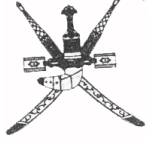


سلطنة عمان



وزارة القوى العاملة

منظمة العمل العربية



مكتب العمل العربى / القاهرة

المركز العربى لتنمية الموارد البشرية / طرابلس

ورشة العمل الاقليمية التدريبية حول:
" تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "
تحت شعار
" دعم المشروعات الصغرى دعم للأقتصاد الوطنى "
سلطنة عمان ، مسقط : 8 - 12 ديسمبر 2007

دراسة احتياجات سوق العمل

الدكتور / عادل لطفى

خبير التنمية البشرية

المملكة الأردنية الهاشمية

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
.....	المقدمة
3	1 المفاهيم والمصطلحات
5	2 الاحتياجات التشريعية والتنظيمية
5	1-2 الاحتياجات التشريعية
7	2-2 الاحتياجات التنظيمية
9	3 احتياجات دعم القرار
9	1-3 الاحتياجات من المعلومات والدراسات
15	2-3 الاحتياجات من السياسات والاستراتيجيات
17	4 الاحتياجات التدريبية في سوق العمل
24	5 الاحتياجات من القوى العاملة
27	المراجع والمصادر

تواجه أسواق العمل في معظم دول العالم العديد من المشكلات تركزت في ارتفاع معدلات البطالة وبالذات بين الشباب، وارتفاع معدلات هجرة العمل الدولية، وضعف في الحقوق الأساسية للعمل . وقد تبنت منظمة العمل الدولية تنفيذ العديد من البرامج الخاصة بالحوار الاجتماعي وتشجيع العمل اللائق وتبني سياسات واستراتيجيات تساهم بتوفير فرص عمل للشباب وللمرأة على حد سواء.

وفي ظل تسارع وتيرة العولمة وما يصاحب ذلك من تحولات في أسواق العمل ، فقد باتت دراسة احتياجات سوق العمل من القضايا الملحة الواجب النظر إليها على كافة المستويات الوطنية والإقليمية والدولية نظرا لان ارتفاع معدلات البطالة في صفوف القوى العاملة هي من العناصر الأساسية لزيادة الفقر والحرمان ، وهي بذات الوقت عنصر من عناصر الهدر في الطاقات البشرية .

تغطي هذه الورقة التركيز على عدد من القضايا المتعلقة بدراسة احتياجات سوق العمل في عدد من محدد من العناصر ، وعلى الرغم من أن دراسة احتياجات سوق العمل متعددة ومتشعبة ، إلا أن الموضوعات التي تم تغطيتها تدور حول التعرف على احتياجات سوق العمل التشريعية والتنظيمية ، ودراسة الاحتياجات الخاصة بدعم القرار سواء كان ذلك على مستوى المعلومات والدراسات أم على مستوى السياسات والاستراتيجيات، كما تتناول التعرف على منهجية دراسة الاحتياجات التدريبية، واختيار المنهجية المتعلقة بدراسة الاحتياجات من القوى العاملة.

1- المفاهيم والمصطلحات

لكي تتمكن من فهم وتفسير دراسة احتياجات سوق العمل، يلزمك الإلمام بمفاهيم مصطلحات سوق العمل. ومن المفاهيم الأساسية المرتبطة بدراسة احتياجات سوق العمل ما يأتي:

■ العمل Labour

كل جهد فكري أو جسمي يبذله العامل لقاء أجر أو يولد دخلاً سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي.

■ سوق العمل Labour Market

يعرف مفهوم سوق العمل بأنه:

أ- الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم، ويسعى أصحاب العمل لاستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها.

ب- منظومة العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل، وفرص العمل المتاحة.

وعليه فسوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها (وبالتالي تسعير خدمات العمل). وإذا كانت سوق العمل، مثل أي سوق، تتضمن بائعين ومشتريين وقواعد وأسعار..، فإنها تمتاز بعدد من الخصائص منها:

◆ خدمات العمل تؤجر ولا تباع

◆ خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل

◆ ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة

◆ الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها

◆ كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق (إضافة إلى الحكومة) فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل، وتحت على تبادل المعلومات، وإجراء التعاقدات.

ويتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة. وإن تخصيص الأفراد للوظائف لا يمثل حاجة فردية فقط (العامل وصاحب العمل) بل و حاجة مجتمعية أيضاً حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم.

وقد يكون سوق العمل محلياً أو وطنياً أو حتى عالمياً بحسب الاختصاص والندرة.. الخ. وتعمل بعض أقسام سوق العمل وفقاً لتشريعات وقيود محددة، وتقانات متقدمة (القطاع الحديث، والمنظم) في حين تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية (القطاع غير المنظم). وحتى ضمن المؤسسة الواحدة يوجد سوق عمل داخلية ذات شروط خاصة بها يتم فيها الترقيّة وإسناد مناصب معينة.

ويتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب بحسب المهارات والتعليم وفي إطار البنى والأقسام والتشريعات) عدد من العناصر ، مثل : التشغيل ، و البطالة ، والأجور .

ونظراً لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة، فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين، مثل: الرواتب، ومزايا العمل، والمهارات من أطراف السوق ومحركيها

- ◆ العمال والراغبون في الحصول على مركز عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم
- ◆ أصحاب الأعمال ذوو الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم
- ◆ التنظيمات العمالية العاملة على ضمان فرص وشروط العمل لأعضائها بما في ذلك تحديد الأجور
- ◆ التنظيمات المهنية، ومنها تنظيمات أصحاب العمل

◆ الجهات الحكومية باعتبارها أولاً صاحب عمل، بل وربما صاحب العمل الأكبر في سوق العمل، وكذلك باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب، وتقوم بما تسنه من تشريعات وبما تجريه من دراسات أو بما تتخذه من سياسات اقتصادية، ومالية، وتعليمية، واجتماعية تتعلق بتنظيم عمل السوق وتصرفات الأطراف المنخرطة في أنشطتها، وفقاً لما تصبو إليه في سياساتها التنموية بالمعنى الشامل، أي تشمل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية، كما تنظم حركة القوى العاملة في القطر واليه .

■ البيانات Data

مجموعة من الأرقام والرموز أو الحقائق والإحصاءات الخام التي لا توجد علاقة بين بعضها، ولم تفسر أو تستخدم بعد، أي ليس لها معنى حقيقي، ولا تؤثر في رد فعل أو سلوك من يستعملها.

■ المعلومات Information

بيانات تمت معالجتها لتحقيق هدف معين أو استعمال محدد لأغراض اتخاذ القرارات، وهو ما يعني أن البيانات تكتسب أهميتها ومعناها بعد تحليلها أو تفسيرها أو تجميعها بشكل ذي معنى بحيث يمكن تداولها، وتسجيلها، ونشرها، وتوزيعها في صور رسمية أو غير رسمية.

■ المسح Survey

عملية استقصاء موضوع ما يهدف تقديم وصف منظم له.

■ استبانة Questionnaire

استمارة تضم مجموعة من الأسئلة المنظمة (المهيكله) أو غير المنظمة (غير المهيكلة) يقابلها حيز أو فراغ لكتابة إجابات الفئة المستهدفة.

2- الاحتياجات التشريعية والتنظيمية

تتطلب دراسة احتياجات سوق العمل تحليل الفجوات الموجودة في الاطار العام لسوق العمل والذي يغطي كل من الاطار التشريعي والتنظيمي لهذا السوق، حيث يعد ذلك الركن الاساس في دراسة الاحتياجات

الاخرى. وسيتم تناول هذا الموضوع من جانبين هما:
الاحتياجات التشريعية، والاحتياجات التنظيمية.

سوق العمل

أ- الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم، ويسعى أصحاب العمل لاستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها.

ب- منظومة العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل، وفرص العمل المتاحة.

