

مستقبل سوق العمالة في المملكة في ضوء المتغيرات العالمية

إعداد
أحمد يحيى محمد العُمري

المقدمة

الحمد لله الذي خلق المكافين ليعبدوه ، وأدرّ عليهم الأرزاق ليشكروه ، ووضّح لهم الأدلة والبراهين ليعرفوه ، وأشهد أن لا إله إلا الله الذي يتعين علينا ألا ندعو غيره ولا نخافه ونرجوه وأشهد أن محمداً عبده ورسوله الذي فاق الرسل من جميع الوجوه اللهم صلي وسلم على محمد وعلى آله وأصحابه جميعاً الذين اتبعوه.

أما بعد /

تميز تنمية الموارد البشرية في أي دولة بأنها سلسلة من العمليات المتكاملة والمتداخلة بدءاً من الأسرة ثم مراحل التعليم والتدريب المختلفة ، وتنتهي بالخبرة المكتسبة من أداء الأعمال المنوطة بالفرد . ولهذا فإن إيجاد حلول فعالة لمشاكل سوق العمل يكمن في تبنى سياسات متصلة ومرتبطة بجميع مراحل إعداد الفرد للعمل ورفع مستوى مهاراته لزيادة الإنتاجية الوطنية وقدرات المنافسة لسوق العمل في السعودية من حيث قدرتها على جذب العمالة من جميع أسواق العمل في العالم ، مما يعنى وجود عرض لا نهائي من العمالة وبالتالي انخفاض معدلات الأجور مقارنة بحالة تقييد سوق العمل .

ونتيجة لتداخل وتكامل عملية إعداد المواطن للعمل ، فإن عبء هذه العملية لا يقع على الدولة فقط أو القطاع الخاص ، بل يمتد ليشمل المواطن نفسه وأسرته . فمثلاً لن تكفى جهود الدولة في إيجاد فرص عمل دون مساهمة من القطاع الخاص ، كما لن تكفى جهود القطاعين العام والخاص إذا لم يساهم الفرد في تنمية قدراته واختيار مجالات تعليم وتدريب ملائمة لاحتياجات المجتمع ، وإذا لم تساهم الأسر في إعداد أبنائها وتغيير نظرتهم إلى العمل بكل أنواعه وتحفيز شعورهم بالرغبة في الإنجاز والافتخار بالإنتاج وتحقيق دخل من عمل مفيد واقتصادي .

ولا يمكن لأحد إغفال الدور الكبير الذي قامت به الحكومات السعودية المتعاقبة في تنمية مواردها البشرية ، حيث اعتبرت خطط التنمية أن إيجاد فرص عمل للقوى العاملة السعودية من أهم ركائزها الرئيسية ، فاستهدفت تكوين المواطن العامل والمنتج بتوفير الروافد التي توصله لهذه المرحلة ، وتوفير مصادر الرزق له ، وتحديد مكافأته على أساس عمله ، مع العمل على تحفيز القطاع الخاص لاتخاذ وسائل فعالة في توفير فرص العمل سواء عن طريق إيجاد وظائف جديدة أو إحلال العمالة الوطنية محل الوافدة ، وما أنجز حتى الآن في قطاعات التعليم والتدريب غير خاف على أحد ، وشواهد ما زالت قائمة . إلا أن الملاحظ في الآونة الأخيرة وبصفة خاصة بعد انتهاء فترة طفرة عائدات النفط تزايد أعداد طلاب العمل وطول فترة الانتظار للتعيين وتزايدت نسبة البطالة في المجتمع السعودي مما تؤثر على تقدم المملكة من ناحية كما أنه تخلق مشكلات اجتماعية واقتصادية من ناحية أخرى وسأحاول في هذا البحث إلقاء الضوء على مستقبل سوق العالة في المملكة العربية السعودية في ضوء المتغيرات العالمية بالاعتماد على رؤية شخصية وعدة مراجع متبعا المنهج الوصفي في هذا البحث

أهمية البحث :

تأتي أهمية هذا الموضوع نظرا لاتساع الفجوة بين نسبة البطالة في المملكة العربية السعودية من جهة وبين نهم السوق السعودية للعمالة خاصة الأجنبية ، ويرجع سبب ذلك في المقام الأول إلى عدة أسباب هي :

الأول هو الكفاءة العالية للعامل غير السعودي في مقابل كفاءة أقل وعدم تدريب للعامل السعودي والسبب الثاني هو قلة رواتب العامل غير السعودي والسبب الثالث يرجع لثقافة الشباب السعودي وعزوفه عن بعض المهن الهامة .

وسأحاول في هذا إيجاد بعض الحلول لهذه المشكلة التي تسبب في مشاكل اقتصادية واجتماعية للمجتمع السعودي كما أنها تشكل مشكلة أخرى وهي عدم اعتماد السوق السعودي بدرجة كافية على الأيدي الوطنية مما يهدد الأمن القومي السعودي في وقت الأزمات العالمية سواء كانت هذه الأزمات اقتصادية أو سياسية .

أسئلة البحث :

- 1- ما أهم وسائل تحسين كفاءة العامل السعودي ؟
- 2- ما الاستراتيجية الملائمة لإحلال العمالة الوطنية ؟

منهج البحث :

بناء على طبيعة الدراسة سوف يتم استخدام المنهج الوصفي المسحي من أجل التعرف على مستقبل سوق العمالة في المملكة في ضوء المتغيرات العالمية

الإطار النظري :

تعريف البطالة:

يمكن تعريف البطالة وفقا للتعريف الواسع الذي أوصت به منظمة العمل الدولية، والذي ينص على أن " العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل و هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده " (يسري، ١٩٩٦ : ٢٨٦) .

أنواع البطالة: يمكن تحديد أنواع البطالة فيما يلي:

١ - البطالة الهيكلية:

وينشأ هذا النوع من البطالة بسبب التحولات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة (عبد الكريم ، ٢٠٠٤ : ١٥٢) .

تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف و التباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة و هيكل الطلب عليها (الدباغ ، بدون تاريخ : ٣٩٣) .

٢ - البطالة الاحتكاكية:

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني. يتمتع العمال المؤهلين العاطلين بالالتحاق بفرص العمل المتاحة. و هي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل و أصحاب الأعمال، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل (جوارتيني ، ١٩٩٩ : ٢٠٢). وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أخرى أو إقليم جغرافي آخر، أو عندما تقرر ربة البيت مثلا الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها و رعايتهم (زكي، ١٩٩٧ : ٣٠). وعادة ما تكون فترات البطالة الاحتكاكية بين الأفراد هي قصيرة الأجل ومن العوامل التي تؤثر فيها هو مدي توفر المعلومات عن سوق العمل وسوق العمالة وتكلفة البحث عن فرصة العمل، وبالتالي السمة المميزة للبطالة الاحتكاكية هي أنها مؤقتة وأن الاحتكاك لسوق العمل لا بد من أن يسمح بوجود الوظيفة المناسبة.

