

أهمية مراعاة التكامل بين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية والبعد السكاني في السودان

(مسح وسط شريحة من المزاويلن المهنيين في الفترة بين عامي 2013-2014م)

معتصم حسين أبوزيد

عضو هيئة تدريس - كلية إدارة الأعمال - جامعة الملك فيصل - المملكة العربية السعودية.

الملخص: تحاول هذه الدراسة التعرف على أهمية إحداث التكامل والترابط في برامج تنمية الموارد البشرية والأخذ في الاعتبار لأهمية البعد السكاني عند التأسيس للجوانب التي تنطلق منها الناحية الفكرية في تنمية الموارد البشرية والتي تعني بالمنظومة التي تنطلق منها الجوانب النفسية والسلوكية، والجوانب الاقتصادية والتي يمكن من خلالها بناء أى نموذج لبرامج تنمية الموارد البشرية وإبراز العوامل سكانية ومن التعرف على آراء مجموعة من المزاويلن المهنيين في المجالات ذات العلاقة بمجال تنمية الموارد البشرية، ومن خلال إتباع المنهج الوصفي فقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات التي تساهم في الإضافة والبحث عن حلول لكثير من القضايا سواء على مستوى المجتمعات أو على مستوى المنظمات ذات العلاقة بتنمية الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: تنمية الموارد البشرية، التعليم، التدريب، الهجرة، المجتمع المنظمات.

1. المقدمة :

تعتبر تنمية الموارد البشرية من أهم العمليات التي تركز على تطوير المؤسسات و تزود الأفراد في المجتمع بالمهارات والاحتياجات الأساسية والضرورية لتحقيق حياة كريمة، ومشاركة كافية في الحياة الاجتماعية وهذه المؤسسات هي الأسرة والمدرسة ومؤسسات الاستخدام والبيئة التي يعيش فيها الإنسان وأنظمة الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية، وذلك من خلال نمو السكان والقوى العاملة والتحركات الجغرافية، وكذلك تنمية وإشراك الموارد البشرية غير المستخدمة أو ناقصة الاستخدام، ويشمل المفهوم العناصر الاجتماعية والنفسية والثقافية والخصائص الفكرية الضرورية للمواطنين، وهو في ذلك لا يقتصر فقط على المهارات والقدرات والاتجاهات البشرية، و تحاول الدراسة الحالية الإجابة التساؤلات التالية :

- أ- هل توجد أهمية للتعامل مع تنمية الموارد البشرية من منظور المنظومة المتكاملة.
 - ب- هل توجد أهمية لمراعاة البعد السكاني عند تنفيذ الأنشطة في مجال تنمية الموارد البشرية.
 - ج- هل يجب وضع سياسات التعليم والتدريب والتطوير والتأهيل المجتمعي بناءً على توجهات جوانب التكامل والترابط في الأنشطة والبعد السكاني.
- أهداف البحث: تسعى هذه الدراسة إلى:
- أ- توضيح مكونات تنمية الموارد البشرية ومستوياتها.
 - ب- توضيح أهمية النظر إلى الأنشطة والبرامج ذات العلاقة بتنمية الموارد البشرية نظرة شاملة تراعي الناحية السكانية.

فرضيات الدراسة:

- أ- عدم وجود تكامل بين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية في التعليم والتدريب والتطوير يزيد من التحديات التي تواجه تطوير الموارد البشرية الوطنية.
- ب- توجد ضرورة لربط برامج تنمية الموارد البشرية بالبعد السكاني لمجابهة التحديات على المستوى الوطني.
- مجتمع وعينة البحث: يتكون مجتمع البحث من ثلاث شرائح ذات علاقة بموضوع البحث هي:
- أ- أساتذة الجامعات والمعلمين في مؤسسات التعليم المختلفة.
- ب- العاملين في مجال تدريب الموارد البشرية.
- ج- مسئولو الموارد البشرية في المؤسسات العامة والخاصة.
- أما عينة البحث فقد شملت عدد (60) مفردة .

أدوات الدراسة: هناك نوعان من البيانات تم تجميعها عبر أدوات البيانات التالية:

- أ- البيانات الثانوية المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تم تجميع معظم البيانات والمعلومات المتواجدة من المراجع والدوريات والدراسات الأجنبية والعربية ذات العلاقة بموضوع الدراسة وكذلك النشرات والتقارير.
- ب- الدراسة التحليلية: كانت الأداة المستخدمة في الدراسة الاستبيان من نوع الأسئلة المغلقة، حيث تعطي الأسئلة المغلقة وذلك لتجنب الخطأ في فهم السؤال المفتوح⁽¹⁾، وكذلك لحدثة الموضوع قيد الدراسة.
- الحدود المكانية للدراسة:

عدد من العاملين في المؤسسات التعليمية والتشغيلية على المستوى الوطني مختلفة.

الحدود الزمانية للدراسة

الفترة بين عامي 2013-2014م .

الدراسات السابقة

هـ- دراسة بعنوان⁽²⁾: " تنمية الموارد البشرية وأبعادها السكانية في الوطن العربي " صادرة عن دار الرازي. تناولت الدراسة تنمية الموارد البشرية من منظور اقتصادي متناولاً الناحيتين السكانية، والديمغرافية في إطار التنمية، حيث تناولت العلاقة بين تنمية الموارد البشرية، وأوضاع الهجرة والتحركات السكانية والديمغرافية والنازحين الجدد في الإنتاج وفي التنمية. ما يميز الدراسة الحالية أنها تنطلق من إن الناحية السكانية الأساس الذي تنطلق من فكرة المنظومة في مجال تنمية الموارد البشرية .

ج- دراسة بعنوان⁽³⁾: " دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن " صادرة الوطني لتنمية الموارد البشرية. تبنت تلك الدراسة فكرة النظام الكلي لتنمية الموارد البشرية والذي يتضمن التأهيل، والتدريب والتعليم المستمر لأعضاء النقابة، في إطار تأهيل وتطوير الكادر البشري، والتأسيس لأجهزة إدارية ذات فعالية وكفاءة لتحقيق أهداف تنمية الموارد البشرية، في النقابات والجمعيات المهنية. من خلال مقارنة الدراسة المذكورة بالدراسة قيد البحث فإن الدراسة الحالية هدفت الى دراسة أهمية إحداث التكامل بين مكونات تنمية الموارد البشرية وأخذ في الاعتبار الى البعد السكاني في هذا الجانب .

⁽²⁾ رياض طيارة، تنمية الموارد البشرية وأبعادها السكانية في الوطني العربي، دراسة مقدمة في ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، بيروت: دار الرازي، 1989م.

⁽³⁾ عبد الباري إبراهيم درة وعبد الله عليان وأمجد حداد، دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن، عمان: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، 2006م.

