

# مؤشرات المستقبل

احتياجات سوق العمل من تخصصات العلوم والمهن الطبية وتكنولوجيا المعلومات بمكوناتها والحقوق والاعلام والفنون والموسيقى والرياضة بمكوناتها والتسويق والمحاسبة"



ديزبان 2019



ملتقى شارك الشبابي وبالشراكة مع صندوق الأمم المتحدة للسكان UNFPA  
ووزارة العمل- الإدارة العامة للتشغيل.

# مؤشرات المستقبل

احتياجات سوق العمل من تخصصات العلوم والمهن الطبية وتكنولوجيا المعلومات بمكوناتها والحقوق والاعلام والفنون والموسيقى والرياضة بمكوناتها والتسويق والمحاسبة"

الباحثون:

الدكتور نصر عبدالكريم

السيد عبدالله مرار



## شكر خاص

- الإدارة العامة للتشغيل في وزارة العمل.
- وزارة الصحة.
- هيئة المستقبل للتنمية.
- جمعية التمكين الاقتصادي والاجتماعي.
- موقع جوبس.
- وحدة التوظيف وشؤون الخريجين في الجامعة العربية الأمريكية.
- وحدة التوظيف وشؤون الخريجين في جامعة فلسطين التقنية - خضوري.
- وحدة التوظيف وشؤون الخريجين في جامعة النجاح الوطنية.
- وحدة التوظيف وشؤون الخريجين في جامعة بيرزيت.
- وحدة التوظيف وشؤون الخريجين في جامعة القدس المفتوحة.
- وحدة التوظيف وشؤون الخريجين في جامعة فلسطين الأهلية.
- وحدة التوظيف وشؤون الخريجين في جامعة بوليتكنيك فلسطين.
- وحدة التوظيف وشؤون الخريجين في جامعة الأقصى.
- وحدة التوظيف وشؤون الخريجين في جامعة غزة.
- وحدة التوظيف وشؤون الخريجين في جامعة فلسطين.

## الفهرس

4	.....	الملخص التنفيذي
15	.....	1. مقدمة
18	.....	2. هدف الدراسة
18	.....	3. أهمية الدراسة
19	.....	4. محددات الدراسة
19	.....	5. منهجية الدراسة
23	.....	6. الدراسات السابقة
29	.....	7. تخصصات الخريجين
31	.....	8. البرامج الأكاديمية
36	.....	9. نتائج الدراسة
37	.....	9.1 نتائج استمارة العاملين
45	.....	9.2 نتائج استمارة أرباب العمل
50	.....	9.3 تحليل نتائج إعلانات الوظائف
55	.....	10. مؤشرات المستقبل
66	.....	11. الخاتمة
67	.....	12. ضبط التوصيات
67	.....	12.1 توصيات للأهالي وذوي الشأن
69	.....	12.2 توصيات بشأن سوق الوظائف
72	.....	12.3 توصيات للخريجين الجدد
73	.....	12.4 توصيات لمؤسسات الحكومة
74	.....	12.5 توصيات للجامعات المحلية
76	.....	12.6 توصيات لأرباب العمل
77	.....	12.7 توصيات للمؤسسات المانحة

تشير آخر منشورات موقع المؤشرات الاقتصادية العالمي الشهير لعام 2019، ان فلسطين بلغت أعلى نسبة بطالة على مستوى قارة آسيا ومستوى دول الوطن العربي على الاطلاق بنسبة بلغت 29%. ان هذه النسبة المرتفعة لها تداعيات وتأثيرات لا تقتصر فقط على البعد الاقتصادي، بل يشمل أيضا المكون الثقافي والاجتماعي لبنية المجتمع. بحيث تعتبر أحد الدوافع الأساسية المسببة في ارتكاب الظواهر الاجتماعية السلبية والجريمة المرتبطة بها. خاصة ان المجتمع الفلسطيني هو مجتمع فتي وان نسبة الشباب الأقل من 15 عاما تصل الى نسبة 39%. كذلك هناك ارتفاع نسبة الشباب في الفئة العمرية 15-29 سنة في فلسطين الى ما نسبته 30% من إجمالي السكان، أي حوالي (1.5 مليون شاب). وهي نسبة مرتفعة ويتوقع ان تبقى مرتفعة في العقد القادم. ويلاحظ في هذه الفئة الهامة يدرس فيها الشباب المرحلة الثانوية والشهادة الجامعية الأولى وربما الثانية، وبالتالي فان التخطيط الدقيق من قبل وزارة العمل والتربية والتعليم ومؤسسات المجتمع المدني والشركاء ذوي العلاقة، يعتبر بمثابة أحد اهم الأولويات لهذه المرحلة العمرية ولهذه الفئة العريضة من المجتمع.

تشير بيانات وزارة التربية والتعليم العالي الى أن عدد الطلبة المسجلين في الجامعات والكليات الجامعية وكليات المجتمع المتوسطة للعام الدراسي مؤخرًا قد بلغ حوالي 220 ألف طالب وطالبة موزعين على حوالي (50) جامعة وكلية في فلسطين. تختلف نسبة البطالة بين مختلف التخصصات في هذه الجامعات والكليات. هناك تخصصات مشبعة وفرص التوظيف فيها اقل من تخصصات أخرى. ولكن بالتأكيد، فان حجم سوق العمل الفلسطيني يبقى محدود لاستيعاب الخريجين البالغ عددهم سنويا 40 ألف خريج. أمام ذلك، تهدف هذه الدراسة الى البحث عن حاجة سوق العمل من تخصصات العلوم والمهن الطبية وتكنولوجيا المعلومات بمكوناتها والحقوق والاعلام والفنون والموسيقى والرياضة بمكوناتها والتسويق والمحاسبة في فلسطين ضمن الظروف الحالية، وتوجيه جيل الشباب وخاصة الذين بصد الدخول الى التخصصات الجامعية للحصول على فرص عمل لائقة. تعتبر هذه الدراسة مخرجاً هاماً للمؤسسات الحكومية وصانعي القرارات ومختلف مؤسسات المجتمع المدني المهتمة بهذا القطاع العريض من المجتمع، وايضا الجامعات الفلسطينية المنتجة للخريجين في مختلف القطاعات الإنتاجية.



تعتبر نتائج هذه الدراسة هامة بسبب شمولية البيانات. فقد تم الحصول على بيانات أولية من خلال 880 استمارة استهدفت العاملين في مختلف المجالات، كذلك قطاع مؤسسات المجتمع المدني. ولتعميم الفائدة، فقد تم تتبع 500 اعلان وظائف خلال الفترة الزمنية الماضية وتحليل متطلباتها ومجالات التخصص فيها. شملت الاستمارات والاعلانات مختلف المحافظات الفلسطينية من الضفة الغربية وقطاع غزة. مما يعزز أهمية نتائج هذه الدراسة بالنظر الى شموليتها بحدود الاستمارات من ناحية، والمنهجية العلمية التي اتتحت إضافة للبيانات الأولية على البيانات الثانوية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني من ناحية أخرى.



بينت النتائج ان اختيار التخصص الجامعي يعتبر أحد اهم العوامل الرئيسية في إيجاد فرص العمل وخاصة للخريجين الجدد. فقد تبين أن الأشخاص الذين اختاروا تخصصهم الجامعي بناء على رغبتهم الشخصية قد حصلوا على وظائف أسرع بعد التخرج. بينت نتائج الدراسة أيضاً أن الفتيات لا يخرتن التخصص الجامعي بناء على رغبتهن الشخصية مقارنة بالذكور. وهذا بدوره يستدعي ضرورة زيادة توعية الاهالي بأهمية اختيار الشاب والفتاة لتخصصهم الجامعي. أظهرت النتائج أن الأشخاص الذين يختارون تخصصهم بناء على حاجات السوق لديهم فرصة أعلى في الراتب، ولا يبحثون عن وظيفة عالية، وفرصتهم بالحصول على وظائف أسرع خلال الثلاثة أشهر الأولى من التخرج؛ مقارنة مع نظرائهم الذين لا يأخذون بعين الاعتبار حاجة السوق عند اختيارهم تخصصهم، حيث يبحثون هؤلاء باستمرار عن وظائف جديدة، وعدد الذين يتقاضون رواتب مرتفعة منهم أقل، وأيضاً فرصة حصولهم على وظائف تحتاج فترة زمنية أطول. هذا يستدعي حصراً أهمية قيام الوزارات ذات العلاقة ومؤسسات المجتمع المدني بالبحث بدراسة سوق العمل من الخريجين باستمرار. إضافة الى ذلك، فقد بينت النتائج أن الذين اختاروا تخصصاتهم باستشارة الاهل يحصلون على معدل راتب أعلى من الذين لم يستشيروا أهلهم في اختيار التخصص.

أظهرت النتائج ان هناك العديد من العوامل التي تزيد من فرص الحصول على وظيفة بعد التخرج، منها احتياج المؤسسة للتخصص بذاته، الخبرة العملية، المعدل التراكمي، العلاقات الشخصية، اللغة الإنجليزية ومهارات التواصل. كذلك هناك عوامل تؤدي الى الاستقرار الوظيفي، منها مهارات كتابة التقارير في العمل، مهارات الاتصال أثناء العمل، اللغة الإنجليزية وغيرها. بينت النتائج أن 68% من اعلانات التوظيف تتجه الى طلب موظفين متوسطي الخبرة تتراوح خبرتهم بين 3 الى 8 سنوات، وأن معظم الوظائف تتجه لطلب درجة البكالوريوس بواقع 83% من اجمالي طلبات التوظيف. وهذا يستدعي ضرورة تأهيل وتدريب الخريجين الجدد بكفاءة عالية حتى يتم زيادة نسبة طلب التوظيف عليهم كما هو في الشرائح الأخرى.

بينت النتائج حسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء اجمالي عدد الطلبة على مقاعد التعليم العالي للبيكالوريوس والدبلوم المتوسط حوالي 220 ألف طالب وطالبة. تشكل نسبة الطالبات حوالي 61% ونسبة الطلاب 39%. معدل البطالة بين هؤلاء الأفراد الحاصلين على مؤهل دبلوم متوسط أو بكالوريوس في فلسطين تصل حوالي 56%، بواقع 41% في الضفة الغربية و73% في قطاع غزة. تتفاوت نسبة البطالة اجمالاً بين هؤلاء الخريجين حسب التخصص وحسب الجنس. بينت نتائج الدراسة انه في كل الأحوال يبقى استيعاب سوق العمل من الخريجين لا يتعدى نسبة 20% من مختلف التخصصات. حيث يتخرج سنوياً حوالي 40 ألف طالب، يدخل سوق العمل منهم حوالي 8 الاف خريج، وهو ما يشكل نسبة 20% من الخريجين. ضمناً، يتوزع المتبقي وهي نسبة 80% اما في السفر للخارج والبحث عن فرصة عمل في دول الخليج، او يتجهوا الى الاعمال الخاصة، والبعض يقرر الاندماج مع الاعمال المهنية.

التخصص	عدد طلبة الجامعات	عدد الخريجين السنوي	عدد الوظائف	الفجوة الناتجة	نسبة البطالة	التخصصات الفرعية المطلوبة
علوم تربية واعداد معلمين	33,000	6,000	820	5,180	70%	تخصص رئيسي مع الفرعي تربية
العلوم الإنسانية والفنون	19,800	3,600	505	3,095	69%	لا ينصح بأي تخصص فرعي
العلوم الطبيعية	4,400	800	115	685	69%	تخصص فرعي كمبيوتر
العلوم الاجتماعية والسلوكية	17,600	3,200	525	2,675	64%	لا ينصح بأي تخصص فرعي
الرياضيات والإحصاء	6,600	1,200	215	985	61%	تخصص فرعي كمبيوتر، فيزياء
الحاسوب والتكنولوجيا	11,000	2,000	410	1,590	55%	لا ينصح بأي تخصص فرعي
الصحافة والإعلام	6,600	1,200	245	955	55%	انجليزي، علاقات عامة، تسويق، رياضة، اقتصاد
الأعمال التجارية والإدارية	59,400	10,800	2,355	8,445	52%	محااسبة مع تخصص فرعي كمبيوتر
الهندسة المعمارية والبناء	6,600	1,200	285	915	48%	لا ينصح بأي تخصص فرعي
المهن الهندسية الأخرى	11,000	2,000	500	1,500	45%	هندسة الطاقة الشمسية مع هندسة الكهرباء
الصحة والعلوم الطبية	22,000	4,000	1,015	2,985	44%	لا ينصح بأي تخصص فرعي
تخصصات الحقوق والقانون	8,800	1,600	530	1,070	27%	لا ينصح بأي تخصص فرعي
تخصصات أخرى	13,200	2,400	490	1,910	55%	.....
المجموع	220,000	40,000	8,010	31,990	56%	.....



في ضوء هذه النتائج وما تمثله من محدودية سوق العمل على استيعاب الخريجين، فإن الدراسة قد أفردت جملة من التوصيات إلى الطلبة، الأهالي، الخريجين، المؤسسات الحكومية ذات العلاقة، مؤسسات المجتمع المدني، الجامعات الفلسطينية وأرباب العمل إلى ضرورة أن يعمل كل حسب مهامه ومسؤولياته للتخفيف من آثار هذه الظاهرة، فقد أوصت بضرورة اعتبار الرغبة الشخصية للطالب أحد المحددات الأساسية في عملية اختيار التخصص الجامعي، لأن ذلك سيؤدي إلى الإبداع والتحصيil العلمي المرتفع والتعمق والتميز في التخصص، وأن تكون عملية اختيار التخصص والجامعة تشاركية بين الأهل والأبناء. كذلك بضرورة توعية الأهالي للخروج من تقليد المجتمع إزاء بعض التخصصات لما له أثر هام في إعادة توزيع الفرص بين أفراد المجتمع، وبناء على حاجة الدولة والمجتمع للتخصص الذي يدفع بعجلة التنمية إلى الامام والمندمج مع التخطيط الحكومي والمؤسساتي.

هناك بعض التخصصات الواعدة مثل التسويق خاصة إذا اندمج مع مهارات التواصل الاجتماعي والشهادات المهنية المتخصصة، كذلك في مجالات الهندسة مثل الهندسة المدنية، المعمارية، البناء، الكهربية مع الطاقة الشمسية. أيضاً هندسة الكمبيوتر وتطوير البرمجيات خاصة إذا تم التعمق بالتخصص والحصول على الشهادات المهنية الدولية في تخصصات الكمبيوتر ولغات البرمجة، أيضا هناك فرص في تخصصات الحقوق، الاعلام، العلاقات العامة، اللغة الإنجليزية، التصميم الداخلي، وغيرها إذا تمت بناء على الرغبة الشخصية واستكمال الدراسات العليا والتميز. توصي الدراسة بضرورة الحد من افتتاح التخصصات الجديدة في الجامعات الفلسطينية مثل إدارة تكنولوجية، أنظمة معلومات إدارية، أنظمة معلومات مالية، أنظمة معلومات محاسبية، إدارة الجودة، الإدارة الصناعية، الإدارة الصحية، الهندسة الكيماوية، هندسة الالكترونيات، هندسة المياه هندسة ميكاترونكس، وغير ذلك، حيث تبين عدم وجود طلبات عليها وان الطلبات تذهب الى التخصص الأصيل.

توصي الدراسة ببعض المقترحات للزيادة فرص العمل للخريجين او الذين مضى على تخرجهم فترة زمنية، بحيث يعملوا على مثل تنمية مهاراتهم لمواكبة قدراتهم الحالية مع متطلبات التوظيف حسب التخصص، خاصة اللغة الإنجليزية، مهارات التواصل، الشهادات المهنية، كذلك القيام بالتدريب في عدد من المؤسسات ذات العلاقة او ضرورة التطوع في شركات خاصة، ان التطوع سيؤدي الى صقل المهارات الفنية وزيادة القدرة على استيعاب متطلبات العمل وبالتالي تنمية مهارات الخريج للحصول على وظيفة لائقة، وفي كل الأحوال لابد من وجود بدائل عن الوظائف كأن يعمل الخريج في مهارات إبداعية ومهن مطلوبة او اعمال حرة وخاصة.

ان المؤسسات الحكومية هي الجهة التي تعمل فعلياً على التخطيط والتوجيه والمراقبة، وبالتالي لها الدور الأساسي في هذه الجزئية وخاصة وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي. ضمن معطيات حجم سوق العمل وبسبب سيطرة الاحتلال الإسرائيلي على الموارد الفلسطينية المتاحة خاصة الحدود والأراضي الزراعية والمصادر الطبيعية، فان الحكومة الفلسطينية يمكن ان تعمل على برامج خلق فرص عمل من خلال البرامج التنموية لاستيعاب عدد من الخريجين. بعض الحكومات تعتمد الى خلق برامج بطلاة يتناوب على اشغالها بعض الخريجين بالتناوب عن طريق توقيع عقود مؤقتة في مختلف الوزارات والمؤسسات الحكومية. سيؤدي ذلك الى اكساب الخريجين مزيداً من الخبرة والقدرة على الاندماج في العمل.



تعمل السلطة الفلسطينية على برامج تشغيل للخريجين وخاصة في الأجهزة الأمنية لمختلف التخصصات، بحيث تكون الدراسة مجانية ومعفى من الرسوم. يلتزم الطالب لمدة خمس سنوات أو أكثر بالعمل مع الحكومة، كما هو الحال في جامعة الاستقلال في أريحا، توصي الدراسة بتطبيق هذا النظام على التعليم المهني ودعم بعض التخصصات من خلال توفير المنح وتشجيع على تخصصات مطلوبة ضمن أولويات التوظيف في المؤسسات الحكومية. توصي الدراسة بأن تقوم الحكومة بالتعاون مع بعض الدول العربية خاصة في دول الخليج لاستيعاب بعض الخريجين من مختلف التخصصات مثل هندسة البناء، هندسة السيارات، التخصصات المستحدثة التي يمكن أن تلاقي رواج في تلك الدول وخاصة الخليجية. كذلك لا بد من العمل على تفعيل وحدة متابعة الخريجين في وزارة التعليم العالي وإشراك المؤسسات الشبابية مع هذه الوحدة لدراسة سوق العمل باستمرار والتنسيق مع الجامعات الفلسطينية لهذا الغرض.

توصي الدراسة بضرورة تكاتف وزارة التعليم العالي والإشراف على الجامعات الفلسطينية للعمل على تحديث بعض المناهج لتشمل مواد تعزز مهارات الاتصال والاندماج مع فريق العمل، زيادة مهارات اللغة الإنجليزية والتدريب والحد من التخصصات الجديدة وشدة التنافس بين الجامعات الفلسطينية. توصي الدراسة كذلك بأن تواكب مناهج الجامعات لتشمل بعض وسائل التواصل الاجتماعي، وممازجة بعض التخصصات الفرعية مع تخصصات رئيسية مثل الصحافة الاقتصادية. تشدد الدراسة بأن تقوم الجامعات الفلسطينية بإعطاء القدر الكافي والتركيز في برامجها الأكاديمية على الأبحاث العلمية التطبيقية وكتابة التقارير لما له أهمية في العمل.

إن الخريج عادة لا يوجد لديه خبرة تؤهله للعمل بنفس كفاءة موظف الخبرة. لذا توصي الدراسة بضرورة تعاون أرباب العمل في تعيين خريجين من مختلف التخصصات وتمويهم بدل مواصلات أو مصروف شخصي لمدة عدة أشهر. خلال هذه الفترة يكتسب الخريج مهارة تدريب وخبرة وكذلك يفيد صاحب العمل بقدر مصروفه الشخصي أو أكثر. يمكن اعتبار ذلك ضمن المسؤولية الاجتماعية للشركات الخاصة وبالتحديد الشركات الضخمة التي تستوعب عدد كبير من الموظفين. أظهرت نتائج الدراسة انحراف حاد من قبل أرباب العمل في عدم اهتمامهم في الشهادات المهنية الدولية. لذا توصي الدراسة بتوعية أصحاب العمل بأهمية هذه الشهادات في زيادة كفاءة العمل وارتفاع الانتاجية ودقة التخطيط وجودة العمل. وبنفس الوقت توصي الدراسة بضرورة سماح أرباب العمل للعاملين بالاتحاق بالدورات التحضيرية لهذه الشهادات وتشجيعهم ودعمهم مادياً ومعنوياً للحصول على هذا الشهادات وبناء قدراتهم وربط ذلك بتطورهم في العمل ومكافأتهم.

توصي الدراسة قيام الجهات المانحة بتمويل انشاء قاعدة بيانات تجمع من خلالها البيانات عن الخريجين والمتوقع تخرجهم خلال السنوات القادمة ووضعها على كمبيوتر مركزي بحث يخدم توجهات سوق العمل مستقبلاً وتحليل احتياجات السوق. تمويل دراسة امتحانات مختلف القطاعات الإنتاجية كل على حدا وذلك لرصد إمكانية خلق فرص عمل لتقليل بطالة الخريجين وتطور القطاعات الإنتاجية الواعدة، وضرورة ربط التمويل الدولي بالخطط الفلسطينية وخاصة اجندة السياسات الوطنية الفلسطينية.



## Executive Summary

According to the latest ..., Palestine has the highest rate of unemployment in Asia and the Arab World, with an unemployment rate of 29%. Persistently, this high unemployment creates huge costs for individuals, society and the economy as whole. Joblessness and inactivity and the failure to tap into the economic aspirations and resources of young people carry an even higher price. It contributes to inequality and spurs social tension. It undercuts productivity, spending, and investment, stunting national growth. Evidently, unemployment affects more the young segment in society and is one of the causes of socially unacceptable behaviors in young people, considering that the Palestinian population is a young. Out of the population of 4.8 million Palestinians, are people under the age of 15 years translating to 39% of the population. While people between the age of 15-29 years old form 30% of the total population. These statistics are expected to remain high during the next decade. Another observable fact that is in this sector of the population is that a substantial proportion of young people complete their secondary education, the first university degree, and some go on to obtain second university degree as well. As such, it is crucial that Ministry of Education, civil society and stakeholders factors in these trends into national and social development planning. This situation calls for careful planning by the ministry of education, civil society organization and stakeholders. Such planning should be considered as a matter of priority for this segment of the society.

Ministry of Higher Education data shows that the number of students registered in universities, university colleges and intermediate community colleges for the 2018-2019 academic year period has reached about 220,000 – for both male and female students – distributed over around 50 universities and colleges in Palestine. Unemployment rates vary among the different specialization in these universities and colleges. But certainly, the Palestinian labor market is still limited and is not able to absorb all the 40,000 graduates that enter the labor market per year from universities and colleges. To face this challenge, this study aims at studying for the market needs for graduates with specific specializations, which are science, medical professions, information technology with its different components, law, media, arts, music, physical education with all its components, marketing and accounting under the current conditions in Palestine, and to direct the youth, especially those who are about to enter universities, in order to help them obtain employment opportunities. This study is considered an important output for governmental institutions, decision makers, and all civil society organizations who are interested in this wide sector of the society, as well as for Palestinian universities, who produce graduates in the different fields.





The findings of this research are considered important due to the inclusion of the data. Primary data was collected through 880 questionnaires that targeted the employees in the different fields, in addition to 415 questionnaires that were distributed among employers in the public and private sectors, as well as the civil society organizations. To maximize the benefit of the study, 500 job announcements were followed during the period of the study, and their requirements and fields of specialization were analyzed. The questionnaires and the job advertisements that included in this study covered different Palestinian governorates in the West Bank and Gaza Strip. Such an approach enhances the study due to its large sample size, and its secondary data used which published by the Palestinian Central Bureau of Statistics.

Results indicate that the selection of the university specialization is considered one of the most important factors in finding job opportunities, especially for fresh graduates. It indicates that students who choose their field of specialization based on their personal preference got hired fast after their graduation. Moreover, the study finds that females do not select their field of specialization based on their personal preference in comparison to males. Because of this, there is a need for increasing parents' awareness on the importance of having male and female students select their field of specialization based on their preferences. The results also show that individuals who select their field of specialization based on the market needs have higher opportunities in high paying jobs, and are not looking for jobs currently, and that they have a higher chance in getting jobs quickly after the first three months of graduation; in comparison with those who do not take into consideration the market needs when selecting their specializations, these individuals are looking for job opportunities continuously and the number of individuals with high paying jobs is less. Additionally, they require more time for obtaining jobs. Such results exclusively call for the importance of having the competent ministries and civil society organizations conduct studies about the job market for graduates continuously. Also, results reveal that students who consulted their parents when selecting their university majors earn higher salaries when compared with those who have not consulted their parents when selecting their university major.

The study shows that there are numerous factors that increase the opportunity of finding a job after graduation, one of which is an organization's need for a specific specialization, practical experience, accumulated average, personal relations, English language, and communication skills. Furthermore, there are factors that lead to job stability, such as report writing skills, communication skills, English language and other factors. Results indicate that 66% of job announcements reflect the need for employees with medium experience ranging from 3-8 years, and that most job announcements request employees with bachelor's degrees, which form 83% of the total employment requests. These results indicate that there is a need for qualifying and training fresh graduates to equip them with high competencies in order to increase the employment rates for fresh graduates, just like other sectors.

According to the results from data collected from the Palestinian Central Bureau of Statistics, the total number of students in the higher education level who are studying for their bachelor's and middle diploma degrees is about 220,000. This figure is for both male and female students. The percentage of female students is 61% and male students is 56%; with a percentage of 41% in the West Bank and 73% in Gaza Strip. Unemployment rates amongst these graduates vary according to the field of specialization and gender. The study explains that in all cases, the labor market's capacity to provide jobs to fresh graduates does not exceed 20% from the different fields of specialization. Annually, around 40,000 students graduate, 8,000 of which enter to the job market, which translates to 20% of graduates. The remaining percentage of 80% are distributed either as students who travel to another country, especially the gulf, to seek job opportunities there, and those who start their own businesses, while others decide to integrate in the vocational work market.

Field of Specialization	Number of University Students	Number of Graduates per Year	Number of Jobs	Resulting Gap	Unemployment Rate	Needed Minor Specializations
Educational Sciences and Teachers Training	33,000	6,000	820	5,180	70%	A major with a minor in Education
Humanitarian Sciences and Arts	19,800	3,600	505	3,095	69%	No minor specialization is advised
Natural Sciences	4,400	800	115	685	69%	Minor in Computer
Social and Behavioral Sciences	17,600	3,200	525	2,675	64%	No minor specialization is advised
Mathematics and Statistics	6,600	1,200	215	985	61%	Minor in Computer or Physics
Computer and Technology	11,000	2,000	410	1,590	55%	No minor specialization is advised
Journalism and Media	6,600	1,200	245	955	55%	English, Public Relations, Marketing, Sport, Economy
Business and Administration	59,400	10,800	2,355	8,445	52%	Accounting with a minor in Computer
Architecture and Construction Engineering	6,600	1,200	285	915	48%	No minor specialization is advised
Other Engineering Professions	11,000	2,000	500	1,500	45%	Solar Energy Engineering with Electrical Engineering
Health and Medical Sciences	22,000	4,000	1,015	2,985	44%	No minor specialization is advised
Law and related specializations	8,800	1,600	530	1,070	27%	No minor specialization is advised
Other specializations	13,200	2,400	490	1,910	55%	-----
<b>Total</b>	<b>220,000</b>	<b>40,000</b>	<b>8,010</b>	<b>31,990</b>	<b>56%</b>	-----

In light of these results, and what they reflect about the limited ability of the job market to handle all graduates, the study comes with some recommendations for student, parents, graduates, the related governmental institutions, civil society organizations, Palestinian universities, and employees, on the importance of having each party work towards reducing the effects of this phenomenon, each within its responsibilities and scope. The study stressed on the importance of considering the student's personal preference as one of the main determinants in the process of selecting their field of study in the university. This will lead to innovation and higher educational attainment, in addition to excelling in the field of specialization. The study recommends making the specialization selection process a partnership between parents and their children, in addition to stressing on the importance of educating parents to change the traditional social perspective regarding some specializations due to the important effect that they have in redistributing opportunities between the members of the society, and based in the needs of the state and the society for the specializations that promotes the development process, in consistency with governmental and institutional planning.

There are some promising specializations, such as marketing, especially if such specializations are integrated with communication skills and specialized professional certificates. In addition to other fields in the engineering sector; such as civil engineering, architectural engineering, construction engineering and electrical engineering with solar energy, as well as computer engineering and programming, especially if these subjects were studied in depth and if a student obtained international professional certificates in computer and programming. Additionally, there are good opportunities in law, media, public relations, interior design, and other fields of specializations if they were studied based on the personal preference of a student, and if they were able to complete graduate studies and excel in these fields. The study stresses the importance of not opening new fields of specialization in the Palestinian universities, such as technological management, management information system, financial information systems, quality management, industrial management, health management, chemical engineering, electronics engineering, water engineering, mechatronics, and others, as it appears that there are numerous applications and that all applications are directed to the main specialization.

The study offers a number of recommendations for increasing employment opportunities for graduates or those who have graduated for a while, whereby they work on developing their abilities to acquaint themselves with the job requirements according to their field of specialization, especially the English language, communication skills, and professional certificates. Another suggestion is undergoing training in a number of related organizations or volunteering in private companies. Volunteering will refine the technical skills and increase the graduates' abilities in comprehending the job requirements, thus, developing their skills and enabling them get appropriate jobs. In all cases, there must be alternatives to jobs, such as having graduates work in creative skills, needed occupations, and free and private work.

Government institutions are the ones who actually work on planning, guidance and monitoring, and therefore, they have the main role in this aspect, especially the Ministry of Labour and the Ministry of Education and Higher Education. Given the job market size and due to the Israeli control over the available Palestinian resources, especially boarder, agricultural lands, and natural resources, the Palestinian government may work on creating job creation programs through developmental projects in order to absorb a number of graduates. Some government institutions should come up with deliberate policies create employment programs in which graduates alternate their work through signing limited-period contracts in different ministries and governmental institutions on casual basis. This will give graduates more experience and the ability to integrate in their work.

The study recommends the Palestinian Authority offers fresh graduates employment programs, especially in the security forces for graduated with different specializations. Such studies are usually free of any fees. Students are then obligated to work with the Government for a period of five years or more, which is the case in Allstiqlal University in Jericho. The study recommends applying this system to vocational studies in order to support some specializations through providing scholarships and encouraging these fields. The study recommends that the government enters into agreements with some Arab countries, especially Gulf countries, to take in some graduates from different fields of specialization, such as building engineering, automotive engineering, as well as other specialization that are needed in those countries. Moreover, there is a need to work on activating the Alumni Unit at the Ministry of Higher Education and to engage youth organizations with this unit in order to continuously study the job market and to coordinate with Palestinian universities regarding this matter.



