جـامعـة الملـك سـعـود

كلية إدارة الأعمال

قسم الاقتصاد

**التوظيف في القطاع الخاص و مخرجات التعليم العالي**

**في**

**المملكة العربية السعودية**

**إعداد الطالب / حمود بن صالح بن عبدالعزيز المطرودي**

**إشراف / أ . د . أحمد بن سليمان العبــيــد**

**الفصل الدراسي الثاني للعام 1429 / 1430 هـ**

-- الفـهـرس --

* المقدمة ....................................................................... (3)
* إطار البحث................................................................... (4)

أ- أهمية البحث .............................................................. (4)

ب- مشكلة البحث ........................................................... (4)

ج- أهداف البحث ........................................................... (5)

د- أسئلة البحث ............................................................. (5)

* الدراسات السابقة ........................................................... (5 - 8 )
* منهج البحث والبيانات المستخدمة ........................................ (8)
* توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص ............................ (9)
* مدى استيعاب القطاع الخاص لمخرجات التعليم العالي ............. (10-12)
* النـتـائـج ..................................................................... (12-22)
* التوصيات و الخلاصة ..................................................... (22)
* المراجع ................................................................. (23)

**بسم الله الرحمن الرحيم**

**المقدمــة :-**

ُتعزي المملكة العربية السعودية قطاع التعليم أهمية كبيرة من جميع النواحي والتي يتطلبها هذا القطاع لكي ينمو بشكل تصاعدي , فهو القاعدة الرئيسة التي تبني لنا أهم عناصر الإنتاج متمثلة في المورد البشري والذي يعتبر أساس العملية الإنتاجية , وبالتالي أصبحت المسؤولية هنا تنصب على هذا القطاع لأهميته والتي تكمن في تهيئة هذا المورد وتوفير البيئة المناسبة له من صقل المواهب وتنمية المهارات فيه بحيث يكون على استعداد تام لمواكبة متطلبات القطاع الخاص عند التخرج وبالطبع هذا الأمر لا يمكن تحقيقه إلا بالتخطيط المسبق و تقديم الدعم اللازم له .

وهذا ملاحظ في المملكة العربية السعودية فالمتتبع لتطور هذا القطاع سيجد أن هناك فرق شاسع بين الفترات السابقة والفترة الحالية , فهو يتطور بشكل مستمر وعلى وتيرة تصاعدية بحيث استطاع أن يحقق طفرة هائلة في التنمية التعليمية , وقد ازدادت مدخلاته ومخرجاته بصورة كبيرة بفضل الله أولاً ثم بفضل السياسة التعليمية التي انتهجتها المملكة العربية السعودية في مجال التنمية التعليمية. (1)

من هنا تنشأ العلاقة الوطيدة بين النظام التعليمي وما يسمى بالإحتياجات الاقتصادية من القوى العاملة , فهذا النظام يساهم في إعداد وتهيئة القوى العاملة بما يتناسب مع متطلبات القطـاع الخاص . (2)

إلا أن الفترة الأخيرة أظهرت لنا العكس وهو وجود مشكلة ارتفاع البطالة من عام إلى آخر في المملكة العربية السعودية , و التي أصبحت انعكاساتها السلبية تؤثر بشكل كبير على الجوانب الإقتصادية والإجتماعية والسياسية وتشكل هاجساً في المجتمع , فهي قضية معقدة لا يوجد لها سبب وحيد يمكن الإعتماد عليه لتفسيرها , إذاً ما هو سبب البطالة أو تفسيرها في الإقتصاد السعودي . (3)

وهذا ما دفع دراسات عديدة إلى تفسير البطالة من خلال نوعية مخرجات التعليم العالي ومدى توافقها مع متطلبات واحتياجات سوق العمل في القطاع الخاص .

ـــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

(1) حبيب التركستاني ، " الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل " , جامعة الملك عبدالعزيز , (2005م) .

(2) عبدالله المالكي , " التعليم وعلاقته بالنمو الاقتصادي " , جامعة الملك سعود , (2002م) .

(3) منير العتيبي , " تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لإحتياجات سوق العمل " , جامعة الملك سعود , (2007م) .

**يحتوي البحث على سبعة أجزاء :-**

**-- الجزء الأول** عبارة عن مقدمـة وتشتمل على عدة نقاط :

- أهمية البحث .

- ومشكلة البحث .

- وأهداف البحث .

- وأسئلة البحث .

**-- الجزء الثاني** عبارة عن الدراسات السابقة .

**-- الجزء الثالث** عبارة عن منهج البحث والبيانات المستخدمة .

**-- الجزء الرابع**  توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

**-- الجزء الخامس** مدى استيعاب القطاع الخاص لمخرجات التعليم العالي .

**-- الجزء السادس** النـتـائـج .

**-- الجزء** **السابع** التوصيات و الخلاصة .

**أهمية البحث**

تعاني المملكة العربية السعودية في الفترات الأخيرة بطالة متزايدة بالنسبة لمخرجات التعليم العالي وعدم إقبال القطاع الخاص على توظيف هذه المخرجات الأمر الذي جعل من الأهمية بحث هذه النقطة ومعرفة الجوانب المفسره لها .

**مشكلة البحث**

تكمن مشكلة البحث في التزايد المستمر لمخرجات التعليم العالي بمختلف تخصصاته في المملكة العربية السعودية وعلى الرغم من تزايد توظيف هذه المخرجات في القطاع الخاص إلا أننا نلاحظ وجود بطاله حقيقيه ومرتفعه بين السعوديين الحاصلين على مؤهلات تعليمية .

