

دور برامج التنمية البشرية في توظيف العمالة السعودية في خطوط الإنتاج
"دراسة ميدانية لعينة من العاملين في خطوط الإنتاج بالمنشآت الصناعية
بمدينة جدة"
مشيب بن غرامة حسن الأسمرى (*)

المخلص

تحتل برامج تنمية الموارد البشرية مكانة متميزة في أولويات الخطط والبرامج التنموية، حيث تعد القوى العاملة العمود الفقري لأي اقتصاد ناجح. وعلى الرغم من كثافة البرامج والخطط التي تسعى إلى توظيف الوظائف، إلا أن المشكلات مازالت قائمة من حيث نسب السعودة المطلوبة وعمليات الإحلال، حيث يلاحظ انخفاض مساهمة العمالة الوطنية في النشاط الاقتصادي وخاصة على مستوى القطاع الخاص. وفي هذا الإطار بات التركيز على أهمية السياسات والبرامج والخطط وإعادة النظر في التدريب بالوسائل المناسبة لتنمية المهارات والقدرات المطلوبة للوصول لأفضل السبل لإحلال العمالة السعودية محل العمالة الوافدة. والدراسة الحالية تسعى للتعرف على دور برامج التنمية البشرية في توظيف العمالة السعودية في خطوط الإنتاج، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية والتساؤلات التي تتبناها الدراسة. والدراسة تعد من الدراسات الوصفية التحليلية التي تعتمد على المسح الاجتماعي لعينة من الفئات العمالية بخطوط الإنتاج، إضافة إلى الخبراء والمختصين في إدارة الموارد البشرية بالغرفة التجارية بجده، معتمدة على بعض الأدوات البحثية ومنها الاستبانة، وكذلك المقابلات المقننة وشبه المقننة. وقد انتهت الدراسة إلى مجموعة من النتائج جاء من أهمها: أهمية التدريب لتأهيل الشباب السعودي للعمل، عدم حصول أغلب حاملي الشهادة الثانوية على أي دورات تدريبية قبل أو أثناء الالتحاق بالعمل في خطوط الإنتاج، إضافة إلى وجود العديد من المعوقات التي تواجه توظيف العمالة السعودية في خطوط الإنتاج بالقطاع الخاص.

مشيب بن غرامة حسن الأسمرى

* أستاذ مشارك - قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية - كلية الآداب والعلوم الإنسانية
- جامعة الملك عبد العزيز

The Role of Human Development Programs in the Saudi Labor Localization in Production Lines : A Field Study in Jeddah

Mushabab G.H. Alasmari

Abstract

Human resource development programs occupies privileged position in the priorities of the development plans and programs, where manpower is the backbone of any successful economy. Despite the intensity of the programs and plans that seek to Saudization, but the problems still exist in terms of the required Saudization rates and replacement operations, where indicates a decline in the contribution of national employment in economic activity, especially at the level of the private sector. In this context, is to focus on the importance of policies, programs and plans and reconsider the appropriate means training for the development of skills and abilities required to gain access to the best ways to substitution of Saudi labor expats. The current study sought to identify the role of human development programs in the resettlement of Saudi labor in the production lines, and through a series of sub-goals and questions that sponsored the study. The study is one of the analytical descriptive studies that rely on social survey of a sample of the labor categories of production lines, as well as experts and specialists in human resources management in Jeddah Chamber of Commerce, based on some research tools, including the questionnaire, as well as interviews and semi- inhaler inhalers. The study concluded a set of results came from the most important: the importance of training to qualify Saudi youth to work, failure to get most of the holders of secondary school certificate on any training courses before or during the Joining in the production lines, in addition to the presence of many obstacles facing

the resettlement of Saudi labor in the lines production in the private sector.

أولاً: مشكلة الدراسة:

أضحت مشكلة البطالة عائقاً متموياً كبيراً في الكثير من دول العالم دون استثناء مع تباين في معدلاتها، غير أن البيانات والمؤشرات الحديثة والمتوفرة من مختلف المصادر العربية والدولية تشير إلى أن معدل البطالة في المنطقة العربية هو الأعلى بين مناطق العالم حيث تبلغ (14%) ليتجاوز حجم العمالة العربية العاطلة عن العمل 17 مليون عامل، كما تسجل المنطقة العربية أعلى معدل بين الشباب والمعدل الأعلى بين الإناث والمعدل الأعلى بين المتعلمين (المؤتمر الدولي عن البطالة، 2008م).

وقد كشف التقرير الرسمي الخاص بمصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات من واقع نتائج المسح الميداني الذي أجرته للعام 2012 والربع الأول 2013م - حسب الجدول أدناه - عن وصول متوسط معدل البطالة في المملكة العام الماضي إلى 12،1%، حيث يتضمن وصول معدل الذكور من 15 سنة فأكثر 6،1% و 35،7% للإناث، هذا وقد أوضح التقرير أن جملة قوة العمل في المملكة للفئة العمرية (15 سنة فأكثر) بلغت حوالي 10.99 ملايين فرد، أي ما نسبته 54.1% من إجمالي عدد السكان، منهم 9.3 مليون فرد من الذكور. وبلغت جملة عدد المشتغلين 10.4 مليون فرد أي ما نسبته 94.5 في المائة من إجمالي قوة العمل يمثل الذكور منهم 87.2 في المائة.

معدل البطالة ربع السنوي (15 سنة فأكثر) حسب الجنس*

جملة Tota	الجملة		Non_Saudi غير سعودي			Saudi سعودي			
	إناث Female	ذكور Male	جملة Total	إناث Femal	ذكور Male	جملة Total	إناث Female	ذكور Male	
5.7	19.8	3.2	0.5	0.9	0.4	12.2	34.0	6.9	الربع الأول
5.6	20.8	2.8	0.2	0.3	0.2	12.1	35.1	6.4	الربع الثاني
5.5	21.3	2.7	0.1	0.1	0.1	12.1	35.7	6.1	الربع الثالث
5.4	21.2	2.6	0.1	0.2	0.1	12.0	35.7	6.0	الربع الرابع
5.8	22.1	2.9	0.4	1.7	0.2	12.0	34.8	6.3	الربع الأول

*مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات (2013م) ، <http://www.cdsi.gov.sa>

وفي نفس السياق أظهرت النتائج لعام 2012 والربع الأول للعام 2013م - حسب ما يتبين في الجدول التالي - أن قوة العمل السعودية بلغت 5 ملايين فرد منهم 79.9% من الذكور، وبلغ عدد المشتغلين السعوديين 4.39 مليون فرد يمثلون ما نسبته 87.9% من قوة العمل السعودية، منهم 85.3% من الذكور في حين بلغ عدد المتعطلين السعوديين 8.602 ألف فرد يمثلون ما نسبته 12.1% من قوة العمل السعودية منهم 243.983 فردا من الذكور و358.870 من الإناث بنسبة 35.7%. وفيما يتعلق بغير السعوديين بلغت نسبة قوة العمل 79.4% من إجمالي عدد السكان غير السعوديين 15 سنة فأكثر، وشكل المشتغلون ما نسبته 99.9% من إجمالي قوة العمل غير السعودية.

معدل التشغيل ربع السنوي (15 سنة وما فوق) حسب الجنس*									
Total الجملة			Non-Saudi غير سعودي			Saudi سعودي			
جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	جملة	إناث	ذكور	
Total	Female	Male	Total	Female	Male	Total	Female	Male	
94.3	80.2	96.8	99.5	99.1	99.6	87.8	66.0	93.1	الربع الأول
94.4	79.2	97.2	99.8	99.7	99.8	87.9	64.9	93.6	الربع الثاني
94.5	78.7	97.3	99.9	99.9	99.9	87.9	64.3	93.9	الربع الثالث
94.6	78.8	97.4	99.9	99.8	99.9	88.0	64.3	94.0	الربع الرابع
94.2	77.9	97.1	99.6	98.3	99.8	88.0	65.2	93.7	الربع الأول

* مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات (2013م) <http://www.cdsi.gov.sa>

وبالرغم من الجهود التي بذلت في تنمية رأس المال البشري، إلا أن فائض العمالة الوطنية قد تزايد بنسبة تفوق السعودية بسبب احتياج سوق العمل لنوعيات من الوظائف تستلزم متطلبات معينة من التأهيل والمهارة في الأداء (الغرفة التجارية الصناعية، 1999م). الأمر الذي يتطلب العمل على إيجاد الحلول المناسبة لتذليل العقبات التي تحول دون تطوير منظومة التدريب وإعادة التدريب، حيث كشفت دراسة ناصح (2009م) عن ضعف التدريب والتأهيل بين الشباب العاطلين عن العمل إذ أكد 56% منهم أنهم لم يسبق لهم الحصول على أي نوع من التدريب، كما أكد 6% منهم أن مشكلة العودة تعود لعدم تعاون القطاع الخاص، فيما يرى 69،5% أن الاعتماد الواسطة في المجتمع يأتي في درجة أهم من الحصول على الشهادة، ويشير 49% من أفراد العينة إلى أن المجتمع السعودي ينظر بدونية للأعمال الفنية والمهنية. ولا يقف الأمر عند ذلك بل أن هناك العديد من التحديات والمعوقات التي تواجه توظيف العمالة السعودية، وبالأخص ما يتعلق بإنتاجية العامل السعودي، وسلوكيات العمل من انضباط وغيره، فكثير من رجال

الأعمال يرون بأن العامل السعودي قليل الإنتاجية وغير منضبط مقارنة بالعامل الوافد، الذي يتقاضى أجر أقل من العامل السعودي (الحميد، 2002م). وعلى الرغم من كثافة البرامج والخطط التي تسعى إلى توظيف الوظائف والبحث عن أنسب السبل لإحلال العمالة السعودية محل العمالة الغير سعودية والتوسع في عمليات الإحلال في سوق العمل، إلا أن المشكلة مازالت قائمة من حيث نسب العودة المطلوبة وعمليات الإحلال؛ حيث يلاحظ انخفاض مساهمة العمالة الوطنية في النشاط الاقتصادي (وزارة العمل 2005م).

وفي هذا الإطار بات التركيز على أهمية البرامج والخطط الخاصة بإعادة التدريب باعتبارها من الوسائل المناسبة لتنمية المهارات والقدرات الإنتاجية أو إضافة مهارات جديدة للشباب والخريجين الجدد أو ما يسمى بالعمالة الزائدة لتتناسب مع احتياجات سوق العمل المتغيرة، وتكون قادرة على استيعاب ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة (منظمة العمل العربية، 2011 م). والقضية التي نحن بصددتها، كما يتضح، من القضايا الملحة التي يجدر الاهتمام بها من قبل الدراسات الاجتماعية والاقتصادية، وعليه تسعى الدراسة الحالية لمعرفة دور برامج التنمية البشرية في توظيف العمالة السعودية في خطوط الإنتاج، وذلك في ضوء ما تتبناه من أهداف.

ثانياً: أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من كونها تتعلق بجانب من جوانب تنمية الموارد البشرية، باعتبارها من أهم مظاهر التنمية بالدول المتقدمة والنامية على حد سواء في وقتنا الحاضر، ولما تمثله الموارد البشرية من أهمية كعنصر من عناصر الإنتاج.. وفي ضوء ذلك، تتأكد أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- 1- استقطاب خريجي الجامعات والكليات والمعاهد الصناعية والتقنية والفنية المؤهلين لتعزيز مسيرة العمل بخطوط الإنتاج.
- 2- ما تملكه الموارد البشرية من معارف ومهارات وقدرات، وهي متغيرة بشكل مستمر وفقاً لاحتياجات العمل واحتياجات الفرد نفسه، ولذا فإن التدريب المستمر يحقق التطوير المستمر للموارد البشرية.
- 3- تنمية الموارد البشرية يعمل على رفع كفاءتها وتوفير فرص العمل للشباب السعودي من خلال البرامج التدريبية والتأهيلية مع الجهات المعنية لتنمية الموارد البشرية.
- 4- تمثل برامج التنمية البشرية بما تتضمنه من تدريب وإعادة تدريب حلقة الوصل الأساسية بين قدرات العامل وسوق العمل.
- 5- تعظيم فاعلية برامج التدريب في تطوير الموارد البشرية للعاملين في خطوط

الإنتاج من خلال تخطيطها وتنفيذها وتقييمها، بما يعمل على زيادة إنتاجية العامل في المنشآت الصناعية.

