



www.almanar.jo

دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن

المملكة الأردنية الهاشمية



مشروع المنار



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن

فرزق السليح:

أ.د. عبد الباري إبراهيم درة

عبد الله عليان

د. أمجد حداد

نيسان 2006

Table of Contents

قائمة بالمحتويات

| الصفحة | العنوان |
|--|---|
| أ | الفهرس..... |
| ج | تقديم..... |
| هـ | الملخص التنفيذي..... |
| م | أقوال |
| 1 | المقدمة..... |
| الجزء الأول: الخلفية النظرية | |
| 7 | 1. تنمية الموارد البشرية: الإطار العام..... |
| 34 | 2. تنمية الموارد البشرية: واقع التجربة الأردنية..... |
| 48 | 3. نماذج للخدمات التي تقدمها الجمعيات لأعضائها: المنظور الدولي... |
| 62 | 4. النقابات والجمعيات المهنية في الأردن: لمحة عامة..... |
| 66 | 5. النقابات والجمعيات المهنية في الأردن: منحى نظمي..... |
| الجزء الثاني: الدراسة الميدانية | |
| 79 | المقدمة..... |
| 83 | نتائج الدراسة وتحليلها..... |
| 111 | الجزء الثالث: الاستخلاصات والتوصيات..... |

الجزء الرابع: الملاحق

- الملحق الأول (1) المقدمة والملخص التنفيذي باللغة الانجليزية 125
- الملحق الثاني (2) الاستبانة 137
- الملحق الثالث (3) الجداول 151
- الملحق الرابع (4) أسماء رؤساء النقابات أو ممثليها الذين حضروا جلسة العصف الفكري التي عقدت لمناقشة التقرير الأولي يوم الثلاثاء الموافق 2006/2/21. 217
- الملحق الخامس (5) خلاصة ملاحظات رؤساء النقابات او ممثليها في جلسة العصف الفكري 221
- الملحق السادس (6) المراجع 227

تقديم

تحديان رئيسان يواجهان العملية التنموية في الأردن ، يتمثل أولهما في إرتفاع معدلات البطالة في قوة العمل واستمرارها مرتفعة لسنوات عده وتركزها في فئة الشباب وخصوصا من المستويات التعليمية المتدنية والذين تنقصهم الخبرة والمهارة . كما أن ارتباط البطالة الوثيق بالفقر يعمق من أثارها الاجتماعية والنفسية ، ولعل أكثر الأفراد اكتواء بناها هم أطفال الأسر التي يعاني أربابها من البطالة. يتمثل التحدي الأخر في كيفية رفع كفاءة اليد العاملة وزيادة درجة تنافسيتها محليا وإقليميا ودوليا حتى تصبح مصدر جذب للاستثمار المحلي والأجنبي.

دلت التجارب على أن الحكومات في دول العالم الثالث عاجزة بمفردها على قيادة العملية التنموية بكفاءة واقتدار ، ويستثنى من ذلك بعض التجارب الناجحة في جنوب شرق آسيا، كما أن مؤسسات القطاع الخاص ومنظماتها في هذه الدول ما زالت في مرحلة النضج والتطور ، وبالتالي فهي متعايشة مع واقعها في المقعد الخلفي بالنسبة لإحداث التنمية وإدارتها. يبقى الوضع أكثر تعقيدا بالنسبة لمؤسسات المجتمع المدني ، حيث أن درجة تقدمها وتنظيمها وحجم الدور الاقتصادي والاجتماعي والإنساني الذي تتحمله ، يتحدد بإفراز القطاعين العام والخاص في المجتمع، فتخلفهما يعمق تخلف هذا القطاع ، والعكس صحيح.

أدى التقدم الصناعي وبروز الثروة التكنولوجية إلى ظهور المؤسسات الإنتاجية بأحجام مختلفة وقيامها بتشغيل ملايين العمال ، مما تطلب سن التشريعات ووضع الأنظمة والتعليمات لتنظيم العلاقة بين أطراف الإنتاج الثلاثة : عمال ، وأصحاب عمل وحكومات. وقد مرت العلاقة بين هذه الأطراف بعمليات مد وجزر ، نجم عنها بناء هياكل ومؤسسات برز منها على المستوى الدولي منظمة العمل الدولية كأحد منظمات الأمم المتحدة . وقد وضعت هذه المؤسسات الأساس المنظم

للحوار الاجتماعي بين أطراف سوق العمل لتعظيم المكاسب وتقليل المخاسر على المستويين الاجتماعي والاقتصادي.

مؤسسات المجتمع المدني في الأردن ومنها النقابات تواجه عقبات تشريعية وتنظيمية وينقص العديد منها الموارد والخبرة والتجربة للقيام بدور ريادي يساعد منتسبيها مهنيا وإداريا وماليا ، ويدعم دورها في خدمة القطاع والمجتمع الذي تمثله ويعزز دورها التنموي.

من هنا برزت الحاجة إلى إثارة دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية وذلك من أجل معرفة دور هذه النقابات في هذا المجال وتحديد أبرز المشاكل والتحديات التي تواجهها ، ولفت الأنظار إلى هذا الموضوع الهام، وفتح قنوات الحوار الاجتماعي حوله، والعمل على صياغة رؤية وطنية حول كيفية تفعيل دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية ، ودعم التجارب الناجحة منها. ويطمح مشروع المنار أن تفتح هذه الدراسة الباب أمام دراسات أخرى قادمة تكون أكثر تفصيلا وتحديدا في دراسة ومعالجة الموضوع ، ويأمل كذلك أن تتوج هذه الجهود بوضع برنامج عملي يحدد الإطار المؤسسي وشكل التعاون بين النقابات المختلفة الموجودة على الساحة الأردنية ، ويقترح آليات تطبيقية تقوم بها النقابات لتعزيز دورها المهني و التنموي ولعله من الجدير هنا التأكيد على أهمية الاستفادة من الخبرات الدولية والدعم الدولي في هذا المجال.

مدير مشروع المنار

أ.د. نادر مريان

الملخص التنفيذي

Executive Summary

1. اسم مشروع المنار الذي يحتضنه المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن وممول من الحكومة الكندية مأخوذ من عبارة "نظام معلومات تنمية الموارد البشرية"، ويهدف إلى تعزيز تنمية الموارد البشرية الأردنية ورفع كفاءتها لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل بيئة تنافسية. كما يهدف إلى "زيادة الاعتماد على البيانات والمعلومات الدقيقة والحديثة والمفصلة في تنمية الموارد البشرية المعززة بالدعم التكنولوجي ووسائل الاتصال الحديث في اتخاذ القرارات من قبل الأفراد والمؤسسات وأصحاب العمل على حد سواء.

2. تمثيلاً مع أهداف مشروع المنار ورسالة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية فقد كلف فريق الدراسة بإجراء دراسة حول "دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن".

3. لقد تمثلت أهداف الدراسة كما نصت عليها شروط العقد على ما يلي:

1. تحديد الدور الحقيقي القائم الذي تقوم به النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية والتركيز على التجارب الناجحة والممارسات المرموقة.

2. تحديد جوانب القوة والضعف للنقابات والجمعيات المهنية في تنفيذ مهامها وأهدافها وفي الارتقاء بالنمو المهني لأعضائها.

3. اقتراح اجراءات ومداخل وممارسات وسياسات جديدة للنقابات والجمعيات المهنية لتتمكن من تعزيز دورها في رفع قدرات الأعضاء التنافسية ونتاجيتهم.

ونصت شروط العقد كذلك على أن يقوم فريق الدراسة بالأنشطة التالية:

أ. دراسة واستعراض الإطار القانوني والإداري الذي يحكم عمل النقابات والجمعيات المهنية.

ب. دراسة برامج تنمية الموارد البشرية في النقابات والجمعيات المهنية.

ج. تقديم اقتراحات وتوصيات تتعلق بأساليب التنسيق والصلات بين

مشروعات تنمية الموارد البشرية ومؤسساتها الوطنية من جهة وبين

استراتيجيات وخطط تنمية الموارد البشرية لدى النقابات

والمؤسسات من جهة أخرى، وكذلك الصلات فيما بينها والمقترحات

المستقبلية.

4. اتبع فريق البحث المنهجية التالية في إعداد الدراسة:

- القيام بدراسة المراجع والابحاث ذات الصلة.
- تصميم استبانة مطولة قام بتوزيعها على أعضاء مجتمع البحث، وكانت (60) نقابة وجمعية مهنية، وقد تم استخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات التي تضمنتها الاستبانة. تم تحليل تلك البيانات وتفسيرها.
- عقد اجتماع لعدد من قادة وممثلي النقابات والجمعيات المهنية موضوع الدراسة لمناقشة النتائج الأولية التي توصلت اليها الدراسة، وقد أثرت آراؤهم ومدخلاتهم الدراسة، وضمنت ملاحظاتهم في صلب الدراسة.

5. تضمنت الاستبانة التي استخدمت لجمع البيانات من النقابات والجمعيات

المهنية، بالإضافة إلى أسئلة عن البيانات العامة، أسئلة عن عدد الأعضاء

المسجلين (ذكوراً واناثاً) وعدد الأعضاء الفاعلين (ذكوراً واناثاً)، والجهة

الرسمية التي أصدرت قرار الترخيص، وشروط العضوية والأهداف،

وأسئلة عن الجوانب الادارية في النقابة ممثلة في عدد أعضاء مجلس

النقابة والمناصب الادارية في المجلس، ومدة المجلس، وتاريخ اخر

انتخابات واجتماعات المجالس من حيث مواعيد عقدها، ووجود أو عدم

وجود محاضر للاجتماعات، واستخدام الكمبيوتر، وقاعدة البيانات، وعدد الموظفين العاملين، والمسميات الوظيفية للوظائف الرئيسية، واللجان العاملة.

كما تضمنت الاستبانة الجوانب المالية ممثلة في وجود أو عدم وجود مدير مالي، والموارد المالية، والمشروعات الاستثمارية، وتضمنت الاستبانة كذلك سؤالاً عن الخدمات التي تقدمها النقابة للأعضاء.

وركزت الاستبانة على تنمية الموارد البشرية من حيث عدد الفرص التدريبية التي قدمت عام 2004، والمستفيدين منها (ذكوراً واناثاً)، والموضوعات التي عالجتها البرامج التدريبية، وموضوعات البرامج التدريبية الخاصة بعمل النقابة، وعدد البعثات التي قدمت عام 2004 داخل الأردن وخارجه، وعدد المستفيدين والمستفيدات منها، وتهيئة فرص العمل وعدد المستفيدين منها (ذكوراً واناثاً) وبرنامج الترخيص ومنح الشهادات والامتحانات وأعداد الذين منحوا رخصاً أو عقدت لهم امتحانات (ذكوراً واناثاً)، وبرامج التعلم المستمر، ومراكز التدريب، وعدد المجالات والنشرات التي تصدرها النقابة، والاشتراك في الجمعيات المهنية، وعدد المؤتمرات والندوات والمشاكل التي عقدت والموضوعات التي عالجتها، وعدد المؤتمرات التي شارك فيها الأعضاء في الداخل والخارج، وكيفية التواصل مع الأعضاء، والدراسات التي تجريها النقابة والمكافئين بها (ذكوراً واناثاً)، والمكتبة وعدد الكتب والمجلات فيها، وعدد المترددين عليها من الأعضاء وغيرهم، وحوسبة المكتبة، وعدد المستعيرين للكتب. كما طلب من النقابة/الجمعية المهنية تقديم اقتراحات لتحسين الاداء في النقابة/الجمعية المهنية.

6. كان عدد النقابات والجمعيات المهنية التي كونت مجتمع الدراسة (60) نقابة وجمعية صنفت إلى المجموعات التالية:

1. النقابات المهنية والفنية العالية 11 نقابة
2. النقابات العمالية 16 نقابة
3. نقابات أصحاب المهن 29 نقابة
4. النقابات الثقافية الفكرية الفنية 4 نقابات
- المجموع 60 نقابة

7. يتكون التقرير من الأجزاء التالية:

- الجزء الأول: الخلفية النظرية
وقد تضمن الموضوعات التالية:
 1. تنمية الموارد البشرية: الإطار العام.
 2. تنمية الموارد البشرية: واقع التجربة الأردنية.
 3. نماذج للخدمات التي تقدمها الجمعيات لأعضائها: المنظور الدولي.
 4. النقابات والجمعيات المهنية في الأردن: لمحة عامة.
 5. النقابات والجمعيات المهنية في الأردن: منحنى نظمي (System Approach).
- الجزء الثاني: الدراسة الميدانية:
وقد عرضت فيه النتائج التي توصلت إليها الدارسة.
- الجزء الثالث: الاستخلاصات والتوصيات:
❖ اما الاستخلاصات فهي:
 1. تفاوت النقابات في مرجعيتها القانونية.
 2. نسبة الأعضاء الفاعلين إلى نسبة الأعضاء المسددين للرسوم في النقابات والجمعيات المهنية لا تتجاوز 60%.

3. نسبة مشاركة المرأة في العمل النقابي لا تتجاوز 10% من مجموع الأعضاء الفاعلين.
4. ملأت المنظمات النقابية الفراغ الناجم عن توقف الحياة الحزبية في الأردن.
5. وجوب ايجاد آلية للتنسيق والتعاون بين النقابات والجمعيات المهنية في مجال الموارد المالية.
6. توفر رغبة لدى النقابات والجمعيات المهنية للمساهمة في تنمية الموارد البشرية لأعضائها.
7. وجوب تنظيم ملتقى أو دراسة لبحث موضوع العضوية الالزامية في النقابات والجمعيات المهنية.
8. وجوب التعاون والتنسيق لتصميم مراكز أو برامج أو نشاطات مشتركة.
9. الحاجة إلى دعم الجهات الرسمية من حيث التشريع او الدعم المالي او المعنوي.
10. وجوب تفعيل مشاركة ممثلي النقابات في اعمال اللجان الدائمة او المؤقتة في مجالس الإدارة لعدد من المؤسسات.
11. يمكن وضع اهتمام النقابات والجمعيات المهنية بتنمية الموارد البشرية على خط مستمر (Continuum) طرفه الأول اهتمام كامل كما هو الحال في الجمعيات المهنية في الدول الصناعية ثم اهتمام معقول كما هو حال النقابات المهنية والفنية العالية الأردنية وطرفه الآخر ضعيف كما هو حال النقابات العمالية ونقابات أصحاب المهن والنقابات الثقافية الفكرية الفنية في الأردن.

❖ أما التوصيات فهي:

1. تبني النظرة الكلية للنقابة/الجمعية المهنية.
2. تبني منهج التخطيط الاستراتيجي.
3. الاهتمام بوجود جهاز إداري كفوء.

4. الاهتمام باتخاذ القرارات الرشيدة السليمة.
 5. تبني مفهوم الإدارة الرشيدة. (Good Governance)
 6. تبني النظرة الشمولية للعمليات الادارية الداخلية في النقابة/ الجمعية المهنية.
 7. الحرص على تقديم خدمات شاملة للأعضاء وتعزيز انتمائهم المهني.
 8. تبني النظرة المعاصرة للخدمات التي تقدم للأعضاء، ومنها تنمية الموارد البشرية.
 9. الحرص على التفاعل مع مؤسسات المجتمع المدني الأخرى.
 10. المساهمة في تحقيق أهداف التنمية الشاملة.
 11. التواصل المستمر والميداني مع الأعضاء.
 12. الاهتمام بالارشفة الالكترونية.
 13. التواصل الفعّال مع الجهات التشريعية.
 14. أهمية وجود قانون اخلاقي لدى المجموعات المهنية (Code of Ethics)
 15. حزمة الجهود الهادفة لتنمية الموارد البشرية.
1. تخصيص نسبة من الإيرادات توجه لجهود تنمية الأعضاء.
 2. تشكيل لجنة توجيهية (Steering Committee) دائمة توكل إليها مهمة اقتراح برامج عمل وتنفيذها ومتابعتها تستهدف تنمية الموارد البشرية لكل نقابة.
 3. تخصيص نسبة من الإيرادات للقيام أو لدعم نشاط البحث العلمي المتصل بهدف تطوير العمل النقابي.
 4. عقد لقاءات دورية مع ممثلي النقابات في اللجان ومجالس الإدارة للمؤسسات العامة لحثهم على تفصيل دورهم أثناء مشاركاتهم وتوجيهها لخدمة الموارد البشرية.
 5. قيام كل نقابة قادرة أو مجموعة نقابات بإنشاء مركز تدريبي متخصص لخدمة أبناء النقابة وأبناء المهنة.

6. تنظيم أيام وطنية لكل نقابة يتم فيها تكريم المبدعين والمتفوقين مهنياً وتوجيه وسائل الإعلام لخدمة ذلك.
7. القيام بمبادرات جادة تستهدف تعزيز وتشجيع مشاركة المرأة بالعمل النقابي.
8. الدعوة لتنظيم وعقد ندوة متخصصة لمناقشة دور النقابات في تنمية الموارد البشرية بمشاركة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية والتعليم العالي والضمان الاجتماعي والتدريب المهني... الخ
9. الاتفاق مع وزارة التخطيط لتوجيه بعض المعونات الفنية الدولية لخدمة إعداد وتطوير أساليب حديثة في إدارة العمل النقابي وبناء قواعد معلومات خاصة بالنقابات.

الجزء الرابع: الملاحق.

ويضم الملاحق التالية:

- الملحق الأول (1) المقدمة والملخص التنفيذي باللغة الانجليزية
- الملحق الثاني (2) الاستبانة
- الملحق الثالث (3) الجداول
- الملحق الرابع (4) أسماء رؤساء النقابات أو ممثليها الذين حضروا جلسة العصف الفكري التي عقدت لمناقشة التقرير الأولي يوم الثلاثاء الموافق 2006/2/21.
- الملحق الخامس (5) خلاصة ملاحظات رؤساء النقابات او ممثليها في جلسة العصف الفكري
- الملحق السادس (6) المراجع

أقوال

قال الله تعالى

1. " قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ " سورة الزمر، آية 9
2. " وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا " سورة طه، آية 114
3. " وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ " سورة الشورى، آية 38
4. " وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ " سورة آل عمران، آية 159

قال عليه الصلاة والسلام

«أطلب العلم من المهد إلى اللحد»

قال بن مسعود، رضي الله عنه:

«كان الرجل منا إذا تعلم عشر آيات لم يجاوزهن حتى يعرف معانيهن والعمل بهن».

قال حكيم:

«لا طلعت علي شمس يوم لا أزد فيه علماً»

تقارير التنمية الإنسانية العربية

1. «إن «فجوة المعرفة» وليس «فجوة الدخل» أصبحت تعد المحدد الرئيسي لمقدرات الدول في عالم اليوم» تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، ص 17
2. «أحد أهم الدروس المستفادة من خبرة التنمية في شرق آسيا: استثمار مكثف ومبكر في التعليم، واستمرار التحسين في مستوى التعليم بوتيرة عالية» تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003. نحو إقامة مجتمع المعرفة، ص 91

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مقدمة

يعاني الأردن من شح في الموارد الطبيعية، لكنه غني في موارده البشرية، ذلك أن الأردن استثمر في هذه الموارد منذ الخمسينات في القرن الماضي، فأنشأ المدارس والجامعات وكليات المجتمع والمعاهد، وأوفد الآلاف من أبنائه وبناته في بعثات داخلية وخارجية، ونظم الآلاف من البرامج التأهيلية والتدريبية، مما تمخض عنها توفر موارد بشرية متعلمة مدربة كفؤه، كان لها الأثر الكبير في دفع عجلة التنمية الشاملة إلى الأمام. كذلك فإن الآلاف من القوى العاملة الأردنية المدربة هاجرت إلى دول العالم، ولا سيما دول الخليج العربي، فأسهمت في بناء تلك البلاد وأعمارها، وكانت مصدراً لعوائد مالية ضخمة انصبت في مشاريع العمران والتنمية داخل الأردن.

والأردن، إذ قام بذلك ويقوم به، فإنه ينطلق من قاعدة فلسفية معروفة وهي إعطاء الأولوية لتنمية الموارد البشرية، مما يشكل الأساس في الاستخدام الأمثل لها، وهو المحرك الرئيسي للعملية التنموية والإنتاجية في المجتمع.

هذا على المستوى المجتمعي، أما على مستوى المؤسسات فإن تنمية الموارد البشرية هي وظيفة أساسية من وظائف القيادات العليا فيها، وهي مهمة تنهض بها دائرة مختصة تضع نصب عينيها أن تنفذ البرامج المتنوعة لانجاز تلك المهمة بشكل دائم ومستمر.

يضاف إلى ذلك أن الموارد البشرية المؤهلة تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتعمل على نموها وارتقائها، وهي التي تؤثر على إبراز صورة المؤسسة في الخارج، وتوجد الفرق بين مؤسسة ومؤسسة وتعطي للمؤسسة ميزة التنافس على غيرها.

وإذا كانت عملية تنمية الموارد البشرية عملية أساسية وضرورية في مؤسسات القطاع العام والخاص فإنها لا تقل عنها أهمية وضرورة في مؤسسات المجتمع المدني، وذلك للدور البارز الذي تلعبه تلك المؤسسات في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وإدراكاً من المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ومشروع المنار الذي يحتضنه المركز لأهمية تنمية الموارد البشرية في النقابات والجمعيات المهنية بصفتها من مؤسسات المجتمع المدني الفاعلة، فقد كلف فريق البحث بدراسة الموضوع، وقد حملت الدراسة العنوان التالي: "دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن".

لقد شعر فريق الدراسة أن موضوع النقابات والجمعيات المهنية لم يدرس الدراسة الكافية في الأردن، وكذلك موضوع تنمية الموارد البشرية فيها. ولولا الجهود المشكورة التي قام بها مركز الأردن الجديد للدراسات حول المجتمع المدني الأردني ومنظماته النقابات والجمعيات المهنية لكان الحقل قفراً لا يجد الباحث ما يعينه على أداء مهمته. ويحدو الأمل فريق البحث أن يكون قد أنجز دراسة ميدانية في حقل النقابات والجمعيات المهنية في الأردن وجهودها في تنمية الموارد البشرية فيها، مما قد يسهم في وضع مداخل وآليات في أيدي القيادات في تلك النقابات والجمعيات المهنية للنهوض برسالاتها. كما أنه قد يسهم في تزويد متخذي القرارات في الأردن بمفاهيم وتصورات لوضع برامج متكاملة في حقل تنمية الموارد البشرية فيه.

ومن ناحية أخرى فإن فريق الدراسة ليطمح أن يتولى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ومشروع المنار إجراء دراسات معمقة أخرى في ميدان النقابات والجمعيات المهنية عامة وجهودها في تنمية الموارد البشرية بوجه خاص، إذ إن هذا الموضوع ورغم أهميته وخطورته لا يزال في حاجة إلى مزيد من تلك الدراسات.

ويسعد فريق البحث أن يتقدم بوافر شكره وتقديره للمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ومشروع المنار لإتاحة الفرصة له لإنجاز هذه الدراسة، آمليين أن ينفع الله

بها النقابات والجمعيات المهنية ومؤسسات المجتمع المدني بوجه خاص، وبتخاذي القرارات على مستوى الدولة بوجه عام.

كما يود أعضاء فريق الدراسة أن يتقدموا بجزيل شكرهم إلى الباحثين التالية أسماؤهم والذين ساعدوهم في جمع البيانات وادخالها وهم: السيد أكرم محمد أبو صافية، السيدة ريم العايدى والأنسة مؤمنة خالد الجندي. كذلك إلى السيد خميس رداد الذي قام بإعداد الجداول المختلفة التي أفاد منها الباحثون في تحليلهم، بإستخدام الحزمة الاحصائية (SPSS)، وكذلك وإلى الأنسة حنين عباسي التي عاونت في طباعة بعض أجزاء التقرير وإلى السيد سمير السعود الذي قام بطباعة التقرير وتنسيقه ليظهر بهذا الشكل المنظم الذي بين أيدينا.

والله هو الموفق هو نعم المولى ونعم النصير
فريق الدراسة

أ.د. عبد الباري إبراهيم درة
عبد الله عليان
د. أمجد حداد

دور النقابات والجمعيات المهنية في

تنمية الموارد البشرية

في الأردن

الجزء الأول: الخلفية النظرية

1. تنمية الموارد البشرية : تحديد المفاهيم

Human Resources Development: Defining Concepts

مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية في المجتمع عنصراً رئيسياً في العملية الإنتاجية، وهي أساس في النمو الاقتصادي، ومحرك محوري في تقدم المجتمع، ورفع قدرته على المنافسة بين الدول.

و لا تقل الموارد البشرية أهمية في المؤسسات عنها في المجتمع، فهي المنوطة بإنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف، وهي المورد الثمين الذي يفوق في خطورته مكونات المؤسسات الأخرى كالأموال والمرافق والمباني والأجهزة والمعدات. وعليها تعتمد إدارة المؤسسة في تحقيق رؤيتها وتنفيذ خططها المستقبلية، ورفع قدرتها على التميز والمنافسة في سوق العمل.

إننا هنا لا نتحدث عن الموارد البشرية في المجتمع والمؤسسات في شكلها الأولي بل عن الموارد البشرية بقدراتها ومواهبها وطاقاتها ومعارفها ومهاراتها وسلوكها وحاجاتها وآمالها وطموحاتها. إننا نتحدث عن الإنسان بكل جوانبه وأبعاده والمؤثرات التي تؤثر عليه وراثته وبيئته، مكانا وزمانا، منتجا ومستهلكا، حاضرا ومستقبلا، الإنسان الذي تعرض لخبرات وتجارب لتنمية مهاراته وقدراته وطاقاته ومعارفه، قبل الخدمة في المؤسسة، وأثناءها، ونعني بذلك الجهود المنظمة والتفاني التي وجهها المجتمع والمؤسسات لتعليم ذلك الإنسان وتدريبه وتنميته.

والواقع أن موضوع تنمية الموارد البشرية Human Resources Development يعني معاني مختلفة للباحثين والممارسين الذي يتناولونه. بعض هؤلاء الباحثين والممارسين ينظر إليه نظرة ضيقة، وبعضهم الآخر يضيف عليه صبغة شمولية، بعضهم يعتبره نشاطا تقوم به المؤسسات بشكل جزئي متناثر، وبعضهم الآخر يعتبره نشاطا استراتيجيا مرتبطا ارتباطا وثيقا برسالة المؤسسة Mission ورؤيتها Vision وأهدافها. بعضهم يحصره فيما يعطى في

قاعة المحاضرة من محاضرات وتمارين والبعض الآخر يعتبره نشاطا شموليا يتناول الموظف ككائن متعلم learner لديه حاجات وقدرات وآمال في التقدم والنمو.

سنحاول هنا أن نحدد المفاهيم المختلفة المرتبطة بموضوع تنمية الموارد البشرية، لعل ذلك يوضح معالم الموضوع :

أولا : تحديد مفهوم الموارد البشرية Human Resources في المجتمع والمؤسسات :

مفهوم الموارد البشرية في المجتمع

الموارد البشرية هي جميع السكان في الدولة، المدنيين والعسكريين منهم باعتبارهم مواطنين ترعاهم الدولة اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا وثقافيا وتربويا، ويدخل في الموارد البشرية الفئات التالية:

أ- الفئات المهياة والمؤهلة للعمل

ب- الفئات غير المهياة والمؤهلة للعمل بسبب السن أو بسبب وجودهم في مؤسسات معينة كالسجون والمستشفيات.

أما الفئات التي تقع في المجموعة (أ) فهي مكونة من :

1- احتياطي قوة العمل : ويتكون من أولئك الذين يعملون ولا يهدفون

إلى الكسب الاقتصادي، كأولئك الذين يعملون في بيوتهم ومنتشاتهم وبعض طلاب الجامعات والمتقاعدين.

2- مجمل قوة العمل (القوى العاملة) وتتكون من:

▪ العاملين في القوات المسلحة والأمن العام.

▪ قوة العمل المدنية، وتتكون من :

○ العاملين براتب أو اجر

○ العاطلين عن العمل (أي القادرين على العمل أو

الراغبين فيه، لكنهم لا يجدون عملا لسبب أو لآخر).

مفهوم الموارد البشرية في المؤسسات :

يعني هذا المفهوم جميع العاملين في مؤسسة ما، ويكون مجال الاهتمام هنا مجموع طاقاتهم واستعداداتهم وقدراتهم، ومعارفهم ومهاراتهم، وقيمهم واتجاهاتهم وخصائصهم الديموغرافية.

ويشمل مصطلح العاملين في المؤسسة المديرين في جميع مستويات القيادة، والإداريين والفنيين والمستخدمين، والموظفين الدائمين وغير الدائمين، والموظفين الوطنيين والأجانب الذين تستخدمهم تلك المؤسسة.

ثانيا : تحديد مفهوم التنمية البشرية Human Development

لا بد لمن يتصدى لتحديد مفهوم تنمية الموارد البشرية على مستوى المجتمع أو المؤسسات من أن يعالج مفهوم التنمية البشرية، وهو مفهوم بدأ يبرز في وثائق الأمم المتحدة في السنوات الأخيرة.

تعالج التقارير الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام 1990، 1991، 1992 مفهوم التنمية البشرية بإسهاب وعمق كبيرين، ففي تقرير التنمية البشرية لعام 1990، يحدد مفهوم التنمية البشرية بأنها عملية توسيع خيارات الناس، ومن هذه الخيارات أن يحيوا حياة أطول وأكثر صحة، وأن توفر لهم فرص تعليمية، وأن يتمتعوا بمستوى معيشي معقول، ومن الخيارات كذلك توفر فرص الحرية السياسية والاجتماعية، وإتاحة الفرص للناس لأن يكونوا مبدعين ومنتجين وأن تضمن لهم حقوقهم الإنسانية واحترام ذواتهم.

معنى هذا، أن للتنمية البشرية جانبان هما تشكيل قدرات الناس وتنميتها مثل تحسين ظروفهم الصحية وتنمية معارفهم ومهاراتهم، واستخدام البشر لتلك القدرات المكتسبة لأن يحيوا حياة منتجة، مريحة، نشطة في المجالات الثقافية والاجتماعية والسياسية، وبهذا يصبح مستوى الدخل وحسب هذا المفهوم الواسع للتنمية البشرية، ليس إلا خيارا واحدا من عدة خيارات تنفتح أمام البشر. ونستطيع أن

نقول كذلك أن التنمية البشرية تعني عملية توسيع خيارات البشر في المجتمع وكذلك المستوى الذي حققوه في حياتهم ورفاهيتهم.

ويربط دليل التنمية البشرية بين الدخل والعمر المرتقب عند الولادة والإمام بالقراءة والكتابة للخروج برقم عام وترتيب لمستوى التنمية البشرية.

ويبنى تقرير **التنمية البشرية لعام 1991** على ما ذهب إليه تقرير عام 1990 فيؤكد أن الهدف الرئيسي من التنمية البشرية هو توسيع نطاق الخيارات المتاحة أمام الناس لكي تصبح التنمية قائمة على مزيد من الديمقراطية ومزيد من المشاركة، كما يؤكد على أن هذه الخيارات ينبغي أن تتضمن الحصول على الدخل، وفرص العمل، والتعليم، والصحة، والعيش في بيئة طبيعية نظيفة وأمنة، كما ينبغي أن تتاح لكل فرد الفرصة في أن يشارك مشاركة كاملة في القرارات التي يتخذها مجتمعه المحلي، وأن يتمتع بالحريات البشرية والاقتصادية والسياسية.

ويركز التقرير **في عام 1992** على البعد الدولي لتلك التنمية، فسياسات الهجرة، والقيود التجارية، والمديونية العالمية تسهم إسهاما واضحا في استمرار الفجوة المتسعة بين الأمم الغنية والأمم الفقيرة، وأن على المجتمع الدولي أن يزيد من دعمه للتنمية البشرية العالمية.

تحتل التنمية المستدامة Sustainable Development حجر الزاوية في تقرير التنمية البشرية لعام 1992، فهذه التنمية هي عملية تصمم فيها السياسات الاقتصادية والمالية والتجارية، والزراعية والصناعية والسياسات المتعلقة بالطاقة لتحقق تنمية متوازنة اقتصاديا واجتماعيا وبيئيا. فلا يمكن تمويل الاستهلاك الحالي بخلق ديون اقتصادية يتحملها الآخرون في المستقبل، ويجب أن يستثمر في المشروعات التعليمية والصحية للأجيال الحاضرة حتى لا تدفع أجيال المستقبل دينا اجتماعيا، ويجب استهلاك الموارد الطبيعية بأساليب مناسبة لا تسمح بخلق ديون بيئية مرهقة.

نخلص مما سبق إلى إن البشر هم أساس ثروة الأمم وأن التنمية تتم بالإنسان ومن أجل الإنسان فالإنسان هو غاية التنمية ووسيلتها الرئيسية. إن البشر هم منبع الأفكار والريادة والإبداع والابتكار والاختراع، فبغض النظر عن وفرة الموارد المتاحة للتنمية، فإنها قليلة الأهمية إذا لم يتوفر لها الإنسان القادر على تخصيصها واستخدامها على أفضل وجه ممكن، إذ يظل الإنسان بجهده العقلاني المنظم العنصر الأهم في كافة مواقع العمل وإنتاج السلع والخدمات، ويظل بالتالي المصدر الأساسي لتوليد القيمة المضافة.

هذا وقد اختار واضعو تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002 مصطلح التنمية الإنسانية بدلا من التنمية البشرية تأكيداً للجانب الإنساني من التنمية، وقد عرف التقرير التنمية الإنسانية (البشرية) بأنها تنمية الناس، ومن أجل الناس، ومن قبل الناس. وتشمل تنمية الناس بناء القدرات الإنسانية عن طريق تنمية الموارد البشرية. أما التنمية من أجل الناس، فتعني أن المردود يجب أن يتجلى في حياة الناس. أما التنمية من قبل الناس فتعني تمكينهم من المشاركة بفعالية في التأثير على العمليات التي تصوغ حياتهم.

وقد وجه تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003 انتقاداً لاذعاً لواقع مجتمع المعرفة في البلدان العربية، فذهب إلى أن المكونين الرئيسيين لمنظومة اكتساب المعرفة هما نشر المعرفة وإنتاجها. أما عن المكون الأول فإنه تعترى عمليات نشر المعرفة في مختلف مجالاتها (التنشئة والتعليم والإعلام والترجمة) صعوبات عديدة من أهمها شح الامكانيات المتاحة للأفراد والأسر وللمؤسسات، والتضييق على أنشطتها. أما عن إنتاج المعرفة فإن المعلومات المقدمة في التقرير تدل على ركود في عدد من مجالات إنتاج المعرفة وبخاصة في مجال نشاط البحث العلمي.

يتضح لنا مما سبق أن التنمية البشرية مفهوم عريض شامل، فهي تشمل كل خيارات البشر، في كل المجتمعات في كل مراحل تطورهم، وهي تهتم بجانب

خلق النمو الاقتصادي وتوزيعه، وبالاحتياجات الأساسية وجميع طموحات وآمال البشر، كما تهتم بمعضلات الشمال وفقر الجنوب. إن التنمية البشرية تركز على تنمية قدرات البشر، وعلى استخدام تلك القدرات بفعالية. وتنمية قدرات البشر تتطلب الاستثمار في البشر، واستخدام القدرات يسهم في نمو الناتج القومي وفي إيجاد فرص عمل وطرفا المعادلة (تنمية القدرات واستخدامها) طرفان أساسيان.

ثالثا : تنمية الموارد البشرية على مستوى المجتمع

Human Resources Development- The Societal Level

إننا إذا اعتبرنا التنمية البشرية - بلغة المنحى النظامي Systems Approach نظاما كليا، فتتمة الموارد البشرية HRD على المستوى المجتمعي الكلي Societal level or Macro level يعد نظاما فرعيا من ذلك النظام الكلي. وتنمية الموارد البشرية هي تلك الجهود المنظمة التي ترمي الى تزويد تلك الموارد البشرية بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقدرات، والعمل على صقل تلك الجوانب تلبية لاحتاجات التنمية الشاملة.

إن تنمية الموارد البشرية تتمثل في تغطية الجانب الأول من معادلة التنمية البشرية وهي تنمية قدرات البشر (الناس) أما استخدام تلك القدرات فيكون لدفع عملية التقدم الاقتصادي والاجتماعي إلى الأمام. إن تنمية الموارد البشرية هي الاستثمار الذي تخصصه مؤسسات المجتمع ومنظماته في تنمية معارف ومهارات وقدرات واتجاهات الموارد البشرية وفي صحتهم ورفاهيتهم، آخذين بعين الاعتبار العوامل والمستجدات والتغيرات محليا ووطنيا ودوليا.

إن تنمية الموارد البشرية - مجتمعا - جسراً يربط بين جناحي التنمية الاقتصادية من جهة والتنمية الاجتماعية من جهة أخرى، تحقيقاً لأهداف المجتمع وهي استثمار في البشر، ومن أجلهم وبواسطتهم، كما أشار إلى ذلك تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002 ، ومن ثم فهي مفهوم يجمع بين الغاية والوسيلة، أو الهدف والأداة في نسيج محكم واحد.

هذا وإلقاء مزيد من الضوء على موضوع تنمية الموارد البشرية، على مستوى المجتمع واستخداماتها (وهما جانبا معادلة التنمية البشرية) فإننا نستعين هنا بالنموذج الفكري الذي وضعه أحد خبراء تنمية الموارد البشرية في الأردن والعالم العربي، وهو الدكتور منذر واصف المصري.

يذهب الدكتور المصري إلى أن النظرة الشمولية لتنمية الموارد البشرية يجب أن تؤخذ في إطار المنظومة الكلية المتعلقة بعناصر العرض والطلب الخاصة بالموارد البشرية، والتي تشمل تنمية هذه الموارد من ناحية واستثمارها من ناحية أخرى.

أما المنظومة الكلية فتتضمن ثلاث مجموعات من العناصر التي تترايط وتتفاعل في إطار المعايير والقيم والأطر الاجتماعية التي تترايط وتتفاعل في إطار المعايير والقيم والأطر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية السائدة في المجتمع.