د- دراسة بعنوان⁽⁴⁾: " تعليم وتنمية الموارد البشرية في الاقتصاد المبني على المعرفة "، دراسة صادرة عن مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية. تناولت الدراسة علاقة النظام التعليمي والتعليم المستمر بتنمية الموارد البشرية في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة، وبعد استعرضت المفاهيم العامة لاقتصاد المعرفة أشارت إلى الاتجاهات الحديثة للجوانب التعليمية التي تسهم في تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة. ما يميز الدراسة قيد البحث عن الدراسة السابقة، إن الدراسة قيد البحث تنظر للتعليم كأحد المكونات لتنمية الموارد البشرية يتكامل دوره مع مكونات أخرى. حيث يعتبر التعليم أحد المستويات التي تحدد نوعية وجودة المخرجات البشرية المطلوبة في تحليل أوضاع الموارد البشرية إضافة للتدريب وأوضاع وهذا ما أوضحته الدراسة قيد البحث.

الإطار النظري

أولاً: تنمية الموارد البشرية ومكوناتها:

من خلال التركيز على ماورد في الأدبيات و الدراسات الغربية في تحديد جوانب مفهوم ومجالات ونطاق تنمية الموارد البشرية، فهناك العديد من التعريفات التي أوردها الكتاب والتي تبلور من خلالها مفهوم تنمية الموارد البشرية، يشير (R. Smith) إلى تنمية الموارد البشرية باعتبارها عملية يتحدد من خلالها طرق تطوير وتحسين الموارد البشرية في المؤسسة، كذلك منظومة تحسين الأداء والإنتاجية للعاملين من خلال التدريب والتعليم وتطوير القيادة لتحقيق غايات الأهداف⁽⁵⁾. ولعل أبرز الدراسات التي تشير الى تنمية الموارد البشرية بوصفها منظومة متكاملة فيما أشار إليه كل من، وقد حدد عدد من الكتاب المهتمين بمجال تنمية الموارد البشرية إطاراً لتنمية الموارد البشرية فقد وصفها منذر المصري بأنها المنظومة التي تشمل نواتج النظام التعليمي والتعليم والتدريب المهني والتقني والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار والعمالة العائدة والعمالة الوافدة لاستثمارها في أسواق العمل المحلية والإقليمية والدولية وفقاً لمتطلبات التنمية المهنية والوظيفية، في إطار القيم والأطر السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وقد أوضح (المصري) منظومة تنمية الموارد البشرية على النحو التالي :

استثمار الموارد البشرية	الحلقات الوسيطة	تنمية الموارد البشرية
<ul style="list-style-type: none"> - أسواق ومجالات العمل المحلية. - أسواق ومجالات العمل الخارجية. - متطلبات الإحلال وبدل التقاعد والوفاء. - الخروج من سوق العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> - التشريعات. - نظم المعلومات وقواعد البيانات. - الدراسات والبحوث. - الروابط واللجان والاتحادات المهنية. - الإعلام. - خدمات التشغيل والتوظيف. - متطلبات تنظيم العمل المهني. 	<ul style="list-style-type: none"> - نواتج النظام التعليمي والتدريب المهني والتقني. - نواتج التعليم غير النظامي والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار. - العمالة الوافدة. - العمالة العائدة.

منذر واصف المصري، العمولة وتنمية الموارد البشرية، أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2004م، ص19

(4) يوسف حمد الإبراهيمي، التعليم وتنمية الموارد البشرية في الاقتصاد المبني على المعرفة، أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، 2004م.

⁵ Swanson, R.A (2001), Ibid, p. 7

العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والبعد السكاني:

يمكن توضيح المقصود بتنمية الموارد البشرية خلال العديد من التعريفات التي صاغها بعض الكتاب، وصف رياض طبارة تنمية الموارد البشرية بأنها العمليات التي تركز على المؤسسات التي تزود الأفراد في المجتمع بالمهارات والاحتياجات الأساسية والضرورية لتحقيق حياة كريمة، ومشاركة كافية في الحياة الاجتماعية وهذه المؤسسات هي الأسرة والمدرسة ومؤسسات الاستخدام والبيئة التي يعيش فيها الإنسان وأنظمة الضمان الاجتماعي والرعاية الاجتماعية، وذلك من خلال نمو السكان والقوى العاملة والتحركات الجغرافية، وكذلك تنمية وإشراك الموارد البشرية غير المستخدمة أو ناقصة الاستخدام، ويشمل المفهوم العناصر الاجتماعية والنفسية والثقافية والخصائص الفكرية الضرورية للمواطنين، وهو في ذلك لا يقتصر فقط على المهارات والقدرات والاتجاهات البشرية،⁽⁶⁾ وأشار نادر فرجاني إلى أن تنمية الموارد البشرية تعظيم الطاقات البشرية للسكان واستغلالها بكفاءة في كافة نواحي النشاط الاجتماعي والاقتصادي،⁽⁷⁾ ومن الناحية السكانية فيبلغ عدد سكان السودان 33,419,552 نسمة، والفئات العمرية من (0-14) 34% من (35-65) 35% من (65 فما فوق) 30%، ومن الناحية الديمغرافية فإن المناطق الحضرية تلعب دوراً رئيسياً في النمو الاقتصادي وقد نمت المراكز الحضرية في فترات مختلفة في السودان، ويعود جزء من المشكلات إلى السياسية التي إتبعها الحكم الإستعماري وهي سياسة هدفت إلى ما أطلق عليه بعض الدارسين الهيمنة الحضرية⁸، وتطور هذا الوضع نتيجة للضعف الذي صاحب عمليات التنمية والذي سار في هذا الإتجاه وأفرز مناطق ظلت تعاني من التخلف والتدهور الشديد في مقوماتها الجغرافية وتركيبها الديموغرافية، ويرى حسن عبدالله المنقوري إن هذا الوضع أدى إلى مشكلات إقتصادية واجتماعية، وأصبح يشكل تحديات ومهددات ومخاطر تواجهها الدولة السودانية في مستقبلها كما أفرز العديد من الظواهر التي كان لها نتائج سلبية إرتبطت بالتطورات المجتمعية والاقتصادية خاصة وانعكست على عدم التجانس ودرجة الولاء لوجود الدولة ذاتها⁹، ويشير تقرير صادر عن الأمم المتحدة إلى أن عدد من الدول النامية أصبحت تواجه تحدي التطوير الاقتصادي للمناطق الريفية باعتمادها الكامل على اقتصاد قائم على المناطق الحضرية¹⁰. ومع وتزايد العمالة الوافدة من دول الجوار التي ظلت تتسلسل نتيجة للحروب وعبر الهجرات غير المشروعة كنتيجة للعوامل الجغرافية والسكانية والديمغرافية المحيطة بالسودان إزدادت مشكلة تحقيق التكامل بين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية، وفي ظل ازدياد أهمية الجانب البشري في التنمية والنمو اتجه التعليم على المستوى العالمي إلى جوانب التنمية الذهنية وتنمية الابتكار لمواجهة المنافسة من خلال منظومات وطنية لتنمية الموارد البشرية وذلك لمعالجة المشكلات والقضايا الكيفية والنوعية المرتبطة بالعنصر البشري في جوانب التعليم والتدريب والتطوير وبما يتضمن معالجة قضايا الهجرة.

