

الختاتمة

النتائج والتوصيات

مقدمة :-

تشمل خاتمة الدراسة قسمين ، الأول يلخص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي تم عرضها ومناقشتها وتحليلها في الفصل السابق استناداً على فرضيات الدراسة ، موضحاً النتائج بشقيها الميداني والمكتبي وعلى مستويات عينتي البحث بالقطاعين العام والخاص وجامعتي حضرموت والاحقاف ، كما يقدم الأخر أهم التوصيات التي اقترحها لمعالجة ضعف دور الجامعات اليمنية في تنمية الموارد البشرية ، و توجيهها إلى الأطراف الثلاثة ذات العلاقة بتنمية الموارد البشرية المتمثلة في الجامعات ، وشركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، والدولة ، بالإضافة إلى التوصيات البحثية مستقبلاً للباحثين من بعده .

نتائج الدراسة

النتائج العامة :-

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج التي توضح دور الجامعات اليمنية في تنمية الموارد البشرية ، سواءً في البيئة الداخلية (الإطار الجامعي) ممثلة في تنمية مواردها البشرية من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم (معيد ، مدرس) ، أو تنمية الموارد البشرية في البيئة الخارجية (الإطار الاجتماعي) ممثلة بعمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ويمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلنا إليها فيما يلي :-

أولاً : نتائج البحث الميداني :-

فيما يلي يعرض الباحث أهم نتائج البحث الميداني الذي اعتمد فيه على أداة الاستبانة التي وزعت على عيني البحث لاستطلاع آراؤهم ، وكذلك من خلال المقابلات والملاحظات أثناء النزول الميداني للباحث :-

أ. نتائج عينة أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم :-

1. قلة اهتمام ومبادرة الجامعات بتشجيع أعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم وقدراتهم العلمية والفنية .
2. قلة وضعف توفر مهارات اللغة الإنجليزية وأبجديات علوم الحاسوب والإنترنت لدى تدريسيي الجامعات اليمنية ، باعتبار ذلك أدوات داعمة في توسيع خيارات الأفراد والتعامل مع الوسائل والوسائط التقنية الحديثة والمعارف المتجددة . وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة عبدالله مهدي علي (1995م) بالنسبة لمتغير الحاسب الآلي (الكمبيوتر) .
3. ندرة قيام الجامعات بتأهيل وتدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بالجامعات الأجنبية عالية الجودة ، واقتصارها على التأهيل والتدريب والتطوير بجامعات الدول النامية .
4. ليس هناك اكتفاء من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بالجامعات اليمنية ، فهي مازالت تعتمد على ذوي الكفاية من الخبرات الأجنبية في العملية الأكاديمية .
5. تأخير ابتعاث الجامعات لمنتسبيها من أعضاء هيئة التدريس المساعدة (مدرس ، معيد) للدراسات العليا ، مما يؤدي إلى إحباطهم وقصر عمر الخدمة المأمول الحصول عليها بعد تخرجهم .
6. محدودية المنح التي تقدمها الجامعات لأعضاء هيئة التدريس المساعدة (مدرس ، معيد) ، وعدم تناسبها مع عدد المرشحين لها ، مما يترتب عليه تعطيل تأهيل العلماء .
7. ضعف مساهمة الجامعات في تطوير مهارات وقدرات ومعلومات التدريسيين بإشراكهم في المؤتمرات والندوات العلمية الخارجية . وتؤيد هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة عوض بن مستور الثبيتي (1992م) .
8. عدم كفاية المخصصات المالية التي تقدمها الجامعات لإنجاز الأبحاث والدراسات العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس .

9. إن خرجي الجامعات تشوبهم كثير من نقاط الضعف الذي يعد انعكاس لمحدودية الامكانيات المالية للجامعات ، قلة وجود المراجع والدوريات العلمية التخصصية بالمكتبات ، عدم وجود مكتبة الكترونية ملائمة ومجانية للتدريسيين والطلاب ، عدم تلقي الطالب خلال دراسته الجامعية التدريب العملي المناسب في مؤسسات وشركات القطاعين العام والخاص ، تقييد وإلزام الطلاب بالملخصات التي يعدها أعضاء هيئة التدريس بما يؤدي إلى إجبار الطالب على الحفظ وعدم اتساع المجال له لإبداء الرأي ، ضعف خريجي التعليم الثانوي والمعاهد التي تعتبر مدخلات الجامعات ، ضعف دور عمادة الكليات في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ، عدم ربط تعليم الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية بتخصص الطالب خلال دراسته الجامعية ، ضعف التجهيزات وجودة المختبرات (لغات ، حاسوب ، معملية وكيميائية) وقلة مستلزماتها ، غياب دور الدولة الفعّال في متابعة ورقابة الجامعات وتقييم أدائها وخدماتها ، عدم توفر وسائل إيضاح (معينات) حديثة ومناسبة في العملية التعليمية ، وكثرة عدد المقررات الدراسية والتكرار والتداخل في بعضها . وهذا ما أكدت عليه دراسة علي عبد الرازق إبراهيم (1995م) بالنسبة لضعف مستويات خريجي الجامعات .

ب. نتائج عينة مديري ورؤساء شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص :-

1. ابتعاد الجامعات اليمنية عن فتح وتدريب التخصصات الجديدة التي تحتاج إليها شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص، واعتمادها على فتح وتدريب التخصصات النمطية المتكررة ، وطغيان التخصصات النظرية على التخصصات التطبيقية بغض النظر عن حاجات قطاعات سوق العمل. وهذه النتيجة جاءت موافقة لدراسة علي عبد الرازق إبراهيم (1995م).
2. ضعف مساهمة المؤتمرات والندوات العلمية التي تنظمها الجامعات اليمنية في حل المشكلات التي تعاني منها شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .
3. ضعف دور المراكز البحثية بالجامعات في تقديم خدماتها الاستشارية والتوجيهية والإرشادية لشركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص في المجالات ذات العلاقة بها .
4. قلة عدد البحوث والدراسات العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس ، وابتعادها عن تناول المشكلات الإدارية والمالية والفنية التي تعاني منها شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .
5. يعاني خريجو الجامعات اليمنية من قلة امتلاكهم مفاتيح العصر من مهارات اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الانترنت) التي تعتبر إحدى مواصفات الوظائف وحاجة المنظمات الأساسية . تتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصل إليها كل من عبدالله مهدي علي (1995م) ، و محمد حربي واحمد محمود (2001م) .

6. بعد خريجو الجامعات اليمنية عما يتطلبه التطوير والتحديث الذي تحتاج إليه شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، سواءً من حيث الكم بتخريج أعداد كبيرة من الطلاب تزيد عن الحاجة الفعلية لسوق العمل اليمني ، أو من حيث الكيف بأن هناك تخصصات غير ملائمة للتوصيف الوظيفي الحالي والمستقبلي . وهذا ما خلصت إليه الباحثة هيام نجيب الشريدة (2001م) في دراستها على المجتمع الأردني .
7. عدم مشاركة ممثلين عن شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص في مجالس الجامعات اليمنية وكلياتها ، ولجان تطوير المناهج ، باستثناء جامعتي حضرموت والاحقاف اللتان يوجد بهما ممثلين في مجلس الأمناء فقط .
8. عدم حرص واهتمام الجامعات على دعوة من يمثل شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص في المؤتمرات والندوات العلمية ذات الارتباط بنشاطها الاقتصادي بالمشاركة الفعلية ، أو الحضور كوسيلة من وسائل تنمية الموارد البشرية لموظفي الإدارتين العليا والوسطى بالقطاعين .
9. بعد برامج التدريب والتطوير التي تعقدتها الجامعات عما تعانيه شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص من مشاكل إدارية ومالية وفنية.
10. ضعف اهتمام وسعي الجامعات لتدريب وتطوير مهارات وقدرات عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، وعدم مراعاتها المكان والزمان المناسبين لعقد الدورات التدريبية والتطويرية للعمال والموظفين .
11. ندرة قيام الجامعات بتخصيص دورات تدريبية وتطويرية لموظفي المستويات الإدارية العليا والوسطى بشركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، واقتصارها على المستويات الدنيا .
12. تقليدية الجامعات للعملية التعليمية والتدريبية والتطويرية ، وضعف الاستجابة للمستلزمات والوسائل التعليمية الحديثة من معدات ، ومختبرات ، وأجهزة ، ووسائل إيضاح (معينات) ، وقاعات دراسية مناسبة .
13. غياب التنسيق والتعاون بين الجامعات وشركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص فيما يتعلق بدراسة وتحديد نوعية المشكلات ، والحاجات التدريبية والتطويرية وإشعار الجهات المستفيدة منها مباشرة ، وغياب التنسيق والتعاون أيضاً في مدى توفير المعلومات عن تخصصات خريجها وعرضها على شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص بهدف خدمة الطرفين في مجال التوظيف .
14. عدم اهتمام الجامعات بتنمية مهارات موظفي المنظمات من خلال إشراكهم في إنجاز الأبحاث والدراسات العلمية مع أعضاء هيئة التدريس ، وتزويدهم بالدوريات العلمية التخصصية التي تصدرها ، وعدم حرصها على تنظيم حلقات دراسية لتزويدهم بالمعلومات والمعارف العلمية الجديدة وفقاً لتخصصاتهم .

