

## التوجيه المهني الزراعي ٣٧٥ رشد

### ٣٧٥ رشد التوجه المهني الزراعي ٢(٢+٠)

الوحدات الدراسية وتوزيعها: ٢(٢ نظري)

#### وصف محتويات المقرر:

أهداف التوجه، مبادئه، نشأته وتطوره، التوجيه لاختيار المهنة المناسبة والتحضر لها ومتابعة التطور في هذه المهنة.

#### أهداف المقرر:

١) تعريف الطالب بالتوجيه المهني، أهدافه ، مبادئه، نشأته وتطوره.

٢) تدريب الطالب على تصميم خطة لبرنامج توجيهي.

#### توزيع محتويات المقرر:

<u>التاريخ</u>	<u>موضوع المحاضرة</u>	<u>محاضرة</u>
١٤٢٨-٩-١٧	- مفهوم التوجيه.	- ١
١٤٢٨-١٠-٨	- تعريف التوجيه المهني.	- ٢
١٤٢٨-١٠-١٥	- أنواع الإرشاد والتوجيه المهني.	- ٣
١٤٢٨-١٠-٢٢	- الحاجة للتوجيه المهني في المملكة.	- ٤
١٤٢٨-١٠-٢٩	- مفهوم المهنة والحرفة والمتطلبات الأساسية للمهنة.	- ٥
١٤٢٨-١١-٧	- العوامل المؤثرة في اختيار المهنة.	- ٦
١٤٢٨-١١-١٤	- الاختيار المهني والتوجيه المهني.	- ٧
١٤٢٨-١١-٢١	- تصنيف الأعمال والحرف المهنية.	- ٨
١٤٢٨-١١-٢٧	المبادئ الأساسية للتوجيه المهني. اختبار فصلي	- ٩
١٤٢٨-١٢-١٩ ١٤٢٨-١٢-٢٦ ١٤٢٨-١٢-٧	- خطوات تصميم برنامج للتوجيه المهني.	- ١٠

## الطرق المقترحة للتدريس:

- ١ - محاضرات نظرية.
- ٢ - زيارات للمؤسسات المعنية بالتوجيه المهني.
- ٣ - كتابة تقارير عن الزيارات.

## نظام تقويم المقرر:

- ١ - اختبار فصلي.
- ٢ - كتابة تقارير.
- ٣ - حضور و مناقشة.

## توزيع الدرجات:

- ١ - الحضور والمناقشة. ١٠ درجات
- ٢ - كتابة التقارير عن الزيارات ٣٠ درجة
- ٣ - اختبار فصلي ٢٠ درجة
- ٤ - اختبار نهاية الفصل ٤٠ درجة

## المراجع:

التوجيه التربوي والمهني د. عبد الرحمن العيسوي، مكتب التربية العربي لدول الخليج

التوجيه المهني ونظرياته سعيد العزة

## **التوجيه المهني في المملكة العربية السعودية**

يحقق التوجيه المهني كثيرا من المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، فوضع الفرد في المكان المناسب يؤدي ألي زيادة الكفاءة الإنتاجية واحتمال ترقيته وزيادة أجره، وعدم اضطراره إلى تغيير عمله وما يرافق ذلك من سوء في التكيف الاجتماعي وما يصاحبه من قلق واضطراب وإحباط وانخفاض روحه المعنوية مما يجعله يضيق بنفسه وبالناس وبالمجتمع فتسوء علاقته الاجتماعية. كما يؤدي التوجيه السليم إلى زيادة الإنتاج كما وكيفا، مما يساعد على المنافسة في الأسواق الدولية، كذلك تؤدي زيادة الإنتاج وارتفاع مستوى جودته إلى إشباع حاجات الأسواق المحلية. يؤدي التوجيه السليم إلى انخفاض معدلات

البطالة وحماية المجتمع والأفراد من أضرار البطالة التي أصبحت من أخطر الأمراض الاجتماعية والصناعية، فبسبب البطالة تخرج المظاهرات والاعتصامات والاحتجاجات.

يقصد بالتوجيه المهني Vocational Guidance مساعدة الفرد على اختيار مهنة تتناسب مع استعداداته وقدراته وميوله وأهدافه وخطته المستقبلية، ويؤدي تكيف الفرد مع مهنته إلى أن يصبح الفرد أكثر تكيفا في جميع مظاهر حياته الاجتماعية والأسرية والنفسية.

التوجيه هو عملية تعليمية يمكن تقسيمه إلى ثلاثة أقسام هي التوجيه الشخصي والتوجيه التربوي والتوجيه المهني، وهناك بعض الكتاب يضيف إلى هذه الأنواع من التوجيه مجموعة أخرى منها التوجيه الصحي والديني والمالي والاجتماعي وبغض النظر عن هذه التقسيمات فأنواع التوجيه لها علاقة ببعضها البعض.

إن وجود أعداد كبيرة من الشباب والفتيات العاطلين عن العمل في بلدان كثيرة ومنها المملكة، وتوقع زيادة هذه الأعداد، إنما يدل على عدم التوافق بين برامج التعلم ومتطلبات سوق العمل. وهذا ما يستدعي إلى إيجاد توجيه مهني فعال يؤدي إلى التكامل والانسجام بين مناهج التعليم وحاجات المجتمع من المهن المختلفة.

تشمل قطاعات تنمية الموارد البشرية التعليم العام للبنين والبنات والتعليم العالي والتعليم الفني والتدريب المهني والتعليم والتدريب في القطاعات الحكومية الأخرى والقطاعات الخاصة بتنمية وتطوير القوى العاملة.

ومن أهم أهداف خطط تنمية الموارد البشرية، رفع كفاءات الخدمات التعليمية والارتقاء بنوعيتها، والتأكيد على أن يلبي التعليم العام الاحتياجات والمتطلبات الشرعية والاقتصادية والاجتماعية، وتفاعل نشاط موسوسات التعليم العالي مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوسيع قاعدة التعليم العالي وتنوع برامجه من اجل خدمة قضايا التنمية، وإعطاء الأولوية للتوسع في التعليم الفني والتدريب المهني بكل أنواعه وبخاصة لمراحل ما بعد الثانوية، واتخاذ الإجراءات اللازمة لجعل نظام التدريب أكثر استجابة لمتطلبات سوق العمل.

ويقوم التوجيه المهني بدور كبير في عملية التنمية، وخاصة التنمية البشرية من الذكور والإناث لتكوين المواطن العامل والمنتج، ومع تطور التوجيه المهني، تطورت أهدافه لتشمل كافة مجالات الحياة، وذلك من خلال فلسفته الأساسية كعملية تعليمية، يسعى إلى إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة في معلومات واتجاهات جمهور المستهدفين من العملية التوجيهية.

إن توجيه الأفراد ضروري لتحقيق أهداف المجتمع ومواجهة مطالب نموه الاقتصادي والاجتماعي. فالمجتمع بحاجة إلى متخصصين في مختلف المجالات. وإن توجيههم يساعدهم على اختيار الأعمال والوظائف التي تعود على المجتمع بالنفع والفائدة.

وتتطلب عملية التوجيه المهني، دراسة تحليلية شاملة للفرد، تكشف عن قدراته المختلفة الجسمية والحسية والحركية والعقلية، وكذلك سماته المزاجية والاقتصادية والخلقية. وكذلك تحليل المهن والأعمال المختلفة من نواحيها الفنية والصحية والاقتصادية، أي من حيث ما تتطلبه من استعدادات ومهارات وسمات مختلفة. {١}

وتتلخص بعض العوامل التي أدت إلى ضرورة توفر برامج خاصة بالتوجيه المهني للشباب لمساعدتهم على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنهم من اختيار المهنة التي تحقق لهم أفضل توافق بين أذات من جهة، وبين عالم المهن من جهة أخرى بشكل يضمن لهم الشعور بالرضا والسعادة في الحياة العملية، ولتي تم جمعها من عدة مصادر ذات علاقة بالتعليم العام والتعليم الفني والتدريب المهني والمصادر الأخرى فيما يلي.

أولاً: التقدم التكنولوجي في النظام الاقتصادي:

بدأ ظهور التكنولوجيا عندما أستطاع الإنسان صناعة الآلات البسيطة لزراعة النباتات وتربية وصيد الحيوانات، ففي بداية الأمر استعمل الإنسان الأدوات البسيطة كالمرح والشباك والفأس والمحراث الخشبي في عمليات الزراعة وصيد وتربية الحيوانات، كما استعمل الإنسان الآلات الحجرية والتي حل محلها الآلات البسيطة المصنوعة من الحديد. ٢

تعرف معاجم اللغة العربية كلمة تكنولوجيا على أنها تعني أسلوب أداء المهنة أو الصناعة. وعلى هذا فإن تكنولوجيا تعني العلم الذي يدرس تلك المهنة أو الصناعة، من هنا يمكن تعريف التكنولوجيا على أنها التحسن الحاصل في العمليات التكنولوجية التي تهدف إلى زيادة إنتاجية الآلات وتقليل الاعتماد على العمليات اليدوية أو العمليات التي تنجز بالآلات قديمة. هذا التعريف ركز على إن التكنولوجيا عبارة عن استعمال آلات متطورة، فالعنصر الأساسي في هذا التعريف هي الآلة، فهذا التعريف يشوبه قدر كبير من القصور ولا يوفر لنا التصور السليم لفهم ما هية التكنولوجيا، فالتكنولوجيا لها مفهوم أكثر من كونها آلات، فكلمة تكنولوجيا أصبح لها مفهوم حديث أكثر شمولاً، فهي تعني باختصار "مجموعة الوسائل التي يستخدمها الإنسان لبسط سلطته على البيئة المحيطة به لتطويع ما فيها من موارد وطاقة لخدمته وإشباع احتياجاته المتمثلة في الغذاء والكساء والنقل ومجموع السبل التي توفر له حياة رغده متحضرة آمنة، وهذه الوسائل تشتمل على معارف وأدوات". ٣. وعليه فإن التكنولوجيا هي:

١ - الأسلوب أو الطريقة التي يتم بها إنجاز العملية المطلوبة، أو ٢ - هي النشاطات التي أتبع لتحصين الطريقة التي أنجزت بها العملية المطلوبة، أو ٣ - هي الآلات والأدوات والاختراعات التي استخدمت لإجاز العملية المطلوبة، أو ٤ - هي الخطوات المتسلسلة التي أثبتت جدارتها في إنجاز العملية المطلوبة، ٥ - هي استخدام أفضل الموارد الطبيعية لتحسين نوعية المنتج. (٣)

يرتكز نجاح التكنولوجيا في أي قطر على عدد من الركائز منها نظام حديث للتعليم قادر على توفير عدد من المتعلمين ملمين بمتطلبات العصر، وبحث علمي قادر على الابتكار والتجديد، وعلى تشخيص المشاكل وإيجاد الحلول لها، ونظام كفاء لنقل المعلومات، وشبكة للطرق ووسائل النقل، ومصادر للطاقة الوفيرة والرخيصة، وصناعات وأنشطة مساندة، وأخيرا استثمارات مالية كافية. ٣

إن التقدم التكنولوجي في جميع مناشط الحياة الاقتصادية الحيوية والكيميائية وألا دارية والإعلامية وصناعة الآلات والاتصالات، أدى إلي تطوير أسلوب الحياة التي نعيشها في هذا العصر، فالتطور في أساليب الإنتاج وحفظ الأغذية والعقاقير الطبية ساعد في حل مشكلة التطور السكاني في جميع مدن العالم. كذلك أدى اكتشاف الهجين في المحاصيل الزراعية النباتية والحيوانية، إلي قفز الكميات المنتجة من النبات والحيوان إلي كميات كبيرة مما أدى إلي وفرة الغذاء والكساء لأعداد كبيرة من البشر. كما لعبت وسائل الاتصال المختلفة والدعاية والأعلام دورا مهما في إنجاح المشاريع الاقتصادية المختلفة، فالمجتمعات تعيش في هذا العصر فيما يسمى عصر المعلومات **Information age** فقد سهلت وسائل الاتصال حصول الإنسان على المعلومات في وقت قصير كما سهلت على الإنسان اتخاذ القرارات السليمة في الأوقات المناسبة. ومن أهم التكنولوجيات في النظام الاقتصادي في المملكة ما يلي:

١ - التكنولوجيا الكيميائية ويدخل تحت هذا القسم الصناعات البتروكيميائية واستعمال المخصبات الكيميائية لزيادة قدرة الأرض على إنتاج المحاصيل النباتية وكذلك دخول المواد الكيميائية في علائق الحيوانات وكذلك استعمال المواد الكيميائية في حفظ الأغذية وإطالة مدة بقائها واستعمال المواد الكيميائية في المبيدات الحشرية والنباتية.

٢ - التكنولوجيا الحيوية وهي تطبيق المبادئ الحيوية على النبات والحيوان والإنسان مثل زراعة الأنسجة والاستنساخ والتلقيح الصناعي وأطفال الأنابيب ونقل الأجنة والهندسة الوراثية وتحديد جنس الجنين المولود.

٣ - تكنولوجيا الاتصالات. التي تلعب دورا مهما في إنجاح المشاريع الاقتصادية فالتاجر والمستهلك يعيش في هذا العصر فيما يعرف بعصر المعلومات فالجرائد والمجلات والتلفونات والفاكسات والراديو والتلفزيون والانترنت سهلت على التاجر والمستهلك الحصول على المعلومات في وقت قصير، مما سهل عليهم اتخاذ القرارات السليمة في الأوقات المناسبة.

٤ - تكنولوجيا الدعاية والإعلان وهي وسيلة ناجحة في عمليات التسويق حيث يقوم الوسطاء والشركات المصنعة بالدعاية والإعلان عن منتجاتهم ومبيعاتهم لزيادة الطلب عليها وتحسين سعر البيع ويقوم الوسطاء والمنتجين بوسائل مختلفة لجذب انتباه المستهلكين ومن هذه الأساليب المتبعة بالدعاية والإعلان الإضاءة الملقنة للانتباه والتغليف الجذاب وأحيانا خفض الأسعار لمدة محدودة لتعويد المستهلكين على استعمال المنتج.

٥ - التكنولوجيا الإدارية حيث سهل استخدام الكمبيوتر الكثير من الأعمال الإدارية مثل مراقبة السوق لتحديد العرض والطلب على المنتجات، وتنظيم البيانات وتحليل الأسعار وحفظ المعلومات الخاصة بالعاملين والموزعين وغيرها من الأعمال الإدارية.

٦ - تكنولوجيا الآلات، قبل اختراع الآلات كانت الحيوانات خاصة الخيول والبغال والجمال والحمير مصدر الطاقة في جميع العمليات الإنتاجية فقد كانت الحيوانات تستخدم في عمليات الانتقال وفي جر المحارث الزراعية وفي استخراج المياه من الآبار العميقة ومع اختراع الألمان لآلة الاحتراق الداخلي في عام ١٨٧٦م واختراع أديسون للمصباح الكهربائي في عام ١٨٧٧م تعددت مصادر الطاقة مثل الطاقة الشمسية ولطاقة الذرية وطاقة الرياح وطاقة المياه التي شاع استخدام الكثير منها في كثير من دول العالم ومنها المملكة.

٧ - تكنولوجيا الأغذية، لقد استخدم سكان الجزيرة العربية وسائل مختلفة لإنتاج وحفظ الأغذية، فنظرا لارتفاع درجات الحرارة في الجزيرة العربية استخدم العرب الطاقة الشمسية في تجفيف الأغذية ومن أهم المواد الغذائية التي جففها العرب باستخدام الطاقة الشمسية التمر والطماطم وأباميا والغبب. كما استخدم العرب التخليل والتعليق لحفظ الأغذية فقد استخدم التخليل لحفظ الزيتون كما استخدم التملح في حفظ اللحوم وبعض الخضروات. ومع تقدم العلم استخدمت الوسائل الحديثة في

عمليات إعداد وحفظ الأغذية كالتبريد والتجميد والتعليب والتغليظ وغيرها من الوسائل الحديثة في عمليات إنتاج وحفظ وتصنيع الأغذية.

ثانياً: التغيير الذي طرأ على المجالات الاقتصادية في المملكة.

قبل بداية الخطط التنموية التي بدأت في عام ١٣٩٠ هـ، كان المجتمع السعودي تسوده الحياة الفردية وكان أغلب السكان يعملون إما في الزراعة أو الرعي والقليل منهم يعمل في قطاع الخدمات، وكان توفير الغذاء والكساء والمسكن يستغرق العمل فيه طول ساعات النهار من طلوع الشمس وحتى غياب الشمس وكانت جميع حاجات البيت يمكن إنتاجها محلياً وكان قليل من السكان منخرطين في سلك التعليم.

ومع بداية الخطط الخمسية وارتفاع أسعار النفط وافتتاح البنوك العقارية والتنموية دخلت حياة سكان المملكة في حياة جديدة، فانتشرت الشركات وعبدت الطرق وانتشرت المحلات التجارية الكبيرة، وكثير من هذه المحلات التجارية الكبيرة تحولت إلى محال تعمل بالآلات. فالمخابز تحولت من مخابز يدوية إلى مخابز أوتوماتيكية، وانتشرت الآلات الزراعية في المزارع وتحولت أدوات البناء من اليدوية إلى استعمال الحالات، وأدخلت الآلات على كثير من المهن الشعبية مثل الحدادة والجزارة والصبغة والحلاقة وغيرها من المهن الشعبية. ومع هذا التطور في جميع مجالات العمل، كان لا بد للعمال أن تتحول من العمالة الغير ماهرة إلى عمالة ماهرة مدربة على درجة عالية من التعليم والتدريب، وحيث إن العمالة السعودية غير قادرة على مواكبة هذا التغيير في الوقت الحاضر، لذلك فتحت الأبواب للعمالة الآسيوية الماهرة الرخيصة للعمل في المملكة، ولسد هذا النقص فتحت الجامعات ومعاهد التدريب لتخريج العمالة المدربة والقياديين القادرين على إدارة هذه المؤسسات التجارية والصناعية.

كذلك حدث عدد من التغيرات المتسارعة في المؤسسات الاقتصادية في المملكة، ومن أهم هذه التغيرات، التغيير في عدد وحجم المؤسسات الاقتصادية. فقد ساعد إدخال الآلات على كبر حجم المؤسسات الاقتصادية، مما أدى إلى تقليل الحاجة إلى اليد العاملة، وزيادة الطلب على العمالة الفنية المدربة تدريباً عالياً وهذا التغيير في شكل المؤسسات الاقتصادية، أوجب على هذه المؤسسات تغيير شكل إدارتها فتغيرت الإدارة من الإدارة العائلية إلى إدارة الشركات الكبيرة.

ومن أهم التغيرات في النظام الاقتصادي في المملكة ما حدث في خطة التنمية السادسة حيث اتخذت خطوات عملية لتفعيل التوجه العام نحو التخصيص وتمثل ذلك في صدور قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (٦٠) بتاريخ ١٤١٨/٤/١ هـ والقاضي "بالاستمرار في

زيادة حصة القطاع الأهلي وتوسيع مساهمته في الاقتصاد الوطني بإتباع أفضل الوسائل المتاحة، وتنص الفقرة (أولاً) من القرار على "أن يكون توسيع إشراك القطاع الأهلي في التنمية الاقتصادية وتمكينه من القيام بدوره في الاستثمار والتمويل وفق خطط التنمية الوطنية"، لما لهذه العملية من أثار إيجابية للدولة وللقطاع الأهلي نفسه، وقد حدّد القرار الأهداف الرئيسية للتخصيص، والأمور المطلوب مراعاتها، والترتيبات التنظيمية والإدارية للتنسيق والإشراف وإعداد البرنامج التنفيذي ومتابعته من خلال لجنة وزارية للتخصيص مع تكليف وزارة المالية والاقتصاد الوطني ووزارة التخطيط بإعداد "خطة استراتيجية" تحقق الأهداف وتراعي الأمور التي تضمنها القرار.

وقد شهد التخصيص خلال خطة التنمية السادسة نقطة تحوّل من حيث التنظيم والتطبيق. ففيما يتعلق بالتطبيق، فقد تقرر البدء في تطبيق أساليب "تخصيص الملكية" وتمثّل ذلك في قطاع الاتصالات والبنوك والتأمين، حيث صدر قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (١٣٥) بتاريخ ١٤١٨/٩/١٥ هـ القاضي بتحويل مرفق الاتصالات (البرق والهاتف) بجميع مكوناته إلى شركة مساهمة سعودية، وقراره (٢١٣) بتاريخ ١٤١٨/١٢/٢٣ هـ بالموافقة على تأسيس شركة مساهمة سعودية باسم "شركة الاتصالات السعودية". كما أصدر مجلس الوزراء الموقر قراره رقم (٥٧) بتاريخ ١٤٢٠/٣/٢٨ هـ القاضي بإنشاء "شركة مساهمة سعودية للخدمات بمدينة الجبيل وينبع الصناعيتين" من أجل القيام بأعمال التشغيل والصيانة والإدارة وأعمال التوسعة وأعمال الإنشاءات لمرافق التجهيزات الأساسية (أنظمة التبريد بمياه البحر للمصانع، والمياه المحلاة المعالجة، والصرف الصحي والصناعي، والكهرباء) من خلال مشاركة القطاع الخاص وبخاصة المعنيون بالصناعات، وذلك لضمان استمرار الخدمة والتوسع الصناعي والاستثمار في توسيع مرافق التجهيزات القائمة وتحديثها، لضمان استمرار الخدمات الصناعية اللازمة لمواصلة مسيرة التنمية الصناعية والتنويع الاقتصادي بالمملكة. والاستمرار في سياق التوجه نحو التخصيص واتخاذ خطوات عملية بشأنه وكذلك التوسع في "تخصيص الإنتاج" من خلال تطبيق أسلوب "عقود التأجير"، ويتمثّل ذلك في نموذج تأجير أرصفة الموانئ. وتم التأكيد على هذا التوجه بقرار مجلس الوزراء الموقر رقم (٢٠١) بتاريخ ١٤١٩/١١/٦ هـ الصادر بهذا الخصوص. وصدر كذلك قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (١٦٩) بتاريخ ١٤١٩/٨/١١ هـ بشأن إعادة هيكلة قطاع الكهرباء بمكوناته الرئيسية (التوليد والنقل والتوزيع) وترتيب أوضاعه المالية واتخاذ الإجراءات اللازمة لترشيد استخدام الطاقة الكهربائية.



