

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات التجارية

قسم الاقتصاد التطبيقي



أثر سياسات التعليم العالي على بطالة الخريجين  
دراسة حالة : ولاية الخرطوم (2007 – 2014)

## The Impact of Higher Education Policies on Unemployment Graduates

Case Study: Khartoum State (2007-2014)

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في الإقتصاد التطبيقي

إعداد الطالبات :-

إسراء عصام الدين الرشيد عبدالسلام

ريان عبدالفتاح إبراهيم عثمان

سلمى صلاح الدين دفع الله

عاليا الأمين بابكر سليمان

هبة هاشم محمد هاشم

إشراف:

د. عبدالعظيم سليمان المهمل

أغسطس 2016م



# الآية

قال تعالى:

(قُلْ لَوْ كَانَ الْبَحْرُ مِدَاداً لَّكَلِمَاتِ رَبِّي لَنَفَذَ الْبَحْرُ  
قَبْلَ أَنْ تَنْفَدَ كَلِمَاتُ رَبِّي وَلَوْ جِئْنَا بِمِثْلِهِ مَدَداً)

صدق الله العظيم

الكهف

(109) الآية

# الإهداء

يا زهرة كلما تناثرت قطرات نداها شع بريقها في قلبي ،، يا زهرة أعطت للحياة معني وللبسمة إشراق ،، أمي الحبيبة ،، ما أنتي أن قلت أو كتمت مع كل العبارات التي تلامس شفافتك و صفاء روحك الطاهرة ،، وقفت كلماتي عاجزة عن إعطائك حقك ،، وليكن صمتي احتراماً ابغ من كل الكلمات ،،

جهداً أنادي باسمك المندسوج من برد التوهج والجمال ،، حسبي لقاءك في عيون الناس في بلدي جنوباً أو شمال ،، سمر الملامح يشبهونك مشية أو قامة لكنهم لا يشبهونك في الخصال ،، أبي الحبيب ،، أيها الرائع في زمن تاهت فيه مراكب الروعة ،، كن كما أنت أبي الحبيب واملأنا دهشة وذهول كلما سطعت،

دوماً أحت خطاي أن تمضي خلف ذلك الرجل ،، فريد في عصره لا يتناول إلا الأشياء الجميلة ولا يكتفي بذلك بل يضع عليها بصماته لتخرج لنا هذا الشكل الذي احسبه جميلاً ،، أسعدني كثيراً حينما كان له الفضل بعون المولي عز وجل في إكمال بحثنا هذا ،، الدكتور / عبد العظيم سليمان المهل،،

هاهي الكلمات تبحر وتحدثنا عن رفقاء درب قل ما وجود الزمان بمثلهم وتخبّرنا بأننا مهما كتبنا فلن تكتمل الصورة ،، إخواني ،، وأخواتي ،، أحبائي ،، أصدقائي ،، إليكم يا من تفتحون في صحرائنا نوافذ الربيع ،، إليكم مني اسمي آيات الشكر والعرفان ،،

إهدائي إليكم ،، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،، قلعة العزة والإباء لكم عزنا وافتخارنا ،،

إهدائي إليك ،، عشقي الأول والأكبر ،، طلاب العلم اينما كنتم ،، اينما كان انتمائكم وحيثما كنتم ،، .

الباحثات

# الشكر والعرفان

الحمد لله والشكر لله أولاً وثمناً

ها نحن فى الآونة الأخيرة فى حياتنا الجامعية ولابد لنا من وقفات مع تلك الأوقات التى قضيناها مع أساتذتنا فى رحاب هذه الجامعة ولكن عجزت الكلمات عن التعبير عما غرسوه فى دواخلنا من محبتهم وقبل أن نمضي نقدم أسمى آيات الشكر والإمتنان إلى من حملوا اقدس رسالة فى الحياة

إلى جميع أساتذتنا الكرام الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة ونخص بالشكر عفواً ،، إليك يتوقف القلم عن الرسم على الورق خجلاً من أن يخط بضع حريفات لا تفيك حقك كاملاً . عذراً فإن مفرداتنا تعجز عن قول ما تجيش به إليك ، لك ودنا ، ولا نقول شكرنا لأنك فوق كل الشكر بل بشراك قول الرسول (صلي الله عليه وسلم) إن الحوت فى البحر والطير فى السماء ليصلون على معلم الناس الخير . صدق رسول الله (صلي الله عليه وسلم) الدكتور/ عبد العظيم سليمان المهمل إلى الشمعة المضيئة التى تحترق لتتير لنا الدرب والتي شملتنا بالفائدة كانت خير معين لنا طيلة مسيرتنا حتى تم إخراج هذا العمل بصورته الحالية ،،،، أسرة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ونختص بالشكر الأستاذ/ علي أحمد الأمين

كنتم ولا زلتم تلكم الطيور التى تحلق معنا فى بحر العلم معاً نشكل ذلك الألق الناجح لنرى ثمرة جهدنا ،،،، طلاب وطالبات جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كما نهدي هذا البحث المتواضع عرفاناً لكل من ساهم فى إنجاحه تحية منا لهم جميعاً

واليكم وحدثكم ،،،،، أهلنا وعشيرتنا

لا يخشى العواقب يجهر

نهدي إليكم نصيحة من بالحق

لا تتركوا روح العلم تقبر

لا تتركوا سيف القلم يفارق غمده

الإمام

مستخلص الدراسة

تناولت الدراسة أثر سياسات التعليم العالي علي بطالة الخريجين ، تمثلت مشكلة الدراسة في غياب العلاقة الإيجابية بين سياسات التعليم العالي وسوق العمل. ويرجع ذلك إلى ان سياسات التعليم العالي لا تبني على إحتياجات البلاد الفعلية لسوق العمل. هدفت الدراسة إلى توضيح سياسات التعليم العالي في السودان خلال فترة الدراسة ، وكذلك توضيح دور التعليم العالي في إستيعاب وتوظيف الخريجين ، وأيضاً الوصول إلى نتائج وتوصيات تساهم في تقارب ضوابط ومحددات سياسة التعليم العالي وسوق العمل.

تمثلت فروض الدراسة على ، هنالك علاقة بين سياسات التعليم العالي وبطالة خريجي الكليات النظرية والتطبيقية ، وكذلك عرض العمل الناتج من مؤسسات التعليم العالي في بعض التخصصات أكبر من الطلب علي العمل ، وأيضاً مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي مع إحتياجات سوق العمل.

كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المعتمد على التحليل بإستخدام برنامج spss كما تم الإعتماد علي المصادر الأولية والثانوية.

توصل البحث إلى عدة نتائج هي: أن سياسات التعليم العالي أدت إلى زيادة نسبة البطالة وسط الخريجين، وايضاً سياسات التعليم العالي ليس لها علاقة بسياسات الإستخدام، وكذلك أن سوق العمل يحتاج إلى التخصصات التطبيقية والتقنية أكثر من إحتياجه للتخصصات النظرية.

وخرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها:توصي الدراسة مؤسسات التعليم العالي بتعديل سياسات التعليم العالي بحيث تكون علي أساس الكيف وليس الكم، وكذلك ربط سياسات التعليم العالي بسياسات الإستخدام والتشغيل، وايضاً زيادة التخصصات التطبيقية والتقنية.

## **Abstract**

The study examined the impact of higher education on the unemployment policies graduates, the study represented a problem in the absence of a positive relationship between higher education and labor market policies. This is due to the higher education policies do not build on the country's actual needs of the labor market.

The study aimed to clarify the Higher Education Policy in Sudan during the study period, as well as clarify the role of higher education in absorbing and graduate recruitment, and also have access to the results and recommendations contribute to the coordination between higher education and labor market policies, and to identify the role of higher education policies boil the labor market in Sudan.

Represented on the study hypotheses, there is a relationship between higher education policies and unemployment of college graduates theory and practice, as well as display the output of higher education institutions to work in some of the disciplines is greater than the demand for labor, and also the suitability of higher Altalpm outputs with labor market needs.

The study descriptive approach based on analysis using SPSS program has also been used as reliance on primary and secondary sources.

The research found several results are: that higher education policies that have led to increased unemployment rate among graduates, and also higher education policies have nothing to do with the policies of use, as well as the labor market needs to be applied and the technical disciplines more than it needs the theoretical disciplines.

The study came up with several recommendations including: the study of higher education institutions recommends that higher education policies so as to be on the basis of quality rather than quantity, as well as linking higher education policies and operating policies of use, and also increase the applied technical disciplines.

## فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الإستهلال
ب	الآية
ج	الإهداء
د	الشكر والعرفان
هـ	المستخلص
و	Abstract
ز	فهرس الموضوعات
ط	فهرس الجداول
ل	فهرس الأشكال
<b>الفصل الأول: الإطار المنهجي</b>	
1	المقدمة
2	مشكلة البحث
2	أهداف البحث
3	فرضيات البحث
3	منهجية البحث
3	أهمية البحث
4	مصادر وأدوات جمع المعلومات
4	حدود البحث
4	هيكل البحث
5	الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الإطار النظري	
16	المبحث الأول: مفاهيم التعليم العالي
27	المبحث الثاني: سوق العمل
36	المبحث الثالث: البطالة
الفصل الثالث: أثر سياسات التعليم العالي وسوق العمل في السودان	
46	المبحث الأول: سياسات التعليم العالي
51	المبحث الثاني: سوق العمل
57	المبحث الثالث: البطالة وسط الخريجين
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
70	المبحث الأول: الدراسة الميدانية
78	المبحث الثاني: التحليل الإحصائي ومناقشة الفرضيات
الفصل الخامس: النتائج والتوصيات	
106	النتائج
107	التوصيات
108	المصادر والمراجع
	الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
47	مقارنة بين مؤسسات التعليم العالي 89-2014م	1/1/3
48	التخصصات التطبيقية والنظرية في الجامعات الحكومية	2/1/3
49	الخريجون من الجامعات الحكومية والأهلية حسب مجالات الدراسة للعام 2010-2011م	3/1/3
59	م 2007-2014 معدلات البطالة من عام	4/3/3
62	التسجيل والإستيعاب للخريجين عبر لجنة الإختيار الإتحادية للخدمة العامة للأعوام 2007-2014م	5/3/3
64	عدد الخريجين الذين إستقادوا من برامج الصندوق القومي لتشغيل الخريجين 2007-2014م	6/3/3
67	م 2007-2014 عدد الخريجين الذين تلقوا تدريب تحويلي من	7/3/3
81	توزيع المبحوثين حسب النوع	1/2/4
82	توزيع المبحوثين حسب العمر	2/2/4
83	توزيع المبحوثين حسب الموقع الجغرافي	3/2/4
84	توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	4/2/4
85	توزيع المبحوثين حسب عام التخرج	/2/45
86	توزيع المبحوثين حسب عام التخرج	/2/46
87	توزيع المبحوثين حسب التخصص	/2/47
88	توزيع المبحوثين حسب التقدير الجامعي	/2/48
89	توزيع المبحوثين حسب الحصول على وظيفة	9/2/4
90	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة سياسات التعليم العالي تؤدي الى ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات المختلفة	10/2/4

91	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة ارتفاع وتزايد عدد الجامعات في السودان يؤدي الى تقليل نسبة سوق العمل للخريجين	11/2/4
92	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة هنالك ندرة في فرص العمل لبعض التخصصات العلمية	12/2/4
93	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة التدريب المؤهل يؤدي الى خلق فرص عمل مختلفة	13/2/4
94	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الفرضية الأولى	14/2/4
95	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة ارتفاع نسبة البطالة لعدم وجود فرص عمل في نفس تخصصات الخريج	15/2/4
96	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة هنالك فروقات كثيرة بين البطالة من حيث المؤهل العلمي	16/2/4
97	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة ندرة فرص العمل في السودان يعود الى عام التخرج	17/2/4
98	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة تتوفر فرص العمل اكثر في القطاع الخاص عن القطاع العام	18/2/4
99	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الفرضية الثانية	19/2/4
100	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة عادة يتم القبول في تخصصات سوق العمل على اساس الكم وليس الحوجة المتخصصة في سوق العمل	20/2/4
101	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة سياسات التعليم العالي لا تلعب دوراً مباشراً في توجيه الطاقات الطلابية نحو التخصصات العلمية التي يحتاجها سوق العمل .	21/2/4

102	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة خريجي كثير من التخصصات العلمية لا تتوفر لهم فرص عمل لندرة الوظائف مع اعداد الخريجي .	22/2/4
103	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة: كثير من التخصصات العلمية لا نجد لها سوق عمل متوفر فى السودان	23/2/4
104	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة: نسبة لندرة فرص العمل بالبلاد يحبذ الخريجين الهجرة خارج البلاد.	24/2/4
105	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الفرضية الثالثة	25/2/4

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
50	الخريجون من الجامعات الحكومية والأهلية حسب مجالات الدراسة م2010-2011 للعام	1/1/3
63	التشغيل فى القطاع الحكومى فى السنوات السبع الأخيرة 2007-2014	2/3/3
81	توزيع المبحوثين حسب النوع	1/2/4
82	توزيع المبحوثين حسب العمر	2/2/4
83	توزيع المبحوثين حسب الموقع الجغرافى	3/2/4
84	توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	4/2/4
85	توزيع المبحوثين حسب عام التخرج	2/4/5
86	توزيع المبحوثين حسب درجة التخرج	2/4/6
87	توزيع المبحوثين حسب التخصص	2/4/7
88	توزيع المبحوثين حسب التقدير الجامعى	2/4/8
89	توزيع المبحوثين حسب الحصول على وظيفة	9/2/4
90	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة سياسات التعليم العالى تودى الى ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات المختلفة	10/2/4
91	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة ارتفاع وتزايد عدد الجامعات فى السودان يودى الى تقليل نسبة سوق العمل للخريجين	11/2/4
92	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة هنالك ندرة فى فرص العمل لبعض التخصصات العلمية	12/2/4
93	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة التدريب المؤهل يودى الى خلق فرص عمل مختلفة	13/2/4
95	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة ارتفاع نسبة العطالة لعدم وجود فرص عمل فى نفس تخصصات الخريج	14/2/4
96	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة هنالك فروقات كثيرة بين العطالة من حيث المؤهل العلمى	15/2/4
97	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة ندرة فرص العمل فى السودان يعود الى عام التخرج	16/2/4
98	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة تتوفر فرص العمل اكثر فى القطاع الخاص عن القطاع العام	17/2/4
100	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة عادة يتم القبول فى تخصصات سوق العمل على اساس الكم وليس الحوجة المتخصصة فى سوق العمل	18/2/4

101	يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة سياسات التعليم العالي لا تلعب دوراً مباشراً في توجيه الطاقات الطلابية نحو التخصصات العلمية التي يحتاجها سوق العمل .	19/2/4
102	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة خريجي كثير من التخصصات العلمية لا تتوفر لهم فرص عمل لندرة الوظائف مع اعداد الخريجي .	20/2/4
103	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة: كثير من التخصصات العلمية لا نجد لها سوق عمل متوفر في السودان	21/2/4
104	التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة: نسبة لندرة فرص العمل بالبلاد يحبذ الخريجين الهجرة خارج البلاد.	22/2/4

# الفصل الأول

## الإطار المنهجي للدراسة

- المقدمة

- الدراسات السابقة



## الإطار المنهجي

المقدمة :-

يعتبر الاقتصاديون أن العنصر البشري هو أهم عناصر الإنتاج كافة لذلك إهتم الاقتصاديون كثيراً لأن هذا العنصر هو الذي ينبعث منه الإستخدام الأمثل للموارد وتوظيفها بما يحقق أعلى معدلات التنمية وتحقيق الرفاة الإقتصادي للفرد والمجتمع. فمنذ بداية الدعوة الإسلامية وبعثة الرسول (صلي الله عليه وسلم) إهتم الإسلام بالعلم والتعليم وذلك عندما نزل قوله تعالى (أَفْرَأَ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ) 1 ولقوله (صلي الله عليه وسلم) (العلم من المهد الى اللحد). والمقصود بالعلم هو العلم النافع الشامل وهو يشمل علوم الدنيا وعلوم الآخرة.

وأن التعليم المتميز لكل فرد من أفراد القوة العاملة يمكنه من إستخدام التكنولوجيا الجديدة أن لم يستطيع اختراعها وإنتاجها وتعتبر قضايا التعليم العالي قضايا مصيرية فى الدولة لذلك كان على الدولة أن تأخذ بمبدأ التخطيط السليم لبلوغ الأهداف التى ينبغى أن تحققها على الواقع، وذلك بأفضل الوسائل والأدوات لتحقيق الأهداف فى مدي زمني محدد.

أن التعليم يؤدي دوراً فعالاً فى تقدم المجتمع عندما تتنوع أهدافه ومناهجه ومحتوياته حسب إحتياجات الدولة والمجتمع بما يجعله قوة دافعة لتقدم المجتمع وذلك بمواكبة التجديد والتحديث والإبتكار فى مختلف فروع الخبرة والمعرفة العلمية والتكنولوجيا ورسم سياساته فى ضوء ما تتطلع اليه بيئته والظروف المحيطة ومدي إحتياجات المجتمع ودرجة التنمية التى يجب أن يحققها.

أن تنفيذ سياسة تعليمية قائمة على التطبيق و الإستخدام التقني تمكن من تخريج كوادر مؤهلة قادرة على دفع عجلة الإنتاج بكفاءة عالية. وبذلك يتم دعم سوق

---

<sup>1</sup> سورة العلق ، الآية (1)

العمل بعمالة ذات خصائص جيدة مما يساعد فى زيادة الإنتاجية وتقليل نسبة البطالة  
لدى خريجي الجامعات.

مشكلة البحث:-

تتمثل مشكلة البحث فى معرفة مدى أثر سياسات التعليم العالى على بطالة  
الخريجين.ويمكن عرض مشكلة البحث من خلال الأسئلة التالية:

1/ ماهو دور سياسات التعليم العالى فى زيادة نسبة البطالة وسط الخريجين ؟

2/ هل ترتبط هذه السياسات بسياسات الاستخدام ؟

3/ ماهي الأسباب التى تؤدي الى إرتفاع نسبة البطالة وسط الخريجين ؟

أهداف البحث:-

1/ توضيح أثر سياسات التعليم العالى على بطالة الخريجين.

2/ توضيح دور التعليم العالى فى إستيعاب وتوظيف الخريجين.

3/ الوصول إلى نتائج وتوصيات تساهم فى تقارب ضوابط ومحددات سياسات التعليم  
العالى وسوق العمل.

4/ تحديد دور سياسات التعليم العالى على سوق العمل فى السودان.

5/ تقديم مقترحات لمعالجة السلبيات التى تصاحب ضوابط ومحددات سياسة التعليم  
العالى فى السودان خاصة فى سوق العمل وذلك لتفعيل دورها وصولاً لتحقيق الأهداف  
التي من أجلها تمت الدراسة.

6/ التعرف على الكيفية التى يتم من خلالها تطوير سوق العمل فى ظل تطبيق  
سياسات التعليم العالى.

7/ إبراز سياسات التعليم العالى والأثار المترتبة عليها فى سوق العمل.

فرضيات البحث:-

1/ هنالك علاقة بين سياسات التعليم العالى وبطالة خريجي الكليات النظرية والتطبيقية.

2/ عرض العمل الناتج من مؤسسات التعليم العالي في بعض التخصصات أكبر من الطلب علي العمل.

3/ مدى موائمة مخرجات التعليم العالي مع إحتياجات سوق العمل.  
منهجية البحث:-

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي المعتمد على التحليل بإعتباره المنهج الذي يصف الحالة ويحللها وصولاً الى نتائج مقنعة معتمدة على الأدوات لجمع المعلومات.  
أهمية البحث:-

يكتسب البحث أهمية في أن سياسة التعليم العالي ذات أثر فعال في تأهيل الكوادر ذات الكفاءة العالية التي تساعد في التقدم والإزدهار من خلال وضع السياسات التعليمية السليمة التي تواكب التطور والمستجدات العالمية وذلك من خلال سياسات الدولة لتحقيق الأهداف العليا للدولة.

ويمكن تلخيص أهمية البحث في الآتي :

- الأهمية العلمية(النظرية):تتبع الأهمية العلمية للبحث من قلة الأبحاث المنشورة والغير منشورة لهذا الموضوع لذلك تكمن أهمية البحث العلمية في إثراء المكتبة السودانية بهذا البحث الذي يفيد الدولة في اتخاذ القرارات تجاه التعليم العالي.

- الأهمية العملية(التطبيقية):تتبع الأهمية العملية للبحث من أهمية سياسات التعليم العالي وإلى أي مدى أثرت سياسة التعليم العالي على سوق العمل في السودان إيجاباً او سلباً.

مصادر وأدوات جمع البيانات:-

المصادر التي يستمد منها الباحثات بياناتهم هي المصادر الأولية والمصادر الثانوية.

المصادر الأولية:-

الإستبانة و المقابلة مع بعض ممثلي وزارات التعليم العالي في القوة العاملة

المصادر الثانوية:-

المراجع

البحوث الجامعية

التقارير الصادرة من الجهات المختصة كالدوريات

حدود البحث:-

الحدود الزمانية : ركز البحث على الفترة من العام 2007م الى العام 2014م وقد تم إختيار هذه الفترة لأنها شهدت توسع كبير في مؤسسات التعليم العالي.

الحدود المكانية : مجموعة من الكليات التطبيقية والنظرية في ولاية الخرطوم.

هيكل البحث:-

يتكون البحث من خمسة فصول حيث يتناول الفصل الأول (الإطار المنهجي): المقدمة، مشكلة البحث، أهداف البحث، فرضيات البحث، منهجية البحث، أهمية البحث، مصادر وأدوات جمع البيانات، حدود البحث، الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني (الإطار النظري) يشمل: المبحث الأول مفاهيم التعليم العالي، المبحث الثاني سوق العمل، المبحث الثالث البطالة.

ويتحدث الفصل الثالث (أثر سياسات التعليم العالي وسوق العمل على بطالة الخريجين) المبحث الأول سياسات التعليم العالي، المبحث الثاني سوق العمل، المبحث الثالث البطالة وسط الخريجين.

الفصل الرابع (الدراسة الميدانية) يشمل: المبحث الأول الدراسة الميدانية، المبحث الثاني التحليل الإحصائي ومناقشة الفرضيات.

أما الفصل الخامس يحتوي علي النتائج، التوصيات ، المراجع والمصادر، الملاحق.

الدراسات السابقة :

مشكلة الدراسة:

تناول البحث مشكلة المعوقات التي تحول دون توظيف الخريجين ولماذا لا تستغل جهود الخريجين في العديد من المشاريع بما يسهم في زيادة العملية الإنتاجية والتنمية بكافة جوانبها.

وإفترض الباحث أن القطاع الخاص يمكن أن يلعب دوراً في إستيعاب وتوظيف الخريجين إذا تناسبت مؤهلات الخريجين مع إحتياجات سوق العمل كما إفترض أن سياسات التعليم العالي التوسعية غير المرتبطة بإحتياجات سوق العمل أدت إلى تراكم الخريجين.

منهج الدراسة:

إستخدم الباحث المنهج الإستنباطي وذلك احتواء الدراسة على الجوانب النظرية والعلمية.

أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

وقد أشارت نتائج البحث إلى وجود ضعف في مساهمة القطاع الخاص في إستيعاب وتوظيف الخريجين كما أشارت إلى غياب التخطيط السليم لقطاع التعليم خاصة التعليم العالي وأشارت أيضاً إلى أن هنالك عدم توافق بين الطلب على العمل وعرضه وأشارت أيضاً إلى عدم الإستفادة من الخريجين في المشاريع التنموية خاصة طويلة المدى.

أهم توصيات الدراسة:

---

(1) السيد بلة حامد الحاج 2005م، سوق العمل ومعوقات توظيف الخريجين ، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير ، جامعة ام درمان الاسلامية ، ص ص1-5.

1/ أهمية تناغم السياسات الكلية والقطاعية مع سياسات الإستخدام والتشغيل بما يترد إيجاباً على مشكلة البطالة.

2/ إستمرار التوسع فى التعليم وتجويده مع مراعاة مرونة البرامج التعليمية وبنائها على حاجة السوق وحركة الاقتصاد.

3/ إعادة تأهيل الطاقات المتعطلة فى القطاعات الإنتاجية المختلفة كالزراعة والصناعة.

4/ تطوير مفاهيم العمل لإطلاق الجهود الفردية والجماعية من خلال إنكفاء روح التنافس المشروع بتشجيع المبادرات الأتية والإبداع.

2/ دراسة على محمود أحمد صالح (1):-

مشكلة الدراسة:

تناولت الدراسة إشكالية إتجاهات الأكاديميين والخريجين ومدراء المؤسسات نحو هيكله التخصصات فى الجامعات الفلسطينية وأثرها فى سوق العمل خلال الفترة (1995-2004م) هدفت الدراسة لمعرفة إتجاهات الأكاديميين والخريجين ومدراء المؤسسات نحو هيكله التخصصات فى الجامعات الفلسطينية إضافة إلى تباين مدي ملائمة تلك التخصصات لإحتياجات سوق العمل الفلسطينية وتسليط الضوء على هيكله التخصصات المتاحة والمتوفرة فى الجامعات ومايعتبر منها مناسباً لإحتياجات سوق العمل أو الفائض عن تلك التخصصات.

منهج الدراسة: وقد إستخدم الباحث لأغراض التحليل الإحصائي المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وإختبار كاي إسكوير وتحليل التباين الأحادي وإختبار تي ومعامل الارتباط بيرسون.

---

(1) على محمود احمد صالح 2005م، اتجاهات الاكاديميين والخريجين ومدراء المؤسسات نحو هيكله التخصصات فى الجامعات الفلسطينية واثرها فى سوق العمل خلال الفترة من 1995-2004م رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه ، جامعة السودان ، ص 1-4

أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

1/ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (5%) فى إتجاهات الخريجين نحو إختبار التخصص المطلوب.

2/ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (5%) فى إتجاهات الأكاديميين نحو هيكله التخصصات فى الجامعات الفلسطينية.

3/ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (5%) فى إتجاهات مدى رأي المؤسسات نحو هيكله التخصصات فى كل من الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير العمر.

4/ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (5%) بين التخصصات المطروحة فى الجامعات الفلسطينية نوعية الطلب على القوي العاملة من وجهة نظر الأكاديميين.

5/ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (5%) بين التخصصات المطروحة فى الجامعات الفلسطينية وبين سياسات القبول المتبعة فى تلك الجامعات ومن وجهة نظر الأكاديميين.

6/ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (5%) بين التخصصات المطروحة فى الجامعات الفلسطينية وبين رغبة الطلبة من وجهة نظر الخريجين.  
أهم توصيات الدراسة:

1/ ضرورة زيادة الإهتمام بموضوع إرشاد وتوجيه طلبة الثانوي لضمان إختيارهم لتخصصات تتماشى مع رغباتهم.

2/ ضرورة التفعيل الواضح لدور وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي من خلال إتجاهين يتمثل أولهما بعدم منح الترخيص والإعتماد لأى برنامج دراسي أو أي تخصص لا يتلاءم مع إحتياجات سوق العمل. ويتمثل ثانيهما فى عدم التردد فى

سحب ذلك الترخيص أو على أقل تقدير إيقاف العمل مؤقتاً إذا ما أثبت عدم ملاءمته لإحتياجات سوق العمل الفلسطيني.

3/ ضرورة مواصلة تطوير وتحسين مدخلات التعليم العالي كإجراءات القبول والأداء الأكاديمي والمناهج التعليمية.

4/ ضرورة عدم إيلاء موضوع جنس الطالب كثيراً من الأهمية عند طرح التخصصات فيها نظراً لإستعداد كل الجنسين للإنخراط بمختلف الأعمال بغض النظر عن نوعها ووظيفتها.

5/ ضرورة الإهتمام بتطوير مهارات الخريجين قبل وبعد تخرجهم لما لذلك من أثر بالغ في تسهيل الحصول على فرصة عمل في فترة زمنية أقصر.

3/ دراسة سارة حسن موسي(1):-

مشكلة الدراسة:

تتمحور الموضوعات المتعلقة بالتعليم العالي وتوظيف الخريجين في الوقت الراهن على إهتمام واسع وإستثنائي في الاوساط الأكاديمية والرسمية والخريجين على حد سواء. وتناول هذا البحث إشكالية معاناة السودان في الوقت الحاضر من أزمات توظيف الخريجين خاصة بعد التوسع الذي حدث في التعليم العالي. وتأتي أهمية هذه الدراسة بوصفها تتعرض إلى أهم القضايا الراهنة حيث تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على سياسات التوسع في التعليم العالي للفترة من العام 1990-2002م وماتراً من تغيير على التعليم العالي وصلة ذلك بإستيعاب الخريجين في سوق العمل بإعتبار العمل والإنتاج هو المقياس المثالي لمردود الإستثمار التعليمي. وإنحصرت فروض الدراسة في خمس فرضيات هي :

---

(1) سارة حسن موسي 2004 ، التوسع في التعليم العالي وسوق العمل بالسودان في الفترة من 1990-2002م، رسالة ماجستير ، جامعة ام درمان الاسلامية ، ص ص 1-5.

1/ هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عكسية بين التوسع فى التعليم وتوفر فرص العمل.

2/ مدي ملائمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل.

3/ هنالك مقومات فى عمليتي بناء وتطوير المناهج فى مؤسسات التعليم العالي.

