

المملكة العربية السعودية  
وزارة الخدمة المدنية

## جهود وزارة الخدمة المدنية في توظيف (الوظائف والخبرات) الهندسية

ورقة عمل مقدمة الى :  
ندوة توظيف الخبرات الهندسية في مشاريع التنمية

إعداد :  
عبدالرحمن بن عبدالله الغامدي  
مساعد مدير عام فرع الوزارة بمنطقة مكة المكرمة

الرياض/الاحد ١٤٣٤/٦/٢٥ هـ ٢٠١٣/٥/٥

## المحتويات:

- مقدمة ...
- مفهوم توظيف الخبرات . ومعوقات التوظيف ..
- المعوقات التي تواجه عملية توظيف الخبرات الهندسية في المشاريع الحكومية ...
- جهود الوزارة في عملية التوظيف (السعودة) ...
- الصعوبات التي تواجه الوزارة في اشغال الوظائف الهندسية
- احصائيات عن المهندسين السعوديين العاملين في الاجهزة الحكومية...
- التوصيات و الاقتراحات ...
- المراجع

بسم الله الرحمن الرحيم

## المقدمة:

تبرز أهمية الوظيفة والموظف باعتبارهما الأساس في عملية التنمية وقد اولت الدولة منذ فترة طويلة أهمية خاصة لذلك وصدر نظام الموظفين العام في عام ١٣٦٤ هـ وتضمن احكام لشئون الوظائف والموظفين وتوالت بعد ذلك التطورات ولا زالت على نظام الخدمة المدنية الذي يحدد حقوق وواجبات الوظيفة والموظف.

ولقد كان للتطور الهائل الذي شهدته المملكة والتحويلات الاقتصادية التي مرت بها اثار على الجوانب الوظيفية والتشريعات التي تحكم ذلك , اضافة الى رسم السياسات ووضع البرامج التي تتيح فرصا لمساهمة المواطنين في النشاط الاقتصادي من خلال الاستفادة من الخبرات الخارجية وتوطينها كل ما امكن ذلك.

وتهدف هذه الورقة الى التعريف بدور وزارة الخدمة المدنية في توظيف الخبرات الهندسية في المشاريع الحكومية ومما لاشك فيه ان المهندس السعودي قد قامت على عاتقه الكثير من المشاريع الحكومية التي نراها حاليا وان عدد السعوديين العاملين في ادارات التشغيل والصيانة يمثلون اكبر نسبة مقارنة بغير السعوديين، مهندسين وغير مهندسين, ونقصد بذلك العاملين في ادارات التشغيل والصيانة في الجهات الحكومية وليس مقاولي التشغيل والصيانة\* .

كما ان الخبرات التي اكتسبها المهندس السعودي خلال السنوات الماضية كان لها الاثر الفعال في تقلده مناصب قيادية في المجالات المناسبة حتى استطاع المهندس السعودي الوصول الى مناصب وزارية وإدارة شركات عالمية بفضل الله ثم بفضل الخبرات والمهارات التي اكتسبها.

وزارة الخدمة المدنية ومع بداية ظهور خطط التنمية المبرمجة وبعد أن اخذت الحاجة الى العمالة غير الوطنية تزداد للمساهمة في عملية التطوير وظهرت الحاجة الى وجود عمالة متخصصة وماهرة كانت حريصة على الاستفادة من هذه الخبرات وإحلال المواطن محل غيره من العاملين غير السعوديين في الاعمال الحكومية وذلك من خلال تطبيق سياسات وتوجهات الاحلال التي تضمنتها انظمة الخدمة المدنية , وقد اخذت هذه الاجراءات اتجاهات عدة سواء من خلال الترشيح او التدريب او المشاركة في رسم خطط التعليم وخطط التنمية بما يكفل تنويع مهارات القوى العاملة السعودية ورفع مستواها لمواجهة متطلبات التنمية بعيدة المدى وزيادة معدلات مساهمة القوى العاملة السعودية في التنمية حتى الوصول الى اهداف خطط التنمية التي رسمت لقيام المواطن السعودي بجميع الاعمال التي تطلبها منظومة العمل في جميع القطاعات وحتى يمكن الاستغناء عن استقدام العمالة مستقبلا .

