

الأستخدام الأمثل لقوة العمل ما بين التطورات التكنولوجية وتطوير المهارات

عبد الرسول عبد جاسم

كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، الكوفة، العراق.

المستخلص

ومن هنا برزت أهمية التوجه نحو إعداد وتدريب قوة العمل لمسايرة التطورات التقنية الحديثة والمساعدة في حل المشاكل التي تواجه الارتقاء بمستوى الاختصاصات والمهارات وصولاً الى الاستخدام الأمثل لقوة العمل وعلى اساس ذلك تمت دراسة وتحليل الموضوع ومعالجته

ضمن المحاور الآتية :-

أولاً : المعطيات

ثانياً : الإجراءات

ثالثاً : السياسات والمنهجيات

رابعاً : الخلاصة والاستنتاجات

إن إستخدام القوى العاملة بكفاءة إنتاجية عالية هو احد الهموم التنموية الأساسية وخاصة في البلدان السائرة في طريق النمو مثل العراق حيث تكتسب اشكالية تشغيل العاملين ابعادا خطيرة في مقدمتها ازدياد عرض قوة العمل وتدفعها الى سوق العمل إنعكس ذلك بأثار سلبية على البنى الاقتصادية و الاجتماعية ومما يزيد في تفاقم خطوره هذه الظاهره هو عدم وضع سياسة تنموية فعالة او تخطيط مبرمج لتصحيح هيكل قوة العمل حسب المهن في العراق مما يجعل التكامل ما بين الاعداد والتدريب المهني والحاجة الحقيقية لسوق العمل امرا صعبا نتج عنه الهدر في الطاقة البشرية .

اولا / المعطيات

تشكل في مجموعها المشاكل و المعوقات التي تواجهها المؤسسات والمنشآت بهذا الخصوص وهي :-

1 / البنية الديموغرافية

تشير الاحصائيات الى الزيادات المتواتره في حجم السكان في العراق نتيجة ارتفاع معدلات نموه السكاني الذي يتراوح ما بين (3% - 2.8%) سنويا فقد ارتفع عدد السكان من (27) مليون نسمة عام 2004 الى حوالي (29.3) مليون نسمة عام 2009 والى حوالي (35) مليون نسمة عام 2015 ليصل الى اكثر من (40)

لقد ظهرت الحاجة الملحة لتنمية وتطوير قوة العمل وتدريبها وإعدادها على اثر التطورات التكنولوجية السريعة في ميادين الانتاج وعدم قدرة الهياكل المؤسسية للارتقاء بعمليات الانتاج لتتوافق مع إستخدام التقنيات الحديثة لتوفير فرص الميزه التنافسية من خلال رفع مستويات المهاره الفنية والكفاءه لأسيما الأساليب الادارية و التقنينة التي تتطلبها المرحلة الراهنه لبناء قدرات إنتاجية قادرة على الابداع والتجديد وتوفيرالعاملين المؤهلين او الممكن تأهيلهم بشكل يتناسب والتطورات التقنية الحديثة .
وعليه فان اي توجه نحو موضوعة التدريب والاعداد المهني لابد وان يكون مستمدا من المعطيات التي

