

مشكلة فائض الخريجين من التعليم التقني والجامعي وتوظيفهم للعمل الخاص (دراسة ميدانية)

أ.م. أكرم مسعود صميذة
المعهد العالي لمهن البناء والتشييد
بنغازي

أ.م. حمدي عبدربه الزرقى
المعهد العالي للمهن الشاملة
درنة

أ.م. محمد فتحي جمعة العريبي
المعهد العالي للمهن الهندسية
بنغازي

مقدمة البحث:

تمتاز الدولة الليبية بجودة العنصر البشري، الذي أسهم بشكل فاعل في النهضة الليبية، حيث شكلت النخب المتعلمة أساسا لعملية التطور العلمي التي تمر بها البلاد الآن حيث شهد المجتمع الليبي في ربوع الوطن على صعيد التعليم زيادة كمية ونوعية كبيرة، تبلورت في عدد يقدر بالعشرات من الجامعات والكليات التقنية، والمعاهد التقنية العليا والفنية متوسطة، ترفد القطاع سنويا بآلاف الخريجين.

ومع التعقيدات والإخفاقات المصاحبة لجودة التعليم ومخرجاته وعدم ملاءمته أو توافقه مع متطلبات سوق العمل العام والخاص، تراكمت أعداد الخريجين لتشكل أحد التحديات الحقيقية أمام صانع القرار في الدولة الليبية. تركز هذه الدراسة على رصد ظاهرة الخريجين كما ونوعا في محاولة لوضع (سيناريوهات) لحلول مقترحة لهذه المشكلة وذلك من خلال عملية تحليل للواقع المرتبط بالمؤسسات التعليمية وسوق العمل الخاص وقياس لمخرجات التعليم والمهارات اللازمة لسوق العمل آملين أن تسهم هذه الدراسة في عملية توجيه علمي لكل من صانع القرار والمؤسسات التوظيفية وسوق العمل الخاص والخريج نفسه نحو حلول إبداعية في هذا المجال.

مشكلة الدراسة:

في ظل انسداد آفاق التنمية بدأت ظاهرة كثرة الخريجين بالظهور كسلبية عوضا عن أنها إيجابية. ومع غياب تخطيط حقيقي من قبل التعليم العالي لاحتياجات وتوجهاته السوق المحلي الخاص. كل هذه الظروف وغيرها أسهمت في عدم قدرة الاقتصاد الليبي على استيعاب الخريجين الجامعيين من التعليم الجامعي والتقني في القطاع الخاص.

وتكمن المشكلة في نسب البطالة المرتفعة التي يعاني منها الخريجون مع كثرة الشركات والمؤسسات الخاصة (محمد عبد العالي، 2012م)، والتي وصلت نسب البطالة فيها بين حملة الدبلوم العالي والباكالوريوس

إلى حوالي 60 % عام 2015 من اجمالي معدل البطالة الذي وصل إلى ما يقارب 15% مع نهاية عام 2014 وبداية عام 2015 في الدولة الليبية. (وزارة العمل والتأهيل، 2015 م).

وتعود هذه المعدلات غير المسبوقة من البطالة إلى تضاعف أعداد الخريجين بشكل كبير، وبما أن هناك محدودية الفرصة للحصول على عمل في الدولة، لذا فإنه يجب توجيه وتوظيف فائض الخريجين للعمل في القطاع الخاص. بالرجوع إلى ما سبق فإن ذلك يتطلب من الجهات المعنية وقفة جادة من أجل تصحيح المسار بما يحقق التنمية البشرية المأمولة، ويضمن مستقبلاً أفضل.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مشكلة الفائض لدى الخريجين وتحديد أسبابها، كما تهدف إلى اقتراح مجموعة من الحلول التي يمكن أن تسهم في الحل.

تساؤلات الدراسة:

- لماذا لا يتم توجيه فائض الخريجين للعمل بالقطاع الخاص من قبل صناع القرار في الدولة؟
- هل هناك معايير لاختيار الموظف الليبي من حيث متطلبات العمل متمثلة في سنوات الخبرة؟
- مدى توفر المهارات: اللغة الإنجليزية و التواصل والحاسب الآلي -في الخريجين من وجهة نظر أرباب العمل؟
- هل التخصصات التي يخرجها التعليم الجامعي والتقني تلبي متطلبات سوق العمل الخاص؟
- ماهي التخصصات التي تشكل حاجة للخريجين؟
- وما هي متطلبات تلك الوظائف التي يحتاجها سوق العمل الخاص؟

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: مخرجات التعليم الجامعي والتقني واحتياجات سوق العمل الخاص لها.
- الحدود المكانية: مدينة بنغازي / ليبيا.
- الحدود الزمنية: الخامس عشر من شهر رجب المحرم 1439 من السنة الهجرية – الأول من شهر أبريل لسنة 2018 من ميلاد المسيح.
- الحدود البشرية: أصحاب المؤسسات الخاصة ورؤساء مجلس الإدارة لها.