The study emphasizes the importance of the cooperation of the Ministry of Higher Education and to supervise the Palestinian universities. The ministry should work on updating higher education curriculum to include topics that encourage communication skills and team spirit skills, as well as improving English proficiency, training and limiting new specializations and increasing competition between Palestinian universities. Furthermore, the study recommends updating university syllabus to include some social media, and to integrate some minor specializations into the major specializations, such as economic journalism. The study assets the need to have the Palestinian universities give sufficient amount of effort and focus in its academic programs on applied scientific research and report writing, due to their importance in any job.

A fresh graduate usually lacks the experience that enables them to work with the same efficiency as an experienced employee. Therefore, the study recommends and stresses on the importance of the employers' cooperation in assigning fresh graduates from different fields of specialization and to compensate them for their transportation fees or some pocket money for several months. During this period, fresh graduates will acquire training skills and experience, and the employer will benefit in compensation for the personal pocket money they receive, or more. This can be considered part of the social corporate responsibility for private companies, particularly large companies that can take in a large number of employees. The results of the study show that there is a sharp negative diversion in the employers' interest in individuals with international professional certificates. So, the study recommends educating employers about the importance of certifications in increasing the efficiency of operations and in increasing productivity, as well as increasing the accuracy of planning and the quality of work. At the same time, the study stresses on the importance of the employers' allowing their employees to enrol in preparatory training courses for these certificates, and to encourage them financially and morally to obtain such certificates and build their capabilities, and connecting their development to their advancement in their work and their rewards.

The study recommends that donors finance the establishment of a database through which data can be collected about graduates and those who are expected to graduate in the upcoming years, and to upload such data on a central computer system that aims at serving the future direction of the job market and analyzing market needs. Moreover, there is a need for funding a study on the needs of the different production sectors, each separately, in order to look into the possibility of creating employment opportunities that will result in reducing unemployment rates among fresh graduates and developing the promising production sectors. Finally, the study stressed on the importance of connecting international funding to the Palestinian plans, especially in relation to the Palestinian National Policy Agenda.

تصدرت الدول العربية قائمة أعلى معدلات البطالة في العالم لعام 2016، حيث بلغت في بعض الدول نسبة 30%، أي ما يعادل 3 أضعاف معدل البطالة في العالم. فقد طلت فلسطين المركز الثالث تبعاً لبيانات العام نفسه على مستوى دول جامعة الدول العربية كافة، حيث سبق فلسطين في البطالة فقط الصومال وجيبوتي<sup>1</sup>. ولاحقاً فقد جاءت فلسطين المرتبة الثانية من حيث نسبة البطالة المرتفعة بعد الدول التي تشهد حروباً خاصة في اليمن<sup>2</sup>، وبحسب بيانات أصدرتها منظمة العمل الدولية في جنيف، فإن البلدان العربية ستشهد ارتفاعاً في نسبة البطالة في عام 2019. في حين حسب آخر منشورات موقع المؤشرات الاقتصادية العالمي الشهير لعام 2019، فإن فلسطين بلغت أعلى نسبة بطالة على مستوى قارة آسيا ومستوى دول الوطن العربي على الإطلاق بنسبة 29%<sup>3</sup>. وقد بلغ عدد العاطلين عن العمل في الربع الأول من العام 2019 360,600 شخص في الضفة الغربية وقطاع غزة، ليشكل معدل البطالة 46% في قطاع غزة و16% في الضفة الغربية حسب آخر إحصائيات عام 2019 للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني<sup>4</sup>.

إن للبطالة أبعاداً وتأثيرات لا تقتصر فقط على البعد الاقتصادي، بل يشمل أيضاً المكون الثقافي والاجتماعي لبنية المجتمع عموماً. أن ارتفاع نسبة البطالة لدى فئة معينة في المجتمع وهي الشباب وعدم إمكانهم من الحصول على العمل المناسب وقلة دخل أسرهم والضغط النفسية والمعيشية التي يعاني منها أغلب الشباب في جمهورية مصر العربية وغيرها من البلدان العربية، ما هي إلا أحد العوامل والدوافع الأساسية المسببة في ارتكاب الظواهر الاجتماعية السلبية والجريمة المرتبطة بها<sup>5</sup>.



1 البطالة، إسبانيا وعلاجها 63/articles/hellooha.com/www

2 أعلى وأدنى معدلات البطالة في العالم لهوي. روسيا اليوم، 2018.

3 الموقع الاقتصادي الشهير [tradingeconomics.com/country-list/unemployment-rate?continent=asia](https://tradingeconomics.com/country-list/unemployment-rate?continent=asia)

4 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2019). مسح القوى العاملة دورية) كانون ثاني، آذار (2019) اليوم الأول 2019. تاريخ النشر 18/07/2019

5 محمد عبد الجواد (2008). المحددات الاجتماعية والاقتصادية لجرائم العنف لدى الشباب في مصر. دراسة تحليلية لبعض الحالات المتخلفة. الدراسات العليا جامعة بنها، جمهورية مصر العربية

في فلسطين، يتميز المجتمع الفلسطيني بارتفاع نسبة الشباب في تركيبته، وأنه ما زال يصنف بمجتمع فتي. إذ بلغت نسبة الأفراد أقل من 15 سنة نحو 39% من إجمالي السكان في فلسطين، ويتوقع أن تصل هذه النسبة إلى نحو 35% عام 2025 مما يعني أن المجتمع الفلسطيني سيبقى يافعاً وشاباً خلال العقد القادم على الأقل. ومن جانب آخر، هناك ارتفاع نسبة الشباب في الفئة العمرية 15-29 سنة في فلسطين إلى ما نسبته 30% من إجمالي السكان أي (1.5 مليون شاب). ويلاحظ أن هذه الفئة هي الهامة حيث يدرس فيها الشباب المرحلة الثانوية والشهادة الجامعية الأولى وربما الثانية. وبحسب الجهاز المركزي للإحصاء، من المتوقع أن تبقى هذه النسبة ثابتة خلال العقد القادم، إذ من المتوقع أن يصل عدد الشباب إلى حوالي (1.7) مليون شاب عام 2025. بالمجمل، فإن فلسطين تشتهر أيضاً بارتفاع نسبة التعليم الأكاديمي، وفيما يخص الشباب من هذه الفئة العمرية، فقد بلغت نسبة الشباب 15-29 سنة المتحقون بالتعليم 38% حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني مع انخفاض مؤشر التسرب من المدارس اجمالاً، كما تشير البيانات للعام 2015 إلى أن أكثر من 7 شباب من كل 10 يستخدمون الحاسوب والانترنت، (44%) يتحدثون عبر أحد وسائل التواصل الاجتماعي بشكل يومي. لا بد وأن هذه النسب قد اختلفت وارتفعت بشكل مضطرب في العام 2019. حيث أصبح الطلب مرتفعاً على أجهزة الهاتف النقال، اللوائح الالكترونية وأجهزة الكمبيوتر المحمولة، بعد أن انخفضت بشكل حاد استخدام واقتناء أجهزة الكمبيوتر المنزلية الغير محمولة.

تشير بيانات وزارة التربية والتعليم العالي إلى أن عدد الطلبة المسجلين في الجامعات والكليات الجامعية وكليات المجتمع المتوسطة للعام الدراسي مؤخراً قد بلغ حوالي 220,000 طالب وطالبة موزعين على حوالي (50) جامعة وكلية في فلسطين. تضم هذه المؤسسات 14 جامعة تقليدية: 3 حكومية و3 خاصة و8 عامة، و7 كلية جامعية: 7 حكومية و7 خاصة واثنان عامتان وواحدة تتبع وكالة غوث وتشغيل اللاجئين، و18 كلية متوسطة: اثنان حكوميتان و6 خاصة و7 عامة و3 تتبع وكالة الغوث، إضافة إلى جامعة مفتوحة عامة. ونجد أن مجال العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون هو أعلى تخصص يتوجه إليه الطلاب. أما على مستوى الخريجين، فقد تضاعفت نسبة الخريجين في فلسطين عموماً إلى 400% خلال السنوات العشر الأولى من عمر السلطة الفلسطينية<sup>6</sup>.

عند النظر إلى نسب البطالة في التخصصات الهندسية مثلاً، يلاحظ وجود ارتفاع كبير في معدل البطالة في صفوف المهندسين الكيماويين بنسبة 66%، بحسب نقابة المهندسين، وهو رقم مرتفع جداً إذا ما قورن بمعدل البطالة في فلسطين بشكل عام. كما ترتفع معدلات البطالة في تخصصات هندسة الأجهزة الطبية والميكاترونكس والاتصالات لتصل إلى 64%، وذلك لعدم حاجة السوق لأعداد كبيرة منهم كون فلسطين ليست دولة منتجة صناعياً. وتقل هذه النسبة عند الحديث عن تخصصات الإلكترونيات والكمبيوتر والتحكم لتصل إلى 44%، بينما تقل نسبة البطالة في تخصصي الحاسوب والشبكات والاتمة الكورثلية لتصل بالمعدل إلى 29%، لذا لا بد من ربط أعداد الخريجين في هذه التخصصات مع حاجة السوق المحلي كخطوة أولى للتخفيف من حدة البطالة. كذلك لا بد من إعادة تقييم الطلب والعرض ضمن هذه الفترة واحداث توجيه علمي هام وقياس دقيق للتخفيف من حدة الآثار السلبية للشباب في فلسطين<sup>7</sup>.

اذن، فمن الواضح ان هناك جانبين في هذه المعادلة، جانب العرض والمتمثل بالطلبة الخريجين والباحثين عن فرص عمل، وجانب الطلب والمتمثل بأرباب العمل سواء كان ذلك قطاع خاص، حكومة، دول مانحة، وقطاعات إنتاجية مختلفة. ولإحداث التوازن بين الطلب والعرض وتخفيف نسبة الباحثين عن العمل خاصة في جيل الشباب، لا بد من وجود سياسات وأدوات وعوامل مساعدة في كل جانب، وكذلك أن تعمل كل جهة دورها الميسر في هذا التقارب سواء كانت حكومة، جامعة، مؤسسات المجتمع المدني، النقابات وغيرها كل حسب دوره وفي الفترة الزمنية المطلوبة.

6 واقع التعليم الجامعي في فلسطين والمكاشفة على البطالة، رامي الشرافي، عبد الجبار الحروب، عبد الله زماهي، ضمن إتحاد المشاركين في البرنامج التدريبي "التفكير الاستراتيجي وإعداد السياسات" 2018 الذي ينفذه مركز مسارات، <https://www.massarat.ps/article/4944>  
7 نهاية المهندسين الفلسطينيين، دراسة حول حاجة السوق للتخصصات الهندسية معدلات البطالة ومعدلات الدخل للمهندسين، الإصدار السنوي السادس [https://www.poleng.org/wp-content/uploads/2016/02/Study\\_Market\\_needs2016.pdf](https://www.poleng.org/wp-content/uploads/2016/02/Study_Market_needs2016.pdf)

في الحقيقية، على المدى البعيد يبدأ مشوار الطلبة في توجيهات صغر التخصصات المتأخرة خلال مرحلة الصف العاشر الأساسي. بعد الانتهاء من دراسة الثانوية العامة التوجيهي تبدأ المرحلة الأهم من فرز التخصصات. في تلك المرحلة يكون الطالب على مفترق طرق وأمام اختيارات صعبة ستحدد مستقبله بأكمله من خلال تحديد وظيفة المستقبل التي سيحصل عليها من خلال الاختيار الصائب للتخصص الذي سيلتحق به في مؤسسات التعليم العالي.



وبما أن الحياة متطورة ومتغيرة فإن سوق العمل أيضا متغير وفرص العمل دائما متجددة ومن هنا، يجب أن تعكس البرامج التعليمية متغيرات هذا السوق واحتياجاته في الدول ذاتها. ولا بد من إشراك سوق العمل مع مؤسسات التعليم العالي للتخطيط للبرامج التعليمية الجديدة والمشاركة في تجديد البرامج التعليمية وفقا لمتطلبات سوق العمل<sup>8</sup>. عندئذ، فمن البديهي أن يفكر الطالب والاهل والمؤسسات الشبائية معاً في المستقبل المهني وفرص العمل المتاحة بعد التخرج. ان الطريقة المثلى لدقة الاختيار بالإضافة الى الرغبة الشخصية هي البحث عن المهن التي تواجه نقص في سوق العمل. كان يكون مثلاً سوق العمل الفلسطيني بحاجة إلى تقنيين في مجال أنظمة البرمجيات والحاسوب بسبب ادخال أنظمة تشغيل بتقنيات جديدة في الهواتف الذكية ودمجها مع أنظمة التشغيل ويندوز. بالإضافة إلى ذلك، يمكن النظر الى القطاع الصناعي فهو أحد القطاعات الذي يستوعب نسبة عمالة عالية، فمن الضرورة النظر الى الاتجاه نحو الصناعات التي تشهد نمواً في الآونة الأخيرة في مختلف أسواق العمل، فهي متفقا بحاجة إلى موظفين بسبب نموها المتزايد، خاصة مع الاتجاه بتوطين بعضها في الدول النامية لتقليل التكاليف.

الحقيقة أن سوق العمل قد أصبح لا يحتاج إلى كم الشهادات فحسب، وإنما يتطلب الكفاءة والجودة التي يجب أن يمتلكها الخريج حتى يحصل على فرصة العمل. وبالتالي لتحقيق ذلك لا بد من أمرين: الأول وهو موائمة البرامج التعليمية مع التدريب الكفؤ حتى يتمكن الخريج من الحصول على فرصة العمل المرجوة. الثاني وهو اختيار التخصص الجامعي بناء على الرغبة الشخصية للطالب وفرصة العمل بعد التخرج. عند الاخذ في هذه الامور يصبح هناك ابداع في العمل وتنمية حقيقية نتيجة الرغبة الشخصية والتدريب الكفؤ و حاجة العمل والمجتمع ذاتها!



## 2. هدف الدراسة

تهدف الدراسة الى البحث باحتياجات سوق العمل بعد القيام بدراسة استشرافية لعدد من تخصصات جاء بناء على استعراض جملة من التخصصات المختلفة. وبالتالي تهدف هذه الدراسة من خلاله الى تقديم صورة متنوعة عن حاجة سوق العمل من تخصصات العلوم والمهن الطبية وتكنولوجيا المعلومات بمكوناتها والحقوق والاعلام والفنون والموسيقى والرياضة بمكوناتها والتسويق والمحاسبة في فلسطين ضمن الظروف الحالية. وتقييم أثر ذلك بتوجيه جيل الشباب وخاصة الذي يصدد الدخول الى هذه التخصصات وإمكانية الحصول على فرص عمل لائقة. وبنفس الوقت تهدف الدراسة أيضا الى الاطلاع على وجهة نظر أرباب العمل في تقييم فريقي هذه التخصصات وكفاءتهم ومدى تغطية حاجات العمل عند تعيينهم في هذه المؤسسات. لا شك بأن التخصصات في الجامعات الفلسطينية في ازدياد، من الضرورة توثيق حاجات العمل والمجتمع الى وجود تخصصات مشتركة ربما تسهم أو تضعف فرصة العمل ذاتها، على سبيل المثال وجود تخصص برمجة الحاسوب الى جانب تخصص إدارة الاعمال لينتج تخصص إدارة أنظمة المعلومات، حيث يعاني الخريجين في هذا التخصص من ضعف فرص العمل مقابل طلبه برمجة الحاسوب مثلا.

## 3. أهمية الدراسة

تتناول هذه الدراسة موضوع هام وهو إعادة تقييم الطلب والعرض على التخصصات في مختلف كليات الجامعات الفلسطينية وخاصة المهن الطبية البرمجة والتجارة والموسيقى والرياضة وغيرها. كما تبدو أهمية الدراسة أيضا في التعرف على الأسباب الكامنة وراء عدم وجود فرص عمل للخريجين الشباب في هذه التخصصات في ظل الاقبال المتزايد على هذا التخصص أو تلك من قبل الطلبة الجدد الملتحقين بالجامعات مع بيان ما يترتب على هذه الظاهرة من آثار سلبية على المدى الطويل سواء على الطلبة أنفسهم أو على أرباب العمل أو حتى على المجتمع ككل. تأتي أهمية الدراسة لصناع القرار من خلال أنها تعمل على إيجاد الحلول المناسبة لحل هذه الظاهرة أو التخفيف منها، من خلال التحليل المعمق بأسباب المشكلة وإبداء التوصيات العلمية.

تهم هذه الدراسة أيضا الجامعات في فلسطين من كونها تمكن من اتخاذ السياسات اللازمة لتطوير التخصصات المعنية وتمكن من إعادة النظر في سياسات التعليم وسياسات القبول مثلا أو التدريب كماً ونوعاً، وتقديم حلول مناسبة تقلل من حدة ظاهره البطالة بين خريجي هذه التخصصات. أيضا فان الدراسة موجهة الى أرباب العمل الذين تم شمل أراهم وحاجاتهم في مختلف القطاعات وبالتالي زيادة الكفاءة والإنتاجية في العمل وتخفيض تكاليف ومدة التوظيف. وتفيد هذه الدراسة الوكالات المانحة في توجيه استثماراتهم لتأهيل الشباب وتقريب المسافة بينهم وبين سوق العمل وتوجيه ودعم مؤسساتهم، كما تعتبر هذه الدراسة أداة توجيهية وارشادية الى مؤسسات المجتمع المدني التي تعنى بالشباب وكذلك الطلبة المقبلين على اختيار التخصصات وأولياء الأمور عموماً.

#### 4. محددات الدراسة

يشمل نطاق عمل الدراسة مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة. أيضا تشمل هذه الدراسة التخصصات المحددة في نطاق العمل وهي من تخصصات العلوم والمهن الطبية وتكنولوجيا المعلومات ومكوناتها والحقوق والاعلام والفنون والموسيقى والرياضة ومكوناتها والتسويق والمحاسبة. ولا تحتوي هذه الدراسة على قطاع معين دون آخر، بل تشمل كافة القطاعات التي تتوفر بها فرص عمل، مثل القطاع الحكومي، القطاع الخاص، المؤسسات غير هادفة للربح والقطاعات الانتاجية الأخرى.

#### 5. منهجية الدراسة

تختلف المنهجيات بناء على طبيعة الدراسات والهدف منها وبالنظر الى الأدبيات ذات العلاقة، تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المعمق. حيث أن الهدف الأساسي من هذا المنهج هو جمع الحقائق كما هي موجودة على أرض الواقع ودراساتها وتحليلها احصائيا، ويستخدم هذا المنهج الأساليب الكمية والكيفية في هذه الدراسة. ويتماشى هذا النهج بشكل عام مع الدراسات المنشورة في هذا المجال.

للحصول على بيانات تدعم هذه التحليل، فإن هذه الدراسة اعتمدت على بيانات أولية ومباشرة وتطرفت الى تحليل البيانات الثانوية المنشورة احصائيا بهدف التنبؤ واستنباط النتائج وتحليلها وتفسيرها، وبالمجمل يمكن تلخيص المنهجية على النحو التالي:



#### 5.1 جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين من البيانات: الأول وهي البيانات الثانوية، حيث تم جمعها ونشرها لغايات أخرى، ونقصد هنا بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. حيث نشر مؤخرًا عام 2019 عن البطالة وفرص العمل والفقر وتعداد السكان والشباب والعمل وبيانات أخرى بمناسبة يوم العمال العالمي. كذلك اعتمدت هذه الدراسة على بيانات من مؤسسات تعنى بجمع البيانات ونشرها، أو يمكن أن تزودها للباحثين مثل دراسات وبيانات من النقابات المهنية ووكالات مانحين وغير ذلك. بالإضافة الى ذلك، فإن هذه الدراسة عملت على تتبع عينة ممثلة من موقع التوظيف الفلسطيني الشهير جوبس. ان تتبع الإعلانات عن الوظائف المطلوبة خلال الفترة الماضية وتحليلها قد هدف الى تبيان اتجاهات التوظيف ومدى الطلب على التخصصات والخبرة الزمنية والمهارات المطلوبة في التوظيف وفيما إذا كانت هذه الوظائف تهتم بالنوع الاجتماعي ونحو ذلك. الثاني: وهي البيانات المباشرة، حيث تم جمع بيانات من خلال استبانتين رئيسيتين: الأولى تم توجيهها الى أرباب العمل الذين التخصصات المختلفة سواء عاملين او بائعين عن عمل. الاستبانة الثانية وقد تم توجيهها الى أرباب العمل الذين قد قاموا بتعيين موظفين من هذه التخصصات في مؤسساتهم وشركاتهم الخاصة. وقد هدفت هذه الاستبانة الى الاطلاع على مفضيات التوظيف والمواصفات المطلوبة عند التوظيف وقياس إمكانية حصول خريجي بعض التخصصات على فرص عمل أفضل من تخصصات أخرى. كذلك هدفت الى استطلاع أرباب العمل في مختلف القطاعات العاملة عن ماهية التخصصات التي لها فرص أفضل من التخصصات الأخرى في الفترة القادمة.

## 5.2 مجتمع الدراسة

تشير الدراسات ذات الصلة ان معدل البطالة قد ارتفع مؤخرًا خاصة خلال الخمس سنوات الماضية. ان مجتمع الدراسة يشمل ضمن عينة عشوائية أولاً: الموظفون الذين يعملون ضمن مؤسسات مختلفة خاصة مؤسسات كبيرة ومتوسطة الحجم من تخصصات الطب العام، طب الاسنان، التمريض، علاج طبيعي، اشعة، قبالة، مختبرات، هندسة كمبيوتر، برمجة كمبيوتر، حقوق، اعلام، فنون، موسيقى، تربية رياضية، اقتصاد، تسويق، محاسبة، مالية، رياضيات، علوم حياتية، فيزياء، كيمياء، والكيمياء التطبيقية وتخصصات اخرى. ثانياً: الخريجين من نفس التخصصات والذين قد مضى على تخرجهم فترات مختلفة والذين يبحثون عن فرص عمل سواء بشكل متواصل أو احياناً. ثالثاً، أرباب العمل ضمن القطاعات المختلفة التي تحوي هذه التخصصات مع مراعاة ان المؤسسات الفاعلة في هذا المجال وهي المؤسسات، الوزارات والشركات الخاصة الكبيرة ومتوسطة الحجم والمؤسسات غير الهادفة للربح التي يزيد عدد افرادها عن خمسة موظفين. والمقصود بأرباب العمل هم اصحاب القرار بالتوظيف مثل مدراء الشؤون الإدارية، اصحاب الشركات، مدراء الأقسام الإنتاجية وهكذا.

## 5.3 عينة الدراسة

تم الحصول على استمارات صحيحة بعد عملية التدقيق وإخضاع النتائج الى الفحص الاحصائي وفحص الاجابات العكسية والمتضاربة. وقد امتدت فترة توزيع الاستمارات شهر كامل حيث تم الحصول على الجدول التالي:

### أولاً: استمارة العاملين في التخصصات المختلفة

النسبة التراكمية	النسبة المئوية	عدد الاستمارات	التخصص
15.1	15.1	133	الطب والعلوم الطبية المساندة
26.7	11.6	102	الهندسة والتكنولوجيا
29.9	3.2	28	الفنون والموسيقى
62.6	32.7	288	الاقتصاد والعلوم الإدارية
76.0	13.4	118	العلوم الطبيعية والتطبيقية
86.9	10.9	96	الحقوق والاداب
92.8	5.9	52	الصحافة والاعلام
96.8	4.0	35	اساليب تدريس وتربية
99.4	2.6	23	تخصصات مستحدثة
100.0	6.	5	تخصصات اخرى
	100.0	880	المجموع

## ثانياً: استمارة أرباب العمل في القطاعات المختلفة

النسبة التراكمية	النسبة المئوية	عدد الاستمارات	القطاع
21.2	21.2	88	قطاع حكومة
74.0	52.8	219	قطاع خاص
98.6	24.6	102	مؤسسات غير ربحية
100.0	1.4	6	اخرى
	100.0	415	المجموع

### ثالثاً: تحليل إعلانات التوظيف

لقد تم تتبع الإعلانات من موقع جوبس بواقع 500 اعلان ضمن فترات مختلفة للتعرف على شروط الوظائف.

#### 5.4 جمع الاستمارات



تم تجميع البيانات الأولية بالاعتماد على مجتمع الدراسة. حيث تم توجيه الاستمارات الى الخريجين العاملين خلال زيارة الوزارات والمؤسسات الحكومية ذات الصلة، والشركات الخاصة، وأيضا الجمعيات غير هادفة للربح. حيث تم توزيع وجمع استمارات العاملين مباشرة منهم. وبنفس الوقت فقد تم توجيه استمارات ارباب العمل الى مدراء الشؤون الإدارية وأصحاب الشركات وأصحاب القرار في التعيين والتوظيف ضمن نفس الوزارات والمؤسسات والشركات الخاصة التي تم زيارتها بهدف جمع بيانات الخريجين العاملين.

اما الخريجين غير العاملين او الباحثين عن العمل، فقد تم التواصل معهم عن طريق المؤسسات التي تمثلهم ومثال ذلك، النقابات المهنية، نقابة المهندسين، نقابة المحاسبين، نقابة أطباء الاسنان، نقابة العلاج الطبيعي، نقابة الأطباء، نقابة خريجي المهن الطبية وغيرها من النقابات والمؤسسات الشبابية الفاعلة في هذا المجال.

وقد تم العمل على جمع البيانات من خلال فريق شارك الشبابي الذي جال على المؤسسات الخاصة والحكومية بهدف جمع البيانات وإعادة تفريقها في الموقع الالكتروني. كذلك عملت وزارة العمل من خلال الإدارة العامة للتشغيل في مكاتب المديرية المتواجدة في مختلف المحافظات الفلسطينية على مشاركة الرابط الالكتروني وتوزيعه على أكبر عدد ممكن من ارباب العمل والعاملين في القطاعات المختلفة. مما كان الأثر في زيادة عدد الاستمارات الصحيحة والتي شملت كافة المحافظات الفلسطينية.

## 5.6 الزيارات واللقاءات

إثراء وتفسير البيانات، فإنه تم القيام بزيارات لمؤسسات وخبراء في هذا المجال، حيث تم اللقاء مع مهتمين في المجال الاقتصادي للبطالة وتمكين الشباب وأرباب العمل ومؤسسات أبحاث ومانيين. تم الاطلاع على بعض البرامج التي يقدمها البنك الدولي في دمج الخريجين في سوق العمل. كذلك تم تقصي المشاكل التي يعانها أرباب العمل في مختلف القطاعات عند توظيف خريجين متخصصين المهن الطبية والهندسة بفروعها والتسويق والمحاسبة. أيضا تم التطرق الى بعض مكاتب المحامين الفلسطينيين الذين يعملون على تدريب بعض الخريجين الجدد وربط مدي تخصصاتهم في القضايا المرفوعة وخاصة التجارية ومدى الطلب على القضايا الأخرى مستقبلا. بالإضافة الى ذلك، تم عمل حلقة نقاش مع عمداء بعض الكليات مثل كلية المهن الطبية في بعض الجامعات وقد تم الاطلاع على التحضيرات التي تعمل عليها الجامعات لتأهيل الطالب الخريج وربطه بسوق العمل.

## 5.7 النهج التقني

بعد جمع البيانات المباشرة والثانوية وجدولتها، تم اختبارها ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتحليلها. حيث تم فحص التباين الإحصائي بناء على التخصص وكذلك الانحدار المتعدد وفحص معامل الارتباط بيرسون، بالإضافة استصدار الجداول الوصفية والتكرار.



## 6. الدراسات السابقة

هناك ارتباط وثيق بين النمو الاقتصادي في شتى مجالات القطاعات الاقتصادية وخلق فرص العمل في القطاعات ذاتها، حيث يمثلان معاً حلقة مهمة في أي استراتيجية تستهدف الحد من مشكلة البطالة المرتفعة والمستمرة. ونظراً لكون معظم المجتمعات العربية من الشباب<sup>9</sup> كما هو الحال أيضاً في فلسطين، وكذلك نظراً لارتفاع معدل البطالة بينهم، ونظراً لأن فرصة العمل أصبحت أكثر صعوبة في المنطقة ككل بالنظر إلى البطالة المتفشية في الدول العربية خاصة التي تحت دائرة الصراعات، ومن ثم فإن الأمر بحاجة إلى طرق جديدة وسريعة لمنع تدهور وتفاقم تلك المشكلة المزمنة. ونظراً لأهمية هذه الظاهرة وأثرها المهم على الشباب، فإن هناك العديد من الباحثين الذين درسوا هذه الظاهرة وآلية الحد منها وتخفيفها إلى أدنى مستوى وخاصة بين الخريجين الجدد وتخصصات معينة.

### 6.1 الدراسات المحلية

تعمل بعض من المنظمات غير الهادفة للربح على إصدار دراسات ومنشورات دورية عن وضع قطاع معين من القطاعات أو تخصص أو حقل معين من حيث البطالة والمؤشرات الاقتصادية الأخرى. وبالنظر إلى بعض التخصصات الهامة وهي الهندسة بفرعها، فإن نقابة المهندسين الفلسطينيين قد دأبت بشكل سنوي على دراسة مقدرات السوق وإمكانية توفير فرص عمل لمستشركيها وتوجيههم إلى اختيار تخصصات تتناسب وسوق العمل.

وتشير الدراسات التي أعتها نقابة المهندسين على مدار خمس سنوات إلى وكان آخرها<sup>10</sup> عام 2017 ارتفاع ملحوظ في أعداد الخريجين خلال العقود الخمس الماضية، وتنوع البرامج والتخصصات التي تطرحها الجامعات الفلسطينية، جاء هذا الارتفاع في أعداد الخريجين بسبب تزايد أعداد الجامعات والمعاهد المحلية، وتزايد أعداد الطلبة الملتحقين في هذه المؤسسات. وبالمقابل، فإن اتجاه معدلات استيعاب الخريجين كان متدنياً وثابتاً في القطاعات الإنتاجية والخدمية، وقد أدى ذلك إلى ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة حيث بلغ معدل البطالة في تخصصات الهندسة المختلفة نسبة 34، مقارنة مع 26% عام 2011، أي بارتفاع قدره 7%. وأن النسبة الأكبر من العاطلين عن العمل هم من الخريجين الجدد. تضع هذه النتائج حقيقة علامة استفهام حول تخصص الهندسة عموماً وتستوجب الخوض بتفاصيل هذه التخصصات المختلفة لمعرفة الفروقات الجوهرية التي أدت إلى ذلك.

