



دور الادارة الاستراتيجية في الحد من البطالة لتنمية وتطوير الاقتصاد الليبي

د . فوزي محمود اللافي الحسومي

المعهد العالي للعلوم والتقنية

Foze28@gmail.com

الملخص :

هدفت الدراسة الي التعرف على الإدارة الاستراتيجية ودورها في تنمية وتطوير الاقتصاد الليبي، التعريف بالإدارة الاستراتيجية والتنمية الاقتصادية، تقديم مقترحات واستراتيجيات تساهم في تنمية وتطوير الاقتصاد الليبي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، توصلت الدراسة الي عدة نتائج اهمها : ارتفاع كبير في عدد الباحثين عن في ليبيا حيث بلغ 151381 باحث عن عمل، أن عدد الباحثين عن عمل في البلديات محل الدراسة بلغت 43730 باحث، الاجراءات المطلوبة من قبل اصحاب العمل معقدة ويصعب العمل بها والتي بلغ متوسطها الحسابي 3.90 ، فرص العمل المتاحة توفر مرتبات ضعيفة بمتوسط حسابي بلغ 3.89 ، عدم الاهتمام بتدريب الباحثين عن عمل بأقل متوسط حسابي بلغ 1.70، ان الباحثين عن عمل لا يوجد لديهم الخبرة الكافية للعمل ، لا يوجد اتصال من قبل اصحاب العمل مع مكاتب القوي العاملة لسد احتياجاتهم من العاملين، وخلصت الدراسة إلي مجموعة من التوصيات اهمها ضرورة توفير فرص عمل تتناسب مع تنمية وتطوير الاقتصاد الليبي وفق الامكانيات البشرية المتاحة من الباحثين عن عمل ، توفير الدورات التدريبية للباحثين عن عمل وتنمية مهاراتهم وقدراتهم لدعم وتنمية الاقتصاد الليبي العاملين وفق خطط استراتيجية تتماشى مع التطور الاقتصادي ، يجب وضع خطط استراتيجية للاستفادة من اعداد الباحثين عن عمل الكبيرة والمتزايدة ، توفير الدعم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لدورها في الحد من البطالة ودعم الاقتصاد ، يجب تحديث مخرجات التعليم وتطويرها وفق الاحتياجات الاقتصادية والصناعية والخدمية لتلبية متطلبات سوق العمل .

الكلمات المفتاحية : الإدارة الاستراتيجية ، البطالة ، التنمية الاقتصادية ، الاقتصاد الليبي .





1-الاطار العام للبحث :

1-1 المقدمة :

تعد التنمية الاقتصادية قضية عالمية تستخدمها المجتمعات المختلفة بهدف اكتساب القدرة علي التطوير الذاتي والمستمر بمعدل يضمن الاستجابة للطلب علي الحاجات الاساسية والمتزايدة لجميع اطراف المجتمع ، حيث يعد التخطيط الاستراتيجي للتنمية الاقتصادية اداة قوية تعمل تحسين وتوفير الوسائل وتوضيح المزايا التنافسية والتعرف على الفرص والإمكانيات التي تحقق التنمية الاقتصادية .

يعد العنصر البشري من أهم عناصر الانتاج المؤثرة في الاقتصاد ، فالموارد البشرية تعتبر مصدرا اساسيا للميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات ، في مجالات انتاج المعرفة وتقنياتها ووسائل الاتصال الحديثة ، مما يدعو إلي تنمية الموارد البشرية عالية التأهيل وتمكينها واستثمارها للحصول على رأس مال معرفي وفكري .

تلعب كفاءة استراتيجيات ادارة الموارد البشرية دورا رئيسيا في الاقتصاد ، من خلال تعامل المؤسسات الاقتصادية مع الموارد البشرية من خلال وضع استراتيجيات مناسبة لإدارة الموارد البشرية ، بالإضافة إلي تحديث صياغة الاستراتيجيات من اجل خلق رؤية مستقبلية ، مما ينعكس ايجابيا على الاقتصاد . (السعدي ، 2018 ، ص12)

2-1 مشكلة الدراسة :

نتيجة للتغيرات والتطورات الاقتصادية ، نتيجة لتحقيق التنمية الاقتصادية في الاقتصاد الليبي ، حيث تعتبر البطالة من أهم المشكلات التي تؤثر في الاقتصاد باعتبارها من أهم عناصر الاقتصاد مما تؤثر في النمو والاستثمار (حريب والجمال ، 2022) ، والتي تحتاج إلي تحليل ظاهرة البطالة واقعيًا في الاقتصاد الليبي (عريقيب ، 2022) ، وعليه تمثلت مشكلة الدراسة في دراسة الاقتصاد الليبي والتعرف على الفرص والتحديات التي يواجهها الاقتصاد الليبي ووضع الاستراتيجيات المناسبة لهذه التحديات وفي اطار دراستنا لهذا الموضوع يسعى الباحث إلي الاجابة علي التساؤل الرئيسي التالي : ما دور الادارة الاستراتيجية في الحد من البطالة لتنمية وتطوير الاقتصاد الليبي ؟

3-1 أهداف الدراسة :

- 1 - التعريف بالإدارة الاستراتيجية والتنمية الاقتصادية .
- 2- تقديم مقترحات واستراتيجيات تساهم في تنمية وتطوير الاقتصاد الليبي .

4-1 فروض الدراسة:

- يوجد دور للإدارة الاستراتيجية في الحد من البطالة .





1-5 أهمية الدراسة:

- 1- تتناول الدراسة دور الادارة الاستراتيجية في الحد من البطالة لتنمية وتطوير الاقتصاد الليبي .
- 2- تساهم الدراسة في التعرف على دور الادارة الاستراتيجية في الحد من البطالة .
- 3- يأمل الباحث ان تضيف نتائج هذه الدراسة في تنمية وتطوير الاقتصاد الليبي .

1-6 منهج الدراسة:

يتم في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، والاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع المعلومات ، كما استعان الباحث بالكتب والدوريات والرسائل العلمية التي لها علاقة بموضوع الدراسة .

1-7 الدراسات السابقة :

1-7-1 دراسة (حريب والجمل، 2022) بعنوان دور سياسات سوق العمل وبرامجه في الحد من البطالة

في ليبيا ، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور سياسات سوق العمل في ليبيا وفاعليته في الحد من البطالة ، التعرف على الجهود التي بذلتها وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في ليبيا ، توصلت الدراسة الي مجموعة نتائج اهمها ان سياسات سوق العمل المتبعة في ليبيا لم تؤد إلي التخفيض من معدلات البطالة ، بالإضافة إلي عدم وجود دور فعال لوزارة العمل والتأهيل الليبية في الحد من البطالة باستثناء تنظيم تأشيرات العمل للعمالة الاجنبية ، عدم ملائمة التشريعات والقوانين المنظمة للعمل ووجود العديد من المعوقات .

1-7-2 دراسة (عريقيب ، 2022) بعنوان محددات البطالة في ليبيا ، هدفت الدراسة إلى تحليل ظاهرة البطالة

واقعيًا في ليبيا ، وتحديد أهم المتغيرات الاقتصادية المؤثرة فيه ، ومحاولة بناء نموذج اقتصادي يوضح العلاقة بين هذه المتغيرات ، توصلت الدراسة الي مجموعة نتائج اهمها ليس هناك علاقة سببية بين المتغيرات في المدى القصير ، ولكن هناك علاقة تكاملية طويلة الاجل لكي يرجع إلي وضع التوازن ، جميع الاختبارات الشخصية معنوية تماما .

