

أثر توافر المعلومات في التعامل مع ظاهرة انتشار البطالة بين خريجي الجامعات السعودية : دراسة تحليلية في ضوء هيكلية البرامج الأكاديمية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة

ناريمن إسماعيل متولي
زهير سليمان مالكي

أولاً – الإطار المنهجي للدراسة :

١- المقدمة وأهمية الدراسة :

تعد المعلومات مورداً تنموياً يرتبط بكل أوجه النشاط البشري، كما أن لها أهمية كبرى تؤكد دورها في صناعة القرارات ووضع الخطط، وحل المشكلات والقضايا التي تواجه مختلف الدول، وهي عامل مهم ومؤثر في مواجهة مشكلة البطالة من خلال تحليل المشكلة بناءً على مدى توافر المعلومات ومصادقيتها وشفافيتها.

ويقصد بالشفافية الوصول إلى المعلومات الدقيقة، وتزايد دقة الشفافية كلما كان الوصول إلى المعلومات خالياً من التعقيد وكانت واضحة لا غموض فيها ويمكن الاطلاع عليها. وينتج عنها أن دراسة هذه المعلومات تصب في المصلحة العامة لأكثر عدد من الناس، فالوصول إلى درجة عالية من الشفافية يتطلب إصلاح مراتب الدرجات الوظيفية بما تحمله من العمالة المقنعة وإيجاد فرص عمل كي لا يكون هناك ترهل يؤدي إلى ضياع المعلومات واختفائها. (محمد عبدالله البكر، ٢٠٠٤م).

إن سوق العمل المتنامي بالمدينة المنورة يفتقر إلى المعرفة وغياب المعلومات الدقيقة

ويقتصد بالشفافية الوصول إلى المعلومات الدقيقة، وتزايد دقة الشفافية كلما كان الوصول إلى المعلومات خالياً من التعقيد وكانت واضحة لا غموض فيها ويمكن الاطلاع عليها. وينتج عنها أن دراسة هذه المعلومات تصب في المصلحة العامة لأكثر عدد من الناس، فالوصول إلى درجة عالية من

❖ أستاذ في قسم المكتبات والمعلومات، بجامعة طيبة، بالمدينة المنورة.

❖ أستاذ مساعد في قسم المكتبات والمعلومات، بجامعة طيبة، بالمدينة المنورة.

عن أوضاع فرص العمل والتوظيف الذي يحتاج إلى جهود متواصلة لمتابعة تحديد نسب البطالة بين خريجي جامعة طيبة بتخصصاتها العلمية المختلفة، ووضع آليات طبقاً لهذه النسب والإحصاءات تعمل على توافق مخرجات التعليم والاحتياجات التنموية بالمملكة.

ليست مشكلة البطالة في حقيقة الأمر مشكلة أكاديمية، بقدر ما هي مشكلة غياب للدور المعلوماتي الذي يتحدد في عدم وجود معلومات وبيانات متكاملة عن السوق، وإحصاءات نسب البطالة الحقيقية، فضلاً عن احتياجات سوق العمل من خريجي الجامعات في تخصصات معينة، ولذلك لا يمكن اتخاذ قرارات صحيحة والمعلومات المتوافرة والمتاحة عن سوق العمل متضاربة وغير دقيقة أو غير متكاملة وآلية التنفيذ والمتابعة صعبة أو شبه مستحيلة.

تحتاج هذه المشكلة معالجة علمية منهجية لمشكلات سوق العمل في ضوء هيكلية البرامج الأكاديمية ومن هنا جاءت فكرة سوق العمل الإلكتروني، لتوفير المعلومات المؤكدة ذات الشفافية العالية من خلال قاعدة معلومات تربط المؤسسات

والهيئات ذات العلاقة بمشكلة بطالة الخريجين؛ فمن الملاحظ أن هناك تفاوتاً في نسب البطالة المعلنة، فهناك من يقول بأنها ٢٠٪، وهناك من يجزم بأنها تخطت نسبة ٢٦٪، في حين يذكر آخرون بأنها توقفت عند نسبة ١٢٪، وهذا يدل على عدم وجود معلومات وإحصاءات دقيقة عن سوق العمل، وهذا الخلل في هذه النسب يستدعي دراسة لأهمية المعلومات ودورها في الحد من انتشار ظاهرة بطالة خريجي الجامعات السعودية. (جريدة المدينة، ٢٠١١م؛ مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني متاح في :

<http://hewar.kacnd.org/vb/showthread.p>

(hp?t=1365),2011)

متاح أيضاً في :

(<http://www.hrdiscussion.com/hr29800.html>).

(البطالة بين الأسباب والنتائج <http://>

(hewar.kacnd.org/vb/showthread.php?t=1365)

ومن اللافت للنظر أن المنطقة العربية تجتاحها أعلى معدلات بطالة بين جميع مناطق العالم، خلال ما يزيد على عقدين، كذلك معدل البطالة بين الشباب المتعلم خريجي الجامعات السعودية بوجه عام، وفي مجتمع المدينة المنورة من خريجي جامعاتها

http://www.aleqt.com/2011/05/16/article_538645.html

وعلى الرغم من أن هناك جهوداً حثيثة لدعم التوظيف، وإعادة هيكلة التخصصات العلمية بالجامعات السعودية، وإيجاد فرص عمل لوظائف جديدة في سوق العمل، إلا أن البطالة تهدد خريجي الجامعات، وهذا يعود في المقام الأول إلى فقدان التوافق بين طبيعة مخرجات مؤسسات التعليم العالي من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، وبالتالي ينتج عن ذلك بقاء أعداد كبيرة من خريجي هذه الجامعات دون عمل، يعانون البطالة والفقر والفرار، مما يفرز مشكلات تلقي بظلالها القاتمة على البنية الاجتماعية. إن عدم ربط مخرجات التعليم بسوق العمل مشكلة من شأنها الإضرار بالاقتصاد القومي وارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين، مما جعل هناك توجهات لوزارة التعليم العالي بالملكة لوضع إستراتيجية لإعادة هيكلة البرامج الأكاديمية والتخصصات العلمية، وبالتالي توجيه الطلاب توجيهاً مخططاً على مستوى المملكة إلى تخصصات يتطلبها سوق العمل وتحتاج إليها خطط التنمية المستقبلية.

بوجه خاص. ومن الإحصاءات التي ذكرتها منظمة العمل العربية أن هناك ٢٠ مليون عربي يعانون البطالة، حيث أشارت المنظمة بأن عام ٢٠١١ م هو العام الأصعب لمعدل البطالة في سوق العمل العربي، حيث وصل إلى ١٤,٥ ٪، بما يعادل ١٨ مليون عربي عاطل من العمل حالياً، وسترتفع هذه النسبة إلى ١٦ ٪، بما يعادل ٢٠ مليوناً بنهاية عام ٢٠١١ م. كما تشير الإحصاءات إلى أن البطالة العربية لو تركت دون معالجة فإن الفقر سيتفاقم، ويقود المنطقة إلى عدم استقرار حقيقي، فهناك تقرير لمنتدى دافوس الاقتصادي العالمي يشير إلى أن "نسبة البطالة في الدول العربية بلغت نحو ١٥ ٪، وأن عدد العاطلين عن العمل قد يبلغ ٨٠ مليون شخص عام ٢٠١٣ م، ويشير تقرير لمجلس الوحدة الاقتصادية التابع لجامعة الدول العربية، إلى أن نسبة البطالة في الدول العربية تتراوح بين ١٥ ٪، و ٢٠ ٪، وتتباين معدلات البطالة في الدول العربية في آسيا عن الدول العربية في إفريقيا، حيث بلغت نسبة البطالة ١٦,١ ٪ في الدول العربية في إفريقيا، مقابل ١٣,٨ ٪ في الدول العربية في آسيا. (صحيفة الاقتصادية الإلكترونية متاح في:

احتياجات البناء وأهداف التنمية. وذلك بإعادة هيكلة البرامج الأكاديمية في التعليم العالي، واستحداث تخصصات علمية جديدة بما يتلاءم مع متغيرات سوق العمل.

كما أن الدراسة ستحاول الوصول إلى تصور مستقبلي في ضوء الجوانب المعلوماتية للظاهرة وتوافر نسب البطالة ذات الدقة العالية والشفافية والمصداقية، وإيجاد آليات توظيف لخريجي جامعة طيبة بالمدينة المنورة، طبقاً لتوافر المعلومات في برامج تشغيل العمالة الوطنية والاحتياجات الجديدة من فرص العمل والتوظيف، بعد إعادة هيكلة التخصصات الأكاديمية المختلفة في الجامعات السعودية بوجه عام، وجامعة طيبة بوجه خاص، كذلك من خلال تأسيس مركز وطني للاستشارات المهنية والتوظيف وربط هذا المركز بقاعدة معلومات ترتبط مع المؤسسات ذات العلاقة في وضع حلول جذرية لمشكلة البطالة.

٣- مشكلة الدراسة :

تمثل مشكلة البطالة وتوظيف القوى العاملة الوطنية واحدة من أهم القضايا ذات الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بالمملكة. ومن التفسيرات المهمة

كما تظهر أهمية هذه الدراسة في النتائج التي سيتم التوصل إليها، والتي ستستفيد منها جامعة طيبة في تنويع التخصصات، والاهتمام بتحسين وتطوير البرامج الأكاديمية التي تتناسب مع سوق العمل.

٢- أهداف الدراسة :

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في محاولة اقتراح أفضل الحلول والبدائل للتغلب على مشكلة انتشار البطالة بين خريجي الجامعات وسببها الرئيس عدم المواءمة بين التخصصات العلمية للخريجين واحتياجات سوق العمل بالمدينة المنورة. فعدم المواءمة يمثل هدراً لموارد التعليم، وهدراً لطاقات الشباب إذ يسوقه تعليمه وتدريبه إلى البطالة في أحيان كثيرة، أو أنه لا يمتلك المهارات التي يحتاجها سوق العمل.

فتزداد الحاجة إلى المهارات الأجنبية التي فاقت أحجامها في سوق العمل السعودي، وبالتالي أعاقحت نجاح برامج توظيف الوظائف بقدر كبير، فالمنهج جامدة أو تتغير ببطء تفوقه سرعة تغير احتياجات التنمية وأسواق العمل، مما جعل هناك توجهات بالاهتمام بتوسيع وتطوير البنية الأساسية للنهوض بالتعليم العالي وتخصصاته بما يلبي

لأزمة البطالة قضية عدم ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، وانعكاس عدم توافر المعلومات الدقيقة على هذه القضية ومقترحات حلولها.

وإذا نظرنا إلى التخصصات التي يلتحق بها طلبة التعليم العالي في البلدان العربية بوجه عام والمملكة بوجه خاص، كمؤشر على الصلة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، لوجدنا أن غالبية الطلبة تلتحق بتخصصات في العلوم الإنسانية والاجتماعية. حيث ترتفع نسبة الالتحاق بهذه التخصصات في السعودية. وهذا ما جعل هناك توجهات في جامعات المملكة إلى هيكلة التخصصات والبرامج الأكاديمية؛ لتحقيق المعادلة الصعبة في المواءمة بين احتياجات سوق العمل والتوظيف للحد من انتشار البطالة بين الخريجين.

إن مواءمة التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل لم تكن قضية مطروحة، عندما كان سوق العمل السعودي يستوعب جميع خريجي مؤسسات التعليم العالي ويضمن لهم الوظيفة المناسبة، هذا فضلاً عن توافر المعلومات الدقيقة عن التوظيف ونسب البطالة، إلا أن التغيرات

والتحولات التي حدثت في السنوات الأخيرة في المجالات الاقتصادية وسوق العمل السعودي قد جعلت مثل هذه المواءمة قضية جوهرية، هذا فضلاً عن عدم توافر معلومات عن سوق العمل، وأعداد الخريجين ونوعيات الوظائف، أدت إلى عدم تمكن الباحثين عن العمل من التعرف على فرص العمل المعروضة وأجورها وشروطها، ومن ثم تحقيق تلاقي العرض والطلب، وهذا الواقع يمثل مشكلة تستحق الدراسة والبحث ويمكن صياغتها في التساؤل التالي :

ما أثر توافر المعلومات في التعامل مع ظاهرة انتشار البطالة بين خريجي جامعة طيبة ؟ وما مدى مساهمة إعادة هيكلة التخصصات في البرامج الأكاديمية في الكليات المختلفة بجامعة طيبة بالمدينة المنورة في الحد من انتشار البطالة وتأثيراتها على سوق العمل والتوظيف بالمدينة المنورة ؟

٤- تساؤلات الدراسة :

أ- ما الدور الذي تؤديه المعلومات في عملية صنع واتخاذ القرارات الإستراتيجية الخاصة بمشكلة البطالة ؟
ب- ما أسباب مشكلة البطالة بين خريجي جامعة طيبة بالمدينة المنورة في ضوء توافر

البيانات والحقائق من الواقع المدروس، وهذا المنهج يعد المنهج الملائم لمثل هذه الدراسات الميدانية؛ لأنه لا يتوقف عند تحديد ملامح المشكلة ووصفها وصفاً علمياً، بل يتعدى ذلك إلى محاولة البحث عن أسبابها الحقيقية، إلى جانب وضع الخطط والبرامج اللازمة للحل والإصلاح. (محمد فتحي عبد الهادي، ٢٠٠٢م؛ أحمد بدر، ١٩٨٨م).

كما أن هذه الدراسة ومن خلال النتائج التي سوف نتوصل إليها سوف تحاول أن تقدم مجموعة من التوصيات التي تفيد الجهات المعنية المرتبطة بقضية البطالة لمواجهة هذه المشكلة.

أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات فسوف تستخدم الدراسة الاستبانة، إلى جانب المقابلة الشخصية.

وستوزع الاستبانة الأولى على أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات المختلفة بكلية جامعة طيبة بالمدينة المنورة. أما الاستبانة الثانية فهي لطلاب التخرج للسنة الرابعة (المستوى الثامن)، في مختلف التخصصات النظرية والتطبيقية للتعرف على آرائهم الخاصة بأسباب وآثار وعلاج البطالة بين خريجي الجامعة.

المعلومات والإحصاءات عن أعداد الشباب

العاطلين عن العمل من الخريجين؟

ج- إلى أي مدى ستساهم الهيكلية

الجديدة في التخصصات المختلفة

بجامعة طيبة في الحد من انتشار

البطالة بين الشباب الخريجين؟

د- ما موقف المجتمع السعودي من " ثقافة

الغيب"؟ وما مدى عزوف الشباب عن

العمل في بعض الوظائف المتاحة؟

هـ- ما أهمية دور الإعلام السعودي في

توعية الخريجين وتنقيفهم لفرص

العمل المتاحة في مختلف المهن؟

و- ما الصعوبات والمعوقات التي تحد من

توظيف الخريجين السعوديين بوجه

عام، وخريجي جامعة طيبة بوجه

خاص؟

ز- ما التصور المستقبلي لآليات توظيف

خريجي جامعة طيبة في ضوء التخطيط

لمركز وطني للاستشارات المهنية

والتوظيف في سوق العمل الإلكتروني؟

٥- منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي

التحليلي القائم على الدراسات المسحية،

حيث تعتمد الطريقة المسحية على تجميع

ومن مبررات اختيار هذه العينة أن هؤلاء الأفراد يكون لديهم دراية أكثر بتلك المشكلة، ومن ثم يمكن الاعتماد على آرائهم في تعرف أسباب البطالة وتأثيراتها على الخريجين ووضع حلول للمشكلة من خلال التصور المستقبلي لآليات تأسيس مركز وطني للاستشارات المهنية والتوظيف. وصممت الاستبانة الأولى بتقسيمها إلى ستة محاور، ويندرج تحت كل محور مجموعة من الأسئلة، أعدت في ضوء:

- الاطلاع الشامل والمراجعة الدقيقة لأدبيات الموضوع.

- اتجاهات البحث العلمي لموضوع الدراسة.

ويمكن توضيح هذه المحاور فيما يلي :

المحور الأول : البيانات التعريفية.

المحور الثاني :أهمية توافر المعلومات في التعامل مع البطالة بين خريجي الجامعة من الشباب الخريجين.

المحور الثالث : التوجهات الحالية لإعادة هيكلة التخصصات والبرامج الأكاديمية للحد من انتشار البطالة بين الشباب الخريجين.

المحور الرابع : ثقافة العيب بالمجتمع السعودي ودور الإعلام في التوعية بأهمية العمل لا سيما العمل المهني والحرفي.

المحور الخامس : الأسباب التي دعت جامعة طيبة إلى إعادة هيكلة برامجها وتخصصاتها العلمية.

المحور السادس : المعوقات التي تؤثر سلباً في الحصول على المعلومات الدقيقة لاتخاذ القرارات الإستراتيجية لحل مشكلة البطالة بين الخريجين.

وفي نهاية الاستبانة يوجد سؤال خاص بالمقترحات التي من شأنها أن تسهم في وضع حلول لمشكلة بطالة الخريجين بجامعة طيبة، وذلك في ضوء إعادة هيكلة البرامج والتخصصات الأكاديمية، والتوجه نحو سوق العمل الإلكتروني؛ لتحقيق مجتمع المعرفة.

أما الاستبانة الثانية الخاصة بطلاب البكالوريوس، فقد تم فيها وضع خمس وعشرين فقرة تشمل كل جوانب الدراسة.

وقد تم عرض الاستبانتين على بعض المحكمين لاستطلاع رأيهم حول صلاحية بنودهما، وفي ضوء ذلك تم تعديل بعض الأسئلة المتضمنة فيهما. ثم قام الباحثان بعمل اختبار مبدئي واستطلاع رأي لمجموعة من عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس وطلاب التخرج، مما جعلهما يوضحان بعض

الأسئلة وحذف البعض الآخر الذي يشوبه الغموض.

٦- خطوات إعداد الدراسة :

قام الباحثان بإعداد هذه الدراسة طبقاً للخطوات والإجراءات التالية :

- الجانب النظري : عن طريق رصد كل

ما كتب عن موضوع بطالة خريجي

الجامعات باللغتين العربية والإنجليزية

المتمثل في استقراء الحقائق من الإنتاج

الفكري المنشور وغير المنشورة، هذا

إلى جانب البحث في الدوريات ومواقع

الإنترنت ذات العلاقة بموضوع

الدراسة، فضلاً عن قواعد المعلومات

البحثية وهي كما يلي :

- Educational Resources and information centre (ERIC)
- Dissertation Abstract International.
- Academic Search Premier (Full-text) (EBSCO).

- الجانب التطبيقي :عن طريق الدراسة

الميدانية لعينة عمدية من أعضاء هيئة

التدريس بالكلية النظرية والتطبيقية

بجامعة طيبة بالمدينة المنورة، وهذه

العينة مناسبة في العدد نظراً؛ لأنها

تضم مختلف التخصصات في كليات

الجامعة، كذلك عينة عشوائية تمثل

١٠٪ من طلاب السنة الرابعة (المستوى

الثامن) في مختلف التخصصات العلمية

ومنمظر تخرجهم لسوق العمل والبحث

عن الوظيفة.

٧- حدود وعينة الدراسة :

- الحدود الموضوعية : تتناول هذه

الدراسة بطالة خريجي جامعة طيبة

بمختلف تخصصاتهم العلمية سواء

النظرية أو التطبيقية.

- الحدود الجغرافية :اقتصرت الدراسة

على طلاب جامعة طيبة بالمدينة المنورة.

- الحدود اللغوية : تم الاعتماد على

مصادر المعلومات باللغتين العربية

والإنجليزية، وقد اطلع الباحثان في

معظمها على النصوص الكاملة، إلى

جانب مستخلصات البعض الآخر.

- الحدود الزمنية : أجريت هذه الدراسة

خلال العام الدراسي ١٤٣٣ / ١٤٣٤هـ،

وذلك خلال شهر ربيع الأول ١٤٣٣هـ،

إلى شهر جمادى الآخر ١٤٣٤هـ وهي

الفترة الزمنية التي جمعت خلالها

البيانات من مجتمع الدراسة بالمسح

الميداني، ثم تحليل وتفسير ومناقشة النتائج. أما بالنسبة لعينة الدراسة: فقد اقتضت العينة على عينة عمودية من أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين بجامعة طيبة على اختلاف مراتبهم العلمية من (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، في ثلاث كليات نظرية وثلاث أخرى تطبيقية وهي: كلية الطب، كلية العلوم، كلية علوم وهندسة الحاسبات، كلية إدارة الأعمال، كلية التربية، وكلية الآداب والعلوم الإنسانية. كما تم اختيار عينة عشوائية بنسبة ١٠٪ من طلاب البكالوريوس من نفس الكليات السابقة نظراً؛ لأن عدد الطلاب كبير في هذه الكليات.

الجدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين وطلاب البكالوريوس حسب كليات جامعة طيبة بالمدينة المنورة لعام ١٤٣٣هـ.

الكليات	مجموع أعضاء هيئة التدريس السعوديين			أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين			المجموع	طلاب البكالوريوس السعوديين (طلاب التخرج) ١٠٪	المجموع
	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد			
الطب	٢	٣	١٤	٢٠	٧	١٦	١٩	٣٩٢	٣٩
علوم وهندسة الحاسبات	١	٠	٣	٢	٦	١٥	٤	٥٨٣	٥٨
العلوم	٦	٧	١٢	٢٣	١٩	٣٤	٢٥	١١٤٥	١١٥
إدارة الأعمال	٠	٠	٢	٢	٣	٢١	٢	٤٧١	٤٧
كلية التربية	٨	١٣	٣١	١٥	١٥	٢٣	٥٢	٦٦١	٦٦
الآداب والعلوم الإنسانية	٤	١٨	٦٢	١٤	٢٤	٣٦	٨٤	٩١٥	٩٢
المجموع							١٨٦	٢٩٥	٤١٧

٨- مفاهيم ومصطلحات الدراسة :

• المعلومات:

من حيث مدلولها اللغوي مشتقة من المادة اللغوية (علم) وهي مادة غنية بكثير من المعاني كالعلم، والإحاطة بواطن الأمور، والوعي، والإدراك، والإرشاد، والإعلام، والتيسير، وتحديد المعالم، والمعرفة، والتعليم والتعلم، والدراسة (حشمت قاسم، ١٩٩٠م).

أما المعلومات بوصفها مصطلحاً فتعني عملية توصيل حقائق أو مفاهيم من أجل زيادة المعرفة، وهي الحقائق الموصلة، وهي البيانات التي تمت معالجتها لتحقيق هدف معين، أو لاستعمال محدد، لأغراض اتخاذ القرارات، أي البيانات التي أصبح لها قيمة بعد تحليلها أو تفسيرها، والمعلومات توضح مفهوم الشيء وتعطيه قدره، وتوضح سماته وخصائصه وتبين استخداماته ووظائفه، والمعلومات هي الحقائق القابلة للتعميم والتي ينتهي إليها البحث العلمي بعد مراحل من التقريب والاستقصاء والاستقراء والتجارب المبنية على المنهج العلمي (شوقي سالم، ٢٠٠١م)؛ متاح أيضاً في :

(http://www.kfnl.gov.sa/idarar/kfnl_journal)

والمعلومات هي البداية في التفكير المنطقي، ووضع الفروض لحل المشكلات، والوصول إلى القوانين والتعميمات، أي أنها الوسيلة الأولى المنهجية في التفكير والبحث (أحمد بدر، ١٩٩٦: ١٨).

• قواعد المعلومات الإلكترونية :

عبارة عن ملف إلكتروني يشمل تسجيلات بيليوجرافية وملخصات، ووثائق النصوص الكاملة، والصور، والإحصاءات، أي هي مجموعة من البيانات المنظمة التي يمكن الوصول إلى محتوياتها وإدارتها وتحديثها بيسر وقد تتكون من ملف واحد أو أكثر ويطلق البعض عليها قاعدة المعلومات وتشمل ملفات (نصية، رقمية) ذات ترتيب محدد يمكن منها الإضافة والحذف والاسترجاع للمعلومات منها مما يعني اشتغالها على كم كبير جداً من المعلومات في حيز قليل، وقد تكون متاحة مجاًاً أو بمقابل مادي وحقوق إتاحة. (خالد محمد علي، إيمان عبد الحميد هلال، ٢٠١١م).

• الوعي المعلوماتي :

عرفته اللجنة الرئاسية للوعي المعلوماتي بجمعية المكتبات الأمريكية ALA Presidential Committee on Information Literacy، في

لا يعملون والراغبون في العمل وفق الأجور السائدة والباحثون عنه ولا يجدونه». ويستند هذا التعريف إلى معايير واضحة تسمح بالتوصل إلى قدر أكبر من الدقة بحسب العناصر الآتية:

١- أن يكون الشخص من دون عمل خلال فترة الإسناد الزمني الخاضع للقياس.

٢- الاستعداد للعمل: أن يكون الشخص في وضع يسمح له بتسلم عمل فوراً أو بعد فترة قصيرة.

٣- القدرة على العمل: يملك القدرات الجسدية والذهنية التي تمكنه من أداء عمل معين.

٤- البحث عن عمل: أي أن يكون الشخص قد اتخذ خطوات محددة للبحث عن عمل. وتشمل هذه الخطوات التقدم للتسجيل في مكاتب العمل والتقيد بالإجراءات الإدارية المحددة؛ إضافة إلى التقدم مباشرة إلى أصحاب العمل والبحث الذاتي عن فرصة عمل مناسبة عبر الوسائل المتاحة.

(www.ilo.org/public/arabic/region/arpr/o/beirut)

تقريرها النهائي عام ١٩٨٩م بأنه : القدرة على تحديد الاحتياج للمعلومات ، القدرة على تحديد مكان المعلومات ، القدرة على فهم وتقييم المعلومات ، والقدرة على عمل توليفات من المعلومات الجديدة والمعلومات السابقة لإنتاج إبداع جديد. (American Library Association ,1989. Presidential Committee on Information Literacy : Final Report)

• مفهوم البطالة:

البطالة أو العطالة ، فالكلمتان لهما نفس المعنى: البطالة من الباطل وهو الشر والضلال ، ولفظة العاطل أصلها من العطل وهو الفساد والسوء والخلل. ربما كانت لغتنا العربية تنفرد بهذا المعنى الذي تعبر عنه اللغات اللاتينية بألفاظ حيادية تعني عدم العمل لا غير (رزق الله هيلان ، البطالة والفقر ملاحظات وتأملات ، متاح في:

<http://www.mafhoum.com>

وضعت منظمة العمل الدولية (ILO) (International Labour Organization) تعريفاً حاسماً للعاطلين عن العمل توج كل خبرتها الفنية المتراكمة ، حيث تحدد المنظمة مفهوم العاطلين بأنهم «أفراد قوة العمل الذين

• سوق العمل:

"يُعرف سوق العمل بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل" وتتحكم في سوق العمل شرائح مختلفة تُؤثر في قراراته ومواقفه، ومن تلك الشرائح الأيدي العاملة مختلفة المهارات والاختصاصات الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة. وعملية تخصيص الأفراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية فقط، بل هي حاجة ومتطلب اجتماعي يُؤثر في المجتمع سلباً وإيجاباً. (خديجة الصبان، ١٤٢٩هـ / ٢٠٠٨م).

• العمل عن بعد:

العمل عن بعد ويعرف أيضاً بـ (Tele Commuting - E-commuting - E-work - Tele work - Freelancing - Working From Home) هو عمل بالقطعة أو عمل لفترة محددة يتفق عليها أطراف العمل ولا يشترط التواجد في مكان محدد. (جامعة الملك عبد العزيز، ١٤٢٨هـ - العمل عن بعد).

وتعتبر أهم مجالات العمل عن البعد حالياً: الصحافة والكتابة، برمجة الحاسب وتكنولوجيا المعلومات، التصميم وأعمال

الجرافيك، الاستشارات عن بعد، ولا شك أن الإنترنت هو أوسع سوق للعمل عن بعد وقد أضاف أبعاداً ومزايا كثيرة لفكرة العمل عن بعد عما كانت عليه في السابق.

<http://www.alriyadh.com/2013/02/18/ar>

(ticle811246.html)

• مواءمة التعليم العالي لسوق العمل:

انسجام التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل المتغير بشكل يعزز رسالة هذا التعليم ويعظم من قدرته على مواجهة التغيير الحاصل في هذا السوق والتنبؤ به قبل حدوثه، وتوفير تسهيلات التدريب الملائمة لمتطلباته، وتنمية الوعي لدى قطاع الأعمال ومؤسساته حول أهمية أن تكون سعادة الإنسان والمجتمع محورياً لنشاطه الاقتصادي وليس مجرد الكسب المادي. (الزهراني، ١٤٢٣هـ: ٢١).

• سوق عمل الخريجين:

وهي ساحة معنوية تتفاعل فيها آليتان: عرض القوى العاملة من خريجي الجامعة الراغبين في الحصول على عمل، والطلب على القوى العاملة من خريجي الجامعة، سواء كان قائماً أم مستقبلياً. (عبد الله النفيعي، ١٩٩٣م: ٢٤).

• هيكله البرامج الأكاديمية:

أصبحت هذه العملية تعرف، في أدبيات علم الإدارة، بمصطلح: (إعادة الهيكلة Restructure)؛ كونها تطال البنية الوظيفية للمؤسسة نفسها، في وظيفتها وتصميمها، بما يجعلها مستجيبة لما يرجى منها وفق معيارية ومؤشرات الفاعلية والكفاية والإنتاجية والجودة، ومفاهيم اقتصادية التعليم والمعرفة.

إن مراعاة التنوع في الكليات والأقسام من شأنه أن يؤدي إلى تجنب التكرار النمطي لهاكل مؤسسات التعليم العالي، وفي المساقات العلمية من شأنه أن يحول دون الدوران حول مساقات محددة ومحدودة ومعزولة عن مواكبة الجديد في المعرفة والتغيرات والتحوليات المحلية والعالمية. (عبدالوهاب راوح، ٢٠١٠م).

• التخطيط:

هناك من يعرف التخطيط بأنه عمل ذهني يعتمد على التفكير العميق والرؤية الصائبة التي يستخدمها المخطط في رؤية حاضره ومواجهة مستقبله (النمر وآخرون، ١٤٢٢هـ: ٩٥).

ثانياً - اتجاهات البحث العلمي في موضوع الدراسة:

توصل الباحثان من خلال استقراءهما للإنتاج الفكري الصادر باللغة العربية إلى أن

هناك دراسات متعددة تناولت البطالة بصفة عامة، ودراسات أخرى تناولت بطالة خريجي الجامعات بصفة خاصة، وسوف يستعرض الباحثان الدراسات الخاصة ببطالة خريجي الجامعات، بداية من عام ٢٠٠٠م / ١٤٢١هـ.

تضم اتجاهات البحث العلمي في موضوع الدراسة الأبحاث العلمية المنشورة وغير المنشورة باللغتين العربية والإنجليزية ذات الصلة بموضوع الدراسة التي تعد جزءاً مهماً من أجزاء هذا البحث، والبحث ينفرد عن غيره بمعالجته أثر توافر المعلومات في التعامل مع ظاهرة انتشار البطالة بين خريجي الجامعات السعودية: دراسة تحليلية في ضوء هيكله البرامج الأكاديمية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة.

