

التخطيط لتكوين وتأهيل الأُصول البشرية من خريجي الجامعات وفقاً لاحتياجات التنمية في دولة الكويت - نموذج من تخصص الحاسبة -

عبد الباسط أحمد رضوان

قسم المحاسبة - جامعة الكويت

الهدف من البحث :

من المعروف أن نظم التعليم أخذت تلقى اهتماما وعناية فائقة في المجتمعات بعد أن أثبتت الأبحاث والدراسات أهمية التعليم بأنواعه في النمو الاقتصادي، فالتنمية هي محصلة لمجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والطاقات البشرية المؤهلة، تتفاعل جميعها لتحدث ما يسمى بالتنمية، فإذا كان من مستجدات التنمية إحداث التطوير والتجويد في المجتمع، فإن هذا يبرز الدور الأساسي الذي يمكن أن يقدمه التعليم في إعداد الموارد البشرية اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وفي دولة الكويت يعتمد الاقتصاد على مبدأ الحرية الاقتصادية، ويؤثر ذلك على طبيعة سوق العمل، فالمشروعات لها حرية اختيار الأيدي العاملة القادرة على العمل بكفاءة عالية، وفي نفس الوقت تحقيق أكبر عائد - الأمر الذي يجعل من العمالة الوافدة منافسا قويا للأيدي العاملة الوطنية، لذلك تحتاج الكويت الى تخطيط القوى العاملة على أساس علمي لمعرفة الطلب كما ونوعا، واتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير القوى العاملة المحلية على مستوى من النوعية والمهارة الملائمة لاحتياجات مشروعات التنمية.

والاحتياجات من الأيدي العاملة متنوعة حسب قطاعات الاقتصاد : الصناعة والزراعة - البناء والتشييد - الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية، والأمن والعدالة، ولذلك يقع على المؤسسات التعليمية مهمة كبيرة ومتزايدة نحو تطوير الخدمات التعليمية من ناحية الكم والكيف، بحيث تهدف هذه الخدمات إلى تنمية الموارد البشرية الوطنية،

وتجعلها على مستوى ملائم للواقع، وبشكل يكفل المفاضلة عند اتخاذ قرار للقوة البشرية الوطنية، ومن ثم تسهم هذه المؤسسات في توفير احتياجات التنمية من رأس المال البشري الذي يقود رأس المال المادي ويصونه وينميه، ويكون بديلا لما ينضب منه.

وقد رأى كثير من الباحثين^(١) أن الموارد البشرية تفوق في أهميتها الأصول المادية في المشروعات، ويستلزم ذلك ضرورة توفير معلومات لضمان حسن استخدامها، ويطالبون أن يهتم النظام المحاسبي في المشروعات بتقديم معلومات عن الموارد البشرية، وعدم وجود هذه البيانات يعتبر نقصا ملموسا في الوظيفة المحاسبية، وتناقش بعض البحوث أهمية رسملة تكلفة الموارد البشرية، وآثارها الإعلامية على القوائم والتقارير المحاسبية^(٢).

ولكن الباحث يرى أن المحاسبة على الموارد البشرية يجب أن تبدأ بمرحلة التكوين والتأهيل وهي التعليم والتدريب، والتي تجعل من الموارد البشرية الكفؤة عنصرا أساسيا في أصول المشروعات الاقتصادية، وينطبق عليها إلى حد كبير تعريف معهد المحاسبين الأمريكيين AICPA "بأن الأصول هي قيمة الخدمات الإجمالية المتوقعة والمتاحة للمشروع كي يستخدمها في أنشطته المستقبلية نتيجة عمليات مالية تمت في الماضي والحاضر"^(٣).

لذلك يعرض هذا البحث أهمية الاستثمار البشري والتخطيط للتعليم بقصد تنمية وتكوين الأصول البشرية، وكيفية تحليل الموارد البشرية العاملة ومستوياتها التعليمية، وأساليب تنمية قدرتها، وجعلها أداة فاعلة في التنمية، ويعرض دور الجامعات في كيفية توفير أصول بشرية من الخريجين يرتبط مستوى تأهيلهم باحتياجات سوق العمل، بحيث لا يتم التخطيط للتعليم بطرق تقليدية تعتمد على النقل والتقليد من دول متقدمة، وبطريقة لا تأخذ الواقع أساسا لتخطيط البرامج لتكون محققة لأهداف التنمية من ناحية الكم والكيف، ويعرض البحث للحكم على الكيف مقارنة بين متطلبات التخرج من أحد تخصصات كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت وهو المحاسبة بنظيره في بعض الجامعات الأجنبية والعربية على ضوء نتائج دراسة قامت بها جامعة الكويت حول مستوى خريجي هذه الكلية عام ١٩٨١.

أهمية الاستثمار البشري :

إن تنمية رأس المال البشري دعامة رئيسية من دعائم التنمية الشاملة، واكتشاف طاقات الإنسان وقدراته هي التي تزيج كابوس اليأس الذي يجم على صدر البشرية نتيجة نظرية مالتس في السكان، وإن قدرة الإنسان الخلاقة هي الوسيلة التي تدفع إلى آفاق جديدة في الأرض والفضاء، وتجعل زيادة السكان موردا للثروة القومية وليست عبئا على الاقتصاد القومي.

ويؤكد التقدم الهائل الذي أحرزته الدول التي حطمت الحرب العالمية الثانية معداتها الرأسمالية - يثبت هذا التقدم عدم صحة الرأي القائل بالقدرة التلقائية للاستثمارات الرأسمالية في إحداث التنمية، بل إن العوامل التي يُعزى إليها التقدم الاقتصادي في اليابان وغيرها من الدول الأخرى هي النظام التعليمي، والاهتمام برأس المال الشري، وما يرتبط بالاستثمار من خدمات، ولم يعد العنصر الوحيد في التنمية قاصراً على معدات الإنتاج.

لذلك أخذت دول كثيرة بمنهج التخطيط في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأصبح دور الدولة ملحوظاً، ويعنى التخطيط، التنظيم والتنسيق بين الاستثمار في رأس المال المادي وما يشتمل عليه من مشروعات، بين رأس المال البشري اللازم لإدارة هذه المشروعات، وما يرتبط به من خدمات اجتماعية، ويتطلب ذلك الاهتمام بالفنيين والاختصاصيين من الأيدي العاملة في مختلف الميادين، لذلك كانت توصية خبراء مركز تنمية المجتمع العربي منذ عام ١٩٦٤ بأن أكد المشتركون على "ضرورة الربط بين التخطيط لمشروعات التنمية وبرامجها وبين التخطيط لإعداد الأفراد وتدريبهم وتعليمهم، وأكدوا على أن التنمية ليست مجرد مشروعات فنية أو اختصاصيين يديرون هذه المشروعات وينفذونها، بل إنها إلى جانب ذلك وعي ثقافي عام واحساس بقيمة المواطنة ومشاركة حقيقية للتجارب بين القاعدة والقمة في تحقيق أهداف التنمية، وهذه من الأمور التي يشيعها التعليم الجيد بين المواطنين نتيجة تأثيره في العادات والسلوك"^(١)

تخطيط التعليم والتنمية الاقتصادية :

لم يعد أسلوب التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية مسألة مذهبية أو سياسية، وانتهى عصر المناقشة حول أهمية التخطيط، وأصبح التخطيط هو أكثر الأساليب صلاحية لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

كما أن اعتبار التعليم من مستلزمات التنمية قضية لا تحتاج إلى توضيح بعد أن أصبح الفكر الأنساني أكثر وعياً عن طريق الدراسة المقارنة بين عوامل هذه التنمية، وأصبح رأس المال البشري لا يقل أهمية عن رأس المال المادي في عملية التنمية.

ويرتبط التعليم بالتخطيط باعتباره سبباً ونتيجة لعمليات التنمية، وأصبح رسم سياسة التعليم أمراً أساسياً في ديناميكية المجتمع في مختلف قطاعاته، حيث تحدد سياسة التعليم ومقرراته من النواحي النوعية والكمية والكيفية بمشروعات تكوين رأس المال وإنتاج السلع والخدمات ومطالب الإدارة والأجهزة السياسية.

والعوامل المحددة للتخطيط للتعليم هي :

- (١) اعتبار العمل حقاً من حقوق الإنسان لتوفير الكرامة.
- (٢) القوانين المنظمة للعمل وبخاصة تلك التي تحدد الحد الأقصى لساعات العمل.
- (٣) المشروعات الجديدة أو التوسع في القائم منها، يتيح أعمالاً جديدة ذات مهارات معينة.
- (٤) التقدم التكنولوجي في النشاط الاقتصادي والاجتماعي ودور المتخصصين والفنيين في هذا المجال، والحاجة إلى مهارات بدرجات متفاوتة.

وما يعيننا في هذا الصدد هو وظيفة التعليم في إعداد القوى البشرية لتحقيق مقاصد التخطيط، وتنمية العنصر البشري وما يتوفر لديه من معارف واتجاهات وقيم ومهارات وقدراته على الابتكار وتمثل الوجه الآخر للتقدم الاقتصادي والاجتماعي.

