

تأثير الجامعة على الشباب للتأهيل الوظيفي لسوق العمل

The impact of university on youth for job qualification for the labor market

امنه جاسم محمد

amna jassim Mohammad

جامعة المستقبل ، بابل ، العراق

Future University, Babylon, Iraq

amna.jassim.mohammed@uomus.edu.iq

نور صباح حسن

Noor Sabah Hassan

جامعة المستقبل ، بابل ، العراق

Future University, Babylon, Iraq

Noor.Sabah.Hassan@uomus.edu.iq

المستخلص

أن الشباب الجامعي هو الركيزة الأساسية للمجتمع لذا يجب على السلطات المعنية أن توفر لهم فرص عمل تتلاءم وتخصصاتهم وزرع روح المبادرة لديهم خلال الفترة الدراسية في الجامعة والعمل على تشجيعهم لدخول سوق العمل، يلعب العمل دورا هاما لأن له وظائف مختلفة يؤديها في الحياة الاقتصادية فالعمل هو المحرك الرئيسي لعملية الإنتاج، وبدونه لا وجود لها ولهذا اعتبر سوق العمل من بين اهم القضايا والمسائل التي تم البحث فيها من طرف المفكرين وذلك لأهمية الموضوع كونه تحدي اجتماعي واقتصادي في الوقت نفسه، وقد عرف هذا السوق العديد من التطورات ودخول تخصصات جديدة مما يؤدي هذا إلى التنسيق بينه وبين الجامعات حتى توفر له مخرجات مؤهلة لمتطلبات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية : الشباب الجامعي ، سوق العمل ، التطور التكنولوجي ، الجامعة ، سوق العمل .

Abstract

University youth are the main pillar of society, so the concerned authorities must provide them with job opportunities that suit their specializations and instill a spirit of initiative in them during their study period at university and work to encourage them to enter the labor market. Work plays an important role because it has different functions that it performs in economic life. Work is the main driver of the production process, and without it, it does not exist. Therefore, the labor market is considered one of the most important issues and matters that have been researched by thinkers due to the importance of the subject as it is a social and economic challenge at the same time. This market has witnessed many developments and the entry of new specializations, which leads to coordination between it and universities in order to provide it with qualified outputs for the requirements of the labor market.

Keywords: University student, labor market, technological development, university, labor market.

المقدمة

يحتل التعليم الجامعي في كل دول العالم مكانة مهمة لان الجامعات تعد محافل الفكر ومركز التنوير ، فالجامعات مؤسسات تباشر وظيفة مجتمعية رئيسية هي بناء القدرات وصقل الشخصيات وتزويدهم بمهارات ومعارف وأساليب للتفكير وتحليل المشكلات تجعلهم قادرين على ولوج مجالات العمل مزودين بالقدرة على الابتكار والتميز والتنافس العلمي والمهني . وتعمل الجامعات على خلق الوعي وزيادة المعرفة لدى الشباب الجامعي ليكونوا مسؤولين بشكل مباشر على ادارة وتشغيل مختلف القطاعات الانتاجية والخدمية ، ويعد التعليم الجامعي مصدرا من مصادر اعداد الشباب الجامعي الذي يعتبر رأس المال الفكري المؤهل ورفع المستوى الفكري والثقافي في ظل ثورة المعلومات والتكنولوجيا من اجل انتاج المعرفة والأطر والكفاءة القادرة على التصدي للمشكلات والتحديات التي تواجههم في سوق العمل .

حيث بدأ الاهتمام بالعنصر البشري (الشباب الجامع) اليوم كأحد المخرجات التعليمية ومن ابرز اهتمام المنظمات عموما والجامعات خصوصا سواء كانت حكومية اوخاصة ، ولقد اصبح من متطلبات نجاحها المهارات التي يمتلكونها ، لأنها وسيلة لتعزيز الأداء واتفاق العمل وقدأصبح من الضروري أن تقوم الجامعات بتطوير مهاراتها وبرامجها ولاياتي ذلك إلا من خلال العمل على تطوير مستوى الشباب الجامعي ليصبحوا مؤهلين لسوق العمل بالشكل المطلوب .

