

دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل دراسة ميدانية في الريح والحضر

[١٣]

أمل عبد الفتاح شمس^(١) - عبد النبي احمد عبد النبي^(٢) - ياسر منير عبد الظاهر^(٣)
(١) كلية تربية، جامعة عين شمس (٢) معهد الخدمة الاجتماعية، القاهرة (٣) وزارة القوى العاملة

المستخلص

تعتبر ظاهرة البطالة من الظواهر الإنسانية التي تعقد الكثير من الدراسات لبحثها لأنها من محركات التغيير التي قد تتجاوز حدود المشكلة وتصبح مصدر تهديد للأمن الظاهر ويرجع هذا الاهتمام إلى أن موضوع الحد من ظاهرة البطالة أصبح أحد أهم أهداف سوق العمل المصري.

وعليه تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على: مخرجات التعليم العالي التي تعتبر عبئا إضافيا على سوق العمل المصري حين يوجد خلل أصبح واضحا بين المهارات المطلوبة والمهارات الموجودة بسبب عدم مرونة نظام التعليم الحالي، كما أن المتطلبات الحديثة لسوق العمل لا تقتصر على تحديث المادة العلمية بل تتعداها إلى إعداد الكوادر العلمية، وتعتمد السوق المهنية على تكنولوجيا المعلومات، وهناك صراع يعيشه الطالب الجامعي في سوق العمل بعد تخرجه من الجامعة لسوق العمل ناتج عن للضعف في استيعاب سوق العمل لهم، وقد استعانت الدراسة بالمنهج الوصفية مع الاستعانة بالمنهج المسح الاجتماعي بالعينة مع الاستعانة بأداة الاستبيان. واستخدم الباحث النظرية / الاجتماعية التي دارت فلك نظريتين الوظيفية والماركسية التقليدية وبيير دور كايم.

المقدمة

من المؤكد أن للتدريب دور فعال وكبير في تطوير الأفراد والعمل على زيادة إنتاجيتهم فهو يمد جميع أفراد المنظومة بالمعلومات المختلفة التي تساعدهم في تحقيق أهدافهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، كما انه له دور رئيسيا في تعديل السلوك والاتجاهات المختلفة لدى الأفراد، بسبب ما يكتسبه الفرد من معلومات وأفكار تجعله يغير سلوكه نحو الأفضل وبالتالي يكتسب

المهارات الفعلية والمفاهيم والأساليب المطلوبة لمواقف معينة سواء كانت مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية أو جميعهم. (ماهر احمد محمد ٢٠١١).

وبما أن العنصر البشري هو الاساسى في عملية الإنتاج والتنمية، كان لزاما علينا العمل والسعي في تجديد وتطويره، وهذا يأتي عن طريق تزويده بكافة الأساليب المتطورة والحديثة التي تظهر على السطح والتي تعمل على زيادة الأداء وصقله بجميع المهارات اللازمة لعملة. وإذا كانت المنشآت والمصانع الصناعية تسعى بصفى مستمرة الى تحقيق اهدافها ونشاطاتها عن طريق الاداء الصحيح فان الاداء لا يأتي إلا عن طريق التدريب السليم والصحيح الذى يعتمد على الاساليب الحديثة والمتطورة، لذلك فأنا نرى ونلاحظ الاهتمام الكبير الذى توليه كافة المؤسسات والشركات لموضوع التدريب سواء كان هذا " تدريباً فنياً - تدريباً ادارياً " مما جعلنا نؤكد ان التدريب يعتبر استثماراً ايجابياً اذا ما تم استغلاله الاستغلال الصحيح والسليم مع السياسات والأهداف المرسومة للمنشآت الصناعية المختلفة. (عبد الدايم عبد الله ٢٠٠٥).

مشكلة الدراسة

كما أشرنا فإن لمراكز التدريب دوراً حيوياً وهاماً في إحداث عملية التنمية، ولكي يتحقق هدفها تواجه مجموعة من المشكلات تؤدي إلى قصور في الأداء وتعمل على إعاقتها نحو بلوغ هدفنا، وهذه المعوقات ذات أبعاد متعددة منها:

- ١ - معوقات مادية.
- ٢ - معوقات إشرافية وإدارية.
- ٣ - معوقات خاصة بعدم إقبال المواطنين الراغبين في العمل على برامج التأهيل المهني.
- ٤ - معوقات خاصة بطبيعة ونوعية البرامج التدريبية.

