

بحث بعنوان

## دور المرصد الإقليمي في تدعيم المؤسسات المجتمعية باحتياجات سوق العمل

الباحثة

عزة أحمد طه محمد

دارسة ماجستير بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

ملخص البحث:

## دور المرصد الإقليمي في تدعيم المؤسسات المجتمعية باحتياجات سوق العمل

تسعي العديد من المنظمات لرصد احتياجات سوق العمل بما يساهم في خلق العديد من فرص العمل بالمؤسسات المختلفة، حصر نسب البطالة وتحديد دور المؤسسات المجتمعية في مواجهة تلك المشكلة. يوضح ذلك أهمية الاعتماد علي المرصد الإقليمية كأحد المنظمات المستحدثة في رصد احتياجات سوق العمل والمساهمة في تزويد المؤسسات المجتمعية باحتياجات سوق العمل بما يشكل منظومة متكاملة للتعامل مع المشكلات المجتمعية وتأهيل الشباب لسوق العمل. توصلت نتائج الدراسة كما حددها فريق العمل الي ارتفاع مستوى دور المرصد في تدعيم المؤسسات المجتمعية بالمعلومات المرتبطة باحتياجات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية : المرصد الاقليمي - سوق العمل - الشباب- المؤسسات المجتمعية

### Abstract:

Many organizations observe the labour market needs contributing to job creation in various institutions. Also, identify the unemployment rate and identify the community institutions' role in solving this issue. This indicates the importance of relying on observatories as emerging organizations for monitoring labor market needs and providing community institutions with labor market requirements, presenting a holistic system to deal with social issues and prepare youth for labour market. The study findings showed that the observatory's teams determined that the observatory's role in supporting community institutions with labor market information is high level,

**Keywords:** Regional Observatory - Labour Market - Youth - Community Institutions

### أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

تعد التنمية عملية اجتماعية وثقافية وسياسية وإدارية وليست محض إنجازات اقتصادية، وهي شيء ضروري وهام لكل المجتمع الإنساني، وذلك لتحقيق أهداف الناس والمجتمع، وعلى رأسها تحقيق مستوي معيشة أو حياة أفضل، والتنمية عملية شاملة تضرب جذورها في مختلف جوانب الحياة وتنتقل بالمجتمع إلي مرحلة جديدة من التقدم (أبو النصر، ٢٠٠٩، ص ١٣).

ولإحداث عملية التنمية نجد أنها تقوم علي عنصرين، وهما الأهداف المادية التي تتمثل في تحقيق النمو التكنولوجي والتقني الذي يسمح بحدوث فجوة بين العالم المتقدم والمجتمعات النامية، ولكن الأهم من ذلك هو الهدف غير المادي ونوعي بذلك التنمية البشرية. (علي، ٢٠٠٦، ص ٢٩)

ونجد أن الشباب هو من تقع علي عاتقه مهمة مساهمته في التنمية الحضارية التي هي في الحقيقة تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية متكاملة (إبراهيم، ٢٠٠٦، ص ٢٥٩).

فالشباب هم المحتوى الحقيقي لأهم مصادر الطاقة الوطنية، وهم الثروة البشرية التي بها تتم برامج التنمية ، وإليها يعود نتائجها، حيث يعتبر الشباب في أي مجتمع المرآة الصادقة التي تعكس هذا المجتمع ، ومدى تقدمه والدليل الذي يمكن أن يعتمد عليه في التنبؤ بمستقبله (محمود، ٢٠١٣، ص ٢٣٢).

إلا أن لدي الشباب العديد من الاحتياجات الخاصة والتي لا بد من إشباعها بشكل جيد حتي يثنى له الانخراط في عمليات التنمية والتي علي رأسها: احتياج الشباب إلي الشعور بالمساهمة في حياة المجتمع وأن له دور إيجابي واضح في تغيير المجتمع وتطويره ويتوقف ذلك علي تفهم الشباب لما يدور حولة من أحداث وتفسير دوافع تلك التصرفات وأن يعرف السياسة الداخلية والخارجية التي ينتجها المجتمع وأن يساعد في تنظيم إدارة شئون المجتمع المحلي والمساهمة في حل مشكلاته (الصادقي، عبدالخالق، رمضان، ٢٠٠٢، ص ٢٧٩).

وتعد ظاهرة البطالة واحدة من أهم معوقات تنمية المجتمعات والتي تعتبر تحدي يواجه المجتمع والدولة يجب أن يخوضها في مقابل رفاهية أفرادها، ولا تمثل البطالة ظاهرة خاصة بدولة معينة بذاتها، ولكنها ظاهرة عالمية تتفاوت حدتها من دولة إلي أخرى، وفقا لمعدلات التنمية الاقتصادية والتحول التكنولوجي وحجم الاستثمارات، ووفقا لحجم ومعدل نمو السكان (المركز الديمجرافي، ٢٠٠٢، ص ٣).

ونجد في بعض الاحيان أن عدم التوظيف من البداية أو التعطل عن العمل قد يكون لأسباب خارجة عن ارادة المجتمع والعالم بأثره. فجائحة من جائحة كورونا قد عرضت العديد من الأفراد في دول العالم لفقدان وظائفهم والانضمام إلي صفوف العاطلين عن العمل.

وللبطالة التي تواجه الشباب آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية ناتجة عنها. فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض والمشكلات الاجتماعية في أي مجتمع (التطرف، الإرهاب، المخدرات، الجريمة بأنواعها... إلخ) كما أنها تشكل تهديداً واضحاً على الاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي، فليس هناك ما هو أخطر على أي مجتمع من وجود أعداد كبيرة من العاطلين سوي أن تكون نسبة كبيرة من هؤلاء العاطلين متعلمة، وهذه هي إحدى سمات مشكلة البطالة في الوقت الحاضر حيث تنفشي البطالة بين المتعلمين، أو على الأقل تكون أكثر وضوحاً بينهم (بدران، ٢٠٠٢، ص ٤٠).

