

واقع ومستجدات الفرص الوظيفية في الأجهزة الحكومية
بالمملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية على عدد من خريجي
وخرجات جامعة الملك عبد العزيز

علي مشهور السفلان

أستاذ مشارك

قسم الإدارة العامة - كلية الاقتصاد والإدارة

جامعة الملك عبد العزيز - جدة - المملكة العربية السعودية

المستخلص: إن ظاهرة التوظيف وتكدس العمالة هاجس كبير يقلق كثيرا من دول العالم، وقد زادت هذه الظاهرة حدة بعد تزايد أعداد الخريجين من الجامعات والمعاهد والمدارس المتخصصة ودخول المرأة كمنافس جديد للرجل في مجالات عمل كثيرة كانت في الماضي حكرا للرجل دون النساء، خصوصا في بعض دول العالم النامي.

وللأهمية التي تمثلها هذه الظاهرة، وتأثيرها الكبير على فرص العمل المتاحة للمواطن من الجنسين، فقد رأى الباحث ضرورة دراسة هذه الظاهرة والبحث عن المستجدات التي طرأت على عملية التوظيف في القطاع العام حيث أخذت أعداد الخريجين من الطلبة والطالبات تزيد، وأصبح أعداد طالبي العمل الحكومي يتزايد يوما بعد آخر مما شكل عبئا وظيفيا وماليا على كثير من دول العالم، ومن ضمنها المملكة العربية السعودية التي أخذت تعاني من هذه الظاهرة وأثارها حديثا. وحتى لا تتفاقم المشكلة وتتشعب جوانبها كان لابد من البحث عن أسبابها وأبعادها ومن ثم إيجاد وسائل وسبل موضوعية لمعالجة مثل ذلك.

وعلى ضوء البيانات والمعلومات التي قامت عليها الدراسة، أتضح أن أعداد الخريجين وخرجات يتزايد يوما بعد آخر ولا يقابل تلك الزيادة الكبيرة في أعداد الخريجين إلا زيادة قليلة جدا من الوظائف المتاحة في القطاع العام، وإذا توافر شيء من هذه الوظائف نلاحظ أن

البعض من هؤلاء الخريجين يتردد في قبولها لأسباب عديدة، لعل أهمها: بعد مكان الوظيفة عن موقع إقامة الخريج أو الخريجة، أو لكون الوظيفة لا تحقق رغبات وطموحات الكثير منهم، أو أنها ذات مزايا معنوية ومردود مادي قليل وغير مجز. كما أن الإقبال على وظائف القطاع الخاص أخذت تتناقص مقارنة بالإقبال الكبير على وظائف القطاع العام لأسباب عديدة من أهمها: الاستقرار والضمان الوظيفي والمزايا التقاعدية التي لازالت تفتقدها معظم أجهزة القطاع الخاص، وأحيانا الرواتب والمزايا المالية الأخرى ونظام العمل مقارنة بنظام الخدمة المدنية. إضافة إلى الوضع الاجتماعي الذي يتمتع به شاغلو الوظائف الحكومية وتفضيل الأسر العمل الحكومي عن العمل الخاص.

لأجل هذه الأسباب وغيرها. كان التركيز في هذه الدراسة على بحث قضية التوظيف في القطاع العام وإيجاد سبل استيعاب العمالة الوطنية من خريجي الجامعات وغيرهم، لهذا تمكن الباحث من الوصول في نهاية هذه الدراسة إلى قناعة تامة بضرورة إيجاد الحلول المناسبة لذلك، وهذا ما تطرقت إليه الدراسة في ختام التحليل الإحصائي للنتائج الميدانية، حيث توصلنا إلى العديد من الاستنتاجات التي ساعدت كثيرا على اقتراح العديد من التوصيات الهامة التي يمكن أن تعمل على التخفيف من حدة ندرة الفرص الوظيفية في القطاع العام، والبحث عن بديل مناسب يحد من الإقدام الكبير من الخريجين والخريجات، واقتراح وسائل وطرق لرفع كفاءة وأداء الخريجين لكي يجدوا فرصا وظيفية مناسبة سواء في القطاع العام أو الخاص، مع التركيز على توجيه وإعادة النظر في سياسة التعليم العالي والفني والمهني وتكيفه بطريقة تجعله أكثر انسجاما مع احتياجات الفترة القادمة، وكذلك معالجة بعض السلبيات الاجتماعية كالنظرة الدونية لبعض المهن والحرف في القطاع الخاص لغرض جذب وتوجيه فائض العمالة الكبير إلى هذه الأعمال وغيرها. وأخيرا ركزت الدراسة على أهمية وضرورة الاهتمام بعمل المرأة وإيجاد سبل ووسائل أفضل لعملها.

المقدمة

هناك مستجدات ومتغيرات كثيرة طرأت مؤخرا على فرص التوظيف والعمل الحكومي التي تعاني منها معظم الدول النامية. بل تمتد أحيانا إلى كثير من الدول المتقدمة وقد بدأت هذه المشكلة تشغل اهتمام المجتمع السعودي بوجه أخص في السنوات الأخيرة من الخطة الخمسية الخامسة وأيضاً الخطة السادسة للدولة. فمع الترشيد في الخدمات الحكومية بالملكة اتجه بعض الخريجين إلى القطاع الخاص، الذي واجه أيضاً بعض السلبيات نتيجة ترشيد عمليات الإنفاق الحكومي مما أثر على فرص التوظيف به. وهكذا أصبح من المشاهد في الفترة المعاصرة عودة الخريجين وإقبالهم المتزايد على وظائف القطاع الحكومي على عكس ما كان عليه الوضع من ذي قبل في فترة الطفرة التنموية. وذلك لما يوفره هذا القطاع من مكافآت وحوافز لدى التعيين، ومن استقرار وأمن وظيفي طوال فترة الخدمة، فضلاً عن تطبيقه لنظام التقاعد المدني الذي يضمن مورداً مالياً ثابتاً للموظف المتقاعد.

ومع مسيرة النهضة التعليمية بالمملكة فقد تزايد أعداد الخريجين والخريجات في مختلف المراحل التعليمية والتخصصات، بل وربما أحياناً أكثر من الاحتياجات الفعلية في بعض التخصصات. مما جعل الديوان العام للخدمة المدنية وفروعه بالمناطق المختلفة للمملكة يواجه مشكلة تكديس الخريجين والخريجات بقوائم الانتظار، وما يحمله ذلك من تعطيل لاستثمارات أنفقتها الدولة في إعداد وتأهيل هذه الطاقات البشرية، فضلاً عما يترتب عليه من قلق نفسي لدى هؤلاء الخريجين وذويهم على مستقبل أبنائهم الوظيفي.

وهكذا، امتدت هذه الظاهرة وخرجت عن كونها مشكلة مجتمع، لتصبح أيضاً مشكلة الأسرة السعودية. بما تحمله من مؤثرات اجتماعية واقتصادية. هذه الأهمية الحيوية للموضوع دفعت الباحث إلى إجراء دراسة لهذه المستجدات التي طرأت على فرص التوظيف في الأجهزة الحكومية تبنى على التحليل الإحصائي والحقائق الميدانية، وفي ظل الأوضاع الحالية لسياسات ونظم التعليم والتوظيف ونظرة المجتمع لهما بغية الوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد كثيراً على مواجهة هذه المستجدات وتخفيف وطأتها وأثارها اجتماعياً واقتصادياً وسلوكياً.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها إحدى المحاولات التي تناقش ظاهرة العمالة الوطنية في الأجهزة الحكومية وما طرأ عليها من مستجدات أدت إلى زيادة الاهتمام بدراستها للوصول إلى حلول ومقترحات تعالج ظاهرة ازدياد عدد الخريجين والخريجات في الوقت الذي أخذت تقل فيه الفرص الوظيفية المتاحة لهم لكثرتهم وزيادة الإقبال الشديد من قبل المواطن السعودي على العمل الحكومي.

كما أن اتجاه الدولة نحو ترشيد الإنفاق على الوظائف في القطاع العام زاد من حدة هذه الظاهرة، وأدى ذلك إلى ندرة الفرص الوظيفية المناسبة للخريجين وغيرهم، الأمر الذي أدى إلى ضرورة البحث عن مصادر أخرى للعمل، وفتح آفاق جديدة، وترشيد ورسم سياسة للتعليم في المملكة بحيث تتمشى مع الاحتياج الفعلي للقطاع العام.

أهداف الدراسة

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى إبراز عدد من الأهداف الهامة التي يرى أنها توضح وتشرح قضية توظيف العمالة الوطنية، وتساعد على استيعاب الأعداد الهائلة من خريجي

الجامعات وغيرها، وتهيئة فرص وظيفية مناسبة لهم تتناسب مع وضع القطاع العام والمستجدات التي طرأت عليه مؤخراً، وذلك على النحو التالي:

- تقديم رؤية علمية تعاون في رسم سياسات التعليم بما يتفق مع الحاجات الفعلية لأجهزة القطاع العام الحكومي من العمالة، والمعالجة ما قد يوجد من اختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة. وكذلك ما يتطلبه ذلك من اقتراحات لزيادة فاعلية التنسيق بين مؤسسات التعليم والجامعات وقطاعات العمل المختلفة والديوان العام للخدمة المدنية.

- إبراز أوجه التعاون بين الديوان العام للخدمة المدنية وإدارات شؤون الموظفين بالأجهزة الحكومية التي تساعد على وضع وتحديد أسس فعالة لتوظيف الخريجين وتوجيههم للأعمال المناسبة لتخصصاتهم.

- دراسة وسائل الربط بين قطاعات العمل ومكاتب التوظيف والعمل لسعودة الوظائف المشغولة بمتعاقدين وتمكين المواطنين من شغل تلك الوظائف.

- اقتراح السياسات والوسائل والحوافز التي توجه الخريجين والخريجات لقبول الفرص الوظيفية المتاحة لهم بالمناطق النائية.

- اقتراح أساليب ووسائل وبرامج التدريب التحويلي للتخصصات التي يوجد بها فائض من الخريجين والخريجات لتحويلهم إلى التخصصات المطلوبة لاحتياجات التنمية بالمجتمع والتي تعاني من النقص أو الندرة في التخصصات البشرية المطلوبة لها.

- بحث دور المرأة في عملية التنمية بالمجتمع باعتبارها طاقة عاملة تدعم الثروة الوطنية مما يتطلب وضع تصور علمي لأوجه التوسع في التوظيف النسائي أفقياً ورأسياً لإيجاد مجالات استخدام للمرأة تتفق مع طبيعتها كأنثى، ومع تعاليم الدين الإسلامي الحنيف.

- العمل على زيادة وعي المجتمع بضرورة التكيف مع الوضع الحالي للجهاز الحكومي وحاجته من الوظائف والتخصصات النادرة والتي لا يزال الطلب عليها قوياً كالأعمال المهنية والفنية.

- معرفة مدى مساهمة القطاع الخاص في استيعاب فائض العمالة الوطنية ووضع الضوابط والوسائل التي تكفل تحقيق هذا الاتجاه الجديد في سوق العمالة الوطنية بفعالية أكبر.

مشكلة الدراسة

تتركز مشكلة هذه الدراسة حول تقصي أبعاد المستجدات الجديدة التي طرأت على توظيف العمالة الوطنية من خريجي الجامعات في الأجهزة الحكومية نتيجة اكتفاء هذه الأجهزة من الوظائف الإدارية العادية ووجود فائض منها أحياناً لكثرة خريجي الجامعات من ذوي التخصصات النظرية، وكذلك لإصرار بعض هؤلاء الخريجين على رفض أي عمل خارج مناطق إقامة أسرهم. كما أن زيادة الإقبال الكبير على العمل الحكومي والتحول من القطاع الخاص إلى القطاع العام لأسباب اقتصادية واجتماعية أدى إلى زيادة أعداد طالبي العمل من العمالة الوطنية، بينما العرض من الوظائف يتناقص ويقل سنة بعد أخرى.

كما كان للأعداد الكبيرة من المتعلمين والمؤهلين للعمل وزيادة أعدادهم بشكل ملحوظ أثر كبير على محدودية فرص العمل الحكومي بشكل كبير بالإضافة إلى سياسة الدولة الجديدة نحو ترشيد الإنفاق الحكومي على بند الوظائف لمعالجة العديد من الثغرات الإدارية، كالتضخم الوظيفي، ودفع القطاع الخاص ليأخذ دوره الحقيقي في التنمية بشكل أوسع.

منهج الدراسة

لقد اعتمد الباحث في إعداد هذه الدراسة على منهجين هما:

(أ) المنهج الوصفي: وفيه يركز الباحث على وصف الوضع الحالي للخريجين والخريجات وما ترتب على ذلك من تطورات وظيفية ومستجدات بيئية وتنظيمية واقتصادية على توظيف العمالة الوطنية في المنظمات الحكومية وذلك من خلال الملاحظة الشخصية للباحث وبعض المعلومات المستوحاة من بعض القرارات للدراسات السابقة ذات العلاقة.

(ب) المنهج التحليلي أو الإحصائي الذي يعتمد فيه الباحث على البيانات والمعلومات التي سوف يتم جمعها من خلال استبيان يوجه لعدد من الخريجين والخريجات الجامعيين وذلك بعد تحليل تلك البيانات واختبارها على ضوء تساؤلات الدراسة المحددة سلفاً.

الخلفية التاريخية لتوظيف الخريجين بالأجهزة

الحكومية بالمملكة العربية السعودية ومراحل تطورها^(١)

يعود تولي الديوان العام للخدمة المدنية لمهمة توظيف الخريجين في الخدمة المدنية إلى بداية التسعينيات وذلك عندما صدر نظام الموظفين العام سنة ١٣٩١هـ وأُسند إليه مهمة شغل الوظائف الحكومية الشاغرة التي تتطلب الجهات الحكومية شغلها.

وقد كانت بداية عملية توظيف هؤلاء الخريجين بسيطة ومتواضعة، خاصة بالنسبة للجامعيين بخلاف غيرهم من ذوي المؤهلات الأخرى، كأصحاب الخبرات وحملة الكفاءة المتوسطة، والثانوية العامة، والذين كانوا في تلك الفترة يتنافسون بشدة على الوظائف الحكومية. حيث كان الجامعيون لا يمثلون إلا أعدادا بسيطة، وكانت الخدمة المدنية بحاجة إلى أي تخصص دون استثناء مع قلة في تنوع التخصصات، ولم يكن هناك سوى عدد محدود من الجامعات وبعض الكليات. ومع نهضة المملكة التي حددتها خطط التنمية المتتالية استحدثت كثير من الأعمال المختلفة التي تتطلب تخصصات متنوعة في الخدمة المدنية، كما أخذت أعداد الخريجين تزداد كل عام من الجنسين نتيجة للتوسع في الجامعات والتي أصبحت في الفترة المعاصرة سبعة، كما أنشئت بها تخصصات جديدة لم تكن معروفة من قبل لتواكب ما استحدثت من أعمال جديدة، ومع ذلك فقد كانت الزيادة في عدد الخريجين تقل عن الاحتياج المتنوع للخدمة والذي يأتي مع كل ميزانية جديدة خصوصاً في العقد الماضي وإلى منتصف هذا العقد.

هذا وقد بدأت ملامح العرض والطلب للعماللة الجامعية تتغير تدريجياً في السنوات الأخيرة بداية من عام ١٤٥٥هـ، حيث بدأت الخدمة المدنية تكتفي من بعض التخصصات لاسيما النظرية، لكثرة إقبال الطلاب عليها ووجود التخصص الواحد في أكثر من جامعة.

