



جامعة البطانة
مراجعة - السودان
مراجعة البحوث العلمي والنشر والترجمة



مجلة البطانة للعلوم التطبيقية

العدد الثامن - ديسمبر 2019 م - 1441 هـ

دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات
المختصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم

د. مهدي عوض علي محمد

تطوير نظام معلومات لتحديد معلومات التدريبية وحوسبتها

د. مرتضى مكي حسب النبي



العدد الثامن - ديسمبر 2019 م - 1441 هـ

ISSN:1858-6616

ISSN:1858-6616



University of Albutana

Deanship of Scientific Research and

Publication and Translation

Buffa - Sudan



Butana Journal Of Applied Science

Albutana Journal of Applied Science Issue (8) December 2019

The incidence of Paste des Petites ruminants (PPR) in Sheep and Goats in Northern State, Sudan

Zein A.M. Adris M.A

Relationship between Galectin-3 and NT-BNP with Cardiovascular Disease in Type-2 Diabetic among Palestinian patients-Gaza Strip

Adris M. A, Allyan F.M, Zabut B.M, Abu Mustafa A.M, Moyed Alsaadawe

Effect of Age Presentation on Treatment of Developmental Dysplasia of the Hip (DDH) in Patients Presenting in Soba University Hospital, SUDAN

Ahmed F.M

Littlewood-Paley Characterizations Via Ball Averages

Dr. Khalifa Abd almaleed Mohammed Alsadig

The effect of Fertilization and Irrigation Intervals on Physical Characteristics of Date Palm Trees (Phoenix dactylifera L.) Under Northern Sudan Conditions

Hussein Abd Rhman Idris

Effectiveness of a Psycho-Educational Program on Reducing Burden of Care in Sudanese Families of Schizophrenics

Manal Eltigani Mohamed Salih, Inshirah Mustafa Abubaker Osman, Abdalla Abdelrahman

Determination of Physicochemical Properties and some trace metals of Ground and Surface Drinking Water in Southern Kordofan State, (Sudan)

Madena K.KoKo, Mohammed E.Osman, Gibla OmerA

Detection and analyzing of Rare Earth Elements in Natural Minerals by Laser-Induced Breakdown Spectroscopy

ElTahir Sam, Ahmed.H.Elifaki, Nooreldin Fadol and Abdalsakhi S. M.H

Gestational Age Estimation Based on Fetal Pelvimetry on Fetal Ultrasound in Sudanese Women

Ridha Elshaykh Babikiri¹ John Gerjis Gouda

Comparison Approximation between the Second and Fourth Order of Taylor Series using Matlab

SubhiAbdalazimAljily Osman¹, ElnazierAbdalla Mohammed Elhassan

Albutana Journal of Applied Science Issue (8) December 2019

ISSN:1858-6616

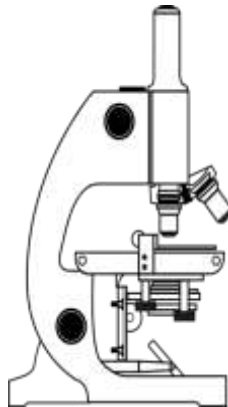
2019 December Issue (8)

Butana Journal Of Applied Science



مجلة البطانة للعلوم التطبيقية

العدد (الثامن) - ديسمبر 2019م - 1440 هـ



المراسلات

السيد / رئيس تحرير مجلة البطانة للعلوم التطبيقية

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي - جامعة البطانة - رفاعة السودان

ص.ب : 200 رفاعة

تليفون - واتساب: 00249127376892

E. mail: albutanajournal@gmail.com



نصدر عن عمادة البحث العلمي والنشر والترجمة جامعة البطانة

هيئة تحرير المجلة

أ.د. محمد خالد عبد الرحمن أحمد	المشرف العام (مدير الجامعة):
د. محمد عبد الرحمن إدريس عبد الله	رئيس هيئة التحرير:
د. فضل محمد هارون محمد	نائب رئيس هيئة التحرير والمقرر:
د. الصديق أحمد محمد القرشي	أعضاء هيئة التحرير:
د. عبد الباقي أحمد دفع الله	
د. بلال محمد حمد الخير	
د. بسمات أحمد محمد	
د. صالح إدريس إبراهيم أحمد	التصحيح والتدقيق اللغوي:
د. حمد النيل مختار الحسن أبوقناية	
د. أماني الطيب حسب الرسول محمد	
أ.هاجر عبد القادر عوض سيد	السكرتارية:
أ. معتصم أحمد عبد الله	النشر الالكتروني:

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلة البطانة للعلوم التطبيقية

شروط النشر في المجلة:

1. تقبل المجلة الأبحاث في جميع مجالات العلوم التطبيقية وتشمل البحوث الشاملة والبحاث القصيرة .

- يقدم البحث في نسختين ورقيتين في صورته الأولية ثم في قرص مدمج (CD) أو من خلال البريد الالكتروني للمجلة .

- يجب ألا تزيد عدد صفحات البحث عن 15 صفحة .

- يقدم الباحث أو الباحثون تعهداً موقعاً يفيد بأن البحث لم يسبق نشره ، وأنه غير مقدم للنشر ، ولن يقدم للنشر في أى جهة أخرى حتى تنتهى إجراءات تحكيمه ونشره في المجلة .

- يرفق الباحث ملخصين للبحث باللغتين العربية والانجليزية ويجب أن يكون موجزاً ومحتوياً على العناصر التالية: تقديم وأهمية البحث، أهداف البحث ، منهجية البحث و اهم النتائج والتوصيات و لا يزيد عدد كلماته عن 250-300 كلمة ، كما يجب أن تكون ترجمة الملخص الى اللغة الانجليزية صحيحة ومتخصصة ولن تقبل الترجمة الحرفية للنصوص عن طريق مواقع الترجمة على الانترنت ، وتذيل بكلمات مفتاحيه للبحث (5-7 كلمات).

- يقدم البحث على مقاس الصفحة A4 باستخدام خط 14 (Simplified Arabic) في البحوث باللغة العربية و باستخدام خط 12 (Time New Romans) في البحوث باللغة الإنجليزية، ويكون تباعد الأسطر (1.5) سم، وتكون الهوامش (2.5) سم من جميع الجهات

- الباحث مسئول بالكامل عن صحة النقل من المراجع المستخدمة كما أن هيئة تحرير المجلة غير مسؤولة عن أية سرقة علمية تتم في هذه البحوث.
- لهيئة التحرير حق الفحص الأولي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو رفضه ، وفي حالة قبول لجنة التحكيم له يخطر الباحث شفاهياً ، وريثما تتم بقية إجراءات النشر يخطر بكتاب رسمي ، ثم يدرج البحث في قائمة الأنتظاركل بحسب دوره، كما أن لها الحق في تحديد أولوية نشر البحوث.
- تخضع الأبحاث المقدمة للمجلة للتحكيم ويتم اعتماد القبول النهائي بعد كل التعديلات التي ترد من المحكمين (على مرحلتين).
- يقبل البحث بشكل نهائي بعد أن يجري الباحث التعديلات التي يطلبها المحكمون
- يحق لهيئة التحرير إجراء التعديلات التي تراها ضرورية بغرض الصياغة أو المراجعة اللغوية .
- في حالة قبول البحث للنشر تؤول حقوق النشر كافة إلى المجلة ، ولايجوز نشره في أى منفذ نشر آخر ورقياً أو إلكترونياً دون إذن كتابي من المشرف العام.
- يسدد الباحث الرسوم المقررة عند تسليم البحث، ولا يحق له استردادها في حالة استبعاد البحث وعدم نشره.

2. كتابة البحث: على الباحثين اتباع التعليمات المدونة أدناه ومراعاة الأمثلة بالضبط.

3. عنوان البحث يكون مختصراً ومعبراً عن محتويات البحث وتكتب أسماء الباحثين تحت العنوان مباشرة باستخدام بنط 14 تقيل (Simplified Arabic) في البحوث باللغة العربية و (Time New Romans, 14 –points) في بحوث اللغة الأجنبية وعناوين المراسلة للمؤلفين (المؤسسة الاكاديمية ,البريد الالكتروني للباحث الرئيس) باستخدام بنط 12 عادي (Simplified Arabic) حسب لغة البحث المقدم يكتب

الاسم الأخير (اسم الشهرة) للباحث كاملاً وتختصر بقية الأسماء بالحروف الأولى لكل أسم عندما يكون الباحث ذكراً ويكتب الاسم الأول والأخير في حالة الأنثى .

4. المقدمة : وتوضح موضوع البحث وخلفيته وأهدافه .

5. المواد وطرق البحث : وتبين المواد التي استعملت في البحث وطرق البحث والإحصاء.

6. النتائج : نتائج التجارب في شكل ملاحظات هامة وبصيغة الفعل الماضي والوحدات يجب أن تكون ضمن المتن البحثي .

7. المناقشة: تبين أهمية النتائج ومنافعها العملية مقارنة بالبحوث السابقة والمماثلة . ويمكن تضمين المناقشة مع النتائج أو فصلها ، كما تضمن النتيجة الختامية للبحث .

8. المراجع : ترتب المراجع في نهاية البحث ترتيباً هجائياً للاسم الأخير للمؤلف وفقاً لنظام هارفارد كالاتي :

1.8 بحوث بمجلات: اسم الشهرة (الاسم الأخير) ، السنة، عنوان البحث ، اسم المجلة ، العدد ورقم الصفحات.

2.8 الكتب: اسم الشهرة (الاسم الأخير) سنة النشر ، عنوان الكتاب ، دار النشر - مكان النشر ورقم الصفحة. عند استخدام مراجع عربية وغير عربية في قائمة المراجع ، تذكر المكتوب بنفس لغة البحث أولاً ثم لمراجع المكتوب باللغة الأخرى .

