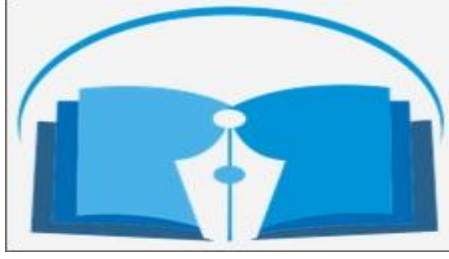




مجلة التربوي  
Journal of Educational  
ISSN: 2011- 421X  
Arcif Q3

معامل التأثير العربي 1.63  
العدد 22



# مجلة التربوي

## مجلة علمية محكمة تصدر عن

### كلية التربية / الخمس

### جامعة المرقب

العدد الثاني والعشرون

يناير 2023م

#### هيئة التحرير

د. مصطفى المهدي القط  
د. عطية رمضان الكيلاني  
أ. سالم مصطفى الديب  
رئيس التحرير المجلة  
مدير التحرير المجلة  
سكرتير المجلة

- المجلة ترحب بما يرد عليها من أبحاث وعلى استعداد لنشرها بعد التحكيم .
- المجلة تحترم كل الاحترام آراء المحكمين وتعمل بمقتضاها .
- كافة الآراء والأفكار المنشورة تعبر عن آراء أصحابها ولا تتحمل المجلة تبعاتها .
- يتحمل الباحث مسؤولية الأمانة العلمية وهو المسؤول عما ينشر له .
- البحوث المقدمة للنشر لا ترد لأصحابها نشرت أو لم تنشر .  
(حقوق الطبع محفوظة للكلية)



### ضوابط النشر:

يشترط في البحوث العلمية المقدمة للنشر أن يراعى فيها ما يأتي :

- أصول البحث العلمي وقواعده .
- ألا تكون المادة العلمية قد سبق نشرها أو كانت جزءا من رسالة علمية .
- يرفق بالبحث تزكية لغوية وفق أنموذج معد .
- تعديل البحوث المقبولة وتصحيح وفق ما يراه المحكمون .
- التزام الباحث بالضوابط التي وضعتها المجلة من عدد الصفحات ، ونوع الخط ورقمه ، والفترات الزمنية الممنوحة للتعديل ، وما يستجد من ضوابط تضعها المجلة مستقبلا .

### تنبيهات :

- للمجلة الحق في تعديل البحث أو طلب تعديله أو رفضه .
- يخضع البحث في النشر لأولويات المجلة وسياستها .
- البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر أصحابها ، ولا تعبر عن وجهة نظر المجلة .

### Information for authors

- 1- Authors of the articles being accepted are required to respect the regulations and the rules of the scientific research.
- 2- The research articles or manuscripts should be original and have not been published previously. Materials that are currently being considered by another journal or are a part of scientific dissertation are requested not to be submitted.
- 3- The research articles should be approved by a linguistic reviewer.
- 4- All research articles in the journal undergo rigorous peer review based on initial editor screening.
- 5- All authors are requested to follow the regulations of publication in the template paper prepared by the editorial board of the journal.

### Attention

- 1- The editor reserves the right to make any necessary changes in the papers, or request the author to do so, or reject the paper submitted.
- 2- The research articles undergo to the policy of the editorial board regarding the priority of publication.
- 3- The published articles represent only the authors' viewpoints.





## حول مشروع الترسانة البحرية وعلاقته بتوظيف الموارد البشرية وخلق فرص عمل (المقترح وآليات التنفيذ)

محمد سالم مفتاح كعبار  
قسم الادارة والتخطيط التربوي / كلية التربية الخمس  
m.s.kabar@Elmergeb.edu.ly

### ملخص البحث

يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل التالي ما مدى الاستفادة من مشروع الترسانة البحرية في ممارسة المهن والأنشطة البحرية لتوفير فرص العمل والاستفادة من دول حوض البحر المتوسط في مهن الصيد البحري. وهدف الباحث إلى إحياء مشروع الترسانة البحرية المتعاقد عليه سابقاً، ودراسة التطلعات المستقبلية التي تسعى إليها الدولة في سبيل إيجاد فرص بديلة عن النفط لدعم الاقتصاد الوطني، والكشف عن المشكلات والمعوقات التي تحد من تنمية المورد البشري بمنطقة الخمس كما يتمثل هذا البحث في دراسة تنمية الموارد البشرية بمكتب تنمية الموارد البشرية وبناء القدرات بالقوى العاملة بمدينة الخمس بمنطقة المرقب . وامتدت الحدود الزمنية لهذا البحث في سلسلة زمنية مقدراها من 1-9 حتى 25-10 سنة 2020م. وافترض الباحث أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشروع الترسانة البحرية وتنمية الموارد البشرية، حيث اعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي وتحليل إجابة عينة البحث على الأسئلة الموجهة أثناء المقابلة النصف منظمة. كما استخدم الباحث استمارة استبانة وجهت إلى مجتمع البحث والبالغ عددهم 15 مفردة ونتج عن البحث: من خلال التحليل الإحصائي تبين رفض الفرض أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشروع الترسانة البحرية وتنمية الموارد البشرية ومدى الاستفادة منه. وأوصى الباحث : استصدار قرار بإنشاء مركز تنمية الموارد البشرية تابع إلى المجلس البلدي الخمس وبذمة مالية مستقلة يعمل على إعادة هيكلة القطاعات العاملة بالمجلس البلدي الخمس وإعادة توصيف الوظائف وفتح فرص العمل وتنمية شاغلي الإدارة العليا وتدريب الباحثين عن العمل وإعادة التسيكين في الملاك الوظيفي وفق التخصص والاحتياجات.

الكلمات المفتاحية: الترسانة البحرية، الموارد البشرية.

### مقدمة البحث :

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً كما ينبغي لأجل عظمته وقدرة سلطانه، وأصلي على النبي الأمي صلاةً دائمة أبلغ بها . بعون الله تعالى . درجة الرضا والتوفيق .  
لتنمية الموارد البشرية دور كبير في زيادة الاهتمام بالتوظيف، وخلق فرص عمل، والتشجيع على إقامة المشروعات الصغرى والمتوسطة، والربط مع القطاع الخاص بغية مواجهة تحديات البطالة، لذلك أخذت الدول النامية على وجه الخصوص اتجاهاتاً إنمائيةً لصلته بالتنمية وتفعيل دور الموارد البشرية، من خلال المشاركة في تأسيس فريق العمل الوطني الصادر عن المركز الوطني لدعم القرار التابع لرئاسة الوزراء كروية في مستقبل قطاع الصيد البحري والاستزراع السمكي في ليبيا 2030 بالوصول إلى 30 ألف فرصة عمل مباشرة و100 ألف فرصة عمل غير مباشرة و2 مليار د.ل بديلة عن النفط. جاءت فكرة الباحث الإسراع في تنمية الموارد البشرية التابعين لقطاع القوى العاملة والباحثين عن العمل كمخرجات لمراكز الصيد البحري والموارد البحرية لإحياء مشروع الترسانة البحرية بمنطقة الخمس والاستفادة من الموارد البحرية لدعم الاقتصاد الوطني.



والباحث يرى أن مفهوم تنمية المورد البشري وإيجاد فرص العمل وتعلم الحرف اليدوية والمهنية في قطاع الصيد البحري وبناء وصيانة السفن، له دور أساس في الحد من مشكلة تفاقم البطالة المتزايدة، وعليه لا بد من إيجاد طرق لعلاج هذه المشكلة في ظل المتغيرات الحديثة وعصر التكنولوجيا وتزايد الطلب على الحاجيات والأعمال يمكن أن يستثمر في توجيه الباحثين عن العمل في قطاع الصيد البحري والاستزراع السمكي وبناء وصيانة السفن.

### الإطار العام للبحث مشكلة البحث:

يمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل التالي ما مدى الاستفادة من مشروع الترسانة البحرية في ممارسة المهن والأنشطة البحرية لتوفير فرص العمل والاستفادة من دول حوض البحر المتوسط في مهن الصيد البحري.