2 / **ضعف الأتحاق بالتعليم المهني**
يعتبر التعليم والتدريب من أهم الأسس لأعداد وتخطيط قوه العمل فعلى إثر تراجع النظام التعليمي في العراق بسبب الحروب وسنوات العقوبات الاقتصادية مابين الاعوام (1990 – 2003) حيث إنخفضت معدلات الألتحاق بالتعليم الابتدائي وارتفاع معدلات الاميه ومعدلات الهادر والمتسرب في النظام التعليمي إلا أنه وعلى الرغم من إجراء بعض الاصلاحات بعد ذلك إلا أنها لم تتمكن من تجاوز تلك المعضلات وانعكس ذلك بشكل سلبي على التوجه نحو التعليم المهني واعتباره تعليماً من الدرجة الثانية فقد شهد التعليم المهني إنخفاضا ملحوظا قياسا بما كان عليه خلال سنوات العقد الاخير من القرن الماضي فلم يتجاوز عدد الملتحقين بالتعليم المهني اكثر من (60) الف طالب سنويا بعد ان كان يصل الى اكثر من (100) الف طالب سنويا (3) ، فلا يزال عدد الملتحقين الى التعليم المهني أقله ولا تزيد نسبهم عن (14%) الى المسجلين في التعليم الثانوي هذا الى جانب محدودية الألتحاق بمؤسسات التدريب واقتصراره على فئه محدوده من العاملين ... ناهيك عن عجز تلك المؤسسات للاستجابة للمتطلبات المتغيره والمتزايدة للتطورات التقنية (التكنولوجية) هذا فضلا عن عدم الاهتمام تنفيذيا وتقييميا لأنشطة التعليم المهني والتدريب وذلك لعدم وضوح العلاقة مابين التعليم والتدريب من جهة والازدواجية الموجوده مابين التعليم الاكاديمي والمهني من جهة اخرى يضاف اليه غياب الفلسفة الواضحه لتحديد صيغ التكامل فيما بينها عن طريق وضع سياسات للقوى العاملة والتدريب والتشغيل والأجور مما ادى بدوره الى الهدر في الطاقة البشرية و التعليمية و التدريبيه .

3 / **محدودية التدريب الميداني و التطبيق العلمي**
أن غالبية المراكز ومعاهد التدريب (حتى الاهلية منها) تركز على التدريب النظري والعملية داخل تلك المراكز و المعاهد في حين يجب ان يكون هناك تدريب ميداني للمتدربين داخل موقع العمل وبأشراف المديرين او الأخصائيين في التدريب بالمصنع او المعمل وخاصة في المرحله الراهنه التي تتطلب بان تكون نظم التعليم و التدريب اكثر مرونة وسرعه لأستجابة التطورات العلمية و التكنولوجية حاليا .

4 / **تعدد نظم وأساليب التدريب**
تعاني عمليات التدريب والاعداد المهني في العراق من عدم وجود اطارعام يوحد مجالات التدريب من حيث التشريع واللوائح والتعليمات واسلوب الادارة و النظم والمسؤولية بما فيه التخطيط على مستوى البلاد واهمال جانب الاعداد والتدريب المهني في مؤسسات الاعمال رافقه عدم الجدية في توفير برامج للتعليم المستمر من اجل ترشيد التوجهات في هذا المجال واستغلال الطاقة المتاحة لقوة العمل الحالية وصولا الى الاستغلال الامثل لقوة العمل وبالشكل الذي يستوعب ما يعادل (30%) من اجمالي الداخلين الى سوق العمل وحسب المعايير المعمول بها دوليا (4) .

5 / **عدم وجود معايير لقياس كفاءه اداء العاملين**
تفتقر مؤسسات الاعمال في العراق وفي القطاعين العام والخاص على حد سواء الى الأسس والمعايير الازمه لقياس كفاءه الاداء والانتاجية ومن ثم تحديد مديات تطور السلم الوظيفي للعاملين وقد انعكس ذلك في انخفاض مقدار القيمة المضافه للانشطة الاقتصادية حيث لم يتعد مقدار القيمة المضافه لكل فرد من العاملين في القطاع الزراعي اكثر من (2.5) دولار لكل فرد و(5.2) دولار لكل فرد في قطاع الصناعات التحويلية (5.6) دولار لكل فرد في قطاع البناء والانشاء (5) . وذلك نتيجة الاعتماد على معايير الخدمه و الدرجات الوظيفية التي تحددها الموازنة العامة فقط وعدم وجود منهج او اسلوب لتوصيف الوظائف يمكن من خلاله تحديد الامور التي تستوجب التدريب والتأهيل المهني على مستوى الاختصاص والمهنة .

ثانيا / الأجراءات

2.4 % من وقت العمل كحد ادنى
4.8 % من وقت العمل كحد اعلى

اما نسبة المتدربين فهي تتراوح مابين 25% الى 33% من العاملين .(6)

وعلىة يمكن حصر آلية الاجراءات بما يأتى :-

أ / درجة التعليم .