3.8 الأشكال والمعادلات الكيميائية والرياضية :

- الأشكال والمعادلات الكيميائية والرياضية يجب رسمها ووضعها في الأماكن المحددة لها .

- يجب أن تكون الأشكال والمعادلات الكيميائية والرياضية وحدات منفصلة لوحدها .
- كما يجب ترقيمها بالأرقام العربية .

9. البحوث القصيرة :

- تمنح الأفضلية للبحوث القصيرة المختصرة التي تحتوي علي نتائج .
- لا تحتوي البحوث القصيرة عادة علي خلاصة ولا يزيد عدد صفحاتها عن 5 صفحات مطبوعة (إضافة للجداول والأشكال والمراجع) .
- من الممكن إتباع نفس التقسيمات التي تم ذكرها سابقاً .
- يجب إضافة العبارة (بحث قصير) تحت العنوان مباشرة .

10. استعراض البحوث :

- المقالات الاستعراضية يجب أن تكون شاملة ومتناوله لمعلومات حديثة خاصة بمواضيع بحثية معينة أو التي تحتوي علي مواضيع خاصة بتطورات تقنية حديثة .
- تبويب المقالات الاستعراضية يترك للمؤلف ولكن يفضل إتباع نفس التبويب الموضح سابقاً .
- مقالات الاستعراض عادة ما تتم الدعوة لها من هيئة التحرير ولكن يمكن قبولها من أشخاص آخرين .
- يجب إضافة (استعراض بحوث) تحت العنوان مباشرة .

11. المفاهيم الحديثة :

- المفاهيم الحديثة هي مساهمات تحتوي علي تحديث وابتكار أو طرق تقنية جديدة أو طرق تدريس لم يسبق صياغتها بطريقة علمية جديدة أو مفاهيم حديثة لم تكن قد أثبتت تجريبياً من قبل .
- يترك للكاتب تبويب تلك المفاهيم الحديثة مع الأخذ بعين الاعتبار كما ورد ذكره سابقاً.

12. توضيحات أخيرة :

- يطلب من المشاركين في البحوث إتباع التعليمات أعلاه حرفياً . حيث ذلك يسهل مهام المشارك وهيئة التحرير وكذلك المحكمين .
- يساعد إرسال البريد الالكتروني والفاكس والتلفونات الخاصة للمؤلفين في سرعة الاتصال .
- الشكر والعرفان علي المساعدات المالية أو بعض النصائح أو أي من أشكال المساعدات الأخرى التي قدمت للمؤلف في إجراء بحثه يجب وضعها في فقرة خاصة قبل المراجع مباشرة ، وتحت العنوان (الشكر و العنوان) .

13. المراسلات:

ترسل البحوث باسم السيد رئيس تحرير مجلة البطانة للعلوم التطبيقية, عمادة البحث العلمي والنشر والترجمة، جامعة البطانة, ص ب/200 رفاعة - السودان.

(11)

دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم

د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة

كلية علوم وتكنولوجيا الانتاج الحيواني جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

المستخلص:

هدفت الدراسة لكشف بعض المشاكل الاقتصادية والإنتاجية لشركات إنتاج فروج اللحم والتي أجريت في ولاية الخرطوم - السودان - بمحلياتها الثلاث ، الخرطوم ، الخرطوم بحري ، أم درمان . في الفترة من يونيو 2017م وحتى فبراير 2019م لدراسة بعض المشاكل الاقتصادية والإنتاجية التي تواجه الشركات العاملة في مجال إنتاج فروج اللحم .

تكمن أهمية الدراسة للوقوف على أهم المعوقات الاقتصادية والمشاكل التي تواجه الشركات في قطاع إنتاج فروج اللحم ومن ثم تحليلها وعرضها في شكل توصيات تفيد المربين والمهتمين والجهات الحكومية والشركات الخاصة لزيادة الإنتاج والإنتاجية وكذلك التعرف على المشاكل والمعوقات الاقتصادية المتعلقة بالكميات المتوفرة في السوق و أساليب الإنتاج لشركات الدواجن وقياس التكاليف الإنتاجية والتعرف على مساهمة شركات الدواجن المتخصصة في إنتاج فروج اللحم في السوق المحلي ،على الرغم من الازدهار الذي شهدته صناعة إنتاج اللحم في السنوات الأخيرة في السودان إلا أن هنالك عدة عوامل مؤثرة في استقرار السوق وتوفر المنتج حيث تلاحظ في العام 2014م و بلغ الإنتاج 80 مليون فرخة تناقصت إلى 60 مليون في العام 2016م حيث تتأرجح أسعار فروج اللحم خلال العام نفسه ويرجع ذلك لعدم اهتمام الجهات الداعمة للشركات المنتجة من خلال ارتفاع تكاليف الإنتاج تم جمع البيانات الأولية

عبر استبانة وزعت عشوائيا على عدد 35 من الشركات من مجموع 45 شركة بولاية الخرطوم، كما تم جمع البيانات الثانوية من خلال المراجع و الأوراق العلمية، المواقع الإلكترونية، وتقارير من الوزارات ذات الصلة بإنتاج فروج اللحم وغرفة منتجي الدواجن و أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة حيث تم تحليل البيانات عن طريق التحليل الوصفي باستخدام تطبيق الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية وخلصت الدراسة إلي أن هنالك عدة عوامل تعوق عملية الإنتاج أبرزها ارتفاع تكاليف الإنتاج وعدم توفر الكتاكيت بصورة دائمة خلال العام وتجاهل عملية التدريب لبعض الشركات كما أظهرت الدراسة أن هناك بعض المشاكل المرتبطة بعملية التسويق مثل موسمية الطلب على فروج اللحم ويفضل المستهلك أوزان وأحجام معينة دون غيرها كما أن التكلفة الإنتاجية العالية تحول دون منافسة فروج اللحم السوداني عالميا في عملية تصديره.

Abstract

This study was conducted in Khartoum State Sudan with its three municipalities (Khartoum, Khartoum, Bahri and Omdurman) in the period from June 2017 to February 2019. To study some of the economic and productivity problems facing companies engaged in the production of meat breeds. The importance of research is to identify the most important economic obstacles and problems facing companies in the production of meat breeds and then analyze and present them in the form of recommendations that benefit educators and interested parties and government agencies and private companies to increase production and productivity As well as identify the problems and economic constraints related to the quantities available in the markets and methods of production of poultry companies and the measurement of production costs and identify the contribution of poultry companies specialized in the production of meat breeds in the local markets. Despite the prosperity witnessed by the meat production industry in recent years in Sudan, there are several factors affecting the stability of the markets and the availability of the product, noting that in (2014) the production reached (80) million birds poppies decreased to (60) million birds in (2016), where the prices of chicken breeds during the same year due to the interest of the supporting bodies of the productive companies through high production costs such as employment. The preliminary data were collected through random questionnaire distributed to (35) companies out of (45) companies in Khartoum State. Secondary data were collected through references, scientific papers,

websites, reports from ministries related to meat production and poultry producers. The approach is descriptive analytical approach and case study methodology. The data were analyzed by descriptive analysis using the application of Statistical Packages for Social Sciences (SPSS). The study concluded that there were several factors that hinder the production process, most notably the high production costs and the unavailability of chicks permanently during the year and ignoring the training of some companies. The study also showed that there were some problems associated with the marketing process such as seasonal demand for meat breeds and the consumer prefer weights and sizes of a certain size, and the high production cost prevents the competition of Sudanese chicken in the global process of export.

Key wards: **White meat, breeds, chicken room**

المقدمة:

تساهم لحوم الدواجن في اسواق اللحوم بالسودان وتوفر مصدر بروتين حيواني غني في فترة زمنية قصيرة بمعدل استهلاك 4 كجم للفرد في العام وفي ولاية الخرطوم 12 كجم / للفرد في العام (الإدارة العامة للإرشاد ، 2001)، يعد الدجاج اللحم من اهم مصادر البروتين الحيواني حيث يحتوي هذا البروتين على الاحماض الامينية الاساسية و غير الأساسية لبناء جسم الإنسان و تجديد الخلايا ، و قد أثبت التجارب العلمية أن الاستفادة و القابلية لهضم البروتين الحيواني تصل إلى 79% مقارنة بنسبة 84% من البروتين من أصل نباتي، و تتراوح نسبة البروتين في لحوم الدواجن ما بين 25-30 وحدة بروتين /100غرام من اللحم المستهلك ، ويحتاج جسم الإنسان الي 70جرام من البروتين الحيواني يوميا أي ما يعادل ربع دجاجة حيث توفر هذه الكمية 200 سعر حراري ، كما تحتوي لحوم الدواجن علي نسبة 8% من الدهون و التي تعتبر مصدرا مهما لتزويد جسم الإنسان بالطاقة الحرارية اللازمة (حمدي، 2013). بدأت شركات تربية انتاج فروج اللحم في ولاية الخرطوم منذ العام 1976م عبر إقامة عدد من الشركات باتباع النظام المغلق ثم بدأت بالتنامي والازدهار في السنوات الأخيرة بدعم واضح من الدولة في شكل إعفاءات وتسهيلات ومنح أراضي زراعية للمستثمرين وذلك للاستفادة من تصدير اللحوم الحمراء وإيجاد بديل صحي وجيد في متناول الجميع من اللحوم البيضاء. الأمر الذي شجع كثيرا من المستثمرين الوطنيين والأجانب للدخول في هذه

الصناعة مما رفع الإنتاج من 25 مليون فرخة في العام 2009م إلى 45 مليون في العام 2010م ليصل الإنتاج إلى حوالي 90 مليون فرخة في العام 2012م بنسبة زيادة 400%. تنتشر هذه الشركات موزعة في محليات الخرطوم المختلفة الخرطوم- بحري- امدرمان. كما أن وجود عدد كبير من المنافس وشركات انتاج أمهات الكتاكيت والتي يزيد عددها عن (4) شركات ساهم بصورة كبيرة في توطين واستقرار صناعة الدواجن اللاحمة (وزارة الثروة الحيوانية -إدارة الدواجن) يبلغ الانتاج الشهري لشركات الدواجن في ولاية الخرطوم حوالي 6000 ستة مليون فرخة أي حوالي 72 مليون فرخة في العام.(وزارة الزراعة- الثروة الحيوانية 2016).

