

الفصل الرابع

مصادر القوى البشرية والتنمية

مقدمة

رافق انشاء المملكة العربية السعودية ، بعد جهود موفقة لتوحيد عدة مناطق جغرافية كانت تفتقر الى الوحدة ، ادخال كثير من التطور على التنظيم الاجتماعي والاداري والظروف المعيشية بصفة عامة لسكان المملكة الفتية .

وقد دأبت حكومة المملكة على التوسع ، بصفة خاصة ، في انشاء مرافق التعليم والتدريب والصحة ، بحيث حققت في ذلك معدلات قياسية بالنسبة لمعظم الدول النامية ذات الظروف المشابهة ؛ كما حرصت الدولة ، في نفس الوقت ، على تشجيع كافة الجهود الخاصة بتوطين أكبر عدد ممكن من البدو الرحل وشبه الرحل ، وهجر بعض النشاطات الانتاجية البدائية الى مجالات الانتاج الحديثة ، وبالتالي اتاحة مجالات أوسع للعمل بالنسبة لكافة المواطنين .

وكان من الطبيعي أن يواكب عمليات التطور هذه تطور مماثل في مدن المملكة وقرائها الرئيسية نتيجة للانفاق بسخاء على مشاريع الطرق والمواصلات السلكية واللاسلكية والبلديات ؛ وكما هو المتوقع في مثل هذه الحالات فانه ليس هناك اتجاه نمطي لنمو القرى بالذات نظرا لأن بعض المجتمعات التي كانت في السابق منزلة من الناحيتين النفسية والطبيعية أخذت تتصل مع بعضها البعض من جهة وبالمدن القريبة منها من جهة أخرى ، الأمر الذي نتج عنه زيادة سكان بعض هذه القرى في الوقت الذي تناقص فيه سكان بعض القرى الأخرى التي هجرها أهلها الى المدن (١) .

ومن ناحية أخرى ، تشير الاحصاءات المتوافرة الى ان ٤٦٪ من سكان المملكة هم دون الخامسة عشر ، أي ان ٤٦٪ من السكان لا يمكن ادراجهم ضمن الفئة التي تؤخذ منها اليد العاملة عادة ، وتحمل هذه الحقيقة أهمية خاصة بالنسبة لسياسات الدولة في عدد من المجالات وخاصة حقل التعليم والتدريب على كافة المستويات .

ويقدر معدل النمو الطبيعي للسكان بـ ٢,٧٥٪ سنويا (٤٧,٥) بالألف معدل الزيادة في الولادات و ٢٠ بالألف معدل الوفيات) ؛ ومن المتوقع أن ينخفض معدل الولادات انخفاضا طفيفا ربما من ٤٧,٥ بالألف الى ٤٥ بالألف خلال السنوات القليلة القادمة ؛ وفي نفس الوقت سينخفض معدل الوفيات بسبب استمرار تحسن المرافق الصحية والتغذية الى حوالي ١٥ بالألف بنهاية فترة الخطة ، وهذه التغيرات في معدلات السكان تشير الى ان معدل النمو الطبيعي للسكان سيرتفع الى حوالي ٣ بالمائة سنويا بنهاية فترة الخطة .

القوى البشرية العاملة

يبين الجدول (٩) اجمالي عدد المستخدمين موزعا بحسب نوع النشاط الاقتصادي والمناطق ونسبة كل فئة الى العدد الاجمالي ، ويمكن بدراسة هذه الاحصائيات تكوين فكرة عن مدى تطور مختلف المناطق أو مدى تركز بعض النشاطات فيها ؛ ويمكن ملاحظة التركيز على الأعمال الزراعية في المناطق الجنوبية والوسطى والغربية ، وأعمال المهاجر والتعدين في المنطقة الشرقية ، والصناعات في الغربية وأعمال البناء والانشاء في الوسطى والغربية . وقد نجم هذا التوزيع الاقليمي للنشاطات عن مجموعة من الظروف تشمل التوزيع الجغرافي للموارد الطبيعية ، وظروف المناخ وتوافر المياه . وتعتبر هذه العوامل مسؤولة جزئيا عن الهجرة الواسعة النطاق التي حدثت في بعض الحالات ، وعن عدم التوازن بين العرض والطلب على اليد العاملة في مناطق معينة .

وتشير هذه الأرقام ايضا الى ان المشتغلين بالزراعة ونشاطات البادية يشكلون حوالي نصف اليد العاملة في المملكة بينما يشكل المشتغلون في قطاع الخدمات (بما في ذلك موظفي الحكومة) والصحة والتعليم نسبة كبيرة تأتي في المرتبة الثانية . ومع ان نسبة المشتغلين في الزراعة مرتفعة (كما هو متوقع في الأقطار النامية) فان توزيع اليد العاملة بين الأعمال الزراعية والصناعية والخدمات يختلف نوعا ما عن التوزيع في الأقطار النامية الأخرى ككل .

(١) وليس أدل على زيادة اتصال القرى والمدن بعضها البعض من أن الهجرة الداخلية الى الرياض أدت الى مضاعفة عدد سكانها ١٢ مرة خلال الأربعين سنة الماضية . الرياض - الوضع الحالي ، مؤسسة دوكتياس ، يوليو ١٩٦٨ م .

مردول (٩)

عدد المستخدمين من سن ١٥ سنة فما فوق مصنفين بحسب النشاط الاقتصادي ومناطق المملكة العربية السعودية — ١٣٨٦هـ
(بالآلاف)

نوع النشاط	المنطقة الوسطى	المنطقة الشرقية	المنطقة الغربية	المنطقة الشمالية	المنطقة الجنوبية	المجموع	النسبة المئوية من المجموع
الزراعة وصيد الأسماك وتربية الماشية ونشاطات البادية	٨٣,٣	٣٣,٨	٧٨,٢	٥٥,٥	٢١٣,٩	٤٦٤,٨	٤٦,٢
التعدين والمحاجر	٠,٣	٢٣,٩	٠,٢	٠,٣	٠,٥	٢٥,٢	٢,٥
الصناعة	٧,٢	٧,٣	١٨,٧	١,٠	٦,٨	٤١,١	٤,١
البناء والإنشاء	٣٢,١	١١,٢	٤٦,٥	٣,٥	١٠,٨	١٠٤,٠	١٠,٣
كهرباء ، غاز ، ماء	٠,٩	١,٤	٣,٤	٠,٢	٢,٦	٨,٣	٠,٨
تجارة	١٨,٣	١٠,٧	٤١,٤	٥,٥	١٩,٩	٩٥,٨	٩,٥
نقل ومواصلات وتخزين	١٠,٥	٧,٨	١٨,٤	١,٦	٥,٦	٤٤,٠	٤,٤
خدمات	٦٠,٧	٢٤,٩	٨٧,٩	١٨,٤	٢٧,٠	٢١٨,٩	٢١,٨
نشاطات غير محددة بصورة كافية	٢,٢	٠,٨	١,٠	—	٠,٥	٤,٥	٠,٤
المجموع	٢١٥,٥	١٢١,٨	٢٩٥,٧	٨٦,٠	٢٨٧,٦	١٠٠٦,٦	١٠٠,٠

المصدر : مصلحة الاحصاءات العامة — حصر السكان ١٣٨٥/٥٨٦ .

- (١) تشمل الأرقام المذكورة أعلاه السكان البدو . وقد عدد البدو العاملين من سن ١٥ سنة فما فوق بـ ١٥١ ٢٠٠ منهم ٣٧٦ ١٥٠ ذكورا و ٨٤٤ اناثا .
- (٢) بلغ اجمالي عدد العاملين في صناعة الزيت في عام ١٣٨٦ حوالي ١٤ ٠٠٠ . وقد أدرج هذا العدد ضمن العاملين في قطاع التعدين والمحاجر .
- (٣) المناطق التي تتكون منها المقاطعات : الوسطى : تضم الرياض ، القصيم ، عفيف وخاصة .
الشرقية : تضم المنطقة الشرقية .
الغربية : مكة والمدينة ورنبة .
الشمالية : حايل ، والمنطقة الشمالية ، والجوف والقريات .
الجنوبية : عسير ، بلجرشي ، بيشة ، نجران وجيزان .

مردول « ١٠ »

وفي الواقع فان التوزيع الحالي لليد العاملة بحسب النشاط الاقتصادي والمستند الى ثلاث قطاعات اجمالية (١) يقع ما بين انماط التوزيع المعروفة في البلدان الصناعية والبلدان النامية (٢) .

نسبة اليد العاملة بحسب القطاعات الرئيسية للنشاط وبحسب المناطق

المجموع	الخدمات	الصناعة	الزراعة	
١٠٠	٤١,١	٣٦,٠	٢٢,٩	البلدان الصناعية (١٩٦٠)
١٠٠	١٥,٦	١١,٢	٧٣,١	البلدان النامية (١٩٦٠)
١٠٠	٣٦,٩	١٦,٩	٤٦,٢	المملكة العربية السعودية (١٩٦٧)

ان النسبة المثوية للمشتغلين في قطاع الزراعة من مجموع اليد العاملة أقل في المملكة العربية السعودية من الأقطار النامية عموماً ، وهذا ناجم ولا شك عن العوامل الطبيعية وظروف الطقس التي تحد من ارتفاع نسبة العاملين في الزراعة . وفي الوقت ذاته فان الفئة المندرجة تحت (الصناعة) تشكل نسبة أعلى نوعاً ما بسبب الأعداد الكبيرة من العمال الذين يشتغلون في بناء المشاريع التأسيسية والمباني العامة والاسكان في المملكة . أما نسبة المشتغلين في « قطاع الخدمات » وهي ٣٦,٩ بالمائة فانها تكاد تساوي النسبة في الأقطار النامية الأخرى في عام ١٩٦٠م . غير ان التوسع في هذه المقارنات الخاصة بالخدمات قد يكون مضللاً لأن تركيب « الخدمات في المملكة » يتميز بخصائص خاصة . ان قطاع الخدمات في المملكة كبير لأن عدداً كبيراً يعملون في التجارة ، وفي أشكال مختلفة من النشاطات التجارية الصغيرة كما انه يشمل أيضاً موظفي الحكومة ، وقلة عدد شركات النقل العامة ووجود عدد كبير من سيارات الأجرة الفردية التي تؤمن الخدمات داخل المدن وبين المدن وبعضها يساهم في جعل عدد المشتغلين في قطاع الخدمات أكبر مما هو متوقع .

ومقارنة التوزيع المهني للقوى العاملة في المملكة من جهة مع التوزيع المهني للقوى العاملة في الأقطار النامية ككل من جهة أخرى تبرز عدداً من الفروقات بعضها يعزى لنفس العوامل التي سبق ذكرها في « الخصائص » المتعلقة بتركيب اليد العاملة في القطاع الصناعي . ويبدو ان تركيب اليد العاملة بحسب النشاط الاقتصادي وبحسب المهن في البلدان النامية وان كان ذا فائدة الا انه لا ينطبق مباشرة على الوضع في المملكة العربية السعودية ، الأمر الذي يستوجب تحليل مصادر القوى البشرية واستغلالها عند الاستعانة بالمقارنات الدولية .

وقد تم أخذ العوامل التالية في الاعتبار عند وضع تقديرات اليد العاملة المستخدمة أو التي يحتمل استخدامها بنهاية فترة الخطة :

١ - استمرار نسبة القوى العاملة من الذكور كما هي وذلك لأسباب متعددة ؛

٢ - زيادة تدريجية في نسبة اليد العاملة من الاناث في المجالات المسموح لها بالعمل فيه ؛

٣ - سيكون باستطاعة الحكومة تثبيت مستوى التوظيف المقدر لعام ١٩٦٦م .

استناداً الى الاطار المين في الفقرات (١) الى (٣) أعلاه فان النمو الطبيعي (٣) لليد العاملة خلال فترة الخطة سيصل الى ٢٢٥ ٣٠٠ ، وفي فصل لاحق سيجري بحث امكانية مواجهة الطلب على اليد العاملة في المستقبل بالزيادة في اليد العاملة نتيجة نموها الطبيعي .

(١) تشمل « الزراعة » فيما يتعلق بهذا الجدول ، الزراعة المستقرة ، ونشاطات البادية والأحراج ومصائد الأسماك وغير ذلك . وتضم « الصناعة » الأرقام الخاصة بالتعدين والمحاجر والصناعات والبناء والانشاء في حين تضم الخدمات الكهرباء والغاز والماء والنقل والمواصلات والخدمات الأخرى .

(٢) ان الأرقام الخاصة بالبلدان الصناعية والنامية مأخوذة من مقال « تغييرات في التوزيع الصناعي للقوى العاملة في العالم بحسب المناطق : ١٨٨٠ - ١٩٦٠م » تأليف ب . بيروش و ج . م . ليمبر ، الوارد في مجلة العمل العالمية . جنيف - منظمة العمل الدولية - عدد ٤ أكتوبر ١٩٦٨م صفحة ٣١١-٣٣٦ .

(٣) ان تقديرات اليد العاملة المستخدمة والعاطلة عن العمل لا تأخذ في الاعتبار آثار الهجرة بعد عام ١٩٦٨م .

تنمية القوى البشرية

أ - طاقة ونتاجية المعاهد والبرامج التعليمية بحسب أنواعها في فترة الخطة

حيث ان خريجي البرامج التعليمية والتدريبية هم المنبع الرئيسي لليد العاملة التي تتناسب مع الطلب على القوى البشرية في المستقبل لتحقيق مستويات نمو أفضل في مختلف أنواع النشاطات ، فمن الضروري الاهتمام بهذا المنبع وتحديد أبعاد نموه في اطار متطلبات الاقتصاد النامي في مجموعته .

البرامج المحلية

بعض المشاكل التي تواجه إعادة تنظيم وزيادة انتاجية التعليم الأكاديمي «١» والفني قد جرت دراستها بمزيد من التفصيل في الفصل الخامس من هذه الخطة . وسيتم خلال فترة الخطة تنفيذ عدد من السياسات الهامة والجهوية غير ان آثارها الكاملة على سوق العمل ربما لن تظهر الا بعد الخطة ؛ ويضم الجدول (١١) موجزا عن اليد العاملة التي يوفرها النظام التعليمي ، وهذه الأرقام تمثل الأشخاص الذين يتركون الدراسة قبل استكمال الدورة المقررة والأشخاص الذين يتخرجون ولديهم المؤهلات التي يمكن معها ادراجهم ضمن اليد العاملة أو تزويدهم بتدريب اضافي على بعض المهارات .

ان الطبيعة المتشابكة لمختلف أجزاء النظام التعليمي قد تم أخذها في الاعتبار عند اعداد هذا الجدول أي ان أولئك الذين يكملون مرحلة معينة ويتابعون الدراسة في مرحلة أعلى قد جرى استثنائهم ، وعلى سبيل المثال حذف أولئك الطلاب الناجحون في امتحانات الكفاءة المتوسطة والذين سيتابعون دراساتهم في المرحلة الثانوية أو معاهد تدريب المعلمين ، وهكذا .

البرامج الخارجية

ان البرامج الدراسية التي تنظمها الوزارات والادارات الحكومية بالخارج تعتبر من أهم المصادر للقوى البشرية ذات المستوى الرفيع التي تحتاجها عملية التنمية ، ولقد تطور برنامج الدراسات في الخارج جنبا الى جنب مع برنامج توسعة مرافق التعليم العالي في المملكة ، ويعتبر هذان البرنامجان في الواقع مكملين لبعضهما البعض ، ومنذ شهر يناير ١٩٧٠م بلغ عدد الطلاب السعوديين الذين يتابعون دراساتهم العليا في الخارج ١٧٤٠ طالبا منهم ١٥٣٣ طالبا يدرسون للحصول على شهادة البكالوريوس . ويوضح الجدول (١٢) عدد الطلاب المتوقع تخرجهم خلال فترة الخطة وحقوق التخصص ؛ وعلى ضوء الاحتياجات الحالية تتناول فقرة لاحقة بحث متطلبات خطة التنمية والعدد المحدود من الطلاب المواطنين الذين يدرسون في حقول تخصص معينة . وهذه الحقول التي سيجري التوكيد عليها عند تقديم المنح الدراسية في الخارج مستقبلا .

الخلاصة

يعتمد عدد المتخرجين الى حد بعيد على مستويات التسجيل السابقة لبدء فترة الخطة ، ولذلك سيسود فترة الخطة نوع من عدم التوازن في توزيع المنضمين لليد العاملة وان أية تعديلات ضرورية لا بد أن تتم على مدار فترة طويلة ربما امتدت من عشر الى خمس عشرة سنة . وبعض الخصائص الرئيسية للمنضمين لليد العاملة من المعاهد التعليمية خلال فترة الخطة ستكون كالتالي :

١ - عدد كبير من الذكور (٤٢٠٠٠) سيتمون فقط ٤ سنوات أو أقل من المرحلة الابتدائية ولذلك فان المعلومات الأساسية لديهم ليست كافية لتمكنهم من استيعاب برامج التدريب المتوفرة عادة .