فالاهتمام بالشباب بميزة ثمينة للإبداع والابتكار داخل الاقتصادات والمجتمعات. إلا أن استغلال البلدان لكامل هذه الإمكانيات والاستفادة من "مكسب الشباب"، يتوقف على توظيف الشباب على نحو منتج ودمجهم في المجتمع (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢، ص ٨).

وعليه تقوم الدولة المصرية في سعيها لتحقيق التنمية وتحقيق أهداف الألفية والتي من شأنها إحداث الرفاهية للمجتمع وذلك بالاهتمام بالعنصر البشري وخاصة الشباب. ولقد قامت الدولة المصرية بالعديد من الجهود والمبادرات لتحقيق تلك التنمية والتي تمثلت في عقد مؤتمرات شبابية سنوية يتم فيها مناقشة احتياجات وإراء الشباب هذا بالإضافة إلي عمل برامج مخصصة للشباب لإعداد كوادر قيادية قادرة علي واصمة عملية التنمية في المستقبل.

إلا اننا نجد أن البلدان النامية ذات الفئات الشبابية الواسعة تواجه تحديات متزايدة لاستيعاب الشباب في نظم التعليم وأسواق العمل، وبالتالي لا تستفيد آلياً من المكسب الشبابي (مرجع سبق ذكره، ٢٠١٢، ص ٩). من تلك البلاد مصر فنجد أن إجمالي نسبة البطالة عام ٢٠٢٢ هي ٧.٢% ممثلة في عدد ٢.٢ مليون عاطل (٥٦,٩% ذكور و ٤٣,١% إناث) من قوة العمل التي تبلغ ٣٠,١ مليون نسمة. تتمركز تلك النسبة في الحضر عن الريف حيث سجلت الإحصاءات ٦٤,٧% من المتعطلين من الحضر في مقابل ٣٥,٣% من الريف. يصل معدل البطالة في الفئة العمرية (١٥-٢٩ عاماً) نسبة ١٦.٥% ونسبة ١١% معدل للبطالة للفئة العمرية (١٥-٣٩ عاماً) (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٣).

ونجد أن للدولة دور للحد من تلك المشكلة يتمثل في توجيه كل عاطل إلي عمل يتلاءم مع قدرته ومواهبه، لأنها تختلف في شخص عن شخص آخر، وقد يكون الشخص أنسب الناس لعمل، ويكون غير لائق لعمل آخر (عبدالرازى، ٢٠٠٨، ص ٦٥).

ونجد من مسببات هذا هو عدم التنسيق بين قنوات التعليم والجهات المسؤولة عنها وما يحتاجه سوق العمل: بمعنى أنه قد يوجد فائض في بعض الخريجين في مهنة معينة، بينما يوجد عجز في مهنة أخرى،

فعدم التنسيق بين هذه الجهات وما يحتاجه سوق العمل يؤدي إلى انتشار البطالة وزيادة حجمها (عبد السميع، ٢٠٠٧، ص ٢٦).

فقد أكدت دراسة (إبراهيم، ٢٠١٧) على أهمية بناء الشراكات بين الجامعة ومؤسسات المجتمع وملاءمة خطط وسياسات الجامعات مع حاجات ومتطلبات السوق، التخطيط الجيد للشراكة مع إضافة بنود في نظام الجامعة لتنظيم عملية الشراكات والعمل على إيجاد البيئة المناسبة التي تعتمد على تبادل المصالح الحقيقية بين الأطراف المشاركة، ربط التعليم بالإنتاج.

وقدمت دراسة (رجب، ٢٠٢٠) عدة مقترحات لتفعيل تلك الشراكات منها مراعاة الجامعات لمتطلبات واحتياجات سوق العمل لدى إعدادها وتأهيلها لطلابها، والعمل على تزويدهم بالخبرات والمهارات اللازمة لذلك. فتح قنوات اتصال بين طالب السنة النهائية بالجامعات وبين قيادات المؤسسات ومسئولي قطاعات العمل والإنتاج، بهدف توفير فرص عمل لهؤلاء الطلاب فور تخرجهم ونشر ثقافة الدراسات البيئية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وبين باحثي مراكز مؤسسات المجتمع وقطاعاته من خلال الندوات واللقاءات والدورات وورش العمل المشتركة.

كما أكدت دراسة (أحمد، ٢٠٢١) على أن الشراكة ما بين المؤسسات الحكومية والقطاع الأهلي من الممكن أن تحسن التنسيق فيما بينهما وكذا تحسن درجة الفعالية والكفاءة وتحقيق الاستدامة والاستمرارية في تنفيذ المشروعات.

أنشئت الدولة المصرية العديد من المؤسسات الحكومية والأهلية التي تساهم في حل المشكلات بشكل عام ومشكلات الشباب علي وجه الخصوص وخاصة مشكلة البطالة وكيفية ربطهم بسوق العمل وإبقاء الضوء على وضع مصر الراهن بالنسبة لتوفير احتياجات المؤسسات المجتمعية وتوفير فرص عمل للشباب نجد أنه:

تحتل قضية البطالة أهمية خاصة في جمهورية مصر العربية نظرا لأمرين هما، الأمر الأول: استمرار وجود البطالة في مصر وخصوصاً البطالة المقنعة على الرغم من كثرة المحاولات للحد من ذلك. الأمر الثاني: كثرة المشاكل الناجمة عن مشكلة البطالة إذ لا تقتصر آثارها على النواحي الاقتصادية فقط، بل تتعداها إلى النواحي الاجتماعية والسياسية والنفسية (عبد القادر، ٢٠٠٢٣، ص ١٠).