يعتبر سوق العمل هو حل جهد عضلي وذهني يبذله الإنسان بهدف خلق المنافع الاقتصادية الذي تحتاجه المؤسسة الاقتصادية في عملياتها الانتاجية حيث تبرز أهمية بناء نظام تعليمي ويشدذ طاقات كل متعلم وينميها إلى اقصى مايمكن ان تصل إليه دون القبول والرضا بمستويات النجاح العادية لأن الاقتصاديات المبنية على المعرفة تكون أكثر فعالية وهذا يتطلب نظاما تعليميا مرنا وأعدادا يجعل المتخرج قادرا على التكيف السريع والتأقلم مع التطور التكنولوجي .

اهمية البحث

- 1- التأكد على أهمية التعليم الجامعي الذي يلعب دورا بارزا في تطور قدرات الشباب الجامعي وأستعداده على الأبداع والأحتراف والتجديد والأكتشاف .
- 2- توعية الطلاب بأهمية الأقبال على المشاريع الحرة وأستغلال امكانياتهم ومهاراتهم في الجامعة .
- 3- تقوم الجامعة بأعداد الشباب الجامعي اعدادا اكاديميا من اجل الدخول الى سوق العمل .
- 4- توجيه العوائل لأهمية مساعدة ابنائهم نفسيا ومعنويا لتحقيق مستقبلهم المهني الوظيفي او الحر.

مشكلة البحث

- 1- ايجاد حل لمشكلة ارتفاع نسب البطالة بين الخريجون ومعرفة مساهمة الجامعة في التأهيل الوظيفي للشباب المقبل على التخرج .
- 2- تشخيص مشكلة عدم المواءمة او التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات السوق .
- 3- التحديات والعراقيل التي تواجه الخريجون في سوق العمل .
- 4- السعي لدراسة هذا الموضوع الراهن الذي تركز عليه السلطات.

فرضية البحث

- 1- ما اعداد الخريجين في العراق.
- 2- هناك درجة مساهمة قوية لعملية الارشاد والتوجيه في تنمية المهارات الفنية للشباب الجامعي لدول سوق العمل .

منهجية البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهجية البحث الكمي.

اهداف البحث

- 1- مساهمة المرافقة الجامعية في تحقيق المشاريع الشخصية للشباب لسوق العمل .
- 2- مساهمة الارشاد والتوجيه في تنمية المهارات الفنية للشباب الجامعي لدخول سوق العمل .
- 3- مساهمة برامج التكوين الجامعي في الاعداد الوظيفي للشباب لسوق العمل .
- 4- مساهمة التعليم الجامعي في تطوير القدرات المعرفية للشباب الجامعي بغرض تأهيلة لسوق العمل .

الفصل الاول: الاطار النظري والمفاهيمي

المطلب الاول - الجامعة

اولا: مفهوم الجامعة

هي مجتمع مصغر، يقوم بوظيفة خدمة المجتمع والمشاركة في بناءه ومصدر التطور الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، ويقع على عاتقها تكون الاطارات التي تحتاجها الدولة مع ضرورة ان يأخذ ذلك بعين الاعتبار حاجات المجتمع ومتطلباته وانشغالاته. وتعتبر ذلك مؤسسة عالية المستوى غرضها التدريس والبحث العلمي، ومنح شهادات أكاديمية خاصة لمن يرتدوها احدى هذه الشهادات تمنح للمتخرجين في صور دراسات التدرج، حين تمنح الجامعة شهادات عليا للباحثين في طور دراسات ما بعد التدرج، والتي عادة ما تشمل شهادة الماجستير والدكتوراه.

