العنوان:	التعليم الفني والتدريب المهني الصناعي للأيدي العاملة الوطنية ومستقبل التنمية الصناعية في المملكة العربية السعودية
المصدر:	اللقاء السنوي السادس - التعليم الفني والمهني ومستقبل التنمية في المملكة العربية السعودية
الناشر:	الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية
المؤلف الرئيسي:	محبوب، عبدالحفيظ عبدالرحيم
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	1996
مكان انعقاد المؤتمر:	الرياض
رقم المؤتمر:	6
الهيئة المسؤولة:	الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) وجامعة الملك سعود
الصفحات:	612 - 628
رقم MD:	110845
نوع المحتوى:	بحوث المؤتمرات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	التنمية الصناعية ، التعليم الفني ، التدريب المهني ، التعليم الصناعي ، القوى العاملة ، خطط التنمية ، السعودية ، المشاكل التعليمية ، القطاع الخاص ، القطاع العام ، تطوير التعليم
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/110845

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

للإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

محبوب، عبدالحفيظ عبدالرحيم. (1996). التعليم الفني والتدريب المهني الصناعي للأيدي العاملة الوطنية ومستقبل التنمية الصناعية في المملكة العربية السعودية.اللقاء السنوي السادس - التعليم الفني والمهني ومستقبل التنمية في المملكة العربية السعودية، الرياض: الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) وجامعة الملك سعود، 612 - 628. مسترجع من http://:search.mandumah.com/Record/110845

إسلوب MLA

محبوب، عبدالحفيظ عبدالرحيم. "التعليم الفني والتدريب المهني الصناعي للأيدي العاملة الوطنية ومستقبل التنمية الصناعية في المملكة العربية السعودية." فياللقاء السنوي السادس - التعليم الفني والمهني ومستقبل التنمية في المملكة العربية السعوديةالرياض: الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) وجامعة الملك سعود، (1996): 612 - 628. مسترجع من http://:search.mandumah.com/Record/110845

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

« التعليم الفني والتدريب المهني الصناعي للأيدي العاملة الوطنية ومستقبل التنمية الصناعية في المملكة العربية السعودية »

إعداد

د. عبدالحفيظ عبدالرحيم محبوب

ملخص:

يعد بناء القوى الوطنية وتطوير مهاراتها هدفًا إستراتيجيًا وهو الاستثمار الحقيقي لموارد البلاد على المدى البعيد الذي يضمن الاستقرار والنمو للصناعات الوطنية في المستقبل.

وتهدف هذه الدراسة إلى تقديم دراسة تحليلية عن التعليم الفني والتدريب المهني الصناعي.

ولقد قام الباحث بالوقوف على المشكلات التي تعترض التعليم الفني والتدريب المهني الصناعي للأيدي العاملة الوطنية والعمل بالقطاع الصناعي الخاص.

وتقديم بعض الحلول والمقترحات التي تسهم في رفع مستوى التعليم الفني والتدريب المهني، وزيادة نسبة اليد العاملة الوطنية المتدربة في القطاع الصناعي الخاص، وإلى ضرورة إسهام الدولة بمشاركتي القطاعين العام والخاص في إعداد الخطط المستقبلية للتدريب وتحمل مسؤولية الإشراف على توظيف الأيدي العاملة الوطنية في القطاع الخاص.

مقدمة:

تهدف التنمية إلى إيجاد ظروف أفضل للفرد وتسعى إلى خفض معدلات الفقر والبطالة وسوء توزيع الدخل، إنها الارتقاء بالنظام الاجتماعي والذي يتألف من العوامل الاقتصادية وغير الاقتصادية، إنها عملية متعددة الأبعاد تشتمل على التطور في البنيان الاجتماعي والطاقة والإنتاج.

إنه يجب أن ينظر إلى التنمية على أنها عملية متعددة الأبعاد تشتمل على إعادة تنظيم وتوجيه للنظم الاجتماعية والاقتصادية، وهناك جوانب متعددة للتنمية منها التنمية الاجتماعية والعمرانية والسياسية والاقتصادية. وتترابط كل هذه الجوانب بعضها مع بعض.

وتهدف التنمية الاقتصادية إلى حسن استغلال الموارد بالتخطيط وتوجيه استغلالها في الحاضر والمستقبل وذلك بتحليل الهيكل الاقتصادي القائم بالفعل على اعتبار أن الحاضر هو محصلة تجارب وتطوير الماضي وهو المنطلق الذي ستبدأ منه عملية التنمية المستقبلية بما يحقق أفضل استغلال للموارد المتاحة بالإقليم سواء أكانت بشرية أو اقتصادية وذلك من أجل رفع مستوى معيشة الأفراد أي إنها تتناول الكم والكيف معًا في آن واحد. [سيف، ١٤١٢هـ : ٤]