ثالثاً: أهداف وتساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعه من الأهداف تتمثل في:

- 1- التعرف على دور برامج التنمية البشرية في تأهيل الشباب السعودي.
 - 2- الوقوف على مدى فاعلية برامج التنمية البشرية لسعوده خطوط الإنتاج.
 - 3- التعرف على المعوقات التي تواجه توظيف العمالة السعودية في خطوط الإنتاج.
 - 4- الوقوف على المعوقات التي تواجه برامج التنمية البشرية في تأهيل العمالة السعودية للعمل في خطوط الإنتاج.
- وفي ضوء ذلك تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:
- 1- ما الدور الفعلي لبرامج التنمية البشرية في تأهيل العمالة السعودية؟
 - 2- ما مدى فاعلية برامج التنمية البشرية لتوظيف العمالة السعودية في خطوط الإنتاج؟
 - 3- ما أهم المعوقات التي تواجه الشباب السعودي للعمل في خطوط الإنتاج؟
 - 4- ما أهم المعوقات التي تواجه برامج التنمية البشرية في تأهيل العمالة السعودية للعمل في خطوط الإنتاج؟
 - 5- ما مدى العلاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية والعمل على خطوط الإنتاج؟
 - 6- ما المقترحات إلى تعمل على مواجهة المعوقات التي تواجه برامج التنمية البشرية؟

رابعاً: مفاهيم الدراسة

1- الدور

يعرف الدور بأنه جملة الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع من هيئته وأفراده ممن يشغلون أوضاعاً اجتماعية معينة في مواقف معينة (قاسم، 2001م). كما يعرف الدور على أنه مجموعة من التوقعات والسلوكيات المتناسبة مع الموقع في البناء الاجتماعي، وقد تأتي الأدوار من توقعات الخاصة، أو توقعات الآخرين، أو قد تنسب إليهم كنتيجة لظروف معينة أو قد تتحقق من خلال ممارسة بعض الأشياء التي يقوم بها الإنسان (Poyné، 1991). ويقصد بالدور في هذه الدراسة بأنه مجموعة الأفعال والإجراءات التي تؤديها برامج التنمية البشرية في توظيف العمالة السعودية في خطوط الإنتاج.

2- برامج التنمية البشرية

للبرامج مجموعة من الآليات التي تم وضعها بهدف تحسين الأداء الاجتماعي لعينة من الأفراد وإمكانية التحقق من العائد النهائي لها مع إمكانية تعميم نتائجها على اتجاهات مماثلة (إبراهيم، 2004م). وتتضمن البرامج الإجراءات والخطوات المحددة والآليات التي تشمل النواحي التربوية والتعليمية والتدريبية والتثقيفية... وتسير هذه الخطوات وفقاً لبرنامج زمني وخطة يتم تنفيذها من خلال الأنشطة القائمة والآنجاز الفعلي للأهداف المحددة سلفاً (Cowling، 1998). وتعرف التنمية البشرية بأنها عبارة عن مجموعة من الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية، والتي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه (Dessler، 2003). ومع أن التنمية البشرية تعبر عن هدف قائم بذاته لفائدة كافة البشر، إلا أنها تظهر إيجابياتها بشكل خاص في مجال التشغيل من حيث زيادة فرص العمل وإنتاجية العمال ورفع مستوى رفاهيتهم وضمان حقوقهم الأساسية وتأمين ظروف عمل لائقة بهم. ويقصد ببرامج التنمية البشرية في هذه الدراسة بأنها مجموعة الآليات والخطوات التي تتبعها إدارات الموارد البشرية والمنشآت الصناعية لتوطين العمالة السعودية في خطوط الإنتاج.

3- التوطين والسعودة

يعرف توطين الوظائف بشكل عام على أنه إحلال المواطن محل المقيم غير المواطن في وظيفة معينة على أن تتوافر في المواطن القدرات والمؤهلات والكفاءة التي يحتاجها العمل نفسه (النمر، 1993م)، فيما يرى البعض الآخر أن التوطين يتعلق بتطبيق أسلوب الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية على مدار فترة تتراوح بين 10 - 15 سنة، يتم خلالها تهيئة مخرجات التعليم والتدريب لتأمين احتياجات المنشآت، مع ضمان عدم الإخلال بمعدلات ومستويات التشغيل بها خلال فترة الإحلال بحيث لا تقل النتائج المحققة عن نتائج ما قبل الإحلال (الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، 1993م). وتعرف السعودة بأنها عملية تأهيل الموظف بالقدر الذي يؤدي لاكتسابه المهارات الفنية والإدارية والفكرية ويحل محل الوافد في الوظائف الشاغرة في القطاع الخاص والحكومي (بليلة، 1997م)، كما تعرف بأنها تأهيل الفرد المواطن للقيام بمهام وظيفية معينة مسندة أعمالها إلى كفاءات غير وطنية شرط أن تكتمل جميع العناصر المطلوبة لأداء العمل في الفرد المواطن (فرحات، 1994م).

خامساً: أدبيات الدراسة

1- تنمية الموارد البشرية

تتولى الدولة الفاعلة والمسؤولة وضع السياسات للقضايا العام والخاص، مستندة إلى رؤية ثاقبة وقيادة قوية ومعايير مشتركة، وقوانين ومؤسسات تبني الثقة والتماسك للمستقبل. ويتطلب تحقيق التحول بخطى ثابتة من الأمم العمل على وضع نهج منسق ومتوازن للتنمية. والدول التي نجحت في تحقيق نمو مطرد في الدخل وتحسن ثابت في التنمية البشرية لم تتبع الوصفة نفسها، بل وضعت سياسات مختلفة تناولت ما تواجهه من تحديات تنظيم السوق، وتشجيع الصادرات، والتنمية الصناعية، والتقدم التكنولوجي. ومن الضروري التركيز على الإنسان في تحديد الأولويات وتأمين الفرص مع الحرص على حماية الأفراد من مخاطر التراجع (الأمم المتحدة، 2013م).

إن الاهتمام بالموارد البشرية في المنظمات المعاصرة لم يعد يصدر عن اتجاه إنساني بمفهوم الداعين إلى ما يسمى بالعلاقات الإنسانية أي رعاية البشر وإحسان معاملتهم، ولكن الاهتمام يصدر الآن عن اقتناع علمي بالدور الرائد الذي يقوم به المورد البشري في صنع التقدم وتحقيق الإنجازات العلمية والتقنية والإنتاجية التي غيرت ملامح الحياة جميعاً، وبذلك تتعامل إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية مع الإنسان باعتباره المورد الأكثر ندرة والأعلى قدرة في إنتاج القيمة المضافة وهي مصدر العوائد لرأس المال والعمل (سلمى، 2001م). وتعرف الموارد البشرية بأنها مجموع الأفراد والجماعات التي تكون في المنظمة في وقت معين. ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم، خبرتهم، سلوكهم، اتجاهاتهم وطموحهم، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية (وسيلة، 2004م) وقد جاءت أهمية الاستثمار والعناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها (مركز البحوث والدراسات 2005م):

***البعد الثقافي:** حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حول.

***البعد الاقتصادي:** من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليماً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

***البعد الاجتماعي:** فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

***البعد العلمي:** حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

***البعد الأمني:** حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليم والتدريب مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع ، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار. وترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلا جانب التأهيل ، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف ، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي (الغرفة التجارية،2005م):

***التخطيط :** ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

***التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامج حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

***التوظيف:** ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

ويأتي من الوظائف المحورية الهامة لإدارة الموارد البشرية وظيفة التدريب والتطوير، والتي تنطوي على تحديد وتصميم البرامج التدريبية اللازمة للارتقاء بمستوى أداء الأفراد، وتطوير قدراتهم السلوكية والمهنية، بما يساعد على أداء المتطلبات الوظيفية بصورة تعكس القدرة التنافسية للمنظمة (العلى و آخرون،2007م).

ولقد اهتمت المؤسسات بتنمية العنصر البشري وتطويره والارتقاء به ، حيث يعد التدريب أحد الوسائل الهامة التي تستخدمها الإدارة من أجل تحقيق التطوير وتنمية القدرات العلمية والسلوكية للعاملين بالشكل الذي يحقق أهداف المؤسسات الصناعية، وبما أن المهمة الأساسية للتدريب هي توفير برامج لتنمية الموارد

البشرية. ولضمان تقديم هذه البرامج في الوقت المناسب لذا يجب أن يتم إعداد وتخطيط وتنفيذ العديد من الأنشطة المهمة ضمن عمليات التدريب والتطوير¹.

1- الدراسات السابقة

من الدراسات التي تناولت العودة دراسة خلف الله (1991م) والتي هدفت إلى إلقاء الضوء على دور القوى العاملة السعودية ومدى حاجة المملكة لها، كذلك التعرف على سبل الاستغناء عن القوى العاملة الأجنبية، وإيجاد الحلول المناسبة لها، وانتهت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها إن مساهمة العمالة الصناعية الوطنية في المملكة ضعيفة، وأرجعت الدراسة ذلك إلى بعض العوامل الاجتماعية ومنها عدم إقبال السعوديين على العمل في بعض المهن واعتبارها عيب. والى نفس النتائج تقريبا انتهت دراسة أحمد (2003م) حول عودة سوق العمل السعودي، وتوصلت الدراسة إلى أن الشباب السعودي يفضل العمل في القطاع الحكومي على العمل في القطاع الخاص، وكشفت عن تفوق المواطن على الوافد من حيث مستوى التعليم، ضمان الاستقرار، خدمة الاقتصاد الوطني على المدى البعيد. في مقابل ذلك يتفوق الوافد عن المواطن في ارتفاع الإنتاجية، مستوى المهارات والخبرة واللغة وانخفاض التكلفة، كما أكدت الدراسة على أهمية التدريب وتطوير نظام العمل والعمال لكونها من السياسات المؤثرة في معدلات العودة.

وقد توصلت دراسة النمر (1993م) واقع توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص، والسبل التي يمكن بواسطتها تهيئة العمالة السعودية لزيادة إسهاماتها في نشاطات القطاع الخاص؛ إلى انخفاض مساهمة العمالة السعودية في نشاط القطاع الخاص بنسبة 27% مقابل 73% للعمال غير السعوديين، وركز مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص في الوظائف الإدارية والكتابية مقابل انخفاض في الوظائف المهنية والفنية ووظائف العمالة العادية. وكذلك انتهت دراسة الغيث والمعشوق (1997م) حول توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص، إلى تدني مستوى الخبرة العملية لدى العديد من الباحثين عن عمل؛ إضافة إلى عوامل أخرى منها: تفضيل السعوديين للوظائف القيادية والمكتبية، قلة الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية في القطاع الخاص مقارنة بمثيله في القطاع العام، مرونة العمالة الوافدة من حيث قبولها العمل في أي مكان في المملكة مقارنة بالعمالة الموظفة. وقد أكدت الدراسة على ضرورة الاهتمام بتدريب الموظف السعودي على أعمال القطاع الخاص، وتوعيته بأهمية وجدوى العمل في هذا القطاع بكافة الوسائل التعليمية والإعلامية.

وتعد دراسة السلطان (1998م) من الدراسات التي عملت على تحديد أبعاد عودة سوق العمل في المجتمع السعودي، وانتهت إلى أن هناك آثاراً اقتصادية

¹ هناك الكثير من التفاصيل التي أوردتها الدراسة في هذا الجانب مما لا تسمح مساحة النشر بإيرادها.

