

## اثر العولمة على تنمية الموارد البشرية (دراسة حالة ليبيا)

د. أسامة جمعة على

عضو هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم الإدارية و المالية طرابلس ليبيا

أ. عادل احمد محمد

باحث أكاديمي و أستاذ بعدة معاهد و جامعات ليبية

### ملخص:

درست هذه الورقة آثار العولمة المتوقعة على تنمية الموارد البشرية بليبيا، و توصلت إلى النتائج التالية انخفضت نسبة الأمية للسكان للجنسين الذكور والإناث على حد سواء، حيث وصلت عام ٢٠٠٦م إلى ١١.٥٪. شهد قطاع التعليم و التدريب تطور كبير في زيادة معدلات التحاق الطلبة بمؤسسات التعليم و التدريب، و كذلك زيادة في عدد الجامعات و المعاهد العليا على الصعيد الكمي، وليس على الصعيد النوعي ضعف ارتباط مخرجات التعليم و التدريب بمتطلبات سوق العمل ضعف جودة التعليم العالي و التدريب، و ضعف مساهمة التعليم في بناء مجتمع المعرفة ارتفاع في معدلات البطالة لفئة الشباب و حملة المؤهلات العلمية يواجه النظام التعليم و التدريب المهني في ليبيا جملة من التحديات و الصعوبات، من أبرزها مخرجات التدريب المهني المتوسط غير مرغوب فيها في سوق العمل، و ذلك لضعف تأهيلها و خبرتها، و ضعف تركيز النظام التعليمي على تقنية المعلومات. أن آثار العولمة المحتملة على تنمية الموارد البشرية في ليبيا، ارتفاع معدلات البطالة في الأمد القصير، و زيادة الضغوط على مؤسسات تنمية الموارد البشرية لتحسين الجودة و النوعية.

## مقدمة:

فرضت ظاهرت العولمة نفسها على جميع دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء، كواقع لا يمكن تجاهله، ويجب التعامل معه بكل ما يترتب عليه من ايجابيات وسلبيات، ومن أهم مظاهر هذه الظاهرة إزالة الحدود والقيود أمام حرية انتقال السلع والخدمات ورؤوس الأموال والاستثمار والعمالة، والتوجه نحو الاقتصاد المبني على المعرفة، وحدوث تغيرات في أسواق العمل للطلب على قوة عمل تتمتع بمعارات ومواصفات عالمية، وارتفاع معدلات البطالة، ونمو دور الشركات متعددة الجنسيات التي تسيطر على ٨٠٪ من الاقتصاد العالمي، ومن ابرز مؤسسات العولمة ( منظمة التجارة العالمية، صندوق النقد الدولي، البنك الدولي).

وفي ضوء سعي ليبيا للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية، وتشجيع الاستثمار الأجنبي، يجب على الدولة أن تسخر إمكانياتها لتعظيم الاستفادة من ايجابيات العولمة وتقليل من سلبياتها ومخاطرها، فالمدخل الوحيد الذي تستطيع أن تواجه به هذه التحديات هو مواردها البشرية، وليس مواردها المادية، لان المنافسة ستكون عالمية، و تحتاج إلى نوعية خاصة من الموارد البشرية، وهذا لن يتأتى إلا من خلال نظام تعليمي كفؤ متطور، يركز على النوع لا على الكم.

## مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال التالي :

ما هو أثر العولمة على تنمية الموارد البشرية في ليبيا ؟

## أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

١. محاولة التعرف على واقع تنمية الموارد البشرية في ليبيا .
٢. محاولة التعرف على واقع سوق العمل في ليبيا.
٣. محاولة التعرف على آثار العولمة المتوقعة على تنمية الموارد البشرية في ليبيا
٤. الوصول إلى نتائج و توصيات لعلها تساهم في تعظيم الاستفادة من ايجابيات العولمة و التقليل من سلبياتها .

## أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في التعرف على آثار العولمة المتوقعة على تنمية الموارد البشرية في ليبيا، وذلك استجابة إلى أحد أهداف هذا المؤتمر الذي يهدف إلى التعرف على التحديات و الصعوبات التي تواجهه تنمية الموارد البشرية في ليبيا.

## منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة في جمع البيانات على المصادر المختلفة كالكتب والدوريات و البحوث والدراسات، وكذلك على التقارير و الإحصاءات و النشرات الرسمية.

وقسمت هذه الورقة إلى المحاور الآتية:

١. العولمة.
٢. تنمية الموارد البشرية.
٣. واقع تنمية الموارد البشرية في ليبيا.
٤. التحديات والصعوبات التي تواجه نظام التعليم والتدريب في ليبيا.

٥. واقع سوق العمل في ليبيا.

٦. آثار العولمة المتوقعة على تنمية الموارد البشرية في ليبيا.

٧. النتائج والتوصيات.

أولاً: العولمة:

١. مفهوم العولمة:

اختلف العلماء والكتاب والباحثين في تعريف العولمة وهذا يعد أمر طبيعي لان للعولمة أبعاد سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية وسنركز اهتمامنا في هذه الدراسة على البعد الاقتصادي للعولمة.

يعرف صندوق النقد الدولي العولمة " بأنها التدخل الاقتصادي المتنامي أو المتزايد لجميع بلدان العالم الذي سببه تزايد حجم وتنوع التعاقدات والصفقات عابرة الحدود للمواد والمنتجات والخدمات والتدفقات الدولية لرؤوس الأموال في نفس الوقت الذي يتم فيه الانتشار المتسارع والمطلق المعمم للتكنولوجيات "

وعرفت أيضا بأنها " العملية التي من يتم من خلالها انتقال الأفراد والأفكار والمعارف ورأس المال والسلع التجارية والخدمات عبر الحدود القطرية مما يؤدي إلى تنامي التكامل والاعتماد المتبادل والاندماج في كثير من نواحي الحياة.

٢. أهداف العولمة:

ومن ابرز أهداف العولمة مايلي:

- إزالة القيود والحواجز أمام تجارة السلع والخدمات وحركة العمالة ورؤوس الأموال.
- ربط دول العالم اقتصاديا وتجاريا وثقافيا وإعلاميا.
- قريب المسافات بين دول العالم وجعله قرية واحدة عن طريق تقنية الاتصالات والمعلومات.