هذا من جانب ومن جانب اخر فإن تسرب المهندس السعودي وتفضيله القيام باعمال اخرى غير الاعمال الهندسية التي أعد من أجلها مشكلة تئورق المختصين خصوصا وأن هذا التحول لا يشمل المهندس السعودي فقط و انما هناك الاطباء والمعلمين وغيرهم ممن يفضلون الاتجاه الى اعمال ادارية او اعمال خاصة بعيدا عن العمل الاساسي الذي أعدو من اجله والذي من شأنه الاخلال بأنظمة الخدمة المدنية والتي تؤولها هذه الوزارة جل اهتمامها للحفاظ على الوظيفة العامة التي تمثل الاساس في عملية التنمية .

---

\* (الكتاب التوظيفي لندوة اعمال التشغيل والصيانة)

## مفهوم توظيف الخبرات ومعوقات التوظيف :

توظيف او سعوده الوظائف والتي نعني بها إحلال المواطن السعودي محل غير السعودي للقيام بالأعمال او الوظائف التي يؤديها غير السعودي. وهذا المفهوم وان تعددت تعريفاته فانه ينطبق على الموظف والعامل , وأما توظيف الخبرات فهو مفهوم اشمل نعني به الاستفادة من الخبرات الخارجية والداخلية التي لدى الافراد او المؤسسات والهيئات التي تعمل بمشاريع التنمية داخليا ونقلها الى المواطن السعودي حتى يستطيع ان يقوم بها دون الحاجة الى الاستعانة بها خارجيا.

وتأتي مهنة المهندس السعودي في طليعة المهن التي تحتاج الى هذا التوظيف للخبرات حيث أن المملكة شهدت في الفترة الماضية تطوراً مذهلاً في التنمية وصاحب ذلك تعاقدات مع خبرات خارجية سواء افراد او مكاتب للاستفادة منهم في تنفيذ هذه التنمية وكون المهندس السعودي كان ملازماً لهذه الخبرات من بداياتها فأن المفترض ان يكون قد استفاد بشكل كبير من هذه الخبرات وتوظيفها بما يخدم المصلحة العامة.

ولوجود الثروات الطبيعية في بلادنا والصناعات الكثيرة المرتبطة بها فقد ادى ذلك الى تشتت وتنوع التطبيقات الهندسية بسبب تقدم التنمية وتخصصها مما يجعل المهندس السعودي في تحدي ملح لمواكبة هذه التطورات والاستفادة منها .

المعوقات التي تواجه عملية توظيف الخبرات الهندسية في المشاريع الحكومية:  
يمكن تلخيص الاسباب التي ادت الى عدم الاستفادة من الخبرات وتوطينها لدي المهندس السعودي في ما يلي :

- 1) تركيز معظم وظائف المهندسين السعوديين في التشغيل والصيانة.
- 2) اتجاه المهندس السعودي للعمل الاداري غالباً.
- 3) عدم الموازنة بين مناهج التعليم ومتطلبات سوق العمل .
- 4) قلة اعداد المهندسين السعوديين في مجال الهندسة والتصميم.
- 5) صعوبة الهندسة الاحترافية والتي تتطلب سنوات خبره وتدريب وإطلاع مكثف.
- 6) عدم وجود برامج خاصة واضحة لعملية التدريب للمتحقين بالعمل الهندسي حديثا وضعف دور المتعاقد غير السعودي لإجراء مثل هذه البرامج للمهندس السعودي .

ولاشك ان هناك عزوف عن العمل الهندسي عالميا وذلك بسبب العائد المادي وصعوبة العمل الهندسي الميداني والمكتبي الذي يحتاج الى ابداع مستمر وهذا العزوف لا يشمل المهندس السعودي فقط و انما على مستوى العالم كما اشار الى ذلك منظمة اليونسكو.

وهذا العزوف عن العمل الميداني يؤدي بالنهاية الى فقدان الخبرات وعدم الاستفادة منها والعودة الى الاعمال الإشرافية والإدارية والتي غالبا ما تغطي على اعمال المهندس ومن ثم وبمرور السنوات يفقد خبراته الهندسية ويتحول الى العمل الاداري.

