

جامعة عين شمس

كلية التجارة

قسم ادارة الاعمال

تعيين

نظام تعيين الخريجين عن طريق
اللجنة الوزارية للقوى العاملة
مع تطبيقه على ديوان عام وزارة الثقافة
ووزارة الزراعة

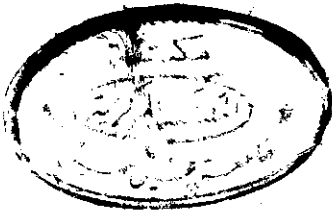
رسالة مقدمة من

نشأت محمد علي علي حسن

الى كلية التجارة " جامعة عين شمس "

للحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال

" ادارة الافراد "

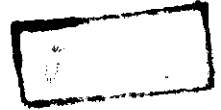


تحت اشراف

السيد الاستاذ عبدالرحمن عبدالباقي عمر

استاذ ادارة الاعمال

✓ ١٩٨٨



٦٥٨,٢١٩٨

ن ٣٠

جامعة عين شمس

كلية التجارة

قسم ادارة الاعمال

تقديم

نظام تعيين الخريجين عن طريق
اللجنة الوزارية للقوى العاملة
مع تطبيقه على ديوان علم وزارة الثقافة
وزارة الزراعة

رسالة مقدمة من

نشاط محمد على على حسن
الى كلية التجارة " جامعة عين شمس "
للحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال
" ادارة الافراد "

تحت اشراف

الميد الاستاذ عبدالرحمن عبدالباقي عمر
استاذ ادارة الاعمال

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

	شكر وتقدير	
١	خلفيات المشكلة	
٤	فروض البحث	
٥	الهدف من البحث	
٥	اهمية البحث	
٥	اسلوب البحث	
	الفصل الاول : مفهوم تخطيط القوى العاملة	
٦	<u>المبحث الاول : ماهية تخطيط القوى العاملة</u>	
٦	اولا : تعريفات عامة	
٦	ثانيا : تعريفات تربط تخطيط القوى	
٦	العامة بالبيئة المحيطة	
٦	ثالثا : تعريف القوى العاملة كعملية	
٦	تنبيه	
٦	رابعا : تعريفات القوى العاملة	
٦	كعملية توازن بجانب العرض	
٦	والطلب في العمالة	
٦	خامسا : تعريفات تلقى الضوء على	
٦	الجانب النوعي والكمي لتخطيط	
٦	القوى العاملة	
١٣	<u>المبحث الثاني : طبيعة تخطيط القوى العاملة</u>	
١٣	اولا : انواع التخطيط	
١٧	ثانيا : اهداف تخطيط القوى العاملة	
١٩	ثالثا : المزايا التي يحققها تخطيط	
١٩	القوى العاملة	
١٩	رابعا : اهمية تخطيط القوى العاملة	

٢٣	الفصل الثاني :	الاسلوب العلمى لتخطيط القوى العاملة
٢٤		<u>المبحث الاول :</u> خطوات اعداد خطة القوى العاملة
٢٤	أولا :	تحديد الهدف
٢٤	ثانيا :	دراسة مستويات الانتاج والطاقات البشرية اللازمة لفترة الخططة
٢٧	ثالثا :	مراجعة وتقييم القوى العاملة الحالية
٣٠	رابعا :	تقدير الاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة
٣٢	خامسا :	تقييم الوضع الحالى
٣٣	سادسا :	وضع خطة القوى العاملة
٣٤	سابعا :	تنفيذ الخططة
٣٤	ثامنا :	متابعة الخططة
٣٦		<u>المبحث الثانى :</u> الاعتبارات التى تراعى عند تخطيط القوى العاملة
٣٦	أولا :	مجموعة الخصائص والعوامل المتغيرة فى البيئة التى تعمل فيها
٣٩	ثانيا :	العقبات والمحددات والقيود التى تؤثر فى كفاءة عملية التخطيط
٦٠		<u>المبحث الثالث :</u> العناصر التى ترتبط بتخطيط القوى العاملة
٦١	أولا :	عناصر ترتبط بتحديد جانب الطلب
٦٧	ثانيا :	عناصر ترتبط أساسا بتحديد جانب العرض

الفصل الثالث :

تطور نظام تعيين الخريجين فسي

٧٩

ممر

٧٩

أولا : ما قبل انشاء ديوان الموظفين

٨٦

ثانيا : انشاء ديوان الموظفين

٩٠

ثالثا : الاستثناء من قواعد التعيين

رابعا : السمات التي يمكن استنتاجها

٩٤

من نظام تعيين الخريجين

الفصل الرابع :

