



مجلة العلوم الإنسانية

علمية محكمة - نصف سنوية

تصدرها كلية الآداب / الخمس

جامعة المرقب . ليبيا

15

العدد

الخامس عشر

سبتمبر 2017م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ
الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ

صدق الله العظيم

(سورة الروم - آية 41)

هيئة التحرير

- د. علي سالم جمعة رئيساً
 - د. أنور عمر أبوشينة عضواً
 - د. أحمد مريحيل حريش عضواً

المجلة علمية ثقافية محكمة نصف سنوية تصدر عن جامعة المرقب/
 كلية الآداب الخمس، وتنتشر بها البحوث والدراسات الأكاديمية المعنية
 بالمشكلات والقضايا المجتمعية المعاصرة في مختلف تخصصات العلوم
 الانسانية.

- كافة الآراء والأفكار والكتابات التي وردت في هذا العدد تعبر عن آراء أصحابها
 فقط، ولا تعكس بالضرورة رأي هيئة تحرير المجلة ولا تتحمل المجلة أية مسؤولية
 اتجاهها.

تُوجّه جميع المراسلات إلى العنوان الآتي:

هيئة تحرير مجلة العلوم الإنسانية

مكتب المجلة بكلية الآداب الخمس جامعة المرقب

الخمس /ليبيا ص.ب (40770)

هاتف (00218924120663 د. علي)

(00218926724967 د. أحمد) - أو (00218926308360 د. أنور)

قواعد ومعايير النشر

- تهتم المجلة بنشر الدراسات والبحوث الأصيلة التي تتسم بوضوح المنهج ودقة التوثيق في حقول الدراسات المتخصصة في اللغة العربية والانجليزية والدراسات الإسلامية والشعر والأدب والتاريخ والجغرافيا والفلسفة وعلم الاجتماع والتربية وعلم النفس وما يتصل بها من حقول المعرفة.

- ترحب المجلة بنشر التقارير عن المؤتمرات والندوات العلمية المقامة داخل الجامعة على أن لا يزيد عدد الصفحات عن خمس صفحات مطبوعة.

- نشر البحوث والنصوص المحققة والمترجمة ومراجعات الكتب المتعلقة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية ونشر البحوث والدراسات العلمية النقدية الهادفة إلى تقدم المعرفة العلمية والإنسانية.

- ترحب المجلة بعروض الكتب على ألا يتجاوز تاريخ إصدارها ثلاثة أعوام ولا يزيد حجم العرض عن صفحتين مطبوعتين وأن يذكر الباحث في عرضه المعلومات التالية (اسم المؤلف كاملاً- عنوان الكتاب- مكان وتاريخ النشر- عدد صفحات الكتاب- اسم الناشر- نبذة مختصرة عن مضمونه- تكتب البيانات السالفة الذكر بلغة الكتاب).

ضوابط عامة للمجلة

- يجب أن يتسم البحث بالأسلوب العلمي النزيه الهادف ويحتوى على مقومات ومعايير المنهجية العلمية في اعداد البحوث.

- يُشترط في البحوث المقدمة للمجلة أن تكون أصيلة ولم يسبق أن نشرت أو قدمت للنشر في مجلة أخرى أو أية جهة ناشرة اخرة. وأن يتعهد الباحث بذلك خطيا عند تقديم البحث، وتقديم إقراراً بأنه سيلتزم بكافة الشروط والضوابط المقررة في المجلة، كما أنه لا يجوز يكون البحث فصلا أو جزءاً من رسالة (ماجستير - دكتوراه) منشورة، أو كتاب منشور.

- لغة المجلة هي العربية ويمكن أن تقبل بحوثا بالإنجليزية أو بأية لغة أخرى، بعد موافقة هيئة التحرير..

- تحتفظ هيئة التحرير بحقها في عدم نشر أي بحث وتُعدُّ قراراتها نهائية، وتبلغ الباحث باعتذارها فقط اذا لم يتقرر نشر البحث، ويصبح البحث بعد قبوله حقا محفوظا للمجلة ولا يجوز النقل منه إلا بإشارة إلى المجلة.

- لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه في أية مجلة علمية أخرى بعد نشره في مجلة الكلية ، كما لا يحق له طلب استرجاعه سواء قُبِلَ للنشر أم لم يقبل.

-تخضع جميع الدراسات والبحوث والمقالات الواردة إلى المجلة للفحص العلمي، بعرضها على مُحكِّمين مختصين (محكم واحد لكل بحث) تختارهم هيئة التحرير على نحو سري لتقدير مدى صلاحية البحث للنشر، ويمكن ان يرسل الى محكم اخر وذلك حسب تقدير هيئة التحرير.

- يبدي المقيم رأيه في مدى صلاحية البحث للنشر في تقرير مستقل مدعماً بالمبررات على أن لا تتأخر نتائج التقييم عن شهر من تاريخ إرسال البحث إليه، ويرسل قرار المحكمين النهائي للباحث ويكون القرار إما:

* قبول البحث دون تعديلات.

* قبول البحث بعد تعديلات وإعادة عرضه على المحكم.

* رفض البحث.

-تقوم هيئة تحرير المجلة بإخطار الباحثين بآراء المحكمين ومقترحاتهم إذ كان المقال أو البحث في حال يسمح بالتعديل والتصحيح، وفي حالة وجود تعديلات طلبها المقيم وبعد موافقة الهيئة على قبول البحث للنشر قبولاً مشروطاً بإجراء التعديلات يطلب من الباحث الأخذ بالتعديلات في فترة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ استلامه للبحث، ويقدم تقريراً يبين فيه رده على المحكم، وكيفية الأخذ بالملاحظات والتعديلات المطلوبة.

-ترسل البحوث المقبولة للنشر إلى المدقق اللغوي، ومن حق المدقق اللغوي أن يرفض البحث الذي تتجاوز أخطأه اللغوية الحد المقبول.

- تنشر البحوث وفق أسبقية وصولها إلى المجلة من المحكم، على أن تكون مستوفية الشروط السالفة الذكر.

-الباحث مسئول بالكامل عن صحة النقل من المراجع المستخدمة كما أن هيئة تحرير المجلة غير مسئولة عن أية سرقة علمية تتم في هذه البحوث.

- ترفق مع البحث السيرة العلمية (CV) مختصرة قدر الإمكان تتضمن الاسم

الثلاثي للباحث ودرجته العلمية ونخصه الدقيق، وجامعته وكليته وقسمه، وأهم مؤلفاته، والبريد الإلكتروني والهاتف ليسهل الاتصال به.

- يخضع ترتيب البحوث في المجلة لمعايير فنية تراها هيئة التحرير.

-تقدم البحوث الى مكتب المجلة الكائن بمقر الكلية، أو ترسل إلى بريد المجلة الإلكتروني.

-إذا تم إرسال البحث عن طريق البريد الإلكتروني أو صندوق البريد يتم إبلاغ الباحث بوصول بحثه واستلامه.

- يترتب على الباحث، في حالة سحبه لبحثه أو إبداء رغبته في عدم متابعة إجراءات التحكيم والنشر، دفع الرسوم التي خصصت للمقيمين.

