

المقدمة

أولاً : الاطار المنهجي

ثانياً : الدراسات السابقة

المقدمة

أولاً : الإطار المنهجي

تمهيد

الإنتاج والإنتاجية من العناصر الأساسية للحياة الاقتصادية والاجتماعية الفاعلة , والتي تهدف إلى استغلال الموارد لتلبية حاجات ورغبات الأفراد وإشباعها سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة. والإنتاج هو خلق منافع جديدة إضافية ، وتأتي أهمية قياس إنتاجية عمال القطاع العام باعتبارها مؤشر اقتصادي يحدد مدى دور الأفراد كمنتجين لهم إسهامهم بنسب حقيقية ومقدرة في هيكل الاقتصاد المحلى والقومي إضافة إلى أنها أيضاً معيار يوضح الزيادة الإيجابية في الإنتاج والتدني السلبي فيه.

إن الإنتاج والإنتاجية لا ينموان إلا بتنمية وتطوير الموارد البشرية ، فلذلك لابد من الاهتمام بتدريب عمال القطاع العام في المؤسسات الاقتصادية حتى يكتسبوا المزيد من القدرات والمهارات التي تصقلهم بالخبرات العملية والعلمية ، بهدف خلق المنافع وزيادتها لمواجهة وتلبية الحاجات الإنسانية المتعددة والمتزايدة . ولا سبيل إلى تحقيق ذلك إلا بحل المشاكل الاقتصادية وسد الفجوات من خلال زيادة الإنتاج والإنتاجية في كل القطاعات المنتجة. فمعرفة حجم أو مقدار إنتاجية عمال القطاع العام تقود إلى تحديد مستوى دخل الأفراد العاملين في مختلف القطاعات المنتجة ، ومن الأهمية بمكان أخذ التعريف بجوانب الاقتصاد والنظرية الاقتصادية الجزئية والكلية وعلى وجه الخصوص تلك الجوانب المتعلقة بالنشاطات الإنتاجية والتنمية كالمؤشرات والمقاييس (المعايير) وندرة الموارد ومحدوديتها.

عليه فإن قياس أثر التدريب على زيادة إنتاجية عمال القطاع العام يحكمه مدى كفاءة وجودة وفعالية الوسائل التي تستخدم في تقييم مخرجات العملية الإنتاجية، والتي تكمن مصداقيتها وواقعيتها في قراءتها لمدى تأثير متغيرات الإنتاج التابعة والمستغلة كالعمل ورأس المال عند مزجها مع بعضها البعض (كمدخلات) في العملية الإنتاجية. ومن هنا تبرز أهمية العمل كعنصر من عناصر الإنتاج المهمة، والتي لا يمكن تجاهلها والاستغناء عنها حسب منظور تنظيم العمل وتقسيمه، فلذلك يجب الاهتمام بالعمالة والعاملين بصفة عامة وعمال القطاع العام بصفة خاصة وتعليمهم وتدريبهم والحاقهم بالعمل الذي يتفق مع ميولهم.

مشكلة البحث:

تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الآتي : هل للتدريب أثر على إنتاجية عمال القطاع

العام بمحلية الدلنج؟ والذي تتفرع منه الاسئلة التالية :

1. ما الذي يضيفه التدريب للعاملين في القطاع العام؟

2. هل هناك علاقة بين التدريب في القطاع العام والتمويل اللازم ؟

3. هل يحقق التدريب الكفاءة الفنية ويزيد الإنتاجية .

أهمية البحث:

تكمن أهميته العلمية في كونه دراسة موضوعية تؤكد أن المهارات والقدرات التي يكتسبها عمال القطاع العام من خلال عمليات التدريب لها أثرها الايجابي على زيادة الانتاج والانتاجية، وأن التدريب لا يتم إلا بتوفير الاحتياجات التدريبية التي تتطلب التمويل اللازم . كما تكمن أهميته العملية في كونه تجربة تفيد الجهات المختصة بالبيانات الوصفية التي تساعد على التخطيط القومي والولائي بربط الانتاج والانتاجية بالسياسات الاقتصادية القومية باعتبارها بيانات ومعلومات بحثية متممة ومكملة للفجوات التي لم تتناولها الدراسات السابقة .

أهداف البحث :

1. تقديم مقترحات لمعالجة مشاكل الإنتاج والإنتاجية المتعلقة بالتدريب.
2. ابراز أثر التدريب في زيادة إنتاج ونتاجية العاملين في القطاع العام من خلال المهارات والقدرات المكتسبة من عملية التدريب ومتطلباتها المالية.
3. توضيح أهمية وضرورة التنسيق بين المؤسسات الاقتصادية والجهات البحثية والعلمية كالجامعات ومراكز التدريب للاستفادة منها في مجال تدريب وتأهيل عمال القطاع العام في محلية الدلنج من أجل زيادة الكفاءة الانتاجية .

فروض البحث :

1. نتوقع أن التدريب ينمي مهارات العاملين ويزيد من جودة المنتج .
2. نتوقع وجود علاقة بين التدريب في القطاع العام والتمويل اللازم.
3. نتوقع أن التدريب يحقق الكفاءة الفنية ويزيد الإنتاجية.

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج التاريخي والمنهج الوصفي لدراسة مشكلة البحث معتمداً على التحليل الإحصائي SPSS الذي يشير إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية و أساليب جمع البيانات الثانوية والأولية (الاستبيان والمقابلات) في مجتمع البحث وهو محلية الدلنج بأخذ عينة عشوائية بسيطة من الأفراد العاملين في المؤسسات الاقتصادية العامة (الغابات، هيئة توفير المياه، والزراعة الآلية، محلية الدلنج)، حيث تم توزيع 114 ورقة استبيان على كل 25 فرد من أفراد العينة في المؤسسات التي ذكرت ومن ثم تعميم نتائج الدراسة. و المنهج المختار يتلائم مع مشكلة البحث في مجتمع الدراسة الذي يكبر حجمه إذا ما أخذت كل مؤسسات القطاع العام في محلية الدلنج , فلذلك عمد الباحث على أخذ عينة عشوائية بسيطة أوجزئية من مجتمع الدراسة.

حدود البحث:

الزمنية: في الفترة من (2009 - 2014م)
المكانية : ولاية جنوب كردفان - محلية الدلنج.
الحدود البشرية : عمال القطاع العام في محلية الدلنج .

هيكل البحث :

يتكون البحث من مقدمة وثلاثة فصول ، المقدمة وتشتمل على الاطار المنهجي والدراسات السابقة ، أما الفصل الأول وهو الاطار النظري ويتكون من ثلاثة مباحث ، يتناول الاول المفاهيم العامة للتدريب ، والثاني الانتاج والانتاجية ، يتناول الثالث ، نظريات الانتاج والانتاجية ومعايير القياس . أما الفصل الثاني فيتحدث عن انتاجية عمال القطاع العام ، ويتكون من مبحثان ، الاول وفيه مقومات الانتاج ، الثاني يتناول انتاجية عمال القطاع العام في السودان ، أما الفصل الثالث ففيه الدراسة الميدانية، ويتألف من مبحثان ، الأول نبذة تعريفية عن محلية الدلنج ، والثاني يتناول تحليل البيانات واختبارالفرضيات ، ثم النتائج والتوصيات .

ثانياً : الدراسات السابقة

هنالك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع أثر التدريب في زيادة إنتاجية عمال القطاع العام والتي يتم عرض بعض منها فيما يلي:

دراسة : مصطفى النور النيلي هاشم (أبريل 2000م)⁽¹⁾:

تمثلت مشكلة الدراسة في أن حكومة السودان قد سبق لها أن تقدمت بدراسات لزيادة إنتاج السكر في السودان بغرض الاكتفاء الذاتي وتصدير الفائض، إلا أن هذا الأمر تعثر ولعدة اعتبارات ولم تتمكن مصانع السكر من تحقيق معدل الطاقة القصوى لإنتاج السكر في السودان.

تمثلت فرضيات الدراسة، في أنه توجد فرصة لزيادة إنتاج السكر في البلاد بالتوسع الرأسي والأفقي، وأن هناك فجوة تواجه الوطن العربي والمحيط الإفريقي من سلعة السكر يمكن تضيق هذه الفجوة بالتوسع في إنتاج السكر في السودان، وكذلك ارتفاع تكاليف الإنتاج وعدم وجود السيولة والتمويل اللازم في الوقت المناسب يحول دون التوسع في إنتاج السكر وصناعة السكر، واحتكار الدولة لإنتاج السكر لا يساعد على زيادة الإنتاج بصورة كبيرة .

هدفت الدراسة إلى أن هناك عدة عوامل : مناخية وتربة خصبة صالحة للزراعة لذلك هي الميزة النسبية التي يتميز بها السودان عن سائر الدول وينبغي أن يستغلها بصورة إستراتيجية حتى يساهم في زيادة الدخل القومي للبلاد . كما هدفت الدراسة إلى التأثر بأن هناك اهتمام متزايد بهذه السلعة منذ الفترات الماضية فلذلك يجب أن توضع الخطط والبرامج للتوسع في إنتاج السكر.

خلصت الدراسة إلى نتائج وتوصيات تؤكد بأن السودان يتميز من بين الدول ببعض الخصائص التي تتطلب التوسع في زراعة السكر وتصنيعه للاستفادة من مخلفاته ، وأن هذه المميزات والخصائص هي وقوع السودان داخل حزام إنتاج السكر عالمياً ، توافر التربة الخصبة والمياه الكافية ، وهذا ما أثبتته الدراسة من خلال صحة فرض البحث الأول بأنه توجد فرصة لزيادة إنتاج السكر في البلاد من خلال التوسع الرأسي والأفقي ، و كما أوضحت الدراسة أن السودان له إمكاناته للتوسع في إنتاج السكر أضعاف ما ينتجه الآن ، وأثبتت الدراسة أيضاً صحة الفرض الثالث الذي ينصص على أن : ارتفاع تكاليف الإنتاج وعدم وجود السيولة والتمويل اللازم في الوقت المناسب يحول دون التوسع في زراعة وصناعة السكر، وأوصت الدراسة بفتح المجال للقطاع الخاص بالدخول في الاستثمار وصناعة السكر، والعمل على زيادة إنتاجية الفدان من القصب عن طريق البحث العلمي بغرض إدخال عينات ذات إنتاجية مرتفعة، وإمكانية إدخال زراعة السكر وإنتاجه في مناطق أخرى في السودان، واستغلال الميزة التنافسية لإنتاج السكر السوداني مقارنة بإنتاج البلاد الأخرى.

دراسة : محمد المهدي مصطفى طه (2006م)⁽¹⁾.

(¹) مصطفى النور النيلي هاشم ، إنتاج وإنتاجية السكر في السودان ، (الخرطوم : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير غير منشورة ، 2000م).

تمثلت مشكلة الدراسة في أن عدم تطبيق إستراتيجية تنمية الموارد البشرية وإدارة الأفراد تعتبر من المشاكل التي لها أثر سلبي على تطور ونمو مؤسسات الأعمال في القطاعين العام والخاص مما ينعكس على مجموع القوى العاملة في تلك المؤسسات ودرجاتها المختلفة ، حيث لاحظ الباحث أن الغالبية العظمى من تلك المؤسسات لا تهتم بمسألة التدريب والتأهيل للعمالمة وتفقر إلى وجود إدارات التدريب فيها على الرغم مما له من أثر وعائد على ترقية وزيادة كفاءة العاملين في المدى الطويل. كما أن بعض المؤسسات لا تهتم بمسألة تحفيز العمالمة لكي تجعل من ذلك التحفيز واقعاً لترقية أدائها وزيادة كفاءتها الإنتاجية وتقوية ولائها لتلك المؤسسات، و اختبرت الدراسة الفرضيات التالية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق إستراتيجية الاختيار للخدمة وفقاً للأسس العلمية والمراجع المتخصصة وبين إستراتيجية تنمية الموارد البشرية، و لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات البيئية الخارجية ومناخ العمل الداخلي وإستراتيجية تنمية الموارد البشرية، و لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجية التحفيز وتنمية الموارد البشرية.

اهتمت الدراسة بأن إستراتيجية تنمية الموارد البشرية تلعب دوراً أساسياً في تنفيذ السياسات والأهداف التي قامت من أجلها منظمات الأعمال لذلك يكون وضع الشخص المناسب في المكان المناسب من الأهمية بمكان عند النظر إلى أي منظمة أو مؤسسة تريد تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. وأن العنصر البشري يمثل العمود الفقري للعملية الإدارية وإنجاح تلك الإستراتيجيات ذات الصلة بطبيعة عمل المنظمة والعمل على خدمة الأهداف العامة.

هدفت الدراسة إلى تناول موضوع إستراتيجية تنمية الموارد البشرية وإدارة الأفراد هو التعرف على عملية اختيار العمالمة واستيعابها بمنظمات الأعمال وإستراتيجية الدفع أو الحفز ومدى تأثيرها على مستوى أداء العاملين، وبالتالي مستوى الكفاءة الإنتاجية لهم، وتوصلت الدراسة عدة نتائج وتوصيات منها : أن عملية تنمية الموارد البشرية (التدريب) هي محاولة لتغيير سلوك الأفراد لجعلهم يستخدمون طرق وأساليب مختلفة في أداء أعمالهم. بمعنى أن التدريب يجعلهم يسلكون سلوك مختلف يشتمل على تغيير المعارف والمعلومات والمفاهيم والقيم والاتجاهات وكذلك المهارات والقدرات، فلذلك لا بد لمنظمات الأعمال من أن تولي عملية تنمية الموارد البشرية اهتماماً كبيراً بهدف تنمية قدرات العاملين في العمل. ولا بد أن تتم هذه العملية في وجود استعداد مادي كبير لتحقيق استمرارية المنظمة في البيئة، إذ أن طبيعة التغيرات التي تعيشها المنظمات في الوقت الحاضر سواء كانت تكنولوجية أم تنظيمية أو حتى اجتماعية أصبحت تفرض عليها ضرورة توافق قدرات العاملين مع هذه التطورات بغية تحقيق استمرارها.

دراسة: شادية سكرتير مالية (2008)⁽²⁾.

(¹) محمد المهدي مصطفى طه ، استراتيجيه تنمية الموارد البشرية في القطاع الخاص بالتطبيق على مجموعة بيطار المحدودة ، شركة الصناعات ، (الخرطوم : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، رسالة دكتوراه غير منشورة، 2006م).

(²) شادية سكرتير مالية ، التدريب وأثره على ترقية أداء العاملين ، (الدلتج : جامعة الدلتج ، كلية الدراسات العليا ، بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم العالي في الإدارة العامة غير منشور ، 208م).

تناولت الدراسة التدريب وأثره في ترقية أداء العاملين بجامعة الدنج في الفترة من 1994-2008م، وهدفت الدراسة إلى توضيح الأثر الإيجابي لعملية تدريب العاملين التي تساهم في تجويد أداءهم وزيادة مستوياتهم الوظيفية.

وتمثلت مشكلة الدراسة في أن التدريب من المؤشرات الهامة في ترقية وتحسين أداء المؤسسات في القطاعين العام والخاص لذا فإن المشكلة تكمن في التساؤلات التالية: ما هي أنواع التدريب التي تلقاها العاملون بجامعة الدنج؟ وإلى أي مدى يؤثر التدريب في تطوير أداء العاملين بجامعة الدنج؟ وهل تتوفر وسائل التدريب بالجامعة؟ وهل للعاملين مؤهلات تمكنهم من تفعيل البرامج التدريبية؟ وهل تهتم إدارة الجامعة بالتدريب وتوفير متطلباته للعاملين.

استخدمت الباحثة في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مستعينة بالاستبيان والمقابلة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: عدم وجود خطة واضحة تنظم العملية التدريبية للموظفين والعمال بالجامعة مما أدى إلى عدم وجود فرص كافية لتدريبهم وركود في تنمية مهاراتهم وقدراتهم الفنية والوظيفية في مجال أعمالهم. وكذلك ضعف اهتمام إدارة الجامعة بالتدريب وتوفير متطلباته.

وأوصت الدراسة بأن علي المسؤولين عن التدريب بالجامعة وضع خطة دورية تنظم عملية تدريب العاملين على أسس وقواعد واضحة حتى يحظى كل عامل بقدر من التدريب يمكنه أداء عمله بالصورة المطلوبة. وأنه لا بد من تنمية مهارات وقدرات العاملين المختلفة لمواكبة أحدث طرق العمل ووسائل العولمة وتوفير الاحتياجات التدريبية لتذليل الصعاب التي تواجه العاملين في حياتهم العملية.

دراسة: الفاتح حسين على عبد الله (2009م)⁽¹⁾.

تناولت الدراسة أثر التمويل على الإنتاج الزراعي حالة مشروع الكمير طيبة الزراعي. وتمثلت مشكلة الدراسة في أن المشاكل التمويلية الحقيقية بدأت مع خصخصة المشاريع الزراعية عام 1993م، حيث أصبح الاعتماد على التمويل من البنوك مما خلق مشكلة في انسياب التمويل وتوقيته وحجمه وضمائنه والتي كانت عائق رئيسي في تسيير المشاريع.

جاءت أهمية الدراسة لأهمية التمويل الزراعي في إمكانية تنمية القطاعات الزراعية وزيادة الإنتاج الزراعي وزيادة مستوى معيشة السكان الزراعيين وتحقيق المساهمة الفعالة للزراعة وزيادة مستواها في تنمية القطاعات الأخرى، وهدفت الدراسة إلى محاولة الوصول إلى حلول مثلى لمشاكل التمويل الزراعي وبيان مدى أهمية الاعتماد على الذات في تمويل مشروع الكمير طيبة الزراعي، و تمثلت فرضيات الدراسة في الآتي: التمويل قصير الأجل لا يتناسب مع المشاريع الزراعية، و يؤدي تنويع التركيبة المحصولية إلى تخفيض مخاطر الإنتاج الزراعي، وتؤثر تكلفة التمويل على الإنتاج الزراعي بمشروع الكمير طيبة.

(¹) الفاتح حسين على عبد الله ، اثر التمويل على الإنتاج الزراعي ، مشروع الكمير طيبة الزراعي ، (الخرطوم: جامعة السودان ، كلية الدراسات العليا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، 2009م).

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن صيغ التمويل الإسلامي المجازة من بنك السودان تصلح لتمويل التشغيل، بينما التمويل الرأسمالي يحتاج إلى قروض تنمية طويلة الأجل، وأن تنوع التركيبة المحصولية يؤدي إلى تخفيض نسبي لمخاطر الإنتاج الزراعي، وأوصت الدراسة بمراجعة القوانين التي تحكم العلاقة بين المشروع والمزارعين، زيادة حجم التمويل الممنوح للمزارعين وخاصة عن طريق صيغة السلم وذلك لتوفير السيولة لكل مراحل الإنتاج، وإدخال محاصيل ذات قيمة اقتصادية وخاصة في العروة الصيفية والدميرة.

دراسة: خواض الشامي عبد الرحيم على (2010م)⁽¹⁾

تناولت الدراسة مفهوم القياس والتقييم والتقييم للتدريب لغة واصطلاحاً لتمييزه وإدراك مرامي الدراسة من خلال إدراك معنى ومفهوم القياس أو التقييم وكذلك مفهوم أدوات القياس وكيفية قياس الأثر أو المردود التدريبي وكذلك أثر ذلك عموماً على أداء المنظمة وأثر ذلك على جودة التدريب.

تمثلت مشكلة الدراسة في المحور الرئيسي وهو معرفة أثر تحديد الاحتياجات التدريبية بالدقة والواقعية وأثر قياس المردود التدريبي في تطوير أداء المتدرب وأداء المنظمة وفي معرفة العائد التدريبي مقارنةً بما تم إنفاقه فيه وأثرهما على جودة التدريب وتطوير العملية التدريبية.

جاءت أهمية هذه الدراسة في كونها ألقت الضوء على تحديد الاحتياج التدريبي وقياس المردود على جودة التدريب باعتبار أن هذه الجوانب لم تجد الاهتمام الكافي مع أنها تمثل العمود الفقري في كل الأعمال التدريبية وبدونها يكون هناك جهد ومال يبذل غير معلوم العوائد، وكذلك عدم معرفة الأثر والفائدة من التدريب يجعل صعوبة في إصدار قرار بشأنه. واختبرت الدراسة الفرضيات التالية: هناك علاقة بين قياس أثر التدريب وجودة التدريب، و هناك علاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة حقيقية وواضحة ودقيقة وبين العائد من التدريب، و هناك علاقة بين قياس أثر التدريب وتطوير العملية التدريبية، هناك علاقة بين تطوير الأداء الوظيفي والتحديد الدقيق للاحتياج التدريبي وقياس أثر التدريب وجودة التدريب.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها، أن العائد من عملية التدريب ليس مادي وإنما معنوي وملموس من خلال تنمية قدرات ومهارات العامل كل حسب تخصصه ومجاله سواء كان التدريب داخلي أو خارجي ويحقق بذلك عملية تطبيق إستراتيجية. وأن عدم تأهيل مديري الإدارات في الإدارة الوسطى له تأثير مباشر على تنفيذ إستراتيجية التنمية البشرية بشكل عام داخل المنظمة وبالتالي يتم تجاهل عملية التدريب تماماً .

دراسة: محمد حسن آدم (2010)⁽²⁾.

(¹) خواض الشامي عبد الرحيم على ، تحديد الاحتياجات التدريبية وقياس المردود التدريبي واثرهما على جودة التدريب ، (الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، رسالة دكتوراه غير منشورة ، 2010م) .

(²) محمد حسن آدم ، أثر التدريب على تبني المزارعين لاستخدام الآلات المجرورة بواسطة الحيوان ، (الدراسة: جامعة الدلتا، كلية الدراسات العليا ، رسالة ماجستير في الزراعة غير منشورة ، 2010م).

تناولت الدراسة أثر التدريب على تبني المزارعين لاستخدام الآلات الزراعية المجرورة بواسطة الحيوان (إدارية الدبيبات) دراسة حالة مشروع التنمية الريفية بجبال النوبة، حيث تم اختيار 50 مزارعاً عن طريق العينة العشوائية البسيطة من ضمن الذين شاركوا في برامج مشروع التنمية الريفية بمنطقة الدبيبات. وتم جمع البيانات من خلال إجراء المقابلات الشخصية والملاحظة، ومراجعة المصادر الثانوية.

تمثلت مشكلة الدراسة في أن ولاية جنوب كردفان قد عانت لفترات ليست بالقصيرة من الفقر والتخلف وعدم وجود البنيات التحتية المساعدة في العمليات التنموية، وبالرغم من أن مشاريع التنمية الريفية قدمت بعض الخدمات في مجال الزراعة إلا أن فترة قيام المشروع تزامنت مع فترة الحرب الأهلية التي امتدت إلى جنوب كردفان وعطلت كل الخدمات. كما أن عدداً من المزارعين الذين شاركوا في الدورات التدريبية التي أقامها المشروع لم يتبنوا تلك الآلات، وتلاحظ أن بعضاً منهم لم يتمكن من استخدام كل الآلات الزراعية المجرورة، وغياب الدراسات العلمية التي يمكن الاعتماد عليها لتقييم التدريب والدورات التدريبية في مجال استخدام الآلات المجرورة بواسطة الحيوان.

هدفت الدراسة إلى معرفة دور وكفاءة التدريب كعنصر أساسي في عملية تبني استخدام الآلات المجرورة بواسطة الحيوان، ومدى ملائمة استخدام هذه الآلات بالنسبة لسكان المنطقة، وكذلك معرفة الخدمات الإرشادية المصاحبة لعملية التدريب على الحيوان.

أما أهمية الدراسة فأنت من دور التدريب وما يشكله من أهمية في إتقان ولجادة المهنة وسد القصور فيها وإخراج العمل على الوجه الأكمل.

من أهم ما خلصت إليه الدراسة هو عدم مشاركة النساء في التدريب على الآلات التقنية الوسيطة التي أتت بها مشروع التنمية الريفية، وذلك لعدم امتلاك النساء الآلات والحيوانات الزراعية وصعوبة تدريبهن عليها. وأن نسبة 74% من المبحوثين تمكنوا من إصلاح أعطال آلاتهم نتيجة للتدريب الجيد، وأن 90% من المبحوثين أكدوا أن عائد استخدام الآلات المجرورة بالحيوان مجزي.

كما أوصت الدراسة بضرورة الحفاظ على المراكز التدريبية لتدريب المزارعين وإنشاء المزيد منها، وكذلك ضرورة تشجيع قيام مراكز أو ورش صناعية تقوم بصناعة الآلات الوسيطة محلياً، ومن ثم العمل على إشراك النساء في برامج استخدام الآلات الوسيطة.

دراسة : بشير إبراهيم عبد الرحمن محمد (2011)⁽¹⁾.

تناولت الدراسة موضوع أثر تبني البذور المحسنة على إنتاجية الفدان لمحصول الذرة "ود أحمد" ولاية جنوب كردفان - وحدة سلارا الإدارية، الذي قامت به كل من إدارتي البحوث الزراعية وإدارة نقل التقانة والإرشاد بجنوب كردفان بهدف إتاحة الفرصة لصغار المزارعين لزيادة إنتاجيتهم من خلال تبني الحزم التقنية لمحصول الذرة "ود أحمد".

(¹) بشير إبراهيم يونس فضل موسى ، أثر تبني البذور المحسنة على إنتاجية الفدان لمحصول الذرة (ود أحمد) ولاية جنوب كردفان - وحدة سلارا الإدارية ، (الدلتج : جامعة الدلتج ، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير في الزراعة غير منشورة ، 2010م).

هدفت الدراسة لمعرفة أثر تبني مفردات الحزم التقنية لمحصول الذرة " ود أحمد" في زيادة إنتاجية الفدان.

قامت الدراسة على افتراض أن تبني البذور المحسنة للذرة ود أحمد لا يؤثر في زيادة إنتاجية الفدان بالإضافة إلى بعض الفروض الأخرى المتعلقة بالفرض أعلاه وللتأكد من صحة هذه الفروض فقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لرسالته.

وقد خلصت دراسته إلى النتائج التالية: ارتفاع نسبة الأمية وسط المزارعين، تبني البذور المحسنة للذرة ود أحمد يؤثر إيجاباً على الإنتاجية، الدخل السنوي للمبجوثين من إنتاج محصول الذرة "ود أحمد" عالي نسبياً، المعارف الخاصة بتحضير الأرض وتخزين المحاصيل الزراعية تؤثر بشكل مباشر في زيادة إنتاجية الذرة المحسنة "ود أحمد" وجودته النوعية.

أوصت الدراسة، بأن على إدارة نقل التقانة والإرشاد والمنظمات التنموية التركيز على الفئات العمرية الشابة باعتبارها مدخل لإحداث التغيير في المجتمعات حاضراً ومستقبلاً. وحتى تتحسن الأوضاع المعيشية والاقتصادية نتيجة لزيادة الإنتاج يجب على المزارعين التأكد من جودة التقاوي من حيث مطابقتها لمكونات الجودة الأساسية.

دراسة: مبروكة يونس فضل موسى (2012)⁽¹⁾.

أجريت الدراسة لمعرفة أثر تدريب المرأة الريفية في الصناعات الغذائية على تحسين المستوى الغذائي للأسرة بقرية الكدر بمحلية الدلنج ولاية جنوب كردفان.

استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي ودراسة الحالة ومن ثم قامت باختيار 50 امرأة كعينة للدراسة عن طريق العينة العشوائية البسيطة وتم جمع البيانات الأولية بواسطة الاستبيان وتم الحصول على البيانات الثانوية من المراجع والتقارير والنشرات.

تمثلت مشكلة الدراسة في أن المرأة الريفية تؤدي أدواراً متعددة (إنجابية، اجتماعية وإنتاجية) وهي تقوم بمساهمات كبيرة لتحقيق الأمن الغذائي من خلال العمل الزراعي، بالرغم من ذلك نجد أن إمكانياتها في الحصول على الموارد والفوائد وقدرتها على التصرف فيها تبقى محدودة ومقيدة. لذا هناك جهود طيبة بذلتها المنظمات الطوعية والمؤسسات الحكومية للتنمية الريفية خاصة في مجال دعم المرأة الريفية وتمكينها من خلال الدورات التدريبية.

تمثلت فرضيات الدراسة في وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين حضور الدورات التدريبية ومعارف ومهارات التجفيف وصناعة العصائر، كما توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي ودرجة الاستفادة من حضور الدورات.

هدفت دراسة الباحثة لمعرفة أثر تدريب المرأة الريفية على الصناعات الغذائية في تحسين المستوى الغذائي للأسرة الريفية من خلال إبراز دور المرأة الريفية في تحسين المستوى الغذائي للأسرة

(¹) مبروكة يونس فضل موسى ، دور البرنامج التدريبي لمنظمة فار سودان (الصناعات الغذائية) في تحسين المستوى الغذائي الأسرى، بقرية الكدر ، (الدلنج: جامعة الدلنج ، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير في الزراعة غير منشورة ، 2012م).

الريفية وإيجاد العلاقة بين بعض الخصائص الشخصية للمبحوثين وحضور الدورات التدريبية و المعارف والمهارات المتعلقة بالصناعات الغذائية.

وتأتي أهمية الدراسة من أن تقدم الدول وتطورها في مجالات الحياة جاء نتيجة الاهتمام بشئون وقضايا المرأة لأنها تمثل نصف المجتمع، وأن تنمية المرأة الريفية تعد المحور الأساسي لعملية التنمية، وأن المرأة الريفية لعب دوراً هاماً في الأسرة وفي عملية التنمية وهي العمود الفقري للأسرة ولها دور في المجتمع (إنجابي، إنتاجي واقتصادي).

دراسة: أبو القاسم يوسف سلوار (2014)⁽¹⁾.

تناولت الدراسة قياس الكفاءة الفنية والإنتاجية للقطاع الزراعي السوداني باستخدام أسلوب التطويق الخارجي للبيانات في الفترة من (2001 - 2010م).

هدفت الدراسة إلى دراسة الكفاءة التقنية ومؤشر عامل الإنتاجية الكلية (TPF) لمحصولي السمسم والذرة في مشاريع الزراعة المطرية والآلية بولايتي جنوب كردفان والقضارف، لتحديد عوامل الكفاءة في مشاريع الزراعة الآلية والمطرية التي تستخدم أقل المدخلات الإنتاجية لإنتاج المحاصيل الزراعية. تم فحص ودراسة مؤشر الإنتاجية الكلية ونوع الكفاءة باستخدام أسلوب التطويق الخارجي للبيانات (DEA)، وتشمل مؤشر الكفاءة الإنتاجية على الكفاءة التقنية، والتغير في التكنولوجيا.