٣. مظاهر العولمة:

تصاحب ظاهرة العولمة مجموعة من المظاهر الاقتصادية والتي بدورها تؤثر على أوضاع القوى البشرية ومن أهمها ما يلي :

- تسارع وتيرة التطورات العلمية والتقنية الأمر الذي يضع المنظمات الصناعية والخدمية أمام تحديات إعادة التأهيل والتدريب لمواكبة التغييرات التي تحدث في معايير المهارات المطلوبة للعمل .
- التوجه نحو اقتصاد المعرفة وزيادة الاعتماد على رأس المال المعرفي .
- نمو قطاع الخدمات وزيادة فرص العمل فيه وخاصة في المجالات التي لا تحتاج إلى قدرات وإمكانيات عضلية وإنما في مجال الخدمات والأعمال التي تحتاج إلى قدرات ذهنية عالية.
- ارتفاع معدلات البطالة، وتزايد تسريح العمالة الغير ماهرة.
- حدوث تغييرات في هياكل العمالة والتوظيف وتطور أنماط مختلفة في التوظيف كالتوظيف الجزئي والذاتي دون مغادرة مكان العمل.
- نمو دور الشركات متعددة الجنسيات إذ تسيطر هذه الشركات على أكثر من ٨٠٪ من الاقتصاد العالمي.
- تزايد التوجهات نحو تكوين التكتلات الاقتصادية الإقليمية ونشوء أسواق اقتصادية مشتركة وتكوين اتحادات جمركية سواء للاندماج في العولمة أو حماية منها.
- تحرير حركة انتقال العمالة بين الدول كونها عنصرا هاما من عناصر قيام التجارة وهو ما قد يؤثر على أنماط الوظائف وادوار التدريب للموارد البشرية كما ونوعا.

#### ٤. الآثار الايجابية والسلبية للعولمة الاقتصادية:

الآثار الايجابية للعولمة نوجزها في النقاط التالية:

- إن تحرير تجارة السلع والخدمات يؤدي إلى تقسيم العمل ومضاعفة الإنتاج في الدول المتقدمة ويترتب على هذا تحسين فرص النمو في الدول النامية من خلال زيادة الطلب على المنتجات الأولية والزراعية التي تنتجها الدول.
- زيادة فرص التصنيع أمام الدول النامية وذلك عن طريق انتقال بعض المصانع القائمة في الدول الصناعية والتي تعتمد على العمالة الرخيصة بما يسمى بالاستثمار الأجنبي
- تعمل العولمة بكل الوسائل على جذب رؤوس الأموال الأجنبية بالنسبة للدول التي تحتاج إليها .
- هناك مشاكل إنسانية مشتركة لا يمكن حلها من منظور السيادة الوطنية المطلقة للدولة التي يقوم عليها النظام الدولي القائم على سبيل المثال التهديدات البيئية وتطور الأوبئة والهجرة الغير شرعية والجريمة المنظمة.
- إن انتشار العولمة نتيجة للتقدم العلمي والتقني الهائل يمثل إضافة إلى عناصر الإنتاج الأخرى كالأرض رأس مال و العامل والمنظم والمتمثل في عنصر التكنولوجيا.

#### الآثار السلبية للعولمة:

فيما يلي أهم الآثار السلبية:

- لم تحقق العولمة أو الكونية العدالة بين دول العالم خلال السنوات القليلة الماضية خاصة إن الدول المتقدمة تخص نفسها بالامتيازات ما يتعلق بالتعريفات الجمركية.
- تؤدي العولمة إلى اضعاف قدرة الدولة في السيطرة على اقتصادها.
- في ظل العولمة يصعب على الدولة تنظيم الأنشطة الاقتصادية وحماية المنتجين الوطنيين من المخاطر التي يتعرضون لها وكذلك قدرة الدولة على تحسين مستوى المعيشة للفقراء.
- زيادة معدلات البطالة مع تكييف اقتصاديات بعض الدول لمواجهة متطلبات زيادة التعامل في الأسواق العالمية زيادة أو استجابة لضغوط العولمة.
- إمكانية حدوث هزات اقتصادية عنيفة والتي قد ترجع إلى تدفقات رأسمالية قوية ومفاجئة مما قد يؤدي إلى تأثير كبير من الدول إن لم يكون كلها تلك الأزمات الداخلية والخارجية كما حدث في أسواق آسيا في نهاية القرن الماضي والأزمة العالمية المالية في أمريكا.

تانياً: تنمية الموارد البشرية:

#### ١. مفهوم تنمية الموارد البشرية:

”تنامي الوعي بقيمة الإنسان هدفاً ووسيلة في منظومة التنمية المستدامة في العقد الأخير من القرن الماضي، وبناء على ذلك كثرت الدراسات والبحوث والمؤتمرات التي عقدت لتحديد مفهوم التنمية البشرية وتحليل مكوناتها وأبعادها كإشباع الحاجات الأساسية وتحسين نوعية الحياة وهناك مصطلح يطلق عليه (تنمية الموارد البشرية) يقصد به الاستثمار في البشر من أجل توفير قوة العمل القادرة على الاستغلال الأمثل لموارد الإنتاج الأخرى من أجل إنتاج المزيد من السلع والخدمات، وهذا المصطلح ينظر إلى العنصر البشري على أنه عنصر إنتاج مثل الأرض ورأس المال وانه أهم هذه العناصر ولا يمكن الاستغناء عليه في أي نشاط إنتاجي وتنمية الموارد البشرية ترتفع بإنتاجية العمل ويتم تعظيم الإنتاج وذلك بالاستثمار في البشر بالرعاية الصحية والاجتماعية والتعليم“

مما سبق يتضح إن هناك فرق بين التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية، وبالتالي يمكن القول بان مفهوم التنمية البشرية اشمل وأعمق من مفهوم تنمية الموارد البشرية الذي يعني إعداد وتأهيل البشر بالتعليم والتدريب للدخول في سوق العمل.

