



جامعة الفيوم

كلية الخدمة الاجتماعية

قسم مجالات الخدمة الاجتماعية

بحث بعنوان

المشكلات المؤدية الى عدم تأهيل الشباب الجامعى لسوق العمل

اعداد

محمد جمال فؤاد محمد

باحث ماجستير

٢٠١٥

مدخل لمشكلة الدراسة :

العمل يؤثر بشكل قوى على النجاح فى الحياة ولكن فى الوقت الراهن تعاني مجتمعات كثيرة من البطالة و خاصة فى الدول النامية وتظهر بشكل كبير بين فئة الشباب وخاصة الشباب المتعلمين والجامعيين .

و ان التعليم فى منطقة الشرق الاوسط و شمال أفريقيا لا يحمى من البطالة بل ان معدل البطالة يتجة الى الارتفاع طردا مع ارتفاع المستوى التعليمي¹ توجد زيادة مفرطة و مزمنة فى عدد خريجي الجامعات و يعجز العديد منهم عن الحصول على عمل فى المجالات التى درسوها كما أن أصحاب العمل يطلبون خريجين لديهم أكثر من المعرفة الموضوعية الفنية و يتمتعون بالمهارات الاولية فى الاتصالات و العمل بروح الفريق و حل المشكلات و القدرة على التكيف² .

، كما ان مخرجات النظام التعليمى المصرى القائم على التلقين لا تتيح فرصا فى اسواق العمل الاكثر ارتباطا بالعولمة خاصة فى النواحي التكنولوجية و التى تتطلب لقوة العمل أن تكون ذات مستويات مرتفعة من التعليم و المهارة و المعرفة التكنولوجية و اتقان اللغات³ .

فان نوعية رأس المال البشرى التى تنتجها النظم التعليمية القائمة لا تتطابق مع احتياجات سوق العمل ونتيجة لذلك ترتفع البطالة بين المتعلمين ، كما يشير أرباب العمل الى نقص المهارات المناسبة يدفعهم للعزوف عن ملئ الشواغر بالمرشحين المتاحين و تبقى الفجوة قائمة نظرا لغياب التوافق بين المهارات المكتسبة فى الجامعة و متطلبات سوق العمل⁴

، بعد تراجع دور الدولة فى توظيف الخريجين فيتجة الشباب الى العمل بالقطاع الخاص والمشاريع الصغيرة ،و هذا يحتاج الى معارف وخبرات ومهارات كثيرة والخريجين الجدد يكونوا محدودين القدرات والمهارات وكذلك مخرجات التعلم لا تتماشى مع سوق العمل وهنا تظهر اهمية التنمية البشرية فى تاهيل الشباب للالتحاق بسوق العمل الخاص من خلال تنمية المهارات وزيادة القدرات والخبرات للشباب و يجب ان يحدث هذا قبل التخرج فيكونوا جاهزون للعمل الخاص بشتى مجالاته .

و قد نشأ الاداء المتدننى لأسواق العمل بصفة عامة عن نقص الطلب من جانب القطاع العام و بطء النمو فى القطاع الخاص و تركز ظاهرة بطالة الشباب فى فئة الداخلي الجدد ممن يبحثون عن العمل لأول مرة كما تزيد

البطالة فى عدد من الدول العربية بين خريجى التعليم الثانوى و ما فوقة و هى الفئة التى كانت تحصل على فرصة عمل حكومى بسهولة أثناء الفترة الماضية و تقل معدلات البطالة فى معظم الدول لى من لم يحصلوا على تعليم^٥ .

يواجة الكثير من الشباب صعوبات فى ايجاد عمل بسبب أوجة التفاوت بي النتائج التعليمية و متطلبات سوق العمل ، و توجد عوائق يواجهها الشباب تتمثل فى نقص المهارات و عدم مطابقة المهارات للعمل ، فيجب ان يواكب التدريب الواقع و تواجة نظم التعليم و التدريب التحدى المتمثل فى تجهيز اليد العاملة و الشابة بالمهارات اللازمة للوظائف المتاحة فى سوق العمل^٦ .

لم ينجم عدم توافق المهارات فى سوق العمل بسبب عجز الاقتصاد عن توفير فرص عمل فقط و لكن سوق العمل يتطلب مهارات عالية و كذلك بسبب محتوى التعليم و طريقة تقديمه غير الملائمين فمعدلات البطالة أعلى بين الاكثر تعليما مما يوضح ان انظمة التعليم فى المنطقة العربية اخفقت فى تخريج شباب يتمتعون بالمهارات المطلوبة لسوق العمل^٧ .

كما أن العديد من خريجى الجامعات (٥٠ فى المئة) عن الحصول على عمل فى المجالات التى درسوها ، بالاضافة الى أن أرباب العمل يطلبون خريجين لديهم أكثر من المعرفة الموضوعية و يتمتعون بالمهارات الاولية فى الاتصالات و العمل بروح الفريق و حل المشكلات و القدرة على التكيف ، و لكن العديد من خريجى الجامعات بمهارات غير ملائمة للوظائف التى يتقدمون لشغلها^٨ .

و ان غياب التنسيق بين التعليم و سوق العمل أدى الى فائض فى العمالة و قلة تزود الخريجين بالمهارات اللازمة لسوق العمل^٩ .

و فى مصر نجح نظام التعليم فى زيادة أعداد الملتحقين بالتعليم و لكنها فشلت فى تحسين نوعية التعليم و فى تزويد الطلاب بمهارات تسهل لهم التوظيف ، و تزداد هذه المشكلة كلما انتقل الطالب على العمالة من القطاعات التقليدية الى القطاعات معتمدة أكثر على تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات^{١٠}

لابد من اعداد الخريجين لاحتياجات سوق العمل و توعيتهم و تعديل اتجاهاتهم و صقل ميولهم ، فان عملية تكوين رأس المال البشرى تعنى

اعداد الافراد بالمهارات و القدرات و التعليم و الخبرة اللازمة بالاعداد المطلوبة و الوعي الملائمة لزيادة معدل التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الحاق الافراد بالمؤسسات الانتاجية و الخدمية ، و تقع على عاتق مؤسسات التعليم الكثير من المهام المتمثلة فى ضرورة تأهيل القوى العاملة فى الاتجاه المطلوب و العمل على تدريبها و اعطاء الاهمية للتدريب التحويلى ، فالتدريب التحويلى يهتم بمساعدة الافراد على الانتقال من مهنة الى أخرى وفقا لاحتياجات سوق العمل^{١١} .