وفيما يلي عرض لأبرز الدراسات والبحوث مرتبة زمنياً:

قام خالد رشيد النويصر بدراسة بعنوان: "بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين: واقعها وأسبابها وحلولها" عام ١٤٢١هـ / ٢٠٠٠م هدفت التعرف على واقع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، والكشف عن أسبابها، وتحديد الحلول المناسبة لها.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن أغلبية الباحثين عن عمل في

هذه المشكلة وانعكاساتها السلبية عليهم وعلى المجتمع في المغرب. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

الافتقار الواضح لسوق عمل منظم ومهيكل بصورة جيدة، عدم التطابق الواضح بين مخرجات التعليم ومستلزمات التشغيل في سوق العمل المغربية، وتركيز البطالة لدى خريجي الجامعات من ذوي التخصصات النظرية التي لا يحتاجها سوق العمل في المغرب.

دراسة أميمة منير عبد الحميد جادو بعنوان: "أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل مواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة" عام ٢٠٠١م، وهي دراسة قدمت لمؤتمر الأزمة التعليمية بجامعة القاهرة، حيث هدفت التعرف على الصعوبات والتحديات التي تعوق التنمية البشرية، وأزمة البطالة Unemployment Crisis واحدة من أكبر التحديات، حيث تشكل إهداراً تربوياً خطيراً، إلى جانب استقطابها الشباب لأعمال التطرف والإرهاب، مما يؤدي إلى زيادة مشكلات المجتمع وتهديد أمنه واستقراره، هذا فضلاً عن نظم التعليم العربية وعجزها عن وضع حل لمشكلة البطالة السافرة

القطاعين الحكومي والخاص، من خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، هم من المتخصصين في مجالات الآداب والعلوم الإنسانية بنسبة (٨٠,٢٪)، و(٥٨٪) على التوالي.

كما توصلت الدراسة إلى أن هناك ثلاثة أسباب تؤدي إلى مشكلة بطالة الخريجين من مؤسسات التعليم العالي السعوديين وهي: عدم رغبة القطاع الخاص في توظيف الخريجين السعوديين مقارنة بالعمالة الوافدة، وأيضاً عدم رغبة بعض الخريجين السعوديين العمل في القطاع الخاص لغياب الشعور بالأمن الوظيفي، فضلاً عن استمرار التوسع في التخصصات الدراسية النظرية التي لم يعد سوق العمل بحاجة إليها.

وفي دراسة للباحثين الغالي أمر شاو، وأحمد زاهر بعنوان: "البحث عن الشغل ومواجهة البطالة لدى خريجي الجامعة" عام ٢٠٠١م هدفت إلى الوقوف على حقيقة مجموعة من القضايا الجوهرية بخصوص البحث عن الوظيفة ومواجهة البطالة لدى خريجي الجامعات المغربية، والتعرف على الصعوبات التي تواجه الخريجين الباحثين عن العمل، والحلول التي يرونها مناسبة لتجاوز

والمقنعة، وإغراق سوق العمل بأنواع مختلفة من الخريجين الذين يعملون في غير تخصصاتهم التي أعدوا لها. وهذا الموقف يمثل خطورة نظراً لأن بطالة المتعلمين أشد خطراً من بطالة الفئات الأخرى؛ لكونهم الفئة الأكثر وعياً والأعلى طموحاً.

كما أشارت الدراسة إلى أن هناك ما يدعو إلى عدم التفاؤل نظراً لاستمرار زيادة معدل النمو السكاني، وزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي، وبدء العمل باتفاقية (الجات)، وتيارات الهجرة المرتدة من الدول العربية، وتطبيق سياسة التحرر الاقتصادي، وسياسة العرض والطلب وآليات السوق، والتوسع في عمليات الخصخصة وما يترتب عليها من الاستغناء عن العمالة الزائدة والاعتماد على أقل عدد ممكن من العمالة المؤهلة تأهيلاً عالياً.

دراسة عزيزة عبد الرازق بعنوان: "الآثار السياسية والاقتصادية والاجتماعية لبطالة الشباب في المجتمع المصري عام ٢٠٠٢م". هدفت الدراسة إلى استعراض حجم مشكلة البطالة من حيث حجم مشكلة تعطل الشباب، ونوعية المتعطلين منهم، بالإضافة إلى تقديم حلول بديلة لهذه المشكلة.

كما توصلت الدراسة إلى أن البطالة في سوق العمل المصري تقع بصورة أساسية بين الشباب وأن زيادة معدلات البطالة السافرة مع انخفاض معدل التوظيف كانت في الشريحة العمرية من (١٥ - ٣٤) سنة. كما توصلت الدراسة إلى أنه على الرغم من زيادة المنفق على التعليم من قبل الدولة إلا أنه لا يزال غير كاف لتقديم خدمة تعليمية قادرة على إحداث مخرجات بشرية لسوق العمل تتواءم مع احتياجات السوق كماً ونوعاً وكيفاً.

وفي دراسة الزهراني، بعنوان: "موامة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية" عام ١٤٢٣هـ. هدفت الدراسة التعرف على احتياجات سوق العمل السعودي من القوى البشرية التي تتطلب تأهيلاً عالياً. وتحديد مدى موامة مخرجات التعليم العالي السعودي مع متطلبات سوق العمل. ومن أبرز نتائج الدراسة:

- أن احتياجات سوق العمل السعودي من القوى البشرية التي يشد الطلب عليها تتركز في التخصصات الطبية

خريجي جامعة المنصورة، والمشكلات التي تواجه هؤلاء الخريجين، وأسباب البطالة من وجهة نظر أساتذة الجامعة والمسؤولين عن القوى العاملة، ودور الجامعة الذي ينبغي أن تقوم به نحو خريجها مع تقديم تصور مقترح لمواجهة تلك الظاهرة بين الخريجين

وقد توصلت الدراسة إلى أنه من بين أسباب البطالة أسباب تتعلق بالتعليم مثل ضعف التنسيق بين سياسات التعليم وحاجة سوق العمل، وأسباب اقتصادية مثل انخفاض مرونة الجهاز الإنتاجي وضعف التنسيق بين وزارة القوى العاملة والقطاع الخاص. وأثبتت الدراسة أن توفير البيانات الكاملة لدى السلطات الجامعية بالوعي باحتياجات القوة العاملة ودعم البحوث والدراسات في مجال العمل يسهم في مواجهة مشكلة البطالة.

أما دراسة عبد الرحمن أحمد صائغ عام ٢٠٠٣م، بعنوان: "التعليم وسوق العمل في المملكة العربية السعودية: رؤية مستقبلية للعام ١٤٤١/٤٠هـ (٢٠٢٠م)"، فقد هدفت إلى وضع رؤية مستقبلية للعام ٢٠٢٠م تتضمن أهم الإستراتيجيات والسياسات التعليمية في المملكة العربية السعودية بوصف التعليم أحد

والصحية، والتخصصات الهندسية، والتخصصات الفنية والتقنية، والتخصصات الصناعية، وتخصصات إدارة الأعمال والمحاسبة والخدمات المالية والإدارية، والتجارية والفندقة والسفر، وتخصصات الحاسب الآلي ونظم المعلومات.

- ضرورة التنسيق مع الجهات المعنية بالقوى العاملة والجامعات عند وضع إستراتيجيات التعليم العالي.
- زيادة توجيه الطلاب نحو التخصصات العلمية المطلوبة بشكل أكبر في سوق العمل.
- ضرورة توافر متطلبات سوق العمل من التخصصات العلمية وربط هذه التخصصات بما يتطلبه سوق العمل من مهارات ومعارف؛ لتسهيل عملية التوظيف.

دراسة عادل محمود السعيد الخولي بعنوان: "البطالة بين خريجي التعليم الجامعي، دراسة حالة جامعة المنصورة". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - جامعة المنصورة عام ٢٠٠٣م. هدفت الدراسة التعرف على حجم مشكلة البطالة بين

• تفعيل التعاون المشترك في مجال توظيف التقنية بين القطاع الخاص وقطاع التعليم العالي، لا سيما في مجال دعم البحث التطبيقي.

وفي دراسة قامت بها إمارة منطقة المدينة المنورة عام ١٤٢٥هـ / ٢٠٠٤م بقيادة رئيس فريق البحث الأستاذ الدكتور محروس أحمد غبان وآخرين هدفت إلى تحديد أبرز نواحي القصور في السياسات والأنظمة والإجراءات الحكومية القائمة ذات الصلة بالتوظيف والحد من البطالة والعمل على معالجتها هذا من ناحية أولى، والبحث عن بدائل وحلول غير تقليدية لزيادة معدلات التوظيف من ناحية أخرى، والتأكيد على ما تم طرحه من قبل الباحثين والمهتمين الآخرين من توصيات تبدو جديرة بالتطبيق فيما يخص الحد من البطالة والرفع من معدلات التوظيف من ناحية ثالثة. وقد أشارت الدراسة في المبحث الثامن إلى سياسة التعليم وطرق الرفع من مواءمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل، حيث إن توافق نوعية مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل من الضروريات التي تسهم في توظيف خريجي الجامعات لدى القطاعين العام والخاص.

المصادر الأساسية التي يعتمد عليها في سد احتياجات سوق العمل من الكوادر المؤهلة، وتوصل صائغ إلى أن هناك حالة من الخلل وعدم التوازن وعدم المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وعلى وجه التحديد من القوى العاملة، ونادى بضرورة وضع السياسات التي تلزم القطاع التعليمي بتكوين مخرجات ذات مواصفات سلوكية وعلمية ومهنية تتناسب مع احتياجات سوق العمل. وأكد الباحث في دراسته على أهمية تفعيل شراكة القطاع الخاص في التعليم من خلال:

• العمل على زيادة توظيف المخرجات التعليمية ومد جسور العمل المشترك مع مؤسسات التعليم العالي لإزالة العوائق والأسباب المؤدية إلى تدني مستوى التوظيف لخريجي النظام التعليمي في القطاع الخاص. واتخاذ بعض الإجراءات الهادفة إلى إيجاد الحلول العملية لهذه القضية مثل تطبيق أساليب "التعليم التعاوني"، والمشاركة في وضع الخطط والبرامج الدراسية والأكاديمية، وتبادل الخبرات والزيارات بين ميداني التعليم والعمل.

يحققه بعد التخرج وإنما اعتمد فقط على حصوله للشهادة الجامعية.

- عدم تمكن الطالب الخريج من العمل وتركه للعمل نتيجة عدة عوامل منها ضعف في مهارات اللغة الإنجليزية (الشفوية والكتابية) وضعف في مهارات الحاسوب والإنترنت وفي مهارات العمل.

وفي الندوة الإلكترونية في موضوع اللقاء السابع، وهو مجالات العمل والتوظيف التي أقامها مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني بالرياض، فقد تقدمت الدكتورة خديجة الصبان بورقة عمل بعنوان: "الملاءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل" عام ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م حيث نوهت إلى أن فقدان التوافق والتلاؤم بين طبيعة مخرجات مؤسسات التعليم من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، ينتج عنه محذوران خطيران، الأول: بقاء أعداد كبيرة من خريجي تلك المؤسسات دون عمل، يعانون البطالة والفراغ. والثاني: عدم توافر ما يسد احتياجات سوق العمل من الأيدي العاملة الوطنية؛ مما يعني الاضطرار إلى استقدام العمالة غير السعودية لسد احتياجات تلك السوق.

أما دراسة رسمية عبد القادر حنون، وليلى رشاد البيطار، بعنوان: "أوضاع خريجي جامعة النجاح الوطنية: دراسة تحليلية" عام ٢٠٠٨ م، فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على وضع خريجي جامعة النجاح الوطنية في سوق العمل الفلسطيني (جامعة النجاح الوطنية/ أنموذجاً) أي ما درجة التوافق بين مهارات الخريجين والمهارات المطلوبة لسوق العمل: دراسة وصفية تحليلية، وتم استخدام استبانتيين محكمتين وطبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من ١١١ من الخريجين. وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

- تزايد معدلات البطالة في صفوف خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني الذين يشكلون ٧٠٪ من إجمالي العرض الكلي للخريجين في الضفة الغربية وقطاع غزة.
- تعزى ظاهرة البطالة في صفوف الخريجين إلى مجموعة من العوامل منها ما يتعلق بخصائص التعليم العالي الفلسطيني، فيما يتعلق بعضها الآخر بخصائص سوق العمل المحلي.
- عملية اختيار الطالب للتخصص لا تعتمد على وضوح الهدف الذي يريد أن

ومن الحلول التي تطرقت إليها الورقة البحثية إصلاح التعليم لردم الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، هذا فضلاً عن الاهتمام ببرامج إعادة التأهيل والتدريب وربطها بمؤسسات حكومية أو أهلية واستيعاب أعداد كبيرة من الخريجين في برامج تدريبية مكثفة في أثناء الخدمة وبرامج تدريبية تنتهي بالتوظيف.

أما دراسة ناصح بن ناصح المرزوقي البقمي بعنوان: "معالجة مشكلة البطالة في المجتمع السعودي" عام ٢٠٠٩ م، فقد أشارت إلى أن البطالة في أوساط الشباب السعودي ليست سوى آثار سيئة للطفرة التي مرت بها السعودية منذ أواخر القرن الهجري الماضي، فلم تكن خيراً كلها، بل جلبت آثاراً متفاوتة على المجتمع السعودي منها خلخلة ذلك المجتمع، وإضعاف بنيته الاقتصادية والاجتماعية حيث كانت في الجانب الاقتصادي ظاهرة للعيان، فقد كان المجتمع السعودي مجتمعاً منتجاً، وإن كان الإنتاج متواضعاً، وكان الآباء والأجداد يمتهنون أعمالاً حرفية في جميع المجالات، في الزراعة والمتجر ولكن بعد الطفرة أصبح معظم تلك الأعمال في نظر الشباب أعمالاً لا يليق بهم

الالتحاق بها، وأصبح المجتمع السعودي يعتمد على العمالة الوافدة.

وفي دراسة أريج حمزة السيسي بعنوان: "موامة التعليم العالي للفتاة السعودية" متطلبات التنمية " حيث قدمت الدراسة إلى ندوة " التعليم العالي للفتاة.. الأبعاد والتطلعات بجامعة طيبة بالمدينة المنورة " عام ٢٠١٠م، ١٤٣١هـ. وقد تم تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: إلى أي مدى يحقق تعليم الفتاة العالي احتياجات المجتمع السعودي من القوى البشرية؟ وما الحلول المقترحة والبديلة لتحقيق ذلك؟

واتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وتوصلت إلى عدد من النتائج منها: وجود عدد من المؤشرات الدالة على المشكلة والتي من أهمها: عدم التوازن في القبول بين المجالات التخصصية الأدبية والعلمية، وانخفاض الموامة بين مخرجات تعليم الفتاة العالي وبين متطلبات التنمية، وتفاقم مشكلة البطالة بين الخريجات.

وقدّمت الباحثة مجموعتين من التوصيات: القسم الأول منها يتعلق بالسياسات القائمة حالياً، واشتملت على تعديل السياسات المختلفة لزيادة الموامة بين قيد الطالبات في

عمل فاتجهن لإكمال الدراسات العليا، وذكرت أن عزوف الخريجات عن القطاع الخاص هو نتيجة للنظرة الدونية لبعض الأعمال نظراً لثقافة المجتمع ولضغط ساعات العمل وإغراق تلك الأعمال بالعمالة الأجنبية الرخيصة. والواسطة التي تطرد الكفايات وتحل من لا يستحق مكانها. وفي نهاية ورقتها قالت، تغيير الثقافة غير ممكن ولكن يمكننا تغيير المفاهيم وتفسيراتنا لهذه الثقافة ومن هنا تتغير السلوكيات السلبية، كما دعت إلى مواقف فقهية واضحة في عمل المرأة؛ لأنها ستدعم مسيرة المرأة العملية وقدرتها على العمل، وكذلك دعم ثقة المرأة بنفسها وقدرتها على العمل من خلال تدريبها ومعالجة ضعف الخريجات في المهارات الأساسية.

وفي دراسة أخرى في الندوة نفسها عرضت الجوهرة الزامل دراستها وهي بعنوان: "الآثار الاجتماعية المترتبة على بطالة الفتيات" عام ١٤٣٢هـ / ٢٠١١م، حيث قامت بدراسة ميدانية على عينة عشوائية من ٤٠٠ طالبة من خريجات الجامعات السعودية لعام ١٤٢٧هـ، لمعرفة الصورة الذهنية لديهن لسبب عدم التحاقهن بالعمل ورصد الآثار

التعليم العالي في المملكة، وبين احتياجات التنمية، وذلك من خلال: تطوير معايير القبول، وتوسيع قاعدة التعليم العالي الحالية بزيادة عدد الجامعات، وزيادة الطاقة الاستيعابية بها، أما القسم الثاني: السياسات البديلة لمعالجة المشكلة، فقد اشتملت على استحداث سياسات حديثة لمواءمة قيد الطالبات لاحتياجات المجتمع السعودي، وذلك من خلال تبني وتشجيع عدد من الأنماط التعليمية، وتحقيق التنوع في برامج الجامعات، وربط القيد بالتعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل، ودعم الكليات التقنية.

وبالنسبة لدراسة فوزية البكر عام ١٤٣٢هـ / ٢٠١١م حيث تقدمت بورقة بحثية في الجلسة الأولى لندوة "رؤية مستقبلية للحد من البطالة لخريجي الجامعات السعودية" بمركز الدراسات الجامعية للبنات، بجامعة الملك سعود بالرياض وكانت دراستها بعنوان "هل تساهم الثقافة المجتمعية في زيادة البطالة بين النساء السعوديات" حيث أجرت دراستها من خلال مقابلات متعمقة مع الخريجات فضلاً عن ثلاثة نقاشات محورية مع طالبات الماجستير اللاتي لم يحصلن على

الاجتماعية للبطالة وتصورات الفتيات لمواجهة هذه الظاهرة والحد منها. وذكرت عددًا من الإحصاءات التي تشير إلى حجم البطالة، حيث بلغ عدد الخريجات على قائمة الانتظار في ديوان الخدمة المدنية (٣٤٢٧٠٣) فتيات، وذكرت أن أعلى نسبة للبطالة تحظى بها خريجات جامعة الملك سعود. وكان ما نسبته ٣٠٪ من العاطلات قد حظين بفرصة عمل في القطاع الخاص لكن تركنها لعدة أسباب منها قلة الرواتب وعدم مناسبة ظروف العمل لهن وزيادة عدد الساعات وكون الوظيفة مؤقتة وبعد مكان العمل عن مكان الإقامة. وتمثلت أسباب البطالة من وجهة نظر الخريجات على الترتيب من الأعلى نسبة في: الواسطة ٩٠٪ وعدم وجود تنظيمات وتشريعات كافية ٨٦,٢٪ وشروط العمل الصعبة ٨٢٪ وقلة الفرص للنساء ٧٢٪.

أما الآثار الاجتماعية فيرين أنها فقدان الشعور بالانتماء بنسبة ٦٨٪ والانحراف بنسبة ٦٣٪ والتفكك الأسري بنسبة ٣٢٪.

أما التوصيات فذكرت وضع حدود صارمة لاستقدام العمالة الأجنبية، إلغاء الواسطة والمحسوبية وسن سياسات للتأمين ضد البطالة، وتوسع وتنويع مجالات عمل

المرأة، ورفع سقف الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص.

أما المؤتمر الدولي عن "تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاعين العام والخاص" والذي عقد في الأردن - عمان من ٢٥ - ٢٨ مارس ٢٠١٢م، وقد نظمتها جامعة البلقاء التطبيقية وأكاديمية جلوان للتدريب والدراسات؛ فقد توصل المشاركون في المؤتمر إلى عدد من التوصيات من أهمها:

- تطبيق معايير محددة لجودة التعليم للبحث عن القيمة الحقيقية للتوصل إلى النوعية وليس الكمية.
- أهمية التحالفات والشراكات بين المؤسسات التعليمية والتدريبية والمؤسسات الإنتاجية، مما يساعد على تطوير النظام التعليمي والتدريبي، وإتاحة الفرصة للشراكة الفعلية في التخطيط والتنفيذ.
- توفير البيانات والإحصاءات اللازمة حول سوق العمل وتطورات المستقبل مثل المهن والتخصصات الجديدة المطلوبة.
- ضرورة إعادة صياغة البرامج التقنية والمهنية، لتعمل على تسويق تخصصاتها،

الدراسية التي لا تتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

وأوصت الدراسة بضرورة تدريب النيجيريين لامتلاك المهارات التي تتسجم مع احتياجات سوق العمل، كما أوصت كذلك بضرورة إشراك الشباب في جميع عمليات صنع القرار، فضلاً عن تأمين القروض لإقامة المشروعات الصغيرة؛ لتمكين الشباب من متابعة سبل العيش المستدامة.

أشارت الدراسة أيضاً إلى ضرورة التدريب من قبل المؤسسات في نيجيريا، حيث هناك اعتراف قوي بين صناع السياسة أن غياب المهارات الحرفية والتدريب المهني كان مسؤولاً عن بطالة الشباب هناك.

كما لفتت الدراسة الانتباه لتنمية رأس المال البشري من خلال نظام التعليم، ومجالات التدريب المهني والتقني التي تمكن الشباب الخريجين من الحصول على فرص وظيفية في سوق العمل لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل بشكل عاجل.

أما دراسة إليزابيث بوكنر، وخلود سابا Elizabeth Buckner & Khuloud Saba عام ٢٠١٠ م عن المشكلات التي تواجه الشباب السوري في ظل التغيرات الاقتصادية

بمعنى ملائمة البرامج التقنية والمهنية وتخصصاتها مع حاجات القطاع الخاص من الموارد البشرية المؤهلة.

– العمل على تسريع اعتماد الفحص المهني ومنح الشهادات ورخص مزاولة العمل، حيث يساعد الفحص المهني في توثيق كفايات العاملين ويزيد من قدرتهم على المنافسة في السوق المحلي.

الدراسات الأجنبية:

دراسة عن أسباب البطالة بين الشباب في نيجيريا للباحثين كالوينغ فيناتوس وإكوا أوبا إجنس Kalwagh Venatus & Ikwuba Agnes عام ٢٠١٠ م. هدفت الدراسة إلى إبراز أسباب البطالة بين الشباب في نيجيريا، حيث تعد واحدة من المشكلات الاجتماعية، والاقتصادية الخطيرة، ويرجع ذلك إلى أن نمو العمالة يفوق المعروض من فرص العمل في نيجيريا، هذا إلى جانب وجود درجة عالية من الحراك الجغرافي للشباب في شكل الهجرة من الريف إلى الحضر، على الرغم من محدودية فرص العمل في المدن النيجيرية، فضلاً عن النمو السكاني المتزايد، وانعدام المهارات التي يتطلبها التوظيف في سوق العمل، وكذلك المناهج

والاجتماعية والفرص المستقبلية لسوق العمل والبطالة والتعليم، فقد أشارت إلى أن التوجهات في سوريا تحاول تقليل الاعتماد على القطاع العام في التوظيف والتوجه إلى القطاع الخاص وتوسيع فرص الحصول على التعليم العالي، كما أوضحت الدراسة اختلال التوازن بين الجنسين في سوق العمل حيث إن النساء الشابات لا يشكلن سوى ١٥,١٪ من جميع العاملين الشباب الذين يمثلون نسبة ٨٤,٩٪، كما أشارت الدراسة أيضاً إلى أن الشباب السوري من خريجي الجامعات يفضل العمل في القطاع العام، حيث تميل الأجور إلى أن تكون أعلى في المتوسط عن تلك الموجودة في القطاع الخاص، هذا إلى جانب أن القطاع العام يحقق الأمن الوظيفي.

ولذلك تحاول الحكومة السورية تشجيع التوظيف في القطاع الخاص للحد من انتشار البطالة بين الشباب، حيث ذكرت الدراسة أن هناك عوامل تسهم في ارتفاع بطالة الشباب منها: العوامل الديموجرافية مثل ارتفاع النمو السكاني، فضلاً عن السياسات الاقتصادية والتعليمية، وهذا ما أدى إلى وجود نقص في التنسيق بين منظومة التعليم والعمل في السوق، هذا إلى جانب

النمو الاقتصادي الضعيف الذي لم يخلق ما يكفي من فرص وظيفية تقلل من حدة البطالة.

دراسة بيرنا كهرمان Berna Kahraman - وهي رسالتها للدكتوراة - عام ٢٠١١م وكانت عن البطالة وتوظيف الشباب في البلدان النامية، حيث هدفت إلى معرفة الآثار السلبية للبطالة على الشباب في البلدان النامية وذكرت الدراسة وفقاً للتقرير الذي أعدته منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٨م أن الشباب يشكلون ما يقرب من ٤٠٪ من إجمالي البطالة في جميع أنحاء العالم على الرغم من أنها تمثل فقط ربع مجموع السكان في سن العمل الذين تتراوح أعمارهم من ١٥ سنة فما فوق، كما أن صانعي السياسات بهذه الدول يحاولون الكشف عن المشكلات في الأنظمة الاقتصادية وإعداد المزيد من الدراسات بشأن سوق العمل للشباب، كما تشير "بيرنا" في دراستها إلى قوة العمل التركية وأن مشكلة البطالة فيها لها تداعيات اجتماعية واقتصادية على المجتمع ككل.

وتطرقت الدراسة إلى أنه إذا لم يتم معالجة مشكلة البطالة بين الشباب ستظل عاملاً يمثل خطورة على صعيد الاستقرار

معدل البطالة بين العاطلين ما بين سن ١٥ - ٢٤ سنة في كتلة الدول الـ ١٧ التي تضم اليورو واحد في خمسة أي ٢٠,٣ ٪ على الرغم من الانتعاش الاقتصادي الذي بدأ في الربع الثاني من عام ٢٠٠٩م.

كما لا يتوقع خبراء الاقتصاد في الاتحاد الأوروبي حلولاً جذرية لقضية البطالة من جراء الأزمة الاقتصادية الراهنة والتي زادت من مشكلات البطالة وتهدد جيلاً بأكمله بالانهيار، والملاحظ من أرقام وإحصاءات البطالة أنها تخفي تفاوتاً كبيراً بين الدول الأعضاء في منطقة اليورو وأن عطالة الشباب هي الأدنى في هولندا بنسبة ٧,١ ٪، والنمسا بنسبة ٨,٢ ٪، وألمانيا بنسبة ٩,١ ٪، وكانت معدلات البطالة في أعلى مستوياتها في أسبانيا بنسبة ٤٥,٧ ٪، تليها اليونان بنسبة ٣٨,٥ ٪. والحلول في نظر بعض الخبراء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية في اليونان (OECD) أن يحاكوا بعض الدول التي لديها بطالة منخفضة مثل هولندا، والنمسا باتباع ممارساتها في برامج تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني.

وبعد استعراض الدراسات السابقة يرى الباحثان أنهما استفادا منها في ضوء اتجاهات

الاقتصادي والسياسي ليس فقط في البلدان النامية، ولكن في جميع أنحاء العالم. وتركز الدراسة على سؤالين رئيسيين هما:

١- ما العوامل التي تفسر حجم مشكلة بطالة الشباب ؟

٢- ما العوامل التي تفسر توزيع هذه البطالة بين الشباب (الشباب العاطلين عن العمل) ؟

وتستخدم الدراسة بيانات الاقتصاد الكلي في سوق العمل الدولي، وتستخدم أيضاً بيانات على المستوى الجزئي من خلال مسح القوة العاملة التركية.

وفي مقالة مهمة في مجلة Wall Street Journal، بتاريخ ١١ أغسطس ٢٠١١م عن "مواجهة الشباب الأوروبي لندرة العمل، فإن معدل ٢٠,٣ ٪ من البطالة يتوقع أن تنمو باعتبارها تمزقاً صارماً ينذر بمشكلات اجتماعية"، ففي أسبانيا لوحظ أن ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب قد يلهب حماس المحتجين عبر منطقة اليورو، ومن المرجح أن تزداد سوءاً قبل أن تتحسن، وتشير البيانات الجديدة التي نشرت عن أزمة ديون المنطقة وعجز الميزانية ما ذكرته وكالة الإحصاءات في الاتحاد الأوروبي "يوروستات Eurostat" أن

البحث العلمي في موضوع الدراسة، وكذلك النتائج والتوصيات التي توصلت إليها هذه الدراسات، وقد لاحظ الباحثان أن الدراسة الحالية تنفرد بتناول موضوع لم يسبق لدراسة أخرى أن تناولته وهو دور المعلومات في الحد من انتشار بطالة خريجي الجامعات السعودية في ضوء إعادة هيكلة البرامج الجامعية، وتم تطبيق الدراسة على جامعة طيبة بالمدينة المنورة، كذلك تتطرق الدراسة إلى موقف المجتمع السعودي من الثقافة المجتمعية وعزوف الشباب عن العمل في بعض الوظائف المتاحة؛ فضلاً عن التصور المستقبلي المقترح لآليات توظيف خريجي جامعة طيبة ومدى مواءمتها لسوق العمل بالمدينة المنورة.

ثالثاً - مناقشة وتحليل بيانات الدراسة الميدانية:

تم توزيع (٤٨١) استبانة على عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين بجامعة طيبة بمختلف رتبهم العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) بكليات جامعة طيبة (الطب، العلوم وهندسة الحاسبات، العلوم، إدارة الأعمال،

كلية التربية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية)، وكان من بين هذا العدد (٤٥٠) استبانة صالحة للاستخدام بنسبة (٩٤٪) من مجموع العينة، وذلك بعد استبعاد (٣١) استبانة غير مستوفاة.

هذا فضلاً عن توزيع (٤١٧) استبانة على عينة الدراسة من الطلاب لسنة التخرج لنفس كليات الجامعة المختارة، وكان من بين هذا العدد (٣٦٠) استبانة تم الإجابة عليها بنسبة (٨٦٪) من مجموع العينة، وذلك بعد استبعاد (٥٧) استبانة غير مستوفاة. كما تم تفرغ إجابات أعضاء هيئة التدريس والطلاب وتحليلها وتفسيرها وفقاً لأغراض الدراسة باستخدام الجدولة الإحصائية واستخدام الحاسب الآلي في عملية تحليل بيانات الاستبانات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والطلاب، وقد اعتمد في تحليل البيانات على برنامج التوزيع التكراري Frequency Distribution، من مجموعة برامج المعالجة الإحصائية Statistical Package for Social Science (SPSS). وفيما يلي عرض لهذه الإجابات :

الجدول رقم (٢) يوضح البيانات التعريفية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين بكليات جامعة طيبة طبقاً لدليل الأقسام والبرامج العلمية بالجامعة ١٤٣٣هـ/ ٢٠١٢م

الكلية	أعضاء هيئة التدريس السعوديون				أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين		
	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	المجموع	أستاذ	أستاذ مشارك	المجموع
الطب	٢	٣	١٤	١٩	٢٠	٧	١٦
العلوم وهندسة الحاسبات	١	-	٣	٤	٢	٦	١٥
العلوم	٦	٧	١٢	٢٥	٢٣	١٩	٣٤
إدارة الأعمال	-	-	٢	٢	٢	٣	٢١
كلية التربية	٨	١٣	٣١	٥٢	١٥	١٥	٢٣
كلية الآداب والعلوم الإنسانية	٤	١٨	٦٢	٨٤	١٤	٢٤	٣٦
المجموع	٢١	٤١	١٢٤	١٨٦	٧٦	٧٤	١٤٥

كما يوضح الجدول أن أعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة طيبة في كليات الجامعة المختارة للدراسة (الطب، العلوم وهندسة الحاسبات، العلوم، إدارة الأعمال، كلية التربية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية) بلغ عددهم (١٨٦) عضواً، وعدد أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بنفس الكليات المختارة بلغ (٢٩٥) عضواً. وكان المجموع الكلي للأعضاء السعوديين وغير السعوديين (٤٨١) عضواً.