فتنمية القوى البشرية يعتبر أحد المقومات الأساسية للتنمية الاقتصادية ويقصد بتنمية المصادر البشرية "تحريك وصقل وصياغة القدرات والكفاءات في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية"^(٥) وتحدث هذه التنمية بالوسائل التعليمية التي تمد الإنسان بمعارف ومعلومات أو نظريات أو مبادئ أو قيم أو فلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج بوسائل تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والانتاج.

تخطيط القوى البشرية العاملة ومستلزماتها التعليمية :

يهدف تخطيط الموارد البشرية إلى توجيه القوى العاملة الصاعدة إلى اختيار التخصص أو المهنة أو العمل الذي يمكن للفرد الالتحاق به في المستقبل، وتحقيق مزيد من الكفاءة الفنية والمهنية الموجودة في البناء الإداري لذلك يتطلب تخطيط القوى البشرية تحديد خصائص العمل في المجتمع في فترة زمنية معينة، ويرتبط ذلك بأمرين رئيسيين :

الأول: القطاعات الاقتصادية ومكوناتها، فعن طريقها تتحدد ميادين العمل ومحتوياته في ضوء التصنيف الذي يوضح خصائص كل عمل ومستوياته في كل قطاع من قطاعات الأنشطة الاقتصادية، وأهميته من ناحية مجال النشاط والعمل ونوع الوظيفة التي يمارسها الفرد، ويتطلب ذلك تفصيل المسؤوليات التي ينبغي أن يقوم بها الشخص ومستوى التعليم والإعداد والتدريب المطلوب.

الثاني: الهيكل الوظيفي، ويقصد به تنظيم يقوم على أساس التدرج في المهارات والتخصص والمسؤوليات بالنسبة للعاملين في كل قطاع من قطاعات النشاط الاقتصادي، وفي هذه الحالة يمكن ترجمته إلى مستويات تعليمية ملائمة، فبالإضافة إلى العمالة العادية والماهرة والفنيين، يوجد متخصصون يتطلب إعدادهم تعليمًا

عاليا في الجامعات والمعاهد العليا، ومتخصصون تخصصا دقيقا وهؤلاء يتابعون دراسات عليا في فروع التخصص الدقيق، ثم مديرون وهم المسؤولون عن وضع السياسة وتنسيق الجهد وما تتطلبه القيادة من توجيه واقتراح وتحريك قدرة الارسال والاستقبال وصياغة برامج العمل في ضوء الأهداف. ويتطلب هذا دراسات فنية في ميدان القطاع الاقتصادي الذي يعملون فيه، بالإضافة إلى الجوانب الإدارية والتنظيمية والمالية والتخصصية ودراسة في شئون الأفراد.

ويتطلب تخطيط القوى العاملة أساسا :

- أ - "دراسة وتحليل وتقويم سوق أو منابع القوى العاملة على المستوى المحلي والوطني بالإضافة إلى مصادر استيراد الخبرات الأجنبية.
- ب - دراسة وتقويم رغبات وأهداف وآمال وطموحات العناصر البشرية التي تساهم في تحريك التخطيط نحو هدفه أو أهدافه.
- ج - دراسة وتحليل وتقويم من حيث اعداد ووصف للوظائف ومواصفات شاغل كل وظيفة"^(١)

ويحقق هذا التخطيط زيادة إنتاجية العمل عن طريق أربعة أنظمة رئيسية هي :

- ١ - نظام وصف الوظيفة : ويعني تحديد مكتوب ومفهوم الواجبات ومسئوليات وأبعاد الاختصاصات المتعلقة بالعمل أو الوظيفة - على أن يراعي خضوع هذا الوصف إلى متغيرات تستلزم إعادة النظر في محتواها طبقا لعوامل داخلية أو خارجية ، ومنها التقدم التكنولوجي في البيئة الوظيفية أو البيئة الخارجية.
- ٢ - نظام مواصفات الفرد : ويعني تحديد الكفاءات العلمية (التعليم) والعملية (التدريب) والفنية (الخبرة والمهارة) والسلوكية (الصفات) التي يجب أن تتوافر في الفرد الذي تختاره المنظمة للقيام بأداء الواجبات الوظيفية.
- ٣ - نظام السلطة : وهي مجموعة الحقوق الممنوحة للأفراد بالمنظمة التي تمكنهم من اتخاذ الإجراءات والقرارات والخطوات الكفيلة بتحقيق النتائج المطلوبة.
- ٤ - نظام الحوافز ويعني المزايا الإضافية التي تعدها المنظمة للأفراد ويتركز هذا النظام على طبيعة ونوع وفاعلية الحوافز والوقت الملائم لأدائها، وارتباطها بأهداف الفرد وسلوكه، فقد تكون مزايا مادية أو عينية أو أدبية، أو تكون مباشرة.

وفي ضوء ما تقدم يمكن تخطيط دور المؤسسات التعليمية ومنها الجامعات فيما تقدمه من خدمات تعليمية في المجتمع من ناحية الكم والكيف، وكذلك وضع خطط التدريب والدراسات العليا والبحوث في فروع التخصص المختلفة التي تحتاجها تنمية القوى البشرية وفقا للخطة الاقتصادية والاجتماعية.

دور الجامعات في تنمية الموارد البشرية :

يمكن أن ينظر إلى الجامعة على أنها منظمة، ويعرف الباحثون المنظمة "بأنها وحدة اجتماعية تدار فيها عناصر الانتاج للوصول إلى هدف، ومن هذه العناصر وسائل معينة تستخدم لإنجاز مختلف الأعمال، ووسائل اجتماعية تضم مجموعة من الأفراد يستخدمون هذه الوسائل، ويقيمون علاقات متنوعة، والمنظمة مجموعة من الأدوار والأنشطة المتداخلة التي يلزم أداؤها لتحقيق هدف مفضل"^(٨)

والعلاقة بين المنظمة والبيئة والمجتمع علاقة متداخلة، أي علاقة أخذ وعطاء تؤثر وتتأثر، إفادة واستفادة، ولا يمكن أن تعزل المنظمة عن البيئة المتصلة بها، أو تقلل تأثير واحدة في الأخرى.

فالجامعة جزء من المجتمع الذي تعيش فيه، وهي جزء حيوي يهدف إلى خدمة المجتمع ورقه، والارتفاع بمستوى أعضائه، ويقوم بوظيفتين أساسيتين :

الأولى : التعليم وهو القاعدة التي يستند عليها الإنسان في معرفة الأشياء والظواهر والنظريات والمبادئ والقيم التي تساعد في حل مشاكله اليومية، أو مواجهة المواقف المختلفة عبر حياته، ويمد التعليم الإنسان بمعلومات تفسيرية The Whys تساعد في مواجهة المواقف العامة التي تواجه الفرد في حياته، والتعليم يتمثل في المعرفة الكافية Adequate Awareness بالعلوم والمعارف الضرورية وتطبيقاتها ومدلولها وتفسيراتها، والتعليم طريق يحتاج إلى دراسة ومجهود وتحصيل معلومات في فروع مختلفة، وقد تكون ثمرة التعليم أن يكتسب الفرد معارف واتجاهات وعواطف وقدرات ومهارات^(٩)

الثانية : التدريب وهو إمداد الفرد بمعلومات معينة لأداء عمل معين، أو إمداده بإرشادات محددة على تحسين أدائه، وصقل مقدرته، واستغلال قدراته بطريقة مستمرة، والتدريب يركز عادة على مبدأ التخصص وقد يشمل على معلومات نظرية وعملية وفنية وسلوكية في الأداء ويسعى التدريب إلى زيادة الخبرة، وهي تعني المعرفة والدراية العملية والممارسة الفعلية للمشاكل والمواقف المختلفة^(١٠)

وتعتمد الجامعة على نظام مفتوح Open System ينبع من البيئة ويبقى فيها ويعيش بها ومنها ولها، ولذلك فالإدارة في أي منظمة في سائر القطاعات يجب أن تكون حلقة وصل بينها وبين الإدارة في الجامعة، فتتقل لها صورة ما هو موجود في الحياة العملية من فرص عمل، وما تتطلبه هذه الفرص من الأعمال من خصائص ومهارات، وبذلك ترتبط برامج التعليم بأهداف المجتمع،

ويكون الخريجون مؤهلين وقادرين على القيام بأعباء محددة تستلزمها الخطة الاقتصادية والاجتماعية.

فالجامعة مؤسسة علمية تحقق أهدافاً اجتماعية وسياسية وتسهم في إعداد جيل مثقف يتسلح بالعلم، ولديه الأسلوب العلمي في التفكير والتحليل في خدمة بلده، وتغرس الروح الوطنية والانسانية الأصيلة، وتعمل على تحقيق أن الانسان قيمة عليا وهدف أساسي لتطوير المجتمع وإقامة موازنة بين ما للمواطن من حقوق وما عليه من واجبات، وهي تعمل على تعميق المعرفة وتطويرها، وتعليم وتدريب الأفراد، وربط نشاط الجامعة بمتطلبات خطة التنمية وتلبية حاجة البلد من متخصصين في جميع الميادين، وتسهم في التنمية الاقتصادية بإعداد كوادر لتحمل المسؤولية.