ب / مستوى المعارف المهنية .

ج / المواهب و الميول الشخصية .

أ / درجة التعليم :

ان التدريب على الاعمال ذات المهارات العالية تتطلب درجة من المعرفة لايمكن الحصول عليها الا عن طريق التعليم كالوظائف الطبية ووظائف القانون والوظائف الهندسية على اختلاف انواعها وبعض الوظائف الخدمية الاخرى فالمهارة والحالة هذه تمثل المادة الموضوعية المكتسبة عادة عن طريق التعليم المدرسي النظامي والتي غالبا ما تتحدد بمستويات الدراسة الابتدائية و الاعدادية والمدارس المهنية والمعاهد المتخصصة والكليات وليس عن طريق التدريب والاعداد الوظيفي لان تطوير وتدريب مثل تلك الاختصاصات لايد وان يتم من خلال الانطلاق من مستوى تعليمي معين وفي ضوءها يصار الى رسم برامج الاعداد والتدريب المهني المطلوب

وهكذا فقد يكون المطلوب (على سبيل المثال لا الحصر) قضاء سنة في الكلية او المعهد المتخصص بقصد المساهمة في صقل مفاهيم المنصب او الدرجة الوظيفية لتوسيع المعلومات وكسب المهارة المطلوبة والتي سيتم بموجبها اتخاذ الاجراءات اللازمة لوضع البرامج التدريبية للاعداد المهني حيث يصارالى تجميع المعلومات بجداول تشمل تحديد مستوى التعليم و المرحلة التي وصل اليها تمهيدا لوضع المنهج التدريبي بموجب ذلك ومن ثم الشروع بتنفيذه للارتقاء بمستوى الاداء وعلى وفق احتياجات السوق وحاجات المجتمع .

ب / مستوى المعارف المهنية :

ويمثل ذلك في تحديد المهارات الممكن الحصول عليها بالتدريب واعتماد مصدر المهارة اكثر من تحديد

لاشك ان إتخاذ اي اجراء في سبيل تطوير وتدريب العاملين واعدادهم يعتمد على درجة امتلاك المؤسسة (المنشأة) للمعارف والاختصاصات والمهارات والاستعداد الذهني للعاملين والقدرة على تقديم المبادرات والاستعداد الحقيقي للتغيير و التكيف بما يتلاءم واساليب استخدام التقنية الحديثة وعلى ضوءها يتم الأضطلاع بالعملية التدريبيه التي يتم من خلالها اعطاء المعلومات والمعارف والمهارات لتطوير اتجاهات وسبل اداء الوظائف والاعمال الجديده والتعامل معها بشكل ايجابي وبكفاءه اعلى وذلك على اعتبار ان المتدرب يمارس العمل بطريقه مبرمجه عن طريق استخدام قدراتة بعد اعطاءه المعلومات التي تساعد على التعلم والاستيعاب ومن ثم اتخاذ الاجراءات في مجال تنظيم العمل لضمان تحقيق الاهداف التي رسمت على اساسها خطة ومنهج التدريب ووضع سياقات العمل والانجاز عن طريق :-

• ربط المهارات بقدرات المتدرب .

• تقديم شرح كلامي للمتدرب واعداد نموذج للاداء وعرضه على المتدربين من أجل سهيل التعلم الأولي .

• معرفة المتدرب بنتائج اداءه بأطلاعها عليها من قبل المدرب وتصحيح حركاته .

• تشجيع المتدرب على القيام بتحليل نتائج اداءه بنفسه لاكتساب مهارة تقويم الاداء .

• تحديد مكان التدريب و تنفيذ البرنامج التدريبيه كأن يتم التدريب داخل المؤسسة (المنشأة) او في موقع العمل او خارج موقع العمل في ورشة او قاعة تدريب او مركزتدريبي متخصص .