• مقومات ومبادئ تنمية الموارد البشرية:

المبادئ الأساسية لتنمية الموارد البشرية نوجزها في النقاط الآتية:

#### المنظومة التعليمية:

التعليم ليس مجرد حق أو مطلب وإنما هو ضرورة حياة وبقاء، بل ودعامة للأمن الوطني لأي بلد في عالم لا مكانة فيه لغير المتعلم، وفي عصر سماته الواضحة التحدي التقني والاقتصادي والثورة المعرفية والمعلوماتية، فللتعليم إسهام متميز في نمو الاقتصاد وزيادة إنتاجية القوى العاملة، ومكافحة الفقر والعوز، والارتقاء بنوعية حياة الإنسان، ويجب على أي استراتيجية ناجحة لتنمية الموارد البشرية أن تضع في حساباتها كأولوية من أولوياتها، أن يقوم النظام التعليمي بدوره كاملا إزاء احتياجات سوق العمل من قوى عاملة متعلمة وواعية ومدربة.

#### نظام متطور للتعليم التقني والتدريب المهني:

تشكل القوى العاملة المدربة والمستخدمة بشكل مناسب رصيذا اقتصاديا مهما وثروة لا تنضب بالنسبة لكافة المجتمعات ففي هذا السياق يظل التعليم التقني والتدريب المهني المتطور والمنفتح على عالم العمل الوسيلة المثلى والمشروع الريادي لمكافحة بطالة الشباب واستشراف احتياجات سوق العمل من قوى عاملة ماهرة ومدربة.

#### الاستفادة المثلى من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

مما لاشك فيه إن التعامل مع نتائج الثورة التكنولوجية وطفرة المعلومات والاتصالات لن يتأتى وفق العقلية أو المنطق أو الأساليب العادية المتعارف عليها تعليمية كانت أم تدريبية، فالثورة التكنولوجية هي ثورة بمعنى الكلمة بما تنطوي عليه من آثار سياسية واقتصادية واجتماعية وعمالية بالغة العمق، وهو الأمر الذي يتطلب جهدا مقرونا برؤية وآفاقا رحبة يبدأ مع تعليم النشء منذ نعومة أظافره وفق برنامج وطني لا يكون هدفه مجرد محو الأمية الأبجدية التي باتت هما و سمة عار للمجتمع الذي يتهاون في القضاء عليها فحسب بل ومحو أمية الكمبيوتر بحيث يتاح استخدام تكنولوجيا المعلومات والمعرفة لجميع الطلاب في التعليم العام والتقني المهني، بما يؤهل الأجيال الصاعدة بالفكر المتطور وإتاحة الفرصة للجميع دون تفرقة للتعامل مع التكنولوجيا التي هي لغة العصر وأداة التعامل معه.

#### منظومة تنمية الموارد البشرية:

تتكون منظومة الموارد البشرية من العناصر الآتية: ( مصطفى، ٢٠٠١، ٦٦ - ٦٨ )

العناصر التي تشكل مصادر العرض وتشمل هذه المجموعة المصادر الآتية:

- مخرجات التعليم والتدريب المهني النظامي بمراحله المختلفة .
- مخرجات التعليم والتدريب غير نظامي مثل برامج التدريب لغرض رفع الكفاءة وتحسين الأداء أو التدريب التمهيدي قبل الالتحاق بالوظيفة .

• العمالة الوافدة من خارج البلد إلى سوق العمل المحلي.

• العمالة العائدة من المهجر ومن التقاعد .

العناصر التي تشكل مجموعة جهات الطلب على العمل وتشمل هذه المجموعة:

- مجالات وأسواق العمل الإقليمية والمحلية في ضوء تطور العلاقات الاقتصادية والسياسية، وخصائص العمالة وسمات الاقتصاد في مراحل التحول وإعادة الهيكلة الاقتصادية وتأثيرات العولمة.
- متطلبات الإحلال بسبب التقاعد والوفاة وتوطين العمالة.
- متطلبات القطاعات التنموية المختلفة الصناعية والزراعية والخدمية.
- متطلبات مستويات العمل المهني وتشمل فئات الاختصاصيين والفنيين ومستويات العمل الأساسية.
- خصائص البطالة والعمالة.

قنوات الارتباط بين جانبي العرض والطلب وتشمل:

- التشريعات التي تعالج قضايا الموارد البشرية علي جانبي العرض والطلب.
- نظم المعلومات المتعلقة بسوق العمل .
- البحوث والدراسات المتعلقة بسوق العمل وقضايا العمالة.
- الروابط والقنوات المؤسسية كالمجالس واللجان والوحدات الإدارية على الصعيد المحلي والدولي.
- خدمات التوجيه والإرشاد المهني والتوعية والإعلام وكذلك خدمات التشغيل والتوظيف.

ثالثاً: واقع تنمية الموارد البشرية في ليبيا:

يمكن التعرف علي واقع تنمية الموارد البشرية من المؤشرات الآتية:

الموارد البشرية ( السكان ) في ليبيا:

تعرف الموارد بأنها وسائل لتحقيق غايات وتتمثل الغايات في إشباع حاجات الإنسان والمجتمع وتقسم الموارد إلى موارد طبيعية وبشرية.

يقصد بالموارد البشرية عدد السكان في المجتمع بخصائصهم الاجتماعية المتنوعة مثل متوسط العمر، ومعدلات الولادات ومعدل الوفيات، وتعد هذه الموارد العمود الفقري لإحداث التنمية الشاملة في المجتمع، لذلك يجب تنميتها وتأهيلها بالتعليم والتدريب المهني والصحة لكي نستطيع استغلال الموارد الطبيعية المتاحة أفضل استخدام وتحقيق منافع.

وتقسم الموارد البشرية إلى: داخل قوة العمل وخارج قوة العمل ويقصد بدخل قوة العمل هو عدد السكان القادرين على العمل أي في سن العمل ( ١٥ - ٦٤ ) بغض النظر عما إذا شاركوا في العمل الفعلي أم لا، وبغض النظر عن الجنسية، فالقوى العاملة الفعلية ( القوى المنتجة ) لا تشكل الجزء من القوى العاملة وهذه الأخيرة تشكل جزءاً من إجمالي السكان.

ويقصد بخارج قوة العمل الذين أعمارهم اقل من ١٥ سنة الأطفال، وأكثر من ٦٤ سنة الشيوخ والمعاقين وطلبة المدارس.