معوقات موقع شركات انتاج فروج اللحم :

قرب الموقع من المزارع ومصادر الأمراض والأوبئة بمسافة تقل عن 2 كلم، البعد من مصادر توريد الكتاكيت والاعلاف وبالتالي صعوبة الترحيل وزيادة تكلفة الترحيل، البعد عن طرق المواصلات الرئيسية يصعب من عملية توريد احتياجات المشروع اللازمة، البعد عن مراكز التوزيع والاستهلاك، ارتفاع درجات الحرارة والرطوبة يزيد من معدل الإصابة بالأمراض وسوء التخزين لمواد الاعلاف والمنتجات الأخرى، عدم توفر مصدر دائم من الماء والكهرباء بالمنطقة، القرب من أماكن الضوضاء والإزعاج وأماكن تجميع المخلفات والطيور البرية، عدم وجود تصريف جيد، صعوبة الحصول على المساحة اللازمة وارتفاع اسعار الارض.(البديري، 2006).

الكلمات المفتاحية:

(اللحوم البيضاء -السلالات-المجازر-غرفة الدواجن)

المشاكل الصحية :

الناجمة عن عدم تطبيق نظام الأمن الحيوي, دخول المسببات المرضية والجراثومية إلى الدواجن في المزرعة والتسبب في عدوى المرض, انتقال العدوى من المزرعة إلى المزارع أو البلاد المجاورة أو البيئة المحيطة والكائنات الأخرى مثل الانسان, صعوبة التقييم العلمي للعدوى وطرق التعامل معها وبالتالي صعوبة تحديد الموقف الوبائي.(سلطان 2005م).

مشاكل الكتاكيت:

تعد الكتاكيت ذات المواصفات الجيدة حجر الزاوية في عملية الانتاج لشركات إنتاج فروج اللحم وكأمثلة للسلاسل المستخدمة في السودان(روس) اسكتلندا , (هيوبرد) هولندا, (هيبكو) هولندا, (لوهمان) المانيا و (اربوريكرز) امريكا إلا أن هنالك عدة عوامل مؤثرة في جودتها مثل ضعف معدل التحويل الغذائي أي أكثر من 2.400 كجم علف لكل كجم وزن, ضعف الوزن وقلة النمو فبعض السلاسل لا يصل الوزن المناسب في العمر المناسب ,نسبة التصاقى اقل من 73% و زيادة نسبة النفوق عن 3%(شكير 1997م).

معوقات الانتاج والتربية لفروج اللحم :-

عدم الحصول على نوعية جيدة من الكتاكيت, الحضانة غير الجيدة أو عدم ضبط درجة الحرارة, عدم تجانس الكتاكيت في العمر الوزن, اجراء تطعيمات أو اعطاء أدوية دون الحاجة إليها ويعني إهدار المال وزيادة التكاليف وعدم وجود مصادر تهوية للطواري في حالة انقطاع التيار الكهربى خاصة في المساكن المقفولة.

المشاكل التي تعوق صناعة الاعلاف:

ضعف البنية الأساسية, مصادر الطاقة وعدم توفرها وارتفاع اسعارها, دعم الاستقلال الأمثل للمخلفات الزراعية والصناعية المتاحة, عدم وجود الكوادر المدرجة في هذا المجال تدريباً كافياً لإدارة هذه المصانع ودخول فئة من غير المتخصصين في هذا المجال دون

المراعاة للأسس العلمية والمواصفات, عدم وجود مواصفات قياسية علمية للأعلاف المصنعة وعدم تحديد الأسعار للعلف المنتج حسب قيمته الغذائية كما هو الحال في الدول المتقدمة, عدم استعمال الطرق العلمية واجراء بحوث لتحديد قيمة الأعلاف المصنعة من ناحية غذائية وعدم الاستفادة من العلماء والباحثين في الجامعات ومراكز البحوث في تركيب الخلطات وتحليلها وتجربتها قبل التوصية باستخدامها وبيعها(المنظمة العربية للتنمية الزراعية (1984م).

المعوقات الفنية والادارية للمجازر:

معوقات فنية مثل صغر حجم الفراخ ويترتب عليه تصنيعه كمنتج للدرجة الثانية وكذلك يؤثر في عملية الصعق تكون قوة الصاعق الكهربائي للمجزر محدد لدرجة معينة 45 مل امبير وهذه القوة تتناسب مع الأحجام الكبيرة أما بالنسبة للأحجام الصغيرة فينتج عن هذه الزيادة نفوق وبقع دموية في منطقة الصدر احمرار في مناطق الريش, الهزال, الاستسقاء, سوء الادماء, الكسور والكدمات, زيادة السمط, عدم تصويم الفراخ وعملية القبض والشحن

معوقات ادارية وتتمثل في عدم وجود هيكل إداري, بعد المجازر عن حظائر الدواجن, العمالة غير ثابتة وغير مدربة, عدم وجود محرقة في كثير من المجازر, التصريف والتخلص من النفايات, عدم وجود صيانة دورية, السعة التخزينية للكثير من المجازر صغيرة خاصة عند حدوث كساد في الاسواق و زيادة الأعباء المالية المفروضة من الدولة في شكل رسوم وغرامات(وزارة الزراعة والثروة الحيوانية2017م).

مشكلة البحث :

على الرغم من الازدهار الذي شهدته صناعة انتاج اللحم في السنوات الأخيرة في السودان إلا أن هنالك عدة عوامل مؤثرة في استقرار السوق وتوفر المنتج حيث تلاحظ في العام 2014م بلغ الانتاج 80 مليون فرخة تناقصت إلى 60 مليون في العام 2016 حيث تتأرجح اسعار فروج اللحم خلال العام نفسه ويرجع ذلك لعدم اهتمام الجهات الداعمة للشركات المنتجة من خلال ارتفاع تكاليف الإنتاج كالعمالة.

اهمية البحث:

تكمن اهمية البحث في الوقوف على أهم المعوقات الاقتصادية والمشاكل التي تواجه الشركات في قطاع انتاج فروج اللحم ومن ثم تحليلها وعرضها في شكل توصيات تفيد المربين والمهتمين والجهات الحكومية و الشركات الخاصة لزيادة الانتاج والانتاجية.

اهداف البحث :

التعرف على بعض المشاكل و المعوقات الاقتصادية لشركات الدواجن المتخصصة في انتاج فروج اللحم والتعرف المشاكل والمعوقات الاقتصادية المتعلقة بالكميات المتوفرة في السوق ,التعرف على أساليب الإنتاج لشركات الدواجن و التعرف على مساهمة شركات الدواجن المتخصصة في انتاج فروج اللحم في السوق المحلي، تمثلت فرضيات البحث في الآتي:-
ازدياد عدد شركات الدواجن يساهم في توفير كميات كبيرة من فروج اللحم في السوق , توفير مدخلات الانتاج بأسعار مناسبة مما يؤثر على كميات فروج اللحم للشركات وبالتالي يزيد من الانتاج مما يعمل على تخفيض الأسعار للمنتجات , تقليل تكلفة الإنتاج يؤدي في زيادة الإنتاج و دخول عدد كبير من المستثمرين في مجال تربية فروج اللحم يزيد من حدة المنافسة.

منهجية البحث:

الحدود المكانية للبحث: ولاية الخرطوم شركات الدواجن المتخصصة في انتاج اللحم.
الحدود الزمانية يونيو 2017-2019.

مصادر جمع المعلومات الأولية والثانوية:

يعتمد البحث على المنهج الوصفي والتحليل القائم على المصادر الاولية التي تم الحصول عليها بإجراء مسح ميداني يشمل على مجتمعات البحث والتي تمثلت في الشركات المتخصصة في مجال إنتاج فروج اللحم في ولاية الخرطوم وذلك باستخدام استبيانات خاصة بإدارات الشركات،المصادر الثانوية التي تعتمد على جمع المعلومات والبيانات عن طريق المراجع و التقارير و الدوريات والأوراق العلمية للندوات وورش العمل والشبكة العنكبوتية.

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115 - 138)

اختيار العينة:

حصر شامل لكل مجتمعات العينة (الشركات المتخصصة) بإنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم يقارب 45 شركة موزعة في جميع انحاء العاصمة المثلة (الخرطوم ، بحري ، أمدرمان).

طرق التحليل:

يتم الاعتماد في جمع معلومات الشركات بولاية الخرطوم عددها 45 شركة منتجة للحم ويتم أخذ العينة عن طريق استخدام الاستبانة الخاصة بها ويستخدم المنهج الإحصائي الوصفي التحليلي عن طريق الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). ومعامل الارتباط

التحليل والمناقشة :

1/ ملكية الشركة

الجدول رقم (1) توزيع المبحوثين على حسب ملكية الشركة.

ملكية الشركة	التكرار	النسبة %
ملكية فردية	13	37.1
شراكة مع قطاع خاص	14	40
شراكة عربية سودانية	2	5.7
أجنبية	6	17.1
المجموع	35	100

من الجدول أعلاه يتضح أن 40% من المبحوثين لديهم شركة مع قطاع خاص و 37.1% من المبحوثين أصحاب ملكية فردية وأما قليل من المبحوثين أصحاب ملكية أجنبية وعربية مما يدل على اهتمام القطاع الخاص بمثل هذه الاستثمارات .

الجدول رقم (2) توزيع المبحوثين على حسب موقع الشركات بولاية الخرطوم.

