



أ نموذج مقترح للقطاع الخاص بهدف معالجة مشكلة البطالة للخريجين

دراسة استطلاعية لأراء عينته من أساتذة جامعة الكوفة

م. غسان رشاد دوش

كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الكوفة

المستخلص:

الغرض من البحث هو وضع أنموذج مقترح للقطاع الخاص لمعالجة مشكلة البطالة للخريجين ، حيث أن هذا الأنموذج سيحدد لكل من الحكومة والقطاع الخاص أهم الطرق والمؤشرات التي من خلالها يمكن تقليل أو الحد من هذه المشكلة .وتضمن البحث المنهجية العلمية، متمثلة بمشكلة البحث والأهداف والأهمية وفرضية البحث، وأما الجزء الآخر فقد تناول الإطار النظري والتحليلي، حيث يمكن تحديد مشكلة البحث بعدم وجود أنموذج متكامل لاستيعاب الطاقات الشبابية وخصوصا خريجي الكليات والمعاهد وتوفير فرص عمل لهم بالقطاع الخاص لتقليل الضغط أو التوجه على القطاع العام فقط .ومن أهداف البحث تحديد مدى توجيه القطاع الخاص من قبل الدولة لتوظيف خريجي الكليات والمعاهد ، وتصميم أنموذج مقترح لحل المشكلة أو تقديم مقترحات لكل من القطاع الحكومي والخاص . وقد جاء في الإطار النظري إثبات فرضية البحث وتحقيق أهدافه وابرز أهميته، باستعمال المراجع والمصادر التي من شأنها اغناء البحث وترصينه، وعلى ضوء ذلك توصلنا إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات نعرض لأهمها، فعلى مستوى الاستنتاجات كان أهمها وجود علاقة ارتباط قوية بين الأنموذج المقترح لحل مشكلة خريجي الكليات وبين تجاوب القطاع الخاص لهذا المقترح، وهي نتيجة ايجابية، وسوف تساهم الدولة والنقابات المختصة مع القطاع الخاص في انجاح هذا المشروع وان اي تقصير من أي طرف معين سيعرقل نجاح المشروع . وقد خُتم البحث بمجموعة من التوصيات التي يمكن إن نوجهها لكافة المنظمات الصغيرة والكبيرة سواء كانت هادفة للربحية أم منظمات الأعمال، من ضمن هذه التوصيات مساهمة دائرة التقاعد والنقابات المهنية كطرف وبتوجيه الدولة، توحيد سلم الرواتب بين القطاعين العام والخاص، وتحديد ساعات العمل في القطاع الخاص ، وشمول العاملين بالقطاع الخاص بتشريعات الضمان الاجتماعي بالتساوي مع العاملين بالقطاع العام .



Proposed model for the private sector in order to address the problem of unemployment for graduates

A prospective study of the opinions of a sample of professors of the University of Kufa

Abstract

The popes of his research at the development of a model proposed for the private sector to address the problem of unemployment for graduates, as this model will determine both the government and the private sector the most important ways and indicators by which they can reduce or reduce this problem .The scientific research methodology, represented by the problem of research and the objectives and importance and research hypothesis, The other part dealt with the theoretical and analytical framework, where they can identify the research problem the lack of an integrated program to absorb the energies youth, especially graduates of colleges and institutes and provide them with employment opportunities in the private sector to reduce the pressure or go on just the public sector. It is the research objectives to determine the orientation of the private sector by State to hire graduates of colleges and institutes, and the design of a proposed program to solve the problem or make proposals for both the government and private sector. According to a theoretical framework to prove the hypothesis of research and achieve its objectives and to highlight its importance, the use of references and sources that will enrich the research, the light that we have reached a number of conclusions and recommendations show the most important of which, for the level of the conclusions was the most important and there is a strong correlation between the proposed program relationship to solve the problem of graduates between colleges and the private sector to respond to this proposal, a positive result, and the state will contribute to the competent and unions with the private sector to the success of this project and that any failure of any particular party will hinder the success of the project .The research seal a set of recommendations that can we address all the small and large organizations, whether targeted for-profit or business organizations, from within these recommendations contribution retirement circle and trade unions as a party and under the guidance of State, the unification of the salary scale between the public and private sectors, and to identify work in the private sector hours, and the inclusion of evenly with public sector workers employed in the private sector social security legislation.



منهجية البحث - Research Methodology

مشكلة البحث (Research problem):

قد تكون البطالة بكافة أشكالها واحدة من أهم مشكلات البلد الاقتصادية، وجهود حلها ضعيفة جدا كونها مرتبطة أيضا بالواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي لذا فهي تتطلب أكثر من الجدية والرغبة الحقيقية في حل المشكلة وعلى جميع القطاعات، وتعد تخصصات خريجي الكليات والمعاهد شريحة من الشرائح المهمة والكبيرة في البلد، وطبيعة الحاجة اليهم هي أكثر من باقي التخصصات لأسباب جوهرية، ان كل مؤسسات الدولة وبدون استثناء بحاجة اليهم في حين باقي التخصصات الحاجة اليها تكون وفقاً للقطاعية، فالطبيب مكانه الاساسي في المؤسسات الصحية والمهندس بكل تخصصاته يعمل في المؤسسات المدنية والانتاجية والصناعية وهكذا، وللأسف هناك تصور خاطئ وقد يكون مبررا احيانا، هو ان كل الخريجين يخير بين فرصتين الاولى في القطاع الحكومي والثانية في القطاع الخاص، يختار الشخص العمل في القطاع الحكومي حتى وان كانت الفرصة غير مجدية ماديا ولا تتناسب اختصاصه وحيانا دون مستوى تعلمه، بسبب الاعتقاد الشائع ان القطاع الحكومي فيه الضمان الاكبر، عليه برزت الحاجة الى دراسة العقد ومواطن الخلل في التلكؤ الحاصل من عدم التوازن بين مخرجات الجامعات من هذه التخصصات والفرص المتوفرة في القطاع الخاص.

