون عن عمل دائم خلال نفس الفترة ويمكن تقسيم هؤلاء إلى ما يلي:**

1. **المنقطعين عن العمل سواء كانوا لحسابهم الخاص أو يعملون مع الغير بأجر وسواء كان هذا الإنقطاع مؤقتاً أو دائماً ولأسباب مثل انتهاء عقد العمل والسعي إلى تجديده.**
2. **الأشخاص الذين لا يملكون عملا خاصا سواء كان ذلك تجاريا أو زراعيا والذين لا يملكون وظائف معينة ولكنهم يخططون لبدء هذه الأعمال في وقت لاحق.**
3. **الأشخاص المتوقفين عن العمل مؤقتا أو لأجل غير مسمى ولا يتناولون أجراً في نفس الوقت.**

**القوى غير العاملة:**

1. **الأشخاص ممن دون سن 14 وفوق سن 60عاما وهي حدود بدء العمل والتقاعد منه والذين لا يعملون.**
2. **الطلاب، ربات البيوت، السجناء، أصحاب الأملاك الذين لا يعملون إطلاقا، الشحاذين، والآخرين الذين لا يعملون أساسا ولا يبحثون في نفس الوقت عن عمل.**

**الهدف العام للتنمية البشرية:**

**هو خلق نموذج متكامل من السكان يتميزون بمستوى تعليمي وثقافي لائق وبصحة عامة جيدة.**

**الهدف العام لسياسة تطوير القوى العاملة:**

**رفع مستوى دخل العامل ومن ثم تحسين مستوى معيشته وتحقيق الرخاء والرفاهية له ولمن حوله من أسرته.**

**"تطوير القوى العاملة هو الأساس في زيادة الرخاء الاقتصادي للمجتمع وتقدمه ورفاهيته ونمو مستوى الدخل القومي وارتفاع مؤشرات الدخل القياسية للدخل في القطاعات المختلفة للاقتصاد القومي"**

**العمالة الكاملة:**

**تعني التوازن التام بين العرض والطلب على العمال في سوق العمل.**

**"بمعنى أن يتساوى الطلب على العمال مع العرض معهم في إطار أجر معين"**

**المنافع التي يمكن أن يحققها المجتمع والعامل ككل من العمالة الكاملة:**

1. **إن العمالة الكاملة تعني قدرة المجتمع على انتاج سلع أكثر وتقديم خدمات أفضل مما لو كانت هناك حالة من الكساد أو البطالة. كما أنها تضمن لنا تشغيل جميع الآلات الإنتاجية الموجودة في المجتمع وعدم إهدار طاقاتها بخلاف الحال في حالة الكساد أو البطالة.**
2. **تعني العمالة الكاملة حالة من الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، كما تعني استمرار النشاط الاقتصادي في تقدمه ومسايرته لخطط المستثمرين وأرباب الأعمال.**
3. **إن شعور الفرد بالأمان واستقراره في وظيفته فيه حافز كبير له على التقدم واظهار المواهب في محيط عمله.**
4. **العمالة الكاملة تعني البحث المستمر من أرباب العمل على أحسن الكفاءات العمالية وكذلك البحث من قبل العمال عن أحسن ظروف للعمل.**
5. **تلغي العمالة الكاملة الفروق العنصرية في العمل مما يضطر أصحاب العمل إلى طلب خدمات العمال بغض النظر عن الجنسية أو اللون أو العقيدة.**

**البطالة: تعني وجود عدد من طالبي العمل أكثر من الوظائف الموجودة بالمجتمع وأنواعها كالتالي:**

* **البطالة المكشوفة:**

1. **البطالة الاحتكاكية: تشمل فئات الناس الذين هم في طور الانتقال من وظيفة إلى أخرى أو الذين يدخلون للتو في قطاع القوى العاملة أو المتوقفين عن العمل بسبب انتقال أماكن عملهم من منطقة لأخرى. لا تشكل خطر على الاقتصاد القومي بل تمثل علامة لصحة الاقتصاد الكلي.**
2. **البطالة الموسمية: تحدث في مواسم معينة خلال العام كموسم الحج أو موسم جني القطن. إن هذه الأعمال الموسمية تدر دخولا مرتفعة للعمال قد تساوي ما يحققه العمال في قطاعات أخرى من العمل خلال العام كله.**
3. **البطالة الطبقية: يميزها وجود فرص للعمل مفتوحة ووجود عمال يبحثون عن العمل ولكن بسبب متطلبات الوظيفة الفنية تقف هذه المتطلبات حيال توظيف هؤلاء العاطلين. وهي تعتبر مشكلة الاقتصاد في الدول المتقدمة.**

* **البطالة المقنعة: تغلب هذه البطالة على المجتمعات الآخذة في طور النمو مثلا وجود عدد كبير من العمال في مجال عمل يتطلب عددا أقل من القوى البشرية.**

**ومهما تعددت أنواع البطالة المقنعة فإنها تتفق جميعا في ميزتين هما انخفاض إنتاجية العامل وانخفاض أجره.**

**نظرية النقص في الطلب: إن الطلب على العمال هو طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات.**

**آثار البطالة:**

1. **أيا كان نوع البطالة التي تصيب المجتمع فان آثارها لا تنحصر على العمال العاطلين فقط وإنما على أوجه النشاط الاقتصادي العام.**
2. **إن البطالة تعني النقص في إنتاج السلع والخدمات وهذا يؤثر تأثيرا مباشرا على مستوى الإنتاج القومي الذي يعكس بدوره على مستوى الدخول الفردية والإجمالية في المجتمع.**
3. **بالإضافة إلى آثار البطالة الاقتصادية فإن آثارها الاجتماعية هي كونها مصدر الخطر الجسيم على أمن المجتمع واستقراره.**

**حلول وعلاج البطالة:**

**أولا: السياسات المالية الحكومية: 1. زيادة الإنفاق الحكومي. 2. خفض الضرائب المقررة على رجال الأعمال.**

**ثانياً: برامج تنمية وتطوير القوى البشرية والعاملة وتحسين استغلالها:**

**يجب التنبيه أن مثل هذه البرامج ليست من مسئولية القطاع الحكومي فقط ولكن النشاط الاقتصادي الأهلي يشترك أيضا في تحقيق الأساليب الكفيلة برفع مستوى المؤهلات المطلوبة للأشخاص العاطلين. أهم هذه البرامج:**

1. **البرامج التعليمية الأكاديمية بجميع مستوياتها.**
2. **التدريب الفني والمهني للداخلين لأول مرهفي سوق العمل.**
3. **برامج إعادة التدريب للذين أقصوا من أعمالهم بسبب عدم مسايرتهم للتطورات الفنية.**
4. **رفع المستوى الصحي عن طريق تحسين التغذية.**
5. **العمل على توفير فرص واسعة للعمل.**
6. **تشجيع الهجرة العمالية الإيجابية.**
7. **العمل على تسهيل تبادل المعلومات حول الوظائف الشاغرة في القطاعات الاقتصادية وحول الأفراد العاطلين.**

**تعريف التقدم التقني:**

**الاستخدام الأفضل للمدخلات لإنتاج وحدات جديدة من السلع أو الخدمات (المخرجات).**

**تعريف الأتوماتيكية: هي امتداد للتغير والتقدم في التقنية ولكنها تتميز في شمول استخداماتها في مختلف القطاعات الصناعية والزراعية والعمرانية والتجارية إضافة إلى تميزها باستخدام نظام الرقابة الذاتي المعقد (الكمبيوتر مثلا) لتنسيق وتنظيم العمليات الإنتاجية والعمليات الأخرى والتي كانت تخضع في السابق لعمليات رقابية منفصلة وبقوة بشرية مستقلة.**

**الآثار الإيجابية للتقدم التقني واتوماتيكية الإنتاج:**

**الرأي الأول للاقتصاديين:الحصول على ساعات عمل أقل وإجازات أطول وتقاعد في سن مبكر بالإضافة إلى زيادة كبيرة في المنتجات وارتفاع في مستوى المعيشة كما أنه سيؤدي إلى التخلص من الأعمال الروتينية وتزويد العامل بحصيلة جيدة من الخبرة والمهارة.**

**رأي فريق آخر: زيادة عدد العمال يعني الانتاج الواسع الرخيص 🡨 انخفاض الأسعار + زيادة الطلب على المنتجات 🡨 يدفع الاقتصاد القومي إلى استثمار أوسع في الآلات والمعدات عن طريق توسيع المصانع القائمة أو إضافة مصانع جديدة.**

**رأي ثالث: إن التقدم التقني والاتوماتيكية يخلق وظائف وأعمال جديدة ومهارات جديدة.**

**الآثار السلبية للتقدم التقني واتوماتيكية الانتاج:**

1. **التقدم التقني أدى إلى التغيير في الطلب العام على القوى العاملة.**
2. **التقدم التقني الذي نشهده اليوم أفسح المجال لظهور مهن جديدة لم تكن معروفة من قبل وظهر من ثم طبقة جديدة من الخبرات الضعيفة.**
3. **أسواق العالم أصبحت مشبعة بأنواع مختلفة من السلع مما يهدد إلى إيقاف الانتاج.**
4. **زيادة الاستثمار في تطوير القوى العاملة.**

**التقدم التقني قد يقضي نهائيا على بعض المهارات المتخصصة ليحل محلها آلات معينة تؤدي الغرض من مهارات التخصص وتعمل على إنتاج واسع وبتكلفة أقل من تكلفة العامل الماهر المتخصص.**

**\*\* إن التوسع في الإنتاج لن يقابله أبدا إشباع كامل لرغبات الأفراد فالبحث عن خدمات أفضل والاستبدال بسبب التقادم كل ذلك يخلق منتجات مصنع اليوم وهذه الزيادة في الطلب والإنتاج سترتبط في الأجل الطويل بالزيادة في استعمال القوى البشرية العاملة وزيادة الطلب على خدماتها.**

**تعريف النمو الاقتصادي:**

**التعريف الأول: يعني الزيادة في الإنتاج القومي الحقيقي الإجمالي.**

**التعريف الثاني: الزيادة في إنتاجية الفرد الحقيقية.**

**أهمية النمو الاقتصادي: إن زيادة الإنتاج القومي الإجمالي مع ثبات عدد السكان أو انخفاضه أو حتى تزايده ولكن بنسبة أقل من زيادة الإنتاج القومي يعني زيادة وتحسن مستوى المعيشة للفرد والمجتمع.**

