

أهمية التعاون والتنسيق

بين

مكاتب التشغيل والتوجيه المهني

ومختلف الجهات المعنية بتنمية واعداد الموارد البشرية .

ورقة مقدمة الى الندوة القومية

حول

الارشاد والتوجيه المهني ودوره في تنمية التشغيل

القاهرة 20 و 21 / 05 / 2014

اعداد

حسين علي شلهوب

رئيس مصلحة احصاء اليد العاملة

في المؤسسة الوطنية للاستخدام / وزارة العمل – لبنان

مقدمة :

من الضروري عند احتساب ثروات الامم او مواردها ان يجري احتساب الطاقات البشرية واعتبار هذا الراسمال الاجتماعي عنصرا "اساسيا" بل العنصر الاساس في مسألة الانتاج والتنمية ورفع مستوى الحياة والرفاه الاجتماعي .

أما إعداد الانسان ليصبح منتجا" ، اي لدجه في قوى الانتاج فدونها مراحل وتكاليف مادية تزداد تعقيدا" كلما تعقدت بنى المجتمع الاقتصادية - الاجتماعية ، فالمرحل بين الولادة واول عمل مأجور قد تشعبت وطالت مدتها وزادت تكاليفها فجعلت من التأخير في دخول سوق العمل احدى سمات العصر .

فخلق الراسمال البشري او الموارد البشرية ليست من مسؤولية الدولة لوحدها بل هي المساعد او المنسق او المخطط او المؤهل لحسن بنائه وتطوره عبر خلق المناخ المناسب لذلك .

وعادة ما يتألف مجلس ادارة الموارد البشرية من ممثلين عن القطاع العام (القطاع الحكومي) يشتمل على وزارات العمل والتعليم والتدريب المهني والبحوث والبرامج والضمان الاجتماعي اضافة الى النقابات العمالية واصحاب العمل ومن عدة قطاعات انتاجية ، ويمكن مشاركة السلطات المحلية (البلديات) والمجموعات التطوعية النشطة والمؤسسات الكشفية والرياضية والثقافية . ويقوم عملهم على الشراكة في التنمية الاجتماعية من المساعدة في التوجيه المهني ومساعدة المتعطلين عن العمل في التأهيل وايجاد الوظائف ، الى تقديم المساعدات للمعوقين في التأهيل والتدريب اضافة الى مساعدة الفئات الضعيفة في المجتمع .

وتعتبر منظمة العمل العربية كهيئة رسمية عربية معنية بالتشغيل والتوجيه ، وتشكل مرجعية لجميع الدول العربية ، هي المسؤولة وهي الشريكة في التخطيط للنهوض بتنمية الموارد البشرية من خلال المؤتمرات والندوات التي تعقدتها بشكل دائم لهذه الغاية ، وكان آخرها مؤتمر الرياض الثاني للتشغيل الذي انعقد في الرياض ما بين 24 و 26 شباط 2014 وصدر عنه اعلان الرياض والتي رسمت بنوده بعناية فائقة من البند الاول حتى البند الثامن والعشرون ليكون المرجعية المهمة في حال وضع موضع التنفيذ انيساهم في النهوض بالتنمية البشرية ويخفف الكثير من التوتر في الدول العربية .

وهذه البنود طالت حق العمل والتشغيل وتخفيض معدلات البطالة والفقر ، وتوسيع نظم التأمين الاجتماعي والارتقاء بمنظومة التدريب المهني والتأكيد على اهمية دور المرأة في سوق العمل ودور ذوي الاحتياجات الخاصة ، ويشجع على التعاون في سبيل انجاح الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل .

وهذه البنود سيتم مناقشتها في سياق البحث .

مخطط البحث :

اولا: التنمية البشرية:

(المفهوم -التحديات -السياسات -الاهداف والابعاد)

ثانيا: الخصائص السكانية والسكان النشطين:

(البيانات السكانية -المستوى التعليمي - العاملون لحسابهم -العاملون بدون اجر)

ثالثا: سوق العمل :مرجعية للتوجيه والتشغيل

(المفهوم -العرض والطلب -قنوات الربط -مصادر معلومات سوق العمل -المعنيون بالمعلومات -

التوجهات في تقديم الخدمات)

رابعا: التعسر الدراسي والتوجيه المهني :

(المفهوم -المعنيون بمعالجة التعسر اهمية التوجيه للتشغيل نتائج دراسات)

خامسا: الربط بين التشغيل والتوجيه:

سبعة برامج(1خدمات التوجيه2التحفيز على العمل للحساب الخاص3برامج تدريب المعوقين 4برامج

التسريحات الاجتماعية5تاهيل المحبطين 6المهن المعيارية 7العمل التعاوني)

سادسا:العوائق والتطوير:

الخاتمة

أولا : التنمية البشرية :

تعرف التنمية البشرية بأنها إعداد العنصر البشري إعدادا " صحيحا" بما يتفق واحتياجات المجتمع على اساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الانسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلا عن زيادة طاقاته وجهده .

ويرتكز مفهوم التنمية البشرية على الأبعاد الآتية :

1- تنمية القدرات البشرية عن طريق انتهاج أساليب التعليم والتدريب ، وزيادة القدرة على العمل والانتاج عن طريق الرعاية الصحية

2 - الانتفاع من القدرات البشرية عن طريق خلق فرص عمل منتجة بما يتناسب مع القدرات البشرية المكتسبة

3 - تحقيق الرفاهية باعتبارها هدفا" لمختلف الجهود الانمائية .

أ- رأس المال البشري :

يعرف برنامج الأمم المتحدة الانمائي UNDP رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من انتاجية العمال والموظفين التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة .

وفي عصر الصناعات المعتمدة على رأس المال البشري أو ما يسمى بصناعات العقل البشري يتطلب ان يكون العمال ذوي مهارات عالية ومتجددة .

ب -التحديات التي تواجه التنمية :

من أهم التحديات التي تواجه المجتمعات لتخطي الصعاب وتحقيق تنمية بشرية هي :

1- الفقر :

وللحد منه يتطلب وضع آلية للتكافل الاجتماعي على المستويين الوطني والعربي ، واعطاء الأولوية للعمالة العربية لتساهم في تخفيض معدلات البطالة وبالتالي الحد من انتشار الفقر .

2 - ارتفاع نسبة الشباب في المجتمع :

على الرغم من أنه يمثل مؤشرا إيجابيا للثروة البشرية إلا أنه في نفس الوقت يشكل تحديا "جديدا" يتمثل في إيجاد البيئة الصالحة لتنشئتهم وتوجيههم وتأهيلهم وتوفير فرص العمل المناسبة لهم .

ج - السياسات العملية للتنمية :

يمكن للسياسات العملية التي تهدف إلى خلق فرص عمل آمنة ومجزية أن تعزز الرابط بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية ، وتشير أدلة من العالم إلى أن البلدان التي سجلت معدلات نمو مرتفعة وإنجازات في مكافحة الفقر في آن معا ، حققت أيضا "تحسنا" سريعا في التشغيل وذلك باعتماد سياسات حكومية فاعلة في القطاعات الفرعية التي تستوعب أعدادا كبيرة من القوى العاملة في التصنيع والزراعة وكذلك في تجارة التجزئة وقطاعي الفنادق والبناء .

وأول متطلبات مثل هذه السياسات هو الاستثمار في تعليم الشباب وتدريبهم ، وإزالة العقبات التي تعترض زيادة المشاريع في القطاع الخاص مثل نقص في التمويل وعدم المرونة في القوانين .

ومن المتطلبات أيضا "زيادة حصة المرأة في التعليم وفرص العمل وتطوير المؤسسات التنموية وبناء القدرات وتحسين الخدمات الصحية وتطوير مستوى دخل الفرد وتخفيض مستوى الأمية .

د - الأهداف والأبعاد للتنمية البشرية :

إن الأهداف الأساسية للتنمية البشرية هي زيادة إنتاجية العمل وتخفيض معدل البطالة ومعدلات الفقر ، وهذا ما أتى عليه العقد العربي للتشغيل (2010-2020) من خلال الأهداف العامة الخمسة التي حددها بالآتي :

1- تخفيض معدلات البطالة إلى النصف باعتبار أن استثمار الموارد البشرية الكفوءة هو استثمار رابح .

2- تخفيض معدلات الفقر إلى النصف (تحسين الأجور والتدريب والحماية الاجتماعية) .

3- تيسير تنقل العمالة العربية .

4 - رفع نسبة الانتاجية إلى 10 % خلال فترة العقد .

5 - رفع نسبة الملتحقين بالتعليم التقني والتدريب المهني إلى 50 % .

وهذا يتناسب مع الأبعاد الخمسة للتنمية البشرية الآتية :

1- البعد الاقتصادي (النمو)

2- البعد الاجتماعي (الصحة والتعليم)

3- البعد الثقافي (المشاركة)

4- البعد البيئي (الاستدامة)

5- البعد السياسي (الحرية السياسية)

وهذه الأبعاد تتربط لتشكيل التنمية البشرية .

وقد قسم تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة عن العام 2013 الدول العربية الى اربع مجموعات :

1 - مجموعة التنمية البشرية المرتفعة جدا" : دولتان هما قطر والامارات العربية المتحدة .

2 - مجموعة التنمية البشرية المرتفعة : ثماني دول هي البحرين - الكويت - السعودية - ليبيا - لبنان - عمان - الجزائر وتونس .

3 - مجموعة التنمية البشرية المتوسطة : ست دول هي الاردن - فلسطين - مصر - سوريا - المغرب والعراق .

4 - مجموعة التنمية البشرية المنخفضة : ثلاث دول هي اليمن - جيبوتي والسودان .

أما على مستوى معدلات البطالة فقد قسم التقرير العربي التاسع حول معلومات سوق العمل عن العام 2013 الدول العربية الى اربع مجموعات :

1 - الدول التي تشهد مستويات بطالة اقل من 6% وتضم تقريبا" جميع دول مجلس التعاون الخليجي وهي

أغلب الدول المستقبلية للعمالة وهي بالترتيب : قطر - البحرين - الكويت - الامارات - السعودية وعمان .