يمكن تحديد المحاور الرئيسية لمشكلة البحث من خلال طرح التساؤلات التالية:

- 1) هل هناك توجه من قبل الدولة للقطاع الخاص بخصوص استيعاب وتوظيف الخريجين؟
- 2) هل هناك امكانية لتصميم نموذج مقترح لحل مشكلة الخريجين؟
- 3) هل هناك استجابة للقطاع الخاص مع الأنموذج المقترح للبحث الحالي؟

أهداف البحث (Research objectives):

يمكن تحديد أهداف البحث بالنقاط التالية:

- 1- تحديد مدى توجيه القطاع الخاص من قبل الدولة لاستيعاب الخريجين.
- 2- تصميم أنموذج مقترح لحل مشكلة الخريجين (البطالة).
- 3- معرفة مدى استجابة القطاع الخاص للأنموذج المقترح.

أهمية البحث (Research importance):

يستمد البحث أهميته من خلال النقاط الآتية:

- 1- دور الخريجين الشباب في المجتمع وخلق فرص التوظيف لهم وتوجيه الكوادر الشبابية بالاتجاه الصحيح بما يعزز من القيمة المضافة للتنمية البشرية.
- 2- دور القطاع الخاص في حل مشاكل البطالة التي يمر بها البلد وتحمل جزء من المسؤولية في ذلك.
- 3- بيان دور القطاع الخاص في القضاء على البطالة وخلق فرص العمل الملائمة للطبقة المتفكرة وشريحة مهمة في المجتمع وعدم الاعتماد على القطاع العام فقط.



فرضيات البحث (Research hypothesis):

الفرضية الأولى:

يدعم الأنموذج المقترح تدليل العقبات امام استيعاب القطاع الخاص للخريجين .

الفرضية الثانية:

يقع على عاتق الدولة توجيه القطاع الخاص لاستيعاب مخرجات القطاع العام.

الفرضية الثالثة:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للفرص التشريعية التي توفرها الدولة على تجاوب القطاع الخاص لاستيعاب الخريجين.

1. الإطار النظري (Theoretical Framework)

القطاع الخاص احد مكونات المنظومة الاقتصادية لأي بلد وزيادة مساهمته بالنشاط الاقتصادي واحدا من مؤشرات الحرية الاقتصادية للبلد، يتنوع نشاط القطاع الخاص في مختلف المجالات الاقتصادية و يكون ذلك أكثر وضوحا في قطاع الخدمات والمال والاعمال وهذا التنوع في مجالاته يأتي من اختلاف حجم مشاريعه لاختلاف راس مال المستثمر للقطاع الخاص فتراه في المشاريع الصغيرة و المتوسطة والكبيرة ويكون اكبر في حالات الاندماج التي لم تبلغ ثقافتها بعد تقع على قطاع الخاص مسؤولية اجتماعية جدية كون من الممكن ان يكون الوعاء الذي يحتوي عدد كبير من الباحثين عن عمل من خلال توفير العديد من فرص العمل.

يتدفق سنويا أفواج كبيرة من الخريجين بمؤهلات مختلفة للكثير من الأعمال والتخصصات التي لا تخلو منها اية وحدة، لذلك أن الفرص التي يوفرها القطاع العام لا تكفي الا لجزء قليل جدا من الخريجين، لذا لا بد من تأهيل القطاع الخاص بالشكل الذي يستوعب تدفق الخريجين من العديد من الكليات والمعاهد ، يسهم القطاع الخاص من خلال ذلك في تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية وهو بذلك يعد قدرة اقتصادية كبيرة وتنظيمها يؤثر ايجابيا على التنمية الاقتصادية وهذا ما ينعكس على رفاهية المجتمع، وهذا لا بد من التفاعل الجدي بين ثلوث الشراكة بين المجتمع والحكومة والقطاع الخاص، فالحكومة تقدم التسهيلات وتوفر الدعم لمؤسسات التربية والتعليم والتسهيلات الضريبية والقانونية وغيرها، اما المجتمع فهو الوعاء الذي يحتوي كل المدخرات والتي تعبئ لخلق وحدات القطاع الخاص، ففي المجتمعات المتقدمة ينظر الى القطاع الخاص كأداة لتحقيق الرفاهية الاقتصادية، أما دور الدولة فينحصر في التشريع والبنى التحتية وتهيئة المدن الاقتصادية والصناعية و..... الخ (كجه جي، 2005: 193) .

أن قلة الاهتمام بالقطاع الخاص وضعف مساهمته في امتصاص عدد كبير من الخريجين يأتي من خاصية الاقتصاد العراقي الريعية او احادية الجانب والتي تدفع الى قلة الاهتمام به وبشكل عام تدهور القطاعات خارج القطاع النفطي وما نتج عنه من علة اقتصادية كالمرض الهولندي ...