تفسر هذه البطالة استمرار بعض العمال في التعطل على الرغم من توفر فرص عمل تناسبهم مثل : صغار السن و خريجي المدارس و الجامعات ... الخ.

يمكن أن نحدد الأسباب التي تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة فيما يلي : - الافتقار إلى المهارة و الخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح .

صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل و التخصص الدقيق (الدباغ ، بدون تاريخ : ٣٩٣) .

التغير المستمر في بيئة الأعمال و المهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة و متجددة باستمرار.

٣ - البطالة الدورية:

ويحدث هذا النوع من البطالة نتيجة للتذبذب في الدورات الاقتصادية و الذي يحدث نتيجة لانخفاض الطلب الكلي أو الإنفاق الكلي وبالتالي كلما انخفضت الدورة الاقتصادية كلما انخفض الناتج الكلي وازدادت معدلات البطالة .

ويري بعض الاقتصاديين أن هذا التذبذب في الدورة الاقتصادية ناتج عن السياسات المقيدة المؤدية إلي الانكماش أو إلي ارتفاع معدلات التضخم أو إلي الاختلاف في القرارات والنظم الاقتصادية ، ويرى فريق آخر أن السبب يرجع إلي اكتشاف المبتكرات الحديثة والتي تؤدي بالاستثمار في إنتاجها إلى حالة من الرواج وبالتالي توفير فرص العمل وفي حالة عدم وجودها ينخفض الناتج وتنخفض فرص العمل وتحدث البطالة و يرى فريق ثالث أن الرواج يتحقق خلال فترات الحروب حيث يشتد الطلب على سلع ومعدات القتال وبالتالي يتحقق الرواج ويزداد الطلب على العمل وبعد انتهاء فترة الحرب ينخفض الطلب على العمال وبالتالي تحدث البطالة الدورية (الطيب ، بدون تاريخ : ٣-٥).

وتعد البطالة الدورية إجبارية على اعتبار أن العاطلون عن العمل في هذه الحالة هي على استعداد للعمل بالأجور السائدة إلا أنهم لم يجدوا عملا.

وعلى هذا يمكن القول بأن مستوى التوظيف أو العمالة يتقلب مع تقلب الدورات الاقتصادية بين الانكماش و التوسع ، فيزيد التوظيف خلال فترة التوسع و ينخفض خلال فترة الكساد ، وهذا هو المقصود بالبطالة الدورية.

٤ - البطالة الاختيارية و البطالة الإجبارية:

فرق الاقتصاديون الكلاسيك بين نوعين من البطالة الأولى هي البطالة الاختيارية وهم الأفراد القادرون على العمل ولا يرغبون فيه عند الأجور السائدة رغم وجود وظائف لهم والثانية هي البطالة الإجبارية وهي تشير إلي وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه عند الأجور السائدة ولا يجدونه.

ويري أصحاب هذه المدرسة بأنه إذا ترك سوق العمل حراً دون تدخل فإن مرونة الأجور والأسعار تضمن تحقيق التوظيف الكامل عند وضع التوازن بحيث أن كل فرد قادر على العمل ويرغب فيه عند أجر التوازن يجد فرصة عمل وبالتالي لا يوجد بطالة إجبارية وإذا وجدت بطالة فهي اختيارية.

ويقرر الكلاسيك أن السبب الرئيسي في وجود البطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية من خلال تحديد حد أدنى للأجور أعلى من أجر التوازن وفي هذه الحالة تحدث البطالة الإجبارية طالما أن التدخل أدي إلي جمود الأجر الحقيقي ، ولكن النظرية الكلاسيكية فشلت في تفسير الكساد العظيم الذي حدث خلال الفترة من ١٩٢٩ إلي ١٩٣٣ أو علاجه بالرغم من انخفاض الأجور الحقيقية لمستويات دنيا حيث زادت البطالة واستمرت في مستويات مرتفعة (زكي، ١٩٩٧: ٣٢).

٥ - البطالة المقنعة:

البطالة المقنعة هو وجود بعض الأشخاص في وظائف يتقاضون عنها أجور بينما لا يضيفون إلي الإنتاجية والاستغناء عنهم لا يؤثر على حجم الإنتاج وينتشر هذا النوع من البطالة في الدول ذات التضخم السكاني وفي الأجهزة الحكومية الكبيرة وفي وحدات الإنتاج المملوكة للدولة حيث يتم التشغيل لأغراض اجتماعية وسياسية ، وهذا يعني أن البطالة المقنعة تحدث عندما يوجد عدد من العمال يفوق العدد المطلوب للعمل بحيث إذا تم سحب هذا الفائض فلن يؤثر ذلك على كمية الإنتاج (زكي، ١٩٩٧: ٣٢).

٦ - البطالة الموسمية:

تحتاج بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة إلي أعدادا كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة ، البناء وغيرها و عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات إلي ما يطلق عليه بالبطالة الموسمية.

ومن أهم أسباب البطالة في المملكة العربية السعودية ما يلي :

أ - انخفاض درجة المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم.

ب - بطء معدلات النمو الاقتصادي.

ج - ارتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة في فئة الشباب والأطفال.

د- العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون.
هـ - زيادة جاذبية العمل الحكومي للعمالة الوطنية: حيث تبحث العمالة الوطنية دائما عن الوظائف في القطاعات الحكومية وذلك لما يوفره القطاع العام من مميزات
و- تزايد طلب القطاع الخاص للعمالة الوافدة: بسبب عدم تهيئة وكفاية سوق العمالة في المملكة العربية السعودية أي زيادة الطلب على العمالة مع محدودية المصادر المحلية لعرضها.
كما يتفق مجموعة من الباحثين في بحوثهم على مجموعة من الأسباب التي أدت إلى تزايد معدلات البطالة، وهذه الأسباب تصنف إلى فئتين، على النحو التالي:

أسباب لها علاقة بالتعليم الجامعي :

- ✓ التوسع السريع وغير المخطط في التعليم الجامعي.
- ✓ انخفاض درجة الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم.
- ✓ اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار مدخلات من الطلاب، وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقويم .
- ✓ عدم اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة عن الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية.
- ✓ ضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم الجامعي. • أسباب لها علاقة بالبيئة المحيطة بالجامعة:
- ✓ عوامل اقتصادية، مثل: بطء معدلات النمو الاقتصادي.
- ✓ ارتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة في فئة الشباب والأطفال.
- ✓ الزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي، وخاصة النظري منه.
- ✓ العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون.

زيادة جاذبية العمل الحكومي للعمالة الوطنية:

- حيث تبحث العمالة الوطنية دائما عن الوظائف في القطاعات الحكومية وذلك لما يوفره القطاع العام من مميزات مثل:
- ✓ ارتفاع متوسط الأجر بالقطاع الحكومي مقارنة بالقطاع الخاص.