**عناصر النمو الاقتصادي: إن النمو الاقتصادي هو وليد تفاعل العديد من العناصر بعضها مادية (( كمية ونوعية الموارد الطبيعية، كمية ونوعية الموارد البشرية العاملة، رأس المال سواء نقد أو أصول مادية كالالات والمعدات)) وبعضها الآخر غير مادية (( ضرورة توظيف القدرة الإنتاجية، واستغلالها الاستغلال الذي يحقق أقصى فائدة ممكنة)) .**

**طبيعة الإنتاجية: هي كمية الناتج التي تساهم بها الوحدة الإنتاجية من عنصر أو أكثر من عناصر الإنتاج.**

**العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل:**

1. **الكفاءة المهنية للعامل: وقوة احتماله الجسدية والذهنية.**
2. **طريقة الإنتاج: وتتأثر طريقة الإنتاج بالتنظيم ونسب توزيع عناصر الإنتاج وطريقة تقسيم العمل بين عناصر العمل المختلفة.**
3. **معاملة الإدارة (فلسفتها): أسلوب تعاملها مع العمال له تأثير مباشر على معنوية العامل ومن ثم على انتاجيته.**
4. **تقنية الانتاج.**
5. **الاستغلال الأمثل لعناصر الانتاج.**
6. **الأجر: ويقصد به الأجر الحقيقي وليس الأجر النقدي وهو الذي يأخذه العامل في النهاية إلى منزله.**

**التأثير المتبادل بين الإنتاجية والتقدم الاقتصادي والقوى البشرية:**

**يلعب قانون تناقص الغلة دورا واضحا في العلاقة بين حجم السكان والموارد الإنتاجية.**

**قانون تناقص الغلة إن الإضافة المتلاحقة من عنصر من عناصر الإنتاج لإنتاج سلعة معينة مع ثبات عناصر الإنتاج الأخرى سيؤدي إلى زيادة في الإنتاج ولكن بعد الوصول إلى نقطة معينة فإن الزيادة ستتجه للإنخفاض أو النقصان.**

**إن هذه النظرية تكاد تنطبق عموما على واقع الدول المختلفة اليوم مثل الهند والصين وكثيرا من دول افريقيا واسيا وامريكا اللاتينية.**

**زيادة الإنتاجية والنمو: لا نستطيع التبرير في أن سبب انخفاض مستوى المعيشة في الدول النامية يعود فقط إلى توفر عناصر النمو المختلفة في الدول المتقدمة متمثلة في رأس المال والتقنية وتحسن النوعية البشرية بل لابد أن نضيف عامل آخر هام وهو أن الدول النامية حتى وإن توفرت بها بعض عناصر النمو إلا أن المجابهة الاقتصادية التي تواجهها مع الدول المتقدمة اقتصاديا تزيد من مشكلة التخلف لهذه الدول وتعيق في نفس الوقت التطلع إلى مستويات أفضل من المعيشة لهذه الدول. فالدول المتقدمة تريد الحصول على المواد الخام وموارد الطاقة والتي تتوفر لدى الدول النامية بأرخص الأسعار وأفضل الشروط لتستخدمها في الصناعة التي تعيد تصديرها من ثم لهذه الدول بأعلى الأسعار ووفق أفضل الشروط للدول المتقدمة. "العلاقة بين غني يريد أن يستمر في غناه على حساب الدول الفقيرة وفقير يود أن يرفع من مستوى معيشته من خلال إقامة علاقة اقتصادية متوازنة" " الدول المتقدمة تقوم باستغلال الدول النامية حتى لا تقع تحت قانون تناقص الغلة".**

**سياسات تنمية القوى البشرية**

**تنمية القوى البشرية في البلدان النامية:**

**الملامح العامة للدول النامية: يمكن أن تحصر هذه الملامح أو المميزات فيما يلي:**

1. **التركيز على استخدام القوى العاملة الأجنبية الرفيعة المستوى وخاصة في قطاع الأعمال الخاصة، نجد عناصر القوى الأجنبية العاملة غير الماهرة أو الرفيعة المستوى ولكنها تشارك بشكل كثيف في سوق العمل. السبب في ذلك عدم توفر الأيدي العاملة وعدم اعتماد هذه الدول على نفسها.**
2. **الميزة الثانية لهذه البلدان هو ميلها لأن تكون مجتمعات زراعية يعيش معظم سكانها في الأرياف ويعتمدون على الزراعة أو الرعي كمجال رئيسي لسد احتياجاتهم.**
3. **أما من حيث التصنيع فهو بمفهومه الحديث لا يزال بعيدا عن هذه الدول في الوقت الحاضر لأسباب تتراوح بين الافتقار لرؤوس الأموال الكبيرة وبين المعرفة وكذلك القوى البشرية الماهرة والمؤهلة تأهيلا عاليا فضلا عن الأسواق اللازمة لتصريف المنتجات سواء على النطاق المحلي أو العالمي.**
4. **ومن أهم المميزات التي تتسم بها هذه الدول هو الإدراك العميق من قبل الجهاز الحاكم في هذه الدول بأهمية مسايرة الركب الحضاري والنمو الاقتصادي، ومن هنا فإن معظم أو كل هذه الدول تتحرك نحو تحقيق أهداف التنمية الشاملة.**
5. **تحتاج هذه الدول في نطاق سعيها للحاق بركب التقدم والحضارة للعون الخارجي سواء كان ذلك في مجال التقنية أو مجال رؤوس الأموال أو مجال القوى البشرية.**

**هيكل القوى البشرية العاملة بالدول النامية: إن الصفة الغالبة في تركيب القوى البشرية العاملة للدول النامية هي قلة عدد القوى العاملة الداخلة في سوق العمل قياسا بالعدد الإجمالي للسكان. ويلاحظ كذلك أن اتجاه القوى العاملة في هذه الدول هو العمل في النشاطات التقليدية المتصلة بانتاج المواد الضرورية كالزراعة والرعي والتعدين والصيد والتجارة وقلة من هذه القوى تعمل في القطاعات الاقتصادية الحديثة مثل الصناعة والخدمات. كذلك تتميز البلدان النامية بأن أغلب المناصب الوزارية فيها والمراكز الإدارية الكبيرة يتولاها الوطنيون من أبناء البلاد.**

**أهم الضغوط والالتزامات التي تواجهها الدول النامية في مجال تنمية قواها البشرية العاملة:**

1. **روح الاستقلال السياسي والاقتصادي وما يترتب على ذلك من إحلال عنصر العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية وخاصة في قطاعات الصناعة والتجارة والتعليم.**
2. **ضرورة تدعيم التعليم الثانوي والجامعي بهدف إمداد جهاز الدولة والقطاعات الاقتصادية الأهلية بالمؤهلين اللازمين وذلك تحقيقا لدعم الحكم المحلي.**

**أبرز معالم سياسات التخطيط للقوى البشرية يجب أن يتركز عندئذ على الأمور التالية:**

1. **وضع سياسة واضحة المعالم للإدارة المحلية الوطنية وهذا يعني ضرورة تحديد برنامج زمني لإحلال عنصر العمالة الوطني محل العنصر الأجنبي في المناصب الإدارية الرفيعة ثم يأتي وضع برامج زمنية لاحلال الوطنيين من الفنيين والمتخصصين محل الأجانب.**
2. **إعداد برامج شاملة للترقية والتدريب في المؤسسات الحكومية والصناعية. ومن هذا المنطلق يمكن أن تلعب المؤسسات الحكومية والصناعية دورا بارزا في التدريب جنبا إلى جنب مع المؤسسات التعليمية ولا يمنع أن تقوم العناصر الأجنبية بالمشاركة في إدارة وتشغيل المؤسسات الأهلية إذا ما اشترط عليها أولا تدريب الوطنيين ليحلوا محلهم مستقبلا وحدد لها ثانيا فترة زمنية لهذا التدريب ومن ثم الاحلال.**
3. **وضع نظام للأجور يعامل بمقتضاه الأفراد وفق الحاجة الملحة إلى مهنتهم ووظائفهم لا حسب المؤهل العلمي فإذا كانت الدولة في حاجة إلى الفنيين من الكهربائيين والميكانيكيين من حملة الثانوية الصناعية فان أجور هؤلاء يجب أن تزيد على أجور حملة الثانوية العامة.**
4. **تواجه الدول النامية مشكلة تحديد الأولويات في نظام التعليم العام نظرا لتخلف كافة المراحل التعليمية من حيث الكم والنوعية.**

**ومن هنا " فان المهمة التي يوجهها المخطط للتنمية البشرية لا تتطرق حول تحديد ما نرغبه أو نطلبه بإلحاح ولكن حول تحديد ما لا يمكن الاستغناء عنه أو تأجيله اطلاقا".**

1. **تقضي سياسات تنمية القوى البشرية الرفيعة المستوى في الدول النامية توجيه اهتمام متزايد نحو وسائل انتاج هذه القوى وأقصد بذلك المؤسسات التعليمية العالية كالجامعات والمعاهد العليا. وذلك باتباع وسيلتين لتحقيق الهدف هما التوسع في القبول في الجامعات الموجودة أو فتح جامعات جديدة وعلى الرغم من أن إنشاء الجامعات أمر مكلف للغاية وخاصة بالنسبة للدول النامية إلا أن وجود الجامعات بهذه الدول هو أيضا رمز للوطنية وتأكيدا للاستقلال الوطني لهذه الدول. وذلك كله لا يمنع من اللجوء إلى البعثات الخارجية وخاصة في المجالات التعليمية التي لا تستطيع الدولة توفيرها في جامعاتها المحلية.**

**تنمية القوى البشرية في البلدان المتقدمة**

**الملامح العامة للدول المتقدمة:**

1. **بالنظر إلى مستوى القوى البشرية العاملة في مجموعة هذه الدول فإننا نلاحظ جودة نوعيتها بالقياس إلى الدول النامية فهي قد بلغت شأنا عاليا في مستويات التعليم.**
2. **تتميز الدول المتقدمة عن الدول النامية بأنها دول متقدمة تقنيا وصناعيا نظرا لما تملكه من الثروات الطبيعية المقترنة برصيد ضخم وكذلك بالقدرة والتفوق في استغلال الثروات المتاحة.**
3. **ارتفاع مستوى الإنتاج القومي الإجمالي.**