(١) جرى استعمال التعاريف التالية في هذه الدراسة :

١ - التعليم : البرامج التعليمية العامة والفنية التي تشرف عليها وزارة المعارف والرئاسة العامة لمدارس البنات والجامعات والكليات (بما في ذلك تدريب المعلمين) .

٢ - التدريب : البرامج التي تقوم بها الوزارات والادارات الحكومية والقطاع الخاص بهدف تحسين كفاءة العمال أو تزويد العمال والمتدربين بمهارات معينة (بما في ذلك مراكز التدريب المهني) .

جدول « ١١ »

انتاجية المعاهد التعليمية موزعة بحسب مراحل تعليمية كاملة

الخريجين أو حملة الشهادات المؤهلين للاضمام ليد العامة أو التدريب	المجموع	تاركو الدراسة المرحلة أو السنوات الدراسية						نوع المعهد أو البرنامج
		٦	٥	٤	٣	٢	١	
١٨ ٦٦٤	٥٢ ٣٣٦	١ ٩٦٢	٧ ٨٨٣	٩ ٣٠٢	٩ ٥٩٢	٧ ٠١٢	١٦ ٤٨٥	ابتدائية (بنين)
٥ ٠٨٨	٢٤ ٣٤٩	-	-	-	٨٥٧	٤ ٤٥٠	١٩ ٠٤٢	متوسطة (بنين)
٤٠٠	٣ ٦٧١	-	-	-	٦٣٢	٢٢١	٢ ٨١٨	ثانوية (بنين)
٩ ٣٣٨	-	-	-	-	-	-	-	تدريب المعلمين (بنين)
١ ٧٦٥	-	-	-	-	-	-	-	مدارس مهنية ثانوية
٤٠ ٧٦٣	٩ ١٠٢	١٠٦	١ ٠٠٤	١ ٢٢٥	١ ٤٢٤	١ ٦٣٠	٣ ٧١٨	ابتدائية (بنات)
								متوسطة (بنات)
١٣ ٣٢٠	١ ٤١٧	-	-	-	١٥	٣٢٩	١ ٠٧٣	مدارس متوسطة عامة
٣ ٧٥٩	٧٤١	-	-	-	١١	٢٢٦	٥٠٤	معاهد المعلمات المتوسطة
١٠٦	٧٩	-	-	-	-	٢٣	٥٦	المعاهد الفنية
								ثانوية البنات
٣٠٠	٢٢٧	-	-	-	-	٢٥	٢٠٢	ثانوية عامة
٢ ٠١٤	١٧٧	-	-	-	-	٢	١٧٥	معاهد المعلمات الثانوي
٣٣٣	٢٩	-	-	-	-	-	-	كلية الشريعة (مكة)
٤١٩	١١٨	-	-	-	-	-	-	كلية التربية (مكة)
٦٧٠	-	-	-	-	-	-	-	الجامعة الاسلامية (المدينة)
١ ٠٤٩	١٥٦	-	-	-	١٢	٧٦	٦٨	كلية الشريعة بالرياض
٩٧٦	١٣٨	-	-	-	١٢	٤١	٨٥	كلية اللغة العربية
٢٦٠	٤ ٦١٠	-	-	٩٩٤	٧٠٣	١ ٠١٧	١ ٨٩٦	معهد الدراسات الدينية
٢٥٩	٣٤٧	-	٣١	٤٩	٦٦	٨٣	١١٨	جامعة الملك عبد العزيز
٦٧٠	-	-	-	-	-	-	-	كلية البترول والمعادن
١ ٤٨	-	-	-	-	-	-	-	كلية التربية للبنات
١ ٨٥٦	-	-	-	-	-	-	-	جامعة الرياض
١ ٧٦٥	-	-	-	-	-	-	-	مدارس التدريب المهني

المصدر : وزارة المعارف ، والجامعات ، وغيرها .

مردول ١٢٠

الطلاب الذين يدرسون في الخارج المتوقع تخرجهم خلال
فترة الخطة موزعين بحسب الاختصاص والشهادة العلمية

مجموع الخريجين

حقل التخصص

٣٥٠	هندسة مدنية ومعمارية وغير ذلك
٢٧٨	طب وصيدلة
٩	زراعة
٩١	علوم فيزيائية
٢	علم الأحياء
٩	علوم اجتماعية
٤٧	تربية
٢٤١	ادارة ، حقوق ، واقتصاد وعلوم سياسية
٦٠	آداب وتاريخ وآثار
١٨	لغات
١١	دراسات اسلامية
١٧	غير ذلك
٧٨	غير محددة بعد
١٢١١	المجموع

اجمالي عدد الطلاب الذين يدرسون في الخارج في عام ١٣٩٠

١٥٣٣	بكالوريوس (المرتبة الأولى)
١٣٧	ماجستير (المرتبة الثانية)
٧٠	دكتوراه (المرتبة الثالثة)
١٧٤٠	

٢ - سيحصل عدة آلاف على الشهادة الابتدائية خلال فترة الخطة (١٤٢٧٧١) من البنين و (٨٧٩٣٩) من البنات ، وسيشكل هؤلاء مع أولئك الذين أتموا دراسة السنتين الخامسة والسادسة الابتدائية فئة كبيرة يمكن التزود منها بانواع معينة من التدريب ؛

٣ - سيتوفر عدد معقول من الذكور من حملة الشهادة المتوسطة يصل الى حوالي ٥٠٠٠ فقط ينضمون لليد العاملة أو يلتحقون بدورات تدريبية . غير ان عدد الاناث من حاملات الشهادة المتوسطة سيكون أكبر بكثير . أما عدد الذكور الذين يتركون الدراسة بعد سنة أو سنتين من الدراسة في المرحلة المتوسطة فسيكون كبيرا (٢٣٠٠٠) ؛

٤ - أما على مستوى الثانوي فان عدد تاركي الدراسة قبل الحصول على الشهادة الثانوية وحملة الشهادة الثانوية فسيكون قليلا نسبيا . وستستمر المنافسة شديدة بين سوق العمل وبرامج التعليم العالي أو مراكز التدريب التي تحتاج الى خريجي المدارس الثانوية ؛

٥ - سيكون عدد المنضمين من المعاهد العليا كبيرا ولكن النسبة بين مختلف الفئات غير متوازنة ، ويتوقع أن يتخرج من الجامعات الأجنبية حوالي ١٠٠٠ طالبا ومن الجامعات المحلية ٦٤٠٠ طالبا غير ان نصف هذا الرقم الأخير يتكون من خريجي كليتي اللغة العربية والشريعة الاسلامية وأقل من ١٠٪ من العلوم وحوالي ١١٪ من كليات التجارة والادارة والاقتصاد وغيرها ، ١١٪ من الهندسة و ٢٠٪ من التربية والآداب وغيرها .

ب - برامج التدريب ومساهماتها في الجهود الانمائية

من المعترف به عند تحديد أهداف التدريب وتقدير مدى مساهمته في تنفيذ خطة التنمية بنجاح ، ان تقدير المتطلبات من القوى البشرية للمستقبل يمكن أن يكون مفيدا في تخطيط طبيعة ونطاق وتنظيم مرافق التدريب . غير ان المعدل المرغوب في تحقيقه للتوسع في الاقتصاد والحاجة الى احلال مواطنين محل بعض الأجانب العاملين حاليا في المملكة يجعلان اجمالي الطلب في فترة الخطة يفوق طاقة برامج التدريب حتى ولو جرت توسعتها واعداد تنظيمها ويمكن بسهولة تقسيم مرافق التدريب الى أربع فئات :

أ - مراكز التدريب المهني (بما في ذلك المعهد الملكي المهني التابع لوزارة المعارف) .

ب - التدريب في المؤسسات الخاصة .

ج - التدريب الذي توفره الوزارات والادارات والمصالح الحكومية .

د - معهد الادارة العامة .

ومن الواضح ان هناك بعض المشاكل التي تؤثر على تنظيم وتنفيذ برامج التدريب بصورة عامة والحلول اللازمة لهذه المشاكل قد حظيت بقسط كبير من اهتمام كافة خطط القطاعات .

ادارة التدريب المهني في وزارة العمل

منذ أن بدأ العمل في مراكز التدريب المهني وحتى صفر ١٣٩٠هـ بلغ مجموع المتخرجين من معاهد التدريب ٩٥٨ (من بينهم ٤٤ مدبرا) تلقوا تدريبات على مختلف الحرف . ويبلغ عدد المسجلين حاليا في المراكز الأربعة القائمة وهي الرياض وحدة والدمام وبريدة ٧٥٩ متدربا . ان مركز التدريب المهني في الرياض هو المركز الوحيد الذي يعمل بكامل طاقته المقررة وهناك احتمال بزيادة عدد المقبولين في المعاهد الأخرى الى ٣٥٠ متدربا بينما يتراوح عدد المتدربين فيها حاليا بين ١٠٠ الى ٢٠٠ وخلال فترة الخطة ستتخذ ثلاث خطوات مهمة لزيادة انتاجية مراكز التدريب التي تديرها وكالة الوزارة لشؤون العمل . فالخطوة الأولى تشمل توسعة مراكز التدريب المهني الأربعة القائمة حاليا . والخطوة الثانية ستتخذ في بداية فترة الخطة وتفضي بتشغيل مركزين للتدريب أحدهما في الجوف والثاني في خميس مشيط ، وبعد ذلك سيجري افتتاح مراكز للتدريب في كافة المناطق الادارية الرئيسية في المملكة .

وسيزداد عدد المقبولين سنويا في هذه المراكز الستة في أقرب وقت ممكن حتى تصل الى كامل طاقتها وهي ٣٥٠ متدربا في كل مركز ، ومن المتوقع أن يتخرج من هذه المراكز حوالي ٧٠٠٠ من العمال المهرة وشبه المهرة خلال فترة الخطة . أما الخطوة الثالثة فتشمل توجيه الاهتمام لمدن أصغر وللمناطق الريفية المحيطة بها عن طريق انشاء ستة مراكز صغيرة للتدريب طاقة كل منها ١٠٠ متدربا . وستقام هذه المراكز الصغيرة في المواقع التالية : مكة ، المدينة ، وادي الدواسر ، الاحساء ، حائل ومنطقة غامد وزهران (الباحة) . وستتخذ خطوات في كل من هذه المراكز الستة الجديدة لتوفير التدريب على حرف تستخدم مواد أولية محلية ، وان أمكن تطوير مهارة العمال في الحرف اليدوية التقليدية المهمة في المنطقة التي يقام فيها المركز ، وسوف يساعد هذا على رفع المستوى الاقتصادي للأسر الريفية .

تدرس الحكومة أيضا انشاء مراكز للاعداد المهني . ويستهدف هذا المشروع مواصلة تعليم وتدريب اليافعين من سن ١٣-١٧ الذين يكملون الدراسة الابتدائية أو يتركون الدراسة في هذه المرحلة لعدم تمكنهم لسبب أو لآخر من متابعة دراستهم . ان المنضمين لهذا البرنامج سيجري اعدادهم للانضمام الى مراكز التدريب المهني أو برامج التلمذة الصناعية في القطاع الخاص ، وان أولئك الذين سيمضون فترة ٤ الى ٥ سنوات بدون عمل سيجدون الآن مجالا لصرف هذا الوقت بطريقة مفيدة . ومن المقرر انشاء ثلاثة مراكز في المرحلة الأولى من المشروع أحدهما في جدة والثاني في الدمام والثالث في الرياض .

التدريب في المؤسسات الخاصة

حتى الوقت الراهن كانت مساهمة المؤسسات الخاصة في تدريب العمال ضئيلة ، وقد اقتصر التدريب في هذا القطاع على عدد قليل من الشركات الصناعية الكبرى وشركات الزيت والتعدين ووكالات السيارات التي تملك ورشا للاصلاح . ونتيجة لهذا الوضع فان عدد العمال السعوديين الذين تم تدريبهم فعلا في المؤسسات الخاصة بطريقة منظمة يقل كثيرا عن العدد الذي كان من الممكن تدريبه . وتوجد عدة أسباب لهذا الوضع أهمها عدم وجود قوانين تنظيم التدريب في المؤسسات الخاصة أو للإشراف على هذا التدريب من قبل الحكومة وسبب آخر هو ان المفهوم الشائع « بأن الثنيين الأجانب الذين منحوا تأشيرات الدخول للمملكة للعمل يجب أن يقوموا بتدريب السعوديين » لم يعط أية نتائج محسوسة . ان بعض هذه الظروف سيتغير خلال فترة الخطة وسيساهم القطاع الخاص في تدريب العمال على نطاق أوسع لأن نظام العمل الجديد قد وضع الأسس القانونية للتدريب من قبل المؤسسات الخاصة كما عهد الى الأقسام المختصة في وزارة العمل بمراقبة تنفيذ أحكامه والإشراف عليها .

التدريب في الوزارات والادارات والمصالح الحكومية

يتبين من حصر جرى مؤخرا للمؤسسات والمصالح الحكومية والوزارات ان نشاطات التدريب يجري العمل بها أو ينظر في أمر تنفيذها من قبل الجهات التالية :

- ١ - وزارة الزراعة .
- ٢ - وزارة الصحة .
- ٣ - وزارة المواصلات .
- ٤ - وزارة الداخلية وشؤون البلديات .
- ٥ - وزارة البترول والثروة المعدنية .
- ٦ - مصلحة الطيران المدني .
- ٧ - مصلحة الأرصاد الجوية .
- ٨ - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .
- ٩ - ادارة الجمارك .
- ١٠ - مؤسسة النقد العربي السعودي .
- ١١ - مؤسسة الخطوط الجوية العربية السعودية .
- ١٢ - وزارة المعارف (مدارس التعليم الخاص) .
- ١٣ - مركز الأبحاث والتنمية الصناعية .
- ١٤ - وزارة التجارة والصناعة .
- ١٥ - المؤسسة العامة للبترول والمعادن (بترومين) .

والواقع ان بعض هذه الوزارات والمصالح كوزارة الزراعة ومصلحة الطيران المدني قد استحدثت ادارات التدريب ضمن هيكلها الاداري واستخدمت مدربين متفرغين . وفيما يلي وصف موجز لأهداف وبرامج وغايات أهم وأكبر مشاريع التدريب . (للاطلاع على مزيد من التفاصيل والوصف للبرامج التدريبية في المصالح الأخرى التي ذكرت أعلاه يمكن الرجوع الى تقرير شامل حول مصادر القوى البشرية تم اعداده في الهيئة المركزية للتخطيط) .

وزارة الزراعة : تستهدف البرامج المقررة عقد دورات تدريبية تتراوح مدتها من ثلاثة أسابيع الى اثني عشر شهرا وذلك في فروع رئيسية ثلاثة :

- ١ - دورة للتدريب على الآلات الزراعية وطرق الري . وقد بوشر بتنفيذ هذه الدورة في عام ١٣٨٩/٩٠ وستستمر لمدة خمس سنوات بالتعاون مع الصندوق الخاص التابع للأمم المتحدة ؛
- ٢ - خطة التدريب الزراعية - تستهدف هذه الخطة توفير التدريب في مختلف الحقول الزراعية وسيباشر بتنفيذها في منتصف عام ١٣٩٠ وستستمر حتى نهاية فترة الخطة ؛

٣ - خطة تدريب المزارعين - ستعقد دورات تدريبية للمزارعين وأبنائهم وذلك في المناطق التي تهتم المزارعين وتستهدف مساعدتهم على ايجاد الحلول لمشاكلهم الآلية . ستعقد هذه الدورات في أنحاء مختلفة من المملكة ولمدة قصيرة .

ان الأهداف البعيدة المدى لهذه الفروع الثلاثة من التدريب هي : تأهيل عدد كاف من الفنيين السعوديين ليقوموا بمسؤوليات التدريب وليلجوا محل الأجانب وتدريب مساعدين فنيين زراعيين وعمال مهرة في مختلف النشاطات الزراعية ، أما الأهداف الكمية المتوقع تحقيقها خلال فترة الخطة فهي تدريب ٥٠٠ مشغلا للآلات و ١٠٠ مرشدا زراعيا و ٧٠ مساعدا فنيا لوقاية النباتات ، و ٧٠ مساعدا بيطريا و ١٥٠ مساعدا فنيا في الهيدرولوجيا والأرصاد الجوية للعمل في الميدان ، و ١٥٠ مساعدا فنيا في الأحراج والمراعي وحفظ التربة ، و ٤٠٠ مزارعا فنيا و ٦٠٠ عاملا لوقاية المزروعات و ٦٠ مساعدا في دراسات وتحليل التربة للعمل في الميدان و ١٠٠٠ عاملا في مشاتل الأحراج وابتعاث ٢٠ شخصا الى الخارج .