الجدول رقم (٣) يوضح عدد الطلاب بكليات جامعة طيبة لسنة التخرج (المستوى الثامن)

الكلية	طلاب البكالوريوس السعوديون (طلاب التخرج)	%١٠
الطب	٣٩٢	٣٩
علوم وهندسة الحاسبات	٥٨٣	٥٨
العلوم	١١٤٥	١١٥
إدارة الأعمال	٤٧١	٤٧
كلية التربية	٦٦١	٦٦
كلية الآداب والعلوم الإنسانية	٩١٥	٩٢
المجموع	٤١٦٧	٤١٧

الجدول رقم (٤) يوضح مدى أهمية المعلومات كعامل مؤثر في مواجهة مشكلة البطالة

مدى الأهمية	العدد	%
نعم	٤١٠	٩١
لا	٤٠	٩

دقتها، وتزامنها مع بروز الحاجة إليها، ومدى
ملاءمتها وشفافيتها لاتخاذ القرارات المناسبة
(عبد المجيد بوعزة، ٢٠٠٣م).

كما تؤكد أيضاً نجاح القبلان بأن
صناعة القرارات السليمة تتوقف على صحة
وفاعلية القرار على مستوى دقة المعلومات
وصحتها، وصدقها، وشفافيتها (نجاح
القبلان، ٢٠٠٨م).

الجزء الثاني من الاستبانة الخاصة بأعضاء
هيئة التدريس بجامعة طيبة عن:
أهمية توافر المعلومات كعامل مهم ومؤثر
في التعامل مع مشكلة البطالة.

من خلال نسب وأرقام الجدول السابق
اتضح أن نسبة ٩١٪ من أعضاء هيئة التدريس
أجابت بأن للمعلومات دوراً مؤثراً في اتخاذ
القرارات لمواجهة مشكلة البطالة، في حين
أجاب ٩٪ بأن المعلومات ليس لها التأثير المهم
في حل مشكلة البطالة. وهذه النتيجة تتفق مع
دراسة عبد المجيد بوعزة عن واقع استخدام
المعلومات في اتخاذ القرارات وحل المشكلات
من وجود ارتفاع في درجة استخدام المعلومات
في كل المجالات ذات الصلة بعملية اتخاذ
القرارات، كما أظهرت نتائج الدراسة أن
الأهمية الخاصة للمعلومات كانت وفق معايير

الجدول رقم (٥) يوضح أسباب تضارب نسب وإحصاءات البطالة مما يلي :

الأسباب	العدد	النسبة %
صعوبة الحصول على المعلومات الدقيقة عن انتشار الظاهرة	٩٨	١١
المعلومات المتوافرة ليست على درجة عالية من المصدقية والشفافية	١٨٠	٢٠
نقص المعلومات يحد من القدرة على اتخاذ القرارات الإيجابية لحل المشكلة	١١٥	١٣
عدم وجود قاعدة معلومات إلكترونية تحصر عدد العاطلين عن العمل من خريجي الجامعة	٣٠٠	٣٣
غياب المعلومات للتعرف على فرص العمل المتاحة وأجورها وشروطها	٢١٠	٢٣
أسباب أخرى	-	-
المجموع	٩٠٣ (❖)	١٠٠٪

(❖) العدد في المجموع (٩٠٣) وهذا العدد أكبر من عدد العينة (٤٥٠) وذلك لأن هناك أكثر من إجابة على بنود هذا السؤال.

سوق العمل التي تم بناؤها في وزارة العمل منذ سنوات لا تزال في حاجة إلى الدعم والتطوير حتى يتم استكمال البيانات الخاصة بها وهذا يستدعي توفير بيانات أخرى ذات علاقة بسوق العمل السعودي من مصادر أخرى مثل وزارة الخدمة المدنية، ومصلحة الإحصاءات العامة، ومركز المعلومات الوطني (محمد عودة الذبياني، ١٤٢٨هـ، ٢٠٠٧م: ١٥).

كما يتبين من الجدول السابق أن المعلومات إذا توافرت لا تكون على درجة عالية من المصادقية والشفافية بنسبة ٢٠٪، ثم يتبعها السبب الرابع وهو أن نقص المعلومات يحد من القدرة على اتخاذ القرارات الإيجابية لحل المشكلة بنسبة ١٣٪، وذلك لأن توافر المعلومات يؤدي إلى كفاية اتخاذ القرارات، إلى جانب أثر هذه المعلومات المتوافرة ودقتها، وسهولة الحصول عليها في فاعلية اتخاذ القرار، وسرعته ضمن أبعاد إستراتيجية واضحة، يلي ذلك صعوبة الحصول على المعلومات الدقيقة عن انتشار الظاهرة بنسبة ١١٪.

الجزء الثالث : التوجهات الحالية لإعادة هيكلة التخصصات والبرامج الأكاديمية للحد من انتشار البطالة بين الشباب الخريجين

من خلال تحليل أرقام ونسب الجدول السابق يتبين أن هناك عدة أسباب تؤدي إلى تضارب نسب وإحصاءات البطالة، من هذه الأسباب وأهمها عدم وجود قاعدة معلومات إلكترونية تحصر عدد العاطلين عن العمل من خريجي الجامعة بنسبة ٣٣٪، وهذا ما أكدته محمد عودة الذبياني في دراسته عن أهم الكفايات الأساسية التي يتطلبها سوق العمل لدى خريجي التعليم الثانوي العام في المملكة العربية السعودية في : ندوة التوظيف في القطاع الخاص : الظاهرة والحلول، من أن توافر البيانات الدقيقة الشاملة المنظمة يعد أساساً لاتخاذ القرار الجيد، وعنصراً مهماً لإجراء الدراسات في شؤون الحياة كافة.

وإذا نظرنا إلى معلومات سوق العمل السعودي بجانبها العرض والطلب نجدها تفتقر إلى الدقة والشمولية والتصنيف الدقيق والتنظيم، مما يؤثر سلباً على القرارات التي تتخذ في هذا الشأن وعلى التخطيط للقوى العاملة في المملكة وهذا ما يجعل هناك حاجة ماسة إلى وجود قاعدة معلومات إلكترونية تحصر عدد العاطلين عن العمل، كما أشار الذبياني إلى أن قاعدة معلومات

الجدول رقم (٦) يوضح مدى التوجهات الحالية لإعادة هيكلة البرامج والتخصصات العلمية التي ستؤدي إلى الحد من انتشار البطالة بين خريجي جامعة طيبة

الفقرات	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق مطلقاً
١ معظم خريجي الجامعة في تخصصات ليس لها ارتباط وثيق باحتياجات التنمية	٢٤٠ ٪٥٣	٢١٠ ٪٤٧			
٢ الانفصال التام بين أعداد المقبولين سنوياً بالجامعة واحتياجات سوق العمل		٢٨٥ ٪٦٣		١٦٥ ٪٣٧	
٣ الانفصال التام بين محتوى البرامج الأكاديمية والبيئة واحتياجات التوظيف	٣١٠ ٪٦٩	١٤٠ ٪٣١			
٤ الخلل القائم وضعف التنسيق بين سياسات التعليم واحتياجات سوق العمل	٢٨٥ ٪٦٣	١٦٥ ٪٣٧			
٥ مسئولية الجامعة عن وجود فائض بين خريجي بعض التخصصات وعجز في خريجي البعض الآخر	٢٨٧ ٪٦٤	١٦٣ ٪٣٦			
٦ استيعاب الجامعة لعدد أكبر من الطلاب الذين لم يقبلوا في التخصصات العلمية وتحويلهم إلى التخصصات النظرية التي لا يحتاجها سوق العمل		٦٥ ٪١٤	١٢١ ٪٢٧	٢٦٤ ٪٥٩	
٧ أسباب أخرى تذكر	-	-	-	-	

وبالتالي تتزايد مشكلة البطالة بين المتعلمين نتيجة عدم التخطيط التعليمي الذي يربط بين التعليم واحتياجات سوق العمل، ولا شك أن أزمة التعليم تتمثل في وجود بطالة بين المتعلمين وعجز في دفع عملية التنمية في الوقت ذاته، نظراً لعدم ارتباط النشاطات التعليمية والبحثية ببرامج التنمية وتشجيع التوجه نحو التعليم المهني والفني لما له من دور فعال في مجالات التنمية الصناعية والتقنية (منظمة العمل

يتضح لنا من خلال تحليل الجدول رقم (٦) أن الإجابات قد تركزت في مقياس موافق جداً، وموافق حيث جاء في الفقرة الأولى من الجزء الثالث بنسبة ٥٣٪ للمقياس موافق جداً، و ٤٧٪ للمقياس موافق، وهذا يدل على أن معظم خريجي الجامعة في تخصصات ليس لها ارتباط وثيق باحتياجات التنمية، ويرجع ذلك لأن معظم هؤلاء الخريجين من تخصصات نظرية لا يحتاجها سوق العمل السعودي.

فقد كانت في المقياس موافق جداً بنسبة ٦٩٪، والمقياس موافق بنسبة ٣١٪. وهذا ما جعل هناك أهمية للتوجهات الحالية لإعادة هيكلة البرامج والتخصصات العلمية، مما يؤدي إلى تحجيم البطالة ودعم مجالات التوظيف بخريجين يتوافقون مع سوق العمل ومتطلباته.

وفي الفقرة الرابعة الخاصة بأن هناك خللاً قائماً وضعفاً في التنسيق بين سياسات التعليم واحتياجات سوق العمل فقد بلغت في المقياس موافق جداً نسبة ٦٣٪، والمقياس موافق بنسبة ٣٧٪، ويمكن تفسير ذلك الوضع المختل بين البطالة والتعليم في ضوء الخلل الواضح بين انفصال سياسات التعليم عن احتياجات سوق العمل في ظل الاقتصاد المعولم (سعيد سعيد ناصر حمدان، ١٤٢٧هـ، ٢٠٠٦م: ١٤٧).

وبتحليل الفقرة رقم (٥) اتضح أن الجامعة مسئولة عن وجود فائض بين خريجي بعض التخصصات وعجز في خريجي البعض الآخر، وذلك في المقياس موافق جداً بنسبة ٦٤٪، والمقياس موافق بنسبة ٣٦٪ حيث توصلت دراسة عزيزة عبد الرازق إلى أنه على الرغم من زيادة المنفق على التعليم من قبل

العربية. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ٢٠٠٩م). كذلك نجد الطلاب في بعض الدول العربية يلتحقون بالعمل بعد الدراسة دون أي تأهيل أو إعداد مهني وفني، وهذا ما أشارت إليه دراسة سفيان العيسة التي قدمت إلى منظمة العمل الدولية ILO في يونيو ٢٠٠٦م (Alissa, Sufyan, 2006).

أما الفقرة الثانية من هذا الجزء والخاصة بالانفصال التام بين أعداد المقبولين سنوياً بالجامعة واحتياجات سوق العمل فكانت نسبتها في المقياس موافق ٦٣٪، في مقابل المقياس غير موافق بنسبة ٣٧٪، وهذا يوضح أن محور المشكلات في التعليم العالي تدور حول غربة هذا التعليم عن روح العصر المتمثلة في العلم والتنمية، فهو لا يخرج كفايات فنية واعية وقادرة على التطوير، ولكن في معظم الأحيان يخرج كفايات في تخصصات غير مطلوبة تصبح عاطلة عن العمل، ومن ثم تأتي مخرجات التعليم غير موائمة لمتطلبات سوق العمل (سعيد سعيد ناصر حمدان، ١٤٢٧هـ، ٢٠٠٦م: ١٥٢).

وفي الفقرة رقم (٣) من الجزء الثالث وهي الخاصة بالانفصال التام بين محتوى البرامج الأكاديمية والبيئة واحتياجات التوظيف،

الدولة إلا أنه لا يزال غير كاف لتقديم خدمة تعليمية قادرة على إحداث مخرجات بشرية لسوق العمل تتواءم مع احتياجات السوق كماً ونوعاً وكيفاً (عزيزة عبد الرازق، ٢٠٠٢م). وفي الفقرة السادسة الخاصة باستيعاب الجامعة لعدد أكبر من الطلاب الذين لم يقبلوا في التخصصات العلمية وتحويلهم إلى التخصصات النظرية التي لا يحتاجها سوق العمل، حيث كانت نسبة الإجابات في المقياس موافق ١٤٪، والمقياس لا أدري ٢٧٪، والمقياس غير موافق ٥٩٪، ويشير سالم القحطاني في هذه الجزئية بأن التعليم الأكاديمي النظري يسيطر على النظام التعليمي في حين أن الاحتياجات الحقيقية تتطلب الاهتمام بالتعليم الفني والتقني، مما أدى إلى وجود فجوة بين الطلب على الكفايات الفنية والعرض منها، في حين تتكدس أعداد كبيرة من خريجي الكليات النظرية دون عمل (سالم القحطاني، ١٤١٩هـ).

كما لاحظ القحطاني (١٩٩٨م) في دراسته الاستطلاعية مظاهر كثيرة لعدم مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل أن

التعليم الجامعي الإكلينيكي فقط أكثر مخرجات التعليم توافقاً مع متطلبات سوق العمل، بينما التعليم النظري أقل هذه المخرجات اتفاقاً مع متطلبات سوق العمل. كما وجد أن من أهم العوامل التي تساهم في عدم توافق مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل كما يراها مسئولو التوظيف بالقطاع الخاص هي عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات سوق العمل، ثم عدم إشراك القطاع الخاص في سياسات القبول وعدم تطوير المناهج لتلبية حاجة السوق مع عدم تعاون الجهات ذات الصلة بتخطيط القوى العاملة. وقد أضاف إلى عوامل عدم ملائمة خريجي الجامعات لمتطلبات القطاع الخاص ضعف اللغة الإنجليزية وعدم الإلمام بالحاسب الآلي وعدم توافر الخبرات الكافية، وضعف التأهيل التخصصي (سالم القحطاني، ١٩٩٨).

الجزء الرابع: ثقافة العيب بالمجتمع السعودي ودور الإعلام في التوعية بأهمية العمل عن بعد وتشجيع العمل المهني والحرفي.

الجدول رقم (٧) يوضح مدى انتشار ثقافة العيب بالمجتمع السعودي ودور الإعلام في التوعية بأهمية العمل عن بعد وتشجيع العمل المهني والحرفي

الفقرات	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق مطلقاً
١ دور الإعلام في تفعيل ثقافة العمل عن بعد والذي يمثل مخرجاً كريماً لفرص وظيفية في سوق العمل	٣٥٠ ٪٧٨	١٠٠ ٪٢٢			
٢ الثقافة المجتمعية تمنع الشباب من تقبل العمل في المجالات المهنية والحرفية وتزيد في حجم البطالة	٤٠٠ ٪٨٩	٥٠ ٪١١			
٣ ثقافة العيب تؤكد عدم الرغبة في البحث عن فرص العمل المتاحة نتيجة لزيادة الإحباط وضغوط الثقافة المجتمعية لدى الخريجين	٢٨٠ ٪٦٢	١٧٠ ٪٣٨			
٤ غياب الوعي والإرشاد يؤدي إلى ترسيخ ثقافة العيب بين الشباب الخريجين في عدم قبول بعض المهن المتاحة في سوق العمل وبخاصة وظائف المطاعم والفنادق والوظائف الخدمية	٢٦٠ ٪٥٨	١٩٠ ٪٤٢			
٥ ضعف التوعية الثقافية في البرامج الإعلامية يؤدي إلى تسرب الخريجين من العمل		١٨٠ ٪٤٠		٢٧٠ ٪٦٠	
٦ برامج التوعية عن بعد في المواقع الإلكترونية ترسخ ثقافة العمل الشريف دون التطرق لثقافة العيب	٣٩٠ ٪٨٧	٦٠ ٪١٣			
٧ اختفاء البرامج الإعلامية التي تنمي اتجاهات الوعي لشغل الوظائف التي لا يقبل عليها الشباب الخريجون وتمثل الثقافة المجتمعية عائقاً لقبولها	٢٥٥ ٪٥٧	١٩٥ ٪٤٣			
٨ تقديم برامج تليفزيونية توعوية وفق أسس موضوعية بعيداً عن المحاييدة والمداواة تعمل على توجيه الخريجين لتغيير الاتجاهات السلبية نحو العمل اليدوي	٢٨٨ ٪٦٤	١٦٢ ٪٣٦			
٩ الاهتمام بالتدفق الإعلامي الحر وزيادة تأثيره على الخريجين في إيجاد حلول لقضايا البطالة والتوظيف	٣٣٠ ٪٧٣		١٢٠ ٪٢٧		

غير موافق مطلقاً	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق جداً	الفقرات
	٢٩٠ ٪٦٤		١٦٠ ٪٣٦		١٠ يهتم الإعلام السعودي بمناقشة قضايا الجرائم وحالات الانتحار بين الشباب دون الاهتمام بالسبب الرئيس وهو معالجة قضية البطالة
			١٠٥ ٪٢٣	٣٤٥ ٪٧٧	١١ أهمية يوم المهنة وتعريف الشباب السعودي بالوظائف المتاحة في سوق العمل من خلال دعوة القطاع الخاص للمشاركة في هذا اليوم
			١٥٤ ٪٣٤	٢٩٦ ٪٦٦	١٢ توعية الشباب بعضهم البعض عن طريق المواقع الاجتماعية وتغيير قناعاتهم بأن الأمان الوظيفي ليس محصوراً فقط في القطاع الحكومي

الإعلام في تفعيل ثقافة العمل عن بعد والذي يمثل مخرجاً كريماً لفرص وظيفية في سوق العمل.

وفي الفقرة رقم (٢) الخاصة بأن الثقافة المجتمعية تمنع الشباب من تقبل العمل في المجالات المهنية والحرفية وتزيد بالتالي في حجم البطالة، فقد كانت في المقياس موافق جداً بنسبة ٨٩٪، والمقياس موافق بنسبة ١١٪، وهذا يدل على أن الثقافة المجتمعية تعد من معوقات التوظيف الكبرى في المجتمع السعودي بين الشباب، وهي عبارة عن نظرة دونية تجاه بعض المهن وخصوصاً المهن اليدوية، بالرغم من أن خطط وزارة العمل تشتمل على ضرورة تأهيل المزيد من المهنيين،

من خلال تحليل أرقام ونسب الجدول رقم (٧) يتضح انتشار ثقافة العيب في المجتمع السعودي التي تمنعهم من قبول العمل في بعض المهن المتاحة في سوق العمل وبخاصة وظائف المطاعم والفنادق والوظائف الخدمية مما يزيد الإحباط لدى الخريجين في إيجاد فرصة عمل، وبالتالي ضعف التوعية في البرامج الإعلامية وبخاصة في تفعيل ثقافة العمل واجتثاث ثقافة العيب ووضع حلول لقضايا البطالة والتوظيف، مما ينعكس على تشجيع العمل المهني والحرفي، ففي الفقرة رقم (١) من الجزء الرابع كانت في المقياس موافق جداً بنسبة ٧٨٪، ومقياس موافق بنسبة ٢٢٪، وهي الخاصة بدور

لا تكفي معها برامج التوعية الثقافية في البرامج الإعلامية بالإذاعة والتلفزيون، ولكنها تحتاج إلى تكثيف توعوي من خلال الإنترنت وبخاصة مواقع التواصل الاجتماعي التي لها تأثير مباشر على الشباب وتحديداً الشباب الجامعي وسهولة التواصل الإلكتروني بينهم، هذا إلى جانب دور الأسرة في توجيه الشباب للعمل المهني، ودعم ثقافة العمل الشريف، والقضاء مرحلياً على ثقافة العيب.

أما بالنسبة للفقرة رقم (٦) الخاصة بأن برامج التوعية عن بعد في المواقع الإلكترونية ترسخ ثقافة العمل الكريم دون التطرق لثقافة العيب، فقد كانت نسبة الإجابات لأعضاء هيئة التدريس في المقياس موافق جداً ٨٧٪، والمقياس موافق بنسبة ١٣٪.

وفي الفقرة رقم (٧) الخاصة باختفاء البرامج الإعلامية التي تنمي اتجاهات الوعي لشغل الوظائف التي تمثل الثقافة المجتمعية عائقاً لقبولها، فقد بلغت النسبة في المقياس موافق جداً ٥٧٪، والمقياس موافق بنسبة ٤٣٪.

أما تقديم برامج تليفزيونية توعوية وفق أسس موضوعية بعيداً عن المحايدة والمداورة تعمل على توجيه الشباب الخريجين لتغيير

إلا أن كثيراً من الأسر والشباب لا يريدون العمل إلا في مهن رفيعة المستوى. (خالد عمر الرديعان، ٢٠٠٨م).

وبالنسبة لثقافة العيب في الفقرة (٣) التي تؤكد عدم الرغبة في البحث عن فرص العمل المتاحة نتيجة لزيادة الإحباط وضغوط الثقافة المجتمعية لدى الخريجين، فقد كانت النسبة في المقياس موافق جداً، وموافق ٦٢٪، ٣٨٪.

وفي الفقرة رقم (٤) من الجزء الرابع وهي الخاصة بغياب الوعي والإرشاد الذي يؤدي إلى ترسيخ ثقافة العيب بين الشباب الخريجين في عدم قبول بعض المهن المتاحة في سوق العمل وبخاصة وظائف المطاعم والفنادق والوظائف الخدمية والمحال التجارية، فقد بلغت نسبتها في المقياس موافق جداً ٥٨٪، والمقياس موافق بنسبة ٤٢٪.

وفي الفقرة رقم (٥) الخاصة بضعف التوعية الثقافية في البرامج الإعلامية، مما يؤدي إلى تسرب الخريجين من العمل المهني، فقد بلغت النسبة في المقياس موافق ٤٠٪، في مقابل المقياس غير موافق بنسبة ٦٠٪ وترجع ارتفاع نسبة غير موافق إلى أن رسوخ ثقافة العيب داخل المجتمع السعودي بين الشباب

الاتجاهات السلبية نحو العمل اليدوي. وذلك في الفقرة رقم (٨) فقد كانت نسبة المقياس موافق جداً ٦٤٪، والمقياس موافق بنسبة ٣٦٪، وهذه النسبة في المقياسين تؤكد ضرورة وجود قنوات خاصة بالشباب لتنمية وترسيخ ثقافة العمل وأخلاقياته وتغيير السلوك والاتجاهات نحو العمل اليدوي الحريز وأهميته للمجتمع السعودي، فمن الملاحظ أن التلفزيون السعودي استثمر الميزانيات الضخمة التي رصدتها الدولة لوزارة الثقافة والإعلام، فأطلق قنوات الأطفال، والثقافية، والاقتصادية، والقرآن الكريم، والسنة النبوية، واستأثرت الرياضة لأول مرة في تاريخ الإعلام السعودي بخمس قنوات لتمكين التلفزيون السعودي من بث أكبر عدد من المباريات على الهواء مباشرة، وفي وقت واحد (صحيفة عكاظ، ١١ رمضان ١٤٣٢هـ، الصفحة الأولى) فيما بقي حوالي ٤ ملايين شاب وفتاة (إحصاء ١٤٣١هـ) بلا قناة، والتلفزيون يعلم يقيناً أن الشباب السعودي يعاني من مشكلات خطيرة: بطالة، مخدرات، فراغ قاتل، إرهاب، عنف، واختراق أمني وثقافي، وكل الأبواب مغلقة في وجوههم: لا نوادي تحتضنهم، ولا أنشطة

اجتماعية أو ثقافية يزاولونها، وحتى المرافق الثقافية التي انتقلت مسؤوليتها إلى وزارة الثقافة والإعلام لا يرتادها - حسب خطة التنمية التاسعة - سوى (١١,٥٪) من الشباب، مما دعا وزارة الاقتصاد والتخطيط للمطالبة " بدراسة الأسباب الكامنة وراء عدم الاستفادة بشكل ملموس من هذه المرافق ". لقد كثرت التحديات التي تواجه الشباب، وهم في حاجة إلى قناة، تعالج قضايا حولت نشاطاتهم من المشاركة الإيجابية إلى المعارف السلبية، ويواجهون قنوات فضائية خارجية، جعلتهم هدفاً سهلاً للغلو، والعنف، والتمرد، والعصيان، وتحركهم في اتجاهات تخدم مصالحها، والشباب في أي مجتمع قبلية موقوتة، إذا انفجرت تحرق الأخضر واليابس.

إن التلفزيون السعودي، بتجاهله الشباب عطل المادة (١١) من السياسة الإعلامية، التي نصت على أن يرفع الإعلام السعودي الشباب رعاية خاصة، تنبثق من الإدراك الواعي للمرحلة الخطرة التي يمرون بها، ابتداءً من سن المراهقة إلى بلوغ سن الرشد، وتخصص لهم البرامج المدروسة، التي تعالج مشكلاتهم وتبلي طموحاتهم، وتصونهم من

الجرائم وحالات الانتحار بين الشباب دون الاهتمام بالسبب الرئيس وهو معالجة قضية البطالة، فقد كان في المقياس موافق بنسبة ٣٦٪، في مقابل المقياس غير موافق وذلك بنسبة ٦٤٪. حيث إن الإعلام السعودي يهتم بالمشكلات الاجتماعية دون التعرض للمشكلة الأساسية وهي البطالة، حيث أشار أعضاء هيئة التدريس إلى أنه ينبغي تحفيز الجهات المسؤولة ووسائل الإعلام للقيام بإعداد وبث برامج وندوات للعمل على مناقشة قضية البطالة بمنتهى الشفافية.

أما بالنسبة لأهمية يوم المهنة في الفقرة رقم (١١) وتعريف الشباب السعودي بالوظائف المتاحة في سوق العمل من خلال دعوة القطاع الخاص للمشاركة في هذا اليوم، حيث بلغت قيمة المقياس موافق جداً نسبة ٧٧٪، والمقياس موافق بنسبة ٢٣٪ وترجع هذه النسبة إلى أهمية "يوم المهنة" الذي يتيح فرصة متميزة من نوعها لكل من لديه رغبة في الحصول على وظيفة أو التعرف على المجالات الوظيفية المتاحة في سوق العمل المحلي والمهارات الوظيفية المطلوبة ومتطلباتها لدى المتقدمين. كما يهدف يوم المهنة إلى التعريف بالفرص الوظيفية والتدريبية المتاحة

كل انحراف، وتعددهم إعداداً سليماً قوياً في: الدين، والخلق، والسلوك، علماً بأن الدولة رصدت خلال خطة التنمية التاسعة الحالية نحو (١,١٢) بليون ريال) لوزارة الثقافة والإعلام فهل يفكر التلفزيون السعودي في استثمار جزء منها لإطلاق قناة فضائية خاصة بالشباب؟

<http://www.okaz.com.sa/new/Issues/20111031/Con20111031454218.html>

وفي الفقرة رقم (٩) الخاصة بالاهتمام بالتدفق الإعلامي الحر وزيادة تأثيره على الشباب الخريجين في إيجاد حلول لقضايا البطالة والتوظيف، فقد بلغت النسبة في المقياس موافق جداً ٧٣٪، وفي المقياس لا أدري بنسبة ٢٧٪. وهذه النسبة المرتفعة في المقياس موافق جداً ترجع إلى أهمية التدفق الإعلامي وزيادة تأثيره في إيجاد حلول لقضايا البطالة والتوظيف، هذا إلى جانب الدعوة إلى تقدير قيمة العمل وتغيير سلوكيات الشباب واتجاهاتهم نحو احترام العمل اليدوي واستثمار قدراتهم من أجل تنمية المجتمع السعودي.

وبالنسبة للفقرة رقم (١٠) الخاصة باهتمام الإعلام السعودي بمناقشة قضايا

حيث فرض القطاع الخاص في الدول المتقدمة نفسه كمستقطب أكبر للأيدي العاملة مقارنة بالقطاع الحكومي، وأصبح عدد العاملين في القطاع الخاص أضعاف العاملين في القطاع الحكومي، فلو نظرنا مثلاً إلى بريطانيا لوجدنا أن ٨٠٪ من إجمالي الأيدي العاملة منها مستوعبة في القطاع الخاص، في حين يوفر هذا القطاع ٧٨٪ من الوظائف في كندا.

<http://www.darassalam.ae/content.asp?contentid=709>

الجزء الخامس: الأسباب والدوافع التي دعت جامعة طيبة إلى إعادة هيكلة برامجها وتخصصاتها العلمية:

الجدول رقم (٨) يوضح الأسباب والدوافع التي دعت جامعة طيبة إلى إعادة هيكلة برامجها الأكاديمية وتخصصاتها العلمية

الأسباب	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق مطلقاً
١ النمطية وتجنب التكرار ومواكبة الجديد في المعرفة	٣١٠ ٪٦٩	١٤٠ ٪٣١			
٢ إعادة الهيكلة تعمل على إيجاد تعليم عالٍ داعم لسوق العمل المتجدد	٢٧٨ ٪٦٢	١٧٢ ٪٣٨			
٣ ترشيد القبول في التخصصات التي يقل الطلب عليها في سوق العمل وبرامج التنمية	٢٦٥ ٪٥٩	١٨٥ ٪٤١			
٤ تكرار الكليات والأقسام قلل من التنوع وأخل بالتوازن بين	٣٥٠	١٠٠			

لخريجي الجامعات في سوق العمل على إقامة شراكة مستديمة بين الجامعة وجهات العمل في مجالات التوظيف والتدريب، وتعريف الطلبة بالأساليب الفاعلة في البحث عن فرص العمل، والتعريف بأسس وأساليب بناء المشروعات الصغيرة الناجحة.

وبالنسبة للفقرة رقم (١٢) الخاصة بتوعية الشباب بعضهم البعض عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي وتغيير قناعاتهم بأن الأمان الوظيفي ليس محصوراً فقط في القطاع الحكومي، فقد بلغت النسبة في المقياس موافق جداً ٦٦٪، والمقياس موافق بنسبة ٣٤٪، وذلك بعد أن أثبت القطاع الخاص كفاية أعلى من القطاع الحكومي

الأسباب	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق مطلقاً
التخصصات مما ساعد على عدم الموازنة بين المخرجات التعليمية وسوق العمل	٧٨٪	٢٢٪			
٥ تطوير التعليم ليتواءم الخريج مع المتغيرات المتوقعة في المستقبل	٤٥٠٪	١٠٠٪			
٦ تطوير التعليم لتنمية الإبداع وخلق ميزة تنافسية لدى الخريجين	٣٠٥٪	١٤٥٪			
٧ ربط التعليم بالبيئة واحتياجات المجتمع من خلال وجود تخصصات جديدة في البرامج الأكاديمية تتفق وعصر اقتصاد المعرفة	٢٩٦٪	١٥٤٪			
٨ إعادة توزيع الاستثمارات في قطاع التعليم من التعليم النظري إلى التعليم الفني والمهني والتطبيقي والتقني	٤٥٠٪	١٠٠٪			
٩ قصر القبول بالجامعة على احتياجات سوق العمل	٢٧٠٪	١٨٠٪			
١٠ ربط البرامج الأكاديمية المهيكلة بالفرص الوظيفية في سوق العمل	٣٤٥٪	١٠٥٪			
١١ تدعيم القطاع الخاص لإتاحة فرص وظيفية للخريجين باعتباره الموظف الرئيس لمخرجات الجامعة عن طريق تفعيل السعودية	٤٥٠٪	١٠٠٪			
١٢ أسباب أخرى تذكر	-	-	-	-	-

جداً ٦٩٪، والمقياس موافق بنسبة ٣١٪، وهذا يؤكد ما ذكرته خديجة الصبان من أن التوجهات الحديثة للجامعات السعودية ومنها جامعة طيبة باقتراح مسارات دراسية جديدة بعيداً عن النمطية والتكرار لتلائم الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بما يكفل

في الفقرة رقم (١) من الجزء الخامس الخاص بالأسباب والدوافع التي دعت جامعة طيبة لإعادة هيكلة برامجها الأكاديمية، فهذه الفقرة تختص بالنمطية وتجنب التكرار ومواكبة الجديد في المعرفة. وكانت نسبة الإجابات في المقياس موافق

الدخيل أنه ينبغي أن تتم بعض التغيرات الجذرية منها : تطور نظم التعليم من خلال ترشيد القبول في التخصصات التي يقل الطلب عليها في سوق العمل، وأن المشكلة تعود جزئياً إلى أن نظم التعليم غالباً ما تقدم المناهج التي ليس لها صلة أو علاقة باحتياجات سوق العمل وبرامج التنمية. (ميسون الدخيل، ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م).