مما يؤكد أهمية بل وحتمية أهمية ضرورة إجراء دراسات علمية لمواجهة تلك المعوقات مثل:

عنوان الدراسة: درجة أثر وكفاية برامج معاهد التدريب المهني على أداء المستفيدين وتوفير حاجات سوق العمل بالمملكة العربية السعودية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا (٢٠١٣م).

عينة الدراسة : ثلاث عينات عشوائية . **مجتمع الدراسة**: معاهد التدريب المهني ومنشآت القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. **منهج الدراسة**: الوصفي التحليلي والمنهج . مختارة من منسوبي معاهد التدريب المهني وأصحاب العمل في منشآت القطاع الخاص. متغيرات الدراسة : دوافع الالتحاق ببرامج التدريب المهني، الواقع. **أدوات الدراسة**: الاستبانة (قائمة الاستقصاء ،الاستنباطي الوظيفي لخريجي المعاهد المهني ،مدى كفاية برامج التدريب المهني ،مستوى الكوادر التدريبية، مستوى التنسيق بين معاهد التدريب ومؤسسات سوق العمل. **أهداف الدراسة**: ١ - تقديم دراسة وصفية للمنشآت وتطوير التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية والخصائص التي تتميز بها برامج التدريب . ٢ - التعرف على أوجه الخلل والقصور بها في سبيل تطويرها. ٣ - معرفة مدى قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل بغرض تطوير عملية التدريب المهني للوصول إلى سد حاجات سوق العمل ومواكبة التطورات الحالية والمستقبلية.

ودراستنا هذه تؤدي هذا الدور فهي تحدد أهم المعوقات وفي نفس الوقت تضع مجموعة من الحلول والبدائل لمواجهة هذه المشكلة.

أن العاملين في مراكز التدريب المهنية يواجهون معوقات مالية تؤثر على أدائهم كما يواجهون بصعوبة ومعوقات في الموارد من خلال عدم توفير حاجاتهم من تلك الموارد والآلات المطلوبة ، والمطلوب هو إيجاد حلول لتلك المشاكل وهذه الدراسة العلمية تضع تصورا ورؤيا علمية حول كيفية مواجهته تلك المشكلات وأسلوب التعامل معها.

أسئلة البحث

- ١ - ما هو الدور الذي تقوم به مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل لسوق العمل؟
- ٢ - البحث عن الفروق بين الدور الذي تقوم به مراكز التدريب المهني في الريف والحضر؟
- ٣ - ما مدى النقص في الخبرة الإدارية لدى أعضاء المراكز؟
- ٤ - إلى أي مدى يوجد عجز أو قصور في التخطيط و إعداد البرامج والمشروعات التي لها صفة الاستمرارية داخل مراكز التدريب المهني؟

أهداف الدراسة

- ١) التعرف على دور مراكز التدريب المهني في إثقال مهارات الباحثين عن العمل طبقا لاحتياجات سوق العمل.
- ٢) تقديم تصور لصانعي القرار يساهم في تطوير دور المؤسسات التي تأهل الباحثين عن عمل لمتطلبات سوق العمل.

أهمية الدراسة

أولاً: أهمية بحثية: تزويد المكتبة العربية بإسهام أكاديمي في مجال دور مؤسسات الدولة في تأهيل الباحثين عن عمل لمتطلبات سوق العمل.

ثانياً: أهمية مجتمعية: أهمية دور وزارة القوى العاملة في استشارة مشاركة المواطنين في برامجها التدريبية ودور جميع مراكز التدريب المهني في مقابلة احتياجات المنشآت الصناعية وتدريب شباب الخريجين على كافة الاحتياجات الفعلية للمصانع والمنشآت، كما أن أهداف تدريب العاملين وكذلك تدريب شباب الخريجين لذلك فان الهدف التدريبي هو " بيان مكتوبا يصف النتيجة التي يقصد المدرب الوصول بالمشاركين إليها في نهاية التدريب " كما أن أهمية الهدف التدريبي تكمن في إنجاح عملية تدريب العاملين وتحسين أدائهم.