ويؤكد أهمية ذلك نتائج أحد البحوث التي تمت في الولايات المتحدة الأمريكية وهي أن العائد المالي من التعليم العالي في تلك البلاد يقدر بثلاثة أمثال العائد من الاستثمارات المالية في مجالات النشاط التجاري، علاوة على الأهداف غير الاقتصادية التي يحققها التعليم في حياة الأفراد وفي حياة المجتمعات، كالأهداف القومية والأهداف الانسانية، لذلك فإن التعليم عملية استثمار اقتصادي في الموارد البشرية في مجال هام، وقد اعتبرت هذه الدراسة أن التعليم أحد عوامل الإنتاج بالإضافة إلى أنه عامل هام من عوامل تطوير الحاجيات الاستهلاكية^(١)

وحتى يتحقق ذلك ينبغي أن تتنوع التخصصات وتسائر احتياجات خطة التنمية من متخصصين في ناحية الكم والكيف، وما يستلزم ذلك من تطوير الانتاج والخدمات في مختلف القطاعات، وتزويد الخريجين بمستوى عال من المعرفة والمهارة والتدريب العملي المنظم، وبما يتمشى مع التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يتميز به العصر، ولذلك ينبغي أن تعمل الكليات والأقسام العلمية، باعتبارها مراكز أداء الخدمات التعليمية والتدريبية، على الربط بين الخطط والمناهج الدراسية في كل التخصصات بنظام تخطيط الموارد البشرية في المجتمع ولزيادة إنتاجية العمل. ويوضح الشكل التالي العلاقة المباشرة والروابط بين مقومات تحقيق إنتاجية العمل ومقومات العملية التعليمية.

ظاهرة الاقتداء في التعليم :

يقوم تخطيط المناهج والخطط الدراسية في الجامعة على استراتيجية الربط بين مقومات تحقيق إنتاجية العمل، وتعميم الخدمات التعليمية والتدريبية من ناحية الكم والكيف، وتلك التي توفر مجموعة من المعارف والقدرات والمهارات لتمكين الخريج من القيام بعمله بكفاءة وقدرة عالية.

لكن الملاحظ أن الجامعات في كثير من الدول النامية تعتمد في بناء الخطط الدراسية على تقليد الجامعات في الدول المتقدمة أو تطوير القائم منها بإضافة مقرر أو أكثر، ويطلق على ذلك ظاهرة الاقتداء^(١)، وتنعكس هذه الظاهرة على المواد الدراسية ومحتواها في بعض الحالات، ولا يعنى ذلك أن الاقتداء سئى وخطير، ولكن الخطورة أن يعتبر أسلوبا مطلقا صالحا لكل الظروف والاعتبارات الأمر الذي يؤدي الى اتجاه فكري ونفسي يؤثر على سلوك الأفراد والجماعات.

ومشكلة الاقتداء ابتعاد عن مشقة التفكير الخلاق الفعال، وهو مكلف من الناحية الاقتصادية، ولاننسى أن كثيرا من الدول المتقدمة اعتمدت على مقومات ذاتية، وعلينا أن نتذكر أن حلول مشاكلنا ينبغي أن تكون مستمدة من واقعنا وإمكاناتنا في كل مرحلة من مراحل تطور المجتمع دون أن يكون للتقدم أو للنمو أنماط أو أساليب معلبة جاهزة - وإن كان من المفيد دراسة هذه الأساليب والاستفادة منها دون إلحاح نفسي نحو التقليد التام.

ولذلك يرى الباحث أن تعتمد الجامعات في البناء والتطوير للخطط والمناهج الدراسية على مواصفات واضحة للخريج، تشمل على تحديد مجالات العمل في البلد والوظائف والأعمال التي توكل إليه، ويتم تحديد المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لتمكينه من أداء العمل، أو بعبارة أخرى ربط ذلك بنظام وصف الوظيفة المشار إليه.

وعلى ضوء ذلك يتم تحديد الأهداف الجامعية والخطط والبرامج للتخصصات على أساس وصف الوظائف في مجالات العمل المختلفة بقصد توفير الخدمات التعليمية والتدريبية على مستوى الجامعة لتنمية الموارد البشرية التي تحتل المكان الملائم في الكادر الوظيفي في القطاع الحكومي أو الأهلي.

تنمية الموارد البشرية والخدمات التعليمية على مستوى المرحلة الجامعية في الكويت :

تشير كثير من الدراسات حول هيكل العمالة في دولة الكويت إلى أن تخطيط القوى العاملة يتطلب وضع سياسة سكانية واقتصادية واجتماعية وتعليمية، تشمل على تطوير العملية التعليمية بما في ذلك المناهج ومستوى أداء العملية التعليمية، وترتبط التعليم

والتدريب بالاحتياجات من القوى العاملة^(١٧)، ومعنى ذلك أن تأتي الأولى ملبية لمتطلبات التنمية كما ونوعا من ناحية، ويزيد الربط فاعلية ببناء متطلبات التخرج من التخصصات في التعليم العالي على أساس توصيف الوظائف في مجالات العمل المختلفة.

والتخطيط والربط المشار اليه يقومان على أساس تحديد الاحتياجات، والتوقع لصورة المستقبل، ويستلزم ذلك متابعة الخطط وتقييمها وإجراء دراسة مستمرة، وتسجيل البيانات والمعلومات عن الموقف الراهن وظروفه وعناصره وتفاعلاته، وتحديد الأهداف والاحتياجات على سنوات الخطة وما تتطلب من موارد مادية وبشرية وتنظيمية ويعتمد ذلك على جانبين كفيي وكمي.

والجانب الكيفي يشتمل على أهداف التعليم وترجمتها إلى تخصص عن طريق تحديد المناهج ووسائل التعليم الملائمة لنوعية التخصص، ومعرفة الظروف المحيطة بالعملية التعليمية لتحديد مستوى الخريج وتقييمه لمعرفة نواحي الضعف والقوة.

أما الجانب الكمي فيتركز على حجم الطلب من التخصص ومدى استمراره ويرتبط ذلك بالهيكل الوظيفي لقوة العمل المنشودة من حيث العدد اللازم ومستوى تأهيلها حسبها تتفق واحتياجات خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي دولة الكويت تشير كثير من الدراسات والإحصائيات إلى عدة حقائق من أهمها :

- ١ - زيادة الاتجاه إلى شغل الكويتيين نسبة أكبر من فرص العمل المتاحة للعاملين في الاقتصاد الكويتي وبخاصة من خريجي التعليم العالي.
- ٢ - زيادة الطلب بصورة ملموسة على تخصصات العلوم المالية والإدارية في الحكومة وفي القطاعين الأهلي والمشارك.

ومما هو جدير بالذكر أن البحث حول تخطيط الموارد البشرية وتنميتها عن طريق الخدمات التعليمية على مستوى المرحلة الجامعية يحتاج إلى جهود أجهزة متخصصة لدراسة ذلك تفصيلا، ولكن هذا البحث يقتصر على عرض نموذج عن الجوانب الكمية والكيفية للطلب على مخرجات إحدى جامعة الكويت وهي التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بصورة عامة، وعلى تخصص المحاسبة بصورة خاصة.

أ - الجانب الكمي :

يشير البحث عن مدى الحاجة إلى خريجي كلية العلوم الإدارية إلى خلاصة توضح استمرارية الحاجة بنسبة تفوق خريجي جامعة الكويت ويوضح ذلك الجدول رقم (١)^(١٨)

الجدول رقم (١)

التخصص	١٩٨٥		١٩٩٠		١٩٩٥		١٩٩٩	
	حكومة	أهلي	حكومة	أهلي	حكومة	أهلي	حكومة	أهلي
محاسبة	٢٥٥	٨٥٣	٣١١	١٠٦٩	٣٦٧	١٢٨٥	٤١٢	١٤٥٨
إدارة	١٠٣	١٠٣٩	١٣٤	١٥٥٧	١٦٥	١٩٨٨	١٩٠	٢٣٣٢
اقتصاد	٣٤	٤٣	٦٣	٢٥٨	١١٥			
تخصصات أخرى	٢١٧	٨٧	٣٤٠		٤٧٠		٥٣٩	
إجمالي التجاريين	٦٠٩	٢٠٢٢	٨٤٨	٢٨٨٤	١١١٧	٣٢٧٣	١١٤١	٣٧٩٠
المجموع	٢٦٣١		٣٧٣٢		٤٣٩٠			٤٩٣١

والوظائف التي يشغلها التجاريون في القطاع الأهلي والمشارك والقطاع الحكومي يمكن أن تندرج تحت المسميات الوظيفية التالية^(١) :

- التنظيم والإدارة وشئون العاملين والعلاقات العامة.
- المشتريات والمخازن.
- الشئون المالية والحسابات والتدقيق.
- تمويل واستثمار وأعمال البنوك والتأمين.
- بحوث عمليات وإحصاء ومعلومات وحاسبات الكترونية وتخطيط إنتاج.