4/ لا يوجد إهتمام كافي فى بعض مؤسسات التعليم العالي بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

5/ لم يتحقق تطوير التعليم كما رسم له فى الإستراتيجية القومية الشاملة.

منهج الدراسة:

ولبلوغ ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي فى إجراء الدراسة وتمثلت أدواتها فى الاستبانة وتم تعميم ثلاثة إستبيانات أحدهما وجهة للخريجين فى الجامعات والمعاهد العليا وثانيهما لمخططي سياسات سوق العمل والإختيار للخدمة العامة. بالإضافة إلى إستبانة وجهة لمخططي التعليم العالي وإدارات مؤسسات التعليم العالي.

وقد إستخدمت هذه الدراسة برامج SPSS (برنامج الخدمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية لتحليل الدراسة وإختبار الفرضيات لثبات صحتها أو وصفها كما إستخدام أساليب إحصائية ووصفية وإستدلالية لتحليل عبارات الإستبيانات ) وفى هذه الدراسة إستنتج أن التعليم العالي من الأهمية حتى صار مطلباً أساسياً وإزداد الطلب عليه بزيادة عددية الطلاب الجالسين لإمتحانات الشهادة السودانية مما خلق مشكلة أمام التعليم العالي عام 1989م عن 5.2% من حجم المجموعة القديمة من قبول الأعداد الممتحنة المؤهلة للقبول بالجامعات وبعد 1990م قامت ثورة التعليم العالي والبحث العلمي ونشرته جغرافياً وزادت نسبة الاستيعاب فى الجامعات عام بعد عام حتى بلغت المستوعبين عام 1996-1997م (53454) طالباً وتم تخريج (26500) طالباً ولم تتمكن الحكومة الإتحادية والحكومات الإقليمية من توظيف أكثر من (3958) خريجاً ونسبة

(15%) فقط من الخريجين وتوالت أعداد الخريجين من مؤسسات التعليم العالي الحكومية والأهلية ولم يقابل هذه الزيادة تطور في سوق العمل مما أدى الى زيادة عطالة الخريجين وأثبتت نتائج الدراسة ايضاً ان من أسباب ضعف فرص الخريجين عدم وجود خطط للاستخدام في مدي قريب أو متوسط أو بعيد لمقابلة التوسع الذي حدث في التعليم العالي وسياسة التوسع أدت إلى إيجاد فرص قبول لأكبر عدد من الطلاب دون التخطيط العلمي لإستعابهم في سوق العمل بعد التخرج.

أهم توصيات الدراسة:

1/ إعادة النظر في هياكل وبرامج مؤسسات التعليم العالي القائمة حالياً من خلال عقد ندوات وورش عمل ومؤتمرات.

2/ تقليل الإستيعاب بمؤسسات التعليم العالي خاصة التخصصات التي لا تجد فرص توظيف في سوق العمل.

3/ الإتجاه نحو التقدم التكنولوجي عموماً يستدعي إعادة النظر في محتويات المناهج بصفة مستمرة بواسطة مجالس الكليات واللجان المتميزة لتقديم تعليم راقى النوعية.

4/ دراسة أم سلمة الأمين على محمد (1):-

مشكلة الدراسة:

هدف البحث لدراسة إشكالية التعليم الفني والتقني في السودان وعلاقته بإحتياجات سوق العمل من حيث مناهجه وتجهيزات معداته وهيئة تدريسه ومقدرته على توفير إحتياجات سوق العمل.

إفترضت هذه الدراسة عدم مواكبة التعليم الفني والتقني لإحتياجات سوق العمل وتطوره ومدي كفاية مخرجاته لإحتياجات سوق العمل ومواكبتها للتكنولوجيا المستخدمة فيه. كما إفترضت ضعف العلاقة بين التعليم الفني والتقني وسوق العمل.  
منهج الدراسة:

(1) أم سلمة الامين على محمد 2003م، التعليم التقني في السودان وعلاقته باحتياجات سوف العمل في السودان ، جامعة الخرطوم ، صص 1-6.

إتبع الباحث المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وتمثلت أدوات جمع البيانات والمعلومات المطلوبة فى الإستبانة التى أعدت لهذا الغرض والمقابلة والملاحظة العلمية للباحث والوثائق والمستندات ولمعالجة البيانات إحصائياً إستخدام الباحث النسبة المئوية وإختبار كاي إسكوير ومعادلة التنبؤ سييرمان ومعامل بيرسون والوسط الحسابي والإنحراف المعياري.

أهم النتائج التى توصلت لها الدراسة:

عدم مواكبة التعليم التقني لتطور سوق العمل والتكنولوجيا المستخدمة فيه. وعدم مقدرة التعليم التقني والفني فى مختلف التخصصات المطلوبة فى سوق العمل وعدم وجود مراكز متخصصة لتدريب أعضاء هيئة تدريس التعليم الفني والتقني فى مختلف التخصصات مما جعلهم غير مواكبين لتطور سوق العمل وعدم مشاركة أصحاب العمل فى وضع مناهج التعليم التقني والفني.

أهم توصيات الدراسة:

وعلى ضوء تلك النتائج يوصي الباحث بتحديث وتطوير مناهج التعليم التقني والفني ويربطها بإحتياجات سوق العمل وإشراك سوق العمل فى وضع مناهج وبرامج بمشاركة أصحاب العمل كذلك إجراء مسح لتحديد إحتياجات سوق العمل وإعداد مناهج للتخصصات التى تتوفر بمؤسسات التعليم التقني والفني ومطلوبة فى سوق العمل.

5/ دراسة على الصادق : (1)

مشكلة الدراسة:

تناول البحث مشكلة البحث في التغيير الذي يطرأ على العوامل المؤثرة على العرض والطلب في سوق العمل في السودان.  
إفترضت هذه الدراسة أن العمالة المستوردة تؤدي إلى إنتشار البطالة وسط العمالة الوطنية كما إفترضت أن الآثار المترتبة على العوامل المؤثرة في سوق العمل تلعب دوراً هاماً في تحديد جوانب السوق نفسه.  
منهج الدراسة:

إستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لأهميته في جمع وتصنيف البيانات وتحليلها وإستخراج النتائج منها وكذلك المنهج التاريخي لعرض بعض الدراسات.

أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

وقد أشارت نتائج البحث إلى أن عدم وجود العمالة المستوردة يؤدي الى زيادة فرص توظيف الخريجين كما أشارت النتائج إلى أن إزالة العوامل المؤثرة على سوق العمل تؤدي الى توسيع السوق نفسه وبالتالي زيادة قدرة السوق الإستيعابية للخريجين وأشارت ايضاً إلى وجود بطالة هيكلية بين خريجي الجامعات نتيجة لزيادة عرض العمل كما أشارت إلى أن عدم التنسيق بين مخرجات التعليم العالي ومدخلات سوق العمل أدى إلى تقليل فرص العمل.

(1) على الصادق على 2007م، سوق العمل في السودان والعوامل المؤثرة عليه في الفترة من (1995-2005م) بحث مقدم لنيل درجة الماجستير ، جامعة الزعيم الازهري ، ص ص 1-3.

وخرجت الدراسة بالتوصيات الآتية :

تشجيع القطاع الخاص للتوسع فى إقامة مشروعات لإحداث فرص عمل جديدة.  
مراجعة بعض مناهج الكليات لتتماشى مع الإحتياجات الفعلية لسوق العمل. توفير  
الدعم اللازم من قبل الدولة لإجراء مسوحات عامة للقوى العاملة والعاطلة حتى تكون  
دراستها سهلة ومعروفة وحقيقية.

6/دراسة موسي صالح عمر(1):-

مشكلة الدراسة:

تناول هذا البحث مشكلة تخطيط القوى العاملة وأثرها على أداء العاملين  
وإفترضت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تخطيط القوى العاملة ومستوي  
أداء العاملين بشركة سكر كنانة وايضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط  
القوى العاملة والتدريب في الشركة وبين تخطيط القوى العاملة والتخطيط الإستراتيجي  
في الشركة وإفترضت ايضاً وجود علاقة بين تخطيط القوى العاملة والتكلفة الكلية  
للعاملة بالشركة.

أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

أن تعمل الشركة على توظيف الخريجين الجدد ثم تعمل على تدريبهم وإعادة  
تدريبهم حسب حاجتها مما يقلل عملية دوران العمل بالشركة كما توصلت إلى أن هناك  
عدم تنسيق بين الأقسام المختلفة بالشركة مما يشكل عدم إنسجام بينها وبين العرض  
والطلب على القوى العاملة في تلك الأقسام كما أثبتت نتائج الدراسة صحة الفروض  
التالية :

توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوي تخطيط القوى العاملة  
ومستوي أداء العاملين بالشركة وتوجد ايضاً علاقة طردية بين مستوي تخطيط القوى

(1) موسي صالح عمر 2006م، تخطيط القوى العاملة واثرها على اداء العاملين، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه، جامعة السودان  
للعلوم والتكنولوجيا، دراسة حالة شركة سكر كنانة المحدودة ص ص 1-4.

العاملة وبين توفر التدريب. وتوصلت إلي أن هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوي تخطيط القوى العاملة وبين التكلفة الكلية للعمالة وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات من أهمها تدعيم الأجهزة التخطيطية بالكفاءات البشرية القادرة علي التخطيط العملية وضرورة وجود إدارة خاصة لتخطيط القوى العاملة وعلى الشركة أن تقوم بإنتاج وصيانة الآلات محلياً ووضع نظام للتوظيف وعلى الشركة أن تصدر كتيب خاص توضح فيه طريقة الإختيار والتعيين.

#### **الفروقات بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:-**

تناول الدراسات السابقة العديد من المشاكل التي تواجهها.

ففي دراسة علي الصادق 2007م تناول البحث مشكلة البحث في التغير الذي يطرأ على العوامل المؤثرة على العرض والطلب في سوق العمل في السودان وأن العمالة المستوردة تؤدي إلى إنتشار البطالة وسط العمالة الوطنية كما إفتترضت أن الآثار المترتبة على العوامل المؤثرة في سوق العمل تلعب دوراً هاماً في تحديد جوانب السوق نفسه.

أما دراسة موسي صالح عمر 2006م تناول هذا البحث مشكلة تخطيط القوى العاملة وأثرها على أداء العاملين وإفتترضت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط القوى العاملة ومستوي أداء العاملين بشركة سكر كنانة وايضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط القوى العاملة والتدريب في الشركة وبين تخطيط القوى العاملة والتخطيط الإستراتيجي في الشركة وإفتترضت ايضاً وجود علاقة بين تخطيط القوى العاملة والتكلفة الكلية للعمالة بالشركة.

ففي دراسة السيد بلة حامد 2005م. كانت مشكلة البحث في مشكلة المعوقات التي تحول دون توظيف الخريجين ولماذا لا تستغل جهود الخريجين في العديد من المشاريع بما يسهم في زيادة العملية الإنتاجية والتنمية بكافة جوانبها.

أما دراسة علي محمود أحمد صالح 2005م كانت المشكلة في إتجاهات الأكاديميين والخريجين ومدراء المؤسسات نحو هيكله التخصصات في الجامعات الفلسطينية وأثرها في سوق العمل خلال الفترة (1995-2004م).

أما دراسة سارة حسن موسى 2004م فهي تناولت المشاكل المتعلقة بالتعليم العالي وتوظيف الخريجين في الوقت الراهن علي إهتمام واسع وإستثنائي في الأوساط الأكاديمية والرسمية والخريجين علي حد سواء.

أما دراسة أم سلمة الأمين علي محمد 2003م هدف البحث لدراسة إشكالية التعليم الفني والتقني في السودان وعلاقته بإحتياجات سوق العمل من حيث مناهجه وتجهيزات معداته وهيئة تدريسه ومقدرته علي توفير إحتياجات سوق العمل.

#### الدراسة الحالية:

اثر سياسات التعليم العالي على بطالة الخريجين. كانت مشكلة البحث في غياب العلاقة الإيجابية بين سياسات التعليم العالي وسوق العمل في البلاد وأن سياسات التعليم العالي لا تبني على إحتياجات البلاد الفعلية لسوق العمل وهذه الدراسة كانت في الفترة الزمنية من العام 2007م إلى العام 2014م وتجبب الدراسة على الأسئلة التالية: ما هو دور سياسات التعليم العالي في زيادة نسبة البطالة وسط الخريجين؟ هل ترتبط هذه السياسات بسياسات الإستخدام؟ ماهي الأسباب التي تؤدي إلى إرتفاع نسبة البطالة وسط الخريجين.

# الفصل الثاني

## الإطار النظري

- مفاهيم التعليم العالي

- سوق العمل

- البطالة

## الفصل الثاني

### المبحث الأول : مفاهيم التعليم العالي

نجد أن حق الحصول على التعليم العالي قد تم تضمينه في عدد من المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، فعلى سبيل المثال فقد أورد إعلان الأمم المتحدة للحقوق الثقافية والاجتماعية والاقتصادية في العام 1966م وفي المادة 13، أن التعليم العالي يجب أن يكون متاح للجميع بكل السبل الملائمة على أساس القدرات. كما نجد في المادة الثانية من البروتوكول الأول للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، أنها تبنت في العام 1950م إلزام كل الدول الموقعة على البروتوكول أن يكون التعليم العالي متاح للجميع وفق القدرات<sup>(1)</sup>.

ونجد أن التعليم العالي يشير إلى نوعية التعليم اللاحق للتعليم الثانوي بغض النظر عن المؤسسة التعليمية التي تقدم ذلك النوع من التعليم مثل الجامعات، المعاهد، الأكاديميات وغيرها. ويطلق على عملية التعليم العالي تسميات مختلفة باختلاف الدول، حيث يسمى التعليم العالي بأنه التعليم التالي للتعليم الثانوي في الولايات المتحدة الأمريكية، وتدل تلك التسمية على أنه تعليم نظامي يتم بعد التعليم الثانوي، أما بريطانيا وأستراليا فيطلق عليه بالتعليم اللاحق، كما نجد أن بعض الدول تطلق عليه تسمية المرحلة الثالثة من التعليم<sup>(2)</sup>.

وقد أشارت الموسوعة الحرة إلى أن التعليم العالي له عدة مسميات، حيث يطلق عليه التعليم العالي أو التعليم بعد الثانوي أو التعليم في المستوي الثالث، وترمز هذه النوعية من التعليم إلى أن ذلك التعليم الذي يتم في الجامعات والأكاديميات والمعاهد بغرض منح درجة أكاديمية أو شهادة إحترافية مهنية، ونجد أن التعليم العالي من حيث نوعية التعليم يشتمل على ما يعرف بالتعليم الجامعي الذي يتخصص في منح درجة البكالوريوس

(1) [www.en.wikipedia.org.op.cit](http://www.en.wikipedia.org.op.cit)

(2) عماد الدين محمد الحسن (1999)، رسالة ماجستير غير منشورة (تقييم السياسات التوسعية للتعليم العالي في السودان-1997-1989)، جامعة الخرطوم، ص 15.

والدبلوم، كما يشمل أيضا نوعية التعليم التي يطلق عليها التعليم العالي فوق الجامعي الذي يتخصص في منح درجة الدبلوم العالي والماجستير والدكتوراة<sup>(1)</sup>.

ونجد ان القاموس الحر قد عرف التعليم العالي تعريفات مشابهه للموسوعة الحره، فقد عرفه بأنه المستوى التعليمي بعد الثانوي، حيث يتم هذا النوع من التعليم فى مؤسسات تعليمية محددة كالمعاهد، الجامعات، وبعض المدارس المهنية كمدرسة القانون ومدرسة الإدارة ومدرسة التمريض، ويمنح نظام التعليم العالي بعد نهاية الدراسة درجة علمية محددة<sup>(2)</sup>.

1. النمط الأول هو المعاهد والكليات المتوسطة التي يتم فيها إعداد القوى العاملة لمدة سنتين أو ثلاثة سنوات بعد الدراسة الثانوية، حيث يتم فيها منح درجة الدبلوم الفني.

2. النمط الثاني وهو المعاهد والمدارس العليا التي تتبع لوزارات أوجهات حكومية غير وزارة التعليم العالي مثل الكليات الحربية وكليات الشرطة.

3. النمط الثالث وهو يتمثل في الجامعات التي تمنح درجة البكالوريوس والدبلوم العالي والماجستير والدكتوراة<sup>(3)</sup>.

---

(1) www.en.wikipedia.org,op,cit.

(2) www.encyclopedia.thefree dictionary.com .

(3) عماد الدين محمد الحسن، مرجع سابق، ص ص 19-20.

نشأة وتطور التعليم العالي:-  
تمهيد

ارتبط التعليم العالي في السودان بالإستعمار البريطاني-المصري من خلال إنشاء أول نواه له هي كلية غردون التذكارية في العام 1902، ولم تكن نية المستعمر في ذلك الوقت تنمية موارد السودان البشرية لتكون رأس الرمح في عملية إحداث تغييرات إجتماعية وإقتصادية وسياسية تمهيداً لعملية التنمية الشاملة والمتوازنة وصولاً بالمجتمع السوداني إلى حالة الرفاه، ولكن تمثل الهدف الأساسي من إنشاء ذلك النمط من التعليم من قبل المستعمر لمساعدته في إدارة وحكم السودان ذو الرقعة الجغرافية الشاسعة لتحقيق الهدف الأساسي للمستعمر وهو الحصول على المواد الخام بالإضافة إلى النفوذ السياسي. وقد توسع التعليم العالي بعد ذلك في ظل الحكومات الوطنية التي توالى على حكم السودان أملاً في تحقيق معدلات إنمائية عالية في كافة المجالات من خلال الكوادر البشرية ذات التدريب والتأهيل العالي، ولكن رغم التوسع عددياً في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في السودان، خاصة بعد ثورة التعليم العالي في العام 1990م، إلا أن المؤشرات التنموية بالسودان في كثير من المجالات ضعيفة، حيث لم يتم تمكين تلك المؤسسات بالموارد المالية الكافية حتى تستطيع أن ترفد المجتمع بكوادر متمكنة قادرة على التخطيط العلمي السليم ومن ثم تنفيذ تلك الخطط بكفاءة وفاعلية ، بالإضافة إلى ذلك، القدرة على القيام بأبحاث علمية تستطيع المساهمة في زيادة الإنتاج والإنتاجية وحل بعض الإشكالات التي تواجه المجتمع السوداني في كافة المجالات.

تطور مؤسسات التعليم العالي في السودان :-  
أولاً : مرحلة التعليم العالي قبل الإستقلال:-

نجد بدايات تأسيس التعليم العالي الحديث في السودان كانت في العهد الإنجليزي المصري من خلال إنشاء كلية غردون التذكارية في العام 1902م، وقد ضمت الكلية في بداية تأسيسها مدرسة لإعداد القضاة الشرعيين وأقساماً للتدريب الصناعي، ثم لاحقاً تمت إضافة معمل للتحاليل الحيوية، ثم أخيراً إنشاء مكتبة لمساعدة الباحثين، وقد كان الغرض الأساسي لهذه الكلية هو رفد الإدارة البريطانية-المصرية ببعض الكوادر المهنية في المجالات الإدارية والتعليمية والفنية، وفي العام 1924م تمت إضافة مدرسة كتشنر الطبية. وقد كان لأحداث ثورة 1924م دوراً في إيقاف مشاريع التوسع في مجال التعليم العالي حتى العام 1936م، بعدها تم توقيع إتفاقية بين بريطانيا ومصر بغرض مراجعة السياسات تجاه كلية غردون التذكارية من خلال تأهيل كوادر سودانية لتحل محل الكوادر البريطانية والمصرية، كما نصت الإتفاقية أيضاً على إنشاء مدارس عليا بالكلية شملت مدرسة الزراعة (1937م)، العلوم البيطرية (1938م)، العلوم الهندسية (1939م) مدرسة الأداب (1940م)، وكانت تلك المدارس المتخصصة تدار بواسطة المصالح الحكومية ذات الإختصاص، وقد تم تكوين لجنة إستشارية في العام 1942م للتنسيق بين تلك المدارس، وفي العام 1947م تم عمل توأمة وربط بين هذه المدارس ومدرسة كتشنر الطبية بجامعة لندن، وفي العام 1950م تم إصدار قانون كلية الخرطوم الجامعية شاملاً كل المدارس، حيث أصبحت لاحقاً جامعة الخرطوم<sup>(1)</sup>.

وفي العام 1950م تم إنشاء معهد الخرطوم الفني بغرض تأهيل كوادر فنية في المجالات الهندسية والتجارية، حيث كانت هنالك حالة ملحة لكوادر فنية، وكان هذا المعهد يتبع في بداياته لمصلحة الأشغال ثم إنتقلت إدارته في العام 1952م لمصلحة المعارف. أما معهد أدرمان العلمي فقد تم تأسيسه في العام 1912م

---

(1)سيد محمد علي الحوري(1994)، توظيف الخريجين وأثره علي تخطيط التعليم العالي في السودان، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الخرطوم ،ص32.

ليتناخصص في مجال الدراسات الإسلامية والعربية، وكان يتبع في وقتها إلى مصلحة الشؤون الدينية، كما أنشئ معهد الأشعة التشخيصية من قبل وزارة الصحة في العام 1953م، بالإضافة إلى ذلك تم إنشاء معهد شمبات الزراعي بواسطة وزارة الزراعة في العام 1954م.

ثانياً: مرحلة التعليم العالي بعد الإستقلال:-

أ-الفترة الأولى (1955-1969):-

نجد أن أول حكومة وطنية بعد الإستقلال واجهت واقعاً يتجسد في أن معظم الوظائف في المجالات المدنية كانت تشغل بواسطة كوادر المستعمر فشرعت الحكومة في عملية سودنة تلك الوظائف بالاعتماد على الكوادر التي تم تأهيلها في كلية الخرطوم الجامعية، معهد أم درمان العلمي، والمعهد الفني، بالإضافة إلى ذلك تم إبتعاث عدد من الأفراد إلى الخارج بغرض تأهيلهم في دراسات جامعية لملء الفراغ الكبير الذي أحدثه خروج المستعمر، بالإضافة إلى ذلك هيأت الحكومة الوطنية الأولى الظروف القانونية لتلك المؤسسات الثلاث لكي تقوم بدورها على أكمل وجه في تلك الفترة، حيث أصدرت قانوناً خاصاً حولت بموجبه كلية الخرطوم الجامعية إلى جامعة الخرطوم تتمتع بالإستقلالية في إدارتها(1).

وفي ذات الإطار المتعلق بتهيئة الظروف القانونية لتلك المؤسسات الثلاث في تلك الحقبة حتى تستطيع النهوض بعملية التعليم العالي لتفريغ كوادر مؤهلة قادرة على سد النقص الذي أحدثه خروج المستعمر، تم فصل معهد أم درمان العلمي عن مصلحة الشؤون الدينية وجعله كياناً إدارياً مستقلاً، وفي العام 1963م صدر قانون بتحويل هذا المعهد إلى كلية الدراسات العربية والإسلامية ، وفي العام 1968 تم تحويل هذه الكلية إلى جامعة أم درمان الإسلامية، وكان سبب ذلك، الإقتراح الذي قدمته رابطة معلمي اللغة العربية بغرض تحقيق المساواة مع خريجي التعليم الأكاديمي في التعليم العام

(1) المصدر السابق ص33.

والجامعي. أما فيما يتعلق بمعهد الخرطوم الفني آنذاك، فقد شرعت وزارة التربية (المعارف سابقاً) فى عملية تطوير ذلك المعهد من خلال إحقاقه برابطة لانكشير ونشير للكليات البريطانية لاتاحة الفرصة لطلاب المعهد للحصول على شهادة تلك الكليات البريطانية، ولم يتوقف طموح الطلاب والأساتذة معاً فى ذلك السقف من الإنجاز، حيث كان يتطلع الطلاب لنيل الشهادة القومية العليا البريطانية وليس المستوى العادي، كما أن الأساتذة كانوا يتطلعون إلى مزيد من التدريب للحصول على شهادات علمية عليا من خلال برامج الماجستير والدكتوراة، وقد مارس كل من الطلاب والأساتذة ضغطاً على الحكومة حتى تم تشكيل لجنة أكاديمية فى العام 1961م لإجراء بعض الإصلاحات فى نظام المعهد، وقد كانت أهم إنجازات تلك اللجنة هو ترفيع البرامج الدراسية الهندسية إلى أربع سنوات حتى يتم إعداد الطلاب للجلوس لإمتحان الشهادة القومية العليا البريطانية، وفى العام 1967 صدر قانون المعهد الفني الذي تمثلت أهم فقراته إنشاء مجلس دائم للمعهد يتبع رأساً لوزير التربية، وقد ضم ذلك المجلس لجنتين أكاديمية وأخري مالية<sup>(1)</sup>.

#### ب-الفترة الثانية(1969-1989):-

إتصفت الفترة الأولى لتطور مؤسسات التعليم العالي فى السودان بعد الإستقلال بعدم وجود جهاز تنسيقي يربط بين تلك المؤسسات ويقوم بعملية التخطيط والرقابة والإشراف عليها، لذلك ركزت الفترة الثانية على ضرورة وجود ذلك الجهاز التنسيقي من خلال إنشاء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فى العام 1971م لتقوم بهذه المهام، كما تم إنشاء جهاز آخر مساعد للوزارة وهو المجلس القومي للتعليم العالي برئاسة وزير التعليم العالي وعضوية الوزارات ذات الصلة المعنية بعملية التعليم العالي ومديري الجامعات وعمداء الكليات المتخصصة، حيث تم تقسيم هذا المجلس إلى لجان فنية شملت لجنة مديري الجامعات، لجنة عمداء الكليات، لجنة تخطيط التعليم العالي، لجنة المعاهد

(1)المصدر السابق، ص34.

الفنية العليا، ولجنة تقويم الدبلومات والشهادات والإجازات العلمية والأجنبية. وفي عام 1975م صدر قانون جديد لتنظيم التعليم العالي، تمثلت أهم نصوصه في إلغاء وزارة التعليم العالي ودمجها في وزارة التربية وحل المجلس القومي للتعليم العالي بصورته القديمة<sup>(1)</sup>.

ووفقاً لهذا القانون فقد تم إعادة تشكيل المجلس القومي للتعليم العالي، حيث أصبح مستقلاً عن وزارة التربية ولكن برئاسة وزيرها، كما تم ترفيع عضويته من وكلاء الوزارات ذات الصلة إلى وزراء تلك الوزارات، وكانت من أهم ملامح هذا القانون الجديد أيضاً هو إعطاء سلطات وصلاحيات واسعة لإدارة أمر التعليم العالي في البلاد بما في ذلك ميزانيات مؤسسات التعليم العالي، حيث تم إنشاء لجنة تمويل التعليم العالي داخل المجلس لهذا الغرض، كما نص القانون على عدم التمييز بين مؤسسات التعليم العالي المختلفة، وبذلك تمت مساواة جامعة الخرطوم بالجامعات الأخرى، كما تم دمج غالبية المعاهد الفنية المتخصصة تحت إدارة تعليمية واحدة سميت بمعهد الكليات التكنولوجية، كما أوكل لذلك المجلس الإشراف على مؤسسات التعليم العالي الأجنبية والخاصة والأهلية<sup>(2)</sup>.

وفي ذات الإطار المتعلق بقانون 1975م بتطوير التعليم العالي في السودان، والإستجابة لزيادة أعداد الطلاب الراغبين في الإلتحاق بالتعليم العالي، تم إنشاء جامعتي الجزيرة وجوبا في نفس العام، ولكن رغم الجهود المبذولة لحل مشكلة الطلب المتعاظم على التعليم العالي من خلال إنشاء هاتين الجامعتين، إلا أن مشكلة التعليم العالي إستفحلت في فترة الثمانينيات لعدم قدرة مؤسسات التعليم العالي إمتصاص الطلب الإجتماعي الكبير على التعليم العالي الناتج من إزدياد أعداد الطلاب في المرحلة الثانوية مع وجود خمسة جامعات حكومية فقط إحداهن أجنبية (جامعة القاهرة

(1) المصدر السابق، ص36.

(2) المصدر السابق، ص37.

فرع الخرطوم)، وقد أشارت منظمة اليونسكو إلى ذلك الوضع من خلال الدراسة التي أعدتها بخصوص معدل الإلتحاق للطلاب بمؤسسات التعليم العالي في السودان، حيث بلغ المعدل في تلك الفترة حوالي 2.5% فقط، وتوضح هذه النسبة ضآلة حجم الموعين الإستيعابية<sup>(1)</sup>.

وقد تفاقمت تلك المشكلة آنذاك رغم توصيات المؤتمر القومي للتعليم العالي في 1982م التي نادى بضرورة التوسع في مؤسسات التعليم العالي كماً وكيفاً مع مراعاة توزيع تلك المؤسسات على أقاليم السودان المختلفة، وأن تكون الأسبقية للتعليم الفني يليه التطبيقي ثم التعليم في مجال الدراسات الإنسانية والإجتماعية.