**هيكل القوى البشرية العاملة بالبلدان المتقدمة:**

1. **ارتفاع مستوى الثقافة والتعليم للعامل بالمقارنة بالدول النامية.**
2. **ارتفاع رصيد القوى البشرية العاملة الرفيعة المستوى وذلك بالمقارنة بالدول النامية. وعلى الرغم من هذه الأرصدة الضخمة في القوى البشرية الرفيعة في معظم هذه الدول إلا أن بعضا منها لا زال يعاني من نقص في بعض الفئات من المهندسين والعلماء ويمكن تفسير هذا النقص بالتقدم التكنولوجي السريع.**
3. **ومن ناحية أخرى فإن البطالة في الدول المتقدمة التكنولوجية أو الطبقية والناجمة عن ارتفاع المؤهلات العلمية ولكن الأفراد العاملين ليست لديهم من المؤهلات أو الخبرات ما يؤهلهم لشغل وملء الوظائف.**

**سياسات تنمية القوى البشرية العاملة بالبلدان المتقدمة:**

**الحقائق التالية حول الضغوط التي تتعرض لها الدول المتقدمة في مجال تنمية القوى البشرية العاملة بها:**

1. **إن الدول المتقدمة ملزمة بتطوير القوى البشرية العاملة حتى تساير هذه القوى متطلبات التقدم التقني.**
2. **ملزمة بتفادي أي نوع من البطالة وخاصة البطالة الدائمة التي قد تتمخض عن عدم التوازن بين التقدم التكنولوجي ومستوى التعليم وبمعنى آخر فإن هذا الالتزام يولد ضغطا على هذه الدول بتوفير الوظيفة لكل قادر على العمل.**

**وفي هذا النطاق يمكن أن تحدد معالم هذه السياسات ففيما يلي:**

1. **يتطلب من هذه الدول الاهتمام بالتعليم الجامعي وخاصة في مرحلة الدراسات العليا.**
2. **الاهتمام بالعلوم الإنسانية والاجتماعية.**
3. **ضرورة الاهتمام ببرامج إعادة التدريب للقوى البشرية الموجودة.**
4. **تطوير النظام التعليمي في المراحل الثانوية وهذا بالتالي يستدعي بناء قاعدة التعليم الثانوي بحيث يفي باحتياجات السوق وبحيث تغذى الدراسات الجامعية والعليا بالتخصصات التي تحتاجها التكنولوجية الحديثة.**

**ومن خلال ما تقدم يتضح أن تحقيق هذه السياسات يتطلب من هذه الدول مزيدا من الاستثمار في برامج القوى البشرية العاملة وهو أمر ميسور بالنسبة للدول المتقدمة وذلك على عكس بعض الدول النامية.**

**تخطيط تنمية القوى البشرية**

**مفهوم وأهمية التخطيط للقوى البشرية:**

**إن التخطيط يعني تقدير احتياجات الحاضر والمستقبل من الأيدي البشرية اللازمة للدفع بعجلة النمو الشامل وذلك على ضوء الاستراتيجيات المحددة التي تفرض أولوية الاحتياجات. وتتجلى دواعي الاهتمام بتخطيط القوى البشرية في العوامل الآتية:**

1. **ندرة الموارد البشرية.**
2. **ندرة الموارد المالية.**
3. **محاربة البطالة والقضاء على مسبباتها وآثارها.**
4. **ارتباط تنمية القوى البشرية العاملة بالتنمية الشاملة.**
5. **ضرورة الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة.**

**مراحل التخطيط لتنمية القوى البشرية:**

**لتنمية القوى البشرية تستلزم القيام بمرحلتين من الدراسات والتحليل هما:**

**أولاً: دراسة وتحليل الاحتياجات البشرية الحالية. ثانيا: تقدير احتياجات المستقبل من القوى البشرية العاملة.**

**دراسة وتقويم لعدد من الجوانب الهامة أهمها:**

1. **حصر العمالة والاحتياجات العاملة.**
2. **تقويم نظام التعليم باختلاف مراحله.**
3. **برامج التدريب في المؤسسات.**
4. **كيفية إغراء القوى البشرية الرفيعة واستخدامها.**
5. **حصر العمالة والاحتياجات العاملة:**

**الحصر السكاني للمجتمع هو ضرورة ملحة سواء مصنفا حسب الذكور والإناث وحصر القوى العاملة ويمكن تصنيف العاملين في كل قطاع.وعلى هذا الأساس يمكن تصنيف كل نشاط من هذه النشاطات الاقتصادية المهنية إلى مجموعة كبيرة من المهن الداخلة منها.**

**وخلاصة القول:" إن حصر القوى العاملة الحالية وتحديد نواحي العجز والنقص هي عملية أساسية في تقدير احتياجات المستقبل"**

1. **تقويم نظام التعليم القائم:**

**تتطلب عملية التقويم جمع المعلومات اللازمة لكل مرحلة تعليمية وكل نوع من أنواع التعليم الأكاديمي والفني والمهني وفي هذا الإطار قد تشمل عملية التقويم العديد من المتغيرات مثل:**

* **تحديد عدد الملتحقين بمراحل التعليم كل عام.**
* **تحديد نسب الرسوب والتسرب السنوي.**
* **تحديد عدد المتخرجين من كل مرحلة سنويا.**
* **تحديد أعضاء هيئة التدريس لكل مرحلة.**
* **قياس نسبة عدد الطلاب إلى عدد المدرسين.**
* **قياس المتغيرات والتحسين في المناهج التعليمية.**

1. **مسح البرامج التدريبية في المؤسسات:**

**ما تقدمه المؤسسات من خدمات تدريبية عن طريق حصر البرامج التدريبية في هذه المؤسسات ومعرفة الأعداد المستفيدة منها يبين إلى إي حد تساهم هذه المؤسسات من خلال برامجها التدريبية المختلفة في سد نواحي العجز ومن ثم مدى الاعتماد عليها مستقبلا في بناء رصيد معين من هذه القوى تساعدنا في خطة النمو الشاملة.**

1. **كيفية إغراء القوى البشرية الرفيعة واستخدامها:**

**إغراءات العمل منها ما هو اقتصادي وما هي غير اقتصادي ويساعدنا استطلاع هذه الإغراءات وتحليلها على الربط بينها وبين نواحي العجز في بعض قطاعات ونوعيات القوى البشرية العاملة، أو قد يكتشف المحلل لبعض هذه المهن غير مرغوب من أفراد المجتمع وإما لظروف العمل الصعبة التي يعيشها العاملون بها.**

**تقدير احتياجات المستقبل من القوى البشرية العاملة:**

**تنبثق هذه الصعوبة من ثلاثة عوامل والواقع إن الصعوبة الأولى وهي عدم وجود مفهوم واضح لاحتياجات المستقبل قادت إلى الصعوبة الثالثة وهي الخاصة بأسلوب التقدير (البعض يرون التقدير هو التنبؤ وآخرون يرون أنه هو الإسقاط وآخرون يرونه ربط هذه الاحتياجات ببرامج التعليم) أما فيما يخص الصعوبة الثانية وهي تقدير مدة المستقبل التي نقصدها هل هي قصيرة أم طويلة الأجل؟ إن تقدير احتياجات المستقبل في القوى البشرية العاملة ترتبط ارتباطا وثيقا بالبرامج التعليمية في مختلف المراحل ولذلك فان تقدير احتياجات المستقبل على هذا الأساس لابد وأن يكون طويل المدى نظرا لطول مراحل التعليم.**

**الأسلوب الأول: التنبؤ بالاحتياجات البشرية (الاستقصاء)**

**يشمل الاستقصاء أسئلة تدور حول النشاط العام المتوقع للمؤسسة في السنوات القادمة وتأثير النشاط في احتياجات المؤسسة من القوى البشرية الإجمالية والنوعيات صعوبات عملية الاستقصاء:**

1. **قد تظهر مؤسسات جديدة خلال فترة الاستقصاء وقد تختفي أيضا بعض هذه المؤسسات ومن ثم تبتعد التقديرات من واقع الاحتياجات الفعلية.**
2. **إن طبيعة النشاط للمؤسسات قد يتأثر بالأحداث الداخلية للمؤسسات نفسها كما قد يتأثر بالمؤثرات الخارجية السياسية منها والاقتصادية.**
3. **قد تتردد بعض المؤسسات في إعطاء تقديراتها لاحتياجاتها في المستقبل خوفا من ردود فعل المنافسين.**

**إن عملية الاستقصاء لا يمكن أن تحقق الفوائد المطلوبة منها في تقدير احتياجات المستقبل لمدى طويل. ويمكن الاستفادة منها في التخطيط للأجل القصير حيث يكون لدى المؤسسات القدرة على تبين احتياجاتها بشكل أدق وحيث تكون التأثيرات الخارجية خلال فترة أقصر محدودة.**

**الأسلوب الثاني: التقدير على أساس الإسقاط**

**على الرغم من أن هذه الطريقة تتميز بالسهولة وبساطة التطبيق إلا أن النقد الموجه إليها يتركز في نقطتين أساسيتين هما:**

1. **إذا كنا نتنبأ بالمستقبل فما حاجتنا إلى معرفة اتجاهات الماضي خاصة وأن فكرة التخطيط تتضمن اختلاف المستقبل عن الماضي أو الحاضر.**
2. **حيث أن طريقة الإسقاط تعتمد أساسا على البيانات والمعلومات عن الماضي فقد لا تكون هذه البيانات متوفرة وإن كانت متوفرة فقد تكون غير دقيقة.**

**\*\* والواقع إن طريقة الإسقاط في تقدير احتياجات المستقبل من القوى البشرية قد يصعب تطبيقها في بعض الدول وخاصة تلك التي لا تتوفر بها إحصائيات وبيانات دقيقة عن الماضي كما هو حال بعض الدول النامية وقد تتوفر هذه البيانات ولكن لفترات قصيرة جدا يصعب الاعتماد عليها في قياس اتجاهات المستقبل\*\*.**

**ويبدو على أية حال أن هذه الطريقة يمكن تطبيقها في الدول المتقدمة حيث تتوفر لديها الإحصائيات والبيانات الدقيقة لفترات طويلة.**