وتعتبر المنشآت الصغيرة السمة العامة لهيكل الاقتصاد الوطني في المملكة العربية السعودية، حيث تمثل المؤسسات الفردية ما نسبته ٩٤,٨% من إجمالي عدد السجلات التجارية. بلغ عدد المنشآت التجارية المرخص لها من قبل وزارة التجارة حتى منتصف ١٤٢٢هـ نحو (٥٠٣,٠٠٠) منشأة تجارية و يوجد في المملكة ١١٠٥ مصنع صغير يتراوح (رأس المال ما بين مليون ريال إلى خمسة ملايين ريال) يعمل فيها ما يقارب ٣٣٤٩٢ عاملاً، كما أن هناك ١٣٦٠ مصنعاً متوسطاً (رأس المال ما بين ٥-٢٠ مليون ريال)، ويمثل هذا العدد نحو ٧١% من إجمالي الصناعات العاملة بالمملكة. وبلغ عدد المحلات المرخصة من قبل البلديات بالمملكة عام ١٤٢٠هـ - ١٥٣٠١٧ محلاً، تشكل منها محلات المواد الغذائية ما نسبته ٣٤%. وتأتي محلات الأنشطة الأخرى في المرتبة الثانية بنسبة ١٧%، ومحلات الخدمات الشخصية ١٢%، والمؤسسات التجارية بنسبة ١١%، مشكلة في مجموعها ما نسبته ٧٤% من إجمالي عدد المحلات المرخص لها. وبلغ عدد المنشآت الصغيرة في المملكة عام ١٤٢٠هـ - ٢٤,٨٥٣ منشأة من إجمالي عدد المنشآت المشتركة في نظام التأمينات الاجتماعية والتي تبلغ ٢٩,٥٦٩ منشأة، أي أن المنشآت الصغيرة (١-١٩ عامل) تمثل نحو ٨٤,١% من إجمالي المنشآت العاملة في المملكة، في حين بلغ عدد المنشآت المتوسطة (٢٠-٥٩ عامل) ١٧٥٢ منشأة، تشكل ما نسبته ٥,٩% من إجمالي المنشآت العاملة في المملكة، وبذلك تمثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة نحو ٩٠% من إجمالي المنشآت في المملكة. (كردي ١٤٢٣هـ)

وتقوم المنشآت الصغيرة مع المنشآت الكبيرة في تحقيق التكامل بين الأنشطة الاقتصادية ويظهر دورها الحيوي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أنها تمثل نحو (٨٠-٩٠%) من إجمالي المنشآت العاملة في معظم دول العالم، ولها مساهمات كبيرة في الصادرات. (كردي ١٤٢٣هـ)

ويعرف الصغير (١٤٢٣هـ) المؤسسات الصغيرة بالمؤسسات التي توظف أقل من (١٠) عشرة مشغولين ولا تتجاوز موجوداتها الإجمالية مليون ريال سعودي. أما المؤسسات متوسطة الحجم التي يعمل بها (١٠) عشرة إلى (٤٩) تسعة وأربعين مشغلاً فتشكل ٦% من إجمالي عدد المؤسسات. وبلغت حصة المؤسسات كبيرة الحجم التي توظف (٥٠) مشغلاً فأكثر ١% من عدد المؤسسات في المملكة. (الصغير ١٤٢٣هـ)

ويرى كردي (١٤٢٣) "أنه بالنظر إلى الأنشطة الاقتصادية في الدول المتقدمة خاصة الصناعية منها، نجد أن تطورها يأتي في شكل مراحل تبدأ بالعمل الحرفي، ثم المصنع

الصغير، ثم المصنع المتوسط والكبير، إلى مرحلة المشروعات والشركات العملاقة، مما أدى إلى خلق قاعدة عريضة ومتنوعة لكافة الأنشطة الاقتصادية في هذه الدول، وبمختلف الأحجام. وبمرور الوقت أصبح هناك تكامل وخدمات متبادلة بين هذه النشاطات، الأمر الذي تمخض عنه تطور مستمر في الأسواق والأنظمة المالية والمصرفية.

أما واقع النشاط الاقتصادي في المملكة فلم يمر بهذا التطور التدريجي الذي يخلق القواعد الإنتاجية المتعددة، بل اتجه مباشرة إلى مرحلة الصناعات الحديثة من خلال استيراد تكنولوجيا الإنتاج من الدول المتقدمة، مما أدى إلى عدم وجود طبقة من الحرفيين والعمال المهرة الوطنيين، الذين يتولون تشغيل المنشآت الصغيرة، ويقومون بالجانب الأبتكاري بها، وبالتالي أدى إلى اعتماد هذه المنشآت خاصة الصناعية منها على العمالة الأجنبية.

ويرى كردي (١٤٢٣هـ) أنه على الرغم من أهمية دور المنشآت الصغيرة في الاقتصاد الوطني، والاهتمام الذي توليه مختلف القطاعات الاقتصادية بهذه المنشآت، إلا أنها لازالت تواجه العديد من المعوقات التي تعترض طريقها، وتعرقل مسيرتها نحو التطور والتنمية، ومنها قصور مصادر التمويل، وعدم توفر المقومات الكافية للبنية الأساسية اللازمة لدعم وتنمية المنشآت الصغيرة في مختلف المجالات، خاصة الإنتاج والتسويق، والمعوقات الإدارية والإجرائية، والتي تتمثل في ضعف الخبرات الإدارية، وعدم توفر المساعدات الفنية المقدمة للمنشآت الصغيرة، خاصة في مجالات إكساب مهارات ومقومات العمل لأصحاب هذه المنشآت أو العاملين بها، و ضعف البيانات المتوفرة عن المنشآت الصغيرة، وعن الأسواق التي تتعامل معها سواء في مجال مدخلات الإنتاج أو المنتجات النهائية، و محدودية مجالات البحث العلمي المطبقة حتى الآن لدعم وتنمية دور المنشآت الصغيرة في الاقتصاد الوطني، مشكلة توفير الخامات التي يتم استيرادها نظراً لضآلة الكميات التي تطلبها المنشآت، الأمر الذي يترتب عليه ارتفاع تكاليف الإنتاج. وضعف الروابط بين المنشآت الصغيرة والمشروعات الكبيرة، وفجائية القرارات واللوائح التي تصدرها الجهات المعنية.

وتقوم الدولة بجهود كبيرة لتذليل بعض هذه الصعوبات منها إنشاء وحدة بصندوق التنمية الصناعية، مهمتها إقراض المنشآت الصناعية الصغيرة ومتابعة تنفيذ مشاريعها وتقديم المشورة الفنية. وتقديم بنك التسليف السعودي قروضاً متوسطة الأجل لفئة الحرفيين وخريجي معاهد ومراكز التدريب الراغبين في إقامة مشروعات صغيرة. ويقدم البنك الزراعي العربي السعودي قروض وإعانات حكومية ممنوحة للمزارعين. وقيام المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بتقديم دورات تدريبية شاملة لكافة النواحي المرتبطة بتأسيس وإدارة المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وقد أقرت المؤسسة إنشاء مركز تنمية المنشآت

الصغيرة والمتوسطة بهدف تقديم هذه الدورات وتقديم المشورة الفنية اللازمة وإعداد الدراسات والأبحاث الأكاديمية في مجال دعم وتنمية دور المنشآت الصغيرة بالاقتصاد السعودي من قبل مراكز البحوث والأقسام المتخصصة بالجامعات.

ثالثاً - تطور نظام التعليم العام والتعليم الفني:

يُعد قطاع التعليم من أبرز القطاعات التي حظيت باهتمام الدولة، من أجل تنمية الموارد البشرية وزيادة إنتاجيتها ومواكبة التطورات العلمية والتقنية. والنظام التعليمي هو ذلك النظام الاجتماعي الذي يهتم بنقل الثقافة من جيل إلى جيل بالإضافة إلى بث الدوافع لدي الأفراد لإيجاد الجديد ونشرة علي شكل معارف جديدة وتنمية المهارات والاتجاهات والقيم المرغوبة في الأفراد وتسهيل عملية التغيير الاجتماعي.

يقسم النظام التعليمي إلى (١) التعليم اللانظامي، ويشير إلى عمليات الحياة اليومية التي يكتسب عن طريقها الفرد المعلومات والمهارات والاتجاهات والقيم التي تتعلق بالحياة اليومية عن طريق أسرته أو جيرانه أو أصدقاءه أو وسائل الإعلام الجماهيرية كالإذاعة والصحافة، (٢) والتعليم النظامي الرسمي، ويشير إلى العمليات والنظم التعليمية المعروفة ذات المراحل الدراسية المتدرجة من المدرسة وحتى الجامعة والتي تلتزم بمناهج معينة وتمنح شهادات دراسية محددة، (٣) التعليم الغير رسمي ويشير إلى النشاطات التعليمية خارج النظام التعليمي الرسمي ويهدف إلى خدمة جمهور معين، وهذا النوع من التعليم لا يرتبط بمناهج أو سنوات تعليمية ولا يمنح شهادات دراسية للدارسين مثل الإرشاد الزراعي، وإرشاد الديني.

كان التعليم في المملكة قبل منتصف القرن الماضي عبارة عن مجموعة من الكتاتيب منتشرة في مختلف أرجاء المملكة. تقوم بتحفيظ القرآن وتعليم القراءة والكتابة في المساجد والمنازل، وفي ١/٩/١٣٤٤هـ أنشئت مديرية المعارف والتي كانت البذرة الأولى لنظام التعليم في المملكة. وفي ١٥/٤/١٣٤٥هـ صدر أول نظام للتدريس في المسجد الحرام بأمر ملكي وشكلت لجنة سميت "بالهيئة العلمية" مكونة من القضاة والعلماء والمفكرين وكانت مهمة اللجنة الإشراف علي الدروس في الحرم المكي واختيار الكتب وتعيين المدرسين. وبعد توحيد المملكة في ٢٢/٥/١٣٥١هـ واتساع نطاق التعليم صدر نظام جديد للتعليم في عام ١٣٥٧هـ من مواده تشكيل مجلس للمعارف من ثمان أعضاء ومنحة صلاحيات وتشكيل هيئة إدارة من عدد من المسؤولين مهمتها وضع التقارير الخاصة بخطط مديرية المعارف وتأسيس هيئة للتفتيش. ومن ثم صدر المرسوم الملكي رقم ٤٩٥٠/٢٦/٣/٥ في ١٨/٤/١٣٧٣هـ بتحويل مديرية المعارف القائمة آنذاك إلى وزارة للمعارف وعين خادم

الحرمين أول وزير لها. وفي عام ١٤٠١هـ تم إنشاء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وهي الجهة الحكومية التي أوكل إليها تولى شؤون التعليم الفني بالمملكة. ويرى المنيع (١٤٢٣هـ) أن " النظام التعليمي يصبح كفوا إذا كانت مخرجاته في أعلى معدل لها، وبأقل تكلفة ممكنة، أو إذا تم الحصول على نتائج كثيرة من نوعية جيدة بأقل قدر ممكن من الإنفاق. وبعبارة أخرى تتحدد كفاءة النظام التعليمي بقدرته على توظيف مصادره البشرية والمادية بأقصى طاقة للحصول على أعلى عائد اجتماعي واقتصادي لكل من الفرد والمجتمع".

ويعد التعليم الفني والتدريب المهني بجميع أنواعه أحد الركائز المهمة في مجال إعداد القوى العاملة الوطنية وتأهيلها وتنميتها وزيادة إنتاجيتها، وقد برزت أهمية هذا القطاع ضمن أولويات خطة التنمية السادسة والتي تنص على "زيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني والكليات التقنية بما يكفل تخريج العدد والنوعية التي يحتاجها الاقتصاد الوطني"، وقد انعكس هذا الاهتمام في الاعتمادات المالية التي رصدت لهذا القطاع والتي بلغت (٦,١) بليون ريال خلال سنوات الخطة السادسة.

وتقوم بعض الجهات الحكومية الأخرى بالإسهام في إعداد القوى العاملة الوطنية من خلال برامج تدريبية تناسب طبيعة عملها، تخطط لها وتنفذها وتوظف خريجيها في مرافقها المختلفة. كما يقوم القطاع الأهلي بالتدريب في مجالات مختلفة تخدم الاقتصاد بوجه عام، وتحقق التكامل مع برامج ومناهج التدريب المختلفة.

لقد شكل الإقبال المتزايد على مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني تحدياً كبيراً للطاقة الاستيعابية المحدودة لهذه المؤسسات، والتي لا تتناسب إلى حد كبير مع إجمالي أعداد المتقدمين في برامج التعليم فوق الثانوي، وكذلك برامج التعليم الثانوي، مما يحتم إعطاء أولوية قصوى لزيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني خلال خطة التنمية السابعة، وذلك من خلال افتتاح المزيد من الكليات والمعاهد الفنية ومراكز التدريب المهني، مع التركيز على تحسين حجم مخرجات التدريب ونوعيته، والتوسع في الدورات التدريبية التي يتم عقدها لفترات قصيرة، وتقديم برامج التدريب التعاوني، والتوسع في التدريب على رأس العمل، نظراً لأهمية هذه التوجهات في إطار استراتيجية السعودية.

أصبح من الضروري تكثيف الجهود خلال خطة التنمية السابعة لنشر الوعي المهني من خلال الاهتمام ببرامج التوعية والتوجيه والإرشاد التربوي والمهني للطلاب والمتدربين وتعريفهم بأهمية العمل المهني بدءاً من مراحل التعليم المبكرة، وتحسين النظرة الاجتماعية نحوه، وذلك من أجل المواعدة بين نظام التعليم الفني والتدريب المهني من ناحية،

والاحتياجات الفعلية للقطاعين الحكومي والخاص من ناحية أخرى.

يمثل عدم وجود مقاييس وظيفية أو نظام فحص معترف به لتحديد متطلبات كل مهنة عائقاً أمام توحيد نظام الفحص المهني ومنح الشهادات. لذا أصبح من الضروري إجراء الدراسات الميدانية خلال خطة التنمية السابعة لتحديد المهارات القياسية المطلوبة لكل مهنة، ووضع نظام متكامل للفحص المهني يمكن من خلاله تحديد المهارات المطلوبة لكل مهنة، ووضع نظام للاختبارات اللازمة على ضوء المهارات القياسية.

ما زالت نسب الرسوب والتسرب عالية في التعليم الفني والتدريب على الرغم من انخفاض نسبي (أستاذ/طالب)، و(مدرّب/متدرب)، مما أدى إلى انخفاض معدل الكفاءة الداخلية، وارتفاع متوسط عدد السنوات التعليمية المستثمرة في تخريج الطالب أو المتدرب، وارتفاع التكلفة التشغيلية. وسوف تهتم خطة التنمية السابعة بمعالجة هذه القضية من خلال إجراء الدراسات والبحوث لتحديد أسباب ارتفاع هذه المعدلات واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد منها، وتحسين فعالية وكفاءة التدريب، ورفع كفاءة استخدام موارد التدريب عن طريق تحسين الأساليب التنظيمية والتدريسية.

على الرغم من الجهود المبذولة لدراسة سوق العمل لتحديد احتياجاته الفعلية، فما زالت الصورة غير واضحة للجهات التدريبية الرئيسية، الأمر الذي يتطلب معه إعداد خطة وطنية شاملة للتدريب خلال فترة خطة التنمية السابعة يتم من خلالها تحديد الاحتياج بصورة دقيقة بالتنسيق بين جهات التدريب والجهات المستفيدة.

وهناك عدد من المقترحات التكيف مخرجات التعليم العالي مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بالمملكة منها ما يلي:

١. يجب أن تتوفر معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بشكل واضح، وعلى منحنى مستمر، وليس بشكل إحصاءات مفاجئة تطالب بردود فعل آنية، وذلك من خلال تطوير نظام معلومات عن سوق العمل يرتكز على قاعدة بيانات وتحليل متواصل عن القوى العاملة واحتياجاتها التدريبية يمكننا من إعطاء تنبؤات مستقبلية دقيقة لهذا السوق.

٢. التنسيق المستمر بين الجهات الحكومية (وزارة التعليم العالي، وزارة الخدمة المدنية، مجلس القوى العاملة... إلخ) والجهات المعنية الأخرى (الغرف التجارية، مؤسسات القطاع الخاص... إلخ)

من أجل إيجاد نظام متكامل لتصنيف وتقييم وترتيب الوظائف المتوفرة في سوق العمل في القطاعين العام والخاص.

٣. تحديد التخصصات في مؤسسات التعليم العالي والتي يطلبها سوق العمل في القطاعين العام والخاص، وإعادة بناء مناهجها بشكل يتلاءم مع احتياجات هذا السوق من المهارات والقدرات مع الأخذ بالاعتبار إعداد الخريجين بما يكفل لهم البدء في مشاريعهم التجارية الخاصة.

٤. العمل على استحداث المزيد من التخصصات التي تثبت الحاجة إليها في حركة التنمية الشاملة، ودمج بعض التخصصات التي يضعف الاحتياج إليها في المستقبل المنظور مع مراعاة الحذر من إلغاء تخصصات بعينها لمجرد عدم احتياج سوق العمل لها في الوقت الراهن.

٥. الأخذ بمفهوم الاختصاص المتعدد الوجوه والدراسات المشتركة بين أكثر من اختصاص تحقيقاً لمبدأ المرونة في مواجهة تقلب فرص العمل.

٦. مراجعة سياسات القبول من حيث عدد المقاعد المتاحة في التخصصات، وعمل موازنة بين التخصصات المطلوبة والتخصصات المتشعبة.

٧. تبسيط إجراءات التحويل إلى التخصصات التي عليها طلب، ومراعاة تشجيع الطلاب للالتحاق بها من وقت القبول. وكذلك مراجعة الضوابط كتخفيض المعدل المطلوب للتحويل إليها عن باقي الأقسام الأخرى.

٨. تكثيف عمليات الإرشاد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي ومراجعة سياساتها وإجراءاتها مع توفير ما يلزمها من إمكانيات فنية وبشرية وتنظيمية لإتمام عملية الإرشاد بدقة وفعالية لضمان توجيه المستجدين في مؤسسات التعليم العالي للتخصصات التي تتناسب مع ميولهم واستعداداتهم وبما يفي باحتياجات التنمية في القطاعين العام والخاص.

٩. اعتماد العناصر العملية والتطبيقية في جميع مناهج التعليم العالي ومقاربة هذه المناهج للتطبيقات الحياتية العملية.
١٠. تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من خلال برامج متكاملة تعينهم على تحديث معلوماتهم ومهاراتهم واستخدام طرائق وأساليب حديثة في التربية والتعليم.
١١. تقليص الفجوة التقنية بين ما هو مستخدم فعلاً في سوق العمل وما يتم التدريب عليه في مؤسسات التعليم العالي بما يكفل تطوير مهارات الطلاب وتنمية قدراتهم الإبداعية لمواكبة المتغيرات والمستجدات.
١٢. تشجيع القطاع الخاص للتوسع في دعم برامج التعاون مع مؤسسات التعليم العالي من خلال برامج التعليم التعاوني وإقامة المشروعات التدريبية المشتركة، وتمويل البرامج التدريبية المتخصصة التي تعين على تحديث وإثراء قدرات ومعارف الطلاب الدارسين.
١٣. تطبيق برامج التوجيه والإرشاد المهني لطلاب المرحلة الثانوية والتعليم العالي بهدف تزويدهم بالأسس التي تمكنهم من اختيار مسارات التعليم والتدريب الملائمة لاستعداداتهم وميولهم والفرص المتاحة لهم وبما يكفل إعادة صياغة عقلياتهم ومواقفهم تجاه العمل المهني.
١٤. إجراء عمليات متابعة دورية لمعرفة آراء خريجي التعليم العالي والذين مروا بتجربة التوظيف حول المهارات والبرامج التي يرون عدم احتياجهم لها وتلك التي كانوا يحتاجونها ولم يوفرها لهم التعليم العالي. كما يمكن إتاحة الفرصة لهؤلاء لتطوير مستوياتهم المهنية وتنوعها من خلال برامج التدريب على رأس العمل.
١٥. إثراء برامج التعليم الثانوي و العالي بما يؤهل خريجها بالمهارات الملائمة لاحتياجات التنمية الآتية والمستقبلية في سوق العمل في القطاعين الخاص والعام من مثل : المهارات القيادية والتنظيمية ومهارات الاتصال وبناء العلاقات ومهارات التحليل والتفكير الإبداعي وحل المشكلات ومهارة استخدام الحاسوب.

١٦ . تكثيف البرامج التوعويه عن الخيارات في التخصصات المتعددة في مؤسسات التعليم العالي والتي تحتاجها البلاد في حركة التنمية ولها ارتباط أكبر بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل في القطاعين العام والخاص.

### الخطط والبرامج الأكاديمية:

يعتمد التخطيط الجامعي على المعلومات التي تتعلق بالتطورات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية، واحتياجات المجتمع من القوى البشرية في التخصصات والبرامج التي تساعد في تنمية المجتمع . وعدم مشاركة مؤسسات الإنتاج في وضع الخطط الأكاديمية أحد الأسباب الرئيسية في وجود الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، ولذلك فإن إشراك قطاع الأعمال منذ البداية في عملية التخطيط يساعد الجامعة في تلبية الاحتياجات الفعلية لسوق العمل .

لقد أصبح التعليم المفتوح والتعليم عن بعد ضرورة ملحة تفرضها التطورات الاجتماعية والاقتصادية والتطورات العملية والتقنية التي تمر بها المجتمعات العربية. فمجتمع اليوم يختلف عن مجتمع الأمس من حيث التزايد السكاني وتطور الخدمات الصحية وتزايد الطلب الاجتماعي على التعليم بجميع مراحلها. كما أن الحكومات كان لها دور بارز في تقديم الخدمات للمجتمع، ولكن الاعتماد الكلي على الدولة لم يسبب مشكلات في الماضي لمحدودية الخدمات المطلوبة، ولتوفر التمويل الكافي في ذلك الوقت، ولكن مع التزايد السكاني وطلب المزيد من الخدمات في ظل الظروف الاقتصادية الحالية والتكتلات الدولية وعولمة الاقتصاد، أصبحت الدول عاجزة عن تحقيق التطور المنشود في التعليم بسبب الطلب الاجتماعي المتزايد عليه مما أدى إلى وجود مشكلات اجتماعية بسبب البطالة وعدم الحصول على مقاعد دراسية في مؤسسات التعليم العالي. ونتيجة لذلك برز التعليم المفتوح والتعليم عن بعد مستفيدا من التقنيات الحديثة في تحقيق الطلب الاجتماعي للتعليم العالي من أجل المساهمة في تنمية المجتمع العربي في ظل الظروف الاقتصادية التي لا تسمح بفتح جامعات تستوعب المتقدمين إليها<sup>٢</sup>.

### (١) تطبيق نظام التعليم التعاوني

يساعد تطبيق نظام التعليم التعاوني على تخفيف الضغط على الجامعات ، لأن التعليم التعاوني عبارة عن نظام يتم بموجبه أن يقوم الطالب بالدراسة النظرية

(<sup>٢</sup>) المنيع ، محمد عبد الله " تطوير مؤسسات التعليم العالي الحكومية والأهلية في المملكة العربية السعودية استخدام نظام التعليم المفتوح والتعليم عن بعد: الجامعة العربية المفتوحة كنموذج ، ندوة التعليم العالي الأهلي ، كلية التربية جامعة الملك سعود ، ١٤٢٢هـ - ص ١٥ .



في الجامعة والتطبيق في مؤسسات الإنتاج، وغالبا ما يمكث الطالب حوالي عام ونصف في مجال العمل ، حيث يتم التسجيل في الجامعة وبعد فصل دراسي أو فصلين يتم إحقاقه بمؤسسة الإنتاج لمدة فصل دراسي ثم يعود للجامعة وهكذا .. إلى أن يتخرج منها. ويتطلب تطبيق نظام التعليم التعاوني إنشاء مكتب خاص في الجامعة لهذا الغرض يتم تجديد مهامه وعلاقته بمؤسسات الإنتاج وطريقة الإشراف ومتابعة الطلاب وتقويمهم . وبتطبيق نظام التعليم التعاوني ، فإن حوالي ثلث الطلبة سوف يكونوا متواجدين في مؤسسات الإنتاج ، مما يزيد من الطاقة الاستيعابية للجامعات السعودية ، بالإضافة إلى ربط الدروس النظرية في الجامعة بالتطبيق في مؤسسات الإنتاج مع اكتساب مهارة التعامل في بيئة العمل

## (٢) التوسع في افتتاح الكليات الجامعية الأهلية

العمل على تسهيل الإجراءات الإدارية للتوسع في افتتاح الكليات الجامعية الأهلية مع التأكيد على الجودة والنوعية في البرامج والخطط الأكاديمية ، بدلا من التركيز على اكتمال المنشآت والتجهيزات كشرط أساسي للموافقة والبدء بالدراسة

## (٣) التوسع في إنشاء كليات المجتمع

العمل على تشجيع القطاع الخاص والمؤهلين من أعضاء هيئة التدريس السابقين في افتتاح كليات مجتمع أو كليات متوسطة ذات السنتين ، لأهمية هذه الكليات في تخفيف الضغط على الجامعات وتوفير فرص التعليم في الأماكن التي لا يتواجد فيها مراكز تعليم جامعية، وإمكانية إنشائها من قبل أفراد مؤهلين بدلا من ربط إنشائها بشركات أو بمجموعة أشخاص .