■ أما بالنسبة للفقرة رقم (٤) الخاصة بأن تكرار الكليات والأقسام قلل من التنوع وأخل بالتوازن بين التخصصات، مما ساعد على عدم المواءمة بين المخرجات التعليمية وسوق العمل. فقد كانت نسبة الإجابات في المقياس موافق جداً ٧٨٪، والمقياس موافق بنسبة ٢٢٪. وهذا ما ينبغي التوجه إليه من توضيح المتطلبات لمؤسسات التعليم الجامعي؛ لتحقيق قدرراً أكبر من التجانس بين توفيرها لبرامج التعليم فيها وبين الاحتياجات الفعلية لسوق العمل، ومن ثم تعمل على فتح التخصصات المناسبة لسوق العمل؛ إضافة إلى تقليص التخصصات التي لا يحتاجها السوق. (أريج السيسي، ١٤٣١ هـ / ٢٠١٠ م). كما تشير هذه الدراسة الحالية إلى ضرورة دمج قسمين لظهور أقسام علمية

امتلاك الخريج للمهارات اللازمة لشغل الوظائف المختلفة ينطبق عليها معايير الكفاية الوظيفية (خديجة الصبان، ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م).

وفي الفقرة رقم (٢) الخاصة بأن إعادة الهيكلة تعمل على إيجاد تعليم عالٍ داعم لسوق العمل المتجدد، فقد كانت نسبة المقياس موافق جداً ٦٢٪، والمقياس موافق بنسبة ٣٨٪. وذلك لأن هناك دراسات أوضحت أن نسبة الملتحقين في التخصصات النظرية وصلت إلى ٨٥٪، وهذا يعني تراجع نسبة الملتحقين بالتخصصات العلمية إلى ١٥٪، مما يدل على انعدام التناغم بين متطلبات مجتمع المعرفة وبين المستويات المعرفية والمهارية التي توفرها الجامعات لطلابها (مجدي محمد يونس، ٢٠١١). وهذا ما تؤكد الدراسة الحالية بأن هناك ضرورة لإعادة هيكلة التخصصات بجامعة طيبة لدعم سوق العمل المتجدد بالمهارات والقدرات.

وبالنسبة لترشيد القبول في التخصصات التي يقل الطلب عليها في سوق العمل وبرامج التنمية في الفقرة رقم (٣) من الجزء الخامس فقد وصلت نسبة المقياس موافق جداً ٥٩٪، والمقياس موافق بنسبة ٤١٪، وتشير ميسون

جديدة تتوافق مخرجاتها مع احتياجات سوق العمل المتنامي.

وهذا ما تمت الموافقة عليه في مجلس التعليم العالي بناءً على قرار مجلس التعليم العالي رقم ١٢ / ٣٥ / ١٤٢٦ هـ وتاريخ ٢٩ / ٤ / ١٤٢٦ هـ والمتوج بموافقة خادم الحرمين الشريفين رئيس مجلس التعليم العالي بالتوجيه البرقي الكريم رقم ٥٦٤٠ / م.ب بتاريخ ٢٢ / ٤ / ١٤٢٦ هـ فقد صدر قرار معالي مدير جامعة طيبة رقم ٩٦ / ق بتاريخ ٨ / ٥ / ١٤٢٦ هـ بإعادة الهيكلة الأكاديمية بجامعة طيبة حسب متطلبات سوق العمل ومتطلبات التنمية ومن أبرز معالم إعادة الهيكلة : إنشاء قسم الكيمياء الحيوية بكلية العلوم بالجامعة ، إنشاء ثلاثة أقسام بكلية العلوم المالية والإدارية هي: قسم إدارة الأعمال، قسم المحاسبة، قسم نظم المعلومات. إنشاء قسم البرمجة والتطبيقات بكلية علوم وهندسة الحاسبات تعديل اسم (كلية الطب والعلوم الطبية) ليصبح (كلية الطب) وإنشاء الأقسام التالية فيها: قسم الفيسيولوجي وقسم التشريح وقسم الكيمياء الحيوية السريرية وقسم الكائنات الدقيقة وقسم الطفيليات وقسم علم الأمراض وقسم الجراحة العامة

وقسم الباطنة وقسم طب الأسرة وقسم علم الأدوية وقسم النساء والولادة وقسم أمراض الأطفال وقسم التخدير وقسم الأشعة وقسم الأنف والأذن والحنجرة وقسم العيون وقسم أمراض العظام وقسم التعليم الطبي وقسم المسالك البولية. وتكون إعادة هيكلة الأقسام الموجودة في كليتي التربية والدعوة وفقاً للآتي :- ضم (قسم الدعوة) من كلية الدعوة إلى (شعبة الدراسات الإسلامية) بكلية التربية ليصبحا قسمًا مستقلًا يسمى (قسم الدراسات الإسلامية). تحويل (شعبة اللغة العربية) إلى قسم مستقل يسمى (قسم اللغة العربية) (تعديل اسم). قسم اللغات الأجنبية) ليصبح (قسم اللغات والترجمة). ضم (قسم الاستشراق والإعلام) في كلية الدعوة إلى (قسم العلوم الاجتماعية) في كلية التربية. دمج (قسم التعليم المهني) في كلية التربية مع (شعبة الوسائل التعليمية) من قسم المناهج ليصبحا قسمًا باسم (تقنيات التعليم). إنشاء (قسم التربية الخاصة). تغيير مسمى (قسم التربية الإسلامية والمقارنة) في كلية التربية إلى (قسم أصول التربية). تغيير مسمى (قسم التخطيط والإدارة التعليمية) في كلية التربية إلى (قسم الإدارة التربوية). دمج

العالي وتوجيه سياسة القبول بما يتفق واحتياجات سوق العمل.

(مجلس التعليم العالي بناءً على قرار مجلس التعليم العالي رقم ١٣ / ٣٥ / ١٤٢٦هـ وتاريخ ٢٩ / ٤ / ١٤٢٦هـ والمتوج بموافقة خادم الحرمين الشريفين رئيس مجلس التعليم العالي بالتوجيه البرقي الكريم رقم ٥٦٤٠ / م.ب بتاريخ ٢٢ / ٤ / ١٤٢٦هـ فقد صدر قرار معالي مدير جامعة طيبة رقم ٩٦ / ق بتاريخ ٨ / ٥ / ١٤٢٦هـ بـ بإعادة الهيكلة الأكاديمية بجامعة طيبة حسب متطلبات سوق العمل ومتطلبات التنمية).

وهذا ما تشير إليه الدراسة الحالية من إعادة هيكلة الكليات والبرامج والتخصصات وذلك من خلال تقليص القبول في بعض الأقسام أو دمج أقسام قائمة أو فصل بعضها عن بعض أو قصر الدراسة فيها على الدراسات العليا أو إيقاف بعض الأقسام وذلك استجابة لمعيار احتياجات سوق العمل.

وعن تطوير التعليم ليتلاءم الخريج مع المتغيرات المتوقعة في المستقبل وذلك في الفقرة رقم (٥) فقد وصل المقياس موافق جداً بنسبة ١٠٠٪. حيث إنه سيكون من الضروري مراجعة هيكلية توزيع الطلاب في التعليم

كليتي التربية وتضم الأقسام الآتية : قسم المناهج وطرق التدريس وقسم أصول التربية وقسم الإدارة التربوية وقسم علم النفس التربوي وقسم التربية الخاصة وقسم تقنيات التعليم وقسم التربية الرياضية وقسم التربية الفنية وقسم التربية الأسرية وقسم الدراسات الإسلامية وقسم اللغة العربية وقسم اللغات والترجمة وقسم العلوم الاجتماعية. الموافقة على افتتاح كليات جديدة وفقاً للآتي:-
كلية الهندسة وتضم ستة أقسام: الهندسة الكهربائية والهندسة الميكانيكية والهندسة الكيميائية والهندسة الصناعية والهندسة المدنية والهندسة المعمارية. كلية الصيدلة.- كلية طب الأسنان. كلية العلوم الطبية التطبيقية ونقل أقسام كلية الطب والعلوم الطبية إليها وهي: قسم الأشعة التشخيصية وقسم المختبرات وقسم التمريض وقسم العلاج الطبيعي. وأوضح الأمين العام للمجلس بأن موافقة المجلس على هذا القرار تأتي تحقيقاً لأهداف خطط التنمية وخاصة الخطة السابعة التي أشار أحد أهدافها إلى تنويع برامج التعليم العالي فوق الثانوي وتوسيع قاعدته جغرافياً وبرامجياً بما يحقق متطلبات التنمية وإيجاد أنماط جديدة للتعليم

العالي والاستفادة من التجارب الناجحة، وتطوير إجراءات العمل وتوثيقها والعمل على نشرها في الوسط الجامعي، وزيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية، والعمل على تطويرها، وإنشاء قواعد معلومات جامعية والربط بينها، وتفعيل التعامل بين مؤسسات التعليم العالي من خلال شبكة المعلومات، وتحديث مواقعها على شبكة الإنترنت، وتشجيع نشر الأبحاث المتميزة في مجالات علمية عالمية. (<http://www.altaif.org>)

أما بالنسبة لربط التعليم بالبيئة واحتياجات المجتمع من خلال وجود تخصصات جديدة في البرامج الأكاديمية تتفق وعصر اقتصاد المعرفة في الفقرة رقم (٧)، فقد كانت النسبة في المقياس موافق جداً ٦٦٪، والمقياس موافق بنسبة ٣٤٪. وهذا ما أشارت إليه أريج السيسي من أن عدم انفتاح الجامعات على كافة مؤسسات المجتمع، وضعف ارتباطها بسوق العمل، وعدم وجود آليات للحصول على تقديرات كمية ونوعية من منظمات سوق العمل للاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة، إلى جانب القصور في منهجية التخطيط فيما يتعلق بعدم الاعتماد على المعلومات والبيانات

العالي بين التعليم العالي الجامعي ودون الجامعي، خاصة أن احتياجات التنمية تتطلب اهتماماً أكبر في تخصصات ذات طابع عملي وتقني ومهني، فقد أكدت إستراتيجية وزارة التعليم العالي ضرورة تضمين مناهج ومقررات التعليم العالي احتياجات سوق العمل من معارف ومهارات واتجاهات وتحديد المهارات المطلوبة من خريج التعليم العالي لسوق العمل سواء أكان محلياً أو إقليمياً أو عالمياً، وتضمن ذلك في خطط تطوير التعليم العالي، والتوسع في التعليم العالي المتوسط، وذلك حسب احتياجات التنمية وسوق العمل. (www.asharqalawsat.com)

وفي الفقرة رقم (٦) المتعلقة بتطور التعليم لتنمية الإبداع وخلق ميزة تنافسية لدى الخريجين، فقد وصلت في المقياس موافق جداً إلى نسبة ٦٨٪، والمقياس موافق ٣٢٪. فقد قامت وزارة التعليم العالي بإعادة هيكلة التخصصات الجامعية لتقليص نسب البطالة ودعم سوق العمل من خلال إنشاء مراكز في الجامعات للإبداع التعليمي في بعض التخصصات، والعمل على استقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين، وتعزيز مفاهيم الإدارة الحديثة في إدارة مؤسسات التعليم

وفي الفقرة رقم (١٠) الخاصة بربط البرامج الأكاديمية المهيكلة بالفرص الوظيفية في سوق العمل، حيث سجل المقياس موافق جداً نسبة ٧٧٪، والمقياس موافق نسبة ٢٣٪.

ومن الأسباب والدوافع ما جاء في السبب رقم (١١) عن تدعيم القطاع الخاص لإتاحة فرص وظيفية للخريجين باعتباره الموظف الرئيس لمخرجات الجامعة عن طريق تفعيل العودة، فقد كانت النسبة في المقياس موافق جداً ١٠٠٪ فهذا القطاع يمثل المحرك الأساس لمسيرة التنمية الاقتصادية الوطنية، ومساهماً رئيساً في توظيف الوظائف من خلال دوره في التخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية الناجمة عن العوز المادي، نتيجة التعطل وخلق استقرار اجتماعي أسري من خلال إتاحة الاستقرار الوظيفي والنفسي للمواطن السعودي. فمن الجهود التي يقوم بها القطاع الخاص السعودي - على اعتبار أنه شريك أساس وفعال في عملية التنمية، وله دور ريادي في بناء مجتمع المعرفة الرقمي - التوجه نحو مشروعات التوظيف الذاتي ودعم وتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وما يدعمه من تحسين مستويات برامج التدريب

في رسم خطط التعليم الجامعي، وخاصة تلك المتعلقة بسوق العمل، وعدم مراعاة ربط خطط التعليم الجامعي بخطط التنمية إلى إفراد الجامعات لخريجين لا يحتاجهم سوق العمل، وظهور البطالة التي تولد منها عدد من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية (أريج السبيسي، ١٤٣١هـ / ٢٠١٠م).

أما في الفقرة رقم (٨) الخاصة بإعادة توزيع الاستثمارات في قطاع التعليم من التعليم النظري إلى التعليم الفني والمهني والتطبيقي والتقني، فقد سجلت نسبة المقياس موافق جداً ١٠٠٪ وذلك لتحقيق التوجه إلى بناء مجتمع المعرفة في المجتمع السعودي، وتوفير كثير من الفرص الوظيفية.

وبالنسبة للفقرة رقم (٩) في الجزء الخامس المتعلقة بقصر القبول بالجامعة على احتياجات سوق العمل، فقد وصلت نسبة المقياس موافق جداً إلى ٦٠٪، والمقياس موافق إلى نسبة ٤٠٪. وقد يتطلب ذلك إيجاد مجلس استشاري من أعضاء القطاع الخاص؛ لتحديد التخصصات التي يحتاجها سوق العمل، ومن خلال دعم الكليات التقنية التي يحتاجها المجتمع للتركيز على الجوانب التطبيقية.

والتأهيل المهني قبل أو أثناء العمل؛ لتطوير مهارات وزيادة الانتماء للمؤسسة والالتزام بسلوكيات العمل وأخلاقه، كذلك من خلال دورات وورش العمل التثقيفية؛ لنشر ثقافة العمل التي تحفز الشباب السعودي على الالتحاق بمؤسسات القطاع الخاص، وتنمية قدراته ومتابعة نموه مهنيًا وذلك عن طريق تأهيله وتدريبه وتوفير الخدمات وفرص العمل، ورفع مستوي معيشتة (ناريمن إسماعيل متولي، ٢٠١٢ م).

الجزء السادس - المعوقات التي تؤثر سلبًا في الحصول على المعلومات الدقيقة لاتخاذ القرارات الإستراتيجية؛ لحل مشكلة البطالة بين الخريجين :

الجدول رقم (٩) يوضح الصعوبات والمعوقات التي تؤثر سلبًا في الحصول على المعلومات لاتخاذ القرارات لحل مشكلة بطالة الخريجين :

الصعوبات والمعوقات	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير مؤثرة	غير مؤثرة مطلقاً
١ عدم توافر المعلومات الدقيقة عن أعداد الخريجين من التخصصات النظرية مقابل العدد المحدود من خريجي الأقسام التطبيقية	٢٥٦ ٥٧٪	١٩٤ ٤٣٪			
٢ عدم التنسيق والتواصل بين الجامعة وبين جهات التخطيط للعمالة (مجلس القوى العاملة / الغرف التجارية الصناعية / ديوان الخدمة المدنية)؛ لتوفير الفرص الوظيفية في سوق العمل	٣٦٠ ٨٠٪	٩٠ ٢٠٪			
٣ قصور المعلومات الدقيقة عن القطاع الخاص والفرص الوظيفية المتاحة لديه وشروطها ومواصفاتها	٣٨٥ ٨٦٪	٦٥ ١٤٪			
٤ عدم وجود قاعدة بيانات تحصر عدد العاطلين من خريجي الجامعة وبالمقابل الفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل	٤٥٠ ١٠٠٪				
٥ عدم وجود مرجعية معلوماتية وإحصائية تساعد على تفعيل تبادل المعلومات بين الجهات ذات العلاقة بالبطالة والتوظيف	٢٧٧ ٦٢٪	١٧٣ ٣٨٪			
٦ عدم وجود مراكز تدريب كجزء من إعداد الطالب بالتنسيق بين القطاع الخاص والجامعات		٢١٠ ٤٧٪		٢٤٠ ٥٣٪	

الصعوبات والمعوقات	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير مؤثرة	غير مؤثرة مطلقاً
٧ عدم وجود شبكة متكاملة من المعلومات التي تحتاجها البرامج التدريبية المقدمة من مؤسسات القطاع الخاص	٣٢٥ ٪٧٢	١٢٥ ٪٢٨			
٨ معوقات أخرى تذكر	٢٧٧ ٪٦٢		١٧٣ ٪٣٨		

تبين من خلال تحليل الجدول السابق أن عدم توافر المعلومات الدقيقة عن أعداد الخريجين من التخصصات النظرية مقابل العدد المحدود من خريجي الأقسام التطبيقية حيث وصلت نسبة المقياس مؤثرة جداً إلى ٥٧٪، والمؤثرة ٤٣٪، وهذا ما أوصت به دراسة الزهراني بأن تتولى الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي مسؤولية تطوير قواعد بيانات إحصاءات التعليم العالي بشكل يسمح بتوفير بيانات مفصلة ودقيقة عن أعداد الخريجين في التخصصات النظرية والتطبيقية وفقاً لتصنيف شامل وترميز دقيق لكل التخصصات الدقيقة الفرعية (الزهراني، ١٤٢٣هـ).

- وفي المعوق رقم (٢) الخاص بعدم التنسيق والتواصل بين الجامعة وبين جهات التخطيط للعمالة (مجلس القوى العاملة، الغرف التجارية الصناعية،

ديوان الخدمة المدنية)؛ لتوفير الفرص الوظيفية في سوق العمل، فقد كانت النسبة في المقياس مؤثرة جداً ٨٠٪، والمقياس مؤثرة بنسبة ٢٠٪. وقد أشار التركستاني والقحطاني إلى ضرورة التنسيق والتواصل بين الجامعة والجهات المعنية بالقوى العاملة عند وضع إستراتيجيات التعليم العالي؛ لتوفير الفرص الوظيفية التي تلبي احتياجات سوق العمل (التركستاني، ١٩٩٨، القحطاني، ١٩٩٨م).

- وفي المعوق رقم (٣) المتعلق بقصور المعلومات الدقيقة عن القطاع الخاص والفرص الوظيفية المتاحة لديه وشروطها ومواصفاتها، فقد كان في المقياس مؤثرة جداً ٨٦٪، والمقياس مؤثرة بنسبة ١٤٪، وهذا ما أشارت إليه دراسة منير مطني العتيبي بضرورة

تساعد هذه الخدمة على تخفيض ما سمي بالبطالة الاحتكاكية Frictional Un employment، وسببها الرئيس غياب المعلومات عن جانبي سوق العمل وهما: (الباحثون عن عمل وأصحاب الأعمال) وتتبع أهمية خدمات التوظيف الإلكتروني من كونها تحقق مبدأ الشفافية والعدالة في قضايا التوظيف (أحمد مخيمر، ٢٠٠٨، متاح في:

<http://www.alukah.net/culture/0/3409>

وفي الفقرة رقم (٥) من المعوقات الخاصة بعدم وجود مرجعية معلوماتية وإحصائية تساعد على تفعيل تبادل المعلومات بين الجهات ذات العلاقة بالبطالة والتوظيف، فقد كانت نسبة المقياس مؤثرة جداً ٦٢٪، والمقياس مؤثرة بنسبة ٢٨٪، وهذا يدل على أن وجود نظام متكامل لمعلومات سوق العمل يساهم في اتخاذ القرارات المناسبة بهذا الخصوص ويتمثل هذا الدور في إجراء تقديرات لإجمالي الطلب والعرض على القوى العاملة الوطنية على المستويين الكلي والقطاعي.

إن نظم معلومات سوق العمل المطلوب استحداثها وتفعيلها في المملكة، ينبغي أن

قيام نظام للمعلومات قادر على إعطاء صورة واضحة عن القطاع الخاص والفرص الوظيفية المتاحة وشروطها ويتم تحديث بياناته بصفة دورية ومستمرة (منير مطني العتيبي، ٢٠٠٧ م).
- أما المعوق في الفقرة رقم (٤) بعدم وجود قاعدة بيانات تحصر عدد العاطلين بين خريجي الجامعة وبالمقابل الفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل، فقد بلغت النسبة في المقياس مؤثرة جداً ١٠٠٪، وهذا يؤكد مشكلات التوظيف اليوم، حيث تعد من أكبر التحديات التي تواجهها معظم الدول العربية في ظل ما تحققه من معدلات نمو اقتصادي في قطاعات ومجالات جديدة لم تستطع المؤسسات التعليمية في إعداد خريجها للعمل فيها، وهذا ما يؤكد التوجه لأهمية خدمات التوظيف الإلكتروني، حيث تعد من أهم الخدمات التي ينبغي أن تتوافر في منظومة سوق العمل، وتهدف إلى تقليل الهوة بين أصحاب العمل وبين الباحثين عن العمل وذلك من خلال استخدام القنوات الإلكترونية (الإنترنت)، حيث

تسهم بإيجابيه في زيادة فرص توظيف المواطنين، خاصة في مؤسسات وشركات القطاع الخاص فبدون تحقيق هذا المعيار والهدف ستبقى المعلومات المنشورة بدون قيمة، وهذا ما يستدعي تفعيل دور أجهزة الإحصاء المركزي من جهة تحسين طبيعة المعلومات والبيانات التي يتم جمعها ونشرها.

وفي المعوق رقم (٦) عن عدم وجود مراكز تدريب كجزء من إعداد الطالب بالتنسيق بين القطاع الخاص والجامعات، فقد بلغت النسبة في المقياس مؤثرة ٤٧٪، في مقابل المقياس غير مؤثرة بنسبة ٥٣٪ وذلك لأن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في هذه الجزئية، أن مراكز التدريب ينبغي ربطها بمؤسسات حكومية حتى تضمن لها صفة الاستمرارية والتنظيم والدعم المستمر من قبل هذه المؤسسات، وعلى الرغم من ذلك ترى هذه الدراسة أن تعزيز وتنمية التدريب من قبل القطاع الخاص، والارتقاء بمستوى جودة مخرجاته؛ ليصبح ملائماً لاحتياجات التنمية، يتطلب بالضرورة تبني إستراتيجية شاملة واضحة المعالم لدعم دور القطاع الخاص بالتنسيق مع الجامعات لأهمية وجود مراكز تدريب كجزء من إعداد الطالب،

وتطوير مستوى أدائه، ليصبح قادراً على شغل الوظائف التي تتطلب مواصفات معينة في شاغليها - وليس المؤهل العالي فقط - خاصة إذا كانت الجهة العارضة لتلك الوظائف شركات القطاع الخاص ومؤسساته، التي لا يمكنها تحمل مستويات أداء متدنية تؤثر سلباً على إنتاجيتها ومستويات دخلها.

أما بالنسبة للمعوق رقم (٧) المتعلق بعدم وجود شبكة متكاملة من المعلومات التي تحتاجها البرامج التدريبية المقدمة من مؤسسات القطاع الخاص، فقد وصلت نسبة المقياس مؤثرة جداً ٧٢٪، والمقياس مؤثرة بنسبة ٢٨٪، وهذا يكون نتيجة لوجود فجوة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني، والاحتياجات الفعلية لسوق العمل سريعة التغيير، الأمر الذي يستوجب إعادة النظر في مردود منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في المملكة، ومراجعة برامجها وإستراتيجياتها بهدف تطويرها وتحديثها وفقاً لتوافر شبكة متكاملة من المعلومات الخاصة بالتدريب المهني والتقني (مجموعة إدارة الموارد البشرية : متاح في:

<http://www.hrm-group.com/article84.html>

أما الفقرة الخاصة بوجود معوقات أخرى فكانت مشكلة الوساطة والمحسوبة، حيث أكد أعضاء هيئة التدريس بأن توظيف الخريجين الآن يكون عن طريق المحسوبة والواسطة في المقياس مؤثرة جداً بنسبة ٦٢٪، على اعتبار أنها المعيار الأكيد في الحصول على فرصة عمل، ولا يقابلها أي معيار آخر

على الرغم من وجود معايير في بعض مؤسسات التوظيف للأقدمية والتخصص كمعيار للتوظيف، كما أن هناك معوقاً آخر يختص بتراجع قدرة الحكومة والقطاع العام على التوظيف.

أما بالنسبة لاستبانة الطلاب، فقد تم تحليل الأرقام والنسب في الفقرات التالية كما يلي:

الجدول رقم (١٠) يختص باستطلاع آراء طلاب جامعة طيبة مجتمع الدراسة

الفقرة	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق مطلقاً
١ توافر معلومات دقيقة عن طالبي العمل الراغبين في التوظيف يساعد على تحجيم مشكلة البطالة	٢٦٠ ٪٧٢	١٠٠ ٪٢٨			
٢ شفافية المعلومات المتوافرة يساعد على سد الفجوة بين مستوى تأهيل طالب العمل ومتطلبات سوق العمل	٢٣٠ ٪٦٤	١٣٠ ٪٣٦			
٣ وجود مرجعية معلوماتية وإحصائية يساعد على تفعيل تبادل المعلومات بين الجهات ذات العلاقة بالبطالة والتوظيف	٢٩٠ ٪٨١		٧٠ ٪١٩		
٤ تفعيل ثقافة العمل عن بعد يمثل مخرجاً كريماً لفرص وظيفية أكبر	٢٥٠ ٪٦٩	١١٠ ٪٣١			
٥ وضع أسس ولوائح للعمل عن بعد لحل مشكلة التوظيف والبطالة	٣٠٠ ٪٨٣		٦٠ ٪١٧		
٦ التوجه نحو سوق العمل الإلكتروني أحد الحلول المهمة لتضييق الفجوة بين بطالة الخريجين والفرص الوظيفية	٢١٠ ٪٥٨	١٥٠ ٪٤٢			
٧ ضعف الإرشاد الأكاديمي بالجامعة جعلك تختار تخصصاً غير مرغوب فيه من قبل سوق العمل	١٠٨ ٪٣٠	١٢٧ ٪٣٥		١٢٥ ٪٣٥	
٨ تخصصك يضمن لك وظيفة مقبولة بعد التخرج مباشرة	١٨٦ ٪٥٢			١٧٤ ٪٤٨	

غير موافق مطلقاً	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق جداً	الفقرة
				٣٦٠ ٪١٠٠	٩ ثقافة العيب تُقصي الشباب الخريجين عن قبول بعض المهن المتاحة في سوق العمل وبخاصة في وظائف المطاعم والفنادق والوظائف الخدمية وبالتالي تزيد في حجم مشكلة البطالة
			١١٣ ٪٣٤	٢٤٧ ٪٦٦	١٠ الاهتمام بيوم المهنة في إيجاد فرصة عمل للخريجين من خلال دعوة القطاع الخاص للمشاركة في هذا اليوم
			١٣٠ ٪٣٦	٢٣٠ ٪٦٤	١١ تقديم برامج تلفزيونية توعوية وفق أسس موضوعية بعيداً عن المحايدة والمداورة وتوجيه الشباب الخريجين لتغيير الاتجاهات السلبية نحو العمل المهني والحرفي
		٦٠ ٪١٧		٣٠٠ ٪٨٣	١٢ الاهتمام بالتدقيق الإعلامي الحر وزيادة تأثيره على شباب الخريجين في إيجاد حلول للبطالة واختفاء ثقافة العيب
			١٠٨ ٪٣٠	٢٥٢ ٪٧٠	١٣ يهتم الإعلام السعودي بمناقشة قضايا الجرائم وحالات الانتحار بين الشباب دون الاهتمام بالسبب الرئيس وهو معالجة قضية البطالة
			٩٠ ٪٢٥	٢٧٠ ٪٧٥	١٤ وجود فجوة بين ما تقدمه الجامعة من تخصصات وبرامج وبين احتياجات سوق العمل
		٥٤ ٪١٥	٨٤ ٪٢٣	٢٢٢ ٪٦٢	١٥ ضعف التعاون والتنسيق بين الجامعة والهيئات ذات العلاقة بالعمل والتوظيف
			١٠٠ ٪٢٨	٢٦٠ ٪٧٢	١٦ أهمية إعادة هيكلة البرامج والتخصصات بالجامعة لتتوافق مع سوق العمل في إيجاد فرص وظيفية للخريجين
	١٨٠ ٪٥٠			١٨٠ ٪٥٠	١٧ إعادة هيكلة التخصصات الجامعية يعمل على إيجاد تعليم عال داعم لسوق العمل يقضي مرحلياً على مشكلة البطالة
			٤٥ ٪١٢,٥	٣١٥ ٪٨٧,٥	١٨ ترشيد القبول في التخصصات التي يقل الطلب عليها في سوق العمل وبرامج التنمية يحجم مشكلة البطالة
		١٢٥ ٪٣٥		٢٣٥ ٪٦٥	١٩ تكرار الكليات والأقسام قلل من التنوع وأخل بالتوازن بين التخصصات، مما ساعد على انتشار البطالة

الفقرة	موافق جداً	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق مطلقاً
٢٠ دعم مؤسسات القطاع الخاص في مجال التدريب بإقامة شبكة متكاملة من المعلومات التي تحتاجها البرامج لتدريب خريجي الجامعات	٢٤٥ ٪٦٨	١١٥ ٪٣٢			
٢١ عدم اهتمام الجامعة بالتوسع في التعليم المستمر لإبقاء الخريجين على صلة بأحدث التطورات والتغيرات في مجالات تخصصهم	٢٦٧ ٪٧٤	٩٣ ٪٢٦			
٢٢ أهمية وجود تنسيق بين الجامعة والقطاع الخاص؛ لأنه الموظف الرئيس لمخرجات الجامعة في مجال إعادة هيكلة التخصصات والبرامج الأكاديمية	٣١١ ٪٨٦	٤٩ ٪١٤			
٢٣ تفعيل دور القطاع الخاص في عملية السعودة وتوظيف الشباب	٣٦٠ ٪١٠٠				
٢٤ تغيير قناعة الشباب بأن الأمان الوظيفي ليس محصوراً في القطاع الحكومي فقط	٢٩٣ ٪٨١	٦٧ ٪١٩			
٢٥ إضافة سنة للخبرة في مجال العمل كجزء من إعداد الطالب وذلك بالتنسيق بين القطاع الخاص والجامعات		١٢٨ ٪٣٦		٢٣٢ ٪٦٤	

يتضح من خلال تحليل فقرات الجدول الخاص باستطلاع آراء طلاب البكالوريوس بكميات جامعة طيبة مجتمع الدراسة حيث تشير الفقرات أن معظم إجابات الطلاب تركزت في المقياسين الأول والثاني (موافق جداً / موافق) إذ وصلت النسبة فيهما إلى ١٠٠٪، ولكن هناك بعض الملاحظات بالنسبة لبعض الإجابات طبقاً لأهم المؤشرات من خلال تحليل النسب والأرقام بالفقرات السابقة:

فبالنسبة لتوافر معلومات دقيقة عن طالبي العمل الراغبين في التوظيف، مما يساعد على تحجيم مشكلة البطالة، حيث بلغت نسبة المقياس موافق جداً ٧٢٪، والمقياس موافق بنسبة ٢٨٪ وذلك لأن توافر المعلومات يعد مورداً أساسياً يدعم المنظمات في اتخاذ القرارات ذات السمة الديناميكية، حيث تتوقف كفاية صنع القرار الاستراتيجي على مدى توافر المعلومات ودقتها، التي تعتمد عليها المؤسسات في إدارة وتوجيه مواردها سواء البشرية أو المادية.