**أهداف البحث**

**تتمثل الأهداف فيما يلي :**

1- تحديد مدى استيعاب القطاع الخاص لمخرجات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية .

2- تحديد أسباب استيعاب أو عدم استيعاب القطاع الخاص لمخرجات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية .

**أسئلة البحث**

**تتمثل في نقطتين هما :**

1- هل استوعب القطاع الخاص مخرجات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية .

2- هل كان لنوعية مخرجات التعليم العالي من حيث المهارة والتخصص دور في استيعاب

أو عدم استيعاب القطاع الخاص لمخرجات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية .

**الدراسات السابقة :-**

**من خلال بحثي عن الدراسات السابقة التي تمحورت حول هذا الموضوع تم اختيار أهمها ألا و هي :**

**الدراسة الأولى :**

استهدفت دراسة الباحسين , (2006 م) , حول المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها , التعرف على مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية لإحتياجات سوق العمل الخاص بالإضافة إلى التعرف على أهم المهارات الأساسية المطلوبة للقطاع الخاص السعودي , اتبع البحث المنهج المسحي الذي يعتبر مناسبًا لطبيعة مثل هذه الدراسة التي تهتم بتقصي الآراء ومعرفة الإتجاهات وذلك بهدف تشخيص مشكلة الدراسة وتحليلها كما اتبع البحث المنهج المكتبي عند مراجعة أدبيات الدراسة المتمثلة في الإطار النظري والدراسات السابقة أما البيانات المستخدمة فكانت عبارة عن استبيان موجه للقطاع الخاص , تظهر لنا نتائج الدراسة أن معظم المهارات التي استقصت آراء أرباب العمل حولها أنها مهمة إذ لم يقل الوسط الحسابي لها عن (3.79) وهي تعد مهمة في معيار القياس ولكن هناك مفاضلة بين المهارات وقد عكس تقييم أرباب العمل لأولويات تلك المهارات فالمهارات التي بلغ وسطها الحسابي مستوى يقرب جدًا من (5) هي مهارات مهمة جدًا تعني أنها أساسية يجب توفرها عند المتقدم وبدونها فإن أرباب العمل سيمتنعون عن تشغيل المتقدم في حين أن المهارات التي تراوحت قيمة وسطها الحسابي بين (3.7) و (4.08) فإنها مهمة من وجهة نظر أرباب العمل ولكنها لا تدخل بقوة في قرار رب العمل في تعيين أو عدم تعيين المتقدم وقد يتساهل رب العمل عند عدم توفرها معتقدًا أن مثل تلك المهارات يمكن إكسابها للمتقدم بعد اشتغاله عن طريق الدورات التدريبية أو عن طريق الخبرات الذاتية أثناء ممارسة العمل , وبناءً على هذه النتائج فإن الدراسة توصي بما يلي :

1 - العمل على تحقيق أقصى سبل التعاون بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخـاص عـن طريق عقد لقاءات بصفة دورية بين ممثلين من القطاع الخاص ومؤسـسات التعليم العالي وذلك لعمل تقييم لمخرجات التعليم بشكل مستمر.

2- العمل على إكساب طلاب الجامعات والكليات المهارات المختلفة التي أثبتت الدراسة أهميتها لسوق القطاع الخاص بكافة الطرق والوسائل المختلفة.

3- العمل على إعادة النظر في أسلوب وطرق التدريس وذلك عن طريق الإبتعاد عن أسلوب التلقين المتبع في معظم المؤسسات التعليمية و إتباع الأساليب الحديثة والمتطورة.

**الدراسة الثانية :**

استهدفت دراسة العتـيبي , (2007م) , حول تحليل مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي ، وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم الموائمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل وفي نفس الإطار تهدف الورقة إلى التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي , اتبعت هذه الورقة المنهج الوصفي التحليلي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها من كل من الدراسات المكتبية والدراسات الميدانية السابقة وأيضا من الإحصاءات المنشورة , تفيد النتائج من خلال مقارنة الدراسات السابقه بالمؤشرات الإحصائية للتعليم العالي بالمملكة أن هناك ضعفا نسبيا في مخرجات التعليم العالي من التخصصات العلمية التطبيقية بالمقارنة مع التخصصات النظرية حيث تأكدت هذه النتائج من خلال الزيارات الميدانية لعدد من المشروعات الخاصة ومقابلة مديرو التوظيف بهذه المشروعات , وبناءً على هذه النتائج فإن الدراسة توصي بما يلي :

1- ضرورة التركيز على موائمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل والإهتمام بالتخصصات العلمية والتخصصات في اللغة الإنجليزية والحاسوب .

2- ضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادر ذات قدرات ومهارات مناسبة .

3- ضرورة إعادة النظر في المناهج الحالية في الجامعات وبالتنسيق مع القطاع الخاص عند وضع الخطط التعليمية .