**الأسلوب الثالث: تقدير احتياجات المستقبل وإمكانية التعليم**

**هذا الأسلوب يربط تخطيط القوى البشرية بتخطيط التنمية الشامل على اعتبار أن العنصر البشري هو أحد العناصر اللازمة لرفع النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاج في خطة للتنمية ويستلزم إتباع هذا الأسلوب الخطوات التالية:**

1. **تحليل الوضع الحالي للقوى البشرية.**
2. **استخدام أسلوب الإسقاط في تقدير إنتاج كل قطاع من القطاعات الاقتصادية في سنة التنبؤ الذي تحدده خطة التنمية أو السنة الأخيرة للخطة.**
3. **تقدير إجمالي القوى البشرية العاملة المطلوبة لهذه القطاعات ولكل قطاع اقتصادي مثل الصناعة والزراعة والتعدين،،الخ**
4. **تصنيف المهن داخل كل قطاع وتقدير احتياجات هذا القطاع من كل مهنة في سنة التنبؤ وذلك على أساس افتراضات معينة عن الكفاية الإنتاجية التي تطمع فيها خطة التنمية.**
5. **تجميع الفئات المهنية من القوى البشرية العاملة في مختلف القطاعات لمعرفة إجمالي العدد المطلوب من القوى العاملة في كل مهنة.**
6. **تقدير العدد المتوقع في سنة التنبؤ من كل فئة مهنية من العاملين حسب الأنواع الرئيسية للمؤهلات.**
7. **مقارنة العدد الموجود حاليا والإعداد المنتظر تخرجهم من نظام التعليم الحالي بالأعداد المطلوبة في سنة التنبؤ حسب المؤهلات التعليمية المطلوبة لكل فئة.**
8. **تخطيط البرامج التعليمية بما يكفل سد الفجوة بين الإمكانيات البشرية الحالية وما ينتظر أن يحققه نظام التعليم الحالي من المتخرجين وبين الاحتياجات المقبلة المنتظرة في سنة التنبؤ.**

**هذا الأسلوب التخطيطي والذي اقترحه بيكرمان يعاب عليه ما يلي:**

1. **مشكلة نقص البيانات عن الماضي أو عدم دقتها وذلك فيما يتعلق بتقدير الكفاية الإنتاجية لكل قطاع من القطاعات الإنتاجية في المجتمع في سنة التنبؤ.**
2. **تقدير الكفاية الإنتاجية يصعب قياسه في بعض القطاعات وخاصة الحكومية ذات الطبيعة غير الاستثمارية مثل الصحة والبلديات وتحسين المدن.**
3. **يعاب عليه أيضا مشكلة تحديد المؤهلات التعليمية للمهن العالية المستوى في سنة التنبؤ.**

**تخطيط القوى البشرية والتنمية الشاملة:**

**في نطاق اضطلاع الخطة الشاملة للتنمية بالبيانات الخاصة بالقوى البشرية العاملة اللازمة للتنمية فإن على المخططين مراعاة مبدأي الشمول والترابط بين التخطيط لتنمية القوى البشرية وبين التخطيط لتنمية عناصر الإنتاج الأخرى. ونعني بالشمول هنا هو التخطيط لجميع النوعيات المطلوبة من القوى البشرية لكل القطاعات أما الترابط فنعني به تأثير القوى البشرية اللازمة لكل قطاع على القطاعات الأخرى بما يحقق الأهداف العامة للمخطط ويتلافى التناقض أو عدم التوازن.**

**تخطيط القوى البشرية العاملة لمدد مختلفة:**

**تتراوح مدد خطط التنمية في الدول النامية بين ثلاث وسبع سنوات يحدد فيها المخططون أهدافهم خلال نهاية المدة ومن ثم يحددون الاحتياجات من القوى البشرية اللازمة لهذه الخطط والسياسات والأساليب التي ستتبع في توفير هذه الاحتياجات.**

**التخطيط القصير الأجل:**

**يهدف أساسا لسد العجز في الاحتياجات الحاضرة الملحة ومن هذه الحاجة تفرض برامج تدريبية وتعليمية قصيرة الأجل من بعض قطاعات القوى العاملة ومن أمثلة هذه البرامج ما يلي:**

1. **التدريب أثناء العمل بالمؤسسات والقطاعات الإنتاجية.**
2. **التدريب القصير الأجل ويمكن أن يتم هذا التدريب بالمؤسسات الحكومية والأهلية وفيه يتفرغ المتدرب للتدريب خلال فترة قصيرة قد لا تزيد على ثمانية عشر شهرا ولا تقل عن ستة أشهر ونلاحظ أن الصفة التي تميز هذه البرامج هي قصر فترتها وقدرتها على تزويد سوق العمل بمختلف المهارات.**
3. **برامج محو الأمية بين الكبار، وهي أيضا برامج تعليمية قصيرة الأجل ولكنها ذات فائدة كبيرة في المجتمعات النامية.**

**ويتطلب التخطيط لهذه البرامج القصيرة قيام المخطط بعدة خطوات وهي كما يلي:**

1. **تحديد الاحتياجات الماسة والملحة.**
2. **توفير العناصر اللازمة للقيام بعملية التدريب.**
3. **توزيع مسئولية تنفيذ البرامج التدريبية.**
4. **تقدير النفقات اللازمة لهذه البرامج.**

**هذا النوع من التخطيط لا يحتاج إلى مجهودات وأموال ضخمة وهو في نفس الوقت يمكن أن يكون أساسا صالحا ومنطلقا لتخطيط التنمية البشرية الطويلة الأجل.**

**التخطيط المتوسط الأجل:**

**مدة هذا التخطيط يمكن أن تتراوح بين 4-7 سنوات وهي في الواقع المدد الطبيعية لخطط التنمية المأخوذ بها غالبا في الدول النامية. ولذلك أصبح في إمكان المخطط إدخال بعض التغييرات البسيطة في هيكل التعليم وحصيلته على النحو التالي:**

* **بالنسبة للتعليم الابتدائي يجب الاهتمام بتحسين نوعيته والعمل على تخفيض نسبة التسرب بين سنة وأخرى.**
* **بالنسبة للتعليم الثانوي ينبغي التركيز على تحسين نوعية التعليم والتوسع في البرامج العلمية (العلوم والطبيعيات) التي تحتاجها غالبية الدول النامية.**
* **بالنسبة للتعليم الفني في المرحلة الثانوية فإنه يحتاج إلى الاهتمام من المخططين خاصة وأن الدول النامية تعاني من عجز في قطاع القوى البشرية الفنية والمهنية العالية وهذا يملي على المخططين التوسع في إنتاج المعاهد وإيجاد الحوافز لإغراء الشباب للالتحاق بهذه المعاهد..**
* **في قطاع التعليم الجامعي ينبغي التركيز على النوعية وإغراء الشباب للالتحاق بالتخصصات الأكثر ارتباطا باحتياجات التنمية وكذلك إغراء الهيئة التدريسية للجامعات سواء المحلية أو الوافدة بمختلف الطرق والوسائل.**

**التخطيط الطويل الأجل:**

**يشمل التعليم بجميع مراحله، إن تحديد الأهداف الخاصة بالقوى البشرية العاملة هو ضرورة ماسة لبناء هيكل التخطيط الطويل الأجل لقوى البشرية العاملة.**

**ويمكن القول بأن تقسيم تخطيط القوى البشرية للتنمية الشاملة لهذه المراحل الزمنية هو إجراء مفيد فهو يحدد لنا الأولويات من هذه القوى ومن ثم الاستراتيجيات اللازمة لتحقيق هذه الأولويات.**

**إن مراحل تخطيط القوى البشرية العاملة اللازمة للتنمية لابد وأن تكون مترابطة فيما بينها ومرتبطة تماما مع احتياجات الفترة المحددة لخطط التنمية ولما بعدها.**

**التعـليـــــم**

**الحاجة إلى التعليم:**

**التعليم ضرورة اجتماعية وحضارية لبني الإنسان وكلما زاد التعليم في أمة كلما زادت قيمتها الحضارية والاجتماعية بين الشعوب والأديان جميعها تدعو إلى التعليم وإلى بناء النفس البشرية وتقويمها عن طريق الثقافة والتعليم وديننا الإسلامي العظيم أبرز الأديان السماوية التي تدعو إلى التعليم والعلم، وهو كذلك ضرورة اقتصادية فالخدمات التعليمية والتعليم يعتبر سلعة استهلاكية حينما يكون الهدف من التعليم هو الحصول على المعرفة في شتى حقولها وصورها وبناء النفس البشرية واغنائها لذلك يعتبر التعليم هدف يسعى إليه جميع الناس، أما من ناحية تأثيره على المستقبل المهني للإنسان وزيادة دخله فإن الخدمات التعليمية بهذا المفهوم تصبح سلعة استثمارية وهنا يعتبر التعليم وسيلة لتحقيق غاية أو هدف.**

**ومما لا شك فيه أنه يمكن اعتبار التعليم سلعة استهلاكية أو استثمارية معا أو هدفا ووسيلة في آن معا.**

**دور الدولة ومسئوليتها في تقديم التعليم:**

**مبررات اضطلاع الدولة بمسئوليات التعليم:**

**أولا / إشباع الاحتياجات:**

**التعليم يمكن أن يشبع حاجتين هما حاجة الفرد الذي يتلقى التعليم ويمكن تسمية الطلب على التعليم (بالطلب الخاص) وحاجة المجتمع لأفراد متعلمين وللفوائد التي يمكن أن تجنى منهم في المجتمع وهنا يسمى الطلب على التعليم (بالطلب العام) وكقاعدة عامة الطلب على التعليم هو نوع من الطلب العام الذي يحتاجه جميع المواطنين (جميع أفراد المجتمع).**

**والحاجة العامة تختلف عن الحاجة الخاصة التي يمكن أن تباع وتشترى في سوق السلعة ويتحكم بذلك مبدأ العرض والطلب الذي يحدد سعر هذه السلعة أو الخدمة. ويرى البعض أن التعليم كحاجة عامة يمكن أن يصبح حاجة خاصة حينما تنتقل مسئولة الدولة في التعليم إلى مسئولية الأفراد لتعليم أبنائهم. والتعليم في مراحله المختلفة لابد وأن يكون مسئولية الدولة لما في ذلك من أهمية خاصة فهي تضع التعليم في إطار واحد محافظ على القيم والمبادئ الدينية والأخلاقية وتعميمه على جميع الأفراد.**