وقد أظهرت الدراسة توجه في النظرة العامة للنوع الاجتماعي تجاه دراسة الهندسة، حيث لوحظ ارتفاع نسبة المهندسات اللاتي بعد أن كانت هذه التخصصات مكرراً على الذكور. وبالرغم ذلك، فإن نسبة البطالة لدى اللاتي في مختلف تخصصات الهندسة بلغت 45% أما الذكور فقد بلغت نسبة 29%. كما بينت الدراسة إلى ارتفاع نسبة المهندسين والمهندسات الملتحقين بدراسة الماجستير في التخصصات المختلفة وذلك بهدف زيادة فرص العمل أو تحسين فرصة العمل الحالية وهذا يدل على وجود تزامن وارتفاع نسبة البطالة. وعزت الدراسة إلى ارتفاع نسبة البطالة لدى المهندسات اللاتي أسباب اجتماعية وثقافية إضافة إلى نقص في تطوير القدرات والمهارات لدى المهندسات ومحدودية فرص العمل وصعوبة التنقل بين المحافظات لإيجاد فرصة عمل، إلا أن هذه النسبة بدأت بالانخفاض تدريجياً لانتفاء الأسباب الاجتماعية مقارنة مع السنوات الماضية.

9 الدكتور عبد العظيم محمود خلفي، (2015)، نماذج جديدة لحل مشكلة البطالة، آراء وتحليلات، الخليج الاقتصادي.

10 نقابة المهندسين، (2017)، دراسة حول حاجة السوق للتخصصات الهندسية معدلات البطالة ومعدلات الدخل للمهندسين، دائرة التدريب والتشغيل، الإصدار السنوي السادس



كشفت الدراسة عن وجود ستة تخصصات مختلفة في الهندسة، بلغت البطالة نسبة 45% في الهندسة الكيماوية بينما انخفضت الى النصف في الهندسة المعمارية. وقد أرجعت الدراسة الى انخفاض البطالة في هندسة المياه والبيئة بسبب وجود مشاريع من ممولين تعنى بهذا التخصص. كذلك انخفاض البطالة في هندسة المساحة بسبب ارتفاع عدد المشاريع في تسويات الأراضي. ولوظ انخفاض في تخصصات الكهرباء والاتصالات وذلك بسبب ضغط نقابة المهندسين على زيادة مهارات المهندسين وإيجاد فرص عمل لهم. أما الملفت للنظر وهو الارتفاع الحاد في نسبة البطالة في تخصصات جديدة ومستحدثة مثل تخصص الطاقة والبيئة، حيث بلغت نسبة البطالة في هذا التخصص الهام 83% وهي نسبة مرتفعة جداً بالرغم من أن وجود مشاريع ضخمة ضمن هذا التخصص من الدول المانحة. ويرجع سبب هذه النسبة المرتفعة الى عدم التنسيق بين الجامعات الفلسطينية وقطاعات التشغيل المستهدفة والجهات الحكومية مثل سلطة الطاقة وغيرها من المنظمات غير الهادفة للربح للتسويق لهذا التخصص وتعريف سوق العمل بالميزة التنافسية لهذا التخصص الجديد. لهذا السبب فان دور الجامعات الفلسطينية والمؤسسات الشبابية بضرورة ربط الطالب الخريج في مختلف التخصصات مع سوق العمل واحتياجات سوق العمل والتسويق للتخصصات المستحدثة بغية تخفيض نسبة البطالة.

أظهرت الدراسة مقارنة مع السنوات السابقة وجود انخفاض بنسبة البطالة ببعض التخصصات ومنها على سبيل المثال الهندسة الصناعية. ويرجع السبب الى أن خريجي هذا التخصص وبحكم المواد التي يتم تدريسها قد اندمجوا في العمل بوظائف إدارية مثل زيادة الجودة والمعايير والشهادات الدولية الخاصة بذلك.

توصلت دراسة بطالة خريجي الهندسة في قطاع غزة أسباب وطول<sup>11</sup> إلى أن هناك حالة من التشعب في تخصصات الهندسة المتوفرة بالجامعات الفلسطينية في سوق العمل الفلسطيني. وقد استنتجت الدراسة بناءً على عينة عشوائية تقدر بنحو 300 مهندس ومهندسة من مختلف التخصصات بأن التدريب قبل وبعد التخرج من أهم عوامل التي تساعد على نجاح خريج كلية الهندسة في الحصول على فرصة عمل، وأن القطاع الحكومي هو أكثر القطاعات استيعاباً لخريجي كليات الهندسة بفرص عمل في صميم تخصصاتهم.

تعزى ظاهرة البطالة في صفوف خريجي جامعة النجاح الوطنية<sup>12</sup> إلى مجموعة من العوامل منها ما يتعلق بخصائص التعليم العالي الفلسطيني فيما يتعلق بعضها الآخر بخصائص سوق العمل المحلي. فيما يتعلق بالعوامل المتصلة بخصائص التعليم العالي الفلسطيني فيعود أهمها إلى عدم قدرة هذه الجامعات على مواكبة مخبراتها من الخريجين من احتياجات سوق العمل. وبالتالي لا بد من إعادة تصميم البرامج الأكاديمية للتناغم مع متطلبات سوق العمل. أما فيما يتعلق بارتفاع البطالة نتيجة خصائص السوق المحلي، فإن اختيار الطالب للتخصص لا يعتمد على وضوح الهدف الذي يريد أن يحققه بعد التخرج وإنما اعتمد فقط على حصوله للشهادة الجامعية. ولهذا السبب يلاحظ حتى عدم وجود إبداع في العمل. كذلك عدم تمكن الطالب الخريج من العمل وتركه للعمل ضمن ظروفه مثل ضعف في مهارات اللغة الإنجليزية وضعف في مهارات الحاسوب. أيضاً عدم وجود خبرات عملية للخريجين الجدد في مختلف التخصصات لسبب قلة فرص التدريب العملي أثناء الدراسة الجامعية أو بعد التخرج.

11 عامر الصعبي (2014)، بطالة خريجي الهندسة (أسباب وحلول) "دراسة حالة قطاع غزة"، الجامعة الإسلامية- غزة، عمادة الدراسات العليا، قسم الاقتصاد والتنمية.  
12 الدكتور رسمية حنون (2006)، لوائح خريجي جامعة النجاح الوطنية، "دراسة تحليلية"، كلية العلوم التربوية، قسم التربية الابتدائية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

ان عدم توفر مهار اللغة الإنجليزية والتي يحتاجها سوق العمل ولم تتعزز في الخريجين المحدد كأداة دعم لزيادة فرص التوظيف لديهم في مختلف التخصصات كانت احدى نتائج دراسة الخريجون وسوق العمل في قطاع غزة . فقد بينت الدراسة ان 48% نسبة توافق العمداء ورؤساء أقسام أرباب العمل عن كفاءة اللغة الإنجليزية لدى الخريج. وقد أظهرت الدراسة أن نصف الخريجين لم يكن لديهم تصور عن طبيعة الوظيفة التي عملوا على اشغالها. كما اعتبر 54% منهم أنهم لا يتلقون تدريباً ملائماً في سوق العمل. كما أبدى 56% من الخريجين العاملين عن عدم رضاهم عن نسبة الاجر الذي يتقاضونه لقاء وظيفتهم.

وكانت هذه الدراسة قد هدفت بشكل أساسي إلى تسليط الضوء على مشكلة البطالة لدى الخريجين وتحديد أسبابها، كما عمدت إلى اقتراح مجموعة من الحلول التي يمكن أن تسهم في التخفيف من حدة هذه النسبة المرتفعة في قطاع غزة ومن ضمنها طبيعة التخصص والسياسات التعليمية والبرامج الأكاديمية. اعتمدت الدراسة منهجية البحث الكمي والكيفي، واستندت إلى تحليل مجموعة من الدراسات السابقة والبحوث المحكمة، وجمع البيانات من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وجمع بيانات أولية من سوق العمل في قطاع غزة والخريجين من مختلف التخصصات.



13 الدكتور محمد عوض (2012). الخريجون وسوق العمل في قطاع غزة، وزارة الخارطة والتخطيط.



أظهرت دراسة قام بها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية<sup>14</sup> بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبتر الألمانية ان أكثر الوظائف المطلوبة في الأردن هي الوظائف ذات التخصصات المالية والإدارية وذلك للأعوام 2016 و2017. وقد استنتجت الدراسة الى ضعف قدرات الاقتصاد الوطني الأردني على توليد فرص عمل كافية لخريجي الجامعات والذين دخلوا سوق العمل بمختلف مستوياتهم التعليمية، الى جانب اتساع الاقتصاد والعمل غير المنظم، إذ يضطر طالبوا الوظائف للعمل بأي وظائف متاحة. وقد أتت الدراسة لمعالجة آثار البطالة المتفشية في الأردن والتي بلغت نسبة 18% بشكل عام وان نسبة البطالة عند السيدات قد بلغت 27.5% وهي نسبة مرتفعة بحسب دائرة الإحصاء الأردنية العامة للعام 2018. كذلك بينت الدراسة أن نسبة البطالة بين الشباب تراوحت بين 35% الى 40% وهي نسبة مرتفعة ويحاجة الى تدخل حكومي ومؤسساتي فاعل لتخفيف من حدة آثارها. وقد تبيعت الدراسة إجراء تحليل لجميع إعلانات الوظائف التي نشرت في الصحف الثلاث الأساسية حيث بلغت حوالي 7,000 اعلان وظيفية. وقد أظهرت النتائج أن المهن الطبية هي أقل المهن المطلوبة، كذلك أيضا تكنولوجيا المعلومات والمهن الصحية والهندسة بفرعها.

في الامارات، بينت وزارة التربية والتعليم التخصصات المطلوبة في سوق العمل للعام 2018، حيث عمدت الى عمل دراسة<sup>15</sup> واسعة شملت عينة من مختلف التخصصات تجاوزت 13 ألف خريج، أي ما يعادل حوالي أكثر من 80% من مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة في مختلف إمارات الدولة وهدفت الدراسة الى ضرورة توعية الطلبة والاهالي المقبلين على بدء الدراسة الجامعية بمتطلبات سوق العمل والفرص المرتبطة بالتخصصات المختلفة، واحتلت التخصصات الهندسية الصدارة ضمن حزمة التخصصات الرئيسية الأكثر طلباً في سوق العمل، وضمن التخصصات الفرعية للهندسة، تصدرت الهندسة المدنية كأكثر التخصصات طلباً تليها الهندسة الميكانيكية ثم هندسة البترول. ومن جهة أخرى، برزت مجموعة من التخصصات الصاعدة والمطلوبة في سوق العمل، حيث تصدرت هذه التخصصات هندسة الميكاترونك، والهندسة الصناعية. وهذا على عكس أرض الواقع في فلسطين والذي بينت دراسة نقابة المهندسين الفلسطينيين ارتفاع حاد في البطالة لخريجي تخصصات الهندسة المستحدثة مؤخراً بسبب عدم الدقة في تسويق هذه التخصصات.

ان أحد تقدير الطلب على الوظائف هو السياسات الحكومية والتوقعات بزيادة الاستثمارات الحكومية في قطاعات دون أخرى. وفي هذا الصدد فقد انتشر مؤخراً عبر وسائل الاعلام رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تهدف إلى النهضة الاقتصادية الشاملة، بالطبع سيكون هناك أعداد هائلة من الوظائف ووفرة في فرص العمل التي تنتجها مشاريع الرؤية إذا سارت حسب ما يتم التخطيط لها. ولنجاح الخطة والاستفادة القصوى من الخريجين ليلتاقى مع سوق العمل السعودي فقد حثت وزارة العمل السعودية في الشباب السعودي للتوجه نحو التخصصات الجامعية التي تتوافق مع رؤية 2030، لتلبية احتياجات سوق العمل. وحسب موقع مال وأعمال لمساعدة الشباب السعودي<sup>16</sup>، فإن هناك حوالي عشرة قطاعات تتطلب حوالي خمسين تخصص لتلبية حاجات سوق العمل السعودي في الفترة القادمة لتحقيق رؤية عام 2030.

14 مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية (2018) اتجاهات التوظيف في الأردن 2017، دراسة في إعلانات الوظائف في الصحف الورقية، نيسان 2018، المرصد العمالي الأردني.  
15 وزارة التربية والتعليم الإماراتية (2018) دراسة تكشف التخصصات المطلوبة في سوق العمل في الإمارات، اقتصاد الدول، جودة الاقتصاد، <https://www.albityad.com/news/show/384005>

16 مال وأعمال (2018)، التخصصات المطلوبة في سوق العمل السعودي حتى 2030، <https://www.go-rich.net>

وحسب المؤشرات والخطط الحالية فإن المملكة تسعى إلى ضخ استثمارات واسعة في الشركات العالمية الكبرى والشركات التقنية الناشئة في كل دول العالم، حيث سيتم العمل على تطوير البنية التحتية الخاصة بالاتصالات وتقنية المعلومات، وبخاصة تقنيات النطاق العريض عالي السرعة، لزيادة نسبة التغطية في المدن وخارجها وتحسين جودة الاتصال. وبالتالي فإن تخصصات برمجة الكمبيوتر، هندسة البرمجيات، هندسة الكمبيوتر، أمن المعلومات، الشبكات، قواعد البيانات وغيرها ستكون في طليعة هذه التخصصات المطلوبة وبالتالي يستطيع سوق العمل استيعاب عدد لا بأس به من الخريجين.

ولزيادة الحصول على فرص عمل لائقة في السعودية وبهدف التوعية العلمية لصناع القرار هناك، أظهرت دراسة أجرتها الدكتورة سميرة بدري<sup>17</sup> للبحث في مدى ملائمة الخريجين من تخصص تكنولوجيا المعلومات لسوق العمل<sup>18</sup> خاصة أن هذه التخصصات مطلوبة في السعودية وضمن رؤية المملكة عام 2030. فقد عمل الباحث على دراسة وتحليل دقيق لحوالي 14 دراسة سابقة عن سوق العمل واحتياجاته من الخريجين في مختلف التخصصات. وتوصل الباحث إلى نتائج أهمها أن تحديات التعليم العالي تتمثل في ضعف الشراكة بين هذه الجامعات ومؤسسات القطاع العام والخاص، كذلك ضعف التواصل مع هذه المؤسسات عبر التدريب العملي للطلبة الخريجين مما يسبب ضعف مواكبة التخصص لسوق العمل. كذلك بينت الدراسة إلى وجود عجز في الإرشاد الأكاديمي وغياب التوجيه المهني مما سبب في اتساق الفجوة بين التعليم النظري وتطبيقه العملي على أرض الواقع في المؤسسات.

### 6.3 الدراسات الأجنبية

تختلف حاجات سوق العمل المحلي عن العربي والإقليمي والدولي، وبالتالي فإن الطلب على وظائف معينة يختلف من منطقة إلى أخرى. نشر موقع اختيار الكلية<sup>19</sup> مؤخراً ترتيباً بأكثر وظائف الخريجين المرددة للدخل. فقد تبين أن ترتيب الوظائف من حيث أعلى دخل ممكن هي هندسة البترول، الرياضيات الاكتوارية، والهندسة الكيماوية، هندسة الاتصالات والالكترونيات، هندسة الكمبيوتر، الهندسة الكهربائية، العلوم والفيزياء وغير ذلك. في حين جاءت هندسة البناء والانشاءات والهندسة المعمارية في متأخرة مقارنة مع هذه التخصصات. والنظر إلى هذا الترتيب يلاحظ أن هناك فروقات جوهرية في ترتيب الطلب على هذه الوظائف بين أسواق العمل هذه وسوق العمل الفلسطيني، ففي حين أن هندسة الاتصالات والالكترونيات والهندسة الكهربائية تأتي ضمن الوظائف ذات الدخل والطلب المرتفع في الأسواق الدولية، فإن في فلسطين تعد من أعلى نسبة البطالة بين فروع الهندسة الأخرى.



<sup>17</sup> الأستاذة الدكتورة سميرة بدري أستاذة علم اجتماع التنمية كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة الملك عبد العزيز المملكة العربية السعودية، جدة.

<sup>18</sup> الأستاذة الدكتورة سميرة بدري (2017) من تخصصات سوق العمل السعودي، من تخصصات تقنية المعلومات بين الواقع وتحديات التعليم العالي دراسة تحليل مضمون <http://repository.taibahu.edu.sa/bitstream/handle/23456789/1813>

<sup>19</sup> موقع شوبر ترتيب أولويات التخصصات والوظائف واختار الجامعات والكليات على مستوى العالم <https://www.collegechoice.net/50-highest-paying-careers-college-graduates/>

في ماليزيا، أظهرت دراسة مهارات توظيف الخريجين بناء على الطلب الحالي<sup>20</sup> أن هناك ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين لأن العديد من هؤلاء الخريجين يفتقرون إلى ما هو مطلوب للحصول على وظائفهم والحفاظ عليها. وطبقاً للدراسة فقد تم تحليل مهارات توظيف الخريجين، فقد بينت النتائج أن التفوق الأكاديمي القائم على المعدل التراكمي في حد ذاته لا يمكنه العامل الأقوى لإمكانية توظيف الخريجين. وقد أظهرت النتائج أن عدد قليل من إعلانات الوظائف كانت بحاجة إلى وجود خبرات، ومع ذلك، فإن الخريجين الجدد لم يحصلوا إلا على فرصة ضئيلة لتوظيفهم. وعند تحليل العوامل المرتبطة بتعيين عوامل التوظيف، أشارت الدراسة إلى أن هناك عامل آخر تزداد من قابلية توظيف الخريجين وهو الطلب الكبير على المهارات الشخصية المحددة التي طلبها أرباب العمل، من بينهم خريجين يتمتعون بعودة عالية في مهارات الاتصال، والعلاقات الشخصية، وإجادة اللغة الأجنبية، ومهارات تقنية المعلومات والاتصالات، وروح عالية من العمل الجماعي، وخصائص شخصية محددة. حيث أظهرت نتائج دراسة محددات فترة البطالة الفردية: طالة الخريجين الماليزيين<sup>21</sup> إلى أن محددات مدة البطالة الفردية للخريجين الماليزيين مردها عدم الكفاءة في اللغة الإنجليزية، وعدم التطابق بين درجة التخرج ومتطلبات الوظائف المتاحة في سوق العمل، والخلفية العائلية والمعرفية.

في الصين، أظهرت دراسة العوامل المؤثرة على العمالة والبطالة للخريجين الجدد في الصين<sup>22</sup> أن هناك عدد من العوامل تؤثر على كيفية حصول خريجي الجامعات على وظائف. أحد هذه العوامل هو سمعة الكلية التي تخرج منها الطالب، حيث بينت الدراسة أن الكليات التي تعتمد على الأبحاث ولها سمعة جيدة، يجد الخريجين منها سرعة أكبر في التوظيف، وكذلك الموقع الجغرافي للكلية والذي يعمل على مساعدة الخريجين مثل الاستشارات المهنية، نتائج تربية السيرة الذاتية، ونصائح بشأن المقابلات، وكيفية مفاوضات الراتب، والتدريب خلال العمل، وما إلى ذلك. وكلما ارتفعت سمعة الكلية كلما ازدادت إمكانية حصول الخريجين على وظيفة. عملت دراسة إدارة العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل: تصورات الخريجين في اليونان وقبرص<sup>23</sup> على البحث في تجربة التوظيف للخريجين وتصوراتهم بمدى إسهام التعليم العالي في وظائفهم ومتطلباتها. وقد أفادت الدراسة أن معظم الخريجين العاملين أشادوا بالتأثير الإيجابي للتعليم العالي على الكفاءات المرتبطة عادة بالتوظيف مثل مهارات التواصل، وحل المشكلات، وإدارة الوقت، ومهارات الإدارة الذاتية. وكان هؤلاء الخريجون راضين بشكل عام عن جودة جامعتهم التي تخرجوا منها.

تشهد جنوب إفريقيا نمواً في عدد القوى العاملة بسبب ارتفاع نسبة الخريجين من الجامعات. ومع ارتفاع هذه النسبة فإن معدل البطالة الإجمالي يرتفع أيضاً بسبب قلة فرص العمل. عملت دراسة البطالة في جنوب أفريقيا: وجهات نظر من القطاع المصرفي<sup>24</sup> على استكشاف الأسباب الفاعلة في زيادة بطالة الخريجين من منظور القطاع المصرفي في جنوب إفريقيا. وقد أظهرت الدراسة أن هناك العديد من العوامل التي تعتبر أسباباً لزيادة فرص العمل لدى الخريجين في القطاع المصرفي وتشمل هذه: المهارات المكتسبة، والجامعة التي تخرج منها الطالب، وأيضاً التطبيق والتدريب العملي الإداري في البنوك. وقد بينت الدراسة أن معظم الخريجين العاملين مؤخراً والذين تم استطلاع آرائهم في الاستبيان أنهم اكتسبوا مهارات الاتصال والبحث والتأثير خلال فترة دراستهم. كذلك شعر غالبية الخريجين العاطلين عن العمل أنهم قد اكتسبوا نفس المهارات التي يتمتع بها الخريجون الذين تم توظيفهم مؤخراً، ومع ذلك فهم لا يزالون عاطلين عن العمل. وقد استنتج الباحث أن من المهم ملاحظة أن معظم المهارات التي حددها الخريجون أثناء المسح كانت تستند إلى مشاعرهم حول نوع المهارات التي يمتلكونها وليس بناء على تصورات أصحاب العمل. وبالتالي فإنه من الضرورة بمكان استطلاع آراء العمل لزيادة فرص التوظيف في نوع وتقييم المهارات التي يجب أن تتوفر في الخريج.

20 Nih Hairi et al. (2012). Graduates' Employability Skills Based on Current Job Demand through Electronic Advertisement. Asian Social Science, Vol. 8, No. 9, July 2012.  
21 Hook-Eam Lim (2016). THE DETERMINANTS OF INDIVIDUAL UNEMPLOYMENT DURATION: THE CASE OF MALAYSIAN GRADUATES. INTERNATIONAL CONFERENCE ON BUSINESS AND ECONOMIC RESEARCH (2nd ICBER 2016).  
22 <https://www.researchgate.net/publication/227439530>. THE DETERMINANTS OF INDIVIDUAL UNEMPLOYMENT DURATION. THE CASE OF MALAYSIAN GRADUATES  
23 Kong Jun, (2017). Factors Affecting Employment and Unemployment for Fresh Graduates in China. <http://dx.doi.org/10.5772/intechopen.69609>.

24 Maria Eliophotou Menela, Eleftheria Agyropoulou and Andreas Stylianou. (2018). Managing the link between higher education and the labor market: perceptions of graduates in Greece and Cyprus. Ter Tiary education and Management. 2018 <https://doi.org/10.1080/13553883.2018.1444195>. rd. Cyprus

24 Faith Okwajodu et al. (2015). Graduate unemployment in South Africa: Perspectives from the banking sector. SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 13(1) Art. 1656, 9 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.656> Copyright: © 2015.

<https://www.researchgate.net/publication/27187227> Graduate unemployment in South Africa: Perspectives from the banking sector

## 7. تخصصات الخريجين

سعى مشروع البنك الدولي<sup>25</sup> "الانتقال من التعليم إلى العمل في الضفة الغربية وغزة" إلى تحسين التعليم والعمل على انتقال الشباب الفلسطيني الذين يتخرجون من مؤسسات التعليم العالي من خلال: الأول، تعزيز الشراكات بين مؤسسات التعليم العالي وأرباب العمل من أجل جعل برامج دراسة برامج أكاديمية أكثر ملاءمة لاحتياجات سوق العمل؛ الثاني، تعزيز قدرة وزارة التعليم والتعليم العالي ومؤسسات التعليم العالي على جمع وتحليل ونشر البيانات التي يتم جمعها من خلال نظام تتبع الدراسات العليا لرصد نتائج برامج الدراسة بمؤسسات التعليم العالي، بهدف تحديث سياسة التعليم، بالإضافة إلى ذلك سعى المشروع إلى المساهمة في تطوير القدرات التي تجعل الخريجين، بما في ذلك الخريجات أكثر قابلية للتوظيف حيث عمل البرنامج على دعم الوزارة والجامعات بضرورة تتبع الخريجين لتوفير تغذية راجعة منتظمة حول توظيف الخريجين في أسواق العمل.

اعتمد المشروع على مجموعات مركزة مع 6 مجموعات في الضفة الغربية و5 مجموعات في غزة، تمثل مزيجاً من أصحاب الأعمال والمديرين والطلاب وخريجي الكليات التقنية والجامعات. أجريت المقابلات بشكل مشترك من قبل وزارة التعليم والتعليم العالي. بينت النتائج أن هناك قيوداً تحول دون الحصول على وظيفة بعد التخرج مباشرة وهي على الترتيب، الوضع الاقتصادي والسياسي، نوع التخصص، احتياجات سوق العمل، نوعية البرامج الأكاديمية والخبرات، قدرات الجامعات الفلسطينية، الثقافة المجتمعية، الراتب، وغيرها. ونظراً لأن الوضع السياسي والاقتصادي هو خارج نطاق عمل وتوجيهها الأهل والمؤسسات الشبابية، فإن العامل الثاني وهو اختيار نوعية التخصص هو بمثابة المحرك الرئيسي عند توظيف الخريجين.



يبلغ عدد المؤسسات التعليمية المرخصة في فلسطين 49 مؤسسة، 15 جامعة منها تمنح درجة البكالوريوس. معظم التخصصات التي تطرحها الجامعات تخصصات أدبية، وذلك لانخفاض كلفتها التشغيلية وأقساطها الجامعية، ولكون غالبية طلاب التوجيهي من التخصص الأدبي<sup>26</sup>. بلغ عدد الطلبة في الجامعات الفلسطينية حسب الجهاز المركزي للإحصاء للعام 2017 من كلا الجنسين 207,362، بواقع 79,992 طالب و127,370 طالبة في الجامعات أو الكليات الفلسطينية. أما بالنسبة إلى الخريجين فقد بلغ العدد الإجمالي 43,978 من كلا الجنسين بواقع 26,582 خريجة و17,396 خريج وهو عدد مرتفع ومزور حسب التخصصات المختلفة في الجامعات الفلسطينية. وقد أظهرت البيانات الإحصائية<sup>27</sup> أن نسبة العاطلين عن العمل الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 إلى 24 عاماً حوالي 40% وهي نسبة مرتفعة مقارنة مع الفئات العاملة الأخرى. فقد بلغت البطالة مثلاً للفئة العمرية من 55 إلى 65 حوالي 3.5%.

25 البنك الدولي (2012)، من التعليم إلى العمل: الفرص والتحديات في الضفة الغربية وغزة.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/10864/67310BR100PUB0c1N0c0550WBGO/out.pdf?sequence=1&allowkey>

26 واقع التعليم الجامعي في فلسطين وانعكاسه على البطالة، رامي الشرايف، عبد الجبار الحويج، ضمن إنتاج المشاركين في البرامج التدريبية "التفكير الاستراتيجي وإعداد السياسات" 2018 الذي يلفه مركز مسارات، <https://www.masarat.ps/article/4944>

27 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، جدول 54: التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر العاطلين عن العمل في فلسطين حسب المنطقة والعمر والجنس، 2017.

[http://www.pcbs.gov.ps/PCBS\\_2012/Publications\\_AR.aspx?CatId=22&scatId=288](http://www.pcbs.gov.ps/PCBS_2012/Publications_AR.aspx?CatId=22&scatId=288)

يتضح أن نسبة البطالة الأعلى بين الفئات العمرية هي عند الفئة العمرية للخريجين، وعند ترتيب نسبة البطالة بحسب تخصص الخريجين من الذين يحملون مؤهل دبلوم فأعلى<sup>28</sup>، نجد أن تخصص خريجي العلوم الطبيعية هم الأعلى على الإطلاق مقارنة بخريجي التخصصات الأخرى، حيث بلغت نسبة البطالة في العلوم 70% وهي نسبة مرتفعة جداً. يليها تخصصات العلوم التربوية واعداد المعلمين، العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية والسلوكية والرياضيات والإحصاء، حيث تراوحت نسبة البطالة للخريجين من هذه التخصصات بالمجمل حوالي 65%. أما تخصصات الصحافة والاعلام، العلوم التجارية والإدارية، الحاسوب، هندسة البناء والعلوم المعمارية ومختلف العلوم الهندسية، فقد انخفضت فيها نسبة البطالة مقارنة مع الفئات الأخرى، حيث بلغت بالمعوسط 55% وهي نسبة مرتفعة أيضاً. أما الفئة الأقل من حيث البطالة في صفوف حملة الدبلوم فأعلى في القانون والخدمات الشخصية، حيث بلغت في القانون نسبة 26% وهي نسبة منخفضة مقارنة مع التخصصات الأخرى. ويبدو أن هذه النسبة أقل بسبب عمل الخريجين منها كمساعدين للمحاميين في مكاتب القانون، مثل متابعة ملفات القضايا تحت اشراف محامين كبار ضمن الخدمات الخاصة ونحو ذلك. وتراوحت الأجر اليومية للعاملين في مختلف هذه التخصصات والحاصلين اجمالاً على الدبلوم فأعلى حوالي 80 شيقل يومياً، تركزت الأجر المرتفعة في تخصصات الهندسة الصحة والخدمات الشخصية بمعدل 90 شيقل يومياً، في حين انخفضت في العلوم والصحافة والعلوم الإنسانية والاجتماعية الى 70 شيقل يومياً. يشار الى ان الحد الأدنى للأجور هو 145 شيقل، حيث يتقاضى 33% من موظفي القطاع الخاص اجرا اقل من هذا الحد الأدنى<sup>29</sup>.

تختلف نسبة المشاركة في القوى العاملة حسب التخصص، وبشكل عام فان تخصصات الصحافة والاعلام، الرياضيات والإحصاء، الصحة، الحاسوب والهندسة بفروعها هي من ضمن التخصصات التي تساهم بنسب مرتفعة في سوق العمل، حيث بلغت نسبة المشاركة في هذه التخصصات بالمعوسط حوالي 83%. أما تخصصات العلوم التربوية والاجتماعية والعلوم الطبيعية فقد بلغت نسبة المشاركة في القوى العاملة حوالي 75%. وقد انخفضت هذه النسبة الى 65% في تخصصات العلوم الإنسانية والقانون<sup>30</sup> واجمالاً، فان القطاع العام يستوعب 21% من العاملين بمعدل أجر يومي حوالي 107 شيقل، في حين يستوعب النسبة الأكبر القطاع الخاص بنسبة 66% بمعدل اجر يومي 78 شيقل، أما المتبقي 13% فيعملون داخل الخط الأخضر بمعدل أجر يومي 227 شيقل يومياً.



