

سياسة التوظيف واستيعاب خريجي الجامعات السعودية

إعداد

يوسف محمد موسى العمري

كلية التربية / جامعة أم القرى / مكة المكرمة / المملكة العربية
السعودية

المقدمة :

يُعد شح الوظائف واستيعاب خريجي الجامعات من المشكلات الأساسية التي تواجه بلدان العالم، التي يعاني معظمها من مشكلة إيجاد فرص وظيفية كافية للداخلين إلى سوق العمل من مواطنيها.

والمملكة العربية السعودية ليست استثناءً في هذا الأمر، فأصبحت مشكلة تشغيل وتوظيف الشباب السعودي هاجساً يشغل اهتمام جميع أفراد المجتمع وخصوصاً مع تزايد مخرجات التعليم الثانوي والجامعي والفني .

وفي الفترات الأخيرة عانت المملكة العربية السعودية بطالة متزايدة بالنسبة لمخرجات الجامعات وعدم توظيف هذه المخرجات الأمر الذي جعل من الأهمية بحث هذه النقطة ومعرفة الجوانب المفسره لها .

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في التزايد المستمر لمخرجات التعليم العالي بمختلف تخصصاته في المملكة العربية السعودية وعلى الرغم من محاولة توظيفهم في القطاعين الخاص والحكومي إلا أننا نلاحظ وجود بطالة حقيقية ومرتفعة بين السعوديين الحاصلين على مؤهلات تعليمية .

أهداف الدراسة :

تتمثل الأهداف فيما يلي :

- ١- معرفة الأطر العامة لسياسة التوظيف في المملكة العربية السعودية .
- ٢- معرفة واقع التوظيف لخريجي الجامعات في المملكة العربية السعودية .
- ٣ - معرفة السياسات لاستيعاب خريجي الجامعات السعودية .

أسئلة الدراسة :

تتمثل في ثلاث أسئلة هي :

- ١- ما الأطر العامة لسياسة التوظيف في المملكة العربية السعودية ؟
- ٢- ماهو واقع التوظيف لخريجي الجامعات السعودية في القطاعين العام والخاص ؟
- ٣- ما هي السياسات المقترحة لاستيعاب خريجي الجامعات العربية السعودية ؟

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في ثلاث نقاط هي :

- ١- إنّ هذه الدراسة تسهم في إيضاح سياسة التوظيف .
- ٢- إنّها توضح الوضع الراهن لتوظيف خريجي الجامعات السعودية .
- ٣- إنّها تقدم سياسات لاستيعاب هؤلاء الخريجين .

حدود الدراسة :

يتم إجراء البحث في ضوء المحددات التالية :

- ١- الحدود الموضوعية : يقتصر البحث على بيان سياسة التوظيف واستيعاب خريجي جامعات المملكة العربية السعودية .
- ٢- الحدود المكانية : يقتصر البحث على المملكة العربية السعودية .
- ٣- الحدود الزمانية : يتم العمل على الدراسة خلال الفصل الأول للعام 1438 / 1439 هـ .

منهج الدراسة :

بحث مكتبي يعتمد على المراجع والرسائل العلمية والبحوث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة

الإطار النظري :

المبحث الأول : معرفة الأطر العامة لسياسة التوظيف في المملكة العربية السعودية .
تتمثل رؤية إستراتيجية التوظيف السعودية في " توفير فرص عمل كافية من حيث العدد ، وملئمة من حيث الأجر ، تؤدي إلى توظيف كامل الموارد البشرية السعودية وتحقيق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني " .

وتقوم هذه الرؤية على جملة عناصر هي :

- ١- توفير عدد كافٍ من الوظائف لاستيعاب طالبي العمل السعوديين .
- ٢- توفير وظائف ذات قيمة مضافة.
- ٣- تنمية وتطوير العمالة الوطنية.

٤- تنمية رأس المال البشري السعودي والارتقاء بالإنتاجية .

وتتمثل الأهداف العامة للإستراتيجية في:

- ١- التوظيف الكامل لقوة العمل.
- ٢- زيادة مستديمة في مساهمة الموارد البشرية المواطنة.
- ٣- الارتقاء بإنتاجية العامل المحلي لتضاهي نظيرها في الاقتصاديات المتقدمة.