**الدراسة الثالثة :**

استهدفت دراسة التركستاني ، (2005 م) ، عن الموائمة بين مخرجات التعليم و متطلبات سوق العمل، التعرف على أهم الأسباب التي ساهمت في محدودية قبول سوق العمل المحلي لمخرجات التعليم من الجامعات المحلية بالإضافة إلى التعرف على أهم المسئوليات التي تقع على الجامعات لموائمة مخرجات التعليم مع سوق العمل السعودي أضف إلى هذا تحديد مسؤوليات القطاع الخاص في توظيف مخرجات التعليم و تأهيل تلك المخرجات لسوق العمل، اعتمدت الدراسة على الجانب الوصفي التحليلي بحيث حاولت التعرف على وجهة نظر كل من رجال الأعمال و رجال التعليم في الأسباب التي ساهمت في وجود بطالة في سوق العمل المحلي و عدم قدرة القطاع الخاص على توظيف الخريج بالإضافة إلى تحديد أهم المسئوليات التي تقع على الجامعات لتضييق الفجوة بينهما عن طريق استخدام قائمة الاستبيان التي تم توزيعها على عينة من رجال الأعمال و أعضاء هيئة التدريس للحصول على المعلومات المطلوبة، تفيد النتائج التي توصلت إليها الدراسة بأن هناك عدة أسباب أدت لعدم قبول سوق العمل لمخرجات التعليم منها عدم توفر الخبرات العملية لدى الخريج الجامعي و أيضاً عدم إجادة اللغة الإنجليزية أضف إليها أن المناهج التعليمية في الكليات لم تتناسب مع احتياجات سوق العمل السعودي، و بناءاً على هذه النتائج فإن الدراسة توصي بما يلي:-

1. توجيه التخصصات نحو سوق العمل و التوسع في التدريب على المهارات العملية الفردية عن طريق برنامج خدمة المجتمع.
2. التركيز على بناء القدرات الفردية للطالب مثل التركيز على تعليم الحاسب و اللغة ومهارات الاتصال و غيرها من المهارات التي تسهل على الطالب القيام بالمهام المطلوبة في الوظيفة بيسر و سهولة.
3. التركيز على الجانب التطبيقي في التعليم بدلاً من المنهج التقليدي.
4. ربط الجامعات و بحوثها العلمية بواقع المجتمع و مشكلاته التي يعاني منها و أن تتوجه الأبحاث العلمية التطبيقية في جامعاتنا إلى خدمة قضايا التنمية.

**الدراسة الرابعة :**

استهدفت دراسة الزهراني ، (2003م) ، حول موائمة التعليم العالي السعودي لإحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة و انعكاساتها الاقتصادية و الاجتماعية و الأمنية ، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على احتياجات سوق العمل السعودي من القوى البشرية و مدى موائمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل ، أبرز ما جاء في النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو:-

1. عدم وجود قواعد معلومات عن احتياجات سوق العمل من التخصصات و المهارات و التي يمكن من خلالها توزيع الطلبة على التخصصات المختلفة بالشكل الصحيح.
2. عدم قدرة مناهج التعليم العالي على تحقيق الموائمة بين مهارات و قدرات و خبرات الخريجين و بين متطلبات القطاع الخاص.
3. التخصصات المطلوبة في سوق العمل كانت مرتكزة على التخصصات الطبية و الصحية و الهندسية و الفنية و التقنية و الصناعية و تخصصات إدارة الأعمال و المحاسبة و الخدمات المالية و الإدارية و التجارية و الفندقة و السفر و تخصصات الحاسب الآلي و نظم المعلومات.

**الدراسة الخامسة :**

استهدفت دراسة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض , (2005 م) ، عن التدريب و التأهيل المهني و وظائف القطاع الخاص، إلى تحديد احتياجات سوق العمل من المهن حالياً و مستقبلاً، اعتمدت الدراسة على الجانب الوصفي التحليلي من خلال استبيان تم توجيهه لعدد كبير من المنشآت الخاصة بمنطقة الرياض لإجراء حصر ميداني لها و الاستفادة من المعلومات للوصول إلى الهدف المطلوب ، نتائج الدراسة الميدانية أكدت على أن المنشآت تحتاج إلى تخصصات جامعية لسد الاحتياج الحالي و المستقبلي و قد تلخصت هذه المهن في الآتي:-

1. مهن التسويق و المبيعات (مندوبي التسويق و المبيعات).
2. مهن الحاسوب و أنظمة المعلومات.
3. المهن الطبية ( الطب و الصيدلة و المختبرات و التمريض ).
4. المهن الهندسية ( هندسة الحاسوب ، هندسة مدنية ، هندسة كهربائية ، هندسة إلكترونية ، هندسة معمارية ).
5. مهن الترجمة و التحرير.
6. المهن المالية ( محاسبين ).

**منهج البحث و البيانات المستخدمة**

يعتمد البحث على الجانب الوصفي التحليلي للمعلومات المتحصل عليها جراء توجيه استبيان للقطاع الخاص يتم من خلاله بحث النقاط المراد مناقشتها في البحث , فمثلا نستطيع بواسطته بناء صوره متكاملة عن ما يحدث في القطاع الخاص بالنسبة لتوظيف العمالة السعودية ومتطلبات العمل فيه من عدة جوانب يتطرق لها الإستبيان , وبالتالي القدرة على تحليل هذه البيانات من واقع المعلومات التي يتم الحصول عليها ومقارنتها بمخرجات التعليم العالي على حسب التخصص , أضف إلى ذلك بعض الإحصاءات والتي تم جلبها من مصادرها الأساسية لخدمة أهداف البحث من خلال وضع مقارنة بين معدلات نمو المخرجات والتوظيف في القطاع الخاص وهي كما يلي :

1**- مؤسسة النقد العربي السعودي - التقرير السنوي 44 .**

2- **الغرفة التجارية الصناعية بالرياض- ورقة عمل عن دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية – (2003 م) .**

**- توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص :-**

يتضح لنا من الجدول رقم (2) الموجود في ملحق البحث والذي يتضمن توظيف العمالة في القطاع الخاص وتطوره خلال الفترة (1970م – 2004م ) وجود انخفاض مساهمة قوة العمل السعودية من 80.04% في الخطة الأولى بنهاية 1975م لتصل إلى أدنى مستوى لها في الخطة الرابعة بنهاية 1990م حيث بلغت 32.8% ويبرر هذا الإنخفاض في النسبة إلى الطفرة البترولية في منتصف السبعينات والتي دعت المملكة بموجبها إلى الإستعانة بالعمالة الوافدة لإنشاء البنية التحتية من طرق ومطارات ومباني ومنشآت ، إذ لم تكن قوة العمل الوطنية مؤهلة من حيث الكم والكيف للقيام بذلك , ومع الإنتهاء من إنشاء البنية التحتية وانحسار الطفرة مع انخفاض أسعار البترول وزيادة مخرجات التعليم في المملكة ، تغيرت التركيبة الهيكلية للعمالة في المملكة لصالح العمالة الوطنية وارتفعت النسبة مع نهاية الخطة الخامسة 1995م لتصل إلى 34.7% ومن ثم إلى 44.2% في نهاية الخطة السادسة2000م, ويتوقع أن تقفز إلى 53.2% بنهاية الخطة السابعة في عام 2004م .

ورغم ذلك فإن هذه النسبة تعتبر غير كافية ، خصوصاً إذا أخذنا بعين الإعتبار نسبة النمو العالية للسكان مقارنة بالبلدان الأخرى وكون المجتمع السعودي من المجتمعات الشابة ، حيث تبلغ نسبة السكان القادرين على العمل نحو62% من إجمالي عدد السكان لعام 1999م .

واستناداً إلى الإسقاطات السكانية كما جاء في خطة التنمية السابعة(2000م– 2004م) فإن متوسط معدل النمو السنوي للسكان في سن العمل خلال سنوات الخطة يقدر بنحو 3.9% مقابل 2.6% للسكان دون سن العمل مما يعني إحداث تغير في تركيبة السـكان في سـن العمل .

وقدرت خطة التنمية السابعة الزيادة التراكمية في الداخلين الجدد لسوق العمل حوالي 817 ألف عامل ويتوقع أن يتم توظيفهم في الوظائف التي تنشأ نتيجة النمو أو الإحلال محل العمالة الوافــدة أو كليهما معا ، حيث أناطت الخطة بالقطاع الخاص إيجاد فرص عمل لحوالي 95% من إجمالي الفرص الجديدة للداخلين لسوق العمل ، في حين سيتحمل القطاع الحكومي نسبة 5% فقط وهذا يعكس مدى المسؤولية التي سوف يضطلع بها قطاع الأعمال في تحقيق المستوى المناسب من تشغيل العمالة السعودية في الاقتصاد في المستقبل ، حيث سيؤدى ذلك إلى تغير كبير في هيكل العمالة في المملكة والذي لا زالت فيه العمالة الوافدة تشغل 33% من الوظائف الإدارية و83% من الوظـائف المهنية و 85% من الوظـائف الفـنيـة و89% من الوظائف العادية .

ـــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

المصدر: الغرفة التجارية الصناعية بالرياض , " ورقة عمل عن دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية " , (2003م).

* **مدى استيعاب القطاع الخاص لمخرجات التعليم العالي :-**

يتبين من خلال بيانات الجدول رقم (3) في الأسفل و المتضمن التوظيف في القطاع الخاص و مخرجات التعليم العالي رؤية واضحة عن مدى استيعاب القطاع الخاص لهذه المخرجات و الذي تم التطرق إليه بوضع مقارنة بين متوسط معدلات نمو مخرجات التعليم العالي السعودي و متوسط معدلات نمو التوظيف في القطاع الخاص بالإجمالي(السعوديين و الأجانب) في نهاية الخطة السابعة (من 2000م – 2004م) فكل خطه تشتمل على خمس سنوات و قد أتضح من هذه المقارنة ما يلي :-

أن مخرجات التعليم العالي في نهاية تلك الخطة كان معدل النمو فيها بالمتوسط يشكل ما نسبته 8.99% أما متوسط معدل نمو توظيف العمالة بالإجمالي (سعوديين و أجانب) قد كان يشكل ما نسبته 4.57% ( منها 2.43% سعوديين و 2.13% أجانب ) إلا أن متوسط معدل نمو توظيف السعوديين في القطاع الخاص و الذي يمثل ما نسبته 2.43% من إجمالي التوظيف في القطاع الخاص لا يمثل مخرجات التعليم العالي فقط و إنما يشتمل على مخرجات التعليم الأخرى من تعليم عام و مهني و تقني و بالتالي فإننا نلاحظ عدم استيعاب القطاع الخاص لهذه المخرجات و المقصود هنا مخرجات التعليم العالي إذ أنها تمثل نسبة قليلة من متوسط نمو التوظيف في القطاع الخاص للسعوديين مقارنة بمتوسط نمو مخرجات التعليم العالي 8.99% و التي تمثل نسبة كبيرة.

**الجدول رقم (3) : يوضح لنا معدلات نمو إجمالي مخرجات التعليم العالي والتوظيف في القطاع الخاص .**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **السنة** | **اجمالي مخرجات التعليم العالي في نهاية الخطة السابعة** | **معدل نمو مخرجات التعليم العالي في نهاية الخطة السابعة %** | **اجمالي العمالة في القطاع الخاص في نهاية الخطة السابعة** | **معدل نمو العمالة في القطاع الخاص في نهاية الخطة السابعة %** |
| **نهاية الخطة السابعة 2004م** | **375410** | **8,99** | **7504,9** | **4,57** |