⁶ يمكن الرجوع إلى:

- رياض طبارة، التنمية العربية للموارد البشرية اللبنانية، مجلة المستقبل العربي، العدد (47)، يناير 1983م.

- رياض طبارة، تنمية الموارد البشرية وأبعادها السكانية في الوطن العربي، ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، الكويت، بيروت: دار الرازي، 1989م، ص 239.

⁷ نادر فرجاني، هدر الإمكانيات، بحث في مدى تقدم الشعب العربي في تحقيق غاياته، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1983م، ص 365.

⁸ Abu sin & Davies , The Future of Sudan Capital Region , Sludy in development and change , khartoum :university of khartoum press,1991,p242

⁹ حسن عبد الله المنقوري ، الجغرافيا السياسية مفهومها ومناهجها وتطبيقاتها ، الخرطوم مطبعة جامعة الخرطوم ، 2006م، ص122.

¹⁰ البنك الدولي ، تقرير التنمية في العالم 2008م بعنوان الزراعة من أجل التنمية، واشنطن.

الدراسة ميدانية

من خلال الدراسة الميدانية حاول الباحث على أهم الجوانب ذات العلاقة بموضوع الدراسة وهي جوانب ذات علاقة بمنظومة تنمية الموارد البشرية والبعد السكاني لتنمية الموارد البشرية، وتلك يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- 1- التكامل والترابط بين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية وتمثل في العلاقة بين المخرجات المتحققة من النظام التعليمي والقدرات في الجانب المعرفي لدى قوة العمل وجانب تطوير الموارد البشرية
- 2- أهمية التأسيس لبيانات ومعلومات حول العلاقة بين تطوير البرامج التعليمية ومتطلبات تطوير المهارات البشرية في منظمات الأعمال والمؤسسات فيما يتعلق بتحقيق مخرجات تستطيع التكيف مع عالم العمل .
- 3- العلاقة بين بين المعرفة التي يوفرها النظام التعليمي والقدرات المطلوبة حسب المعايير العالمية
- 4- مخرجات التدريب وأنشطة التعلم وتحسين الأداء البشرى على مستوى قوة العمل .
- 5- هجرة الكوادر البشرية ومدى الحاجة على توظيف الهجرة العائدة في المشروعات والمؤسسات الوطنية .
- 6- تأثيرات كل من العمالة الوافدة والمؤسسات الأجنبية العاملة في مجالات التدريب والتنمية البشرية على ضعف البرامج التي تقدمها المؤسسات الوطنية في مجالى التدريب والتطوير
- 7- أهمية الجوانب الديمغرافية عند تبني برامج وأنشطة تنمية الموارد البشرية على المستوى الوطنى ومدى مساهمة ذلك في مواجهة التحديات ذات العلاقة بالعنصر البشرى

التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية:

يتناول التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية من خلال تحليل مجموعة من الأسئلة، وسيتم تناول ذلك على النحو التالي:

النحو التالي:

أولاً: الفرضية الأولى للدراسة (عدم وجود تكامل وارتباط بين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية في التعليم والتدريب والتطوير يزيد من التحديات التي تواجه تطوير الموارد البشرية الوطنية).

جدول رقم (1) تكرارات عبارات الفرضية الأولى

عدم وجود تكامل وارتباط بين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية في التعليم والتدريب والتطوير يزيد من التحديات التي تواجه تطوير الموارد البشرية الوطنية.

رقم العبارة	العبارة	الإجابة	التكرارات	النسبة %
1	عدم توفير النظام التعليمي لمعلومات كافية سبب في تدني المهارات المرتبطة بالمعرفة في أداء جزء مقدر من العاملين	أوافق	46	82.1
		لا أوافق	10	17.9
2	عدم وجود تكامل وتناسق بين التعليم الرسمي والتعليم المؤسسي أضعف تنفيذ الخطط	أوافق	52	92.9
		لا أوافق	4	7.1
3	البرامج التي تقدمها المؤسسات التعليمية والتدريبية الوطنية تمكن من تنفيذ برامج يناسب المهارات المطلوبة لتنفيذ الخطة التي تضعها المؤسسة	أوافق	26	46.4
		لا أوافق	30	53.6
4	نقص المعارف في مناهج التعليم النظامي سبب في ضعف تنفيذ بعض الأعمال التي تنفذها المؤسسة ذات الارتباط بالإستراتيجية القومية	أوافق	49	87.5
		لا أوافق	7	12.5
5	ضعف المهارات المرتبطة بالمعارف التعليمية يعود إلى عدم ارتباط التعليم النظامي بالجوانب الحضارية والسلوكية الوطنية في ربطها القضايا الوطنية بالتطورات العالمية	أوافق	45	80.4
		لا أوافق	11	19.6
6	برامج التدريب التي يلتحق بها العاملين ترفع من المستوى المهاري وتطبق في الواقع العملي ولكن	أوافق	43	76.8

23.2	13	لا أوافق	بأداء ضعيف	
78.6	44	أوافق	برامج التدريب التي يلتحق بها العاملون تزيد من قدرات العاملين لأداء مهام متعددة في كل المواقع والمناطق المختلفة من البلاد والوحدة والتمدن والتحضر	7
21.4	12	لا أوافق		
78.6	44	أوافق	برامج التعليم خارج التعليم الرسمي تساهم في معالجة ضعف نواتج التعليم النظامي في تطوير تنفيذ الأنشطة والأعمال والخطط	8
21.4	12	لا أوافق		
89.3	50	أوافق	توحيد اللغة والثقافة في التعليم النظامي مع تشجيع التنوع الثقافي والعرفي يشكل تحدياً أمام خلق ثقافة وطنية في مجال العمل	9
10.7	6	لا أوافق		
91.1	51	أوافق	استخدام المعلومات المتحصل عليها لغرض تحديد الاحتياجات التدريبية في المناطق المختلفة في البلاد يساهم في تطوير برامج ومناهج تعليم وتدريب خاصة بأنشطة المؤسسة في الولايات	10
8.9	5	لا أوافق		
94.6	53	أوافق	هجرة الكوادر إلى خارج البلاد ساهم في تدني أداء المؤسسات الوطنية	11
5.4	3	لا أوافق		
91.1	51	أوافق	هناك حاجة لوضع خطط وسياسات تشجع الهجرة العائدة لتحسين المستوى المهاري في الأجهزة والمؤسسات	12
8.9	5	لا أوافق		
89.3	50	أوافق	احتكاك العمالة الوطنية بالعمالة الأجنبية يساهم في تطوير مهارات واتجاهات العمالة الوطنية	13
10.7	6	لا أوافق		
94.6	53	أوافق	عدم وجود سياسة تنظم التصنيف المهني للعمالة الأجنبية يؤثر في إضعاف تطوير وترقية بعض الأعمال على المستوى الوطني	14
5.4	3	لا أوافق		
73.2	41	أوافق	ازدياد الاستخدام للعمالة الأجنبية يضعف تطوير البرامج التعليمية والتدريبية التي تستهدف تطوير الكوادر الوطنية	15
26.8	15	لا أوافق		
%100	56	المجموع		