لا بد من تعزيز ثقافة مفادها ان هناك قطاع خاص قد لا يخلو من الاخطاء والفساد والذي هو انعكاس لوضع المجتمع فياصلاح المجتمع يصلح القطاع الخاص ويصلح جميع الاقتصاد ان القطاع الخاص لمنظومة عمل وما يتطلب من حركة لا بد من وجود مؤسسات رقابية لحماية العاملين من جهة



وحماية المستهلك .من جهة اخرى وان دور القطاع الخاص يكون اكبر مع وجود الرقابة التي تحمي كل من صاحب المشروع والعامل والمستهلك يصبح دور القطاع الخاص اكبر ولكي ينمو يتطلب بناء ونمو الثقة والشرعية ولا بد من نمو الاسواق ودمج الطبقات المحرومة في الاسواق ومنحهم الفرص لتحسين اوضاعهم . ان ديمومة القطاع الخاص تقوم على تحسين السلع والخدمات التي يقوم بإنتاجها ونمو حجم مخرجات الذي يتطلب ادامة وزيادة الطلب الموازية لذلك ونجاح أي مشروع يرتبط بزيادة الشريحة المستفيدة من السلعة والخدمة، كما ان نمو القطاع الخاص يخلق المزيد من البدائل امام المستهلك كما يزيد من فرص الاختيار بين مجموعة من فرص العمل، كما ان المنافسة بين المنتجين الخاصين وعدد فرص العمل التي يخلقونها تؤدي الى تحسين بيئة العمل.

1.1. القطاع الخاص في العراق

القطاع الخاص في العراق هيمنت عليه الشركات الفردية، والشركات الصغيرة، التي تعمل غالباً في مجالات خدمات التجزئة والتجارة والبناء والنقل وكذلك في الصناعات الخفيفة، وأغلب الشركات مملوكة لأفراد والجزء الباقي معظمه شركات عائلية (منظمة العمل الدولية ، 2012)، وهناك عدد قليل من مجموعات الشركات الكبيرة، متعددة القطاعات، تتمثل إجمالاً بشركات عائلية تنشط في مجالات تجارة التجزئة والتجارة الداخلية والبناء.

نشأت في العراق شركات خاصة كبيرة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لاسيما الاتصالات الخليوية، وفي مجال الخدمات التقنية لصناعة النفط والغاز والصناعات التحويلية، وتشير خطة التنمية الوطنية 2013 - 2017 إلى زيادة عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الخاصة في الفترة 2009 - 2010 من 10,339 إلى 11,181 بينما ارتفع عدد الشركات الكبيرة من 412 إلى 420 في مسحه أجرته منظمة العمل الدولية عام 2012 م وشمل عينة من 950 شركة (صغرى ومتوسطة) في ثلاثة أفضية (مجلس الوزراء-هيئة المستشارين، 2014) .

ويمكن تحديد بعض المعلومات بشأن هيكلية وتوزيع الشركات الخاصة في العراق وكما موضح فيما يأتي:

1. الاستصلاح والزراعة 5.6 %
2. الصناعة التحويلية 8.6 %
3. البناء والتشييد 19.2 %
4. التجارة وتجارة التجزئة 54.6 %
5. الخدمات الأخرى 12 %

ووفقاً لرأي الشركات التي شملها المسح، شكل الحصول على التمويل، والبنية التحتية وتوافر العمالة الماهرة عوامل النجاح الرئيسية لتأسيس الشركات و توسيعها (وزارة التخطيط، 2013)، وهنا يجب ان لا ننكر ان توفر العمالة الماهرة او الموارد البشرية الكفوءة بشكل أعم وأشمل هو عامل النجاح الأول للقطاع الخاص خصوصاً اذا توفرت إدارة كفوءة في قمة هرم مؤسسات القطاع الخاص.

وهنا يجب ان لا ننكر دور الدولة كموجه لهذا القطاع المهم وكصانع للنجاح اضافة الى ما تقدم، حيث أن الدولة تقوم بدور رئيسي وفعال في توفير المناخ الملائم والمساعد على النمو والتطور في



الأداء من خلال عدد من السياسات التي تضعها في هذا الجانب، سواء كانت السياسات الاقتصادية أو التشريعات والأحكام القانونية والتي تظهر المناخ المحيط بنشاط القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية، لكن ذلك لا يعطيها القدرة على التصور الواضح والسليم لكيفية بناء وتوفير المناخ الملائم والمحفز على الأداء إلا بمشاركة من القطاع الخاص وهو المقصود بهذه الإجراءات والآليات، حيث أن إجراء المشاورات بين المؤسسات الحكومية المعنية بتوفير المناخ الملائم عن طريق السياسات والإجراءات الموضوعية من جهة والقطاع الخاص المعني بالنشاط والتفاعل في الحياة الاقتصادية في ظل ما تقره المؤسسات الحكومية من إجراءات وآليات من شأنه التوصل إلى بناء مناخ ملائم ومحفز على المبادرة بما ينعكس إيجاباً على مكانة ودور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي.