ثانيا : أكتساب المهارات في الجامعة :

هناك مهارات شخصية مهمة يطلبها ارباب العمل ويجب ان يكتسبها الشباب في خلال سنوات التكوين الجامعي واهمها:

- 1- التواصل والعلاقات مع الآخرين: لا يجب التقليل من اهمية مهارات التواصل والاتصال الناجح مع الآخرين، لان تعبيرات الوجه وطريقة الجلوس، ونبرة الصوت، والاستماع الجيد، واسلوب الحديث يساهمون في القبول او الرفض بالرغم من امتلاك خبرة جيدة او شهادة عالية وعلى الرغم من الانتشار الواسع لوسائل الاتصال الحديث الذي يسهل ربط الافراد لبعضهم البعض فان العديد من ارباب العمل يرو ان ذلك قلل من قدرة التواصل وجها لوجه او عبر الهاتف لدى الشباب حديثي التخرج وكيفية القيام بمحادثة فعالة والحفاظ على الاتصال بالعينة.
- 2- ادارة الوقت : تعني ادارة الوقت ان يتعلم المرء كيف ينظم وقته وحياته، بالنسبة للموظفين فان ادارة الوقت تعني القدرة على تتبع مشاريع متعددة بطريقة منظمة وفعالة، مما يساعد في التغلب على ضغوط العمل مع مراعاة ان ادارة الوقت لا تعني اداء العمل بشكل اكثر سرعة ولكنها تعني اداء العمل بشكل صحيح وفعال، ويمكن للشباب الجامعي تحسين هذه المهارة من خلال تحمل المسؤولية في مجالات متعددة من خلال الدراسة والتكوين واكتساب خبرة العمل المهنية من خلال التدريب.
- 3- القيادة : إضافة الى القدرة على العمل في مجموعة ضمن المهم ايضا إهمار مهارات القيادة لأن القيادة تمثل المحرك الذي يدفع القيام بالعمل وتحقيق الأمور.

ثالثا : مهام الجامعة

تحتل الجامعة مكانة مهمة في حياة الشعوب والأم وقمة الهرم المعرفي والعمود الفقري لتقييم الاجتماعي والاقتصادي وتكمن مهام الجامعة كالآتي :

- 1-القيام بالبحوث العلمية والترقيات .
- 2-تحسين المستوى والتكوين الجامعي المستمر ونشر المعرفة .
- 3-تزويد المجتمع بالخبراء والأخصائيين والفنيين في مختلف مجالات العمل .

رابعاً : وظائف الجامعة

الوظائف الاجتماعية

- 1- اعداد القوى العاملة البشرية ذات المهارات الفنية في المستوى العالي لمختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع .
- 2- المشارك في التقدم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والعلمي .
- 3- نشر المعرفة وتأهيل الهوية الوطنية وتطوير الاتجاهات الفكرية والاجتماعية ، وافتاح التعليم على العالم الخارجي والاهتمام بشؤون القضايا الدولية لتعميق التفاهم والحوار مع شعوب العالم .

الوظائف الاقتصادية :

- 1- تحقيق النمو الاقتصادي من خلال تزويد القوى العاملة بالمهارات والأفكار الجديدة التي يتطلبها السوق العلمي والتقدم التقني عن طريق البرامج التدريبية والبحثية
- 2-اعداد القوى البشرية وتأهيلها وتدريبها للعمل في القطاعات المختلفة وعلى كافة المستويات والمهن
- 3- تأهيل الباحثين في مختلف مجالات البحث العلمي والتقني والانتاج مما يضمن الكشف عن المعارف الجديدة والابداع والابتكار والتجديد في كل ميادين العلم والمعرفة

خامساً : اهداف الجامعة

- 1-تطوير المناهج الدراسية وخطط الدراسة لموكبة التطورات السريعة في مجال التكنولوجيا والعلوم لتلبية متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية .
- 2- اعداد الكوادر المؤهلة المنتجة التي تمتلك مهارات التفكير والابداع التي تلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل.