28 النموذج المركزي للإحصاء الفلسطيني، جدول 46: معدل البطالة بين المشاركين في القوى العاملة ومعدل الأجر اليومي بالشيقل للشباب الخريجين (19-29) سنة الذين يحملون مؤهلاً علمياً دبلوم معوسط فأعلى في فلسطين حسب التخصص والمنطقة، 2017. [http://www.pcbs.gov.ps/PCBS\\_2012/Publications\\_AR.aspx?CategoryId=22&scatId=288](http://www.pcbs.gov.ps/PCBS_2012/Publications_AR.aspx?CategoryId=22&scatId=288)

29 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الإحصاء الفلسطيني: بشأن النتائج الأساسية لتصبح القوى العاملة للبرج الثاني 2018. <https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3211>

30 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، جدول 44: نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة للأفراد الخريجين المشاركين في القوى العاملة الذين يحملون مؤهلاً علمياً دبلوم معوسط فأعلى في فلسطين حسب التخصص والمنطقة والجنس، 2017. [http://www.pcbs.gov.ps/PCBS\\_2012/Publications\\_AR.aspx?CategoryId=22&scatId=288](http://www.pcbs.gov.ps/PCBS_2012/Publications_AR.aspx?CategoryId=22&scatId=288)

## 8. البرامج الأكاديمية

تشير البيانات الإحصائية أن عدد طلبة المرحلة الثانوية في فلسطين للعام 2018 قد بلغ 231,155 طالب وطالبة يدرس معظمهم في المدارس الحكومية. حيث بلغ عدد الطلبة في الضفة الغربية 135,878 بواقع 58,885 طالب و76,993 طالبة<sup>31</sup>. وقد كانت التخصصات في المدارس الثانوية نسبة 62% أدبي، 28 علمي، 6% تجاري، أما المتبقي فيشمل نسبة 4% من الطلبة ضمن تخصصات الزراعة، المهني، الفندقية، الشرعي، الاقتصاد المنزلي والتكنولوجيا<sup>32</sup>. وهذا يدل أنه لازال هناك توجه إلى التخصصات الأدبية، وأن نسبة تخصصات المهن هي نسبة ضئيلة جداً. وعند النظر إلى نسبة حملة شهادة الدبلوم فأعلى مقارنة مع إجمالي السكان نجد أن حوالي 24% من المجتمع الفلسطيني يحمل شهادة الدبلوم فأعلى، وأن الغالبية العظمى منهم يحملون شهادة البكالوريوس. أمام ذلك، لا بد من عرض البرامج الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية حسب التخصص من العلوم والمهن الطبية وتكنولوجيا المعلومات ومكوناتها والحقوق والاعلام والفنون والموسيقى والرياضة ومكوناتها والتسويق والمحاسبة.



### 8.1 تخصصات المهن الطبية

تتكون كلية المهن الطبية عموماً من عدة تخصصات وهي الطب البشري وهو موجود في جامعة القدس وجامعة النجاح الوطنية، جامعة الخليل<sup>33</sup> وغزة. أيضا طب الاسنان، الصيدلة، التصوير الطبي، دائرة التمريض، العلاج الطبيعي، والعلاج الوظيفي، العلوم الطبية المخبرية، والقابلة والعلوم الصحية. يتطلب الطب البشري حصول الطالب على معدلات مرتفعة تصل إلى 97% في الثانوية العامة الفرع العلمي، في حين تبدأ معدلات القبول بالانخفاض في التخصصات الأخرى. وتعتبر القبالة أقل التخصصات من حيث قبول المعدل بواقع 80% علمي. يستطيع خريجو هذه التخصصات العمل ضمن المستشفيات الحكومية أو المستشفيات والمراكز الطبية الخاصة في سوق العمل الفلسطيني، إضافة إلى إمكانية افتتاح مراكز وعيادات خاصة ضمن شروط الترخيص والمزاولة الصادرة من وزارة الصحة. تتطلب هذه التخصصات تميز الطالب بعمق التحليل والمهارة والتدريب وأيضا التميز خاصة في مواد البيولوجي وأسماء المركبات والمصطلحات العلمية الطبية.

31 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أعداد الطلبة في المدارس حسب المنطقة واللغة المشرفة والمرحلة والجنس، 2018/2017، [http://www.pCBS.gov.ps/Portals/\\_Rainbow/Documents/Education/2016-13AJ.html](http://www.pCBS.gov.ps/Portals/_Rainbow/Documents/Education/2016-13AJ.html)

32 مصدر سابق، الجهاز المركزي للإحصاء

33 بعد توقيع اتفاقية شراكة بين كلية الطب الحكومية في الخليل وجامعة بوليتكنك فلسطين، طرحت جامعة الخليل إعلاناً لقبول الدفعة الأولى في برنامج الطب البشري للعام الأكاديمي 2018 و2019.

## 8.2 تخصصات العلوم الطبيعية

تعتبر تخصصات العلوم الطبيعية من أقدم الكليات في الجامعات الفلسطينية. تحتوي هذه الكلية على جملة من التخصصات مثل الرياضيات، العلوم الحياتية، الفيزياء، الكيمياء، الكيمياء التطبيقية، وغير ذلك. وبسبب انخفاض الطلب على هذه التخصصات لارتفاع نسبة بطالة الخريجين نها، فقد عمدت الجامعات الفلسطينية الى مواءمة البرامج الأكاديمية لتناسب مع إمكانية استيعابها في سوق العمل. حيث تم استحداث تخصصات مثل رئيسي رياضيات وتخصص فرعي إحصاء، وذلك للعمل بالإضافة الى التدريس في مؤسسات إحصائية او تتطلب إحصاء مثل شركات التأمين ونحوه. كذلك من التخصصات المستحدثة الأخرى في هذه الكلية رئيسي فيزياء وفرعي الكترولنيات، رئيسي فيزياء وفرعي تربية، رئيسي كيمياء وفرعي تربية ونحو ذلك. وتمكن هذه التخصصات الخريج من إمكانية المنافسة في سوق العمل وفتح نافذة أخرى امامه وصقل قدراته في التربية خاصة إذا عمل في سلك التعليم. اجمالاً، يستطيع الخريج العمل في المدارس الخاصة والحكومية ضمن هذه التخصصات، أيضاً في بعض المؤسسات التي تتطلب تخصصات مشابهة مثل وظيفة جودة الأعدية حيث يمكن أن يعمل بها تخصص الكيمياء. تتطلب هذه التخصصات تميز الطالب بالمواد العلمية وخاصة الرياضيات.

## 8.3 تخصصات تكنولوجيا المعلومات

تعتبر تخصصات تكنولوجيا المعلومات من التخصصات الحديثة مقارنة بتخصصات العلوم والتجارة والهندسة. حيث أصبحت المعلومات في العصر الحالي أساساً جوهرياً لعمليات المنافسة بين الدول والمؤسسات مهما كان حجمها. فمن يمتلك المعلومات الصحيحة يمتلك أساساً متيناً للمنافسة على كافة الأصعدة، وتكنولوجيا المعلومات هي المسؤولة عن إنتاج وتوزيع المعلومات اللازمة للمنافسة واتخاذ القرارات الدقيقة التي ترقى بمستوى الكفاءة والأداء. وتختلف الجامعات الفلسطينية في ادراج هذه البرامج ضمن الكليات. فبعضها قد تم دمجها ضمن تخصصات كلية العلوم، والبعض الأخر ضمن كلية الهندسة وجامعات أخرى أسست لها كلية منفصلة تماماً وهكذا. وتحتوي هذه الكليات عموماً على تخصصات مثل أنظمة المعلومات الإدارية، أنظمة المعلومات المحاسبية، أنظمة المعلومات الحاسوبية، الشبكات وأمن المعلومات، علم الحاسوب، هندسة الحاسوب، وغيرها. تتطلب هذه التخصصات تميز الطالب بالمواد العلمية وخاصة الرياضيات والابداع في التفكير وإيجاد الحلول وقدرات فنية لخريجي تخصصات الهندسة والشبكات. بالإضافة الى التعليم النظري يتطلب الطالب الحصول على تدريب عملي في إحدى المؤسسات او الشركات الخاصة بهدف دمجها في سوق العمل كمتطلب للخريج. يستطيع الخريج من هذه التخصصات الحصول على وظائف في القطاع الحكومي والخاص. سواء كان في سلك التدريس، الوزارات والمؤسسات الحكومية، الشركات الخاصة بدعم للدوائر الإنتاجية، بالإضافة الى العمل في شركات متخصصة في البرمجة وتطوير البرامج وشبكات الحاسوب. ان أحد مجالات هذا التخصص هو أيضاً العمل مع شركات دولية ضمن التعاقد مع شركات برمجة محلية، حيث يتم عمل البرامج في الشركات المحلية لحساب الشركات العالمية وتصديرها عبر الانترنت ومثالها شركات اوراكل، اتش بي، برامج خاصة بالهواتف الذكية في اندرويد وماكنتوش وغيرها من الشركات العالمية.

## 8.4 تخصصات الحقوق والقانون

اجمالا، تتطلب دراسة تخصص القانون كغيره من التخصصات لمدة أربع سنوات للحصول على شهادة البكالوريوس في كافة الجامعات الفلسطينية، بالإضافة إلى التدريب لمدة سنتين للحصول على بطاقة المزاولة التي من خلالها يتمكن الطالب من الانخراط في المهن المختلفة المتعلقة به. عندما ينهي الطالب دراسته لتخصص القانون يصبح بإمكانه الالتحاق بالعديد من الوظائف المتصلة به كالمعمل بوظيفة المحاماة، وكمستشار قانوني، أو باحث قانوني، ومدير في الخدمات العامة أو مفتش إداري وهكذا. يعمل الخريج في هذه التخصصات في المؤسسات الحكومية ضمن الدائرة القانونية في الوزارات ودوائر الأراضي والعقارات التابعة للحكومة. كذلك يعمل في الدائرة القانونية لبعض الشركات وخاصة كبيرة الحجم والتي من ضمن هيكليتها الدائرة القانونية والمقود. ويستطيع الخريج أيضاً العلم كمستقل في مكتب خاص يتابع القضايا مع المحاكم مثل إجراءات تسجيل شركة، نقل عقار، قضايا تأمين، حل خلافات، معاملات وغيرها. ويستطيع الطالب سوء كان الفرع الأدبي أو العلمي الالتحاق بهذا التخصص ضمن المستوى المتوسط من الثانوية العامة. يتطلب هذا التخصص من الطالب مهارات مثل سرعة البديهة والحفظ والالمام والتفكير العميق والالمام بإجراءات العمل.

## 8.5 تخصصات الصحافة والاعلام

يمثل الإعلام بلا شك دوزا حيوانا في المجمعات بشكلي كبير، حيث يهتم الإعلام بنقل الواقع والحقائق من وإلى العالم، بجانب تسليط الضوء على كافة المشكلات المتعلقة بالإنسان. ويتطلب تخصص الإعلام أن يمتلك الفرد الحس الفني والذكاء والموهبة والجرأة لتقديم الحدث، بجانب امتلاكه القدرة على تحمل المتاعب أو المصاعب التي قد يتعرض لها نتيجة محاولته لعرض الأفكار بطريقة بسيطة وصحيحة تمتد الدراسة في تخصص الإعلام إلى 4 سنوات، ويحصل الطالب بعدها على شهادة البكالوريوس. ويستطيع الطالب سوء كان الفرع الأدبي أو العلمي الالتحاق بهذا التخصص ضمن المستوى المتوسط من الثانوية العامة. وتتبع برامج الاعلام في الجامعات الفلسطينية، نرى موائمة الرسالة والأهداف من هذا التخصص لتتطابق مع محدثات العصر الحالية. حيث يسعى برنامج الاعلام في جامعة بيرزيت الى خريجين قادرين على العمل في مختلف أنواع وسائل الإعلام بما فيها الرقمية الإعلامية والتقنيات المستحدثة في مجال صحافة الهاتف المحمول، واستخدام التطبيقات الإلكترونية وبرامج المونتاج والجرافيك في إنتاج المواد الصحافية والإعلامية بأشكال تقليدية ورقمية.





ولرفع القدرة التنافسية عند الخريجين، فإن البرنامج قد احتوى على مساق خاص بشبكات التواصل الاجتماعي، فالحاجة أصبحت ماسة إلى تميز خريجي الإعلام، وبناء معرفتهم وفق أسس علمية ومهنية تُظهر تفوقهم في جمع المعلومات والتحقق من صحتها ونشرها باستخدام الأدوات التقليدية والتقنيات الرقمية الحديثة، وخلق حالة من التفاعلية بهدف الوصول إلى أكبر شريحة ممكنة من الجمهور المستهدف، والالتزام بأخلاقيات وقوانين العمل الصحفي الفلسطينية والدولية. يستطيع الخريج العمل في محطات الإذاعة والتلفزيون الخاصة الحكومية ضمن كتابة التقارير والفحص الإذاعية والتلفزيونية والصحفية والإلكترونية في المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية والرياضية، التصوير الصحفي، الأبحاث الصحفية والبرامج الوثائقية. كذلك تتطلب بعض شركات الدعاية والاعلان موظفي التسويق والدعاية، وبعض الشركات الخاصة لملء شواغر تخص العلاقات العامة والتسويق. أيضاً تتطلب بعض مشاريع الممولين الدوليين وجود وظائف تخص الاتصال وكتابة التقارير ضمن هذا التخصص.

## 8.6 تخصصات الفنون والموسيقى

مؤخراً، تأسست كلية الفنون والموسيقى والتصميم في جامعة بيرزيت في العام الأكاديمي 2018-2019 لتخلق نموذجاً للفنون قادراً على تطوير أساليب وأدوات جديدة تسهم في تنشيط المشهد الثقافي والفني في فلسطين وخلق فضاءات تجريبية للتعبير والإبداع وتشجيع التفاعل مع الجمهور داخل الجامعة وخارجها، رغم التحديات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تواجه الشباب الفلسطيني. يتطلب هذا التخصص وجود مهارات أو إبداعات خاصة لدى الملتحقين بهذه البرامج. بحيث يتعرض الطلبة الملتحقون في هذه البرامج لخلفية تفصل وعيهم بالسياقات الثقافية والمجتمعية التي أنتجت هذه الأعمال الفنية والحضارية والتحويلات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والإبداعية التي واكبها. يستطيع الخريج من هذه التخصصات العمل مثلاً ضمن وزارة الثقافة الفلسطينية، مؤسسات التراث والمؤسسات غير الهادفة للربح، العمل كمدرس فنون موسيقية ضمن مدارس تعليم الموسيقى، العمل كمدرّب فنون موسيقية ضمن معاهد وأكاديميات ومراكز تدريب موسيقية، العمل كعازف في الأفراح والحفلات والمناسبات المختلفة ضمن فرق فنية مختصة لإحياء تلك المناسبات الميوجة، والعمل أيضاً على إدارة المشاريع الفنية.



## 8.7 تخصصات التربية الرياضية

تعنى كلية التربية الرياضية في الجامعات الفلسطينية بتخريج دفعات من معلمي ومدربي التربية الرياضية للمدارس الحكومية والخاصة وأيضاً النوادي الرياضية. بالإضافة الى ذلك، فان خريجي هذا التخصص يمكن ان يعملوا في القطاعات والمؤسسات ذات العلاقة مثل المجلس الأعلى للشباب والرياضة، القطاع الرياضي العسكري، القطاع الرياضي لذوي الإعاقة وغير ذلك. ويتخصص الطلبة في النهاية في لعبة من الألعاب الرياضية بعد دراسة جميع الألعاب. تمنح الجامعات الفلسطينية درجة البكالوريوس وبعض كليات المجتمع تمنح درجة الدبلوم

## 8.8 تخصصات التسويق والمحاسبة

تعتبر كليات الاعمال والاقتصاد من الكليات القديمة في الجامعات الفلسطينية. حتى ان هذه الكلية هي موجودة في كل جامعة فلسطينية. تحتوي على عدد من التخصصات منها العلوم الإدارية، المحاسبة، العلوم المالية والمصرفية، التسويق، العلوم المالية الاكثوارية بالإضافة الى درجة الماجستير وخاصة فب إدارة الاعمال والذي شهد ارتفاعاً طادا على الطلب والالتحاق به في كافة الجامعات الفلسطينية ويلتحق به مكن كافة التخصصات.

نظراً لضغط والطلب على تخصصات هذه الكلية، فان الجامعات الفلسطينية ترفع معدلات القبول للالتحاق بهذه البرامج. يستطيع خريج تخصص التسويق من العمل في عدة مجالات منها مدير التسويق، مندوب مبيعات، اخصائي/ استشاري تسويق، مدير مبيعات، علاقات المعتمدين في البنوك، مدير اتصال وتواصل، شركات الدعايات، مسوق وريادي مجتمعي وخاصة في مشاريع التنمية المجتمعية وغيرها من الوظائف. يحتاج الطالب الى قدرة في مهارات الاتصال والتواصل وبالتالي فان الامر بحاجة الى تعزيز هذه المهارات من خلال زيادة عدد الساعات المعتمدة في هذا المجال والتدريب العملي أيضاً.

اما تخصص المحاسبة، فهو من التخصصات القديمة والذي ازداد عليه الطلب بشكل كبير في بداية تأسيس السلطة الفلسطينية وزيادة الطلب على الوظائف المحاسبية في الشركات الخاصة. يحتاج التخصص الى قدرة على التحليل والدقة في المتابعة والتركيز خاصة انه يتعامل مع أرقام وحسابات. أيضاً يحتاج الى معرفة بالحاسوب، حيث أن اليوم جميع العمليات المحاسبية تتم على برامج محاسبية محلية ودولية وندراً ما يتم الاعتماد على الدفاتر المحاسبية اليدوية. يجد الخريج عادة فرص عمل في عدة قطاعات منها القطاع الحكومي، والخاص والقطاعات الإنتاجية، حيث لا تكاد تخلوا شركة خاصة من المحاسبة وادخال البيانات والتقارير المالية. كذلك يستوعب قطاع البنوك عدد لا بأس به من خريجي التخصص، بالإضافة الى شركات التدقيق والمحاسبة أيضاً. ويستوعب القطاع الحكومي ضمن عدة وزارات أهمها وزارة المالية، سلطة النقد، وزارات ومديريات أخرى. يحصل الطالب على تدريب أثناء السنة الأخيرة من الجامعة وذلك حتى يتدمج مع سوق العمل، ويسعى عدد من الخريجين من هذه التخصص الحصول على تدريب إضافي على برامج محاسبية مشهورة في فلسطين لزيادة فرص قبولهم في الوظائف التي تتطلب الخبرة بهذه البرامج. إضافة الى هذه التخصصات، فان كلية العلوم الإدارية تحتوي على تخصص العلوم المالية وهو قريب من تخصص المحاسبة حيث يتخصص به الطالب أكثر على مواد تحليلية مثل تقدير الاستثمار والتحليل المالي والعمل على التقارير المالية الناتجة عن دائرة المحاسبة.

## 9. نتائج الدراسة

تحتوي هذه الدراسة على محورين، الأول وهو جانب العرض من سوق الوظائف، ويشمل في هذه الحالة كافة الخريجين الجدد والموظفين الحاليين الذين يبحثون عن عمل سواء كان البحث بشكل جدي، أو البحث أحياناً ضمن مختلف التخصصات والكليات. الجانب المقابل وهو جانب الطلب؛ ويشمل المتطلبات التي تسعى لها مختلف المؤسسات سواء كانت المؤسسات الحكومية أو مؤسسات القطاع الخاص أو المؤسسات الغير هادفة للربح.

لدعم وقياس جانب الطلب، تم تصميم استمارة احتوت على العاملين الموظفين في مختلف المجالات استهدفت ثلاث فئات: الفئة الأولى هي العاملون في وظائف دائمة مستقرة ولا يبحثون عن عمل، ولا يرغبون بتغيير أماكن عملهم الحالية، وبالتالي اعتبار هذه فرصة لدراسة أوضاعهم وسلوكهم والاستفادة منها. الفئة الثانية، العاملون بوظيفة كاملة ولكنهم يبحثون عن عمل أحياناً على أمل الحصول على فرصة أحسن من وظيفتهم الحالية. الفئة الثالثة، العاملون الذين يعملون مؤقتاً، أو عمل جزئي أو لا يعملون ويبحثون باستمرار عن وضع أفضل ووظائف دائمة.



لدعم وقياس جانب الطلب، تم تصميم استمارة لقياس متطلبات أصحاب العمل من الموظفين والخريجين الجدد ضمن مختلف التخصصات. كذلك، المهارات المطلوبة حسب طبيعة الوظيفة، أسباب انتهاء أعمال الموظفين وخاصة الجدد وعدم تثبيتهم، وتقييم عام عن الخريجين الموظفين في هذه المؤسسات. أيضاً لدعم جانب الطلب، فقد تم تتبع 500 اعلان من موقع التوظيف جويس فلسطين لفحص التخصصات المطلوبة وشروط الوظائف من مهارات وشهادات محددة والنظر الى حصة الخريجين الجدد من إعلانات الوظائف هذه وضمن آية تخصصات.

بشكل عام أظهرت نتائج الدراسة وجود فجوة كبيرة بين متطلبات أرباب العمل من المهارات والتخصصات، وبين المهارات التي يستخدمها العاملون في مختلف التخصصات. ففي حين لم تكن بعض المهارات ذات أهمية عند أرباب الاعمال مثل مهارات الاتصال، الشهادات المهنية الدولية، معدل الجامعة، اللغة الإنجليزية، سمعة الجامعة وغير ذلك. أبدى العاملون في مختلف التخصصات استخدام مهارات الاتصال، اللغة الإنجليزية، العمل ضمن فريق واستخدام تقنيات أخرى في العمل واعتبروها ذات أهمية في مجالات عملهم. أظهر كذلك اهتمام العاملين بالشهادات المهنية الدولية التي لم تجد أهمية لدى أرباب العمل.

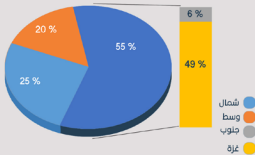
## 9.1 نتائج استمارة العاملين

تم جمع بيانات أولية عن 880 موظف وموظفة في مختلف القطاعات الإنتاجية في الضفة الغربية وقطاع غزة. شمل هذا العدد باحثين وباحثات عن العمل سواء كان البحث عن العمل باجتهاد بسبب عدم توفر عمل حالي وتوفر فقط عمل مؤقت، أو البحث أحياناً لتحسين الوضع الوظيفي.

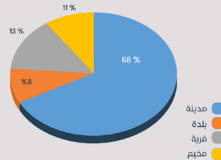
### 9.1.1 السمات الاجتماعية للعينة

تساوت نسبة الذكور في هذه العينة مع الإناث بواقع 50% تقريباً لكل منهما، وهذا يدل على تطور عمل المرأة مؤخراً واعتمادها سوق العمل خاصة في بعض التخصصات. على سبيل المثال، تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء عام 2018 أن نسبة المعلمين إلى المعلمين قد بلغت 58%؛ كذلك حوالي 60% من موظفي مهنة الصيدلة هم من الإناث مقابل 40% من الرجال<sup>34</sup> ولكن تبقى نسبة العاملات الإناث في سوق العمل اجمالاً أقل من نسبة العاملين الذكور.

توزيع العاملين والباحثين عن العمل حسب المنطقة



توزيع العاملين والباحثين حسب مكان السكن



يبين النتائج أن حوالي 50% من العاملين هم من الفئة الاجتماعية أعزب، وأن 48% من الفئة الاجتماعية متزوج، في حين بلغت نسبة فئة الارمل نصف في المئة، أما فئة المطلق فهي 1% تقريباً. فيما يخص توزيع العاملين حسب مكان السكن، يتبين أن النسبة الكبرى من العاملين يسكنون في المدن أو بالقرب من المدن مثل المخيمات، حيث بلغت النسبة في هذه المناطق الحضرية حوالي 80% تركزت معظمها في المدن. المتبقي هو 20% من العاملين حيث يسكنون في القرى والبلدات. وقد توزعت نتائج العينة على كافة المحافظات الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغت نسبة 51% في الضفة الغربية و49% في قطاع غزة. تركزت 33% من عينة الضفة الغربية في محافظة رام الله، و16% في كل من جنين، طولكرم، ونابلس، في حين توزعت المتبقي حوالي 20% على باقي المحافظات. يتراوح حوالي 70% من أعمار العاملين في هذه المناطق المختلفة ضمن فئة عمرية بين 26 إلى 33 عاماً. أيضاً نسبة 35% من العاملين في هذه العينة هم من خريجي الجامعات خلال الثلاث سنوات الماضية.

34 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2018)، المرأة والزواج في قطاع غزة وإحصاءات، انظر أيضا <http://www.pCBS.gov.ps/Downloads/book2337.pdf>

إجمالاً، يمكن ملاحظة عدة نقاط في السمات الاجتماعية لعينة العاملين في هذه الدراسة:

- حوالي ثلث العاملين في مختلف المؤسسات الخاصة والحكومية والأهلية هم من جيل الشباب الذين لا تزيد أعمارهم عن 25 عاماً. وهناك ملاحظة ارتفاع نسبة تعليم المرأة في الجامعات وزيادة عملها مقارنة مع السنوات السابقة. حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أنه كلما ارتفع عدد الإناث المتقدمين لامتحان الثانوية العامة نسبة إلى عدد الذكور، كلما ارتفع معدل التوجيهي وأيضاً ارتفع المعدل التراكمي في الجامعة. وهذا يدل على تفوق المرأة في التعليم، وليس فقط اجتيازها امتحان الثانوية العامة أو حصولها على الشهادة الجامعية. هذا يفرض وجود وظائف تليق بالمرأة وتخصصات تناسب عملها.
- هناك ارتفاع حاد في جيل الخريجين من الجامعات الفلسطينية. حيث تشير بيانات العينة ارتفاع جوهري بأضعاف مضاعفة بعد قدوم السلطة الفلسطينية عام 1996. ضمن بيانات هذه العينة على سبيل المثال، بلغ عدد الموظفين الذين اجتازوا امتحان الثانوية العامة سنوات الثمانينات حوالي 25 موظف، أما الذين اجتازوا امتحان التوجيهي خلال فترة التسعينات 79 موظف، الذين اجتازوا امتحان التوجيهي من عام 2000 إلى عام 2010 حوالي 410 موظف، ونفس الرقم تقريباً من عام 2010 إلى عام 2018. وهذا تحدي في إيجاد فرص العمل واحتياج السوق لهؤلاء الخريجين ومن أي تخصصات.
- يسكن حوالي 68% من العاملين سواء كانوا خريجين جدد أو موظفين في المدن، و11% أيضاً في المخيمات التي هي أصلاً حول المدن، هذا يعني عدم وجود مشاكل مواصلات خاصة عند المرأة، إضافة إلى توفر المواصلات في هذه الأيام بين البلدات والمدن الرئيسية حيث يتوفر فرص العمل.



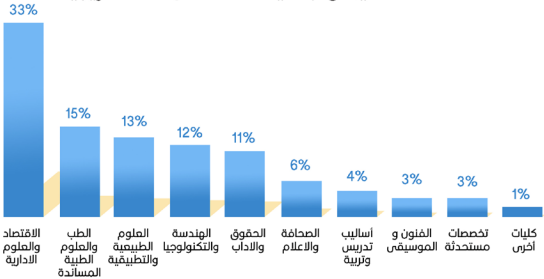
## 9.1.2 التحصيل العلمي والتخصص

أظهرت النتائج أن 45% من العاملين هم من الفرع الأدبي في الثانوية العامة، أما الفرع العلمي فقد بلغ نسبة 48%، في حين أن الفرع التجاري والصناعي قد بلغ نسبة 3% و2% بالتوالي. هذا يشير أن التوجه المهني لازال في المستويات الدنيا ضمن الدراسة. أما على صعيد التعليم العالي، فإن النسبة العظمى من العاملين والباحثين عن العمل هم من حملة درجة البكالوريوس، حيث بلغت النسبة 81%، الدراسات العليا بلغت الماجستير 7% والدكتوراه 2%، في حين بلغت نسبة حملة درجة الدبلوم حوالي 10%. بغض النظر عن الدرجة العلمية والتخصص، فقد أظهرت النتائج أن نسبة 20% ممن شملتهم العينة يحملون شهادات مهنية دولية متخصصة، مثل الشهادات المحاسبية، شهادات برمجة الكمبيوتر والهندسة وإدارة المشاريع وغيرها.

أشارت النتائج أن نسبة كبيرة من حملة شهادة البكالوريوس والعاملين في الضفة الغربية هم من خريجي جامعة القدس المفتوحة، بنسبة 14.5%. في حين بلغت نسبة 10% من حملة درجة البكالوريوس العاملين خريجي جامعة فلسطين التقنية "خضوري". أما الجامعات الأخرى في الضفة الغربية فقد كانت 9.4% من النجاح، 8.5% من بيرزيت، 4% جامعة القدس في أبو ديس، وكذلك 4% من الجامعة العربية الأمريكية. في غزة فقد تساوت كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر حيث كان لهما نصيب الأسد بين العاملين والباحثين عن العمل. كذلك بينت النتائج أن نسبة 4.5% من العاملين هم من خريجي الجامعات العربية خاصة جامعات الأردن ومصر. كذلك 1% من نتائج العينة هم من خريجي جامعات الصين وروسيا وشرق آسيا، في حين نسبة 1.3% من العاملين هم خريجي الجامعات الأمريكية والأوروبية.

اختلفت تخصصات العاملين والباحثين عن العمل من الخريجين، فقد كانت النسبة الكبرى تخص خريجي كليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بنسبة حوالي 33%. تليها خريجي كلية الطب والعلوم الطبية المساندة بواقع 15%. أما التخصصات المستحدثة فلا يزال الطلب عليها منخفض، حيث بلغت نسبة 2.6% من الخريجين العاملين ضمن هذه التخصصات، مثل الميكاترونكس، إدارة صحية، إدارة تكنولوجيا، تكنولوجيا اعلام، وغيرها من التخصصات الجديدة.

## تخصصات العاملين والباحثين عن العمل من الخريجين



بلغت أعلى نسبة عاملين بين التخصصات هو تخصص المحاسبة بنسبة حوالي 12% من اجمالي عينة الدراسة، تليها تخصص الإدارة 11%. ثم تخصص الكيمياء 6.5%، التكنولوجيا 6%، الاعلام 5%، التمريض 4.2%، مختبرات 3.4% وقانون 3.3%. أما العاملين والباحثين عن العمل من تخصصات الزراعة، رعاية طفل، الشريعة، لغة فرنسية، مياه وبيئة، اعلام وتكنولوجيا، صيدلة، موسيقى وغيرها، فقد كانت الأقل من حيث العمل. بلغ كل تخصص من هذه التخصصات نسبة أقل من 1% من العينة، حيث بينت النتائج وجود تشتت مرتفع من خلال فحص الانحراف المعياري عن المتوسط.