• تحديد اسلوب التدريب واختيار الطرق والاساليب التي يتم من خلالها تقديم المادة التدريبيه وتنفيذ البرنامج التدريبي وقد يكون عن طريق استخدام الوسائل المرئية او السمعية او العرض السينمائي او الافلام واختيار وسائل الايضاح من خلال تمثيل الادوار او التمارين او الرزم التدريبيه .

ومما يذكر بهذا الشأن بانه يجدر بالمؤسسة تدريب كافة العاملين فيها بمدة كل (3) سنوات كحد ادنى وكل (5) سنوات كحد اعلى وعلى وفق المؤشرات الدولية المعتمدة بخصوص لنسب التدريب وهي :-

او المهنة التي يلزم تطوير عنصر العمل بموجبها وعلى وفق مقتضيات التطور التقني والتي يتم على ضوءها اختيار المنهج التدريبي والاستخدامات المطلوبة لتسهيل مهمة التعامل مع المعدات التقنية الحديثة وما تتطلبه من مهارات يتحدد بموجبها طبيعة وخصائص المهارات المطلوبة فقد تكون بعض المهارات متوفرة واخرى نادرة ضمن محيط العمل ففي منطقة معينة اوحى في مشروع معين تتوفر فية مهارات تقنية قد لا يتطلب الامر اجراء التدريب والاعداد المهني بالدرجة التي تقتضيها دراسته وتقييمه كل ذلك يتطلب اعادة النظر في الانظمة التعليمية الحالية من اجل النهوض والتطور لارتقاء بقوة العمل وبناء قوى عاملة ماهرة تساهم في تحقيق المهمات التنموية ولها القدرة على استيعاب المناهج التي تساعد على تكوين قوة عاملة جديره لزيادة الانتاج والانتاجية و المردودات الاقتصادية الكفيلة لتحقيق معدلات النمو الاقتصادي المنشود للوصول الى تحقيق اقتصاد مستدام وبما يؤمن توجيه ومعالجة الامور التي من شأنها تقنين المسيرة التنموية بما فيها الانظمة البيروقراطية القائمة وتجاوز الاعمال التي تعيق عمليات السوق والتوجه نحو النمو المتوازن والمتكامل بعد وضع السياسات والمناهج المطلوبة .

التحصيل الدراسي (مع الاخذ بنظر الاعتبار مسأله المهارات المطلوبة وخاصة بالنسبة لعمال المحاسبة والاستنساخ والعمل الطباعي وغيرها من الاعمال التي تستلزم استخدام معدات والات معينه وحتى بالنسبة لبعض الاعمال الخدمية " كالصيانة مثلا " حيث يصار الى اعطاء دورات تدريبيه نظامية ذات طبيعة متخصصة وصولا الى استقصاء كل وظيفة وامكانية تعويضها او استبدالها وبالتالي استخدام البيانات تبعاً للاحتياجات كأن تكون لاغراض الاحلال او التدريب وبالمثل تحدد المعلومات المكتسبة من التدريب المهني تبعاً للوقت والخبرة او الانجاز وذلك بعد ان يلتحق العاملون (المتدربون) لممارسة اعمالهم حيث يواصلون التقدم بعد اتساع معارفهم ومجالات خبرتهم .

ج / المواهب و الميول الشخصية

وهي عبارة عن احكام استدلالية من الواجبات المهنية او السياسات الخاصة بالمؤسسه (المنشأه) وقد تكون هذه قليلة الاهمية لتحديد متطلبات المهارة سيما وانها تعكس الخصائص الشخصية والتي قد تكون فطريه او مكتسبة كالمهارات الحسية واليدوية والعضلية والذاكرة والتي يمكن اعتبارها خصائص شخصية ومظاهر لمحتويات مهارة الاعمال التي تتطلبها العملية التدريبية كمعلومات محدده لاختيار المتدربين وحسب اهميتها بالنسبة للوظيفة

ثالثا / السياسات و المنهجيات

المهني وعلى وفق متطلبات كل نشاط سواء كان ذلك على نطاق القطاع العام او الخاص وبموجب المسارات الاتية :-

1 / وضع اهداف التدريب في الآجال القصيرة والمتوسطة و الطويلة .