المكاسب المتوقعة من تنفيذ الإستراتيجية:

- تخفيض معدلات البطالة وتحقيق التوظيف الكامل للعمالة السعودية.
- إيجاد سوق عمل مرن وفعال لتأهيل وتوظيف العمالة السعودية.
- توحيد جهود جهات التشغيل للعمل بشكل منسق و متكامل.
- وزيادة فعالية مؤسسات التعليم والتدريب.
- رفع القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني.

تكلفة عدم تنفيذ الإستراتيجية :

- زيادة معدلات البطالة.
- استمرار التزايد في أعداد العمالة الوافدة.
- استمرار تدني نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص.
- استمرار ضعف المواءمة بين مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.(إستراتيجية التوظيف السعودية، وزارة العمل).

المبحث الثاني : واقع التوظيف لخريجي الجامعات في المملكة العربية السعودية .

لقد كان سوق العمل في المملكة يستوعب جميع خريجي التعليم العالي، بل كانت هناك خيارات عديدة للعمل أمام الخريجين، ولكن الوضع تغير كثيراً في السنوات الأخيرة ، حيث بدأت الفرص تضيق في مؤسسات الدولة وأجهزتها مما جعل الحاجة تقتصر على بعض التخصصات . وكان معظم الخريجين في السنوات الماضية يستوعبون في منظومة التربية والتعليم، ولكن ذلك تغير بإكتفاء المؤسسات التربوية من بعض التخصصات وحصر التوظيف فيها في مقابلة النمو الطبيعي والإحلال للمتقاعدين والمتسربين من هذه المؤسسات.

وفي الوقت الراهن تمثل قضية توظيف السعوديين حاجساً على المستوى الرسمي والشعبي لا سيما في غياب آلية علمية لتحديد الحجم الحقيقي للبطالة ومستواها بالنسبة للراغبين في العمل من السعوديين، وتبقى هذه القضية أسيرة لعدد من الفرضيات السائدة يأتي في مقدمتها عدم ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من جهة وعزوف القطاع الخاص عن توظيف العمالة السعودية في ظل وجود البديل الأجنبي الذي يمتلك المهارات المطلوبة ويتحلى بالالتزام والانضباط في العمل ويتميز بالتكلفة الرخيصة من جهة .

أخرى (صائغ، ٢٠٠٣ م، ص ٢٢)

مما يؤكد على شبابية المجتمع السعودي الإحصاءات، العديد من الدراسات تشير أن ما يقارب من نسبة ٦٠% من الشعب السعودي هم في سن الشباب،

مما يعني أنها قوى عاملة تتناسب مع احتياجات سوق العمل. و لكن في المقابل فإن هناك ٧ ملايين أجنبي يعملون في السعودية في مجالات العمل المختلفة. و من هذا نستنتج أن ارتفاع نسب الشباب في المجتمع السعودي يعني أن هناك قوى عاملة متوفرة لتلبية احتياجات سوق العمل. و لكن في نفس الوقت فإن تواجد ٧ مليون عامل أجنبي، يدل على أن هناك نوع من الخلل في عملية ملائمة القوى العاملة السعودية لاحتياجات سوق العمل. و هذا يمكن ما يمكن أن نطلق عليه مصطلح البطالة بين أفراد المجتمع السعودي.

لقد شغلت هذه القضية جميع أوساط المجتمع السعودي، و أثير الجدل عن الجهات المسؤولة عن هذا الوضع. واتجهت أصبع الاتهام للمؤسسات التعليمية قائلةً بأن خريجي هذه المؤسسات غير ملائمين لسوق العمل. و أن المؤسسات التعليمية لا تأخذ بعين الاعتبار حاجات سوق العمل و تبني سياستها بناءً على ذلك.

ولاتزال مؤسسات التعليم العالي غير قادرة على ربط سياسات القبول والالتحاق بمؤسسات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل من الوظائف، وتحقيق المواءمة بين التخصصات المتاحة في هذه المؤسسات ونظيراتها المطلوبة في سوق العمل .