- ✓ تثبيت العامل في القطاع الحكومي أي أن العامل لا يخشى الاستغناء عنه في أقصى الظروف.
- ✓ انخفاض مستوى الجهد المطلوب من العامل في الوظيفة الحكومية مقارنة بالقطاع الخاص.
- ✓ مجارة بعض العادات التي تحترم الوظيفة الحكومية أكثر من العمل بالمنشآت الخاصة.
- ✓ انخفاض ساعات العمل بالمنشآت الحكومية مع كثرة الإجازات السنوية والرسمية.

تزايد طلب القطاع الخاص للعمالة الوافدة:

بسبب عدم تهيئة وكفاية سوق العمالة في المملكة العربية السعودية أي زيادة الطلب على العمالة مع محدودية المصادر المحلية لعرضها. وهناك اختلالات في العرض والطلب في سوق العمل، **ومن أهم تلك الاختلالات ما يلي:** ارتفاع درجة اعتماد الاقتصاد الوطني على العمالة الوافدة الناشئ عن عدم مواكبة قوة العمل المحلية لزيادة الطلب الكلي عليها حيث تقدر فجوة الجنسية بين العمالة الوافدة والعمالة الوطنية بنحو (١.٥) ألف عامل وافد لكل ألف من العمالة الوطنية عام ١٤٢٣/١٤٢٤ هـ. وقد بلغ معدل البطالة عام ١٤٢٣ هـ (٩.٧%). وهذا المعدل يزيد بين الإناث عنه بين الذكور. كما أن معدلات البطالة عند الذكور تبلغ مداها الأعلى بين حملة الشهادة الثانوية (١٠.٨%)، في حين تبلغ هذه النسبة عند الإناث ممن يحملن الشهادة الثانوية نحو (٢٧.٩%). ومع تطور مراحل التنمية وانعكاس جهودها على أوضاع المرأة (وخاصة في مجال التعليم) بدأت نسبة إسهاماتها في سوق العمل بالارتفاع التدريجي. ومع عام ١٤٢٣/١٤٢٤ هـ ارتفعت هذه النسبة إلى (١٠.٣%)، وبلغت نسبة الإناث (١٤%) من قوة العمل. وهذه النسب تبين محدودية مشاركة الإناث في قوة العمل، خاصة عند مقارنتها مع مثيلاتها في العديد من الدول العربية والإسلامية. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الثامنة، ١٤٢٥-١٣٢٩ هـ) كما أن هناك ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وتعزى محدودية النشاط الاقتصادي للمرأة، بدرجة كبيرة، إلى ضيق مجالات العمل المتاحة لها.

بطالة الإناث:

إذا كانت سمة تشغيل الإناث هي محدوديتها، فإن السمة المصاحبة هي الحصة العالية نسبياً من المتعطلات. فقد بلغت نسبة الإناث العاملات لعام ١٤٢٣ هـ إلى مجموع العاملين (١٢.٨%)، في حين كانت نسبة المتعطلات إلى مجموع المتعطلين (٣٣.٢%)، أما إجمالي معدل البطالة، فقد بلغ (٢١.٧%) للإناث و(٧.٦%) للذكور. وتتطلب هذه الحالة اعتماد سياسات تتجه إلى معالجة بطالة الإناث وبلورة آليات مناسبة لتنفيذها. وهذا يستدعي دراسة هذه الحالة تفصيلاً لتحديد نمط البطالة واتجاهاته، حيث لا يمكن الاستمرار في هذه

المعدلات العالية لبطالة الإناث. (وزارة الاقتصاد والتخطيط ، خطة التنمية الثامنة ١٤٢٥-١٣٢٩ هـ) وتؤكد مراجعة البيانات المتوافرة عن بطالة الإناث أن أحد أبرز أسبابها هو استمرار العلاقة الضعيفة بين التعليم والتشغيل أو بعبارة أخرى عدم موازنة التوجهات التخصصية في التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل، فقد بلغت نسبة حاملات الشهادة الجامعية (٥٠.٦%) من مجموع العاطلات (الباحثات عن العمل) لعام ١٤٢٣ هـ وفي إطار هذا الموضوع من المفيد الإشارة هنا إلى الإشكالات الإضافية المتأتية من مخرجات التعليم الثانوي، وغلبة أعداد الإناث من حملة الشهادة الثانوية الفرع الأدبي. فقد تزايدت أعداد مخرجات التعليم الثانوي من الفرع الأدبي من (٢٩٦٦٠) خريجة لعام ١٤١٤ هـ إلى (٧٠٤١٨) خريجة لعام ١٤٢٣ هـ وفيما يلي اشارة الى بعض البيانات حول البطالة النسائية التي تعكس جانبا من مشكلة ضعف التوافق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في بعض التخصصات :

ففي تصريح معالي وزير الخدمة المدنية (محمد الفايز) لجريدة عكاظ (ص ٥) بتاريخ ٢٧/٥/٢٠٠٩ م العدد ١٥٦١٤ ، يتضح ان هناك ضعفا في التوافق بين مخرجات التعليم العالي في بعض التخصصات النسائية والوظائف المتاحة ، حيث بلغ عدد المتقدمات لوظائف التعليم عام ١٤٢٩/١٤٣٠ هـ ٢٨٠ ألف والمتاح ١٧ ألف وظيفة فقط . وهناك عجز في المخرجات التعليمية في الوظائف الصحية والطبية والتي مازال يستعان فيها بغير سعوديين بنسبة تتجاوز ٨٠% ، وهناك ٣٧ ألف وظيفة نسوية مشغولة بغير سعوديات(٣٢ ألف في التخصصات الصحية و ١٧٠٠ عضوات هيئة تدريس جامعي) والجدول التالي يوضح أمثلة للعجز والزيادة في بعض التخصصات في مجال التعليم :

جدول (١)

الفائض والعجز في بعض التخصصات من الاناث في مجال التعليم (١٤٢٩هـ/١٤٣٠هـ)

| التخصص | عدد المتقدمات | المتاح | العجز والفائض |
|--------------|---------------|--------|---------------|
| علوم شرعية | ٥٦٦٩٠ | ٣٥٥١ | + فائض خريجات |
| لغة عربية | ٥٦٢٦٢ | ٣٣٣٩ | + فائض خريجات |
| لغة انجليزية | ١٠٢٩ | ٢٦٨٧ | - عجز |
| رياضيات | ١٧٥٧ | ٣٤١٨ | - عجز |

الإناث وفرص التوظيف في الدولة :

هناك ٣٠٠ ألف مواطنة سعودية في مختلف مجالات العمل من أبرزها التعليم العام والعالي والصحة والخدمة الاجتماعية ، يشكلن نسبة ٣٥% من إجمالي العاملين بالمملكة المشمولين بنظام التقاعد المدني ، عام ٢٠٠٩ م ونسبة الموظفات في بعض القطاعات تفوق نسبة الرجال (صحيفة عكاظ ،ص ٥، العدد ١٥٦١٤ وزير الخدمة المدنية) بلغت نسبة النساء السعوديات المشتغلات في الدولة في وظائف المراتب والوظائف التخصصية والمستخدمين (٣٠%) من مجموع المشتغلين (ذكور وإناث - جميع الجنسيات). ومن