بلغ عدد مجموع السكان الليبيين في عام ٢٠٠٦م ٥٢٩٨١٥٢ مليون نسمة، كما انخفض معدل نمو السكان ليصل إلى ١.٧٣ ٪، كما هو موضح بالجدول رقم (١)

جدول رقم (١)

توزيع السكان الليبيين غير الليبيين

السنة	ليبيون	غير الليبيين	الإجمالي	معدل النمو %
١٩٧٣	٢٠٥٧٣٧٢	١٩٦٨٨٥	٢٢٤٩٢٣٧	
١٩٨٤	٣٢٣١٠٠٩	٤١١٥١٧	٣٦٤٢٥٧٦	٤.١٣
١٩٩٥	٤٣٨٩٧٣٩	٤٠٩٣٨٦	٤٧٩٩٠٦٥	٢.٨
٢٠٠٦	٥٢٩٨١٥٢	٣٥٩٥٤٠	٥٦٥٧٦٩٢	١.٧٣

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات و التوثيق

التركيب العمري للسكان:

يتضح من بيانات الجدول رقم (٢) إن نسبة الذكور إلى الإناث تكاد تكون متساوية ، ويتضح أيضا إن الفئة العمرية (١٥-٦٤) كانت أعلى نسبة من السكان حيث بلغت ٦٤.٧٪، مما يعني إن السكان اغلبيهم من فئة الشباب وقوة العمل نسبتها عالية ونسبة الإعالة منخفضة.

جدول (٢)

التركيب العمري للسكان الليبيين ٢٠٠٦ بآلاف

الفئة العمرية	ذكور		إناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٠-١٤	٨٤١.١	٣١.٣	٨٠٤.٨	٣٠.٨	١٦٤٥.٩	٣١.١
١٥-٦٤	١٧٣٠.٥	٦٤.٤	١٦٩٦.٩	٦٥	٣٤٢٧.٤	٦٤.٧
٦٥ فما فوق	١١٦	٤.٣	١٠٨.٩	٤.٢	٢٢٤.٩	٤.٢
الإجمالي	٢٦٨٧.٦	١٠٠	٢٦١٠.٦	١٠٠	٥٢٩٨.٢	١٠٠

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات و التوثيق.

نسبة الأمية:

تعرف منظمة العلوم والتربية والثقافة ( اليونسكو ) الأمي هو الذي لا يستطيع يقرأ ولا يكتب جملة ، ولكن في هذا العصر تغير مفهوم الأمية وأصبح الأمي الذي يجهد استخدام الحاسب الآلي.

تشير بيانات الجدول رقم (٣) إن نسبة أمية الذكور والإناث قد انخفضت انخفا ملحوظا من ٦١.٦٪ عام ١٩٧٣ إلي ١٨.٦ في عام ١٩٩٥ ، ثم انخفضت إلي ١١.٥ في عام ٢٠٠٦ ، هذا مؤشر ايجابي ويعني نجاح سياسة إلزامية التعليم وانتشاره في كل مكان.

جدول رقم ( ٣ ) نسبة الأمية

المجموع	نسبة الأمية		السنة
	إناث	ذكور	
٦١.٦	٧٢.٩	٣٢.٠	١٩٧٣
١٨.٦	٢٧.٠	١٠.٤٥	١٩٩٥
١١.٥	١٦.٨٩	٦.٢٧	٢٠٠٦

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات، النتائج النهائية للتعداد، ٢٠٠٦.

واقع نظام التعليم و التدريب المهني:

الإنفاق على التعليم:

تشير بيانات الجدول رقم (٤) إلى أن الإنفاق على التعليم قد شهد تدبب خلال الفترة من عام ١٩٧٣ إلى عام ٢٠٠٧، كنسبة من الناتج المحلي وكنسبة من الإنفاق العام، وقد يرجع هذا إلى عدة أسباب لعل أبرزها التقلب في أسعار النفط في الأسواق العالمية.

جدول رقم ( ٤ )

تطور نسبة الإنفاق على التعليم خلال الفترة

١٩٧٣-٢٠٠٧

السنة	كنسبة من الناتج المحلي %	كنسبة من الإنفاق العام
١٩٧٣	٤.٥	١٥.٣
١٩٧٥	٥.٩	١٥.٦
١٩٨٠	٤.٥	٧.٨
١٩٨٥	٧.١	١٣.٦
١٩٩٠	٦.٨	٢.٨
١٩٩٥	٦.٦	١٩.٧
٢٠٠٠	٤.٦	٩.٤
٢٠٠٥	٢	٢.٣
٢٠٠٧	٦.٣	٤.٨

- المصدر: ١. فلاح الفلاحي (٢٠٠٨)، إمكانية التوافق بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل الليبي، ورقة مقدمة لمؤتمر تخطيط التعليم والتدريب بين الواقع واحتياجات سوق العمل، معهد التخطيط، طرابلس، للأعوام ١٩٧٣-٢٠٠٥.
٢. اللجنة الشعبية العامة للتعليم (٢٠٠٧)، تقرير مقدم لمجلس التخطيط العام، لعام ٢٠٠٧.



### التعليم الأساسي:

يشرف على التعليم الأساسي أمانة اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي، ويلتحق بالتعليم الأساسي من بلغ السن السادسة من العمر، ومدة الدراسة في هذه المرحلة ٩ سنوات، حيث زاد عدد المتحقين بالتعليم الأساسي من ٣٤٧١٦٢ تلميذ عام ١٩٦٩\_١٩٧٠ الى ١٠٣٠٩٩١ تلميذ عام ٢٠٠٨\_٢٠٠٩، مما يدل على الانتشار الواسع للمرافق التعليمية، وفي نفس الوقت زادت نسبة التحاق الإناث ارتفاعا ملحوظا من ٣٠٪ عام ١٩٦٩\_١٩٧٠ الى ٤٩٪ عام ٢٠٠٨\_٢٠٠٩.

### التعليم الثانوي:

يلتحق بالتعليم الثانوي من انهي مرحلة التعليم الأساسي بنجاح ومدة الدراسة ٣ سنوات، وزاد عدد المتحقين في هذه المرحلة من ٧٢٣٣ طالب عام ١٩٦٩-١٩٧٠ إلى ٢٠٧٤٧١ طالب عام ٢٠٠٨\_٢٠٠٩ م.

### التدريب المهني:

يلتحق بالتدريب المهني من أنهي مرحلة التعليم الأساسي بنجاح ومدة الدراسة ٣ سنوات، حيث ارتفع عدد المراكز من ٥ مراكز مهني عام ١٩٧٠ إلى ٣٨٦ مركز عام ٢٠٠٩ كما هو موضح بالجدول (٥).