تمثلت مشكلة الدراسة في أنها بصفة عامة تحاول الدراسة الإجابة على والتعرف على مشاريع الزراعة المطرية والآلية الأكثر كفاءة في منطقة الدراسة، وأيضاً مشاريع الزراعة المطرية والآلية الأقل كفاءة في منطقة الدراسة وتحديد المشاريع التي يمكن أن تخدم كمرجعية لتحسين كفاءة المشاريع الأقل كفاءة بمنطقة الدراسة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها دراسة الباحث، إشارتها إلى أن مشاريع الزراعة الآلية والمطرية في ولاية جنوب كردفان قد سجلت قيم موجبة لكل من عوامل الإنتاجية الكلية وحدود الكفاءة مما يعني الكفاءة ونجاح الإدارة في استخدام مدخلات الإنتاج خلال فترة الدراسة، والتي تشتمل على الآلات الزراعية، والعمالة والتمويل الزراعي، ومن ناحية أخرى نجد أن مشاريع الزراعة الآلية والمطرية في ولاية القضارف تعاني من ضعف الكفاءة الإنتاجية لهذين المحصولين، ويعزى ذلك لضعف كفاءة ومهارة العاملين، الماكينات الزراعية ونقص التمويل الزراعي.

من حيث ترتيب المشروعات في مجال الكفاءة، نجد أن مشاريع الزراعة المطرية والآلية في ولاية جنوب كردفان تأتي في المرتبة الأولى، تستخدم كمجموعة مرجعية لتحسين كفاءة إنتاج مشاريع الزراعة المطرية والآلية في ولاية القضارف.

(¹) أبو القاسم يوسف سلوار ، قياس الكفاءة الفنية والإنتاجية للقطاع الزراعي السوداني باستخدام أسلوب التطويق الخارجي للبيانات، (الخرطوم : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال غير منشورة، 2014م).

علاقة الدراسات السابقة بدراسة الباحث:

نقاط الالتقاء والتشابه ونقاط التباين.

توافقت دراسة محمد المهدي مع دراسة الباحث, في أن التدريب هو من أهم المتغيرات التي تنمي الموارد البشرية (عنصر العمل أو العمال) ولا يمكن أن تحل مشاكل تدني الإنتاج والإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية العامة ومنظمات الأعمال الخاصة إلا بالاهتمام بهذا المورد البشري الهام وصقله بالتدريب الذي يكسبه المزيد من المعلومات والمهارات والقدرات التي تساعده على الإبداع والابتكار, وبالتالي تمكنه من استغلال ما هو متاح من موارد نادرة ومكانات إنتاجية, لتلبية حاجاته الضرورية وفق التخصص في تقسيم العمل ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب. وهذه الأخيرة من المشكلات التي تعاني منها مؤسساتنا اليوم وقد لاحظها محمد المهدي في مجتمعه والتي نلاحظها نحن الآن في معظم المؤسسات الإنتاجية القومية والولائية.

أما دراسة مصطفى النيلي فقد توافقت مع دراسة الباحث في أن السودان يتميز بميزة نسبية في الإنتاج وخاصة الإنتاج الزراعي لوفرة الموارد الطبيعية والبشرية, فإذا ما استغلت هذه الميزة النسبية بكفاءة ورشد اقتصادي فإن السودان سيعزو السوق التنافسية بمنتجاته الغذائية وسيصبح سلة غذاء العالم. بينما تختلف عن دراسة الباحث في عدم تطرقها وتناولها لأهمية التدريب وأثره على زيادة الإنتاج والإنتاجية وعلى وجه الخصوص قياس الإنتاجية للعمال في القطاع العام والمعايير المستخدمة في قياس الإنتاجية وتقييم المخرجات المنتجة أو العائد من عملية تدريب العمال في المؤسسات الاقتصادية.

أما دراسة خواض الشامي, فهي تشبه وتطابق دراسة الباحث في تناولها لمفهوم القياس والتقييم والتقييم للتدريب, وأثر ذلك على جودة التدريب وتطوير العملية التدريبية لمنظمات الأعمال. لكن يؤخذ عليها أنها لم تربط ذلك بالإنتاج الذي يتحقق نتيجة القيام بعملية التدريب والتكاليف التي تنفق لتجهيز الاحتياجات التدريبية اللازمة, لأنه لا يمكن أن يتم توفير الاحتياجات التدريبية ما لم يكن هناك حساب لتكاليف التدريب مقارنةً بعوائد الفائض من المخرجات المنتجة بفضل عملية التدريب للعمال, أي الأرباح والفوائد أو المنافع المترتبة والمتوقعة نتيجة الإنفاق الحكومي على التدريب.

أما دراسة الفاتح حسين على, فقد التقت مع دراسة الباحث في جزئية بسيطة من مسببات المشكلة البحثية وهي ضعف التمويل. حيث يرى الفاتح أن سياسات الخصخصة الحكومية للمشاريع الزراعية وتحكم البنوك التجارية في إجراءات التمويل قد أعاققت انسياب التمويل اللازم للمشاريع الزراعية وبالتالي تراجع الإنتاج ضارباً المثل بمشروع الكمير طيبة الزراعي, وخلصت دراسته إلى نتائج مفادها أن الحل يكمن في انتهاج الدولة لصيغ التمويل الإسلامي (السلم). بينما يبدو للباحث أن ضعف التمويل الحكومي لمؤسسات القطاع العام وإهمال الدولة للتدريب في هذه المؤسسات هو سبب تراجع الإنتاج والإنتاجية في مختلف القطاعات المنتجة وخاصة القطاع الزراعي.

تميزت دراسة الباحث عن دراسة كل من, أحمد عبد الله البدوي, خواض الشامي ومحمد المهدي طه, بتعدد متغيراتها المستقلة, فقد اشتملت على أكثر من متغيرين حيث تناولت الإنتاج والإنتاجية كمتغير تابع له علاقته الدالية في كل من الإنفاق الحكومي على القطاع العام, عنصر العمل والتدريب.

أما دراسة شادية سكرتير فقد اتفقت مع دراسة الباحث في أن التدريب له أثره الإيجابي في ترقية أداء العاملين بصفة عامة . حيث أن نتائج التدريب تتضح وتظهر في تجويد العاملين لأدائهم , وتظهر كذلك في الخدمات التي تنتجها وتقدمها المؤسسة مثل المخرجات التي تتصف بالجودة لأن التدريب من معايير الجودة في المنتجات سواء كانت سلع أو خدمات اقتصادية واجتماعية.

كما أنها تطابقت مع دراسة الباحث في استخدامها لنفس المنهج الذي اتبعه الباحث وهو المنهج الوصفي التحليلي مدعوماً بوسائل جمع البيانات الاستبيان والمقابلة.

أما دراسة محمد حسن آدم فقد توافقت مع دراسة الباحث في أن المعارف المكتسبة من خلال عملية التدريب, والتمويل اللازم للتدريب هما اللذان يمكنان المواطنين والمؤسسات في منطقة الدراسة من القدرة على تبني وسائل زيادة الإنتاج والإنتاجية, لأن التدريب يصاحب عنصر العمل ويلزمه فكلما نال العامل أو المواطن دورات تدريبية كلما تحسن أداءه وزادت إنتاجيته, والعكس كلما قل التدريب والتمويل اللازم كلما تدنت إنتاجية العامل.

أما دراسة بشير إبراهيم فقد توافقت في جزئية يسيرة مع دراسة الباحث وهي زيادة الإنتاج, إلا أن دراسة بشير ركزت على زيادة الإنتاج والإنتاجية من خلال أثر تبني البذور المحسنة باعتبارها وسائل زيادة إنتاجية الفدان من محصول الذرة "ود أحمد" وهي من سمات الجودة .

بينما ركزت دراسة الباحث علي التدريب باعتباره أحد أهم الأساليب لزيادة الإنتاج والإنتاجية , فهو يلزم أهم عنصر من عناصر الإنتاج وهو الإنسان الذي يمثل عنصر العمل أو المورد البشري الهام في عملية تنمية الموارد الاقتصادية.

أما دراسة مبروكة فهي تشبه دراسة الباحث من حيث موضوع الدراسة ومشكلة البحث, إلا أن وجه الاختلاف بينهما يظهر في استخدام المناهج البحثية, حيث استخدمت مبروكة منهج المسح الاجتماعي ودراسة الحالة لأن عينة بحثها في منطقة قروية تتباين فيها صفات وخصائص أفراد العينة من حيث مستوى تعليمهم. بينما اختار الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي مقروناً باستخدام أسلوب جمع البيانات عبر الاستبيان والمقابلة لأن هذا المنهج يلاءم طبيعة مجتمع الدراسة من حيث تشابه صفات وخصائص أفراد العينة فيه من حيث مستوى تعليمهم وبالتالي قلة التباين بين أفراد العينة.

كذلك من نقاط التباين أن دراسة مبروكة ركزت علي الجندر, حيث اختارت عينتها من 50 امرأة. بينما حدد الباحث عينة مجتمع دراسته في بعض المؤسسات الخدمية التي يتواجد فيها الرجال والنساء معاً باعتبارهم مجتمع الدراسة المستهدف بالاستبيان.

كما أن من نقاط التباين، أن دراسة الباحثة جرت في مجتمع ريفي أو قروي. بينما جرت دراسة الباحث في مجتمع مدني متحضر .

أما دراسة أبو القاسم يوسف فقد اتفقت مع دراسة الباحث في بعض النقاط التي جاءت منها بعض افتراضات الباحث، وبالتحديد مسألة الكفاءة الفنية أو التقنية والكفاءة الإنتاجية، حيث افترض الباحث أن التدريب يسهم في الاستغلال الأمثل للموارد ويحقق الكفاءة الفنية والإنتاجية، والشاهد هو أن دراسة أبو القاسم قامت على دراسة الكفاءة التقنية ومؤشر عامل الإنتاجية الكلية (TPF) لمحصولي الذرة والسمسم في مشاريع الزراعة المطرية والآلية في ولايتي جنوب كردفان والقضارف. فهذه نقطة النقاء، كما أنه أشار إلى أن من عوامل تدني الإنتاجية في مشاريع الزراعة المطرية الآلية في ولاية القضارف هو ضعف كفاءة ومهارة العاملين بهذا القطاع وبكل تأكيد هذا الضعف في المهارات ناتج من إهمال التدريب الذي يتناوله الباحث كأحد أهم المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في قياس إنتاجية عمال القطاع العام في المؤسسات الاقتصادية.

معلوم بديهياً أن عملية التدريب مكلفة جداً ، ولكنها في نفس الوقت ذات ضرورة وأهمية قصوى لزيادة الإنتاج والإنتاجية. فوجه الشبه بين الدراستين أنهما تناولتا موضوع التدريب والعائد من التدريب ، إلا أن دراسة الباحث ربطت بين التدريب والإنتاج وتناولت ذلك بعمق وتفصيل.

يتضح مما سبق ذكره أن التدريب ذو أثر فعال على قياس إنتاجية العمال سواء كان ذلك في منظمات الأعمال العامة أو الخاصة، وأنه، أي التدريب يعتبر أو يعد مدخل من المدخلات التي تزيد الإنتاج والإنتاجية. وبعبارة أخرى نقول : هناك علاقة طردية بين التدريب والإنتاج

تميزت دراسة الباحث عن دراسة كل من، أحمد عبد الله البدوي، خواض الشامي ومحمد المهدي طه، بتعدد متغيراتها المستقلة، فقد اشتملت على أكثر من متغيرين حيث تناولت الإنتاج والإنتاجية كمتغير تابع له علاقته الدالية في كل من الإنفاق الحكومي على القطاع العام، عنصر العمل والتدريب.

كما ركزت هذه الدراسة على أن البديل الأمثل لزيادة الإنتاج والإنتاجية وتقادي مشاكل تدني مستوياتهما هو ليس التكتيف الرأسمالي فقط ، وإنما هو تدريب وتأهيل العمال لكسب المزيد من المعارف والقدرات والمهارات، التي تمكنهم من سد الفجوات ومعالجة المشكلات، ومن ثم النجاح في زيادة الإنتاج والإنتاجية من خلال الإدارة والتوظيف الجيد لعنصر رأس المال بهدف خلق المزيد من الاستثمارات وبالتالي زيادة التكوين الرأسمالي.

الخلاصة:

يتضح مما سبق ذكره أن التدريب له أثره الفعال على زيادة الانتاج والانتاجية للعاملين في مؤسسات القطاع العام وان الانتاج والانتاجية لا ينموان إلا بتتمية وتطوير الموارد البشرية من خلال عمليات التدريب

التي تكسب العاملين المزيد من المهارات والقدرات الأمر الذي يؤدي إلى زيادة المنافع وتلبية الحاجات الضرورية للإنسان .

كما يتبين من خلال الدراسات السابقة التي تم تناولها ان المشكلة الرئيسة هي ضعف قدرات ومهارات العاملين في معظم قطاعات الانتاج ويعزى ذلك إلى ضعف التدريب وشح التمويل اللازم لتوفير الاحتياجات التدريبية ومحصلة النهائية الواضحة وهي تراجع إنتاجية العاملين في هذه القطاعات والمؤسسات ولحل هذه المعضلة جاءت معظم الدراسات السابقة لتوضح أهمية التدريب وأثره وجدواه في زيادة الإنتاج والإنتاجية .

عليه ينبغي وضع منهجية علمية لزيادة الإنتاج والإنتاجية تتضمن تدريب العاملين في كل القطاعات المنتجة للسلع والخدمات ، وهذا ما اوصت به معظم الدراسات السابقة التي تم تناولها في هذه المقدمة ، فما تم تناوله في الاطار المنهجي يمهد للولوج إلى الفصل الأول (الاطار النظري) والذي يتم فيه شرح وتوضيح مفاهيم عنوان الدراسة وهو "اثر التدريب على زيادة إنتاجية عمال القطاع العام".

الفصل الأول

الاطار النظري

المبحث الأول : المفاهيم العامة للتدريب
المبحث الثاني : الانتاج والإنتاجية
المبحث الثالث : نظريات الانتاج والانتاجية ومعايير القياس

المبحث الأول
المفاهيم --- للتدريب

أولاً : مفهوم التدريب:

يمثل التدريب أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات, لأن ما ينفق فيه يعتبر استثماراً في الموارد البشرية, وخاصةً في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تؤثر بدرجة كبيرة على أهداف المؤسسة, وتبرز أهميته بالنسبة للفرد في أنه وسيلة لزيادة المعارف والمهارات, أما بالنسبة للمؤسسة فتظهر في عدة أشكال كإخفاض معدلات حوادث العمل, وتحسين الجودة.

ومن أجل توضيح مفهوم التدريب سوف نتطرق إلى أهم التعريفات المتعلقة به, ومن ثم التعرف على بعض المفاهيم التي لها علاقة بالتدريب.

1. تعريفات التدريب:

وردت تعريفات كثيرة ومتنوعة للتدريب وكلها تصب في جوانب مختلفة له, ومن بين أهم هذه التعريفات ما يلي :

أ. يعرف التدريب على أنه " نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات مقصودة في الأفراد العاملين والجماعات العاملة بتزويدهم بالمعلومات والخبرات والمهارات والسلوكيات اللازمة بما يؤثر على معدلات الأداء للخدمات وتحسين مستوى الإنتاجية, وهو أحد مسؤوليات الإدارة الأساسية سواء في قطاع الإنتاج أو الخدمات.(1)"

ب. هو العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة لأداء وتنفيذ عمل معين ", أما ألفريد مارشال يشير في كتابه مبادئ الاقتصاد ويؤكد على : " أن فئة متعلمة ومدربة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة وذلك لأن الناس بالعلم والمعرفة والوعي والطموح والقدرة على العمل والإنتاج يستطيعون أن يستثمروا كل قوى الطبيعة ومصادرها لصالحهم, بهدف الارتقاء بمستوى المعيشة, وتوفير الحياة الكريمة للفرد والمجتمع.(2)"

ج. يعرف التدريب على أنه: " عملية تعلم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم في بلوغ الأهداف كما أن التدريب يجب أن يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسات وخطط المؤسسة." ويقول بايارز : "إن التدريب ينبغي أن يشمل الموظف حديث التعيين والموظفين القدامى على حد سواء فالموظف بحاجة إلى تحديث معلوماته باستمرار طالما بقي على رأس عمله مما ينعكس على أدائه الشخصي وأداء المؤسسة بشكل عام.(3)"

د. يعرف التدريب بأنه عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية التي يحتاج إليها الإنسان, وتحصيل المعلومات التي تنقصه, والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة, والعادات اللازمة, من أجل زيادة مستوى كفاءته في

(1) منال طلعت محمود, أساسيات في علم الإدارة , (الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث, 2003م), ص 201.

(2) محمد فالح صالح , إدارة الموارد البشرية , (عمان: دار حامد للنشر والتوزيع , 2004م), ص 101.

(3) حنا نصر الله , إدارة الموارد البشرية , (عمان : دار زهران للنشر والتوزيع, 2001م), ص 210.

الإدارة وزيادة إنتاجيته بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور الفعالية مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، وكذلك في الجهود المبذولة وفي الوقت المستغرق.⁽¹⁾

يعرف التدريب على أنه نظام فرعي في الإدارة، له مدخلاته ومخرجاته وعملياته والتحكم فيه وضبطه بالاعتماد على المعلومات المرتدة من عملية الرقابة.

عرفه أبو سن وقال: "التدريب عملية مدروسة لتعديل الاتجاهات أو المعرفة أو السلوك الإداري من خلال اكتساب بعض الخبرات لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة ويتمثل الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل في زيادة قدرات الأفراد وفي تلبية احتياجات الأشخاص العاملين في المؤسسة في الوقت الحاضر والمستقبل."⁽²⁾

3. مفاهيم لها علاقة بالتدريب :

أ. التكوين والتدريب:

لا يختلف مفهوم كلمتي التكوين والتدريب في شيء ما عدا: التكوين فهو يعني كل أجه التعلم التي تلقاها الفرد من مهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، وكلمة التدريب يسري مفهومها على التعلم أيضاً في نطاق مهنة معينة باعتبار ارتباطها بالجانب العملي، لذلك فمن ناحية واقعية فإن التدريب وهو الأكثر استخداماً من قبل القطاع الإنتاجي بصورة عامة.⁽³⁾

ب. التعليم والتدريب:

غالباً ما يثار الكثير من الخلط بين المفهومين إلا أن الفرق يبرز في "أن التدريب هو تطبيق المعرفة، وهو يمكن الأفراد بالإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، أما التعليم فهو على العكس، يعمل على إرساء عمليات وأساليب للتفكير المنطقي السليم، وليس مجرد تعلم مجموعات من الحركات أو الخطوات المتتابعة، فالتعلم هو فهم المعرفة وتفسيرها"⁽⁴⁾

ج. التدريب والتطوير:

قد يرى البعض أن التمييز بين التدريب والتطوير أمر قليل الأهمية، لكن هناك فرق بينهما فالتدريب هو إكساب الأفراد العاملين المعرفة والمعلومات النظرية والمهارات العملية المؤثرة على سلوكياتهم المستقبلية لذلك فإن التدريب وفق وجهة النظر هذه يركز على إكساب العاملين مهارات محددة مرتبطة بوظائفهم أو مساعدتهم على تصحيح الانحرافات في جوانب أداءهم، أما التطوير فيتمثل في الجهود المبذولة لاكتساب العاملين القابلية التي يحتاجونها مستقبلاً ووفق التصورات للتغيرات البيئية والتكنولوجية، لذلك فإن عملية التطوير ما هي إلا عملية إستراتيجية لا ترتبط فقط بالموقف الحالي، ولا تتوقف على إكساب مهارات للوظائف الحالية، وإنما لا بد من الاعتماد على رؤية المدير الإستراتيجية للوظائف التي

(1) مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد في المنظور الكمي والعلاقات الإنسانية، (عمان : دار مجد لاري للنشر والتوزيع، 1994م)، ص 180 .

(2) خواص الشامي عبد الرحيم علي ، مرجع سابق ، ص 47 .

(3) محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، (الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2003م) ، ص 183 .

(4) حنا نصر الله ، مرجع سابق، ص 237 .

ستكون مستقبلاً ولا بد النظر إلى المؤسسة كفريق عمل متكامل يتطلب الأخذ بالنظرة الشمولية والتنوع في المهارات والإمكانيات.

4. أهمية التدريب:

تبرز أهمية التدريب بالنسبة للفرد والمؤسسة في العديد من العناصر من أهمها ما يلي:

- أ. يعمل التدريب على تنمية مهارات الأفراد وقدراتهم ويساهم في بناء الكفاءات
- ب. يساعد على تكيف الأفراد العاملين مع متغيرات العمل.
- ج. يعمل على تحقيق الفعالية في الأداء لجميع العاملين وذلك من خلال الاستعمال الجيد لآلات وتحسين عمل الجماعات وتخفيض حوادث العمل.
- د. تحسين الكفاءة الإنتاجية للأفراد.
- هـ. يعتبر التدريب وسيلة تساعد العامل على تحقيق بعض أهدافه، كالحوافز والترقية في العمل.
- و. إعداد الأفراد من أجل القيام بأعمال ذات طبيعة مختلفة عن العمل الحالي وذلك من خلال تطوير القدرات بهدف التحكم في التقنيات الحديثة.

وبشير التقرير السنوي للمجلس القومي للتدريب في جمهورية السودان إلى الآتي⁽¹⁾:

1. ضعف التمويل وعدم إنتظام إنسيابه يمثل عائقاً كبيراً لمشروع بناء القدرات حيث أن التدريب يعتبر نشاطاً مستمراً يتطلب تكلفة لا بد من الوفاء بها لإحداث التغيير المطلوب في القدرات والمهارات والسلوك الإنساني لدى العاملين بالدولة .
2. أوصى التقرير بدعم إدارة التدريب بالوحدات الإتحادية والولايات باعتبارها الآليات التي يقع عليها إعداد وتنفيذ ومتابعة النشاط التدريبي وتفعيل الضوابط التي تحكم التدريب بالتنسيق مع الأمانة العامة للمجلس القومي للتدريب .
3. دعم مؤسسات مراكز التدريب الإتحادية والولائية بالمعينات اللازمة وتأهيل المدربين بما يمكنها من تلبية الحاجات التدريبية لكافة الوحدات والوفاء بمتطلبات مناهج ومتغيرات آليات ومعينات التدريب لمقابلة سوق العمل .
4. تقييم أداء العاملين بصورة علمية لتحديد مواطن الضعف التي تحدد على أساسها الاحتياجات التدريبية .
5. التركيز على التدريب العملي والتطبيقي والتقني مع التدريب التحويلي المرتبط مباشرة بالانتاج وسوق العمل .
6. إتاحة فرص التدريب للكوادر القاعدية بالقطاع غير الحكومي كالزراع والرعاة ومنظمات المجتمع المدني كقطاعات ترتبط مباشرة بالانتاج مما يحقق التنمية البشرية الشاملة كمكافحة الفقر .

(1) جمهورية السودان ، وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل ، التقرير السنوي ، (الخرطوم : الأمانة العامة للمجلس القومي للتدريب، 2014م) ، ص 24 - 31 .

7. الاهتمام بتقييم التدريب ورصد مردوده بما يساعد في وضع الخطط بصورة علمية وفقاً للأولويات.
8. ان تفرد الدولة ميزانية مقدرة للتدريب باعتباره استثماراً في المورد البشري الذي يعتبر وسيلة التنمية وغايتها .
9. السعي لاستقطاب مزيد من العون الفني في مجال التدريب من الدول الصديقة والهيئات والمنظمات الدولية والاقليمية المانحة بما يدعم جهد الدولة في التدريب الخارجي .
- هذا يعضد ما ذهب إليه الباحث في فرضيات الدراسة التي تقول بأنه توجد علاقة بين التقرير في القطاع العام والتمويل اللازم وأن التدريب يحقق الكفاءة الفنية ويزيد الانتاجية.

ثانياً: مفهوم تقييم التدريب:

تعتبر عملية التقييم من أصعب وأهم مراحل العملية التدريبية، وذلك لأن مسئولية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة مطالبون بتطوير مهارات وأداء العاملين، عن طريق إتاحة فرص التدريب لهم وفي الوقت نفسه مطالبون بإثبات فوائد وعائدات التدريب، وذلك من خلال الأدلة والإحصائيات والأرقام التي قد يصعب قياسها. لذلك فقد وردت تعريفات كثيرة كلها تصب في جوانب مختلفة من عملية التقييم ومن أهم هذه التعريفات ما يلي:

أ. تعرف عملية التقييم على أنها الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من أجل قياس كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف المحددة، وقياس كفاءة المتدربين ومدى التغيير الذي أحدثه التدريب فيهم، وكذلك قياس كفاءة المدربين الذين قاموا بالعمل التدريبي. (1)

ب. التقييم هو عملية قياس مستمرة لكفاءة النظام التدريبي وقياس مدى تحقيقه للأهداف المخططة لتطوير الأداء على مستوى المؤسسة لكل ويهدف التقييم إلى:

- التأكد من أن الأهداف المحددة في الخطة تلبى الاحتياجات التدريبية.
- التعرف على المشاكل التدريبية التي تؤثر على خطة التدريب.
- مدى تحقيق البرامج لأهدافها، بالنسبة للفرد من ناحية واكتسابهم للمهارات من والمعلومات المكتسبة من التدريب.
- مدى صلاحية طرق التدريب المستخدمة. (2)

ج. يتم تقييم البرنامج التدريبي من خلال تسجيل نتائج التدريب بانتظام سواء عن طريق متابعة سلوكيات وتصرفات المتدربين بعد عودتهم من التدريب وممارستهم الفورية لوظائفهم وكذلك عن طريق اكتشاف مدي التطابق بين السلوكيات والتصرفات للمتدربين مع أهداف المؤسسة المرسومة لهم.

(1) مؤيد سعيد سالم وحرشوش صالح، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، (عمان :عالم الكتب الحديثة، 2002) ، ص141.
(2) رداح الخطيب ، أحمد الخطيب، التدريب – المدخلات – العمليات – المخرجات ، إدارة الموارد البشرية، (القاهرة: مكتبة عين شمس، 2002م) ، ص 280.

د. تعرف عملية تقييم التدريب بأنها وسيلة يستدل من خلالها على فعالية التدريب بالنسبة للمؤسسة، كما أنها تعبر عن ترجمة لثقافة المؤسسة وذلك من حيث الجودة الشاملة والإنتاجية، أداء المؤسسة فالتقييم من ناحية هذا المعنى يضمن تشخيص نواحي الضعف والقوة، وتقديم حلول لمعالجة نقاط الضعف.

من التعريفات السابقة يمكن استنتاج أن تقييم التدريب يتم على مستوى كل مراحل العملية التدريبية، بمعنى آخر أن التقييم يبدأ قبل تنفيذ البرنامج ثم عند التطبيق والتنفيذ للبرنامج، وأخيراً بعد تنفيذه.

2. مبادئ عملية تقييم التدريب:

هناك العديد من المبادئ والركائز لا بد من توفرها في مرحلة تقييم التدريب ومن هذه المبادئ ما يلي:

- أ. أن يكون التقييم عملية مستمرة تصاحب العملية التدريبية في مراحلها الأولى عند التخطيط وتصميم البرنامج التدريبي، وخلال التنفيذ، وبعد الانتهاء من عملية التنفيذ.
- ب. أن يشمل التقييم جميع عناصر ومكونات البرنامج التدريبي ومن جميع جوانبه الإدارية والفنية والمالية، وأن يغطي التقييم خطة البرنامج التدريبي، وأسس ومعايير اختيار المدربين والمتدربين الذين يشاركون في البرنامج التدريبي.
- ج. أن يشمل تقييم البرنامج التدريبي ذاته من مستواه ومادته وخطته وموعده ومدته .
- د. أن يتم تقييم البرنامج عن طريق استخدام أدوات وأساليب مثل الاستبيان، الاختبارات، والملاحظات... الخ.
- هـ. أن يمتد التقييم ليشمل الأثر الفعلي الذي يتركه البرنامج فعلاً على المتدربين أنفسهم من حيث قدرة البرنامج علي إكساب المتدربين المهارات اللازمة للارتقاء بأدائهم الوظيفي وفعاليتهم.
- و. أن يشترك في عملية تقييم البرنامج التدريبي جميع من له علاقة بالبرنامج من مشرفين ومدربين وأرباب عمل.
- ز. أن يكون التقييم شاملاً لجميع الأهداف التي يسعى البرنامج التدريبي لتحقيقها عند المتدربين، وأن يسعى التقييم لتشخيص نواحي القوة والضعف في كل جانب من جوانب البرنامج بهدف تعزيز نواحي القوة ومعالجة نواحي الضعف.
- ح. أن تتم عملية المتابعة للبرنامج التدريبي عن طريق الزيارات الميدانية للمتدربين في مواقع أعمالهم بهدف معرفة مدى قدرة البرنامج التدريبي على تلبية الحاجات التدريبية للمتدربين والتي تقررهما طبيعة الوظائف التي يؤديها في المؤسسات أو المصانع التي يعملون فيها.
- ط. يجب أن تتم عملية تقييم ومتابعة البرنامج التدريبي بشكل كلي ومتكامل وشمولي، بحيث تغطي جميع عناصر هذا البرنامج من مدخلاته وعملياته ومخرجاته، أن يتم اعتماد التغذية العكسية كعنصر

أساسي من عناصر النظام التدريبي لمراقبة وضبط هذا البرنامج وتوجيهه, وضمان مساره من أجل أن يحقق الأهداف الموضوعية له.

3. تقييم أثر التدريب:

أما تقييم أثر التدريب فيعتبر الهدف النهائي لعملية التقييم, إذ أن أهمية تقييم أثر التدريب تكون في زيادة كفاءة أداء العاملين وبالتالي زيادة وتطوير مخرجات المؤسسة, ومعرفة نتائج التدريب التطبيقية في ميدان العمل ونقل المهارات والمعارف المكتسبة أو المطورة خلال البرنامج, وهي أحد أهم أولويات إدارة الموارد البشرية ويتم من خلال هذا التقييم قياس أثر التدريب على سلوك أداء الموظفين والذي يجب أن يكون مرتبطاً بالعوامل التالية⁽¹⁾:

أ. سياسة وأهداف المؤسسة للمشكلات الحالية التي تواجه المؤسسة.

ب. توقعات وخطط المؤسسة في المستقبل.