مجموع الإناث السعوديات المشتغلات في الدولة والبالغ (٢٢٤٩٦٥) لعام ١٤٢٣/١٤٢٤ هـ ، بلغت نسبة المشتغلات حصراً في الوظائف التعليمية (٨٣.٤%)، مما يعني أن وزارة التربية والتعليم هي أكبر مُشغَل للنساء في المملكة، تليها وزارة الصحة حيث بلغت نسبة الوظائف الصحية (٥.٤%). وتقدر نسبة خريجي وخريجات المرحلة الثالثة من التعليم (البكالوريوس، الدراسات العليا) بنحو (٣١.٩%) من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل خلال خطة التنمية الثامنة. مما يعكس ارتفاعاً نسبياً في معدل مشاركة الأفراد من الفئة العمرية (٢٥-٥٤) سنة. وتمثل خريجات المرحلة ما بعد الثانوية نحو (٧٦%) من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل من الإناث خلال خطة التنمية الثامنة، فيما يمثل خريجو ما بعد الثانوية ما نسبته (٢٢%) من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل من الذكور، مما يشير إلى أن الزيادة في معدل المشاركة الكلية لخريجي مرحلة ما بعد الثانوية ترتبط بدرجة كبيرة بالزيادة في معدل مشاركة الإناث.

مؤشر توقعات السكان :

بلغ عدد السكان ٢٧ مليون نسمة عام ٢٠١٠ منهم حوالي ١٨.٧ مليون سعودي بنسبة ٧٤% ، ويتوقع أن يرتفع عدد السكان في المملكة الى حوالي ٣٠ مليون نسمة عام ١٤٤٥ هـ ، سوف يشكل السعوديون منهم ٢٢ حوالي مليون نسمة ، بنسبة حوالي ٧٣.٣% ، كما يتوقع ان يصل عدد السكان الى حوالي ٣٥ مليون نسمة عام ١٤٥٥ هـ ، منهم حوالي ٢٦ مليون سعودي بنسبة حوالي ٧٤.٣% ، وسوف تشكل هذه الزيادة السكانية ضغطاً على مؤسسات التعليم لاستيعاب الزيادة السنوية المتوقعة .

ويشكل تعداد السكان عنصراً أساسياً من عناصر التنمية الشاملة في المجتمع، ويمثل جيل الشباب شريحة مهمة من هذه التركيبة السكانية من حيث العدد والقدرة على الإنتاج. وتتنوع تخصصاته وخصائصه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتنموية الفاعلة في المجتمع.

وقد أدى اختلاف الظروف المرورية لخطط التنمية السعودية المتعاقبة، إلى التأثير على تطور اتجاهات الطلب على العمالة؛ والذي شهد زيادة مطردة خلال خطط التنمية الثلاث الأولى، مما أدى إلى التوسع في استقدام العمالة الأجنبية، بينما شهدت خطة التنمية الرابعة التوجه نحو السعودية، مما استدعى تكثيف الجهود لتنمية القوي البشرية الوطنية من خلال التوسع الكمي والنوعي في التعليم والتدريب والتأهيل المهني. وقد استمرت خطة التنمية الخامسة في تنفيذ هذا التوجه بالتركيز على الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية، مع توفير الحوافز المشجعة للقطاع الخاص على توظيف العمالة الوطنية. وفي خطة التنمية السادسة أصبحت تنمية القوي البشرية وزيادة توظيفها من أهم المحاور الرئيسية؛ كما ركزت الخطة ضمن أولوياتها على السياسات الملائمة لمعالجة المعوقات التي تواجه التنمية البشرية، وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، وتشجيع القطاع الخاص على إتاحة المزيد من فرص العمل للمواطنين.

وقد شهدت خطة التنمية السادسة تطورات إيجابية أهمها:

- زيادة معدلات مشاركة العمالة الوطنية في سوق العمل وربطها بمخرجات التعليم والتدريب.
- تشجيع القطاع الخاص علي توظيف العمالة الوطنية وإحلالها محل العمالة غير السعودية.
- توفير الموارد المالية والمعلومات لتحسين كفاءة أداء خدمات سوق العمل

مؤشر قوة العمل (مشاركة الإناث في قوة العمل):

هناك تحسن في نسبة مشاركة خريجات التعليم العالي في قوة العمل، ولكنها مازالت دون المستوى المأمول نتيجة ضعف العلاقة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل .

فمثلا قدرت نسبة خريجي وخريجات المرحلة الثالثة من التعليم (البكالوريوس، الدراسات العليا) بنحو (٣١.٩%) من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل خلال خطة التنمية الثامنة. مما يعكس ارتفاعاً نسبياً في معدل مشاركة الأفراد من الفئة العمرية (٢٥-٥٤) سنة ، وتمثل خريجات المرحلة ما بعد الثانوية نحو (٧٦%) من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل من الإناث .

مؤشر البطالة النسائية :

على الرغم من تحسن نسبة مشاركة خريجات التعليم العالي في قوة العمل ، فما زالت مشكلة البطالة بين الإناث خريجات التعليم العالي ، هذا في ذات الوقت الذي ما زالت تعاني فيه بعض القطاعات من العجز في بعض التخصصات النسائية مما يعكس خلل التوازن بين مخرجات التعليم وسوق العمل ، فمثلا هناك عجز في المخرجات التعليمية في الوظائف الصحية والطبية والتي مازال يستعان فيها بغير سعوديين بنسبة تتجاوز ٨٠% ، وهناك ٣٧ ألف وظيفة نسوية مشغولة بغير سعوديات (٣٢ ألف في التخصصات الصحية و١٧٠٠٠ عضوات هيئة تدريس جامعي) كما أن هناك فائض في عدة تخصصات في الوظائف التعليمية .