#### جدول رقم ( ٥ )

تطور مراكز التدريب المهني المتوسطة خلال الفترة ١٩٧٠-٢٠٠٩

السنة	عدد المراكز	عدد المتدربين
١٩٧٠	٥	١٤٥٧
١٩٨٩	٨٨	٢٧١٠٠
١٩٩٩	٣٢٥	٦١٩٦٢
٢٠٠٩	٣٨٦	٩٣٧٠٠

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات و التوثيق

### التعليم العالي:

يتولى الإشراف على التعليم العالي في ليبيا أمانة اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي، ويلتحق بالتعليم العالي الطلبة الذين انهوا مرحلة التعليم الثانوي والمتوسط وفقا لشروط محددة.

تشير بيانات الجدول (٦) قد ارتفع عدد الطلبة بالجامعات والمعاهد العليا من ٤١٠٠ طالب وطالبة عام ١٩٦٩\_١٩٧٠ إلى ٣٠٤٧١٥ بزيادة تصل إلى ٧٤ ضعف تقريبا، كما ارتفعت نسبة الإناث إلى إجمالي الطلاب من ٩.٨٪ عام ١٩٦٩-١٩٧٠ إلى ٦٢.٩٪ عام ٢٠٠٨\_٢٠٠٩.

بلغ عدد الجامعات عام ٢٠٠٨ (١٤) جامعة بعد أن كانت جامعة واحدة عام ١٩٧٠، وبلغ عدد الكليات ١٨٨ كلية بعد أن كان عددها (٦)كليات عام ١٩٧٠، في حين ارتفع عدد خريجي الجامعات من (٥١٤) خريج عام ١٩٦٩\_١٩٧٠ إلى ١٦٩١٩ عام ٢٠٠٧\_٢٠٠٨ كما هو موضح بالجدول (٦)

## جدول رقم (٦)

## تطور منظومة التعليم الجامعي والعالي

البيان	العام الدراسي ١٩٦٩-١٩٧٠	العام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٨
عدد الجامعات	١	١٤
عدد المعاهد العليا ( تقنية طبية	—	٦
عدد مراكز التدريب المهني العليا	—	٩٧
عدد الكليات	٦	١٨٨
عدد أعضاء هيئة التدريس	٣١٣	١١٠٨٦
عدد الطلبة الجامعيين	٤١٠٠	٣٠٤٧١٥
عدد الخريجين (٢٠٠٧-٢٠٠٨)	٥١٤	١٦٩١٩

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات و التوثيق

مما سبق يتضح أن معدلات الالتحاق بالتعليم و التدريب و زيادة عدد المدارس و الكليات و الجامعات قد ارتفعت بشكل كبير، مما يعني أن هذه المؤشرات تعبر عن التوسع الكمي ولا تعبر عن نوعية و جودة التعليم و التدريب.

رابعا: التحديات والصعوبات التي تواجه نظام التعليم والتدريب المهني في ليبيا:

من أبرز التحديات مايلي: ( السنوسي وآخرون، ٢٠٠٩، ١٦٧-١٦٩)

١. ضعف ارتباط مخرجات التعليم والتكوين بمتطلبات سوق العمل، وعدم توفر خبرات محلية أساسية وضرورية، مما أدى إلى الاعتماد على الخبرات الأجنبية، بينما يتزايد عدد الباحثين عن العمل من الخريجين، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة بشكل واضح.

٢. مخرجات معظم المعاهد المتوسطة غير مرغوب في استخدامها في سوق العمل سواء في القطاع العام أو الخاص، لنقص تأهيلها وخبرتها، وغياب التأهيل والتدريب المبني على اكتساب المهارات التقنية، واعتماد معظم المعاهد والمدارس على الجوانب النظرية.

٣. ضعف تركيز النظام التعليمي على مجالات وميادين ذات أهمية في الاقتصاد المعاصر في جميع أنحاء العالم، مثل تقنية المعلومات، والتقنيات الصناعية والإلكترونية، مما جعل مساهمة العناصر الوطنية في هذه الميادين محدودة جدا، بالرغم من كونها مجالات استراتيجية، وتوفر فرص عمل في الداخل والخارج.

٤. غياب ثقافة العمل والإنتاج من المناهج ومن الثقافة الاجتماعية العامة، والنظر إلى بعض المهن والأعمال الحرفية على إنها مهن دونية تنقص من قيمة الإنسان، مما سبب عزوف الكثير من الشباب عن العمل في تلك المهن، وخير مثال على ذلك مهن البناء والتشييد، ومهن الخدمات، ومهن الصيانة في الورش الميكانيكية، ومهن الزراعة وتربية الحيوانات، بالرغم من إن هذه المجالات مليئة بالعمالة الوافدة، الذين يشكلون أكثر من ٣٥٪ من سوق العمل في ليبيا، فان التعليم لم يفلح في أعداد قوى عاملة لهذه الأعمال والميادين، سواء مهنيا أو اجتماعيا أو ثقافيا، يضاف إلى ذلك القيمة الاجتماعية المرتبطة بالعمل في ذهن الأسرة الليبية والإنسان الليبي الذي يميل دائما إلى العمل الإداري، والعمل في القطاع العام، وفي هذا الصدد تعلق بعثة البنك الدولي التي زارت ليبيا ٢٠٠٧ بالقول إن النظام التعليمي في ليبيا لا يخرج العدد الكافي من العمالة الماهرة وشبه الماهرة للعمل في قطاع البناء والتشييد، وبحسب ما يحتاجه هذا القطاع، وخاصة الآن في ضوء البرامج التنموية الطموحة التي جزء منها هو إنشاء وبناء مرافق

وطرق وجسور ومدن سياحية ومركبات اقتصادية، والى جانب العوامل الاجتماعية المرتبطة بهذا الوضع، فهناك حقيقة أخرى وهي أن المرتبات التي تدفع لليبيين في هذا القطاع غير مجزية مقارنة بمرتبات وأجور العمالة الفنية الأجنبية الوافدة إلى ليبيا للعمل في هذا القطاع، وطبعاً هذا الوضع سيزداد صعوبة إذا ما استمرت المرتبات والأجور منخفضة مقارنة بما يدفع للعمال الأجانب.