### أهمية البحث:

يستمد موضوع البحث أهميته من أهمية الرأسمال الحقيقي المتمثل في المورد البشري ودوره في تنمية الاقتصاد الوطني محل البحث، يتوافق هذه البحث مع توجيهات مركز دعم القرار واهتمامه بزيادة رفح المورد الاقتصادي للدولة. كما تركز أهمية البحث في تقديم بعض التوصيات وإثارة انتباه المسؤولين بالدولة نحو توصيات البحث، كما يمثل هذا البحث أهمية كبيرة بالنسبة للقوى العاملة بليبيا، بحيث يمكن الوقوف على أثر تنمية المورد البشرية الرأس مال الحقيقي للدولة والتحقق من توافق التوصيات مع الأهداف المنشودة.

### أهداف البحث:

- يهدف البحث إلى دراسة مشروع الترسانة البحرية وعلاقته بتوفير فرص التوظيف والتنمية البشرية .
- دراسة التطلعات المستقبلية التي تسعى إليها الدولة في سبيل إيجاد فرص بديلة عن النفط لدعم الاقتصاد الوطني وتنمية المورد البشري.
  - الكشف عن المشكلات والمعوقات التي تحد من تنمية المورد البشري بمنطقة الخمس.
  - التقدم ببعض التوصيات والمقترحات المرتبطة بنشاط التوظيف والتي تهدف إلى تحديد مواطن الضعف والخلل لغرض معالجتها وتلافيها.
  - تقديم مقترح إلى المجتمع المحلي لتنمية الموارد البشرية بالمنطقة.

### حدود البحث:

**الحدود الموضوعية:** يتمثل هذا البحث في دراسة تنمية الموارد البشرية.  
**الحدود المكانية والزمنية:** قاعدة الخمس البحرية ومكتب الموارد البشرية بالقوى العاملة بمدينة الخمس بمنطقة المرقب . وامتدت الحدود الزمنية لهذا البحث في سلسلة مقارنها من 1-9 حتى 25-10 سنة 2020م.  
**الحدود البشرية:** العاملين بمكتب إدارة الموارد البشرية وتنمية القدرات بمكتب القوى العاملة الخمس.

### مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث جميع الموظفين بإدارة الموارد البشرية وتنمية القدرات بقطاع القوى العاملة الخمس.

### عينة البحث:

بلغت عينة الدراسة 11 مفردة ما نسبته 73% تقريبا من مجتمع الدراسة.



**فرض البحث:** هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشروع الترسانة البحرية وتنمية الموارد البشرية.

كيف يمكن القضاء على الظواهر الهدامة وتحويل العاطلين عن العمل إلى الإنتاج وذلك بتغيير اتجاههم نحو النشاط الإيجابي وإيجاد فرص الاستثمار في قطاع الصيد البحري كبديل عن النفط.

**منهج البحث:**

يتمثل هذا البحث في دراسة دور التوظيف في توفير فرص عمل للباحثين وإرشادهم ويعتمد هذا البحث على:

المنهج الاستقرائي : يسعى الباحث في هذه المرحلة لوصف الحالة الراهنة لمشكلة البحث موضوع الدراسة وذلك من خلال كتابة الإطار النظري للبحث متخذاً منه مرتكزات أساسية لتناول متغيرات البحث والعوامل المؤثرة فيه.

تم تصميم وإعداد أسئلة محددة بأبعاد متغيرات البحث علمياً موجهة إلى عينة البحث أثناء المقابلة الشخصية النصف منظمة التي ترك فيها الخيار للمستجيب لكي يجيب على طريقته الخاصة. كما تم استخدام استمارة استبانة وجهت إلى مجتمع البحث بناء على تقرير اللجنة العلمية للمؤتمر.

حيث تعرف المقابلة " أنها وسيلة شفوية عادة مباشرة أو هاتفية أو تقنية لجمع البيانات يتم من خلالها سؤال فرد أو خبير عن معلومات لا تتوفر في الكتب أو المصادر الأخرى" (سليمان، 1992، ص188).

**أ - المنهج الاستقرائي:** اعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي لإجابة عينة البحث أثناء المقابلة والتحليل الإحصائي.

**مصادر بيانات البحث:**

التقارير والنشرات والدوريات التي تعرضت لموضوع البحث.

الكتب والمراجع العلمية.

**الدراسات السابقة:**

دراسة كعبار: 2015 دور التوظيف في معالجة مشكلة البطالة، حيث افترضت الدراسة أن هناك دلالة إحصائية بين التدريب التحويلي للعاطلين عن العمل والتوظيف، وخرجت بتوصية مفادها مشاركة إدارة الشركات والمؤسسات في تحديد العناصر المطلوبة للتوظيف والمهارات التي يرغبون في الحصول عليها. تتفق الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية من حيث اهتمام الباحث في إيجاد حلول لتوظيف العاطلين عن العمل.

**المبحث الأول**

تنمية الموارد البشرية

( يتضمن تعريف الموارد البشرية، الفلسفة الجديدة لإدارة الموارد البشرية، الخطة التدريبية لقسم تنمية الموارد البشرية، المشاكل التي تجابه قطاع القوى العاملة في التوظيف، الباحثون عن العمل الواقع والإحصائيات)

**تعريف الموارد البشرية (أبوسن:2009: ص14):**

“إن إدارة الموارد البشرية هي عملية اقتناء العاملين وتنمية مقدراتهم ومهاراتهم وتهيئة الظروف التنظيمية الملائمة التي تشجعهم على بذل أكبر قدر من الجهد والعطاء”

**الفلسفة الجديدة لإدارة الموارد البشرية (أبوسن:2009: ص14)**

الاهتمام بتخطيط القوى العاملة قصير المدى وطويل المدى . لقد كان تخطيط القوى العاملة ولا يزال خاصة في الدول النامية مهماً إهمالاً كبيراً وكان الاهتمام أساساً للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي من أجل التنمية والتقدم. ونتج عن ذلك أن كثيراً من المشاريع التنموية تكتمل من الناحية



الاقتصادية والتشييدية ولكنها تتأخر في الإنتاج بسبب عدم توفر الأيدي العاملة الفنية والإدارية في الوقت المناسب. ولقد أصبح تخطيط القوى العاملة أمراً لازماً لإنجاح أي مشروع اقتصادي أو إداري أو اجتماعي في الوقت الحاضر، وهذا ما يسعى إليه الباحث كمقترح استباقي لمشروع الترسنة البحرية الذي يتيح فرص عمل متعددة في مجال الصيد البحري من حيث بناء السفن وصيانتها وتعدد أنواع الصيد واستزراع الأسماك وتربيتها وتسويقها كل ذلك يتطلب أيدي عاملة مدربة جاهزة للإنتاج. ويعد الاستثمار في الموارد البشرية المدربة والمؤهلة تأهيلاً علمياً وافياً من أهم الاستثمارات وأبعدها أثراً.

وتهتم برامج تنمية إدارة الموارد البشرية بصيانة الموارد البشرية وتتضمن هذه الصيانة جانبي(باسل):  
2009):

الأول : العاملين ويقصد بها الصيانة المتعلقة في مواقع إنجاز العمل .  
والثاني : رعاية العاملين والمتعلقة بالخدمات والتسهيلات ذات المساس بالحياة الاجتماعية للعاملين داخل بيئة العمل أو خارجها .

#### الخطة التدريبية لقسم تنمية الموارد البشرية:

تعريف التدريب(سوزان 2004): هو أي نشاط منظم يهدف إلى إكساب شخص ما معارف ومهارات تمكنه من أداء عمل معين أو تحسين المعلومات والمهارات التي يستخدمها أو إحداث تغيير إيجابي في اتجاهات ذلك الشخص نحو العمل وأفراد المؤسسة.

فالتدريب يركز على تنمية المهارات وقدرات الأفراد لأداء عمل معين فهو يختلف في طبيعته وموضوعه الوقت المخصص له حسب طبيعة ومتطلبات الوظيفة ومستوى وإدراك الفرد المعني بالتدريب، أما التعليم فهو اصطلاح واسع يشمل الإطار العام للموضوع(فهيم،1971).

قرار وزير العمل والتأهيل رقم 695 لسنة 2013 بشأن تشكيل فريق عمل على تحديد مهامهم بالبداية في تنفيذ دورات تدريبية في الداخل والخارج من المؤهلين والغير مؤهلين من الباحثين عن العمل، حيث كانت أول خطة تدريبية بعد العمل على إنشاء قسم تنمية الموارد البشرية بمكاتب القوى العاملة على مستوى البلديات. ويبين الجدول التالي إحصائية المستهدفين الذين تم تدريبهم فعلياً ببلدية الخمس:

#### جدول رقم ( 1 )

##### إحصائية بعدد المتدربين 2013:

عدد الباحثين	المؤهلين	غير مؤهلين
157	115	42

المصدر: مكتب تنمية الموارد البشرية 15-10-2017م  
وأفاد أحد العاملين بمكتب تنمية الموارد البشرية أن المكتب على استعداد تام لتنفيذ الخطط التي تستهدف تنمية الموارد البشرية لدعم سوق العمل وخاصة في مجال الصيد البحري.