ج. الاحتياجات التدريبية للمؤسسة في العمل والفرد.

يتضح للباحث من خلال ما سبق من أهمية التدريب الآتي:

1. التدريب عنصر فعال في المؤسسة, إذ يمثل الركيزة الأساسية في تطوير وترشيد أداء القوى العاملة, وذلك في ظل التغيرات التكنولوجية الحاصلة.

2. يعتبر التدريب العنصر المسئول عن تنمية المعارف والمهارات للمتدربين وتوضيح نظم وأساليب العمل ومتطلبات الوظائف الحالية والمستقبلية فهو يلقي عناية مستمرة تستعمل في حالة تدني أداء العمال.

3. إن تصنيف التدريب إلى أنواع, يخضع لمعايير ومبادئ يتم على أساسها التصنيف.

المبحث الثاني الانتاج والإنتاجية

أولاً : مفهوم الإنتاج:

(1) رداح الخطيب, أحمد الخطيب, المرجع السابق, ص 281 – 282.

لقي مصطلح الإنتاج دلالات عديدة, كانت كل دلالة ناتجة عن ظروف وملابسات فترة زمنية معينة, ووليدة أفكار معاصريها.

فالمقصود من النشاط الإنتاجي عند الاجتماعيين يكون مختلف عنه بالنسبة للاقتصاديين والتقنيين من حيث المضمون والمدلول, لهذا ينبغي أن يكون تعريف الإنتاج شاملاً ودقيقاً ومن بين أهم هذه التعريفات ما يلي:

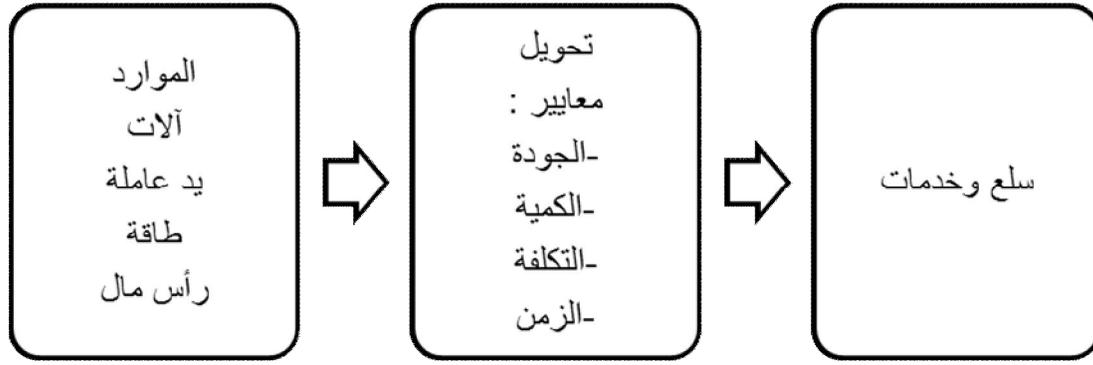
1. يعرف الإنتاج بأنه تغيير ومزج مجموعة متنوعة من المدخلات وتحويلها إلى سلع وخدمات جاهزة للبيع, بمعنى أن الإنتاج مرتبط بخلق منفعة الأشياء أو زيادتها.⁽¹⁾
2. إن كلمة إنتاج (Production) يعنى بها عموماً الإجراءات التي تتخذ لتحويل مختلف السلع والخدمات والتي تعرف بعوامل أو مدخلات الإنتاج لسلع وخدمات أخرى تعرف بكلمة منتجات (Products) مستخدمين لتحقيق ذلك تقنية أو طريقة فنية محددة.⁽²⁾
3. يعرف الإنتاج على أنه "عبارة عن نشاط يساهم بطريق مباشر أو غير مباشر في إشباع الحاجات الإنسانية". وأن أي عمل يقوم به الفرد ويؤدي إلي إشباع حاجة سواء كانت مادية أم معنوية يعد إنتاجاً بالمعنى الاقتصادي, كما ونطلق كلمة الإنتاج عامة على كل نشاط ينتج عنه خلق أو منفعة لسلعة ما أو القيام بخدمات لها منفعة.⁽³⁾
4. يعرف الإنتاج بأنه عبارة عن عملية استخدام الموارد المالية والبشرية والتقنية من أجل الوصول إلى سلع وخدمات مطابقة للمعايير المتعارف عليها والمتمثلة في الجودة, الكمية, الزمن, والتكلفة.⁽⁴⁾

والشكل التالي يوضح مراحل عملية الإنتاج:

الشكل رقم (1/2/1)

مراحل عملية الإنتاج

-
- (1) مهدي حسن زويلف وآخرون, مرجع سابق, ص ص 235-236.
 - (2) محمود يونس محمد وعبد المنعم مبارك, أساسيات علم الاقتصاد, (بيروت:الدار الجامعية, بدون), ص44
 - (3) المرجع السابق, ص 48
 - (4) حسين عبد الله التميمي, إدارة الإنتاج والعمليات مدخل كمي, (عمان: دار الفكر للطباعة, 1997م), ص 293.



المصدر: إعداد الباحث ، 2015م

تجدر الإشارة إلى أنه لا بد من التفريق بين مفهوم الإنتاج بمعنى المنتج أو الحصيلة النهائية لممارسة النشاط الإنتاجي ومفهومه المتمثل في ممارسة النشاطات قصد الحصول على سلعة أو خدمة.

1. مفهوم إدارة الإنتاج والعمليات:

هناك تسميات مختلفة تطلق على هذه الإدارة، فهناك من يسميها إدارة الأعمال الصناعية، أو إدارة الإنتاج والعمليات، أو إدارة العمليات أو إدارة الإنتاج، وفي حالات عديدة نجد أن هذه التسميات يقصد بها نفس لمعنى ويعود ذلك الخلط في التسمية إلى عدم الدراسة والاهتمام بالظروف والعوامل التي كانت سبباً في ظهور هذه التسميات.

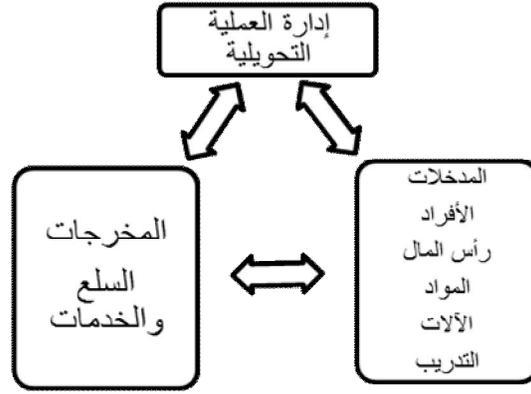
ففي البداية ظهر استخدام لفظ إدارة الأعمال الصناعية في القرن الـ18م مع اعتراف آدم سميث أن التخصص وتقسيم العمل يؤدي إلى تحقيق بعض المنافع الاقتصادية، واستمر تطبيق هذه التسمية واستخدام بعض الأساليب كتقسيم العمل، والتخصص، وجدول الإنتاج، وبعض أساليب مراقبة المخزون حتى عام 1930م، أما لفظ إدارة الإنتاج فقد لقي إقبالاً واسعاً ابتداءً من عام 1930م حتى عام 1950م، إذ تبني رجال الإدارة المدخل العلمي في حل مشكلات الإنتاج كما تم اقتراح طرق وأساليب جديدة تتعلق بالكفاءة الإنتاجية كالبرمجة الرياضية وغير الخطية، ونتيجة للتطور الاقتصادي وظهور العديد من المؤسسات العامة والخاصة تم استعمال العديد من أساليب الرقابة والتحليل في قطاع الخدمات، ومن هنا ظهر مصطلح إدارة الإنتاج والعمليات، في حين أن بعضهم يكتفي باستخدام لفظ إدارة العمليات كاختصار للفظ السابق، وذلك بهدف التمييز بين الفروق الموجودة بين القطاع الصناعي والخدمي.⁽¹⁾

فتعريف آدم سميث لإدارة الإنتاج والعمليات في عام 1776م بالتخصص وتقسيم العمل في المشاريع الصناعية، يشير إلى أنه يمكن تقسيم أية وحدة إنتاجية إلى ثلاثة أجزاء رئيسية موضحة في الشكل التالي:

(1) محمد إسماعيل بلال، إدارة الإنتاج والعمليات، مدخل كمي، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2004م)، ص 21-22.

الشكل رقم (2/2/1)

مكونات إدارة الإنتاج والعمليات



المصدر : محمد توفيق ماضي, إدارة الإنتاج والعمليات, مدخل اتخاذ القرار, (الإسكندرية: الدار الجامعية, 1996م), ص 11.

من الشكل أعلاه يتبين للباحث بيانات مرتدة عن الأداء الفعلي على النحو التالي:

الجزء الأول: يمثل مجموعة المواد التي تستخدم في العملية الإنتاجية وهي تعتبر بمثابة المدخلات, وعلى الرغم من أن هناك أسس مختلفة لتقسيم هذه الموارد إلا أنه من الممكن القول بأن أهم هذه الموارد هي الأفراد, رأس المال, الآلات, والمعلومات.

الجزء الثاني: يسمى بالمخرجات وقد تكون هذه المخرجات في شكل مادي ملموس, ويطلق عليها سلعة, أو في شكل غير ملموس ويطلق عليها خدمة.

الجزء الثالث: العملية التحويلية, يعبر هذا الجزء عن كافة العمليات التي يتم القيام بها لتحويل المدخلات إلى مخرجات محددة وقد يكون ذلك عن طريق القيام بعمليات إنتاجية تصنيعية أو عمليات إنتاجية خدمية, والإدارة المسؤولة عن العمليات التي تؤدي إلى تحويل المدخلات إلى مخرجات هي إدارة الإنتاج والعمليات, حيث تعرف على أنها إدارة العملية التحويلية.

لكن بالرغم من سهولة هذا التعريف إلا أنه لا يقدم التفصيل اللازم ولا يوضح أركان هذه الوظيفة, لذلك سوف نقدم تعريف أشمل لإدارة الإنتاج, يتمثل في أنها : مجموعة الأنشطة الإدارية اللازمة للتصميم والتشغيل, والرقابة على الأنشطة التحويلية.

يتضح من هذا التعريف ما يلي:

- أ. أن إدارة العملية التحويلية تتضمن أنشطة إدارية فالأمر لا يقتصر فقط على الممارسات الفنية, بل يقوم جوهره على أنشطة إدارية بما فيها من تخطيط وتوجيه ورقابة.
- ب. على الرغم من أن هذه الأنشطة سوف تكون في مجالات مختلفة, إلا أن ذلك لا يعني عدم التكامل بين هذه المجالات داخل الوظيفة الإنتاجية ذاتها, وبين الوظيفة الإنتاجية, وباقي الوظائف الأخرى.
- ج. أن ممارسة تلك الأنشطة الإدارية في هذه المجالات يتطلب معرفة كاملة بالأساليب التحليلية, والمفاهيم اللازمة التي تستخدم في اتخاذ القرارات في هذه المجالات.

د. تمثل أنشطة التصميم والتشغيل والرقابة، الوظائف الرئيسية التي تتضمنها وظيفة الإنتاج والعمليات. تقوم هذه المجموعة من القرارات على وجود بيانات مرتدة feedback (التغذية العكسية) عن الأداء الفعلي يتم مقارنتها مع العمل المخطط إنجازه، وتظهر هذه البيانات المرتدة في الشكل السابق، ومن أهم القرارات التي تتخذ في هذا المجال الرقابة على المخزون، والرقابة على الجودة. تعرف إدارة الإنتاج والعمليات على أنها الإدارة المسؤولة عن القيام بتوجيه وتنظيم جميع التدفقات انطلاقاً من الموردين إلى الزبائن.

2. أهداف إدارة الإنتاج والعمليات:

تسعى إدارة الإنتاج والعمليات إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها ما يلي⁽¹⁾:

أ. زيادة الإنتاج:

زيادة الإنتاج من الأهداف التي يراها البعض أوتوماتيكية أو يتم العمل على تحقيقها بشكل آلي، إلا أنها ترتبط بعوامل عديدة من أبرزها:

- لإستراتيجية العامة للمؤسسة فيما يتعلق بالمنافسة وحصّة السوق.
 - الإستراتيجية الفرعية الخاصة بالإنتاج والبيع حيث أن الإنتاج مرتبط بالبيع وبرنامج المبيعات، ومرتبب كذلك ببرنامج التمويل والطاقات الإنتاجية للمؤسسة.
- تتحقق زيادة الإنتاج من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

ب. زيادة عدد وحدات الإنتاج:

زيادة عدد وحدات الإنتاج، على فرض وجود طلب متزايد على المنتج سوف يؤدي إلى زيادة إشباع حاجات المستهلكين، ويمكن زيادة عدد الوحدات المنتجة إما عن طريق إضافة خطوط إنتاجية مكملة لإنتاج منتجات أخرى بديلة أو مكملة، أو عن طريق إضافة خطوط إنتاجية جديدة لإنتاج سلع جديدة.

ج. تحقيق التكامل الرأسي والاندماج العمودي:

المقصود بالتكامل الرأسي هو زيادة الإنتاج عن طريق إضافة خطوط إنتاجية جديدة ضرورية لإنتاج المنتج الأصلي، أو يكون المنتج الأصلي ضروري لإنتاجها، ومن أمثلتها قيام مؤسسة لصناعة السيارات بإنتاج العجلات التي تستخدم في إنتاج السيارات.

د. تحقيق التكامل الأفقي (الاندماج الأفقي):

المقصود بالتكامل الأفقي هو زيادة الإنتاج عن طريق التوسع الأفقي من خلال إنشاء فروع جديدة في المؤسسة بمناطق أخرى من أجل تلبية حاجات ورغبات المستهلكين.

كما تجدر الإشارة إلى وجود طرق مختلفة تؤدي إلى زيادة الإنتاج كالزيادة في عدد العمال، أو شراء آلات جديدة، أو زيادة ساعات العمل.

(1) المرجع السابق، ص 22.

هـ. خفض تكاليف الإنتاج:

يعتبر تخفيض التكاليف من الأهداف المستمرة التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، فإنتاج السلع بتكاليف قليلة يؤدي إلى تقليل نصيب الوحدة الواحدة من التكاليف المتغيرة، مما يعني زيادة الموارد المالية للمؤسسة، هذا بالإضافة إلى إمكانية تقديم السلع والخدمات إلى المستهلك بسعر أقل. كما يمكن للمؤسسة تخفيض تكاليف إنتاجها عن طريق زيادة الإنتاج وهذا يعني تخفيض تكاليف الوحدة الواحدة من التكاليف الثابتة والمتغيرة.

و. تطوير جودة المنتج:

إن النظام الإنتاجي بشكله العام يقوم أساساً على إنتاج السلع وتقديم الخدمة التي يطلبها المستهلك، ويعنى ذلك أن يكون الإنتاج بتكلفة معقولة ومناسبة، وأن يتم تقديم السلعة أو الخدمة في الوقت المناسب، وبمستوى الجودة المرغوب حسب المواصفات الموضوعية¹ وتتحقق الجودة من خلال الاهتمام بالمواصفات الدولية، ومراقبة الجودة، واستبعاد المنتجات التي لا تتطابق المواصفات الموضوعية.

ز. تحسين أداء العمال:

تحسين الأداء من الأهداف المستمرة لإدارة الإنتاج لأن أغلب العمليات الإنتاجية كثيراً ما تحتاج إلى تعديلات أو تحسينات فيها حتى تزيد من تدفق العمل واستمراره.⁽¹⁾

ومن أجل تحسين أداء العمال تلجأ المؤسسات إلى العديد من الأساليب الملائمة من أهمها ما يلي:

- **تطوير أساليب الحوافز المادية:** إن تطوير أساليب التحفيز المادي يعني اختيار تلك الأساليب الملائمة لظروف ورغبات ومتطلبات العنصر البشري، كما يفضل مراعاة البساطة والسهولة في كيفية تحديد الحوافز، على ألا تزيد تكاليف إدارة هذه الحوافز عن العائد المتوقع لها.⁽²⁾

- **تطوير برامج التدريب والتنمية الإدارية:** يتضمن ذلك إتباع الأساليب وطرق العمل السليمة، كما يتضمن ذلك تطوير برامج من أجل كيفية تخفيض ورقابة التكاليف.

- **تطوير العلاقات الإنسانية وأساليب الحفز المعنوي:** يتضمن تطوير أساليب الاتصال والمشاركة في الإدارة وفي إقرار الأهداف وتنفيذها والمشاركة في العوائد والمكافآت.

كما أن تطوير العلاقات الإنسانية يتضمن العمل على تقليل الصراع ما بين الأفراد والاهتمام بحل مشاكلهم وتحسين العلاقة بينهم، وتهيئة مناخ ملائم للعمل والاهتمام بالحوافز المعنوية وخلق روح معنوية عالية ما بين الأفراد.⁽³⁾

ح. تطوير طرق الإنتاج:

(1) أبو عريوة الربيع، تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة، (الجزائر: جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية،

علوم التيسير وعلوم التجارة، رسالة ماجستير غير منشورة، 2007م)، ص 81.

(2) مهدي حسن زويلف وآخرون، أساسيات في إدارة الأعمال، (عمان: دار الفكر للطباعة، 1995)، ص 233.

(3) أحمد محمد المصري، إدارة الإنتاج والعلاقات الصناعية، (الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2003م)، ص 99.

إن تحقيق هذا الهدف يقتضي على نظام الإنتاج القيام بعملية فحص إجراءات وطرق العمل بشكل مستمر وذلك من أجل تطوير وتحسين بعض الطرق والإجراءات التي يمكن تحسينها. كما أن تطوير طرق الإنتاج قد يؤدي إلى المساهمة الفعالة في زيادة الإنتاجية وخفض تكاليفها، ومن أجل تطوير طرق الإنتاج توجد العديد من الطرق التي يمكن أن تعتمد عليها المؤسسة كدراسة الوقت والحركة، حيث أن هذه الدراسة تسهم في تحليل إلى عناصره الرئيسية، ودراسة الحركات الضرورية لأداء تلك العناصر، وبعد ذلك يمكن إلغاء أو تعديل أو إضافة عنصر معين.

ثانياً : مفهوم الإنتاجية:

أدى الاهتمام المتزايد بأهمية الدور الذي تساهم به الإنتاجية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلى قيام العديد من الباحثين والحكومات والهيئات الدولية بدراساتها ومحاولة تحديد معناها والعوامل المؤثرة فيها.

ففي نهاية القرن الـ18م كان يعبر مفهوم الإنتاجية عن الرغبة في الإنتاج، ثم تطور المفهوم وأخذت الإنتاجية معنى آخر في بداية القرن الـ20م، إذ أصبحت مقياس للعلاقة ما بين ناتج معين ومجموع أو أحد عناصر الإنتاج المستخدمة في العملية الإنتاجية، إلا أن الاختلاف ظل قائماً في طريقة قياسها، ويبرز ذلك من خلال وجود العديد من النماذج وطرق القياس المستخدمة .

ولا شك أن تحقيق أهداف المؤسسة من حسن استغلال الطاقة الإنتاجية المتوفرة وزيادة عدد العمال، وتحقيق أعظم الأرباح وتحسين نوعية الإنتاج مرتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بالإنتاجية، إذ أنها نتيجة تفاعل كل من الكفاءة والفاعلية بمعنى استعمال أقل الموارد المادية والبشرية المتوفرة من أجل تحقيق الأهداف المخططة، وعلى هذا الأساس فإن أي تغيير في قيمة الإنتاجية يؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على أداء المؤسسة، لذلك فإن الهدف لا يكمن في قياس الإنتاجية، بل في معرفة تطورها وتفسير النتائج المتوصل إليها وتحديد العوامل المؤثرة فيها، واقتراح الحلول المناسبة في تحسينها وسوف نستعرض مفهوم وأهداف إدارة الإنتاج والعمليات وعلاقتها بالإدارات الأخرى ثم مفهوم الإنتاجية وطرق ومشاكل قياسها بالإضافة إلى العوامل المؤثرة فيها والعلاقة التي تربط بين الأداء والجودة الشاملة والرقابة على الإنتاج.

1. الطاقة الإنتاجية:

تعني الطاقة أعلى كمية من المخرجات لنظام ما (نظام الإنتاجي مثلاً) خلال فترة زمنية معينة، ويمكننا حسابها بقسمة عدد الوحدات المنتجة على مدة الإنتاج، إذ يعبر عنها بالعلاقة التالية:

$$\text{الطاقة الإنتاجية} = \frac{\text{عدد الوحدات المنتجة}}{\text{مدة الإنتاج}}$$

حيث أن مدة الإنتاج لا يقصد بها الزمن الحقيقي اللازم لعملية الإنتاج، فقد تحسب الطاقة الإنتاجية على أساس اليوم أو الشهر أو السنة.

كما تعني الطاقة الإنتاجية كمية الإنتاج التي يمكن الحصول عليها بمواصفات محددة، في ظل الاستخدام الشامل والمكثف لوسائل الإنتاج المتوفرة مع تطبيق أفضل الطرق التنظيمية الفعالة في مجال العمل خلال فترة زمنية.

2. الكفاءة الإنتاجية:

للكفاءة في الإنتاج مدلولان، هما الكفاءة الفنية والكفاءة الاقتصادية في الإنتاج:

أ. الكفاءة الفنية Technical Efficiency:

تتحقق الكفاءة الفنية في الإنتاج عند الحصول على قدر معين من الإنتاج باستخدام أقل قدر من عناصر الإنتاج أو عندما نحصل على أقصى إنتاج ممكن باستخدام قدر معين من الموارد.

ب. الكفاءة الاقتصادية Economic Efficiency:

يقصد بها "تحقيق قدر معين من الإنتاج بأقل تكلفة ممكنة". فالكفاءة الاقتصادية شرط ضروري ودليل على تحقيق أو تحقق الكفاءة الفنية، والعكس ليس بالضرورة صحيح. فجميع النقاط الواقعة على طول منحنى إمكانيات الإنتاج تمثل نقاط تتحقق عندها الكفاءة الفنية في الإنتاج، ولكن هناك نقطة واحدة فقط من هذه النقاط تتحقق عندها الكفاءة الاقتصادية والفنية معاً وتشير هذه النقطة إلى مستوى الإنتاج الذي يعظم أرباح المنتجين.

3. الكفاءة الإنتاجية للعمل:

إن أهم ما يحدد القوى العاملة هو مجموع السكان وتوزيعهم حسب فئات السن أو ما يعرف بالهيكل العمري، ويتأثر عدد السكان بالعوامل الديموغرافية، معدل الوفيات، معدل المواليد والهجرة من وإلى الدولة، والهجرة الداخلية. كما أن هناك عوامل أخرى مهمة تحدد حجم القوى العاملة في الدولة وبالتالي تحدد مفهوم الكفاءة الإنتاجية للعمل، وهي كالحدا الأدنى والأعلى لسن العامل، دور المرأة ومدى مشاركتها في النشاط الاقتصادي، وسياسة التعليم الإلزامي ومدى تشجيع سياسة التعليم، وسياسة التجنيد.

إن الجوانب النوعية للقوى العاملة والمتمثلة في مستويات التعليم والثقافة والتدريب والمهارات والصحة والتوزيع بين مختلف ضروب النشاط الاقتصادي لا تقل أهمية عن الجانب الكمي في تقرير حجم الإنتاج وكفاءته بل ربما تفوق الجانب الكمي خطورة في المجتمعات الحديثة. كما أن تناسب حجم وفعالية القوى العاملة مع الموارد الأخرى المتاحة للدولة يلعب دوراً حاسماً في عملية التنمية الاقتصادية وخاصة في مراحلها الأولى، فإذا تزامن شح الموارد الاقتصادية من أرض ورأس مال مع الوفرة في السكان (القوى العاملة) فإن الدولة ستواجه ظروفاً تنموية عصيبة.

كما أن قلة السكان (القوى العاملة) ووفرة الموارد الاقتصادية قد يعيق الاستخدام الأمثل لهذه الموارد، وعليه فالتوازن بين حجم السكان وكمية الموارد الاقتصادية المتاحة للدولة في وقت معين يسمح

بزيادة نصيب الفرد من الدخل القومي إلى أقصى حد ممكن ويشير الاقتصاديون إلى هذه الفكرة بالحجم الأمثل للسكان.

أما من حيث الكفاءة الإنتاجية للعمل فتلعب عوامل عديدة دوراً أساسياً في تحديدها نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر النقاط التالية:

أ. كمية الجهد المبذول في العمل : وهو يتوقف على عدد ساعات العمل من جهة ودرجة انتباه العامل من جهة أخرى , ويزداد العامل انتباهاً في عمله كلما ازدادت الرغبة في العمل وكلما توطدت العلاقة بين الأجر والإنتاجية.

ب. التعليم والتدريب : يساعد التعليم العامل على التعرف على طبيعة العمل ومتطلباته من خلال المزاولة الفعلية... والتدريب عملية مستمرة ليس غايتها فقط تأهيل العمال الجدد بل وتطوير قدرات العاملين في المؤسسة بما يتلاءم واحتياجاتها المتغيرة التي قد تنشأ عن تحولات في الطلب على منتجاتها وخدماتها أو تطورات تكنولوجية في الصناعة أو كلاهما معاً .

ج. إحقاق العامل بالعمل الذي يتفق مع ميوله : يتم إحقاق العامل بالعمل الذي يتفق مع ميوله واستعداداته وخبراته وذلك بعد التعرف على هذه الأمور بواسطة اختبارات علمية مصممة لهذا الغرض.(1)

د. التنظيم العلمي للعمل : والذي يسعى إلى تطبيق مجموعة من القواعد والإجراءات المتصلة بدراسة الوقت والحركة, بيئة المصنع, توصيف العمل, نظام سداد الأجر والحوافز, الرقابة على الأداء وتعب العمال والتي تهدف في مجموعها إلى توفير الوقت وتخفيف الجهد وبالتالي زيادة الإنتاجية.

هـ. تقسيم العمل : يعتبر تقسيم العمل من أهم خصائص الإنتاج الحديث ويترتب على هذه الظاهرة نتائج إيجابية عديدة على إنتاجية العمل نوجز أهمها فيما يلي:

و. يسمح تقسيم العمل باستخدام أفضل المواهب لدى العامل حسب ميوله مما يزيد إنتاجية العامل أو من إنتاجية العمل.

ز. يقود تقسيم العمل إلى زيادة إنتاجية العامل المتخصص صاحب الخبرة.

ح. يؤدي تقسيم العمل إلى تجزئة العملية الإنتاجية ويترتب على ذلك اختزال الوقت ويحفز الاختراع الآلي وتيسير الاستخدام وتخفيض التكلفة وتطوير الفن الإنتاجي وبالتالي إلى زيادة كبيرة في الإنتاج.

4. ماهية الإنتاجية:

أ. مفهوم وأهمية الإنتاجية:

حظي مفهوم الإنتاجية باهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين والاختصاصيين, وقد كتبت حوله الكثير من الأبحاث العلمية التي كانت تهدف إلى تحديد دقيق وواضح لمفهوم الإنتاجية, غير أنه لا يزال

(1) إسماعيل عبد الرحمن وحربي محمد عريقات, مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد, (عمان : بدن , 1999م).

يشوبه الغموض، وتتوارد بشأنه الآراء العديدة، وذلك راجع إلى اتساع ميدان استعمالها، واختلاف أساليب وطرق حسابها.

هذا الغموض ساد مفهوم الإنتاجية نفسها حتى عند أولئك الذين يدركون أهميتها،⁽¹⁾ وقد ظل مفهوم الإنتاجية مثيراً للجدل والنقاش حتى بداية الأربعينات، إذ اتسم ببعض الدقة والوضوح وذلك على ضوء الدراسة الشهيرة للاقتصادي المجري (L-RostaS) والتي تمحور موضوعها حول الإنتاجية في الصناعات الأمريكية والبريطانية والدراسات النظرية والتطبيقية عن الإنتاجية وطرق قياسها والعوامل المؤثرة فيها.⁽²⁾

بعد الحرب العالمية الثانية ظل الاهتمام متواصلًا بمفهومها، إلا أنه بالرغم من كثرة الدراسات والبحوث في هذا المجال فإن ذلك زاد من تعقيدها، حيث نتج⁽³⁾ فيها ظهور مفاهيم متعددة ومعانٍ مختلفة، إذ يقول الاقتصادي الأمريكي (S-Fabricant): "الإنتاجية موضوع تحيطه فوضى كبيرة، الناس يستعملون نفس المصطلح لكنهم يعنون به أشياء مختلفة"، أما الاقتصادي (W.E.G.Salter) فقد عبر عن هذه الحالة بأن "كلمة الإنتاجية تحمل اليوم معانٍ متعددة فلبعض هي مقاييس لكفاءة العامل، وللبعض الآخر تعني المخرجات المطلوب تحقيقها من مجموعة الموارد، وبالنسبة للبعض الآخر الأكثر تفلسفًا فإنها مرادفة لكلمة الرفاهية، وفي حالة متطرفة فإنها ربطت بعامل الزمن."⁽⁴⁾

لذلك يمكننا القول بأن مفهوم الإنتاجية نسبي ويتعذر القول بوجود مفهوم مطلق لهذه الفكرة، فهو يتأثر بعوامل واعتبارات اقتصادية واجتماعية وفنية وبيئية، الأمر الذي أدى لظهور تعريفات كثيرة ومتنوعة كلها تصب في جوانب محددة لمفهوم الإنتاجية، ومن بين أهم التعريفات ما يلي:

- عرفت المنظمة الأوروبية الاقتصادية، الإنتاجية في عام 1950 بأنها "النتاج الذي نحصل عليه بقسمة المخرجات على أحد عناصر الإنتاج"، وبهذه الطريقة يمكن أن نشير إلى إنتاجية رأس المال أو الاستثمار أو المواد الخام حسبما يكون آخذين في اعتبارنا بالنسبة للمخرجات رأس المال أو الاستثمار أو المواد الخام.

يبين لنا هذا التعريف طريقة حساب الإنتاجية الجزئية.

- يعرف المركز الياباني للإنتاجية بأنها "تعظيم فائدة استخدام أو استغلال الموارد البشرية والمادية المستخدمة في الإنتاج مع تقليل التكاليف المصاحبة له بما يمكن من توسيع السوق وزيادة معدلات توظيف العمالة، وتأمين أجور عالية وزيادة مستوى المعيشة لكافة أفراد المجتمع، فالإنتاجية من هذا

(1) أبو عريوة الربيع، مرجع سابق، ص 89.