دراسات سابقة:

اهتم الكثير من الباحثين الدوليين بدراسة موضوع فائض الخريجين ومدى احتياجات سوق العمل بهم على المستوى المحلي والدولي، وقد تم عرض هذه الدراسات السابقة ترتيباً تنازلياً من الأحدث إلى الأقدم، فكل الدراسات السابقة وأدبياتها هي عبارة عن بحوث لمهتمين على الصعيد الدولي.

الدراسة الأولى:

منصور الأيوبي دراسة حول ملائمة خريجي التعليم العالي الفلسطيني لمتطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات العالمية 2011 م. قدم منصور محمد علي الأيوبي، المحاضر في كلية فلسطين التقنية، ورقة عمل إلى ورشة عمل بعنوان: التعليم الفلسطيني في بيئة متغيرة الدراسة الجديدة للجامعات في القرن الواحد والعشرين. وقد تمحورت الدراسة حول "مدى ملائمة خريجي التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات العالمية". وكان الهدف الرئيس من الدراسة هو الوقوف على التحديات التي تواجه التعليم العالي في فلسطين وأثر ذلك على سوق العمل.

وعن أهم النتائج التي خلص إليها الباحث، هي وجود ثلاثة عشر تحدياً تواجه التعليم العالي، كان أهمها توسع الجامعات في قبول أعداد كبيرة من الطلبة يفوق إمكاناتها دون الحاجة الفعلية للتخصصات المطلوبة في سوق العمل، وحول التوصيات المقترحة لتنمية وتطوير التعليم العالي بما يتلاءم ومتطلبات سوق العمل، اقترح الأيوبي إعادة هيكلة البرامج الأكاديمية في الجامعات والكليات من خلال تطوير الأساليب المعتمدة في التدريس، وتزويد الطلبة بالعديد من المهارات اللغوية ومهارات استخدام الحاسوب والعديد من المهارات التي تعتبر من الإجراءات التي يعتمد عليها في زيادة درجة المواءمة بين العرض من الخريجين ومتطلبات سوق العمل المحلية والإقليمية.

الدراسة الثانية:

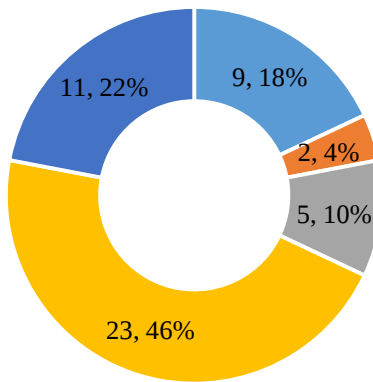
استهدفت دراسة العتيبي (2007م) ، حول تحليل مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي ، وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل وفي نفس الإطار تهدف الورقة إلى التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي، اتبعت هذه الورقة المنهج الوصفي التحليلي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها من كل من الدراسات الميدانية السابقة، وأيضاً من الإحصاءات المنشورة، تفيد النتائج من خلال مقارنة الدراسات السابقة بالمؤشرات الإحصائية للتعليم العالي بالمملكة أن هناك ضعفا نسبيا في مخرجات التعليم العالي من التخصصات العلمية التطبيقية بالمقارنة مع التخصصات النظرية حيث أكدت هذه النتائج من خلال الزيارات الميدانية لعدد من المشروعات الخاصة ومقابلة مديرو التوظيف بهذه المشروعات، وبناءً على هذه النتائج فإن الدراسة توصي بضرورة التركيز على مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل والاهتمام بالتخصصات العلمية والتخصصات في اللغة الإنجليزية والحاسوب، والاهتمام أيضاً بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادر ذات قدرات ومهارات مناسبة، كما أنه من المهم إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات وبالتنسيق مع القطاع الخاص عند وضع الخطط التعليمية.

منهجية البحث وجمع البيانات:

من خلال البحث عن أسباب كثرة المتخريجين من قطاعي التعليم الجامعي والتقني، وعدم توفر فرص عمل لهذا الكم الكبير لدى القطاع العام، والعمل على الاستفادة منهم في سوق العمل الخاص.

بعد ذلك تم تصميم استبانة والتوجه إلى العمل الميداني والمتعلق بتشكيل فرق لتوزيع الاستبانات المختلفة للفئات المستهدفة، ومن حيث توزيع أداة المسح على المستهدفين من الشركات الخاصة حيث تم استهداف (52) مؤسسة خاصة مختلفة التخصصات، منها شركات مقاولات، وشركات خدمات طبية، وشركات طيران، شركات نفطية، وشركات ومؤسسات تعليمية، ومصانع بكافة أنواعها، كما هو موضح في الشكل (1)، تم تجميع الاستبانات من المؤسسات التي استهدفت فكان العدد المتحصل عليه هو خمسون استبانة.