دراسة لنظام تعيين الخريجين عن طريق

٩٧

اللجنة الوزارية للقوى العاملة

المبحث الاول : دراسة تحليلية

لتعيين الخريجين عن طريق اللجنة

٩٨

الوزارية للقوى العاملة

المبحث الثاني : تقييم اسلوب التعيين

١١٠

عن طريق اللجنة الوزارية للقوى العاملة

أولا : الاساس التشريعي لنظام التعيين

١١٠

عن طريق اللجنة الوزارية للقوى العاملة

ثانيا : اسلوب الحصول على بيانات

١١٧

الدراسة التطبيقية

ثالثا : شروط وطبيعة عملية التعيين في الجهاز

١٢٢

الاداري

رابعا : دراسة تحليلية لخطوات اجراء تعيين

الخريجين عن طريق اللجنة الوزارية

١٢٣

للقوى العاملة

الفصل الخامس :

تطبيق نظام توزيع الخريجين عن طريق اللجنة

١٣٠

الوزارية للقوى العاملة

المبحث الاول :

تطبيق نظام توزيع الخريجين عن طريق اللجنة

الوزارية للقوى العاملة على ديوان عام وزارة

١٣٣

الثقافة وديوان عام وزارة الزراعة .

أولا : تلقى كتاب دوى وزارة الدولة

١٣٣

للقوى العاملة والتدريب

ثانيا : طريقة تحديد احتياجات

١٣٥

العمالة

ثالثا : توزيع الخريجين على الجهات

١٣٧

المختلفة

المبحث الثاني :

- مشكلات نظام التعميم عن طريق اللجنة
الوزارية للقوى العاملة ١٣٩
- اولا : عدم توافر الهيئات والدراسات
الاحصائية ١٣٩
- ثانيا : عدم الربط والتنسيق بين سياسة
تخطيط القوى العاملة والتعليم ١٤١
- ثالثا : الازدواج في اختصاص الاجهزة
المعنية بتخطيط القوى العاملة ١٤٢
- رابعا : تزايد السكان وما يترتب عليه من
تراكم العمالة ١٤٢
- خامسا : مشكلة الهجرة غير المخططة الى
الخارج ١٤٤
- سادسا : مشكلة سوء التوزيع الاقليمي للعمالة ١٤٤
- سابعا : مشكلة عدم البام من يصعدون
القرارات بابعاد تحديد احتياجات
العمالة ١٤٤
- ثامنا : مشكلة مقاومة التغيير ١٤٥
- تاسعا : تحديد الثوابت موضوع التعديس ١٤٥
- عاشر : اسلوب توصيف الوظائف ١٤٥
- حادي : الاعتماد على الاسلوب المكبي في
تحديد جانب الطلب ١٤٦
- اثنى عشر : معالجة المعجز في العمالة ١٤٦
- ثلاثة عشر : طول الفترة بين تاريخ التخرج وتاريخ
استلام العمل ١٤٦
- اربعة عشر : عدم وجود دراسة للمقررات الوظيفية ١٤٧
- خمس عشر : ارتفاع تكلفة الخدمات الحكومية ١٤٧

خلاصة البحث والتوصيات

١٤٩

اولا : خلاصة البحث الميداني

١٥٢

ثانيا : التوصيات

قائمة المراجع :

اولا : المراجع العربية

١٥٨

أ - الكتب العربية

١٦٠

ب - الكتب الاجنبية المترجمة

١٦١

ج - مقالات ودوريات

١٦٢

د - كتب تنفيذية

١٦٣

هـ - تقارير

١٦٤

و - مطبوعات ومن ضمنها مذكرات وزارة القوى العاملة بالتعيين

١٦٧

ز - رسائل علمية

١٦٨

ح - ابحاث

١٦٩

ك - تشريعات

١٧٢

ل - مكانيات

ثانيا : المراجع الاجنبية

١٧٣

مراجع اجنبية

الملاحق :

ملحق رقم (١) بيان بعدد الناجحين وعدد الطلبات

المقدمة منهم وعدد غير المقبلين على التعيين لخريجي

١٧٤

الجامعات اعوام ١٩٢٠ حتى ١٩٢١

ملحق رقم (٢) بيان تطور عدد المستوفين للتميين

وجملة الاحتياجات والعجز والفائض لخريجي الجامعات

١٨٢

اعوام ١٩٢٠ حتى ١٩٢١

- ملحق رقم (٣) بيان موازنة العمالة بوزارة الثقافة لخريجي
الجامعات اعوام ١٩٧٠ حتى ١٩٧٥ ١٩٠
- ملحق رقم (٤) بيان موازنة العمالة بوزارة الزراعة
لخريجي الجامعات اعوام ١٩٧٠ حتى ١٩٧٩ ١٩٣
- ملحق رقم (٥) استقصاء عن مستوى خبرة ومؤهلات
القائمين بالعمل بوزارة الثقافة ١٩٩
- ملحق رقم (٦) استقصاء عن مستوى خبرة ومؤهلات القائمين
بالعمل بوزارة الزراعة ٢٠٠
- ملحق رقم (٧) نتيجة مقابلة بعض المسؤولين بوححدات
ديوان عام وزارة الثقافة لقياس الرأي في مدى كفاءة ومستوى
اداء الخريجين الذين تم تعيينهم ٢٠١
- ملحق رقم (٨) نتيجة مقابلة بعض المسؤولين بوححدات
ديوان عام وزارة الزراعة لقياس الرأي في مدى كفاءة ومستوى
اداء الخريجين الذين تم تعيينهم ٢٠٢
- ملحق رقم (٩) استقصاء الخريجين الذين تم تعيينهم
بديوان عام وزارة الثقافة وديوان عام وزارة الزراعة ٢٠٣
- ملحق رقم (١٠) كتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم
والادارة رقم (١) ٢٠٤
- ملحق رقم (١١) مذكرة للعرض على اللجنة الوزارية
للخدمات بشأن تعيين خريجي الجامعات دفعة سنة
١٩٧٩ ويناير ١٩٨٠ ٢٠٦
- ملحق رقم (١٢) خطاب وزير الدولة للقوى العاملة
والتدريب بابلاغ الجهات المختلفة بقرار تعيين الخريجين ٢٢١