فبناء القوى وتطوير مهاراتها الفنية يعد هدفًا إستراتيجيًا وهو الاستثمار الحقيقي لموارد البلاد على المدى البعيد الذي يضمن الاستقرار والنمو لصناعاتنا في المستقبل. [سابك، ١٤١٢هـ : ٨]

والواقع أن اعتماد الصناعة على الأيدي العاملة الوطنية تفيد صاحب العمل إذ يحقق الاستقرار النسبي للمنشأة الصناعية. [الغرفة التجارية الصناعية بجدة، ١٤٠٣هـ : ٨٣]

ولذلك ركزت خطط التنمية خلال العقدين الأخيرين على بناء الإنسان وتنمية الموارد البشرية السعودية لكونها القاعدة الأساسية لعملية التنمية ومحور توجهاتها الرئيسة. وفي ظل الاحتياجات المستجدة كان لابد من إعداد الكفاءات الوطنية المدربة فنيًا ومهنيًا وإداريًا.

مشكلة الدراسة:

الصناعة دعامة الاقتصاد القومي في أي مجتمع والعائد فيها أعلى من العائد من أي نشاط اقتصادي آخر، ويجب الاهتمام بها ودراسة مشكلاتها وأوجه القصور فيها لتؤتي ثمارها المرجوة.

وهي كأي نشاط اقتصادي آخر تواجه عدة مشكلات، وأحد هذه المشكلات معاناة القطاع الصناعي الخاص من قلة الأيدي العاملة الوطنية المتدربة رغم تزايد أعداد الخريجين واكتفاء القطاع الحكومي.

أهداف الدراسة:

وتهدف هذه الدراسة إلى :

- التعرف على واقع التعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية.
- الوقوف على المشكلات التي تقف عائقًا في انخراط الأيدي العاملة السعودية في القطاع الصناعي الخاص ومعرفة أسبابها.
- مستقبل التنمية الصناعية في المملكة.
- تقديم مقترحات وتوصيات لحل هذه المشكلة.

منهج الدراسة:

تحقيقًا لأهداف الدراسة فقد استعان الباحث بالآتي:

- الإحصاءات الرسمية التي تصدر عن وزارة الصناعة والكهرباء.
- المعلومات التي تم الحصول عليها من الميدان في منطقة مكة المكرمة كنموذج لبقية مناطق المملكة التي تشمل ثلاث مدن رئيسة وهي مدينة جدة ومكة المكرمة والطائف وتم مسح عمال (٢٨) مصنعًا بواقع ٥٪ من مجموع عدد المصانع بمنطقة مكة المكرمة البالغ عددها (٥٦٠) مصنعًا بنهاية عام ١٤١٤هـ.
- استخدام معامل ارتباط الرتب (سبيرمان) وتعتمد هذه الطريقة على إعطاء المتغيرات رتبًا لتحل محل القياس العددي، ويلزمنا لحساب هذا المعامل أن نرتب القيم ترتيبًا تصاعديًا أو تنازليًا. [الصالح، ١٣٩٩هـ: ١٧٨]

وقد أعطى العامل الذي لا يحمل مؤهلاً الرقم (١) ، والذي يحمل مؤهلاً ابتدائيًا الرقم (٢)، والذي يحمل مؤهلاً متوسطًا الرقم (٣)، والذي يحمل مؤهلاً ثانويًا الرقم (٤)، والذي يحمل مؤهلاً صناعيًا الرقم (٥)، وتم تقسيم الرواتب التي يحصل عليها العمال أيضًا إلى خمس فئات.

التعليم الفني والتدريب المهني الصناعي:

التدريب هو مقدار جودة المعلومات المنقولة إلى المتدرب ومدى تلبيتها لاحتياجات العمل.

ويعد التدريب المهني الدعامة الرئيسة لحركة التصنيع، فالتدريب المهني هو الطريق الفاعل لخلق الكوادر العمالية الماهرة اللازمة لتتحول الدول النامية من دول زراعية إلى دول صناعية. [عبيد، ١٤٠٢هـ] لذلك أنشأت الدولة المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ضمن جهازها إدارة متخصصة للتدريب على رأس العمل.

ويشتمل التعليم الفني والتدريب المهني على:

١ – التعليم الفني الصناعي.

٢ – التعليم الفني التجاري.

٣ – التعليم الفني الزراعي.

ودراستنا هذه تنصب على التعليم الفني الصناعي ويتمثل في المعهد الفني العالي بمدينة الرياض لإعداد المدرسين اللازمين للتدريس في المعاهد الثانوية الصناعية والمدربين لمراكز التدريب المهني. كما يتم فيه قبول خريجي الكليات التقنية المتوسطة لمواصلة دراستهم لمدة عام واحد في المعهد يصبح بعدها مؤهلاً لمزاولة التدريس.