بالإضافة الى ذلك، يمكن ملاحظة أمرين هاميين في التحصيل العلمي والتخصص الجامعي

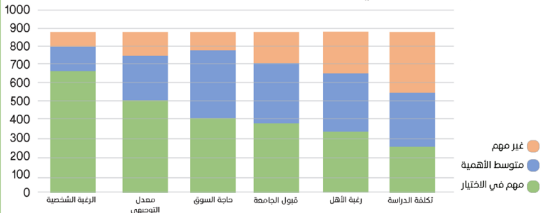
- بينت النتائج وجود علاقة جوهريّة عكسية ذات دلالة إحصائية بين البحث عن العمل وجنس الخريج، سنة التخرج، وفتح التوجيهي. حيث أشارت النتائج أنه كلما زادت نسبة الأناث، زادت نسبة البحث عن العمل بين العاملين خاصة اللواتي يعملن بعمل مؤقت. كذلك كلما زادت سنة التخرج، كلما زاد البحث عن العمل، وهذا يفسر أن العاملين الخريجين يبحثون عن عمل باستمرار. أيضا أنه كلما زادت نسبة تخصصات التوجيهي من التمريض والتجاري والصناعي، كلما زادت نسبة البحث عن العمل. وبالعكس تنخفض إجمالاً نسبة البحث عن العمل كلما كان التخصص باتجاه الفرع العلمي والادبي.

- بينت النتائج أن هناك علاقة جوهريّة موجبة وذات دلالة إحصائية بين الاستقرار الوظيفي وبين معدل التوجيهي، معدل الجامعة، وسمعة الجامعة. هذا يعني أنه كلما زاد معدل التوجيهي، وزاد معدل الجامعة، وكانت سمعة الجامعة أفضل، كلما زاد الاستقرار الوظيفي وانخفض البحث عن العمل بين العاملين.

### 9.1.3 اختيار التخصص الجامعي

يعتبر اختيار التخصص الجامعي أحد أهم العوامل الرئيسية في إيجاد فرص العمل وخاصة للخريجين الجدد. أظهرت نتائج التحليل أن نسبة 75% من العينة قد اختاروا التخصص الجامعي بناء على رغبتهم الشخصية، حيث اعتبروا الرغبة الشخصية عنصر هام في الاختيار، في حين اعتبر 16% منهم أن الرغبة الشخصية هي متوسطة الأهمية في اختيار التخصص، بينما أفاد فقط 9% أن الرغبة الشخصية في اختيار التخصص لم تكن ذات أهمية لديهم ولا يعتبرونها ذات أهمية. أظهرت النتائج أن الأفراد الذين يختارون التخصص بناء على رغبتهم الشخصية لديهم فرص أسرع في التوظيف مقارنة مع الأشخاص الذين يعتبرون الرغبة الشخصية في اختيار التخصص غير هامة، حيث بلغت نسبة الفرق حوالي 10%. فقد تبين أن 32% من الأشخاص الذين اختاروا تخصصهم الجامعي بناء على رغبتهم الشخصية قد حصلوا على وظائف في الثلاث شهور الأولى بعد التوظيف، بينما حصل 22% من الأشخاص الذين اعتبروا الرغبة الشخصية أمر غير هام في اختيار التخصص بنفس الفترة الزمنية. بينت نتائج الدراسة أيضاً أن الفتيات لا يخرتن التخصص الجامعي بناء على رغبتهن الشخصية، مقارنة بالذكور، حيث تعتمد الفتاة على معدل التوجيهي بشكل أساسي في عملية الاختيار.

#### معايير اختيار التخصص الجامعي



أحد معايير اختيار التخصص الجامعي هو التحليل والنظر الى حاجة سوق العمل. يسعى الأهالي وأصحاب الشأن الى اختيار تخصصاتهم بناء على توقعات سوق العمل واحتمال الحصول على وظائف مستقبلية. تشير نتائج الدراسة أن 46% من الأشخاص يختارون تخصصاتهم بناء على حاجة السوق، ويعتبرون أن دراسة الجامعة يجب أن تتم بناء على حاجة السوق، في حين أن 14% من الأشخاص لا يرون أن اختيار التخصص ينبغي أن يتم بناء على حاجة السوق، حيث أن سوق العمل في تبدل مستمر. بينت النتائج أن الأشخاص الذين يختارون بناء على حاجات السوق لديهم فرصة أعلى في الراتب، ولا يبحثون عن وظيفة حالية، وفرصتهم بالحصول على وظائف أسرع خلال الثلاثة أشهر الأولى من التخرج، مقارنة مع نظرائهم الذين لا يأخذون بعين الاعتبار حاجة السوق عند اختيارهم تخصصهم، حيث يبحثون هؤلاء باستمرار عن وظائف جديدة، وعدد الذين يتقاضون رواتب مرتفعة أقل، وأيضاً فرصة حصولهم على وظائف تحتاج فترة زمنية أطول.

إن استشارة الاهل في اختيار التخصص تعتبر هامة أيضاً في سرعة التوظيف وكذلك إمكانية الحصول على راتب أعلى. فقد بينت النتائج أن الذين اختاروا تخصصاتهم باستشارة الاهل يحصلون على معدل راتب أعلى بنسبة 10% من الذين لم يستشيروا أهولهم في اختيار التخصص. كذلك فإن فرصهم في التوظيف أسرع وأقل من حيث البحث عن العمل مقارنة مع الذين لم يستشيروا أهاليهم، حيث يبحثون أحياناً أو باستمرار على وظائف وكذلك فرصة حصولهم على وظيفة في فترة الثلاثة أشهر الأولى بعد التخرج أقل من نظرائهم.

بالمجمل، أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يعملون بوظيفة كاملة وأمورهم مستقرة بحيث لا يبحثون عن وظائف جديدة، وكذلك رواتبهم مرتفعة مقارنة مع المتوسط بنسبة حوالي 30%. وهذه الفئة أيضاً وجدوا وظائف بعد تخرجهم مباشرة بنحو أقل من شهر واحد، يرجع ذلك مرده الى عدة أسباب أهمها: -

- حصول هذه الفئة من الموظفين على شهادات مهنية، حيث اعتبروا جميعاً أن الشهادات الدولية هي مهمة أو على الأقل متوسطة الأهمية في التوظيف بغض النظر عن التخصص. وأن هذه الشهادات هي أحد الأسباب التي تؤدي الى زيادة الرواتب وسرعة التوظيف. من هذه الشهادات هي شهادات دولية في المحاسبة، الإدارة، التكنولوجيا، الهندسة، وغيرها. هذا يعني أن هذه الفئة كانوا يعدون أنفسهم من خلال الدورات التدريبية والدراسة بجد واجتهاد للحصول على الشهادات الدولية أثناء دراستهم الجامعية حتى ينالوا على فرصة توظيف جيدة.

- يعتبر الغالبية العظمى من هذه الفئة أن الرغبة الشخصية هي أحد أهم الأسباب في اختيار التخصص. حيث أشار نسبة 98% أنهم اختاروا تخصصهم بناء على رغبتهم الشخصية. كذلك بينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة جوهرية طردية ذات دلالة إحصائية بين الرغبة الشخصية في اختيار التخصص وحصول الموظف أو الخريج على الشهادات المهنية الدولية. وهذا يدل على أن الدراسة الجامعية قد تمت بناء على رغبة ذوي الشأن مما رافقها حب العمل والاستقرار الوظيفي والابتداع بعض النظر عن التخصص.





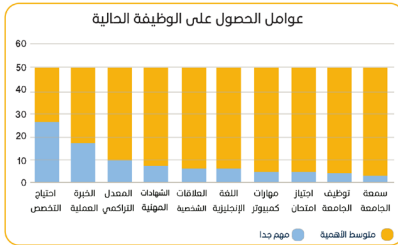
- يعتبر نصف هؤلاء أن دراسة السوق واختيار التخصص بناء على حاجة السوق هو أمر هام. في حين يعتبر النصف الآخر أن اختيار التخصص بناء على حاجة السوق تأتي في المقام الثاني. بينما 1% منهم أفاد أن لا داعي لأخذ حاجة السوق بعين الاعتبار. أيضا هناك علاقة جوهريّة موجبة بين اختيار التخصص بناء على حاجات السوق وبين الشهادات الدولية المهنة مما يسبب استقرار وظيفي وتقدم في العمل وعدم الالتفات والانشغال بالبحث عن وظائف جديدة.

- يعتبر أصحاب هذه الفئة اختيار التخصص بناء على سعر الساعة المعتمدة هو أمر غير هام. هذا يعني أنه يجب دراسة التخصص الذي يرغبه الشخص بغض النظر عن سعر الساعة المعتمدة. حيث أفاد 60% من هذه الفئة بضرورة المضي قدماً وعدم النظر الى تكلفة الدراسة عند اختيار التخصص.

- أفراد هذه الفئة هي ضمن العينة العامة، حيث ضمن التوزيع الطبيعي للعينة من حيث مكان السكن، المحافظة، معدل التوجيهي، معدل الجامعة، التخصص وغيره من الأمور الاجتماعية للعينة، ولهذا يمكن تغيير أثر العوامل الاقتصادية والاجتماعية في تحديد الاستقرار الوظيفي لهذه الفئة.

### 9.1.4 بيانات التوظيف والعمل

تشير نتائج الدراسة أن هناك عدد من الموظفين يعملون في تخصصات وأعمال غير تخصصهم، ويرجع السبب في ذلك الى رغبتهم بالعمل الحالي مقارنة مع نفس مجالاتهم في التخصص. حيث أفاد 63% منهم أن سبب عدم عملهم في مجال تخصصهم هو رغبتهم في عملهم الحالي. ان الغالبية العظمى منهم يعمل في القطاع الخاص وتحديداً في قطاع الخدمات. بينت النتائج كذلك أن فئة أخرى من الذين يعملون في وظائف غير مجال تخصصهم لا يتقاضون رواتب أعلى من رواتب تخصصاتهم، ولكن يضطرون للعمل في مجالات أخرى بسبب عدم وجود وظائف في مجالاتهم.



تلعب العلاقات الشخصية بين أصحاب العمل وإمكانية التوظيف دوراً مساعداً على التوظيف، فقد أظهرت نتائج الدراسة عكس ذلك، حيث بينت أن نسبة 1% فقط ممن يعملون في مجالات غير تخصصهم، يعملون في مجالات أخرى بسبب علاقاتهم الخاصة مع أرباب العمل، وبالتالي فهم يفضلون العمل مع أصحابهم من أرباب العمل بسبب العلاقة الشخصية.

بالمجمل، يزداد الاستقرار الوظيفي من خلال ملاحظة مؤشرات عامة على الوظيفة مثل انخفاض التقلب الوظيفي، عدم البحث عن العمل، عدم الندم على الوظيفة الحالية، ارتفاع الراتب مقارنة مع المتوسط، والعمل مباشرة بعد التخرج. حيث تشير أسباب التعيين لهذه الفئة من الموظفين الى عدة أمور

- احتياج المؤسسة للتخصص الدقيق هو السبب الأهم من وجهة نظر هذه الفئة، ان هذا السبب هو السبب الجوهرى في حصولهم على وظيفتهم الحالية. حيث أفادوا بأن التخصص الدقيق هو مهم جداً للحصول على الوظيفة. من هنا يجب أن يتم دراسة التخصصات التي تلبى حاجة السوق من التخصصات حتى يمكن الحصول على وظيفة.

- الخبرة العملية جاءت في المرتبة الثانية ضمن أسباب التعيين. حيث عادة تفضل المؤسسات الخاصة ومؤسسات المجتمع المدني وحتى المؤسسات الحكومية الخبرة العملية لمتقدم الوظيفة وتعتبره شرطاً أساسياً لما له أهمية على سرعة الإنجاز والتعلم. وهذا بدوره يضع الحاجة الى زيادة فترة تدريب الخريج وتأهيله ليندمج مع سوق العمل بسلاسة.

- ينظر من ناحية أخرى الى المعدل التراكمي في الجامعة وأيضاً الشهادات المهنية في مجال التخصص. تعتبر هذه ميزات اضافية للمتقدم مقارنة مع المنافسين الاخرين على الوظيفة. وبالتالي فرصة بقبول الوظيفة بشكل أفضل. غير أن المعدل التراكمي والشهادات المهنية الدولية يمكن أن تشكل أيضاً ميزة تنافسية على المستوى الدولي وخاصة في دول الخليج وأسواق العمل العربية والأجنبية الأخرى.

- تبدو أن هناك أسباب أخرى للتوظيف مثل يوم التوظيف في الجامعة، حيث تعمل العديد من الجامعات على دعوة أرباب العمل والشركات الخاصة لمؤتمر التوظيف ويتقدم من خلالها الطلبة الخريجين أو الذين تخرجوا منذ فترة. أيضاً العوامل الأخرى مثل سمعة الجامعة ومهارات اللغة الإنجليزية والحاسوب واجتياز بعض الامتحانات الكتابية الخاصة وكذلك العلاقات الشخصية مع أرباب العمل، كلها عوامل تساعد على التوظيف بحسب نتائج الدراسة.

### 9.1.5 مهارات مستخدمة في العمل

بعد التوظيف، يحتاج الموظف الى مهارات خاصة للعمل بالإضافة الى ما تم دراسته نظرياً في الجامعة. تختلف هذه المهارات حسب التخصص اجمالاً، غير أن الناظم الأساسي لمختلف التخصصات يتشابه الى حد ما، خاصة مع استخدام الكمبيوتر والبرامج الداعمة لمختلف المؤسسات واستخدام الوسائل والاتصالات الحديثة. تشير النتائج أن هناك عدد من المهارات يتم استخدامها من كافة الموظفين على النحو التالي:-

- أظهرت النتائج استخدام مهارات كتابة التقارير في العمل، حيث يستخدم حوالي 70% من العاملين ضمن مختلف التخصصات كتابة التقارير في العمل. وتختلف هذه التقارير حسب طبيعة العمل مثل تقارير انجاز، تقارير هندسة، تقارير للمهن الطبية وغيرها. تعتبر الخبرة هي العامل الأساس في اتقان هذه التقارير، حيث تختلف من مؤسسة الى أخرى ويمكن أن يكون هناك تقارير إضافية عن سير العمل خاصة عند متطلبات بعض المدراء والشركات الخاصة.

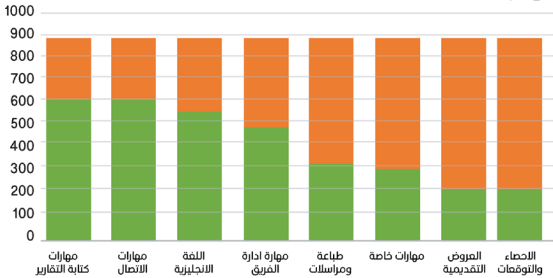
- بينت النتائج بشكل واضح أن هناك نسبة مرتفعة من الموظفين الحاليين يستخدمون مهارات الاتصال أثناء العمل، ويعتبرونها من الأمور الهامة. تشير الدراسات أن هناك العديد من الجامعات قد أدخلت في تخصصاتها مهارات الاتصال وهذه النتيجة تتناغم مع ما تم ذكره في جزئية الدراسات السابقة. حيث جاءت نتائج هذه الدراسة مطابقة للدراسات السابقة بشأن مهارات الاتصال، حيث أفاد 67% من العاملين أنهم بحاجة الى هذه المهارة في العمل ويستخدمونها بشكل يومي ومن كافة التخصصات والوظائف الإدارية.

• تبدو أيضا أن اللغة الإنجليزية هي أحد المهارات الأساسية التي يجب أن تتضمنها الوظائف الحالية. حيث تشير النتائج أن نسبة 63% من الموظفين يستخدمون اللغة الإنجليزية في العمل من حيث المراسلات والتقارير وغير ذلك. وأن هناك 37% لا يستخدمونها في العمل خاصة في المؤسسات الحكومية والمعلمين للمواد الأدبية مثل اللغة العربية والقانون والإدارة وغيرها.

• تطابقت نتائج هذه الدراسة مع الدراسات السابقة المنشورة في هذا المجال بخصوص احتياجات الموظفين وخاصة الخريجين الجدد والمتنقلين بالوظائف الى مهارة إدارة الفريق والاندماج في العمل. حيث بينت النتائج أن أكثر من نصف الموظفين العاملين في المجالات المختلفة بحاجة الى مهارة قيادة فريق العمل والاندماج في العمل. هناك بعض الجامعات العالمية التي أدخلت تحسينات على مناهجها تشمل مهارات الاتصال والتكيف مع الفريق بما في ذلك زيادة ساعات التدريب العملي للخريجين الجدد.

### مهارات تستخدم في العمل

لا  
نعم



• تفاوتت استخدام بعض المهارات الأخرى حسب التخصص، إلا أن جميع التخصصات بحاجة الى مهارات خاصة في العمل. مثلًا مهارات خاصة بمهنة الطب تختلف عن المهارات الخاصة باستخدام أدوات الهندسة أو مهارات خاصة بالقانون والاعلام وهكذا. ولكن نسبة قليلة مقارنة مع الأخرى من الذين يستخدمون مهارات التوقعات والأساليب الكمية في وظائفهم. وكذلك العروض التقديمية أثناء العمل.

بالمجمل، عند مقارنة نتائج فئة الموظفين الذين لا يبحثون عن عمل، والذين رواتبهم أعلى من المتوسط، وكان لديهم سرعة في التعيين، نلاحظ أنهم يستخدمون نفس المهارات تقريباً في وظائفهم الحالية. حيث أفاد نسبة 82% من هذه الفئة أن أكثر مهارة يستخدمونها هي مهارة كتابة التقارير، تليها مهارة الاتصال بنسبة 80%. أما مهارة إدارة الفريق فيستخدمها ويحتاجها نسبة 72% من العاملين في الوظائف المستقرة والذين أبدوا رضى عن وضعهم الحالي. في حين أن أقل المهارات التي يحتاجونها في العمل هي مهارة الطباعة وكذلك التوقعات.

## 9.2 نتائج استمارة أرياب العمل

يهدف تحليل جانب الطلب على الوظائف من مختلف تخصصات الفريجين، تم جمع بيانات أولية من 415 مؤسسة تعمل في القطاع الخاص والقطاع الاهلي والقطاع الحكومي في مختلف مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة. تم استهداف أصحاب العمل أنفسهم أو أصحاب القرار في عملية تعيين الموظفين الجدد، وذلك للتعرف على الأساليب والاحتياجات التي يهتم بها أرياب العمل في عملية التوظيف.

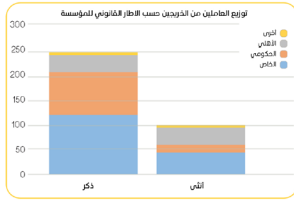
### 9.2.1 السمات الاجتماعية للعينة

بلغت نسبة الذكور من أرياب العمل الذين تم استطلاع آرائهم في هذه الدراسة 65% مقابل 35% من الإناث. ويلاحظ أن هذا الرقم يشمل موظفي الشؤون الإدارية الذين هم أصحاب القرار في صياغة متطلبات التوظيف، كذلك لدى مدراء شؤون الموظفين كافة استمارات تقييم الموظفين من مختلف الأقسام خاصة الموظفين الجدد عند التثبيت والزيادة السنوية أو المكافأة وغير ذلك من الترميمات. وبالتالي فإن لدى قسم شؤون الموظفين القدرة على مقارنة مؤهلات الموظف الذي تم تعيينه مؤخراً مع إنجازاته وقدرته على التكيف في العمل، لذا تم اعتبار مدراء الشؤون الإدارية ممثلين عن أرياب العمل في مختلف المؤسسات.

بلغ معدل العمر لدى أرياب العمر 35 عاماً. 70% منهم من فئة المتزوج، 29% فئة أعزب، 0.5% فئة مطلق و 0.2% فئة أرمل. أما عن موقع العمل، فقد تركزت في مناطق الضفة الغربية في رام الله، والخليل ونابلس، حيث بلغت نسبة أرياب العمل في المدن الثلاث حوالي 75% من إجمالي أرياب العمل في الضفة الغربية. أظهرت نتائج الدراسة أن حوالي 85% من أرياب العمل في الضفة الغربية يعملون ضمن مؤسسات مضي على تأسيسها حوالي 15 عاماً بالمتوسط. شملت هذه العينة على مؤسسات تأسست عام 1948 تعمل في قطاع المؤسسات غير هادفة للربح في مختلف المناطق الفلسطينية، وبنفس الوقت هناك شركات ومؤسسات أخرى تم تأسيسها عام 2019 في رام الله والخليل.



توزعت المؤسسات في هذه العينة تبعاً للقطاع التنظيمي التي تعمل به، فقد أظهرت النتائج وجود 21% من هذه المؤسسات تعمل في القطاع الحكومي، 52% في القطاع الخاص، 24% مؤسسات أهلية، أما المتبقي فهو يعمل في قطاعات أخرى مثل المؤسسات الدولية وغيرها. معظم هذه المؤسسات هي مؤسسات خدمية، حيث بلغت نسبة قطاع الخدمات بنصف النظر عن الإطار التنظيمي لهذه المؤسسات 65%، وهو يعبر عن الاقتصاد الفلسطيني الذي هو بمعظمه اقتصاد خدماتي. أما قطاع التجارة فقد بلغ نسبة 12%، قطاع الصناعة 11%، وقطاع الزراعة 8%، المقاولات 4%.



يختلف عدد العاملين في هذه المؤسسات بالمجمل، بلغ متوسط العاملين الذكور 15 موظف في كل مؤسسة، كان أعلى عدد موظفين ذكور هو في قطاع الصناعة بواقع 32 موظف لكل مؤسسة بالمتوسط، في حين أن أقل عدد موظفين ذكور كان في مؤسسات الخدمات بواقع 12 موظف لكل مؤسسة بالمتوسط، أما اجمالي العمالات من الإناث فقد تركز في قطاع الصناعة أيضا بمتوسط 20 موظفة في المؤسسة الصناعية، في حين بلغ معدل العمالات في المؤسسات الزراعية حوالي 7 موظفات لكل مؤسسة، وهو القطاع الأقل تشغيلاً للإناث.

فيما يخص العاملين من خريجي الجامعات الجدد، فقد بينت نتائج الدراسة أن القطاع الخاص يستوعب النسبة الكبرى منهم بنسبة حوالي 46% من مجموع الموظفين فئة الخريجين الجدد. 75% منهم من الذكور و25% من الإناث. أما القطاع الحكومي فيستوعب حوالي 29% من الخريجين العاملين، والقطاع الأهلي يستوعب نسبة 23% منهم، أما 2% موظفين من الخريجين الجدد فيتم تعيينهم ضمن المؤسسات الأخرى مثل الدولية وغيرها. وقد أظهرت نتائج الدراسة أيضا أن نسبة العمالات من الخريجين الجدد أعلى من نسبة العاملين من الخريجين الجدد في المؤسسات الأهلية والغير هادفة للربح بنسبة 53% للإناث مقابل 47% من الذكور.

## 9.2.2 معايير تعيين الموظفين

تختلف معايير التعيين من مؤسسة الى أخرى، فبعض المؤسسات الحكومية تتطلب من المتقدم مواصفات خاصة واجراء امتحان كتاب ومقابلة ضمن لجنة متخصصة بهذا الشأن، وبعض المؤسسات وخاصة صغيرة الحجم وبالتحديد التي تعمل في القطاع الخاص يتم التعيين بناء على المعرفة، وفي بعض الأحيان على العلاقات الشخصية دون اجراء امتحانات كتابية وغير ذلك، أما المؤسسات كبيرة الحجم فإنها تضع شروط مسبقة ويتم مقارنة كفاءة المتقدم لهذه الشروط ضمن مقابلات ونحوه من الاجراءات.

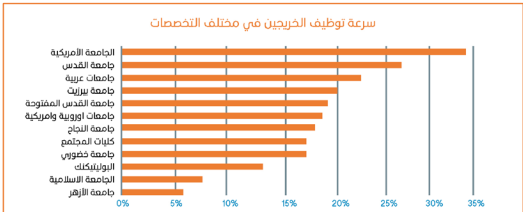
يعتبر التخصص المطلوب للوظيفة هو أهم المتطلبات في معايير التعيين للمؤسسات العاملة في مختلف القطاعات. بينت النتائج أن أكثر من 70% من المؤسسات تنظر الى اسم التخصص الدقيق قبل البدء بعملية التعيين. على سبيل المثال فرصة خريج إدارة الأعمال ليشغل وظيفة محاسب هي أقل من خريج المحاسبة وبالعكس. تتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات المنشورة وان كان البعض يهتم في اسم الكلية والخبرة العملية، إلا أن التخصص الجامعي هو محدد أساسي في عملية التوظيف.

القطاع	قطاع مؤسسات حكومية		قطاع مؤسسات خاصة		قطاع مؤسسات أهلية	
الأهمية للتعيين	مهم جداً	مهم	مهم جداً	مهم	مهم جداً	مهم
التخصص الدقيق	25%	75%	28%	72%	27%	73%
سمعة الجامعة	92%	8%	85%	15%	68%	73%
المعدل التراكمي	70%	30%	81%	19%	38%	32%
الخبرة العملية	33%	67%	49%	51%	35%	62%
العلاقات الشخصية	83%	17%	61%	39%	82%	65%
مكان سكن	86%	14%	78%	22%	68%	18%
الشهادات المهنية	94%	6%	94%	6%	99%	32%
مهارات الاتصال مع الفريق	83%	17%	90%	10%	82%	1%
مهارات الكمبيوتر والكتابة	78%	22%	68%	32%	47%	8%
نتائج امتحان كتابة	70%	30%	78%	22%	34%	53%
المتوسط	71%	29%	71%	29%	58%	66%

41%

يبين النتائج عدم وجود اهتمام جوهري من حيث سمعة الجامعة التي تخرج منها المتقدم للتوظيفة، تزداد سمعة أو اسم الجامعة عند بعض المؤسسات الحكومية في مجالات معينة عند التعيين، حيث أن بعض الجامعات لها درجات معينة مقارنة مع جامعات أخرى. ولكن في القطاع الخاص والمؤسسات الأهلية لا يوجد هناك أهمية عند التعيين بشكل عام. في الحقيقة، تختلف هذه النتائج مع الدراسات الدولية في هذا الشأن، حيث يبين العديد من الدراسات أن العامل الأساس في عملية التوظيف هو اسم وسمعة الجامعة من قبل أرباب العمل.

تفيد النتائج العامة أن جميع الجامعات تتشارك في سرعة التوظيف للخريجين الجدد. يمكن تفسير ذلك أن هناك عوامل أخرى لها علاقة بسرعة التوظيف وليس اسم الجامعة المحدد فقط. على سبيل المثال، التخصص، حاجة السوق في فترة تخرج معينة، الموقع الجغرافي، العمل في نفس مجال التخصص، العلاقات الشخصية ومهارات التواصل وغيرها من العوامل. وعند فحص الخريجين الذين وجدوا فرصة عمل مباشرة بعد التخرج، تبين أن الجامعة العربية الأمريكية هي أكثر الجامعات التي وجد الخريجون منها فرصة التوظيف.<sup>95</sup> يعتبر المعدل التراكمي أيضاً أحد العوامل الهامة في التوظيف. حيث يبين النتائج أن قطاع الحكومة يأخذ بالاعتبار المعدل التراكمي بناء على نقاط التقييم من قبل لجنة التقييم، في حين لا يوجد اهتمام جوهري من قبل المؤسسات الأهلية والشركات الخاصة بالمعدل التراكمي بنفس درجة الأهمية عند المؤسسات الحكومية.



95 جاء هذا الترتيب بناء على عدد اتحاق الخريجون بضع النظر عن الدرجة العلمية أو التخصص الوظيفية خلال الشهر الأول من التخرج وهو يساوي نسبة العاملين الخريجين من جامعة معينة الذين وجدوا فرصة عمل في الشهر الأول إلى عدد العاملين من الجامعة ذاتها في هذه الأسماء. وقد تم اعتماد نسبة الخريجين إلى إجمالي العاملين من الجامعة ذاتها لتجنب عدد الخريجون والعاملين، حيث أن بعض الجامعات عدد طلبها عشرات الآلاف والأحسن لا تتعدى بضعة المئات.

تعتبر الخبرة العملية أحد أهم العوامل المساعدة على التوظيف في كافة القطاعات. حيث يبدى القطاع الخاص والعام والأهلي أهمية بالخبرة العملية. هذا بالطبع يتقاطع مع العديد من الدراسات المنشورة في هذا السياق خاصة إذا كانت الخبرة العملية هي من مؤسسات عريقة وكبيرة. بينت نتائج الدراسة أن 67% من المؤسسات الأهلية يعتبرون الخبرة هامة جداً. وكذلك 51% من مؤسسات القطاع الخاص و85% من المؤسسات الحكومية يعتبرونها أيضاً هامة جداً في معايير التوظيف بغض النظر عن التخصص.

في الواقع، الخبرة ليست بالضرورة ان تكون عمل سابق (وظيفة) خاصة عند الخريجين الجدد. يمكن ان تكون الخبرة من خلال التطوع والتدريب والتلمذة حيث يضيف خبرة جيدة في مجال التخصص. كذلك القراءة في نفس مجال الأنشطة كل هذه الامور تضاف للسيرة الذاتية تجعل من الخريج شخص نشيط اجتماعي محب للعمل والمجال الذي يرغب بالعمل به. احياناً، يكلف الشخص بمهام يعتقد أنها بسيطة ولا يمكن ادراجها في السيرة الذاتية وهي تعتبر خبرة جيدة. ولزيادة فرص التوظيف، فان على الخريج البحث عن عمل حتى لو كان جزئياً يتنافس أمام مرشحين آخرين في التقديم على وظيفة.

أظهرت نتائج الدراسة أهمية العلاقات الشخصية في التوظيف بالقطاع الخاص في حين لا يوجد أهمية نسبية في القطاع الحكومي وقطاع المؤسسات الأهلية. عادة تتبع المؤسسات الحكومية والأهلية لجان تقييم ومقابلات. وبالتالي فان العلاقة الشخصية ربما تكون أقل أهمية مقارنة مع مؤسسات القطاع الخاص، وبالتحديد الصغيرة منها، حيث تلعب العلاقات الشخصية أهمية في عملية الاختيار والتوظيف. غير ان هذا لا يعني ان التوظيف يتم بناء على العلاقات الشخصية، فقد بينت الدراسة ان أكثر من 80% يعتبرونها هامة، ولكن يظل التخصص الدقيق والخبرة العملية ومهارات الكمبيوتر ونتائج امتحان الكتابة أكثر أهمية من العلاقات الشخصية.