تلعب برامج التدريب دورا و شرطا أساسيا فى تمكين الشباب من الالتحاق بوظائف فى سوق العمل ، و يشكل التدريب المهنى دورا هاما فى تشغيل الشباب و تسهيل الطريق لانتقالهم من نظام التعليم الى سوق العمل^{١٢} .

لابد من جعل التعليم أكثر ملائمة لاحتياجات سوق العمل بما يحقق التقارب بين الانظمة التعليمية و ما ينتظره المجتمع و الاقتصاديين من هذا التعليم ، و الطريقة الأكثر فاعلية للتقدم هى بناء تحالفات بين الشركات و الحكومات و النظام التعليمى من شأنها أن تربط باحكام بين تحسينات التعليم و المتطلبات سريعة التغيير فى سوق العمل^{١٣} .

وقد اشارت دراسة احمد السكرى واخرون(١٩٩٠) ان الدافع الاساسى لقبول الطلاب للتدريب على الحرف المهنية هو التزود بخبرات تفيد فى المستقبل كما اشارت النتائج الى وجود دلالة احصائية موجبة بين مدى كفاية دخل الاسرة من وجهة نظر الطالب والحالة التعليمية للأبوين ودوافع لقبول التدريب^{١٤} .

وأسفرت نتائج دراسة وفاء محمد مصطفى الصادى (١٩٩٠) عن وجود بعض الاتجاهات الايجابية وايضا الاتجاهات السلبية نحو العمل بالصناعات الصغيرة لدى الشباب الجامعى وبالتالي فان هناك ضرورة الى تدعيم الاتجاهات الايجابية لدى الشباب الجامعى لكى يساهم ذلك فى اقبال الشباب نحو العمل بالصناعات الصغيرة وايضا ضرورة علاج الاتجاهات السلبية مما يساهم فى اقبالهم على العمل بهذا المجال بعد التخرج^{١٥} .

وتبين من دراسة داليا اسماعيل جيبلى (١٩٩٥) ان جهاز تشغيل الخريجين لا يساعد الشباب على التدريب المهنى وان الشباب يشعروا انهم يستطيعون ان يقوموا بعمل كل شئ و قادرين على ادارة مشروعاتهم وان المتابعة يغلب عليها الطابع المكتبى اكثر من الميدانى^{١٦} .

وكل هذا يؤثر على نجاح الشباب فى مشاريعهم وبالتالي يجب توعية الشباب باهمية التنمية لقدراتهم ومهاراتهم واكتساب الخبرات التى ستفيدهم فى الالتحاق بسوق العمل .

وأكدت دراسة **مجدى محمد مصطفى عبد ربة** (١٩٩٧) امكانية تطبيق برنامج التدخل المهني لزيادة الوعى التنموى لطلاب الجامعة والمؤسسات التعليمية و اكد برنامج التدخل المهني امكانية زيادة وعى الطلاب بالمشروعات الصغيرة والذى يمكن ان يفتح افاقا وفرص جديدة للعمل واوضحت الدراسة انه يمكن تطبيق برامج مشابهة لهذا البرنامج لمساعدة الطلاب على تغيير اتجاهاتهم ورؤاهم للتنمية أو اى قضية اخرى^{١٧} .

كما اكدت دراسة **حلمى عبد الفتاح مبروك** (١٩٩٨) انه توجد مشكلات يعانى منها شباب الخريجين المستفيدين من خدمات الصندوق الاجتماعى مثل مشكلات صعوبة التعاقد مع الصندوق الاجتماعى و مشكلات تنفيذ المشروع و الادارة و التسويق^{١٨} .

و هذا يؤكد على اهمية التنمية البشرية للشباب الجامعى قبل التخرج و زيادة خبراتهم قبل الاستفادة من الصندوق الاجتماعى او العمل الخاص بشكل عام و تشير نتائج دراسة **ابو الفضل احمد عبد المنعم** (١٩٩٩) بان هناك علاقة ذات ايجابية بين التدخل المهني للخدمة الاجتماعية و زيادة معارف و خبرات و مهارات الطلاب المشاركين فى المشروعات الصغيرة^{١٩} .

و اكدت دراسة **لمياء جلال الدين محمد فراج** (٢٠٠٣) فى التصور المقترح لتطوير عمل برامج التنمية البشرية بالجمعيات الاهلية على اهمية التاهيل والاعداد للافراد والمسؤولين وللمنظمة عن طريق عقد الدورات والمحاضرات والندوات وحلقات النقاش و وضع برامج ايجاد فرص للعمل و لزيادة الدخل و يتحقق ذلك من خلال الاستفادة من الخبرات عالية الكفاءة من المدربين فى مختلف التخصصات ودراسة احداث احتياجات السوق العالمى من خبرات و مهارات تعليمية وحرفية وخلق فرص عمل طبقا لاحتياجات سوق العمل و العمالة^{٢٠} .

وتشير دراسة **خليل شوقى خليل بدر** (٢٠٠٤) الى وجود دور لجمعية التدريب المهني فى تشغيل الشباب و وجود مميزات للجمعية فى اكساب الشباب مهارات العمل الفنى^{٢١} .

وأثبتت دراسة **عماد جمعة عبد اللطيف فرج** (٢٠٠٦) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين القياس القبلي والبعدي لاتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل الحر نتيجة استخدام الاتجاه المعرفى السلوكى وكان ذلك من خلال تنمية الجانب المعرفى والوجدانى والسلوكى لدى خريجي الجامعات نحو العمل الحر ومن اهم التوصيات للدراسة انه توجد ازمة فى الموائمة بين خريجي الجامعات واحتياجات سوق العمل والمشكلات المترتبة على بطالة خريجي الجامعات^{٢٢}.

وأكدت دراسة **مصطفى محمود مصطفى ابراهيم** (٢٠٠٦) ان مشكلة البطالة مشكلة مركبة و لا بد من تضافر جهود الدولة مع كافة مؤسسات المجتمع لمواجهة البطالة وتوصى باهمية تناسب مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل^{٢٣}.

كما أوصت دراسة **نورهان منير حسن** (٢٠٠٧) باهمية تنمية فكر وقدرات الطلبة و الطالبات اثناء دراستهم بكلياتهم ومعاهدهم واعدادهم لسوق العمل بما يتفق واحتياجات المجتمع^{٢٤}.

واكدت دراسة **شيماء رمضان على حمد الله** (٢٠١٠) انه توجد فروق ذات دلالة معنوية فى درجات اتجاهات الطالبات نحو المشروعات الانتاجية الصغيرة قبل وبعد برنامج التدخل المهني وتم ذلك من خلال زيادة معارف الطالبات المرتبطة بالمشروعات الصغيرة و تنمية الجانب الوجدانى واكسابهن السلوك الايجابى المتعلق بالمشروعات الانتاجية الصغيرة^{٢٥}.