(2) عادل جودة وغان قلعاوي، الكفاية الإنتاجية ووسائل زيادتها في الوحدات الاقتصادية، (بيروت: دار الفكر، بيروت 1972م)، ص 20.

(3) خضر كاظم وآخرون، إدارة الإنتاج والعمليات، (عمان: دار صنعا للنشر، 2001م)، ص 4.

(4) فؤاد القاضي، الفعالية والإنتاجية، الجامعة العمالية، (القاهرة: أكاديمية الدراسات المتخصصة، دت) ص 55.

المنطلق هي مقياس تحويل وإدارة الموارد المحدودة, لتحقيق أهداف محددة في أزمنة معينة وفي شكل كميات ونوعية محددة.(1)

- وهو التعريف الذي قدمه بول مالي Paul-Mali, حيث يعرف الإنتاجية بأنها "ترتبط بين الفعالية للوصول إلى الأهداف والكفاءة في حسن استخدام الموارد وعناصر الإنتاج المتاحة بغية بلوغ هذه الأهداف".(2)

فالإنتاجية بهذا المفهوم تعتبر وسيلة يعتمد عليها في الحكم على مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها وباستخدام قليل لمواردها.

- تعرف الإنتاجية بأنها "نسبة من المخرجات والمدخلات أي أن إنتاجية أي عنصر من عناصر العملية الإنتاجية يمكن قياسها عن طريق هذه النسبة إذا أمكن معرفة كل المخرجات وكل المدخلات التي اشتركت في إخراج هذه المخرجات." ويعبر عنها بالعلاقة التالية :

$$\text{الإنتاجية الكلية} = \frac{\text{مجموع المخرجات}}{\text{مجموع المدخلات}}$$

أما الإنتاجية الجزئية فتعرف بأنها "العلاقة بين المخرجات وعنصر واحد من عناصر الإنتاج , ويعبر عنها بالعلاقة التالية:

$$\text{الإنتاجية الجزئية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{أحد مدخلات العملية الإنتاجية}}$$

- الإنتاجية كنظام : يعرف النظام على أنه مجموعة من الأجزاء تتفاعل فيما بينها لتحقيق هدف معين, وإذا أخذنا بعين الاعتبار الإنتاجية على أنها العلاقة بين المخرجات والمدخلات, وأنه للوصول إلى المخرجات يتطلب تشغيل ومزج عناصر المدخلات (المادية والبشرية) فإنه يمكن القول بأن الإنتاجية نظام له بناء أو تركيبية معينة تشمل كل من المدخلات والعمليات والمخرجات.(3) كما وأن هذا التعريف الخاص بوصف الإنتاجية على أنها نظام إنما يؤكد على عملية التحويل من المدخلات إلى المخرجات والمتمثلة في العمليات, وإن دراستها هي جوهر دراسات الإنتاجية لما تسفر عنه من التعرف على أسباب ارتفاع أو انخفاض الإنتاجية وأن استمرار أي وحدة اقتصادية في أداء دورها مرهون بقدرتها على تشغيل الموارد والحصول على أفضل مخرجات منها.

ب. أهمية الإنتاجية:

قد يثار تساؤل منطقي, لماذا كل هذا الاهتمام بقضية الإنتاجية.؟

(1) يس سعيد عامر, خالف يوسف الخلف, الإنتاجية القياسية, (الرياض: دار المريخ, 1984م), ص 58.

(2) أحمد محمد المصري, مرجع سابق, ص 94.

(3) محمد توفيق ماضي, مرجع سابق, ص 44.

الإجابة علي هذا السؤال تكمن في إبراز الأهمية البالغة لمؤشر الإنتاجية على مستوى الفرد العامل، والمؤسسة والاقتصاد الوطني، تبرز أهمية الإنتاجية بالنسبة للمستويات السابقة فيما يلي:

أهمية الإنتاجية بالنسبة للفرد العامل:

- تبرز إنتاجية العامل مساهمة الفرد في العملية الإنتاجية فزيادتها يعني زيادة الدور الذي يقوم به العامل وهذا في ظل ثبات عوامل الإنتاج الأخرى.
 - تساعد على تحديد مقدار دخل الفرد العامل فكلما زادت إنتاجيته زاد أجره أو المنح والمكافآت.
- أهمية الإنتاجية بالنسبة للمؤسسة:**

تعني الإنتاجية حسن استخدام الموارد مما يحقق انخفاض في تكاليف انخفاض في تكاليف إنتاج السلع والخدمات وبالنسبة لأصحاب المؤسسات تعتبر قيمة الإنتاجية الكلية مؤشر عن الأداء الناجح في المؤسسة.

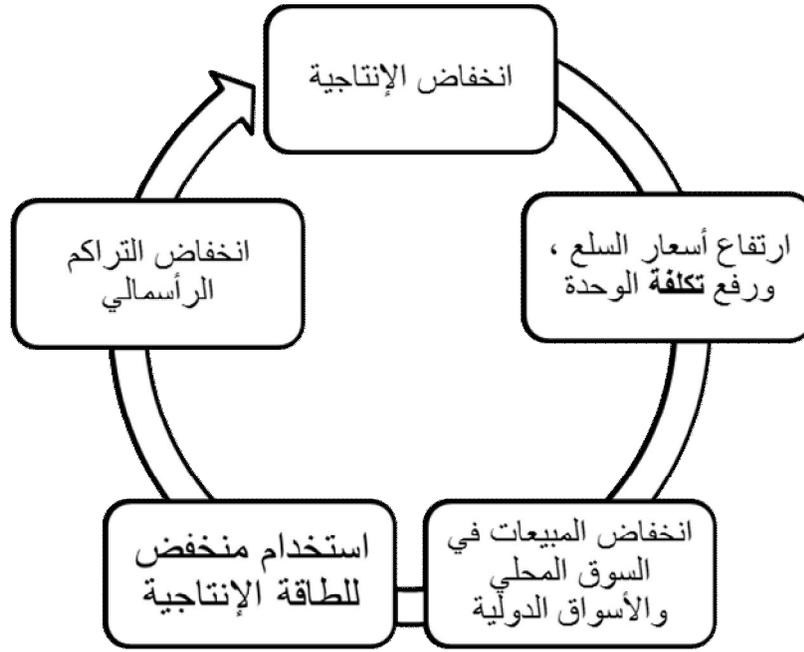
كما تعتبر وسيلة مقارنة يلجأ إليها المسيررون مع مؤسسات أخرى، وذلك من أجل تحسين الوضعية التنافسية، وتوضيح صورة المؤسسة، وهذا بالاعتماد على جودة المنتجات والخدمات.

أهمية الإنتاجية بالنسبة للاقتصاد الوطني:

- تبرز أهمية الإنتاجية على المستوى الكلي في العديد من العناصر أهمها ما يلي:
- وجود علاقة مباشرة بين زيادة الإنتاجية ومستوى معيشة الأفراد إذ أن زيادة الإنتاجية تؤدي إلى انخفاض في تكلفة إنتاج السلع⁽³²⁾ وبالتالي فإن القدرة الشرائية تزداد، مما يؤدي إلى تحسين مستوى المعيشة، لذلك تعتبر الإنتاجية دليل للنمو لأن الدول تقوم باستخدام أقل لإنتاج أكثر أو أكبر.
- إن زيادة إنتاجية العمل من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق الرفاهية الاقتصادية، وذلك من خلال الانخفاض في أسعار المنتجات وزيادة المنح التي يحصل عليها العمال، وزيادة الأرباح بالنسبة لأصحاب المؤسسات.
- إن زيادة الإنتاجية يؤدي إلى انخفاض معدل التضخم، وتحدث هذه العملية نتيجة لعدم التوازن بين مستوى الإنفاق ومستوى إنتاج السلع والخدمات، إذ أن زيادة الإنتاجية تؤدي إلى انخفاض في تكلفة الإنتاج وبالتالي زيادة الإنفاق.

شكل رقم (3/2/1)

أثر انخفاض الإنتاجية على المستوى الكلي



المصدر : مصطفى محمود أبو بكر, الموارد البشرية, مدخل تحقيق الميزة التنافسية (الاسكندرية : الدار الجامعية, 2004م) , ص37.

5. إدارة الجودة الشاملة والإنتاجية:

أ. أسباب الاهتمام بالجودة الشاملة:

تتجه أغلب المؤسسات إلى تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة وذلك من أجل التكيف مع المتغيرات الجديدة ومتطلبات المنافسة الشديدة, وهذا بهدف تحسين جودة منتجاتها وخدماتها وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية تسمح لها بكسب رضى العملاء وثقتهم والبقاء في السوق, وذلك راجع إلى أن السعر لم يعد المحرك الوحيد لسلوك المستهلك فحتى عامل الثقة في المنتجات بات من الناصر الرئيسية التي يجب أن تتصف بها علاقة المنتجين مع المستهلكين.

وقد تعددت أسباب الاهتمام بالجودة الشاملة في جميع الميادين ومن أهمها ما يلي:

- حركة التحولات العالمية والمتغيرات الاقتصادية والتقنية والسياسية والاجتماعية أوجدت أوضاعاً جديدة تجعل الجودة أمر حتمي في كل ما تقوم به المؤسسة من أعمال وما تقدمه من منتجات وخدمات.
- ارتفاع شدة المنافسة العالمية نتج عنها بروز مصطلح الجودة, كشرط أساسي للعملاء.⁽¹⁾
- ظاهرة العولمة واتجاه الأسواق للتداخل وانهايار الحواجز والموانع التي تحول دون تدفق المنتجات والخدمات بسهولة, وتجعل المؤسسات ملتزمة بماوابة المعايير الدولية والعالمية والتي لا تتحقق إلا بتطبيق الجودة الشاملة.

(1) علي السلمي, إدارة التميز, (القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر, 2002م), ص 126 – 127.

- اهتمام الدول والحكومات بتطبيق تقنيات الاتصال والمعلومات وتطوير أساليب تقديم الخدمات للمواطنين وضمان حصولهم على أجود المنتجات والخدمات سواء كانت مؤسسات خاصة أو عامة.

- ارتفاع المستويات التعليمية والثقافية والاقتصادية لنسب متزايدة من أفراد المجتمعات المعاصرة، مما يجعلهم يتشددون في ضرورة الحصول على مستوى من الخدمة الجيدة يتفق مع تطلعاتهم وتوقعاتهم.

ب. مفهوم إدارة الجودة:

تعددت تعريفات إدارة الجودة الشاملة، ومن أهم هذه التعريفات ما يلي:

- تعرف إدارة الجودة بأنها " فلسفة المؤسسة التي تركز على تحقيق النتائج المتوازنة بهدف إرضاء مختلف المتعاملين مع المؤسسة الزبائن، الموردين، العمال، الشركاء، المجتمع وذلك في ظل الوضعية الإستراتيجية للمؤسسة وبيئتها".

- تعرف إدارة الجودة الشاملة بأنها "عبارة عن طريقة لإدارة المؤسسة مرتكزة على الجودة وتعتمد أساساً على مشاركة كل أفرادها وتهدف إلى تحقيق النجاح على المدى البعيد عن طريق إرضاء المستهلكين، وهذا ما يعود بالمنفعة على المؤسسة وكل أفرادها".

التعريف الثالث: تعرف إدارة الجودة الشاملة على أنها " نظام تتفاعل مدخلاته في شكل عمليات وأنشطة من أجل الحصول على مخرجات." (1)

ج. أهداف إدارة الجودة:

تهدف العديد من المؤسسات من تطبيقها لبرنامج الجودة الشاملة إلى تحقيق أهداف عديدة منها: (2)

تحسين كفاءة العمليات بما يحقق الآتي:

- تخفيض تكلفة الأداء دون المساس بمستوى جودة الأداء.
- تقليل الوقت المستغرق في الأداء دون المساس بمستوى الجودة.
- تحسين أسلوب تقديم المنتجات والخدمات للمستفيدين.
- تطوير منتجات وخدمات جيدة أفضل وأسرع للوفاء باحتياجات المستفيدين.
- مواكبة حركة التحسين والتطوير في أساليب تقديم المنتجات والخدمات للوصول إلى المستويات العالمية المتعارف عليها.
- تأكيد المركز التنافسي للمؤسسة وتنمية وتفعيل قدراتها التنافسية في مواجهة تطورات السوق.

(1) أبو عريوة الربيع ، مرجع سابق ، ص 107.

(2) على السلمي، مرجع سابق، ص34.

- زيادة الفعالية التنظيمية نظراً لكون إدارة الجودة الشاملة تقوم على حقيقة رئيسية مفادها أن الجودة مسئولية كافة الأفراد العاملين في المؤسسة, لهذا تسعى إلى الاهتمام بالعمل الجماعي, وتحقيق التحسين المستمر بالاتصالات, وإشراك أكبر للعمال في معالجة وحل المشاكل الإنتاجية وتحسين العلاقات الوظيفية والتنظيمية بينهم.
- زيادة حركية ومرونة المؤسسة في تعاملها مع المتغيرات أي القدرة على استثمار الفرص, وتجنب المخاطر.

المبحث الثالث

نظريات الانتاج والانتاجية ومعايير القياس

النظريات المعضدة للإنتاج:

1. نظرية الإنتاجية الحدية Marginal Productivity Theory

أما نظرية الإنتاجية الحدية للاجور فيتوقف أجر العامل فيها طبقاً لهذه النظرية على قيمة الناتج الإضافي الذي يحصل عليه باستخدام العامل الحدي فالمنتج يعمل دائماً مقارنة بين قيمة الناتج الذي سوف يحصل عليه نتيجة لاستخدام العامل الأخير والأجر الذي سوف يدفعه له فإذا ما وجد ان الاجر الذي يدفعه أكبر من الناتج الحدي فإنه لن يوظف ذلك العامل . فالطلب على العمال يزداد إذا إزدادت إنتاجيته ويقل إذا قلت هذه الإنتاجية فالمنتج سيستمر في استخدام العمال إلى أن يتساوى الأجر مع الإنتاجية الحدية . ويلاحظ أن هناك عوامل كثيرة تحدد مستوى الإنتاجية الحدية للاجور فهي تزداد إذا ما ارتفعت الاسعار وتقل نتيجة إنخفاض الاسعار ويتخذ أنصار هذه النظرية قيمة الانتاج الحدي للحد من مغالاة نقابات العمال أو السلطات الحكومية في تحديد الحد الأدنى للأجور⁽¹⁾ .

2. نظرية اقتصاديات جانب - العرض Supply - Side Economics

ساعد التباطؤ الذي حدث في نمو الإنتاجية في الولايات المتحدة خلال السبعينات على زيادة شعبية نظرية اقتصاديات العرض . أكد أصحاب نظرية جانب العرض على أن الإنتاجية بالولايات المتحدة سوف تتحسن عن طريق أفعال تتخذ لاعطاء حوافز للانتاج وقد طرح تخفيض في ضرائب القطاع الخاص . يطالب مؤيدو هذه النظرية بتخفيض معدلات ضريبة دخل الشركات والتي يمكن أن تزيد ارباح الشركات ومن ثم إيدار قطاع الأعمال والتراكم الرأسمالي . أيضاً ، تخفيض معدل ضريبة الدخل الشخصي سوف تزيد مكافأة العمل ، والتي قد تزيد إنتاجية العمل . تخفيض معدلات الضريبة على فائدة الدخل وتوزيعات الارباح في الشركات تزيد ادخار القطاع العائلي التي ينتج عنها الارتفاع في نسبة رأس المال/العمل .

هناك مقاييس أخرى اقترحت في التسعينات ، على الرغم من أنها لم تكن موضحة مثل اقتصاديات جانب العرض ، وهذه المقاييس أيضاً تساعد في زيادة قدرة الاقتصاد على الانتاج . على اية حال تحسين النظام التعليمي في الولايات المتحدة سوف يعزز مهارات العمل ويزيد انتاجية العمل ومن ثم يزيد النمو الاقتصادي⁽²⁾ .

3. نظرية الإنتاج: Production Theory

تشكل نظرية الإنتاج الأساس اللازم لتحليل تكاليف الإنتاج ووضع نظرية التكاليف. وهي توازي نظرية طلب المستهلك في التحليل الجزئي للاقتصاد.

(1) عبد العظيم سليمان المهمل ، مبادئ الاقتصاد ، (الخرطوم ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، مركز التعليم عن بعد ، 2009م) ، ص ص 139 - 140 .

(2) دومينيك سلفاتور ، يوجين دوليو ، مبادئ الاقتصاد ، ترجمة : علي أحمد علي ، (القاهرة : الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ، 2004م) ، ص ص 118 - 119 .

يقصد بالإنتاج عملية تحويل المدخلات أو الموارد إلى مخرجات متمثلة في سلع وخدمات. أي أن الإنتاج يشير إلى جمع الأنشطة المطلوبة في عملية إنتاج السلع والخدمات المرتبطة بتسهيلات الإنتاج وتوظيف العمال وشراء المواد الخام ورقابة الجودة ومحاسبة التكاليف وغير ذلك.

يطلق على هذه النظرية في بعض الأحيان اسم نظرية المشروع حيث أنها تجيب على الأسئلة التالية:

1. كيف تتأثر التكلفة ومتوسط التكلفة عند أي زيادة في معدلات الإنتاج؟

2. ما هي الظروف التي تؤدي إلى ارتفاع التكلفة، وانخفاضها؟

أ. كيف تزداد معدلات الإنتاج عند زيادة عدد وحدات المستخدم من أحد عناصر الإنتاج وبقاء كمية العناصر الأخرى ثابتة؟

ب. متى يزداد الإنتاج بازدياد كمية المستخدم من جميع عناصر الإنتاج؟

ج. إلى أي مدى يمكن إحلال أحد عناصر الإنتاج (لعمل مثلاً) محل عنصر آخر (رأس المال)؟

د. ما هو الحجم الأمثل للإنتاج وكيف يمكن الوصول إليه؟

هذا وان وسائل التحليل الاقتصادي المرتبطة بنظرية الإنتاج تساعد إدارة المنظمة في إصدار القرارات المتعلقة بكل من (تحديد حجم المنظمة - تحديد حجم الإنتاج - تحديد المزيج المستخدم من عناصر الإنتاج)⁽¹⁾.

تتألف العناصر الأساسية للإنتاج من (السلع - عوامل الإنتاج. - النشاط والتكنولوجيا)⁽²⁾.

علاوة على ذلك ينقسم الإنتاج إلى نوعين:

أ. الإنتاج المادي : ويعني تصنيع شيء مادي عن طريق استعمال العمال والمواد والتجهيزات, كتصنيع المبردات والغسالات وغير ذلك.

ب. الإنتاج الخدمي : لا يقتصر هذا النوع من الإنتاج على تصنيع الأشياء المادية فقط وإنما يتعداها إلى مجال الخدمات. والإنتاج الخدمي يعني إنجاز وظيفة لها منفعة. كالخدمات المقدمة في المطاعم والفنادق والجامعات.

إن كل منظمة تحدد تابع دوال إنتاج خاصة بها يتحدد شكلها بالظروف الفنية للإنتاج. وهنا نلاحظ أن التطور التكنولوجي يقود لخلق دالة إنتاج جديدة من شأنها تحقيق كمية أكبر من الإنتاج باستخدام نفس كمية المدخلات . أو أن تؤدي هذه الدالة إلى تحقيق نفس كمية الإنتاج باستخدام كمية أقل من المدخلات. وعلى العكس من ذلك فقد تتضمن دالة الإنتاج الجديدة مقدار أقل من الإنتاج لنفس الكمية المستخدمة من المدخلات.

2. نظرية الميزة النسبية: Theory of Comparative Advantage

لغة : النظرية, هي جملة قوانين يرتبط بعضها ببعض وتحاول أن توضح الظواهر والأشياء.

(1) الشبكة العربية للإدارة. نشر بتاريخ 20/06/2013. www.arabman.com archives

(2) حسين عمر, المعجم الوجيز 623, الموسوعة الاقتصادية, ص 533.

اصطلاحاً: في التجارة الدولية, نظرية تقرر أن الدول تميل إلى التخصص في إنتاج تلك السلع والخدمات التي يمكن صنعها أو توفيرها بأكثر قدر من الربحية.

شرح المصطلح : لو أن الدولة (أ) يمكن أن تنتج سلعتين بتكلفة إنتاجية أرخص مما تتحمله الدولة (ب) من تكلفة في إنتاج هاتين السلعتين, فإن الدولة (أ) سوف لا تزال تخصص في إنتاج تلك السلعة التي تكون لها ميزة نسبية أكبر, وتدع الدولة (ب) لتخصص في إنتاج السلعة الأخرى. وهذا إجراء مريح باتفاق الطرفين, رغم أن الدولة (أ) تتمتع بميزة نسبية مطلقة في إنتاج كل من السلعتين.⁽¹⁾

تعرف الميزة النسبية " على أن كل دولة تخصص في إنتاج وتصدير السلع التي يمكنها أن تنتجها بتكلفة نسبية أقل. وأن عليها أن تستورد السلع التي تنتجها بتكلفة عالية نسبياً , وبالتالي فإن الميزة النسبية وليس المطلقة هي ما يجب أن يفرض أنماط التجارة.⁽²⁾

3. مفهوم نظرية الميزة النسبية:

هي نظرية ترجع إلى ديفيد ريكاردو عام 1917م وتختص النظرية بالتجارة الدولية وتقول بأن الدول تقوم بتصدير المنتجات التي تستطيع إنتاجها بشكل كفو نسبياً مقارنةً بدول أخرى. ومقياس الكفاءة النسبية يتم من خلال مقارنة تكاليف الإنتاج لمنتج بين الدول المعنية, والتكلفة المعنية في هذه الحالة هي تكلفة الفرصة البديلة. هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تتأثر بالأفضلية المقارنة لدولة ولهذا فهي ليست ثابتة وتستطيع دولة ما أن تحصل على الأفضلية المقارنة, على سبيل المثال من خلال الاستثمار في استحداث مهارات القوى العاملة أو في التقنية.⁽³⁾

ثالثاً : مقاييس الإنتاج:

المعيار هو القياس الذي يمكن بواسطته مقارنة الإنجاز الفعلي بما هو مخطط , فالمعيار ما هو إلا مقياس لما يجب عمله.
وينقسم المعيار إلى قسمين:

1. معايير كمية : وهذه يمكن قياسها.

2. معايير نوعية : وهذه لا تقاس بشكل مباشر.

في مجال الزراعة والإنتاج الزراعي هناك عدة معايير لتقييم الأداء وتقييم الإنتاج الزراعي في إدارة المزرعة وهي تكون على النحو التالي:

حجم الانحراف في الإنتاج الزراعي = حجم الانحراف في الإنتاج الزراعي × 100

الإنتاج الزراعي المقدر

إنتاجية العامل الزراعي = قيمة الإنتاج الزراعي القومي

(1) بول سام ولسون – وليام نورد هاوس, الاقتصاد- ترجمة هشام عبد الله, مراجعة أسامة الدباغ.

(2) الأفضلية المقارنة – قاعدة المصطلحات التجارية, موقع منظمة التجارة الدولية.

(3) آدم حسن تاكولا, محاضرات في الاقتصاد الزراعي والتنمية الريفية- إدارة المزرعة, جامعة الدلتا, 2010م.

عدد العمال الزراعيين

$$\text{معامل رأس مال الإنتاج} = \frac{\text{رأس المال}}{\text{الإنتاج}}$$

$$\text{الإنتاجية الكلية للمشروع الزراعي} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{مدخلات عوامل الإنتاج} + \text{المواد الخام}}$$

$$\text{إنتاجية العامل} = \frac{\text{صافي قيمة الإنتاج}}{\text{عدد العمال}}$$

$$\text{العائد التقني لعنصر الإنتاج} = \text{كمية الناتج}$$

كمية عامل الإنتاج

$$\text{كفاءة أو إنتاجية رأس المال} = \frac{\text{صافي العائد}}{\text{متوسط رأس المال المستثمر}} \times 100$$

$$\text{دخل الناتج الزراعي} = \text{صافي عائد الممتلكات} - \text{أجر العمالة الشخصية}$$

$$\text{دخل المنتج} = \text{إجمالي العائد} - \text{النفقات غير الديون}$$

$$\text{عائد عمل المنتج} = \text{أجر العمل الشخصي} + \text{الربح}$$

خلاصة الفصل الأول :

يتضح مما تطرقنا إليه في هذا الفصل من تعريفات وشرح للمفاهيم العامة للتدريب والإنتاج والإنتاجية في المؤسسات ما يلي :

1. إن التدريب عنصر فعال في المؤسسات فهو يمثل الركيزة الأساسية في تطوير وترشيد أداء القوى العاملة وينمي المعارف والمهارات للمدربين فهو يلقي عناية مستمرة تستعمل في حالة تدني أداء العمال.

2. كما يتطلب التدريب تحديد الفئة المستهدفة بعملية التدريب واختيار المدربين ومن ثم تحديد الميزانية الملائمة والتي تتضمن تغطية تكاليفه وتتمثل جدواه ومنفعته الاقتصادية في مخرجاته التي تزيد من إنتاجية المؤسسة المعنية ، وهذا ما تهدف إليه إدارة الإنتاج في المؤسسات الاقتصادية من خلال الاستراتيجية العامة للمؤسسة فيما يتعلق بالمنافسة وحصة السوق من خلال تطوير جودة المنتج وتحسين أداء العمال بحفزهم مادياً ومعنوياً لضمان استمرارهم في العمل بالمؤسسة ، من أجل تحقيق الكفاءة الفنية ، والكفاءة الاقتصادية ، والكفاءة الإنتاجية للعمل .

كما تطرقنا في هذا الفصل إلى مفاهيم نظريات الإنتاج والإنتاجية ومعايير القياس والتي هي بمثابة مؤشرات كمية ومعايير يمكن بواسطتها مقارنة الانجاز الفعلي في المؤسسة بما هو مخطط له . إضافة إلى توضيح اهم المقاييس التي تستخدم في قياس الناتج والإنتاجية . فمعلوم أن الإنتاج يتطلب توفر

المقومات الأساسية له والتي دونها لا يمكن أن يحدث الانتاج ، فوجود الارض الصالحة للزراعة والزراعة بالمعادن ، والعمالة الماهرة المدربة، ورأس المال الوفير ، والتنظيم والادارة الراشدة كل ذلك كفيل بان يجعل بلد ما على قمة البلدان المنتجة والغنية اقتصادياً . وهذا يمهد لما سيتم تناوله في الفصل الثاني من الانتاج ومقوماته بصورة عامة ، ومقومات الانتاج في السودان بصفة خاصة .

الفصل الثاني

إنتاجية عمال القطاع العام

المبحث الأول : مقومات الانتاج

المبحث الثاني : انتاجية عمال القطاع العام في السودان

الـ مقـ

أول إنتاج

مقومات الإنتاج هي تلك العناصر التي لا يتم الإنتاج إلا بها, وعدم توفرها يعتبر من أكبر المعوقات الإنتاجية الاقتصادية, فعناصر العملية الإنتاجية هي: الأرض أو الطبيعة, رأس المال,

العمل، والمعلومات والتنظيم أو الإدارة، وتتسلم هذه العوامل الأربعة أجزاء مساهمتها في العملية الإنتاجية عوائد معينة هي حسب التسلسل: الربح، الفائدة، الأجر، والربح.

ينظر الاقتصاديون إلى رصيد المجتمع من عوامل الإنتاج باعتباره المحدد الأساسي للطاقة الإنتاجية للمجتمع، ويتوقف مردود العملية الإنتاجية على كمية عناصر الإنتاج الموظفة وعلى نوعيتها، فكلما ازدادت الكمية المستخدمة من العوامل الإنتاجية وتحسنت نوعيتها كلما ارتفع حجم الإنتاج والعكس بالعكس.⁽¹⁾

فيما يلي نقدم عرضاً مركزاً لعناصر الإنتاج الأربعة كل على انفراد ومن ثم يليها التساؤل المهم التالي:

هل السودان يتمتع بالموارد اللازمة والكافية والتي تعتبر من أهم مقومات الإنتاج وهل بإمكانه استغلالها بصورة مثلى ورشيدة؟

أولاً : عناصر الإنتاج:

1. الأرض: Land

يطلق الاقتصاديون لفظ الأرض على الأراضي الزراعية والأراضي التي تستعمل لأغراض أخرى إضافة إلى الموارد الطبيعية بكافة أشكالها وخاصة الثروات المعدنية الموجودة في باطن الأرض. وتتميز الأرض بخصائص منها:

أ. أنها محدودة : أي لا يمكن زيادتها.

ب. أنها هبة من هبات الله.

ج. أنها تعطي ريعاً , والتنوع في خصوبتها والثروات التي في باطنها.

د. عدم إمكانية نقلها, والأهمية الفائقة لموقعها.

إلا أنه ليس عرض الأرض ثابتاً ثباتاً مطلقاً , فارتفاع ثمن الأرض نتيجة لزيادة الطلب عليها يقود عادةً وخاصةً في الأجل الطويل إلى استصلاح وتطوير أراضي جديدة. كما يؤدي ارتفاع أثمان الأراضي إلى تطوير تكنولوجي يسمح باستخدام الأرض بشكل مكثف سواء كانت الأغراض التي تخصص لها زراعية أم سكنية. فالمزارع يلجأ للزراعة الكثيفة والتي تقتصد في استخدام الأرض عند ارتفاع ثمن الأرض, وكذلك الحال عند استعمال الأرض لأغراض البناء يلجأ المستثمر إلى بناء الأدوار المتعددة سعياً وراء استغلال الأرض ذات الموقع المتميز وبالتالي السعر المرتفع.

من ناحية أخرى تزداد احتياطات بعض الخامات والثروات الطبيعية كالنفط مثلاً كلما ارتفعت أسعارها وذلك لأن السعر المرتفع يمكن المنتج من إتباع أساليب تكنولوجية متطورة ومكلفة كضخ الماء أو الغاز في الآبار النفطية بغرض زيادة مستوى الضغط فيها مما يسمح باستخراج كمية أكبر من النفط,

(1) إسماعيل عبد الرحمن وحربي محمد عريقات, مرجع سابق, ص 430.

وعليه فالاحتياطي النفطي الفعال أو الاقتصادي ليس مستقلاً عن سعر النفط في السوق. فالأرض الزراعية ينبغي المحافظة علي خصوبتها والا تدهورت إنتاجيتها على مر الزمن.