رغم تلك التوصيات الفعالة لم يستطع المجلس القومي للتعليم العالي تلبية الطلب الإجتماعي على التعليم العالي بتلك الفترة لعدم قدرته على إنشاء جامعات جديدة لعدم توفر الموارد المالية، إلا أنه تكيف مع هذا الوضع المتعلق بعدم القدرة على تلبية الطلب المتعاظم على التعليم العالي من خلال إتخاذ سياسات تصب في إتجاه تذليل العقبات وتقليل الإحتقان في عملية الإستيعاب بمؤسسات التعليم العالي من خلال إعتداد نظام الإعتداد، وإضافة كلية التربية لجامعة الجزيرة في العام 1987م<sup>(1)</sup>.  
ج- الفترة الثالثة (1990-2011):-

الفترة الثالثة من تطور التعليم العالي في السودان بعد الإستقلال بدأت في العام 1990م بعد إعلان حكومة الإنقاذ الوطني ثورة التعليم العالي التي تمثلت أهم مخرجاتها في تعريب التدريس في مؤسسات التعليم العالي، إنشاء مؤسسات تعليم عالي جديدة في كل ولايات السودان، مضاعفة أعداد الطلاب المقبولين في الجامعات، إنشاء كليات وتخصصات جديدة في الجامعات القائمة اصلاً، بالإضافة إلى التوسع في التصديق بإنشاء جامعات خاصة وأهلية.

<sup>(1)</sup> سارة حسن موسى 2003، التوسع في التعليم العالي وسوق العمل في السودان (1990-2002م)، رسالة دكتوراة غير منشورة، معهد دراسات الإدارة والحكم الإتحادي ، جامعة الخرطوم، ص181.

<sup>(1)</sup> المصدر السابق، ص182.

وبناءً على هذه السياسات الجديدة، فقد صدر قانون تنظيم التعليم العالي في العام 1990 الذي تم بموجبه إعادة تنظيم المجلس القومي للتعليم العالي، كما صدر أيضاً في نفس العام، متماثياً مع تلك السياسات قوانين تنظيم الجامعات القديمة والجديدة (2).

وقد تم بموجب السياسات الجديدة المتعلقة بثورة التعليم العالي إنشاء جامعات جديدة في ولايات السودان المختلفة، جامعة الشرق في الولاية الشرقية، جامعة الفاتح من سبتمبر في ولاية دارفور، جامعة كردفان في ولاية كردفان، جامعة الإمام المهدي في الولاية الوسطى، جامعة الزعيم الأزهرى بولاية الخرطوم، جامعة بحر الغزال بمدينة واو بولاية بحر الغزال، جامعة أعالي النيل بمدينة ملكال بولاية أعالي النيل، كما تم وفقاً لهذه السياسة ترفيع معهد وكليات التكنولوجيا إلى جامعة سميت جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كما تمت إضافة كليات جديدة إلى جامعة أمدرمان الإسلامية شملت الإقتصاد والعلوم الإجتماعية، الطب، الهندسة، العلوم، و كلية الدعوة والعلوم (3).

بعد صدور المرسوم الدستوري العاشر لسنة 1993م الذي تم بموجبه تقسيم ولايات السودان إلى (26) ولاية بدلاً من (9) ولايات، فقد تم تأسيس عدد من الجامعات في الولايات الجديدة شملت جامعة القضارف، جامعة سنار، جامعة شندي، جامعة البحر الأحمر، جامعة دنقلا، جامعة نيالا، جامعة زالنجي، جامعة غرب كردفان، جامعة الدنج، جامعة النيل الأزرق، جامعة كسلا (1).

السياسات اللازمة لتطوير قطاع التعليم العالي والبحث العلمي:

1. دعم أنشطة التعريب وتوفير الكتب المرجعية والدوريات المعربة وأصيل المناهج الجامعية.

(2) الأمانة العامة للمجلس القومي للتعليم العالي (1990)، قوانين تنظيم التعليم العالي.

(3) مقابلة مع إحسان متوكل (2016/6/3 الساعة 12 ظهراً)، مديرة الإدارة العامة للتخطيط، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

(1) طارق عبدالله نيراب إبراهيم (2012م)، تقويم الأنفاق الحكومي على التعليم العالي والبحث العلمي في السودان، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة، ص ص 198-199.

2. تنوع أنماط التعليم العالي وطرق ووسائل تقديمه لتواكب التعليم مدى الحياة وتساهم في نشر العلم والمعرفة وسط كل فئات المجتمع. (life.long learning).
- 3.مراجعة سياسات القبول لمؤسسات التعليم العالي بما يؤدي الى تحقيق أكبر قدر ممكن من الموازنة بين رغبات الطلبة والاحتياجات التنموية للبلاد.
- 4.ترقية البيئة الجامعية وتوفير احتياجات العملية التعليمية وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والأطراف المساعدة.
- 5.تطوير البرامج والمناهج التدريسية لتواكب المتغيرات والمستجدات العلمية والتكنولوجية وتلبي احتياجات المجتمع وسوق العمل.
- 6.تطبيق مفاهيم ضبط الجودة والنوعية في مختلف مكونات نظام التعليم العالي ومراحله ، ووضع المعايير الوطنية للتقويم والاعتماد مسترشدة بالمعايير الاقليمية والعالمية.
- 7.توجيه الدراسات العليا والبحث العلمي والتطوير نحو المجالات المرتبطة بالتنمية الشاملة بالبلاد ونشر وتطبيق نتائجه وبناء قاعدة بيانات متكاملة عن البحوث العلمية والباحثين ورسائل الدراسات العليا وإتاحتها للجميع.
- 8.الوفاء بالتزامات العملية التعليمية وتمويل التعليم العالي باعتباره خدمة عامة وتشجيع القطاع الخاص علي المشاركة في تمويل التعليم العالي.
- 9.إعطاء دور أكبر للقطاع المدني للمشاركة في صناعة مستقبل التعليم العالي، وذلك من خلال زيادة تمثيله في المجلس القومي للتعليم العالي ومجالس الجامعات.
- 10.الاهتمام بالأستاذ الجامعي وبناء قدراته وتوفير الحوافز المادية والمعنوية بما يضمن استقراره وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التكنولوجيا في التدريس.
- 11.الاهتمام بالتكوين الثقافي والنفسي وتوفير امكانات الانشطة الاجتماعية والثقافية والرياضية والفنية اللازمة لبناء الشخصية المتكاملة للطالب الجامعي.



## المبحث الثاني سوق العمل

مفاهيم سوق العمل:-

يعرف سوق العمل بأنه الآلية التي تتفاعل فيها قوى العرض والطلب على خدمات العمل والتي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف.

خصائص سوق العمل: يتميز عن غيره من الأسواق مثل قيام العلاقات الإنسانية والإجتماعية داخل العمل، وكذلك فإن كفاءة القوى العاملة تعتمد على عاملي الوراثة والتنشئة بجانب مستوى التعليم والصحة، فكمية الخدمات التي يستطيع العامل تقديمها تتحدد بنوعية دوافع العامل ووضعه الأسري الذي يعيش فيه وبمستوى أداء الجماعة التي يعمل معها وبنوعية الأهداف التي تم غرسها فيه منذ الصغر. ويترتب على ذلك أن عنصر العمل يتأثر بدرجة كبيرة بالعلاقات بين العامل ورب العمل وبنوع الإدارة وباستعداد العامل النفسي ومدى حاجته للوظيفة ومدى تقبله للتوجيه الخارجي.

مميزات سوق العمل:-

1. غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل:-

يظهر ذلك جلياً في غياب أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أهم أسباب غياب المنافسة عن سوق العمل نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف المتاحة ذات المالية إضافة إلى عدم وجود الرغبة القوية لدى العمال للانتقال الجغرافي أو المهني ويرجع ذلك أيضاً لعدة أسباب منها:

أ. شعور العامل بان فرص العمل تقل أمامه كلما تقدمت به السن.

ب. عدم شعور العامل بالرضا لكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها.

ج. تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للاستقرار وهذا لا يحفز على كثرة التنقل

د. عوامل إجتماعية أخرى كالارتباط العائلي أو الارتباط بالمكان مما لا يحفز على تغيير

موقعه الجغرافي.

هـ. مستوى قدراته وخبراته تؤثر في قدرته على الحركة خاصة الانتقال المهني فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة أو كلما زادت المتطلبات التخصصية لمهنة معينة كلما ضاقت الفرص أمام العامل لتغيير مهنته.

2. سهولة التمييز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية بسبب الجنس أو اللون أو الدين أو لاختلاف السن والثقافة... الخ  
3. إرتباط عنصر العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم بكميات مختلفة من وقت الفراغ ومستويات مختلفة من الدخل، أو لتأثرهم بظروف العمل نفسها ونوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

4. تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتغير التقني، وينعكس آثار هذا التقدم على البطالة في أحد مظهرين:

المظهر الأول: إنتشار البطالة عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة وهذا يعني إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري .

المظهر الثاني: قد تتغير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الآلة.

وهذا النوع من البطالة يمكن التقليل منه بإعادة تدريب وإعداد العمال لإكسابهم الخبرات الجديدة حتى يمكن إعادة وضعهم في وظائفهم في ظل متطلباتها الجديدة.

5. سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري العرض والطلب حتى يصبح سوقاً بالمعنى الاقتصادي ولكن توجد فروق جوهرية على جانبي العرض والطلب فيما بين سوق العمل وأسواق السلع الأخرى<sup>(1)</sup>.

مكونات سوق العمل:-

يتكون سوق العمل من جانبي العرض والطلب على القوى العاملة. وتشتمل معلومات عرض القوى العاملة على حجم السكان وخصائصهم الاجتماعية والاقتصادية

(1) د. هويدا آدم الميع أحمد، 2009م، إقتصاديات العمل، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ص 7-9.

والديموغرافية فضلا عن الإسقاطات المستقبلية، ويعتبر مسح الأسره المصدر الرئيس لهذه المعلومات كما يعتبر معدل البطالة حسب النوع والمستوى التعليمي والمنطقة الإدارية والمهنة والفئات العمرية أهم مؤشر يتم استخلاصه من هذا المسح، ويستعان به في التخطيط لمختلف جوانب التنمية. وقد جرت العادة في الدول المتقدمة إحصائياً وتخطيطياً على إجراء هذا المسح بصورة دورية منتظمة مثلاً (كندا، الولايات المتحدة، استراليا والمملكة المتحدة، تجرى هذا المسح دورياً في فترات لا تتجاوز العام) مستوعبة بذلك التغير المتسارع الذي تشهده كافة العوامل المؤثرة على هذا الجانب من سوق العمل ومن ثم التخطيط السليم الذي يأخذ في الاعتبار هذه المستجدات وتلك التغيرات. أما الطلب على القوى العاملة والإحتياجات الحالية والمستقبلية للعمالة فيتم توفير بياناتها عن طريق مسح المنشآت والذي درجت الوزارة منذ أن كانت مصلحة في سبعينات القرن الماضي على إجرائه بمستويات تغطية وشمول تختلف من مسح لآخر وقد إتسمت بعدم الإنتظام لعدم إنتظام تدفق الموارد اللازمة لذلك شأنها شأن مسوحات القوى العاملة.

يتطلب تواتر التغيرات في المجالات ذات الصلة بسوق العمل الرصد والمتابعة لأثر تلك المتغيرات على عناصر السوق مما يمكن من وضع سياسات سوق عمل مناسبة. إن ما توفره هذه المسوحات يمكن من قياس ميزان العمل وبالتالي تحديد الفجوة بين عنصري سوق العمل والسعي لتقليصها. لذا فإن إجراء مسح المنشآت بصورة دورية ومنتظمة وبالتزامن مع مسح القوى العاملة يعتبر ضروريا لرسم صورة دقيقة عن سوق العمل. وهذا ما خططت لتحقيقه الوزارة كإنطلاقه نحو الدورية والانتظام في توفير بيانات قاعدة معلومات العمل.

الطلب على العمل :

يعرف الطلب على العمل بأنه "طلب مشتق" بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلع والخدمات النهائية التي يساهم في إنتاجها وبهذا فإن الطلب على العمل يعكس مباشرة إنتاجية العمل.

العوامل المؤثرة على طلب المشروعات على عنصر العمل:-

**أولاً معدل الأجر:** يعتبر من العوامل الأساسية التي تحدد الطلب على العمل، وبالتالي حجم العمالة في الإقتصاد. واختلف الفكر الكلاسيكي والفكر الكينزي حول أهمية الدور الذي يلعبه الأجر في تحديد الطلب على العمل

المدرسة الكلاسيكية: ترى أن معدل الأجر هو العامل الوحيد المحدد للطلب على العمل، ويفترضون أن معدل الأجر يتميز بمرونة تامة في اتجاه الانخفاض.

المدرسة الكينزية: ترى أن معدل الأجر النقدي أهمية كبيرة إلا أنهم لا يعتبرونه العامل الوحيد المؤثر على مستوى العمالة فهناك عوامل أخرى لا يمكن إهمالها.

**ثانياً مرونة الإحلال بين العمل والعناصر الأخرى:** مرونة الإحلال تؤثر إيجاباً على مرونة الطلب على العمل وتتوقف على طبيعة السلع المنتجة ومدى إمكانية تغيير معاملات الإنتاج التي تحكمها.

**ثالثاً مستوى الطلب في سوق المنتجات:** إذا كان سوق المنتجات يعاني من وجود فائض إنتاج لا يصرف في ظل ندرة في الطلب، في هذه الحالة ستحجم المشروعات عن زيادة تشغيل العمال عند انخفاض الأجر وهو لا يكفي بمفرده لرفع الطلب على العمل.

رابعاً مرونة الجهاز الإنتاجي: تتوقف إستجابة الإنتاج للزيادة في الطلب على مرونة الجهاز الإنتاجي، الجهاز الإنتاجي يتميز بمرونة عالية فإن الزيادة يتجه أثرها بقوة إلى الإنتاج فتدفعه إلى أعلى والعكس.

**خامساً الفن الإنتاجي المستخدم:** أن الجهاز الإنتاجي في الإقتصاد لديه المرونة اللازمة في التأثير على الطلب في سوق العمل سيتوقف على الفن الإنتاجي المطبق،

أما إذا كانت المستخدمة كثيفة العمل تنعكس الزيادة في الطلب الكلي في شكل زيادة كبيرة في الطلب على العمل بسبب ارتفاع نسبة مدخلات العمل في الإنتاج.

سادساً **إنتاجية العمل**: ارتفاع إنتاجية عنصر العمل يعني مساهمة عنصر العمل في عملية الإنتاج، وهذا يشجع بطبيعة الحال على زيادة طلب المشروعات على عنصر العمل وذلك من خلال: زيادة استخدام عنصر العمل مع بقاء العناصر الأخرى واستغلال هذه الزيادة في التوسع في الإنتاج، وإحلال العمل محل العناصر الأخرى التي لم تتحسن إنتاجيتها.

سابعاً **نقابات العمال**: تلعب دوراً هاماً في التأثير على مستوى الأجر السائد ومستوى العمل.

ثامناً السياسات التي تنتهجها الدولة يمكن ان تؤدي الى زيادة الطلب او تقليله (1).  
عرض العمل:-

يعرف بأنه عدد العمال القادرين على العمل والراغبين فيه خلال فترة معينة أو حجم القوة العاملة في المجتمع. وعرض العمل يكمن بحسابه بأيام العمل أو ساعات العمل.

العوامل المؤثرة على عرض العمل:(2)

أولاً: حجم السكان وهيكله:

توجد علاقة بين السكان وحجم الأيدي العاملة المعروضة في سوق العمل، ويلعب هيكل السكان (من حيث السن والنوع دوراً هاماً في تحديد مستوى عرض العمل)، فالتوزيع النسبي للسكان على فئات السن المختلفة يمكن أن يختلف من مجتمع إلي آخر.

ثانياً الأجر:- ارتفاع الأجر يشجع على زيادة عرض العمل بينما انخفاض الأجر يقلل من هذا العرض.

إذا كان تغير الأجر يؤثر طردياً على عرض العمل فان مدى هذا التأثير يختلف باختلاف مستوى التشغيل في الإقتصاد، بينما انخفاض مستوى التوظيف يجعل عرض العمل أكثر تأثراً بزيادة الأجر.

ثالثاً تفضيلات الأفراد بالنسبة للأجر ووقت الفراغ:-

يتأثر عرض العمل بتفضيلات الافراد فكل فرد يفاضل بين الأجر الإضافي الذي يحصل عليه مقابل زيادة عمله وبين وقت الفراغ الذي يتمتع به عند تقليل كميته عمله.

---

(1)المصدر السابق، ص ص10-16.

(2) المصدر السابق، ص ص22-31.

رابعاً العادات والظروف الإجتماعية والدينية السائدة:-

يقصد بهذه الظروف مجموعة من العوامل تتفاوت من مجتمع إلى آخر وبالتالي تمارس تأثيراً مختلفاً على عرض العمل في البلاد المختلفة ومن هذه العوامل سن بداية العمل، سن التقاعد، نظره المجتمع والدين لاشتغال النساء، المستوى الصحي العام، التشريعات التي تحدد ساعات العمل، كذلك تؤثر سن التقاعد على عرض العمل فكلما ارتفع هذا السن كلما ازداد عدد الأفراد في المجتمع الصالحين للعمل فيزداد العرض والعكس صحيح.

ويعتبر المستوى الصحي العام من العوامل المؤثرة على عرض العمل، وهذا المستوى هو انعكاس لعدد من الظروف في المجتمع، ولاشك أن المستوى الصحي يحدد الحد الأقصى لساعات العمل، التي يستطيع الفرد اشتغالها ولعدد العمال في ضوء مدى مقدرة العامل على الاستمرار في العمل لسنوات طويلة، فإذا كان المستوى الصحي العام منخفضاً فمن المتوقع أن يكون عرض العمل (سواء عدد العمال أو عدد ساعات العمل) منخفضاً عند حجم معين من السكان بينما ارتفاع هذا المستوى يجعل عدد الأيدي العاملة المعروضة في سوق العمل أكبر وأيضاً عدد ساعات العمل التي يعرضها العامل الواحد أكبر بسبب زيادة قدرته على العمل. إختلاف التشريعات المحددة لوقت العمل الأمر الذي يؤدي إلى إختلاف ملموس في عدد ساعات العمل المعروضة.

ومن ثم فإن حجم العمل المعروض وفقاً لحجم معين من السكان يمكن أن يختلف بشكل ملحوظ بإختلاف هذه الظروف متى تشابهت العوامل الأخرى.

### **خامساً انتقال عرض العمل:-**

إذا كان عرض العمل يتحدد بعدد الأيدي العاملة المعروضة في سوق العمل فمن الطبيعي أن يتأثر هذا العرض سلباً أو إيجابياً بأي هجرة خارجية من البلد أو إليها فالأيدي العاملة التي تنتقل إلى البلد تمثل عرض إضافي يؤدي إلى زيادة العرض

الكلية لعنصر العمل، والأيدي العاملة التي تهاجر من البلاد تخفض عرض العمل الموجود عن العرض الممكن وفقاً لحجم السكان وهيكله.

سادساً التكلفة الإجتماعية للعمل :-

تتمثل هذه التكلفة في كل التضحيات والأعباء التي يتحملها المجتمع في سبيل إعداد وتجهيز القوة العاملة بالشكل الذي يجعلها صالحة للاشتراك في عملية الإنتاج.

وكلما أراد المجتمع الحصول على قوة عاملة أكبر وأكثر كفاءة كلما كان عليه تحمل تكلفة أكبر، وتخصيص جزء أكبر من موارده لإنتاج وتنمية موارده البشرية.

**سابعاً نقابات العمل :** النقابات بإمكانها التأثير على حجم العمل المعروض في السوق فتقلله عند انخفاض الأجور عن المستوى الذي تطالب به، فهي تعمل على تحديد وحدات العمل وتتخذ قرارها بزيادة العرض.

محددات علاقة التعليم بسوق العمل:

**1. البطالة:** نتيجة للتوسع في التعليم (بالنمو الكمي بصورة لا تتواءم مع احتياجات سوق العمل).

**2. الأجور:** والتي تعتمد على المؤهلات المرغوبة في سوق العمل وتساهم في زيادة الهجرة الداخلية والخارجية، علماً بأن تدني وارتفاع الأجور يمثلان تحدياً وأحياناً تهديداً لسوق العمل.

**3. هجرة العمالة:** تعتمد على فرص العمل (نوعاً وكماً) ومخرجات التعليم مما يساهم في زيادة الهدر في الموارد البشرية والمالية ويؤثر على الاقتصاد المحلي وعلى المجتمع.

**4. الفقر:** محاربة الفقر من أهداف التعليم الموائمة لسوق العمل حيث تتاح فرص عمل عريضة تقلص من آثار الفقر لزيادة التنمية في الحضر والأرياف.

**5. النمو السكاني:** يتطلب زيادة فرص التعليم الموجه نحو العمل مع زيادة فرص الترخيم في سوق العمل.

## هيكل سوق العمل:-

الطلب	العرض
متطلبات القطاعات المختلفة. متطلبات المستويات المهنية المختلفة. متطلبات سوق العمل. الإحلال بسبب التقاعد أو الوفاة. إحلال العمالة الوطنية محل الأجنبية. تخصصات تقنية متقدمة.	مخرجات نظام التعليم.(المرصد). مخرجات التعليم التقني والتقاني(المعايير المهنية). مخرجات البرامج التدريبية المختلفة. خريجو الدورات التدريبية. العمالة العائدة من المهجر. مخرجات مؤسسات نقل وتوطين التقانة.

## المبحث الثالث البطالة

مفاهيم البطالة:-

تظل البطالة من أهم القضايا الإجتماعية التي تعكر صفو حياة الأفراد من آن إلى آخر. ولايغدو من سبيل المبالغة القول بأن الكثير من المشاكل الإجتماعية، بل والجرائم اليومية التي تشهدها الشعوب، تعود بجذور عميقة إلى وجود مشكلة البطالة. فهذه الظاهرة تنعكس في تبعات سلبية على المجتمعات وتطل عليهم في شكل جرائم بأنواعها وفي شكل اضطرابات نفسية وعصبية على المتعطلين وما إلى ذلك من مشاكل إجتماعية بين الأسر تصل إلى حالة التفكك والانفصال. ولعلنا لا نأتي بجديد حين نقول أن جرائم السرقة جذورها البطالة وجرائم القتل كذلك. ومن هنا فإن ظاهرة البطالة التي تترك أيضا آثار إقتصادية سلبية على المجتمعات سنأتي على ذكرها لاحقا، مشكلة تستحق أن نركز عليها وأن نفهم معناها وأسبابها وآثارها المختلفة<sup>(1)</sup>.

ماهية البطالة:-

تعرف البطالة علي أنها التعطل(التوقف) الجبري لجزء من القوى العاملة في مجتمع ما، برغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج. وتقاس البطالة في العادة بما يعرف بمعدل البطالة"وهي نسبة غير المشتغلين(المتعطلين) من القوى العاملة إلي إجمالي قوة العمل".

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{100 \times \text{إجمالي القوى العاملة}}$$

والقوة العاملة من السكان هم جميع القادرين والراغبين في العمل. ويتم في العادة إستبعاد الأطفال دون سن 15 سنة، وكبار السن، والمتقاعدين والعاجزين، وريات البيوت غير الراغبات في العمل، والطلاب بأنواعهم<sup>(1)</sup>.

(1) د.خالد واصف الوزني وآخر، 2001، (مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق)، الجامعة الهاشمية، الأردن، ص264.  
<sup>(1)</sup>المرجع السابق، 265.

أهم الأسباب الكامنة خلف ظاهرة البطالة:-

هناك أسباب رئيسة أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة، خاصة وسط الشباب .

1. أولها يتعلق بتراجع قدرة القطاع العام على تشغيل الأيدي العاملة مع الارتفاع المستمر في اعداد الداخلين الجدد لأسواق العمل، ويعاني هذا القطاع من كبر الحجم، وانخفاض الإنتاجية ومن المتوقع أن تقل مساهمة هذا القطاع في التشغيل في المستقبل في ظل برامج الخصخصة التي تنفذها الدولة.

2. محدودية حجم القطاع الخاص، وعدم قدرته على توفير فرص عمل كافية للباحثين عن العمل.

3. مستوى جودة التعليم ونوعيته، إذ تعاني الدولة من توجه غالبية الشباب إلى التعليم في المجالات الأكاديمية، سعياً للحصول على فرص عمل في القطاع العام الذي يقدم الحوافز الوظيفية كالأستقرار الوظيفي، والتأمين الصحي، والمخصصات التقاعدية، ويفتقر النظام التعليمي إلى التركيز على المناهج التعليمية المتعلقة بالجوانب الفنية والمهنية التي تعد من التخصصات التي تحتاجها أنشطة اقتصادية متعددة في أسواق العمل مما يؤدي إلى تدنى ارتباط مخرجات التدريب المهني باحتياجات أنشطة اقتصادية لغياب التخطيط والشراكة مع قطاع الإنتاج<sup>(2)</sup>.

أنواع البطالة:-<sup>(1)</sup>

تظل البطالة على المجتمعات المختلفة برؤوس عديدة، وبأشكال متنوعة، ومن هنا سنحاول في هذا الجزء توضيح أشكال أو أنواع البطالة المختلفة التي تعاصرها مجتمعاتنا.

**1. البطالة الإحتكاكية:-**

(2) د.سلام عبدالله(2012م)، ورقة عمل (سوق العمل.. وخطط تنمية الموارد البشرية )، وزارة تنمية الموارد البشرية، ص ص 370-372.

(1) د.خالد واصف الوزني وآخر، مرجع سابق، ص ص 267-270

هى الحالة التى يتعطل فيها جزء من القوة العاملة بسبب الإنتقال أو البحث بين الوظائف، فهى حالة مؤقتة بسبب تطورات ظروف العمل (تطور تكنولوجيا، إنتقال من منطقة إلى أخرى، التخرج من مراحل التعليم إلى سوق العمل، الرغبة فى وظيفة أفضل بعد الحصول على مؤهل أفضل وهكذا). ولعل السمة الأساسية للبطالة الإحتكاكية أنها مؤقتة، وأن الشخص يترك وظيفة ما ليجد أفضل منها والأصل أن يجد ذلك ، وأن الإحتكاك فى سوق العمل لا بد وأن يسمح بوجو الوظيفة المناسبة.

## 2. البطالة الهيكلية:-

تعرف البطالة الهيكلية على أنها حالة تعطل أجزاء من القوة العاملة بسبب تطورات تؤدي إلى إختلاف متطلبات هيكل الاقتصاد القومي عن طبيعة ونوع العمالة المتوفرة. وتقترب إلى حداً ما فكرة البطالة الهيكلية من البطالة الإحتكاكية فى أن تطور وسائل الإنتاج وتقدمها تؤدي إلى الإستغناء عن بعض أفراد القوة العاملة، بيد أن الفصل بين الأمرين أن البطالة الإحتكاكية مؤقتة لإشتغال الأفراد فى البحث عن و الإنتقال من وظيفة ألي أخرى. أما البطالة الهيكلية فالوضع مختلف، حيث نجد شريحة من الموظفين أن إمكاناتهم ومؤهلاتهم لم تعد مناسبة للمجتمع بسبب تغير هيكل الاقتصاد ككل مما يجعل التعطل أمراً طويلاً المدى نسبياً هذا إذا ما إختاروا إعادة التأهيل والتأقلم مع الوضع الجديد.

## 3. البطالة الدورية:-

عند تعرض بعض النشاطات للركود أو التراجع على مستوى الاقتصاد ككل، أو حينما يدخل الاقتصاد القومي مايسمى بدورة الركود تظهر البطالة الدورية وتعود الأوضاع إلى الحالة العادية حينما تعود عجلة الاقتصاد إلى الراج والإزدهار. مما يعني أن هذا النوع إنما يظهر متأثراً بحركة الاقتصاد القومي ومسيرة نموه. فعند دخول الاقتصاد فى دائرة الإنحسار والتراجع تظل البطالة الدورية برأسها لتعكس الوضع الاقتصادي. وحينما يشهد الاقتصاد الراج والإزدهار فإن حالة التشغيل الكامل تكاد تسود الاقتصاد.

#### 4. البطالة الموسمية:-

تظهر بعض النشاطات الاقتصادية أو تزدهر بشكل موسمي، مثل الزراعة، وبعض أنواع المنتجات التي تستهلك أساساً في أحد فصول العام، صيفاً أو شتاءً ففي الموسم المخصص لتلك المنتجات يزداد الطلب عليها وتزدهر، الأمر الذي يزيد من حجم الطلب على القوى العاملة المستخدمة في تلك الصناعات. بيد أن ذلك الطلب ينحسر، أو يختفي أحياناً، عند إنتهاء موسم الإنتاج. وهنا تظهر ماتسمى بالبطالة الموسمية، حيث يواجه بعض العمال تعطلاً في مواسم معينة. ويمكن تفادي مثل هذا النوع من البطالة بإنخراط العاملين أو تدريبهم على أعمال أخرى يمكن مزاولتها بعد إنتهاء الموسم الإنتاجي للسلعة التي يشتغلون فيها أساساً.

#### 5. البطالة المقنعة:-

يتم التمييز في العادة بين البطالة المفتوحة أو السافرة وهي إحدى الحالات السابق ذكرها، وبين البطالة المقنعة. وتعرف الأخيرة على أنها حالة التحاق بعض الأشخاص بوظائف معينة يتقاضون عليها أجوراً، في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر. فالإستغناء عنهم لا يؤثر بأي حال على حجم الإنتاج. إذن فهي عمالة يمكن سحبها من مواقع الإنتاج دون تأثر الكمية المنتجة. وينتشر مثل هذا النوع من البطالة في الدول ذات الحجم السكاني الكبير والجهاز الحكومي الضخم بحيث يستخدم التشغيل هنا لحل مشكلة البطالة في المجتمع.

