

الباحثين عن عمل النشيطين في ولاية منح حتى شهر مارس ٢٠٢٥م

دراسة حول واقع الباحثين عن عمل والتحديات والفرص المتاحة

إعداد : قسم التخطيط وتنمية الولاية بولاية منح

نضال بنت عبدالرؤوف التوبية

منال بنت سالم الربعانية

٢٠٢٥م

المقدمة:

في ظل المتغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل، تبرز الحاجة الماسة إلى إعداد وتأهيل كوادر بحثية قادرة على استشراف المستقبل وصناعة الحلول. إن الباحثين ليسوا مجرد طالبي وظائف، بل هم صناع معرفة، وحاملو مشاعر التغيير، وبناة المجتمعات المتقدمة.

تأتي هذه الورقة البحثية لتضع بين أيديكم صورة واضحة عن واقع الباحثين، لا من حيث الأرقام والإحصاءات فحسب، بل من حيث التحديات والفرص التي تحيط بهم. فخلف كل رقم حكاية طموح، وسعي دؤوب نحو تحقيق الذات، وتطلع إلى دور فاعل في منظومة وطنية تنتصر للعلم والعمل.

الوضع الراهن لسوق العمل



لقد أصبح لزاماً علينا كمؤسسات وقيادات أن نعيد تعريف العلاقة بين التعليم وسوق العمل، وأن نهياً بيئة تنمو فيها الطاقات البحثية، وحتضن فيها الأفكار، وترجم فيها الإمكانيات إلى إنجازات.

هذه الدراسة ليست فقط انعكاساً للواقع، بل دعوة صريحة لصناع القرار والجهات ذات العلاقة لتبني سياسات أكثر دعماً، وبرامج أكثر فاعلية، ومسارات أكثر احتواءً لطموحات الباحثين عن عمل، بما يحقق التوازن بين تطلعات الأفراد واحتياجات الوطن.



دور الباحثين في المجتمع



أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تقييم واقع الباحثين عن عمل وتحديد التحديات التي يواجهونها. كما تسعى إلى وضع توصيات لتحسين بيئة العمل ودعم الكفاءات البحثية في ولاية منح.



التحديات التي تواجه الباحثين



محدودية فرص التدريب والتهيئة

تتسم فرص التدريب والتهيئة المتاحة للباحثين عن عمل بالندرة، مما يحرمهم من اكتساب المهارات العملية اللازمة. العديد من البرامج الحالية لا تلبي احتياجات السوق المتغيرة.

التحديات النفسية والمهنية

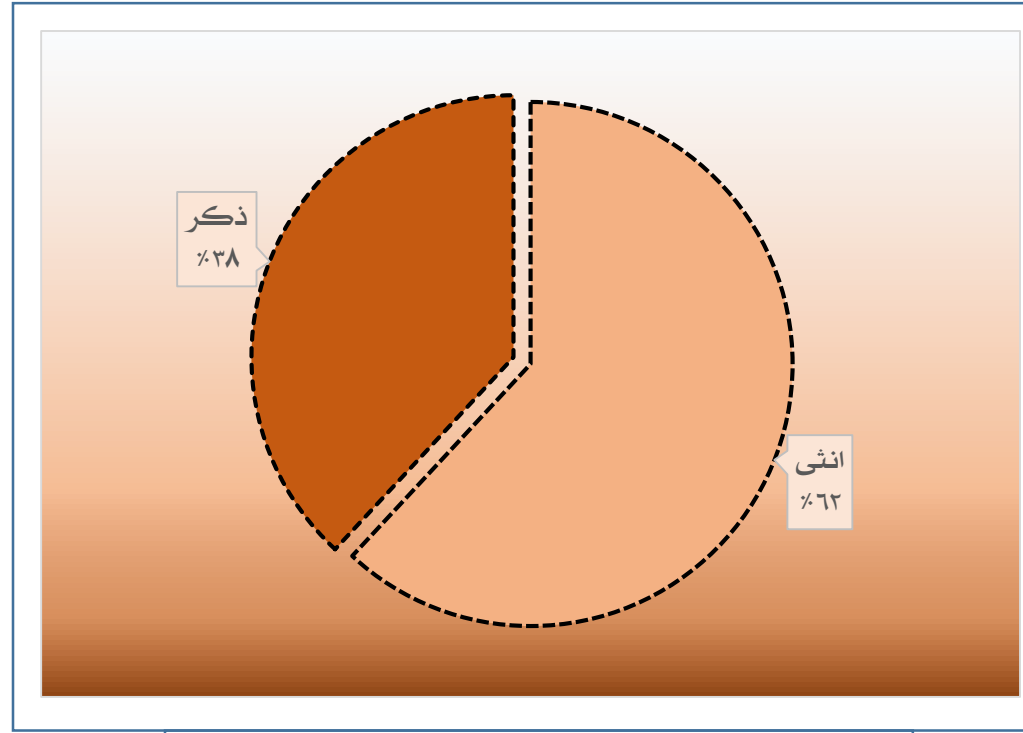
يعاني الباحثون عن عمل من ضغوط نفسية نتيجة التحديات التي تواجههم، مما يؤثر على أدائهم. الدعم النفسي والمهني يعد ضرورياً لمساعدتهم على التغلب على هذه التحديات.