2. رأس المال: Capital

يطلق الاقتصاديون اصطلاح رأس المال علي الأصول الإنتاجية الحقيقية المتاحة للمجتمع في لحظة معينة، وعليه فإن رأس المال يتكون من جميع ضروب الثروة الحقيقية التي يملكها المجتمع في وقت معين. وهناك أمور عديدة حول رأس المال نلخصها فيما يلي:

أ. ينبغي التمييز بين رأس المال النقدي ورأس المال العيني أو الحقيقي، إذ يمثل الأول النقود والأسهم والسندات بينما يعكس الثاني الأصول الحقيقية كالمصانع والآلات والأدوات وغيرها من وسائل الإنتاج. بينما المال النقدي ما هو إلا إثبات للمديونية أو الحقوق القانونية لأصحاب النقود والأسهم والسندات قبل الأصول العينية.

ب. إن رأس المال رصيد تقاس كميته المعينة بخلاف الاستثمار الذي يشكل تياراً أو تدفقاً تقاس قيمته في فترة زمنية محددة كالسنة مثلاً. والاستثمار من المنظور الاقتصادي يقتصر على التكوين الرأسمالي أي بزيادة الأصول الإنتاجية للمجتمع.

ج. إن مصدر الاستثمار ومن ثم تراكم الأصول الإنتاجية للمجتمع هو الادخار أو الامتناع عن الاستهلاك الآني لمجموع الدخل المتحقق في فترة زمنية معينة عادةً سنة.

د. إن رأس المال يستهلك بطريق غير مباشر عند مساهمته في إنتاج السلع الاستهلاكية والإنتاجية.

هـ. إن استخدام رأس المال مع العمل في الإنتاج يزيد من كفاءة العمل. وبعبارة أخرى إن الطرق الإنتاجية الرأسمالية هي طرق غير مباشرة تقوم على استخدام وسائل الإنتاج كالألة مثلاً مع العمل وبذلك تزيد من إنتاجية العامل إلى حد كبير وعليه يعتبر رصيد رأس المال من أهم العوامل التي تحدد الطاقة الإنتاجية للمجتمع.

3. العمل : Labour

يعتبر العمل من أهم عوامل الإنتاج إذ لن تستقيم العملية الإنتاجية دون مجهود بشري عضلياً كان أم ذهنيّاً. وما يميز العمل عن عوامل الإنتاج الأخرى كونه لصيغ بالعامل لا يمكن فصله عنه كما لا يمكن تقسيم العمل. وتتوقف مساهمة العمل في الإنتاج على عوامل عديدة متشعبة تختلف من حيث طبيعتها إلا أن أهم اثنين من العوامل هما:

أ. حجم القوى العاملة ونوعيتها من جهة ودرجة تناسب هذا الحجم مع كمية الموارد الاقتصادية الأخرى المتاحة للدولة من جهة أخرى.

ب. الكفاءة الإنتاجية للعمل: إن قياس كمية العمل الذي يؤدي تتم على أساس الوحدة الزمنية وعلى أساس الفرد أو الشخص الذي يؤديه في زمن من الساعة أو اليوم أو الشهر وقد اعتبر قياس الزمن على أساس من أفضل الطرق لما تقدمه هذه الطريقة (قياس - قيمة العمل) من إمكانيات

أفضل للمقارنة بين المعطيات أو المعلومات التي تقدم خلال المراحل المختلفة لإنتاج المحصول أو السلعة أو الخدمة أو أي منتجات أخرى أو المقارنة بين إنتاج نفس المحصول المنتج في عدة مناطق مختلفة.

عند قياس كمية العمل المقدم أهمية خاصة تعطى لنوع الجنس البشري الذي يؤدي هذا العمل أي رجلاً كان لم امرأة وأيضاً اختلاف العمر شاباً كانوا أم شيوخ وذلك لاختلاف المقدرات وبالتالي العطاء المقدم من كل فئة وعليه فإن التمييز بين هذه الفئات ينتج عنه أيضاً فرق بين التقييم المادي (الأجر) بين كل منهما حيث أن نوعية العمل تختلف حسب عمر العامل وجنسه وصحته وتغذيته وخبرته، ومستوى التكنولوجيا وطبيعة العمل نفسه.

4. التنظيم أو الإدارة: Management

يقوم المنظم بالتوفيق بين، الأرض، العمال، رأس المال مستخدماً المعلومات الفنية أو التكنولوجية المناسبة لإنتاج سلعة معينة أو تقديم خدمة محددة. وليس من الضروري أن يتفق شخص المنظم والرأسمالي وإن كانت تلك هي الطبيعة الغالبة للنظام الإنتاجي في المراحل الأولى من التطور الرأسمالي. ويلعب الربح في اقتصاديات السوق دور المحفز الأساسي في اختيار السلع والخدمات التي يقوم المنظم بإنتاجها، ويتحدد الربح بالفرق بين الإيرادات الكلية والتكاليف الكلية. وعليه يسعى المنظم إلى توليف العناصر الإنتاجية بحيث تكون تكاليف الإنتاج لكل مستوى من مستوياته أقل من ما يمكن، وتختلف التكاليف باختلاف الفترة الزمنية وعادة يكون متوسط تكلفة الوحدة المنتجة من السلعة في الأجل الطويل أقل من نظيره في الأجل القصير.⁽¹⁾

لا تقتصر مهمة المنظم على توليف عوامل الإنتاج فحسب بل ينبغي عليه أن يتنبأ بالعوامل التي تحكم دالة الطلب على السلعة التي يقوم بإنتاجها. حيث أن العملية الإنتاجية تستغرق وقتاً معيناً قد يطول أحياناً فإن توقعات المنظم لتكاليف الإنتاج وحجم الطلب قد تختلف عما يحدث فعلاً مما يقود إلى تحقيق الأرباح والخسائر. فالإدارة تأخذ على عاتقها تقدير التكاليف وحجم الطلب المتوقع والإيرادات وتقوم بمهمة تجميع وتنسيق عوامل الإنتاج وإعدادها للعمل.

ثانياً: مؤشرات الاقتصاد الإنتاجي:

الزراعة :

إن السودان من الأقطار الشاسعة ذات الموارد الطبيعية المتنوعة كالأراضي الزراعية، والثروة الحيوانية والمعدنية، والغابات والثروة السمكية والمياه العذبة. ويعتمد السودان اعتماداً رئيسياً على الزراعة حيث تمثل 80% من نشاط السكان إضافة للصناعة خاصة الصناعات التي تعتمد على الزراعة.

(1) حربي محمد عريقات، مبادئ الاقتصاد- التحليل الجزئي، (عمان : دار وائل للنشر ، 2005م) ، ص 164.

من الناحية الجغرافية يقع السودان في شمال شرق أفريقيا ويحتل مساحة قدرها 18.865.813 كيلومتر مربع وهو بذلك ثالث أكبر بلد في أفريقيا بعد الجزائر والكونغو الديمقراطية، والثالث في العالم العربي بعد الجزائر والمملكة العربية السعودية، والسادس عشر على نطاق العالم (كان الأكبر مساحة في العالم العربي وأفريقيا قبل انفصال الجنوب في عام 2011م، العاشر عالمياً ، بمساحة قدرها 2 مليون كيلومتر مربع تقريباً .

كما أن السودان بلد غني بموارده الطبيعية التي تجعل اقتصاده يقوم علي الإنتاج الزراعي والحيواني، ومن ثم فإن الزراعة تمثل العمود الفقري للاقتصاد وعليها تقوم معظم النشاطات الاقتصادية المختلفة، وتشكل الزراعة كذلك أساس البناء الاجتماعي الذي تكيفه التركيبة الأنتروبولوجية والمناخ وطبيعة الأرض.

بالرغم من الإمكانيات الزراعية الضخمة المتوفرة بالسودان فإن تنمية القطاع الزراعي والاستفادة القصوى من ميزاته لا زالت تتطلب الجهود لاستغلالها حتى تدفع عجلة الإنتاج والتنمية نحو الرقي والتقدم. تبين الإحصاءات والتحليلات الاقتصادية أن القطاع الزراعي يحتل موقع الريادة والقيادة في الاقتصاد السوداني حيث بلغت مساهمته نحو 45.5% من الناتج المحلي الإجمالي لعام 2002م، ويعتمد عليه 80% من المواطنين في حياتهم الاقتصادية وتعتمد حوالي 90% من حصيلة صادرات السودان على الزراعة عن طريق تصدير القطن والصمغ العربي والماشية واللحوم والحبوب الزيتية والذرة والخضر والفاكهة. (1)

وغير ذلك من المحاصيل الزراعية الأخرى ومنتجاتها ويتمتع القطاع الزراعي في السودان بفرص واسعة وإمكانيات هائلة وتوفر المقومات الأساسية للتنمية والاستثمار فيه. ويساهم القطاع الزراعي السوداني مساهمة فعالة في الأمن الغذائي العربي إذ بلغت قيمة الصادرات من المنتجات الزراعية حوالي 106 ألف طن خلال عام 2002م.

كما يتمتع السودان بوفرة الثروة الحيوانية وكفاءة الخبرات البشرية، وظهور نوايا للنهوض بالقطاع مما يتواءم مع بنية الحكم الاتحادي الماثلة. غير أن القطاع يجابه بالعديد من عوامل الضعف أهمها: ضعف قدرات المنتجين المتمثلة في (الأمية والفقر، سوء التغذية والمرض) وسوء الاستخدام غير المرشد لموارد الأرض والماء، وغياب رؤية واضحة تجاه القطاع الزراعي ككل (وبالأخص القطاع التقليدي وقطاع الرعاة)، وتقليدية الإنتاج، وضعف وتدني الإنتاجية مع غياب استخدام التقنية المطورة، وفقير البنيات الأساسية، وضعف التمويل، وقلة المدخرات، وقصور النواحي المؤسسية وضمور التصنيع.

ثالثاً: السياسات الزراعية:

(1) تقارير وزارة الاستثمار- الإنتاج والإنتاجية في الاقتصاد السوداني- وزارة الاستثمار www.sudaninvest.org/ Arabic/About – Sudan

السياسات الزراعية هي مجمل الخطوات التنظيمية والتشريعية لتنسيق الأنشطة والإجراءات من خلال الهياكل الاقتصادية والوسائل المتاحة لتحقيق أهداف القطاع الزراعي.⁽¹⁾

1. الهدف الإستراتيجي العام للسياسات الزراعية:

إحداث تحول نوعي في القطاع الزراعي من قطاع تقليدي ينتج بمعدلات الكفاف Subsistence في كثير من محاوره بوسائل بدائية إلى قطاع اقتصادي حديث ومتجدد لتحقيق إنتاج مرن، مستدام وقادر على المنافسة.

2. أهداف السياسات الزراعية:

تسعي السياسات الزراعية لتحقيق الأهداف التالية:

- أ. تحقيق السلم الاجتماعي بالتنمية الريفية المستدامة والمحافظة على الموارد الطبيعية وحسن إدارتها.
- ب. تحقيق الأمن الغذائي وتحسين دخل الأسرة وتقليل حدة الفقر.
- ج. بناء قدرات المنتجين والمتعاملين في القطاع الزراعي لزيادة كفاءة الأداء كماً ونوعاً.
- د. تعظيم مساهمة القطاع الزراعي في تجارة السودان الخارجية.

رابعاً: تحليل الوضع الراهن والآثار الماثلة في القطاع الزراعي:

ارتهن القطاع الزراعي للعديد من العوامل المهمة التي تضافرت لتشكل واقعه المعاصر. ولعل أهم هذه العوامل اعتماد أنشطة الإنتاج الزراعي منذ البدايات بصورة تكاد شبه كلية على استنزاف الموارد الطبيعية في ظل النمط المؤسسي المشاع لاستخدامات الأراضي والمياه. وبينما كانت الأحوال طيبة قبل نحو ستين عاماً نسبة لتوفر الموارد الطبيعية اتجهت تدريجياً نحو التدهور تبعاً للنمو السكاني المطرد وتمدد مساحات المحاصيل وتكاثر الثروة الحيوانية بنسب أعلى من تزايد السكان والقطع الجائر الواسع للغابات، في غياب أي استثمار يذكر لتحسين تلك الموارد. وقاد كل ذلك إلى تدهور التربة وتمدد التصحر وتراجع مريع ومائل للعيان في إنتاجية المحصول والحيوان. وتبعاً لهذا التدهور ظلت الأنشطة الزراعية تنتقل جنوباً مخلفة ورائها موارد متهالكة، ولم يستثنى من ذلك حتى المناطق التي حظيت بنعمة الري أو تلك التي تتجدد فيها الموارد مثل الأحواض والمواقع الفيضية.

المبحث الثاني

إنتاج عمال القطاع العام في السودان

أولاً : إنتاج اللحوم:

اهتمت الدولة بقطاع إنتاج اللحوم لما يذخر به السودان من ثروة حيوانية هائلة فكان الاتجاه لتحقيق الاكتفاء الذاتي من الغذاء بصفة عامة والتركيز على اللحوم البيضاء للاستهلاك المحلي وتصدير اللحوم الحمراء ومضاعفة حجم الثروة الحيوانية إلى ثلاثة أضعاف وحجم الصادر من اللحوم الحمراء إلى عشرين

(1) السياسات الزراعية في السودان الحاضر والمستقبل - ركائز العرفة، نشر بتاريخ 2011/10/19م بواسطة Super user ، البحوث والدراسات ، Rakaiz.org>Index.php.component_item

ضعفاً مما أدى لإنشاء بنك الثروة الحيوانية لإعطاء دفعة قوية لقطاع الثروة الحيوانية، واتجهت الدولة إلى التركيز على الأساليب الحديثة لزيادة الإنتاج كل ذلك جعل هذا المجال جاذباً للاستثمار عبر عدة نوافذ منها :

1. تربية وتسمين الماشية من أجل إنتاج اللحوم.
2. إنشاء أسواق ومراكز حديثة لتسويق الماشية واللحوم البيضاء.
3. إنشاء مزارع للدواجن على أسس تقنية يراعى فيها تحسين السلالات وزيادة الإنتاج وتوفير الخدمات البيطرية.
4. تكوين شركات لصيد الأسماك وتحسين وسائل مصائد الأسماك وربط ذلك بتقنية يتم تجهيزها للعرض والتسويق.
5. إنشاء مزارع لصيد الأسماك وإنشاء مصانع للأعلاف المركزة.
6. توفير الخدمات البيطرية والتوسع في إنشاء المجازر الآلية للاستهلاك المحلي والتصدير وتأهيل القائم منها.
7. إدخال أساليب متطورة في النقل المبرد من أماكن الإنتاج إلى مواقع الاستهلاك.
8. توفير خدمات متخصصة في النقل البري والبحري والجوي للماشية واللحوم.
9. تصدير اللحوم البيضاء والحمراء إلى الأسواق الخارجية.

ثانياً : صناعة الأسمنت

تعد صناعة الاسمنت من للصناعات الاستراتيجية التي تعتمد عليها التنمية وترتبط ارتباطاً مباشراً بمشروعات التنمية والإعمار ونالت الاسبقية في خارطة الصناعات السودانية ، وقد زاد الطلب الاستهلاكي للاسمنت نتيجة التوسع العمراني الذي تشهده البلاد . بالرغم من أن الطاقة التصميمية للسنة مصانع العاملة الآن تبلغ 7 مليون طن في العام إلا ان الانتاج الفعلي الحالي يبلغ (3,5) مليون طن فقط⁽¹⁾ . فالسوق السوداني مازال يسجل عجزاً يصل إلى حوالي (3) مليون طن سنوياً في انتاج الاسمنت وهو ما يتم تعويضه عبر الاستيراد لمنتج منخفض الجودة والقيمة كما يقول البعض ، فكان من المتوقع أن تدخل البلاد مرحلة جديدة من الانتاج بعد أن كان يعاني السودان من الندرة والعجز فتعتبر الطاقة هي المشكلة الاساسية التي ظلت المصانع تعاني منها لفترات طويلة خاصة الجازولين - إضافة إلى عدم توفر النقد الاجنبي الذي تحتاجه المصانع بصفة مستمرة لاستيراد قطع الغيار . بجانب الرسوم الجمركية المفروضة ولأثية كانت او مركزية ، كما يشكل التضخم الاقتصادي خطراً كبيراً على اسعار الاسمنت المحلي ، حيث ان جميع المصانع تعاني من ارتفاع تكاليف الطاقة وارتفاع اسعار مدخلات الانتاج في

(1) صناعة الاسمنت في السودان ما بين التحديات والأمال - سوداكون , www.sudacon.net/blog-post-7279 نشر بتاريخ 2013/6/1م

وقت يندر فيه توفير النقد الاجنبي ، بينما شهد سعر الصرف للعملة الاجنبية في السوق الموازي ارتفاعات كبيرة ومستمرة واصبحت المصانع تعمل بنصف طاقتها الانتاجية التعصيمية⁽¹⁾.

كما تناول التقرير الادوار المنوط بالدولة القيام بها لدعم الصادر ورفع الكفاءة الانتاجية من خلال تبني سياسات واضحة واتخاذ قرارات جزئية تتمثل في تسخير إمكانيات الدولة وعلاقاتها الخارجية في الترويج لبيع وتبادل الفائض من الاسمنت السوداني مع دول الجوار ، والغاء الرسوم والضرائب والجبائيات الحكومية على صادر الاسمنت ، وتشجيع الطلب المحلي ومتابعة آليات دعم الصادر اضافة لتوفير النقد الاجنبي لمدخلات الانتاج المستوردة ، وفتح اسواق جديدة للصادر الفائض من الانتاج .

جدول رقم (1/2/2)

إنتاج الأسمنت لعامي 2012م - 2013م

معدل التغير %	نسبة المساهمة %	الانتاج (ألف طن)		البيان
		2013م	2012م	
(3.1)	%38.0	1,109.9	1,145.2	عطبرة
(6.8)	%22.0	644.0	690.8	التكامل
(16.6)	%22.5	657.0	563.3	الشمال
(13.9)	%11.2	327.5	287.6	السلام
(37.3)	%3.2	93.9	149.7	النيل للاسمنت (ريك)
(30.1)	%3.1	89.4	68.7	اسلان
0.6	%100	2,921.7	2,905.3	المجموع

المصدر: المصانع المذكورة * بيانات اولية ، التقرير السنوي الثالث والخمسون للعام 2013م ، بنك السودان المركزي ، الخرطوم، ص 143.

*ملحوظة : إنتاج عام 2013م لا يشمل انتاج اسمنت بربر .

يتضح من الجدول رقم (1/2/2) ارتفاع انتاج الاسمنت من 2,905.3 مليون طن في عام 2012م إلى 2,921.7 مليون طن في عام 2013م بمعدل 0.6% ، وذلك نتيجة لارتفاع انتاج شركة اسلان بمعدل 30.1% وارتفاع انتاج شركتي الشمال والسلام بمعدل 16.6% و 13.9% على التوالي.

تصل إجمالي الطاقة التصميمية 23.800 طن في اليوم و 7.1 مليون طن في العام وارتفع الإنتاج في العام 2009م إلى 466 ألف طن بمعدل زيادة 34.5% عما كان عليه في عام 2005م، وشهد الثلث الأول في العام 2010م دخول مصنعين جديدين وصلا بالإنتاج إلى 3.4 مليون طن بما يحقق الاكتفاء الذاتي مع فائض للتصدير، وتوقع قطاع الأسمت انخفاضاً كبيراً في الأسعار بدخول عدد من المصانع الجديدة دائرة الإنتاج مشيراً إمكانية وصول الإنتاج المحلي إلى خمسة مليون طن مقارنةً مع حجم الاستهلاك الذي يبلغ 2.8 مليون طن.⁽²⁾

ثالثاً : إنتاج النفط في السودان:

(1) صناعة الاسمنت بالسودان - هل سيصحبها داء النسيج والجلود ، www.startimes.com/ نشر بتاريخ 2012/7/17م .
(2) صحيفة الرائد، الملحق الاقتصادي، العدد(694) السنة الثانية - الاثنتين /7 شعبان/1413هـ ، الموافق 19/ يوليو/2010.

من المتوقع أن يبلغ إنتاج السودان من النفط في عام 2012م وبداية عام 2013م أكثر من 180 ألف برميل يومياً، مقارنةً بالإنتاج الحالي الذي يتراوح ما بين 115 إلى 120 ألف برميل يومياً، ويأتي الارتفاع لزيادة الإنتاج في بعض المربعات مما يجعل البلاد في وضعية أفضل من الآن، ويبلغ نصيب السودان من النسبة المنتجة ما بين 51 إلى 55 ألف برميل يومياً ويجري هناك تفاوض مع بعض الشركات، حيث تم التوصل معها إلى اتفاق جيد لتشغيل المصافي وتوفير احتياجاتها داخلياً وتبلغ جملة المخزون النفطي للبلاد 5 مليار برميل برميل، فيما يصل المخزون الفائض للاستخلاص 1.1 مليار برميل ينتج منه 376 مليون برميل. وتشير القراءات لإضافة 15 ألف برميل أواخر 2011م من حقلي بليلة والفولة و 55 ألف برميل من مربعات (2 و 4) تضاف إليها 15 ألف برميل نهاية عام 2012م ليرتفع الإنتاج إلى 70 ألف برميل، ويأتي ذلك متزامناً مع اكتشاف حقل نفطي جديد في مربع 17 يتوقع له إنتاجية ممتازة.

تتوفر كميات من البترول الخفيف في حقل بليلة بإنتاج 20 ألف برميل يمكن استغلاله للتصدير، إلى جانب 40 ألف برميل للاستهلاك المحلي.

ضمن خطة وزارة النفط متوسطة المدى للأعوام 2013-2014م فإنه يتوقع إضافة 100 ألف برميل من مربع (6) و (20) ألف برميل من مربعي (2 و 4) وبحلول 2017م تشير التوقعات لزيادة 140 ألف برميل ليصل الإنتاج إلى 320 ألف برميل. وسيرتفع نصيب الحكومة بحلول عام 2017م إلى 201 ألف برميل في اليوم، مما يجعل البلاد في وضع تستطيع من خلاله تصدير النفط، خاصة بعد الجهود المكثفة لتحسين معدل الاستخلاص ليصل إلى 47% بما يحقق احتياطي إضافي يصل إلى 196 مليون برميل في اليوم.⁽¹⁾

أشارت التقارير الرسمية لاكتشاف غاز في مربع (15) بالبحر الأحمر يقدر بـ 500 مليون قدم مكعب وفي مربعات (2 و 28) هجليج ونيم و (5 و 4)، مربع (6) ليصل جملة الإنتاج 1380 بليون قدم. ومؤخراً طرحت وزارة النفط ستة مربعات نفطية جديدة للاستثمار، وأوضحت أن هذه المربعات مفتوحة أمام كافة الدول والشركات المستثمرة. وتقع المربعات الستة في كل من شمال، غرب، شرق ووسط البلاد، هي مربعات 8 و 12، و 10، و 18، و 14، و 15. ستة مربعات نفطية جديدة بالبلاد تطرح للاستثمار منتصف يناير أمام كافة الدول والشركات.

هناك اكتشافات كبيرة للبترول ظهرت في السودان لكنها لم تدخل الإنتاج، مثل حقل الراوات جنوب كوستي مربع (7) يمتد حتى النيل الأبيض ويقدر الاحتياطي بـ (5.76) مليون برميل ويخضع الآن للعمليات التقويمية والدراسات التطويرية.

رابعاً: إنتاج الذهب:

(1) فادي، بترول السودان، بداية الملحمة الثانية، 2 يناير 2012م، mod.gor/0009871

يعتبر قطاع التعدين مهماً للاقتصاد والمجتمع خاصةً الذهب حيث يساهم في تحقيق أهداف البرنامج الثلاثي وإعادة التوازن واستدامة الاستقرار الاقتصادي، وزيادة الإيرادات العامة للدولة بش كل مقدر، وتقدم موقع السودان في التصنيف العالمي للدول المنتجة للذهب، ووفر قطاع المعادن مئات الآلاف من فرص العمل للشباب يقدر عدد العاملين في القطاع بأكثر من 500 ألف شاب مما ساهم في مكافحة البطالة وتشغيل الخريجين والشباب، كما ساهم في تخفيف حدة الفقر وارتفع مستوى المعيشة ودخل الفرد في مناطق التعدين وتحولت الحياة الاجتماعية تدريجياً إلى التحسن والرفاهية .. وذكرت ورقة (القطاع الحقيقي الوضع الراهن والتحديات والرؤى المستقبلية) في المنتدى الاقتصادي بالخرطوم أن إنتاج الذهب في النصف الأول من العام 2011م بلغ 10طن مقارنةً بـ 34 طن في يناير - سبتمبر عام 2012م بنسبة زيادة بلغت 304% وبلغ صادر الذهب 34 طناً للفترة من يناير - سبتمبر لعام 2012م بعائدات وصلت 1.7 مليار دولار وشكل صادر الذهب نسبة 70% من جملة الصادرات.

أشارت الورقة إلى أن 85 شركة تعمل في استخراج الذهب منها أربعة دخلت مرحلة الإنتاج وهي أرياب، رضا هواكان وحجاجية بإنتاج بلغ 1.54 طن في النصف الأول من هذا العام ومتوقع أن يصل إلى 3 طن بنهاية العام. أوضحت الورقة أن هناك 11 شركة يتوقع دخولها الإنتاج قبل نهاية العام وبداية العام المقبل. وتوقعت وزارة المعادن أن ينتج السودان نحو 50 طناً من الذهب هذا العام بعائدات قدرها 2.5 مليار دولار في إطار مساعي البلاد لتعويض فقدان معظم احتياطات النفط بعدما انفصل الجنوب العام قبل الماضي، وقالت الوزارة إن من المحتمل أن يبدأ الإنتاج من مشروع مشترك مع السعودية لاستغلال احتياطات الذهب والفضة والنحاس في البحر الأحمر بين البلدين في عام 2014م.. ومن شأن إنتاج 50 طناً أن يجعل السودان ثالث أكبر منتج للذهب في أفريقيا ويضعه بين أكبر 15 منتجاً للمعدن النفيس في العالم، وقد منحت الحكومة السودانية بالفعل رخصاً لأكثر من 85 شركة للتقيب عن الذهب في أكثر من 120 موقعاً داخل السودان، وأضافت الوزارة أن سبعة شركات وصلت مرحلة الإنتاج حتى الآن وأن الرقم سيرتفع إلى مثليه بنهاية العام.

أكدت الوزارة أن إنتاج الذهب في السودان بلغ 41 طناً في 2012 وسيكون في 2013م مماثلاً للمستوى المتوقع لهذا العام عند نحو 50 طناً وفي 2011م بلغت إيرادات السودان حوالي 1.5 مليار دولار من تصدير 33.7 طناً من الذهب. وأن المشروع المشترك مع السعودية بالبحر الأحمر وهو الآن في مرحلة التقيب يمكن أن ينتج مبدئياً ثلاثة إلى أربعة أطنان سنوياً . وأضاف أن احتياطات المكن تتجاوز 150 أو 160 طناً من الذهب إضافة إلى أكثر من مليون طن من النحاس.⁽¹⁾

خامساً : معوقات الإنتاجية:

(1) تقرير الانتباهة ، السودان يتقدم في إنتاج الذهب ، نشر بتاريخ 29 / تشرين - 2 نوفمبر 2012م، alintibaha.net

إن من أبرز المعوقات الإنتاجية هي، عدم وفرة أو ضعف وشح المقومات الإنتاجية الأساسية، وهي عناصر الإنتاج الأربعة : الأرض، العمل، رأس المال، والتنظيم أو الإدارة. فمثلاً عدم توفر حجم القوى العاملة ونوعيتها ودرجة تناسب هذا الحجم مع كمية الموارد الاقتصادية، وكذلك انتفاء الكفاءة الإنتاجية للعمل يعتبران من المعوقات الإنتاجية الاقتصادية.

1. العوامل الاقتصادية :

يمكن تلخيص المعوقات الإنتاجية في العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تحد من عملية التنمية في البلدان النامية والمتخلفة على وجه الخصوص والتي تتمثل في الآتي:

- أ. ضعف البنيان الصناعي والزراعي.
 - ب. ضعف رؤوس الأموال.
 - ج. سوء إدارة المنشأة وعدم كفاءة الجهاز الحكومي.
 - د. انتشار البطالة وعدم وجود فرص العمل المتاحة.
- وغيرها من العوامل الاقتصادية التي تعيق الإنتاج والإنتاجية.

2. العوامل الاجتماعية التي تعيق الإنتاجية:

- أ. انخفاض المستوى الصحي.
- ب. سوء التغذية بسبب الفقر.
- ج. انخفاض مستوى التعليم الكمي والنوعي.
- د. ارتفاع نسبة الأميين من السكان.
- هـ. تراجع القدرات والإنجازات العلمية والتقنية (التكنولوجية).
- و. الزيادة السكانية الهائلة.

3. المعوقات الطبيعية ، فتمثل فيما يلي:

- أ. درجة ملوحة الأرض.
- ب. تعرية وانجراف التربة. الأمر الذي يؤدي إلى هجرة الأراضي من قبل المزارعين وخروجها من نطاق الاستثمار الزراعي.
- ج. معاناة بعض الأراضي من النقص الشديد في بعض العناصر الغذائية.

4. المعوقات التكنولوجية ، تتمثل في الآتي:

- أ. عدم توفر الكمية الملائمة من الأصناف والتقنيات نسبة للظروف البيئية في كل منطقة من المناطق الإنتاجية وخاصة تلك المتعلقة بانخفاض معدلات الأمطار أو المقاومة للأمراض كالصدأ بالنسبة للقمح ومشكلة التفريط بالنسبة للسمسم.

ب. كذلك تدهور الأصناف المستخدمة في زراعة البنجر السكري وقصب السكر تعد من أهم أسباب تدني الإنتاجية.

ج. انخفاض معدلات استخدام الأسمدة الكيماوية

د. عدم توفر المعرفة الفنية الكاملة لدى المزارعين والمنتجين.

هـ. التوسع في استخدام المبيدات الفطرية ومبيدات الحشائش بصورة مفرطة يؤدي لخسائر جسيمة.

و. الافتقار الشديد للمستوى الفني والتأخر في عمليات إعداد الأرض للزراعة.

ز. التخلف الفني بعد الحصاد من تخزين وفرز وغرلة للحبوب.

ح. ضعف البحث العلمي في مجال التصنيع.

5. المعوقات التنظيمية والمؤسسية ، فنتمثل في الآتي:

أ. معاناة أسعار السلع والسياسة السعرية والتسويق الزراعي ونظام الحيازة والإدارة المزرعية فيما يختص بأسعار السلع الزراعية والسياسات السعرية التي تعتبر عاملاً أساسياً في تطوير الإنتاجية وزيادة الإنتاج الكلي.