#### الأثار الناجمة عن البطالة:- (1)

تمثل البطالة أحد التحديات الكبرى التي تواجه البلاد ومنذ سنوات والتحذيرات تخرج من هنا وهناك، تدق ناقوس الخطر من العواقب السلبية لهذه المشكلة على الأمن

(1) د نزار سعد الدين العيسى، د إبراهيم سليمان قطف، الطبعة الأولى 2006م، الاقتصاد الكلي ومبادرة تطبيقات، الدار العامة للنشر والتوزيع، الأردن عمان، ص ص 89-91.

القومي، ومع ذلك فإن معدلات البطالة تتزايد يوماً بعد يوم. ويمكن الإشارة الى هذه الآثار فى النقاط التالية:  
أ. الآثار الاقتصادية:-

إحدى نتائج ظاهرة البطالة زيادة حجم الفقر، بسبب الافتقار إلى عمليات التنمية، وقلة فرص العمل، وانخفاض الأجور ومستويات المعيشة، وما يقابله من ارتفاع مستوى المعيشة، أما فيما يتعلق بالآثار الاقتصادية للبطالة على المستوى الكلي فإن أهم مؤشر فى اتجاهات الطلب على العمل هو نمو الانتاج، و بالتالى فإن تباطؤ النمو الاقتصادي يعنى ارتفاعاً فى معدلات البطالة. و هكذا فإن الوضع فى البلاد يتلخص فى ضعف أداء الانتاج مقارنة بنمو سريع فى القوة العاملة.  
ب. الآثار الإجتماعية والنفسية:-

تفيد الاحصاءات العلمية أن للبطالة آثارها السيئة على الصحة النفسية، كما لها آثارها على الصحة الجسدية. إن نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل يفقدون تقدير الذات، ويشعرون بالفشل، وأنهم أقل من غيرهم، كما وجد أن نسبة منهم يسيطر عليهم الملل، وأن يقظتهم العقلية والجسمية منخفضة، وأن البطالة تعيق عملية النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين ما زالوا فى مرحلة النمو النفسي. كما وجد أن القلق والكآبة وعدم الاستقرار يزداد بين العاطلين، وأن هذه الحالات النفسية تنعكس سلباً على الاسرة، وتزايد المشاكل العائلية، وتزيد من اللجوء لتناول الخمر و تعاطي المخدرات وسط الذين يقل عندهم الوازع الدينى، واغلبية ممن يقدمون على الإنتحار، هم من العاطلين عن العمل، و نتيجة للتوتر النفسى، تزداد نسبة الجريمة، كالقتل والإعتداء، بين هؤلاء العاطلين، بالإضافة إلى ضعف الإلتناء للوطن، وكراهية المجتمع، وصولاً إلى ممارسة العنف والإرهاب ضده، فضلاً عما تمثله البطالة من إهدار للموارد الكبيرة التى استثمرها المجتمع فى تعليم هؤلاء الشباب ورعايتهم صحياً واجتماعياً.  
ج. الآثار الأمنية والسياسية:-

نلاحظ أحيانا بعض الفئات العاطلة خاصة وسط الشباب والتي يكون قد نفذ صبرها من التعطل ولم تعد تؤمن بالوعد والآمال المعطاة لها وهي ترفع شعار التململ والتمرد، وتصبح صيد سهل للجماعات المتمردة التي تحمل السلاح والمنقلته والسياسية المتطرفة والجماعات الخارجية التي تحمل افكار تكفيرية وتطرفية وانصرافية دخيلة على قيم وأخلاقيات الأمة ، كما أن سياسة العنف المفرط في مقابل حركة العاطلين لا تخلق إلا المزيد من العنف والاضطراب وتفاقم الأزمة.

### **بطالة الخريجين:-**

هي إحدى أنواع البطالة ونسبة لإنتشار ظاهرة بطالة الخريجين في مختلف الدول بل أصبحت تؤرق كافة الدول ولأنها تنتشر بين الفئة العنصرية الأكثر نشاطاً والأكثر طموحاً فإن هذه الظاهرة أصبحت أكثر أشكال البطالة إهتماماً من قبل الحكومات والمجتمعات خاصة في دول العالم الثالث، ويظهر هذا الإهتمام من خلال الأبحاث الكثيرة التي تناولت الإشكالية والبرامج المتعددة، والتي خصصت لها الحكومات محافظ وميزات كبيرة لمعالجتها. ونعني ببطالة الخريجين هي عدم مقدرة حاملي الشهادات الجامعية على الحصول على عمل مستدام في مجال دراستهم التي تلقوها في الجامعات والمعاهد العليا وعليها تصبح بطالة الخريجين بطالة فئوية تقتصر على الطبقة المتعلمة والمتخصصة دون سواها والتي تبحث عن عمل أو وظيفة تدر دخلاً مجزياً وتناسب نوعية التأهيل الذي تلقوه.

ورغم تعدد أسباب بطالة الخريجين إلا أن الكثير من المهتمين بهذه الظاهرة يعتبرونها نتاج خلل في المنظومة التعليمية الناتجة عن سوء التخطيط، وعليه فإن المنظومة التعليمية التي تفتقد إلى التخطيط السليم لا يستطيع خريجوها الإندماج في الحياة المهنية مما نتج عنها فجوة بين هذه المنظومة التعليمية ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي، وإنفصالها عن حاجيات هذا المحيط، والنتيجة الحتمية هي تكديس أعداد كبيرة من الخريجين دون عمل. وفيما يلي توضيح أسباب بطالة الخريجين والحلول المقترحة لها.

## أسباب بطالة الخريجين:-(1)

نجد أن الدول العربية، وبنسب متفاوتة، بذلت جهوداً مكثفة وإهتماماً ملحوظاً بتطوير نظم التعليم العام من حيث زيادة الطاقة الإستيعابية لهذه الأنظمة لزيادة أعداد من يعرفون القراءة والكتابة ووقف تنامي ظاهرة محو الأمية، وإهتمت هذه الدول، بنسب متفاوتة أيضاً، بتحسين نوعية التعليم، وأدى التركيز علي التعليم العام إلى زيادة مخرجات التعليم الثانوي العام، وبتالي زيادة الضغط على مؤسسات التعليم العالي، مما أدى إلى التوسع الكمي في نشر التعليم العالي، وإنشاء الجامعات في القطاعين العام والخاص، ونجم عن ذلك كله زيادة متنامية في مخرجات التعليم العالي وزيادة الضغط على التوظيف وبخاصة في قطاع العام، وبدأت ظاهرة البطالة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي في الظهور والتنامي، وبرزت بشكل واضح ظاهرة البطالة الهيكلية، وفقاً للدراسات العديدة التي تمت في هذا المجال فإن أغلب الباحثين وجدوا أن مشكلة بطالة الخريجين ترجع للأسباب التالية:-

1. عدم التناغم بين السياسات التعليمية وسياسات الإستخدام وعدم مواكبة المناهج التعليمية للتطورات المحيطة بسوق العمل، والناتج عن غياب التخطيط للقطاع التعليمي.

2. صعوبة التنبؤ بإحتياجات سوق العمل والإنتاج بسبب عدم وجود معلومات عن الخريجين وسوق العمل في أغلب الدول، وكذلك عدم وجود تنسيق بين جهات الإستخدام والقطاعات الممثلة لسوق العمل) وجهات الإعداد والتأهيل(المؤسسات التعليمية)، فالطلاب القادمون إلى الجامعات لا يعرفون أي معلومات عن التخصصات التي تقدموا لها سواء إن كان في مجال تخصصاتهم أو مدى حاجة الاقتصاد لهم، وكذلك الجامعات ليست لديها تغذية مرتدة عن خريجها لم تقوم بدراسات دورية أو

(1) د. محمود محمد عبدالعزيز، 2014، أثر تخطيط التعليم العالي علي بطالة الخريجين، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ص ص 71-75.

جمع بيانات عن خريجها للتعرف على مدى توفر متطلبات سوق العمل لهم أو إذا تمكنوا من الحصول علي عمل أم لا؟ لأنها وببساطة تعتبر هذه المشكلة ليست من أختصاصاتها بل تقع ضمن شئون الخريج نفسه الذي يحتاج إلى العمل والدولة المعنية بتشغيله، مما نتج عن ذلك وجود حلقة مفرغة بين رغبات الطلاب في التخصص وفقاً لإمكانياتهم المادية والذهنية ورغبة سوق العمل ومواصفاته في الخريج والمؤسسة التعليمية التي تؤهله والدولة التي تبحث عن توظيفه بما يحقق أهداف الاقتصاد الكلي.

3. الزيادة الكبيرة في حجم السكان بالإضافة إلى زيادة رغبة الأسر والطلاب في الحصول على الشهادات الجامعية نسبة للمكانة الإجتماعية المرموقة التي يحظى بها الخريجون تجعل الطلب يزداد على التعليم العالي، مما أدت إلى تخريج أعداد كبيرة جدا من الخريجين، وهذه الزيادة لم يقابلها نمو متساوي في إقتصاديات الدول مما شكل ضغطاً كبيراً علي الدول في خلق فرص عمل في ظل نمو إقتصادي يتصف بالجمود.

4. حل مشكلة بطالة الخريجين أصبح ضمن مهام القطاع العام مع ضعف واضح في مساهمة القطاع الخاص في إستيعاب الخريجين.

### **الحلول المقترحة لحل بطالة الخريجين:-**

وفي مجال التعليم العالي يوجد عدة مقترحات وحلول تقدم بها خبراء مختصون وباحثون مهتمون بهذه الظاهرة لتخفيف حدة بطالة الخريجين كما يلي:-

1. التركيز على جودة التعليم ومطابقته لسوق العمل مع مراعاة مرونة البرامج التعليمية لمتطلبات السوق وحركة الإقتصاد.

2. التوسع في التعليم التقني والفني لبلوغ النسب القياسية العالمية (6 تقني: 1 مهني) وتقليص التعليم النظري وذلك عبر تجميد بعض التخصصات التي لا ترتبط بإحتياجات المجتمع، أو تخفيض عدد الطلاب الملتحقين بها بالإضافة إلى إعادة هيكلة البرامج والخطط التدريسية، وتحديث المساقات وهذا يتطلب رفق الجامعات بالخبرات الحديثة وتأهيل الخبرات القديمة وهذا يرتبط بحل العجز المالي الذي تعاني منها الجامعات

وتوفير الدعم اللازم لها وكذلك تخفيض الكم والتركيز على النوعية من خلال تحديث معايير القبول فى الجامعات والتخصصات والتركيز على البرامج العملية والمهارات التطبيقية وزيادة عدد الساعات المعتمدة لتحسين نوعية مخرجات التعليم<sup>(1)</sup>.

3. إتباع سياسات محفزة فى مجال التعليم التقني والفني كالدراسة المجانية والرعاية أثناء الدراسة وتوفير فرص قبول أكبر للتقنيين.

4. غرس روح الإعتماد على الذات والإبداع وسط المتعلمين وذلك من خلال برامج تعليمية ونظم تدريب تعد للخريج وتكسبه قدرات تنظيم المشاريع الخاصة وإدارتها، وتعلى من قيمة العمل الحر.

### **فى مجال سياسات الإستخدام:**

1. لابد من وجود خطة إستراتيجية للعمالة والتخديم بما يتوافق مع التوجيهات الإقتصادية الكلية والمتغيرات الإقليمية والدولية.

2. العمل على المعالجة الهيكلية ومايتعلق بالمساواة فى سوق العمل بما يكفل عدالة توزيع الأمن، الإستقرار والرضى الوظيفي.

3. أن تستوعب سياسات الإستخدام مشاكل النمو والتنمية فى القطاعات المختلفة وإفرازاتها على سوق العمالة بالتركيز على دعم قدرات القطاع الخاص لإستيعاب الشق الأكبر من العمالة.

4. تطوير مفاهيم العمل لإطلاق الجهود الفردية والجماعية من خلال إذكاء روح التنافس المشروع لتشجيع القدرات الذاتية والإبداع.

5. تطوير مناهج وأساليب التدريب أثناء الخدمة لإكتساب المهارات الحديثة والمتجدده وزيادة كفاءه سوق العمل فى سياق تدعيم تنافسية الأسواق وضبط نشاطها فى إطار من سيادة القانون<sup>(1)</sup>.

(1) المصدر السابق، ص ص76-77.

(1) المصدر السابق، ص ص77-78.



# الفصل الثالث

## أثر سياسات التعليم العالي وسوق العمل على بطالة الخريجين

- سياسات التعليم العالي
- سوق العمل
- البطالة وسط الخريجين

## المبحث الأول سياسات التعليم العالي

### 1. سياسة التوسع في التعليم العالي:-

باعتبار أن التعليم مفتاح الحراك الإجماعي والفرصة الاقتصادية والرفاهية وتلبية حاجات الاقتصاد المتقدم وتوفير مقومات تحديث المجتمع فلذلك تم زيادة الجامعات في السودان بصورة كبيرة من عام 2004م وحتى الآن حيث بلغ عدد الجامعات 31 جامعة حكومية و 11 جامعة خاصة و 54 كلية ومنها 15 كلية تقنية وتضاعف عدد المقبولين 6 مرات في خلال السنوات العشر الأخيرة وصار الآن الكثير من الطلاب الحاصلين على الشهادة الثانوية يجد فرصته في التعليم العالي وهو إتجاه محمود في ظل ضعف قاعدة التنمية البشرية حيث تبلغ نسبة حملة المؤهلات الجامعية وسط القوى العاملة 5.2% وتهبط إلى 2% وهذا التوسع نتج عنه كثرة أعداد المتخرجين الغير مهنيين أو من ذوى التخصص وهي الفئة المطلوبة دائما في كل المجتمعات والتي تعتبر قاطرة الإنتاج والتنمية، وبالتالي نشأت طبقة تراكمية من الخريجين لا يملكون المهارات المهنية التي يتطلبها سوق العمل مما يزيد من حجم مشكلة البطالة. كما أن التوسع في التعليم لم يصاحبه زيادة في فرص الاستخدام في القطاعين العام والخاص، و مناهج التعليم لم تهيئ الخريجين لروح المبادرة الفردية، وكل ذلك أدى لتراكم أعداد المتبطلين وإرتفاع معدل بطالة الخريجين والذي ترتبت عليه ظواهر سلبية على الخريجين وأسرهم ما يتطلب وقفة فاحصة ومتأنية لوضع العلاج المناسب لتقليل هذه الآثار (1).

20. (1) الأمانة العامة ، المجلس القومي للتعليم العالي، توصيات مؤتمر التعليم العالي، ص

جدول (1/1/3) مقارنة بين مؤسسات التعليم العالي 1989-2014م:-

2014	1989	النوع
34	4	الجامعات الحكومية
11	1	الجامعات الخاصة
45	2	الكليات الأهلية
29	12	الكليات التقنية
119	19	المجموع

المصدر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

إن مسار التعليم الأكاديمي من خلال الجامعات والكليات النظرية يعد الشباب من ناحية نظرية بحتة ويزج بهم في سوق العمل، وحينها يصعب على الشباب تطبيق ما أكتسبه من معلومات نظرية على الواقع العملي.

تواجه سوق العمل في السودان مشكلة صعوبة تحقيق التوافق أو المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل.

جدول (2/1/3) التخصصات التطبيقية والنظرية في الجامعات الحكومية:-

الجامعات	التخصصات النظرية	التخصصات التطبيقية
الخرطوم	19	29
أم درمان الإسلامية	26	22
السودان للعلوم والتكنولوجيا	23	49
النيلين	19	39
الزعيم الأزهري	18	16
بحري	16	18
الرباط الوطني	5	16
القران الكريم للعلوم الإسلامية	19	0
أفريقيا العالمية	5	9
كرري(أم درمان)	3	6
المجموع	153	204

2012-2013 المصدر دليل القبول لوحدات التعليم العالي لمستوى البكالوريوس والدبلوم التقني للعام

ومن مخرجات التعليم العالي والتي تستدعي التنسيق والتناغم بين سياسات التعليم

العالي وإحتياجات سوق العمل نجد كثير من السلبيات التي نسعى لتداركها منها: (1)

- تراكم خريجي الكليات النظرية، كما أن خريجي الدراسات التطبيقية (الزراعة-البيطرة-الانتاج الحيواني) الفرص لتوظيفهم أصبحت نادرة.
- هناك تخصصات تطبيقية يتركز النشاط الرئيسي لعملها في القطاع الخاص مثل (العلوم والهندسة الكيميائية والمعمار والميكانيكا والمدنية).
- قضية تعيين الاطباء بعد قضاء فترة الامتياز

(1) د. عمر المقلي، ورقة عمل (التعليم العالي وتنمية الموارد البشرية في السودان)، وزارة تنمية الموارد البشرية، (الخرطوم-السودان-

- سياسات القبول للدراسات الصحية نتج عنها تراكمات فى هذا المجال رغم أنها مطلوبة فى السوق.

- عدم رغبة الخريجين للعمل بالولايات أدي إلى تواجدهم بأعداد كبيرة بالعاصمة.

- ويمكننا القول أن السودان يعاني من معوقات فى نوعي التعليم المهني والتقني وحسب نتائج مسح قوة العمل 2011م فإن نسبة خريجي التعليم التقني بلغت 0.3% فقط .

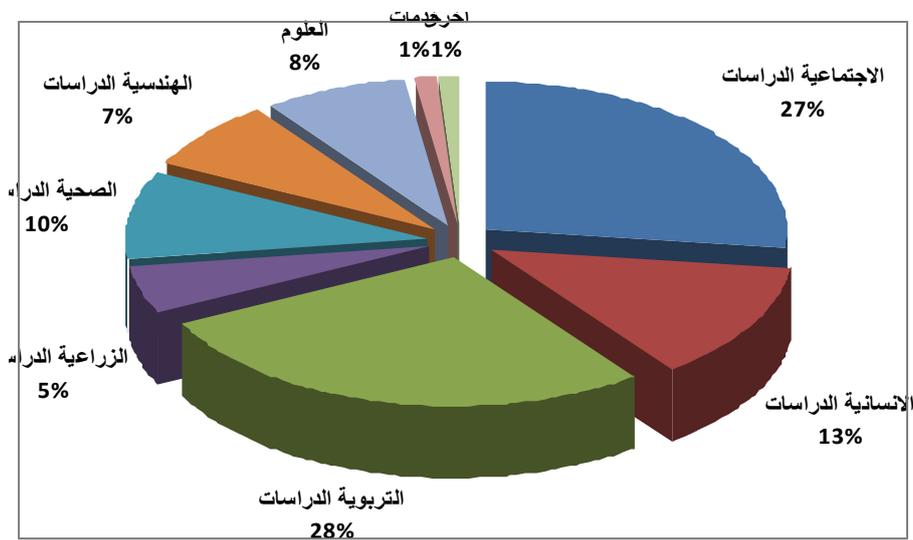
جدول(3/1/3)الخريجون من الجامعات الحكومية والأهلية حسب مجالات الدراسة للعام -2010

2011م

مجموع كلي	دبلوم			بكالوريوس			مجال الدراسة
	مجموع	اناث	ذكور	مجموع	اناث	ذكور	
21933	3814	2267	1547	18119	8406	9713	الدراسات الاجتماعية
9203	678	401	277	8525	4399	4126	الدراسات الانسانية
19105	137	81	56	18968	11941	7027	الدراسات التربوية
3271	3	0	3	3268	2192	1076	الدراسات الزراعية
7833	1185	864	321	6648	4739	1909	الدراسات الصحية
6781	1833	644	1189	4948	1761	3187	الدراسات الهندسية
6881	1549	740	809	5332	3063	2269	العلوم
595	0	0	0	595	98	497	خدمات
9885	9055	4492	4563	830	381	449	أخرى
85487	18254	9489	8765	67233	36980	30253	Grand Total

م2011المصدر: تقارير وزارة التعليم العالي

شكل رقم (1/1/3): الخريجون من الجامعات الحكومية والأهلية حسب مجالات الدراسة للعام -2010  
2011م



## المبحث الثاني سوق العمل

ينتسم سوق العمل في السودان بخصائص معينة تؤثر سلباً وإيجاباً على معطيائه وأهمها التخصص العلمي ومستوي التدريب والتأهيل المهارة معدلات الأجور فترات دوران ويمكن تقسيم الهيكل العام للسوق إلى العناصر الرئيسية وهي نوع النشاط العمالة وحجم المنشأة والموقع الجغرافي وتوقعات النمو في المستقبل.

وتفيد مؤشرات السوق بأن هنالك إختلالاً في هيكله بوجود فائض كبير في العرض وعجز كبير في الطلب على بعض التخصصات الفنية ومع تزايد حركة الاقتصاد والنمو في بعض القطاعات الإقتصادية والخدمية يتضح أن هنالك عدم مواكبة لمخرجات معاهد ومؤسسات التعليم المختلفة مع الإحتياجات الآنية لسوق العمل مما أدى إلى ظهور فجوة تزيد إتساعاً مع زيادة حركة النمو وأصبح هنالك إنفصام قائم بين ماهو متاح من الكوادر الفنية وإحتياجات سوق العمل هذا من جانب ومايجرى داخل قاعات الدرس من علوم نظرية وما هو قائم عليه العمل في القطاعات الإنتاجية والخدمية من جانب آخر حيث تستخدم مؤخراً أحداث المعدات والتقانات ونظم التكنولوجيا الآلية والتي يتطلب تشغيلها وصيانتها كوادر على درجة من الخبرة والتخصص مما فتح الباب أمام العمالة الأجنبية بمختلف أنواعها من الدخول للبلاد وقد أشارت في ذلك العديد من الدراسات إلى أن السبب يرجع إلى تدني إنتاجية العمالة المحلية وضعف المهارة والتدريب والإنضباط وطاعة الرؤساء والتوجيهات.

إن الإختلال في سوق العمل ليس نتاجاً لزيادة أعداد الخريجين والباحثين عن عمل فقط بل أيضاً إلى ضعف القطاعات الإنتاجية والخدمية في توليد فرص عمل جيد إذ أن القوى العاملة تنمو بمعدل (3.9%) وهذا يفوق معدل النمو السكاني والذي يبلغ (2.8%) فالقطاع الصناعي بالرغم من التحسن في أدائه مازال يتيح فرص عمل محدودة.

ولقد كان لإنعدام فكر وثقافة العمل الخاص لدي الخريجين الشباب وتوجه الأعداد المتزايدة للبحث عن وظائف وفرص عمل في القطاعين العام والخاص واللذين يعانون من التكدس وتفشي البطالة المقنعة أثر في إحباط الآمال الكبيره لدي الخريجين وقد لجأ بعضهم للعمل في مهن هامشية أو أعمال لا تتناسب مع مقدراتهم وطموحاتهم<sup>(1)</sup>.  
الا ان سوق العمل يضع بعض السياسات التي يجب أن تؤخذ في الإعتبار حتي يعمل على محاربة الظواهر السالبة التي تظهر به مثل ظاهرة البطالة التي لاتخفى على أحد ومن هذه السياسات التي يتبعها:-  
سياسة التشغيل :-

تعتبر سياسات التشغيل نقطة الإرتكاز التي تتمحور حولها كل مهام الدولة. ورغم وجود خطط وبرامج للتنمية فإن التفكير في وضع سياسات للإستخدام في السودان بدأ عام 1975م ولم يتبلور كاملاً إلا في الإستراتيجية القومية الشاملة وأخيراً الإستراتيجية ربع القرنية.

من بين مهام وإختصاصات وزارة العمل في السودان يأتي وضع سياسات التشغيل ومتابعة تنفيذها في المقدمة بإعتبارها المهمة الأساسية التي تتمحور حولها بقية المهام. غير أن ممارسة هذه المهمة قد تأثرت بصورة سلبية بالفكر التنموي الذي ظل سائداً منذ الستينيات والذي أعطى أهمية أكثر لرأس المال في عملية النمو والتنمية وقد ساعد على سيادة هذا الفكر في السودان عاملان أولهما عدم وجود مشكلة بطالة سافرة وثانيهما أن ما وضع من خطط وبرامج كان يفتقر إلى الطموح والبرامج محدوداً ولم تكن زيادة وتوسيع فرص العمل من أهدافها الأساسية لأن الإعتقاد السائد آنذاك هو أن عمليات الإستثمار والتنمية كفيلة بتوليد فرص العمل<sup>(1)</sup>.

محاولات لوضع سياسات التشغيل في السودان، الخرطوم:  
أ. الإستراتيجية ربع القرنية:

(1) د.سلام عبدالله، 2012م ورقة عمل (سوق العمل.. وخطط تنمية الموارد البشرية)، وزارة تنمية الموارد البشرية، (الخرطوم - السودان)، ص273.

(1) المصدر السابق، ص365.

تدور الرؤية الاستراتيجية العامة حول استكمال بناء أمة سودانية موحدة آمنة متحضرة متقدمة متطورة أمة تقوم على وحدة الأهداف والغايات العامة بتنوع ثقافي وإجتماعي وسياسي وجغرافي إكتست جزئياته وکلياته بعوامل القوة الدافعة إلى التطوير والتحديث المرتکز على الفكر القويم والسلوك المتحضر. وأصبح واضحاً أن الرؤية تواجهها تحديات على أرض الواقع فى الاطر المحلية والإقليمية والدولية. ولمواجهة هذه التحديات وضحت أهداف موضوعية تحقق الرؤى الشاملة.

أهم ملامح سياسات التشغيل :-

1. العمل على المعالجة الهيكلية وما يتعلق بالمساواة فى سوق العمل بما يكفل عدالة توزيع الفرص ويحقق الاستقرار والرضا الوظيفي.

2.مراجعة قوانين وتشريعات العمل والخدمة العامة وإستكمال كافة مطلوباتها بالتنسيق مع الجهات ذات الصلة.

3.اقتراح سياسات الأجور الجاذبة فى القطاعين العام والخاص والنظر فى شروط خدمة العاملين بالدولة.

4.تفعيل دور تفتيش العمل للمؤسسات والوحدات والهيئات العامة والوزارات بما يحقق ضبط السجل الوظيفي وتصحيح جوانب النقص.

5. وضع السياسات اللازمة للإستفادة<sup>1</sup>من الشواغر.

6. تعزيز الحوار الثلاثي بين أصحاب العمل والعمال والحكومة فى وضع وتنفيذ استراتيجية استخدام وطنية ومتابعتها.

7.تطوير نظام معلومات يمكن من رصد سوق العمل .

8. مراجعة الاتفاقيات والعهود والمواثيق التي وقع عليها السودان فى مجالات العمل ومعاييرها والنظر فى إمكانية وكيفية تعظيم مكاسب السودان من خلالها إقليمياً ودولياً.

9. زيادة كفاءة سوق العمل فى سياق دعم تنافسية الأسواق وضبط نشاطها فى إطار سيادة القانون.

10. تطوير مفاهيم العمل لإطلاق الجهود الفردية والجماعية من خلال إذكاء روح التنافس المشروع بتشجيع المبادرات الذاتية والإبداع.

11. استيعاب مشاكل النمو والتنمية في القطاعات المختلفة وافرازاتها على سوق العمل بالتركيز على دعم قدرات القطاع الخاص لاستيعاب الشق الأكبر من العمالة.

12. السعي لتوسيع النموذج الاقتصادي الكلي ليتضمن مؤشرات العطالة والاستخدام.

13. التناغم بين سياسات التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل من خلال تبادل أشارات سوق العمل.

14. توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية وإرساء نظام قاعدة للحماية الاجتماعية كحق تكفله الدولة بما في ذلك إدخال وتعزيز ودعم التامين على البطالة.

15. تخطيط القوى العاملة لتحقيق التوازن بين استجلاب الخبرات الأجنبية النادرة لمقابلة احتياجات التنمية وأولوية توظيف القوى الوطنية في الفرص المتاحة وربطها باحتياجات سوق العمل.

16. إعلاء قيمة العمل وثقافته وتغيير سلوكيات العامل السوداني من خلال وسائل الإعلام المختلفة والجهات المختصة (الثقافة العمالية) بالإضافة إلى المؤسسات الدينية المختلفة.

17. توحيد سياسات الاختيار للوظائف العامة وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والذي كفله الدستور من عدالة ومساواة بين طالبي الوظيفة العامة وحماية التعدي على الخدمة العامة من الممارسات الخاطئة وتحقيق مبدأ المنافسة الحرة القائمة على الجدارة كمعيار أساسي(1).

إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة:-

(أ) العوامل الإيجابية لهذه الإستراتيجية:

- توفر الإرادة السياسية

(1) المصدر السابق، ص270.

- إطار إقتصادي كلي مستقر ومناسب

- نمو للإقتصاد خارج قطاع البترول

- تضخم متحكم فيه

- برامج للإستثمار الوطني والأجنبي

(ب) السلبية، منها:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.

- عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات التشغيل أدى لوجود إختلالات

بالنسبة لتقريب العرض من الطلب.

- ضعف الشبكة الوطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.

- المعوقات الإدارية والمالية التي تشكل عائقا أمام الإستثمار.

- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.

- صعوبة استثمار القروض البنكية الصغيرة خاصة بالنسبة للشباب أصحاب

المشاريع.

- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ فرص عمل كثيرة) على حساب الإستثمار

المنتج المولد للوظائف.

- ضعف روح المبادرة الحرة خاصة في مجال المقاولات لا سيما عند الشباب.

- العامل الاجتماعي والثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل بأجر.

- ترجيح المعالجة الإجتماعية للبطالة.

- ضعف التنسيق ما بين القطاعات.

- ضعف الحراك الجغرافي والمهني لليد العاملة والتي تنتج عنها عدم تلبية بعض

عروض العمل، لا سيما في المناطق الريفية والنائية.

الأهداف:-

- مكافحة البطالة من خلال معالجة اقتصادية.