* **أسباب عدم استيعاب القطاع الخاص لمخرجات التعليم العالي في السعودية:-**

**هناك عدة أسباب منها ما يلي:**

1. أن نوعية التخصصات التي يتخرج منها الطالب السعودي في الغالب لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل وقد أوضح الإستبيان الموجه للقطاع الخاص هذه النقطة حيث وجه لهم سؤال يتعلق بالتخصصات المطلوبة في القطاع الخاص فكانت الإجابة أن أغلب الشركات ترغب بالتخصصات العملية و العلمية معاً بنسبةٍ قدرها 44% و أما القلة فقد كانت توجهاتهم و رغبتهم هي التخصصات النظرية بنسبة قدرها 26% و أما البعض الآخر فقد كانت رغبتهم هي التخصصات النظرية و العملية معاً بنسبة قدرها 30% و بالتالي نلاحظ أن هناك عائق في تقبل القطاع الخاص للتخصصات النظرية بشكل نسبي.
2. أن الكثير من الشركات في القطاع الخاص تضع متطلبات نوع ما فيها درجة من الصعوبة مثل سنوات الخبرة و بالتالي فإن أغلب الخريجين الجدد يعانون من هذه المسألة مما يجعل الوظائف المطروحة في السوق محصورة بين من هم على سلم العمل للإنتقال من مستوى وظيفي إلى آخر أفضل من سابقه و هذا يؤدي إلى عدم ترك مساحه مناسبة لتوظيف من هم حديثي التخرج و لقد تجلى لي من خلال الإستبيان الموجه للقطاع الخاص هذه النقطة حيث أن السؤال كان يتمحور حول سنوات الخبرة فكانت الإجابة لدى أغلب الشركات تطلب وجود خبرة و كانت نسبتهم 60% أما البعض الآخر فقد أجابوا بلا حيث كانت نسبتهم 38% مع ملاحظة أن شركة من العينة لم تجب حيث شكلت ما نسبته 2% من إجمالي العينة و كانت الخبرات المطلوبة كما يلي:
3. **أ**غلب الشركات تتطلب من المتقدمين للوظيفة خبرة من 2-5 سنوات و هو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 52%.
4. أما البعض فقد توجهوا بطلب خبرة أقل من سنة حيث كانت نسبتهم 14%.
5. وأما القلة فقد كانت نظرتهم مختلفة حيث توجهوا بطلب خبرة أكثر من 5 سنوات و قد مثلوا ما يقارب 8% من إجمالي العينة.

مع ملاحظة أن عدة شركات من العينة لم تجب حيث شكلت ما نسبته 26% من إجمالي العينة.

1. أن الطلاب حديثي التخرج لا يتمتعون بالكفاءة التي يتطلبها القطاع الخاص و بالتالي يتحتم على القطاع الخاص إيجاد برامج تدريبية تحوي هؤلاء الخريجين لتهيئتهم لهذه الوظائف و هذا الأمر يُحمل القطاع الخاص تكاليف عالية لذلك يكون التوجه للأجنبي أولى و الذي قد يتمتع بالمهارات العالية و التكاليف المتدنية للحصول على الإنتاج المطلوب في المنشأة بدلاً من السعودي الذي قد لا يكون إنتاجه في العمل يضاهي إنتاج الأجنبي برأيهم و هذا يتضح من الإستبيان الموجه للقطاع الخاص حيث تم توجيه سؤال يتعلق بهذه النقطة فكانت الإجابة سلبية و هو أن أغلب الشركات توظيف الأجنبي على حساب السعودي لأسباب تتعلق بالمهارات مع التكاليف و هو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 68% أمـا البعض الآخـر فقد توجهوا إلـى أن السبـب

متعلق بالمهارات حيث كانت نسبتهم 22% و أما القلة فقد كانت نظرتهم مختلفه حيث توجهوا للسبب الذي يتضمن التكاليف و التي قد تكون رخيصة جداً في نظرهم و قد مثلوا ما يقارب 8% من إجمالي العينة مع ملاحظة أن شركة من العينة لم تجب حيث شكلت ما نسبته 2% من إجمالي العينة.

* **النتائج :-**

**جدول (4) : الشكل العام لأسئلة الإستبيان**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **أسئلة الإستبيان** | **العينة** | **المـدى** | **القبمه الأدنى** | **القيمه الأعلى** | **المتوسط** | **الإنحراف المعياري** |
| **توظيف الأجانب** | **49** | **2** | **1** | **3** | **2.47** | **0.844** |
| **اختيار الموظف السعودي** | **50** | **2** | **1** | **3** | **2.36** | **0.851** |
| **هل يتطلب العمل خبرة** | **50** | **2** | **1** | **3** | **1.42** | **0.538** |
| **عدد سنوات الخبرة** | **38** | **4** | **1** | **5** | **2.00** | **0.735** |
| **التعيين بناء على التخصص** | **50** | **2** | **1** | **3** | **1.26** | **0.487** |
| **التخصص المطلوب لدى المنشأة** | **50** | **2** | **1** | **3** | **2.04** | **0.755** |
| **إجادة اللغة الإنجليزية** | **50** | **2** | **1** | **3** | **1.64** | **0.722** |
| **إجادة التخاطب** | **50** | **2** | **1** | **3** | **1.58** | **0.609** |
| **إجادة الحاسب الآلي** | **50** | **2** | **1** | **3** | **1.32** | **0.587** |

لقد تم توجيه استبيان للقطاع الخاص و هو عبارةً عن تسعة أسئلة كل واحد منها تم تفريغه في جدول مستقل على شكل نسب مفادها التوصل إلى معلومات توضح لنا مسار أهداف موضوع البحث وهي على التوالي :

**السؤال الأول :** ما هو سبب توجه الإدارة لتوظيف الأجانب على حساب السعوديين؟

**جدول (4-1) : عدد الشركات التي ( أجابت أو لم تجب على السؤال )**

|  |
| --- |
| **عدد الشركات التي أجابت على السؤال : 49** |
| **عدد الشركات التي لم تجب على السؤال : 1** |