وتم افتتاح ست كليات تقنية متوسطة في كل من مدن الرياض وجدة والدمام وبريدة والأحساء وأبها بهدف إعداد فئة من التقنيين ذات مهارة فنية عالية ويلتحق بها الحاصلون على شهادة الثانوية الصناعية أو الثانوية القسم العلمي.

كما أنشئت المعاهد الثانوية الصناعية وبلغ عددها ثمانية موزعة على مدن الرياض وجدة والدمام وأبها والطائف والهفوف والمدينة المنورة وعنيزة ويلتحق بها الطلاب الحاصلون على الكفاءة المتوسطة لمدة ثلاث سنوات.

هذا بالإضافة إلى مراكز التدريب المهني التي تهدف إلى التأهيل السريع للقوى العاملة وقد تم إنشاء (٢٩) مركزاً للتدريب المهني في مختلف أنحاء المملكة معظمها مراكز ثابتة بعضها متنقل ويلتحق بها الحاصلون على شهادة الصف السادس الابتدائي ولا يقل عمره عن (١٥) سنة ولا يزيد عن (٤٥)

سنة. وفي الفترة المسائية يلتحق من يزيد سنة عن ١٧ عاماً حتى سن (٥٠) عاماً ويتخصص في إحدى المهن الصناعية.

كما أنشئت إدارة مسؤولة عن التدريب على رأس العمل مركزها الرياض ويتبعها فرعان في مدينتي جدة والدمام تهدف إلى إعداد وبرامج التعليم والتدريب واكتساب المهارات الجديدة للعاملين أثناء العمل لرفع مستوى إنتاجيتهم.

كما تمنح المؤسسة العامة تصريحاً لمن يرغب في إقامة معاهد ومراكز تدريب أهلية متخصصة في الشركات والمصانع السعودية والإشراف عليها لضمان مستوى عال من التدريب وتوافق البرامج مع احتياجات سوق العمل بالمملكة. [الدار السعودية، ١٤١٠هـ : ٦٢]

جدول رقم (١)

حجم العمالة في القطاع الصناعي

الصناعة	بالآلاف ١٤٠٩/١٤١١	بالآلاف ١٤١٤/١٤١٥	١٤٠٩ ٪	١٤١٤ ٪	متوسط المعدل النمو السنوي ٪
تكرير الزيت	١٤ر٦	١٥ر٠	٠ر٢	٠ر٢	٠ر٥
البتروكيماويات	٦ر٢	٦ر٥	٠ر١	٠ر١	٠ر٩
الصناعات التحويلية الأخرى	٣٥٤ر١	٤٣٩ر٠	٦ر١	٧ر٣	٤ر٤
الإجمالي	٣٧٤ر٩	٤٦٠ر٥	٦ر٤	٧ر٦	

المصدر: وزارة التخطيط، ١٤١٠ - ١٤١٥هـ : ١٦٧.

ويتضح من الجدول رقم (١) حجم العمالة الكلية العاملة في القطاع الصناعي إذ تمثل نحو ٧ر٦٪ من إجمالي العمالة في المملكة. كما يتضح من الجدول نسبة العمالة العاملة في قطاع تكرير الزيت والبتروكيماويات إذ تمثل ٠٣٪ فقط، بينما الصناعات التحويلية الأخرى تمثل ٣ر٧٪ عام ١٤١٤هـ.

أما نسبة السعوديين من إجمالي العمالة العاملة في القطاع الصناعي كما في جدول رقم (٢) إذ بلغ عدد السعوديين في مجمل القطاع الصناعي، أما بقية العمال وعددهم (١٠٤٣٠٧) فهم غير سعوديين ويشكلون ٢ر٨٤٪ من جملة العمالة، هذا وقد بلغت النسبة المئوية للعمالة السعودية في مصافي بترومين ١ر٧٥٪ وتلي بترومين أرامكو السعودية حيث بلغت نسبة السعوديين ٧٢٪ من إجمالي العمالة بالشركة ويلي

أرامكو السعودية مصانع سابك حيث تبلغ فيها نسبة العمالة السعودية ٣ر٥٨٪ أما في القطاع الصناعي الخاص ككل فقد بلغت نسبة السعوديين ٨ر٨٪ فقط من إجمالي العمالة.

جدول رقم (٢)

توزيع العمالة حسب الجنسية ومجموعات الصناعة

القطاع الصناعي	نسبة السعوديين ٪	غير السعوديين ٪
أرامكو السعودية *	٧٢	٢٨
مصافي بترومين	٧٥ر١٢	٢٤ر٨٨
سابك	٥٨ر٣٣	٤١ر٤٣
القطاع الصناعي الخاص	٨ر٨١	٩١ر١٩
مجموع القطاع الصناعي	١٥ر٨٢	٨٤ر١٨

المصدر: المسح الصناعي لعام ١٤١٠هـ.

* أرامكو السعودية ١٤١٠هـ.