- تحسين مؤهلات الأيدي العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة

في السوق.

- تنمية ثقافة العمل الحر.
- مواعاة مخرجات التعليم والتدريب مع متطلبات سوق العمل.
- تدعيم الإستثمارالمولد لفرص العمل.
- تطوير أليات المتابعة والمراقبة والتقييم.

### **خطة العمل:-**

ترتكز خطة العمل الإستراتيجية لترقية التشغيل وتنمية الموارد البشرية على سبعة(6)

محاور رئيسية:-

- 1.دعم الإستثمار فى القطاع الإقتصادي المولد لفرص العمل.
- 2.ترقية التعليم العالي والتدريب المهني والتأهيل(خاصة فى موقع العمل) بغرض تسهيل الإندماج فى العمل.
- 3.ترقية سياسة محفزة علي إنشاء وظائف فى مؤسسات القطاع الخاص.
- 4.وضع أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات الإنتاجية.
- 5.تحسين وتعزيز إدارة العمل.
- 6.تشغيل الشباب والنساء والفئات الضعيفة(1).

---

(1) المصدر السابق، ص ص393-394.

## المبحث الثالث

### البطالة وسط الخريجين فى السودان

مقدمة:-

شهدت الدول النامية زيادات ضخمة فى قوة العمل التي أضيفت إلى سوق العمل إلا أن حجم فرص العمل المتاحة كانت أقل بكثير عما أضيف من قوة عمل وتسبب ذلك فى تفشي ظاهرة البطالة ويقدر عدد العاطلين عن العمل حالياً 500 مليون فرد. وحسب التقديرات فإن معدل النمو يتراوح ما بين 9% - 12% عبر عقد أو أكثر من الزمن حتى تستطيع أن تمتص هذه العطالة فى ظل وجود معدل إستثمار صافٍ لا يقل عن 25% من الدخل القومي وهذه التقديرات لا تستطيع الدول النامية تحقيقها فى ظل الأوضاع الاقتصادية الراهنة التي تمر بها ولذلك أصبحت مشكلة العطالة مشكلة مزمنة فى هذه الدول .

أن مشكلة البطالة ظهرت بنحو واضح فى البلدان النامية منذ سبعينات القرن الماضي وكان ظهورها نتاجاً لفشل أنماط التنمية التي انتهجتها هذه الدول مع تفنقم أزمة مديونيتها الخارجية بالإضافة إلى الإضطراب العالمي وتنامي العولمة.

نفذت الدول النامية سياسات اقتصادية واجتماعية وتركزت جهودها فى تنمية القطاع الحديث واهتمت باستراتيجيات التصنيع بقصد إحلال الواردات والتصنيع المتجه إلى الخارج وقامت بتوجيه جزء كبير من الإستثمارات المحلية وخدمات المرافق والإنفاق العام وأهملت باقي القطاعات بل إن جزء من موارد هذه القطاعات تم توجيهها لدعم هذه السياسات. ونلاحظ أن القطاع الحديث جاء باستخدام المكثف لرأس المال والتقليل من استخدام العنصر البشري الامر الذي أدى إلى الحد من نمو فرص التوظيف أمام قوة العمل المحلية وتراكمت هذه المشكلة بعد أن فشلت السياسات الاقتصادية فى إحداث التنمية فهذه الدول أصبح لديها مديونية خارجية فى ظل جهاز إنتاجي عاطل وتسببت مشكلة المديونية الخارجية فى تدهور الإنفاق الاستثماري وتعطيل الطاقات

العاملة وإنخفاض معدل النمو الاقتصادي وارتفاع عال في معدل التضخم وانسداد فرص التوظيف امام قوة العمل في القطاعين العام والخاص .

توضح صورة البطالة في الدول النامية إرتفاع نسبة المتعطلين من المتعلمين والمهنيين وذوي التخصصات الماهرة الذين تتجه نسبتهم للتزايد عبر الزمن في ظل إنعدام الأمل بتوفر فرص العمل فيضطرون إلى الهجرة لخارج البلاد بحثاً عن العمل وهذا يشكل هدراً كبيراً لأعلى الموارد (المورد البشري). وفشلت السياسات التنموية التي سارت عليها الدول النامية في السبعينات من القرن الماضي في استغلال راس المال البشري والحد من فرص التوظيف ولم تعد قادرة على توفير الاستثمارات المولدة لفرص العمل وتفتت ظاهرة البطالة.

معدلات البطالة في السودان:-

في الورشة التأسيسية لمسح القوى العاملة التي نظمتها وزارة العمل بالتنسيق مع الأمانة العامة لمجلس الوزراء أوضح المسؤولين عن وزارة العمل أنه لا توجد نسبة محددة للبطالة منذ آخر مسح تم إجراؤه وأن كل المعلومات المتوفرة عبارة عن سواقط لفترات زمنية مضي عليها الدهر إضافة إلى هناك تغيرات ومستجدات تستوجب تغيير نتائج المسح السابق وأن الوضع الحالي يحتاج لممسوحات جديدة لمعرفة القوى العاملة لأنه يمكن بناء خططاً لواقع العمل والعمالة بالسودان مالم تتوفر بيانات دقيقة وسليمة ومالم تكن هناك مسوحات شاملة ومع ضرورة عمل إستمارة موحدة يمكن من خلالها قياس حجم العمالة وبناء الخطط والبرامج لسوق العمل وفقاً لها وأكدوا أن الحديث عن سوق العمالة نظري ولا توجد مسوحات حقيقية ودقيقة عن سوق العمل (1).

(1) تلخيص لحديث أمانة ضرار وزير الدولة بوزارة العمل في الورشة التأسيسية لمسح القوى العاملة التي نظمتها وزارة العمل بالتنسيق مع الأمانة العامة لمجلس الوزراء، <http://www. Portsudanonline.com>

### جدول (4/3/3) يوضح معدلات البطالة من عام 2007-2014م

العام	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
معدل البطالة	19.4	16.8	17.3	17.8	18.5	18.8	19.1	19.6

التعداد الخامس - الجهاز المركزي للإحصاء ومسح قوة العمل 2011م وزارة العمل.

أسباب البطالة في السودان:-

هناك أسباب رئيسة أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة في السودان :

- زيادة معدلات الهجرة الداخلية وسوء التوزيع الجغرافي للسكان حيث نجد المدن الكبرى قد ازدحمت بالسكان مما زاد تفاقم مشكلة البطالة و زيادة اعداد الباحثين عن العمل نتيجة إتساع دائرة الحرب إذ شهد السوان أطول حرب في أفريقيا متمثلة في حرب جنوب السودان إمتدت سنتها إلى شرق السودان لفترة من الزمن تلتها أزمة دارفور، الكوراث الطبيعية مثل الجفاف والتصحر والفيضانات بالإضافة إلى ضعف البنيات التحتية والمؤسسية والخدمات الإجتماعية التي لم يصاحبها توسع كبير في القطاع المدني الحديث(الصناعي والخدمي) مما أدى إلى ظهور وإزدياد نمو القطاع غير الرسمي(1).
- مخرجات التعليم العالي أدت زيادة حجم البطالة في السودان وذلك بسبب تسارع خطي التوسع في التعليم العالي وتجاوزه للتوسع الذي حدث في القطاعات الأخرى، النسبة الضعيفة لخريجي الكليات التطبيقية من مجموع الخريجين(26% عام 95/94، 40% عام 2003/2002م)، وعدم بلوغ التعليم العالي التوسع في التعليم الفني والتقني النسب القياسية والعالمية(6تقني:1 مهني)، عزوف الطلاب عن التقديم لبرامج الدبلوم التقني إضافة إلى ذلك غياب البرامج التعليمية ونظم التدريب التي تعد الخرج وتكسبة قدرات تنظيم المشروعات الخاصة وإداراتها(2).

(1) إكرام حسن محمد بخيت، 2011م البطالة في السودان الحجم والأسباب والأثار ، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ص41.

(2) عمر التهامي، 2010م ورقة الشباب والتعليم، وزارة الشباب والرياضة ، ص9.

- قوانين العمل (التشريعات): تعد التشريعات إحدى أسباب انتشار البطالة خاصة السافرة منها فقد أسهمت في تصعيد المسار الوظيفي حيث أصبح العامل أو الموظف من درجة وظيفية إلى أخرى يرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات الكفاءة والمهارة، إضافة إلى أن الإيجور تحدد وفقا لهذه التشريعات بصرف النظر عن حسابات الكفاءة والأنتاحية(1).
- عدم توفر معلومات دقيقة عن سوق العمل والعمالة: أدى قصور البيانات والمعلومات إلى عدم القدرة على التخطيط الجيد لمواجهة هذه المشكلة حيث أن يؤدي عدم توفر البيانات عن سوق العمل أو العمال يؤدي إلى عدم اهتمام جانب كبير منهم إلى فرص العمل المتاحة بالسوق(2).
- الزيادة السكانية حيث يزداد عدد السكان خلال الخمسين عام إلى ثلاثة أضعاف والجزء الأكبر من الزيادة يتراوح بين 25-35 سنة وهذا يعنى زيادة فى قوة العمل.
- عم ملائمة الهيكل التعليمي مع متطلبات سوق العمل خاصة فيما يتعلق بسياسة التوسع فى التعليم العالي التي إنتهجتها الحكومة فقد خرجت أعداد كبير من حملة الشهادات فى تخصصات كثيرة لا يحتاجها سوق العمل الحالي وهذا هو السبب الأساسي لبطالة الخريجين(3).
- قلة الإهتمام بالبحث العلمي أن عدم إستخدام الطرق الحديثة فى الإنتاج خاصة المبتكرة منها يؤدي إلى إستمرار طرق الإنتاج التقليدية وهى تنتج سلعا لا تتواءم مع السوق العالمي وهذا يضعف القدرة التصديرية للإقتصاد القومي بالإضافة إلى عدم المنافسة مع السلع القائمة من الخارج من حيث الجودة فى السوق الداخلي وذلك لتفوقها فى الجودة على المنتج، وهذا جميعها ينعكس على العاملين فى الإقتصاد والسلع المنتجه.

(1) عبدالله خضر صالح، 2006 العمالة الأجنبية وأثرها على سوق العمل، برنامج الزمالة، أكاديمية السودان للعلوم الإدارية، ص26.

(2) إكرام حسن محمد بخيت، مصدر سابق، ص44.

(3) مجموعة الرائد للبحوث والعلوم، مقال بعنوان البطالة في السودان وتأثيراتها ، <http://www.arrasid.com>، 2009/2/29.

● **العمالة الوافدة:** أضحت ظاهرة العمالة الوافدة في البلاد بادية للعيان في ظل البطالة الماثلة بأشكالها المختلفة والضغط الكثيفة على سوق العمل من الكوادر الوطنية بمختلف تخصصاتها العلمية التقنية لذا كان على الدولة إحداث التوازن المطلوب بين سد النقص بتوفير إحتياجات سوق العمل من العمالة ذات القدرات والآخري الهامشية في 2008 بلغت العمالة الوافدة 32الف عامل قادر جزء منهم البلاد في الربع الأخير من نفس العام بعد إكمال المشروعات التي يعملون بها وأصبح عدد المسجلين 17816 عامل معظمهم من قارة آسيا، هذا غير أعداد العمالة المصرية الغير مسجلة والتي يزداد عددها يوماً بعد يوم ولا توجد لديهم إحصاءات بسبب دخولهم البلاد من غير تأشيرة دخول وفقاً لإتفاقية الحريات الأربعة الموقعة بين البلدين ويرجع ذلك لقصور قانون في الإستخدام الأجنبي في البلاد حيث يسمح بإستجلاب العمالة الأجنبية بأجور عالية لأعمال مهمشة ومهن بسيطة لاتحتاج إلى عمالة أجنبية مما أدي إلى منافسة العمالة المحلية في سوق العمل السوداني(1).

● بالرغم من نجاح السودان في جذب حجماً مقدرراً من الإستثمار الأجنبي المباشر، إلا أن ذلك لمن ينعكس في توليد فرص عمل جديدة بقدر كافي لإستيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين. فالإستثمارات الأجنبية الضخمة التي دخلت السودان تنقسم إلى قسمين القسم الأول: إستثمارات إستهدفت قطاع النفط الذي تزامن مع تراجع نمو القطاعات الحقيقية (الزراعة والصناعة) وتراجع نمو الصادرات غير البترولية (الزراعية والصناعية وغيرها) القسم الثاني: هذا النوع من الإستثمار الأجنبي معظمه إستهدف قطاع العقارات وبناء المجمعات والأبراج والقطاع الخدمي (فنادق ومطاعم وشركات النظافة) كما هو معروف أن معظم العاملين في قطاع المقاولات والقطاع الخدمي من العمالة الوافدة بإستثناء المهندسين وبعض الفنيين والإداريين، وقد لا تسهم هذه القطاعات إلا بالحدود

(1) صفاء عبداللطيف، 2010 أثر العمالة الوافدة على معدلات البطالة في السودان الفترة 1999-2008، رسالة ماجستير غير منشورة السودان: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، ص58.

الدنيا في تخفيض البطالة بالإضافة إلى ذلك وقد أدت هذه النوعية من الإستثمارات إلى مزاحمت العمالة الوطنية في هذه القطاعات وبالتالي بسببت ضغوط إجتماعية وصعوبات مادية للعمالة الوطنية(1).

التشغيل في القطاع الحكومي في السنوات السبع الأخيرة:-

جدول(5/3/3) التسجيل والإستيعاب للخريجين عبر لجنة الإختيار الإتحادية

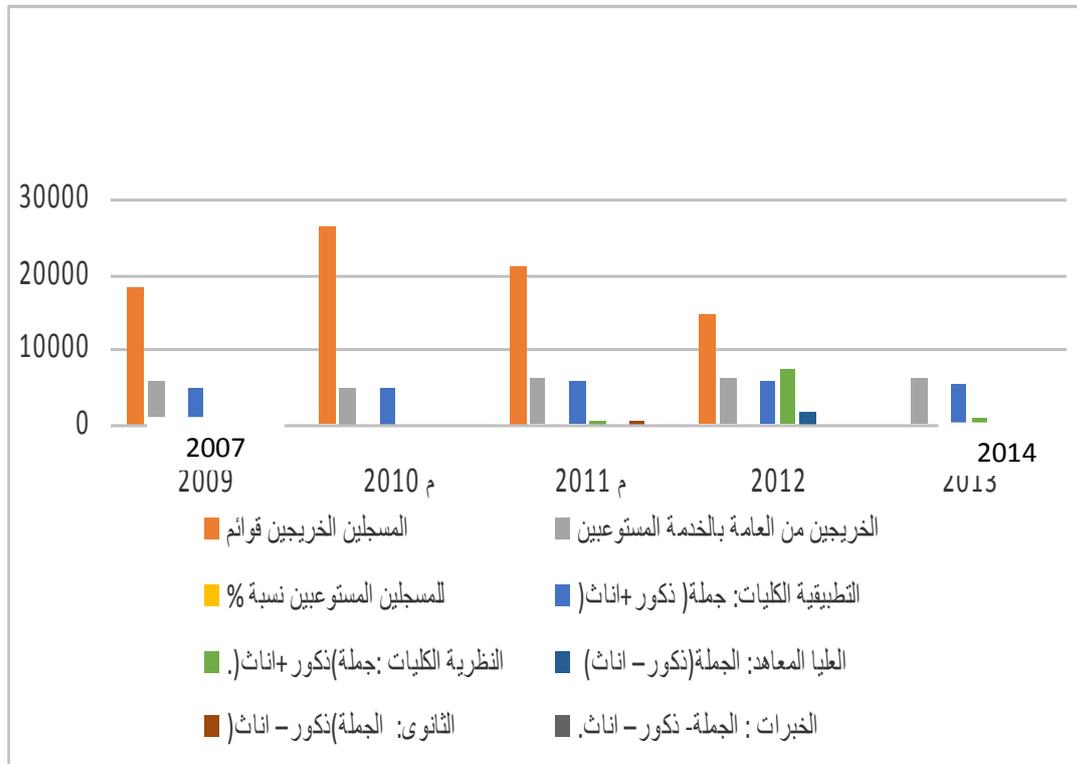
للخدمة العامة للأعوام (2007-2014م)

البيان	السنوات	2007م	2010م	2011م	2012	2014
قوائم الخريجين المسجلين		18143	26374	21209	14498	-
المستوعبين بالخدمة العامة من الخريجين		5563	5006	6139	6107	6273
نسبة المستوعبين للمسجلين %		30.9%	19.0%	28.9%	42.1%	-
الكليات التطبيقية: جملة (ذكور + إناث)		4923	4746	5573	5559	5171
الكليات النظرية: جملة (ذكور + إناث).		510	193	278	7317	870
المعاهد العليا: الجملة (ذكور - إناث)		9	0	6	1622	27
الثانوى: الجملة (ذكور - إناث)		64	19	256	-	181
الخبرات: الجملة - ذكور - إناث.		57	44	26	-	24

المصدر: تقارير وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل - لجنة الإختيار للخدمة العامة.

(1) إكرام حسن محمد بخيت، مصدر سابق، ص47.

الشكل رقم (2/3/3) التشغيل في القطاع الحكومي في السنوات السبع الأخيرة 2007-2014م



## الآليات المتبعة لتخفيض حدة البطالة:-

### 1. صندوق تشغيل الخريجين:-

جاء صندوق تشغيل الخريجين بهدف استراتيجي يتمثل في المساهمة في تخفيف نسبة البطالة عن طريق تأهيل وتدريب الخريجين وتوفير فرص العمل الحر لهم ويعمل وفق برامج علمية منهجية ملتزمة في إطارها العام بالسياسات الكلية للدولة. بلغ عدد الخريجين الذين استفادوا من برامج الصندوق القومي لتشغيل الخريجين خلال الفترة 2007 - 2014 م (كما جاء في تقارير الصندوق) 43350 خريج.

جدول (6/3/3) عدد الخريجين الذين إستفادوا من برامج الصندوق القومي لتشغيل  
الخريجين خلال الفترة 2007-2014 م

المجموع	2012-	2011-	2010-	2007-	الفترة الزمنية	البيان
	2014م	2012م	2011م	2009م		
5724	-	-	-	5724		استيعاب في مشروعات قومية
26787	7991	7665	15336	3786		تدريب
6304	2866	425	688	5191		لممولون في مشروعات عبر المحفظة
<b>43350</b>	<b>10857</b>	<b>8090</b>	<b>16024</b>	<b>15526</b>		جملة المستفيدين
2468	2866	399	488	1581		عدد المشروعات الممولة عبر المحفظة
47	-	27	20	-		عدد المشروعات الممولة عبر الشراكات والتمويل الاصغر
<b>2515</b>	<b>2866</b>	<b>426</b>	<b>508</b>	<b>1581</b>		جملة المشروعات المنفذة

المصدر: الصندوق القومي لتشغيل الخريجين

### من الطرق التي تساعد علي معالجة البطالة في السودان:-

#### 1. تفعيل مفهوم العمل الحر وسط القطاعات المتبذلة خصوصاً الشباب:-<sup>(1)</sup>

##### التشغيل الحر:

يقصد بالتشغيل الحر المشروع الاقتصادي الخاص الذي ينتج سلعة، أو يقدم خدمة، أو تجارة، ويسمى مشروعاً أو عملاً حراً بسبب حرية اختيار صاحبه أصحابه لنوعيته وسماته، وعدم فرض أية جهة خارجية على ذلك المشروع نوع نشاطه، أو مخرجاته، أو أهدافه وسياسته وخطته أو نوعية المعدات أو العمالة، أو النظم الإدارية و الفنية.

(1) تقرير معالجة مشكلة البطالة، مصدر سابق.

ويجدر بالذكر أن من يعمل بالقطاع الخاص لا يطلق عليه ممارس للعمل الحر حتى وإن كان مدير المشروع في حالة عدم كونه شريك، وبالتالي فإن الدعوة للعمل الحر ليست دعوة للعمل بالقطاع الخاص ولكنها دعوة لإقامة ذلك العمل الخاص. ونهدف من ثقافة العمل الحر حث الشباب لإقامة عمل خاص بدلاً من إنتظار الوظائف وهذا المنحى يحقق عدداً من المزايا.

وإقامة عمل خاص يعني تقليل عدد المتبطلين وهذا يستدعي تدريب الخريجين وتأهيلهم حتى يصبحوا قادرين علي إقامة عملهم الخاص.

## 2.التدريب التحويلي:- (1)

يقصد به عملية إدخال الخريجين الجدد فى دورات تدريبية مهنية متخصصة إضافية تهدف إلى منحه تخصصات تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل. المواعين المتاحة للتدريب بصورة عامة متعددة ومتنوعة ومختلفة التخصصات مثل مراكز التدريب المهني، الفني، التقني ومراكز التدريب الإداري المتعددة بالإضافة إلى بعض الجامعات التي تتضمن العديد من التخصصات. نحقق بالتدريب التحويلي أهداف عديدة أهمها:-

- إنقاذ الاستثمارات التي أنفقت فى تعليم الشباب بإعادة استثمار قدراتهم ومهاراتهم لتتوافق مع احتياجات سوق العمل.
  - تحسين أداء القوى العاملة بإكسابهم مهارات جديدة تتماشى مع التقدم العلمى.
- يمثل التدريب محوراً أساسياً فى تنمية الموارد البشرية وتأتي أهميته فى أنه يعتبر وسيلة التنمية وغايتها لترقية وتطوير النشاط التنموي فى محاوره المختلفة والذي تشكل فيه التنمية البشرية الوسيلة والأداء والمرتكز الأساسى لقيادة التنمية، كما أن التدريب عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى إكتساب مهارات تسد حاجة مهنية تم تحديدها بدقة من أجل

(1) إحسان شرف الدين وأخر، الشباب والعمل 2008، لجنة معالجة البطالة وزارة المالية، ص12.

إستخدام منتج فى وجه من أوجه النشاط الإقتصادي ويلعب دوراً مهماً فى التقليل من حدة البطالة ورفع الإنتاجية وتحقيق الذات وخلق إستقرار إجتماعي إقتصادي راسخ. التركيز على التعليم العام دوناً عن التعليم الفني والمهني أدى إلى إختلال التوازن بين الطلب على المهارات الفنية والتقنية والعرض الذي إقتصر على خريجي التعليم دون مراعاة لحاجة سوق العمل المختلفة من المهن والمهارات.

إن التدريب المهني والتعليم التقنى هما الأقدر على الإستجابة الفورية لإحتياجات سوق العمل المتغيرة والتي ترسل اشاراتها مسوحات سوق العمل الدورية فعلى سبيل المثال عند تدفقات البترول كانت هنالك حاجة فورية لتخصص لحام تحت الماء وكان يمكن الاستجابة لذلك الأمر لو كنا مستعدين لذلك.

الآن التدريب المهني يقوم بالأمر بصورة علمية، حيث يتم اعداد دورات تدريب تحويلي للتخصصات السابقة بالمناهج والتي ليس هنالك حاجة لها بالعدد الموجود حالياً مثل النجارة والحدادة وغيرها لتخصصات يطلبها السوق مثل صناعة الاثاثات وغيرها وكما يمكن تدريب خريجي الكليات النظرية لتخصصات مطلوبة مثل السياحة وتخصصات العمل التلفزيوني والإذاعة وغيرها وتنظيم دورات تدريبية للعمالة الفائضة ، خاصة الوظائف العمالية لاكتساب مهن يلجون بها عالم العمل الحر وغيرها من الأمثلة. وهنا يجب الاشارة إلى أن التدريب التحويلي لا يمكن أن يتم بدون أن تكون هنالك اشارات تبعثها إدارة العمل عبر مسوحات سوق العمل.

تجربة التدريب التحويلي فى السودان تأسست الفكرة على تدريب الخريجين من حملة الدراسات النظرية غير المطلوبة فى سوق العمل على إكسابهم مهارات فى المجالات المهنية والحرفية حتى يستطيعوا أن يجدوا فرص إستخدام فى هذه المجالات وأن الفكرة لم يتم تنفيذها إلا بصورة محدودة عبر المنظمات التطوعية.

**جدول(7/3/3) يوضح عدد الخريجين الذين تلقوا تدريب تحويلي من 2007-2014م**

المجموع	2012-	2011-	2010-	2007-	السنوات
	2014م	2012م	2011م	2009	البيان
26787	7991	7665	15336	3786	تدريب تحويلي

المصدر: تقارير صندوق تشغيل الخريجين.

### 3. هجرة العمالة السودانية للخارج:-

تشير الإحصاءات إلى أن مؤشرات الهجرة في السودان خلال السنوات الستة الماضية ظلت في تزايد مستمر، ومن المتوقع أن ترتفع معدلاتها في الاعوام القادمة وهذا ما تؤكدُه الاحصائيات المتاحة حسب سجلات وزارة العمل، حيث بلغت معدلات المهاجرين من السودانين لمختلف الدول خلال العام 2012م حوالي 91936 مهاجر هذا بالإضافة إلى دخول دول جديدة في قائمة الدول المستقبلية مثل ليبيا وإرتفاع النسب في دول كانت معدلات المهاجرين اليها منخفضة مثل مملكة البحرين وسلطنة عمان والكويت.

فبدلاً من أن يصبح الفرد عاطلاً عن العمل في بلده أصبح بإمكانه يجد فرصة للعمل في الخارج فعدد المهاجرين خلال العام 2012 عمل على تخفيض البطالة في السودان بحوالي 91936 مهاجراً كما ذكر.

### 4. التمويل الأصغر:- (1)

يهدف هذا المحور الى المساهمة في تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعيه بزيادة مساهمة مشروعات التمويل الأصغر في الدخل القومي الإجمالي، توفير فرص العمل، تخفيض حده الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق:

1/ توفير التمويل للمشروعات الانتاجية للخريجين والشباب والمرأه وخريجي التدريب المهني والفني، مع العمل على تشجيع روح التكافل الإجماعي، وذلك بإنشاء وسائط رسمية كالجمعيات التعاونية أو أي من منظمات المجتمع المدني الخاصة بصغار المنتجين.

(1) تقرير معالجة مشكلة البطالة، مصدر سابق.

2/ العمل على نشر ثقافة الإدخار وتحفيز المدخرات الصغيرة من خلال تعبئة رؤوس الأموال من الأفراد والجمعيات والهيئات غير الحكومية.

3/ تيسير وصول خدمات التمويل الأصغر إلى الشرائح الضعيفة غير القادرة على الوصول إلى الخدمات المالية الرسمية، وذلك عن طريق التحويلات الالكترونية، الفروع المتحركة، الوكالات الريفية، الوسائط و إستخدامات الهاتف الجوال لأغراض التحويلات والإدخار والتمويل.

### **بطالة الخريجين:-**

ظاهرة بطالة الخريجين قضية إستحوذت على إهتمام كل دول العالم والسودان ليس إستثناءً من ذلك لكن بروز الظاهرة بهذا الحجم الكبير وتفاقم أثارها السالبة مطلع الألفية الثالثة جعل وضع المعالجات السريعة النافذة من الواجبات الملحة للدولة وهو ماتحول الإضطلاع به وزارة الرعاية والتنمية الإجتماعية من خلال مشروع الإستخدم المنتج وتشغيل الخريجين.

هذه الدراسة تهدف إلى بيان أسباب وحجم مشكلة البطالة مع التركيز على بطالة الخريجين وإقتراح معالجات تركز على التشخيص الدقيق والصحيح للمشكلة وقراءة المتغيرات الإقتصادية المحلية والإقليمية والعالمية وإستصحاب التجارب المختلفة (سياسات التعليم العالي) ومن ثم وضع توصيات عملية لمحاربة البطالة مبنية على القراءة الصحيحة لسوق العمل معتمدة على تدخلات الدولة لمعالجة الإختلالات الهيكلية فى سوق العمل ومستفيدة من العون الدولي والإقليمي لإجراء الدراسات والبحوث

وتصميم البرامج العملية. حيث يمكن القول أن نسبة بطالة الخريجين تتراوح خلال فترة  
الدراسة بين 65-70%<sup>(1)</sup>.

---

(1) تقديرات الدارسين.

# الفصل الرابع

## الدراسة الميدانية

- الدراسة الميدانية

- التحليل الإحصائي

## المبحث الأول

### الدراسة الميدانية

#### نبذة تاريخيه عن ولاية الخرطوم:-(1)

الموقع الجغرافي:-

تقع ولاية الخرطوم فى وسط السودان يحدها من الجهة الشمالية الشرقية ولاية نهر النيل ومن الجهة الشمالية الغربية الولاية الشمالية ومن الجهة الشرقية الجنوبية الشرقية ولايات كسلا و ولاية القضارف و ولاية الجزيرة.أي تقع ولاية الخرطوم في الجزء الشمالي الشرقي من أواسط البلاد فى قلب السودان عند إلتقاء النيلين النيل الأبيض والأزرق ليكونا نهر النيل تقع الولاية بين خطي طول 31,5-34 شرقا وخطي عرض 15-16 شمالا تقريبا.

المساحة:-

تقع الولاية على إرتفاع1352 قدم فوق سطح البحر، وتقدر مساحتها بحوالي 22.736 كيلو متر مربع.

السكان :-

يقطن الولاية حوالي 8 مليون نسمة يمثلون كافة ألوان الطيف الإنثي والسياسي والإجتماعي والثقافي بالسودان ويتوزعون على سبع محليات إدارية .ثلث السكان نزح إلى هذه الولاية من ولايات السودان الأخرى وأصبحت الولاية الآن ذات كثافة سكانية عالية تكاد تصل إلى ربع عدد السكان في البلاد.