شكل (1): توضيحي للنسب المئوية للمؤسسات الخاصة المشاركة في الدراسة



■ مصانع متعددة المجالات ■ شركات تعليمية وتدريبية ■ شركات خدمات نفطية ■ شركات طيران ■ شركات خدمات طبية

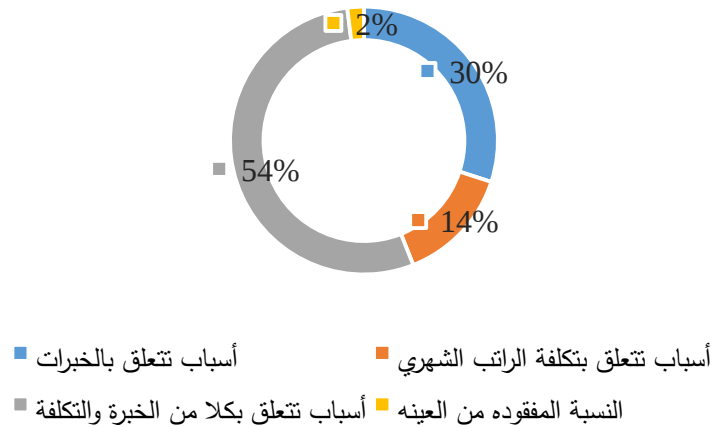
بعد ذلك تم إدخال البيانات وتحليلها، وعرض النتائج من خلال مؤتمر التعليم العالي التقني والجامعي في ليبيا على الجهات المختصة والحصول على التغذية الراجعة.

تحليل بيانات الدراسة:

لقد تم توجيه استبانة البحث لمؤسسات القطاع الخاص وهو عبارة عن عشرة أسئلة كل واحد منها تم تفرغها في جدول إلكتروني للحصول على نسب توصلنا للمعلومات التي تحقق أهداف بحثنا وهي على التوالي:

السؤال الأول: ما هو سبب رغبة مؤسسات القطاع الخاص لتوظيف الأجانب بدلاً من الخريجين الليبيين؟

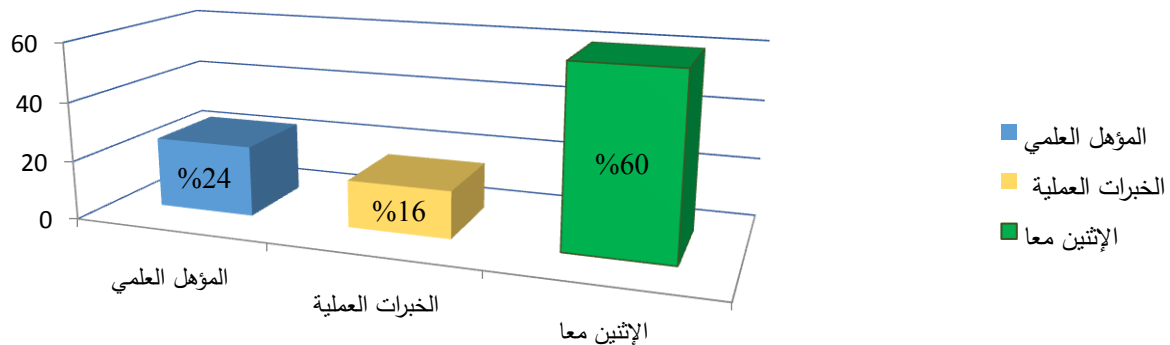
شكل (2) : توضيحي للنسب المئوية المتعلقة بتوظيف الأجانب بدلاً من الليبيين



يتضح لنا من الشكل رقم (2) إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم والمتضمن أسباب رغبة مؤسسات القطاع الخاص لتوظيف الأجانب بدلاً من الخريجين الليبيين؟ حيث أوضحت لنا العينة أن أغلب الشركات توجهت للسبب الذي يجمع الخبرات مع تكلفة الراتب الشهري وهو ملاحظ حيث كانت 27 شركة بنسبة 54%، أما بعض الشركات والتي كان عددها 15 فقد توجهوا إلى أن السبب كان متعلقاً بالخبرات حيث كانت نسبتهم 30%، وأما القلة فقد كانت نظرتهم مختلفة حيث توجهوا للسبب الذي يتضمن تكلفة الراتب الشهري والتي قد تكون رخيصة جداً في نظرهم وقد مثلوا ما يقارب 14% من إجمالي العينة أي 7 شركات، مع ملاحظة أن شركة من العدد المستهدف لم تقم بتعبئة الإجابة عن هذا السؤال مما شكل نسبته 2% من الإجمالي المستهدف.