المصدر: إعداد الباحث ، الدراسة الميدانية

يوضح جدول رقم 1 تكرارات عبارة الفرضية الأولى وهي 15 عبارة، كما يوضح نسبة تكرارات إجابات المبحوثين، تشير بيانات الجدول إلى أن أعلى نسبة لإجابات المبحوثين (94.6%) هم الذين يوافقون على صحة العبارة رقم 11 والتي تنص (هجرة الكوادر إلى خارج البلاد ساهم في تدني أداء المؤسسات الوطنية) كذلك العبارة رقم 14 التي مفادها (عدم وجود سياسة تنظم التصنيف المهني للعمالة الأجنبية يؤثر في إضعاف تطوير وترقية بعض الأعمال على المستوى الوطني). فيما بلغت أدنى مستوى من نسبة الموافقة على صحة العبارات (46.4%) هي للعبارة رقم 3 والتي تشير إلى (البرامج التي تقدمها المؤسسات التعليمية والتدريبية الوطنية تمكن من تنفيذ برامج يناسب المهارات المطلوبة لتنفيذ الخطة التي تضعها المؤسسة).

جدول رقم (2) وسيط عبارات الفرضية الأولى

عدم وجود تكامل وإرتباط بين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية في التعليم والتدريب والتطوير يزيد من التحديات التي تواجه تطوير الموارد البشرية الوطنية.

رقم العبارة	العبارة	الوسيط الإجابة
1	عدم توفير النظام التعليمي لمعلومات كافية سبب في تدني المهارات المرتبطة بالمعرفة في أداء جزء مقدر من العاملين	1 أوافق
2	عدم وجود تكامل وتناسق بين التعليم الرسمي والتعليم المؤسسي أضعف تنفيذ الخطط	1 أوافق
3	البرامج التي تقدمها المؤسسات التعليمية والتدريبية الوطنية تمكن من تنفيذ برامج يناسب المهارات المطلوبة لتنفيذ	2 لا

أوافق		الخطة التي تضعها المؤسسة
أوافق	1	4 نقص المعارف في مناهج التعليم النظامي سبب في ضعف تنفيذ بعض الأعمال التي تنفذها المؤسسة ذات الارتباط بالإستراتيجية القومية
أوافق	1	5 ضعف المهارات المرتبطة بالمعارف التعليمية يعود إلى عدم ارتباط التعليم النظامي بالجوانب الحضارية والسلوكية الوطنية في ربطها القضايا الوطنية بالتطورات العالمية
أوافق	1	6 برامج التدريب التي يلتحق بها العاملين ترفع من المستوى المهاري وتطبق في الواقع العملي ولكن بأداء ضعيف
أوافق	1	7 برامج التدريب التي يلتحق بها العاملون تزيد من قدرات العاملين لأداء مهام متعددة في كل المواقع والمناطق المختلفة من البلاد الوحدة والتمدد والتحضّر
أوافق	1	8 برامج التعليم خارج التعليم الرسمي تساهم في معالجة ضعف نواتج التعليم النظامي في تطوير تنفيذ الأنشطة والأعمال والخطط
أوافق	1	9 توحيد اللغة والثقافة في التعليم النظامي مع تشجيع التنوع الثقافي والعرقى يشكل تحدياً أمام خلق ثقافة وطنية في مجال العمل
أوافق	1	10 استخدام المعلومات المتحصل عليها لغرض تحديد الاحتياجات التدريبية في المناطق المختلفة في البلاد يساهم في تطوير برامج ومناهج تعليم وتدريب خاصة بأنشطة المؤسسة في الولايات
أوافق	1	11 هجرة الكوادر إلى خارج البلاد ساهم في تدني أداء المؤسسات الوطنية
أوافق	1	12 هنالك حاجة لوضع خطط وسياسات تشجع الهجرة العائدة لتحسين المستوى المهاري في الأجهزة والمؤسسات
أوافق	1	13 احتكاك العمالة الوطنية بالعمالة الأجنبية يساهم في تطوير مهارات واتجاهات العمالة الوطنية
أوافق	1	14 عدم وجود سياسة تنظم التصنيف المهني للعمالة الأجنبية يؤثر في إضعاف تطوير وترقية بعض الأعمال على المستوى الوطني
أوافق	1	15 ازدياد الاستخدام للعمالة الأجنبية يضعف تطوير البرامج التعليمية والتدريبية التي تستهدف تطوير الكوادر الوطنية

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية SPSS

تشير بيانات جدول رقم 2 إلى وسيط عبارات الفرضية، وقد أوضحت بيانات الجدول أن الإجابة التي تتوسط إجابات جميع الباحثين بعد ترتيبها عبر برنامج SPSS إلى أن الإجابة أوافق التي رمز لها بالرمز 1 هي وسيط جميع عبارات الفرضية الأولى ما عدا العبارة الثالثة وهي (البرامج التي تقدمها المؤسسات التعليمية والتدريبية الوطنية تمكن من تنفيذ برامج يناسب المهارات المطلوبة لتنفيذ الخطة التي تضعها المؤسسة) والتي يمثل وسيطها رقم 2 أي الإجابة (لا أوافق). ووفقاً لهذه النتائج يتضح أن الباحثين يوافقون بدرجة شبه مطلقة على صحة عبارات الفرضية الأولى.

جدول رقم (3) اختبار كاي تربيع لعبارات الفرضية الأولى

عدم وجود تكامل وارتباط بين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية في التعليم والتدريب والتطوير يزيد من التحديات التي تواجه تطوير الموارد البشرية الوطنية.