2.1. التحديات التي تواجه القطاع الخاص وسبل معالجتها

عرّفت الحكومة العراقية للقطاع الخاص، وفقاً لقانون الشركات رقم (21) لسنة 1997م الذي يحدد، في المادة - 8 أولاً، بأنه (تتكون الشركة الخاصة باتفاق بين شخصين أو أكثر من غير قطاع الدولة، برأس مال خاص) لكنه يُجيز، في المادة - 8 ثانياً، (أن تكون مساهمة قطاع الدولة في الشركة الخاصة المساهمة أو المحدودة بنسبة تقل عن 25 % من رأس المال)، أما على المستوى الدولي، وعلى نطاق أوسع يمكن تعريف القطاع الخاص بأنه (هو ذلك الجزء من الاقتصاد الوطني غير الخاضع لسيطرة الدولة المباشرة ويدار من أجل الربح والمنفعة المادية). (مجلس الوزراء، 2014:17)

أما أكاديمياً فيعرفه الكتاب بأنه (ذلك الجزء من الاقتصاد الوطني الذي يملكه ويديره الأفراد أو الشركات أو الأشخاص أو الشركات المساهمة) كما يُعرّفه البعض الآخر بأنه (الجزء من الاقتصاد الوطني الغير خاضع للسيطرة الحكومية المباشر). (عمر، 1995: 203)

وتعد محددات نجاح وتطور القطاع الخاص كثيرة، منها ذاتية ومنها خارجية كدعم الدولة، منها يمثل فرص ونقاط قوة للنجاح ومنها نقاط ضعف وتحديات لكن بالمثابرة والعمل الدؤوب يمكن تجاوزها، وعلى الرغم من صعوبة قياس الإمكانية الفعلية لتطوير القطاع الخاص ونجاحه، تشير مسوح ودراسات وبحوث مختلفة إلى وجود فرص ملموسة لتطوير القطاع ومساهمته في النمو الاقتصادي والتشغيل وتشمل هذه الفرص، بشكل خاص وجود الكفاءات البشرية المؤهلة والموارد الطبيعية الضخمة غير المستغلة، ومما لا شك فيه فأن هناك دور للقطاع الخاص في توليد فرص العمل وسياسة تشغيل فاعلة ومولده للوظائف وبشكل مواز للفرص في الدولة (وزارة التخطيط، 2014: 12).

ورغم كل التحديات المؤشرة وفي ظل أجواء من السعي الجاد، تهدف الخطة التنموية إلى أن يكون العراق بلداً فاعلاً، من خلال العمل وفق آليات السوق، وأن يكون قوة اقتصادية إقليمية متكاملة وتتدمج بالاقتصاد العالمي تجسيدا لمبدأ الشراكة الدولية، وعلى هذا الأساس تسعى الخطة التنموية إلى توفير العراق لموارده الاقتصادية، البشرية منها والطبيعية، بشكل فاعل وصولاً إلى اقتصاد تنافسي متنوع يتبوأ فيه القطاع الخاص دوراً رائداً في توليد الثروة والوظائف، ولعل البطالة تُعدّ من بين أكثر التحديات الاجتماعية تأثيراً في الاقتصاد والمجتمع، تلك الظاهرة التي استمرت معدلاتها عالية بحدود 15 % حسب آخر مسح احصائي لها في عام 2008 مع تركيز واضح لها بين صفوف الشباب والخريجين لتصل إلى 30 % وبين النساء لتصل الى 32.5 % هذا التحدي يتطلب من الخطة التنموية وضع



الحلول والمعالجات البناءة للحد من هذه الظاهرة لا سيما خريجي الجامعات، من خلال سياسات تؤكد على دور القطاع الخاص في توليد فرص العمل وسياسة تشغيل فاعلة ومولدة للوظائف.

3.1. إستراتيجية جذب الموارد البشرية في القطاع الخاص

يعمل في القطاع الخاص الجزء الأكبر من الأيدي العاملة في مختلف دول العالم هذا ما اثبتته الاحصائيات ووفقاً لدراسة عالمية أجريت تبين ان نحو 68 ٪ من القوى العاملة تعمل في النشاط الخاص (Looney,2005:561) ، على افتراض أن العديد من العمال المسجلين عاطلون عن العمل يستخدمون الاقتصاد الخاص كاستراتيجية (تعایش) حتى تتاح لهم فرص عمل في القطاع الحكومي وخلص مسح منظمة العمل الدولية لمؤسسات الأعمال الصغرى والمتوسطة الذي أجري في عام 2012 إلى أن معظم الشركات الصغرى تعمل في القطاع الخاص.

ويمكن القول أن القطاع الخاص يلبي رغبات قد لا تلبها الدولة كالأجور المرتفعة ورفع كفاءة الاداء بالنسبة للعاملين والتي هي نتيجة للرقابة الصارمة التي يتبعها القطاع على موظفيه، ولعل الجانب التدريبي يعد أمراً ايجابياً يسجل لهذا القطاع ايضاً، أن الاهتمام بعملية التنمية بالموارد البشرية بمثابة عملية استثمار لرأس المال البشري وهذا ما كفله القطاع الخاص بشكل أكبر بالمقارنة مع القطاع الحكومي، حيث تعرف بأنها عملية تطوير قدرات ومهارات القوى العاملة من خلال عمليات التدريب والتطوير بما يساهم في رفع قدرتها في عملية الإنتاج إلى أقصى حد ممكن، ويساهم تطوير الموارد البشرية في زيادة الكفاءة في الأداء للقطاع الخاص، حيث أن ذلك يعمل في تطوير نظم الإدارة و تطوير عمليات الابداع والابتكار التي من شأنها خلق حركة متواصلة في عمليات الاستثمار والإنتاج، مما يفسح المجال في رفع مكانة القطاع الخاص وتعزيز مساهمته في النشاط الاقتصادي وعكس ذلك لو لم تتميز الموارد البشرية بالتطور فإن ذلك سينعكس سلباً على تطور القطاع الخاص في ظل ظهور العولمة واشتداد المنافسة فإنه لن يكون بالإمكان أن يتطور ويوسع من نشاطاته بحكم ضعف تطور الموارد البشرية على مستواه وعدم مواكبتها التطورات الحديثة في التنظيم والابتكار (مهدي، 2015: 27).