1-2 الاحتياجات التشريعية

تتطلب دراسة الاحتياجات التشريعية التعرف الى التشريعات النازمة لسوق العمل التي تغطي-عادة-

كلا من تشريعات العمل، وتشريعات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية)، وتشريعات التعليم والتدريب، والتشريعات المتعلقة بالتمويل. ويمكن توضيح كل واحدة من هذه المفردات وفقا للاتي:

التشريعات

مجموعة كل من القوانين والانظمة واللوائح والتعليمات الصادرة عن السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية.

أ- دراسة تشريعات العمل

تستوجب دراسة تشريعات العمل تحليل ودراسة :

- اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها من الدولة العربية محل الدراسة، ومدى انسجام التشريعات الوطنية معها
- الفئات من العمال التي تغطيها التشريعات العمالية ، واي الفئات هي المستثناة من التطبيق
- نظام المفاوضات الجماعية المعمول به في تشريعات العمل، ومدى تأثيره في آليات سوق العمل واستقراره
- الإجراءات المتخذة في مجال الهجرة العمالية سواء الوطنية منها أم الوافدة
- الإجراءات الموجودة في مجال حماية التنظيمات النقابية سواء تلك المتعلقة بالعمال أم بأصحاب العمل
- وظائف إدارة العمل ودورها في تنمية الموارد البشرية، وفي رسم سياسات سوق العمل، وتنظيمه، ومراقبته، وحمايته
- مدى تتوافر مكاتب للتشغيل الخاص.

فمن دراسة وتحليل تشريعات العمل ،يمكن تعرف الجوانب غير المغطاة في تشريعات العمل ، وتلك التي تستدعي تعديلات تمكنها من مجاراة التقدم والتغير الحاصل في سوق العمل، وبالتالي المساهمة في تطويرها

لتسد الفجوات الموجودة، وبشكل يساهم في زياد استقرار علاقات العمل ، وتوفير الحماية للقوى العاملة، وتشجيع القطاع الخاص على القيام بدوره كوسيط لتشغيل القوى العاملة.

ب- دراسة تشريعات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية)

تستوجب دراسة تشريعات الضمان الاجتماعي تحليل ودراسة الآتي :

- الفئات المشمولة بالتأمين، وتلك التي لم تغطى بعد
- أنواع التأمينات الاجتماعية المتوافرة، وتلك التي لم يوفرها التأمين
- مدى شمول العمال الوافدين بالتأمين
- نسبة التأمين التي يتحملها العامل، وتلك التي يتحملها صاحب العمل
- قيمة التعويض التي تقدم للعامل بسبب اصابات العمل وامراض المهنة
- السنوات المقبولة للتقاعد ومقدار التقاعد او قيم الدفعة التي يستحقها العامل على سنوات اشتراكه في التأمينات الاجتماعية
- وجهة نظر الشركاء الاجتماعيين في تطبيقات الضمان (التأمين) الاجتماعي.

تساعد هذه الدراسة في تعرف الثغرات في تشريعات الضمان (التأمين) الاجتماعي، وما أوجه النقص فيها، الأمر الذي يتطلب تلبية هذه الاحتياجات باجراء التعديلات المطلوبة على انظمة التأمين الاجتماعي بما يساهم في زيادة الاستقرار في سوق العمل والتشغيل، ويساهم في زيادة انتاجية القوى العاملة لما لتطبيق تشريعات الضمان الاجتماعي من مساهمة في زيادة الحماية للعامل سواء كان ذلك في شبابه أم عند شيخوخته.

ج- تشريعات التعليم والتدريب

تستوجب دراسة تشريعات التعليم والتدريب تحليل ودراسة :

- التشريعات التي تغطي قضايا التعليم والتدريب وتحليلها
- مراحل التعليم والمدى الزمنية لكل مرحلة، وعدد سنوات التعليم الإلزامي
- أهداف وسياسات التعليم، ومدى ارتباط ذلك في تنمية الموارد البشرية وتأثيرها على سوق العمل والتشغيل
- العلاقة بين مدة التعليم الإلزامي وسن العمل، وعلاقة ذلك بعمل الاطفال
- أنواع التدريب المهني وسياساته وبرامجه، ومدى ارتباط ذلك كله باحتياجات سوق العمل
- آليات التوجيه والإرشاد المهني الموجودة في التشريعات التعليمية والتدريبية، ومدى تلبية ذلك لاحتياجات المستفيدين منها، وعلاقة ذلك مع سوق العمل.

د- التشريعات المتعلقة بالتمويل

تستوجب دراسة التشريعات المتعلقة بالتمويل تحليل ودراسة عدد من القضايا منها

- هل يوجد هناك تشريعات تقدم التمويل في سوق العمل سواء كان ذلك لصناديق اعانة البطالة، أم صناديق التشغيل، أم صناديق دعم المنشآت الصغيرة والمتوسط، او هيئات دعم التعليم والتدريب؟

■ تعرف الفئات المستفيدة من هذه التشريعات

■ تعرف آليات تطبيق هذه التشريعات واليات التنسيق بين مختلف الجهات التي تطبقها

■ تعرف مصادر تمويل هذه الهيئات التي تتولى تنفيذ هذه التشريعات.

تساهم دراسة التشريعات المتعلقة بالتمويل في تحليل الفجوات الموجودة ،وتضع السياسات اللازمة لتطوير هذه التشريعات لكي تلبي الاحتياجات المطلوبة لما لهذه التشريعات من دور بارز ومهم في تطوير سوق العمل والتشغيل ، وزيادة فرص العمل ، وتشجيع المبادرات الفردية والرياديين في انشاء المنشآت الصغيرة ،وفي زيادة عمليات التشغيل الذاتي ،والحد من ظاهرة البطالة.

إن دراسة الاحتياجات التشريعية سوف تعطينا فكرة بشأن جوانب المتاح من هذه التشريعات ، وما التشريعات الواجب استحداثها ،كما تزودنا أيضا بجوانب النقص أو القصور في شمول التشريعات الموجودة ، وما الإجراءات اللازمة لتلافي ذلك .

2-2 الاحتياجات التنظيمية

ويقصد بها الادارات الرسمية التي لها اتصال مباشر في سوق العمل وتشمل بالعادة، وزارة العمل ،وزارة التربية، وجهاز التدريب المهني، والجهاز المركزي للاحصاء، واجهزة التمويل سواء كانت متعلقة بتمويل المنشآت الصغيرة، أم بتقديم المساعدة والعون للأفراد الباحثين عن عمل، أو صناديق اعانة البطالة وغيرها .

ترمي دراسة الاحتياجات التنظيمية لسوق العمل-عادة- تعرف على الأجهزة الرسمية التي تتولى رسم السياسات والاستراتيجيات الخاصة بهذا السوق، فهل يوجد مثل هذه الأجهزة؟، وما موقعها في الهيكل التنظيمي العام للدولة؟، وان كان بعضها غير موجود أصلا، فهل يستدعي الأمر إنشاء مثل هذه الأجهزة؟. هذه بعض من الاسئلة التي تتبادر للذهن عن دراسة الاحتياجات التنظيمية لسوق العمل.

فعند الحديث عن ادارة العمل ، يستوجب منا أن نسأل هل يوجد جهاز مستقل يتولى ادارة العمل مثل وزارة العمل ؟ ، أم يوجد جهاز اخر ضمن وزارة اخرى باسم اخر مثل مديرية او هيئة ؟ وما وضع هذا الجهاز

وموقعه ضمن الهيكل العام لجهاز الادارة العامة؟ . اذا وجد مثل هذا الجهاز، فالامر يتطلب تحليل مهام هذه الادارة والاطلاع على دورها في مجال السياسات الخاصة بسوق العمل من كافة جوانبه التنظيمية والتشريعية، ورسم السياسات، ومتابعة تنفيذها، ومراقبتها.

وكذلك الامر عند الحديث عن ادارة التعليم يجب دراسة وتحليل الجهاز الذي يتولى ادارة التعليم والتدريب، ومعرفة موقعة من الهيكل التنظيمي العام للدولة، وكذلك تعرف على أهداف هذا الجهاز، ودوره في رسم السياسات الخاصة بالتعليم والتدريب، ومدى ارتباط ذلك باحتياجات سوق العمل ومتطلباته.