(١) تم إعداد هذه المادة العلمية بالاعتماد على عدد من الدراسات السابقة من أهمها:

- محمد عبد الرحمن السحيباني، توظيف العمالة السعودية في القطاع العام، الرياض، الديوان العام للخدمة المدنية، ١٤٠٥هـ.
- عثمان إبراهيم الأحمد، توظيف خريجي وخريجات الجامعات في الخدمة المدنية، الرياض، الديوان العام للخدمة المدنية، ١٤٠٨هـ.
- إبراهيم الملحم وقاسم ضرار، سياسات التوظيف وتطبيقاتها في المملكة، الرياض، الديوان العام للخدمة المدنية، ١٤٠٥هـ.
- الديوان العام للخدمة المدنية، الخدمة المدنية بالأرقام، ١٤٠٠-١٤١٤هـ.

ويقصد بالخريجين كافة الحاصلين على مؤهلات علمية متخصصة يتم تعيينهم بموجبها فقط وعن طريق الترشيح من قبل ديوان الخدمة المدنية دون الحاجة لإجراء مسابقة لهم وهم ينقسمون تحت هذا التعريف إلى قسمين:

أولاً: الخريجون السعوديون من داخل المملكة

نظراً لما أفرته خطة التنمية الأولى من مشاريع كبيرة ونشاطات مختلفة لتقديم خدمات عامة وشاملة ومتطورة، وحسب ما هو متوقع من ازدياد الطلب على القوى العاملة المتخصصة خاصة خريجي الجامعات. والمعاهد التخصصية، ولضرورة أن تنهض جميع الجهات الحكومية بمهامها حسب ما هو مخطط لها كان لزاماً أن تدعم هذه الجهات الكفاءات الوطنية من الخريجين، ولذلك صدر نظام الموظفين العام لعام ١٣٩١هـ الذي أعطى هذه المسألة اهتماماً كبيراً فقد نصت المادة (٦) منه على أن يعلن ديوان الموظفين العام عن الوظائف التي يتم التعيين فيها بقرار من الوزير المختص-العاشرة فما دون- ويؤدي جميع المتقدمين لشغل هذه الوظائف امتحانات يحددها الديوان حسب ما تقتضيه الوظائف المعلنة ومتطلبات الخدمة، كما نصت المادة (٧) منه على أنه مع مراعاة شروط التعيين يرتب الديوان قوائم بأسماء المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة.

ثم صدر الأمر السامي رقم ٢٣٤١/٣/ك في ٤/٢/١٣٩١هـ وقد ورد فيه:

على وزارة المعارف والكليات والمعاهد وغيرها من المؤسسات التعليمية تقديم بيان بأسماء الخريجين ومؤهلاتهم وإخلاء طرفهم إلى الديوان، ويتولى الديوان توزيع الخريجين على الوزارات والمصالح الحكومية والبلديات والمؤسسات العامة حسب الحاجة والتخصص وذلك وفق إجراءات يضعها رئيس الديوان.

ثم صدر قرار مجلس الوزراء رقم ٣٨٥ في ١٠/٥/١٣٩٢هـ بإلزام جميع الخريجين الجامعيين المنتظمين داخل المملكة وخارجها بالعمل بالحكومة والمؤسسات العامة مدة تعادل المدة الفعلية التي أمضوها في دراستهم الجامعية وما بعدها، فيما عدا الطلاب الذين درسوا في جامعات أو معاهد في الخارج على حسابهم الخاص ولم تدفع الدولة مكافآت لهم أثناء دراستهم، كما فوض هذا القرار رئيس الديوان بالاتفاق مع الوزارات والمصالح الحكومية في إخلاء طرف بعض الخريجين للعمل في شركات الامتياز والبنوك والمؤسسات الصناعية الكبيرة وشركات المقاولات الكبيرة والشركات الاستثمارية.

وبموجب هذه القواعد بدأ الديوان في توزيع الخريجين من داخل المملكة للقطاعات العام والخاص ووضع لذلك خطة توزيع تعتمد على العدالة والتوازن في سد احتياج جميع الجهات العامة والخاصة في ضوء خطة التنمية والحاجة الفعلية مقارنة بما يتوفر من الخريجين في مختلف التخصصات.

وقد روعي عند وضع خطة التوزيع هذه اعتبارات عديدة من أهمها:

- الأوامر السامية التي صدرت بتحديد أعداد معينة من بعض التخصصات لبعض الجهات أو لإعطائها أولوية وأفضلية التوزيع.

- قرارات مجلس الوزراء ومجلس الخدمة المدنية، ومن الأمثلة على ذلك قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦٨٨ في ١٤٠٢/٥/٢٨ هـ بتعيين جميع خريجي كليات الطب في وزارة الصحة، عدا ما تم استثناءهم منه، وفي سبيل دعم بعض الجهات التي تقدم خدمات صحية لمنسوبيها كالدفاع والحرس الوطني.

- أهداف خطة التنمية وما تركز عليه من إستراتيجيات وبموجبها تعطي الأولوية لبعض الجهات، مثل إعطاء الأولوية عند توزيع بعض التخصصات للأجهزة التي تقدم خدمات مباشرة للجمهور.

- علاقة التخصص بالنشاط الرئيس لبعض الجهات، مثل إعطاء وزارة الصحة الأولوية عند توزيع خريجي كليات الصيدلة وتخصص الكيمياء، وإعطاء وزارة الزراعة الأولوية عند توزيع خريجي كليات الزراعة.

- ولتحقيق الهدف المنشود من خطة التوزيع المشار إليها آنفاً، ولكي تكون أكثر جدوى وموضوعية، وضع لذلك عدداً من الضوابط التي تتكفل مرورها بمراحل محددة تضمن لها تنظيماً جيداً من أهمها:

[١] في بداية كل عام دراسي يتم تجميع معلومات عن التخصصات المتوفرة في الجامعات والكليات والمعاهد التخصصية وأعداد الطلبة المتوقع تخريجهم من كل تخصص وبعد تجميعها وتبويبها وتخزينها في الحاسب الآلي يتم إرسال تعميم لكافة الأجهزة والمؤسسات العامة وبعض الشركات الكبيرة مثل أرامكو وسابك وشركات الكهرباء الكبيرة لتوضيح تلك التخصصات والمراتب التي يتعين عليها خريجو هذه التخصصات في الأجهزة الحكومية، ويطلب في التعميم أن تقوم كل جهة بدراسة احتياجها وتحديد عدد فعلياً من أولئك الخريجين وتبلغه للديوان خلال فترات محددة.

[٢] تقوم الإدارة العامة للتوظيف بالديوان باستلام الاحتياج المرسل لها ودراسته لمطابقته مع خطة التصنيف وسجلات الديوان ومناقشته مع مندوب الجهة المعنية حيث يتم بعد ذلك إعداد بيانات وإحصائيات بها وتفرغها في جداول ومقارنتها بأعداد الخريجين من كل تخصص ولكل منطقة على حده على ضوء ما سبق ذكره في الاعتبارات التي توضع على أساسها الخطة.

[٣] يتم مناقشة الخطة بين المسؤولين بالديوان ثم تعرض على معالي الرئيس لأخذ توجيهاته والموافقة عليها.

[٤] يتم تبليغ الخطة لفروع الديوان ومكاتب التوظيف لتنفيذها، ولتزويد الإدارة العامة للتوظيف بتقارير عن سير تنفيذها، ويتم متابعة التنفيذ وإجراء ما يلزم من التعديل بالإضافة على الخطة وفقاً لما يستجد من معطيات.

وبعد أن تبلغ الخطة للفروع والمكاتب تقوم هذه بدورها بالاتصال بالمؤسسات التعليمية والاتفاق معها على خطة زمنية محددة لاستيفاء مسوغات التعيين الخاصة بالطلبة المتوقع تخرجهم والحصول على قوائم بأسمائهم، وبعد أن تظهر النتائج في نهاية الفصل أو العام الدراسي يتم الاتصال بتلك المؤسسات مرة أخرى للحصول على صور من كشوف النتائج وصورتين من شهادة كل خريج ويتم إرفاقها مع مسوغات التعيين ومن ثم تتم دراستها وتدقيقها من قبل المختصين وبعد التأكد من انطباق كافة شروط التعيين يتم ترشيح الخريج لإحدى الجهات أو المصالح الحكومية وفقاً لخطة التوزيع التي سبق التحدث عنها مع مراعاة رغبة الخريج قدر الإمكان.

ثانياً : الخريجون السعوديون من خارج المملكة

تختلف إجراءات تعيين الخريجين من خارج المملكة قليلاً عن الإجراءات السابقة، وينقسم الخريجون من خارج المملكة إلى مبتعثين على حساب الدولة، ودارسين على حسابهم الخاص، حيث تقوم الدولة سنوياً بابتعاث أعداد معينة من حملة الثانوية أو البكالوريوس للدراسة بالخارج في إحدى الدول الصديقة والشقيقة، وتتولى وزارة التعليم العالي الإشراف على هؤلاء المبتعثين عن طريق ملحقياتها التعليمية المنتشرة في تلك البلدان.

وتقوم وزارة التعليم العالي بشكل دوري بتزويد الديوان ببيانات عن المتخرجين والدرجات العلمية الحاصلين عليها، وتحديد تخصصاتهم والجهة التي تم ابتعاثهم على حسابها، كما تم تكوين لجنة بالوزارة تتولى القيام بمهمة معادلة الشهادات الجامعية وتحديد أسماء المعاهد والكليات

والجامعات المعترف بشهاداتها في كافة أنحاء العالم، وتقوم بتزويد الديوان بصفة مستمرة بقوائم تحتوي أسماء هذه المعاهد والكليات والجامعات المعترف بها علمياً، وعندما يتخرج الطالب يراجع الديوان لاستكمال مسوغات التعيين، وبعد ذلك يتم توجيهه لجهة ابتعائه ولا يجوز توجيهه لجهة أخرى ما لم يحصل على إخلاء طرف من تلك الجهة. وهناك بعض الطلبة يتم ابتعائهم على حساب التعليم العالي ولم يتم تخصيصهم لجهة معينة، وهؤلاء يجري توجيههم للمصالح الحكومية حسب رغباتهم وحسب احتياج تلك الجهات، كما يمكن إخلاء طرفهم للعمل بالقطاع الخاص وفق ترتيب معين وبعد موافقة رئيس الديوان. وإذا كان الخريج موظفاً فيتم توجيهه بطبيعة الحال إلى جهة عمله.

ولا تختلف إجراءات تعيين الدارسين على حسابهم الخاص عن إجراءات المبتعثين إلا في حالة واحدة وهي أنه يلزم اعتماد ومعادلة شهادة الطالب من قبل وزير التعليم العالي وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (١٨٥) وتاريخ ٢٩ / ٤ / ١٣٨٩هـ، وبعد أن يتم اعتماد شهادة الطالب يجري تعيينه وفقاً للإجراءات المسبقة مع عدم إلزامه بالعمل في جهة معينة لكونه درس على حسابه الخاص، كما يمكن إعطاؤه إخلاء طرف لو رغب في ذلك لكونه غير ملزم بالعمل الحكومي ولا ينطبق عليه قرار مجلس الوزراء رقم (٣٨٥) في ١٠ / ٥ / ١٣٩١هـ.

المراتب الوظيفية التي يعين عليها الخريجون

ينقسم خريجو الجامعات من حيث التخصصات العلمية إلى قسمين رئيسيين يدخل تحتها عدد من التخصصات الفرعية حسب البرنامج والسياسة التعليمية لكل جامعة وهما:

(أ) خريجو الكليات العلمية. (ب) خريجو الكليات النظرية.

(أ) التخصصات العلمية وتشمل العديد من الفروع العلمية التي يندرج تحتها عدد كبير من

التخصصات الفرعية الدقيقة وتشمل:

- | | |
|-----------------------------------|----------------|
| - الطب البشري | - الطب البيطري |
| - الهندسة | - الصيدلة |
| - العلوم | - الزراعة |
| - علوم البحار | - علوم الأرض |
| - الأرصاد والبيئة | - الفلك |
| - التخصصات العلمية بكليات التربية | - الحاسب الآلي |

وجميع الخريجين الذين يحملون شهادات جامعية في أحد هذه التخصصات أو فروعها يمكن تعيينهم على المرتبة السابعة وعلى درجات مختلفة حسب التخصص الدقيق ووفق ضوابط ولوائح وضعها الديوان لهذا الغرض ويتم التعيين في المراحل الأولى لهؤلاء الجامعيين عن طريق الترشيح المباشر، كما أشرنا سابقاً، ودون حاجة إلى استكمال إجراءات التوظيف العادية كبقية المتقدمين للعمل الحكومي، ونظراً لندرة خريجي كليات الطب البشري والبيطري إلى حد ما، وطول فترة الدراسة عن بقية التخصصات الأخرى فقد صنّفوا على المرتبة الثامنة في الدرجة الثالثة منها بالنسبة لخريجي الطب البشري والدرجة الأولى بالنسبة لخريجي الطب البيطري وفيما يلي جدول يوضح ذلك بشكل أكبر:

التخصص المرتبة والدرجة	العلم البيطري	العلم الطبي	الهندسة	الصيدلة	العلوم	الترابطة	التخصصات العلمية بكليات التربية	التخصصات العلمية بالكليات الأخرى
المرتبة الدرجة	٨	٨	٧	٧	٧	٧	٧	٧
المرتبة الدرجة	٣	١	٣	٢	١	١	١	الدرجة الأولى عدا الحاسب الآلي بالدرجة الرابعة
المستوى					٤	٤	٥	

(ب) التخصصات النظرية وهي تشمل العديد من التخصصات الرئيسية والفرعية ومتوفرة في معظم جامعات المملكة، وذلك لزيادة الإقبال عليها في بداية الأمر وسرعة التخرج منها مقارنة ببعض أو معظم التخصصات العلمية وتشمل:

- الآداب
- الشريعة وعلومها
- العلوم الإدارية
- العلوم الاجتماعية
- التخصصات النظرية بكليات التربية.

ويتم تعيين خريجي هذه التخصصات على المرتبة السادسة حسب فترات برمجة التوظيف عدا بعض التخصصات التي لا يزال الطلب عليها كبيراً كالحاسبة، والبرمجة والإحصاء من كلية العلوم، فيعينون على المرتبة السابعة وذلك لعلم الباحث حين إعداد هذه الدراسة. ويتم الإعلان سنوياً عن المرتبة السابعة للتخصصات النظرية إذا توفرت ولم يتقدم لها أحد، ويتم قبول خريجي تلك التخصصات للتقدم على الوظائف المناسبة لمؤهلاتهم ليتم الاختيار منهم لشغلها حسب قواعد المفاضلة وإجراءات التوظيف المعمول بها في نظام الخدمة المدنية السعودي.

أما الراغبون في العمل في قطاع التعليم العام فيتم تعيينهم على الوظائف الخاضعة للائحة التعليمية على المستوى الرابع الدرجة الأولى لتدريس المواد المناسبة لتخصصاتهم. وأحياناً يطلب منهم الالتحاق ببرامج تربوية خاصة تعقد في عدد من الجامعات لكي تؤهلهم للعمل في حقل التعليم.

مراحل توظيف الخريجين

ومن أهم تجارب الديوان العام للخدمة المدنية في مجال توظيف الجامعيين عن غيرهم تجربة فترة الإلزام لهم بالعمل في الدولة، وتجربة ترك الحرية لهم للخيار بين القطاع الحكومي والخاص، وهما تجربتان لهما من السمات والخصائص ما يجعلهما تستحقان الحديث عنهما كجزء هام من تجربة التوظيف في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

المرحلة الأولى: مرحلة إلزام خريجي الجامعات بالعمل في القطاع العام (١٣٩٢/٥/١٤٠٥هـ)

مع صدور الخطة الخمسية الأولى للتنمية في البلاد ١٣٩٢ - ١٣٩٥ هـ استلزم الأمر لتنفيذها توفير أكبر عدد من الكوادر الوطنية المؤهلة للعمل في مجال القطاع الحكومي باعتبار أنه يقع عليه الجزء الأكبر من المسؤولية في إنجازها وتحقيق الكثير من أهدافها الطموحة.