الموقع	التكرار	النسبة %
الخرطوم	12	34.3
بحري	7	20
أم درمان	16	45.7
المجموع	35	100

من الجدول أعلاه يتضح أن 45.7% من المبحوثين تقع شركاتهم داخل مدينة أم درمان و 34.3% تقع شركاتهم داخل مدينة الخرطوم وبقية المبحوثين المبحوثين موقع شركاتهم في مدينة بحري من ما يدل على وجود مساحات لقيام مثل هذه المشاريع في أمدرمان والخرطوم .

الجدول رقم (3) توزيع المبحوثين على حسب الكمية المنتجة بالطن للدورة الواحدة

الكمية المنتجة	التكرار	النسبة %
20 وأقل من 50 طن	6	17.1
50 وأقل من 100 طن	8	22.9
100 وأقل من 200 طن	11	31.4
200 وأقل من 300 طن	10	28.6
المجموع	35	100

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115- 138)

من الجدول أعلاه يتضح أن 31.4% من المبحوثين الكمية المنتجة بالطن للدورة الواحدة 100 وأقل من 200 طن و هي أكبر كمية الشيء الذي يدل على أن الكمية المنتجة لجميع الشركات متوسطة.

الجدول رقم (4) توزيع المبحوثين على حسب تدريب العمالة بالشركات

النسبة %	التكرار	تدريب العمالة بالشركات
11.4	4	مؤهلة
37.1	13	تدريب جيد
28.6	10	تدريب عادي
22.9	8	غير مدرب
100	35	المجموع

من الجدول أعلاه يتضح أن 37.1% من المبحوثين تلقوا تدريب جيد و 11.4% منهم مؤهلين بصورة جيدة. وضح من الجدول أعلاه ان 51.5 من الشركات لا تهتم بعملية التدريب المتقدم من ما يؤثر في عملية تطبيق التقانات الحديثة .

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115 - 138)

الجدول رقم (5) توزيع المبحوثين على حسب نظام الإسكان المتبع في شركات الدواجن.

النسبة %	التكرار	النظام الإسكان
80	28	مغلق
20	7	شبه مغلق
100	35	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن 80% من المبحوثين نظام الإسكان المتبع لديهم مغلق بينما 20% فقط من المبحوثين نظام الإسكان المتبع لديهم شبه مغلق. ويدل ذلك على تطور الشركات من ناحية نظام الإسكان .

الجدول رقم (6) توزيع المبحوثين على حسب نظام التغذية والأعلاف.

النسبة %	التكرار	النوع التغذية
62.9	22	تركيب داخل الشركة
22.9	8	شراء من مصانع أعلاف
14.3	5	شراء من وكلاء
100	35	المجموع

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115 - 138)

من الجدول أعلاه نجد أن 62.9% من المبحوثين يتم تركيب التغذية والأعلاف داخل الشركة و 22.9% من المبحوثين يتم عبر الشراء من مصانع الأعلاف و 14.3% يتم الشراء عبر وكلاء. مما يعني استغلال أكثر 62.5% لمصانع أعلاف داخل الشركة .

الجدول رقم (7) توزيع المبحوثين على حسب مصدر التمويل :

نوع المصدر	التكرار	النسبة %
ذاتي	6	17.1
بنكي	8	22.9
قروض	12	34.3
جهات مساهمة	9	25.7
المجموع	35	100

من الجدول أعلاه يتضح أن 25.7% من الشركات مصدر تمويلهم عن طريق جهات مساهمة و 17.1% فقط من الشركات المبحوثة تمويلهم ذاتي. و 57.2% من راس مال الشركات من انتاج فروج اللحم عبارة عن تمويل بنكي وقروض .

الجدول رقم (8) توزيع المبحوثين على حسب الهيكل الإداري للشركة.

وجود الهيكل الإداري	التكرار	النسبة %
نعم	26	74.3
لا	9	25.7
المجموع	35	100

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115- 138)

من الجدول أعلاه نجد أن 74.3% من الشركات المبحوثة يوجد لديها هيكل إداري بينما 25.7% من الشركات المبحوثة لا يوجد لديها هيكل إداري. ويدل على اهتمام الشركات بالهيكل الإداري لتسجيل المهام الإدارية.

الجدول رقم (9) توزيع المبحوثين على حسب اللقاءات المستوردة.

النسبة %	التكرار	اللقاءات المستوردة
85.7	30	الجودة
14.3	5	سهولة الحصول
100	35	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن 85.7% من الشركات المبحوثة تستورد لقاءات عالية الجودة بينما 14.3% من الشركات المبحوثة تستورد اللقاءات على حسب سهولة الحصول عليها. ويميز هذا التقصيل الشركات اللقاءات المستوردة لعدم جودة اللقاءات .

الجدول رقم (10) توزيع المبحوثين على حسب الكميات المنتجة للسوق.

النسبة %	التكرار	الكمية المسوقة
28.6	10	100
57.1	20	100- 200
14.3	5	200- 300
100	35	المجموع

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115 - 138)

من الجدول أعلاه يتضح أن 85.7% من الشركات المبحوثة تنتج للسوق من 100 - 200 طن و 14.3% فقط من الشركات تنتج من 200 إلى 300 طن . ويدل هذا على أن الشركات انتاجها متوسط .

الجدول رقم (11) توزيع المبحوثين على حسب تطبيق نظام الأمن الحيوي.

النسبة %	التكرار	نظام الامن الحيوي
60	21	الحد من أنتشار المرض
22.9	8	سهولة الاستخدام
17.1	6	الالتزام بالقوانين
100	35	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن 60% من الشركات المبحوثة تطبق نظام الأمن الحيوي للحد من أنتشار المرض بينما 22.9% منها تطبق حسب سهولة الاستخدام بينما 17.1% فقط من هذه الشركات تلتزم بالقوانين الخاصة بنظام الأمن الحيوي .يوضح الجدول أعلاه أن هدف الشركات من تطبيق الأمن الحيوي ليس الالتزام بالقوانين بقدر ما هو حد لانتشار الأمراض وسهولة الاستخدام .

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115 - 138)

الجدول رقم (12) توزيع المبحوثين على حسب التسويق.

النسبة %	التكرار	زمن التسويق
22.9	8	يومي
25.7	9	اسبوعي
34.3	12	نصف شهري
17.1	6	شهري
100	35	المجموع

من الجدول أعلاه يتضح أن 34.3% من الشركات المبحوثة تقوم بعملية التسويق بصورة نصف شهري و 25.7% من الشركات المبحوثة تقوم بعملية التسويق بصورة أسبوعية يرجع ذلك للانتاج فالشركات الكبيرة يكون لها انتاج يومي بينما الاقل إنتاجا يكون التوزيع فيها اسبوعيا الى شهريا

الجدول رقم (13) توزيع المبحوثين لعدم التوزيع اليوم.

النسبة %	التكرار	اسباب عدم التوزيع
80	28	تخزين المنتج
20	7	فتح أسواق جديدة
100	35	المجموع

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115- 138)

من الجدول رقم اعلاه نجد أن 80% من الشركات المبحوثة تقوم بتخزين المنتج الذي لا يوزع في نفس اليوم بينما 20% من الشركات المبحوثة تتوسع في فتح أسواق جديدة لتتمكن من توزيع باقي المنتجات لديها.

الجدول رقم (14) توزيع المبحوثين على حسب اسباب قلة الإنتاج.

النسبة %	التكرار	أسباب قلة الإنتاج
22.9	8	عدم توفر المدخلات
57.1	20	زيادة التكاليف
20	7	محدودية السوق
100	35	المجموع

من الجدول أعلاه يظهر أن 57.1% من الشركات المبحوثة تعزى قلة الإنتاج فيها إلى زيادة التكاليف بينما 22.9% من هذه الشركات تعزى قلة الإنتاج إلى عدم توفر المدخلات و 20% من الشركات المبحوثة تعزى السبب لمحدودية السوق. ومن الجدول يتضح أن زيادة التكاليف هي السبب الرئيسي في قلة الانتاج .

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115 - 138)

الجدول رقم (15) توزيع المبحوثين على حسب طريقة تسويق المنتج.

النسبة %	التكرار	كيفية تسويق المنتج
37.1	13	مراكز بيع
28.6	10	عربات توزيع
17.1	6	وكلاء
17.1	6	وسطاء
100	35	المجموع

من الجدول أعلاه نجد أن 17.1% من الشركات المبحوثة يتم التسويق فيها عبر وكلاء وهي نفس النسبة للتسويق الذي يتم عبر الوسطاء . ومن الجدول يتضح ان 65.7 من الشركات توزع منتجاتها بصورة مباشرة عن طريق مراكز البيع وعربات التوزيع.

الجدول رقم (16) توزيع المبحوثين على حسب كيفية تحديد الأسعار.

النسبة %	التكرار	الكيفية
11.4	4	بواسطة ادارة الشركة
25.7	9	الكميات المطروحة
42.9	15	السوق
8.6	3	التكلفة
11.4	4	قوة المنافسين
100	35	المجموع

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115- 138)

من الجدول يظهر أن 42.9% من الشركات المبحوثة تحدد الأسعار وفقاً للسوق و 25.7% من الشركات المبحوثة تحدد الأسعار وفقاً للكميات المطروحة (العرض والطلب) ويتضح من الجدول أن الكميات المعروضة في السوق هي من أهم العوامل الأساسية في تحديد السعر

التحليل الإحصائي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تدريب بالشركة والكميات المنتجة من فروج اللحم.