اجتماعية وأمنية على درجة كبيرة من الأهمية تحتم تحقيق اعتماد أكبر على العمالة الوطنية، والاستغناء قدر الإمكان عن العمالة الوافدة في سوق العمل السعودي، والإشارة إلى وجود حاجة ملحة لجعل مخرجات التعليم أكثر مواءمة لاحتياجات التنمية، وجعل الخريجين أعلى كفاءة وتأهيلاً. في حين أشارت دراسة داغستاني (1998م) إلى تحديد المقومات الأساسية للمشروع الوطني للتوظيف بالقطاع الخاص، وتحديد السياسات والآليات المناسبة لتنفيذ المشروع، ومما توصلت إليه الدراسة أن هناك ضعفاً في نسب الذين تلقوا تدريباً قبل التحاقهم بالعمل وخلالها. وترى دراسة الحقباني (1999م) والتي هدفت إلى الوقوف على السياسات الاقتصادية التي تؤثر في قوى السوق لصالح العامل السعودي، وبينت أن القطاع الخاص لا يزال دون مستوى الطموحات المتوقعة منه في عملية سعودة وظائفه، وترى بزيادة الرسوم المفروضة على استقدام العمالة، ودعم أجر العامل السعودي.

أما دراسة العزوني (2001م) فقد ركزت على دور التدريب في تأهيل الموارد البشرية في ظل العولمة "الموظف الدولي"، وأكدت نتائجها على وجود فجوة في التدريب، وعدم حرص الإدارات العليا على تقديم أحدث المناهج العالمية، وعدم التركيز على الاتفاقات الدولية وبالتالي انخفاض قيمة المبالغ التي تخصص للبرامج التدريبية.

كما سعت دراسة الشميمري (2006م) إلى دراسة آلية توظيف السعوديين في القطاع الخاص من خلال الاعتماد على نموذج هيكل عظمة السمكة نموذج (إيشيكواو Ishikawa)، وذلك بتحليل أهم العوامل المؤثرة في عملية توظيف السعوديين، وذلك من خلال مجموع وجهات النظر للخريجين الباحثين عن العمل، ومديري منشآت القطاع الخاص، ومديري مكاتب العمل في وزارة العمل، والخبراء المتمثلين في أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية بالمملكة، وقد أظهرت نتائج الدراسة تصنيف 44 عنصراً تحت تسعة عوامل رئيسية؛ هي قيم الوظيفة، والإجراءات الحكومية، والتعليم العالي، والتعليم العام، والقدرات والمهارات، والنظرة الاجتماعية، ومتطلبات العمل في القطاع الخاص، والحوافز، وثقافة العمل. وفي نفس السياق تناولت دراسة الحربي (2008م) أسباب تسرب العمالة الوطنية من القطاع الخاص وإيجاد الحلول المناسبة لها، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، كان من أبرزها أن عدم توفر مسار وظيفي واضح للترقية، وعدم الشعور بالعدالة في تقويم الأداء الوظيفي، وعدم الشعور بتوفر الأمن الوظيفي، وعدم توفر الفرص التدريبية المناسبة، إضافة إلى عدد من الأسباب المادية والمعنوية.

كما اهتمت دراسة صوشة (2007م) بتنمية الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية، وخلصت إلى اعتبار الإنفاق على التدريب والتنمية ليس تكلفة وإنما إنفاق استثماري له عائد شأنه شأن أي استثمار آخر في الآلات والبرامج، وهو ما أكدته دراسة شلتوت (2009م) عن استراتيجيات تنمية الموارد البشرية وأثرها الفاعل في إعداد الموظف الماهر، والتي توصلت ضرورة

وضع إستراتيجية واضحة ودقيقة للسياسات والبرامج التدريبية تمكن من المتابعة والاستمرارية لتكون أكثر جدوى وفعالية في تنمية وتطوير قدرات الموظفين. ومن الدراسات الأجنبية الممكن الإشارة لها في هذا السياق، دراسة Chu- chen (2005م)، ودراسة Darden (2005م)، ودراسة Jacobson (2005م)، والتي أكدت على أهمية الاستثمار في الموارد البشرية، وإن أثر التدريب على الإنتاجية أكبر من أثره على الأجور، حيث 1% زيادة في التدريب يعمل على زيادة في القيمة بنسبة 6% في كل ساعة، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الزيادة التي تحدث في التكاليف نتيجة إعادة التدريب لها أبعادها ومنافعها الإيجابية الشخصية والاجتماعية.

ولعله يتضح من استعراض الدراسات السابقة؛ اهتمامها بالعوامل والأسباب التي تواجه خطة العودة بالمملكة، مع تحديد أهم المعوقات التي تواجه العمالة السعودية، وتركيز هذه الدراسات على الاهتمام بالعنصر البشري، ومعرفة العوامل الممكنة والأسباب المؤدية لتتميته وجعله ركيزة للرقى والتقدم، إضافة لتأكيدا على أهمية التدريب وذلك من خلال الإعداد والتخطيط والتنفيذ لبرامج تعمل على مواكبة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل. كل هذه الأبعاد.. تؤكد على أهمية وأهداف الدراسة الحالية، وما سعت إليه من خطوة تكاملية مع هذه الدراسات سواء على المستوى المنهجي، أو من خلال تحليل النتائج، أو ما أشارت له من مقترحات لتطوير وتفعيل برامج التنمية البشرية.

سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي لعينة من العاملين بخطوط الإنتاج ببعض المنشآت الصناعية بمدينة جدة (شركة أبو داود وشركاه للصناعة - الشركة الوطنية لصناعة البسكويت - مجموعة السريع الصناعية - مصنع البترجي للأيس كريم والعصيرات - الشركة الوطنية للرخام)، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسية، وكذلك المقابلات شبه المقننة التي طبقت على عينة من الخبراء والمختصين في إدارة الموارد البشرية بالغرفة التجارية بجدة، إضافة إلى مقابلة مع بعض المختصين في إعداد وتنفيذ برامج التنمية البشرية. وقد روعي عند اختيار هذه المصانع عدد من المحددات منها: مصانع تحتوي على عدد كبير من الشباب السعودي الذي يعمل على خطوط الإنتاج، ولها اهتمام ببرامج التنمية البشرية، ومسجلة بصندوق التنمية البشرية بالغرفة التجارية بجدة، لديهم استعداد مبدئي للتعاون مع فريق البحث (بناء على الدراسة الاستطلاعية). وبناء على العينة الممثلة من المنشآت الصناعية بالمنطقة الصناعية بمحافظة جدة ثم اختيار عينة عشوائية ممثلة من فئات العاملين مقدارها (300) مفردة بنسبة 20% من عدد العاملين من الشباب السعودي الذين يعملون على خطوط الإنتاج بتلك المصانع والمقدر في حينه بـ (1522 عامل). إضافة لمقابلة عدد (15) مفردة من الخبراء والمختصين في إدارة الموارد البشرية في الغرفة التجارية بجدة.

دور برامج التنمية البشرية في توطين العمالة السعودية في خطوط الإنتاج

وتم تصميم الاستبانة والتحقق من صدقها قبل الشروع في التطبيق النهائي من خلال عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين للتأكد من أنها تقيس ما صممت لقياسه وقد تم استبعاد العبارات التي لم تحصل على (80%) من اتفاق المحكمين*. ولقياس ثباتها تم تطبيق المقياس على (30) من عينة البحث، وأعيد تطبيق المقياس على نفس العينة بعد مرور أسبوعين، وتم حساب درجة الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لتحديد مدى ثبات المقياس حيث جاءت درجة ثبات المقياس (0.87) وهي دالة معنوية عند 0.05. وتوزعت الاستبانات بإشراف الباحث وبالتعاون مع الغرفة التجارية بمدينة جدة، وبالاعتماد على فريق البحث المساعد. ومن ثم جمع البيانات في شكلها النهائي في الفترة الزمنية المتمثلة في الفترة من يولييه - أغسطس 2012م.

سابعاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة

جدول (1). بيانات أولية عن العمال.

الانحراف	المتوسط	الحد	الحد	ك	المتغير
8.93	29.01	57	16	300	السن
5.34	4.82	21	1.00	300	مدة الخدمة في الوظيفة
4.07	4.40	15	1.00	300	عدد أفراد الأسرة
6436.71	6148.07	41.00	1400	300	متوسط الدخل الشهري

يتبين من الجدول (1) أن أعمار العاملين تميل بشكل كبير إلى الفئة العمرية الشبابية بمتوسط 29.01، أما مدة خدمتهم في المؤسسات الصناعية فإنها لا تتجاوز 21 سنة وبمتوسط 4.82، ويلاحظ ارتفاع متوسط عدد أفراد الأسرة (4.40) التي ينتمي لها أو يعولها العامل وخاصة كونه من الفئة العمالية التي يصل متوسط دخلها الشهري 6100 ريال تقريباً.

جدول (2). خصائص عن العمال.

المستوى التعليمي			نوعية التعليم			الحالة الاجتماعية		
%	ك	المتغير	%	ك	المتغير	%	ك	المتغ
2.7	8	أمي	60.7	182	تعليم عام	55.7	167	أعز
6.3	19	يقرأ ويكتب	27.3	82	تعليم مهني	40.0	120	متز
18.0	54	متوسط	12.0	36	تعليم صناعي	4.3	13	مطل
39.3	118	تعليم ثانوي						
29.3	88	جامعي						
4.3	13	فوق الجامعي						
100	300		100	300		100	300	المج

* أساتذة من قسم علم الاجتماع وعلم النفس وقسم الأنظمة وإدارة الأعمال بجامعة الملك عبد العزيز.

يتبين من الجدول (2) أن النسبة الأعلى من العاملين المبحوثين (55.7%) من فئة الأعبز، وهو ما أكدته الفئة العمرية في الجدول السابق، تليها نسبة (40.00%) من فئة المتزوجين، في حين جاءت نسبة (4.3%) من فئة مطلق. أما نوعية التعليم فتشير البيانات أن التعليم العام تصل نسبته إلى (60.7%)، وجاءت نسبة (27.3%) للتعليم المهني، ونسبة (12.0%) للتعليم الصناعي. وتبين أن نسبة (57.3%) من العاملين (عينة البحث) من ذوي التعليم المتوسط والثانوي، ولعل ذلك يرجع إلى طبيعة العمل ببعض الأقسام بمؤسسات القطاع الخاص حيث لا تتطلب شهادات عالية وتخصصية، وهذه المستويات من التعليم يبدو أنها الأكثر قبولاً بنوعية ومستوى العمل، وكذلك بمستوى الراتب الشهري الذي تفرضه المنشأة، وكانت نسبة (33.6%) من الحاصلين على الشهادة الجامعية فأعلى، وجاء (9.00%) تعليم ابتدائي فأدنى وهم من الفئات التي يغلب عليها العمل الصيانة أو مساعدين للفنيين للعاملين على خطوط الإنتاج.

جدول (3). أهمية التدريب لتأهيل الشباب السعودي من وجهة نظر العاملين.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	50.3	151	غرس أخلاقيات العمل لدى العامل
2	49.3	148	إكساب الشباب السعودي مهارات العمل بالقطاع الخاص
3	46.3	139	تحسين كفاءة العاملين بالمنشأة
4	44.3	133	منح الفرص لتطوير المعارف والقدرات الأدائية في مجال العمل
5	42.7	128	زيادة فرص العمل أمام الشباب السعودي
6	41.00	123	تأمين مستلزمات الحماية والسلامة المهنية للعاملين
7	40.7	122	إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة
9	35.3	106	تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل
10	32.3	97	مواكبة التطورات المستحدثة في تكنولوجيا الإنتاج
11	12.3	37	أرى أن التدريب غير مهم.