**وفي بحث ميداني بعنوان اتجاهات المهندس السعودي نحو عمله ،مدى ممارسة المهندس السعودي للأعمال الهندسية الفعلية .من اعداد ناصر العديلي وطلال محمد طوله واركان انجل وجميعهم من معهد الادارة عام ١٤١١هـ،**

وقد توصلوا الى ان نسبة ممارسة العمل الهندسي للمهندسين السعوديين عبارة عن (٤٩,١٧%) من مجمل الاعمال الهندسية .وان المهندسين السعوديين يمارسون اعمال غير هندسية بنسبة(٤٠,٦٣٦%) وان كانت هذه الاحصائيات مضى عليها سنوات الا انها لازالت في هذا الحدود.

ومن جانب اخر فلو نظرنا الى مهام وواجبات المهندس التي يقوم بها من خلال ما نص عليه دليل تصنيف الوظائف بوزارة الخدمة المدنية فانه يمكن اختصارها في الاتي:

- اعداد التصاميم المختلفة والخطط وتقديرات التكلفة والمواصفات.
- متابعة تنفيذ الاعمال.
- المشاركة في تنفيذ مراحل المشاريع المختلفة حسب التخصص.
- اعداد التقارير والتوصيات حول المشاريع .
- المشاركة في عمليات الانتاج حسب التخصص واعداد دراسات الجدوى الاقتصادية للمشروع.

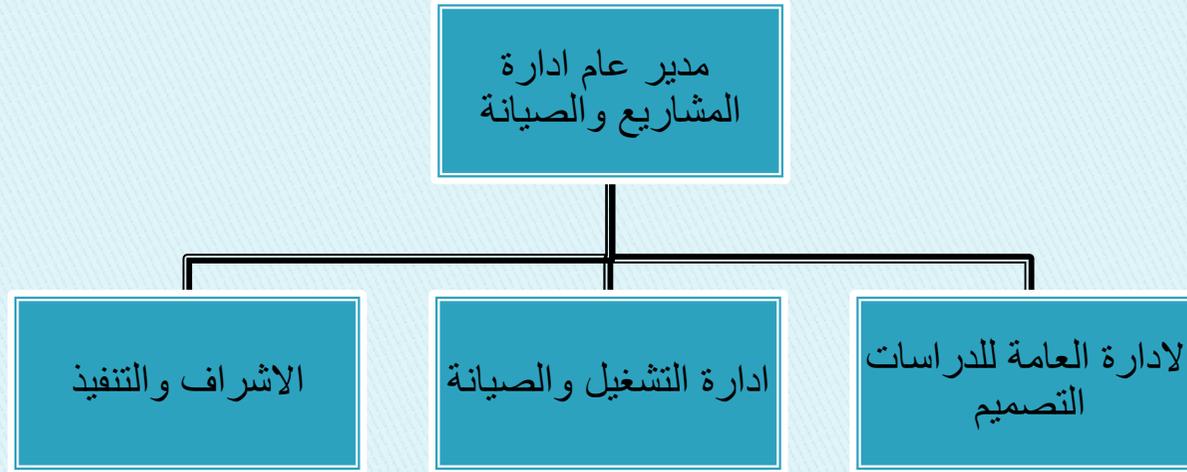
وقد حدد الدليل لكل تخصص امثلة على الاعمال التي تختص بهذه السلسلة من التخصصات وهي الواجب على من يتعين على هذه الوظائف القيام بها.

وقد اكدت انظمة الخدمة المدنية على ضرورة قيام الموظف بممارسة الوظيفة التي عين عليها ممارسة فعلية في مقرها ولذلك فإن أي موظف يقوم بعمل مختلف عن الوظيفة التي يشغلها فان ذلك يعتبر مخالفة ادارية لا بد للجهة التي يعمل بها من تصحيح هذه المخالفة .

ولعل ممارسة المهندس لأعمال ادارية يدخل ضمن هذه الفقرة مما يعني أن أي مهندس لا يقوم بالإعمال والمهام والواجبات الوظيفية التي يشغلها ويقوم بأعمال اخرى لا تدخل ضمن اختصاصه فإن ذلك يخالف ما نصت عليه انظمة وقرارات الخدمة المدنية.

وهذه احدى الجوانب الرئيسية في الحفاظ على المهام التي يشغلها الموظف حتى لا ينتج عن ذلك تسرب اصحاب المهن والمختصين الى اعمال ادارية لا تتفق مع تأهيلهم وخبراتهم العلمية والعملية.