جدول رقم (1) اختبار الأحادي للعلاقة بين مستوى تدريب العاملين والكمية المنتجة:

تدريب العمالة بالشركات * الكميات المنتجة						
الاستنتاج	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
الفرض دال إحصائياً	0.00	54.658	9.019	3	27.056	داخل المجموعة
			0.165	31	5.115	بين المجموعات
				34	32.171	المجموع

الاستنتاج:

بالنظر إلى الجدول نجد أن قيمة (ف) = 54.658 ومستوى الدلالة = 0.00 وهي دالة إحصائياً. إذن توجد فروق في مستوى تدريب العاملين بالشركة والكميات المنتجة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتخصص في مجال الدواجن وتجميع المنتجات.

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115 - 138)

جدول رقم (2) اختبار التباين الأحادي للعلاقة التدريب والتخصص في مجال الدواجن وتوزيع المنتجات

التدريب والتخصص في مجال الدواجن * توزيع المنتجات						
الاستنتاج	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
الفرض دال إحصائياً	0.00	264	7.467	1	7.467	داخل المجموعة
			0.028	33	0.933	بين المجموعات
				34	8.4	المجموع

المصدر: بيانات المسح الميداني 2018م

الاستنتاج:

بالنظر إلى الجدول نجد أن قيمة (ف) = 264 ومستوى الدلالة = 0.00 وهي دالة إحصائياً. إذن توجد فروق في التدريب والتخصص في مجال الدواجن وتوزيع المنتجات.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أنواع السلالات المستخدمة في التربية والكمية المنتجة من فروج اللحم.

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115 - 138)

جدول رقم (3) اختبار التباين الأحادي للعلاقة بين أنواع السلالات المستخدمة في التربية الكمية المنتجة:

أنواع السلالات المستخدمة في التربية * توزيع المنتجات						
الاستنتاج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الاستنتاج
داخل المجموعة بين المجموعات المجموع	33.662	3	11.221	65.519	0.00	الفرض دال إحصائياً
	5.309	31	0.171			
	38.971	34				

الاستنتاج:

بالنظر إلى الجدول أدناه نجد أن قيمة (ف) = 65.519 ومستوى الدلالة = 0.00 وهي دالة إحصائياً. إذن توجد فروق في أنواع السلالات المستخدمة في التربية والكمية المنتجة من فروج اللحم.

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115 - 138)

جدول رقم (4) معامل الارتباط للعلاقة بين الترويج والتسويق:

0.525**	1	معامل الارتباط بيرسون	وجود عربات توزيع خاصة بالشركة
0.001		مستوى الدلالة	
35	35	العدد	
1	0.525**	معامل الارتباط بيرسون	هل يتم توزيع كل المنتج
	0.001	مستوى الدلالة	
35	35	العدد	

المصدر: بيانات المسح الميداني 2018م

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0.01

من الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0.525**) عند مستوى الدلالة 0.01

الاستنتاج: نجد أنه يوجد ارتباط طردي متوسط ما بين الترويج والتسويق.

هنالك علاقة ارتباط ما بين تطبيق نظام الأمن الحيوي والكمية المنتجة من فروج اللحم.

(11) دراسة بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية للشركات المتخصصة في إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم د. مهيد عوض علي محمد د. مناهل التجاني حسن عكاشة (115 - 138)

جدول رقم (5) معامل الارتباط للعلاقة بين تطبيق نظام الأمن الحيوي والكمية المنتجة:

تطبيق نظام الأمن الحيوي	معامل الارتباط بيرسون	1	0.750**
	مستوى الدلالة		0.001
	العدد	35	35
هل يتم توزيع كل المنتج	معامل الارتباط بيرسون	0.750**	1
	مستوى الدلالة	0.001	
	العدد	35	35

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى 0.01

المصدر: بيانات المسح الميداني 2018م

من الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0.750**) عند مستوى دلالة 0.01

الاستنتاج: نجد أنه يوجد ارتباط طردي قوي ما بين تطبيق نظام الأمن الحيوي والكمية المنتجة من فروج اللحم بحيث أنه كلما زاد تطبيق نظام الأمن الحيوي زادت نسبة الكمية المنتجة.

الخلاصة:

أجريت الدراسة للتعرف على بعض المشاكل والمعوقات الاقتصادية والإنتاجية لشركات إنتاج فروج اللحم بولاية الخرطوم وبعد تحليل الاستبانة الخاص بشركات والوزارات ذات الصلة لإنتاج فروج اللحم تبين أن أهم المشاكل التي تعوق عملية الإنتاج وتؤثر على الجدوى الاقتصادية تمثلت في ارتفاع تكاليف الإنتاج وارتفاع اسعار الماء والكهرباء وعدم توفر الكفايت بصورة دائمة خلال العام فضلا عن انخفاض الكفاءة التحويلية المقاومة لبعض السلالات كذلك عدم الزام بعض الشركات بتصنيف نظام الأمن الحيوي أما في جانب تسويق فروج لاهم نجد أن ازيااد الشركات المنتجة للحم في السنوات العشر الأخيرة زادت من حدة المنافسة مما اضطر بعض الشركات لتخزين انتجها . موسمية الاقبال والطلب على الفراخ بسبب كساد في بعض مواسم العام . أما من ناحية تصدير فروج اللحم وجدت الدراسة أن التكلفة الكبيرة وعدم مطابقة بعض المجازر المواصفات العالمية يقلل من المنافسة العالمية .

التوصية:

- ❖ نوصي الجهات الحكومية بالمساهمة في توفير مدخلات الإنتاج بأسعار مناسبة ودعم تصنيع المركزات محليا.
- ❖ على الجهات الحكومية دعم تصنيع اللقاحات وتطوير المعامل القومية.
- ❖ من توصيات البحث للوزارات المعنية تشجيع تربية وتوطين الجدود والأمهات لسلالات فروج اللحم العالمية بالسودان
- ❖ علي غرفة الدواجن الاهتمام بالاجتماعات الدورية بين الشركات والوزارات ذات الصلة بإنتاج فروج اللحم لمناقشة تطوير القطاع.
- ❖ على الشركات الالتزام بمتطلبات الجودة والسلامة والغذائية
- ❖ على الشركات رفع قدرات العاملين في هذا المجال ورفع الكفاءة و تشجيع عملية تصنيع منتجات فروج اللحم بصورة تلبي رغبات المستهلك في الاسواق المحلية والعالمية .

المراجع:

1. البديري ،عادل سيد أحمد (2006م) الاستثمار في مزارع الانتاج الحيواني ، المطبعة الاولى، منشأة المعارف للطباعة والنشر ، القاهرة مصر .
2. المنظمة العربية للتنمية الزراعية ، الخرطوم ، 1984م.
3. سلطان محمد السيد 2005م الحديث في الانتاج الداجن ، الطبعة الاولى ، الدار العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ،مصر .
4. شقير -سلامة داود 1997م مشاريع الدواجن ضمان للمستقبل ،دار علاء الدين الطبعة الاولى ،دمشق سوريا .
5. وزارة الثروة الحيوانية الاتحادية تقارير 2016 و 2017 المكتب الفني للإنتاج الحيواني
وزارة الزراعة والثروة الحيوانية ولاية الخرطوم تقارير الادارة العامة للمجازر والمسالخ

(12)

تطوير نظام معلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية وحوسبته

د. مرتضى مكي حسب النبي

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى حل مشكلة قلة فعالية النماذج المستخدمة لتحديد الاحتياجات التدريبية حيث انها تقوم على تحليل الوظائف ولا تقوم على تحليل المهارات مما يضعف أثر التدريب على الأداء ومن ثم تم التوصل الى مجموعة من النتائج التي بدورها أدت الى تحقيق هدفت الدراسة الي توفير نظام معلومات محوسب مميز يوفر أداة فاعلة لحساب الاحتياجات التدريبية و أولوية التدريب حسب أهمية المهارة للوظيفة اما النظام عمل علي الوقت والجهد

والمال لأنه يقوم بعدد من العمليات التي تحتاج عمليا إلى وقت فعلي كبير وجهد واوصت الدراسة العمل علي المزيد من البحوث في هذا المجال وربط أنشطة الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة مع بعضها البعض في الهياكل الإدارية وتطوير البرنامج ليعمل بعدد من اللغات .

Abstract

This study aimed to solve the problem of the ineffectiveness of the models used to identify training needs as it is based on job analysis and not on skills analysis, which weakens the impact of training on performance. A number of conclusions were reached which led to the achievement of the objectives of the study. Provide a distinct computerized information system that provides an effective tool for calculating training needs. Priority of training according to the importance of skill for the job. Fair trade-off between employees according to their skills and importance to the job. Ignite the spirit of competition between workers. The system reduces time, effort and money because it performs a number of operations that require practically substantial time and effort.

The recommendations of the paper are as follows: More research in this field. Linking human resources activities in different institutions with each other in the

administrative structures. Develop the program to work in a number of languages we concluded that to tiding the different organizations activities together with administration parts and developed new program work by different language.

"تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى والأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية وتؤثر في جميع المراحل اللاحقة حيث تبين أهداف التدريب والفئة المستهدفة منه وتساعد على التخطيط الجيد للبرامج التدريبية، وتحدد الاحتياجات التدريبية الفرق بين الأداء الحالي والأداء المستهدف، وتعرف بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله مناسباً لأداء مهام الوظيفة التي يشغلها أو المرشح لشغلها، وبناءً على هذه الاحتياجات يتم تحديد الغرض من التدريب وفقاً لمتطلبات أداء الوظائف وتطلعات المنشأة نحو تحسين الأداء وعلاج مشكلات العمل القائمة، ومواجهة التوسع في الأنشطة أو إحداث وظائف جديدة أو تعيين موظفين جدد ، وتقوم المنشآت التي ترغب في إلحاق موظفيها بالتدريب بحصر هذه الاحتياجات التدريبية، كما تتولى جهات التدريب جميع هذه الاحتياجات وتصنيفها وتصميم البرامج التدريبية بناءً عليها"[1].