ضعف الشراكات بين الجامعات والقطاع الخاص

رغم الحاجة الملحة لتعزيز الشراكات بين الجامعات والشركات، إلا أن التعاون ضعيف للغاية. هذا يمنع نقل المعرفة والخبرة بين القطاعات مما يؤثر سلباً على فرص التوظيف.

* أظهرت نتائج تحليل البيانات المتعلقة بالباحثين عن عمل وجود تباين واضح في التوزيع حسب الجنس، الدرجة العلمية، والتخصصات الأكاديمية. حيث تركزت النسبة الأكبر من الباحثين ضمن فئة الحاصلين على درجة البكالوريوس، في حين برزت هيمنة نسبية للتخصصات النظرية مقارنة بالتخصصات التطبيقية. كما لوحظ ارتفاع تدريجي في نسبة الإناث ضمن فئة الباحثين، مما يعكس تنامي حضور المرأة في الحقول العلمية والبحثية. وتشير هذه المؤشرات إلى وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، الأمر الذي يستدعي تكثيف الجهود نحو مواءمة المسارات التعليمية مع الاحتياجات الفعلية للقطاعات المختلفة، وتعزيز برامج التدريب والتأهيل الموجه.





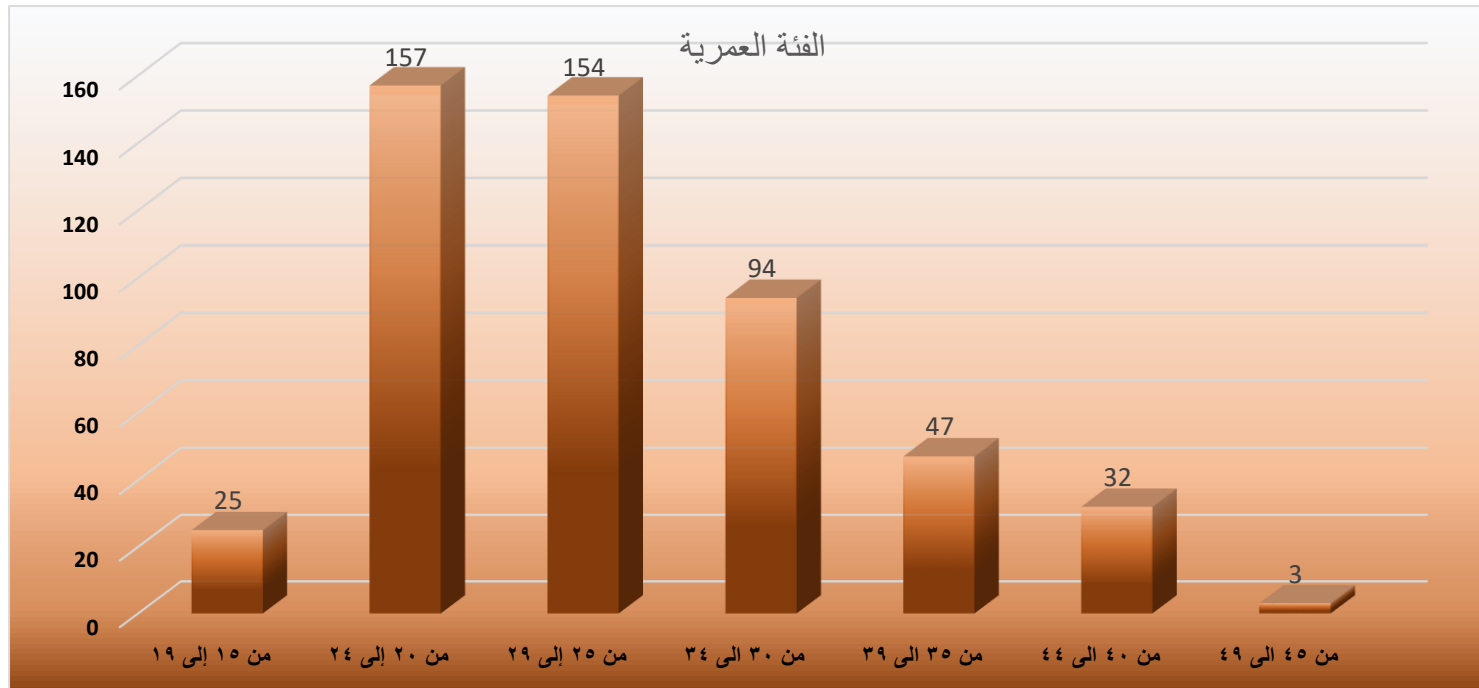
الجنس	عدد
انثى	317
ذكر	195
الإجمالي الكلي	512