كما أوصت دراسة **زينب فؤاد عبد اللطيف** (٢٠١٠) بالعمل على زيادة الانفاق العام على التعليم مما يساعد فى رفع درجة التعليم و ربط التعليم بسوق العمل و تطوير مناهج واساليب التعليم^{٢٦}.

و تشير دراسة **حسام رفعت راغب توفيق** (٢٠١٠) الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التدخل المهني من منظور الممارسة العامة وتنمية مشاركة الشباب الجامعى فى برامج التنمية المستدامة فى مرحلة الاعداد والتخطيط والتنفيذ و المتابعة فى برامج التنمية المستدامة^{٢٧}.

وأكدت دراسة **نسمة نبيل عبد الحميد المهدي** (٢٠١٠) على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتغيرات الديموجرافية للخريجين وتنمية المهارات لسوق العمل وتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين برنامج تنمية المهارات

الاساسية لسوق العمل وبين تاهيل الشباب لسوق العمل ومن المتوقع وجود صعوبات تواجه تنفيذ برنامج تنمية المهارات الاساسية^{٢٨} .

كما أوصت دراسة بهية سالم عثمان العبد الهادي (٢٠١٠) بضرورة الاهتمام بالدراسات المستقبلية حول سوق العمل مما يمكننا من تخطيط الدورات التدريبية او المهارات والخبرات التي يجب اكتسابها للتواءم مع متطلبات سوق العمل^{٢٩} .

وتشير نتائج دراسة أميرة محمد حشمت عطية محمد (٢٠١١) الى ان مخرجات التعليم العالي لا يتواءم مع احتياجات سوق العمل و أن أسباب هذه المشكلة هي عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل و سرعة تغيير احتياجات سوق العمل و بطئ استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغيير و أيضا حاجة خريجي الجامعة الى تنمية بعض المهارات الأخرى الملائمة لاحتياجات سوق العمل^{٣٠} .

و اكدت دراسة محمد عبد العزيز المدني (٢٠١١) على اهمية وضرورة دورات التنمية البشرية للشباب لاعدادهم للحياة العملية ولتطور مهاراتهم وتؤكد الدراسة على ارتباط توفير المهارات بتوفير فرص العمل وبالتالي الحد من مشكلات البطالة وان الشباب هم اكثر احتياجا لبرامج تنمية المهارات^{٣١} .

وتوصلت دراسة منى عطية خزام خليل (٢٠١١) الى تحديد متطلبات تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية كما يلي :

١- المتطلبات المعرفية لتنمية الموارد البشرية من وجهة نظر رجال الاعمال و المتدربين هي زيادة المعارف حول تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتهيئة خدمات الانترنت في المنظمة .

٢- المتطلبات المهارية لتنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية هي المهارة في استخدام الانترنت وتكنولوجيا المعلومات .

٣- وجود معوقات تواجه تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية و هي عدم وجود خطط للتدريب و التاهيل الرقمي و عدم الاهتمام بالبحوث في مجال تكنولوجيا المعلومات .

و أكدت الدراسة على ضرورة اعادة النظر في فلسفة التاهيل و التدريب التقليدي من قبل المؤسسات التعليمية و التدريبية و الدعوة لقيام شراكة بين الجامعات و الشركات والمؤسسات التي تعمل في مجال التكنولوجيا و

الاتصال لتاهيل منتسبها و تنمية معارفهم المهنية و تحديثها رقميا للاستجابة لسوق العمل^{٣٢}.

و تشير نتائج دراسة **اياد حنون محمد الكحلوت (٢٠١٢)** الى ان البرامج التدريبية والتثقيفية هي الاكثر استخداما فى الجمعيات الاهلية لتاهيل شباب الخريجين من برامج الترفية و التوعية الصحية و من اهم الجهود التى تبذلها الجمعيات الاهلية و التى تساهم فى تاهيل شباب الخريجين هي الندوات و ورش العمل وتنوع البرامج التى تزيد من دافعية شباب الخريجين لتنمية الوعى لديهم^{٣٣}.

وقد قامت دراسة **Ming Shi Sheng (2005)** بتحليل الاسباب التى أدت الى اختلال التوازن بين تطوير التعليم العالى و متطلبات سوق العمل فتبين أن تلك الاسباب هي انخفاض جودة التعليم و خطة التعليم العالى غير ملائمة لسوق العمل و التغيرات السريعة فى الهيكل الاقتصادى و التكنولوجيا كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير التعليم العالى باتجاه متطلبات سوق العمل و التدريب بشكل متزايد للخريجين و تعزيز قدرتهم التنافسية فى سوق العمل و قدرة على التكيف الاجتماعى^{٣٤}.

وتؤكد دراسة **Luonde Cholwe (2007)** ان فى البلدان النامية الشباب تكافح للوصول الى سوق العمل الرسمى بالرغم من مستويات التعليم العالى التى اكتسبوها و ان تنفيذ برامج التكيف الهيكلى تؤثر بشكل كبير فى فرص العمل بين خريجي الجامعات فى زامبيا^{٣٥}.

و تركز دراسة **Pearsall,LauraDenice (٢٠٠٩)** على دور التنمية البشرية فى تحقيق الاهداف الاجتماعية والاقتصادية والبشرية للتعليم العام والتنمية البشرية الاخلاقية لجميع الاشخاص من خلال التعليم العام ، وتوصلت نتائج الدراسة الى ضرورة واهمية التنمية البشرية بالنسبة للتحصيل العلمى للطلاب وتحقيق الغرض من التعليم العام والسياسة التعليمية والممارسات المرتبطة بالتنمية البشرية و امكانات التنمية البشرية^{٣٦}.

و تشير النتائج الرئيسية لدراسة **Hokayem,Charles (٢٠١٠)** الى ان الافراد مع ارتفاع درجة الكفاءة الذاتية والمهارات لهم يحصلون على اجور أعلى فى المستقبل و اكدت الدراسة على اهمية المهارات و تاثيرها على راس المال البشرى والعمالة^{٣٧}.

و تؤكد دراسة **Borovickova, Katarina** (٢٠١٢) على ان التكنولوجيا والابتكار داخل سوق العمل قد تؤدي الى جعل بعض العمال اقل مناسبة لهذة التكنولوجيا مما يؤدي الى فصل العمال بسبب عدم التجانس والتناسب مع التكنولوجيا^{٣٨} .