**ثانيا/ تحسين مستويات الدخل بين الأفراد:**

**فالتعليم يلعب دورا هاما في تحديد هيكل الجور والدخل في المجتمع وهو كمنحة مجانية من الدولة يستطيع الحصول عليها كل من الغني والفقير وذلك لهدف اكتساب العلم والمعرفة لتحسين إنتاجية الفرد والتقليل من فرص البطالة وتنمية الدخل في الأجل الطويل. وقد أثبت جاكولا منسر قدرة التعليم على تحسين مستويات الدخول بين الأفراد إذا كان هو العامل الوحيد المتغير.**

**ثالثا / تحقيق الاستقرار والنمو الاقتصادي:**

**التعليم قد حسن متوسط نوعية العمل في الولايات المتحدة، إن تحقيق الاستقرار ومعدلات أكبر من النمو الاقتصادي متطلبا به ضرورة تخصص مبالغ كافية للاستثمار في قطاع التعليم وهي مسئولية الحكومة في كل الدول أيا كان مستواها الحضاري والاقتصادي.**

**الصحـــــة**

**العلاقة بين التغذية والدخل:**

**من الطبيعي أن يتزايد انفاق الفرد على السلع الاستهلاكية وخاصة الطعام كلما زاد دخله وقد يحدث العكس وكذلك بالنسبة للتغذية العامة فقد تتحسن أو تسوء تبعا للتغير في دخل الفرد أو زيادة أو نقصان الأعباء المعيشية عليه.**

**إن الدول التي يمكن اعتبارها متقدمة صناعيا هي الدول التي يتلقى فيها الفرد نصيبا يوميا عاليا من السعرات الحرارية بالمقارنة بالدول النامية.**

**العلاقة بين التغذية وطاقة العمل:**

1. **كلما زادت السعرات الحرارية التي يتلقاها الفرد كلما زادت نسبة طاقة عمله اليومية من الطاقة الإجمالية في العام الواحد.**
2. **إن نسبة طاقة العمل من الطاقة الإجمالية السنوية تميل إلى الارتفاع في الدول المتقدمة وتنخفض في الدول النامية.**
3. **العلاقة بين الدخل وبين طاقة العمل وبين التغذية علاقة طردية.**

**إن طاقة العمل يمكن زيادتها كلما ارتفع مستوى التغذية للفرد العامل.**

**العلاقة بين مستوى الدخل ومعدلات الوفاة وطاقة العمل:**

**إن العلاقة بين مستوى الدخل وبين معدلات الوفاة هي علاقة عكسية بمعنى أنه كلما زاد الدخل كلما قلت معدلات الوفاة والعكس صحيح ويمكننا الاستشهاد بذلك دراسة ما يعرف "بمعدل سنوات الحياة". إن سنوات العمل المثمرة للإنسان قد لا تؤثر على إنتاجيته. إن قيمة العمل البشري لا يحدده مقدار العرض من القوى البشرية العاملة ولكن الطلب والعرض معا وذلك إن زيادة توقعات العمر قد تبدو اقتصاديا مفيدة ولكن يجب أن لا ننسى زيادة توقعات العمر قد تعني زيادة العرض من القوى العاملة وقد يكون في ذلك ضرر على الاقتصاد القومي وخاصة إذا اقترنت هذه الزيادة في العرض بالزيادة في نسبة البطالة وانخفاض الأجور ولذلك لا بد وأن نأخذ الطلب على القوى البشرية ومستوى إنتاجيتها.**

**الصحة كعنصر من عناصر التنمية البشرية:**

**إن النوعية أيضا وليست العددية الكمية فقط تلعب دورا بارزا في هذا التقدم. فالتحسن النوعي في مصادر الإنتاج والتغير في نسب الإنتاج واقتصاديات الحجم كلها تعتبر عوامل هامة في التطور والنمو. فالعامل الأكثر صحة وأكثر تعليما ستزيد إنتاجيته حتما بالمقارنة بمن تقل صحته ويقل تعليمه وهذا يعد إختلافا في النوعية ولي\س في الكمية بل قد نبالغ في القول إذا قلنا أن الشخص المتقدم صحيا سوف يفيد أكثر من التعليم وإن الشخص المتقدم علميا يفيد أكثر من التدرب أثناء العمل.وهذا مما لا شك فيه دفعا لعجلة النمو الاقتصادي وانطلاقه. إذا فالإنفاق على الصحة والتعليم يمثلان عاملين أساسيين في التحسين النوعي لمصادر القوى البشرية العاملة وهذا التحسين النوعي ينجم عن استخدام رأس المال في العنصر البشري أو بمعنى آخر امتزاج رأس المال بالعنصر البشري لتحسين نوعيته.**

**الإنفاق على الصحة كاستثمار بشري:**

* **الإنفاق الاستهلاكي لا نتوقع منه عائدا أما الإنفاق الاستثماري فهو ما نتوقع منه عائدا.**
* **لا يمكن اعتبار الإنفاق على الصحة العامة في المجتمع إنفاقا استثماريا لأنه يؤدي إلى زيادة الإنتاج ودفع عجلة التطور.**
* **مع الاعتراف بوجود حدود بين ما هو إنفاق استهلاكي وما هو إنفاق استثماري إلا أن رسم هذه الحدود يعد أمرا يصعب تحديده. كالقول إن الرعاية الصحية لمريض يحتضر أو لمريض مقعد بصفة دائمة هو إنفاق استهلاكي محض لأنه لا يساهم في تحسين النوعية البشرية ولا يزيد من إنتاجية العمال.**

**قياس الفوائد والتكاليف للاستثمارات الصحية:**

**إن ما يمكن اعتباره استثمارا صحيا هو ما يمكن أن يؤدي إلى زيادة الفعالية البشرية ومن ثم زيادة إنتاجيتها.**

**خطوات التطبيق العملي لقياس الفوائد والتكاليف للاستثمارات الصحية على القوى البشرية العاملة للوصول إلى مدى تحقيقها للأهداف المرسومة لها يمكن أن يأخذ التسلسل الآتي:**

1. **تحديد المبالغ المخصصة للإنفاق الصحي على القوى العاملة.**
2. **تحديد المبالغ المخصصة للإنفاق الصحي التي يمكن اعتبارها إنفاقا استثماريا.**
3. **تحديد فترة زمنية قياسية لقياس العائد الاقتصادي من هذه الاستثمارات.**
4. **تحديد العوائد الناجمة من الاستثمار الصحي خلال الفترة القياسية والمتمثلة في زيادة إنتاج القوى العاملة الذي يأخذ الأشكال التالية:**

* **زيادة معدلات الحياة للقوى العاملة والتي تؤدي إلى زيادة وكبر حجم القوى العاملة.**
* **ازدياد معدل الإنتاجية الفردية للعامل.**
* **زيادة نسبة طاقة العمال بالمقارنة بالطاقة الكلية.**

**خلاصة فصل الصحة:**

1. **إن الاستثمار الرأسمالي في الصحة البشرية هو استثمار يهدف أساسا إلى تحسين النوعية البشرية وكذلك زيادة حجمها وهو بهذا يمثل مصدرا من مصادر التنمية البشرية.**
2. **إن مردود الاستثمار في صحة القوى البشرية سيترتب عليه زيادة في معدلات طول الحياة للقوى البشرية العاملة وزيادة في الإنتاجية الفردية والناتج القومي الكلي.**
3. **إن التطبيق العملي لقياس الفوائد والتكلفة للاستثمار الرأسمالي في الصحة البشرية هو أسلوب تحليلي حديث ولازال في مراحله المبكرة شأنه في ذلك شأن التحليل الاقتصادي لفوائد وتكاليف برامج التعليم والتدريب ومن ثم يصعب تقيمه على كل إنفاق رأسمالي على الصحة العامة وخاصة إذا علمنا بصعوبة تحديد الحدود الفاصلة لما هو إنفاق استثماري على الصحة وما هو إنفاق استهلاكي.**

**التدريـــــــــــــب**

**مفهوم التدريب:**

**هو تزويد الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل بها.**

**والتعليم هو القاعدة العريضة التي يستند عليها الإنسان في معرفة الأشياء والظواهر والنظريات والقيم والمبادئ التي تساعده على حل مشاكله اليومية، أما التدريب فيمكننا أن نقول أنه محدد الهدف بطبعه وموجه في أسلوبه فهو يهدف إلى تزويد الفرد بمعلومات معينة غالبا ما تكون عملية لأداء عمل معين على ضوء ارشادات معينة تساعده على تحسين أدائه واستغلال قدراته بطريقة منتجة.**

**طبيعة برامج التدريب ونوعياتها:**

**أنواع البرامج التدريبية من حيث طبيعة المناهج نوعان:**

**التدريب المهني: هو عبارة عن تخصصات مختلفة في مهارات معينة مثل التدريب الصناعي أو الزراعي أو التجاري والهدف منه إتقان الطالب لمهنة معينة.**

**التدريب الفني: يعني المعرفة والفهم للنظرية نظريا وتطبيقا أي معرفة الخلفية العلمية والتقنية للنظرية ومعرفة كيفية التطبيق، فالفني هو الشخص الحائز على المعرفة النظرية المقترنة بالمهارة الفنية.**

**\*\* ويمكن التمييز بين برامج التدريب في المؤسسات من حيث مستوى القوى البشرية التي تتلقى التدريب كتدريب القوى العاملة المسئولة عن التنفيذ وتدريب خاص بالطبقة الإدارية المتوسطة وهناك برامج تطوير الإدارة العليا.**

**أهداف تدريب العمال التنفيذيين:**

1. **زيادة إنتاجية العامل الكمية وتحسين نوعيتها.**
2. **رفع معنوية العامل وذلك ينعكس على إنتاجه وعمله وتعامله مع الآخرين.**
3. **تخفيض مستوى الرقابة على العامل فالعامل المدرب لا يحتاج إلى مراقبة وإشراف دقيقين.**
4. **تخفيض معدلات الحوادث.**
5. **زيادة مقدرة المنشأة على المرونة والإحلال فعند غياب موظف يستطيع العامل المدرب أن يحل محله على خلاف العامل غير المدرب.**