المصطلحات في الدراسة

تعريف مراكز التدريب المهني:

- ١) هو التعليم والتدريب بغرض تزويد الناس بالمهارات القابلة للتطبيق (بالكفاءة)
- ٢) هو نظام يستخدم لتقديم التعليم والتدريب، ما يسمح بتزويد الناس بالكفاءات المطلوبة وذلك بتزويد الناس المعارف والمهارات الضرورية لدخول المهنة أو العمل

تعريف الباحثين عن عمل: هم جميع الشباب والفتيات العاطلين عن العمل ولكن يقوموا بالباحثين عن العمل في مختلف المجالات مثل النجارة والحدادة وصيد الأسماك وغيرها من المشاريع الوطنية الهامة للمجتمع وذلك حتى يتم قبولهم في المؤسسات الخاصة أو العامة أما

بالنسبة للفتيات فيتم تدريبهن في جمعيات الخاصة بالمرأة حتى يتم تكوين الأسرة المنتجة في كل بيت خاصة في المهن النسوية مثل الخياطة والبخور والمشاريع الصغيرة التي تتسلى بها المرأة وفي نفس الوقت تنتج وتقضي وقت فراغها إلى أن تأتيها النصيب بالزواج أو العمل كمدرسة أو شرطية أو كاتبة وغيرها من المهن.

تعريف العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت ادارته وإشرافه طبقاً لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

تعريف الدور: الدور هو نمط من الدوافع والأهداف والمعتقدات والقيم والاتجاهات والسلوك التي يتوقع أعضاء الجماعة أن يروه فيمن يشغل وظيفة ما أو يحتل وضعاً اجتماعياً معيناً والدور الذي يصف السلوك المتوقع من شخص في موقف ما. والدور بناء على ذلك تتابع نمطي لمعارف واتجاهات ومهارات مكتسبة يقوم به فرد من الأفراد في موقف من المواقف وعادة ما يرتبط دور الفرد بأدوار الأفراد الآخرين.

الدراسات السابقة

١/١: رسالة ماجستير دراسة فاضل خليل العباسي

عنوان الدراسة: درجة أثر وكفاية برامج معاهد التدريب المهني على أداء المستفيدين وتوفير حاجات سوق العمل بالمملكة العربية السعودية ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا (٢٠١٣ م) .

عينة الدراسة: ثلاث عينات عشوائية. مجتمع الدراسة: معاهد التدريب المهني ومنشآت القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. منهج الدراسة: الوصفي التحليلي والمنهج . مختارة من منسوبي معاهد التدريب المهني وأصحاب العمل في منشآت القطاع الخاص . متغيرات الدراسة: دوافع الالتحاق ببرامج التدريب المهني، الواقع. أدوات الدراسة: الاستبانة (قائمة الاستقصاء، الاستنباطي الوظيفي لخريجي المعاهد المهني، مدى كفاية برامج التدريب المهني ،مستوى الكوادر التدريبية، مستوى التنسيق بين معاهد التدريب ومؤسسات سوق العمل.

أهداف الدراسة: ١- تقديم دراسة وصفية لنشأت وتطوير التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية والخصائص التي تتميز بها برامج التدريب . ٢- التعرف على أوجه الخلل والقصور بها في سبيل تطويرها. ٣- معرفة مدى قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل بغرض تطوير عملية التدريب المهني للوصول إلى سد حاجات سوق العمل ومواكبة التطورات الحالية والمستقبلية.

٢/١: رسالة ماجستير دراسة / بابكر سر الختم حسبو

عنوان الدراسة/ مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ٢٠٠٣.