وقد كانت تلك الخطة وما بعدها في حاجة قوية وماسة إلى قوى عاملة متميزة في التأهيل الجيد وبالذات خريجي الجامعات، والذين كانت أعدادهم في ذلك الوقت لا تتجاوز المئات من خريجي الجامعات الداخلية والخارجية حيث كان في عام ١٣٩٢ هـ (٧٨٠) خريجاً فقط. ولضمان نجاح هذه الخطة وما بعدها صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٣٨٥) في ١٠/٥/١٣٩٢ هـ القاضي بإلزام خريجي الجامعات ممن درسوا على حساب الدولة سواء داخل المملكة أو خارجها بالعمل في الحكومة مدة تعادل على الأقل مدة الدراسة الجامعية وما فوق أو تسديد التكاليف الدراسية عن هذه الفترة ولم يغفل القرار دور القطاع الخاص وحاجته إلى مثل هؤلاء الخريجين في المشاركة في مسيرة التنمية، ولهذا فوض القرار معالي رئيس الديوان العام للخدمة المدنية صلاحية إخلاء طرف الخريجين للعمل في الشركات والمؤسسات الأهلية الكبيرة إذا اقتضت المصلحة ذلك. وقد تميزت هذه الفترة بسمات رئيسية أهمها:

- قلة عدد الخريجين مقارنة بأعداد الوظائف الشاغرة في الجهاز الحكومي، مما أدى إلى بقاء وظائف كثيرة من الأجهزة الحكومية شاغرة لفترات طويلة، الأمر الذي استدعى علاجه بإنشاء

مكاتب للتوظيف في الخارج في بلدان متعددة كحل مؤقت للمشكلة. ومع استمرار الاتصالات والزيارات من قبل كثير من المسؤولين في معظم الأجهزة الحكومية للديوان العام للخدمة المدنية لطلب المساعدة في تدير مواطنين لهم من حملة الشهادة الجامعية ومن مختلف التخصصات دون تحديد ولأي مدينة أو قرية.

- ازدياد حركة انتقال الموظفين من القطاع العام إلى القطاع الخاص بعد انتعاشه وزيادة فرص العمل به وعدم وجود بديل جديد عنهم إلا في حالات قليلة، لأن الخريجين الجدد لا يسدون إلا قليلاً مما يتم استحداثه من وظائف في كل سنة مالية، خصوصاً في الفترة التي تعارف الناس عليها وسميت عند معظمهم "بفترة الطفرة" حيث بلغ عدد من ترك الخدمة الحكومية خلال إحدى سنوات تلك الفترة (١٣٩٦/١٣٩٧هـ) مثلاً حوالي (٢٠,٠٠٠) عشرون ألف مواطن.

- التنافس بين الجهات الحكومية ذاتها في اجتذاب الخريجين إليها وإغرائهم بما تستطيعه من مختلف الوسائل والحوافز، ولا سيما المؤسسات العامة التي كانت تتسابق على ذلك.

- تعدد البدائل لفرص العمل سواء في القطاع العام أو الخاص، حيث يجد الخريج أمامه العديد من الفرص الوظيفية مما يحقق له المزيد من التريث والتفكير في المفاضلة والاختيار بين العمل في الأجهزة أو القطاع الخاص سعياً وراء الأفضل والأمثل لكثير من رغباته وطموحاته، وتكرار هذه النظرة لدى معظم الخريجين لسنوات عديدة بقي العديد من الوظائف الحكومية شاغراً لفترات طويلة مما سبب عجزاً في أداء بعض هذه الأجهزة.

- زيادة منافسة القطاع الخاص للقطاع العام وسعيه لاجتذاب الجامعيين الجدد بعرض المزيد من المغريات والمزايا المادية والمعنوية للعمل معه لحاجته الماسة إلى هؤلاء الخريجين، وحيث إن الأمر كان يتطلب الموافقة من الديوان على إخلاء الطرف وتحديد حصة معينة للمؤسسة الأهلية ضمناً لعدالة التوزيع في كل عام، فإن الديوان كان يجد صعوبة بالغة في تحقيق وتلبية جميع احتياجات تلك الجهات المعنية لقلة المعروض من الكفاءات الوطنية وكان يكتفي بتوجيه البعض بحسب الحاجة وتوفر العدد المطلوب والتخصيص.

- الزهد في الوظيفة العامة ووضعها في آخر بدائل العمل لاختلاف مردودها المادي مقارنة بالعمل في القطاع الخاص.

- الإصرار من بعض الخريجين على العمل في مدينة أو منطقة معينة أو إدارة حكومية معينة والاستمرار في البحث أو الانتظار ولو لمدة طويلة حتى يتحقق ذلك.

- المرونة والتجاوز أحياناً في تحديد مؤهلات الوظائف لعدم توافر المؤهل المتخصص في المجال الفعلي للوظيفة لاسيما للوظائف التي لا تتطلب جوانب علمية وفنية دقيقة لأداء أعمالها كالوظائف الإدارية والكتابية، فقد كانت الحاجة تدعو إلى قبول مؤهلات بديلة لسد الاحتياج الملح، كقبول تخصص الجغرافيا لوظيفة باحث شؤون الموظفين بدلا من الإدارة، والتاريخ لوظيفة باحث قضايا بدلا من الشريعة أو القانون وهكذا.

وبوجه عام فقد تميزت فترة إلزام الخريج بالعمل الحكومي بتوافر فرص العمل في القطاعين العام والخاص، وازدياد المنافسة بينهما مع زيادتها بشكل تصاعدي كل عام، ولا يصاحبها إلا زيادة قليلة في أعداد الخريجين الأمر الذي أدى إلى خلق كثير من المصاعب للديوان في إقناع الكثير من الخريجين بقبول العمل في المكان الذي يرى الديوان أهميته وألويته وحاجته السريعة والماسة للوظيفة.

المرحلة الثانية : مرحلة فتح الخيار لخريجي الجامعات بداية من عام ١٤٠٥هـ

توضح دراسات الديوان العام للخدمة المدنية أن قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ في ١٤٠٥/٩/٨هـ الذي اقتضى ترك الخيار لخريجي الجامعات للعمل في القطاع الحكومي أو الأهلي وإنهاء العمل بقرار مجلس الوزراء الخاص بإلزام الخريج بالعمل الحكومي، تزامن بالصدفة مع المتغيرات التي طرأت مع الأوضاع الاقتصادية المحلية والدولية والتي كانت ملموسة بشكل واضح في السنوات (١٤٠٢-١٤٠٥هـ)، ونتيجة لذلك تردد لدى فئات المجتمع أن فتح الخيار هذا قد أتى استجابة لتلك المتغيرات. غير أن هذا التغير في سياسة التوظيف الحكومي له خلفية وحقيقة لا ترتبط بشيء من ذلك، وإنما كان نتيجة لمتغيرات صاحبت التطور الكبير الذي حدث في القطاع الخاص وتحسن وتطور سياسة التوظيف به، مقارنة بما هو معمول به في القطاع العام.

كما أن حاجة القطاع العام للخريجين بدأت تتناقص شيئاً فشيئاً خصوصاً في بعض التخصصات النظرية، لاكتفائها منها، بالإضافة إلى الصعوبات التي كان يواجهها الديوان في تعيين بعض الخريجين وتحقيق رغباتهم، سواء من حيث نوع الوظيفة أو مقرها أو مزاياها الأخرى، الأمر الذي أدى إلى تأخر وتردد الكثير من الخريجين على مستوى الوظائف التي يوجهون إليها من قبل

الديوان، ويفضلون على ذلك البقاء حتى تحقق رغباتهم، أو تفتح لهم الدولة المجال للخيار بين العمل الحكومي والخاص.

وبعد ملاحظة هذه الظاهرة من الجهات المعنية بالديوان العام للخدمة المدنية، وخشية من تفشيها بشكل كبير، أمر بضرورة عمل دراسة لمعرفة أسباب هذه الظاهرة بين شباب الجامعات وعزوفهم عن العمل، لوضع الحلول والاقتراحات المناسبة، وقد تبين من هذه الدراسة أن الغالبية من خريجي الجامعات يفضلون العمل لدى مؤسسات القطاع الخاص، لما يقدمه من مزايا ومغريات مادية ومعنوية للخريجين. وبما أن هذه إحدى الظواهر الطبيعية والحميدة في أي مجتمع دعماً لمؤسسات القطاع الخاص الذي يعتبر رافداً هاماً من روافد التنمية ومصدراً أساسياً لاقتصاد الوطن، فقد تقدم الديوان العام للخدمة المدنية بعدد من التوصيات والبدائل إلى مجلس الخدمة المدنية ليقرر أي بديل يمكن الأخذ به، علاجاً لهذه الظاهرة الجديدة على سياسة التوظيف في المملكة من أهمها:

١- الاستمرار في إلزام الخريجين بالعمل في المصالح الحكومية حسب ما كان قائماً في ذلك الوقت، وذلك انطلاقاً من احتياج الإدارة الحكومية لجميع القوى الوطنية المؤهلة.

٢- ترك الخيار للخريجين في العمل سواء في الدولة أو في القطاع الخاص، وذلك خلال فترة معينة كسنتين أو ثلاث، للتأكد من تطبيق مبدأ العرض والطلب، وللتخفيف من سلبية الإلزام على الخريجين.

٣- تحديد فئات معينة يلزم تكليفها بالعمل في الإدارة الحكومية، وفئات أخرى يترك لها الخيار. فقد يكون وجودها في الأعمال الخاصة أو القطاع الخاص ذا جدوى أكثر، كخريجي الزراعة مثلاً. وفي هذه الحالة يكون عامل العرض والطلب هو المقياس الذي يبنى على أساسه مدى الحاجة للتخصص من عدمه.

وبعد مناقشة مستفيضة من الجهات المعنية بالديوان العام للخدمة المدنية، رأى الديوان الأخذ بالبدائل الثالث المشار إليه آنفاً كتجربة جديدة في الخدمة المدنية السعودية حيث عرض على مجلس الخدمة المدنية، ورأى أن الموضوع له من الأهمية والشمولية ما يخرجه عن نطاق اختصاصه، الأمر الذي يتطلب دراسة الموضوع دراسة شاملة وواسعة، وأخذ كل المتغيرات في الاعتبار، مثل تطبيق هذه السياسة ثم عرضها على مجلس الوزراء بصفته السلطة العليا التي تملك حق اتخاذ مثل هذا القرار الهام، حيث صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٧) في ١٤٠٥/٩/٨ هـ الذي ينص على ما يلي:

١- يكون لخريجي الجامعات من الداخل والخارج الخيار بين العمل في الأجهزة الحكومية، والعمل في القطاع الأهلي.

٢- يستمر الخريجون المبتعثون من قبل الأجهزة الحكومية عدا وزارة التعليم العالي خاضعين للقواعد التي تنظم أوضاعهم، ويجوز للوزير المختص إخلاء طرفهم للعمل في جهة حكومية أخرى أو في القطاع الأهلي.

٣- يستمر الخريجون من الموظفين خاضعين للقواعد التي تنظم أوضاعهم قبل صدور هذا القرار.

٤- يستمر الديوان العام للخدمة المدنية في ممارسة صلاحياته في توجيه الخريجين الذين يختارون العمل في الأجهزة الحكومية، وتوزيعهم عليها، وفقاً لخطة يضعها الديوان مراعيًا فيها ما يلي:

أ- حاجة الجهاز الحكومي لتخصص الخريج وتوافر الوظيفة المناسبة.

ب- توزيع الخريجين بين الإدارة المركزية لكل جهاز وفروعه في المناطق.

لقد تزامن فتح الخيار للخريجين مع عدة متغيرات، حيث أخذت الأعداد التي تلتحق بالجامعات منذ عام ١٤٠٠هـ تتصاعد بشكل ملحوظ، وقد توافقت تخريج الدفعات الكبيرة لاسيما التخصصات النظرية والتي تشكل حوالي (٧٠٪) من الخريجين، مع حدوث المتغيرات الاقتصادية المحلية والدولية، والانكماش النسبي للمرتبات والحوافز التي كان يقدمها القطاع الخاص، وقلة الفرص الوظيفية به، وتأجيل ميزانية الدولة للعام المالي ١٤٠٥هـ/١٤٠٦هـ وعدم استحداث أية وظائف جديدة في هذه السنة، كما أن ميزانية عام ١٤٠٦/١٤٠٧هـ لم يستحدث فيها إلا حوالي (٥٧٧) وظيفة في المرتبة السادسة، منها (٢١٥) وظيفة في الطيران المدني، و (٢٨٧) وظيفة في المرتبة السابعة، معظمها وظائف فنية، أما معظم الوظائف فقد احتفظت بها الجهات الحكومية للترقية أو للنقل عليها من داخل أجهزتها. كل هذه المتغيرات وغيرها تزامن مع فتح الخيار للخريج الذي تميزت أعمال التوظيف خلاله وفيما بعد بسمات رئيسة أهمها:

١- **المفاضلة** : تميزت أوائل هذا العقد وما قبله، كما أسلفنا، بعدم التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة المدربة الوطنية، فقد كانت الخدمة المدنية تعاني من النقص الحاد في مختلف التخصصات، ولهذا كان أمام كل خريج بدائل كثيرة لا ينافسها عليها أحد من أمثاله. فقد كان يعرض مئات الوظائف لا يتقدم إليها إلا القليل جداً، إما لعدم وجود الموظف المناسب لها، أو

لعدم رغبته لأسباب خاصة به. إلا أن هذا الوضع بدأ يتغير عندما ترك الخيار للخريج، لاسيما لبعض التخصصات النظرية، كالعلوم السياسية، والجغرافيا، والتاريخ، وتخصصات الزراعة للأسباب التي أشرنا إليها، حيث أصبح عدد الراغبين في الالتحاق بالوظيفة الحكومية من تخصص معين يزيد عن الوظائف المطلوب شغلها، مما جعل الحاجة تدعو إلى وضع أسس موضوعية يتم بموجبها اختيار الأفضل والأصلح من بينهم، ومن ذلك أسلوب المفاضلة الذي يتكون من العناصر التالية:

- تكون الأولوية للمؤهل الأنسب في تخصص الوظيفة.
- ثم لمن تم تعيينه بموجب مؤهله الجامعي على مرتبة أقل من المرتبة المحددة لهذا المؤهل.
- ثم لمن له سابق خبرة في الدولة على وظيفة مناسبة للوظيفة المقرر شغلها.
- ثم للأعلى في التقدير العام عند التخرج.
- ثم للأعلى في التقدير في التخصص.
- ثم للأعلى في التقدير للسنة الأخيرة أو الفصل الأخير.

وإذا كانت بعض الوظائف المطروحة للخريجين تتطلب سمات وخصائص شخصية معينة لا يكشف عنها السجل الأكاديمي أو المعلومات التي يحتويها الملف الوظيفي، كوظائف المذيعين مثلاً، فإنه يجري لهم مقابلات شخصية للتحقق من توافر متطلبات الوظيفة لدى مرشحي هذه الوظائف.