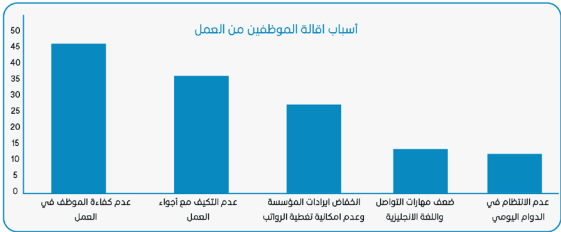
بينت نتائج الدراسة اختلافاً مع التوجه الدولي في مدى أهمية الشهادات المهنية الدولية في عملية قبول التوظيف. في قطاع الحكومة لا تكاد تعنى أهمية عند التوظيف، كذلك الامر في المؤسسات الأهلية والقطاع الخاص، حيث لوظف عدم اهتمام بهذه الشهادات الدولية. كذلك جاءت نتائج الدراسة مغايرة لبعض الدراسات الدولية التي تعتبر مهارات الاتصال أحد أهم معايير التوظيف ويمكن قياسه من خلال المقابلات. أظهرت نتائج الدراسة أن 17% من مؤسسات المجتمع المدني تعتبر مهارات الاتصال ذات أهمية قصوى في عملية التوظيف، 8% من مؤسسات القطاع العام أبدت أهمية قصوى في مهارات الاتصال. وكذلك 10% من مؤسسات القطاع الخاص تعتبر ذات أهمية قصوى.

تشير نتائج الدراسة أن القطاع الحكومي لازال يهتم في اجراء الامتحان الكتابي في عملية التوظيف. في الواقع اعتبرت 86% من المؤسسات الحكومية الامتحان الكتابي ذات أهمية قصوى. نسبة 53% من هذه المؤسسات تعتبر مهارات الكمبيوتر هي أساسية في عملية التوظيف. يتشابه مع مؤسسات القطاع الحكومي مؤسسات القطاع الأهلي التي تهتم أيضاً في اجراء امتحانات كتابة ولجان مقابلات في عملية التوظيف.

اجمالياً، تهتم المؤسسات الأهلية بمعايير أهمها التخصص الدقيق للوظيفة، الخبرة العملية، المعدل التراكمي في الجامعة، ولتقييم هذه المعايير تقوم بإجراء امتحان كتابي ولجنة تقييم تعمل على فرز الطلبات والتقييم. أما مؤسسات القطاع الخاص، فان التخصص الدقيق أيضاً هو المحدد الأساسي في التوظيف، كذلك الخبرة العملية، العلاقات الشخصية ومهارات الكمبيوتر والكتابة، ولتقييم ذلك، يعمل أرباب العمل على اختيار موظفيهم اجمالياً دون اجراء لجان تقييم وامتحانات خاصة. يتشابه القطاع الحكومي الى حد ما مع قطاع المؤسسات الأهلية، حيث يعتبر التخصص الدقيق، المعدل التراكمي، الخبرة العملية مهارات الكمبيوتر أهم معايير للتقييم والقبول. ولإجراء ذلك تعمل هذه المؤسسات على اجراء امتحانات كتابية ولجان تقييم.

### 9.2.3 أسباب اقالة الموظفين

أظهرت نتائج استمارة أرباب العمل أن هناك حالات قد تم إنهاء أعمال موظفين لعدة أسباب. بلغت نسبة المؤسسات التي عملت على إنهاء أعمال موظفين أو عدم تثبيت الموظفين الجدد حوالي 20% من إجمالي المؤسسات. تركزت بمعظمها على المؤسسات الخاصة. يعتبر عدم كفاءة الموظف في العمل أهم الأسباب التي تجعل أصحاب العمل يقررون إنهاء التعاقد مع الموظفين. في حين عدم الانتظام في الدوام كان أقل الأسباب. يبدو أن أمر الالتزام في الدوام يمكن للموظف الانتظام به. ولكن القدرات والكفاءة في العمل بحاجة تدريب وتأهيل. أيضاً أسباب أخرى هامة مثل عدم التكيف مع بيئة العمل وضعف مهارات الاتصال والاندماج في العمل هي أسباب تجعل أرباب العمل ينوون التعاقد مع الموظفين. بينت النتائج أيضاً أن الموظفين الذكور أكثر عرضة للإقالة من الإناث. وان المؤسسات التي مضى على تأسيسها فترات طويلة وذات حجم كبير تعرضت لحالات اقالة موظفين أقل من المؤسسات التي تم تأسيسها مؤخراً. وهذا يدل على الخبرة الطويلة في عملية اختيار الموظفين وعدم الاعتماد على العلاقة الشخصية في التعيين والمقابلة. كذلك تتمتع المؤسسات الكبيرة بنقابات موظفين داخل المؤسسة ذاتها تدافع عن حقوق الموظفين في المؤسسة واهمها الإقالة.

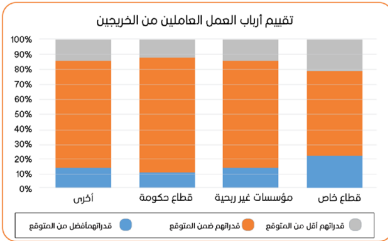


### 9.2.4 ملائمة الخريجين للعمل

أظهرت نتائج الدراسة وجود رضى اجمالا عن أداء الخريجين من مختلف التخصصات في مختلف القطاعات. حيث وجدت 82% من المؤسسات الحكومية التي عملت على تعيين خريجين من مختلف التخصصات أداء هؤلاء الخريجين كان ضمن المتوقع. في حين أن نسبة 11% من المؤسسات الحكومية وجدت أداء الخريجين كان أقل من التوقعات في العمل. أما النسبة الأقل وهي 8% من هذه المؤسسات الحكومية وجدت أداء الخريجين في العمل أعلى من التوقعات. هذا يدل بوضوح على فعالية المقاربات والإجراءات المتبعة في التقييم والتوظيف. أما في المؤسسات غير الهادفة للربح، فقد أظهرت النتائج أن حوالي 70% من هذه المؤسسات قد وجدت أداء الخريجين كما هو متوقع. وأن 16% من هذه المؤسسات وجدت أداء الخريجين أعلى من التوقعات في حين 15% من هذه المؤسسات وجدت أدائهم أقل من التوقعات. أما في القطاع الخاص والذي يستوعب النسبة الأكبر من الخريجين، فقد أظهرت النتائج أن 65% من مؤسسات القطاع الخاص وجدت أداء الخريجين العاملين ضمن المتوقع. في حين 11% من المؤسسات قد وجدت أداء الخريجين فوق التوقعات. أما 24% من مؤسسات لقطاع الخاص، فقد وجدت أداء الخريجين أقل من توقعاتهم عند التوظيف.



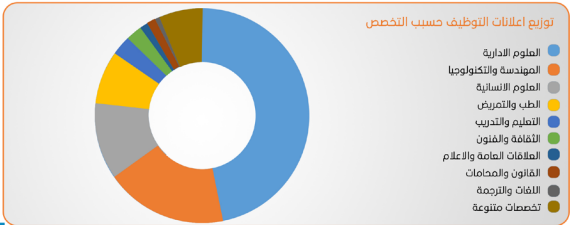
بالمجمل، معظم المؤسسات بغض النظر عن طبيعة عملها، ترى أن أداء الخريجين في العمل ضمن التوقعات، حيث بلغت النسبة اجمالاً 70% من هذه المؤسسات. أما نسبة 19% من المؤسسات فقد وجدت أن أداء الخريجين أقل من المتوقع. في حين أن نسبة 11% من المؤسسات قد وجدت أن أداء الخريجين كان أفضل من المتوقع. تطرح هذه النتائج ضرورة البحث في الأسباب التي تؤدي إلى زيادة كفاءة الخريجين بحيث يصبح أدائهم أعلى من المتوقع. وبالتالي ماهية هذه الميزات التي يتمتع بها هؤلاء الخريجون وضرورة العمل على تعزيزها وتعميمها. كذلك البحث بنفس الوقت بالأسباب التي تجعل أداء الخريجين أقل من المتوقع من وجهة نظر مدراءهم وكيفية تحسين الأداء حتى يصبحوا ضمن التوقعات.



بينت نتائج الدراسة رغبة أصحاب العمل بتعديل مناهج الدراسة في الجامعة لزيادة كفاءة الموظفين الخريجين. حيث أفادت حوالي 80% من المؤسسات رغبتها بأن تقوم الجامعات الفلسطينية بتغيير المناهج كي تتكيف مع متطلبات العمل، في حين لم يؤيد أحداثاً تعديلات في المناهج حوالي 20% من هذه المؤسسات في مختلف القطاعات الإنتاجية.

### 9.3 تحليل نتائج إعلانات الوظائف

لدعم تحليل جانب الطلب من مختلف الوظائف في سوق العمل وخاصة للخريجين، تم تحليل 500 إعلان من موقع جوبس للوظائف في فلسطين ضمن آخر الفترات الزمنية بهدف الاطلاع على متطلبات سوق العمل وماهية الاتجاهات العامة في شروط التوظيف. بينت النتائج أن 66% من إعلانات التوظيف تتجه إلى طلب موظفين متوسطي الخبرة تتراوح خبرتهم بين 3 إلى 8 سنوات. أما طلبات الإدارة العليا فقد بلغت 16% في حين تم ملاحظة 17% فقط من الإعلانات تتجه نحو المبتدئين سواء كانوا خريجين جدد أو لديهم خبرة أقل من عام واحد. وقد توزعت باقي الإعلانات بواقع 1% على المتدربين.



أظهرت النتائج أن معظم الوظائف تتجه لطلب درجة البكالوريوس بواقع 83% من إجمالي طلبات التوظيف، في حين تتجه إعلانات الماجستير إلى الإدارة العليا. كذلك 87% من الإعلانات تتجه إلى طلب وظيفة بدوام كامل مع كافة الامتيازات، وأن نسبة قليلة من الإعلانات احتوت على دوام جزئي أو خاطبت درجات أقل من البكالوريوس مثل الدبلوم والثانوية العامة. وهذا يدل أنه لا زال هناك اتجاه عام على طلب التوظيف بناء على درجة البكالوريوس بالرغم من ارتفاع خريجي الدراسات العليا.

### 9.3.1 إعلانات وظائف العلوم الادارية



أظهرت نتائج تحليل إعلانات التوظيف أن 47% من إعلانات التوظيف تستهدف تخصصات الاقتصاد العلوم الإدارية ضمن مختلف المستويات. استهدفت إعلانات العلوم الإدارية بواقع 20% تخصص المحاسبة والعلوم المالية، 30% اتجهت نحو تخصص التسويق، 50% من هذه الإعلانات استهدفت مجالات إدارية متنوعة، مثل منسقي مشاريع، مدراء أقسام، مدراء شؤون إدارية، مديري برامج تطوير وتدريب، دعم لوجستي، موظفي مستودعات وأرشفة وغيرها من المجالات الإدارية المتنوعة.

خلال تحليل شروط الوظيفة، تبين أن معظم إعلانات وظيفة المحاسبة تشترط أن يتمتع المتقدم بمهارات اتصال، لغة إنجليزية، برامج الكمبيوتر وبعض المهارات الأخرى مثل المعرفة ببرامج محاسبية معينة أو نحو ذلك. في حين فقط 12% من هذه الإعلانات تشترط أن يكون مع المتقدم رخصة سياقة، وأن نسبة 30% من هذه الوظائف قد استهدفت الخريجين الجدد. أما بالنسبة إلى موظفي التسويق، فقد لوحظ ازدياد الطلب على الخريجين الجدد. نسبة 42% من إعلانات وظائف التسويق تشترط أن يكون المتقدم خريج جديد أو يحمل سنة واحدة خبرة. وتشترط نسبة 85% من هذه الإعلانات أن يتمتع المتقدم بمهارات عالية من الاتصال، معرفة باللغة الإنجليزية وبرامج الكمبيوتر. كذلك نسبة 35% من إعلانات التسويق هذه تشترط بالمتقدم حيازته رخصة سياقة سارية المفعول. من خلال تحليل النسبة المتبقية من إعلانات التسويق، تبين 15% منها يشترط خبرة أكثر من 5 سنوات لشغل مناصب عليا مثل مدراء فروع، مدراء مناطق، ومستشاري تسويق ومبيعات. يمكن ملاحظة من خلال الشروط التركيز على الخبرة أكثر من الناحية الأكاديمية وخاصة الخبرة في القطاع التي تعمل به المؤسسة، مع توفر بالطبع المهارات الخاصة ومعرفة الكمبيوتر والانترنت، كذلك شروط خاصة مثل التخطيط الاستراتيجي، إدارة التفاوض وبناء العلاقات العامة.

### 9.3.2 إعلانات وظائف الهندسة والتكنولوجيا

تعتبر تخصصات الهندسة المختلفة من أهم التخصصات التي تدخل في العديد من القطاعات مثل قطاعات البناء والانشاءات، قطاع التصنيع والماكينات، السيارات والمعدات، الالكترونيات، المقاولات وغيرها من القطاعات الإنتاجية. في السنوات الماضية دخلت تكنولوجيا المعلومات وهندسة الكمبيوتر بقوة الى كليات الهندسة وزاد الطلب على هذه التخصصات بسبب توزع الصناعات مثل هندسة الشبكات، تطوير البرامج، تطور لغات البرمجة ودخول البرامج الذكية على السوق. أصبح هناك العديد من التخصصات التي تتخصص في جزئية معينة من التكنولوجيا والحاسوب مثل تطوير البرامج، تكنولوجيا معلومات، قواعد بيانات، إدارة تكنولوجية، علوم الكمبيوتر، هندسة الكمبيوتر وغيرها من مختلف التخصصات. كذلك فقد تم دمج تخصصات أخرى من كليات أخرى مع الحاسوب، فأصبح لدينا نظم معلومات إدارية، نظم معلومات محاسبية، نظم معلومات مالية، اعلام وتكنولوجيا اتصال وغيرها من هذه التخصصات المستحدثة والمهجنة.

أظهرت نتائج تحليل إعلانات التوظيف أن 18% من مجمل إعلانات التوظيف تستهدف تخصصات الهندسة وتكنولوجيا المعلومات. 83% من إعلانات الهندسة هي تخص تخصصات الكمبيوتر المختلفة، وهي نسبة مرتفعة جداً وتضع تخصصات الهندسة الأخرى على المحك. حيث يبين النتائج أن جميع تخصصات الهندسة الأخرى مثل الهندسة المدنية، الهندسة الزراعية، الهندسة الكهربائية، إدارة الهندسة، والوظائف المرتبطة بالهندسة مثل مندوزي المبيعات لمنتجات هندسية معينة، مدراء فروع وهكذا، جميع هذه الوظائف لا تتعدى 17% من إعلانات وظائف الهندسة والتكنولوجيا.

يبننت النتائج أن 34% من إعلانات وظائف الهندسة والتكنولوجيا تستهدف الخريجين الجدد أو الذين لديهم خبرة سنة واحدة أو أقل. 95% من هذه الإعلانات تشترط بالمتقدم مهارات اتصال ولغة انجليزية، في حين تشترط 10% تشترط من المتقدم الحصول على رخصة سياقة، الغالبية العظمى من هذه الإعلانات تشترط بالخريج حصوله على مواصفات خاصة مثل معرفة البرمجة بلغة معينة، شهادة مهنية دولية في تخصص معين، القدرة على تعلم برامج معينة، وغيرها من المواصفات. هذا يؤكد الحاجة لتدريب الخريجين في هذه التخصصات حتى يندمجوا في سوق العمل، وبنفس الوقت أن يشعر طابح العمل أن توظيفهم في الشركات والمؤسسات ذو فائدة وإنتاجية.

أشارت النتائج أن 16% من إعلانات الهندسة والتكنولوجيا استهدفت الإدارة العليا، حيث اشترطت وجود خبرة لدى المتقدم 5 سنوات أو أكثر. تضمنت وظائف مدراء، استشاري تصنيع، مهندسي ميكانيك، الكترونيات، جودة، طاقة شمسية، وهندسة طبية. وقد لوحظ على هذه الفئة من الإعلانات انخفاض الطلب فيها على تخصصات الكمبيوتر والتكنولوجيا مقارنة بالوظائف التي تحتاج الى خبرة أقل. أما 50% من إعلانات الهندسة الأخرى فقد استهدفت ذوي خبرة من سنة واحدة الى 5 سنوات. شملت وظائف مختلفة في الحاسوب مثل برمجيات بلغات مختلفة، جافا، دوت نيت، إدارة أنظمة التشغيل، تصميم مواقع انترنت، إدارة جودة البرامج، مهندسي كمبيوتر وغيرها من التخصصات. وقد اشترطت الغالبية العظمى من هذه الوظائف مهارات اتصال ولغة انجليزية. كذلك اشترطت وجود بعض المواصفات الخاصة مثل لغات برمجة متقدمة، خبرة عملية بأنظمة تشغيل خاصة مثل لينوكس، وويندوز، اتقان برامج تصميم عصرية، شهادات دولية مهنية في التخصص، وغير ذلك.

### 9.3.3 إعلانات وظائف العلوم الانسانية

استهدفت إعلانات الوظائف أيضا العلوم الإنسانية من مختلف التخصصات. حيث بلغت نسبة الإعلانات لهذه التخصصات 11%. شملت معظم مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة. أهم التخصصات المطلوبة ضمن هذه الفئة هي الحقوق، الصحافة والاعلام، الإدارة، منسقي مشاريع تنمية ومدراء برامج من مختلف المواضيع العامة، أخصائيين تدريب، أخصائيين في النوع الاجتماعي، رعاية الأطفال، الاعلام وغيرها من التخصصات. كان نصيب الخريجين من إعلانات الوظائف هذه قليلة بنسبة حوالي 12%. شملت بمعظمها على مساعدي منسقي مشاريع، وظائف إدارية مبتدئة. اشترطت هذه الوظائف أن يكون المتقدم على درجة عالية من مهارات التواصل واللغة الإنجليزية، ومعرفة ببرامج الكمبيوتر الأساسية، أيضاً بعض الشروط الخاصة مثل أن يكون من سكان منطقة معينة، وأن يكون قد تدرب أو عمل في مؤسسات دولية.

أما فئة المتوسطة الخبرة في إعلانات العلوم الإنسانية، فقد شكلت نسبة 59% من اجمالي إعلانات الوظائف لهذه التخصصات. معظم هذه الإعلانات تطلب مهارات الاتصال والاندماج مع الفريق، كذلك اتقان اللغة الإنجليزية. وقد احتوت العديد من الإعلانات على بعض الشروط مثل معرفة لغة معينة، خبرة محددة مع مانح أوروبي أو دولي، خبرة في قطاع معين، معرفة واطلاع واسع على الوضع السياسي أو قطاع اخر وهكذا. أما الوظائف ذات الخبر المرتفعة أي أكثر من 5 سنوات فقد تركزت على عقود مع استشاريين في مجالات مختلفة، مثل المتابعة والتقييم، دراسة النوع الاجتماعي، دراسة تنمية محلية، مدراء فروع لبعض البرامج الإنسانية وهكذا. اشترطت هذه الإعلانات بمجملها على اللغة الإنجليزية ومهارات التواصل واستخدام الكمبيوتر والمراسلات. أيضاً مهارات خاصة مثل التخطيط، معرفة بإدارة المشاريع التنموية وهكذا.

### 9.3.4 إعلانات وظائف الطب والمهن الطبية

تأتي إعلانات المهن الطبية المساندة وتخصصات الطب البشري محدودة بالرغم من أهميتها وانتشارها في المستشفيات الخاصة والمؤسسات الحكومية وكذلك المؤسسات الأهلية. حيث بلغت نسبة 8% من اجمالي إعلانات الوظائف من مختلف التخصصات. تحتوي العلوم الطبية على تخصصات أهمها التمريض، العلاج الطبيعي والوظيفي. بينت النتائج أن 12% من إعلانات هذه الفئة من الوظائف تشترط دبلوم وخاصة في مهنة التمريض والعلاج الطبيعي، أما البكالوريوس فقد شملت 88%، وقد خلت الإعلانات لهذه الفئة من شرط الدراسات العليا بالرغم أن بعض الوظائف تخص مناصب عليا.

احتوت 16% من إعلانات وظائف المهن الطبية على الخريجين، أو خبرة أقل من سنة. شملت مختلف التخصصات مثل التمريض وطب العظام، طب التخدير، الطب العام والعلاج الطبيعي وغيرها. جميع هذه الإعلانات اشترطت مهارات اتصال وعمل فريق، لغة انجليزية وكذلك بعض الشروط الخاصة مثل تحديد جنس المتقدم، معرفة بالمؤسسات الأهلية وهكذا. بلغت فئة الخبرة المتوسطة من إعلانات المهن الطبية نسبة 62% من الإعلانات، حيث شملت أيضاً العديد من التخصصات الطبية وكذلك طب الاسنان، الطب النفسي، طب الطوارئ، أخصائيين في علاج النطق واللغة وغيرها من التخصصات. في حين بلغت فئة الخبرة الطويلة في إعلانات المهن الطبية على أمور إدارية أكثر منها تقنية، مثل مدراء برامج تطوير القطاع الصحي، استشاري صحة مجتمعية وغيرها.

اجمالياً، لوحظ أن شروط إعلانات تخصصات المهن الطبية جميعها تتطلب مهارات اتصال عالية، لغة انجليزية متقدمة، معرفة الكمبيوتر، وبعض المتطلبات الخاصة من الخبرة في مجالات معينة. كذلك احتوت هذه الاعانات على شرط رخصة قيادة سارية المفعول لحوالي 20% من إعلانات المهن الطبية.

### 9.3.5 إعلانات وظائف التخصصات المختلفة

من خلال متابعة إعلانات الوظائف تبين أن هناك نسبة 7% منها تندرج ضمن مجالات مختلفة والتي لا تنطبق على تخصص محدد مثل سائق، مزارع، مديرة منزل، محقق حوادث، فني صيانة عامة، فني أجهزة مكتبية، عامل، مساعد منسق مشروع وغيرها من الوظائف. 50% من هذه الوظائف لا تتطلب شروط خاصة مثل خبرات معينة، أو مهارات ذات مستوى عالي. 40% من هذه الإعلانات تشترط الدبلوم المهني أو الثانوية العامة، في حين 60% تتطلب درجة البكالوريوس دون تحديد تخصص معين إجمالاً.



## 10. مؤشرات المستقبل

نفرد في هذا الجزء ملخص عن نتائج الدراسة وكذلك توصية مباشرة بخصوص استقرارات المستقبل بناء على تحليل استثمار العاملين، استثمار أصحاب العمل، تحليل إعلانات التوظيف، وكذلك الاتجاهات العامة من مختلف التخصصات بناء على النمو الاقتصادي وتوجه المستوى السياسي في ظل حكومة فلسطينية جديدة تسعى لتعزيز التنمية الاقتصادية والتمكين في مختلف المستويات. هذا بالإضافة الى الجزء الأهم وهو اخر بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني<sup>36</sup>. يوضح الجدول التالي هذه التخصصات

- تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء ان تخصصات الأفراد 20-29 سنة الحاصلين على شهادة الدبلوم المتوسط أو البكالوريوس قد توزعت على مختلف التخصصات. وقد كانت اجمالاً بنسب مختلفة حيث الأعمال التجارية والإدارية (27%)، علوم تربوية وإعداد معلمين (15%)، الصحة (10%)، علوم إنسانية (9%)، العلوم الاجتماعية والسلوكية (8%)، باقي التخصصات (31%).

- بلغ عدد الطلبة المسجلين والمنتظمين على مقاعد الدراسة في مؤسسات التعليم العالي للعام الأكاديمي حسب اخر احصائيات وزارة التعليم العالي حوالي 220 ألف طالب وطالبة. تشكل نسبة الطالبات حوالي 61% ونسبة الطلاب 39%. حيث بلغ عدد الطلبة الجدد الذين التحقوا بمؤسسات التعليم للعام 2017 حوالي 60 ألف طالب وطالبة، بواقع 35 ألف طالبة و25 ألف طالب ذكر<sup>37</sup>.

- ارتفع معدل البطالة بين الأفراد 20-29 سنة الحاصلين على مؤهل دبلوم متوسط أو بكالوريوس في فلسطين إلى حوالي 56%، بواقع 41% في الضفة الغربية و73% في قطاع غزة. كذلك بلغ عدد المتقدمين لامتحان شهادة الثانوية العامة "الانجاز" في العام الدراسي 2017/2018 حوالي 77 ألف طالباً وطالبة، ويبلغ عدد خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية بمعدل 40 ألف خريج وخريجة سنوياً. ويستوعب السوق المحلي بمعدل 8 آلاف فرصة عمل للأفراد (20-29 سنة).

- ضمن هذه المعطيات، فقد تم احتساب عدد الطلبة في الجامعات الفلسطينية حسب التخصص وحسب الجنس، كذلك نسبة البطالة ونسبة العمل حسب الجنس والتخصص. أيضاً عدد الخريجين من كلا الجنسين من مختلف التخصصات، هذا بالإضافة الى عدد الوظائف المتاحة بناء على نسبة البطالة ونسبة العمل لكلا الجنسين.



36 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2018). الإحصاء الفلسطيني بصدور بياناً صحفياً خاص بالطلبة الذين تقدموا لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة "التوجيهي" "فجر" للعام الدراسي 2017/2018

37 وزارة التعليم العالي الفلسطينية، <https://www.mohe.gov.ps/moehe/factsandfigures>

## 10.1 جدول ملخص مؤشرات المستقبل

وجه المقارنة البيان	عدد طلبية الجامعات			نسبة البطالة			فترة التمثل حتى التوظيف بالأشهر			عدد الخريجين في العام المجموع		
	المجموع	انثى	ذكر	المتوسط	انثى	ذكر	المتوسط	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر
الحاسوب والتكنولوجيا	11,000	6,710	4,290	55%	83%	35%	17	18	16	2,000	1,220	780
الهندسة المعمارية والبناء	6,600	4,026	2,574	48%	67%	39%	11	11	12	1,200	732	468
المهن الهندسية الأخرى	11,000	6,710	4,290	45%	53%	39%	11	11	11	2,000	1,220	780
الأعمال التجارية والإدارة	59,400	36,234	23,166	52%	72%	38%	15	16	13	10,800	6,588	4,212
علوم تربوية وإعداد معلمي	33,000	20,130	12,870	70%	77%	47%	17	17	14	6,000	3,660	2,340
الصحة والعلوم الطبية	22,000	13,420	8,580	44%	54%	34%	16	17	14	4,000	2,440	1,560
صحافة والإعلام	6,600	4,026	2,574	55%	75%	45%	18	20	17	1,200	732	468
العلوم الإنسانية والفنون	19,800	12,078	7,722	69%	80%	39%	20	21	16	3,600	2,196	1,404
العلوم الاجتماعية والسلوكية	17,600	10,736	6,864	64%	76%	43%	14	15	11	3,200	1,952	1,248
الرياضيات والإحصاء	6,600	4,026	2,574	61%	72%	49%	17	18	17	1,200	732	468
تخصصات الحقوق والقانون	8,800	5,368	3,432	27%	26%	27%	16	26	11	1,600	976	624
العلوم الطبيعية	4,400	2,684	1,716	69%	73%	54%	18	19	14	800	488	312
لتخصصات أخرى	13,200	8,052	5,148	55%	67%	41%	16	17	14	2,400	1,464	936
المجموع	220,000	134,200	85,800	55%	67%	41%	16	17	14	40,000	24,400	15,600



وجه المقارنة البيان	عدد الوظائف في السوق			توقعات طلب الوظائف على التخصص			التخصصات الفرعية المطلوبة	عدد الخريجين في العام
	ذكر	انثى	المجموع	ذكر	انثى	متوسط		
الحاسوب والتكنولوجيا	287	123	410	مرتفع	متوسط	مرتفع	● ينصح بأي تخصص فرعي	لغة الإنجليزية وقيادة فريق وشهادات مهنية
الهندسة المعمارية والبناء	180	105	285	مرتفع	متوسط	متوسط	● ينصح بأي تخصص فرعي	لغة الإنجليزية تدريب مكثف ومهارات اتصال
المهنة الهندسية الأخرى	300	200	500	مرتفع	مرتفع	مرتفع	● ينصح بأي تخصص فرعي	لغة الإنجليزية تدريب مكثف ومهارات اتصال
الأعمال التجارية والإدارية	1,531	824	2,355	مرتفع	متوسط	مرتفع	● ينصح بأي تخصص فرعي	لغة الإنجليزية وقيادة فريق وشهادات مهنية
علوم تربوية وإعداد معلمين	508	312	820	منخفض	منخفض	منخفض	● ينصح بأي تخصص فرعي	مهارات اتصال وتواصل، طباعة سريعة
الصحة والعلوم الطبية	629	386	1,015	مرتفع	مرتفع	مرتفع	● ينصح بأي تخصص فرعي	لغة الإنجليزية تدريب مكثف ومهارات اتصال
الصحافة والإعلام	154	91	245	مرتفع	متوسط	متوسط	● ينصح بأي تخصص فرعي	لغة الإنجليزية تدريب مكثف ومهارات اتصال
العلوم الإنسانية والفنون	328	177	505	منخفض	منخفض	منخفض	● ينصح بأي تخصص فرعي	مهارات اتصال وتواصل، طباعة سريعة
العلوم الاجتماعية والسلوكية	341	184	525	منخفض	منخفض	منخفض	● ينصح بأي تخصص فرعي	مهارات اتصال وتواصل، طباعة سريعة
الرياضيات والإحصاء	140	75	215	متوسط	منخفض	منخفض	● ينصح بأي تخصص فرعي	لغة الإنجليزية، مهارات اتصال وتواصل
تخصصات الحقوق والقانون	265	265	530	مرتفع	مرتفع	مرتفع	● ينصح بأي تخصص فرعي	مهارات تفاوض، تدريب مكثف، مهارات اتصال
العلوم الطبيعية	69	46	115	منخفض	منخفض	منخفض	● ينصح بأي تخصص فرعي	لغة الإنجليزية، مهارات اتصال وتواصل
تخصصات أخرى	294	196	490	متوسط	متوسط	متوسط	● ينصح بأي تخصص فرعي	
المجموع	5,027	2,983	8,010	--	--	--		





## 10.2 الفجوة بين العرض والطلب

تعتبر الفجوة بين الطلب والعرض محط انظار العديد من الاقتصاديين والمؤسسات الحكومية التي تعنى بالتشغيل والتوظيف ومؤسسات المجتمع المدني التي تهتم بتوفير فرص العمل للخريجين والتقليل من نسبة البطالة. ان الاهتمام بدراسية الفجوة بين الطلب والعرض في سوق العمل ليس بهدف تلبية كامل العرض فقط، بل على الأقل تخفيض هذه النسبة وتناسبها مع قدرة الحكومة على إيجاد وخلق فرص عمل. كذلك تأتي في إعادة توزيع هذه التخصصات لتلبية رغبة المجتمع واحتياجاته من مختلف التخصصات. وبالتالي فان دراسة الفجوة عموديا من خلال متابعتها بسنوات ماضية وكذلك دراستها افقيا من خلال مقارنتها مع تخصصات أخرى هي بمثابة تدخل حكومي والمؤسسات ذات العلاقة في التخطيط للفترة القادمة.