وطبقاً لآخر إحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء المصري المنشورة لعام ٢٠٢٢ نجد ان نسبة البطالة قد بلغت على مستوى الجمهورية ٧,٢% تنحصر كما حددها الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء في جميع الأفراد التي تتراوح أعمارهم من ١٥ سنة إلى أقل من ٦٥ سنة. أن تلك النسبة المتعطلة والتي تقدر بحوالي ٢,٢ مليون شخص (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠١٩) ويعد هذا العدد ليس بالعدد القليل الموقع الإلكتروني: [/https://sjss.journals.ekb.eg](https://sjss.journals.ekb.eg) البريد الإلكتروني: [swork\\_journal@aswu.edu.eg](mailto:swork_journal@aswu.edu.eg)

فتلك المجموعة ليس لديها فرص عمل مناسبة تساعدها على الحصول على دخل مناسب يكفل لها معيشة مناسبة وعدم التعرض أو الانخراط في مشاكل مجتمعية ونفسية المترتبة على عدم وجود وظيفة. ولكن بالنظر بشكل دقيق للتوظيف نجد أنه وجهه العملة الأخر للبطالة. لكن ماذا تعني البطالة وماهي أبعادها

في واقعها البطالة مشكلة مركبة، فإذا كان ظاهرها يبدو اقتصادياً سياسياً بحثاً، فإن باطنها اجتماعي ثقافي، حيث تتعدد عواقب البطالة وآثارها (طاهر ، السعودي، ٢٠٠٨، ص٥٥).

لذا تعمل الحكومات على خفض معدلاتها والتخفيف من آثارها، وأصبحت مجال اختبار لقدرة النظام الاقتصادي على النمو بالسرعة الكافية لتوفير فرص العمل وإعادة تشغيل الوحدات العاطلة في أقل قدر ممكن من الزمن(مركز القاهرة للدراسات الاقتصادية والاستراتيجية، ٢٠١٨، ص١).

لهذا فإن البطالة مشكلة يعاني منها الأفراد والمجتمعات على حد سواء، وبهذا أصبحت من أهم الموضوعات التي يعني بدراستها الاجتماعيون والاقتصاديون والتعرف على أسبابها وعواملها وذلك للتخفيف من حدتها (المروغي، ٢٠١٥).

وبعد حل تلك المشكلة ليس مسؤولية الحكومة خالصة، بل هي مسؤولية المجتمع ككل والذي يجب أن يتكاتف للمساعدة على حل تلك المشكلة. للوقوف على حجم مشكلة البطالة وأبعادها كما أوضحها د. محمد موسي ينبغي أن يكون هناك قاعدة بيانات تفصيلية ودقيقة عن المتعطلين من حيث أعدادهم وأماكن إقامتهم والمهن التي يزاولونها وأعمارهم وتعليمهم وجنسهم وسبب تعطلهم مدة بطالتهم (عثمان، ٢٠٠٩، ص ٢٧٥-٣١٤).

وهو ما أوضحته دراسة (Albadir,2013) والتي هدفت لدراسة موضوع عدم التوافق بين مهارات الخريجين من ناحية ومتطلبات سوق العمل من ناحية أخرى. إلي جانب التحليل النقدي لتوقعات سوق العمل فيما يتعلق بتوفير القوي العاملة من الجامعات في الكويت، وتوصلت إلي أن هناك عدم توافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات ومتطلبات سوق العمل. أن العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل تعتبر ضعيفة للغاية، معظم أرباب العمل في سوق العمل في الكويت ينظرون إلي الخريجين على أنهم رديء الجودة وذو مهارات محدودة.

ونجد انه من خلال الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والمادية والبشرية بواسطة الجهود المتكاملة المتوازنة الشاملة والمتناسقة لكل من الحكومة والقطاع الخاص والقطاع الأهلي والتعاوني والمبادرات الفردية دون استنزاف الموارد الطبيعية والجور على الموروث البيئي والعدوان على نصيب الأجيال القادمة من هذا الموروث البيئي(بدران، ٢٠٠٢، ص ٤٠).

لذا نجد أن العديد من الدول قد قامت بوضع حلول للعمل على تقليل حده تلك المشكلة وبدأ من التوظيف الذاتي المعروف بزيادة الأعمال وتنفيذ المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر، إلي إنشاء نظم لمعلومات سوق العمل والتي تتيح الفرصة للتعرف على وضع السوق وفرص العمل المتاحة وعليه أتت فكرة عمل مرادف سوق العمل والتي من شأنها استشراف سوق العمل باستخدام المعلومات المتوفرة والمتاحة.

وهو ما اشارت إليه (محمد، ٢٠١٥) في دراسة هدفت إلي التعرف على أهمية إحصاءات العمل في المنظومة الإحصائية، استقراء البنية المعلوماتي لإحصاءات العمل بالجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، استعراض لأحدث التعاريف والمعايير المستخدمة في إصدار إحصاءات العمل وتحديد المعوقات التي تواجه إصدار إحصاءات العمل. والتي وضعت توصيات منها ضرورة إنتاج بيانات ومعلومات إحصائية منتظمة تخدم تطورات سوق العمل، ضرورة تحسين البنية الأساسية للإحصاءات من خلال إدخال الأساليب والأدوات والبرامج المتطورة والمستجدة والميكنة الآلية حتي تتواكب مع روح العصر، إنتاج بيانات ومعلومات إحصائية منتظمة تخدم تطورات سوق العمل.

وكما أوضحت (منظمة العمل العربية، ٢٠١٩) في توصيات مؤتمرها للعمل العربي السادس والأربعون بضرورة دعم الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل باعتبارها قاعدة بيانات عربية مشتركة تضم مؤشرات دقيقة وتفصيلية حول بيانات سوق العمل المتعلقة بعلاقات العمل ويرتبط بها لاستخدامها في رسم السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتطوير التشريعات على المستوى العربي وتوفير البنية التحتية اللازمة والدعم المالي واللوجستي لها.

أن أنظمة معلومات سوق العمل (Labor Market Information System - LMIS) تتوخي أن تكون بمثابة نافذة واحدة يمكنها جمع وتقييم ونشر معلومات سوق العمل لجميع أصحاب المصلحة. تساعد LMIS لبلد ما على تقليل المعلومات الواردة في سوق العمل والتي يمكن أن تساعد في تحسين أداء سوق العمل (IOM 2018).