2 / ايجاد تنظيم لضمان انسيابية تنفيذ المسؤوليات والمعلومات المتبادلة ما بين الجهات ذات العلاقة بعملية التدريب واجراءات اعداد الدورات التدريبية .

3 / دراسة اوضاع المؤسسة (المنشأه) وهياكلها الادارية والانتاجية من اجل تنسيق نظام العملية التدريبية ومنهجيتها مع الانظمة القانونية والمالية والادارية ومتطلبات النظم الفنية للمشاريع .

وعلى ضوء ذلك يتم وضع سلم الاولويات وخطة عمل للتدريب والاعداد المهني تمهيدا الى القيام بالتغييرات في

ان وضع السياسات والبرامج التدريبية لاعداد وتهيئة المهارات المتخصصة يقتضي اجراء التحليلات الكمية والنوعية لقوة العمل وبالشكل الذي يضمن الاستفادة من النظم الفعالة للتدريب والاعداد المهني ومخرجاته بالتنسيق مع جهتين اساسيتين اولها المنشأة الانتاجية المستفيدة ، وثانيها هي الاطراف التي لها علاقة بتطوير وتنمية العمل للتدريب والاعداد المهني ، كمؤسسات التربية والتعليم والمعاهد المهنية (التقنية) ومراكز البحوث والشركات المنتجة المجهزة والمرخصه لما يتوفر لديها ما يستجد من معلومات تتعلق بالمواد التعليمية وطرق ووسائل التعليم وكوادر تدريبية للاسترشاد بها عند اعداد الخطط وسياسات التدريب والاعداد المهني ووضعها موضع التنفيذ وتحديد ما تتطلبه من مستلزمات بشرية من الاداريين و المدرسين ومدربي العمل و مواد تعليمية تدخل ضمن التعليم النظري والعملية للمهنة بما في ذلك الفقرات المساعدة كالرسوم والجداول والوثائق الاخرى المتعلقة بموضوع التدريب ومواده الدراسية ليصار بعد ذلك تخصيص الاموال اللازمة للعملية التدريبية والاعداد

ج / توجيه القائمين بعملية الانتاج من مهندسين ومعنيين وعمال ماهرين للقيام بأعداد البرامج التدريبية والاستفادة من العقود المبرمه ومناهجها التدريبية وفتح مراكز تدريبية ومختبرات ملحقه بالمنشآت الصناعية ولاسيما في مجالات التصميم والانشاء والتصنيع وغيرها ... ووضع السبل الكفيلة للاستفادة منها في تسهيل عمليات الانتاج وتلبية الاحتياجات المباشرة لسوق العمل وخاصة في مجال التعامل مع التكنولوجيا الحديثة واساليب الوصول للمعلومات ومعالجتها مع مصادرالمعلومات .

ولابد من الاشارة الى ان تنفيذ تلك السياسات تواجه صعوبات ومعوقات قد تؤدي بدورها الى تبعثر الجهود بسبب الاجتهادات الفردية والتي تؤدي بدورها الى اتباع سياسات متضاربة ومتباينه بهذا الشأن إذ ان وضع السياسات والمنهجيات للاعداد والتدريب المهني لايقف عند حد معين وإنما يمكن ان يتم ذلك على مستوى معين من المهارة او لمهنة معينة وبما ان عملية التدريب متداخلة مع العملية الانتاجية فلا بد وان تتغير بمرور الزمن سواء اكان ذلك نتيجة للعوامل التي تخص المهنة المعنيه وتطويرها على وفق التطورات التكنولوجية او لعوامل تخص المتدرب نفسه في حال تغيير عمله او تغييرمهنته .