ويؤكد (بطانة، ٢٠٠١ م)على أن، ما أسماه، الانفصام شبه الكامل بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص في كثير من الدول النامية أدى إلى تراكم أعداد هائلة من الخريجين العاطلين عن العمل الذين يرفضهم القطاع الخاص، نظراً لانخفاض نوعياتهم، وعدم ملائمة قدراتهم وكفاءتهم لمتطلبات

العمل في هذا القطاع وتقلص دور الحكومات كجهات موظفة لمخرجات التعليم العالي. ويضيف بطانة أن ما سيزيد من تفاقم هذه المشكلة ترسخ التوجه نحو العولمة التي تؤكد على حرية التجارة وحرية حركة رأس المال البشري مما يقود إلى حدة المنافسة على الوظائف المتوفرة في سوق العمل، حيث سيكون التنافس مفتوحاً للآخرين من خارج حدود المستويات الوطنية. ولذلك أصبح هناك حاجة إلى توطيد العلاقة والشراكة بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص ..

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 توفر الخبرات الكافية، وضعف التأهيل التخصصي.

المبحث الثاني : السياسات المقترحة لاستيعاب خريجي الجامعات في المملكة العربية السعودية .

إن أبرز أسباب مشكلة عدم استيعاب خريجي الجامعات السعودية إجماع القطاع الخاص عن توظيف الخريجين السعوديين بسبب ارتفاع تكلفتهم الاقتصادية مقارنة بالعمالة الوافدة، وإجماع بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص

بسبب غياب الشعور بالأمن الوظيفي فيه مقارنة بالقطاع الخاص، واستمرار التوسع في التخصصات الدراسية النظرية التي لم يعد سوق العمل بحاجة إليها، وتقصير القطاع الخاص عن واجبه نحو استيعاب الخريجين وتدريبهم وتقديم الأجور المناسبة لهم، ووضع القطاع الخاص لشروط تعجيزية لتوظيف الخريجين السعوديين مثل الخبرة وإجادة لغة أجنبية والقبول بأجر منخفض.

ومن السياسات المقترحة لاستيعاب الخريجين :

أولاً: الحد من استقدام غير السعوديين للوظائف التي يمكن شغلها بالخريجين السعوديين.

ثانياً: إجراء الدراسات المسحية لتحديد الاحتياجات الفعلية لسوق العمل من القوى البشرية.

ثالثاً: إنشاء مركز معلومات وطني عن سوق العمل السعودي يوفر بيانات عن العرض والطلب الوظيفي لكل المستفيدين منها.

رابعاً: وضع خطة وطنية لإحلال العمالة المواطنة مكان الوافدة، وإلزام القطاع الخاص بتنفيذها وفرض الغرامات المالية على المخالفين والاستفادة منها في إعادة تدريب الخريجين المتعطلين.

خامساً: تذكير القطاع الخاص بمسؤولياته نحو توظيف الخريجين حتى ولو تطلب الأمر إجباره على ذلك وفرض عقوبات على غير المتعاونين.

وهنا وقفة مع القطاع الخاص وإمكانية اسهامه فى حل مشكلة التوظيف

لخريجي الجامعات بالتالى :

- ١- ينبغي على القطاع الخاص توظيف خريجي الجامعات ويدفع لهم رواتب تسد احتياجاتهم.
- ٢- عدم المبالغة في شروط التوظيف في القطاع الخاص كسنوات الخبرة واللغة الإنجليزية مثلاً.
- ٣- زرع الثقة في الطالب الجامعي من قبل القطاع الخاص بأنه كفء للعمل وتحمل المسؤولية.
- ٤- وضع سقف مناسب للأجور يراعي الحد الأدنى للعيش الكريم للمواطن السعودي.
- ٥- العمل على تخفيف ساعات العمل الطويلة وتوفير حقوق العامل الطبيعية كبذل السكن والمواصلات.
- ٦- إعطاء محاضرات للطلبة من ذوي الخبرات عن مجال القطاع الخاص وتبصيرهم بنوع التخصصات المطلوبة.
- ٧- اسهام القطاع الخاص في السعودية حيث طالبت خطط التنمية بأن تكون نسبة السعودية ٩٥ في المئة مع ملاحظة خطورة العمالة الوافدة وما تجلبه من أوبئة ومعتقدات وما تسببه من بطالة للسعوديين.