مؤشر احتياجات سوق العمل النسوي :

مازال سوق العمل النسوي بحاجة الى تخصصات من خريجات التعليم العالي كما سبق القول ، وفيما يلي أمثلة لهذه الاحتياجات في بعض القطاعات :

(أ) الاحتياجات من الوظائف التعليمية حتى عام ١٤٣٦/١٤٣٧هـ :

يتوقع زيادة الطلب على المعلمات في التخصصات التالية : (وزارة التربية والتعليم ، الادارة العامة للتخطيط ، ١٤٢٦هـ)

(ب) الاحتياجات من الوظائف الصحية :

جدول (٢)

الاحتياجات من الوظائف الصحية عام ١٤٤٠ هـ

| الفئة | الواقع عام ١٤٢٤/١٤٢٥ هـ | | | الاحتياجات عام ١٤٤٠ هـ | | |
|-------------|-------------------------|-----------|-------|------------------------|--------|-----------|
| | سعودي | غير سعودي | مجموع | السعودة % | إجمالي | الزيادة % |
| أطباء | ٨٥٢١ | ٢٩٩٠٤ | ٣٨٤٢٥ | ٢٢ | ٥٧٠٤٩ | ١٨٦٢٤ |
| أطباء أسنان | ١٠٨٠ | ٣١٩٦ | ٤٢٧٦ | ٢٥ | ٦٣٥١ | ٢٠٧٥ |
| صيادلة | ١٤٥٤ | ٥٣٢٤ | ٦٧٧٨ | ٢٢ | ١٢٩٤٦ | ٦١٦٨ |
| تمريض | ١٦١٠٢ | ٥٧٤١٢ | ٧٣٥١٤ | ٢١ | ١٠٩٢٨٢ | ٣٥٧٦٨ |

المصدر : دراسة الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة الصحية وامكانيات السعودة حتى عام ٢٠٤٠ م ، وزارة الصحة ١٤٢٦ هـ

قضايا العمالة:

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

وتشير بيانات خطة التنمية السابعة إلى ارتفاع حجم العمالة الكلية من (٧.٢٣) مليون عامل في عام ١٤١٩/١٤٢٠ هـ إلى نحو (٨.٢٧) مليون عامل عام ١٤٢٣/١٤٢٤ هـ بمعدل نمو سنوي متوسط قدره (٣.٤%)، وهو ما توفرت معه حوالي مليون فرصة عمل خلال المدة نفسها. وقد شغلت العمالة الوطنية من هذه الفرص الوظيفية نحو (٥٦.٤%). ومن حيث توزيع العمالة حسب الجنسية والجنس، فقد بلغ حجم العمالة الوطنية (٣.٣٠) مليون عامل في عام ١٤٢٣/١٤٢٤ هـ تشكل الإناث منها نحو (١٢.٢%)، كما بلغ حجم العمالة الوافدة نحو (٤.٩٧) مليون عامل. ومع أن زيادة العمالة الوطنية خلال السنوات الأربع الأولى من خطة التنمية السابعة قد تجاوزت المستهدف، حيث ارتفع معدل الزيادة السنوية من (٤.٧%)، وهو المعدل المستهدف إلى (٥.١%)، إلا أن حجم العمالة الوافدة قد ارتفع أيضاً خلال المدة نفسها بنحو (٤٥٧) ألف عامل، بمعدل نمو سنوي متوسط قدره (٢.٤%)، في حين كان المستهدف لكامل زمن الخطة هو انخفاض في حجم تلك العمالة.

أما من حيث المستويات التعليمية للعمالة في المملكة، فإن حوالي ٢٩% من إجمالي العمالة بالمملكة هم ممن لا يحملون مؤهلات علمية (أمي، يقرأ ويكتب)، وتتركز هذه النسبة بصورة أكبر في العمالة الوافدة، إذ تصل إلى ما نسبته ٤٢%، فيما لا تتجاوز هذه النسبة ١٥% لدى العمالة الوطنية. هذا من جانب، ومن جانب آخر تصل نسبة حملة الدرجة الجامعية فأعلى من إجمالي العمالة الوطنية إلى نحو ٢١%، فيما لا تتجاوز نسبة حملة المؤهلات نفسها من إجمالي العمالة الوافدة نحو ١٤% (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية الثامنة، ١٤٢٥-١٣٢٩ هـ)

أبرز المتغيرات العالمية (المعرفية المعلوماتية – الاقتصادية – السياسية – الثقافية – الاجتماعية):

إن الملم بالاقتصاد السعودي يعرف أنه منذ (٤٠ - ٥٠) سنة كان يقوم على الزراعة والرعي إلى ما هنالك أما الآن فالاقتصاد السعودي يعد من الاقتصادات الحديثة ويختلف اختلافاً كلياً عن الاقتصاد القديم حيث أصبحت المملكة من الدول الصناعية لكثير من المواد الاستهلاكية فضلاً عن تصدير البترول الذي عمل على تغيير اقتصادنا الوطني منذ اكتشافه في بلادنا ، مما يحتاج إلى نوعية من العمالة غير متوفرة لدى السعوديين ولكن من الممكن تدريبها .

وقد أدت التحولات التي ألمت بعالمنا اليوم إلى عديد من المتغيرات، شملت جميع نواحي الحياة الاقتصادية ، اجتماعية ،تكنولوجية وتقنية، سياسية ، ثقافية وتشريعية وهذه المتغيرات العالمية تتسم بأنها سريعة ولم تعد تشمل مجالات بعينها ولكنها أصبحت تتسم باتساع النطاق والمجال ولذلك فإن آثار تلك المتغيرات علي منظمات اليوم أصبحت تتبلور إما في تحقيق نتائج أفضل أو العكس. ومن هذه المتغيرات :

- اتجاهات العولمة الاقتصادية المتمثلة في تزايد الاندماج والترابط بين أجزاء الاقتصاد العالمي وفعالياته المختلفة مثل استمرار الثورة التقنية في مجال المعلومات والاتصالات وما يتمخض عنها من تطور هائل وتدفعها محلياً وعالمياً بسرعة فائقة وتكلفة معقولة.
- بروز العلم والتقنية وسائل الاتصال الحديثة كوسيلة ضرورية وحاسمة لتحقيق مكاسب اقتصادية في ظل تعاظم المنافسة علي الصعيدين المحلي والدولي.
- عدم استقرار الأسواق العالمية للأوراق المالية والصراف الأجنبي والمواد الأولية وما يلزم ذلك من تذبذبات ضلت تزداد حدة وتواترا في الأسعار والعوائد .

كيفية تحسين مستوى إنتاجية العمالة الوطنية من وجهة نظري:

بعد أن أصبح من الواضح ان التعليم الجامعي في الماضي وفي الوقت الحالي ولعدة عقود لم يستطع توفير العمالة المتوافقة مع متطلبات سوق العمل وما تبحث عنه المنشآت الخاصة؟ فإن الطريقة المثلى أن يتحول التعليم الجامعي إلى تعليم تقني ومهني بناء على احتياجات القطاعات الاقتصادية من اجل رفع مهارات الشباب ورفع مستوى الأداء والإنتاجية لكل ساعة عمل كمقياس تطبقه المنشآت لقياس إنتاجية العامل وتقدير أدائه ما يؤدي إلى زيادة أجره كلما زادت إنتاجيته، مما يرفع من مستوى المعيشة في المجتمع.