٥. غياب آليات التوجيه المهني والإرشاد التربوي والمهني المستمر للشباب بحسب القدرات والمؤهلات وفرص العمل، إضافة إلى ضعف البرامج التأهيلية أثناء الخدمة وبعدها، وأيضاً ضعف البرامج الموجهة للتأهيل في التخصصات الجديدة وتطورات سوق العمل سواء في ليبيا أو خارجها.

٦. غياب عقلية ابتكار المشروعات الصغيرة والمتوسطة من مناهج وبرامج المؤسسات التعليمية المتوسطة والعالية، وهذه المشروعات أصبح لها مناهجها وكتبها وبرامجها التعليمية، وتعد تونس والهند وماليزيا من أنجح البلدان في ابتكار مناهج تربوية تعد لمثل هذا التخصص المهم في الاقتصاد الحديث، خاصة في المجتمع الريفي ومجتمع المدن الصغيرة، بل أن الاقتصاد الأمريكي بقوته انطلق من مثل هذه المشروعات، فالتعليم في الواقع يعتبر حاضناً لمثل هذه المشروعات والتخطيط والإعداد لها وتعلم كيفية إدارتها وتنفيذها.

٧. ضعف قدرة التعليم، وتواضع مساهمته في بناء مجتمع المعرفة واقتصاد المعرفة الذي هو في الحقيقة مجتمع القرن الحادي والعشرين، أي بناء رأس المال الفكري والعقلي المحرك للحضارة المعاصرة تماماً، كما كان رأس المال المادي والثروات الطبيعية هما المحرك للتقدم في القرن الماضي، فرأس مال مجتمع اليوم هو المعرفة والذكاء، ورأس مال مجتمع الأمم الموارد المادية، ويترتب عن ذلك إن أهم معادلة فالنمو الاقتصادي حالياً ليست كثرة السكان، بقدر ما هي في الحقيقة كثرة المعرفة ومخزون المعرفة والعلم ومخزون الذكاء الإنساني والإبداع والابتكار لتوظيف الموارد المتوفرة للمجتمع مهما كانت مادية أو اجتماعية أو ثقافية.

٨. ضعف جودة التعليم العالي والتدريب، حيث يشير تقرير التنافسية لعام ٢٠٠٧-٢٠٠٨ إلى تدني جودة التعليم العالي والتدريب في ليبيا، كما هو موضح بالجدول رقم (٧).

#### جدول رقم (٧)

##### مقارنة جودة التعليم العالي والتدريب بين عدد من الدول

سنغافورة	تونس	مصر	ليبيا	
٢	١١	١٠٦	١٢٣	جودة نظام التعليم
١	٩	٩٦	٨٧	جودة تعليم الرياضيات والعلوم
٨	٢٠	٨٩	١١٨	جودة أقسام الإدارة
١٧	٣٣	٨٠	٩٨	توفر مراكز البحث والتطور والتدريب
١٢	٣٧	٨٤	١٠٩	تدريب العاملين

المصدر: فوزي المزوغي (٢٠٠٨)، برنامج إعداد القيادات الإدارية بالمجلس الوطني للتطوير الاقتصادي، مؤتمر الثاني للتنمية والتدريب الإداري، معهد الوطني للإدارة، طرابلس.

#### خامسا: واقع سوق العمل في ليبيا:

يعرف سوق العمل: " بأنه الوسط الذي يقوم فيه العاملون أو الباحثون عن عمل بعرض خدماتهم في ضوء مؤهلاتهم وخبراتهم كما يقوم به أصحاب الأعمال باستخدام واستثمار هذه الخدمات مقابل شروط معروفة أو يتم الاتفاق عليها، وبعبارة أخرى فان سوق العمل هو منظومة العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل وفرص العمل المتاحة. و يمكن التعرف على واقع سوق العمل في ليبيا من خلال المؤشرات التالية:

البطالة:

تعرف البطالة بأنها " الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه وباحتا عنه ولكنه لا يجد"، نتيجة لصعوبة توافق بين مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل في ليبيا، ظهرت أنواع مختلفة من البطالة في الاقتصاد الليبي، ومن أبرزها البطالة البنوية والبطالة المقنعة المنتشرة في الجهاز الإداري بسبب التزام الدولة بتعيين الخريجين، كما شهدت السنوات الأخيرة ارتفاعا ملحوظا في معدلات البطالة السافرة، حيث وصلت في عام ١٩٩٥ نسبة ١١٪ من إجمالي القوى العاملة، ثم ارتفعت بشكل كبير في العام ٢٠٠٤ لتصل إلى ١٧.٥٪ ثم تراجعت قليلا في العام ٢٠٠٥ لتصل إلى ١٧.٢٪ وتركزت هذه البطالة بشكل أساسي في فئة الشباب من (١٥-٢٤ سنة) وبشكل خاص بين الإناث حيث بلغت نسبتها ٣٤.٢٦٪، بينما الذكور بلغت نسبتها ٢٨.٣٤٪ و للجنسين ٢٧.٣٥٪، مما يعني إن معدلات البطالة تتركز بين فئة الشباب وحاملي الشهادات العليا. (الربيعي، ٢٠٠٨، ٢٨٠)

استخدام القوى العاملة حسب الجنس ونسبة العمالة غير وطنية:

#### جدول رقم (٨)

توزيع استخدام القوى العاملة الوطنية حسب الجنس ونسبة العمالة غير وطنية

الأرقام بالآلاف	١٩٧٠	١٩٧٥	١٩٨٠	١٩٨٨	١٩٩٠	١٩٩٧	٢٠٠٦
ذكور	٣٥٩.٧	٤١٩.٦	٤٧٣.٧	٦٩٨.١	٧٢٦.٤	٨٦٨.٦	١١١٧.٦
إناث	٢٣.٨	٣٤.٥	٥٩.١	١٢٢.٢	١٥٣	٢١٧.١	٥١٨.٢
نسبة الاناث إلى المجموع	٦.٢	٧.٦	١١.١	١٤.٩	١٧.٤	٢٠	٣٢
مجموع العمالة الوطنية	٣٨٣.٥	٤٥٤.١	٥٣٢.٨	٨٢٠.٣	٨٧٩.٤	١٠٨٥.٧	١٦٣٥.٨
العمالة غير وطنية	٥٠	٢٢٣.٣	٢٨٠	١٤٢.٨	١٣٩.٢	١٦٩.٣	٢٠٩.٢
نسبة العمالة غير وطنية الى المجموع	١١.٥	٣٣	٣٤.٤	١٤.٨	١٣.٧	١٣.٥	١١.٣
المجموع	٤٣٣.٥	٦٧٧.٤	٨١٢.٨	٩٦٣.١	١٠١٨.٦	١٢٥٥	١٨٤٥

المصدر: عبد الهادي حمودة (٢٠٠٨)، التنمية المستدامة في ليبيا، مجلة التخطيط والتنمية معهد التخطيط، المجلد الثاني، العدد الأول.