تناولت / تقويم برنامج التدريب المهني ورفع مستوى الأداء والمساهمة في الإعداد المهني والسبب في ذلك وجود خلل بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من خلال تدنى المستوى الاكاديمي لخريجي التدريب المهني المقبولين لبرنامج التدريب التأهيلي لتخصصات الهندسة وبين ذلك سبب فكرة اختيار الباحث لدراسة واقعية لمراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية وتقديم حلول لمشاكل التدريب المهني وتوجيه الباحثين لأهمية البحث في مجال التدريب المهني.

يرى الباحث / ضرورة عمل دورات تدريبية جادة ومستمرة ومتخصصة لأعضاء هيئة التدريس في كافة المجالات والتخصصات وان تكون عملية الإعداد مستمرة وان يكون هناك تدريب أثناء الخدمة وذلك لتأهيل المتدربين الذين يأخذون ما يكفي من الإعداد المهني للارتقاء بهم.

إجراءات البحث

المنهج: يتم البحث في البحوث الوصفية مع الاستعانة بالمنهج المسح الاجتماعي بالعينة مع الاستعانة بأداة الاستبيان.

حدود الدراسة:

١ - جغرافي: بإحدى المحافظات الريفية وأخرى حضرية.

- ٢ - بشرى: على عينة من القائمين والعاملين بمراكز التدريب المهني .
٣ - زمني: من ٢٠١٦ حتى الانتهاء من البحث .

منهجية الدراسة:

إعداد قائمة الاستقصاء: اعتمد الباحث في جمع بيانات الدراسة الميدانية على قائمة استقصاء تلاؤم أغراض البحث وتساعد في اختبار فروضه، تم إعدادها واختبارها قبل توزيعها على مفردات عينة البحث، فقد قام الباحث بإجراء الاختبار القبلي لقائمة الاستقصاء Pre test بتوزيع قائمة الاستقصاء على عينة استطلاعية وذلك للتأكد من وضوح الأسئلة و ملاحظات المستقصى منهم، وقد استخدم الباحث أسلوب المقابلة الشخصية في هذه المرحلة، وبعد أن تأكد الباحث أن قائمة الاستقصاء ملائمة لأهداف البحث قام بصياغتها في الشكل النهائي و توزيعها على عينة البحث، وتم إعطائهم الوقت الكافي لاستيفائها ثم قام بجمع هذه القوائم ومراجعتها.

مجتمع الدراسة: يشتمل مجتمع البحث العاملين ومديريتها البالغ عددها ٢٧ مديريةية .بوزارة القوي العاملة

عينة البحث: تم سحب عينة عشوائية إجمالية عددها ١٧٥ فرداً من مجتمع الدراسة بطريقة تحكمية، حيث اختار الباحث من أبدوا استعداداً وتقهما لموضوع البحث، وقد اشتملت عينة البحث على الذكور والإناث، في فئات عمرية مختلفة، وبدرجات علمية متنوعة، يشغلون الوظائف الإشرافية والتنفيذية على النحو التالي:

البيانات الأولية لعينة البحث: بلغت عينة البحث ١٧٥ فرداً، ومثلت الذكور نسبة ٨٥,٥%، بينما كانت نسبة الإناث ١٤,٥%.

ومن حيث التأهيل العلمي لعينة البحث فقد كان ما يقرب من نصف عينة البحث (٤٧,٣%) حاصلين على مؤهلات عليا، نسبة ٢٢,١% حاصلين على دبلوم، أما الحاصلين على الدكتوراه والماجستير فكانت نسبتهم ٢١,٤%، ٩,٢% من إجمالي عينة البحث على التوالي.

ومن حيث العمر فقد كان أكثر من ٩٠% من عينة البحث في الفئات العمرية الثلاث (٣٥-٤٥ سنة، ٤٥ سنة فأكثر، ٢٥-٣٥ سنة) بنسب تكاد تكون متساوية حيث بلغت (٣٠,٥%، ٣٠,٥%، ٢٩,٨%) على الترتيب، أما الفئة أقل من ٢٥ فبلغت نسبتها ٩,٢%.
وأما سنوات الخبرة فقد كان حوالي ثلث العينة (٣٣,٦%) بفترة خبرة تراوحت بين ١٠-١٥ سنة، يلي ذلك فترتي الخبرة (٥-١٠ سنة، ١٥ سنة فأكثر) حيث بلغت نسبتها ٢٥%، ٢٣,٦% على التوالي، أما الفترة أقل من ٥ سنوات فكانت النسبة ١٦,٨%.
وفيما يختص بطبيعة الوظيفة فقد كان أقل من خمس عينة البحث (١٨,٣%) في الوظائف الإشرافية، في حين كان حوالي أربعة أخماس (٨١,٧%) عينة البحث في الوظائف التنفيذية. والجدول التالي يبين البيانات الأولية لعينة البحث.