هذا ويمكن للعامل (المتدرب) ان يتعلم اثناء عمله اذ ان توفر المعلومات الكافية لدى العاملين المهنيين عن طريق التدريب او الاطلاع على النشرات والتعلميات الصادرة عن الدوائرالمختصه في المشروع اوالمعلومات المسترجعه (Feed back) من تقاريرالانتاج والسيطرة النوعية ووصولها نزولا الى مستوى العامل تساعد هي الاخرى على تطوير الامكانيات والاداء المهني للعامل وكذلك التفاعل والتبادل في الخبرة والمعرفة ما بين الخبراء والاختصاصيين انفسهم في المشروع او المؤسسة تعتبر هي الاخرى عنصرا فعالا في ترسيخ التعليم لدى العاملين وزيادة كفاءتهم وقدرتهم على الاداء الجيد عن طريق التوجيه والمتابعه والتقييم والحوافز وغيرها من الوسائل التي تجعل العامل يؤدي عملة في مستواه الصحيح وبكفاءة عالية .

اسلوب العمل وانجازة وتفاعله مع الالة التي يعمل عليها المشتغل (العامل) عن طريق تفعيل ممارسة المهنة من جهة والمعلومات التخصصية الجديدة المكتسبة من جهة اخرى لتكوين وحدة متكاملة ما بين المعرفة والخبرة وعلى وفق منظور اقتصادي تتوازن فيها التكاليف مع المردودات المباشرة وغير المباشرة عند وضع المناهج والسياسات وهي : -

أ / توفير الامكانيات الفنية اللازمه والاستفادة من حيث ما انتهى اليه التطور التكنولوجي لضمان التواصل والمتابعة والتوجيه لمواكبة تلك التطورات من خلال التنسيق مع مؤسسات التربية والتعليم والمعاهد الفنية المتخصصة لتشخيص نقاط الاختلاف ومعالجتها ومن ثم اعداد الحزم (الحقائق) التدريبية ووضعها موضع التنفيذ وتنظيم اسلوب العمل بما يعمل على اكتساب المهارات المتخصصة وتعديل او تغيير سلوك العامل (المشتغل) وتصرفاته اثناء اداء عمليات الانتاج لادامه التأهيل المهني وتنفيذ المسؤوليات المتبادلة ما بين المشروع الانتاجي ومجالات الدورات التدريبية .

ب / تأمين الاستفادة القصوى من الكوادر والقدرات الموجودة بعد إجراء تطوير المهارات والمعرفة لدى المتدرب وتعميقها حتى بالنسبة للمهن الاخرى التي لها علاقة بطبيعة العمل نفسه واستخدامها في عمليات التصنيع و الانتاج وبما يفتح المجال لتسخير الامكانيات كافة و القدرات لرفع كفاءة المشتغل (المتدرب) للطاقة الانتاجية المتاحة كالقيام بفتح الورش (work shop) واقامة الوحدات الريادية والمعاهد المتخصصة واعداد البحوث والدراسات وبالشكل الذي يضمن الاستفادة من تلك التقنيات الحديثة لصالح عمليات الانتاج وبما يحقق اعداد الكوادر الفنية المتخصصة وبالشكل الذي يضمن الاستفادة منها لصالح عمليات الانتاج عن طريق التدريب و التوجيه الواعي والمنظم ضمن اطار الظروف السياسة والاقتصادية والاجتماعية السائده .

رابعا / الاستنتاجات و التوصيات

تطوير المعارف والمهارات لدى الكادر البشري ولكافه حلقات عملية الانتاج للاستفادة من تلك التطورات بمنهج مبسط وسريع يتلاءم والظروف السائده لتوفير الامكانيات الفنية وللاستفادة من حيث انتهت اليه التطورات التقنية من خلال اعداد الامناهج التدريبية التي تأخذ على عاتقها مهمه عمليات التدريب والاعداد المهني للعاملين وكما يأتي :-

تكتسب مسأله التدريب والاعداد المهني اهمية استراتيجية في المناهج الاستثمارية لما يشكله عنصر العمل من اهمية لتفعيل المسارات التنموية ازاء التطورات التكنولوجية الحديثة الا ان ضعف القدرات والطاقات الحالية اظهرت اوضاعا معقدة ادت الى عرقلت مثل تلك التوجهات مما يستلزم اتخاذ التدابيرالازمة بهذا الشأن من أجل

تلك الاطراف هذا فضلا عن اقامة ورش عمل ومراكز تدريب متطورة ومجهزة بتقنيات عالية تشتمل على مجالات تدريب المدربين عن طريق تقديم الحزم التدريبية (الحقائب التدريبية) طبقا لعمليات الانتاج المتطورة وحسب اماكن مناشئها .