شروط تفصيلية للنشر في المجلة

-عنوان البحث: يكتب العنوان باللغتين العربية والإنجليزية. ويجب أن يكون العنوان مختصراً قدر الإمكان ويعبر عن هدف البحث بوضوح ويتبع المنهجية العلمية من حيث الإحاطة والاستقصاء وأسلوب البحث العلمي.

- يذكر الباحث على الصفحة الأولى من البحث اسمه ودرجته العلمية والجامعة أو المؤسسة الأكاديمية التي يعمل بها.

-أن يكون البحث مصوغاً بإحدى الطريقتين الآتيتين: _

1:البحوث الميدانية: يورد الباحث مقدمة يبين فيها طبيعة البحث ومبرراته ومدى الحاجة إليه، ثم يحدد مشكلة البحث، ويجب أن يتضمن البحث الكلمات المفتاحية (مصطلحات البحث)، ثم يعرض طريقة البحث وأدواته،

وكيفية تحليل بياناته، ثم يعرض نتائج البحث ومناقشتها والتوصيات المنبثقة عنها، وأخيراً قائمة المراجع.

2: البحوث النظرية التحليلية: يورد الباحث مقدمة يمهد فيها لمشكلة البحث مبيناً فيها أهميته وقيّمته في الإضافة إلى العلوم والمعارف وإغنائها بالجديد، ثم يقسم العرض بعد ذلك إلى أقسام على درجة من الاستقلال فيما بينها، بحيث يعرض في كل منها فكرة مستقلة ضمن إطار الموضوع الكلي ترتبط بما سبقها وتمهد لما يليها، ثم يختم الموضوع بخلاصة شاملة له، وأخيراً يثبت قائمة المراجع.

-يقدم الباحث ثلاث نسخ ورقية من البحث، وعلى وجه واحد من الورقة (A4) واحدة منها يكتب عليها اسم الباحث ودرجته العلمية، والنسخ الأخرى تقدم ويكتب عليها عنوان البحث فقط، ونسخة الكترونية على (Cd) باستخدام البرنامج الحاسوبي (MS Word).

- يجب ألا تقل صفحات البحث عن 20 صفحة ولا تزيد عن 30 صفحة بما في ذلك صفحات الرسوم والأشكال والجداول وقائمة المراجع .
-يرفق مع البحث ملخصان (باللغة العربية والانجليزية) في حدود (150) كلمة لكل منهما، وعلى ورقتين منفصلتين بحيث يكتب في أعلى الصفحة عنوان البحث ولا يتجاوز الصفحة الواحدة لكل ملخص.

-يُنترك هامش مقداره 3 سم من جهة التجليد بينما تكون الهوامش الأخرى 2.5 سم، المسافة بين الأسطر مسافة ونصف، يكون نوع الخط المستخدم في المتن Times New Roman 12 للغة الانجليزية و مسافة و نصف

بخط 14 Simplified Arabic للأبحاث باللغة العربية.

-في حالة وجود جداول وأشكال وصور في البحث يكتب رقم وعنوان الجدول أو الشكل والصورة في الأعلى بحيث يكون موجزاً للمحتوى وتكتب الحواشي في الأسفل بشكل مختصر كما يشترط لتنظيم الجداول اتباع نظام الجداول المعترف به في جهاز الحاسوب ويكون الخط بحجم 12.

-يجب أن ترقيم الصفحات ترقيماً متسلسلاً بما في ذلك الجداول والأشكال والصور واللوحات وقائمة المراجع .

طريقة التوثيق:

-يُشار إلى المصادر والمراجع في متن البحث بأرقام متسلسلة توضع بين قوسين إلى الأعلى هكذا: (1)، (2)، (3)، ويكون ثبوتها في أسفل صفحات البحث، وتكون أرقام التوثيق متسلسلة موضوعة بين قوسين في أسفل كل صفحة، فإذا كانت أرقام التوثيق في الصفحة الأولى مثلاً قد انتهت عند الرقم (6) فإن الصفحة التالية ستبدأ بالرقم (1).

-ويكون توثيق المصادر والمراجع على النحو الآتي:

اولاً: الكتب المطبوعة: اسم المؤلف ثم لقبه، واسم الكتاب مكتوباً بالبنط الغامق، واسم المحقق أو المترجم، والطبعة، والناشر، ومكان النشر، وسنته، ورقم المجلد - إن تعددت المجلدات - والصفحة. مثال: أبو عثمان عمرو بن بحر الجاحظ، الحيوان. تحقيق وشرح: عبد السلام محمد هارون، ط2، مصطفى البابي الحلبي، القاهرة، 1965م، ج3، ص40. ويشار إلى المصدر عند وروده مرة ثانية على النحو الآتي: الجاحظ، الحيوان، ج، ص.

ثانياً: الكتب المخطوطة: اسم المؤلف ولقبه، واسم الكتاب مكتوباً بالبنط الغامق، واسم المخطوط مكتوباً بالبنط الغامق، ومكان المخطوط، ورقمه، ورقم اللوحة أو الصفحة. مثال: شافع بن علي الكناني، الفضل المأثور من سيرة السلطان الملك المنصور. مخطوط مكتبة البودليان باكسفورد، مجموعة مارش رقم (424)، ورقة 50.

ثالثاً: الدوريات: اسم كاتب المقالة، عنوان المقالة موضوعاً بين علامتي تنصيص " "، واسم الدورية مكتوباً بالبنط الغامق، رقم المجلد والعدد والسنة، ورقم الصفحة، مثال: جرار، صلاح: "عناية السيوطي بالتراث الأندلسي- مدخل"، مجلة جامعة القاهرة للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد الثاني، سنة 1415هـ/ 1995م، ص179.

رابعاً: الآيات القرآنية والاحاديث النبوية:- تكتب الآيات القرآنية بين قوسين مزهرين بالخط العثماني ﴿ ﴾ مع الإشارة إلى السورة ورقم الآية. وتثبت الأحاديث النبوية بين قوسين مزدوجين « » بعد تخريجها من مظانها.

ملاحظة: لا توافق هيئة التحرير على تكرار نفس الاسم (اسم الباحث) في عددين متتالين وذلك لفتح المجال أمام جميع أعضاء هيئة التدريس للنشر.