تشير البيانات إلى أن إجمالي عدد الباحثين عن عمل بلغ ٥١٢ باحثًا، منهم ٣١٧ من الإناث بنسبة تقارب ٦١,٩٪، مقابل ١٩٥ من الذكور بنسبة ٣٨,١٪. ويعكس هذا التفاوت الواضح ميلًا متزايدًا في تمثيل الإناث ضمن شريحة الباحثين عن عمل.

مما يستدعي دراسة أعمق للعوامل المؤثرة، ووضع استراتيجيات تأهيلية وبرامج تمكينية تستجيب لهذه المتغيرات الديموغرافية، وتحقق التوازن المطلوب في سوق العمل.



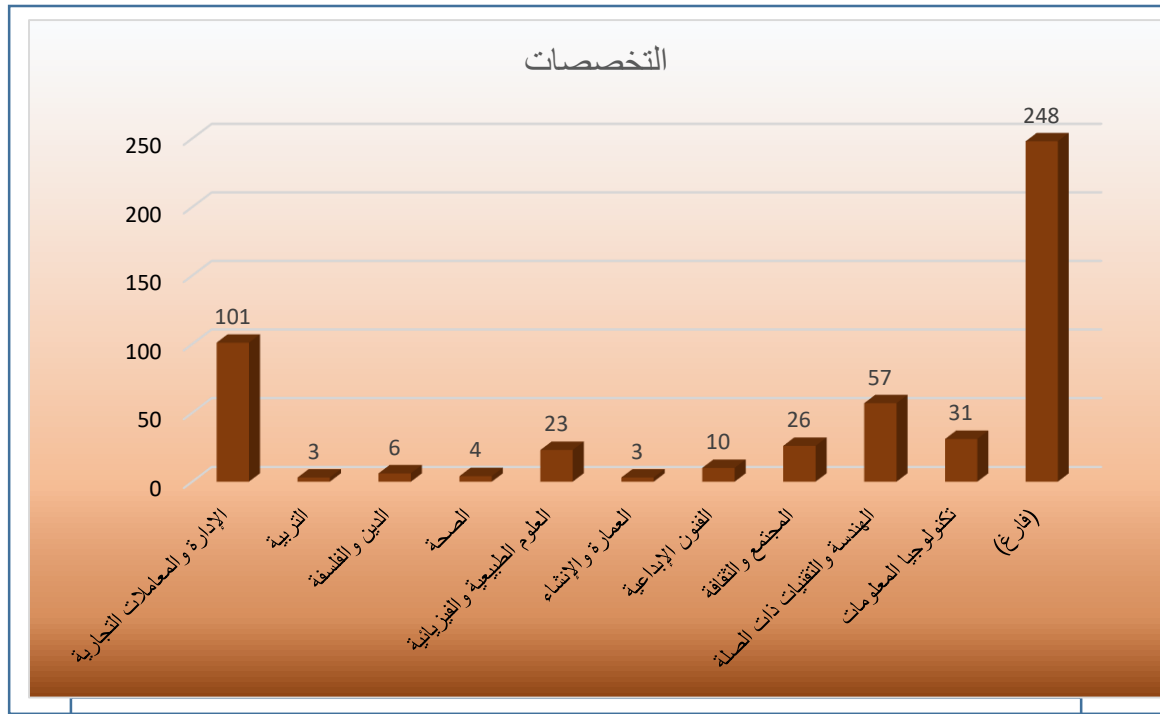
الفئة العمرية



عدد من العمر	الفئة العمرية
25	من ١٥ إلى ١٩
157	من ٢٠ إلى ٢٤
154	من ٢٥ إلى ٢٩
94	من ٣٠ إلى ٣٤
47	من ٣٥ إلى ٣٩
32	من ٤٠ إلى ٤٤
3	من ٤٥ إلى ٤٩
512	الإجمالي الكلي