كما تشير الدراسة السابقة^(٢) إلى "أن عدد الوظائف التجارية في معظم المؤسسات الخاصة أكبر من عدد الحاصلين على مؤهلات تجارية، مما يعني أن هناك احتمالاً بوجود نقص في المعروض من المؤهلات التجارية، لا توفرها كليات التجارة بصورتها الحالية" وكذلك من مقارنة عدد المعيّنين في الحكومة من تخصص المحاسبة باحتياجاتها من هذا التخصص يتبين أن حاجة القطاع الحكومي تفوق عدد الخريجين من كلية التجارة حيث لا يمثل عدد الخريجين سوى ٥٨٪ من إجمالي حاجة هذا القطاع من تخصص المحاسبة ومعنى ذلك أن تخصص المحاسبة من التخصصات الهامة والأساسية التي يحتاجها سوق العمل، ويؤيد ذلك نسبة هذا التخصص إلى حجم تقدير الطلب على التجاريين إلى عام ٢٠٠٠ من الجدول رقم (١).

١٩٩٩	١٩٩٥	١٩٩٠	١٩٨٥	
١٨٧٠	١٦٥٢	١٣٨٠	١١٠٨	المحاسبون
٤٩٣١	٤٣٩٠	٣٥٣٢	٢٦٣١	التجارىون
%٣٨	%٣٨	%٣٧	%٤٢	النسبة المئوية

الجانب الكيفي :

من نتائج الدراسة السابقة نجد أن جهات العمل ترى أنه رغم أن الدراسة في كلية التجارة مرتبطة بوظيفة الخريجين، إلا أنهم ذكروا عيوباً من أهمها :

- "اقتصار تأهيل الخريج على النواحي النظرية دون العملية أو التطبيقية .
- عدم القدرة على البحث والتحليل الكمي .
- عدم المقدرة على مواكبة النظريات والاتجاهات الحديثة. (١٧)

وتقترح جهات العمل التركيز على التدريب العملي والاهتمام بالدراسات التطبيقية في مجال التخصص وإجراء البحوث الميدانية والاهتمام بالوسائل التعليمية المساعدة وبالمختبرات، وكذلك رفع مستوى اللغة الانجليزية لدى الخريج .

ويستلزم التخطيط السليم لمناهج هذا النوع من التخصص ضرورة تطوير متطلبات التخرج وكذلك محتوى المقررات في ضوء النتائج المشار إليها، وحتى نكون منصفين ينبغي إجراء مقارنة بين متطلبات التخرج لهذا التخصص من جامعة الكويت ونظيرها في جامعات بعض الدول الأجنبية والعربية لمعرفة الحقيقة ولرسم الخطوط الأساسية ومعالم التطوير.

دراسة مقارنة متطلبات التخرج في تخصص المحاسبة في بعض الجامعات الأجنبية والعربية :

على ضوء ما تقدم فإنه من المفروض أن المقررات التي تقدمها الأقسام الجامعية في الجامعات تهدف إلى توفير المعارف والقدرات والمهارات التي تجعل من الخريج عنصراً فاعلاً في العمل الذي يستند إليه، ويجب إجراء دراسة مقارنة لمتطلبات التخرج لتخصص المحاسبة في جامعة الكويت ومثيله في جامعات بعض الدول الأجنبية والعربية في الخدمات التعليمية أو التدريبية أو فيها معاً، أو بيئة العمل في القطاعات المختلفة - وبقصد تسهيل المقارنة يتم تقييم المقررات في الجامعات المتاحة الى مجموعات هي :

أولاً : مقررات التخصص الرئيسي : وهي المقررات التي توفر المعلومات المحاسبية للطلاب وتكسبه القدرة على العمل في مجال المحاسبة .

ثانياً : مقررات مساندة للتخصص الرئيسي ، وهي التي توفر مجموعة من المعارف ذات الصلة بالتخصص الرئيسي ، وتنقسم الى :

- ١ - مقررات إدارية .
- ٢ - مقررات اقتصادية وقانونية .
- ٣ - مقررات كمية تشتمل على الرياضيات والإحصاء والكمبيوتر .

ثالثاً : المتطلبات الجامعية بما فيها اللغات .

رابعاً : مقررات للاختيار الحر .

ويعرض الجدول رقم (٢) حسب هذا التقسيم البيانات المقارنة في الجامعات المذكورة :

الجدول رقم (٢)

الجامعات	مقررات التخصص	مقررات مساندة للتخصص				متطلبات جامعية ولغات	اختيار حر	مجموع
		إدارية	اقتصادية وقانونية	كمية	مجموع			
الأجنبية								
وحدات	٢٤	٢٤	٩	١٨	٥١	٤٠	٩	١٢٤
جامعة كاليفورنيا	%	٢٠	٧	١٤	٤١	٣٢	٧	١٠٠
وحدات	٣٠	٢٥	١٥	١٥	٥٥	٣٧	٦	١٢٨
جامعة ألباما	%	٢٣	٢٠	١٢	٤٤	٢٩	٤	١٠٠
وحدات	٣٣	١٨	١٥	١٨	٥١	٣٦	٩	١٢٩
جامعة تكساس	%	٢٦	١٤	١١	٣٩	٢٨	٧	١٠٠
العربية								
وحدات	٤٢	١٢	١٨	١٢	٤٢	٢٤	١٢	١٢٠
جامعة الكويت	%	٣٥	١٠	١٥	٣٥	٢٠	١٠	١٠٠
وحدات	٥٨	٤٨	١٥	٢١	٨٤	٢٨	-	١٧٠
جامعة بغداد	%	٣٤	٢٨	٩	٤٩	١٧	-	١٠٠
ساعات	٧٢	٤٢	٢٧	١٨	٨٧	١٣	-	١٧٢
جامعة القاهرة	%	٤٢	٢٤	١٦	٥٠	٨	-	١٠٠
ساعات	٦٥	٤٣	٤٢	٢٣	١٠٨	١٣	-	١٨٦
جامعة عين شمس	%	٣٥	٢٣	٢٣	٤٨	٧	-	١٠٠

بالرغم من أن الخريجين من هذا التخصص عادة ما يشغلون الوظائف المحاسبية في القطاع الحكومي وما يشتمل عليه من وزارات ودوائر حكومية وهيئات ومؤسسات عامة، وكذلك القطاع الأهلي وما يضمه من شركات صناعية وتجارية وزراعية وخدمات ومقاولات وبنوك وتأمين وما شابه ذلك - إلا أن مقارنة متطلبات التخرج في الجامعات المذكورة توضح ظواهر جديرة بالدراسة، ومؤشرات تساعد في تطوير الجانب الكيفي للخدمات التعليمية والتدريبية على ضوء دلالة المؤشرات، وتتلخص في :

(١) تحتل مقررات التخصص في الجامعات الأجنبية ما بين ٢٠٪ - ٢٦٪ من الوحدات المعتمدة للتخرج، بينما المقررات التي تساند التخصص من إدارية واقتصادية وقانونية ومقررات للثقافة الكمية من إحصاء ورياضيات وكمبيوتر تتراوح نسبتها ما بين ٣٩٪ - ٤٤٪، والمتطلبات الجامعية واللغات نسبتها تمثل ٢٨ - ٣٢٪، وتسمح هذه الخطط بنسبة اختيار للطلاب تتراوح بين ٤٪ و ٧٪.

(٢) بينما تحتل مقررات التخصص في الجامعات العربية نسبة تتراوح من ٣٤٪ - ٣٨٪ بينما المقررات التي تساند التخصص نسبتها من ٣٢٪ - ٥٠٪ والمتطلبات الجامعية واللغات في مصر لا تتجاوز نسبة ٧ - ٨٪، وفي جامعة الكويت تبلغ نسبتها ٢٠٪، وفي العراق ١٧٪، وفي الجامعات العربية في مصر والعراق لا يتاح للطلاب فرصة الاختيار الحر، بينما جامعة الكويت تمثل نسبة الاختيار ١٠٪ وهي نسبة تفوق مثيلتها في الجامعات الأجنبية.

(٣) المقررات التخصصية في جامعة الكويت تفوق الجامعات الأجنبية وليست أقل من الجامعات في بعض الدول العربية، ولكن المقررات التي تساند التخصص من إدارية واقتصادية وكمية أقل، ويرجع السبب في ذلك إلى أن نسبة المتطلبات الجامعية بالاختيارية تمثل ٣٠٪ ولا يوجد لها مقابل في الجامعات العربية سوى ٧ - ١٧٪.

وتعطي المقارنة السابقة دلالات ومؤشرات عامة تتلخص في أن الخطط الدراسية في الجامعات الأجنبية تعطي لمقررات التخصص نسبا أقل عن مثيلتها في الجامعات العربية، ويرجع ذلك إلى وجود جمعيات ومعاهد متخصصة في هذه البلاد ترعى الخريج، وتعمل على زيادة كفاءته أثناء العمل، بينما هذه الجمعيات غائبة في الدول العربية، كما لا تعتمد هذه الجامعات على تحديد مجالات العمل للخريج ووصف الوظائف والأعمال التي يقوم بها ورسم الخطط الدراسية فيها.