وهذه المجموعات الثلاث هي :

1. العناصر التي تشكل مصادر العرض Supply من الموارد البشرية.
2. العناصر التي تشكل مجالات ومواقع الطلب Demand على الموارد البشرية.
3. قنوات الارتباط بين جانبي العرض من الموارد البشرية والطلب عليها.

أما العناصر التي تشكل مصادر العرض من الموارد البشرية، وهي المحور الأساسي في تنمية الموارد البشرية على المستوى المجتمعي فهي :

أ. نواتج (مخرجات) النظام التعليمي، بمراحله ومستوياته وأنواعه المختلفة. ويشمل ذلك التعليم الأساسي والثانوي، كما يشمل التعليم والتدريب المهني النظامي في المدارس والمراكز المهنية وبرامج التلمذة المهنية النظامية، والتعليم التقني في مؤسسات التعليم الجامعي

المتوسط كالمعاهد الفنية المتوسطة وكليات المجتمع، ويشمل كذلك المتسربين من المراحل الدراسية المختلفة.

ب. مخرجات النظام الجامعي.

ج. نواتج (مخرجات) التعليم والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار، ويشمل ذلك البرامج التعليمية وبرامج التدريب المهني غير النظامية، وبرامج التعليم والتدريب لأغراض رفع الكفاءة وتحسين الأداء، أو بهدف الانتقال من عمل إلى عمل أو الارتقاء الوظيفي، أو مكافحة البطالة، أو التدريب التمهيدي للانخراط في العمل، أو غير ذلك.

د. العمالة الوافدة من أقطار أخرى مختلفة، والمنخرطة في سوق العمل المحلي.

هـ. العمالة العائدة، وتشمل فئات العاملين في الخارج العائدين إلى العمل في بلدهم، كما تشمل فئات العاملين الذين يعودون إلى العمل بعد توقف لفترة معينة، كالمقاعدين وربات البيوت، والذين يمرون بظروف خاصة تمنعهم من العمل لمدة قد تطول وغيرهم.

ويبين الشكل رقم (1) نظام تنمية الموارد البشرية واستثمارها، ويتضح منه أن مفهوم تنمية الموارد البشرية يتضمن جانب العرض من الموارد البشرية والروابط والقنوات والأدوات التي تربط هذا الجانب مع جانب الطلب على الموارد البشرية.

الأطر والمعايير والقيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية



الشكل رقم (1)

نظام تنمية الموارد البشرية واستثمارها على المستوى المجتمعي
المصدر : د. منذر واصف المصري : العولمة وتنمية الموارد البشرية، ص 19.

رابعاً - مفهوم تنمية الموارد البشرية على مستوى المؤسسات Human Resources Development on Organizational Level

يمكن تناول مفهوم تنمية الموارد البشرية على مستوى المؤسسات من منظورين هما :

تنمية الموارد البشرية كوظيفة في المؤسسة فيمكن اعتبارها وظيفة مهمة وحساسة من وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. وتعنى هذه الوظيفة مجموعة الأنشطة المترابطة التي تقوم بها المؤسسة وترمي إلى تزويد الموارد البشرية فيها بالمعارف والمهارات والاتجاهات، وصقل تلك الجوانب خلال فترة زمنية محددة. وتشرف على هذه الأنشطة وحدة تنظيمية في المؤسسة (قد تكون إدارة شؤون الموظفين أو دائرة تدريب أو دائرة تدريب وتنمية، مهما اختلفت التسميات).

بعبارة أخرى إن تنمية الموارد البشرية من هذا المنظور تعني تلك البرامج التي تضعها دائرة ما في المؤسسة، وتساعد العاملين في التنظيم على تطوير قدراتهم الفكرية العامة، ومهاراتهم، واتجاهاتهم الايجابية نحو المؤسسة وأهدافها، وتهيئهم إلى قبول تحديات المهام الوظيفية التي توكل لهم، واستيعاب التغيرات البيئية التي تطرأ ليكونوا قادرين على تقديم أكبر مساهمة ممكنة للوصول إلى أهداف المؤسسة.

أما تنمية الموارد البشرية كعملية مستمرة فتعني تلك الجهود والأنشطة والخبرات التعليمية. المنظمة المستمرة الشاملة التي يوفرها التنظيم للموارد البشرية بكافة أنواعها ومستوياتها قبل التحاقهم بالعمل وبعده، لتنمية معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقيمهم وسلوكهم، وذلك لتحسين أدائهم الوظيفي خلال حياتهم الوظيفية Career حالياً ومستقبلاً... تحقيقاً لأهداف الأفراد والمؤسسات، وقد تكون هذه الجهود والأنشطة والخبرات التعليمية قصيرة أو متوسطة أو طويلة المدى.

ومن الواضح بأن هذا المفهوم لتنمية الموارد البشرية مفهوم واسع شامل عريض، فهو يتحدث عن جهود وأنشطة وخبرات تعليمية متعددة مثل التعليم والإعداد

والتأهيل والتدريب وتخطيط المستقبل الوظيفي Career Planning والتنمية الذاتية غير الرسمية، والتطوير التنظيمي Organizational Development، والاستشارات الإدارية، وهي جهود وأنشطة وخبرات تعليمية مخططة، منظمة، تتناول الموارد البشرية قبل التحاقها بالعمل وبعده، وتغطي جميع مستويات العاملين من فنيين وإداريين وقادة ومستخدمين، وتركز على واحد أو أكثر من حياة أو شخصية الفرد كالمعرفة أو المهارة أو الاتجاه أو القيم أو السلوك، وهي ذات مدى زمني متفاوت : قصير أو متوسط أو بعيد. وهي كذلك تهتم بالأداء الوظيفي، تحقيقاً لأهداف الأفراد وأهداف المؤسسة، وفي حالتنا هنا النقابات والجمعيات المهنية.

تتراوح مداخل تنمية الموارد البشرية في النقابات والجمعيات المهنية بين مداخل قليلة وأخرى كثيرة عديدة. كذلك نجد تفاوتاً فيها من حيث التعقيد والبساطة. سنقوم في هذا الجزء من التقرير بإستعراض أهم مداخل تنمية الموارد البشرية والتي لها تأثير واضح على زيادة فعالية تلك الموارد في تحقيق أهداف النقابات والجمعيات المهنية، مسترشدين في هذا بالتحديد الشامل العريض لمفهوم تنمية الموارد البشرية.

سنقدم في هذا الجزء إطاراً فكرياً Conceptual Framework يتضمن العناصر التالية في كل مدخل من مداخل تنمية الموارد البشرية :

- 1- تحديد مفهوم كل مدخل Definition
- 2- الأهداف Objectives
- 3- الفئة المستهدفة (الجمهور) Target Groups/ Clients
- 4- توجه المدخل Orientation
- 5- تقييم المدخل Evaluation

نستطيع القول أن لتنمية الموارد البشرية في المؤسسات مداخل وأشكال وأنماط عدة، ولأغراض هذا البحث نجملها فيما يلي :

1- التعليم Education

2- التأهيل والإعداد أثناء الخدمة

On-the-job preparation and further education

3- التدريب Training

4- التخطيط أو التطوير الوظيفي المستقبلي

Career Planning & Development

5- التطوير التنظيمي أو تنمية المنظمات

Organizational Development

6- الاستشارات الإدارية Management Consultancy

وسنحاول فيما يلي أن نتناول كل مدخل من هذه المداخل وفق العناصر الخمسة التي ذكرناها في الفترة السابقة :

1- مدخل التعليم (Education):

نعني بالتعليم تلك العملية التعليمية الرسمية التي تساعد الأفراد على اكتساب معارف أساسية أو متقدمة بالدرجة الأولى ومهارات في الدرجة الثانية. وتقدم في هذا المدخل برامج تعليمية كليات العلوم المهنية أو العلوم الأساسية أو الإنسانية، ويحصل الدارس بعد التحاقه بتلك البرامج على درجات علمية قد تكون الدرجة العلمية الأولى (البكالوريوس أو الليسانس) أو الدبلوم أو الدرجة العلمية الثانية (الماجستير) أو الدرجة العلمية الثالثة (الدكتوراه).

وأهداف هذه البرامج تتمثل في إكساب الأفراد معلومات ومعارف عامة في الأساس الأول ومهارات في الاعتبار الثاني يتمكنون بها من الالتحاق بالوظيفة وليزاولوا أعمالا ومهام ذات طبيعة عامة أو فنية في مواقع مختلفة.

أما **الجمهور** في هذا المدخل فيتمثل في الطلاب الذين يلتحقون بالجامعات أو المعاهد أو كليات المجتمع ويكونون صغار السن. وبالطبع يكون الدارسون في برامج الماجستير أو الدكتوراه أكبر سناً أو أكثر خبرة.

أما **توجه** هذا المدخل فإنه يتمثل في إحداث تغيير من معارف الأفراد غالباً وتطوير معلوماتهم العامة في حقول معينة.

أما **تقييم** هذا المدخل فيعتمد على نوع التخصص الذي درسه الفرد في الجامعة أو المعهد الذي درس فيه. ويمكن تقييم أداء الأفراد بعد التحاقهم بالعمل في ضوء انجازهم للعمل، وانطباق رؤسائهم وزملائهم عنهم. ويمكن منطقياً أن نتتبع تأثير برامج التعليم على فعالية المؤسسة، وإن كان يصعب التحقق منه.

2- مدخل التأهيل والإعداد أثناء الخدمة :

On-the-job preparation & further education

ويعني هنا تلك العملية التعليمية الرسمية وغير الرسمية التي تعين الأفراد على اكتساب المعارف والمهارات التي تكون في الغالب ذات ارتباط بعمل الموظف في المؤسسة. ويأخذ التأهيل والإعداد أثناء الخدمة أشكالاً مختلفة مثل تنظيم برامج تعليم رسمية قد يحصل فيها الموظف على درجات علمية أو قد لا تؤدي إلى درجات علمية وتقدم هذه البرامج الكليات والمعاهد المختلفة.

ومن أشكال التأهيل والإعداد أثناء الخدمة، التدوير أثناء العمل فينتقل الموظف من دائرة أو قسم إلى دائرة أو قسم آخر للتعرف على أساليب العمل واكتساب مهارات معينة.

ومن أشكاله كذلك أنماط التدريب والنمو الذاتيين ويكون ذلك في صورة الاشتراك في الحلقات الدراسية Study circles أو المجموعات الدراسية المدعمة Support Groups أو الجمعيات المهنية، أو القراءات الذاتية، أو تقديم العروض أو حضور المؤتمرات وحلقات النقاش، أو تنظيم زيارات

متبادلة Intervisitations بين العاملين، أو دعوة محاضرين معروفين وإلقاء محاضرات وإجراء نقاش معهم. وأهداف هذه الأنماط من الخبرات التعليمية هو اكتساب معارف وبناء قدرات ومهارات معينة، والعمل على نقل ما يتعلمه المشارك إلى واقع العمل، والتأكيد على مفهوم التعلم المستمر بأشكال مختلفة، وتبادل الخبرات بين الموظفين.

أما الفئة المستهدفة فهي جميع العاملين في المستويات الإدارية و التشغيلية المختلفة، و تحاول المؤسسات أن تدمج الموظفين في أنشطة الإعداد و التأهيل أثناء الخدمة في بدايات وأوساط حياتهم الوظيفية.

أما توجه هذا المدخل فيتمثل في إكساب المعارف والمعلومات وتنمية مهارات محددة، وربط النظري بالواقع، والاهتمام بالنمو المستمر الذاتي للمشاركين.

أما عن تقييم هذا المدخل فمن الملاحظ أن هذا المدخل يضم أنماطاً متعددة من الخبرات والأنشطة التعليمية، بعضها مخطط له، منظم، وبعضها غير رسمي يعتمد على المبادرة الذاتية للمدير أو الموظف.

من ثم فإن تقييم هذا الخبرات يتراوح بين التحقق من نتائجها على المدى الطويل ويحتاج إلى أدوات متعددة معقدة وبين وضوح آثارها بسرعة ويمكن تتبعه بسهولة وسرعة وباستخدام أدوات قليلة بسيطة.

3- التدريب Training:

هو تلك العملية التعليمية الرسمية التي تساعد العاملين في المؤسسات على اكتساب وتطوير مهارات عملية بالدرجة الأولى ومعارف واتجاهات بالدرجة الثانية. ويدور هذا المدخل حول برامج تدريبية تصممها تلك المؤسسات/المعاهد ومراكز تدريب مختلفة أو جهات خارجية في موضوعات فنية أو موضوعات إدارية وسلوكية، والاطلاع على أي خطة تدريبية لأي مؤسسة يساعد في تكوين فكرة عن طبيعة برامجها التدريبية.

وفي الغالب ما تتبع أسس معروفة في تقديم هذه البرامج، فتصمم البرامج، وتعمم، ثم تنفذ، وتقيم، مما يبرر أن نطلق عليها اسم برامج تدريبية رسمية
.Formal Training Programs

أما **أهداف** هذا المدخل من مداخل تنمية الموارد البشرية فتتمثل في تحسين المهارات في وظائف معينة ومحددة في النقابات والجمعيات المهنية، تمهيدا للتطبيق السريع لتلك المهارات في الحياة العملية. أما طبيعة وحجم المعلومات النظرية الجديدة فيحددها الجانب العملي التطبيقي في تلك الوظائف. وقد يكون هناك اهتمام بالاتجاهات في البرامج الإدارية والسلوكية.

أما **الجمهور** في هذا المدخل فيكون غالباً من الأفراد الممارسين للوظائف الفنية كما أن القيادات الإدارية الوسطى والعليا تكون مستهدفة كذلك في البرامج الإدارية والسلوكية.

أما **التوجه** في هذا المدخل فإنه يتضح من أنه توجه عملي تطبيقي، يتركز حول وظائف أو مهام معينة محددة في النقابات والجمعيات المهنية. كما قد يكون هناك توجه فكري يرمي إلى تجديد المعلومات وصفقها بالبرامج الإدارية والسلوكية.

أما **تقييم** المدخل فإننا نحصل عليه باستخدام أدوات تقييم قليلة وسريعة كالاستبانة والمقابلة، ونأخذ آراء الرؤساء المشاركين وزملائهم، وبالتالي يكون تقدير نتائجه سريعاً وسهلاً بالنسبة للبرامج الفنية العملية. أما بالنسبة للبرامج الإدارية والسلوكية فإن تقييمها أمر صعب، كما إن آثارها غير ملموسة على المدى القريب.

4- التخطيط أو التطوير الوظيفي المستقبلي Career Planning & Development

المسار الوظيفي Career: من وجهة نظر الموظف هو مجرى حياته في حقل معين من حقول النشاط، ومن وجهة نظر المؤسسة فإن المسار الوظيفي

هو مجموعة الوظائف المختلفة التي يستطيع الفرد أن يشغلها إنطلاقاً من أسفل السلم الوظيفي في المنظمة صعوداً إلى القمة، حتى الوصول إلى سن التقاعد.

وتنمية المسار الوظيفي هي مجموعة الأنشطة المترابطة التي من شأنها أن تمكن الإدارة من أن تقيم على أساس مستمر وجود موظفين مؤهلين للحلول محل الموظفين الذين يشغلون مراكز الإدارة والمراكز المهنية وتوليها من بعدهم من أجل ضمان استمرار انسيابية العمل في المنظمة بكفاءة وفاعلية. ويمكن أن تقدم تحديداً آخر لمفهوم تنمية المسار الوظيفي فنقول بأنه جميع المحاولات التي تقوم بها إدارة المنظمة (وفي حالتنا هنا النقابة أو الجمعية المهنية) والفرد نفسه، وتهدف إلى التأثير عن قصد وتخطيط على الوظيفة التي سيتبوؤها الفرد نفسه، بعبارة أخرى فإن مدخل التخطيط والتطوير الوظيفي أو تنمية المسار الوظيفي يعنى تلك الجهود المنظمة أو المخططة التي تتضمن أنشطة هيكلية **Structural Activities** وعمليات تعمل على تقدم الموظفين في المنظمة، وتؤدي إلى تحسين استثمار مواهبهم.

ومن الأنشطة التي يمر بها الموظف في خطة تنمية المسار الوظيفي ما يلي :

التوجيه المنظم بواسطة الرئيس المباشر والعمل مع مدير ذي خبرة والتدوير الوظيفي المخطط، والإرشاد بواسطة أخصائي تدريب وتنمية، وحضور برامج تدريبية وندوات ومؤتمرات مختلفة خارج النقابة أو الجمعية المهنية، والمشاركة في مشروعات خاصة وزيارة شركات ومؤسسات أخرى وإعارة أو انتداب مؤسسة أخرى، والحصول على إجازة دراسية لنيل درجة علمية. ومن الجدير بالذكر، إن مدخل تنمية المسار الوظيفي يحتاج إلى إدارة محددة كفاءة وفعالة. ويشترك في إدارة عملية التنمية الجهة المشرفة على البرنامج (كقسم الموظفين أو قسم تخطيط القوى العاملة مثلاً أو لجنة من داخل المنظمة وخارجها). والرئيس المباشر للموظف والموظف نفسه واختصاصيو التدريب.

ولتكون إدارة تنمية المسار الوظيفي كفاءة وفعالة فإنه يصار إلى وضع نظام لتخطيط المسار الوظيفي هذه عناصره :

- دراسة الهيكل التنظيمي الحالي وتحديد المراكز الإدارية والمهنية والفنية المطلوب إشغالها
- وضع الهيكل التنظيمي المحتمل للمنظمة لسنوات قادمة
- تصنيف وتحليل مجموعات الوظائف والأعمال وتحديد مستويات كل منها
- تحديد متطلبات كل مستوى وتحديد مواصفات ومؤهلات إشغالها
- استخدام أساليب لتشخيص واكتشاف الموظفين ذوي القدرات والاستعدادات
- تحديد وانتقاء الاختيارات الملائمة
- إشراك العاملين المتفوقين في أدائهم
- توعية الأفراد العاملين بأهمية دورهم في مجال التطوير الوظيفي
- تحديد الجهة المسؤولة عن وضع خطة أو برنامج العمل وتنفيذه ومتابعته

أما **أهداف** المدخل فتتمثل في تشخيص ومعرفة الموظفين ذوي الإمكانيات في مرحلة مبكرة من عملهم ومساعدة الموظف على اختيار الوظيفة أو المسار الذي يتناسب وقدراته وتنمية قدرات وقابليات الموظف المعرفية والمهارية وتسكينه في وظيفة معينة، والحد من تجميد خبرات ومثل العاملين، وإيجاد توافق بين الفرد والعمل ومن ثم فإن الأهداف المعرفية والمهارية في الدرجة الأولى هي محور الاهتمام، وتأتي الاتجاهات في المرتبة الثانية من الاهتمام.

والفئة المستهدفة تكون العاملين من ذوي القدرات والقابليات المتميزة والقيادات الإدارية الواعدة في السنين الأولى من حياتهم الوظيفية.

أما عن **التوجه** في هذا المدخل فهو توجه عملي تطبيقي يستهدف حياة الموظف الواعد ككل، والحرص على توفير الشعور بالرضا والالتزام بين العاملين وجعل

دور إدارة الموارد البشرية إدارة حديثة معاصرة، وذات وزن ملموس في المؤسسة.

ويتم التقييم والمتابعة باستخدام أدوات متعددة مثل تقارير تقييم الأداء ومناقشة الرؤساء والأطراف ذات العلاقة بالبرنامج ويتطلب هذا النظام وجود نظام معلومات كفؤ، وعملية تغذية راجعة مستمرة.

ويتوقع أن يكون انعكاس برنامج تطوير المسار الوظيفي انعكاسا ايجابيا على أداء المؤسسة.

5- التطوير التنظيمي أو تنمية المنظمات Organizational Development

يمكن النظر إليه من **منظورين** :

منظور كونه حركة فكرية إدارية حديثة، ظهرت بعد الخمسينات من القرن الماضي وتتناول وسائل مواجهة التنظيمات للتغيرات الكثيرة المتلاحقة في المجتمع وزيادة قدرتها على معالجة تلك التغيرات. أولا - منظور عملي ويتعلق بالخطة العملية التي تتبعها المنظمات لتجدد نفسها، ورفع كفاءتها وفعاليتها ومدخل من مداخل تنمية الموارد البشرية. ثانيا- والواقع أن تركيزنا هنا سيكون على المنظور الثاني.

عرف التطوير التنظيمي بأكثر من تعريف ومن التعريفات الشهيرة تعريف Richard Beckhard وتعريف كل من Wendell French و Cecil H. Bell, Jr. أما التعريف الأول فيذهب الى ان التطوير التنظيمي هو جهد مخطط على مستوى التنظيم ككل تدعمه الإدارة العليا لزيادة فعالية التنظيم وعافيته خلال تدخلات مخططة (وسائل) في العمليات التي تجري في التنظيم مستخدمين في ذلك المعارف التي تقدمها العلوم السلوكية.

أما تعريف فرنش وبل فيقول ان التطوير التنظيمي هو جهد طويل المدى لتحسين قدرة المنظمة على حل المشكلات وتجديد عملياتها من خلال معالجة فعالة متعاونة

لتقافة المنظمة وقيمها مع تركيز خاص على ثقافة مجموعات العمل الرسمية وقيمها بمساعدة مستشار أو خبير، مستخدمين في ذلك نظريات وتكنولوجيات العلوم السلوكية الحديثة بما في ذلك البحث الموجه نحو العمل (Action Research).

إن للتطوير التنظيمي أو تنمية المنظمات مبادئ أهمها :

- إن تنمية الموارد البشرية وتحسين أدائها هو الهدف الأساسي من جهود التطوير التنظيمي.
- يدعم التطوير التنظيمي كفاءة المؤسسة وفعاليتها إن الإنتاجية هي مجموع الكفاءة والفعالية ومن ثم فإن التطوير التنظيمي يدعم الإنتاجية.
- التطوير التنظيمي هو جهد طويل المدى لرفع قدرة المؤسسات على معالجة التغيرات الخارجية التي تؤثر على المؤسسات. ولتحسين قدرتها على مواجهة المشكلات الداخلية كذلك.
- التطوير التنظيمي جهد لإيجاد نوع من التكامل بين أهداف وحاجات المؤسسة من جهة وبين أهداف الأفراد العاملين فيها من جهة أخرى. ومن هنا فإن ذلك الجهد يرمي إلى تنشيط وتجديد الموارد المادية والفنية والبشرية.
- يحرص التطوير التنظيمي على إيجاد مناخ ملائم يستطيع فيه الأفراد أن ينموا وان يحققوا ذواتهم وان يؤثروا على وظائفهم ومنظماتهم وبيئتهم.
- يرمي التطوير التنظيمي إلى تغيير الثقافة (The Culture) السائدة في المؤسسات بحيث تسود قيم التعاون واقتسام السلطة بين الرؤساء والمرؤوسين بدلا من التنافس وسيطرة الطرف الواحد.
- يقوم التطوير التنظيمي على فرضيات تتسجم مع القيم الديمقراطية الإنسانية أكثر منها مع قيم البيروقراطية الآلية.
- تركز جهود التطوير التنظيمي على مجموعات العمل، فهي تشكل جماعات مرجعية يستمد منها أفراد التنظيم قيمهم ومعاييرهم.

- إن دعم القيادات الإدارية لجهود التطوير التنظيمي أمر أساسي لنجاح تلك الجهود، ومن هنا يأتي حرص المستشارين المتخصصين في ميادين العلوم السلوكية على انتزاع حماس والتزام تلك القيادات بجهود التغيير في المؤسسات.
- إن نظرة التطوير التنظيمي للمنظمات وتمييزها نظرة شمولية كلية، تتبع من فلسفة نظرية النظام ومن ثم فإنها ترمي إلى تحسين جميع الأنظمة الفرعية في المنظمة البشرية والفنية والإدارية.

إن للتطوير التنظيمي أساليب أو تكنولوجيات Technologies أو تدخلات Interventions بعضها يركز على الفرد مثل التدريب على الحساسية Sensitivity Training وأسلوب تخطيط حياة الفرد ومسلكه الوظيفي Life and Career Planning Intervention وبعضها الآخر يركز على الجماعة، مثل بناء الفريق أو تنميته Team Building or Team Development وبعضها الثالث يركز على المنظمة أو المؤسسة ككل ومن أمثلتها أسلوب مسح التنظيم ورد المعلومات له Survey وأسلوب الشبكة الادارية (Grid organizational Development) روبرت بليك (Robert Blake) وجين موتون (Jane Mouton).

ومن استعراض المبادئ التي يقوم عليها التطوير التنظيمي التي سبقت الإشارة إليها في الفقرات السابقة، يتبين لنا أن أهداف هذا المدخل يتمثل في تحسين أداء المؤسسة، وإدماج أهداف الأفراد والمنظمة، وإدخال تغييرات وتحسينات في المنظمات تساعد على تحقيق رسالتها ومراميها البعيدة وأهدافها القريبة.

أما الجمهور في هذا المدخل فهو وكما سبقت الإشارة إليه، فهو الفرد والجماعة والمنظمة أو بعبارة أخرى المؤسسة وعناصرها البشرية، وفرق العمل والجماعات المختلفة.

أما **التوجه** في هذا المدخل فهو إدخال تحسينات في هذه المنظمة ككل وفي ثقافة المنظمة والسلوكيات.

أما **تقييم** هذا المدخل فإنه يعتمد على تقييم وحدة التحليل Unit of Analysis التي اتخذت كأساس لإدخال التغييرات، وهل هي الفرد أم الجماعة أم المنظمة، ومن الواضح انه كلما انتقلنا من مستوى إلى مستوى آخر في التحليل فإن متغيرات وعناصر جديدة تؤخذ في عين الاعتبار. ومن ثم يكون تتبع أثر التغييرات في الفرد أسهل منه في الجماعة وفي الجماعة أسهل منه في التنظيم ولتقييم اثر التغييرات في الفرد أو الجماعة أو المنظمة أدوات تختلف باختلاف وحدة التحليل والتكنولوجيات أو التدخلات المستخدمة تساعد على اختيار تلك الأدوات، والواقع فإن لهذا المدخل إمكانيات هائلة لزيادة فعالية المنظمات وتحسين أدائها، ومنها الموارد البشرية.

6- الاستشارات الإدارية Management Consultancy

الاستشارة الإدارية هي خدمة يقدمها الشخص أو أشخاص مؤهلون، وتساعد على تحديد مشكلات إدارية تتعلق بالتنظيم أو السياسات أو الإجراءات أو الطرق والأساليب المتبعة في مؤسسة ما، أو الموارد البشرية فيها، وتتضمن تقديم توصيات بحلول للمشكلات، والمعاونة على تنفيذ تلك التوصيات.

وللاستشارة الإدارية خصائص هذه أهمها :

أنها خدمة مستقلة ، وهي عملية نصح، كما أنها تقدم خدمة ومعرفة مهنية ومهارات ترتبط بمشكلات إدارية عملية، وهي خدمة لا تتطوي على اقتراح معجزات لحل المشكلات، وهي مدخل يساعد في تحديد المشكلات وحلها، ويعين متخذ القرارات في تحسين أداء المنظمات، ومنها أداء الموارد البشرية.

وللاستشارات أنواع منها:

فقد تصنف الاستشارة على أساس المجال أو التخصص الذي تنصب عليه فتكون استشارة في التنظيم أو الوصف الوظيفي، أو الإدارة المالية، أو إدارة الإنتاج ، أو التسويق والتوزيع، أو تنمية الموارد البشرية. والتدريب أو نظم المعلومات الإدارية وتطبيقات الحاسب الالكتروني. وقد تصنف على أساس المصدر الذي تأتي منه الاستشارة، فتكون إستشارة داخلية أو إستشارة خارجية. ويقوم المستشار الاداري بأدوار عدة تتمثل فيما يلي:

1. تزويد المستشار (المؤسسة) بمعلومات معينة عن أوضاع مؤسسته.
2. حل مشكلات معينة في المؤسسة المستشيرة.
3. تشخيص المشكلات التي تعاني منها المؤسسة المستشيرة.
4. تقديم توصيات محددة مبينة على التشخيص الذي قام به المستشار الاداري للمشكلات.
5. معاونة المؤسسة المستشيرة في تنفيذ بعض الحلول المقترحة.
6. بناء إجماع وإلتزام لدى القادة في المؤسسة المستشيرة حول الأعمال الواجب القيام بها لتصحيح الأوضاع في مؤسستهم.
7. قيام المستشار بدور تعليمي، أي إكساب المستشار القدرة على حل المشكلات التي تقع في المستقبل.
8. الإسهام في زيادة فعالية المؤسسة المستشيرة.

ويستخدم المستشار أكثر من أسلوب او تدخل او استراتيجية، بعض هذه الاساليب والاستراتيجيات تقليدية، وبعضها تجديدي حديث. ومن الاساليب التجديدية الحديثة

ما يطلق عليه اسم (البحث الموجه نحو العمل) (Action Research). وهو أسلوب من الأساليب حل المشكلات يطبق فيه المستشار المنهج العلمي في اكتشاف الحقائق والتجريب فيما يتعلق بمشكلات عملية تتطلب حلولاً عملية. ويتعاون فيه المستشار والاداريون والأشخاص العاديون أصحاب المشكلات.

أما **أهداف** هذا المدخل من مداخل تنمية الموارد البشرية فهو تحسين أداء النقابة أو الجمعية المهنية من خلال التدخلات (Interventions) والاستراتيجيات والأساليب التي يستخدمها المستشار، وتشخيص المشكلات، والمعاونة في تطبيق الحلول المقترحة، والقيام بتنمية القدرات الإدارية لدى متخذي القرارات.

أما **الجمهور** فقد يكون المديرين أو الكوادر الإدارية الأخرى أو المنظمة ككل أو أجزاء منها.

أما **التوجه** في هذا المدخل فإنه يعتمد على الدور الذي يقوم به المستشار والاستراتيجية التي يستخدمها في استشارته، فإنه كان دوراً واستراتيجية تقليدياً كان تقييمه مباشراً وسهلاً، وإن كان الدور واسعاً وتجديدياً والاستراتيجية حديثة كان التقييم أكثر صعوبة، ويمكن القول بوجه عام أن لهذا المدخل آثاراً في أداء المنظمات يسهل تتبعه ومعرفة أبعاده.

والآن نجد من المفيد أن نقدم نموذجاً فكرياً (A Model) يقارن بين المداخل المختلفة لتنمية الموارد البشرية سابقة الذكر، متخذين من العناصر التالية أساساً للمقارنة:

1- تحديد المفهوم.

2- الأهداف.

3- الفئة المستهدفة.

4- توجه المدخل.

5- تقييم المدخل.

وفيما يلي النموذج:

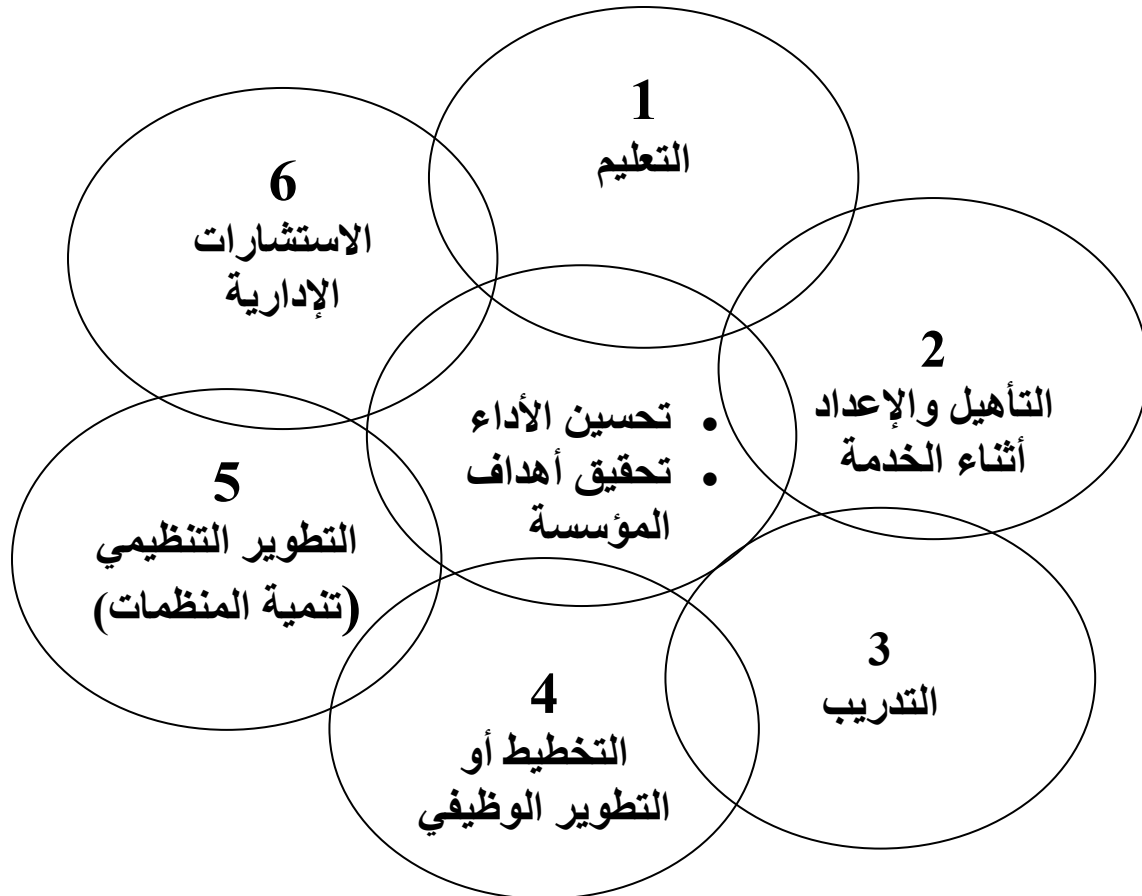
| 5- تقييم المدخل | 4- توجه المدخل | 3- الفئة المستهدفة (الجمهور) | 2- الأهداف | 1- تحديد المفهوم | عناصر المقارنة المدخل |
|---|--|---|--|--|--|
| <p>التقييم يعتمد على نوع التخصص والجامعة أو المعهد الذي درس فيه الطالب. يمكن نظريا تتبع تأثير برامج التعليم، ويصعب التحقق منه.</p> | <p>إحداث تغيير في معارف الأفراد غالبا وتطوير معلوماتهم العامة.</p> | <p>الطلاب الذين يلتحقون بالجامعات أو المعاهد. هم صغار السن في مرحلة البكالوريوس وأكبر سنا في الدرجات العلمية الأعلى.</p> | <p>إكتساب الأفراد معلومات ومعارف عامة في الأساس الأول ومهارات في الأساس الثاني</p> | <p>هو العملية التعليمية الرسمية التي تساعد الأفراد على اكتساب معارف أساسية أو متقدمة بالدرجة الأولى ومهارات في الدرجة الثانية</p> | <p>1- مدخل التعليم Education</p> |
| <p>يتراوح تقييم الخبرات والأنشطة التعليمية بين أساليب وأدوات متعددة معقدة وبين أساليب وأدوات قليلة بسيطة.. تبعا لنوع الخبرة والنشاط التعليمي.</p> | <p>إكتساب المعارف والمعلومات وتنمية مهارات محددة، وربط النظري بالواقع، والاهتمام بالنمو المستمر الذاتي للعاملين.</p> | <p>جميع العاملين في المستويات الإدارية والتشغيلية المختلفة و تحاول المؤسسات أن تدمج الموظفين في أنشطة الإعداد والتأهيل أثناء الخدمة في بدايات وأواسط حياتهم الوظيفية.</p> | <p>اكتساب معارف وبناء قدرات ومهارات معينة، والعمل على نقل ما يتعلمه المشارك إلى واقع العمل، والتأكيد على مفهوم التعلم المستمر، وتبادل الخبرات.</p> | <p>هو تلك العملية التعليمية الرسمية وغير الرسمية التي تعين الأفراد على اكتساب معارف ومهارات تكون في الغالب ذات ارتباط بعمل الموظف. يأخذ التأهيل والإعداد أشكالا مختلفة</p> | <p>2-التأهيل والإعداد أثناء الخدمة On-the-job preparation and further education</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • يتم التقييم باستخدام أدوات تقييم قليلة وسريعة في البرامج الفنية. • قد يكون التقييم وتتبع آثاره صعباً في البرامج السلوكية. | <ul style="list-style-type: none"> • التوجه عملي تطبيقي. • قد يكون هناك توجه فكري سلوكي. | <ul style="list-style-type: none"> • الأفراد الممارسون في الوظائف الفنية. • القيادات الإدارية الوسطى والعليا في البرامج الإدارية والسلوكية | <ul style="list-style-type: none"> • تحسين <u>المهارات</u> في وظائف معينة محددة تمهيداً للتطبيق السريع. • يحدد الجانب <u>العملي</u> طبيعة وحجم المعلومات النظرية الجديدة. • قد يكون اهتمام بالاتجاهات في البرامج الإدارية والسلوكية | <p>هو تلك العملية التعليمية الرسمية التي تساعد العاملين على اكتساب وتطوير مهارات عملية في الدرجة الأولى ومعارف واتجاهات في الدرجة الثانية.</p> <p>يدور حول برامج تدريبية تصمم وتنفذ وتقيم من قبل النقابات والجمعيات المهنية نفسها أو هيئات أخرى وفي موضوعات فنية أو إدارية سلوكية.</p> | <p>3. مدخل التدريب TRAINING</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • يتم باستخدام أدوات متعددة. • التقييم يتطلب وجود نظام معلومات كفو وعملية تغذية راجعة مستمرة. | <p>توجه عملي تطبيقي وتوفير الشعور بالرضا والالتزام بين العاملين، وجعل إدارة الموارد البشرية فعالة.</p> | <p>العاملون من ذوي القدرات والقابليات المتميزة، والقيادات الإدارية الواعدة وفي السنين الأولى من حياتهم الوظيفية.</p> | <p>تشخيص ومعرفة الموظفين ذوي الإمكانيات الواعدة في مرحلة مبكرة من عملهم. ومساعدة الموظف على اختيار المسار الذي يتناسب وقدراته، وتنمية قدرات وقابليات الموظف. والحد من تجميد الخبرات والمثل.</p> | <p>هي تلك الجهود المنظمة أو المخططة التي تتضمن أنشطة هيكلية (Structural) أو عمليات تعمل على تقدم المواطنين في النقابة أو الجمعية المهنية وتعمل على استثمار مواهبهم. وتتضمن أنشطة عدة.</p> | <p>4. مدخل التخطيط أو التطوير الوظيفي المستقبلي Career Planning and Development</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • يعتمد التقييم على تقييم وحدة التحليل Unit of Analysis • أي الفرد أو الجماعة أو المنظمة. • تدخل متغيرات وعناصر جديدة كلما انتقلنا من مستوى الى مستوى. | <p>إدخال تحسينات في المنظمة ككل وفي ثقافة المنظمة والسلوكيات.</p> | <p>الفرد والجماعة والمنظمة. بعبارة أخرى: المؤسسة وعناصرها البشرية، وفرق العمل والجماعات المختلفة.</p> | <p>تحسين أداء المؤسسة، وادماج أهداف الأفراد والمنظمة، وإدخال تغييرات وتحسينات في المنظمات تساعد على تحقيق رسالتها ومراميها البعيدة وأهدافها القريبة.</p> | <p>هو جهد مخطط على مستوى التنظيم ككل تدعمه الإدارة العليا لزيادة فعالية التنظيم من خلال تدخلات مخططة (وسائل) في العمليات التي تجري في التنظيم، مستخدمين في ذلك المعارف التي تقدمها العلوم السلوكية. ونركز في التدخلات على ثقافة مجموعات العمل الرسمية وقيمها بمساعدة مستشار ومن التدخلات البحث الموجه نحو العمل Action Research</p> | <p>5. التطوير التنظيمي أو تنمية المنظمات Organizational Development</p> |
| <p>يعتمد التقييم على الدور الذي يقوم به المستشار والاستراتيجية التي يستخدمها في استشارته.</p> | <p>حل مشكلات تنظيمية محدودة أو المعاونة في تحسين أداء أجزاء من المنظمة، وإدخال تغييرات وتحسينات، والمعاونة في تنمية القدرات على حل المشكلات لدى متخذي القرارات وغيرهم.</p> | <p>المديرون أو الكوادر الإدارية الأخرى أو المنظمة لكل أو جزء منها.</p> | <p>تحسين أداء المؤسسة من خلال التدخلات والاستراتيجيات التي يستخدمها المستشار وتشخيص المشكلات والمعاونة في تطبيق الحلول المقترحة، والقيام بتنمية القدرات الإدارية لدى متخذي القرارات.</p> | <p>خدمة يقدمها شخص أو أشخاص مؤهلون وتساعد على تحديد مشكلات إدارية تتعلق بالتنظيم أو السياسات أو الإجراءات أو الطرق أو الأساليب المتبعة أو الموارد البشرية في المؤسسة. وتتضمن تقديم توصيات بحلول للمشكلات، والمعاونة على تنفيذ تلك التوصيات.</p> | <p>6. الاستشارات الإدارية Management Consultancy</p> |

وتأسيسا على ما تقدم، ونظرا لما للمداخل المختلفة التي سبق عرضها والمقارنة بينها من جذور مشتركة، ولما بينها من تداخل وتفاعل، فإننا نقترح نموذج " المداخل المتفاعلة في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات العربية " ويتضح من هذا النموذج أن هذه المداخل ليست أنشطة منفصلة بل تتفاعل مع بعضها البعض وهي بمثابة روافد في نهر تنمية الموارد البشرية العريض.