وسبب ارتفاع نسبة العمالة السعودية في قطاع أرامكو السعودية ومصافي بترومين وسابك بأن لاقى التدريب فيها منذ البداية على استقطاب الأيدي العاملة السعودية وإعداد برامج تدريبية مكثفة داخل البلاد وخارجها وذلك بالتعاون مع شركائها، وفي المعاهد العلمية الفنية ومراكز التدريب المهني، وبالتدريب على رأس العمل أيضًا وفي مصانعها ومصانع شركائهم من الشركات العالمية.

كما أنشئت مراكز متطورة للتدريب داخل المجمعات الصناعية وتم تزويدها بالمختبرات ومعدات التدريب الحديثة ليتم تدريب أكبر عدد من القوى العاملة الوطنية محليًا.

ونتيجة لذلك أثمرت هذه الجهود جيلاً صناعيًا وطنيًا أخذت معدلات نموه تزداد باضطراد. [سابك، ١٤١٢هـ: ٨]

وتركز هذه القطاعات الصناعية على التدريب على المهارات الصناعية والتقنية والإدارية والتجارية وتعمل هذه المراكز الخاصة بالتدريب على التنسيق المباشر مع الصناعات المختلفة للتعرف على احتياجاتها الفعلية من المتدربين.

ويقوم مدربون مقتدرون بتدريب الطلبة السعوديين على المهارات الفنية العالية وشبه الفنية.

كما قامت هذه القطاعات بإعداد برنامج لتطوير كفاءة الشباب من خريجي الكليات في جميع المجالات مثل الهندسة التطبيقية والعلوم والإدارة العامة والتعليم والطب والقانون وذلك لتشغيل وإدارة هذه القطاعات الصناعية.

كما تهدف برامجها إلى تدريب الشباب المتخصص تدريبًا مكثفًا عن طريق الممارسة والخبرة التي يتم اكتسابها أثناء العمل.

وتركز هذه البرامج تركيزًا خاصًا على تدريب المديرين والمشرفين السعوديين. ويجري تطبيق برنامج تدريبي في الإدارة وحلقات البحث والمشاركة في المؤتمرات خارج المملكة. [الهيئة الملكية للجبيل وينبع، بدون تاريخ: ١٣]

ويأتي تنوع برامج التدريب وتطوير الكفاءات الوطنية موازيًا لتنوع الوظائف التي تحتاجها الشركات لإنجاز الأعمال المطلوبة ويمكن تصنيف هذه الوظائف إلى ثلاثة أصناف رئيسة:

- **وظائف إدارية وفنية**: وينبغي أن يكون الموظف الذي ينخرط في مثل هذه الوظائف حاصلاً على شهادة جامعية وتشمل هذه الوظائف المناصب الرئاسية والإدارية العليا في الشركات بالإضافة إلى المهندسين والأطباء والجيولوجيين وفنيي الحاسبات الآلية وخبراء التخطيط.
- **الوظائف الصناعية**: وتضم مشغلي مرافق إنتاج التصنيع والعاملين في قطاع الصيانة والصناعية ورجال الأمن الصناعي وموظفي توريد الموارد وأجهزة الاتصالات.
- **الوظائف الكتابية**: وتضم الكتبة والمساعدين الإداريين والضاربين على الآلات الكاتبة، ففي أرامكو السعودية تشكل نسبة الوظائف الإدارية والفنية ٢٠٪ من المجموع الكلي لوظائف الشركة، والوظائف الصناعية ٧٠٪ من وظائف الشركة، والوظائف الكتابية ١٠٪. [أرامكو السعودية، ١٤١٠هـ: ٢٠]

أما فيما يتعلق بالفئة الثانية من الموظفين وهي الوظائف الصناعية فيمكن تفصيل هذه الفئة كما يلي: العامل الذي ليس له مهارة أو كفاءة تذكر، العامل المختص الذي اكتسب كفاءة معينة بعلاقته بالوظيفة التي يقوم بها، العامل الماهر الذي اكتسب كفاءته عن طريق التدريب أو عن خبرة أو الاثنين معًا، وأخيرًا العامل المحترف الذي يملك كفاءة واسعة في حقل الأعمال اليومية التي يقوم بها.

وهذه الفئة تشكل العمود الفقري للقوى العاملة في القطاع الصناعي ويصل حجم هذه الفئة من إجمالي العاملين في المشروع الصناعي إلى أكثر من ٨٠٪. [الحافظ، ١٩٧٦م : ٤٩]

المشكلات التي تقف عائقًا في انخراط الأيدي العاملة السعودية في القطاع الصناعي الخاص:

فبالنظر إلى الجدول رقم (٢) يتبين لنا ارتفاع نسبة العمال السعوديين في أرامكو السعودية ومصافي بترومين وسابك من ٥٨٪ إلى ٧٥٪، بينما تنخفض إلى ٨ر٨١٪ في القطاع الصناعي الخاص، وتشكل نسبة الإداريين والكتبة والفراشين وحراس الأمن نسبة كبيرة منها، وتنخفض النسبة أكثر في عدد العمال العاملين في تشغيل آلات الإنتاج.