رقم العبارة	العبارة	قيمة كاي تربيع Chi 2	درجة الحرية Df	القيمة الاحتمالية p-value
1	عدم توفير النظام التعليمي لمعلومات كافية سبب في تدني المهارات المرتبطة بالمعرفة في أداء جزء مقدر من العاملين	23.143	1	0.00
2	عدم وجود تكامل وتناسق بين التعليم الرسمي والتعليم المؤسسي أضعف تنفيذ الخطط	41.143	1	0.00

0.593	1	0.286	البرامج التي تقدمها المؤسسات التعليمية والتدريبية الوطنية تمكن من تنفيذ برامج يناسب المهارات المطلوبة لتنفيذ الخطة التي تضعها المؤسسة	3
0.00	1	31.500	نقص المعارف في مناهج التعليم النظامي سبب في ضعف تنفيذ بعض الأعمال التي تنفذها المؤسسة ذات الارتباط بالإستراتيجية القومية	4
0.00	1	20.643	ضعف المهارات المرتبطة بالمعارف التعليمية يعود إلى عدم ارتباط التعليم النظامي بالجوانب الحضارية والسلوكية الوطنية في ربطها القضايا الوطنية بالتطورات العالمية	5
0.00	1	16.071	برامج التدريب التي يلتحق بها العاملون ترفع من المستوى المهاري وتطبق في الواقع العملي ولكن بأداء ضعيف	6
0.00	1	18.286	برامج التدريب التي يلتحق بها العاملون تزيد من قدرات العاملين لأداء مهام متعددة في كل المواقع والمناطق المختلفة من البلاد الوحدة والتمدد والتحضر	7
0.00	1	18.286	برامج التعليم خارج التعليم الرسمي تساهم في معالجة ضعف نواتج التعليم النظامي في تطوير تنفيذ الأنشطة والأعمال والخطط	8
0.00	1	34.571	توحيد اللغة والثقافة في التعليم النظامي مع تشجيع التنوع الثقافي والعرفي يشكل تحدياً أمام خلق ثقافة وطنية في مجال العمل	9
0.00	1	37.786	استخدام المعلومات المتحصل عليها لغرض تحديد الاحتياجات التدريبية في المناطق المختلفة في البلاد يساهم في تطوير برامج ومناهج تعليم وتدريب خاصة بأنشطة المؤسسة في الولايات	10
0.00	1	44.643	هجرة الكوادر إلى خارج البلاد ساهم في تدني أداء المؤسسات الوطنية	11
0.00	1	37.786	هناك حاجة لوضع خطط وسياسات تشجع الهجرة العائدة لتحسين المستوى المهاري في الأجهزة والمؤسسات	12
0.00	1	34.571	احتكاك العمالة الوطنية بالعمالة الأجنبية يساهم في تطوير مهارات واتجاهات العمالة الوطنية	13
0.00	1	44.643	عدم وجود سياسة تنظم التصنيف المهني للعمالة الأجنبية يؤثر في إضعاف تطوير وترقية بعض الأعمال على المستوى الوطني	14
0.00	1	12.071	ازدياد الاستخدام للعمالة الأجنبية يضعف تطوير البرامج التعليمية والتدريبية التي تستهدف تطوير الكوادر الوطنية	15

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية

تشير بيانات تحليل اختبار كاي تربيع لجميع عبارات الفرضية وباستثناء العبارة الثالثة (البرامج التي تقدمها المؤسسات التعليمية والتدريبية الوطنية تمكن من تنفيذ برامج تناسب المهارات المطلوبة لتنفيذ الخطة التي تضعها المؤسسة) إلى أن هنالك فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية لكل العبارات لصالح الموافقين على صحة العبارات عند درجة حرية 1 ومستوى ثقة 99%، حيث كانت الدرجة الاحتمالية لجميع العبارات (0.00) وهي أقل من (0.05) ما عدا العبارة الثالثة التي ارتفعت درجة الاحتمالية فيها لصالح غير الموافقين على صحة العبارة، حيث كانت (0.593) وهي أكبر من (0.05). فوفقاً لنتائج هذا الاختبار يمكننا قبول الفرض البديل وهو أن هنالك عدم ترابط وتكامل في برامج تنمية الموارد البشرية مما يزيد من التحديات التي تواجه الوطن داخلياً والمهددات الخارجية.

ثانياً: الفرضية الثانية (توجد ضرورة لربط برامج تنمية الموارد البشرية بالبعد السكاني لمجابهة التحديات على المستوى الوطني)

جدول رقم (4) تكرارات عبارات الفرضية الثانية

توجد ضرورة لربط برامج تنمية الموارد البشرية بالبعد السكاني لمجابهة التحديات على المستوى الوطني

رقم العبارة	العبارة	الإجابة	التكرارات	النسبة
1	أسهم النزوح والهجرة الداخلية في عدم تطوير التعليم الرسمي في الولايات في تنمية المعارف والمهارات المطلوبة لتطوير المشروعات وتنفيذ الأنشطة على المستوى المحلي	أوافق	51	91.1
		لا أوافق	5	8.9
2	تزايد النزوح والهجرة الداخلية أحد أسباب عدم وجود كوادر ذات مستوى مهاري عالي لخدمة المجتمعات المحلية	أوافق	49	87.5
		لا أوافق	7	12.5
3	تمركز السكان في المناطق الحضرية أدى إلى وجود فجوة في تحديد احتياجات الريف التدريبية والتعليمية	أوافق	52	92.9
		لا أوافق	4	7.1
4	إهمال وضع خطط المنتجين المحليين يساهم في عدم تطوير الكوادر البشرية في الولايات	أوافق	50	89.3
		لا أوافق	6	10.7
5	عدم وجود خطط لتطوير الكادر البشري في الريف يساهم في تدني المستويات المهنية في الولايات	أوافق	52	92.9
		لا أوافق	4	7.1
6	تشكل زيادة السكان في ولاية الخرطوم إضعافاً لبرامج التدريب والتعليم في الولايات الأخرى	أوافق	42	75
		لا أوافق	14	25
7	عدم مناسبة نوعية البرامج التدريبية الموجهة للولايات تؤدي إلى إضعاف الكوادر البشرية في الولايات	أوافق	49	87.5
		لا أوافق	7	12.5
8	عدم وجود خطط إقليمية تتكامل مع الخطط الاتحادية في مجال تطوير الكادر البشري تؤدي إلى إضعاف القدرات البشرية	أوافق	52	92.9
		لا أوافق	4	7.1
9	توجد حاجة لتطوير إدارة تتابع تحقيق التكامل والتناسق للتعليم والتدريب في الولايات بما يساعد تطوير الكوادر البشرية	أوافق	54	96.4
		لا أوافق	2	3.6
10	توجد حاجة لتطوير دراسات وبحوث تستهدف تطوير وتنمية الكادر البشري في الولايات	أوافق	56	100
		لا أوافق	0	0
11	توجد حاجة لربط نواتج التعليم النظامي في الولايات من خريجين ببرامج تدريب تحويلي وتأهيلي لزيادة المستوى المهاري في المناطق الحضرية والريفية في الولايات	أوافق	55	98.2
		لا أوافق	1	1.8
12	توجد حاجة لربط برامج التعليم النظامي والتدريب والتعليم غير الرسمي في الولايات بالمشروعات والمنتجات في الولاية	أوافق	54	96.4
		لا أوافق	2	3.6
13	عدم التوسع في العمالة الأجنبية في المناطق الريفية والمراكز الحضرية في الولايات يؤثر على تطور المجتمعات المحلية في علاقتها مع الداخل الوطني	أوافق	25	44.6
		لا أوافق	31	55.4
14	التوسع في توظيف الكوادر المدربة والمؤهلة ذات المستوى العالي في الولايات يساهم في خلق اتجاهات لدى المجتمعات في الولايات نحو الاستقرار المحلي	أوافق	55	98.2
		لا أوافق	1	1.9