يتضح من بيانات الجدول رقم (٨) أن نسبة مشاركة المرأة في العمل كانت متواضعة في عام ١٩٧٠، ثم ارتفعت تدريجياً لتصل وفق إحصائيات عام ٢٠٠٦ إلى ٣٢٪، ويرجع السبب في ذلك إلى التحاق المرأة بالتعليم، وتغير عادات المجتمع بشأن عمل المرأة. كما نلاحظ أيضاً من الجدول (٨) أن نسبة العمالة الغير وطنية قد ارتفعت ارتفاعاً ملحوظاً في الفترة من عام ١٩٧٥ إلى عام ١٩٨٠ م لتصل إلى ٣٤.٤٪، ويرجع السبب في ذلك إلى البرامج والخطط التنموية الطموحة في تلك الفترة والوفرة المالية ونقص الأيدي العاملة الوطنية، ثم بدأت في الانخفاض نسبة العمالة غير وطنية في الانخفاض نتيجة لتراجع البرامج التنموية بسبب تدني أسعار النفط في الأسواق العالمية.

ويمكن أيضاً التعرف على واقع سوق العمل في ليبيا حسب ما جاء في تقرير البنك الدولي لعام ٢٠٠٦، " بالرغم من عدم توفر إحصائيات موثوقة، إلا أن معدل البطالة يبدو حاداً، فمع أكثر من ٥٠٪ من السكان تحت سن العشرين، ستزداد توترات سوق العمل مستقبلاً، وفضلاً عن ذلك وعلى رغم انحياز قوانين سوق العمل الصارمة لصالح العمال الليبيين، فإن عدم استجابة النظام التعليمي لمقتضيات السوق أدى إلى تواجد عدد كبير من العمال الأجانب ذوي مستوى تعليمي أفضل، وإنتاجية أعلى، ونتيجة لنقص العمال في قطاع الأعمال اليدوية الصعبة، استقطبت ليبيا أيضاً عدداً كبيراً من المهاجرين الذين لا يتمتعون بخبرة واسعة على الصعيد الاقتصادي، وتمثل العمالة الأجنبية نحو خمس القوة العاملة، وفي ظل غياب دراسة موثوقة حول اليد العاملة، تبقى الشكوك قائمة بشأن هذه الإحصائيات، وعلى الرغم من تواجد عدد كبير من العمال الأجانب، إلا أن يبقى ضئيلاً مقارنة بدول الخليج النفطية، وتأتي غالبية العمال الأجانب من بلدان المغرب ومن مصر وتركيا والهند والفلبين وتايلندا وفيتنام وتشاد والسودان، حيث يتطلعون إلى الحصول على رواتب مرتفعة نسبياً، لكونهم يؤدون أعمالاً تحتاج إلى مهارات، أو يقومون بالأعمال اليدوية الصعبة ذات المردود المالي المرتفع، وقد أظهرت بيانات الإحصاء السكاني لعام ٢٠٠٠ إن حصة المكاسب التي يحققها الأجانب والتي تفوق ٣٠٠ د.ل، أي ما يعادل ٢٠٠ دولار شهرياً، شكلت ٢٠٪ مقارنة بنسبة ١٢٪ المخصصة للمواطنين الليبيين، وفي غياب فرص العمالة في القطاع الخاص، يفضل الليبيون الأمان الوظيفي والمنافع الإضافية التي يقدمها القطاع العام برغم الأجور غير المغرية التي يقدمها، ولم تقضي حملة تشجيع الموظفين المدنيين المؤهلين على اكتساب ثقافة المبادرة الفردية للقيام بالأعمال، أمام العدد الفاضل من العمالة المسجل في القطاع العام واستمرار تدني الإنتاجية إلى النتائج المرجوة."

سادساً: آثار العولمة المتوقعة على تنمية الموارد البشرية في ليبيا:

١. بعد أن تعرفنا على واقع منظومة تنمية الموارد البشرية في ليبيا من خلال بعض المؤشرات، نتوقع الآثار التالية:
١. تؤدي العولمة إلى ارتفاع الطلب على الموارد البشرية الماهرة والقادرة على التعامل بكفاءة عالية مع تقنية المعلومات.
٢. زيادة ارتفاع معدلات البطالة لفئة الشباب خريجي المعاهد المهنية المتوسطة، وخريجي الجامعات والمعاهد العليا الحاصلين على مؤهلات في العلوم الإنسانية، في الأمد القصير.
٣. تؤدي العولمة إلى زيادة الضغوط على مؤسسات تنمية الموارد البشرية، لتحسين النوعية والجودة، بهدف الموازنة بين مخرجاتها ومتطلبات سوق العمل.
٤. تفرض العولمة على الدولة تطوير وتعديل سياسات و استراتيجيات تنمية الموارد البشرية.
٥. توفر فرصة عمل، و فرصة تدريب وتأهيل للعمالة المحلية في مجالات التقنية الحديثة، في شركات الاستثمار الأجنبي.

٦. تؤثر العولمة على ثقافة العمل، على سبيل المثال لا الحصر تصبح قيمة العمل مرتبطة بالمهارات وليس بالشهادت.
٧. من آثار العولمة على الدول النامية تراجع الإنفاق على الخدمات الاجتماعية كالتعليم والتدريب والصحة، ولكن في ليبيا لن نتوقع تراجع الإنفاق على تلك الخدمات لان الإنفاق يعتمد على إيرادات النفط وليس على الضرائب.
٨. تفرض العولمة شروط مواصفات عالمية للوظائف.