السؤال الثاني: ما هو معيار اختيار الموظف الليبي للعمل في القطاع الخاص؟

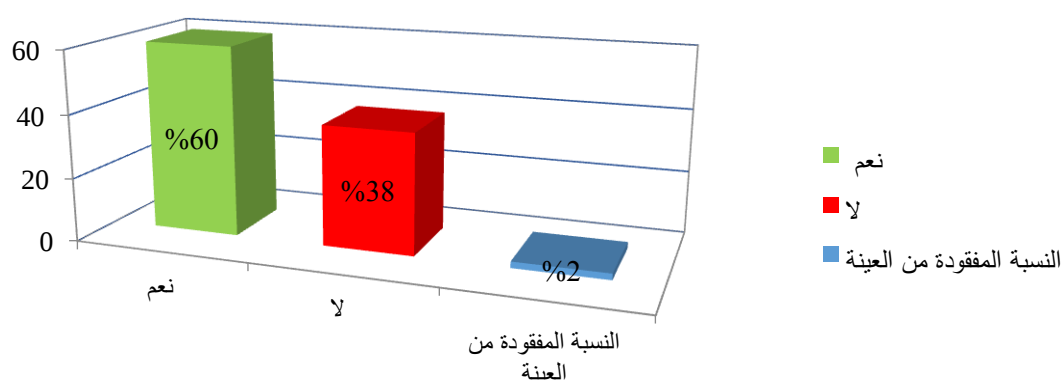
شكل (3) : توضيحي للنسب المئوية المتعلقة بمعايير اختيار الموظف الليبي بالقطاع الخاص



يتضح لنا من الشكل رقم (3) إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم - والمتضمن المعيار الذي يتم من خلاله اختيار الموظف الليبي بالقطاع الخاص - حيث أوضح لنا المشاركون في الدراسة أن أغلب الشركات توجهت للمعيار الذي يجمع المؤهل العلمي مع الخبرات العملية وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 60% أي ما يعادل 30 شركة من إجمالي العينات المشاركة في الاستبانة، أما 12 شركة منها أجابت بأن المعيار هو الذي يتعلق بالمؤهل العلمي حيث كانت نسبتهم 24%، وأما القلة ما يعادل 8 شركات كانت نظرتهم مختلفة حيث توجهوا للمعيار المتضمن للخبرات العملية وقد مثلوا ما يقارب 16% من الإجمالي.

السؤال الثالث: هل يتطلب التوظيف سنوات خبرة معينة تشترطها الشركات الخاصة للخريج؟

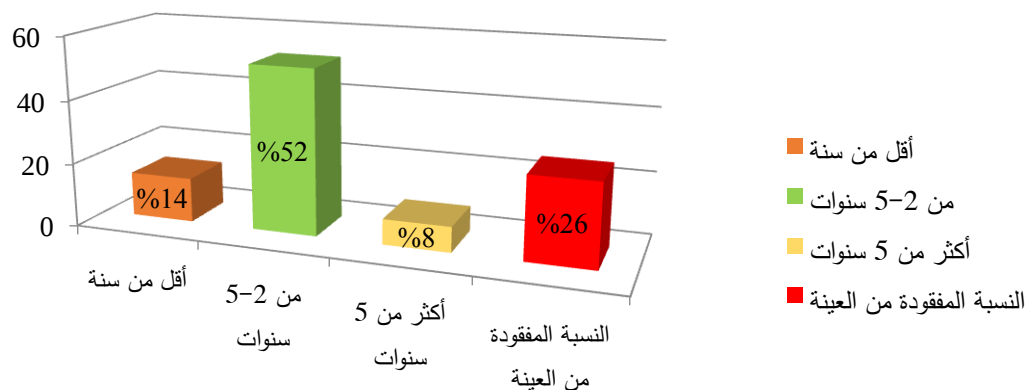
شكل (4): توضيحي للنسب المئوية المتعلقة بمتطلبات الوظيفة من سنوات الخبرة



يتضح لنا من الشكل رقم (4) إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم والذي يختص بآلية التوظيف في القطاع الخاص من ناحية متطلبات الوظيفة هل هناك خبرة يتوجب توفرها في المتقدم للوظيفة؟ حيث اتضح لنا من خلال المشاركين في البحث أن أغلب الشركات بعدد 30 شركة كانت إجاباتهم بـ(نعم) وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 60%، أما البقية فقد أجابوا بلا حيث كانت نسبتهم 38%، مع ملاحظة أن شركة من العينة لم تجب حيث شكلت ما نسبته 2% من الإجمالي.