5 / وضع اهداف التدريب والاعداد المهني في الاجال القصيره والمتوسطه والطويله من اجل تلبية احتياجات السوق تبعا للتطورات التكنولوجية المعاصرة .

6 / تنسيق النظم التدريبية مع الانظمة القانونية والمالية و الادارية ومتطلبات النظم الفنية للمشروع الانتاجي (المنشأه) يمكن من خلاله تنفيذ المسؤوليات المتبادلة مابين المشروع (المنشأه) و عملية التدريب في مجال الدورات التدريبية .

ان كل ذلك مرهون بدراسة اوضاع المؤسسة (المنشأه) وهياكلها الادارية وخطوط الانتاج للتحقق من وضع المناهج التدريبية ووضعها موضع التنفيذ الى جانب اتخاذ الاجراءات الصحيحة في تنظيم العمل وصولا الى تحقيق اهداف العملية التدريبية وايصال المعلومات والمعارف الى المتدربين على الوجه الاكمل لضمان نجاح عملية التدريب والاعداد المهني ورفع كفاءة وقدرات العاملين للارتقاء بعمليات الانتاج .

1/ العمل على تشجيع التعليم الفردي / الخبرات التكنولوجية والتدريب والممارسة الفردية لاتقان المهارات الضرورية للتقنيات الجديدة وبكل ما تتصف به من مهارات إبداعية ومحاكاة لبيئة العمل الحقيقية والقدرة على حل المشاكل او تقديم اساليب جديدة و مبتكرة لعمليات الانتاج (process) .

2 / رفع وعي العاملين (وخاصة اللذين يستخدمون التقنيات الحديثة) بضرورة الحاجة الى التطوير والاستعداد الحقيقي للتغيير وبما يتلاءم والتغيرات الحاصلة في العالم عن طريق التواصل والتفاعل لأستقطاب المعلومات والابحاث والتطورات الجديدة التي تطرا على المعدات والالات المستخدمة في عمليات الانتاج وادواتها لتطوير المنتج من حيث النوعية و الكمية .

3 / التنسيق مع النظام التعليمي والتربوي عند القيام بأعداد برامج التدريب والاعداد المهني لضمان الاستفادة من مؤسسات التربية والتعليم والمعاهد الفنية وحتى الجامعات بما يستجد من طرق ووسائل تعليم وتقنيات جديدة .

4 / استمرارية التعاون مع المؤسسات العالمية المتخصصة في مجال التدريب والتأهيل المهني بما في ذلك التواصل الصوري و الصوتي مع مصادر المعلومات وتحميل الملفات وعلى وفق اليات المشاركة والتعاون مع

المصادر

(4) الوكالة الامريكية للتنمية الدولية " USAID " برنامج تجارة للتنمية الاقتصادية مجموعة لويس برجر تقييم الاولويات الاقتصادية (ص 47)

(5) الوكالة الامريكية للتنمية الدولية " USAID " برنامج تجارة للتنمية الاقتصادية مجموعة لويس برجر تقييم الاولويات الاقتصادية (ص 66)

(6) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - جمهورية العراق اقتصاد العمل (الطبعة الثالثة / منقحه وفريدة) أ. د عبد الرسول عبد جاسم و أ. د علاء الراوي (ص 216 - 217)

(1) وزارة التخطيط - العراق - خطة التنمية القومية للسنوات 2010 - 2014 (ص 32 - ص 37)

(2) وزارة التخطيط - العراق - الجهاز المركزي للأحصاء المجموعة الاحصائية السنوية للاعوام 2002 - 2015

(3) وزارة التخطيط - العراق - خطة التنمية القومية - مصدر سابق (ص 126 - ص 130)