وزارة الصحة

١ - ثلاث معاهد صحية للذكور موجودة في الرياض وجدة وصفوه . ومنذ افتتاح هذه المعاهد تخرج منها ٥٣٢ مساعدا صحيا في مختلف الحقول ، وقد بلغ عدد المتخرجين في سنة واحدة ١٤٣ مساعدا ، وبلغ مجموع المنضمين للمعاهد ٥٠٢ متدربا في عام ١٣٨٨/٨٩ ؛

٢ - توجد ثلاث مدارس للممرضات .. غير انه حتى هذا التاريخ يمكن القول بأن عدد الممرضات المتخرجات مع عدد الملتحقات حاليا يشكل نسبة ضعيفة نسبيا بالنسبة لاحتياجات المملكة ، اذ لم يتخرج من هذه المدارس الثلاث سوى ٣٣ ممرضة ويبلغ عدد المسجلات حاليا حوالي ١٠٠ ممرضة ، وبالإضافة الى ذلك يمكن اعادة النظر في الترتيب الحالي الذي يقضي بأن تشرف الرئاسة العامة لمدارس البنات على مدارس الممرضات بدلا من وزارة الصحة .

ان الهدف الرئيسي لخطة التدريب هو رفع مستوى موظفي الجهاز الصحي الذين يتخرجون من المعاهد الصحية ومدارس تدريب الممرضات كما وكيفا ، وتهدف البرامج المقررة الى ما يلي :

- ١ - توسعة المعاهد الصحية القائمة وانشاء معاهد صحية جديدة حيثما يكون ذلك مناسباً بغية استيعاب العدد المتزايد المتوقع التحاقه بهذه المعاهد ؛
- ٢ - بث الوعي بين المواطنين فيما يتعلق بالحاجة الى المزيد من الاقبال والدعم لبرامج التدريب الصحي وخاصة مدارس تدريب الممرضات ؛
- ٣ - التدريب على صيانة واصلاح المعدات والأجهزة الطبية ؛
- ٤ - تطوير التدريب على صحة البيئة والادارة الصحية ، ويتوقع أن تؤدي هذه البرامج الى تحقيق الأهداف التالية :

أ - زيادة نسبة الجهاز الصحي المساعد لكل ١٠٠٠ من السكان . وفي الوقت الراهن فان عدد المساعدين الصحيين من السعوديين في وزارة الصحة يبلغ فقط ٥١٥ موظفاً أو أقل من ٢٠٪ من مجموع الجهاز الصحي المساعد ، ومن المقرر زيادة عدد الملتحقين ببرامج التدريب الى الحد الذي يضمن تخريج حوالي ١٤٥٠ موظفاً صحياً خلال فترة الخطة مما سيؤدي الى زيادة نسبة السعوديين الى ٥٠٪ من المجموع ؛

ب - تحقيق توازن في توزيع الجهاز الصحي بين المدن والأرياف ومناطق البادية .

ج - توفير التسهيلات المعيشية للمتدربين وفتح المجالات أمام المتخرجين من مختلف برامج التدريب مما يساعد على اجتذابهم للعمل في قطاع الصحة ؛

د - اعداد المدربين والاداريين اللازمين للمعاهد ؛

هـ - تأمين الاشراف والمتابعة والتقييم بصورة مستمرة للمتخرجين ؛

و - استمرار التعاون مع معهد الادارة العامة والجامعة الأمريكية في بيروت ومنظمة الصحة العالمية واليونسيف وغيرها من الهيئات التي تستطيع أن تقدم المساعدة في تدريب الموظفين الذين تحتاج اليهم وزارة الصحة .

وزارة المواصلات : تنقسم نشاطات التدريب التي تقوم بها هذه الوزارة الى ثلاثة مجالات :

المواصلات السلوكية واللاسلكية ، وصيانة الطرق ، والخدمات البريدية .

١ - المواصلات السلوكية واللاسلكية : عقدت الوزارة اتفاقية مع الصندوق الخاص التابع للأمم المتحدة ومع الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية لانشاء مركزين للتدريب على المواصلات السلوكية واللاسلكية والاداعية أحدهما في جدة والآخر في الرياض والهدف من انشاء هذين المركزين هو تدريب عدد كاف من المدربين والمشرقيين والفنيين وغيرهم ممن تدعو الحاجة اليهم بين الحين والآخر للقيام بالمهام الهندسية

والتشغيلية والادارية المتعلقة بخدمات المواصلات السلكية واللاسلكية والاذاعية وقد كان الهدف الأساسي من انشاء هذه المراكز تلبية احتياجات وزارتي المواصلات والاعلام ، ويمثل المشروع مثالا عمليا للامكانيات المتوفرة لاجراء تنسيق أكبر في مجهودات التدريب ويستهدف البرنامج تدريب حوالي ٢٠٠ شخصا في مركز جدة سنويا . ومن المتوقع تشغيل المركز بكامل طاقته بعد عام ١٣٩٥ هـ وأقصى عدد يتوقع تخرجه من مركز جدة خلال فترة خطة التنمية يتضمن الآتي : ٦٠ مساعد مدرب ، ٥٥ مشرفا و ١٣٥ فنيا ومساعد فنيا ، ولا يتوقع أن يتخرج أحد من مركز التدريب في الرياض الا بعد عام ١٣٩٥ هـ أما مستوى القبول فيه فسيحدد على ضوء تقييم سيجري في المستقبل للطلب على الموظفين الذين تحتاج اليهم المواصلات السلكية واللاسلكية .

٢ - صيانة الطرق : ستقوم مصلحة الطرق باتخاذ ترتيبات عن طريق التعاقد مع شركات خاصة لتدريب عدد من الموظفين ، ويتبين من دراسة لأحد العروض امكانية تدريب ٥١٣ موظفا لصيانة الطرق وتشغيل المعدات الثقيلة وذلك خلال فترة الخطة ،

٣ - الخدمات البريدية

أما بالنسبة للخدمات البريدية فقد اقترح تنفيذ خمسة برامج هي :

- أ - ابتعاث عشرة موظفين من ذوي المراتب المتوسطة للتدريب في المملكة المتحدة ،
- ب - انشاء معهد وطني للبريد ،
- ج - استخدام خريجي الجامعات للتدريب والعمل في الخدمات البريدية ،
- د - عقد دورات لتعليم اللغة الانجليزية لموظفي البريد ،
- هـ - الاشتراك في المعهد العربي العالي للشئون البريدية ،

ان جدوى هذه المقترحات وخاصة الثاني منها ستدرس خلال الأشهر القادمة وسيتم التنفيذ وفقا لنتائج تلك الدراسة .

مصلحة الطيران المدني : من الأهداف المهمة التي تسعى المصلحة الى تحقيقها في عام ١٣٩٠ هـ :

أولا : انشاء قسم للتدريب وتعيين موظف سعودي مسؤول عن هذا القسم ، وسيتم الحاق رئيس قسم التدريب بدورات دراسية محلية وخارجية مناسبة ليكون معيدا لتسلم كامل مسؤوليات القسم .

وثانيا : سيعاد افتتاح مركز التدريب في الظهران في جمادى الثانية ١٣٩٠ هـ بعد أن كان مغلقا ، وسيستقبل ٦٠ طالبا في برنامج لتعليم اللغة الانجليزية ، ومن المتوقع في السنة القادمة أن ينضم للمركز ١٢٠ طالبا ، منهم ٦٠ طالبا في برنامج تعليم الانجليزية و ٦٠ طالبا للتدريب على الشؤون الفنية .

وثالثا : سيزداد عدد المقبولين في مركز جدة ويستمر العمل في اعداد مدربين سعوديين وستتخذ الاجراءات لرفع كفاءة الموظفين في عدد من الاختصاصات ، والأهداف الكمية المحددة فيما يتعلق بعدد المنضمين سنويا لمختلف الدورات ستكون كما يلي : ١٢٠ متدربا في قسم اللغة الانجليزية ، ٢٠ في دورة صيانة اللاسلكي ، و ١٥ لخدمات الحركة الجوية ، و ١٠ في دورة المواصلات السلكية واللاسلكية للملاحة الجوية و ١٥ في دورة مراقبي الأحوال الجوية و ١٢ في دورة التدريب على مكافحة الحريق والانقاذ (ضباط المطافيء) وعلاوة على ذلك ستعقد دورات لتجديد المعلومات ودورات متقدمة وخاصة في جميع المجالات المذكورة أعلاه .

مصلحة الأرصاد الجوية : من المتوقع خلال فترة الخطة أن يبرز « طلب محتمل » على موظفين مهنيين وفنيين آخرين في الاختصاصات التالية :

- | | | |
|-------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------|
| ٤٩ مراقبا لمحطات الأرصاد الجوية الحالية | } | لسلاح الجو والطيران بما
في ذلك مرصد الأرصاد الجوية الوطني . |
| ٦٥ مراقبا للملاحة الجوية لبرنامج مراقبة الطقس دوليا . | | |
| ٣٥ مراقبا ، و ١٥ مقررًا لحالة الطقس و ٢٥ مساعد مقرر | } | في ذلك مرصد الأرصاد الجوية الوطني . |
| و ١٥ باحث أرصاد جوية ، و ٥ مراقبين طقس (فئة ٤) ، | | |
| و ٥ مساعدي مراقبي طقس و ٥ باحثين في الأرصاد الجوية . | } | متطلبات الأرصاد الزراعية |
| ٣٥ مراقب أرصاد زراعية | | |
| ٥ مساعدي مراقبي أرصاد زراعية | | |
| ٥ فنيي أرصاد زراعية | | |

استنادا الى هذه المتطلبات تقرر وضع برنامج للتدريب بالتعاون مع جامعة الملك عبد العزيز يستهدف تزويد مصلحة الأرصاد الجوية باليد العاملة التي تحتاجها للتوسع . ولا يشمل هذا الهدف العام تدريب الفنيين كفاية نهائية وانما يهدف أيضا الى تزويد خريجي مركز الأرصاد الجوية بالمعلومات الأساسية الكافية التي تمكنهم من متابعة دراساتهم الجامعية في حقل الأرصاد الجوية . ويتوقع تخريج ٢٥٠ متدربا تقريبا في عدة اختصاصات خلال فترة الخطة .

خلاصة عن التدريب في الوزارات والادارات

على الرغم من ان البحث اقتصر فقط على عدد قليل من برامج التدريب الكبرى فان الدراسة التحليلية الموسعة لنشاطات التدريب التي تقوم بها الوزارات والادارات والمصالح الحكومية المذكورة أعلاه تواجه عددا من المشاكل المشتركة بالاضافة الى المشاكل الأخرى التي ترتبط مباشرة بمجال اختصاص كل منها ، والتحديات التي ترافق أعمال التدريب الهادفة الى توفير العدد الاضافي المطلوب من موظفي التشغيل والصيانة من قبل الدولة قد تمت مواجهتها في العديد من الحالات ، وفي حالات أخرى فان الطلب على العمال المدربين سيواجه عن طريق التعاقد مع شركات محلية أو أجنبية .

غير انه يوجد مجال لايجاد برنامج وطني للتدريب المنسق لأن وضع هذا البرنامج سيجتمع ليس فقط المصالح التي تعمل في حقل تدريب الموظفين وانما أيضا المسؤولين عن ادارة التدريب من جهة وأولئك المسؤولين عن مجالات النشاط المرتبطة بالتدريب كالتعليم مثلا من جهة أخرى . وتشعر كل ادارة أو مصلحة في الوقت الراهن بانها ملزمة بتقديم التدريب في كافة المواضيع التي يحتاجها المتدربون ليتمكنوا من اكمال هذه الدورات بنجاح . ومن الأمثلة الخاصة على هذه الحالة رغبة عدد من مراكز التدريب في وضع برامج لتعليم اللغة الانجليزية بما في ذلك معامل تعليم اللغة لأن اللغة الانجليزية ضرورية كأساس لممارسة العديد من المهن الفنية . ويبدو ان هناك امكانية للاشتراك في برنامج أو برامج مشتركة لتعليم الانجليزية ويجب الاستفادة من هذه الفرصة وهناك مجالات أخرى كصيانة أجهزة اللاسلكي والأجهزة الألكترونية وخاصة في المستوى الاعلادي تتوفر فيها الفرص لتحقيق المزيد من التنسيق .

وعلى الرغم من ان عدد المتخرجين من مختلف البرامج التدريبية التي تديرها الدوائر الحكومية أو التي تقرر انشاؤها قد لا يكون كبيرا الا أن هذه البرامج من المتوقع أن تساهم مساهمة ملموسة في تنفيذ خطة التنمية بنجاح . ولعل المصادر المحدودة للموظفين المهنيين والفنيين والمهرة في المملكة تستلزم بذل كل جهد ممكن لضمان الاستمرار بالأهداف الموضوعية لكل حالة واتخاذ اجراءات المتابعة لضمان تحقيق الأهداف المحددة .

احتياجات القطاع الخاص للقوى البشرية

١ - بحسب القطاعات الصناعية الرئيسية

عند اعداد الجدول (٦) أخذ في الاعتبار معدلات نمو (١) الاقتصاد المقترح تحقيقها خلال فترة الخطة كما أخذت عدة عوامل أخرى في الاعتبار وهي تلك التي لها تأثير على معدل نمو التوظيف في مختلف القطاعات . ان معدل نمو التوظيف في عدد من القطاعات الصناعية يتوقع أن يكون في حدود ٦ الى ٩٪ سنويا الا ان معدلات نمو التوظيف في قطاعي الزراعة والبتروك في حدود ١٪ ، وبطء معدل نمو التوظيف في صناعة البتروك ناجم عن كون المستويات العالية لمعدل التغيير في الانتاجية الممكن تحقيقها في هذه الصناعة تسهل تحقيق زيادات في الانتاج دون الحاجة الى زيادة مقابلة في التوظيف ، وكذلك على الرغم من ان أعمال التنقيب أصبحت تجري في منطقة أوسع خلال السنوات القليلة الماضية فليس من المحتمل المباشرة في الانتاج الكامل من هذه المشاريع الجديدة في الأجل القصير ولذلك فانها ستحتاج الى عدة مئات من العمال فقط خلال فترة الخطة .

أما بالنسبة لقطاع الزراعة فالعراقيل كثيرة ، ومع ذلك فقد ازدادت المساحة الاجمالية للأراضي المزروعة كما ارتفع مستوى الانتاج الزراعي في السنوات الأخيرة . ومن الظواهر الملفتة للنظر في القطاع الزراعي هو ان نسبة كبيرة من المزارعين يحصلون على جزء من دخلهم من نشاطات اقتصادية أخرى وفي الواقع فان عددا من المزارعين في بعض أنحاء من المنطقتين الشرقية والجنوبية يحصلون على حوالي ٣٠٪ من دخلهم الاجمالي من الزراعة كما جاء في احدى الدراسات . وحتى ولو تضاعف الانتاج الزراعي فان هذه النسبة لن تزيد بصورة كبيرة ، اذ ان نسبة الدخل الزراعي الى الدخل الاجمالي سترتفع فقط الى ٤٦٪ . وتؤدي ظروف كهذه الى عرقلة الاستثمارات في الزراعة وبالتالي تعرقل التوظيف في المناطق التي تتوفر فيها فرص للعمل في صناعات أخرى .

(١) يراجع : الخطوط العامة لخطة التنمية في المملكة العربية السعودية . الهيئة المركزية للتخطيط - ١٣٨٩ ، وتعديلات لاحقة غير منشورة أعدتها الهيئة المركزية للتخطيط .

ستستمر ظروف المعيشة المستقرة في المدن في اجتذاب البدو للاستقرار في مراكز المدن وما حولها ويظهر ان الانتقال مباشرة من حياة البادية الى ضواحي المدن ومن ثم الى الصناعات الحديثة سيزداد . وان نسبة الانخفاض السنوية في اليد العاملة اليدوية في فترة الخطة التي بلغت ١٪ ستصبح ١,٥٪ خلال فترة الخطة .

يضم الجدول (١٣) تقدير المستويات الانتاجية التي ينبغي تحقيقها للوصول الى معدلات نمو الانتاج المحلي الاجمالي ومستويات التوظيف التي يعتقد بأنها معقولة . وتشير التقديرات الى انه في الفترة ما بين ١٣٨٦ الى نهاية الخطة ستزداد الاحتياجات الاجمالية للقطاع الخاص بحوالي ٤٠٥٦٠٠ وان هذه الاحتياجات خلال فترة الخطة ستبلغ ٢٦١,٢٠٠ «١» . وستتوسع قطاعات التشييد والصيانة ، والتجارة والخدمات أكثر من ٢٠٪ من الزيادة الأخيرة : في حين ان متطلبات قطاع النقل والمواصلات والتخزين ستزداد بصورة محسوسة الى حوالي ١٤٪ تقريبا .

٢ - بحسب مجموعات المهن والفروع

بعد تحديد مستويات التوظيف في مختلف القطاعات الصناعية جرى تقدير متطلبات كل قطاع من المجموعات المهنية المختلفة . وقد استخدم جدول المهن - والصناعات الذي يبين نسبة العمال في كل مجموعة من المجموعات المهنية الرئيسية الست في كل قطاع صناعي لاستنتاج التقديرات الواردة في جدول (١٤) . ثم أعدت تفاصيل أخرى بالنسبة لفروع المهن .