أما الجهاز المركزي للاحصاء فهو العصب الرئيس في مجال المعلومات الخاصة بسوق العمل، وبالذات تنفيذ التعدادات السكانية، والمسوح المتعلقة بسوق العمل والتشغيل، وتوفير معظم المؤشرات الخاصة بسوق العمل. فقد يكون هذا الجهاز اما مستقلا يرتبط بمجلس الوزراء او على شكل دائرة او هيئة مرتبطة بوزارة التخطيط.

أما أجهزة التمويل فقد تكون جهازا أو هيئة ضمن الهيكل التنظيمي العام للدولة ومرتبطة باحد الوزارات ، كما يشارك القطاع الخاص في تنفيذ ذلك عن طريق المصارف التجارية او المتخصصة ، ونفيد دراسة الاحتياجات التنظيمية لسوق العمل في مجال التمويل تعرف الأدوار التي يلعبها التمويل في توليد فرص العمل وبالذات في مجال المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وفي تمويل الرياديين، وفي التشغيل الذاتي.

ان دراسة الاحتياجات التنظيمية في سوق العمل تعطينا فكرة واضحة عن الاليات المؤثرة في هذا السوق، والأدوار المتعلقة بكل جهة، كما تعطينا فكرة عن الاحتياجات المطلوبه في مجال تقييم هذه الأجهزة، واقتراح الأدوات اللازمة لزيادة فاعليتها، علاوة على اقتراح استحداث اجهزة جديدة لسد النقص، وتلبية احتياجات سوق العمل .

3- احتياجات دعم القرار

يعد نظام دعم القرارات وسيلة لنموذج من المعلومات يستند إليها في اتخاذ قرارات صائبة ، ويتمثل نظام دعم القرارات في جمع البيانات، وتحليلها، وصياغة البيانات التي يتم جمعها، ومن ثم محاولة اتخاذ قرارات سليمة او بناء استراتيجيات استنادا على المعلومات المستخرجة من تحليل الدراسة ، وهي بالتالي تعمل على تزويد متخذي القرار بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الصائبة .وعند دراسة الاحتياجات في سوق العمل في مجال دعم القرارات، يتطلب دراسة الاحتياجات من المعلومات والدراسات، والاحتياجات من السياسات والاستراتيجيات.

دعم القرار

نظام من المعلومات المبرمجة
يستند عليها في اتخاذ قرارات
صائبة.

3-1 الاحتياجات من المعلومات والدراسات

يتطلب هذا الموضوع تحديد المعلومات المتعلقة بالسكان والقوى العاملة ، وتلك المعلومات المتعلقة بالتعليم والتدريب ويتضمن ذلك التعرف على إحصاءات العمل ، ومصادرها ، وعناصر جودتها.

أ- ماهية إحصاءات سوق العمل

تعرف إحصاءات العمل بأنها عبارة عن البيانات الإحصائية الرقمية ذات العلاقة بسوق العمل ، وتختلف هذه الإحصاءات من حيث المستوى والشمول ودرجة التفصيل من دولة لأخرى تبعا للظروف والإمكانات والتطلعات والأولويات. ويمكن أن تصنف هذه الإحصاءات ضمن أربع مجموعات رئيسية هي: المجموعة الأولى: إحصاءات القوى البشرية وتشمل كل من إحصاءات القوى البشرية و القوى العاملة والتشغيل والبطالة.

المجموعة الثانية: الإحصاءات المتعلقة بظروف العمل وتشمل كل من إحصاءات الأجور وساعات العمل. المجموعة الثالثة الإحصاءات المتعلقة بأنشطة المؤسسات ذات العلاقة بشؤون العمل وتشمل التنظيمات النقابية والمهنية والحرفية.

المجموعة الرابعة : الإحصاءات المكملة لعرض واقع سوق العمل وتشمل كل من الهجرة العمالية، والتعليم والتدريب، والدخل، وإنتاجية العمل، وتكلفة قوة العمل، والصحة والسلامة المهنية، والدخل، والهجرة الداخلية والخارجية.

وفيما يلي نبذة مختصرة عن إحصاءات القوى البشرية، وإحصاءات القوى العاملة وهي ذات العلاقة المباشرة بموضوعنا ، وتعود أهميتها لمساهمتها في وضع الخطط اللازمة للحصول على أكفأ استثمار للموارد البشرية من شأنه زيادة الإنتاج إلى أقصى حدوده.

إحصاءات القوى البشرية: تعرف القوى البشرية بأنها "جميع السكان القادرين على العمل من بين السكان الذين هم في سن العمل"، وهي لا تشمل السكان غير القادرين على العمل بسبب المرض المزمن والعاهات. وبناء على ذلك فإن القوى البشرية تضم فئتين رئيسيتين من السكان هما :

- فئة السكان ذوو النشاط الاقتصادي وهي تشمل جميع الأشخاص الذين يمثلون عرض العمل (العاملون والمتعطلون).

- فئة السكان خارج النشاط الاقتصادي وهي تشمل جميع الأشخاص الذين يقعون خارج قوة العمل مثل ربات البيوت، والطلبة، والمتقاعدين الذين لا يبحثون عن عمل، ونزلاء السجون والملاجئ والمستشفيات.

إحصاءات القوى العاملة : تعرف بأنها " جميع الأشخاص الذين يساهمون فعلا بجهدهم الجسماني أو العقلي في أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات " ، ويشترط فيهم الرغبة في العمل والقدرة عليه، والبحث عنه بطريقة ايجابية وذلك ضمن فترة إسناد زمني معين. ويشمل ذلك الفئات الآتية:

- فئة العاملين باجر وهم العاملون فعلا خلال فترة الإسناد الزمني مقابل اجر نقدي أو عيني أو الاثنين معا. وكذلك أصحاب الوظائف الذين لم يكونوا ملتحقين بالعمل أثناء فترة الإسناد الزمني ولكن كانوا على صلة رسمية بوظائفهم وأعمالهم.

- فئة أصحاب العمل

- فئة العاملين لحسابهم

- فئة الملتحقين ببرامج التدريب المهني الذين يتقاضون أجورهم

- فئة الطلبة وربات البيوت العاملين باجر أثناء فترة الإسناد الزمني

- فئة أفراد الأسرة العاملين مع ذويهم بدون اجر.

أما الباحثين عن عمل (المتعطلين) فهم جميع الأفراد في سن العمل ممن كانوا أثناء فترة الإسناد الزمني أما سبق لهم العمل وحاليا بدون عمل ، أو أنهم من الباحثين الجدد عن عمل، أي لم يسبق لهم العمل.

ب- مصادر إحصاءات سوق العمل

تتنوع مصادر إحصاءات العمل تبعا لتعدد الجهات والمؤسسات التي تعني بشؤون العمل في الدولة، ومن أهم مصادر إحصاءات العمل ما يلي:

المصادر الديموغرافية وتساعد هذه المصادر في التعريف بالموارد البشرية من حيث الحجم والخصائص وتشمل التعدادات السكانية والسجلات الحيوية.

مصادر القوى العاملة وتساعد هذه المصادر في التعريف بواقع القوى العاملة من مشغولين وبطالة، وتشمل مسوح وتعدادات القوى العاملة، ومسوح وميزانية الأسرة، ومسوح المنشآت ، والسجلات الإدارية وقواعد بيانات الضمان الاجتماعي، والسجلات الإدارية وقواعد بيانات مكاتب التشغيل.

مصادر سوق العمل وتساعد في معرفة عدد وخصائص الباحثين عن عمل، وكذلك عدد الوظائف الشاغرة وخصائصها المختلفة وتشمل هذه المصادر خدمات التشغيل في المؤسسات الحكومية ، وخدمات التشغيل في المؤسسات الأهلية.

مصادر التعليم والتدريب وتساعد هذه المصادر في التعرف على حجم الجهود المبذولة لتطوير القوى العاملة من حيث الإعداد والتدريب لتلبية احتياجات سوق العمل . وتشمل السجلات الإدارية وقواعد بيانات التعليم العام ، والسجلات الإدارية وقواعد بيانات مؤسسات التدريب ، والسجلات الإدارية وقواعد بيانات مؤسسات التعليم العالي.