وهناك دراسات متعددة أكدت أهمية توافر المعلومات من خلال إيجاد قواعد بيانات لضبط العمالة وفرص العمل والتعامل مع مشكلة أعداد العاطلين عن العمل. منها دراسة حسن شخاترة عام ٢٠٠٠م، لواقع البطالة في الأردن، كذلك دراسة على عبد الرازق إبراهيم عام ١٩٩٥م، عن بطالة خريجي الجامعات وضرورة إنشاء قاعدة بيانات؛ لتوفير المعلومات الدقيقة الحديثة حول خريطة الجامعات والكليات والتخصصات المرغوبة والتخصصات الزائدة عن احتياجات سوق العمل؛ لتحقيق متطلبات التنمية في المجتمع وذلك لتحجيم مشكلة البطالة (حسن شخاترة، ٢٠٠٠م، علي عبدالرازق إبراهيم، ١٩٩٥م).

فنظم معلومات سوق العمل المطلوب استحداثها وتفعيلها في المملكة ينبغي أن تسهم بإيجابية في زيادة توظيف الوظائف، خاصة في مؤسسات وشركات القطاع الخاص، فبدون تحقيق هذا الهدف ستبقى المعلومات المنشورة بدون قيمة.

وما تؤكد هذه الدراسة أن جميع دول العالم العربي تعاني من عدم توافر

البيانات والمعلومات المتكاملة الدقيقة حول القوى العاملة وتوزيعها وعن فرص العمل المتاحة، وعن الراغبين في العمل ومؤهلاتهم وخبراتهم، فغياب هذه المعلومات وعدم توافرها يجعل السياسات والخطط المطروحة لمعالجة ظاهرة البطالة، وانتشارها قاصرة عن وضع الحلول أو حتى الاقتراب من وضع حلول لهذه القضية الشائكة. وعلى الرغم من أن القضية المطروحة هي التغلب على نقص البيانات والمعلومات المتصلة بقضية البطالة. إلا أنه مع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وبالتالي تعاظم القدرة على جمع البيانات والمعلومات ذات الصلة، لم تعد تتحدد المشكلة في الحصول على البيانات أو المعلومات نفسها، وإنما تتحدد في انتقاء المعلومات، وتوظيفها، وفي طريقة استخدامها. وبعبارة أخرى، فإن بناء قاعدة "المعرفة" صار أهم من اقتناء قواعد البيانات والمعلومات في حد ذاتها. وكما يعبر البعض، فإن الاستفادة من المعلومات أصبحت أهم وأصعب من الحصول على المعلومات نفسها (محمد عبد الشفيق، ٢٠٠٩م).

أما عن الفقرة الخاصة بشفافية المعلومات المتوافرة التي تساعد على سد الفجوة بين مستوى تأهيل طالب العمل ومتطلبات سوق العمل، فكانت في المقياس موافق جداً ٦٤٪، إضافة إلى ٣٦٪ للمقياس موافق. وذلك لأن الشفافية يقصد بها الوصول إلى المعلومات والإحصاءات الدقيقة، وتتزايد دقة الشفافية كلما كان الوصول إلى المعلومات يخلو من التعقيد، وكانت واضحة لا غموض فيها حتى يمكن وضع آليات تساعد على سد الفجوة بين مستوى تأهيل طالب العمل ومتطلبات سوق العمل، فكيف يمكن اتخاذ قرارات صحيحة، والمعلومات المتوافرة والمتاحة عن سوق العمل متضاربة وغير متكاملة، وآلية التنفيذ والمتابعة شبه مستحيلة.

وبالنسبة لفقرة وجود مرجعية معلوماتية وإحصائية تساعد على تفعيل تبادل المعلومات بين الجهات ذات العلاقة بالبطالة والتوظيف وهي الفقرة رقم (٣)، فكانت الموافقة بنسبة ٨١٪، يقابلها المقياس (لا أدري) بنسبة ١٩٪، وهذا ما أكدته الورقة البحثية عن دور

صندوق تنمية الموارد البشرية في إيجاد آلية لإنشاء مرجعية وطنية للمعلومات والإحصاءات في مجال التوطين والتوظيف، التي أعدها أحمد منصور الزامل مدير عام صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في الملتقى الثاني للتوطين والتوظيف الذي نظمتها مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، المرجع الإحصائي الرسمي (أحمد منصور الزامل، ١٤٣٤هـ / ٢٠١٣م).

أما بالنسبة للفقرة رقم (٤) عن: تفعيل ثقافة العمل عن بعد يمثل مخرجاً كريماً لفرص وظيفية أكبر، فكانت نسبته في المقياس موافق جداً ٦٩٪، إلى جانب المقياس موافق بنسبة ٣١٪. ويتفق مع ذلك ما ورد في صحيفة المدينة بتاريخ ٢٠١٠/١٢/٣٠م تحت عنوان: "العمل عن بعد : حل لتوظيف جيوش الخريجات أم هروب من المواجهة ؟" حيث أشارت المقالة إلى أن العمل عن بعد يوفر فرص عمل - جزئية أو كلية - مع وجود المرأة داخل منزلها وتحصل على راتب بدون نفقات تذكر يمثل مخرجاً كريماً للنساء العاملات ويوفر بيئة آمنة للمرأة العاملة، خاصة وأن هناك تحديات تفوق

مشاركة المرأة حالياً في سوق العمل مع ضعف الفرص الوظيفية المتاحة لها.

وقد عرفت منظمة العمل الدولية (ILO) العمل عن بعد " بأنه نظام قائم في مكان بعيد عن مواقع الإنتاج، حيث يكون العامل منفصلاً عن الاتصال الشخصي مع العاملين الآخرين.

ومن المتوقع أن يصبح العمل عن بعد الآلية المفضلة لدى النساء للحفاظ على مستوى لائق من المهنية دون التعدي على الأعراف الثقافية والاجتماعية، وذلك بالأخص في السعودية حيث بإمكان المرأة أن تحقق طموحاتها باستغلال كفاءتها في خدمة المجتمع والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية مع الحفاظ على التوازن بين المسؤوليات العائلية والاجتماعية والاهتمامات المهنية، مع صيانة خصوصياتها كامرأة لها متطلباتها ومسئولياتها وعاداتها وتقاليدها وسلوكياتها الخاصة مع الالتزام بالتعاليم الدينية والأعراف الاجتماعية. (جامعة الملك عبد العزيز، ١٤٢٨هـ).

أما الفقرة رقم (٥) الخاصة بوضع أسس ولوائح للعمل عن بعد لحل مشكلة

التوظيف والبطالة، فكانت للمقياس موافق جداً ٨٣٪، في مقابل مقياس لا أدري بنسبة ١٧٪. وهذا يخص بالذات المرأة السعودية حيث قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ الذي نص على تكليف إدارات ومؤسسات الدولة لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ أسلوب العمل عن بعد كأحد المجالات الجديدة التي يمكن أن تعمل من خلالها المرأة، فهي الأكثر استفادة من ذلك النظام إذ يتيح لها الجمع بين القيام بواجباتها العائلية ورعاية أسرتها دون تضارب مع واجبات عملها ودون ضغوط نفسية وجسدية (سعاد الحارثي، ٢٠١٠م).

وبالنسبة للفقرة رقم (٦) الخاصة بالتوجه نحو سوق العمل الإلكتروني كأحد الحلول المهمة لتضييق الفجوة بين بطالة الخريجين والفرص الوظيفية، فقد بلغت نسبة المقياس موافق جداً ٥٨٪، ومقياس موافق بنسبة ٤٢٪. ويؤكد هذه النسبة كثير من الدراسات الخاصة بسوق العمل وهيكله البرامج الأكاديمية، حيث إن فكرة سوق العمل الإلكتروني جاءت لتوفير

وتضييق الفجوة بين البطالة والفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل.

أما ضعف الإرشاد الأكاديمي بالجامعة واختيار تخصصات غير مرغوب فيها من قبل سوق العمل في الفقرة رقم (٧) فقد كان هناك تفاوت في نسب المقاييس موافق جداً وموافق وغير موافق على التوالي ٣٠٪، ٣٥٪، ٣٥٪، حيث إن هذه النسب تؤكد أن الإرشاد الأكاديمي لم يقدّم بواجبه كما يجب خاصة لدى الطلاب الذين على وشك التخرج ويحتاجون إلى معلومات متوافرة عن فرص العمل.

وتشير دراسة رسمية عبد القادر حنون، وليلى رشاد البيطار بعنوان: "أوضاع خريجي جامعة النجاح الوطنية: دراسة تحليلية" عام ٢٠٠٨م. أن عملية اختيار الطالب للتخصص لا تعتمد على وضوح الهدف الذي يريد أن يحققه بعد التخرج وهذا يدل على ضعف الإرشاد الأكاديمي واختيار تخصصات لا تتواءم مع متطلبات سوق العمل (رسمية عبد القادر حنون، وليلى رشاد البيطار، ٢٠٠٨م).

كما تؤكد دراسة الرميح، ١٤٢٢هـ، أن ضعف دور الإرشاد الأكاديمي وعدم كفاءته في إعطاء صورة واضحة عن سوق العمل

المعلومات ذات الشفافية العالية من خلال قاعدة معلومات تربط المؤسسات والهيئات ذات العلاقة بمشكلة بطالة الخريجين، حيث إنه من الملاحظ أن هناك تفاوتاً في نسب البطالة المعلنة، مما يدل على عدم وجود مرجعية معلوماتية وإحصاءات دقيقة عن سوق العمل (البطالة بين الأسباب والنتائج متاح في :

<http://hewar.kacnd.org/vb/showthread.php?t=1365>, 2011

ومن اللافت للنظر أن الإحصاءات التي ذكرتها منظمة العمل العربية <http://alalabor.org> أن هناك مليوني عربي يعانون البطالة، حيث ذكرت المنظمة بأن عام ٢٠١١م هو العام الأصعب لمعدل البطالة في سوق العمل العربي، كما يشير تقرير لمنتهى دافوس الاقتصادي العالمي أن عدد عاطلين عن العمل قد يبلغ ٨٠ مليون شخص عام ٢٠١٣م (صحيفة الاقتصادية الإلكترونية متاح في:

<http://www.aleqt.com/2011/05/16/article538645.html>

وهذا ما جعل هناك توجهات وإصراراً نحو سوق العمل الإلكتروني لدعم التوظيف

التمية في القطاعين العام والخاص (أريج السيسي، ٢٠١٠م).

وتؤكد هذه الدراسة على ضرورة تكثيف عمليات الإرشاد الأكاديمي في مؤسسات التعليم الجامعي ومراجعة سياساتها وإجراءاتها، مع توفير ما يلزمها من إمكانيات فنية وبشرية وتنظيمية لإتمام عملية الإرشاد بدقة وفاعلية، وذلك لضمان توجيه الطلاب الجدد في الجامعات السعودية إلى التخصصات التي تتناسب مع ميولهم واستعداداتهم، وبما يفي باحتياجات التنمية في القطاعين العام والخاص وتوجهات سوق العمل في التوظيف.

والفقرة رقم (٨) الخاصة بأن: التخصص يضمن وظيفة مقبولة بعد التخرج مباشرة لطلاب الجامعة، كانت بالنسبة لمقياس موافق جداً ٥٢٪، ومقياس غير موافق بنسبة ٤٨٪، ويلاحظ أن هناك بعض التخصصات تضمن لخريجها وظائف مقبولة في سوق العمل نظراً لأن هذه التخصصات تتواءم مع احتياجات هذا السوق وبخاصة تخصصات الطب والهندسة والحاسب الآلي وإدارة الأعمال بعكس التخصصات النظرية، حيث توصلت نتائج دراسة خالد رشيد النويصر عام ٢٠٠٠م، إلى أن معظم خريجي مؤسسات

ومتطلباته وعدم تزويد الشباب الخريجين بمعلومات كافية عن هذا السوق واحتياجاته أدى إلى اختيار الطلاب لتخصصات غير مرغوبة من قبل سوق العمل (الرميح، ١٤٢٢هـ).

ويقدم الإرشاد الأكاديمي برامج وأنشطة معرفية وثقافية، إضافة إلى دوره في المساهمة بحل مشكلات الطلاب الأكاديمية، فإنه ينبغي أن يعطي صورة حقيقية عن سوق العمل واحتياجاته من المهن والأعمال، فالطالب يصعب عليه تحديد ذلك ويحتاج بالتالي إلى محاضرات تعريفية وزيارات ميدانية إلى المؤسسات والشركات، هذا إلى جانب قيام الجامعة بدعوة مسئول قطاع الأعمال بتقديم محاضرات تعريفية حول فرص العمل المتاحة في سوق العمل وبخاصة في القطاع الخاص باعتباره الموظف الرئيس للعمالة الوطنية.

وتشير أريج السيسي إلى أهمية تكثيف عمليات الإرشاد الأكاديمي في مؤسسات التعليم الجامعي ومراجعة سياساتها وإجراءاتها، مع توفير ما يلزمها من إمكانيات فنية وبشرية وتنظيمية لإتمام عملية الإرشاد بدقة وفاعلية. وذلك لضمان توجيه الطلاب في الجامعات السعودية للتخصصات التي تتناسب مع ميولهم واستعدادهم، وبما يفي باحتياجات

المهن المتاحة في سوق العمل، وبخاصة الوظائف في المطاعم والفنادق والوظائف الخدمية، وبالتالي يزداد حجم البطالة وكانت نسبة المقياس موافق جداً ١٠٠٪، وهذا ما يؤكد عزوف الشباب عن ممارسة بعض الأعمال وينعكس هذا في قلة الوظائف وتفشي البطالة بين الشباب الخريجين، حيث تعد ظاهرة عزوف الشباب عن الأعمال اليدوية الحرة سواء في التجارة والزراعة والصناعة في القطاعين الحكومي والخاص أو غيرها من المجالات الشاغرة، والتي تحتاج إلى أيدٍ شبابية سعودية، واحدة من أبرز المشكلات التي تواجه المجتمع السعودي وعلى الرغم من التطور التقني والتوسع التجاري الذي يشهده المجتمع السعودي اليوم وتنوعه، والحاجة الماسة إلى استقطاب تلك الأيدي الشابة، إلا أنه لا زال الإقبال نحو تلك الأعمال قليلاً جداً، وفي ظل تفضيل الكثيرين الوظائف الإدارية وتوجههم نحوها.

<http://www.alriyadh.com/2009/08/article451570.html>.

وقد بين رسول الأمة صلى الله عليه وسلم شرف العمل وأهميته فقال: "ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده"

التعليم العالي السعوديين من التخصصات النظرية في مجالات الآداب والعلوم الإنسانية بنسبة ٨٠٪، و ٥٨٪ على التوالي (خالد رشيد النويصر، ١٤٢١هـ/٢٠٠٠م)، وهذه التخصصات لا يوجد لها وظائف في سوق العمل، ولهذا كان لابد من اتخاذ إجراءات عدة يأتي في مقدمتها إيجاد مراكز للتوجيه المهني في الجامعات تكون من مهامها توعية الطلاب بالتخصصات العلمية التي يمكن أن توفر لهم عملاً مضموناً حال تخرجهم، كما تتولى هذه المراكز مهمة تعريف الطلاب بفرص العمل التي تناسب تخصصاتهم بعد التخرج، كما تتولى التنسيق مع الجهات الأخرى لإقامة الدورات التدريبية التي تؤهل من لم يلتحق منهم بالتخصصات ذات النسب العالية من الفرص الوظيفية لإتقان تخصصات أخرى غير تخصصاتهم الأصلية، مما يعني فتح أبواب الفرص الوظيفية أمامهم، وبالتالي تقليل نسب البطالة الناتجة عن تكديس الطلاب في أقسام علمية ليس لسوق العمل حاجة كبيرة إليها (خديجة الصبان، ١٤٢٩هـ/٢٠٠٨م).

أما الفقرة رقم (٩) الخاصة بثقافة العيب التي تقصي الشباب الخريجين عن قبول بعض

وأنه " لا عيب إلا العيب " وأن الوظيفة مهما كانت بساطتها فهي مهمة في شأنها للمجتمع كافة. وأن التوجهات الحالية هي في العمل على محو ثقافة العيب التي لا يزال يتمسك بها جيل اليوم وتغيير مفاهيم الشباب عن كثير من المهن لتختفي كلمة " الدونية " وأن قيمة الفرد فيما ينتج وليس بما يقبض ويستهلك حتى تتقلص مشكلة البطالة.

وفي الفقرة رقم (١٠) عن الاهتمام بيوم المهنة في إيجاد فرصة عمل للخريجين من خلال دعوة القطاع الخاص للمشاركة في هذا اليوم، فقد كانت نسبة المقياس موافق جداً ٦٦٪، والمقياس موافق ٣٤٪، ويعود ذلك لأن يوم المهنة يهدف إلى:

- توفير فرص وظيفية لخريجي الجامعة.
- توفير فرص تدريبية لطلاب الجامعة ضمن البرنامج التعاوني والتدريب الصيفي.

- إتاحة الفرصة لجهات العمل لمقابلة الخريجين لاختيار الأنسب منهم.
- التعريف بالتخصصات الجامعية.
- توعية الطلاب بالمستقبل الوظيفي لمختلف التخصصات.

- إتاحة الفرصة لجهات العمل لتعريف الطلاب بالأنشطة التي تقوم بها.

- إقامة شراكة تعاونية تقوم على توثيق العلاقات بين الجامعة وجهات العمل.
- توعية الطلاب وتنقيفهم، وتعريفهم بالطرق الفعالة في :

- البحث عن الوظيفة.
- إعداد السيرة الذاتية.
- إجراء المقابلات الشخصية.

ويركز يوم المهنة على الربط بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، كما تكمن أهميته في الضمان الوظيفي من خلال ترسيخ مفهوم التنمية الإدارية في المجتمع وتنمية القدرات العلمية والتعليمية والبحثية لدى مخرجات التعليم مع الأخذ في الاعتبار مفاهيم البيئة السعودية وتأهيل الخريجين لتلبية احتياجات المجتمع في القطاعين العام والخاص.

<http://www.okaz.com.sa/new/issues/20>

130401/Con20130401586296.htm

وبالنسبة للفقرة الخاصة بتقديم برامج تلفزيونية توعوية وفق أسس موضوعية بعيداً عن المحاييدة والمداورة وتوجيه الشباب الخريجين لتغيير الاتجاهات السلبية نحو العمل المهني والحرفي؛ فكانت نسبة المقياس موافق جداً ٦٤٪، والمقياس موافق بنسبة ٣٦٪

البطالة، وتفعيل دور الجهات ذات العلاقة في إحداث تغييرات تساهم في تثقيف المجتمع في هذا المجال، وتطوير أساليب التوعية المجتمعية بما يتناسب مع متطلبات العصر، كما يستهدف البرنامج المجتمع بكافة فئاته مع التركيز على الشباب، والباحثين والباحثات عن عمل، وأصحاب العمل والمسؤولين عن التوظيف في القطاعات المختلفة، وأصحاب القرار.

ويؤكد برنامج "وظائف" على رسالة روتانا لتطوير صناعة البرامج التلفزيونية المتخصصة في المسؤولية الاجتماعية، والسعي إلى نشر مفهوم المهنية والاحترافية في العمل الإعلامي، وتعزيز الممارسات الإيجابية بين كافة أطراف العملية "الوظيفية والمهنية" في المملكة العربية السعودية، وإثراء الساحة العربية بمواد تفاعلية بين كافة المتعاملين في القطاعات ذات العلاقة بالبطالة والتوظيف والتفاعل المستمر معهم؛ لتدعيم المفاهيم الإيجابية في هذا المجال:

<http://www.wada2efrotana.com/?p=267>

أما الفقرة رقم (١٢) الخاصة بالاهتمام بالتدقيق الإعلامي الحر وزيادة تأثيره على الخريجين في إيجاد حلول للبطالة واختفاء

وذلك في الفقرة رقم (١١) ومن البرامج التي توجه الشباب لتغيير هذه الاتجاهات السلبية نحو العمل والتوظيف برنامج تطلقه قناة روتانا خليجية وهو برنامج "وظائف" للمساهمة في حل مشكلة البطالة التي تعد من أهم القضايا التي تؤرق المجتمع السعودي، من خلال نافذة إعلامية متكاملة تساهم فيه الجهات والمؤسسات والشركات الراغبة في دعم برامج المسؤولية الاجتماعية التي تحقق محددات التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.

ويقدم البرنامج رؤية شمولية تهدف إلى العلاج المباشر دون التشخيص والتنظير عن طريق نشر ثقافة "العمل والوظيفة" بين كافة أطراف القضية، ويعرض البرنامج أهدافه عبر قناة روتانا الخليجية، وإذاعة روتانا FM، ومجلة روتانا، ونادٍ تطوعي، وقنوات التواصل الاجتماعي، ويهدف البرنامج إلى المساهمة الإعلامية مع الجهات المعنية في حل مشكلة البطالة، ونشر ثقافة العمل وإتقانه لدى كافة الأطراف ذات العلاقة، ورفع الوعي المهني والوظيفي في المجتمع السعودي، وتحفيز القطاع الخاص؛ لتقديم مبادرات وبرامج مسؤولية اجتماعية تدعم حل قضية

"ثقافة العيب في المجتمع السعودي" فكانت نسبة المقياس موافق جداً ٨٣٪، في مقابل المقياس لا أدري بنسبة ١٧٪. وهذه النسبة العالية تدل على أن الإعلام له دور ريادي في مناقشة إيجاد حلول للبطالة وإحلال أخلاقيات وثقافة العمل محل ثقافة العيب وتدعيم التوجهات الإيجابية ناحية العمل.

وما قامت به مؤسسة الوليد بن طلال الخيرية ومجموعة روتانا للتعاون مع وزارة العمل في إطلاق هذه الحملة التوعوية وذلك لمساندة رؤية خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله لتحسين وتطوير القوى العاملة السعودية رجالاً ونساء. وستبث الحملة الإعلانية التي قيمتها عشرة ملايين ريال سعودي، على قنوات روتانا الثلاث: روتانا خليجية، وروتانا سينما، وقناة أفلام فوكس. إن هذه الحملة التوعوية التلفزيونية تدعم وزارة العمل، وتتماشى مع التزامات مؤسسة الوليد بن طلال الخيرية على المدى الطويل للمساهمة في حل مشكلة البطالة. وتماشياً مع مبادرة الحكومة السعودية تجاه السعودية وتحسين معدل توظيف المواطنين في السعودية. هذا ولدى شركة المملكة القابضة التي يرأسها الأمير الوليد نسبة

سعودية مرتفعة تقدر بـ ٩٣٪ والحملة الإعلانية التوعوية برنامج يكمل جهود وزارة العمل لزيادة القوى العاملة السعودية التي انطلقت مع برنامج «نطاقات» و«حافز» بالإضافة إلى استحداث برامج جديدة مثل «توطين» و«تأنيث». حيث تخطط وزارة العمل لإطلاق مبادرات حديثة تهدف معالجة معظم قضايا البطالة التي تواجه المجتمع السعودي في ٢٠١٢م وما بعدها.

إن هذه الحملة التوعوية تهدف تسليط الضوء على الأسباب الرئيسة للبطالة وتحويل نظرة المجتمع فيما يتعلق بقبول الوظائف التي يُحكم عليها من منظور خاطئ، وأيضاً نظرة المجتمع لهذه الأعمال في المجتمع السعودي وعمل المرأة ووجود الكوادر السعودية المؤهلة.

<http://www.sauress.com/aljazeera/1112>

083280

أما بالنسبة لفقرة اهتمام الإعلام السعودي بمناقشة قضايا جرائم وحالات الانتحار بين الشباب دون الاهتمام بالسبب الرئيس وهو معالجة قضية البطالة في الفقرة رقم (١٣) فكانت في المقياس موافق جداً بنسبة ٧٠٪، والمقياس موافق ٣٠٪. على الرغم

والاقتصادية والتقنية، واحتياجات المجتمع من القوى البشرية في التخصصات والبرامج التي عليها طلب من قبل مؤسسات المجتمع. ولذلك فإن إشراك قطاع الأعمال منذ البداية في عملية التخطيط يساعد الجامعة في وضع خططها الأكاديمية بحيث تكون متطابقة مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل، ولكي تنجح الجامعات في تحقيق أهدافها بفاعلية، فإنه يتحتم عليها تصميم الخطط الجامعية وتطويرها بناءً على احتياجات المجتمع المتغيرة. إن تصميم الخطط الجامعية في الوضع الحالي في التعليم الجامعي يعتمد على الاجتهادات دون الاعتماد على أسس ومعايير علمية. فالجامعات في حاجة إلى الارتقاء بنوعية التعليم للحصول على مكتسبات علمية وتقنية تؤهلها لمواجهة التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي، حتى لا تظهر الفجوات في منظومة التعليم الجامعي وعدم مساهمة التخصصات العلمية فيها لاحتياجات سوق العمل. (محمد عبد الله المنيع، ١٤٢٠هـ).

فالخلل الواضح في النظام التعليمي يؤدي إلى عدم تأهيل المتخرجين لدخول سوق العمل، ويصبح كثير من حملة الشهادات التي يفترض أنها تشكل جواز مرور بالنسبة لهم للحصول

من الدور الريادي الحيوي الذي تؤديه وسائل الإعلام بالتوعية بجميع أجهزتها المختلفة المقروءة والمرئية والمسموعة لا يقتصر على العمل التوعوي على وسائل الإعلام الحكومية بل أيضاً الصحف الوطنية ينبغي أن تؤدي دورها في هذا المضمار سواء من خلال التغطيات الإعلامية في ميادين العمل والجامعات وكذا توعية الشباب بما هو إيجابي وخلق؛ لأن دور هذه الوسائل توجيهي للرأي العام أي توجهه نحو العمل المثمر للإسهام في البناء والتنمية والتفاعل مع قضايا وطنه ولهذا ينبغي الاهتمام بتوجيه وسائل الإعلام بالتركيز على القضايا المحورية أولاً مثل حل مشكلة البطالة واتباعها المشكلات الأخرى المرتبطة بها وتكون النتيجة المنطقية لتنشيط البطالة:

[http://www.14october.com/news.aspx?](http://www.14october.com/news.aspx?newsno=105801)

newsno=105801

والفقرة رقم (١٤) وهي عن وجود فجوة بين ما تقدمه الجامعة من تخصصات وبرامج وبين احتياجات سوق العمل، فقد كان في المقياس موافق جداً ٧٥٪ بالإضافة إلى المقياس موافق بنسبة ٢٥٪ فالتخطيط الجامعي يعتمد على المعلومات التي تتعلق بالتطورات الاجتماعية

على عمل هي أقل بكثير مما يطلبه صاحب العمل سواء من حيث طبيعة التخصصات المطلوبة أو طبيعة المواد التطبيقية والمهارات التي تؤهل حاملها للانخراط المباشر في العمل، فعدم المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل في البلدان النامية يساهم إلى حد كبير في انتشار البطالة بين المتخرجين، كما أن ضعف التخطيط للمؤسسات القائمة على العملية التربوية والتعليمية يتحمل الجزء الأكبر من ظاهرة انتشار البطالة بين المتعلمين. ونخلص من القول في هذا المجال إلى أن سوء التخطيط والتوجيه التربوي والتعليمي يعدان البيئة المثالية لانتشار ظاهرة البطالة وهما من مقومات نموها في المجتمع (على حسن التواتي، ٢٠٠٧م).

وبالنسبة لضعف التعاون والتنسيق بين الجامعة والهيئات ذات العلاقة بالعمل والتوظيف، فقد كانت إجابات الطلاب في الفقرة رقم (١٥) بمقياس موافق جداً بنسبة ٦٢٪، والمقياس موافق بنسبة ٢٣٪، في مقابل المقياس لا أدري بنسبة ١٥٪. وما يؤكد ذلك دراسة أجراها جفري (١٩٩٧م) لعينة صغيرة من رجال الأعمال تتكون من ثلاثة وستين شخصاً في المنطقتين الغربية والوسطى حول

الاتصال بين قطاع الأعمال والجامعات السعودية أكد ٦٧٪ من العينة أن الاتصال بين رجال الأعمال والجامعات مفقود، وأوضح ٨٣٪ منهم أنه لم يحدث أي تطور في هذا المجال حديثاً. وأشار ٣٦٪ من العينة أن الاتصال ينبغي أن يكون بهدف المساعدة في بناء احتياجات القطاع الخاص، يلي ذلك هدف بناء سلوكيات مطلوبة في العمل بنسبة ٣٣,٣٪، كما أوضح ٧٨٪ من العينة أن التغيير والتطوير في المناهج ينبغي أن يتم في الكليات العلمية، وأشار ٦٩٪ أنه ينبغي أن يشمل الكليات النظرية أيضاً (ياسين جفري، ١٩٩٧م).

أما عن أهمية إعادة هيكلة البرامج والتخصصات بالجامعة لتتوافق مع احتياجات سوق العمل في إيجاد فرص وظيفية للخريجين، فقد كانت نسبتها في الفقرة رقم (١٦) بمقياس موافق جداً ٧٢٪، ومقياس موافق بنسبة ٢٨٪. وذلك نظراً إلى أن توجهات سوق العمل تستدعي إعادة هيكلة التخصصات الجامعية حتى يكون هناك فرصة لتوطين الوظائف للشباب الخريجين.

وبالنسبة للفقرة رقم (١٧) الخاصة بإعادة هيكلة التخصصات الجامعية تعمل على إيجاد تعليم عالٍ داعم لسوق العمل يقضي

المملكة، وضعف في التوجه نحو تخصصات مهمة مثل التخصصات الطبية والهندسية والعلوم الطبيعية، وهذا يؤكد أن توزيع التخصصات في التعليم العالي في المملكة يحتاج إلى مراجعة وإعادة نظر، حتى تتمكن مؤسسات التعليم العالي من تلبية حاجات سوق العمل، ومن ثم تقليل معدلات البطالة، أيضاً من الضروري مراجعة هيكلية توزيع الطلاب في التعليم العالي بين التعليم العالي الجامعي ودون الجامعي، خاصة أن احتياجات التنمية تتطلب اهتماماً أكبر في تخصصات ذات طابع عملي وتقني ومهني. وأكدت الإستراتيجية ضرورة تضمين مناهج ومقررات التعليم العالي احتياجات سوق العمل من معارف ومهارات واتجاهات وتحديد المهارات المطلوبة من خريج التعليم العالي لسوق العمل سواء أكان محلياً أو إقليمياً أو عالمياً، وتضمن ذلك في خطط تطوير التعليم العالي، والتوسع في التعليم العالي المتوسط، وذلك حسب احتياجات التنمية وسوق العمل.