## ١ - علاقة التخصصات الجامعية باحتياجات المجتمع

تكمّن الوظيفة الأساسية للجامعات في خدمة المجتمع، والمساهمة في حل مشكلاته فضلاً عن العمل على تحقيق الرفاهية لأبنائه، فإن تحقيق هذه الأهداف لن يتأتى إلا من خلال التخطيط المدروس للجامعات في إطار التخطيط الشامل للتنمية الاقتصادية ، ولكن الملاحظ أن التعليم الجامعي في المملكة ارتبط بالمؤهلات والشهادات أكثر من ارتباطه باحتياجات التنمية الشاملة، فما زالت الجامعات تركز على الدراسات النظرية، والمجالات الأدبية دون الدراسات العملية والمجالات التطبيقية . والدليل على ذلك أنه لو نظرنا إلى توزيع طلاب مرحلة البكالوريوس حسب التخصصات التي

يدرسونها لاتضح أن التخصصات النظرية تغطي على التخصصات العلمية كما يوضحه الجدول رقم (١٢)

مدى توافق مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل يوجد عدد من العوامل تسهم في عدم توافق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل تكمن في عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات السوق ، وعدم إشراك قطاع العمل في تحديد سياسة القبول وعدم تطوير المناهج حسب حاجة سوق العمل . وعدم تعاون جهات تخطيط القوى العاملة بالشكل المطلوب ، وعدم جدوى الإرشاد الطلابي كما هو واضح ي الجدول رقم (١٣) .

## ٢ - بطالة الخريجين

إذا استمرت الجامعات وكليات البنات في تخريج الطلبة والطالبات دون تطوير للخطط الأكاديمية والتخصصات والبرامج فيما يتلاءم مع احتياجات المجتمع المتغيرة ، فإن التعليم العالي سوف يواجه مشكلة كبيرة في بطالة الخريجين والخريجات في بلد أحوج ما يكون للقوى البشرية المؤهلة للمساهمة في التنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية .

وتشير الإحصاءات والأعداد المستهدفة في خطة التنمية السابعة بأن المجتمع سوف يواجه أزمة في بطالة الخريجين والخريجات ، ولكن بطالة الخريجات سوف تكون أبرز المشكلات التي سوف تواجه مخرجات التعليم العالي خلال خطة التنمية السابعة ، خصوصا وأن الفرص الوظيفية خارج نطاق التعليم محدودة ، مما يستدعي وضع الخطط والبرامج التي تساعد على إيجاد فرص وظيفية لهن ضمن التعليم الإسلامية وعادات وتقاليد المجتمع السعودي . ويمكن تحقيق ذلك حسب الآليات التالية:

- أ - تطوير الدراسات العليا في كليات البنات فيما يتلاءم واحتياجات تعليم البنات من ناحية وما يحتاجه المجتمع في بعض الوظائف الخاصة بالمرأة . والعمل على سد العجز في المؤهلات من أعضاء هيئة التدريس بدلا من التوسع في الدوائر التلفزيونية المغلقة والتعاقد للتدريس في كليات البنات .
- ب - يمكن افتتاح مصانع خاصة بالسيدات يتناسب العمل فيها مع طبيعة المرأة وقدرتها ومؤهلاتها العلمية والتدريبية بدون وجود اختلاط ، مثلها في ذلك مثل مدارس البنات .
- ت - التوسع في فتح أقسام نسائية منفصلة - كما هو متبع حاليا - في بعض الدوائر الحكومية للقيام بأعمال السكرتارية وحفظ الملفات .

- ث - تشجيع العمل الحر للسيدات فيما يتوافق مع طبيعة المرأة ضمن الأنظمة المتبعة في المملكة.
- ج - إعادة تأهيل وتدريب خريجات الكليات والجامعات للقيام بأعمال تتطلب مهارات غير متوفرة في خريجات التعليم العالي .
- ح - تشجيع ذوي المؤهلات العالية من أعضاء هيئة التدريس السابقين على الحصول على تراخيص لإنشاء كليات المجتمع وكليات متوسطة ودبلومات في المجالات التي يحتاجها المجتمع ، مع تسهيل جميع الإجراءات لتحقيق ذلك .

### § التحديات الدولية

بدأت الملامح الأساسية للتحديات الاقتصادية العالمية في القرن الحادي والعشرين تظهر في التالي<sup>3</sup>:

تنامي اتجاهات " العولمة " الاقتصادية المتمثلة في تزايد الاندماج والترابط بين أجزاء الاقتصاد العالمي وفعالياته المختلفة ، وتنامي حجم المبادلات التجارية في ظل اتجاهات تحرير نظام التجارة العالمية .

استمرار الثورة التقنية في مجال المعلومات والاتصالات وما يتمخض عنها من تطور هائل ومتصل في إمكانات معالجة البيانات والمعلومات وتخزينها واسترجاعها ونقلها وتدفعها محلياً وعالمياً بسرعة فائقة وتكلفة معقولة .

بروز العلم والتقنية وسيلة ضرورية وحاسمة لتحقيق مكاسب اقتصادية في ظل تعاظم المنافسة على الصعيدين المحلي والدولي .

عدم استقرار الأسواق العالمية للأوراق المالية والصراف الأجنبي والمواد الأولية وما يلزم ذلك من تذبذبات - ظلت تزداد حدة وتوتراً - في الأسعار والعوائد .

### § التحديات المحلية

ومن التحديات المحلية تواصل النمو السكاني بوتيرة عالية ، ويتنامى معه الطلب على خدمات التعليم والتدريب والصحة ، ومرافق التجهيزات الأساسية ، كما يرافقه زيادة المواطنين الداخلين حديثاً في سوق العمل . ويتجلى ذلك في معدل النمو المتزايد للسكان في المملكة العربية السعودية . تشير التقديرات الإحصائية السكانية أن سكان المملكة العربية السعودية سوف يزداد بنسبة ٥٦,٦% خلال المدة ١٤٢٠/١٤٢١هـ - ١٤٤٠/١٤٤١هـ ( ٢٠٠٠ - ٢٠٢٠ م ) ، في حين سيزداد عدد السعوديين بنسبة ٨٩,٢% خلال المدة نفسها . فقد بلغ إجمالي عدد السكان في

<sup>3</sup> وزارة التخطيط خطة التنمية السابعة، ١٤٢٠ - ١٤٢٥ هـ، ص ١١١-١١٢ .

المملكة العربية السعودية في عام ١٤١٩/١٤٢٠هـ ( ١٩٩٩م) نحو ٢١,٤ مليون نسمة منهم ١٥,٧ مليون من المواطنين السعوديين وقرابة ٥,٧ من المقيمين . كما تشير التقديرات الإحصائية أيضا إلى أن إجمالي عدد السكان السعوديين سيرتفع من (١٥,٧) مليون نسمة في عام ١٤١٩/١٤٢٠هـ ( ١٩٩٩م) إلى نحو ( ٢٩,٧) مليون نسمة في عام ١٤٤٠/١٤٤١هـ ( ٢٠٢٠م) بنسبة زيادة قدرها ٨٩,٢ % خلال المدة المشار إليها أعلاه ، كما أن معدل السكان في سن العمل سوف يظل مرتفعا ، إذ سيتراوح بين ٤,١% و ٣,٥% خلال المدة ١٤١٩/١٤٢٠هـ - ١٤٤٠/١٤٤١هـ ( ١٩٩٩م - ٢٠٢٠م) .

ومن التحديات الداخلية التي تواجه التعليم العالي النمو المتسارع في التعليم العالي الذي صاحبه انخفاض في الكفاءة الداخلية والخارجية المتمثلة في زيادة عدد السنوات التي يقضيها الطالب حتى يتخرج ، وزيادة عدد السنوات المستثمرة لكل خريج ، وضعف توافق المؤهلات والخبرات المكتسبة من قبل الخريجين وتلك التي يحتاج إليها سوق العمل .

ويتضح من التقديرات الإحصائية أن الزيادة المتوقعة في السكان سوف تؤدي إلى زيادة كبيرة في الطلب على المؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها ، مما يؤكد ضرورة تطوير أساليب وأنماط جديدة للتعليم العام والعالي تستوعب الأعداد المتزايدة مع الحفاظ على النوعية والتوازن بين متطلبات التنمية من التخصصات العلمية والفنية ، واكتساب الخريجين المهارات التي يحتاجها سوق العمل .

ونظرا لتزايد الإقبال على مؤسسات التعليم العالي ، وتحقيقا لمبدأ العدالة في توزيع الطلبة على التخصصات ذات العلاقة بميول وقدرات الطلبة ، والمساهمة في تخفيض الفاقد التعليمي في الجامعة وتطوير سياسات القبول ، والحد من الضغوط الاجتماعية على التعليم العالي من خلال وضع اختبار قبول لجميع المتقدمين باتخاذ الإجراءات التالية :

§ قبول جميع خريجي المرحلة الثانوية ممن تنطبق عليهم شروط القبول بغض النظر عن تقدير النجاح في المرحلة الثانوية مع إجراء امتحان تحريري لجميع المتقدمين .

رابعا: التغييرات في سوق العمل.

أدى اختلاف الظروف المرحلية للخطط الخمسية المتعاقبة، إلى التأثير على تطور

اتجاهات الطلب على العمالة. والذي شهد زيادة مطردة خلال الخطط الثلاث الأول، مما أدى إلى التوسع في استقدام العمالة الأجنبية، بينما شهدت خطة التنمية الرابعة التوجه نحو السعودية، مما استدعى تكثيف الجهود لتنمية القوى البشرية الوطنية من خلال التوسع الكمي والنوعي في التعليم والتدريب والتأهيل المهني. وقد استمرت خطة التنمية الخامسة في تنفيذ هذا التوجه بالتركيز على الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية، مع توفير الحوافز المشجعة للقطاع الخاص على توظيف العمالة الوطنية.

وفي خطة التنمية السادسة أصبحت تنمية القوى البشرية وزيادة توظيفها من أهم المحاور الرئيسية. كما ركزت الخطة ضمن أولوياتها على السياسات الملائمة لمعالجة المعوقات التي تواجه التنمية البشرية، وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، وتشجيع القطاع الخاص على إتاحة المزيد من فرص العمل للمواطنين. وقد شهدت خطة التنمية السادسة تطورات إيجابية أهمها:

- زيادة معدلات مشاركة العمالة الوطنية في سوق العمل وربطها بمخرجات التعليم والتدريب.

- تشجيع القطاع الخاص على توظيف العمالة الوطنية وإحلالها محل العمالة غير السعودية.

- توفير الموارد المالية والمعلومات لتحسين كفاءة أداء خدمات سوق العمل.

أما بالنسبة لخطة التنمية السابعة، فقد ركزت على تنمية القوى البشرية الوطنية ضمن محاورها الرئيسية، وحرصت على معالجة القضايا ذات العلاقة بكفاءة سوق العمل وسياساته في ضوء المتغيرات والمستجدات المحلية والدولية، ومن أهمها الانعكاسات المتوقعة من التخصيص، وانضمام المملكة (المرتقب) إلى منظمة التجارة العالمية، مما يتطلب التركيز على:

- تحسين إنتاجية العمالة الوطنية وكفاءة أدائها، وتذليل معوقات الإحلال بالقطاعات الحكومية والخاص.

- زيادة الطاقة الاستيعابية للقطاع الخاص لتوظيف الأعداد المتزايدة من الخريجين، وإيجاد آلية لتعزيز دور القطاع الخاص في توفير إمكانات التدريب وتطوير برامج التدريب ودعمها قبل العمل وأثناءه.

- توفير قاعدة بيانات كافية ودقيقة وشاملة عن سوق العمل.

- دعم الأجهزة ذات العلاقة بوضع خطط تشغيل العمالة الوطنية وتنفيذها ومتابعتها،

## وزيادة الروابط والتنسيق بين تلك الأجهزة.

القوى العاملة ١٤٢٢هـ

أصدرت مصلحة الإحصاءات العامة بوزارة الاقتصاد والتخطيط مؤخرًا نشرة عن نتائج بحث التوظيف والأجور لعام ١٤٢١هـ

وبينت النشرة أن عدد المشتغلين في مؤسسات القطاع الخاص باستثناء المؤسسات الزراعية في المدن التي شملها البحث وهي: الرياض وجدة والدمام والجبيل الصناعية يبلغ (٥، ١) مليون عامل بلغت نسبة السعوديين منهم (١، ١٩%) يشكل الذكور منهم (٣، ١٨%) أما نسبة المشتغلين غير السعوديين فبلغت (٩، ٨٠%) يشكل الذكور منهم (٧٩%).

وبلغ المتوسط العام للأجر الشهري للمشتغلين (٢٤٥٨) ريال وللسعوديين (٥٤٤٦) ريال ولغير السعوديين (١٨٨٠) ريال وبلغت نسبة الزيادة في عدد المشتغلين في مدن البحث (٧، ١٤) مقارنة بالبحث السابق (١٤١٧هـ) بمعدل نمو سنوي قدره (٧، ٣%) وسجلت نسبة المشتغلين في منشآت القطاع الخاص زيادة قدرها (٦، ٤%) فيما سجل متوسط الأجور الشهرية للسعوديين نقصًا بمقدار (٥، ٤%) مقابل زيادة في متوسط الأجر الشهري لإجمالي المشتغلين بلغت (٢، ٧%).

### النشاط الاقتصادي

بلغت أعلى نسبة لعدد المشتغلين في نشاط تجارة الجملة والتجزئة بنسبة (٣، ٢٧%) يمثل السعوديون منها (٢، ٤%) كما لوحظ أن (١، ٢٢%) من السعوديين يعملون في هذا النشاط وقد حظي قطاع البنوك والتأمين بأعلى متوسط أجر شهري علي مستوى إجمالي المشتغلين بلغ (٨٩٠٠) ريال وبلغ متوسط الأجر الشهري للسعوديين (٨٤٣٢) ريال بينما بلغ متوسط الأجر الشهري لغير السعوديين (٩٥٩٦) ريال أما أدنى متوسط أجر شهري للمشتغلين السعوديين حسب النشاط الاقتصادي كان في نشاط الفنادق والمطاعم إذ بلغ (١٢٥٨) ريال. وتبين النشرة أن أعلى متوسط أجر للساعة كان في نشاط البنوك والتأمين حيث بلغ (٨، ٣٦) ريال.

### المهن الرئيسية

شكل عمال الإنتاج وعمال تشغيل وسائل النقل والعمال العاديين النسبة الأكبر من إجمالي المشتغلين بلغت (٤٤%) يمثل السعوديون منها (١، ٣%) إما أكبر نسبة للمشتغلين السعوديين فكانت في مهن القائمين بالأعمال الكتابية بنسبة (١، ٥%) من إجمالي المشتغلين.

### المستوى التعليمي

بينت النشرة أن (٦، ٢٥%) من المشتغلين هم من فئة (يقرأ ويكتب) ثم حملة الثانوية العامة (٣، ١٨%) ثم الجامعيين بنسبة (٥، ١٤%)، وبلغت نسبة المشتغلين السعوديين من حملة الثانوية (٣، ٣٤%) من إجمالي المشتغلين السعوديين بينما غالبية المشتغلين غير السعوديين هم من فئة (يقرأ ويكتب) بنسبة (٨، ٢٩%).

بلغت نسبة قوة العمل في المملكة (٤٨،٣٥%) من إجمالي عدد السكان السعوديين وغير السعوديين (١٥ سنة فأكثر) منهم ما نسبته (٩٥،٣٨%) من المشتغلين و (٤،٦٢%) من المتعطلين .

ومن بيانات الحالة التعليمية لقوة العمل أوضحت النتائج أن أعلى نسبة لقوة العمل بلغت (١٧،٢١%) للأفراد الذين يقرؤون ويكتبون فقط يليهم الحاصلون على الشهادة المتوسطة بنسبة (١٦،٠٨%).

قوة العمل : بلغت قوة العمل السعودية (٣٥،٤٣%) من إجمالي عدد السكان السعوديين (١٥ سنة فأكثر) شكل المشتغلون ما نسبته (٩١،٦٦%) والمتعطلون (٨،٣٤%) من إجمالي قوة العمل السعودية (١٥ سنة فأكثر) ، كما وجد بأن النسبة العظمى من قوة العمل السعودية تتركز فيمن تتراوح أعمارهم بين (٣٩،٢٠) سنة حيث أن حوالي ثلثي القوة العاملة السعودية أي ما نسبته (٦٥،٩١%) في مدى العمر من (٢٠) سنة إلى (٣٩) سنة ، وللذكور سجلت النسبة لنفس مدى العمر (٦٢،٥٩%) ، ولالإناث بلغت النسبة (٨٥،٤٨%) وتشير نتائج البحث للسكان السعوديين (١٥ سنة فأكثر) إلى أن نسبة التعلم بين السكان داخل قوة العمل بلغت (٩٠،٤٧%) ، وسجلت نسبة التعلم بين الذكور (٨٩،٦٧%) وبين الإناث (٩٥،٢٠%) وقد بلغت أعلى نسبة بين السكان الذكور الداخليين في قوة العمل لحملة شهادة البكالوريوس — (٢٢،٦٥%) ، بينما تركزت هذه النسبة بين السكان الإناث في حملة شهادة البكالوريوس حيث بلغت (٤٧،٤٤%) .

أما نسبة قوة العمل غير السعودية فقد بلغت (٧٥،٦٧%) من إجمالي عدد السكان غير السعوديين (١٥ سنة فأكثر) ، شكل المشتغلون ما نسبته (٩٩،٠٧%) والمتعطلون (٠،٩٣%) من إجمالي قوة العمل غير السعودية (١٥ سنة فأكثر) ، وطبقاً للتوزيع النوعي بلغت نسبة السكان غير السعوديين الذكور الداخليين في قوة العمل (٦٥،٢٨%) من إجمالي السكان غير السعوديين (١٥ سنة فأكثر) وبالنسبة للإناث بلغت النسبة (١٠،٩٣%) كما أن النسبة العظمى لعدد الداخليين منهم في قوة العمل تنحصر في فئة العمر (٢٥ - ٤٤) سنة ، حيث بلغت هذه النسبة على التوالي للذكور (٦٥،٩٤%) ولالإناث (٧٨،١٧%) .

تشير نتائج البحث للسكان غير السعوديين ( ١٥ سنة فأكثر ) إلى أن نسبة التعلم بين السكان داخل قوة العمل بلغت ( ٨٨،٠١ %) ، وحيث بلغت نسبة التعلم بين الذكور ( ٨٧،١٦ %) وبين الإناث ( ٩٣،٣٤ ) .  
التوزيع حسب أقسام المهن الرئيسية :

من حيث التوزيع المهني للسكان اتضح أن غالبية السكان السعوديين ( ١٥ سنة فأكثر ) هم من العاملين في الخدمات بنسبة بلغت ( ٢٨،٦٩ %) يليهم فئة العاملين في المهن الفنية والعلمية بنسبة ( ٢٧،٩٨ ) .

أما أدنى نسبة فهي للعاملين الإداريين حيث بلغت ( ٣،٥٦ %) وللسكان الذكور سجلت أعلى النسب للعاملين في الخدمات عند ( ٣٢،٠٢ ) ، في حين أن أدنى نسبة بلغت ( ٤،٠٧ %) للعاملين من فئة الإداريين ، وللسعوديات أظهرت نتائج البحث أن ما نسبته ( ٨٣،٦٢ %) من العاملات في المهن الفنية والعلمية ، في حين بلغت أدنى نسبة للعاملات من فئة الإداريات حيث بلغت ( ٠،١٨ ) .

أتضح من نتائج البحث بأن غالبية السكان غير السعوديين ( ١٥ سنة فأكثر ) حسب أقسام المهن الرئيسية هم من عمال الإنتاج والتشييد بنسبة بلغت ( ٤١،٠٧ %) يلي ذلك فئة العاملين في مهن الخدمات بنسبة ( ٢٢،٧٢ ) ، أما أدنى النسب فهي للعاملين الإداريين حيث بلغت ( ١،١٤ ) فقط ، وللسكان الذكور سجلت أعلى النسب للعاملين أيضاً في الإنتاج والتشييد عند ( ٤٧،٤٥ %) في حين أن أدنى نسبة بلغت ( ١،٣٠ %) للعاملين من فئة الإداريين . وللسكان الإناث أظهرت نتائج البحث أن ما نسبته ( ٨٠،٥٨ %) منهن من العاملات في مهن الخدمات وأن أدنى النسب للعاملات في المهن الإدارية — ( ٠،١٢ ) فقط .  
التوزيع حسب أقسام النشاط الاقتصادي :

من نتائج البحث سجل السكان السعوديون المشتغلون ( ١٥ سنة فأكثر ) في نشاط الإدارة العامة أعلى نسبة حيث بلغت ( ٤٠،١٨ %) من إجمالي عدد السكان السعوديين المصنفين حسب النشاط الاقتصادي ويأتي في المرتبة الثانية العاملون في نشاط التعليم بنسبة ( ٢٢،٧٢ ) ، أما أدنى نسبة فهي لفئة السكان العاملين في نشاط المنظمات والهيئات الدولية عند ( ٠،٠٧ ) . وللسكان الذكور بلغت أعلى نسبة ( ٤٥،٥٤ %) وذلك للعاملين في نشاط الإدارة العامة والضمان الاجتماعي ، يليها العاملون في نشاط التعليم بنسبة ( ١٤،١٧ ) ، أما السكان الإناث فقد احتلت فئة العاملات في نشاط التعليم المرتبة الأولى



بنسبة بلغت (٧٩,٥٢%) ثم فئة المصنفات في نشاط الصحة والعمل الاجتماعي بنسبة (١١,٥٢%) .

من بيانات توزيع المشتغلين غير السعوديين (١٥ سنة فأكثر) حسب أقسام النشاط الاقتصادي اتضح بأن أعلى نسبة بينهم هي (٢١,٦٠%) للمشتغلين في نشاط تجارة الجملة والتجزئة ويأتي في المرتبة الثانية العاملون في نشاط الأسر الخاصة بنسبة بلغت (١٧,٠٤%) ، في حين سجلت أدنى النسب للسكان المصيفين في نشاط صيد الأسماك عند (٠,٠٧%) وللسكان الذكور بلغت أعلى نسبة (٢٤,٩٣%) وذلك للعاملين في نشاط تجارة الجملة و التجزئة ، يليها العاملون في نشاط التشييد والبناء بنسبة (٢٠,٨٠%) . أما السكان الإناث فقد احتلت فئة العاملات في نشاط الأسر الخاصة المرتبة الأولى بنسبة بلغت (٧٨,٩٢%) ثم فئة العاملات في نشاط الصحة والعمل الاجتماعي بنسبة (١١,٥٧%) ، في حين لم تمثل الإناث غير السعوديات بأي نسبة في أنشطة صيد الأسماك والنقل والتخزين والاتصالات والمنظمات والهيئات الدولية أما أدنى نسبة في الأنشطة الممثلة فهي في نشاط الوساطة المالية حيث بلغت (٠,٠٥%) .

شهدت العمالة المدنية نمواً إيجابياً خلال خطة التنمية السادسة وذلك على الرغم من تباطؤ الأنشطة الاقتصادية خلال السنتين الأخيرتين من خطة التنمية السادسة. إذ تزايد إجمالي العمالة المدنية بمعدل نمو سنوي متوسط مقداره (٢%) . وتزايدت العمالة السعودية بنحو (٦٢٨,١) ألف عامل، وذلك من (٢,٥٤) مليون عامل في بداية الخطة إلى (٣,١٧) مليون عامل في نهاية الخطة، أي بمعدل نمو سنوي متوسط بلغ نحو (٤,٥%) ، (الجدول رقم ١/٢) . وتشير الزيادة في نسبة السعوديين من إجمالي العمالة إلى إحراز تقدم في تحقيق الأهداف المحددة في خطة التنمية السادسة لبرنامج إحلال القوى العاملة السعودية محل غير السعودية.