---

(1) [www.ar.m.wikipedia.org](http://www.ar.m.wikipedia.org).

التعليم فى السودان:- (1)

تعتبر ولاية الخرطوم قطبا مهما للتعليم العالى فى السودان ،ويوجد بها العديد من الجامعات والكليات مثل جامعة أم درمان الإسلامية وجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا والمؤسسات التعليمية المختلفة.

بلغ عدد المدارس فيها حوالي 1199 مدرسة أساس و 679 مدرسة ثانوية.

وقد شهدت الولاية إنشاء أول مدرسة نظامية للسودان وأول كلية جامعية هي كلية غردون التذكارية فى مدينة الخرطوم التي تحولت فيما بعد إلى جامعة. يوجد بالولاية العديد من الجامعات والكليات الحكومية والخاصة والمؤسسات التعليمية المختلفة ورئاسات الشركات والبنوك الوطنية وفروع الشركات الأجنبية.

### **نبذة تاريخية عن التعليم العالى فى السودان:-**

تعود نشأة التعليم العالى بالسودان إلى قيام المعهد العلمى عام 1912م ومدرسة كتشنر الطبية عام 1924م والدراسات العليا فى نهاية الثلاثينات وتعتبر المؤسسات التالية هي أساس التعليم العالى بالسودان:-

1/المعهد العلمى بأدرمان:(1912) الذى نشأ على قرار الأزهر الشريف ودار العلوم بمصر ليهتم بالتعليم الدينى بالسودان، وقد بدأ القسم العالى فى 1920م وبدأت المرحلة الجامعية به عام 1957م بإنشاء قسمى الشريعة واللغة العربية وتطور إلى كلية للدراسات الاسلامية عام 1963م ثم إلى جامعة ادرمان الاسلامية عام 1965م.

2/مدرسة كتشنر الطبية:عام 1924 والمدارس العليا للعلوم والزراعة والبيطرة والقانون والهندسة التى أنشئت فى نهاية الثلاثينات من القرن العشرين لتقدم تعليم فوق الثانوى وكانت تتبع للمصالح الحكومية لإعداد الأطر التى تحتاجها فى مجال عملها.دمجت المدارس العليا فى كلية غردون التذكارية عام 1945م وكونت فيما بعد كلية الخرطوم الجامعية الأفريقية(كلية عبدان بنيجيريا وكلية ماكريري بيوغندا).وعند الاستقلال

(1) عبيد احمد حسن 1999، فلسفة نظام التعليم وبنية السياسة التربوية، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، مجلة الأنتلجو المصرية، القاهرة.

عام 1956م أصبحت كلية الخرطوم الجامعية مستقلة علميا وإداريا باسم جامعة الخرطوم كأول جامعة وطنية بالبلاد.

3/ أنشئت خلال فترة ما قبل الاستقلال معاهد وكليات تؤهل العاملين بالمصالح الحكومية مدة عامين إرتفعت لثلاث أعوام أصبحت تقبل خريجي المدارس الثانوية وهي :كلية الصحة (1933م)، معهد الأشعة (1936م)،كلية خبراء الغابات، معهد البصريات (1954م)، معهد شمبات الزراعي (1954م).

4/ بدأ التعليم الفني بالسودان بقيام معهد الخرطوم الفني كمدرسة ملحقة بوزارة الاشغال لإعداد المهنيين برفع سني الدراسة من ثلاث إلي أربع سنوات 1960م وإقتضى تطور الدراسة ربطه بمسويات خارجية معترف بها وأتيح للطلاب الجلوس لإمتحان الشهادة الأهلية بمعاهد لانكشير بالمملكة المتحدة .ويعتبر معهد الخرطوم الفني أساس التعليم الفني والتقني بالسودان وتطور إلى أن صار جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عام 1960م.

5/تعتبر فترة السبعينات مرحلة تحول كبير في مسار التعليم العالي بالسودان فقد شهدت هذه الفترة صدور القوانين والأجهزة المنظمة للتعليم العالي وكانت أهم أحداث هذه الفترة :-

- إنشاء مجلس قومي ووزارة للتعليم العالي وصدور قانون المجلس القومي للتعليم العالي عام 1972م.

- قيام جامعتي الجزيرة وجوبا (1975) كأول جامعتين تنشأن في الأقاليم بهدف ربط الدراسة الجامعية بالبيئة وتلبية إحتياجات المجتمع.

- ضم كل المعاهد والكليات التي كانت تتبع للمصالح والوزرات للتعليم العالي وصدور أوامر تأسيس لها.

- قيام بعض المعاهد والكليات الوسيطة بمعاونة من البنك الدولي وهي معهد او حراز الزراعي ،معهد أبو نعامة الزراعي،كلية الهندسة الميكانيكية عطبرة.

- التوسع غير المسبوق في قيام الجامعات الولائية منذ تفجر ثورة الإنقاذ الوطني عام 1989م والتي كانت أهم إنجازاتها تعريب الدراسة بالمرحلة الجامعية  
الجامعات السودانية:-(1)

### 1/جامعة الخرطوم :

تميزت جامعة الخرطوم من حيث نشأتها بتاريخ مجيد تضرب جذوره في أعماق هذا القرن فقد ولدت مع ميلاده وما زالت تتقلب بين سنواته.

إن السنوات الاولى بل اللبنة الأساسية لجامعة الخرطوم الحالية هي كلية غردون التذكارية، فقد إنشئت تلك الكلية في الثامن من نوفمبر عام 1902م وفي عام 1924م إنشئت مدرسة الطب، أما عام 1926م فقد إنشئت مدرسة للقانون ثم إضيفت إليها مدرستا الزراعة والطب البيطري وذلك في عام 1938م.

وتوالى توسع الجامعة فضم إليها معهد المعلمين العالي ليصبح كلية التربية الحالية وذلك في عام 1964م وضمت كلية الصحة العامة وصحة البيئة للجامعة الخرطوم عام 1991م ومدرسة التمريض العالي 1994م وكلية علوم المختبرات الطبية عام 1996م .

هناك أربعة مجتمعات تتكون منها جامعة الخرطوم، فأكبر هذه المجتمعات مجمع الوسط الذي يقع قرب مركز مدينة الخرطوم، ويضم هذا المجمع إدارة الجامعة ،كلية الآداب ،كلية الدراسات الإقتصادية والإجتماعية، كلية القانون، كلية العلوم،كلية الهندسة والعمارة.

(1) عبيد، احمد حسن، المصدر السابق.

## 2/جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: -

يرجع تأسيس جامعة السودان عميقا في تاريخ السودان الحديث في محطات تطور التعليم بالسودان عبر مدرسه الخرطوم الفنيه ومدرسه التجاره 1902 مرورا بمدرسه الاشعه 1932م ومدرسه الفنون 1946م ومعهد الخرطوم الفني 1950م ومعهد شمبات الزراعي 1954م ومعهد الموسيقى والمسرح والمعهد العالي للتربية الرياضية للمعلمين، وتأسيس معهد الكليات التكنولوجية 1975م ليكون من هذه المؤسسات الفريدة اكبر مؤسسة للتعليم التقني في السودان ثم ترفيعه إلى جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عام 1990م. تضم الجامعة 17 كلية تقدم برامج علي مستويات الدراسات العليا (الدكتوراه ،الماجستير والدبلوم العالي)والدراسات على مستوى البكالوريوس والدبلوم التقني كما تقدم برامج التدريب والدراسات المستمرة. يمتاز خريج الجامعة عبر مراحل تطورها بإملاكه لخاصية العلمية بجانب إملاكه لمهاره استخدام المعارف التطبيقية مما جعله مرغوبا ومفضلا في سوق العمل.تقدم الجامعة برامجها عبر الطرق التقليدية وعن طريق الانتساب كما تطرح بعض البرامج مستعينة بواسطة التعليم الإلكتروني وتمتلك الجامعة احدث الشبكات وأجهزة الحاسوب بالمنطقة .

تتنوع التخصصات بالجامعة من التخصصات الراسخة في الهندسة والتجارة والزراعة والبيطرة والتربية والعلوم واللغات إلي التخصصية كما في الأشعة والمختبرات الطبية وتكنولوجيا المياه والنفط والغابات. كما تزدان بالتخصصات الإبداعية كالفنون والموسيقى والدراما والتربية الرياضية بالإضافة للتخصصات الحديثة مثل الحاسوب وعلوم الإتصال، وتضم الجامعة العديد من المعاهد والمراكز البحثية التي تراعي ارتباط الجامعة بالمجتمع مثل مركز الحاسوب ومركز ثقافة السلام ومعهد تنمية المرأة والطفل ومعهد الليزر ومركز التعليم عن بعد ومركز الطيران. وتمضي الجامعة في تطور مستمر تحديثا وتوسعا في برامجها بخطي ثابتة وراسخة نحو تحقيق أهدافها وبلوغ رسالتها في نشر المعرفة وخدمة المجتمع.

### 3/جامعة الأحفاد للنبات:-

جامعه الأحفاد للنبات هي جامعة سودانية تقع في مدينة أم درمان في منطقة العرضة وهي جامعة للتعليم النسويقام بأنشائها الشيخ بابكر بدريوالأحفاده هم نقلوا اللحم من مدرسة نسوية صغيرة في قرية نائية ترقد على أحد منحنيات النيل الأزرقإلى جامعة بكامل أبعثها، ورسانتها الأكاديمية والبحثية.

بدأت كلية الأحفاد الجامعية للنبات ب23طالبة، وثلاثة أعضاء في هيئة التدريس، بمن فيهم يوسف بدري، ثم تطورت تدريجيا ليبلغ عدد طالباتها الآن أكثر من6500 طالبة.

يعد يوسف بدري هو المؤسس الحقيقي لكلية الأحفاد، إذ إنه وسع الفكرة بعد وفاة بدري الأب عام 1954م مما جعله يتوج باعتباره واحدا من رواد تعليم النبات في السودان.وبوفاته عام 1995م تسلم راية الأحفاد ابنه قاسم بدري الرئيس الحالي للجامعة،وواصل تطوير المناهج وتقديم رؤى جديدة في مجال التدريس، مما أسهم في تطوير مناهج الكلية وزيادة عدد طالباتها،الأمر الذي جعل المجلس القومي للتعليم العالي بالسودان يوافق على منح "كلية الأحفاد الجامعية للنبات" صفة جامعة كاملة،لتصبح عام 1995"جامعة الأحفاد للنبات"وتعدأكبر وأقدم جامعة أهلية في السودان ومن أكبر وأقدم الجامعات للنبات في قارة أفريقيا.

وتقدم الكلية الدبلومات التقنية التالية:

1/ دبلوم المباني 2/ دبلوم التصميم الداخلي 3/ دبلوم التصميم الهندسي بواسطة الحاسوب.

العضوية في الأتحادات:

1/إتحادات الجامعات الأفريقية.

2/إتحادات الجامعات العربية.

3/إتحادات الجامعات السودانية.

4/جامعة المستقبل:-

معروفة سابقاً بأسم كلية كمبيوترمان، هي أول جامعة متخصصة في المجالات المتعلقة بالتقنيات المعلومات والاتصالات في السودان منذ إنشائها في عام 1991م ككلية كمبيوترمان تم إعتبارها على المستوى الإقليمي كأول كلية تقدم برامج تقنية المعلومات، وعلى المستوى القطري كأول كلية تقدم برامج هندسة الحاسوب وثاني كلية تقدم برامج هندسة الإتصالات والهندسة المعمارية والتصميم. تم ترفيعها إلى درجة جامعة في آب/اغسطس 2010م من قبل وزارة التعليم العالي للبحث العلمي في السودان. وهي أول مؤسسة أكاديمية خاصة في السودان تستضيف كرسي لليونسكو. حالياً تحتوي على سبع كليات وكل كلية تحتوي على عدد من البرامج. 5/جامعة العلوم والتقانة:-

هي تخليداً لذكرى الشيخ الراحل محمد احمد البرير أحد رواد التعليم الأهلي الأوائل بالبلاد كانت فكرة تأسيس الجامعة جاءت كلية علوم التقانة نواة محسنة ومنتحسنة على الدوام ومنذ تأسيسها بتصديق من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في مارس عام 1995م. وبعد جهد إمتد لعشر سنوات من البذل والعطاء تمكنت قيادتها من تنفيذ كل الخطط التتموية وإرساء القواعد وإقامة البنية التحتية وأول التعليم المؤسس فتم إفتتاح المجمعات الهندسية والتقنية والطبية والمستشفيات التعليمية والمتخصصة والمراكز التقنية والخدمية والثقافية فضلاً عن المكتبات الرقمية الحديثة والتقليدية بمختلف المواقع الرئيسية، وتمنح خريجها بكالوريوس الشرف والدبلومات المختلفة في الطب وطب الأسنان والصيدلة والمختبرات الطبية وهندسة العمارة وال عمران وهندسة الحاسوب والهندسة الإلكترونية والكهربائية وهندسة النظم الإلكترونية والحاسوب وهندسة برمجيات النظم الإلكترونية والهندسة الإلكترونية الطبية والهندسة الكيميائية والهندسة المدنية ونظم المعلومات والاتصال بكالوريوس المحاسبة وإدارة الأعمال وفي عام 2006م قرار ترفيعها إلى جامعة العلوم والتقانة.

مجمعات الجامعة: مجمع العلوم الهندسية والتقنية ومجمع العلوم الطبية والصحية

ومجمع العلوم الإدارية

أهداف جامعة العلوم والتقانة:-

1. بث المعرفة وإستيعاب التقانة والعلوم الحديثة وذلك عبر المناهج المتطورة الحديثة

فى حقل المعلوماتية وتطبيقاتها المختلفة.

2. توثيق العلاقات التقانية والعلمية مع الجامعات والمعاهد والكليات الأخرى داخلياً

وخارجياً.

3. تمكين الإستقرار الأكاديمي والإنفتاح على العلوم الحديثة ومواكبة الأحداث

المعاصرة.

4. ربط البحث العلمي بمعلومات خطط التنمية.

5. نبذ القبلية والعنصرية والجهوية وإحترام الأديان والتحلي بالقيم.

6. المساهمة فى تنوير وتطوير المجتمع.

## المبحث الثاني التحليل الإحصائي

منهج الدراسة:

إعتمد الباحثين في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي إذ أن المنهج الوصفي يُعدُّ من أنسب المناهج لمعالجة مشكلة هذه الدراسة حيث أنه يساعد على إلقاء الضوء على الجوانب المختلفة لمشكلة الدراسة، عن طريق الوصف والتحليل المركز، والفهم العميق لظروفها، ومتغيراتها الحالية، وذلك من خلال جمع معلومات غزيرة عنها تزيد من توضيح أبعادها، وجوانبها المختلفة، مما يساعد على تفسيرها، والتنبؤ باتجاهاتها المستقبلية.

ويمكن تعريف المنهج الوصفي، بأنه المنهج الذي يهدف إلى وصف ما هو كائن وتفسيره، ويهدف البحث الوصفي إلى وصف الظاهرة، أو الأحداث أو الأشياء، التي يريدها الباحثين وهو يقوم بعملية جمع المعلومات والبيانات والملاحظات عنها ووصف الظروف الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع. هذا وأن البحوث الوصفية لا تقف عند الوصف أو التشخيص الوصفي وتقرير الحقائق الراهنة كما هي؛ بل تتعداه إلى التحليل والتفسير بغرض إحراز الاستنتاجات المفيدة لتصحيح هذا الواقع أو تحديثه أو استكمالها أو استحداث معرفة جديدة. (2)

ويبلغ الباحثين ون إلى استخدام المنهج الوصفي حين يكونوا على علم ببعض أبعاد وجوانب الظاهرة التي يريدون دراستها، وخاصة عندما يريدون التوصل إلى معرفة قطعية ودقيقة وتفصيلية عن عناصر الظاهرة، فهو يحقق فرصاً أفضل وأوضح عن الدراسة، كما أننا قد نصل إلى استنتاجات تفيد في وضع سياسات، أو توصيات أو إجراءات مستقبلية خاصة بالظاهرة. (2)

أن أهم هدف للمنهج الوصفي في البحث، هو فهم الحاضر لتوجيه المستقبل، إذ أن من أهداف المنهج الوصفي، بعد جمع المعلومات عن الظاهرة وتصنيفها

(2) هشام بركات بشر حسين مارس 2007م تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( دار النشر الالكترونية ، القاهرة، ص4.

(2) الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج - مقدمة في الإحصاء - المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ( المملكة العربية السعودية : 161 إحصاء 2007م ) ، ص7.

وتحليلها وتقويمها وأي جاد العلاقات المتداخلة بينها هو التنبؤ بما ستؤول إليه الظاهرة،  
ومن ثم التنبؤ بالحلول المختلفة للمشكلات.(1)  
مجتمع الدراسة:

ينكون مجتمع هذه الدراسة من بعض خريجي الكليات النظرية والتطبيقية داخل  
ولاية الخرطوم.  
عينة الدراسة:

تم إختيار عينة عشوائية، تضمنت (300) خريج وخريجة وقد كان اختيار  
الباحثين للعينة، من جملة أفراد مجتمع الدراسة اختياراً عشوائياً بسيطاً تمثل 96% من  
حجم العينة.  
أدوات الدراسة:  
وصف الإستبانة:

إحتوت الإستبانة على خطاب يوضح الهدف من هذه الدراسة وإبراز أهمية  
الإجابات التي سوف يدلي بها أفراد العينة وضرورة تعاون المفحوص مع الباحثين مع  
التأكيد على أن المعلومات التي سيدلي بها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي هذا  
وقد روعي في صياغة عبارات الإستبانة، الترتيب المنطقي والجاذب حتى تساعد أفراد  
العينة على الإدلاء بأرائهم بسهولة.

ضمنت بنود الإستبانة والخاصة أثر سياسات التعليم العالي على بطالة  
الخريجين دراسة حالة الكليات التطبيقية والنظرية بولاية الخرطوم مقسمة إلي 21 بنداً  
مقسمة على جزأين. تضمن الجزء الأول البيانات الشخصية وهي 8 بنود (النوع- فئة  
العمر بالسنوات- الموقع الجغرافي- الحالة الاجتماعية - عام التخرج - الدرجة العلمية  
- التخصص الاكاديمي - التقدير الجامعي )

أما القسم الثاني فقد تضمن محاور الاستبانة الأساسية وهي مختصة بالموضوع حيث  
تم تقسيم هذا القسم إلى ثلاث فرضيات وكل فرضية تحتوي على مجموعة من الأسئلة.  
ثبات الإستبانة:

(1)د. أماني موسى محمد - التحليل الإحصائي للبيانات - مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية - كلية الهندسة  
- (جامعة القاهرة : الترقيم الدولي 7 - 137 - 403 - 977 - ISBN ، القاهرة - 2007م ) ، ص3.

ويعني الثبات هنا أن تكون عبارات الإستبانة بنفس المعني عند جميع أفراد العينة، بحيث أنه لو أعيدت الاستبانة على الأفراد أنفسهم، فأنها تعطي النتائج نفسها أو نتائج متقاربة. وبذلك يمكن القول أن ثبات الإستبانة يعطي قدرته على أن يقيس دوماً ما وضع لأجله. صدق الإستبانة:

يعني الصدق أن تقيس الاستبانة ما وضعت لقياسه دون أن تقيس وظيفة أخرى. والصدق هو أهم صفة تميز الإستبانة الجيدة لأن المقياس غير الصادق لا يمكن أن يقيس ما وضع لأجله.

الصدق الظاهري يدل على المظهر العام للإستبانة ويطلق على الإستبانة صفة الصدق أحيانا إذا كانت تبدو ظاهرياً أنها صادقة، أو كانت سهلة الإستعمال ومغرية المظهر ولكن هذا الصدق لا يؤخذ به فلابد من توفر الصدق التجريبي ويعتبر الصدق الظاهري مهم في إكتساب ثقة شخص ما وإقناعه بأن الإستبانة حقيقة. معامل الثبات:

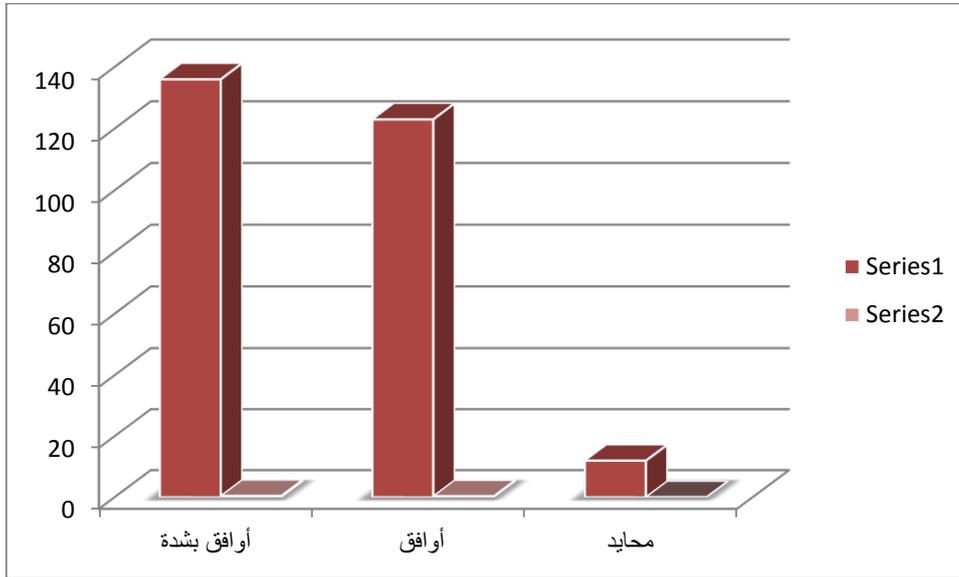
ويستخدم الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (الإصدارة 11.5) تمكن الباحثين من (بيانات العينة الإستطلاعية) معرفة معامل الثبات بطريقة (ألفاكرونباك) المكونة من (12) بنداً حيث معامل الثبات للإستبانة (0.8541)، وهي قيمة كبيرة نسبياً تدل على تمتع الإستبانة بدرجات جيدة جداً من الثبات في مجتمع الدراسة الحالية.

القسم الأول : البيانات الأساسية

جدول رقم (1/2/4): توزيع المبحوثين حسب النوع

النوع	العدد	النسبة%
ذكر	155	52%
انثي	145	48%
المجموع	300	100%

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان:  
2016م

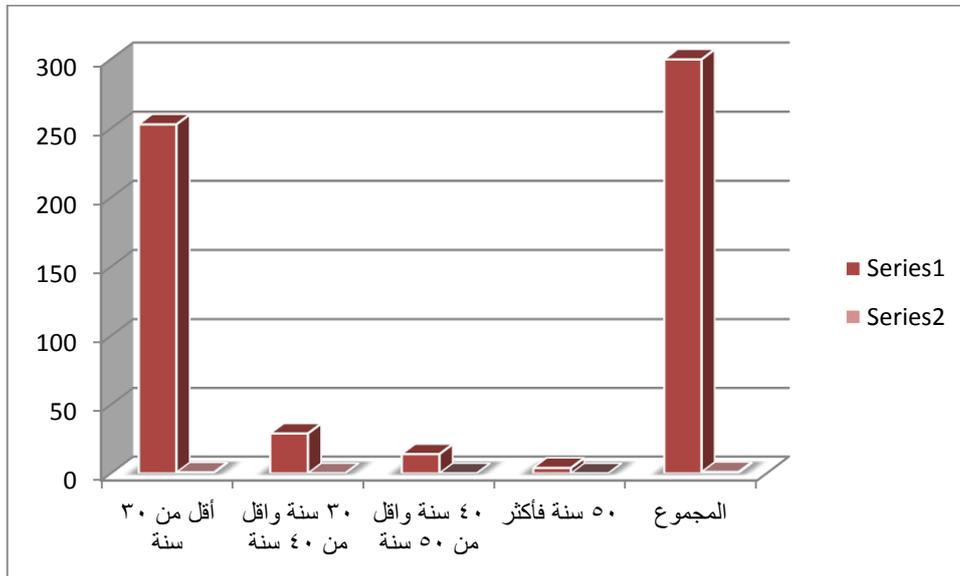


من الجدول رقم (1/2/4) والشكل البياني رقم (1/2/4) فإن 52% من أفراد عينة هم من فئة الذكور وان 48% هم من فئة الإناث .

الجدول رقم (2/2/4): توزيع المبحوثين حسب العمر

النسبة %	العد	الفئة
84%	253	أقل من 30 سنة
10%	29	30 سنة وأقل من 40 سنة
5%	14	40 سنة وأقل من 50 سنة
1%	4	50 سنة فأكثر
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات باستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان:  
2016م



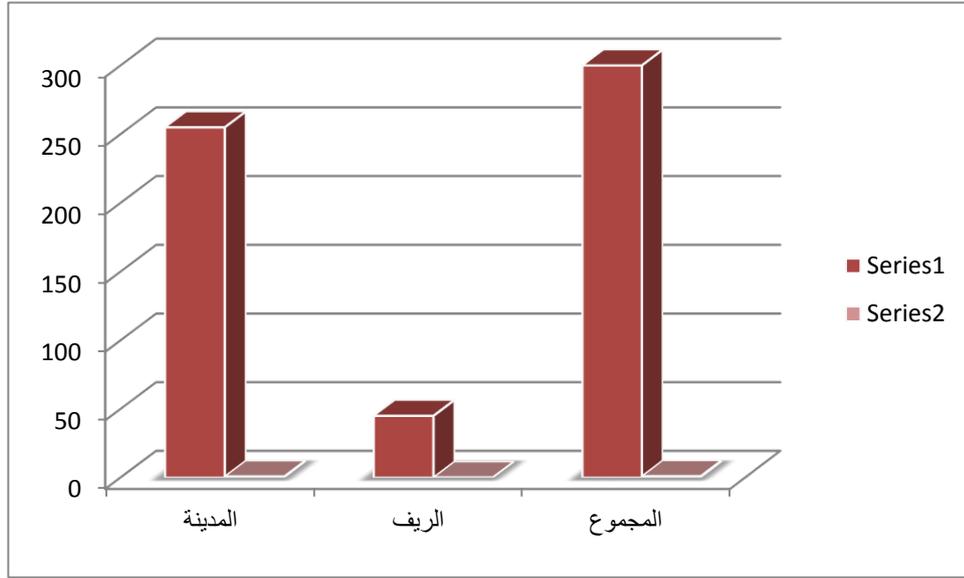
من الجدول رقم (2/2/4) والشكل البياني رقم (2/2/4) فإن 84% تتراوح اعمارهم أقل من 30 سنة وأن 10% تتراوح أعمارهم ما بين 30 سنة وأقل من 40 سنة وأن 5% تتراوح أعمارهم ما بين 40 سنة وأقل من 50 سنة وأن 1% تتراوح أعمارهم من 50 سنة فأكثر .

جدول رقم (3/2/4) : توزيع المبحوثين حسب الموقع الجغرافي

النسبة%	العدد	النوع
85%	255	المدينة
15%	45	الريف
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان:

2016م



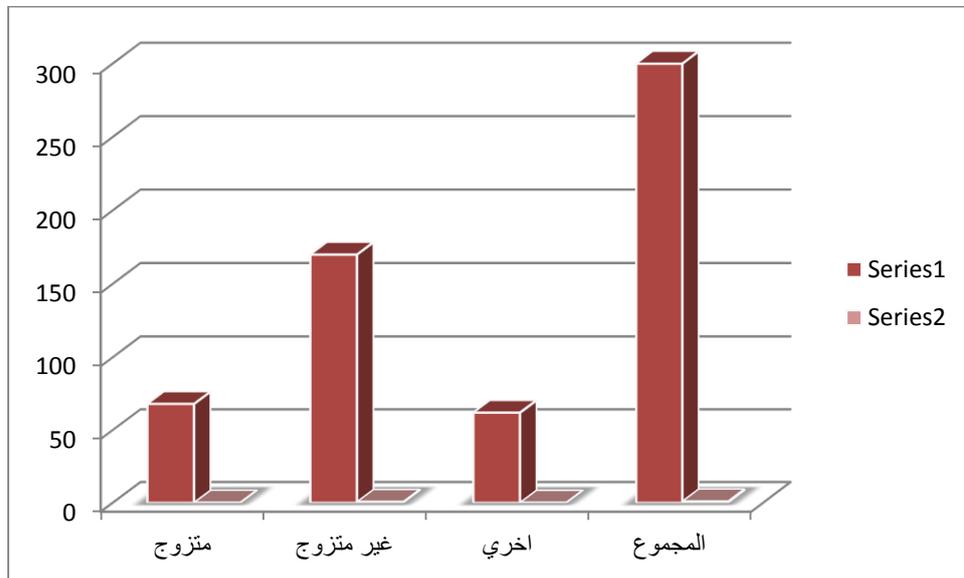
من الجدول رقم (3/2/4) والشكل البياني رقم (3/2/4) فإن 85% هم من سكان المدينة و إن 15% هم من سكان الريف .