**جدول (4-1) : خيارات ونسب الإجابة على السؤال المتعلق بأسباب توظيف الأجانب**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الخيارات** | **التكرار** | | **النسبة** |
| **أسباب تتعلق بالمهارات** | **11** | | **22.0** |
| **أسباب تتعلق التكاليف** | **4** | | **8.0** |
| **أسباب تتعلق بهما معا** | **34** | | **68.0** |
| **الشركة التي لم تجب** | **1** | | **2.0** |
| **الإجمالي** | **50** | | **100.0** |
|  |

يتضح لنا من الجدول السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم والمتضمن أسباب توجه الإدارة لتوظيف الأجانب على حساب السعوديين حيث أوضحت لنا العينة أن **:-**

1. أغلب الشركات توجهت للسبب الذي يجمع المهارات مع التكاليف وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 68%.
2. أما البعض فقد توجهوا إلى أن السبب كان متعلقاً بالمهارات حيث كانت نسبتهم 22%.
3. وأما القلة فقد كانت نظرتهم مختلفه حيث توجهوا للسبب الذي يتضمن التكاليف والتي قد تكون رخيصه جداً في نظرهم وقد مثلوا ما يقارب 8% من إجمالي العينة .

مع ملاحظة أن شركة من العينة لم تجب حيث شكلت ما نسبته 2% من إجمالي العينة .

**السؤال الثاني :** ما هو معيار اختيار الموظف السعودي الجديد؟

**جدول (4-2) : عدد الشركات التي ( أجابت أو لم تجب على السؤال )**

|  |
| --- |
| **عدد الشركات التي أجابت على السؤال : 50** |
| **عدد الشركات التي لم تجب على السؤال : 0** |

**جدول (4-2) : خيارات ونسب الإجابة على السؤال المتعلق بمعيار اختيار الموظف السعودي**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الخيارات** | **التكرار** | **النسبة** |
| **المؤهل العلمي** | **12** | **24.0** |
| **الخبرات العملية** | **8** | **16.0** |
| **الإثنين معا** | **30** | **60.0** |
| **الإجمالي** | **50** | **100.0** |

يتضح لنا من الجدول السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم والمتضمن المعيار الذي يتم من خلاله اختيار الموظف السعودي الجديد حيث أوضحت لنا العينة أن **:-**

1. أغلب الشركات توجهت للمعيار الذي يجمع المؤهل العلمي مع الخبرات العملية وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 60%.
2. أما البعض فقد توجهوا إلى المعيار المتعلق بالمؤهل العلمي حيث كانت نسبتهم 24%.
3. وأما القلة فقد كانت نظرتهم مختلفه حيث توجهوا للمعيار المتضمن للخبرات العملية وقد مثلوا ما يقارب 16% من إجمالي العينة .

**السؤال الثالث :** هل يتطلب التوظيف سنوات خبرة معينة من الموظف السعودي الجديد؟

**جدول (4-3) : عدد الشركات التي ( أجابت أو لم تجب على السؤال )**

|  |
| --- |
| **عدد الشركات التي أجابت على السؤال : 49** |
| **عدد الشركات التي لم تجب على السؤال : 1** |

**جدول (4-3) : خيارات ونسب الإجابة على السؤال المتعلق بسنوات الخبرة في الوظيفة**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الخيارات** | **التكرار** | **النسبة** |
| **نعم** | **30** | **60.0** |
| **لا** | **19** | **38.0** |
| **الشركة التي لم تجب** | **1** | **2.0** |
| **الإجمالي** | **50** | **100.0** |

يتضح لنا من الجدول السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم والذي يختص بآلية التوظيف في القطاع الخاص من ناحية متطلبات الوظيفة هل هناك خبرة يتوجب توفرها في المتقدم للوظيفة حيث أوضحت لنا العينة أن **:-**

1. أغلب الشركات أجابت بنعم وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 60%.
2. أما البعض فقد أجابوا بلا حيث كانت نسبتهم 38%.

مع ملاحظة أن شركة من العينة لم تجب حيث شكلت ما نسبته 2% من إجمالي العينة.

**السؤال الرابع :** كم سنوات الخبرة الواجب توفرها في الموظف السعودي الجديد؟

**جدول (4-4) : عدد الشركات التي ( أجابت أو لم تجب على السؤال )**

|  |
| --- |
| **عدد الشركات التي أجابت على السؤال :38** |
| **عدد الشركات التي لم تجب على السؤال : 13** |

**جدول (4-4) : خيارات ونسب الإجابة على السؤال المتعلق بعدد سنوات الخبرة الواجب توفرها في الموظف**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الخيارات** | **التكرار** | **النسبة** |
| **أقل من سنة** | **7** | **14.0** |
| **من 2-5 سنوات** | **26** | **52.0** |
| **أكثر من 5 سنوات** | **4** | **8.0** |
| **الشركة التي لم تجب** | **13** | **26.0** |
| **الإجمالي** | **50** | **100.0** |

يتضح لنا من الجدول السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم والمتضمن عدد سنوات الخبرة الواجب توفرها في الموظف السعودي الجديد حيث أوضحت لنا العينة أن **:-**

1. أغلب الشركات تتطلب من المتقدمين للوظيفة خبرة من 2-5 سنوات وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 52%.
2. أما البعض فقد توجهوا بطلب خبرة أقل من سنة حيث كانت نسبتهم 14%.
3. وأما القلة فقد كانت نظرتهم مختلفه حيث توجهوا بطلب خبرة أكثر من 5 سنوات وقد مثلوا ما يقارب 8% من إجمالي العينة .