1-7-3 دراسة (زاوية وسقاي ، 2020) بعنوان محددات البطالة في الجزائر دراسة قياسية باستخدام

نموذج ARDL خلال المدة 1990-2019 ، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية علي معدلات البطالة في الجزائر خلال المدة 1990-2019 ، وذلك من خلال توضيح العلاقة بين معدلات البطالة ومحدداتها المتمثلة في : معدل النمو الطبيعي للسكان ، الناتج المحلي الاجمالي ، التضخم ، وأسعار النفط ، والكتلة النقدية ، والإنفاق العام ، وتمت الاستعانة بنموذج ARDL في الدراسة القياسية ، توصلت الدراسة الي مجموعة نتائج اهمها أن الناتج المحلي الاجمالي والتضخم يؤثران بشكل سلبي علي البطالة ، أما زيادة الكتلة النقدية فأدت إلي انخفاض معدل البطالة ، وعند انخفاض اسعار البترول انخفضت معدلات البطالة ، اما بالنسبة لزيادة تعداد السكان والإنفاق الحكومي فقد ادي ذلك إلي ارتفاع معدل البطالة .





1-7-4 دراسة (غراب ، 2019) بعنوان امكانية استفادة مصر من التجربة الماليزية في مواجهة البطالة ،

هدفت الدراسة للتعرف على امكانية استفادة مصر من التجربة الماليزية في مواجهة البطالة، بيان أثر السياسات التنموية الماليزية وانعكاسها على معدلات البطالة ، التعرف على سياسات سوق العمل الماليزية ، توصلت الدراسة الي عدة نتائج توجد علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي ومعدل البطالة في ماليزيا ، استطاعت ماليزيا من خلال سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة خفض معدلات البطالة والحد منها ، الجهود التي بذلتها مصر للحد من البطالة كانت متناثرة ، لم تتم تحت مظلة واضحة ، مما أدى إلي زيادة معدلات البطالة .

1-7-5 دراسة (أبوجليدة ، 2018) بعنوان أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في شركات الاتصالات

الليبية ، هدفت الدراسة الي التعرف علي أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية ، تمثل مجتمع الدراسة كافة العاملين في الإدارة العليا والوسطي في شركات الاتصالات الليبية (شركة المدار الجديد ، شركة ليبيا) ، توصلت الدراسة الي عدة نتائج اهمها أن شركات الاتصالات الليبية تسعى للحصول علي أفضل ما متوافر في سوق العمل الليبي من كوادر بشرية من خلال الاستقطاب والتعيين المعتمدة لديها ، كذلك تبين اهتمامها العالي بإستراتيجية التدريب والتطوير ، بما ينسجم مع التطور التكنولوجي المستمر الحاصل في مجال الاتصالات ، بالإضافة إلي الاهتمام العالي بإجراء تقييم دوري لأداء العاملين لتحديد النقاط الايجابية والسلبية في ادائهم ، والعمل علي تحفيزهم بشكل مستمر بما يعكس علي تحسين أدائهم في العمل ، توصيات الدراسة : استقطاب العمالة المتخصصة في مجال الاتصالات وتميئتها وتطويرها والحفاظ علي استمرارها بالعمل ، مراعاة التطورات والتقنيات التكنولوجية الحديثة التي يشهدها العالم في مجال الاتصالات واستخدامها عند تحديد الاستراتيجيات التدريبية ، ضرورة اعتماد نظام حوافر متكامل ومتكافئ يشمل على الحوافر المادية والمعنوية .

1-7-6 دراسة (الفضيل و أبوفناس ، 2017) قياس أثر الاستثمار البشري علي النمو الاقتصادي في ليبيا

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر الاستثمار البشري على النمو الاقتصادي في ليبيا خلال الفترة (2010-1980) ، تناول تطور الاستثمار البشري وتطور الناتج المحلي الاجمالي والنمو الاقتصادي في ليبيا ، تحليل العلاقة بين الاستثمار البشري والنمو الاقتصادي في ليبيا ، توصلت الدراسة الي مجموعة نتائج اهمها ارتفاع قيمة الانفاق التنموي والإداري على التعليم ، زيادة في اعداد الطلاب الملتحقين بمرحلة التعليم الجامعي ، ان الاستثمار البشري المتمثل في الانفاق التنموي علي التعليم اضافة لمخرجات التعليم العالي له أثر على النمو الاقتصادي في ليبيا ، أن عملية الاستثمار البشري التي تمت في ليبيا خلال فترة البحث ادت إلي زيادة النمو الاقتصادي في ليبيا .





2- الاطار النظري للدراسة:

1-2 مفهوم و تعريف الادارة الاستراتيجية:

1. تعد الادارة الاستراتيجية حقلا من حقول المعرفة الادارية المتجددة ، التي تتعدد فيها التوجهات والرؤى ، وهي ذات طابع علمي متقدم ، يتطلب اشخاصا يملكون الحس الاستراتيجي ، والفكر المعمق ، والقدرة الكافية علي الربط بين العوامل والمتغيرات ، والموارد والإمكانيات ، والوقت المتاح والعمل الدءوب ، من اجل مستقبل افضل في ادارة المنظمات التي ينتمون اليها . (Dess et al.2005)

2. بأنها " العلاقات المتوقعة بينها وبين بيئتها بحيث يوضح هذا التصور نوع العمليات التي يجب القيام بها على المدى البعيد والمدى الذي يجب أن تذهب إليه المؤسسة والغايات التي يجب أن تحققها " . (المغربي ، 1999 ، ص 33)

3. بأنها "سلسلة متصلة من القرارات والتصرفات التي تؤدي إلى تنمية وتكوين إستراتيجيات فعالة تساعد في تحقيق أهداف المنظمة وعملية الإدارة الإستراتيجية هي طريقة يمكن من خلالها تحديد الأهداف ووضع القرارات الإستراتيجية. وأيضاً هي عملية تتمكن المنظمة بواسطتها من تحديد أهدافها وتحديد الأعمال اللازمة لإنجاز تلك الأهداف في الزمن المناسب والسعي لتحقيق تلك الأعمال والأنشطة وتقويم مستوى التقدم والنتائج المحققة" (أبوجليدة ، 2018 ، ص19)

4. يعرفها الباحث بأنها منظومة من العمليات المتكاملة تقوم بتحليل البيئة الداخلية والخارجية متضمنة مجموعة من الخطوات متعلقة بصياغة رسالة المنظمة وتحديد اهدافها وصياغة واختيار الاستراتيجية وتنفيذ وتقويم الاستراتيجية بما يضمن تحقيق ميزة استراتيجية للمنظمة .

2-2 اهداف الادارة الاستراتيجية :

1. تهيئة المنظمة داخليا بإجراء التعديلات في الهيكل التنظيمي والإجراءات والقواعد والأنظمة والقوي العاملة بالشكل الذي يزيد من قدرتها علي التعامل مع البيئة الخارجية بكفاءة وفاعلية .
2. اتخاذ قرارات هامة ومؤثرة تعمل علي زيادة حصة المنظمة في السوق وتقوية مركزها التنافسي وزيادة رضا العملاء وتعظيم المكاسب لأصحاب المصلحة .
3. تحديد الاولويات والأهمية النسبية في وضع الاهداف طويلة الاجل والأهداف السنوية والسياسات والبرامج وإجراء تخصيص الموارد حسب هذه الاولويات .
4. زيادة فاعلية وكفاءة عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتنسيق والرقابة بين جميع الوحدات الوظيفية في المنظمة وتصحيح الانحرافات ومعالجتها قبل وقوعها لوجود معايير واضحة تتمثل في الاهداف الاستراتيجية .
5. إيجاد المقياس الموضوعي للحكم على كفاءة الإدارة ومعرفة مدى نجاحها في تحقيق الأهداف الموضوعية ، فالإدارة التي تفشل في تحقيق أهداف المنظمة هي إدارة فاشلة مهما كان حجم ما تدعيه من إنجازات وتطوير داخل المنظمة.