المطلب الثاني - التأهيل الوظيفي

اولاً: مفهوم التأهيل الوظيفي

هو مجموعة من الفعاليات والأنشطة التي يتم تقديمها لطلاب الجامعة والخريجين، بهدف أكسابهم مهارات البحث عن وظيفة مناسبة لاكتساب مهارات النجاح والاستقرار الوظيفي، كما يتم العمل على اقامة شركات مع جهات التوظيف.

ثانياً : اهداف التأهيل الوظيفي

- 1- إكساب الطلاب والخريجون مهارات البحث عن فرص توظيف مناسبة والتأهيل لأجتياز المقابلات الشخصية وإعداد السيرة الذاتية.
- 2- الاستفادة من خبرات وتجارب القيادات المجتمعية وإستضافتهم لإقامة ملتقيات مع الطلاب والخريجين.
- 3- إقامة شراكات مع جهات للتوظيف وإستضافتهم لإقامة ملتقيات مع الطلاب والخريجين وتنظيم زيارات لهم في محاولة لتوفير فرص مناسبة .
- 4- التعريف بالهيئات المهنية المحلية والعالمية وإستضافتها لإقامة ملتقيات مع الطلاب وتنظيم زيارات لها.
- 5- التعريف بالأعمال والادوار التي يقوم بها الخريج بعد الحصول على الوظيفة .

ثالثاً : أهمية تأهيل الشباب

- 1- يعتبر الشباب الشريحة التي تمثل النسبة الاغلب في المجتمع وهم من يشاركون في الانتخابات ويأخذ رأيهم وهم من يمارسون الاعمال التطوعية التي من شأنها تحسين الأمة وزيادة الانتاج.
- 2- تأهيل الشباب يساعد بنسبة كبيرة في تقليل نسبة البطالة.
- 3- تأهيل الشباب يمكنهم من تحقيق طموحاتهم في الوظائف المتاحة لهم .
- 4- تأهيل الشباب يساعدهم على تحقيق أكبر قدر من الجهد في العمل ويمكنهم من الابداع في أي مجال.

المطلب الثالث : سوق العمل

اولاً : مفهوم سوق العمل

هو السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة وعن طريقة يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت.

ثانياً : تحديات سوق العمل

هناك عدد من التحديات التي تواجه سوق العمل والتي ادت الى تضخم مشكلة البطالة داخل المجتمعات ومنها:
*اعطاء الكثير من أصحاب الاعمال الأولوية في التوظيف الى العمالة الاجنبية وهذا ما يقلل من فرص وظيفية للشباب حديثي التخرج.

* انخفاض في عدد الوظائف المتاحة في مختلف مجالات العمل مقارنة بعدد خريجي الجامعات وحاملي الشهادات المعتمدة في كل عام.

* عدم استطاعت وتمكن الدول من توفير مناهج التدريب والتأهيل المهني ذو جودة عالية.

ثالثاً : خصائص سوق العمل

يكون سوق العمل بشكل عام بخصائص مختلفه هي :

- 1- عدم القدرة على تخزين هذه السلعة او الخدمة .
- 2- خدمة العمل تؤجر ولا تباع اي انها ترتبط بالعمل ولا يمكن فصلها .
- 3- تغير بعض الوظائف او الغاء بعضها بظهور خبراء جدد ومستوى تعليمي اعلى .
- 4- اختلاف القدرة التفاوضية لأصحاب جانبي الطلب والعرض.