أن إنشاء نظام معلومات لقوة العمل بهدف رصد ومتابعة التغيير في حجم وخصائص قوة العمل، والتغيير في فرص العمل المتاحة والطلب على المهن والتخصصات المختلفة من وقت إلي آخر، على كل من المستوي القومي ومستوي المحافظات والمهم والأنشطة الاقتصادية المختلفة، وكذا رصد ومتابعة مستوي انتشار البطالة بما يساعد على تفهم حجم المشكلة والعوامل المؤثرة في سوق العمل ونوعية الوظائف المتاحة والخصائص مهارية للعمالة الجديدة التي قد يتطلبها تطوير سوق العمل، مما يمكن من وضع الخطط والسياسات في هذا المجال على أساس واقعي وعلمي (المركز الديمجرافي بالقاهرة، ٢٠٠٢، ص ص ٤٠-٤١).

ولقد ظهر اهتمام الدولة المصرية بوجود نظم لمعلومات سوق العمل في استراتيجيتها ٢٠٣٠ حيث ظهر في محور التعليم والارتقاء بالتعليم الفني (ما قبل الجامعي) وجعل نظم معلومات سوق العمل لنشر معلومات حول المهن لتشجيع الطلاب على الالتحاق بها مؤشر للقياس. (رؤية مصر ٢٠٣٠، ص ٣٥)

وبالنظر إلي الوضع المصري نجد انه على الرغم من أنه مع مرور الوقت ازدادت مشاركة العديد من المؤسسات في جمع معلومات عن سوق العمل (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء والوكالات المتخصصة مثل مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ووزارة القوي العاملة والهجرة وغيرها من مشروعات الجهات المانحة المختلفة)، إلا أنه لا يوجد حتي الآن نظام معلومات منظم لسوق العمل يقوم بتحليل احتياجات هذه السوق وما تتطلبه من مهارات بصورة منتظمة على مستوي الجمهورية. بالإضافة إلي ذلك، لا تزال هناك مشاكل جدية تتعلق باتساق وترابط وتنسيق البيانات للأغراض السياسية، وهو ما ورد من قبل في تقرير عملية تورينو لعام ٢٠١٠. وقد تم تكليف المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف، الذي تم إنشائه عام ٢٠٠٦ في مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، بمهمة سد هذه الفجوة، وعلاوة على ذلك، وبدعم من الجهة المانحة الألمانية (الوكالة الألمانية للتعاون الدولي) تم إحياء فكرة المرصد بنهج إقليمي وتجسدت الفكرة في إنشاء المرصد الإقليمية لسوق العمل التي تم تجربتها في منطقتين (مدينة السادس من أكتوبر ومدينة السادات). حتي الآن (مؤسسة التدريب الأوروبية، ٢٠١٥، ص ١٤).

وفي الآونة الأخيرة قامت الهيئة الألمانية للتعاون الدولي GIZ بمصر بتنفيذ عدد من المرصد الخاصة برصد سوق العمل الإقليمي كنموذج لنظم المعلومات لسوق العمل وذلك بمشاركة جهات حكومية والمجتمع المدني والتي من شأنها دراسة سوق العمل للتعرف على فرص العمل المتاحة وترشيح المتعطلين، أو الباحثين عن عمل لأصحاب الأعمال. قامت الهيئة بتنفيذ عدد من المرصد بمحافظة مصر: مدينة السادس من أكتوبر، الإسكندرية، مدينة السادات، وأسوان\*. تم إنشاء مرصد إقليمية لسوق العمل، توفر معلومات سوق العمل اللامركزية، مما يساعد صانعي القرار على صياغة سياسات التوظيف والتعليم المحلية. ويجري تنفيذ برامج سوق العمل النشطة (ALMPS) بناء على المعلومات التي تم جمعها وتحليلها (مشروع دعم التشغيل بجمهورية مصر العربية، ٢٠١٩).

تتكون المرصد الإقليمية لسوق العمل من موظفين معارين من القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني والأوساط الأكاديمية التي تقوم بإنتاج معلومات عن سوق العمل الإقليمية في عملية تشاركية واقتراح عمليات تدخل في المنطقة ذات الصلة (مؤسسة التدريب الأوروبية مرجع سبق ذكره، ٢٠١٥، ص ١٤).

وكذا لضمان استمرارية ممارسة المشاركة من خلال نظام مؤسسي داخل منظمات المجتمع المدني وحتى لا ترتبط بمبادرات فردية شخصيه بحيث يشمل تقييم هذه المنظمات مؤشر يوضح مدي قدرتها على بناء قاعدة شعبية مساندة لقضايا المنظمة والمجتمع (السالموطي، ٢٠٠٤، ص ٢٩٣-٥١٧).

وهو ما يمكن ربطه بمهنة الخدمة الاجتماعية التي كانت من بين المهتمين بالشباب ومشاكلهم. فلقد اهتمت علي وجه الخصوص بدراسة الشباب واتجاهاتهم وقيمهم واحتياجاتهم ومشكلاتهم مع الاهتمام بقضايا الشباب وربطها بالسياق الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمجتمع بغية الحد من مشكلاته ومحاولة لإزالة كافة المعوقات والتحديات التي تحول دون عطاء الشباب واستثمار طاقاته الخلاقة (محمود، ٢٠١٧، ص ٤٩).

هنا نجد أن طريقة تنظيم المجتمع يمكنها مساندة الشباب لحل مشاكلهم المتعلقة بالبطالة والقضاء علي مشاكل المترتبة عليها من خلال تلك النوعية من المؤسسات الناشئة. وهو دور ليس بالجديد علي طريقة تنظيم المجتمع التي لعبت هذا الدور علي مر العصور منذ نشأتها. فنجد أن البعض قد اقترح طرق عدة لتعامل المنظم الاجتماعي مع تلك المنظمات فعلي سبيل الذكر وليس الحصر ما ذكره دكتور عبد الحليم رضا : المساهمة في تطوير المنظمة ذاتها كي تتمكن من التعامل بفعالية متزايدة مع المجتمع والمستفيدين من خدماتها. فالعمل مع مجتمع المنظمة يتناول بالتحليل والتقييم العمليات التي تؤديها للمستفيدين ثم تحديد العوامل التنظيمية التي تؤثر سلباً علي تلك العمليات للعمل مع تعديلها والتقليل من تأثيرها بالإضافة إلى تحديد العوامل التنظيمية التي تساعد علي تنظيم تلك العمليات لضمان تصعيد تأثيرها الإيجابي علي العمليات التي تقيد المجتمع والمواطنين. ودراسة الصعوبات التي تواجه العمل المهني بالمنظمة والعمل علي حلها (حبيب، حنا، ٢٠١٦، ص ٢١٠).