15. عدم دعوة الجامعات إلى عقد اجتماعات دورية تشترك فيها قطاعات سوق العمل للتعرف على مقترحاتهم وطلباتهم عند تفويم أدائها وخدماتها .
16. ضعف استفادة الجامعات من خبرات تدريسيها غير اليمنيين (الأجانب) في تسخيرها لتدريب وتطوير عمال وموظفي منظمات القطاعين العام والخاص .

ثانياً: نتائج البحث المكتبي :-

اعتمد الباحث أيضاً لإثبات فرضيات الدراسة على الأدوات الثانوية التي من أهمها الدوريات والتقارير والوثائق الرسمية ، وتوصل إلى عددٍ من النتائج المكتبية أهمها :-

1. نمطية التخصصات بالجامعات الحكومية والخاصة ، وطغيان التخصصات الإنسانية على التخصصات التطبيقية التي تبتعد عن حاجات المجتمع اليمني بشكل عام ، ومنظمات القطاعين العام والخاص بشكل خاص ، فأغلب الجامعات الحكومية والأهلية اعتمدت على فتح وتدريب التخصصات النمطية المتكررة بغض النظر عن حاجات شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، فقد بلغ عدد الكليات في الجامعات الحكومية للعام 2002م بلغ (84) كلية منها (30) كلية في دراسات العلوم التطبيقية ، (54) كلية في الدراسات الإنسانية نصيب التربية (30) كلية ، وتضم كل هذه الكليات (396) تخصصاً منها (313) تخصصاً نمطياً متكرراً بنسبة (79.04 %) وبالتالي فإن العدد الفعلي للتخصصات (83) تخصصاً فقط بنسبة (20.96%) .⁽¹⁾

أما بالنسبة للجامعات الأهلية⁽²⁾ لنفس العام فهي تضم (24) تخصصاً في كليات العلوم الإنسانية و(14) تخصصاً في كليات العلوم التطبيقية ، وجميع هذه التخصصات ما هي إلا تكرار للتخصصات الموجودة في الجامعات الحكومية ما عدا قسم التجارة الإلكترونية ، وقسم نظم المعلومات الإدارية في كليات العلوم الإنسانية ، وقسم تقنية المعلومات ، وقسم نظم المعلومات الإلكترونية في كليات العلوم التطبيقية ، مع الأخذ بعين الاعتبار قد توجد هذه التخصصات في جامعة واحدة ولا تكرر في غيرها .⁽¹⁾

أما من حيث الكم ، فقد بينت مؤشرات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية أن عدد الخريجين من الجامعات الحكومية للعام الجامعي 2002/2001م بلغ (20559) طالباً وطالبة ، نصيب الكليات التطبيقية (12.5 %) والكليات النظرية (87.5 %) .⁽²⁾

(1) مؤشر التعليم في الجمهورية اليمنية ، الإصدار الثاني ، مرجع سابق ، ص20.

(2) باستثناء جامعة الإيمان الذي لم تتوفر عنها أي بيانات .

(1) مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية ، الإصدار الثاني ، مرجع سابق ، ص28 .

(2) مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية ، الإصدار الأول ، مرجع سابق ، ص15.

أما في العام الجامعي 2002م / 2003م بلغت نسبة الخريجين من التخصصات النظرية والأدبية (71.9%) من إجمالي الخريجين ، مقابل (28.06 %) للتخصصات العلمية والتطبيقية⁽³⁾.

وأما بالنسبة للجامعات الأهلية⁽⁴⁾ فإن عدد الخريجين للعام الجامعي 2003/2002م فقد بلغ (1278) طالباً وطالبة منهم (838) طالباً في كليات العلوم الإنسانية بنسبة (65.6 %) ، بينما بلغ عدد الخريجين من كليات العلوم التطبيقية (440) طالباً بنسبة (34.42 %)⁽⁵⁾.

ويلاحظ من ذلك أن أغلب خريجي الجامعات من كليات العلوم الإنسانية تزيد عن حاجات سوق العمل بكثير ، وبالتالي فإن قلة خريجي العلوم التطبيقية التي يتطلبها سوق العمل من ناحية ، وضعف مستويات خريجي الجامعات اليمنية من ناحية أخرى ، أضطر منظمات القطاعين لاستقدام العمالة الأجنبية ، حيث بلغ حجمها عام 1999م (82264) موزعة على القطاعين بنسبة (30%) لشركات ومؤسسات القطاع العام و(70%) لشركات ومؤسسات القطاع الخاص⁽⁶⁾.

وبالتالي فإن هذا يدل على ضعف دور الجامعات في تلبية حاجات سوق العمل من فتح وتدريب تخصصات جديدة ، وتوفير عمالة ماهرة تمتلك مهارات اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) حسب متطلبات العصر، وهذا ما أشار إليه وزير التعليم العالي والبحث العلمي (حينها) بالقول :- " أن الجامعات تعاني من ضعف البنية التحتية وتقليدية المحتوى، وتعاني في الهياكل التنظيمية الحديثة مع وجود الازدواجية والتماثل الكبير في الكليات والأقسام وطغيان الجانب النظري على كل التخصصات⁽⁷⁾ .

أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة علي عبد الرازق إبراهيم (1995 م) ، و دراسة هيام نجيب الشريدة (2001 م) .

2. انعدام مشاركة ممثلين عن قطاعات المجتمع المختلفة في مجالس الجامعات والكليات ، فمعظم الجامعات الحكومية والأهلية لا توجد بها تعيينات لممثلين عن رجال المال والأعمال (القطاع الخاص) ، ومديري عموم شركات ومؤسسات القطاع العام في مجالس الجامعات المختلفة، باستثناء جامعة حضرموت للعلوم والتكنولوجيا التي لديها مجلس أمناء بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (1) لعام 1997م⁽¹⁾ وكذلك بالنسبة لجامعة الاحقاف فهي الجامعة الوحيدة من ضمن الجامعات الأهلية التي لديها مجلس أمناء أيضاً .

(3) مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية ، الإصدار الثاني ، مرجع سابق ، ص 27 .

(4) باستثناء جامعة الإيمان الذي لم تتوفر عنها أي بيانات .

(5) مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية ، الإصدار الثاني ، مرجع سابق ، ص 30 .

(6) عبدالقادر عبدالله الصوفي ، مرجع سابق ، ص 65 .

(7) يحيى محمد الشعبي ، مرجع سابق ، ص 2 .

(1) علي هود باعباد (مؤسس الجامعة ورئيسها سابقاً) ، مرجع سابق ، ص 40- 41 .