2 - الدول التي تشهد مستويات بطالة تتراوح بين 6% و 13% وهي تحتاج لوضع استراتيجيات للتعامل مع المشكلة على المدى المتوسط والبعيد وهذه الدول هي : لبنان - المغرب - العراق - الجزائر - مصر والاردن .

3 - الدول التي تشهد مستويات بطالة مرتفعة تتراوح بين 13% و 20% وهي تحتاج لجهود سريعة للتعامل مع هذه المشكلة وهذه الدول هي : تونس - اليمن - سوريا - السودان وليبيا .

4 - الدول التي تشهد نسبة بطالة تزيد عن 20% وهذه تحتاج لتدخلات حاسمة وسريعة ودعم ومساندة مباشرة وهذه الدول هي : فلسطين - الصومال وجيبوتي .

نستنتج بشكل أولي من التقريرين الواردين أعلاه عن عدم ارتباط التنمية البشرية بشكل قاطع بمستوى البطالة المتفاوت بين الدول الا أن معدل البطالة يعتبر مؤشرا مهما" يجب لحظه في الدراسات التي نجريها حول التشغيل والتوجيه والتنمية .

ثانيا الخصائص والبيانات السكانية في الدول العربية لعام 2013 :

- مجموع السكان في الدول العربية في العام 2011 (مليون نسمة) 355
- ما عدا جنوب السودان حوالي 8 مليون نسمة
- معدل النمو السكاني في العام 2011 2.4 %
- بنية سكان المناطق الحضرية في العام 2010 59 %
- نسبة الفئة العمرية (15 - 64) في العام 2010 62.6 %
- نسبة الفئة العمرية أقل من 15 سنة في العام 2010 33.3 %
- الناشطون اقتصاديا" 117 مليون في العام 2011 54 %
- نسبة مشاركة المرأة في العام 2011 20 %
- نسبة نمو القوى العاملة في العام 2011 3.1 %
- معدل نمو الناتج المحلي في العام 2011 2.4 %

الجدول مستخلص من البيانات الاحصائية للتقرير العربي التاسع حول معلومات سوق العمل الصادر عام

2013 .

بعض التحليل للخصائص والبيانات السكانية :

- يعتبر معدل النمو السكاني الذي يساوي 2.4% عاليا" نسبيا" ، فعلى المستوى العالمي 1.6% للدول المتقدمة .ويؤدي نمو هذا المعدل الى نمو مشابه بحجم القوى العاملة والى ضغط شديد على امكانيات التشغيل وعلى قدرات اسواق العمل وعلى الاستيعاب وهذا بحاجة الى نمو اقتصادي مناسب لاستيعاب

- القوى العاملة الجديدة الملتحقة بسوق العمل اما فيما يتعلق بالتشغيل فيستدعي ايلاء المواءمة بين نواتج النظام التعليمي وبين المتطلبات التنموية واحتياجات المؤسسة الانتاجية وسوق العمل الاهتمام اللازم.
- تعتبر نسبة السكان دون سن الخامسة عشرة عالية نسبيا اذ بلغت 33.8 في عام 2010 والمتوسط العالمي هو 28.9 ومتوسط الدول النامية 31.6. ويؤدي ارتفاع نسبة السكان دون الخامسة عشرة الى زيادة نسبة الاعالة والضغط على النظام التعليمي , وسيؤدي لاحقا الى ضغوط شديدة على فرص العمل وعلى التشغيل وعلى قدرات سوق العمل على الاستيعاب, مما يستدعي التخطيط والاستعداد المبكر لهذه الفرصة السكانية.
 - معدل النشاط الاقتصادي يقارب 54% اي ما يوازي 117 مليون عامل لعام 2011 وهذا يشير ايضا الى ارتفاع نسبة الاعالة وتقسيم الرواتب على الاسر يؤدي الى انخفاض دخل الفرد وزيادة الفقر .

أ- المستوى التعليمي للناشطين اقتصاديا" 2011 النسبة المئوية

- نسبة الأمية في العاملين % 33
- نسبة المتعلمين أقل من المتوسط % 27
- نسبة المتعلمين متوسط وما فوق المتوسط % 26
- نسبة المتعلمين جامعي وما فوق % 14

التقرير الاحصائي العربي التاسع 2013

يمكن الملاحظة في الجدول أعلاه ان ثلث القوى العاملة هي في مرحلة الأمية 33 % وهذا يستدعي معالجة سريعة لحالة الامية في العمالة امام التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات .

مع الاشارة الى ان نمو القوى العاملة يساوي 3.1 % وتعتبر هذه النسبة مرتفعة عالميا وبخاصة الى الكثير من الجهود المشتركة بين مختلف الهيئات المعنية لمواكبة اعداد العمالة العربية الكبيرة التي تلتحق بسوق العمل سنويا والتي تقدر بحوالي اربعة ملايين شخص جدد .

ب- العاملون لحسابهم :

- نسبة العاملين لحسابهم اقل من 10% هي في الدول : الامارات - البحرين - السعودية - السودان - قطر - الكويت وليبيا .
- نسبة العاملين لحسابهم من 10 الى 20 % هي في الدول : العراق - فلسطين - مصر والاردن .
- نسبة العاملين لحسابهم من 20 الى 30 % هي في الدول : موريتانيا - الصومال - لبنان - سوريا - جيبوتي -المغرب .
- نسبة العاملين لحسابهم فوق 30 % هي في اليمن 46.4 % .

يعترف الاقتصاديون بأهمية القطاع غير المنظم والمنشآت الصغيرة في الاقتصاد المعاصر وفي البلدان النامية على الخصوص لما تلعبه هذه القطاعات من دور في تلبية الحاجات الاساسية للسكان وفي توليد فرص العمل . بعد تراجع كل من القطاع العام والقطاع النظامي عن استيعاب العمالة التي تنزل الى سوق العمل بشكل مضطرب

ج - ربط بين نسبة العاملون بدون أجر ونسبة العاملون بالزراعة :

البلد	نسبة العاملون بدون أجر	نسبة العاملون بالزراعة
السودان	20.6%	43.7%
الصومال	27.7%	38.3%
مصر	30.1%	29.2%
المغرب	23.6%	40.5%
موريتانيا	26.3%	34.8%
اليمن (استثناء)	1.00%	33.9%
جيبوتي (استثناء)	23.9%	1.5%

الجدول مستخلص من التقرير العربي التاسع

وتشمل فئة العاملين بدون اجر العمال الفقراء غير المهرة الذين يعملون في المناطق الريفية وذوي التعليم الابتدائي وما دون . وأغلبية هذه العمالة التي لا تتقاضى أجرا" لا تتمتع بالتغطية الصحية ولا الاجتماعية وهي اكثر عرضة للفقر والعدد القليل منهم يمكنه الوصول الى شبكات الأمان الرسمية

فالحالات المذكورة أعلاه تعاني من ضعف في عملية التنمية البشرية التي ترتبط مباشرة بالبعد الاجتماعي (الصحة والتعليم) .

فالصحة معنية ب :

- معدل العمر المتوقع عند الولادة (أمد الحياة)
- معدل وفيات الاطفال
- معدل وفيات الرضع

والتعليم معني ب :

- معدل الامية
- معدل الالتحاق المدرسي
- نوعية التعليم
- علاقة التعليم بسوق العمل

والنقطة الاخيرة توصلنا الى ربط التعليم بسوق العمل وعلاقة التعليم بالتوجيه المهني للولوج بسهولة الى سوق العمل والذي يعتمد كأداة للتشغيل ومكاتب التشغيل كوسيط المواءمة بين العرض والطلب ، فمكاتب التشغيل تمثل أداة فاعلة وهامة لتنفيذ سياسات الدولة تجاه تنمية سوق العمل ، وتمكين الدول من متابعة تطور مؤشرات سوق العمل وطنيا" ومحليا" وقطاعيا" قصد اتخاذ السياسات الضرورية والملائمة لضمان التوازنات داخل هذا السوق ، ومن خلال الحصول على المعلومات الضرورية لتطور سوق العمل

ثالثا سوق العمل: مرجعية للتوجيه والتشغيل

أ- مفهوم سوق العمل (تعريف المعهد العربي للتخطيط الكويت)

سوق العمل هي سوق حرة وتتكون من لقاء جانبي العرض والطلب ويتم فيها تحديد كل منها والاجور المقابلة كما يتم فيها توزيع موارد العمل على مختلف المنشآت والقطاعات والاقاليم .
فالمنظومة الكاملة للموارد البشرية بجانبها وقنواتها المختلفة تتضمن المكونات والعناصر الرئيسية التالية :

أولاً : العرض من القوى العاملة :

- 1- نواتج النظام التعليمي والتدريب المهني والتقني في المجالات والمراحل المختلفة .
- 2- نواتج التعليم والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار
- 3 - العمالة الوافدة سواء كانت عربية أو أجنبية .
- 4- العمالة العائدة وهي فئة العمالة التي كانت تعمل في الخارج او التي انقطعت عن العمل لفترة معينة وعادت اليه في مرحلة لاحقة ، ومن الامثلة على ذلك فئات المتقاعدين والمرضى ورنات البيوت وغيرهم .

ثانياً: الطلب على القوى العاملة ويشمل العناصر التالية :

- 1- اسواق العمل المحلية ومجالاته ومستوياته
- 2- اسواق العمل الخارجية (الاقليمية والدولية) ومجالاته ومستوياته .
- 3- متطلبات الاحلال مثل بدل التقاعد والوفاء والخروج من سوق العمل لاسباب مختلفة .

ثالثاً : القنوات والروابط بين جانبي العرض والطلب :

- 1- التشريعات كالقوانين والانظمة الوطنية التي تعالج قضايا العرض والطلب ، بهدف تنظيم سوق العمل والعلاقات التي تربط بين الاطراف ذات العلاقة والأطر والقضايا التشريعية المتعلقة بالتشغيل وتنمية الموارد البشرية على جانب العرض من القوى العاملة .