الإجابة على أسئلة البحث :

الإجابة على السؤال الأول :

ما أهم وسائل تحسين كفاءة العامل السعودي ؟
بما أن العمل هو الجهد الإنساني المبذول خلال العملية الإنتاجية بقصد إنتاج السلع والخدمات فإن ذلك الجهد يختلف من فرد لآخر وتقاس كفاءة العامل بقدرته على الجهد

وعلى الانتاجية العالية ، ويعتبر تحسين كفاءة العامل السعودي جزء لا يتجزأ من تحسين كفاءة أي عامل على مستوى أي دولة نامية ولكن تزيد عليها بعض التأثيرات الجانبية من ترف زائد لدى أغلب عينات المجتمع السعودي وبين تغيير ثقافة العمل وحب العمل السهل لذلك سألقي الضوء على وسائل تحسين كفاءة العامل بصفة عامة ومنها العامل السعودي كما يلي :

التدريب :

للتدريب دور فعال وكبير في تطوير الأفراد والعمل على زيادة إنتاجيتهم فهو يمدهم بالمعلومات التي تساعد في تحقيق أهدافهم ويطور مهاراتهم وقدراتهم ، كما انه له دور رئيسياً في تعديل السلوك والاتجاهات ، وذلك بما يكتسبه الفرد من معلومات وأفكار تجعله يغير سلوكه نحو الأفضل وبالتالي تتحقق قدرات ومهارات فعلية في استخدام المفاهيم والأساليب في مواقف معينة سواء كانت هذه المهارات فنية او فكرية أو سلوكية أو كل ذلك

وحيث أن الإنسان هو الأساس في عملية الإنتاج فهو يحتاج إلى تجديد وتطوير ، وهذا يأتي عن طريق تزويده بالأساليب الحديثة والمتطورة التي تعمل على زيادة الأداء وصل المهارات .

وإذا كانت المؤسسات تسعى بصفة عامة إلى تحقيق أهدافها ونشاطاتها عن طريق الأداء الصحيح فإن هذا الأداء لا يأتي إلا عن طريق التدريب إذا كان مبنياً على أساس من التخطيط السليم والتنفيذ المنظم والمتابعة المستمرة .

الاحوة الافاضل موضوعنا الآن يعتبر من اهم واقوي عناصر العمل في ادارة الموارد البشرية حيث اننا نلاحظ الاهتمام الكبير الذي تولية المؤسسات لموضوع التدريب سواء اكان تدريباً فنياً او تدريباً إدارياً ولذا نرجو ان نتابعونا في هذا الموضوع لعله يقربنا الي تحقيق النتائج التي تطمح اليها المنظمات ويعتبر الغرض من النظام التدريبي بمؤسسة هو تزويد الأنظمة الأخرى للمؤسسة بالعاملين المدربين في الوقت المناسب وفي المكان المناسب ، كما ينطبق هذا على مستوى الدول .

ويشتمل تنمية وتطوير العنصر البشري على سلسلة كاملة من الأنشطة التي يجب أن تؤدي لتوفير العمالة المدربة والتي تتضمن المراحل التقليدية التالية :

- التحليل (أو التشخيص).
- التصميم.
- الإنتاج.

▪ التنفيذ.

▪ التقويم والرقابة.

وفيما يختص بالتدريب ، فإن كل مرحلة من تلك المراحل تتضمن سلسلة من المفاهيم والتي سأتناولها بالشرح كما يلي :

١ - التحليل (أو التشخيص) :

تهدف هذه المرحلة إلى تحديد احتياجات التدريب الظاهرة والخفية للمؤسسة . واحتياجات التدريب "الظاهرة" هي تلك التي يستطيع جميع موظفي المؤسسة الإداريين أن يكتشفوها بسهولة ، من المعلومات الروتينية التي ترد إليهم من القطاعات المختلفة عن مستوى العمل بهذه القطاعات والعاملين بها .

أما احتياجات التدريب "الخفية" فهي تلك الاحتياجات التي تظهر عند تحليل المشكلات والتعرف على أسبابها والحلول الممكنة لها ، والبدائل والأولويات ، والخطط اللازمة لتنفيذ تلك الحلول. وقد يكون التدريب أحد هذه الحلول .

وفي هذه المرحلة يتم تحديد أولويات التدريب ، ومتطلبات التنفيذ والبدائل والاستراتيجيات الواجب إتباعها ، ومن ذلك كله يمكن إنتاج وتحديث ما يعرف بخطة التدريب الرئيسية والتي تحوي التفاصيل الخاصة بالخطة السنوية الواجب إتباعها في المنظمة أو المؤسسة.

٢ - التصميم :

يتم تنفيذ منهج واضح ومفصل لتصميم البرامج التدريبية كلما تطلبت حاجة المنظمة إنتاج برنامج تدريبي جديد أو مراجعة وتحديث البرامج التدريبية المتوفرة بالفعل . وفي هذا الشأن توجد برامج تدريبية عامة وبرامج تدريبية خاصة لكل منظمة حسب مجال عملها وذلك تحقيق أفضل النتائج المرجوة منها .

وتتضمن هذه المرحلة تحليلاً للمهام ولمجموعات المتدربين المستقبلية التي ستدرس البرنامج والمعرفة /المهارات التي يحتاج إليها لأداء المهام ، وكتابة أهداف التدريب وإنتاج المواد التدريبية اللازمة لتنفيذ وإدارة البرنامج التدريبي.

٣- الإنتاج :

وفي هذه المرحلة يتم إنتاج المواد التدريبية الكاملة ، كما يتم إعادة إنتاجها بكميات كافية لإدارة البرنامج . ويجب أن تضمن هذه المرحلة أن جميع المواد التدريبية الضرورية متوفرة عند البدء في تنفيذ البرنامج.

٤- التنفيذ :

وفي هذه المرحلة يتم تنفيذ البرامج والأنشطة طبقاً لجدول زمنية . ووفقاً للاستراتيجيات التي تم تحديدها فإنه يمكن تنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية أو برنامج فردي واحد أو إرسال متدربين بمراكز تابعة لمؤسسات أخرى داخل الدولة أو خارجها . وقد تستخدم المؤسسة مدربيها أو مدربين من الخارج ، أو آخرين معارين من أي مكان في المؤسسة أو من مؤسسات أخرى ، كما يتم مراقبة النتائج . وهذه هي المرحلة "الأكاديمية" للعمل مع المتدربين داخل مراكز التدريب ، وتقييم تقدمهم وملاحظة جميع التفاصيل الأخرى اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية .

٥- التقييم والرقابة :

وفي هذه المرحلة يتم قياس النتائج واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتحقق من الأنشطة التدريبية وتحسينها .
ويجب تقييم كل برنامج تدريبي عند مستويات أربعة هي :
- رد فعل المتدرب ، والتعلم ، والأداء في موقع العمل ، وتأثير التدريب على المؤسسة .
والمستويان الأول والثاني يتم التحقق منهما أثناء مرحلة التنفيذ ويستخدمان كنقطة انطلاق في التعامل مع المستويين الآخرين .

كما يتم في هذه المرحلة أيضاً قياس تقييم كل نشاط في النظام الفرعي للتدريب ، ليس فقط بمفرده بل أيضاً ككل ، وعلى نحو متصل مع محتوى مناهج البرامج ، وأداء المدربين ، ومصممي البرنامج ومع متخصصي إنتاج وسائل الإيضاح السمعية والبصرية والموظفين الإداريين ومديري التدريب. ويتم إجراء الإحصائيات الدقيقة والتي على أساسها يتم اتخاذ القرارات حتى يمكن إعطاء دفعة قوية للعملية التدريبية ذاتها .