98.2	55	أوافق	تأسيس فروع للمؤسسات التعليمية والتدريبية في الولايات تراعي احتياجاتها من الكوادر البشرية يساعد في الاستقرار المحلي للمجتمعات	15
1.9	1	لا أوافق		
58.9	33	أوافق	الاستعانة بمؤسسات أجنبية تعليمية وتدريبية لتطوير الكوادر البشرية في الولايات يمكن أن يضعف أوضاع الأمن والاستقرار في الولايات	16
41.1	23	لا أوافق		
%100	56	المجموع		

المصدر: تحليل استبيان الباحث

يوضح جدول رقم 4 تكرارات عبارات الفرضية الثانية وهي 16 عبارة، كما يوضح نسبة تكرارات إجابات المبحوثين، تشير بيانات الجدول إلى أن أعلى نسبة لإجابات المبحوثين (98.2%) هم الذين يوافقون على صحة العبارة رقم 11، 14، 15 والتي تنص (توجد حاجة لربط نواتج التعليم النظامي في الولايات من خريجين ببرامج تدريب تحويلي وتأهيلي لزيادة المستوى المهاري في المناطق الريفية والحضرية في الولايات) وكذلك العبارة رقم 14 التي مفادها (التوسع في توظيف الكوادر المدربة والمؤهلة ذات المستوى العالي في الولايات يساهم في خلق اتجاهات لدى المجتمعات في الولايات نحو الاستقرار المحلي) والعبارة رقم 15 (تأسيس فروع للمؤسسات التعليمية والتدريبية في الولايات تراعي احتياجاتها من الكوادر البشرية يساعد في الاستقرار المحلي للمجتمعات). فيما بلغت أدنى مستوى من نسبة الموافقين على صحة العبارات (44.6%) هي العبارة رقم 13 والتي تشير إلى (عدم التوسع في استخدام العمالة الأجنبية في المناطق الريفية والمراكز الحضرية في الولايات يؤثر على تطور المجتمعات المحلية في علاقتها مع الداخل الوطني).

جدول رقم (5) وسيط عبارات الفرضية الثانية

توجد ضرورة لربط برامج تنمية الموارد البشرية بالبعد السكاني لمجابهة التحديات على المستوى الوطني

رقم العبارة	العبارة	الوسيط	الإجابة
1	أسهم النزوح والهجرة الداخلية في عدم تطوير التعليم الرسمي في الولايات في تنمية المعارف والمهارات المطلوبة لتطوير المشروعات وتنفيذ الأنشطة على المستوى المحلي	1	أوافق
2	تزايد النزوح والهجرة الداخلية أحد أسباب عدم وجود كوادر ذات مستوى مهاري عالي لخدمة المجتمعات المحلية	1	أوافق
3	تمركز السكان في المناطق الحضرية أدى إلى وجود فجوة في تحديد احتياجات الريف التدريبية والتعليمية	1	أوافق
4	إهمال وضع خطط المنتجين المحليين يساهم في عدم تطوير الكوادر البشرية في الولايات	1	أوافق
5	عدم وجود خطط لتطوير الكادر البشري في الريف يساهم في تدني المستويات المهنية في الولايات	1	أوافق
6	تشكل زيادة السكان في ولاية الخرطوم إضعافاً لبرامج التدريب والتعليم في الولايات الأخرى	1	أوافق
7	عدم مناسبة نوعية البرامج التدريبية الموجهة للولايات تؤدي إلى إضعاف الكوادر البشرية في الولايات	1	أوافق
8	عدم وجود خطط إقليمية متكامل مع الخطط الاتحادية في مجال تطوير الكادر البشري تؤدي إلى إضعاف القدرات البشرية	1	أوافق
9	توجد حاجة لتطوير إدارة تتابع تحقيق التكامل والتناسق للتعليم والتدريب في الولايات بما يساعد تطوير الكوادر البشرية	1	أوافق
10	توجد حاجة لتطوير دراسات وبحوث تستهدف في تطوير وتنمية الكادر البشري في الولايات	1	أوافق
11	توجد حاجة لربط نواتج التعليم النظامي في الولايات من خريجين ببرامج تدريب تحويلي وتأهيلي لزيادة المستوى المهاري في المناطق الحضرية والريفية في الولايات	1	أوافق
12	توجد حاجة لربط برامج التعليم النظامي والتدريب والتعليم غير الرسمي في الولايات بالمشروعات والمنتجات في الولاية	1	أوافق

لا أوافق	2	عدم التوسع في استخدام العمالة الأجنبية في المناطق الريفية والمراكز الحضرية في الولايات يؤثر على تطور المجتمعات المحلية في علاقتها مع الداخل الوطني	13
أوافق	1	التوسع في توظيف الكوادر المدربة والمؤهلة ذات المستوى العالي في الولايات يساهم في خلق اتجاهات لدى المجتمعات في الولايات نحو الاستقرار المحلي	14
أوافق	1	تأسيس فروع للمؤسسات التعليمية في الولايات تراعي احتياجاتها الوادر البشرية يساعد في الاستقرار المحلي للمجتمعات	15
أوافق	1	الاستعانة بمؤسسات أجنبية تعليمية وتدريبية لتطوير الكوادر البشرية في الولايات يمكن أن يضعف أوضاع الأمن والاستقرار في الولايات	16

المصدر: تحليل استبيان الباحث

تشير بيانات جدول رقم 5 إلى وسيط عبارات الفرضية الثانية (توجد ضرورة لربط إستراتيجية تنمية الموارد بالبعد السكاني وذلك لمجابهة التحديات على المستوى الوطني)، وقد أوضحت بيانات الجدول أن الإجابة التي تتوسط إجابات جميع المبحوثين بعد ترتيبها عبر برنامج SPSS إلى أن الإجابة أوافق التي رمز لها بالرمز 1 هي وسيط جميع عبارات الفرضية الأولى ما عدا العبارة رقم 13 وهي (عدم التوسع في استخدام العمالة الأجنبية في المناطق الريفية والمراكز الحضرية في الولايات يؤثر على تطور المجتمعات المحلية في علاقتها مع الداخل الوطني) والتي يمثل وسيطها رقم 2 أي الإجابة "لا أوافق". ووفقاً لهذه النتائج يتضح أن المبحوثين يوافقون بدرجة شبه مطلقة على صحة عبارات الفرضية.