2- نظم المعلومات وقواعد البيانات التي ترصد خصائص نظم تنمية الموارد البشرية ومخرجاتها ، كما ترصد خصائص ومتطلبات سوق العمل المحلي والخارجي وذلك بالاضافة الى خصائص العمالة الوافدة العربية منها والاجنبية .

3- الروابط والقنوات المؤسسية وتشمل المجالس والهيئات والمؤسسات واللجان التي تتعامل مع قضايا الموارد البشرية بشقيها المتعلقين بالعرض والطلب وتسهم في تحقيق الموازنة بينهما .

4- خدمات التوجيه والارشاد والتوعية والاعلام الموجهة للملتحقين بالمؤسسات التعليمية والعاملين في سوق العمل والباحثين عن عمل بشكل عام .

5- خدمات التشغيل والتوظيف الموجهة للمتقاعدين عن العمل والخريجين الجدد من النظم والبرامج التعليمية والتدريبية والباحثين عن عمل بشكل عام .

6- الدراسات والبحوث التي تتناول كل القضايا المتعلقة بجانب العرض والطلب والقنوات التي تربط بينهما .

ب-مصادر معلومات سوق العمل :

تعتمد مكاتب التشغيل على التحقيقات المنتظمة والمعطيات الادارية والتحقيقات الخاصة الدورية للحصول على معلومات ، ويمكن التمييز بين ثلاثة مصادر للاحصاءات بهدف تحليل سوق العمل أهمها :

الاول : التحقيقات المنتظمة حول الاسر وخاصة تلك الموجهة نحو اليد العاملة حيث تقدم معلومات مختلفة حول السكان النشطين اقتصاديا ونشاطات القطاع غير المنظم وموارد مصروفات الاسر وحول المسائل الاخرى ذات العلاقة بالاوضاع المهنية للسكان وظروف العمل .

الثاني : التحقيقات المنتظمة حول المؤسسات (أصحاب العمل) والتي تعتمد على ملفات المؤسسة التي يشرف عليها صاحب العمل ويستخدمها للحصول على احصاءات حول الكثير من العناصر كعدد العاملين ومدة العمل والاجور والكلفة الانتاجية لليد العاملة ويمكن ان تحتوي ايضا" على التوظيف وظروف العمل والنشاطات الخاصة بالتأهيل .

الثالث : التحقيقات الخاصة عن أصحاب العمل والتي تتم دوريا" بهدف الحصول على وجهات نظرهم المعتمدة على الاوضاع القائمة والقادمة الى سوق العمل والاعداد المطلوبة واسباب عدم التوظيف والحاجات المستقبلية

ويمكن أن تتم هذه التحقيقات في صناعات معينة او قطاعات جغرافية محددة ، وتستمد هذه التحقيقات فوائدها اذا ارتبطت بتحليل للاتجاهات العامة لسوق العمل .

ج-المعنيون بالمعلومات :

ان المعنيين بالمعلومات عن التشغيل والاسباب التي تدعوهم الى استخدام هذه المعلومات يمكن تحديدهم بالفئات الآتية :

- 1 - أصحاب القرار والمخططون للسياسات الوطنية : يحتاج هؤلاء للمعلومات عن التشغيل والبطالة وسوء التشغيل والتوجهات الملحقه بها ، بحيث يكون باستطاعتهم وضع استراتيجيات وسياسات متينة بهدف التأثير على سوق العمل وتعديل وتقريب العرض والطلب من اليد العاملة في الحاضر والمستقبل .
- 2 - منظمات أصحاب العمل والعمال : يحتاج اليها هؤلاء للتعرف على مستوى وفوارق الاجور ، وتحديد العاملين والانتاجية ومؤشرات كلفة المعيشة والفائض والنقص في اليد العاملة وذلك بهدف صياغة السياسات الخاصة بالمفاوضات الجماعية والمفاوضات حول الاجور ولتحديد مواقفهم تجاه مشاكل اليد العاملة .
- 3 - مخططو التأهيل والتثقيف المهني : هؤلاء يحتاجون الى معرفة العرض والطلب من اليد العاملة في الأجلين القريب والبعيد وذلك بهدف أقلمة سياسات وبرامج تاهيل اليد العاملة مع الحاجات المتوقعة .
- 4 - دوائر التوجيه المهني : هم يحتاجون الى المعلومات المهنية حول تذبذب الاوضاع في المهن المختلفة او في المجموعات المهنية وذلك ليتمكنوا من تقديم المشورة والنصح المناسب لطالبي العمل والطلاب والتلاميذ حول ظروف الاستخدام آنيا" وفي المستقبل .
- 5 - ادارات التشغيل والاستخدام : هي بحاجة الى معرفة امكانية توفر فرص عمل او موارد من اليد العاملة حاليا" أو مستقبلا" والتعرف على الكفاءات التي يريدها اصحاب العمل بحيث ترتدي أهمية خاصة في دعمها لوساطة التشغيل والبحث عن عمل وتجنب ضياع الوقت والجهود لكافة العاملين في سوق العمل .
- 6 - الافراد والمنظمات والتجمعات السكانية : يحتاجون للمعلومات حول سوق العمل والعرض والطلب من اليد العاملة في مناطقهم وقطاعاتهم والتحول بين المهن والقطاعات والمناطق الاخرى ، اذ تساعدهم هذه المعلومات في اتخاذ قرارات مسؤولة وواضحة وعقلانية وتطوير العدالة في البحث عن عمل او الوصول الى العمل .

د-التوجهات في تقديم الخدمات :

ان تحويل المعطيات الادارية الى معلومات عن سوق العمل له فائدة وتقوم به مكاتب التشغيل الرسمية (العمومية) ، ويأخذ تحويل الاحصائيات عن سوق العمل من منتج اعلامي عن سوق العمال الى قيمة مضافة يمكن ان تقوم به الهيئات والمؤسسات العامة والخاصة والجامعات والوزارات كوزارة التخطيط او حتى الشركات المتخصصة في التحليل الاقتصادي التي تقوم بنشاطات مماثلة اضافة او بدلا" عن تحليل ودراسة السوق الذي تقوم به مكاتب التشغيل .

وقد أقامت مجموعة من الهيئات دراسات وأبحاث حول كيفية سير سوق العمل وحصلت على نتائج متعلقة بالامور الآتية :

- الانعكاسات على تطور الاستخدام في المستقبل .
- التحولات السكانية وحركيتها .
- ظهور النقص في الكفاءات .
- الفئات التي تعترضها مشاكل معينة في سوق العمل .
- الاحتياجات والامكانيات المتوفرة من أجل التطوير والعودة الى العمل .
- الاجور (ومشاكل توزيع الاجور ونظم واساليب تحقيقها والمفاوضات الجماعية) .
- متابعة التوجيهات الدولية في مجال التشغيل .
- جمع المعلومات حول السياسات والبرامج والتدابير الخاصة بسير العمل .
- المعلومات الاقتصادية المختلفة ذات العلاقة بسوق العمل كإغلاق بعض مؤسسات البيع أو الدمج بين المؤسسات .

رابعاً التعسر الدراسي والتوجيه المهني:

التعسر ظاهرة اجتماعية تحولت منذ بدء القرن الماضي الى آفة شبه مستعصية تطول حالياً" مجتمعات العالم بأسره ، وتعود أسبابها المباشرة الاولية الى التزايد السريع لسكان الكرة الارضية وتهافت الاجيال الصاعدة على التخصصات الجامعية والتقنية والتي قابلها فسحة أسواق العمل وانخفاض الموارد الاقتصادية العالمية .

وهذه الاوضاع أحدثت خللاً" في جميع مرافق الحياة الاجتماعية ضمن العديد من الدول خصوصاً" النامية منها وأدت الى الفقر والتشرد والهجرة .

ان تنمية الشباب المتعسر تنطبق بشكل عام على هذه الفئة الشبابية التي تقف على عتبة الحياة المهنية دون ان تتمتع بالمقومات اللازمة التي تسمح لها بالاندماج فعليا" في سوق العمل من خلال الانتاج والعمل بشكل فعال وينقسم هؤلاء الشباب الى عدة مجموعات أهمها :

1- الذين أھوا حياتهم المدرسية بتفوق ولا يتمتعون بنظرة مستقبلية واضحة بسبب غياب الحوافز اللازمة للقيام بالاختيار الأكيد .

2- الذين أھوا حياتهم المدرسية بتفوق ولا يملكون القدرة المادية لاختيارهم المهنة المناسبة .

3- الذين أھوا حياتهم المدرسية بنتائج غير مرضية ولا يتمتعون بنظرة واضحة نحو المستقبل .

4- الذين تسربوا من المدرسة قبل بلوغ النهاية وهم مستعدون لاختيار اية مهنة لكنهم لا يملكون المهارات اللازمة لذلك .

ان الاهتمام هؤلاء الشباب وتوجيههم يعود بالمسؤولية على الحكومات والجهات المختصة من أجل تمكينهم وتأهيلهم .

وفي الواقع ان الدول الغنية استفاقت بعد الحرب العالمية الاولى على الخطر الاجتماعي والسياسي التي تشكله هذه الظاهرة ، فقام بعضها بوضع الشأن التربوي كأولوية وطنية واستحدثت برامج لاستقطاب الطاقات البشرية الشابة ، من أبرزها : مجانية التعليم وتقديم المساعدات المادية للفئات غير الميسورة ووضع برامج توجيه مدرسية ومهنية اضافة الى استحداث معاهد ومدارس في جميع انحاء البلاد وغيرها من البرامج التي أثبتت فعاليتها دون أن تتوصل الى حل جذري لمشكلة التعسر . لأن مشكلة التعسر تظال مختلف الفئات الاجتماعية كما حددتهم النقاط الاربعة المذكورة أعلاه ، لكن عملها مستمر ، والشعوب الواعية هي التي تسائل حكوماتها وتراقب أعمالها . أما في عالمنا العربي لم تأخذ هذه الظواهر الكثير من الاهتمام حيث لا محاسبة ولا مساءلة .