بل وتنعدم في بعض المصانع تمامًا كما اتضح ذلك من الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث.

ورغم صدور قرار مجلس الوزراء رقم ١٦٩٧ بتاريخ ١٣٩٦/١١/٢هـ، لتنظيم قواعد صرف إعانات التدريب للقطاع الصناعي داخل المملكة بمقر الشركة أو لمصنع أو عن طريق الابتعاث إلى خارج المملكة مازالت الأيدي العاملة السعودية منخفضة في القطاع الخاص.

وينطبق هذا القرار على المؤسسات الصناعية التي تستخدم عمالاً يزيد عددهم عن (١٠٠) عامل ويلزمها بتدريب نسبة لا تقل عن ٥٪ من مجموع العمال العاملين بها، وتدفع الدولة للمتدرب داخل المملكة وخارجها ٥٠٪ من تكاليف التدريب بعد موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. [الدار السعودية، ١٤١٠هـ : ٦٢]

وترجع أسباب انخفاض الأيدي العاملة السعودية في القطاع الصناعي الخاص إلى:

- الاعتماد على الشركات الاستشارية العالمية في الماضي في إعداد المخططات دون مراعاة تنمية الموارد البشرية السعودية مما أوجد فراغًا تخطيطيًا فنيًا عند التطبيق. [العنقري، ١٩٨٩م : ٢٥٧]
- التفاوت بين أجور العمال السعوديين وغير السعوديين بأن استمر الاتجاه التراجعي لأجور العمال غير السعوديين الذي بدأ في منتصف خطة التنمية الثالثة وخلال سنوات خطة التنمية الرابعة، مما أدى إلى اتساع الفجوة بين أجور العمال السعوديين وغير السعوديين، ونتج عن استمرار هذا الوضع أثر سلبي على توظيف السعوديين في القطاع الخاص، وبخاصة في المهن التي لا تحتاج إلى مهارات

متخصصة نظرًا لوجود فروقات كبيرة بين أجور السعوديين وغير السعوديين وسهولة الحصول إلى روافد بديلة للحصول على العمالة غير السعودية. [وزارة التخطيط، ١٤١٠هـ ، ١٤١٥هـ : ١٦٣]

وهذا راجع إلى التفاوت بين مستوى المعيشة المرتفع الذي يعيشه العامل السعودي نسبة إلى مستوى المعيشة الذي يعيشه العامل الأجنبي في بلاده. أيضًا بالإضافة إلى المستوى الاجتماعي فإن العامل الأجنبي يسكن مع مجموعة عمال داخل المنطقة الصناعية في الأماكن المخصصة لسكن العمال ولا يكلف كثيرًا على صاحب المشروع الصناعي، بينما العامل السعودي المتأهل يحتاج إلى سكن خاص مع عائلته وهو مكلف بالنسبة إلى تكلفة سكن العامل الأجنبي العازب.

لذلك فإن الأجر المنخفض للعامل السعودي (مرتفع بالنسبة للعامل الأجنبي ولصحاب المصنع أيضًا) والذي لا يكفي معيشته ويتسبب في إحداث الآتي:

١ – القلق النفسي للعامل السعودي.

٢ – البحث عن دخل أعلى في مصانع أخرى وقد وجد الباحث أثناء الدراسة الميدانية أن ٢٥٪ من العينة تمت تنقلات العمال السعوديين إلى مصانع أخرى للبحث عن أجر أعلى إما لمرة واحدة أو لأكثر من مرة.

٣ – انخفاض إنتاجية العامل السعودي.

٤ – تغيبه عن العمل اليومي لعدم اقتناعه بالأجر الذي يتقاضاه مما يتسبب في إرباك الإنتاج.

٥ – عدم تناسب أجر العامل الذي يتقاضاه مع المؤهل والتدريب الذي يحمله وقد وجد من نتيجة الدراسة الميدانية أن العلاقة الارتباطية بينهما حسب مقياس معامل ارتباط الرتب (سبيرمان) (٠٫٦٣) وهي علاقة متوسطة. [أحمد، ١٩٨٨م : ٢٠٣]

ومن أسباب انخفاض أجر العامل السعودي عدم حصوله على التدريب العالي والمتخصص قبل الانخراط في العمل، إذ وجد من الدراسة الميدانية أيضًا أن (٨٠٪) من العينة لم يحصلوا على أي تدريب مسبق.

– أو أسلوب التدريب إذ يعد التدريب المهني الدعامة الرئيسة لحركة التصنيع، فالتدريب المهني هو الطريق الوحيد الفاعل لخلق الكوادر العمالية الماهرة لخلق جيل صناعي.