#### جدول رقم ( 2 )

##### إحصائية بعدد المرشحين للمتدربين في مجال الصيد البحري من الباحثين عن العمل

ت	المؤهل	التخصص	العدد
1	دبلوم متوسط	صيد بحري	3
2	تكوين أساسي	مصائد بحرية	1
3	دورة	موارد بشرية	1
4	ثانوية	موارد طبيعية	3



8	لحام	تكوين أساسي	5
16	لحام	دبلوم متوسط	6
14	نجارة	تكوين أساسي	7
11	نجارة	دبلوم متوسط	8
10	هندسة ميكانيكية	دبلوم عالي	9
21	هندسة ميكانيكية	بكالوريوس	10
87	المجموع		

المصدر: منظومة الباحثين عن العمل الخامس 2017-10-19م

ويرى الباحث إعادة النظر في الاتفاقية الموقعة بين ليبيا ومنظمة الفاو المتعلقة بالتدريب والتأهيل والاستفادة من دول الجوار المتقدمة في برامج الثروة البحرية وإيجاد طرق للاستثمار الجيد في البحر المتوسط الذي يحقق أكبر قدر ممكن من الوظائف في هذا المجال، ونشر في إحدى صفحات التواصل الاجتماعي (الخمس news) أحد المواقع الالكترونية -الرابط غير معروف لدى الباحث- بتاريخ 18 - 10 - 2017م أن عميد المجلس البلدي الخامس أبرم اتفاقية تعاون مع شركة تدريب مهني لعمل دورات مهنية للشباب في إطار الاتفاق الذي تم في الاجتماع بجامعة ناصر بحضور مستشار الخارجية البريطانية للحكم المحلي وكان بخصوص التعاون في مجال التنمية البشرية للشباب داخل بلدية الخمس، حيث علق الباحث على المنشور أن ما يخص التنمية ينبغي مراجعة مكتب تنمية الموارد البشرية بمكتب القوى العاملة بغية التخطيط والتنسيق لنجاح البرنامج .

#### المشاكل التي تجابه قطاع القوى العاملة في التوظيف:

تتمحور أغلب المشاكل التي تجابه قطاع العمل هو عدم التنسيق مع القطاعات الأخرى العامة والخاصة والرجوع إلى مكتب القوى العاملة في اختيار العاملين وتقديم إحصائيات بالعجز ومن تم التعاقد معهم .

الباحثون عن العمل (الواقع والإحصائيات) (كعبار: 2015):

ذكرت إحصائيات العاطلين عن العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية أن نسبة شريحة الباحثين عن العمل في الدولة الليبية بلغت 17% أي تعتبر خامس دولة عربية بين الدول العربية في ارتفاع نسبة البطالة حسب إحصائياتها للعام 2003م. وارتفعت في الآونة الأخيرة، إن قلة التعيينات وفرص العمل والتشغيل في الآونة الأخيرة والتي شهدت ارتفاعاً للداخلين لسوق العمل وتسجيل عدد ضخم في إحصائيات الباحثين عن العمل بمختلف المناطق الليبية وخاصة المزدحمة بالسكان وتضارب الإحصائيات في كثير من الأحيان كل هذا أدى إلى ضرورة النظر والمراجعة في واقع الباحثين عن العمل وما يتعلق به حيث بلغ عدد الباحثين عن العمل حسب نشرة القوى العاملة في الآونة الأخير قرابة 400,000 باحث عن العمل حسب إحصائية القوى العاملة 2012م والأمر الذي يخالف ذلك أن الدولة الليبية حسب تعداد الداخلين من الهجرة الأجنبية وفرص العمل المتاحة لهم بلغت 1,200,000 فرصة عمل، وأشار وزير القوى العاملة المصري أن السوق الليبية تتيح 500,000 فرصة عمل ، كما طالب رئيس الدولة التونسية الدولة الليبية بتوفير فرص عمل ل500,000 عامل تونسي حسب (وكالات الأنباء الليبية 2012م)، كل تلك المؤشرات دلالة على عدم توافق إستراتيجية تخطيط القوى العاملة وتوافقها مع متطلبات سوق العمل. والعمالة الوافدة أثرت بشكل كبير على سوق العمل الليبي وإقبال الشباب على تعلم المهن والحرف بما فيها الصيد البحري، فتطبيق قانون العمل الخاص بتشغيل العمالة المستوردة غير منظم وأثر تأثير سلبي على الدخل القومي للبلاد. وأشار ( التونسي 2013م) " يوجد لدينا فجوة كبيرة وهائلة جداً في المجالات التقنية والفنية والتي نحن بحاجة لها في سوق العمل وهناك فجوة كبيرة بين مخرجات قطاع التعليم في ليبيا وبين احتياجات سوق العمل وهذا



أربكنا في حجم كبير أو نسبة كبيرة جداً من البطالة ، نأمل أن تؤسس المؤتمرات العلمية إلى رؤية جديدة تستند على أن مخرجات هذا التعليم يمكن أن تكون إحدى المخرجات الرئيسية التي نعول عليها في تطوير البنية التحتية في ليبيا بالكامل وفي تطوير النظم الحاكمة في التعليم التقني في الدولة الليبية "

## المبحث الثاني

### قطاع الصيد البحري في ليبيا

**التمثل في:** ( الترسانة البحرية، مرافئ الصيد البحري، مراكب الصيد البحري، الصياد الليبي المحلي، مصانع التونة وتعليب وتجميد الأسماك، ورش بناء السفن وصيانة مراكب الصيد البحري) **الترسانة البحرية:**

مشروع الترسانة البحرية من ضمن المشاريع التنموية المتعاقد عليها مع إحدى الشركات التشييدية الإنجليزية حيث تم رصد مبلغ 80 مليون دولار لإنشاء المشروع ويحوي خرائط معتمدة وفق مواصفات ومعايير دولية ويعتبر المشروع أكبر مشروع في شمال القارة الأفريقية ويحوي:

- 1 - الرافع المتزامن وحوض بناء السفن وصيانتها.
- 2 - ورش متكاملة خاصة بالبناء والصيانة .
- 3 - مرافق متكاملة خاصة بالعاملين .

تم البدء في المشروع كمرحلة أولية ودخل في العمل بواسطة قوى عاملة وطنية مدربة تقوم بعمل الصيانة للقطع البحرية العسكرية والمدنية بكافة أنواعها وأحجامها، ويعتبر المشروع من المشاريع التي يمكن أن تساهم في زيادة الدخل المحلي والنتائج القومي لدعم الاقتصاد، ولإنجاح هذا المشروع يجب توفير الأيدي العاملة الفنية والإدارية المؤهلة والمدربة، ويرى الباحث العمل على تخطيط القوى العاملة واستحداث وظائف بأسلوب علمي يقوم على أساس التنبؤ بالمتغيرات الاقتصادية التي ستطرأ على هذا المشروع والعمل على معرفة وتحديد احتياجاته من القوى العاملة المتواجدة في سوق العمل وما تخرجه المراكز المتوسطة والجامعات والمعاهد العلمية والفنية كما يجب العمل على تطوير قدرات الأفراد على العمل وذلك بالتدريب خارج الدولة والاستفادة من دول الجوار في حوض البحر المتوسط والتي تعمل في الصيد البحري بشكل أكبر.

### مرافئ الصيد البحري:

مرافئ الخمس للصيد البحري يعتبر من أقدم الموانئ في ليبيا منذ القدم حيث أصبح متهالك وغير صالح للعمل وحماية قوارب الصيادين، وتقدم العاملون بطلب صيانة وتجديد وتمت الموافقة على ذلك وخصص مبلغ معين لصيانة المشروع من قبل اللجنة الشعبية للثروة البحرية سابقاً بشعبية المرقب مع مرافئ زليتين حيث تم إنجاز وصيانة الأخير وأهمل ميناء الخمس للصيد البحري ولم يلتفت له وتعدد المطالب إلى الجهات ذات الاختصاص بالمطالبة القيام بعملية التجديد لكي يتيح الفرصة أمام الصيادين ودخول شباب جدد لتعلم مهنة الصيد البحري ويستمر في الإنتاج وزيادته.