<http://www.afif.ws/sahat/showthread.php?t=219208>

كذلك في الفقرة رقم (١٨) وهي الخاصة بترشييد القبول في التخصصات التي يقل

مراحلياً على مشكلة البطالة، فقد كان في المقياس موافق جداً بنسبة ٥٠٪، والمقياس غير موافق بنفس النسبة ٥٠٪، وهذه النسبة المتساوية قد ترجع إلى أن التفكير بإعادة هيكلية التخصصات الجامعية استغرق وقتاً طويلاً والبطالة تتفاقم خاصة في التخصصات غير الملائمة لسوق العمل، وهذا ما جعل وزارة التعليم العالي تتبنى إستراتيجية أعدتها تستهدف إعادة هيكلة التخصصات الجامعية لتقليل نسب البطالة ودعم سوق العمل، وتهدف هذه الإستراتيجية إلى ترشيد القبول في التخصصات التي يقل الطلب عليها في سوق العمل وبرامج التنمية في مختلف الجامعات السعودية، مع ربط برامج التوسع في التعليم العالي بالتركيز على البرامج والتخصصات ذات الطلب العالي في سوق العمل، بعد أن اتضح ضرورة إعادة هيكلة التخصصات للطلاب المستجدين في التعليم العالي. (وزارة التعليم العالي، الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء، ١٤٣١ هـ / ٢٠١٠ م).

www.mohe.gov.sa/ar/Ministry/...Ministry/...mohePlansIT.pdf

كما أوضحت البحوث والدراسات التربوية وجود ميل كبير نحو دراسة الإنسانيات في

الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ٢٠٠٥م
متاح في :

www.alriyadh.com/2005/06/28/article75690.html

وذكرت دراسة عبد الإله الساعاتي أن (٨٦٪) من خريجي الجامعات السعودية تخصصاتهم نظرية، فيما يحتاج القطاع الخاص إلى تخصصات عملية تطبيقية، خاصة أن (٩٤,٦٪) من الفرص الوظيفية موجودة في هذا القطاع، مما يتطلب إعادة النظر في التأهيل بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل (عبد الإله الساعاتي، ٢٠٠٥م).

أما بالنسبة للفقرة رقم (١٩) الخاصة ب: تكرار الكليات والأقسام الذي قلل من التنوع وأخل بالتوازن بين التخصصات، مما ساعد على انتشار البطالة، فقد كانت إجابات الطلاب في المقياس موافق جداً ٦٥٪، في مقابل المقياس لا أدري بنسبة ٣٥٪، وهذا يرجع إلى أن التوسع غير المحسوب في إنشاء مؤسسات التعليم العالي بما أصاب بعض المؤسسات الجامعية بالتضخم واستنزاف الموارد المالية، مع تراجع في الإنتاجية وضمور ونمطية في الوظيفة التعليمية والمحتوى المعرفي لرسالة الجامعة،

الطلب عليها في سوق العمل وبرامج التنمية يحجم ويقلص مشكلة البطالة؛ فكان في المقياس موافق جداً ونسبته ٨٧,٥، والمقياس موافق بنسبة ١٢,٥٪، وقد أرجعت دراسة محروس غبان (٢٠٠٤م) أسباب البطالة إلى ضعف موافقة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، حيث تتراوح نسبة الخريجين من التخصصات النظرية ما بين (٨٠-٨٥٪) مقابل (١٥-٢٠٪) للتخصصات العملية المطلوبة في سوق العمل. إضافة إلى ذلك فقد فشل النظام التعليمي في غرس مهارات المبادرة والابتكار المطلوبة في سوق العمل، كما أرجعتها إلى النظرة الدونية لبعض المهن من قبل المجتمع (محروس غبان، ٢٠٠٤م).

كذلك خلصت الأوراق المقدمة للمنتدى الاقتصادي الذي نظمته جريدة الرياض (٢٠٠٥م) إلى أن التعليم العام لا يزال يواجه مشكلات حقيقية تكمن في عدم القدرة على تأهيل القوى البشرية التي تخرج مباشرة إلى سوق العمل، وأن هناك ضعفاً في الإقبال على التعليم الفني مرده نظرة المجتمع الدونية لتلك الأعمال، والتي أصبحت تشكل سبباً رئيساً في تفاقم أزمة البطالة بين الشباب السعودي. (منتدى الرياض الاقتصادي،

أدى ذلك إلى ضعف العلاقة بين التخصصات العلمية وحاجات برامج التنمية ومطالب السوق بما أدى إلى ضعف استفادة المجتمع من قدراته البشرية. فمع مراعاة التنوع في الكليات والأقسام من شأنه أن يؤدي إلى تجنب التكرار النمطي لهياكل مؤسسات التعليم العالي، وفي المساقات العلمية من شأنه أن يحول دون الدوران حول مساقات محددة ومحدودة ومعزولة عن مواكبة الجديد في المعرفة والتغيرات والتحولات المحلية والعالمية.

وفي الفقرة رقم (٢٠) الخاصة بدعم مؤسسات القطاع الخاص في مجال التدريب بإقامة شبكة متكاملة من المعلومات التي تحتاجها البرامج لتدريب خريجي الجامعات، فقد كانت نسبة المقياس موافق جداً ٦٨٪، والمقياس موافق بنسبة ٣٢٪. وهذا الدعم ظهر خلال الأعوام الأخيرة، حيث استطاع صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" وهو أحد الروافد الأساسية لتوطين الوظائف في القطاع الخاص، حيث يهدف إلى دعم جهود تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها وتوظيفها في القطاع الخاص، والمساهمة في حل مشكلة التوظيف عن طريق إطلاق حزمة من البرامج التدريبية التي تساعد على

تأهيل طالبي العمل وتدريبهم على المهن التي يفرزها سوق العمل السعودي، ومن تلك البرامج التدريبية برنامج ماهر ١٢/١٢، إضافة إلى برنامج التدريب المرتبط بالتوظيف الذي يلتزم الصندوق فيه بتوظيف المتدرب حال إتمامه البرنامج التدريبي، يضاف إلى ذلك برنامج التدريب على رأس العمل وبرنامج التدريب المنتهي بالخبرة، وبرنامج دعم التدريب خارج المملكة المرتبط بالتوظيف، إلى جانب برنامج GET IT، الذي يهدف إلى تدريب أصحاب المشروعات الصغيرة. وبالتالي فإن جميع هذه البرامج التدريبية والتأهيلية ساعدت في نهاية المطاف على حل جزء كبير من مشكلة وجود أعداد كبيرة من طالبي العمل غير مؤهلين للعمل لما تتيحه منشآت القطاع الخاص من وظائف، ومن المتوقع أن تساهم برامج التدريب في تخريج ٥٣٥٠٠ طالب وطالبة عمل في نهاية هذا العام، وهذا ما يتطلب إقامة شبكة متكاملة من المعلومات التي تحتاجها برامج التدريب السابق الإشارة إليها (شقران الرشدي، شوال ١٤٣٣هـ / سبتمبر ٢٠١٢م) متاح في :

<http://www.tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Article.aspx?Id=212>

به المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من دور كبير للمجتمع من خلال رفده بسواعد وطنية مسلحة بالعمل التطبيقي والفني تشارك بقوة في البناء الوطني على كافة أوجهه، وهذا العمل يستحق المساندة والدعم، فبرنامج الشراكات الإستراتيجية الذي تتبناه المؤسسة وتقوم بتنفيذه بالتنسيق مع عدد من الجهات في مجال التدريب وتنمية وتطوير الموارد البشرية، برنامج وطني سيساهم بشكل فعال في تلبية حاجة سوق العمل السعودي بدرجة كبيرة.

<http://altadreeb.net/articleDetails.php?i>

d=135&issueNo=7

أما بالنسبة لعدم اهتمام الجامعة بالتوسع في التعليم المستمر لإبقاء الخريجين على صلة بأحدث التطورات والتغيرات في مجالات تخصصهم وهو الخاص بالفقرة رقم (٢١)، فقد كان المقياس موافق جداً بنسبة ٧٤٪، والمقياس موافق بنسبة ٢٦٪، وهذا يدل على أن الجامعات تقوم بجهود رائدة لتدعيم عملية استمرارية التعليم لإبقاء الخريجين على صلة بأحدث التطورات في مجالات تخصصهم، إلا أنها ليست كافية لدعم المهارات المهنية وتحقيق استمرارية التعليم

وبالنسبة لبرنامج ماهر ١٢/١٢، فهو برنامج تدريبي تأهيلي وذلك بالاتفاق بين كل من جامعة الملك فهد للبترول والمعادن بوصفها جهة مسئولة عن التدريب والتطوير وبين صندوق تنمية الموارد البشرية باعتباره جهة دعم وتمويل لتكاليف البرنامج، ويهدف تدريب ١٢ ألف طالب وطالبة عمل بنهاية عام ٢٠١٢م على مهن معينة يوفرها السوق السعودي، والتي حددت حسب دراسات دقيقة أثبتت حاجة مؤسسات وشركات القطاع الخاص إلى موظفين مؤهلين في هذه المهن، ولذا فإن جميع المؤشرات تدل على سرعة قبول خريجي هذا البرنامج في القطاع الخاص.

www.hrdf.org.sa/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=131

كما أن الدعم الكبير المتوافر لدى القطاعات العامة والقطاعات الخاصة الكبرى سوف يوجد التكامل في تحقيق الأهداف، فمفهوم الشراكة بين القطاعين العام والخاص أصبح اليوم توجهاً عالمياً يميز تلك الدول المتقدمة عن غيرها التي لا تزال توجد عزلة بين القطاعين، كما أن ما تقوم

للتعليم والتدريب مدى الحياة مما يتطلب بالضرورة إحداث علاقات مؤسسية بين مصادر التوظيف لأصحاب العمل وأجهزة التعليم والتدريب (سميحة حسن عبد الله خياط، ٢٠٠٦م).

وفي الفقرة رقم (٢٢) الخاصة بأهمية وجود تنسيق بين الجامعة والقطاع الخاص؛ لأنه الموظف الرئيس لمخرجات الجامعة في مجال إعادة هيكلة التخصصات والبرامج الأكاديمية، فقد كانت نسبة المقياس موافق جداً ٨٦٪، والمقياس موافق بنسبة ١٤٪. وهذه الإجابات تدل على أهمية التنسيق والتناغم بين الجامعة والقطاع الخاص فخطط التنمية تسعى إلى تحقيق الإنجازات المستقبلية التي تتوقف على مدى ما تحققه من نجاح في توظيف القوى العاملة السعودية وما يوفره القطاع الخاص من فرص عمل لهم، ولذلك اتجهت سياسات التشغيل في المملكة في السنوات العشر الأخيرة إلى إناطة المسؤولية الرئيسية في تدبير فرص العمل للعمالة المواطنة الباحثة عن عمل إلى القطاع الخاص نظراً لاستيعاب القطاع الخاص للنسبة الغالبة من إجمالي العمالة المدنية (ناريمن متولي، ٢٠١٢م).

مثل عمادة التطوير الجامعي بجامعة طيبة وعمادة المركز الجامعي لخدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وغيرهما من الجامعات السعودية لمساعدة الموظفين على اكتساب المعارف والمهارات التي تساعدهم على أداء واجباتهم الوظيفية بكفاءة عالية للمساهمة في تحقيق الأهداف المتفق عليها، هذا فضلاً عن مساعدة الأفراد والجماعات لمواجهة التغيرات الهيكلية وتحقيق التنمية المستمرة، إلى جانب مساعدة الموظفين للحصول على مؤهلات أكاديمية ومهنية للمساهمة في تنمية المسار الوظيفي، والسعي لبث الوعي المهني لخلق كادر قادر على تدريب وتأهيل نفسه بنفسه.

<http://www.squ.edu.om/tabid/496/language/en-US/Default.aspx>

ومن الملاحظ في معظم الجامعات السعودية أن النظام التعليمي الحالي، بما فيه الأجهزة التدريبية صمم لتوفير خدمة التعليم الأساس مرة واحدة ولم يصمم لتوفير التعليم المستمر في أثناء العمل أو تنمية المهارات، ولمقابلة الاحتياجات المتغيرة للاقتصاد فإنه من المهم وجود إمكانات

وهذا ما أشار إليه راجي أسعد في دراسته عن البطالة ودخول الشباب إلى سوق العمل، أن القطاع الخاص هو المحرك القادم؛ لتوطين الفرص الوظيفية، حيث ذكر بأن عدم وجود حافز لقائمة الانتظار للعمل في القطاع الحكومي قد يعني دخول أكثر سرعة إلى العمل في القطاع الخاص، كما يوضح أيضاً بأن القطاع الحكومي يؤدي دوراً محدوداً في استيعاب الداخلين الجدد لسوق العمل. Assaad , Ragui, 2007.

وفي إشارة إلى ضرورة إشراك أطراف من القطاع الخاص في لجان تطوير المناهج بالجامعات؛ لتحديد بعض الموضوعات والمفردات وحتى بعض المسارات التي ترتبط بمجال العمل في منشآت القطاع الخاص، فقد ذكر حامد الدوعان أنه يتم تحقيق ذلك من خلال التنسيق بين مجلس الغرف التجارية والصناعية وبين الجامعات، إما منفردة وإما من خلال لجنة من الجامعات برعاية وزارة التعليم العالي، وربما تكون دراسات الإدارة، الهندسة، العلوم، الحاسبات، المحاسبة، القانون، الاقتصاد والصحة أمثلة للتطوير والتحديث (حامد الدوعان، ٢٠١٠م)، مقترحات لتوطين الوظائف، متاح في : (www.altriyadh.com/2010/11/30/article581077.htm)

كما أشارت ناريمن متولي إلى أنه ينبغي تفعيل التنسيق بين الجامعة والقطاع الخاص من خلال آليات وإجراءات تتمثل في تشكيل لجنة فنية تضم في عضويتها ممثلين لمؤسسات التعليم العالي والتدريب وأجهزة التوظيف وممثلين للقطاع الخاص؛ بهدف مراجعة البرامج والمناهج التعليمية والتدريبية لكافة مراحل التعليم الأكاديمي والفني وذلك بصفة دورية، هذا فضلاً عن تشكيل لجنة مماثلة لمراجعة سياسات القبول بالتعليم العالي تهدف إلى زيادة القبول في التخصصات الفنية وتقليصه في المجالات النظرية وفقاً لبيانات دقيقة عن الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، وفتح أقسام جديدة للتخصصات الناقصة وفقاً للاحتياجات الحالية والمستقبلية حتى تواكب المستجدات في مجال العلوم والتقنية واحتياجات سوق العمل من الموارد البشرية (ناريمن متولي، ٢٠١٢م).

وبالنسبة لتفعيل دور القطاع الخاص في عملية السعودة وتوظيف الشباب في الفقرة رقم (٢٣)، فقد كانت النسبة متركزة في المقياس موافق جداً بنسبة ١٠٠٪. وذلك لصدور مجموعة من القرارات المنظمة للسعودة وتوطين

الشباب في توفير جميع احتياجاتهم وطموحاتهم، ووضع سلم وظيفي يتناسب مع المستوى المعيشي، ومراعاة ظروفهم الأسرية، وسهولة التوظيف، وإزالة الشروط المعقدة للقبول، وتوفير دورات تدريبية تطويرية للموظفين، والمرونة في التعامل، وعدم إضافة ساعات عمل طويلة، وتوفير التأمين الصحي، وهذا كله سيساعد في تشجيع الشباب على التوجه إلى القطاع الخاص.

<http://www.naltqi.com/index/news-action-show-id-32081.htm>

كما ينبغي العمل على تعزيز الثقة بالقطاع الخاص، وسن أنظمة وقوانين للحفاظ على الأمان الوظيفي وتعزيزه في شركات ومؤسسات هذا القطاع، حتى يجذب مزيداً من الموظفين ويساعد على تقليص نسب البطالة، والمملكة تحظى باقتصاد قوي وبيئة عملية قادرة على الإنتاج والنهوض، فالعمل في القطاع الخاص يحتاج إلى ضوابط تضمن للسعوديين ارتياحهم لوظائفهم، وبالرغم من تدنى رواتب القطاع الحكومي، إلا أنه ما زال يشكل مطلباً لكثير من الموظفين لتوافر عوامل تميزه؛ أهمها: الأمان الوظيفي الذي يفتقد في القطاع الخاص؛ فالموظفون السعوديون

الوظائف ومنها فرض نسبة معينة لتوطين الوظائف حسب القطاعات ومنع الاستقدام للقطاع الخاص عند عدم الالتزام بالنسبة المحددة والمفروضة وفق لوائح وأنظمة وزارة العمل. بالإضافة إلى ما تقوم به الدولة من مشروعات تخص منشآت القطاع الخاص بفرض نسبة محددة لتوظيف السعوديين خلال فترة هذه العقود.

www.alriyadh.com/2012/01/26/article704388.html

وفي الفقرة رقم (٢٤) الخاصة بتغيير قناعة الشباب بأن الأمان الوظيفي ليس محصوراً في القطاع الحكومي فقط، فكانت النسبة في المقياس موافق جداً ٨١٪، والمقياس موافق ١٩٪. وترجع هذه النسب إلى أن الشباب يشعرون بالأمان الوظيفي للعمل في القطاع الحكومي ومن أسباب ذلك الراتب الجيد، والاستقرار الوظيفي، وتوفير فرص للتقدم، وإمكانية توافر فرصة العمل في جميع المناطق، وساعات العمل الرسمية، ورفاهية العطل الرسمية، والمرونة المثالية لدى بعض المؤسسات الحكومية مع موظفيها، وهناك توجهات لتغيير قناعة الشباب بالعمل في القطاع الخاص وذلك من خلال مراعاة

يحتاجون إلى أنظمة تساعد على البقاء في وظائفهم، إضافة إلى تقليص عدد الساعات ومنح إجازة يومين أسوة بنظرائهم الحكوميين.

http://www.aleqt.com/2013/01/21/article_726347.html

أما بالنسبة للفقرة الخاصة بإضافة سنة للخبرة في مجال العمل كجزء من إعداد الطالب وذلك بالتنسيق بين القطاع الخاص والجامعات وهي الفقرة رقم (٢٥) فكانت النسبة في المقياس موافق ٣٦٪، في مقابل المقياس غير موافق بنسبة ٦٤٪. وبمقابلة طلاب التخرج أفادوا بأن التدريب الوظيفي أي إضافة سنة للخبرة في مجال العمل كجزء من إعداد الطالب لسوق العمل يؤهله لشغل الوظيفة في المنظمة التي تقوم بتدريبه، في حين أفاد ما نسبته ٦٤٪ بأنهم غير موافقين بإضافة هذه السنة وذلك لعدم معرفتهم بمميزات إضافة هذه السنة للخبرة في مجال العمل كآسبقيه التوظيف وأسبقيه للحصول على المنح التدريبية بالخارج وفرص الترقى.

رابعاً: التخطيط المقترح لمركز وطني

للاستشارات المهنية والتوظيف؛

انطلاقاً من الحرص الدائم للشباب الخريجين في الجامعات السعودية ومساعدة

الجهات المعنية على توطين الفرص الوظيفية لتقليل نسبة البطالة جاءت للباحثة فكرة تخطيط وإنشاء هذا المركز الوطني بالشراكة مع القطاع الخاص وجامعة طيبة للتسويق للخريجين والخريجات من الجامعة بمختلف كلياتها وأقسامها من خلال سوق العمل الإلكتروني وذلك لتزويد منطقة المدينة المنورة بالكفايات المدربة التي تتوافق وتتأغم مع سوق العمل؛ لتخفيف وطأة البطالة التي تجتاح المنطقة العربية ومنها المملكة.

ونظراً لأن عصرنا يسمى عصر صناعة المعرفة و تطور الاتصالات، حيث أصبحت الدول التي تملك و تصنع المعلومات هي الدول المتقدمة وهي التي تستطيع أن تعالج المشكلات والقضايا سواء كانت اقتصادية، أو اجتماعية، أو بيئية.

ويفرض عصر صناعة المعلوماتية أموراً كثيرة جديدة على المجتمعات الإنسانية، منها ضرورة سن التوجهات السياسية لكل دولة، والمبادرة إلى اتخاذ بعض القرارات التي تتعلق بالحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية نظراً لتمييز هذا العصر بسرعة التغيير وحرية المعلومات.

وكان للتوجه المعلوماتي السابق وصناعة المعرفة، افتتار منطقة المدينة المنورة إلى مركز للدراسات الإستراتيجية والاستشارات المهنية والتوظيف؛ ليكون منارة في البحث والتطوير، وتوطين الوظائف والقضاء على البطالة وإدارة الأزمات والقضايا التي تواجه منطقة المدينة المنورة، وله القدرة على التجاوب مع ظروف ومستجدات ومعطيات البيئة الإستراتيجية، التي تساعد على حل الأزمات والمشكلات كمشكلة البطالة، والفقر، وإدارة الأزمات والكوارث التي تواجه المنطقة بشكل خاص والمملكة بشكل عام. كما يساعد أيضاً على معرفة أبعاد القضايا المحلية والإقليمية والدولية، ويؤدي إلى إيجاد تقدير موقف إستراتيجي، يُفَعَّل ويساند في اتخاذ القرار الإستراتيجي المناسب.

ومن توجهات المركز الاهتمام بالمرأة ودورها التفاعلي في التنمية، فإن هذا العام هو العام الأبرز في مسيرة المرأة السعودية، بعد صدور عدد من القرارات والأنظمة لتعزيز دورها في خدمة المجتمع، ومشاركتها في كثير من الفاعليات ولأن القيادة الرشيدة لخادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن

عبد العزيز جعلت المرأة السعودية تحظى باهتمام خاص منه، ، وذلك لأنها أصبحت على درجة عالية من التأهيل تؤهلها لأن تقوم بدور مهم في مسيرة النهضة السعودية. فالمرأة شريك رئيس في حركة تطور المجتمع وتنميته، وتم تفعيل دورها في مختلف المجالات والمؤسسات، فهي قادرة ومتمكنة على المساهمة في صناعة القرار.

وفي حال إعطائها الفرصة وتوظيف الطاقة النسائية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فإن ذلك يزيد من إمكانية الاقتصاد الوطني على التنمية المستدامة.

مبررات تأسيس المركز الوطني للاستشارات

المهنية والتوظيف :

- حاجة مجتمع منطقة المدينة المنورة إلى رؤية واضحة؛ لتحديد حجم المتعطلين عن العمل.

- وجود حاجة إلى الوعي المعرفي وتوفير المعلومات والحقائق بشفافية بعيداً عن الضبابية في التحليل ومساعدة متخذي القرار في معالجة مشكلة البطالة من خلال وحدة التوظيف الإلكتروني.

- الحاجة إلى تقديم تقارير ومعلومات غنية لرصد وتحليل الظواهر الطارئة

- على مجتمع المدينة المنورة وتقديم رؤية إستراتيجية تخدم متخذ القرار.
- العائد المعنوي وتحسين مستوى المعيشة الذي يمكن أن ينعكس على مجتمع منطقة المدينة المنورة من خلال تأسيس هذا المركز وتوطين الفرص الوظيفية.
- تشجيع البحوث العلمية التي تساعد على التنمية من خلال وحدة البحوث والدراسات الإستراتيجية بالمركز.
- حاجة مجتمع منطقة المدينة لدعم المظهر الحضاري للمرأة وضرورة اشتراكها الفاعل في مواقع اتخاذ القرار.
- أهداف المركز :**
- العمل على توفير الفرص الوظيفية للخريجين المدربين والمؤهلين للالتحاق بسوق العمل.
- إعداد قاعدة بيانات للخريجين والخريجات المتعطلين عن العمل.
- دعم المهارات والإمكانيات اللازمة لسوق العمل.
- تفعيل دور الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص للمساهمة في حل مرحلي لمشكلة البطالة.
- تسهيل عملية البحث عن فرص وظيفية.
- المواءمة بين التخصصات التي تطرحها الجامعات والتخصصات التي يتطلبها سوق العمل.
- تعزيز وتعميق قيم المواطنة.
- تعزيز القدرات العلمية والبحثية لمؤسسات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص.
- صياغة الرؤى الإستراتيجية ووضع الخطط التنفيذية والإسهام في معالجة التحديات الاقتصادية والمشكلات الاجتماعية والبيئية ورسم السياسات الكفيلة بمواجهة هذه التحديات.
- تطوير الأداء المؤسسي في قطاعات مجتمع منطقة المدينة المنورة، وإيجاد وعي بالقضايا المحلية وتأثيراتها على التنمية.
- تمكين الطالبات من خلال تنويع المجالات وتوسيع رقعة الاختيارات التخصصية؛ لتأهيلهن وإعدادهن لدور أكثر فاعلية وتنوعاً في المجتمع والنشاط الاقتصادي؛ لمواكبة متطلبات التقدم والتطور الذي تشهده

بالدراسات العلمية والبحثية التي تتعلق بالبطالة والتوظيف، هذا إلى جانب تفعيل الحوار ومد جسور التعاون بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل، وذلك لوضع الخطط والسياسات والإستراتيجيات بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية، حيث إن القطاع الخاص هو الموظف الأكبر للعمالة الوطنية وتتمثل غايته في "توفير فرص عمل للمواطنين والمساهمة في تخفيف العبء المالي عن الدولة الناتج عن التعيين في الحكومة، فضلاً عن الحد من انتشار البطالة ورفع تنافسية العمالة الوطنية لتحقيق التكامل وخدمة مطالب التنمية.

- إعداد مخطط زمني للمساهمة في تنمية الموارد البشرية في جميع هيئات ومؤسسات منطقة المدينة المنورة من خلال وضع إستراتيجية تدريب طويلة الأمد للقطاع الحكومي والخاص تهدف إلى سد النقص في الكفايات والمهارات لدى العمالة الوطنية وذلك من خلال وحدة التدريب والتطوير بالمركز.

قطاعات المركز الوطني؛

- قطاع البحث العلمي.

المملكة في المجالات المختلفة وذلك من خلال دعم المهارات والخبرات العملية؛ لتطوير المهارات الشخصية للفتيات من خلال برامج التدريب والتعليم المستمر وتشجيع المبادرات الإبداعية، وترسيخ إستراتيجيات العمل عن بعد.

- دراسة القضايا الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والثقافية التي لها أبعاد إستراتيجية باستخدام التقنيات الحديثة.

- دراسة المشكلات الاجتماعية التي تتفاقم حداثها في المملكة بوجه عام ومنطقة المدينة المنورة بوجه خاص مثل البطالة والفقر، المشكلات الأمنية كالتطرف والانحراف.

- تدعيم وتطوير الكوادر البحثية الوطنية لإعداد الدراسات والبحوث التطبيقية التي يري المركز أنها تشكل أهمية إستراتيجية لقطاعات المجتمع المختلفة وتكون تحت مظلة المركز وبدعم وتشجيع مادي من خلاله.

رؤية المركز؛

يسعى المركز إلى أن يصبح المصدر الأساس في تزويد مجتمع منطقة المدينة المنورة

- قطاع خدمة المجتمع.

- قطاع التقنيات.

- قطاع المرأة.

- قطاع الشؤون المالية والإدارية.

- قطاع الدعم الفني والخدمات المساندة.

وحدات المركز :

من مقتضيات العصر الراهن معالجة المشكلات التي تواجه المجتمع وذلك من خلال إثراء ودعم الدراسات والبحوث التي تتعلق بمشكلات وقضايا منطقة المدينة المنورة انطلاقاً من تأثيرها المباشر على الاقتصاد الوطني ومحاولة وضع الحلول اعتماداً على أنشطة تزداد اتساعاً وعمقاً للمساهمة في نهضة وتنمية وطنية متكاملة وذلك بتقديم الحلول المقترحة للمسؤولين المعنيين وبالتنسيق مع الجهات المختلفة ذات العلاقة. وتتمثل هذه الوحدات فيما يلي :

وحدة التوظيف الإلكتروني :

سوف تقوم وحدة التوظيف الإلكتروني

بتنفيذ ما يلي :

• إنشاء قاعدة بيانات لخدمات التوظيف الإلكتروني.

تحقق توجيهاً وإرشاداً لكل من خريجي

الجامعة وسوق العمل وربطهم بمصادر المعلومات

الوظيفية وخلق اتصال متبادل بين الخريج والجهات التي تتيح فرص عمل مناسبة وتشمل تقديم خدمات التوظيف من خلال توفير المعلومة واستقبال الطلبات ومتابعتها والاتصال بسوق العمل.

• نظام التوفيق بين الجهة الطالبة وبين

الراغبين في التوظيف (Match Making) :

سوف يتيح هذا النظام الإمكانية للجهات الطالبة من الوصول إلى أفضل العناصر الموجودة في قاعدة بيانات الراغبين في العمل، وذلك وفقاً لأولويات محددة مثل (الدرجة العلمية، الخبرة العملية ومجالها، السن، النوع، الأجر المطلوب.... الخ)، هذا فضلاً عن تطوير البرامج الخاصة بإدارة نظام التوفيق بين الجهة الطالبة وبين الراغبين في التوظيف (Match Making) للعمل في مؤسسات القطاع الخاص، وبما يحقق لكل مؤسسة تحديد أولويات التوفيق أو تغييرها وفقاً للاحتياج.

وحدة التدريب والتطوير :

- يتركز الهدف الرئيس لهذه الوحدة في وضع برامج ودورات تدريبية وورش عمل؛ لتنمية وتطوير المهارات الشخصية من خلال برامج التدريب والتعليم

أعمالهم اليومية، وتوسيع مداركهم وإمكاناتهم الإدارية والقيادية.

- ومن أمثلة هذه البرامج "برنامج الدبلوماسية الافتراضية"، ودوره في إعداد الدبلوماسيين وإكسابهم مهارات القرن الحادي والعشرين ومتطلبات مجتمع المعرفة الذي يهدف إلى تنمية إدراك المتدربين في الممارسات والأساليب المتبعة في الدبلوماسية الحديثة، وإعداد جيل مبدع يتمتع بقدر عالٍ من الكفاءة، وقادر على تمثيل الدولة في مهام وطنية، هذا إلى جانب برامج التدريب الداخلي لموظفي المركز وكوادره الذي تمّ تصميمه خصيصاً لتلبية احتياجات التدريب الأساسية لموظفي المركز، هذا بالإضافة إلى "برامج التدريب الخارجية"، الذي يختص قسم التدريب بمهمة تنظيم دورات تخصصية بالتعاون مع جهات تدريب خارجية؛ لتطوير قدرات الخريجين وتغطي مجالات واسعة من التخصصات الدقيقة، في تنفيذ المشروعات الصغيرة ودورات في البورصة والأسواق المالية، وفي القيادة والإدارة

المستمر، وتشجيع المبادرات الإبداعية وبحث الثقة في النفس للقدرة على توظيف العلوم والمعارف والتقنيات لخدمة التنمية الشاملة في مجتمع منطقة المدينة المنورة.