صلحا ، بالقانون رقم 74 لسنة 1975م المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 1979م¹ ، الذى يتضمن التوفيق والتحكيم بين المتنازعين ، أمام لجان المحلات بالمناطق ، حتى أصبح عرض الصلح شرط أساسى ، فى قبول الدعاوى المدنية ، والتجارية ، والأحوال الشخصية ، ولكنه حالياً لم يفعل ، وهذا يعتبر تقصير

¹ - الطعن المدني رقم ، 35/47ق، مجلة المحكمة العليا ، السنة السادسة والعشرون ، العددان الثالث والرابع

فهرس المحتويات

عنوان البحث

الصفحة

- 1- قصيدة (هل ما مضى راجع) لابن الفارض دراسة فنية.
د. فرج ميلاد عاشور..... 12
- 2- أهمية القوى العاملة ودورها في نمو الإنتاج وتطويره في المجتمع الليبي.
د. محمد سعيد الثعبان..... 39
- 3- ملامح ثقافة الفقر في المجتمع الليبي : دراسة امبيريقية.
د. عثمان علي أميمن/ د. ليلي محمد اكتيبي..... 58
- 4- الوجود الطبيعي في فلسفة أبي البركات ابن ملكا.
د. أحمد مريحيل حريش..... 90
- 5- العلم في الفكر الإسلامي.
د. آمنة عبدالسلام الزائدي..... 104
- 6- مستوى الروح المعنوية والعوامل المؤثرة فيها لدي عينة من طلبة كلية الاقتصاد والتجارة بجامعة المرقب (دراسة ميدانية في مجال العلوم السلوكية).
أ. سميرة حسين اوصيلة. أ. سمية معمر مسلم..... 124
- 7- من وجوه دلالة الفعل الماضي (التعبير القرآني أنموذجًا).
أ. حنان علي بالنور..... 169
- 8- الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في مملكة تدمر القرن الأول ق . م -273م.
د. عبد الكريم علي محمد نامو..... 200
- 9- (صفة من تقبل روايته وطرق ثبوت الجرح والتعديل) دراسة نظرية تطبيقية.
د. محمد عبد السلام العالم..... 224
- 10- دور الاختصاصي النفسي في رياض الأطفال.
أ. آمنة سالم قدورة..... 252

- 11- هرمية جانبيه ودورها في علاج صعوبات التعلّم.
د. فاطمة الهدار بن طالب.....265
- 12- فاعلية برنامج معرفي سلوكي في تنمية القدرة على تأكيد الذات دراسة شبه تجريبية على عينة من طلبة السنة الثانية بقسم علم النفس.
د. أحمد محمد معوال/ د. ربيعة عمر الحضييري.....279
- 13- "محاسبة النفس عند الصوفية...المحاسبي " أنموذجاً".
د. آمنة العربي العرقوبي.....295
- 14- استخدام التقنيات الحديثة في مراقبة الغابات كأساس للتنمية المستدامة منطقة شرق تاجوراء (نموذجاً).
د. عمر رمضان طريش.....313
- 15- قلق الموت وعلاقته بضعف الوازع الديني.
أ. زهرة عثمان البرق.....337
- 16- الرؤية السوسولوجية لثقافة الاستهلاك.
د.ونيس محمد الكراتي.....360
- 17- إدارة الأزمات (دراسة في الأسباب واستراتيجيات المواجهة)).
د.علي محمد مصطفى /د خالد إبراهيم ابورقيقة382
- 18-The Challenges Faced in Student-Centered Learning Implementation by Teachers at English Department at Al-Mergib University
Asma Aburawi413
- 19 - An Error Analysis in Passive Voice Sentences Made by EFL Fourth Year Students at Almergib University
. Rabea Mansur Milad/Abobaker Ali Brakhw.....431

أهمية القوى العاملة ودورها في نمو الإنتاج وتطويره في المجتمع الليبي

إعداد: د. محمد سعيد الثعبان*

المقدمة

تبرز أهمية القوة العاملة من خلال حقيقة قائمة هي أن أية منظمة أو مشروع يتكون من جانبين أساسيين هما: الجانب المادي الذي يشمل المثال المنظم، واللوائح والقوانين، ومجموعة الوظائف والمفاهيم العلمية وغيرها، والتي تمثل الجانب الرسمي في العمل، أما الجانب الثاني الذي يساهم في تحقيق الفاعلية للمنظمة والمتمثل بالقوى العاملة والتي تتطلع إدارة الأفراد إلى استثمار جهودهم بالأسلوب العلمي الذي يتفق مع رغبات وتطلعات الأفراد والجماعات ضمن الوظائف والمستويات الإدارية والمهنية المختلفة نحو أداء مرغوب لتحقيق استمرار المنظمة في البيئة، وبعبارة أخرى يؤدي إلى انهيارها وخروجها من ميدان الأعمال في حالة فشلها في استثمار القوى البشرية.

ويهدف تحليل مفهوم القوى العاملة إلى محاولة تنمية القدرات البشرية وزيادة الانتفاع من هذه القدرات في مجالات العمل والإنتاج، كما في المجالات المتعلقة بالتمتع بمباهج الحياة، والاستفادة من أوقات الفراغ، واتخاذ القرارات، والمشاركة الفعالة في الشؤون الاجتماعية والثقافية والبيئية على صعيد المشروع المشمول بالدراسة.

هذا يعني أن محاولة الباحث التركيز على مفهوم القوى العاملة باعتباره رأس المال الاجتماعي المتمثل في الأعراف والشبكات والمنظمات، كما يشمل الاعتبارات البيئية المتمثلة في الحفاظ على الموارد الطبيعية من النفاذ من خلال شمولها بالدراسة والتحليل.

* محاضر بكلية التربية (بأبي عيسى) جامعة الزاوية

إن أحد أهم الأسباب الواقعية التي دفعت الباحث إلى اختيار هذا الموضوع هو أن غالبية النظريات التقليدية المتعلقة بالتنمية قد ركزت على النمو الاقتصادي بشكل أساسي باعتباره قاطرة التنمية والتقدم، لذا فقد منحت هذه النظريات الأولوية لزيادة الإنتاج وتحسين إنتاجية دون اعتبار كاف للجوانب الاجتماعية والإنسانية.

والنمو الاقتصادي وفقاً لهذا المفهوم هو "محصلة تراكم رأس المال (من تجهيزات ومواد تمويل) المقترن بتوسيع استخدام القوى العاملة"⁽¹⁾، وينتظر إلى المهارات الإنسانية والتكنولوجيا والإطار التشريعي والمؤسسي، باعتبارها عناصر خارجية دون إن تعتبر هي نفسها رأسمالاتاً.

ومع بداية الثمانينات من القرن الماضي كانت ملامح القصور في نماذج التنمية والنمو التقليدية قد باتت واضحة، فقد انفجرت أزمة الديون العالمية عام 1982م، وهو ما كان أحد نقاط بداية حقبة التثبيت الاقتصادي والتكيف الهيكلي، وشهد عقد الثمانينات في القرن الماضي - عقد التكيف الهيكلي - توسع انتشار الفقر والتفاوت الاجتماعي على الصعيدين العالمي والوطني، كما تميز بشكل خاص بتدهور الأوضاع الصحية والتعليمية للفئات الضعيفة بسبب تقلص حجم الإنفاق على هذه الميادين، كما برزت ظاهرة تهميش بلدان بل قارات بأكملها (مثل أفريقيا على سبيل المثال). وفئات سكانية هامة بما فيها تهميش متزايد لدور المرأة.

"بعد كل هذه المشاكل وهذه التراكمات ظهرت نظريات جديدة للنمو، وركزت على إدماج البعد الإنساني في صلب تحليلها، حيث إن الدراسات الاستطلاعية التي جرت في عشرات البلدان أظهرت إن مساهمة الرأسمال البشري في النمو هو الأهم (64%) مقارنة بالرأسمال المادي (16%) والرأسمال الطبيعي (20%)"⁽²⁾.