نتائج الدراسة التطبيقية

بعد تحليل قوائم الاستقصاء توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- بلغت عينة البحث ١٧٥ فرداً، اشتملت على الذكور والإناث، في فئات عمرية مختلفة، ودرجات علمية متنوعة، يشغلون الوظائف الإشرافية والتنفيذية.
- تراوحت قيمة ألفا بين ٧٦,٦%، ٨٩,٢% مما يعني أنها تعدت ٦٠% أي أن الاستجابات على قوائم الاستقصاء من قبل عينة الدراسة تتمتع بالموثوقية (Reliability)، الأمر الذي يمكن معه تعميم نتائج التحليل على مجتمع الدراسة.
- تراوحت درجات الموافقة على أسئلة قائمة الاستقصاء بين "أوافق" و "أوافق بشدة" كما زاد متوسط الاستجابات عن القيمة المحايدة على كافة أقسام قائمة الاستقصاء مما يدل على الوعي الجيد بالمفهوم دور مراكز التدريب المهني من قبل عينة البحث وهو ما يتضح من أسئلة القسم الأول، كما يدل على أهمية الدور الخاص بالتدريب المهني من وجهة نظر عينة البحث كما يفهم من أسئلة القسم الثاني، وأيضاً يظهر إدراك عينة البحث انفصال التعليم عن احتياجات سوق العمل كما توضحه أسئلة القسم الثالث توضح الدور الاجتماعي وتصورات الشخص والوجبات والحقوق في الدور.

- تم الفرض الأول للباحث والذي صيغ في صورة العدم "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متطلبات سوق العمل في حالة في الوضع الراهن" حيث وجدت فروق ذات دلالة معنوية حالة تفعيل دور مراكز التدريب في ضبط الوضع الراهن وكانت هذه الفروق لصالح حالة متطلبات سوق العمل والدور الذي تقوم به مراكز التدريب .
- تم الفرض الثاني للباحث والذي صيغ في صورة الإثبات " فروق بين التدريب المهني بين الريف والحضر" حيث وجدت علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية طردية وقوية بين إجراءات التدريب المهني وفرص العمل في السوق المصري، حيث أنه كلما زادت التدريب المهني تحسنت العلاقة في متطلبات سوق العمل
- أمكن التوصل لنموذج انحدار خطي بسيط بفسر العلاقة بين إجراءات التدريب المهني وأداء نظم متطلبات سوق العمل وأخذ الشكل التالي:

$$X2 = 0.911 + 0.356 * X3 + \epsilon$$

- حيث $X2$ يشير إلى "دور مراكز التدريب"، $X3$ يشير إلى "متطلبات سوق العمل"، ϵ يشير إلى الخطأ العشوائي.
- وقد ثبتت معنوية النموذج، ومعنوية المعلمات المقدرة، كما اتضح أن المتغير المستقل يفسر حوالي ٥٧,٧% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع، وهي قدرة تفسيرية متوسطة.

التوصيات

- (١) زيادة المجالات المتاحة للطلاب وفرص الوصول إليها في مجال سوق العمل .
- (٢) تحسين نوعية المدخلات في العمليات التعليمية .
- (٣) مواجهة القصور واختلالات التوازن في مخرجات الخريجين مقارنة باحتياجات سوق العمل.
- (٤) لابد من تطوير القدرات البحثية والجامعية والروابط مع نظم الابتكار الجديدة .
- (٥) مواجهة الحد من الجمود الهيكلي في نظام التعليم في مصر .
- (٦) لابد من تحسين التوجيه والتنسيق على الصعيد الوطني .