السؤال الرابع: كم سنوات الخبرة التي تطبها الشركات الخاصة لتوظيف الخريج؟

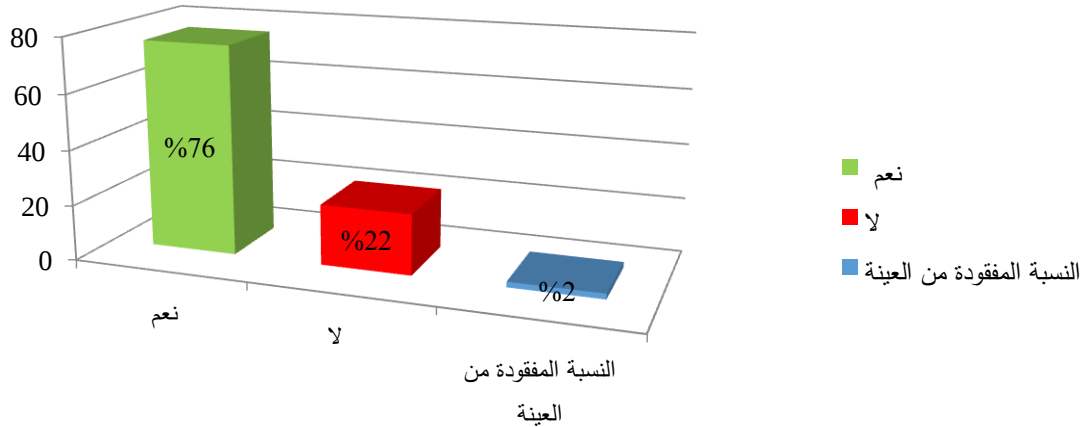
شكل (5) : توضيحي للنسب المئوية المتعلقة التي تبين عدد سنوات الخبرة الواجب توفرها في الموظف الذي يتم توظيفه في القطاع الخاص



يتضح لنا من الشكل السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم والمتضمن عدد سنوات الخبرة الواجب توفرها في الموظف الذي يتم توظيفه في القطاع الخاص حيث أوضحت لنا العينة أن أغلب الشركات وعددها 26 شركة تتطلب من المتقدمين للتوظيف خبرة من 2-5 سنوات حيث كانت نسبتهم 52%، أما سبع شركات أجابوا بأنه لا نحتاج لخبرة أكثر من سنة حيث كانت نسبتهم 14%، وأما أربعة من هذه المؤسسات فقد كانت نظرتهم مختلفة اعتمدوا على توظيف ممن هم لديهم خبرة تفوق الـ 5 سنوات وقد مثلوا ما يقارب 8% من الإجمالي ، مع ملاحظة أن ثلاث عشر شركة من المشاركين في البحث لم يجيبوا عن هذا السؤال حيث شكلوا ما نسبته 26% من الإجمالي.

السؤال الخامس: هل يتم تعيين الخريج بما يتناسب و تخصصه؟

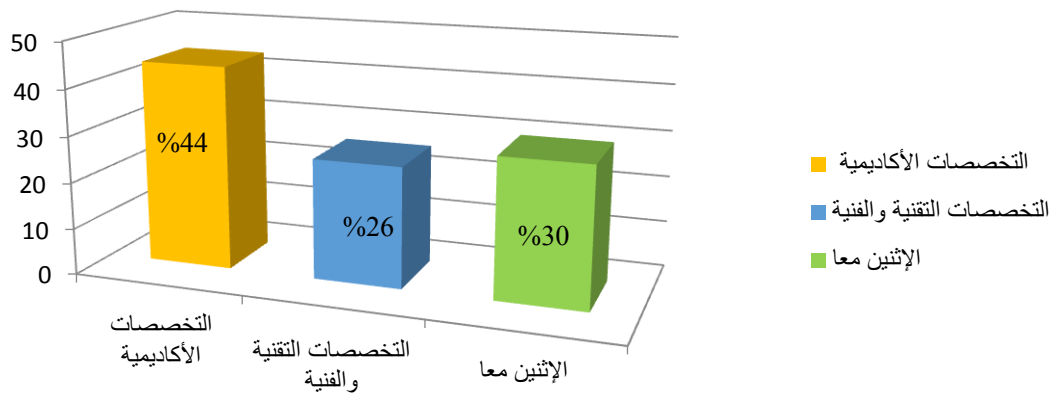
شكل (6) : توضيحي للنسب المئوية المتعلقة بتعيين الخريج بما يتناسب مع تخصصه



يتضح لنا من الشكل رقم (6) السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم بالنسبة، لتعيين الخريج بما يتناسب وتخصصه حيث أوضح المشاركون في البحث أن أغلب الشركات وعددها 38 شركة أجابت بنعم وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 76%، أما الباقي فقد أجابوا بلا حيث كانت نسبتهم 22%، مع ملاحظة أن شركة من العينة لم تجب حيث شكلت ما نسبته 2% من الإجمالي.