6. الاهتمام والتركيز على السوق والبيئة الخارجية بغرض استغلال الفرص والمكاسب التي تعود على المنظمة ودرء ومقاومة التهديدات والمخاطر التي قد تعترض المنظمة ، وهو المعيار الأساسي الذي يحدد مدى نجاح المنظمة
7. تجميع البيانات عن نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات وتحليلها والاستفادة من نتائجها في اكتشاف المشاكل قبل وقوعها والأخذ بزمام المبادرة بدلاً من أن تكون قرارات المنظمة هي رد فعل لقرارات واستراتيجيات المنافسين .
8. إيجاد نظام للإدارة الإستراتيجية يستخدم الأساليب العلمية في حل المشاكل حتى يشعر العاملين بأهمية المنهج العلمي في حل المشكلات.
9. تشجيع اشتراك العاملين من خلال العمل الجماعي مما يزيد من التزام العاملين لتنفيذ الخطط التي اشتركوا في مناقشتها ووافقوا عليها ، ويقلل من مقاومتهم للتغيير ، ويزيد من فهمهم لأسس تقييم الأداء داخل المنظمة .
10. تساهم في عملية الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة والعمل على توزيعها وتخصيصها بين البدائل المختلفة .
11. تساعد على اتخاذ قرارات رشيدة مبنية على معلومات صحيحة تعبر عن رسالة المنظمة وتوحيد اتجاهاتها .
12. تسهيل عملية التنسيق والاتصال داخل المنظمة وزيادة فعاليتها والعمل على منع التعارض والاحتكاك بين الإدارات لوجود معايير وأهداف واضحة تستخدم للفصل بين وجهات النظر المختلفة. (عوض، 2003 ، ص7)

3-2 متطلبات الادارة الاستراتيجية :

1. **الفهم** : لا يمكن تطبيق الادارة الاستراتيجية إلا من خلال توضيح مفهومها لكافة الموظفين ويكون جميع الموظفين على دراية وفهم بالإدارة الاستراتيجية .
2. **المعايير** : يجب ان يكون هناك معايير ونظم في تنفيذ السياسات والبرامج .
3. **المشاركة** : لابد من مشاركة جميع العاملين في القرارات والاستراتيجيات التي ترغب الادارة الاستراتيجية بتنفيذها.
4. **الاتصال الجيد** : يجب توفير الاتصال التنظيمي في جميع المستويات الادارية المباشر والمرن في تطبيق الادارة الاستراتيجية .
5. **الهدوء والاستقرار** : تحتاج تطبيق الاستراتيجية الى استقرار وهدوء في البيئة الداخلية والخارجية
6. **الخطة** : لابد ان توفر الادارة الاستراتيجية خطة متكاملة من الرؤية والأهداف المتكاملة المترابطة لعملية تطبيق الاستراتيجية.
7. **المهارات الادارية**: يجب ان تتوفر لجميع القيادات الادارية بالجامعة المهارات اللازمة لصياغة وتنفيذ وتقييم الاستراتيجية .
8. **الرجل المناسب في المكان المناسب** : يكون من خلال تكليف الموظف بأعمال حسب قدرته واختصاصه .
9. **التقويم الاستراتيجي** : الاستراتيجيات التي يتم صياغتها وتنفيذها بحاجة الي متابعة وتقويم نتيجة للتغيرات التي تحصل في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة .





2-4 أنواع البدائل الإستراتيجية :

1. الإستراتيجيات الكلية : تنقسم إلى مجموعة من الاستراتيجيات هي :

أ- النمو المتمركز : يعد الربح وفقاً لهذه الإستراتيجية دعامة أساسية ، لذا يتم التركيز على منتج واحد فقط يمثل محور تحقيق الربح بالشركة.

ب- تنمية السوق : تعد الأسواق المترابطة والعملاء المحدد محورين أساسيين لارتكاز هذه الإستراتيجية ، حيث يتم إضافة عملاء جدد في أسواق مترابطة عن طريق التوسع الجغرافي .

ج- تنمية المنتج : تركز هذه الإستراتيجية إلى خلق منتجات جديدة مترابطة وبيعها في الأسواق .

د- إستراتيجية الابتكار : محور الارتكاز في هذه الإستراتيجية هو التميز والتفوق عن طريق الابتكار في خلق منتجات جديدة متميزة متفوقة على المنتجات الحالية للشركة.

هـ- التكامل الأفقي : محور الاهتمام في هذه الإستراتيجية هو الطاقة الإنتاجية ، وتتميز بزيادة الطاقة الإنتاجية في مجال النشاط الحالي للشركة ذاتها ، أو عن طريق الاستحواذ على شركات أخرى أو الاندماج مع شركات مماثلة للحد من المنافسة.

و- التكامل الرأسي : الهدف الأساسي هو تحقيق تكامل مع كافة الحلقات المؤثرة في عملية الإنتاج والتسويق وقد يكون تكامل رأسي للإمام من خلال إنشاء نظام توزيع يسمح بتواجد الشركة قريبة من المستهلكين النهائيين ، أو تكامل رأسي للخلف من خلال تدعيم الحلقات المغذية للشركة فيتم مثلاً إنشاء وحدة داخلية بالشركة تزود الشركة بالمدخلات اللازمة .

2. إستراتيجيات الاستقرار: تنقسم إلى مجموعة من الاستراتيجيات هي :

أ- إستراتيجية عدم التغيير: وفقاً لهذه الإستراتيجية تستمر المنشأة على نفس المسار إلا إذا كان هناك حاجة لإجراء بعض التعديلات في الأهداف نتيجة التضخم. يتوقف نجاح هذه الإستراتيجية على عدم التغيير في البيئة الداخلية والخارجية للمنشأة ، وقد يرجع استخدام هذه الإستراتيجية إلى عدم الاهتمام أو الحاجة إلى إجراء تحليل إستراتيجي.

ب- إستراتيجية الربح في الأجل القصير : تركز هذه الإستراتيجية على التضحية بالنمو في الأجل الطويل في سبيل زيادة الأرباح الحالية. تؤدي هذه الإستراتيجية في الغالب إلى نجاح في الأجل القصير مصحوب بركود في الأجل الطويل حيث يؤدي تخفيض مصروفات البحوث والتطوير والصيانة والإعلان إلى زيادة الأرباح في الأجل القصير وينعكس ذلك على الأرباح الموزعة على حملة الأسهم.

ج- إستراتيجية التريث : قد يؤدي إضافة أنشطة وعمليات جديدة عن طريق الشراء أو النمو الداخلي إلى إرهاق الإدارة والموارد المتاحة وإلى انخفاض كفاءة المنظمة .





د- إستراتيجية الحركة الواعية : تتميز هذه الإستراتيجية بالحركة البطيئة الواعية بسبب ظهور عوامل مؤثرة في البيئة الخارجية للمنشأة ، قد تشعر الإدارة العليا أنه لا يمكن الاستمرار في إستراتيجية النمو بسبب تغيرات مفاجئة في البيئة المحيطة مثل نقص مفاجئ في المواد الأولية أو قرارات حكومية جديدة أو تدهور الأحوال الاقتصادية .

3. إستراتيجيات النمو والتوسع : تنقسم إلى مجموعة من الاستراتيجيات هي :

أ- إستراتيجية التكامل الرأسي : وفقاً لهذه الإستراتيجية فإن المنظمة تدخل في مجال أو مجالات أعمال ضرورية لتصنيع أو توزيع منتجاتها بدلاً من شراء هذه المتطلبات أو الخدمات من شركات أخرى مستقلة. يتراوح هذا النشاط بين السيطرة على الموارد الأولية وتسويق المنتجات التامة الصنع .