رابعاً : ربط الجامعات بسوق العمل

تعتبر المعلومات جيدة النوعية مجالاً آخر بالغ الأهمية لربط الجامعات بعالم سوق العمل، يجب أن تستند المناهج الدراسية إلى النواتج العامة المتفق عليها والنواتج التعليم المهني أو الفني التي يعدها قطاع التعليم العالي بالإشتراك مع أصحاب العمل وغيرها من أصحاب المصلحة الرئيسية، كما يجب على المؤسسات دعم الطلاب من خلال التدريب العملي، ومنح التدريب الداخلي للتوجيه المهني، والتزويد بالمعلومات عن سوق العمل ويبدو ذلك بديهياً للغاية، لكن لا يتم في الغالب توفير هذه الأشياء ويترك الطلاب بمفردهم، إن برامج سد الفجوات في سياق التأهيل للتوظيف، أي البرامج التي ساعد الطلاب الأقل تأهيلاً، من الناحية الأكاديمية، مما لديهم خبرة عملية سابقة في بعض الأحيان على الحصول على بداية أفضل للجامعة بسد الفجوة بين مستوى تأهيلهم الحالي والخبرة الجامعية ويمكن أن تساهم هذه البرامج بدرجة كبيرة في نجاح الشباب كذلك في مستقبلهم المهني

الفصل الثاني : الجانب العملي

المطلب الاول : استبيان حول تأثير الجامعة في التأهيل الوظيفي لسوق العمل

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس مدى تأثير الجامعة في إعداد الطلاب لسوق العمل من خلال المهارات والخبرات التي توفرها . نرجو التكرم بالإجابة عن الأسئلة التالية بموضوعية، حيث ستستخدم النتائج لتحسين البرامج التعليمية والتأهيلية.

المعلومات العامة

جدول رقم (1)

الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
العمر	☐ أقل من 20 ☐ 20-25 ☐ 26-30 ☐ أكثر من 30
التخصص الدراسي	
المستوى الدراسي	☐ سنة أولى ☐ سنة ثانية ☐ سنة ثالثة ☐ سنة رابعة أو أكثر
هل تعمل حالياً؟	☐ نعم ☐ لا

تقييم تأثير الجامعة على التأهيل الوظيفي

الرجاء اختيار مستوى تقييمك لكل عبارة باستخدام المقياس التالي:

-ممتاز

-جيد جداً

-جيد

-مقبول

-ضعيف

جدول رقم (2)

العبارة	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
توفر الجامعة تدريبات عملية تساعد في اكتساب الخبرة الوظيفية	☐	☐	☐	☐	☐

المناهج الدراسية تتماشى مع متطلبات سوق العمل	☐	☐	☒	☐	☐
الجامعة توفر فرص تدريب ميداني فعالة	☐	☐	☐	☒	☐
أمتلك المهارات اللازمة لدخول سوق العمل بعد التخرج	☒	☐	☐	☐	☐
تقدم الجامعة إرشادات وظيفياً لمساعدتي في التوظيف	☐	☒	☐	☐	☐
الجامعة تعزز المهارات الشخصية مثل مهارات التواصل والعمل الجماعي	☒	☐	☐	☐	☐

التوصيات والملاحظات

- 1 - ما المهارات التي تعتقد أن الجامعة يجب أن تركز عليها أكثر؟ _____
- 2- ما هي أهم التحديات التي تواجهك عند البحث عن عمل؟ _____
- 3 -هل لديك أي اقتراحات لتحسين دور الجامعة في التأهيل الوظيفي؟ _____

تحليل الاستبيان

تعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التي تساهم في إعداد الخريجين لسوق العمل. يهدف هذا الاستبيان إلى تقييم مدى كفاءة البرامج الجامعية في تعزيز المهارات المطلوبة لسوق العمل من خلال مناهجها، برامج التدريب، والإرشاد المهني. كما يركز على تحديد الفجوات التي يعاني منها الطلاب في هذا الجانب، وذلك لتقديم توصيات لتحسين تجربة التعليم العالي.

-تنظيم ورش عمل مهنية بالتعاون مع جهات التوظيف لتعزيز المهارات الوظيفية.

-إنشاء منصة إلكترونية داخل الجامعة تعرض فرص التدريب والتوظيف المتاحة.