و بالتالى لابد من تاهيل و تطوير الشباب بما يتفق مع متطلبات سوق العمل من التكنولوجيا الحديثة ، وسعت دراسة **Kyeyune, Catherine** (٢٠١٢) الى تحديد الكفاءة الثقافية لتنمية الموارد البشرية و تحديد الكيفية التى يمكن بها تطويرها و تقييمها و اشارت نتائج هذة الدراسة الى اهمية الكفاءة الثقافية فى توحيد ممارسات تنمية الموارد البشرية مثل التعليم والتدريب و برامج تنمية الموارد البشرية و دورها فى تحسين اداء المهنيين^{٣٩} .

و تناولت دراسة **Chrystal C Pitts** (2014) حالة وصفية لتجربة البطالة من منظور المتخرجين حديثا من الجامعات من كليات خاصة ٤ سنوات تمنح درجة البكالوريوس و تبين النتائج وصف الخريجين لتجربة البطالة بأنها تجربة سلبية و لها عبئ نفسى بالاضافة الى الوصمة الاجتماعية و الضغوط المالية^{٤٠} .

مفاهيم الدراسة :

مفهوم التنمية البشرية :-

أ- نظريا :

التنمية لغويا : تعنى الزيادة فى كم الاشياء أو كيفها و نوعيتها^{٤١} .
يعرف البرنامج الانمائى للامم المتحدة (undp) التنمية البشرية فى تقرير عام ١٩٩٠ :

" هى عملية تهدف الى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس ، ان هذة الخيارات غير محدودة و تتغير بمرور الوقت و توجد ثلاثة خيارات أساسية هى أن يحيا الناس حياة طويلة و صحية و اكتساب المعرفة و الحصول على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة ، كما توجد خيارات أخرى مثل الحرية السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و احترام الذات و حقوق الانسان"^{٤٢}

و يصف تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٩ :

التنمية البشرية هي توسيع نطاق حريات الاشخاص لعيش الحياة كما يختارونها و يقصد بالحريات هنا الحريات التي تهدف الى تشكيل افراد تحيا و تعمل^{٤٣} .

فالتمية البشرية تختلف عن التنمية المادية فهي تجعل غايتها العيش الكريم للافراد و تؤكد على مفهوم القدرات و عيش حياة افضل و المساهمة فى الانشطة الاقتصادية و المشاركة فى الحياة السياسية ، فالقدرات تؤكد على ان الفرد يتمتع بنوع الحياة التي يريد^{٤٤} .

التنمية البشرية عملية توسيع القدرات البشرية و الانتفاع بها وللتنمية البشرية جانبان هما :

١- تكوين القدرات من خلال الاستثمار فى التعليم و الصحة و التغذية و التدريب .

٢- الاستفادة من هذه القدرات فيما ينفع الانسان فى زيادة الانتاج و التمتع بوقت الفراغ و المشاركة فى الشؤون السياسية و الاجتماعية و الثقافية فالانسان هو محور عملية التنمية فهو وسيلتها و هدفها^{٤٥} .

وتعرف التمية البشرية أيضا على أنها عملية ديناميكية مستمرة تحدث داخل الانسان و يتناول محاورها سياسات التعليم و الصحة و الثقافة و البحث العلم و التكنولوجى و التدريب و الشؤون الدينية و مختلف الرعاية الاجتماعية و النفسية و التربوية ، كما أنها تتضمن قدرات الافراد و مهارات الانسان فى جميع المجالات مع ضرورة مشاركة الانسان فى الحياة العامة^{٤٦} .

فالتمية البشرية ليست مجرد تحسين القدرات البشرية من خلال التعليم و الصحة و التغذية فقط بل اضافة الى ذلك انتفاع البشر بقدراتهم و بالتحسينات فيها سواء فى مجال العمل أو التمتع بوقت الفراغ ، فالانسان ليس عنصر انتاج بل هو الهدف من التنمية فهي تعنى بتحقيق رفاهية البشر^{٤٧} .

ويمكن تلخيص التنمية البشرية فى أنها توفير و اتاحة الفرص المجتمعية و البيئية لنمو الطاقات الجسمانية و العقلية و الروحية و الابداعية و الاجتماعية الى أقصى ما تستطيع طاقات الفرد و الجماعة و توفير السلع و الخدمات اللازمة لنمو هذة الطاقات و صيانتها و استمرار نموها و تطويرها^{٤٨} .

و مع اطلاق اول تقرير للتنمية الانسانية العربية عام ٢٠٠٢ ظهر مصطلح جديد للتنمية البشرية فى المنطقة العربية و هو (التنمية الانسانية) بدلا من المصطلح المتعارف عليه فى كافة تقارير التنمية البشرية للامم المتحدة التنمية الانسانية : انها عملية توسيع الخيارات فى كل يوم يمارس الاسا خيارات متعددة بعضها اقتصادى و بعضها اجتماعى و بعضها سياسى و بعضها ثقافى . و حيث أن الانسان هو محور تركيز جهود التنمية فانه ينبغى توجية هذه الجهود لتوسيع نطاق خيارات كل انسان فى جميع ميادين سعى الانسان ، و التنمية الانسانية عملية و محصلة فى الوقت ذاته فهى تهتم بالعملية التى يجرى من خلالها توسيع الخيارات ، و تركز على النتائج التى تم تعزيزها^{٤٩} .

ب - اجرائيا :

هى عملية زيادة الخيارات المتاحة امام الناس وتعمل على انتفاع البشر بقدراتهم وتحقيق الرفاهية لهم وتكوين القدرات البشرية و توفر فرص الابداع لها و تركز على زيادة معارف وقدرات جميع افراد المجتمع و تقوم على التعليم والتدريب والصحة والثقافة و الرعاية الاجتماعية وتتضمن زيادة قدرة الانسان و مهارته على العمل والانتاج فى شتى المجالات ، و تهتم بالنمو الانسانى واستثمار الموارد الاجتماعية لتنمية القدرات البشرية .

مفهوم سوق العمل :-

السوق :

فى الاصل هى مكان البيع والشراء وتستعار لمجمل السيرورات التجارية من البيع والشراء^{٥٠} .

العمل :

لغويا:- هو المهنة والفعل ، اقتصاديا:- نشاط يقوم به العامل ليحصل على اجر فى مقابل ما يحصل عليه رب العمل من ارباح ، الفلسفى :- سيرورة يسيطر بها الانسان على الطبيعة ويسخرها لحاجاته^{٥١}

سوق العمل :

يشمل سوق العمل التفاعل و الطلب على اليد العاملة (كمية طلب الشركات العاملة فى انتاج السلع و الخدمات) و المعروض من العمالة (و التى يتم تحديدها أساسا عن طريق حجم السكان) داخل السوق^{٥٢} .