بيان الاشكال ٤

- شكل رقم (١) مقارنة بين عدد الناجحين بالطلبات
المقدمة
- شكل رقم (٢) مقارنة بين المستوفين للتميين وجملة
الاحتياجات والمعجزات الفائضة
في العمالة
- شكل رقم (٣) مقارنة بين جملة الاحتياجات والمعجز
في العمالة

**** اهداء ****

الى من وقفوا بجوارى بكل حب واخلاص

.. الى السيدة الفاضلة زوجتى وأولادى الاعزاء ..

— —

” نشأت محمد على ”

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والشكر والثناء ، وبعد ،
فقد أجرى هذا البحث بقسم ادارة الاعمال بكلية التجارة جامعة
عين شمر تحت اشراف الاستاذ عبد الرحمن عبد الباقي عمر ، ولا يسع
الباحث الا ان يتقدم الى سيادته بوافر الامتنان والتقدير على الجهد
الذي بذله والمعاونة المخلصة في كافة المراحل التي مرت بها هذه
الدراسة والتي كان لها عظيم الاثر في اخراجها بهذه الصورة .
كما يسر الباحث ان يتقدم بالشكر والعرفان الى الاستاذ الدكتور
محمد غيفى حمودة وكافة اعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة لما بذلوه
من جهد وتوجيهات للباحث .
كما يقدم الباحث جزيل شكره الى العاملين بادارة تخطيط
القوى العاملة بالبنك الاهلى المصرى على توجيهاتهم ومعاونتهم للباحث ،
ويتوجه الباحث بالشكر والتقدير ايضا الى كل من السادة العاملين بمكتبات
كلية التجارة جامعة عين شمس ، كلية التجارة جامعة القاهرة ، اكاديمية
السادات للعلوم الادارية ، والبنك الاهلى المصرى وكذا العاملين بدوان
عام وزارة الثقافة ودوان عام وزارة الزراعة وكافة العاملين بالادارة العامة
للخريجين بوزارة القوى العاملة والتدريب على ما بذلوه من عظيم الجهد
والمعاونة في مرحلة جمع البيانات الميدانية ويتوجه الباحث بشكره ايضا
الى كل من الدكتور ابراهيم هيمى والدكتور محمد الهادى والعاملين
بالشعبة القومية لليونسكو ومركز مطبوعات اليونسكو لما بذلوه من جهد
ومعاونة صادقة للباحث طوال مراحل اعداد وتنفيذ هذه الدراسة .
كما يخلص بالشكر والثناء جميع افراد أسرته لما قدموه من رعاية وتشجيع وما
تحملوه من عناء أثناء اجراء هذه الدراسة .
فلكل من قدم معاونة صغيرة كانت او كبيرة فلهم من الباحث كل تقدير واعزاز .

تقييم نظام تعيين الخريجين
عن طريق اللجنة الوزارية للقوى العاملة مع تطبيق
على ديوان عام وزارة الثقافة وديوان عام وزارة الزراعة

خلفيات المشكلة :

حجم وطبيعة المشكلة :

بدأ نظام تعيين الخريجين عن طريق اللجنة الوزارية للقوى العاملة
في منتصف الستينات كنتيجة للتحوّل الاشتراكي وانتزام الدولة بتعيين الخريجين
وقد بلغ عدد الداخلين الجدد في سوق العمل سنوياً من خريجي التعليم
العالي والفني المتوسط حوالي ١٠٠ ألف خريج .
والمعروف أنّ تخطيط الموارد البشرية يهدف بالدرجة الأولى إلى
المواءمة بين العرض من القوى العاملة وأغلب عليها التعرف على الزيادة والعجز
في مختلف المهن والتخصصات ومن ثمّ يتسنى تطوير سياسات التعليم والتدريب
للوفاء بالأعداد اللازمة من المهن والتخصصات والمهارات على ضوء الاحتياجات
الفعليّة لا سيّما في العمل وكذلك اتخاذ السياسات المناسبة لتصدير فائز العمالة
للخارج بما لا يتعارض مع احتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية القومية .