وقد أسهمت قطاعات الخدمات، ولا سيما قطاع الخدمات الجماعية والشخصية الذي يتضمن عمال المنازل، والخدمات الحكومية والتجارية على التوالي، بنحو ثلثي الزيادة الكلية في إجمالي العمالة خلال مدة خطة التنمية السادسة، بمعدل نمو سنوي بلغ (٢,٣%) في المتوسط. كما ازداد حجم العمالة في القطاعات الإنتاجية بمعدل نمو سنوي متوسط مقداره (١,٥%) . أما العمالة في القطاع الحكومي فقد زادت خلال خطة التنمية السادسة بمعدل نمو سنوي بلغ (١,٣%) في المتوسط.

الجدول رقم (١/٢)  
العمالة المدنية خلال خطة التنمية السادسة

(بالآلاف)

معدل النمو السنوي المتوسط	التغير التراكمي	١٤١٩/١٤٢٠هـ (١٩٩٩م)	١٤١٤/١٤١٥هـ (١٩٩٤م)	القطاعات
١,٥	١٦٦,٣	٢٢٧٣,٣	٢١٠٧,٠	١ - القطاعات الإنتاجية :
٢,٢	٥٧,٠	٥٥٧,٩	٥٠٠,٩	- الزراعة
٢,١	٥٨,١	٥٨٩,٠	٥٣٠,٩	- الصناعة التحويلية
٠,٩	٥١,٢	١١٢٦,٤	١٠٧٥,٢	- القطاعات الإنتاجية الأخرى
٢,٣	٥١٤,٣	٤٨٠٤,١	٤٢٨٩,٨	٢ - القطاعات الخدمية:
٢,٥	٤٥٨,٤	٣٨٨٧,٩	٣٤٢٩,٥	- القطاعات الخدمية الخاصة
١,٣	٥٥,٩	٩١٦,٢	٨٦٠,٣	- الخدمات الحكومية
٢,٠	٦٨٠,٦	٧٠٧٧,٤	٦٣٩٦,٨	إجمالي القطاعات غير النفطية
١,٢	٥,٨	٩٨,٩	٩٣,١	٣ - النفط الخام والغاز
٢,٠	٦٨٦,٤	٧١٧٦,٣	٦٤٨٩,٩	إجمالي القطاعات (١,٢,٣)
٤,٥	٦٢٨,١	٣١٧٢,٩	٢٥٤٤,٨	- العمالة السعودية
٠,٣	٥٨,٣	٤٠٠٣,٤	٣٩٤٥,١	- العمالة غير السعودية

#### ٢/٦ قضايا تنمية القوى العاملة :

تُعد قضايا تنمية القوى العاملة من أهم التحديات التي تواجه خطة التنمية السابعة، مما يتطلب معالجتها في إطار استراتيجي متكامل من حيث الأهداف والسياسات.

#### ١/٢/٦ قضايا العمالة:

تتمثل قضايا العمالة في المعوقات التي تواجه كل من عمليات الإحلال (السعودة)، ورفع إنتاجية العمالة الوطنية، وتأهيلها بما يلائم احتياجات سوق العمل، وزيادة نسبة مشاركتها في إجمالي القوى العاملة، وتطوير خدمات سوق العمل.

## أولاً: السعودية بالقطاع الخاص:

تواجه عمليات السعودية بالقطاع الخاص عدة معوقات أهمها:

- الارتفاع النسبي في تكلفة العمالة الوطنية مقارنة بالعمالة الوافدة، حيث تشير نتائج البحوث والدراسات ذات العلاقة إلى ضعف استجابة القطاع الخاص بشأن تنفيذ توجهات السعودية نظراً للارتفاع النسبي في أجور ورواتب العمالة الوطنية.
- استمرار تدفق العمالة الوافدة إلى سوق العمل خلال خطة التنمية السادسة، مما أدى إلى زيادتها بنسبة تقدر بنحو (١,٥%) من حجمها في سنة الأساس ١٤١٤/١٤١٥ هـ (١٩٩٤م). وقد شكلت هذه الزيادة ضغوطاً على الوضع التنافسي للعمالة الوطنية سواء بالنسبة لحصولها على وظائف جديدة أو إحلالها محل العمالة الوافدة.

## ثانياً : رفع إنتاجية العمالة الوطنية :

على الرغم من الاهتمام المتزايد بتحسين إنتاجية العمالة الوطنية خلال الخطط الخمسية السابقة، إلا أن الدراسات ذات العلاقة تشير إلى أن الإنجازات المحققة في هذا المجال، ما زالت أقل من المستويات المأمولة والمستهدفة. لذا أصبح من الضروري تطبيق سياسات ومبادرات أكثر فاعلية لتحقيق معدلات النمو المستهدفة بشأن إنتاجية العمالة الوطنية بالقطاعين الحكومي والخاص.

## ثالثاً : تأهيل العمالة الوطنية :

يتمثل البعد الأول لهذه القضية، في التأهيل العلمي الذي يهتم بالمواعمة بين نظم التعليم والتدريب من حيث المناهج والتخصصات العلمية من ناحية، والوظائف ذات التصنيف والتوصيف المهني وفقاً لاحتياجات سوق العمل من ناحية أخرى. فما زالت مخرجات نظم التعليم والتدريب غير متوافقة بالقدر الكافي مع متطلبات سوق العمل، وما زالت هناك العديد من التخصصات التي تزيد أعداد الخريجين فيها عن متطلبات سوق العمل.

ويتمثل البعد الثاني لهذه القضية في ضعف التأهيل العملي، والذي يكمن في نقص الخبرة العملية للعمالة الوطنية في المجالات الإنتاجية، نتيجة لجاذبية العمل الحكومي، وضعف تكيف العمالة الوطنية مع ظروف العمل بالقطاع الخاص. لذا تحرص خطة التنمية السابعة على تطبيق إجراءات لتأهيل العمالة الوطنية وتحقيق المواعمة بين ذلك التأهيل ومتطلبات سوق العمل من خلال التأهيل العلمي والعملي.

## رابعاً: تطوير خدمات سوق العمل :

هناك ثلاث جهات حكومية تسهم في تعزيز جهود وزارة التخطيط بشأن وضع السياسات الخاصة بسوق العمل وتطوير خدماته، وتنظيم استخدام العمالة السعودية وغير السعودية، والمواءمة بين مؤهلات العمالة الوطنية والفرص المتاحة. حيث تتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية مسؤولية تنفيذ أحكام نظام العمل والعمال، وتوفير خدمات الإرشاد والتوظيف للمواطنين السعوديين في القطاع الخاص، بينما تتولى وزارة الخدمة المدنية مسؤولية توظيف العمالة الوطنية في قطاع الحكومة، وتنظيم علاقات العمل فيه من خلال لوائحه التنفيذية. أما مجلس القوى العاملة فهو مسؤول عن وضع السياسات وتنسيق أوجه نشاط كل الجهات ذات العلاقة بتنمية القوى العاملة واستخدامها.

وفي هذا الإطار تتبنى خطة التنمية السابعة، مجموعة من السياسات الرامية إلى جعل خدمات التوظيف أكثر استجابة لمتطلبات سوق العمل، إضافة إلى زيادة التنسيق والتكامل بين الجهات ذات العلاقة بسوق العمل، كما يجري العمل حالياً على إنشاء قاعدة متكاملة لمعلومات سوق العمل شاملة آليات توفير هذه المعلومات وتبادلها وكذلك التنسيق بين مصادرها وجهات استخدامها.

عدم معرفتهم بمتطلبات العمل في المهن المختلفة:

أولاً : الإحلال (السعودية) وزيادة مشاركة العمالة الوطنية في سوق العمل:

- ١ - تشجيع القطاع الخاص في استيعاب العمالة السعودية وإتاحة فرص العمل للمواطنين، مع الاستمرار في إحلال السعوديين في الأجهزة الحكومية.
- ٢ - تحديد الآليات المناسبة لمتابعة تنفيذ خطط السعودية في المهن والقطاعات حسب الأهمية، وذلك بوضع أولويات محددة لسعودة بعض القطاعات والمهن في القطاع الخاص.
- ٣ - تركيز الاستقدام على العمالة المؤهلة، وذلك بوضع معايير محددة يتم بموجبها ضبط أعداد من يتم استقدامهم.
- ٤ - الاستمرار في تكثيف الجهود المبذولة في مجال ضبط إجراءات العمل ونظم الإقامة.
- ٥ - تعزيز الاستثمار في المشروعات الصغيرة، وتفعيل مهمة بنك التسليف السعودي في ذلك الاتجاه.
- ٦ - قيام الجهات الحكومية بتنفيذ قرارات مجلس القوى العاملة ومتابعتها.
- ٧ - التوعية من خلال وسائل الإعلام بأهمية العمل وقيمه الدينية والاجتماعية.

- ٨ - الإفادة القصوى من العمالة النسائية السعودية المتاحة، مع العمل على زيادة فرص العمل للمرأة السعودية بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية.
- ٩ - مراجعة مواد نظام العمل والعمال بما يكفل الموازنة بينها وبين مقتضيات التنمية في المملكة، والموازنة بين نظام التأمينات الاجتماعية ونظام التقاعد المدني لتحقيق التكامل بين النظامين.

ثانياً : تحسين مستوى إنتاجية العمالة الوطنية :

- ١ - العمل على رفع مستوى إنتاجية العمل في القطاعين الحكومي والخاص من خلال دراسة تطوير الأداء والكفاءة الإنتاجية.
- ٢ - إعادة النظر في حجم العمالة بالقطاع الحكومي بإعادة توزيعها على الجهات الحكومية حسب احتياجاتها، ومعالجة مشكلات التوظيف خارج المدن الرئيسية.
- ٣ - دراسة إمكان توجيه فائض العمالة بالقطاع الحكومي للعمل بالقطاع الخاص.

ثالثاً : تنمية القوى البشرية الوطنية وموازنة تأهيلها مع متطلبات سوق العمل :

- ١ - زيادة الطاقة الاستيعابية للجامعات ومؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني في التخصصات التي تتطلبها قطاعات الاقتصاد الوطني، وتوجيه سياسة القبول في مؤسسات التعليم العالي بما يوافق متطلبات سوق العمل.
- ٢ - إشراك القطاع الخاص في المراجعة المستمرة للمناهج والبرامج، واقتراح مسارات دراسية جديدة تلائم الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- ٣ - زيادة كفاءة برامج التعليم المستمر، والتركيز على أنشطة محو الأمية ومعالجة مشكلات التسرب الدراسي، بما يؤدي إلى رفع الإنتاجية وزيادة إسهام القوى العاملة السعودية في سوق العمل.
- ٤ - توجيه الطلاب وإرشادهم بجميع الوسائل الممكنة وتشجيعهم للالتحاق بالتخصصات الدراسية والمهنية التي تناسب ميولهم وقدراتهم.
- ٥ - وضع استراتيجية شاملة للتدريب تبنى عليها خطة طويلة المدى للتدريب على مستوى المملكة تغطي مختلف المجالات والمستويات.
- ٦ - تشجيع القطاع الخاص للإسهام في مجالات التدريب المتخصص قبل العمل وأثناءه.
- ٧ - تهيئة القوى العاملة السعودية التي لم تلتحق بالتعليم النظامي أو المؤسسات التدريبية للدخول في سوق العمل من خلال برامج تدريبية مناسبة.
- ٨ - تكثيف النشاط البحثي في مجال تنمية القوى البشرية وتطويرها بالجامعات

## والمؤسسات العلمية المختصة.

رابعاً: تطوير خدمات سوق العمل وتحقيق التكامل بين الجهات ذات العلاقة بالعمالة وسوق

### العمل:

- ١ - تفعيل مهمة مكاتب التوظيف بما يمكنها من تقديم خدمات التوجيه والتوظيف للعمالة الوطنية.
  - ٢ - تطوير نظام معلومات القوى العاملة، وإنشاء شبكة معلومات موحدة لجميع مكاتب العمل في المملكة، لإتاحة المعلومات المتعلقة بسوق العمل بشكل دوري ومنظم للقوى العاملة وأصحاب العمل والطلبة والمؤسسات التعليمية والتدريبية، للاسترشاد بها في عملية الاختيار الوظيفي والمهني.
  - ٣ - استكمال وصف الوظائف وتصنيفها وبيان مواصفاتها ومتطلباتها وتعميم ذلك لإتاحة المجال للباحثين عن العمل لمعرفة المهن والوظائف المتوافرة وشروطها وظروف عملها.
  - ٤ - نشر الوعي التخطيطي والتعريف بأهمية تخطيط القوى العاملة على مستوى الوحدة أو المنشأة الاقتصادية وعلى المستويين القطاعي والكلّي، وتوحيد الأساليب والمصطلحات والمفاهيم الخاصة بتقنيات القوى العاملة.
  - ٥ - قيام مجلس القوى العاملة بالمتابعة والتنسيق للجهود التي تبذلها الجهات المختصة بتخطيط القوى العاملة السعودية وتنميتها وتطويرها وتوظيفها، والعمل على زيادة الروابط بينها لتنمية الموارد البشرية واستغلالها ومعالجة ما قد يظهر من مشكلات متعلقة بها.
- تشكل المؤسسات الصغيرة التي توظف أقل من (٢٠) عاملاً النسبة العظمى من مؤسسات القطاع الخاص المسجلة في السجل التجاري، وتستوعب نحو (٧٥%) من العمالة الأجنبية، مما يعكس التقدم المحدود الذي تم تحقيقه في مجال السعودية في المؤسسات الخاصة الصغيرة الحجم. كما تجدر الإشارة إلى أن السمة الهيكلية الرئيسة للقطاع الخاص تتمثل في التباين الواضح بين الشركات والمؤسسات الكبيرة والصغيرة بشأن معدلات الربحية والسعودة، ويوضح الجدول رقم (٢/٧) هذا التباين.

الجدول رقم (٢/٧)

مقارنة المؤشرات الاقتصادية الرئيسية للشركات الكبيرة والشركات الصغيرة

الشركات الصغيرة	الشركات الكبيرة	المؤشر الاقتصادي
١٥٨,٠	٤٨٦,٠	المبيعات لكل موظف (ألف ريال)
٤,٤	١٤,٢	معدل العائد الإجمالي على المبيعات (%)
٥,٤	١٨,٧	معدل العائد على الأصول (%)

المصدر: مسح مؤسسات القطاع الخاص لعام ١٤٢٠هـ (وزارة التخطيط).

١/٢/٧ توظيف العمالة الوطنية والسعودة :

أصبح من الضروري تكثيف الجهود الرامية لزيادة مقدرة القطاع الخاص على توفير الفرص الوظيفية للسعوديين الداخلين حديثاً في سوق العمل، نظراً للزيادة المطردة المتوقعة في أعدادهم خلال خطة التنمية السابعة، وعدم إمكانية استيعابهم بالقطاع الحكومي. وتجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من قيام القطاع الخاص بتوفير نحو (٤٧٣,٥) ألف وظيفة للمواطنين السعوديين، خلال خطة التنمية السادسة مقارنة بنحو (١٥٤,٧) ألف وظيفة وفرها القطاع الحكومي، إلا أن نسبة المواطنين السعوديين ما زالت تشكل نسبة متواضعة من مجمل القوى العاملة في القطاع الخاص. وتشير الدراسات التي أعدها مجلس القوى العاملة في هذا الصدد إلى أن معظم الأيدي العاملة الأجنبية في المملكة تعمل في مؤسسات يقل مجموع عمالتها عن (٢٠) عاملاً، كذلك تشير نتائج مسح المؤسسات الخاصة إلى أن نسبة المواطنين السعوديين في الوظائف الجديدة لدى القطاع الخاص آخذة في الارتفاع. غير أن استمرار هذا الاتجاه الإيجابي يتطلب تذليل المعوقات التي تعرقل تطبيق السعودية بالقطاع الخاص، وأهمها ما يلي:

- تتبنى السياسة الحالية لتعزيز السعودية بالقطاع الخاص إلزام المؤسسات التي يبلغ مجموع العمالة بها (٢٠) عاملاً فأكثر بزيادة أعداد العاملين السعوديين لديها بنسبة (٥%) سنوياً، بينما لا تمثل هذه الفئة من المؤسسات الخاصة في الواقع سوى نسبة متواضعة من إجمالي مجموع مؤسسات القطاع الخاص، كما أن هذه الفئة من المؤسسات الخاصة لا تستوعب سوى (٢٥%) تقريباً من إجمالي العمالة بالقطاع

الخاص، مما يتطلب دراسة جدوى توسيع نطاق هذه السياسة بحيث تشمل على المؤسسات والشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

- تشير نتائج المسح إلى أن الارتفاع النسبي في تكلفة استخدام العمالة الوطنية بالقياس على نظيرتها الأجنبية يعوق تطبيق العودة بالقطاع الخاص، وينطبق ذلك بصفة خاصة على الأنشطة كثيفة الاستخدام للعمالة في قطاعات الخدمات. ومن ثم، فإن اتخاذ مزيد من الإجراءات لتضييق الفجوة بين تكلفة توظيف القوى العاملة السعودية وغير السعودية سوف ينعكس إيجابياً على معدلات العودة بالقطاع الخاص.

- كما تشير نتائج المسح إلى أهمية تأهيل القوى العاملة السعودية لتضاهي مستوى إنتاجية العمالة الأجنبية. ويتطلب تحقيق ذلك بذل جهود مكثفة في تدريب القوى العاملة السعودية على المهن التخصصية واكتساب المهارات المطلوبة من قبل القطاع الخاص، وذلك لتعزيز قدراتهم المهنية والعملية. ويقتضي ذلك تغييرات أساسية في المناهج التعليمية وبرامج التدريب بما يكفل تخريج السعوديين بمؤهلات تلبي متطلبات القطاع الخاص، بالإضافة إلى التوعية الإعلامية بأهمية احترام العمل وأنظمتها.

#### ٦/٤/٧ سياسات إحلال القوى العاملة السعودية :

ستكون سياسات العودة خلال خطة التنمية السابعة موجهة نحو تحقيق هدف مزدوج يتمثل في تحسين المقدرة التنافسية للشركات السعودية الخاصة، والتي سوف تعمل في ظل بيئة تتسم بالمنافسة الحادة بعد انضمام المملكة إلى عضوية منظمة التجارة العالمية، والعمل في الوقت ذاته على تسريع عملية العودة، مما يتطلب تطبيق سياسات عودة أكثر انسجاماً مع متطلبات السوق، واتخاذ بعض الخطوات الرامية لزيادة حجم العمالة السعودية ومنها :

- إتخاذ الإجراءات اللازمة لتوسعة نطاق العودة ليشمل أيضاً المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك من خلال تقديم حوافز مالية للمؤسسات التي توظف عمالة سعودية بقدر أكبر، على أن تكون معدلات العودة ملائمة لكل قطاع.

- التأكيد على أن يلبي نظام التعليم متطلبات سوق العمل، والتركيز على المهارات الفنية والعملية لضمان توفير عمالة سعودية مؤهلة تتسق تماماً مع أولويات التنمية في المملكة، وتعزيز لجنة الجودة بوزارة المعارف وذلك من خلال إضافة ممثلين من القطاع الخاص بمثابة أعضاء دائمين في تلك اللجنة.



- إعطاء أولوية قصوى لتوسعة مراكز التدريب، وتنظيم دورات تدريبية مسائية بواسطة الشركات الخاصة العاملة في مجال استشارات الأعمال، بحيث تكون هذه المرافق موجهة بصفة خاصة نحو خدمة أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومديريها.
- إعطاء أولوية قصوى لتنفيذ حملة وطنية إعلامية ترمي إلى إبراز أهمية العمل كقيمة دينية واجتماعية بهدف تغيير اتجاهات أفراد المجتمع نحو الحرف والمهن التي لا تلقى قبولاً لدى بعض المواطنين.
- مراجعة تكاليف استقدام العمالة الأجنبية دورياً، والتشدد في تطبيق غرامات تشغيل العمالة الأجنبية غير النظامية، وإنشاء صندوق لتدريب السعوديين للإسهام في تمويل تكاليف التدريب.

### - ٣ - القوى العاملة الصحية :

يصاحب النمو المطرد في الخدمات الصحية زيادة في الطلب على القوى العاملة الصحية. ويتعذر في الوقت الحاضر الحصول على الأعداد اللازمة من القوى العاملة الصحية السعودية بسبب قلة أعداد الخريجين من المؤسسات التعليمية والتأهيلية الطبية مقارنة بالحاجة لهم. لذا فإن الأمر يقتضي ضرورة التعجيل في زيادة الطاقة الاستيعابية لكليات الطب، والصيدلة، والعلوم التطبيقية، والتمريض، وإنشاء كليات جديدة لهذه التخصصات، وزيادة عدد كليات العلوم الصحية التي تشرف عليها وزارة الصحة من أجل تأهيل الفنيين المساعدين في مختلف التخصصات الصحية المساندة، وتطوير المعاهد الصحية القائمة لتصبح كليات للعلوم الصحية، وزيادة طاقتها الاستيعابية، وتوسيع فرص الابتعاث إلى الخارج، ودراسة إمكانية تشجيع القطاع الخاص للقيام بإنشاء كليات صحية تؤهل القوى العاملة الفنية المساعدة في المجالات الصحية تحت إشراف وزارة الصحة.

### ٣/٣ إيجاد فرص عمل جديدة وزيادة دخل المواطن

تشهد المملكة منذ عقدين من الزمن نمواً سريعاً في عدد السكان وذلك نتيجة طبيعية للزيادة الكبيرة في معدل النمو السكاني الذي قدر بنحو (٣,٤%) خلال سنوات خطة التنمية السابعة. وقد أحدث هذا الأمر بدوره تغييراً في الهيكلية السكانية للمملكة بحيث أصبحت الفئة العمرية الشبابية السمة الغالبة في المجتمع السعودي؛ وبالتالي ارتفاع نسبة أعداد السكان في سن العمل، وهو ما شكل بدوره قضية هامة جدير أخذها بالاعتبار في مسيرة مستقبل الاقتصاد السعودي.

وتشير تقديرات خطة التنمية السابعة في هذا الصدد إلى أن أعداد السعوديين الجدد المتوقع دخولهم سوق العمل سوف يصل إلى (٥,١) مليون في عام ١٤٤٠هـ مما سيشكل ضغوطاً كبيرة على الاقتصاد الوطني في حالة عدم قدرة سوق العمل على استيعابهم جميعاً، خاصة في ظل تزايد حدة المنافسة مع العاملين غير السعوديين كنتيجة لانفتاح السوق المحلي على العالم الخارجي والاستثمارات الأجنبية ، والدخول المتزايد للمملكة في أنشطة إنتاجية وخدمية ذات تقنية متقدمة تتطلب مهارات فنية وتقنية عالية ومتخصصة .

وحيث أن قدرة المملكة على تطوير اقتصادها وتحديثه تتوقف على استثمار مواردها البشرية أفضل استثمار ، وتطوير كفاءتها وقدرتها على استيعاب الابتكارات العلمية الجديدة والتقنيات المتقدمة .. فإنه من المهم جداً في ظل هذه الظروف أن تقوم المنظومة الوطنية للعلوم والتقنية والابتكار بمواجهة تلك التحديات وتحويلها إلى فرص واعدة عن طريق تحويل تلك الثروة الهائلة من القوى البشرية الشابة إلى أداة تنمية وتطوير من خلال تأهيلها -تعليمياً وتدريباً- بما يفي والاحتياجات المستقبلية المتزايدة لسوق العمل الذي بدت ملامح اتجاهه تبرز نحو المجالات والتخصصات العلمية والتقنية والفنية .

