مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: تخطيط القوى البشرية في سورية ودوره في التنمية
اسم الكاتب: د. عبدالهادي الرفاعي، غدير حبيب
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/4220
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 09:13 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (32) العدد (3) 2010
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (32) No. (3) 2010

تخطيط القوى البشريّة في سورية و دوره في التنمية

الدكتور عبد الهادي الرّفاعي*
غدير حبيب**

(تاريخ الإيداع 11 / 4 / 2010. قُبِل للنشر في 10 / 6 / 2010)

□ ملخّص □

يعتبر تخطيط القوى البشرية من المرتكزات الأساسية التي يجب الاعتماد عليها عند وضع خطة التنمية الشاملة على مستوى الاقتصاد الكلّي و لعلّ أهميّة هذا البحث تأتي من خلال محاولة الاستفادة من تخطيط القوى البشرية في خدمة عملية تخطيط السكّان في سورية كمدخل إلى تخطيط التنمية بشكل عام، على اعتبار أن مشكلة البحث تأخذ بعدين أساسيين، الأول هو البعد الديموغرافي المتمثّل في زيادة مطّردة في معدّلات النمو السكّاني ينتج عن ذلك البعد الثاني للمشكلة و هو البعد الاقتصادي المتمثل في النقص في الموارد الاقتصادية، لذلك فإن هدف هذا البحث هو تقييم واضح و دراسة شاملة للخصائص الاقتصاديّة و الديموغرافيّة للسكّان وتحليل للمنظومة الاقتصادية التي هي أساس البعد الديموغرافي لتخطيط القوى البشرية الأمر الذي يمكّننا من التنبّؤ وبأقل مقدار من الخطأ المسموح به بمستقبل السكّان في ضوء المتغيرات الديموغرافية و الاقتصادية المستقبليّة بالتالي التعرّف على الفجوة أوالفائض بين المعروض من القوى العاملة والمطلوب منها، هنا يمكننا البحث في هذه الحالة من اقتراح الاستراتيجيّات الاقتصاديّة القائمة على الأساس السكّاني ومدى تفاعل السّكان، المكان والموارد بغية سدّ الفجوة أو استثمار الفائض بشكل أفضل.

الكلمات المفتاحية: التخطيط الإقليمي– التنبؤ– الموارد البشرية – تخطيط القوى البشرية.

* أستاذ – قسم الإحصاء و البرمجة– كلية الاقتصاد– جامعة تشرين– اللاذقية– سورية.
** طالب دراسات عليا (ماجستير) – قسم الإحصاء و البرمجة– اختصاص السكان و التنمية– كلية الاقتصاد– جامعة تشرين– اللاذقية–سورية.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (32) العدد (3) 2010
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (32) No. (3) 2010

Development Role of Manpower Planning in Syria

Dr. Abdul Hadi Al-Rifai *
Ghdear Hbeeb**

(Received 11 / 4 / 2010. Accepted 10 / 6 / 2010)

□ ABSTRACT □

Manpower planning is of importance that should be depended on, and the importance of the research come from using the workforce planning in the population planning process in Syria, considering that the problem of the research takes two sides, the first is a demographic side, and analyzing of the economic system that is the base of demographic dimension within the man power planning, then we can forecast for futures' population upon demographic or economic variables. Next, we can suggest the regional economic strategies based on population basic and population, area and resources interaction for purpose of closing the gap or investment the surplus in perfect way, these things that we are going to do, for enhancing economic growth process forward and contributing in making continuous development process, because we make the strategies upon prediction.

key words: regional planning, forecasting, human resources, planning of manpower.

* **Associate Professor, Department of statistics & Programming, Faculty of Conomics, Tishreen University, Syria.**
** **Postgraduat Student, Department of statistics & Programming, Population and Development Specialty, Faculty of Economics, Tishreen University, Syria.**

مقدمة:

يعتبر تخطيط القوى البشريّة من المرتكزات الأساسيّة لأيّة عمليّة تنمية متوازنة أو تخطيط ناجح على المستوى القومي والإقليمي أو القطاعي أو المناطقي، تأتي هذه الدراسة نتيجة لتأكيد الحكومة السّوريّة في إطار العملية التنموية المتوازنة على أهميّة التّخطيط الإقليمي من ناحية بالإضافة إلى أهمية القوى البشرية من ناحية أخرى، من خلال الحصر الشامل لهذه الموارد كماً ونوعاً بهدف التعرف على أسباب وجود الفائض (زيادة في القوى البشرية عن فرص العمل المتاحة) لسبب ديموغرافي يتعلق بنمو في حجم السكان الفائض عن الحجم المتاح من الموارد المخصّصة لكل فرد، الناتج عن النمو السكاني والعوامل المؤثرة في هذا النمو، ومن هنا تبرز أهمية رصد واقع القوى البشرية والسكان بإتباع الأساليب الكمية الممكنة بهدف التعرف على ديناميكية النمو الديموغرافي، والتمركز السكاني والخصائص العامة من اقتصادية، اجتماعية، وثقافية وديموغرافية للسكان، والتعرف على بنية العمالة بما يسهم في تنمية القوى البشرية المتاحة التي تعتبر دعامة أساسية من دعائم التنمية، بالإضافة إلى أننا نسعى من خلال البحث بالوسائل المتاحة إلى وضع تصورات وتبني وسائل تساعد على دفع عجلة النمو الاقتصادي نحو الأمام باعتبار أنّ تخطيط القوى البشرية هو نقطة بداية أو أداة لتحقيق أهداف التخطيط الاقتصادي الشامل من خلال التخطيط الإقليمي.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في عدم المواءمة بين العرض من القوى البشرية والطلب عليها بما يتناسب مع الواقع الاقتصادي بالإضافة إلى عدم التجانس و المساواة بين الموارد الاقتصادية المتاحة والأعداد المتزايدة للسكان، نتيجة معدلات النمو السكاني المطردة على مستوى الدولة خلال الفترة المدروسة من عام 2000 حتى عام 2008.

أهمية البحث وأهدافه:

تنبع أهمية البحث من أهمية القوى البشرية وتخطيطها بغية خدمة الخطة القومية على مستوى الدولة حيث إن مثل هذه الدراسة تعطينا صورة واضحة وتقييم سليم لما يتهيأ من قوة عمل داخلة إلى كل قطاع من قطاعات الاستخدام و أيضا الوصول إلى التوازن بين الموارد الاقتصادية المتاحة والمطلوب منها.

يسلط البحث الضوء على الواقع الديموغرافي والاقتصادي للسكان في سورية بهدف إعادة صياغة الواقع الحالي للوصول إلى النموذج الأمثل للتوزيع السكاني بما يتلاءم والواقع الاقتصادي في إطار التخطيط الإقليمي الذي يعتبر الأداة المثلى لتحقيق متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية المتوازنة و المستدامة.

فرضيات البحث:

1. لا يوجد توزيع أمثل للقوى البشرية على القطاعات المشكلة للهيكل الاقتصادي السوري، حيث يظهر مؤشر تخطيط القوى البشرية اختلال واضح حول المعيار الرئيسي و هو الواحد الصحيح.
2. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدخل القومي و الاستثمار على مستوى سورية، و ذلك لتحديد ما مدى قدرة الاستثمار على توليد الدخل بالتالي فرص العمل بالتالي تخطيط القوى البشرية.
3. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد المشتغلين و الدخل القومي على مستوى الاقتصاد الكلي.

منهجية البحث:

يتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات و تحليلها و استخلاص النتائج باستخدام الطرائق الإحصائية و الرياضية المناسبة (أشكال بيانية،اختبار فرضيات،تحليل تباين،السلاسل الزمنية).

النتائج و المناقشة:

تعد القوى البشرية المتاحة في الدولة من أهم العوامل المحددة لدرجة التقدم الاقتصادي فيها، فهي المسهم الأول في تطوير الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية في البلد المعني وتحديداً القوى البشرية المدرّبة والمؤهلة، فالقوى البشرية غير المدرّبة أو الماهرة تعتبر خصماً من خصوم عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث إنها تزيد من الاستهلاك دون إضافات في الإنتاج و يزيد هذا الأثر، وجود فائض في القوى البشرية عما هو مطلوب من هذه القوى، الأمر الذي يضخم من العبء الاقتصادي الذي تولده مثل هذه الفوائض وجود البطالة بأنواعها في القطاعات والإدارات الحكوميّة كافة.