٢ - البرمجة والإعلان عن الاحتياج الفعلي للقطاع العام من الوظائف: استلزمت المتغيرات

التي توافقت مع ترك الخيار، إعادة تنظيم أعمال التوظيف وبرمجتها على فترات زمنية، بدلا من بقائها مفتوحة طوال العام في فترة الإلزام التي كانت تتطلب ذلك، لتسهيل استجابة المواطن للالتحاق بالوظيفة الحكومية في أي وقت يشاء. وقد برمجت فترات التوظيف على ثلاثة فترات زمنية في السنة وفقاً لفترات التخرج من الجامعات، وقد تحقق عدد من الإيجابيات بفضل تطبيق نظام البرمجة هذا، منها:

- طرح الاحتياج الحكومي بشكل مكتمل ومفصل في الصحف المحلية أمام كل الخريجين ليحاط الجميع علماً بالوظائف المتوفرة لهم أينما كانوا دون الحاجة إلى مراجعة مكاتب التوظيف أو الحضور إليها من الأماكن البعيدة ليستفسروا أو يطلعوا على الوظائف، وفي وقت واحد، حيث إن عدم تقديم المعلومات للمواطن بهذه الصورة يجعلها غير متوفرة لديهم بسبب عدم انتظام ورودها مما يجذب الكثير منهم إلى المراجعة المستمرة لمكاتب التوظيف، أو الانتظار على أمل ورود شيء جيد يتفق ورغباتهم، أو اللجوء إلى طرق أبواب الأجهزة الحكومية للبحث عن ذلك.

- تركيز عملية توظيف الخريجين، وتنظيم وقت مراجعتهم للديوان في فترة محددة، بدلاً من كونها على فترات متباعدة تصل إلى عدة أشهر من تاريخ تخرج الدفعة الواحدة، وهذا لا يحقق المعرفة الكاملة والدقيقة عن مجمل الراغبين في الالتحاق بالوظيفة الحكومية، لعدم وجود إطار زمني تكتمل فيه تلك المعرفة.

- جعلت الصورة أوضح وأكمل عن الاحتياج الحكومي، وسهولة معرفة خصائص ونوعية التأهيل اللازم له، والأولويات التي يجب أن تعطي لبعض الأجهزة الحكومية مقارنة باحتياج غيرها لنفس الفترة.

- أصبحت معظم الأجهزة الحكومية تلتزم في إرسال احتياجاتها للإعلان عنه في الوقت الذي يحدده الديوان، بدلاً من وروده بدون انتظام، أو على شكل خطابات خاصة بطلب أشخاص بأسمائهم.

- حقق هذا الأسلوب درجة طيبة من الموضوعية والعدالة في فتح فرص التوظيف أمام جميع الخريجين ودون استثناء أو مجاملات.

٣- زيادة الإقبال على الوظائف الحكومية المعروضة: لقد بدأت الحاجة للعمل والمنافسة

القوية بين الخريجين تهذب نظرة الخريجين إلى القبول بالالتحاق في الوظائف حتى وإن كانت في غير الأماكن التي يرغبون فيها، أو الوظائف والجهات التي يفضلونها. فلم يعد الإصرار على مكان معين ظاهرة قوية تلازم كل خريج لقلّة البدائل المتوافرة لديه، وكثرة المعروض من العمالة الوطنية المؤهلة والتي لديها استعداد لقبول أي وظيفة وفي أي مكان. يحرص على طرحه على مكاتب التوظيف كشرط للالتحاق بالوظيفة الحكومية والذي كان يتركز حولها معرفة المميزات والبدلات والحوافز الاستثنائية التي تقدمها جهة الوظيفة حتى يستطيع أن يقرر ويختار ما يناسب احتياجاته ويلبي رغباته.

٤- الاتجاه المتزايد نحو توطين الوظائف: لما كان استخدام غير السعوديين للعمل في الوظيفة

العامة، هو حل استثنائي ومؤقت لجأت إليه الدولة حتى يتوفر البديل السعودي. فإن الديوان بمجرد ظهور المؤشرات البسيطة عن توفر مواطنين لديهم مؤهلات الوظائف التي يشغلها غير السعوديين قام بحصر كافة الوظائف المناسبة للجامعيين وغيرهم وطرحها في إعلانات مع الوظائف الشاغرة التي طلبت الأجهزة شغلها، وتبنى الديوان سياسة شغل الوظائف المشغولة بمتعاقدين في مختلف الأجهزة الحكومية بكثير من المدن والقرى كلما توفر لديه البديل المناسب من العناصر الوطنية

المدرية. وقد حققت هذه السياسة نجاحاً كبيراً في طريق سعودة الوظائف الحكومية وامتصاص الفائض من خريجي الجامعات والمعاهد المختلفة.

٥ - التركيز على الحاجة الفعلية والملحة للأجهزة من القوى العاملة: لقد كان من ضمن محاسن ومميزات قرار ترك الخيار للخريجين للمفاضلة والاختيار بين العمل الحكومي أو الخاص، أن جعل معظم الأجهزة الحكومية تفكر جدياً وبموضوعية في احتياجاتها الوظيفية الفعلية والتركيز على العناصر الجيدة والمؤهلة وكذلك التخصص المطلوب.

وتأكيداً على ذلك فقد نصت الفقرة الرابعة من القرار على أن يستمر الديوان العام للخدمة المدنية في ممارسة صلاحياته في توجيه الخريجين الذين يختارون العمل في الأجهزة الحكومية وتوزيعهم عليها وفقاً لخطة يضعها الديوان مراعيّاً فيها ما يلي:

أ- حاجة الجهاز الحكومي لتخصص الخريج وتوفير الوظيفة المناسبة.

ب- توزيع الخريجين بين الإدارة المركزية لكل جهاز وفروعه في المناطق^(٢).

٦- أيضاً من السمات البارزة لسياسة التوظيف الحكومي والمستجدات التي أعقبت قرار ترك الخيار للخريجين تميز هذه المرحلة بشكل واضح بالموضوعية والعدالة في الاختيار، فلم يعد للمجاملات دور كبير لأنه وضع لذلك ضوابط عديدة أصبح الديوان يتابعها مع الأجهزة المعنية بكل دقة وأمانة مما حقق فرصاً وظيفية متساوية لجميع الخريجين، وكذلك ضمن للأجهزة الحكومية فرصة الاختيار السليم بعيداً عن الخريج الذي كانت تعاني منه في السابق.

٧- كان من نتيجة تطبيق العديد من الضوابط والمعايير عند توظيف الخريجين وغيرهم بعد صدور موافقة مجلس الوزراء على السماح للخريجين بالعمل في القطاع العام أو الخاص حسب رغباتهم وبدون إلزام لهم، أن تحقق الكثير من المزايا والفوائد للعمل الحكومي أهمها ارتفاع وتحسن مستوى الأداء في الأجهزة الحكومية لارتفاع مستوى العمالة الحكومية الذي خضع لمعايير وضوابط قوية عند الاختيار كما أن ندرة وقلة الفرص الوظيفية المتاحة، والمنافسة القوية عليها زاد من التزام وانضباط الكثير منهم مما طور كثيراً في أداء العمل الحكومي.

(٢) عثمان بن إبراهيم الأحمد، توظيف خريجي وخريجات الجامعات في الخدمة المدنية، الرياض، الديوان العام للخدمة المدنية، ١٤٠٨ هـ، ص ٢٤-٢٨.

٨- استحداث زيادة الاهتمام ببعض المعايير، كتقارير الأداء الوظيفي، والدورات التدريبية المتعددة وغيرها والتي أصبحت سمة من سمات التوظيف والعمل الحكومي في السنوات الأخيرة خلقت في نفوس الكثيرين من العاملين في الأجهزة الحكومية طموحات ورغبات قوية لكي يتمكنوا من تحقيق الكثير من الفرص الوظيفية المتاحة والمزايا المتعددة كالترقية والترشيح لمنصب قيادية هامة وحوافز أخرى.

٩- انخفاض نسبة دوران العمل بشكل ملحوظ بين مستوى القطاع العام لندرة الوظائف المعروضة سواء في القطاع العام أو الخاص، والتزام الموظف العام بكل قوانين وتعاليم الوظيفة العامة التي لم تكن تعطي ذلك الاهتمام في السابق مما كان يعرض الكثير منهم إلى الفصل التأديبي أو النقل إلى موقع آخر أو الاستقالة الإدارية.

١٠- إدخال التقنية الحديثة على معظم الأعمال الحكومية كانت أحد المستجدات التي طرأت في سوق العمل الحكومي ومن أهمها أخذ معظم الأجهزة الحكومية بفكرة الميكنة في العمل الإداري الحكومي مما وفر عليها كثيراً من الجهد والمال، وحقق المزيد من السرعة في الأداء والدقة، وهذا انعكس كثيراً على فرص العمل المتاحة في الأجهزة الحكومية.

هذه بعض السمات والمستجدات التي ظهرت ولمسناها بشكل واضح على سياسة التوظيف في الأجهزة الحكومية نتيجة لتطبيق قرار مجلس الوزراء الخاص بوضع الخريجين والتي سبق الإشارة إليه في أكثر من موضع في هذه الدراسة، ومع ذلك فإن الباحث يأمل أن يرى المزيد من التطور والتحسين المستمر في أنظمة الخدمة المدنية بشكل عام وسياسة التوظيف وما يتعلق بها بشكل خاص، ومن أجل ذلك أصبحت هذه الدراسة المتواضعة لشرح ذلك التطور الذي أخذ مكانه فعلاً في حياة الموظف العام والأجهزة الحكومية، والبحث عن بدائل وفرص أخرى يمكن إضافتها طمعاً وأملاً في المزيد حيث أن عمل الحكومات وحياة الشعوب دائماً في تطور وتغير مستمرين الأمر الذي يقتضي منا البحث عن كل جديد في عالم الإدارة وحتى تستطيع هذه الأجهزة أن تؤدي دورها كما ينبغي، ونحفظ لها نموها وتطورها بشكل منظم ومتزن.

البيانات الإحصائية

على الرغم من أهمية الموارد الطبيعية ورؤوس الأموال لدفع عملية التنمية، إلا أن هذا وحده لا يكفي لإحداث تنمية حقيقية ما لم تتوافر الموارد البشرية بالأعداد والنوعيات الملائمة. والمملكة

العربية السعودية تدرك أن ثروتها الحقيقية تكمن في مواردها البشرية التي تعتبر المحور الرئيسي لعملية التنمية بكل جوانبها.

ويدرك مخططو التنمية أهمية العنصر البشري ولهذا يتم إعداد خطة تعليمية طموحة تعتمد على أنظمة تعليمية متقدمة لاكتساب المعرفة العلمية وزيادة القدرة المحلية اللازمة لاستيعاب التقنية الحديثة من أجل تحسين الأداء، مع التركيز على تكوين الشعور بالذاتية والوطنية.

والتعليم ليس مجرد نشاط استهلاكي يزيد من مستوى المنافع الحالية، بل هو استثمار إنتاجي يزيد من مستوى الإنتاجية عن طريق إكساب وتطوير المعارف، والمعلومات والمهارات التي تؤدي إلى تلبية احتياجات الإنتاج والخدمات بصورة أفضل ولهذا فإن الاختيار السليم لبرامج التعليم وتخصصاته هو المحور الرئيسي لملاءمة القوى العاملة لاحتياجات التنمية.

وللأهمية التي يحتلها التعليم في حياة الشعوب، والدور الكبير الذي يؤديه في سد الكثير من احتياجات القطاعات المختلفة من الكفاءات المؤهلة والمدربة، بالإضافة إلى تحقيق التوازن بين الطلب على العمالة والمعروض منها بحيث يجعل حركة وانسيابية التوظيف متمشية مع الاحتياجات الفعلية لقطاعات الدولة المختلفة وبالأعداد المطلوبة والنوعية المرغوبة. من أجل كل ذلك خصص هذا الجزء من الدراسة لتحليل بعض الإحصائيات ذات العلاقة بالتعليم وتأثيرها على عنصري الطلب والعرض على العمالة الوطنية، مع التركيز بوجه خاص على الخريجين الجامعيين والقطاع العام دون تخصيص التحليل الإحصائي بقطاع نوعي محدد من قطاعات الاقتصاد الوطني.

العرض من العمالة الوطنية

ويقصد بذلك العدد المعروض من العمالة الوطنية المؤهلة في سوق العمل، والتي لديها الاستعداد والمقدرة على العمل وتنقسم إلى مجموعتين:

- أ- السعوديون والسعوديات المتخرجون من مراحل التعليم المختلفة من داخل وخارج المملكة.
- ب- السعوديون والسعوديات المتخرجون والمتخرجات من الجامعات وكليات البنات داخل المملكة، أو من أنهوا دراستهم الجامعية بالخارج ويبحثون عن عمل.

جدول رقم (١)

تطور أعداد المترشحين من الطالبة والطالبات خلال الفترة من ١٤١١-١٤١٣هـ

Stage/Type of Education	Sex	١٤١٣هـ 1992/93				١٤١٢هـ 1991/92				١٤١١هـ (سنة الأساس) 1990/91 (Base Year)				الجنس	المرحلة/نوع التعليم		
		التعليم الأهلي Private Education		التعليم الحكومي Public Education		التعليم الأهلي Private Education		التعليم الحكومي Public Education		التعليم الأهلي Private Education		التعليم الحكومي Public Education					
		سعودي Saudi	جملة Total	سعودي Saudi	جملة Total	سعودي Saudi	جملة Total	سعودي Saudi	جملة Total	سعودي Saudi	جملة Total	سعودي Saudi	جملة Total				
Kindergarten	M	26414	34785	6808	9577	25055	32780	4763	6475	9021	21880	29002	5324	7689	ذكور	رياض الأطفال	
	F	22069	28703	6140	8399	18900	24728	4763	6475	9021	18014	23813	4548	6565	بنات	رياض الأطفال	
Elementary	M	38291	60521	890532	1014362	33093	50405	857343	978573	27102	43234	828966	976474	33795	823413	ذكور	المرحلة الابتدائية
	F	26608	39764	792172	909132	23849	37927	734800	855149	20869	33795	691353	691353	691353	312458	بنات	المرحلة الابتدائية
Intermediate	M	10648	15403	332418	374625	8993	12577	295861	334621	6700	10365	266639	312458	266639	312458	ذكور	المرحلة المتوسطة
	F	4788	6570	255316	296600	3580	5683	227379	263679	2845	4463	203302	242794	203302	242794	بنات	المرحلة المتوسطة
Secondary	M	8120	11450	152274	177087	6248	9023	137187	160781	4962	8072	121750	148904	121750	148904	ذكور	المرحلة الثانوية
	F	2895	3969	12442	148380	2038	3174	118135	140598	1574	2289	105695	130297	105695	130297	بنات	المرحلة الثانوية
Teacher Training	M	-	-	17316	17316	-	-	15976	15976	-	-	12713	12713	12713	15179	ذكور	إعداد المعلمين
	F	-	-	32477	32514	-	-	17519	17549	-	-	15101	15179	15101	15179	بنات	إعداد المعلمين
Technical Educational	M	-	-	26616	28684	-	-	25550	25620	-	-	24339	24446	24339	24446	ذكور	التعليم الفني
	F	-	-	2012	2012	-	-	2380	2380	-	-	2734	2734	2734	2734	بنات	التعليم الفني
Other Types	M	-	-	10145	11725	-	-	9145	9239	-	-	9167	10378	9167	10378	ذكور	أنواع أخرى من التعليم
	F	-	-	1617	1620	-	-	1497	1502	-	-	1443	1453	1443	1453	بنات	أنواع أخرى من التعليم
Special Education	M	-	-	3676	4110	-	-	1379	3588	-	-	2705	3093	2705	3093	ذكور	التعليم الخاص
	F	-	-	1965	2244	-	-	1818	2090	-	-	1538	1801	1538	1801	بنات	التعليم الخاص
Adult Education	M	758	815	47057	50856	1316	1347	51076	55984	1066	1131	46670	51834	46670	51834	ذكور	تعليم الكبار
	F	33	33	56076	65632	-	-	47192	55009	-	-	43780	50146	43780	50146	بنات	تعليم الكبار
University Education	M	-	-	72819	79435	-	-	71440	78652	-	-	64003	70130	64003	70130	ذكور	التعليم الجامعي
	F	-	-	67583	69856	-	-	54484	57128	-	-	54860	60860	54860	60860	بنات	التعليم الجامعي
Grand Total	M	84231	122974	1560661	1767777	74705	106132	1473509	1672035	51910	91804	1382276	1618125	1335236	1618125	ذكور	الإجمالي
	F	56393	79039	1329800	1536389	48367	71512	1209967	1401559	43302	64360	1124354	1335236	1124354	1335236	بنات	الإجمالي
	Total	140624	202013	2890461	3304166	123072	177644	2683476	3073594	105012	156184	2506630	2953361	2506630	2953361	مجموع	الإجمالي

المصدر : وزارة المعارف، مركز المعلومات الإحصائية والتوثيق التربوي، تطور التعليم في المملكة العربية السعودية ١٤١٢-١٤١٤هـ، الرياض، المملكة العربية السعودية، ١٤١٥هـ.