- (٧) توسيع نطاق الاختبارات المتاحة للطلاب.
(٨) زيادة قدرة ومرونة مؤسسات التعليم العالي في ظل نظام أكثر تنوعا .
(٩) توفير المعلومات لتوجيه طلاب العمل في اختياراتهم.
(١٠) تمويل نظام العمل بأسلوب يتسم بمزيد من العدالة والكفاءة وبطريقة قابلة للدوام.
جدول رقم (١): التكرارات النسبية والإحصاءات الوصفية الخاصة بإدراك عينة البحث للمفهوم

التدريب المهني ومخرجات التعليم بسوق العمل

| متغيرات الدراسة | راض بشدة | راض | حايد | موافق | موافق بشدة | إجمالي | متوسط مرجح | انحراف معياري | درجة الموافقة |
|-----------------|----------|------|------|-------|------------|--------|------------|---------------|---------------|
| X101 | ٠,٠٠ | ٠,٨٠ | ٩,٢٠ | ٢٨,٢٠ | ٦١,٨٠ | ١٠٠ | ٤,٥١ | ٠,٦٩ | موافق بشدة |
| X102 | ٠,٨٠ | ١,٥٠ | ٤,٦٠ | ٣٥,٩٠ | ٥٧,٣٠ | ١٠٠ | ٤,٤٧ | ٠,٧٣ | موافق بشدة |
| X103 | ٠,٨٠ | ٠,٨٠ | ٣,٨٠ | ٤٢,٧٠ | ٥١,٩٠ | ١٠٠ | ٤,٤٤ | ٠,٦٨ | موافق بشدة |
| X104 | ٠,٠٠ | ٠,٠٠ | ٣,١٠ | ٤٤,٣٠ | ٥٢,٧٠ | ١٠٠ | ٤,٥٠ | ٠,٥٦ | موافق بشدة |
| X105 | ٠,٠٠ | ١,٥٠ | ٢,٣٠ | ٤٩,٦٠ | ٤٦,٦٠ | ١٠٠ | ٤,٤١ | ٠,٦٢ | موافق بشدة |
| X106 | ٠,٠٠ | ٠,٠٠ | ٦,١٠ | ٥٤,٢٠ | ٣٩,٧٠ | ١٠٠ | ٤,٣٤ | ٠,٥٩ | موافق بشدة |
| X107 | ٤,٦٠ | ٧,٦٠ | ٩,٢٠ | ٤٤,٣٠ | ٣٤,٤٠ | ١٠٠ | ٣,٩٦ | ١,٠٨ | موافق |
| X108 | ٣,١٠ | ٨,٤٠ | ٦,١٠ | ٤٥,٠٠ | ٣٧,٤٠ | ١٠٠ | ٤,٠٥ | ١,٠٣ | موافق |
| X109 | ٤,٦٠ | ٤,٦٠ | ٣,١٠ | ٥١,١٠ | ٣٦,٦٠ | ١٠٠ | ٤,١١ | ٠,٩٩ | موافق |
| X110 | ٣,١٠ | ٣,٨٠ | ٦,١٠ | ٤٤,٣٠ | ٤٢,٧٠ | ١٠٠ | ٤,٢٠ | ٠,٩٤ | موافق بشدة |
| X111 | ٠,٠٠ | ٢,٣٠ | ٧,٦٠ | ٢٣,٧٠ | ٦٦,٤٠ | ١٠٠ | ٤,٥٤ | ٠,٧٤ | موافق بشدة |
| X112 | ٠,٠٠ | ٠,٠٠ | ٩,٢٠ | ٣٨,٩٠ | ٥١,٩٠ | ١٠٠ | ٤,٤٣ | ٠,٦٦ | موافق بشدة |

يتضح من الجدول السابق أن درجة الموافقة أسئلة القسم تراوحت بين " موافق بشدة" ، "موافق" وقد جاءت مرتبة حسب مدى الموافقة على الاستفسارات الخاصة بالمفهوم مراكز التدريب ومتطلبات سوق العمل من وجهة نظر عينة البحث كما يلي:
مفاهيم جاءت درجة الموافقة عليها "موافق بشدة":