يتبين من الجدول (3) أهمية التدريب لتأهيل الشباب السعودي للعمل وذلك من وجهة نظر العاملين، حيث كشفت البيانات أن غرس أخلاقيات العمل لدى العامل جاءت في المقدمة بنسبة (50.3 %)، تلي ذلك إكساب الشباب السعودي مهارات العمل بالقطاع الخاص بنسبة (49.3%)، أما تحسين كفاءة العاملين بالمنشأة فجاءت بنسبة (46.3%)، تلي ذلك منح الفرص لتطوير المعارف والقدرات الأدائية في مجال العمل بنسبة (44.3%)، تلي ذلك زيادة فرص العمل أمام الشباب السعودي بنسبة (42.7%)، ولعل ذلك يرجع إلى أهمية التدريب في إشباع حاجات الشباب السعودي في تطوير ذاته المهنية بما يمكنه من العمل بكفاءة في مختلف القطاعات بالمنشآت الصناعية، إضافة إلى أن التدريب يزيد من فرصة العمل أمام الشباب، في حين ترى نسبة (12.3%) أن التدريب غير مهم.

دور برامج التنمية البشرية في توطين العمالة السعودية في خطوط الإنتاج

جدول (4). الدورات التدريبية ذات العلاقة بخطوط الإنتاج التي حصل عليها الشباب قبل الالتحاق بالعمل.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	50.3	151	لم أحصل على أي نوع من الدورات.
2	19.00	57	من 3- 5 دورات
3	17.3	52	دورتان فأقل
4	13.3	40	6 دورات فأكثر

يتبين من الجدول (4) الدورات التدريبية ذات العلاقة بخطوط الإنتاج التي حصل عليها الشباب قبل الالتحاق بالعمل، حيث كشفت النتائج أن نسبة (50.3%) من الشباب لم يحصلوا على أي نوع من الدورات، وقد يرجع ذلك إلى عدم تحديد مجال العمل أمام هؤلاء الشباب، أو عدم وجود الأعلام الكافي عن الدورات وأهميتها وأماكن انعقادها، بينما أظهرت النتائج أن نسبة (19.00%) من الشباب حضروا من 3- 5 دورات ، تلي ذلك نسبة (17.3%) لمن حضروا دورتان فأقل، أما من حضر 6 دورات فأكثر فجاء بنسبة (13.3%)

جدول (5). الأسباب التي دفعت الشباب للتدريب قبل الالتحاق بالعمل.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	32.3	97	الحصول على وظيفة.
2	30.0	90	الحصول على شهادات خبرة معتمدة
3	27.3	82	تهيئة البيئة الايجابية المشجعة على التدريب
4	27.0	81	مجانية البرامج التدريبية.
5	26.3	79	توفير نظم تحفيزية مرتبطة بالتدريب
6	23.0	69	سهولة إجراء الالتحاق بالبرامج والأنشطة التدريبية

أما عن الأسباب التي دفعت الشباب السعودي للتدريب قبل الالتحاق بالعمل يظهر الجدول (5) أن الحصول على وظيفة جاء في مقدمة تلك الأسباب بنسبة (32.3%)، تلي ذلك الحصول على شهادات خبرة معتمدة بنسبة (30.00%)، ولعل ذلك يوضح مدى اهتمام وحرص الشباب بالتدريب وهذا ما أظهرته بيانات الجدول (3) في كون التدريب يساعد في الحصول على فرصة للعمل. كما جاء من الأسباب التي دفعت الشباب السعودي للتدريب قبل الالتحاق تهيئة البيئة الايجابية المشجعة على التدريب بنسبة (27.3%)، ثم مجانية البرامج التدريبية بنسبة (27.00%)، تلي ذلك توفير نظم تحفيزية مرتبطة بالتدريب بنسبة (26.3%)، أما سهولة إجراء الالتحاق بالبرامج والأنشطة التدريبية فجاءت في نهاية الأسباب بنسبة (23.00%)، وقد يوضح ذلك مدى قدرة صندوق التنمية البشرية بالغرف التجارية من تصميم وتنفيذ مجموعة من الدورات التدريبية للشباب.

جدول (6). الدورات التدريبية التي حصل عليها الشباب أثناء العمل في خطوط الإنتاج.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	39.0	117	لم أحصل على أي نوع من الدورات.

مشيب بن غرامة حسن الأسمرى

2	21.7	65	من 3-5 دورات
3	20.0	60	دورتان فأقل
4	19.3	58	6 دورات فأكثر

يظهر الجدول (6) الدورات التدريبية التي حصل عليها الشباب أثناء العمل في خطوط الإنتاج حيث جاءت نسبة (39.0%) من عينة الدراسة بأنها لم تحصل على أي نوع من الدورات، في حين جاءت نسبة (61.0%) بأنها حصلت على دورات تدريبية تراوح عددها بين دورة واحدة وأكثر من ست دورات تدريبية.

جدول (7). الأسباب التي دفعة الشباب للعمل في خطوط الإنتاج.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	47.3	142	عدم وجود بدائل للعمل.
2	39.0	117	الحوافز المادية.
3	32.0	96	المؤهل الدراسي.
4	30.3	91	القناعة والميول الشخصية.
5	22.0	66	نوعية التدريب.

يبين الجدول (7) الأسباب التي دفعة الشباب عينة الدراسة للعمل في خطوط الإنتاج حيث جاء في مقدمة تلك الأسباب عدم وجود بدائل للعمل بنسبة (47.3%)، تلي ذلك الحوافز المادية بنسبة (39.0%)، ثم المؤهل الدراسي بنسبة (32.0%)، ثم القناعة والميول الشخصية بنسبة (30.0%)، أما نوعية التدريب فجاء في آخر تلك الأسباب بنسبة (22.0%).

جدول (8). الأسباب التي دفعة الشباب للتدريب للعمل في خطوط الإنتاج.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	40.7	122	تحقيق مستويات عالية من أداء العمل
2	38.3	115	تطوير العلاقات البشرية داخل بيئة العمل
3	34.7	104	اهتمام الإدارة العليا بالمنشأة بتدريب العاملين
4	31.0	93	المحتوى التدريبي يتوافق مع احتياجات الوظيفة
5	28.0	84	سياسات وأهداف التدريب متوافقة مع متطلبات العمل في خطوط الإنتاج
6	21.3	64	المناخ التنظيمي للمنشأة يدعم سياسات وأنشطة التدريب

يكشف الجدول (8) الأسباب التي دفعة الشباب عينة الدراسة للتدريب في خطوط الإنتاج حيث جاء في مقدمة تلك الأسباب تحقيق مستويات عالية من أداء العمل بنسبة (40.7%)، ثم تطوير العلاقات البشرية داخل بيئة العمل بنسبة (38.3%)، تلي ذلك اهتمام الإدارة العليا بالمنشأة بتدريب العاملين بنسبة

دور برامج التنمية البشرية في توطين العمالة السعودية في خطوط الإنتاج

(34.7%)، أما المحتوى التدريبي يتوافق مع احتياجات الوظيفة فجاء بنسبة (31.0%)، تلي ذلك سياسات وأهداف التدريب متوافقة مع متطلبات العمل في خطوط الإنتاج بنسبة (28.0%)، في حين جاء المناخ التنظيمي للمنشأة يدعم سياسات وأنشطة التدريب بنسبة (21.3%).

جدول (9). أساليب التدريب التي تم استخدامها في الدورات.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	44.3	133	النقاش والحوار (ورش العمل).
2	41.3	124	المحاضرات.
3	41.0	123	التدريب على الآلات الإنتاجية.
4	35.3	106	الزيارات الميدانية.
5	28.0	84	المؤتمرات والندوات.
6	27.3	82	التدوير الوظيفي في أماكن مختلفة بالعمل.
7	21.7	65	تبادل الأدوار.

يوضح الجدول (9) أساليب التدريب التي تم استخدامها في الدورات من وجهة نظر عينة الدراسة حيث جاء في مقدمة تلك الأساليب النقاش والحوار (ورش العمل) بنسبة (44.3%)، تلي ذلك المحاضرات بنسبة (41.3%)، أما التدريب على الآلات الإنتاجية فجاء في المرتبة الثالثة بنسبة (41.0%)، ثم الزيارات الميدانية بنسبة (35.3%)، تلي ذلك المؤتمرات والندوات بنسبة (28.0%)، أما التدوير الوظيفي في أماكن مختلفة بالعمل فجاء بنسبة (27.3%)، في حين جاء أسلوب تبادل الأدوار مؤخرة تلك الأساليب بنسبة (21.7%).

جدول (10). مدى الاستفادة من الدورات التدريبية التي حصل عليها الشباب في التعامل مع آلة الإنتاج.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	46.3	139	التمكن من تشغيل الآلة
2	43.7	131	القدرة على الانجاز وزيادة الإنتاج.
3	42.0	126	القدرة على التعامل مع الآلة
4	37.3	112	التعرف على أساليب الصيانة
5	35.3	106	إدخال طرق أداء جديدة في العمل
6	33.0	99	التعرف على إجراءات السلامة المهنية
7	30.7	92	التعرف على طرق تجهيز الآلة للعمل

يكشف الجدول (10) مدى استفادة الشباب عينة الدراسة من الدورات التدريبية التي حصل عليها في التعامل مع آلة الإنتاج حيث جاء التمكن من تشغيل الآلة في المرتبة الأولى بنسبة (46.3%)، تلي ذلك القدرة على الانجاز وزيادة الإنتاج بنسبة (43.7%)، ثم القدرة على التعامل مع الآلة بنسبة (42.2%)، أما

التعرف على أساليب الصيانة جاءت بنسبة (37.3%)، ثم إدخال طرق أداء جديدة في العمل بنسبة (35.3%)، تلي ذلك التعرف على إجراءات السلامة المهنية بنسبة (33.0%)، في حين جاء في المرتبة الأخيرة التعرف على طرق تجهيز الآلة للعمل بنسبة (30.7%).

جدول (11). الهدف من تدريب العاملين في المؤسسة التي يعمل فيها الشباب (من وجهة نظرهم).

الترتيب	%	ك	المتغير
1	54.3	163	زيادة الإنتاج
2	43.0	129	تحسين الجودة
3	42.7	128	تحسين مستوى الأداء
4	37.3	112	تزويد العاملين بالمعارف والمهارات المتطورة
5	34.0	102	التقليل من حوادث العمل
	34.0	102	تطوير مهارات العاملين
6	31.7	95	تطوير برامج المنشأة
7	31.0	93	تقليل التالف من الإنتاج
8	30.0	90	تقليل التكاليف
9	29.0	87	ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.
10	24.3	73	تعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين في المنشأة

يوضح الجدول (11) الهدف من تدريب العاملين في المؤسسات التي يعمل فيها الشباب من وجهة نظر عينة الدراسة حيث جاء الهدف الأول زيادة الإنتاج بنسبة (54.3%)، تلي ذلك تحسين الجودة بنسبة (43.0%)، أما تحسين مستوى الأداء فجاء بنسبة (42.7%)، ثم تزويد العاملين بالمعارف والمهارات المتطورة بنسبة (37.3%)، أما التقليل من حوادث العمل، تطوير مهارات العاملين جاء في المرتبة الخامسة بنسبة (34.0%) لكل منهما، أما الهدف الأخير فكان لتعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين في المنشأة بنسبة (24.3%).

جدول (12). طرق ووسائل التدريب وعلاقتها بتنمية خبرة وقدرات العامل.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	53.3	160	الاستفادة من ذوى الخبرة.
2	37.7	113	الاستفادة من القدرات الإبداعية لدى ذوى الخبرة.
3	35.3	106	الالتحاق بالدورات التخصصية.
4	34.7	104	متابعة المستجدات الحديثة حول وسائل وأدوات الإنتاج.
5	32.7	98	إتاحة الفرصة لزيارة المصانع الكبيرة.
6	30.0	90	إتاحة الفرصة للتطبيق العملي.