جدول رقم (4/2/4) : توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية

النوع	العدد	النسبة%
متزوج	68	23%
غير متزوج	170	57%
اخرى	62	20%
المجموع	300	100%

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان:

2016م

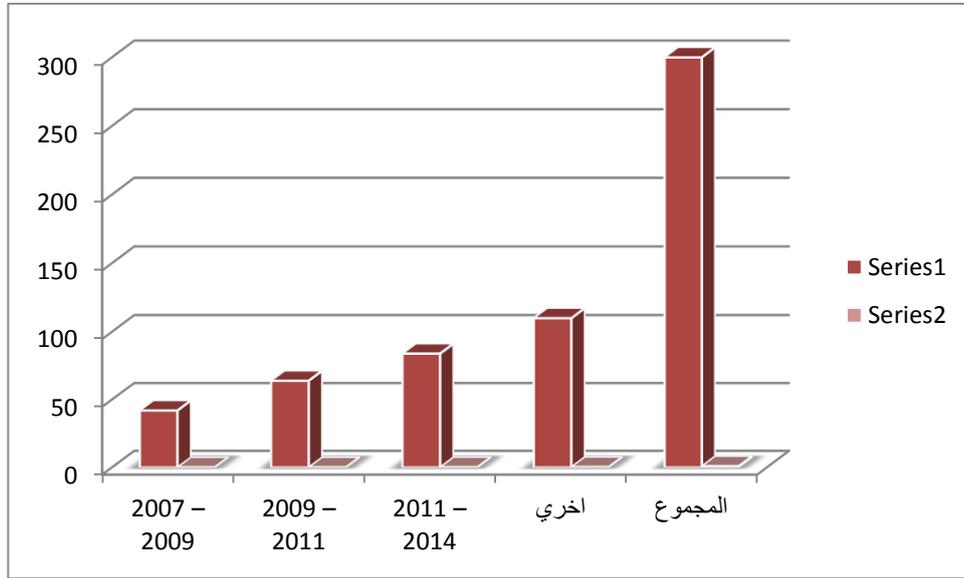


من الجدول رقم (4/2/4) والشكل البياني رقم (4/2/4) فإن 23% هم من فئة المتزوج وأن 57% هم من فئة غير متزوج وأن 20% هم فئة اخرى .

جدول رقم (5/2/4) : توزيع المبحوثين حسب عام التخرج

النسبة %	العد	الفئة
14%	42	2009 – 2007
21%	64	2011 – 2010
28%	84	2014 – 2012
37%	110	اخرى
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات باستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان:  
2016م

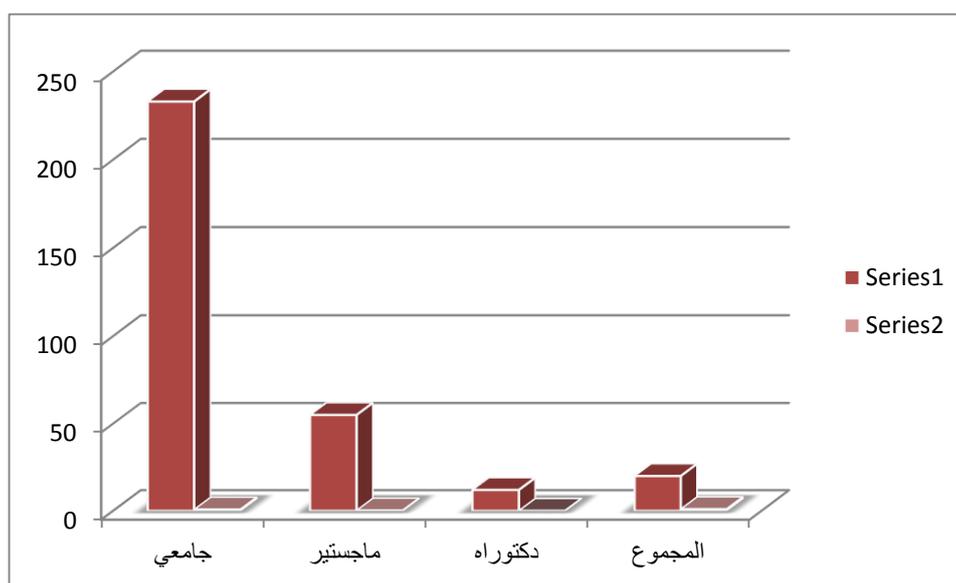


من الجدول رقم (5/2/4) والشكل البياني رقم (5/2/4) فإن 14% من أفراد العينة كان عام تخرجهم ما بين الأعوام 2007 – 2009م و21% من أفراد العينة كان عام تخرجهم ما بين الاعوام 2009-2011م و28% من أفراد العينة كان عام تخرجهم ما بين الأعوام 2011 – 2014م و37% من أفراد العينة يمثلون فئة اخرى .

جدول رقم (6/2/4) : توزيع المبحوثين حسب درجة التخرج

النسبة%	العد	الفئة
78%	233	جامعي
18%	55	ماجستير
4%	12	دكتوراه
100%	20	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان:  
2016م

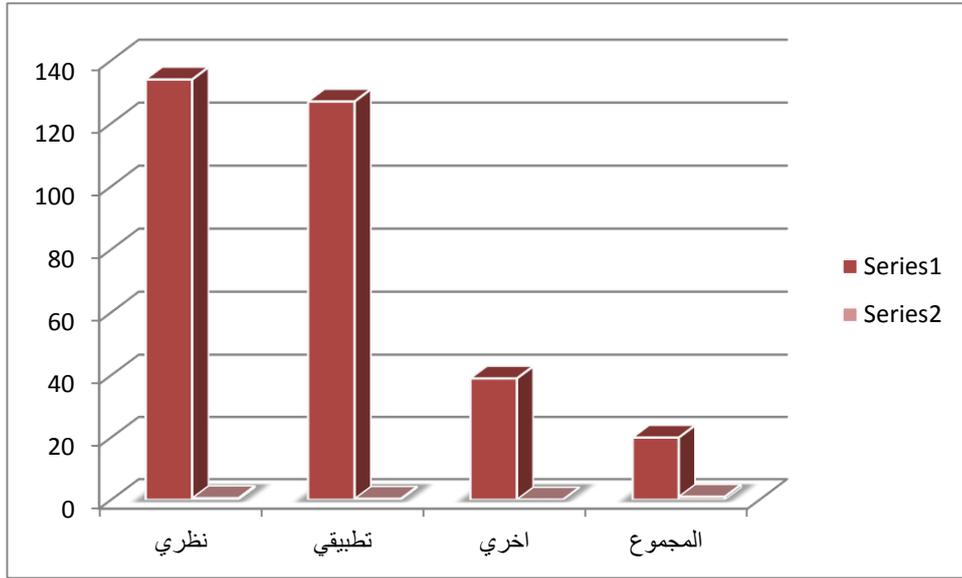


من الجدول رقم (6/2/4) والشكل البياني رقم (6/2/4) فان 78% من أفراد العينة حاصلين على الدرجة العلمية جامعي و18% من أفراد العينة حاصلون على درجة الماجستير و4% يحملون درجة الدكتوراه

جدول رقم (7/2/4) : توزيع المبحوثين حسب التخصص

النسبة%	العد	الفئة
45%	134	نظري
42%	127	تطبيقي
13%	39	اخرى
100%	20	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان:  
2016م

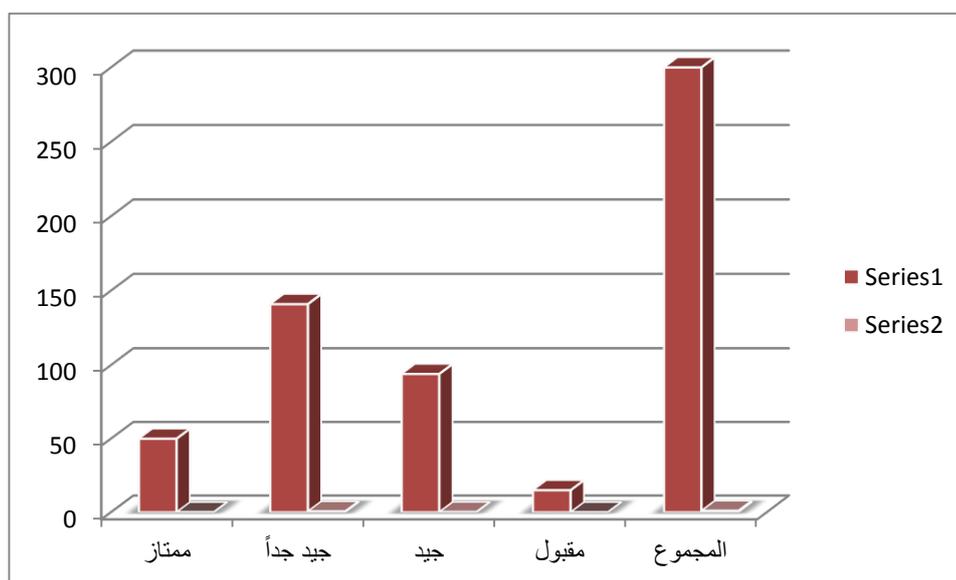


من الجدول رقم (7/2/4) والشكل البياني رقم (7/2/4) فان 45% من أفراد العينة تخصصهم في الكليات النظرية و42% من أفراد العينة تخصصهم في الكليات التطبيقية و13% من أفراد العينة اخرى.

جدول رقم (8/2/4) : توزيع المبحوثين حسب التقدير الجامعي

النسبة%	العدد	الفئة
17%	50	ممتاز
47%	141	جيد جداً
31%	94	جيد
5%	15	مقبول
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات باستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان:  
2016م



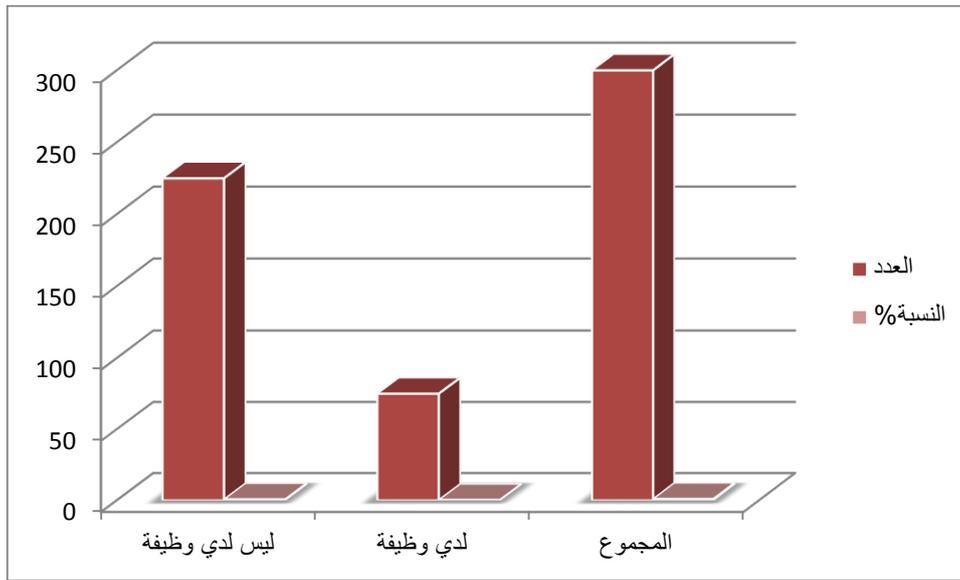
من الجدول رقم (8/2/4) والشكل البياني رقم (8/2/4) فان 17% من أفراد العينة تقديروهم الجامعي ممتاز و 47% من أفراد العينة تقديروهم الجامعي جيد جداً و 31% من أفراد العينة تقديروهم الجامعي جيد و 5% من أفراد العينة تقديروهم الجامعي مقبول.

جدول رقم (9/2/4) توزيع المبحوثين حسب الحصول على وظيفة

النسبة %	العدد	الحصول على وظيفة
75%	225	ليس لدي وظيفة
25%	75	لدي وظيفة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان:

2016م



من الجدول (9/2/4) والشكل البياني رقم (9/2/4) ليس لديهم وظائف بلغت نسبتهم 75% وأن الذين لديهم وظائف بلغت نسبتهم 25% من أفراد العينة.

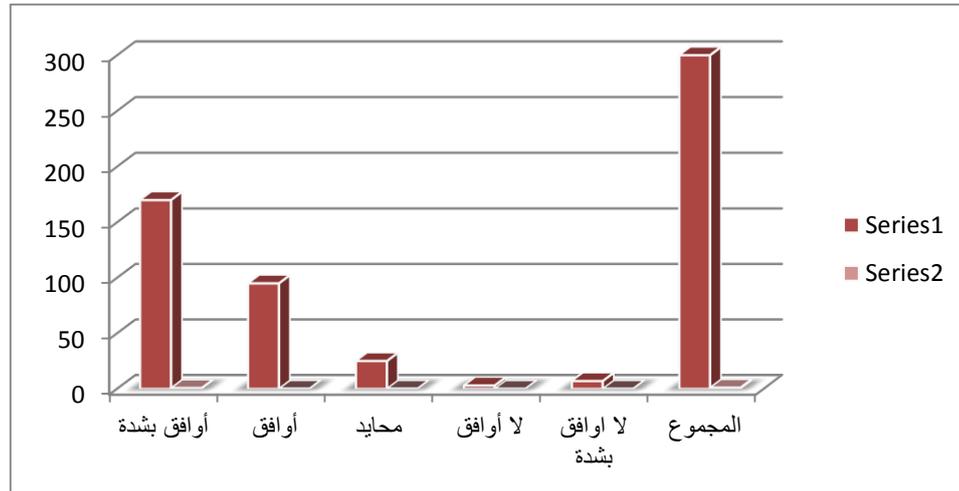
## ثانياً: اختبار الفروض:

**الفرضية الأولى:** هناك علاقة طردية بين سياسات التعميم العالي وبطالة خريجي الكليات التطبيقية والنظرية .

الجدول رقم(10/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة سياسات التعليم العالي تؤدي إلى إرتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات المختلفة

سياسات التعليم العالي تؤدي إلى إرتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات المختلفة	العدد	النسبة المئوية %
أوافق بشدة	170	57%
أوافق	95	32%
محايد	25	8%
لا أوافق	3	2%
لا أوافق بشدة	7	1%
المجموع	300	100%

المصدر: إعداد الباحثات باستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان:  
2016م

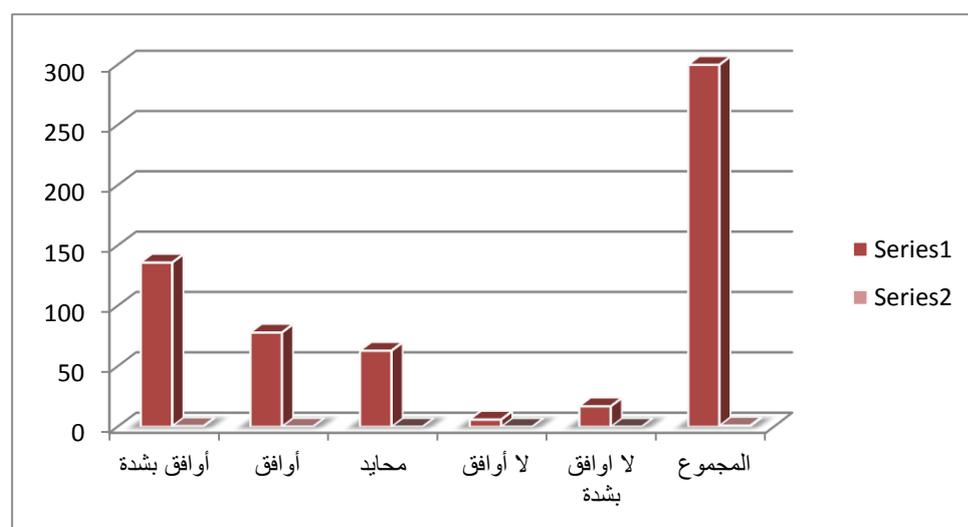


من الجدول رقم (10/2/4) والشكل البياني رقم (10/2/4) كانت إجابات أفراد العينة على العبارة سياسات التعليم العالي تؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات المختلفة حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 57% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 32% ونسبة الذين أجابوا محايد 8% ونسبة الذين أجابوا لا اوافق 1% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 2%.

الجدول رقم(11/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة  
إرتفاع وتزايد عدد الجامعات فى السودان يؤدي إلى تقليل نسبة سوق العمل للخريجين

النسبة المئوية %	العدد	ارتفاع وتزايد عدد الجامعات فى السودان يؤدي الى تقليل نسبة سوق العمل للخريجين
45%	136	أوافق بشدة
26%	78	أوافق
21%	63	محايد
2%	6	لا أوافق
6%	17	لا اوافق بشدة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات باستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان:  
2016م

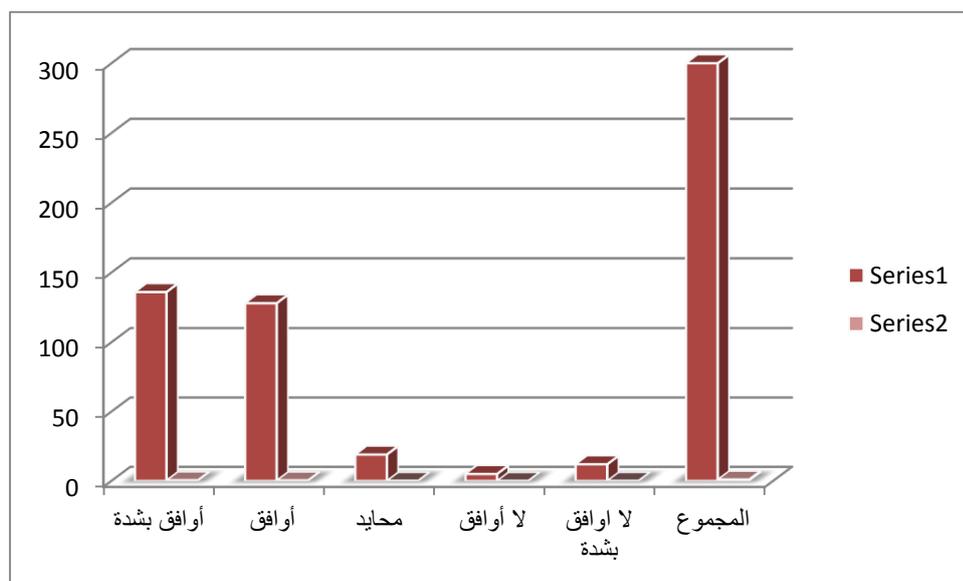


من الجدول رقم (11/2/4) والشكل البياني رقم (11/2/4) كانت إجابات أفراد العينة على العبارة إرتفاع وتزايد عدد الجامعات فى السودان يؤدي إلى تقليل نسبة سوق العمل للخريجين حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 45% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 26% ونسبة الذين أجابوا محايد 21% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق 2% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 6%.

الجدول رقم(12/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة هنالك ندرة في فرص العمل لبعض التخصصات العلمية.

النسبة المئوية %	العدد	هنالك ندرة في فرص العمل لبعض التخصصات العلمية
%45	136	أوافق بشدة
%43	128	أوافق
%6	19	محايد
%2	5	لا أوافق
%4	12	لا أوافق بشدة
<b>%100</b>	<b>300</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: إعداد الباحثات باستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد على أسئلة الإستبيان:  
2016م

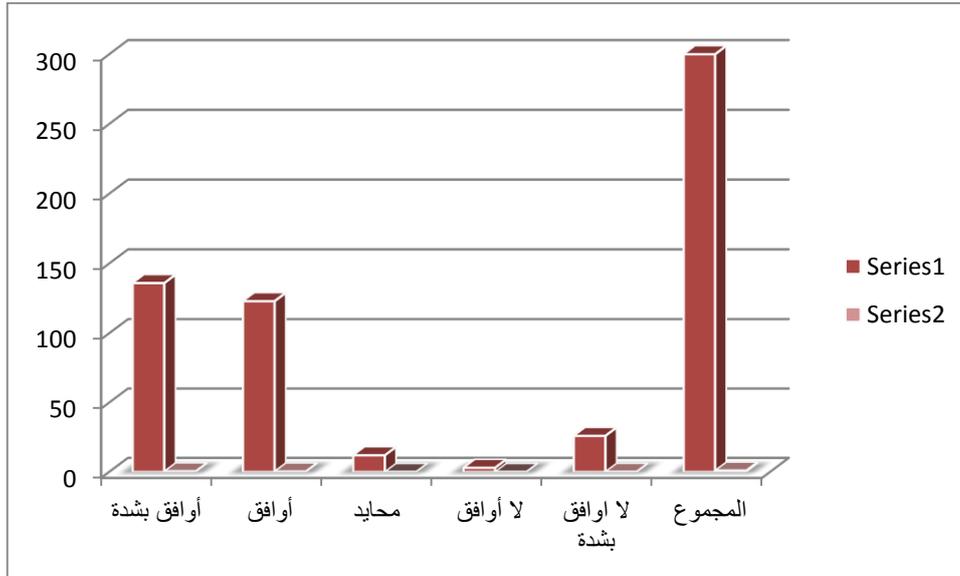


من الجدول رقم (12/2/4) والشكل البياني رقم (12/2/4) كانت إجابات أفراد العينة على العبارة هنالك ندرة في فرص العمل لبعض التخصصات العلمية حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 45% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 43% ونسبة الذين أجابوا محايد 6% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق 2% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 4%.

الجدول رقم (13/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة  
التدريب المؤهل يؤدي إلى خلق فرص عمل مختلفة

النسبة المئوية %	العدد	التدريب المؤهل يؤدي إلى خلق فرص عمل مختلفة
45%	136	أوافق بشدة
41%	123	أوافق
4%	12	محايد
1%	3	لا أوافق
9%	26	لا أوافق بشدة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات باستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد على أسئلة الإستبيان:  
2016م



من الجدول رقم (13/2/4) والشكل البياني رقم (13/2/4) كانت إجابات أفراد العينة على العبارة التدريب المؤهل يؤدي إلى خلق فرص عمل مختلفة حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 45% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 41% ونسبة الذين أجابوا محايد 4% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق 1% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 9%.

جدول رقم (14/2/4) : الوسط الحسابي و الإنحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الفرضية الأولى:

القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة مربع كآي	الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	هنالك علاقة طردية بين سياسات التعليم العالي و بطالة خريجي الكليات التطبيقية والنظرية
0.02	2	12.2	0.8	4.5	1/ سياسات التعليم العالي تؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات المختلفة.
0.00	3	27	0.6	4.1	2/ ارتفاع وتزايد عدد الجامعات في السودان يؤدي إلى تقليل نسبة سوق العمل للخريجين.
0.01	3	11	0.7	4.1	3/ هنالك ندرة في فرص العمل لبعض التخصصات العلمية.
0.00	3	25	0.8	24.	4/ التدريب المؤهل يؤدي إلى خلق فرص عمل مختلفة.

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان: 2016م  
يلاحظ من الجدول رقم (14/2/4) أن الوسط الحسابي لجميع العبارات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الإتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها.  
أما الإنحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين (0.6 – 0.8) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين.

بالنظر إلى القيمة الاحتمالية لجميع العبارات فإن قيمها الإحتمالية أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن إجابات المبحوثين تتحيز لإجابة دون غيرها.

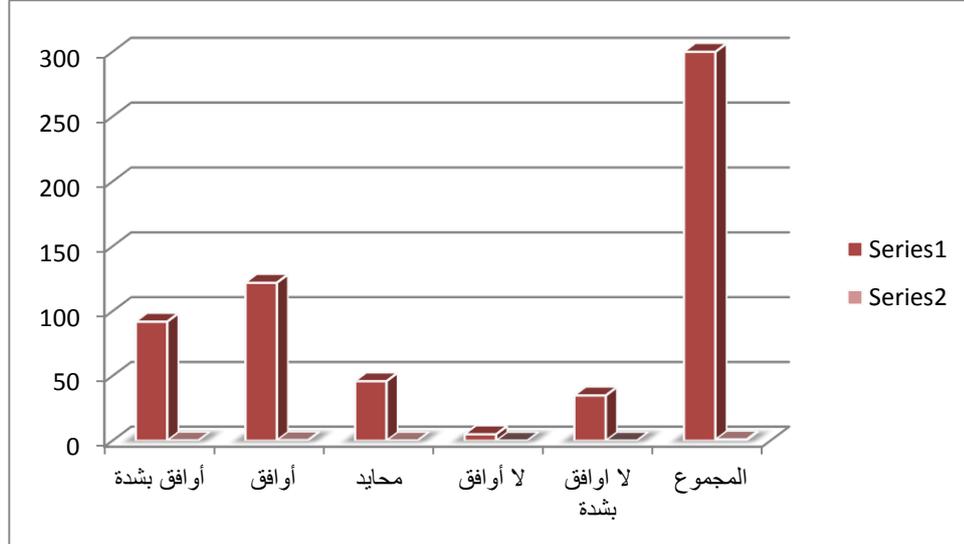
مما سبق تتأكد صحة الفرضية التي نصها : الفرضية الأولى: هنالك علاقة طردية بين سياسات التعليم العالي و بطالة خريجي الكليات التطبيقية والنظرية.

## الفرضية الثانية : عرض العمل الناتج من مؤسسات التعليم العالى فى بعض التخصصات أكبر من الطلب على العمل

الجدول رقم(15/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة إرتفاع نسبة البطالة لعدم وجود فرص عمل فى نفس تخصصات الخريج .

النسبة المئوية %	العدد	إرتفاع نسبة البطالة لعدم وجود فرص عمل فى نفس تخصصات الخريج
31%	92	أوافق بشدة
41%	122	أوافق
15%	46	محايد
2%	5	لا أوافق
11%	35	لا اوافق بشدة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد على أسئلة الإستبيان: 2016م

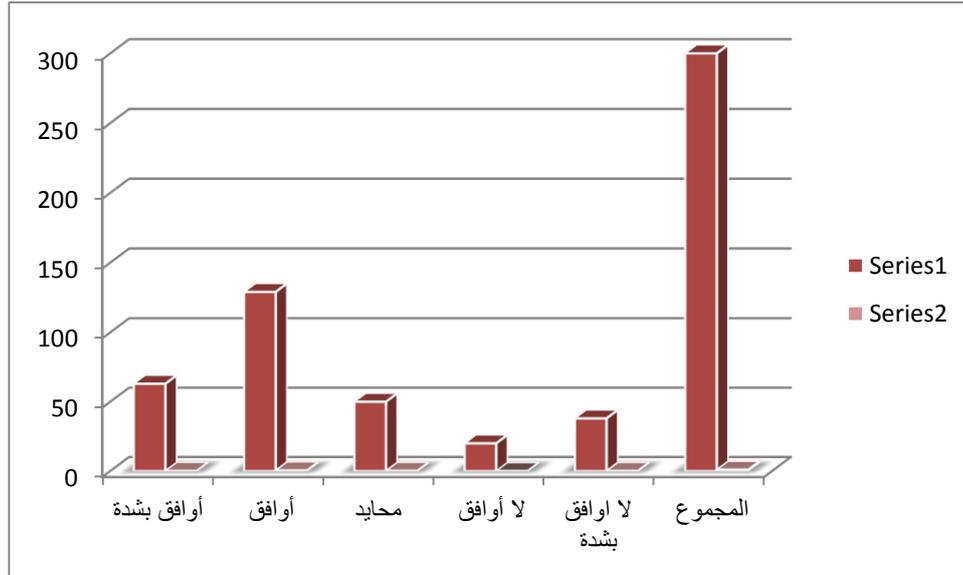


من الجدول رقم (15/2/4) والشكل البياني رقم (14/2/4) كانت إجابات أفراد العينة على العبارة إرتفاع نسبة البطالة لعدم وجود فرص عمل فى نفس تخصصات الخريج حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 31% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 41% ونسبة الذين أجابوا محايد 15% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق 2% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 11%

الجدول رقم (16/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة  
هنالك فروقات كثيرة بين العطالة من حيث المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	هنالك فروقات كثيرة بين العطالة من حيث المؤهل العلمي
21%	63	أوافق بشدة
43%	129	أوافق
17%	50	محايد
7%	20	لا أوافق
12%	38	لا اوافق بشدة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد على أسئلة الإستبيان: 2016م

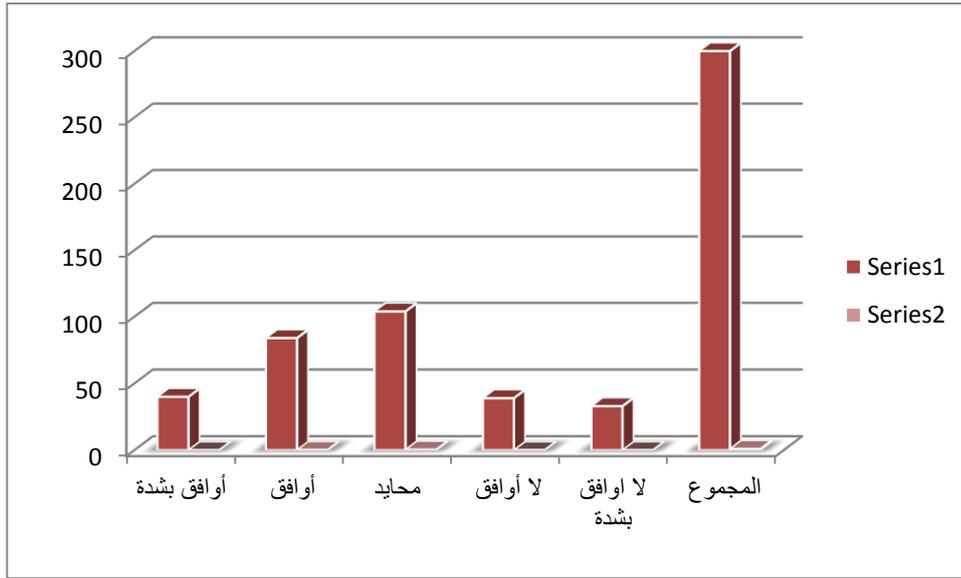


من الجدول رقم (16/2/4) والشكل البياني رقم (15/2/4) كانت إجابات أفراد العينة على العبارة هنالك فروقات كثيرة بين العطالة من حيث المؤهل العلمي حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 21% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 43% ونسبة الذين أجابوا محايد 17% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق 7% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 12%