3. غياب تنظيم عملية الإيفاد الخارجي للدراسات العليا ، واقتصارها على جامعات الدول النامية وقلّة الابتعاث للجامعات الأجنبية عالية الجودة ، حيث تشير الإحصاءات الرسمية بأن عدد طلاب الدراسات العليا (ماجستير ، دكتوراه) الدارسين بالخارج حتى عام 2000 / 2001 م بلغ (1926) دارساً منهم (1183) بنسبة 61 % في الدول العربية (النامية) و(743) بنسبة 39 % في الدول الأجنبية ، علماً بأن عدد المبعوثين للدول المتقدمة مثل أمريكا وبريطانيا وفرنسا وكندا التي تقع ضمن تلك الدول الأجنبية محدود جداً. (2) (*)

4. زيادة عدد منح الابتعاث الخارجي لدرجة البكالوريوس على حساب الدراسات العليا ، حيث تشير بعض مؤشرات نفقات التعليم العالي بأن حجم الإنفاق على البعثات الدراسية الخارجية لعام 2001م بلغ (3277776000) ريال يمّني ، موزعة على (6713) درجات علمية حتى عام 2000 / 2001م منها (4787) بكالوريوس و(1926) دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه). (3)**

ونلاحظ هنا أن الابتعاث في البكالوريوس أكثر من الدراسات العليا ، مع العلم بأن معظم درجات البكالوريوس المبعوث فيها للخارج في تخصصات يمكن أن تدرس بالجامعات الوطنية اليمنية ، الأمر الذي يكلف الدولة أعباءً مالية هي في أمس الحاجة إليها .

5. أن الجامعات اليمنية مازالت أكثر اعتماداً على الخبرات الأجنبية في التعليم العالي ، فمؤشرات العمالة الأجنبية في قطاع التدريس بالجامعات الحكومية اليمنية عام 2002م بلغت (812) عضواً تدريسياً ، منهم (687) يحملون شهادات دكتوراه و(125) يحملون شهادات أدنى من الدكتوراه. (4) موزعين على سبع جامعات حكومية هي : جامعة صنعاء (280) وجامعة عدن (59) وجامعة تعز (95) وجامعة الحديدة (86) وجامعة حضرموت (126) وجامعة إب (85) وجامعة ذمار (81) تدريسياً غير يمّني. (5)

6. انخفاض مستويات التعليم في اليمن بما فيها التعليم الجامعي ، حيث كان مؤشر التعليم متدنياً خلال عقد التسعينات ، وهذا يؤثر على تنمية الموارد البشرية بالانخفاض ، أي أن العلاقة بينهما طردية ، وهذا ما توضحه تقارير وزارة التخطيط والتنمية اليمنية حيث بلغ دليل

(2) سيلان جبران العبيدي ، مرجع سابق ، ص 77 .

(*) للمزيد من المعلومات ارجع إلى قائمة الملاحق ، ص 290 - 292 .

(3) سيلان جبران العبيدي ، مرجع سابق ، ص 98-99 .

(**) للمزيد من المعلومات ارجع إلى قائمة الملاحق ، ص 291 .

(4) مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية ، الإصدار الثاني ، مرجع سابق ، ص 27 .

(5) مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية ، الإصدار الثاني ، مرجع سابق ، ص 183-189 .

التعليم^(*) عام 1990 م (0.348) و(0.414) ، أما عام 2000 م فقد بلغ (0.497) (1) (***) ، وهي مؤشرات منخفضة رغم الزيادات الطفيفة .
وهذا النتيجة جاءت مؤيده لدراسة احمد مهدي فضيل (2001 م) ، ودراسة علي عبد الرازق إبراهيم (1995م) .

7. قلة إنفاق الجامعات اليمنية على الأبحاث والدراسات العلمية .
حددت إحدى الدراسات مستويات نسبة الإنفاق على البحث العلمي إلى إجمالي الإنتاج المحلي على النحو الآتي :-

- اقل من 1 % يكون أداء البحث العلمي ضعيف جداً .
- من 1 – 1.6 % = = = في مستوى الأداء الحرج .
- من 1.6 – 2 % = = = جيد .
- أكثر من 2 % = = = مثالي . (2)

فإذا علمنا أن نسبة الإنفاق على البحث العلمي في اليمن بلغت عام 1999م 0.05 % من إجمالي الدخل المحلي . (3) (***) نجد أن تلك النسبة تقع ضمن الفئة الأولى التي يكون فيها مستوى البحث العلمي ضعيفاً جداً ، ولذلك فأن اليمن يعتبر من البلدان متدنية الإنفاق على البحث العلمي .

8. محدودية المخصصات المالية للجامعات. تشير بيانات الإنفاق بالجامعات الحكومية إنها بلغت عام 2001م (13.7) مليار ريال يمني، وقد شكل ما نسبته (2.6 %) من إجمالي النفقات العامة للدولة و(87. %) من الناتج المحلي . (4) أما في عام 2002م فقد بلغ إجمالي الإنفاق على التعليم العالي (25.700) مليار ريال يمني ، بنسبة (3.98 %) من النفقات العامة للدولة و(1.28 %) من الناتج المحلي . (5)

ونلاحظ من ذلك أن نسبة الإنفاق على التعليم العالي إلى الناتج المحلي خلال هذه الفترة بلغت (87. %) و(1.28 %) على التوالي ، فهي نسب منخفضة إذ ما قارناها بمستويات الإنفاق على البحث العلمي سألغة الذكر ، وبذلك يستنتج الباحث أن انخفاض النفقات على التعليم العالي تؤدي

(*) تبين قيمة الدليل المرحلة التي قطعها البلد نحو تحقيق التقدم إلى القيمة القصوى البالغة واحد صحيح ، ويمثل الفارق قصور البلد لتحقيق ذلك المجال .

(1) التقرير الوطني الثاني للتنمية البشرية 2000 / 2001 م ، مرجع سابق ، ص 14 .

(**) للمزيد من المعلومات ارجع إلى قائمة الملاحق ، ص 290 .

(2) زكريا يحيى لال ، مرجع سابق ، ص 103- 118 .

(3) محمد عمر باطويح ، مرجع سابق ، ص 130 .

(**) للمزيد من المعلومات ارجع إلى قائمة الملاحق ، ص 293 .

(4) النشرة الإحصائية ، مرجع سابق ، ص 6 .

(5) للاستزادة راجع :

http : // www.afmis.gov.ye/planning

- مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية ، الإصدار الأول ، مرجع سابق ، ص 16 .

حتماً إلى تراجع نوعية خريجي الجامعات ، وبالتالي تشكل عائقاً لتنمية الموارد البشرية . وهذه النتيجة تتفق مع دراسة فؤاد راشد عبده (2001 م) .

9. افتقار مكتبات كليات الجامعات اليمنية للمراجع والدوريات العلمية التخصصية .

وتؤكد هذه النتيجة إحصائية مكتبة جامعة صنعاء (المكتبة المركزية ، والمكتبات الفرعية) لعام 1999م من الكتب العربية والأجنبية ، إذ بلغ عدد النسخ العربية (149964) كتاباً تحمل (62521) عنواناً ، أما المراجع الأجنبية فقد بلغت (83693) كتاباً تحمل (43430) عنواناً ، وأن الجامعات الأخرى ليس أحسن حالاً ، فجامعة صنعاء هي أكبر الجامعات اليمنية ومكتباتها هي الأكبر والأغنى مقارنةً مع باقي الجامعات .⁽¹⁾

نتائج اختبار فرضيات الدراسة :-

من خلال العرض والتحليل السابق لنتائج الدراسة ، يمكن اختبار مدى صحة الفرضيات على

النحو الآتي :-

اختبار تساؤلات فرضيات الدراسة :-

بناءً على ما سبق ذكره ، يمكن الإجابة على تساؤلات الفرضيات كما يلي :-

المجموعة الأولى :-

1. هل تحرص الجامعات اليمنية على فتح وتدريب التخصصات العلمية الجديدة التي تحتاج إليها قطاعات سوق العمل ؟

بينت الدراسة أن حرص الجامعات اليمنية على فتح وتدريب التخصصات العلمية الجديدة التي تحتاج إليها شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص كان ضعيفاً ، حيث كان متوسط درجة موافقة القطاع العام (2.14) و القطاع الخاص (2.33) وبخطأ معياري (.13) و (19). على التوالي ، كما بلغ المتوسط العام لمجموعتي العينة (2.21) وبخطأ معياري (11) ، وذلك عند مستوى ثقة 95 % حول متوسط المتغير بحديه الأدنى والأعلى (2.00) و (2.42) على التوالي ، (انظر ص210) .