وجه المقارنة البيان	عدد الخريجين في العام			عدد الوظائف السوقية في السوق			الفجوة بين العرض والطلب			نسبة تغطية السوق المحلي للخريجين		
	المجموع	انثى	ذكر	المجموع	انثى	ذكر	المتوسط	انثى	ذكر	انثى	ذكر	المجموع
الحاسوب والتكنولوجيا	2,000	1,220	780	410	123	287	1,590	1,097	493	37%	10%	21%
الهندسة المعمارية والبناء	1,200	732	468	285	105	180	915	627	288	38%	14%	24%
المهن الهندسية الأخرى	2,000	1,220	780	500	200	300	1,500	1,020	480	38%	16%	25%
الأعمال التجارية والإدارية	10,800	6,588	4,212	2,355	824	1,531	8,445	5,764	2,681	36%	13%	22%
علوم تربوية وإعداد معلمين	6,000	3,860	2,340	820	312	508	5,180	3,348	1,832	22%	9%	14%
الصحة والعلوم الطبية	4,000	2,440	1,560	1,015	386	629	2,985	2,054	931	40%	16%	25%
الصحافة والإعلام	1,200	732	468	245	91	154	955	641	314	33%	12%	20%
العلوم الإنسانية والفنون	3,600	2,196	1,404	505	177	328	3,095	2,019	1,076	23%	8%	14%
العلوم الاجتماعية والسلوكية	3,200	1,952	1,248	525	184	341	2,675	1,768	907	27%	9%	16%
الرياضيات والإحصاء	1,200	732	468	215	75	140	985	657	328	30%	10%	18%
تخصصات الحقوق والقانون	1,600	976	624	530	265	265	1,070	711	359	42%	27%	33%
العلوم الطبيعية	800	498	312	115	46	69	685	442	243	22%	9%	14%
تخصصات أخرى	2,400	1,464	936	490	196	294	1,910	1,268	642	31%	13%	20%
المجموع	40,000	24,400	15,600	8,010	2,983	5,027	31,990	21,417	10,573	32%	12%	20%

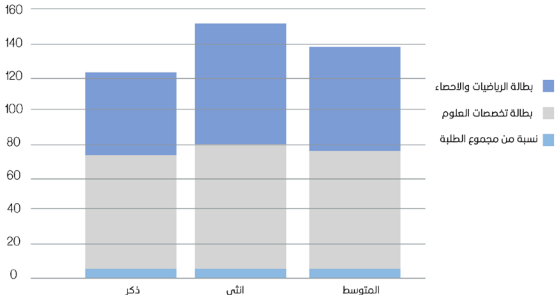


### 10.3 تخصصات العلوم الطبيعية

تحتوي كلية العلوم على عدد من التخصصات العلمية والتقنية. غير ان هذه التخصصات بالمجمل تحذوها البطالة المرتفعة بين سوق الخريجين من مختلف التخصصات. تشير افر بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني المنشورة في عام 2018 ان 5% من الخريجين الذكور تتراوح أعمارهم من 20 الى 29 عاما هم من خريجي تخصصات العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء. بينما 6% من الاناث الخريجات من الجامعات والدبلوم المتوسط بنفس الفئة العمرية هن خريجات تخصصات العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء ايضاً. أي بالمتوسط 5% من الخريجين في هذه الفئة العمرية، هم من تخصصات كلية العلوم. هذه النسبة قليلة مقارنة مع التخصصات الأخرى. بالرغم من انها نسبة منخفضة، الا انها تتمتع بأحد اعلى نسب البطالة بين الخريجين. حيث تشير بيانات عام 2018، ان نسبة البطالة في العلوم الطبيعية قد بلغت نسبة 69%، بواقع 54% للذكور و73% للإناث. اما في الرياضيات والاحصاء، فقد بلغت نسبة البطالة 61% بواقع 49% نسبة البطالة عند الذكور و72% نسبة البطالة عند الاناث. أما عن معدل الانتظار، فان الخريج بحاجة حوالي 18 شهرا بالمتوسط حتى يحصل على وظيفة، وهي فترة مرتفعة جداً، مما يضطر الخريج للعمل بمهن أخرى. أيضا هناك حالياً حوالي 13,200 طالبة وطالبة يدرسون في كليات العلوم في الجامعات الفلسطينية كل سنة. هذا يعني ان حوالي 8 الاف خريج من تخصصات كليات العلوم ضمن الأربع سنوات القادمة، مما يضع علامة سؤال عن إمكانية استيعاب سوق العمل لمثل هذا الكم كم الخريجين.

في ضوء هذه البيانات والمعطيات، ومن خلال تحليل إعلانات الوظائف وطلبات الوظائف من وزارة التربية والتعليم والتي بمجملها حوالي 1000 وظيفة سنويا لكافة التخصصات، ينصح طلبة "التوجيهي" الذكور والاناث تجنب تخصصات العلوم الطبيعية من فيزياء وكيمياء واحياء وغيرها، لأن نسبة البطالة أيضاً في صفوف الخريجين مرتفعة، وفترة الحصول على عمل أيضا فترة طويلة.

نسبة وتوزيع الخريجين وطلبة الجامعات من الذكور والاناث حسب تخصص العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء



## تخصصات العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء



لكن نظرا أن بعض الطلبة لديهم رغبة شخصية في بعض هذه التخصصات مثل الكيمياء والفيزياء والرياضيات وهكذا، فإن الدراسة توصي بالالتحاق بهذه التخصصات على سبيل التميز والحصول على معدلات مرتفعة في فترة البكالوريوس.

كذلك استكمال الدراسات العليا حتى يتم المنافسة على وظيفة.

توصي الدراسة بأن يتم أخذ تخصص فرعي بجانب هذه التخصصات الرئيسية مثل تخصص الكمبيوتر أو البرمجة وذلك لزيادة فرص العمل المستقبلية، وأيضا تشابه هذه المواد مع مواد الكمبيوتر.

## 10.4 تخصصات الهندسة وتكنولوجيا المعلومات

توجد تخصصات تكنولوجيا المعلومات ضمن كلية الهندسة في معظم الجامعات، غير ان بعضها تندرج في كلية العلوم. نظراً للثورة التكنولوجية المتطورة في البرامج وتطويرات لغات البرمجة والأجهزة الذكية، فان هناك العديد من التخصصات ضمن تكنولوجيا المعلومات.

أظهرت اخر بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ان نسبة الحاصلين على تخصص الحاسوب سواء كاء جامعة او دبلوم للفئة العمرية من 20 الى 29 سنة هي 5% لكل من الذكور والاناث. بواقع 6% للذكور و4% للإناث. اما نسبة البطالة، فقد بلغت بشكل مرتفع عند الاناث بنسبة 83% في حين بلغت عند الذكور 35% بالمتوسط. وهي نسبة 55% لكل من الذكور والاناث بالمجمل. وقد بينت الاحصائيات ان معدل الحصول على وظيفة هي 17 شهراً لكل من الاناث والشباب، وهي فترة طويلة بلا شك. غير ان متابعة إعلانات الوظائف في الفترة الأخيرة بينت وجود نمو وطلب على مختلف تخصصات تكنولوجيا المعلومات. حسب إعلانات الهندسة، فان 80% من هذه الإعلانات هي هندسة تكنولوجيا وتطوير برامج كمبيوتر. في ضوء هذه المعلومات، فان الدراسة توصي بالاستمرار بدراسة مختلف تخصصات تكنولوجيا المعلومات خاصة عند الطلبة الذين لديهم الرغبة الشخصية في هذه التخصصات. كم هو الحال في تخصصات العلوم، فان عدد الخريجين المتوقع سنويا هو حوالي 2300 خريج. نظراً ان سوق العمل الفلسطيني لا يستوعب هذه الاعداد بسبب صغر حجم السوق، الا ان هذه الدراسة توصي بهذه التخصصات لعدة أسباب:

(1) ان هذه التخصصات هي باستمرار تتطور سريعاً مؤخراً تم استحداث لغات برمجة جديدة في اوراقك، وفي لغات برمجة ذكية جديدة. هذا يعني ان الجيل القديم من الخريجين في هذه التخصصات سيلاقي صعوبة في تعلم اللغات الجديدة، لهذا فان ضخ خريجين جدد يمكن الحصول على وظائف مع مواكبة للتكنولوجيا.

(2) تعتبر تكنولوجيا المعلومات أيضاً ذات دخل عالي وخاصة البرامج والتطبيقات التي يتم تصديرها الى الخارج بسهولة ودون أي عوائق. ان شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية تعمل على بناء صناعة وطنية فلسطينية، قادرة على تصدير خدماتها للسوق الإسرائيلي ولدول أخرى، وبالتالي اختراق السوق الإسرائيلية ساعد هذه الشركات الفلسطينية على اختراق أسواق أخرى. وهذا أيضا قطع الطريق امام محاولة الشركات الإسرائيلية فتح فروع لها بفلسطين وتوظيف فلسطينيين، أو مساعيها الاعتماد على مبدأ العمالة القديمة بالحصول على تصريح العمل وحجبها متى يربد الإسرائيليون.

(3) يمكن زيادة عدد الفتيات في هذه الاعمال خاصة انه هناك إمكانية للعمل من المنزل خاصة على تصميم صفحات الويب، برامج ذكية وغير ذلك.

حتى يتم تعظيم الفائدة من هذه التخصصات، فإن الأمر بحاجة الى ابداع وتنافس. توصي هذه الدراسة بان يتم دراسة هذه التخصصات منفردة دون إضافة الي تخصصات فرعية لها. كذلك التعمق من خلال التدريب على لغات البرمجة الحديثة والحصول على الشهادات المهنية المتخصصة في هذا المجال. توصي أيضا هذه الدراسة ان يتم التخصص في جزئية محددة من تكنولوجيا المعلومات، مثل تصميم وإدارة قواعد بيانات، تطوير برمجيات بلغة معينة، تخصص أنظمة تشغيل ويندوز، تخصص أنظمة تشغيل لىونكس، ريدهاث او غير ذلك.

اما نسبة البطالة في تخصصات الهندسة الأخرى بحسب الإحصاء المركزي، فقد بلغت حوالي 48% لتخصصات الهندسة المعمارية، ونسبة 45% للمهن الهندسية، وحسب نقابة المهندسين، فإن اعلى نسب البطالة هي في الهندسة الكيماوية، الهندسة الكهربائية، هندسة الميكانيك. يمكن ملاحظة الجدول التالي

وجه المقارنة البيان	نسبة الخريجين الي مجموع الخريجين			معدل البطالة			فترة التعمق حتى التوظيف بالاشهر		
	ذكر	انثى	المتوسط	ذكر	انثى	المتوسط	ذكر	انثى	المتوسط
تخصصات الحاسوب المختلفة	6	4	5	35	83	55	16	18	17
تخصصات الهندسة المعمارية والبناء	6	2	5	35	67	48	12	11	11
تخصصات المهن الهندسية الأخرى	8	4	5	39	53	45	11	11	11

في ضوء ذلك، ومن خلال تحليل الوظائف والاعلانات، توصي الدراسة تجنب تخصصات الهندسة الكيماوية، الكهربائية، الميكانيك، ميالكرونكس، هندسة صناعية. أما في حال الرغبة الشخصية في هذه التخصصات مثل الهندسة الكهربائية، توصي الدراسة ان تقوم باختيار تخصص فرعي هندسة الطاقة الشمسية، بسبب توقعات الحصول على وظائف مستقبلية.

### تخصصات تكنولوجيا المعلومات



توصي الدراسة بالتخصصات لوجود طلب مرتفع

بالرغم ان نسبة البطالة

55%



أظهر بيانات الجهاز المركزي للإحصاء أن الخريجين من كلية الحقوق قد بلغ حوالي 4% من مجموع الخريجين من مختلف التخصصات للفئة العمرية من 20 إلى 29 عاماً. حيث بلغت نسبة الذكور 5% ونسبة الإناث 3%. هذا يشير إلى أن هناك 8,000 طالب وطالبة في كليات الحقوق في مختلف الجامعات الفلسطينية.

تعتبر نسبة البطالة لدى خريجي القانون منخفضة مقارنة مع التخصصات الأخرى. حيث بلغت نسبة 27% بالمتوسط بين الذكور والإناث. غير أن فترة الانتظار حتى الحصول على وظيفة لدى الإناث قد بلغت 26 شهراً وهي فترة طويلة مقارنة مع الذكور الذين يحصلون على وظيفة خلال 11 شهراً. في ضوء هذه البيانات، فإن الدراسة توصي بدراسة القانون خاصة للذكور، حيث أن الطلب مرتفع ونسبة البطالة منخفضة. كذلك توصي الدراسة التميز لدى الخريجين من هذا التخصص عن طريق الاهتمام في فترة التدريب والتحضير جيداً إلى امتحان المزاولة، حيث أقرت النقابة مؤخراً إمكانية إعادة الامتحان حتى 5 مرات. مع العلم أن نسبة النجاح لا تتعدى 30% في بعض السنوات وهناك العديد من المتقدمين لهذا الامتحان يضطرون إلى اعادته أكثر من مرة حتى الحصول على شهادة المزاولة. أيضاً توصي الدراسة بمتابعة الدورات التدريبية من النقابة بسبب أنها عامل مساعد في التشبيك مع المحامين من ناحية، ومن ناحية أخرى بناء القدرات للحصول على وظيفة مميزة وسريعة.

إن وجود نسبة البطالة المنخفضة في تخصص الحقوق مقارنة مع التخصصات الأخرى لا يعني بالضرورة أن خريجي الحقوق هم أكثر الفئة ذات الدخل الشهري الأعلى، أو ممن يحصلون على دخل مرتفع نتيجة ممارسة مهنتهم من خلال مكاتبتهم المرخصة. وبغض الوقت لا يعني أيضاً بالضرورة أن جميعهم يمارسون مهنة الحقوق فقط. هناك بعض المحامين ممن يعملون على تقديم خدمات مساندة ضمن مكاتبتهم. لذا توصي الدراسة بضرورة إجراء دراسة أخرى عن واقع المحامين الشباب لتبيان أسباب انخفاض نسبة البطالة وتحديث نسبة البطالة في ظل وجود عدد كبير من الخريجين والمتدربين بامتحان المزاولة. فقد عقدت نقابة المحامين مؤخراً الامتحان التمهيدي لحوالي 1473 محامياً متدرباً مع نهاية شهر نيسان من العام 2019.

تعتبر تخصصات الصحافة والاعلام من التخصصات المنخفضة من حيث اقبال الطلبة على دراستها. حيث تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء ان نسبة 3% من الخريجين للفترة العمرية بين 20 الى 29 عاماً هم من تخصصات الصحافة والاعلام. حيث بلغت نسبة الذكور 4% في حين بلغت نسبة الاناث 2% من اجمالي الخريجات من مختلف التخصصات. يتراوح معدل البطالة في هذا التخصص حوالي 55%. بواقع 45% عند الذكور ونسبة 75% عند الاناث. اما عن فترة الانتظار، فإنها بالمتوسط حوالي 20 شهراً.

بناء على هذه البيانات، وبالنظر الى إعلانات التوظيف، فإن الطلب هو متوسط على هذا التخصص. حيث ينصح بان يكون هناك تخصصات داعمة فرعية للتخصص الرئيسي مثل ادب انجليزي، تسويق، علاقات عامة. سستهم هذه التخصصات الفرعية في إيجاد فرص عمل إضافية في مجالات أخرى مثل العلاقات العامة والدولية والتسويق والدعاية في شركات الإعلان.

ان وسائل الاعلام المسموعة والمرئية تعتبر النشرة الاقتصادية الإخبارية والنشرة الرياضية الإخبارية هي من ضمن مكونات نشرة الاخبار، ويتضح ان هناك اهتمام بهذه النشرات. من هنا ينصح ان يتم دراسة التخصصات الفرعية الأخرى مع تخصص الصحافة والاعلام مثل تخصص الاقتصاد وتخصص الرياضة. ان ذلك سيسهم في زيادة فرص العمل لتدعيم النشرات الاقتصادية في وسائل الإعلام المرئية، كذلك وسائل الاعلام المكتوبة من الصحف والمجلات والمواقع الالكترونية.

اجمالياً، ينصح في هذا التخصص الدراسة بناء على الرغبة الشخصية، وان يمتلك الخريج مهارات في التواصل والتشبيك وان يهتم بالمعرفة المتخصصة بوسائط التواصل الاجتماعي وإدارة المواقع على هذه المنصات.

55% نسبة البطالة



- مدة الانتظار 20 شهراً.
- الطلب على الوظائف متوسط.

مهارات تواصل

تخصصات فرعية مثل الانجليزي، العلاقات العامة، التسويق

معرفة بمنصات التواصل الاجتماعي

بلغت نسبة تخصصات الأفراد 20-29 سنة الحاصلين على شهادة الدبلوم المتوسط أو البكالوريوس في الأعمال التجارية والإدارية 27% من إجمالي الخريجين من مختلف التخصصات، وهي النسبة الأعلى ممارسة مع التخصصات الجامعية الأخرى. حيث بلغت نسبة الذكور ضمن هذه التخصصات 32% في حين بلغت نسبة الإناث 27% من مجموع الإناث في مختلف التخصصات الجامعية. بالرغم من الإقبال على هذه التخصصات، إلا أن البطالة تعتبر ضمن الفئة القليلة مقارنة مع التخصصات الأخرى. حيث بلغت نسبة البطالة 52%، بواقع 38% للذكور ونسبة 72% للإناث. أما عن معدل فترة الانتظار للتوظيف، فقد بلغت 11 شهراً للذكور مقابل 15 شهراً للإناث أي بالمتوسط 14 شهراً.



بالنظر إلى نتائج تحليل إعلانات التوظيف والتي أظهرت نصف الإعلانات تقريباً تتجه إلى الاقتصاد والعلوم الإدارية، فإن الدراسة توصي باختيار هذه التخصصات بناء على رغبة الطالب ومهاراته الشخصية حيث أن الطلب مرتفع خاصة عند الذكور. على سبيل المثال، تحتاج تخصص التسويق إلى مهارات عالية في الاتصال والتفاوض والاقناع، دراسة سلوك الزبائن ورغباتهم والتسعير وما إلى ذلك. إن وجود هذه المهارات في طبيعة الطالب يساعد على الإبداع في التخصص والوظيفة معاً. إن نسبة 42% من إعلانات التسويق تتجه إلى فئة الخريجين الجدد، وبالتالي فإن هناك فرص في هذا التخصص. أيضاً هناك فرص دورية لتخصص المحاسبة، حيث أن هذه التخصصات هي ضمن الأعمال اليومية للمؤسسات وبالتالي فإن الطلب عليها مستمر في كل القطاعات سواء كانت حكومية، خاصة، وأهلية. تماماً ينطبق على ذلك تخصص إدارة الأعمال، حيث يدخل ضمن الأعمال اليومية للمؤسسات وهناك نسبة 50% من إعلانات العلوم الإدارية تتجه إلى إدارة الأعمال. يمكن أن يدخل التوظيف في مجالات المشاريع التنموية، الشؤون الإدارية، الأعمال اليومية لمختلف المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية مثل البلديات والمؤسسات غير الهادفة للربح.

بسبب زيادة عدد الخريجين، هناك مجالات عدة للتمييز مثل ارتفاع المعدل التراكمي في الجامعة، التطبيق العملي والتطوع العملي في مجالات التخصص، الحصول على دورات متخصصة داعمة للتخصص. الأمر الأهم وهو الحصول على شهادات مهنية في مجال التخصص والتحديد بعد التخرج مباشرة أو أثناء الدراسة مع ساعات جامعة قليلة. أحد الشهادات المهنية الهامة هو شهادة محاسب قانوني أمريكي، شهادة محلل مالي، مدقق داخلي، مدير إدارة مشاريع، إدارة تسويق، إدارة مشتريات، وغيرها من الشهادات المهنية الدولية التي تتطلب دراسة وتقديم امتحانات وبالتالي الحصول على شهادة دولية. تشدد الدراسة على أهمية توعية الطلبة في الحصول على مثل هذه الشهادات خاصة المتفوقين في هذه التخصصات.



خُصت الدراسة في توصياتها التي جاءت على عدة مستويات: إلى ضرورة مخاطبة طلبة المدارس في المرحلة الثانوية وكذلك أهاليهم في محاولة لتوعيتهم بالتخصصات المطلوبة في سوق العمل بناء على الدراسات السوقية وتعليمات الجهات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة. كذلك العمل على تأهيل الخريجين وتدريبهم في مختلف القطاعات الإنتاجية الخاصة والمؤسسات الحكومية لإشراكهم في المشاريع الاقتصادية المستقبلية والتوظيف. إضافة إلى تحفيز الخريجين على القيام بمشاريعهم الريادية والخاصة لزيادة الدخل المتوقع ضمن البدائل المتاحة للإبداع والتميز. بينت الدراسة ان هناك ارتفاع حاد على التعليم الأكاديمي في فلسطين وللازال التعليم المهني يشكل نسبة بسيطة جدا من التعليم العالي. كذلك اختلفت نسبة الباحثين عن العمل بحسب التخصص، هناك تخصصات مشبعة وهناك تخصصات أقل اشباعا من تخصصات أخرى.

خلصت الدراسة الى ان هناك معايير تحد اختيار التخصص الجامعي بالإضافة الى الاطلاع على سوق العمل. حيث تعتبر الرغبة الشخصية للطلاب أحد اهم هذه المحددات، بالإضافة الى الرغبة الشخصية ووجوهة نظر الأهالي، فان حاجة المجتمع من تخصصات معينة نظرا لقصور المجتمع في تلبيتها يعتبر أحد اهم اختيار التخصص. على سبيل المثال، تعمل الوزارات المختلفة في الدولة على التخطيط للسنوات القادمة ورصد حاجات المجتمع على المدى المتوسط والطويل. من هنا فان تناغم التخصصات مع الخطط الحكومية والاجندات الوطنية يعتبر بمثابة محدد رئيسي في عملية التنمية الاقتصادية والمجتمعية.

استنتجت الدراسة الى ان الحصول على الشهادة الجامعية اجمالا يعتبر بمثابة الخطوة الأولى على طريق التوظيف. ان الشهادة الجامعية لوحدها غير كافية. يلزم التدريب والتأهيل والدورات الداعمة والشهادات المهنية العالمية للحصول على وظيفة متميزة. كذلك لا بد من التطوع والتدريب العملي وعدم الاكتفاء بالتدريب الجامعي. أيضا لا بد من التميز من خلال المعدل التراكمي الجامعي، اللغة الإنجليزية ومهارات التواصل والاندماج مع فريق العمل، وكذلك التحليل وكتابة التقارير. كلها مقدرات تساهم جوهريا في زيادة فرص التوظيف.

خلصت الدراسة انه في كل الأحوال يبقى استيعاب سوق العمل من الخريجين لا يتعدى نسبة 20% من مختلف التخصصات. حيث يتخرج سنويا حوالي 40 ألف طالب، يدخل سوق العمل منهم حوالي 8 الاف خريج، وهو ما يشكل نسبة 20% من الخريجين. مع الاخذ بعين الاعتبار ان حوالي 6% من الخريجين هم من جامعات عربية ودولية. ضمنا، يتوزع المتبقي وهي نسبة 80% اما في السفر للخارج والبحث عن فرصة عمل في دول الخليج، او يمكن الاتجاه الى الاعمال الخاصة، والبعث بقر الاندماج مع الاعمال المهنية. لذا فقد افردت الدراسة جملة من التوصيات لكل من الجامعات الفلسطينية كي تقوم بتصميم برامجها الأكاديمية ومجاراة وضع سوق العمل. كذلك توصيات الى الحكومة وخاصة الوزارات المعنية مثل وزارة العمل ووزارة التعليم العالي والمؤسسات التي تعمل على التخطيط الوطني في التعاون مع الجامعات والرقابة على التخصصات الجديدة. كذلك توصيات الى الشركاء في هذا القطاع من مانحين دوليين ومؤسسات مجتمع مدني وشبابية ومجتمعية لتوعيه الأهالي والطلبة على اختيار التخصص بناء على الاحتياج والرغبة الشخصية.

اجمالا، ان هذا جهد كبير بحاجة الى تكاتف كافة الشركاء من مختلف الجهات الحكومية والجامعات والقطاع الخاص والأهالي ومؤسسات المجتمع المدني، كل حسب مهمته في هذه الحلقة حتى تكتمل الصورة في تحقيق أعلى كفاءة مجتمعية وتنمية محلية.

## 12. ضبط التوصيات

تتشابه عملية اختيار التخصص الجامعي وتطور منذ مرحلة ما قبل الثانوية العامة. يختار الطالب حينها الالتحاق بالفروع الأكاديمية أو المهنية في الصف العاشر الأساسي. يعتمد حينها الطالب على الاهل وارشاد المدرسة بالتوجيه السليم. أظهرت نتائج الدراسة أن 94% من الطلبة يختارون الفرع العلمي والادبي. هذا يعني أن باقي الفروع هي شاملة للمهن الأخرى. بعد اجتياز الطالب مرحلة الثانوية العامة، تتداخل عوامل جديدة في اختيار التخصص الجامعي مثل معدل الثانوية العامة واستشارة الاهل والزملاء وإعادة بناء الرغبة الشخصية والقدرات المالية وغير ذلك.

### 12.1 توصيات للأهالي وذوي الشأن

يشير الباحث كريستيان أيلير<sup>38</sup> استشاري المهن في كتابه " كيفية اختيار التخصص الجامعي دليل ونصائح الخبراء أكثر من 25 عاماً" أن المرحلة الأولى من اختيار التخصص هي تحديد رغبة الطالب الشخصية والقدرة على التخصص المطلوب. يتقاطع هذا مع نتائج الدراسة الحالية، فقد تبين أن 32% من الأشخاص الذين اختاروا تخصصهم الجامعي بناء على رغبتهم الشخصية قد وصلوا على وظائف في الثلاث شهور الأولى بعد التوظيف، بينما حصل 22% من الأشخاص الذين اعتبروا الرغبة الشخصية أمر غير هام في اختيار التخصص بنفس الفترة الزمنية. بناء على ذلك، توصي الدراسة

- اعتبار الرغبة الشخصية للطلاب أحد المحددات الأساسية في عملية اختيار التخصص الجامعي، خاصة إذا كانت الرغبة هي متصلة في الطالب منذ فترة زمنية. ان اختيار التخصص بناء على الرغبة يؤدي حتماً الى الابداع والتحصيل العلمي المرتفع والتعمق والتميز في التخصص، مثل الحصول على شهادات دولية منافسة واجتياز امتحانات متخصصة. ان الآثار الناتجة عن ذلك هي سرعة التوظيف، الابداع في العمل، الراتب المرتفع مقارنة مع متوسط الرواتب في المهنة، الترقية السريعة في العمل، وكذلك افادة المجتمع بسبب التميز بالعمل والابداع.

- توصي الدراسة بضرورة تفهم الاهل للرغبة الشخصية للطلاب وعدم اجبار أبنائهم وأقاربهم على تخصص دون آخر. يبين نتائج هذه الدراسة أن الفتيات لا يخترن التخصص الجامعي بناء على رغبتهن الشخصية مقارنة بالذكور، حيث تعتمد الفتاة على معدل التوجيهي والاهل بشكل أساسي في عملية الاختيار. ان اختيار الاباء لأبنائهم التخصص الجامعي خاصة إذا كان بعيداً عن ميول الأبناء له آثار سلبية خاصة في تدني تحصيلهم الدراسي، الشعور بالإحباط والاكتئاب. هذا حصراً سيكون له انعكاساته على الوظيفة بحيث يقل الابداع والانجاز وينتقل الموظف من الابداع الى عمله الروتيني، فضلاً عن عدم قدرته في المنافسة للحصول على الوظيفة أصلاً، مما يتسبب التأخر في التوظيف. تشير الكاتبة جوان الكردي في جريدة الرأي الأردنية أمثال حية على ذلك<sup>39</sup> حيث أفادت أن أحد الطلبة كان لديه رغبة دراسة فن الطبخ، أجبره والده على دراسة إدارة الأعمال، بسبب عدم صناعة الابن بالتخصص، سيتجه بعد التخرج للعمل في الطبخ. كذلك أحد الطالبات التي كانت ترغب دراسة الحقوق، فضلت الزواج مبكراً على استكمال التخرج من الهندسة التي أرغمها عليها والدها.

<sup>38</sup>Christian Eilers (2019), How to Choose a Major: A Complete Guide [25+ Expert Tips & Advice] March11,2019 38

See also <https://zeby.com/blog/how-to-choose-a-major>

<sup>39</sup> جوان الكردي، جريدة الرأي الأردنية (2017)، اختيار التخصص الجامعي بين ضعف البنات وسلطة الآباء، انظر ايضاً

<http://alrai.com/article/1036825>

• توصي الدراسة بضرورة قيام المؤسسات الاهلية خاصة التي تعنى ببناء قدرات الشباب، والمفكرين والباحثين وايضاً المؤسسات الدينية مثل خطباء المساجد بضرورة توعية الاهالي بشأن اختيار أبنائهم وأقاربهم التخصصات التي يرغبون بها وتميز قدراتهم وتشجيعهم. لابد من نشر ذلك عبر منصات التواصل الاجتماعي بحيث تكون العملية تشاركية بين الأهل والأبناء في اختيار التخصص. فقد بينت نتائج هذه الدراسة أن الذين اختاروا تخصصاتهم باستشارة الأهل يحصلون على معدل راتب أعلى بنسبة 10% من الذين لم يستشيروا أهلهم في اختيار التخصص. كذلك فإن فرصهم في التوظيف أسرع وأقل من حيث البحث عن العمل مقارنة مع الذين لم يستشيروا أهاليهم. المقصود بالتشاركية بين الأبناء والأهالي هنا، هي أن تكون توجيهية من قبل الأهل وجوارية من قبل الأبناء. ان الشباب في هذه الايام له القدرة على الحوار البناء والهادف بشأن مستقبلهم وبالتالي حسن الاختيار.