و يعرف سوق العمل بانه تفاعل قوى العرض و الطلب ، و هو عدد العمال القادرين من الرجال و النساء على العمل و الراغبين فيه خلال فترة معينة أو حجم قوى العمل فى المجتمع^{٥٣} .

وهو تعبير مجازى عن عرض قوة العمل والطلب عليها^{٥٤} ، هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التى يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه حيث يتم تحديد فرص العمل المطلوبة وتقدير حجم البطالة ، بالإضافة الى تحديد الاجر ، وهو انتاج قوة العمل وعرضها فى السوق وطلبها واستهلاكها فى العملية الانتاجية

بطالة المتعلمين :-

تتمثل بطالة المتعلمين فى الفجوة بين النشاط الاقتصادى و العمالة و فى الوقت الذى يزداد عدد الذين يبحثو عن عمل و تقلص وظائف بعض الاعمال^{٥٥} .

و فى ظل اعادة الهيكلة الاقتصادية أصبح الشباب هم أقل الاطراف حماية من قوة العمالة و كثيرا ما يقوم الشباب بالعمل بدون أجر لما يسمى بفترة الاختبار بدون أى ضما لعمل دائم أو مكافأة مناسبة و هذه الممارسات واسعة الانتشار ، و أيضا تضائلت فرص الوظائف فى مجالات المهارات المتوسطة التى كانت تهيمن على سوق العمل بالنسبة للشباب و نتيجة لذلك يقضى كثيرا من الشباب - الذين حصلوا على مؤهلات عليا - الوقت اما فى مواقع ذات مهارات ضعيفة و اما بلا عمل^{٥٦} .

و قد نشأ الاداء المتدنى لأسواق العمل بصفة عامة عن نقص الطلب من جانب القطاع العام و بطء النمو فى القطاع الخاص و تركيز ظاهرة بطالة الشباب فى فئة الداخلى الجدد ممن يبحثو عن العمل لأول مرة كما تزيد البطالة فى عدد من الدول العربية بين خريجي التعليم الثانوى و ما فوقه و هى الفئة التى كانت تحصل على فرصة عمل حكومى بسهولة أثناء الفترة الماضية و تقل معدلات البطالة فى معظم الدول لدى من لم يحصلوا على تعليم^{٥٧} .

الفجوة بين التعليم العالى و سوق العمل :-

يواجه الكثير من الشباب صعوبات فى ايجاد عمل بسبب أوجة التفاوت بين النتائج التعليمية و متطلبات سوق العمل ، و توجد عوائق يواجهها الشباب تتمثل فى نقص المهارات و عدم مطابقة المهارات للعمل ، فيجب ان

يواكب التدريب الواقع و تواجه نظم التعليم و التدريب التحدى المتمثل فى تجهيز اليد العاملة و الشابه بالمهارات اللازمة للوظائف المتاحة فى سوق العمل^{٥٨} .

لم ينجم عدم توافق المهارات فى سوق العمل بسبب عجز الاقتصاد عن توفير فرص عمل فقط و لكن سوق العمل يتطلب مهارات عالية و كذلك بسبب محتوى التعليم و طريقة تقديمه غير الملائمين فمعدلات البطالة أعلى بين الاكثر تعليما مما يوضح ان انظمة التعليم فى المنطقة العربية اخفقت فى تخريج شباب يتمتعون بالمهارات المطلوبة لسوق العمل^{٥٩} .

و ان غياب التنسيق بين التعليم و سوق العمل أدى الى فائض فى العمالة و قلة تزود الخريجين بالمهارات اللازمة لسوق العمل^{٦٠} .

و فى مصر نجح نظام التعليم فى زيادة أعداد الملتحقين بالتعليم و لكنها فشلت فى تحسين نوعية التعليم و فى تزويد الطلاب بمهارات تسهل لهم التوظيف ، و تزداد هذه المشكلة كلما انتقل الطالب على العمالة من القطاعات التقليدية الى القطاعات معتمدة أكثر على تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات^{٦١} .

كما أن العديد من خريجي الجامعات (٥٠ فى المئة) عن الحصول على عمل فى المجالات التى درسوها ، بالاضافة الى أن أرباب العمل يطلبون خريجين لديهم أكثر من المعرفة الموضوعية و يتمتعون بالمهارات الاولية فى الاتصالات و العمل بروح الفريق و حل المشكلات و القدرة على التكيف ، و لكن العديد من خريجي الجامعات بمهارات غير ملائمة للوظائف التى يتقدمون لشغلها^{٦٢} .

التأهيل لسوق العمل :-

لابد من اعداد الخريجين لاحتياجات سوق العمل و توعيتهم و تعديل اتجاهاتهم و صقل ميولهم ، فان عملية تكوين رأس المال البشرى تعنى اعداد الافراد بالمهارات و القدرات و التعليم و الخبرة اللازمة بالاعداد المطلوبة و الوعية الملائمة لزيادة معدل التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الحاق الافراد بالمؤسسات الانتاجية و الخدمية ، و تقع على عاتق مؤسسات التعليم الكثير من المهام المتمثلة فى ضرورة تأهيل القوى العاملة فى الاتجاه المطلوب و العمل على تدريبها و اعطاء الاهمية للتدريب التحويلى ،

فالتدريب التحويلي يهتم بمساعدة الافراد على الانتقال من مهنة الى أخرى وفقا لاحتياجات سوق العمل^{٦٣} .

تلعب برامج التدريب دورا و شرطا أساسيا فى تمكين الشباب من الالتحاق بوظائف فى سوق العمل ، و يشكل التدريب المهنى دورا هاما فى تشغيل الشباب و تسهيل الطريق لانتقالهم من نظام التعليم الى سوق العمل^{٦٤} .

لابدمن جعل التعليم أكثر ملائمة لاحتياجات سوق العمل بما يحقق التقارب بين الانظمة التعليمية و ما ينتظرة المجتمع و الاقتصاديين من هذا التعليم ، و الطريقة الاكثر فاعلية للتقدم هى بناء تحالفات بين الشركات و الحكومات و النظام التعليمى من شأنها أن تربط باحكام بين تحسينات التعليم و المتطلبات سريعة التغيير فى سوق العمل^{٦٥} .