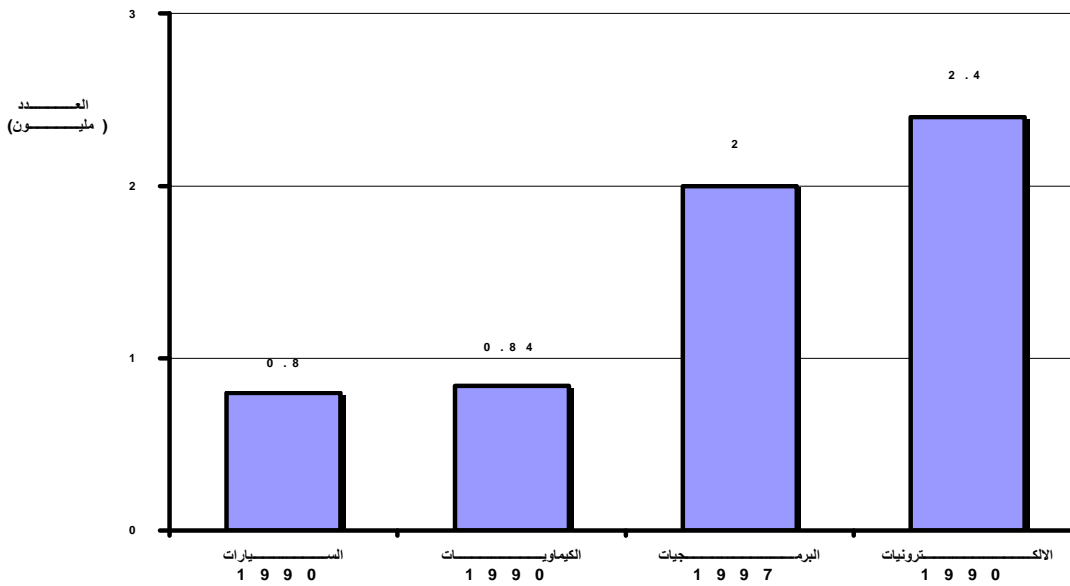
ومن هنا تأتي أهمية الصناعات المعرفية والمعلوماتية -سواء الإنتاجية منها أم الخدمية- باعتبارها مصدراً جديداً وهاماً لتوليد فرص العمل الملائمة وزيادة دخل العاملين، إضافة إلى أنها تمنح المرأة السعودية فرص أوسع للإسهام في سوق العمل بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية ، خاصة وأن مساهمتها الراهنة في سوق العمل لا تتجاوز (٦%) على الرغم من أن نسبة كبيرة من المتقدمات من النساء لسوق العمل يحملن مؤهلات جامعية.

وكما يتضح جلياً من (الشكل-٣) ، فإن الصناعة المعرفية في الولايات المتحدة الأمريكية قد استقطبت أعداداً ضخمة من العمالة مقارنة بالصناعات التقليدية ، حيث قدرت بنحو (٢) مليون عامل لصناعة البرمجيات فقط عام ١٩٩٧م ، ونحو (٢,٤) مليون لصناعة الإلكترونيات لوحدها عام ١٩٩٠م .. وفي الوقت نفسه ، قدرت إحدى الدراسات أن الشركات الأمريكية التي استثمرت تقنيات عالية خلال الفترة من ١٤٠٧ - ١٤١١هـ ارتفع أعداد العاملين فيها بنسبة (١٤,٤%) كما زادت أجور عاملها بنحو (١٤%) مقارنة بمثيلاتها من الشركات الأخرى التي لم تتبن أية تطورات تقنية حديثة في مجالات عملها .

ولا شك أن هذه المؤشرات تستدعي من المملكة التوسع في نشاطات الإنتاج والخدمات الأكثر اعتماداً على كثافة رأس المال المعرفي ، والأقل اعتماداً على العمالة المتدنية المهارة والأجر .. ليس من أجل الإسهام في تعزيز القدرة التنافسية لمنتجاتها في الأسواق المحلية والدولية ، وتنويع القاعدة الاقتصادية الوطنية فحسب ، بل من أجل الإسهام أيضا في توفير فرص وظيفية جديدة ملائمة ومجزية الأجر للمواطنين .

### الشكل رقم ( ٣ )

حجم العمالة في الصناعات المختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية



Sources: Business Week,1997, World Bank, 1999

## التغيرات التي حدثت داخل المنزل وخروج المرأة للعمل خارج المنزل:

تقوم عدة جهات بتوفير الخدمات الاجتماعية والشبابية والإعلامية، أهمها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة الإعلام، والرئاسة العامة لرعاية الشباب، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

وتقدم وكالة الوزارة للشؤون الاجتماعية بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية خدماتها الاجتماعية في مجالين رئيسيين، الرعاية الاجتماعية، والتنمية الاجتماعية. كما تعنى وكالة الوزارة لشؤون الضمان الاجتماعي بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بالبرامج والمشروعات التي تسهم في التخفيف عن كاهل المحتاجين، من خلال تقديم معاشات للأشخاص المستحقين، وتقديم المساعدات المؤقتة في حالات الكوارث الطبيعية، والظروف الطارئة، ولمن يتعرضون لعجز مؤقت يقعدهم عن العمل. ويدعم ذلك ما تقدمه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في مجال التأمين الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص، وعمال الحكومة والمؤسسات العامة، وكذلك ما يقدمه صندوق معاشات التقاعد للمتقاعدين في القطاع الحكومي، وبنك التسليف السعودي للأفراد والأسر من أجل إتاحة الفرص لهم لتحسين دخولهم، وتوفير فرص الاقتراض لهم بشروط ميسرة.

ويوضح الجدول رقم ( ٣/١٢ ) مرافق الخدمات الاجتماعية، وأعدادها والجهات التي تقدمها كما تظهر في نهاية خطة التنمية السادسة ١٤١٩/١٤٢٠هـ (١٩٩٩م)، ومن ضمن هذه الخدمات، المعاشات والمساعدات، وإعادة التأهيل لبعض الفئات القادرة على ممارسة أعمال تتناسب وظروفهم في مراكز للتأهيل والتدريب أقيمت خصيصاً لهذا الغرض.

وقد وصل الإنفاق على معاشات ومساعدات الضمان الاجتماعي (١٠,٨) ألف مليون ريال خلال المدة من ١٤١٥/١٤١٦هـ — ١٤١٨/١٤١٩هـ (١٩٩٥م - ١٩٩٨م)، ويتوقع أن يرتفع الإنفاق إلى (١٣,٨) ألف مليون ريال بنهاية خطة التنمية السادسة، بزيادة مقدارها (٥١,٦%) عن حجم الإنفاق في خطة التنمية الخامسة ١٤١٠/١٤١١هـ - ١٤١٤/١٤١٥هـ (١٩٩٠م - ١٩٩٤م). ومما يعكس مدى الاهتمام بالرعاية الاجتماعية، ما تضمنه قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (٧٥) وتاريخ ١٣/٦/١٤١٣هـ، الذي نص على زيادة مخصصات الضمان الاجتماعي بنسب تتراوح ما بين (٤٣%) و(١٣٨%) بدءاً من العام المالي ١٤١٣/١٤١٤هـ (١٩٩٣م).

وتمثل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إحدى قنوات توفير الخدمات الاجتماعية

والصحية، وقد وصل إجمالي عدد العمال المؤمن عليهم في نهاية خطة التنمية السادسة  
 ١٤١٩/١٤٢٠هـ (١٩٩٩م) نحو (٣٤٢) ألف عامل في فرع المعاشات، ونحو (١,٥)  
 مليون عامل في فرع الأخطار المهنية

الجدول رقم (٣/١٢)  
 الخدمات الاجتماعية والوحدات التي تقدمها  
 ١٤١٩/١٤٢٠هـ (١٩٩٩م)

عدد الوحدات	وحدات الخدمات
	<u>التنمية المحلية وتنمية المجتمع:</u>
١٥	- مراكز التنمية الاجتماعية
٧	- مراكز الخدمة الاجتماعية
٧١	- لجان التنمية الاجتماعية المحلية
١	- مركز التدريب والبحوث الاجتماعية
١٦١	- الجمعيات التعاونية
	<u>الرعاية الاجتماعية :</u>
٢٥	- مراكز تأهيل المعوقين ومؤسسات رعاية الأطفال المشلولين .
٢٧	- دور التربية الاجتماعية، والرعاية الاجتماعية، والحضانة الاجتماعية .
١٦	- دور الملاحظة الاجتماعية، والتوجيه الاجتماعي، ومؤسسات رعاية الفتيات .
١٧٣	- الجمعيات الخيرية .
	<u>الضمان الاجتماعي :</u>

٧٦	- المكاتب الميدانية .
	<u>التأمينات الاجتماعية :</u>
١٨	- المكاتب الفرعية .

## مقدمة .

تقدم هذه الورقة أفكاراً استشرافية وبعض التوقعات والتصورات متضمنة بعض الإحصائيات والأرقام الموضحة لتوفير أكبر قدر ممكن من المعرفة عن مستقبل سوق العمل في المملكة بعد ثلاثين عاماً من الآن رغبة في معرفة الاحتياجات المتوقعة والإمكانات المتوافرة وما يمكن وضعه في الحسبان من خطط وسياسات وبرامج تنفيذية. وليس القصد من هذه الورقة تحديد منهج واحد أو سياسة معينة أو مسلم بها ، ولا صورة جامعة لأمني وطموحات وأحلام تعكس ما نتمناه لبلدنا الغالي . إنما هي رؤية مستقبلية استطلاعية استقيناها من حركة المجتمع العريضة وتغيره والتنمية في اتجاهاتها الأساسية العامة ومن واقع ما تكشف عنه تقديرات كمية عامة ، ومن واقع الربط بين أجزاء كثيرة في المجتمع .

ولا بد لأيّ دراسة استشرافية مستقبلية أن تتعرف على اتجاهات التطور الماضية وما يمكن أن تصل إليه مستقبلاً . فدراسة اتجاهات التطور الماضية تهدف إلى الحصول على أفضل التوقعات عن المستقبل . وعادة ما يتم هذا التصور للتغيرات المستقبلية المتوقعة في صورة " سيناريوهات " توضح الخطوط العريضة للتغيرات الممكنة أو المحتملة أو المفضلة . والسيناريو كما يعرفه كرويزك (Kruzic, ١٩٩٦)<sup>4</sup>، بأنه وصف لمستقبل ممكن ، أكثر من كونه عرضاً لتوقع محتمل أو مستقبل فعلي . وتصور المستقبل قد يكون عن وضع مجتمع بشكل عام أو وضع مجتمع بكل تفاصيله وقطاعاته ، وقد يكون خاصاً بقطاع معين كالتعليم أو التقنية أو سوق العمل ، أو يكون أكثر خصوصية كأن يكون عن نشاط معين أو صناعة بعينها . ولا شك أن تنمية البعد المستقبلي في تفكير متخذي القرار يؤثر إيجاباً على مستقبل الأمة وكفاءة قراراتها واستثمارها لمواردها

<sup>4</sup> Kruzic , P.G. " Forecasting Methods " in Kurian , G.T. and Molitor , G.T. (eds) , Encyclopedia of Fufure , Vol.1 , Simon and Schusfer. Macmillan , New York , 1996)

وإمكاناتها المتاحة وقدرتها على السيطرة على الأحداث والأزمات العارضة .  
وتتأثر درجة الدقة في أي تصور للمستقبل بالمدى الزمني المعطى لهذا التصور .  
ولا شك أن وضع تصور للمستقبل عن سوق العمل في المملكة لمدة زمنية معينة  
سيكون أقل دقة كلما زادت هذه المدة ، وسيتأثر بالأحداث العارضة وبالقوى الفاعلة في  
المجتمع وبالمتغيرات الكبرى فيه مثل : -

- الاقتصاد : كالنمو الاقتصادي بشكل عام ، نمو القطاعات كالصناعة ، الخدمات ،  
الزراعة ، التصدير ، الاستثمار الأجنبي ، وبسياسات الدولة الاقتصادية المستقبلية ،  
وحجم المنشآت الصغيرة . . . الخ .

- السكان والموارد البشرية : معدل النمو السكاني ، تغير التركيبة السكانية ، تغير  
التوزيع المكاني للسكان ، معدل المشاركة ، سياسات التوظيف ، الإنتاجية ، التعليم  
والتدريب ، البحث والتطوير . . . الخ .

- المجتمع : مستويات الدخل ، معدلات الفقر ، تغير العادات ، مشاركة عناصر  
المجتمع الفاعلة في العمل . . . الخ .

- المحيط العالمي والإقليمي : العلاقة بين القوى الكبرى ، العلاقة بالعالمين العربي  
والإسلامي وبدول الجوار ، والدول الصديقة ، ومنظمة التجارة الدولية . . . الخ .  
الوضع الراهن لسوق العمل .

يقدر حجم قوة العمل المدنية في المملكة ، حسب تقديرات خطة التنمية  
السابعة ( ١٤٢٠-١٤٢٥هـ ) بحوالي ( ٧,٢ ) مليون عامل في عام ١٤٢٠هـ ، ويتوقع  
أن ترتفع لتصل إلى حوالي ( ٧,٥ ) مليون عامل بنهاية عام ١٤٢٥هـ حيث تتوقع هذه  
الخطة توفير حوالي (٣٢٩) ألف فرصة عمل جديدة خلال مدة الخطة . وقد قُدرت مشاركة  
السعوديين في قوة العمل المدنية بحوالي (٤٠%) .

ويقدر عدد العاملين في القطاع المدني العام بحوالي ( ٦٦٨,٥ ) ألف  
موظف في عام ١٤١٩هـ مقارنة بحوالي ( ٥٢٠ ) ألف موظف في عام ١٤١٠هـ  
حسب إحصاءات وزارة الخدمة المدنية . ويمثل السعوديون حوالي (٨٥%) من العاملين في  
هذا القطاع مقارنة بحوالي ( ٦٨% ) في عام ١٤١٠هـ . أما بالنسبة للقطاع الخاص  
فيقدر عدد العاملين المسجلين في سجلات التأمينات الاجتماعية بحوالي (١,٥) مليون عامل في  
عام ١٤١٩هـ مقارنة بحوالي (١,١٢) مليون في عام ١٤١٥هـ . ويبلغ عدد المسجلين  
ضمن هذه الأعداد من السعوديين (١٣٧) ألف عامل في عام ١٤١٥هـ وارتفع هذا العدد  
ليصل إلى ( ٢٠٩ ) آلاف في عام ١٤١٩هـ أي بزيادة قدرها ( ٥٣% ) .

أما بالنسبة للوافدين فقد بلغ عدد المسجلين حوالي (٩٨٤) ألف عامل في عام ١٤١٥هـ وارتفع هذا العدد ليصل إلى حوالي (١,٣) مليون عامل في عام ١٤١٩هـ أي بزيادة قدرها (٣٢%) . ويقدر عدد العاملين غير المسجلين في مؤسسة التأمينات الاجتماعية بحوالي (٥) ملايين عامل . ويعمل معظم هؤلاء في مؤسسات صغيرة أو مهن حرسوق العمل في المملكة حتى عام ١٤٥٠هـ .  
أولاً : السكان السعوديون .

تشير تقديرات خطة التنمية السابعة إلى أن إجمالي عدد السكان من السعوديين قد بلغ (١٥,٧) مليون نسمة في عام ١٤٢٠هـ ، ويمكن أن يرتفع ليصل إلى نحو (٢٩,٧) مليون نسمة في عام ١٤٤٠هـ ، وذلك بزيادة نسبتها (٨٩,٢%) . وبمعدل نموي سنوي يبلغ متوسطه حوالي (٣,١%) . وعليه فمن المتوقع أن يبلغ عدد السكان السعوديين في عام ١٤٣٠هـ حوالي (٢٢) مليون نسمة، كما يتوقع أن يصل إلى حوالي (٣٨,٥) مليون نسمة في عام (١٤٥٠هـ) وذلك بمعدل زيادة سنوية تبلغ في متوسطها (٢,٩) بين عامي ١٤٤٠هـ و ١٤٥٠هـ ( انظر جدول رقم ١ ) .  
ثانياً : عدد السكان في سن العمل .

تتوقع خطة التنمية السابعة ( ١٤٢٠هـ - ١٤٢٥هـ ) أن يظل معدل نمو السكان السعوديين في سن العمل مرتفعاً إذ سيتراوح بين (٤,١%) و (٣,٥%) خلال الفترة من ١٤٢٠هـ إلى ١٤٤٠هـ . من هنا فإنه يقدر عدد السكان السعوديين في سن العمل بحوالي (٩,٧) مليون نسمة في عام ١٤٢٠هـ ، ليرتفع إلى حوالي (١٤) مليون نسمة في عام ١٤٣٠هـ ، ويصل إلى حوالي (٢٠) مليون نسمة في عام ١٤٤٠هـ . وباستخدام معدل النمو السابق نفسه فإنه يتوقع أن يصل عدد السكان في سن العمل إلى حوالي (٢٨,٧) مليون نسمة في عام ١٤٥٠هـ . وقد تم تقدير هذه الأعداد على أساس أن معدل الزيادة السنوية سوف يبلغ في المتوسط حوالي (٣,٧%) بناءً على ما تتوقعه الخطة لهذا النمو والبالغ (٤,١% إلى ٣,٥%) بين عامي ١٤٢٠هـ و ١٤٤٠هـ كما يوضح ذلك الجدول رقم (١) .

ثالثاً : قوة العمل ( العرض من القوى العاملة ) .

تشير الدراسات التي أعدتها وزارة التخطيط إلى أن القوى العاملة السعودية ستزداد من (٣,٢) مليون عامل في عام ١٤٢٠هـ إلى حوالي (٤) ملايين عامل في عام ١٤٢٥هـ ، بمعدل نمو سنوي مقداره (٤,٦٩%) في المتوسط ، وإلى (٨,٣) مليون



عامل في عام ١٤٤٠هـ ، وباستخدام هذا المعدل من النمو فإن القوى العاملة السعودية سوف يبلغ عددها في عام ١٤٣٠هـ حوالي ( ٥ ) ملايين عامل ، وفي عام ١٤٥٠هـ حوالي ( ١٢,٥ ) مليون عامل . كما يشير إلى ذلك الجدول رقم ( ١ )

رابعاً : الطلب على القوى العاملة .

يمثل الطلب على القوى العاملة فرص العمل المتاحة في سوق العمل أو مجموع قوة العمل المدنية من سعوديين ووافدين ، حيث تتوقع خطة التنمية السابعة أن يستوعب القطاع الخاص معظم الداخلين الجدد إلى سوق العمل نظراً لأنه من المستهدف تثبيت حجم إجمالي العمالة الحكومية عند مستواها في نهاية الخطة السادسة ١٤١٩ - ١٤٢٠هـ ، وتقدر خطة التنمية السابعة إجمالي الطلب على القوى العاملة بحوالي ( ٧,٢ ) مليون عامل في عام ١٤٢٠هـ ، ليرتفع إلى حوالي ( ٧,٥ ) مليون عام بنهاية الخطة السابعة ١٤٢٥هـ ، ويصل إلى حوالي ( ١٠,٧ ) مليون عامل في عام ١٤٤٠هـ . وبناءً على نسبة النمو هذه فإنه يتوقع أن يصل حجم الطلب على القوى العاملة في عام ١٤٣٠هـ إلى حوالي ( ٨,٥ ) عامل ، ويرتفع هذا العدد ليصل إلى حوالي ( ١٣,٥ ) مليون عامل في عام ١٤٥٠هـ . كما هو موضح في الجدول رقم ( ١ ) .

#### جدول رقم ( ١ )

توقعات تطور سوق العمل في المملكة حتى عام ١٤٥٠هـ

السنة	إجمالي السكان من السعوديين (مليون نسمة)	السكان السعوديون في سن العمل (مليون عامل)	قوة العمل (مجموع العاملين من السعوديين) (مليون عامل)	الطلب على العمل (فرص العمل المتاحة في السوق) (مليون فرصة)
١٤٢٠هـ	١٥,٧	٩,٧	٣,٢	٧,٢
١٤٣٠هـ	٢١,٩	١٣,٩	٥	٨,٥
١٤٤٠هـ	٢٩,٧	٢٠	٨,٣	١٠,٧
١٤٥٠هـ	٣٨,٥	٢٨,٧	١٢,٥	١٣,٥

ومن خلال هذه التقديرات الواردة في الجدول يتبين أنه ينبغي أن لا يزيد عدد القوى العاملة الوافدة في المملكة عن مليون عامل بحلول عام ١٤٥٠هـ . فالعرض من القوى العاملة المواطنة سيكون حوالي ( ١٢,٥ ) مليون عامل ، والطلب على قوة العمل يتوقع أن يصل إلى حوالي ( ١٣,٥ ) مليون عامل . وبناءً على ذلك فإن عدد القوى العاملة الوافدة يجب أن يتناقص بمعدل لا يقل عن ( ١٥٠ ) ألف عامل سنوياً ، ويتم إحلال القوى العاملة المواطنة محلهم . كما تجدر الإشارة هنا إلى أنه قد تم حساب قوة العمل من السعوديين حسب معدل النمو الذي قدرته خطة التنمية . وبالنظر إلى نسبة هؤلاء من مجموع السكان في سن العمل نجد أن معدل المشاركة يتراوح بين ( ٣٣ % إلى ٤٤ % ) . وقد ترتفع هذه النسبة في حال دخول عدد أكبر من السكان في سن العمل إلى سوق العمل نتيجة لتطور معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة في معدلات المشاركة مستقبلاً . في هذا الحال سوف يكون العرض من القوى العاملة أكثر مما هو متوقع في هذا الجدول ، وربما يزيد العرض من القوة العاملة على الطلب عليها ، مما قد يؤدي إلى وجود فائض في سوق العمل السعودي من القوة العاملة المواطنة بحلول عام ١٤٥٠هـ .

#### السياسات المؤثرة على زيادة الطلب من القوى العاملة الوطنية .

بعد أن استعرضنا ما يمكن أن يكون عليه ميزان سوق العمل في المملكة بعد ثلاثين سنة من الآن من حيث عدد السكان السعوديين والعرض من قوة العمل والطلب عليها ، نستعرض فيما يأتي بعض السياسات التي سوف تساعد - إن شاء الله - على زيادة الطلب من القوى العاملة الوطنية وإيجاد فرص عمل أكثر للمواطنين . وما سوف يتم استعراضه من سياسات لا يمثل حصراً لكل السياسات ذات العلاقة بسوق العمل ، وإنما يمثل عرضاً لبعض هذه السياسات بشكل مختصر . وهذه السياسات منها ما هو معمول بها منذ زمن ، ولكن تحتاج إلى المزيد من تفعيل ، ومنها ما هو حديث التطبيق ولن يظهر أثرها إلا بعد حين ، ومنها ما لم يظهر إلى النور حتى الآن بالصورة المطلوبة . وقد تم تصنيف هذه السياسات في مجموعتين : سياسات التوظيف، وسياسات الدولة الاقتصادية .

#### **١ - سياسات التوظيف .**

وهي سياسات ذات علاقة مباشرة بعملية التوظيف أو تنظيم سوق العمل . والسياسات المؤثرة على التوظيف متعددة ، منها ما هو قائم ، ومنها ما يزال ضمن توصيات الدراسات واللجان ذات العلاقة بهذا الموضوع . لكن ومنعاً للإطالة فقد رأينا الاكتفاء بالحديث عن ثلاث سياسات - أو إجراءات - ذات علاقة مباشرة بالطلب على القوى العاملة الوطنية وهي : التعليم والتدريب ، ومعلومات سوق العمل ، والمنشآت الصغيرة .