أ-المعنيون بمعالجة التعسر :

معالجة التعسر هي عملية مشتركة يشترك فيها كل من :

أ - الدولة من خلال انشاء أجهزة التوجيه المهني او عبر دعم أجهزة التوجيه الناشطة .

ب - العائلة (الاسرة) المعنية مباشرة بتوجيه اولادها نحو مستقبل أفضل ، ولكن تسارع النمو الاجتماعي والثقافي جعل قسم من الاهل عاجزين عن استلحاق انفسهم بطريقة تسمح لهم بتوجيه ابنائهم نحو الميادين المهنية الاكثر ملاءمة لمستقبلهم .

ج - المدرسة تعتبر مسؤولة بشكل مباشر عن حالات الضجر النفسي والنفور والتسرب التي تعانيها افواج الطلاب المتتالية ، فعليها معالجتها نتيجة عدم وجود كفاءة خاصة عند المدرسين .

د - الشاب ذاته : من ناحية ضرورة الاطلاع على متطلبات سوق العمل وعدم التهافت على القليل من التخصصات الجامعية او التقنية او المهنية التي أضحت مجالات ضيقة وتنافسية دون اي تصور او تخطيط مسبق ، او التي تحمل مسميات رنانة و تقدمها الجامعات بأنها تعني الحدائة ومضامينها فارغة .

هـ - الجمعيات الاهلية والنوادي الاجتماعية والرياضية التي يمكنها مساعدة الشباب ، لأن هذه الهيئات هي موضع ثقة لدى الشباب ويمكنها التأثير الايجابي في مساراتهم المهنية .

وسأورد نتائج دراستين الاولى حول حاجة الشباب الى التوجيه المهني خلال مرحلة التعليم الثانوي ، والثانية تتضمن نتائج التوجيه على التشغيل من خلال دورات التدريب المعجل للمتسربين مدرسيا" والتي تتراوح اعمارهم بين 12 و16 عاما" .

ب-الدراسة الاولى: حاجة الشباب الى التوجيه المهني

بناء لدراسة قام بها المركز الاسلامي للتوجيه والتعليم العالي (مؤسسة خاصة) على عينة من الطلاب الموجهين تربويا" في مرحلة التعليم الثانوي فرديا" وجماعيا" ، وجرى تتبعهم في الجامعات التي انتسبوا اليها حسب الاختصاصات التي تم ارشادهم اليها من قبل الموجه المهني في المركز. جاءت النتائج الاولية لهذه الدراسة على الشكل الآتي :

- أظهرت الدراسة ان دور المدرسة التربوي في تقديم المعارف العلمية والانسانية غير كاف لدخول الطالب المرحلة الجامعية بنجاح .ولكنه ضروري امام غياب الخيارات البديلة .

فبلغت نسبة الطلاب الذين تمنوا على المدرسة تقديم خدمة التوجيه المهني للتخفيف من قلق المستقبل 88.71% ، كما بلغت نسبة الطلاب الذين اوضحوا انهم سيكونون ممتنين للمدرسة في حال تقديمها خدمة التوجيه 92.74% .

- بلغت نسبة الطلاب الذين هم بحاجة الى من يرشدهم لضبط ميولهم المهنية 69.35% كما بلغت نسبة الطلاب الذين يحتاجون الى خبراء لمساعدتهم في الاطمئنان لخيارهم 79.84% .
- بلغت نسبة الطلاب الذين لديهم معلومات كافية عن خياراتهم المهنية 68.55% ونسبة 82.26% للطلاب الذين بحاجة لاكتشاف المهنة المناسبة لهم .
- بلغت نسبة الطلاب الذين يخافون الوقوع في الاختيار العشوائي للاختصاصات 90.32% ونسبة الذين لا يعرفون الخيارات الجامعية المتوفرة والمناسبة لهم 54.84% ، كما بلغت نسبة الذين لا يعلمون الشروط المتعلقة بكل اختصاص 73.39% .
- بلغت نسبة الذين لا يعرفون قدراتهم المهنية 45.97% .
- بلغت نسبة الذين يترددون في خياراتهم المهنية 69.35% . بينما بلغت نسبة الذين لا يعلمون الخيارات الجامعية التي تناسب ميولهم وقدراتهم 54.8% .

اضافة الى معلومات حول الذين اختاروا اختصاصاتهم بناءً لنصيحة الاهل والاصدقاء او الذين قاموا بأنفسهم بالبحث عن الاختصاص المناسب لهم واختيار الاختصاص الذي يدر المال وفقاً لسوق العمل دون التأثير آراء الاهل او الذين لا يعرفون الاختيار بناءً للعلامات التي نالوها ..

وهذه الدراسة تعتبر من الدراسات القلائل حول رأي الشباب الذي تم توجيههم مهنيًا . حيث بينت هذه الدراسة الحاجة الماسة للتوجيه عند الشباب والحاجة الى المعلومات التفصيلية عن سوق العمل مع الاشارة الى ان مركز التوجيه لديه توجه الى استكمال التتبع لهؤلاء الشباب بعد تخرجهم من الجامعة لمعرفة أوضاعهم في سوق العمل ، ولكن نتائج هذه الدراسة يمكن البناء عليها كنموذج يمكن الاستفادة من سلبياته وإيجابياته ، ويمكن توسيع عمليات البحث لتأخذ جميع الخيارات الجغرافية ، وانواع التخصص إضافة الى الاستعدادات الفردية في الحسبان .

ج-الدراسة الثانية : نتائج التوجيه على التشغيل من خلال دورات التدريب المعجل.

(عمل مشترك بين الجمعيات الاهلية ومكاتب التشغيل)

فمن خلال التدريب الذي تقوم به المؤسسة الوطنية للاستخدام -لبنان للمتسربين دراسيا" من التعليم النظامي و بالتعاون مع الجمعيات الاهلية كشركاء اساسيين في توجيه المتسربين الى مراكز التدريب التابعة للجمعيات الاهلية حسب الاختصاصات المتوفرة فتساهم هذه الجمعيات بتقديم امكنة التدريب والمعدات اللازمة للتدريب والمدربين ، بالمقابل تقوم المؤسسة بتمويل التدريب وفقاً لاعداد المتدربين وتقوم بالاشراف على التدريب ، واعطاء افادات

نجاح صالحة لسوق العمل الداخلي والخارجي .وتسعى المؤسسة الوطنية للاستخدام الى تشغيل امدرين التخرجين من خلال مكاتب التشغيل الموجودة في مدينتين رئيسيتين و المكتب الرئيسي في العاصمة اضافة الى سعي الجمعيات الاهلية لتوظيفهم مباشرة في سوق العمل بعد التخرج

قامت المؤسسة بدراسة المتخرجين من التدريب المعجل شملت 1138 متخرجاً موزعين على 45 اختصاصاً مهنياً من ثلاث دورات تدريبية متتالية للسنوات 2002/2003/2004 وطالت جغرافياً كل المناطق اللبنانية ، وكان الهدف من الدراسة هو الآتي :

- 1- التحقق من اكتساب المهارة المحددة مسبقاً في الاهداف التدريبية .
- 2 - التحقق من ان مستوى الاداء يوافق مستوى الأداء المطلوب في سوق العمل .
- 3- التحقق من ان المهن التي تم التدريب عليها مطلوبة في سوق العمل ، وان المتخرج من التدريب السريع والمعجل سيجد عملاً بعد تخرجه ولن يبقى في البطالة .
- 4- ايجاد آليات حديثة للتوجيه المهني .

نتائج دراسة العينة (العمل والتعطل) :

<u>الوضع</u>	<u>العدد</u>	<u>النسبة المئوية</u>
يعمل	400	35.2 %
لا يعمل (متعطل)	446	39.2 %
يؤدي خدمة علم	35	3.00 %
يتابع دراسته	257	22.6 %
المجموع	1138	100 %

اسباب عدم الحصول على عمل (البطالة) :

<u>النسبة المئوية</u>	<u>العدد</u>	<u>البيان</u>
3.8 %	17	التخصص غير مطلوب في سوق العمل
35.5 %	158	عدم كفاية المهارات التي اتقنها خلال التدريب
51.3 %	229	وجود منافسة شديدة في سوق العمل
1.3 %	6	عدم مطابقة التدريب مع التقنيات الموجودة في سوق العمل
8.1 %	36	غير ذلك
100 %	446	الاجمالي

فالتائج تظهر ضعف التوجيه المهني حيث لم تتجاوز نسبة التشغيل 35 % رغم الجهود المشتركة المبذولة بين المؤسسة الوطنية للاستخدام والجمعيات الاهلية المعنية بالتوجيه والتدريب والتأهيل . ورغم تقديم دراسة اولية توجيهية عن سوق العمل ولاسيما في الارياف والتي غايتها تهدف الى رفع مستوى الشباب التدريبي والتاهيلي و لضمان التحاقهم بسوق العمل

وهذا يستوجب اعادة النظر بالعملية التوجيهية بكاملها لتحسين وضعية التشغيل عند الشباب .

مع الاشارة الى ان هذا النوع من التدريب لا يزال قائما والذي يطال سنويا " اكثر من 1000 متدرب ولكن لا يوجد دراسات واحصاءات تقييمية حديثة عن نتائجه .

د-أهمية التوجيه من أجل التشغيل :

بناء لما تقدم يمكن تحديد بعض المفاهيم التي تدل على اهمية التوجيه من اجل التشغيل :

أ - اسس التوجيه

ب- اهداف التوجيه

ج - الحاجة الى التوجيه المهني

د - الاتفاقية العربية حول التوجيه

أ - اسس التوجيه المهني : يمكن تلخيصها بالاتي:

- 1- استعدادات الفرد للتوجيه اي الكشف عن القدرات من اجل امكانية التنبوء في المستقبل .
- 2- تحديد قدرات الفرد العامة والخاصة من اجل التحديد الدقيق للمهنة .
- 3- احترام ميول الفرد واتجاهاته وحرية في اختيار المهنة .
- 4- الاستمرار في التوجيه المهني من الطفولة حتى سن التقاعد .
- 5 - التعاون بين مراكز التوجيه ومراكز التدريب ومكاتب التشغيل .
- 6- مراعاة مراحل النمو المتعلقة بالنضج العقلي والاجتماعي والانفعالي اثناء عملية التوجيه .
- 7- مراعاة الموضوعية العلمية عند مساعدة الافراد في اتخاذ القرار المناسب في اتخاذ المهنة .