الجدول رقم(17/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة  
ندرة فرص العمل في السودان يعود الى عام التخرج

النسبة المئوية %	العدد	ندرة فرص العمل في السودان يعود الى عام التخرج
13%	40	أوافق بشدة
28%	84	أوافق
35%	104	محايد
13%	39	لا أوافق
11%	33	لا اوافق بشدة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان: 2016م

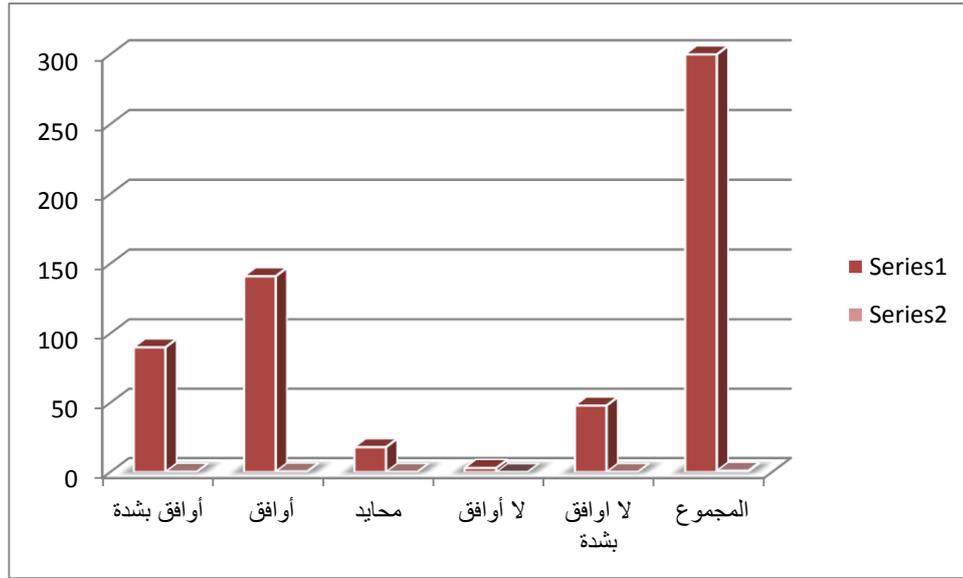


من الجدول رقم (17/2/4) والشكل البياني رقم (16/2/4) كانت إجابات أفراد العينة على العبارة ندرة فرص العمل في السودان يعود إلى عام التخرج حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 13% ونسبة الذين اجابوا بأوافق 28% ونسبة الذين أجابوا محايد 35% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق 13% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 11%

الجدول رقم(18/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة  
تتوفر فرص العمل أكثر في القطاع الخاص عن القطاع العام

النسبة المئوية %	العدد	تتوفر فرص العمل أكثر في القطاع الخاص عن القطاع العام
30%	90	أوافق بشدة
47%	141	أوافق
6%	18	محايد
1%	3	لا أوافق
16%	48	لا اوافق بشدة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان: 2016م



من الجدول رقم (18/2/4) والشكل البياني رقم (17/2/4) كانت إجابات أفراد العينة على العبارة تتوفر فرص العمل أكثر في القطاع الخاص عن القطاع العام حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 30% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 47% ونسبة الذين أجابوا محايد 6% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق 1% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 16%

جدول رقم (19/2/4) : الوسط الحسابي و الإنحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الإحتمالية لإختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الفرضية الثانية:

القيمة الإحتمالية	درجات الحرية	قيمة مربع كآي	الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	عرض العمل الناتج من مؤسسات التعليم العالي فى بعض التخصصات أكبر من الطلب على العمل
0.02	2	12.2	0.8	4.5	1/ إرتفاع نسبة البطالة لعدم وجود فرص عمل فى نفس تخصصات الخريج .
0.00	3	27	0.6	4.1	2/ هنالك فروقات كثيرة بين البطالة من حيث المؤهل العلمي
0.01	3	11	0.7	4.1	3/ ندرة فرص العمل فى السودان يعود إلى عام التخرج
0.00	3	25	0.8	24.	4/ تتوفر فرص العمل أكثر فى القطاع الخاص عن القطاع العام
0.00	3	27	0.6	4.1	1/ إرتفاع نسبة البطالة لعدم وجود فرص عمل فى نفس تخصصات الخريج .

يلاحظ من الجدول رقم (19/2/4) أن الوسط الحسابي لجميع العبارات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الإتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها.  
 أما الإنحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين (0.6 – 0.8) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين.

بالنظر إلى القيمة الإحتمالية لجميع العبارات فإن قيمها الإحتمالية أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن إجابات المبحوثين تتحيز لإجابة دون غيرها.

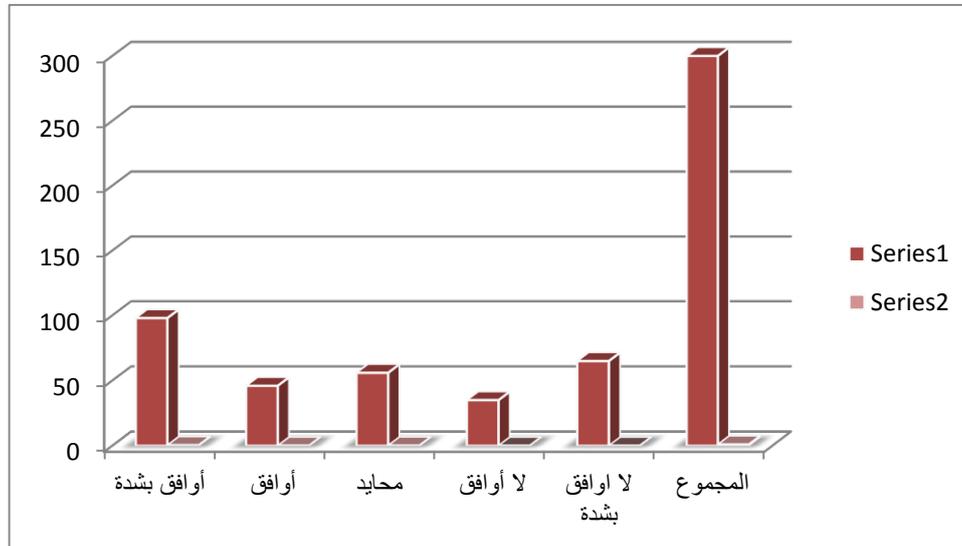
مما سبق تتأكد صحة الفرضية التي نصها : عرض العمل الناتج من مؤسسات التعليم العالي فى بعض التخصصات أكبر من الطلب على العمل

### الفرضية الثالثة : مخرجات التعليم العالى لا تتلائم مع مخرجات سوق العمل

الجدول رقم(20/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة عادة يتم القبول فى تخصصات سوق العمل على أساس الكم وليس الحاجة المتخصصة فى سوق العمل .

النسبة المئوية %	العدد	عادة يتم القبول فى تخصصات سوق العمل على أساس الكم وليس الحاجة المتخصصة فى سوق العمل
33%	98	أوافق بشدة
15%	46	أوافق
19%	56	محايد
12%	35	لا أوافق
21%	65	لا اوافق بشدة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد على أسئلة الإستبيان: 2016م

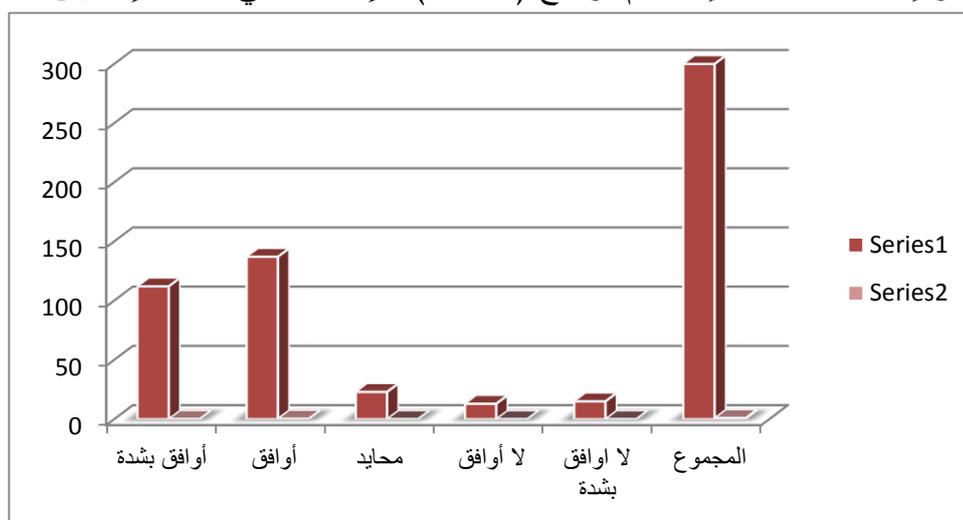


من الجدول رقم (20/2/4) والشكل البياني رقم (18/2/4) كانت إجابات أفراد العينة على العبارة عادة يتم القبول فى تخصصات سوق العمل على أساس الكم وليس الحاجة المتخصصة فى سوق العمل . حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 33% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 15% ونسبة الذين أجابوا محايد 19% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق 12% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 21%

الجدول رقم(21/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة  
سياسات التعليم العالي لا تلعب دوراً مباشراً في توجيه الطاقات الطلابية نحو التخصصات  
العلمية التي يحتاجها سوق العمل .

النسبة المئوية %	العدد	سياسات التعليم العالي لا تلعب دوراً مباشراً في توجيه الطاقات الطلابية نحو التخصصات العلمية التي يحتاجها سوق العمل
37%	112	أوافق بشدة
46%	137	أوافق
8%	23	محايد
4%	13	لا أوافق
5%	15	لا اوافق بشدة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان: 2016م

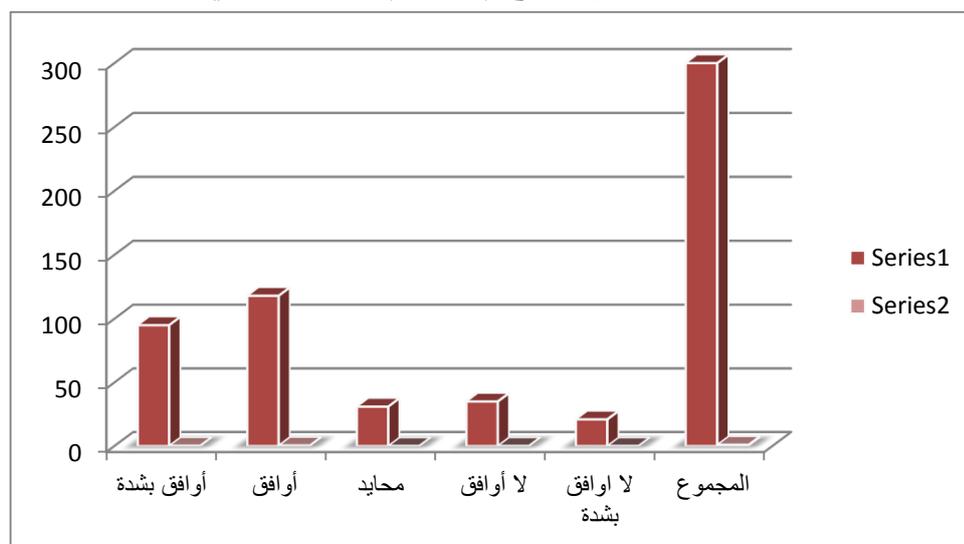


من الجدول رقم (21/2/4) والشكل البياني رقم (19/2/4) كانت إجابات أفراد العينة على  
العبارة عادة سياسات التعليم العالي لا تلعب دوراً مباشراً في توجيه الطاقات الطلابية نحو  
التخصصات العلمية التي يحتاجها سوق العمل حيث بلغت نسبة الذين إجابوا بأوافق بشدة  
37% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 46% ونسبة الذين أجابوا محايد 8% ونسبة الذين أجابوا  
لا أوافق 4% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 5%

الجدول رقم(22/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة خريجي كثير من التخصصات العلمية لا تتوفر لهم فرص عمل لندرة الوظائف مع أعداد الخريجي.

النسبة المئوية %	العدد	خريجي كثير من التخصصات العلمية لا تتوفر لهم فرص عمل لندرة الوظائف مع أعداد الخريجي
32%	95	أوافق بشدة
39%	118	أوافق
10%	31	محايد
12%	35	لا أوافق
7%	21	لا اوافق بشدة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان: 2016م

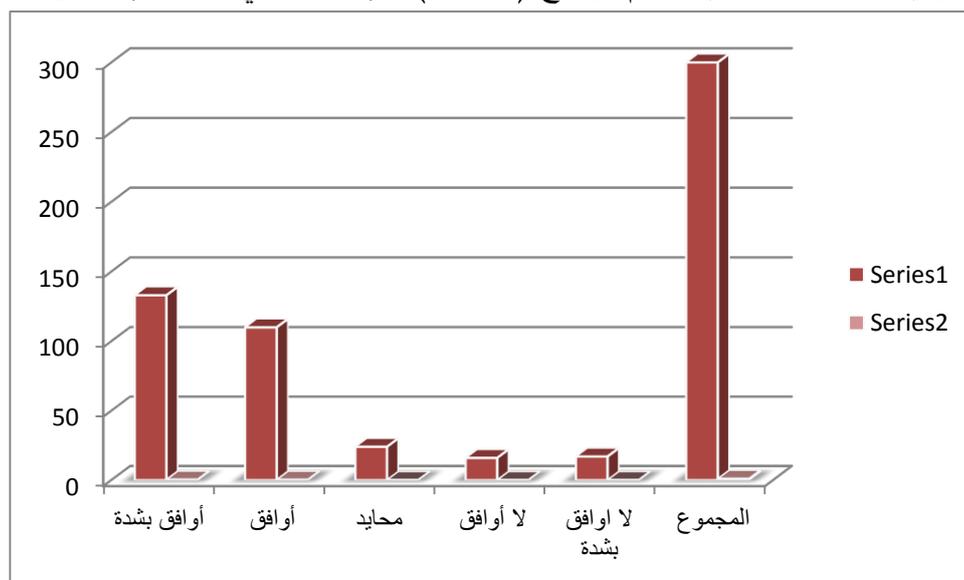


من الجدول رقم (22/2/4) والشكل البياني رقم (20/2/4) كانت أجابات أفراد العينة على العبارة عادة سياسات التعليم العالي لا تلعب دوراً مباشراً في توجيه الطاقات الطلابية نحو التخصصات العلمية التي يحتاجها سوق العمل حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 32% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 39% ونسبة الذين أجابوا محايد 10% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق 12% ونسبة الذين أجابوا لا اوافق بشدة 7%

الجدول رقم(23/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة كثير من التخصصات العلمية لا نجد لها سوق عمل متوفر في السودان .

النسبة المئوية %	العدد	كثير من التخصصات العلمية لا نجد لها سوق عمل متوفر في السودان
44%	133	أوافق بشدة
37%	110	أوافق
8%	24	محايد
5%	16	لا أوافق
6%	17	لا اوافق بشدة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان: 2016م

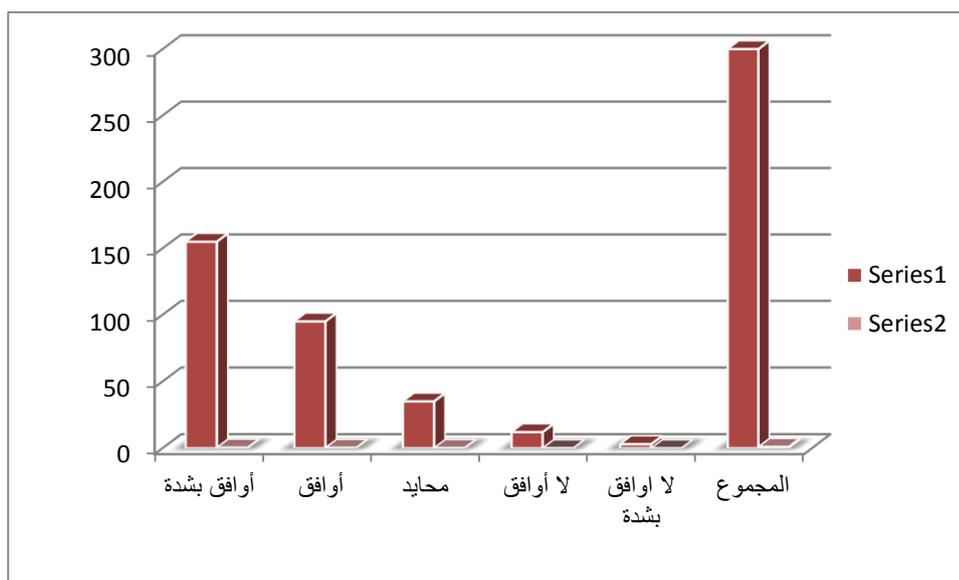


من الجدول رقم (23/2/4) والشكل البياني رقم (21/2/4) كانت أجابات أفراد العينة على العبارة كثير من التخصصات العلمية لا نجد لها سوق عمل متوفر في السودان حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 44% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 37% ونسبة الذين أجابوا محايد 8% ونسبة الذين أجابوا لا اوافق 5% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 6%

الجدول رقم(24/2/4) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لمتغير حسب العبارة نسبة لندرة فرص العمل بالبلاد يحبذ الخريجين الهجرة خارج البلاد.

النسبة المئوية %	العدد	نسبة لندرة فرص العمل بالبلاد يحبذ الخريجين الهجرة خارج البلاد
51%	155	أوافق بشدة
32%	95	أوافق
12%	35	محايد
4%	12	لا أوافق
1%	3	لا اوافق بشدة
100%	300	المجموع

المصدر: إعداد الباحثات بإستخدام برنامج (SPSS) بالإعتماد علي أسئلة الإستبيان: 2016م



من الجدول رقم (24/2/4) والشكل البياني رقم (22/2/4) كانت إجابات أفراد العينة على العبارة العبارة نسبة لندرة فرص العمل بالبلاد يحبذ الخريجين الهجرة خارج البلاد حيث بلغت نسبة الذين أجابوا بأوافق بشدة 51% ونسبة الذين أجابوا بأوافق 32% ونسبة الذين أجابوا محايد 12% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق 4% ونسبة الذين أجابوا لا أوافق بشدة 1%

جدول رقم (25/2/3) : الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كآي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الفرضية الثالثة:

القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قيمة مربع كآي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مخرجات التعليم العالي لا تتلائم مع مخرجات سوق العمل
0.02	2	12.2	0.8	4.5	1/ عادة يتم القبول في تخصصات سوق العمل على اساس الكم وليس الحوجة المتخصصة في سوق العمل .
0.00	3	27	0.6	4.1	2/ سياسات التعليم العالي لا تلعب دوراً مباشراً في توجيه الطاقات الطلابية نحو التخصصات العلمية التي يحتاجها سوق العمل .
0.01	3	11	0.7	4.1	3/ خريجي كثير من التخصصات العلمية لا تتوفر لهم فرص عمل لندرة الوظائف مع اعداد الخريجي .
0.00	3	25	0.8	24.	4/ كثير من التخصصات العلمية لا نجد لها سوق عمل متوفر في السودان .
0.00	3	27	0.6	4.1	5/ نسبة لندرة فرص العمل بالبلاد يحبذ الخريجين الهجرة خارج البلاد.

المصدر: إعداد الباحثات من بيانات الإستبانة، 2016 م

يلاحظ من الجدول رقم (25/2/3) أن الوسط الحسابي لجميع العبارات أكبر من الوسط الحسابي الفرضي (3) وهذا يشير إلى أن إجابات المبحوثين نحو هذه العبارات تسير في الاتجاه الإيجابي أي موافقتهم عليها. أما الانحراف المعياري لهذه العبارات يتراوح ما بين (0.6 - 0.8) وهذا يشير إلى تجانس إجابات المبحوثين. بالنظر إلى القيمة الاحتمالية لجميع العبارات فإن قيمها الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية أي أن إجابات المبحوثين تتحيز لإجابة دون غيرها. مما سبق تتأكد صحة الفرضية التي نصها : مخرجات التعليم العالي لا تتلائم مع مخرجات سوق العمل

# الفصل الخامس

- النتائج

- التوصيات

## الفصل الخامس

النتائج

النتائج الأساسية:-

1. وجود علاقة بين سياسات التعليم العالي والبطالة وسط الخريجين حيث بلغت نسبة البطالة وسط الخريجين 75%، وهذا ما أكدته الدراسة.

2. هنالك عدم توافق بين عرض العمل الناتج عن مؤسسات التعليم العالي والطلب على العمل في سوق العمل وهذا ما أكدته الدراسة.

3. عدم وجود علاقة بين سياسات التعليم العالي في السودان وسوق العمل وهذا ما أكدته الدراسة.

النتائج الفرعية:-

1. سوق العمل يحتاج إلى التخصصات التطبيقية والتقنية أكثر من إحتياجه للتخصصات النظرية، حيث أن نسبة البطالة وسط خريجي التخصصات التطبيقية حوالي 30% بينما الأخرى 45%.

2. ضعف إنتشار ثقافة العمل الحر وسط الخريجين.

## التوصيات :

1. ربط سياسات التعليم العالي بسياسات الإستخدام والتشغيل في السودان.
2. على مؤسسات التعليم العالي تعديل سياسات التعليم العالي بحيث تكون على أساس الكيف وليس الكم.
3. على الدولة عند إنشاء المشروعات الجديدة مراعاة تشغيل الخريجين.
4. العمل على رفع مستوى التوعية والثقافة المتعلقة بعدم ربط الشهادة بالعمل وذلك بتعزيز مفهوم العمل الحر وسط الخريجين وتشجيعه والحث عليه.
5. ربط الرغبة في الدراسة الجامعية بإحتياجات سوق العمل خاصة في مجال الدراسة النظرية.

## توصي الدراسة ببحوث مستقبلية:

1. سياسات التعليم العالي وأثرها في صنع قرار الخريجين.
2. سياسات التعليم العالي وأثرها في مكافحة الفقر.
3. سياسات التعليم العالي وأثرها في الأمن القومي.

قائمة المراجع والمصادر  
اولاً المصادر:

القران الكريم سورة العلق الآية (1)

ثانياً المراجع والكتب:

- الأمانة العامة للمجلس القومي للتعليم العالي (1990م) - قوانين تنظيم التعليم العالي.

- إحسان شرف الدين وآخر 2008م - الشباب والعمل - (لجنة معالجة البطالة، وزارة المالية، السودان).

- د. خالد واصف الوزني وآخر، 2001، (مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق)، الجامعة الهاشمية، الأردن.

- عبدالله خضر صالح - 2006م - العمالة الأجنبية وأثرها على سوق العمل - برنامج الزمالة - اكااديمية السودان للعلوم الإدارية.

- د نزار سعد الدين العيسي - د إبراهيم سليمان - د. إبراهيم سليمان قطف - الطبعة الأولى 2006م - الإقتصاد الكلي ومبادرة تطبيقات - الدار العامة للنشر والتوزيع - الأردن عمان.

- د. هويدا آدم الميع أحمد - 2009م - إقتصاديات العمل - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

ثالثاً الرسائل العلمية:

السيد محمد علي الحوري(1994م) توظيف الخريجين وأثره على

تخطيط التعليم العالي في السودان - رسالة ماجستير غير منشورة -  
كلية التربية جامعة الخرطوم.

- عماد الدين محمد الحسن(1999م) رسائل ماجستير غير منشورة(تقييم السياسات  
التوسعية للتعليم العالي في السودان 1989-1997م) - جامعة الخرطوم.

- سارة حسن موسى(2003م) التوسع في التعليم العالي وسوق العمل في  
السودان(1990-2002م) رسالة دكتوراة غير منشورة- معهد دراسات الإدارة والحكم  
الإتحادي- جامعة الخرطوم.

- صفاء عبداللطيف(2010م) أثر العمالة الوافدة على معدلات البطالة في  
السودان(1999-2008م) - رسالة ماجستير غير منشورة- جامعة السودان للعلوم  
والتكنولوجيا.

- إكرام حسن محمد بخيت(2011م) البطالة في السودان الحجم والأسباب والآثار -  
بحث مقدم لنيل درجة الماجستير - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

طارق عبدالله تيراب إبراهيم(2012م) - تقويم الأنفاق الحكومي على التعليم العالي  
والبحث العلمي في السودان، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة

- د. محمود مجمد عبدالعزيز(2014م) أثر تخطيط التعليم العالي على بطالة الخريجين -  
بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة- جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.  
المجلات:

عبيد احمد حسن 1999- فلسفة نظام التعليم وبنية السياسة التربوية-دراسة مقارنة-  
الطبعة الثانية- مجلة الأنجلو المصرية- القاهرة.  
رابعاً اوراق العمل والمقالات:

- تلخيص لحديث أمانة ضرار وزير الدولة بوزارة العمل في الورشة التأسيسية لمسح  
القوى العاملة التي نظمتها وزارة العمل مع التنسيق مع الأمانة العامة لمجلس الوزراء

<http://www.portsudan online.com>

- د.سلام عبدالله(2012م)، ورقة عمل(سوق العمل..وخطط تنمية الموارد البشرية)  
وزارة تنمية الموارد البشرية.

- عمر التهامي - ورقة الشباب والتعليم - وزارة تنمية الموارد البشرية.  
- عمر المقلي - ورقة عمل ( التعليم العالي وتنمية الموارد البشرية فى السودان ) وزارة  
تنمية الموارد البشرية.

-مجوعة الراصد للبحوث والعلوم -مقال بعنوان البطالة فى السودان وتأثيراتها-  
.http://www.arrasid.com 29/2/2009

**خامساً المواقع الإلكترونية:**

www.en.wikipedia.org,op,cit -

www.encyclopedia.thefree dictionary.com -

www.ar.m.wikipedia.org -

**سادساً المقابلات الشخصية:**

مقابلة مع إحسان متوكل (3/6/2016)-مدير الإدارة العامة للتخطيط- وزارة  
التعليم العالي والبحث العلمي.

## الإستبيان

أولاً البيانات الشخصية:

1.النوع

ذكور ( ) أنثى ( )

2.العمر

أقل من 30 سنة ( ) من 30-40 ( )

من 40-50 سنة ( ) من 50-فأكثر ( )

3.الموقع الجغرافي

المدينة ( ) الريف ( )

4.الحالة الإجتماعية

متزوج ( ) غير متزوج ( ) أخرى ( )

5.عام التخرج

2007-2009م ( ) 2010-2011م ( ) 2012-2014 ( ) أخرى ( )

6.الدرجة العلمية

جامعي ( ) ماجستير ( ) دكتوراة ( )

7.التخصص

نظري ( ) تطبيقي ( ) أخرى ( )

8.التقدير الجامعي

ممتاز ( ) جيد جداً ( ) جيد ( ) مقبول ( )

9.هل لديك وظيفة الآن: نعم ( ) لا ( )

ثانياً أسئلة الإختيار:

ضع علامة (✓) أمام الإجابة التي تناسبك وذلك من الأسئلة التالية:

الفرضية الأولى: هناك علاقة طردية بين سياسات التعليم العالي وبطالة خريجي الكليات التطبيقية والنظرية.

العبرة	أوافق	أوافق بشدة	لاأوافق	لاأوافق بشدة	محايد
1/سياسات التعليم العالي تؤدي إلى إرتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات المختلفة.					
2/إرتفاع وتزايد عدد الجامعات فى السودان يؤدي إلى تقليل سوق العمل للخريجين .					
3/ هنالك ندرة فى فرص العمل لبعض التخصصات العلمية .					
4/ التدريب المؤهل يؤدي إلى خلق فرص عمل مختلفة .					

الفرضية الثانية: عرض العمل الناتج من مؤسسات التعليم العالي في بعض التخصصات أكبر من الطلب على العمل

العبرة	أوافق	أوافق بشدة	لأوافق	لأوافق بشدة	محايد
1/ إرتفاع نسبة البطالة لعدم وجود فرص عمل في نفس تخصصات الخريج .					
2/ هنالك فروقات كثيرة بين البطالة من حيث المؤهل العلمي .					
3/ ندرة فرص العمل في السودان يعود إلى عام التخرج .					
4/ تتوفر فرص العمل أكثر في القطاع الخاص عن القطاع العام .					

الفرضية الثالثة : مخرجات التعليم العالي لا تتلائم مع مخرجات سوق العمل

العبرة	أوافق	أوافق بشدة	لاأوافق	لاأوافق بشدة	محايد
1/ عادة يتم القبول فى تخصصات سوق العمل على أساس الكم وليس الحوجة المتخصصة فى سوق العمل.					
2/ سياسات التعليم العالي لا تلعب دوراً مباشراً فى توجيه الطاقات الطلابية نحو التخصصات العلمية التى يحتاجها سوق العمل.					
3/ خريجي كثير من التخصصات العلمية لا تتوفر لهم فرص عمل لندرة الوظائف مع أعداد الخريجي.					
4/ كثير من التخصصات العلمية لا تجد لها سوق عمل متوفر فى السودان.					
5/ نسبة لندرة فرص العمل بالبلاد يحبذ الخريجين الهجرة خارج البلاد.					