ب- إستراتيجية التنوع : تركز هذه الإستراتيجية على إضافة منتجات أو قطاعات مختلفة للمنشأة

ج- إستراتيجية التركيز : تشير هذه الإستراتيجية إلى قيام المنظمة بتركيز كل مواردها لإنتاج منتج أو خط منتجات واحد أو لخدمة سوق واحدة أو تقنية واحدة . (المرسي ، 2002 ، ص 299)

2-5 معوقات تطبيق الادارة الاستراتيجية في الاقتصاد الليبي :

1-عجز الموارد المتاحة البشرية والمادية ووسائل التكنولوجيا الحديثة : يعاني الاقتصاد الليبي من نقص في الخبرات البشرية ذات الكفاءة والخبرات العالية ، وقلة الموارد المالية التي يحتاجها الاقتصاد الليبي لمواكبة التغيير والتطوير ، وعدم توفر التقنيات والتكنولوجيا الحديثة التي يحتاجها الاقتصاد الليبي لزيادة الانتاجية واستحداث منتجات جديدة ، ما يعد من الاساسيات التي يبني عليها الادارة الاستراتيجية .

2-زيادة معدلات التغيير : التغيرات التي شهدتها العالم في العقدين الاخرين في النظم الاقتصادية بما فيها ثورة المعلومات والاتصالات ، وعولمة الفكر الاداري والاقتصادي ، ضعف الاعداد لعمليات التنبؤ بالمستقبل والدراسات الاستراتيجية .

3-شدة المنافسة : نتيجة لمتطلبات سوق العمل يجب علي القادة مراعاة صياغة الاستراتيجيات المناسبة لمواكبة التغيرات الجديدة واحتياجات اصحاب العمل .

4-الضغوط الخارجية التي تفرض علي الاقتصاد الليبي مراعاتها عند صياغة الاستراتيجية الخاصة بنوعية وجود المنتجات .

5-عولمة الادارة فكرا وتطبيقا : نتيجة للتحالفات العالمية واعتماد العديد من المؤسسات علي بعض الاساليب التكنولوجية الحديثة الي زيادة المنافسة مما دعا الي ضرورة الاهتمام بتنمية الفكر الاستراتيجي لمواجهة هذه الاتجاهات الدولية في مجال التطبيق الاداري الاستراتيجي بالمؤسسات الليبية. (الهلالي ، الشريفي ، 2008 ، ص 82)





2-6 استراتيجية الموارد البشرية :

1-الاهتمام بالموارد البشرية من خلال وضع التصورات المستقبلية لاستقطابها وتأهيلها وتطويرها بما يعظم الاستفادة منها . (خضر ، 2015)

2-يري الباحث بأنها عملية يتم من خلالها تخطيط القوي العاملة وتطويرها وتدريبها والاستفادة منها في مختلف المؤسسات في جميع الوظائف بالاعتماد علي التطورات التي تحتاج اليها المؤسسات في الوقت الحاضر والأجل الطويل من خلال وضع الاستراتيجيات المناسبة لها.

2-7 اهمية استراتيجية الموارد البشرية :

1-يتم من خلالها تنظيم الافراد والعاملين وفق سياسات وممارسات تحقق التعاون بين الانشطة التنظيمية المختلفة ، وتمكن المؤسسات من تحقيق اهدافها الاستراتيجية . (أبوجليدة ، 2018، ص 21)

2-الاهتمام بالعمل بما ينسجم مع متطلبات التطور للخدمات والإنتاج ، وكذلك الاهتمام بالبناء المعرفي والفكري للعاملين وتنمية المهارات الابداعية والإبتكارية لديهم وتحفيزهم لتنمية العمل وزيادة مستوى الرضا الوظيفي ، بما يسهم في زيادة كمية العمل المنجز وتحسين نوعيته وتقديم خدمات أفضل وتحقيق أهداف المؤسسات الاستراتيجية . (البطانية ، 2016 ، ص 16)

2-8 استراتيجيات الموارد البشرية :

1-استراتيجية الاستقطاب والتعيين :

أ- بأنها النشاط الذي تقوم به المؤسسة من اجل الوصول إلي أكبر عدد من الباحثين عن عمل من المتقدمين المؤهلين ليتم اختيار وتعيين من هو الافضل من بينهم لشغل الوظائف المطلوبة .

ب- تعمل علي استقطاب وتعيين الموارد البشرية التي تمتلك مهارات متعددة تمكنها من العمل في وظائف او مجالات مختلفة وممارسة مهام متنوعة ، وإمكانية التكيف مع الحاجات والمتطلبات الوظيفية المتغيرة والتعامل معها بما يحقق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة . (فرح ، 2016)

ت- يتم الاستقطاب والتعيين من خلال مصادر داخلية تتم عن طريق ترقية الموظف الحالي إلي مستويات ادارية وظيفية اخري جديدة في المؤسسة ، ومصادر خارجية من خلال الباحثين عن عمل القادرين والراغبين في شغل الوظائف المختلفة بالمؤسسة من خلال مجموعة خطوات وإجراءات عملية تتبعها المؤسسة للمتقدمين للوظيفة . (عبدالرزاق ، 2016)





2-استراتيجية التدريب والتطوير :

أ- هي عملية تهدف إلى تزويد المتدرب بالمهارات والمعارف والخبرات اللازمة للقيام بالأعمال المكلف بها ، مع تغيير في نمط وسلوك المتدرب بناء على الاحتياجات الوظيفية داخل المؤسسة .

ب- الموارد البشرية المؤهلة عن طريق التدريب والتطوير لها دور كبير وأساسي في احداث النمو الاقتصادي والإداري للمؤسسات في مجال المنافسة والحصول على المكانة المطلوبة والتميز في سوق العمل ، وذلك من خلال التدريب والتطوير باعتباره وسيلة للتنمية الانتاجية والنشاط الاقتصادي وتوفير فرص عمل للباحثين . (الحربي ، 2017)

3-استراتيجية التحفيز :

أ- تعمل على تقليل معدل دوران العمل ، الاحتفاظ بالعاملين ، وتطوير ادائهم ، وتشجيعهم على العمل في المؤسسة مما يؤدي إلى زيادة الاداء وانجاز الأعمال بمستوي عالي من الرضا والولاء والشعور بالاستقرار والأمن الوظيفي داخل المؤسسة . (أبو جليدة ، 2018 ، ص 47)

4-استراتيجية تقييم الاداء :

أ- تقييم الاداء له دور مؤثر في تحقيق التقدم الوظيفي وزيادة الانتاجية والأداء التنظيمي ورفع الروح المعنوية للعاملين والتزامهم بمتطلبات العمل ، بالرجوع لمعايير موضوعة مسبقا تتوافق مع متطلبات العمل للوصول إلى اعلي درجات الكفاءة والفاعلية في أداء الموارد البشرية بالمؤسسة . (ابونا ، 2017)

2-9 البطالة :

1-تعريف البطالة :

أ- كافة الاشخاص الذين هم في سن العمل ، راغبين في العمل ، باحثين عن العمل لكنهم لا يجدونه ، خلال فترة زمنية محددة . (داود ، 2010 ، ص 183)

ب- يعرفها الباحث بأنها تشمل جميع الافراد في المجتمع ، لا يوجد لهم تأثير في زيادة الانتاج وتقديم الخدمات ، من القادرين على العمل ومؤهلين له ، وراغبين فيه ، والباحثين عن عمل ، لعدم توفر فرص عمل لهم ، وعدم الاستغلال الامثل للموارد المتاحة ، مما ينعكس سلبا على التنمية الاقتصادية بالدولة .