**من ناحية أخرى تختلف برامج التدريب المقدمة لهذه الطبقة من العاملين من منشأة أخرى ويمكننا أن نميز بين البرامج التالية:**

* **التدريب في مكان العمل. (قصير الأجل، يطبق على الأعمال الروتينية، يتقاضى العامل معه راتبا كاملا)**
* **التدريب خارج العمل. (قل استخدامه لعدم مطابقة ظروف مكان التدريب مع مكان العمل الحقيقي)**
* **التأهيل. (تدريب توجيهي عن سياسات العمل ، قد يتواجد رجال الإدارة العليا للتحدث مع العاملين الجدد)**

**مجالات تدريب الإداريين بالإدارة الوسطى:**

1. **العلاقات الإنسانية: (يقوم المتدرب بدراسة لسيكولوجية العمل وكيفية التعاون مع الآخرين)**
2. **الجوانب الفنية في الإدارة والعمل: يجب أن يكون الملاحظ أو المشرف عارفا بأساليب دراسة الحركة والزمن وتقييم العمل والعمال ومراقبة الإنتاج ...إلخ)**
3. **التخطيط ورسم السياسات: (يتلقى المتدرب دروسا في كيفية تفسير سياسات الشركة وأهدافها وخططها والقدرة على التخطيط ورسم السياسات)**
4. **اتخاذ القرارات: (لابد للملاحظ أن يعرف عملية اتخاذ القرارات وكيفية تجميع المعلومات)**

**والطريقة المفضلة اليوم في تدريب المشرفين هي طريقة المؤتمرات وتقضي هذه الطريقة بأن يجتمع حول طاولة معينة مستديرة أو مستطيلة ليناقشوا مشكلة معينة بقيادة واحد منهم حيث يقدم كل واحد منهم وجة نظره ويقدم الحلول التي تتفق مع هذه الوجهة وتكون المناقشة تحت إشراف وتوجيه المدرب.**

**تنمية الإدارة العليا:**

**يرى المديرين أنهم ليسوا بحاجة للتدريب وأن من يحتاج التدريب هم الموظفين الأقل منهم أو زملائهم لمسايرة التطور في نظم العمل الإدارية والتكنولوجية. وتختلف البرامج التدريبية لتطوير المديرين من منشأة إلى أخرى. ويراعى في البرامج التدريبية ما يلي:**

1. **تقدير احتياجات المنشاة من الأفراد لسنوات قادمة استنادا على المعلومات المتجمعة عن: المتقاعدين عن العمل، الاستقالات ، الوفاة ، توقعات النمو، توقعات التقدم التكنولوجي، وتطور الجهاز التنظيمي للمنشأة.**
2. **تقدير وتقييم الأفراد المطلوبين للوظائف الجديدة.**
3. **تقييم الأفراد القائمين بالعمل في المنشأة بطريقة نظامية ومدروسة لدراسة احتمالات ترقيتهم إلى مناصب أعلى.**
4. **تدريب الأفراد عن طريق العمل بالأقسام المختلفة في المنشأة أو عن طريق الندوات الخاصة.**

**الأهداف العامة للتدريب:**

1. **إحداث تغيير في طبيعة الفرد وتصرفاته بالشكل الذي يجعله أكثر استجابة للتقديم.**
2. **إحداث تغيير في سلوك الفرد أو تصرفاته مع غيره ومع الجماعة والمنظمة التي يعمل بها.**
3. **قد يكون التدريب هو الوسيلة للترقية أو زيادة الأجر وفي هذه الحالة يلعب التدريب دورا حافزا في توفير أقصى جهد ممكن لتحقيق أهداف المنظمة.**
4. **التدريب وسيلة فعالة لمواجهة تحديات العصر في مجالات التقدم التكنولوجي والتغيرات التي تطرأ على نظم الإنتاج والتوزيع والاستهلاك.**
5. **التدريب وسيلة فعالة لإعادة توزيع القوى العاملة عن طريق وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.**
6. **يحافظ التدريب على الموارد البشرية بقدراتها الراهنة عن طريق تقليل الحوادث.**
7. **يساهم التدريب في معالجة مشاكل العمل مثل التغيب عن العمل أو الانقطاع عنه أو كثرة الشكاوى والتظلمات وبذلك يتيح الفرص للجميع ويرفع من معنويات المتدربين.**

**احتياجات التدريب:**

1. **تحديد الجهة المسئولة عن التدريب إعدادا وإشرافا وتنفيذا ومتابعة وتقييما.**
2. **اختيار الخبراء والمدربين الذين سيقومون بعملية التدريب.**
3. **اختيار المتدربين الذين يحتاجون فعلا للتدريب.**
4. **تحديد الموضوعات أو التخصصات التي يتضمنها برنامج التدريب ويجب أن تتناسب هذه الموضوعات مع قدرات المتدربين العلمية أو العملية أو الفنية.**
5. **توفير احتياجات وإمكانيات التدريب والوسائل اللازمة لذلك مثل الأدوات والمعدات والمختبرات والمعامل.**
6. **إقامة برنامج التدريب في الوقت المناسب وبالكمية والنوعية المناسبة.**

**الهجرة العمالية**

**صور الهجرة العمالية:**

1. **الهجرة من القرية إلى المدينة.**
2. **الهجرة من مدينة إلى مدينة أخرى.**
3. **الهجرة من داخل إلى خارج الدولة.**
4. **الانتقال من مهنة أو صناعة أو مؤسسة لأخرى.**

**وهناك صور من الهجرة البشرية التي قد تمثل خسارة على المجتمع مثل الهجرة البشرية للخارج أو ما يسمى بهجرة الأدمغة وهي الظاهرة الملاحظة في الدول النامية لمصلحة الدول المتقدمة.**

**لماذا نلجأ للهجرة؟؟؟**

1. **إعادة التوازن إلى سوق العمل وخاصة في المناطق التي تعاني العجز من المهارات البشرية.**
2. **المساهمة في إعادة التوازن لمستوى الأجور في سوق العمل.**
3. **القضاء على البطالة.**

**هجرة الأفراد وإعادة توزيع العاطلين:**

**مسئولية هذه الهجرة على عاتق الدولة فينبغي عليها تشجيع وإغراء الأفراد العاطلين عن العمل على الهجرة الجغرافية إلى حيث تتوافر فرص العمل ولضمان ذلك يمكن أن تقوم الدولة بالمسئوليات التالية:**

1. **إنشاء جهاز لتوظيف العاطلين وتوزيعهم على المناطق وقطاعات العمل المحتاجة بالتعاون مع هذه الجهات.**
2. **تتولى الدولة مساعدة الراغبين في الهجرة في تحمل مصروفات الانتقال مثل المواصلات والسكن وتعليم الأولاد حتى ينتظم المهاجر في عمله الجديد ومن ثم انتظام دخله.**
3. **المتابعة المستمرة من الدولة لهؤلاء المهاجرين لضمان انتظامهم في العمل.**
4. **المساعدة في إعادة تدريب المهاجرين إذا لزم الأمر للتكيف مع الأعمال الجديدة المطلوبة منهم.**
5. **غالبا ما يكون الأفراد العاطلون عن العمل في المناطق النائية أو الهزيلة اقتصاديا هم من كبار السن المرتبطين نفسيا واجتماعيا بمناطق إقامتهم فيجدون صعوبة في التكيف في المناطق الجديدة خاصة إذا انتقلوا من مناطق زراعية إلى مناطق صناعية.**
6. **كذلك فقد تكون تكاليف الانتقال إلى المناطق المزدهرة بحثا عن فرص العمل عائقا آخر.**

**هجرة الوظائف أو التعمير الإقتصادي:**

**على الدولة المبادرة ببعض الأعمال ومحاولة تشجيع للقطاع الخاص وذلك عن طريق انشاء المصانع والمعامل وبناء الطرق والمنشآت العمرانية بإتباع السياسات التالية:**

1. **الانعاش الاقتصادي بزيادة الإنفاق الرأسمالي للدولة في المناطق النائية والفقيرة وخاصة المرافق العامة والخدمات.**
2. **يمكن ان تقدم الدولة القروض الميسرة لمن يرغب في القطاع الخاص في إنشاء المشروعات في المناطق الفقيرة.**
3. **إقامة معاهد للتدريب وإعطاء فرص لإعادة تدريب العاطلين عن العمل ليجددوا مهاراتهم التي تقادمت نتيجة للتطور التكنولوجي والإدارات الحديثة.**
4. **إنشاء المناطق الصناعية وتزويدها بكافة الخدمات والاحتياجات.**

**عيوب ومشاكل هجرة الوظائف:**

1. **ارتفاع تكاليف الإنعاش الاقتصادي التي قد تتحملها الدولة ويتضح هذا بالنسبة للدول النامية ذات ثروات قومية محدودة.**
2. **قد يتعارض مثل هذا التدخل الحكومي مع قوى السوق الأمر الذي يشجع العاطلين عن العمل على البقاء في أماكنهم والرضا بما يمكن أن يحصلوا عليه من أجور حتى وإن كانت أقل مما يحقق لهم الرفاهية الاقتصادية.**

**تهجير فرص العمل والوظائف إلى المناطق النائية الأنسب من هجرة الأفراد نظرا للأسباب التالية:**

1. **حتى مع افتراض التكاليف الباهظة للإنعاش الاقتصادي عن طريق زيادة الإنفاق فإن اتباع مثل هذه السياسة قد تحقق في الأجل الطويل فوائد قد تفوق التكاليف الاقتصادية والاجتماعية للبطالة.**
2. **قد تضيف سياسة تهجير الأفراد إلى المناطق المزدهرة والمدن بعض المشاكل الموجودة في هذه المناطق مثل مشاكل الازدحام والسكن وإيجاد فرص العمل لهؤلاء المهجرين وهي مشاكل خطيرة ودائمة في المدن الكبيرة.**
3. **إن الإنعاش الاقتصادي للمناطق الفقيرة النائية هو واجب قومي يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية في المجتمع ويضمن للجميع فرصا عادلة للعمل والازدهار ويعود بالفائدة الإجمالية على الناتج القومي والاقتصادي.**

**وقد يرى البعض أن عدالة الدولة تسود الجميع وأن تركيز الصناعة في مناطق محدودة لا يعني أن تتخلى الدولة عن مسئولياتها في تامين العيش الكريم لكل المواطنين وذلك للأسباب التالية:**