1) مفهوم تخطيط القوى البشرية:

لقد ظهر العديد من التعاريف الخاصّة بتخطيط القوى البشرية و كل منها يتناول هذا المصطلح من زاوية معيّنة، من أهمّها:

"يعرّف تخطيط القوى البشرية على أنّه اصطلاح يعني إجراء عملية موازنة بين الموارد البشرية من جهة وما يحتاج إليه تنفيذ الخطة الاقتصادية من جهة أخرى بحيث يمكن الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة على أفضل وجه" **[1]**

ويعرّف هذا النوع من التخطيط على أنّه "عبارة عن ذلك التخطيط الذي يهدف إلى رفع مستوى النشاط الاقتصادي من خلال تحسين المستوى التعليمي للقوى العاملة و هنا نحن بحاجة إلى نظام تخطيط التعليم"**[2]**.

من خلال هذا التعريف نلاحظ أنّه يعتمد على التعليم فقط كعامل مؤثر في تخطيط القوى البشرية على اعتبار أن مصدر عرض القوى البشرية هو مخرجات نظام التعليم، على الرّغم من أن هنالك عوامل أخرى تؤثر في هذا العرض أو في تخطيط القوى البشرية بشكل عام و هذا ما سنحاول شرحه فيما بعد.

وقد عرّف تخطيط القوى البشرية على أنّه " أسلوب يهدف إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة وتقدير الأعداد الملائمة كمّا و كيفا، أي أنّه يتضمّن تقدير الطلب و العرض من القوى البشرية و الموازنة بينهما والسعي من أجل تنمية مهاراتها و زيادة قدراتها للمساهمة في تحقيق التنمية الشّاملة " **[3]**.

ومن خلال هذا التعريف نلاحظ التوجه في تخطيط القوى البشرية وفق المنحى الكمّي من خلال الموازنة بين المعروض والمطلوب من هذه الموارد، والمنحى الكيفي من خلال التركيز على تنمية الكفاءات والمهارات مما يحقق التنمية البشرية ببعدها البشري. وتخطيط القوى البشرية عبارة عن" وضع خطّة تحدّد القوى البشرية الضرورية في تنفيذ الخطة القومية وهي تتضمّن أعداد العاملين و أعمارهم و خبراتهم و مستوى التعليم الذي يحتاجونه فعلى سبيل المثال إذا كان الهدف في الخطّة توسيع قطاع السياحة خلال الفترة بين عامي 2005–2025 بمعدّل 5%، هنا تكون خطة القوى البشرية العاملة تهدف إلى توفير القوى البشرية المطلوبة لتحقيق هذا التوسع بالتالي يكون الاهتمام في مثل هذا النوع من التخطيط هو تحديد عدد العاملين و تأهيلهم و كيفية توفيرهم"**[4]**.

ولا بد أخيرا أن نفرّق بين تخطيط القوى البشرية وتخطيط الموارد البشرية كمصطلحات ليس إلا، فمع أنّ المضمون العام لكليهما هو واحد إلا أن أبعاد كل منهما وعمق المرتكزات التي يقوم عليها المفهومان وشمولية عمليهما مختلفة، ذلك أن معطيات البيئة التي كان يعمل في ظلّها تخطيط الموارد البشرية في الثمانينات تغيرت واختلفت عن معطيات البيئة التي يعمل في كنفها تخطيط القوى البشرية فيتم تخطيط الموارد البشرية في ظل منافسة عالمية ومحلية شديدة في أسواق تصريف المنتجات فقد أصبح هذا النوع من التخطيط حلقة الوصل بين إستراتيجية المنظمة وإستراتيجية الموارد البشرية على المستوى المؤسسي والكلّي**[5]**.

2)أهمية تخطيط القوى البشرية:

نستدل على أهمية تخطيط القوى البشرية من خلال الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها والتي تتمثل بما يلي **[6]**:

- ✓ تحقيق حالة من التوازن بين الاحتياجات من القوى البشرية وفق خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل الموارد و الإمكانات المتاحة.
- ✓ رسم سياسات العمالة ووضع خطة مع الأخذ بعين الاعتبار الزيادة المطردة في السكان و مدى تأثيرها في حجم القوى البشرية لمقابلة الاحتياجات الناشئة عن عمليات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.
- ✓ تحقيق الاستخدام الكامل للقوة العاملة الحاضرة و المستقبلية.
- ✓ رفع الإنتاجية من خلال توضيح متطلبات العمل و القوة العاملة على المستوى الكلي و الجزئي من خلال توفير الاحتياجات من القوى البشرية و سد العجز أو معالجة الفائض.

وبالتالي لا بد من التنسيق بين السياسات السّكانّية والتعليمية وبين الاحتياجات الحاضرة والمستقبلية للاقتصاد القومي من القوى البشرية في إطار خطط التنمية، وذلك أن عدم أخذ تخطيط القوى البشرية بعين الاعتبار أثناء العملية التخطيطية يؤدّي إلى زيادة أو نقص في قوة العمل على اعتبارها جزء من القوى البشرية المتاحة، عن احتياجات الخطط أو البرامج الإنمائية وبالتالي انتشار البطالة أو ما يسمى عجز قوّة العمل عن تحقيق الأهداف المنشودة هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن عدم أخذ هذا النوع من التخطيط بعين الاعتبار يؤدّي إلى وجود فائض أو نقص في بعض التخصصات أي شيوع البطالة والعجز في بعض فروع الإنتاج وفي هذه الحالة قد تضطر الدولة إلى تشغيل موارد بشرية دون الحاجة الحقيقية لهم وبالتالي توزيعهم على أعمال لا تتفق وطبيعة تخصصاتهم بالنتيجة تنشأ البطالة المقنعة**[7]**، بالإضافة إلى أن الآثار الفعالة للتنمية لا تتحقق إلا في المدى الطويل حيث تعتبر عملية تخطيط القوى البشرية ضمان لنجاح خطط التنمية اعتمادا على توفير الخبرات اللازمة من القوى البشرية بالكميات و النوعيات المناسبة بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة لعل هذا الاستخدام هو الخطوة الأولى في تحقيق التنمية المستدامة**[8]**. ومن ناحية أخرى يصاحب عادة تطوير وتوسيع الإنتاج زيادة مستمرة في القوى المنتجة التي تلعب الدور الحاسم في تقدم المجتمع حيث أن هذه الزيادة في عدد القوى البشرية ونمو نسبتها قياسا إلى حجم السّكان تشترط تغيرات نوعية و مهمّة مستمرّة تتعلّق بمستواها التقني والثقافي ومرتبطة بالتحديث النوعي في مكونات العمل بفعل إدخال التقنية الحديثة إلى الإنتاج و تحسين الكفاءة الإنتاجية بالنسبة إلى العاملين، وعليه وبما أن تخطيط القوى البشرية هو عملية مقتضاها مقارنة القوى البشرية المتاحة خلال فترة الخطّة بالاحتياجات والتعرّف على العجز أو الفائض مع اتخاذ التدابير و الإجراءات المناسبة لإحداث التوازن، فإنه يعتبر أحد الأسس المهمّة في إدارة تخطيط الاقتصاد القومي**[9]**. ومن هنا نلاحظ أن مدى فاعلية التخطيط للقوى العاملة في أي بلد أو إقليم تأتي من الهيكل الاقتصادي

لهذا البلد أو الإقليم بمختلف قطاعاته المشكّلة لهيكله الاقتصادي أي كلّما زاد تنوّع هذا الهيكل أدّى ذلك إلى زيادة متانة الاقتصاد(لاحظ الجدول (1)) و فعاليته الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على فعالية تخطيط القوى البشرية وتحقيق أهدافه بالتالي فإن تنوع الهيكل الاقتصادي له تأثير مباشر في تحديد مدى أهمية تخطيط القوى البشرية، و لعل المؤشر المقترح يبين بشكل واضح الفائض الكمي في القوى البشرية حسب القطاع كما نلاحظ في الجدول التالي:

الجدول (1) توزع المشتغلين و الناتج المحلّي الإجمالي بسعر السوق حسب أقسام النشاط الاقتصادي الرّئيسية لعام 2008 في سورية

القطاعات	عدد المشتغلين15 سنة وأكثر*	الوزن النسبي لعدد المشتغلين**	الناتج المحلي حسب القطاع	الوزن النسبي للناتج القطاعي ***	مؤشر تخطيط القوى البشرية ****
زراعة	814111	0.16793072	230747	0.128514492	1.306706478
صناعة و تعدين	782819	0.161475963	315598	0.175772239	0.918665909
بناء و تشييد	687432	0.141800013	52529	0.029256015	4.846866926
تجارة و فنادق	795461	0.164083692	286582	0.159611784	1.028017404
نقل و مواصلات	358856	0.07402301	158635	0.088351729	0.837821852
مال و تأمين و عقارات	122807	0.02533201	73974	0.041199804	0.614857541
خدمات*****	1286412	0.265354593	215935	0.120264952	2.20641665
المجموع	4847898	1	1795494	1	