جدول رقم (6) اختبار كاي تربيع لعبارات الفرضية الثانية

توجد ضرورة لربط برامج تنمية الموارد البشرية بالبعد السكاني لمجابهة التحديات على المستوى الوطني

رقم العبارة	العبارة	قيمة كاي تربيع	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية p-value
1	أسهم النزوح والهجرة الداخلية في عدم تطوير التعليم الرسمي في الولايات في تنمية المعارف والمهارات المطلوبة لتطوير المشروعات وتنفيذ الأنشطة على المستوى المحلي	37.78	1	0.00
2	تزايد النزوح والهجرة الداخلية أحد أسباب عدم وجود كوادر ذات مستوى مهاري عالي لخدمة المجتمعات المحلية	31.500	1	0.00
3	تمركز السكان في المناطق الحضرية أدى إلى وجود فجوة في تحديد احتياجات الريف التدريبية والتعليمية	41.143	1	0.00
4	إهمال وضع خطط المنتجين المحليين يساهم في عدم تطوير الكوادر البشرية في الولايات	34.571	1	0.00
5	عدم وجود خطط لتطوير الكادر البشري في الريف يساهم في تدني المستويات المهنية في الولايات	41.143	1	0.00
6	تشكل زيادة السكان في ولاية الخرطوم إضعافاً لبرامج التدريب والتعليم في الولايات الأخرى	14.000	1	0.00
7	عدم مناسبة نوعية البرامج التدريبية الموجهة للولايات تؤدي إلى إضعاف الكوادر البشرية في الولايات	31.500	1	0.00
8	عدم وجود خطط إقليمية متكامل مع الخطط الاتحادية في مجال تطوير الكادر البشري تؤدي إلى إضعاف القدرات البشرية	41.143	1	0.00
9	توجد حاجة لربط نواتج التعليم النظامي في الولايات من خريجين ببرامج تدريب تحويلي وتأهيلي لزيادة المستوى المهاري في المناطق الحضرية والريفية في الولايات	52.071	1	0.00

10	توجد حاجة لربط نواتج التعليم النظامي في الولايات من خريجين ببرامج تدريب تحويلي وتأهيلي لزيادة المستوى المهاري في المناطق الحضرية والريفية في الولايات	52.071	1	0.00
11	توجد حاجة لربط برامج التعليم النظامي والتدريب والتعليم غير الرسمي في الولايات بالمشروعات والمنتجات في الولاية	48.286	1	0.00
12	عدم التوسع في استخدام العمالة الأجنبية في المناطق الريفية والمراكز الحضرية في الولايات يؤثر على تطور المجتمعات المحلية في علاقتها مع الداخل الوطني	0.643	1	0.00
13	التوسع في توظيف الكوادر المدربة والمؤهلة ذات المستوى العالي في الولايات يساهم في خلق اتجاهات لدى المجتمعات في الولايات نحو الاستقرار المحلي	52.071	1	0.00
14	تأسيس فروع للمؤسسات التعليمية والتدريبية في الولايات تراعي احتياجاتها الكوادر البشرية يساعد في الاستقرار المحلي للمجتمعات	52.071	1	0.00
15	الاستعانة بمؤسسات أجنبية تعليمية وتدريبية لتطوير الكوادر البشرية في الولايات يمكن أن يضعف أوضاع الأمن والاستقرار في الولايات	1.786	1	0.181

المصدر: تحليل استبيان الباحث

تشير بيانات تحليل اختبار كاي تربيع لجميع عبارات الفرضية الثانية (توجد ضرورة لربط إستراتيجية تنمية الموارد البشرية بالبعد السكاني وذلك لمجابهة التحديات على المستوى الوطني). باستثناء العبارة الثالثة (البرامج التي تقدمها المؤسسات التعليمية والتدريبية الوطنية تمكن من تنفيذ برامج تناسب المهارات المطلوبة لتنفيذ الخطة التي تضعها المؤسسة) إلى أن هنالك فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية لكل العبارات لصالح الموافقين على صحة العبارات عند درجة حرية 1 ومستوى ثقة 99%، حيث كانت الدرجة الاحتمالية لجميع العبارات (0.00) وهي أقل من (0.05) ما عدا العبارة الثالثة التي ارتفعت درجة الاحتمالية فيها لصالح غير الموافقين على صحة العبارة، حيث كانت (0.593) وهي أكبر من (0.05) فوفقاً لنتائج هذا الاختبار يمكننا قبول الفرض البديل وهو أنه توجد ضرورة لربط إستراتيجية تنمية الموارد البشرية بالبعد السكاني وذلك لمجابهة تحديات الوطن الداخلية والخارجية.

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

يمكن تفسير ماتوصلت اليه الدراسة ، وبناءاً على الدراسة الميدانية إلى التالي :

1- كان الهدف من الفرضية الأولى إلقاء الضوء على مدى أهمية إحداث التكامل والإرتباط بين برامج تنمية الموارد البشرية سواء البرامج على التعليم النظامي أو على مستوى قوة العمل وهي برامج التدريب وبرامج تطوير القدرات والتنمية الذاتية والمهنية ومنظومة الهجرة، سواء الوافدة أو العائدة في تأثيرها على مكونات الوطن المجتمعية والإقليمية والثقافية والإثنية، وقد كانت نتائج الباحثين أن أعطت إجابات تدلل على تأييد صحة هناك ضرورة لرعاية جوانب التكامل في برامج تنمية الموارد البشرية من الناحية في مجالات التعليم والتدريب والتطوير والتأهيل المجتمعي بشكل يؤدي إلى التقليل من التحديات التي تجابه الوطن في جانب إضعاف بناء القدرات البشرية .

2- تتناول الفرضية الثانية محولة إثبات أهمية العلاقة تنمية الموارد البشرية والناحية السكانية، من خلال وجهة نظر مبنية على أساس العلاقة مع التحديات الداخلية والخارجية، التي تجابه الوطن. فمع التطورات في تعريف ومفهوم الدولة في الفترة الأخيرة، والتركيز على المجتمعات الإقليمية داخل الدولة، أصبح التوجه الاستراتيجي يرتكز على المكون السكاني في الدولة، الأمر الذي أدى إلى تطور النظرة إلى الموارد البشرية الوطنية، من خلال التركيز على الناحية السكانية الديموغرافية في تلبية الاحتياجات المستقبلية من القوى البشرية العاملة، وتأثير ذلك على مشاكل الهجرة والنزوح الداخلية، الأمر الذي يتطلب عدم إهمال ربط أي برامج لتطوير القدرات البشرية واتجاهات تطوير العنصر

البشري و الناحية السكانية، بما ينعكس على الاستقرار في للدولة، وقد كانت إجابات المبحوثين تدل على صحة العلاقة، الأمر الذي يعني ضرورة ارتباط تنمية الموارد البشرية بالسكان اقتصادياً ومجتمعياً، حيث يساهم ذلك في مواجهة التدخلات الأجنبية المرتبطة بقضايا التهميش الاجتماعي والاقتصادي لمجموعات مقدره من السكان، الأمر الذي يتطلب صياغة جديدة، تبنى على توجهات شاملة لبرامج التعليم والتأهيل المجتمعي أو برامج تنمية وتطوير قوة العمل.