ب. ضعف دخل الفرد في القطاع الزراعي لا يشجع المزارع على الاستمرار في الإنتاج.

بجانب المعوقات الطبيعية والمعوقات التكنولوجية والمعوقات التنظيمية هناك المعوقات المالية

للإنتاج وعلى وجه الخصوص الإنتاج الزراعي، حيث تتمثل معوقاته في الآتي:

أ. انخفاض الأهمية النسبية للاستثمارات الموجهة للقطاع الزراعي، بالقياس للاستثمارات الزراعية على الأنشطة المختلفة داخل القطاع الزراعي.

ب. انخفاض نصيب قطاع إنتاج الغذاء من هذه الاستثمارات.

ج. ضعف معدل التكوين الرأسمالي في القطاع الزراعي وما ينجم عنه بالضرورة من فعالية معدلات النمو.

د. انخفاض مساهمة القطاع الخاص في الاستثمارات الزراعية واعتماد الإنفاق الاستثماري على القطاع العام والذي عادةً ما يكون موجهاً لمشروعات كبرى في مجالات استصلاح الأراضي والمشروعات المروية. وعلى الرغم من أهمية هذا الاستثمار فإن الأمر يتطلب موازنة التوزيع الاستثماري بين مشروعات التنمية الأفقية ذات العائد بعيد المدى وبين مشروعات التنمية الرأسية وخاصة في مجالات زيادة الإنتاجية وارتفاع الجزرة الإنتاجية للأراضي الزراعية وتحسين وتوزيع البذور المحسنة وغير ذلك من الأنشطة الإنتاجية ذات الأثر المباشر والسريع في نمو معدلات إنتاج الغذاء.

إن التنمية في الدول النامية اقتصررت بحسب المفاهيم الكلاسيكية على الاهتمام بمعدل النمو للدخل القومي وزيادة متوسط دخل الفرد، دون النظر إلى الكيفية التي يتولد بها هذا النمو، ولا إلى حالة توزيع الدخل بين فئات السكان. ولكن غالبية الدول النامية مازالت تعاني حتى الآن من مشاكل كثيرة أي استمرار حالة التخلف الاقتصادي والتي تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية في جميع القطاعات الاقتصادية وخاصة في

القطاع الزراعي والذي يشكل أكثر من 70% من مصادر دخل غالبية الدول النامية ويؤدي انخفاض الإنتاجية إلى انخفاض الدخل الفردي الذي يؤدي إلى انخفاض القوة الشرائية، والادخار ومن ثم انخفاض الإنتاجية وهذا ما يعرف بظاهرة الحلقة المفرغة للفقر. (1)

في ظل المعوقات الاقتصادية لا يمكن التوسع في قاعدة الهيكل الإنتاجي وبالتالي تختفي أهداف التنمية الاقتصادية لأنها تقتصر على مجرد زيادة الدخل القومي وزيادة متوسط نصيب الفرد، بل التوسع في بعض القطاعات الهامة من الناحية الاقتصادية والفنية . كما يجب على الدولة بناء الصناعات الثقيلة إن أمكن ذلك من أجل أن تمتد هذه الصناعات الاقتصاد القومي بالاحتياجات اللازمة، والتي تسعى التنمية لتحسينها والتي تتمثل في تحسين القاعدة الإنتاجية ، لكثرة المعوقات ، وضعف درجة التشابك بين القطاعات وهيمنة قطاع واحد على هيكل الإنتاج القومي الاقتصادي (2).

يتضح للباحث أن هذه العوامل والأسباب تصبح من أكبر المعوقات الإنتاجية وكذلك كمؤشرات للتخلف التنموي والاقتصادي.

خلاصة الفصل الثاني :

من خلال ما ورد وتم شرحه في هذا الفصل يلخص الآتي :

1. إن مقومات الانتاج هي تلك العناصر التي لا يتم الانتاج إلا بها ، وعدم توفرها يعتبر أكبر المعوقات الانتاجية .

2. إن عنصر العمل هو أحد اهم عناصر الانتاج والعملية الانتاجية وما يؤكد ذلك القول المأثور ان الانسان هو وسيلة التنمية وغايتها ، فالمورد البشري هو الذي يقوم بتحريك جميع بقية عناصر الانتاج وتفعيلها لمصلحته ومصلحة غيره من البشر وبما يحقق المنافع وزيادتها .

كما أن الانسان يجب أن تتوفر فيه القناعة والثقة بالنفس لكي يبذل ويبتكر وينتج من خلال ما يكتسبه من مهارات وقدره يستطيع بها تطوير التكنولوجيا لزيادة الانتاج كماً ونوعاً وكيفاً أو ما يعرف باستخدام الآلة لزيادة الكفاءة الانتاجية ، وكل ذلك مربوط بالتدريب ومردود جودة التدريب ، وهو الذي يقوم كذلك بعمليات التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم، وهذا يجب ان يكون في كل المؤسسات لمعرفة لماذا فشل المشروع؟ ولماذا توقف؟ ، وهل بسبب غياب التقييم والرصد ؟ ام بسبب غياب التمويل اللازم ، فهناك الكثير من التجارب التي انفقت فيها الاموال ولم تؤتي ثمارها فلذلك تم وضع منهج القياس والتقويم كما اشرنا إليه في الفصل الأول.

إن السودان تتوفر فيه معظم مقومات الانتاج ، إلا أن العزيمة القوية والارادة الطامحة لأهله والقائمين بامرهم لم تتوفر بعد لاستغلال وترشيد هذه الموارد وذلك بسبب العديد من المشكلات القائمة كالسياسات الاقتصادية غير المرنة والصراعات والحروب المحترمة منذ الاستقلال وحتى الآن وتدهور سعر الصرف

(1) محمد قبلي عبد الرازق، التنمية الريفية المستدامة وقضايا الغذاء في العالم- السودان سلة غذاء العالم العربي ، (دمشق: دن ، 2006م)، ص 212.

(2) عطا البطحاني ، مرجع سابق ، ص 130

والميزان التجاري وكثير من المعوقات التي لم تحل مقارنة بالامكانات الهائلة التي لم تستغل فضلاً عن الميزة النسبية في الانتاج التي يتمتع بها السودان بين سائر الاقطار المجاورة له .

رغم تمتع السودان بكل تلك المقومات إلا أن هناك العديد من المعوقات التي اقعدته ولم يستطع تجاوزها وذلك لسوء التخطيط الاستراتيجي الذي يفتقد النظرة الثاقبة ذات المدى البعيد ، فالسودان حتى الآن لم يعرف اين يقف والى أين يريد ان يتجه ويصل ، لكن الحل يكمن في اتباع منهجية علمية لزيادة الانتاج والانتاجية باستغلال نقاط القوة من الموارد المتاحة بترول ،معادن ، ارض خصبة ، ثروة حيوانية وغابية ونيل . وتقادي نقاط الضعف وهي المعوقات التي ذكرت أعلاه وفي نهاية الفصل .

فمثل هذه المعوقات توجد في معظم الاقاليم والولايات والمحليات البعيدة ذات الايرادات الذاتية الضعيفة والتي تعاني من مشاكل ضعف مهارات وقدرات العاملين فيها نتيجة لغياب التدريب وقصور التمويل اللازم ، وليس غريب أن تعاني محلية الدلنج من هذه المشكلات رغم وجود منارة علمية فيها وهي جامعة الدلنج ووجود بعض مراكز التدريب فيها ، فلذلك كانت ملاحظة الباحث لما يحدث من تراجع في الانتاج والانتاجية للعاملين في القطاع العام في محلية الدلنج بولاية جنوب كردفان وسعيه لحل هذه المشكلة من خلال ما سيتم تناوله في الفصل الثالث (الدراسة الميدانية) .

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

المبحث الأول : نبذة تعريفية عن محلية الدنج
المبحث الثاني : تحليل البيانات واختبار الفرضيات

المبحث الأول

نبذة تعريفياً - نطقة الدراسة

أولاً : نشأة محلية الدنج:

هذه المحلية من أقدم محليات السودان وهي منارة للعلم لوجود معهد المعلمين الدنج والذي أسس في العام 1949م, وتم تحويله إلى جامعة الدنج بالقرار الجمهوري لسنة 1994م.

هذه المحلية تعاقب أسمها بتعاقب الحكومات فكانت تسمى بمجلس ريفي شمال الجبال وتتبع لمديرية كردفان آنذاك بقانون أبو رنات لسنة 1964م وبقرار الحكم الإقليمي لسنة 1980م سميت بالمنطقة الشمالية واستمر الحال إلى أن صدر قرار الحكم المحلي لسنة 1994م، بتقسيم إقليم كردفان إلى ثلاثة ولايات وهي: شمال كردفان، غرب كردفان، وجنوب كردفان وبنفس القرار تم تقسيم الولايات إلى محافظات من قبل المركز حيث سميت مدينة الدنج بمحافظة الدنج كانت تضم مجلس ريفي المدينة، مجلس ريفي سلارا، مجلس ريفي الدبيبات، ومجلس ريفي دلامي.

نشأة محلية الدنج في عام 2003م بموجب قانون الحكم المحلي لعام 2003م، وكانت تسمى قبلها محافظة الدنج حسب قانون الحكم المحلي لعام 1999م، وعملاً بأحكام المادة (4/10) من قانون الحكم المحلي لسنة 1999م تعديل سنة 2001م أصدرت حكومة ولاية جنوب كردفان أمر تأسيس محلية الدنج ويعمل به من تاريخ التوقيع عليه. للمحلية شخصية اعتبارية ولها خاتم عام تقاضي وتتقاضي به.

الحدود الجغرافية لمحلية الدنج:

تعتبر مدينة الدنج مركز رئاسة محلية الدنج بعد أن انفصلت عنها المحليات التالية : محلية القوز، محلية هبيلا، محلية دلامي، حيث أصبح موقعها كما يلي:

تقع المحلية شمال ولاية جنوب كردفان (كادقلي)، وتحدها من الناحية الشمالية محلية القوز، ومن الناحية الشمالية الغربية محلية أبو زيد، ومن الناحية الغربية محلية لقاوة، ومن الناحية الشرقية محلية هبيلا. تقع المحلية بين خطي عرض 12-14° وخطي طول 30-32° .

المساحة: بلغ مساحة محلية الدنج 27.350 كلم.

السكان: يبلغ تعداد سكان المحلية حسب تعداد 1993م (250194) نسمة.

الهيكل الإداري للمحلية:

يأتي علي رأسها المعتمد، ثم المدير التنفيذي وتنقسم المحلية إلى خمسة إدارات وهي:

أ. الإدارة العامة للمالية والقوي العاملة.

ب. الإدارة العامة للخدمات والمرافق العامة.

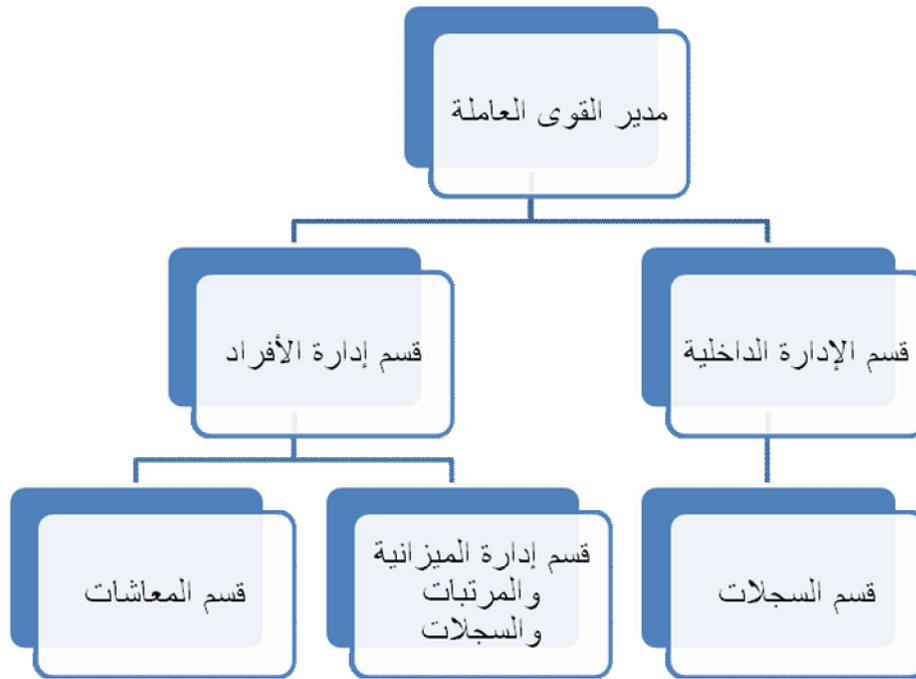
ج. إدارة التربية والتوجيه.

د. الإدارة العامة للزراعة والموارد الطبيعية.

هـ. إدارة الحكم المحلي والخدمة المدنية.

شكل رقم (1/1/3)

أقسام شئون العاملين بالمحلية



المصدر: إدارة شؤون العاملين بمحلية الدلمج 2014م.

الإدارة العامة للتدريب:

يقصد بها ترقية وتطوير قدرات العاملين وتوجيه المصادر أو الموارد البشرية نحو تحسين إدارتها لتحقيق أهداف المحلية بالصورة المطلوبة ومن أهم نشاطات الإدارة العامة خلال الفترة وضع سياسة عامة وضوابط للتدريب الداخلي والخارجي وتفعيل برامج التدريب.

طبيعة نظم المعلومات بالمحلية:

نشأ نظام المعلومات بالمحلية بصورة منتظمة عبر إدارة تسمى إدارة الإحصاء والمعلومات حيث كانت تتبع للإدارة العامة للتدريب والبحوث حيث تضم إليها إدارة التخطيط الإستراتيجي.

طبيعة العمل في إدارة الإحصاء والمعلومات هو جمع المعلومات وتحليلها وتبويب البيانات الخاصة بالنشاط المعني في محاور رئيسية.

طبيعة نظم المعلومات في إطار التدريب:

تدرك المحلية بأنها المؤسسة العامة ذات الطبيعة الخاصة بالتدريب وهو أحد اللوازم الأساسية لتطوير الأداء والتجربة، فالمحلية القدرة على وضع مقترحات السياسة العامة للتدريب وتحويلها إلى خطط وبرامج تدريبية تستوعب المتغيرات المتتالية في نشاط المحلية وحاجتها للتدريب في كافة المجالات وهي لها علاقة ذات مستوي بالمركز والولايات من خلال المعلومات التي يحتاجها العاملين في التدريب.

كان العمل يجري بالنظام اليدوي مع بعض العمليات الآلية في بعض الإدارات، ومن ثم جاءت النقلة الآلية التدريجية في إطار حوسبة العمل ومواكبة التقدم العلمي، ففي عام 2001م تعاقدت المحلية مع المحليات في تعميم خدمة برامج تتناسب مع طبيعة عمل المحلية في المجالات التالية: شؤون العاملين، والإدارات المالية والإدارية، والتدريب والمراجعة والتفتيش.

ثانياً : إقتصاديات محلية الدلنج:

1. الأنشطة الزراعية في المنطقة:

النشاط الزراعي التقليدي هو الغالب في المنطقة، وهو ذلك النشاط الذي يتم فيه استخدام عناصر إنتاج تقليدية، أي قديمة وغير متطورة في إنتاج سلع زراعية تقليدية حقلية أوبستانية أو غابية أو رعوية لا تكاد حتى تشبع الرغبات الأولية لسكان المقصد الزراعي التقليدي وذلك باستخدام الأساليب الإنتاجية التقليدية غير المتطورة. ولتحويل الزراعة التقليدية إلى زراعة نامية ثم عصرية يجب إضافة عاملين أساسيين لعوامل الإنتاج الزراعية هما البحث العلمي والإرشاد الزراعي.⁽¹⁾

لما كانت الزراعة التقليدية المطرية تقتصر فقط على استخدام الآلات التي تجرها الجرارات (التراكاتورات) في إنجاز بعض العمليات الزراعية فهي تعتبر نوع من أنواع الزراعة التقليدية كما يقول: التوم، 1986م، لأنها تتعدم فيها تكنولوجيا البذور المحسنة وتكنولوجيا الأسمدة ناهيك عن تكنولوجيا الري . تتمثل أنواع الأنشطة الزراعية في المنطقة في الآتي:

أ. الزراعة التقليدية.

ب. الزراعة المطرية الآلية.

ج. زراعة الفاكهة والخضروات (الجنائن).

2. النشاط الزراعي التقليدي:

تعد الزراعة التقليدية هي الأكثر والأوسع انتشاراً ويمارسها أغلب سكان المنطقة (جنوب كردفان) وتعتبر من أهم سبل كسب العيش وتعتبر الأسرة الصغيرة هي الوحدة الأساسية في الإنتاج الزراعي وغالباً ما يكون هدف هذه الوحدة هو تحقيق الاكتفاء الذاتي لأفرادها من الحبوب للغذاء، وتوظيف فائض الإنتاج في عمليات التبادل التجاري مع بقية المواطنين بالمنطقة، والمحاصيل الرئيسية التي تزرع هي: الذرة، الدخن، اللوبيا، السمسم، الفول السوداني والذرة الشامية ويعمل في الزراعة جميع السكان من الرجال والنساء (Barbour 1990)، جبريل، 2000م.

تجري العمليات الزراعية باستخدام آليات بدائية مثل الحشاشة والمناجل والفأس والجرابة والكندكة وغيرها. إذ لا تدخل الآلة الحديثة في هذا النوع من الزراعة، إلا أنه منذ حوالي ثلاثة عقود ماضية، صار المزارعون يتجمعون في شكل مجموعات متجاورة لإيجار تراكتورات لحراثة وزراعة أراضي البلدات. تشمل الزراعة التقليدية حوالي خمسة أنواع رئيسية وهي: زراعة الجباريك، البلدات، الحريق، القطن.

3. النشاط الزراعي المطري:

(1) محمد عبد القادر محمد، الصراعات حول الموارد الطبيعية- الأسباب والآثار والنتائج بمحليتي الدلنج ورشاد، (الدلنج: جامعة الدلنج، كلية الدراسات العليا، رسالة دكتوراه غير منشورة، 2009م)، ص ص 86-89.

بدأت تجربة القطاع الآلي لزراعة الذرة والسمسم غالباً في مساحات شاسعة لضمان الأمن الغذائي والتصدير بتخطيط ما يعرف بمشاريع القطاع الخاص في هبيلا القديمة بمساحة 200 ألف فدان ثم القطاع الموجه الممول من البنك الدولي في ثلاثة مراحل بجملة 150 ألف فدان، وتشكل نسبة الإنتاج الزراعي في محلية الدلنج حوالي 24% أنظر الجدول التالي:

جدول رقم (1/1/3)

الإنتاج الزراعي المطري

الرقم	اسم المشروع	المساحة بالفدان	الموقع
1	هبيلا القديمة, هبيلا الموجهة, الصغير, شمال هبيلا	510.088	الدلنج
2	كرتالا	203.740	الدلنج
الجملة		713.828	24%

المصدر: الإدارة العامة للزراعة المطرية الآلية-ولاية جنوب كردفان-الدلنج ، 2009م.

يوازي هذا التمدد فتح مساحات ما يعرف بمشاريع خارج التخطيط أو مشاريع التنمية وكان لهذا التوسع آثار سلبية على تركيبة السكان وخلق نوع من التذمر وعدم الرضا من المواطنين كما كان لهذا التوسع عدة سلبيات والتي يمكن إيجازها في الآتي:

1. تدهور البيئة.
2. تدهور المراعي.
3. زيادة النزاعات حول الأرض.
4. إزالة الغابات.
5. قفل المراحل وتعرية التربة.

حيث نتجت هذه السلبيات من عدم إنتاج خطط فنية وسياسات إدارية رشيدة مما أدى إلى:

1. ضعف الإنتاج سنة بعد أخرى.
2. ارتفاع تكاليف الإنتاج.
3. تدني نوعية المنتج.
4. الفاقد المالي العالي.

تسعى الدولة الآن إلى معالجة هذه السلبيات والمشاكل عبر الإصلاح القانوني بواسطة مفوضية الأراضي بولاية جنوب كردفان وتنفيذ برامج النهضة الزراعية.

4. النشاط الجنائي أو البستاني:

جدول رقم (2/1/3)

الأراضي البستانية

الأراضي المزروعة	الأراضي المناسبة	الأراضي غير المزروعة	النسبة	الموقع
------------------	------------------	----------------------	--------	--------

الدننج	87.7	26.000 فدان	30.000 فدان	4.000 فدان
--------	------	-------------	-------------	------------

المصدر: إدارة البساتين ولاية جنوب كردفان 2009م.

جدول رقم (3/1/3)

أنواع المحاصيل

الجملة	هشاب	خضر وفاكهة	حقلية	نوع المحاصيل	
7312	480	192	6640	المساحة الكلية/فدان	
45.7	3	1.2	41.15	المتوسط الكلي	المنطقة
21	-	0.5	20.5	22	شمال الدننج
10.6	-	0.2	10.4	14	غرب الدننج
44.1	4.0	-	4.1	20	شرق الدننج
59.3	8.0	0.8	50.5	24	ج/وسط الدننج
44.9	3.0	0.4	41.5	متوسط محلية الدننج	

المصدر: إدارة البساتين ولاية جنوب كردفان 2009م.

ثالثاً: المشاكل والمعوقات الإنتاجية البستانية في المنطقة:

تتمثل أهم مشاكل ومعوقات الإنتاج البستاني في المنطقة فيما يلي:

1. ضعف الإرشاد والإدارة الزراعية الرشيدة.
2. ضعف وسائل الري واستغلال توظيف المياه.
3. ضعف التسويق لوعورة الطرق وضعف المعرفة التسويقية وريادة الأصناف.
4. انعدام مواعين التخزين والتصنيع.
5. ضعف الضمانات والتمويل.
6. قصور الأطر القانونية والعرفية فيما يتعلق بملكية الأراضي والنزاعات.

هناك مساعي رسمية وأهلية لتطوير هذا القطاع من خلال تنزيل برامج النهضة الزراعية الذي يسعى إلى الإصلاح القانوني وإنشاء البنيات التحتية وتفعيل دور القطاع الخاص وتنظيم وتدريب المنتجين.

رابعاً: أهم مشاكل ومعوقات النشاط الرعوي والإنتاج الحيواني في المنطقة:

تتمثل أهم المشاكل والمعوقات فيما يلي:

1. تتعرض المراعي لمهددات عديدة تتمثل في القطع الجائر والحرائق التي تدمر حوالي 60% من الغطاء النباتي سنوياً والتدهور النوعي والكمي.
2. ضعف الأبحاث والإرشاد الحيواني والإدارة الرشيدة للحيوان.

3. ضعف الخدمات الاجتماعية ومتطلبات الحيوان كالتعليم والصحة والمياه وخلافه.
4. ضعف البنيات الأساسية وخدمات التسويق والتمويل.
5. قصور الأطر القانونية والعرفية التي تنظم النشاط الرعوي والزراعي.

المبحث الثاني

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

أولاً : تحليل البيانات :

في هذا المبحث يتناول الباحث الدراسة التطبيقية من خلال عرض أداة ومجتمع وعينة الدراسة ثم التحليل الإحصائي وأخيراً اختبار الفرضيات بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لمعرفة أثر التدريب على زيادة إنتاجية عمال القطاع العام.

1. أساليب جمع البيانات:

تم في هذه الدراسة الاعتماد على مصدرين لجمع البيانات هما:

أ. المصادر الثانوية: وتمت من خلال إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية والمواقع المختلفة (الإنترنت) لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري للدراسة.

ب. المصادر الأولية: وقد تمثلت في إعداد إستبانة وهي أداة قياس تم تحكيمها من قبل مجموعة من الباحثين في مجال الموضوع للحصول على البيانات الأولية اللازمة لاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة، وروعي فيها الوضوح لهدفها، ومكوناتها، ودقتها، ووضوحها وتجانسها، والتي تم تطويرها من قبل الباحث وقد تمثلت الإستبانة من مقدمة بسيطة بتعريف المبحوثين بهذه الدراسة ومن جزأين، الجزء الأول: يحتوي على بيانات شخصية عن المبحوثين كالمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص العلمي، النوع، مستوى الدخل، المهنة، والعمر في مجال المهنة. أما الجزء الثاني: والذي يتكون من عبارات الإستبانة والتي تختبر صحة الفرضيات من عدمها، وكذلك تم إجراء مقابلات مع الجهات ذات الصلة بموضوع البحث.

2. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمؤسسات العامة بمحلية الدنج الكبرى وقد تم اختيار أربع مؤسسات منها عشوائياً باستخدام العينة العشوائية البسيطة، وذلك لغرض الدراسة.

3. عينة الدراسة:

تم توزيع (114) إستبانة وكان ذلك على عدة مراحل فاسترجعت (112) إستبانة، وتم استبعاد (6) استبانات (3) لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، كما تم استبعاد (3) لعدم تعبئتها من قبل المبحوثين ليصبح عدد الإستبانات الصالحة للتحليل (108) إستبانة، لتشكل ما نسبته (98%) من مجتمع الدراسة وهي نسبة مقبولة لأغراض البحث العلمي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (1/2/3)

عدد الإستبانات الموزعة والمستردة

المبحوثين		البيان
النسبة	العدد	
100%	114	الموزع
98%	108	المسترد
2%	6	المستبعد

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2015م.

4. أداة الدراسة:

قام الباحث بإستخدام اسلوب المقابلة ، بالإضافة إلى تطوير إستبانة ، حيث جرى تطبيقها لمعرفة أثر التدريب على زيادة إنتاجية عمال القطاع العام. وتكونت من جزأين يتضمن الجزء الأول البيانات الشخصية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ، المركز الوظيفي ،التخصص العلمي) ، أما الجزء الثاني فيشتمل على عبارات تتعلق لمعرفة أثر التدريب على زيادة إنتاجية عمال القطاع العام عبر (3) محاور رئيسية و(15عبارة) ، واستخدمت الإجابات عن العبارات مؤشراً لاختبار فرضيات الدراسة وكل عبارة مسبوقة بمقياس تدريجي (مقياس ليكارت الخماسي) لتحديد إجابات الأفراد كالتالي:

جدول (2/2/3)

مقياس ليكارت الخماسي

النقطة	عبارات التدرج
5	أوافق بشدة
4	أوافق
3	محايد
2	لا أوافق
1	لا أوافق بشدة

المصدر: بيانات الإستبانة، 2015م .

تم تحديد درجة الموافقة طبقاً للمقياس الآتي:

طول الفئة = $\frac{\text{الحد الأعلى للبدليل} - \text{الحد الأدنى للبدليل}}{\text{عدد المستويات}}$

عدد المستويات

$$0.80 = \frac{4}{5} = \frac{1-5}{5}$$

ملحوظة: لتفادي ازدواجية تشابه المستويات تم دمج مقياس (أوافق مع اوفق بشدة) ، ومقياس (لا اوافق مع لا أوافق بشدة).

بذلك تصبح إجابات المبحوثين حول العبارات على النحو التالي:

غير أوافق بشدة من (1 - أقل من 1.80)، لا أوافق من (1.81 - أقل من 2.60) ، محايد من (2.61 - أقل من 3.40) ، أوافق من (3.41 - أقل من 4.20) ، أوافق بشدة من (4.20 فأكثر).

5. صدق أداة الدراسة:

تم عرض الإستبانة على بعض المحكمين ، بلغ عدد المحكمين من أعضاء هيئة التدريس (6) أنظر (ملحق رقم(3)) بقصد الإستفادة من خبراتهم ، مما جعل المقياس أكثر دقة وموضوعية في القياس بلغ معامل التوافق بينهم 85% وهي نسبة تفي بالغرض من الدراسة للتحقق من مدى صدق عبارات

الإستبانة، ولقد تم الأخذ بملاحظاتهم ، وإعادة صياغة بعض العبارات وحذف بعضها ، وإجراء التعديلات المطلوبة، بشكل دقيق يحقق صدق بناء الإستبانة في عباراتها .

6. اختبار صدق و ثبات أداة الدراسة:

الصدق هو مدى نجاح فقرات الإستبانة في قياس ما خصص لقياسه بحيث تكون الفروق بين إجابات الأفراد المبحوثين فروقا حقيقية في مباحث الدراسة ، ويعني اختيار ثبات المقياس إعطاء نفس النتيجة فيما لو طبقت مرة ثانية على الأفراد أنفسهم للتحقق من ثبات أداة الدراسة ، وكقاعدة عامة فإن المعامل الأقل من 60% يعتبر ضعيفا ، والذي في حدود 70% يعتبر مقبولا ، أما الذي يبلغ 80% يعتبر جيد، بحيث انه كلما اقترب المعامل من الواحد الصحيح كانت درجة الثبات أفضل⁽¹⁾.

قام الباحث باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ ، لقياس ثبات الإستبانة ، والذي يعد من أشهر المقاييس المستخدمة لقياس ثبات الاتساق الداخلي ، وقد تبين أن معامل ألفا كرونباخ لمحاور " لمعرفة أثر التدريب على زيادة إنتاجية عمال القطاع العام " قد بلغ (0.851) مما يدل على الثبات المرتفع لعينة الدراسة ، الأمر الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي حيث بلغ (0.900). والجدول التالي يوضح بقية محاور الدراسة:

جدول رقم (3/2/3)

معامل الثبات والصدق الذاتي لأثر التدريب على إنتاجية عمال القطاع العام

الرقم	المحاور	معامل الثبات	معامل الصدق
1	نتوقع أن التدريب ينمي مهارات العاملين ويزيد من جودة المنتج.	0.751	0.866
2	نتوقع وجود علاقة بين التدريب في القطاع العام والتمويل اللازم.	0.450	0.632
3	نتوقع أن التدريب يحقق الكفاءة الفنية وزيادة الإنتاجية .	0.737	0.858
	إجمالي محاور البحث	851.	0.900

المصدر : بيانات الإستبانة، 2015م.

يتضح للباحث من بيانات الجدول (3/2/3) أن محور التدريب ينمي مهارات العاملين ويزيد من جودة المنتج في المرتبة الأولى ، ثم يليه محور التدريب يحقق الكفاءة الفنية ويزيادة الإنتاجية ، ومن ثم توجد علاقة بين التدريب في القطاع العام والتمويل اللازم.

7. إجراءات وأساليب التحليل الإحصائي:

أتبع الباحث الإجراءات التالية لإتمام التحليل الإحصائي للدراسة:

أ. مرحلة إدخال ومعالجة البيانات:

(1) اوميكيرون ، طرق البحث العلمي في الإدارة ، مدخل بناء المهارات البحثية ، ترجمة إسماعيل بسيوني وعبد الله العرار (الرياض: دار المريخ للنشر ، 1998م) ، ص445 .