ان أبرز ناحية في التقديرات الواردة في جدول (١٤) هي العدد الكبير نسبيا للعمال المهرة وشبه المهرة الذي يلزم اضافته خلال فترة الخطة حيث يقدر عددهم بـ ٥٦٠٠٠ عاملا تقريبا . وهؤلاء العمال ينبغي أن ينضموا لليد العاملة في القطاع الخاص بحسب التوزيع التالي : ١٣٩٠٠ ميكانيكا وعمال تركيب واصلاح وغير ذلك ، ٨٦٠٠ كهربائيا وعمال اصلاح راديو وتلفزيون وعمال تركيب واصلاح تلفونات ، و ١٧٨٠٠ عمال بناء مهرة مثل البنائين والسباكين والدهانين وغير ذلك . أما الفئة الأخرى التي توزيها في الأهمية وخاصة بالنسبة للمؤسسات والبرامج المسؤولة عن تطوير التعليم العالي فتضم ٢٤٠٠ من أصحاب المهن العلمية والفنية (من خريجي الجامعات أو ما يعادلها) ، وهؤلاء سيحتاجهم القطاع الخاص بالاضافة الى حوالي ٤٠٠٠ من الاداريين من مختلف المستويات .

٣ - بحسب المؤهلات العلمية والتدريبية

يوجد في القطاع العام أنظمة تتعلق بالمؤهلات (التعليم الرسمي أو التدريب أو الخبرة) التي يشترط توفرها عند ملء الوظائف ، الشاغرة ، أما في القطاع الخاص فلا وجود لمثل هذا الاطار النظامي . وفي حالات عديدة يجري استخدام الأشخاص حسب الامكانيات التي يظهرونها للقيام بعمل معين وليس بحسب الشهادات التي يحملونها ، ولذلك يصعب ربط الوظائف بمؤهلات تعليمية أو تدريبية . غير انه على ضوء أوضاع العرض والطلب على اليد العاملة في المملكة والبرامج التعليمية والتدريبية المتوفرة وغيرها من العوامل العملية المتعلقة باستخدام العمال في القطاع الخاص أمكن وضع خطوط ارشادية تبين المستوى التعليمي والتدريب الذي يجب أن يتوفر في عمال كل مجموعة من المجموعات المهنية الست الرئيسية ولكل قطاع من القطاعات . وبتطبيق هذا النموذج على مجموع متطلبات القطاع الخاص الواردة في الجدول (١٤) تم التوصل الى الأرقام الواردة في الجدول (١٥) . وعند تفسير هذه التقديرات ينبغي الانتباه بأنها تمثل الاحتياجات الاضافية للقطاع الخاص المستندة الى المؤهلات العلمية الرسمية يتبعها تلقي دورات تدريبية منظمة في بعض الحالات . غير ان العديد من العمال في ظروف كظروف المملكة سيجري ادخالهم في « فئة العمال المهرة » دون أن تنطبق عليهم هذه التسمية المتعارف عليها ، ومن المتوقع أن يستمر أسلوب اكتساب المهارة بالملاحظة والخبرة لفترة من الزمن ، لذلك يجب النظر الى البيانات الواردة في جدول (١٥) على انها طريقة خاصة لتقدير الاحتياجات كليا ، وهناك طرق أخرى بديلة أو معادلة لها لا بد من استعمالها في هذه الأثناء .

(١) ستبلغ هذه الاحتياجات ٢٧١٨٠٠ اذا استثنى الانخفاض المحتمل في فئة البادية المقدر بحوالي ١٠٦٠٠ .

جدول «١٣»

المشتغلون في القطاع الخاص في المملكة مصنفون بحسب طبيعة النشاط للأعوام ١٣٨٦ ، ١٣٩٠ ، والسنة الأخيرة للخطة

الصناعة أو النشاط الاقتصادي	تقدير عدد العمال بالآلاف				معدل النمو السنوي				
	التغيرات		نهاية الخطة	٩٠	في التوظيف		في الانتاجية		
	٩٠/٨٦	٩٠/٩٠			٩٠/٨٦	٩٠/٩٠			
البدو الرحل	١٠,٦-	١٦,٦-	١٣٤,٦	١٤٥,٢	١٥١,٢	-	-	١,٥-	١,٥-
الزراعة (المستقرة) وصيد الأسماك وغير ذلك	١٦,٩	٣٤,٨	٣٤٨,٣	٣٣١,٤	٣١٣,٥	٣,٥	٢,٥	١,٥	١,٤
البيترول	٥,٧	٥,٨	١٥,٧	١٥,٥	١٤,٩	٧,٥	٧,٥	٥,٩	٥,٢
التعدين والمحاجر (باستثناء البترول)	٦,٩	١٥,٣	٢٥,٦	١٣,٧	١٥,٣	٦,٥	٥,٥	٨,٥	٧,٣
الصناعة	١٨,٥	٢٩,٣	٧٥,٣	٥١,٨	٤١,٥	٦,٨	٥,٧	٦,٣	٦,٥
البناء والانشاء	٦٣,٥	١٥١,٥	٢٥٥,٥	١٤١,٥	١٥٤,٥	٤,٥	٣,٧	٧,٧	٨,٥
الكهرباء والماء والغاز والخدمات الصحية	٧,٤	١١,٢	١٩,٦	١٢,٢	٨,٤	٤,٥	٤,٥	١٥,٥	١٥,٥
التجارة	٦٧,٤	١٥١,٩	١٩٧,٦	١٣٥,٢	٩٥,٧	٤,٥	٣,٦	٨,٧	٨,٥
النقل والمواصلات والتخزين	٣٦,١	٥٤,٢	٩٨,٢	٦٢,١	٤٤,٥	٤,٥	٣,٧	٩,٦	٩,٥
الخدمات (١)	٥٤,٤	٨٣,٥	١٩١,٩	١٣٧,٥	١٥٨,٩	٢,٥	٢,٥	٦,٩	٦,٥
نشاطات غير واضحة	-	٤,٣	-	-	٤,٣	-	-	-	-
المجموع أو المعدل	٢٦١,٢	٤٥٥,٦	١٣٥١,٨	١٥٤٥,٦	٨٩٦,٢	-	-	٤,٦	٣,٨

(١) تشمل المطاعم والفنادق والخدمات الترفيهية الأخرى والبنات الحلاقة وغير ذلك .
(٢) جرى تخفيض هذا الرقم بما يقابل عدد الموظفين في القطاع العام الذين أدرجوا في الأرقام الأساسية لهذا القطاع .

مدرول « ١٤ »

تقدير احتياجات القطاع الخاص * من القوى البشرية مصنفة بحسب مجموعات المهن والقطاعات الصناعية للفترة من ١٣٩٠ الى نهاية فترة الخطة

المهنة	الزراعة *	التعدين والمحاجر **	الصناعة ***	البناء	الكهرباء ***	التجارة	النقل	الخدمات	المجموع
مديرون وأداريون	١٥	٧٧٠	٢٦٠	٩٥٠	٢٨٠	٦٨٠	٣٩٠	٥٩٠	٣٩٣٥
أصحاب المهن العلمية	٥	٢٩٠	٣٨٠	٤٢٠	١٨٠	٩٠	٣٠٠	٧٨٠	٢٤٤٥
فنيون ومساعدو أصحاب المهن العلمية	١٠	٤٠٠	٢٣٠	١٥٠	٢٨٠	٦٤٠	٢٦٠	٢٦١٠	٤٥٨٠
كتبة وعمال مبيعات	٤٠	١٠١٠	٤٢٠	٤٨٠	٧٢٠	٥٩٦٨٠	٢١٧٠	٢٩٨٠	٦٧٥٠٠
عمال مهرة وشبه مهرة	٤٠٠	٢٠٣٠	١٥٧٠٠	٢١٠٤٠	٢٦٠٠	٣٩٦٠	٢٨٤٠	٧٠٦٠	٥٥٦٣٠
عمال يدويون وعمال خدمات	١٦٤٣٠	٣١٠٠	١٥١٠	٤٠٤٦٠	٣٣٤٠	٢٣٥٠	٣٠١٤٠	٤٠٣٨٠	١٣٧٧١٠
المجموع	١٦٩٠٠	٧٦٠٠	١٨٥٠٠	٦٣٥٠٠	٧٤٠٠	٦٧٤٠٠	٣٦١٠٠	٥٤٤٠٠	٢٧١٨٠٠

* باستثناء البدو .
 ** التعدين والمحاجر يشمل عمليات انتاج البترول .
 *** أدخلت تعديلات على جدول المهن - القطاعات الصناعية المستخلص من البيانات الحالية لتلائم مع التغييرات في التركيب المهني لهذه القطاعات الصناعية والتي يتوقع حدوثها خلال فترة الخطة .

جدول « ١٥ »

تقدير احتياجات القطاع الخاص من القوى البشرية مصنفة بحسب التحصيل العلمي أو التدريب أو الخبرة وبحسب مجموعات المهن (١٣٩٠ الى نهاية الخطة)

	المستوى التعليمي	المستوى التعليمي				
		ابتدائي أو أقل	متوسط	ثانوي	جامعي	
تدريب اضافي او خبرة	سنوات ١٠-٥	١٨٧٥	١١٨٠	٦٢٠	٢٦٠	مديرون واداريون
		-	-	-	٢٤٤٥	أصحاب المهن العلمية والفنية (١)
	سنوات ٤-٣	-	٣٧٨٠	٨٠٠	-	فنيون ومساعدو أصحاب المهن العلمية
	سنوات ٢-١	-	١٠٦٠	-	-	كثبة وعمال مبيعات
	سنوات ٢-١	٥٢١٠	-	-	-	
	سنة ١-٠	٦١٢٣٠	-	-	-	
	سنوات ٣-٢	-	٤٠٠٠	-	-	عمال مهرة
	سنة ٢	٥١٦٣٠	-	-	-	
	سنة ١-٠	١٨٨٣٠	٤٤٠	-	-	عمال يدويون وعمال خدمات
	سنة ١-٠	(٢) ١١٨٤٤٠	-	-	-	

- (١) ان المستخدمين من فئة أصحاب المهن العلمية والفنية لن يكونوا جميعا من خريجي الجامعات اذ سيشرط في بعضهم اتمام دورة تدريبية أو اكتساب خبرة في العمل قبل تعيينهم .
- (٢) ان معظم هؤلاء سيكون لديهم مؤهل يقل عن الشهادة الابتدائية وقد لا يستطيعون القراءة والكتابة فضلا عن أن ليس لديهم تدريب على أي نوع من المهارات .

متطلبات القطاع العام من القوى البشرية

١ - التوظيف الاجمالي

ازداد التوظيف الاجمالي في القطاع العام بنسبة ١٤,٩٪ ما بين ١٣٨٣/١٣٨٤ . و ١٣٨٥/١٣٨٤ بينما لم تتجاوز نسبة الزيادة ١,٩٪ خلال المدة ١٣٨٨/١٣٨٩ هـ - ١٣٩٠/١٣٨٩ هـ . وهناك عدة عوامل تم أخذها في الاعتبار عند تحديد مستويات التوظيف التي يحتمل أن يصل اليها القطاع العام خلال السنوات القادمة ، ومن بين هذه العوامل :

- الاحتياجات من القوى البشرية الواردة في خطط القطاعات المعدة من قبل عدد من الوزارات والادارات والمصالح الحكومية (الزراعة ، الصحة .. الخ ...)
- الاتجاهات السابقة الخاصة بمستويات التوظيف للقطاع العام ككل .
- السياسة الجديدة المتبعة في اختيار موظفي الخدمة المدنية .
- مراحل النمو التي وصلت اليها مختلف الوزارات والادارات .
- تأثير الأهداف (معدلات نمو الانتاج المحلي الاجمالي) الموضوعة بالنسبة لمجالات النشاط الاقتصادي المختلفة خلال سنوات الخطة .
- النتائج التي يمكن استخلاصها من أعمال المسح التي أجريت خلال ١٣٨٩/٩٠ عن موظفي القطاع العام .

ان الفقرات (د) و (هـ) أعلاه ذات أهمية خاصة ، لا سيما وان المبالغ المخصصة للتنمية والمرصودة لعدة بنود مختلفة في الميزانية (كالمواصلات مثلا) يتم في الغالب صرفها عن طريق القطاع الخاص ، ولذلك فان هذه المخصصات لا تؤثر مباشرة وبدرجة كبيرة على عدد موظفي القطاع العام . ويوضح الجدول (١٦) النتائج النهائية التي أمكن الحصول عليها بعد أخذ هذه المؤثرات في الاعتبار . وتشير هذه النتائج الى ان حجم التوظيف في القطاع العام سيزداد بمقدار ٤٦٥٠٠ خلال سنوات الخطة . كما انه من المحتمل أن يصبح من الضروري زيادة موظفي داخل الهيئة بمقدار ٣٩ الفا .

مدرول « ١٦ »

التوظيف في القطاع الحكومي (٨٢/١٣٨١ حتى نهاية الخطة) (بالآلاف)

الخطة	٩٠/٨٩	٨٩/٨٨	٨٦/٨٥	٨٢/١٣٨١	
داخل الهيئة	١٢٠,٨	٨١,٨	٧٩,٧	٣٥,٧	
خارج الهيئة	٦٣,٧	٥٦,٢	٥٥,٧	٣٣,٣	
المجموع	١٨٤,٥	١٣٨,٠	١٣٥,٤	٦٩,٠	

٢ - التوظيف في الوزارات والمصالح الحكومية

ان العديد من المصالح الحكومية المسؤولة بصفة رئيسية عن الشؤون الادارية والكتابية وما يتعلق بها سيستمر نموها حسب النسبة العادية في تاريخها الماضي وحسب ما تقتضيه المرحلة التي وصلت اليها هذه المصالح في تطوير الخدمات الواقعة ضمن اختصاصها . أما في المصالح الأخرى ، كالمواصلات مثلا ، فان التوظيف سيتأثر بعملية انفاق الاعتمادات المخصصة للتنمية وللمشاريع التي تشملها الخطة ، بالرغم من أن العديد من هذه المشاريع سيتم تنفيذه بواسطة مقاولين . وفي بعض الحالات ، كالصحة والتعليم مثلا ، نجد ان خطط توسيع وتطوير خدماتها تقتضي زيادة عدد الموظفين زيادة كبيرة ، وقد تم وضع بعض التقديرات التي تعكس تلك الاتجاهات . وبالنسبة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية فان تنفيذ نظام العمل والعمال الصادر بموجب مرسوم ملكي في ١٣٨٩ هـ ، وفتح مكاتب لتقديم الخدمات للعمال ، وزيادة عدد مراكز التدريب المهني ، ما هي الا بعض البرامج التي ستساهم في النمو السريع المتوقع لهذه الوزارة .

جدول «١٧»

عدد موظفي داخل الهيئة (حسب توزيعهم في الوزارات والمصالح الحكومية)
وموظفي خارج الهيئة في نهاية فترة الخطة

التغيير خلال فترة الخطة (١)	في نهاية الخطة	الوزارة أو الادارة أو المصلحة	التغيير خلال فترة الخطة (١)	في نهاية الخطة	الوزارة أو الادارة أو المصلحة
٣٠٠	١٤٦٠	وزارة الاعلام	١٠٠	٤١٥	ديوان الموظفين العام
		وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	١٠٠	٦٩٠	وزارة الخارجية
١٥٩٠	٣٦٠٠	ومراكز التدريب المهني (٢)	٩٥٠	٧٠٠٠ (٣)	وزارة المواصلاات وسكة الحديد
٢٢٠٠	٨٢٠٠	وزارة الصحة	٩١٠	٣٦٤٠	وزارة الزراعة والمياه
٢٧٥٠٠	٦٢١٥٠	وزارة المعارف (٤)	١٠٠	٥٩٠	وزارة التجارة والصناعة
		وزارة المالية والاقتصاد الوطني (بما في ذلك الميزانية والاحصاءات وادارة التنظيم والأساليب الخ .)	٧٠٠	١٠٩٢٠	وزارة الداخلية (٥)
٤٥٠	١٩٨٠	رئاسة القضاء	١٣٠	١٧٠٠	مصلحة الجمارك
١٣٠	٢١٤٠	مصلحة الأرصاد	٢٢٠	٤٢٥	مصلحة الزكاة والدخل
٢٧٠	٤٧٠	ادارات ومصالح أخرى	١٢٠	٧٤٥	وزارة البترول والثروة المعدنية
٢٤٧٠	١٢٣٤٥		٦٦٠	٧٩٠	وزارة الحج والأوقاف
٣٩٠٣٠	١٢٠٨٤٠	مجموع موظفي داخل الهيئة		١٥٨٠	مصلحة الطيران المدني
٧٥٠٠	٦٣٧٠٠	مجموع موظفي خارج الهيئة			
٤٦٥٣٠	١٨٤٥٤٠	المجموع الكلي			

- (١) في السنة التي تسبق بداية الخطة ، أي سنة ١٣٨٩/٨٩٠ ، بلغ مجموع موظفي داخل الهيئة وخارج الهيئة المدرجين في الميزانية ٨١٧٦٤ و ٥٦٢٠٤ على التوالي .
- (٢) يشمل الادارة العامة ووكالة شؤون العمل والعمال ووكالة الشؤون الاجتماعية ومتطلبات مراكز التدريب المهني المفصلة في الجدول رقم (٢٣) .
- (٣) يشمل الادارة العامة ، والبريد والطرق وسكة الحديد والموانيء والبرقيات والتلفونات .
- (٤) يشمل الادارة العامة ومعاهد تعليم البنين والبنات التي تشرف عليها مباشرة وزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات ومعاهد المعلمين . ولا يشمل المدارس والمعاهد والكليات التي أنشئت بصفة رئيسية كمعاهد دينية ، كما انه لا يشمل الجامعات .
- (٥) يشمل الامارات ، والبلديات ، وخفر السواحل وادارة الجوازات ، الخ ..