### مراكب الصيد البحري:

يسيطر على الأسطول الليبي في مجال الصيد البحري أيادي عاملة أجنبية وذلك لقلّة الاهتمام بالعنصر الوطني وتدريبه وتأهيله وتوفير سبل الدعم اللازم وتحويله إلى عملية الإنتاج ودعم وتشجيع حاضنات الأعمال لتقوم بدورها في ربط القوى العاملة بمصادر التمويل المناسبة لتغيير التوجه إلى الإنتاج. ويشير الباحث أن دول حوض البحر المتوسط ودول الجوار التي تملك أساطيل دولية تقوم بالسطو لعملية الصيد في المياه الإقليمية وتخالف التشريعات والنظم المعمول بها في العالم مما أثر على





الثروة السمكية في المنطقة الاقتصادية الليبية، واثراً على تكاثر الأسماك وذلك بجرف بيضها في موسم التفريخ والفترة الممنوع فيها الصيد.

### الصيد الليبي المحلي:

في زيارات متعددة إلى مرافق الصيد البحري في كل من زليتن، وصبراتة، والخمس حيث وقف الباحث على عدد من الصيادين الليبيين المحليين، واطلع على معاناة الصيادين، والقصور الناجم عن الجمعية الليبية للصيادين. حيث كانت توفر لهم السلع الخاصة بالصيد البحري مدعوماً من المصرف المركزي المتمثل في معدات الصيد بجميع أنواعها من شباك ومعدات صيد ومحركات تشغيل وقوارب صيد.... الخ وفي الآونة الأخيرة عزفت الجمعية عن أداء مهمتها في توفير تلك الاحتياجات حتى لجأ الصياد إلى السوق الموازي ليجابه ارتفاع الأسعار الأمر الذي انعكس على ارتفاع سعر المنتج من الأسماك مما أدى إلى عدم القدرة الشرائية للمستهلك وأثر على مصانع التعليب والتجميد، يرى الباحث العودة إلى دعم هذه الشريحة وتشجيعهم وتقديم الدعم اللازم لهم، وتشجيع الباحثين على تعلم هذه المهنة.

### مصانع التونة وتعليب وتجميد الأسماك:

لدعم المنتج المحلي يجب تقليص استيراد المنتج الأجنبي وزيادة نسبة القيمة المضافة إلى الناتج المحلي لدعم المشروعات الصغرى وتوفير سبل إنجاحها وتشجيعها وتقديم الدعم التام لها والعمل على تشجيع تنمية الصادرات من إنتاج الأسماك.

### ورش بناء السفن وصيانة مراكب الصيد البحري:

بالكاد لا توجد مثل هذه المشاريع والتي ينبغي أن تعمل الدولة على استحداثها وتشجيع القائمين على العمل بها وتوفير سبل الإقراض اللازم لها وتشجيع الباحثين عن العمل بالتوجه إلى مثل هذه الحرف من خلال حاضنات الأعمال، وتشجيع المعاهد والمراكز الفنية التي تخرج هذا النوع من الأيدي العاملة بتوفير كافة الإمكانيات من مدرسين ومواد خام وغيرها.

### الرافع المتزامن وحوض صيانة وبناء السفن بالخمس:

قام الباحث في العام الجامعي 2016م رفقة طلاب قسم الهندسة الميكانيكية بكلية الموارد البحرية زليتن بزيارة إلى الموقع وألقيت المحاضرات من قبل العاملين على المشروع، حيث كللت الزيارة بإعجاب الطلاب وأبدو رغبتهم في العمل بالمشروع واستعدادهم لتعلم مهنة التحويض والصيانة كما أبدى القائمين على عمل صيانة السفن استعدادهم القيام بعملية التدريب الخاص بعملية الصيانة .

يوجد بالحوض خمس خطوط تستقبل أكبر السفن الموجودة في ليبيا وتمت الصيانة للعديد من القطع البحرية المدنية والقطع والزوارق العسكرية بواسطة شركات أجنبية متخصصة رفقة عناصر وطنية، والمشروع بحاجة ماسة إلى تدريب وتأهيل العنصر الوطني للعمل في هذا المجال، ويشير الباحث ويؤكد على أهمية تنفيذ المقترح المقدم إلى المجلس المحلي بغية الإجراء والتنفيذ.

وللتغلب على هذه المعوقات كما تشير (سهير، 2004):

وضع خطة علمية وعملية لمساعدة الشباب على اختيار المشروعات التي تفيدهم وتفيد المجتمع وإزالة العراقيل أمام المشروعات التي يقومون بها.

تزويد القائمين بهذه الصناعات بالمعلومات والبيانات المتعلقة باتجاهات الأسواق الخارجية، وتسهيل عمليات التصدير والاستيراد، وتخفيض الجمارك على مستلزمات الإنتاج المستوردة.

تقديم البرامج التدريبية للقائمين على المشروعات الصغيرة.



### المبحث الثالث:

مقترح تنمية الموارد البشرية لقطاع الصيد البحري كأحد بدائل النفط في ليبيا  
مقترح الخطة وفق معايير ومتطلبات الجودة:

بعد زيارات متعددة إلى مكتب القوى العاملة وجمع المعلومات عن أعداد الباحثين عن العمل وإمكانية خلق فرص التوظيف تبين عدم قدرة المكتب على توفير فرص العمل المطلوبة، ولا يوجد تنسيق مع كافة الجهات العاملة من القطاعين العام والخاص، وهذا الأمر زاد من حدة الفساد الإداري وعدم حصول كافة شرائح المجتمع على فرص التوظيف بالتساوي، وزاد من انتشار الفساد الإداري مثل ازدواجية العمل أو وضع الشخص المناسب في المكان الغير المناسب.

اقترح الباحث وضع خطة للقيام بتدريب الباحثين عن العمل، وربط الخطة قيد التنفيذ باحتياجات قطاع الثروة البحرية والاستزراع السمكي وكافة قطاعات الدولة العاملة العامة والخاصة معتمدة قصيرة المدى لكي يصل التخطيط على مستوى المجلس البلدي لمنطقة الخمس إلى تحقيق الأهداف، فإنه يجب أن يضمن السياسات والبرامج التالية:

**أولاً:** أشار ( كعبار: 2010 ) إن التخطيط قد لا يجدي نفعاً إذا لم يجد من ينفق عليه، وهو يتطلب جهد ومال، لكي تكون جدوى من وراء ذلك، فوضع الخطة على مستوى مجلس التخطيط البلدية يتأتى بالنفع وإقناع المسؤولين بعملية الدعم المالي والصرف، وانطلاق الخطة يكون في الإدارة التنفيذية ذات العلاقة لكي يتم تطبيق الخطة بالوجه المطلوب وإشراك كافة المؤسسات التدريبية والتعليمية تقديم الدعم الفني بواسطة خبراءها ومدربيها لتقديم الاستشارات الفنية والقيام بعملية التنمية والتدريب.

**ثانياً:** التنسيق بين المؤسسات ذات العلاقة بالاستثمار في الموارد البشرية، وتحديد مخرجاتها كما ونوعاً بما يتلاءم مع المجتمع المحلي ودراسة البيئة المحيطة للبلدية؛ أي بمعنى أن على الجامعات دراسة سوق العمل دراسة دقيقة وموائمة المخرجات باحتياجات السوق من المورد البشري بما يتلاءم والطبيعة الاقتصادية واعتماد الأقسام والكليات بالخصوص.

**ثالثاً:** إعادة هيكلة وتوزيع الموارد البشرية بكافة الإدارات وفق التخصصات المطلوبة كما عملت الدولة بإعادة هيكلة المؤسسات سابقاً وإحالة الزوائد إلى فائض الملاك يجب أن تكون تلك السياسات شاملة لمختلف المستويات الإدارية والفنية، وتضع مبدأ التخصص كقاعدة لبناء تلك القدرات. تحديد الاحتياجات التدريبية، وإعداد برامج قصيرة المدى، تأخذ طابع الاستمرارية في إعداد الكوادر الإدارية والفنية وفق متطلبات إدارة التخطيط بالمدينة . تمويل هذه البرامج والتركيز على المدربين الأكفاء وفق معايير عالية الجودة. يما في ذلك جامعة المرقب التي تعد من أهم مخرجات الكوادر التي يحتاجها سوق العمل في مدينة الخمس، وبيت خبرة.