ب - اهداف التوجيه وغاياته :

- 1- التعرف على الاستعدادات والقدرات التي تتناسب مع المهنة .
- 2- اعطاء صورة حول المهن والحرف الموجودة في المجتمع .
- 3- تمكين الفرد من اتخاذ القرار المناسب بخصوص اختيار الوظيفة .
- 4- تحقيق التوافق النفسي والرضا المهني .

ج - الحاجة الى التوجيه المهني لانه يؤدي الى :

- 1- ارتفاع نسبة النجاح الاقتصادي والتفوق .
- 2 - التقليل من الاضرار مثل الهروب من العمل .
- 3- انخفاض معدلات الغياب من العمل بحيث اكدت التجارب انه اذا ما التحق شخص بوظيفته عن رضا لا يتغيب الا للضرورة القصوى .
- 4 - انخفاض معدلات حوادث العمل .
- 5 - انخفاض معدلات التمرد والعصيان .
- 6- تحقيق التكيف المهني والنفسي والاجتماعي والتقليل من الامراض المهنية .

د - الاتفاقية العربية رقم 9 لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني :

- المادة الاولى : التعريف :

1- يقصد بالتوجيه المهني النشاطات الرسمية التي تهدف الى ارشاد وتوجيه المجتمع بفئاته المختلفة لفرص العمل المتاحة امام افراده ، والتي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم النفسية والجسمانية ولتوجيههم الى فرص التدريب المتاحة لاعدادهم للعمل المناسب لهم .

2 - يقصد بالتدريب المهني النشاطات الرسمية وغير الرسمية التي تهدف الى توفير احتياجات خطط او برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية من العمال المدربين بفئاتهم المختلفة واطاحة الفرصة امام افراد المجتمع لاكتساب مهارات وقدرات جديدة والرقي بها وتطويرها بصفة مستمرة وفقا لحاجاتهم المتغيرة .

(يقصد بالنشاطات الرسمية النشاطات التي تقوم بها الاجهزة الحكومية ، ويقصد بالنشاطات غير الرسمية النشاطات التي تقوم بها هيئات غير حكومية)

اما المواد من الثانية حتى السادسة:

فقد حددت هذه المواد كفالة حرية الفرد في اختيار نشاطه التعليمي والمهني واطاحة الفرصة امامه للحصول على التوجيه والتدريب المناسبين مع تحقيق تكافؤ الفرص في التدريب ورفع الكفاءة ، ومع التنسيق مع السياسات الاخرى التي تهدف الى حماية وتنمية الموارد البشرية وتعزيز سياسات التعليم والتشغيل .

- المادة العاشرة :

طلبت فتح القنوات بين المراحل المختلفة للتعليم العام والتدريب المهني .

-المادة الحادية عشر :

هدفت الى التشجيع على اقبال الافراد على برامج التوجيه والتدريب المهني بتقديم الحوافز المادية والمعنوية .
هذه المواد مجتمعة تحفز على التعاون والتنسيق بين مختلف اجهزة التشغيل والتوجيه والتدريب من اجل النهوض بالموارد البشرية وتسهيل تنقل العمالة خاصة ان العديد من الدول العربية تسعى للتشغيل في الاسواق العربية والدولية ، مما يستدعي الاطلاع على حاجة هذه الاسواق من العمالة والتوجيه والتدريب حسب احتياجاتها .

ولكن غالبية الدول العربية تعاني من التوجه نحو الخيارات التعليمية للشباب في العلوم الانسانية ونسبتها لا تقل عن 60% كنسبة وسطية عامة . وقد تصل الى 85 و 88% (تقرير الموارد البشرية بين 1999 و 2003) وغالبية هذه الاختصاصات تولد خريجين متعطلين عن العمل . اضافة تاخر العديد من الدول العربية بالقيام بالجهود الكافية لفتح المسارات بين مراحل التعليم العام والمهني.

بينما التعليم المهني في اوروبا لا تقل نسبته عن 50% كمعدل وسطي ويصل في عدة دول الى اعلى من هذا المعدل بكثير حيث نجده ,يصل مثلا الى 68% في هولاندا و 78% في النمسا .

والتمني ان تأخذ الممارسات الايجابية بالنسبة للالتحاق بالتعليم المهني والتقني والمعتمدة في اوروبا صدى ايجابيا " في دولنا العربية لتكون المحفز للتخفيف من البطالة .

خامسا : الربط بين التشغيل والتوجيه المهني لمصلحة التنمية البشرية :

ان ميرر وجود الوساطة في سوق العمل هو حاجة اصحاب العمل والباحثين عن العمل على السواء لمعلومات كافية حول الفرص والمرشحين للقيام بالعمل المعروض . فكان لا بد من وجود ادارة تمكن من اقامة الصلة بين الطرفين .

لذلك تم انشاء مكاتب التشغيل الرسمية التي تحاول ان تغطي نقص المعلومات وتكون صلة وصل بين اصحاب العمل والعمال وتساعد الفئات غير المحظوظة بوسائل اخرى غير خدمات الوساطة كالمساعدة فيالتوجيه و التاهيل والتدريب وانشاء المشروع الخاص الخ..

وهذه الفئات تضم المعوقين ، المسرحين ، الشباب ، المعزولين ، والمتعطلين لفترات طويلة الخ ...

فالهيكلية الاساسية لمكاتب التشغيل يمكن تحديدها على الشكل الآتي :

- ادارة مكاتب التشغيل
- قسم التشغيل المحلي
- قسم التوظيف في الخارج
- قسم الارشاد والتوجيه المهني
- قسم متابعة طلبات التشغيل على المواقع الالكترونية
- قسم جمع وتحليل بيانات ومعلومات سوق العمل

هذه المواضيع سيتم تناولها من خلال اوراق العمل المقسمة على المحاضرين ، لذا سيتم استعراض بعض برامج الربط بين التشغيل والتوجيه من خلال النشاطات التي تقوم بها مكاتب التشغيل على الشكل الآتي :

- 1 : تنظيم خدمات التوجيه المهني .
 - 2 : التحفيز على العمل للحساب الخاص .
 - 3 : برامج تدريب المعوقين .
 - 4 : برامج التسريجات الاجتماعية .
 - 5 : برامج تأهيل العمال المحبطين.
 - 6: المهن المعيارية كوسيلة للتوجيه نحو تحفيز الشباب على العمل .
 - 7 : العمل التعاوني .
- 1: تنظيم خدمات التوجيه : من خلال هذا الشكل :**

تنظيم خدمات التوجيه المهني

خدمات اخرى	في مكاتب التشغيل	في المدارس والكليات
- مقابلات اذاعية وتلفزيونية	- استقبال وتقديم معلومات اساسية	- احاديث حول المهن
- مقابلات في المراكز الاجتماعية	- حلقات لتحفيز الجماعات	- معارض للمهن
- مؤتمرات ومعارض	- تسجيل طلبات العمل	- حلقات نقاش
- مخيمات في المناطق الريفية	(التشغيل عند الغير والتشغيل الذاتي)	
	- مشورة ونصائح مكثفة (فردية وجماعية)	
	أ - تقييم	
	ب- نشر معلومات	
	ج - خدمات استشارية	

خدمات متابعة
تقييم

2 : التحفيز على العمل للحساب الخاص :

قد يتعذر على عدد كبير من خريجي المدارس والمعاهد والتدريب المهني الحصول على عمل ، بالرغم من مستواهم التعليمي والمهني فيبقون في حالة بطالة لبضع سنوات ، لذلك من الواجب وضع برامج لتوفير العمل للحساب الخاص لمساعدة هؤلاء واخضاعهم للتدريب على الحرف ومنشآت الاعمال على يد المدربين والحرفيين المهرة والمختصين من الوحدات الصناعية ووحدات الخدمات والمنشآت التجارية ومنشآت الاعمال .

ويمكن لمكاتب التشغيل الاهتمام بالتوجيه الخاص في المدن والارياف من خلال اكسابهم المهارة ومساعدتهم عن طريق القروض المصرفية لشراء الالات اللازمة لاقامة مشاريع لحسابهم الخاص تمكنهم من الحصول على عمل . فالمساعدة التي يمكن ان تقدمها مكاتب التشغيل للتحفيز على العمل للحساب الخاص هي الآتية :

أ- تحضير قائمة بالمؤسسات المشاركة في النهوض بالعمل للحساب الخاص .

ب- تحضير قائمة بالبرامج المتوفرة للحساب الخاص .

ج- وصف مفصل للتسهيلات والاعانات والحوافز .

د- تحضير قائمة بالمدارس والكليات ومعاهد التدريب ومعاهد تطوير ادارة المشاريع .

هـ- شرح لقوانين التجارة والصناعة ونظمها ولوائحها .

و- وصف مفصل للمشاريع المنجزة والتي هي قيد التحضير .

اضافة الى ما تقدمه مكاتب التشغيل من خدمات كدراسة الجدوى الاقتصادية للمشاريع المقدمة من طالبي الخدمات ، اضافة الى تأمين المواد الاعلامية من كتيبات ومنشورات وافلام واشرطة حول العمل للحساب الخاص .

ويجب الانتباه والاخذ بالحسبان ان التوجيه نحو العمل الخاص من خلال زيارة المدارس والمؤسسات التعليمية وزيارة مراكز العمل للحساب الخاص الناجحة وزيارة الرياديين في الاعمال . وللقبول بفكرة العمل للحساب الخاص قد تكون هذه المرحلة التعليمية أسهل على الطالب من فترة الانتهاء من الاعداد المهني او فترة الدراسة في الكليات ، مع ضرورة الاتصال بأولياء التلاميذ وحتى مرافقتهم خلال الرحلات الاستكشافية لهذه المواقع والمعاهد .