#### **أ) سياسات التعليم والتدريب .**

هناك علاقة وثيقة جداً بين سياسات التعليم والتدريب وزيادة الطلب على القوى العاملة الوطنية ، خاصة في مجال إحلالها محل القوى العاملة الوافدة . فمن خلال البيانات الواردة من مكاتب العمل تبين وجود علاقة قوية بين مؤهل طالب العمل وتخصصه والمدة التي يقضيها في البحث عن عمل وطبيعة العمل الذي يحصل عليه. فطالبوا العمل الذين يحملون مؤهلات ذات علاقة بطبيعة الوظائف المتاحة في القطاع الخاص (المستحدثة أو المشغولة بغير سعوديين) سواءً من الجامعيين أو من خريجي المعاهد الفنية والكليات التقنية ، يجدون عملاً أقرب إلى تطلعاتهم وبصورة أسرع من غيرهم . وحتى من يستغرق وقتاً طويلاً من هؤلاء في البحث عن عمل فإن ذلك يعود في الغالب إلى وجود مواصفات وشروط محددة للوظيفة التي يقبل بها . ومن هنا فإن هناك ضرورة إلى الاستمرار في تطوير سياسات التعليم والتدريب بما يتفق ومتطلبات سوق العمل ، وزيادة استيعاب مراكز التدريب والمعاهد الفنية والكليات التقنية الحكومية والخاصة ( الأهلية ) .

#### ب) معلومات سوق العمل .

كما هو معلوم فإن توافر البيانات الدقيقة الشاملة المنظمة يعد أساساً لاتخاذ القرار الجيد ، وعنصراً مهماً لإجراء الدراسات في شؤون الحياة كافة . وإذا نظرنا إلى معلومات سوق العمل السعودي بجانبها العرض والطلب في الوقت الراهن نجد أنها تقتصر إلى الدقة والشمولية والتصنيف الدقيق والتنظيم مما يؤثر سلباً على القرارات التي تتخذ في هذا الشأن وعلى التخطيط للقوى العاملة في المملكة بشكل عام . وقاعدة معلومات سوق العمل التي تم بناؤها في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية منذ سنتين تقريباً لا تزال في حاجة إلى الدعم والتطوير المستمرين حتى يتم استكمال البيانات الخاصة بمنشآت القطاع الخاص فيها . وحتى بعد استكمال هذه القاعدة فإن الحاجة سوف تظل قائمة لتوفير بيانات أخرى ذات علاقة بسوق العمل من مصادر أخرى. مثل وزارة الخدمة المدنية، ومصالحة الإحصاءات العامة ، ومركز المعلومات الوطني ، وغيرها من جهات الاختصاص المختلفة .

#### ج) المنشآت الصغيرة .

ركزت سياسات التوظيف القائمة على التوظيف لدى الغير أو التوظيف بأجر، وهذا يتم عادة في المنشآت الكبيرة والمتوسطة . لكن وكما تشير البيانات الخاصة بالعمل على المستوى الدولي فإن المنشآت الصغيرة تمثل نسبة كبيرة من مجموع المنشآت العاملة في البلدان المتقدمة والنامية ، سواءً من حيث عددها أو من حيث أعداد العاملين الذين تستوعبهم ، كما تعد هذه المنشآت رافداً مهماً للاقتصاد الوطني .

وبالنظر إلى البيانات حول هذا الموضوع في المملكة فإن هناك مؤشرات قوية تدل على أن الحال لا يختلف في المملكة عنه في الدول الأخرى . فمن بين المنشآت المنتسبة إلى الغرف التجارية الصناعية الرئيسة في المملكة هناك أكثر من ( ٨٠% ) من هذه المنشآت تم تصنيفها ضمن الفئة الثالثة والرابعة . وهاتان الفئتان حسب تصنيف الغرف التجارية الصناعية تشتمل في معظمها على المنشآت الصغيرة ذات الملكية الفردية ، بما في ذلك المنشآت القائمة بترخيص من وزارة الشؤون البلدية والقروية . كما توضح بيانات التعداد العام للمؤسسات الخاصة الذي أجري في عام ١٤١٤هـ — أن نسبة المؤسسات التي توظف أربعة عمال أو أقل بلغت ( ٨٧% ) من إجمالي المؤسسات العاملة في نشاط تجارة التجزئة وهو النشاط الأكبر في الاقتصاد السعودي، وتشغل هذه المؤسسات ( ٥١% ) من إجمالي عدد العاملين في هذا النشاط . ولو استبعدنا من قوة العمل المدنية في المملكة والمقدرة حسب خطة التنمية السابعة بحوالي ( ٧,٢ ) مليون عامل في عام ١٤١٩/١٤٢٠هـ ، لو استبعدنا من هذا العدد العاملين في القطاع العام الذين يقدر بحوالي ( ٦٦٨,٤٢٣ ) عاملاً ، وكذلك المسجلين في سجلات التأمين الاجتماعية الذين يقدر بحوالي ( ١,٥ ) مليون عامل وهم يعملون في الغالب في منشآت يزيد عدد العاملين فيها عن ( ١٠ ) عمال ، فسوف يبقى لدينا حوالي ( ٥ ) ملايين عامل ، يمثلون ( ٧٠% ) من إجمالي قوة العمل المدنية في المملكة . هذه النسبة الكبيرة من العاملين يعمل معظمهم في منشآت صغيرة يقل عدد العاملين فيها عن ( ١٠ ) عمال . وهذا يتفق مع تقديرات خطة التنمية السابعة التي قدرت عدد العاملين من الوافدين في المنشآت التي يقل عدد العاملين فيها عن ( ٢٠ ) عاملاً بحوالي ( ٧٥% ) من مجموع العاملين في منشآت القطاع الخاص من الوافدين .

من هنا فإن المنشآت الصغيرة تعد رافداً مهماً من روافد التوظيف في المملكة ، نظراً لكثرة عددها ومحدودية رأس المال المطلوب لإنشائها ، ومحدودية التدريب المطلوب لإدارتها . كما أن هذه المنشآت تتيح المجال لأصحابها للعمل لأنفسهم والحصول على هامش الربح بالإضافة إلى أجر العمل، كما تتيح المجال لأفراد العائلة بما في ذلك النساء المشاركة في تسييرها سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر . يضاف إلى ذلك فإن سعودة هذه المنشآت سوف يحد بشكل كبير من التستر الذي يسيطر على نسبة كبيرة منها .

لذا فإن سياسات التوظيف ينبغي أن تأخذ جانب التوظيف الذاتي في الاعتبار . وهذا يتطلب دعم قيام المنشآت الصغيرة التي تملكها وتديرها أيدياً وطنية وتشجيعها ، بما في ذلك تيسير ودعم وسائل التمويل اللازم لقيام هذه المنشآت وتقديم الدعم اللازم لنجاحها .

## ٢\_ سياسات الدولة الاقتصادية .

هناك علاقة قوية بين سياسات الدولة الاقتصادية ومستوى الطلب على القوى العاملة ، وإن كان لهذه السياسات أهداف تمويلية أخرى. وسياسات الدولة ذات العلاقة بالاقتصاد كثيرة وكلها تؤثر وتتأثر بوضع سوق العمل . وفيما يأتي سوف نكتفي بالحديث وبشكل موجز عن أربع سياسات أو إجراءات تم اتخاذها ، أو يجري العمل على اتخاذها ، أو ينبغي اتخاذها في هذا الشأن ولها علاقة وثيقة بالطلب على القوى العاملة الوطنية وهي : الهيئة العامة للاستثمار، والهيئة العليا للسياحة ، وصندوق تنمية الموارد البشرية ، والشركات المساهمة .

### أ) الهيئة العامة للاستثمار .

وهي هيئة تم إنشاؤها حديثاً لها شخصيتها الاعتبارية وترتبط برئيس المجلس الاقتصادي الأعلى . وتختص هذه الهيئة بالعباية بشؤون الاستثمار في المملكة العربية السعودية . وتقوم بإعداد سياسات الدولة في مجال تنمية وزيادة الاستثمار المحلي والأجنبي . وتعمل الهيئة حسب نظامها على تحقيق أهداف عدة، من بينها العمل على نقل التقنية وتوطينها مما يساعد على الرفع من كفاءة أداء العامل السعودي وزيادة قدرته على المنافسة ، كما تعمل الهيئة على توفير فرص وظيفية ذات مردود اقتصادي وتأهيلي عال للمواطنين .

والمملكة كما هو معلوم منطقة جذب استثماري - محلي وأجنبي - فقد تصدرت المملكة قائمة الدول العربية في حجم تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشرة إليها ، إذ حصلت على ( ٥٤,٧ % ) من إجمالي التدفقات الواردة بقيمة (٤,٨) مليار دولار ( الاقتصادية العدد ٢٦٢٣ السبت ٢٠٠٠/١٢/٩ م ) . كما أن إنهاء مفاوضات انضمام المملكة لمنظمة التجارة الدولية سوف يفتح فرصاً أكبر للاستثمار ، خاصة في القطاعات التي تتمتع المملكة فيها بمزايا نسبية عالية . وقد ساعد على تدفق الاستثمارات المحلية والأجنبية وعودة الأموال المهاجرة عدة عوامل ، منها الاستقرار السياسي والاقتصادي الذي تتمتع به المملكة ، وسياسة الحرية الاقتصادية التي تتبعها ، إضافة إلى عدم فرض الضرائب على المنتجات الوطنية وإنشاء المؤسسات التمويلية الداعمة للنشاط الاقتصادي . من هنا فإن إنشاء الهيئة العامة للاستثمار التي تعمل على تنظيم الاستثمار في المملكة ودعمه وتشجيعه سوف ينعكس إيجاباً على الطلب على القوى العاملة الوطنية ويرفع من كفاءتها خلال الجيل القادم إن شاء الله .

## ب) الهيئة العليا للسياحة .

يعد قطاع السياحة من القطاعات الاقتصادية المهمة في معظم دول العالم . فالسياحة تشكل مصدراً رئيسياً للدخل على المستوى الحكومي وعلى مستوى الأفراد ، كما أنها توفر فرصاً للاستثمار المحلي والأجنبي . إضافة إلى ذلك – وهو المهم هنا – فالسياحة تعد مصدراً رئيساً للتوظيف حيث يقدر إسهام هذا القطاع بحوالي ( ٨ % ) من التوظيف الكلي على المستوى العالمي ، حسب ما تشير إليه تقارير الهيئة العليا للسياحة .

من هنا فقد أولت المملكة هذا القطاع أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة ، حيث صدر قرار مجلس الوزراء رقم ٩ في ١٢/١/١٤٢١هـ بالموافقة على تنظيم الهيئة العليا للسياحة واعتماد السياحة – حسب هذا القرار – قطاعاً إنتاجياً . لذا فتفعيل قطاع السياحة ودعمه وإعادة هيكلته وتنظيمه من خلال هذه الهيئة وفي ضوء المنطلقات التي تسير عليها البلاد يعد دعماً للجهود المبذولة في سبيل تأهيل المواطنين وتدريبهم وتوظيفهم ويفتح قناة جديدة لاستيعابهم مستقبلاً . إضافة إلى إسهامه في بقاء السائح السعودي داخل البلاد ، وزيادة فرص الاستثمار وتنمية الإمكانيات البشرية الوطنية وتطويرها .

## ج) صندوق تنمية الموارد البشرية .

لعل من أبرز المعوقات التي تواجه توظيف المواطنين في القطاع الخاص افتقار الكثير منهم إلى التأهيل أو التدريب المناسبين . وهؤلاء يمثلون نسبة كبيرة من طالبي العمل في الوقت الحاضر، وعادة ما يستغرق البحث لهم عن عمل – سواءً عن طريق مكاتب العمل أو عن طريقهم مباشرة – وقتاً طويلاً . وحتى بعد حصولهم على العمل فإنه غالباً يكون بمرتب متدنٍ قد لا يفي باحتياجات طالبي العمل الضرورية . ولمواجهة هذه المشكلة فقد تم مؤخراً: " صندوق تنمية الموارد البشرية " بهدف دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفها في القطاع الخاص . ويتم من خلال هذا الصندوق تقديم الإعانات والمشاركة في تكاليف تأهيل القوى العاملة وتدريبها وتوظيفها في القطاع الخاص، كما يتحمل الصندوق نسبة من راتب من يتم توظيفه بعد تأهيله وتدريبه ويقدم قروضاً لمنشآت تأهيل القوى العاملة الوطنية الخاصة وتدريبها ، ويقوم كذلك بتمويل الدراسات والبرامج الميدانية في مجال تأهيل القوى العاملة الوطنية وتوظيفهم وإحلالهم محل الوافدين .

ومن خلال هذه الأهداف يتضح أن هذا الصندوق سوف يسهم - بإذن الله - في معالجة واحدة من أكبر المشكلات التي تواجه التوظيف في الوقت الحاضر ، وهي المتعلقة بضعف التأهيل والتدريب وقلة الأجور خاصة للمبتدئين في العمل ممن لا يحملون المؤهلات والخبرة المطلوبة في سوق العمل ، مما سوف ينعكس إيجاباً على توظيف المواطنين وإحلالهم محل الوافدين ويسهم في إيجاد فرص عمل جديدة للمواطن السعودي.

د- زيادة الشركات المساهمة .

من خلال البيانات المتوافرة حول نسبة السعودة في الشركات القائمة يتبين أن الشركات المساهمة استطاعت أن تستوعب أعداداً أكبر من المواطنين مقارنة بغيرها من الشركات . كما أن تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها يلقى اهتماماً أكبر في هذه الشركات . لكن لو نظرنا إلى أعداد هذه الشركات مقارنة بالشركات الأخرى لوجدناها لا تمثل إلا نسبة ضئيلة قد لا تصل إلى (١%) فقد بلغ عدد الشركات المساهمة العاملة في سوق الأسهم السعودية - حسب تقرير مؤسسة النقد العربي السعودي لعام ١٤٢١هـ ( ٧٤ ) شركة فقط . في حين بلغ عدد الشركات القائمة حسب الكتاب الإحصائي السنوي لوزارة التجارة لعام ١٤١٧هـ (٨,٦٣٤) شركة . وباستعراض أكبر مائة شركة في المملكة من حيث حجم المبيعات لعام ١٤٢٠-١٤٢١هـ نجد أن أكثر من (٦٠%) من هذه الشركات ليست شركات مساهمة ( الاقتصادية العدد ٢٦٢٥ والتاريخ ١٢/١١/٢٠٠٠م ) . من هنا فإن التوسع في إنشاء الشركات المساهمة وتحويل الشركات الأخرى والمؤسسات الخاصة الكبيرة إلى شركات مساهمة سوف يساعد على الرفع من كفاءة العامل المواطن وبتيح فرصاً أكثر للعمل في المستقبل ، إضافة إلى ما قد يتحقق من مزايا اقتصادية أخرى نظير هذا التوسع

خاتمة .

تم من خلال هذه الورقة استشراف مستقبل سوق العمل في المملكة بعد جيل من الآن خاصة فيما يتعلق باحتمالات وضع العرض والطلب على القوى العاملة الوطنية ، إضافة إلى استعراض بعض السياسات التي سوف يكون لها أثر في زيادة الفرص الوظيفية خلال هذه المدة . ولعل أهم ما يمكن الخروج به من هذه الورقة ، وبعيداً عن الأرقام ، يتمثل في حقيقة مفادها أن العرض من القوى العاملة الوطنية الباحثة عن عمل سوف يزيد بشكل كبير خلال الثلاثين سنة القادمة . وهذا أمر طبيعي نظراً لارتفاع معدل النمو السكاني وتوقع ارتفاع معدل المشاركة في قوة العمل من السكان ، بالمقابل فإن سوق العمل السعودي لا يزال

يستوعب أعداداً كبيرة من العاملين غير السعوديين . هذه الأعداد تمثل فرصاً وظيفية داخل الاقتصاد السعودي تم شغلها بوافدين لأسباب مختلفة ليس هذا محل بيانها .  
من هنا فإن الوضع يستلزم العمل على تبني استراتيجية إحلال متكاملة وفاعلة خلال جيل من الآن ، إضافة إلى السياسات الهادفة إلى زيادة الوظائف المتاحة في القطاع الخاص .  
ولكي تكون سياسات الإحلال فاعلة فلا بد أن تقوم على أساس الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص في كافة مراحلها ووسائل تحقيقها والتكاليف التي قد تترتب على ذلك

## التدريب وتنمية المهارات

ورقة عمل مقدمة لندوة مستقبل الاقتصاد السعودي

وزارة التخطيط

اعداد

احمد بن صالح الحميدان

معهد الادارة العامة

رجب ١٤٢٢

## مقدمة : التدريب

يكتسب التدريب أهمية متزايدة يوماً بعد يوم وتتزايد كذلك القناعة لدى القادة على أن التدريب هو أكثر العناصر فعالية للتأثير في الموظف وأحداث تغييراً في أدائه نحو الأفضل يمكن من زيادة الاستفادة منه ورفع مستوى إنتاجيته مما يمثل في مجموعة العام رفع الإنتاجية على مستوى المنظمة أو الدولة .



وبالرغم من اتفاق القائمين على التدريب بأن التدريب والتطوير يتضمنان كل خبرات التعليم التي تزود بها العاملون من أجل أحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقق أهداف المنظمة إلا أن تعريفات التدريب في أدبيات تتراوح بين التعريف الضيق والواسع مع اتجاه متزايد إلى تفضل استخدام مصطلح "تنمية الموارد البشرية" للتغيير عن هذه الوظيفة .

ويكتسب هذا المسمى رونقاً خاصاً على اعتبار أن الاتجاهات الحديثة في الإدارة ترى أن العامل البشري أصبح أحد مرتكزات المنافسة والسعي نحو الأفضل في الدول الأكثر نمواً وهو أيضاً أحد مرتكزات التنمية في الدول النامية . ولا شك أن الدول النامية بحاجة إلى بذل جهد مضاعف في نشاطات تنمية الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على التعامل مع التحديات الضخمة التي تفرزها عملية النمو وخصوصاً في الدول التي ارتبطت عملية النمو بها بمعدل سريع للغاية في عمر الزمن .

ولعل المملكة العربية السعودية تأتي في مجموعة المقدمة من هذه الدول التي تواجهها الكثير من الصعوبات في توفير القوى البشرية الوطنية بالمعدل المناسب لسرعة النمو . فعلى مستوى القطاع العام سارعت المملكة إلى تبني هذا التوجه والاهتمام به من خلال إنشاء جهازين مركزيين يعنيان بالتدريب الإداري والتدريب الفني والمهني هما معهد الإدارة العامة والمؤسسة العامة للتعليم والفني والتدريب المهني .

كما يلاحظ المراقب زيادة الاهتمام في القطاع الخاص كذلك ففي العقد الماضي زادت نشاطات التدريب بشكل كبير سواء على مستوى الاهتمام من الشركات والمؤسسات الكبرى بنشاط التدريب وأفراد إدارات ومراكز خاصة به ضمن منظومتها الإدارية أو ومن الاستثمارات المتزايدة من الأفراد بإنشاء مراكز التدريب والتأهيل للشباب الذين يستعدون لاقتحام مجال العمل .

وتركز هذه الورقة على نشاط التدريب الإداري في القطاع العام وتجربة معهد الإدارة العامة لأكثر من (٤٠) عاماً مضت على إنشائه وكذلك على تجربته في مجال التدريب للقطاع الخاص وتوجيهاته المستقبلية . كما تتعرض إلى رؤية خاصة حول أهم العوامل اللازمة لنجاح نشاط التنمية البشرية في القطاع الخاص وتجربة المملكة في احلال العمال المواطنه مكان العمالة الوافدة .

#### الجزء الأول : معهد الإدارة العامة (نشأته وأهدافه وبرامجه)

تنبهت المملكة إلى أهمية العنصر البشري في عملية التنمية منذ بدايات نمو الجهاز الحكومي وزيادة أعباءه "مهامه" . وقد جاء إنشاء معهد الإدارة العامة بموجب المرسوم الملكي

رقم (٩٣) وتاريخ ٩/٤/١٩٦٠م كنتيجة لتقدير الدولة لأهمية التدريب الإداري وأثر كفاءة القوى البشرية على رفع مستوى الإنتاجية والمساهمة بشكل أكبر في عمليات التنمية . ويمارس المعهد في سعيه الدؤوب لتنمية إدارية أفضل أربعة نشاطات رئيسية هي :

- التدريب .
- الاستشارات .
- البحوث .
- التوثيق الإداري .

على أننا في هذه الورقة سنعرض فقط النشاطات التدريبية باعتباره محوراً من محاور هذه الندوة . وسنقسم هذا النشاط إلى قسمين رئيسيين هما التدريب الموجهة للقطاع العام والتدريب الموجهة للقطاع الخاص .

#### ١/١ التدريب للقطاع العام :

يهدف التدريب في المعهد إلى رفع الكفاية الإدارية لموظفي الدولة وأعدادهم علمياً وعملياً لتحمل مسؤولياتهم وتنفيذ مهامهم على نحو يكفل الارتقاء بمستوى الأداء . ومثل أي نشاط آخر في بداياته ، بدأ نشاط التدريب في سنواته الأولى متواضعاً إلا أنه تميز بالحرص الشديد على معرفة احتياجات المتدربين الذين سيوجه التدريب لهم والتعامل مع تقييم البرامج التدريبية من خلال هذا المفهوم . لقد كانت برامج المعهد في بدايتها تعكس حاجة الموظف العام لخليط من التعليم والتدريب واتسمت هذه البرامج بطول المدة مع تركيز على الجوانب النظرية بشكل أكبر من الجوانب التطبيقية وحرص المعهد على تكيف برامجها وفقاً لدراسات حول تلمس احتياجات الموظف العام ونموها وفقاً لنمو الثقافة الإدارية في منظمات القطاع العام من جهة وارتفاع معدل التعليم من جهة أخرى . ولم تتوقف جهود المعهد لتطوير نشاط التدريب على دراسات تحديد الاحتياجات التدريبية فقط بل امتدت إلى وقفات تطوير شاملة ليس فقط على مستوى المعارف والمهارات ضمن البرنامج التدريبي وإنما لتشمل أساليب التدريب وطرق تضمين المناهج وجهود قياس فعالية وأثر التدريب خلال فترة التدريب وبعدها . ولم تكن هذه الدراسات تجري بمعزل عن الجهات المستفيدة من التدريب بل حرص المعهد على أن تكون مساهمتها في ذلك اقتناعاً منه بأهمية دور المستفيد من التدريب وأثره على زيادة فعاليته .

#### ٢/١ البرامج التدريبية (أثناء الخدمة) : (In-service Training)

## ١/٢/١ البرامج التدريبية العامة :

يقدم المعهد حالياً (١٦٥) برنامجاً تدريبياً مختلفاً في (١٥) قطاعاً تخصصياً هي

- الإدارة العامة .
- شؤون الموظفين .
- الإدارة الصحية .
- الإدارة الهندسية والمشروعات .
- المكتبات .
- العلاقات العامة والإعلام .
- الأنظمة .
- العلاقات العامة والأعلام .
- الإدارة المكتبية .
- التدريب والتعليم .
- السلوك .
- الحاسب الآلي .
- إدارة المواد .
- الاقتصاد والميزانية .
- الإحصاء .
- المحاسبة .

وتتراوح مدد البرامج في هذا النشاط من أسبوعين إلى ثمانية أسابيع وفقاً لمتطلبات البرنامج . وترتكز هذه البرامج على المهارات التي يجب تتميتها لدى المتدرب انطلاقاً من تحليل شامل لمهام الوظيفة التي يؤديها . ويحرص المعهد على زيادة المساحة المخصصة لحلقات النقاش والتمارين والحالات التدريبية على حساب الجانب النظري في كل هذه البرامج .

لقد كان أساس هذه البرامج هو دراسة شاملة أجراها المعهد على كل مجموعات الوظائف في القطاع العام وفقاً لتصنيف الجهة المركزية المسؤولة عن ذلك والممثلة في وزارة الخدمة المدنية . وقام المعهد بعمليات تجميع (groubing) للوظائف ذات المهام المتشابهة وتحليل هذه المهام والخروج ببرامج تدريبية تناسب العاملين في هذه المجموعات الوظيفية المتشابهة . ثم قسم المعهد هذه البرامج ضمن قطاعات تخصصية (سبق ذكرها) يراعى كل قطاع فيها منسق من أعضاء هيئة التدريب المؤهلين في مجال التخصص يؤدي ضمن مهامه الأخرى مهمة متابعة تطوير برامج

القطاع بشكل مستمر ومراجعة المواد وأساليب التدريب المعتمدة في الحقيبة التدريبية للبرنامج .