2-أبعاد الحد من البطالة :

تنحصر في كيفية معالجة مشاكل البطالة والحد منها في الآتي : (عدون و العايب ، 2010 ، ص166)

أ- البعد الاجتماعي : يركز على ضرورة توفير الظروف المناسبة للحد من المخاطر الاجتماعية التي تنشأ من البطالة في المجتمع ، وما يترتب عنها من مظاهر اجتماعية متعددة بما فيها من الجرائم الارهابية ، التمرد على القيم والتقاليد وقوانين البلاد والسرقات والإدمان على المخدرات الناتجة عن افة البطالة .





ب- **البعد الاقتصادي** : من خلال توفير فرص عمل للعاطلين للاستفادة من قدراتهم البشرية ، في مختلف المجالات والأنشطة التي تساهم في زيادة الانتاجية و خلق الثروة الاقتصادية ، لإحداث التنمية الاقتصادية بالدولة .

ج- **البعد التنظيمي والهيكلية** : محاربة البطالة يتم من خلال تحقيق مجموعة من الاهداف تتمثل في :

- العمل على مواكبة المخرجات التعليمية والتقنية مع احتياجات سوق العمل .
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق فرص عمل جديدة تحد من البطالة .
- رفع كفاءة الخريجين والباحثين عن عمل بما يناسب احتياجات سوق العمل .
- زيادة الاستثمار ودعم المشروعات التي تعمل على توفير فرص عمل .

3-الاثار المترتبة عن البطالة :

اهمال البطالة وعدم الاهتمام بها وعلاجها يؤدي الى حدود مشاكل تتمثل : (عفون ، 2009 ، ص 14-15)

أ- الاثار الاقتصادية :

- انخفاض الانتاج نتيجة لوجود العاطلين عن عمل.
- تكبد الدولة تكاليف ونفقات نتيجة لوجود العاطلين عن عمل بالدولة .
- عدم وجود قدرة مالية لعاطلين عن عمل للحصول على السلع والخدمات ، مم يسبب الركود الاقتصادي للسلع والخدمات .
- انخفاض حجم الإيرادات نتيجة لانخفاض حجم الضرائب الناتجة عن البطالة .
- تكلفة الانفاق على التعليم المتوسط والعالي على الافراد بدون الحصول منهم على اضافة للدخل القومي نتيجة عدم توفر فرص عمل لهم .

ب- الاثار الاجتماعية :

- عدم القدرة على اشباع الحاجات الضرورية المتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والتغذية الصحية .
- البطالة تؤدي الى احباط نفسي وتقود إلى القيام بالأعمال غير الشرعية وارتكاب الجرائم .
- تعمل على تأخر سن الزواج لعدم قدرة الشباب العاطل عن عمل في توفير السكن ومصاريف الزواج مم يترتب عليه اثار سلبية .

ج- الاثار السياسية :

- البطالة تؤدي إلى التأثير على الوضع السياسي والأمني والى التطرف والإرهاب .
- عدم وجود فرص عمل يؤدي إلى الهجرة للخارج بالطرق الشرعية او غير الشرعية للبحث عن فرص عمل .
- اضطراب الاوضاع وضعف الاستقرار وضعف الوحدة الوطنية وضعف الانتماء والشعور الوطني .





4- استراتيجيات الحد من البطالة :

- أ- العمل على انشاء قاعدة معلومات عن سوق العمل والعاطلين عن عمل تتضمن التصنيف الشامل للوظائف القائمة حاليا والمستقبلية للقطاع العام والخاص للفرص المتاحة والعجز والزيادات المتوقعة لسوق العمل .
- ب- رفع مستوى الاجور والامتيازات والحوافز التي يقدمها القطاع الخاص للعاملين به للرفع من مستوى ادائهم وتقليل معدل دوران العاملين .
- ج- تنظيم العمالة الاجنبية وتقنينها للعمل في مجالات محددة .
- د- مراعاة ان تكون مخرجات التعليم العالي تتناسب مع احتياجات سوق العمل .
- هـ- ايقاف التمديد لمن بلغ سن التقاعد .
- و- تكتيف الندوات والمؤتمرات وبرامج الارشاد والتوجيه المهني .
- ز- التركيز على تمويل ودعم المشروعات الصغيرة ومشاركة القطاع الخاص والشركات والمصانع الكبرى والمصارف والاتصالات لتحقيق المسؤولية الاجتماعية .
- ح- تبني المشروعات الصغيرة والمتوسطة من الجوانب التمويلية والتسويقية والإدارية والقانونية التي تعترضها ، عن طريق جهات رسمية تحتضنها .
- ط- العمل على انشاء مدن صناعية يوجد بها كافة المرافق الخدمية والبنية التحتية اللازمة .
- ي- توفير حاضنات اعمال متخصصة للمشروعات الصغيرة وتقديم كافة التسهيلات والإمكانيات اللازمة لها.
- ك- وجود اتحادات مهنية لأصحاب المشروعات للمتابعة وضمان استمرار المشروع وتوفير التأمينات الاجتماعية وجميع سبل الحماية والاستقرار .

2-10 التنمية الاقتصادية :

1- مفهوم التنمية الاقتصادية :

- بأنها عملية لرفع الدخل القومي من خلال زيادة الطاقة الانتاجية للموارد الاقتصادية عن طريق احداث تغيير في الهياكل الاقتصادية للوصول الي اعلي درجات النمو الاقتصادي .
- 2- الخطوات الواجب اتباعها للنهوض بالاقتصاد الليبي :
- أ- التخلص من عناصر عدم الكفاءة في وحدات القطاع العام .
- ب- اشراك القطاع الخاص في عملية التنمية مما يؤدي الي زيادة الانتاجية .
- ج- تقليص الانفاق الحكومي والتخلص من الدعم الحكومي للقطاع العام .
- د- زيادة الضرائب على المشروعات المختلفة .
- هـ- الاستفادة من المدخرات بالمصارف من خلال فتح فرص استثمار جديدة .
- و- اعادة توزيع وتمليك الوحدات العامة عن المساهمة للعاملين بها . (عطية ، 2009 ، ص229)





3-العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والنمو الاقتصادي :

تحتل مشكلة النمو الاقتصادي اهتمام العديد من الدول والتي تسعى إلى تحسين وضعها الاقتصادي ، ولتحقيق هذا الهدف تجد الكثير من الدول امام خيارين ، فأما أن تترك النمو يأخذ مجراه الطبيعي التلقائي البطء ، وأما أن تلجأ إلى التدخل في عملية النمو ليحدد اتجاهاتها وسرعتها واختصار الزمن من أجل تحقيق التنمية الشاملة ، حيث يعتبر الاستثمار في العنصر البشري ، احد العوامل التي تؤثر على النمو الاقتصادي ، ويتحقق ذلك بأساليب متعددة أهمها: تزويد الافراد بالمعلومات والمهارات الخاصة التي تفيده في العملية الانتاجية ، وكذلك بالمعلومات العادية وبطرق حل المشكلات التي تمكن الفرد من تطبيقها في مجال عمله عن طريق تزويده بنظام يساهم في تعزيز النمو الاقتصادي . (الراشد ، 2015 ، ص 39)

4-اهداف التنمية الاقتصادية :

- أ- زيادة معدلات النمو في الدخل القومي .
- ب- استيعاب الموارد الانتاجية من جميع القطاعات الاقتصادية في الدولة .
- ج- تعمل علي تحقيق العدالة في التنمية المتوازنة وتوزيع الثروة بين مختلف فئات المجتمع .
- د- تساهم في توفير موارد النقد الاجني لزيادة الصادرات وتقليل الواردات .
- هـ- تساهم في توفير فرص العمل في المجالات المختلفة وحل مشكلة البطالة .
- و- تعمل علي تقليص الفجوة التنموية داخل الدولة .