2. إلى أي مدى يتلاءم خريجو الجامعات مع حاجات شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص؟

أشارت الدراسة إلى أن جميع مفردات العينة المبحوثة تتفق على أن أغلب تخصصات خريجي الجامعات أقل استجابة لمواصفات وظائف القطاعين العام والخاص ، حيث بلغ متوسط آراء مجموعتي العينة (2.40) للقطاع العام و (2.49) للقطاع الخاص ، وخطأ معياري (14).

(1) عزيز ثابت سعيد ، مرجع سابق ، ص11 .

و(19). لكل منهما ، وهذا ما أكده أيضاً المتوسط الكلي لجميع إجابات مفردات العينة بالقطاعين العام والخاص ، حيث كان المتوسط (2.44) وبخطأ معياري (11).
أما البيانات المكتبية تبين أن أغلب خريجو الجامعات اليمنية الحكومية من التخصصات النظرية بنسبة (87.5 %) ، و نسبة خريجي الجامعات الأهلية من كليات العلوم الإنسانية (65.6 %) ، (انظر ص212).

3. هل تقوم الجامعات بوظائف التعليم الجامعي ، خدمة سوق العمل والمجتمع ، وإجراء الأبحاث والدراسات العلمية على أكمل وجه ؟
أنتضح أن مجموعتي العينة من مديري ورؤساء الأقسام بشركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص تتفق على ضعف دور الجامعات اليمنية في قيامها بوظائفها الثلاث ، إذ بلغ متوسط عدم الرضا (2.38) للقطاع العام و (2.35) للقطاع الخاص ، وبخطأ معياري (14). و (18). على التوالي ، (انظر ص216).

4. هل تتوفر في خريجي الجامعات مهارات اللغة الإنجليزية والإلمام بالحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) التي تعتبر مفاتيح العصر ؟
أشارت النتائج أن درجة توفر مهارات اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) لدى خريجي الجامعات كانت ضعيفةً ، إذ بلغ متوسط إجابات مجموعتي العينة من مديري ورؤساء أقسام الشركات والمؤسسات العامة والخاصة (2.21) و (2.35) وبخطأ معياري (16). و(19). على التوالي ، (انظر ص ص 211 – 212).

5. إلى أي مدى تساهم الجامعات في تنمية مهارات وقدرات عمال وموظفي منظمات القطاعين العام والخاص من خلال عقد الدورات التدريبية والتطويرية المناسبة لهم ؟
ترى معظم مفردات عينة البحث من مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص أن دور الجامعات في تدريب وتطوير عمال وموظفي القطاعين العام والخاص كان ضعيفاً ، إذ بلغ المتوسط لجميع المتغيرات المدروسة (2.32) و(2.35) للقطاعين العام والخاص على التوالي ، (انظر ص225).

6. ما مدى سعي الجامعات لتدريب وتطوير مهارات وقدرات عمال وموظفي منظمات القطاعين العام والخاص في مجال اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) ؟

بينت الدراسة أن دور الجامعات اليمنية في تنمية مهارات عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين في مجال اللغة الإنجليزية وشبكة المعلومات العالمية كان ضعيفاً ، حيث بلغ

متوسط إجابات العينة المبحوثة حول هذا المتغير (2.63) للقطاع العام و (2.42) للقطاع الخاص وبخطأ معياري (14) و(18). على التوالي ، وكذلك إذا أخذنا المتوسط العام لآراء مجموعتي عينة البحث مجتمعة نجد أنه بلغ (2.55) وبخطأ معياري (11). ، أي أن عينة الدراسة تتفق على ضعف دور الجامعات اليمنية في تحقيق هذا المتغير ، (انظر صص221) .

المجموعة الثانية :-

1. هل تقوم الجامعات بتأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم حتى تتواكب ومتغيرات التكنولوجيا ؟

بينت الدراسة ضعف الدور الذي تلعبه الجامعات اليمنية في عملية تأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها ، حيث بلغ متوسط آراء العينة بجامعتي حضرموت والاحقاف (2.20) و(2.12) وبخطأ معياري (14) و(15). على التوالي ، (انظر ص ص243 – 244) .

2. إلى أي مدى يجيد أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بالجامعات اللغة الإنجليزية والإمام بتقنيات الحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) ؟

أفادت قائمة الاستطلاع إن درجة إلمام أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة حضرموت للحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) تراوحت ما بين ضعيفة 41% ، جيدة 34% ، أما عينة جامعة الاحقاف فكانت درجة إلمام بالحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) جيدة بنسبة 63% ، كما لا توجد لديها أمية في هذا المجال ، كما أتضح أن 51% من مفردات عينة أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعة حضرموت كانت درجة إجادتهم للغة الإنجليزية ضعيفةً ، وفي المقابل نجد أن 77% من عينة جامعة الاحقاف تتراوح درجة إجادتهم للغة الإنجليزية ما بين متوسطة بنسبة 31% ، وجيدة 46% ، أما درجة إجابة مجموعتي العينة مجتمعة للغة الإنجليزية كانت ضعيفةً 42% ، ومتوسطة 23% ، وجيدة 35% ، وهذه النتيجة تنطبق على جميع الجامعات اليمنية الأخرى فهي ليس أحسن حالاً من تلك الجامعتين، (انظر ص ص230 - 231) .

وتبين للباحث أن غالبية مفردات العينة المبحوثة غير راضين عن دور الجامعات اليمنية في تدريب وتطوير تدريسييها في مجال اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي (الكمبيوتر) وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) ، فقد بلغ متوسط درجة موافقة عينة الدراسة بجامعتي حضرموت والاحقاف (2.23) و(2.37) على التوالي بالنسبة للغة الانجليزية ، و(2.16) لجامعة حضرموت و(2.00) لجامعة الاحقاف بالنسبة للمجال الآخر ، وبخطأ معياري (14) و(18) . على التوالي ، ولهذا تلاقي الهيئة التدريسية صعوبة بالغة في الاطلاع على المراجع والدوريات التي

تكتب باللغة الإنجليزية ، وكذلك متابعة وتصفح مواقع شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) للإطلاع على الجديد من المعلومات والمعارف التخصصية (انظر ص ص 238- 239) .

3. هل يوجد اكتفاء من أعضاء هيئة التدريس يحول دون التأهيل المناسب لأعضاء هيئة التدريس المساعدة ؟

بينت الدراسة أن الجامعات اليمنية ليس لديها اكتفاء من التدريسيين ، وبالتالي فإن ذلك ليس له تأثير سلبي على تأهيل وابتعاث أعضاء هيئة التدريس المساعدة (معيد ، مدرس) ، فقد اتفقت آراء عينة الدراسة على ذلك بمتوسط (2.14) لجامعة حضرموت و(1.97) لجامعة الاحقاف .

كما أفادت النتائج المكتبية ارتفاع حجم العمالة الأجنبية من التدريسيين بالجامعات الحكومية حيث بلغ عددها عام 2002م (812) عضواً تدريسياً ، (انظر ص 240) .

4. هل تستفيد الجامعات اليمنية من خبرات التدريسيين غير اليمنيين (الأجانب) في تدريب وتطوير تدريسيها ومساعدتهم في مجال اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) وطرق التدريس ؟

أشارت غالبية مفردات الدراسة إلى ضعف درجة استفادة الجامعات اليمنية من خبرات أعضاء هيئة التدريس غير اليمنيين (الأجانب) في تدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في مجال اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) وطرق التدريس ، ويدعم ذلك ما أورده أداة البحث من آراء التدريسيين بجامعتي حضرموت والاحقاف ، حيث بلغ متوسط درجة المساهمة (2.14) و(2.26) على التوالي ، وبإجمالي متوسط (2.18) لإجابات العينة المبحوثة ككل والبالغ حجمها (118) مفردة. (انظر ص ص 242- 243) .