1. **إن تركيز الصناعة والأعمال في بعض الأعمال سيترتب عليه بالتالي زيادة الدخل القومي الإجمالي الذي تضمن الدولة توزيعه على جميع السكان توزيعا عادلا وحسب القدرة الإنتاجية لكل فرد.**
2. **إن تركيز الصناعة والأعمال سيجتذب بطبيعة الحال القادرين على العمل في المناطق الفقيرة والنائية التي تفتقر إلى المقومات الاقتصادية وفي هذا تأكيد لمبدأ العدالة الاجتماعية لجميع الأفراد وحقهم في الحصول على العمل في أي مكان حتى ولو لم تنتقل فرص العمل إلى المناطق النائية فإن الدولة قادرة على أن تنقل إليها العوائد التي تحصل عليها نتيجة تركز الصناعة وفرص العمل في المناطق البعيدة منها.**

**والواقع إن هذه الحجج قد تبدو منطقية للوهلة الأولى إلا أنه من الواجب أن نتحفظ في قبولها للأسباب التالية:**

1. **إن القول بأن تركيز الصناعة وفرص العمل في المناطق الصناعية سيجتذب إليها القادرين على العمل في المناطق النائية والفقيرة التي لا تمتلك المقومات الاقتصادية وإن ذلك يمكن أن يتحقق بصورة سهلة وسريعة هو قول مشكوك فيه وخاصة إذا عرفنا عوائق الهجرة وعرفنا أيضا تجارب الكثير من الدول في محاولة تهجير السكان إلى المناطق المزدهرة وما ينجم عن ذلك من مشاكل اقتصادية واجتماعية وليس أدل من ذلك ما تعانيه بعض المدن الكبيرة من الازدحام والاختناق وانتشار ما يسمى بالأحياء الفقيرة في أطرافها ومدن نيويورك والقاهرة أمثلة على ذلك.**
2. **إن الهجرة وخاصة من المناطق الزراعية إلى الأماكن الصناعية أمر صعب وخاصة على المزارعين الذين تربوا فيها وألفوا على روح المودة والتعاون في مجتمع القرية وهي خصائص تفتقد في المدن الكبيرة.**
3. **حتى لو تحققت الهجرة فسيترتب على ذلك مقابلة هؤلاء المهجرين لمشاكل معقدة مثل السكن والتعليم والمواصلات وعدم التأقلم السريع مع حياة المدن الأمر الذي قد يعيدهم مرة أخرى إلى أماكنهم الأصلية.**

**عوائق الهجرة البشرية العمالية ومراقبتها:**

**عوائق الهجرة العمالية داخليا وخارجيا نوعان هما**

1. **عوائق طبيعية وتشمل المسافة من مكان الهجرة إلى مكان الاستقرار، انعدام وسائل النقل والمواصلات، اختلاف العادات والتقاليد الاجتماعية، اختلاف اللغة (سويسرا والهند)**
2. **عوائق نظامية أو تشريعية وهي التي تضعها الدولة أو الشركات ويقصد بها تحديد أو منع دخول العمال إلى مهن أو أعمال محددة وأمثلتها حدود تحديد حدود دنيا للمؤهلات او الخبرة العملية للدخول في مهنة معينة أو إصرار المنظمات عدم توظيف عمال جدد.**

**والحقيقة إن دوافع الهجرة العمالية البشرية هي دوافع اقتصادية من الدرجة الأولى.**

**فوائد وتكاليف الهجرة البشرية:**

**إن الهجرة البشرية قرار رشيد لابد وأن يبنى على أساس مقارنة التكاليف بالفوائد المالية المحققة.**

**ومن الناحية النظرية حسب مفهوم جاستاد فإن الأفراد قد يلجأون إلى الهجرة بحثا عن عمل أفضل فيما لو كانت الفوائد المالية المحققة أكبر من التكاليف ومثل هذه التكاليف يمكن أن تشمل وجود سوق عمل أفضل لمهاراته الحالية الفرصة لتحسين نفسه من خلال تحسين مهاراته.**

**أما بيرتون ويزبرد فله منطق آخر في تحليله لفوائد وتكاليف الهجرة البشرية فهو على الرغم من أنه ينطلق من نفس القاعدة التي انطلق منها جاستاد وهي "القرار الرشيد" للهجرة إلا أنه يبني تحليله واستنتاجه على أساس جماعي فهو لا ينظر إلى القرار الرشيد للفرد ولكنه ينظر إلى القرار الرشيد للمجتمع.**

**التوفيق بين فرص العمل وطالبيه (مكاتب العمل)**

**تختزن بنوك المعلومات الحكومية او الأهلية جميع المعلومات عن الوظائف الشاغرة في كافة القطاعات الاقتصادية والمؤهلات المطلوبة لشغل هذه الوظائف والباحثين عن العمل وطبيعة مؤهلاتهم ومن ثم تقوم بعملية التوفيق بينها لوضع العامل المناسب في المكان المناسب.**

**أهداف التوفيق بين فرص العمل وطالبيه:**

1. **القضاء أو التخفيف من البطالة على وجه العموم والبطالة البنائية أو الطبقية على وجه الخصوص.**
2. **وضع الرجل المناسب في الوظيفة المناسبة وفي الوقت والمكان المناسبين.**
3. **إيجاد التوازن في سوق العمل.**

**الخصائص الضرورية لنظام برامج التوفيق:**

* **الشمول: وهذا يعني ان مكاتب العمل أو التوفيق لابد وأن تتوسع في جمع كل المعلومات اللازمة عن فرص العمل الشاغرة في جميع المؤسسات والمواقع حتى يستطيع الباحث عن العمل العثور على العمل المناسبمن خلال هذه المعلومات.**
* **التفصيل: إن الشمول لا يكفي ولابد من أن تحقق المعلومات المتجمعة تفصيلات دقيقة عن اوصاف ومتطلبات ومسئوليات الوظائف الشاغرة وكذلك شروط الباحثين عن العمل ومؤهلاتهم العلمية والعملية وخبراتهم ونوع التدريب الذي تلقوه.**
* **الوقت: لابد وأن تحدد المعلومات التي تجمع عن سوق العمل مستقبل العمل الشاغر ايضا إذ لا يكفي أن تكون الوظيفة شاغرة الآن ولكنها مؤقتة بمعنى أن الحاجة إليها مؤقتة.**
* **الاهتمام بنوعية وتكلفة جمع المعلومات.**
* **التصنيف النمطي للموظف.**

**الطرق التقليدية لجمع المعلومات في برامج التوفيق:**

**أولا/ الجامعات والمعاهد: تقوم بإعداد قوائم بالطلبة المتوقع تخرجهم خلال فترة زمنية قصيرة مصنفين وفقا لتخصصاتهم ودرجاتهم العلمية وكذلك قوائم بأسماء الشركات والمؤسسات الأهلية والحكومية ذات الفرص الوظيفية المفتوحة في جميع المهن والمناطق.ويلي ذلك زيارة عمالية يقوم بها بعض المسئولين في هذه المؤسسات للجامعات والمعاهد للمقابلة الشخصية للطلاب الراغبين في العمل. وغالبا تقدم هذه المؤسسات دعوة خاصة للطلاب على نفقتها الخاصة للتعرف على طبيعة عملها.**

**أهم مميزاتها: الاتصال المباشر بين طالب العمل وعارضه وتكوين الأفكار المتبادلة بينهما حول طبيعة الوظيفة الشاغرة ومسئولياتها من خلال المقابلة. عيوبها: تكاليفها الباهظة على المؤسسات لقاء جمع المعلومات من الجامعات.**

**ثانيا/ نقل المعلومات عن الفرص الوظيفية بالاتصال الشخصي: هذه الطريقة غالبا ما تتم عن طريق شخص يعمل بمؤسسة معينة وقريب لا يعمل ويبحث عن عمل فينقل له معلومات مفصلة عن العمل الشاغر والأجر المتوقع وعن المسئولين في المؤسسة، وظروف العمل والزملاء، ...الخ ومن خلال هذه المعلومات يستطيع الراغب في العمل التقدم بطلبه إلى المسئولين ناقلا إليهم رغبته في شغل الوظيفة الشاغرة.**

**ثالثا/ مكاتب العمل: قد تكون حكومية أو أهلية فإذا كانت حكومية فإن الخدمة المقدمة تكون مجانية لطالبي العمل والباحثين عنه، وإذا كانت خاصة فتأخذ غالبا رسوما مقابل خدماتها للطرفين وبالرغم من أن هذه المكاتب تقدم معلومات دقيقة للطرفين إلا أنه يعاب عليها: عدم الشمول في هذه المعلومات بالمقارنة مع الجامعات والمعاهد فالباحثون عن العمل قد لا يقدمون معلومات بحجة أنها شخصية مع أنها قد تكون سببا مرجحا من جانب المؤسسات طالبي العمل لقبول الباحث عن العمل كذلك قد لا تقدم بعض المؤسسات بعض المعلومات الهامة اتي قد تكون سببا لقبول الوظيفة مثل أجواء العمل وظروفه وفرص الترقية ومستوى الإشراف ونوعيته،،،الخ. وهناك عيب أساسي في المعلومات المقدمة من مكاتب العمل وهي كون هذه المعلومات مكتوبة في نشرات أو كتيبات وهذا قد يعرضها للتقادم نظرا للوقت الذي تأخذه عملية جمع المعلومات ومن ثم طباعتها.**

**رابعا/ استخدام العقول الإلكترونية في نظم التوفيق: هذه الطريقة حديثة وتتطلب كفاءة بشرية من نوع آخر (المبرمج) الذي يستطيع أن يتعامل مع الكمبيوتر بلغته الخاصة ومن ثم يطعمه بالمعلومات وفق تنسيق معين ثم يترك بعد ذلك للعقل الالكتروني التوفيق بين باحثي العمل وطالبيهم مميزاته: ويحقق استخدام الكمبيوتر اكثر الفوائد في هذا المجال حينما يكون هناك عدد ضخم من الوظائف الشاغرة أو الباحثين عن العمل أو كليهما عيبه: عدم قدرة الكمبيوتر على تحقيق النتائج المطلوبة حينما نحتاج إلى حجم ضخم من المعلومات عن عدد محدد من الوظائف أو العمال.**