***،** بيانات المجموعة الإحصائية 2009، و بيانات مسوح قوة العمل 2009.**

****عدد المشتغلين في القطاع÷إجمالي عدد المشتغلين**

*****الناتج في القطاع ÷إجمالي الناتج**

******الوزن النسبي لعدد المشتغلين÷الوزن النسبي للناتج القطاعي**

******* لا تتضمن الهيئات التي لا تهدف إلى الربح+خدمات حكومية+خدمات المجتمع و الخدمات الشخصية**

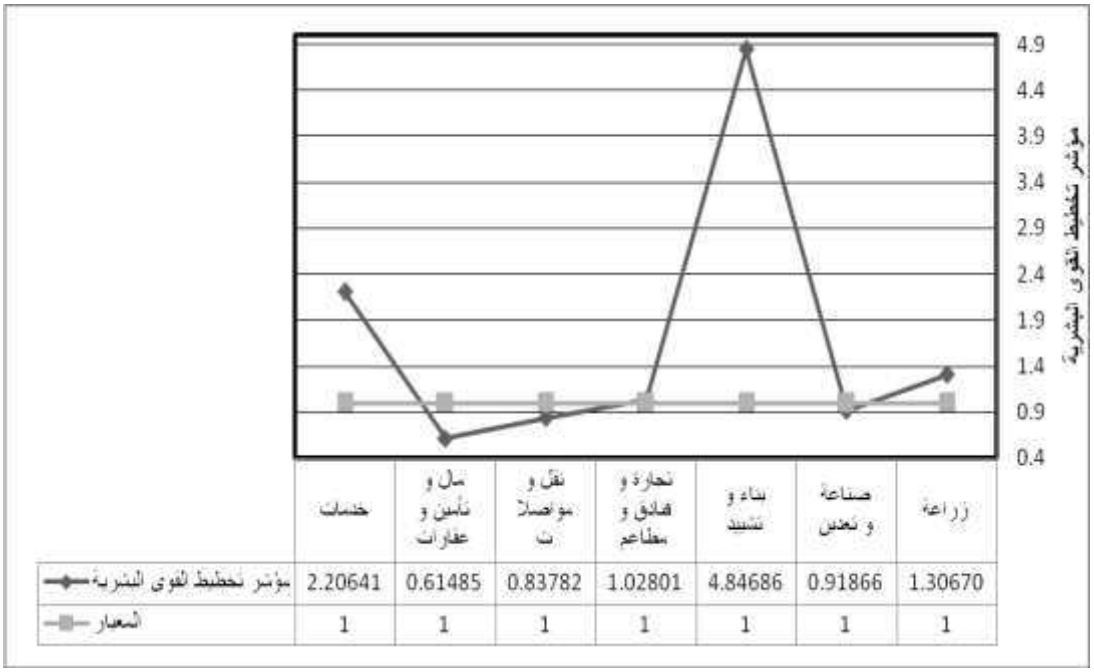
من خلال الجدول السابق نلاحظ:

1. يحتل قطاع الخدمات المرتبة الأولى من حيث عدد المشتغلين بوزن نسبي 26% في حين يأتي في المرتبة الرّابعة من حيث إسهام هذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي بوزن نسبي12%.

2. تأتي الزراعة في المرتبة الثانية بوزن نسبي 16.79% من حيث عدد المشتغلين، في حين تحتل المرتبة الثالثة من حيث الإسهام في الناتج بوزن نسبي 12.8%.

3. يأتي قطاع التجارة والفنادق والمطاعم في المرتبة الثالثة من حيث الوزن النسبي للمشتغلين(16.4%) في حين يأتي في المرتبة الثانية من حيث الإسهام في الناتج بنسبة 15.9%.

ولعلّ هذه الاختلافات في الترتيب ما بين المعايير المختلفة المتخذة كأساس للمقارنة، تعطينا صورة عن سوء توزيع المشتغلين على القطاعات بشكل عام ويدعم هذا الرأي الاختلال الواضح(لاحظ الشكل(1)) في المؤشر المفروض، الذي يدلّ على حسن الاستخدام وارتفاع الإنتاجية كلّما اقترب من الواحد الصحيح، حيث إنه يدل على فائض في القوى البشرية عندما يزيد عن الواحد و يدل على عجز في حال كان أصغر من الواحد الصحيح أيضاً.



	خدمات	مال و تأمين و عقارات	نقل و مواصلات	تجارة و فنادق و مطاعم	بناء و تشييد	صناعة و تعدين	زراعة
مؤشر تخطيط القوى البشرية	2.20641	0.61485	0.83782	1.02801	4.84686	0.91866	1.30670
المعيار	1	1	1	1	1	1	1

الشكل(1) يبين الاختلال في مؤشر تخطيط القوى البشرية حسب القطاعات في سورية عام 2008.

المصدر: الباحث بالاعتماد على بيانات الجدول رقم(1) السابق.

ونلاحظ من خلال الشّكل السّابق أن القطاعات جميعها أظهرت اختلالاً في توزيع المشتغلين أو القوى البشرية بشكل عام، وكان هذا الاختلال على شكل فائض في قطاع وعجز في آخر حيث أظهر المؤشر قيمة 4.84 عند قطاع البناء والتشييد في حين أظهر قيمة 2.2عند قطاع الخدمات، 1.3 عند قطاع الزراعة و 1.02 عند قطاع التجارة والفنادق والمطاعم وبالتالي الفائض في القطاعات المذكورة يجب توزيعه على القطاعات الأخرى، وبالنسبة للقطاعات الأخرى التي شهدت عجزاً نلاحظ أن قطاع المال والتأمين والعقارات أظهر أكبر عجز بالنسبة لبقية القطاعات فكانت قيمة المؤشر 0.61 عند نفس القطاع، 0.83 في قطاع النقل و المواصلات، 0.9 في قطاع الصناعة و التعدين، ومن هنا يمكن القول بأن أهمية تخطيط القوى البشرية تأتي في كونه يعطي صورة عن الواقع الكمي للقوى البشرية حسب القطاعات، و يدلنا على أماكن الخلل و نقاط الضعف لتلافيها في المستقبل ولا نغفل نقاط القوّة و حسب بيانات الجدول(1) نلاحظ أن المؤشر بلغ قيمة 1.02عند القطاع التجاري و الفندقي و 0.91 عند قطاع الصناعة و التعدين أي اقترب من الواحد الصحيح و بالتالي فإن هذا القطاع في سورية لديه أفضل استخدام للقوى العاملة الأمر الذي ينعكس بصورة مباشرة و إيجابية على الإنتاجية على المستوى القومي وفق معيار المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي.

ومن هنا تبرز الأهمية الاقتصادية لتخطيط القوى البشرية من ناحية القدرة على امتصاص الفائض من القوى البشرية، بالتالي التخفيف من معدّلات البطالة، فمن المعروف أنه في البلدان المتقدمة اقتصاديا و على الرغم من أنها عرفت فائضاً في العمالة الزراعية على امتداد مراحل تطورها ولكنها استطاعت امتصاص هذا الفائض من خلال زيادة الإنتاجية وتحويل فائض العمالة الزراعية إلى قطاعات أخرى ناشئة في وقتها بحاجة إلى اليد العاملة **[10]**، حيث إن تخطيط الاقتصاد الوطني لا يشمل الموارد المادية والمالية فحسب بل ويشمل أيضا القوى المنتجة الأساسية (القوى

البشرية) وتعتبر خطة العمل من أهم أجزاء الخطة الاقتصادية وتكتسب خطة العمل أهمية متزايدة مع تزايد الخبرات التخطيطية إذ عليها أن تؤمن الاستعمال الفعال للموارد البشرية بهدف الوصول إلى التشغيل الكامل و تأمين حاجة جميع فروع الاقتصاد الوطني من القوى البشرية اللازمة حسب مختلف المهن والاختصاصات بالإضافة إلى رفد الأقاليم التي تعاني نقص في القوى البشرية بالموارد البشرية اللازمة لسد هذا النقص**[11]**.