4.1. خريجي الجامعات : تحليل نقاط القوة والضعف

تزخر الجامعات العراقية بالكثير من التخصصات العلمية والإدارية والطبية وغيرها من التخصصات الأكاديمية التي لها دور مهم في سير عجلة العمل في كافة القطاعات، وبالتأكيد لولا الطلب الكبير على هذه التخصصات لما وجدت هذه الكليات، فضلاً عن حاجة المؤسسات عموماً في القطاعين العام والخاص إلى الوظائف العلمية والإدارية والطبية وغيرها وينسب متفاوتة، وقد يكون الطلب على تخصص إدارة الاعمال هو الغالب وهذا طبقاً لطبيعة هذا التخصص، على العموم يمكن أن نحدد المهارات التي يمتلكها المورد البشري للتخصصات المذكورة بما يأتي : (دليل إدارة الأعمال ، 2015 : 8)

أولاً: مهارات مهنية وعملية

1. توفير بيئة تعلم مناسبة للبيئة الخارجية.
2. تنمية مهارات استخدام البرمجيات.
3. استخدام الأساليب التطبيقية ودراسة الحالات في علاج المشاكل الفعلية في المنظمات.



ثانياً: مهارات عامة

1. توظيف النظريات الحديثة لخدمة أساليب إدارة المنظمات بكافة انواعها .
2. تشجيع التفاعل بين الطالب والبيئة.
3. الإلمام بالأسس و المبادئ المتعلقة بكافة العلوم .

5.1. مجالات العمل لخريجي الجامعات والمعاهد غي العراق

يتم تأهيل خريجي الجامعات والمعاهد للعمل في مختلف مجالات النشاط الإداري والاقتصادي والعلمي والطبي وغيرها في منظمات الأعمال الاقتصادية والخدمية والطبية في القطاعات المختلفة والوزارات والهيئات الحكومية الرسمية وغير الرسمية، كما يمكن إقامة وإدارة المشروعات الخاصة الصغيرة والمتوسطة الحجم، ويمكن للخريجين أن يقوموا بتدريب غير المتخصصين في هذا المجال، فضلاً عن إمكانية مواصلة دراستهم العليا، ويمكن ان نحدد المهارات والوظائف التي يمكن ان يعمل بها الخريجين لهذا التخصص بما يأتي:

1. المجالات الطبية.
2. المجالات الاقتصادية.
3. المجالات الادارية.
4. المجالات الزراعية.
5. المجالات النفطية.
6. المجالات السياحية.
7. المجالات الدينية.
8. المجالات التاريخية.
9. التجارة الإلكترونية.
10. تقييم المشاريع .

6.1. نقاط الضعف والتحديات التي تواجه الخريجين

على الرغم من وجود أمثليه في النظام التعليمي في العراق وخضوع أغلب جامعاتنا الى ادارة الجودة يبقى وجود خلل، لكن من السهل علاجه ما بعد التخرج، حيث في فترة مرحلية يمكن ان نحاول تقليل الفجوة ما بين الواقع والاهداف، كل ما تقدم سوف نلخصه في النقاط التالية والتي تمثل نقاط الضعف والتحديات في مواجهة خريجي الجامعات والمعاهد، وكما يأتي:

1. قلة التدريب العملي وضعفه لدى الخريجين .
2. وجود فارق زمني في تحديث المناهج الدراسية مع ما هو موجود في العالم من تطور.
3. عدم وجود أنموذج حكومي مركزي للتدريب والتطوير .
4. عدم وجود دراسات للتوازن ما بين المخرجات والمدخلات للجامعات.
5. عدم وجود مركزية في ايجاد فرص العمل للخريجين .



5.1. الأنموذج الاجرائي المقترح لتشغيل خريجي الجامعات والمعاهد

توجد مجموعة إجراءات يمكن اتباعها لحل هذه المشكلة، أغلبها يحتاج إلى جانب تشريعي، وبعض هذه الاجراءات يحتاج سياسة اصلاحية حكومية واصلاح الاجراءات التعليمية، عموماً سيتم مناقشة هذه الاجراءات وعرضها على المختصين في استمارة استبيان ضمن الجانب العملي لهذا البحث، ويمكن أن نحدد المحاور الرئيسية مع تفصيل تلك المحاور في الاستبيان الذي سيقوم به الباحث في هذا البحث، المحاور الرئيسية هي:

1. إجراءات تشريعية وإصدار قوانين للضمان الاجتماعي (المكتبة القانونية العراقية ، 1971).
2. مشاركة النقابات والجمعيات التخصصية في الأنموذج بكافة التخصصات.
3. دخول الهيئات الرقابية الحكومية كموجه للقطاع الخاص.
4. استحداث وزارة جديدة في الحكومة تحت عنوان وزارة التنمية البشرية
5. فتح مكاتب تشغيل مشتركة يتم التنسيق فيها وتوازن مستوى العرض والطلب للوظائف وهو الواجهة التسويقية لأنموذج توظيف الخريجين.
6. ضمان التدريب والتطوير للخريجين يقع على عاتق الجامعات والمعاهد العراقية.
7. دخول الدولة كموجه للقطاع الخاص في حل مشكلة توظيف التخصصات هو ضمانة حقيقية.