حسب هذه النظريات أصبحت المهارات البشرية والتكنولوجيا عنصراً مندمجاً في صلب العملية الإنتاجية وركزت بالتالي على ضرورة التوظيف في تنمية الموارد البشرية، أو

(1) تقرير التنمية البشرية في دولة البحرين، مطبعة جامعة البحرين ص20.

(2) المصدر نفسه ص20.

الرأسمال البشري، من خلال الاهتمام بالرعاية الصحية باعتبار ذلك عنصراً حاسماً في رفع الإنتاجية، وبشكل موازٍ جرى تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه العلاقات الاجتماعية والتقاليد الثقافية والسلوكية والأطر المؤسسية والتشريعات، وفعالية الإدارة في زيادة الإنتاج والإنتاجية، واعتبرت هذه العناصر نوعاً من رأس المال تسهم بدورها في النمو والتنمية وبناء على أهمية المؤشرات المذكورة أعلاه سيتم التركيز والاهتمام أيضاً على أثر العوامل البيئية الخارجية على سلوك العاملين، وعلاقة ذلك بمستوى زيادة أو انخفاض الإنتاجية للعاملين.

ومصطلح السلوك كما عرف في علم الاجتماع علم النفس والإرشاد والتوجيه المهني "هو النشاطات الفعلية والأدائية التي يقوم بها الفرد أثناء تعامله مع البيئة المحيطة به، سواء أكانت هذه النشاطات قابلة للملاحظة أو غير ظاهرة"⁽¹⁾.

1- مشكلة البحث:

تمثل القوى العاملة إحدى العناصر الاقتصادية المهمة التي تستحوذ على اهتمام كبير من قبل دول العالم كافة، والباحثين في ظل التغيرات الاقتصادية العالمية، وذلك بسبب دورها المحوري في الإنتاج والنشغيل وأدوار الدخل والابتكار والتقدم التكنولوجي علاوة على دورها في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لجميع الدول، ولكن من الملاحظ أن الوضع الحالي للتنمية الاقتصادية في الدول النامية ومنها ليبيا متردي ومعدلات النمو منخفضة وتمثل هذه طبيعة مشكلة الدراسة التي يهدف الباحث بحثها ومعالجتها، وذلك من خلال إلقاء الضوء على الدور الذي تقوم به القوى العاملة في تحقيق نمو الإنتاج وتطويره ومن تم تحقيق التنمية الاقتصادية المنشودة.

2- تساؤلات البحث:

تحاول هذه الدراسة الوصول إلى النتائج المرجوة من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

1. هل هناك علاقة بين الإنتاج المحقق ومستوى أداء العاملين؟

(1) تقرير التنمية البشرية في دولة البحرين، مطبعة جامعة البحرين ص20.

2. ماهي أهم المتغيرات ذات العلاقة التي تؤثر على العاملين داخل وحداتهم الصناعية؟
3. ماهي أهم المعوقات التي تواجه زيادة الإنتاجية ورأي العاملين في كيفية التغلب عليها؟
4. كيف يمكن تحسين أداء العاملين داخل وحداتهم الإنتاجية؟

3- أهداف البحث:

- دراسة الوضع الراهن لأداء القوى العاملة وتحقيق الأثر التنموي منها وهو ما يعزز أهمية الاعتماد على هذه الفئة في الوقت الراهن في تحقيق معدلات التنمية المنشودة.
- ويمكن أن يندرج تحت الهدف الرئيس بعض الأهداف الفرعية وهي:
- أ- إلقاء الضوء على مفهوم القوى العاملة وأثره في زيادة الإنتاج وتطويره.
 - ب- توضيح مدى الارتباط بين نجاح القوى العاملة وتحقيق التنمية الاقتصادية.
 - ج- تقويم مجموعة من المقترحات والحلول الممكنة لتطوير وتفعيل القوى المحركة لعملية الإنتاج.

4- أهمية البحث :

- تكمن أهمية البحث في الرؤية التي تشهدها كل المجتمعات والدول للتنمية الاقتصادية، فالتنمية الاقتصادية تقوم على بناء الامكانيات التي تعمل على زيادة الدخل القومي، وبالتالي زيادة نصيب دخل الفرد وهذا ينعكس على زيادة رفاهيته، والفائدة المرجوة منه من دعم لنمو الانتاج وتطويره، لذا فإن لهذا البحث أهمية من خلال النقاط الآتية:
- 1- أنه قد يمثل إضافة نظرية إلى ما هو مكتوب من أدبيات سابقة عن موضوع القوى العاملة ودورها في نمو الانتاج وتطويره.
 - 2- أن هذا البحث يلقي الضوء على واحدة من أهم الموضوعات التي تشغل بال الاقتصاديين وأثرها على التنمية الاقتصادية.
 - 3- الاستفادة من تجارب وخبرات الدول المتقدمة في تفعيل القوى العاملة وتحقيق الأثر التنموي منها، وهو ما يعزز أهمية الاعتماد على تنمية القوى العاملة وتحفيزها بما يعزز أدائها نحو تحسين الانتاج وتطويره وتزداد أهميته دعماً للاقتصاد الوطني.

أهمية تقييم الأداء في رفع مستوى كفاءة المنتجين:

"إن الغرض الأساسي من تقييم الأداء بشكل عام هو التعرف على مدى جودة الأداء لكل فرد وفي جميع المستويات التي يكون منها التنظيم، ووضع هذه المعلومات تحت نظر إدارة المشروع وكذلك شؤون الأفراد"⁽¹⁾. ومن جهة أخرى فإن المقصود بقياس الأداء هو: "قياس الأعمال التي تمت أم لم تتم"، ويتم القياس بواسطة المعايير الرقابية التي قد اعتمدت مسبقاً، وتعتبر عملية قياس الأداء من أهم العمليات والأنشطة التي تقوم بها الإدارة وخاصة العليا منها ولذلك يطلق البعض عليها تسمية "المتابعة" لأنها تشكل في الأساس جزء من العملية الإدارية ويقوم كل مسؤول بها حتى ولو كانت هناك إدارة اسمها "إدارة المتابعة"⁽²⁾.

تحديداً فإن غالبية قرارات إدارة الأفراد تنطوي على تنبؤ ضمني بأداء الأفراد في العمل، فهي من ناحية تسعى لتحقيق أداء فعال للأفراد، ومن ناحية أخرى تفترض علاقة بين محتوى القرار والأداء الفعلي للأفراد في العمل، وعلى سبيل المثال قرار اختيار فرد وتعيينه في عمل معين يتخذ على أساس أن أداء المختار لهذا العمل أكثر فاعلية من أداء أولئك الذين لم يقع لهم الاختيار، وقرار ترشيح فرد لبرنامج تدريبي يصاغ على أساس أن يكون مستقبل المعنى أكثر فاعليته بعد التدريب عنه قبل التدريب، لهذا فإن قياس فاعلية الأداء تعتبر احد المهام الحرجة التي تقوم عليها الكثير من سياسات وقرارات القوى العاملة، على أساس معلومات فاعلية الأداء تصنع الكثير من السياسات والقرارات، وعلى أساسها أيضاً يتم تقييم فاعلية هذه السياسات والقرارات"⁽³⁾.

(1) صلاح النشواني، إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1997.

(2) حمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1983، ص 258.