• توصي الدراسة بضرورة قيام الاهالي بتعزيز أبنائهم بعد عملية اختيار التخصص وعدم ابداء الندم على اختيارهم تخصص معين. تشير نتائج الدراسة الحالية ان الذين ندموا على التخصص والوظيفة الحالية يتقاضون 705 دولار راتب شهري بالمتوسط، في حين الذين لم يندموا على التخصص والوظيفة الحالية يتقاضون 991 دولار شهرياً بالمتوسط. هذا يعني أنه لا بد من تشجيع الأبناء على التحصيل العلمي وعدم الالتفات الى التخصصات الأخرى بعد عملية الاختيار، لأن ذلك سيؤدي الى تشتت الطلاب الجامعي وعدم قدرته على التحصيل والابداع. وبالتالي فإن دور الأهل لا ينتهي بمجرد اختيار التخصص، بل يستمر أثناء الدراسة الجامعية. تشير الكاتبة آية قمق في صحيفة الدستور الأردنية<sup>40</sup>، ضرورة تعلم واهتمام الطلبة المهارات المرتبطة بالتخصص قبل واثناء الدراسة الجامعية. على سبيل المثال الطالب الذي يريد أن يتخصص صحافة وإعلام عليه أن يتوسع في مجاله وأن يشاهد الأخبار ويقرأ الصحف ويزيد من القراءة بما يفيد، ويخطط بالدورات أو الورش الملمة بالصحافة وكل هذه الأمور لابد أن تدور في فكر الطالب. عند ذلك يتأصل التخصص الجامعي في الطالب ويتعمق به ويسهل سبله في الحصول على وظيفة بعد التخرج أو حتى جزئية أثناء الدراسة في بعض التخصصات التي تسمح بذلك.



• توصي الدراسة بضرورة تعامل الأهل مع الأبناء تشاركياً ليس فقط باختيار التخصص، بل أيضاً بالرغبة الشخصية للطلاب في الجامعة وسمعة الجامعة لما له من أثر على الإنجاز وكذلك التحصيل العلمي ولاحقاً الاستقرار الوظيفي. بينت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة احصائية بين الاستقرار الوظيفي وبين معدل التوجيهي، معدل الجامعة، وسمعة الجامعة. هذا يعني أنه كلما زاد معدل التوجيهي، وزاد معدل الجامعة، وكانت سمعة الجامعة أفضل، كلما زاد الاستقرار الوظيفي وانخفض البحث عن العمل بين العاملين. كذلك أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في سرعة التوظيف بين مختلف الجامعات المحلية والأوروبية والأمريكية والعربية.

• توصي الدراسة ومن خلال اللقاءات المركزة مع ذوي العلاقة الى ضرورة قيام المؤسسات الأهلية والشبابية بضرورة توعية الأهالي للخروج من تقليد المجتمع إزاء بعض التخصصات. في الواقع ان اختيار التخصص له آثار اقتصادية على حصة الفرد وسوق العمل والإنتاج. ان توجيه الأبناء لدراسة تخصصات لمجاراة النظرة الاجتماعية ومباهاة أقاربهم، له أثر هام في إعادة توزيع الفرص. لابد أن تكون العملية التشاركية بين الأبناء والاباء بالإضافة الى الرغبة الشخصية بناء على حاجة الدولة والمجتمع للتخصص الذي يدفع بعجلة التنمية الى الامام والمندمج مع التخطيط الحكومي والمؤسساتي. على سبيل المثال، أفادت أكاديمية نهر الأردن أن هناك ثلاثة آلاف طالب وطالبة وقعوا في سوء اختيار تخصصهم في العام الماضي. وبناء على ذلك أعدت الأكاديمية كرنفال لتوجيه الطلبة باختيار تخصصاتهم تفادياً لسوء الاختيار، وحل مشكلة الركود في سوق العمل الأردني وتلبية حاجات السوق بعيداً عن قيود نظرة المجتمع لبعض التخصصات.

## 12.2 توصيات بشأن سوق الوظائف

بعد المرحلة الأولى وهي الرغبة الشخصية ينتقل الكاتب كريستيان ايلير استشاري المهن<sup>41</sup> الى المرحلة الثانية في اختيار التخصص وهي فيما إذا كان التخصص له أفق وفرص عمل مستقبلية ومعدل الراتب في هذه الفرص. أيضاً، يتناغم هذا مع نتائج الدراسة الحالية التي بينت أن الأشخاص الذين يختارون تخصصاتهم بناء على حاجات السوق لديهم فرصة أعلى في الراتب، ولا يحثون عن وظيفة حالية، وفرصتهم بالحصول على وظائف أسرع خلال الثلاثة أشهر الأولى بعد التخرج: مقارنة مع نظرائهم الذين لا يأخذون بعين الاعتبار حاجة السوق عند اختيارهم تخصصهم، حيث يبحث هؤلاء باستمرار عن وظائف جديدة، ويتفاوضون رواتب أقل، وأيضاً فرصة حصولهم على وظائف تحتاج فترة زمنية أطول. بناء على ذلك، توصي هذه الدراسة

• اطلاع ومشاركة المؤسسات الشبابية والأهلية وممثلين عن القطاع الخاص مع مختلف أذرع التخطيط في المؤسسات الحكومية للخروج بصيغة وقائمة موحدة عن توجه الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني لتخصصات معينة دون أخرى. أو على الأقل التخصصات التي تعتبر ذات أولوية في الفترة المقبلة. ان مشاركة مختلف الأطراف يسهل عملية الاختيار السليم للتخصص خاصة إذا توالم ذلك مع الرغبة الشخصية للطلاب. لا بد أن يكون هناك بيانات صحافية من مؤسسات شبابية وحكومية بناء على دراسات حاجة السوق ليتم تداولها خاصة بعد الانتهاء من تقديم طلبة الثانوية العامة الامتحانات النهائية. كذلك توصي الدراسة بأن يتم تداول حاجات السوق هذه مع مختلف وسائط التواصل الاجتماعي التي أصبحت المنبر السريع لتوصيل الرسالة وعلى مختلف المستويات.

• حيث أن تخصص التسويق هو أحد التخصصات الواعدة، لذا توصي هذه الدراسة ومن خلال اللقاءات ومتابعة الدراسات الدولية الحديثة بضرورة الاهتمام بالتسويق عبر وسائل التواصل الاجتماعي واستخدام أفضل الأساليب التسويقية المعاصرة. يمكن الحصول على دورات متخصصة في هذا المجال. هناك عدد من المهارات في هذا المجال والتي أصبحت راجحة في الفترة القريبة والحالية مثل تسويق المنتجات وخدمات التوزيع عبر الفيس بوك واليوتيوب وغيرها ويمكن للهيئات ان تستخدم هذه التخصصات.

• توصي الدراسة بضرورة دراسة التخصص الأميل في العلوم الإدارية أفضل من مازجة تخصصين مع بعضهما البعض خاصة تلك التي تدخل في الاعمال اليومية للمؤسسات. من خلال تحليل إعلانات الوظائف وكذلك من خلال بيانات استمارة الموظفين، تبين عدم وجود إعلانات خاصة للتخصصات الإدارية المستحدثة مثل، إدارة تكنولوجيا، أنظمة معلومات إدارية، أنظمة معلومات مالية، أنظمة معلومات محاسبية، إدارة الجودة، الإدارة الصناعية، الإدارة الصحية وغير ذلك. تشير اللقاءات مع أصحاب العمل أن مازجة تخصص فرعي مع تخصص رئيسي هو أفضل تسويقياً للتخصص من الاعتماد على تخصصات بمسميات جديدة. على سبيل المثال، ان حصول الطالب على تخصص رئيسي محاسبة وتخصص فرعي كمبيوتر، هو أفضل من حيث الوظيفة ومن حيث الجودة من حصول الطالب على تخصص واحد وهو أنظمة معلومات محاسبية.

• ان تخصصات الهندسة قد حصلت على 18% من إعلانات التوظيف، الغالبية العظمى منها هي تخصصات التكنولوجيا. بالنظر الى مجالات توظيف الهندسة وبالتتبع للدراسات السابقة لوظف تفاوت بين مختلف التخصصات. توصي الدراسة بضرورة الالتحاق بتخصصات الهندسة المختلفة بناء على الرغبة الشخصية والتركيز على التخصصات الأساسية مثل الهندسة المدنية، المعمارية، البناء، الكهربائية. توصي الدراسة بالتخفيف من الالتحاق بتخصصات مثل الهندسة الكيماوية، هندسة الالكترونيات، هندسة المياه هندسة ميكاترونكس وغيرها من التخصصات المستحدثة بالنظر الى انخفاض الإعلانات الخاصة بهذا الشأن وكذلك بسبب الدراسات والتوصيات السابقة من نقابة المهندسين.

• بالنظر الى التخصصات الجديدة الدولية في مجالات الهندسة، توصي الدراسة بالتخصص في مجالات الطاقة البديلة مثل تخصص كهرباء وطاقة بديلة<sup>42</sup>. ان التوجه العام هو الاعتماد على وسائل الطاقة الكهربائية وتوليدتها من مصادر طبيعية مثل أشعة الشمس والرياح. ان هذا التخصص له آفاق جيدة بالنظر الى حاجة السوق لدعم هذه المشاريع وكذلك تطبيق العديد من المؤسسات هذه التقنيات مؤخرًا. كذلك توجه عالمي وباحث جديدة في هذا المجال ضاعفت كفاءة توليد الكهرباء من الطاقة الشمسية وانخفاض تكاليفها. بنطبق هذا الوضع في فلسطين حيث تتحكم سلطات الاحتلال بكمية الكهرباء المتخصصة لمناطق السلطة الفلسطينية وهي بالحد الأدنى ولا تفي بالتطور والتنمية. ان أحد البدائل هو الاعتماد على الطاقة البديلة من أشعة الشمس أو الرياح لتوليد الكهرباء والتخفيف من الاعتماد على الاحتلال الإسرائيلي. وبالتالي فان هذا التخصص يساهم في تنمية المجتمع وله فرص واعدة على المستوي المحلي والإقليمي.

• حسب إعلانات الهندسة، فان 80% من هذه الإعلانات هي هندسة تكنولوجيا وتطوير برامج كمبيوتر. توصي الدراسة بضرورة الاستمرار في تخصصات التكنولوجيا وخاصة لغات البرمجة الذكية مثل اندرويد وماكنتوش، كذلك تعلم لغات برمجة عصرية جديدة، حيث أن هذه التخصصات هي باستمرار تتطور سريعاً. تعتبر أيضاً ذات دخل عالي وخاصة البرامج والتطبيقات التي يتم تصديرها الى الخارج بسهولة ودون أي عوائق.

• توصي الدراسة بالتمعق في أمد هذه التخصصات والحصول على الشهادات المهنية الخاصة بكل تخصص، مثل إدارة قواعد بيانات اوراقل، إدارة قواعد بيانات مايكروسوفت، إدارة أنظمة تشغيل لئونكس، تطوير برامج بلغات جافا وهكذا. ان الحصول على الشهادات المهنية يضاعف الحصول على فرص عمل قوية مع تأمين دخل مرتفع سواء كان ذلك محلياً أو في أسواق الوظائف العربية والدولية. وحيث أن ثلث الإعلانات هي تخص الخريجين الجدد، فإن هذا يدعم وجود أفق لهذه التخصصات خاصة أن ذلك يتقاطع مع الدراسات الدولية التي بينت أن التكنولوجيا أصبحت تدخل في صناعات جديدة أهمها الروبوتات والتقنيات الجديدة الذكية مثل انترنت الأشياء وأدوات التحكم عن بعد.

• بينت النتائج حصول العلوم الإنسانية على 11% من إعلانات الوظائف، شملت الحقوق، الاعلام، العلاقات العامة، اللغة الإنجليزية، ومختلف التخصصات الأدبية، توصي الدراسة بأن يتم الالتحاق في هذه التخصصات بناء على الرغبة الشخصية للطالب وبفلس الوقت والإبداع والتميز ومواصلة الدراسات العليا، حيث أن 59% من هذه الوظائف هي تخص الفئة المتوسطة التي تتطلب الدراسات العليا.

• أمد التخصصات المستحدثة ضمن كليات الفنون هي التصميم الداخلي، توصي الدراسة الالتحاق بهذا التخصص بناء على الرغبة الشخصية ومهارات الفن وخاصة للشباب، حيث يعتبر أحد التخصصات الواعدة بالنظر الى الكلية والعمل المستقبلي. مؤخراً أصبح العديد من الافراد يعتمدون في تصميم منازلهم الداخلية على مصمم داخلي ليعبر عن تناسق الألوان واستغلال المساحة القصوى في المنزل.

• تعتبر مختلف تخصصات المهن الطبية هامة في الأعمال اليومية للمراكز الطبية والمستشفيات العامة والخاصة، هناك ارتفاع بنسبة طب الاسنان مقارنة مع احتياجات السوق المحلي بحسب نقابة طب الاسنان، لذا توصي الدراسة بعدم ترخيص مزيد من كليات طب الاسنان الى مختلف الجامعات الفلسطينية، هناك بعض أطباء الاسنان مؤخراً ركزوا على التميز في جلب العديد من المرضى من مختلف المناطق وبأسعار منخفضة، مثل تميز أطباء الاسنان في مدينة جنين وتوجه العديد من المرضى الى المدينة من مختلف المحافظات وأيضاً من المدن الفلسطينية المحتلة عام 1948، مما حقق لهم دخلاً اضافياً، لم تتطرق إعلانات الطب والمهن الطبية الى الدراسات العليا، بل العكس بعضها تطلب دبلوم فقط مثل دبلوم علاج طبيعي، دبلوم تمرير، دبلوم نطق ولغة وهكذا، لذا توصي الدراسة بدراسة التخصص بناء على رغبة الطالب وضمن الإمكانيات المتاحة والقدرة على ذلك.

• بسبب انخفاض الطلب على تخصصات العلوم الطبيعية وارتفاع البطالة بهذه التخصصات، فقد عمدت الجامعات الفلسطينية الى موازنة البرامج الاكاديمية لتناسب مع إمكانية استيعابها في سوق العمل، حيث تم استحداث تخصصات مثل رئيسي رياضيات وتخصص فرعي إحصاء، وذلك للعمل بالإضافة الى التدريس في مؤسسات إحصائية او تتطلب إحصاء مثل شركات التأمين ونحوه. توصي الدراسة دمج تخصصات فرعية مع هذه التخصصات حتى يتم فتح افاق جديدة الى سوق العمل وخاصة تلك التي يمكن العمل بها على مشاريع تنموية مثل اللغة الإنجليزية مع الصحافة والعلاقات العامة وهكذا.

### 12.3 توصيات للخريجين الجدد

بينت نتائج الدراسة ان هناك فجوة كبيرة بين عدد الخريجين الحاليين وعدد الوظائف في سوق العمل. كذلك بينت النتائج ان هناك فجوة أخرى في متطلبات الحصول على وظائف وبين سوق العمل. من هنا، توصي الدراسة ببعض المقترحات للذين تخرجوا وللازوالو ييحثون عن فرص عمل.

- ضرورة القيام بتنمية مهاراتهم لمواءمة قدراتهم الحالية مع متطلبات التوظيف حسب التخصص، على سبيل المثال القيام بزيادة المهارات الخاصة باللغة الإنجليزية والحصول على مهارات الاتصال وكذلك الأهم هو الحصول على الشهادات المهنية الخاصة بالتخصص والتي تعطي فرصة كبيرة بالالتحاق في الوظائف المميزة في سوق العمل.

- ضرورة القيام بالتدريب في عدد من المؤسسات ذات العلاقة او ضرورة التطوع وفي شركات خاصة، ان التدريب والتطوع في بداية الفترة سيؤدي تما الى تسهيل الحصول على وظيفة سواء كان في نفس المؤسسة او الشركة او مع شركات او مؤسسات طيفة. ان التطوع سيؤدي الى فصل المهارات الفنية وزيادة القدرة على استيعاب متطلبات العمل وبالتالي تنمية مهارات الخريج للحصول على وظيفة لائقة.

- توصي الدراسة بان يعمل الخريج في مهارات إبداعية ضمن الرغبة الشخصية في حال عدم توفر فرصة عمل في التخصص ذاته. على سبيل المثال، من خلال اجراء المقابلات مع عدد من أصحاب الشركات وارباب العمل، تبين ان بعض منهم قد درس العلوم الإنسانية او الحقوق ولكنه متميز بالتجارة، ويعتبر من أصحاب الشركات الناجحة في قطاع تجاري معين.



تشير نتائج الدراسة أن أقل من ثلث الخريجين يمكن استيعابهم في المؤسسات الحكومية ضمن عقود مختلفة ومن كافة التخصصات. وبينت الدراسة أن أعداد الخريجين من مختلف التخصصات قد تضاعف عدة مرات وبوتيرة مرتفعة منذ تأسيس السلطة الفلسطينية، في حين لم يقابل ذلك تشريعات وخطط مستقبلية لمواجهة مثل هذه الأعداد المرتفعة. بالتأكيد، هذا مرده إلى صغر ومحدودية حجم سوق العمل الفلسطينية، كذلك عدم وجود قاعدة بيانات واضحة عن العرض والطلب في هذا المجال، أيضا الافتقار إلى خطط الوزارات الفلسطينية واحتياجاتها واحتياج المؤسسات الأهلية ومؤسسات القطاع الخاص من الخريجين.

زاد الأمر وهو اندفاع الجامعات الفلسطينية إلى افتتاح تخصصات جديدة بهدف زيادة أعداد الطلبة لدرجة أن بعض منها قد تم تغيير اسم التخصص فقط دون وجود تغيير في المحتوى. ولا ننسى أن الاحتلال الإسرائيلي يعتبر السبب الجوهري في عدم توفير فرص عمل، حيث يسيطر على الموارد الطبيعية من المياه والطاقة والحدود ويمنع التطوير والتنمية في مناطق "ج"، وبنفس الوقت يجعل من الاقتصاد الفلسطيني اقتصاد هش ومنهك ومعتمد كلياً على الاقتصاد الإسرائيلي.

في ظل هذه الظروف وخاصة مع وقف التمويل من بعض المؤسسات الدولية الداعمة لبعض برامج التنمية وخاصة الشبابية والخريجين، فإن هذه الدراسة توصي الجهات الحكومية بالتقليل من هذه الظاهرة من خلال بعض المقترحات

- العمل على خلق البرامج التنموية التي يمكنها استيعاب الخريجين من مختلف التخصصات مثل برامج خلق فرص العمل والإبداع وخاصة في المبادرات الزراعية والتخصصات الأخرى. بعض الحكومات تتعمد إلى خلق برامج بطالة يتناوب على اشغالها بعض الخريجين بالتناوب عن طريق توقيع عقود مؤقتة في مختلف الوزارات والمؤسسات الحكومية. في الواقع تفيد هذه العقود بدمج الخريج في سوق العمل واكسابه الخبرة وتمكينه في مؤسسات مستقبلية. لذل توصي الدراسة بقيام الوزارات المعنية بعملية خلق برامج تستهدف الخريجين من أجل تشغيلهم وتدريبهم لفترة زمنية محددة وبراتب أقل.

- تعمل السلطة الفلسطينية على برامج تشغيل للخريجين وخاصة في الأجهزة الأمنية لمختلف التخصصات، بحيث تكون الدراسة مجانية ومعفى من الرسوم. يلتزم الطالب لمدة خمس سنوات أو أكثر بالعمل مع الحكومة، كما هو الحال في جامعة الاستقلال في أريحا. توصي الدراسة بتطبيق هذا النظام على التعليم المهني، حيث بينت نتائج الدراسة أن كافة فروع الثانوية العامة غير العلمي والادبي هي فقط 6%، ان خلق الحكومة مثل هذه البرامج سيعيد توزيع فرص العمل واكساب السوق الفلسطيني بالحرفيين المهرة خاصة أنه يفترق إلى هذه المهن، خاصة ان توجهات وزارة العمل والحكومة الفلسطينية هي التركيز على التعليم المهني بسبب النقص في المهارات الموجودة في سوق العمل.

- توفر وزارة التعليم العالي بعض المنح الجزئية للطلبة المتفوقين في الثانوية العامة، وهذا أمر جيد. توصي الدراسة بأن تقوم الحكومة بدعم تخصصات معينة بناء على حاجة السوق، مثل اعفاء بعض الرسوم عن تخصصات معينة أو تشجيع تخصص معين من خلال التوظيف في مؤسسات الحكومة وهكذا.



• نظراً لضفر سوق العمل الفلسطيني، وبسبب ارتفاع عدد الخريجين من مختلف التخصصات، توصي الدراسة بأن تقوم الحكومة بالتعاقد مع بعض الدول العربية خاصة في دول الخليج لاستيعاب بعض الخريجين من مختلف التخصصات مثل هندسة البناء، هندسة السيارات، التخصصات المستحدثة التي يمكن أن تلاقي رواج في تلك الدول. يمكن أن تكون هذه البرامج عملية إذا توافقت مع اخضاع الخريجين لفترة تدريب في المؤسسات الحكومية والخاصة قبل اندماجهم بسوق العمل في دول الخليج. سيعمل ذلك على تخفيف الضّغط على الوظائف في السوق المحلي.

• العمل على تفعيل وحدة متابعة الخريجين في وزارة التعليم العالي وأشارك المؤسسات الشبابية مع هذه الوحدة لدراسة سوق العمل باستمرار والتنسيق مع الجامعات الفلسطينية لهذا الغرض، او ما يسمى مجلس التعليم العالي، بحيث يتم إعادة تشكيله والتنسيق المباشر مع الجامعات الفلسطينية. كذلك، يمكن أن تقوم المؤسسات الشبابية بدور هام في هذا السياق من خلال توجيه الشباب للتخصصات المطلوبة بناء على حاجة السوق في الفترة الزمنية القادمة وبمفس الوقت تنسق مع الجامعات الفلسطينية بشأن المناهج وتحديثها لما يلزم سوق العمل. أي أن المؤسسات الشبابية تلعب هنا دور مراقب ووسيط بين الطلبة الشباب وسوق العمل والجامعات الفلسطينية ومجلس التعليم العالي.

## 12.5 توصيات للجامعات المحلية

لوحظ في الفترة الأخير تزامم الجامعات الفلسطينية على طلبة الثانوية العامة من خلال ادخال برامج دراسية جديدة وكذلك زيادة حجم الإعلانات على وسائل التواصل الاجتماعي. بالمجمل توصي هذه الدراسة

• أن تقوم الجامعات الفلسطينية بتحديث بعض المناهج لتشمل مواد تميز مهارات الاتصال والاندماج مع فريق العمل، كذلك تحديث البرامج الاكاديمية للتوائم مع سوق العمل ضمن الدراسات والمعطيات التي تصدرها وزارة التعليم العالي. حيث بينت نتائج هذه الدراسة أن جميع التخصصات في العمل بحاجة الى مهارة اتصال. حيث أفاد 67% من العاملين أنهم بحاجة الى هذه المهارة في العمل ويستخدمونها بشكل يومي ومن كافة التخصصات والوظائف الإدارية. كذلك لوحظ من خلال تتبع إعلانات الوظائف شروط أهمها توفر مهارات الاتصالات بكافة التخصصات. على سبيل المثال تشترط نسبة 85% من هذه الإعلانات أن يتمتع المتقدم بمهارات عالية من الاتصال، معرفة باللغة الإنجليزية وبرامج الكمبيوتر في تخصصات العلوم الإدارية.

• توصي هذه الدراسة بضرورة قيام الجامعات الفلسطينية بتعديل لبعض مناهج التخصصات لتشمل على سبيل المثال وسائل التواصل الاجتماعي في بعض التخصصات مثل التسويق، العلاقات العامة، الصحافة والاعلام وغيرها، وكذلك ممارسة بعض التخصصات او المواد مثل دراسة الصحافة والاعلام مع الاقتصاد، بحيث يصبح التخصص للعمل في الصحافة الاقتصادية. حيث أشارت نتائج الدراسة أن هناك 80% من أرباب العمل يرغبون بأن تعمل الجامعات الفلسطينية على تحديث المناهج لتتناسب مع متطلبات العمل.

• توصي الدراسة بأن تقوم الجامعات الفلسطينية بإعطاء القدر الكافي والتركيز في برامجها الأكاديمية على الأبحاث العلمية التطبيقية وكتابة التقارير والتدريب الكافي ضمن مختلف التخصصات. بينت نتائج الدراسة أن حوالي 70% من العاملين ضمن مختلف التخصصات يستخدمون مهارة كتابة التقارير في العمل. ان الجامعات الفلسطينية يمكن أن تلعب دور جوهري في تنمية هذه المهارة خصوصاً أن اقل مهارة في العمل يستخدمها العاملون هي استخدام الوسائل الإحصائية والتوقعات بالرغم من أهميتها في مختلف المجالات. كذلك أيضا ادماج الخريجين في التدريب ومتابعة شؤونهم بعد التخرج.

• بالإضافة الى مهارات الاتصال والأبحاث، توصي هذه الدراسة الجامعات الفلسطينية بضرورة التركيز على اللغة الإنجليزية في مختلف التخصصات. حيث تشير نتائج هذه الدراسة أن نسبة 63% من الموظفين يستخدمون اللغة الإنجليزية في العمل من حيث المراسلات والتقارير وغير ذلك. وهي نسبة مرتفعة وأن الخريج من مختلف التخصصات يعاني من صعوبة في اللغة الإنجليزية خاصة الكتابة. من هنا، لا بد من زيادة عدد ساعات اللغة الانجليزية لتخصصات خاصة تلك التي تستخدم اللغة الإنجليزية في العمل مثل وظائف العلوم الإدارية، الهمن الطبية، بعض تخصصات العلوم الإنسانية، تخصصات الهندسة وغيرها. ان تعلم اللغة الإنجليزية له أثر واضح على المنافسة على المستوى الاقليمي أيضا خاصة في دول الخليج.



اجمالياً، لوحظ انخفاض بنسبة تعيين الخريجين من مختلف التخصصات في المؤسسات الحكومية والخاصة والجمعيات الأهلية. وعند فحص معايير التمييز لوحظ فروقات بين مختلف المؤسسات والتخصصات. كذلك لوحظ اختلاف بين الإعلانات في مواقع الوظائف وبين استمارة أرباب العمل. ومع ذلك، فإن أرباب العمل هم بمثابة زاوية المثلث في عمل الخريجين. ومن خلال النتائج، توصي هذه الدراسة أرباب العمل

- أظهرت نتائج الدراسة اختلاف في الأهمية بمهارات الاتصال، حيث تشير بيانات العاملين أنهم يستخدمونها بشكل كبير جداً، في حين أن أرباب العمل لم يعبروا عن ذلك بنفس الأهمية. حيث أشارت الدراسة إلى أن 17% من المؤسسات الأهلية تعتبرها هامة جداً، 10% من مؤسسات القطاع الخاص و فقط 8% من مؤسسات الحكومة يعتبرون مهارات الاتصال هامة جداً في العمل. إن الدراسات الدولية تشير بجمعها إلى أن هذه المهارات هامة للعمل ولزيادة الإنتاجية. توصي الدراسة ضرورة توعية أصحاب العمل على أهمية هذه المهارة في زيادة إنتاجية العمل من خلال بيئة عمل مريحة ومنظمة. وبالتالي فإن على أرباب العمل تشجيع هذه المهارة واعتبارها هامة جداً والعمل على تطويرها.

- أظهرت نتائج الدراسة انصراف حاد من قبل أرباب العمل في عدم اهتمامهم في الشهادات المهنية الدولية. حيث أشارت النتائج أن 6% فقط من المؤسسات الأهلية و6% أيضاً من مؤسسات القطاع الخاص و فقط 1% من المؤسسات الحكومية يعتبرون أن الشهادات المهنية الدولية في مختلف التخصصات هامة جداً. هذا مختلف تماماً عن الدراسات الدولية في هذا الشأن. لذا توصي الدراسة توعية أصحاب العمل بأهمية هذه الشهادات في زيادة كفاءة العمل وارتفاع الإنتاجية ودقة التخطيط وجودة العمل. وبنفس الوقت توصي الدراسة ضرورة سماح أرباب العمل للعاملين بالالتحاق بالدورات التحضيرية لهذه الشهادات وتشجيعهم ودعمهم مادياً ومعنوياً للحصول على هذا الشهادات وبناء قدراتهم وربط ذلك بتطورهم في العمل ومكافأتهم.

- أظهرت نتائج الدراسة اهتمام أصحاب العمل في الخبرة العملية للموظف. حيث اعتبرت 67% من مؤسسات المجتمع المدني أن الخبرة العملية هامة جداً، في حين اعتبرت 51% من الشركات الخاصة مهمة جداً. كذلك 65% من المؤسسات الحكومية اعتبرت الخبرة العملية للموظف هامة جداً في عملية التوظيف. إن الخريج عادة لا يوجد لديه خبرة تؤهله للعمل بنفس كفاءة موظف الخبرة. لذا توصي الدراسة بضرورة تعاون أرباب العمل في تعيين فريجين من مختلف التخصصات وتعويضهم بدل مواصلات أو مصروف شخصي لمدة عدة أشهر. خلال هذه الفترة يكتسب الخريج مهارة تدريب وخبرة وكذلك يفيد صاحب العمل بقدر مصروفه الشخصي أو أكثر. يمكن اعتبار ذلك ضمن المسؤولية الاجتماعية للشركات الخاصة وبالتحديد الشركات الضخمة التي تستوعب عدد كبير من الموظفين. توصي الدراسة أن تقوم المؤسسات الشبابية بالتنسيق والعمل على هذا المستوى والتنسيق مع النقابات ذات العلاقة لتعيين وتدريب الخريجين ضمن هذه المؤسسات المختلفة.

## 12.7 توصيات للمؤسسات المانحة

تعمل العديد من المؤسسات المانحة الدولية على التقليل من البطالة من خلال تمويل برامج خلق فرص عمل للشباب. توصي الدراسة المؤسسات المانحة في ظل شح الموارد الاقتصادية للحكومة ما يلي

- العمل على تمويل دراسة احتياجات مختلف القطاعات الإنتاجية كل على حدا وذلك لرصد إمكانية خلق فرص عمل لتقليل بطالة الخريجين وتطور القطاعات الإنتاجية الواعدة وتنفيذ برامج تنمية منتجة، وبالتالي توجيه الخريجين باتجاه بعض التخصصات التي تخدم هذه البرامج.
- العمل على تمويل إنشاء قاعدة بيانات تجمع من خلالها البيانات عن الخريجين والمتوقع تخرجهم خلال السنوات القادمة ووضعها على كمبيوتر مركزي بحث يخدم توجهات سوق العمل مستقبلاً وتحليل احتياجات السوق.
- العمل على تمويل دراسة تخصصات جامعية معينة بناء على احتياج السوق، وبالتالي توجيه الطلبة الى دراسة هذه التخصصات متى يكون هناك إعادة توزيع الفرص وزيادة فرص التنمية.
- ضرورة ربط التمويل الدولي بالخطط الفلسطينية وخاصة اجندة السياسات الوطنية الفلسطينية. تحدد الخطط الفلسطينية الأولويات التي تعمل عليها الحكومة بعد مشاوراتها مع ذوي العلاقة، وبالتالي تمويل الأولويات من الدول والوكالات المانحة سيصب حصراً في دعم الأنشطة محط اجماع وتوافق فلسطيني مع الشركاء المانحين الاخرين ومؤسسات المجتمع المدني.