وتهدف في التحليل النهائي إلى تحسين مستوى أداء الموارد البشرية وتحقيق أهداف المؤسسه / النقابة او الجمعية المهنية ويوضح الشكل التالي هذا النموذج.



الشكل رقم (2) نموذج المداخل المتفاعلة في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات العربية

2. تنمية الموارد البشرية:

واقع التجربة الأردنية

لا يختلف اثنان حول أهمية ودور الموارد البشرية في جهود التنمية الشاملة لأي بلد، بل يكاد يتفق الجميع على أن الموارد البشرية كماً ونوعاً هي عصب التنمية ومحرك جهودها ووسيلتها وغايتها وأن دور العوامل والمحاور والمحركات الأخرى يُستمد من قدرة الموارد البشرية على حسن استثمارها وتوجيهها وصبها في قوالب من إرادتها الخلاقة المبدعة. وقد جاءت العديد من تجارب الدول لتؤكد ذلك حين حاولت الاعتماد على موارد الثروات الوفيرة المتوفرة لديها لإحداث التنمية المنشودة معتمدة على موارد بشرية عاجزة أو مستوردة فجاء حصاد جهود التنمية الشاملة مشوباً بالعديد من حالات الضعف والعجز عن الصمود أمام أول انتكاسة... الأمر الذي دعاها لمراجعة برامجها التنموية فتولي العنصر البشري الأهمية التي يستحق لإحداث التنمية وقيادتها وضمان استمرارها.

أما تلك الدول التي تعاني من شح في ثرواتها المادية والطبيعية فديدها الوحيد هو ما يتوفر لديها من موارد بشرية لا تملك خياراً إلا توجيه جهودها نحو تنمية هذا المورد على نحو يضمن لها البقاء من جهة ويحافظ لها على لون ونكهة خاصة من جهة أخرى. وليس الأردن إلا واحداً من هؤلاء " فالإنسان أغلى ما نملك.. وهو هدف التنمية ووسيلتها".

تأتي هذه الدراسة لتساهم في نفس هذا الاتجاه مع التأكيد على معلمين من معالم الخصوصية لها، أولهما شمولية التغطية للدورين الشمولي والعام من جهة والخاص من جهة أخرى والثاني في تأكيدها على دور جديد لمجموعة جديدة من مؤسسات ووحدات المجتمع المدني وهي غير تلك التي ألفنا نتحدث عنها من منظور تقليدي تحمل راية وعنوان القطاع الخاص، بل هي المنظمات الأهلية والمهنية المنطوية تحت

راية النقابات والجمعيات المهنية التطوعية التي تضم في عضويتها أفراد يجمع بينهم المشاركة في مهنة وتخصص واحد.

مؤشرات تنمية الموارد البشرية في الأردن

سنتناول في هذا الجزء بعض أهم المؤشرات ذات الدلالة في تنمية الموارد البشرية في ثلاثة من المحاور هي:

- الوضع السكاني
- نواتج التعليم وسوق العمل
- مساهمة المرأة في سوق العمل

الوضع السكاني

يتميز الوضع السكاني في الأردن بالأمور الرئيسية التالية:

1. تصل نسبة الزيادة السكانية في الأردن إلى (2.8%) سنوياً وبالرغم من كونها قد شهدت انخفاضاً ملموساً في العقدين الماضيين إلا أنه من المتوقع أن يصل عدد سكان الأردن عام (2025) إلى عشرة ملايين نسمة.
2. تصل نسبة الإعالة الاقتصادية حالياً على (1:4) وهي في حالة ارتفاع نظراً لارتفاع نسبة الفئات العمرية ممن هم دون سن الخامسة عشر، الأمر الذي يشكل ضغطاً باتجاه زيادة نسب الفقر وتدني مستوى المعيشة.
3. تتفاوت نسب التوزيع الجغرافي للسكان في الأردن حيث يشكو إقليم الوسط من الكثافة السكانية العالية في حين يشكو إقليم الجنوب من انخفاض هذه النسبة الأمر الذي يؤدي إلى نقص واختلال في التوازن في الخدمات الاقتصادية والاجتماعية وأولويات وأنماط الاستثمار في البلاد.
4. يلتحق بسوق العمل الأردني في مختلف قطاعاته ومن مختلف مراحل التعليم ما معدله (55) ألف شخص سنوياً الأمر الذي يتوجب على القطاعات الحكومية والخاصة والأهلية أن توفر عدداً مشابهاً من فرص العمل سنوياً.

5. لا تزال الجهود المبذولة لبناء وتطوير نظام معلومات للموارد البشرية وسوق العمل يهدف لخدمة طرفي المعادلة في بداياتها.
6. لا تزال الموازنة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات النظم التعليمية حلاً يراد المخطط وصاحب العمل والباحث عن العمل.

نواتج التعليم وسوق العمل

1. تتوفر البنية التعليمية الأساسية المواتية بشكل كبير لدرجة تصل معها نسب الالتحاق بمراحل التعليم المختلفة الأساسية والثانوية والعالية للذكور والإناث نسبة تضاهي مثيلاتها في الدول المتقدمة.
2. يصل عدد الطلبة المتسربين من مرحلة التعليم الأساسي بالرغم من تعميمه والزاميته إلى (25) ألف طالب سنوياً.
3. تصل نسبة الطلبة الملتحقين بأنواع التعليم والتدريب المهني ضمن مساري التعليم الثانوي الشامل والثانوي التطبيقي إلى (20%) وهي نسبة منخفضة.
4. يتوافر في الأردن عدد كبير من المعاهد والمراكز والمؤسسات العاملة في القطاعين الحكومي والخاص والأهلي التي تقدم مجموعة كبيرة من البرامج وخدمات التعليم غير النظامي، إلا أنها تفتقر إلى مظلة عامة توفر لها آليات التخطيط والتنسيق والمتابعة.
5. تصل نسبة الطلبة الملتحقين في جميع مراحل التعليم إلى إجمالي السكان نسبة (33%).
6. تصل نسبة التشغيل إلى مجموع السكان (15 سنة فأكثر) إلى نسبة (33%).
7. تصل نسبة البطالة وفق إحصائيات أواخر عام 2004 إلى (12.5%).

مساهمة المرأة في سوق العمل

1. حين تنتشر وتتفاقم ظاهرتا الفقر والبطالة فإن المرأة هي أكثر فئات المجتمع تضرراً من نتائجهما.
2. في الوقت الذي ترتفع فيه نسبة مشاركة المرأة في التعليم إلا أن ذلك لا ينعكس على نسبة مشاركتها في سوق العمل.
3. تصل نسبة البطالة بين الإناث إلى (150%) من نسبتها بين الذكور كما أن معدل مشاركتها الاقتصادية لإجمالي السكان لا يتجاوز (7%).
4. لم تنعكس ارتفاع نسب مشاركة المرأة في التعليم على عملها في المستويات القيادية في مؤسسات القطاعين العام والخاص.

الجهود الرسمية للتخطيط لتنمية الموارد البشرية

أ) إستراتيجية تنمية الموارد البشرية

أقر مجلس الوزراء الأردني بتاريخ 21/تشرين ثاني 1998 وثيقة إستراتيجية تنمية الموارد البشرية والتي تعتبر أول جهد شمولي يقدم نموذجاً للتنمية البشرية مستفيداً من مختلف الدراسات السابقة. ونظراً لأهمية هذا الجهد نورد تالياً ملخصاً لتلك الوثيقة:

تناولت الوثيقة سبعة محاور رئيسية لتنمية الموارد البشرية ومحورين داعمين لبقية المحاور، وإزاء كل محور من هذه المحاور تم تحديد الأهداف والسياسات الخاصة به والتي تمثل - برأينا - آلية سليمة تصلح ليبنى عليها مجموعة الإجراءات والقرارات الخاصة بكل محور. وفيما يلي عرض موجز لهذه المحاور التسعة:

1. التخطيط لتنمية الموارد البشرية

يمتاز هذا المحور بوضوح حقائقه ومسلماته وكذلك أهدافه وسياساته فالتعدد والتنوع في الأجهزة الرسمية وغير الرسمية المعنية بجوانب التخطيط لتنمية الكوادر البشرية وضعف التنسيق بينها... أمور يتفق عليها الجميع الأمر الذي لا بد معه من توفير مظلة أو آلية مشتركة

للتنسيق والمتابعة إضافة على اعتماد إطارين رئيسيين في جهود التخطيط لتنمية الموارد البشرية، حاجات المجتمع من جهة وحاجات الفرد من جهة أخرى. كما ويندرج تحت هذا المحور تعزيز الجهود الفكرية والتشريعية والعملية المتصلة بتطوير دور المرأة في تنمية استثمار الموارد البشرية.

2. نظم المعلومات:

تعتمد جهود التخطيط ورسم السياسات في تنمية الموارد البشرية على درجة سلامة ومؤسسية وديمومة توفير قاعدة معلومات حديثة متجددة... ومع الاعتراف بالنجاحات التي حققتها العديد من الجهات في توفير مثل هذه القاعدة إلا أن الحاجة تبقى واضحة لتأمين حد مقبول من الدعم لهذه النشاطات من جهة مع آلية التنسيق بينها من جهة ثانية وتشجيع القطاع الخاص لبذل المزيد من الجهد في هذا المجال من جهة ثالثة.

3. تنظيم العمل المهني

لغايات تحسين الإنتاجية ورفع مستوى الأداء، لا بد من أن يصار إلى تنظيم العمل المهني بما ينطوي ذلك على تصنيف وتوصيف المهن على نحو يساهم في وضع نظام شامل للممارسة وفق معايير والترخيص وتحديد سياسة المرتبات والأجور. ولا بد في هذا المجال من البناء على النجاحات التي حققتها بعض الأجهزة الحكومية في هذا المجال على أن يتم مشاركة القطاع الخاص في هذه الجهود.

4. دور القطاع غير الحكومي في تنمية الموارد البشرية

يساهم القطاع الخاص والأهلي بدور كبير في جهود الأعداد والتنفيذ وخاصة في مجال التعليم بجميع مراحلها من الروضة وحتى التعليم العالي لدرجة تكاد تتساوى جهوده في مستوى التعليم العالي من كليات

مجتمع وجامعات مع القطاع الحكومي، ناهيك عن أن المراكز الثقافية المتخصصة بالتدريب والتأهيل والتي يزيد عددها على الأربعمئة يمتلكها ويديرها القطاع الخاص ويبدو بوضوح أن هذا الدور يتنامى في التنفيذ إلا أنه يتراجع ويضعف في التخطيط ورسم السياسات ويكاد يكون هذا الدور هامشياً يقتصر على مشاركة بعض ممثلي القطاع الخاص في عدد من مجالس إدارة المؤسسات يشوبها ضعف الجدية والإسهام الحقيقي. أضف إلى ذلك، يبدو واضحاً أن القدرات الفنية والتأهيلية المتوفرة لدى العديد من المؤسسات الأهلية ذات النشاط في مجال تنمية الموارد البشرية بحاجة إلى تطوير وتحسين في مستوياتها.

5. التعليم العام والمهني

تعتبر نسب الالتحاق بالتعليم العام في المجتمع الأردني عالية بالمعايير العالمية فالأمية انخفضت لتصل على (10%) والتعليم الإلزامي المجاني يشمل عشر سنوات. وتصل نسبة الطلبة على إجمالي السكان (33%) ويتساوى عدد الطالبات مع عدد الطلاب. وبلغت نسبة الالتحاق بتخصصات التعليم المهني في مسار التعليم الثانوي حوالي ثلث عدد طلبة الصف الحادي عشر. وتبقى الحاجة موجودة لمزيد من العمل في مجال التعليم قبل المدرسة وتطوير الخدمات التربوية المقدمة للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة وتطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني والتربوي لدى المؤسسات المعنية بتنمية الموارد البشرية وتطوير الإدارة التربوية.

6. التعليم العالي

شهد العقدان الماضيان تطورات كبيرة في مجال التعليم العالي وخاصة فيما يتعلق بعدد المؤسسات وحجم الالتحاق ودور وحجم مشاركة القطاع الخاص. حيث بلغ عدد طلبة مرحلة التعليم العالي داخل الأردن

205 ألف طالب للسنة الدراسية 2004، منهم 167 ألف لمستوى البكالوريوس و 24 ألف لمستوى كليات المجتمع و 13 ألف لمستوى الدراسات العليا منهم 9 آلاف للماجستير و 2.5 ألف للدكتوراة. ويقدر عدد الطلبة الذين يدرسون في مؤسسات التعليم العالي خارج الأردن بـ 28 ألف طالب. وقد وصل عدد الجامعات الرسمية والخاصة إلى (25) جامعة في حين بلغ عدد الكليات الجامعية المتوسطة (50) كلية. وبالرغم من هذا التوسع إلا أن هذا القطاع لا يزال بحاجة إلى نظرة مستقبلية شاملة على غرار خطة التطوير التربوي إضافة إلى أن نواتج التعليم العالي بحاجة لمزيد من المواءمة والتكيف مع حقيقة احتياجات سوق العمل. وفوق هذا كله، فإن واقع مؤسسات التعليم الجامعي المتوسط بحاجة لدراسة أكثر شمولية فهي الأقرب إلى واقع احتياج السوق والأكثر استيعاباً.

7. التعليم غير النظامي

وهو ذلك التعليم والتدريب الذي يقدم على شكل برامج تعليمية وتدريبية ذات طبيعة مهنية أو ثقافية ويلتحق بها الراغبون بالارتقاء بمستواهم التعليمي والثقافي أو لرفع الكفاءة وتحسين مستوى الأداء في العمل أو إشباع الهوايات. وفي الوقت الذي تنمو وتتكاثر فيه هذه المؤسسات إلا أنها تشكو من عدم التنظيم وغياب المتابعة والتوجيه وعدم الاندماج في منظومة تنمية الموارد البشرية.

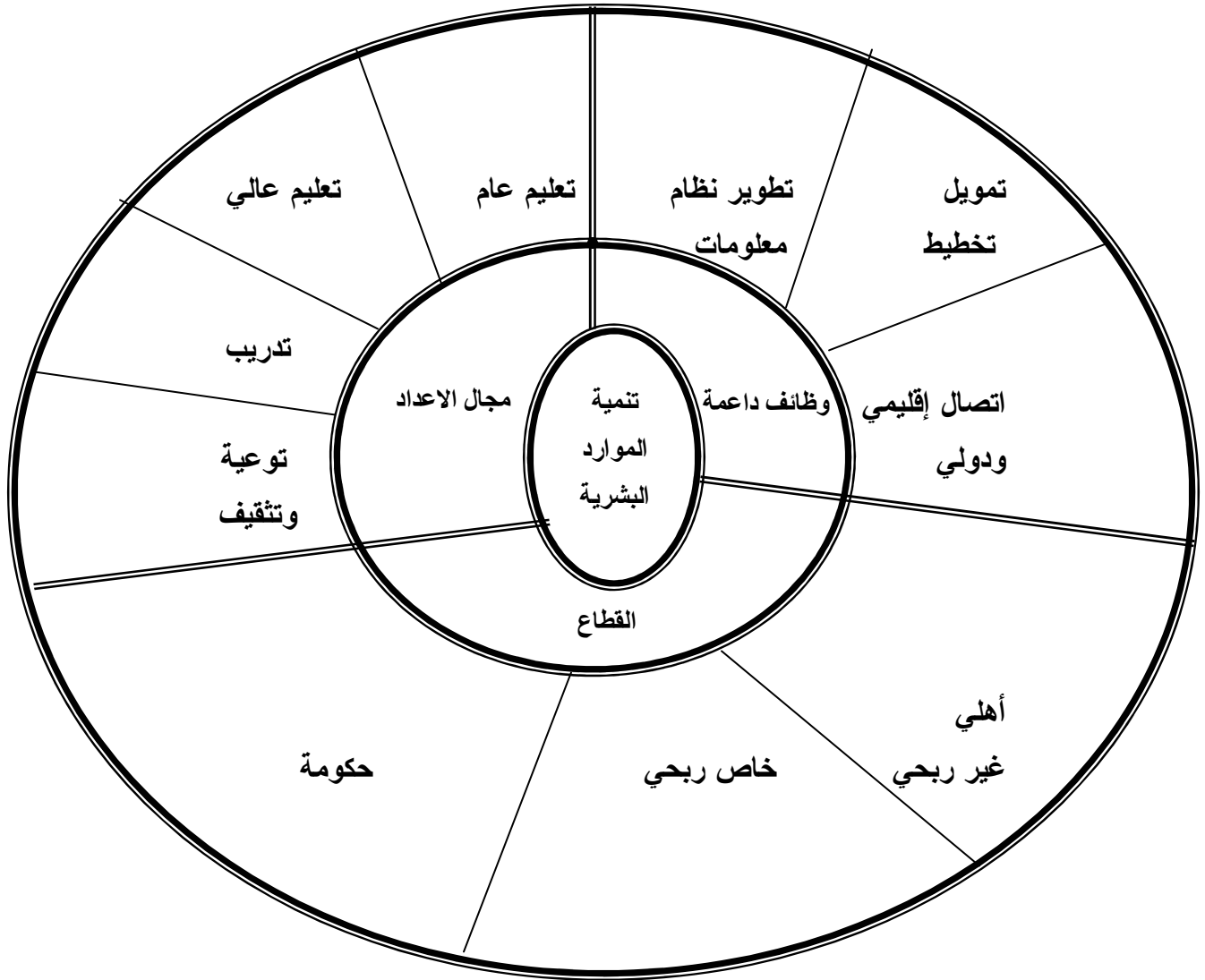
8. التمويل

يعتبر التمويل بمثابة العامل المشترك الذي لا بد من إخضاعه للمراجعة ليشمل جميع مصادر الإنفاق لجميع مؤسسات ومراكز تنمية الموارد البشرية سواء الحكومية أو الخاصة. وفي مقدمة المجالات التي لا بد من مراجعتها يأتي ضرورة تطوير مصادر تمويل حكومية وخاصة

لتشمل مجالات تنمية الموارد البشرية وخاصة في المجالات غير الربحية كالتعليم والتدريب المهني.

9. البعد الإقليمي والعالمي في تنمية الموارد البشرية

يتميز سوق العمل الأردني بأنه سوق مصدر ومستورد للعمالة في آن واحد وتتسم العمالة المهاجرة بأنها ذات مستوى تعليمي عالي في حين تتسم العمالة الوافدة بانخفاض المستوى التعليمي لها. إن سوقاً كهذا يعاني أبناءه من نسبة بطالة تصل على (12.5%) جدير بجهود أكثر جرأة في التخطيط والتنظيم والتطوير لموارده البشرية الوطنية والوافدة.



الشكل رقم (3) منظومة تنمية الموارد البشرية كما حددتها
وثيقة إستراتيجية تنمية الموارد البشرية 1998

حيث يتضح أن القطاعات العاملة في هذا المجال هي ثلاثة مع ثلاث وظائف داعمة ويعمل الجميع في واحد أو أكثر من مجالات الاعداد الاربعة المتصلة بتنمية الموارد البشرية

ب) سياسات إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام

أقر مجلس الوزراء بتاريخ 18/تشرين أول/2004 وثيقة السياسات الحكومية لإصلاح القطاع العام والتي تتضمن وثيقة تفصيلية لسياسات إدارة الموارد البشرية والإطار المتكامل لإدارة وتنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع العام وفيما يلي ملخص لأهم محاور هذه الوثيقة:

1. تخطيط الموارد البشرية ويستهدف:

- تحديد الاحتياجات الفعلية المطلوبة من الموارد البشرية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية لكل وزارة أو مؤسسة.
- التوصل إلى تحديد المخصصات المالية المطلوبة لتلبية الاحتياجات من الموارد البشرية ضمن الخطط متوسطة المدى.

2. الاختيار والتعيين ويستهدف:

- استقطاب العدد المناسب من الموظفين ذوي المعرفة المناسبة والمهارات العملية اللازمة التي تمكن الوزارات والمؤسسات الحكومية من القيام بالمهام المنوطة بها وتحقيق أهدافها الإستراتيجية.

3. إدارة الأداء وتستهدف:

- الحصول على مستويات أداء أفضل تساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.
- تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية وفق منهجية علمية وموضوعية.
- توفير التغذية الراجعة حول أداء الموظفين وسلوكهم الوظيفي ونقاط القوة ومجالات التحسين المطلوبة.

○ توفير وسيلة لتحديد الأهداف والتخطيط ومتابعة الانجاز والقياس.

4. الترقية وتستهدف:

○ تمكين الموظفين من التطور الوظيفي وفقاً لقدراتهم واستعدادهم للنمو ضمن الفرص المتاحة.

○ تحفيز الموظفين على رفع مستوى أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.

5. التدريب والتطوير وتستهدف:

○ تمكين الوزارات من تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية في الخدمة المدنية.

○ إكساب الموظفين المعرفة والمهارات اللازمة لأداء وظائفهم الحالية وتمكينهم من تولي وظائف بمستوى أعلى من المسؤوليات أو المهام.

6. الرواتب والعلاوات وتستهدف:

○ معالجة الاختلالات الحالية في الرواتب والعلاوات.

○ المساهمة في استقطاب موظفين مؤهلين يتمتعون بالمهارات والخبرات المطلوبة والاحتفاظ بهم.

ج) ملاحظات ومؤشرات خاصة بالتجربة

إن استعراض الجهود المذكورة آنفاً وبوحي من الحقائق والبيانات الدالة على حجم الإنجاز في مجال تنمية الموارد البشرية في الواقع الأردني واعتماداً على القناة التي لا تفتأ تؤكد نفسها يوماً بعد يوم والتي مفادها أن الاستثمار في تنمية الموارد البشرية في الوطن هو الاستثمار الحقيقي الذي يضمن كرامة الوطن من جهة ويوفر عنصر

الديمومة والاستمرارية من جهة أخرى. اعتماداً على كل هذا فإننا نورد الملاحظات ووجهات النظر التالية:

1. أن السمة الغالبة والواضحة على هذه التجربة هو كونها شهدت تعدداً وتنوعاً في الرؤى والاجتهادات كما شهدت تعدداً وتنوعاً مماثلاً وموازياً في الأجهزة والمؤسسات. إن مثل هذا التعدد والتنوع يكون ظاهرة محمودة إذا صاحبه تنسيق وتكامل بين البرامج والخطط وبين الأجهزة والمؤسسات. ولا نضن أن هذا هو ما يعترف به أصحاب القرار في مجال تنمية الموارد البشرية.

2. إن هذه التجربة قد أسفرت عن نتائج في مجال الموارد البشرية لا يملك أحد أن ينكر تميزها وإبداعاتها على مختلف الأصعدة الوطنية المحلية الحكومية والخاصة والإقليمية والعربية.

3. إنه في الوقت الذي يتفق فيه الجميع على ضرورة التأكيد على استقلالية وخصوصية كل مرحلة وكل جهاز وكل قطاع، إلا أنه يبدو أن السرعة المبالغ بها أحياناً في التغيير وفي درجة دوريته وحدوثه كان مسؤولاً عن بقاء العديد من البرامج والخطط والرؤى حبيسة أفكار وعقول أصحابها.

4. إن اعتماد آليات محددة ملزمة ومقننة للتنسيق والمتابعة بين مختلف الأجهزة والمؤسسات والبرامج والخطط هي الوسيلة التي توفر للجهود المبذولة المؤسسية والمصادقية والاستمرارية، وأعتقد أن التجربة الأردنية كانت ولا تزال تشكو من ضعف جلي في هذا المجال.

5. لا يختلف إثنان على الأهمية المحورية لقاعدة البيانات ونظام المعلومات في جهود تنمية الموارد البشرية وأنها في الوقت الذي نؤكد الأهمية الخاصة للقاعدة والنظام المتوفر حالياً في هذا المجال، إلا أن نقاطاً بؤرية ومراكز إتصال لهذه القاعدة منتشرة في مختلف مؤسسات

وأجهزة الإدارة الحكومية من جهة ومؤسسات ومراكز القطاع الخاص ومراكز البحث العلمي والجامعات من جهة أخرى ناهيك عن مراكز صنع القرار ورسم السياسات من جهة ثالثة.. هو أمر لا يقل أهمية عن وجود المركز نفسه وهو الوسيلة التي من خلالها نساعد في التخفيف من سلبات ضعف التنسيق الذي نتحدث عنه.

6. يكثر الحديث وعلى كل المستويات عن مسألة المشاركة والشراكة بين مختلف القطاعات الحكومية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني في جهود التنمية عموماً وتنمية الموارد البشرية بشكل خاص. إلا أن التجربة تقود إلى القطع بأن الأشكال والآليات المعتمدة حالياً لتأكيد هذه الشراكة لما تزل قاصرة عن تحقيق الرؤى المطلوبة، الأمر الذي لا بد معه من دراسة حقيقية وميدانية كل القطاعات من مجلس التعليم العالي، وكل أجهزته مروراً بمؤسسة التدريب المهني، ومجلس التربية وغيرها وغيرها الكثير الكثير للتعرف على وكشف الأسباب الحقيقية التي تحول دون تحقيق الرؤى المطلوبة والعمل على تلافيتها وتطوير وتعزيز تجربة المشاركة الحقيقية.

7. إن مراكز ومؤسسات التعليم والأعداد والتدريب في القطاعين الحكومي والخاص وكذلك مراكز صنع السياسات واتخاذ القرار... في الوقت الذي تشكل مجتمعه منظومة يلتزم كل طرف بالدور المحدد له بالرغم من ضعف عنصر التنسيق الذي تحدثنا عنه، إلا أننا نرى أن هذا الدور لا يزال قاصراً عن تحقيق الرؤى المطلوبة وذلك لغياب ثلاثة من أهم المراكز والمؤسسات المعنية بشكل مباشر وغير مباشر في تنمية الموارد البشرية الأردنية وهي المؤسسة العسكرية ومؤسسة الضمان الاجتماعي والنقابات ومؤسسات المجتمع المدني الأخرى.

إن هذه المؤسسات الكبرى تحتضن ما لا يقل عن ثلثي الموارد البشرية المتاحة إنتاجاً وإعداداً أو تشغيلاً أو تمويلاً، وهي مغيبة عن ما أتفق على تسميته بالشراكة بين الفرقاء.

3. نماذج من الخدمات التي تقدمها الجمعيات المهنية لأعضائها

تنتشر في العالم، سواء كان ذلك في الدول الصناعية أو دول العالم النامي، جمعيات مهنية تعتبر عنصرا مهما من عناصر المجتمع المدني، وهو المجتمع الذي تسعى دول عديدة إلى بنائه وترسيخ قواعده، لأنه مؤشر من مؤشرات تقدم المجتمعات اجتماعيا وفكريا وسياسيا. ذلك أن هذه المجتمعات تعمل على إنشاء علاقات وروابط بين أعضائها مما يبعدهم عن التعصب القبلي أو العشائري أو الطائفي أو العائلي، كذلك فإنه يرفع المستوى الفكري للأعضاء المنضمين إلى تلك الجمعيات و يصقل مهاراتهم و طاقاتهم و شخصياتهم، كذلك تعتبر مؤسسات المجتمع المدني من العناصر الداعمة للنهج الديمقراطي والمعززة له.

وسنعرض في هذا الجزء من التقرير لعدد من الجمعيات المهنية في حقل التدريب والتنمية (Training and Development) في الدول الغربية وفي الهند وفي البلاد العربية والخدمات التي تقدمها لأعضائها ومنها الجمعيات المهنية التالية:

أولاً: الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية

(The American Society for Training and Development – ASTD)

مقر هذه الجمعية هو مدينة الاسكندرية بولاية فرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية، وتضم في عضويتها (70) ألف عضو أكثر من (100) دولة في العالم، ومن المنظمات متعددة الجنسيات، ومنظمات الاعمال متوسطة الحجم وصغيرة الحجم والمنظمات الحكومية، والجامعات، والشركات الاستشارية والمنظمات التي تقدم الخدمات او المنتجات.

وتتمثل رسالتها في التأكيد على التميز وربط التعلم والاداء والموارد البشرية في مواقع العمل.

أما **الخدمات** التي تقدمها لأعضائها فهي:

1. مجلة التدريب والتنمية (T&D Magazine)
2. ملخصات لمقالات حديثة في التدريب (The Buzz)
3. تقرير سنوي عن وضع مهنة (صناعة) التدريب والتنمية (ASTD State & the Industry Report)
4. شبكة تعليمية Learning Topics :
ويطلع من خلالها الأعضاء على أحدث الابحاث و المقالات في التدريب والتعليم وإدارة المعرفة.
5. موضوعات ساخنة Hot topics :
و يطلع الأعضاء الكترونياً وورقياً على القضايا والموضوعات المثيرة والحاسمة في التدريب والتكنولوجيا.
6. قاعدة معلومات للابحاث و المقالات Trainlit Database :
7. الهاتف الخليوي للجمعية ASTD mobile
يستطيع الأعضاء الاتصال بواسطة الخليوي بمكتبة من الاشرطة و المقالات والأخبار عن موارد الجمعية.
8. كتب الجمعية :
و تنشر الجمعية حوالي 200 عنوان سنويا في التدريب والتنمية و يحصل الأعضاء عليها بحسم معين في الاسعار
9. خط معلومات الجمعية ASTD info line :
10. كتب الإدارة للمديرين ExecuBooks :
11. مجلة تنمية الموارد البشرية الربعية HRD Quartely
12. تقارير الموارد البشرية HR White papers :
13. اقامة شبكة علاقات بين الأعضاء من خلال ما يلي :

- دليل الأعضاء ASTD Member Directory
 - تجمعات التعلم الفوري ASTD online learning communities
 - بنك الوظائف بالجمعية ASTD Job Bank :
 - فروع الجمعية و الشبكة الدولية ASTD Chapters & Global Networks
 - دليل الشراء للجمعية ASTD Buyers Guide :
 - شبكة الجمعية وصلاتها ASTD Links
14. النمو المهني للأعضاء :

و يكون ذلك عن طريق :

- المؤتمرات التي تقدمها الجمعية و يصحبها عادة معارض تضم كتباً ووسائل و تقنيات متطورة.

- برامج منح الشهادات للأعضاء ASTD Certificate Programs

- مركز الجمعية المهني ASTD Career Center

- برنامج الشهادات المهنية للأعضاء

ASTD Professional Certification Program

- نماذج الكفايات ASTD Competency Models

- مؤتمرات و مشاغل حول العائد على الاستثمار في الموارد البشرية

ASTD Roi Conferences, Certificate Program Workshops

- تقارير السياسات العامة و القيادة

ASTD Public Policy and Leadership

هذا و للجمعية الأمريكية للتدريب و التنمية موقع الكتروني هو www.astd.org

ثانيا : الجمعية الدولية لتحسين الاداء

(The International Society for Performance Improvement- ISPI)

ترجع أصول هذه الجمعية المهنية الى البحوث التي كتبت في الأداء و تصميم التعليم Instructional Design فقد تأسست عام 1962 تحت اسم الجمعية الوطنية للتعليم المبرمج National Society for Programmed Instruction ونتيجة لازدياد اعداد اعضائها المهتمين بالاداء و تحسينه فقد تغير اسمها الى " الجمعية الوطنية للأداء و التعليم National Society for Performance and Instruction . وعندما نمت الجمعية دوليا و اعتبر الأداء البشري وتحسينه باستخدام تقنيات وتدخلات interventions مختلفة في عملية اختيار و تحليل و تصميم و تطوير وتنفيذ و تقييم برامج تؤثر على الاداء البشري بشكل يراعي الكلفة و المنفعة تغير اسم الجمعية الى " الجمعية الدولية لتحسين الأداء The International Society for Performance Improvement-ISPI ويتجاوز عدد أعضاء الجمعية الآن عشرة آلاف عضو من اكثر من 40 بلدا، وتتجاوز ميزانيتها العشرة ملايين دولار. ومقرها في ولاية مرييلاند بالولايات المتحدة الأمريكية.

أما عن رسالة الجمعية mission فإنها تتمثل في الجهود التي تبذلها من خلال اعضائها و نشراتها و مؤتمراتها و مشاغلها في تحسين الاداء البشري في مواقع العمل للأفراد و المنظمات بأساليب منتظمة ذات منهجية علمية و بشكل يمكن إعادتها و انتقالها من خلال ما يلي :

- أ- النظر الى تكنولوجيا الأداء البشري كمدخل فعال لتحسين الاداء.
- ب- تزويد المهتمين بمعلومات عن التقنيات و التطبيقات الناجحة لتكنولوجيا الأداء البشري.
- ج- دعم النمو المهني لممارسي تكنولوجيا الأداء البشري
- د- دعم البحوث التي توسع حقل تكنولوجيا الأداء البشري و تعمقه.

هـ- إبراز التطبيقات و الممارسات الفعالة لتكنولوجيا الاداء البشري في الجمعية الدولية نفسها.

و- التمسك بالقيم المهنية للجمعية الدولية.

هذا و للجمعية موقع الكتروني هو www.ispi.org

اما عن رؤية الجمعية Vision فتنتمثل في انها المصدر الرئيسي للمعلومات والتعليم والدعوة الى تكنولوجيا الأداء البشري.

و يضم أعضاء الجمعية المختصين في تكنولوجيا الأداء Performance Technologists و مديري التدريب و مديري الموارد البشرية و تقنيي التعليم Instructional Technologists و الممارسين و مستشاري التطوير التنظيمي وأعضاء هيئة التدريس في تخصصات معينة مثل الإدارة و علم النفس و علم الاجتماع و التربية، و يعمل هؤلاء و غيرهم في صناعات و خدمات معينة مثل صناعة السيارات والاتصالات والحاسوب والخدمات المالية والمنظمات الحكومية والخدمات الصحية والصناعات والمؤسسات العسكرية ووكالات السفر والفنادق والتربية.

و من الخدمات التي تقدمها الجمعية لأعضائها ما يلي:

1-المجلات و النشرات و هي:

أ- مجلة (Performance Improvement):

و تصدر عشر مرات سنوياً، و هي ذات طابع عملي تطبيقي، حيث تنشر جميع أنواع التقنيات و التدخلات (Interventions) و مراحل عملية تكنولوجيا الاداء البشري، و تركز مقالاتها على كيفية القيام بتكنولوجيا الاداء، و النماذج الإجرائية (Procedural models) ومعينات العمل (Jobaids) القابلة للاستخدام، و الإرشادات لإجراء البحوث، والاتجاهات الحديثة في الحقل.

ب- مجلة (Performance Improvement Quarterly) :

وتصدر أربع مرات سنوياً، و تركز على الأبحاث المبتكرة في تكنولوجيا الأداء مثل التحليل القبلي الختامي (Front-end Analysis) والتدخلات المبتكرة و أساليب التقييم الحديثة.