وفي كل من المراحل السابقة يلزم الحصول على نتائج محددة وواضحة بحيث يمكن الاستفادة منها مجتمعة في دفع العملية التدريبية للوفاء بأهدافها ويوضح الشكل التالي العلاقة البيئية بين النشاطات المختلفة السابق وصفها والخاصة بالنظام الفرعي للتدريب. ويقوم النظام الفرعي الأول (التشخيص) بتنفيذ جميع الدراسات والتحليلات التي تتم في موقع العمل لإنتاج الاستراتيجيات قصيرة أو متوسطة أو طويلة المدى مع خطة التدريب الاستراتيجية والخطط الخاصة بالنشاطات السنوية . وباختصار ، فإن هدف هذا النظام الفرعي هو إنتاج وتحديث خطط العمل .

وبعد ذلك تبدأ الأنظمة الفرعية الأخرى عملها تبعاً لما هو مطلوب . وكما هو واضح من الشكل ، فإنه في حالة الحاجة إلى تطوير برامج تدريبية جديدة أو تعديل البرامج التدريبية الموجودة بالفعل أو تحديثها ، فإن النظام الفرعي الثاني (التصميم) يكون مسؤولاً عن تصميم وإنتاج المواد التدريبية اللازمة.

أما النظام الفرعي الثالث (الإنتاج) فيكون مسؤولاً عن الإنتاج النهائي للمواد التدريبية وإعادة إنتاجها بكميات كافية تسمح بتنفيذ البرنامج التدريبي لعدد من المتدربين مع الاحتفاظ بالأصول للرجوع إليها عند الحاجة.

ويبدأ عمل النظام الفرعي الرابع (التنفيذ) عند الرغبة في تنفيذ البرامج التدريبية الموجودة بالفعل أو الجديد منها . ويكون هذا النظام الفرعي مسؤولاً عن إيجاد الناتج الأساسي للتدريب ألا وهو الأفراد المدربين لأداء الأعمال ، وذلك بالإضافة إلى إيجاد نواتج أخرى

هامة مثل التقارير عن كل برنامج ، وتقويم مدى النجاح والمعلومات وثيقة الصلة بتقويم التدريب النهائي اللاحق .

أنواع التدريب :

يتضمن التدريب داخل أي مؤسسة ثلاثة أنواع رئيسية من النشاط هي :

١- التدريب : و به يتم نقل المهارات الأساسية في المجالات المختلفة إلى المتدربين ، بما في ذلك المهارات رفيعة المستوى التي لا تتصل مباشرة بأداء مهام معينة .

٢- التدريب الموجّه : نحو العمل والذي يتم إعداده لتدريب المتدرب على كيفية تنفيذ المهام المطلوبة لأداء عمل معين.

٣- التنمية : وفيها يتم توسيع مدارك الأفراد لخلق تطلعات أفضل لديهم ولجعل العاملين بالمؤسسة أكثر حركة ونشاطاً أثناء فترة عملهم بالمؤسسة ولتشجيعهم على التقدم في السلم الوظيفي لعملهم .

تعقيب :

عند تنفيذ جميع أنشطة النظام الفرعي للتدريب ، يجب أن يكون لدى المؤسسة فكرة واضحة تماماً عن الإستراتيجية الخاصة بالنظام الفرعي ذاته .

ويجب على المؤسسة وعلى جميع إداراتها أن تدرك بوضوح أن التدريب هو استثمار ، وليس مجرد إنفاق ، وأنه يجب أن نقيس نتائج التدريب بمدى نفعيتها وإن أمكن يربحيتها .

كما يجب على المؤسسة أن تدرك أيضاً أن مسؤولية تدريب العاملين بها تدريباً صحيحاً

تقع على عاتق المشرفين المباشرين للموظفين وأن البنية الأساسية للعملية التدريبية

للمؤسسة ما هي إلا بنية أساسية خدمية تهدف إلى مساعدة الإدارة في تنفيذ الأعمال اللازمة لتدريب العاملين .

كما يمكن توضيح أهمية التدريب من خلال العناصر التالية:

- أ- تحسين أداء الموظف: وينعكس ذلك في زيادة كمية إنتاجه وتحسين جودته بأدنى تكلفة، وأقل جهد، وفي أقصر وقت.
- ب- مواكبة التطورات التكنولوجية والتنظيمية: فمن نتائج التقدم التكنولوجي انتشار استعمال الآلات الحديثة والمعقدة، مما يوجب على المنظمات تدريب موظفيها على استعمال وصيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة. أما التطورات التنظيمية الحديثة فقد دفعت المنظمات إلى تدريب موظفيها ليتمكنوا من مواكبة واستيعاب التنظيم الحديث.
- ج- تقليل الحاجة إلى الإشراف: فالموظف المدرب الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع انجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى توجيه أو مراقبة مستمرة من رؤسائه، وبذلك يوفر وقتهم ويجعلهم يتفردون للقيام بنشاطات أخرى في خدمة المنظمة. وهذا نقيض حال العامل غير المدرب، فهو يظل في حاجة إلى توجيه دائم ورقابة مستمرة من قبل رؤسائه، وبذلك يعمل على إضاعة أوقاتهم في أمور كان يمكن استغلالها في نشاطات أخرى.
- د- تحسين خدمات المنظمة: وكذلك طريقة تقديم السلع التي تنتجها وتعرضها مما ينعكس على صورة علاقات جيدة بين المنظمة وعملائها.
- هـ- تخفيض نسبة حوادث العمل: فقد دلت الإحصائيات المتعلقة بإصابات حوادث العمل وبين العمال المدربين أقل بكثير منها بين العمال غير المدربين، وكلما قلت نسبة حوادث العمل قلت الخسائر التي تتحملها المنظمة في معالجة عمالها وأدى ذلك إلى زيادة إنتاجها وبالتالي زيادة مبيعاتها وأرباحها.
- و- تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمة: وإكسابها صفة الثبات وحسن السمعة في المجتمع، فالموظف المدرب يقوم بإدارة عمله على أكمل وجه ممكن، مما يؤدي إلى زيادة رضا الإدارة عن إنتاجه فيدفعها ذلك إلى مكافأته، إما بزيادة الراتب أو إتاحة مزايا أخرى، وهكذا يتم حفز العمال لرضاهم عن المنظمة وشعورهم بأنهم جزء منها، فيقل احتمال ترك العمل و الانتقال إلى منظمة أخرى، كما أنهم يقومون بالدفاع عن منظماتهم في أوساط المجتمع.
- وينبغي على المدرب أن بما يتوقع منهم أن يحصلوا عليه أثناء كل ساعة من ساعات التدريب وأن يوضح للمدربين الهدف التدريبي من أعدادهم وذلك بكلمات لا لبس فيها ، كما يجب أن يشير المدرب لما يتوقعه من المتدرب وفي أثناء وضع الهدف عليه أن يفكر بأسلوب بناء المجموعات فلكل حلقة تدريبية هدف محدد وعليه فكل ساعة تدريب تسهم في الإضافة إلى الهدف الكلي

فوائد التدريب :

من فوائد التدريب للمتدرب وللمنظمة كما حددها مهدي زويلف ١٩٩٦ والتي يجب ذكرها ما يلي:

- ١- رفع الروح المعنوية للعاملين .
- ٢- انخفاض الحاجة إلى الإشراف.
- ٣- ارتفاع الكفاءة في الإدارة .
- ٤- انخفاض الوقوع في المشكلات.
- ٥- تحسين نوعية العمل .
- ٦- ارتفاع الاستقرار في العمل .
- ٧- الاقتصاد في النفقات .
- ٨- توفير القوى العاملة الاحتياطية .