ولقد شاب استخدام الأنظمة التقليدية للتدريب المهني الكثير من الأخطاء كما أن معظمها لم يحقق الأهداف المرجوة بسبب أن:

١ – الفجوة قائمة بين نواتج مراكز التدريب المهني بأنظمته التقليدية الحالية وبين احتياجات العمل الفعلية.

٢ – التطور التكنولوجي الضخم والسريع ومدى نجاح أنظمة التدريب المهني في تعديل مسارها بصورة ديناميكية لتلائم هذا التطور التكنولوجي وذلك بالاعتماد على المعلومات الواردة من الصناعة.

مستقبل التنمية الصناعية في المملكة:

تشير التقديرات المتحفظة إلى أن الطلب المحلي سوف ينمو خلال الفترة القادمة بمعدل (٤٪) سنويًا نتيجة الزيادة السكانية وزيادة دخل الفرد واستهلاكه ليصلوا إلى معدل إجمالي مركب قدره (٦٠٪) بنهاية عام (٢٠٠٠م) أي بزيادة قدرها (١٤) مليار ريال.

كما أن التحول عن السلع المستوردة إلى السلع المنتجة محليًا، خصوصًا في مجال السلع الاستهلاكية يمكن أن تكون في حدود (١٦) مليار ريال (من أصل ٧٢ مليار ريال قيمة واردات المملكة من السلع الاستهلاكية)، هذا بالإضافة إلى النمو المتوقع في إحلال البضائع المحلية محل المستوردة حيث ينتظر أن تبلغا معًا حوالي (٢٥) مليار ريال.

أما في مجال تنمية الصادرات فيتوقع النمو في المنتجات الكيماوية والبتروكيماوية والصادرات غير التقليدية غير البتروكيماوية. فإنه يتوقع أن تصل إلى ٥ر١٨ مليار ريال بحلول عام (٢٠٠٠م) بالإضافة إلى ناتج الصناعات التصديرية عالية التقنية (صناعات مشروع التوازن الاقتصادي) بحوالي (٣ر٢) مليار ريال كما في جدول (٣).

جدول رقم (٣)

تقدير مبيعات الصناعة السعودية بحلول عام ٢٠٠٠م

البيع	القيمة بالمليار ريال	
المبيعات عام ١٩٨٨م	٣٣ر٩	
الزيادة حتى عام ٢٠٠٠م		
- نتيجة النمو في الطلب المحلي	١٤ر٣	
- نتيجة بدائل الواردات	٢٥ر٤	
- نتيجة تطور الصادرات	١٨ر٦	
- الطلب على مبيعات صناعات التوازن	٢ر٣	
الإجمالي		٦٠ر٦
إجمالي المبيعات حتى عام ٢٠٠٠م		٩٤ر٥

المصدر: مجلس الغرف التجارية الصناعية، ١٤١٢هـ : ٥٦.

ويتوقع أن يتوسع الطلب على المنتجات البتروكيماوية في أسواق العالم الرئيسة في غرب أوروبا واليابان والولايات المتحدة الأمريكية وشرق آسيا.

وثمة قطاعات صناعية لها قابلية كبيرة على استهلاك المنتجات البتروكيماوية ويأتي على رأسها قطاع صناعة السيارات وقطاع البناء والتشييد اللذيان يتمتعان حاليًا بنصيب كبير نسبيًا فيما يتعلق باستهلاك هذه السلع، كما أن معدل الطلب على استهلاكهما في ازدياد مضطرد. خصوصًا مع تطبيق التشريعات الخاصة الاقتصادية في استخدام الطاقة من المتوقع أن يزداد الإقبال على استعمال السلع البلاستيكية في قطاع السيارات وقطاع البناء والتشييد وصناعة الطائرات.

كما أن الطلب المحلي لمنتجات سابك ارتفع من (٩٢) مصنعًا عام ١٩٨٠م إلى (١٩٠) مصنعًا عام ١٩٩١م، وإذا ما استمر اتساع قاعدة الصناعة المحلية ونموها كما توقعته خطة التنمية الخامسة فإن الطلب المحلي على منتجات الصناعات البتروكيماوية سوف يزداد. [سابك، ١٤١٢هـ : ٩]

وتوقعت الخطة الخمسية الخامسة نمو العمالة في القطاع الخاص إلى (٢٠٤٨٠٠) عامل مقارنة بالزيادة المتوقعة للعمالة في القطاع الحكومي بنمو (٨٧٠٠) عامل فقط فالقطاع الخاص يشكل (٩٦٪) من إجمالي الزيادة في العمالة. [وزارة التخطيط، ١٤١٠هـ ، ١٤١٥هـ : ١٦٤]