مصادر التنظيمات المهنية : وتساعد في التعرف على العاملين فعلا وظروف العمل القائمة، وتشمل السجلات الإدارية وقواعد بيانات التنظيمات والاتحادات النقابية المهنية والعمالية.

ج- جودة إحصاءات العمل

يستحسن في هذا المقام الإشارة إلى المعايير الأساسية التي يجب أن تستند عليها مصادر البيانات المرجعية الخاصة بسوق العمل ، حيث يجب أن تخضع إلى معايير الجودة المتعارف عليها للبيانات ، وهي على النحو الآتي :

- العلاقة: إن معيار الجودة هنا يهتم بربط البيانات الأكثر تعبيراً عن القضايا التي تهتم المستخدمين للبيانات وتلبي احتياجاتهم الأساسية على وجه الخصوص؛
- الدقة: وهي تكمن في جودة البيانات الإحصائية المتوافرة ومدى دقتها في وصف الظاهرة التي صممت لقياسها وتوضيح خصائصها، وأن تتجنب حدوث الأخطاء في تقديرها والتي عادة ما تكون متحيزة نتيجة أخطاء العينة، والشمول، والتمثيل، وغيرها؛
- الفترة الزمنية: تفقد البيانات الإحصائية مصداقيتها وأهميتها إذا تجاوزت التاريخ المرجعي المراد اعتماده في قياس الخدمة المعينة؛
- سهولة الوصول إليها: تعد درجة السهولة في وصول المستخدمين إلى البيانات الإحصائية عاملاً مهماً في تحديد جودة هذه البيانات؛

■ التفسير: لا بد أن تفسر البيانات الإحصائية مفاهيم ومتغيرات وتصنيفات ومنهجيات وأساليب جمعها وتحليلها ونشر نتائجها، ويتم في العادة توضيح ذلك في كتيب التعريفات الإجرائية عند إجراء المسوح الميدانية؛

■ التماسك والترابط: إن حالة الترابط والتماسك بين البيانات الإحصائية تعكس مستوى التحضير لعملية جمع البيانات مع بعضها البعض بواسطة إطار تحليلي واسع النطاق، يتبع منهجيات موحدة في إجراء المسوح الميدانية في وقت محدد.

ويمكن تحديد المعلومات المتعلقة باحصاءات العمل وفقا لما يأتي :

- عدد السكان موزعين بحسب متغيرات كل من العمر، والجنس، والجنسية، والمستوى التعليمي، والإقليم
- عدد السكان النشطين اقتصاديا موزعا بحسب العمر، والجنس، والجنسية، والمستوى التعليمي، والإقليم
- عدد السكان غير النشطين اقتصاديا موزعا بحسب الجنس، والعمر، والجنسية، وسبب عدم النشاط الاقتصادي
- معدلات المشاركة الاقتصادية موزعة بحسب الجنس، والعمر، والجنسية، والمستوى التعليمي
- توزيع المشتغلين موزعا بحسب الجنس، والعمر، والجنسية، والمستوى التعليمي، والمهنة الرئيسة، والنشاط الاقتصادي الرئيس، والإقليم
- توزيع الباحثين عن عمل بحسب العمر، والجنس، والنشاط الاقتصادي السابق، ومدة التعطل
- معدلات الأجور موزعة بحسب الجنس، والمستوى التعليمي، والمهنة الرئيسة، والنشاط الاقتصادي الرئيسي، والإقليم
- المؤشرات الرئيسة لسوق العمل
- عدد الطلبة الملتحقين ببرامج التعليم والتدريب بحسب الجنس، والجنسية، والمستوى التعليمي، والتخصص
- عدد الطلبة الخريجين من مختلف المستويات التعليمية والتدريبية بحسب الجنس، والجنسية، والتخصص
- عدد الطلبة المتسربين من مختلف المراحل التعليمية والتدريبية
- الاحتياجات التدريبية المتوقعة مستقبلا بحسب المهنة ومستوى المهارة.
- هذا بالإضافة التعرف على مؤشرات سوق العمل، ومؤشرات الموارد البشرية، ومؤشرات التعليم والتدريب .

ان دراسة هذه المعلومات ذات فائدة كبيرة في مجالات سوق العمل، ويستدعي عدم توافر بعضها تنفيذ دراسات أو مسوحات لتوفيرها. وهنا يأتي الجانب الاخر من هذا الموضوع وهو الدراسات الموجودة بشأن

سوق العمل، حيث يتطلب منا تعرف الدراسات المتاحة بشأن سوق العمل، وما نوعها؟ وهل هي حديثة النشر ام قديمة؟. ان مثل هذا الامر يتطلب أيضا تحديد الفجوات من المعلومات والدراسات الموجودة ، والتي بواسطتها نستطيع أن نضع الخطط اللازمة لتنفيذ مثل هذه الدراسات، ونفترح الإجراءات المطلوبة لتوفير مثل هذه المعلومات التي نحتاجها عند التخطيط لسوق العمل.

د- خطة العمل المقترحة لتطوير إحصاءات سوق العمل

■ تقييم الوضع القائم لمعلومات سوق العمل ويشمل

- تحديد الجهات التي يوجد لديها بيانات إحصائية ومعلومات حول هذا الموضوع
- الوضع المؤسسي والقانوني لكل جهة
- مصادر بيانات ومعلومات كل جهة
- الموارد البشرية العاملة في مجال البيانات والمعلومات
- الموارد المالية المرصودة لهذا العمل
- المجالات التي تغطيها
- أسلوب عرض البيانات ومدى توفرها للاستخدام
- الأنشطة التي تقوم بها كل مؤسسة في هذا المجال
- المنهجيات المستخدمة
- مدى توفر مطبوعات وقواعد بيانات
- الصعوبات التي تواجه كل جهة.

■ دراسة المعلومات المتوفرة من حيث :

- شمولها (الفئات والقطاعات الاقتصادية التي تغطيها)، وتحديد جوانب النقص في البيانات
- اتساق البيانات فيما بينها للجهة الواحدة ومع الجهات المختلفة
- دقة البيانات ومدى مطابقتها للواقع وللبيانات الثانوية والمؤشرات الأخرى
- التصانيف والتعاريف المستخدمة ومدى مطابقتها مع التعاريف الدولية
- مستويات تمثيل البيانات ومستويات النشر
- استمرارية توفر البيانات.

■ تحديد أولويات العمل المستقبلية

- تحديد جوانب النقص في البيانات وأهميتها
- اقتراح أساليب لسد النقص في البيانات في الوقت الحاضر، ووضع خطة مستقبلية لمعالجة المشكلة
- معالجة مشكلة التضارب في البيانات
- توحيد المفاهيم والمصطلحات والتصانيف المستخدمة

- إنشاء قاعدة بيانات وجمع بيانات بحيث تكون متسقة وصالحة للاستعمال.
- وضع منهجية عمل واضحة لتحقيق أهداف المشروع ويقترح أن تتكون من ثلاث مراحل كما يلي
- المرحلة الأولى تشمل تقييم البيانات ،وتحديد جوانب الضعف فيها، ومعالجتها ،وإنشاء قاعدة بيانات
- المرحلة الثانية وتشمل معالجة مشاكل البيانات، ووضع آلية عمل لتلافي القصور والتضارب في البيانات
- المرحلة الثالثة وتشمل بناء نماذج وقواعد بيانات ومؤشرات تتعلق بسوق العمل.
- تحديد احتياجات المشروع من قوى بشرية ومادية.
- اقتراح خطوات عمل المشروع في كل مرحلة من مراحلها.
- وضع نظام مراقبة أثناء تنفيذ المشروع.

ومما يذكر بان الجهات الرئيسية المنتجة لمعلومات سوق العمل هي :

■ الأجهزة المركزية للإحصاء

تتولى الاجهزة المركزية للاحصاء في مختلف الدول توفير العديد من البيانات والمعلومات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة ومنها تلك المتعلقة بسوق العمل وذلك عن طريق المسوح التي تنفذها التعدادات السكانية،و مسوح الأسر بالعينة، وتعدادات ومسوح المنشآت،والتعدادات والمسوح القطاعية.