يوضح توزيع الباحثين عن عمل حسب الفئة العمرية أن الغالبية العظمى تتركز في الفئة العمرية من ٢٠ إلى أقل من ٢٤ سنة ، تليها الفئة من ٢٥ إلى أقل من ٢٩ سنة، ما يعكس حداثة التخرج وحداثة العهد بسوق العمل لدى معظم الباحثين. كما وصل عدد الباحثين من الفئات العمرية من ٣٥ إلى أقل من ٣٩ سنة و٤٠ سنة فأكثر الى ٨٢ باحث وباحثة، وهو ما قد يشير إلى صعوبة اندماج بعض الخريجين أو العاملين سابقاً في سوق العمل مجدداً.

هذه المؤشرات تؤكد أهمية تبني برامج تأهيلية موجهة تراعي متطلبات الفئة العمرية الشابة بشكل خاص، مع عدم إغفال الفئات الأكبر سنًا لضمان شمولية التدخلات والسياسات.

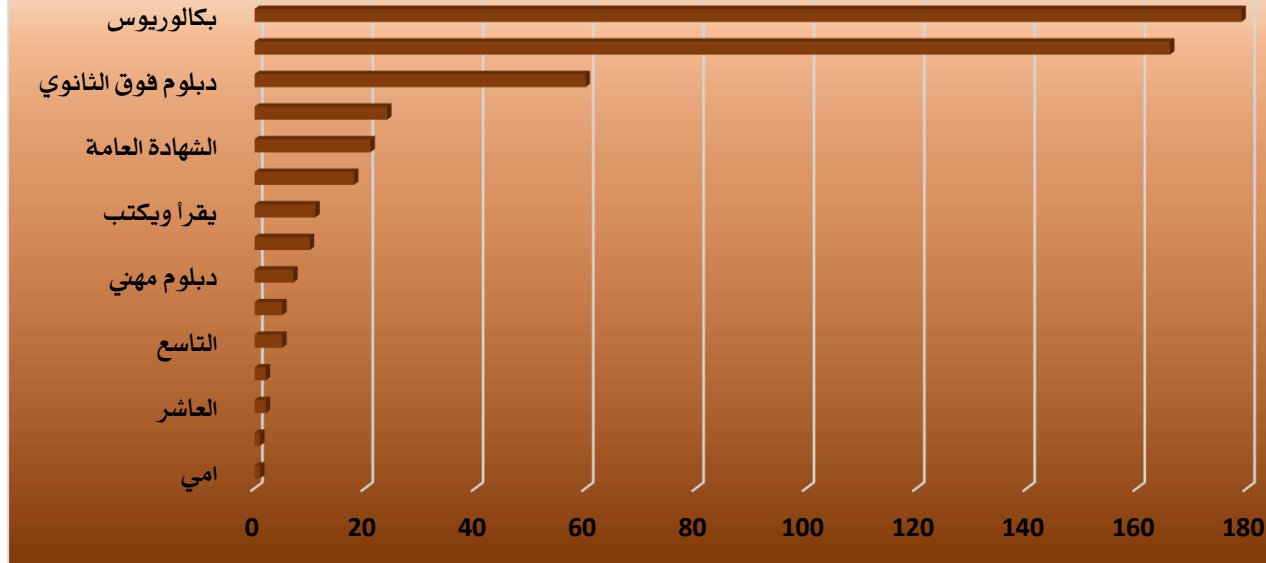


عدد من التخصّص	تسميات الصفوف
101	الإدارة والمعاملات التجارية
3	التربية
6	الدين والفلسفة
4	الصحة
23	العلوم الطبيعية والفيزيائية
3	العمارة والإنشاء
10	الفنون الإبداعية
26	المجتمع والثقافة
57	الهندسة والتقنيات ذات الصلة
31	تكنولوجيا المعلومات
248	(فارغ)
512	الإجمالي الكلي

تكشف بيانات التخصصات أن أعلى نسبة من الباحثين عن عمل تنتمي إلى تخصص الإدارة والمعاملات التجارية بنسبة تبلغ حوالي ١٩.٧٪، تليها تخصصات الهندسة بنسبة ١١.١٪، ثم تكنولوجيا المعلومات بنسبة ٦.١٪، في حين جاءت تخصصات مثل الصحة، التربية، والعمارة بنسب أقل نسبياً. يشير هذا التوزيع إلى تركيز كبير في التخصصات النظرية مقابل التخصصات العلمية والتقنية، مما يُبرز الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

هذا بدوره يستدعي إعادة النظر في السياسات التعليمية والقبول الجامعي، وتشجيع التوجه نحو التخصصات ذات الطلب العالي من خلال الحوافز والتوجيه المهني المبكر.