يكشف الجدول (12) عن أهم طرق ووسائل التدريب وعلاقتها بتنمية خبرة وقدرات العامل حيث جاء الاستفادة من ذوى الخبرة في المرتبة الأولى بنسبة (53.3%)، تلي ذلك الاستفادة من القدرات الإبداعية لدى ذوى الخبرة في المرتبة

دور برامج التنمية البشرية في توطين العمالة السعودية في خطوط الإنتاج

الثانية بنسبة (37.7%)، ثم الالتحاق بالدورات التخصصية بنسبة (35.3%)، أما متابعة المستجدات الحديثة حول وسائل وأدوات الإنتاج فكانت في المرتبة الرابعة بنسبة (34.7%)، ثم إتاحة الفرصة لزيارة المصانع الكبيرة في المرتبة الخامسة بنسبة (32.7%)، في حين جاء إتاحة الفرصة للتطبيق العملي في المرتبة الأخيرة بنسبة (30.0%).

جدول (13). تقييمك لمستوى التدريب الذي حصلت عليه من حيث علاقته بالعمل الحالي.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	54.7	164	متوسط
2	24.7	74	عالي
3	20.7	62	منخفض

يوضح الجدول (13) تقييم مستوى التدريب الذي حصلت عليه الشباب (عينة الدراسة) علاقته بالعمل الحالي حيث أشار نسبة (79.4%) بأنه بين عالي ومتوسط، في حين أشار نسبة (20.7%) بأنه منخفض.

جدول (14). حالة عدم الحصول على دورات تدريبية في عمك الحالي ما أسباب ذلك.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	40.0	120	عدم إعلان المنشأة عن دورات تدريبية ذات علاقة بمجال عملي.
2	39.7	119	عدم اهتمام المنشأة بالتدريب
3	30.7	92	توقيت الدورات لا يتناسب مع ظروفه.
4	27.3	82	عدم اقتناعي بفائدة التدريب للعمل الحالي.
5	26.7	80	التكلفة الاقتصادية للدورات التدريبية.
6	26.0	78	زيادة عدد العاملين بالدورات

يبين الجدول (14) أسباب عدم حصول الشباب (عينة الدراسة) على دورات تدريبية في العمل الحالي حيث جاء في مقدمة تلك الأسباب عدم إعلان المنشأة عن دورات تدريبية ذات علاقة بمجال عملي بنسبة (40%)، تلي ذلك عدم اهتمام المنشأة بالتدريب بنسبة (39.7%)، ثم جاء توقيت الدورات لا يتناسب مع ظروفه في المرتبة الثالثة من تلك الأسباب بنسبة (30.7%)، أما عدم اقتناع الشاب بالتدريب للعمل الحالي جاء بنسبة (27.3%)، تلي ذلك لتكلفة الاقتصادية للدورات التدريبية بنسبة (26.7%)، في حين جاء زيادة عدد العاملين بالدورات في المرتبة الأخيرة بنسبة (26.0%).

جدول (15). المعوقات التي تواجه برامج تدريب الشباب السعودي للعمل في خطوط الإنتاج

الترتيب	%	ك	المتغير
1	37.7	113	عدم وجود ثقافة تنظيمية داعمة لإستراتيجية التدريب.
2	32.0	96	قلة توفر المدربين ذوي الكفاءة العالية.
	32.0	96	ضعف الحوافز التي تشجع العامل لحضور التدريب
3	31.3	94	عدم الجدية في تنفيذ البرامج التدريبية.

مشيب بن غرامة حسن الأسمرى

الترتيب	%	ك	المتغير
	31.3	94	ضعف الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين
4	31.0	93	عدم الإعداد الجيد للدورات التدريبية
5	30.0	90	عدم وجود استراتيجيات واضحة لتحديد احتياجات العاملين
6	29.7	89	قلة الأماكن الملائمة لتنفيذ هذه البرامج
	29.7	89	عدم التخطيط الجيد للبرامج التدريبية
7	28.3	85	جمود القوانين والأنظمة الخاصة بالتدريب
8	27.3	82	التركيز على الموضوعات النظرية.
9	27.0	81	قلة الإمكانيات المالية والمادية لتوفير البرامج التدريبية المناسبة.
10	25.0	75	عدم توفر الأنظمة التكنولوجية الحديثة الداعمة لإستراتيجية التدريب.
11	22.3	67	عدم الموازنة بين نوعية التدريب ومدته الزمنية.

يظهر الجدول (15) عن المعوقات التي تواجه برامج تدريب الشباب السعودي للعمل في خطوط الإنتاج من وجهة نظر عينة الدراسة حيث جاء في مقدمة تلك المعوقات دم وجود ثقافة تنظيمية داعمة لإستراتيجية التدريب بنسبة (37.7%)، تلي ذلك قلة توفر المدربين ذوي الكفاءة العالية، ضعف لحوافز التي تشجع العامل لحضور التدريب بنسبة (32.0%) لكل منهما، أما عدم الجدية في تنفيذ البرامج التدريبية، ضعف لاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين جاء في المرتبة الثالثة بنسبة (31.3%)، ثم جاء عدم إعداد الجيد للدورات التدريبية في المرتبة الرابعة بنسبة (31.0%)، ثم عدم وجود استراتيجيات واضحة لتحديد احتياجات العاملين في الترتيب الخامس بنسبة (30.0%)، أما قلة الأماكن الملائمة لتنفيذ هذه البرامج، عدم التخطيط الجيد للبرامج التدريبية جاء في الترتيب السادس بنسبة (29.7%)، في حين جاء عدم الموازنة بين نوعية التدريب ومدته الزمنية آخر تلك المعوقات بنسبة (22.3%).

جدول (16). المعوقات التي تواجه الشباب السعودي للعمل في خطوط الإنتاج

الترتيب	%	ك	المتغير
1	53.7	161	انخفاض مستوى الأجور في بعض منشآت القطاع الخاص
2	45.3	136	عدم وجود الاستقرار الوظيفي.
3	44.7	134	ضعف الحوافز المالية التي يقدمها القطاع الخاص
4	40.7	122	القصور في الأنظمة التي تضمن حقوق العامل.
5	38.7	116	ضعف أنظمة التأمين الصحي للعامل وأسرته.
6	38.0	114	عدم توافر التدريب الملائم للقيام بالعمل
	38.0	114	طول ساعات العمل
7	32.3	97	عدم توفر قاعدة بيانات عن سوق العمل
8	31.7	95	ميل المتحقين بالتعليم من الشباب السعودي للعمل في تخصصات معينة
9	29.7	89	النظرة الاجتماعية السلبية لدى الكثير من الشباب السعودي للعمل بخطوط الإنتاج

دور برامج التنمية البشرية في توظيف العمالة السعودية في خطوط الإنتاج

الترتيب	%	ك	المتغير
	29.7	89	عدم التكيف مع بيئة العمل.

يوضح الجدول (16) المعوقات التي تواجه الشباب السعودي للعمل في خطوط الإنتاج من وجهة نظر عينة الدراسة حيث جاء في مقدمة تلك المعوقات انخفاض مستوى الأجور في بعض منشآت القطاع الخاص بنسبة (53.7%)، ثم جاء في الترتيب الثاني عم وجود الاستقرار الوظيفي بنسبة (45.3%)، تلي ذلك في الترتيب الثالث ضعف حوافز المالية التي يقدمها القطاع الخاص بنسبة (44.7%)، أما القصور في لأنظمة التي تضمن حقوق العامل فجاء في الترتيب الرابع بنسبة (40.7%)، ثم ضعف أنظمة التأمين الصحي للعامل وأسرته في الترتيب الخامس بنسبة (38.7%)، أما عدم توافر التدريب الملائم للقيام بالعمل، وطول ساعات العمل جاء في الترتيب السادس بنسبة (38.0%) لكل منهما، كما كشف الجدول أن آخر تلك المعوقات كان للنظرة الاجتماعية السلبية لدى الكثير من الشباب السعودي للعمل بخطوط الإنتاج، وكذلك عدم التكيف مع بيئة العمل بنسبة (29.7%) لكل منهما.

جدول (17). مقترحات الشباب لتحسين دور برامج التنمية البشرية.

الترتيب	%	ك	المتغير
1	54.3	163	تحديد الاحتياجات التدريبية للشباب حسب متطلبات سوق العمل.
2	49.0	147	جدية القطاع الخاص بتدريب العاملين.
3	45.0	135	توفير المدربين ذوي الكفاءة العالية.
4	43.3	130	الاهتمام بالتدريب قبل وأثناء العمل.
5	42.3	124	الربط بين مواقع الإنتاج و مواقع التعليم والتدريب المهني
6	40.7	122	مواعمة مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
7	39.0	117	التركيز على الموضوعات الفنية في التدريب.
8	38.0	114	إتاحة فرص العمل لمخرجات التعليم والتدريب.
9	32.7	98	التنسيق بين الجهات المعنية بالتعليم والتدريب.

يكشف الجدول (17) عن أهم المقترحات لتحسين دور برامج التنمية البشرية في تأهيل الشباب السعودي للعمل في خطوط الإنتاج من وجهة نظر الشباب (عينة الدراسة) حيث جاء في مقدمة تلك المقترحات ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للشباب حسب متطلبات سوق العمل بنسبة (54.3%)، تلي ذلك أن يكون لدى القطاع الخاص الجدية في تدريب العاملين بنسبة (49.0%)، تليها توفير المدربين ذوي الكفاءة العالية بنسبة (45.0%)، تليها الاهتمام بالتدريب قبل وأثناء العمل بنسبة (43.3%)، ثم جاء مقترح ضرورة الربط بين مواقع الإنتاج و مواقع التعليم والتدريب المهني بنسبة (42.3%)، تليها مقترح مواعمة مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل بنسبة (40.7%)، ثم مقترح ضرورة التركيز على الموضوعات الفنية في البرامج التدريبية بنسبة (39.0%)، تلي ذلك إتاحة فرص العمل لمخرجات التعليم والتدريب بنسبة (38.0%)، أما التنسيق بين الجهات المعنية بالتعليم والتدريب فكان آخر تلك المقترحات بنسبة (32.7%).

جدول (18). يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و الدورات التدريبية ذات العلاقة بخطط الإنتاج.

المجموع ع	المستوى التعليمي					المتغيرات	
	فوق	جامعي	ثانوي	متوسط	يقرأ		أمي
151	1	28	70	35	11	6	لم أحصل على أي نوع من اللدات
50.3%	0.3%	9.3%	23.3%	11.7%	3.7%	2.0%	
52	0	14	24	8	6	0	دورتان فأقل
17.3%	0.0%	4.7%	8.0%	2.7%	2.0%	0.0%	
57	4	24	19	6	2	2	من 3 - 5 دورات
19.0%	1.3%	8.0%	6.3%	2.0%	0.7%	0.7%	
40	8	22	5	5	0	0	من 6 دورات فأكثر
13.3%	2.7%	7.3%	1.7%	1.7%	0.0%	0.0%	
300	13	88	118	54	19	8	المجموع
100.0%	4.3%	29.3%	39.3%	18.0%	6.3%	2.7%	
Asymp. Sig. (2-sided)					df	Value	Chi-Square
.000					15	73.309 ^a	

أظهرت النتائج الواردة في الجدول رقم (18) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لعينة الدراسة و الدورات التدريبية التي حصلوا عليها قبل الالتحاق بالعمل بخطط الإنتاج، حيث أظهر حاملي الشهادة الثانوية بأنهم لم يحصلوا على أي نوع من الدورات التدريبية. ولعل ذلك يرجع إلى أن التعليم الثانوي في الغالب يقوم بتهيئة الطالب للالتحاق بمرحلة التعليم العالي (الكلية الجامعية والمعاهد العليا) من خلال الحصول على (شهادة الثانوية العامة) التي لا تصلح في حد ذاتها لتهيئة الحاصل عليها للالتحاق بسوق العمل، نظراً لأنها لا تمثل مرحلة منتهية، وينعكس ذلك على أهداف و فلسفة التعليم الثانوي، ومناهج الدراسة، وموقع الحاصلين على شهادة إتمام التعليم الثانوي العام من منظومة الإنتاج والتشغيل.