2. التحليل والمناقشة (Analysis and Discussion)

1.2. وصف عينة البحث (Description Sample) (جودة ، 2009 : 28)

عينة البحث¹ تم اختيارها بشكل قصدي، لاستطلاع رأي المتخصصين والاساتذة في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة، وتم توزيع الاستمارات في كلية الإدارة والاقتصاد على المتخصصين والاساتذة لاستطلاع آرائهم بالأنموذج المقترح، وبذلك تكون عينة الدراسة ذات حجم (33) فرداً ومن ذوي الخبرة.

2.2. تحليل نتائج الاستبيان (Analyzing Results of Questionnaire)

في أدناه تم تفريغ نتائج الاستبيان الذي تم إجراؤه، على شكل تكرارات ونسب مئوية وسيتم استخراج مؤشرات الثبات (Reliability) والتشتت (Std.) لنتائج الاستمارة، وكما يأتي تباعاً:

1. الجداول التكرارية لاستمارة الاستبيان

جدول رقم (1) الجدول التكراري لاستمارة الاستبيان

المحور الأول: الأنموذج المقترح لحل المشكلة						
A	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق بشدة	لا أتفق
A1	تشريع القوانين للضمان الاجتماعي في القطاع الخاص أسوة بالقطاع العام	23	9	0	1	0
A2	مساهمة دائرة النقاعد في حل المشكلة والدخول في أنموذج الحل كمتغير اساسي	10	23	0	0	0

* تم تحديد عينة البحث على أساس النسب بتطبيق المعادلة التالية: $N = ((Z_{\alpha} P^2 (1-P)) / e^2$

حيث N = حجم العينة المطلوبة، Z = القيمة المعيارية لمتغير معين، P = نسبة النجاح المفترضة في المجتمع، e = الخطأ المسموح

به



0	0	1	18	14	A3	على النقابات ان تدخل كمتغير اساسي في عملية الاصلاح لضمان حقوق منتسبيها والدفاع عنهم
0	3	6	14	10	A4	هيكله سلم الرواتب للقطاع الخاص وتوحيده مع القطاع العام وممارسة الرقابة عليه، وتحديد الحد الادنى للأجور.
1	2	5	12	13	A5	استحداث وزارة جديدة في الحكومة تحت عنوان وزارة التنمية البشرية واحدة من اهم وظائفها موازنة العرض والطلب في سوق العمل
0	2	1	12	18	A6	إخضاع القطاع الخاص لرقابة اكبر يقابلها دعم حكومي لتحقيق الاهداف
0	0	3	13	17	A7	تحديد ساعات العمل في القطاع الخاص، الحد الادنى والحد الاعلى.
0	0	1	17	15	A8	فتح مكاتب تشغيل مشتركة يتم التنسيق فيها وتوازن مستوى العرض والطلب للوظائف وهو الواجهة التسويقية لأنموذج توظيف الخريجين.
المحور الثاني: توجيه القطاع الخاص من قبل الدولة						
					B	العبارات
لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة		
0	0	2	21	10	B1	تحديد وتخصيص الوظائف في النظام الداخلي لكل مؤسسات القطاع الخاص حتى وان كانت صغيرة
0	0	1	13	19	B2	تبني ضمان كفاءة مخرجات الكليات والمعاهد بما يتناسب وجدية الوظائف في القطاع الخاص
0	0	2	13	18	B3	ضمان التدريب والتطوير لكوادر الخريجين قبل حصولها على فرص التعيين في القطاع الخاص
0	0	3	20	10	B4	مكافئة القطاع الخاص جراء تشغيله للتخصصات المطلوبة من خلال بعض التسهيلات على الجانب الضريبي او ما يتعلق بالرسوم والمراجعات والتسهيلات البنكية وغيرها
0	0	2	16	15	B5	ضرورة توصيف كل من الوظائف في القطاعين الخاص والعام وبشكل دقيق
0	0	2	13	18	B6	الإعلان عن الوظائف في القطاع الخاص يكون بشكل شفاف وبدون محسوبية
المحور الثالث: تجاوب القطاع الخاص مع الأ نموذج المقترح						
					C	العبارات
لا أتفق بشدة	لا أتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة		
0	0	4	15	14	C1	يعد دخول الدولة كموجه للقطاع الخاص في حل مشكلة توظيف الخريجين ضمانة حقيقية
0	0	3	19	11	C2	تعد الفرص التي سيحصل عليها القطاع الخاص من الدولة كمقابل لتوظيف الخريجين فرص حقيقية
0	0	1	15	17	C3	وجود ضعف كبير في الامكانيات الادارية لمؤسسات القطاع الخاص تمنع الأ نموذج المقترح
0	2	1	23	7	C4	سيكون للقطاع الخاص ردة فعل وتحفظ على دخول النقابات كطرف في حل المشكلة
0	1	2	18	12	C5	سيجاوب القطاع الخاص مع الأ نموذج التدريبي للخريجين في حال الادارة من قبل القطاع الخاص والتمويل حكومي
0	1	0	23	9	C6	دعم الأ نموذج التدريبي للخريجين من خلال توصيف الاحتياجات الاضافية في مواصفات حامل الشهادة الجامعية