ج- مجلة (News & Notes) :

و كانت تصدر عشر مرات سنوياً، و هي وسيلة اتصال مع الأعضاء فتطلعهم على أنشطة الجمعية العامة و الفروع (Chapters)، كما تنشر معلومات عن الوظائف الشاغرة، و أعضاء مجلس الإدارة و الإعلانات الرسمية و قد خلفتها في نهاية عام 2002 النشرة التالية Performance Express.

2- برامج التعليم و التثقيف في تكنولوجيا الأداء البشري:

تعقد الجمعية مؤتمراً سنوياً يلتقي فيه الأعضاء و تنشر فيه البحوث و تتم اللقاءات المهنية، كما تعقد العديد من الورش و المشاغل (Workshops)، و تقدم منحاً لإجراء بحوث.

3- الكتب المختلفة في الحقل.

4- برنامج منح التميز (Awards of Excellence):

وقد صمم البرنامج لإبراز الجهود المتميزة التي يقوم بها أفراد أو مؤسسات في حقل تكنولوجيا الأداء البشري، أو الابتكارات، أو المنتجات الجديدة.

5- فرص تسويق منتجات الأعضاء و خدماتهم:

و قد يتم ذلك في المعرض المصاحب للمؤتمر السنوي، و من خلال نشر دليل

الجمعية، و عنوانه Performance and Membership Directory.

6- إقامة شبكات التواصل و خدمات العمل و التوظيف:

(Networking & Employment Services)

تزود الجمعية الأعضاء بموارد عدة لتطوير قدراتهم، بما يساعدهم على العمل و التوظيف، كما تساعدهم على التواصل مع قادة الحقل في الملتقيات المختلفة و من خلال استخدام المواقع على الإنترنت.

وما دامت الجمعية جمعية مهنية تقدم لأعضائها المنضمين إليها جميع الخدمات والوسائل المهنية سابقة الذكر فإن لها قانوناً أخلاقياً (Code of Ethics) يهدي أعضاءها في ممارساتهم و يرشدهم إلى السلوك السليم. ويتضمن القانون الأخلاقي للجمعية ستة مبادئ على المختصين في الحقل أن يراعوها:

1. مبدأ وجوب إضافة قيمة للزبائن و الجمهور المتعاونين و للبيئة الدولية.
2. مبدأ تقديم ممارسات مجرّبة في استراتيجيات تكنولوجيا الأداء البشري ومعايره.
3. وجوب إقامة علاقة تشاركية تعاونية مع الزبائن و المستفيدين والعمل كشريك استراتيجي موثوق فيه
4. وجوب تحسين قدرات المختصين في الحقل باستمرار.
5. وجوب التحلي بالخلق القويم و التمسك بالنزاهة و الاستقامة في علاقة المختصين في الحقل بالزبائن و الزملاء.
6. وجوب المحافظة على سرية العمل و عدم السماح بتضارب المصالح بين المختصين و الآخرين.

ثالثاً - الجمعية الكندية للتدريب و التنمية:

Canadian Society for Training and Development-CSTD

لقد تأسست هذه الجمعية عام 1946 تحت اسم جمعية اونتاريو لمديري التدريب (The Ontario Society of Training Directors) ثم تغير اسمها إلى جمعية اونتاريو للتدريب و التنمية ثم تحولت إلى الجمعية الكندية للتدريب و التنمية عام 1979، وعدد أعضائها الآن 1900 عضواً. وتتمثل رسالة الجمعية في وضع معايير و السعي إلى التميز لمهنة التدريب و التنمية.

أما الخدمات التي تقدم للأعضاء فهي:

1-التأمين الصحي و التأمين على السيارات و البيوت.

2-قائمة خدمات الجمعية CSTD List Serve

وهي قائمة بالأدوات و التقنيات و الممارسات التدريبية الناجحة يتبادلها الأعضاء من خلال البريد الإلكتروني.

3-دليل الجمعية التدريبي Canadian Training Directory

4-دليل الأعضاء Membership Directory

5-مركز التشغيل Employment Center

6-جوهرة الإنترنت NetGem

و هي رسالة الكترونية شهرية عبر الإنترنت لتبادل الأعضاء المواقع الالكترونية المتعلقة بالتدريب و التربية.

7-نشرة الجمعية الالكترونية CDTD E-Newsletter

و هي نشرة تصدر كل أسبوعين مرة تحمل أخبار التدريب و التنمية و كل ما يتعلق بتلك المهنة.

8-كتب المديرين Execubooks

9-الشبكات: Networks و منها:

• شبكة مجموعة التعلم الالكتروني E-Learning Networks وتضم

مجموعة لمنتجي مواد التعلم الالكتروني

• شبكة المجموعة الكندية للعائد على الاستثمار في التدريب

Canadian Roi Network (Roi = Return on Investment)

• شبكة مجموعة قطاع الصحة Health Sector Network

و تضم مجموعة من العاملين المهنيين في القطاع الصحي

10-برنامج منح الشهادات CTDP

11-جوائز الجمعية CSTD Awards

وهي جوائز تمنح للشركات و الأفراد الذين طوروا أو أنتجوا منتجات أو خدمات إبداعية في حقل التدريب و التنمية.

12- مؤتمر معرض الجمعية السنوي

The CSTD Annual Conference & Trade Show

13- مجلة التعلم الكندية The Canadian Learning Journal

و هي مجلة نصف سنوية.

14- نموذج (تصميم) كفايات التدريب و حقيبه

Training Competency Architecture (TCA) and Toolkit

و هو مرجع شامل يتضمن وصفاً مفصلاً لأداء خمس مجموعات من كفايات

(مهارات) التدريب

15- نادي الكتب Book Club

و هو نادي يتيح للعاملين في المهنة الفرصة لمناقشة كتب الإدارة التي نفذت

طبعتها من السوق.

اما الموقع الالكتروني لهذه الجمعية فهو www.cstd.org

رابعاً - المعهد الايرلندي للتدريب و التنمية

The Irish Institute of Training & Development- IITD

المعهد هو هيئة مهنية تضم أعضاء مهتمين بتدريب الموارد البشرية وتنميتها في ايرلندا. و يعمل أعضاؤه في حقول متعددة مثل إدارة الأعمال، و الصناعة، والاستشارات، والأعمال الطوعية، والقطاع العام، والتربية والمجتمعات المحلية.

وتتمثل رسالة المعهد فيما يلي:

1) ضمان أفضل الممارسات في التدريب والتنمية في ايرلندا عن طريق:

• تحديد و تنفيذ و مراقبة المعايير الدولية في التدريب و التنمية

• إجراء البحوث واقتراح معايير المقارنة (Bench-marking) باستمرار

• توفير تثقيف مهني في التدريب والتنمية.

• التأثير على متخذي القرارات وأصحاب العلاقة بالمهنة (stakeholders)

(2) معاونة الأعضاء عن طريق :

• توفير أسس لمنح شهادات للأعضاء تمكنهم من النمو المهني المستمر وبالتالي فرصا للعمل والتشغيل.

• تنظيم الأعضاء في شبكات فاعلة وطنيا وإقليميا بطريقة تحقق أهداف المعهد وتلبي حاجات الأعضاء.

أما الخدمات التي تقدم للأعضاء فهي:

1. ندوات واجتماعات مسائية تنظمها فروع المعهد في أقاليم إيرلندا.

2. مجلة المعهد التي تصدر أربع مرات سنويا.

3. جوائز المعهد السنوية.

4. المؤتمرات والندوات المختلفة.

5. إقامة الصلات مع الاتحادات الاوربية والدولية وتمكين الأعضاء من الاستفادة

منها ومن هذه الاتحادات الاتحاد الأوربي للتدريب والتنمية.

The European Training and Development Federation (ETDF)

والاتحاد الدولي لمنظمات التدريب والتنمية

The International Federation of Training and Development Organizations (IFTDO)

6. الكتاب السنوي والأجندة الصادران عن المعهد (IITD Yearbook & Diary)

7. منح شهادات في التدريب والتنمية تعقد في فروع المعهد وهي:

شهادات المعهد في التدريب والتنمية.

IITD certificate in Training and Development

وتغطي هذه الشهادة المجمعات التدريبية التالية: (training modules)

- التدريب المنظم (25 ساعة).
- تنمية المهارات بين الشخصية وتقديم التدريب (25 ساعة).
- استراتيجيات التدريب وإدارة التدريب (25 ساعة).

شهادة المعهد في مهارات التدريب IITD Training Skills Certificate

ويدرس الدارس مجموعات تدريبية هي:

تعلم الكبار، وتحليل الاحتياجات التدريبية وتصميم الأنشطة التدريبية وتقديم التدريب والتقييم والمراقبة.

موقع المعهد الإلكتروني هو: www.iitd.ie

خامساً: سلطة التدريب والتشغيل في أيرلندا

(FA'S Foras Al Seana Saothair-Training and Employment Authority-Ireland)

السلطة هي الهيئة المسؤولة عن التدريب في أيرلندا. وترمي السلطة إلى تطوير اقتصاد معرفي منافس بالتعاون مع الأطراف صاحبة العلاقة بتعزيز مهارات وقدرات الأفراد والمؤسسات.

تأسست السلطة عام 1988، وتقدم الخدمات التالية لسوق العمل:

- التدريب وإعادة التدريب
 - برامج التلمذة المهنية (Apprenticeships)
 - خدمات جذب المرشحين للعمل (Recruitment services)
 - خطط التشغيل
 - خدمات التوظيف والإرشاد (Placement and guidance services)
 - معاونة مجموعات معينة في المجتمعات المحلية.
- (Assistance to Community Groups)

- تقديم الإرشاد والنصح للقوى العاملة العائدة إلى أيرلندا والقوى العاملة الأخرى الباحثة عن عمل في دول الاتحاد الأوروبي.
 - تقديم خدمات استشارية والخدمات الأخرى ذات العلاقة، على أساس تجاري، خارج أيرلندا من خلال شركة السلطة الاستشارية المحدودة (FA'S International Consulting Ltd)
- وللسلطة 8 أقاليم في أيرلندا تضم (20) مركز تدريب و62 مكتب تشغيل.

وتخدم السلطة الأطراف التالية:

- الباحثين عن العمل فتقدم لهم الوظائف، والوظائف لأصحاب الحاجات الخاصة، وخيارات المهنة (career choices)، وبرامج التلمذة المهنية، والخدمات للباحثين عن العمل.
 - أصحاب الأعمال (Employers) فتقدم لهم : خدمات البحث عن الموظفين، وقوائم بالشواغر، وبرامج التلمذة المهنية وتصاريح العمل وخدمات الاعمال.
- وتقدم السلطة برامج مهنية منها برامج تنمية الكفايات (Competency Development Programme)، وبرامج التدريب مثل خدمات البحث عن برامج تدريبية، وخدمات تدريبية وتسجيل المدربين.

اما موقع السلطة (FA'S) فهو : www.FAS.ie

سادسا:الجمعية الهندية للتدريب والتنمية:

Indian Society For Training and Development (ISTD)

وهدف الجمعية إقامة روابط وعلاقات بين أفراد الحكومة والصناعة والتربية والمنظمات الأخرى وتطوير الممارسات والأدوات والتقنيات في تدريب الموارد البشرية وتنميتها.

ومن الخدمات التي تقدمها الجمعية:

1. المساهمة في تنظيم برامج التدريب والتنمية في المؤسسات.
2. المساهمة في تحديد الأفراد المؤهلين واختيارهم.
3. تقديم الاستشارات في تصميم برامج التدريب وتنفيذها.
4. المساهمة في دراسة وتحليل مشكلات المؤسسات المتعلقة بالتدريب.
5. تقديم الاستشارات في هياكل تنمية الموارد البشرية وأنظمتها وسياساتها وعملياتها.

6. معهد التدريب التابع للجمعية. للمعهد (39) فرعاً في الهند.

7. المجلة الهندية للتدريب والتنمية. (Indian Journal of Training and Development).

وهي مجلة تصدر أربع مرات في السنة (Quarterly).

8. دبلوم التدريب والتنمية: وهو لمدة (18) شهراً (سنة دراسية كاملة، وبرنامج تدريب عملي لمدة ستة شهور).

أما بريد الجمعية الإلكتروني فهو istd@reno2.nic.in

سابعاً: الجمعية البحرينية للتدريب والتنمية.

وقد تأسست عام 1979 وأعيد تنظيمها لتفعيلها في نيسان 1994.

ومن الخدمات التي تقدمها الجمعية:

1. تنظيم برامج ومشاغل وندوات تعليمية.

2. الاستفادة من خدمات المكتبة بالجمعية.
3. حضور اللقاء غير الرسمي (المجلس) الذي يعقد يوم الاثنين من كل أسبوع من الساعة السادسة والنصف إلى الثامنة.
4. اصدار نشرة تصدر اربع مرات سنوياً.
5. دليل الأعضاء وشهادة العضوية.
6. اصدار اوراق بحثية وتوزيعها على الأعضاء.
7. تنظيم الرحلات.
8. التمتع بالحسومات في الرسوم لحضور المؤتمرات واللقاءات.
9. تنظيم المؤتمرات الدولية والاقليمية.

أما البريد الالكتروني للجمعية فهو bstd@batelco.com.bh

4. النقابات المهنية والعمالية في الأردن: لمحة موجزة

نشأتها:

النقابات هي شكل تنظيمي اجتماعي معين أفرزه تفرد مصالح فئات إجتماعية معينة عن غيرها . وهي منظمة إجتماعية توفر الأمان لأعضائها وتوفر الفرص لتنمية قواهم واستعداداتهم هي وسيلة جماعية لرفع الروح المعنوية . كما تعرف بأنها منظمات عامة تتمتع بالشخصية المعنوية وبعض سلطات القانون العام وتتكون من جميع ابناء المهنة الواحدة لدى السلطات العامة وتدار بواسطة أبناء المهن نفسها عن طريق مجالس يختارون أعضائها من بينهم .

ويرى البعض أن النقابات تقف حلقة وصل بين من يمارس المهنة وبين الدولة . وتؤكد الدراسات أن هناك مجموعة من المبادئ القانونية التي تحكم عمل النقابات لعل من أهمها : -

1. مبدأ الألتزام بالانضمام الى نقابة.
2. مبدأ الانتخاب.
3. مبدأ المؤسسة المهنية الواحدة.
4. مبدأ التخصص.
5. مبدأ الخضوع لمزيح من قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص.

ويدير شؤون النقابات قيادات منتخبة من قبل اعضائها تقوم على أساس الدفاع عن مصالح الفئة التي تمثلها .

تثور هنا مسألة الخلط بين النقابات المهنية والنقابات العمالية التي هي من نتائج التطبيق الاشتراكي للحريات النقابية حيث تقوم النقابات حسب هذا الفكر على أساس تنظيم النقابة الصناعية التي تضم العاملين في مؤسسة واحدة من عمال وغيرهم .

وبالرغم من ذلك الاختلاف بين النوعين والذي يقوم على أساس شروط الإنتماء ونطاق المصالح التي يمثلها كل نوع فأغلب من ينتمي للنقابات العمالية هم من الطبقة العمالية والعضوية ليست إلزامية مع شرط الحصول على تأهيل علمي معين .

الا ان الفصل التام بين النوعين غير محكم فأعضاء النقابات المهنية يرتبطون بأعضاء النقابات العمالية بعلاقات عمل ويتأثرون جميعاً بتطورات الواقع الاقتصادي والاجتماعي ، كما أن النقابات العمالية بحاجة الى خبرات النقابات المهنية .

تعتبر النقابات ركيزة من ركائز المجتمع المدني وركناً متقدماً من أركان الحكم الرشيد في أي مجتمع وان أي محاولة للنهوض والتقدم سواء على الصعيد الاقتصادي او السياسي او الاجتماعي لا يكتمل اذا لم يكن لمؤسسات المجتمع المدني دور واضح في الأعداد والتنفيذ وحتى في المتابعة ، فمؤسسات المجتمع المدني تكمل دور الحكومة وتملأ الفراغ في جهود وتحقيق التنمية المستدامة إضافة الى دور القطاع الخاص .

ولا يختلف حال المجتمع الأردني عن هذا . فقد نص الدستور الأردني في مادته (2/16) على أن ((للأردنيين الحق في تأليف الجمعيات والاحزاب السياسية على ان تكون غاياتها ووسائلها سلمية وذات نظم لاتخالف أحكام الدستور))

كما نصت الفقرة (2) من البند (1) من المادة (23) من الدستور مايلي : -

2/1/23 تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ التالية :-

"تنظيم نقابي حر ضمن القانون".

وبناء على ذلك كان الشكل (القانون) أو الإطار القانوني للنقابة هو الإطار المعتمد لتأسيس النقابات الذي جاء نتيجة الحاجة الى تشريع قانوني لتمكين أصحاب المهن (كالطب ، والصيدلة والهندسة مثلاً) من ممارسة عملهم، فهي وسيلة لتحقيق مأسسه العمل المهني من جهة ومطلب من قبل الأعضاء لحماية مهنتهم من جهة أخرى .

ويوجد حالياً اثنتا عشر (12) نقابة مهنية تضم في عضويتها أكثر من (90) ألف عضو يعملون أكثر من نصف مليون نسمة .

ومن الملاحظ على النقابات المهنية الأردنية ما يلي:

1. تعتبر النقابات المهنية من أشخاص القانون العام وتتمتع بالشخصية المعنوية.

2. تتمتع هذه النقابات بقسط وافر من امتيازات السلطة فالانضمام إليها إلزامي لمزاولة المهنة وتختلف في هذا عن النقابات العمالية.

3. ان مجرد انشاء النقابات بموجب قانون وليس نظام يعني تأكيد اهمية وحصانة النقابة وضمان درجة عالية من الاستقلالية في قراراتها وابعادها عن الحكومة.

بدأت بعض النقابات المهنية الأردنية عملها استناداً الى قوانين مزاولة المهن ابتداءً من قانون مزاولة مهنة المحاماة لعامي 1936 / 1944 وقانون مزاولة المهن الهندسية لعام 1953. وتشكلت النقابات في بداية الخمسينات مستندة الى قوانين خاصة اقرها مجلس الأمة الأردني حيث كانت نقابة المحامين المؤسسة عام 1950 أول النقابات ثم تلتها نقابة الصحفيين عام 1953.

صدر أول تشريع يعترف بحقوق التنظيم للنقابات العمالية عام 1953 حين صدر قانون نقابات العمال رقم (35) لسنة (1953) وبدأت نقابات العمال بالتأسيس حيث شهد عام 1954 تأسيس عشرة نقابات عمالية ثم تلاه ارتفاع كبير في عام 1955 حيث وصل الى (36) نقابة عمالية . وكان لصدور أول قانون للعمل عام (1961) دور بارز في زيادة نفوذ النقابات.

وتتألف الحركة النقابية العمالية الأردنية من اتحاد عام لنقابات العمال ينضوي تحت لوائه (17) نقابة ويعود تاريخ تأسيس الأتحاد الى عام (1954) بمبادرة من ست نقابات عمالية.

وتلتقي أنظمة النقابات العمالية في تحديد أهدافها بحماية الحقوق المشروعه لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروفهم العملية وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ويبلغ عدد نقابات وجمعيات أصحاب المهن (31) نقابة وجمعية أقدمها نقابة أصحاب الشاحنات التي تأسست عام 1970 وتتشأ هذه الهيئات استناداً للمادة (102) من قانون العمل الأردني ويتم التعامل معها بصفتها جمعيات أصحاب عمل، والعضوية فيها طوعية.

5. النقابات و الجمعيات المهنية في الأردن : نظام مفتوح (Open System)

إننا ننظر إلى النقابات و الجمعيات المهنية في الأردن، موضوع الدراسة، كنظام مفتوح، بمعنى أنها جسم كلي واحد يتفاعل مع البيئة الخارجية تفاعلاً تبادلياً، أي أنه يتأثر بتلك البيئة الخارجية و يؤثر فيها.

إن نظرتنا هذه تعني أننا نتبنى أو نستخدم المنحى النظامي (Systems Approach) الذي يقوم على مفهوم النظام المفتوح و خصائصه. و من الجدير بالذكر أن المنحى النظامي يفيد الباحث في النواحي التالية:

1. يساعد على تكوين نظرة كلية للظاهرة المدروسة، وفي حالتنا هذه النقابات و الجمعيات المهنية في الأردن، و يستطيع بالتالي أن يقرر و يستنتج خصائص و ملامح عامة لتلك الظاهرة و يخرج أيضاً بنتائج وملاحظات عامة.
2. يساعد، كما أشرنا في الفقرة السابقة، على توضيح طبيعة التفاعل المتبادل بين النظام، وهي هنا النقابات و الجمعيات المهنية، و بين البيئة الخارجية ببعديها القريب و البعيد.
3. يمكن الباحث من تبين العلاقات المتبادلة و الترابط بين عناصر النظام، أي بين مدخلاته و عملياته و مخرجاته، و كذلك العلاقات المتبادلة بين أجزاء العنصر الواحد، مما يشير إلى تعقد الظاهرة المدروسة.

و قبل بحث عناصر النظام ببعض التفصيل فإننا نود أن نشير إلى أن الباحثين درسوا (60) نقابة و جمعية في الأردن و اتفقوا على تصنيفها إلى أربع مجموعات على النحو التالي:

1. النقابات المهنية و الفنية العالية: و تضم (11) نقابة و من أمثلتها نقابة المحامين و نقابة الأطباء و نقابة المهندسين.

2. النقابات العمالية: و تضم (16) نقابة، ومن أمثلتها النقابة العامة للعاملين في النقل البري والميكانيك، ونقابة العاملين في البناء في الأردن، والنقابة العامة للعاملين في المصارف و التأمين و المحاسبة.

3. نقابة أصحاب المهن و تضم (29) نقابة و من أمثلتها نقابة أصحاب مخامر الموز، و النقابة العامة لأصحاب الحلي و المجوهرات و نقابة تجار و مصدري الخضار و الفواكه.

4. النقابات الثقافية الفكرية الفنية: و تضم (4) نقابات و جمعيات مهنية، ومن أمثلتها رابطة الكتاب الأردنيين و نقابة الصحفيين و نقابة الفنانين الأردنيين.

يمثل الشكل رقم (4) تلك النقابات و الجمعيات المهنية باعتبارها نظاماً مفتوحاً. وسنتناول عناصر ذلك النظام ببعض التفصيل:

أولاً: المدخلات: (Inputs)

و تتكون من العناصر التالية:

1. المدخلات البشرية و هي :

- مجالس النقابات و الجمعيات المهنية.
- الأعضاء
- الإداريون و الفنيون العاملون في النقابات و الجمعيات المهنية

و قد بينت الدراسة التي أجراها الباحثون الأرقام التالية المتعلقة بالمدخلات البشرية في هذا النظام:

- بلغ عدد أعضاء مجالس النقابات و الجمعيات 211 عضواً.

• بلغ عدد الأعضاء المسجلين في النقابات 384861 عضواً أما عدد الأعضاء الفاعلين منهم فهو 209801، أي ما يقرب من نصف الأعضاء المسجلين.

• بلغ عدد العاملين في تلك النقابات 569 موظفاً، و عدد العاملين في المراكز التدريبية التابعة لها (39) عاملاً.

2. المدخلات غير البشرية و هي:

- الأموال
- المباني و التسهيلات
- المكتبة
- الأجهزة و المعدات.

البيئة الخارجية القريبة

البيئة الخارجية البعيدة



الشكل رقم (4) النقابات/الجمعيات المهنية في الأردن كنظام مفتوح (Open System)

إن الأموال التي تملكها النقابة أو الجمعية على سبيل المثال بمثابة الدم الذي يجري في العروق و هي التي تمكن مجلس النقابة من تسيير العمل و إقامة المشروعات وخدمة الأعضاء، و لم يحلل الباحثون في البعد المالي إلا (20) نقابة أو جمعية فقط. وقد تبين أن إيرادات هذه النقابات بلغت عام 2004 حوالي 43.743.66 ديناراً بينما بلغت المصروفات فيها 18.722.506 و بالتالي فإن الوفر في الميزانية هو 24.981.293، وبالطبع فإن بعض هذه النقابات غني في إيراداته و بالتالي يحقق وفراً فيها و بعضها يعاني من عجز فمثلاً بلغ مجموع إيرادات نقابة المهندسين عام 2004 حوالي 30.159.496 ديناراً وكان الوفر فيها 21.507.604 ديناراً بينما كانت الإيرادات في رابطة الكتاب الأردنيين في عام 2004 حوالي 59.244 ديناراً و كان الوفر 13.521 ديناراً فقط وتكاد الصورة تكون مماثلة بالنسبة للمكاتب في تلك النقابات، فيما بلغ عدد الكتب والمجلات في النقابات المهنية والفنية العالية عام 2005 حوالي 184.26 و عدد المجلات 4214 على التوالي كان في مكتبة أصحاب المهن 1000 كتاب و لا يوجد فيها أي مجلة.

المعلومات و المعرفة:

و تشمل :

- فلسفة النقابة/ الجمعية وأهدافها
- النظام الأساسي و اللوائح
- الخطط و السياسات
- الهيكل التنظيمي
- قاعدة البيانات

إذا كانت الأموال و الموارد غير البشرية الأخرى هي بمثابة الدماء في النقابات والجمعيات فإن المعلومات و المعارف بمثابة خلايا الدماغ و الجهاز العصبي في تلك النقابات. لقد صدرت قوانين و أنظمة توضح المرامي التي أنشئت من أجلها النقابات

والجمعيات المهنية كما تبين كيفية تسيير العمل بها، و لكن نظرة متخصصة إلى هذا الجانب من عمل النقابات و الجمعيات المهنية تشير إلى تحسينات كثيرة يجب أن تجرى لتكون تلك النقابات و الجمعيات فعالة. فهذه النقابات ينقصها وضع رسالة mission ورؤية vision، كما أن أغلبها لا يتبنى مفهوم التخطيط الاستراتيجي strategic planning، كما أن عدداً منها تنقصه قاعدة بيانات database، وإن وجدت فهي غير محدثة.

ثانياً: العمليات (Processes):

و تتضمن عمليات فرعية للتخطيط و التنفيذ و المتابعة للأنشطة التالية:

- الانتخابات
- إدارة النقابة/ الجمعية
- الخدمات المقدمة للأعضاء
- تنمية الموارد البشرية
- النشاط المالي و الاستثماري
- التفاعل مع النقابات و الجمعيات الأخرى
- التفاعل مع مؤسسات المجتمع المدني و المجتمع بشكل عام

إن إدارة هذه الأنشطة باستخدام الموارد البشرية و غير البشرية و المعلومات والمعارف المتوفرة لتحقيق الأهداف التي تمثلها المخرجات عامل رئيسي من عوامل نجاح النقابات و الجمعيات المهنية في الأردن، و ذلك أن الإدارة متمثلة في قيادة تلك النقابات و الجمعيات و العاملين بها تملك الطاقات الفكرية لتجميع تلك الموارد وتحشدها و كذلك القدرات على وضع التصورات العامة خلال فترة زمنية محددة ووضع خطط العمل Action plans لتنفيذها و متابعتها. و قديماً قالوا "فتش عن المرأة"، و نحن نقول " فتش عن الإدارة"، فهي العنصر الحاسم في نجاح أي

مشروع أو فشله و عليها تقع مسؤولية تحقيق الأهداف، بحسن الأداء التي تترجم إلى نتائج ملموسة.

ثالثاً: المخرجات Outputs:

المخرجات في النظام هي المنجزات على الأرض أو ما تتمخض عنه الأهداف المرسومة. هي النتائج التي يلمسها أعضاء النقابات و الجمعيات المهنية في الأردن وكذلك المجتمع المحلي و العام و تتمثل المخرجات فيما يلي:

- مدى تحقيق أهداف النقابات/الجمعيات المهنية
- الخدمات العامة المقدمة للأعضاء
- تنمية الموارد البشرية للأعضاء
- تحقيق الربح أو الخسارة
- الدراسات
- المساهمة في تحقيق أهداف مؤسسات المجتمع المدني
- المساهمة في تحقيق التنمية البشرية: (أو التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية)

لقد تدرجنا في وضع المخرجات من الخاص إلى العام فمدى تحقيق أهداف النقابات والجمعيات كما ذكرت في النظام الأساسي لها هو أولى مهام قيادتها. ونود أن نحذر هنا من أن النظام الأساسي للنقابة أو الجمعية كثيراً ما يتضمن أهدافاً فضفاضة من الصعب تحقيقها، و في مرات أخرى فإن ما يترجم على الأرض منها يكون ضئيلاً، و بالتالي فإن مبرر وجود النقابة أو الجمعية يبدأ في التلاشي.

و نود أن نشير كذلك إلى أن النقابات و الجمعيات المهنية في الأردن تعتبر نظاماً فرعياً من مؤسسات المجتمع المدني و هي بهذه الصفة ملزمة بالمساهمة في تحقيق أهداف تلك المؤسسات اجتماعياً و اقتصادياً و سياسياً و المتمثلة في إيجاد نوع من الحراك و التغيير في بنى المجتمع بكل أبعاده. كذلك فإن على هذه النقابات والجمعيات

المهنية أن تسهم في تحقيق أهداف التنمية البشرية كما حددنا معناها من قبل و التي تعني توسيع خيارات الناس في المجتمع.

رابعاً: التغذية الراجعة Feedback

التغذية الراجعة هي إشارات و منبهات و معلومات ترد من المخرجات إلى العمليات و المدخلات فتصوبها أو تعدل في بعضها. إن مما يساعد قيادات النقابات و الجمعيات المهنية في الأردن على تحقيق أهدافها و حسن أدائها أن يكون لديها تصور واضح عن الآليات و الوسائل لتلقي و إعطاء التغذية الراجعة من العاملين فيها و من أعضائها بوجه خاص و من المجتمع الكبير بوجه عام و منها أجهزته بشكل عام و أجهزة الإعلام بشكل خاص. إن وجود مثل هذا التصور لآليات تلقي و رد التغذية الراجعة يستتبع بالضرورة تعميق مفهوم المشاركة في اتخاذ القرارات فيها وللمشاركة في إدارة المؤسسات نتائج إيجابية تتمثل في انخراط المشاركين في العمل و انتزاع ولائهم و التزامهم بتحقيق الأهداف.

خامساً: البيئة الخارجية (The External Environment)

و هي نوعان:

البيئة الخارجية القريبة Immediate External Environment

و البيئة الخارجية البعيدة Distant External Environment

أما عن **البيئة الخارجية القريبة** فتتمثل في القوى والعناصر والتنظيمات التي يقوم بينها وبين النقابات و الجمعيات المهنية تفاعل و تبادل مباشر مكثف. و من عناصر هذه البيئة الخارجية القريبة ما يلي:

1. الزبائن أو الجمهور: (Clientele)

والزبائن أو الجمهور هم المستفيدون من خدمات النقابات و الجمعيات المهنية و يتمثل ذلك في أعضاء مجالسها و الأعضاء و العاملين بها.

2. المزودون بالموارد: Suppliers

و تتمثل في الفئات أو المجموعات التي تقوم بتزويد النقابات و الجمعيات بالموارد المادية و البشرية و من أمثلتها هنا المؤسسات و الشركات أو الأحزاب التي يعمل بها أو ينتمي إليها لأعضاء.

3. المنافسون: Competitors

و يحاول المنافسون الحصول على الموارد المحدودة التي تقدمها فئة المزودين بالموارد مما قد يشكل تهديداً لها و من أمثلتها بعض مؤسسات القطاع الخاص.

4. التنظيمات ذات العلاقة:

وتتمثل هذه بمؤسسات المجتمع المدني الأخرى مثل الأحزاب و النقابات و الجمعيات المختلفة و من الأمثلة عليها اتحاد العمال العام والاتحاد النسائي الأردني و جمعيات رجال الأعمال وغيرها.

5. مستوى المعرفة ووضعها The State of The Art

ويتمثل هذا العنصر في وضع النقابات و الجمعيات المهنية بوصفها منظمات غير حكومية -Nongovernmental Organizations (NGO's) لها فلسفة وتوجهات جديدة في مجتمع القرن الحادي و العشرين الذي نطلق عليه اسم مجتمع المعرفة. ثم أن هذه المنظمات تعتبر أحد الأركان الثلاثة في بنية المجتمع المدني المعاصر. أما الركبان الآخران فهما: القطاع الحكومي و القطاع الخاص.

و من الجدير بالذكر أن المصطلح الذي يطلق في الإدارة على عناصر البيئة القريبة هو الأطراف أو أصحاب المصالح (Stakeholders)

ولأصحاب المصالح تأثير قوي على اتخاذ القرارات في المؤسسات المتفاعلة معهم.

أما البيئة الخارجية البعيدة فتمثل في القوى و العوامل السياسية والاقتصادية و الاجتماعية و التكنولوجية في المجتمع العربي الكبير و في العالم. و من الجدير بالذكر أن البيئة الخارجية البعيدة بقواها المتعددة تتفاعل تفاعلاً تبادلياً كما سبق و ذكرنا مع النقابات و الجمعيات المهنية في الأردن. وقد يترتب على ذلك التفاعل المتبادل نتائج إيجابية أو سلبية على القيادات في تلك النقابات و الجمعيات المهنية أن تعيها.

تتميز البيئة الخارجية المتفاعلة مع تلك المؤسسات بالخصائص التالية:

1- التغيير السريع Dynamic كما نشهد ذلك في الثورة المعرفية و التكنولوجية و ثورة الاتصالات.

2- التعقيد Complexity فالعوامل و القوى سابقة الذكر تتشابك مع بعضها تشابكاً يصعب استيعابه أحياناً.

3- التهديد و الغموض Threat & Ambiguity

إن البيئة الخارجية قد تشكل تهديداً لوجود مؤسسات المجتمع المدني كما أنها وبسبب طبيعتها و خصائصها السابقة تتميز بالغموض و عدم الوضوح. إن هذه التغيرات الدولية الكبيرة المحيطة و المتفاعلة مع مؤسسات المجتمع المدني الأردني يمكن وضعها تحت عنوان العولمة بإيجابياتها و سلبياتها (Globalization).

و العولمة تعني انفتاح الحدود بين دول العالم و شعوبه و أفرادها و شيوع مفهوم السلعة العالمية التي تنتج و تسوق عالمياً و تعني ثورة الاتصالات التي تجعل العالم قرية كونية واحدة ذات ثمار خير على المجتمعات في الدول النامية و ذات انعكاسات سلبية على تلك المجتمعات.

إن هذه البيئة الخارجية المعقدة و المتغيرة تمثل تحدياً لقيادات النقابات و الجمعيات المهنية في الأردن فهي لها فرص نمو و تطوير Opportunities وهي كذلك تهديد لكيوننتها ووجودها Threat.

إن التطورات العالمية في القرن الحادي و العشرين و الذي سبقه على سبيل المثال قد أنتجت ما يعرف بالجمعيات المهنية Professional Societies، و هي جمعيات مهنية تحرص على تقديم خدمات عدة متميزة لأعضائها مستفيدة من الثورة التكنولوجية و الانفتاح العالمي. إن مثل هذه الجمعيات المهنية بإدارتها و استراتيجيتها و أساليبها و تقنياتها تعتبر بمثابة تحدٍ للنقابات و الجمعيات المهنية في الأردن. و على هذه القيادات أن تستوعب الفلسفة التي تقوم عليها و أن تحرص على التميز في الأداء، و الوصول و التواصل مع الأعضاء بكل الوسائل التكنولوجية المتاحة. إن المطلوب من تلك القيادات تقديم الخدمات المتميزة للأعضاء و إلا فقدت مبرر وجودها.

دور النقابات والجمعيات المهنية في

تنمية الموارد البشرية

في الأردن

الجزء الثاني: الدراسة الميدانية

مقدمة:

كان عدد النقابات والجمعيات المهنية التي غطتها الدراسة (60) نقابة وجمعية مهنية. وقد رأى الباحثون تقسيمها إلى أربع مجموعات أو فئات وكان المعيار الذي اتخذوه أساساً للتصنيف هو طبيعة المهنة وخصائص المنضمين إليها.

وهذه المجموعات هي:

1. النقابات المهنية والفنية العالية، وعددها (11) نقابة.
2. النقابات العمالية، وعددها (16) نقابة.
3. نقابات أصحاب المهن وعددها (29) نقابة.
4. النقابات الثقافية الفكرية الفنية وعددها (4) نقابات.

وفيما يلي قائمة بأسماء النقابات في كل مجموعة من المجموعات:

أولاً: النقابات المهنية والفنية العالية، وعددها (11) نقابة.

1. جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين
2. نقابة أطباء الأسنان
3. نقابة الأطباء الأردنية
4. نقابة الجيولوجيين الأردنيين
5. نقابة الصيادلة
6. نقابة المحامين الأردنيين
7. نقابة الممرضين و الممرضات و القابلات القانونيات
8. نقابة المهندسين
9. نقابة المهندسين الزراعيين
10. نقابة مقاولي الإنشاءات الأردنيين

11. نقابة الاطباء البيطريين الأردنيين

ثانياً: النقابات العمالية، وعددها (16) نقابة.

1. النقابة العامة للعاملين بالنقل البري و الميكانيك
2. النقابة العامة للعاملين في الطباعة و التصوير و الورق
3. النقابة العامة للعاملين في الموائى و التخليص
4. نقابة العاملين في البناء في الأردن
5. نقابة العاملين في مصفاة البترول
6. نقابة الغزل و النسيج و الألبسة
7. النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية
8. النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية
9. النقابة العامة لعمال الكهرباء في الأردن
10. النقابة العامة للعاملين في البلديات
11. النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص
12. النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية
13. النقابة العامة للعاملين في المصارف و التأمين و المحاسبة
14. النقابة العامة للعاملين في المناجم و التعدين
15. النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي و السياحة
16. نقابة العاملين في سكة حديد

ثالثاً: نقابات أصحاب المهن وعددها (29) نقابة.