حيث تم مراجعة استمارة الإستبانة للتأكد من صلاحيتها لإدخال البيانات والتحليل الإحصائي حيث تم استبعاد الاستمارات التي لا تتوفر بها الشروط اللازمة، تم ترميز المتغيرات والبيانات ثم تفرغها بالحاسب الآلي ، لاختبار صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences (SPSS) لتحليل بيانات الإستبانة والحصول على نتائج المبحوثين حول عبارات الإستبانة، لمعرفة مدى إستجابة عينة الدراسة على عبارات الإستبانة .

ب. مرحلة الإحصاءات الوصفية:

- الإحصاء الوصفي (Descriptive statistics) : ويشمل على :
 - المتوسطات الحسابية المرجحة وهو المقياس الأوسع استخداماً من مقاييس النزعة المركزية ويتم استخدام الوسط الحسابي لإستجابات عينة الدراسة عن الإستبانة لأنه يعبر عن مدى أهمية العبارة عند أفراد العينة.
 - والانحراف المعياري وهذا المقياس من مقاييس التشتت ، ويستخدم لقياس وبيان تشتت إجابات مفردات عينة الدراسة عن الإستبانة حول وسطها الحسابي ، ويكون هناك اتفاق بين أفراد العينة على عبارة معينة إذا كان انحرافها المعياري قليلاً .
 - الترتيب ، وذلك لتحديد سمات اتجاهات استجابات مفردات عينة الدراسة .

ج. مرحلة اختبار فرضيات الدراسة:

- قد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:
 - الأوساط الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية.
 - حساب الفروقات بين إجابات المبحوثين عن طريق اختبار Chi-Square فإذا كانت الفروقات معنوية دل ذلك على قبول الفرضية ، ويتم التوصل إلى ذلك عن طريق مقارنة مستوى الدلالة المعنوية (Sig) مع مستوى المعنوية (0.05) دل ذلك على وجود فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية.

ثانياً: أساليب الإحصاء الوصفي

النوع: يوضح الجدول رقم (4/2/3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع.

جدول رقم (4/2/3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	النوع
2	49.1%	52	ذكر

1	%50.9	54	أنثى
	% 100	120	المجموع

المصدر : بيانات الإستبانة، 2015م

يبين الجدول رقم (4/2/3) أن ما نسبته (50.9%) من أفراد عينة الدراسة من فئة الإناث في المرتبة الأولى، إذ بلغ عددهم (54) فرداً من العينة الكلية، ثم يليهم بالعدد أفراد عينة الدراسة من فئة الذكور ، إذ بلغ عددهم (52) فرداً ونسبة (49.1%) من العينة الكلية. .
العمر: يوضح الجدول رقم (5/2/3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر.

جدول رقم (5/2/3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	العمر
2	%24.5	26	25 وأقل من 30 سنة
1	%43.4	46	31 وأقل من 40 سنة
3	%18.9	20	41 وأقل من 50 سنة
4	%13.2	14	50 سنة وأكثر
	% 100	106	المجموع

المصدر: بيانات الإستبانة ، 2015م

يبين الجدول رقم (5/2/3) أن أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية (31 وأقل من 40) سنة في المرتبة الأولى، إذ بلغ عددهم (46) فرداً ونسبة (43.4%) من العينة الكلية، ثم يليهم بالعدد أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية من (25 و أقل من 30) سنة ، إذ بلغ عددهم (26) فرداً ونسبة (24.5%) من العينة الكلية ، يليهم أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية (41 وأقل 50 سنة) إذ بلغ عددهم (20) ونسبة (18.9%) و أخير الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) ، حيث بلغ عددهم (14) فرداً ويمثلون ما نسبته (13.2%) من العينة الكلية. وهذا يشير إلى أن التدرج في الفئات العمرية لطبيعة العمل للعاملين في المؤسسات العامة تقيد بمنطق الترقى في العمل والإحلال ، مما يؤكد على استمرارية العمل و... الوظيفي

بالتالي ضمان زيادة الإنتاج والإنتاجية بالنظر إلى إجمالي نسب الفئات العمرية المنتجة والأكثر عطاء وهم الذين في مرحلة الشباب.

المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة :

جدول رقم (6/2/3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
4	%4.7	5	أولى
2	%26.4	28	ثانوي
1	%28.5	62	جامعي
3	%10.4	11	فوق الجامعي
	%100	106	المجموع

المصدر : بيانات الإستبانة ، 2015م.

يتبين من الجدول رقم (6/2/3) أن (28.5%) من الباحثين هم من الجامعيين ويأتون في المرتبة الأولى، ويليهما حملة الشهادة السودانية بنسبة (26.4%)، بينما الدرجات العلمية الأخرى والمتمثلة في الفوق الجامعي في المرتبة الثالثة بنسبة (10.4%) وأخيراً المرحلة الأولية في المرتبة الرابعة بنسبة (4.7%)، مما كان له أثر كبير في فهم أفراد العينة لعبارات الإستبانة والإجابة عنها بموضوعية، الأمر الذي ساعد على دقة النتائج.

المهنة

جدول رقم (7/ 2/ 3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المهنة

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	التخصص
4	%7.5	8	عامل
1	%66	70	موظف
2	%17	18	رئيس قسم
3	%9.4	10	مدير
	%100	106	المجموع

المصدر : بيانات الإستبانة، 2015م

يتبين من الجدول رقم (7/ 2/ 3) أن نسبة (66%) من أفراد عينة الدراسة هم موظفين في المرتبة الأولى، ويليهم رئيس القسم في المرتبة الثانية بنسبة (17%)، بينما المديرين في المرتبة الثالثة

بنسبة (9.4%)، وأخيرا العمال بنسبة (7.5%) من إجمالي مفردات عينة البحث وهذا يؤكد مدى معرفة المبحوثين بأهمية التدريب على زيادة إنتاجية عمال القطاع العام .
سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة:

جدول رقم (8/2 /34)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
2	%29.2	31	5 سنوات
1	%37.7	40	6 سنوات وأقل من 10 سنة
4	%9.4	10	11 وأقل من 15 سنة
3	%23.6	25	15 سنة فأكثر
-	%100	106	المجموع

المصدر : بيانات الإستهانة، 2015م

يتبين من الجدول رقم (8/2/3) أن توزيع مفردات عينة البحث وفقاً لسنوات الخبرة تشير إلى أن فئة الخبرة (6 سنوات وأقل من 10 سنة) يمثلون نسبة (37.7%) ويليهما فئة الخبرة (5 سنوات) بنسبة (29.2%)، وفي الترتيب الثالث فئة الخبرة (5 سنة فأكثر) بنسبة (23.6%)، وأخيراً فئة الخبرة من (11 وأقل من 15 سنة) بنسبة (9.4%) من إجمالي مفردات عينة البحث. مما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يتمتعون بخبرات تؤهلهم لفهم متغيرات الدراسة والإجابة عنها.
مستوى الدخل لأفراد عينة الدراسة:

جدول رقم (9/2 /3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير مستوى الدخل السنوي

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	مستوى الدخل
2	%36.8	39	ضعيف
3	%23.6	25	منخفض
1	%39.6	42	متوسط
-	%100	106	المجموع

المصدر : بيانات الإستهانة، 2015م

يتبين من الجدول رقم (9/2/3) أن توزيع مفردات عينة البحث وفقاً لمستوى الدخل تشير إلى أن ما نسبة (39.6%) من أفراد عينة الدراسة من ذوي الدخل المتوسط ويليهما فئة الدخل الضعيف بنسبة (36.8%)، وفي الترتيب الثالث فئة الدخل المنخفض بنسبة (23.6%) من إجمالي مفردات عينة البحث. مما يدل على أن معظم أفراد عينة الدراسة يتمتعون بخبرات تؤهلهم لفهم متغيرات الدراسة والإجابة عنها.

وكذلك يلاحظ الباحث أن ضعف وانخفاض مستويات دخول العاملين هي الأسباب غير المباشرة على زيادة الإنتاج ، فإذا كانت مستويات الدخل جيدة وعالية وهناك حوافز مجزية وذلك يؤكد على الرضا الوظيفي وبالتالي تفانيهم في العمل من أجل زيادة الإنتاجية ومدى تقبلهم لبرامج التدريب في المؤسسة. **التدريبات التي تلقاها أفراد عينة الدراسة:**

جدول رقم (10/2/3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير التدريب

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	التدريب
1	%58.5	62	نعم
2	%41.5	44	لا
-	%100	106	المجموع

المصدر : بيانات الإستهانة، 2015م

يتبين من الجدول رقم (10/2/3) أن توزيع مفردات عينة البحث وفقاً للتدريب تشير إلى أن ما يمثلون نسبة (58.5%) تلقوا تدريبات في مجال عملهم ،ويليهم ما نسبته (41.5%) من عينة الدراسة لم يتلقوا أي تدريبات من إجمالي مفردات عينة البحث ، ويلاحظ الباحث أنه رغم كبر نسبة عدد المتدربين إلا أن إنتاجية العاملين في القطاع العام في محلية الدلنج ما زالت متدنية ومتراجعة ويعزى ذلك لأسباب غير التدريب مثل تأثيرات النواحي الاقتصادية والسياسية والمجتمعية للعاملين بالمحلية وقصور التمويل اللازم والاحتياجات التدريبية بالمؤسسات.

فترة التدريب التي تلقاها أفراد عينة الدراسة:

جدول رقم (11/2/3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير فترة التدريب

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	فترة التدريب
1	%46.2	49	قصير (1-3 شهور).
3	%7.5	8	متوسط (3-6 شهور).
4	%2.8	3	طويل (سنة فأكثر)
2	43.4	46	غير متدرب
	%100	106	المجموع

المصدر : بيانات الإستهانة، 2015م

يتبين من الجدول رقم (11/2/3) أن توزيع مفردات عينة البحث وفقاً لفترة التدريب التي تلقاها أفراد عينة الدراسة تشير إلى أن فترة التدريب القصيرة (1 - 3 شهور) يمثلون نسبة (46.2%) ويليها فترة

التدريب الفئة الغير متدربة بنسبة (43.4%)، وفي الترتيب الثالث التدريب المتوسط (3-6 شهور) بنسبة (7.5%)، وأخيراً التدريب الطويل (سنة فأكثر %) بنسبة (2.8%) من إجمالي مفردات عينة البحث.

ثالثاً: تحليل عبارات الإستبانة:

تم توزيع الإستبانة على عينة الدراسة المقدره (106) فرداً، وقد تم تفرغ البيانات والمعلومات في الجداول التي أعدها الباحث لهذا الغرض، حيث تم تحويل المتغيرات الاسمية (أوافق ، محايد، لا أوافق) إلى متغيرات كمية (3، 2، 1) على الترتيب وتم تفرغ البيانات في الجداول التي تمثل عبارات وفرضيات الدراسة وذلك علي النحو التالي:

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

الفرضية الأولى: " نتوقع أن التدريب ينمي مهارات العاملين ويزيد من جودة المنتج".

جدول رقم (12/2/3)

استجابات أفراد عينة الدراسة للفرضية الأولى

م	العبارة	أوافق		محايد		لا أوافق		الانحراف المعياري	التفسير	
		عدد	%	عدد	%	عدد	%			
1	التدريب يؤثر إيجاباً على كفاءة العاملين.	102	96.3	1	0.9	3	2.8	0.708	أوافق	
2	التدريب يقوم بتأهيل العاملين لبناء مهارات جديدة.	104	98.1	1	0.9	1	0.9	0.605	أوافق	
3	التدريب يحقق جودة المنتجات.	99	93.3	5	4.7	2	1.9	0.680	أوافق	
4	التدريب يغير مهارات العاملين.	97	91.5	2	1.9	7	6.6	0.846	أوافق	
5	التدريب يحقق الكفاءة الفنية والاستقلال الأنسب للموارد.	102	96.4	2	1.9	2	1.8	0.675	أوافق	
		المتوسط العام						4.55	0.703	أوافق

المصدر: بيانات الاستبانة ، 2015م.

جدول رقم (13/2/3)

نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات على عبارات الفرضية الأولى

الرقم	العبارات	درجة الحرية	مستوى المعنوية	قيمة مربع كاي
1	التدريب يؤثر إيجاباً على كفاءة العاملين.	4	0.000	261.208
2	التدريب يقوم بتأهيل العاملين لبناء مهارات جديدة.	3	0.000	128.340
3	التدريب يحقق جودة المنتجات.	3	0.000	90.000
4	التدريب يغير مهارات العاملين.	4	0.000	118.4.34
5	التدريب يحقق الكفاءة الفنية والاستقلال الأنسب للموارد.	4	0.000	166.925

المصدر: بيانات الاستبانة ، 2015م

من خلال الجدول رقم (12/2/3) يلاحظ الباحث أن اتجاهات استجابات عينة البحث قد أظهرت اتجاهاً عام نحو الموافقة بشدة على التدريب ينمي مهارات العاملين ويزيد من جودة المنتج وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.07)، وقد كان من أكثر المحاور اتفاقاً في الإجابة على الترتيب ، التدريب يؤثر إيجاباً على كفاءة العاملين، التدريب يقوم بتأهيل العاملين لبناء مهارات جديدة ، التدريب يحقق الكفاءة الفنية والاستقلال الأنسب للموارد، التدريب يحقق جودة المنتجات، التدريب يغير مهارات العاملين. وذلك بمتوسطات حسابية مقدارها (4.74) ، (4.02) ، (4.64) ، (4.58) ، (4.49) ، (4.32) على التوالي. كذلك يلاحظ الباحث أن الوسط الحسابي لغالبية العبارات أكبر من الوسط الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إستجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الايجابي أي موافقتهم عليها. أما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين (0.605 - 0.846) وهذا يشير إلى تجانس إستجابات المبحوثين.

وكذلك يتبين من الجدول رقم(12/2/3) ما يلي:

- بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى (4.74)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقون بأن التدريب يؤثر إيجاباً على كفاءة العاملين.
- بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية (4.64)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة أنهم موافقون على أن التدريب يقوم بتأهيل العاملين لبناء مهارات جديدة.
- بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة (4.49)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة على أنهم موافقون بأن التدريب يحقق جودة المنتجات.
- بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة (4.32)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقون على أن التدريب يغير مهارات العاملين.
- بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة (4.58)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقون على أن التدريب يحقق الكفاءة الفنية والاستقلال الأنسب للموارد.

إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد عينة الدراسة متفقون على ذلك، حيث أنه وكما ورد في الجدول رقم (12/2/3) أن هناك أفراداً محايدين أو غير موافقين على ذلك، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين ومحايدين وغير الموافقين للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الأولى، والجدول رقم (13/2/3) أعلاه يلخص نتائج اختبار مربع كاي ومستوى المعنوية ودرجة الحرية والتفسير لاستجابات عينة الدراسة للفرضية الأولى كالآتي:

- بلغت قيمة مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين والموافقين على ما جاء بالعبارة الأولى (261.925) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) وبالبالغة (3.357)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (13/2/4)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بأن التدريب يؤثر إيجاباً على كفاءة العاملين.

- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين بشدة و الموافقين ،على ما جاء بالعبارة الثانية (128.340) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) و مستوى معنوية (0.000) وبالبالغة (2.366)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (13/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين استجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن التدريب يقوم بتأهيل العاملين لبناء مهارات جديدة.

- بلغت قيمة مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة غير الموافقين والموافقين ، ومحايدين على ما جاء بالعبارة الثالثة (90.000) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كأي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) وبالبالغة (2.366)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (13/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بأن التدريب يحقق جودة المنتجات.

- بلغت قيمة مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين ، حول ما جاء بالعبارة الرابعة (118.434) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كأي الجدولية عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) وبالبالغة (3.357)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (13/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن التدريب يغير مهارات العاملين.

- بلغت قيمة مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين حول ما جاء بالعبارة الخامسة (166.925) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كأي الجدولية عند درجة حرية (4)

ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) والبالغة (3.357)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (13/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن التدريب يحقق الكفاءة الفنية والاستقلال الأنسب للموارد. مما تقدم يلاحظ تحقق فرضية الدراسة الأولى لكل عبارة من العبارات المتعلقة بها، وللتحقق من صحة الفرضية بصورة إجمالية لجميع العبارات، وحيث أن عبارات الفرضية الأولى عددها (5) عبارات وعلى كل منها هناك (106) إجابةً هذا يعني أن عدد الإجابات الكلية لأفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الأولى ستكون (530) إجابةً. ويمكن تلخيص إستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الخاصة بالفرضية الأولى بالجدول (14/2/3) أدناه:

جدول (14/2/3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الأولى

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
95.12%	504	أوافق
2.08%	11	محايد
3.55%	15	لا أوافق
100.0%	530	المجموع

المصدر : بيانات الإستبانة، 2015م

يتبين من الجدول (14/2/3) أن عينة الدراسة تضمنت على (504) إجابة وبنسبة (95.12%) موافقة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الأولى، و(11) إجابة وبنسبة (2.08%) محايدين، و(15) إجابة وبنسبة (3.55%) غير موافقين، وقد بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد الإجابات الموافقة والمحايدة وغير الموافقة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الأولى (764.907) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.366)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (14/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين الإجابات ولصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الأولى.

مما تقدم يستنتج أن فرضية الدراسة الأولى والتي تنص على "نتوقع أن التدريب ينمي مهارات العاملين ويزيد من جودة المنتج". قد تحققت.

2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

الفرضية الأولى: "نتوقع وجود علاقة بين التدريب في القطاع العام والتمويل اللازم".

جدول رقم (15/2/3)

استجابات أفراد عينة الدراسة للفرضية الثانية

م	العبرة	أوافق		محايد		لا أوافق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
		عدد	%	عدد	%	عدد	%			
1	التمويل الحكومي للمؤسسة ضروري لتنفيذ خطة التدريب.	103	97.2	1	0.9	2	1.9	4.73	0.578	أوافق
2	نجاح المؤسسة يكمن في اهتمامها بتدريب العاملين.	103	97.2	2	1.9	1	0.9	4.57	0.633	أوافق
3	توفير الاحتياجات التدريبية يتطلب التمويل اللازم.	101	95.3	2	1.9	3	2.8	4.54	0.679	أوافق
4	شح التمويل يؤثر سلبا في تنفيذ برنامج التدريب.	98	92.5	2	1.9	6	5.6	4.44	0.829	أوافق
5	للمؤسسات موارد مادية لدعم خطة التدريب.	60	56.6	11	10.4	35	33.0	3.47	1.318	أوافق
	المتوسط العام							4.35	0.807	أوافق

المصدر: بيانات الاستبانة ، 2015م

جدول رقم (16/2/3)

نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات على عبارات الفرضية الثانية

الرقم	العبارات	درجة الحرية	مستوى المعنوية	قيمة مربع كاي
1	التمويل الحكومي للمؤسسة ضروري لتنفيذ خطة التدريب.	4	0.000	164.566
2	نجاح المؤسسة يكمن في اهتمامها بتدريب العاملين.	3	0.000	108.113
3	توفير الاحتياجات التدريبية يتطلب التمويل اللازم.	3	0.000	102.830
4	شح التمويل يؤثر سلبا في تنفيذ برنامج التدريب.	4	0.000	137.868

26.075	0.000	4	5 للمؤسسات موارد مادية لدعم خطة التدريب.
--------	-------	---	--

المصدر: بيانات الاستبانة ، 2015م

من خلال الجدول رقم (15/2/3) يلاحظ الباحث أن إتجاهات استجابات عينة البحث قد أظهرت اتجاهاً عام نحو الموافقة بشدة على توجد علاقة بين التدريب في القطاع العام والتمويل اللازم وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.35) ، وقد كان من أكثر المحاور اتفاقاً في الإجابة على الترتيب ، التمويل الحكومي للمؤسسة ضروري لتنفيذ خطة التدريب ، نجاح المؤسسة يكمن في اهتمامها بتدريب العاملين ، توفير الاحتياجات التدريبية يتطلب التمويل اللازم ، شح التمويل يؤثر سلباً في تنفيذ برنامج التدريب، وذلك بمتوسطات حسابية مقدارها (4.73) ، (4.57) ، (4.54) ، (4.44) بينما كانت العبارة، للمؤسسات موارد مادية لدعم خطة التدريب أقل العبارات إتفاق وذلك بمتوسط حسابي مقداره (3.47).

كذلك يلاحظ الباحث أن الوسط الحسابي لغالبية العبارات أكبر من الوسط الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إستجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الايجابي أي موافقتهم عليها. أما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين (0.578 - 0.907) وهذا يشير إلى تجانس إستجابات المبحوثين.

وكذلك يتبين من الجدول رقم(15/2/3) ما يلي:

- بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى (4.73)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقون بأن التمويل الحكومي للمؤسسة ضروري لتنفيذ خطة التدريب.
 - بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية (4.57)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة أنهم موافقون على أن نجاح المؤسسة يكمن في اهتمامها بتدريب العاملين.
 - بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة (4.54)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة على أنهم موافقون بأن توفير الاحتياجات التدريبية يتطلب التمويل اللازم.
 - بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة (4.44)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقون على أن شح التمويل يؤثر سلباً في تنفيذ برنامج التدريب.
 - بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة (3.47)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقون على أن للمؤسسات موارد مادية لدعم خطة التدريب.
- إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد عينة الدراسة متفقون على ذلك، حيث أنه وكما ورد في الجدول رقم (15/2/3) أن هناك أفراداً محايدين أو غير موافقين على ذلك، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين ومحايدين وغير الموافقين للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار

مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الأولى، والجدول رقم (16/2/3) أعلاه يلخص نتائج اختبار مربع كاي ومستوى المعنوية ودرجة الحرية والتفسير لاستجابات عينة الدراسة للفرضية الأولى كآلاتي:

- بلغت قيمة مربع كآي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين والموافقين على ما جاء بالعبارة الأولى (164.566) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) والبالغة (2.366)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (16/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بأن التمويل الحكومي للمؤسسة ضروري لتنفيذ خطة التدريب.

- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين ،على ما جاء بالعبارة الثانية (108.113) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية(3) ومستوى دلالة (5%) و مستوى معنوية (0.000) والبالغة (3.357)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (16/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين استجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن نجاح المؤسسة يكمن في اهتمامها بتدريب العاملين.

- بلغت قيمة مربع كآي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة غير الموافقين والموافقين ، ومحايدين على ما جاء بالعبارة الثالثة (102.803) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كآي الجدولية عند درجة حرية(3) ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) والبالغة (3.357)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (16/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بشدة بأن توفير الاحتياجات التدريبية يتطلب التمويل اللازم.

- بلغت قيمة مربع كآي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين حول ما جاء بالعبارة الرابعة (137.868) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كآي الجدولية عند درجة حرية(4) ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) والبالغة (3.357)، واعتماداً على ما ورد في الجدول(16/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن شح التمويل يؤثر سلباً في تنفيذ برنامج التدريب.

- بلغت قيمة مربع كآي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين حول ما جاء بالعبارة الخامسة (20.075) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كآي الجدولية عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة(5%) ومستوى معنوية(0.000) والبالغة(3.357)، واعتماداً على ما ورد في الجدول(16/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين

إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن للمؤسسات موارد مادية لدعم خطة التدريب. مما تقدم يلاحظ تحقق فرضية الدراسة الأولى لكل عبارة من العبارات المتعلقة بها، وللتحقق من صحة الفرضية بصورة إجمالية لجميع العبارات، وحيث أن عبارات الفرضية الثانية عددها (5) عبارات وعلى كل منها هناك (106) إجابةً هذا يعني أن عدد الإجابات الكلية لأفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثانية ستكون (530) إجابةً. ويمكن تلخيص إستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الخاصة بالفرضية الثانية بالجدول أدناه:

جدول (17/2/3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثانية

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
87.74%	465	أوافق
3.39%	18	محايد
8.87%	47	لا أوافق
100.0%	530	المجموع

المصدر : بيانات الإستهانة، 2015م

يتبين من الجدول (17/2/3) أن عينة الدراسة تضمنت على (465) إجابة وبنسبة (87.74%) موافقة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثانية، و (18) إجابة وبنسبة (3.39%) محايدين، و (47) إجابة وبنسبة (8.87%) غير موافقين على ذلك، وقد بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد الإجابات الموافقة والمحايدة وغير الموافقة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثانية (274.467) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة (5%) وبالبالغة (3.357)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (17/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين الإجابات ولصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثانية.

مما تقدم يستنتج أن فرضية الدراسة الثانية والتي تنص على " نتوقع وجود علاقة بين التدريب في القطاع العام والتمويل اللازم.

3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

الفرضية الثالثة: " نتوقع أن التدريب يحقق الكفاءة الفنية ويزيد الإنتاجية".

جدول رقم (18/2/3)

استجابات أفراد عينة الدراسة للفرضية الثالثة

م	العبارة	أوافق		محايد		لا أوافق		الانحراف المعياري	التفسير
		عدد	%	عدد	%	عدد	%		

أوافق	0.594	4.73	0.9	1	1.9	2	87.2	103	1	التدريب الجيد يرشد الموارد.
أوافق	0.705	4.56	2.8	3	0.9	1	96.2	102	2	التدريب يحقق مبدأ الكفاءة الفنية والإنتاجية.
أوافق	0.645	4.58	1.9	2	2.8	3	95.3	101	3	التدريب يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية لخطه القوى العاملة.
أوافق	0.691	4.44	1.9	2	5.7	6	92.5	98	4	زيادة الإنتاجية في المؤسسة دليل لاسخدامها للتدريب.
أوافق	0.878	4.38	3.7	4	6.6	7	89.6	95	5	للتدريب علاقة طردية بزيادة الإنتاجية.
أوافق	0.703	4.54	المتوسط العام							

المصدر: بيانات الاستبانة ، 2015م

جدول رقم (19/2/3)

نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات على عبارات الفرضية الثالثة

م	العبارات	درجة الحرية	مستوى المعنوية	قيمة مربع كاي
1	التدريب الجيد يرشد الموارد.	3	0.000	164.566
2	التدريب يحقق مبدأ الكفاءة الفنية والإنتاجية.	4	0.000	163.811
3	التدريب يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية لخطه القوى العاملة.	3	0.000	112.792
4	زيادة الإنتاجية في المؤسسة دليل لاستخدامها للتدريب.	3	0.000	81.547
5	للتدريب علاقة طردية بزيادة الإنتاجية.	4	0.000	120.038

المصدر: بيانات الاستبانة ، 2015م

من خلال الجدول رقم (18/2/3) يلاحظ الباحث أن اتجاهات استجابات عينة البحث قد أظهرت اتجاهاً عام نحو الموافقة بشدة على التدريب يحقق الكفاءة الفنية ويزيادة الإنتاجية وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.54)، وقد كان من أكثر المحاور اتفاقاً في الإجابة على الترتيب ، التدريب الجيد يرشد الموارد ، التدريب يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية لخطة القوى العاملة، التدريب يحقق مبدأى الكفاءة الفنية والإنتاجية، زيادة الإنتاجية في المؤسسة دليل لاستخدامها للتدريب، للتدريب علاقة طردية بزيادة الإنتاجية، وذلك بمتوسطات حسابية مقدارها (4.73)، (4.56)، (4.58)، (4.44)، (4.38) على التوالي.

كذلك يلاحظ الباحث أن الوسط الحسابي لغالبية العبارات أكبر من الوسط الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إستجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الايجابي أي موافقتهم عليها. أما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين (0.594 – 0.878) وهذا يشير إلى تجانس إستجابات المبحوثين.

وكذلك يتبين من الجدول رقم(18/2/3) ما يلي:

- بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى (4.73)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقون بأن التدريب الجيد يرشد الموارد.
 - بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية (4.56)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة أنهم موافقون على أن التدريب يحقق مبدأى الكفاءة الفنية والإنتاجية.
 - بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة (4.58)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة على أنهم موافقون على أن التدريب يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية لخطة القوى العاملة.
 - بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة (4.44)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقون على أن زيادة الإنتاجية في المؤسسة دليل لاستخدامها للتدريب.
 - بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة (4.38)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقون على أن للتدريب علاقة طردية بزيادة الإنتاجية.
- إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد عينة الدراسة متفقون على ذلك، حيث أنه وكما ورد في الجدول رقم (18/2/3) أن هناك أفراداً محايدين أو غير موافقين على ذلك، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين ومحايدين وغير الموافقين للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الأولى، والجدول رقم (19/2/3) أعلاه يلخص نتائج اختبار مربع كاي ومستوى المعنوية ودرجة الحرية والتفسير لاستجابات عينة الدراسة للفرضية الأولى كالتالي:

- بلغت قيمة مربع كآي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين على ما جاء بالعبارة الأولى (164.566) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) وبالبالغة (2.366)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (19/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بأن التدريب الجيد يرشد الموارد.
 - بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين ، على ما جاء بالعبارة الثانية (163.811) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) وبالبالغة (3.357)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (19/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين استجابات أفراد العينة ولصالح الموافقون على أن التدريب يحقق مبدأ الكفاءة الفنية والإنتاجية.
 - بلغت قيمة مربع كآي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الغير الموافقين والموافقين ، ومحايدين على ما جاء بالعبارة الثالثة (112.792) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كآي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) وبالبالغة (2.366)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (19/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين التدريب يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية لخطة القوى العاملة.
 - بلغت قيمة مربع كآي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين ، الموافقين حول ما جاء بالعبارة الرابعة (81.547) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كآي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) وبالبالغة (2.366)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (19/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن التدريب يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية لخطة القوى العاملة.
 - بلغت قيمة مربع كآي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة الموافقين حول ما جاء بالعبارة الخامسة (120.038) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كآي الجدولية عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة (5%) ومستوى معنوية (0.000) وبالبالغة (3.357)، واعتماداً على ما ورد في الجدول (19/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على أن للتدريب علاقة طردية بزيادة الإنتاجية.
- مما تقدم يلاحظ تحقق فرضية الدراسة الثالثة لكل عبارة من العبارات المتعلقة بها، وللتحقق من

صحة الفرضية بصورة إجمالية لجميع العبارات، وحيث أن عبارات الفرضية الثالثة عددها (5) عبارات وعلى كل منها هناك (106) إجابةً هذا يعني أن عدد الإجابات الكلية لأفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثالثة ستكون (530) إجابةً . ويمكن تلخيص إستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات الخاصة بالفرضية الثالثة بالجدول أدناه.