الإجابة على السؤال الثاني :

ما الاستراتيجية الملائمة لإحلال العمالة الوطنية ؟

من خلال العرض السابق أقترح ما يلي :

أولاً: السعودية بالقطاع الخاص: تواجه عمليات السعودية بالقطاع الخاص عدة معوقات أهمها:

- الارتفاع النسبي في تكلفة العمالة الوطنية مقارنة بالعمالة الوافدة، حيث تشير نتائج البحوث والدراسات ذات العلاقة إلى ضعف استجابة القطاع الخاص بشأن تنفيذ توجهات السعودية نظراً للارتفاع النسبي في أجور ورواتب العمالة الوطنية.
- استمرار تدفق العمالة الوافدة إلى سوق العمل خلال خطة التنمية السادسة، مما أدى إلى زيادتها بنسبة تقدر بنحو ١٥،٥% من حجمها في سنة الأساس ١٤١٤-١٤١٥ هـ (١٩٩٤م). وقد شكلت هذه الزيادة ضغطاً على الوضع التنافسي للعمالة الوطنية سواءً بالنسبة لحصولها على وظائف جديدة أم إحلالها محل العمالة الوافدة.

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

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

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

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

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

التوصيات :

- دراسة احتياجات سوق العمل من المتخرجات من التعليم العالي مستقبلا .
- نوصي بتبني استراتيجية واضحة لتنمية المشروعات الصغيرة ، واتساقها مع الإطار العام للسياسة الاقتصادية للدولة باعتبارها أحد أهم الأسباب المعينة على إحلال العمالة الوطنية .
- الاهتمام بعنصر التدريب المهني مع وضع حوافز لذلك .
- فتح السوق المحلية للعمال الأجانب للتأكيد على العولمة وعدم غلقها لأن ذلك ينعكس إيجابيا على رفع مستوى العامل السعودي وعلى شحذ همته في ضرورة الحصول على العمل بجدارة لا عن توصية مع عمل حوافز إضافية للمؤسسات التي تتجه نحو السعودية .
- تنمية القوى البشرية الوطنية ومواءمة تأهيلها مع متطلبات سوق العمل.
- التوعية الإعلامية بأهمية العمل المهني وتغيير ثقافة الشعب السعودية نحو النظرة لدونية للعمل المهني باعتبارها مهن وضيعة وهو خلاف ما جاء في الشريعة الإسلامية وخلاف العادات العريقة للعرب .
- يجب أن يكون هناك تكاتف مجتمعي حكومي خاص لإحلال العمالة الوطنية تدريجيا .
- اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة عن الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية.
- المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم.
- اعتماد التعليم الجامعي على أساليب دقيقة في اختيار مدخلات من الطلاب، وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقويم .
- وضع الحوافز القوية والجادة للمؤسسات التي تصل نسبة السعودية فيها ١٠٠ % .
- الاهتمام بعنصر التدريب ورفع كفاءة العامل السعودي.
- سعودة الوظائف النسائية ومحلات بيع الملابس النسائية والأطفال أيضا .
- ضرورة استنقادة الأيدي العاملة الوطنية من الكفاءات غير الوطنية واكتساب الخبرات منها حتى تأخذ مكانها تدريجيا وبدون أن يؤثر على مستوى إنتاج المؤسسة .

الخاتمة

الحمد لله الذي بنعمه تتم الصالحات والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا ونبينا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين
أتمنى من الله العليّ لقدير أن أكون قد أسهمت في إلقاء الضوء على مشكلة خطير تواجه المجتمع السعودي وتأثيرها على البطالة كما أتمنى أن تساعد تلك التوصيات في جعل مستقبل العمالة السعودية أكثر إشراقاً تحقيقاً لمصلحة الوطن الغالي المملكة العربية السعودية

وآخر دعوانا أن الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أحمد العمري
رجب ١٤٣٣ هـ

المراجع والمصادر :

- بحث عن نقص العمالة في المملكة العربية السعودية د. منصور فهمي (مركز البحوث والتنمية).
- توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص .. المعوقات ومداخل الحلول ، د. محمد عبد الله الغيث ، منصور المعشوق .
- السوق الخليجية المشتركة حقائق وأرقام العدد الثاني مركز المعلومات أداة الإحصاء ٢٠٠٩ الأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي .
- السوق العربية المشتركة في عصر العولمة ، د. سليمان المنذري ، مكتبة مدبولي ١٩٩٩ م ، القاهرة .
- دراسة الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة الصحية وامكانات السعودة حتى عام ٢٠٤٠ م ، وزارة الصحة ١٤٢٦ هـ .
- بيئة استثمار رأس المال البشرى ، دراسة ميدانية في قرية مصرية .د. مهدي محمد القصاص . أستاذ علم الاجتماع المساعد . كلية الآداب- جامعة المنصورة - مصر

- (إدارة الموارد البشرية الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية : للدكتور / مازن فارس رشيد - الطبعة الثانية ، ٢٠٠٤م - ١٤٢٥هـ ، مكتبة العبيكان) .
- (إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية : للدكتور عادل محمد زايد ، ، ٢٠٠٣م ، جامعة القاهرة - كلية التجارة - حقوق الطبع والتوزيع محفوظة لكتب عربية)
- (موقع ويكيبيديا _ الموسوعة الحرة - الشبكة العنكبوتية) .
- التدريب والتطوير : مدخل علمي لفاعلية الأفراد والمنظمات ، على محمد عبد الوهاب ، الرياض معهد الإدارة العامة ، ١٤٠١ هـ .
- مقال بعنوان : هل يهملك أن تحوز على رأس مال بشري قوي؟! ل "جورج ما نينغ" .
- الموقع الالكتروني لمصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات - المملكة العربية السعودية .
- مقال بعنوان (ضعف إنتاجية القوى العاملة يضعف الدخل والاقتصاد) د. فهد بن جمعة . جريدة الرياض العدد ١٥٥٦٨ . العدد الاقتصادي بتاريخ : ٢٠١١/٢/٧م .
-