1. نقابة أصحاب مخامر الموز
2. النقابة العامة لأصحاب صالونات التجميل
3. النقابة العامة لأصحاب الحلي و المجوهرات

4. نقابة العامة لأصحاب وكالات الدعاية و الإعلان و مكاتب التصميم
5. نقابة العامة لتجار الكهرباء و الالكترونيات
6. نقابة العامة لتجار المواد الغذائية
7. نقابة العامة لأصحاب المخازن
8. نقابة العامة لأصحاب محطات التنقية و معالجة مياه الشرب
9. نقابة العامة لتجار ومنتجي الأثاث و السجاد و الموكيت
10. نقابة أصحاب السيارات الشاحنة الأردنية
11. نقابة أصحاب المراكز الثقافية الخاصة
12. نقابة أصحاب المهن الميكانيكية
13. نقابة أصحاب شركات و مكاتب تخليص و نقل البضائع
14. نقابة أصحاب مصانع المحيكتات
15. نقابة تجار الأقمشة و الألبسة
16. نقابة تجار و مصدري الخضار و الفواكه
17. نقابة أصحاب السيارات العمومية و مكاتب التاكسي و السفريات الداخلية و الخارجية و مراكز السواقة
18. نقابة أصحاب المدارس الخاصة
19. نقابة أصحاب المطابع
20. نقابة أصحاب المطاعم و الحلويات الأردنية
21. نقابة أصحاب محطات المحروقات و محلات الغاز
22. نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام للعاملين في المنازل من غير الأردنيين
23. نقابة أصحاب مكاتب المساحة
24. نقابة تجار القرطاسية و المكتبات و الأجهزة المكتبية
25. نقابة تجار المواد الطبية و العلمية و المخبرية
26. نقابة تجار ومنتجي المواد الزراعية

27. نقابة وكلاء البواخر والملاحة والنقل البري
28. نقابة وكلاء السيارات وتجار قطع السيارات ولوازمها
29. نقابة أصحاب مختبرات الأسنان

رابعاً: النقابات الثقافية الفكرية الفنية وعددها (4) نقابات.

1. رابطة الكتاب الأردنيين
2. ملتقى أصدقاء الثقافة الأردني
3. نقابة الصحفيين
4. نقابة الفنانين الأردنيين

نتائج الدراسة وتحليلها

سنقوم بتناول المتغيرات او العناصر التالية عند عرض الدراسة وتحليلها

1. سنة التأسيس:

كان توزيع النقابات وفق سنة التأسيس على النحو التالي :

| سنة التأسيس | | | | | | المجموعة |
|-------------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------------------|
| المجموع | 1991- | 1981-1990 | 1971-1980 | 1961-1970 | 1950-1960 | |
| 11 | 0 | 1 | 4 | 1 | 5 | النقابات المهنية الفنية العالية |
| 16 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 | النقابات العمالية |
| 29 | 8 | 9 | 9 | 3 | 0 | نقابات أصحاب المهن |
| 4 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | النقابات الثقافية الفكرية الفنية |
| 60 | 10 | 10 | 14 | 12 | 14 | المجموع |

لم تشهد الفترة بعد عام 1970 تشكيل أي نقابة عمالية جديدة في الوقت الذي شهدت فيه نفس الفترة تنامياً واضحاً في تشكيل العدد الأكبر من نقابات و اتحادات أصحاب العمل .

يبدو أن النقابات المهنية العالية هي الأقدم في النشوء والأكثر تلمساً لاحتياجات الأعضاء وشاركتها في ذلك النقابات العمالية في حين جاءت ظاهرة تشكيل نقابات لأصحاب المهن متأخرة فمعظمها أسست بعد السبعينات.

2. الجهة التي أصدرت قرار الترخيص:

تتفاوت النقابات الأردنية في مرجعيتها القانونية ففي حين كان تشكيل النقابات المهنية بموجب قوانين تصدر عن مجلس الأمة جاء تشكيل النقابات العمالية و نقابات أصحاب العمل بقرارات أو بأنظمة تصدر إما عن رئاسة الوزراء و في أغلب الاحيان قرارات تصدر عن وزير العمل، الأمر الذي يؤدي إلى اختلاف المركز القانوني لكل منها فأبي تعديل أو تغيير في بنية أو أهداف أي من النقابات المهنية الفنية العالية يتطلب تعديلاً في القانون أي موافقة مجلس الأمة بشقيه النواب والأعيان، في حين أن تعديل الترخيص أو أي من شروطه للنقابات العمالية أو مجموعة أصحاب العمل يتطلب استصدار قرار تعديلي من وزير العمل فقط . وجاءت مجموعة النقابات الثقافية الفنية الفكرية لتصب في نفس المعادلة حيث تم ترخيص اثنتين منها تحمل اسم النقابة بموجب قانون وجاءت اثنتان تحمل اسم الرابطة بموجب قرار يصدر عن وزير الثقافة.

ان التفاوت في المرجعية ظاهرة تلازم الحركة النقابية وتؤدي إلى تفاوت أو اختلاف في درجة استقلال وحرية اتخاذ القرار من جهة ودرجة المرونة في الإنشاء والتعديل والإلغاء من جهة أخرى.

وقد رافق هذا التفاوت في المرجعية تفاوت أو اختلاف في المسمى الذي يحمله التنظيم إذ نجد مصطلحات (نقابة، رابطة، جمعية) للدلالة على نفس السوية في المنظمة.

إننا نرى أن هذا الأمر جدير بالتوقف عنده ومناقشته وتحليله والعمل على التوصل إلى رؤية واضحة موحدة ازاء المرجعية القانونية وجهة الترخيص والمسمى.

3. شروط العضوية:

1. أجمعت جميع النقابات على اختلاف مجموعاتها على اشتراط :-
 - الجنسية الأردنية .
 - الأهلية الكاملة للعضو و كونه محمود السيرة و السلوك و غير محكوم بجناية او بجنحة مخلة بالشرف .
 - أن يكون الشخص مزاوولا للمهنة أو يحمل المؤهل العلمي المتصل بعمل النقابة .
2. لم يرد في هذا المجال و لدى أي من النقابات أي حالة او شرط يفهم منه التمييز أو التحيز لفئة أو مجموعة دون الأخرى فلا تمييز ضد الدين أو الجنس أو الطائفة الخ .
3. أوردت نقابتان فقط أحدهما من مجموعة أصحاب المهن و الأخرى من النقابات العمالية التاكيد على حق مقدم طلب العضوية في التظلم الى جهاز أعلى في النقابة في حال تم رفض طلبه للعضوية .

4. العضوية و حجمها في النقابات:

- بلغ مجموع عدد المنتسبين للنقابات على اختلاف أنواعها 348.861 عضواً مسجلاً . وقد وصل عدد الأعضاء الفاعلين المسددين كافة التزاماتهم المالية و الذين يحق لهم المشاركة في اجتماعات الهيئات العمومية و الانتخاب و التصويت 209.808 أي ما نسبته (60%) من مجموع عدد الأعضاء .
- كانت هذه الأعداد موزعة على المجموعات النقابية على النحو التالي:-

| المجموعة | المسجلون | الفاعلون | نسبة الفاعلين إلى المسجلين |
|----------------------------------|----------|----------|----------------------------|
| النقابات المهنية العالية | 133573 | 71690 | 53.6% |
| النقابات العمالية | 143000 | 108692 | 76% |
| نقابات أصحاب المهن | 106320 | 27829 | 26% |
| النقابات الثقافية الفكرية الفنية | 1968 | 1533 | 77.8% |

- يتبين أن نسبة الأعضاء الفاعلين في مجموعة النقابات الثقافية الفنية هي الأعلى (77.8%) في حين تتراجع هذه النسبة لتصل إلى (26%) فقط لدى مجموعة نقابات أصحاب العمل.
- بلغ عدد الأعضاء الفاعلين من الأناث في جميع النقابات (21892) أي ما نسبته (10%) من مجموع الأعضاء الفاعلين في جميع النقابات

ظاهرة تراجع نسبة الأعضاء الفاعلين إلى مجموعة الأعضاء وتراجع نسبة مشاركة المرأة تحتاج إلى مراجعة ودراسة خاصة. ومن الواضح أن هناك تراجعاً في نسبة الأعضاء الفاعلين إلى مجموع الأعضاء المسجلين في النقابات والجمعيات المهنية موضوع الدراسة، كذلك يلاحظ ضعف نسبة مشاركة المرأة في فعاليات تلك النقابات والجمعيات مما يحتم على قيادات النقابات الاهتمام بهذا الموضوع. كما أن الموضوع يتطلب دراسات معمقة تالية، وعلى رأسها المنظمات المهتمة بعمل المرأة

5. أهداف النقابة:

1. في الوقت الذي تختلف فيه أهداف النقابات باختلاف طبيعة النقابة أو المجموعة، إلا أنه كان واضحاً أن جميع النقابات أجمعت على ثلاث مجموعات من الأهداف وهي:
 - (1) الدفاع عن مصالح الأعضاء.
 - (2) تمثيل الأعضاء في تعاملهم مع الغير.
 - (3) مجموعة أهداف تتصل مباشرة أو غير مباشرة بتنمية قدرات الأعضاءمثل:

- تطوير مكتبة متخصصة بعمل النقابة.
- اصدار مجلات أو دوريات.
- إنشاء مراكز تدريب أو تعليم أو كليهما.
- تطوير برامج التعليم والتدريب.
- عقد مؤتمرات وندوات.
- رفع الكفاءة الإنتاجية للأعضاء.
- دعم إنشاء وتطوير الجمعيات والبحوث العلمية.

2. لا تكاد تخلو نقابة من هدف يتصل بشكل مباشر أو غير مباشر بتنمية الموارد البشرية للأعضاء.

تكاد تجمع النقابات على أن أهدافها واحد أو أكثر من الأهداف الأربعة التالية:
تطوير المهنة، الدفاع عن وتمثيل وتنمية الأعضاء، وخدمة المجتمع وبناء علاقات مع المؤسسات الأخرى، المساهمة في صيانة المثل العليا "الحرية والعدالة والمساواة".

6. مجلس النقابة:

1. تفاوت عدد أعضاء مجلس النقابة فكان أدياها خمسة أعضاء وأقصاها (13) عضواً.
2. تفاوتت مدة عضوية مجلس النقابة من سنة واحدة كحد أدنى وخمس سنوات كحد أعلى.
3. كانت آخر انتخابات أجريت لاختيار مجلس نقابة في عام (2001) وأحدث انتخابات في عام (2005).
4. تلتزم جميع النقابات بإعداد محاضر وجداول أعمال لاجتماعات مجالسها مكتوبة ومطبوعة.

يبدو واضحاً أن هناك التزاماً مبدئياً بظاهرة الانتخابات وتأكيد سلطة القواعد في الاختيار وهذا أحد أهم سمات المجتمع المدني المعاصر، إلا أن بعض النقابات لابد لها من مراجعة مدة المجلس بحيث تقلص من خمسة سنوات وهي مدة طويلة في العمل النقابي إلى ما هو معروف ومقبول أي (3) ثلاث سنوات وغير قابلة للتمديد لا للمجلس ولا للرئيس.

7. الجهاز الإداري العامل في النقابات:

1. يتفق الجميع أن المجلس المنتخب لكل نقابة يتمتع بكامل السلطة والصلاحيحة للتخطيط ورسم السياسات واتخاذ القرارات وتنفيذها ومتابعة ذلك. وهذا أمر تقره التشريعات واللوائح الداخلية المعمول بها. إلا أن إدارة الأنشطة الداخلية للنقابة سواء الإدارية أو الفنية أو المالية أو الخدمية أو المعلوماتية لكل نقابة يتولى تنفيذها والإشراف عليها الجهاز الإداري الفني والمالي العامل في مراكز وإدارات النقابات وهو الذي يوفر القاعدة المعلوماتية لعمليات التخطيط واتخاذ القرار والمتابعة.

2. تراوحت مهام ومسميات وظائف ومهن العاملين في النقابات بين: إداري، محاسب، سكرتير، مراسل.

والملاحظ أنه في الوقت الذي تتعاضم فيه غايات وتطلعات النقابات وتنامي مواردها المالية وتزداد توقعات الأعضاء من مجالس الإدارة، إلا أن الاهتمام بعدد ونوعية وتنظيم الجهاز الإداري العامل في النقابة لا يزال دون المستوى.

8. اللجان العاملة في النقابة:

1. تعتبر اللجان إحدى الآليات التي تعتمد عليها النقابات للقيام بمهام محددة لها وفق النظام أو اللائحة الداخلية المعمول بها ولأداء مهام أو تنفيذ مشاريع طارئة مستجدة. وقد تبين أن جميع النقابات وعلى اختلاف مضامينها تعتمد هذه الآلية.

2. بالإضافة إلى اللجان المتخصصة والفنية والمتصلة مباشرة بعمل النقابة لوحظ وجود العديد من اللجان المشكلة والتي تقوم بمهام تتصل مباشرة أو بشكل غير مباشر بتنمية الموارد البشرية. وتراوحت تسمية هذه اللجان بين واحد مما يلي:

- ↔ اللجنة الثقافية
- ↔ لجنة المؤتمرات
- ↔ اللجنة العلمية
- ↔ لجنة المكتبة
- ↔ لجنة المجلة والنشرات
- ↔ لجنة التدريب

3. لوحظ وجود خمسة لجان للمرأة، إثنان منها في نقابتي مهنتين، وثلاثة في ثلاثة نقابات عمالية.

والمواقع أن موضوع اللجان في النقابات والجمعيات المهنية يحتاج إلى عناية أكثر من تلك النقابات والجمعيات المهنية. فهذه اللجان قد تكون آلية فعالة في تحقيق أهداف النقابة أو الجمعية إذا ما أحسن إدارتها وقد تكون وسيلة إعاقاة في عمل تلك النقابات والجمعيات المهنية، إن حسن إدارة اللجان يحتاج إلى تدريب خاص في مجال النقابات والجمعيات المهنية وإطلاع كاف على علم ديناميات الجماعة (Group Dynamics) وزيادة فعالية تلك اللجان.

9. مدى توفر قواعد البيانات لدى النقابات:

- أفادت عشر نقابات من مجموعة النقابات المهنية العالية أن لديها قاعدة معلومات متكاملة خاصة بالمهنة وبأعضائها وذلك من أصل إحدى عشر نقابة.
- أفادت اثنتا عشر نقابة من مجموعة النقابات العمالية أن لديها قاعدة معلومات متكاملة خاصة بالمهنة وبأعضائها وذلك من أصل ست عشر نقابة.
- أفادت أربع وعشرون نقابة من مجموعة نقابات أصحاب العمل أن لديها قاعدة معلومات متكاملة خاصة بالنقابة وبالأعضاء من أصل تسع وعشرين.
- أفادت جميع النقابات الفكرية والثقافية الفنية الأربع المشمولة بالدراسة أن لديها قواعد بيانات متكاملة حول النقابة والأعضاء.
- يدل ذلك على أن عشر نقابات فقط من أصل ال (60) نقابة المشمولة بالدراسة تحتاج لبناء قواعد معلومات خاصة بعمل وأعضاء كل منها.

ويشعر الباحثون أن ما ذكرته النقابات والجمعيات المهنية حول توفر قاعدة بيانات متكاملة يحتاج إلى مزيد من الفحص والتدقيق، إذ يبدو أن عدداً منها لا يدرك على وجه الدقة معنى قاعدة بيانات ومتطلباتها بدليل أن عدداً كبيراً منها لا موقع الكتروني عنده وإذا وجد فهو غير محدث. ومن هنا لا توجد أولوية تتقدم على أولوية بناء وتطوير ومتابعة وتحديث قواعد المعلومات ويمكن للنقابات أن تتعاون فيما بينها في هذا المجال.

10. الإدارة المالية للنقابات:

- أتضح أن عشرة نقابات من مجموعة النقابات المهنية العالية لديها مدير مالي متفرغ تسعة منهم يحملون الدرجة الجامعية الأولى وواحد يحمل درجة الماجستير.
- أتضح أن نقابة واحدة فقط من مجموع النقابات العمالية لديها مدير مالي متفرغ وهو يحمل درجة دبلوم كلية مجتمع.
- أتضح أن أربع نقابات فقط من مجموع أصحاب العمل لديها مديرون ماليون يحملون الدرجة الجامعية الأولى.
- أتضح أن نقابة واحدة فقط من مجموعة النقابات الثقافية الفكرية الفنية لديها مدير مالي ويحمل الدرجة الجامعية الأولى.
- يبدو أن هناك (45) نقابة من أصل (60) نقابة شملتها الدراسة ليس لديها مدير أو مسؤول مالي متفرغ لتنظيم حساباتها وإدارة أموالها. وأن هذه المهمة توكل لمحاسبين يعملون لدى النقابات مقابل عمل جزئي وبمكافآت شهرية غير منتظمة.

والواقع أن عدم وجود مسؤول مالي متفرغ يعكس نظرة عدد كبير من النقابات المهنية لاهمية مثل ذلك المسؤول، فاما ان إيراداتها ونفقاتها من الضالة بحيث لا تحتاج إلى مسؤول مالي متفرغ، واما أن الجانب المالي في عمل تلك النقابات والجمعيات المهنية يحتاج إلى ضبط وتبني نظرية ادارية مالية حديثة له.

11. الموارد المالية للنقابات:

يتضح من استعراض إجابات مجموع النقابات أن الموارد المالية لها تتكون على النحو التالي:

1) مجموعة النقابات المهنية العالية:

- تشكل رسوم الاشتراكات مصدراً رئيسياً وثابتاً من مصادر التمويل.
- أفادت (7) نقابات أن لديها موارد مالية من إستثمارات خاصة بها في حين أفادت (4) نقابات أن ليس لديها عوائد استثمارية.
- أفادت (10) نقابات أن لديها موارد مالية من فوائد أموالها وودائعها في حين أفادت نقابة واحدة أن ليس لديها عوائد من فوائد أموالها.
- أفادت (4) نقابات أن لديها موارد من مصادر أخرى.
- أفادت (9) نقابات أن لديها عوائد من مشاريع إستثمارية خاصة بها.

2) مجموعة النقابات العمالية:

- تشكل رسوم الأشتراك مصدراً رئيسياً وثابتاً من مصادر التمويل.
- أفادت (9) نقابات أن لديها موارد مالية من استثمارات خاصة بها في حين أفادت (7) نقابات أن ليس لديها عوائد إستثمارية.
- أفادت (8) نقابات أن لديها موارد مالية من فوائد أموالها وودائعها في حين أفادت (8) نقابات أن ليس لديها عوائد من فوائد أموالها.
- أفادت نقابة واحدة أن لديها موارد مالية من مصادر أخرى كالتبرعات.
- أفادت (4) نقابات أن لديها عوائد من مشاريع استثمارية خاصة بها.

3) مجموعة نقابات أصحاب المهن:

- تشكل رسوم الاشتراك مصدراً رئيسياً وثابتاً من مصادر التمويل.
- أفادت (20) نقابة أن لديها موارد مالية من استثمارات خاصة بها في حين أفادت (9) نقابات أن ليس لديها عوائد استثمارية.

- أفادت (19) نقابة أن لديها موارد مالية من فوائد أموالها وودائعها في حين أفادت (10) نقابات أن ليس لديها عوائد من فوائد أموالها.
- أفادت نقابة واحدة أن لديها موارد من مصادر أخرى كالتبرعات.
- أفادت (4) نقابات أن لديها عوائد من مشاريع استثمارية خاصة بها.

(4) مجموعة النقابات الثقافية الفكرية الفنية:

- تشكل رسوم الاشتراك مصدراً رئيسياً وثابتاً من مصادر التمويل.
- لا يوجد لدى أي من النقابات أية مردود استثماري أو مشاريع استثمارية.
- أفادت نقابتان أن الفوائد المتحققة نتيجة إيداعاتها تشكل مصدراً من مصادر التمويل.
- أفادت (3) نقابات أنها تتلقى معونات وتبرعات كمصدر لتمويل نفقاتها.

يتضح مما سبق:

- أ. تعتمد جميع النقابات على رسوم اشتراكات الأعضاء كأحد مصادر التمويل.
- ب. تعتمد (36) ست وثلاثين نقابة أي (55%) من النقابات على استثمار أموالها والفوائد المتحققة من ذلك كمصدر لتمويل نشاطاتها.
- ج. تعتمد (39) تسع وثلاثين نقابة أي (65%) من النقابات على فوائد الأموال المودعة لحسابها في المصارف كأحد مصادر تمويل نشاطاتها.
- د. تعتمد (17) سبع عشرة نقابة أي (28%) من النقابات على مردود مشاريع مملوكة لها كأحد مصادر تمويل نشاطاتها.
- هـ. تعتمد (9) تسع نقابات أي (15%) من النقابات على التبرعات والاعلانات المقدمة لها كأحد مصادر تمويل نشاطاتها.

12. المشاريع الاستثمارية التي تملكها وتديرها النقابات مالياً:

وصل عدد المشروعات الاستثمارية التي تملكها النقابات الى (35) مشروعاً موزعة على النحو التالي:

1. النقابات المهنية العالية (25) مشروع استثماري في مجال العقار والاسكان والاسهم.
2. النقابات العمالية (4) مشاريع من بينها مشروع انشاء مركز تدريب متخصص لنقابات العمال وهو قيد الإنشاء.
3. نقابات أصحاب المهن (6) مشاريع استثمارية تجارية وعقارية.

والواقع أن ثمة حاجة لتطوير أنظمة مالية ومحاسبية دقيقة وشفافة وتعتمد التخطيط الاستراتيجي والبرامج المنظمة وفق قواعد معلومات حديثة مع إيلاء أهمية أكبر لأنشطة تنمية الموارد البشرية عن طريق البعثات والتدريب محلياً وخارجياً وبوسائل المنح والقروض الميسرة يعتبر من أهم واجبات النقابات في المرحلة القادمة.

13. الخدمات التي تقدمها النقابات لأعضائها:

تتنوع الخدمات التي تقدمها النقابات وتزداد أو تقل تبعاً للامكانيات المالية وعدد الأعضاء ونصوص النظام الداخلي للنقابة. إلا أنه ومن استعراض نتائج هذا المسح يمكن ذكر قائمة الخدمات التالية مرتبة حسب درجة اجماع النقابات عليها:

1. الدفاع عن مصالح الأعضاء في تعاملهم مع الغير.
2. حل المشكلات التي يواجهها الأعضاء في علاقاتهم مع الجهات الحكومية.
3. تقديم المعونات الطارئة في الظروف الصعبة.
4. تقديم خدمات التأمين الصحي الشامل أو الجزئي.
5. رفع المستوى المهني للمهن.
6. تقديم الاستشارات الفنية والقانونية لمن يطلبها.
7. تنظيم المؤتمرات والندوات والملتقيات.
8. تقديم منح ومساعدات مالية وفرص للمتدربين والابتعاث الداخلي والخارجي.
9. المساعدة في تقديم خدمات المعالجة.
10. تنظيم رحلات للحج والعمرة والسياحة.
11. المساعدة في تأمين قروض الإسكان وغيرها.
12. تقديم خدمات التقاعد والتأمين على الحياة.

يشكل هذا التنوع في الخدمات مقارنة مع النسبة العالية من الأعضاء غير الفاعلين دعوة لقيادات النقابات لدراسة هذه الظاهرة اما بشكل فردي على مستوى النقابة أو بشكل مجموعات أو جماعي.

14. مدى توفر مراكز تدريبية للأعضاء في النقابات:

تعتبر مراكز التدريب أحد أهم وسائل تنمية الموارد البشرية للأعضاء والتي من خلالها يتم الارتقاء بالعمل المهني المتخصص. وقد دلت الدراسة على ما يلي:

1. يوجد مراكز تدريبية متخصصة لدى أربعة نقابات من مجموعة النقابات

المهنية والفنية العالية في حين تعتمد النقابات الأخرى في نشاطها التدريبي على مراكز الاعداد والتأهيل في القطاعين العام والخاص.

2. يوجد مراكز تدريبية متخصصة لدى أربع نقابات من مجموعة النقابات العمالية.

3. يوجد مركز تدريبي واحد لدى نقابة واحدة من مجموعة نقابات أصحاب المهن.

4. لا يوجد أي مركز تدريبي لدى أي نقابة من مجموعة النقابات الثقافية الفكرية الفنية.

5. لدى جميع هذه المراكز خطط عمل سنوية مقررة ومعتمدة.

6. يعمل في هذه المراكز التدريبية جميعاً (30) ثلاثون موظفاً دائماً.

15. مدى توفر برامج للتعلم والتعليم المستمر لدى النقابات:

- أفادت أربع نقابات من مجموعة النقابات المهنية العالية أن لديها برنامج للتعليم المستمر، في حين أفادت نقابة واحدة من مجموعة النقابات العمالية أن لديها مثل هذا البرنامج ومثلها مجموعة نقابات أصحاب المهن ومثلها كذلك مجموعة النقابات الثقافية الفكرية الفنية.
- بذلك يكون لدينا سبع برامج للتعليم المستمر متوفرة لدى جميع النقابات.

تعتبر برامج التعليم والتعلم المستمر حجر الأساس في جهود تنمية الموارد البشرية لأعضاء النقابات والجمعيات المهنية، وان تواضع عدد برامج التعليم والتعلم المستمر لدى هذه النقابات والجمعيات المهنية يعكس تصور قياداتها لأهمية هذه البرامج، مما يتطلب وضع تصور شامل حديث لهذه البرامج.

16. مساهمة النقابات في إيفاد الأعضاء في بعثات ومنح علمية

دراسية:

شاركت النقابات بتوفير فرص الابتعاث وتقديم منح دراسية لأعضائها بهدف تنمية المستوى التعليمي لهم. وكانت هذه المساهمة على النحو التالي:

- وفرت مجموعة النقابات المهنية العالية ما مجموعه (46) بعثة ومنحة دراسية لتحسين المستوى التعليمي للأعضاء كان نصيب المرأة منها (5) خمسة وكانت نقابة المهندسين في مقدمة هذه النقابات.
- وفرت مجموعة النقابات العمالية ما مجموعه (140) بعثة ومنحة دراسية لأعضائها، كان نصيب المرأة منها (51) واحد وخمسين منحة.
- وفرت مجموعة نقابات أصحاب المهن (4) منح دراسية لأعضائها كان نصيب المرأة منها منحة واحدة.
- بذلك يكون مجموع فرص البعثات العلمية والمنح الدراسية المقدمة من النقابات المشمولة بالدراسة لعام (2004) (190) مائة وتسعون بعثة كان نصيب المرأة منها (57) سبع وخمسون منحة.

17. برامج الترخيص ومنح الشهادات والامتحانات المهنية:

تمارس النقابات دورها في منح ترخيص لمزاولة المهنة لأعضائها كما يعقد بعضها امتحانات أو اختبارات مهنية للتأكد من أهلية واستحقاق الأعضاء لمزاولة المهن والتسجيل في عضوية النقابة. وكانت حصيلة إنجازات عام (2004) على النحو التالي:

- أفادت سبع نقابات من مجموعة النقابات المهنية العالية أن لديها برنامج للترخيص ومنح الشهادات بمزاولة المهنة للأعضاء وبلغ عدد الذين منحوا هذه الشهادة خلال العام (60754) فرداً بلغ عدد الإناث منهم (8861) وأفادت خمسة نقابات منها أنها تعقد امتحانات واختبارات مهنية لتقييم الأعضاء.
- أفادت نقابتان فقط من مجموعة النقابات العمالية أن لديها برنامج للترخيص ومنح الشهادات بمزاولة المهنة للأعضاء، وبلغ عدد الذين منحوا هذه الشهادة خلال العام (1530) فرداً كان نصيب المرأة منها (10) عشرة. وأفادت نقابة واحدة فقط أن لديها امتحانات واختبارات مهنية لتقييم الأعضاء.
- أفادت تسع نقابات من مجموعة نقابات أصحاب المهن أن لديها برنامج للترخيص ومنح الشهادات بمزاولة المهنة للأعضاء وبلغ عدد الذين منحوا هذه الشهادة خلال العام (3221) شخصاً كان نصيب المرأة منها (61).

ينظر بعض أصحاب المهن إلى الترخيص الصادر عن النقابة بدرجة كبيرة من الجدية والاحترام حتى لو لم يفرضه القانون، الأمر الذي يفرض على النقابات التفكير الجاد بتطوير هذا الدور والتنسيق بشأنه - خاصة في حالة النقابات العمالية - مع مؤسسة التدريب المهني.

18. المؤتمرات التي شاركت النقابات في أعمالها مؤخراً (الداخلية والخارجية):

شهدت المملكة والمنطقة في السنوات الاخيرة عقد العديد من المؤتمرات والمنتديات، ونظراً لتزايد الاهتمام بمؤسسات المجتمع المدني وتعاضم دورها فقد ازدادت لحسن الحظ مشاركتها في أعمال هذه المؤتمرات، حيث بلغت (97) مؤتمراً شاركت النقابات العمالية في (23) مؤتمراً مهنيّاً متخصصاً، وشاركت نقابات أصحاب المهن في (35) مؤتمراً كان من بينها مؤتمراً واحداً مخصصاً للتدريب وتنمية الموارد البشرية، في حين شاركت النقابات المهنية في (34) مؤتمراً كان من بينها (6) مؤتمرات ومنتديات للتعليم والتدريب وشاركت النقابات والروابط الثقافية الفنية في (5) خمسة مؤتمرات متخصصة بالعمل الثقافي والفني.

19. اعداد المستفيدين من الفرص التدريبية التي تتيحها النقابات

لأعضائها:

- بلغ عدد المستفيدين من الفرص التدريبية التي تتيحها مجموعات النقابات عام (2004) ما مجموعه (13.605) مشتركاً أي ما نسبته (6.5%) من مجموع الأعضاء الفاعلين و (3.9%) من مجموع الأعضاء المسجلين.
- كان هذا العدد موزعاً على مجموع النقابات على النحو التالي:

| المجموعة | العدد | % من الأعضاء الفاعلين |
|----------------------------------|-------|-----------------------|
| النقابات المهنية الفنية العالية | 3837 | 5% |
| النقابات العمالية | 8092 | 7% |
| نقابات أصحاب المهن | 1586 | 5% |
| النقابات الثقافية الفكرية الفنية | 90 | 5% |

مساهمة النقابات في تنمية الموارد البشرية جاء دون الطموح سواء كان عن طريق الابتعاث وانشاء مراكز التدريب أو تقديم منح دراسية أو إيفاد في دورات تدريبية، وذلك رغماً عن الزيادة الواضحة في واردات النقابات، الأمر الذي نقترح معه أن يصار إلى عقد ندوة أو لقاء خاص يضم النقابات والاجهزة الرسمية والخاصة المعنية بتنمية الموارد البشرية لمناقشة الأمر والخروج ببرنامج عمل يلتزم به الجميع وليس مجرد توصيات أو أمنيات.

20. فرص العمل التي وفرتها النقابات للأعضاء عام (2004):

- وصل عدد فرص العمل التي وفرتها النقابات لأعضائها إلى (3006) فرصة عمل موزعة على النحو التالي:

| العدد | المجموعة |
|-------|------------------------------------|
| 2949 | - النقابات المهنية الفنية العالية |
| 52 | - النقابات العمالية |
| 1 | - نقابات أصحاب المهن |
| 5 | - النقابات الثقافية الفكرية الفنية |

والواقع ان هذه الارقام المتواضعة تعكس مدى اهتمام النقابات والجمعيات المهنية بهذه الخدمة الأساسية من خدماتها، مما يتطلب ايلاء الموضوع اهماماً جدياً من جانبها.

21. المجلات والنشرات والدوريات التي تصدر عن النقابات

وصل عدد المجلات والنشرات الصادرة عن النقابات إلى (57) مجلة ونشرة موزعة على النقابات على النحو التالي:

| عدد المجلات والنشرات | المجموعة |
|----------------------|----------------------------------|
| تصدر (34) مجلة ونشرة | النقابات المهنية الفنية العالية |
| تصدر (11) مجلة ونشرة | النقابات العمالية |
| تصدر (11) مجلة ونشرة | نقابات أصحاب المهن |
| تصدر (1) مجلة ونشرة | النقابات الثقافية الفكرية الفنية |

22. مدى مشاركة النقابات في جمعيات مهنية متخصصة محلية

ودولية:

- أفادت (8) نقابات من مجموعة النقابات المهنية الفنية العالية أنها عضو مشارك في عدد من الجمعيات والاتحادات المهنية المحلية والدولية.
- أفادت (5) خمس نقابات من مجموعة النقابات العمالية أنها عضو مشارك في الجمعيات والاتحادات الدولية.
- أفادت (2) نقابتان فقط من مجموعة نقابات أصحاب المهن أنها تشارك في عضوية جمعيات مهنية واتحادات محلية ودولية.
- أفادت (2) نقابتان من مجموعة النقابات الثقافية الفكرية الفنية أنها تشارك في عضوية عدد من الجمعيات والاتحادات المحلية والعربية.
- يتضح أن (17) نقابة تشارك في عضوية العديد من الجمعيات والاتحادات المحلية والعربية والدولية.

إن الاشتراك في جمعيات مهنية متخصصة امر على جانب كبير من الأهمية في برامج تنمية الموارد البشرية، ذلك أنه يتيح الفرصة للأعضاء للاطلاع على كل جديد في ميدان عمل النقابة أو الجمعية المهنية، كما انه يهيئ وسيلة لاقامة علاقات مهنية مع الجمعيات المهنية المتخصصة. وان تواضع عدد الجمعيات المهنية التي تتضمن إليها النقابات والجمعيات المهنية ليعكس التصور القاصر لدى قيادات تلك النقابات والجمعيات المهنية، مما يحتم عليها ايلاء الموضوع الأهمية اللازمة له.

23. مبادرة النقابات باجراء دراسات وأبحاث:

- أتضح أن (4) أربع نقابات من مجموعة النقابات المهنية والفنية العالية و (3) نقابات من مجموعة النقابات العمالية، ونقابتين من مجموعة نقابات أصحاب المهن ونقابة واحدة من مجموعة النقابات الثقافية الفكرية الفنية قد بادرت خلال العام (2004) إلى إجراء الدراسات والأبحاث.
- وصل عدد الدراسات التي أجرتها مجموعة النقابات خلال عام (2004) إلى (82) دراسة شارك في إعدادها (606) باحث كان من بينهم (170) باحثة.
- كانت نقابة المحامين هي الأنشط في إجراء الدراسات بين جميع النقابات.

إن اجراء دراسات وبحوث على أسس علمية يعتبر أحد أهم المؤشرات على درجة الرشد في اتخاذ القرار في المؤسسات والأجهزة ودليل على التعامل الايجابي الجاد مع متطلبات العصر، وتعتبر النقابات أحد أهم مكونات المجتمع المدني المتحضرة والواعية. ونتمنى لو يتم تخصيص نسبة من موارد النقابات لتغطية نفقات الدراسات، ويعتبر هذا أحد أهم المجالات التي يمكن إجراؤه على مستوى كل مجموعة.

24. مدى توفر المكتبات في مراكز ادارة النقابات:

- أفادت (10) عشرة نقابات من مجموعة النقابات المهنية والفنية العالية أن لديها مكتبات متخصصة وصل مجموع الكتب فيها إلى (20000) عشرين ألف كتاب منها (12000) اثنتا عشر ألف كتاب بالعربية و(8000) ثماني آلاف كتاب باللغة الانجليزية.
- أفادت (3) ثلاث نقابات من مجموعة النقابات العمالية أن لديها مكتبات متخصصة في مقارها وصل مجموع الكتب فيها إلى (850) كتاباً منها (100) مائة كتاب باللغة الانجليزية.
- أفادت نقابة واحدة من مجموعة نقابات أصحاب المهن أن لديها مكتبة متخصصة وأن عدد الكتب فيها (325) كتاباً منها (250) كتاباً بالعربية.
- أفادت نقابتان من مجموعة النقابات الثقافية الفكرية الفنية أن لديها مكتبة متخصصة وأن عدد الكتب لديها وصل إلى (1000) كتاب منها (950) بالعربية.
- بذلك يصل عدد المكتبات المتخصصة في النقابات إلى (16) مكتبة متخصصة تحتوي على (25) ألف كتاب.
- وصل عدد المترددين على جميع المكتبات إلى (9000) تسع آلاف شخص خلال عام 2004، ووصل عدد الذين استعاروا كتباً منها إلى (3000) ثلاثة آلاف كتاب.
- جميع المكتبات لدى النقابات غير محوسبة.

مقترحات لتطوير عمل النقابات مستقبلاً:

تقدمت النقابات بالعديد من المقترحات الهادفة إلى تطوير أدائها لمهامها مستقبلاً. ويمكن تلخيص أهم هذه المقترحات مرتبة تنازلياً وفق درجة تكرارها على النحو التالي:

(أ) مجموعة النقابات المهنية والفنية العالية:

1. انشاء معهد خاص للمدربين.
2. أرشفة وتنظيم العمل الاداري والفني الداخلي للنقابة.
3. أنشاء مراكز أو وحدات متخصصة بالدراسات والأبحاث.

(ب) مجموعة النقابات العمالية:

1. زيادة فرص الدعم الحكومي الرسمي للنقابات.
2. تكريس أو فرض مبدأ إلزامية الانتساب للنقابات.
3. تطوير وتنمية الوعي الثقافي والنقابي لدى الأعضاء.
4. تطوير آليات العمل الداخلية.

(ج) مجموعة نقابات أصحاب المهن:

1. تكريس أو فرض مبدأ إلزامية الانتساب للنقابات.
2. زيادة فرص الدعم الحكومي الرسمي للنقابات.

(د) مجموعة النقابات الثقافية الفكرية الفنية:

1. زيادة فرص الدعم الحكومي الرسمي للنقابات.
2. تطوير آليات إصدار المجلات والنشرات والدوريات.