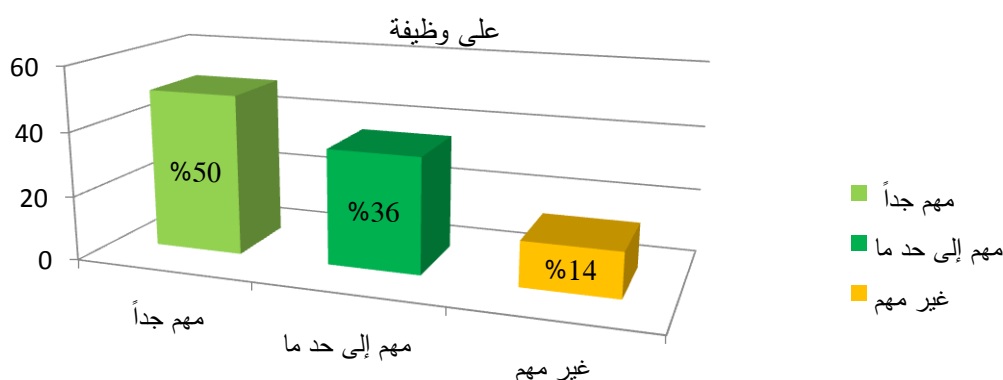
السؤال السادس: ما هو التخصص المطلوب في الوقت الراهن حسب متطلبات سوق العمل الخاص؟

شكل (7) : توضيحي للنسب المئوية المتعلقة بالتخصصات المطلوبة لدى المؤسسة الخاصة



يتضح لنا من الشكل رقم (7) السابق إجابة العديد من الشركات تتجه نحو توظيف التخصصات الأكاديمية (الجامعية) بعدد 22 شركة أي ما يعادل نسبة 44%، أما 15 شركة فقد كان اتجاهها نحو توظيف الخريجين الذين تخصصاتهم تجمع بين الجوانب الأكاديمية والتقنية (كليات تقنية) حيث كانت نسبتهم 30%، أما الباقي وهي 13 شركة فقد كان توجهها نحو التخصصات التقنية والفنية (معاهد عليا) حيث كانت نسبتهم ما يقارب 26%. السؤال السابع: هل إجادة اللغة الإنجليزية أمر مطلوب وضروري لحصول الخريج على وظيفة؟

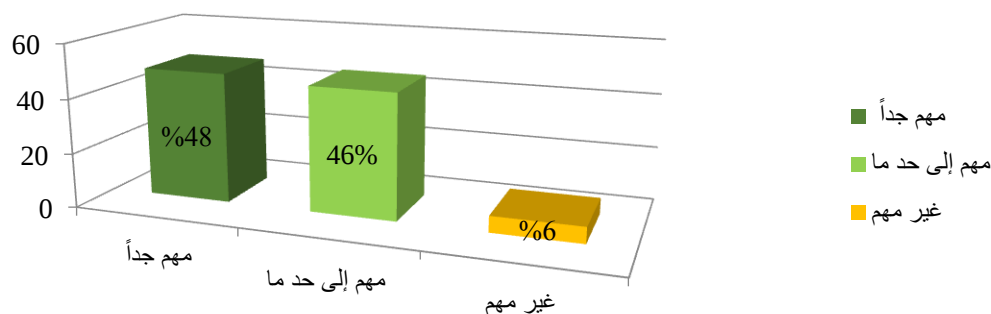
شكل (8) : توضيحي للنسب المئوية المتعلقة بمهارة إجادة اللغة الإنجليزية لحصول الخريج على وظيفة



يتضح لنا من الشكل السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص بأن إجادة اللغة الإنجليزية لديها تُعد مهمة جداً، حيث كانت نسبتهم 50% بعدد 25 شركة، أما 18 شركة فقد كان إجادة اللغة الإنجليزية لديها تُعد أهميتها أقل حيث كانت نسبتهم 36%، أما القلة فقد كان إجادة اللغة الإنجليزية لديها ليس له أهمية حيث كانت نسبتهم ما يقارب 14%.

السؤال الثامن: هل إجادة مهارات التواصل مطلوب للخريج الراغب في الحصول على وظيفة؟

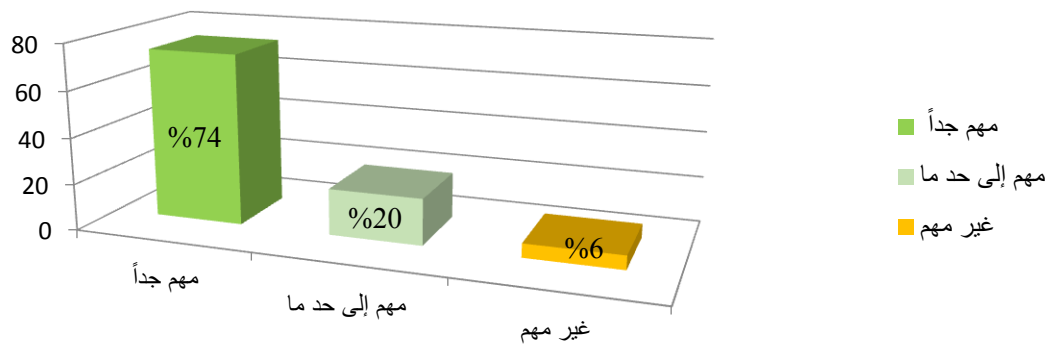
شكل (9) : توضيحي للنسب المئوية المتعلقة بمهارات التواصل المطلوبة في الخريجين



يتضح لنا من الشكل السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص بأن إتادة مهارة التواصل لديها يُعد مهماً جداً، وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 48% بعدد 24 شركة، أما 23 منها فقد كان إتادة مهارة التواصل لديها يُعد أقل أهمية حيث كانت نسبتهم 46%، أما القلة فإن إتادة مهارة التواصل لديهم ليس له أهمية حيث كانت نسبتهم ما يقارب 6%.