ويحتاج الأمر إلى الاعتماد بصورة أساسية على وصف الوظائف والأعمال، وتحديد

المعارف والمهارات والقدرات الواجب توافرها، وما يستلزمه ذلك من تحديد المقررات وأهدافها وتوصيفها ومحتواها، ولذلك يقترح الباحث ما يلي :

أولا : أن يتم التنسيق بين تخطيط البرامج والمناهج بالجامعة وأجهزة مركزية على مستوى الدولة لتحديد وصف الوظائف التي يمكن أن يشغلها خريجو التخصص، بحيث يكون التوصيف حسب الأصول العلمية، وعليه يمكن أن يكون ذلك أساسا لتحديد المعارف والقدرات والمهارات اللازم توافرها في الخريج، وعلى ضوء ذلك تحدد خطط الدراسة والنسب الملائمة بين التخصص والمقررات المساندة وغير ذلك .

ثانيا : يجب أن تبنى الخطط والمناهج الدراسية بحيث تراعي العوامل البيئية والتركيز عليها، وتحاشي التكرار والتناقض بين محتوى المقررات الدراسية واستشراف الآفاق المستقبلية للطلاب بعد التخرج والحرص على تزويدهم بالقدرات والمهارات التي تفتح أمامه سبل الترقى في مجال عمله - ويراعى في بناء هذه الخطط ما يلي :

أ - المواءمة وتعني تحديد نوع ومستوى المقررات الدراسية في ضوء المعارف والمهارات والقدرات المطلوب توافرها .

ب - التكامل بين مقررات الدراسة على مستوى التخصص ذلك حتى تستكمل معا خطا متكاملا من المعرفة المناسبة للتخصص .

ج - المرونة في تحديد المقررات ذات الطبيعة المساندة سواء الكمية أو الاقتصادية أو القانونية، وكذلك المتطلبات الجامعية واللغات .

د - الأهمية النسبية في تحديد المقررات الإلزامية والاختيارية ومقررات الاختيار الحر .

ثالثا : ضرورة شمول خطة الدراسة على التدريب في مراكز العمل بالشكل الذي يحقق مزايا وأهداف عديدة نذكر منها :

أ - توفير الفرص المناسبة للاحتكاك المباشر بمشاكل العمل الوظيفي لتعويدهم على ظروف العمل واللوائح والاجراءات السائدة .

ب - تعريف الطلبة بالنظم المحاسبية في سوق العمل، بقصد تزويدهم بالخبرات والمهارات اللازمة .

ج - إكساب الطالب عادة العمل والمعايشة الوظيفية وكيفية معاملة زملائه ومرؤوسيه وإحساسه بالمسؤولية التي يشغلها بعد التخرج .

د - الربط بين المعلومات والمعرفة والتطبيقات العملية - يدفع الطالب إلى عرض أفكاره، وإذكاء روح المناقشة وتعميق فهم الطالب لكثير من المعارف في مجال تخصصه، وينمي فيه ملكة التعلم الذاتي .

هـ - تعرف أعضاء هيئة التدريب على متطلبات سوق العمل والمشاكل التي يتعرض لها الخريجون مما ينعكس على تجويد أسلوب وخطط الدراسة.

التوصيات :

من المعروف أن تنمية القوى البشرية على مستوى خريجي الجامعة بتخطيط التعليم ليست عملية ميكانيكية يوضع فيها الأفراد كخامات من طرف لتصل إلى سلعة نهائية من طرف آخر، وليست مجرد حصر للأعمال والوظائف ورسم للمخطط التعليمية من ناحية المستوى والاعداد، ولكن هذه التنمية أمر يكتنف عناصر وعوامل بشرية واجتماعية وتطلعات وقيما وحوافز، لذلك يوصي الباحث بما يلي :

أولا : ضرورة معرفة ما يحفز الإقبال على نوع معين من التخصص أو التعليم، وما الذي يضمن التدفق، وقد يهيء المخطط نوعا من التخصص أو التعليم ولكن لا يقبل الأفراد عليه لعوامل ترتبط بمكانة التعليم وبمعايير اجتماعية معينة.

ثانيا : تعميق شعار تقديس العمل، فتقديس العمل، والعمل الجاد والمثابر في المجتمعات المتقدمة هو المقدمة والشرط الأساسي اللازم لإحداث التنمية الاقتصادية ووسيلة الرفاهية الاجتماعية.

وليس المقصود بتقديس العمل هنا مجرد بذل الجهد والعمل المتواصل فحسب، بل قيامه على أساس نوع من التنظيم والإحكام والتسلسل في المسؤوليات والتعاون في الأداء والتوقيت والتنفيذ، والكفاية في عائد العمل ومردوده وإحساس الأفراد بأن العمل مسألة إنسانية ينجزها الفرد بناء على ضغط داخلي أو ذاتي، بما يجعل التقصير في الأداء عبئا اجتماعيا ينقص من كرامة الانسان.

ثالثا : إيجاد نظام معلومات مترابط Coherent System في سوق العمل كأحد الوسائل والتحكم والرقابة، وأهم مقوماته وفاعليته أن تمتد الإدارة على المستوى التعليمي وإدارة المشروعات بالمعلومات الكافية والمحتملة التي تكون خيوط إصدار قرارات، بحيث يعتمد على حيوية نظام قوة الاتصالات Communication System وتعد قنواته بما يسمح بانسياب المعلومات والبيانات المطلوبة وإتاحتها للأطراف المعنية.

رابعا : إنشاء بنك للمعلومات باستخدام أجهزة الكمبيوتر الحديثة في الربط بين توصيف الوظائف والأعمال في مختلف مجالات العمل، وبين المعارف والقدرات والمهارات اللازمة من ناحية، وبين الخطط والمناهج الدراسية والتدريبية من ناحية أخرى.

خامسا : إيجاد مجالس أو لجان استشارية على مستوى كل تخصص من جهات العمل ومجالس الأقسام العلمية في الجامعة تكون مهمتها أساسا :

- ١ - توفير نوع من التغذية Feedback بصورة مستمرة لكفاءة الخريجين .
- ٢ - ربط المناهج الدراسية بالاتجاهات الحديثة في مجال التخصص، من ناحية، وبالوظائف التي يمكن أن يشغلها الخريج .
- ٣ - دراسة مشاكل التخصص واقتراح الحلول الملائمة .

سادسا : أن لا يقتصر الهدف من المحاسبة على الأصول البشرية على رسملة بعض عناصر الأجور ولكن ضرورة الاعتماد على نظام حوافز للخريجين من تخصصات معينة تحتاجها مشروعات التنمية، بحيث يساعد هذا النظام على تكوين وتأهيل الأصول البشرية في مراحل التعليم والتدريب ولضمان تدفق الأفراد على هذا الفرع من التخصص الذي يهدف المخطط إلى توفيره من الأيدي العاملة الوطنية .

سابعا : إن ظاهرة الاقتداء في التعليم أمر مرغوب فيه، ولكن يجب ألا تكون دستور السياسة التعليمية، ومن الأفضل نقل المعرفة والتكنولوجيا عن طريق الاهتمام بالترجمة والتعريب، وانتهاج السياسة المتبعة في الولايات المتحدة والدول الغربية والاتحاد السوفيتي في نقل المعرفة والتكنولوجيا عن طريق الترجمة على أن تكون مناهج وخطط الدراسة في الجامعات تهدف أساسا إلى تنمية ملكة التعلم الذاتي للخريج في مجال تخصصه .

ثامنا : الاهتمام بالجمعيات والمعاهد المهنية في الدول العربية، وتشجيع قيامها بقصد العمل على رفع كفاءة الخريج عن طريق تنظيم دورات تدريبية متخصصة من ناحية، وتوفير مستحدثات المعرفة في مجال التخصص .

تاسعا : إن اتحاد الجامعات العربية له دور رئيسي في تحديد نمط الأهداف الجامعية، يكون أساس تحديد مقررات المتطلبات الجامعية في حدود معينة ثم تحديد معيار التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية لكل تخصص بما يعكس العوامل البيئية لكل قطر عربي، والاهتمام بحركة الترجمة المشار إليها في التوصية السابقة .

The California STATE University^(A)

The Total credits are 124

- 33 units constitutes the business core.