مع ملاحظة أن عدة شركات من العينة لم تجب حيث شكلت ما نسبته 26% من إجمالي العينة .

**السؤال الخامس :** هل يتم تعيين الموظف السعودي الجديد بما يتناسب مع تخصصه؟

**جدول (4-5) : عدد الشركات التي ( أجابت أو لم تجب على السؤال )**

|  |
| --- |
| **عدد الشركات التي أجابت على السؤال : 49** |
| **عدد الشركات التي لم تجب على السؤال : 1** |

**جدول (4-5) : خيارات ونسب الإجابة على السؤال المتعلق** بالتعيين ومدى تناسبه مع تخصص الموظف

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الخيارات** | **التكرار** | **النسبة** |
| **نعم** | **38** | **76.0** |
| **لا** | **11** | **22.0** |
| **الشركة التي لم تجب** | **1** | **2.0** |
| **الإجمالي** | **50** | **100.0** |

يتضح لنا من الجدول السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم بالنسبة لتعيين الموظف السعودي بما يتناسب مع تخصصه حيث أوضحت لنا العينة أن **:-**

1. أغلب الشركات أجابت بنعم وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 76%.
2. أما البعض فقد أجابوا بلا حيث كانت نسبتهم 22%.

مع ملاحظة أن شركة من العينة لم تجب حيث شكلت ما نسبته 2% من إجمالي العينة .

**السؤال السادس :** ما هو التخصص المطلوب لدى المنشأة ؟

**جدول (4-6) : عدد الشركات التي ( أجابت أو لم تجب على السؤال )**

|  |
| --- |
| **عدد الشركات التي أجابت على السؤال : 50** |
| **عدد الشركات التي لم تجب على السؤال : 0** |

**جدول (4-6) : خيارات ونسب الإجابة على السؤال المتعلق** بالتخصصات المطلوبة في المنشأة

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الخيارات** | **التكرار** | **النسبة** |
| **التخصصات النظرية** | **13** | **26.0** |
| **التخصصات العلمية والعملية** | **22** | **44.0** |
| **الإثنين معا** | **15** | **30.0** |
| **الإجمالي** | **50** | **100.0** |

يتضح لنا من الجدول السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم بالنسبة للتخصصات المطلوبة في المنشأة حيث أوضحت لنا العينة أن **:-**

1. أغلب الشركات تتجه نحو توظيف التخصصات العلمية والعملية وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 44%.
2. أما البعض فقد كان اتجاهها نحو توظيف التخصصات العلمية والنظرية حيث كانت نسبتهم 30%.
3. أما القلة فقد كان توجهها نحو التخصصات النظرية حيث كانت نسبتهم ما يقارب 26%.

**السؤال السابع :** هل إجادة اللغة الإنجليزية متطلب في الوظيفة بشكل...؟

**جدول (4-7) : عدد الشركات التي ( أجابت أو لم تجب على السؤال )**

|  |
| --- |
| **عدد الشركات التي أجابت على السؤال : 50** |
| **عدد الشركات التي لم تجب على السؤال : 0** |

**جدول (4-7) : خيارات ونسب الإجابة على السؤال المتعلق** بإجادة اللغة الإنجليزية

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الخيارات** | **التكرار** | **النسبة** |
| **مهم جداً** | **25** | **50.0** |
| **مهم إلى حد ما** | **18** | **36.0** |
| **غير مهم** | **7** | **14.0** |
| **الإجمالي** | **50** | **100.0** |

يتضح لنا من الجدول السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم بالنسبة لإجادة اللغة الإنجليزية كمتطلب في الوظيفة حيث أوضحت لنا العينة أن **:-**

1. أغلب الشركات كان إجادة اللغة الإنجليزية لديها تعتبر مهمة جدا وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 50%.
2. أما البعض فقد كان إجادة اللغة الإنجليزية لديها تعتبر أهميتها أقل حيث كانت نسبتهم 36%.
3. أما القلة فقد كان إجادة اللغة الإنجليزية لديها ليس لها أهمية حيث كانت نسبتهم ما يقارب 14%.

**السؤال الثامن :** هل إجادة التخاطب متطلب في الوظيفة بشكل...؟

**جدول (4-8) : عدد الشركات التي ( أجابت أو لم تجب على السؤال )**

|  |
| --- |
| **عدد الشركات التي أجابت على السؤال : 50** |
| **عدد الشركات التي لم تجب على السؤال : 0** |

**جدول (4-8) : خيارات ونسب الإجابة على السؤال المتعلق** بإجادة التخاطب

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الخيارات** | **التكرار** | **النسبة** |
| **مهم جداً** | **24** | **48.0** |
| **مهم إلى حد ما** | **23** | **46.0** |
| **غير مهم** | **3** | **6.0** |
| **الإجمالي** | **50** | **100.0** |

يتضح لنا من الجدول السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم بالنسبة لإجادة التخاطب كمتطلب في الوظيفة حيث أوضحت لنا العينة أن **:-**

1. أغلب الشركات كان إجادة التخاطب لديها يعتبر مهم جدا وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 48%.
2. أما البعض فقد كان إجادة التخاطب لديها يعتبر أقل أهمية حيث كانت نسبتهم 46%.
3. أما القلة فإن إجادة التخاطب لديهم ليس له أهمية حيث كانت نسبتهم ما يقارب 6%.