(3) سيد الهواري، الادارة الأصول والأسس العلمية، مصدر سابق، ص 429.

مفهوم تقييم الأداء:

يعد عامل تقييم الأداء في عالم العمل ضمن عوامل "الإدارة بالأهداف" وبالتأكيد كان التركيز على الإنتاجية في تحقيق الهدف يقاس عن طريق تقييم نسبة الريح، حيث إن وحدة العمل تضع مسألة زيادة ربحها في المقام الأول ضمن أولوياتها، هذا هو الهدف الرئيسي لأي وحدة، والريح هو سبيلها الوحيد لإيجاد مصادر مالية لدفع مرتبات العاملين فيها ودعم مركزها في المجتمع وفي داخل أي وحدة صناعية تعد زيادة الإنتاج وتحقيق الانجازات المربحة هو الهدف الرئيس، وتحقيق هذه الالتزامات يجلب المكافأة الشخصية التي تعني أرباحاً إضافية، وزيادة المرتبات جزء من الإنتاج للعاملين.

وعلى العكس تماماً إذا لم يتحقق ستحدث عدة أشياء منها توقيع العقوبات أو الاستغناء عن البعض، ومن هنا يتبين لنا أن روح المنافسة موجودة بشكل كبير من خلال ترقية القيمة الفائزة على المستوى الشخصي أو على المستوى الجماعي.

قطعاً إن هذا المفهوم الضيق لتقييم الأداء الشخصي أصبح ينتمي للماضي، حيث تم اكتشاف أن الدوافع الشخصية لا تزيد عن طريق تقديم المزايا المادية (زيادة المرتبات)، أو التحكم في الآخرين (ترقية - مسؤولية أكبر)، لأن الأشخاص أيضاً يهتمون بتتميتهم وتقدمهم، إضافة إلى ما سبق ذكره يتضح أن التقدم الشخصي يعود بالنفع على الوحدة الصناعية، أو الخدمية عن طريق أعداد عامل على مستوى عال من الكفاءة، ومن هذا المنطلق فإن التقدم الشخصي يجب أن يتم تدعيمه وتشجيعه على الاستمرار، وفي ضوء هذه الحقائق فإن عملية تقييم الأداء تحتاج لمعايير جديدة، لأن المسألة لم تعد تقييم مدى إنجاز الأهداف ومنح المكافأة أو توقيع العقوبات، التي حققت بالفعل نجاحاً كبيراً كوسيلة رقابية، ولكن يجب تطبيق منظور شامل لتحقيق أهداف الجهة من خلال إدارة التطور لخطة العمل المستقبلية، ودورة حياة العامل في جهة العمل.

كما ينظر البعض إلى عملية تقييم الأداء على أنها " العملية التي يتم بموجبها قياس أداء الأفراد العاملين طبقاً لمهام وواجبات الوظيفة في ضوء الانجاز الفعلي للفرد وسلوكه وأدائه ومدى استعداداه لتحسين وتطوير الانجاز الذي يقدمه، بما يساعد على معرفة جوانب

الضعف والقوة في طريقة أدائه ومستوى الانجاز الذي يقدمه لغرض معالجة جوانب الضعف والخلل وتدعيم القوة⁽¹⁾.

المفهوم الإداري لتقييم الأداء:

الغرض من تقييم الأداء عامة هو: " التعرف على مدى جودة الأداء لكل فرد وفي جميع المستويات التي يتكون منها التنظيم ووضع هذه المعلومات تحت نظر إدارة المشروع وكذلك إدارة شؤون الأفراد"⁽²⁾.

وقد تطور مفهوم تحسين الأداء مع تطور الفكر الإداري تجاه المجتمع والاعتبارات البيئية والعنصر الإنساني، من حيث أهميته ونوعية الدافع الذي يحرك سلوكياته وإنتاجيته، "وتطور الفكر الإداري نتيجة للثورات التي قامت على البيروقراطية والإقطاع، ويسعى إلى تحرير الفرد والتعايش المناسب بين أفراد المجتمع، عن طريق تبني الأساليب العلمية والحديثة، حيث انبثقت عدة مدارس أهمها"⁽³⁾.

حركة الإدارة العلمية:

إن حركة الإدارة العلمية قد بدأت مع المبادئ التي عرضها " فريدريك تايلور " عام 1911 وهو تاريخ شهادته أمام (الكونجرس الأمريكي) عن طريقته الجديدة في الإدارة خلافاً للإدارة التقليدية"⁽⁴⁾ وحركة الإدارة العلمية في مجملها ركزت على العمل. فالاهتمام كان منصباً على تخطيط العمل وذلك بفضل عملية التخطيط عن عملية التنفيذ (تايلور) وعلى قياس العمل ودراسة الزمن والحركة (جلبرت) وعمل جداول زمنية (جانت). والاهتمام

(1) صالح عودة سعيد، إدارة الافراد، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994، ص369

(2) صلاح النشواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف، مصدر سابق، ص183.

(3) محمد أحمد بلوق، تقييم الأداء الصناعي لمجمع محمد الزباني للنسيج والتجهيز، مصدر سابق، ص56.

(4) سيد الهواري، الإدارة الأصول والأسس العلمية، مصدر سابق، ص583.

بمعدلات أداء نمطية (تاييلور وجلبرت) وتحفيز الأفراد مادياً لبلوغ تلك المعدلات النمطية والاهتمام بالرقابة في ضوء المعايير بحيث تكون الإدارة علمية بدلاً من تقليدية.

أهمية تقييم الأداء على مستوى المشروع:

تمثل دراسة تقييم الأداء على مستوى المشروع الجوانب الفنية والاقتصادية والاجتماعية، فالمقصود هنا تقييم الأداء تحليل الأنشطة المختلفة داخل المشروع ومقارنتها بمعايير الأداء المطلوبة لغرض تشخيص الجوانب الايجابية وتطويرها وتشخيص الجوانب السلبية ومحاولة إزالتها، ولكون المشروع عبارة عن نشاط استثماري تستخدم فيه موارد رأسمالية لخلق أصول إنتاجية من المتوقع أن تحقق فوائد على مدى زمن معين. لذا يعرف المشروع بأنه "اقترح خاص باستثمار يهدف إلى إنشاء أو توسيع أو تطوير ما هو قائم فعلاً بهدف زيادة إنتاج السلع أو الخدمات في مكان ما خلال فترة زمنية معينة، ولكون كلمة مشروع من مصطلحات الاستثمار وهي تعني (الوحدة الاستثمارية) المقترحة والتي يمكن تمييزها فنياً وتجارياً واقتصادياً عن باقي الوحدات"⁽¹⁾.

من هنا تجدر الإشارة إلى أهمية استخدام أسلوب تقييم الأداء لتوفر المؤشرات والقياسات الكمية لتحديد مدى وحجم تنفيذ المشروع لبرامجه المعدة مسبقاً وعلى مختلف الأصعدة وتشمل عادة مرحلة الأداء على مستوى المشروع مراجعة شاملة تستند على دراسة الجدوى الفنية والاجتماعية والقانونية والتنظيمية المرتبطة بالمشروع. وهنا يشترط مراعاة ما يلي:

أولاً: مدى توافق أهداف المشروع مع الأولويات الوطنية.