	Units
- Accounting 4A-4B Financial and Managerial Accounting Principles and Systems:	6
- Business Administration 18 Business and the legal Environment	3
- Finance 133 Business Finance	3
- Management 110A-110B Administration and Org. Behavior	6
- Management 124 Operations Management	3
- Management 187 Seminar in Business Strategy	3
- Marketing 100 Principles of Marketing	3
- Quantitative Methods 65 Statistical Analysis 1	3
- Quantitative Methods 103 Statistical Analysis -2	3

	33

(A) California State University (CSU) Fresno 1980-81 Bulletin

Accounting Option	Units
Two Semesters of approved college level mathematics	6
- Acct. 120A Intermediate Accounting	3
- Acct. 120B Intermediate Accounting	3
- Acct. 132 Cost Accounting	3
- Acct. 144A Tax Accounting and Planning	3
- Acct. 162 Auditing	3
- Acct. 144B (Tax Acct. & Planning) or Acct. 167 (Advanced Acct. Problems)	3
- BA 118 Law and Business Activities	3
- QM 60 Computer Concepts	3
- QM 64 Automation & Computer Language - COBOL	3
- OAd 105 Business Communication	3

	36

The student must complete a total of 55 units outside the school of Business and Administrative Sciences, including the 40 units general education course requirements for a degree. Within these 55 units the following specific requirements must be met:

- Economics IA
- Economics IB
- English composition and speech

9 units from one or more of the following:

- Psychology.
- Sociology.
- Cultural Anthropology.
- Ethics (BA 101 or Philosophy 120), Geography 3.

وخلاصة متطلبات التخرج حسب التقسيم لغرض المقارنة هي : -

٢٤	١ - مقررات التخصص
	٢ - مقررات مساندة للتخصص
٢٤	إدارة
٩	اقتصادية وقانونية
١٨	ثقافة كمية
٥١	
٤٠	٣ - متطلبات جامعية ولغات
٩	٤ - اختيار حر
١٢٤	

The University of Alabama (A)

A minimum of 128 semester hours is required for the degree of Bachelor of Science in Commerce and Business Administration.

1. General Education Courses:

	Hours
- EC 101 and 102 Principles of Economics	6
- EH 101 and 102 English Composition	6
- MA 120 and 121, or MA 111 and MA 125	6
- Psc. 101 Introduction to American Politics.	3
- CS 113 Introduction to Computing Systems	3
- EH Literature (American or English)	3

	27

Electives (Non-Commerce)

Group A: Natural Science (3 hours at least from:

Astrology, Biology, Chemistry, Geography, Geology,
Mathematics,
Physics)

Group B: Social Sciences (3 hours at least from: Anthropology, Psychology, Economics, Political Science, Sociology, Women Studies).	
Group C: Humanities (3 hours at least from: Philosophy, English, History, speech, foreign Language, American Studies, Art, Religious Studies).	
Group D: Other Non-Commerce Electives	
Total Non-Commerce Electives.	28

2. Business Administration Functional Field Courses:

- AC 201 and 202 "Accounting Principles"	2
- St 250 and 251 Statistics	6
- Lgs 200 Law, Business and Society	3
- GBA 206 Written Business Communication 1	2
- GBA 372 Written Business Communication 2	2
- HRM 300 Organization Theory and Behavior	3
- MKT 300 Marketing	3
- Im 300 Introduction to Production Management	3
- Fi 301 money and banking	3
- Fi 302 Business Finance	3
- HRM 301 Intro to Human Resources Management	3
- EC 311 Microeconomics or EC 310 Microeconomics	3
- GBA 490 Managerial Strategy and Policy	3

43

3. Major Program Courses: (30)

(a) Foundation Courses (all required)

- AC 311 Intermediate Accounting, Part II	3
- AC 361 Cost ACC.	3
- AC 371 Income Tax Procedure	3
- AC 432 Intro. to Auditing	3
- AC 496: 497: 498 Senior Seminars	3

15

(b) Advanced and Speciality Courses:

Three of the Following:

- AC 412 Advanced Accounting	
- AC 421 Accounting and Auditing Theory	
- AC 439 Securities and Exchange Commission Accounting	
- AC 448 Budgets and Controllershship.	
- AC 456 Acc. fro Non-Profit Organizations.	
- AC 461 Advanced Cost Acc.	
- AC 471 Advanced Income Tax Procedures	
- AC 484 Computer Control, Audit, and Risk Evaluation	
- AC 486 Computer Application in Acc. & Auditing	

9

(c) Other required Courses Related to Major Program:

C & BA Courses numbered 300 or above	6
--------------------------------------	---

30

وخلاصة متطلبات التخرج حسب التقسيم لغرض المقارنة هي : -

٣٠	١ - مقررات التخصص
	٢ - مقررات مساندة للتخصص
٢٥	إدارية
١٥	اقتصادية وقانونية
١٥	ثقافة كمية
٥٥	المجموع
٣٧	٣ - متطلبات جامعية ولغات
٦	٤ - اختيار حر
١٢٨	

The University of Texas ^(A)

English	: 1301 Freshman Composition.	
English	: 1302 Freshman Composition and six hours of Sophomore or upper division English Courses.	
Political Science	: 2311 Government of the United States	3
Political Science	: 2312 State and Local Government	3
History	: 2311 History of the United States	3
History	: 2312 History of the United States	3
Mathematics	: 1315 College Algebra for Economic & Business Analysis	3
	: 1316 Mathematics for Economic & Business Analysis	3
Behavioral Science	: BUSA 2301 or three hours of Psychology or Sociology	

(A) The University of Texas, undergraduate Catalogue Vol. LXV No. 3, June 1982.

Philosophy, Art,

or Music : 3 hours

Science : 6 hours of science with laboratory

Speech : 1301

Outside Electives : 9 hours potside the College of
Business Administration.

Hours/Credit

Bus Admin	: 2303 - Introduction to Business Data Processing	3
„ „	: 3311 - Law (1)	3
„ „	: 3312 - Law)2)	3
„ „	: 3321 - Business Statistics	3
„ „	: 3322 - Business Statistics	3
„ „	: 4322 - Organisational Policy and Adminstration	3
Marketing	: 3321 - Principles of Marketing	3
Finance	: 3313 - Business Finance	3
Management	: 3319 - Management Process Theory	3
		--
Economics	: 2305 - Principles of Economics	3
„	: 2306 - Principles of Economics and 6 hours of junior or senior level economics electives.	3
Accounting	: 2301 - Principles of Accounting	3
„	: 2302 - Principles of Accounting	3
„	: 3311 - Financial Accounting	3

عبد الباسط أحمد رضوان - ١٥٧

3	3312 - Financial Accounting	„
3	3313 - Cost Accounting	„
3	3315 - Fedral income Tax	„
3	4302 - Acc. in Managerial Planning & Control	„
3	4318 - Auditing	„

and 6 hours of accounting electives.

Business Electives	: 6 hours of advanced business, economics and accounting electives or
which not more	than 3 hours may be in accounting.
Total Hours	: 129 + Physical education or military Science or marching hand as required.

وفي ضوء التقسيم المقترح كأساس للمقارنة تكون الخلاصة هي : -

٣٣	١ - مقررات التخصص
	٢ - مقررات مساندة للتخصص
١٨	إدارية
١٨	اقتصادية وقانونية
١٥	ثقافة كمية
٥١	المجموع
٣٦	٣ - متطلبات جامعية ولغات
٩	٤ - اختيار حر
١٢٩	

أولا : المتطلبات الجامعية (٣٠ وحدة)

(أ) الزامية (١٨ وحدة)		(ب) اختيارية (١٢ وحدة)	
١٠١	لغة عربية	٣	طرق البحث العلمي
١٠٢	لغة عربية	٣	مبادئ الاحصاء (إجباري)
١٠١	لغة انجليزية	٣	مدخل في علم الاجتماع
١٠٢	لغة انجليزية	٣	علم النفس
١٠٣	لغة انجليزية	٣	مدخل المنطق
١٠٢	الحضارة العربية	٣	حكومة وسياسة الكويت
٣	والاسلامية		
١٥١	رياضة للاحصائية (١)	٣	رياضة للاحصائية (٢)
		٣	١٩٠ لغة عربية
		٩	(للأجانب فقط)

ثانيا : المقررات العلمية المشتركة (٣٣ وحدة)

٣	إدارية	١٠١	أصول الادارة
٣	إدارية	٢٠١	مبادئ التسويق
٣	تخصص	٢١٣	تمويل
٣	تخصص	١٠١	مبادئ المحاسبة (أ)
٣	تخصص	١٠٢	مبادئ المحاسبة (ب)
٣	تخصص	٢٠٢	محاسبة شركات الاموال
٣	اقتصادية	١٠١	اقتصاد (١)
٣	"	١٠٢	اقتصاد
٣	"	٢٠٣	نقود وبنوك
٣	قانونية	١٠١	قانون
٣	"	١٧٣	تأمين

ثالثا : التخصص الرئيسي (٢٤ وحدة)

٣	(أ)	٢٠١	محاسبة شركات الاشخاص
٣		٣٠١	أصول المراجعة
٣		٣٠٤	نظم محاسبية
٣		٣٠٦	محاسبة التكاليف
٣		٣٠٩	نظم المعلومات (أ)

(ب) اختيارية (٩ وحدات) تخصص
يختار الطالب (٣) مقررات من التالي على أن يكون
بينها مقرران مستوى ٤٠٠