وقد شهد نظام التعليم العام والعالي (الجامعي) في المملكة تطوراً سريعاً خلال الخطط الخمسية المتتالية للمملكة ابتداء من عام ١٣٩٠ هـ، حيث يوضح الجدول رقم (١) ما حدث من تطور إجمالي في أعداد الطلاب والطالبات المتخرجين والمتخرجات خلال الفترة من ١٤١١ - ١٤١٣ هـ حيث ارتفع عدد الخريجين من جامعات المملكة وكليات البنات من (٦٤٠٠٣) طالباً في عام ١٤١١ هـ إلى (٧٢٨١٩) طالباً في عام ١٤١٤ هـ كما ارتفع عدد الطالبات الخريجات في نفس الفترة من (٥٤٨٦٠) طالبة في عام ١٤١١ هـ إلى (٦٧٥٨٣) طالبة في عام ١٤١٣ هـ.

إن الملاحظ من استعراض هذه الإحصائيات ذات العلاقة بجانب المعروض من العمالة الوطنية، الاهتمام الكبير والحرص المتزايد من قبل الدولة بالتعليم والمتعلمين، حيث تعمل جميع أجهزة الدولة المعنية بالتعليم على تطور وتحسين أداء هذا القطاع وتوفير كل الإمكانيات والدعم السخي لتحسين مستوى ورفع كفاءة خريجي هذه القطاعات التعليمية المختلفة، كي يكونوا مسلحين بسلاح العلم والمعرفة، ويخدموا دينهم ووطنهم بكل أمانة وإخلاص ولم يقف هذا الدعم عند حد إنشاء مرافق التعليم والإنفاق عليها وتخريج الطلاب والطالبات وإنما امتد اهتمام الدولة حتى بالخريج بعد تخرجه، وذلك عن طريق تهيئة فرص العمل المناسبة وتوفيرها بالشكل الملائم والمناسب لكل خريج حسب تخصصه. وليس تطور أنظمة الخدمة المدنية بالمملكة إلا أحد المؤشرات التي تحكي بوضوح هذا الاهتمام والحرص المستمر على إدخال كل جديد يعمل على تطوير الخدمة العامة ويحقق لها المستوى المطلوب، ويضمن حياة كريمة ومستقرة لمنسوبيها.

الطلب على العمالة الوطنية

يقصد بها مجموع الاحتياج الفعلي من الكفاءات البشرية القادرة على العمل والتي لديها الرغبة فيه في زمن معين، ومصادر الطلب الرئيسية على العمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية تأتي من قطاعين هامين هما:

(أ) القطاع العام، ويتمثل في العمالة المطلوبة للعمل بالأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة.

(ب) القطاع الخاص، ويتمثل في الوحدات الاقتصادية والخدمية المختلفة بقطاع الأعمال.

ويهمنا بوجه خاص في هذا المجال، التركيز على جوانب الطلب على العمالة في القطاع العام بحكم أنها موضوع هذه الدراسة ومجال اهتمامها، حيث أوضحت الإحصائيات التي توفرت للباحث أثناء إعداد هذه الدراسة والتي توضح عدد الوظائف المعتمدة في السنة المالية ١٤١٤/١٤١٥ هـ

والتعيين عليها، وترك الخدمة والتقاعد حسب بيانات الجدولين رقما (٢ و٣)^(٣). بينما الجدول رقم (٤) يوضح التطور الكبير الذي طرأ على بند الرواتب في ميزانية الدولة من عام ١٤٠٩هـ إلى عام ١٤١٤/١٤١٥هـ^(٤). حيث نلاحظ الزيادة الكبيرة والمضطردة من عام ١٤٠٩هـ إلى عام ١٤١٣هـ. ثم بدأ الانخفاض والترشيد يأخذ مكانه في ميزانية الوظائف اعتباراً من عام ١٤١٤/١٤١٥هـ، وهذا يؤكد اتجاه الدولة نحو ترشيد الإنفاق على الوظائف وتقليص الفرص الوظيفية بالأجهزة الحكومية، مما يؤكد أحد الجوانب الهامة التي تسعى هذه الدراسة إلى تأكيدها.

جدول رقم (٢)

الوظائف المعتمدة ووقوعات التعيين وترك الخدمة للموظفين
والمستخدمين تبعاً لمراتبهم لعام ١٤١٤ / ١٤١٥هـ

ترك الخدمة			التعيين	العدد المعتمد	مراتب الموظفين
ترك الخدمة لأسباب أخرى	التقاعد	الاستقالة			
-	1	-	-	81	وزير.....
-	-	-	1	96	ممتازة.....
1	11	-	2	363	خامسة عشر.....
2	10	1	12	447	رابعة عشر.....
2	21	-	3	809	ثالثة عشر.....
2	30	4	3	1466	ثانية عشر.....
3	41	1	1	2158	حادية عشر.....
24	86	7	4	6752	عاشرة.....
18	71	24	12	14652	تاسعة.....
28	83	49	55	24472	ثامنة.....
61	115	128	634	27568	سابعة.....
95	110	116	994	42321	سادسة.....
92	94	113	1506	61168	خامسة.....
111	24	185	1784	37745	رابعة.....
61	13	113	1434	18471	ثالثة.....
106	2	114	1341	18462	ثانية.....
16	1	13	179	2901	أولى.....
622	713	868	7970	259932	المجموع.....
293	780	280	1106	45259	المرتبة الثالثة والثلاثون..
298	175	345	1975	31398	المرتبة الثانية والثلاثون..
218	66	278	2010	16658	المرتبة الحادية والثلاثون..
809	1121	903	5091	93315	المجموع

المصدر : ديوان الخدمة المدنية، الخدمة المدنية بالأرقام ١٤١٤هـ - الرياض

ملاحظة الإحصائية تشمل الذكور والإناث

• يوجد عدد من الوظائف الفنية معتمدة للمؤسسة العامة للكهرباء لم تضاف للوظائف المعتمدة للموظفين لعدم مطابقتها المرتبة والراتب.

(٣) وزارة المالية والاقتصاد الوطني، مصلحة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي، العدد ٣١،

الرياض، ١٤١٥هـ/١٩٩٥م، ص ص ٢١-٢٦.

(٤) نفس المصدر السابق، ص ص ٣٤-٣٩.

جدول رقم (٣)

الوظائف المعتمدة " المشغولة والشاغرة " للعاملين بالدولة للعام المالي ١٤١٤ / ١٤١٥ هـ

الإجمالي العام	بيان الوظيفة	وظائف الموظفين					بيان الوظيفة
		الإجمالي	كادر القضاء وأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام	أعضاء هيئة التدريس	الوظائف التعليمية	الوظائف العامة (مراتب) والوظائف الصحية	
601832	93315	508517	1976	15866	228608	262067	إجمالي الوظائف المعتمدة *
541759	88546	453213	931	13609	192177	246496	الوظائف المشغولة **
60073	4769	55304	1045	2257	36431	15571	الوظائف الشاغرة

المصدر: ديوان الخدمة المدنية، الخدمة المدنية بالأرقام ١٤١٤ هـ، الرياض.

* تشمل الوظائف المعتمدة للموظفين، مراتب، وأعضاء هيئة التدريس والادعاء العام والوظائف الصحية بالإضافة للوظائف الفنية المعتمدة للمؤسسة العامة للكهرباء.

** بيانات الوظائف المشغولة تشمل الذكور والإناث.

ملاحظة لا تشمل الإحصائية ٥٢١٠٠ متقاعداً على بند الرواتب المقطوعة بالتعليم العام.

المرشحون لشغل الوظائف لعام ١٤١٤ / ١٤١٥ هـ

الإجمالي	نساء	رجال	البيان
14051	6160	7891	خريجو الجامعات والدراسات العليا
4763	2837	1926	خريجو الكليات والمعاهد دون الجامعية
2856		2856	مسابقات
21670	8997	12673	الإجمالي

المصدر: ديوان الخدمة المدنية، الخدمة المدنية بالأرقام ١٤١٤ هـ - الرياض.

ملاحظة: ١- لا تشمل الإحصائية بيانات جهات حكومية لها صلاحية التعيين سواء للخريجين أو المسابقات.

٢- بلغت التعاقدات التي تمت عام ١٤١٤ / ١٤١٥ هـ سواء عن طريق الديوان أو عن طريق جهات أخرى

لها صلاحية التعاقد (١٠٢٥٨) متعاقداً غير سعودي.

التوازن بين العرض والطلب على القوى الوطنية العاملة في القطاع العام

توضح متابعة الوظائف المعتمدة سنويا بالخدمة المدنية خلال السنوات العشر الماضية اتجاه عدد الوظائف المعتمدة إلى الثبات في السنوات الأخيرة وخاصة من عام ١٤٠٧ - ١٤٠٨ هـ حيث إن الزيادة في عدد الوظائف الحكومية بدأت تتناقص شيئاً فشيئاً لاكتفاء منطقة الأجهزة الحكومية بالوظائف الإدارية ومن ذوي المؤهلات النظرية، وكذلك جدية الدولة نحو إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة (السعودية)، مما وفر للدولة عدداً لا بأس به من الوظائف التي اشغرت بعناصر وطنية^(٥).

وبالرغم من كل هذه المحاولات، إلا أن العرض من العمالة الوطنية يتزايد لوقت بعد آخر، نتيجة الطفرة التعليمية في تخصصات العلوم الإنسانية والدينية وفي التربية والتعليم والعلوم الاجتماعية، مما أدى إلى وجود فائض كبير من الخريجين والخريجات في هذه التخصصات (انظر جدول رقم ١)، وهذا أدى إلى وجود تشبع واكتفاء لدى معظم الأجهزة الحكومية من هذه التخصصات، وبالتالي تكس الخريجين بأعداد كبيرة لدى ديوان الخدمة المدنية.

إن هذا الأمر يتطلب إعادة النظر في سياسات القبول في التعليم العالي في التخصصات النظرية، الأدبية والإنسانية، لإحداث توازن بين العرض والطلب عليها بعد أن حدث في الماضي والحاضر تحريج الأعداد الكافية منها حتى لا تواجه بفائض من الخريجين منهم تؤدي إلى مضاعفة المعاناة، وتزيد من حدة هذه الظاهرة، ونواجه بأعداد من الخريجين لا تتطلبهم احتياجات التنمية في المستقبل القريب والبعيد، وفي نفس الوقت تشجيع سياسات التعليم والقبول في التخصصات العلمية والفنية التي مازال سوق العمل يعاني من النقص في العمالة الوطنية بها، لتقوم بدورها المطلوب في التنمية، وحتى يمكن أن تحل تدريجياً محل العمالة الوافدة سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص، وكذلك الاستمرار في تشجيع التخصصات النادرة الفنية كالطب والهندسة وبعض المهن ذات المهارات الخاصة، والعمل على تأمين احتياجات القطاعات الجديدة كالسياحة والأعمال الفندقية والقرى السياحية المنتشرة في أجزاء كبيرة من المملكة سواء بغرض السياحة الداخلية أو الخارجية والتي لازالت في حاجة ماسة للدعم الحكومي بالخدمات الضرورية يتم تهيئة العمالة المطلوبة والمتخصصة في هذا المجال ولذا أرى أنه حان الوقت لقطاعات التعليم ذات الاختصاص أن تعمل على فتح معاهد ومراكز متخصصة لتعليم وتدريب الشباب الراغبين العمل في قطاع السياحة

(٥) الديوان العام للخدمة المدنية، الخدمة المدنية بالأرقام، ١٤١٤ هـ، الرياض.

وفتح باب عمل جديد أمامهم. إن هذا الاتجاه في سياسة التعليم وما تسعى إليه القطاعات المختلفة نحو تحقيق توازن كامل بين أعداد المقبولين وتوجيههم حسب الاحتياجات الفعلية لحاجة المجتمع أصبح مطلباً حيويًا وضروريًا لإحداث التوازن المطلوب بين الكم والكيف من العمالة الوطنية.

جدول رقم (٤)

ميزانية الدولة-اعتمادات الميزانية لمفردات الباب الأول ١٤٠٩/١٤١٠هـ-١٤١٤/١٤١٥هـ

(بملايين الريالات)

السنة	١٤١٠/١٤٠٩	١٤١١/١٤١٠	١٤١٢/١٤١١	١٤١٣/١٤١٢	١٤١٤/١٤١٣	١٤١٥/١٤١٤
اسم البند						
الرواتب	42879.1	46431.2	46431.2	54073.6	57741.6	50728.3
البدلات	12134.9	12683.9	12683.9	15169.6	15422.1	13461.0
أجور العمال	3261.9	3369.4	3369.4	3697.1	3800.0	3523.4
المجموع	58275.9	62484.5	62484.5	72940.3	76963.7	67712.7
المنظور عدم صرفه.	-	-	-	-	5387.5	-
المتاح للصرف	-	-	-	-	71576.2	-

المصدر: وزارة المالية، مصلحة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي ١٤١٤/١٤١٥هـ، الرياض.

الدراسة التطبيقية

يتناول هذا الجزء بالتحليل نتائج الاستقصاء الميداني عن المستجدات حول فرص التوظيف في الأجهزة الحكومية، عن طريق تحديد مرئيات عينة البحث لعدد من المحاور والتساؤلات الهامة المتعلقة بمشكلة الدراسة، وهي:

- هل للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية أي تأثير على قرار الخريجين عند اختيارهم نوع الوظائف والمهن؟
- ما هو نوع وحجم المتغيرات والمعطيات التي يمكن أن تؤثر في فعاليات الديوان العام للخدمة المدنية في إيجاد وتوفير فرص التوظيف بالأجهزة الحكومية؟
- ما هي العوامل المؤثرة على فرص التوظيف النسائي؟
- ما هي الأسباب الحقيقية وراء ظاهرة عزوف بعض الخريجين عن الاستفادة بفرص التوظيف المتاحة بالمناطق النائية وخارج المدن التي يقيمون فيها؟

- ما مدى فائدة استحداث برامج تدريبية تحويلية لفائض الخريجين لتوجيههم إلى التخصصات التي تحتاجها التنمية ويعاني سوق العمل من النقص فيها؟
- ما هي الفوائد التي حققتها تجربة مركزية التوظيف عن طريق الديوان العام للخدمة المدنية؟

مجتمع الدراسة والعينة المختارة

لقد تم تحديد مجتمع البحث بالأجهزة الحكومية في المنطقة الغربية، وراعت الدراسة أخذ وجهات نظر ثلاث عينات من وحدات مجتمع البحث الوثيقة الصلة بالمشكلة وهم:

- أ- عينة من الطلاب الذين يدرسون في المرحلة النهائية للتخرج أو تم تخرجهم فعلاً ولكن لم يتم توظيفهم.
- ب- عينة مماثلة من الطالبات.