ثانياً: مدى واقعية الفروض التي استندت إليها الدراسة مع المعدلات الفنية النمطية وكذلك مع نفس المعدلات في المشروعات المماثلة.

ثالثاً: محاولة تقييم نتائج الجدوى المالية والاقتصادية للمشروع، لتقرير مدى قبولها على المستويين المالي والاقتصادي.

(1) علي محمد خضر، أسس دراسة الجدوى للمشروعات الاستثمارية الزراعية، جامعة عمر المختار،

وعموماً فإن استخدام الأساليب الحديثة والكمية في تقييم المشروع، وذلك بتسليط الضوء على أنشطته الفنية والإنتاجية والتسويقية والإدارية والمالية، وبيان أوجه النجاح والإخفاق، وتحديد العوامل المؤدية إلى ذلك تمثل مرحلة أساسية وحاسمة في نجاح أو فشل المشروع.

وفي الواقع المعاش يتطلب وجود شبكة متكاملة من المعلومات والبيانات تختص بنشاط وعمل المشروع، والاعتماد بشكل مستمر ودائم على عناصر كفاءة ومتخصصة في دراسة الجدوى وتقييم المشاريع للاستعانة بهم في تحديد وتقييم الموقف المحقق للمشروع من النواحي الاقتصادية والاجتماعية للمشروع من خلال أجوبة الأسئلة الآتية:

1- إلى أي مدى حققت الإدارة الاستخدام الأمثل لكل العناصر المادية والبشرية المتوفرة؟
2- إلى أي مدى حققت الإدارة الإشباع الأمثل للحاجات والرغبات الإنسانية داخل المشروع وخارجه.

وبمعنى آخر ضرورة التأكيد من خلال تطبيق الأساليب الحديثة في تقييم أداء المشاريع على درجة جودة الصورة الذهنية للمشروع عند:

أ- العاملين فيه من عمال وموظفين.

ب- عملائه والمستهلكين لسلعه وخدماته.

ج- مورديه والمتعاملين معه.

د- أصحاب رأس المال.

هـ- الدولة وأجهزتها المختلفة.

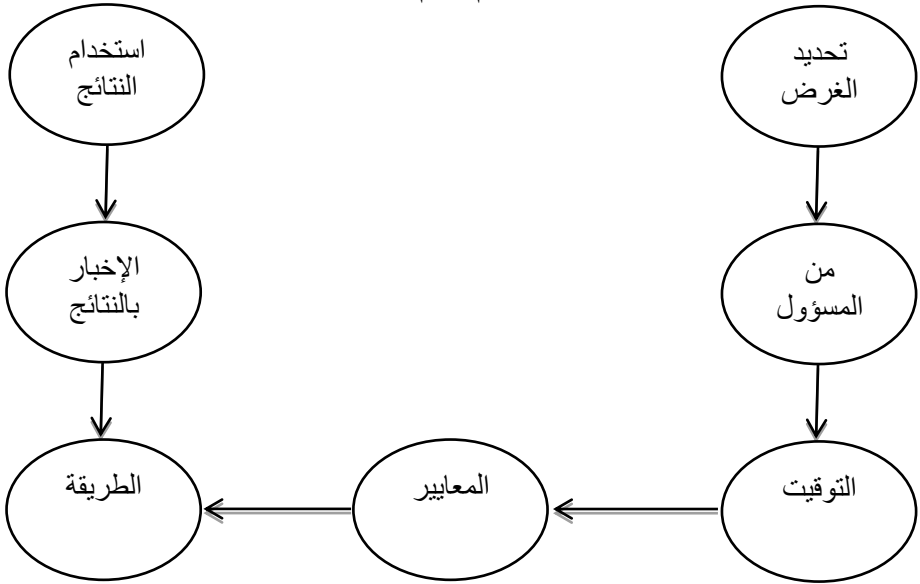
و- المجتمع بصفة عامة.

ولهذا فإن عملية تقييم الأداء تسعى إلى التمييز بين الأفراد على أساس الفروق التي توجد بينهم وتتعلق بالعمل والسلوك تمهيداً لربط الترقيّة والحوافز المادية والمعنوية بما يكشف عنه التقييم من نتائج وتجد تلك العملية مبرراتها من الاختلافات الكبيرة التي توجد بين الأفراد من ناحية العمل والخصائص والصفات الشخصية.

عناصر تقييم الأداء:

يتكون أي نظام من عناصر تفسره وتعبّر عنه، وتأخذ في العموم هذه العناصر شكل التابع والذي يبدأ بتحديد الغرض إلى أن يصل إلى كيفية استخدام النتائج في تحسين ظروف العمل والعاملين. والشكل التالي يحدد عناصر تقييم الأداء والتي يمكن استخدامها في الوحدات الإنتاجية والخدمية على حد سواء. وسيتم استعراض هذه العناصر بشي من الإيجاز.

عناصر نظام تقييم الأداء



شكل رقم (1) (1)

1- تحديد الغرض:

"تعطي الجهات المسؤولة عن إدارة الأفراد والموارد البشرية أهمية بالغة للتقييم ويمكن لها أن تستخدم النتائج الحاصلة في عملية التقييم لعدة أغراض أهمها"⁽²⁾.

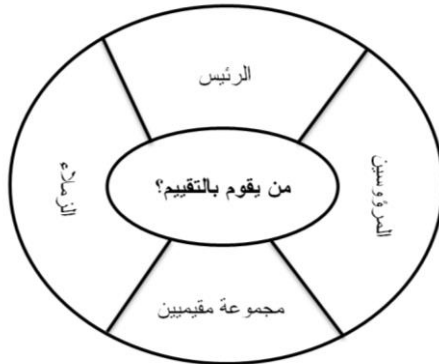
(1) احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية البشرية، الطبعة الخامسة، الإسكندرية، 1998، ص286.

(2) أحمد ماهر، مصدر سابق، ص289.

- أ- تقديم المعلومات والنتائج إلى المشاركين في عملية التقييم وذلك لمعرفة نتائج أعمالهم والعمل على تحسين مستوى الأداء للوصول إلى تحقيق نتائج أفضل.
- ب- يترتب على عملية التقييم الإبقاء على الفرد في وظيفته الحالية، أو نقله إلى وظيفة أخرى، أو الاستغناء عنه في حالة عدم كفاءته.
- ج- قد ينتج عن عملية التقييم الزيادة في المرتبات والمكافآت والعلاوات، والتي تعتبر حافزاً لأداء أفضل.
- د- تحديد أوجه القصور في الأداء والتي قد ينتج عنها التعديل في السياسات التدريبية، أو إتاحة فرص تدريبية جديدة للأفراد المحتاجين لذلك.
- و- تحديد أماكن ترقية الفرد نظير عمله المتميز.

2- من المسؤول عن تقييم الأداء:

- أ- الرئيس يقيم مرؤوسيه.
- ب- المرؤوسون يقيمون رؤسهم.
- ج- الزملاء يقيمون بعضهم البعض.
- د- مجموعة من المقيمين يقومون بالتقييم⁽¹⁾.



(1) المصدر السابق، ص290.