دور النقابات والجمعيات المهنية في

تنمية الموارد البشرية

في الأردن

الجزء الثاني

الاستخلاص والنوصيات

أبرز الاستخلاصات التي أفرزتها الدراسة الميدانية:

- 1) تتفاوت النقابات في مرجعيتها القانونية، الأمر الذي يترتب عليه تفاوت في الجهة التي تمنح قرار الترخيص ويؤدي إلى تفاوت في السوية القانونية والتنظيمية للنقابات. إن جميعها نقابات، بعضها مؤسس بموجب قانون يعتمد على نص دستوري وبعضها بموجب نظام يعتمد على نص قانوني.
- 2) لا تزيد نسبة الأعضاء الفاعلين المسددين للرسوم المتحققة عليهم على (60%) ستين بالمئة من مجموع الأعضاء المسجلين، وتتفاوت هذه النسبة من نقابة إلى أخرى ومن مجموعة نقابية إلى مجموعة نقابية أخرى.
- 3) لم تتجاوز نسبة المشاركة الفاعلة للمرأة في العمل النقابي أكثر من (10%) من مجموع الأعضاء الفاعلين في جميع النقابات.
- 4) تمكنت المنظمات النقابية ولفترة زمنية طويلة نسبياً في تاريخ الأردن من سد الفراغ الناجم عن توقف الحياة الحزبية فأصبحت الملاذ المنظم الذي لجأ إليه نسبة كبيرة من أبناء الأردن للانضمام إلى تنظيم يوفر لهم تحقيق بعض الإشباع لحاجاتهم المهنية والوظيفية من جهة ويحول بينهم وبين الاتجاه لمنظمات غير مشروعة بحثاً عن ولاء تنظيمي يحقق لهم بعض الإشباع الفكري والمؤسسي من جهة ثانية.
- 5) تتفاوت النقابات تفاوتاً كبيراً في إجماع موازاناتها ومواردها المالية، وهذا رغم عدم مشروعيتها ومنطقيته إلا أنه يشكل دافعاً قوياً يؤكد الحاجة للبحث عن آليات للتنسيق والتعاون بين النقابات على مستوى المجموعة أو على المستوى الشمولي أو على مستوى المشروع أو النشاط المنوي القيام به.
- 6) استدل فريق الدراسة من درجة التجاوب العالية التي أبدتها النقابات مع أهداف الدراسة وآليات عملها على توفر درجة مقبولة من الرغبة والاستعداد لمزيد من المساهمة في جهود وتنمية الموارد البشرية سواء للأعضاء أو لأفراد

المجتمع المحلي. وأنها -أي النقابات- ترحب بأي مبادرة أو عرض يقدم لها في هذا المجال سواء من الأجهزة الرسمية أو العلمية أو الخاصة.

(7) لا يزال تطبيق مبدأ إلزامية الانتساب للنقابات يشكل هاجساً كبيراً للنقابات التي لا تنص لوائحها الداخلية على ذلك ويبدو أن النجاحات الإدارية والمالية والمهنية التي حققتها النقابات التي تشترط إلزامية الانتساب تشكل الحافز والمبرر الرئيسي الذي يدعو النقابات الأخرى للمطالبة بتضمينه في لوائحها، الأمر الذي نعتقد أنه لا بد من تخصيص ملتقى أو دراسة تستهدف المزيد من جلاء الأمر وخاصة فيما يتصل بعلاقة هذا الموضوع مع نشاط النقابة الخاص بالترخيص المهني للأعضاء والخدمات المقدمة منها لهم ووضع النقابات المالي ودور الحكومة.

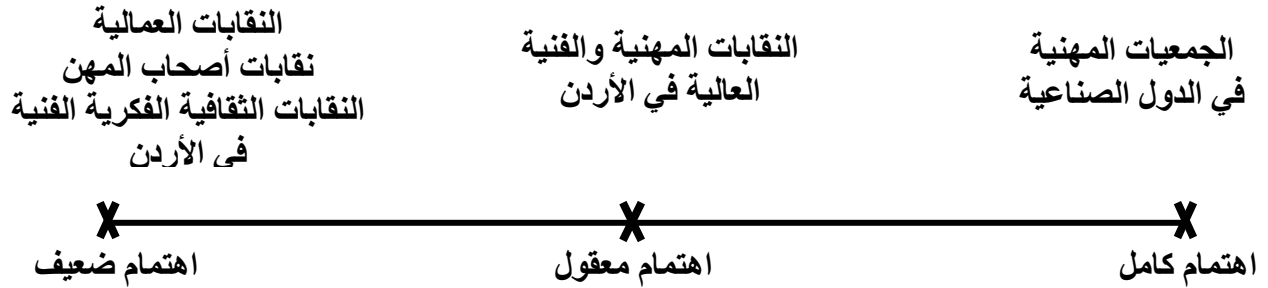
(8) يتضح جلياً أن فرص ومجالات التعاون والتنسيق بين أكثر من نقابة لتصميم مراكز أو برامج أو نشاطات مشتركة تستهدف تنمية الموارد البشرية لأعضائها كبيرة وواعدة أيضاً وكذلك فإن هناك الرغبة والاستعداد لمثل هذا النوع من التعاون. ولا يحتاج الأمر إلا إلى مبادرات أو أفكار تتصدى لتبنيها أو تقديمها جهات أو مراكز متخصصة في هذا المجال.

(9) لا يزال عدد كبير من النقابات ترى أنها بحاجة ماسة لدعم ومؤازرة الجهات الرسمية لها سواء من حيث التشريع أو الدعم المالي أو الدعم المعنوي، الأمر الذي يجعل من قضية العلاقة بين النقابات والسلطة التنفيذية ممثلة بالحكومة أمراً بحاجة إلى المزيد من الجلاء والتوضيح.

(10) تشارك النقابات منفردة أو عن طريق بعض الأشكال التنظيمية النازمة لها في العديد من اللجان الدائمة أو المؤقتة في مجالس الإدارة لعدد من المؤسسات العامة ولكن يبدو أن هذه المشاركة في أعمال هذه اللجان والمجالس لم تبلغ درجة الفاعلية المطلوبة من حيث التأثير على قرارات اللجان والمجالس أو من حيث المشاركة في نشاطات التخطيط ورسم السياسات.

11) يلاحظ ان مجموعات النقابات التي درسها الباحثون تتراوح في اهتمامها بتنمية الموارد البشرية، فبينما تولى النقابات المهنية والفنية العالية اهتماماً واضحاً بتنمية الموارد البشرية كما يتمثل ذلك في الانشطة التي تقوم بها مثل عقد المؤتمرات واللقاءات ووجود برامج التعلم المستمر والبعثات وتوفير فرص العمل وبرامج الترخيص والامتحان، والاهتمام بالدراسات نجد ان النقابات العمالية ونقابات أصحاب المهن والنقابات الثقافية الفكرية الفنية لا توليها الاهتمام الكافي. والواقع ان هذا يعكس مدى نضوج مفهوم المهنة (The Profession) لدى هذه النقابات والجمعيات المهنية، فهناك نضوج مهني ملموس لدى المجموعة الاولى وعدم اكتمال مثل هذا النضوج لدى المجموعات الاخرى.

ولعل وضع تلك النقابات والجمعيات المهنية على خط مستمر (Continuum) يوضح هذه الفكرة التي تمخضت عنها هذه الدراسة.



الشكل رقم (5) خط مستمر Continuum للاهتمام بتنمية الموارد البشرية

التوصيات

يوصي الدارسون بما يلي:

1. تبني النظرة الكلية للنقابة/الجمعية المهنية

يقترح على قيادات النقابات والجمعيات المهنية في الأردن أن تنظر إلى النقابة/الجمعية المهنية باعتبارها نظاماً كلياً أي جسماً متكاملًا له مدخلاته وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة وبيئة خارجية، إذ أن هذه النظرة الكلية تساعدهم على رؤية الصورة الكلية للنقابة/الجمعية المهنية، وبالتالي تشخيص نقاط القوة والضعف واقتراح الحلول اللازمة.

2. تبني منهج التخطيط الاستراتيجي:

التخطيط الاستراتيجي هو عملية تحديد ما ستقوم به النقابة/الجمعية المهنية مستقبلاً وكيف تصل إلى ما تريد أن تحققه. يترتب على ذلك تحديد رسالة (Mission) النقابة/الجمعية المهنية، والرسالة هي تحديد ما تقوم به ومبرر وجودها ولماذا وجدت. كما يترتب على ذلك أن تقوم النقابة/الجمعية المهنية بإجراء تحليل لنقاط القوة (Strengths) والضعف (Weakness) الداخلية والفرص (Opportunities) والتهديدات (Threats) الخارجية. ويطلق على هذا التحليل مصطلح تحليل مصفوفة (SWOT) (SWOT Analysis).

3. الاهتمام بوجود جهاز إداري كفؤ:

إن وجود جهاز إداري كفؤ في النقابة/الجمعية المهنية يساعد قياداتها على تحقيق أهدافها، وتسيير عملياتها بكفاءة واقتدار، ومراقبة ومتابعة ما يتم من تنفيذ للخطط والبرامج.

كما يساعد هذا الجهاز القيادات على التفرغ لوضع الخطط ومتابعة تنفيذها ومعالجة القضايا والمشاكل الرئيسية التي تواجه تلك المؤسسات. ويقوم الجهاز الإداري الكفؤ على دعامين هما: حسن اختيار أعضائها الجهاز أولاً، وتوفير برامج للتدريب وللتتمية لهم ثانياً.

4. الاهتمام باتخاذ القرارات الرشيدة السليمة:

- إن القرارات الرشيدة السليمة تساعد على تحقيق أهداف النقابة/الجمعية المهنية. ومن الأسس التي تساعد على ذلك:
- توفر بيانات ومعلومات دقيقة.
- تبني المشاركة أي إشراك أعضاء النقابة والعاملين في اتخاذ القرارات، مما يزيد من انتمائهم وولائهم لنقابتهم.

5. تبني مفهوم الإدارة الرشيدة (Good Governance):

تقوم الإدارة الرشيدة على أسس هذه أهمها:

1. الإدارة الكفؤة القادرة على صياغة سياسات وتقديم خدمات للجمهور.
2. مراعاة منظومة القيم الديمقراطية المعروفة.
3. تفعيل مشاركة المجتمع المدني ومؤسساته في الجهد الوطني العام.
4. ادخال قيم جديدة في العمل مثل المنافسة، وقياس الاداء، والتمكين (Empowering) ومعاملة متلقي الخدمة على انهم زبائن.
5. المساءلة (Accountability) وهي في احدى معانيها التزام طرف ما بأن يخضع للمحاسبة من طرف آخر.

6. الشفافية (Transparency) وتعني توفير المعلومات لمن يريد أن يطلع عليها من أصحاب العلاقة والبعد عن السرية في اتخاذ القرارات التي تصب في الصالح العام.

6. تبني النظرة الشمولية للعمليات الإدارية الداخلية في النقابة/الجمعية المهنية: إن النظرة الشمولية للعمليات الإدارية الداخلية تعني الاهتمام بعناصر العملية الإدارية الشاملة من تخطيط وتنظيم وإدارة للموارد البشرية والموارد غير البشرية، ووضع تقارير دقيقة واتخاذ للقرارات والاتصالات.

7. الحرص على تقديم خدمات شاملة للأعضاء وتعزيز انتمائهم المهني: إن شعور أعضاء النقابة/الجمعية المهنية أن نقابتهم تقدم لهم الخدمات الشاملة وأن النشاطات التي يندمجون فيها تعزز انتماءهم المهني مما يساعد كثيراً على تحسين مستوى الأداء بها وتحقيق أهدافها.

8. تبني النظرة المعاصرة للخدمات التي تقدم للأعضاء ومنها تنمية الموارد البشرية:

- تتطلب النظرة المعاصرة للخدمات التي تقدم للأعضاء ما يلي:
- تبني منهج شمولي لتلك الخدمات.
- استخدام الوسائل التكنولوجية المعاصرة مثل البريد الإلكتروني والانترنت والتعلم الإلكتروني.
- الإطلاع على تجارب النقابات والجمعيات المهنية في الدول الصناعية التي قطعت شوطاً في ترسيخ مفهوم الجمعيات المهنية وتنمية الموارد البشرية.

9. الحرص على التفاعل مع مؤسسات المجتمع المدني الأخرى:

تعتبر النقابات والجمعيات المهنية بعض عناصر المجتمع المدني الذي يضم بالإضافة إليها الأحزاب والجمعيات الخيرية والمنظمات غير الحكومية (Non-governmental Organizations-NGO'S)، ويستتبع هذا قيام جسم أو هيئة عليا تضم النقابات والجمعيات حسب التصنيفات التي اقترحتها الدراسة، وكذلك قيام كيان عام يضمها جميعاً ويعمل على تنسيق خططها ونشاطاتها.

10. المساهمة في تحقيق أهداف التنمية الشاملة:

إن النقابات والجمعيات المهنية مؤسسات رئيسية من مؤسسات المجتمع المدني وهي مع الأجهزة الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص تعمل على تحقيق التنمية الشاملة في الأردن. وهذا يستتبع وجوب آلية للتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني والحكومة والقطاع الخاص لمعالجة المشكلات التالية:

- الفقر
- البطالة
- تلوث البيئة.
- عزوف المواطن عن المشاركة الفعالة في العملية الديمقراطية.
- ضعف روابط الوحدة الوطنية والتعصب القبلي والطائفي والجهوي.

11. وجوب التواصل الميداني مع الأعضاء:

إن أهمية التواصل الميداني مع أعضاء النقابات/الجمعيات المهنية مهمة لكي يكون الأعضاء على يقين مستمر مع الإدارة النقابية ولكي يكون

هناك نوع من الأداء الفكري والمهني لما تصبو إليه النقابة والعضو المشارك في تعزيز أهداف النقابة.

12. الأرشفة الإلكترونية والحوسبة الإلكترونية

وهي الوصول نحو نقابة الكترونية تعزز من تسهيل كافة متطلبات النقابة والأعضاء فيما يخص العمل الإداري والتواصل بين الأعضاء والنقابة وأرشفة المكتبات وما يستجد عليها من مطبوعات جديدة. أضف إلى ذلك عملية إعارة الكتب واسترجاعها وتنظيم عملية الوقت بين المستعير للكتاب وعملية إرجاعه للمكتبة.

13. وجوب مشاركة النقابات/الجمعيات المهنية وبشكل فاعل مع الجهات التشريعية:

إن هذه التوصية هامة جداً لعملية التواصل والمشاركة الفعالة مع الجهات التشريعية (البرلمان) من أجل سن القوانين التي تضمن الوضع المادي والإداري والقانوني للنقابات الأردنية.

14. أهمية وجود قانون أخلاقي لدى المجموعات المهنية (Code of Ethics):

لقد أشارت القوانين والانظمة الداخلية التي صدرت بشأن النقابات المهنية الفنية العالية بوجوب مراعاة قواعد وآداب المهنة، وهناك قسم يحلفه الأعضاء أمام جهة رسمية بوجوب الالتزام بتلك الآداب. ولوحظ عدم النص على قانون أخلاقي لدى عدد من نقابات المجموعات الثلاث الأخرى، موضوع الدراسة.

أن وجود قانون اخلاقي يوفر المزايا التالية للنقابات والجمعيات المهنية، فهو:

1. يوفر أداة وآلية اتصال بين العاملين في المهنة.

2. يمثل مرجعية للعاملين في المهنة يحتكمون إليها، ويساعدهم على حل المعضلات الاخلاقية عندما تتشب.

3. يدعم مفهوم المهنة (The Profession) ويعطي رسائل ايجابية للمنضمين اليها والمتعاملين معها عن اهميتها ودورها في المجتمع وفي تشخيص المشكلات التنظيمية وحلها.

15. حزمة الجهود الهادفة لتنمية الموارد البشرية

تبنى حزمة من الجهود والإجراءات إما بشكل فردي أو على مستوى مجموعات توعية أو على مستوى العمل النقابي الجمعي، حسب طبيعة المهمة ودرجة التعاون وفرص الاستمرارية، بحيث تتناول هذه الإجراءات جهود التأثير المباشر بالموارد البشرية المتاحة للأعضاء وذويهم. ومن هذه الإجراءات.

حزمة الجهود الهادفة لتنمية الموارد البشرية



دور النقابات والجمعيات المهنية في

تنمية الموارد البشرية

في الأردن

الجزء الرابع: الملحق

الملحق الأول (1)
المقدمة والملخص التنفيذي
باللغة الإنجليزية

INTRODUCTION

The Hashemite Kingdom of Jordan is a poor country in its natural resources, but a rich one in its human resources. Jordan started investments in these resources back in the fifties of last century, where schools, community colleges, universities, and institutions were established. Thousands of its young citizens were sent on scholarships inside and outside Jordan. Additionally, thousands of training and educational programs were organized. All of these tremendous efforts resulted in creating educated and trained human resources, which materialized in pushing forward the comprehensive development process. Furthermore, thousands of those well trained and qualified Jordanians who emigrated to various countries around the world, especially to the Gulf region, contributed in building and developing those countries, as well as being the major resource for great financial returns, which were invested in the construction and development projects in Jordan.

Jordan has been doing this, emanating from a well-known philosophical foundation, namely the development of human resources is the ideal basis for their use and the main drive for the developmental and productive process in the society.

This is on the societal level. However, at the organizational level, development of human resources is the main function of its top leadership and the task of a specialized department aiming at implementing various programs in order to achieve this mission on permanent and continuous bases.

On the other hand, qualified human resources contribute in achieving the organization's goals. Such human resources build the organization's image outside, which makes the difference between one establishment and another and contributes to provide the organization with the competitive edge.

If human resources development process is seen as essential and important in both public and private sector organizations, it is not less important in the civil society organizations, due to the important role they play in the social, economic and political development.

The National Center for Human Resources Development-NCHRD and the affiliated “Al-Manar” Project being cognizant of the importance of the development of human resources in the professional associations and societies (PSA), because of their capacities as active organizations and associations in public life, asked a research team to study such a topic.

NCHRD and Al-Manar Project are aware of the great role played by the professional societies and associations in the Jordanian society, and of the importance of developing the members of such societies cementing this role. Hence, the study was entitled: “The Role of Professional Associations and Societies – PSA in Developing the Human Resources in Jordan”.

As a matter of fact, in spite of the diligent efforts of AL-Urdun Al-Jadid Research Center to study civil society organizations in Jordan, the research team feels that Professional Societies and Associations – (PSA) in Jordan has not been studied and explored adequately. The research team hopes that their study is preliminary one. In spite of this fact, it may contribute in providing the leaders and decision makers of these associations and societies with means and mechanisms to achieve their missions. Moreover, it might help in providing the decision makers in Jordan with concepts and visions for establishing comprehensive programs in the field of human resources development.

The research team is honored to offer the deepest appreciation for the Human Resources Development Center-NCHRD and Al-Manar Project for providing them with the opportunity to carry out this study,

hoping that Al-mighty God will make it useful for the professional societies and associations as well as the civil society organizations in specific and the decision makers on the governments level in general.

Furthermore, members of the research team are pleased to thank the following researchers who helped them in the data collection and entry:

Mr. Akram Mohammed Abu Safyieh, Mrs. Reem Azeen Alayed, Ms. Mu'minah Khaled Al-Jundi, as well as Mr. Khamis Raddad who prepared the various tables, which were essential for the analysis process, using the (SPSS) programme, and also Ms. Haneen Abassi who typed parts of the report and to Mr. Samir Al-Soud who typed the report, and had it in its beautiful shape.

May God provide us with His guidance and support.

The Research Team:

Prof. Abdel Bari Durra

Mr. Abdullah Olayyan

Dr. Amjad E. Haddad

Executive Summary

1. Al-Manar Project is an embraced programme to the National Center for Human Resources Development-NCHRD in Jordan, and financed by the Canadian Government, is entitled (The Information System of Human Resources Development Project-ISHRD), which "aims at enhancing the development, utilization and performance of Jordanian human resources in support of national economic in a globally competitive environment". It also emphasizes "ensuring that HRD decision making by institutions, employers and prospective employees (men and women) are made on the basis of comprehensive, timely and regularly updated gender sensitive information systems that are supported by continuous technical and internet-based services".

2. Coping with the objectives of Al-Manar Project and the message of the National Center for Human Resources Development the study team was assigned to conduct a study on “The Role of Professional Societies and Associations in the Development of Human Resources in Jordan”.

3. The aims of the study are represented in the following as stipulated by the Terms of Reference (TOR):

- a. To define the real existing role handled by (PSA) in developing the human resource and to focus on the pioneering and successful experiences in the same field.
- b. To define the strong and weak points of (PSA) in implementing their tasks and objectives and to raise the professional development of their members.
- c. Proposing procedures, means, introductions, practices and new policies for (PSA), so as to be able to enforce their role in raising the competitive and productive abilities of their members.

The terms of the contract stated that the study team shall perform the following activities:

- a) Reviewing and studying the legal and administrative framework governing the work of the professional societies and associations.
- b) To study the human resources development programs performed by (PSA).
- c) Presenting the following Proposals and Suggestions:
 1. **Studying the coordination process, the interlinkages between the national HRD plans, projects and institutes on one hand and the associations / organizations HRD strategies and plans on the other.**
 2. **Interrelationships.**
 3. **Future proposals.**

4- The research team followed the following methodology in implementing the study:

- Reviewing and studying the related studies and references.
- Designing a longitudinal questionnaire that was distributed to the population of the study, as there were (60), associations and professional societies, and the (SPSS) programme was used to treat the data included in the questionnaire, which were then analyzed and interpreted.
- A meeting was conducted for the leaders and representatives of the associations and professional societies to discuss the primary results concluded by the study. Their observations and remarks were of good use for the study.

5- The questionnaire included in addition to the general questions about the associations and the professional societies, questions about the number of the registered members (males and females), and the number of the active member (males and females), the official body that issued the license decision, membership conditions, objectives, as well as questions about **the administrative aspects** in the association dealing with the number of the members of the association council and the administrative positions in the council, the period of the council, date of the last elections, meetings of the councils in terms of the dates they were convened on, the meeting minutes, using the computer, data base, number of employees, job titles of the basic positions and the working committees.

The questionnaire included also **the financial aspects** represented in the existence or non-existence of an accounting manager, the financial resources, investment projects, as well as a question about the services provided to the members by the association.

Furthermore, the questionnaire focused on **developing the human resources** in terms of the number of the training opportunities provided in 2004, the ones who benefited from them (male and females), the topics covered in the training programs, the topics of the training programs related to the work of the association, the number of scholarships during 2004 in and outside Jordan, the number the people who benefited from them, providing work opportunities and the number of people who benefited from them (males and females), the licensing program and certificates, numbers of those who were given licenses or took their examinations (males and females), the continuous learning programs, the training centers, number of magazines and reviews issued by the association, subscription in the professional associations, number of conferences, seminars and workshops that were convened and the topics

discussed, the number of conferences that the member participated inside and abroad, the method of communication with the members, the studies implemented by the association and those who are assigned to perform them (males and females), the library and number of the people who borrow books, number of the library visitors (member and other individuals), the computerization of the library. In addition to that the Professional Societies and Associations – (PSA) were asked to propose suggestions so as to improve the performance of (PSA).

6- The number of professional societies and associations - (PSA) that made the population of the study consisted of (60) bodies that were categorized into the following groups:

| | | |
|----|---|------------------|
| a. | The High Professional and Technical Associations | 11 associations. |
| b. | The Labor Unions | 16 associations. |
| c. | <i>Owners of Industrial, Commercial and Service Associations</i> | 29 associations. |
| d. | The Cultural, and Artistic Associations | 4 associations |
| | Total | 60 Associations. |

7- The report consists of the following parts:

The First Part: The Theoretical Background

It handles the following topics:

- 1) The Development of Human Resources: General Framework.
- 2) The Development of Human Resources: Jordan's Experience.
- 3) Forms of the Services Provided by the Societies to their Members: the International Perspective.
- 4) The Professional Societies and Associations in Jordan: A General View.
- 5) Professional Societies and Associations: An open system.

- The Second Part: The Research Findings.

- The Third Part: The Conclusions and The Recommendations:

Conclusions:

1. There is distinct discrepancy between the different professional associations and societies (PAS) in terms of their legal reference.
2. The percentage of active members to the paid memberships does not exceed 60%.
3. The percentage of women's participation in the professional associations and societies (PAS) does not exceed 10% from the total active members.
4. The professional associations filled a large vacuum resulted from the discontinuity of political parties in Jordan.
5. A mechanism for coordination and cooperation among the professional associations and societies (PAS) in the field of financial resources, must be worked out.
6. The professional associations and societies' (PAS) are willing to participate and contribute in to the human resources development of their members.
7. There is a need to organize a conference or a research study to tackle the issue of mandatory membership in professional associations and societies (PAS).

8. Professional associations and societies (PAS) must coordinate and cooperate together to establish centers or programs or combined activities.
9. There is a need to extend support on the part of the official authorities to (PAS) in terms of legal, financial, and moral support.
10. The participation of (PAS) representatives in the permanent and temporary committees activities within the boards of public corporations should be activated.
11. Professional Associations and Societies (PAS) interest in human resources development could be placed on a continuum, starting by a complete interest on one pole, as the case of professional organizations in the industrialized countries, a reasonable interest, as the case High Professional and Technical Associations, and weak interest on the other pole, as the case of the Labor Unions, Owners of Industrial, Commercial, Service Associations, the Cultural and Artistic associations in Jordan.

Recommendations:

- 1) Adopting the holistic view of the professional societies and associations – (PAS).
- 2) Adopting strategic planning.
- 3) The Availability of qualified administrative staff.
- 4) The Rational and accurate decisions.
- 5) Good Governance.
- 6) Adopting the comprehensive view for administrative policies inside the professional societies and associations- (PAS).
- 7) Comprehensive services for the members and enhancing their professional membership.
- 8) The contemporary view for the services provided for the members, including the development of human resources.
- 9) Interaction with other organizations of civil society.

- 10) Participation in achieving the objectives of the comprehensive development.
- 11) Continuous interaction and contact with the members.
- 12) The importance of electronic archiving.
- 13) Interactive contact with the legislative bodies.
- 14) The importance of code of ethics.
- 15) Recommendations regarding specific policies and procedures in the area of the development of human resources.

The Fourth Part: Appendices

- I. Introduction and Executive Summary in English.
- II. The Questionnaire.
- III. The Tables.
- IV. Names of the heads of PSA or their representatives who attended the brainstorming session on Tuesday 21/2/2006.
- V. Remarks of the heads of (PSA) or their representatives who attended the brainstorming session on 21/2/2006.
- VI. References.

الملحق الثاني (2) الاستبانة

الملحق الثاني (2) الاستبانة
استبانة جمع البيانات عن النقابات
والجمعيات المهنية في الأردن

يرجى وضع الرقم المطلوب أو علامة (x) في المربعات في الاستبانة :

- أولاً: بيانات عامة
- 1- اسم النقابة /الجمعية المهنية :.....
 - 2- سنة التأسيس:
 - 3- العنوان:
 - 4- الهاتف:..... 5- البريد الإلكتروني:
 - 6- عدد الأعضاء المسجلين
 - 7- عدد الذكور
 - 8- عدد الإناث
 - 9- الجهة الرسمية التي أصدرت قرار الترخيص للنقابة / الجمعية المهنية :
.....
 - 10- عدد الأعضاء الفاعلين (المسددين للرسوم والاشتراكات) :
 - 11- عدد الذكور :
 - 12- عدد الإناث :
 - 13- شروط العضوية :
 - 1-
 - 2-
 - 3-
 - 4-
 - 5-

-14 أهداف النقابة / الجمعية المهنية كما وردت في القانون أو النظام الأساسي (يرجى تأمين نسخة من القانون/ النظام الأساسي):

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

-9

-10

ثانياً : الجوانب الإدارية في النقابة / الجمعية المهنية:

-1 عدد أعضاء مجلس النقابة / الجمعية المهنية: ()

-2 المناصب الإدارية في المجلس :

-1

-2

-3

-4

-5

- 3 مدة المجلس : ()
- 4 تاريخ آخر انتخابات: ()
- 5 هل يعقد مجلس النقابة / الجمعية المهنية :
- أسبوعيا
- شهريا
- كل أسبوعين
- أخرى
- 6 هل للمجلس محاضر للاجتماعات ؟
- نعم لا
- 7 هل محاضر الاجتماعات مكتوبة و مطبوعة ؟
- نعم لا
- 8 هل يستخدم الكمبيوتر في النقابة/ الجمعية المهنية ؟
- نعم لا
- 9 هل توجد قاعدة بيانات في النقابة ؟
- نعم لا
- 10 عدد الموظفين العاملين في النقابة/ الجمعية المهنية :
- العدد
- 11 المسميات الوظيفية للوظائف الرئيسية في النقابة/ الجمعية المهنية :

-1

-2

-3

-4

-5

-12 اللجان العاملة في النقابة / الجمعية المهنية :

| |
|----|
| -1 |
| -2 |
| -3 |
| -4 |
| -5 |

ثالثاً: الجوانب المالية في النقابة / الجمعية المهنية :
(يرجى تزويد الباحثين بالميزانية الخاصة بالنقابة / الجمعية المهنية لعام 2004)

-1 هل للنقابة / الجمعية المهنية مدير مالي ؟

لا

نعم

-2 ما مؤهلاته ؟

-3 تتكون الموارد المالية للنقابة / الجمعية المهنية من الموارد التالية :

الاشتراكات

مردود استثماري

فوائد الأموال

منح

□ أخرى

-4 هل تقوم النقابة/ الجمعية المهنية بمشروعات استثمارية ؟
□ نعم □ لا

-5 ما هي تلك المشروعات ؟

-1

-2

-3

رابعاً : الخدمات التي تقدمها النقابة / الجمعية المهنية للأعضاء :

-1 الخدمات التي تقدمها النقابة الجمعية المهنية للأعضاء:

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

-9

-10

خامسا: تنمية الموارد البشرية في النقابة / الجمعية المهنية :

1- عدد الفرص التدريبية التي قدمت عام 2004 :

2- عدد المستفيدين من الفرص التدريبية :

3- عدد الذكور المستفيدين من الفرص التدريبية :

4- عدد الإناث المستفيدات من الفرص التدريبية :

5- الموضوعات التي عالجتها البرامج التدريبية :

التخطيط الإداري

إدارة الوقت

إدارة المشروعات

اتخاذ القرارات

مهارات الاتصال

تنمية القيادات

برامج لغة إنجليزية

برامج في الحاسوب

أخرى

6- موضوعات البرامج التدريبية الخاصة بعمل النقابة /الجمعية المهنية في البرامج
التدريبية :

-1

-2

-3

-4

-5

7- عدد البعثات التي قدمت لأعضاء النقابة / الجمعية المهنية عام 2004 :

8- عدد البعثات داخل الأردن :

9- عدد البعثات خارج الأردن:

10- عدد المستفيدين من البعثات من الذكور عام 2004 :

11- عدد المستفيدات من البعثات من الإناث:

12- هل توفر أو تسهل النقابة / الجمعية المهنية فرص عمل للأعضاء ؟
 نعم لا

13- عدد فرص العمل التي وفرت للأعضاء عام 2004 :

14- عدد الذكور المستفيدين من فرص العمل التي وفرت عام 2004 :

15- عدد الإناث المستفيدات من فرص العمل التي وفرت عام 2004 :

16- هل للنقابة / الجمعية المهنية برنامج للترخيص ومنح الشهادات للأعضاء؟
 نعم لا

17- عدد الذين منحتهم النقابة/ الجمعية المهنية رخصا أو شهادات عام 2004 :

18- عدد الذكور الذين منحتهم النقابة/ الجمعية المهنية رخصا أو شهادات عام 2004 :

19- عدد الإناث اللواتي منحتهن النقابة/ الجمعية المهنية رخصا أو شهادات عام 2004 :

20- هل تعقد النقابة / الجمعية المهنية امتحانات مهنية للأعضاء ؟
 نعم لا

21- هل للنقابة / الجمعية المهنية برنامج للتعليم والتعلم المستمر :
 نعم لا

22- هل للنقابة / الجمعية المهنية مركز تدريب ؟
 نعم لا

23- عدد العاملين في المركز :

24- هل للمركز التدريبي خطط تدريبية ؟
 نعم لا

25- عدد المجلات/ النشرات التي تصدرها النقابة / الجمعية المهنية :

26- أسماء المجلات /النشرات التي تصدرها النقابة / الجمعية المهنية :

-1

-2

-3

-4

-5

27- هل تشترك النقابة / الجمعية المهنية في جمعيات مهنية ؟

نعم لا

28- ما عددها ؟

29- عددها في الداخل :

30- عددها في الخارج :

31- كان عدد المؤتمرات / الندوات / المشاغل التي عقدتها النقابة / الجمعية المهنية عام 2004 :

32- الموضوعات التي عالجتها المؤتمرات / الندوات / المشاغل :

-1

-2

-3

-4

-5

33- عدد المؤتمرات التي شارك فيها أعضاء النقابة:

34- عدد المؤتمرات في الداخل :

35- عدد المؤتمرات في الخارج :

36- كيف تتواصل النقابة مع الأعضاء ؟

اللقاءات العامة

الحفلات والمناسبات

اللقاءات المهنية

عن طريق ال Website

أخرى (أذكرها)

37- هل تجري النقابة / الجمعية المهنية دراسات ؟

نعم لا

38- عددها عام 2004 :

39- عدد المكلفين بالدراسات من الأعضاء عام 2004 :

- عدد الذكور :

- عدد الإناث :

40- هل للنقابة / الجمعية المهنية مكتبة ؟

نعم لا

41- عدد الكتب فيها :

42- عدد الكتب بالعربية فيها :

43- عدد الكتب بالإنجليزية فيها :

44- عدد المجلات :

45- عدد المجلات بالعربية :

46- عدد المجلات بالإنجليزية :

47- عدد المترددين من الأعضاء على المكتبة عام 2004 :

48- عدد المترددين من غير الأعضاء على المكتبة عام 2004 :

49- عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء عام 2004 :

50- هل المكتبة محوسبة ؟

نعم لا

51- عدد المستعيرين للكتب عام 2004 :



سادسا المقترحات لتحسين الأداء في النقابة / الجمعية المهنية :

اقتراحات النقابة / الجمعية المهنية لتحسين الأداء :

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

-9

-10

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الملحق الثالث (3) الجداول

جداول مختارة أفرزتها الدراسة

ملاحظة

تم اختيار هذه الجداول من بين (30) ثلاثين جدولاً تتضمن جميع المعلومات والبيانات التي نتجت عن الدراسة وذلك لعلاقتها المباشرة ببعث تنمية الموارد البشرية وهي:

- الجدول رقم (1) النقابات مرتبة حسب سنة التأسيس.
- الجدول رقم (2) الأعضاء المسجلون والفاعلون في النقابات.
- الجدول رقم (3) مجالس النقابات (الإدارة الداخلية للنقابات)
- الجدول رقم (4) إيرادات ومصروفات عدد من النقابات لعامي (2003، 2004).
- الجدول رقم (5) الخدمات التي تقدمها النقابة للأعضاء.
- الجدول رقم (6) مدى توفر المكتبات لدى النقابات.
- الجدول رقم (7) المقترحات المقدمة من النقابات لتحسين أدائها.