جدول (19). يوضح العلاقة بين نوعية التعليم و الدورات التدريبية ذات العلاقة بخطط الإنتاج.

المجموع	نوعية التعليم			المتغيرات
	تعليم صناعي	تعليم	تعليم عام	
151	21	40	90	لم أحصل على أي نوع من الدورات
50.3%	7.0%	13.3%	30.0%	
52	8	12	32	دورتان فأقل
17.3%	2.7%	4.0%	10.7%	
57	1	22	34	من 3 - 5 دورات
19.0%	.3%	7.3%	11.3%	

دور برامج التنمية البشرية في توطين العمالة السعودية في خطوط الإنتاج

المجموع	نوعية التعليم			المتغيرات	
	تعليم صناعي	تعليم	تعليم عام		
40	6	8	26	من 6 دورات فأكثر	
13.3%	2.0%	2.7%	8.7%		
300	36	82	182	المجموع	
100.0%	12.0%	27.3%	60.7%		
Asymp. Sig. (2-sided)			df	Value	Chi-Square
.115			6	10.225 ^a	

يوضح الجدول (19) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية التعليم للشباب السعودي عينة الدراسة و الدورات التدريبية التي حصلوا عليها قبل الالتحاق بالعمل بخطوط الإنتاج ، حيث أوضح غالبية المبحوثين من الحاصلين على التعليم العام بأنهم لم يحصلوا على أي نوع من الدورات التدريبية، ولعل تلك النتيجة جاءت منقفة مع ما انتهت إليه نتائج الجدول (17) الذي أكد أن نسبة (23.3%) من الشباب عينة الدراسة من ذوي التعليم الثانوي.

جدول (20). يوضح العلاقة بين مدة الخدمة في الوظيفة و الدورات التدريبية ذات العلاقة بخطوط

الإنتاج.

المجموع	مدة الخدمة في الوظيفة				المتغيرات
	9 سنوات فأكثر	9-6	6-3	أقل من 3 سنوات	
151	10	11	13	117	لم أحصل على أي نوع من الدورات
50.3%	3.3%	3.7%	4.3%	39.0%	
52	4	3	13	32	دورتان فأقل
17.3%	1.3%	1.0%	4.3%	10.7%	
57	9	12	10	26	من 3 - 5 دورات
19.0%	3.0%	4.0%	3.3%	8.7%	
40	22	7	3	8	من 6 دورات فأكثر
13.3%	7.3%	2.3%	1.0%	2.7%	
300	45	33	39	183	المجموع
100.0%	15.0%	11.0%	13.0%	61.0%	
Asymp. Sig. (2-sided)			df	Value	Chi-Square
.000			9	91.366	

يظهر الجدول (20) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة في الوظيفة للشباب عينة الدراسة و الدورات التدريبية التي حصلوا عليها قبل الالتحاق بالعمل في خطوط الإنتاج. حيث أوضحت نسبة (39.0%) من الذين كان مدة خدمتهم بالوظيفة الحالية (من 1- 3 سنوات) بأنهم لم يحصلوا على أي دورات تدريبية خاصة بالعمل في خطوط الإنتاج، ولعل ذلك يرجع إلى حاجة تلك المنشآت الصناعية لتعيين عدد من الشباب السعودي تنفيذاً لبرنامج العودة الأمر الذي يترتب عليه عدم تزويد الشباب بالمعلومات والمهارات العامة التي لها علاقة بطبيعة العمل بالمؤسسة.

مشيب بن غرامة حسن الأسمرى

جدول (21). يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و الدورات التدريبية أثناء العمل في خطوط الإنتاج.

المتغيرات	المستوى التعليمي						المجموع
	أمي	يقراً	متوسط	ثانو	جامعي	فوق جامعي	
لم أحصل على أي نوع من الدورات	6	9	29	53	20	0	117
	2.0%	3.0%	9.7%	17.0%	6.7%	0.0%	39.0%
دورتان فأقل	1	2	9	29	17	2	60
	.3%	.7%	3.0%	9.7%	5.7%	.7%	20.0%
من 3 - 5 دورات	0	1	11	27	22	4	65
	.0%	.3%	3.7%	9.0%	7.3%	1.3%	21.7%
من 6 دورات فأكثر	1	7	5	9	29	7	58
	.3%	2.3%	1.7%	3.0%	9.7%	2.3%	19.3%
المجموع	8	19	54	11	88	13	300
	2.7%	6.3%	18.0%	39.0%	29.3%	4.3%	100.0%
Chi-Square	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)				
	56.892 ^a	15	.000				

تظهر البيانات الواردة في جدول (21) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للشباب السعودي عينة الدراسة و الدورات التدريبية التي حصلوا عليها أثناء العمل بخطوط الإنتاج ، حيث أشارت نسبة (17.7%) من حاملي الشهادة الثانوية بأنهم لم يحصلوا علي أي نوع من الدورات التدريبية أثناء العمل بخطوط الإنتاج في حين ذكرت نسبة (9.7%) من حاملي نفس المؤهل بأنهم حصلوا علي أقل من دورتان أثناء العمل.

جدول (22). يوضح العلاقة بين نوعية التعليم و الدورات التدريبية أثناء العمل في خطوط الإنتاج.

المتغيرات	نوعية التعليم			المجموع
	تعليم عام	تعليم مهني	تعليم صناعي	
لم أحصل على أي نوع من الدورات	70	33	14	117
	23.3%	11.0%	4.7%	39.0%
دورتان فأقل	32	15	13	60
	10.7%	5.0%	4.3%	20.0%
من 3 - 5 دورات	35	26	4	65
	11.7%	8.7%	1.3%	21.7%
من 6 دورات فأكثر	45	8	5	58
	15.0%	2.7%	1.7%	19.3%
المجموع	182	82	36	300

دور برامج التنمية البشرية في توطين العمالة السعودية في خطوط الإنتاج

المجموع	نوعية التعليم			المتغيرات
	تعليم صناعي	تعليم مهني	تعليم عام	
100.0%	12.0%	27.3%	60.7%	
Asymp. Sig. (2-sided)			df	Value
.005			6	18.714 ^a
				Chi-Square

تبين النتائج الواردة في الجدول (22) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية التعليم للشباب الذي يعمل علي خطوط الإنتاج وحصوله علي دورات لتدريبية أثناء العمل في خطوط الإنتاج. حيث أوضحت نسبة (23.3%) من حاملي الشهادة الثانوية بأنهم لم يحصلوا علي الدورات التدريبية أثناء العمل في خطوط الإنتاج، في حين أظهرت نسبة (15.0%) من نفس المؤهل بأنهم حصلوا على أكثر من ست دورات.

جدول (23). يوضح العلاقة بين مدة الخدمة في الوظيفة و الدورات التدريبية أثناء العمل في خطوط الإنتاج.

المجموع	مدة الخدمة في الوظيفة				المتغيرات
	9 سنوات فأكثر	9-6	6-3	أقل من 3 سنوات	
117	8	6	8	95	لم أحصل على أي نوع من الدورات
39.0%	2.7%	2.0%	2.7%	31.7%	
60	4	4	5	47	دورتان فأقل
20.0%	1.3%	1.3%	1.7%	15.7%	
65	9	14	14	28	من 3 - 5 دورات
21.7%	3.0%	4.7%	4.7%	9.3%	
58	24	9	12	13	من 6 دورات فأكثر
19.3%	8.0%	3.0%	4.0%	4.3%	
300	45	33	39	183	المجموع
100.0%	15.0%	11.0%	13.0%	61.0%	
Asymp. Sig. (2-sided)			Df	Value	Chi-Square
.000			9	86.334	

تكشف بيانات الجدول (23) عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة للشباب في الوظيفة و الدورات التدريبية التي حصلوا عليها أثناء العمل في خطوط الإنتاج. حيث أظهرت نسبة (31.7%) ممن كانت مدة خدمتهم في الوظيفة أقل من ثلاثة سنوات بأنهم لم يحصلوا علي الدورات التدريبية أثناء العمل في خطوط الإنتاج، في حين جاءت نسبة (8.0%) ممن كان مدة خدمتهم بالوظيفة أكثر من تسعة سنوات بأنهم حصلوا على أكثر من ست دورات تدريبية.

جدول (24). يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ومستوي التدريب لعينة الدراسة.

المجموع	المستوى التعليمي					المتغيرات
	فوق جامعي	جامعي	ثانوي	متوسط	يقرأ ويكتب	
						أمي

مشيب بن غرامة حسن الأسمرى

عالي	1	6	9	21	30	7	74
.3%	2.0%	3.0%	7.0%	10.0%	2.3%	24.7%	
متوسط	4	8	25	75	48	4	164
1.3%	2.7%	8.3%	25.0%	16.0%	1.3%	54.7%	
منخفض	3	5	20	22	10	2	62
1.0%	1.7%	6.7%	7.3%	3.3%	.7%	20.7%	
المجموع	8	19	54	118	88	13	300
2.7%	6.3%	18.0%	39.3%	29.3%	4.3%	100.0	
Chi-Square	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)				
28.9	10		.001				

تظهر بيانات الجدول (24) عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للشباب السعودي (عينة الدراسة) ومستوى التدريب من وجهة نظرهم. حيث جاء تقييم نسبة (25.0%) من الحاصلين علي الثانوية العامة للدورات التدريبية بأنها متوسطة، وقد أتفق نسبة (16.0%) من الحاصلين علي التعليم الجامعي علي نفس النتيجة، وقد يرجع ذلك إلى عدم اهتمام المنشأة بإعداد الجيد لتلك الدورات، إضافة إلى عدم تحديد الاحتياجات الفعلية التي يحتاج إليها الشباب الذي يعمل في خطوط الإنتاج.

جدول (25). يوضح العلاقة بين نوعية التعليم ومستوي التدريب لعينة لدراسة.

المجموع	نوعية التعليم			المتغيرات
	تعليم صناعي	تعليم مهني	تعليم عام	
74	7	23	44	عالي
24.7%	2.3%	7.7%	14.7%	
164	21	45	98	متوسط
54.7%	7.0%	15.0%	32.7%	مستوى التدريب
62	8	14	40	منخفض
20.7%	2.7%	4.7%	13.3%	
300	36	82	182	المجموع
100.0%	12.0%	27.3%	60.7%	
Chi-Square	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	
1.614 ^a	4		.806	

يظهر الجدول (25) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية التعليم للشباب السعودي عينة الدراسة و تقييمهم للدورات التدريبية التي حصلوا عليها. حيث جاء تقييم نسبة (32.7%) من الحاصلين علي التعليم العام بأن مستوى الدورات التدريبية متوسط، وقد أتفق نسبة (15.0%) من الحاصلين على التعليم المهني مع نفس النتيجة، الأمر الذي يوضح أن الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها لم تضع في

دور برامج التنمية البشرية في توطيد العمالة السعودية في خطوط الإنتاج

الاعتبار نوعية التعليم وحاجة كل نوع من أنواع التعليم الثلاثة إلى دورات تدريبية تختلف عن الأنواع الأخرى من التعليم.

جدول (26). يوضح العلاقة بين مدة الخدمة في الوظيفة ومستوى التدريب لعينة الدراسة.