#### ثانياً: صياغة مشكلة الدراسة:

مما سبق وفي ضوء عرض الاطار النظري للدراسة وسرد بعض الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة الحالية يتضح لنا ان هناك العديد من المنظمات التي تسعى الي رصد احتياجات سوق العمل بما يساهم في خلق العديد من فرص العمل بالمؤسسات المختلفة ويساعد كذلك في عمل قاعدة بيانات حول نسب البطالة في المجتمع وما هو دور المؤسسات المجتمعية في المساهمة في مواجهة تلك المشكلة ويوضح ذلك اهمية الاعتماد علي المرصد الإقليمية كأحد المنظمات المستحدثة في رصد احتياجات سوق العمل والمساهمة في مد وتزويد المؤسسات المجتمعية باحتياجات سوق العمل بما يشكل منظومة متكاملة للتعامل مع المشكلات المجتمعية وتأهيل الشباب لسوق العمل وهذا ما تسعى إليه الدراسة الحالية من خلال الإجابة علي تساؤلها رئيسي وهو ما دور المرصد الإقليمي في تدعيم المؤسسات المجتمعية باحتياجات سوق العمل؟

الموقع الإلكتروني: [/https://sjss.journals.ekb.eg](https://sjss.journals.ekb.eg) البريد الإلكتروني: [swork\\_journal@aswu.edu.eg](mailto:swork_journal@aswu.edu.eg)

### ثالثاً: أهمية الدراسة:

- ١- تعاني المؤسسات المجتمعية المختلفة من عدم توافر القوي العاملة ذات القدرات والمهارات التي تتناسب مع احتياجاتها والأعمال التي تقوم بها.
- ٢- ظهور البطالة بالمجتمع والتي تعد واحدة من المشاكل الاجتماعية الرئيسية والتي يترتب عليها العديد من المشاكل الاجتماعية الأخرى والتي من شأنها تهديد استقرار المجتمع في مصر حيث نجد أن نسبة البطالة وصلت إلى ٧.٢% وهو ما يعادل ٢ مليون و ١٨٣ ألف فرد من إجمالي قوة العمل التي تبلغ ٣٠ مليون و ١٢٢ ألف فرد.
- ٣- ضرورة تكاتف جميع المؤسسات للمساعدة في حل تلك المشكلة وتلبية احتياجات المجتمع ضرورة حتمية. وعليها ظهرت منظمة جديدة علي المجتمع الا وهي المرصد الإقليمية لسوق العمل.
- ٤- تمثل المرصد الإقليمية لسوق العمل شكل من الأشكال التنظيمية المستحدثة التي تكونت كمحاولة لحل مشكلة مجتمعية وإشباع احتياجات المجتمع من خلال طريقة تشاركية ممنهجة.
- ٥- المرصد هي منظمات جديدة تتعاون بها أطراف عدة وهو ما يتطلب مساعدة تلك المنظمة الناشئة علي الاستمرار والوصول إلي الهدف المطلوب منها وعليه يجب التعرف علي احتياجات هذ المنظمة واحتياجاتها.

### رابعاً: أهداف الدراسة:

تقوم الدراسة على هدف رئيسي مؤداه: تحديد دور المرصد الإقليمي في تدعيم المؤسسات المجتمعية بالمعلومات والمعارف المرتبطة باحتياجات سوق العمل.

### خامساً: تساؤلات الدراسة:

تقوم الدراسة على تساؤل رئيسي مؤداه: ما دور المرصد الإقليمي في تدعيم المؤسسات المجتمعية بالمعلومات والمعارف المرتبطة باحتياجات سوق العمل.

ومنه تنبثق مجموعة من التساؤلات الفرعية والتي مؤداه:

### سابعاً: مفاهيم الدراسة:

#### ١- الدور Role

هو السلوك المتوقع من الفرد وهو الجانب السلوكي الذي يتطلبه المركز. ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته، وتوقعات الآخرين منه، وهذا يتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزه

الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة، وعادة ما يكون للفرد أكثر من دور واحد داخل النظام المجتمعي الذي ينتمي إليه، فالأب والأبن والمدرس والمدير كلها أدوار اجتماعية تتطلب من شاغلها أن يلتزموا بأساليب سلوكية معينة يحددها لهم المجتمع (بدوي، ١٩٨٢، ص ٣٩٥).

## ٢- المرصد Observatory

وعرف في القواميس الأجنبية بأنه:

مبني أو مكان يُمنح أو يجهز لمراقبة الظواهر الطبيعية (كما هو الحال في علم الفلك)، وأيضاً هي مؤسسة هدفها الرئيسي إجراء مثل هذه الملاحظات. موقف أو هيكل قيادة رؤية واسعة (Merriam-Webster, 2003, P857).

وبالنظر نجد أن كلمة مرصد ليس لها تعريف محدد، ولكن هناك بعض التعريفات للمرصد متنوعة الأهداف. فكلمة مرصد" تستخدم للإشارة إلي مجموعة واسعة من الهياكل المختلفة. قد تختلف هذه الهياكل في حجمها وطريقة عملها والأشياء موضع الاهتمام ونواتجها. ومع ذلك ، فهي متشابهة في شيء مركزي واحد يحدد طريقة عملها: الملاحظة. (Jihad Farah. 2011, P2).