يوفر التدريب الاولى مهارات العمل الاساسية و المعرفية العامة و الكفاءة المهنية و تسهيل الانتقال من التعليم الى العمل ، و تنمية المهارات تعزز قدرات الناس للعمل و الفرص المتاحة لهم فى العمل ، و تشير الادلة أن مزيجا من التعليم الجيد مع التدريب الجيد المرتبط بسوق العمل يؤدي الى:

١- تمكين الناس من تطوير قدراتهم و اغتنام فرص العمل

٢- يرفع الانتاجية

٣- يساهم فى تعزيز الابتكار و التطوير فى المستقبل

٤- تشجيع الاستثمار المحلى و الاجنبى و بالتالى نمو الوظائف و

تخفيض البطالة و العمالة الناقصة

٥- يؤدي الى ارتفاع الاجور

٦- توسيع فرص العمل و تقليل عدم المساواة الاجتماعية^{٦٦} .

أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة للعوامل الآتية :

- ١ - أهمية الشباب في المجتمع و أهمية الدور الذي يقوم به ..
- ٢ - أهمية التنمية البشرية فى بناء انسان قادر على مواجهة الحياة و التغيرات التى تحدث حوله بشكل ايجابى و فعال و مساعدة الفرد لاجتاد الوظيفة المناسبة له و كيفية الحصول عليها و ما يحتاجه لذلك من مؤهلات و دورات و مهارات و سمات فى الشخصيه و بناء انسان يدرك اهمية دوره و كيفية استغلال طاقاته و مواهبه و وضع اهداف لحياته
- ٣- معاناة الشباب فى البحث عن فرص العمل و ندرة فرص العمل بالقطاع الحكومى و الفرص المتاحة امام الشباب تحتاج الى قدرات و مهارات و خبرات خاصة مثل فرص العمل بالقطاع الخاص وبالخارج والمشاريع الصغيرة .
- ٤ - زيادة اعداد العاطلين بين الشباب و الاضرار النفسية و الاجتماعية الناتجة عن البطالة .
- ٥ - قلة وعى الشباب بطرق البحث عن العمل و باهمية التنمية البشرية لتاهيلهم لسوق العمل .
- ٦ - الندرة فى دراسات التدخل المهني و التوعية للشباب باهمية التنمية البشرية لتاهيلهم لسوق العمل .
- ٧ - توصيات الدراسات السابقة بضرورة البحث فى التاهيل لسوق العمل.
- ٨ - اثراء البناء المعرفى للخدمة الاجتماعية بتجريب احد منظورات ممارسة الخدمة الاجتماعية و التاكيد من فاعليتها فى احداث التغير المطلوب و تقديم بعض المقترحات و التوصيات العلمية لتحقيق افضل الطرق لتوعية الشباب باهمية التنمية البشرية لتاهيلهم لسوق العمل

أهداف الدراسة :

يتمثل الهدف الرئيسى لهذه الدراسة فى :

"تحديد المشكلات المؤدية الى عدم تأهيل الشباب الجامعى لسوق العمل "

و يتفرع من هذا الهدف الرئيسى الأهداف الفرعية التالية :

- ١ - تحديد المشكلات المؤدية الى زيادة الفجوة بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل .

٢- تحديد المشكلات المؤدية الى قلة المهارات و القدرات لدى الشباب الجامعى .

٣- تحديد المشكلات المؤدية الى زيادة البطالة بين الشباب الجامعى .

تساؤلات الدراسة :

يتمثل التساؤل الرئيسى للدراسة فى :

ما المشكلات المؤدية الى عدم تأهيل الشباب الجامعى لسوق العمل؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسى التساؤلات الفرعية التالية :

١- ما المشكلات المؤدية الى زيادة الفجوة بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل ؟

٢- ما المشكلات المؤدية الى قلة المهارات والقدرات لدى الشباب الجامعى ؟

٣- ما المشكلات المؤدية الى زيادة البطالة بين الشباب الجامعى ؟

نوع الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على المنهج النظرى من خلال مراجعة الأدبيات و الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة .

مستخلصات البحث :

١- ان أوجه التفاوت بين النتائج التعليمية و متطلبات سوق العمل و نقص المهارات و عدم مطابقة المهارات للعمل يؤدى الى عدم تأهيل الشباب الجامعى لسوق العمل .

٢- أن أرباب العمل يطلبون خريجين لديهم أكثر من المعرفة الموضوعية و يتمتعون بالمهارات الاولية .

٣- ان غياب التنسيق بين التعليم و سوق العمل أدى الى فائض فى العمالة و قلة تزود الخريجين بالمهارات اللازمة لسوق العمل .

٤- ان سرعة تغيير احتياجات سوق العمل و بطئ استجابة مؤسسات التعليم العالى لهذا التغيير و أيضا حاجة خريجى الجامعة الى تنمية بعض المهارات الاخرى الملائمة لاحتياجات سوق العمل يؤدى الى عدم تأهيل الشباب الجامعى لسوق العمل .

٥- يوجد ارتباط بين توفير المهارات و توفير فرص العمل وبالتالي الحد من مشكلات البطالة بين الشباب الجامعى .

٦- يشير أرباب العمل الى نقص المهارات المناسبة يدفعهم للعزوف عن ملئ الشواغر بالمرشحين المتاحين و تبقى الفجوة قائمة نظرا لغياب التوافق بين المهارات المكتسبة فى الجامعة و متطلبات سوق العمل .

٧- ان التنمية البشرية لها دور فى تاهيل الشباب للالتحاق بسوق العمل الخاص من خلال تنمية المهارات وزيادة القدرات والخبرات للشباب ويجب ان يحدث هذا قبل التخرج فيكونوا جاهزون للعمل الخاص بشتى مجالاته .

٨- ضرورة العمل على زيادة الانفاق العام على التعليم مما يساعد فى رفع درجة التعليم و ربط التعليم بسوق العمل و تطوير مناهج واساليب التعليم .

٩- ان مخرجات التعليم العالى لا يتواءم مع احتياجات سوق العمل و أن أسباب هذه المشكلة هى عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل و سرعة تغيير احتياجات سوق العمل و بطئ استجابة مؤسسات التعليم العالى لهذا التغيير و أيضا حاجة خريجي الجامعة الى تنمية بعض المهارات الاخرى الملائمة لاحتياجات سوق العمل .

١٠- ضرورة الشراكة بين الجامعات و الشركات والمؤسسات التى تعمل فى مجال التكنولوجيا و الاتصال لتاهيل الشباب الجامعى و تنمية معارفهم المهنية و تحديثها رقميا للاستجابة لسوق العمل .

توصيات البحث :

١- تعريف الشباب الجامعى بالمهارات و القدرات المطلوبة فى سوق العمل .

٢- تعريف الشباب الجامعى بفرص العمل المتوفرة بسوق العمل و كيفية التأهيل و الاعداد

لهذه الفرص

٣- تاهيل و تطوير الشباب بما يتفق مع متطلبات سوق العمل من التكنولوجيا الحديثة .