5. هل يتناسب عدد منح الدراسات العليا مع عدد المرشحين لها من أعضاء هيئة التدريس المساعدة (معيد ، مدرس) ؟

توضح نتائج هذا المتغير المعروضة أن مفردات مجموعتي عينة البحث بالجامعتين ترى أن عدد منح الدراسات العليا التي توفرها الجامعات للهيئة التدريسية المساعدة (معيد ، مدرس) لا تتناسب مع عدد المرشحين لها ، فقد كانت درجة موافقة تدريسيي جامعتي حضرموت

والاحقاف ضعيفةً بمتوسط (2.57) و (2.34) ، وبخطاً معياري بلغ (15) و(22). على التتالي .

يتضح من ذلك قلة عدد المنح المقدمة لتأهيل أعضاء هيئة التدريس المساعدة وعدم تناسبها مع عدد المرشحين لها ، في ظل زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المساعدة (معيد ، مدرس) سنوياً بالجامعات الحكومية ، فقد بلغ عددهم عام 2002م (1642) منهم (1160) معيداً ، (انظر ص 241) .

6. إلى أي مدى يساهم القطاعين العام والخاص في تمويل الجامعات مالياً وعينياً؟

يتضح من نتائج الدراسة الميدانية أن درجة مساهمة مؤسسات وشركات القطاعين العام والخاص في دعم الجامعات مالياً وعينياً كانت ضعيفةً ، فأغلب آراء العينة المبحوثة بجامعتي حضرموت والاحقاف أكدت درجة المساهمة بمتوسط (2.05) و (2.17) على التتالي ، وهذا يدل على عدم تلقي الجامعات سواءً كانت حكومية أو أهلية الدعم المالي والعيني المناسب إلا فيما ندر ، (انظر ص 243) .

7. ما مدى اهتمام الجامعات بتأهيل وتدريب وتطوير تدريسييها ومساعدتهم بالجامعات الأجنبية عالية الجودة؟

أوضحت الدراسة أن غالبية مفردات العينة المبحوثة غير راضين عن مستوى التأهيل والتدريب الخارجي ، حيث بلغ متوسط إجابات العينة (2.19) لجامعة حضرموت و(2.00) لجامعة الاحقاف ، وبخطاً معياري (13.) و (16.) على التتالي ، فالتأهيل والتدريب والتطوير الخارجي بالجامعات الأجنبية عالية الجودة نادر جداً ، وأن أغلب الابتعاث الخارجي للدراسات العليا والتدريب والتطوير لتدريسيي الجامعات اليمنية يقتصر على جامعات الدول العربية النامية ، حيث بلغت نسبتها لعام 2000 / 2001م (61 %) بالدول العربية و(39 %) في الدول الأجنبية، كما أن عدد منح الدراسات العليا في الدول المتقدمة مثل أمريكا وبريطانيا وفرنسا وكندا محدود جداً ، (انظر ص ص 239- 240) .

وإجمالاً ، نجد أن جميع الإجابات على الأسئلة الفرعية السابقة هي في حد ذاتها تغذية

للسؤال الرئيسي لفرضيات الدراسة والذي يقول :-

هل يمكن أن تساهم الموارد البشرية المتوفرة في تطوير الأداء الإداري والمالي في شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع ، إذا كان جزءاً كبيراً من هذه الموارد البشرية متدني التعليم والتدريب والتطوير؟

لذا تعتبر الموارد البشرية المنمأة في أي مجتمع من المجتمعات هي الرصيد الاستراتيجي الذي يغذي حاجاته وطموحاته ، ويقاس بها تقدم الأمم وازدهارها ، وهي التي يقع على عاتقها النهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة ، وبالتالي فإن علاقة تنمية الموارد البشرية بالأداء الاقتصادي والمالي والإداري للمجتمعات عامةً ولقطاعات سوق العمل خاصةً هي علاقة طردية ذات تأثير متبادل .

اختبار فرضيات الدراسة :-

1. الفرضيات الخاصة بالقطاعين العام والخاص :-

أ. الفرضية الأولى :-

وتتعلق بدور الجامعات اليمينية في خدمة منظمات القطاعين العام والخاص في مجال التعليم

العالي والبحث العلمي وتنص على :-

الفرض الأصلي (H0) :-

لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين

العام والخاص حول ضعف دور الجامعات اليمينية في خدمة منظمات القطاعين العام والخاص في

مجال التعليم العالي والبحث العلمي .

أي أن هناك تجانساً بين إجابات مفردات مجموعتي الدراسة ، حول مدى تسخير الجامعات

اليمينية التعليم العالي والبحث العلمي في خدمة شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .

$$H0 = \mu_1 = \mu_2$$

الفرض البديل (H1) :-

توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين

العام والخاص حول ضعف دور الجامعات اليمينية في خدمة منظمات القطاعين في مجال التعليم

العالي والبحث العلمي .

أي أن هناك اختلافاً بين إجابات مفردات مجموعتي الدراسة ، حول مدى تسخير الجامعات

اليمينية التعليم العالي والبحث العلمي في خدمة شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .

$$H1 = \mu_1 \neq \mu_2$$

النتيجة :-

لم تظهر نتائج التحليل الإحصائي أي فروق جوهرية في تقديرات مديري ورؤساء أقسام

شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص حول دور الجامعات اليمينية في تسخير التعليم العالي

والبحث العلمي في خدمة القطاعين العام والخاص ، فالجميع متفقون على ضعف دور الجامعات

في خدمة القطاعين العام والخاص ، ومن ثم نقبل الفرض الأصلي .

ب. الفرضية الثانية :-
الفرض الأصلي (H0) :-

لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين العام ، حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تدريب وتطوير عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .

أي أن جميع إجابات أفراد المجموعتين من مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص تتفق آراؤهم حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تدريب وتطوير عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .

$$H0 = \mu_1 = \mu_2$$

الفرض البديل (H1) :-

توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات مفردات مجموعتي الدراسة ، حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تدريب وتطوير عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص.

أي أنه يوجد اختلاف (عدم التجانس) بين إجابات مفردات الدراسة ، حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تدريب وتطوير عمال وموظفي شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص.

$$H1 = \mu_1 \neq \mu_2$$

النتيجة :-

أوضحت نتائج الدراسة اتفاق جميع تقديرات مديري ورؤساء أقسام شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تدريب وتطوير عمال وموظفي القطاعين العام والخاص بشكل عام ، وممن هم في المستويات الإدارية العليا بشكل خاص ، وعليه يمكن قبول الفرض الأصلي .

2. الفرضيات الخاصة بالجامعات :-

أ. الفرضية الأولى :-

وتتعلق بدور الجامعات اليمنية في تأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس

ومساعديهم وتنص على :-

الفرض الأصلي (H0) :-

لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم .

أي أن هناك تجانساً (اتفاق) في آراء مفردات مجموعتي الدراسة حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم .

$$H_0 = \mu_1 = \mu_2$$

الفرض البديل (H1) :-

توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم .

أي لا يوجد تجانس في آراء مجموعتي الدراسة حول ضعف دور الجامعات اليمنية في تأهيل وتدريب وتطوير منتسبيها ، فهناك اختلاف بين إجابات مفردات مجموعتي الدراسة .

$$H_1 = \mu_1 \neq \mu_2$$

النتيجة :-

أسفرت الدراسة الميدانية عن عدم وجود فروق جوهرية بين إجابات التدريسيين ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول الدور الذي تلعبه الجامعات اليمنية في تأهيل وتدريب وتطوير الهيئة التدريسية ومساعدتهم ، فمن واقع تحليل البيانات أثبتت الدراسة اتفاق تقديرات أعضاء هيئة التدريس المساعدة على ضعف دور الجامعات في ذلك الجانب ، مما يوحي تجاهل معظم الجامعات اليمنية لموضوع تنمية مواردها البشرية ، واكتفاء بعضها بتأهيل أعضاء هيئة التدريس المساعدة (مدرس ، معيد) بالأسلوب التقليدي بحده الأدنى ، وبغض النظر عن الجامعات الموفدين إليها ، وقلة الاهتمام بعملية التدريب والتطوير لمنتسبيها سواءً في التخصص العلمي ، أو اللغة الإنجليزية ، أو الحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الانترنت) ، أو طرق التدريس الحديثة ، وبذلك يمكن قبول الفرض الأصلي .

ب. الفرضية الثانية :-

وتتعلق بأهم أسباب تدني مستويات خريجي الجامعات اليمنية وتنص على :-

الفرض الأصلي (H0) :-

لا توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول أسباب تدني مستويات خريجي الجامعات اليمنية .
أي هناك اتفاق بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول تلك الأسباب .

$$H_0 = \mu_1 = \mu_2$$

الفرض البديل (H1) :-

توجد فروق دالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول أسباب تدني مستويات خريجي الجامعات اليمنية .
أي أن هناك اختلافاً بين إجابات أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف حول تلك الأسباب .

$$H_1 = \mu_1 \neq \mu_2$$

النتيجة :-

أعطت الدراسة جملة من الأسباب التي تؤدي إلى تدني مستويات خريجي الجامعات اليمنية ، ولم تظهر الدراسة أي فروق جوهرية حولها من منظور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بجامعتي حضرموت والاحقاف ، فالبرغم من الاختلاف في ترتيب تلك الأسباب من حيث الأهمية، إلا أنها تتفق على تأثيرها السلبي على مستويات خريجي الجامعات اليمنية ، وبناءً على التحليلي الإحصائي للبيانات يمكن قبول الفرض الأصلي .

وفيما يلي يبين الباحث في الجدول رقم (49) أدناه خلاصة نتائج اختبار فرضيات الدراسة الخاصة بالقطاعين العام والخاص وجامعتي حضرموت والاحقاف .

جدول رقم (49)

نتائج اختبار فرضيات الدراسة الخاصة القطاعين العام والخاص وجامعتي حضرموت والاحقاف

العينة	القطاعين العام والخاص	جامعتي حضرموت والاحقاف
--------	-----------------------	------------------------

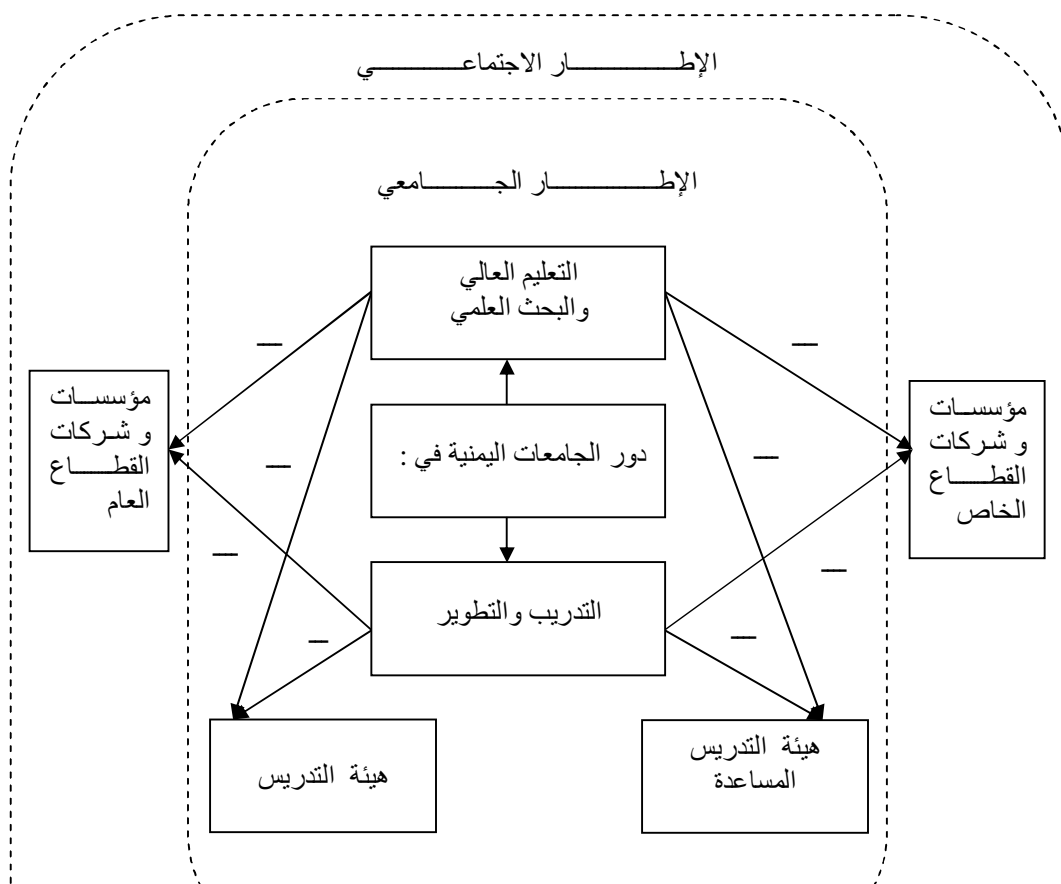
رقم الفرضية	اختبار الفرضيات	%	% نسبة قناعة الباحث	اختبار الفرضيات	%	% نسبة قناعة الباحث
1	أثبتت	74.54	80	أثبتت	73.29	80
2	أثبتت	68.27	75	أثبتت	78	80

المصدر : من إعداد الباحث

وبناءً على ما سبق ، أرتى الباحث أن يلخص فيما يلي نتائج فرضيات البحث في نموذج شامل ومترايط يوضح العلاقات بين المكونات الداخلية والخارجية التي تعكس دور الجامعات اليمينية في تنمية الموارد البشرية .

نموذج رقم (5)

نتائج مسارات العلاقات المفترضة بين المتغيرات



الإطار الجامعي

الإطار الاجتماعي

المصدر : من إعداد الباحث

التوصيات

على ضوء نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها ، يقترح الباحث التوصيات الآتية :-

أ. توصيات خاصة بالجامعات :-

1. زيادة عدد منح الدراسات العليا لأعضاء هيئة التدريس المساعدة (معيد ، مدرس) لتقليص الاعتماد على العمالة الأجنبية الأكاديمية ، والوصول قدر الامكان إلى درجة الاكتفاء من التدريسيين ، مع مراعاة تعجيل التأهيل وتقليص فترة الانتظار ، وان يكون التأهيل بالجامعات الأجنبية عالية الجودة التي تتم فيها العملية التعليمية باللغة الإنجليزية ، وتربط تعليم الحاسب الآلي بالتخصص ، على اعتبار أن الجامعات هي المصدر الرئيسي الذي يغذي المجتمع وسوق العمل بالموارد البشرية المؤهلة .
2. إنشاء مراكز لتعليم اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) ، لتدريب وتطوير منتسبيها من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم والموظفين في هذين المجالين، بما يمكنهم من الإطلاع على أكبر قدر ممكن من المراجع والدوريات وتصفح مواقع شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) ، وكذا للتواصل مع المؤسسات العلمية خارج الوطن للتبادل والتعاون الأكاديمي ، بما يحقق المصالح المشتركة .
3. اعتماد تدريس المقررات باللغة الإنجليزية ، وربط تعليم الحاسب الآلي بتخصص الطالب العلمي خلال مراحل دراسته الجامعية ، وذلك حسب متطلبات شركات ومؤسسات القطاعين

العام والخاص كشرط من شروط التوظيف والتعامل مع العالم الخارجي للشركات متعددة الجنسية .