ج- عينة من الخريجين والخريجات الذين تم توظيفهم بالأجهزة الحكومية. حيث تم توزيع ما يزيد عن (٣٠٠) استمارة من نموذج الاستقصاء على العينات الثلاث بطريقة عشوائية، وقد أمكن تجميع (٢١٦) استمارة منها صالحة للتفريغ أي بنسبة (٧٢٪) وهي نسبة جيدة وتتفق مع المتعارف عليه إحصائياً من هذه الاستثمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (١٠٢) استمارة من العينة (أ) طلاب، و (٦٠) استمارة من العينة (ب)، و (٥٤) استمارة من العينة (ج) من الخريجين والخريجات الذين تم توظيفهم. وقد تم تجميع نتائج العينات الثلاث في جداول تفريغ واحدة، حيث لم تظهر نتائج التفريغ فروعاً أساسية بين العينات الثلاث.

وفيما يلي تحليل لنتائج الدراسة الميدانية.

يوضح جدول رقم (٥) أن الاختيار الوظيفي للأفراد يحكمه اعتباران رئيسيان (الأول) المكانة الاجتماعية للوظيفة في المجتمع، و (الثاني) العائد المادي الذي تتيحه الوظيفة. فقد احتلت المرتبة الأولى في الأهمية النسبية للاعتبارات التي يأخذها الأفراد عند اختيارهم للوظائف والمهن وذلك على النحو التالي:

- الاحترام الذي يعطيه المجتمع لشاغل هذه الوظيفة أو المهنة بنسبة (٢٨٪) للأهمية الأولى، (٢٤,٥٪) للأهمية الثانية، (٣٢,٥٪) للأهمية الثالثة.
- العائد المالي المناسب الذي تتيحه الوظيفة أو المهنة بنسبة (٣٥,٥٪)، (٢٢٪)، (١٨,٩٪) للأهمية الأولى والثانية والثالثة على التوالي.

جدول رقم (٥)

ترتيب الأهمية النسبية للاعتبارات التي يأخذها الأفراد في الاعتبار عند اختيارهم للوظائف والمهن.

المرتبة الثالثة في الأهمية		المرتبة الثانية في الأهمية		المرتبة الأولى في الأهمية		الاعتبارات
عدد	%	عدد	%	عدد	%	
٥٨	٣٢,٢	٥٦	٢٤,٥	٦٨	٢٨	الاحترام الذي يعطيه المجتمع لشاغل هذه الوظيفة أو المهنة.
٣٤	١٨,٩	٥٠	٢٢	٨٦	٣٥,٥	العائد المادي المناسب الذي تتيحه الوظيفة أو المهنة.
٢٠	١١,١	٢٠	٨,٧	٨	٣,٤	ما تعرضه وسائل الإعلام عن طبيعة هذه الوظيفة أو المهنة ونظرة المجتمع لها.
٢٤	١٣,٣	٣٤	١٥	٩	٢٢	توجيهات الوالدين والأقارب لشغل هذه الوظيفة أو المهنة.
٣٤	١٨,٩	٤٤	١٩,٣	٣٢	١٣,٣	ما يتوافر في هذه الوظيفة أو المهنة من ضمانات البقاء، والمستقبل المضمون.
١٠	٥,٦	٢٤	١٠,٥	٢٦	١٠,٨	طبيعة أعمال الوظيفة أو المهنة نفسها.
١٨٠	%١٠٠	٢٢٨	%١٠٠	٢٤٢	%١٠٠	الإجمالي

ويلحق باعتبار العائد المادي المناسب في الحاضر، ضمانه أيضاً في المستقبل. بما توفره هذه الوظيفة أو المهنة من ضمانات البقاء والمستقبل المضمون بنسبة (٣,٣٪)، (٣,١٩٪)، (٩,١٨٪). ومن ناحية أخرى فقد أوضحت نتائج جدول رقم (٦) الدور المحدود الذي تلعبه وسائل الإعلام في المجتمع في توجيه الأفراد للوظائف والمهن، حيث لم تتعد هذه النسبة (٤,٣٪) في الأهمية رقم (١)، و(٧,٨٪) و (١,١١٪) في الأهمية رقم (٢) و (٣) على التوالي.

وتوضح نتائج جدول رقم (٦) عددا من المشاكل المعاصرة التي تواجه توظيف الخريجين وتمثل أهمها في:

جدول رقم (٦)

المتغيرات والمعطيات التي يمكن أن تؤثر في فعاليات الديوان العام للخدمة المدنية في إيجاد وتوفير فرص التوظيف بالأجهزة الحكومية.

غير موافق تماماً		غير موافق		لا رأي لدي		موافق		موافق تماماً		المتغيرات والمعطيات
عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
٢	٠,٩	٣٨	١٨,٦	٥٨	٢٨,٤	٥٠	٢٤,٥	٥٦	٢٧,٤	عدم قيام الأجهزة الحكومية بتزويد الديوان بوظائفها الشاغرة أو المطلوب شغلها أولاً بأول.
-	-	١٢	٥,٨	٦	٢,٩	٩٤	٤٥,٦	٩٤	٤٥,٦	صعوبة الموازنة بين رغبات طالب التوظيف بالنسبة للأجهزة والمناطق التي يرغب التعيين فيها وبين احتياجات الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة.
١٢	٥,٧	٢٦	١٢,٣	٤٤	٢٠,٧	٥٠	٢٣,٦	٨٠	٣٧,٧	عدم تعاون مدراء شؤون الموظفين في الأجهزة الحكومية في سعولة الوظائف المشغولة بمتقاعدين.
٤	٢	٢٦	١٢,٥	٥٨	٢٧,٩	٧٠	٣٣,٦	٥٠	٢٤	الافتقار إلى دراسات عن الهجرة الداخلية من القرى والمدن الصغيرة إلى المدن الكبيرة بحثاً عن فرص التعليم والتوظيف ومطالب الحياة الحضارية الأخرى.
١٠	٤,٦	١٨	٨,٢	٣٦	١٦,٥	٥٤	٢٤,٨	١٠٠	٤٥,٩	الرشيد في إحداث وظائف جديدة بالأجهزة الحكومية مما أثر على الفرص المتاحة للتوظيف.
٦	٢,٩	١٤	٦,٦	٥٢	٢٤,٥	٧٢	٣٤	٦٨	٣٢	الافتقار إلى التنسيق الكافي بين الديوان العام للخدمة المدنية والأجهزة الحكومية في وضع تصور شامل ودقيق لاحتياجات هذه الأجهزة من القوى العاملة.
١٠	٤,٧	٢٠	٩,٣	٣٢	١٥	٧٨	٣٦,٤	٧٤	٣٤,٦	تحول الخريجين إلى العمل في القطاع العام في الفترة المعاصرة.
-	-	١٤	٦,٧	٣٢	١٥,٢	٦٤	٣٠,٥	١٠٠	٤٧,٦	عدم وجود نظام متكامل للمعلومات عن أعداد نوعيات الخريجين والوظائف الشاغرة أو المنتظر شغلها.
٦	٢,٧	٢٠	٨,٩	٦٨	٣٠,٢	٧٢	٣٢,٢	٥٨	٢٥,٩	محدودية إنشاء وحدات حكومية جديدة للاكتمال النسبي لنمو الجهاز الإداري خلال فترة الطفرة التنموية.
٦	٢,٧	١٠	٤,٦	٣٢	١٤,٧	٧٤	٣٤	٩٦	٤٤	عدم إشغال الوظائف الأعلى بالأجهزة الحكومية أو بطء حركة الترقيات، مما أثر على توافر الوظائف الأدنى التي يشغلها الخريجين.
٤	١,٩	٨	٣,٨	٢٨	١٣,٢	٧٠	٣٣	١٠٢	٤٨,١	ضعف الرابطة التنسيقية بين المؤسسات التعليمية وبين الديوان العام للخدمة المدنية وما يترتب على ذلك من وجود فائض أو عجز في بعض التخصصات.
٦	٢,٩	٣٠	١٤,٧	٢٠	٩,٨	٨٢	٤٠,٢	٦٦	٣٢,٤	وجود حوافز ومميزات في بعض الأجهزة الحكومية لترغيب الخريجين بشكل أكبر على الالتحاق بها أو الاستمرار في عملها.
٢	١	١٦	٧,٢	٤٢	١٨,٩	٧٨	٣٥,١	٨٤	٣٧,٨	الافتقار إلى دراسات مستمرة ومتجددة عن سوق العمل الوطني من حيث درجة التوازن بين المعروض من الخريجين في التخصصات والمطلوب منهم.
٤٨	٢٢,٦	٧٤	٣٥	١٠	٤,٧	٤٦	٢١,٧	٣٤	١٦	تهرب بعض الخريجين من الفرص الوظيفية التي يتم إعدادهم وتأهيلهم للعمل بها بحثاً عن فرص قد تكون بعيدة عن صميم تخصصهم.

١ - صعوبة الموازنة بين رغبات طالب التوظيف واحتياجات الأجهزة الحكومية

حيث أعطى أفراد عينة الدراسة هذه المشكلة أعلى نسبة في الرأي الموافق تماماً بلغ تأييدهم لها نسبة (٩١,٢٪).

وتوضح دراسات ديوان الخدمة المدنية أن هذه المشكلة تعتبر نتيجة حتمية لاختلاف رغبات وميول الأفراد، سواء بالنسبة للأجهزة الحكومية أو المهنة، مما يمثل تحدياً للخطة التي يضعها الديوان في بداية كل عام لتوزيع الخريجين على الجهات الحكومية ويحدد نصيب كل جهة من كل تخصص على ضوء اعتبارات ومقاييس محددة.

وتبرز هذه المشكلة بشكل واضح بالنسبة لبعض التخصصات التي تشكو من ندرة خريجها كالمطب والهندسة والمحاسبة والحاسب الآلي. هذا بالنسبة للأجهزة أما بالنسبة للمدن فالمشكلة أخف وطأة ولكنها موجودة فعالية الخريجين يفضلون العمل بالمدن الكبرى ويعرضون عن التعيين بالمدن الصغيرة أو القرى. ويحاول الديوان بشتى الطرق تطويق هذه المشكلة لتحقيق التوازن بين رغبات طالب التوظيف واحتياج الأجهزة الحكومية.

٢ - عدم إحكام الربط بين العرض والطلب على القوى العاملة

وتبرز هذه المشكلة في التأيد المرتفع لأفراد عينة الدراسة لأكثر من متغير يعبر عنها:

أ- فنسبة تصل إلى (٨١,١٪) من أفراد العينة توافق تماماً وتوافق بضعف الرابطة التنسيقية بين المؤسسات التعليمية وبين الديوان العام للخدمة المدنية وما يترتب على ذلك من وجود فائض أو عجز في بعض التخصصات.

ب- ونسبة تصل إلى (٧٨,١٪) من أفراد العينة توافق تماماً بعدم وجود نظام متكامل للمعلومات عن أعداد نوعيات الخريجين والوظائف الشاغرة أو المنتظر شغلها.

ج- ونسبة تصل إلى (٧٢,٩٪) من أفراد العينة توافق تماماً وتوافق بالافتقار إلى دراسات مستمرة ومتجددة عن سوق العمل الوطني من حيث درجة التوازن بين المعروض من الخريجين في التخصصات، والمطلوب منهم.

د- ونسبة تصل إلى (٦٦٪) من أفراد العينة توافق تماماً وتوافق إلى الافتقار إلى التنسيق الكافي بين الديوان العام للخدمة المدنية والأجهزة الحكومية في وضع تصور شامل ودقيق لاحتياجات هذه الأجهزة من القوى العاملة.

فهذه المعطيات والمتغيرات جميعها تبلور مشكلة رئيسة تواجه توظيف الخريجين، وتنبع من عدم إحكام الربط بين مخرجات التعليم، واحتياجات سوق العمل، وما يترتب عليها من وجود فائض كبير في خريجي بعض التخصصات النظرية، في الوقت الذي قد يوجد نقص في بعض التخصصات العلمية والتخصصات النادرة. مما يعتبره الديوان العام للخدمة المدنية تحدياً له في توفير هذه التخصصات للأجهزة الحكومية على المدى الطويل والاستمرار في الاعتماد على استخدام القوى العاملة الأجنبية.

٣ - التفاوت في المميزات الوظيفية بين الأجهزة الحكومية

حيث أعطى أفراد عينة الدراسة نسبة عالية (٦,٧٢٪) من التأييد لمتغير وجود حوافز ومميزات في بعض الأجهزة الحكومية لترغيب الخريجين بشكل أكبر على الالتحاق بها أو الاستمرار في عملها. وهي مشكلة تواجه الديوان العام للخدمة المدنية في تحقيق هدف العدالة والمساواة في توزيع القوى العاملة وفقاً للاحتياج الحقيقي، وأولوية البرامج والخدمات. هذا الهدف أصبح كما توضح دراسات الديوان يواجه صعوبات في التطبيق بسبب ما يوجهه الديوان من منافسة شديدة في سوق العمل من جانب الأجهزة والمؤسسات التي تحاول استقطاب القوى العاملة بما تقدمه من مميزات مثل بدل السكن أو البدلات الأخرى أو المكافآت السنوية التي قد لا تتوافر في كثير من الأجهزة الحكومية.

٤ - محدودية فرص النمو الوظيفي

وتبرز هذه المشكلة في التأييد المرتفع لأفراد عينة الدراسة لأكثر من متغير في هذا المجال:

أ- تأييد (٧٨٪) من أفراد العينة موافق تماماً وموافق لمحدودية فرص النمو الوظيفي، لعدم إشغال الوظائف الأعلى بالأجهزة الحكومية أو ربط حركة الترقيات، مما أدى إلى ندرة الوظائف الأدنى التي يمكن أن يشغلها الخريجون وتعتبر المنفذ الوحيد لاستيعابهم حالياً.

ب- تأييد (٧٠,٤٪) من أفراد العينة موافق تماماً وموافق لمحدودية فرص نمو الجهاز الوظيفي نتيجة الحد من إنشاء أو إحداث وظائف جديدة بالأجهزة الحكومية، مما أثر على الفرص المتاحة للتوظيف.

ج- تأييد (٥٨,١٪) من أفراد العينة موافق تماماً وموافق بتأثر فرص التوظيف بمحدودية إنشاء وحدات حكومية جديدة للاكتمال النسبي لنمو الجهاز الإداري خلال فترة الطفرة التنموية.

جدول رقم (٧)

أسباب عزوف الخريجين عن الاستفادة بفرص التوظيف المتاحة

خارج نطاق المدينة التي يقيمون فيها

النسبة المئوية من إجمالي التكرارات	التكرار	أسباب العزوف
٢٣,٦	١٥٤	كون المتقدم للوظيفة العائل الوحيد لذويه ويصعب عليهم الانتقال معه إلى مقر عمله.
١٣,٨	٩٠	إحساس الخريج بأنه لن يصل إلى المستوى الوظيفي المرموق في المدن الصغرى والمناطق النائية.
١٢,٢	٨٠	تمثل مرتب الوظيفة وبدلاتها بالمدينة والقرية التي تتوفر فيها فرص التوظيف بالمدينة التي يقيم فيها المتقدم للوظيفة.
١٨,٣	١٢٠	التباين في المستوى الحضاري والخدمات والمرافق بين المدينة التي يقيم فيها الخريج والمدن الأخرى والقرى التي تتوفر فيها فرص التوظيف.
١٥	٩٨	أسباب اجتماعية، كعدم ترحيب الزوجة بالانتقال مع زوجها إلى المدينة أو القرية الصغيرة.
١٧,١	١١٢	بعد المسافة بين المدينة التي يقيم فيها المتقدم للوظيفة والمدينة أو القرية التي تتوفر فيها فرص التوظيف.
٪١٠٠	٦٥٤	الإجمالي

تعتبر نتائج جدول رقم (٧) عن ظاهرة قديمة ولكنها ما تزال قائمة حتى الفترة المعاصرة على الرغم من اشتداد المنافسة أكثر من ذي قبل في الحصول على فرص عمل بالأجهزة الحكومية، وعلى الرغم من النهضة التي عاشتها المملكة وأن من نتائجها انتشار كافة الخدمات من ماء وكهرباء وتعليم وصحة ومواصلات في كافة أنحاء المملكة... ولكن ما زالت ظاهرة عزوف الخريجين عن الاستفادة من فرص التوظيف المتاحة لهم خارج نطاق المدينة التي يقيمون فيها قائمة.