٤- توفير برامج و دورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل للشباب الجامعى .

٥- تطوير التعليم العالى باتجاه متطلبات سوق العمل .

المراجع :

- (١) الاجندة الاقليمية ، التصدي لتحدي 100 مليون شاب عربي وجهات نظر حول تشغيل الشباب في العالم العربي في العام 2012، 2012 ، ص ٨
- (٢) سلسلة:مراجعات لسياسات التعليم الوطنية ، التعليم العالي في مصر ، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادية والبنك الدولي للإنشاء والتعمير/البنك الدولي، ٢٠١٠ ، ص ١٩٢
- (٣) عبير أمين : تزييف وعى الشباب بين العولمة والدعاة الجدد ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ١٢٨
- (٤) هنرى ج.شاوول : البطالة بين الشباب العربي ، الخبير ، المملكة العربية السعودية ، جدة ، ٢٠ نوفمبر ٢٠١٣ ، ص ٦
- (٥) اسماعيل سراج الدين : التحديات والمشاكل التي تواجه منظمات المجتمع المدني ، مكتبة الاسكدرية ، الاسكندرية ، ٢٠٠٧ ، ص ١١٠
- (٦) مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، ٢٠ ، التقرير الخامس :أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، سويسرا ، ط ١ ، ٢٠١٢ ، ص ٤٢
- (٧) التصدي لتحدي ١٠٠ مليون شاب عربي : وجهات نظر حول تشغيل الشباب في العالم العربي في العام ٢٠١٢ ، المنتدى الاقتصادي العالمي ومؤسسة صلتك ، الأجندة الإقليمية ، ٢٠١٢ ، ص ٨
- (٨) التعليم العالي في مصر ، سلسلة: مراجعات لسياسات التعليم الوطنية ، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادية والبنك الدولي للإنشاء والتعمير/البنك الدولي، ٢٠١٠ ، ص ١٩٢
- (٩) أنوار حافظ عبد الحليم : مشاكل البطالة و الادمان ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، ٢٠٠٨ ، ص ٤٩
- (١٠) اسماعيل سراج الدين ، التحديات والمشاكل التي تواجه منظمات المجتمع المدني ، مرجع سبق ذكره ، ص ١١٦
- (١١) أنوار حافظ عبد الحليم : مشاكل البطالة و الادمان، مرجع سبق ذكره ، ص ٦٢ ، ص ٧٥
- (١٢) محسن يوسف ، اسماعيل سراج الدين : العمالة و التنمية عمالة الشباب ، مكتبة الاسكندرية ، الاسكندرية ، ٢٠٠٤ ، ص ١١٠

- (^٣) التصدي لتحدى ١٠٠ مليون شاب عربي : وجهات نظر حول تشغيل الشباب في العالم العربي في العام ٢٠١٢ ، مرجع سابق ، ص ٢٥
- (^٤) احمد السكرى واخرون : التدريب المهني احد الوسائل لعلاج مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات ، المؤتمر العلمى الثالث ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة فرع الفيوم ، ٢١-٢٣ مارس ١٩٩٠
- (^٥) وفاء محمد مصطفى الصادى : تصور مقترح لدور طريقة تنظيم المجتمع فى تدعيم اتجاهات الشباب الجامعى نحو العمل بالصناعات الصغيرة بعد التخرج ، المؤتمر العلمى الثالث ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة فرع الفيوم ، ٢١-٢٣ مارس ١٩٩٠
- (^٦) داليا اسماعيل جبيلى : دور جهاز تشغيل الخريجين فى مواجهة مشكلة بطالة المتعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة فرع الفيوم ، ١٩٩٥،
- (^٧) مجدى محمد مصطفى عبد ربة : اثر تدخل الخدمة الاجتماعية لزيادة الوعى التنموى بين طلاب الجامعة ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ١٩٩٧
- (^٨) حلمى عبد الفتاح مبروك : المشكلات التى تواجه شباب الخريجين المستفيدين من خدمات الصندوق الاجتماعى للتنمية و دور الخدمة الاجتماعية فى مواجهتها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ١٩٩٨،
- (^٩) ابوالفضل احمد عبد المنعم : دراسة حول العلاقة بين التدخل المهنى للخدمة الاجتماعية وتنمية مشاركة الطلاب فى المشروعات الصغيرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ١٩٩٩
- (^{١٠}) لمياء جلال الدين محمد فراج : تقويم برامج التنمية البشرية فى الجمعيات الاهلية بمحافظة الفيوم ، ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ٢٠٠٣ ،
- (^{١١}) خليل شوقى خليل بدر : تقويم دور جمعية التدريب المهنى فى تشغيل الشباب ودور طريقة تنظيم المجتمع فى مساعدتها على تحقيق اهدافها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٤
- (^{١٢}) عماد جمعة عبد اللطيف فرج : الاتجاه المعرفى السلوكى فى خدمة الجماعة وتنمية اتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل الحر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ٢٠٠٦

- (^{٢٣}) مصطفى محمود مصطفى ابراهيم : التغيير القيمي لدى المتعطلين من شباب الجامعات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاداب ، جامعة طنطا ، ٢٠٠٦
- (^{٢٤}) نورهان منير حسن : المدخل التنموي في خدمة الجماعة وتعميق اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر ، العدد الثالث والعشرين ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، اكتوبر ٢٠٠٧
- (^{٢٥}) شيماء رمضان على حمد الله: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية وتعديل اتجاهات طالبات الثانوية الفنية نحو المشروعات الصغيرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ٢٠١٠
- (^{٢٦}) زينب فؤاد عبد اللطيف : اليات تفعيل تطبيق التنمية المستدامة في الاقتصاد المصري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٠
- (^{٢٧}) حسام رفعت راغب توفيق : فعالية برنامج التدخل المهني من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية وتنمية مشاركة الشباب الجامعي في برامج التنمية المستدامة ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ٢٠١٠
- (^{٢٨}) نسمة نبيل عبد الحميد المهدي : دور جمعية جيل المستقبل في تنمية المهارات الاساسية لسوق العمل لخريجي الجامعات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠١٠
- (^{٢٩}) بهية سالم عثمان العبد الهادي : فعالية برنامج اعادة هيكلة القوى العاملة في تغيير اتجاه الشباب نحو العمل في القطاع الخاص بدولة الكويت ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠١٠
- (^{٣٠}) أميرة محمد حشمت عطية محمد : التخصص في التعليم الجامعي و متطلبات سوق العمل دراسة ميدانية مقارنة ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية الاداب ، جامعة عين شمس ، ٢٠١١
- (^{٣١}) محمد عبد العزيز المدني : التخطيط لتطوير اسهامات الجمعيات الاهلية في تنمية المهارات كمتغير في التنمية البشرية ، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٩-١٠ مارس ٢٠١١
- (^{٣٢}) منى عطية خزام خليل : تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية ، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٩-١٠ مارس ٢٠١١

(^{٣٣}) اياد حنون محمد الكلوت : اسهامات الجمعيات الاهلية فى تاهيل شباب الخريجين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠١٢

(³⁴) Ming Shi Sheng : **A Study on the Disequilibrium between the Development of Higher Education and the Labor Market Demand** , Ph.D. Dissertations, Ann Arbor , United States, 2005

(35) Luonde Cholwe : **Exploring youth unemployment in a re-structured African economy: The case of Zambai's university graduates** , M.A Dissertations , Ann Arbor , United States 2007, .