3) مستويات تخطيط القوى البشرية:

إن تخطيط القوى البشرية لا يتم على مستوى واحد بل يتعدّى ذلك، حيث إنّه بحاجة إلى عملية إعداد مسبق وتحضير وكوادر فنّية وخبرات بهدف رصد واقع القوى البشرية بشكل عام(على المستوى القومي) أو بشكل خاص(على المستوى الجزئي–الفرعي–القطاعي.....)، فهو يتناول دراسة خصائص القوى البشرية على مستوى الاقتصاد القومي ككل من حيث العدد و التركيب العمري و التوزيع حسب القطاعات المشكلة للهيكل الاقتصادي للبلد أو الإقليم أو المنطقة موضوع الدراسة، و يمكن أن يشمل التخطيط للقوى البشرية قطاع من القطاعات بهدف التعرف على الاختلال في هذا القطاع دون غيره من القطاعات،و يمكن أن يكون هذا النوع من التخطيط على مستوى المؤسسة أو المنظمة بحيث يتم التعرف على واقع القوى البشرية في هذه المنظمة ومستقبله بهدف التعرف على احتياجات هذه المنظمة من القوى البشرية و تأمينها بكافة الوسائل الممكنة.

في الحقيقة إن تخطيط القوى البشرية الناجح من المفروض أن يأخذ بعين الاعتبار المستويات المذكورة كافة فينطلق من حاجة المنشآت للقوى البشرية و ذلك بهدف تحديد الحاجة على المستوى القطاعي وبعدها يتم التعرف على مدى الحاجة المستقبلية للقوى البشرية على المستوى الكلي معتمدا على الحاجة لهذه القوى على مستوى القطاعات المشكلة للهيكل الاقتصادي للبلد موضوع الدراسة.

تخطيط القوى البشرية على مستوى المنظمة:

يعرّف تخطيط القوى البشرية على مستوى المنظمة على أنه عبارة عن "تلك العملية التي يتم من خلالها تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية للتأكد من توفير الموظفين والعمال من حيث الكم والنوع عند الحاجة لهم وبالتالي ومن خلال هذه العملية يتم تحديد العجز أو الفائض من القوى البشرية في المنظمة وذلك لاتخاذ السياسة اللازمة لسد العجز أو التخلص من الفائض"**[12]**.

إن تخطيط القوى البشرية على مستوى المنظمة يعتبر من أهم أنواع التخطيط فهو يأخذ بعين الاعتبار المستوى الفني للعامل بالإضافة إلى العمالة المطلوبة بناءً على الإنتاج الحالي والمستقبلي على مستوى المنظمة موضوع الدراسة وبالتالي فإن هدف تخطيط القوى البشرية على مستوى المنظمة هو تأمين الاحتياجات الضرورية من هذه القوى البشرية كما ونوعا.

أهمية تخطيط القوى البشرية على مستوى المنظمة:

تأتي أهمية تخطيط القوى البشرية على مستوى المنظمة من خلال ما يلي**[13]**:

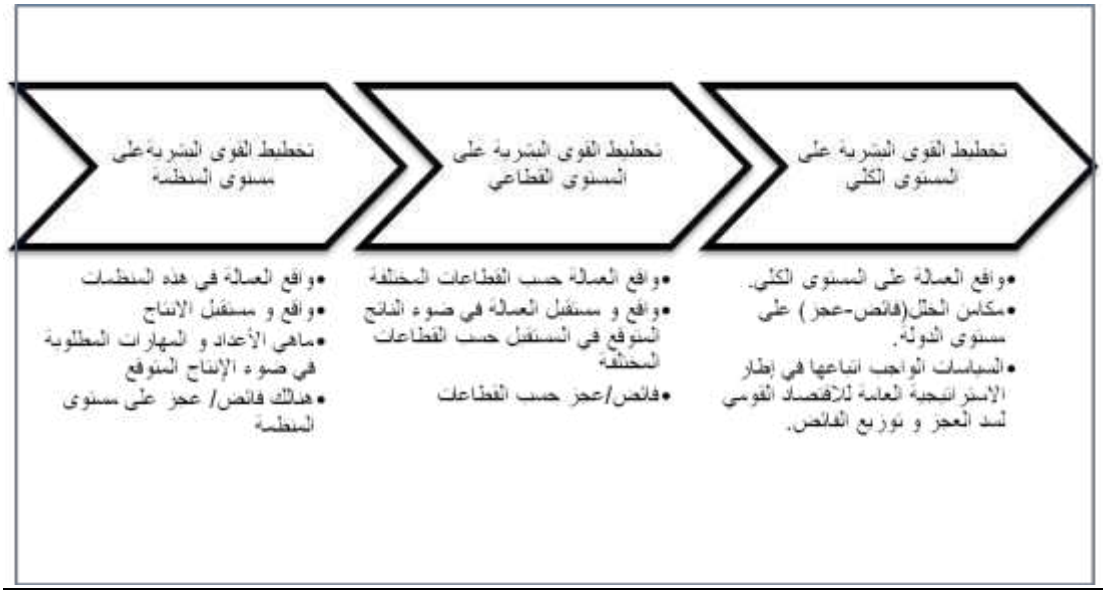
- تؤدي إلى تطوير و زيادة الاستفادة من القوى البشرية المتاحة.
- تؤدي إلى الموازنة الفعالة بين نشاطات و وظائف الإدارة و أهداف المنظمة بحيث تحقق هذه الموازنة كفاءة في أداء الأفراد و الأداء التنظيمي.

- تساهم مساهمة فعالة في زيادة عدد العاملين الأكفياء من خلال تحديد الحاجات المستقبلية كماً و نوعاً، بالتالي توفير الكفاءات البشرية بشكل متناسق مع حاجات و متطلبات المنظمات و هكذا تقلل من الفائض أو العجز في القوى البشرية المتنوعة الكفاءات.
- إن خطة القوى البشرية على مستوى المنظمة تعد الأساس في وضع خطة الموارد البشرية على المستوى القومي.

و بالتالي فإن تخطيط القوى البشرية على مستوى المنظمة يعتبر مهماً بالنسبة للمنشآت الكبيرة و المتوسطة والصغيرة باعتباره وسيلة لتخفيف حدّة مشكلات القوى البشرية في المستقبل بالاستعداد لها على اعتبار أن هذا النوع من التخطيط هو وسيلة لتحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية المتاحة، فقد تعاني منشآت الأعمال من مشكلات الفائض أحيانا و من مشكلات العجز أحيانا أخرى في حجم ونوعية القوى البشرية و نتيجة لتعدد مجالات العمل بالإضافة إلى تشابك عملياتها فإن القصور في التخطيط للقوى العاملة يؤدي إلى اختناقات على المستوى الأداء التنظيمي يعقبه اختناق على المستوى الإقليمي والقومي**[14]**.

علاقة التخطيط على مستوى المنظمة بأنواع التخطيط الأخرى:

يعتبر تخطيط القوى البشرية على مستوى المنظمة الرّكيزة الأولى للتخطيط القطاعي والإقليمي والقومي فهو وسيلة حصول المنظمة على الأفراد اللازمين لسير العمليات الإدارية و الإنتاجية و الخدمية خلال فترة زمنية لاحقة، ويمثل هذا النوع من التخطيط الحجر الأساس لكافة المستويات التخطيطية الأخرى فهو نقطة البداية في عملية تخطيط القوى البشرية**[15]**، و بالتالي فإن نجاح تخطيط القوى البشرية على المستوى القومي يتوقف على نجاح هذا التخطيط على مستوى المنظمة لاحظ الشكل(2):



الشكل(2) علاقة التخطيط على مستوى المنظمة بمستويات التخطيط الأخرى.

المصدر: من إعداد الباحث.

نلاحظ أن تحديد العدد المطلوب من القوى البشرية في المراحل الأولى للتخطيط (على مستوى المنظمة) بشكل صحيح و دقيق ينعكس بشكل إيجابي على فاعلية هذا التخطيط في المستقبل و الحصول على نتائج دقيقة على مستوى القطاع الذي يتشكل بإنتاج مجموعة من المنظمات و المؤسسات الإنتاجية والخدمية، وبالتالي تشكل موازنات القوى البشرية لدى المنظمات قاعدة بيانات دقيقة بالضرورة بما يخدم أهداف التنمية وأهداف تخطيط القوى البشرية بالاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة و تحقيق التشغيل الكامل خلال الفترة المقبلة، من خلال التنبؤ بالاحتياجات الضرورية من هذه الموارد في ضوء المتغيرات المؤثرة في كل من عرض القوى البشرية و الطلب عليها.

ومن ناحية ثانية و بما أن خطة القوى البشرية على المستوى القومي تعتبر تقديراً وتصميماً لضوابط عامة تحكم الاستخدام الأمثل للقوى البشرية، فهي أيضا تقوم على تجميع خطط القوى البشرية لمنظمات الأعمال ومن هنا فإن عدم قيام منظمات الأعمال بتخطيط القوى البشرية على مستوى وحداتها مع تكييف خططها وفقا للأهداف والضوابط القومية فإن خطة القوى البشرية على المستوى القومي لن تقوم على أسس واقعية و لن تحقق الأهداف المرجوة **[16]**.