ادى تطور الكادر البشري يكمن في الاستفادة القصوى من امكانياته ولا يتأتى ذلك في ظل وجود المشكلات الاتية :

افتقار النظم الحالية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعايير الفعالة للقياس , لاعتمادها على رغبات الافراد وتقديراتهم وعدم وجود نظام لقياس المهارات كما ان الأنظمة الحالية لا تهتم بترتيب المهارات حسب أهميتها بالنسبة لكل وظيفة وذلك لمراعاة أولويات التدريب حيث يدرب العاملين على المهارات الأكثر أهمية بالنسبة للوظيفة التي يشغلها مما يضمن الاستفادة القصوى من الموارد المادية المتاحة. عدم الربط بين نظام الاحتياجات التدريبية ونظام قياس العائد من التدريب مما يقلل من الاستفادة من نتائج التدريب و عدم ملائمة الوظيفة لمهارات شاغلها يؤدي الى ضعف الأداء وعدم الولاء الوظيفي

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة في أن النماذج المستخدمة حالياً لتحديد الاحتياجات التدريبية تركز بصورة كبيرة على ما ينقص الكادر البشري من مهارات وقيم ومعرفة لأداء عمله بالصورة المطلوبة ولكن عملياً الأمر يحتاج إلى نظرة أعمق من ذلك حيث أن أي خلل في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يجعل من التدريب مضيعة للوقت والمال لذا خضع الأمر لمزيد من الدراسة ليتم التحليل الدقيق للمهارات نفسها ووضع أهمية المهارة بالنسبة للوظيفة في الاعتبار ، لينتج عن ذلك نموذج يتسم بالفعالية .

وتهدف الدراسة:

- إيجاد معايير وطرق دقيقة وفعالة لتحديد الاحتياجات التدريبية .
- اختيار المستهدفين من التدريب حسب أهمية الاحتياج التدريبي.
- قياس المهارات وترتيبها حسب أهميتها للوظيفة ويحدد الاحتياج التدريبي على أساس ذلك.
- الربط بين نظام الاحتياجات التدريبية ونظام قياس العائد من التدريب مما يزيد من الاستفادة من نتائج التدريب.
- خلق دافع قوي للعاملين لزيادة مهاراتهم في المجالات الأكثر أهمية للوظائف التي يشغلونها وإشغال روح المنافسة بين الزملاء وزيادة الولاء الوظيفي.
- توفير معيار عادل للمفاضلة بين العاملين على أساس المهارات.

النماذج المستخدمة لتحديد الاحتياجات التدريبية :

نموذج الأداء الوظيفي

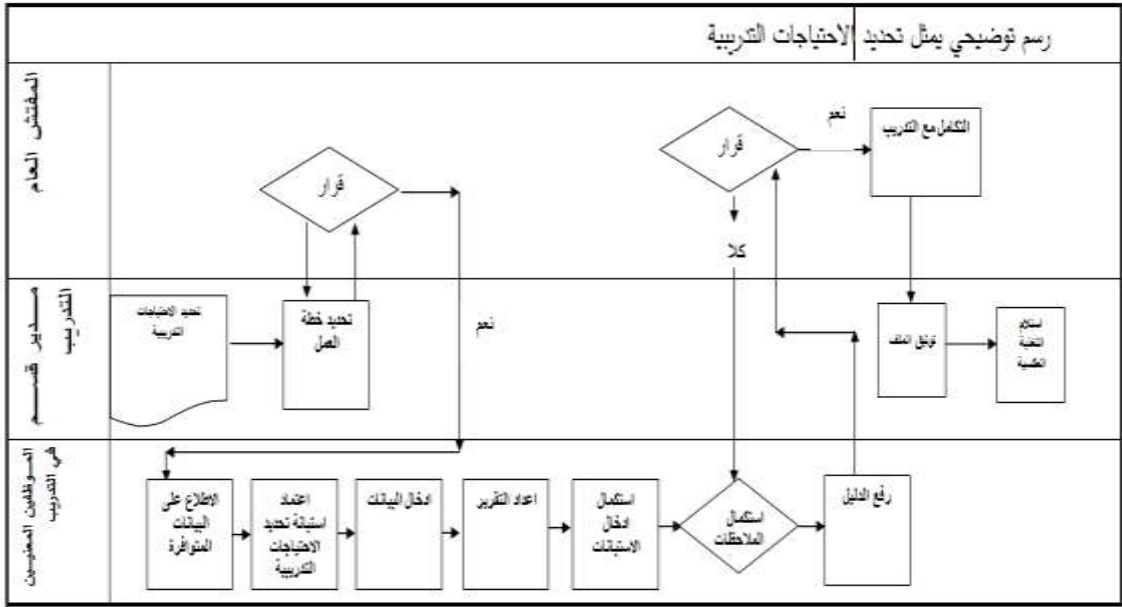
“تحليل الاحتياجات التدريبية بالتركيز على الأداء الوظيفي عادة. إذا كان الناس يفكرون إلى المعرفة أو المهارات اللازمة لأداء المهام المختلفة التي تشمل وظائفهم بنجاح ، فقد حددنا حاجة تدريب. إذا كان هناك عامل آخر يعيق الأداء ، مثل المعدات المعيبة أو انخفاض الروح المعنوية ، فقد حددنا نوعاً آخر من الاحتياجات. نحن نركز على الأداء الوظيفي لأنه يمكن ملاحظته ولأنه يتزامن مع النموذج السلوكي للتعلم الذي يحتل مكان الصدارة في معظم التفكير في التدريب. يمكن القول أن مقارنة النقص هذه لم تعد مناسبة في بيئتنا الحالية التي تخضع فيها طبيعة الوظائف والكفاءات للتغيير المستمر. يجادل من أجل اتباع نهج استباقي أكثر استراتيجياً ويقترح القضايا الرئيسية التي يجب معالجتها في كل مرحلة من مراحل العملية” [2]

وذلك وفقاً لمصادر كثيرة من أهمها:

- مهام الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها والمتطلبات الأساسية لشغلها.
- معدلات الأداء المطلوبة للوظائف وبمقارنتها بأداء العاملين الذين يشغلونها تعتبر مصدر مهم من مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية.
- تقارير الأداء الوظيفي التي تحرر من قبل المدير المباشر أو المشرف المسؤول.
- المستجدات والتطورات التي طرأت على الوظيفة تعد مؤشراً للاحتياجات التدريبية لمواكبة هذا التطور.
- آراء الرؤساء المباشرين.
- أهداف المؤسسة حيث تعطينا مؤشراً عاماً على الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين لتحقيق هذه الأهداف.

- العاملون في الحقل نفسه هم أنفسهم أقدر الناس على تحديد احتياجاتهم التدريبية:
- لتحديد الاحتياجات التدريبية يجب مراعاة الأبعاد التالية :
- أولاً: تحديد القسم أو الإدارة التي يحتاج موظفيها للتدريب.
- ثانياً: تحديد الوظائف أو الأعمال المطلوب التدريب على أدائها.
- ثالثاً: تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم وذلك كنتيجة :
- لانخفاض أدائهم.
- للتغير الطارئ على وظائفهم و إمكانيات العمل.
- لتعيينهم أو نقلهم إلى وظائف جديدة.
- واستناداً إلى ما سبق يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال ثلاثة مستويات أساسية هي:
- مستوى المنظمة
- مستوى الوظيفة
- مستوى الفرد " [3]

نموذج "تحديد الاحتياجات التدريبية UNDP



النموذج أعلاه نموذج يعتمد على تحليل مهام الافراد [4]

المشكلات التي تواجه نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية السابقة

أولاً: لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالشكل العلمي ويكون ذلك للأسباب التالية:

- عدم وعي الإدارة بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- تعجل تنفيذ البرامج التدريبية فلا يسمح الوقت بالانتظار لتحديد الاحتياجات الفعلية.
- الاهتمام بالكم وليس بالكيف و أعداد المدربين ليس بمهارتهم أو سلوكهم الذي اكتسبوه.

ثانياً: عدم مقابلة التدريب للاحتياجات التدريبية الفعلية فعند التقويم نجد أن التدريب لم يف بالاحتياجات وذلك لأن الاحتياجات التي تم تحديدها لم توضع على شكل أهداف تدريبية محددة بزمان وكم، وتصميم برنامج محدد ومدربين وتنفيذ وتمويل وتقويم ناجح.

ثالثاً : تكرار نفس البرامج التدريبية بأكثر من الخطط التدريبية فتكرار الاحتياجات التدريبية بنفس الخطط يناقض أساس التنوع والتغير في الظروف وطرق الأعمال وإدخال تعديلات تنظيمية وفنية وقدم أشخاص جدد وترفع آخرين وتزايد أعداد ذوي المؤهلات العالية.

رابعاً : هنالك قصور واضح في البيانات التي يستند إليها التدريب في بعض المؤسسات ويكون ذلك القصور في نظم المعلومات لعدم الأخذ بالأساليب الحديثة في جمع المعلومات ومعالجتها ونقص وعي المدير المختص أو مسئول التدريب بأهمية المعلومات لنجاح التدريب.

خامساً : حدوث أخطاء في تحديد الاحتياجات التدريبية وأن الاحتياج التدريبي يخالف ما هو موجود في الواقع، ويكون ذلك على عدم القدرة على فصل بين المشكلة التدريبية والمشكلات الأخرى فالمشكلات التدريبية تحل بالتدريب وهناك مشاكل تحل بغير التدريب وهنا قد يضرها التدريب أكثر مما ينفعها. فماذا يجدي التدريب في موظف لا تتناسب مؤهلاته وتخصصه وطموحه ودوافعه؟ وقد يكون السبب ضعف نظام الحوافز.