(36) Pearsall: **Laura Denice, Reframing human development in public education: Equity, achievement, accountability (and human actualization) through whole person teaching and learning** ، Ed.D ، . University of Northern Colorado, ProQuest, UMI Dissertations Publishing, 2009.

(³⁷) Hokayem, Charles: **Essays on human capital, health capital, and the labor market University of Kentucky**, ProQuest, UMI Dissertations Ph.D Publishing, 2010.

(³⁸) Borovickova, Katarina : **.Learning and labor market flows** ، Ph.D ، . The University of Chicago, ProQuest, UMI Dissertations Publishing, 2012.

(³⁹) Kyeyune, Catherine ، **Towards the development of a cultural competence framework for human resource development professionals in international business: A study of Best Practice Learning and Diversity companies** , Ph.D Southern Illinois University at Carbondale, ProQuest, UMI Dissertations Publishing, 2012

(⁴⁰) Chrystal C Pitts, **Caution, road-block ahead; 4-year private college graduates' experiences with unemployment in current U. S. economic crisis** , Psy.D. Dissertation, Ann Arbor, United States, 2014

(^{٤١}) عبد الكريم بكار : **مدخل الى التنمية المتكاملة رؤية اسلامية** ، دار القلم ، دمشق ، ط ١ ، ١٩٩٩ ، ص ٩

(⁴²) HUMAN DEVELOPMENT REPORT 1990(UNDP) **Concept and Measurement of Human Development** , United Nations , New York Oxford , 1990 , p10،

(43) HUMAN DEVELOPMENT REPORT2009(UNDP: **Overcoming barriers: Human mobility and development** Palgrave Macmillan , USA , New York , 2009 , p14

(44) تقرير حول التنمية البشرية - ٢٠٠٨ ، الملحق ٢: التنمية البشرية: المفاهيم والتموقع الدولي للمغرب ، المرصد الوطنى للتنمية البشرية ، المملكة المغربية ، ٢٠٠٨ ، ص ١١٠

(45) عبد القادر محمد عبد القادر : اتجاهات حديثة فى التنمية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٩ ، ص٤٩

(46) بثينة حسنين عمارة: التنمية البشرية و أساليب تدعيمها ، دار الامين ، القاهرة ، ط١ ، ٢٠٠١ ، ص١٤

(47) ابراهيم العيوسى ، التنمية فى عالم متغير ، دار الشرق ، القاهرة ، ط٢ ، ٢٠٠١ ، ص٣٦

(48) كمال التابعى:التنمية البشرية دراسة حالة لمصر ، مكتبة الانجلو ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص١٦

(49) تقرير التنمية الانسلنية العربية للعام ٢٠٠٢ : خلق الفرص لاجيال القادمة ، برنامج الامم المتحدة الانمائى المكتب الاقليمى للدول العربية ، أيقونات ، عمان ، الاردن ، ٢٠٠٢ ، ص١٣

(50) هادى العلوى : قاموس الدولة والاقتصاد ، دار الكنوز الادبية ، بيروت - لبنان ، ط١ ، ١٩٩٧ ، ص٨٤

(51) المرجع السابق ، ص١١٩

(52) Alison Spence: **Labour market , Edition No: Social Trends 41 , Office for National Statistics , Kew, London , 2011,p3,**

(53) السيد حنفى عوض : الحركات النسائية العمالية و تحديات سوق العمل: دراسات فى علم الاجتماع النسوى ، نور الايمان و القاهرة ، ط١ ، ٢٠٠١ ، ص١٠٣

(54) هادى العلوى :قاموس الدولة والاقتصاد مرجع سبق ذكره ، ص١٢٠

(55) أنوار حافظ عبد الحليم : مشاكل البطالة و الادمان، مرجع سبق ذكره ، ص١٤

(56) عبير امين : تزييف وعى الشباب بين العولمة و الدعاة الجدد ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ط١ ، ٢٠٠٦ ، ص١٢٦

(57) اسماعيل سراج الدين : التحديات والمشاكل التى تواجه منظمات المجتمع المدنى ، مكتبة الاسكدرية ، الاسكندرية ، ٢٠٠٧ ، ص١١٠

(^{٥٨}) مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، ٢٠٠١، التقرير الخامس: أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل، مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا، ط١، ٢٠١٢، ص٤٢

(^{٥٩}) التصدي لتحدي ١٠٠ مليون شاب عربي: وجهات نظر حول تشغيل الشباب في العالم العربي في العام ٢٠١٢، مرجع سبق ذكره، ص٨

(^{٦٠}) أنوار حافظ عبد الحليم: مشاكل البطالة و الادمان، مرجع سبق ذكره، ص٤٩

(^{٦١}) اسماعيل سراج الدين، التحديات والمشاكل التي تواجه منظمات المجتمع المدني، مرجع سبق ذكره، ص١١٦

(^{٦٢}) التعليم العالي في مصر، سلسلة: مراجعات لسياسات التعليم الوطنية، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادية والبنك الدولي للإنشاء والتعمير/البنك الدولي، ٢٠١٠، ص١٩٢

(^{٦٣}) أنوار حافظ عبد الحليم: مشاكل البطالة و الادمان، مرجع سابق، ص٦٢، ص٧٥

(^{٦٤}) محسن يوسف، اسماعيل سراج الدين: العمالة و التنمية عمالة الشباب، مكتبة الاسكندرية، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص١١٠

(^{٦٥}) التصدي لتحدي ١٠٠ مليون شاب عربي: وجهات نظر حول تشغيل الشباب في العالم العربي في العام ٢٠١٢، مرجع سبق ذكره، ص٢٥

- 1- International Labour Office – Geneva, 2010 ، ، **A G20 Training Strategy International Labour Organization and Balanced Growth A Skilled Workforce for Strong, Sustainable** 2011 ، pp 4,5 ،