5-التحديات التي تواجه الاقتصاد الليبي :

يواجه الاقتصاد الليبي عدة تحديات هي : (ناصف ، دن ، ص 172)

أ- التحديات الاقتصادية الداخلية :

- **سيطرة الدولة :** من خلال السيطرة على السياسات الاقتصادية التنموية وعلى مختلف الصناعات والأنشطة ذات الاهمية الاستراتيجية ، تشجيع القطاع العام من خلال الحوافز مثل توفير العملة الصعبة والقروض الميسرة والحماية الجمركية .
- **هيكل الإيرادات الفعلية :** حيث يعتمد الاقتصاد الليبي على الإيرادات النفطية ، ضعف الإيرادات غير النفطية نتيجة لسياسات الحكومة في تخفيض الضرائب وارتفاع نسبة التهرب الضريبي .
- **رأس المال البشري والتعليم :** يعتبر من أهم متطلبات التنمية الاقتصادية ، حيث يجب التركيز على تحسين وزيادة الانتاجية من خلال تعزيز التعليم والتوجه لدعم القطاع الخاص عن طريق ربط البحث العلمي بتطوير





القطاعات الاقتصادية ، ربط مخرجات التعليم مع سوق العمل ، توفير وسائل البحث العلمي والتقني ومراكز الابحاث والخدمات المتطورة .

- قطاع الصناعات التحويلية : تعمل الدولة على توفير جميع الامكانيات اللازمة لها ، لكنها تعاني من عدة مشاكل منها سوء ادارة المشاريع الصناعية وارتفاع اسعار السلع ، وارتفاع قيمة الدينار الليبي وضعف الانتاجية.
- التصدير : حيث يواجه ارتفاع تكلفة السلع المحلية ، وعدم توفر مستلزمات التسويق المناسبة ، قلة المهارات والخبرات التسويقية والبيانات الخاصة بالسوق الخارجي .
- انخفاض الصادرات النفطية : نتيجة لتراجع اسعار النفط وكميات الصادرات النفطية .
- محدودية الموارد المائية : يعتبر النقص في الموارد المائية ونقص كميات سقوط الامطار ، عدم كفاءة الاراضي الصالحة للزراعة وانتشار الافات الزراعية ، حيث لا يمكن الاعتماد عليه في عملية التنمية الاقتصادية
- توفر قاعدة بيانات : يحتاج الاقتصاد الى توفر المعلومات الاساسية على هيكل وخصائص الاقتصاد ، وغياب دراسات الجدوى والنقص الحاد في المهارات والخبرات والكوادر الفنية والعلمية ، مم يؤدي الى تدني الانتاجية والافتقار لعملية التنمية الاقتصادية .
- ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني في مجال التنمية : نتيجة لقصور الدولة في تلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية لجميع افراد المجتمع ، حيث يجب عليها المساهمة في اقتراح السياسات ، والمساهمة في العملية التنموية .

ب- التحديات الاقتصادية الخارجية :

- تدهور اسعار النفط : نتيجة للتغير المستمرة في اسعار النفط من حيث الارتفاع والانخفاض ، مم يسبب في عجز الموازنة العامة للدولة وحدوث الازمة الاقتصادية واللجوء الى الاحتياطي النقدي .
- نقل التكنولوجيا : نتيجة احتكار الدول الصناعية المتقدمة للتكنولوجيا واحتكارها لها ، مم يفرض عليها الكلفة المرتفعة لعملية الاستيراد ، حيث يؤثر على التنمية الاقتصادية .
- الاستثمار الاجنبي المباشر : يحتاج الاستثمار الاجنبي الى توفر البيئة المناسبة الاقتصادية والقانونية والسياسية ، لجذب الاستثمارات الاجنبية ، لأهميتها في معالجة مشكلة البطالة وتوفير فرص عمل لها ، وزيادة الانتاج المحلي وزيادة حجم الصادرات ، لتحسين معدل النمو الاقتصادي .





3- الدراسة الميدانية :

3-1 مجتمع وعينة الدراسة :

- أ- مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من الباحثين عن عمل في البلديات التالية : (الزاوية ، الزاوية الغرب ، الزاوية الجنوب ، صرمان ، صبراتة)
- ب- عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من الباحثين عن عمل و البالغ عددهم (380) وقد تم اختيار العينة عشوائيا من مختلف المراكز بالبلديات .

3-2 اداة الدراسة :

قام الباحث بتطوير إستبانة للتعرف دور الادارة الاستراتيجية في تنمية وتطوير الاقتصاد الليبي من وجهة نظر الباحثين عن عمل .

3-3 مقياس أداة الدراسة :

تم اعتماد مقياس لكيرث الخماسي الابعاد بدرجات : غير موافق بشدة ، غير موافق ، محايد ، موافق ، موافق بشدة ، وقد أعطيت الاوزان التالية (1، 2، 3، 4، 5)

جدول (1) يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والغير مسترجعة

عدد الاستبيانات	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المرجعة	الاستبيانات غير المرجعة
المجموع	380	354	26
النسبة	100	90 %	10 %

يعرض جدول رقم (1) نتائج توزيع الاستبيان علي عينة الدراسة حيث تم توزيع 380 استبيان تم الحصول علي عدد 354 استبيان صالحة للتحليل الاحصائي .

جدول (2) احصائية عدد الباحثين عن عمل في ليبيا

المنطقة	الذكور	الاناث	الاجمالي
الغربية	44%	66%	43%
الوسطى	56%	44%	19%
الشرقية	39%	61%	35%
الجنوبية	40%	60%	13%
الاجمالي	40%	60%	100%

المصدر وزارة العمل والتأهيل 2021-12-31





يعرض جدول رقم (2) عدد الباحثين عن عمل في ليبيا حيث بلغ الاجمالي 380954 باحث ، حيث بلغت نسبة الباحثين عن عمل في المنطقة الغربية 43% ونسبة 35% المنطقة الشرقية ونسبة 19% المنطقة الوسطى ونسبة 13% المنطقة الجنوبية ، ونسبة 60% من الاناث ونسبة 40% من الذكور .

جدول (3) الباحثين عن عمل في البلديات التالية (الزاوية ، الزاوية الغرب ، صرمان ، صبراتة ، العجيلات)

الاجمالي	العجيلات	صبراتة	صرمان	الزاوية الغرب	الزاوية	المدينة
43730	8000	8450	7000	7460	12820	عدد الباحثين
20908	3440	5915	2800	2984	5769	الذكور
%47.6	%43	%70	%40	%40	%45	
22822	4560	2535	4200	4476	7051	الاناث
%52	%57	%30	%60	%60	%55	
11974	2400	2282	2100	1492	3205	متزوج
%26	%30	%27	%30	%20	%25	
31756	5600	6167	4900	5968	9615	اعزب
%74	%70	%73	%70	%80	%75	
1758	483	34	650	60	531	بدون مؤهل
%4	%6	%1	%9	%2	%4	
23345	3200	3766	3200	6000	7179	مؤهل متوسط
%53	%40	%44	%46	%80	%56	
19161	4320	4650	3150	1400	5641	مؤهل عالي
%43	%54	%55	%45	%18	%44	

المصدر مكاتب القوي العاملة بالبلديات قيد الدراسة

يعرض جدول رقم (3) نتائج توزيع عينة الدراسة حسب البلديات التالية (الزاوية ، الزاوية الغرب ، صرمان ، صبراتة ، العجيلات) لعينة الدراسة يتضح من الجدول ان عدد الباحثين عن عمل في البلديات محل الدراسة بلغت 43730 باحث ، ونسبة 47.6% من اجمالي أفراد العينة من الذكور ونسبة 52% من الاناث ، ونسبة 26% من المتزوجين ، ونسبة 74% اعزب ، ونسبة 4% بدون مؤهل ، ونسبة 53% لديهم مؤهل متوسط ، ونسبة 43% لديهم مؤهل عالي ، نلاحظ ان عدد الباحثين عن مرتفع في البلديات محل الدراسة ، ما يدل علي ان هناك موارد بشرية عاطلة عن العمل لا يتم الاستفادة منها في تنمية الاقتصاد الليبي .