سادساً : ضعف انتقال الأثر بحيث يكون إضافة معلومات و ليس تنمية قدرات ومهارات وسلوك وأداء الموظف، وعلى ذلك نظراً بأن التدريب له مدخلات وعمليات ومخرجات وأن التدريب يهدف إلى إحداث تغييرات في سلوك الفرد وذهنيته واتجاهاته لمقابلة الاحتياجات فهنا يكون السبب عائداً لإحدى المدخلات من مدربين أو الأسلوب أو محتوى البرنامج وغيرها .

سابعاً : عدم اهتمام الأفراد بالبرامج التدريبية رغم أن هدفها هو صقل وتنمية قدرات الموظفين وإثراء معلوماتهم ،ويكون ذلك ربما لعدم مشاركة المتدربين في تحديد الأهداف والاتفاق عليها ، ولم يتناقشوا في تحديد احتياجاتهم التدريبية ولم يسمع لمقترحاتهم و آرائهم عن المهارات والمعلومات والطرق التي تساعد على الأداء الأفضل في وظائفهم

و يمكن لجهة واحدة أو أكثر من الجهات التالية الإسهام في تحديد الاحتياجات التدريبية:

- المتدرب لأنه الشخص الوحيد الذي يشعر بجوانب القصور لديه أكثر من غيره.

- الرئيس المباشر الذي يشرف على المتدرب المراد تحديد احتياجاته التدريبية.
- اختصاصي التدريب وهو الشخص المتفرغ لشؤون التدريب الفنية والذي تقع على عاتقه مسؤوليات تحديد الاحتياجات التدريبية.

ولكن لا يمكن لأي جهة من هذه الجهات تحديد الاحتياجات التدريبية دون وجود الطرف المباشر وهو المتدرب، وإلا أصبح هدف البرنامج التدريبي المبني على هذا التحديد غير مفهوم تماما عنده، وأصبح محتوى البرنامج لا يمس الحاجات الحقيقية له بالصورة الكافية مما يقلل إن لم يفقد قيمته، ولا يمكن للقائمين عليه التأكد فيما بعد من مدى تحقيق أهدافه [5].

النظام المقترح :

يقوم النظام المقترح بتحليل المهارات الخاصة بكل وظيفة وإعطاء وزن لكل مهارة حسب أهميتها بالنسبة للوظيفة , ثم تقييم مهارات العاملين في شكل نقاط وترتيبهم حسب أهمية المهارة للوظيفة وبالتالي حساب الاحتياج التدريبي وهو يتمثل في النقاط المطلوبة لمهارة معينة .

يعمل النظام المقترح وفقا للنموذج التالي :

1. ادخال الوظيفة وتسمية المهارات المطلوبة لها
2. إعطاء قيم نسبية لكل مهارة حسب أهميتها بالنسبة للوظيفة
3. ادخال ارقام واسماء العاملين ووظائفهم
4. ادخال درجات مهارات العامل التي تتطلبها الوظيفة
5. ادخال وزن المهارة بالنسبة للوظيفة
6. حساب نقاط المهارة النسبية للعامل
7. حساب المهارة التراكمية للعامل

8. حساب احتياج العامل من مهارات (الاحتياج التدريبي)

9. تحديد التدريب المطلوب

10. تحديد المستهدفين من التدريب

11. تنفيذ التدريب

دراسة الجدوى :

الجدوى الفنية :

لتطبيق النظام المقترح يحتاج النظام الى التدابير الفنية الاتية :

- جهاز حاسوب بمواصفات معقولة (core i3 على الاقل) بملحقاته.
- خدمة انترنت.
- تدخل البيانات عن طريق مسئول التدريب بالوحدة.

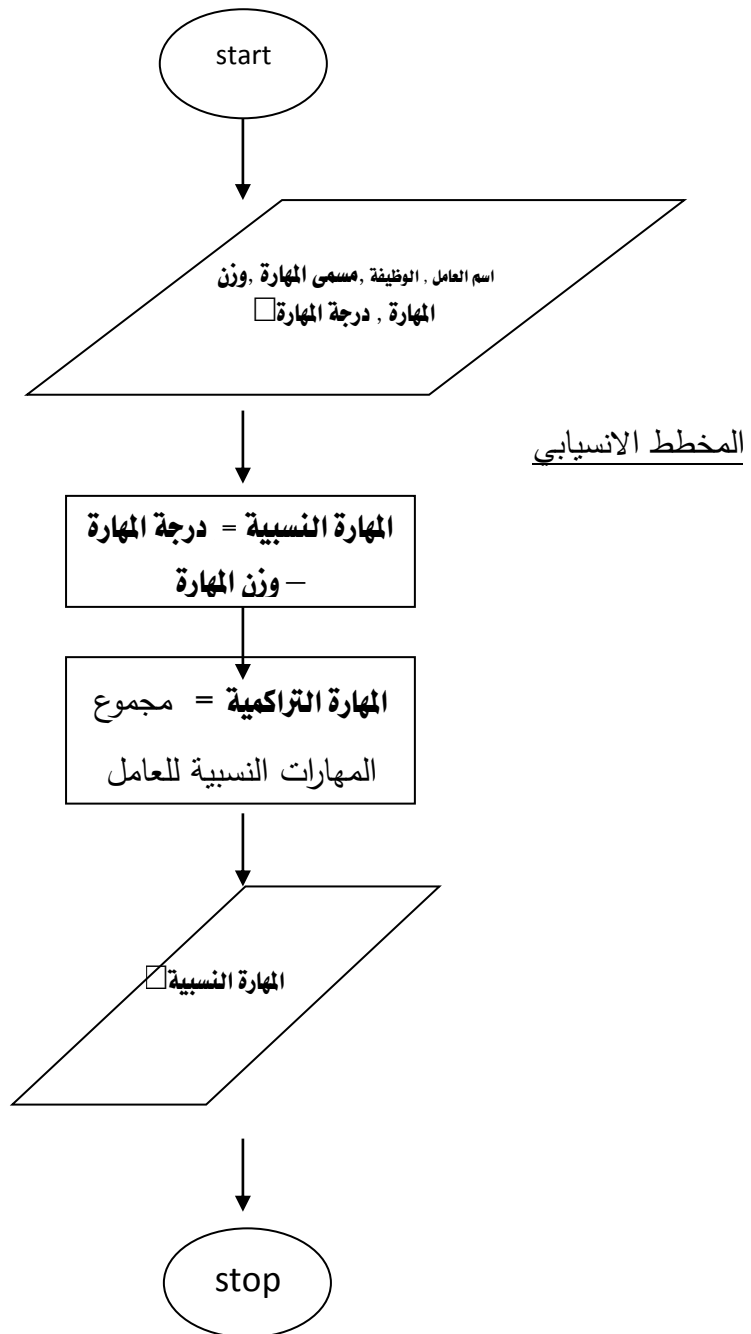
وذلك لكل وحده تدريب لجميع الوزارات والمحليات والمجالس

مستفيدين من توفر التدابير اعلاه واستغلالها لتطبيق النظام حيث انها متوفرة ولكن معظمها غير مستغلة بصورة مثلي وتستخدم للبرامج المكتبية فقط كما ان النظام يمتاز بالسهولة ويمكن التعامل معه بعد تدريب قصير .

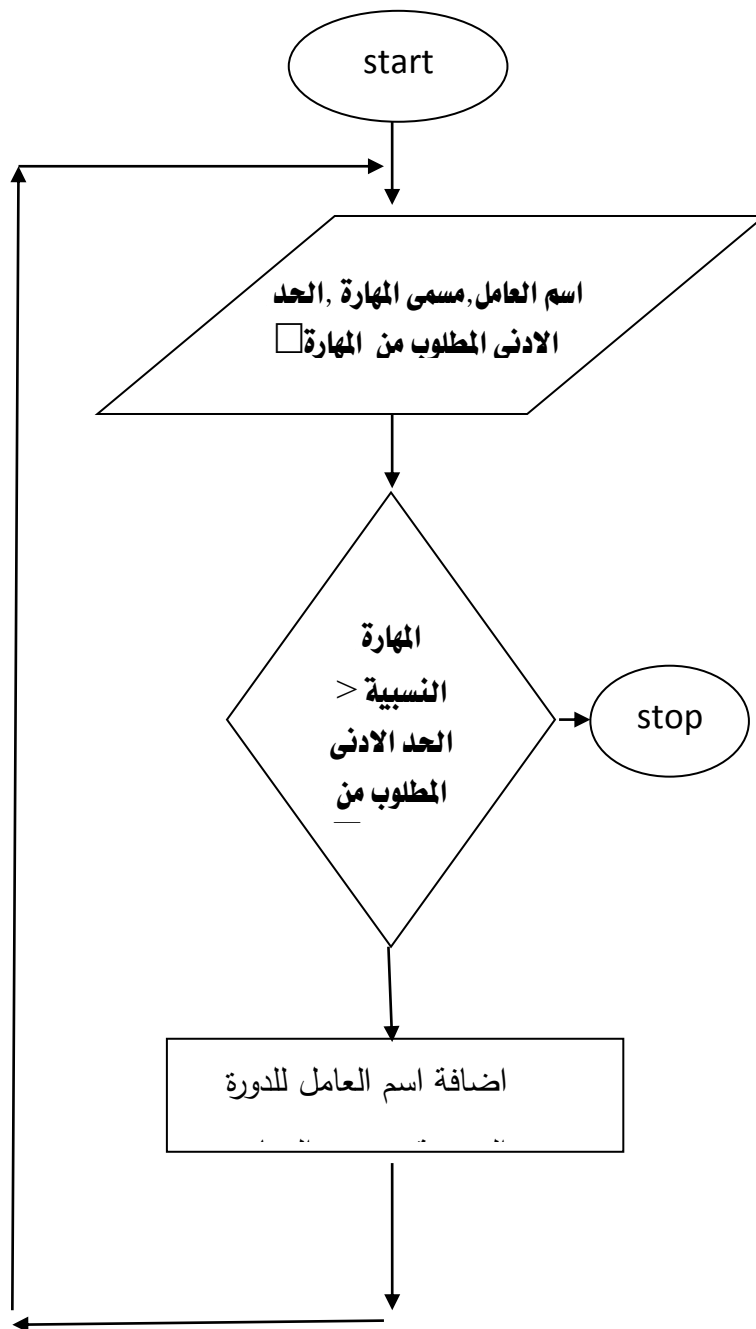
الجدوى الاقتصادية :