الجدول رقم (1) النقابات مرتبة حسب سنة التأسيس

| سنة التأسيس | اسم النقابة | المجموعة |
|-------------|--|-------------------|
| 1954 | النقابة العامة للعاملين بالنقل البري و الميكانيك | النقابات العمالية |
| 1963 | النقابة العامة للعاملين في الطباعة و التصوير والورق | |
| 1953 | النقابة العامة للعاملين في الموائى و التخليص | |
| 1954 | نقابة العاملين في البناء في الاردن | |
| 1963 | نقابة العاملين في مصفاة البترول | |
| 1954 | نقابة الغزل و النسيج و الألبسة | |
| 1953 | النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية | |
| 1960 | النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية | |
| 1960 | النقابة العامة لعمال الكهرباء في الاردن | |
| 1965 | النقابة العامة للعاملين في البلديات | |
| 1958 | النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص | |
| 1962 | النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية | |
| 1963 | النقابة العامة للعاملين في المصارف التأمين والمحاسبه | |
| 19601 | النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين | |
| 1970 | النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة | |
| 1963 | نقابة العاملين في سكة حديد | |
| 1987 | نقابة جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين | |
| 1952 | نقابة أطباء الأسنان | |

| سنة التأسيس | اسم النقابة | المجموعة |
|-------------|--|----------|
| 1954 | نقابة الأطباء الأردنية | |
| 1972 | نقابة الجيولوجيين الاردنيين | |
| 1957 | نقابة الصيادلة | |
| 1950 | نقابة المحامين الأردنيين | |
| 1972 | نقابة الممرضين و الممرضات و القابلات القانونيات | |
| 1958 | نقابة المهندسين | |
| 1966 | نقابة المهندسين الزراعيين | |
| 1972 | نقابة مقاولي الانشاءات الاردنيين | |
| 1972 | نقابة الأطباء البيطريين الاردنيين | |
| 1985 | نقابة أصحاب مخامر الموز | |
| 1976 | النقابة العامة لأصحاب صلونات التسجيل | |
| 1963 | النقابة العامة لأصحاب الحلي و المجوهرات | |
| 2005 | النقابة العامة لأصحاب وكالات الدعاية و الاعلان و مكاتب التصميم | |
| 1995 | النقابة العامة لتجار الكهرباء و الالكترونيات | |
| 1973 | النقابة العامة لتجار المواد الغذائية | |
| 1971 | النقابة العامة لأصحاب المخازن | |
| 2001 | النقابة العامة لأصحاب محطات التنقيه ومعالجة مياه الشرب | |
| 2004 | النقابة العامة لتجار ومنتجي الاثاث والسجاد و الموكيت | |
| 1963 | نقابة أصحاب السيارات الشاحنة الاردنية | |

| سنة التأسيس | اسم النقابة | المجموعة |
|-------------|--|----------|
| 1998 | نقابة أصحاب المراكز الثقافية الخاصة | |
| 1987 | نقابة أصحاب المهن الميكانيكية | |
| 1982 | نقابة أصحاب شركات و مكاتب تخليص ونقل البضائع | |
| 1965 | نقابة أصحاب مصانع المحيكات | |
| 1979 | نقابة تجار الاقمشة و الالبسة | |
| 1972 | نقابة تجار و مصدرى الخضار و الفواكه | |
| 1974 | نقابة أصحاب السيارات العموميه ومكاتب التاكسي والسفريات الداخليه والخارجيه ومراكز السواقه | |
| 1980 | نقابة أصحاب المدارس الخاصة | |
| 1971 | نقابة أصحاب المطابع | |
| 1976 | نقابة أصحاب المطاعم و الحلويات الاردنية | |
| 1972 | نقابة أصحاب محطات المحروقات ومحلات الغاز | |
| 2003 | نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام للعاملين في المنازل من غير الاردنيين | |
| 1999 | نقابة أصحاب مكاتب المساحة | |
| 1997 | نقابة تجار القرطاسية و المكتبات و الاجهزة المكتبية | |
| 1985 | نقابة تجار المواد الطبيه والعلميه والمخبريه | |
| 1982 | نقابة تجار ومنتجي المواد الزراعيه | |
| 1985 | نقابة وكلاء البواخر والملاحه والنقل البري | |
| 1980 | نقابة وكلاء السيارات وتجار قطع السيارات ولوازمها | |

| سنة التأسيس | اسم النقابة | المجموعة |
|-------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| 1982 | نقابة أصحاب مختبرات الاسنان | |
| 1974 | رابطة الكتاب الاردنيين | النقابات الثقافية الفكرية الفنية |
| 2001 | ملتقى اصديقاء الثقافة الاردني | |
| 1953 | نقابة الصحفيين | |
| 1997 | نقابة الفنانين الاردنيين | |

الجدول رقم (2) الأعضاء المسجلون والفاعلون في النقابات

| عدد الاعضاء الفاعلين اناث | عدد الاعضاء الفاعلين ذكور | مجموع الاعضاء الفاعلين | الاناث | الذكور | عدد الاعضاء المسجلين الاناث | عدد الاعضاء المسجلين الذكور | مجموع الاعضاء المسجلين | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------|--------|--------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--|-------------------|
| 50 | 64950 | 65000 | 0% | 100% | 50 | 64950 | 65000 | النقابة العامة للعاملين بالنقل البري والميكانيك | النقابات العمالية |
| 200 | 1800 | 2000 | 20% | 80% | 3000 | 12000 | 15000 | النقابة العامة للعاملين في الطباعة و التصوير والورق | |
| 0 | 300 | 300 | 24% | 76% | 120 | 380 | 500 | النقابة العامة للعاملين في الموائى و التخليص | |
| 100 | 2100 | 2200 | 3% | 98% | 200 | 7800 | 8000 | نقابة العاملين في البناء في الأردن | |
| 700 | 4500 | 5200 | 13% | 87% | 700 | 4500 | 5200 | نقابة العاملين في مصفاة البترول | |
| 2500 | 1000 | 3500 | 57% | 43% | 4000 | 3000 | 7000 | نقابة الغزل و النسيج و الألبسة | |
| 400 | 2142 | 2542 | 6% | 94% | 60 | 940 | 1000 | النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية | |
| 0 | 700 | 700 | 0% | 100% | 0 | 1000 | 1000 | النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية | |
| 2000 | 6000 | 8000 | 25% | 75% | 2000 | 6000 | 8000 | النقابة العامة لعمال الكهرباء في الأردن | |
| 100 | 1900 | 2000 | 7% | 93% | 300 | 4200 | 4500 | النقابة العامة للعاملين في البلديات | |
| 300 | 700 | 1000 | 63% | 38% | 2500 | 1500 | 4000 | النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص | |
| 350 | 500 | 850 | 37% | 63% | 2000 | 3400 | 5400 | النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية | |
| 1000 | 5000 | 6000 | 17% | 83% | 1000 | 5000 | 6000 | النقابة العامة للعاملين في المصارف التأمين والمحاسبة | |
| 500 | 4500 | 5000 | 6% | 94% | 500 | 7500 | 8000 | النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين | |

| عدد الاعضاء الفاعلين اناث | عدد الاعضاء الفاعلين ذكور | مجموع الاعضاء الفاعلين | الاناث | الذكور | عدد الاعضاء المسجلين الاناث | عدد الاعضاء المسجلين الذكور | مجموع الاعضاء المسجلين | اسم النقابة | المجموعة |
|---------------------------|---------------------------|------------------------|--------|--------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|---|----------------------------------|
| 800 | 2400 | 3200 | 25% | 75% | 800 | 2400 | 3200 | النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة | |
| 200 | 1000 | 1200 | 17% | 83% | 200 | 1000 | 1200 | نقابة العاملين في سكة حديد | |
| 16 | 384 | 400 | 6% | 94% | 30 | 514 | 544 | نقابة جمعية المحاسبين القانونيين الاردنيين | النقابات المهنية والفنية العالية |
| 1100 | 1200 | 2300 | 49% | 51% | 2700 | 2800 | 5500 | نقابة اطباء الاسنان | |
| 1267 | 7267 | 8534 | 15% | 85% | 2592 | 15051 | 17643 | نقابة الأطباء الاردنية | |
| 257 | 516 | 773 | 31% | 69% | 542 | 1221 | 1763 | نقابة الجيولوجيين الاردنيين | |
| 842 | 780 | 1624 | 52% | 48% | 4680 | 4320 | 9000 | نقابة الصيادلة | |
| 2022 | 7263 | 9285 | 56% | 44% | 9122 | 7263 | 16385 | نقابة المحامين الاردنيين | |
| | | 3863 | 48% | 35% | 5621 | 4118 | 11722 | نقابة الممرضين و الممرضات و القابلات القانونيات | |
| 5352 | 36463 | 41816 | 13% | 87% | 7363 | 49869 | 57232 | نقابة المهندسين | |
| 526 | 774 | 1300 | 32% | 68% | 3584 | 7479 | 11063 | نقابة المهندسين الزراعيين | |
| 25 | 1300 | 1325 | 2% | 98% | 25 | 1586 | 1611 | نقابة مقاولي الانشاءات الاردنيين | |
| 76 | 394 | 470 | 17% | 83% | 194 | 916 | 1110 | نقابة الاطباء البيطريين الاردنيين | |
| 0 | 45 | 45 | 0% | 100% | 0 | 65 | 65 | نقابة أصحاب مخامر الموز | نقابات أصحاب المهن |

| عدد الاعضاء الفاعلين اناث | عدد الاعضاء الفاعلين ذكور | مجموع الاعضاء الفاعلين | الاثاث | الذكور | عدد الاعضاء المسجلين الاثاث | عدد الاعضاء المسجلين الذكور | مجموع الاعضاء المسجلين | اسم النقابة | المجموعة |
|---------------------------|---------------------------|------------------------|--------|--------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|--|----------|
| 232 | 0 | 232 | 88% | 12% | 1000 | 131 | 1131 | نقابة أصحاب صلونات التسجيل | |
| 0 | 200 | 200 | 0% | 100% | 0 | 868 | 868 | نقابة أصحاب الحلّي و المجوهرات | |
| 1 | 25 | 26 | 6% | 94% | 2 | 30 | 32 | نقابة أصحاب وكالات الدعاية و الاعلان و مكاتب التصميم | |
| | | 902 | | | | | 902 | النقابة العامة لتجار الكهرباء و الالكترونيات | |
| | | 184 | | | | | 184 | النقابة العامة لتجار المواد الغذائية | |
| | | 1260 | | | | | 1800 | نقابة أصحاب المخابز | |
| | 76 | 76 | 0% | 100% | 0 | 115 | 115 | نقابة أصحاب محطات التنقيه ومعالجة مياه الشرب | |
| 3 | 17 | 20 | 2% | 99% | 3 | 197 | 200 | النقابة العامة لتجار ومنتجي الاثاث والسجاد والموكيت | |
| 0 | 20 | 20 | 0% | 100% | 0 | 500 | 500 | نقابة أصحاب السيارات الشاحنة الاردنية | |
| 0 | 47 | 47 | 2% | 98% | 2 | 105 | 107 | نقابة أصحاب المراكز الثقافية الخاصة | |
| 0 | 3000 | 3000 | 0% | 100% | 0 | 70000 | 70000 | نقابة أصحاب المهن الميكانيكية | |
| 0 | 338 | 338 | 0% | 100% | 0 | 338 | 338 | نقابة أصحاب شركات و مكاتب تخليص ونقل البضائع | |
| 0 | 300 | 300 | 0% | 100% | 0 | 500 | 500 | نقابة أصحاب مصانع المحيكات | |
| 50 | 750 | 800 | 5% | 95% | 150 | 2850 | 3000 | نقابة تجار الاقمشة و الالبسة | |
| 0 | 220 | 220 | 0% | 100% | 0 | 220 | 220 | نقابة تجار و مصدري الخضار و الفواكه | |

| عدد الاعضاء الفاعلين اناث | عدد الاعضاء الفاعلين ذكور | مجموع الاعضاء الفاعلين | الاناث | الذكور | عدد الاعضاء المسجلين الاناث | عدد الاعضاء المسجلين الذكور | مجموع الاعضاء المسجلين | اسم النقابة | المجموعة |
|---------------------------|---------------------------|------------------------|--------|--------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|--|--------------------------|
| 670 | 15083 | 15753 | 4% | 96% | 670 | 15083 | 15753 | نقابة أصحاب السيارات العموميه ومكاتب التاكسي والسفريات الداخليه والخارجيه ومراكز السواقه | النقابات الفكرية والفنية |
| | | 300 | | | | | 700 | نقابة أصحاب المدارس الخاصة | |
| | | 40 | | | | | 50 | نقابة أصحاب المطابع | |
| 35 | 1965 | 2000 | 2% | 98% | 35 | 1965 | 2000 | نقابة أصحاب المطاعم و الحلويات الاردنية | |
| 80 | 820 | 900 | 8% | 92% | 200 | 2200 | 2400 | نقابة أصحاب محطات المحروقات ومحلات الغاز | |
| | | 78 | | | | | 78 | نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام للعاملين في المنازل من غير الاردنيين | |
| 3 | 297 | 300 | 1% | 99% | 3 | 347 | 350 | نقابة أصحاب مكاتب المساحة | |
| | | 150 | | | | | 261 | نقابة تجار القرطاسية و المكتبات و الاجهزة المكتبية | |
| | | 45 | | | | | 75 | نقابة تجار المواد الطبيه والعلميه والمخبريه | |
| | | 60 | | | | | 150 | نقابة تجار ومنتجي المواد الزراعيه | |
| | | 56 | | | | | 56 | نقابة وكلاء البواخر والملاحه والنقل البري | |
| 0 | 355 | 355 | 0% | 100% | 0 | 4200 | 4200 | نقابة وكلاء السيارات وتجار قطع السيارات ولوازمها | |
| 10 | 176 | 186 | 4% | 96% | 10 | 275 | 285 | نقابة أصحاب مختبرات الاسنان | |
| 50 | 352 | 402 | 15% | 85% | 90 | 491 | 581 | رابطة الكتاب الاردنيين | |

| عدد الاعضاء الفاعلين اناث | عدد الاعضاء الفاعلين ذكور | مجموع الاعضاء الفاعلين | الاناث | الذكور | عدد الاعضاء المسجلين الاناث | عدد الاعضاء المسجلين الذكور | مجموع الاعضاء المسجلين | اسم النقابة | المجموعة |
|---------------------------|---------------------------|------------------------|--------|--------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|------------------------------|----------|
| 9 | 9 | 18 | 50% | 50% | 9 | 9 | 18 | ملتقى اصدقاء الثقافة الاردني | |
| 6 | 621 | 627 | 19% | 65% | 125 | 425 | 650 | نقابة الصحفيين | |
| 60 | 426 | 486 | 11% | 89% | 78 | 641 | 719 | نقابة الفنانين الاردنيين | |

الجدول رقم (3) مجالس ادارة النقابات (الادارة الداخلية للنقابات)

| المجموعة | اسم النقابة | مدة المجلس | تاريخ آخر انتخابات | هل يعقد مجلس النقابة؟ | هل للمجلس محاضر اجتماعات؟ | هل محاضر الاجتماعات مكتوبة او مطبوعة؟ | هل يستخدم الكمبيوتر في النقابة؟ | هل توجد قاعدة بيانات في النقابة؟ | عدد الموظفين العاملين في النقابة |
|-------------------|--|------------|--------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| النقابات العمالية | النقابة العامة للعاملين بالنقل البري و الميكانيك | 5 | 6\9\2005 | شهريا | نعم | نعم | نعم | نعم | 22 |
| | النقابة العامة للعاملين في الطباعة و التصوير و الورق | 5 | 6\11\2005 | اسبوعيا | نعم | نعم | لا | لا | 0 |
| | النقابة العامة للعاملين في الموائ و التخليص | 5 | 17\9\2005 | كل اسبوعين | نعم | نعم | لا | نعم | 2 |
| | نقابة العاملين في البناء في الاردن | 4 | 28\1\2002 | شهريا | نعم | نعم | نعم | نعم | 0 |
| | نقابة العاملين في مصفاة البترول | 5 | 23\8\2005 | كل اسبوعين | نعم | نعم | لا | نعم | 1 |
| | نقابة الغزل و النسيج و الالبسة | 5 | 21\8\2005 | اسبوعيا | نعم | نعم | نعم | نعم | 6 |

| المجموعة | اسم النقابة | مدة المجلس | تاريخ آخر انتخابات | هل يعقد مجلس النقابة؟ | هل للمجلس محاضر اجتماعات؟ | هل محاضر الاجتماعات مكتوبة او مطبوعة؟ | هل يستخدم الكمبيوتر في النقابة؟ | هل توجد قاعدة بيانات في النقابة؟ | عدد الموظفين العاملين في النقابة |
|----------|--|------------|--------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية | 5 | 10\10\2005 | شهريا | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 |
| | النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية | 5 | 5\10\2005 | شهريا | نعم | نعم | لا | لا | 0 |
| | النقابة العامة لعمال الكهرباء في الاردن | سنوات 5 | 2005 | 2 | نعم | نعم | نعم | نعم | 1 |
| | النقابة العامة للعاملين في البلديات | سنوات 5 | 1\2005 | 2 | نعم | نعم | لا | لا | 0 |
| | النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص | سنوات 5 | 2005 | 2 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 |
| | النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية | سنوات 4 | 8\2005 | 2 | نعم | نعم | لا | لا | 0 |

| عدد الموظفين العاملين في النقابة | هل توجد قاعدة بيانات في النقابة؟ | هل يستخدم الكمبيوتر في النقابة؟ | هل محاضر الاجتماعات مكتوبة او مطبوعة؟ | هل للمجلس محاضر اجتماعات؟ | هل يعقد مجلس النقابة؟ | تاريخ آخر انتخابات | مدة المجلس | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------|------------|---|----------------------------------|
| 0 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 | 2005 | 5 سنوات | النقابة العامة للمعاملين في المصارف التأمين والمحاسبه | |
| 0 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 | 2001 | 5 سنوات | النقابة العامة للمعاملين في المناجم والتعدين | |
| 3 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 | 2002 | 5 سنوات | النقابة العامة للمعاملين في النقل الجوي والسياحه | |
| 2 | نعم | نعم | نعم | | 2 | 2001 | 5 سنوات | نقابة العاملين في سكة حديد | |
| 3 | نعم | نعم | نعم | نعم | 3\ | 14\12\2004 | سنتين | نقابة جمعية المحاسبين القانونيين الاردنيين | النقابات المهنية والفنية العالية |
| 17 | نعم | نعم | نعم | نعم | اسبوعيا | 20\7\2005 | 2 | نقابة اطباء الاسنان | |

| المجموعة | اسم النقابة | مدة المجلس | تاريخ آخر انتخابات | هل يعقد مجلس النقابة؟ | هل للمجلس محاضر اجتماعات؟ | هل محاضر الاجتماعات مكتوبة او مطبوعة؟ | هل يستخدم الكمبيوتر في النقابة؟ | هل توجد قاعدة بيانات في النقابة؟ | عدد الموظفين العاملين في النقابة |
|----------|---|------------|--------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | نقابة اطباء الاردنية | سنتين | 38463 | 1 | نعم | نعم | نعم | لا | 50 |
| | نقابة الجيولوجيين الاردنيين | 3 | 23\4\2005 | اسبوعيا | نعم | نعم | نعم | نعم | 5 |
| | نقابة الصيادلة | سنتين | 10\9\2004 | 1 | نعم | نعم | نعم | نعم | 26 |
| | نقابة المحامين الاردنيين | سنتين | 14\3\2005 | 1 | نعم | نعم | نعم | نعم | 25 |
| | نقابة الممرضين و الممرضات و القابلات القانونيات | سنوات3 | 2003 | 1 | نعم | نعم | نعم | نعم | 15 |
| | نقابة المهندسين | سنوات3 | 5\2003 | 1 | نعم | نعم | نعم | نعم | 200 |
| | نقابة المهندسين الزراعيين | سنوات3 | 28\3\2003 | 1 | نعم | نعم | نعم | نعم | 28 |
| | نقابة مقاولي الانشاءات الاردنيين | سنتين | 31\3\2004 | 1 | نعم | نعم | نعم | نعم | 60 |
| | نقابة اطباء البيطريين الاردنيين | سنوات3 | 27\5\2005 | 1 | نعم | نعم | نعم | نعم | 3 |

| المجموعة | اسم النقابة | مدة المجلس | تاريخ آخر انتخابات | هل يعقد مجلس النقابة؟ | هل للمجلس محاضر اجتماعات؟ | هل محاضر الاجتماعات مكتوبة او مطبوعة؟ | هل يستخدم الكمبيوتر في النقابة؟ | هل توجد قاعدة بيانات في النقابة؟ | عدد الموظفين العاملين في النقابة |
|--------------------|--|------------|--------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| نقابات أصحاب المهن | نقابة أصحاب مخامر الموز | 4 | 2003 | شهريا | نعم | نعم | لا | نعم | 0 |
| | نقابة أصحاب صلونات التسجيل | 2 | 2004 | اسبوعيا | نعم | نعم | نعم | نعم | 5 |
| | نقابة أصحاب الحلبي و المجوهرات | 4 | 1\1\2003 | شهريا | نعم | نعم | نعم | لا | 4 |
| | نقابة أصحاب وكالات الدعاية و الاعلان و مكاتب التصميم | سنوات 4 | 8\2005 | 2 | نعم | نعم | لا | لا | |
| | النقابة العامة لتجار الكهرباء و الالكترونيات | 4 | 2003 | 2 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 |
| | النقابة العامة لتجار المواد الغذائية | سنتين | 25\3\2004 | 2 | نعم | نعم | نعم | نعم | 3 |
| | نقابة أصحاب المخابز | سنوات 3 | 12\5\2001 | 2 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 |
| | | | | | | | | | |

| عدد الموظفين العاملين في النقابة | هل توجد قاعدة بيانات في النقابة؟ | هل يستخدم الكمبيوتر في النقابة؟ | هل محاضر الاجتماعات مكتوبة او مطبوعة؟ | هل للمجلس محاضر اجتماعات؟ | هل يعقد مجلس النقابة؟ | تاريخ آخر انتخابات | مدة المجلس | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------|-------------|---|----------|
| 0 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 | 2004 | اربعة سنوات | نقابة أصحاب محطات التقنيه ومعالجة مياه الشرب | |
| 2 | نعم | نعم | نعم | نعم | 1 | 2004 | سنوات 4 | النقابة العامة لتجار ومنتجي الاثاث والسجاد والموكيت | |
| 5 | نعم | نعم | نعم | نعم | شهريا | 1\1\2002 | 4 | نقابة أصحاب السيارات الشاحنة الاردنية | |
| 0 | نعم | نعم | نعم | نعم | كل اسبوعين | 1\1\2002 | 4 | نقابة أصحاب المراكز الثقافية الخاصة | |
| 1 | نعم | نعم | نعم | نعم | شهريا | 2003 | 4 | نقابة أصحاب المهن الميكانيكية | |

| عدد الموظفين العاملين في النقابة | هل توجد قاعدة بيانات في النقابة؟ | هل يستخدم الكمبيوتر في النقابة؟ | هل محاضر الاجتماعات مكتوبة او مطبوعة؟ | هل للمجلس محاضر اجتماعات؟ | هل يعقد مجلس النقابة؟ | تاريخ آخر انتخابات | مدة المجلس | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------|------------|--|----------|
| 3 | نعم | نعم | نعم | نعم | شهريا | 6\6\2005 | 2 | نقابة أصحاب شركات و مكاتب تخليص ونقل البضائع | |
| 0 | لا | لا | نعم | نعم | شهريا | 21\9\2005 | 2 | نقابة أصحاب مصانع المحيكتات | |
| 1 | لا | لا | نعم | نعم | اسبوعيا | 1\5\2003 | 3 | نقابة تجار الاقمشة و الالبسة | |
| 3 | نعم | نعم | نعم | نعم | شهريا | 8\8\2005 | 2 | نقابة تجار و مصدرى الخضار و الفواكه | |
| 3 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 | 16\1\2001 | سنوات 4 | نقابة أصحاب السيارات العموميه ومكاتب التاكسي والسفريات الداخليه والخارجيه ومراكز السواقه | |

| عدد الموظفين العاملين في النقابة | هل توجد قاعدة بيانات في النقابة؟ | هل يستخدم الكمبيوتر في النقابة؟ | هل محاضر الاجتماعات مكتوبة او مطبوعة؟ | هل للمجلس محاضر اجتماعات؟ | هل يعقد مجلس النقابة؟ | تاريخ آخر انتخابات | مدة المجلس | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------|------------|--|----------|
| 2 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 | 17\3\2004 | سنوات 4 | نقابة أصحاب المدارس الخاصة | |
| 2 | نعم | لا | نعم | نعم | 2 | 2003 | سنتين | نقابة أصحاب المطابع | |
| 5 | نعم | نعم | نعم | نعم | 1\2 | 4\2004 | سنتين | نقابة أصحاب المطاعم و الحلويات الاردنية | |
| 9 | نعم | نعم | نعم | | 2 | 8\2005 | سنوات 4 | نقابة أصحاب محطات المحروقات ومحلات الغاز | |
| 4 | نعم | نعم | نعم | نعم | 1 | | 4 | نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام للعاملين في المنازل من غير الاردنيين | |
| 1 | نعم | نعم | نعم | نعم | 3 | 24\1\2003 | سنتان | نقابة أصحاب مكاتب المساحة | |

| عدد الموظفين العاملين في النقابة | هل توجد قاعدة بيانات في النقابة؟ | هل يستخدم الكمبيوتر في النقابة؟ | هل محاضر الاجتماعات مكتوبة او مطبوعة؟ | هل للمجلس محاضر اجتماعات؟ | هل يعقد مجلس النقابة؟ | تاريخ آخر انتخابات | مدة المجلس | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------|------------|--|----------|
| 2 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 | 2004 | سنتين | نقابة تجار القرطاسية و المكتبات و الاجهزة المكتبية | |
| 2 | نعم | نعم | نعم | نعم | 3 | 2\2005 | سنتان | نقابة تجار المواد الطبية والعلميه والمخبريه | |
| 2 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 | 2003 | سنوات3 | نقابة تجار ومنتجي المواد الزراعيه | |
| 4 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 | 2003 | سنوات3 | نقابة وكلاء البواخر والملاحه والنقل البري | |
| 1 | | نعم | نعم | نعم | 2 | 2003 | سنتان | نقابة وكلاء السيارات وتجار قطع السيارات ولوازمها | |

| المجموعة | اسم النقابة | مدة المجلس | تاريخ آخر انتخابات | هل يعقد مجلس النقابة؟ | هل للمجلس محاضر اجتماعات؟ | هل محاضر الاجتماعات مكتوبة او مطبوعة؟ | هل يستخدم الكمبيوتر في النقابة؟ | هل توجد قاعدة بيانات في النقابة؟ | عدد الموظفين العاملين في النقابة |
|----------------------------------|------------------------------|------------|--------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | نقابة أصحاب مختبرات الاسنان | سنتان | 2005 | 2 | نعم | نعم | نعم | لا | 0 |
| النقابات الثقافية الفكرية الفنية | رابطة الكتاب الاردنيين | سنتين | 24\6\2005 | 1 | نعم | نعم | نعم | نعم | 3 |
| | ملتقى اصدقاء الثقافة الاردني | 1 | 13\11\2004 | اسبوعيا | نعم | نعم | نعم | نعم | 0 |
| | نقابة الصحفيين | سنوات3 | 29\4\2005 | 1\4 | نعم | نعم | نعم | نعم | 2 |
| | نقابة الفنانين الاردنيين | سنتين | 30\9\2005 | 1 | نعم | نعم | نعم | نعم | 23 |

الجدول رقم (4) إيرادات ومصروفات عدد من النقابات لعامي 2003 و2004

| 2004 | | | 2003 | | | اسم النقابة | المجموعة |
|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|---|------------------|
| الوفر (العجز) | المصاريف | الإيرادات | الوفر (العجز) | المصاريف | الإيرادات | | |
| 21,507,604 | 8,651,892 | 30,159,496 | 10,119,866 | 6,930,706 | 17,050,572 | نقابة المهندسين | النقابات المهنية |
| 742,767 | 2,348,177 | 3,090,944 | 442,834 | 1,841,465 | 2,284,299 | نقابة المهندسين الأردنيين صندوق النقابة | |
| 117,536 | 882,406 | 999,942 | -153,006 | 1,007,587 | 854,581 | نقابة المهندسين الأردنيين صندوق التأمين الصحي | |
| 2,670,276 | 772,046 | 3,442,322 | 1,113,741 | 626,929 | 1,740,670 | نقابة المهندسين الأردنيين صندوق التأمين الاجتماعي | |
| 17,977,025 | 4,649,263 | 22,626,288 | 8,716,297 | 3,454,725 | 12,171,022 | نقابة المهندسين الأردنيين صندوق التقاعد | |
| 843,181 | 4,542,662 | 5,385,843 | 821,091 | 3,655,500 | 4,476,591 | نقابة الأطباء | |
| 61,815 | 346,092 | 407,907 | 13,732 | 333,454 | 347,186 | نقابة الأطباء الأردنية صندوق النقابة | |
| 529,864 | 2,363,993 | 2,893,857 | 390,954 | 2,359,092 | 2,750,046 | نقابة الأطباء الأردنية صندوق التقاعد والضمان الاجتماعي للأطباء | |
| -14,009 | 1,028,522 | 1,014,513 | 125,362 | 515,258 | 640,620 | نقابة الأطباء الأردنية صندوق التكافل الجماعي للأطباء البشريين | |
| 46,629 | 594,460 | 641,089 | 84,774 | 266,293 | 351,067 | نقابة الأطباء الأردنية صندوق التأمين الصحي الاختياري للأطباء البشريين | |

| 2004 | | | 2003 | | | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------|----------------|------------------|----------------|----------------|------------------|---|----------|
| الوفىر (العجز) | المصاريف | الإيرادات | الوفىر (العجز) | المصاريف | الإيرادات | | |
| 52,570 | 961 | 53,531 | 56,744 | 1,529 | 58,273 | نقابة الأطباء الأردنية صندوق نهاية الخدمة | |
| 107,368 | 24,264 | 131,632 | 130,924 | 7,537 | 138,461 | نقابة الأطباء الأردنية صندوق الهواتف الخلوية | |
| 25,207 | 59,995 | 85,202 | 13,401 | 53,486 | 66,887 | نقابة الأطباء البيطريين الأردنيين | |
| 33,737 | 124,375 | 158,112 | 5,200 | 118,851 | 124,051 | نقابة الأطباء البيطريين الأردنيين صندوق التقاعد والضمان الاجتماعي | |
| 412,960 | 281,637 | 694,597 | 13,477 | 78,244 | 91,721 | نقابة الممرضين | |
| 18,247 | 90,703 | 108,950 | 13,477 | 78,244 | 91,721 | نقابة الممرضين والمرضات والقابلات القانونيات | |
| 394,713 | 190,934 | 585,647 | غ م | غ م | غ م | نقابة الممرضين والمرضات والقابلات القانونيات صندوق التقاعد | |
| 314,197 | 801,250 | 1,115,447 | 885,196 | 698,049 | 1,583,245 | نقابة الصيادلة | |
| 201,868 | 595,485 | 797,353 | 799,843 | 502,928 | 1,302,771 | نقابة صيادلة الأردن صندوق التقاعد والضمان الاجتماعي | |
| 112,329 | 205,765 | 318,094 | 85,353 | 195,121 | 280,474 | نقابة صيادلة الأردن | |

| 2004 | | | 2003 | | | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|--|----------|
| الوفىر (العجز) | المصاريف | الإيرادات | الوفىر (العجز) | المصاريف | الإيرادات | | |
| 1,222,736 | 3,116,041 | 4,338,777 | 1,633,971 | 2,730,080 | 4,364,051 | نقابة المحامين | |
| 480,285 | 1,313,951 | 1,794,236 | 479,066 | 1,316,729 | 1,795,795 | نقابة المحامين | |
| 1,007,034 | 1,055,924 | 2,062,958 | 1,207,634 | 870,590 | 2,078,224 | نقابة المحامين خزانة التقاعد والضمان الاجتماعي | |
| -264,583 | 746,166 | 481,583 | -52,729 | 542,761 | 490,032 | نقابة المحامين الصندوق التعاوني | |
| 363,017 | 171,868 | 534,885 | 138,811 | 126,553 | 265,364 | نقابة الصحفيين | |
| 364,521 | 135,307 | 499,828 | 140,669 | 90,350 | 231,019 | نقابة الصحفيين | |
| -1,504 | 36,561 | 35,057 | -1,858 | 36,203 | 34,345 | نقابة الصحفيين صندوق التامين الصحي للصحفيين وعائلاتهم | |
| 94,801 | 27,398 | 122,199 | غ م | غ م | غ م | نقابة الجيولوجيين | |
| 32,356 | 19,647 | 52,003 | غ م | غ م | غ م | نقابة الجيولوجيين الأردنيين | |
| 62,445 | 7,751 | 70,196 | غ م | غ م | غ م | نقابة الجيولوجيين الأردنيين صندوق التقاعد | |
| 13,521 | 45,721 | 59,242 | غ م | غ م | غ م | رابطة الكتاب الأردنيين | |
| 23,902 | 212,050 | 235,952 | -4,102 | 202,873 | 198,771 | نقابة الفنانين الأردنيين | |
| 44,983 | 670,456 | 715,439 | 123,244 | 471,011 | 594,255 | نقابة مقاولي الإنشاءات الأردنيين | |

| 2004 | | | 2003 | | | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------|----------|-----------|----------------|----------|-----------|---|-----------------|
| الوفىر (العجز) | المصاريف | الإيرادات | الوفىر (العجز) | المصاريف | الإيرادات | | |
| 67,030 | 37,422 | 104,452 | 28,468 | 27,986 | 56,454 | نقابة جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين | النقابات الأخرى |
| 846 | 5,521 | 6,367 | -1,176 | 6,493 | 5,317 | النقابة العامة لتجار الكهرباء والالكترونيات | |
| 11,195 | | 51,057 | 7,450 | 32,982 | 40,432 | نقابة أصحاب محطات المحروقات ومحلات توزيع الغاز | |
| -1,782 | 16,851 | 15,069 | -895 | 13,489 | 12,594 | نقابة تجار ومصدري الخضار والفواكة | |
| 3,930 | 32,097 | 36,027 | 5,115 | 26,283 | 31,398 | نقابة أصحاب المطاعم والحلويات | |
| -2,093 | 16,939 | 14,846 | -902 | 14,214 | 13,312 | النقابة العامة لتجار المواد الغذائية | |
| 3,999 | 4,160 | 8,159 | 341 | 3,315 | 3,656 | نقابة تجار القرطاسية و المكتبات والأجهزة المكتبية | |
| 48,879 | 65,747 | 114,626 | 47,383 | 55,744 | 103,127 | نقابة وكلاء الملاحة البحرية | |
| 9,209 | 10,677 | 19,886 | غ م | غ م | غ م | نقابة أصحاب مكاتب استقدام واستخدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين | |

| 2004 | | | 2003 | | | اسم النقابة | المجموعة |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|----------|
| الوفىر (العجز) | المصاريف | الإيرادات | الوفىر (العجز) | المصاريف | الإيرادات | | |
| -822 | 12,117 | 11,295 | غ م | غ م | غ م | النقابة العامة للعاملين فى الصناعات الغذائية | |
| 24,981,293 | 18,722,506 | 43,743,661 | 13,817,338 | 15,073,522 | 28,890,860 | المجموع | |

غ م: غير متوفر

الجدول رقم (5) الخدمات التي تقدمها النقابة للأعضاء

| الخدمات التي تقدمها النقابة للأعضاء | | | اسم النقابة | المجموعة |
|---|--|--|--|-------------------|
| الخدمة الثالثة | الخدمة الثانية | الخدمة الأولى | | |
| | | التأمين الصحي | النقابة العامة للعاملين بالنقل البري و الميكانيك | النقابات العمالية |
| معالجة المرضى | تقديم المنح الدراسية لابناء الاعضاء | خدمات انسانية | النقابة العامة للعاملين في الطباعة و التصوير و الورق | |
| التأمين الصحي | تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية للاعضاء | الضمان الاجتماعي والتقاعد | النقابة العامة للعاملين في الموائئ و التخليص | |
| الضمان الاجتماعي والتقاعد | التأمين الصحي | الدفاع عن حقوق العاملين في القطاع التابع للنقابة | نقابة العاملين في البناء في الاردن | |
| رحلات عمرة | زيارة المرضى | الدفاع عن حقوق العاملين في القطاع التابع للنقابة | نقابة العاملين في مصفاة البترول | |
| رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للاعضاء وعائلاتهم | رفع المستوى المهني والعلمي عن طريق ورشات علمية | الدفاع عن مصالح الاعضاء لدى الآخرين | نقابة الغزل و النسيج و الالبسة | |
| التأمين الصحي | تحسين ظروف العمال المعيشية وزيادة رواتبهم | نشر الثقافة العامة | النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية | |
| | | توفير الرعاية الصحية | النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية | |
| القضاء على البطالة | المطالبة بتحسين شروط العمل | مساعدة الاعضاء | النقابة العامة لعمال الكهرباء في الاردن | |
| | | الدفاع عن حقوق العاملين في القطاع التابع للنقابة | النقابة العامة للعاملين في البلديات | |

| الخدمات التي تقدمها النقابة للأعضاء | | | اسم النقابة | المجموعة |
|---|--|---|--|-------------------------------------|
| الخدمة الثالثة | الخدمة الثانية | الخدمة الأولى | | |
| | تقديم المنح الدراسية لابناء الاعضاء | المطالبة بتحقيق شروط العمل | النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص | |
| | التوظيف (التشغيل) | الدفاع عن حقوق العاملين في القطاع التابع للنقابة | النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية | |
| | مساعدة الاعضاء | تقديم المنح الدراسية لابناء الاعضاء | النقابة العامة للعاملين في المصارف التأمين والمحاسبه | |
| التأمين الصحي | المطالبة بتحقيق شروط العمل | مساعدة الاعضاء | النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين | |
| تقديم المنح الدراسية لابناء الاعضاء | المبيعات | صندوق التعليم | النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحه | |
| | اتفاق مع الجامعات منح وخصومات لابناء العاملين | تقديم مساعدات عينية | نقابة العاملين في سكة حديد | |
| اصدار مجلات علمية | تأمين مجاني على الحياة | التأمين الصحي | نقابة جمعية المحاسبين القانونيين الاردنيين | النقابات المهنية والفنية العالية |
| الضمان الاجتماعي والتقاعد | توفير التأمين الصحي للطبيب والمنتفعين | انشاء صندوق التأمين الصحي والضمان الاجتماعي | نقابة اطباء الاسنان | |
| اسكانات | تكافل اجتماعي | التأمين الصحي | نقابة الاطباء الاردنية | |
| النظر بكل نزاع يتعلق بمزولة المهنة بين الاعضاء/نقابة أصحاب العمل | ادارة شؤون النقابة واموالها وتحصيل الرسوم وتنفيذ القرارات | المحافظه على مبادئ المهنة وتقاليدها والدفاع عن حقوق النقابة | نقابة الجيولوجيين الاردنيين | |
| المعونة العاجلة في حالة الوفاة او العجز (تأمين اجتماعي) | صندوق التقاعد | التأمين الصحي | نقابة الصيادلة | |

| الخدمات التي تقدمها النقابة للأعضاء | | | اسم النقابة | المجموعة |
|--|---|--|--|--------------------|
| الخدمة الثالثة | الخدمة الثانية | الخدمة الأولى | | |
| صندوق التقاعد | صندوق تعاوني | التأمين الصحي | نقابة المحامين الاردنيين | نقابات أصحاب المهن |
| التوظيف (التشغيل) | التدريب والتعليم المستمر | التسجيل في النقابة | نقابة الممرضين و الممرضات و القابلات القانونيات | |
| تقديم خدمات تمويلية مرابحة (أثاث/سيارات/اجهزة) | اسكانات | صندوق التقاعد | نقابة المهندسين | |
| خدمة الهواتف الخلوية | التأمين الصحي | تقديم خدمات المشتريات للزملاء | نقابة المهندسين الزراعيين | |
| الدفاع عن مصالح الاعضاء لدى الآخرين | التأمين الصحي | اصدار الشهادات اللازمة للتصنيف لدى الاشغال | نقابة مقاولي الانشاءات الاردنيين | |
| اسكانات | اراضي | الضمان الاجتماعي والتقاعد | نقابة اطباء البيطريين الاردنيين | |
| | | الدفاع عن مصالح الاعضاء لدى الآخرين | نقابة أصحاب مخامر الموز | |
| عمل نشاطات اجتماعية ترفيهية للاعضاء مثل الرحلات الخارجية | تاجير صالة الافراح باسعار مخفضة | الخدمات المهنية واقامة العروض والمهرجانات | نقابة أصحاب صلونات التسجيل | |
| | | الدفاع عن مصالح الاعضاء لدى الآخرين | نقابة أصحاب الحلبي و المجوهرات | |
| | | | نقابة أصحاب وكالات الدعاية و الاعلان و مكاتب التصميم | |
| حل المشاكل بين الاعضاء دون الدخول في المحاكم | رفع الشكاوي المقدمة، ومتابعتها وحلها عن طريق اللجان | ما يحويه برنامج النقابة من اهداف | النقابة العامة لتجار الكهرباء و الالكترونيات | |