- المتغير X111 والذي يشير إلى "تعتبر الخطة التنظيمية أساس عملية مخرجات سوق العمل لأن مراكز التدريب المهني بمخرجات سوق العمل يحدد المسؤوليات المختلفة بدقة ويفوض السلطة بالقدر اللازم للنهوض بالمسئولية ويتم الحساب علي أساس هذه المسئولية"

حيث أفاد حوالي ثلثي عينة البحث (٦٦,٤%) "موافق بشدة"، ٢٣,٧% "موافق"، بينما بلغت نسبة المحايدين ٧,٦%، نسبة ٢,٣% "رافض"، وقد بلغ المتوسط الحسابي ٤,٥٤ بانحراف معياري ٠,٧٤.

- المتغير X102 والذي يشير إلى "عدم ارتباط مدارس التعليم العام والخاص بعالم سوق العمل" حيث أفاد أكثر من نصف العينة (٥٧,٣%) "موافق بشدة"، ٣٥,٩% "موافق"، بينما بلغت نسبة المحايدين ٤,٦%، نسبة ١,٥% "رافض"، نسبة ٠,٨% "رافض بشدة"، وقد بلغ المتوسط الحسابي ٤,٤٧ بانحراف معياري ٠,٧٣.

- المتغير X103 والذي يشير إلى "مخرجات التعليم بسوق العمل تؤدي إلى عدم توافر الكفاءات الأساسية المطلوبه لسوق العمل" حيث أفاد أكثر من نصف العينة (٥١,٩%) "موافق بشدة"، ٤٢,٧% "موافق"، بينما بلغت نسبة المحايدين ٣,٨%، نسبة ٠,٨% "رافض"، نسبة ٠,٨% "رافض بشدة"، وقد بلغ المتوسط الحسابي ٤,٤٤ بانحراف معياري ٠,٦٨.

- المتغير X105 والذي يشير إلى "يقوم التعليم الثانوي باعداد الطالب الذي لايمكن من مواصلة التعليم الجامعي لانتقال من المدرسة الى سوق العمل" حيث أفاد ٤٦,٦% "موافق بشدة"، ٤٩,٦% "موافق"، بينما بلغت نسبة المحايدين ٢,٣%، نسبة ١,٥% "رافض"، وقد بلغ المتوسط الحسابي ٤,٤١ بانحراف معياري ٠,٦٢.

مفاهيم جاءت درجة الموافقة عليها "موافق":

- المتغير X109 والذي يشير إلى "يقنصر فائدة التعليم للمهنة بمفهومه الحديث على مساعدة الطالب على الانتقال من المدرسة الى ميدان الاعمال الحرة" حيث أفاد ٣٦,٦% "موافق بشدة"، ٥١,١% "موافق"، بينما بلغت نسبة المحايدين ٣,١%، نسبة ٤,٦% "رافض"، نسبة ٤,٦% "رافض بشدة"، وقد بلغ المتوسط الحسابي ٤,١١ بانحراف معياري ٠,٩٩.

- المتغير X108 والذي يشير إلى "يساعد التعليم طالب المرحلة الثانوية الراغب في مواصلة دراسته الجامعية على اختيار المجال والتخصص الذي يتناسب مع قدراته

واستعداده" حيث أفاد ٣٧,٤% "موافق بشدة"، ٤٥% "موافق"، بينما بلغت نسبة المحايدون ٦,١%، نسبة ٨,٤% "رافض"، نسبة ٣,١ "رافض بشدة"، وقد بلغ المتوسط الحسابي ٤,٠٥ بانحراف معياري ١,٠٣.