### رابعاً: مقترح الخطة الخاص بالصيد البحري :

إن التخطيط يعتبر من أهم وظائف الإدارة إلى جانب وظائفها المتعددة، وتقوم عملية التخطيط على أسلوب علمي يتبع خطوات عديدة، لذلك فإن عملية التخطيط تعتبر عملية شاقة ومتعبة وليست عملية عشوائية أو بسيطة لأنها تهدف إلى المحافظة على الكفاءات في المنظمة وتزويدها بما تحتاج إليه من أجل تحسين وتطوير المؤسسة. (أبوسن 2014) نقل بتصريف.

التخطيط لبناء القدرات الفنية والتقنية يجب أن يتبنى الأهداف التالية:

أ - إدراك متخذي القرار أن للتقدم التقني أولويات يجب استيفاؤها قبل الشروع في تطبيق برامج يؤسس نجاحها على فاعلية التقنيات المستخدمة.



ب - توفير البنية التحتية والتي تخدم مختلف الأنواع والمستويات التقنية، مثل شبكات الاتصال ومراكز المعلومات، والمؤسسات التي تعني بالتدريب مثل مركز الصيد البحري بالمدينة وإعادة تجهيزه.  
ت - دراسة الاحتياج الفعلي من الأيدي العاملة في قطاع الصيد البحري ومشروع الترسانة البحرية ومساعدة الراغبين في العمل بالقطاع الخاص بالصيد البحري والاستزراع السمكي وبناء وصيانة السفن وربطهم بمصادر التمويل وتقديم الدعم الفني لهم، وإنشاء حاضنة أعمال لتقديم الاستشارات الفنية ودراسات الجدوى.

**التنفيذ: متى نبدأ للتخطيط؟** إن البدء في عملية التخطيط مهمة للغاية وهي عقبة في حد ذاتها. كما أفاد (مرجان 2014) أن بث القناة في المجتمع المحلي بأن هناك حاجة للتغيير والتطوير هي واحدة من أهم خطوات التخطيط، وهذا يتطلب جهود جميع العاملين بالقوى العاملة وأحياناً أفراد المجتمع.

لكي نبدأ فعلياً بعملية التخطيط يتوجب علينا إتباع التالي:

- 1 - الدعم المالي لنجاح الخطة وتحقيق أهدافها:  
إن المشاركة في عملية التخطيط يستوجب الدعم المالي لها وآلية صرف محددة وفق ميزانية عامة تطرح من المجلس البلدي ومجلس التخطيط بالبلدية، ومركز دعم القرار بوزارة الاقتصاد فأصبحت إشكالية الدعم المالي مهمة في تحديد حجم المشاركة في عملية التخطيط، وللتمهيد في عملية الحصول على الدعم المالي يستوجب على مركز دعم القرار التابع لوزارة الاقتصاد إقناع وإلزام المسؤولين بوزارة المواصلات والنقل البحري بأهمية الإنفاق على تنفيذ الخطة من خلال توضيح رؤية ورسالة المجلس البلدي والمنافع المرجوة من تطبيق الخطة.
- 2 - إعداد وتدريب فريق عمل متخصص في برنامج وضع الخطة وفق معايير الجودة: اختيار الأفراد القائمين على وضع الخطة كلجنة من داخل المؤسسات الداعمة، يستوجب كفاءات عالية مختصة لها خبرة في مجال الثروة البحرية لفترة طويلة.
- 3 - تدريب العاملين على وضع الخطة وفق معايير الجودة: بعد عملية التقييم المبدئي للعاملين من وضع الخطة، يتم تحديد الاحتياج التدريبي للعاملين القائمين على العمل بالوحدات الإدارية لإنجاح الخطة وتنفيذها على الوجه المطلوب.
- 4 - مقترح الأساتذة الخبراء الذين سيشاركون في برنامج تنمية الموارد البشرية المستهدفة: أ الخبراء بمركز الصيد البحري.

ب - الخبراء بأقسام النجارة والحدادة بالمعاهد الفنية.

ت - الخبراء أصحاب المهنة وحرفة الصيد.

ث - الإيفاد لدول الجوار المتقدمة والاستفادة من خبراءها في مهنة الصيد والثروة البحرية.

**المعوقات والتحديات أمام تنفيذ الخطة التدريبية:**

- التدهور والتدني في جودة الخدمات التعليمية بالجامعات الليبية والمراكز المهنية.
  - ارتفاع حدة المنافسة بين الجامعات المماثلة.
  - عدم الإنفاق على برامج مكاتب التدريب للقيام بنشاطها وفعاليتها.
  - غياب خطة واضحة المعالم للبحث العلمي في مجلس التخطيط البلدي ومكتب القوى العاملة.
- تنفيذ المقترح ومتابعته:** تقوم إدارة تنمية الموارد البشرية بقطاع القوى العاملة بنقل الخطة إلى مجلس التخطيط بالمجلس البلدي وتدخل حيز التنفيذ وترجمتها إلى أعمال، وأفراد يؤدون هذه الأعمال، حسب الجدول الزمني الذي ينبغي أن يوضع لذلك، وتتابع الجهة المختصة تنفيذ الخطة



خلال مراحلها الزمنية المختلفة، حتى تتأكد أنها تسيير حسبما خطط لها وتصبح الموارد البشرية المستهدفة جاهزة للعمل بعد استكمال المشروع مباشرة لتباشر عملية الإنتاج.

### المبحث الثالث

نسعى .بعون الله تعالى . في هذا المبحث إلى توضيح:

المسجلين بمنظومة الباحثين عن العمل و الجدول التالي يبين مجتمع الدراسة:

#### جدول رقم (3)

##### توصيف الباحثين عن العمل بمكتب العمل والتشغيل بالخمسة

عدد أفراد المجتمع	إدارة الباحثين عن العمل
13500	الباحثين عن العمل والمسجلين بالمنظومة
3400	المستهدفين للتدريب

المصدر: منظومة مكتب العمل بالخمسة 2017

حسب الخطة الأولى بإدارة تنمية الموارد البشرية تم استهداف 3400 أي بنسبة 25.18% باحث عن العمل بالتدريب بالتعاون مع مراكز التدريب بمدينة الخمسة في مجال الحاسب الآلي واللغة الانجليزية، وان الدورة كللت بالنجاح من حيث الأداء ولم تكن هناك خطة لتوظيف هذه الشريحة من الباحثين لتدخل سوق العمل ويستفيد منهم في سوق العمل ورفع الاقتصاد الوطني في الإنتاج.

#### جدول رقم (4)

##### توصيف الباحثين عن العمل بمكتب العمل والتشغيل بالخمسة

عدد أفراد المجتمع	إدارة الباحثين عن العمل
9960	الباحثين عن العمل والمسجلين بالمنظومة
87 أي 0.87%	المستهدفين للتدريب

المصدر: منظومة مكتب العمل بالخمسة 2019-10-18

العدد المستهدف حسب الإحصائية الميمنة في الجدول نسبة إلى عدد الباحثين المسجلين بالمنظومة قليل جداً 0.87% وهذا مما يعطي تفسير أن المتقدمين بطلبات الحصول على العمل غير صحيح واتضح من خلال مقابلة رئيس القسم أن هناك أعداد تم تعيينها بالقطاعات العامة للدولة دون للرجوع إلى المنظومة، وأن هناك شريحة من الطلاب الدارسين بالجامعات الليبية من ضمن المقيدون أيضاً، ويجري العمل على تقليص العدد المذكور من خلال مراجعة العقود المبرمة حديثاً وازدواجية العمل.

#### جدول رقم (5)

##### توصيف مجتمع البحث

م	مكتب العمل بالخمسة	عدد أفراد المجتمع
1	قسم تنمية الموارد البشرية	6
2	بناء القدرات	8
	المجموع	15

المصدر: الدراسة التطبيقية للباحث ، 2017م.



### جدول رقم (6)

#### توصيف عدد الباحثين عن العمل في مهن الصيد البحري

م	المستهدفون	عدد الأفراد	النسبة المئوية
1	الباحثين عن العمل في مهنة الصيد البحري	87	%0.87
	المجموع	87	%0.87

المصدر: الدراسة التطبيقية للباحث ، 2017م.