ملخص نتائج الدراسة:

لقد أسفرت هذه الدراسة عن عدد من النتائج، يلخصها الباحث فيما يلي:

- 1- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج تنمية الموارد البشرية والبعد السكاني.
- 2- أظهرت الدراسة أهمية دور تنمية الموارد البشرية في مواجهة التحديات سواء على المستوى الوطني أو على مستوى المنظمات.

3- توصلت الدراسة من خلال إجابات عينة من المختصين والممارسين لأنشطة ذات علاقة بتنمية الموارد البشرية إلى أن التكامل والترابط بين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية يمكن أن يلعب دوراً محورياً لتحقيق نتائج أكثر فاعلية لأنشطة تنمية الموارد البشرية ومجالاتها التعليم والتدريب والتأهيل والهجرة.

4- تبين الدراسة أن ضعف ربط برامج تنمية الموارد البشرية بالجوانب السكانية يؤثر على تطوير قدرات الدولة

5- أوضحت الدراسة أهمية مراجعة السياسات والبنى الهيكلية الوطنية في مجالات التعليم والتدريب والتأهيل والتطوير البشري الفردي والمجتمعي الوظيفي والمهني، حتى تصبح قادرة على مواجهة التحديات، الأمر الذي سيحدث خلافاً في قدراتها.

التوصيات:

على ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة، فإن مدلولات النتائج تتمثل في توصيات البحث التالية:

- 1- إن نتائج البحث أظهرت ضرورة إحداث تكامل وترابط بين لبرامج تنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني، وكذلك الأخذ في الاعتبار البعد السكاني، الأمر الذي يتطلب إعداداً للكوادر البشرية للقيام بذلك.
- 2- أظهرت الدراسة ضرورة بناء اتجاهات ذات علاقة بتنمية الموارد البشرية على القضايا المرتبطة بتطور ممارسة العمل بالأطر الداخلية في الدولة فيما يختص بتجسير الهوة المرتبطة بالاندماج في حركة الاقتصاد المعاصر القائم على أساس الربط بين المعرفة والعمل وأنظمة رأس المال البشري والمعرفي.
- 3- من خلال ما أظهرته النتائج من أهمية لقوة العلاقة بين أداء برامج تنمية الموارد البشرية والتقليل من التحديات الوطنية، فهناك ضرورة لوضع نظام لأنشطة تنمية الموارد البشرية، يراعي ربط جميع المستويات الوطنية عبر منظومة واحدة.
- 4- هناك أهمية لتنمية وتطوير القدرات الفكرية والعملية لممارسي الأنشطة ذات العلاقة بتنمية الموارد البشرية وتدريبهم في هذا المجال من الأهمية.
- 5- توضح الدراسة أهمية التحولات في العوامل التعليمية لإيجاد مخرجات تحدث تحولات اقتصادية للمساهمة في الخروج من الأوضاع الحالية، التي ما زال القطاع الحكومي في ظلها الموظف الأساسي، إلى أوضاع يكون فيها الاقتصاد الموظف الأساسي للقادمين الجدد لأسواق العمل.
- 6- بناء اتجاهات جديدة لمواجهة تحدي تطوير القدرات البشرية في المؤسسات والهيئات الوطنية في تناسق مع تطوير التعليم المستمر والتدريب، لتتكامل سياسات وعمليات وأنشطة تنمية الموارد البشرية.

الخلاصة:

هدفت الدراسة إلى تناول أهمية الإهتمام في مجال تنمية الموارد البشرية بايجاد التكامل والترابط في منظومة تنمية الموارد البشرية من الناحية التعليمية وجوانب التدريب والتطوير والهجرة، وذلك من خلال استعراض المفاهيم الأساسية ذات العلاقة، ومن ثم الإشارة إلى أهمية مراعاة البعد السكاني عند تنفيذ أنشطة تنمية الموارد البشرية، ثم القيام بعمل استبانة و طرح أسئلتها لعدد من المبحوثين العاملين بالمؤسسات السودانية ذات العلاقة ببرامج وأنشطة تنمية الموارد البشرية، ومن خلال نتائج تحليل الاستبانة برزت أهمية تأسيس نظرة شاملة في مجال تنمية الموارد البشرية للتأسيس لاطار يتعامل مع هذا الجانب.

المراجع والمصادر:

المراجع والمصادر العربية:

أولاً: الكتب:

1. المصرى، مندر واصف(2004). العولمة وتنمية الموارد البشرية. أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية.
2. السويدى، جمال سند(2002). مقدمة في تنمية الموارد البشرية. مؤتمر تنمية الموارد البشرية في اقتصاد مبني على المعرفة. أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية.
3. الحمد، عبداللطيف(1987). تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي. ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي في الفترة من (28-29) نوفمبر. الكويت.
4. الحمد، يوسف أبراهيم (2004). التعليم وتنمية الموارد البشرية في الاقتصاد المبني على المعرفة. ندوة تنمية الموارد البشرية في اقتصاد مبني على المعرفة. أبوظبي.
5. طبارة، رياض(1987). تنمية الموارد البشرية وأبعادها السكانية. ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي في الوطن العربي في الفترة من (28-29) نوفمبر، الكويت.
6. عبد الباري إبراهيم درة وعبد الله عليان وأمجد حداد، دور النقابات والجمعيات المهنية في
7. تنمية الموارد البشرية في الأردن، عمان: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، 2006م.
8. حسن عبد الله المنقوري ، الجغرافيا السياسية مفهومها ومناهجها وتطبيقاتها ، الخرطوم مطبعة جامعة الخرطوم ، 2006م ، ص122.

المراجع الأجنبية :

- 1.Warner & DeSimone(2006). Human resource development.
2. Nadler, L & Wiggs, G. (1986). Managing human resource development: A practical guide, San Francisco: Jossey- Bass, p- 5.
3. Swanson, R.A (2007). Analysis for improving performance Tools for diagnosing and documenting workplace expertise, San Francisco: Barrett Koehler, P- 34.
4. Swanson, R.A & Holton, E.F (2001). Foundations of human resource development, San Francisco: Barrett Koehler, P. 7