٢٠٣	محاسبة خاصة (أ)	٣	٤٠٤	التقارير المحاسبية	٣
٢٠٤	أصول التكاليف	٣	٤٠٥	محاسبة البترول	٣
٣٠٧	الموازنات	٣	٤٠٦	نظم المعلومات (ب)	٣
٣١٢	المحاسبة القومية	٣	٤٠٧	قاعة بحث (مراجعة)	٣
٤٠١	المراجعة	٣	٤٠٨	قاعة بحث (تأليف)	٣
٤٠٢	نظرية المحاسبة	٣	٤٠٩	قاعة بحث (محاسبة)	٣

رابعا : المقررات العلمية المكملة (٢١ وحدة)

(ب) اختيارية (١٢ وحدة)

(أ) الزامية (٩ وحدات)

يختار الطالب (٤) مقررات من التالي

٢٠١	قانون تجاري	٣	١٧٢	رياضة مالية	٣
تخصص ٣٠٢	محاسبة إدارية	٣	٢٠٥	محاسبة خاصة	٣
٣٠٣	المحاسبة في الوحدات	٣	٣٠٥	محاسبة منشآت مالية	٣
الحكومية وغير الكويتية		٣	٤٠٣	الأساليب الكمية	
				في المحاسبة	٣
			٢٠٢	إدارة صناعية (أ)	٣
			٢١٢	إحصاء للتجارين	٣

خامسا : المقررات الاختيارية (١٢ وحدة)

وخلاصة متطلبات التخرج حسب التقسيم المتبع هي :

٤٢	(١) مقررات التخصص
	(٢) مقررات مساعدة للتخصص
١٢	إدارية
١٨	اقتصادية وقانونية
٤٢	ثقافة
٢٤	(٣) متطلبات جامعة
١٢٠	اختيار حر

الجامعات العراقية جامعة بغداد

مدة الدراسة أربع سنوات ، وكل سنة مقسمة إلى فصلين ، والمقررات التي تدرس في كل فصل هي :

الفصل الأول		الفصل الثاني	
المقرر	الوحدات	المقرر	الوحدات
المحاسبة (القسم الأول)	٣	المحاسبة (القسم الثاني)	٣
إدارة الاعمال	٤	الإدارة العامة	٢
اللغة العربية	٢	اللغة العربية	٢
علم النفس	٢	علم الاجتماع	٢
الإحصاء	٣	الرياضيات	٤
القانون التجاري	٣	الاقتصاد	٤
الأصول القديمة الحضارة	٢	الرياضيات المالية	٢
التاريخ العربي	٢	التراث العلمي العربي	٢
	٢١		٢١

الفصل الثالث		الفصل الرابع	
المقرر	الوحدات	المقرر	الوحدات
المحاسبة المتوسطة	٥	المحاسبة العالية	٣
إدارة الأفراد وتخطيط القوى العاملة	٤	محاسبة منشآت القطاع العام	٣
نظرية المنظمة	٣	إدارة الخدمة المدنية	٢
طرق البحث الإداري	٢	إدارة التسويق	٤
اللغة الانجليزية	٢	إدارة الحكم المحلي	٢
الإحصاء	٣	اللغة الانجليزية	٢
المجتمع العربي	٢	الاقتصاد	٣
	٢١	دور المرأة العربية	٢
			٢١

الفصل الخامس

الفصل السادس

المقرر	الوحدات	المقرر	الوحدات
محاسبة التكاليف (١)	٣	محاسبة التكاليف (٢)	٣
النظام المحاسبي الموحد	٢	المحاسبة الحكومية	٣
إدارة الإنتاج	٤	التدقيق	٣
الإدارة المالية	٤	المحاسبة الادارية	٣
إدارة التأمين	٣	إدارة المكتب	٢
إدارة الموازنات العامة	٢	إدارة المصارف	٤
إدارة المخازن	٢	البرمجة بالحاسبة الالكترونية (١)	٣
الاقتصاد العربي	٢	التنمية القومية	٢
	٢٢		٢٣

الفصل السابع

الفصل الثامن

البرمجة بالحاسبة الالكترونية (٢)	٣	المحاسبة الزراعية والمتخصصة	٤
التدقيق ورقابة الاداء	٣	محاسبة التكاليف المتقدمة	٢
المحاسبة الادارية	٣	مشاكل في محاسبة التكاليف	٢
التكاليف العيادية	٣	النظم المحاسبية	٢
التخطيط الاقتصادي	٣	المحاسبة الضريبية	٢
الاقتصاد الزراعي	٢	المحاسبة الآلية	٣
الثورة العربية	٢	الإحصاء	٣
الأيدلوجية العربية	٢	الفكر الاشتراكي العربي	٢
	٢١		٢٠

وخلاصة متطلبات التخرج على أساس التقسيم المتبع للمقارنة هي :

(١) مقررات التخصص	٥٨
(٢) مقررات مساندة للتخصص	
إدارية	٤٨
قانونية واقتصادية	١٥
ثقافة كمية	٥١
(٣) متطلبات جامعية ولغات	٢٨
(٤) اختيار حر	-
	١٧٠

جامعة القاهرة

مدة الدراسة في كلية التجارة (٤) سنوات والدراسة عامة في الفرق الأولى والثانية والثالثة ويكون التخصص في الشعب الثلاث في السنة الرابعة :
وفيما يلي المقررات التي تدرس في كل فرقة وعدد ساعاتها :

الفرقة الأولى		الفرقة الثانية	
المقرر	المحاضرات / التطبيقات	المقرر	المحاضرات / التطبيقات
المحاسبة	٣ ١	محاسبة الشركات	٣ ١
تنظيم وإدارة الإنتاج	٤ ١	تسويق وإدارة مبيعات	٣ ١
الاقتصاد	٣ -	اقتصاد	٣ -
مبادئ القانون	٢ -	قانون تجاري	٣ -
الرياضة	٢ ١	التأمين	٢ ١
الموارد الاقتصادية	٢ -	إدارة عامة	٢ -
اللغات انجليزي	- ٤	رياضة مالية	٢ ١
العلوم السلوكية	٢ -	لغات	- ١
إجمالي	١٨ ٧	إجمالي	١٨ ٨

الفرقة الثالثة		الفرقة الرابعة (شعبة المحاسبة)	
المقرر	المحاضرات / التطبيقات	المقرر	المحاضرات / التطبيقات
محاسبة حكومية	٢ ١	نظم محاسبية	٣ ١
محاسبة تكاليف	٣ ١	محاسبة إدارية	٣ ١
إدارة افراد وعلاقات إنسانية	٢ ١	محاسبة تكاليف	٣ ١
إدارة مشتريات ومخازن	٢ ١	مراجعة	٢ -
التمويل والادارة المالية	٣ ١	محاسبة ضريبية	٣ ١
المراجعة	٢ ١	بحوث العمليات	٢ -
المحاسبة الضريبية واقتصاديات		اقتصاديات المشروع	٢ ١
المالية العامة	٣ -	محاسبة المنشآت المتخصصة	٢ ١
الاحصاء	٢ ١	إجمالي	٢٠ ٦
إجمالي	١٩ ٧		

وخلاصة متطلبات التخرج وفقاً للتقسيم أساس المقارنة هي :

٤٣	(١) مقررات التخصص
	(٢) مقررات تساند التخصص
٢٥	إدارية
١٦	اقتصادية وقانونية
٥٢ ١١	ثقافة كمية
١٣ ٨	(٣) متطلبات جامعية ولغات
وقد تم تعديل الأرقام السابقة على أساس السنة ٢٥ اسبوعاً وعليه أصبحت بقصد المقارنة	
١٧٢ ساعة	

جامعة عين شمس

مدة الدراسة لنيل درجة البكالوريوس في التجارة (٤) سنوات والدراسة عامة بالفرق الأولى والثانية والثالثة ويكون التخصص في الشعب الدراسية في السنة النهائية.

وتبين الجداول الآتية توزيع المقررات الدراسية على سني الدراسة وعدد ساعات المحاضرات والتطبيقات العملية المخصصة لكل مقرر.