المؤهل العلمي



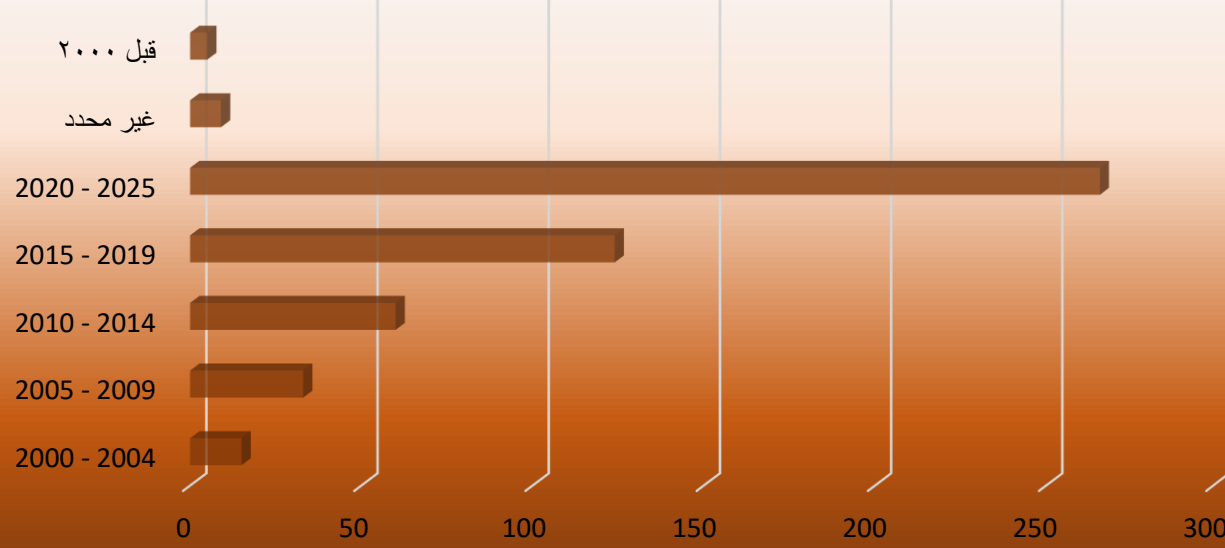
عدد	المؤهل العلمي
1	امي
1	السابع
2	العاشر
2	الثامن
5	التاسع
5	ثانوي
7	دبلوم مهني
10	اعدادي
11	يقرأ ويكتب
18	الدبلوم العالي
21	الشهادة العامة
24	الحادي عشر
60	دبلوم فوق الثانوي
166	دبلوم تعليم العام
179	بكالوريوس
512	الإجمالي الكلي

توضح البيانات أن النسبة الأكبر من الباحثين عن عمل يحملون مؤهل البكالوريوس بعدد بلغ ١٧٩ باحثًا، يليهم حملة دبلوم التعليم العام بعدد ١٦٦ باحثًا، ما يعكس تركيزًا ملحوظًا في الفئات الحاصلة على مؤهلات جامعية.

كما تشير الأرقام إلى وجود فئات من الباحثين بمؤهلات دنيا (مثل "يقرأ ويكتب"، "إعدادي"، أو "الثامن")، وهي فئات تشكل مجتمعة أكثر من ٦٪ من الإجمالي، ما يعكس تنوعًا واسعًا في المستويات التعليمية، ويؤكد الحاجة إلى برامج تأهيلية مصممة خصيصًا تراعي هذا التفاوت.

وتُبرز هذه المؤشرات أهمية تقديم مسارات تدريبية وتطويرية مناسبة لكل فئة مؤهل، مع التركيز على تأهيل حملة الشهادات المتوسطة والعليا لدمجهم بفعالية في سوق العمل، خصوصًا في التخصصات التي تواجه فائضًا أو ضعف طلب.