وبناء على التنبؤ بمبيعات الصناعة كما في جدول رقم (٣) فإنه يقدر بحلول عام ٢٠٠٠م أن تكون احتياجات القطاع الصناعي من العمالة بحوالي (٢٧٠,٠٠٠) عامل، ويتوقع أن يعمل (٢٧,٠٠٠) في الشركات الإستراتيجية كثيفة رأس المال، ويعمل (٢٤١,٠٠٠) في الصناعات كثيفة العمالة التي تنفذ غالبًا بهدف إحلال الواردات. وبافتراض أن نسبة السعودة في الصناعات الأساسية ستكون ٥٦٪ من العمالة استرشادًا بمعدلات (سابك) وأن نسبة السعودة في صناعات بدائل الاستيراد ستتضاعف إلى ٢٦٪ فإن هذا الأمر سيتيح الفرصة لـ (٥٧,٠٠٠) وظيفة مستحدثة يمكن أن يشغلها السعوديون حتى عام ٢٠٠٠م في القطاع الصناعي. [مجلس الغرف التجارية، الصناعية، ١٤١٢هـ : ٥٧]

وهناك فرصة كبيرة للاستثمار، وبخاصة في الصناعات الصغيرة والمتوسطة في مناطق مثل تبوك، وحائل، ونجران، وجيزان، والجوف، حيث يساعد ذلك على سرعة وحسن تنمية تلك المناطق، خاصة وأنه يتوفر بها خدمات من التجهيزات والخدمات المساندة، إلى جانب بعض من الخامات المعدنية والمنتجات الزراعية والحيوانية، وبما يسمح بإقامة مشروعات صغيرة ومتوسطة متنوعة، مع الأخذ في الاعتبار أن تغطي منتجات تلك المشاريع الاحتياجات القائمة والمستقبلية بتلك المناطق. [الدار السعودية، ١٤١٤هـ : ٢٣]

نتائج وتوصيات:

- تظل الحاجة قائمة إلى إحداث التوافق اللازم ما أمكن فيما بين المهارات التي تنتجها أنظمة التعليم والتدريب، والمهارات التي يحتاجها أصحاب العمل على تقوية الارتباط بين أنظمة التعليم والتدريب من ناحية، وتطلعات أصحاب العمل في القطاع الخاص من ناحية أخرى لتحقيق تنسيق أفضل بين المنتجين للمهارات والمستخدمين لها.
- أن التدريب سواء على رأس العمل أو في معاهد متخصصة، أمر مكلف للغاية، وإذا كانت الشركات الكبيرة تستطيع أن توفر التدريب لعناصرها فإن ذلك متعذر على الشركات الصغيرة، وهي تضطر إلى استخدام مستوى مهارة أقل من مثيلاتها في المنتجات، أضف إلى ذلك مراكز التدريب والمعاهد الفنية التي أقامتها الدولة لإعداد العمالة المحلية، فمن جهة نجد أن إعداد الخريجين منخفضة جداً نسبة إلى أعداد الملتحقين، إذ لم تتجاوز (٢٤٪) من إجمالي الملتحقين خلال العشرين سنة الماضية، وهذا يعني قلة عرض العمالة الوطنية، وارتفاع تكاليف توظيفها، مقارنة بقدرات تلك المؤسسات، ومن جهة أخرى هناك السؤال الذي يدور حول مستوى كفاءة هذه العمالة، فهي في الغالب الأعم تخدم أهداف الصيانة أكثر من العمل الإنتاجي الصناعي. [الدار السعودية، ١٤١٢هـ : ١٤]
- ينتظر أصحاب المشاريع الصناعية وبخاصة الصغيرة والمتوسطة إلى التقليل من إجمالي التكاليف المنصرفة وزيادة الإنتاج بأكبر قدر ممكن لذا يكون التوجه نحو الحصول على العمالة الأجنبية الرخيصة، على عكس نظرة الدولة إلى بناء القوى المحلية، وتطوير مهاراتها الفنية وتعده هدفًا إستراتيجيًا وهو الاستثمار الحقيقي لموارد البلاد على المدى البعيد الذي يضمن الاستقرار والنمو للصناعات في المستقبل لذلك:
- ينبغي على الدولة إعداد خطط رئيسة خاصة بإعداد القوى العاملة المحلية وأن تشترك الدولة مع القطاعين العام والخاص في مسؤولية التدريب من حيث وضع الخطط والبرامج المطلوبة التي تتوافق مع احتياجات العمل بالمصانع.
- أن ترفع الدولة إسهامها في تكلفة التدريب.
- الاستفادة والاستعانة من خبرات التدريب في الشركات والمؤسسات العاملة في المملكة التي تمتلك نسبة كبيرة من العمالة السعودية مثل شركة أرامكو السعودية وسابك وبترومين والمؤسسة العامة لتحلية المياه والخطوط السعودية.

- إنشاء إدارة خاصة لتوظيف العمالة المحلية بالقطاع الخاص تشرف عليها الدولة وتكون مسؤولة عن:
  ١ – توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص.
  ٢ – تنقلاتها بين المصانع داخل المدينة نفسها أو بين مدن أخرى داخل المملكة.