| الخدمات التي تقدمها النقابة للأعضاء | | | اسم النقابة | المجموعة |
|---|---|--|---|----------|
| الخدمة الثالثة | الخدمة الثانية | الخدمة الأولى | | |
| | الدفاع عن مصالح الاعضاء لدى الآخرين | التعميم على جميع الاعضاء باهم الكتب والمعارض للاستفادة منها | النقابة العامة لتجار المواد الغذائية | |
| | متابعة قضايا نقابة أصحاب المخابز لدى الجهات الرسمية | الدفاع عن حقوق نقابة أصحاب المخابز | نقابة أصحاب المخابز | |
| متابعة اداء المحطات ومراقبة النوعية | العمل على توعية العاملين في قطاع محطات تحلية المياه | تقديم كل ما يلزم/ ارشاد وحل مشاكل تواجه صاحب محطة تنقية مياه | نقابة أصحاب محطات التنقيه ومعالجة مياه الشرب | |
| ارسال الوفود للمشاركة في المعارض | مساعدات للحالات الطارئة | التأمين الصحي | النقابة العامة لتجار ومنتجي الاثاث والسجاد والموكيت | |
| الدفاع عن حقوقهم امام الجهات الرسمية | الدفاع عن حقوق العاملين في القطاع التابع للنقابة | المعونة العاجلة في حالة الوفاة او العجز (تأمين اجتماعي) | نقابة أصحاب السيارات الشاحنة الاردنية | |
| | متابعة امور التربية والمطالبة بتعديل المنهاج | تقديم كل ما هو في مصلحة المراكز الثقافية | نقابة أصحاب المراكز الثقافية الخاصة | |
| تقديم خطوط هاتف من خلال شركة فاست لينك باسعار مخفضة | مساعدة الاعضاء في عملية الترخيص | انشاء عيادة لطب الاسنان داخل النقابة | نقابة أصحاب المهن الميكانيكية | |
| استئجار مكاتب في المراكز الجمركية من دائرة الاراضي وتأهيلها | عقد دورات ومؤتمرات | المحافظة على حقوق الاعضاء | نقابة أصحاب شركات و مكاتب تخليص ونقل البضائع | |
| تخفيض الجمارك على المادة الاولى | تشجيع التصدير | الدفاع عن مصالح الاعضاء لدى الآخرين | نقابة أصحاب مصانع المحيكات | |

| الخدمات التي تقدمها النقابة للأعضاء | | | اسم النقابة | المجموعة |
|---|--|---|--|----------|
| الخدمة الثالثة | الخدمة الثانية | الخدمة الأولى | | |
| رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للاعضاء وعائلاتهم | رفع المستوى المهني والعلمي عن طريق ورشات علمية | الدفاع عن مصالح الاعضاء لدى الآخرين | نقابة تجار الاقمشة و لالبسة | |
| | | تمثيل الاعضاء لدى جميع الجهات الرسمية والخاصة | نقابة تجار و مصدري الخضار و الفواكه | |
| المحافظة على التعرفه لعدادات التاكسي | المحافظة على حقوق نقابة أصحاب السيارات العمومية والتكاسي | صيانة عداد التاكسي | نقابة أصحاب السيارات العموميه ومكاتب التاكسي والسفرجات الداخليه والخارجيه ومراكز السواقه | |
| المحافظة على حقوق الاعضاء | تنظيم شؤون الاعضاء وتنسيق جهودهم | رعاية مصالح الاعضاء ومهنة التربية والتعليم بوجه عام | نقابة أصحاب المدارس الخاصة | |
| | التنسيق ونشر الوعي بين المطابع | الدفاع عن حقوقهم امام الجهات الرسمية | نقابة أصحاب المطابع | |
| التأمين الصحي | الاستشارات الضرائبية | الاستشارات المهنية | نقابة أصحاب المطاعم و الحلويات الاردنية | |
| | حل المشاكل التي تواجه محطات المحروقات | متابعة شؤون نقابة أصحاب محطات المحروقات مع مصفاة البترول | نقابة أصحاب محطات المحروقات ومحلات الغاز | |
| تسهيل عمل هذه المكاتب مع الجهات الرسمية لتقديم افضل الخدمات | تقديم عروض الشركات للاعضاء للاستفادة من الخصومات للمجموعات | حل ايه اشكالات او شكاوي بين المكتب والمواطن بالطرق الودية | نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام للعاملين في المنازل من غير الاردنيين | |
| | | التأمين الصحي | نقابة أصحاب مكاتب المساحة | |

| الخدمات التي تقدمها النقابة للأعضاء | | | اسم النقابة | المجموعة |
|--|--|--|--|----------------------------------|
| الخدمة الثالثة | الخدمة الثانية | الخدمة الأولى | | |
| توفير مراسلات غرفة تجارة عمان | تامين اسنان | التأمين الصحي | نقابة تجار القرطاسية و المكتبات و الاجهزة المكتبية | |
| تقديم الخدمات الاستشارية القانونية لتجار المواد الطبية | مساعدة تحسين الذمم المستحقة | مساهمة تحسين شروط التعاقد مع الحكومة | نقابة تجار المواد الطبيه والعلميه والمخبريه | |
| حل المشاكل بين الاعضاء دون الدخول في المحاكم | تمثيل الاعضاء لدى جميع الجهات الرسمية والخاصة | رعاية مصالح الاعضاء وتنظيم شؤونهم | نقابة تجار ومنتجي المواد الزراعيه | |
| الاتفاقيات البحرية | القرارات العالمية المتعلقة بالعالم البحري | حركة البواخر | نقابة وكلاء البواخر والملاحه والنقل البري | |
| التعاون مع الجهات الرسمية للاعضاء | تنظيم العلاقات التجارية بين القطاعات | حل المشاكل التي يواجهها تجار السيارات | نقابة وكلاء السيارات وتجار قطع السيارات ولوازمها | |
| المشاركة في المؤتمرات و النشاطات الخارجية والداخلية | التأمين الصحي | عقد المحاضرات العلمية | نقابة أصحاب مختبرات الاسنان | |
| الشراء بقيمة 30 ديناراً من كل كتاب يصدرونه | نشر مخطوطاتهم وموادهم في مجلة الرابطة | اقامة ندوات لهم ومشاركتهم في الوفود الثقافية | رابطة الكتاب الاردنيين | النقابات الثقافية الفكرية الفنية |
| | منح دراسات عليا | التدريب والتعليم المستمر | ملتقى اصدقاء الثقافة الاردني | |
| المحافظة على حقوق الاعضاء | ايجاد سبل التعاون فيما بين الاعضاء وتوثيق الصلات بينهم | ضمان الحرية اللازمة للقيام برسالتهم الصحفية | نقابة الصحفيين | |
| توفير الرعاية الصحية | تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية للاعضاء | المناخ المناسب لابرار مواهب المبدعين، العمل على رفع كفاءاتهم | نقابة الفنانين الاردنيين | |

الجدول رقم (6) مدى توفر المكتبات لدى النقابات

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|---------|------------|----------------------|---------|------------|-------------------|--|-------------------|
| | | | أعضاء | غير أعضاء | المجموع | العربية | الإنجليزية | المجموع | العربية | الإنجليزية | | | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 5 | 45 | 50 | 0 | 0 | 0 | نعم | النقابة العامة للعاملين بالنقل البري و الميكانيك | النقابات العمالية |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة للعاملين في الطباعة و التصوير و الورق | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة للعاملين في الموائى و التخليص | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|-------------------|--|----------|
| | | | غير أعضاء | أعضاء | الإنجليزية | العربية | المجموع | الإنجليزية | العربية | المجموع | | | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة العاملين في البناء في الاردن | |
| 200 | لا | 200 | 0 | 3000 | 75 | 25 | 100 | 50 | 450 | 500 | نعم | نقابة العاملين في مصفاة البترول | |
| 50 | لا | 50 | 0 | 100 | 0 | 5 | 5 | 0 | 350 | 350 | نعم | نقابة الغزل و النسيج و الالبسة | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|-------------------|---|----------|
| | | | غير أعضاء | أعضاء | الإنجليزية | العربية | المجموع | الإنجليزية | العربية | المجموع | | | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة لعمال الكهرباء في الاردن | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة للعاملين في البلديات | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|-------------------|--|----------|
| | | | غير أعضاء | أعضاء | الإنجليزية | العربية | المجموع | الإنجليزية | العربية | المجموع | | | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة للعاملين في المصارف التأمين والمحاسبه | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|-------------------|---|----------------------------------|
| | | | غير أعضاء | أعضاء | الإنجليزية | العربية | المجموع | الإنجليزية | العربية | المجموع | | | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة العاملين في سكة حديد | |
| 80 | لا | 200 | 100 | 250 | 100 | 100 | 200 | 100 | 100 | 200 | نعم | نقابة جمعية المحاسبين القانونيين الاردنيين | النقابات المهنية والفنية العالية |
| 100 | نعم | 100 | 0 | 100 | 70 | 130 | 200 | 100 | 1200 | 1300 | نعم | نقابة اطباء الاسنان | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|-------------------|-----------------------------|----------|
| | | | غير أعضاء | أعضاء | الإنجليزية | العربية | المجموع | الإنجليزية | العربية | المجموع | | | |
| 0 | نعم | 0 | 0 | 0 | 40 | 10 | 50 | 1100 | 600 | 1700 | نعم | نقابة اطباء الاردنية | |
| 43 | لا | 50 | 0 | 50 | 15 | 5 | 20 | 50 | 100 | 150 | نعم | نقابة الجيولوجيين الاردنيين | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | نقابة الصيادلة | |
| 343 | نعم | 1046 | 20 | 50 | 2 | 18 | 1000 | 2000 | 5000 | 8000 | نعم | نقابة المحامين الاردنيين | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|---------|------------|----------------------|---------|------------|-------------------|---|----------|
| | | | أعضاء | غير أعضاء | المجموع | العربية | الإنجليزية | المجموع | العربية | الإنجليزية | | | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 400 | 50 | 450 | نعم | نقابة الممرضين و الممرضات و القبالات القانونيات | |
| 1560 | نعم | 2600 | 200 | 3500 | 0 | 0 | 2500 | 3000 | 2000 | 5000 | نعم | نقابة المهندسين | |
| 270 | لا | 270 | 0 | 0 | 70 | 130 | 200 | 500 | 1700 | 2300 | نعم | نقابة المهندسين الزراعيين | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|---------|------------|----------------------|---------|------------|-------------------|---------------------------------------|--------------------|
| | | | أعضاء | غير أعضاء | المجموع | العربية | الإنجليزية | المجموع | العربية | الإنجليزية | | | |
| 5 | لا | 5 | 4 | | 10 | 20 | 30 | 50 | 150 | 200 | نعم | نقابة مقاولي الانشاءات الاردنيين | |
| 73 | نعم | 140 | 0 | 0 | 6 | 8 | 14 | 21 | 205 | 240 | نعم | نقابة لاطباء البيطريين الاردنيين | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب مخامر الموز | نقابات أصحاب المهن |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | العامه لنقابة أصحاب لصالونات والتسجيل | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|---------|------------|----------------------|---------|------------|-------------------|---|----------|
| | | | أعضاء | غير أعضاء | المجموع | العربية | الإنجليزية | المجموع | العربية | الإنجليزية | | | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب الحلي و المجوهرات | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | نقابة أصحاب وكالات الدعاية و الاعلان ومكاتب التصميم | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة لتجار الكهرباء و الالكترونيات | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة لتجار المواد الغذائية | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|---------|------------|----------------------|---------|------------|-------------------|---|----------|
| | | | أعضاء | غير أعضاء | المجموع | العربية | الإنجليزية | المجموع | العربية | الإنجليزية | | | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب المخازن | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب محطات التقنيه ومعالجة مياه الشرب | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | النقابة العامة لتجار ومنتجي الاثاث والسجاد والموكيت | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب السيارات الشاحنة الاردنية | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|---------|------------|----------------------|---------|------------|-------------------|---|----------|
| | | | أعضاء | غير أعضاء | المجموع | العربية | الإنجليزية | المجموع | العربية | الإنجليزية | | | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب المراكز الثقافية الخاصة | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب المهن الميكانيكية | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 10 | 0 | 4 | 4 | 15 | 85 | 100 | نعم | نقابة أصحاب شركات ومكاتب تخليص ونقل البضائع | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب مصانع المحيكتات | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة تجار الاقمشة والالبسة | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|-------------------|--|----------|
| | | | غير أعضاء | أعضاء | الإنجليزية | العربية | المجموع | الإنجليزية | العربية | المجموع | | | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة تجار ومصدري الخضار والفواكه | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب السيارات العمومية ومكاتب التاكسي والسفريات الداخليه والخارجيه ومراكز السواقه | |
| 10 | لا | 5 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 50 | 150 | 200 | نعم | نقابة أصحاب المدارس الخاصة | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|---------|------------|----------------------|---------|------------|-------------------|--|----------|
| | | | أعضاء | غير أعضاء | المجموع | العربية | الإنجليزية | المجموع | العربية | الإنجليزية | | | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | نقابة أصحاب المطابع | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب المطاعم والحلويات الاردنية | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب محطات المحروقات ومحلات الغاز | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام للعاملين في المنازل من غير الاردنيين | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-------|-------------------------|---------|---------|----------------------|---------|---------|-------------------|--|----------|
| | | | غير أعضاء | أعضاء | الإنجليزية | العربية | المجموع | الإنجليزية | العربية | المجموع | | | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة أصحاب مكاتب المساحة | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة تجار القرطاسية و المكتبات و الاجهزة المكتبية | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة تجار المواد الطبيه والعلميه والمخبريه | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | نقابة تجار ومنتجي المواد الزراعيه | |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|---------|------------|----------------------|---------|------------|-------------------|--|----------------------------------|
| | | | أعضاء | غير أعضاء | المجموع | العربية | الإنجليزية | المجموع | العربية | الإنجليزية | | | |
| 0 | لا | | 200 | | 200 | 200 | 400 | 100 | 15 | 25 | نعم | نقابة وكلاء البواخر والملاحة والنقل البري | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة وكلاء السيارات وتجار قطع السيارات ولوازمها | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | نقابة أصحاب مختبرات الاسنان | |
| 100 | لا | 150 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 50 | 950 | 1000 | نعم | رابطة الكتاب الاردنيين | النقابات الثقافية الفكرية الفنية |

| عدد المستعيرين للكتب | هل المكتبة محوسبة؟ | عدد الكتب التي أعيرت للأعضاء | عدد المترددين على المكتبة | | عدد المجالات في المكتبة | | | عدد الكتب في المكتبة | | | هل للنقابة مكتبة؟ | اسم النقابة | المجموعة |
|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|---------|------------|----------------------|---------|------------|-------------------|------------------------------|----------|
| | | | أعضاء | غير أعضاء | المجموع | العربية | الإنجليزية | المجموع | العربية | الإنجليزية | | | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | ملتقى اصدقاء الثقافة الاردني | |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | لا | نقابة الصحفيين | |
| 0 | لا | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | نعم | نقابة الفنانين الاردنيين | |

الجدول رقم (7) المقترحات المقدمة من النقابات لتحسين أدائها

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|--|---|---|--|--|-------------------|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | تقليل مدة الحصول على رخصة فئة عمومية إلى سنة او 6 شهور | المطالبة بخصخصة المهنة بان يلتزم كل شخص بمهنته | تفعيل التشريعات المنظمة للمهنة وتعديل بعضها | النقابة العامة للعاملين بالنقل البري و الميكانيك | النقابات العمالية |
| | | | | | تنفيذ البرامج التي تراها النقابة مناسبة | تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في قطاع المطابع | ان تدعم الجهات الرسمية النقابات | الزامية الانتساب والاشتراك في النقابة للاعضاء | زيادة عدد الاعضاء | النقابة العامة للعاملين في الطباعة و التصوير و الورق | |
| | | | | | سن القوانين التي تضمن ان يكون الوضع المادي للنقابات جيداً | تزويد النقابات بالكفاءات والنشرات التي تصدرها الجهات الرسمية | مشاركة النقابات المهنية والفنية العالية بشكل فاعل مع الجهات التشريعية | العمل على نشر الوعي الثقافي على جميع العمال في كافة المواقع | النقابة العامة للعاملين في الموائى و التخليص | | |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|--------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-------------------|---|---|---------------------------------|------------------------------------|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | تطوير فن ومهارات الاتصال | متابعة الحركة العمالية العالمية | التطوير المستمر للكفاءات | نقابة العاملين في البناء في الاردن |
| | | | | | | | | | مشاركة النقابات المهنية والفنية العالية بشكل فاعل مع الجهات التشريعية | ان تدعم الجهات الرسمية النقابات | نقابة العاملين في مصفاة البترول |
| | | | اصدار مجلات ونشرات دورية | مراقبة بيئة العمل | تعزير الديمقراطية بين الاعضاء | تفعيل دور النقابة داخل موقع العمل | المشاركة الجماعية | العمل على نشر الوعي الثقافي على جميع العمال في كافة المواقع | ان تدعم الجهات الرسمية النقابات | الغزل والنسيج والالبيسة | |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---------------------------------------|---|--|----------|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | سن القوانين التي تضمن ان يكون الوضع المادي للنقابات جيداً | عقد ورشات عمل مستمرة بين طرفي الانتاج | زيادة عدد المتفرغين النقابيين | النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية | |
| | | | | | | | | | الزامية الانتساب والاشتراك في النقابة للاعضاء | النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية | |
| | | | | | | | | | | النقابة العامة لعمال الكهرباء في الاردن | |
| | | | | | | | | | | النقابة العامة للعاملين في البلديات | |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--|---|-------------|--|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | | | النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص |
| | | | | | | | | العمل على نشر الوعي الثقافي على جميع العمال | تعزيز قدرات اعضاء الهيئة الادارية | | النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية |
| | | | | | | | | | | | النقابة العامة للعاملين في المصارف التأمين والمحاسبه |
| | | | | | | | | | | | النقابة العامة للعاملين في المناجم والتعدين |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|---|-------------------------------------|----------------------------|---|--|------------------------------------|--|---|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | انشاء مكتبة | التواصل الدولي | الارشفة الالكترونية (السير نحو نقابة الكترونية) | زيادة الدورات التدريبية للنقابة | النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة | |
| | | | | | | | | | | نقابة العاملين في سكة حديد | |
| | | | | | تجديد وتنويع الكتب في المكتبة | انشاء معهد خاص بالتدريب | عمل اسكانات للاعضاء | المشاركة في المدينة النقابية | حوسبة المكتبة | نقابة جمعية المحاسبين القانونيين الاردنيين | النقابات المهنية والفنية العالية |
| | | | | | | | تفعيل كل ما هو موجود ضمن اطار النقابة من كوادر | تطوير النظام وانشاء مشاريع استثمارية اخرى | انشاء معهد خاص بالتدريب | نقابة اطباء الاسنان | |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---------------------------------------|---|---|--|---------------------------|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | التعاون والتنسيق مع وزارة الصحة والمجلس الطبي الأردني | تعديل بعض المواد في قانون نقابة الأطباء | نقابة الأطباء الأردنية |
| | | | | | | زيادة التعريف بالجيولوجيا والعلاقات العامة | زيادة الاهتمام بالعمل الجيولوجي | تدريب الجيولوجيين في المجالات الغربية من الجيولوجيا | زيادة الدورات التدريبية للنقابة | نقابة الجيولوجيين الأردنيين | |
| | | | | | | | | | | | نقابة الصيادلة |
| | | | | | ربط المحافظات بالفرع الرئيسي عن طريق حوسبتها | انشاء معهد خاص بالتدريب | انشاء قسم للاستثمارات المالية | تنظيم وتوسيع كادر النقابة | حوسبة جميع اقسام النقابة | نقابة المحامين الأردنيين | |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|--|------------------------------|---|--|-----------------------|---|--|---------------------------------|---|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | | | نقابة الممرضين والممرضات والقابلات القانونيات |
| | | | اعداد خطط استراتيجية للمعمل ي كافة الدوائر واسس العمل | تأهيل وتدريب المهندسين | الارشفة الالكترونية (السير نحو نقابة الالكترونية) | تخصيص مباني جديده للنقابة في شارع الاردن | دراسات تطوير اداري | استقطاب القوى العامة المميزة علمياً وعملياً | تطوير برامج الحاسوب | نقابة المهندسين | |
| | | | | | | | | تقديم خدمات النقابة عن طريق فروع النقابة | ربط المحافظات بالفرع الرئيسي عن طريق حوسبتها | نقابة المهندسين الزراعيين | |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|--|--|---|--|--|---|---|---|--------------------------|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | الارشفة الالكترونية (السير نحو نقابة الكترونية) | حوسبة جميع الاجراءات | نقابة مقاولي الانشاءات الاردنيين | |
| | | | العمل على انشاء مركز دراسات وابحاث وتدريب خاص بالنقابة | توفير التمويل/ق يام بدراسات خاصة بامراض الحيوانا ت للبيطريين | اصدار التعليمات والتشريعات المنظمة لمختلف المجالات | تفعيل التشريعات المنظمة للمهنة وتعديل بعضها | منح الاطباء العاملين في القطاع العام العلوات الفنية | منح النقابة اراضي من الدولة لاقامة مشاريع عليها للاطباء | منح الاطباء البيطريين العاملين في وزارة الصحة حوافز مادية | نقابة الاطباء البيطريين الاردنيين | |
| | | | | | | | | توفير الدعم المعنوي من خلال تلبية المطالب وحل مشكلة النقابة | ان تدعم الجهات الرسمية النقابات | نقابة أصحاب مخامر الموز | نقابات أصحاب المهن |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|--|----------------------------------|--|---|----------|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | ان يكون للنقابة صلاحيات اكثر للتأثير على الصالونات | منح تصاريح العمل للعمالة الوافدة | تسهيل مهمة ترخيص الصالونات | تعاون المؤسسات الرسمية الحكومية وخاصة وزارة العمل | نقابة أصحاب صلونات التسجيل | |
| | | | | | | | | | ان تكون النقابة مشمولة مع قانون النقابات المهنية | نقابة أصحاب الحلي و المجوهرات | |
| | | | | | | | | | | نقابة أصحاب وكالات الدعاية والاعلان ومكاتب التصميم | |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|--|-----------------------------------|--|--|---|---|--------------------------------------|---------------------------|---|--|----------|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| التواصل الميداني مع الاعضاء | اصدار كتيبات لشرح مفهوم النقابات المهنية وتوعية التجار بها | توسيع المشاركة مع الدوائر المعنية | الزام اعضاء الهيئة العامة بقرارات النقابة (المجلس) | تمثيل النقابة في عضوية غرفة صناعة عمان وتجارة عمان | استضافة الوفود الاقتصادية الاجنبية ذات الاختصاص | الارشفة الالكترونية (السير نحو نقابة الكترونية) | زيادة تطوير الاجهزة المكتبية للنقابة | تنظيم وتوسيع كادر النقابة | الزامية الانتساب والاشتراك في النقابة للاعضاء | النقابة العامة لتجار الكهرباء و الالكترونيات | |
| | | | | | | | | | | النقابة العامة لتجار المواد الغذائية | |
| | | | | | | | | | | نقابة أصحاب المخازن | |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|--|-------------------------------------|---|---|---|----------|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | عقد ندوات مهنية وفنية داخل وخارج المملكة للعاملين في المحطات | انشاء فروع للنقابة في جميع المحافظة | انشاء مقر للنقابة | الزامية الانتساب والاشتراك في النقابة للاعضاء | نقابة أصحاب محطات التنقيه ومعالجة مياه الشرب | |
| | | | | | | عدم وجود التعليمات من المسؤولين لاعاقه عمل نقابة أصحاب العمل | عدم اعاقه عمل النقابة | ان تدعم الجهات الرسمية مع النقابة بالتجاوب مع مطالبها | ان تدعم الجهات الرسمية النقابات | النقابة العامة لتجار ومنتجي الاثاث والسجاد والموكيت | |
| | | | | | | | | | الزامية الانتساب والاشتراك في النقابة للاعضاء | نقابة أصحاب السيارات الشاحنة الاردنية | |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|--|---|---------------------------------------|---|--|--|---|--|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | | الزامية الانتساب والاشتراك في النقابة للاعضاء | نقابة أصحاب المراكز الثقافية الخاصة |
| | | | | ان يكون للنقابة دور فعال في تحديد الاسعار | ان يكون لكل فرع منطقة حرفية مخدومة وملك لنقابة أصحاب المهنة | ان يكون للنقابة تأمين صحي حكومي | ان يكون للنقابة مقاعد دراسية داخل الجامعات الرسمية | ان يكون هناك جهة رسمية ترعى شؤون النقابة وتتبنى قراراتها | الزامية الانتساب والاشتراك في النقابة للاعضاء | نقابة أصحاب المهن الميكانيكية | |
| | | | | | | | | تطوير المهنة وتنظيم العلاقة بين الشركات والجهات المختصة | اعداد قانون مهني بالتعاون مع دائرة الجمارك يربط مع المالية | نقابة أصحاب شركات و مكاتب تخليص ونقل البضائع | |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------------|---|---|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | ان تدعم الجهات الرسمية النقابات | ترخيص المصانع عن طريق النقابة | نقابة أصحاب مصانع المحيكتات |
| | | | | | | | | | زيادة عدد موظفين النقابة وكوادرها | ان تدعم الجهات الرسمية النقابات | نقابة تجار الاقمشة والالبسة |
| | | | | | | | | | | ان تنظم وزارة الزراعة عملية التصدير والبضاعة داخل المحلات | نقابة تجار ومصدري الخضار ولفواكه |
| | | | | | | | | | | | نقابة أصحاب السيارات العمومية ومكاتب التاكسي والسفريات الداخلية والخارجيه ومراكز السواقاة |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|---|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | | التواصل الميداني مع الاعضاء | نقابة أصحاب المدارس الخاصة |
| | | | | | | | | | | | نقابة أصحاب المطابع |
| | | | | | المزيد من الشراكة بين القطاع العام والخاص | عدم ترخيص اي مطعم إلا عن طريق النقابة | توحيد الجهات الرقابية الصحية إلى جهة واحدة | اعطاء النقابة دور اكبر للاشراف على المطاعم والحلويات | ايجاد قانون خاص للنقابة لتنظيم هذه المهنة | نقابة أصحاب المطاعم و الحلويات الاردنية | |
| | | | | | | | | | | | نقابة أصحاب محطات المحروقات ومحلات الغاز |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | | | | تنسيق وتنظيم العلاقة بين نقابة أصحاب المكاتب والجهات الرسمية | عقد ندوات تتعلق بآلية وحسن تنفيذ العمليات | نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام للعاملين في المنازل من غير الاردنيين |
| | | | | | | | | | | | نقابة أصحاب مكاتب المساحة |
| | | | | | | | | | | | نقابة تجار القرطاسية و المكتبات و الاجهزة المكتبية |
| | | | | | | | | | | | نقابة تجار المواد الطبيه والعلميه والمخبريه |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة | |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--|---|--|--|--|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | |
| | | | | | | | | | | | نقابة تجار ومنتجي المواد الزراعية | |
| | | | | | | | | | | | نقابة وكلاء البواخر والملاحه والنقل البري | |
| | | | | | | | | ان تدعم تفاعل اعضاء الهيئة العامة مع النقابة بالتجاوب مع مطالبها | الزامية الانتساب والاشتراك في النقابة للاعضاء | نقابة وكلاء السيارات وتجار قطع السيارات ولوازمها | | |
| | | | | | | | | | | تزويد النقابة باخر الدراسات من سوق العمل | نقابة أصحاب مختبرات الاسنان | |

| المقترحات لتحسين الأداء في النقابة | | | | | | | | | | اسم النقابة | المجموعة |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|--|--|---------------------------------|---|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | | | | اقامة حفلات تكريمية للمبدعين المحليين والعرب | اصدار مجلة اوراق | تفعيل جوائز الرابطة التقديرية | توفير مشروع استثماري يدر دخلاً على الرابطة لتحقيق المشاريع | رابطة الكتاب الاردنيين | النقابات الثقافية الفكرية الفنية |
| | | | | | تقديم التسهيلات اللازمة للمتبرعين والمانحين | تحديث قانون (وزارة الثقافة) بحيث يتلائم مع متطلبات العصر | ان يكون هناك قنوات اتصال بين المؤسسات الريادية | ان تخصص الحكومة ورجال الاعمال دعم للملتقيات الشبابية | ان تدعم الجهات الرسمية النقابات | ملتقى اصدقاء الثقافة الاردني | |
| | | | | | | | | | | نقابة الصحفيين | |
| | | | | | | | اصدار مجلات ونشرات دورية | حوسبة المكتبة | عمل مشاريع استثمارية | نقابة الفنانين الاردنيين | |

الملحق الرابع (4)

أسماء رؤساء النقابات أو ممثليها
الذين حضروا جلسة العصف الفكري
التي عقدت لمناقشة التقرير الأولي يوم
الثلاثاء الموافق 2006/2/21.

الملحق الرابع (4)

أسماء رؤساء النقابات أو ممثليها الذين حضروا جلسة العصف الفكري التي عقدت
يوم الثلاثاء والموافق 2006/2/21.

| | |
|-----------------------|---|
| د.هاشم ابو حسان | نقيب الأطباء |
| م.محمد ابو عفيفة | مدير مركز تدريب المهندسين - نقابة المهندسين |
| السيد أحمد مرعي | النقابة العامة لعمال الكهرباء في الاردن |
| السيد عبد الله الشلول | النقابة العامة للعاملين بالنقل البري والميكانيك |
| السيد منير عودة | نقابة العاملين في المصارف / مدير النقابة |
| السيد هزاع البرماوي | عضو مجلس إدارة / نقابة الفنانين |
| السيد محمد عواد | عضو هيئة عامة / نقابة الفنانين |
| | |

وحضر الجلسة من الصحفيين:

| | |
|-------------------------|------------|
| السيد مشهور الشخانية | بترا |
| الانسة انعام خيري زيدان | جريدة الغد |

الملحق رقم (5)

خلاصة ملاحظات رؤساء وممثلي النقابات والجمعيات
المهنية في جلسة العصف الفكري التي عقدت
لمناقشة التقرير الأولي لفريق الدراسة يوم الثلاثاء
الموافق 2006/2/21.

الملحق رقم (5)

خلاصة ملاحظات رؤساء وممثلي النقابات والجمعيات المهنية في جلسة العصف

الفكري التي عقدت لمناقشة التقرير الأولي لفريق الدراسة يوم الثلاثاء الموافق

.2006/2/21

النقابات المهنية والفنية العالية:

1. التقرير جيد، والتركيز على دور النقابات المهنية في تنمية الموارد البشرية أمر ضروري، ويحتاج إلى عناية أكثر من النقابات المهنية.
2. إن اندماج النقابات المهنية في العمل العام أمر حتمه وجود نوع من الفراغ السياسي الذي ساد في النصف الثاني من القرن الماضي، وكذلك احساس قيادات تلك النقابات بدورها المجتمعي.
ان هذا الاندماج في العمل العام لم يمنع النقابات المهنية من تأدية دورها الاساسي وهو رعاية مصالح أعضائها ووضع البرامج التي تتناول النمو المهني لهم وتنمية معارفهم ومهاراتهم.
3. يسيطر الاعلان عن الانشطة السياسية التي تقوم بها النقابات، وهناك ضعف في التغطية الاعلامية للانشطة والبرامج المهنية التي تقدمها النقابات المهنية، مثل تكريم الاعضاء أو المؤتمرات أو اللقاءات العلمية.
4. ثمة مجال كبير للتحسين في مجال تنمية الموارد البشرية وضرورة الاستفادة من الخبرات العالمية. وهناك اتجاه ليكون للنقابات موقع الكتروني يساعد الاعضاء في البحث عن عمل في دول الخليج وكذلك البدء في الارشفة الالكترونية.

5. من الضروري الاهتمام بموضوع الشفافية والمساءلة في عمل النقابات المهنية، وقد اشير إلى أن بعض النقابات المهنية تنشر قراراتها على الموقع الالكتروني للنقابة تعريزاً له.

6. هناك احساس ان الجهاز الاداري غير كفؤ، ولكنه قد يكون احسن حالاً من بعض الاجهزة الادارية في الحكومة.

7. الامتيازات التي تقدم للأعضاء كالتأمين الصحي والتقاعد ومشاريع الاسكان امر تفخر به النقابات المهنية.

8. ان استقلال النقابات المهنية عن الحكومة ساهم في جهود هذه النقابات في تنمية الموارد البشرية بها.

9. ثمة اتجاه للتعاون بين النقابات المهنية كإنشاء مشاريع مشتركة وإنشاء شركة وساطة مالية.

10. التأكيد على وجوب الزامية الاعضاء للانضمام للنقابات المهنية.

11. رحب ممثلو النقابات المهنية الفنية العالية بعرض التقرير على مجالس النقابات لمناقشته.

النقابات العمالية ونقابات أصحاب العمل والنقابات الفنية والفكرية:

1. الزام الاعضاء الذين يعملون في المهنة بالانضمام إلى هذه النقابات امر ضروري لأهمية ذلك في زيادة الدخل.

2. تعاني هذه النقابات من الاوضاع المالية المتردية مما يتطلب دعم الحكومة المالي، وكذلك الافادة من الموارد العلمية والمالية في النقابات المهنية الفنية العالية.

3. ثمة احساس بالتقصير في تنمية الموارد البشرية في هذه النقابات.
4. هناك احساس بالتدخل الحكومي وكذلك سيطرة اصحاب العمل على عمل النقابات العمالية، مما يحد من فاعليتها.
5. يشعر ممثلو هذه المجموعات بوجود نقص في الدراسات التي تجريها هذه النقابات.

الملحق رقم (6)

المراجع

References

المراجع العربية

1. برنامج الأمم المتحدة الانمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1991 (النسخة العربية).
2. برنامج الأمم المتحدة الانمائي، والصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية الانسانية العربية لعام 2002. خلق الفرص للاجيال القادمة.
3.، تقرير التنمية الانسانية للعام 2003. نحو اقامة مجتمع المعرفة.
4. الدستور الأردني الصادر عام 1952
5. درة، د. عبدالباري والصباح، د.زهر، إدارة القوى البشرية. منحى نظمي، عمان: دار الندوة للتوزيع والنشر، 1986.
6. درة، د. عبدالباري. "المداخل المختلفة لتنمية الموارد البشرية في المصارف والمؤسسات المالية العربية" (بحث غير منشور، 1992)
7. العمل. العدد (872 ، 18/1995) (مجلة علمية ربع سنوية تصدر عن وزارة العمل، المملكة الاردنية الهاشمية).
8. مجلة الفكر، المجلد 27، العدد 3 - يناير/مارس 1999 (تصدر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والاداب - دولة الكويت)، وقد خصص العدد لبحث موضوع المجتمع المدني.
9. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (الاردن). استراتيجية تنمية الموارد البشرية في الاردن. المنشور رقم 66 ، 1998.
10. المؤتمر الوطني للحد من الفقر والبطالة. ورقة عمل محور تنمية الموارد البشرية. عمان ، 6-7/9/2004.
11. المصري، محمد عبد الغني. أخلاقيات المهنة. عمان: مكتبة الرسالة الحديثة، الطبعة الاولى، 1986.

12. المصري، منذر واصف. العولمة وتنمية الموارد البشرية. أبو ظبي: مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية 2004، الطبعة الاولى، 2004.
13. وثائق مجلس الوزراء الاردني. تشرين أول 2004.

أبحاث مركز الاردن الجديد للدراسات عن المجتمع المدني الاردني:

- أبو رمان، حسين، دليل النقابات المهنية الاردنية. حزيران / يونيو 1995.
- حمائل، عمر خريوش. النقابات المهنية الاردنية. خصائصها المؤسسية ودورها السياسي، 2000.
- الحوراني، هاني و أبو رمان، حسين. تطور المجتمع المدني في الاردن وواقعه الراهن. ح1 ، 2004.
- الحوراني، هاني وآخرون. دراسات حالة حول أداء منظمات المجتمع المدني في الاردن. ح2، 2004.
- الحوراني، هاني (اشراف وتقديم) د.ابورمان، حسين (تحرير). دليل منظمات المجتمع المدني في الاردن، 2006.
- الحوراني، هاني وابو رمان، حسين: المسار الديمقراطي الاردني.. إلى أين؟!، أعمال مؤتمر "المسار الديمقراطي الاردني" الواقع والمعاناة، عمان 31 أيار/حزيران 1994. 1996.
- الحوراني، هاني وآخرون. النقابات المهنية وتحديات التحول الديمقراطي في الاردن. 2000.
- المصري، طاهر، وآخرون. عقد من الديمقراطية في الاردن 1989 - 1999، 2001.
- Al- Horani, Hani. The Jordanian Labour Movement. History, Structure and Challenges, 2001.

English References

المراجع بالإنجليزية

1. Biech, Elaine, Training for Dummies. Hobokin, NJ: Wiley Publishing, Inc.
2. Dick, Walter & Carey, Lou: The Systematic Design of Instruction. Glenview, Illinois, Scott, Foresman and Company, 1978.
3. Donna, Fisher, Professional Networking For Dummies. New York: Wiley Publishing, Inc, 2001.
4. Grarvan, Thomas N. and Others. Making Training & Development Work. Ireland: Oak Tree Press, 2003.
5. and Others. Training & Development In Ireland. Context, Policy and Practice. Dublin: Oak Tree Press (In Association with Irish Institute of Training and Development), 1995.
6. Gilly, Jerry and Egglan, Steven A. Principles of Human Resources Development. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, Inc in Association with University Associates, Inc, 1989.
7. International Labour Office. An Introductory Course in Teaching and Training Methods for Management Development. Geneva, 1978.
8. Kroehnert, Gary. Basic Training For Trainers. A Handbook for New Trainers. New York: McGraw-Hill Book Company Sydney, 1990.
9. Kubr, Milan and Prrokopenko. Diagnosing Management Training and Development Needs. Concepts and Techniques. Geneva: International Labour Office, 1989.
10. Marsri, Munther W. Vocational Education: The Way Ahead. Hong Kong. MacMillan, 1994.
11. UNDP, Human Development Report 1992. New York: Oxford University Press, 199