وفيما يختص بوزارة الزراعة فقد تم الأخذ بعين الاعتبار الحقيقة القائلة بأنه خلال السنوات القليلة القادمة ستستمر الجهود لزيادة المساحة المزروعة ، ولتحسين وانجاز مشاريع الصرف والري ، ورفع مستويات الانتاج (وهذا قد يعني زيادة استخدام الآلات في المزرعة بالإضافة الى الوسائل الأخرى) ، ولتأمين مرافق أفضل لتسويق المحاصيل ولتوطين البادية . وهذه النشاطات ستقتضي تشغيل العديد من العمال الفنيين والمهرة . والجدول رقم (١٧) يلخص النتائج النهائية لجميع هذه الاعتبارات حيث يوضح المجموع لعدد موظفي داخل الهيئة في عدد من الوزارات والادارات الحكومية التي تستخدم عددا كبيرا من الموظفين . وقد تم وضع الأرقام الخاصة بموظفي خارج الهيئة في مجموعة واحدة دون ذكر الأرقام الخاصة بكل وزارة . ويجب التأكيد على ان الأرقام الواردة بالجدول تمثل الاحتياجات المتوقعة ، أي انها قد لا تتطابق تماما مع عدد الوظائف التي سيتم وضعها فعلا في ميزانيات السنوات القادمة .

٣ - التوزيع حسب مستوى التعليم والمهارة

أ - داخل الهيئة

بعد أن تم تحديد مجموع احتياجات كل وزارة ومصالحة حكومية من مراتب داخل الهيئة ، جرى استخدام المعلومات المتوفرة عن هيكل التوظيف لمعرفة التوزيعات حسب مستوى التعليم والمهارة . وقد تم اعداد هذه التوزيعات وأصبحت معروفة بالنسبة لكل من وحدات التوظيف الموضحة في الجدول رقم ١٧ وسوف يرد ذكرها باختصار فيما بعد . ومن المتوقع أن تكون زيادة موظفي داخل الهيئة في القطاع العام موزعة كما يلي :

المجموع	ج	ف	م	ث	ط	ا
٣٩٠٣٠	٨٧٩٩	٣٢١٣	٣٠٦٢	١٥٠٠١	٦٣٤٩	٢٦٠٦

حيث ان :

- ج - شهادة جامعية (في الغالب للوظائف المهنية وبعض الوظائف الادارية) .
- ف - شهادة فنية (تتطلب الحصول على الشهادة المتوسطة أو الثانوية العامة بالإضافة الى مدة تدريب تتراوح بين سنة وثلاث سنوات حسب الوظيفة) .
- م - ماهر - شهادة الدراسة الابتدائي بالإضافة الى تدريب لمدة سنتين .
- ت - شهادة الثانوية العامة .
- ط - شهادة الدراسة المتوسطة .
- أ - شهادة الدراسة الابتدائية .

والرقم الوارد تحت البند « ث » يبدو كبيرا لأن مدرسي المدارس الابتدائية (الذين يشترط عادة حصولهم على الشهادة المتوسطة بالإضافة الى ثلاث سنوات في معاهد المعلمين) قد جرى ادماجهم هنا . وبالمثل فان المدرسين الذين يشترط حصولهم على شهادة جامعية قد شملهم البند « ج » ، وان الاحتياجات للفنيين والعمال المهرة ستكون كبيرة . ولو جرى حذف احتياجات « التعليم » من البندين « ث » و « ط » فان فرص توظيف الأشخاص الذين لا تتجاوز مؤهلاتهم الدراسية هذين الحدين ، والذين لم يتم تدريبهم على أي عمل ، ستكون ضئيلة نسبيا . واذا استثنينا وزارة المعارف ، فان جميع الوزارات والمصالح الحكومية الأخرى لن توظف أكثر من ٥٠٠ و ١٦٠٠ شخصا تحت البندين « ث » و « ط » على التوالي .

ب - موظفو خارج الهيئة

ان كادر خارج الهيئة يتضمن مجموعة من الأفراد ذوي المهارات المتنوعة . فعند أحد طرفي السلم نجد ساعي المكتب والمراسل والحارس و« القهوجي » والعمال الذين لا يشترط حصولهم على أي شهادات علمية أو تدريب عملي . وقد صنفت جميع هؤلاء كعمال يدويين . أما الطرف الآخر من السلم فنجد عنده العمال المهرة أو أشباه المهرة ، كالميكانيكيين والسباكين والكهربائيين ، وعمال التلغراف والحمادين وكاتبي الآلة والمرضين والقابلات ومشغلي مختلف الآلات الثابتة والمتحركة الخ . وقد تم حصر هؤلاء تحت بند « المهرة » . كما ان العمال الذين تتعلق أعمالهم بالشئون الدينية والكتابة وسائقي السيارات التي تستخدم لنقل موظفي الحكومة هم بعض الجماعات المهمة الأخرى من العمال الذين يشملهم كادر خارج الهيئة .

ان عدد موظفي خارج الهيئة المحتمل تعيينهم خلال سنوات الخطة يقدر بحوالي ٧٥٠٠ موظفا . ومن المستبعد أن يتم توزيعهم حسب النسب القديمة حيث انه من الضروري الاقلال من الأفراد الذين يؤدون أعمالا يدوية خفيفة . وعلى أية حال فسوف يتم تشغيل عدد أكبر من العمال في أعمال الارشاد الزراعي ، والصحة والمواصلات والأعمال الكتابية .

لا زالت المؤسسة العامة للبترول والمعادن تواصل نموها وتوسع مجالات نشاطها اما بصفة مستقلة أو بالتعاون مع الشركات الخارجية . ولا يزال الاهتمام مركزا على الوحدات الآلية ذات التكاليف المرتفعة ، مما سيؤدي في النهاية الى ارتفاع نسبي في الطلب على العمال المهرة . ولقد بلغ مجموع موظفي الشركات التي تديرها بترومين أو التي لها علاقة بها ٢٠٠٠ موظفا خلال عام ١٣٨٩ ، كما يظهر من جدول (١٨) .

جدول «١٨»

عدد موظفي بترومين والشركات المرتبطة بها وتوزيعهم حسب الفئة المهنية ١٣٨٩ هـ

المجموع	عمال		مهرة	فنيون	مهنيون	أعضاء مجلس إدارة وإداريون		المؤسسة أو الشركة
	يدويون	كتبة				ادارة وإداريون	ادارة وإداريون	
٣٠٠	١٧٦	٢٠	٧٤	١٥	١١	٤	٤	أرجاس
٤٥٠	٢١٠	٣٠	١٤٨	٣٠	٢٢	١٠	١٠	شركة الخفر العربية
٤١٧	١١٧	٧٥	١٤٠	٣٦	٢٤	٢٥	٢٥	شركة مصفاة جدة
١٠	—	٦	—	—	١	٣	٣	الشركة السعودية لنقل الزيت
٥٠٠	٩٢	٢٠	٢٨٤	٦١	٣٥	٨	٨	شركة الأسمدة السعودية
١٧٥	٦٠	٢٩	٦٠	١٢	٨	٦	٦	مصنع الحديد والصلب
١٩٠	٥٠	٦٠	٤٥	٩	٦	٢٠	٢٠	شبكة توزيع المنتجات
١٥٠	٣٠	٧٠	—	٥	١٥	٣٠	٣٠	المكتب الرئيسي
٢١٩٢	٧٣٥	٣١٠	٧٥١	١٦٨	١٢٢	١٠٦	١٠٦	المجموع

ان بعض المشاريع التي يجري تشغيلها حاليا قد يتم توسيعها بينما يوجد هناك مشاريع أخرى جديدة تحت التنفيذ أو تجري دراستها . ولقد تم تقدير متطلبات القوى البشرية لكل مشروع من مشاريع بترومين حسب المهارة خلال سنوات الخطة . ويبدو ان مجموع تلك القوى البشرية سيصل الى ٣٨٠٠ كحد أقصى موزعة على النحو التالي :

اداريون	مهنيون	فنيون	مهرة	كتبة	عمال يدويون	المجموع
٧٠	٤٥٠	٧٣٠	١١٣٠	٣٠٠	١١٢٠	٣٨٠٠

مجموع متطلبات المملكة من القوى البشرية

١ - حسب القطاعات والمجموعات الصناعية

يبين الجدول رقم (١٩) ملخصا للتوظيف حسب القطاعات والمجموعات الصناعية في فترات ثلاث ١٣٨٦ ، و ١٣٩٠ ونهاية فترة الخطة . بينما يبين الجدول رقم (٢٠) التوزيعات المئوية المقابلة . وتشير هذه الأرقام الى ان زيادة الطلب على القوى البشرية خلال سنوات الخطة سيبلغ مجموعها ٣١١٥٠٠ . سيرتفع حجم التوظيف من ١١٨٠٧٠٠ خلال عام ١٣٩٠ هـ الى ١٤٩٢٢٠٠ في نهاية الخطة ، أي بزيادة ٢٦,٤٪ . وسيستوعب القطاع الخاص الجزء الأكبر من هذه الزيادة ، أي حوالي ٢٦١٢٠٠ أو ٨٤٪ . ويلاحظ من الجدول رقم (٢٠) ان التوظيف سينمو في القطاعات الثلاثة جميعها : القطاع الخاص والقطاع العام وبترومين . غير ان معدلات نموها ستختلف ؛ وعلى سبيل المثال فان التوظيف في القطاع الخاص سينمو بسرعة أكبر من سرعة نموه في السابق وسينمو القطاع العام بمعدل ٦٪ سنويا وذلك بالمقارنة الى ٥,٨٪ قبل بدء الخطة . وهذه الاختلافات في معدلات النمو تعكس تنوع النشاطات وتوسعها في القطاع الخاص من جهة ، وتوحد ونضوج العوامل التي تؤثر على التوظيف في القطاع العام من جهة أخرى .

ومن المحتمل أن تواجه النسبة المئوية المساهمة للقطاعات في استيعاب مجموع المستخدمين تغييرا طفيفا في نهاية فترة الخطة عنها قبل بدئها . وستظل حصة القطاع الخاص حوالي ٨٨٪ وحصة القطاع العام حوالي ١٢٪ وعلى أية حال فسوف تطرأ بعض التغييرات الهامة على التكوين الصناعي للقطاع الخاص :

أ - ان معدل النمو البطيء لعدد المشتغلين بالزراعة (راجع الجدول رقم ١٤) سيؤدي الى انخفاض النسبة المئوية لمساهمة هذا القطاع في حجم التوظيف . وفي عام ١٣٨٦ كانت حصة الزراعة المستقرة ٣١,١٦٪ من مجموع المستخدمين . ومن المتوقع أن تنخفض هذه النسبة الى ٢٨,٠٧٪ عام ١٣٩٠ ثم الى ٢٣,٣٤٪ في أواخر فترة الخطة . ويمكن تطبيق اتجاه شبيه بهذا على سكان البادية .

مدرول « ١٩ »

تقديرات لعدد المستخدمين عام ١٣٨٦ وللمجموع الطلب في عام ١٣٩٠ ونهاية الخطة

القطاع أو طبيعة النشاط	تقدير عدد العمال اللازمين			معدل النمو (النسبة المئوية)
	١٣٨٦	١٣٩٠	نهاية الخطة	
القطاع الخاص	٨٩٦,٢	١٠٤٠,٦	١٣٠١,٨	١٣٩٠/١٣٨٦
سكان البادية	١٥١,٢	١٤٥,٢	١٣٤,٦	٤,٦
الزراعة المستقرة	٣١٣,٥	٣٣١,٤	٣٤٨,٣	٣,٨
البترو	١٤,٩	١٥,٠	١٥,٧	
استخراج المعادن والحجارة	١٠,٣	١٣,٧	٢٠,٦	
الصناعة	٤١,٠	٥١,٨	٧٠,٣	
البناء	١٠٤,٠	١٤١,٥	٢٠٥,٠	
الكهرباء ، الغاز ، الخ	٨,٤	١٢,٢	١٩,٦	
التجارة	٩٥,٧	١٣٠,٢	١٩٧,٦	
النقل	٤٤,٠	٦٢,١	٩٨,٢	
الخدمات	١٠٨,٩	١٣٧,٥	١٩١,٩	
غير موضحة تماما	٤,٣			
القطاع العام	(١)١١٠,٠	(٢)١٣٨,٠	(٢)١٨٤,٥	
بترومين	٠,٤	٢,١	٥,٩	
المجموع أو المتوسط	١٠٠٦,٦	١١٨٠,٧	١٤٩٢,٢	٤,٨

(١) عدد المستخدمين فعلا .

(٢) أرقام معتمدة في الميزانية .

مدرول « ٢٠ »

توزيع النسبة المئوية للأفراد المستخدمين خلال عام ١٣٨٦ ومجموع الطلب في فترة الخطة حسب القطاعات والصناعات

القطاع أو طبيعة النشاط	النسبة المئوية لتوزيع العاملين	
	١٣٨٦	١٣٩٠
القطاع الخاص	٨٩,٠٣	٨٨,١٣
سكان البادية	١٥,٠٢	٩,٠٢
الزراعة المستقرة	٣١,١٦	٢٨,٠٧
البترو	١,٤٨	١,٢٧
التعدين والمحاجر	١,٠٢	١,١٥
الصناعة	٤,٠٧	٤,٣٩
البناء	١٠,٣٣	١١,٩٩
الكهرباء والغاز ، الخ	٠,٨٣	١,٠٣
التجارة	٩,٥١	١١,٠٣
النقل	٤,٣٧	٥,٢٦
الخدمات	١٠,٨٣	١١,٦٤
غير موضحة تماما	٠,٤١	—
القطاع العام	١٠,٩٣	١١,٦٩
بترومين	٠,٠٤	٠,١٨
المجموع	١٠٠	١٠٠

ب - ستزيد نسبة مجموع المستخدمين العاملين في عدد من الصناعات الأخرى في القطاع الخاص ، لا سيما البناء والتجارة والخدمات والنقل . وهذا دليل على النشاط المتزايد في كثير من جوانب الحياة الاقتصادية للبلاد خلال السنوات القليلة الماضية . وسوف يستمر هذا النشاط خلال سنوات الخطة .

ج - بالرغم من ان القطاع العام كان عام ١٣٨٦ أكبر مستخدم منفرد للعمال (باستثناء الزراعة وسكان البادية) الا انه من المتوقع أن يتغير الوضع خلال السنوات القادمة . فالبناء والخدمات والتجارة في القطاع الخاص قد يكون لديها عدد من المستخدمين أكبر من عدد المستخدمين من قبل الحكومة مباشرة بنهاية فترة الخطة . والملاحظات الواردة في الفقرات (أ) و (ب) أعلاه تتماشى مع الاتجاه السائد في الأقطار النامية نحو انخفاض مستمر في الأهمية النسبية للقوى العاملة في الزراعة وزيادة حجم القوى العاملة في الصناعة من الناحيتين : النسبية المطلقة .

٢ - حسب التعليم والتدريب ومستويات المهارة

ان المتطلبات الدراسية والتدريبية التي تتلائم مع المستويات المختلفة للمهارات ومع نوع العمل تختلف كثيرا نظرا للفوارق بين المستويات وما يتم مزاولته فعلا في مجال التوظيف في القطاعات والصناعات المختلفة . وهذا يجعل من الصعب تلخيص هذه التفاصيل وعرضها الا بأبسط أشكالها الموضح في الجدول رقم (٢١) . والعمال اليدويون والذين لا تتوفر لديهم المهارات سيبلغون ١٤٢٠٠٠ أو ٤٤٪ من متطلبات القوى البشرية خلال سنوات الخطة ، ولكن مجالات أخرى ستضمن أيضا أرقاما هامة . والطلب المتوقع لحوالي ٦١٧٢٢ من العمال المهرة وشبه المهرة بالإضافة الى عدة آلاف ستدعو الحاجة اليهم عند أعلى المستويات ، كل هذا يخلق مشكلة معقدة لمراقب التعليم والتدريب وأجهزة التوظيف (أنظر الرسم رقم ٥) .

٣ - عمليات الاحلال التي يتحتم اجراؤها بسبب الاستقالات والتقاعد والوفيات والهجرة والأسباب الأخرى .

ان مقدار المتطلبات المشار اليها في الفقرات السابقة هو الحد الأدنى المطلق لأن التقديرات لم تأخذ العوامل التالية بعين الاعتبار :

أ - التحسينات النوعية المرغوب فيها بالنسبة للمستخدمين الحاليين .