#### المنهجية التطبيقية

### 1. تصميم أسئلة موجهة إلى أفراد العينة أثناء الإستبانة:

لقد تم تصميم أسئلة وكان تحتوي علي عدد من الأسئلة التي تدور حول محاور البحث، وللتأكد من أن أسئلة الاستبانة تحقق الغرض الذي أعدت من أجله وهو هدف البحث، قد روعي في إعدادها وضوح الفقرات وسهولة الإجابة عليها، حيث طلب من أفراد العينة الإجابة مباشرة بالشكل الذي يراه المستجيب مناسباً في المحاور التالية:

- دور الترسنة البحرية في توفير فرص العمل وعلاقتها بتنمية المورد البشري.
- الخطة الموضوعية حول تنمية الموارد البشرية.

#### الإجابة عن فرض البحث:

أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشروع الترسنة البحرية وتنمية الموارد البشرية كيف يمكن القضاء على الظواهر الهدامة وتحويل العاطلين عن العمل إلى الإنتاج وذلك بتغيير اتجاههم نحو النشاط الايجابي وإيجاد فرص الاستثمار في قطاع الصيد البحري كبديل عن النفط. في مقابلة مع رئيس الوحدة الإدارية بقسم تنمية الموارد البشرية قام الباحث باستخدام الأسئلة التالية:

#### الخطة الموضوعية حول تنمية الموارد البشرية:

- س1- هل توجد خطة تدريبية حول تنمية الموارد البشرية بالمكتب .
- ج- خطة واحدة فقط بعد استحداث قسم تنمية الموارد البشرية سنة 2013م.
- س2- ما الأسباب خلف تخلف قطاع القوى العاملة عن تخلفه في إعداد الخطط التدريبية؟

ج - هناك تقصير من جانب الدولة في الاهتمام بشريحة الشباب الباحثين عن العمل وعدم تقديم الدعم لهم.

س3 - هناك مقترح حول مبادرة 2030م حول الاستفادة من حوض البحر المتوسط كبديل عن النفط في مصادر تنوع الدخل ودعم الاقتصاد الوطني؟

ج- نحن على استعداد للقيام بواجب التنمية في حال تقديم الدعم والعون وسيكون هناك إقبال كبير من شريحة الشباب.

أفاد رئيس الوحدة الإدارية أن بعد الدورة الداخلية 2013 تعطل البرنامج بالكامل ولا توجد خطط مستقبلية للتدريب.

#### رغبة الباحثين حول تعلم مهنة الصيد البحري

س1- هل يوجد إقبال على تعلم حرفة الصيد البحري؟

ج- هناك إقبال من الطلاب لديهم رغبة في تعلم حرفة مهن الصيد إلا أن مدير مكتب المعاهد الفنية لم يقدم الدعم اللازم لاستمرارية التدريب بالمركز المتوسط للصيد البحري



وتقديم مخرجات في ذات النشاط.  
س2- ما هي الحلول الناجعة حول الموضوع؟  
ج- أن يتم إعادة فتح المركز واستقبال الطلاب وتخرج الكوادر المؤهلة في مجال الصيد البحري وتجهيزه وتقديم الدعم .  
س3- هل يوجد إقبال من الباحثين عن العمل في تعلم حرف أخرى؟  
ج- لا شك في ذلك وقد جاء عدد كبير من الراغبين في هذه المهنة إلا أن الظروف لم تتح لهم.

### جدول رقم (7) تحليل خاص بإجابات أسئلة فرض البحث

التحليل	العبرة
وجود خطة واحدة قصيرة المدى أدى إلى عدم الاهتمام بتوفر فرص العمل.	وجود خطة تدريبية حول تنمية الموارد البشرية بالمكتب
عدم اهتمام الدولة بالموارد البشرية واستثمارها في رفع دعم الاقتصاد الوطني.	الأسباب خلف تخلف قطاع القوى العاملة عن تخلفه في اعداد الخطط التدريبية
خطة إيجابية في المسار الصحيح سوف تلقى قبول في المجتمع الليبي.	مقترح حول مبادرة 2030م حول الاستفادة من حوض البحر المتوسط كبديل عن النفط في مصادر تنوع الدخل ودعم الاقتصاد الوطني
الاهتمام بتخطيط القوى العاملة سوف يؤدي إلى توفر فرص العمل ويلقى قبول لدى الباحثين.	يوجد إقبال من الباحثين عن العمل في تعلم حرفة الصيد البحري
المؤسسات التعليمية قادرة على ايجاد الحلول والمساهمة في توفير الاستشارات الفنية الداعمة لتخطيط القوى العاملة.	وجود حلول ناجعة حول الموضوع
قلة توفر فرص العمل سيبيح المجال أمام شريحة من الشباب تعلم جميع الحرف والمهن التي يطلبها سوق العمل والتي تتوفر فيها فرص عمل.	يوجد إقبال من الباحثين عن العمل في تعلم حرف أخرى

المصدر : الدراسة التطبيقية للباحث ، 2017م.

يبين الجدول السابق تحليل استنتاجي للباحث حول اجابات الاستبار الذي نص على (القضاء على الظواهر الهدامة وتحويل العاطلين عن العمل إلى الإنتاج وذلك بتغير اتجاههم نحو النشاط الايجابي وإيجاد فرص الاستثمار في قطاع الصيد البحري كبديل عن النفط) وبالإجابة على الأسئلة الخاصة بالفرض أثناء المقابلة الشخصية .

### الثبات والصدق الإحصائي:

تم اختيار ثبات الاستمارة من خلال استعمال اختبار الثبات والصدق والجدول رقم ( 8 ) يبين قيمة معامل الصدق والثبات

### جدول رقم ( 8 ) قيمة معامل الصدق والثبات

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
اتجاه العاملين	4	0.964	0.982
اتجاه العملاء	4	0.790	0.889
جميع عبارات الاستمارة	8	0.922	0.960



يتضح من نتائج الجدول رقم (8) أن جميع نتائج الثبات والصدق لإجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بكل محور من محاور الدراسة، وعلى الاستبانة كاملة كانت أكبر من (79%) مما يدل على أن الاستبانة تتصف بالثبات والصدق وهو يحقق أغراض البحث، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً.

التحليل الإحصائي

1 - التحليل الوصفي للعبارات:

### الجدول رقم (9)

يبين التكرار المئوي والمتوسط والانحراف المعياري لإجابات العينة عن محاور البحث.

المحور	العبارات	نعم	محايد	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	
الأول	العبرة الأولى	العدد	1	2	1.42	0.8	1	
		النسبة	%75	%8	%17			
	العبرة الثانية	العدد	10	0	2	1.33	0.78	2
		النسبة	%83	%0	%17			
	العبرة الثالثة	العدد	10	1	2	1.33	0.78	2
		النسبة	%83	%0	%17			
الثاني	العبرة الرابعة	العدد	9	1	1.42	0.8	1	
		النسبة	%75	%8	%17			
	العبرة الأولى	العدد	6	3	3	1.75	0.86	2
		النسبة	%50	%25	%25			
	العبرة الثانية	العدد	7	2	3	1.67	0.89	3
		النسبة	%58	%17	%25			
	العبرة الثالثة	العدد	9	1	2	1.42	0.8	4
		النسبة	%75	%8	%17			
	العبرة الرابعة	العدد	5	3	4	1.92	0.9	1
		النسبة	%42	%25	%33			

جدول رقم (9) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث حول المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية و المتوسط الحسابي أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى الموافقة على عدم وجود خطة تنموية.

ولكل الأسئلة ذات دلالة معنوية ويؤكد ذلك مستوى الدلالة عن ثقة 75% وعند درجات الحرية 4 والذي هو ولكل العبارات اقل من 0.05، مما يؤدي إلى رفض فرض العدم والذي نص على أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الخاص بإجابات هذا المحور والتكرارات المتوقعة أي هناك فروق دالة وقوية لصالح الإجابة الأكثر تكراراً.

2 - التحقق من فرضيات البحث:

الجدول رقم (10) يبين متوسط اجابات افراد العينة عن محاور البحث والانحراف المعياري وقيمة t ومستوى المعنوية المشاهدة واتجاه الاجابات.