جدول (20/2/3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثالثة

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
94.15%	499	أوافق
3.59%	19	محايد
2.26%	12	لا أوافق
100.0%	750	المجموع

المصدر : بيانات الإستبانة ، 2015م

يتبين من الجدول (20/2/3) أن عينة الدراسة تضمنت على (499) إجابةً وبنسبة (94.15%) موافقة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثالثة، و(19) إجابةً وبنسبة (3.59%) محايدين، و(12) إجابةً وبنسبة (2.26%) غير موافقين، على ذلك، وقد بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد الإجابات الموافقة والمحايدة وغير الموافقة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الأولى (274.467) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة (5%) والبالغة (2.366) ، واعتماداً على ما ورد في الجدول (19/2/3)، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة (5%) بين الإجابات ولصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثالثة. مما تقدم يستنتج أن فرضية الدراسة الثانية والتي تنص على " نتوقع أن التدريب يحقق الكفاءة الفنية ويزيد الإنتاجية ". قد تحققت.

رابعاً : عرض ومناقشة المقابلات

تم إجراء مقابلات شخصية مع أربعة مدراء في المؤسسات الخدمية بمحلية الدلنج وهي :

1. رئاسة محلية الدلنج.

2. الإدارة العامة للزراعة المطرية الآلية.

3. هيئة توفير مياه المدن والأشغال.

4. إدارة الغابات - مشروع الصمغ العربي.

فيما يتعلق بأهمية وجود برامج تدريب العاملين في المؤسسة بهدف زيادة الإنتاج والإنتاجية، ونسبة عدد المتدربين في خطة المؤسسة السنوية. نجد أن معظم الأشخاص وبنسبة 75% يوافقون ذلك

ويرون أن التدريب له أهميته الكبرى في تحسين أداء العاملين، وصقل قدراتهم ومهاراتهم، وبالتالي زيادة الإنتاج وزيادة الكفاءة الإنتاجية ومن ثم تحسين جودة المنتج - إلا أن الواقع يؤكد قلة عدد المتدربين في المؤسسة، حيث لا تتجاوز نسبة المتدربين 12% من العدد الكلي لحجم القوي العاملة بمؤسسة الزراعة المطرية الآلية وهو 121 عامل، أي يتم تدريب 15 عامل فقط سنوياً⁽¹⁾، بينما بلغ عدد المتدربين في مشروع الصمغ العربي 4 أفراد من نسبة 90% من حجم القوي العاملة.⁽²⁾ وقد بلغ عدد المتدربين في هيئة توفير المياه 8 أفراد من الحجم الكلي للعمال 48 عامل، أي أن نسبة التدريب بواقع 17%.⁽³⁾ أما في رئاسة المحلية فقد تم تدريب 500 عامل وذلك بالتنسيق مع مركز تنمية الموارد البشرية بجامعة الدنج واستهدفت الدورات التدريبية الساعات والمحاسبين والكتبة العموميين وموظفي الإيرادات والضباط الإداريين خلال العام 2013-2014م⁽⁴⁾ وهذا يتوافق مع ما ذهبت إليه الفرضية الأولى بأن التدريب ينمي مهارات العاملين ويزيد من جودة المنتج. كما أنه يطابق الفرضية الثالثة في أن التدريب يحقق الكفاءة الفنية ويعظم الإنتاجية.

أما بالنسبة لكيفية تطوير التدريب بالمؤسسة. يرى معظم الأشخاص بنسبة 87% أنه يجب مراعاة الآتي: زيادة حصة التدريب من الوزارة الاتحادية، توفير التمويل اللازم، تخطيط برامج تدريب محكمة وتفعيل الاحتياجات التدريبية، تأهيل المدربين، وتوفير الدعم والمعينات، وتحديد قدرات واحتياجات العاملين بالإضافة لاحتياجات تنفيذ خطة العمل الخاصة بالمؤسسة وهذا يتوافق مع الفرضية الثانية التي ترى وجود علاقة بين التدريب في القطاع العام والتمويل اللازم.

وفيما يدور عن التزام العاملين في المؤسسة بتنفيذ الميثاق المهني والأخلاقي بهدف تجويد الأداء وإظهار الكفاءة في العمل بنسبة 97%. يرى معظم الأشخاص أن العاملون ملتزمون بتنفيذ الميثاق المهني والأخلاقي في العمل. وهنا يرى الباحث ويلاحظ أن سبب تراجع الإنتاج والإنتاجية رغم التزام العاملين بما ذكر هو ليس غياب التدريب فقط وإنما ضعف التمويل، وقلة الحافز، وعدم التشجيع وفقدان العامل الشعور بالرضا الوظيفي، ورداءة بيئة العمل مقارنةً بما هو موجود من امتيازات في مؤسسات القطاع الخاص، كل ذلك يعد من أسباب تراجع إنتاجية العاملين في القطاع العام بمحلية الدنج، وهذا يجيب عن التساؤل الثاني والثالث في مشكلة البحث، ويرتبط بالفرضية الثانية التي تقرر بوجود علاقة بين التدريب في القطاع العام والتمويل اللازم.

(1) عبد الرحمن حسن إدريس، مدير الإدارة العامة للزراعة المطرية الآلية بالإنابة، محلية الدنج، الخميس/25/ديسمبر/2014م، الساعة العاشرة صباحاً.

(2) جمال الدين أبكر، مدير مشروع الصمغ العربي-إدارة الغابات محلية الدنج، الأحد/28/ديسمبر/2014م، الساعة العاشرة صباحاً.

(3) ميسرة محمود عبد الرسول، مدير هيئة توفير مياه المدن والأشغال، محلية الدنج، الاثنين/29/ديسمبر/2014م، الساعة الواحدة ظهراً.

(4) مرتضي حسن كافي، مفتش شؤون الرئاسة بمحلية الدنج، الأربعاء/31/ديسمبر/2014م، الساعة الثانية عشر ظهراً.

أما فيما يختص بكيفية مساهمة المؤسسة في حل مشكلة تدني إنتاج وإنتاجية العاملين. يري معظم الأشخاص بنسبة 63% أن المؤسسة تساهم في حل المشكلة بالمعطيات المتوفرة وذلك بتخصيص جزء يسير من إيراداتها المتواضعة في تدريب الكوادر المساعدة في الكورسات القصيرة، وزيادة قدرات العاملين (التدريب) وزيادة قدرات المجتمعات المستفيدة من المؤسسة، وتحسين بيئة العمل، واعتماد الحوافز رغم قلة الإيرادات. وهذا له علاقة بالفرضيتين الثانية والثالثة، فعلاقته بالفرضية الثانية في أن ضعف التدريب سببه ضعف التمويل اللازم، باعتبار أن العلاقة بين التدريب والإنتاجية هي علاقة طردية، أي عند توفر التمويل اللازم تزيد الإنتاجية، وعكسية العلاقة عند قلة وضعف التمويل اللازم تنخفض الإنتاجية، كما أن ضعف التدريب والتمويل اللازم، يحدان من تنمية قدرات ومهارات العاملين وبالتالي تراجع الكفاءة الفنية والكفاءة الإنتاجية في المؤسسة.

أما عن ما يقال: أن وحدة المتابعة والتقييم تعمل على قياس أثر تدريب العاملين من خلال المقارنة بين الأداء والمخرجات. فقد وافق المبحوثون هذا القول بنسبة 90%، إلا أنهم أشاروا إلى أن هذه الوحدة أكثر فعالية في مؤسسات القطاع الخاص كالشركات والمنظمات عنها في مؤسسات القطاع العام، وهذا يتوافق مع الفرضية الأولى التي تقول: أن التدريب ينمي مهارات العاملين ويزيد من جودة المنتج. ويتضح من ذلك أنه كلما كان أداء العاملين جيداً كلما تم الحصول على مخرجات جيدة، وبالعكس كلما كان أداء العاملين ضعيفاً كلما تم الحصول على مخرجات أقل بافتراض أن التدريب يعد مدخل من مدخلات الإنتاج لأنه يلزم عنصر العمل.

يرى الباحث أن عملية تدريب وتنمية مهارات العاملين وقدراتهم يتوقع منها الحصول على مخرجات عظمي تتصف بصفات الجودة والتميز سواء كانت هذه المخرجات سلع منتجة أو خدمات مقدمة لأن التدريب هو شرط مهم في قائمة شروط المواصفات الدولية (الأيزو ISO 9000).

خلاصة الفصل الثالث :

يتلخص ما تم استعراضه في هذا الفصل في الآتي :

1. التعريف بمنطقة الدراسة وذلك باعطاء نبذة تعريفية عنها توضح نشأتها وحدودها الجغرافية وهيكلها الإداري ، واقتصادياتها وأهم المشاكل والمعوقات الانتاجية فيها.
2. تحليل البيانات واختبار الفرضيات في مجتمع الدراسة وتحديد عينة البحث واداة الدراسة ومن ثم اختبار صدق وثبات اداة الدراسة (الاستبانة) للفرضيات الثلاثة.
3. تم التحليل باستخدام اجراءات واساليب التحليل الاحصائي SPSS والذي يشير إلى برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية ، ومن ثم تحليل عبارات الاستبانة باستخدام نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للاجابات على عبارات كل فرضية من الفرضيات الثلاثة.

4. تحققت صحة الفرضيات الثلاثة بنسبة 93% ، 87% ، 94% على التوالي بموافقة معظم أفراد عينة الدراسة ، وهذا دليل على تجانس مستوياتهم وخصائصهم الوظيفية .

5. موافقة معظم افراد عينة الدراسة وبنسبة 75% فأكثر على أن وجود برامج تدريب العاملين في المؤسسة تؤدي لزيادة الانتاج والانتاجية ، وهذا من خلال المقابلات التي اجراها الباحث مع مدراء المؤسسات بمحلية الدلنج .

بينما اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تمثلت في إن التدريب يؤثر ايجاباً على كفاءة العاملين بنسبة 96% ، كما انه يقوم بتأهيلهم لبناء وكسب مهارات وقدرات جديدة بنسبة 98% ، وأن التمويل الحكومي للمؤسسة ضروري لتنفيذ خطة التدريب بنسبة 97% ، وأن نجاح المؤسسة يكمن في اهتمامها بتدريب العاملين بنسبة 97% ، وان شح التمويل يؤثر سلباً في تنفيذ برنامج التدريب في المؤسسة بنسبة 93% ، ومن ثم التدريب يرشد الموارد ويحقق الاهداف الاستراتيجية لخطة القوى العاملة بنسبة 87% .

أما أهم التوصيات فتمثلت في الاهتمام ببرامج تدريب العاملين بالمؤسسات ونقل برامج التدريب واقامتها داخل المؤسسة لتقليل تكاليف التدريب ولتيسير عمل المشرفين ، واقامة ورش ودورات تدريبية للعاملين وصغار المنتجين لتبني استراتيجيات تعظيم الانتاج ومن ثم تحريك عجلة الاقتصاد وزيادة سرعتها بانعاش واحياء نشاط المؤسسات والقطاعات الاقتصادية المنتجة، كالقطاع الزراعي وهيئة البحوث الزراعية ومحالجات الاقطان ومحطات الارشاد الزراعي والبيطري .

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

1. أهمية وجود برامج تدريب العاملين في المؤسسات العامة بغرض زيادة الإنتاج والإنتاجية بنسبة 75%.
2. وحدة المتابعة والتقييم تعمل علي قياس أثر تدريب العاملين من خلال المقارنة بين الأداء والمخرجات بنسبة 90%.
3. أن التدريب يؤثر إيجاباً على كفاءة العاملين بنسبة 96% وموافقة 102 فرد من أفراد العينة .
4. التدريب يقوم بتأهيل العاملين لبناء وكسب مهارات جديدة بنسبة 98% وموافقة 104 فرد من افراد العينة.
5. التدريب يحقق الكفاءة الفنية والاستغلال الأنسب للموارد بنسبة 96% وموافقة 92 فرد من افراد العينة.
6. التمويل الحكومي للمؤسسة ضروري لتنفيذ خطة التدريب بنسبة 97% وموافقة 103 فرد من افراد العينة.
7. نجاح المؤسسة يكمن في اهتمامها بتدريب العاملين بنسبة 97% وموافقة 102 فرد من افراد العينة .
8. توفير الاحتياجات التدريبية في المؤسسة يتطلب التمويل اللازم بنسبة 95% وموافقة 99 فرد من افراد العينة.

9. شح التمويل يؤثر سلباً في تنفيذ برنامج التدريب في المؤسسة بنسبة 93% وموافقة 98 فرد من افراد العينة.
10. التدريب الجيد يرشد الموارد بنسبة 87% وموافقة 103 فرد من افراد العينة .
11. التدريب يحقق الأهداف الإستراتيجية ل خطة القوى العاملة بنسبة 95% وموافقة 101 فرد من افراد العينة.
12. إن الواقع يؤكد قلة عدد المتدربين في مؤسسة الزراعة الآلية حيث لا تتجاوز نسبتهم 12% من العدد الكلي لحجم القوى العاملة بالمؤسسة وهو 121 عامل .
13. بلغ عدد المتدربين بمشروع الصمغ العربي 4 افراد بنسبة 90% من حجم القوى العاملة و 8 افراد في مؤسسة هية توفير المياه من الحجم الكلي للعمالة 48 عامل .

ثانياً: التوصيات

توصيات مرتبطة بمكان الدراسة :

1. ضرورة التنسيق بين المؤسسات الخدمية ومراكز التدريب في محلية الدلنج كمركز تنمية الموارد البشرية, ومركز دراسات السلام بجامعة الدلنج ومركز بادية ومركز النوع والتنمية, لإقامة الدورات التدريبية للعاملين في المحلية.
2. الاهتمام ببرامج تدريب العاملين وذلك بهدف تنمية وتطوير قدراتهم ومهاراتهم من أجل زيادة الإنتاج والإنتاجية وحل مشاكلها ومعوقاتها.
3. نقل برامج تدريب العاملين وإقامتها داخل المؤسسة لتقليل تكاليف التدريب ولتيسير عمل المشرفين في مراقبة وتقييم أداء العاملين ومخرجاتهم.
4. تخصيص نسبة من الإيرادات الذاتية للمؤسسات لتمكين من تسيير برامجها التدريبية .
5. تفعيل دور أجهزة الإعلام وحثها للترويج لزيادة الإنتاج والإنتاجية لإنعاش الاقتصاد وتحاشي تدهوره.
6. إقامة ورش ودورات تدريبية للعاملين وصغار المنتجين لتبني إستراتيجيات تعظيم الإنتاج والإنتاجية.
7. اهتمام المؤسسات بتطبيق دراسات الجدوى الاقتصادية في تنفيذ برامجها التدريبية ومشاريعها خاصة فيما يتعلق بجانب الإنتاج وإدارة المزرعة.
8. تطوير الصناعات الصغيرة وصناعات الأسر المنتجة وزيادة إنتاجها في ظل مساعدات برنامج التمويل الأصغر عبر المؤسسات المالية والاجتماعية.

9. الاهتمام بالبحوث التطبيقية والدراسات الميدانية لأنها تعكس ما هو واقع وقائم من مشكلات الإنتاج ومعوقاته وطرق الحل لها.

التوصيات العامة:

1. إعطاء تدريب العاملين في المؤسسات الاقتصادية أولوية كبرى, لأهميته في تنمية مهاراتهم وقدراتهم التي تمكنهم من خلق المزيد من المنافع الحياتية.
2. تكريس وتفعيل الجهود والقدرات البشرية المدربة, والاستفادة من الميزة النسبية في الإنتاج لاستغلال الموارد المتاحة بطرق مثلى مع الحفاظ عليها لمصلحة الأجيال القادمة.
3. ضرورة تبني المؤسسات الخدمية منهج التخطيط الإستراتيجي المتكامل الذي يهتم بتدريب العاملين واعتماده كمرشد للانطلاق نحو تحقيق زيادة الإنتاج والإنتاجية في القطاع العام .
4. ضرورة الاهتمام بمعايير الجودة والمواصفات الدولية لتحقيق الغايات المرجوة من عملية التدريب كجودة المخرجات والخدمات المقدمة لجمهور المواطنين.
5. تحريك عجلة الاقتصاد وزيادة سرعتها, بإنعاش وإحياء نشاط المؤسسات والقطاعات الاقتصادية المنتجة.
6. توفير الاحتياجات التدريبية في المؤسسات لتفادي تكاليف تدريب العمال خارجها.
7. اهتمام المؤسسات بتطبيق دراسات الجدوى للمشروعات الهادفة لتفادي الفشل وتراجع الإنتاج وإنتاجية العاملين.
8. تشجيع وتحفيز المنتجين لزيادة الإنتاج بتخفيض الضرائب و سن سياسات اقتصادية مرنة تتناسب مع ارتفاع تكاليف الإنتاج.

توصيات متعلقة ببحوث المستقبل :

أن يتم إجراء دراسات بحثية فيما يلي:

1. دور التمويل الأصغر عبر الصيغ الإسلامية في تطوير الصناعات الصغيرة للأسر المنتجة.
2. أثر وحدة المتابعة والتقييم علي قياس أداء العاملين ومخرجاتهم في المؤسسات الاقتصادية.
3. إمكانية اعتماد السودان علي الصادرات غير البترولية في ظل تدهور الأوضاع الاقتصادية والسياسية.
4. أثر تبني المنتجين لإستراتيجية النفرة الخضراء في تحسين مستوياتهم المعيشية وزيادة الإنتاج.

المصادر والمراجع:

القرآن الكريم

أولاً: الكتب العربية:

1. أحمد طرطار, الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة الجزائرية, (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية, بن عكنون ، 2001م).
2. أحمد محمد المصري, إدارة الإنتاج والعلاقات الصناعية, (الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة, 2003م).
3. إسماعيل عبد الرحمن وحربي محمد عريقات, مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد ، (عمان : دن ، 1999م).
4. دومينيك سلفاتور ، يوجين دوليو ، مبادئ الاقتصاد ، ترجمة : علي أحمد علي ، (القاهرة : الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ، 2004م) .
5. حنا نصر الله, إدارة الموارد البشرية, (عمان : دار زهران للنشر والتوزيع, 2001م).
6. حسين عبد الله التميمي, إدارة الإنتاج والعمليات مدخل كمي, (عمان : دار الفكر للطباعة, 1997م).
7. حربي محمد عريقات, مبادئ الاقتصاد - التحليل الجزئي, (عمان : دار وائل للنشر، 2005م).
8. يس سعيد عامر وخالف يوسف الخلف, الإنتاجية القياسية, (الرياض : دار المريخ, 1984م).
9. مؤيد سعيد سالم وحرشوش صالح, إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي, (عمان : عالم الكتب الحديثة, 2002م).
10. محمد إسماعيل بلال, إدارة الإنتاج والعمليات, مدخل كمي, (الاسكندرية ، الدار الجامعية , 2004م).

11. محمد سعيد أنور سلطان, إدارة الموارد البشرية, (الاسكندرية : الدار الجامعية للنشر, 2003م).
12. محمد فالح صالح, إدارة الموارد البشرية, (عمان : دار حامد للنشر والتوزيع, 2004م).
13. محمد قبلي عبد الرازق, التنمية الريفية المستدامة وقضايا الغذاء في العالم - السودان سلة غذاء العالم العربي, (دمشق : دن , 2006م).
14. محمود يونس محمد وعبد المنعم مبارك, أساسيات علم الاقتصاد, (بيروت : الدار الجامعية, د.ت).
15. منال طلعت محمود, أساسيات في علم الإدارة, (الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث, 2003م).
16. مهدي حسن زويلف, إدارة الأفراد في المنظور الكمي والعلاقات الإنسانية, عمان : دار مجدلاوي للنشر والتوزيع, (1994م).
17. مهدي حسن زويلف وآخرون, أساسيات في إدارة الأعمال, (عمان : دار الفكر للطباعة, 1995م).
18. عادل جودة وغسان قلعاوي, الكفاية الإنتاجية ووسائل زيادتها في الوحدات الاقتصادية, (بيروت : دار الفكر, 1972م).
19. عبد العظيم سليمان المهمل , مبادئ الاقتصاد , (الخرطوم , جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا , مركز التعليم عن بعد , 2009م) .
20. عطا البطحاني, الاقتصاد السوداني في فترة ما بعد الحرب - اقتصاد السوق والتنمية البديلة, (الخرطوم : دن , 2006م).
21. علي السلمي, إدارة التميز , (القاهرة : دار غريب للطباعة والنشر , 2002م).
22. فؤاد القاضي, الفعالية والإنتاجية, الجامعة العمالية, (القاهرة : أكاديمية الدراسات المتخصصة, د.ت).
23. رداح الخطيب وأحمد الخطيب, التدريب-المدخلات-العمليات-المخرجات إدارة الموارد البشرية, (القاهرة : مكتبة عين شمس, 2002م).
24. خضر كاظم وآخرون, إدارة الإنتاج والعمليات, (عمان : دار صنعاء للنشر, 2001م).

ثانياً: الرسائل الجامعية:

1. أبو عريوة الربيع ، تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة ، (الجزائر : جامعة أمحمد بوقرة بومرداس ، كلية العلوم الاقتصادية ، علوم التيسير وعلوم التجارة ، رسالة ماجستير غير منشورة، 2007م) .
2. أبو القاسم يوسف سلوار ، قياس الكفاءة الفنية والإنتاجية للقطاع الزراعي السوداني باستخدام أسلوب التطويق الخارجي للبيانات، (الخرطوم : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال غير منشورة، 2014م) .
3. بشير إبراهيم يونس فضل موسى ، أثر تبني البذور المحسنة على إنتاجية الفدان لمحصول الذرة (ود أحمد) ولاية جنوب كردفان - وحدة سلارا الإدارية ، (الدنج : جامعة الدنج ، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير في الزراعة غير منشورة ، 2010م).

4. مبروكة يونس فضل موسى ، دور البرنامج التدريبي لمنظمة فار السودان (الصناعات الغذائية) في تحسين المستوى الغذائي الأسرى، بقرية الكدر ، (الدلنج: جامعة الدلنج ، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير في الزراعة غير منشورة ، 2012م).
5. محمد حسن ادم ، أثر التدريب على تبني المزارعين لاستخدام الآلات المجرورة بواسطة الحيوان، (الدلنج: جامعة الدلنج، كلية الدراسات العليا ، رسالة ماجستير في الزراعة غير منشورة، 2010م).
6. محمد المهدي مصطفى طه ، استراتيجيه تنمية الموارد البشرية في القطاع الخاص بالتطبيق على مجموعة بيطار المحدودة ، شركة الصناعات ، (الخرطوم : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، رسالة دكتوراه غير منشورة، 2006م).
7. محمد عبد القادر محمد، الصراعات حول الموارد الطبيعية - الأسباب والآثار والنتائج بمحليتي الدلنج ورشاد ، (الدلنج : جامعة الدلنج ، كلية الدراسات العليا ، رسالة دكتوراه غير منشورة، 2010م).
8. مصطفى النور النيلي هاشم ، إنتاج وإنتاجية السكر في السودان ، (الخرطوم : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير غير منشورة ، 2000م).
9. الفاتح حسين على عبد الله ، اثر التمويل على الإنتاج الزراعي ، مشروع الكمير طيبة الزراعي، (الخرطوم: جامعة السودان ، كلية الدراسات العليا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، 2009م).
10. شادية سكرتير مالية ، التدريب وأثره على ترقية أداء العاملين ،(الدلنج : جامعة الدلنج ، كلية الدراسات العليا ، بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم العالي في الإدارة العامة غير منشور ، 208م).
11. خواض الشامي عبد الرحيم على ، تحديد الاحتياجات التدريبية وقياس المرودود التدريبي واثرهما على جودة التدريب ، (الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، رسالة دكتوراه غير منشورة، 2010م) .

ثالثاً : المقابلات الشخصية :

1. جمال الدين أبكر، مدير مشروع الصمغ العربي-إدارة الغابات محلية الدلنج، الأحد/28/ديسمبر/2014م، الساعة العاشرة صباحاً .
2. ميسرة محمود عبد الرسول، مدير هيئة توفير مياه المدن والأشغال، محلية الدلنج، الاثنين/29/ديسمبر/2014م، الساعة الواحدة ظهراً .
3. مرتضي حسن كافي، مفتش شئون الرئاسة بمحلية الدلنج، الأربعاء/31/ديسمبر/2014م، الساعة الثانية عشر ظهراً .
4. عبد الرحمن حسن إدريس، مدير الإدارة العامة للزراعة المطرية الآلية بالإنابة، محلية الدلنج، الخميس/25/ديسمبر/2014م، الساعة العاشرة صباحاً .

رابعاً : التقارير :

1. بنك السودان المركزي ، التقرير السنوي الثالث والخمسون ، الخرطوم ، 2013م.
2. وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل ، التقرير السنوي ، (الخرطوم : الامانة العامة للمجلس القومي للتدريب ، 2014م).

خامساً : المواقع الالكترونية:

1. alintibaha.net

تقرير الانتباهة ، السودان يتقدم في انتاج الذهب ، نشر بتاريخ 29 / تشرين - 2 نوفمبر 2012م

2. mod.gor/0009871 فادي ، بترول السودان ، بداية الملحمة الثانية ، 2 يناير 2012م

Rakaiz.org>Index.php>component>item السياسات الزراعية في السودان الحاضر

نشر بتاريخ 2011/10/19م Super user والمستقبل - ركائز العرفة, ، البحوث والدراسات، بواسطة

3. www.arabman.com archives الشبكة العربية للإدارة. نشر بتاريخ 20/06/2013

4. www.sudaninvest, org/ Arabic/About – Sudan.

تقارير وزارة الاستثمار - الإنتاج والإنتاجية في الاقتصاد السوداني - وزارة الاستثمار

الملاحق

(

بسم - - لرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

استبانة

مقدمة لنيل درجة ماجستير الاقتصاد

بعنوان : أثر التدريب على إنتاجية عمال القطاع العام

دراسة حالة محلية الدلنج من (2009 - 2014م)

أخي/ أختي/ هذه الاستبانة لأغراض البحث العلمي فقط , لذا نأمل منك مساعدتنا في ذلك.

أولاً : البيانات الأساسية :

أرجو التكرم بوضع علامة (√) أمام الخيار الذي يناسبك.

الوحدة :

1/ النوع :

ذكر أنثي

2/ العمر :

30-25 سنة 40-31 سنة 50-41 سنة 51 فأكثر

3/ المؤهل العلمي :

أولي ثانوي جامعي فوق الجامعي

4/ المهنة :

عامل موظف رئيس قسم مدير

5/ الخبرة :

5سنوات 6-10سنوات 11-15سنة 15سنة فأكثر

6/ مستوى الدخل السنوي :

ضعيف منخفض متوسط عالي

7/ هل تلقيت في المؤسسة دورة تدريبية من قبل؟

نعم لا

8/ إذا كانت الإجابة "نعم" وضح فترة التدريب :

قصير 1 - 3 شهور متوسط 3 - 6 شهور طويل سنة فأكثر

ثانياً: محاور الاستبيان :

الفرضية الأولى : نتوقع أن التدريب ينمي مهارات العاملين ويزيد من جودة المنتج.

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	التدريب يؤثر إيجاباً على كفاءة العاملين.					
2	التدريب يقوم بتأهيل العاملين لبناء مهارات جديدة.					
3	التدريب يحقق جودة المنتجات.					
4	التدريب يغير مهارات العاملين.					
5	التدريب يحقق الكفاءة الفنية والاستقلال الأنسب للموارد.					

الفرضية الثانية : نتوقع وجود علاقة بين التدريب في القطاع العام والتمويل اللازم.

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
6	التمويل الحكومي للمؤسسة ضروري لتنفيذ خطة التدريب.					
7	نجاح المؤسسة يكمن في اهتمامها بتدريب العاملين.					
8	توفير الاحتياجات التدريبية يتطلب التمويل اللازم .					
9	نُح التمويل يؤثر سلباً في تنفيذ برنامج التدريب.					

					10	للمؤسسات موارد مادية لدعم خطة التدريب.
--	--	--	--	--	----	--

الفرضية الثالثة : نتوقع أن التدريب يحقق الكفاءة الفنية ويزيد الإنتاجية.

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
11	التدريب الجيد يرشد الموارد.					
12	التدريب يحقق مبدأي الكفاءة الفنية والإنتاجية.					
13	التدريب يساعد على تحقيق الأهداف الإستراتيجية لخطة القوى العاملة .					
14	زيادة الإنتاجية في المؤسسة دليل لاستخدامها أساليب التدريب.					
15	للتدريب علاقة طردية بزيادة الإنتاجية.					

ملحق رقم (2)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

استمارة مقابلة لنيل درجة ماجستير الاقتصاد

بغنوان : أثر التدريب على إنتاجية عمال القطاع العام

دراسة حالة محلية الدنج من (2009 - 2014م)

أخي/ أختي/ المبحوث:

المعلومات التي سنحصل عليها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مضابط المقابلة:

1. أين نجد برامج تدريب العاملين بمؤسستكم من أجل زيادة الإنتاج والإنتاجية، وكم عدد المتدربين؟
2. ماذا يجب أن نفعل من أجل تطوير التدريب بالمؤسسة؟
3. هل يلتزم العاملون في المؤسسة بتنفيذ الميثاق المهني والأخلاقي بهدف تجويد الأداء وإظهار الكفاءة في العمل؟
4. كيف تساهم مؤسستكم في حل مشكلة تدنى إنتاج وإنتاجية العاملين؟
5. يقال أن وحدة المتابعة والتقويم تعمل على قياس أثر تدريب العاملين من خلال المقارنة بين الأداء والمخرجات. ما رأيك في ذلك؟

ملحق رقم (3)
محكمو الاستبانة

الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة	الاسم	الرقم
أستاذ مساعد	الاقتصاد	الدنج	د. عمر كباشي إبراهيم	1
أستاذ مساعد	الاقتصاد	الدنج	د. ادم حسن تاكولا عمر	2
أستاذ مساعد	الإدارة العامة	الدنج	د. محمد إدريس صالح جعفر	3
أستاذ مشارك	الإدارة العامة	الدنج	د. التجاني نقطة أسوم	4
أستاذ مساعد	المحاسبة	الدنج	د. محمود حسن عمر ادم	5
أستاذ مساعد	علم نفس التربوي	الدنج	د. موسى مكي حامد	6
محاضر	الاحصاء	الدنج	د. مزمل الناير سومي	7