من خلال الجداول التكرارية لمحاور البحث يتبين ما يلي :

المحور الأول : كانت اغلب الإجابات وبقاوع (23) إجابة تشير إلى نتيجة (اتفق تماما) للفقرة (A1) وهي تشريع القوانين للضمان الاجتماعي في القطاع الخاص أسوة بالقطاع العام، و (اتفق) للفقرة (A2) وهي مساهمة دائرة التقاعد في حل المشكلة والدخول في أنموذج الحل كمتغير أساسي.

المحور الثاني : كانت أعلى الإجابات للفقرة (B1) وبقاوع (21) وهي تحديد وتخصيص الوظائف في النظام الداخلي لكل مؤسسات القطاع الخاص حتى وان كانت صغيرة .

المحور الثالث : أشارت اغلب الإجابات وبقاوع (23) إجابة (اتفق) إلى الفقرتين (C4,C6) حيث سيكون للقطاع الخاص ردة فعل وتحفظ على دخول النقابات كطرف في حل المشكلة و دعم الأنموذج التدريبي للخريجين من خلال توصيف الاحتياجات الإضافية في مواصفات حامل الشهادة الجامعية .

2. الصدق والثبات (Reliability)

بعد استخراج معامل الثبات (Cronbach Alpha) للبيانات اتضح بان أداة القياس تتمتع بدرجة

جيدة من الثبات فقد بلغ معامل الثبات لكافة المحاور نتيجة ايجابية تراوحت بين (0.5 إلى 1).

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
A	0.526	8
B	0.700	6
C	0.650	6

3. الوسط الحسابي والانحراف المعياري (Std. Deviation & Mean)

يبين الجدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لنتائج الاستبانة ، حيث يلاحظ أن قيمة

الوسط الحسابي قد سجلت اقل قيمة لها وهي (3.9394) للفقرة (A4) وانحراف معياري (0.933) واعلى قيمة لها (4.6364) للفقرة (A1) وانحراف معياري (0.652) .

جدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	33	2.00	5.00	4.6364	0.65279
A2	33	4.00	5.00	4.3030	0.46669
A3	33	3.00	5.00	4.3939	0.55562
A4	33	2.00	5.00	3.9394	0.93339
A5	33	1.00	5.00	4.0303	1.04537
A6	33	2.00	5.00	4.3939	0.82687
A7	33	3.00	5.00	4.4242	0.66287
A8	33	3.00	5.00	4.4242	0.56071
B1	33	3.00	5.00	4.2424	0.56071
B2	33	3.00	5.00	4.5455	0.56408
B3	33	3.00	5.00	4.4848	0.61853
B4	33	3.00	5.00	4.2121	0.59987
B5	33	3.00	5.00	4.3939	0.60927



B6	33	3.00	5.00	4.4848	0.61853
C1	33	3.00	5.00	4.3030	0.68396
C2	33	3.00	5.00	4.2424	0.61392
C3	33	3.00	5.00	4.4848	0.56575
C4	33	2.00	5.00	4.0606	0.70442
C5	33	2.00	5.00	4.2424	0.70844
C6	33	2.00	5.00	4.2121	0.59987
Valid N (listwise)	33				

المصدر : الأ نموذج الإحصائي spss

3. الارتباط الثنائي (Correlations)

من خلال النتائج التي ظهرت وفق الأ نموذج الإحصائي (spss) تبين أن وجود علاقة ارتباط قوية بين الأ نموذج المقترح لحل مشكلة خريجي الكليات والمعاهد وبين تجاوب القطاع الخاص لهذا المقترح، وهي نتيجة ايجابية والجدول (3) يبين ذلك .

جدول (3) الارتباط الثنائي

Correlations

		AA	CC
AA	Pearson Correlation	1	0.634**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	33	33
CC	Pearson Correlation	0.634**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3.2. الاختبارات الإحصائية (Statistical Tests)

الفرضية الأولى

يدعم الأ نموذج المقترح تدليل العقبات امام استيعاب القطاع الخاص للخريجين ، قبول الفرضية الأولى والتي تنص على دعم الأ نموذج المقترح لتوظيف خريجي الكليات والمعاهد وتذليل العقبات أمام استيعاب القطاع الخاص لهم وكما في الجدول (4) .

جدول (4) اختبار الفرضية الأولى

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AA	33	4.3182	0.35506	0.06181

One-Sample Test

Test Value = 0						
	الجدولية t (± 2.021)	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
	t المحسوبة				Lower	Upper
AA	69.865	32	0.000	4.31818	4.1923	4.4441



الفرضية الثانية:

يقع على عاتق الدولة توجيه القطاع الخاص لاستيعاب مخرجات القطاع العام ، قبول الفرضية الثانية والتي تنص على أنه يقع على عاتق الدولة توجيه القطاع الخاص لاستيعاب مخرجات القطاع العام وكما في الجدول (5) .