ومما سبق نجد بأنه و حتى ضمان تحقق نجاح خطة القوى البشرية يجب أن تكون هنالك دقة في بيانات المنظمات والمؤسسات التي تشكل بدورها قاعدة بيانات تساعد في وضع الخطط العمّالية القطاعية والقومية، بالإضافة إلى التركيز على ضرورة قيام هذه المنظمات بعملية تخطيط القوى البشرية على أسس منهجية صحيحة بما ينعكس على القوى البشرية على المستوى القطاعي و القومي.

أساليب تخطيط القوى البشرية على مستوى المنظمة:

يعتبر التخطيط للقوى البشرية من المشاكل التي تواجه الدول المتقدمة و النامية على حد سواء و تبرز هذه المشكلة بسبب عدم وجود أسلوب موحّد لتخطيط القوى العاملة و هنا نشير إلى بعض الأساليب المتبعة في التخطيط للقوى العاملة على مستوى المنظمة:

أسلوب الإسقاط:

يمارس هذا الأسلوب عن طريق إيجاد هياكل وظيفية لكل المشاريع بحيث تعكس الواقع الفعلي من الاحتياجات من القوى البشرية، أو نقوم بإسقاط اتجاهات الماضي لتقدير الاحتياجات من القوى البشرية المستقبلية **[17].**

ويتم ذلك بأن نأخذ التغيرات الحاصلة في الفترة الماضية فيما يتعلق بالطلب على الموارد البشرية وتعميمها على التغير في الفترة القادمة ، فعلى سبيل المثال إذا كانت الحاجة في قسم الإنتاج بمعدل 2 عامل شهريا و للثلاث سنوات الماضية فإن الاتجاه يمكن أن يمتد إلى المستقبل بحيث تكون الحاجة إلى الفرد العامل في القسم المذكور في العام القادم هي 2*12=24 عامل، كما يمكن الاعتماد على نسبة الأفراد العاملين في أحد الأقسام إلى المبيعات ومن خلال التنبؤ بحجم المبيعات المستقبلية يمكن التنبؤ بحجم العمالة المطلوبة**[18]**، و لكن يؤخذ على هذه الطريقة عدم دقتها و لأنها لا تأخذ جميع العوامل المؤثرة في العمالة المطلوبة و المعروضة بعين الاعتبار بل تعتمد على الرأي الشخصي الذي يقود إلى نتائج غير دقيقة و بعيدة عن الواقع.

أسلوب الإنتاجية:

ويعتبر أسلوب الإنتاجية من الأساليب المهمة في تخطيط القوى البشرية على المستوى التنظيمي حيث أنّه يعطينا مؤشراً عن إنتاجية العامل على مدى السنوات القادمة بالإضافة إلى مهمّته الأساسية في تحديد عدد العاملين المستقبلي اعتمادا على الإنتاجية.

و يتطلب استخدام هذا الأسلوب تحديد ما يلي**[19]**:

1. إجمالي الإنتاج في سنة الأساس.
2. عدد العمال في سنة الأساس.
3. متوسط إنتاجية العامل=$\frac{(1)}{(2)}$
4. إجمالي قيمة الإنتاج في سنة الهدف بالأسعار الثابتة.
5. $Ln = GPn \div PPA$ 1

حيث Ln: عدد العاملين سنة الهدف

GPn: إجمالي قيمة الإنتاج في سنة الهدف.

PPA: متوسط الأداء المتوقع سنة الهدف.

النماذج الرياضية:

إن استخدام بعض الأساليب الكمية في تقدير و تحديد الحاجة إلى الموارد البشرية أصبح ذو أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة و تم ذلك من خلال تطبيق هذه الأساليب كالبرمجة الخطية و تستخدم بالاعتماد على العلاقة بين عدد من المتغيرات أو العوامل المؤثرة في الحاجة إلى الموارد البشرية**[20]**.

التنبؤ باستخدام سلاسل ماركوف[21]:

و تقوم هذه الطريقة على دراسة التغيرات لعنصر ما باعتبارها انتقال العنصر من حالة معينة في زمن معين إلى حالة أخرى في زمن لاحق و بناءً على ذلك يتم إيجاد مصفوفة الانتقال الاحتمالية التي يمكن استخدامها للتنبؤ بانتقال العنصر من الحالة الأولى إلى الحالة الثانية.

وتجدر الإشارة إلى أن استخدام هذا الأسلوب يقوم على توافر عدد من الشّروط لدى منظمات الأعمال وهي:

1. أن يكون لدى المنظمة بيانات مفصلة و صادقة عن حركة الأفراد من و إلى المنظمة و إمكانية توافر هذه البيانات على شكل سلسلة زمنية لعدد من السنوات.
2. أن تبقى سياسات و برامج القوى البشرية ثابتة في المستقبل، أي بمعنى آخر أن يتصف نظام القوى البشرية بالثبات و الانتظام.
3. أن تكون الأحداث الأولية التي تشكل نقطة البدء في السلسلة تتسم بالثبات النسبي.

أسلوب تنبؤات الخبراء:

وفي هذا المجال فمن الممكن الاعتماد على مجموعة من المدراء و استقصاء وجهات نظرهم من خلال مجموعة من الأسئلة وهذا الأسلوب يدعى بأسلوب دلفي حيث تؤخذ وجهات نظر المدراء، ثم إدارات الأفراد وتلخص النتائج و وجهات النظر المختلفة، ثم تفرغ ضمن تقرير مرة ثانية وتعرض على المدراء والمخططين في أقسام الأفراد و هؤلاء

يراجعون التقرير مرة ثانية و يعطون وجهة نظرهم وهكذا تتم مراجعة و تلخيص النتائج عدّة مرّات من قبل الخبراء إلى أن يحصل اتفاق في وجهات نظر الخبراء حول التطورات المستقبلية و بالتالي و بعد تحديد اتجاه هذه التطورات وتأثيرها على المطلوب من القوى البشرية يتم تحديد سياسة العمالة اللازمة لمواجهة هذه المتغيرات في المستقبل**[22]**.

تخطيط القوى البشرية على المستوى القطاعي:

ويتم تخطيط القوى البشرية على المستوى القطاعي عادة من خلال تصنيف القطاعات الاقتصادية على أساس التقسيم النوعي(زراعة–صناعة–تجارة–خدمات–نقل و مواصلات و تخزين–مال وتأمين) وتختلف أنواع هذا التقسيم بحسب الهدف من التقسيم فيمكن أن يكون التصنيف القطاعي بحيث يبيّن تكامل الأنشطة الإنتاجية كأنشطة النقل البحري والبري..... و قد يكون التصنيف حسب الهدف الاستراتيجي أو السياسي دون النظر إلى التخصص النوعي كما هو الحال في الصناعات الحربية مثلا و في الحقيقة فإن هذا النوع من التخطيط يعكس عثرات التخطيط الإقليمي وكذلك يعكس مشاكلات التخطيط على مستوى المنظمة بكونه المصب النهائي لهذا النوع من التخطيط فهو يقع بين مستويي التخطيط (بين مستوى المنظمة و التخطيط على المستوى القومي) **[23]**.

وتكمن أهمية مثل هذا النوع من تخطيط القوى البشرية في أنها تعرفنا على أماكن الخلل في التوزيع للقوى العاملة ودراستها وتحليلها حسب القطاعات المختلفة حيث أن لكل قطاع سماته المميزة التي تميزه عن القطاعات الأخرى، فمن البديهي أن تكون تلك العوامل التي تؤدي إلى ظهور فائض في قطاع الزراعة تختلف عن تلك التي تؤدي إلى ظهور عمالة زائدة في قطاع الصناعة حيث أن نوعية كل قطاع ومدى حاجته للأيدي العاملة مختلفة عن حاجة القطاع الآخر، فقد يكون السبب وراء الفائض في العمالة الزراعية هو موسمية العمل الزراعي في حين يمكن أن يكون الفائض في العمالة في القطاع الصناعي ناتج عن ضعف القدرة على زيادة الإنتاج أو ما يسمى نقص في الإنتاجية الحدية للعامل، الأمر الذي يحقق فائض في هذا القطاع، و من هنا فإن السياسات الواجب اتخاذها بهدف معالجة الإختلالات مختلفة تبعا للقطاع النوعي المقصود من السياسة.