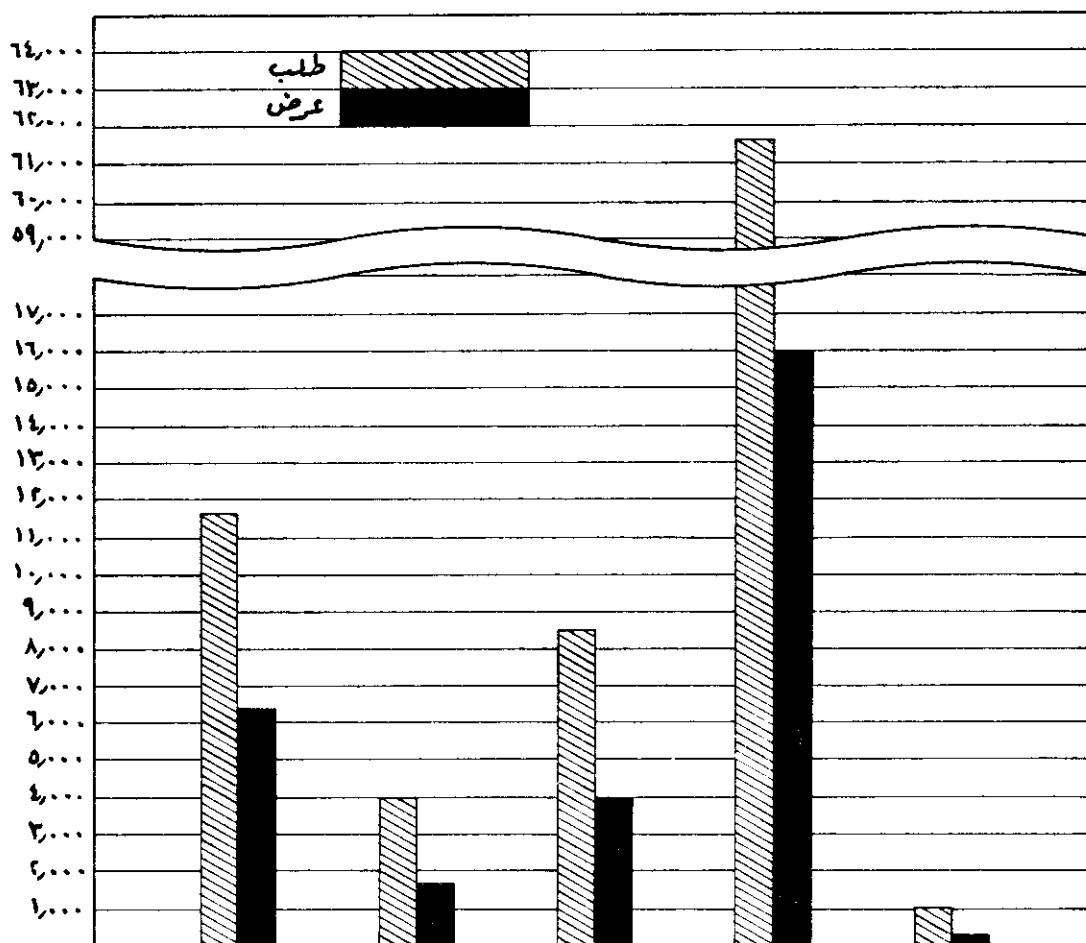
ب - استبدال الكثيرين من أولئك الذين تم استخدامهم قبل أو خلال فترة الخطة نظرا لأن نسبة كبيرة من الأجانب يتركون العمل وخاصة المهنيين والفنيين والمهرة .

ج - الحاجة لاستبدال بعض الأجانب في القوى العاملة وذلك لتحقيق مساهمة أكبر من السعوديين وخاصة في المجالات المهنية .

د - عمليات الاحلال الضرورية التي تقتضيها استقالة ووفيات وتقاعد السعوديين .

وفي الوقت الذي قد يكون من المفيد عمل تقدير كمي للمتطلبات الاضافية الناتجة عن العوامل الواردة في البنود (أ) - (د) الموضحة أعلاه ، يمكن القول بعدم توفر بيانات ومعلومات كافية لاعطاء أساس ثابت يمكن بموجبه فحص بعض جوانب عمليات الاحلال هذه . وبالنسبة للعامل (أ) فمن الواضح ان كفاءة العاملين العام والخاص يمكن زيادتها اذا أتاحت لهم فرصة الاشتراك في برامج لرفع مستواهم العملي أو في برامج للتدريب العملي أكثر مما يتاح لهم حاليا .

العرض والطلب على القوى البشرية في مجموعات مختارة من المهنيين



جدول «٢١»

ملخص متطلبات القوى البشرية حسب التعليم ومستوى المهارة خلال فترة الخطة

المجموع	التعليم والتدريب ومستوى المهارة						ح (١)	ف	ث	ط	أ	مهرة وشبه مهرة	عمال بدون مهارة	سواقون	رجال دين	القطاع	
	القطاع العام																
٣٩٠٣٠							٨٧٩٩	٣٢١٣	١٥٠٠١	٦٣٤٩	٢٦٠٦	٣٠٦٢				داخل الهيئة	
																خارج الهيئة	
٧٥٠٠	٧٥٠	٧٥٠	٣٠٠٠	١٩٠٠	١١٠٠												
٣٧١٨٠٠			١٣٧٧١٠	٥٥٦٣٠	٦٦٤٤٠	١٠٦٠		٤٥٨٠	٢٤٤٥	٣٩٣٥						(لا يشمل سكان البادية)	
٣٣٨٠٠			١١٢٠	١١٣٠		٣٠٠		٧٣٠	٤٥٠	٧٠						بترميم	
٣٢٢١٣٠	٧٥٠	٧٥٠	١٤١٨٣٠	٦١٧٢٢	٧٠١٤٦	٧٧٠٩	١٥٠٠١	٨٥٢٣	١١٦٩٤	٤٠٠٥						المجموع (٣)	
١٠٦٠٠ -																	سكان البادية
٣١١٥٣٠																	كافة القطاعات

(١) «ح» بالنسبة للقطاع العام لا تشمل العمال المهنيين فقط وإنما تشمل أيضا المدرسين في المدارس المتوسطة والمدارس الثانوية ومعاهد المعلمين ، كما تشمل المديرين والاداريين الذين يشترط حصولهم على شهادة جامعية .

(٢) ان عدد المديرين والاداريين في القطاع الخاص وفي بترميم قد شمل بعض الذين لديهم شهادات جامعية .

(٣) بعض الأعمدة فقط يمكن أن يكون جمعها ذا معنى .

(٤) سيكون بعض هؤلاء بحاجة الى التدريب بالاضافة الى شهادة الدراسة الابتدائية أو المتوسطة ، كما تم بحثه في القسم الخاص بمتطلبات القطاع الخاص .

العرض والطلب للقوى البشرية خلال فترة الخطة

أ - تقييم كمي - حجم الهجرة الضرورية لايجاد توازن في سوق القوى البشرية

ان الجدول التالي يعتبر ان العرض هو ذلك القسم من القوة البشرية الذي يعمل بالفعل والناشيء عن التزايد الطبيعي في عدد السكان «١» واعتباره ان بقية القوة البشرية هذه في حالة بطالة اختيارية أو جزئية ويمكن ايراد الملاحظات التالية استنادا الى الجدول رقم (٢٢) وغيره من البيانات .

جدول «٢٢»

اجمالي عرض وطلب القوى البشرية للفترتين ١٣٩٠ ونهاية فترة الخطة (بالآلاف)

السنة	العرض	الطلب
١٣٩٠	١١٦٥,٤	١١٨٠,٧
نهاية الخطة	١٣٧٦,٢	١٥٤٦,١
		حاجة النمو الاقتصادي ١٤٩٢,٢
		حاجات الاستبدال المختلفة ٥٣,٩

١ - سيكون معدل زيادة السكان والقوى العاملة خلال فترة الخطة أعلى مما كان عليه خلال السنوات الخمس التي تسبقها مباشرة . وستكون الزيادة في القوى البشرية خلال فترة الخطة في حدود ٢٢٥ ألفا تقريبا .

٢ - في فترة الخطة سيزداد العرض (الناشيء عن الزيادة الطبيعية في القوة البشرية بمفردها) بـ ٢١٠٨٠٠ وفي نفس الوقت فان الطلب سيزداد بفعل الحاجة الى الاعداد التالية من الوظائف خلال الفترة نفسها .

٤٦٥٠٠	القطاع العام
٢٦١٢٠٠	القطاع الخاص
٣٨٠٠	بترومين
٣١١٥٠٠	المجموع الأولي
٥٣٩٠٠	
٣٦٥٤٠٠	المجموع

زيادة ناتجة عن النمو الاقتصادي .
استبدالات .

٣ - من الواضح والحالة هذه ان الطلب على القوى البشرية خلال فترة الخطة سيتجاوز العرض الناشيء عن الزيادة الطبيعية للقوة العاملة بمفردها بحوالي ١٥٤٦٠٠ (٢١٠٨٠٠ - ٣٦٥٤٠٠) كما يتضح من الرسم رقم (٦) .

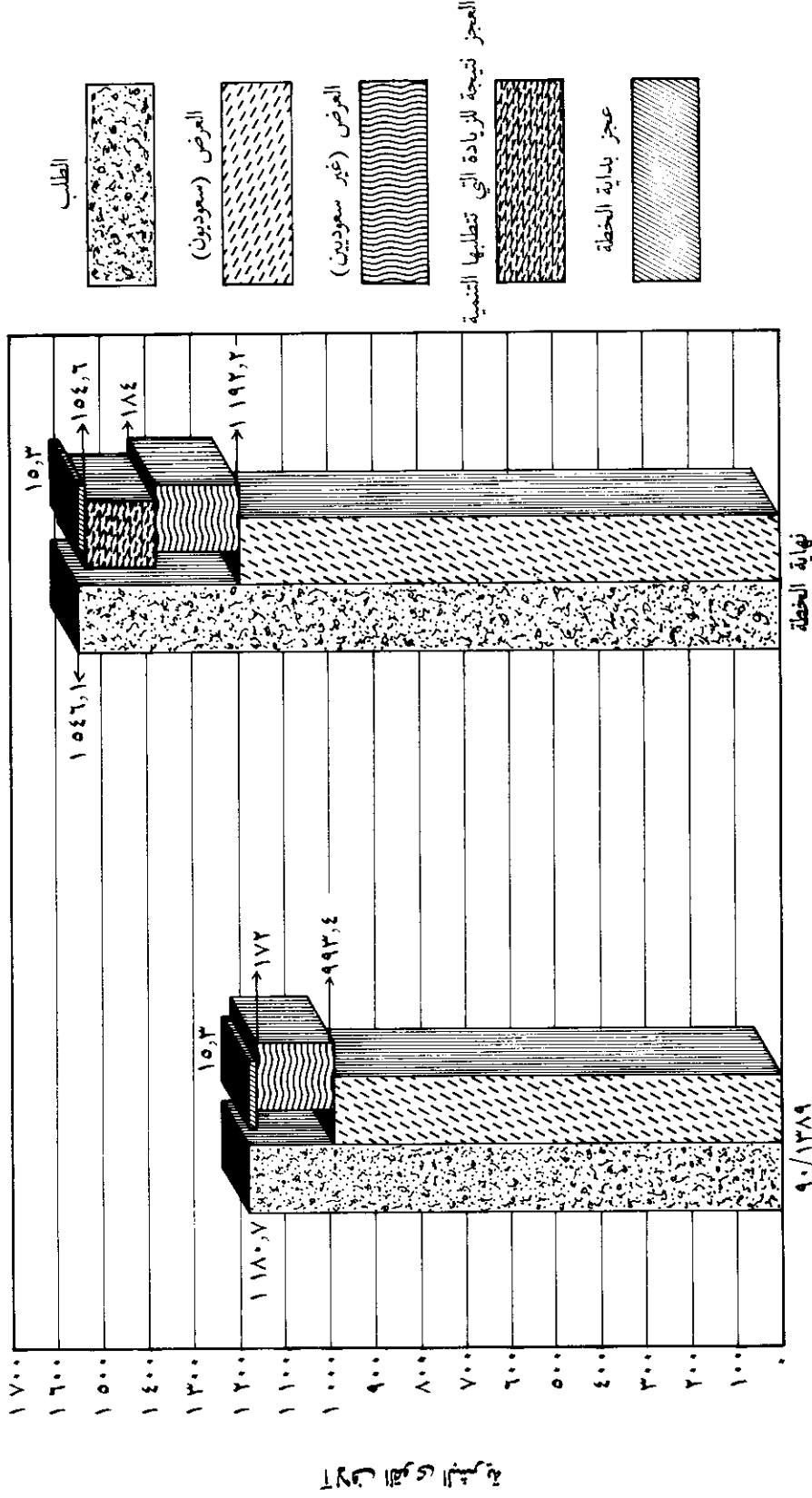
ب - تقييم نوعي - تحليل لجوانب النقص من حيث التعليم والتدريب ومستوى المهارات

وضح في القسم السابق بأنه سيكون هناك نقص مؤكّد في القوى البشرية خلال فترة الخطة القادمة وتم تقدير هذا العجز من حيث الحجم . ولكن هذا النقص لن يكون موزعا بصورة متماثلة على جميع مستويات التعليم والتدريب والمهارات والأعمال ، وانه من المفيد تحديد المجالات الرئيسية التي لن يتم تغطية التوقع فيها وبذلك يمكن ايجاد القاعدة التي تعتمد عليها أية عملية اعادة توجيه ضرورية لبرامج تطوير الموارد البشرية وفي الجدول رقم (٢٣) جرى ادراج عناصر مختلفة من الطلب ، وتوضيح مدى امكانية تأمين كل قسم من هذه الاحتياجات والمصادر التي يمكن الاعتماد عليها في ذلك .

سيكون العجز بالنسبة للمستويات العليا أي في مجال العاملين الذين يفترض أن تتوفر فيهم ثقافة وتدريب جامعيين في حدود ٤٦٠٠ . وفي المجموعة التالية - وهي فئة المديرين وكبار الاداريين فان عملية الترقية في القطاع العام ستسفر عن اشغال غالبية المراكز الادارية التي لا تتطلب ثقافة تخصصية عن طريق الاستخدام المحلي ، يضاف الى ذلك ان معهد الادارة العامة من خلال برامجه الادارية المختلفة ، سوف يضاعف من احتمالات تعيين الموظفين المستخدمين حاليا في تلك المراكز . غير ان برامج التطوير الاداري في القطاع الخاص نادرة . ويبدو انه بعد اعتبار احتمالات الترقية وموارد العرض الأخرى فستظل هناك ثغرة مقدارها ٢٣٠٠ كفوًا بالمواصفات السالفة .

(١) يستثنى من ذلك الهجرة الخارجية اعتبارا من سنة ١٣٨٨ وما بعد .