سابعاً: النتائج والتوصيات:

#### النتائج:

ركزت هذه الورقة على منظومة تنمية الموارد البشرية في ليبيا، وآثار العولمة المتوقعة على تنمية الموارد البشرية، وبالتالي توصلت إلى النتائج التالية:

- انخفضت نسبة الأمية للسكان للجنسين الذكور والإناث على حد سواء، حيث وصلت عام ٢٠٠٦م إلى ١١.٥٪.
- شهد قطاع التعليم والتدريب تطور كبير في زيادة معدلات التحاق الطلبة بمؤسسات التعليم والتدريب، وكذلك زيادة في عدد الجامعات والمعاهد العليا على الصعيد الكمي، وليس على الصعيد النوعي.
- ضعف ارتباط مخرجات التعليم والتدريب بمتطلبات سوق العمل.
- ضعف جودة التعليم العالي والتدريب، وضعف مساهمة التعليم في بناء مجتمع المعرفة.
- ارتفاع في معدلات البطالة لفئة الشباب وحملة المؤهلات العلمية.
- يواجه النظام التعليم والتدريب المهني في ليبيا جملة من التحديات والصعوبات، من أبرزها مخرجات التدريب المهني المتوسط غير مرغوب فيها في سوق العمل، وذلك لضعف تأهيلها وخبرتها، وضعف تركيز النظام التعليمي على تقنية المعلومات.
- أن آثار العولمة المحتملة على تنمية الموارد البشرية في ليبيا، ارتفاع معدلات البطالة في الأمد القصير، وزيادة الضغوط على مؤسسات تنمية الموارد البشرية لتحسين الجودة والنوعية، وثقافة العمل

#### التوصيات:

وفيما يلي نقدم بعض التوصيات التي لعلها قد تساعد في التقليل من الآثار السلبية، وتعظيم الاستفادة من ايجابيات العولمة:

- تفعيل دور مؤسسات تنمية الموارد البشرية الخاصة ( المدارس والجامعات ومراكز التدريب في القطاع الأهلي)، والجمعيات الأهلية.

- تنظيم المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية، بهدف دراسة قضايا تنمية الموارد البشرية.
- دراسة وتقييم تجارب الدول النامية التي حققت نجاحات في تنمية مواردها البشرية، ماليزيا و سنغافورة كمثال.
- الرفع من كفاءة القيادات الإدارية والعاملين في مؤسسات تنمية الموارد البشرية، عن طريق التدريب المستمر.
- نشر ثقافة العمل والإنتاج، عن طريق برامج إعلامية في وسائل الإعلام المختلفة.
- إيجاد حل لمشكلة البطالة عن طريق دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- التركيز على محو أمية الحاسب الآلي، لأنه أداة العصر.
- التركيز على تعليم اللغة الانجليزية لأنها تمثل وسيلة التخاطب بين الشعوب في عصر العولمة، وتعتبر لغة العلم.

المراجع :

١. قويدر، إبراهيم (٢٠٠٣)، المجتمع العربي وتحديات العولمة، ( القاهرة، مطبعة الدول العربية).
٢. احمد، مصطفى (٢٠٠١)، مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، منشورات المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدرسين.
٣. السنوسي، رمضان وآخرون (٢٠٠٩)، دراسات في تنمية الموارد البشرية نحو ثقافة داعمة للتمكين، ( طرابلس، دار الفسيفساء للطباعة والنشر والتوزيع)
٤. المصري، منذر واصف (٢٠٠٤)، العولمة وتنمية الموارد البشرية، ( ابوظبي، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية).
٥. العيساوي، عصام احمد (٢٠٠٩)، الموارد البشرية ودورها في التنمية الاقتصادية، دراسة حالة لكل من ليبيا ومصر في الفترة ١٩٩٥ - ٢٠٠٥، رسالة ماجستير غير منشورة، طرابلس، أكاديمية الدراسات العليا.
٦. منصور بن عبد الله الميمان، تنمية الموارد البشرية في ضوء تحديات العولمة وضوح الاستراتيجية أهم الخطوات، مجلة التدريب والتقنية، العدد ٩٠، ٢٠٠٦م، ص: ١٦-٢٢.
٧. عبد الهادي، احمد حمودة (٢٠٠٨)، التنمية المستدامة في ليبيا، مجلة التخطيط والتنمية، المجلد الثاني، العدد الأول
٨. الهواش، بشير (٢٠٠٥)، العولمة وتأثيرها في استراتيجية الموارد البشرية، مجلة دراسات، العدد ٢٢،
٩. توزت، جميل سليم وآخرون، العولمة الاقتصادية المفهوم - التطور- الآثار، مجلة الجامعي، العدد ١٩.
١٠. الفلاح، فلاح خلف (٢٠٠٨)، إمكانية التوافق بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل، بحث مقدم إلى مؤتمر تخطيط التعليم والتدريب بين الواقع واحتياجات سوق العمل معهد التخطيط، ٢٨/٧/٢٠٠٨م.
١١. شماطة، عبد الناصر (٢٠٠٦)، رؤية عملية لتوظيف التدريبي إطار تنمية الموارد البشرية، بحث مقدم للمؤتمر الوطني للتدريب، معهد الوطني للإدارة، ٢٤-٢٥/٤/٢٠٠٦م.
١٢. المصري، منذر واصف (٢٠٠٨)، نظام معلومات القوى العاملة والتشغيل، منظمة العمل العربية، التقرير العربي الأول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: نحو سياسات فاعلة واليات فاعلة.
١٣. فوزي صالح المزغي (٢٠٠٨)، برنامج إعداد القيادات الإدارية بالمجلس الوطني للتطوير الاقتصادي، بحث مقدم إلى المؤتمر الوطني الثاني للتنمية والتدريب الإداري، المعهد الوطني للإدارة، ١٦-١٧/١٢/٢٠٠٨.
١٤. الهيئة العامة للإعلام الجماهيري (٢٠١٠)، الجماهيرية العظمى انجازات تعانق المجد، طرابلس.
١٥. البنك الدولي (٢٠٠٦)، تقرير اقتصادي
١٦. الهيئة العامة للمعلومات، النتائج النهائية للعداد، ٢٠٠٦م.
١٧. اللجنة الشعبية العامة للتعليم، تقرير مقدم لمجلس التخطيط الوطني، ٢٠٠٧م.
١٨. الكردي، احمد (٢٠١٠)، مفهوم العولمة وأثرها على التنمية الاقتصادية. [www.kenanaonline.com](http://www.kenanaonline.com)