- ويعد التدريب حجر الزاوية في مجال تطوير كفاية الكثيرين من الفئات في منطقة المدينة المنورة مثل المتعطلين عن العمل فإنهم في حاجة إلى رفع كفاياتهم العلمية والمهارية للمواءمة بين مؤهلاتهم العلمية واحتياجات سوق العمل.

- يحرص المركز منذ تأسيسه على تطوير مهارات الكوادر الوطنية في مجالات البحث العلمي المختلفة، ولتحقيق طموحه في هذا الصدد تمّ إنشاء وحدة التأهيل والتدريب؛ لإعداد جيل من الباحثين السعوديين، وصقل مهاراتهم في حقول المعرفة المختلفة، كما سيتم توفير نخبة من الأساتذة المتميزين علمياً وتدريبياً، الذين يؤدون مهمّتهم من خلال أحدث البرامج التدريبية المتميزة.

- وسيتم وضع برنامج تدريبي لتطوير المهارات والكفايات؛ لأداء الموظفين

والتغيرات التي قد تحدث في المستقبل وعلى مختلف الجوانب والأصعدة الحياتية، كما سيكون لهذه الوحدة البحثية دور أساس وريادي في توفير المعلومات والدراسات والمخططات الأولية والبحوث العلمية، وتوفير البيئة المناسبة والإمكانات للقائمين على العمل البحثي في تلك المراكز، وذلك لتفعيل دورها الريادي لصناعة القرار السياسي والاقتصادي والمعلوماتي الصائب والسليم لمنطقة المدينة المنورة.

وحدة إدارة الأزمات والكوارث:

من أكثر المشكلات التي تواجه المدن الكوارث الطبيعية التي تحتاج إلى حلول بحثية وإستراتيجية لمواجهتها وأخذ الحيلة والحذر في حالة تكرار الكارثة، ومن الأمثلة علي ذلك: زلزال مدينة العيص، وهذا ما يستوجب إنشاء وحدة لمواجهة مثل هذه الكوارث الطبيعية، وكيفية الاستعداد لمواجهتها عند تكرار حدوثها.

نشاطات المركز:

- تطوير آلية للتوظيف، حيث تمثل مشكلات التوظيف اليوم واحدة من أكبر التحديات التي تواجهها معظم الدول العربية في ظل ما تحققه من

والتوجيه والإرشاد والإعلام والعلاقات العامة والمعلوماتية، وتنمية المهارات الشخصية، إلى جانب دورات في العمل التطوعي.

وحدة البحوث والدراسات الإستراتيجية:

تعمل هذه الوحدة على تدعيم التعاون مع المراكز وبيوت الخبرة والجهات المتخصصة العربية والأجنبية المثيلة داخل وخارج المملكة للاستفادة من الخبرات المشتركة وإجراء الدراسات التعاونية، إلى جانب تدعيم وتطوير الكوادر البحثية الوطنية من خلال تشجيع الأكاديميين والمهنيين لإعداد الدراسات والبحوث التطبيقية التي تسهم في حل مشكلات وقضايا منطقة المدينة المنورة.

إن وحدة البحوث والدراسات الإستراتيجية ستقدم خدمة جليلة لصانعي القرارات في منطقة المدينة المنورة، حيث تقوم بإجراء الدراسات والبحوث والتقارير وتنظيم المؤتمرات وإصدار الدوريات العلمية المتخصصة في الشؤون السياسية، والاجتماعية، والعسكرية، والاقتصادية.

وبالتالي فإن أي دولة في العالم لابد لها من تحديث وتغيير في الإستراتيجيات التنموية على مستوى الخطط طويلة المدى أو القصيرة، وذلك لمواجهة ومواكبة التحديات

الميداني التعاوني لهم داخل المملكة وخارجها.

- دراسة متطلبات سوق العمل والقيام بالوساطة المباشرة بين وحدات الجامعة التعليمية التي تقوم بإنتاج مخرجات التعليم والطلب عليها من قبل سوق العمل، ما يمكن الجامعة من تقوية روابطها مع المستفيدين من خدماتها التعليمية.

- تنظيم برامج وورش عمل متخصصة لطلاب وطالبات الجامعة تؤهلهم لإجراء الاختبارات المهنية والقياسية مثل: زمالة المحاسبين والقانونيين، واختبار الإدارة الاحترافية للمشروعات، واختبار المحامين والمعلمين، والاختبارات المهنية في تخصصات الهندسة والحاسب والطب، بغرض إعداد الكفايات المهنية المتخصصة لسوق العمل.

- تقديم برامج تدريبية قصيرة لطلاب الجامعة لتهيئتهم لسوق العمل، ومن ذلك دورات في إعداد السيرة الذاتية، وإجراء المقابلات الشخصية، والبحث عن وظيفة في سوق العمل، وتنمية مهارات التفكير CORT، وتنمية

معدلات نمو اقتصادي في قطاعات ومجالات جديدة لم تستطع المؤسسات التعليمية في إعداد خريجها للعمل فيها نظراً لوجود نقص في الأيدي العاملة المتخصصة في مجالات تقنيات المعلومات والاتصالات في المملكة، بعد استيعاب كافة الكوادر الوطنية المتخصصة في هذه المجالات.

- يعمل المركز على تأهيل الكوادر الوطنية وتطوير قدراتها في مجال البحث العلمي، لإعداد جيل قادر على تحمل مسؤولية صنع المستقبل، وتشكيل توجهاته الإستراتيجية والمعلوماتية.

- إنشاء وحدة التدريب الميداني التعاوني في المركز تهتم بالتواصل مع المؤسسات والشركات في القطاعين العام والخاص؛ لتوفير فرص لتنفيذ التدريب الميداني التعاوني للطلاب قبل التخرج، بالإضافة إلى تقديم الدعم الفني لتطوير وإدارة آليات التدريب الميداني التعاوني، بالتعاون مع وحدات الجامعة التعليمية؛ لتمكين الطلاب وشيكي التخرج من التدريب في بيئة العمل الحقيقية، وتنويع فرص التدريب

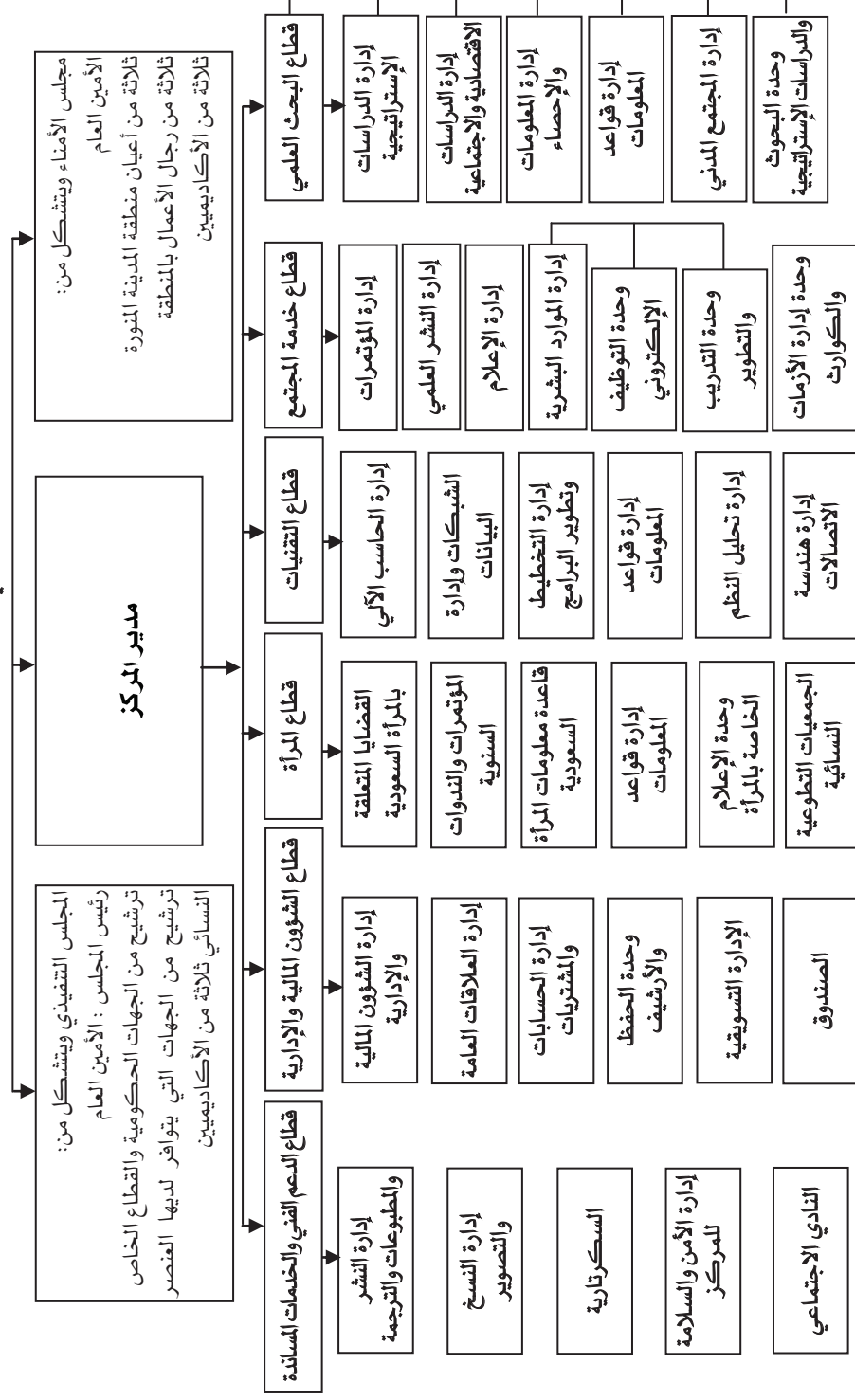
مهارات إدارة وتطوير الذات معتمد دولياً من البورد الأمريكي ICNLP، وأخلاقيات وسلوكيات الالتزام الأخلاقي بالمهنة.. الخ. وسوف يقوم المركز بأنشطة متنوعة منها المحاضرات المتخصصة التي تناقش القضايا الاجتماعية والاقتصادية والإستراتيجية والثقافية، أيضاً من الأنشطة عقد المؤتمرات والندوات واللقاءات الحوارية وعقد اتفاقات تعاون علمي مع مختلف المؤسسات البحثية والمراكز العلمية المرموقة على المستوى الإقليمي والدولي، بهدف تفعيل التعاون المشترك، وتبادل الزيارات بين الباحثين،

وتنظيم الأنشطة المشتركة، إضافة إلى إجراء المشروعات البحثية التي تتعلق بالقضايا السياسية والأمنية والاقتصادية. كما يتم التواصل الإلكتروني من خلال الموقع الإلكتروني للمركز على شبكة الإنترنت فهو حلقة وصل مهمة وتفاعلاً ببناءً بين المركز والباحثين من داخل المركز وخارجه، كذلك يحقق التواصل الفعال على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، فيحتوي الموقع على مختلف الأنشطة التي يقوم بها المركز، إلى جانب الخدمات التي يقدمها على مستوى المملكة أو خارجها. وفيما يلي الهيكل التنظيمي للمركز الوطني للاستشارات المهنية والتوظيف :

الهيكل التنظيمي للمركز الوطني للاستشارات المهنية والتوظيف بالمدينة المنورة

المجلس الفخري

الرئيس الفخري / سمو أمير منطقة المدينة المنورة



خامساً - النتائج والتوصيات :**١- النتائج :**

تعد هذه النتائج إجابة عن تساؤلات الدراسة ومن خلال ما توصلت إليه الدراسة الميدانية، وفي ضوء ما جاء في اتجاهات البحث العلمي في موضوع الدراسة، تم الوصول إلى النتائج التالية؛ فقد أظهرت نتائج إجابات أعضاء هيئة التدريس والطلاب بكلّيات جامعة طيبة بمختلف التخصصات النظرية والتطبيقية ما يلي:

- تبين من خلال تحليل استجابات أعضاء هيئة التدريس أن للمعلومات دوراً مؤثراً في عملية صنع واتخاذ القرارات الإستراتيجية الخاصة بمشكلة البطالة بنسبة ٩١٪ لما لها من أهمية بالغة في درجة استخدامها في كل المجالات ذات الصلة بعملية اتخاذ القرارات، هذا إلى جانب ما أظهرته النتائج من أن الأهمية الخاصة للمعلومات كانت وفق معايير دقتها، وتزامنها مع بروز الحاجة إليها، ومدى ملاءمتها لاتخاذ القرارات، وذلك لأن صناعة القرار السليم تتوقف على صحة وفعالية القرار من خلال مستوى

دقة المعلومات وصدقها وشفافيتها، وسهولة وسرعة الحصول عليها، ضمن أبعاد إستراتيجية واضحة، في حين تراجعت النسبة إلى أقصى انخفاض لها بنسبة ٩٪ من أن المعلومات ليس لها التأثير المهم في حل مشكلة البطالة أمام حلول جوهرية أخرى تناولتها جوانب الدراسة.

- تبين من خلال تحليل أسباب مشكلة البطالة بين خريجي جامعة طيبة بالمدينة المنورة في ضوء توافر المعلومات والإحصاءات عن أعداد الشباب المتعطلين من الخريجين من وجود عدة أسباب تؤدي إلى تضارب نسب وإحصاءات البطالة، ومن هذه الأسباب وأهمها، ما أكدته إجابات أعضاء هيئة التدريس بكلّيات الجامعة بمختلف رتبهم العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، من أن عدم وجود قاعدة معلومات إلكترونية تحصر أعداد الخريجين العاطلين عن العمل من خريجي الجامعة بنسبة ٣٣٪، هذا في مقابل نسبة ٢٣٪، لغياب المعلومات

وخطط التنمية الذي يفرضه الواقع المعاصر والتوقعات المستقبلية.

- كما تبين من الدراسة أن معظم خريجي الجامعة في تخصصات ليس لها ارتباط وثيق باحتياجات التنمية بنسبة ٥٣٪، و ٤٧٪ في المقياسين موافق جداً وموافق، وأن أغلب هؤلاء الخريجين من تخصصات نظرية لا يحتاجها سوق العمل بنسبة ٦٣٪، و ٣٧٪، وهذا يوضح أن محور المشكلات التعليمية يدور حول غربة هذا التعليم عن روح العصر المتمثلة في العلم والتنمية والحداثة.

- من خلال مؤشرات النتائج تبين أن الجامعة مسئولة عن وجود فائض بين خريجي بعض التخصصات، وعجز في خريجي البعض الآخر من التخصصات التطبيقية العلمية التي يحتاجها سوق العمل واحتياجات التنمية المستدامة، وهذا راجع إلى استيعاب الجامعة لعدد أكبر من الطلاب الذين لم يقبلوا في التخصصات العلمية وتحويلهم إلى التخصصات النظرية التي لا تحتاجها سوق العمل.

للتعرف على فرص العمل المتاحة، وشروطها، وقد أفاد أعضاء هيئة التدريس للفقرة الخاصة بأن المعلومات المتوافرة ونسبتها ٢٠٪، لا تكون على درجة عالية من المصداقية والشفافية والدقة، مما يؤثر سلباً في القدرة على اتخاذ القرارات الإيجابية لحل مشكلة البطالة.

- كما أظهرت نتائج الدراسة أن الهيكلة الجديدة في التخصصات المختلفة بجامعة طيبة ستساهم في الحد من انتشار البطالة بين الشباب الخريجين وتعمل على مد جسور التعاون بين القائمين على مؤسسات التعليم العالي، وممثلي القطاع الخاص باعتباره الموظف الرئيس لمخرجات الجامعة، وفي تفعيل عملية السعودة وتوطين الفرص الوظيفية، وذلك من خلال إعادة النظر في المناهج والبرامج الأكاديمية، وإعادة هيكلة بعض الكليات، وذلك عن طريق تقليص القبول في بعض الأقسام أو دمجها، أو فصلها عن بعض، أو إيقاف بعض الأقسام الأخرى، وذلك استجابة لمعيار احتياجات سوق العمل،

- توضح نتائج الدراسة أن هناك ضعفاً في التنسيق بين سياسات التعليم واحتياجات سوق العمل بنسبة ١٠٠٪، وهذا يوضحه الوضع المختل بين البطالة والتعليم في ضوء الخلل القائم بين انفصال سياسات التعليم عن احتياجات سوق العمل ورؤيته في ظل الاقتصاد المعرفي، فعلى الرغم مما تتفقه الدولة على التعليم، إلا أنه لا يزال غير كافٍ لتقديم نقله نوعية تعليمية قادرة على إحداث مخرجات بشرية تتلاءم مع احتياجات السوق كماً وكيفاً.

- أما بالنسبة لموقف المجتمع السعودي من "ثقافة العيب" وعزوف الشباب الخريجين عن العمل في بعض الوظائف المتاحة، فقد أظهرت نتائج إجابات أعضاء هيئة التدريس وطلاب البكالوريوس بكليات جامعة طيبة بالمدينة المنورة أن ثقافة العيب تُقصي الشباب الخريجين عن قبول بعض المهن في سوق العمل وبخاصة في وظائف المطاعم والفنادق والوظائف الخدمية، مما يزيد الإحباط لدى الخريجين في إيجاد فرصة عمل، وبالتالي ضعف

التوعية في البرامج الإعلامية، وبخاصة في تفعيل ثقافة العمل واجتثاث ثقافة العيب، ووضع حلول لقضايا البطالة والتوظيف، مما ينعكس على تشجيع العمل المهني والحرفي، حيث تركزت إجابات أعضاء هيئة التدريس في المقياسين موافق جداً وموافق بنسبة ٧٨٪، و٢٢٪.

- وبالنسبة لطلاب البكالوريوس فقد كانت النتيجة نسبتها ١٠٠٪ في المقياس موافق جداً، وهذا يرجع في المقام الأول إلى عزوف الشباب عن الأعمال اليدوية الحرة سواء في التجارة، أو الزراعة، أو الصناعة، في القطاعين الحكومي والخاص أو غيرها من المجالات الشاغرة التي تحتاج إلى أيدٍ شبابية سعودية، وثقافة العيب تعد من أبرز المشكلات التي تواجه المجتمع السعودي، وهذا يؤكد أن الثقافة المجتمعية تعد من معوقات التوظيف الكبرى في المجتمع، وأن هناك ضعفاً في التوعية الثقافية في البرامج الإعلامية، مما يؤدي إلى تسرب الخريجين من العمل المهني وذلك بنسبة ٤٠٪ للمقياس موافق، في مقابل

من أجل تنمية المجتمع السعودي ووضع حلول لتحجيم قضية البطالة وذلك بنسبة ١٠٠٪، بإجماع الإجابات. واللافت للنظر أنها نفس النسبة بالنسبة لإجابات طلاب البكالوريوس وذلك بالتأكيد على أهمية تقديم برامج تلفزيونية توعوية وفق أسس موضوعية بعيداً عن المحايدة والمداورة لتوجيه الشباب الخريجين لتغيير الاتجاهات السلبية نحو العمل المهني والحريفي.

- كذلك كان هناك اتفاق لجميع آراء أعضاء هيئة التدريس بنسبة ١٠٠٪ في المقياسين موافق جداً وموافق وذلك بنسبة ٥٧٪، و٤٣٪ لاختفاء البرامج الإعلامية التي تنمي اتجاهات الوعي لشغل الوظائف التي لا يقبل عليها الخريجون، وتمثل الثقافة المجتمعية عائقاً لقبولها، حيث استثمر التلفزيون السعودي الميزانيات الضخمة التي رصدتها الدولة لوزارة الثقافة والإعلام في إطلاق قنوات للأطفال، وقنوات ثقافية واقتصادية، واستأثرت الرياضة لأول مرة في تاريخ الإعلام السعودي

المقياس غير موافق بنسبة ٦٠٪، وذلك لأن أعضاء هيئة التدريس يؤكدون رسوخ ثقافة العيب داخل المجتمع السعودي بين الشباب ولا تكفي معها برامج التوعية الثقافية في البرامج الإعلامية بالإذاعة والتلفزيون ولكنها تحتاج إلى تكثيف توعوي من خلال الإنترنت، وبخاصة مواقع التواصل الاجتماعي التي لها تأثير مباشر على الشباب وتحديدًا الشباب الجامعي وسهولة التواصل الإلكتروني بينهم، هذا إلى جانب دور الأسرة المؤثر في توجيه الشباب للعمل المهني ودعم ثقافة العمل الشريف، والقضاء مرحلياً على ثقافة العيب، وهو الملاحظ من خلال خطط وزارة العمل، حيث تشتمل على ضرورة تأهيل المزيد من الشباب للعمل المهني اليدوي.

- كذلك أظهرت نتائج الدراسة أن للإعلام السعودي أهميته في توعية الخريجين وتثقيفهم لفرص العمل المتاحة في مختلف المهن، وذلك لتغيير سلوكيات الشباب واتجاهاتهم نحو احترام العمل اليدوي واستثمار قدراتهم

بخمسة قنوات، فيما بقي حوالي أربعة ملايين شاب وشابة بلا قناة تعالج قضايا الشباب ومن أخطرها قضية البطالة وتوابعها من مخدرات، وإرهاب، وعنف، وفراغ قاتل، إلى جانب مواجهتهم لقنوات فضائية خارجية تجعلهم هدفاً سهلاً للغلو، والعنف والتمرد، والعصيان.

- وتوضح نتائج الدراسة الخاصة بالصعوبات والمعوقات التي تحد من توظيف الخريجين السعوديين بوجه عام، وخريجي جامعة طيبة بوجه خاص، تضارب الإحصاءات لعدم توافر المعلومات الدقيقة عن أعداد الخريجين من التخصصات النظرية والتطبيقية، بالنسبة إلى إجابات المقياسين مؤثرة جداً، ومؤثرة ٥٧٪، و٤٣٪، هذا فضلاً عن نسبة إجابات طلاب البكالوريوس لعدم شفافية المعلومات المتوافرة في المقياسين موافق جداً، وموافق بنسبة ٦٤٪، و٣٦٪، وذلك لأن شفافية المعلومات تساعد على كفاية صنع القرار الإستراتيجي لمعالجة الظاهرة التي تعد من القضايا الشائكة في أي

دولة، والشفافية يقصد بها الوصول إلى المعلومات والإحصاءات الدقيقة وذلك لوضع آليات تساعد على سد الفجوة بين مستوى تأهيل طالب العمل ومتطلبات سوق العمل، فكيف يمكن اتخاذ قرارات صحيحة والمعلومات المتوافرة والمتاحة عن الخريجين وسوق العمل متضاربة وغير متكاملة وآلية التنفيذ والمتابعة شبة مستحيلة.

- ومن المعوقات التي تحد من توظيف خريجي جامعة طيبة هو عدم التنسيق والتواصل بين الجامعة وبين جهات التخطيط للعمالة (مجلس القوى العاملة، الغرف التجارية الصناعية، ديوان الخدمة المدنية)؛ لتوطين الفرص الوظيفية في سوق العمل وكانت النسبة في المقياسين مؤثرة جداً، ومؤثرة ٨٠٪، و٢٠٪. وهذا التنسيق والتواصل من أجل تيسير فرص التعاون بين هذه الجهات لكي تكون قادرة على توفير العناصر المطلوبة والتخصصات التي يتعين توافرها لسد احتياجات سوق العمل من العمالة المؤهلة المزودة بالمعارف والمهارات اللازمة لمواجهة التغيرات

تساعد على تفعيل تبادل المعلومات بين الجهات ذات العلاقة بالبطالة والتوظيف بنسبة ٦٢٪، و ٣٨٪ للمقياسين موافق جداً، وموافق لإجابات أعضاء هيئة التدريس، كما تشير نتائج الدراسة بالنسبة لطلاب البكالوريوس الخاصة بالمرجعية المعلوماتية والإحصائية بأنه لا بد من وجود المرجعية الوطنية للمعلومات والإحصاءات ممثلة في مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات بوصفها مرجعاً إحصائياً رسمياً في مجال التوظيف والتوظيف؛ تساعد على تفعيل تبادل المعلومات بين الجهات ذات العلاقة المنوط بها أمر البطالة وتحجيمها وبالتالي القضاء عليها، حيث كانت الإجابة في المقياس موافق بنسبة ٨١٪، مقابل المقياس لا أدري بنسبة ١٩٪.

- ومن المعوقات الأخرى التي أشارت إليها إجابات أعضاء هيئة التدريس، عدم وجود شبكة متكاملة من المعلومات التي تحتاجها البرامج التدريبية المقدمة من مؤسسات القطاع الخاص في المقياسين مؤثرة جداً بنسبة ٧٢٪، والمقياس مؤثرة بنسبة ٢٨٪. أما النتائج

الحالية والمستقبلية في سوق العمل وفقاً لإستراتيجية مرحلية للقضاء على شبح بطالة الخريجين.

- ومن الصعوبات التي تحد من فرص توظيف خريجي جامعة طيبة عدم وجود قاعدة بيانات تحصر عدد العاطلين من خريجي الجامعة، وبالمقابل تحصر الفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل بإجماع إجابات أعضاء هيئة التدريس في المقياس مؤثرة جداً بنسبة ١٠٠٪، وهذا يتوافق مع إجابات طلاب البكالوريوس على أنه من الأهمية وجود سوق عمل إلكتروني كأحد الحلول المهمة لتضييق الفجوة بين بطالة الخريجين والفرص الوظيفية في المقياسين موافق جداً، وموافق بنسبة ٥٨٪، و ٤٢٪، وذلك لأن وجود سوق إلكتروني يضمن توافر المعلومات ذات الشفافية العالية عن عدد العاطلين من الخريجين وفي المقابل الفرص الوظيفية المتاحة في مؤسسات الدولة وشروطها ومواصفاتها.

- ومن المعوقات والصعوبات الأخرى عدم وجود مرجعية معلوماتية وإحصائية

التي أشارت إليها إجابات طلاب البكالوريوس، فقد كانت النسبة في المقياس موافق جداً ٦٨٪، والمقياس موافق بنسبة ٣٢٪، في المقابل كان المعوق الخاص بعدم وجود مراكز تدريب كجزء من إعداد الطالب بالتنسيق بين القطاع الخاص والجامعات، فقد كانت النسبة في المقياس مؤثرة ٤٧٪، والنسبة في المقياس غير مؤثرة ٥٣٪، وترجع هذه النسبة في المقياس غير مؤثرة لعدم الوعي بأن وجود معاهد متخصصة ومراكز للتدريب يعد جزءاً مهماً من إعداد الطلاب لسوق العمل، وذلك بالتنسيق بين القطاع الخاص والجامعات وهو ما يحدث مستوى أعلى من التوافق والمواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وتقليص الفجوة بينهما؛ بإنشاء المعاهد المتخصصة القادرة على تخريج كفايات ذات تخصصات نادرة تزداد حاجة سوق العمل إليها، والتوسع في تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني القائم مع شركات إستراتيجية

مع قطاعات اقتصادية وصناعية كبرى، وبعضها شركات أجنبية، مثل المعهد السعودي الياباني للسيارات، والمعهد السعودي للإلكترونيات، ومعهد شيفرون لخدمات النفط. وهذه الآلية ستفيد بلا شك في تخريج كفايات وطنية بمهارات عالية تفتقر السوق السعودية إليها، وتوفيرها يعمل على إحلال وظائف مشغولة بكفايات وافدة. - ومن المعوقات الأخرى في إجابات أعضاء هيئة التدريس مشكلة الوساطة والمحسوبية باعتبارها المعيار الأكيد في الحصول على فرصة عمل، هذا إلى جانب معوق آخر يختص بتراجع قدرة الحكومة والقطاع العام على توظيف خريجي جامعة طيبة لعدم وجود فرص وظيفية لهؤلاء الخريجين، هذا فضلاً عن السعودة وعدم وجود شواغر وظيفية لتوطين الفرص الوظيفية في القطاعين الحكومي والخاص، وتفعيل دور القطاع الخاص في عملية السعودة وتوظيف الشباب بدلاً من وضع ملفات وهمية فيها صور بطاقات لأشخاص كبار في السن، والبعض

أبنائها هي التي ستشكل المستقبل الواعد للسعودية، وأن الجامعات ومنها جامعة طيبة بالمدينة المنورة حاملة لرسالة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فهي منارة للإشعاع العلمي والفكري وصرح من صروح العلم والتطوير البحثي في مجتمع المعرفة الرقمي في المملكة.

٢- التوصيات :

هذه التوصيات مبنية على النتائج الموضوعية التي توصلت إليها الدراسة، بالإضافة إلى مقترحات أعضاء هيئة التدريس وطلاب البكالوريوس بجامعة طيبة التي تتعلق بأهمية توافر المعلومات والتوجه نحو سوق العمل الإلكتروني لمعالجة ظاهرة انتشار البطالة بين الشباب الخريجين بجامعة طيبة، وضرورة إعادة الهيكلة للتخصصات العلمية والبرامج الأكاديمية حتى تتوافق مع توجهات ومتطلبات سوق العمل السعودي، والباحثان يقدمان هذه التوصيات؛ لتكون علامات في طريق التطبيق وهي كما يلي :

- اتخاذ القرارات الوطنية المشجعة للحد من انتشار البطالة وتحجيمها من خلال توافر معلومات دقيقة وشفافية مطلقة

الآخر توفاهم الله، لكي يحتالوا على قرار السعودية الذي يهدف إلى توظيف القوى العاملة الوطنية محل العمالة الوافدة وحتى لا يكون هناك بطالة وبالتالي تهديد لأمن واستقرار المجتمع السعودي.

- وانطلاقاً من هذه الدراسة، فقد تضمن التخطيط المستقبلي المقترح لآليات توظيف خريجي جامعة طيبة في ضوء التخطيط لإنشاء المركز الوطني للاستشارات المهنية والتوظيف بالشراكة مع جامعة طيبة والقطاع الخاص، ومؤسسات المجتمع المدني التسويق للخريجين والخريجات من الجامعة بمختلف التخصصات من خلال سوق العمل الإلكتروني لتزويد منطقة المدينة المنورة والمناطق المجاورة الأخرى بالمملكة بالكفايات المدربة التي تتناغم مع متطلبات سوق العمل؛ لتخفيف وطأة البطالة التي تجتاح المملكة. فالاستثمار في الموارد البشرية السعودية من أهم توجهات واهتمام المملكة العربية السعودية، وذلك لإيمانها العميق بأن سواعد وعقول

لوضع آلية لتنفيذ برنامج البطالة والتوظيف لسوق العمل السعودي من خلال المركز الوطني للاستشارات المهنية والتوظيف الذي اقترحته هذه الدراسة؛ لوضع حلول مرحلية للقضاء على الظاهرة التي بدأت تظهر بقوة في المجتمع السعودي من خلال سوق العمل الإلكتروني، حيث يتم في إدارة المعلومات والإحصاء، وكذلك في وحدة التوظيف الإلكتروني بالمركز جمع المعلومات الدقيقة عن سوق العمل؛ فعندما يدخل الخريج مجال التوظيف يسجل آلياً في هذه الوحدة أنه حصل على عمل في تاريخ محدد ونوع الوظيفة، وبالتالي يستبعد من نسبة البطالة المعلنة بشكل مستمر ومتلاحق وأيضاً لإمكانية إسقاط المساعدات المالية التي تصرف لهم كإعانات للبطالة.

- ضرورة تفعيل الحوار وزيادة التعاون والتنسيق بين القائمين على مؤسسات التعليم الجامعي وممثلي القطاع الخاص والجهات ذات الارتباط بتوفير مجالات العمل والتوظيف، وذلك لإقامة قناة اتصال مستمرة فيما بينهم وذلك لوضع

الخطط والسياسات والإستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية من خلال إعادة النظر في المناهج والتخصصات العلمية؛ لتتوافق مع متطلبات سوق العمل في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية، وبالتالي إتاحة التخصصات المناسبة لتغطية احتياجات السوق.