المجموع	مدة الخدمة في الوظيفة				المتغيرات	مستوى التدريب
	9 سنوات فأكثر	9-6	6-3	أقل من 3 سنوات		
74	19	7	16	32	عالي	
24.7%	6.3%	2.3%	5.3%	10.7%		
164	20	22	15	107	متوسط	
54.7%	6.7%	7.3%	5.0%	35.7%		
62	6	4	8	44	منخفض	
20.7%	2.0%	1.3%	2.7%	14.7%		
300	45	33	39	183	المجموع	
100.0%	15.0%	11.0%	13.0%	61.0%		
Asymp. Sig. (2-sided)				Df	Value	Chi-Square
.002				6	21.273	e

تظهر بيانات الجدول (26) عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة في الوظيفة للشباب السعودي (عينة الدراسة) ومستوى الدورات التدريبية من وجهة نظرهم. حيث جاء تقييم نسبة (35.7%) ممن حصلوا على أقل من ثلاثة دورات تدريبية بأن مستوى تلك الدورات كان متوسط، كما أكد نسبة (7.3%) ممن حصلوا على (6-9) دورة تدريبية بأن مستوى تلك الدورات كانت متوسطة.

ثامناً: النتائج في ضوء أهداف ومتغيرات الدراسة

1- دور برامج التنمية البشرية في تأهيل الشباب السعودي:

* أظهرت نتائج الدراسة أهمية التدريب لتأهيل الشباب السعودي للعمل وذلك من وجهة نظر العاملين، حيث جاء غرس أخلاقيات العمل لدى العامل في المقدمة، تلي

ذلك إكساب الشباب السعودي مهارات العمل بالقطاع الخاص، ثم تحسين كفاءة العاملين بالمنشأة، يليه منح الفرص لتطوير المعارف والقدرات الأدائية في مجال العمل، ثم زيادة فرص العمل أمام الشباب السعودي. ويؤكد على هذه النتيجة الخبراء والمختصون بصندوق التنمية البشرية بالغرفة التجارية بجدة، حيث أوضحوا أن التدريب خيار استراتيجي وأحد الحلول الأساسية لمشكلة إيجاد فرصاً أكبر للعمل. كما جاءت تلك النتيجة منقفة مع العديد من الدراسات العزوي، والعزوي (٢٠٠١م)، حيث أكدت على أهمية البرامج التدريبية وعلى دور التدريب في تأهيل الموارد البشرية وإكساب المتدرب المهارات الفنية والمهنية المرتبطة بمجال عمله.

2- مدى فاعلية برامج التنمية البشرية في توظيف العمالة في خطوط الإنتاج:
 * كشفت نتائج الدراسة أن نسبة (50.3%) من الشباب الذين يعملون في خطوط الإنتاج لم يحصلوا على أي نوع من الدورات التدريبية قبل التحاقهم بالعمل. وأوضحت نتائج الدراسة بأن نسبة (39.0%) من عينة الدراسة لم تحصل على أي نوع من الدورات أثناء العمل في خطوط الإنتاج، في حين جاءت نسبة (61.0%) بأنها حصلت على دورات تدريبية تراوح عددها بين دورة واحدة وأكثر من ست دورات تدريبية. وكان في مقدمة الأسباب التي دفعت الشباب السعودي للتدريب قبل الالتحاق بالعمل؛ السعي للحصول على وظيفة، يلي ذلك الحصول على شهادات خبرة معتمدة. ويؤكد الخبراء والمختصون بصندوق التنمية البشرية بالغرفة التجارية بجدة على أن برامج التنمية البشرية للعاملين تواجه العديد من العقبات التي تحد من فاعليتها وتجعلها غير ملموسة خاصة عزوف القطاع الخاص عن تقديم فرص تدريب كافية للشباب للتدريب العملي في القطاعات الاقتصادية المختلفة بما يمكنهم من اكتساب خبرات ومهارات فعالية على أرض الواقع وإكسابهم ثقافة العمل واحترامه. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت له مع دراسات النمر (1993م)، والحقاني (1999م) والتي أكدت على أن المتقدمين من السعوديين للعمل في القطاع الخاص لا يتوافر لدى معظمهم الشروط المطلوبة بشكل كبير، وأن القطاع الخاص لا يزال دون مستوى الطموحات المتوقعة منه في عملية سعوده ووظائفه، كما تتفق مع دراسة Belasco (1992) الذي انتهت إلى أهمية التدريب والتنمية لجميع المستويات التنظيمية بل يجب أن يكون لدى المنظمة سياسة ودليل وخطوط عريضة لكيفية تطبيق ذلك.

* كان مقدمة الأسباب التي دفعت الشباب للعمل في خطوط الإنتاج عدم وجود بدائل للعمل، تليها الحوافز المادية، ثم المؤهل الدراسي، يلي ذلك القناعة والميول الشخصية، أما نوعية التدريب فجاء في آخر تلك الأسباب. وكانت الأسباب التي دفعتهم للتدريب أثناء العمل في خطوط الإنتاج؛ تحقيق مستويات عالية من أداء العمل، ثم تطوير العلاقات البشرية داخل بيئة العمل، تلي ذلك اهتمام الإدارة العليا بالمنشأة بتدريب العاملين. أما أساليب التدريب التي تم استخدامها في الدورات؛ فقد

جاء في مقدمة تلك الأساليب النقاش والحوار (ورش العمل)، تلي ذلك المحاضرات، ثم التدريب على الآلات الإنتاجية في المرتبة الثالثة، يليها الزيارات الميدانية.

* كشفت نتائج الدراسة عن مدى استفادة الشباب (عينة الدراسة) من الدورات التدريبية التي حصل عليها في التعامل مع آلة الإنتاج؛ حيث جاء التمكن من تشغيل الآلة في المرتبة الأولى، يلي ذلك القدرة على الانجاز وزيادة الإنتاج، ثم إدخال طرق أداء جديدة في العمل، في حين جاء في المرتبة الأخيرة التعرف على طرق تجهيز الآلة للعمل.

* كشفت نتائج الدراسة عن الهدف من تدريب العاملين في المؤسسات التي يعمل فيها الشباب - من وجهة نظر عينة الدراسة - حيث جاء الهدف الأول زيادة الإنتاج، تلي ذلك تحسين الجودة، تليها تحسين مستوى الأداء، أما الهدف الأخير فكان لتعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين في المنشأة.

* أشارت نتائج الدراسة عن علاقة طرق ووسائل التدريب بتنمية خبرة وقدرات العامل، حيث جاء الاستفادة من ذوى الخبرة في المرتبة الأولى، تلي ذلك الاستفادة من القدرات الإبداعية لدى ذوى الخبرة في المرتبة الثانية، في حين جاء إتاحة الفرصة للتطبيق العملي في المرتبة الأخيرة.

* أوضحت نتائج الدراسة تقييم مستوى التدريب الذي حصل عليه الشباب (عينة الدراسة) من حيث علاقته بعملهم الحالي، أن نسبة (79.4%) يرون بأنه بين عالي ومتوسط، في حين أشار نسبة (20.7%) بأنه منخفض.

* كشفت نتائج الدراسة عن أسباب عدم حصول الشباب (عينة الدراسة) على دورات تدريبية في العمل الحالي حيث جاء في مقدمة تلك الأسباب عدم إعلان المنشأة عن دورات تدريبية ذات علاقة بمجال عملهم، تلي ذلك عدم اهتمام المنشأة بالتدريب، ثم توقيت الدورات لا يتناسب مع ظروف العامل، في حين جاء زيادة عدد العاملين بالدورات في المرتبة الأخيرة.

وبالنظر إلى هذه النتائج، يتضح بشكل أو بآخر أن سياسات تنمية الموارد البشرية قد أدت إلى تغير العديد من المفاهيم المرتبطة بالعمل لدى الشباب السعودي إلى حد ما، وهذا ما أكد عليه الخبراء والمختصين في التنمية البشرية حيث كشفوا أن الشباب السعودي يبحث عن الفرص المختلفة التي تمكنه من الحصول على فرصة عمل سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، وقد دللوا على ذلك أن هناك العديد من الشباب السعودي قد تخلي عن العمل المكتبي وبات يعمل الآن على خطوط الإنتاج سواء في التشغيل أو الصيانة. وقد جاءت تلك النتائج متفقة مع دراسة السلطان (1998م) التي أكدت على أن هناك آثاراً اقتصادية واجتماعية وأمنية، على درجة كبيرة من الأهمية، تحتم تحقيق اعتماد أكبر على العمالة الوطنية، وجعل الخريجين أعلى كفاءة وتأهيلاً، وهو ما تتفق معه دراسة العنزي (2001م)، ودراسة آل نعمة (2005م) والتي كشفت أن هناك العديد من المميزات والتسهيلات التي توفرها الغرف التجارية حالياً للبرامج التدريبية، إضافة للسياسات التي تتبناها الحكومة لتوطين المهن الفنية.

3- المعوقات التي تواجه برامج تدريب الشباب السعودي للعمل في خطوط الإنتاج:

* عدم وجود ثقافة تنظيمية داعمة لإستراتيجية التدريب، تلي ذلك قلة توفر المدربين ذوي الكفاءة العالية، ثم ضعف لحوافز التي تشجع العامل لحضور التدريب، أما قلة الأماكن الملائمة لتنفيذ هذه البرامج، وعدم التخطيط الجيد للبرامج التدريبية فجاءت في الترتيب السادس، في حين جاء عدم المواثمة بين نوعية التدريب ومدته الزمنية في آخر تلك المعوقات.

* وكان في مقدمة المعوقات التي تواجه الشباب السعودي للعمل في خطوط الإنتاج - من وجهة نظر عينة الدراسة - انخفاض مستوى الأجور في بعض منشآت القطاع الخاص، ثم عدم وجود الاستقرار الوظيفي، يلي ذلك ضعف حوافز المالية التي يقدمها القطاع الخاص، ثم القصور في الأنظمة التي تضمن حقوق العامل، بينما كان آخر تلك المعوقات النظرة الاجتماعية السلبية لدى الكثير من الشباب السعودي للعمل بخطوط الإنتاج، ثم عدم التكيف مع بيئة العمل.

ولعله يتبين أنه على الرغم مما يبذل من جهود مضمينة في سبيل توطين وسعوده العمالة السعودية وخلق فرص العمل للشباب السعودي، إلا أن الخبراء والمختصين في صندوق التنمية البشرية قد أكدوا على أن توطين العمالة السعودية تواجه العديد من المعوقات خاصة بالقطاع الخاص، ومنها ما يرجع إلى الشباب أنفسهم؛ كالاقتدار إلى عنصر التدريب، وضعف عناصر الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص، وطبيعة العمل؛ من حيث الجهد وفترات الدوام وفاعلية الرقابة، ونظم التوظيف والترقية، وانخفاض معدل الدخل، وعدم توافر التأمينات الاجتماعية لبعض المنشآت، وهناك معوقات ترجع إلى مؤسسات القطاع الخاص؛ كالا اعتماد على معايير الربحية التجارية البحتة في المفاضلة بين العنصرين الوطني والوافد، والتباين المتميز بين المنهج التعليمي في المؤسسات التعليمية ذات الصبغة الفنية والتخصصية وحاجة سوق العمل، وهو ما أتفق مع النتائج التي انتهت إليها الدراسة الحالية.

وقياساً على دراسة خلف الله (1991م)، نلاحظ أنها تتفق معها الدراسة الحالية من حيث ضعف مساهمة العمالة الوطنية في خطوط الإنتاج، مع تراجع ثقافة العيب مقارنة بالدراسة الحالية، كما اتفقت مع دراسة أحمد (1993م) والتي توصلت إلى أن الشباب السعودي لا زال يفضل العمل في القطاع الحكومي على العمل في القطاع الخاص، كما اتفقت مع ما انتهت إليه دراسة الحميد (٢٠٠١م) إلى أن انخفاض مستوى السعادة في القطاع الخاص، وأرجع ذلك إلى بعض الأسباب منها: عدم المواثمة الكمية والنوعية من العمالة الوطنية المتاحة في سوق العمل نتيجة عدم توافر التأهيل والتدريب الأكاديمي والسلوكي والعملية المناسب، إضافة لضعف مستوى الأجور.

4- العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والعمل بخطوط الإنتاج :

* أظهرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي لعينة الدراسة وبين الدورات التدريبية التي حصلوا عليها قبل وأثناء العمل بخطوط الإنتاج، حيث أظهر أغلب حاملي الشهادة الثانوية بأنهم لم يحصلوا على أي نوع من الدورات التدريبية في كلا الحالتين. وأن تقييمهم لمستوى الدورات التدريبية يعتبر متوسط.

* كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية التعليم للشباب السعودي عينة الدراسة وبين الدورات التدريبية التي حصلوا عليها قبل الالتحاق بالعمل بخطوط الإنتاج وكذلك تقييمهم لها، بينما كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية التعليم للشباب الذي يعمل على خطوط الإنتاج وبين حصوله على دورات تدريبية أثناء العمل في خطوط الإنتاج.

* أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة في الوظيفة وبين الدورات التدريبية التي حصلوا الشباب عليها قبل وأثناء وبعد الالتحاق بالعمل في خطوط الإنتاج. حيث كانت النسبة تميل في الغالب لمن كانت خدماتهم الوظيفة أقل من ثلاث سنوات، وهم ممن لم يحصلوا على دورات تدريبية كافية أو منعدمة.

* أوضحت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدة الخدمة في الوظيفة للشباب السعودي (عينة الدراسة) ومستوى الدورات التدريبية من وجهة نظرهم. حيث جاء تقييم نسبة (35.7%) ممن حصلوا على أقل من ثلاثة دورات تدريبية بأن مستوى تلك الدورات متوسط.

* وعن أهم المقترحات لتحسين دور برامج التنمية البشرية في تأهيل الشباب السعودي للعمل في خطوط الإنتاج من وجهة نظر الشباب (عينة الدراسة) جاء في مقدمة تلك المقترحات؛ ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للشباب حسب متطلبات سوق العمل، يلي ذلك أن يكون لدى القطاع الخاص الجدية في بتدريب العاملين، تليها توفير المدربين ذوي الكفاءة العالية، تليها الاهتمام بالتدريب قبل وأثناء العمل، ثم جاء مقترح ضرورة الربط بين مواقع الإنتاج و مواقع التعليم والتدريب المهني، تليها مقترح موازنة مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، ثم مقترح ضرورة التركيز على الموضوعات الفنية في البرامج التدريبية، تلي ذلك إتاحة فرص العمل لمخرجات التعليم والتدريب، أما التنسيق بين الجهات المعنية بالتعليم والتدريب فكان آخر تلك المقترحات.

تاسعاً: توصيات الدراسة

أولاً: تعزيز مفهوم التدريب وآلياته المعرفية والتطبيقية:

- * أن تكون إستراتيجية التعليم والمناهج الدراسية متواكبة مع التطورات التقنية والصناعية بحيث يكون من الأهداف الرئيسية للتعليم إعداد الشاب علمياً وتقنياً.
- * التوسع والتطوير في مناهج التعليم وبرامج التدريب بما يمكن من رفع النسبة المتدنية لإسهام الشباب السعودي في سوق العمل
- * الاهتمام ببرامج التدريب الصيفي للطلاب على مختلف مستوياتهم ، علي أن يخصص جانب من التدريب لتنفيذه بمنشآت القطاع الخاص.
- * تكثيف الإعلام عن أهمية التدريب خاصة في المجالات الفنية والمهنية.

ثانياً: تدريب العاملين بخطوط الإنتاج (كما أكدت نتائج الدراسة الحالية):

- * إجراء حصر دقيق للاحتياجات التدريبية عامة وخطوط الإنتاج خاصة القائمة والمستقبلية في كافة الأنشطة النوعية للقطاع الخاص ، وتصميم برامج التدريبية في ضوءها.
- * العمل علي إلحاق العامل قبل الالتحاق بالعامل علي خطوط الإنتاج بالدورات التدريبية التي تمكنه من التعرف علي بيئة العمل وأعمال الآلات والصيانة.
- * ضرورة تشجيع القطاع الخاص لعقد دورات تدريبية للعاملين على خطوط الإنتاج بما يتيح لهم تطوير قدراتهم وخبراتهم ويجعلهم يقفوا علي كل ما هو حديث في مجال العمل بخطوط الإنتاج.
- ثالثاً: توصيات تحد من المعوقات التي تواجه الشباب للعمل في خطوط الإنتاج:

- * توفير قاعدة معلوماتية عن حجم القوى العاملة الوطنية الحالية والمستقبلية، وحجم الفرص الوظيفية المتاحة للرجوع إليها من قبل الجهات المعنية بالسعودة.
- * وضع إستراتيجية مستقبلية لسعوده الوظائف تهدف إلي جذب الشباب السعودي إلى العمل في خطوط الإنتاج علي أن يشترك فيها القطاع الحكومي والقطاع الخاص.
- * العمل على إنشاء جهة موحدة تتولى تنسيق التوظيف في القطاع الخاص يمكن على أن تتعاون معها كافة الجهات ذات العلاقة بتقديم خدمات التوظيف في القطاع الخاص.
- * تشجيع العمالة الوطنية على الاستقرار الوظيفي مع الاستفادة من التدريب التحويلي لجعل تأهيل العمالة السعودية أكثر مناسبة لمتطلبات القطاع الخاص.

مراجع الدراسة:

1. إبراهيم، أبو الحسن عبدالموجود (2004م) مؤشرات فاعلية تجربة تطوير برامج التنمية البشرية في المجتمعات المحلية الحضرية، بحث منشور، المؤتمر العلمي السابع عشر، مج4، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ص 1689.
2. أحمد، سيد فتحي (2003م)، سعودة سوق العمل السعودي: دراسة اقتصادية ميدانية. بحث منشور، مجلة دراسات سعودية، ع7، الرياض.
3. الأمم المتحدة (2013م) تقرير التنمية البشرية، نهضة الجنوب "تقدم بشري في عالم متنوع"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص 4
4. بليلة، مازن عبد الرازق (1997م) التدريب والسعودة مركز البحوث، الغرفة التجارية الصناعية، جدة، ص7.
5. الحربي، بندر بن فهد محمد(2008م) تسرب العمالة الوطنية من القطاع الخاص "الأسباب والحلول المقترحة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، ص77.
6. الحقباني، مفرح بن سعد (1999م) نحو سياسات اقتصادية لسعودة فرص العمل في القطاع الخاص، بحث منشور، مجلة الأمن، ع16، الرياض.
7. الحميد، عبد الواحد (2002م) مستقبل العمل وتوطين الوظائف في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل، الندوة الشهرية بمكتبة الملك عبد العزيز العامة، ص3.
8. خلف الله، سلمان محمود (1991م) دور القوى العاملة السعودية في الصناعة وأثرها في تنمية الاقتصاد السعودي، الغرفة التجارية الصناعية، الرياض.
9. داغستاني، عبد العزيز إسماعيل (1998م)، المشروع الوطني للتوظيف القطاع الخاص، الرياض، دار الدراسات الاقتصادية بتكليف من الغرفة التجارية الصناعية السعودية.
10. السلطان، عبد الرحمن بن محمد(1998م)، سعودة سوق العمل في المملكة العربية السعودية: الأبعاد والمعوقات. والحلول المقترحة، بحث منشور، مجلة الإدارة العامة، مج38، ع 3، الرياض، معهد الإدارة العامة.
11. سلمى، علي (2001م) إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب، القاهرة، ص 118
12. شلتوت، أماني خضر (2009م) تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
13. الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن(2006م)، دراسة العوامل المؤثرة على توظيف السعوديين باستخدام نموذج عظمة السمكة كنموذج إيشيكا ، بحث منشور، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ع56، الرياض.
14. صوشة، رياض (2007م) تنمية الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر.

15. العزوني، فؤاد عبد الهادي(2001م) دور التدريب في تأهيل الموارد البشرية في ظل العولمة" دراسة ميدانية بوزارة التعاون الدولي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
16. العلى، عدنان عبد الرحمن وآخرون (2007م) العوامل المؤثرة على الدافعية للتدريب، بحث منشور، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، ع2، مج44، جامعة الإسكندرية، ص 12.
17. الغرفة التجارية (2005م) الاستثمار في رأس المال البشري، ورقة عمل، مركز البحوث والدراسات، الرياض، ص
18. الغرفة التجارية الصناعية (1999م) سياسات الغرف نحو تأهيل العمالة السعودية.
19. الغرفة التجارية الصناعية (1993م) حل مشكلة فائض العمالة الوطنية من خلال برنامج متدرج لسعوده الوظائف، إدارة البحوث الرياض، ص14.
20. الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (1999م) السعودة وفرص العمل، ورقة عمل، المؤتمر الخامس لرجال الأعمال السعوديين، الرياض، ص25.
21. العيث، محمد والمعشوق، منصور(1997م)، توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص، المعوقات ومدائل الحلول، معهد الإدارة العامة، الرياض.
22. فرحات، فاروق أحمد (1994م)، التوطين والإحلال (السعوده/ التكويت/ البحرين/ التعمين/ التامير) فى دول الخليج العربى، المركز السعودى للتنمية الإدارية والفنية، الرياض، ص5.
23. قاسم، مصطفى محمد (2001م) دور مراكز الشباب في تنمية الوعي السياسي لدى الشباب، بحث منشور، المؤتمر العلمي الثاني عشر، ج3، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، ص 1754.
24. مركز البحوث والدراسات (2005م) الاستثمار في رأس المال البشري، ورقة عمل، الغرفة التجارية، الرياض، ص 5
25. مركز البحوث والدراسات بالغرفة (2003م) تقييم وقياس العائد على الاستثمار في التدريب، ورقة عمل، اللقاء الثالث للتوظيف والسعودة، الغرفة التجارية الصناعية، الرياض، ص 5،6.
26. مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات (2013م)، <http://www.cdsi.gov.sa>
27. المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية (2008م)، ورقة معلومات أساسية القاهرة، ص1.
28. منظمة العمل العربية(2011م)، سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية، مكتب العمل العربي (2011/4/8) <http://www.alolabor.or>
29. ناصح، بن ناصح المرزوقي البقمي (2009م) معالجة مشكلة البطالة في المجتمع السعودي في ضوء الشريعة الإسلامية، بحث منشور، مجلة مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر، ع 38، القاهرة.

30. النمر، سعود بن محمد (1993م)، موقف القطاع الخاص من توظيف العمالة السعودية، كلية العلوم الإدارية، مركز البحوث، جامعة الملك سعود، الرياض.
31. وزارة العمل (2005م) تقرير قوة العمل والعاملين في منشآت القطاع الخاص المسجلة لدى وزارة العمل حسب المهن الرئيسية والجنسية والجنس.
32. وسيلة، حمداوي (2004م) إدارة الموارد البشرية، المديرية العامة للتشريع، جامعة قالمة، ص 52.
33. Belasco، J.A. (1992) "Empowerment as a growth strategy" ، Management Inter- national Review ، Vol. 32 ،pp181-188.
34. 52.Chu-chen Yeh(2005) : A Study of Human Resource Investment، Human Capital، and Firm Performance، Doctoral Dissertation
35. Cowling، Alen (1998) Managing Human Resources، Third Education A member of the Hadder Head Line Group، London. P6
36. Darden، Lorraine; Reed، Howard; Van Renan، John، (2005)، "The impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data"، <http://web.ebscohost.com/ehost/results> (2-5-2011)
37. Dessler، Gary،(2003) Human Resource Management، Prentice Hall، 9th displaced workers a good investment"، Electronic version retrieved on edition.
38. Jacobson Louis S، L. Alonde Robert ، Sullivan Daniel; (2005)، "Is retraining of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data"، <http://web.ebscohost.com/ehost/results> (2-5-2011)
39. Poyne، Malcolm (1991) Modern Social Theory. Macmillan Education، First Published، p154.