ولا يمكن للعامل السعودي توظيفه إلا عن طريق هذه الإدارة المسؤولة عن توظيف العاملين.

- وضع كادر مالي يكفل للعامل الوطني حداً أدنى من الأجر بحسب تصنيفه المهني وخبراته إضافة إلى تأمين السكن والعلاج وبدل الخطر يكفل له حياة معيشية كريمة تتناسب مع الوضع الاقتصادي والنفسي الذي يعيشه مما ينعكس على إنتاجية العامل.
- أن تجبر الدولة القطاع الخاص على قبول نسبة من الأيدي العاملة الوطنية المدربة، وتزاد هذه النسبة حسب خطة زمنية بما يتناسب وأعداد الأيدي العاملة السعودية المستعدة للانخراط في العمل في المصانع من أجل تقليص الأيدي العاملة الأجنبية حسب الخطة الموضوعة.
- كما يوصي الباحث بأن يشمل قرار إعانة التدريب المنطبق على المصانع التي يزيد عدد عمالها عن (١٠) عامل بأن ينطبق كذلك على المصانع التي عدد عمالها يقل عن (١٠٠) عامل.

المراجع

أولاً : المراجع العربية:

١ – الكتب والدوريات:

- أحمد، غريب محمد، (١٩٨٨). الإحصاء والقياس في البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

- الحافظ، زياد، (١٩٧٦م). استيعاب العمل في القطاع الصناعي، معهد الإنماء العربي، بيروت.

- الصالح، ناصر ومحمد، (١٣٩٩هـ). الجغرافية الكمية والإحصائية أسس وتطبيقات، مطابع دار الفنون، جدة.

- عبيد، مصطفى أحمد، (١٩٨٢م). نظام مجموعات المهارات الوظيفية أسلوب جديد في التدريب المهني، عالم الصناعة ١٦، (٥١ – ٥٤).

- العنقري، خالد، (١٩٨٩م). أبعاد التنمية العمرانية الشاملة في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، (٢٣٥ – ٢٦٤).

- سيف، محمود، (١٤١٢هـ). المشكلة والحل من أجل التنمية خطط مقترحة في بحوث الجغرافيا الاقتصادية، الندوة الرابعة لأقسام الجغرافيا بجامعات المملكة، جامعة أم القرى.

٢ – مطبوعات حكومية:

- الدار السعودية للخدمات الاستشارية (١٤١٢هـ). ورقة عمل في الصناعات الصغيرة، ندوة المستثمرين الصناعيين السعوديين، ينبع.

- مجلس الغرف التجارية الصناعية السعودية بالتعاون مع الغرفة التجارية بينبع، (١٤١٢هـ). ورقة عمل إستراتيجية وسياسات التنمية الصناعية بالمملكة، الندوة الأولى للمستثمرين السعوديين، ينبع.

- الشركة السعودية للصناعات الأساسية، (١٤١٤هـ). حول الصناعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية الصناعية بالمملكة العربية السعودية، ندوة الاستثمار الصناعي في المملكة العربية السعودية، جدة.

- وزارة الصناعة والكهرباء، (١٤١٢هـ). المسح الصناعي لعام ١٤١٠هـ، الرياض.
- وزارة التخطيط، (١٤١٠هـ – ١٤١٥هـ) خطة التنمية الخامسة.
- الدار السعودية للخدمات الاستشارية (١٤٠٦هـ) دليل الاستثمار الصناعي، الرياض.
- الدار السعودية للخدمات الاستشارية، (١٤١٠هـ). دليل الاستثمار الصناعي، الرياض.
- الغرفة التجارية الصناعية بجدة، (١٤٠٣هـ). الاستثمار الصناعي بالمملكة العربية السعودية، جدة.
- أرامكو السعودية، (١٤١٠هـ). التدريب والتطوير في أرامكو السعودية، الظهران.

ثانيًا المراجع الأجنبية:

- Myrdal, G. (1974). What is development, Journal of Economic Issues, Vol. VIII, no. 4.
- Sears, D., (1969) The Meaning of Development, International Development Review.

فهرس الموضوعات

الموضوع	رقم الصفحة
ملخص	٦١٢
مقدمة	٦١٢
مشكلة الدراسة	٦١٣
أهداف الدراسة	٦١٤
منهج الدراسة	٦١٤
التعليم الفني والتدريب المهني الصناعي	٦١٥
المشكلات التي تقف عائقًا في انخراط الأيدي العاملة السعودية في القطاع الصناعي الخاص	٦١٩
مستقبل التنمية الصناعية في المملكة	٦٢١
نتائج وتوصيات	٦٢٤
المراجع:	
أولاً: المراجع العربية:	
١ – الكتب والدوريات	٦٢٦
٢ – مطبوعات حكومية	٦٢٦
ثانيًا: المراجع الأجنبية	٦٢٧
فهرس الموضوعات	٦٢٨