في حين تم تعريفه في على أنه " كلمة تستخدم لوصف وحدة مركزية أو مدخل الذي يمكن مستخدمة للوصول عدد واسع من المعلومات المنتقاة عن موضوع معين ( Andrew Dean and Jo Pye . 2013, P17).

## ٣- سوق العمل Labor Market

في حين تم تعريفه بمعجم المصطلحات العلوم المجتمعية علي أنه: تنظيم يتم بمقتضاه الاتصال الوثيق بين المشترين والبائعين أما مباشراً وأما عن طريق الوسطاء وبحيث تؤثر الأسعار السائدة في جزء من السوق في الأسعار التي تدفع في الأجزاء الأخرى مما يترتب عليه وجود تجانس في أسعار السلعة الواحدة. ويقال سوق العمل للمكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال والذي يبحث فيه العمال عن العمل (بدوي، ١٩٨٢، ص ٢٥٨).

ويعرف سوق العمل على أنه مجموعة من الأشكال المعتمدة على المؤسسة وعمليات توظيف الموظفين بالإضافة إلى شروط التفاوض فيما يتعلق بشروط العمل والأجور. تتمثل الوظيفة الرئيسية لسوق العمل في تخصيص وإعادة تخصيص الموارد البشرية التي توفر الوظائف وضمان توازن طويل الأجل بين العرض والطلب على العمالة. في سياق أوسع ، يتم تعريف سوق العمل على أنه جميع القضايا المتعلقة بتشكيل عرض العمل والطلب عليه. في سوق العمل، هناك معاملات شراء العمل ، أي إشراك الموظفين، ومعاملات الموقع الإلكتروني: [/https://sjss.journals.ekb.eg](https://sjss.journals.ekb.eg) البريد الإلكتروني: [swork\\_journal@aswu.edu.eg](mailto:swork_journal@aswu.edu.eg)

بيع العمل، أي الإبلاغ عن الاستعداد لأخذها مقابل راتب محدد (Miciuł a, Ireneusz & Rogowska, Karolina & Wojtaszek, Henryk. (2021, PP30-31).

#### ٤- المؤسسات المجتمعية:

هناك العديد من التعريفات التي تصف المؤسسات المجتمعية علي أنها(نصر، ٢٠٢١، ص ٢٦٢٩ - ٢٦٣٠).

- من أهم الكيانات الموجودة بالمجتمع والتي تقوم علي خدمة سواء الأفراد أو الجماعات أو المجتمع ككل.
- نسق اجتماعي يقوم بتوفير مجموعة من الخدمات الاجتماعية.
- وحدة تنظيمية تتكون من مجموعة أجزاء مترابطة تعمل علي تحقيق الأهداف في المجتمع.
- أنها عبارة عن المؤسسات والتنظيمات الطوعية غير الرسمية التي تعمل باستقلال عن سيطرة الدولة
- منشآت اجتماعية شاملة لأفراد المجتمع سعياً إلي تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها.
- كيان منظم يهدف إلي تحقيق أغراض معينة ويتمتع بشخصية معنوية ((بدوي، ١٩٨٢، ص ٢٥٨).

#### تاسعاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

##### ١- نوع الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة، لذا فالدراسة الحالية تستهدف تحديد دور المرصد الإقليمي في تدعيم المؤسسات المجتمعية باحتياجات سوق العمل .

##### ٢- منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لفريق العمل بالمرصد الإقليمية لسوق العمل وعددهم (٥٠) مفردة.

##### ٣- أدوات الدراسة:

##### تمثلت أدوات جمع البيانات في:

استمارة استبيان لفريق العمل حول دور المرصد الإقليمي في تدعيم المؤسسات المجتمعية باحتياجات سوق العمل.

##### ٤- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني:

تمثل المجال المكاني للدراسة في المرصد الإقليمية لسوق العمل، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١) يوضح توزيع المرصد الإقليمية لسوق العمل المجال المكاني للدراسة

م	اسم المرصد	المحافظة التابع لها
١	المرصد الإقليمي لسوق العمل بالإسكندرية	محافظة الإسكندرية
٢	المرصد الإقليمي لسوق العمل بمدينة السادات	محافظة المنوفية
٣	المرصد الإقليمي لسوق العمل بمدينة العاشر من رمضان	محافظة الشرقية
٤	المرصد الإقليمي لسوق العمل بالسادس من أكتوبر	محافظة الجيزة
٥	المرصد الإقليمي لسوق العمل بأسوان	محافظة أسوان

ب- المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة في فريق العمل بالمرصد الإقليمية لسوق العمل وعددهم (٥٠) مفردة.

ج- المجال الزمني:

تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات من الميدان والتي بدأت في ٢٠٢٣/٨/١ م إلى

٢٠٢٣/٨/٣١ م.

عاشراً : نتائج الدراسة:

(١) النتائج الخاصة بتساؤل الدراسة الرئيس:

دور المرصد الإقليمي في تدعيم المؤسسات المجتمعية بالمعلومات والمعارف المرتبطة باحتياجات سوق العمل:

جدول رقم (٢)

يوضح دور المرصد الإقليمي في تدعيم المؤسسات المجتمعية بالمعلومات والمعارف المرتبطة باحتياجات

سوق العمل كما يحدده فريق العمل

(ن=٥٠)

م	العبارات	الاستجابات	المتوسط	الانحراف	الترتيب
---	----------	------------	---------	----------	---------