وقد راعي المعهد أن تتعامل كل مجموعة برامج في قطاع معين مع المستويات الوظيفية للعاملين في هذا القطاع مع اختلاف مسميات وظائفهم وبحيث يتمكن كل العاملين في هذا القطاع من إيجاد برامج تتناسب مع مؤهلاتهم ومع مستواهم الوظيفي ماعدا الوظائف القيادية العليا التي وفر لها المعهد فرعاً آخر من التدريب على شكل حلقات تطبيقية وندوات عامة ولقاءات علمية .

ولقد تزامن مع هذه الجهود إنشاء المعهد في عام ١٩٨٦م إدارة تصميم البرامج وتطويرها وفقاً لمنهج علمي نقل المعهد من مرحلة الاجتهادات الفردية إلى أسلوب واضح ومحدد يتم من خلاله تحديد الأهداف السلوكية للبرنامج والمهام الوظيفية التي يستهدفها والوحدات التدريبية المكونة للبرنامج .

كما أعدت الإدارة أدلة فنية لاستخدام أعضاء هيئة التدريب بحيث تمثل لهم طريقة وخطوات التصميم وبناء البرنامج والحائب التدريبية له .

#### ٢/٢/١ البرامج التدريبية الخاصة :

وبالرغم من تنوع برامج المعهد التدريبية العامة واحتواءها على (٩٠%) من احتياجات موظفي القطاع العام التدريبية إلا أن المعهد لم يغفل . وجود احتياجات خاصة لبعض الجهات الحكومية لاتغطيها هذه البرامج نظراً لتخصصها الدقيق والمقصور على جهة أو جهتين فقط في القطاع الحكومي أو نظراً لعدم توفر العدد الكافي من الموظفون العاملون في هذا التخصص بشكل يتيح استمرارية البرنامج عند أدراجه في البرامج العامة .

وللتعامل مع هذا النوع من الاحتياجات قام المعهد بإنشاء إدارة للبرامج الخاصة تعمل على تلبية طلبات الجهات الحكومية تصميم وتنفيذ برامج تدريبية خاصة لموظفيها بعد عمليات مكثفة من التنسيق بين المعهد وهذه الجهات ثم تشكيل فريق عمل لدراسة الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة وتحديدها بدقة ثم تصميم البرنامج المطلوب وتنفيذه .

#### ٣/٢/١ الحلقات التطبيقية :

تتعامل البرامج التدريبية العامة مع موظفي الدولة المعينين على المراتب الوظيفية من (١٠ - ١٥) من سلم وظائف الدولة المكونة من (١٥) مرتبة وظيفية . وهي المراتب

التي تمثل الوظائف الدنيا والإدارية المتوسطة والعليا في حين تمثل المراتب من ( ١١ – ١٥ ) الوظائف القيادية العليا في الجهاز الحكومي .  
وقد وفر المعهد لهذه الفئة نشاط تدريبي مختلف المحتوى والأسلوب يتناسب مع طبيعة هذه الوظائف ومستواها سمي بالحلقات التطبيقية والتي تتميز بقصر المدة حيث يناسب ذلك ارتباطات الموظفون العملية في هذه الفئة كما تتميز المادة العلمية التي تركز بشكل كبير على التمارين والحالات وأسلوب التنفيذ المبني على مشاركة المتدرب بشكل أكثر فعالية خلال جلسات الحلقة .  
وتلاقي هذه الحلقات رواجاً كبيراً جداً بالرغم من أن هذه الفئة لا تستفيد من بعض مميزات التدريب الواردة في لائحة التدريب العامة مثل احتساب الدورات للترقية وهو الأمر الذي يؤكد نجاح هذا الأسلوب وإقبال المشاركين عليها نظراً لما لمسوه من فائدة علمية وعملية .

لقد أدى هذا النجاح إلى زيادة مطردة في نشاط الحلقات التدريبية حيث أصبح المعهد ينفذ أكثر من (٦٠) حلقة سنوياً .

### ٣/١ البرامج الإعدادية (التدريب التأهيلي) Pre-service Training

أنطلق نشاط التدريب الإعدادي في المعهد كاستجابة لحاجة الجهاز الحكومي لبعض التخصصات في عدد من المجالات التي لم تكن توفرها مؤسسات التعليم أو كانت توفرها بعدد غير كاف لمواجهة احتياج الحكومة أو لتوفير التدريب التطبيقي لمن سيلتحقون بهذه الوظائف .

وقد بدأ هذا النشاط بالمعهد في عام ١٣٩١هـ (١٩٧١م) بثلاثة برامج تطورت كما ونوعاً حتى وصلت إلى (٢١) برنامج في مختلف المجالات بما فيها برامج يوجه الملتحقون بها للعمل في القطاع الخاص ، وهذا النشاط الذي بدأ في برامج المعهد الإعدادية تنفيذاً للتوجيه السامي للمعهد في عام ١٤١٠هـ (١٩٩٠م) بوضع وتنفيذ برامج إعدادية تهدف إلى أعداد قوى عاملة وطنية مدربة للعمل في القطاع الخاص .

ويقبل في البرامج الإعدادية الحاصلون على الشهادة الجامعية في خمسة برامج هي :

- دراسات الأنظمة .
- المحاسبة والمراجعة المهنية .
- إدارة التسويق .

- الإدارة البنكية .

- الإدارة الفندقية .

كما يقبل الحاصلون على شهادة الثانوية العامة في (١٦) برنامجاً مختلفاً هي :

- الدراسات المالية . - الدراسات الإحصائية .

- إدارة المستشفيات . - العمليات البنكية .

- دراسات المكتبات . - العمليات الفندقية .

- السكرتير التنفيذي . - عمليات التأمين .

- إدارة المواد . - المبيعات .

- مبرمجو الحاسب الآلي . - المحاسبة التجارية .

- مشغلو الحاسب الآلي . - عمليات السفر والسياحة .

- النسخ بلغتين . - موظفوا مراكز المحفوظات والوثائق .

ومن نفس منظور المعهد في تلبية الاحتياجات التدريبية الخاصة (بعض الجهات

الحكومية أو الشركات المساهمة من البرامج التدريبية ذات الطابع التأهيلي ، أمام

المعهد تنفيذ عدد من البرامج لحساب عدد من الأجهزة والشركات تذكر منها :

- برنامج الإدارة الجمركية الخاص بمصلحة الجمارك .

- برنامج الأنظمة الجنائية الخاص بهيئة التحقيق والإدعاء العام .

- برنامج إدارة البلديات والمجمعات القروية الخاص بوزارة الشؤون البلدية والقروية .

- برنامج الإجراءات الجمركية الخاص بمصلحة الجمارك .

- برنامج كتاب الضبط الخاص بهيئة التحقيق والإدعاء العام .

- برنامج السكرتارية الخاص بالشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) .

- برنامج السكرتارية الخاص بالخطوط الجوية العربية السعودية .

- برنامج السكرتارية الخاص بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .

لقد أصبحت البرامج الإعدادية في المعهد مصدراً هاماً للقوى العاملة المدربة لكل من

القطاعات العام والخاص وتشهد هذه البرامج إقبالاً متزايداً عاماً بع عام ويلقى خريجه

قبولاً ممتازاً في سوق العمل نظراً لأنها تميزت بعدد من المميزات أهمها :

أ - المراعاة الدقيقة لتحديد الاحتياج التدريبي للفئة بالشكل الذي يوفر تأهيلاً يتناسب

مع مستويات المتحقيين التعليمية والمستوى التأهيلي المطلوب لوظائفهم بعد

التخرج .

ب - التركيز على الجانب التطبيقي والزيارات الميدانية والتدريب العملي (يخصص الفصل الدراسي الأخير للتدريب العملي) وبالشكل الذي يزيد من قدرة الخريج على التفاعل مع بيئته الوظيفية حال التحاقه بها .

ج - تركيز المعهد على تنمية الجوانب السلوكية الإيجابية لدى المتدرب والتي تزيد من استيعابه لمفهوم الوظيفة والعمل والالتزام والانضباط .

لقد ساهمت هذه البرامج في سد الاحتياج الحكومي لكثير من التخصصات وتوفير نوعية مميزة من العاملين عليها وجرى تطويرها وتنفيذها بالتنسيق بين المعهد ووزارة الخدمة المدنية المسئولة عن جميع عمليات التعيين في القطاع العام . ثم زاد هذا التنسيق بشكل أكبر بعد أن تم تحويل رئاسة مجلس إدارة المعهد من معالي وزير المالية والاقتصاد الوطني إلى معالي وزير الخدمة المدنية حيث وفر هذا التنظيم مساحة أوسع من جهود التنسيق في سبيل تطوير وتأهيل الموظف العامة .

وأما بالنسبة للبرامج الإعدادية الموجهة لمن سيعملون في القطاع الخاص فقد لاقت عناية خاصة منذ صدور التوجيه السامي للمعهد ولجهات حكومية أخرى بالتركيز على هذا الجانب . ومنذ الدراسة المبدئية لبرامج هذا النشاط حدد المعهد رؤية عامة لبعض المميزات الفردية التي يجب أن تتوفر في خريجو برامج القطاع الأهلي هي :

أ - اللغة الإنجليزية :

يكاد لا يختلف اثنان على الحاجة الماسة لقدرة الموظف الذي سيلتحق بالعمل في القطاع الخاص للغة الإنجليزية . فعالم الأعمال يستوجب التعامل مع المنتجات والأفراد والشركات على المستوى الإقليمي والدولي ويعتبر حاجز اللغة قسور كبيراً في الموظف عند عدم توفره . ولا شك أن الحاجة اليوم تتزايد بشكل أكبر مع دخول مبادئ العولمة والاتفاقيات الدولية المنظمة بالشكل الذي يقلص الحواجز بين مؤسسات وشركات الأعمال المحلية والعام الخارجي . وقد تبه المعهد لهذا الجانب وسعى إلى أن يحتوى تصميم البرنامج الإعدادي الموجهة للقطاع الخاص على سنة تحضيرية كاملة في اللغة الإنجليزية وبرنامج مكثف لمدة (٣٢) أسبوعاً وبواقع (٢٤) ساعة تدريب أسبوعية . ويقسم هذا البرنامج على (٤) فصول وبواقع (٨) أسابيع لكل فصل تمثل أربعة مستويات تعليمية تتيح للمتدرب الالتحاق بالفصل الذي يناسبه وفقاً لمستواه في اللغة الإنجليزية وكنتيجة لامتحان التقييم الذي يجربه المعهد ضمن امتحانات القبول للبرامج .

ب - التدريب العملي :

أن ديناميكية العمل في القطاع الخاص تفرض على رجال الأعمال الحرص على  
توظيف من هم أقدر على الانخراط في بيئة العمل بشكل أكبر وأسرع من  
الآخرين . ولهذا السبب يحرص المسؤولون في القطاع

الخاص على توظيف من يملكون الخبرة السابقة في مجال العمل أو من سبق لهم  
الممارسة ولهذا الأسباب حرص المعهد على تكثيف الجانب التطبيقي في أسلوب  
التدريب في البرنامج وبالشكل الذي يزيد من زيادة قدرة المتدرب على الالتحاق  
بالواقع الفعلي للعمل وتعامله مع حالات وتدريبات تحاكي ما يحدث على أرض  
الواقع . كما حرص المعهد على أن يكون الفصل الأخير من كل برنامج إعدادي  
عبارة عن تدريب عملي في أحد شركات أو مؤسسات القطاع الخاص التي  
تتناسب أعمالها مع تخصص البرنامج . وخلال هذا التدريب يقوم المتدرب  
بالعمل كما يعمل الموظفون الرسميون وبساعات دوام كاملة ويمارس نفس  
المهام والواجبات التي يؤديها الموظفون الرسميون في الفئة التي يعمل بها .

وقد وضع المعهد نظام تقييم دقيق لأداء هذا المتدرب خلال فترة العمل يقوم  
بإعدادها المشرف الذي عمل المتدرب تحت إدارته لقياس عدد كبير من الجوانب  
في إداؤه بما فيها جوانب الالتزام بساعات الدوام وسلوكيات الموظف وقدرته  
على إنجاز ما أوكل إليه من مهام . ويشرف على كل مجموعة من المتدربين  
عضو هيئة تدريب يكلف من قبل المعهد لعمل زيارات ميدانية للمتدربين في  
موقع العمل وتذليل أي صعوبات من الممكن إن تواجه فترة التدريب العملي  
وكذلك عقد اجتماعات مع مدراء الأقسام أو الإدارات التي يعمل بها المتدربون  
واستطلاع آرائهم حول قدرات المتدربين ومواظن القوة أو الضعف والقصور  
فيها .

وحرصاً من المعهد على تكثيف الجانب التطبيقي في برامجه الإعدادية كان  
استقطاب أعضاء هيئة التدريب في هذه البرامج من الأشخاص الذين نالوا قسطاً  
كبيراً من التعامل من الوظائف في القطاع الخاص وعملوا بها لفترات من الزمن  
كافية لاكتساب الخبرة العملية . يضاف إلى ذلك استعانته بعدد من الأساتذة الغير  
متفرغين للتدريب في هذا البرنامج ومن الفئة التي لا زالت على رأس العمل في  
شركات ومؤسسات تتناسب طبيعة أعمالها مع تخصص البرنامج .

وقبل أن نختم هذا الجزء لا بد وأن نشير إلى أن تنبه المعهد الى أهمية التواصل  
مع شركات ومؤسسات القطاع الخاص التي تستهدف برامجه أعمالها لهدفين



رئيسيين ، الأول متعلق بقناعة المعهد على أهمية التعريف بهذه البرامج لدى الجهات المختصة ونوعية المواد التي يدرسها المتدربون وقدرات الخريجين والثاني متعلق ببذل الجهد لتوفير خدمة التوظيف للخريجين بالتنسيق مع هذه الجهات . ولقد اثبت الواقع أن قناعة المتدرب بوجود الفرص الوظيفية له بعد التخرج من أهم العوامل التي تؤثر على أعداد الملتحقين بالبرنامج وعلى جديتهم والتزامهم بالدراسة ، ولقد نظر المعهد لهذه الحقيقة بشكل أكثر عمقاً باحثاً عن أفضل السبل للاستفادة من هذا العامل بما يعود بالنفع على البرنامج والخريجين وخلص إلى بذل الجهد لتطوير أسلوبا يعتمد على التعاون والتنسيق مع الشركات والمؤسسات التجارية لتنفيذ هذه البرامج أو بعضها بطريقة أشبه ما تكون (تعاون استثماري - Joint-investment

(

برامج التعاون الاستثماري :

لقد كان لجهود المعهد في مجالات التعريف ببرامجه الإعدادية الموجهة للقطاع الخاص لدى الشركات والمؤسسات في سوق العمل أثر كبير على استقطاب هذه الشركات للخريجين من البرامج والعمل لديها . كما أن تجربة هذه الشركات والمؤسسات للخريجين في برامج المعهد في واقع العمل الفعلي قد أثبتت نسبة رضا عالية لديهم عن قدرات وإمكانية الخريجين وسلوكياتهم .

وقد استثمر المعهد هذه المعطيات لزيادة التنسيق مع الشركات والمؤسسات لتنفيذ برامج مسبقة الترتيب من حيث الإعداد المطلوبة وبعض الاحتياجات الخاصة للشركات والمؤسسات التي تستنبى المتدربين في هذا البرنامج بحيث يتم استيعابها ضمن التدريب خلال البرنامج .

ووفقاً لهذا الترتيب تقوم الشركة أو المؤسسة بتحديد احتياجاتها من القوى العاملة في نشاط معين تقدمه برامج المعهد من خلال تخصصات البرامج المختلفة ثم تتولى عملية التنسيق بين إدارة برامج القطاع الأهلي والشركة أو المؤسسة الطالبة لترتيب تنفيذ البرنامج وفق اتفاقية معينة عادة ما تشتمل على :

١ - جانب الشركة أو المؤسسة المستفيدة :

أ - توقيع عقود مبدئية مع الملتحقين بالبرنامج تضمن فيه الشركة أو المؤسسة العمل للخريج بعد تخرجه على شرط إتمامه البرنامج بنجاح .

ب - مساهمة الشركة أو المؤسسة بدفع مكافأة للمتدرب خلال فترة التدريب .  
ج - مشاركة المعهد في تحمل بعض تكاليف البرنامج مثل توفير أساتذة لتدريب بعض مواد البرنامج التي لا يتوفر في المعهد أساتذة متفرغين في نفس التخصص أو أن لا يتوفر لدى المعهد العدد الكافي منهم لتغطية الحاجة المتزايدة في برامج التدريبية .

## ٢ - جانب المعهد :

أ - تولى عمليات الإعلان عن البرنامج واستقبال طلبات الالتحاق وإجراء امتحانات القبول واختيار مجموعة التدريب .  
ب - تنفيذ البرنامج وفق أسلوب التدريب المتبع في المعهد .  
ج - التنسيق مع الشركة أو المؤسسة المستفيدة لدراسة بعض الاحتياجات الخاصة التي ترى إضافتها إلى منهج البرنامج مثل نشاطاتها، عملاءها ، بيئة وظروف العمل ... الخ .

لقد أثبتت هذه البرنامج نجاحاً متميزاً عاد بالفائدة على المتدربين وعلى الشركات والمؤسسات الراعية للبرنامج وقد سجلت هذه البرامج أقل نسب التسرب خلال فترة الدراسة مما يشير بشكل قوي جداً إلى مدى أهمية وجود المعلومة عن المستقبل الوظيفي للمتدرب وعلاقته بمدى الالتزام والجديه خلال فترة التدريب .  
ويسعى المعهد لتكثيف تنفيذ مثل هذه البرامج نظراً لقناعته أنها تأتي نتيجة لواقع مدروس مسبقاً ، فالشركات تقوم بتحديد الإعداد المطلوبة وفق دراسة لاحتياجاتها كما أنها تكون مستعدة لإجراء عمليات الإحلال المنظمة لهؤلاء المتدربين قبل تخرجهم بوقت طويل .

## الجزء الثاني : تنمية القوى البشرية السعودية في القطاع الخاص

### تمهيد :

لعلنا نستطيع القول أن أحد أبرز ما يميز مشاكل القوى البشرية السعودية وما تعنيه اليوم من ظواهر مثل البطالة أنها فاجأت الجميع في سرعة تقاومها . فخلال فترة زمنية لا يتجاوز (١٥) عاماً (وهي تعتبر قصيرة نسبياً في عمر الزمن) انقلب الوضع رأساً على عقب . فقبل هذه الفترة لم يكن أحد يتحدث عن مشكلة عاطلين ولم يكن أحد يتحدث عن مشكلة قبول سواء في الجامعات أو المعاهد أو مؤسسة التعليم الأخرى مدنية كانت أو عسكرية . وأما اليوم فإن الأرقام أصبحت مفرعة فالنظام التعليمي بالكاد يستطيع استيعاب (٦٠%) من خريجي التعليم العام . وأصبحت أعداد المنفذين والمقبولين تثير تساؤل لدى الجميع أين سيذهب هؤلاء

فالجامعات أصبحت لا تقبل في جميع كلياتها إلا الحاصلين على مجموع (٨٠%) أو أكثر في الثانوية العامة والمعاهد ومؤسسات التعليم الأخرى أصبحت غير قادرة على استيعاب أعداد تمثل نسب تتراوح ما بين (١٠ - ٣٠%) من أعداد المتقدمين لها .

أما الوظائف فلا يبدو الوضع بأحسن حالاً فالقطاع الحكومي تتناقص قدرته الاستيعابية عام بعد عام ، والقطاع الخاص لا يبدو سائراً نحو عمليات توظيف القوى البشرية على هدى خطة محددة وتتسم أعماله في هذا المجال بالاستجابة لضغوط الأنظمة والتعليمات التي تصدرها الحكومة أكثر من كونها خطط واضحة المعالم . وبالمقابل فإن معدلات التمدد السكاني وأرقام الطلبة في التعليم العام تعطي مدلولات أن المشكلة مرشحة للتزايد عاماً بعد عام .

ويبذل القطاع الوظيفي العام جهوداً كبيرة في التعامل مع المشكلة ، فمن توسع ملحوظ في التوظيف وفي القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم ما بعد العام من جامعات ومعاهد إلى القرارات التي تصدرها الدولة بوضع القيود على القطاع الخاص في عمليات الاستقدام رغبة في زيادة مساحة استيعاب السعوديين للعمل في هذا القطاع

وأما القطاع الخاص فإن السنوات العشر الأخيرة شهدت نمو كبيراً لمراكز ومعاهد التدريب التجارية في مختلف مجالات الأعمال كما أن الشركات الكبرى (المساهمة ونصف الحكومية) حققت معدلات جيدة جداً في عمليات التوظيف للسعوديين .

وسنختم هذا الجزء ببعض الإحصائيات والأرقام حيث ذكرت وثيقة استراتيجية تنمية القوى البشرية والصادرة عن مجلس القوى العاملة أن حجم العمالة المدنية قد بلغت في المملكة أو عام ١٤١٦هـ (٧,٢) مليون عاملاً . يعمل من هؤلاء في القطاع الخاص حوالي (٩١%) . كما ذكرت أن نسبة العمالة الوافدة في مجموع القوى العاملة المدنية يمثل حوالي (٦٦%) وفي حين يمثل نسبة العمالة الوطنية (٧٨%) من مجموع العاملين في القطاع العام لا يمثل العاملون في القطاع الخاص إلا نسبة (١٣,٦%) من العاملين في هذا القطاع . وتشير الإحصائية إلى أن عدد السكان السعوديين في المملكة البالغ (١٣,٧) مليون نسمة سيزيد إلى (٤٠,٥) مليون نسمة في عام ١٤٤٥هـ .

كما أن عدد السكان السعوديين في سنين العمل والذي قدر في عام ١٤١٦هـ بحوالي (٨,٢) مليون نسمة سيقفز إلى (٤٢,٢) مليون نسمة في عام ١٤٤٥هـ .

لقد أنجزت الحكومة نشاطات هائلة في مجال تنمية القوى البشرية السعودية ضمن التوسع الهائل في مجال التعليم العام والتعليم الجامعي إلى حملة الابتعاث منذ مطلع السبعينات ميلادية حتى بلغت أوجها في مطلع الثمانيات . يضاف إلى ذلك توفيرها للأجهزة التي تعنى

بتطوير وتنمية وإدارة هذا القطاع . ففي المملكة عدداً من الأجهزة التي تقع عليها بعينها هذه المهمة وهي :

- وزارة الخدمة المدنية .
- مجلس القوى العاملة .
- المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني .
- معهد الإدارة العامة .
- صندوق تنمية الموارد البشرية .
- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .
- النظام التعليمي بجميع أنواعه .

وتتعامل هذه الجهات مع القوى العاملة السعودية في القطاعين العام والخاص وتقوم بجهود من مستوى وضع الاستراتيجيات وحتى عمليات التوظيف المباشرة .  
ويضاف إلى ذلك عدد كبير من مؤسسات التعليم والتدريب الخاصة التي شهدت نمو كبيراً في العقد الأخير من حيث أعدادها وتنوع برامجها ومستويات خريجها .  
واقع القوى البشرية العاملة السعودية :

تبدو الساحة السعودية مهيأة من ناحية المكونات الأساسية (Infrastructure) اللازمة لرعاية نشاط تنمية القوى البشرية . يضاف إلى ذلك الاهتمام المتزايد والملموس في تطوير وتنمية هذا العامل الهام في التنمية الاقتصادية من قبل القطاعين العام والخاص .  
ففي القطاع العام تضع الحكومة العامل البشرية كأحد أهم أولوياتها في خططها التنموية وتقوم بجهود مستمرة لزيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم والتدريب على مختلف مستوياتها . كما أنها في الجانب الآخر تقوم بإصدار القرارات الموجهة للسيطرة على استقدام الأيدي العاملة الأجنبية ومما يخدم مصلحة توظيف العمالة الوطنية .  
وفي القطاع العام أيضاً تبدو الأجهزة المسؤولة عن تنمية القوى البشرية مكتملة فوزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات هما الجهات الرئيسيان للتعليم العام بالإضافة إلى التعليم المتخصص (ما بعد الثانوية العامة) بالكليات المتخصصة التابعة لكل جهاز منهما .