والتنمية المتوقعة من خلال المشاريع الصغرى يمكن اختصارها بالآتي :

أ -على مستوى التنمية الاجتماعية :

- 1- تطوير شخصية الافراد واعتمادهم على انفسهم .
- 2- المشاريع الصغرى تساعد في القضاء على المشاكل الاجتماعية (الفقر ، التوتر الاسري ...).
- 3 - تساعد على اعلاء قيمة الذات والتعاون .

ب -على مستوى التنمية الاقتصادية :

- 1 - خلق فرص عمل والحد من الفقر .
- 2- مصدر امن اقتصادي للأسرة .
- 3- تخفيض حجم المنتجات والخدمات المستوردة .
- 4- اسلوب متميز لاعادة توزيع الدخل .
- 5 - تنمية اساليب الانتاج واستغلال الموارد المتاحة .

تكون مساهمة الدولة في تعزيز هذا العمل من خلال مساعدة الافراد على تخطي المعوقات التي تواجههم و منها:

- معوقات التمويل (تسهيلات تمويلية)
- معوقات الانتاج (توفير الادوات)
- معوقات الخاصة بالتسويق (فتح الاسواق)
- المعوقات القانونية (تشريعات مساعدة)

سنورد هنا نموذجاً للمؤسسات الرسمية والخاصة المانحة للقروض اعداداً وقيمة اجمالية في بعض الدول العربية

جدول باسماء الدول ونسبة القروض :

اسم الدولة المؤسسات والقروض	الاردن	تونس	السودان	العراق	فلسطين	لبنان	مصر	المغرب	اليمن
عدد المؤسسات المانحة للقروض	8	1	4	12	7	5	11	9	8
اجمالي القروض (مليون \$)	164	56	15	104	92	36	136	570	12

المصدر : شركة اسناد للاستشارات 2013

ويشير هذا الجدول الى قلة عدد المؤسسات المانحة للقروض والى قلة المبالغ الممنوحة باستثناء المغرب 570 مليون دولار

ولتحليل هذا الجدول بشكل افضل لا بد من ربطه بالعدد الاجمالي لسكان البلد المعني اضافة الى نسبة البطالة وربطه بالتدريب والتعليم واعداد الخريجين الجامعيين والمهنيين والاختصاصات ال متوفرة والقطاعات التي تتوجه نحوها هذه القروض اضافة الى التشريعات والتسهيلات المصرفية اضافة الى امكانيات الدولة الاقتصادية ومدى اهمية التزام القطاع الاهلي الناشط في هذا المجال وغيرها من الاسباب وبغض النظر عن الظروف الموضوعية لكل بلد فان هذا الجدول يعطينا مؤشراً اولياً حول اجمالي القروض الممنوحة وعدد المؤسسات المانحة في كل بلد لتتعرف بعدها على مدى تأثيرها على تخفيض معدلات البطالة وعلى ازدياد الاعمال الريادية

3 : برامج تدريب المعوقين :

نموذج عمل مشترك بين المؤسسة الوطنية للاستخدام لبنان (وزارة العمل) والجمعيات الاهلية والمجتمع المدني الهدف منه ايجاد عمل مؤقت او دائم للاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة .

فالجمعيات الاهلية المعنية بالمشروع والمتعاقدة مع المؤسسة تقدم المباني والمعدات والمدربين بالمقابل المؤسسة تقدم الدعم المالي وتشرف على التدريب والتأهيل ، والعمل المشترك غايته :

- تأهيل الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة (المعوقين) ورعايتهم مهنياً ليمارسو مهنة تتلاءم مع طاقتهم وقدرتهم ووضعهم الصحي .

- اكسابهم مهارة في العمل تزيد مؤهلاتهم وخبراتهم وحضهم في ايجاد عمل داخل وخارج قطار المشغل المحمي (مشغل العمل والتدريب).

- تأمين دخل مالي لهم مقابل العمل الذي يقومون به .

- تأمين سوق لتصريف الانتاج من خلال اقامة المعارض (الدورية ، السنوية ..) التشجيعية لبيع منتجاتهم .

وهذه الخطوات تؤدي الى :

- التقليل من حجم الاعاقة بسبب العلاج المستمر والقيام بالانشطة اليومية .

- تطوير قابلية المعوق للقيام بالمتطلبات اليومية ضمن حدود اعاقته للاندماج الاجتماعي مع الاسرة والمجتمع .

- اتاحة الفرصة امامه لتطوير قدراته الجسدية والنفسية ليشعر بقيمته في المجتمع .

وهذا ما يسمى " طريقة العلاج بالعمل " .

وتوجيه المعوق يتم عادة بوضع فرص التدريب والعمل المتاحة امامه والتي تتناسب مع اعاقته مع النصح له

بالاختيار و بمواصلة التدريب .

وتشير المعلومات الواردة حول نتائج هذه البرامج الى انها استطاعت تحقيق الكثير من اهدافها في تأمين دخل

للمعوق وان من بينهم الكثير من الرياديين الذين انشأوا مؤسساتهم الخاصة بهم ونجحوا بادارتها واحدى نماذج

هذه المؤسسات المهمة بتشغيل المعوقين هي (ارك اون سيال arc en ciel) أنشأت مشغلا للادوات التي

يستخدمها المعوقين ك(الكراسي ,العكازات , ,النقلات والاسرة وغيرها)وسمي هذا المشروع بمشروع (المعينات

(اي الادوات التي تعين المعوق في حياته) اما الذين يقومون بتصنيع هذه الادوات هم المعوقين القادرين على

العمل ويبدعون بتحديث الادوات المنتجة ويخرجونها بلمسات ناعمة لانها تعنيهم مباشرة وتعني اخوانهم

المعوقين. اما النتائج المباشرة لهذا المشروع على المعوق نفسه انه استطاع تأمين دخلا ماديا مقبولا ومن خلال دخله

استطاع ان يتزوج ويبنى اسرة اضافة الى انه استطاع تمكين وجوده المجتمعي

اما بالنسبة للحماية الاجتماعية للمعوق فان وزارة الشؤون الاجتماعية منحتة بطاقة اعاقه توفر له الحصول على

عدد من الخدمات الصحية والاجتماعية

4-برامج التسريجات الاجتماعية :

نلاحظ تفشي التسريح الجماعي في البلدان التي تقوم باعادة تنظيم اقتصادها ، وفي هذه الحالة تقدم خدمات التشغيل كخدمات مسبقة للعمال ضحايا التسريح الجماعي ، بحيث تكون مكاتب التشغيل قادرة على التدخل وتقديم الخدمات ميدانيا" وبسرعة قبل تاريخ الاغلاق او التسريح ، وتشتمل هذه الخدمات على الآتي :

- خدمة ما قبل التسريح .
 - تقييم مبكر لحاجات العمال المعنيين .
 - استشارات واسعة حول العمل والعمل الحر وخدمات اعادة التاهيل .
 - مساعدة لاعادة الانتشار في مواقع اخرى وتمديد فترة الخدمات الخاصة بالعاملين على العمال المسرحين .
 - تقديم المشورة للمؤسسات والسكان حول اسلوب حل مشاكل اليد العاملة .
- ومن المهم جدا" تقييم الامكانيات لتطوير كفاءات العمال المسرحين وتمكينهم من شغل مراكز العمل المتوفرة في سوق العمل .

5 : برامج تأهيل العمال المحبطين :

يزداد الحديث عن المتعطلين المحبطين او اليائسين من التفتيش عن عمل ، والذين لا تنطبق عليهم شروط التعطل لأنهم توقفوا عن البحث عن العمل(شرط البحث عن العمل هو من الشروط الاساسية للتعطل) وذلك بسبب الاحباط الذي اصابهم من كثرة التفتيش عن العمل ولم يستطيعوا ايجاد فرصة العمل المناسبة واللائقة . لذلك من المفيد اعداد برامج تأهيلية لهؤلاء المحبطين بما يتناسب :

- مع مؤهلاتهم ومستوياتهم الفكرية والتدريبية .
 - مع اعمارهم .
 - مع خبراتهم السابقة .
 - مع حالتهم الصحية والجسدية .
- وذلك لاعادتهم الى سوق العمل بواسطة الاعلام والاعلان وتأمين ظروف عمل ملائمة لهم ، مع الاشارة الى ان التوجيه المهني لا يطال فقط الداخلين الجدد الى سوق العمل او التلامذة او الجامعيين ، انما يطال حالات الذين يواجهون مشاكل في سوق العمل.

6 : المهن المعيارية كوسيلة للتوجيه نحو تحفيز الشباب على العمل:

مع ندرة الوظائف في القطاع العام الذي يشكل الوجهة الاساسية للشباب الراغبين في التوظيف في المهن الادارية ، ومع ازدياد الطلب الكبير على الوظائف اليدوية المهنية وباجور مرتفعة نسبيا محليا" واقليميا" ودوليا" ولا تجد من يلبها ومن اجل تشجيع الشباب على الالتحاق للتدريب على هذه المهن اليدوية المطلوبة في سوق العمل تم عقد اجتماعات تنسيقية بين المؤسسة الوطنية للاستخدام -لبنان ومختلف هيئات المجتمع المدني واطراف العمل الثلاث لتسمية المهن المطلوبة واعداد المعايير المهنية لها .