القوى البشرية الناجمة ومتطلبات التنمية



360.4	الزيادة التي تتطلبها التنمية : -----
210.8	الزيادة الطبيعية في القوى البشرية : -----
104.6	العجز نتيجة الزيادة التي تتطلبها التنمية : -----
10.3	عجز بداية الخطة : -----
169.9	مجموع العجز الذي سيغطي به غير سعوديين اضافيين : -----

تأليف القوى البشرية

مردول « ٢٣ »

ملخص حالة العرض والطلب على القوى البشرية من حيث التعليم والتدريب ومستوى المهارات خلال فترة الخطة

ملاحظات	العرض حسب المصادر	الطلب حسب النوع والمصدر
النقص البالغ ٦٠٠ ٤ ينبغي سده بواسطة الهجرة . هذا الفارق الموضح بين العرض والطلب قائم على افتراض أن جميع خريجي معاهد التدريس العليا يمكن استخدامهم وحسبما تم توضيحه في السابق فإن ٣٠٠٠ سيكونون من خريجي كليات اللغة العربية والشريعة الإسلامية وعلى هذا فإن الثغرة التي يتوجب سدها من قبل أجانب ستكون ذات اختصاصات معينة مثل الطب والعلوم والهندسة.	٦ ٤٠٠ معاهد الدراسات العليا المحلية ١ ٠٠٠ برامج الابتعاث للخارج ٧ ٤٠٠ ناقص ٣٠٠ سينضمون الى القطاع الخاص بصفة مديرين ومسؤولين اداريين ٣٠٠ ٧ ١٠٠	الأخصائيون انجاميون القطاع العام (بما في ذلك مديرون جامعيون) ٢ ٢٠٠ القطاع الخاص ٢ ٤٥٠ المدرسون ومدراء التعليم ٦ ٦٠٠ بتر وبين ٤٥٠ ١١ ٧٠٠
الطلب يزيد عن العرض بـ ٢ ٣٠٠ ويحتمل أن لا يكون استخدام الأجانب بالمستوى المرغوب فيه إذ أن عدة مناصب قد تبقى شاغرة أو تتخذ بشأنها ترتيبات آنية لضمان القيام بالمهام المتصلة بها .	١ ٣٦٠ عن طريق الترقى في القطاع الخاص ٣٠٠ خريجو الجامعات ٤٠ تدريب من قبل بتر وبين ١ ٧٠٠	المديرون والمسؤولون الاداريون القطاع الخاص ٢ ٩٣٠ بتر وبين ٧٠ ٤ ٠٠٠
طاقة مرافق التدريب على هذا المستوى محدودة في المملكة في الأجل القصير .	١ ٥٠٠ برامج التدريب لمختلف وزارات الدولة ومصالحها ٩٠٠ القطاع الخاص ٢٠٠ بتر وبين ١ ٤٠٠ المدارس المهنية الثانوية ٤ ٠٠٠	القيون وشبه الأخصائيين القطاع العام ٢ ٢٠٠ القطاع الخاص ٤ ٥٨٠ بتر وبين ٧٣٠ ٨ ٥١٠
ان ضخامة الفارق ٤٥٧٠٠ عاملا سوف تعتمد على المدى الذي قد يتم به رفع مستوى الأفراد غير المهرة من القوة العاملة بواسطة مختلف الوسائل المتيسرة بحيث يصبحون « مؤهلين » لادراجهم ضمن هذه الفئة « بفعل التجربة » .	٢ ٥٠٠ برامج التدريب لمختلف وزارات الدولة ومصالحها ٧ ٠٠٠ مراكز التدريب المهني الستة الموجودة مراكز التدريب المهني الستة الجديدة ٣ ٠٠٠ الصغيرة ٣ ٥٠٠ برامج تدريب العمال المبتدئين والتدريب في المصانع ١٦ ٠٠٠	عمال مهرة وانصاف مهرة القطاع العام ٥ ٠٠٠ القطاع الخاص ٥٥ ٦٠٠ بتر وبين ١ ١٠٠ ٦١ ٧٠٠
إذا أسقطنا المعلمين في الاعتبار يمكن وصف الوضع بما يتراوح بين « غير واف نوعا ما » إلى « فائق عن الحاجة » تبعا للتدرج من المرحلة الثانوية مرورا بالمتوسطة الى المرحلة الابتدائية ولن تكون ثمة حاجة طهجة أشخاص لديهم فقط تعليم أكاديمي على هذا المستوى دون تدريب أو خبرة في العمل .	١٣ ١٠٠ معاهد المعلمين والمعلمات الابتدائية ٤٠٠ المدارس الثانوية للبنين ٢ ٠٠٠ معاهد المعلمات ٢ ٠٠٠ المدارس المتوسطة للبنين ١٤ ٥٠٠ المدارس المتوسطة للبنات	الحائزون على الشهادة الثانوية أو المتوسطة أو الابتدائية وموظفو الأعمال المكتبية والمبيعات الدراسة الثانوية (القطاع العام) معلمون ومديرون تعليم ١٤ ٥٠٠ غيرهم ٥٠٠ ١٥ ٠٠٠ الدراسة المتوسطة (القطاع العام) معلمون واداريون تعليم ٤ ٧٠٠ غيرهم ١ ٦٠٠ ٦ ٣٠٠ الدراسة الابتدائية (القطاع العام) ٢ ٦٠٠
	مدارس البنين الابتدائية وفر فائض عن الحاجة	العاملون في الوظائف الكتابية والمبيعات (القطاع الخاص) درجة أولى/متوسطة مضافا اليها ٢-٣ سنوات تدريب ١ ٠٦٠ درجة ثانية/متوسطة مضافا اليها سنة أو أقل من تدريب ٥ ٢١٠ درجة ثالثة/مستوى أدنى من الشهادة الابتدائية وأقل من سنة تدريب واحدة ٦١ ٢٣٠ عمال يدويون وخدمات (بلا مهارات عموما) ٣ ٠٠٠ القطاع العام القطاع الخاص درجة أولى ٤٥٠ درجة ثانية ١٨ ٨٠٠ درجة ثالثة ١١٨ ٤٥٠ بتر وبين ١ ١٠٠ ١٤١ ٨٠٠

أما فيما يتعلق بالعمال المهرة وشبه المهرة ، فسوف يزيد الطلب على العرض بشكل كبير يصل الى ٤٦ ألفا اذا حصرنا اهتمامنا في أولئك الذين سيكتسبون المهارة عن طريق الالتحاق بدورات تدريب رسمية . الا انه من المعروف ان الكثيرين يدرجون ضمن هذا التصنيف بعد اكتساب شيء من الخبرة من خلال العمل ولكن من الصعب تقدير عدد الذين سيفقدون عن هذه الطريقة . ومن المرجح ان عدد العمال المهرة وشبه المهرة الذين يقولون عما تحتاج اليه كافة القطاعات خلال فترة الخطة يتراوح بين ٣٠ ، ٣٥ ألفا .

السياسات والاجراءات التي تهدف الى التغلب على العجز والى استخدام الموارد البشرية بشكل أفضل .

في الصفحات السابقة تم استعراض عدة مظاهر من وضع القوة العاملة في البلد وعزل مضاعفات النمو المستمر من ناحية الموارد البشرية وتقييمها من حيث الكمية . وتذكر الحكومة بأن العديد من العوامل التي تسهم في مشاكل القوة البشرية الحالية لا يمكن اصلاحها تماما خلال مدة الخطة الأولى ، ولكنها وثيقة من ان تطبيق السياسات والاجراءات المبنية فيما يلي يخلق أساسا جيدا يمكن مواصلة التقدم اعتمادا عليه .

السياسات المحددة

١ - الدور الأساسي للتربية والتعليم في تزويد سوق القوة العاملة بأعداد كافية من القوى البشرية المؤهلة تأهيلا ملائما .

ان الحكومة مدركة للدور الهام الذي يمكن أن يلعبه وضع وتنفيذ سياسات تعليم وتدريب مناسبة في مجال توفير القوى البشرية المؤهلة اللازمة لاستمرار التطور الاجتماعي والاقتصادي . ومن شأن هذه الأمور أن تؤدي الى استغلال أفضل لموارد البلاد البشرية عن طريق :

- ١ - اتاحة المجال أمام عدد أكبر من السعوديين لشغل مراكز شاغرة .
 - ٢ - توفير الفرصة أمام العديدين للافادة من الشواغر العديدة التي تنشأ نتيجة التطور المستمر المنصوص عليه في الخطة .
 - ٣ - تسهيل ايجاد تمثيل أوسع نطاقا للسعوديين في جميع مجالات الاستخدام .
 - ٤ - اتاحة المجال أمام استبدال عدد من الأجانب الذين يعملون حاليا في المملكة .
- وفيما يلي ملخص بالسياسات الهامة المقترحة في مجالات التعليم والتدريب .

أ - اعادة تنظيم التعليم والتدريب الأكاديمي والفني :

وضعت الخطوات اللازمة لجعل التعليم أكثر ملائمة لاحتياجات المجتمع ؛ وتشمل السياسات المحددة المقترح تنفيذها خلال مدة الخطة في هذا الصدد ما يلي :

- ١ - زيادة التحاق الطلاب من جميع الفئات بالمدارس زيادة مطلقة ونسبية على السواء .
- ٢ - تحديد نسبة الطلبة الناجحين الذين ينتقلون الى المستوى التالي الأعلى أو الى نوع آخر من التعليم والتدريب ؛ مثلا ستتخذ الترتيبات لضمان مواصلة ٨٥٪ من الطلاب الذين يتمون الدراسة الابتدائية الى مرحلة التعليم المتوسط ؛ كذلك فان ٨٥٪ من الذين يكملون بنجاح الدراسة المتوسطة سينتقلون اما الى المرحلة الثانوية أو الى تدريب المعلمين الابتدائي أو التعليم المهني - الفني .

ان تنفيذ هذه السياسات سيكون له عدة نتائج حسنة - أولا : زيادة نسب التحاق الطلاب بالمدارس ستؤدي ، في الأجل الطويل ، الى الارتقاء بنوعية القوة العاملة نتيجة انتشار التعليم ؛ ثانيا : تعني المعدلات المرتفعة للاستمرار في الدراسة أن عددا أكبر من الطلاب سوف يكملون تعليمهم . ثالثا : سيكون هناك عدد أكبر لديهم أساس تعليمي ملائم يتيح لهم أن يستفيدوا في مجالات التدريب المهني والفني . رابعا : ان الخطوط التوجيهية العريضة بشأن توزيع المعلمين على المستويات الثلاثة وهي الدراسة الأكاديمية ، وتدريب المعلمين والتعليم المهني الخ .. من شأنها أن تسهم في تحسين تدرج التعليم والتدريب في المملكة . وربما كانت هذه هي أهم نتيجة من النتائج التي يمكن التوصل اليها .

ب - تكوين وتحسين المهارات - زيادة معدل نمو التعليم الفني والتدريب المهني

بالنسبة لوضع السياسات وتنفيذها يمكن تصنيف التعليم الفني والتدريب المهني وغيره الى خمس فئات :

- ١ - برامج التعليم الفني لوزارة المعارف .
- ٢ - مراكز التدريب المهني التي تشرف عليها وزارة العمل .
- ٣ - برامج التدريب التي تديرها عدة وزارات ومصالح حكومية .
- ٤ - معهد الادارة العامة .
- ٥ - التدريب في المؤسسات الخاصة .

١ - **برامج التعليم الفني لوزارة المعارف** : تنوي الحكومة الاستمرار في دعم برامج التعليم الفني التي تشرف وزارة المعارف على ادارتها والتي تشمل على مدارس متوسطة حديثة ومدارس مهنية ثانوية (صناعية وزراعية وتجارية) ومعاهد فنية ومعاهد فنية عليا . وسيتم تسهيل تنفيذ المشاريع التي تم تخطيطها وتوسيع مدى المناهج التي تدرس في المؤسسات الموجودة كما انه سيتم توفير عدد مناسب من الطلبة الجدد للتعليم الفني بما يتناسب مع المجموع واحتياجات الفروع الأخرى . وفي الوقت نفسه فان نتائج برنامج التوجيه الذي يجري تنفيذه في المدارس المتوسطة الحديثة سيخضع للدراسة بقصد اجراء تعديلات حيثما يقتضى الأمر ذلك .

٢ - **مراكز التدريب المهني التي تديرها وزارة العمل** : ان السياسة في هذا الفرع من التدريب هي عملية استقصاء للاتجاهات التي يمكن أن يتم فيها توسيع نشاطات مراكز التدريب المهني وتطوير المناهج في مهارات عليها طلب قوي أو تجتذب عددا كبيرا من الأجانب ولا تقتضي في نفس الوقت فترات تدريب طويلة . وبالإضافة الى المراكز العاملة حاليا في الرياض والدمام وجده وبريدة وتلك المقرر تشغيلها في الجوف وخميس مشيط فان الحكومة تعزم اقامة ستة مراكز أخرى في مدن أصغر حجما . وفي هذه المراكز ستوجه عناية خاصة نحو التدريب على مهارات في مهن وحرف تختص بها المناطق الريفية المجاورة لهذه المدن الأمر الذي يساهم في التطور الريفي .

٣ - **برامج التدريب التي تديرها وزارات ومصالح حكومية** : على وجه العموم ستكون سياسة الحكومة فيما يتعلق ببرامج التدريب التي تشرف عليها وزارات ومصالح حكومية مختلفة بقصد سد الاحتياجات الخاصة بها هي سياسة دعم نشيط . وسوف تقدم الى الأجهزة التي تعمل في مجالات الزراعة والصحة والطيران المدني والأرصاد الجوية والمواصلات وغيرها مساعدات على نحو يتيح لها أن تتغلب على ما تعاني من نقص في القوى البشرية في المجالات المتعلقة بكل منها . وتنوي الحكومة أيضا أن تضمن قيام تنسيق أكبر بين نشاطات أجهزة التدريب المختلفة من خلال الجهاز الخاص بالقوى البشرية .

٤ - **التدريب في المؤسسات الخاصة** : تتوقع الحكومة أن تقوم المؤسسات الخاصة بمساهمة أكبر في تدريب العمال . والواقع ان الطلب على الفنيين والعمال المهرة وشبه المهرة هو من الضخامة بحيث ان موارد الحكومة وحدها ليست كافية لحل المشكلة خلال فترة معقولة من الزمن . وسياسة الحكومة في هذا المجال توضحها بايجاز المادة ٤٤ من نظام العمل والعمال التي تنص على ان كل رب عمل لديه ١٠٠ مستخدما أو أكثر يتحتم عليه أن يقوم بتدريب نسبة لا تقل عن ٥٪ من السعوديين من أصل مجموع مستخدميه ؟ .

وستولي الحكومة عنايتها لمسألة مساعدة الشركات الفردية على توسيع برامجها التدريبية الراهنة بحيث تتجاوز حدود احتياجاتها الحالية فتساهم بالتالي في توفير عمال مهرة . وفضلا عن هذا ستجري دراسات على أساليب ووسائل التدريب العملية التي استخدمها أرباب العمل الفرديون لتدريب العمال السعوديين والارتفاع بمستواهم ، بحيث يمكن الاستعانة بخبراتهم لمساعدة غيرهم من أصحاب الأعمال على وضع برامج مماثلة كلما كان ذلك ممكنا .

٥ - **تطوير المهارات وتعليم البالغين** : فيما عدا الزيادة في عدد العمال المهرة التي ستتحقق من خلال التحاق الطلبة ببرامج التعليم الفني والتدريب المهني المنتظمة التي تديرها وزارتا المعارف والعمل ، أو العمال الذين يجري تدريبهم كفنيين أو أصحاب حرف على أساس منتظم داخل المؤسسات الخاصة فان هناك غيرهم في القطاع العام والخاص على السواء ممن يستطيعون الاستفادة من شيء من التدريب . وفيما يتعلق بالقطاع العام ، ستكون الوسائل الرئيسية لتحقيق ذلك متمثلة في معهد الادارة العامة والبرامج المختلفة التي تنفذها وزارات ومصالح حكومية . أما بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص سوف تهتم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومركز الأبحاث والتنمية الصناعية وأرباب العمل بالمسائل المتصلة بوضع برنامج منسق لتطوير مهارات العمال . ويجب أن يكون هذا البرنامج متكاملا ويشمل تدريب مراقبين ومشرفين .

وستستخدم وزارة العمل منشآت مراكز التدريب المهني ومعداتها ومرافقها من أجل زيادة تدريب العمال المستخدمين حاليا الى أقصى حد ممكن . وتدرك الحكومة انه من أجل ضمان نجاح برامج تطوير المهارات يجب أن يكون هناك توسع في نفس الوقت في برنامج تعليم البالغين الذي تشرف عليه وزارة المعارف . وسوف تتخذ الخطوات لرفع مستوى التحصيل التعليمي للقوة العاملة بحيث تفيد من رفع مستوى البرامج .

ج - القوى البشرية ذات المستوى المرتفع

ستمضي الحكومة بشكل عام في سياستها الخاصة بدعم تطوير التعليم العالي وبالإضافة الى ذلك سوف تسهل افتتاح كليات جديدة ضمن المؤسسات الموجودة في المملكة التي تستطيع أن توفر قوى بشرية عالية المستوى في مجالات أثبتت الخبرة وجود نقص كبير فيها . وفي معرض تطبيق هذه السياسة ، سيكون من الضروري تشجيع الطلبة على الدراسة في المجالات التي تكثر الحاجة اليها . وسيكون الاهتمام منصبا على حقول التخصص التالية عند تقديم المساعدات للطلاب :

هندسة الموصلات	علم اجتماع ريفي أو علم تسلسل الانسان
هندسة طيران	احصائيات
هندسة زراعية (مع التركيز على) :	علم نفس
أ - استخدام الآلات والمعدات الزراعية	لغات
ب - الري والصرف	ادارة مستشفيات
علوم زراعية	أخصائيو تربية (مع التركيز على وسائل الابيضاح
علم الآفات الزراعية	السمية والنظرية) .
علم الهوام والحشرات	اختبار المؤهلات والمنجزات
انتاج الثروة الحيوانية	توجيه وارشاد
طب بيطري	تعليم المتخلفين عقليا وذوي العاهات
ادارة مزارع	طب (مع التركيز على) :
صيدلة	طب (الولادة والأمراض التناسلية)
صحة صناعية	الأمراض
ادارة أعمال	الكيمياء الحيوية
محاسبة	علم الجراثيم
علوم المكتبات	تعليم التمريض
ادارة المؤسسات	صحة عامة ، تغذية ، عناية بالأومومة والطفولة .

د - نقص المعلمين والمدرسين

تدرك الحكومة المشاكل التي تصاحب تطوير القوى البشرية بسبب النقص في المعلمين والمدرسين للتعليم الفني وبرامج التدريب المهني وغيرها من أنواع برامج تطوير المهارات . وتتخذ الخطوات اللازمة لحل تلك المشاكل .