**العلاقة بين برامج تنمية القوى العاملة وسوق العمل:**

**الأهـــــــــداف 🡨🡨 🡨السياســـــات 🡨🡨🡨 البرامـــــــج 🡨🡨🡨 تحسين العمالة واستغلالها 🡨🡨🡨 سوق العمل.**

**توطين الوظائف ففي القطاع الخاص السعودي**

**النقاط والانتقادات حول استقطاب المواطن السعودي ليحل محل الوافد في القطاع الخاص:**

1. **إن المواطن غير منضبط سلوكيا داخل المنشأة وفي نفس الوقت يرفض التدخل الخارجي لضبط سلوكه بما يتفق وأهداف المنشأة وسياستها ونظام العمل بها.**
2. **أن له مزاجية متقلبة الأجواء تعرضه لحالة من عدم الاستقرار النفسي والوظيفي ولا يكاد يستقر في عمل حتى ينتقل لغيره لينتهي به الأمر في النهاية إلى حالة من شتات الذهن والحيرة وربما الإفلاس المهني.**
3. **إنه طموح طموحا يتعدى قدرة المنشأة على استيعابه فهو يحلم بالمنصب الأعلى ويحلم بالسعي نحوه متخطيا الحواجز التي تفرضها سنة التدرج الوظيفي.**
4. **كما أنه يفتقر مقابل ذلك إلى طموح سوي يستهدف تطوير قدرته وسبل أدائه بما يمكنه من بلوغ غاياته في حدود امكانات المنشأة وأهدافها وقدرته على الصمود أمام التحديات.**
5. **إنه مكلف اقتصاديا للمنشأة مقارنة بالوافد.**

**أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الخاص:**

1. **انخفاض نسبة الخريجين السعوديين ذوي المؤهلات العلمية الكافية المطلوبة لنشاط القطاع الأهلي.**
2. **تدني الخبرة العلمية المطلوبة للمهن الفنية والحرفية لدى طالبي العمل في القطاع الأهلي من السعوديين.**
3. **طول فترة العمل اليومي واتباع الدوامين في أغلب الاحوال وقلة أيام الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية، والانضباط في أسلوب العمل وفي مراقبة حضور وانصراف العاملين في القطاع الاهلي.**
4. **تفضيل وتشجيع الأسرة السعودية لانضمام أعضائها للخدمة في الدولة بدلا من الخدمة في القطاع الخاص منطلقة في ذلك من أن الخدمة في الدولة هي خدمة للمجتمع بينما الخدمة في القطاع الخاص هي خدمة خاصة لرب العمل.**
5. **تدني نسبة إشراك الإدارة في القطاع الخاص للمرؤوسين في رسم سياسات المنشأة وصنع قراراتها الأمر الذي يولد لدى الموظفين شعورا بأن المديرين لا يعطونهم فرصة كافية للنمو والترقي.**
6. **تفضيل (45%) من موظفي القطاع الخاص الانتقال إلى القطاع الحكومي لأسباب منها: الاستقرار الوظيفي ، قلة ساعات العمل اليومي عنها في القطاع الخاص، العمل لدوام واحد في اليوم وما يوفره من الراحة البدنية والذهنية، التمتع بيومين للراحة في الأسبوع بدلا من يوم واحد في القطاع الخاص، زيادة فرص الإبتعاث للخارج في القطاع العام، وأن نظم وأساليب رقابة وتقويم الأداء في القطاع العام اكثر تسامحا من تلك التي في القطاع الخاص.**

**في بحث أعده مجلس القوى العاملة في المملكة حول خريجي الجامعات السعوديين يتبين أنه:**

1. **إن العمل في القطاع الخاص يأتي في المرتبة الثالثة ضمن تفضيلات الخريجين من الجنسين إذ أنهم يفضلون العمل في الوزارات والمصالح الحكومية في المقام الأول، يلي ذلك العمل في الهيئات والمؤسسات العامة. ثم العمل في القطاع الخاص وأخيرا العمل لحسابهم الخاص.**
2. **ليس لدى الخريجين والخريجات إلمام جيد بفرص العمل المتاحة في القطاع الخاص.**
3. **لا يقبلون العمل غير في مكان إقامة أسرهم.**

**مقارنة النقاط التالية كعوامل مرجحة لصالح استخدام العمالة الوافدة من قبل المنشآت الخاصة لكونها تمكنها من الحصول "على ربحية تجارية يتعذر الحصول عليها باستخدام عمالة وطنية " وذلك انطلاقا من معيار المنافع والتكاليف على مستوى المنشاة الخاصة:**

1. **انخفاض الأجر الذي يقبله العامل الوافد مقارنة بأجر العامل المواطن. "تقبل العمالة الوافدة أجورا يتراوح متوسطها بين نصف وربع الأجور التي تقبلها العمالة الوطنية".**
2. **يتم جلب العمالة الوافدة طبقا للمواصفات التي ترغبها المنشاة من حيث المهنة ومدة الخبرة والمؤهل الامر الذي يوفر على المنشأة فترة التأهيل والتدريب التي تحتاجها عادة العمالة الوطنية عند بدء تشغيلها.**
3. **مرونة العمالة الوافدة من حيث قبولها العمل أو النقل في أي مكان في المملكة وهو ما لا يتوفر في العمالة المواطنة لارتباطاتها الأسرية.**
4. **الضعف النسبي لاستقرار العمالة المواطنة في الوظيفة نتيجة لبحثها الدائم عن الفرص الأجرية والظروف الوظيفية الأفضل دون مراعاة لصالح العمل بالمنشأة التي تنتمي إليها.**
5. **الحصول على العمالة الوافدة بالأعداد والنوعيات اللازمة لنشاط المنشأة بسرعة أكبر من الحصول على العمال المواطنة بسبب عدم توافر العمالة الوطنية المدربة وبسبب طول المفاوضات بين المنشآت الخاصة ومكاتب العمل لتوظيف العمالة المواطنة.**
6. **سهولة التخلص من العمالة الوافدة في حالة انخفاض مستوى أدائها وذلك بتطبيق شروط التعاقد معها أما العمالة المواطنة فتلجأ عادة في حالة الاختلاف مع صاحب العمل إلى استكمال إجراءات التحكيم والتقاضي التي يتضمنها النظام مهما طال أمدها.**
7. **تكلفة العامل السعودي اكبر من تكلفة العامل الوافد في مجال المصروفات الإضافية غي الراتب إذ يوجب النظام على رب العمل أن يساهم في دفع 8% من قيمة أجر العامل كتأمينات اجتماعية ويدفع للعامل السعودي مكافأة نهاية الخدمة (نصف شهر عن كل سنه يقضيها في العمل)**
8. **ضعف نسبة تكيف العمالة المواطنة مع بيئة العمل في القطاع الخاص مقارنة بالعمالة الوافدة.**

**مشكلات إعاقة السعودة في القطاع الخاص:**

1. **إعلانات التوظيف التي تصدر من مؤسسات القطاع الأهلي تصاغ بطريقة ظاهرها الترحيب بالشباب السعودي وحقيقتها صرفهم عن الانضمام لهذه المؤسسات بفعل المبالغة في طلب المؤهلات وسابق الخبرة أو حتى صعوبة الاختبارات.**
2. **تحيز المديرين والمستشارين الأجانب في منشآت القطاع الخاص لأبناء جنسياتهم على حساب طالبي العمل من السعوديين وذلك عن طريق توجيه سياسات التوظيف.**
3. **ضعف تفهم أهمية العمالة المواطنة من قبل أرباب الأعمال السعوديين.**
4. **تقصير أرباب الأعمال في تدريب العاملين السعوديين في منشآتهم.**
5. **إن أصحاب المؤسسات الخاصة يبحثون عن العاملين بمرتبات أقل ولا يهمهم في ذلك أكان سعوديا أم أجنبيا.**

**أهم الحلول المقترحة والردود لمشكلة (العمالة المواطنة في القطاع الخاص):**

* **إن أعداد العمالة الوافدة تفوق اعداد العمالة المواطنة في القطاع الاهلي السعودي في الميدان الإداري (الإشراف القيادي) وفي الميدان الفني والانتاجي وفي الميدان الخدمي (المساعد)**
* **الاعتقاد بأن نسبة توظيف السعوديين في القطاع الأهلي السعودي أقل مما يجب هو اعتقاد صحيح.**
* **كفاءة العامل السعودي ليست أقل من كفاءة العامل الوافد ولم يرى خلاف في ذلك من فئات عينة البحث المتعددة سوى أرباب الأعمال غير السعوديين.**
* **الاعتقاد بأن المواطن السعودي لا يزال غير مقبل بما فيه الكفاية على العمل في القطاع الخاص هو اعتقاد غير صحيح.**
* **مؤسسات وإمكانيات التدريب الحالية في المملكة تساعد بدرجة تزيد عن المتوسط ولا ترقى إلى الدرجة الكبيرة في رفع كفاءة وتوظيف العمالة المواطنة في القطاع الأهلي السعودي.**

**مقالة جفري ساكس**

**يرى جفري ساكس مدير مركز التنمية الدولية واستاذ الإدارة العالمية في جامعة هارفرد الأمريكية: أن الدول التي لا تستخدم تقنية ستنهار اقتصاديا "الحرب الباردة التي أدت إلى تقسيم العالم لمعسكرين شرقي وغربي انهارت اليوم أي أن الإنقسام الايدلوجي انتهى وحل محله الانقسام التكنولوجي" وقام بتقسيم العالم إلى ثلاث فئات:**

1. **15% من سكان العالم ينتجون تقنية ويخترعونها ويصدرونها.**
2. **50% (نصف) سكان العالم يستوردون التقنية ويستخدمونها.**
3. **ثلث سكان العالم لا ينتجون تقنية ولا يستخدمونها، وعددهم يساوي 2 مليار نسمة من سكان الأرض وهم سكان العالم الثالث (الدول النامية) بالتالي هم مهددون بفقر وانحلال بيئي وعدم وعي صحي وانهيار اقتصادي. وهذه الدول تعتمد على مواردها الطبيعية التي أصبح لها بديل صناعي اليوم وبالتالي كيف نحل المشكلة؟؟؟**

**يكون الحل في: إعادة الهيكلة للإعانات من الدول الغنية إلى الدول الفقيرة وذلك عن طريق: 1. زيادة الدول الغنية إنفاقها على الدول الفقيرة(زيادة الإعانات). 2. تركيز الإعانات على التقنيات. 3. لابد من مراعاة خضوع التقنية لبيئات الدول المعانة وصحة المجتمع. 4. لابد من إحداث إصلاح في الهيئات الموكلة بالتنمية مثل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي وهيئة الأمم المتحدة. تمنياتي للجميع بالتوفيق،، حنان العمودي**