	المعياري	الحسابي	غير موافق		إلى حد ما موافق		موافق		
			ك	%	ك	%	ك	%	
١	٠.٤٥	٢.٧٢	-	-	٢٨	١٤	٧٢	٣٦	١ تحليل قوة العمل بالنطاق الجغرافي للمرصد
٤	٠.٥٦	٢.٦٤	٤	٢	٢٨	١٤	٦٨	٣٤	٢ تزويد المؤسسات المجتمعية بدراسات تحليلية وافية بالقطاعات الاقتصادية الواعدة
٢	٠.٥٩	٢.٦٦	٦	٣	٢٢	١١	٧٢	٣٦	٣ تحديث بيانات ومعلومات القطاعات الاقتصادية المدّرس سابقاً من قبل المرصد الإقليمي لسوق العمل
٥	٠.٥٧	٢.٦٢	٤	٢	٣٠	١٥	٦٦	٣٣	٤ مشاركة نتائج الدراسات للقطاعات الاقتصادية مع المؤسسات المجتمعية
٧	٠.٦١	٢.٥	٦	٣	٣٨	١٩	٥٦	٢٨	٥ اقتراح برامج سوق العمل النشطة التي من الممكن تنفيذها بالقطاع الاقتصادي المدروس
٦	٠.٦٤	٢.٥٦	٨	٤	٢٨	١٤	٦٤	٣٢	٦ تزويد المؤسسات المجتمعية بالمعلومات الخاصة باحتياجات كل قطاع اقتصادي من الوظائف
٩	٠.٦٧	٢.٤٤	١٠	٥	٣٦	١٨	٥٤	٢٧	٧ تزويد المؤسسات المجتمعية بحصر بالخدمات التدريبية المقدمة بالمجتمع المتعلقة بالقطاع الاقتصادي المدروس
٦	٠.٦٤	٢.٥٦	٨	٤	٢٨	١٤	٦٤	٣٢	٨ تقديم توصيات للمؤسسات (التدريبية والتعليمية) لوضعها في الحسبان عند تصميم البرامج
٣	٠.٦٩	٢.٦٦	١٢	٦	١٠	٥	٧٨	٣٩	٩ تحديد أهم التحديات والمشكلات التي تواجه العاملين بالقطاع الاقتصادي المدروس
٨	٠.٧١	٢.٥	١٢	٦	٢٦	١٣	٦٢	٣١	١٠ تزويد المؤسسات المجتمعية بتحليل للمحافظة الخاص بالقطاعات الاقتصادية الواعدة
مستوى مرتفع	٠.٤٥	٢.٥٩							البعد ككل

يوضح الجدول السابق أن:

دور المرصد الإقليمي في تدعيم المؤسسات المجتمعية بالمعلومات والمعارف المرتبطة باحتياجات سوق العمل كما يحدده فريق العمل، تمثل فيما يلي:

- الترتيب الأول تحليل قوة العمل بالنطاق الجغرافي للمرصد بمتوسط حسابي (٢.٧٢)، يليه الترتيب الثاني تحديث بيانات ومعلومات القطاعات الاقتصادية المدّرس سابقاً من قبل المرصد الإقليمي لسوق العمل بمتوسط حسابي (٢.٦٦) وبتحرف معياري (٠.٥٩)، ثم الترتيب الثالث تحديد أهم التحديات والمشكلات التي تواجه العاملين بالقطاع الاقتصادي المدروس بمتوسط حسابي (٢.٦٦) وبتحرف معياري (٠.٦٩)، يليه الترتيب الرابع تزويد المؤسسات المجتمعية بدراسات تحليلية وافية بالقطاعات الاقتصادية الواعدة بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، ثم الترتيب الخامس مشاركة نتائج الدراسات للقطاعات الاقتصادية مع المؤسسات المجتمعية بمتوسط حسابي (٢.٦٢).

- وفي النهاية الترتيب الثامن تزويد المؤسسات المجتمعية بتحليل للمحفظة الخاص بالقطاعات الاقتصادية الواعدة بمتوسط حسابي (٢.٥)، وأخيراً الترتيب التاسع تزويد المؤسسات المجتمعية بحصر بالخدمات التدريبية المقدمة بالمجتمع المتعلقة بالقطاع الاقتصادي المدروس بمتوسط حسابي (٢.٤٤).

- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلي أن المتوسط العام لدور المرصد الإقليمي في تدعيم المؤسسات المجتمعية بالمعلومات والمعارف المرتبطة باحتياجات سوق العمل كما يحدده فريق العمل بلغ (٢.٥٩) وهو مستوى مرتفع. يري المشاركون أن الأدوار المختلفة للمرصد الإقليمي كلها علي درجة متقاربة من الأهمية.

الخلاصة أن المرصد الإقليمي يقدم خدمات يستفيد منها المؤسسات المجتمعية إلا أن هذا الدور يتراجع فيه الخدمات التدريبية المتاحة بسوق العمل وهو من العناصر المهمة التي تعتمد عليه المؤسسات لحصول علي العامل الماهر والذي يتوفر لديه المهارات والجدارات المطلوبة لشغل الوظائف المتاحة لديهم. ويظهر هنا اتفاق بين النتيجة وما وضحة محمد موسي في دراسته بضرورة تفعيل الاستثمار البشري ومستلزماته والتي تشمل التدريب والتعليم. وايضاً ورقة عمل ثيو سبيريوم والتي اوضحت ضرورة التعرف المبكر علي المهارات المطلوبة بسوق العمل.

## المراجع

أولاً: المراجع العربية:

للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٣). النشرة السنوية المجمع بحث القوي العاملة " تقرير تحليلي ٢٠٢٢ "

الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (٢٠١٩). الكتاب الإحصائي لعام ٢٠١٩.

المركز الديمغرافي بالقاهرة. (٢٠٠٢). البطالة في مصر المسببات والتحديات، القاهرة .  
إبراهيم محمود عبد الراضي. (٢٠٠٨). حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة مع نماذج لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة الناجحة للشباب، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.  
إقبال الأمير السمالوطي. (٢٠٠٤). المشاركة المجتمعية في مصر رؤية وتحليل، جامعة عين شمس: المؤتمر السنوي لمركز تعليم الكبار تقويم الجهود والتجارب العربية في مجال محو الأمية وتعليم الكبار.  
أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم. (٢٠٠٦). التنمية وحقوق الإنسان نظرة اجتماعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

أحمد زكي بدري. (١٩٨٢). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، لبنان: مكتبة لبنان.  
أحمد طاهر وأحمد السعودي. (٢٠٠٨). البطالة المشكلة والحل، القاهرة: مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات .

أسامة السيد عبد السميع. (٢٠٠٧). مشكلة البطالة في البلاد العربية والإسلامية - الأسباب والآثار والحلول، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.

أمال محمود. (٢٠١٥). البنية المعلوماتية لإحصاءات سوق العمل ، مصر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - مركز الأبحاث والدراسات السكانية، ع ٩٠ .

جمال رجب محمد. (٢٠٢٠). تفعيل الشراكة بين الجامعات المصرية ومؤسسات المجتمع في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية ، جامعة بني سويف، مج ١٧، ع ٩٤ .

جمال شحاته حبيب ومريم إبراهيم حنا. (٢٠١٦). نظريات ونماذج ومستويات الحماية المهنية للخدمة الاجتماعية - على مختلف أنساق ومستويات الحماية المهنية للخدمة الاجتماعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

سلوي عثمان الصديقي، جلال الدين عبدالخالق، السيد رمضان. (٢٠٠٢). منهاج الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ورعاية الشباب، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

سميرة كامل محمد علي. (٢٠٠٦). التنمية البشرية وإدارة المنظمات غير الحكومية مشروع إعداد كوادر للعمل بالمنظمات غير الحكومية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

شبل بدران. (٢٠٠٢). التعليم والبطالة، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية.

صفاء عبد الحميد نصر. (٢٠٢١). احتكار الأدوية والمستلزمات الطبية خلال أزمة كورونا ودور المؤسسات المجتمعية في مواجهة ذلك، بحث منشور بمجلة كلية الدراسات الإسلامية بنين بأسوان، ع٤: جمادي الأولى ١٤٤٣هـ/ ٢٠٢١ .

عادل أحمد المزوغي. (٢٠١٥). رسالة ماجستير: البطالة وأسبابها ومعالجتها من منظور الخدمة الاجتماعية: دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم الخدمة الاجتماعية بكلية الآداب جامعة طرابلس

عبد المحيي محمود. (٢٠١٧). الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

محمد علاء الدين عبد القادر (٢٠٠٣). البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات. العولمة . تحديات الإصلاح الاقتصادي، الإسكندرية: منشأة المعارف.

محمد موسى عثمان (٢٠٠٩). مشكلة البطالة : بحث في النظرية الاقتصادية نحو الاستراتيجية والسياسات المقترحة لاقتلاع البطالة من المجتمع وصولاً إلى التشغيل الكامل في مصر، مصر: أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المؤتمر العلمي السنوي الثالث عشر: التوجهات الاستراتيجية للمسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص تجاه المشكلات الاقتصادية والاجتماعية .

مدحت محمد أبو النصر (٢٠٠٩). تنمية الموارد البشرية -مناهج واتجاهات وممارسات، القاهرة: الروابط العالمية للنشر والتوزيع.

مركز القاهرة للدراسات الاقتصادية والاستراتيجية (٢٠١٨). تقرير عن البطالة في مصر ٢٠١٨، القاهرة.

مشروع دعم التشغيل بجمهورية مصر العربي (٢٠١٩)

منال طلعت محمود (٢٠١٣). الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

منظمة العمل الدولية (٢٠١٢). أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل، مؤتمر العمل الدولي الدورة ١٠١، التقرير الخامس.

منظمة العمل الدولية المرجع السابق.

منظمة العمل العربية (٢٠١٩). قرارات مؤتمر العمل العربي السادس والأربعون، القاهرة، ص ٨.

مؤسسة التدريب الأوربية (٢٠١٥). عملية تورينو ٢٠١٤ - مصر

نيكولاس لومان (٢٠٠٢). مدخل إلى نظرية الأنساق، ترجمة يوسف فهمي حجازي، بغداد: منشورات الجمل.

هاني جاد أحمد (٢٠٢١). ظاهرة الشراكة بين المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني تأصيل نظري في ضوء الخبرة المصرية، المجلة العلمية لكلية الآداب جامعة أسيوط، مج ٢٤.

هناء إبراهيم إبراهيم (٢٠١٧). الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع إياه لدعم التنمية المستدامة في مصر، بحث منشور بمجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، العدد ٣٧.

وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، استراتيجية التنمية المستدامة -رؤية مصر ٢٠٣٠.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Andrew Dean and Jo Pye. (2013). Chaos and Opportunity... The Labour Market Observatories of England, Anthology of the European Network on Regional Labour Market Monitoring 2013, shifting roles of labour market observatories in European regions and localization.

Anfal Fouad Albadir.(2014). Kuwaiti Labour Market: Perspectives From Policy Makers, Employers, Graduates, and Higher Educational Institutions, The

البريد الإلكتروني: [swork\\_journal@aswu.edu.eg](mailto:swork_journal@aswu.edu.eg)

الموقع الإلكتروني: [/https://sjss.journals.ekb.eg](https://sjss.journals.ekb.eg)

University of Manchester, United Kingdom, ProQuest Dissertations Publishing, thesis number 10028895.

Claire Anumba, A.R.J. Dainty, S.G. Ison, Amanda Sergeant (2005), The application of GIS to construction labour market planning, Construction Innovation, Vol. 5 Issue: 4.

International Organization for Migration- IOM (2018) Towards an Effective and Integrated Labour Market Information System for Bangladesh, Bangladesh country office, introduction page

Jihad Farah.(2011). A draft for a typology of Urban observations, In international conference” sustainable economics within the new culture of development” Liege 2011, Belgium.

Longman Dictionary of Contemporary English for Advanced Learners, England.

Merriam-Webster .(2003). Merriam Webster dictionary, Collegiate dictionary, eleven editions, USA.

Miciuła, Ireneusz & Rogowska, Karolina & Wojtaszek, Henryk. (2021). The Labor Market and Its Influence on Shaping the Business. Information Technology and Management .

Oxford online dictionary.

Theo Sparreboon and Marcus Powell.(2009). Labour market information and analysis for skills development, international labour office, Employment trends unit, economic and labour market analysis department, Geneva: ILO