السؤال التاسع: هل إتادة استخدام الحاسوب متطلب في الحصول على وظيفة للخريج؟

شكل (10) : توضيحي للنسب المئوية المتعلقة بمدى أهمية إتادة استخدام الحاسوب

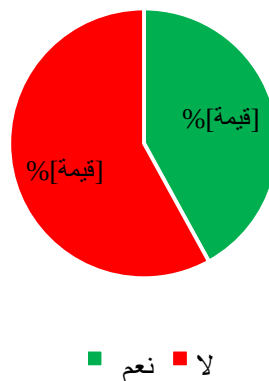


يتضح لنا من الشكل رقم (10) إجابة أغلب الشركات المشاركين في البحث بعدد 37 شركة كانت مهارة إتادة استخدام الحاسوب لديها تُعد مهمة جداً، وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 74%، أما عشرة منها فقد كانت مهارة إتادة استخدام الحاسوب لديها تُعد أهميتها أقل بنسبة 20%، أما القليل من العينة المشاركة فقالوا بأن مهارة إتادة استخدام الحاسوب لديها ليس لها أي أهمية حيث كانت نسبتهم ما يقارب 6%.

السؤال العاشر: هل تؤيد توظيف الخريجين وتدريبهم بدل من توظيف أصحاب الخبرات؟

شكل (11): توضيحي للنسب المئوية المتعلقة بشأن تأييد توظيف الخريجين

وتدريبهم بدلا من أصحاب الخبرات



يتضح لنا من الشكل رقم (11) أن معظم الشركات بعدد 29 شركة كانت إجابتهم بـ(نعم) لكن بشرط توفير دعم حكومي لبرامج التدريب المطلوب توفرها في الخريجين حيث كانت نسبتهم 58%، أما 21 شركة منها فكانت إجابتهم بلا وقد بينوا سبب رفضهم بأنهم قطاع خاص تهمهم الخبرات بالدرجة الأولى، لإتقان العمل وتحقيق الأرباح، ولا يريدون تضییع وقت المؤسسة في التدريب والتأهيل حيث شكلوا نسبة 42% من إجمالي العينة المستهدفة.

نتائج الدراسة:

من خلال ما سبق وما تم تحليله من خلال النسب المتحصل عليها من المشاركين في الدراسة من مؤسسات القطاع الخاص تم استنتاج الآتي:

1. أن التخصصات المطلوبة لدى القطاع الخاص تعتمد بدرجة عالية على التخصصات الأكاديمية (الجامعية)، وعدم رغبة الكثير في توظيف خريجي مؤسسات التعليم التقني والفني في حين كانت هناك رغبة في تعيين خريجي الكليات التقنية.
 2. أن هناك بعض المهارات المرغوبة لدى القطاع الخاص مثل التحدث والكتابة باللغة الإنجليزية والاستخدام الجيد للحاسوب وغيرها، والتي لابد للطالب أن يلم بها لتتاح له فرص عمل أفضل عند تخرجه.
- وجود عائق الخبرات العملية للمتقدمين على الوظائف من مخرجات التعليم العالي والذي لابد من إعادة النظر فيها ومعالجتها من قبل القطاع الخاص، إذ إنه يصعب الحصول على الخبرة المطلوبة فور التخرج ما لم يتحصل الخريج على وظيفة.

التوصيات

- تم الوصول في نهاية البحث إلى جملة من التوصيات متمثلة في الآتي:
- تقديم البرامج التدريبية لحدیثي التخرج بالتعاون بين القطاع التعليمي (الجامعي والتقني) والقطاع الخاص وذلك لمساعدتهم على مقاومة معوقات الحياة العملية والوصول إلى الكفاءة اللازمة في التي تعزز من فرصة حصوله على وظيفة.
 - إعادة النظر في طرق وأساليبه التدريس في النظام التعليمي والتي تعتمد على التلقين ونظام الامتحانات التقليدي ومحاولة تغيير هذا المسار إلى الأساليب الحديثة لكي يتم اكساب الخريج مهارات وخبرات من دورها تعزز في حصوله على وظيفة.
 - وضع الخطط التعليمية لتوجيه الطلبة وتوفير مرشدين أكاديميين لهم علاقة وخبرة بسوق العمل ومحاولة وضع برامج متخصصة تحويهم لمعرفة توجهاتهم في المستقبل بالتعاون مع القطاع الخاص.
 - تهيئة الطلاب في بعض المهارات من قبل القطاع التعليمي لمواكبة التطورات التي تحصل في سوق العمل.
 - إقامة ندوات خاصة بالتطوير الذاتي من قبل المؤسسات التعليمية لمساعدة الطالب لمعرفة ذاته وتنمية قدراته الخاصة واعتماد ورش العمل والمؤتمرات الابتكارية الإبداعية لهم.
 - وضع لوائح وقوانين تحفظ حقوق مخرجات التعليم العالي في ليبيا بالنسبة للوظائف المطروحة من قبل القطاع الخاص وخاصة في الأجور بما يتناسب وظروف المعيشة.