-عقد جلسات إرشاد وظيفي لطلاب السنوات الأخيرة لمساعدته

المطلب الثاني :

ثانياً : تصورات الخريجين لجدوى الكليات النظرية في مقابل الكليات العملية

يعتبر الحصول على فرصة عمل أحد العوامل المشكلة لتفضيل نوعية معينة من التعليم الجامعي على أخرى. وللتعرف على صدق هذه الفرضية قمنا بسؤال المشاركين في الدراسة عن قدرة الكليات العملية على توفير فرص عمل للخريجين أكثر من الكليات النظرية كما موضح بالجدول ادناه:

جدول رقم (3) تصورات الخريجين لجدوى الكليات النظرية مقابل الكليات العملية في سوق العمل وفقاً لمتغير النوع :

المجموع		اناث		ذكور		افضل الكليات العملية
%	ك	%	ك	%	ك	
39.3	195	17.3	86	22	109	نعم
7.7	38	6.2	26	24	12	لا
53	263	31	157	21	106	ليس كل الكليات
100	496	54.2	269	45.8	227	المجموع

اما في العبارات السلبية : تحصل يوضح الجدول أعلاه ان امر الحصول على فرص عمل يرتبط بنوع الكلية أكثر من ارتباطه بكونها كلية عملية او نظرية، كما اوضح اكثر من ثلث المشاركين (39.3%) على امكانية الكليات العملية في توفير فرص عمل مقارنة بالكليات النظرية. وبالطبع فقد مال الذكور الى تبني هذا الرأي مقارنة بالإناث (22% للذكور في مقابل 17.3% للإناث). وقد ارجعو السبب في ذلك الى حاجة سوق العمل للكليات العملية تكون اكبر، ولان عدد الخريجين يكون اقل من الكليات النظرية، كما ان الكليات العملية تؤهل الطلاب لسوق العمل بشكل كبير (فالتطبيق العملي يوصل المعلومات بشكل اكبر) كما اكدوا على ان البلد بحاجة اكبر للتعليم العملي من التعليم النظري.

ثالثاً: مستوى تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل على اداة المقياس

تم وضع تدرج لتصحيح المقياس دائما واحيانا ونادرا
 ففي حالة العبارات الايجابية : تحصل الاستجابة دائما على ثلاث درجات والاستجابة احيانا على درجتين والاستجابة نادرا على
 درجة واحدة .
 الاستجابة دائما على درجة واحدة ، والاستجابة احيانا على درجتين والاستجابة نادرا على ثلاث درجات .

جدول رقم (3)

مستوى الدرجات للمقياس		البعد	
الدرجة العظمى	الدرجة الوسطى	الدرجة الدنيا	
72	48	24	بعد المهارات العامة ككل
132	88	44	بعد المهارات المهنية ككل
204	136	68	المقاييس ككل

تم ترميز وادخل البيانات الى الحاسب الآلي ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي للحدود الدنيا والعليا ومن ثم حساب المدى
 اكبر قيمة او اقل قيمة ثم تقسيمة على عدد المقاييس للحصول على طول الخلية المصحح وبعد ذلك تم اضافة هذه القيمة الى اقل
 قيمة في المقياس او بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الاعلى لهذه الخلية.

المطل الثالث: ثبات المقاييس

يقصد بثبات المقاييس او الاختبار بان يعطي نفس النتائج اذا اعيدة تطبيقه مرة ثانية على نفس افراد العينة وفي نفس الظروف
 وتم حساب معامل الثبات بطريقتين هما :

1- معادلة سبيرمان للتجزئة النصفية

حيث تم تجزئة الفقرات الى جزئين العبارات ذات الأرقام الزوجية والعبارات ذات الأرقام الفردية وتمت الاستعانة ببرنامج
 spss في حساب معادلة سبيرمان للتجزئة النصفية وجاءت النتائج موضحة بالجدول التالي :

جدول رقم (4)

عدد العبارات	التباين	معامل الثبات	معامل الارتباط	معامل سبيرمان	معامل جوتمان
23	305.96	0.923	0.916	0.956	0.954
22	254.93	0.917			
45	1072.33				

من خلال النتائج الموضح اعلاه يتضح جزئي الاختبار غير متكافئين وكذلك جاءت قيمة التباين للنصف الأول 305.93 والتي
 هي مختلفة عن قيمة التباين للنصف الثاني والتي قدرت 254.93 وهذا جعل اختبار سبيرمان غير صالح في هذه الحالة وعلية
 سيتم اعتماد معامل جوتمان وهو ارتباط قوي قدره 0.954 وانه يصلح للقياس .