3- التوقيت:

العنصر الأساسي في عملية تقييم الأداء هو عنصر الزمن، وبالتالي يجب تحديد الفترة الزمنية الخاصة للتقييم، ويجب أن تكون مغطية لعملية إنتاجية متكاملة، يفضل أن تكون الفترة بين الأداء الفعلي وقياسه وتقييمه فترة بسيطة جداً، وذلك لسهولة وضمان ونجاح عملية التقييم والاستفادة من الانحرافات عند معرفتها.

4- معايير تقييم الأداء:

"يقصد بمعايير تقييم الأداء تلك العناصر التي تستخدم كعناصر لعملية التقييم"⁽¹⁾ وينصح هنا بضرورة التركيز على استخدام "المعيار الكمي لوضوحه، وأيضاً لسهولة القياس والتقييم. كما يجب أن تتصف أدوات تقييم الأداء بمجموعة من العناصر الأساسية، وذلك للوصول الى الغاية الكاملة من تقييم الأداء وأهمها"⁽²⁾:

- 1- يجب استخدام عدد كبير من معايير التقييم وليس الاقتصار على عدد قليل لان العاملين يقومون بعدة أنشطة، وهنا يمكن تغطية الجوانب المختلفة لأداء الفرد.
- 2- يجب أن تكون معايير موضوعية وأكثرها هي: معايير نواتج الأداء، ويليها معايير السلوك، وأقلها موضوعية هي الصفات الشخصية!!.
- 3- يجب أن تغطي معدلات ومؤشرات ومعايير تقييم الأداء جميع الأهداف والبرامج لعملية تقييم الأداء، وان تكون محددة ودقيقة وموزعة على مواقع المسؤولية المختلفة.

5- الطريقة:

"من المسائل الهامة في عملية تقييم أداء الأفراد هي عملية قياس الأداء في حد ذاته، والحقيقة إن هذه المسألة تمثل مشكلة معقدة للغاية في الواقع الفعلي لأن عملية القياس تتطلب الاعتماد على معايير واضحة وبسيطة وموضوعية وترتبط بالوظيفة وتحقق العدالة، وتتعلق بالأداء أكثر من الحكم على الفرد بما لا يؤدي إلى التحيز عند تطبيق

(1) المصدر السابق، ص293.

(2) محمد البلوق، تقييم الأداء الصناعي لمجمع محمد الزباني للنسيج والتجهيز، مصدر سابق، ص65.

هذه المعايير، وهذه الجوانب يصعب توفيرها مجتمعة عند القيام بعملية القياس. وعموماً هناك عدة أساليب شائعة الاستخدام في هذا المجال سنتناول بعضها منها على النحو التالي⁽¹⁾.

- أ - طريق الصفات أو الخصائص.
- ب - طريقة الاختيار الإلزامي.
- ج - طريقة المقياس المتدرج.
- د - طريقة الأحداث الهامة .
- هـ - طريقة الدرجات (النقط).

أ - طريق الصفات أو الخصائص:

تعتبر هذه الطريقة من الطرق الشائعة في تقييم العاملين، ويتم عادة تحديد عدد من الصفات التي ترتبط بأداء العمل مثل : الذكاء والقدرة على الابتكار، والانتظام في العمل، والمواظبة والتعاون مع الزملاء، سرعة الأداء، والالتزام بالتعليمات، وغالباً من الصفات ما يوضع تحت مسمى رئيسي مثل: الإنتاجية والانتظام والحضور والاتجاهات... الخ يتم قياس كل صفة على أساس مقياس متدرج من خمس أو سبع نقاط.

ب - طريقة الاختيار الإلزامي:

يعتبر هذا الأسلوب من الأساليب الشائعة في عملية تقييم أداء الأفراد ويعتمد على تحديد معايير ملموسة لكل خاصية من خصائص التقييم، وفي ضوء هذه المعايير، أو الأسس يستطيع المشرف أن يحدد توفر الخاصية أم لا، ويعتبر هذا الأسلوب أكثر موضوعية نسبياً من الأسلوب السابق، ولكن يؤخذ عليه ضرورة إجابة المشرف على كل خاصية (بنعم أو لا) لعل ذلك يكون أمراً معقداً عند الممارسة في الواقع الفعلي.

(1) جمعية إدارة الأعمال العربية، تنمية وتخطيط الموارد البشرية، القاهرة، 1998، ص158.

ج - طريقة المقياس المتدرج:

تعتبر هذه الطريقة من الطرق التي تجمع بين خصائص الأسلوبين السابقين بما يعطي مرونة أفضل للمشرف عند التقييم وفي نفس الوقت تحقيق قدر معقول من الموضوعية. وفي هذه الطريقة يكون أمام المشرف مقياس متدرج من ضعيف إلى ممتاز، ولكن هذا المقياس متعارف عليه بأنه محدد بثلاثة مستويات فقط وهي (ضعيف، متوسط، ممتاز)، ويقوم المشرف عند بوضع علامة (✓) عند المستوى الذي يرى انه ممثل لدرجة توافر الخاصية في العامل.

د - طريقة الأحداث الهامة:

يعتبر هذا الأسلوب تطوراً للأسلوبين السابقين مباشرة، حيث يقوم المشرف طبقاً لهذا الأسلوب بتسجيل الأحداث الهامة في أداء العامل سواء أكانت النتيجة إيجابية أم سلبية خلال مدة التقييم، ثم يضع التقدير المناسب لها، ومن الطبيعي أن هذا الأسلوب من الصعب تطبيقه ارتكازاً على ذاكرة المشرف فقط، لذلك يعتبر فقط من المقومات الضرورية لفاعليته وجود سجلات لأداء العاملين يعتمد عليها المشرف اعتماداً كلياً عند إجراء عملية التقييم.

هـ - طريقة الدرجات (النقط):

تعتبر هذه الطريقة من الطرق الشائعة في عملية التقييم ويمكن استخدامها لتقييم كل عامل على حدة مقارنة مع باقي زملائه في القسم، وفي هذه الطريقة يتم تحديد رقم معين، لكل عضو من عناصر التقييم. بحيث يمثل الحد الأقصى للدرجة المقررة لهذا العنصر، ويقوم المشرف عند التقييم بوضع الرقم طبقاً لدرجة توافره في العامل.

6- الأخبار بالنتائج:

من الأشياء الضرورية في عملية الأداء ضرورة إخبار المشارك فيها بالنتائج التي تم التوصل إليها سواء أكانت إيجابياً أم سلباً، وبما أن تقييم الأداء هو في الواقع قياساً للسلوك وبالتالي مسألة تحديد معايير دقيقة ليست بالأمر السهل، في هذه الحالة يجوز للعامل

الاعتراض في حالة عدم الرضا، ولإدارة العليا واجب الاستماع إلى ذلك، ويمكن للرئيس إحالة الموضوع إلى لجنة تشكل لهذا الغرض، وللجنة أن تستدعي العامل للاستماع إلى وجهة نظره، ثم يكون بعدها رأي اللجنة نهائياً.