4. زيادة الاهتمام والمبادرة على تشجيع التدريسيين لتنمية مهاراتهم وقدراتهم العلمية والفنية ، وتهيئة الظروف والامكانات المناسبة لهم ، باعتبار عضو هيئة التدريس احد المدخلات الرئيسية لنجاح العملية التعليمية .

5. اعتماد بند في موازنة الجامعات خاص بالأبحاث والدراسات وتنظيم المؤتمرات والندوات العلمية ، وللمشاركة العلمية خارج الوطن ، بحيث يكون كاف للهدف الذي وضع من اجله ، مع الأخذ بعين الاعتبار توزيع حوافز الأبحاث والدراسات العلمية حسب التخصصات العلمية والإنسانية التي تختلف تكاليف إجرائها من تخصص لآخر .

6. زيادة مساهمة الجامعات في تطوير مهارات وقدرات التدريسيين بإشراكهم في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية .

7. الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس غير اليمينيين (الأجانب) في تأهيل وتدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بالجامعات اليمنية ، وكذا عمال وموظفي القطاعين العام والخاص .

8. إنشاء مكاتب توظيف بالجامعات أو تعهد مهام هذه المكاتب إلى إدارة العلاقات العامة أو إدارة التدريب والتعليم المستمر ؛ من أجل خدمة خريجها والوحدات الاقتصادية بالمجتمع في تلبية حاجاتها للوظائف .

9. يجب على الجامعات أن تتلافى نقاط الضعف في مستويات خريجها من خلال العمل على :-

- تقليص طغيان التخصصات النظرية على التخصصات التطبيقية ، مع الأخذ بحاجات منظمات القطاعين العام والخاص والمجتمع .

- إنشاء مكتبة الكترونية مجانية ومناسبة للتدريسيين والطلاب ، وتطوير المكتبات التقليدية بالكليات ، وتزويدها بالمراجع والدوريات العلمية التخصصية الحديثة في مختلف المجالات .

- اعتماد أسلوب التدريب التطبيقي المناسب للطلاب خلال دراستهم الجامعية في شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص .

- الابتعاد عن أسلوب التلقين وتقييد الطلاب بالملخصات ، واعتماد أساليب ووسائل إيضاح تعليمية حديثة تساعد الطالب على اتساع المجال له لإبداء الرأي والقدرة على الإبداع والابتكار والتحليل .

- تفعيل دور عمادة الكليات في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم .

- ربط تعليم الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية بتخصص الطالب خلال دراسته الجامعية .

- تحديث التجهيزات وجودة المختبرات (لغات ، حاسوب ، معملية وكيميائية) وتوفير مستلزماتها.
- تهيئة وإصلاح هياكل الجامعات وتطوير محتوى مناهجها وفقاً للتطورات التكنولوجية والمعرفية السريعة في مختلف المجالات .
- تشكيل لجنة أكاديمية لإعادة النظر في المقررات الدراسية ، منعاً لتكرار وتداخل المقررات في بعضها ، وزيادة عددها على تخصص الطالب .
- 10. توفير الحوافز المالية والمعنوية الفعالة لإجراء البحوث والدراسات العلمية ، وتدبير أدواتها ووسائلها ، وتنسيق الجهود المبذولة في البحث العلمي مع مثيلاتها من الجامعات والمؤسسات العلمية الأخرى خارج الوطن .
- 11. ألا يقتصر دور الجامعات على التعليم العالي فحسب ، بل يجب أن تتجانس خدماتها مع الخدمات التي تقدمها جامعات الدول المتقدمة من خدمات تعليمية وإرشادية تتجاوز دائرة تأهيل الطلاب للحصول على درجات جامعية ، من هذه الخدمات عقد الدورات التدريبية والتطويرية في مختلف المجالات ، وتنظيم برامج الخدمة العامة التي تفتح أبوابها لمن يرغب في متابعة الدراسة في ميدان معين من ميادين المعرفة ، كتنظيم حلقات دراسية للخريجين والموظفين ، وتزويدهم بالدوريات العلمية من وقت لآخر لإحاطتهم بما استجد من معارف في فروع تخصصاتهم ، ودعوتهم للاشتراك في إنجاز الأبحاث والدراسات العلمية مع أعضاء هيئة التدريس ، إضافة إلى وضع خبرات هيئة التدريس في خدمة البيئة والمجتمع عن طريق الإرشاد والتوجيه ، وإجراء البحوث والدراسات العلمية لحل المشكلات التي تواجهها منظمات القطاعين العام والخاص والمجتمع .
- 12. وضع خطط مدروسة سنوياً تشمل عددية المؤتمرات والندوات العلمية ، والدورات التدريبية والتطويرية ونوعيتها ، وخدماتها الاستشارية ، والإعلان والترويج عنها ، وطرق أبواب المستفيدين من تلك الخدمات .
- 13. تخصيص عدد من المؤتمرات والندوات والبحوث والدراسات العلمية التي تقوم بها الجامعات للمساهمة في دراسة المشكلات التي تعاني منها شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، لتشخيصها ومعرفة أسبابها وتقديم الحلول الكفيلة لمعالجتها .
- 14. القيام بين فترة وأخرى بدراسة مدى ملائمة خريجها لحاجات شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص والمجتمع ، والتعرف على مواصفات الوظائف سريعة التغير ، والاستجابة لتحقيق طموحات ورغبات سوق العمل .
- 15. تفعيل وتوثيق علاقة الجامعات بالمجتمع من خلال تعيين ممثلين عن شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص في مجالس الجامعات وكلياتها وكذلك لجان تطوير المناهج ، عند وضع الخطط الاستراتيجية أو عند إعادة تقويم المناهج وأداء الجامعات .

16. الحرص باستمرار على دعوة من يمثل شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص في المؤتمرات والندوات العلمية سواءً بالمشاركة بالأبحاث والدراسات العلمية ، أو للحضور للاستفادة .

17. الدعوة إلى عقد اجتماعات دورية تشرك فيها ممثلين عن قطاعات سوق العمل والغرف التجارية والصناعية للتعرف على مقترحاتهم وطلباتهم عند تقويم أدائها وخدماتها .

18. تصميم برامج تدريبية وتطويرية وفقاً للوضع الحالي والمستقبلي لحاجات شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، مع مراعاة الزمان والمكان المناسبين للعمال والموظفين المتدربين ، والتطورات التكنولوجية ، وابتكار أساليب ومناهج مستحدثة أكثر واقعية وأكثر استجابة للتوصيف الوظيفي حالياً ومستقبلاً .

19. انتهاج الجامعات منهجية الجامعة المنتجة لتعدد مصادر الدخل ، من خلال إنشاء إدارات متخصصة في الاستثمار بمختلف أنواعه وأبعاده ، بما يمكنها من تمويل العملية التعليمية ، وتأهيل وتدريب وتطوير التدريسيين ومساعدتهم .

20. ألا يقتصر دور الجامعات اليمينية على التوافق بين التشكيل المهني للخريجين وحاجات شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص فحسب ، بل يجب أعطى المستوى العلمي للخريجين أهمية بالغة ، خاصة في عصرنا هذا الذي يتميز بالتغيير السريع في الأفكار والتكنولوجيا والتنظيم ، حتى تتمكن من تقليص فجوة التكنولوجيا بيننا وبين الدول المتقدمة التي يتسع مداها باستمرار .

21. تفعيل دور وحدات التدريب والتعليم المستمر والمراكز البحثية بالجامعات للقيام بمهامها على أكمل وجه .

ب. توصيات خاصة بشركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص :-

1. حث الغرف التجارية والصناعية على إنشاء إدارة تنمية الموارد البشرية تعمل على التنسيق وخلق التعاون والمصالح المشتركة بين شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص والمؤسسات التعليمية المختلفة بما فيها الجامعات .

2. تحديد الحاجات من الموارد البشرية والتخصصات الجديدة المرغوب فيها حالياً ومستقبلاً ، وتقديمها إلى إدارة تنمية الموارد البشرية بالغرف التجارية والصناعية ، للعمل على جمع كافة البيانات والمعلومات وتبويبها وتصنيفها ومن ثم رفعها إلى الجامعات .