وفي مثل هذا النوع من التخطيط يكون تقدير الطلب على الأيدي العاملة أكثر دقةً و تفصيلاً فيمكن التوصل إليها عن طريق تقدير احتياج كل قطاع من قطاعات الاقتصاد القومي، فكما ذكرنا سابقا أن العمالة المطلوبة في كل قطاع ليست موحّدة **[24]**، و بالتالي فإن التقدير القطاعي يعطينا صورة أدق ليس فقط عن الفائض أو العجز و إنما أيضا عن نوعية القوى البشرية المطلوبة لكل قطاع.

و بالتالي فإن أهداف هذا النوع من التخطيط هي **[25]**:

1. وجود منظمات يضمها قطاع نوعي يسهل أمر التنسيق بينها و يسهم في معالجة مشاكلها بدلا من التشتت الذي يرافق جمع عدة منظمات دون أن يكون هناك رابطة مشتركة تربط بينها.

2. تقسيم المنظمات تقسيماً قطاعياً يجعل من السهولة بمكان إمكانية الاستفادة من الخبرات و المهارات حيث إن القطاع يعتبر خزينا للخبرات و المهارات و تجمعا مفيدا لها.

تخطيط القوى البشرية على المستوى القومي:

ومن أهم الأساليب المستخدمة في هذا النوع من التخطيط هو أسلوب المقارنات الدولية حيث يتم وفقاً لهذا الأسلوب مقارنة الاحتياجات من القوى البشرية لدولة ما بدولة أخرى مشابهة لها في نموها الاقتصادي خلال فترة زمنية معيّنة **[26]**.

حيث يتم الارتكاز في ذلك إلى العلاقة التي تربط بين متوسط دخل الفرد و نسبة القوى البشرية إلى السّكّان لمجموعة من الدول و بهدف جعل هذه الطريقة أكثر مرونة يتم ربط معدّل نمو متوسط دخل الفرد مع معدل نمو القوى البشرية باستخدام المرونة أي**[27]** :

$$HFGR = PIGR \times FL + PGR \dots\dots\dots\dots 2$$

حيث $HFGR$: معدل نمو القوى البشرية.

$PIGR$: معدل نمو دخل الفرد.

FL: المرونة.

PGR: معدل نمو حجم السكان.

ومن ناحية أخرى فمن الممكن تقدير احتياجات الاقتصاد القومي من الأيدي العاملة بصفة شاملة و غني عن التعريف أن الحاجة إلى القوى البشرية في سنة من السنوات إنما تتوقف في الدرجة الأولى على مستوى النشاط الاقتصادي في الدولة واتجاهات التحديث فيها ومدى استخدام الطرق الحديثة في الإنتاج، و وفقا لهذه الطريقة يتم التخطيط للقوى العاملة بناءا على النموذج العام الذي يدرس كافة متغيرات الاقتصاد القومي فيمكن تقدير القوى البشرية بناءا على إجمالي الاستثمار والنسبة الحدية لرأس المال إلى العمل أي نسبة الاستثمارات اللازمة لزيادة الأيدي العاملة الموظفة بمقدار عامل واحد، أي قيمة رأس المال اللازمة لتوظيف فرد إضافي واحد في المجتمع**[28]** وفي نهاية الأمر يتم مقارنة هذه الزيادة المطلوبة مع الزيادة في عرض قوة العمل، بهدف تحديد الفائض أو العجز.

ويتميز هذا النوع من التخطيط بالتعقيد كونه يتطلب دراسة كافة المتغيرات الاقتصادية وما يؤثر بدوره في هذه المتغيرات للوصول إلى نموذج واضح وصحيح في النهاية يحدد حجم الاستثمارات اللازمة لتحقيق الموازنة بين العرض والطلب على القوى البشرية.

وبهدف تحديد أماكن الخلل في السياسة التشغيلية على المستوى الكلي لا بد من إيجاد دالة الربط بين أحد المتغيرات الاقتصادية على المستوى الكلي و التي تمثل بمجملها القيمة المضافة أو الدخل القومي والذي يعتبر خير دليل على النمو الاقتصادي وليس التنمية الاقتصادية، لاحظ الجدول(2)، و كمرحلة أولى وبهدف دراسة مدى انعكاس النمو في الدخل القومي على توفير فرص العمل نقوم بدراسة العلاقة بين الدخل القومي وعدد المشتغلين، وأما في المرحلة الثانية نقوم بتحديد مدى انعكاس الإنفاق الاستثماري الحكومي (كوننا نقوم بتقييم سياسة التوظيف العامة بغض النظر عن استثمارات القطاع الخاص) من خلال تطور حجم الاستثمار على المستوى الكلي، من خلال معادلة الانحدار المتعدد التي تربط بين المتغيرات المطلوبة و تغيرها حسب الزمن.

الجدول رقم (2) تطور الاستثمار و الدخل القومي و عدد المشتغلين خلال الفترة 1995–2008 في سورية

العام	الترتيب	الدخل القومي (بألوف الليرات السورية)	إجمالي الاستثمار (بألوف الليرات السورية)	المشتغلين (بالألف)
1995	1	560363000	155504000	3817
1996	2	663524000	163076000	3922
1997	3	702093000	155464000	4051
1998	4	728171000	162446000	4181
1999	5	755073000	153706000	4298
2000	6	821369000	156092000	4468
2001	7	892920000	198160000	4684
2002	8	930340000	206569000	4822
2003	9	980780000	248766000	4535
2004	10	1166920000	301010000	4614
2005	11	1366677000	359909000	4693
2006	12	1580975000	363639000	4694
2007	13	1902738000	422221000	4913
2008	14	2142486000	408898000	4847

المصدر: المجموعات الإحصائية السورية لعدّة سنوات.

ومن أجل تحقيق الهدف المطلوب لا بد من دراسة العلاقة بين الاستثمار و الدخل القومي- كخطوة أولى بهدف بناء نموذج يوضح مدى قدرة الدخل القومي على خلق فرص العمل- بقصد الدلالة على مدى أثر زيادة إجمالي الاستثمار في نمو الدخل القومي على مستوى الاقتصاد الكلي.

عند دراسة العلاقة بين الدخل القومي كمؤشر تابع و الاستثمار كمؤشر مستقل تبين ما يلي:

1. إن العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، حيث تبين أن $(sig = 0 < \propto = 0.01)$، لاحظ الجدول رقم(3)، بالتالي نرفض فرضية العدم التي تنصّ على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين موضوع الدراسة و ذلك باحتمال قدره 99%، و العلاقة متينة جداً حيث كان معامل الارتباط الثنائي r=0.959، جودة التمثيل جيدة جداً حيث معامل التحديد R^2=0.920 أي أن النموذج يفسر 92% من التغيرات في الدخل القومي الناجمة عن التغير في حجم الاستثمار في سورية خلال الفترة المدروسة، لاحظ الجدول رقم(3):

الجدول(3) معاملات الارتباط و التحديد للعلاقة بين الاستثمار و الدخل القومي في سورية

Model (النموذج)	R (معامل الارتباط)	R Square (معامل التحديد)	Adjusted R Square (معامل التحديد المصحح)	Change Statistics (التغيرات الإحصائية)
				Sig. F Change (قيمة مؤشر الاختبار)
1	0.959[a]	0.920	0.914	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات الجدول (2)، باستخدام برنامج Spss17 الإحصائي.

2. العلاقة بين المتغيرين المدروسين علاقة خطية و طردية من الشكّل:

$$Yi = -3.57E7 + 4.542Ii \quad \ldots\ldots 3$$

حيث نرمز للدخل القومي بالرمز (Yi)، إجمالي الاستثمار (Ii) في سنة معينة i()،من المعادلة (3) نلاحظ أنه عند كل زيادة في إجمالي الاستثمار بمقدار 10 مليون ليرة سورية بالأسعار الجارية، تؤدي إلى زيادة في الدخل القومي بمقدار 9.72 مليون ليرة سورية، و بإيجاد ناتج نسبة الدخل القومي إلى إجمالي الاستثمار ينتج لدينا معامل رأس المال و الذي يعطى بالعلاقة:

$$Cc = \frac{\Delta Y}{\Delta I} = \frac{9720000}{10000000} = 0.972 \approx 97\% \dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots\dots 4$$