- ضرورة توجه القطاع الخاص؛ لتفعيل آليات سوق العمل الإلكتروني؛ لضمان توافر المعلومات وتضييق الفجوة بين بطالة الخريجين والفرص الوظيفية المتاحة من خلال حصر أعداد الخريجين المتوافرين في التخصصات المختلفة، إضافة لتحديد احتياجات السوق المحلية من هذه التخصصات، وهو ما يؤدي إلى مستوى أعلى من التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وتقليص الفجوة بينهما، كذلك العمل على بناء نظم المعلومات بالمؤسسات الحكومية والخاصة التي تعمل على توفير المعلومات والإحصاءات عند الحاجة لها لصانعي ومتخذي القرار.

المحركة لنمو الاقتصاد المحلي من خلال توفير فرص العمل، وفرص الاستثمار بهدف توظيف السعوديين، وتخفيض عدد المتعطلين وبالتالي تخفيض معدلات البطالة.

- ضرورة الحد من تدفق العمالة الأجنبية الوافدة في دول الخليج ومنها المملكة العربية السعودية، مما أدى إلى استفحال ظاهرة البطالة بين الشباب السعودي في ظل تشبع القطاع الحكومي والتباين في الأجور وشروط العمل بين العامل الوافد والوطني، مما أدى إلى عدم النجاح الكامل لسياسات العودة وتوطين الوظائف، وذلك لحرص القطاع الخاص على استقدام العمالة الأجنبية؛ بسبب انخفاض أجورها وتحملها ظروف العمل.

- جسر الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل سريعة التغيير، الأمر الذي يستوجب إعادة النظر في مردود منظومة التعليم في المملكة وضرورة مراجعة برامجها وإستراتيجياتها بهدف تطويرها وتحديثها وإعادة هيكلتها وذلك لأن

- ضرورة النظر إلى قضية البطالة على أنها " قضية أمن قومي " تستلزم تكاتف الجهود لحل هذه القضية من خلال وضع القواعد والقوانين المحفزة على الاستثمار؛ لاستحداث فرص العمل وتدريب الشباب الخريجين وفقاً لحاجات أصحاب العمل والمؤسسات المختلفة في القطاع الخاص على اعتبار أن هذا القطاع سوف يستوعب من ٧٠- ٨٠ ٪ من مخرجات التعليم، فهو الموظف الأكبر للعمالة الوطنية، وتتمثل غايته في توفير فرص عمل للمواطنين، والمساهمة في تخفيف العبء المالي عن الدولة الناتج من التعيين في الحكومة، فضلاً عن الحد من انتشار البطالة، ورفع تنافسية العمالة الوطنية، أيضاً ضرورة تشجيع ودعم أصحاب المبادرة من الشباب الخريجين على إنشاء مشروعاتهم الخاصة، وذلك لأن المؤسسات المتوسطة والصغيرة الحجم تستحدث عدداً أكبر من الوظائف، كما أن هذه المشروعات تشارك بما نسبته ٥٠ ٪ من الناتج المحلي الإجمالي، كما تعد هذه الشركات من القوى

أهم أسباب البطالة هو السياسات التعليمية والتدريبية الخاطئة وحتى تتماشى هذه السياسات وفقاً للتطورات العلمية والتقنية التي يمر بها العالم اليوم، وبالتالي تسهم في تحقيق الملاءمة بين الخريجين واحتياجات سوق العمل من خلال هيكله البرامج الأكاديمية وربطها بالتوجهات المستقبلية في سوق العمل والتوظيف والتوسع في فتح أقسام علمية جديدة ذات صلة أكثر مع متطلبات سوق العمل وما يستجد فيه من متغيرات، وهذه طبيعة سوق العمل الذي يتغير بين لحظة وأخرى، فاليوم يريد مهندساً في الحاسبات وغداً مهندساً في الميكانيكا.

- وضع مناهج عن قيم العمل ومفاهيم الوظيفة في التعليم الجامعي؛ لتجسيد ثقافة العمل وأخلاقياته بعيداً عن ثقافة العيب التي ينبغي العمل على ضرورة اجتثاث جذور هذه الثقافة من المجتمع السعودي، مما يتطلب تغييراً في مفاهيم المجتمع حتى تجعل الشباب لا يجد غضاضة أو ما يسيء إلى مركزه الاجتماعي في حال ممارسته لأعمال

مثل مجالات ميكانيكا السيارات، والأعمال الفنية مثل أعمال الدهانات والسباكة وأعمال الكهرباء.

- ضرورة محاربة الاحتكار؛ لأنه يساعد على نمو البطالة وزيادة حجمها وبالتالي يمنع إيجاد سوق تنافسي يتحمل أكثر من منافس وبالتالي شركات ومؤسسات جديدة تتحمل أفراداً جديداً مما قد يساعد على مواجهة قضية البطالة.

- ضرورة العمل على مشاركة القطاع الخاص في رسم سياسات القبول بالجامعات واستحداث لجان مشتركة للتنسيق بين التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل الحالي والمستقبلي، للحد من مشكلة البطالة الناتجة عن قبول أعداد كبيرة من التخصصات النظرية التي لا يحتاجها سوق العمل، وتجنب النمطية والتكرار في التخصصات.

- ينبغي تقدير حجم العمالة المطلوبة من الخريجين في التخصصات المختلفة بجامعة طيبة من خلال إدارة المعلومات والإحصاء بالمركز الوطني للاستشارات المهنية والتوظيف التابع لجامعة طيبة

الدكتور مفرج الحقباني ما تناقلته بعض وسائل الإعلام عن وجود اختلاف بين ما صرح به وزير العمل عن معدلات البطالة في المملكة وما نشرته مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات. ويشير وزير العمل إلى أن انخفاض معدلات البطالة بين السعوديين الذي صرحت به وزارة العمل، هو نتيجة ارتفاع عدد من تم توظيفهم في منشآت القطاع الخاص بسبب تطبيق البرامج التي تنفذها الوزارة؛ لتوطين الوظائف كبرنامج نطاقات وحافز وطاقات وغيرها.

- التوجه نحو توطين الفرص الوظيفية التي لا يقع عبؤها على جهة معينة دون أخرى، بل هي مسؤولية مشتركة بين الجهات الحكومية والتعليمية كافة والقطاع الخاص؛ لتحقيق سياسات خطط التنمية الوطنية الشاملة التي تنص على تنمية الموارد البشرية الوطنية كأهداف مهمة تكفل النهوض بالمجتمع السعودي وتمكينه من اللحاق بركب التطور والحدثة العلمية والتقنية.

- ضرورة توحيد الجهات التي تقوم بتوطين الوظائف، وتوحيد خدمات

الذي اقترحته هذه الدراسة كخطيطة مستقبلي للحد والسيطرة على قضية البطالة ووضع حلول للقضاء عليها. والتنبؤ المستقبلي عن حجم ونوع الطلب على القوة العاملة ومواءمتها مع سوق العمل بما يتماشى مع التحديات التي تفرضها تقنيات هذا العصر وإعادة النظر في هيكله البرامج الأكاديمية والتخصصات العلمية بالتعاون مع القطاعين الحكومي والخاص وضرورة التنسيق بين الجامعة والجهات ذات العلاقة بتوطين الفرص الوظيفية، فالملاحظ أن الجهود مبعثرة وغير فاعلة ولا رابط أو تنسيق بينها فكل قطاع يعمل بمعزل عن القطاع الآخر، ولا توجد في أي قطاع من هذه القطاعات إحصائية حديثة كاملة ودقيقة عن المتعطلين عن العمل، وما يشير إلى ذلك ما نقلته صحيفة حور الإلكترونية المرخصة من وزارة الثقافة والإعلام بتاريخ ٢٠١٣/٤/١٨ م من أن وزارة العمل تنفي ما تناقلته وسائل الإعلام من تضارب التصريحات حول بطالة السعوديين " حيث نفى نائب وزير العمل

الإنتاجية، مما يساعد على تطوير النظام التعليمي والتدريبي.

- ضرورة إنشاء هيئة وطنية مستقلة لتطوير آلية وأنظمة العمل عن بعد، تتكون من جميع الجهات ذات العلاقة، كوزارة العمل، والخدمة المدنية، والمالية، وشركات الاتصالات.

- الاستجابة لمتطلبات سوق العمل من خلال الملاءمة بين التعليم واحتياجات التنمية مع تحقيق الجودة من خلال متابعة وتقويم ودراسات تتبع الخريجين ورصد سوق العمل بمشاركة من جميع الأطراف ذات العلاقة بالعمل والتوظيف، واشتغال البرامج على ممارسات عملية من خلال نظم مرنة ترفع مستوى التعلم في مواقع العمل (التلمذة المهنية) وتزويدهم بالمهارات والسلوكيات التي تعينهم على الاندماج في سوق العمل.

- ضرورة وضع وتطبيق المواصفات القياسية للمهن المختلفة، والمستويات الوطنية للمهارة، وتفعيل الاختبارات القياسية لأدائها، وفق المعايير العالمية المعترف بها، مع مراجعة هذه

التوظيف والتدريب في جهاز واحد، منعاً للازدواجية في أداء الأدوار بين مكاتب العمل وفروع "هدف"، وصندوق الموارد البشرية، والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وذلك وفق آلية تضمن استفادة الباحث عن العمل من خدمات هذه الجهات بمرونة كافية بعيداً عن العشوائية والشروط التعجيزية التي كانت تواجه الشباب في رحلة البحث عن الوظيفة.

- العمل على تدعيم الفكر المؤسسي في عملية التطوير واحتياجات خطط التنمية، إذ تصدر أفكار التجديد والتحديث من أفراد، فإذا بقي أصحاب التطوير في موقع القرار يأخذ التطوير طريقه إلى قنوات التنفيذ والتطبيق، ولكن إذا ذهب أصحاب القرار، استحدثت سياسات وقرارات جديدة تؤدي إلى نسف كل الجهود السابقة، مما يعني توقف قنوات التطوير.

- تفعيل الشراكة في التخطيط والتنفيذ والإشراف بين مؤسسات التعليم بالملكة والمؤسسات التدريبية والمؤسسات

العمل بما يتناسب مع ميولهم واستعدادهم، وفي باحتياجات التنمية في القطاعين العام والخاص.

- تشجيع البحث العلمي في الدراسات ذات الصلة بتضييق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل من خلال ربط البحوث المدعمة في الجامعات والمؤسسات العلمية بقضايا التنمية والبطالة.

المواصفات والمستويات دورياً؛ لتطويرها بما يتلاءم مع المتغيرات التكنولوجية الدولية.

- تطوير وتقوية دور الإرشاد الأكاديمي في الجامعة؛ لتوجيه الطلاب لاختيار التخصص الصحيح من خلال وضع قاعدة بيانات يرجع إليها الطلاب للاستفادة منها في اختيار التخصص ومزاياه وعيوبه، إلى جانب تعريف الطلاب بفرص العمل المتاحة في سوق

المصادر والمراجع

أولاً - المراجع العربية :

- ١- أحمد بدر. أساسيات في علم المعلومات والمكتبات. - الرياض : دار المريخ للنشر، ١٩٩٦م.
- ٢- أحمد بدر. مناهج البحث في علم المعلومات والمكتبات. - الرياض : دار المريخ للنشر، ١٩٨٨م.
- ٣- أحمد محمد إسماعيل البريفكاني وآخرون. ظاهرة البطالة بين خريجي كليات جامعة دهوك : الأسباب والمعالجات. - تنمية الرافدين، ع ١٠٠، مج ٣٢، ص ٢١٥-٢٢٩، ٢٠١٠م.
- ٤- أحمد مخيمر. تحديات التشغيل والبطالة في الدول العربية، ٢٠٠٨م. متاح في : <http://www.alukah.net/culture/0/3409>
- ٥- أحمد منصور الزامل. دور صندوق تنمية الموارد البشرية في إيجاد آلية لإنشاء مرجعية وطنية للمعلومات والإحصاءات في مجال التوظيف والتوظيف. - التنمية الإدارية، ع ١٠٧ (جمادى الآخرة ١٤٣٤هـ / ٢٠١٣م).
- ٦- أريج حمزة السيسي. "موامة التعليم العالي للفتاة السعودية لمطالبات التنمية"
- ورقة بحثية قدمت إلى ندوة "التعليم العالي للفتاة.. الأبعاد والتطلعات بجامعة طيبة بالمدينة المنورة"، ١٤٣١هـ / ٢٠١٠م.
- ٧- الجوهرة الزامل. الآثار الاجتماعية المترتبة على بطالة الفتيات، ورقة بحثية قدمت لندوة " رؤية مستقبلية للحد من البطالة لخريجي الجامعات السعودية" بمركز الدراسات الجامعية للبنات، بجامعة الملك سعود بالرياض، ٢٠١١م.
- ٨- السعودية. وزارة التعليم العالي. وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات. - خطط ومبادرات التعليم العالي لتحقيق التميز في العلوم والتقنية. - الرياض : الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء، ١٤٣١هـ / ٢٠١٠م.
- ٩- الغالي أمر شاو، وأحمد الزاهر. البحث عن الشغل ومواجهة البطالة لدى خريجي الجامعة. - المجلة العربية للتربية، مج ١، ع ١ (ربيع الآخر ١٤٢٢هـ / يونيو ٢٠٠١م).
- ١٠- أميمة منير عبد الحميد جادو أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل مواجهتها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، ورقة بحثية قدمت لمؤتمر

طبية (سلسلة مطبوعات مركز الإحصاء والمعلومات رقم ٤)،
٤٣٢هـ / ٢٠١٢م.

١٦- حامد الدوعان، مقترحات لتوطين الوظائف، ٢٠١٠م. متاح في :

(www.alriyadh.com/2010/11/30/article581077.htm)

١٧- حبيب الله محمد التركستاني. دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي، ورقة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (رؤى مستقبلية) ٢٥-٢٨ شوال ١٤١٨هـ (٢٢-٢٥ فبراير ١٩٩٨م).

١٨- حسن شخاترة وآخرون . البطالة والفقر: واقع وتحديات. - عمان : دار الفارس للنشر، ٢٠٠٠م.

١٩- حشمت قاسم. مدخل لدراسة المكتبات وعلم المعلومات. - القاهرة : مكتبة غريب، ١٩٩٠م.

٢٠- خالد رشيد النويصر. بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين : واقعها وأسبابها وحلولها. - رسالة دكتوراة غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، كلية التربية، ١٤٢١هـ / ٢٠٠٠م.

الأزمة التعليمية بجامعة القاهرة،
٢٠٠١م.

١١- البطالة بين الأسباب والنتائج متاح في:

http://hewar.kacnd.org/vb/showthread.php?t=1365, 2011

١٢- جامعة البلقاء التطبيقية، وأكاديمية جلوان للتدريب والدراسات. - مؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاعين العام والخاص. - عمان، الأردن، الفترة من ٢٥-٢٨ مارس ٢٠١٢م

١٣- جامعة الملك عبد العزيز. العمل عن بعد. - جدة: وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، مركز الإنتاج الإعلامي، الإصدار الثاني عشر، ١٤٢٨هـ.

١٤- جامعة طبية. ندوة تحديات التوطين في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول. - المدينة المنورة: كلية العلوم الإدارية في الفترة من ٢١-٢٢ شوال ١٤٢٧هـ / الموافق ١٢-١٣/١١/٢٠٠٦م. متاح في: http://www.altawteen.com

١٥- جامعة طبية. وكالة الجامعة للتطوير والجودة، مركز الإحصاء والمعلومات. دليل الأقسام والبرامج العلمية بجامعة

- ٢٦- سالم سعيد القحطاني . مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية ، ورقة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية (رؤى مستقبلية) ٢٥-٢٨ شوال ١٤١٨ هـ (٢٢-٢٥ فبراير ١٩٩٨ م).
- ٢٧- سعاد الحارثي. إستراتيجيات العمل عن بعد لمواجهة التحديات المستقبلية في بيئة منظمات الأعمال ، بحث مقدم إلى ندوة "البيئة التنظيمية للعمل الجزئي والعمل عن بعد للمرأة في المملكة العربية السعودية" والمنعقدة في مركز الدراسات الجامعية بجامعة الملك سعود بالرياض، الإثنين ١٧/١/١٤٣١ هـ الموافق ١٣/١٢/٢٠١٠ م.
- ٢٨- سعد عبد الله الزهراني. موازنة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية. الرياض: مطابع وزارة الداخلية ، ١٤٢٣ هـ.
- ٢٩- سعود النمر وآخرون. الإدارة العامة: الأسس والوظائف. - الرياض : مكتبة الشقري ، ١٤٢٢ هـ.
- ٢١- خالد عمر الرديعان . ثقافة العمل : هل تكره الشعوب الخليجية العمل ، مركز أسبار للدراسات والبحوث والإعلام ، ٢٠٠٨ م. متاح في : <http://www.asbar.com>
- ٢٢- خالد محمد علي ، إيمان عبد الحميد هلال . دور قواعد البيانات في تداول المعلومات بالمكتبات العامة المصرية : دراسة حالة على مكتبة المعادي العامة. - Cybrarians Journal ، ع ٢٥ ، يونيو ٢٠١١ م.
- ٢٣- خديجة الصبان . الملاءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. - الندوة الإلكترونية الأولى عن (مجالات العمل والتوظيف). - الرياض : مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني ، ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م.
- ٢٤- رزق الله هيلان ، البطالة والفقر ملاحظات وتأملات ، متاح في : <http://www.mafhoum.com>
- ٢٥- رسمية عبد القادر حنون ، ليلي رشاد البيطار. "أوضاع خريجي جامعة النجاح الوطنية : دراسة تحليلية ، ٢٠٠٨ م. متاح في : An - Najah National University , An- Najah.Blog

33- شوقي سالم. نظم المعلومات والحاسب الآلي. - الإسكندرية: مركز الإسكندرية للوثائق الثقافية والمكتبات، ٢٠٠١م. متاح في:

http://www.kfnl.gov.sa/idarar/kfnl_journal

34- صالح رميح الرميح. اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في القطاع الخاص. - الرياض: مركز بحوث كلية الآداب بجامعة الملك سعود، ١٤٢٢هـ.

35- صحيفة الاقتصادية الإلكترونية. متاح في:

http://www.aleqt.com/2011/05/16/article_538645.html

36- صحيفة المدينة. العمل عن بعد: حل لتوظيف جيوش الخريجات، أم هروب من المواجهة، ٣٠/١٢/٢٠١٠م.

37- صحيفة المدينة، ٢٠١١: مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني متاح في:

<http://hewar.kacnd.org/vb/showthread.php?t=1365>, 2011

38- صحيفة عكاظ، ١٤٣٢هـ، ١١ رمضان، الصفحة الأولى.

39- عادل محمود السعيد الخولي. البطالة بين خريجي التعليم الجامعي : دراسة

30- سعيد سعيد ناصر حمدان. بطالة المتعلمين وتحديات سوق العمل السعودي في ظل تحولات العولمة : رؤية اجتماعية تحليلية. - ورقة بحثية قدمت إلى ندوة تحديات التوطين في القطاع الخاص : الظاهرة والحلول. - جامعة طيبة، كلية العلوم المالية والإدارية في الفترة من ٢١-٢٢/١٠/١٤٢٧هـ الموافق ١٢-١٣/١١/٢٠٠٦م.

31- سميحة حسن عبد الله خياط. برامج التدريب وواقع توطين القطاع الصناعي الخاص في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم إلى ندوة تحديات التوطين في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول. - جامعة طيبة، كلية العلوم المالية والإدارية في الفترة من ٢١-٢٢/١٠/١٤٢٧هـ الموافق ١٢-١٣/١١/٢٠٠٦م.

32- شقران الرشيد. العاطلون السعوديون غير المؤهلين مشكلتنا الرئيسة: مجلة التنمية الإدارية، ع ٩٩، شوال ١٤٣٣هـ / سبتمبر ٢٠١٢م) متاح في:

<http://www.tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Article.Asp?Id=212>

- ٤٣- عبد المجيد بوعزة . واقع استخدام المعلومات في اتخاذ القرارات وحل المشكلات من قبل مديري المؤسسات الصناعية الخليجية : منطقة الرسيل العمانية نموذجاً . - مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية . - مج ٩ ، ع ١٤ (المحرم - جمادى الآخرة ١٤٢٤ هـ / مارس - أغسطس ٢٠٠٣ م) . - ص ٧٧-٩٥ ، ٢٠٠٣ م .
- ٤٤- عبد الوهاب رايح . إعادة هيكلة بعض وظائف مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي : مراجعة في سياق مطالب اقتصاديات التعليم وفرص العولمة . - بحث مقدم إلى المنتدى العربي الخامس للتربية والتعليم . - الرياض : مؤسسة الفكر العربي ، ٢٠١٠ م .
- ٤٥- عزيزة عبد الرازق . الآثار السياسية والاقتصادية والاجتماعية لبطالة الشباب في المجتمع المصري . - مجلة إشراقة . - القاهرة : الإدارة العامة للبحوث الثقافية ، ع ٢٦ ، يونيه ٢٠٠٢ . - ص ٨٠-٩٥ .
- ٤٦- على حسن التواتي . إلا البطالة أعت من يداويها ، جريدة عكاظ السعودية ، العدد ٢٢٣٦ ، ١ (أغسطس ٢٠٠٧ م) .
- حالة جامعة المنصورة . - رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية - جامعة المنصورة ، ٢٠٠٣ م .
- ٤٠- عبد الإله الساعاتي . دور كليات المجتمع في تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية . - المجلة العلمية السعودية للإدارة ، جامعة الملك سعود ، ٢٠٠٥ م .
- ٤١- عبد الرحمن أحمد صائغ . التعليم وسوق العمل في المملكة العربية السعودية : رؤية مستقبلية للعام ١٤٤١/٤٠ هـ (٢٠٢٠ م) . دراسة مقدمة للقاء السنوي الحادي عشر للجمعية العربية السعودية للعلوم التربوية والنفسية المنعقد في جامعة الملك سعود في الفترة ٢٧-٢٨/٢/١٤٢٤ هـ الموافق ٢٩-٣٠/٤/٢٠٠٣ م ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٣ م .
- ٤٢- عبد الله النفيعي . حول تعطيل الخريجين في الخليج ، اجتماع الخبراء حول التعطيل في دول الأسكوا ، عمان ؛ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ، ١٩٩٣ م .

/ ١٤٢٦ هـ، فقد صدر قرار معالي مدير
جامعة طيبة رقم ٩٦ /ق بتاريخ ٨ / ٥ /
١٤٢٦ هـ ب بإعادة الهيكلة الأكاديمية
بجامعة طيبة حسب متطلبات سوق العمل
ومتطلبات التنمية.

٥١- مجموعة إدارة الموارد البشرية. متاح في :

<http://www.hrm-group.com/article84.html>

٥٢- محروس غبان . البطالة : الأسباب وطرق
المعالجة.- المدينة المنورة: إمارة منطقة
المدينة المنورة، ١٤٢٥هـ / ٢٠٠٤م.

٥٣- محمد عبدالشفيع . العلاقة بين منظومة
التعليم التقني والتدريب ومؤسسات
الإنتاج وعملية "البحث والتطوير" في
الدول العربية، بحث مقدم إلى المنتدى
العربي حول التدريب التقني والمهني
واحتياجات سوق العمل، ٢٠٠٩م.

٥٤- محمد عبد الله البكر. أثر البطالة في
البناء الاجتماعي: دراسة تحليلية عن
البطالة وآثارها في المملكة العربية
السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية،
المجلد ٣٢، العدد الثاني، ٢٠٠٤م.

٥٥- محمد عبد الله المنيع. "متطلبات الارتقاء
بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد
البشرية في المملكة العربية السعودية"

٤٧- على عبد الرازق إبراهيم . التعليم
الجامعي وظاهرة البطالة بين خريجي
الجامعات : دراسة تطبيقية على
محافظة المنيا.- المجلة العربية للتعليم
العالي، ١٤، س ١، (شعبان ١٤١٦هـ/
ديسمبر ١٩٩٥م).- ص ٥٠-٧٧.

٤٨- فوزية البكر . ثقافة المجتمع وعلاقتها
بالبطالة، ورقة بحثية قدمت لندوة
"رؤية مستقبلية للحد من البطالة
لخريجي الجامعات السعودية" بمركز
الدراسات الجامعية للبنات، بجامعة
الملك سعود بالرياض، ١٤٣٢هـ/
٢٠١١م.

٤٩- مجدي محمد يونس . مدى ملائمة
خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات
سوق العمل السعودي، ٢٠١١م. متاح في
[www.aljaliah.net/articles-action-
show-id-217.htm](http://www.aljaliah.net/articles-action-show-id-217.htm)

٥٠- مجلس التعليم العالي؛ بناءً على قرار مجلس
التعليم العالي رقم ١٣ / ٣٥ / ١٤٢٦ هـ
هـ وتاريخ ٢٩ / ٤ / ١٤٢٦ هـ والمتوج
بموافقة خادم الحرمين الشريفين رئيس
مجلس التعليم العالي بالتوجيه البرقي
الكريم رقم ٥٦٤٠ /مب بتاريخ ٢٢ / ٤

الجزائر، ١٥-١٧ نوفمبر / تشرين

الثاني، ٢٠٠٩م).

٦٠- منير مطني العتيبي . تحليل ملائمة

مخرجات التعليم العالي لاحتياجات

سوق العمل السعودي، ٢٠٠٧م. متاح

في:

[ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/](http://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/skill12.pdf)

skill12.pdf

٦١- ميسون الدخيل . القطاع الخاص ودوره

في توفير مجالات العمل والتوظيف،

الندوة الإلكترونية الأولى " مجالات

العمل والتوظيف).- الرياض : مركز

الملك عبد العزيز للحوار الوطني،

١٤٢٩هـ / ٢٠٠٨م.

٦٢- ناريمن إسماعيل متولي . القطاع

الخاص ودوره في بناء مجتمع المعرفة في

المملكة العربية السعودية بتوفير

مجالات العمل والتوظيف : الواقع

والتحديات.- بحث مقدم إلى المؤتمر

الثالث والعشرين للاتحاد العربي

للمكتبات والمعلومات (أعلم) بعنوان "

الحكومة والمجتمع والتكامل في بناء

المجتمعات المعرفية العربية " في الفترة

من ١٨-٢٠ نوفمبر ٢٠١٢م.

ورقة عمل. مقدمة للندوة الدولية حول "

الرؤى المستقبلية للاقتصاد السعودي

حتى عام ١٤٤٠هـ". الرياض، ١٤٢٣هـ.

٥٦- محمد عودة الذبياني . أهم الكفايات

الأساسية التي يتطلبها سوق العمل لدى

خريجي التعليم الثانوي العام في

المملكة العربية السعودية.- ورقة

بحثية قدمت إلى ندوة تحديات التوطين

في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول.-

جامعة طيبة، كلية العلوم المالية

والإدارية في الفترة من ٢١-٢٢/١٠/١٤٢٧هـ

الموافق ١٢-١٣/١١/٢٠٠٦م.

٥٧- محمد فتحي عبد الهادي . البحث

ومناهجه في علم المكتبات

والمعلومات.- القاهرة : الدار المصرية

البنانية، ٢٠٠٢م.

٥٨- مندى الرياض الاقتصادي. الغرفة

التجارية الصناعية بالرياض، ٢٠٠٥،

متاح في:

[www.alriyadh.com/2005/06/28/article7](http://www.alriyadh.com/2005/06/28/article75690.html)

5690.html

٥٩- منظمة العمل العربية. وزارة العمل

والتشغيل والضمان الاجتماعي . المؤتمر

العربي الأول حول تشغيل الشباب،

- 2- Buckner , Elizabeth & Khuloud Saba (2010) Syria.s next generation : youth Un/employment , education , and exclusion.-Education ,Business and Society : Contemporary Middle Eastern Issues , vol.3, no.2,pp.86-98
- 3- Europe,s Youth Face Scarcity of Jobs, The 20.3% Unemployment Rate Is Expected to Grow as Austerity Bites, Portending Social Problems.- Wall Street Journal (Online) ,New York, N.Y,Aug.2011, Available at: <https://nexus.harding.edu/login?url=ht tp://search.proquest.com/docview/880 339245?accountid=27698>
- 4- Kahraman , Berna (2011) Youth Employment and Unemployment in Developing Countries : Macro Challenges with Micro Perspectives , Public Policy , PhD. University of Massachussts Boston
- 5- Ragui Assaad, “Unemployment and Youth Insertion in the Labor Market in Egypt,” Egyptian Center for Economic Studies (ECES) Working Paper 118 (2007).
- 6- Sufyan Alissa, “The School-to-Work Transition of Young People in Syria,” prepared for the International Labour Organization (ILO), June 2006.
- ٦٣- ناصح ناصح المرزوقي . معالجة مشكلة البطالة في المجتمع السعودي في ضوء الشريعة الإسلامية.- مجلة مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي بجامعة الأزهر، ع٣٨ (مايو - أغسطس، ٢٠٠٩م).
- ٦٤- نجاح قبلان قبلان . دور المعلومات في اتخاذ القرارات : دراسة لاحتياجات أعضاء مجلس الشورى السعودي للمعلومات، بحث مقدم للمؤتمر الخامس لجمعية المكتبات والمعلومات السعودية، المنعقد في جدة خلال الفترة من ٢٨-٢٩ شوال ١٤٢٩هـ الموافق ٢٨-٢٩ أكتوبر ٢٠٠٨م.
- ٦٥- ياسين جفري . استفتاء الاقتصادية: تضامن مع دعوة الأمير نايف حول سوق العمل.- الاقتصادية، ع٢١٣٢٠، ص ١٤، الأحد ٣٠ مارس ١٩٩٧م.
- ثانياً. المراجع الأجنبية ومراجع الإنترنت :**
- 1- American Library Association (1989) Presidential Committee on Information Literacy : Final Report

- <http://www.hrm-group.com/article84.html>
<http://www.aleqt.com/2011/05/16/article538645.html>
<http://www.wada2efrotana.com/?p=267>
<http://www.sauress.com/aljazirah/1112083280>
<http://www.14october.com/news.aspx?newsno=105801>
<http://www.afif.ws/sahat/showthread.php?t=219208>
www.hrdf.org.sa/index.php?option=com_content&view=article&id=100&Itemid=131
<http://altadreeb.net/articleDetails.php?id=135&issueNo=7>
<http://www.squ.edu.om/tabid/496/language/en-US/Default.aspx>
<http://www.naltqi.com/index/news-action-show-id-32081.htm>
http://www.aleqt.com/2013/01/21/article_726347.html
- 7- Venatus V., Kalwagh & Ikwuba Agnes (2010) Youth Unemployment in Nigeria : Causes and Related Issues.- Canadian Social Science , vol.6, No.4 ,pp231-327.
www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/bairut
<http://www.alriyadh.com/2009/08/article451570.html>
www.alriyadh.com/2012/01/26/article704388.html
<http://www.alriyadh.com/2013/02/18/article811246.html>
<http://www.okaz.com.sa/new/Issues/20111031/Con20111031454218.html>
<http://www.okaz.com.sa/new/issues/20130401/Con20130401586296.htm>
<http://www.darassalam.ae/content.asp?contentid=709>
www.asharqalawsat.com
<http://www.altaif.org>