■ البيانات المتوفرة لدى المؤسسات:

نظراً لتعامل الأفراد والأسر مع أنواع عديدة من المؤسسات، فإن هذه الأخيرة تحتوي على قواعد بيانات تخص أفراد المجتمع،وهي في أغلب الأحيان معلومات داخلية وغير متاحة للاستعمال الخارجي وكذلك تكون أحياناً غير متكاملة ومجزأة. ومع ذلك فإنها تشكل مصدراً هاماً لقياس النشاط الاقتصادي وقرارات العمل. كما تتوفر لدى أجهزة الإحصاء قواعد معطيات متعددة حول المنشآت وسوق العمل تسمح ببناء صورة كاملة عنه. ومن هذه المصادر أيضاً المؤسسات التعليمية والصحية.

■ مكاتب التشغيل:

تهدف مكاتب التشغيل إلى تسهيل الربط بين عارضي العمل ورجال الأعمال الطالبين لهذا العمل. وتعتمد فاعلية هذه المكاتب على مدى المعلومات التي تملكها عن الجانبين والأدوات المستعملة في ذلك (الدراسات، التقنيات). وتشكل الحاسبات والانترنت الآن مصدراً هاماً لربط الطرفين On Line وتوفير كل البيانات اللازمة لكليهما لتحديد موقفه بشكل سريع ،بحيث يمكن تقليص البطالة الاحتكاكية بالمعدل والمدة.

عوض عن إجراء بحث معاينة سنوي لا يتحدد فيه الأسرة والفرد بشكل ثابت، فإن طريقة المتابعة الطولانية Panel Study تتم بزيارة نفس الأفراد دورياً وتسجيل التغيرات الحاصلة في وضعيتهم الاجتماعية-الاقتصادية. وبواسطة هذه الطريقة تتم معرفة ديناميكية المجتمع ودراسته معمقاً مثل: دراسة قرارات الزواج والطلاق، واقتناء المنازل وتغيير السكن، وتغيير المدارس والعمل والبحث عن العمل وإنجاب الأطفال. وهذه الطريقة أكثر تعقيداً من الأولى لكنها توفر بيانات زمنية عن العائلة نفسها أو الفرد، وبالتالي فهي أكثر جدوى من ناحية تفهم المشاكل الاقتصادية- الاجتماعية التي تواجه الفرد وكيفية اتخاذ القرار.

3-2 الاحتياجات من السياسات والاستراتيجيات

تتطلب دراسة احتياجات سوق العمل تعرف السياسات والاستراتيجيات الموجودة حالياً، الامر الذي يتطلب تحديد هذه الاستراتيجيات، وتحليلها، والنظر في تاريخ إعدادها، وتبيان مدى القصور أو التضارب بين هذه الاستراتيجيات، وتوضيح درجة التناغم فيما بينها. ومن الاستراتيجيات الواجب ان تكون متوافرة ما يأتي:

■ إستراتيجية السكان

■ إستراتيجية تنمية الموارد البشرية

■ استراتيجية التعليم والتدريب

■ استراتيجية التشغيل.

فمن إستراتيجية السكان، يمكن تعرف السياسات المتعلقة بالخصوبة البشرية، وعلاقة ذلك بحجم القوى البشرية مستقبلاً وبالذات عدد الداخلين الجدد الى سوق العمل ، فكلما كانت السياسات الخاصة باستراتيجية السكان تهدف الى زيادة معدلات الخصوبة ، فهذا يعني زيادة عدد الطلبة الملتحقين ببرامج التعليم والتدريب ، وزيادة عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل مستقبلاً، وهو الامر الذي يتطلب توافر سياسات خاصة بالتشغيل تساهم في زيادة فرص العمل المستحدثة مستقبلاً لمقابلة العرض المحتمل من القوى العاملة.

اما الاستراتيجيات الخاصة بالتعليم والتدريب فهي بالعادة ترمي الى التأثير في نواتج التعليم مستقبلاً، ان دراسة وتحليل هذه الاستراتيجيات تعطي صورة شاملة عن أنواع البرامج والتخصصات الموجودة في نظام التعليم. ومنها يمكن توقع نواتج النظام التعليمي والتربوي مستقبلاً وفقاً للمستوى التعليمي والتخصص، ومعرفة مدى ارتباط ذلك كله بسوق العمل وبسياسات التشغيل. فقد تكون سياسات التعليم غير مرتبطة بسياسات التشغيل، وهو ما يؤدي الى وجود فائض من القوى العاملة لا ينسجم مع الطلب من القوى

العاملة ، وهذا بدوره، يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة في سوق العمل من جانب ، وحصول نقص من القوى العاملة من جانب آخر.

وكذلك الامر بالنسبة لدراسة وتحليل استراتيجية التشغيل حيث يتم دراسة الاهداف التي ترمي اليها استراتيجية التشغيل، وتحليل السياسات، والبرامج المقترحة لتفعيل هذه الإستراتيجية، وتبيان مدى انسجامها مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدولة، ومعرفة علاقتها بالاستراتيجيات الاخرى المؤثرة في سوق العمل.

4- الاحتياجات التدريبية في سوق العمل

يهدف التخطيط لتنمية الموارد البشرية الذي يشمل التخطيط لتنمية القوى العاملة إلى دعم النمو الاقتصادي والاجتماعي بغية ايجاد فرص عمل جديدة للداخلين الجدد إلى سوق العمل، والارتقاء بمستوى إعداد القوى البشرية لتصبح أكثر قدرة على مواصلة

الاحتياجات التدريبية

تحديد عدد الأفراد المطلوب تدريبهم (احتياجات كمية) ونوعية المهارات المطلوبة (احتياجات نوعية).

العطاء بكفاءة وفاعلية. و من البديهي أن النمو الاقتصادي والاجتماعي يحتاج إلى مستلزمات أساسية منها التخطيط الاقتصادي والمالي، وتطوير قوانين و تشريعات ميسرة للاستيراد و التصدير .

و يستدعي التخطيط لتنمية الموارد البشرية تحليل الرؤية المستقبلية لسوق العمل واحتياجات القوى العاملة الحالية والمتوقعة ، بهدف العمل على تحقيق الموائمة بين الأفراد الراغبين في العمل من جهة، ومواصفات العمل المتاح والمتوقع من جهة أخرى ، وتحسين فرص هؤلاء الأفراد في الحصول على وظائف، وأدائها بشكل يسمح لهم الاستمرار فيها ، وإكسابهم مرونة تعينهم في الانخراط في الحياة المهنية والتقدم فيها . ويأتي هذا التحليل وتلك الموائمة كأسلوب ونتيجة لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية ببعديها الكمي والنوعي .

تساهم نتائج تحديد الاحتياجات التدريبية في :

- تنمية الحياة المهنية للأفراد Career Development عن طريق تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني المؤسس على معلومات تعكس واقع سوق العمل، وآفاقه المستقبلية
- تخطيط برامج الإعداد و التدريب المهني ، وتنويعها لتكون أكثر تلبية ومواكبة لاحتياجات سوق العمل ومتطلباته، ومواصلة ربط نواتجها بسوق العمل
- تحسين فرص الخريجين في الانخراط في الحياة المهنية (التشغيل) ، والتقدم والتدرج المهني إلى مستويات أرقى عن طريق برامج التدريب المستمر
- ولا بد من التنويه هنا ، أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لا تهدف إلى رسم مستقبل سوق العمل ، وإنما استشعار مؤشرات سوق العمالة للمساهمة في الإعداد للاستجابة لها ، بتوفير فرص وبرامج تدريبية مناسبة لتقليل الفاقد من الطاقات البشرية قدر الإمكان (الموائمة الممكنة) . إذ يصعب، إن لم يكن مستحيلاً، في ظل اقتصاد السوق تحقيق الموائمة الكاملة بين عرض القوى العاملة، والطلب عليها.