3-4 تحليل تساؤلات الدراسة :

استخدمت الدراسة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستوى الموافقة لتحليل متغيرات الدراسة والجدول التالي توضح النتائج :

جدول (4) الاحصائيات الوصفية لإجابات افراد عينة الدراسة المتعلقة بالباحثين عن عمل :

ر	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الموافقة
1	يوجد لديك الخبرة الكافية للعمل في مجال تخصصك .	1.92	1.11	38.4	غير موافق
2	تم حصولك علي دورات تدريبية تؤهلك للعمل .	1.70	0.94	34.0	غير موافق جدا
3	تتوفر لديك الامكانيات المالية لإنشاء مشروع استثماري خاص .	2.02	1.21	40.4	غير موافق
4	تستطيع العمل في مشروع زراعي .	2.05	1.23	41.0	غير موافق
5	لديك القدرة علي العمل في مشروع صناعي .	3.69	1.31	73.8	موافق
6	توفرت لك فرصة عمل في السابق .	2.12	1.32	42.4	غير موافق
7	فرص العمل المتاحة ليس لديك الخبرة الكافية بالعمل بها .	3.81	1.31	76.2	موافق
8	فرص العمل المتاحة توفر مرتبات ضعيفة .	3.89	1.29	77.8	موافق
9	تحتاج إلي دعم مالي لإنشاء مشروع خاص بك .	3.88	1.27	77.6	موافق
10	الاجراءات المطلوبة من قبل اصحاب العمل معقدة ويصعب العمل بها	3.90	1.33	78.0	موافق
11	تلتزم مكاتب القوي العاملة بتوفير دورات تدريبية للباحثين عن عمل .	1.73	0.94	34.6	غير موافق جدا
12	التحصيل العلمي يؤهلك للعمل .	2.56	1.40	51.2	غير موافق
13	الأعمال المتوفرة لا تتناسب مع قدرتك البدنية .	2.60	1.47	52.0	محايد
14	فرص العمل المتوفرة توجد في مناطق بعيدة عن مكان السكن .	3.48	1.46	69.6	موافق
15	سهولة التواصل مع مكاتب القوي العاملة ومعرفة الوظائف الشاغرة في اي وقت .	2.48	1.51	49.6	غير موافق
16	تحتاج إلي دورات تدريبية لإقامة مشروع خاص بك .	3.60	1.48	72.0	موافق
17	الوظائف التي يوفرها سوق العمل يوجد بها صعوبة من حيث الجداول الزمنية للعمل وإنجاز المهام .	3.51	1.45	70.2	موافق
	لجميع المحاور	2.88	1.55	57.6	محايد

المصدر من اعداد الباحث اعتماد علي مخرجات spss .

تشير معطيات الجدول رقم (4) من خلال مقياس ليكرت الخماسي إلي ان المعدل العام للفقرات متوسط حسابي قدره 2.88 وانحراف معياري مقداره 1.55، حيث كانت أغلب المتوسطات الحسابية للعبارات بمستوي درجة محايد، حيث جاءت بالمرتبة الاولى الاجراءات المطلوبة من قبل اصحاب العمل معقدة ويصعب العمل بها والتي بلغ متوسطها





الحسابي 3.90 وانحراف معياري 1.33 وهي تقع عند مستوي موافقة موافق ، جاءت العبارة فرص العمل المتاحة توفر مرتبات ضعيفة بمتوسط حسابي بلغ 3.89 وانحراف معياري 1.29 وهي تقع عند مستوي موافقة موافق ، جاءت العبارة تحتاج إلي دعم مالي لإنشاء مشروع خاص بك بمتوسط حسابي بلغ 3.88 وانحراف معياري 1.27 وهي تقع عند مستوي موافقة موافق ، حيث جاءت العبارة تم حصولك علي دورات تدريبية تؤهلك للعمل بأقل متوسط حسابي بلغ 1.70 وانحراف معياري 0.94 وهي تقع عند مستوي موافقة غير موافق جدا ، حيث جاءت العبارة تلتزم مكاتب القوي العاملة بتوفير دورات تدريبية للباحثين عن عمل بمتوسط حسابي بلغ 1.73 وانحراف معياري 0.94 وهي تقع عند مستوي موافقة غير موافق جدا ، جاءت العبارة يوجد لديك الخبرة الكافية للعمل في مجال تخصصك بمتوسط حسابي بلغ 1.92 وانحراف معياري 1.11 وهي تقع عند مستوي موافقة غير موافق ، ما يدل علي عدم الاهتمام بتدريب الباحثين عن عمل ، وهناك صعوبات تواجه الباحثين عن عمل مع اصحاب العمل ، هناك صعوبة في تواصل الباحثين عن عمل مع مكاتب القوي العاملة ومعرفة فرص العمل المتاحة وكذلك لا يوجد اتصال من قبل اصحاب العمل مع مكاتب القوي العاملة لسد احتياجاتهم من العاملين حسب احتياجاتهم .

3-5 اختبار فرضيات الدراسة :

الفرضية : (يوجد دور للإدارة الاستراتيجية في الحد من البطالة) لاختبار الفرضية تمت صياغتها احصائيا في صورتها البديلة التي تؤيد الفرضية ، والصفريه التي تنفي الفرضية ، وبالنظر إلي النتائج الموضحة بالجدول رقم (4) نلاحظ بان قيمة المتوسط الكلي للفقرات (2.88) أصغر من قيمة الاختبار وهي (3.40) ، مما يشير الي عدم موافقة أفراد العينة على وجود أثر لهذا المحور ، وبالتالي ترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية الصفريه .

4-2 النتائج والتوصيات :

4-1: نتائج الدراسة :

1. اظهرت نتائج الدراسة ارتفاع كبير في عدد الباحثين عن في ليبيا حيث بلغ 151381 باحث عن عمل ونسبة بلغت 43% في المنطقة الغربية ، ونسبة 35% المنطقة الشرقية ونسبة 19% المنطقة الوسطي ونسبة 13% المنطقة الجنوبية ، ونسبة 60% من الانات ونسبة 40% من الذكور .

2. اظهرت نتائج الدراسة ان عدد الباحثين عن عمل في البلديات محل الدراسة بلغت 43730 باحث ، ونسبة 47.6% من اجمالي أفراد العينة من الذكور ونسبة 52% من الانات ، ونسبة 26% من المتزوجين ، ونسبة 74% اعزب ، ونسبة 4% بدون مؤهل ، ونسبة 53% لديهم مؤهل متوسط ، ونسبة 43% لديهم مؤهل عالي ، نلاحظ ان عدد الباحثين عن مرتفع في البلديات محل الدراسة ، ما يدل علي ان هناك موارد بشرية عاطلة عن العمل لا يتم الاستفادة منها في تنمية الاقتصاد الليبي .





3. اظهرت نتائج الدراسة الاجراءات المطلوبة من قبل اصحاب العمل معقدة ويصعب العمل بها والتي بلغ متوسطها الحسابي 3.90 وهي تقع عند مستوي موافقة موافق.

4. اظهرت نتائج الدراسة فرص العمل المتاحة توفر مرتبات ضعيفة بمتوسط حسابي بلغ 3.89 وهي تقع عند مستوي موافقة موافق .