سادساً: إعادة النظر في سياسة الجامعات وخصوصاً التعليم العالي حتى يتم التركيز على التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وفي نفس الوقت يتم الحد

من مشكلة البطالة الناجمة عن التركيز على تخصصات لا يحتاج إليها سوق العمل .

وهنا يحسن ذكر بعض التوصيات ذات علاقة بمؤسسات التعليم العالي:

أولاً: العمل على ربط سياسات القبول في مؤسسات التعليم العالي بخطط التنمية وحاجات سوق العمل الفعلية، وتتمثل آليات التنفيذ المقترحة في اشتراك ممثلين عن مؤسسات التعليم العالي في صياغة خطط التنمية، وبخاصة خطط تنمية الموارد البشرية واشتراك ممثلين عن قطاعات العمل (العامة والخاصة) في مجالس مؤسسات التعليم العالي وكذلك الحدّ من قبول الطلاب في التخصصات النظرية التي اكتفى سوق العمل من خريجها، إضافة إلى التوسع في قبول الطلاب في التخصصات الدراسية التي يحتاج سوق العمل لخريجها (كالعلوم الطبية) وتنويع برامج مؤسسات التعليم العالي وزيادة طاقته الاستيعابية.

ثانياً: الاختيار الدقيق للطلاب الراغبين في الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي، وتتمثل آليات التنفيذ المقترحة في وحدات للقياس والتقويم في مؤسسات التعليم العالي وعدم الاعتماد الكلي على درجات الطلاب في اختبارات الثانوية العامة كمعيار وحيد في قبولهم، ووضع اختبارات قبول مناسبة لقياس قدرات واستعدادات الراغبين في الالتحاق بالتعليم العالي.

ثالثاً: العمل على رفع درجة المواءمة بين برامج مؤسسات التعليم العالي وبين متطلبات التنمية وحاجات سوق العمل. وتتضمن آليات التنفيذ المقترحة اشتراك

ممثلين مؤهلين عن القطاع الخاص في تصميم برامج مؤسسات التعليم العالي واشتراك ممثلين مؤهلين عن القطاع الخاص في تنفيذ البرامج، (التدريس والتدريب) وجعل التعليم التعاوني جزءاً من برامج إعداد الطلاب وشرطاً من شروط التخرج وكذلك متابعة الخريجين في سوق العمل وتقويم أدائهم. البدء في برامج التقويم الذاتي تمهيداً للوصول إلى مرحلة الاعتماد الأكاديمي، إضافة إلى إنشاء وحدات إدارية في مؤسسات التعليم العالي هدفها الاتصال والتنسيق مع قطاعات العمل لحل مشكلات توظيف الخريجين، وتقديم برامج تعليمية قصيرة لا تنتهي بشهادة البكالوريوس، وخاصة في المجالات التي يحتاجها سوق العمل، وإنشاء مراكز تدريب في مؤسسات التعليم العالي لتطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على الأساليب الفعالة في التدريس.

رابعاً: العمل على تفعيل برامج الإرشاد الأكاديمي والتوجيه المهني لطلاب مؤسسات التعليم العالي، وتشمل آليات التنفيذ المقترحة إنشاء وحدات الإرشاد والتوجيه المتخصصة في مؤسسات التعليم العالي، ومدّها بالإمكانات المادية والبشرية وتطبيق الاختبارات والمقاييس الخاصة التي تُبنى على نتائج خطط التوجيه والإرشاد وتنظيم ندوات ولقاءات بين الطلاب وبين مسئولين من قطاعات الأعمال، مع دعوة خريجين سابقين للمشاركة فيها، ويمكن لإدارات شؤون الطلاب في الكليات تنظيم هذه اللقاءات مرة واحدة على الأقل كل فصل دراسي، سواء في الكليات أو في قطاعات الأعمال.