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	t	Sig(2-tailed)	اتجاه الاجابات
اتجاه العاملين	2.54	1.10	-3.61	0.001	غير موافق
اتجاه العملاء	2.93	0.98	-0.59	0.557	محايد
اتجاه البيئة	2.73	2.73	-2.39	0.020	غير موافق



اتجاه المجتمع	2.65	0.84	-3.68	0.000	غير موافق
اتجاه التنمية	2.87	0.85	-1.30	0.198	محايد

نلاحظ من الجدول أن اتجاه التنمية جاء في المرتبة الثانية

اختبار فرض الدراسة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشروع الترسانة البحرية وتنمية الموارد البشرية.

للإجابة على الفرض تم استخدام متوسط بيانات المحور الأول والمتمثل في (الخطة الموضوعية حول تنمية الموارد البشرية: ) ومتوسط المحور الثاني المتمثل في (رغبة الباحثين حول تعلم مهنة الصيد البحري ) وذلك للوصول إلى قرار بشأن رفض أو قبول فرضيات العدم التي وضعت لتفسير الظاهرة موضوع البحث حيث استخدم الباحث اختبار بيرسون للارتباط على الفرض حيث كانت صياغة الفرض الإحصائي للدراسة على النحو التالي:

HO الفرض الصفري: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشروع الترسانة البحرية وتنمية الموارد البشرية ومدى الاستفادة منه.

H1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشروع الترسانة البحرية وتنمية الموارد البشرية ومدى الاستفادة منه.

كانت نتائج الاختبار للفرض كما هو مبين في الجدول رقم ( 11):

#### جدول رقم ( 11 )

#### نتائج اختبار الفرض

قيمة الارتباط	0.86
مستوى المعنوية المشاهدة Sig	0.000

من الجدول رقم ( 11 ) تبين أن قيمة مستوى المعنوية المشاهدة تساوي (0.000) وهي أصغر من 0.05 وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية (HO) أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشروع الترسانة البحرية وتنمية الموارد البشرية ومدى الاستفادة منه.

#### النتائج والتوصيات:

#### النتائج:

1 يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث حول المحور مرتبة تنازلياً، ويلاحظ من خلال النسب المئوية و المتوسط الحسابي أن إجابات المبحوثين كانت تشير إلى الموافقة على عدم وجود خطة تنمية.

2 من خلال التحليل الإحصائي تبين رفض الفرض أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشروع الترسانة البحرية وتنمية الموارد البشرية ومدى الاستفادة منه.

3 من خلال المقابلة الشخصية اتضح أن هناك قصور كبير من جانب الدولة وعدم وضع خطة استراتيجية قصيرة وطويلة المدى لمعالجة مشكلة البطالة.

#### التوصيات:

#### أولاً: توصيات عامة :

1. تشجيع الجامعات باعتماد كليات وأقسام تتعلق بالصيد البحري وبناء السفن وأنظمة الصحة السمكية وتقنيات الملاحة البحرية والرادار وكافة التخصصات التي لها علاقة بالأسماك وتفريخها ومعالجة أمراضها وتطويرها.

2. إنشاء مشروعات كبيرة مثل الشركات القابضة والتي تحتضن المشروعات المتوسطة والصغيرة المتفرعة منها وتستوعب الآلاف من القوى العاملة بعد التخطيط لها.





3. منع شركات الاستيراد من منافسة ما تصنعه الشركات المتوسطة والصغرى والحد من استيراد السلع ذاتها من الخارج.
  4. الاهتمام بالتدريب المستمر لمواكبة التطورات الحديثة من تكنولوجيا المعلومات في علم البحار والصيد البحري.
  5. التوسع في الدورات التدريبية لمدربي العاملين لتنمية قدراتهم لتقديم احدث المعلومات في المجال البحري بصفة أكاديمية .
  6. التركيز علي زيادة الإنفاق لتنمية وتطوير العاملين والباحثين عن العمل.
  7. تشجيع الشباب المتفوقين من الخريجين بمنحهم أولوية الحصول على القروض دعماً من الدولة للحد من البطالة.
  8. تقوم الدولة بتقديم الدعم والإعفاء من الضرائب لرب الأسرة الذي يقوم بتوريث أبنائه الحرفة المهنية.
  9. تشجيع الشباب إلى التوجه لمهنة الصيد البحري وغيرها من المشاريع المتعلقة بزراعة الأسماك وصناعة التونة والسردين للمساهمة في توفير المنتج البحري.
  10. اهتمام مركز تنمية الصادرات بتوعية المبادرين لإنشاء مشروع صغير أو متوسط بالتشجيع على التصدير بعد الاكتفاء من المنتج محليا طبق مواصفات الجودة العالمي ونشر التوعية بين الشباب في مجال الصيد لبحري وتصنيع وتعليب الأسماك وربطهم بمصادر التمويل.
- ثانياً: توصيات خاصة بالمسؤولين في قطاع القوى العاملة:**
11. يوصي الباحث بإتاحة الفرصة أمام الباحثين وخبراء التدريب بتطبيق مقترحاتهم وتقديم الدعم المالي والمعنوي لإنجاح الدراسات والبحوث وما توصلت إليه أبحاثهم من نتائج وتوصيات.
  12. استقطاب الباحثين والمهتمين بالجوانب التي تعالج المواضيع والمشكلات ذات العلاقة بالحاضر، والتخطيط للمستقبل (تخطيط القوى العاملة)
- ثالثاً : توصيات للمجتمع المحلي والمجلس البلدي:**
13. الاهتمام بالمؤتمر وتوصياته ومقترحات الباحثين وأخذها بعين الاعتبار وتيسير العقبات أمامهم في عملية تطبيق توصيات بحوثهم لخوض التجارب العملية والفعلية المجدية.
  14. التمويل اللازم لإجراء البحوث والدراسات وذلك بالتشجيع والتحفيز المستمر .
  15. استصدار قرار بإنشاء مركز تنمية الموارد البشرية تابع إلى المجلس البلدي الخمس وبذمة مالية مستقلة يعمل على إعادة هيكلة القطاعات العاملة بالمجلس البلدي الخمس وإعادة توصيف الوظائف وفتح فرص العمل وتنمية شاغلي الإدارة العليا وتدريب الباحثين عن العمل وإعادة التوسكين في الملاك الوظيفي وفق التخصص والاحتياجات.

**المراجع:**

**الكتب:**

1. أبوسن، أحمد إبراهيم (2009)، إدارة الموارد البشرية، ( الخرطوم، شركة مطابع السودان للعملة ، ط3)،.
  2. المهدي، سوزان - الجيار، سهير على (2004)، آليات مقترحة لمواجهة مشكلة بطالة خريجي الجامعات في مصر، بحث منشور في كتاب الأصول الاجتماعية للتربية ، قسم أصول التربية ، كلية البنات، جامعة عين شمس.
  3. منصور، فهمي (1971)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، (القاهرة، دار الشعب )
- الدوريات والأبحاث :**



1. الدويبي (مجلة القوى العاملة، عدد11، 2007، )، متطلبات وأساليب النهوض بتشغيل الشباب ، ( اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة، طرابلس ).
2. العبيدي ،باسل (المجلة العربية للتعليم التقني، 2009 ) صيانة الموارد البشرية بالتنمية القومية. (العراق)
3. العطار، سهير عادل(2004م)، بطالة خريجي الجامعات في مصر في الوضع الراهن وآليات المواجهة، دار الضيافة، عين شمس، القاهرة.
4. عودة ، سليمان وزميله، اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، 1992.
5. كعبار، مجد (مجلة العلوم والتقانة العدد6، 2015) دور التوظيف في معالجة مشكلة البطالة (كلية التقنية، الزاوية)
6. التونسي، عبد اللطيف ( المؤتمر الأول للتعليم التقني بالزاوية، 2013) ( لقاء مع صحيفة الجامعة ، مكتب الإعلام بجامعة الزاوية ) .
7. كعبار، مجد سالم (2011) استراتيجية التدريب في رفع كفاءة التدريب، رسالة دكتوراه، منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.