بدأ العمل البحثي مع الهيئات من خلال مكاتب التشغيل وما تقدمه من خدمات كأساس لانطلاق المشروع على الشكل الآتي :

- 1- الاطلاع على داتا مكاتب التشغيل في العاصمة والمناطق ومعرفة المهن المطلوبة من اصحاب العمل ولا يوجد من يشغلها .
- 2 - الاطلاع على نتائج التدريب المعجل الذي تقوم به مكاتب التشغيل بالاشتراك مع الجمعيات الاهلية من حيث انواع التدريب المتوفرة والطلب على المهن .
- 3 - الاستفادة من دراسات احصاءات اليد العاملة مع المؤسسات الانتاجية وفي مختلف القطاعات ومعرفة حاجات اصحاب العمل الآنية والمستقبلية .
- 4 - الاستفادة من رأي المسؤولين في التعليم المهني والتقني في المدن والارياف ومعرفة رأيهم باتجاهات التدريب والطلب على مخرجات التدريب .
- 5- الاستفادة من معلومات مسؤولي الصناعات الغذائية واحتياجاتهم التوظيفية المستقبلية على اعتبار ان هذا القطاع له خططه الواعدة لزيادة الانتاجية وزيادة اليد العاملة في المستقبل .
- 6 - الاستفادة من تجربة المعهد الاوروي للتعاون والتنمية IECD في مجال التدريب والتوجيه في المناطق الريفية .
- 7 - الاستفادة من الطلبات المقدمة للاتحاد العمالي العام من مختلف الاتحادات النقابية في مجال التشغيل .
- 8 - الاستفادة من خدمات التوجيه التي يقدمها المركز الاسلامي للتوجيه المهني والجامعي .

ونتيجة لهذه الاجتماعات تم تشكيل لجنة وطنية من الهيئات المعنية بالتشغيل والتدريب والتوجيه وبعد الاطلاع على التجارب العربية والغربية في مجال وضع المعايير المهنية وكيفية الاستفادة منها توصلت اللجنة لموضع لائحة بالمهن المطلوبة في سوق العمل وبناء عليه تم اعداد المعايير المهنية لها حسب ترتيبها في الاهمية من حيث الطلب عليها وقد وضعت باللغات الثلاث العربية والانكليزية والفرنسية .

(وسنضع بين ايديكم نموذجاً " عن مهنة من هذه المهن) . والمعلومات المحصلة تم وضعها بتصرف الشباب عبر الموقع الالكتروني للمؤسسة الوطنية للاستخدام للاستفادة منها .

7 : العمل التعاوني :

تقوم الادارة التعاونية على مبدا المشاركة الذي يتفق مع اهداف الفكر التنموي الحديث والتعاونيات بشكل عام تساهم في التخفيف من البطالة بسبب سهولة انتشارها في الارياف ولها قوة التأثير على العديد من جوانب العرض والطلب كما يمكنها توفير مستلزمات الانتاج والقروض والتسويق لمنتجات الاعضاء . كما انها تساهم فيمجال التنمية البشرية من خلال الاهتمام بالتدريب والتثقيف التعاوني ومن خلال الاهتمام بتحسين الخدمات الاجتماعية مثل التعليم والتدريب والصحة والاسكان

واليابان هي من بين البلدان العديدة التي اعتبرت ان التعاونيات تشكل اولى المؤسسات المساهمة في تخفيض نسب البطالة من خلال تامين الوظائف والتي قد تصل العشرات الملايين من الاشخاص ومن خلال بيع المنتوجات في المعارض الموسمية والسنوية الداخلية والخارجية

هذة بعض النشاطات التي تقوم بها مراكز التشغيل بالتنسيق مع التوجيه من اجل التنمية البشرية ويمكن ان يضاف اليها المشاريع التي تعنى بالمرأة بشكل عام والمرأة الريفية بشكل خاص وغيرها من المشاريع .

سادسا : التحديات والتطوير :

عوائق وتحديات توسيع فرص التشغيل والتوجيه في سبيل التنمية البشرية :

تشير المعلومات المتاحة الى ان برامج التوجيه المهني وبرامج توسيع فرص التشغيل قد حققت بعض الانجازات الايجابية الا ان العديد من هذه البرامج يواجه عوائق وتعاني من نواقص تحتاج الى المعالجة لزيادة فعاليتها ومنها:

التحديات :

- 1- الآثار السلبية لقلة المعلومات عن سوق العمل قد صعبت تصميم برامج تشغيل وتوجيه وتدريب فعالة وزادت صعوبة مراقبتها وتقييمها بشكل مستمر
فنقص المعلومات لدى الطلبة واصحاب العمل وصانعي القرار ادى الى توقعات غير واقعية حول مخرجات التعليم والتدريب كما ونوعا وحول دور مؤسسات العمل في تطوير اداء القوى العاملة وحول اضعاف دور مؤسسات التوجيه المهني في اعطاء المعلومات الصحيحة للموجهين مهنيا عن حركية سوق العمل وهذا يشكل مشكلة اضافية للتشغيل و الناتجة عن التغيرات السريعة للمهن في سوق العمل
- 2- تدني خدمات مكاتب التشغيل الحكومية في المساعدة على البحث عن عمل ومحدودية عمل مكاتب التشغيل الخاصة اذا وجدت وعدم تامين التجهيزات الالكترونية للمساعدة في البحث عن عمل
.وامام ازدياد معدلات البطالة وعدم اعتماد اصحاب العمل على مكاتب التشغيل لتامين حاجتهم من العمالة الا في الحالات الصعبة التي لا يمكن ايجادها بسهولة في سوق العمل ادى الى عزوف اعداد كبيرة من الباحثين عن عمل الاستعانة بمكاتب التشغيل لتامين فرصة عمل لهم مع عدم اعطائهم الاهتمام الكافي ببرامج تشغيل العامة ولا التي تستهدف الحالات الخاصة والضعيفة
- 3- تركيز برامج التشغيل للشباب التعطل عن العمل على جانب القطاع المنظم ولم تات مقاربات القطاع غير المنظم فيما يتعلق بتوظيف الشباب اهتمام مؤسسات التنمية وصانعي السياسات الا مؤخرا وتحديدا بعد فشل القطاع المنظم في تخفيف معدل البطالة لدى الشباب بصورة كافية
- 4- مرونة غير كافية لتشريعات سوق العمل فيما يتعلق بتحديد الحدود الدنيا للاجر والتقديمات الاجتماعية مما يؤدي بالباحثين عن العمل عدم القبول بالوظائف المعروضة والتفكير بالهجرة

- 5- الاثر السلبي للقيم الاجتماعية التقليدية على التوجيه والتدريب والتشغيل وعدم قبول الالتحاق بالمهن الفنية المطلوبة في سوق العمل رغم ان عوائدها المالية جيدة على اعتبار ان البرامج المعدة للتدريب هي مخصصة لأولئك الذين يقرون بفشلهم في النظام التعليمي
- 6- افتقار برامج التوجيه للتدريب بالترويج الكافي والتنسيق والتمويل اكا في بين القطاعين العام واطاص خاصة ان مشاركة القطاع الخاص في هذه البرامج هامشية .فالشركات الخاصة العربية لا تميل للاستثمار في برامج التدريب مثلا لكونه لا يؤثر مباشرة في الارباح ولا يحقق لها عوائد مالية او منافع ملموسة على المدى القصير
- 7- ضعف قدرة ورغبة الشباب المتعطل عن العمل على المبادرة وانشاء المشاريع اذ يفتقر معظم الشباب الى العديد من المهارات الضرورية لنجاح مشروعات الاعمال ومن اهمها الفطنة في الاعمال والحس الاستثماري وروح المبادرة الفردية والمهارات الاساسية والحياتية الموجهة نحو الاسواق والواقع ان هذه المهارات يصعب تعلمها عبر الانشطة التدريبية فلا بد من التفتيش على البدائل
- 8- بيئة اعمال غير مناسبة حيث لا توفر بيئة الاعمال العربية الدعم اللازم للقطاع الخاص اذ ان تكاليف تاسيس الشركات مرتفعة والحصول على الرخص وتخليص الجمارك ونظام الضرائب معقد
- 9- ضعف نشاط المؤسسات المانحة للقروض (كما ونوعا) في تامين القروض الميسرة للباحثين عن عمل خاصة ان قدرات وموارد الشباب محدودة في انشاء الشركات الصغرى وفي المحافظة عليها
- 10- ضعف مفهوم العمل التعاوني عند الباحثين عن عمل خاصة ان القطاع الزراعي هو الغالب على الانشطة الاقتصادية ويشكل ما نسبته 20% من اجمالي العاملين وعدم المبادرة والتحفيز على انشاء التعاونيات يؤثر سلبا على مجمل الاقتصاد وعلى حركية العمالة وعلى حسن تصريف الانتاج وعلى تخفيف اعداد العاملين بدون اجر

التطوير :

- 1 - تطوير شبكة معلومات سوق العمل العربية لتكون اداة فاعلة في جمع وتبويب وتصنيف واطاحة المعلومات المرتبطة بسوق العمل العربية من جانب وايضا تقديم التحليلات والمقارنات والدراسات والبحوث المتعلقة بحل مشكلة البطالة من جانب اخر بالاضافة الى تقديم خدمات خاصة للباحثين عن العمل سواء من خلال عرض فرص العمل الشاغرة في المؤسسات العربية او من خلال التدريب التحويلي لهم
- 2- الارتقاء بالتشريعات القطرية المتعلقة بمظومة الموارد البشرية بمكوناتها وعناصرها المختلفة والعمل على توحيد منطلقاتها وتوجهاتها واطرها العامة من منظور عربي
- 3 - ترتيب اولويات التنمية بالتركيز على تنمية العلاقات بين التوجيه والتشغيل وتاهيل وتدريب الموارد البشرية والارتقاء بالسياسات العامة للتوجيه والتعليم والبحث العلمي والتعاون مع مر اكز الابحاث العربية لوضع الخطط الاستراتيجية للتنمية والاهتمام بالاقتصاد الاجتماعي (انشاء مؤسسات يستفيد منها المجتمع) علما ان الاقتصاد الاجتماعي في الاتحاد الاوربي يوفر حوالي 11 مليون فرصة عمل اي ما يوزي 6.7% من مجموع العاملين .
اضافة الى تحسين العمل في القطاع غير النظامي
- 4- تطوير دور مكاتب التشغيل من دور الوساطة في تامين فرص العمل الى دور المدرب على كيفية ايجاد فرص عمل وذلك من خلال:
- تامين الخدمة الذاتية في التشغيل حيث يستطيع الباحث عن عمل الوصول الى كميات كبيرة من المعلومات العامة حول المهن وحول التثقيف المهني وامكانيات التاهيل .
- تامين نظام الكتروني تعليمي وتثقيفي للطلاب لمساعدتهم في البحث بانفسهم عن عمل .
- انشاء نوادي للتشغيل تجمع الشباب على شكل فئات باوضاع متماثلة واقامة كل منهم شبكته الخاصة وذلك لتبادل الافكار والمعلومات لتعزيز حظوظهم في الحصول على عمل .
- انشاء معارض للتشغيل تجمع في مكان وزمان محددين اصحاب العمل والباحثين عن عمل وتمكنهم من اللقاء المباشر عندها يستطيع الباحثون عن عمل التعرف على محتوى طلب العمل المطلوب وظروف العمل بينما يتمكن اصحاب العمل من تقدير مدى اهتمام طالبي العمل واستعداد ذوي الكفاءات بقبول العمل