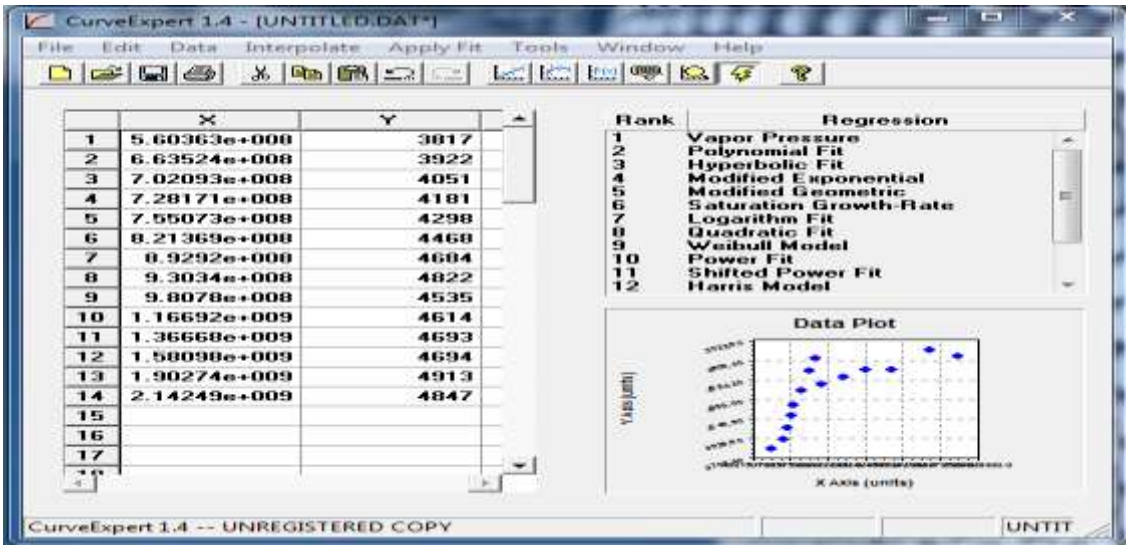
حيث Cc : معامل رأس المال.

ΔY : التغير في الدخل القومي.

ΔI : التغير في حجم الاستثمار.

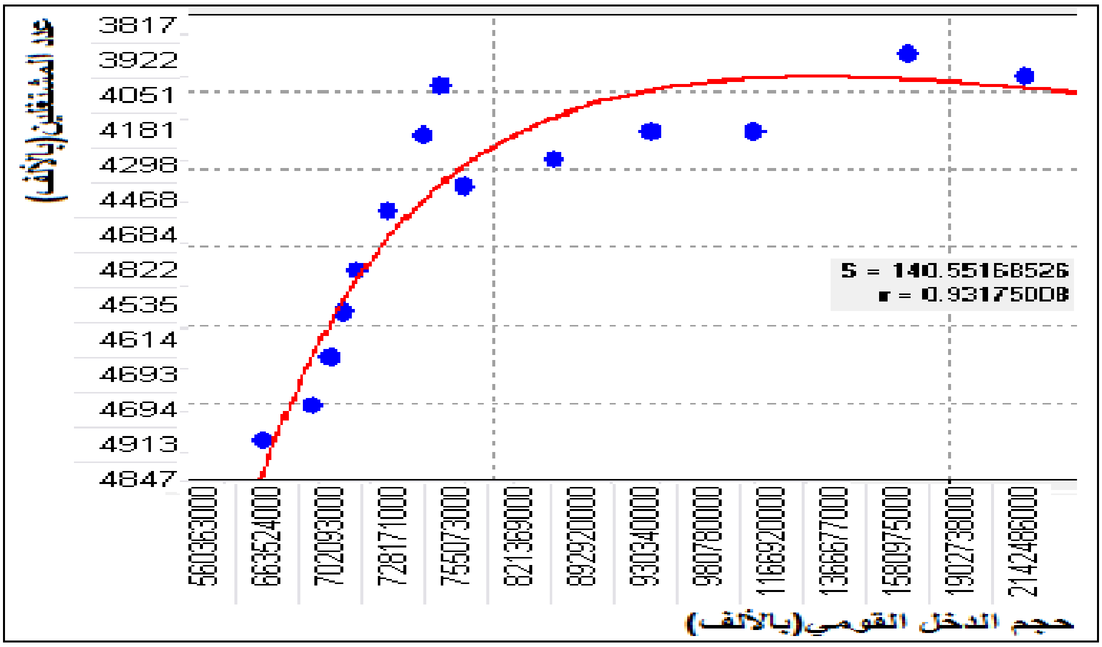
نلاحظ أنّ المعادلة(4) تعطينا صورة عن مدى قدرة الاستثمار على خلق الدخل القومي، حيث تبين أن المعامل أقل من الواحد الصحيح و هذا يعتبر من نقاط الضعف، لاحظ الشكل(3) يبين تطور حجم الاستثمار و الدخل القومي و يعطينا صورة عن كون الزيادة في الاستثمار لا تولد زيادة أكبر منها في الدخل القومي، فلا بد من رفع النسبة من خلال تشجيع الاستثمارات الإنتاجية و الخاصة تحديداً، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على واقع الفرص المتاحة، فزيادة الدخل القومي لا بد و أن يزيد من عدد فرص العمل و هذا ما سنلاحظه في الخطوة التالية من إيجاد النموذج الذي يمثل العلاقة بين الدخل القومي كمؤشر مؤثر في تخطيط القوى البشرية من خلال عدد المشتغلين:

1. إن العلاقة بين الدخل القومي كمؤشر مستقل و عدد المشتغلين كمؤشر تابع ذات دلالة إحصائية حيث تبين أن العلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 و هي أكبر من مؤشر الاختبار 0.001، و ذلك حسب مخرجات برنامج SPSS17 الإحصائي، و بهدف الحصول على أفضل معادلة للتمثيل تم الاعتماد على برنامج Curve Expert 1.4، باستخدام الأمر Run Curve Finder()في شريط الأدوات:



الشكل(3) تطبيق الأمر Rune Curve Finder، لإيجاد المعادلة المثلى.

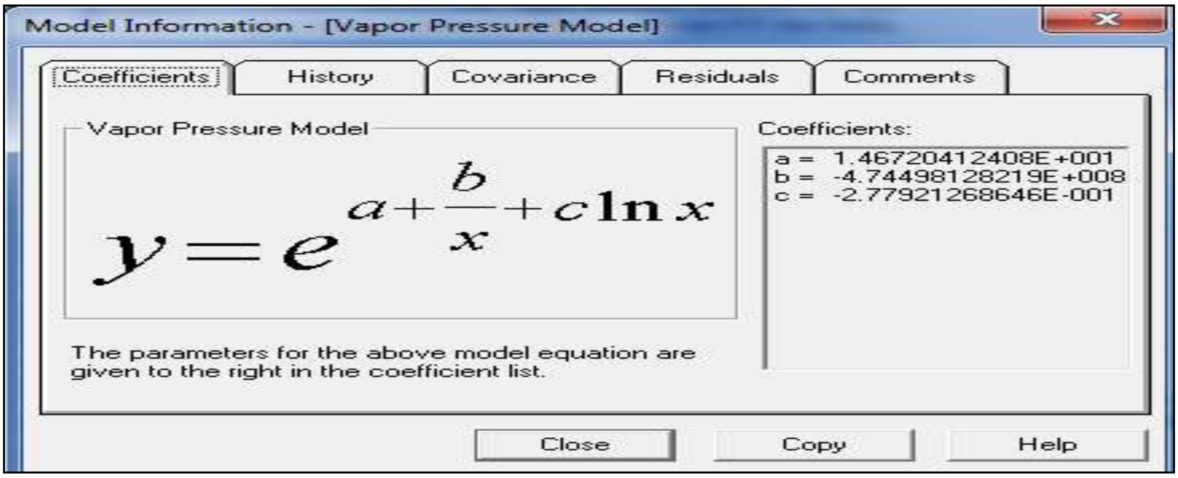
المصدر: الباحث باستخدام تقنيات Windows 7.



الشكل(4)، العلاقة بين عدد المشتغلين و حجم الدخل القومي بين عامي 1985 و 2008.

المصدر: مخرجات برنامج Curve Expert 1.4.

نلاحظ أن العلاقة بين المتغيرين المدروسين علاقة من النوع(Vapor Pressure Curve)، و هي كما نلاحظ من الشكل(5):



الشكل(5) مخرجات البرنامج Curve Expert .

المصدر: برنامج Curve Expert 1.4 .

من الشكل (5)، نلاحظ أن المعادلة من الشكل:

$$Ui = e^{1.6467E+1+\frac{-4.744E+8}{yi}-2.7E-1\ln yi} \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots 5$$

حيث Ui: عدد المشتغلين.

yi: حجم الدخل القومي.