المراجع

- أحمد صقر عاشور (١٩٩٧): إدارة الموارد البشرية. دار المعرفة الجامعية. د م.
- آدم سميث: أبحاث حول طبيعة ثروة الأمم وأسبابها
- أكرم رضا (٢٠٠٣): برنامج تدريب المدربين، القاهرة، دار التوزيع والنشر الإسلامية
- حنفي سليمان (١٩٨٢): إدارة الأفراد، القاهرة، دار الجامعات المصرية.
- إميل دوركايم: تقسيم العمل في المجتمع
- جورج فريدمان: العمل المجزأ (بالفرنسية)
- راشد البراوي: تطور الفكر الاقتصادي
- سعاد نائف برنوطي (٢٠٠١): إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للطباعة والنشر. عمان
- سمير محمد عبد الوهاب: قياس، وتقييم أداء المتدرب، مرحلة ما بعد التدريب، ورقة مقدمة لندوة ٤٩ المدرب والمتدرب، أبو ظبي، الإمارات العربية، يناير ١٩٩٦م.
- شارل جيد وشارل ريست: تاريخ المذاهب الاقتصادية (بالفرنسية)
- عبد الدايم عبد الله: تنمية الموارد البشرية - بحوث ومناقشات - ندوة تنمية الموارد البشرية الكويت دار الرازي ٢٠٠٥
- عبد الدايم عبد الله: تنمية الموارد البشرية - بحوث ومناقشات - ندوة تنمية الموارد البشرية الكويت دار الرازي ٢٠٠٥.
- عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٤): التدريب الفعال القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة علي السلمي: إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية. دار غريب للطباعة. القاهرة. د ت.
- ماهر احمد محمد (٢٠١١): ادارة الموارد البشرية الدار الجامعية مصر

محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية. دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية. د.ت. ص ١٨١.

محمد صالح: عناصر ومقومات نظم وممارسات التدريب الموجه بالأداء، ورقة مقدمة لندوة التدريب ٤٨ الموجه بالأداء، المنعقدة في دمشق، سوريا، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، من ١٢-١٠ سبتمبر ٩-٤ ص، ٢٠٠٠

محمد فالح صالح(٢٠٠٤): إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ص ٥٥. ١٠٢.

ويليام ر تريسي(٢٠٠٤): ترجمة سعد أحمد الجبالي. تصميم نظم التدريب والتطوير، معهد الإدارة العامة. الرياض، ص ١. ١٥.

**THE ROLE OF MINISTRY OF MANPOWER
VOCATIONAL TRAINING CENTERS IN
HABILITATION JOB SEEKERS WITH LABOUR
MARKET NEEDS - COMPARATIVE STUDY
BETWEEN URBAN AND RURAL AREAS**

[13]

**Shams, Amal, abd A.⁽¹⁾; Abd El nabi, A. A.⁽²⁾
and Abd El Zaher, Y. M.⁽³⁾**

1) Faculty of Education, Ein Shams University 2) Social Service Institute, Cairo 3) The Ministry of Manpower

ABSTRACT

The phenomenon of unemployment is a humanitarian phenomenon that complicates many studies because it is one of the engines of change that may go beyond the limits of the problem and become a threat to the apparent security. This concern is due to the fact that the issue of reducing unemployment has become one of the main objectives of the Egyptian labor market. The study aims to shed light on: The outputs of

higher education are an additional burden on the Egyptian labor market. There is a clear imbalance between the skills required and the existing skills due to the inflexibility of the current education system. The modern requirements of the labor market are not limited to updating the scientific material, The professional market depends on information technology, which led to the low employment opportunities of these young people, who remained in the confusion between delivery to the extent and waiting for new opportunities for rehabilitation and training to keep abreast of progress. Problem and knowledge of the reasons for inadequate outputs of university education for the labor market.

There is a conflict in which the student lives in the labor market after graduating from the university to the labor market is the result of either a weakness in the absorption of the labor market to prepare the graduates and I research this scientific rationality in the disclosure of the relationship between the outputs of education and the labor market and I graduates suffer from social problems such as the problem of unemployment and migration problems Which is considered to have a negative impact on society and its relations. And employment policies in Egypt and reduce unemployment and thus achieve sustainable development, which aims to consolidate a national program aimed at combating unemployment and development and opening new outlets for employment are available to young people with certificates through the following questions:

To what extent did methodological programs achieve employment policies in the vocational aspirations of youth in the labor market?

Did these programs solve the problem of unemployment?

Employment and unemployment are important indicators of production?