يتناول مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية ثلاثة مستويات هي :

- الاحتياجات التدريبية الفردية Individual Level.
- الاحتياجات التدريبية للمنشأة (المؤسسة) Enterprise Level.

4-1 تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية

يهدف تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية إلى حصر المهارات و المعارف والكفايات التي لا يمتلكها الفرد مقارنة بمتطلبات أداء (مواصفات) عمل محدد، بهدف تصميم برنامج تدريبي يهدف إلى إكساب الفرد المهارات و المعارف والكفايات الناقصة ، و مراقبة تأثير التدريب في أداء الفرد في الواقع العملي .

أ- خطوات تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية

تشمل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية الخطوات الآتية :

■ تحديد مواصفات العمل / المهنة Job Specifications

تبدأ عملية التحديد في تعرف مواصفات العمل أو المهنة موضوع المقارنة، ويشمل ذلك حصر أو تحديد كل من :

● واجبات شاغل العمل Tasks وفق الممارسة الفعلية للعمل.

● الأجهزة والمعدات المستخدمة في العمل أو أساليب العمل وظروفه Performance Conditions

● مستوى الأداء المقبول Performance Standard لكل واجب وفق الممارسة الفعلية في سوق العمل

و يمكن أن تتم هذه المرحلة بالرجوع إلى وثيقة الوصف الوظيفي لشاغل العمل، وفي حال عدم وجود وصف وظيفي معتمد، يمكن إجراء عملية تحليل العمل Job Analysis كما يمارس في سوق العمل بالمراقبة والمقابلة

■ تحديد مؤهلات الفرد Individual Qualifications

تشمل عملية تحديد مؤهلات الفرد ، تحديد الكفايات و المهارات و المعارف التي يمتلكها الفرد موضوع البحث و خبراته . و تتم هذه العملية عن طريق :

● دراسة الوثائق و الشهادات التي يحملها الفرد المتعلقة بتدريبه و خبراته.

● المقابلة الشخصية

● الاختبار الأدائي ويشمل الجوانب العملية والنظرية.

■ حصر النواقص

يتم حصر النواقص بمقارنة مؤهلات الفرد بمواصفات العمل، وتمثل هذه النواقص الاحتياجات التدريبية للفرد .

■ تصميم البرنامج التدريبي

تمثل الاحتياجات التدريبية الناتجة من الخطوة (السابقة) الأهداف التدريبية للبرنامج التدريبي الذي يتم بموجبها صياغة مفردات البرنامج التدريبي، ومضامينه، وأساليب تنفيذه .

■ تقويم آثار التدريب

يتم تقويم آثار التدريب في أداء الفرد بصورة متكاملة في أثناء التدريب لمراقبة تقدم أداء المتدرب وتوثيقه (Progress recording) ، واختبار المتدرب في نهاية البرنامج التدريبي (Skill Testing) ، ومراقبة أداء الفرد في موقع العمل بعد إنهاء البرنامج التدريبي .

ب- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية والعمل على تغطيتها عن طريق التدريب مهمة في الحالات الآتية :

■ التحاق العامل بالعمل

عند مقابلة العاملين الجدد واختيار الأنسب وتعيينه ، يتم مقارنة مؤهلات العامل لمواصفات العمل. فإن كانت مطابقة ، يتم التحاق العامل بالعمل مباشرة وإن كانت غير متطابقة ، فلا بد حينئذ من حصر النواقص (الاحتياجات التدريبية) للعامل ، والعمل على تغطيتها إما قبل الالتحاق بفرصة العمل ، أو في أثناء العمل .

■ ترقية العامل لمستوى مهني أعلى (Up skilling)

من المعلوم أن العامل يكتسب خبرة في أثناء العمل (مهارات و كفايات) قد تؤهله لشغل وظيفة في مستوى مهني أعلى في المسار المهني نفسه، وعلى كل، لا بد من إعادة مطابقة مؤهلات العامل بمواصفات الوظيفة الأعلى و التأكد من المطابقة أو حصر الاحتياجات التدريبية ، والعمل على مساعدة العامل في اكتسابها ذاتيا ، أو عن طريق التدريب الترفيعي (Upgrading) .

■ تغيير العمل

عند اضطرار الفرد إلى تغيير مهنته، لا بد من مطابقة مؤهلاته مع مواصفات العمل الجديد ، وحصر احتياجاته ، والعمل على مساعدته في اكتساب الكفايات أو المهارات اللازمة لأداء مهام العمل الجديد عن طريق إلحاقه في برامج التدريب التحويلي (Reskilling) .

4-2 تحديد الاحتياجات التدريبية للمنشأة

يؤدي التطور التقني إلى تغيرات في الهياكل المهنية للقوى العاملة ، وكذلك في أساليب العمل ، مما يؤثر في ضرورة تدريب العاملين في المنشآت والمؤسسات الإنتاجية أو الخدمية ، وتأهيلهم وفقا للأساليب الجديدة في العمل والإنتاج . وتسعى المؤسسات الإنتاجية والخدمية - كذلك وبصورة مستمرة- إلى تحسين إنتاجية العاملين فيها لتحسين ظروف المنافسة. وتلجأ هذه المؤسسات التي تسعى لتحسين الإنتاجية إما لاستخدام أساليب عمل جديدة ، أو تحسين كفاءة وأداء العاملين. مما يستدعي تدريب العاملين ، و رفع كفاءتهم. و عندما تخطط المنشأة لتوسيع نشاطها بهدف زيادة

الإنتاج أو لإنتاج سلع ، جديدة تأخذ في حسابها قوة العمل اللازمة لتلبية متطلبات التوسع ومؤهلاتهم ، و قد تستعين ببعض العاملين لديها ، مما يستدعي تدريبهم للوفاء بمتطلبات العمل الجديد . في الحالات السابقة، كلها ترى أنه على المنشأة تحديد الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية كخطوة أولى بهدف تصميم البرامج التدريبية المناسبة لتلبية هذه الاحتياجات ، ومن ثم تنفيذها بأساليب فاعلة .

وتمر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنشأة بالخطوات الآتية :

أ- تحديد بؤر المشاكل في المنشأة (Problem Areas)

تتم هذه الخطوة عن طريق تنفيذ الإجراءات الآتية :

■ جمع المعلومات و البيانات و تتم عن طريق:

● مقابلة إدارة المنشأة Management Level

● مقابلة المشرفين Supervisory Level

● مراجعة شبكة علاقات العمل (الهيكل التنظيمي)

● مراجعة سجلات دوام العاملين والإجازات المرضية والتغيب

● مراجعة معدلات التسرب Labour turn over

● مراجعة سجلات حوادث و إصابات العمل.

● مراجعة سجلات الإنتاج ومعدلات التالف Reject

● مراجعة سجلات صيانة المعدات والآلات والتجهيزات

● مراجعة سجلات وعمليات التسويق

■ تحليل المعلومات والبيانات المتحصلة

■ تقرير نتائج الدراسة والتحليل

■ عرض النتائج ومناقشتها مع إدارة المنشأة

■ حصر مشكلات المنشأة.

ب- دراسة المشكلة

يتم في هذه المرحلة تناول كل من المشكلات التي تم حصرها في المنشأة، وتحليل مؤشراتنا ، وأسبابها المحتملة ، والحلول المقترحة لكل منها ، وإجراءات تنفيذها.

ج- حصر الاحتياجات المهارية (Skills need)

نتيجة للخطوة السابقة ، يمكننا الآن تعرف المشكلات التي يمكن حلها عن طريق التدريب. وعلينا ان لا ننسى أن المشكلات التي يمكن حلها عن طريق تغيير أساليب العمل ، أو استخدام معدات جديدة في العمل، أو زيادة عدد العاملين قد تولد احتياجات تدريبية ، وتكون في هذه المرحلة قادرا على

البدء في حصر الاحتياجات المهارية للأفراد لتلبية متطلبات العمل بكفاءة وفاعلية . وتتم هذه الخطوة بمقارنة مؤهلات العاملين الحاليين بمواصفات الأعمال كما عرفت في حال تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية .

و كنتيجة لهذه الخطوة ، يمكنك حصر الاحتياجات التدريبية الكمية (عدد العاملين) والاحتياجات التدريبية النوعية (المهارات والكفايات) التي تعد خطوة أساسية لتطوير البرامج التدريبية، وتعرف أساليب تنفيذها .

3-4 تحديد الاحتياجات التدريبية الاجمالية (الكلية) Aggregate Level

تهدف عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الاجمالية تحديد المجالات و المستويات المهنية الواجب التركيز عليها من قبل المؤسسات التدريبية على المستوى القطاعي أو الجغرافي أو الوطني. و تعد هذه ضرورية من حيث تركيز الاهتمام على الأولويات في ضوء الاحتياجات الاقتصادية الكمية والنوعية من القوى العاملة .

و تشمل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الاجمالية الخطوات الآتية :

■ تحديد مجتمع الدراسة (القطاعات والمجموعات المهنية المستخدمة) Targets Groups

■ تحديد عينة الدراسة

■ تصميم استبانة الدراسة

■ إجراء الدراسة المسحية

■ معالجة المعلومات وتحليلها

■ إعداد التقرير بالنتائج أو التوصيات.

أ- تحديد مجتمع الدراسة

في ضوء أهداف الدراسة ، لا بد أن تشمل الدراسة جانبي الطلب والعرض .

■ جانب الطلب Demand

عند تحديد جانب الطلب ، لا بد من الاجابة عن الاسئلة الآتية كنقطة انطلاق :

- هل ستغطي الدراسة منطقة جغرافية أم المستوى الوطني ؟
- ما قطاعات النشاط الاقتصادي الواجب تغطيتها ؟
- ما المجموعات المهنية والمستويات الواجب شمولها ؟
- هل ستشمل الدراسة القطاع غير المنظم (المنشآت الصغيرة) ؟
- هل ستشمل الدراسة المشروعات المنوي تنفيذها في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ؟
- هل ستأخذ الدراسة توجهات الطلب في وسائل الاعلان مثل الصحف ؟

■ جانب العرض Supply

عند تحديد جانب العرض ، لا بد من الاجابة عن الأسئلة الآتية :

- هل ستشمل الدراسة مؤسسات التدريب المهني النظامي و غير النظامي ؟
- هل ستشمل الدراسة العمالة العائدة ؟

ب- تحديد عينة الدراسة

- هل ستغطي الدراسة مجتمع الدراسة بكامله أم عينة ممثلة منه ؟
- ما حجم العينة الممثلة ؟

ج- تصميم أدوات الدراسة

تعتمد أدوات الدراسة على طريقة الدراسة فيما اذا كانت ميدانية مباشرة، أو عن طريق الاتصال البريدي . و يفضل بعامة في مثل هذه الحالات، أن تتم الدراسة ميدانيا و جمع المعلومات والبيانات عن طريق المقابلة المباشرة، ولا بد عندئذ من استخدام استبانة مسح ميداني خاصة بجانب الطلب و استبانة خاصة بمسح المؤسسات التدريبية لتعرف حجم العرض .

■ استبانة تحديد الطلب

عند تصميم استبانة تحديد حجم الطلب ،لا بد من ملاحظة الأمور الآتية :

- توفر تصنيف وتوصيف مهني معتمد.
- هل ستتضمن الاستبانة أو تطمح لجمع المعلومات والبيانات على مستوى مسميات المهن والاعمال و مستوياتها المهنية ؟
- أن توفر الاستبانة معلومات و بيانات كمية ونوعية خاصة ب:

* احتياجات التوسع

* فائض العمالة المتوقع بسبب الانكماش

* توجهات المنشآت حول ادخال التقنية العالية في الانتاج أو الخدمات

* احتياجات المؤسسات لغايات الاحلال (التقاعد والتوطين)

* هل تتبنى الشركة و تمارس مهمة التدريب التحويلي والترفيعي ؟ و ما مدى حجم هذا التدريب ؟

- احتياجات مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية من القوى العاملة في المجالات المهنية المختلفة.

■ استبانة تحديد حجم العرض

عند تصميم استبانة حجم العرض ، لا بد من ملاحظة الأمور الآتية :

- توافر معلومات و بيانات عن العمالة العائدة
- مؤسسات التدريب النظامي من حيث المواقع و التخصصات و مستويات الاعداد و الطاقة الاستيعابية ، ومدى تنوع البرامج التدريبية من حيث تدريب المستجدين والتدريب التحويلي والتدريب الترفيعي ، ومدى علاقة هذه المؤسسات التدريبية بمؤسسات العمل والإنتاج والخدمة في مجال التعاون التدريبي.

- مؤسسات التدريب غير النظامي من حيث البرامج والتخصصات و المستويات وحجم الاستيعاب.

د- اجراء الدراسة المسحية

تشمل هذه الخطوة ما يأتي :

- اعداد قوائم بالمؤسسات والمنشآت المشمولة بالدراسة، وعناوينها، وأرقام هواتفها
- اعداد خطة تنفيذ الدراسة والترتيبات الإدارية اللازمة
- اختيار الباحثين الميدانيين، وتدريبهم على استخدام الدليل وتعبئة الاستبانة
- اجراء دراسة عينة تجريبية
- تعديل بنود الاستبانة، وصياغتها في ضوء نتائج المسح التجريبي
- اجراء الدراسة الشاملة.

هـ معالجة المعلومات و تحليلها

تشمل هذه الخطوة على ما يأتي :

- تدقيق الاستبانات
- إدخال البيانات في الحاسوب وتنظيفها (تدقيقها)
- معالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات
- تحليل المعلومات
- استخلاص النتائج.

و- اعداد التقرير بالنتائج و التوصيات

يشمل التقرير البنود الرئيسة الآتية :

- الخلاصة
- أغراض الدراسة
- منهجية الدراسة
- نتائج الدراسة
- التوصيات.

5- الاحتياجات من القوى العاملة

من ضمن الاحتياجات التي يتم دراستها لسوق العمل الاحتياجات من القوى العاملة ، ويقصد بها إجراء تقدير لحجم العرض والطلب من القوى العاملة في المستقبل ولفترة قد تمتد من 5-10 سنوات. وسيتم الإشارة بشكل سريع الى هذا الموضوع ، حيث يمكن الرجوع الى عدد من المصادر المتخصصة التي تتناول هذا الموضوع بشكل أكثر تفصيلا، ولكن يمكنك الإلمام بالخطوات التنفيذية عن طريق مطالعة الصفحات الآتية.

تتطلب دراسة الاحتياجات من القوى العاملة التعرف إلى عدد من الموضوعات، مثل: تعرف المنهجية التي يتم فيها تقدير العرض من القوى العاملة مستقبلا، وتعرف المنهجية التي يتم فيها تقدير الطلب من القوى العاملة مستقبلا، وتعرف الموازنة بين العرض والطلب من القوى العاملة مستقبلا، واقتراح السياسات في ضوء موازنة العرض والطلب المستقبلي.