2- لقياس الثبات: (Cronbach Alpha) معامل ألفا

في حساب معامل كرونباخ للثبات وجاءت النتائج موضحة في الجدول ادناه: (spss) تمت الاستعانة ب
 يبين حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ.

الجدول رقم (4)

العينة	عدد العبارات	معامل الثبات
64	45	0.958

خلال الجدول اعلاه يتضح ان معامل الثبات لجميع فقرات استمارة الاستبيان مرتفعة، حيث بلغ معامل الثبات لكافة فقرات اداة
 الدراسة نسبة 95.8% وهي نسبة ثبات عالية ومقبولة لاغراض اجراء الدراسة .

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

- 1- لا يوجد تنسيق واضح بين مدخلات ومخرجات التعليم مما يؤثر ذلك على تخطيط القوى العاملة وغياب التخطيط العلمي للقوى
 البشرية بسبب عدم دقة البيانات والمعلومات .
- 2- يعود تراجع الدولة في توظيف الخريجين من الاسباب الرئيسيه الى وجود البطالة بين الخريجون .
- 3- تدني سوق العمل المتمثل بالقطاع الخاص في خلق فرص عمل جديدة بسبب عدم الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب
 المهني والتقني وايضا غياب دور منظمات المجتمع .

4- وضع البات مشتركة بين مؤسسات التعليم والجامعات لدمج الطلبة في سوق العمل اثناء مرحلة التعليم للتعرف على اهم المهارات المطلوبة وتطويرها عن طريق برامج تدريبية مكمله ومساعدة لمخرجات العملية التعليمية .

التوصيات

- 1- تحديث قاعدة بيانات الجامعات لتمد الدوائر والمؤسسات الحكومية بمعلومات متكاملة عن اعداد الخريجون سنويا وفقا لتخصصاتهم .
 - 2- تطبيق سياسة رواتب جديدة تهدف إلى توحيد الرواتب وإلغاء الفوارق بينها في جميع الجهات الحكومية وعمل جدول رواتب موحد، وتعديل وتطوير العلاوة السنوية إلى علاوة كفاءة الأداء بنظام جديد وهذا يتطلب تعديلا وتطويرا في قانون الخدمة المدنية.
 - 3- إعادة النظر في التخصصات التي لا تتوافر لها احتياجات في سوق العمل في الفترة الحالية وضمها كتخصص مساند أو تجميد بعضها أو كمقررات دراسية بدلا من إلغائها نهائيا، وذلك إلى أن تتوافر الحاجة لهافي سوق العمل.
 - 4- تعمل الجامعات على تعديل المناهج وصولا الى دفع الشباب للحصول على المؤهلات العلمية العالية حتى يساهموا في النمو الاقتصادي.
- #### المراجع والمصادر

1. Oqaili, Omar (1996). Human Resource Management. Zahran Publishing House, Amman.
2. Al-Sirfi, Mohammed (2003). Personnel Management and Human Relations. Qandeel Publishing and Distribution, Jordan.
3. Arafat, Fadila (2010). Creative Thinking. Al-Noor Center for Studies, Iraq.
4. United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) (2018). Annex: Capital, November 5, 2018.
5. Khleifat, Essam (2010). Identifying Training Needs to Improve Training Programs. Safa Publishing and Distribution House, Amman, Jordan.
- 6- Goetsch& Davis, 2006, P366, WWW, trainingand, development. Naukihub.com,2007.
6. Kirkpatrick, D, 2005, Evaluating Training Programs. 3d ed. USA:Brerrett- Koehler.