3. تفعيل وتنسيق التعاون المشترك بين إدارات الموارد البشرية وإدارات العلاقات العامة بشركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، وإدارات البحث العلمي ووحدات التدريب والتعليم المستمر والمراكز البحثية بالجامعات ، للتعرف على الحاجات التدريبية والتطويرية ، وتحديد المشكلات الإدارية والمالية والفنية التي بحاجة إلى دراسة ، حتى يتسنى للجامعات

- تصميم وإعداد البرامج الحديثة ، والقيام بالأبحاث والدراسات العلمية والاستشارات المهنية المناسبة حسب طبيعة الحاجة والمشكلة .
4. المساهمة في تمويل الأبحاث والدراسات العلمية التي تقوم بها الجامعات ، وتبني الأبحاث والدراسات العلمية المتميزة ، أو ذات الارتباط بنشاطها التجاري .
5. السماح للطلاب والباحثين بالتطبيق العلمي لما درسه ، وتقديم كافة التسهيلات الممكنة لتيسير عمل الطلاب والباحثين للتطبيق وإجراء الأبحاث والدراسات العلمية بما يخدم مصلحة العملية التعليمية والبحث العلمي .
6. المساهمة في تمويل تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية التي تعقد في رحاب الجامعات ، والمشاركة الفعلية بالأبحاث والدراسات العلمية سواءً انفرادية أو جماعية أو بالاشتراك مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، بما يمكن الطرفين من الاستفادة المشتركة من الخبرات العملية والأكاديمية .
7. دعم الجامعات مالياً وعينياً ، كمساهمة في تحديث وتطوير التعليم العالي ، حتى يتسنى لها تأهيل خريجين بمستويات جيدة لسد حاجاتها الوظيفية والتدريبية والتطويرية ، وتقليص اعتمادها على العمالة الأجنبية ، ومعالجة مشكلاتها الإدارية والمالية والفنية المختلفة .
8. الدعم المالي والعيني للوحدات السكنية لطلاب وطالبات الجامعات ، والتحفيز الفعال للطلاب والطالبات الأوائل لخلق روح التنافس العلمي بينهم ، وتشجيعاً للعملية التعليمية وتحسين مستويات خريجها .
9. إشعار الجامعات بالوظائف الشاغرة لديها حالياً ومستقبلاً ، من خلال التنسيق والتعاون بين إدارات الموارد البشرية بشركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص ، وإدارات القبول والتسجيل بالجامعات ، أو من خلال إنشاء مكاتب توظيف بالجامعات للعمل كحلقة وصل بين طلب التوظيف بالشركات والمؤسسات العامة والخاصة ، وعرض الجامعات لخريجها من الطلاب الباحثين عن التوظيف .

ج. توصيات خاصة بالدولة :-

1. تشكيل مجلس أعلى لتنمية الموارد البشرية برئاسة رئيس مجلس الوزراء يضم عضوية الجهات ذات العلاقة (وزارة التربية والتعليم ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، وزارة التعليم الفني والتدريب المنهي ، وزارة العمل والخدمة المدنية ، وزارة التخطيط والتنمية ، وزارة الصحة العامة والسكان ، وزارة المالية ، رؤساء الجامعات ، ورؤساء الغرف التجارية والصناعية) ، لمتابعة وتقويم أداء المؤسسات التعليمية بما فيها الجامعات ، ودراسة حاجات سوق العمل اليمني ، لمعرفة مدى موازنة خريجي المؤسسات التعليمية للبيئة والمجتمع ،

- والعمل على وضع خطط استراتيجية تحقق التوازن - قدر المستطاع - بين عرض المؤسسات التعليمية وطلب سوق العمل من الموارد البشرية المؤهلة علمياً وفنياً .
2. استقطاع نسبة من الضرائب التي تجنى من منظمات القطاعين العام والخاص والمجتمع ، وإيداعها لصالح الجامعات الحكومية والأهلية على حدٍ سواء .
3. زيادة عدد منح الدراسات العليا والدورات التدريبية والتطويرية المخصصة للجامعات ، مع الأخذ بعين الاعتبار الا تكون المنح حكراً على الجامعات الحكومية دون الجامعات الأهلية ، فهما شركاء في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصورة عامة ، وتنمية الموارد البشرية بصورة خاصة ، و أن يكون التأهيل بالجامعات الأجنبية عالية الجودة التي تعتمد طريقة التدريس على اللغة الإنجليزية ، وربط تعليم الحاسب الآلي بالتخصص العلمي خلال مراحل دراسة التعليم العالي المختلفة ، لذا يجب أن يكون تأهيل وتدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم مميّزاً ، فالجامعات هي المصدر الرئيسي لتغذية المجتمع وسوق العمل .
4. زيادة الاهتمام والتشجيع لإجراء الأبحاث والدراسات العلمية ، وزيادة مخصصاتها المالية ، وحث الجامعات على الا تكون في عزلة عن بعضها أولاً ، وعن المجتمع وسوق العمل ثانياً ، فيجب أن تتأثر وتؤثر في البيئة والمجتمع المحيط بها ، مستجيبة لطموحاته ورغباته، والا تكفي بوظيفة التعليم الجامعي وتخريج أفواج إلى سوق العمل ، بل يجب أن تمتد خدماتها لتحقيق وظيفتي البحث العلمي وخدمة المجتمع أيضاً .
5. إعفاء الجامعات من الرسوم الجمركية على وارداتها من الأجهزة والمعدات والمختبرات والكتب ، وتخفيض رسوم وتعرفة الاشتراك في خدمة الاتصالات وشبكة المعلومات العالمية (الانترنت) .
6. إعادة النظر في توجيه كل خريجي الثانوية والمعاهد إلى الجامعات مع إيجاد البدائل الممكنة والمناسبة بما يتماشى مع خطط التنمية ، والتركيز على التعليم والتدريب الواسطي (المعاهد وكليات المجتمع) .
7. انتهاج استراتيجية ملائمة لتنمية الموارد البشرية ، قائمة على نظام التوازن والتطوير للتعليم في مراحلها المختلفة : مرحلة التعليم الأساسي ، ومرحلة التعليم الثانوي والمعاهد اللتان تعتبران الأساس الذي تبنى عليه المرحلة الأخيرة من التعليم الجامعي .
8. إصدار التشريعات والقوانين واللوائح المنظمة لعمل الجامعات الحكومية والأهلية ، وتشكيل لجنة لمتابعة ورقابة وتقييم عمل الجامعات ، ومحاسبة الجامعات التي لم تتقيد بالتقنين والتشريع ، والخطط الاستراتيجية ، وتكريم الجامعات الناجحة .
9. التخطيط لتكوين (المجلس الهندسي المهني) للتنسيق مع الجامعات ، بهدف تضمين المواد المهمة عملياً في المناهج الدراسية الجامعية – البكالوريوس والدبلومات الواسطية .

د. توصيات خاصة بالدراسات المقترحة مستقبلاً :-

تعد هذه الدراسة من البدايات في مجال إدارة تنمية الموارد البشرية ، لذا يوصي الباحث بضرورة قيام الباحثين بدراسات أخرى في هذا المجال ، ويقترح بعض المواضيع لإجراء دراسات مستقبلية على النحو الآتي :-

1. تكرار القيام بهذه الدراسة لفترات زمنية لاحقة كل خمس سنوات ، وبالإمكان تناول متغيرات أخرى لم تعالجها هذه الدراسة لرصد المستجدات .
2. دور الجامعات في تنمية الموارد البشرية ، دراسة مقارنة الجامعات اليمنية مع جامعات إحدى الدول العربية.
3. دور القطاع الخاص في دعم الجامعات اليمنية .
4. دور القطاعين العام والخاص في تدريب وتطوير الموارد البشرية ، دراسة مقارنة .
5. أثر تنمية الموارد البشرية على أداء العمال والموظفين ، بالتطبيق على شركات ومؤسسات القطاع الخاص الإنتاجية .