5. اظهرت نتائج الدراسة عدم الاهتمام بتدريب الباحثين عن عمل حيث جاءت العبارة تم حصولك علي دورات تدريبية تؤهلك للعمل بأقل متوسط حسابي بلغ 1.70 وهي تقع عند مستوي موافقة غير موافق جدا.

6. اظهرت نتائج الدراسة ان الباحثين عن عمل لا يوجد لديهم الخبرة الكافية للعمل حيث جاءت العبارة يوجد لديك الخبرة الكافية للعمل في مجال تخصصك بمتوسط حسابي بلغ 1.92 وانحراف معياري 1.11 وهي تقع عند مستوي موافقة غير موافق.

7. تبين من الدراسة لا يوجد اتصال من قبل اصحاب العمل مع مكاتب القوي العاملة لسد احتياجاتهم من العاملين
8. اظهرت نتائج الدراسة هناك صعوبة في تواصل الباحثين عن عمل مع مكاتب القوي العاملة ومعرفة فرص العمل المتاحة.

9. الاجراءات المطلوبة من قبل اصحاب العمل معقدة ويصعب العمل بها .

10. اظهرت نتائج الدراسة ان الباحثين عن عمل لا توجد لديهم الخبرة الكافية للعمل .

11. اظهرت نتائج الدراسة ان الباحثين عن عمل بحاجة إلي دورات تدريبية .

2-4: التوصيات :

1. ضرورة توفير فرص عمل تتناسب مع تنمية وتطوير الاقتصاد الليبي وفق الامكانيات البشرية المتاحة من الباحثين عن عمل .

2. اقامة ندوات وورش عمل مكثفة حول مفاهيم ومصطلحات الادارة الاستراتيجية للعاملين بوزارة القوي العاملة وخاصة مكاتب العمل بالبلديات .

3. توفير الدورات التدريبية للباحثين عن عمل وتنمية مهاراتهم وقدراتهم لدعم وتنمية الاقتصاد الليبي العاملين وفق خطط استراتيجية تتماشى مع التطور الاقتصادي .

4. يجب تنظيم و متابعة اصحاب العمل في سد احتياجاتهم من خلال مكاتب القوي العاملة مع تسهيل الاجراءات للباحثين وحماية حقوقهم .

5. ضرورة توفير الموارد البشرية المؤهلة والمدربة لتطبيق الادارة الاستراتيجية .

6. يجب وضع خطط استراتيجية للاستفادة من اعداد الباحثين عن عمل الكبيرة والمتزايدة .

7. توفير الدعم للمشروعات الصغيرة والمتوسطة لدورها في الحد من البطالة ودعم الاقتصاد.

8. تحديث مخرجات التعليم وتطويرها وفق الاحتياجات الاقتصادية والصناعية والخدمية لتلبية متطلبات سوق العمل





5- قائمة المصادر :

5-1 المصادر العربية :

1. أبوجليدة ، سعيد سمير ، 2018 ، أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الاوسط ، عمان .
2. ابونا ، احمد ملاح السوسو ، 2017 ، اثر تقييم الاداء في رفع كفاءة العاملين ، رسالة ماجستير ، جامعة كردفان .
3. البطانية ، محمد تركي ، 2016 ، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية علي الأداء الوظيفي : دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الاردنية ، محافظة اريد ، دراسات العلوم الادارية .
4. الحربي ، عمر بن راضي صالح ، 2017 ، فاعلية برامج التدريب علي راس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية .
5. حريب ، سامية عمران محمد والجمل ، أسامة محمد سالم ، 2022 ، دور سياسات سوق العمل وبرامجه في الحد من البطالة في ليبيا ، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال ، مج 9 ، ع 1 .
6. خضر ، حرز الله محمد ، 2015 ، دور الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات البيئة التنظيمية ، رسالة ماجستير ، جامعة السودان .
7. داود ، حسام علي ، 2010 ، مبادئ الاقتصاد الكلي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان .
8. زاوية ، رشيدة وسقاي ، محمد الصديق ، 2020 ، محددات البطالة في الجزائر دراسة قياسية باستخدام نموذج ARDL خلال المدة 1990-2019 ، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية ، مج 3 .
9. السعدي ، محمد ، 2018 ، مدي توافر معايير اختيار الموارد البشرية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين في الجمهورية اليمنية ، مجلة العلوم الاجتماعية .
10. عبد الرزاق ، هويدا ، 2016 ، الاستقطاب والاختيار والتعيين وأثره علي اداء المنظمات ، رسالة ماجستير جامعة افريقيا العالمية .
11. عدون ، ناصر دادي و العايب ، عبد الرحمن ، 2010 ، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
12. عريقيب ، سعاد عبد السلام ، 2022 ، محددات البطالة في ليبيا - دراسة قياسية ، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال ، مج 9 ، ع 1 .





13. عطية ، عبد القادر محمد عبد القادر ، 2009 ، اتجاهات حديثة في التنمية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية.
14. عقون ، سليم ، 2009 ، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة – دراسة قياسية تحليلية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سطيف .
15. عوض ، محمد أحمد ، 2003 ، الإدارة الإستراتيجية . الأصول والأسس العلمية ، القاهرة :الدار الجامعية .
16. غراب ، محمود فاروق محمد ، 2019 ، امكانية استفادة مصر من التجربة الماليزية في مواجهة البطالة ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.
17. فرح ، خالد عبد الحميد محمد ، 2016 ، اثر عملية الاختيار والتعيين علي جودة اداء العاملين بمنظمات الاعمال : تطبيق علي شركة الاتصالات العاملة بالولاية الشمالية ، رسالة دكتوراه ، جامعة دنقلا ، السودان .
18. الفضيل ، عبد الحميد علي و أبوFnاس ، احمد سعد ، 2017 ، قياس أثر الاستثمار البشري علي النمو الاقتصادي في ليبيا ، مجلة مينا للدراسات الاقتصادية ،مج5 .
19. المرسي ، وآخرون ، 2002 ، التفكير الإستراتيجي والإدارة الإستراتيجية منهج تطبيقي ، الإسكندرية : الدار الجامعية .
20. المغربي ، عبد الحميد عبد الفتاح ، 1999 ، الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن 21 ، مجموعة النيل العربية ، مصر .
21. ناصف ، علي المهدي ، د ن ، التحديات التي تواجه الاقتصاد الليبي (واقع ومقترحات) ، مجلة الجامعي ، طرابلس .
22. الهلالي ، الشريبي و مصطفى ، عبد العظيم السعيد ، 2008 ، مدخل الادارة الاستراتيجية ومتطلبات تطبيقه في كليات جامعة المنصورة ، مجلة بحوث التربية النوعية ، مصر ، ع 11.

2-5 : المصادر الاجنبية :

1-Dess, G, G., et al, 2005 Strategic management McGraw – Hill companies, Inc,Irwin,



**Abstract:**

The study aimed to identify development, economic development, economic development, economic development, economic development, economic development, Libyan economic development, data collection models. Job opportunities in the study municipalities amounted to 43,730 researchers and ideal producers with an average of 3.89, lack of interest in training job seekers with the lowest average of 1.70, that job seekers do not have sufficient work experience, there is no contact by employers with manpower offices to meet their needs of workers, The study concluded with a set of recommendations, the most important of which is the need to provide job opportunities commensurate with the development and development of the Libyan economy according to the human capabilities available from job seekers, providing training courses for job seekers and developing their skills and capabilities to support and develop the Libyan economy working according to strategic plans in line with economic development, should Develop strategic plans to benefit from the large and increasing number of job seekers, provide support to small and medium enterprises for their role in reducing unemployment and supporting the economy. Education outputs must be updated and developed according to economic, industrial and service needs to meet the requirements of the labor market.

Keywords: strategic management, economic development, Libyan economy.