## الفهرس

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث	ر.ت
1-15	عادل رجب ابوسيف جبريل	دراسة بحثية لإنشاء وحدة معملية للطباعة الفنية النافذة والنسيج بالأقسام العلمية بجامعة درنة	1
16-26	Ali Abu Ajeila Altaher Nuri Salem Alnaass Mohamed Ali Abunnour	دراسة وصفية عن مشكلة التلوث البيئي والتغيرات المناخية ومخاطرها علي الفرد والمجتمع	2
27-44	Younis Muftah Al-zaedi Fathi Salem Hadoud	Anti-diabetic and Hypoglycemic Activities of Onion: A review	3
45-72	Fadel Beleid El-Jeadi Ali Abdusalam Benrabha Abdu Alkhalek Mohamed. M. Rubiaee	The Lack of Teacher-Student Interaction in Libyan EFL classroom	4
73-92	اسماعيل ميلاد اشميلة خديجة عيسى قحواط	وسيلة تعليمية واعدة في العملية التعليمية تقنية التصوير التجسيبي	5
93-100	Ayman Adam Hassan	"Le dédoublement des personnages dans <i>Une vie</i> ou <i>l'Humble vérité</i> de Guy de Maupassant"	6
101-106	Mabruka Hadidan Rajab Abujnah Najat Aburas	Manufacturing of Porous Metal Oxides HTiNbO5 Catalyst	7
107-117	بشير علي الطيب	الامطار وأثرها على النقل البري بالطريق الساحلي بمنطقة سوق الخميس - الخمس	8
118-130	Nora Mohammed Alkurri Khaled Ahmed Gadouh Elbashir mohamed khalil	A proposed Model for Risks Management measurement in Cloud Computing Environment (Software as a Service)	9
131-137	Mohamed M. Alshahri Ahmad M. Dabah Osama A. Sharif Saleh O. Handi	Air Pollution From The Cement Industry in AlKhums City:A Case Study in LEBDA Cement Plant	10
138-157	Ekram Gebril Khalil Hamzah Ali Zagloum	Difficulties faced by students in oral presentation in classroom interaction	11
158-163	Badria Abdusalam Salem	Analysis of Some Soft drinks Samples Available in Alkoms City	12
164-172	Suad Husen Mawal	Teachers' and Students' Attitudes towards the Impact of Class Size on Teaching and Learning English as a Foreign Language	13
173-178	نرجس ابراهيم شنيب نجلاء مختار المصري	تصميم نموذج عصا الكفيف الالكترونية	14
179-191	خميس ميلاد عبدالله الدزيري	دراسة تحليلية علي إدارة المخازن وتأثرها بالنظم معلومات الادارية المؤسسة الوطنية للسلع التموينية منطقة الوسطي	15



192-204	فاطمة أحمد قناو	عنوان البحث التغذية الراجعة في العملية التعليمية (مفهومها - أهميتها- أنواعها)	16
205-214	فوزي مجد رجب الحوات سكينه الهادي إبراهيم الحوات	التسول أسبابه وسبل علاجه	17
215-226	Turkiya A. Aljamaal	Some properties of Synchronization and Fractional Equations	18
227-242	عبد الرحمن بشير الصابري إبراهيم عبدالرحمن الصغير أبو بكر أحمد الصغير	منهج المدابغي واستدراكاته في حاشيته على شرح الأشموني على الألفية في أبواب النواسخ	19
243-254	بنور ميلاد عمر العماري	أهمية دور الأخصائي الاجتماعي في المؤسسات التعليمية	20
255-267	فرج محمد صالح الدريع	ليبيا وأبرز النخب السياسية والثقافية 1862م -1951م (دراسة تاريخية في تطورها)	21
268-282	ميلود مصطفى عاشور	فن المعارضات في الشعر الليبي الحديث	22
283-296	فرج محمد جمعة عماري	ما خالف فيه الأخفش سيوبه في باب الكلام وأقسامه: دراسة تحليلية	23
297-304	Ramadan Ahmed Shalbag Ahmed Abd Elrahman Donam Abdelrahim Hamid Mugaddim	A Case Study on Students' Attitude Towards Speaking and Writing Skills Among Third & Fourth Year University Students at the Faculty of Education, Elmergib University	24
305-315	بلال مسعود عبد الغفار التويهي	الوضع الاقتصادي للأسرة دور منحة الزوجة والأبناء في تحسين الليبية دراسة تقييمية للتشريعات الصادرة بخصوصها من "2013م - 2014م"	25
316-331	فرج مفتاح العجيل	تنمية الأداء المهني لمعلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية وأثره في تحصيل طلابهم ( دراسة ميدانية لتنمية معلمي علم النفس أثناء تدريسهم لطلاب الصف الثاني للمرحلة الثانوية )	26
332-351	فتحية علي جعفر	بعض الصعوبات التي تواجه دمج المعاقين في المدارس العادية	27
352-357	Rabia O Eshkourfu Hanan Ahmed Elaswad Fatma Muftah Elmenshaz	Determination of Chemical and Physical Properties of Essential Oil Extracted from Mixture of Orange and Limon Peels Collected from Al-khoms-Libya	28
358-370	Elnori Elhaddad	A case study of excessive water production diagnosis at Gialo E-59 Oil field in Libya	29
371-383	عبد الجليل عبد الرازق الشلوي	(ثورة التقنيات الحديثة وتأثيرها على الفنان التشكيلي)	30
384-393	Abdul Hamid Alashhab	La poésie de la résistance en France Le cas de La Rose et Le Réséda de Louis Aragon et Liberté de Paul Éluard	31
394-406	إبراهيم رمضان هدية مصطفى بشير مجد رمضان	مختصر لطائف الطرائف في الاستعارات من شرح السمرقندية بشرح المُلوي (دراسة وتحقيق)	32
307-421	Ragb O. M. Saleh	Simulation and Analysis of Control Messages Effect on DSR Protocol in Mobile Ad-hoc Networks	33
422-432	أبو عائشة مجد محمود فرج الجعراي عثمان	طرق التدريس الحديثة بين النظرية والتطبيق لتدريس مادة الجغرافية دراسة تحليلية لمدارس التعليم الثانوي بمسلاته نموذجاً	34



433-445	فريال فتحي مجد الصباح	أسلوب تحليل النظم " المفاهيم والاهداف في مواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي "	35
446-452	Afifa Milad Omeman	Antibacterial activities and phytochemical analysis of leafextracts of <i>Iphonascabraplant</i> used as traditional medicines in ALKHUMS-LIBYA	36
453-461	Hamed Ali Abrass	Rutherford backscattering spectrometry (review)	37
462-475	Mohammed Abuojaylah Albarki Salem Msaoud Adrugi Tareg Abdusalam Elawaj Milad Mohamed Alhwat	The challenges associated with distance education in Libyan universities during the COVID 19 pandemic: Empirical study	38
476-488	حمزة مسعود مكارى عمر عبد الله الدرويش	التعريف بابن أبي حجلة التلمساني وكتابه مغناطيس الدر النفيس	39
489-493	هدية سليمان هويدي مرام يوسف نجي سالمة عبدالحميد هندي	معوقات استخدام التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا بالجامعة الأسمرية	40
494-503	هشام علي مرعي فرج احمد الفرطاس	المعرفة الحسية والعقلية عند ابن سينا	41
504-511	Mohammed Altahir Meelad Salem Mustafa Aldeep	Use of E-Learning Innovation in Learning Implementation	42
512-519	Abdusalam Yahya Mustafa Almahdi Algaet	Investigate the Effect of Video Conferencing Traffic on the Performance of WiMAX Technology	43
520-526	Abdelmola M. Odan Ahmad M. Dabah Saleh O. Handi Ibrahim M. Haram	Kinetic Model of Methanol to Gasoline (MTG) Reactions over H-Beta,H-ZSM5 and CuO/H-BetaCatalysts	44
527-537	Munayr Mohammed Amir Melad Al-Daeef	Performance Evaluation of Blacklist and Heuristic Methods in Phishing Emails Detection	45
538-555	فرج محمد طيب علي محمود خير الله شحاته إسماعيل الشريف	الأمر بالأوجه لإقامة الدعوى الجنائية (الطبيعة القانونية للأمر بالأوجه، السلطات المختصة بإصداره)	46
556-567	أسامة عبد الواحد البكوري ريم فرج بوغرارة	توظيف القوالب الجبسية في الأعمال الخزفية	47
568-578	سعد الشيباني اجدير	علم الفيزياء (نقطة تحول في مسار العلم في فلسفة القرن العشرين)	48
579-603	حسن السنوسي محمد الشريف حسين الهادي محمد الشريف	تربوت وأخواته	49
604-619	محمد سالم مفتاح كعبار	حول مشروع الترسانة البحرية وعلاقته بتوظيف الموارد البشرية وخلق فرص عمل (المقترح وآليات التنفيذ)	50
620	الفهرس		