**السؤال التاسع :** هل إجادة الحاسب الآلي متطلب في الوظيفة بشكل...؟

**جدول (4-9) : عدد الشركات التي ( أجابت أو لم تجب على السؤال )**

|  |
| --- |
| **عدد الشركات التي أجابت على السؤال : 50** |
| **عدد الشركات التي لم تجب على السؤال : 0** |

**جدول (4-9) : خيارات ونسب الإجابة على السؤال المتعلق** بإجادة الحاسب الآلي

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الخيارات** | **التكرار** | **النسبة** |
| **مهم جداً** | **37** | **74.0** |
| **مهم إلى حد ما** | **10** | **20.0** |
| **غير مهم** | **3** | **6.0** |
| **الإجمالي** | **50** | **100.0** |

يتضح لنا من الجدول السابق إجابة العديد من الشركات في القطاع الخاص والتي تم طرح السؤال عليهم بالنسبة لإجادة الحاسب الآلي كمتطلب في الوظيفة حيث أوضحت لنا العينة أن **:-**

1. أغلب الشركات كانت إجادة الحاسب الآلي لديها تعتبر مهمة جدا وهو ملاحظ حيث كانت نسبتهم 74%.
2. أما البعض فقد كانت إجادة الحاسب الآلي لديها تعتبر أهميتها أقل حيث كانت نسبتهم 20%.
3. أما القلة فإن إجادة الحاسب الآلي لديها ليس لها أهمية حيث كانت نسبتهم ما يقارب 6%.

* **من خلال التحليل الإحصائي للنسب التي تم الحصول عليها عن طريق إجابات منسوبي شركات القطاع الخاص تم استنتاج ما يلي :**

1. أن التخصصات المطلوبة لدى القطاع الخاص تعتمد بدرجة عالية على التخصصات العلمية والعملية .
2. أن هناك بعض المهارات المرغوبة لدى القطاع الخاص مثل اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وغيرها والتي لابد على الطالب أن يلم بها لتتاح له فرص عمل أفضل عند تخرجه .
3. وجود عائق الخبرات العملية للمتقدمين على الوظائف من مخرجات التعليم العالي والذي لابد من إعادة النظر فيها ومعالجتها من قبل القطاع الخاص.

* **التوصيات :-**

تتمثل هذه التوصيات في عدة نقاط نذكر منها :

1. تقديم البرامج التدريبية لحديثي التخرج بالتعاون بين القطاع التعليمي والقطاع الخاص وذلك لمساعدتهم على مقاومة معوقات الحياة العملية والوصول إلى الكفاءة اللازمة في الإنتاج .
2. إعادة النظر في طرق وأساليب التدريس في النظام التعليمي والتي تعتمد على التلقين ومحاولة تغيير هذا المسار إلى الأساليب الحديثة .
3. وضع الخطط التعليمية لتوجيه الطلبة ومحاولة وضع برامج متخصصة تحويهم لمعرفة توجهاتهم في المستقبل بالتعاون مع القطاع الخاص .
4. تهيئة الطلاب في بعض المهارات من قبل القطاع التعليمي لمواكبة التطورات التي تحصل في سوق العمل .
5. إقامة ندوات خاصة بالتطوير الذاتي من قبل القطاع التعليمي لمساعدة الطالب لمعرفة ذاته وتنمية قدراته الخاصه .
6. سن قوانين وأنظمة تحفظ حقوق مخرجات التعليم العالي السعودي بالنسبة للوظائف المطروحة من قبل القطاع الخاص وخاصة في الأجور بما يتناسب مع ظروف المعيشة .
7. تكثيف الرقابة على القطاع الخاص من قبل الجهات المعنية للحصول على نتائج ملموسه بخصوص نسب مساهمة القطاع في توظيف السعوديين .

* **الخلاصه :-**

يوضح لنا هذا البحث علاقة مخرجات التعليم العالي بالتوظيف في القطاع الخاص السعودي لمعرفة مدى استيعاب القطاع الخاص لتلك المخرجات , وقد اتسمت هذه العلاقة بالعكسية أي أن هناك ارتفاع في متوسط معدلات النمو لمخرجات التعليم العالي يقابلها انخفاض في التوظيف لدى القطاع الخاص , فكان من أهم النتائج التي توصل لها هذا البحث هي أن نوعية مخرجات التعليم العالي لا تتناسب مع ما يتطلبه القطاع الخاص من تخصصات ومهـارات وغير ذلك , وبالتالي تـم طرح بعض التوصيات والتي تساعد على الحد من هذه المشكلة نسبياً والتي كان من أهمها تقديم البرامج التدريبية لحديثي التخرج بالتعاون بين القطاع التعليمي والقطاع الخاص وذلك لمساعدتهم على مقاومة معوقات الحياة العملية والوصول إلى الكفاءة اللازمة في الإنتاج , بالإضافة إلى تهيئة الطلاب في بعض المهارات من قبل القطاع التعليمي لمواكبة التطورات التي تحصل في سوق العمل .

**المراجع :-**

- حبيب التركستاني ، " الموائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل " , جامعة الملك عبدالعزيز , (2005م) .

- عبدالله المالكي , " التعليم وعلاقته بالنمو الاقتصادي " , جامعة الملك سعود , ) 2002م) .

- منير العتيبي , " تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لإحتياجات سوق العمل " , جامعة الملك سعود , (2007م) .

- عبدالله العبيد و عبدالقادرعطية , " اقتصاد المملكة العربية السعودية (نظرة تحليلية) " , دار عالم الكتب , (1994م).

- مؤسسة النقد العربي السعودي , " مخرجات التعليم العالي " , (التقرير السنوي 44) .

- الغرفة التجارية الصناعية بالرياض , " دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية " , (2003م) .