1. الزواوي، خالد محمد، (2016م)، "البطالة: المشكلة والحل"، مجلة كلية الاقتصاد، جامعة قطر العدد 22، الملد (4) ص [144-148]
2. الطيب، بروال، (2014م)، "مخرجات الجامعة وسوق الشغل في الجزائر"، راسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة في العلوم الاقتصادية، جامعة وهران، الجزائر، 2014، ص [117-115]
3. المري، ياسر سالم، (2013م)، "ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية"، جامعة نايف العربية للعلوم، الرياض
4. الأيوبي، منصور محمد، (2011م)، "ملائمة خريجي التعليم العالي الفلسطيني لمتطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات العالمية".
5. العتيبي، محسن علي، (2007م)، "مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي".
6. الأمانة العامة للمجلس التنفيذي لإمارة أبوظبي، (2016م)، استعراض لأفضل الممارسات المؤسسية في حكومة أبوظبي ص [235-240]، مركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني.
7. مصطفى، بيان محمد، (2016م)، "الفجوة بين سوق العمل والمؤسسات التعليمية"، المؤتمر العربي الرابع للقوى العاملة، كتيب الملخصات، ص [68-62].
8. وزارة العمل والتأهيل، (2015م)، التقارير الإحصائية، النشرة السنوية لمكتب إعلام الوزارة، طرابلس - ليبيا.
9. مصلحة الإحصاء والتعداد بدولة ليبيا، (2012م)، الكتاب الإحصائي، مركز ومصلحة الإحصاء والتعداد للنشر، طرابلس - ليبيا.
10. الدكتور محمد محمود السيوف، (2012م)، التعليم الصناعي: المناهج، سوق العمل، الخريجين، الأكاديميون للنشر والتوزيع.

الملاحق

ملحق (1) أسئلة الاستبانة المستخدمة في البحث

السؤال الأول: ما هو سبب رغبة مؤسسات القطاع الخاص لتوظيف الأجانب بدلا من الخريجين الليبيين؟

☐ أسباب تتعلق بتكلفة الراتب الشهري

☐ أسباب تتعلق بالخبرات

☐ أسباب تتعلق بكلا من الخبرة والتكلفة

☐ النسبة المفقودة من العينة

السؤال الثاني: ما هو معيار اختيار الموظف الليبي للعمل في القطاع الخاص؟

☐ المؤهل العلمي

☐ الخبرات العملية

☐ الإثنين معا

السؤال الثالث: هل يتطلب التوظيف سنوات خبرة معينة تلزمها الشركات الخاصة للخريج؟

☐ نعم

☐ لا

☐ النسبة المفقودة من العينة

السؤال الرابع: كم سنوات الخبرة التي تطبقها الشركات الخاصة لتوظيف الخريج؟

☐ أقل من سنة

☐ من 2 - 5 سنوات

☐ أكثر من 5 سنوات

☐ النسبة المفقودة من العينة

السؤال الخامس: هل يتم تعيين الخريج بما يتناسب مع تخصصه؟

☐ نعم

☐ لا

☐ النسبة المفقودة من العينة

السؤال السادس: ما هو التخصص المطلوب في الوقت الراهن حسب متطلبات سوق العمل الخاص؟

☐ التخصصات الأكاديمية

☐ التخصصات التقنية والفنية

☐ الإثنين معا

السؤال السابع: هل إجادة اللغة الإنجليزية أمر مطلوب وضروري لحصول الخريج على وظيفة؟

☐ مهم جدا

☐ مهم الى حد ما

☐ غير مهم

السؤال الثامن: هل إجادة مهارات التواصل أمر محتم ومطلوب توافره في الخرجين؟

☐ مهم جدا

☐ مهم الى حد ما

☐ غير مهم

السؤال التاسع: هل إجادة استخدام الحاسوب مطلب في الحصول على وظيفة للخريج؟

☐ مهم جدا

☐ مهم الى حد ما

☐ غير مهم

السؤال العاشر: هل تؤيد توظيف الخريجين وتدريبهم بدل من توظيف أصحاب الخبرات؟

☐ نعم

☐ لا

☐ الأسباب:

.....
.....

شكرا لاستجابتكم معنا

البحاث