وبإجراء عملية حسابية بسيطة تبين أن أي زيادة بقيمة مليار واحد في الدخل القومي تؤدي إلى زيادة بمقدار 1558 فرصة عمل أو مشتغل من ناحية ثانية من المتوقع أن يكون عدد العاطلين عن العمل عام 2010 مساوياً 573410 عاطل عن العمل تقريباً، و لكن عدد الفرص المتوقع تأمينها عام 2010 في إطار الإنفاق العام للدولة وحسب بيانات وزارة المالية السورية هو 60752 فرصة عمل، بالتالي الفجوة بين الفرص المتاحة وعدد طالبي العمل (الفائض الحقيقي)=573410-60752=512658[**29**] فرصة عمل مطلوب تحقيقها عام 2010 و ذلك من خلال تحقيق زيادة في الدخل القومي تتناسب وعدد فرص التوظيف المطلوب تحقيقها (لاحظ المعادلة (5) السابقة) بالتالي لا بد من تحقيق زيادة في حجم الدخل القومي عام 2010 تساوي 329048780000 ليرة سورية أي تحقيق زيادة في معدل نمو الدخل القومي بنسبة (329048780000 ÷ 2142486000000) =15% تقريباً، من خلال ما سبق نلاحظ أن نسب الزيادة المطلوبة في معدل نمو الدخل القومي تعتبر كبيرة و صعبة التحقيق على المدى القريب.

الاستنتاجات والتوصيات:

1. أظهر مؤشر تخطيط القوى البشرية أعلى قيمة له عند قطاع البناء و التشييد حيث بلغت قيمته عند هذا القطاع 4.84، و أظهر أدنى قيمة له عند قطاع المال و التأمين و العقارات بقيمة 0.614.

2. إنّ أفضل توزيع للقوى البشرية كان في قطاع الصناعة و التعدين حيث اقتربت قيمة مؤشر تخطيط القوى البشرية من الواحد الصحيح(0.91).

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدخل القومي و إجمالي الاستثمار و تبين في هذا الإطار أن معامل رأس المال يبلغ 0.97 فقط، أي أن أي زيادة في الاستثمار تؤدي إلى زيادة أقل منها في الدخل القومي، الأمر الذي يحد من دور الاستثمار في سورية، في خلق قيمة مضافة من خلال زيادة حجم الدخل القومي، بالتالي أقل قدرة على خلق فرص عمل جديدة.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدخل القومي و عدد المشتغلين (فرص العمل) و تبين في هذا الإطار أنّ كل زيادة بقيمة 1000 مليون ليرة سورية بالأسعار الجارية قادرة على خلق 1558 فرصة عمل جديدة من خلال زيادة في حجم الاستثمارات.

بناءاً على ما سبق نقترح ما يلي:

1. لا بد من الأخذ بعين الاعتبار تخطيط القوى البشرية أثناء إعداد الخطط التنموية، لأن عدم الأخذ به يؤدي إلى نتائج سلبية تعرقل العملية التنموية، منها البطالة بأشكالها كافة بالإضافة إلى انخفاض الإنتاجية و من هنا لا بد من:

2. تحديد أولويات معالجة الفائض في حجم القوى البشرية حسب القطاعات وفق خطة ممنهجة تراعي الترتيب الآتي:

2-1. تحويل الفائض في قطاع البناء و التشييد إلى باقي القطاعات وفق الترتيب التالي:

2-1-1. سد جزء من العجز في قطاع المال و التأمين و العقارات.

2-1-2. سد العجز بالكامل في قطاع النقل و المواصلات.

2-1-3. سد العجز بالكامل في قطاع الصناعة.

2-2. تحويل الفائض في قطاع الخدمات إلى قطاع المال و التأمين و العقارات لسد باقي العجز.

2-3. المحافظة على التوزيع الأمثل للقطاعات التي يقترب فيها مؤشر تخطيط القوى البشرية من الواحد الصحيح مثل قطاعي التجارة والفنادق والمطاعم والقطاع الزراعي، ذلك من خلال رفع الإنتاجية باستخدام كافة الوسائل التنموية الممكنة.

3. خلق نوع من الموائمة بين نمو الدخل القومي و النمو في حجم القوى البشرية، بهدف سد العجز في الفرص المتاحة، الأمر الذي يؤدي إلى الحد من مشكلة البطالة بكافة أنواعها.

4. العمل على زيادة حجم الدخل القومي بقيمة 329048780000 ليرة سورية من خلال استثمارات جديدة خلال السنوات القليلة القادمة، مع مراعاة أعداد الوافدين الجدد إلى فئة القوى البشرية (الطلب على العمل) و ذلك من خلال العمل على إيجاد سياسة سكانية واضحة تأخذ بعين الاعتبار كل العوامل المؤثرة في تخطيط القوى البشرية من جهة و الداعمة للسياسات التشغيلية في إطار تنموي متوازن من جهة أخرى.

المراجع:

1) مسعود، سميح. *الموسوعة الاقتصادية*، دار المطبوعات للتوزيع و النشر، بيروت، لبنان، 1993، 90.

2) WILLIAMS, E.D. *Manpower Forecasting and Modeling Replacement Demand,* University of Tishreen, Lattakia, Syria, 1996,24.

3) العبود، إبراهيم حمد. *تخطيط القوى البشرية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية*، معهد الإدارة العامة في السعودية،الرياض، السعودية، 1993، 11.

4) برنوطي، سعاد. *إدارة الموارد البشرية*، دار وائل للنشر، عمان،الأردن،2007، 178.

5) عقيلي، عمر وصفي. *إدارة الموارد البشرية المعاصرة*، عمان، الأردن، 2005، 232.

6) محمود،يوسف. *النمو السكّاني و تخطيط القوى البشرية*، ورشة عمل بعنوان: دينامية السكان، منشورات جامعة تشرين، كلية الاقتصاد بالتعاون مع هيئة تخطيط الدولة، سورية، اللاذقية، 3,2002.

7) إبراهيم، عبد الرحمن زكي. *التخطيط الاقتصادي*،دار الجامعات المصرية،القاهرة،مصر، 1995، 177.

8) محمود، يوسف. النمو السكّاني و تخطيط القوى البشرية، مرجع سبق ذكره،7.

9) أبو رغيف، عقيل حاسم. *تخطيط الموارد البشرية*، المكتب الجامعي الحديث، دمشق، سورية، 1998، 383.

10) عثمان، أحمد. *أوضاع ومشاكل القوى البشرية في القطاع الزراعي في منطقة غربي آسيا*،عدد(2)، سلسلة دراسات سوق العمل،شعبة السكان بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، دمشق، سورية،1990، 66.

11) سلاح، شفيق. *دراسة وتخطيط القوى البشرية في الجمهورية العربية السورية*، معهد الإنماء العربي، دمشق، سورية، 1992، 6.

12) ضويا، ماهر محرز. *دور نظام الموارد البشرية في اختيار القيادات الإدارية*،رسالة ماجستير، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية،2007، 30.

13) عباس، سهيلة محمد. *إدارة الموارد البشرية*، دار الوائل للطباعة، عمان، الأردن،2007، 56.

14) عاشور، أحمد صقر. *إدارة القوى البشرية*، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1983، 267-268.

15) زويلف، مهدي حسن. *تخطيط القوى البشرية بين النظرية والتطبيق*، مكتبة الرسالة، عمان، الأردن، 39.

16) زويلف، مهدي حسن. تخطيط القوى البشرية بين النظرية والتطبيق، المرجع السابق، 29.

17) العبود، إبراهيم حمد. تخطيط القوى البشرية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، مرجع سبق ذكره، 1993، 16.
18) عباس، سهيلة محمد. *إدارة الموارد البشرية*، دار الوائل للطباعة، مرجع سبق ذكره، 60.
19) إبراهيم، عبد الرحمن. *التخطيط الاقتصادي*، مرجع سبق ذكره، 180.
20) عباس، سهيلة. *إدارة الموارد البشرية*، مرجع سبق ذكره، 61.
21) عاشور، أحمد. *إدارة القوى البشرية*، مرجع سبق ذكره، 270–271
22) عباس، سهيلة. *إدارة الموارد البشرية*، مرجع سبق ذكره، 60.
23) زويلف، مهدي حسن. تخطيط القوى البشرية بين النظرية والتطبيق، مرجع سبق ذكره، 39–40.
24) أبو علي، محمد سلطان. *التخطيط الاقتصادي و أساليبه*، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، مصر، 274.
25) زويلف، حسن. تخطيط القوى البشرية بين النظرية والتطبيق، مرجع سبق ذكره، 40.
26) العبود، إبراهيم. تخطيط القوى البشرية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، مرجع سبق ذكره، 18.
27) أبو رغيف، عقيل جاسم. *تخطيط الموارد البشرية*، مرجع سبق ذكره، 397.
28) أبو علي، محمد سلطان، *التخطيط الاقتصادي و أساليبه*، مرجع سبق ذكره، 110.
29) للمزيد حول عدد الفرص المتاحة 2010 انظر موقع وزارة المالية السورية: www.syrianfinance.sy.