خامساً: العمل على تصحيح الاتجاهات السائدة تجاه العمل والإنتاج، مثل: العزوف عن العمل المهني، العزوف عن العمل في المناطق النائية وغيرها، وتتضمن آليات التنفيذ المقترحة، التوعية من خلال برامج التعليم، العام والعالي بالقيم الإيجابية نحو العمل والإنتاج، استثمار وسائل الإعلام في مشروع توعية وطني يحقق هذا الغرض، وتقديم حوافز مادية ومعنوية للخريجين الذين يقبلون العمل في المناطق النائية، أو في الأعمال المهنية.

سادساً: تشجيع الخريجين على إنشاء مشاريعهم الاقتصادية الخاصة، وتمثل آليات التنفيذ المقترحة في تقديم الاستشارات الاقتصادية ودراسات الجدوى بدون مقابل للخريجين الراغبين سواء من الغرف التجارية والصناعية أو الوزارات ذات العلاقة كوزارة الصناعة أو الزراعة، أو التجارة، وتقديم القروض طويلة الأجل، وتسهيل الحصول عليها، وتسهيل إجراءات إنشاء المشروعات الصغيرة والحصول على التراخيص اللازمة .

سابعاً: العمل على حل مشكلات انخراط الخريجين في سوق العمل، وتخطي الصعوبات التي تعيق استيعابهم. وتشمل آليات التنفيذ المقترحة إنشاء مركز معلومات وطني عن سوق العمل السعودي يوفر بيانات دقيقة عن العرض والطلب الوظيفي لكل المستفيدين منها، مع مراعاة تخصيص سجل توظيف ثابت لكل مواطن سعودي في سن العمل يشمل سيرته التعليمية والمهنية وتخصيص سجل توظيف ثابت لكل مؤسسة أهلية أو حكومية يشمل بيانات عن وظائفها وموظفيها وربط كل مكاتب التوظيف على اختلاف أنواعها (حكومية

أو أهلية) بقاعدة المعلومات الموحدة، والتحديث المستمر لبيانات مركز المعلومات المقترح، إضافة إلى دمج مكاتب توظيف السعوديين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية في جهاز إداري واحد مهمته تشغيل المواطنين في الوظائف المناسبة وكذلك إلزام الشركات والمصانع الكبيرة على إنشاء معاهد ومراكز تدريب لتأهيل الخرجين واستيعابهم، وكذلك توحيد نظامي العمل والخدمة المدنية. توحيد نظامي التقاعد والتأمينات الاجتماعية والاستفادة من تجارب الدول الأخرى التي مرت بتجارب مشابهة حول مشكلات توظيف الخريجين، وخاصة الدول الإسلامية لفتح فرص عمل جديدة للخريجات تتناسب مع خصائصهن ومع تعاليم الشريعة الإسلامية.

الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى :

استهدفت دراسة الباحثين ، (٢٠٠٦ م) ، حول المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها ، التعرف على مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية لاحتياجات سوق العمل الخاص بالإضافة إلى التعرف على أهم المهارات الأساسية المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ، اتبع البحث المنهج المسحي الذي يعتبر مناسباً لطبيعة مثل هذه الدراسة التي تهتم بتقصي الآراء ومعرفة الاتجاهات وذلك بهدف تشخيص مشكلة الدراسة وتحليلها كما اتبع البحث المنهج المكتبي عند مراجعة أدبيات الدراسة المتمثلة في الإطار النظري والدراسات السابقة أما البيانات المستخدمة فكانت عبارة عن استبيان موجه للقطاع الخاص و الدراسة توصي بما يلي :

١ - العمل على تحقيق أقصى سبل التعاون بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص عن طريق عقد لقاءات بصفة دورية بين ممثلين من القطاع

الخاص ومؤسسات التعليم العالي وذلك لعمل تقييم لمخرجات التعليم بشكل مستمر.