7- استخدام النتائج:

من الممكن الاستفادة من نتائج التقييم في مجالات كثيرة وبصورة خاصة في المجالات الآتية⁽¹⁾:

أ (التثبيت والترفيح والترقية:

يلزم التثبيت والترفيح والترقية عندما تكون نتائج التقييم خلال المدة وما سبقها بمستوى لا يقل عن جيد، بحسب التشريعات النافذة والصادرة في هذا الخصوص.

ب) المساعدة والتوجيه:

يقوم الرئيس المباشر بتوجيه العاملين إلى نقاط الضعف المبينة، ومساعدته، وتوجيهه، ومتابعته لغرض معالجتها، ولا تهمل في هذه الحالة نقاط القوة التي يمتلكها العامل للاستفادة منها.

ج) التدريب والتطوير:

يعتبر تقييم الأداء من الوسائل المهمة والفعالة لتحديد الاحتياجات التدريبية ويتم مناقشة ذلك بين الرئيس المباشر والعامل والجهة المسؤولة عن التدريب والتطوير بغية سد النواقص أو الاحتياجات عن طريق التدريب.

د (التحفيز:

وسائل التحفيز المعنوية والمادية متعددة وكلاً لها تأثير في نفسية المستحق لها، ونري بأن الحوافز المعنوية وخاصة عند إعلام الآخرين، أي زملاء العامل بالنتائج الايجابية

(1) رضا عبدالرزاق وهيب، وآخرون، إدارة الأفراد، المكتبة الوطنية، بغداد، 1987، ص190.

سواء برسائل الشكر، أو إعلان أسماء المتحصلين على تقديرات عالية، أو حتى ذكر الأسماء في مناسبة ما يكون التأثير أقوى مما يبعث في نفس العامل الرضا، والسعي دائماً إلى الأفضل.

الخاتمة

تشير التوجهات الحديثة بأنها قد سلطت الضوء على حقيقة مضمونها، هو أن مشكلة التنمية والإنتاج الآن ليست في حاجة إلى آلات أحسن من الآلات التي توصل الإنسان إلى اختراعها أو في حاجة دائمة إلى تنظيم أمثل أو تبسيط الإجراءات، أو أي خبرة أكبر لاستغلال رأس المال، بقدر ماهي في حاجة ماسة إلى معرفة كيفية استخدام القوى الإنسانية التي تدير الآلات أو تقوم بالإدارة في المصانع والمؤسسات، ففي مجال إدارة الأعمال تقل أهمية رأس المال والآلات بعد إنشاء الوحدات الصناعية أو التجارية ويصبح الفضل في تقدم المؤسسة لعوامل أخرى، ذلك أن مستقبل المؤسسة من حيث كمية الإنتاج، وروح الابتكار والمهارة الفنية، والعلاقات العامة، والعلاقات الصناعية، يتوقف بدرجة كبيرة على العوامل الأخرى، وفي مقدمتها العوامل السلوكية إذ بدونها لا تصبح المؤسسة (أو المشروع) قادرة على المنافسة والتكيف وفقاً لمطالب وحاجات الاقتصاد القومي، وأذواق الناس، خاصة ونحن نعلم بأنها حاجات وأذواق متغيرة، إضافة إلى ذلك فإن نجاح أي مصلحة أو إدارة أي مشروع يعتمد بعد إنشائه على مواقع العاملين فيه وقيمتهم الاجتماعية واتجاهاتهم السلوكية وأسلوب تعاملهم مع المواطنين، كما يعتمد أيضاً على درجة ثقافة وقيم البيئة التي تعمل في مجالها الإدارة أو المصنع.

إن العلوم الإنسانية ومن أهمها علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الإنسان قد أحرزت نجاحاً كبيراً في فهم السلوك الإنساني في الإدارة، خصوصاً في استخدام القوى البشرية والتحكم فيها لصالح المؤسسة والفرد والمجتمع معاً، سواء كان من حيث زيادة الإنتاج وخفض نفقاته، أم من حيث تكيف الفرد نفسياً واجتماعياً ومهنياً.

التوصيات:

لتشجيع العنصر البشري وتحسين أدائه يجب علينا مراعاة التوصيات التالية:

1. اعتماد مبدأ الثواب والعقاب في تشخيص مستوى التزام ودوام العاملين في مقرات عملهم، من جراء إجراءات تشرف عليها الإدارة العليا، تفرز من خلالها المتغيبين والمتقاعسين ومحاولة فهم الأسباب الرئيسية التي تكمن وراء هذا السلوك.
2. تعيين العمالة الكفوة والمدربة وتشجيع العاملين وتأهيلهم وجعلهم في مستوى الواجبات المطلوبة منهم.
3. ضرورة ربط الحوافز بالأرباح المحققة، أي كلما زادت الأرباح منح العاملين فيها مكافآت مالية.
4. ضرورة شمول أبناء العاملين بالرعاية من قبل الإدارة وذلك بتنظيم معسكرات ومصائف، وتسيير رحلات داخلية وخارجية قصد استثمار أوقات فراغهم.
5. استحداث قاعدة وشبكة بيانات تجهز على أحدث النظم التقنية وذلك للاستفادة منها في إنجاز أعمالهم.
6. ضرورة استحداث برامج للعاملين في المواقع الإنتاجية تهتم بهم وتحقق رغباتهم المتعددة الاجتماعية والثقافية بصدد استثمار وقت الفراغ لديهم.
7. العمل على وضع ضوابط لا تختلف مع التشريعات النافذة والتي تجيز لذوي العلاقة ووفق المستويات المعلومة بالحصول على الإجازات الاضطرارية في المناسبات الاجتماعية، وعدم السماح لمن تنطبق عليه فقرات هذه اللائحة باستغلال المناسبات للتغيب عن العمل.

قائمة المصادر والمراجع

الكتب العربية:

1. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، بيروت، 1987.
2. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية البشرية، الطبعة الخامسة، الإسكندرية 1998.
3. سيد الهواري، الإدارة والأصول العلمية، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1976.
4. صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994
5. صلاح النشواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1997
6. علي محمد خضر آخرون، أسس دراسة الجدوى للمشروعات الاستثمارية الزراعية، جامعة عمر المختار، البيضاء، 1996.
7. محمد سعيد الثعبان، العوامل المؤثرة في إنتاجية العاملين بالمؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير "غير منشورة" كلية الآداب، جامعة طرابلس، 2001
8. محمود احمد البلوق، تقييم الأداء الصناعي لمجمع محمد الزباني للنسيج والتجهيز، رسالة ماجستير "غير منشورة" معهد التخطيط للدراسات العليا، طرابلس، 1999.
9. منعم جلوب زمزير، إدارة العمليات الإنتاجية، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس 1992
10. هدى سيد لطيف، الأسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع القاهرة 1995
11. رضا عبدالرزاق وهيب وآخرون، الأفراد، المكتبة الوطنية، بغداد، 1987.

الكتب المترجمة:

1. والتر اليكات، مقدمة في التنمية الاقتصادية، ترجمة محمد عزيز، منشورات جامعة قاريونس، بنغازي، 1983.

التقارير:

1. تقرير التنمية البشرية في دولة البحرين، مطبعة جامعة البحرين لعام 1998.
2. جمعية إدارة الأعمال العربية، تنمية وتخطيط الموارد البشرية، القاهرة، 1998.