الفرقة الثانية

الفرقة الأولى

مقارن	مقارن	مقارن	مقارن	مقارن	مقارن
محاضرة/تطبيقات	المقرر	محاضرة/تطبيقات	المقرر	محاضرة/تطبيقات	المقرر
٢ ٣	المحاسبة في الشركات	٢ ٣	أصول المحاسبة	٢ ٣	أصول المحاسبة
١ ٢	التسويق	١ ٣	أصول التنظيم والإدارة	١ ٣	أصول التنظيم والإدارة
١ ٣	إدارة الإنتاج	١ ٣	أصول الاقتصاد	١ ٣	أصول الاقتصاد
	إدارة المنشآت المالية		الموارد الاقتصادية		الموارد الاقتصادية
١ ٢	(المصارف والتأمين)	- ٣	والتطوير الاقتصادي	- ٣	والتطوير الاقتصادي
	النقود والبنوك	- ٢	مدخل العلوم السلوكية	- ٢	مدخل العلوم السلوكية
- ٣	والتجارة الدولية		مبادئ القانون (المدخل)		مبادئ القانون (المدخل)
- ٣	القانون التجاري	- ٣	والالتزامات	- ٣	والالتزامات
١ ٢	الرياضة المالية	١ ٢	الرياضة	١ ٢	الرياضة
	لغة أوربية	٤ -	لغة أوربية	٤ -	لغة أوربية
٤ -	(دراسات تجارية)	٩ ١٩		٩ ١٩	
١٠ ١٨					

الفرقة الثالثة			الفرقة الرابعة (شعبة المحاسبة)		
الموازنات والمحاسبة			محاسبة التكاليف	٣	١
الحكومية	٣	٢	محاسبة ضريبية	٢	١
التكاليف	٣	١	محاسبة المنشآت		
أصول المراجعة	٢	١	المالية والتجارية	٣	١
إدارة الأفراد	٢	١	نظم محاسبية	٣	١
إدارة المشتريات			مراجعة	٢	-
والمخازن	٢	١	الإدارة المالية		
المالية العامة			أعمال سنة ٢٥٪	٢	٢
والأصول الضريبية	٣	-	التحليل الكلي والمشاكل		
التنمية والتخطيط			الاقتصادية المعاصرة	٣	١
الاقتصادي	٣	١	الإحصاء التطبيقي وبحوث		
الإحصاء	٣	١	العمليات أعمال سنة ٢٥٪	٣	١
	٢١	٧		٢١	٧

والدراسة في هذه الجامعة تعتمد على نظام السنة، خلاصته حسب التقسيم المتبع بالمقارنة هي :

٣٩	(١) مقررات التخصص
٢٦	(٢) مقررات تساند التخصص
٢٥	إدارية
٥٥ ١٤	اقتصادية وثقافية
٨	ثقافة كمية
١١٢ -	(٣) متطلبات جامعية ولغات
	(٤) اختيار حر

ولتوحيد الأساس في المقارنة تم تعديل هذه الأرقام على أساس السنة ٢٥ اسبوعاً بينها الفصل في الجامعات الأخرى يعادل ١٥ أسبوعاً، وعليه أصبحت الساعات اللازمة للتخرج تعادل ١٨٦ ساعة.

المواش

- (١) د. إبراهيم السباعي "المحاسبة عن الأصول البشرية كأداة لتطوير البيانات المحاسبية والإدارية على تكلفة العمل الإنساني" مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين - كلية التجارة - جامعة القاهرة - ١٩٧٥.
- (٢) د. هشام أحمد حسبو الاتجاهات السلوكية في المحاسبة - مكتبة عين شمس - القاهرة - ١٩٨١.
- (٣) د. محمد عطية "المعالجة المحاسبية لتكلفة الموارد البشرية في المشروع الاقتصادي" - مجلة العلوم الاجتماعية - العدد الثالث - سبتمبر ١٩٨٢ - صفحة ٢١٨.
- (٤) د. حامد عمار : في اقتصاديات التعليم - دار المعرفة - ١٩٦٨ - صفحة ٣٠.
- (٥) د. منصور أحمد منصور : تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق - وكالة المطبوعات - ١٩٧٥ - ص ١٥١.
- (٦) د. منصور أحمد منصور : المرجع السابق، ص ٨٥.
- (٧) المرجع السابق : ص ٤٤ - ٤٧.
- (٨) د. علي محمد عبد الوهاب : البيئة والإدارة - نظرة سلوكية - مكتبة عين شمس - ١٩٧٤ - صفحة ٣٩.
- (٩) د. منصور أحمد منصور - المرجع السابق - ١٥١ - ١٥٩.
- (١٠) راجع في التفرقة بين التعليم والتدريب.
- Bernard M. Bass and James A. Vaughan, **The Psychology of Learning for Manager**, New York, American Foundation for Management Inc, 1965, PP? 70.
- (١١) د. حامد عمار - مرجع سابق، ص ٥٠ - ٥١.
- (١٢) د. حامد عمار : المرجع السابق ص ٤٥ - ٤٦.
- (١٣) د. عبد الوهاب العوضي : هيكل العمالة في الكويت عام ١٩٨٠ - ضمن ندوة التطوير الإداري في الكويت - ٢١ - ٢٢/١٩٨٢ - مؤسسة الكويت للتقدم العلمي وجامعة الكويت.
- (١٤) المكتب التنفيذي لكلية العلوم الإدارية : دراسة احتياجات سوق العمل من خريجي العلوم الإدارية - جامعة الكويت - ١٩٨١.
- (١٥) المرجع السابق - ص ٩٦.
- (١٦) المرجع السابق - ص ٤٥.
- (١٧) المرجع السابق ص ٩٤.
- * انظر الملحق المرفق بالبحث عن تفاصيل التخرج للتخصص من واقع دليل كل جامعة.
- * الدليل الدراسي العام لجامعة الكويت ٨٢ - ٨٤.
- * تقرير لجنة دراسة شئون التعليم للجامعات العراقية المجلد الرابع نسان ١٩٧٦.
- * كلية التجارة جامعة القاهرة - دليل الكلية عن عام ١٩٨٣/٨٢.
- * كلية التجارة - جامعة عين شمس - دليل الكلية عام ١٩٨٦.

المراجع

مراجع عربية

- (١) د . إبراهيم السباعي ، المحاسبة في الأصول البشرية كأداة لتطوير البيانات المحاسبية وأثرها في تكلفة العمل الإنساني - مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة - جامعة القاهرة - ١٩٧٩ .
- (٢) د . أحمد زكي أحمد، نظريات التعليم - القاهرة - ١٩٧١ .
- (٣) د . حامد عمار، في اقتصاديات التعليم - دار المعرفة ١٩٦٨ - القاهرة .
- (٤) د . زكي محمود هاشم، الجوانب السلوكية في الإدارة - مكتبة عين شمس ١٩٧٣ - القاهرة .
- د . زكي محمود هاشم، توصيف وتقويم الوظائف بين النظرية والتطبيق، الكويت، مؤسسة الصباح، ١٩٧٩ .
- د . عبد الوهاب العوضي، هيكل العمالة في الكويت عام ١٩٨٠، ضمن بحوث ندوة التطوير الإداري - مؤسسة التقدم العلمي وجامعة الكويت ١٩٨٢ .
- (٦) د . علي السلمي، العلوم السلوكية في التطبيق الإداري، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧١ .
- (٧) د . علي محمد عبد الوهاب، البيئة والإدارة - نظرة سلوكية، مكتبة عين شمس، ١٩٧٤، القاهرة .
- (٨) د . محمد عطية مطر، «المعالجة المحاسبية لتكلفة الموارد البشرية في المشروع الاقتصادي»، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثالث، سبتمبر ١٩٨٢ .
- (٩) د . محمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، ١٩٧٥، الكويت .
- د . منصور أحمد منصور، التخطيط لتطوير الموارد البشرية في دول الخليج مدخل متكامل، مؤسسة دار الكتاب للطباعة والنشر، ١٩٨٣ .
- (١٠) د . هشام أحمد حسبو، الاتجاهات السلوكية في المحاسبة، مكتبة عين شمس، القاهرة - ١٩٨١ .

بحوث ودراسات ومطبوعات

- أ - المكتب التنفيذي لكلية العلوم الإدارية : دراسة احتياجات سوق العمل من خريجي العلوم الإدارية جامعة الكويت - ١٩٨١ .
- ب - أدلة جامعات :
- الكويت ١٩٨٢
- عين شمس ١٩٧٦
- القاهرة ١٩٨٢
- ج - لجنة البحوث والتدريب : مستويات خريجي كلية التجارة والاقتصاد والعلوم الساسية ومدى ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل - جامعة الكويت ١٩٨٠ .

مراجع أجنبية

- 1- Bernard M. Bass and James A. Vaughan, **The Psychology of Learning for Manager**, (New York, 1965).
- 2- Bramham, John. **Practical Manpower Planning**, London: Institute of Personal Management. Central House 1978.
- 3- Homans George, **Social Behavior: Its Elementary Forms**, New York: Harcaut, Brace and World 1961.
- 4- Morton R. **Social Structure**, New York, Fres Press 1957.
- 5- Peterson, Richard B., and Lane Tracy, **Systematic Management of Human Resources**, London: Addison Wesley Pub. Co. 1979.
- 6- Sutermeister R (ed.), **People and Productivity**, New York, McGraw-Hill 1969.
- 7- Cataloges of:
California State University (CSU) 1980.
Alabama Undergraduate 1982.
The University of Texas 1982.

Planning & Development of Human Resources: A Modle for University Accounting Graduates

Abdel Basit Radwan

The technique for development planning is no longer an ideological or a political issue. Indded, it has always been taken for granted that education in its own right is a vital prerequisite for development. This can be recognized in the recommendations offered by the experts in the Arab World since the 1960s which have stressed the importance of linking up planning with development projects and programmes on one hand and the education and training of individuals on the other.

The research attempts to display the significance of human investment and planning for education especially in producing human resources that can become professional and thereby contribute effectively to the development plans.

Moreover, the research seeks to unfold the role assumed by universities in qualifying the workforce required to meet the needs of the national economy. Hence, educational planning should not be based on imitation. Rather, it should take factual findings as a starting point for planning the educational programmes in applied departments at universities.