1-5 المنهجية التي يتم فيها تقدير العرض من القوى العاملة مستقبلا

توجد عدد من المنهجيات المستخدمة في تقدير العرض من القوى العاملة مستقبلا، ولعل أكثرها شيوعا واستخداما منهج التدفقات من البرامج التعليمية والتدريبية. وتتطلب هذه المنهجية توفير وحساب المعلومات الآتية :

- عدد الطلبة المنتهين بالتعليم بحسب الجنس والمستوى التعليمي لسنة الأساس الذي يجري عندها التقدير، ومن ثم تقدير عددهم مستقبلا
- حساب معدلات النجاح والرسوب والتسرب من النظام التعليمي بحسب الجنس والصف لسنوات سابقة (3-5 سنوات) وحساب متوسط لهذه المعدلات للسنوات المذكورة
- اجراء توقع لمعدلات النجاح والرسوب والتسرب من النظام التعليمي بحسب الجنس والصف لسنوات الخطة بالاستناد إلى الاتجاهات الماضية الواردة في البند السابق، وكذلك بالرجوع إلى السياسات التعليمية بشأن ذلك
- تقدير تدفقات الطلبة من النظام التعليمي والتدريبي عن طريق حاصل ضرب معدلات النجاح والرسوب والتسرب المفترضة (المصفوفة التعليمية) المتوقعة بحسب الجنس والصف ، مع عدد الطلبة بحسب الجنس والصف، وعندها تكون قد قدرت مخرجات (نواتج) النظام التعليمي والتدريبي ،والذي يضم الطلبة الناجحين بحسب المرحلة التعليمية مضافا إليهم الطلبة المتسربين من النظام التعليمي
- حساب معدلات المشاركة الاقتصادية للسكان في الأعمار 15-29 سنة بحسب الجنس والمستوى التعليمي لعدد من السنوات، حيث تعد هذه الأعمار مقياسا لمعرفة معدلات الدخول إلى سوق العمل (المشاركة الاقتصادية) ، ومن ثم حساب متوسط هذه المعدلات

- بناء على البند السابق، يتم وضع افتراضات حول معدلات المشاركة الاقتصادية للداخلين الجدد الى سوق العمل بحسب الجنس والمستوى التعليمي، ومن ثم ضرب هذه المعدلات مع إجمالي عدد مخرجات النظام التعليمي والتدريبي بحسب الجنس والمستوى التعليمي، عندها سوف نحصل على تقدير لتوقعات حجم العرض من القوى العاملة من مخرجات النظام التعليمي بحسب الجنس والمستوى التعليمي
- يتم تقدير كل من عدد الباحثين عن عمل في سنة الأساس بحسب الجنس والمستوى التعليمي، وكذلك صافي الهجرة العمالية بحسب الجنس والمستوى التعليمي لسنوات الخطة
- يجمع كلا من البندين الاخيرين للحصول على إجمالي العرض من القوى العاملة بحسب الجنس والمستوى التعليمي في سنوات الخطة.

5-2 تعرف المنهجية التي يتم فيها تقدير الطلب من القوى العاملة مستقبلا

توجد هناك أربعة عناصر رئيسة لتقدير الطلب من الواجب الإلمام بها، وهي: تقدير الطلب على القوى العاملة بسبب الوفاة، وتقدير الطلب على القوى العاملة بسبب التقاعد، وتقدير الطلب على القوى العاملة بسبب الهجرة للعمل في الخارج، وتقدير الطلب على القوى العاملة نتيجة الاستثمار. وتسمى العناصر الثلاثة الأولى بعناصر الإحلال.

أ- تقدير الطلب على القوى العاملة بسبب الوفاة

يتم في العادة تقدير عدد الأشخاص العاملين المتوقع وفاتهم في غضون سنوات الخطة، إما من جداول حياة العمل (working life tables) إذا كانت متاحة، أو بالرجوع إلى بيانات التأمينات الاجتماعية، أو من قواعد البيانات الخاصة بالقوى العاملة إذا كان نظام معلومات سوق العمل موجود ويوفر مثل هذه المعلومات. ويفضل أن تكون المعلومات الخاصة بعدد المتوفين موزعة بحسب الجنس والمستوى التعليمي. ويتم حساب معدلات الوفاة لعدد من السنوات، وعند الحصول على هذا المعدل يتم تقدير معدل الوفاة بحسب الجنس والمهنة لسنوات الخطة، ومن ثم ضرب هذه المعدل مع عدد العاملين بحسب الجنس والمهنة للوصول إلى عدد الأشخاص المتوقع لهم الخروج من سوق العمل بحسب الجنس، والمستوى التعليمي، والمهنة لسنوات الخطة.

ب- تقدير الطلب على القوى العاملة بسبب التقاعد

يتم تقدير هذا العنصر بطريقتين، الأولى بالرجوع إلى قواعد بيانات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية) لتعرف عدد المتقاعدين بحسب الجنس، والمهنة، والمستوى التعليمي. أما الطريقة الثانية فهي الرجوع إلى المسوحات الديموغرافية مثل تعداد السكان أو أي مسح ديمغرافي آخر ليتم منه حساب معدل التقاعد بالرجوع إلى عدد الأشخاص العاملين المتوقع لهم الوصول إلى سن التقاعد بحسب المهنة، والجنس،

والمستوى التعليمي، ومن ثم، يتم قسمة هذا العدد على إجمالي العاملين بحسب الجنس، والمستوى التعليمي، والمهنة.

ج- تقدير الطلب على القوى العاملة بسبب الهجرة للعمل في الخارج

يتم الرجوع إلى بيانات الهجرة العمالية الوافدة والخارجة للوصول إلى صافي الهجرة بحسب المهنة والجنس والمستوى التعليمي ما أمكن ذلك.

د-تقدير الطلب على القوى العاملة نتيجة الاستثمار

تعد طريق الإنتاج والإنتاجية من أكثر الطرق شيوعا واستخداما في تقدير الطلب المستقبلي على القوى العاملة نتيجة الاستثمار، وذلك عن طريق تقدير معدلات الإنتاج في النشاطات الاقتصادية المختلفة، ومعدل نمو إنتاجية القوى العاملة في تلك النشاطات. ويتم في العادة استخدام ثلاثة بدائل أحدهما بديل أعلى والآخر بديل متوسط، والأخير بديل أدنى. وفي ضوء ذلك، يتم تقدير القوى العاملة المتوقعة بسبب الاستثمار موزعة بحسب النشاطات الاقتصادية والمهنة باستخدام مصفوفة القوى العاملة بحسب المهنة والنشاط الاقتصادي، وبالرجوع إلى مصفوفة القوى العاملة بحسب المهنة والمستوى التعليمي يتم تحويل الطلب المستقبلي بسبب الاستثمار إلى مستويات تعليمية.

وفي ضوء ما سبق يمكنك الآن تقدير إجمالي الطلب على القوى العاملة بحسب المستوى التعليمي وعناصر الطلب أنفة الذكر.

5-3 الموازنة بين العرض والطلب من القوى العاملة مستقبلا

نقوم بهذه المرحلة ببناء جداول مقارنة يوضح فيه إجمالي العرض من القوى العاملة مع إجمالي الطلب موزعا بحسب المستوى التعليمي ذلك للوصول إلى موازنة العرض مع الطلب على القوى العاملة ولحصر الفائض من القوى العاملة (إجمالي العرض أكثر من الطلب)، أو النقص من القوى العاملة (إجمالي العرض أقل من الطلب)، موزعا بحسب المستوى التعليمي.

5-4 اقتراح السياسات في ضوء موازنة العرض والطلب المستقبلي

تعد هذه الخطوة الأخيرة في عملية دراسة الاحتياجات من القوى العاملة . وفي هذه المرحلة ،نلجا إلى اقتراح مجموعة من السياسات الهادفة للتأثير على جانبي العرض والطلب على القوى العاملة بما يساهم في الحد من الاختلال أو الاختناقات المتوقعة في مجالات التشغيل، وتنمية الموارد البشرية في غضون سنوات تنفيذ الخطة.

المراجع والمصادر

- 1- م. احمد مصطفى، الاحتياجات التدريبية والتشغيل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.
- 2- د. شفيق سلاح، دراسة وتخطيط القوى العاملة في الجمهورية العربية السورية، معهد الانماء العربي، الدراسات المستقبلية "6"، الطبعة الأولى، 1978.
- 3- عادل لطفي عبد الرحيم، دراسة احتياجات سوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس ، ليبيا 2007
- 3- عادل لطفي ، مازن عودة، العرض والطلب على القوى العاملة في الأردن، من كتاب سوق العمل الأردني: تطوره، خصائصه، سياساته، وآفاقه المستقبلية، منشورات المؤسسة الأردنية للدراسات الشرق أوسطية، عمان، 1990 .
- 4- ل. ريشير (مؤلف) احسان حلیم، واحمد منيب (مترجم) الاحتياجات التدريبية : تقديرها ومتابعتها، دراسات في القوى العاملة والتدريب ، العدد الخامس والعشرون، وزارة القوى العاملة والتدريب ، مصر، القاهرة 1989.