وتوضح نتائج جدول رقم (٧) أن أسباب هذا العزوف هي بالدرجة الأولى أسباب اجتماعية (٣٨,٦٪) من إجمالي التكرارات وترجع إما إلى كون المتقدم للوظيفة هو العائل الوحيد لذويه أو لأسباب اجتماعية أخرى كعدم ترحيب الزوجة بالانتقال مع زوجها إلى المدينة أو القرية الصغيرة.

يلي ذلك في الأهمية عوامل وظيفية بإحساس الخريج بأنه لن يصل إلى المستوى الوظيفي الذي يحفزه للعمل في المدن الصغيرة والنائية. وتمثل هذه العوامل نسبة (٢٦٪) من إجمالي التكرارات.

وهناك عوامل أخرى شائعة في جميع الدول وهي التباين في المستوى الحضاري والخدمات بين المدن المختلفة، خاصة بين المدن الكبرى والصغرى وهي عائق من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

بنسبة (٣,١٨٪)، وبذلك تعتبر رحلة العمل اليومية الطويلة عائق آخر للعزوف عن العمل في المدن الصغيرة والنائية (١,١٧٪) من إجمالي التكرارات.

هذا وتوضح دراسات ديوان الخدمة المدنية أن هذه الظاهرة من المشاكل الهامة التي تواجه التوظيف في الخدمة المدنية، وأن هناك أعداد غير قليلة من الوظائف في المدن الصغيرة والنائية التي تتطلب تخصصات معينة كوظائف المهندسين، والباحثين الزراعيين، والمهندسين المعماريين، وبعض الوظائف الإدارية تظل شاغرة لعزوف الخريجين عن العمل في هذه المدن.

جدول رقم (٨)

مدى تأييد عينة الدراسة لإعداد برامج للتدريب التحويلي لفائض الخريجين لتوجيههم إلى التخصصات التي تحتاجها التنمية ويعاني سوق العمل من النقص فيها.

الرأي المعارض تماماً		الرأي المعارض		لم يبد رأي		الرأي الموافق		الرأي الموافق تماماً		تعيرات برامج التدريب التحويلي
عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	عدد	٪	
٨	٣,٩	٨١	٨,٨	٨	٣,٩	٨٦	٤١,٧	٨٦	٤١,٧	إعداد برامج تدريبية لتأهيل فائض الخريجين من التعليم الجامعي إلى وظائف التدريس بمراحل التعليم المختلفة.
١٠	٥,١	٣٠	١٥,٣	٢٠	١٠,٢	٧٤	٣٧,٨	٦٢	٣١,٦	يمكن سد العجز في أعمال المحاسبة والمراجعة لبرامج تدريب محاسبية لخريجي التخصصات الإدارية.
١٢	٥,٨	٢٤	١١,٧	٣٢	١٥,٥	٩٤	٤٥,٦	٤٤	٢١,٤	برامج الشؤون القانونية يمكن أن يستفيد منها خريجي الشريعة لإتاحة الفرص لهم للعمل في الوظائف القانونية والحمامة.
٢	٠,٩	١٠	٤,٨	٤	٢	٧٤	٣٥,٢	١٢٠	٥٧,١	يجب التركيز على برامج التدريب الفني والمهني للاستفادة من فائض مراحل التعليم العام وتوجيههم للأعمال الفنية والمهنية.
-	-	١٢	٥,٩	١٠	٤,٩	٨٦	٤٢	٩٦	٤٧	البرامج المختلفة للتدريب الفني والمهني للاستفادة منها في توجيه أفضل الخريجين من التعليم الجامعي للوظائف المختلفة للحاسب الآلي.

توضح نتائج هذا الجدول عينة الدراسة لإعداد برامج للتدريب التحويلي لفئات الخريجين لتوجيههم لتخصصات تحتاجها التنمية، وإن كان هذا التأييد بنسب متفاوتة، حيث يأتي في:

(المرتبة الأولى) تأييد ثلاثة نوعيات من برامج التدريب التحويلي وهي:

(١) برامج التدريب الفني والمهني بنسبة موافقة (٩٢,٣٪).

(٢) برامج التدريب على الحاسب الآلي بنسبة موافقة (٨٩,٢٪).

(٣) برامج التدريب التربوي بنسبة موافقة (٨٣,٤٪).

(المرتبة الثانية) تأييد نوعين آخرين من برامج التدريب التحويلي هما:

(١) برامج المحاسبة والمراجعة بنسبة موافقة (٦٩,٤٪).

(٢) برامج الشؤون القانونية بنسبة موافقة (٦٧٪).

فهذه البرامج التدريبية تهدف جميعها إلى مواجهة الاختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة... بالاستفادة من فائض الخريجين سواء من مراحل التعليم العام أو التعليم الجامعي النظري في سد العجز في التخصصات والمهن التي تعاني سوق العمل من النقص فيها وتحتاجها خطط وبرامج التنمية.

توضح نتائج جدول رقم (٩) أن العدالة في توافر الفرص الوظيفية للخريجين تحتل الأهمية الأولى للفوائد التي تحققها مركزية التوظيف عن طريق الديوان العام للخدمة المدنية وفروعه بالمناطق المختلفة بالمملكة، حيث احتلت نسبة (٦٣,١٪) من الأهمية الأولى أو (٢٥٪) و(٢١٪) من الأهميتين الثانية والثالثة. وهي نتيجة طبيعية تتفق مع ما وضعه الديوان من أسس موضوعية يتم بموجبها اختيار الأصلح والأفضل من المتقدمين وهذه المفاضلة تقوم على إجماع عناصر منها إعطاء الأولوية للمؤهل الأنسب في تخصص الوظيفة والأعلى في التقدير العام عند التخرج، والأعلى في تقدير التخصص... الخ.

والعدالة التي تحققت نتيجة استخدام الديوان لأسس موضوعية لاختيار الأصلح والأفضل من المتقدمين عبر عنها أيضاً أفراد عينة الدراسة صراحة في إعطائهم نسب عالية لفوائد مركزية التوظيف الناتجة عن استخدام مقاييس موضوعية للحكم على صلاحية المتقدمين للعمل الحكومي.

جدول رقم (٩)

ترتيب الأهمية النسبية للفوائد التي تحققها مركزية التوظيف

عن طريق الديوان العام للخدمة المدنية

رقم (٣) في الأهمية		رقم (٢) في الأهمية		تكرار ذكرها على أنها رقم (١) في الأهمية		فوائد مركزية التوظيف
عدد	%	عدد	%	عدد	%	
٣٦	٢١	٥٢	٢٥	٧٦	٣٦,١	العدالة في توافر فرص الوظيفية للخريجين
٥٤	٣١,٤	٥٠	٢٤	٣٦	١٧,١	استخدام مقياس موضوعية للحكم على صلاحية المتقدمين للعمل الحكومي.
٤٢	٢٤,٤	٤٤	٢١,٢	٤٦	٢٢	تنسيق الاتصال بين مصادر القوة العاملة (مؤسسات التعليم) ومجالات التوظيف الحكومي (الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة)
٤٠	٢٣,٢	٦٢	٢٩,٨	٥٢	٢٤,٨	التناسب في توزيع الخريجين على الأجهزة الحكومية وفقاً لاحتياجاتها الفعلية
١٧٢	٪١٠٠	٢٠٨	٪١٠٠	٢١٠	٪١٠٠	الإجمالي

تأتي النسب (٢٤,٨٪)، (٢٩,٨٪)، (٢٣,٤٪) لتأييد عينة الدراسة لما حققه الديوان بمركزية التوظيف من فائدة تحقيق التناسب في توزيع الخريجين على الأجهزة الحكومية وفقاً لاحتياجاتها الفعلية دليلاً على نجاح الديوان العام للخدمة المدنية في علاج المشكلات التي تواجهه توظيف الخريجين -السابق إيضاها- تحقيقه قدرًا من الموازنة بين رغبات الخريجين من حيث الأجهزة والأماكن والاحتياجات الفعلية للأجهزة الحكومية.

المقترحات والتوصيات

في ضوء ما انتهى إليه البحث في التحليل الإحصائي والميداني من نتائج فإننا نقترح التوصيات التالية:

(١) النمو الكيفي للتعليم

هناك حاجة ملحة لتطوير التعليم، حتى يكون هناك تجانس وترابط بين مخرجاته وبين

متطلبات التنمية. ونوصي لذلك بالتالي:

(١) ضرورة تنوع مسارات واتجاهات خريجي الثانوية العامة من طلاب وطالبات، وتوجيههم نحو التعلم التقني والفني العالي في التخصصات والمهن التي تحتاجها عمليات التنمية، مع التوسع في مؤسساته التعليمية في المناطق المختلفة، طبقاً لاعتبارات الكثافة السكانية، والاحتياجات من خريجيه، والمشاريع الصناعية والزراعية القائمة أو المزمع تنفيذها مع العمل بصفة مستمرة على الارتقاء بمستوى هذا النوع من التعليم الذي تشتد حاجة المملكة إلى مخرجاته.

(٢) ربط سياسات القبول في الجامعات وكليات البنات لكافة التخصصات باحتياجات خطط التنمية من الموارد البشرية، بالحد من الازدواجية في بعض التخصصات النظرية والإنسانية والأدبية التي توجد في أكثر من جامعة، مع عدم وجود حاجة كبيرة لخريجها في سوق العمل، والتوسع في تخصصات أخرى كبعض التخصصات العلمية التي ربما لا تتوافر في أكثر من جامعة، لأنها تمثل أولوية كبرى في الاحتياج لخريجها.

(٣) توفير المزيد من التنسيق والربط بين المؤسسات التعليمية المختلفة، والديوان العام للخدمة المدنية، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وأجهزة القطاع الخاص ممثلة بمجالس الغرف التجارية والصناعية السعودية في التخطيط الشامل والمدرّوس لكافة احتياجات الاقتصاد الوطني من الموارد البشرية الوطنية من التخصصات المختلفة، وكذلك في تصميم المناهج الأكاديمية والدراسية وفقاً لمتطلبات العمل بعد التخرج، مع مراجعتها بصفة دورية لتواكب المتغيرات التي قد تستجد.

(٤) تأكيد ما تضمنته الخطط الخمسية الأخيرة من مقترحات حول اقتصار المكافآت التي تمنح للطلاب والطالبات، على التخصصات المطلوبة للتنمية والتي تحتاج إلى المزيد من الحوافز للدراسة بها.

(ب) آفاق العمل للخريجين

(١) ضرورة أن يؤخذ في الاعتبار في تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة وتوجيهها، احتياجات القطاع الخاص من العمالة الوطنية كميّار هام في تحديد الأعداد والتخصصات المطلوبة في مراحل التعليم المختلفة.

(٢) توسيع آفاق الخريجين وتوعيتهم بأن الخدمة المدنية ليست المجال الوحيد للعمل، فهناك بصورة أعم وأشمل القطاع الخاص الذي تتوافر فيه في الفترة المعاصرة فرص كبيرة لتوظيف العمالة الوطنية.

(٣) حث القطاع الخاص على فتح المزيد من فرص العمل للكفاءات الوطنية، ووضع المزيد من الضوابط التي تكفل للخريجين مستوى مناسباً من الدخل والمزايا الأخرى، ومتابعة تنفيذها بكل دقة واحترام من قبل طرفي العلاقة.

(٤) إعطاء الخريجين الحدد فرصة التدريب والتعود على جو العمل الجديد في مجال العمل الخاص، حتى وإن تكلفت هذه القطاعات مصاريف إضافية مؤقتة لهذه الغاية، لأنه في النهاية مردود هذا العمل لصالح الوطن، وما القطاع الخاص إلا جزء لا يتجزأ من الكيان الكبير والعزير على نفس كل مواطن مخلص، كما أن هذا الاتجاه يحقق لهذه القطاعات نسبة عالية من الاستقرار الوظيفي والولاء الذي يتحلى به المواطن مقارنة بغيره من العمالة الأخرى.

(٥) تهيئة وتجهيز الكوادر المطلوبة لمواجهة الاحتياج المتوقع والمتزايد في حالة اتجاه الدولة نحو التخصصية والعمل على تشجيع هذا الاتجاه الجديد في اقتصاد البلاد، لما قد تحققه من نمو ونجاح كبير في إنعاش الحياة الاقتصادية في البلاد، وما يوفره من فرص عمل إضافية، وفتح آفاق جديدة للخريجين والخريجات.

(٦) الاهتمام ودعم الدولة لقطاع السياحة التي تضم خدمات ومرافق متنوعة، وتشجيع الشباب والخريجين من أبناء الوطن على العمل بها، وتقديم التسهيلات اللازمة لهذه الأنشطة حتى تقف على قدميها، من أجل خلق مزيد من الفرص الوظيفية للشباب وفتح آفاق ومجالات جديدة للعمل، وكذلك تنوع ودعم للنشاط الاقتصادي المفيد.

(ج) تكثيف توظيف المرأة

(١) توسيع قاعدة العمل النسوي أفقياً، بإيجاد مجالات عمل جديدة للمرأة تكون متفقة مع تعاليم الدين الإسلامي الحنيف مثل افتتاح مكاتب نسوية للأحوال المدنية، والشؤون الاجتماعية، والضمان الاجتماعي، وأعمال الأرشيف، والإحصاء، والحاسب الآلي.

(٢) تشجيع فتيات القرى للابتعاث إلى جامعات المدينة في التخصصات التي تعاني القرية منها عجزاً في العمل النسائي من السعوديات.

(٣) العمل على استيعاب القطاع الخاص للعمالة النسائية في الأعمال التي تتناسب مع طبيعة المرأة وقدرتها الإنتاجية، وبما يتفق مع تعاليم الدين الإسلامي الحنيف.

(٤) توفير بعض أوجه الرعاية والخدمات المساعدة التي تشجع المرأة على الاستفادة من فرص التوظيف المتاحة، وتحقيق الاستفادة من العمالة النسائية بشكل أمثل، كإيجاد دور حضانة مناسبة لأطفال الموظفات، وتوفير وسائل نقل بكل منظمة عامة وخاصة لنقل الموظفات، ودراسة إمكانية تأمين سكن لائق للراغبات في العمل بالمناطق النائية بمدارس البنات أو الأعمال النسوية الأخرى ممن لا تتوفر لهن المحرم الشرعي، وذلك وفقاً لضوابط محددة على غرار السكن الذي توفره وزارة الصحة لمنسوباتها.

(٥) إعادة النظر في بعض القوانين والأنظمة الخاصة بالخدمة المدنية، بحيث تصاغ بشكل يلائم ويناسب ظروف المرأة العاملة، كوضع نظام للعمل الجزئي، وزيادة إجازة الوضع حتى تتمكن الأم العاملة من إعطاء مولودها المزيد من العناية والاهتمام في تربيته بدلاً من تركه لدى الخادمت أو أحد الأقرباء والمرونة الكافية في فتح الإجازات الاستثنائية تقديراً للظروف الاجتماعية التي قد تمر بها كثير من النساء العاملات لفترات مؤقتة تستطيع بعدها العودة إلى عملها.

(٦) زيادة الاهتمام والحرص على تنوع مصادر التعليم والمعرفة للفتاة السعودية، وذلك، عن طريق فتح مدارس ومعاهد مهنية تقدم تخصصات مهنية وفنية وحرفية تناسب طبيعة المرأة ومواهبها، ولا تتعارض مع تعاليم دينها وتقاليد مجتمعتها البناءة، وبذلك يمكن خلق مزيد من الفرص الوظيفية للمرأة السعودية بإحلالهن مكان العاملات الأجنبية.