١ - استخدام الموارد البشرية بالشكل الأمثل وزيادة القوة الانتاجية . تفرض مشاكل القوى البشرية الراهنة وبعض الاعتبارات الأخرى أن يتم الحصول على أفضل استفلال وأقصى انتاج ممكن من الموارد البشرية المتاحة وينبغي بالتالي ازالة العقبات التي تعوق تحقيق مثل هذا الهدف . وقد سبقت الاشارة في عدة تقارير الى ان بعض العادات والتقاليد الاجتماعية قد يكون لها تأثير سلبي على الطاقة الانتاجية للقوة العاملة في بعض المجتمعات ومع انه لم تجر حتى الآن دراسة دقيقة بالنسبة لهذه المشكلة ومضاعفاتها في المملكة ، الا انه من المعتقد بأنها على درجة من الأهمية تستحق معها أن تدرج في برامج تطوير القوى البشرية .

كذلك تدرك الحكومة بان مسؤولية « التطوير الفكري » لا تقع كلياً على الأفراد ؛ ان الاستخدام الفعال للموظفين يتضمن تعيينهم في المكان الملائم وادراكهم بالكامل لواجباتهم ومسئولياتهم . وبالنسبة للعاملين في القطاع العام فان الحكومة ممثلة في اللجنة العليا للاصلاح الاداري وديوان الموظفين العام والادارة المركزية للتنظيم والأساليب وغيرها من الأجهزة المختصة ستواصل جهودها من أجل سد هذه الثغرات الهامة عن طريق استكمال وتنفيذ برامجها الهادفة الى :

- ١ - وضع مخطط توضيحي للكيان التنظيمي المناسب لكل وزارة ومصلحة وادارة الخ .. ؛
- ٢ - اعداد بيانات حول مهام وأهداف الوحدات والأقسام داخل الوزارات الخ .. ؛
- ٣ - وضع نماذج لتكوين جهاز الموظفين ؛
- ٤ - تقييم أنواع المهارات والعدد المطلوب من كل منها لانجاز مهام معينة . وهذا سيساهم في ازالة أو تقليص تضخم الموظفين الذي يحدث في بعض الأماكن ؛
- ٥ - اعداد أوصاف مفصلة للوظائف ومسميات ملائمة لجميع المناصب ؛
- ٦ - وضع نظام مناسب لتصنيف الموظفين الاداريين في القطاع العام يأخذ بعين الاعتبار ان مدى تخصصات موظفي الحكومة يزداد اتساعا .

كذلك سيتولى ديوان الموظفين العام بالتعاون مع الادارة المركزية للتنظيم والأساليب اجراء التحريات والأبحاث اللازمة لتحديد حجم القوى البشرية غير المستغلة في القطاع العام واجراء التعيينات المناسبة في الحالات التي يتضح انها تستدعي تغييرا .

وبالإضافة الى ذلك سيعمل ديوان الموظفين العام بالتعاون مع الادارة المركزية للتنظيم والأساليب على تقرير مدى الحاجة الى تدريب موظفي الادارة والأعمال الكتابية وغيرها من الأعمال المتعلقة بها ويعمل على وضع برنامج تدريب مناسب في مدة معقولة من الزمن وذلك بالاشتراك مع معهد الادارة العامة .

بالنسبة للقطاع الخاص . السياسات الرامية الى زيادة الانتاجية سيتم تنفيذها بواسطة وسائل متعددة . أولا : زيادة المدارس الفنية ومراكز التدريب المهني وبرامج التدريب المنظمة داخل المؤسسات الخاصة وبرامج رفع مستوى العمال سيكون لها تأثير حسن على الانتاجية . ثانيا : نظام العمل والعمال الجديد نظام متكامل وسيساهم تطبيقه في زيادة الانتاجية . ثالثا : مركز الأبحاث والتنمية الصناعية يعمل منذ ١٣٨٦ على تقديم خدمات استشارية وإرشادية للمؤسسات الصناعية وستكون السياسة الحكومية بهذا الصدد هي مواصلة تقديم هذه الخدمات وتوسيعها . وبالنسبة للمؤسسات العاملة في مجال التجارة والخدمات والنقل فستحاول الحكومة تحديد الى أي مدى وبأي شكل يمكن مساعدتها من أجل زيادة انتاجيتها ولا سيما فيما يختص بتطوير جهازها الاداري وسيتم هذا بالتعاون مع القطاع الخاص . رابعا : التوسع في برامج تطوير الريف وزيادة تنسيقها أثناء فترة الخطة سوف يؤدي الى زيادة انتاجية المناطق الريفية .

٢ - التطوير الريفي - الهجرة الداخلية وتوطين البدو . ان الحكومة تمسها في اتخاذ الاجراءات الكفيلة بضمان رفاهة المواطنين في كافة أرجاء المملكة قد دأبت على تخصيص مبالغ مالية متزايدة لمختلف مشاريع التنمية والخدمات الريفية . كذلك تم وضع مشروعات خاصة لتوطين البدو . ويحتمل أن يكون نمط ومعدل تدفق الهجرة الداخلية قد تأثر بتلك النشاطات .

كذلك تدرك الحكومة ان هناك اسهاما آخر في حل مشاكل القوة البشرية الريفية يمكن أن يتحقق بفعل زيادة تنسيق الخدمات المتاحة وتوسيع مداها بحيث تشمل رفع مستوى الصناعات اليدوية التقليدية والصناعات الصغيرة . وسوف توالي اهتماما مناسباً لهذه الامكانيات .

٣ - زيادة مساهمة السكان في القوة العاملة وتنظيم توزيع القوى البشرية حسب المناطق والقطاعات والمهن . تعزم الحكومة أن تتخذ خطوة هامة نحو حل هذه المشاكل عن طريق انشاء دائرة لخدمات التوظيف في وزارة العمل ، وستقوم دائرة التوظيف بتوفير معلومات من شأنها أن تؤدي الى تفهم أفضل لسوق اليد العاملة والمساهمة في اصلاح عدد من مظاهر الاختلال القائمة ؛ والى جانب الاسهام في زيادة قابلية اليد العاملة على الحركة (ضمن المناطق) عن طريق مساعدة الأفراد على ايجاد وظائف منسجمة مع مؤهلاتهم وخبراتهم ، فان توفر معلومات متجددة عن العرض والطلب بالنسبة للقوى العاملة في مختلف مناطق المملكة سيكون له استخدامات أخرى ، منها :

- ١ - تشجيع العاملين وطلاب العمل على اكتساب المهارات التي يحتاجها أرباب العمل .
- ٢ - ايجاد أساس لاتخاذ قرارات بشأن أماكن إقامة مرافق تدريب وخدمات جديدة .

كذلك ستبذل مجهودات من جانب دائرة التوظيف من أجل الاسهام في ايجاد تفهم أفضل للمشاكل الثقافية وغيرها من المشاكل المرتبطة بتنقل اليد العاملة أي المشاكل التي قد تعوق اندماج سكان القرى والبادية في مجالات الاستخدام بالقطاعات الحضرية .

وستستعين دائرة التوظيف بجميع وسائل الاعلام الجماعية وتعمل مع وزارة المعارف ومؤسسات التدريب وغيرها من فروع الحكومة والقطاع العام من أجل تثقيف الناس حول تغير الظروف والدور الأكبر الذي يستطيعون القيام به في عملية التطوير . ومن أجل المساعدة في ايجاد أساس مناسب لتنظيم هذه الحملات ينبغي اجراء عمليات مسح وطنية للقوة العاملة على المستوى المنزلي في الوقت الملائم .

وهناك اجراءات أخرى تتخذها الحكومة من شأنها أن تمهد الطريق أمام مشاركة أكبر للسكان في القوة العاملة ومن بينها :

- ١ - توسيع مرافق التدريب .
- ٢ - تشجيع استبدال الأجانب في المجالات التي يتوافر فيها سعوديون لديهم التدريب اللازم أو الخبرة اللازمة .
- ٣ - مواصلة الأبحاث التي ستؤدي الى ادراك أفضل للمشاكل المتصلة بالتأهيل المهني لذوي العاهات .

ان السياسات المبينة أعلاه ستساهم بشكل عام في ايجاد توزيع أفضل للقوى البشرية على أساس القطاعات والمناطق والمهن ، وفضلا عن هذا يبدو ان هناك اجراءات محددة تستطيع الحكومة أن تفيد من اتخاذها من أجل تحقيق توزيع جغرافي أفضل لموظفيها . وسيضع ديوان الموظفين العام خطة لتحقيق هذا الغرض . وأخيرا سوف يتم ضمن اطار الاصلاح الاداري الشامل - اعادة النظر في سلم المكافآت والرواتب والأجور التي تدفع لموظفي الحكومة لتوضيح مدى الحاجة لاجراء تغييرات من شأنها تشجيع الالتحاق بهمهن ووظائف تعتبر أساسية للتنمية .

٤ - سياسات التوظيف بالقطاعات : من أجل ايضاح السياسات المتعلقة بمجالات معينة من النشاط فانه من المفيد ترتيب الاجراءات المطلوب

تنفيذها تحت التصنيفات العريضة التالية :

المجموعة	القطاع الخاص
المجموعة ١	الزراعة وشؤون البادية البترول والبتر وكيمويات
المجموعة ٢	التعدين والمحاجر الصناعة البناء الكهرباء والغاز ، الخ
المجموعة ٣	التجارة النقل ، المواصلات والتخزين
المجموعة ٤	الخدمات القطاع العام

المجموعة ١ : الزراعة وشؤون البادية ، تترك الحكومة مدى صعوبة توسيع الزراعة التقليدية ، وسوف تتبع سياسات تتوخى تحسين ظروف السكان المقيمين في المناطق الزراعية . وعلى وجه الخصوص فان الأهداف الرئيسية لسياسة الحكومة بالنسبة للتوظيف في القطاع الزراعي ستكون :
١ - الابقاء على معدل منخفض لنمو القوة العاملة في القطاع الزراعي وفي نفس الوقت ادخال تحسن ملموس على القدرة الانتاجية لليد العاملة .
٢ - تقليل الفرق بين دخل العمال الزراعيين والعمالين في قطاعات أخرى من القوة العاملة .

وسوف يستدعي تحقيق هذه الأهداف تنفيذ عدة اجراءات . ولذا تتجه نية الحكومة الى :

- توسيع وتحسين أعمال الارشاد الزراعي .
- مواصلة تنفيذ برامجها لتطوير المواصلات في المناطق الريفية .
- المساعدة في امداد المزارع بالقوة البشرية ذات المهارة المطلوبة لتشغيل المعدات الزراعية وذلك عن طريق التدريب المتاح في مراكز التدريب التي أقامتها في المدن الصغيرة .
- تزويد المزارع بالمعلومات الأساسية والدعم اللازمين لتحقيق تنمية أكبر لامكانياته وذلك عن طريق تنظيم برنامج منسق للتطوير الريفي .

المجموعة ٢ : فيما يتعلق بهذه المجموعة من النشاطات ، ستمضي الحكومة في اتاحة المجال أمام المشروع الخاص لزيادة التوظيف بمعدل يضمن تحقيق الأهداف الاقتصادية التي جرى تحديدها لهذه الفروع . وعلى أية حال فان الحكومة في سعيها لتوفير اليد العاملة الضرورية لاستمرار النمو سوف تعمل على تشجيع :

- ١ - الاستغلال الكامل للامكانيات الانتاجية الحالية .
- ٢ - تدريب السعوديين بحيث يتسنى لهم أن يترقوا الى مناصب أعلى والحلول محل الأجانب حيثما كان ذلك ممكنا .
- ٣ - الاستخدام الأفضل للموارد البشرية المتوافرة على حسب ظروف العرض والطلب الحالية .

المجموعة ٣ : سيكون أسلوب المعالجة عموما هو نفس الاسلوب المتبع بالنسبة للمجموعة ٢ وبالإضافة الى ذلك تلاحظ الحكومة أن آلافا من الشباب السعوديين سينضمون الى القوة العاملة خلال السنوات القادمة ولديهم شيء من التعليم ، وستتخذ الحكومة الخطوات اللازمة لضمان حصول نسبة أعلى من السعوديين على وظائف في هذه المجموعة من النشاطات . ويجب أن تصبح عدة مجالات عمل كتابية وأعمال المبيعات وغيرها من الأعمال المشابهة والتي كان يشغلها الأجانب في السابق مفتوحة أمام السعوديين .

المجموعة ٤ : ستواصل الحكومة زيادة تقديم الخدمات المتنوعة بفعالية أكبر ولكن نظرا الى أن جهات الاستخدام الرئيسية مثل المعارف والصحة والزراعة والداخلية قد تشكلت ، فان معدل زيادة التوظيف داخل القطاع العام ستكون أعلى بقدر طفيف فقط مما هي عليه خلال الفترة السابقة للخطة . وسيكون مستوى الزيادة في التوظيف الاجمالي بالقطاع العام ، خاصة في وظائف خارج الهيئة ، منخفضا للغاية تمشيا مع الاعتبارات المالية والادارية وانسجاما مع الأعداد المتأهلة من الموظفين اللازمين للقيام بالمهام المختلفة على النحو الذي تحدده الادارة المركزية لتنظيم والأساليب .

سيجري استخدام قدر كبير من المعلومات عند وضع سياسات التوظيف وبالرغم من أنه في حالات عديدة لن يكون جهاز تنظيم القوى البشرية مسؤولاً عن جمع وتنظيم تلك المجموعة من المعلومات إلا أنه سيكون مهتماً بها . وسيقوم جهاز القوى العاملة بتحليل نتائج المجموعات الرئيسية مسن التحريات الأساسية وكذلك اجراء الأبحاث في المجالات التالية :

- أ - دراسات لعملية تكيف القوة البشرية السعودية مع الأساليب الفنية العصرية بقصد تقرير أفضل مدى ممكن للسعوديين عن طريقة ان يشاركوا في عملية التنمية ؛
- ب - العوامل الاجتماعية والنفسية والثقافية وغيرها من العوامل التي تؤثر على قابلية التنقل الوظيفي والاقليمي للعمال السعوديين ؛
- ج - دراسات حول أساليب قياس الطاقة الانتاجية في جميع القطاعات الاقتصادية والاجراءات الواجب اتخاذها لتحسين مستواها ؛
- د - دراسات حول وسائل تحقيق استغلال أمثل للموارد البشرية ؛
- هـ - مدى الهجرة الداخلية وأسبابها ونتائجها ؛ أثر الهجرة الداخلية على العرض والطلب بالنسبة للقوة العاملة في مختلف الصناعات والأعمال والمناطق والمواقع ؛
- و - دراسة أساليب تخطيط القوى البشرية حسب النشاط الاقتصادي والمناطق مع اخذ الفوارق بين المناطق في الاعتبار ؛
- ز - القيام بأبحاث عن العوامل التي تؤثر على استخدام بعض فئات العمال والاحتفاظ بخدماتهم ؛
- ح - تحري المشاكل التي تؤثر على استخدام الشباب مع التركيز بشكل خاص على :
- ١ - استيعاب الحديثي التدريب ومدى امكانية استخدام خريجي مؤسسات التعليم الفني والمهني تبعاً لاختصاصاتهم .
- ٢ - أولئك الذين يتكون التعليم قبل استكمال دراستهم بما في ذلك برامج الدراسة في الخارج .
- ط - العوامل المؤثرة على اختيار مجالات التدريب ؛
- ي - دراسة سجلات الطلبة السعوديين الذين يدرسون في الخارج بغية تحديد التغييرات الواجب اجراؤها في برامج الابتعاث لتتماشى مع المصلحة الوطنية ؛
- ك - استعراض لقدرة سياسات التعليم والتدريب على توفير القوى البشرية اللازمة لأغراض التنمية المقبلة ؛
- ل - دراسات حول الجوانب المختلفة لتوفير القوة العاملة بما في ذلك :
- ١ - الاتجاهات في حجم القوة العاملة وتوزيعها .
- ٢ - انتاجية مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب .
- ان مهام التخطيط للقوى البشرية والموضوعات التي تشملها الأبحاث والدراسات تقتضي في الأساس أسلوباً للمعالجة متعدد الجوانب ، والاشترك المباشر لعدة أنواع من الخبرة في مراحل مختلفة وهي :
- التقييم والتخطيط العام للقوى البشرية .
- مشاكل القوى البشرية والاستخدام في الريف .
- التدريب ، وضع وتنسيق البرامج المختلفة بما في ذلك التعليم الفني والتدريب المهني والتدريب في الوزارات والدوائر وتدريب العمال المبتدئين .. الخ .
- تنظيم خدمات التوظيف ، معلومات عن سوق القوة العاملة واستشارات عمالية .
- استخدام الشباب والتوجيه المهني .
- التحليل والتصنيف حسب الأعمال .

وهناك مجالات أخرى يكون فيها العمل ذا فائدة بالنسبة لنشاطات التخطيط للقوى البشرية ومنها تشجيع الصناعات الصغيرة والتطوير والتدريب الإداري ، وستخذ الحكومة الخطوات الضرورية لضمان تزويد الجهاز المسؤول عن القوى البشرية بالادارة المناسبة والدعم الضروري لتمكينه من القيام بمهامه .