كما يمارس عدداً آخر من الأجهزة هذه المهمة لتوفير أعداد متخصصة في مجالات معينة مطلوبة للخدمة المدنية أو العسكرية مثل النشاط التعليمي لوزارة الصحة . والكليات العسكرية .

وتتولى (٧) جامعات بالمملكة مهمة التعليم الجامعي وما فوق الجامعي في عدد كبير من التخصصات . وقد شهدت المملكة خلال العام ١٩٩٩ افتتاح أول كلية خاصة تمثل أول نواة للجامعات الأهلية المرشح توسعها خلال العقد المقبل لمقابلة الاحتياجات المتزايدة من الطلب على الدراسة الجامعية

ويتولى معهد الإدارة العامة والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني مسؤولية التدريب على رأس العمل والتدريب الإعدادي (التأهيل) لمرحل التعليم من حملة الشهادة المتوسطة وحتى حملة الشهادة الجامعية . وتساهم في تخريج أعداد كبيرة من المؤهلين في مجالات واسعة في المجال الإداري والمهني .

وتجدر الإشارة إلى أن أجهزة تنمية القوى البشرية في القطاع العام تتيح للدارسين اختيار موقع العمل الذي يرغبه سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص .

كما يساهم عدد كبير من مؤسسات التدريب والتأهيل الخاصة في جهود تنمية القوى البشرية في مجموعة كبيرة من التخصصات وتحت إشراف من المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني .

ولا يفوتنا أن نذكر أن الكثير من الشركات الكبرى تقوم أيضاً بالمساهمة في استقطاب وتأهيل مجموعة من الشباب للعمل في هذه الشركات والمؤسسات .

وتقوم أجهزة الدولة الأخرى المعنية بالقوى العاملة بعمليات وضع الاستراتيجيات والتخطيط وتنفيذ الخطط لهذا القطاع . فمجلس القوى العاملة هو المسئول عن وضع استراتيجيات تنمية القوى البشرية وأجراء الدراسات عن أحوال القوى العاملة الوطنية في سوق العمل واتخاذ القرارات التي تزيد من نسبة مشاركتها وفعالية هذه المشاركة .

وكما تقوم وزارة الخدمة المدنية باقتراح التشريع ورصد الحركة الوظيفية للعاملين في القطاع العام تتولى وزارة العمل والشئون الاجتماعية نشاطاً مشابهاً في مجال القطاع الخاص . ويتيح لها أكثر من (٣٨) فرعاً للعمل موزعة على مناطق المملكة تغطياً وقرباً أكثر لسوق العمل الخاص في مناطق المملكة المختلفة . وتعمل الوزارة بالتنسيق مع وزارة الداخلية (الاستقدام) على رصد العمالة الأجنبية و حركة العمالة الوطنية والأجنبية في القطاع الخاص وتتابع القرارات الصادرة حول نسب العودة في الشركات والمؤسسات التي يشملها قرار عودة (٥%) من عاملها كل عام بالإضافة إلى متابعة العودة في بعض المهن المقصورة على السعوديين في بعض المهن التي صدرت قرارات بقصرها على العمالة السعودية فقط .

وفي سبيل دعم هذه الجهود أنشئت الحكومة في عام ٢٠٠١م صندوقاً لتنمية الموارد البشرية نص نظامه على أن يعمل باستقلالية عن مؤسسات وأجهزة القطاع العامة في نظامه ولوائحه . ويهدف هذا الصندوق إلى دعم وتمويل جهود تنمية القوى البشرية في سوق العمل السعودي كما يساهم بدعم عمليات توظيف السعوديين في مؤسسات وشركات القطاع الخاص عبر الوسائل المناسبة نص النظام على أحدها والمتمثلة في دعم رواتب من سيتم توظيفهم بالمشاركة في صاحب العمل وللعمالين الأولى من التحاقه بالعمل .

ولعلنا نستطيع القول أن الساحة باتت مهياًة للقيام بمجهود تنمية القوى البشرية السعودية فليس هناك أدنى شك أن القيادات في كلا القطاعين العام والخاص أصبحت مدركة إدراكاً تاماً لضرورة توجيه الانتباه والجهد لهذا الجانب وهي في تصورنا خطوة هامة تقابل في أهميتها التحضير الذهني عند دراسة موضوع معين أو التهيئة الإعلامية اللازمة لنشاط تجاري معين . كما أن الأجهزة المسؤولة عن التخطيط والتدريب والتأهيل ووضع السياسات وإصدار القرارات لهذا النشاط هي الأخرى موجودة على أرض الواقع . ولعل هذا الوضع يدعونا إلى القول بأن الاستعداد المستقبلي لا يتطلب القيام بعمليات لها طابع التحضير للانطلاق بل تتطلب إعادة ترتيب المواقع والمهام لمرحلة ما بعد الانطلاق .

وسنورد في هذه الورقة عدداً من العوامل التي نرى أن تولى اهتماماً خاصة لتأثيرها المباشر على مستوى النجاح في هذا المجال .

#### ١ - تنسيق الجهود :

أن أحد أهم المشاكل التي تواجهها فكرة إنشاء عدد من الأجهزة يصب مجهدها في نشاط واحد هو عدم وجود مظهله التنسيق (الفعال) بينها . ونعتقد أن مهمة التنسيق بشكلها الحالي تتم وفق اجتهادات شخصية من القائمين على هذه الأجهزة وهو الأمر الذي لا نعتقد بفعاليته في مواجهة المشكلة بقدر أكبر من السيطرة .

فنحن حتى هذا اليوم لا نعلم إذا ما كانت نتائج دراسات وقرارات وتوصيات مجلس القوى العاملة تصل إلى جميع المهتمين بهذا النشاط في القطاعين العام والخاص . ونذهب أبعد من ذلك ونقول كم من هذه الأجهزة أطلعت على

استراتيجية تنمية القوى البشرية في المملكة العربية السعودية للخمس وعشرون عاماً القادمة والتي صدرت من المجلس ؟ وما هي آلية الالتزام من الجميع بهذه الاستراتيجية ؟ وكيف سيتم متابعة الإنجاز ومحاسبة المقصر عند عدم التطبيق ؟

ومن نفس المنظور يثار التساؤل عن مدى معرفة المهتمين بهذا القطاع بنتائج الإحصائيات التي تصدرها أو تتوصل إليها وزارة العمل كنتيجة للجهد الهائل الذي تقوم به في جمع المعلومات ورصد حركة العمالة الوطنية والأجنبية في المملكة ؟

لا شك أن هناك الكثير من الجهد يبذل في مختلف الأجهزة الحكومية والخاصة في هذا المجال ونرى أن مهمة التنسيق الشامل عبر أيكال هذه المهمة لأحد الأجهزة القائمة أو استحداث جهاز جديد لهذا الغرض باتت من الحاجيات الملحة .

ونقترح في هذا المجال أن يتولى مجلس القوى العاملة هذه المهمة بحيث يتم تشكيل لجنة على غرار لجان التوجيه والقيادة (Steering Committee) تمثل فيها جميع الجهات المعنية بتنمية القوى البشرية وتوظيف العمالة السعودية بما فيها مؤسسات التعليم العام والجامعات وممثلي القطاع الخاص تتولى وضع خطط عمل (action plan) تتسم بطابع خطوات العمل المحددة والواضحة على أن يتم إقرار مثل هذه الخطة من الجهات العليا بحيث تكون ملزمة للجميع وبحيث يستطيع مجلس القوى العاملة متابعتها ليس من منطلق معرفة ما تحقق فقط وإنما من منطلق محاسبة المسئول عن التقصير .

ونقترح أن تقوم هذه اللجنة بالمهام التالية :

- أ - وضع خطط عمل تبنى على احتياجات القطاعين العام والخاص من القوى العاملة لفترات خمسية وعشرية وتحديد التخصصات المطلوبة في هذا السوق .
- ب - توجيه الجهات المختلفة التعليمية وأجهزة التدريب بتعديل خططها لتتولى توفير هذه الكفاءات في سوق العمل وفي الفترات المحددة في الخطة .
- ج - متابعة عمليات التوظيف في القطاعين العام والخاص ورصد حركة توظيف العمالة الوطنية ونموها ومستويات التسرب والمشاكل والصعوبات التي تواجهها .
- د - وضع نطاق متابعة يكفل للجنة الإطلاع على مستويات الإنجاز والمشاكل والمعوقات التي تواجه التنفيذ .

## ٢- رصد الحركة الوظيفية في القطاع الخاص:

في حين تتولى وزارة الخدمة المدنية السيطرة على رصد الحركة الوظيفية للموظفين من القطاع العام لانزال هذه الخدمة مفقودة بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص ، ويمكن الوصول الى المعلومة عن طريق بعض الطرق الغير مباشرة مثل سجلات الموظفين المسجلين في التامينات الاجتماعية اذا ما كان العامل يعمل في شركة او مؤسسة توظف ٢٠ عاملاً فأكثر ، او عن طريق الزام صاحب العمل بتحديث بيانات العاملين لديه عند اية اتصال مع مكاتب العمل لاجازة طلب تأشيرات عمالة او اية اسباب اخرى.

ان رصد الحركة الوظيفية في القطاع الخاص سيتيح لنا مصدراً هاماً وحيوياً للمعلومة حول اعداد الداخلين والخارجين من الوظيفة في القطاع الخاص والاكثر اهمية هو الاسباب التي دعت الى ذلك ، كما يتيح معرفة المعوقات التي تواجه عملية توظيف

السعوديين والعمل على علاجها. ان الاسلوب الحالي والذي يركز على اعداد الموظفين فقط دون معرفة ما يدور على ارض الواقع وساحة العمل فية غين كبير للموظفون السعوديون كما هو لصاحب العمل ، فليس هناك تقييم لتجربة التوظيف ولا معلومات موثقة كافية توضح هذه الجوانب وتصنف المعوقات التي تواجه السعوديين عند التحاقهم بالوظيفية او تصنف المعوقات والمشاكل التي يعاني منها اصحاب العمل عند توظيف السعوى. ان مثل هذه المعلومات هي حاجة ضرورية لدراستها ثم توفير المعلومة لمتخذ القرار تمكنا من اتخاذ قرارات تعود على زيادة مساحة توظيف السعوديين في القطاع الخاص وكذلك ( وهو الهم ) استمراريتهم .

ونقترح في هذا الشأن ان يتم ربط قواعد البيانات بين الاجهزة المسؤولة عن التعامل مع القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص كمجلس القوى العاملة ووزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية وان تؤكل لكل جهة مهمة محددة في تحديث البيانات كما نقترح ان يتم الزام كل طالب عمل ان يقوم بفتح ملف وظيفي لديه في هذه القاعدة وان يلزم بتحديثه عن طريق تزويد مركز

المعلومات المعنى باى مستجدات على وظيفية الوظيفي على ان تتاح لاصحاب العمل امكانية الاستفسار عن طالب الوظيفة عند تقدمه الى وظيفية جديدة بالشكل الذى يتح لهم الاطلاع على تاريخه الوظيفي السابق .

### ٣- تطوير الدراسات حول العوامل المؤثرة على التوظيف :

لاشك ان لكل مجتمع خصوصياته ، والمجتمع السعوى من المجتمعات التى تمتلك عددا من الخصوصيات في سلوكيات الجماعات والفرد وتنعكس بشكل مباشر على قدرته في الاستمرارية في الوظيفية بنفس الروح من العطاء والرضا الوظيفي.

ونحن نعتقد ان الحيز الذى اتيح لهذا النوع من الدراسات لازال غير كاف ولا بد من زيادة عدد هذه الدراسات بالشكل الذى يكون لدينا قاعدة معلومات ذات نتائج مستمدة من ارض الواقع تمكنا من اتخاذ قرارات تخدم تنمية توظيف السعوديين .

لقد تميزت المملكة العربية السعوىة بقدر كبير من الحرية في السوق الاقتصادية ، ولمثل هذه الحرية جوانب سلبية كما هي ايجابياتها. فصاحب العمل مثلا في السوق السعوىة يمتلك مساحة كبيرة من الحرية في تحديد ساعات الدوام اليومي وفيما اذا كانت فترة عمل واحدة ام فترتان ، ويمتلك كذلك كامل الحرية في تحديد اجر العامل دون وجود اطار عام يحكم هذا الموضوع . وتميزت هذه السوق ايضا بقدر كبير من المنافسة بين العمالة الوطنية والعمالة المستوردة في ظل ظروف تجعل منافسة السعوىة للاجنبيى



عملية في غاية الصعوبة . فمثلا .. مستوى الرواتب لدى الاجنبي عال مقارنة بما يمكن ان يحصل عليه في ما لو عاد لوطنه الاصلي في الوقت الذي بالكاد يكفي لاحتياجات العامل السعودي . كما ان ساعات العمل التي يتصرف كامل لدى صاحب العمل توزع بطريقة مرهقة للعامل السعودي من الناحية الاجتماعية، ففي حين لايعاني العامل الاجنبي من اية التزامات عائلية ، ترهق هذه الالتزامات العامل السعودي بشكل كبير وتسبب ضغوطا اجتماعية ونفسية تؤثر بشكل مباشر على ادائه ورضاه الوظيفي . نحن نعتقد ان الجزء الاكبر من مشكلة السعودة ليست ذات علاقة بالمهارة والقدرة خصوصا في مئات الالاف من الوظائف في الادارة المتوسطة والدنيا في الشركات والمؤسسات ووظائف اخرى مثل موظفي البيع والاستقبال والتوزيع ... الخ . ونرى في هذا الشأن ان يتم زيادة الحيز المتاح لدراسة واقع العامل السعودي اجتماعيا واقتصاديا . كما نقوم هذه الدراسات بالتعامل مع مواضيع هامة ومؤثرة تأثير مباشر على انخراط العامل السعودي للعمل في القطاع الخاص مثل مواعيد العمل والحد الادني للاجور ثم تقديم الاقتراحات لافضل السبل للتعامل مع هذه المشاكل .

#### ٤ - تكثيف التدريب المنتهي بالتوظيف

سبق وان تطرقنا في هذه الورقة عن تجربة معهد الادارة العامة لهذا النوع من التدريب ، وهي التجربة التي اثبتت نجاحا عاليا نظرا لعدد من الاسباب :

أ- ان القدرة الاستيعابية لسوق العمل في القطاع الخاص وفي ظل التنافس الحاد على ما هو معروف من وظائف في هذا السوق من قبل العمالة الوافدة المدربة والرخيصة يجعل من غير المنطقي في ذهن رجال الاعمال التوجة الى توظيف السعوديين من مخرجات التعليم العام برواتب اعلى من تلك التي يتقاضاها الموظف الوافد والانتظار حتى يتم تدريب هذه العمالة على اعمالها وتحمل التكلفة المالية لذلك .

ب- ان فترة التدريب الموجهة تتيح لصاحب العمل اختبار مدى جديده الموظف في الالتزام وبالتالي قدرته في الاعتماد عليه بعد انتهاء التدريب في القيام باعماله بقدر كاف من الجدية والالتزام .

ت- ان مثل هذا النوع من التدريب يساعد المتدرب على تهيئة الجو النفسي للتعلم نظرا لوضوح الصورة المستقبلية لديه لما سيكون عليه وضعة بعد نهاية التدريب ، كما يساعد على زيادة التزامه وجدية في انتهاء التدريب بنجاح .

اننا نرى ان مثل هذا النوع من التدريب هو ما تحتاجه المرحلة الحالية حيث يوفر اسلوبا مبرمجا للاحلال يعتمد على خطط مدروسة من قبل الجهات المنفذة للتدريب وكذلك من قبل الجهات التي تعرض التوظيف . وعلية فاننا نرى ان تتكاتف جهود جهات التدريب والتعليم

العامة والخاصة للاتصال بشركات ومؤسسات القطاع العام لتعرض خدماتها للتدريب الموجة وبحيث تتولي هذه الجهات وبالتعاون مع شركات ومؤسسات القطاع تصميم البرامج التدريبية المطلوبة من واقع احتياجات سوق العمل الفعلية وان تزداد مشاركة القطاع الخاص في التدريب في جوانب مثل تقارير اداء المتدربين خلال فترة التدريب وكذلك امكانية تخصيص مواد معينة في البرامج يتمكن مسؤولي مؤسسات القطاع الخاص من خلالها تدريب المتدربين على مواضيع لها علاقة مباشرة باعمال هذه المؤسسة او تلك.

#### خاتمة :

ان التحديات التي تواجهها المملكة على صعيد توفير فرص العمل للاعداد المتزايدة من السكان وبالشكل الذي يوفر حياة كريمة للمواطن ويزيد من رفاهية المجتمع هو مهمة لا تقع على عاتق الدولة وحدها ، ولا بد من تكاتف الجهود المخلصة وبذل التضحيات من قبل جميع الاطراف سواء كانوا ارباب عمل او طالبة العمل لتجاوز هذه المرحلة بأقل قدر ممكن من السلبيات التي ستمس في حال حدوثها اثارها ليس فقط العاطلين عن العمل وانما جميع افراد المجتمع .

#### المراجع

- (١) عبد الهادي، جودت عزت، والعزة سعيد حسني: التوجيه المهني ونظرياته. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان لأردن {ص ٢٧}
- (٢) Buchana R.A, The power of the Machine: The Impact of technology from 1700to the present day, London, Viking, 1992
- (٣) محمد السيد عبد السلام، التكنولوجيا الحديثة والتنمية الزراعية في الوطن العربي، وكالة المطبوعات، الكويت، ص ١٢١ ١٤٠٢
- ٤- الزامل، أحمد بن عبدالرحمن مستقبل سوق العمل في المملكة العربية السعودية بعد جيل من الآن، ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ (٢٠٢٠م)، والتي عقدت خلال الفترة من ١٣-١٧/٨/٢٣هـ١٤
- ٥- الحميدان، أحمد بن صالح التدريب وتنمية المهارات ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ (٢٠٢٠م)، والتي عقدت خلال الفترة من ١٣-١٧/٨/٢٣هـ١٤

٦\_ الصقير ، علي بن صالح قطاع المنشآت الصغيرة والناشئة ملاحظات مقدمة من  
بنك التسليف السعودي

كردي، أسامة بن محمد مكي ، أساليب جديدة لتنمية وتطوير المنشآت الصغيرة  
والمتوسطة

متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في المملكة: منظور مستقبلي

سعادة الدكتور/ محمد بن عبدالله المنيع - مستشار الجامعة

تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة

معالي الدكتور/ غازي بن عبيد مدني - مدير جامعة الملك عبدالعزيز

إسهامات التعليم الثالثي في التنمية الشاملة للمملكة العربية السعودية

معالي الدكتور/ عبدالعزيز بن عبدالله الدخيل - مدير جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

لحاجة للتوجيه المهني في المملكة العربية السعودية

محمد بن صالح الشنيفي

قسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي \_ كلية الزراعة \_ جامعة الملك سعود

يقصد بالتوجيه المهني Vocational Guidance مساعدة الفرد على اختيار  
مهنة تتناسب مع استعداداته وقدراته وميوله وأهدافه وخطته المستقبلية. ويقوم  
التوجيه المهني بدور كبير في عملية التنمية وخاصة التنمية البشرية من الذكور  
والإناث لتكوين المواطن العامل والمنتج، كما يحقق التوجيه المهني كثيرا من  
المنافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، فوضع الفرد في المكان المناسب  
يؤدي ألي زيادة الكفاءة الإنتاجية واحتمال ترقيته وزيادة أجره، وعدم اضطراره  
إلى تغيير عمله وما يرافق ذلك من سوء في التكيف الاجتماعي وما يصاحبه من  
قلق واضطراب وإحباط وانخفاض روحه المعنوية مما يجعله يضيق بنفسه  
وبالناس وبالمجتمع فتسوء علاقته الاجتماعية.

إن وجود أعداد كبيرة من الشباب والفتيات العاطلين عن العمل في بلدان كثيرة  
ومنها المملكة، وتوقع زيادة هذه الأعداد، إنما يدل على عدم التوافق بين برامج

التعلم ومتطلبات سوق العمل. وهذا يستدعي إلى إيجاد توجيه مهني فعال يؤدي إلى التكامل والانسجام بين مناهج التعليم وحاجات المجتمع من المهن المختلفة. يتلخص هدف هذه الدراسة في تحديد بعض العوامل التي أدت إلى ضرورة توفير برامج خاصة بالتوجيه المهني للشباب لمساعدتهم على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنهم من اختيار المهنة التي تحقق لهم أفضل توافق بين أذات من جهة، وبين عالم المهن من جهة أخرى بشكل يضمن لهم الشعور بالرضا والسعادة في الحياة العملية.

ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الطريقة المستخدمة في هذه الدراسة، على الأسلوب الوصفي المبني على الاستعراض المرجعي، كطريقة منهجية لمناقشة وإبراز الحاجة للتوجيه المهني، فقد تم جمع بيانات الدراسة من عدة مصادر ذات علاقة بالتعليم العام والتعليم الفني والتدريب المهني.

وكانت النتائج المتحصل عليها من استعراض بعض البحوث والدراسات والإحصائيات والمطبوعات، إلى إن الحاجة للتوجيه المهني تنبع من عدة عوامل نلخصها فيما يلي: (١) التقدم التكنولوجي في النظام الاقتصادي وما صاحب ذلك من تغير في سوق العمل، (٢) التغير الذي طرأ على أنواع ومجالات العمل في المملكة، (٣) عدم معرفة الشباب بقدراتهم وإمكانياتهم واستعداداتهم، (٤) عدم معرفتهم بمتطلبات العمل في المهن المختلفة، (٥) تطور نظامي التعليم العام والتعليم الفني، (٦) تغير اتجاهات الشباب وإقبالهم على المهن الفنية المختلفة، (٦) انتشار البطالة بين الشباب، (٧) عدم عمل كثير من الخريجين في المهن التي أعدوا من أجلها (٨) التغيرات التي حدثت داخل المنزل وخروج المرأة للعمل خارج المنزل.

من هنا تظهر مدى الحاجة إلى وجود برنامج للتوجيه المهني يكون جزء من برامج التعليم في المراحل الثانوية. وحتى يكون البرنامج مقبول يجب أن تشتمل على العناصر الأساسية لبرامج التوجيه المهني وهي جميع المعلومات الخاصة بالطلاب ومعلومات خاصة بالمهن والتخصصات المختلفة والتوجيه والإرشاد ومساعدة الأفراد على اختيار المهن المناسب وأخيرا المتابعة.

## **The Need for Vocational Guidance in Saudi Arabia**

Mohammed S Al-Shenaifi

Department of Agricultural Extension and Rural Sociology  
College of Agriculture, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia

### **Abstract**

**This study was designed essentially to identify the need for vocational guidance in Saudi Arabia.**

**Data were collected from agencies related to general education and vocational education. The results indicated that the need for vocational guidance stem from a number of reasons, they are as follow: 1- Technological changes in our economy and their impact on the labor market. 2- changes in the composition and distribution of the work force.3- lack of awareness on the part of Youth of their own potentialities and of the world of work 4- Changes in the home and in the role of women. 5- Changes in educational system and implication for vocational guidance.6-Changes in the attitudes of people toward the work ethic.7-Labor turnover and unemployment and their implications for vocational guidance.8- Failure of graduate to follow the occupations for which thy have been prepared.**

**In order for guidance program to be effective people must believe in its worthwhileness. It must include the five essential services individual inventory, occupational and educational information, counseling, placement, and follow-up and evaluation. It must be organized as an integral part of the high school program.**