(د) التوجيه للمناطق النائية

(١) حث الأجهزة الحكومية على توفير الحوافز والمغريات لتشجيع الخريجين الجدد ومنسوبيها على العمل بالمدن الصغيرة والقرى النائية، كإتاحة الفرص أمامهم للالتحاق بالدورات التدريبية وإعطائهم الأولوية في حالة وجود فرص للترقية.

(٢) النظر في تعيين الخريج على أكثر من الدرجة الأولى من المرتبة الوظيفية المناسبة لمؤهلاته في حالة تعيينه في منطقة نائية (القرى والهجر) مع إلزامه بالعمل في هذه المنطقة فترة محددة من السنوات.

(٣) أن يؤخذ في الاعتبار عند توظيف الخريج مقر إقامته، ومكان ولادته، لحنه على العمل بمنطقته إذا كانت من المناطق النائية التي تتوفر فيها وظائف مناسبة لمؤهلاته.

(٤) توفير الخدمات اللازمة للقرى والمناطق النائية التي تشجع الخريجين على الاستفادة من فرص التوظيف المتوافرة بها، كالخدمات الهاتفية اللاسلكية، والمشاريع السكنية الملائمة لذوي الدخل المحدود، ووسائل النقل العام بين المناطق النائية. والمدن الكبرى، وغيرها من وسائل التحضر الحديثة التي تناسب طبيعة هذه المناطق.

(٥) تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في المناطق النائية، وتهيئة المناخ المناسب لذلك بتوفير جميع الخدمات الضرورية من مواصلات حديثة واتصالات سريعة والماء والكهرباء ونحو ذلك، وهذا بدوره يؤدي إلى جذب سكاني لهذه المناطق، وخلق فرص وظيفية بها تستوعب عددًا من الخريجين، كما تعمل على إنعاش وازدهار مثل هذه المناطق، وتمنع كثرة الهجرة منها إلى المدينة الكبيرة، وتقضي على ظاهرة التكدس السكاني في المدينة الرئيسية.

(هـ) العناية بالتدريب التحويلي

دعوة معهد الإدارة العامة، والغرف التجارية الصناعية، وبعض المصالح والوزارات الحكومية، للصحة والمعارف والمؤسسة العامة للتعليم الفني والمهني، إلى تنظيم برامج تدريبية في التخصصات التي يزيد عليها الطلب، لفئات خريجي التعليم الجامعي والعام، لتوجيههم إلى العمل في هذه التخصصات التي مازال سوق العمل في القطاعين العام والخاص يفتقر إلى العمالة الوطنية فيها.

(و) استخدام التقنية المكتبية والأنظمة الحديثة لتحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمالة (١) من الضروري تطوير قاعدة البيانات لأغراض التخطيط للتعليم والتدريب والتوظيف، كإنشاء بنوك للمعلومات والاستعانة بالكمبيوتر والأجهزة الحديثة في مجال الاتصال كل ذلك سيوفر البيانات والمعلومات الضرورية للمساعدة في عمليات التخطيط السليم للاحتياجات من القوى العاملة في المستقبل.

(٢) إعادة النظر في بعض الأنظمة الخاصة بالخدمة المدنية والتي أصبحت لا تتناسب مع ظروف الفترة الحالية والتوسع الكبير في أعمال الدولة، وضرورة التأكيد على التطبيق العادل والموضوعي لنظام التوصيف والتصنيف الوظيفي، حتى نضمن بذلك وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وكذلك تصحيح الأوضاع القديمة والأخطاء الوظيفية التي يمكن أن تساعد كثيراً في إعادة هيكلة كثير من الوظائف، والقضاء على كثير من مظاهر البطالة المقنعة والتكدس الوظيفي في جهاز دون آخر.

المراجع

- الأحمد، عثمان إبراهيم، توظيف خريجي وخريجات الجامعات في الخدمة المدنية، الديوان العام للخدمة المدنية، الرياض، ١٤٠٨ هـ .
- السحبياني، محمد عبد الرحمن، توظيف العمالة السعودية في القطاع العام، الديوان العام للخدمة المدنية، الرياض، ١٤٠٥ هـ .
- الديوان العام للخدمة المدنية، الخدمة المدنية بالأرقام ١٤٠٠ - ١٤١٤ هـ، الرياض .
- الملحم، إبراهيم وضرار، قاسم، سياسات التوظيف في المملكة العربية السعودية، الديوان العام للخدمة المدنية، الرياض، ١٤٠٥ هـ .
- وزارة المعارف، تطور التعليم في المملكة العربية السعودية ١٤١٢ / ١٤١٤، تقرير مقدم إلى مؤتمر التربية الدولي، الدورة (٤٤) جنيف، جمادى الأولى ١٤١٥ هـ .
- وزارة المالية والاقتصاد الوطني، الكتاب الإحصائي السنوي، العدد الواحد والثلاثون ١٤١٥ / ١٩٩٥ م، مصلحة الإحصاءات العامة، الرياض .

ملاحق البحث

المملكة العربية السعودية
كلية الاقتصاد والإدارة
قسم الإدارة العامة

الأخ الفاضل/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد

هذا الاستقصاء المرفق هو جزء من بحث إحصائي وميداني عن "فرص التوظيف في الأجهزة الحكومية" نرجو التكريم بتخصيص جزء من وقتك للإجابة على ما يتضمنه من أسئلة وغير مطلوب ذكر الاسم وإنما المهم الإجابة بكل صراحة وموضوعية ودقة، ونود أن نؤكد لك أن جميع البيانات الواردة بهذا الاستقصاء ستكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين ومقدرين لكم سلفاً حسن تعاونكم معنا والذي بدونه لن نستطيع القيام بهذا البحث. وتفضلوا بقبول وافر التحية والاحترام والتقدير،،،،،،،،،،

الباحث

الدكتور/ علي مشهور السفلان

نموذج الاستبيان

١- أمامك عدد من المستجدات والاعتبارات التي تلعب دوراً أساسياً لدى معظم الأفراد عند اختيار الوظائف والمهن منها:

(المرجو ترتيبها حسب وجهة نظر أفراد المجتمع لها بإعطاء رقم لأكثرها أهمية من وجهة نظر المجتمع والتي تليها في الأهمية رقم وهكذا....)

الأهمية النسبية لها

الاعتبارات

- () - الاحترام الذي يعطيه المجتمع لشاغل هذه الوظيفة أو المهنة.
- () - العائد المادي المناسب الذي تتيحه الوظيفة أو المهنة.
- () - ما تعرضه وسائل الإعلام عن طبيعة هذه الوظيفة أو المهنة.
- () - توجهات الوالدين والأقارب لشغل هذه الوظيفة أو المهنة.
- () - ما يتوافر في هذه الوظيفة أو المهنة من ضمانات الاستمرار والمستقبل المضمون.
- () - طبيعة أعمال الوظيفة أو المهنة نفسها.
- () - اعتبارات أخرى : (فضلاً أذكرها ومدى أهميتها.....)

٢- يضطلع ديوان الخدمة المدنية بدور هام في توفير وتحقيق رغبات العمالة الوطنية من حريجي وخريجات الجامعات، لذلك تتأثر فعالياته وفروعه في المناطق المختلفة بالمملكة في إيجاد وتوفير فرص التوظيف بالأجهزة الحكومية بعدد من المتغيرات والمعطيات الهامة.

(المرجو وضع علامة (U) أمام ما يعبر عن وجهة نظرك في العبارة التالية)

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	لا أعلم	موافق	موافق تماماً	تعبير المتغيرات والمعطيات المؤثرة على فرص التوظيف
					عدم قيام الأجهزة الحكومية بتزويد الديوان بوظائفها الشاغرة أو المشغولة بعناصر أجنبية أو المطلوب شغلها أولاً بأول.
					صعوبة الموازنة بين رغبات طالب التوظيف بالنسبة للأجهزة والمناطق التي ترغب التعيين فيها وبين احتياجات الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة.
					عدم تعاون مدراء شؤون الموظفين في الأجهزة الحكومية بما فيه الكفاية في توظيف الوظائف المشغولة بمتقاعدين .
					الحد من التوسع أو إحداث وظائف جديدة للأجهزة الحكومية مما أثر على الفرص المتاحة للتوظيف .
					تحول الخارجيين إلى العمل الحكومي في الفترة المعاصرة .
					عدم وجود نظام متكامل للمعلومات عن أعداد الخارجيين وتخصصاتهم والوظائف الشاغرة أو المنتظر شغلها.
					محدودية إنشاء وحدات حكومية جديدة للإكمال النسبي لنمو الجهاز الإداري خلال فترة الطفرة التنموية .
					عدم إشغال الوظائف الأعلى بالأجهزة الحكومية، أو بطء حركة الترقيات مما أثر على توافر الوظائف الأدنى التي تناسب الخارجيين .
					ضعف الرابطة التنسيقية بين المؤسسات التعليمية وبين الديون العام للخدمة المدنية وما يترتب على ذلك من وجود فائض أو عجز في بعض التخصصات .
					وجود حوافز ومميزات في بعض الأجهزة الحكومية أدى إلى زيادة إقبال الخارجيين عليها ودون سواها وتكديس الطلبات عليها.
					الافتقار إلى دراسات مستمرة ومتجددة عن سوق العمل الوطني من حيث درجة التوازن بين المعروض من الخارجيين في التخصصات المختلفة والمطلوب منه .
					تهرب بعض الخارجيين من الفرص الوظيفية التي يتم إعدادها وتأهيلها للعمل بها بحثاً عن فرص قد تكون بعيدة عن صميم تخصصهم .

- ٣- فيما يلي عدد من الأسباب التي قد يعزى إليها عزوف الخريجين عن الاستفادة من فرص التوظيف التي قد تتاح لهم خارج نطاق المدينة التي يقيمون فيها.
- (المرجو وضع علامة (U) أمام ما يعبر عن وجهة نظرك).
- كون المتقدم للوظيفة العائل الوحيد لذويه ويصعب عليهم جميعاً
() الانتقال معه إلى مقر عمله الجديد.
- إحساس الخريج بأنه لن يصل إلى المستوى الوظيفي المرموق في
() المدن الصغرى والمناطق النائية.
- تماثل مرتب الوظيفة وبدلاتها بالمدينة والقرية دون مراعاة للعاملين
() خارج المدن من حيث العائد المادي.
- التباين في المستوى الحضاري والخدمات والمرافق بين المدينة التي يقيم
() فيها الخريج والمدن والقرى التي تتوفر فيها فرص التوظيف.
- أسباب اجتماعية أخرى كـرغبة الزوج والأولاد في حياة المدن عن القرى.
()
- بعد المسافة بين المدينة التي يقيم فيها المتقدم للوظيفة والمدينة أو القرية
() التي تتوفر بها فرص التوظيف.
- أسباب أخرى: (فضلاً أذكرها)
()

أهميتها.....

.....

.....

٤- قد تصمم برامج تدريب تحويلية لمن يرغب من فائض الخريجين الذين لا يجدون فرصة للتوظيف وذلك بهدف إكسابهم مهارات ثلاثم سوق العمل واحتياجات محددة للتنمية.

(المرجو وضع علامة (U) أمام ما يعبر عن وجهة نظرك)

غير موافق على الإطلاق	غير موافق	لا أعلم	موافق	موافق تماماً	تعابير برامج التدريب التحويلي
					إعداد برامج تدريبية تربوية لتأهيلي فائض الخارجين من التعليم الجامعي إلى وظائف التدريس بمراحل التعليم المختلفة .
					يمكن سد العجز في أعمال المحاسبة والمراجعة ببرامج تدريب محاسبية لخارجي تخصصات الإدارية .
					برامج الشؤون القانونية يمكن أن يستفيد منها خريجو الشريعة لإتاحة الفرص لهم للعمل في الوظائف القانونية والحاماة .
					يجب التركيز على برامج التدريب الفني والمهني للاستفادة من فائض مراحل التعليم العام لتوجيههم للأعمال الفنية والمهنية .
					إن البرامج المختلفة للتدريب على الحاسب الآلي يمكن الاستفادة منها في توجيه فائض الخريجين من التعليم الجامعي للوظائف المختلفة للحاسب الآلي .
					وجهات نظر أخرى في برامج للتدريب التحويلي : (فضلاً أذكرها)

٥- تحقق مركزية التوظيف عن طريق الديوان العام للخدمة المدنية وفروعه بالمناطق عدداً من الفوائد.

(المرجو ترتيبها حسب أهميتها من وجهة نظرك بإعطاء أكثرها أهمية رقم (١) وما يليها

رقم (٢) وهكذا ()

الأهمية النسبية لها

الفوائد

- () - العدالة في توافر الفرص الوظيفية للخريجين.
- () - استخدام مقاييس موضوعية للحكم على صلاحية المتقدمين للعمل الحكومي.
- () - تنسيق الاتصال بين مصادر القوى العاملة.
- () - (مؤسسات التعليم) ومجالات التوظيف الحكومي.
- () - (الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة).

- () - التناسب في توزيع الخريجين على الأجهزة الحكومية وفقاً لاحتياجاتها الفعلية.
- () - فوائد أخرى (فضلاً اذكرها)

بيانات أولية عن المجيب :

- الوضع الوظيفي: () يعمل () لا يعمل
- اسم الجهة في حالة العمل:
- مسمى الوظيفة التي يعمل بها المجيب:
- المؤهل العلمي:
- الموطن الأصلي للمجيب (المدينة/ القرية):

Reality and Development of Employment Opportunities in Public Sector in Saudi Arabia

ALI M. AL-S AFLAN

Associate Professor

Faculty of Economics and Administration

King Abdul-Aziz University, Jeddah, Saudi Arabia

ABSTRACT. The phenomenon of employment and concentration of labour force is the thing that bothers many of countries. This problem exaggerates as a result of the increase of the number of the graduate from the universities, the institutes and the specialized schools, plus the new role of the woman as a new competitor in the various fields to work which had been in the past dominated by men especially some developing countries.

Because of the importance of this phenomenon, and its influence on the available work opportunities for the natives of both sexes, so the researcher sees that it is important to study this phenomenon. The study aims at finding out the new findings concerning the employment process in the general sector. Here the numbers of the graduates including both boys and girls increase much. Their constitutes a financial and employment burden to many countries in the world including Kingdom of Saudi Arabia. Avoiding being a serious problem it is necessary to search above its causes and the dimensions in order to find out objective means and ways to solve this problem.

According to the data and information obtained by this study, the number of the graduates, from both sexes, increase day by day. On the contrary there were little employment opportunities in the governmental sector. If such rare opportunities were available, some would hesitate to accept for many reasons as: the places of work is far away from the place of the residence of the graduate, the job doesn't fulfill the interests and ambitions of many of them or that such chances were of low prestige and financial output. The interest concerning the opportunities of the private sector starts to decrease compared with the high interests in the general sector. This is so for many reasons: stability in his status, job security, interment financial rights in contrast to the private sector, labour systems, the social status for the employees of the government and some families will prefer this type of work to the private work.

For all these reasons and the other which the researcher concentrates on, in this study; in order to enable him to reach a conclusion to pinpoint the popular solutions for such problems.

In the end of the statistical analysis of the field results, we concluded many vital recommendations that decrease the rarity of employment jobs in the public sector, in order to search for a suitable alternative to minimize from the large interest towards the government sector and be oriented towards the private sector. It aims also at opening new dimensions for the huge numbers of the graduates. It also tries to suggest ways and means to upgrade the graduates proficiency in order to find new job opportunities in both the general and the private sector. It also centers on the orientation and re-evaluation of the higher education, the technical and vocational education policy to be adapted in a way to be more harmonized with the future needs. The researcher finally, mentions the ways of handling some of the social connotations towards degrading some jobs in order to attract and direct the labour surplus towards such jobs.