- انشاء قسم متخصص بانشاء التعاونيات الانتاجية كونها تعزز دور الصناعات الصغرى وتشجع المنح الوطني وتخصيص مواد تدريسية للشباب في مشاريع الاصلاح الزراعي

-تصميم برامج محو امية للعاملين تطل التعليم على القراءة والكتابة والتثقيف العمالي كالحقوق والواجبات ومعرفة بنود قانون العمل اضافة الى التعلم على اللالات الحديثة

-زيادة الاهتمام باوضاع المعوقين ومساعدتهم على التدريب والتاهيل وعلى مساعدتهم على انشاء مؤسساتهم الخاصة ومساعدتهم على تصريف المنتجات

5- تطوير خدمة التوجيه المهني من خلال توفير معلومات عن قطاع المهارات بشكل افضل وزيادة مشاركة اصحاب العمل في جميع مراحل التوجيه واستخدام التكنولوجيا ذات الصلة مثل المعارض الخاصة بالمهارات على شبكة الانترنت مع توسيع نطاق جدول اعمال التوجيه المهني بشكل اكبر والتواصل مع التلاميذ والاباء والباحثين عن عمل لتسليط الضوء على قطاع المهارات وتامين مسار وظيفي امن وموثوق به مع الاخذ بالاعتبار جميع الحالات التي هي بحاجة الى التوجيه من الاطفال والشباب في جميع المراحل الدراسية اضافة الى المتسربين دراسيا والمتعسرين والمحبطين والمعوقين وغيرهم .

6 - ارساء المعايير المهنية او ما يطلق عليها احيانا" المعايير الأدائية أو الكفايات المهنية من خلال ربط الوظائف والمهن المتوافرة في سوق العمل بمهارات ومعايير مهنية معتمدة من جهات مختصة ، مما يحسن من آفاق التوظيف لدى الخريجين ويساهم في رسم سياسات الاجور والانتقال من عمل لآخر .

7 - تشجيع انشاء حاضنات الاعمال التي تهدف الى توفير بيئة عمل وسطية مناسبة بين مؤسسات التشغيل والتوجيه وتنمية الموارد البشرية والانطلاق نحو المشاريع الريادية والمؤسسات الصغرى والمساهمة في نقل التكنولوجيا واستثمارها وتوفير فرص العمل . وهذه المؤسسات تعمل على تقديم الخدمات والتسهيلات بما في ذلك التدريب وتقديم المشورة من قبل الخبراء المختصين خدمة للراغبين في تأسيس مؤسساتهم الخاصة .

8 - تسهيل عملية الحصول على القروض من خلال رفع نسبة تمويل المشاريع الصغرى والمتوسطة مما يساعد على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي بين الدول ، وانشاء قاعدة بيانات المشاريع الريادية تساعد على ادماج الشباب العربي في مشاريع مشتركة تكاملية والتحول من فكرة البحث عن وظيفة الى الفكر الريادي الاستثماري .

9 - اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن كأحد المراجع الاساسية التي يعتمد عليها في ضمان التنسيق والعلاقة بين خدمات التشغيل والتوجيه وتنمية الموارد البشرية . ويسهل تنقل اليد العاملة

10 - نقل التجارب الناجحة من خلال التواصل المباشر مع وسائل الاعلام لخلق قصص اخبارية ايجابية من خلال متابعة الطلاب اثناء تجربتهم في مجال التعليم والمهارات ومشاركتهم مع غيرهم من الشباب عبر شبكات التواصل الاجتماعي وتشجيع الافكار المبتكرة للتمثيل الايجابي للوظائف المهنية في وسائل الاعلام الرئيسية . مما يساهم في تغيير الافكار المسبقة السلبية لدى بعض الشباب حول بعض المهن

الخاتمة :

في نهاية هذا البحث لا بد من توحيد الجهود وتنسيقها بين مختلف الهيئات تحت سقف الدولة وتعزيز المسعى التشاركي ، ليس فقط في برمجة واعداد الانشطة والخدمات وانما كذلك في سيرورة التنفيذ والضبط والتعديل لهذه الخدمات .

وللسعي التشاركي عدة فوائد اهمها :

- الرفع من فعالية وجودة الخدمات وضمان تقوية المخراط الشركاء .
- ضمان اقتسام المعلومات وتحديث المعرفة بالحقائق .
- انشاء أنشطة جديدة توفر الفوائد للأطراف المعنية وللمجتمع بأكمله .

ويمكن تحديد الهيئات المعنية بالارشاد والتوجيه والتشغيل والتي يمكنها ان تقوم بهذا العمل التشاركي وهي الآتية :

اولا" : الهيئات الرسمية :

- مجلس النواب : اصدار التشريعات ومناقشة الخطط بواسطة اللجان المعنية كلجنة العمل والصحة والشؤون الاجتماعية والتربية والتعليم ...
- الحكومة : التخطيط الشامل من خلال وزارات العمل ،الصحة ،الشؤون الاجتماعية ، التخطيط والتربية ...
- المديرية العامة : المديرية التابعة للوزارات ولا سيما العمل ، التشغيل ، الضمان الاجتماعي ، التربية والتعليم ، التعليم المهني ، مركز البحوث والبرامج ، الجامعة الرسمية والبلديات اضافة الى المكاتب العمالية في السفارات .

ثانيا" : الهيئات غير الرسمية :

- هيئات اصحاب العمل : غرف التجارة والصناعة والمصارف وغيرها ..
- هيئات نقابات العمال : اتحادات المهن والقطاعات ...
- الجمعيات الاهلية المعنية بالتنمية والتوجيه المهني والتأهيل والتدريب ومنح القروض والجمعيات المعنية بالمرأة والطفولة والمعوقين .
- المجتمع المدني : الاحزاب السياسية ، النوادي الرياضية الثقافية والاجتماعية والجمعيات الكشفية .
- الاسرة والاصدقاء والمدرسة والمعهد

- الهيئات العربية المعنية وعلى رأسها منظمة العمل العربية .والمؤسسات المنبثقة عنها
- الهيئات الدولية : منظمة العمل الدولية ، برنامج الامم المتحدة للتنمية ، البنك الدولي ...

وفي نهاية البحث نرى انه من المفيد والضروري ان تستكمل منظمة العمل العربية نشاطها في التنمية البشرية لأنها محط آمال الشعوب العربية وموضع ثقة من الحكومات العربية ومن اطراف الانتاج ومن الجمعيات والمنظمات الاهلية ونظرا لما لها من تأثير ايجابي وتعاوي بين هذه الهيئات فمن المفضل ان تضاعف جهودها و تسعى الى تطبيق مشاريعها ولا سيما العقد العربي للتشغيل (2010- 2020) والذي اوصى ضمن مشاريعه واهدافه انشاء مشروع (مراكز للتوجيه والارشاد للمهنة) في عدد من الأقطار العربية ، وتأهيلها لتكون مراكز تميز عربية تهدف الى تقديم خدمات التوجيه والارشاد للمهنة وللطلبة وللمتدربين والخريجين في مختلف المستويات المهنية والاكاديمية بالاضافة الى الباحثين عن عمل وتهيأتهم للانخراط في القوى العاملة في ضوء الخصائص والمعلومات المتوافرة عن سوق العمل .على ان تستمر هذه المراكز بتقديم خدماتها خلال سنوات العقد (2010 - 2020) وما بعد ذلك

وشكرا"

المصادر والمراجع :

- منظمة العمل العربية (المؤتمرات الندوات والاتفاقيات) :
- 1 - مؤتمر الرياض الثاني للتنمية والتشغيل و اعلان الرياض 2014 .
- 2 - التقرير الاحصائي العربي التاسع والتقرير العربي الاول حول معلومات سوق العمل 2013 .
- 3 - العقد العربي للتشغيل (2010 - 2020) الصادر في العام 2010 .
- 4 - ورشة العمل الاقليمية الاولى حول مخططي التشغيل في تونس 2008 (اوراق عمل د. منذر المصري ، د. علي حمدي)
- 5 - الاتفاقية العربية للتوجيه المهني رقم 9 لعام 1977 .
- منظمة العمل الدولية :
- 1 - خدمات التشغيل العمومية في سوق عمل متغير . 2003.
- 2 - التوجيه المهني للنهوض بالعمل الخاص في الدول النامية .
- مصادر متنوعة :
- 1 - برنامج الامم المتحدة الانمائي : تقرير التنمية البشرية لعام 2013 " الدول العربية في التقرير وقائع وارقام "
- 2 - المؤسسة الوطنية للاستخدام - لبنان " دراسة خريجي التدريب المعجل لعام 2005 "
- 3 - الهيئة اللبنانية للعلوم والتربية : مقارنة تحليلية لبرنامج الاندماج الاجتماعي والمهني . 2008.
- 4 - المركز الاسلامي للتوجيه والتعليم العالي - لبنان " دراسة الحاجة الى التوجيه المدرسي 2012 "
- 5 - شركة اسناد للدراسات 2013 .
- 6 - تقرير الموارد البشرية (1999 - 2003) حول الاختصاصات الجامعية في مجال العلوم الانسانية .