تكلفة النظام المقترح اضافة الى تكلفة التدريب والتشغيل والتنفيذ حوالي 500000 ج لجميع الوحدات الادارية حيث ان الحواسيب وملحقاتها متوفرة لدى الوحدات الادارية ومدخلي البيانات هم مسئولو التدريب الذين هم في الاصل موظفين يخفف النظام من الاعباء الملقاة على عاتقهم وتعتبر التكلفة اعلاه هي تكلفة البرنامج والتدريب عليه , اما بالنسبة للعائد من النظام والوفورات التي يحققها فتتمثل في الاتي :

- رفع انتاجية العاملين برفع مهاراتهم
- الاحتياج فقط لمسئول تدريب واحد لكل وحده ويمكن توفير الوظائف الاخرى
- حالة التنافس التي يخلقها النظام للعاملين فالجميع يسعى لرفع معدلات مهاراته بهدف الترقى فيرتقي الاداء ويزداد المردود الاقتصادي للعمل .
- الاستغلال الامثل للموارد .



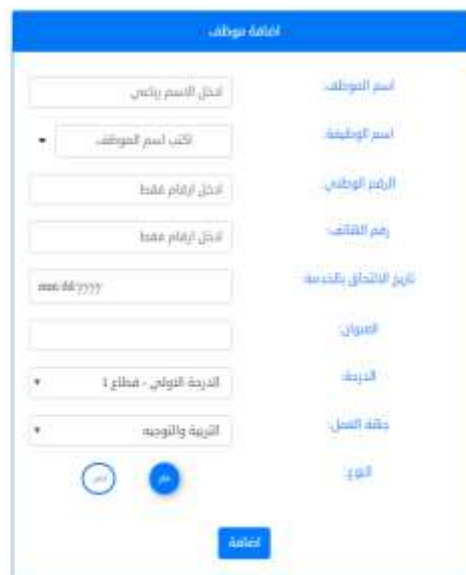
حساب احتياج العامل من المهارات (الاحتياج التدريبي)



تصميم النظام

ادخال بيانات الموظفين

من القائمة إدارة الموظفين اختيار إضافة موظف



يتم ادخال بيانات الموظف واختيار الزر إضافة لتظهر الشاشة التالية :

(12) تطوير نظام معلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية وحوسبته

د. مرتضى مكي حسب النبي (139 - 156)

عليه يتم ادخال مايملكه الموظف من نقاط هي كل مهارة لوظيفته من 0 الى 10 ثم اختيار إضافة لنعود للشاشة الرئيسية.

مفتش تدريب

تظهر قائمة بمفتشي التدريب بالترتيب حسب المهارة

عند اختيار الزر التراكمية لكل منهم

(12) تطوير نظام معلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية وحوسبته

د. مرتضى مكي حسب النبي (139 - 156)

الموظفين			
الرقم	الاسم	النقاط	خيارات
1	ماجدة صالح البدوي	39	التفاصيل تعديل حذف
2	مبارك محمد ابراهيم	19	التفاصيل تعديل حذف
3	مديحة احمد موالهي	9	التفاصيل تعديل حذف
4	خالد هريدي	8	التفاصيل تعديل حذف
5	احمد الطاهر	8	التفاصيل تعديل حذف
6	امجد خالد النذير	5	التفاصيل تعديل حذف

عند اختيار الزر تفاصيل للموظف تظهر الشاشة التالية

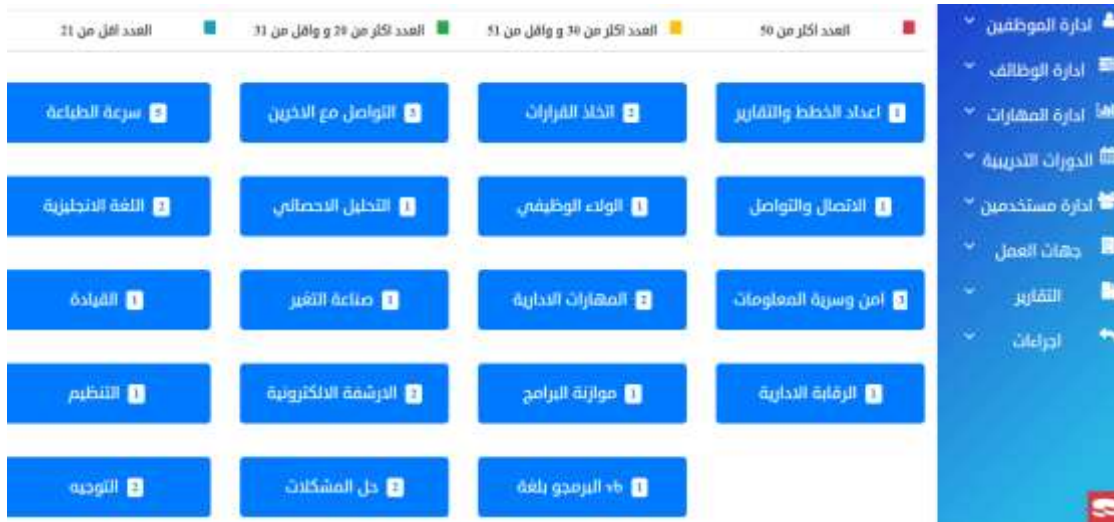
الرقم	اسم المهارة	نسبة المهارة	المقارنة النسبية	خيارات
1	التواصل مع الآخرين	3	21	التفاصيل تعديل حذف
2	سرعة الطباعة	7	28	التفاصيل تعديل حذف
3	التخاذ القرارات	5	40	التفاصيل تعديل حذف
4	سرعة الطباعة	8	56	التفاصيل تعديل حذف
5	التواصل مع الآخرين	8	64	التفاصيل تعديل حذف
6	التخاذ القرارات	8	40	التفاصيل تعديل حذف
مجموع المقارنات النسبية			149	
عالية جيدة منخفضة منخفضة جدا				

ومن الشاشة أعلاه نخلص الى الاتي

الاحتياج التدريبي للموظف (التواصل مع الآخرين - اتخاذ القرارات) لذا ستظهر اسمه في كشوفات المستهدفين للدورتين.

المهارة التراكمية للموظف 249 نقطة تمثل معيار مقارنة بينه وزملائه في نفس الوظيفة .

الاحتياجات التدريبية



النتائج والتوصيات

النتائج :

1. تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا لمعيار دقيق النقص في المهارة
2. إشباع المهارات أو تلبية الاحتياجات التدريبية حسب أهميتها بالنسبة للوظيفة مثلا مهارة السرعة في الطباعة تحتاجها السكرتيرة ويحتاجها الطبيب ولكن الأولوية في التدريب على هذه المهارة يكون للسكرتيرة .
3. التمكين من وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وذلك بتوفير المعلومات لمتخذي القرار عن مهارات العاملين ومدى ملائمتها للوظيفة .
4. اختيار المتدربين للبرامج التدريبية مما يوفر أداة عادلة وفاعلة .
5. جعل اثر التدريب محسوبا بالأرقام الصريحة والأشكال البيانية الواضحة .
6. المفاضلة العادلة بين العاملين حسب مهاراتهم وأهميتها للوظيفة .
7. تصميم البرامج التدريبية بناء على المهارات المطلوبة .

التوصيات :

1. لندرة المواد العلمية التي توفر أدوات دقيقة للتقييم أوصي بالمزيد من البحوث في هذا المجال .
2. ربط أنشطة الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة مع بعضها البعض في الهياكل الإدارية مثلا لجان الاختيار للخدمة وشئون الموظفين و التدريب .. الخ حيث إن النظام يقوم بهذا الربط عمليا إلا إن الأمر يتطلب أحداث تغيير في الهياكل الإدارية لتتوافق مع النظام .
3. بالرغم من إن استخدم الأرقام في التقييم للمهارات جعل التقييم عادلا إلى حد ما إلا أن الأمر لا يخلو من التقدير الشخصي الذي يحتاج إلى طرق احداث من ذلك .

الخاتمة

مخرجات توضح عن طريق أشكال بيانية ما يملكه كل موظف من كل مهارة واحتياجه التدريبي من كل مهارة وبالتالي يتوفر مقياس مستمر للاحتياج التدريبي قبل وبعد التدريب وبذا نكون قد حسبنا الاحتياج التدريبي وقسنا اثر التدريب في نفس الوقت باستخدام الأرقام التي توفر مقياسا دقيقا يترجم إلى أشكال بيانية تعطي مؤشراً أدق من استمارات التقييم التقليدية , كما يستخرج البرنامج كشوفات للمستهدفين من كل برنامج تدريبي مما يجعل التدريب موجهاً نحو تنمية مهارات محددة مما يعظم من الأثر التدريبي .

قائمة المراجع

[1]_ماكملان , تنمية وتدريب الموارد البشرية، التقرير الرابع، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 92، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2004م،

[2]مؤيد سعيد السالم و عادل حروحش الصالح، إدارة الموارد البشرية ،عالم الكتب الحديث،2006،

[3] Ahmadsreza Fazel Anvari, Providing the Applicable Model of Training Needs Assessment in Organizations, M.A.in Governmental Management-HRM, Andisheh Mandegar Human Capital Development (AMHCD), Isfahan, Iran (2017).

[4]A Proactive Model for Training Needs Analysis, Geoff Anderson, Journal of Europe.