- ٢- العمل على إكساب طلاب الجامعات والكليات المهارات المختلفة التي أثبتت الدراسة أهميتها لسوق القطاع الخاص بكافة الطرق والوسائل المختلفة.
- ٣- العمل على إعادة النظر في أسلوب وطرق التدريس وذلك عن طريق الابتعاد عن أسلوب التلقين المتبع في معظم المؤسسات التعليمية و إتباع الأساليب الحديثة والمتطورة.

الدراسة الثانية :

استهدفت دراسة العتيبي ، (٢٠٠٧م) ، حول تحليل مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي ، وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم الموائمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل وفي نفس الإطار تهدف الورقة إلى التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي ، اتبعت هذه الورقة المنهج الوصفي التحليلي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها من كل من الدراسات المكتبية والدراسات الميدانية السابقة وأيضا من الإحصاءات المنشورة ، تفيد النتائج من خلال مقارنة الدراسات السابقة بالمؤشرات الإحصائية للتعليم العالي بالمملكة أن هناك ضعفا نسبيا في مخرجات التعليم العالي من التخصصات العلمية التطبيقية بالمقارنة مع التخصصات النظرية حيث تأكدت هذه النتائج من خلال الزيارات الميدانية لعدد من المشروعات الخاصة ومقابلة مديرو التوظيف بهذه المشروعات ، وبناءً على هذه النتائج فإن الدراسة توصي بما يلي :

- ١- ضرورة التركيز على موائمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل والإهتمام بالتخصصات العلمية والتخصصات في اللغة الإنجليزية والحاسوب .
- ٢- ضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادرات ذات قدرات ومهارات مناسبة .

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

الدراسة الثالثة :

استهدفت دراسة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، (٢٠٠٥ م) ، عن التدريب و التأهيل المهني و وظائف القطاع الخاص، إلى تحديد احتياجات سوق العمل من المهن حالياً و مستقبلاً، اعتمدت الدراسة على الجانب الوصفي التحليلي من خلال استبيان تم توجيهه لعدد كبير من المنشآت الخاصة بمنطقة الرياض لإجراء حصر ميداني لها و الاستفادة من المعلومات للوصول إلى الهدف المطلوب ، نتائج الدراسة الميدانية أكدت على أن المنشآت تحتاج إلى تخصصات جامعية لسد الاحتياج الحالي و المستقبلي و قد تلخصت هذه المهن في الآتي:-

- ١- مهن التسويق و المبيعات (مندوبي التسويق و المبيعات).
- ٢- مهن الحاسوب و أنظمة المعلومات.
- ٣- المهن الطبية (الطب و الصيدلة و المختبرات و التمريض).
- ٤- المهن الهندسية (هندسة الحاسوب ، هندسة مدنية ، هندسة كهربائية ، هندسة إلكترونية ، هندسة معمارية).
- ٥- مهن الترجمة و التحرير.
- ٦- المهن المالية (محاسبين).

الخاتمة :

الحمد لله إله الأولين والآخرين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين.. وبعد

فهذا جهد مقل لا ندعي فيه الكمال ولكن عذرنا نخطيء
ونصيب، ونسعى لنيل شرف العلم

وصل اللهم وسلم على سيدنا وحبيبنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم..

يوسف محمد العمري

المراجع :-

١ .بوظانة، عبدالله (٢٠٠١ م .)تفعيل التعاون بين التعليم العالي وقطاع الأعمال .الرياض : مطبعة مكتب التربية العربي لدول الخليج.

٢ .صائغ، عبد الرحمن أحمد (٢٠٠٣ م .)التعليم وسوق العمل في المملكة العربية السعودية:دراسة مقدمة للقاء السنوي الحادي عشر/ للجمعية العربية السعودية ٢٠٠٣ م، الرياض.

٣ .الغرفة التجارية الصناعية بالرياض ، " دور القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية " ، (٢٠٠٣م) .

٤ .دراسة المنيع ، محمد عبد الله .(١٤٢٣هـ). " متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية"

٥ .وزارة العمل (٢٠١٣ م .) كتاب إستراتيجية التوظيف السعودية على موقع الويب :

<http://portal.mol.gov.sa/ar/AboutMinistry/Pages/Strategy.aspx>

px