سنة التخرج



عدد الباحثين	سنوات التخرج
15	2000 - 2004
33	2005 - 2009
60	2010 - 2014
124	2015 - 2019
266	2020 - 2025
9	غير محدد
5	قبل ٢٠٠٠
512	الإجمالي الكلي

تشير البيانات إلى أن الغالبية العظمى من الباحثين عن عمل هم من خريجي الفترة ما بين ٢٠٢٠ - ٢٠٢٥، حيث بلغ عددهم ٢٦٦ باحثًا، أي ما نسبته نحو ٥٢٪ من إجمالي عدد الباحثين. ويليهم خريجو الفترة ما بين ٢٠١٥ - ٢٠١٩ بعدد ١٢٤ باحثًا بنسبة تقارب ٢٤.٢٪، مما يوضح أن أكثر من ثلاثة أرباع الباحثين عن عمل هم من الخريجين الجدد نسبيًا. أما الفئات التي تخرجت قبل عام ٢٠١٥ فتمثل نسبة أقل من ٢٠٪، ما قد يشير إلى صعوبة أكبر في اندماج هذه الفئة في سوق العمل بعد سنوات من التخرج. كما أن وجود بيانات غير محددة (٩ حالات) وفئة "قبل ٢٠٠٠" (٥ حالات) يعكس الحاجة إلى تحسين جودة البيانات وتوثيقها بدقة.

تؤكد هذه المعطيات أهمية توجيه الجهود إلى دعم الخريجين الجدد عبر برامج تدريبية وتأهيلية ترتبط باحتياجات السوق الفعلية، مع عدم إغفال الفئات الأقدم ممن قد يحتاجون لإعادة التأهيل أو التوجيه المهني

Recommendation

التوصيات



تعزيز المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل

العمل على تطوير البرامج الأكاديمية
والتخصصات بما يتوافق مع
احتياجات السوق الحالية
والمستقبلية، خاصة في المجالات
التقنية والمهنية.



إطلاق برامج تدريب وتأهيل موجهة للباحثين عن عمل



تقديم برامج تدريبية مهنية وعلمية تركز
على المهارات المطلوبة في سوق العمل
مثل التحليل، البحث التطبيقي،
التقنيات الرقمية، وريادة الأعمال.

تحفيز الشراكات بين القطاع الأكاديمي والقطاع الخاص

فتح قنوات تعاون بين الجامعات والشركات
لتوفير فرص تدريب عملي ومشاريع بحثية
تطبيقية تنتهي بالتوظيف

تشجيع الابتكار وريادة الأعمال البحثية

دعم الباحثين لتأسيس مشاريع ناشئة قائمة على نتائج أبحاثهم، من خلال حاضنات ومسرعات أعمال بحثية



تفعيل المبادرات الوطنية لاستقطاب الباحثين المتميزين

الاستفادة من الكفاءات الوطنية عبر برامج استقطاب داخلية وخارجية وربطها بمشاريع استراتيجية وطنية.



بناء قاعدة بيانات وطنية دقيقة للباحثين

إنشاء نظام موحد لحصر ومتابعة الباحثين عن عمل من حملة المؤهلات العليا، وتحديثه دوريًا لدعم اتخاذ القرار.

الخاتمة

تبرز في هذه الورقة البحثية قراءة شاملة لواقع الباحثين عن عمل في الولاية من خلال تحليل متغيرات متعددة شملت الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، التخصص الدراسي، وسنوات التخرج. وقد أظهرت النتائج أن غالبية الباحثين عن عمل ينتمون إلى فئات عمرية شابة، وحديثي التخرج، ويتوزعون على تخصصات يغلب عليها الطابع النظري والإنساني، مع ارتفاع ملحوظ في نسبة الإناث.

تعكس هذه المؤشرات تحديات واضحة تتعلق بمواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، والحاجة الملحة لتوجيه البرامج التدريبية والتأهيلية بما يخدم الفئات الأكثر تمثيلاً، ويُسهّم في تسريع إدماجهم في مجالات العمل المناسبة. كما تؤكد النتائج أهمية تبني سياسات أكثر مرونة وعدالة في التوظيف، ودعم التخصصات ذات الطلب العالي، مع التركيز على تطوير مهارات الخريجين وتمكينهم من أدوات التنافسية الحديثة. وفي ضوء هذه التحليلات، فإن تطوير استراتيجيات فعالة تُعنى بجودة التعليم والتأهيل المهني، وربطها بسوق العمل، لم يعد خياراً، بل ضرورة وطنية لضمان استثمار الطاقات البشرية بما يحقق التنمية المستدامة ويُسهّم في بناء مستقبل أكثر استقراراً وتوازناً.

تم بحمد الله