جدول (5) اختبار الفرضية الثانية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
BB	33	4.3939	0.37689	0.06561

One-Sample Test

Test Value = 0						
	الجدولية t (± 2.021)	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
BB	66.973	32	0.000	4.39394	4.2603	4.5276

الفرضية الثالثة:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للفرص التشريعية التي توفرها الدولة على تجاوب القطاع الخاص لاستيعاب الخريجين ، قبول الفرضية الثالثة التي تنص على أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للفرص التشريعية التي توفرها الدولة على تجاوب القطاع الخاص لاستيعاب الخريجين وكما في الجدول (6) .

جدول (6) اختبار الفرضية الثالثة

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
CC	33	4.2576	0.39107	0.06808

One-Sample Test

Test Value = 0						
	الجدولية t (± 2.021)	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
CC	62.541	32	0.000	4.25758	4.1189	4.3962

3. الاستنتاجات والتوصيات (Conclusions and Recommendations)

1.3 الاستنتاجات (Conclusions)

- (1) وجود علاقة ارتباط قوية بين الأنموذج المقترح لحل مشكلة خريجي الكليات والمعاهد وبين تجاوب القطاع الخاص لهذا المقترح، وهي نتيجة ايجابية.
- (2) تساهم الدولة والنقابات المختصة مع القطاع الخاص في انجاح هذا المشروع وان اي تقصير من طرف معين سيعرقل نجاح المشروع.



- 3) أن تجاوب القطاع الخاص مع الأنموذج المقترح سيكون له آثار ايجابية على حل مشكلة البطالة للخريجين .
- 4) يمكن للقطاع الخاص استيعاب خريجي الكليات والمعاهد وتذليل العقبات أمام توظيفهم بالاعتماد على الأنموذج المقترح .
- 5) يقع على عاتق الدولة توجيه القطاع الخاص لاستيعاب مخرجات الكليات والمعاهد من خلال تقديم الدعم للقطاع الخاص وتسهيل التعليمات والشروط المفروضة وفقا للقوانين النافذة .
- 6) هنالك ضعف في الإمكانيات الإدارية لمؤسسات القطاع الخاص والتي قد تؤثر سلبا على تطبيق الأنموذج المقترح .
- 7) دعم الأنموذج المقترح للخريجين من خلال توصيف الاحتياجات الإضافية في مواصفات حامل الشهادة الجامعية .
- 8) أن تشريع قوانين الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص أسوة بالقطاع العام سيؤدي إلى تجاوب القطاع الخاص باستيعاب الخريجين من جهة وقبول الخريجين للقطاع الخاص كبديل عن القطاع العام .

2.3 التوصيات (Recommendations)

- على المشرع العراقي إصدار تشريعات مناسبة تتعلق بهذا المشروع وتقديم مسودة قانون من اجل التصويت عليها، وعلى الحكومة العراقية ان تضع النقاط التالية كأسبقيات لها في تنفيذ المشروع:
- 1) مساهمة دائرة التقاعد والنقابات المهنية الدخول كطرف وبتوجيه الدولة .
 - 2) توحيد سلم الرواتب بين القطاعين العام والخاص.
 - 3) تحديد ساعات العمل في القطاع الخاص أسوة بالقطاع العام .
 - 4) فتح مكاتب تشغيل العاطلين مشتركة بين القطاعين.
 - 5) دعم الأنموذج التدريبي للخريجين.
 - 6) تحديد وتخصيص الوظائف في النظام الداخلي لكل مؤسسات القطاع الخاص .
 - 7) وضع برامج لتدريب وتطوير الخريجين بالتعاون مع الدوائر ذات العلاقة .
 - 8) وضع الية تعاون مشتركة بين كافة الجهات ذات العلاقة من القطاع الحكومي والقطاع الخاص لوضع حلول مناسبة وقد تكون بتشكيل خلية أزمة .

4. المصادر (References)

1.4 باللغة العربية (Arabic)

- 1- د. محفوظ جودة "التحليل الإحصائي باستخدام SPSS" دار وائل للنشر، ط2، عمان - 2009م.
- 2- حسين عمر "موسوعة المصطلحات الاقتصادية" مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1995 م.
- 3- مجلس الوزراء هيئة المستشارين "استراتيجية تطوير القطاع الخاص للفترة 2014-2013" رئاسة الوزراء، بغداد، 2014م.



- 4- مجيد جواد مهدي " مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة " رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية في الدنمارك، كلية الادارة والاقتصاد، 2015م.
- 5- المكتبة القانونية العراقية للحكم المحلي "قانون التقاعد والضمان الاجتماعي المعدل" تاريخ الاصدار 1971م.
- 6- وزارة التخطيط "خطة التنمية الوطنية 2010م-2014م" مجلس الوزراء.
- وزارة التخطيط الجهاز المركزي للإحصاء "المجموعة الإحصائية السنوية" مجلس الوزراء 2012-2013.
- 7- صباح كجة جي "التخطيط الصناعي في العراق - أساليبه، تطبيقاته، أجهزته " الجزء الأول.
- 8- مجلس الوزراء هيئة المستشارين "استراتيجية تطوير القطاع الخاص للفترة 2013-2014" رئاسة الوزراء، بغداد، نيسان 2014م.

2.4 . باللغة الإنكليزية (English)

Robert Looney, 2005, Iraq's Shadow Economy. International Review of Economics and Business, Vol. LII, No. 4, December 2005, pp. 561-580