اما فيما يتعلق بتركيز الوظائف التي غالبا ما تشغل مهندسين سعوديين في التشغيل والصيانة فأن الهياكل التنظيمية لإدارات المشاريع والصيانة في الجهات الحكومية غالبا ما تكون على النحو التالي:



ولذلك فأن معظم المهندسين السعوديين غالبا ما يكون عملهم ضمن ادارات الاشراف والتنفيذ وذلك لوجود مميزات في هذه الاقسام دون العاملين في ادارات المشاريع ومن ذلك : الاشراف على المقاولين العاملين مع الجهة الحكومية, وقد يكون هناك تأمين وسيلة النقل والانتدابات وخارج الدوام التي يتطلبها عملهم لمتابعة تنفيذ المشاريع.

ونظرا لان كثيرا من الاعمال الهندسية المتخصصة تبدأ في ادارات الدراسات والتصميم ولعدم وجود كثير من المهندسين السعوديين بها فأن ذلك ادى الى تشتت وفقدان الخبرات التي واكبت تطور المملكة في مشاريع البنى التحتية .

ولذلك فأن على مسولي ادارات المشاريع والصيانة او الادارات الهندسية أن يؤلوا هذا الجانب اهتماما اكثر وأن تكون هناك مميزات تشجيعية كما هو الحال في ادارة الاشراف والتنفيذ تتيح للعاملين في التصميم والدراسات الحصول على هذه المميزات و افضل من ذلك لاستقطاب المهندس السعودي للعمل في هذه الادارات .

## عدم الموازنة بين التعليم وسوق العمل:

كثيراً ما يكون هناك فجوة تزيد أو تنقص حسب التخصص بين التعليم الجامعي الأكاديمي وبين العمل المهني وكلما ازدادت تلك الفجوة فإن ذلك يرجع سلبياً على أداء وجودة الأعمال التي يقوم بها المهندس ولعله من المناسب أن يكون هناك

- 1) تركيز على فرضيات التعليم الجامعي من خريجي الكليات الهندسية وبناء معارفهم ومهاراتهم بما يخدم سوق العمل السعودي وذلك يتطلب بناء علاقة متميزة ومستمرة بين المهندس في الميدان ويمثله هيئة المهندسين وبين الجامعات والكليات الهندسية لتطوير مناهج التعليم لخدمة هذا الهدف
- 2) تطوير حلقات ودورات تدريبية أثناء الدراسة الجامعية لربط الطالب ببيئة العمل في المشاريع بالمملكة.
- 3) مواكبة التعليم الجامعي للتطور الذي يشهده سوق العمل من أنظمة وآليات وبرامج، وتعليم الطلاب الجديد في تطورات العلم في التخصصات الهندسية المختلفة.
- 4) تشجيع الطلاب على عمل البحوث العلمية ذات العلاقة المباشرة بالأعمال والمشاريع لتنمية في المملكة.
- 5) زيادة معدل التدريب أثناء الدراسة وبعد الالتحاق بالوظيفة في مجال الهندسة الاحترافية.

في بيئة العمل الحكومي غالباً لا يعطى التدريب على راس العمل ما يستحقه من عناية وخاصة للمتحمين بالعمل حديثاً وهذا التدريب مهم جدا لتمكين حديثي التخرج من الالمام بمهام وواجبات وظائفهم وذلك ليسهل عليهم القيام بها وحتى تتحدد لديهم رؤية متكاملة عن مستقبل العمل المهني الذي سيمارسونه .

وفي ظل قيام بعض المتعاقدين من غير السعوديين بمهام اعمال يفترض ان يقوم بها سعوديين فان نقل الخبرة الى هؤلاء المهندسين حديثي التخرج لا تتم بسهولة ما لم يكن هناك برنامج واضح ومحدد خصوصا وان الخبرات الهندسية ليس من البساطة اكتسابها ما لم تكن مرتبطة ببرنامج تدريبي يلامس هذه الحاجة وتحت اشراف مباشر من المسئول الاول وان يكون التدريب ونقل الخبرات جزء من المهام الوظيفية للمتعاقد من غير السعوديين .

## جهود وزارة الخدمة المدنية في عملية التوطين في الوظائف الحكومية:

تتمثل مهام الوزارة المحددة بموجب المرسوم الملكي رقم (أ/٢٨) الصادر بتاريخ ١٤٢٠/٣/١ هـ بالإشراف على شئون الخدمة المدنية في الوزارات والمصالح الحكومية العامة والأجهزة ذوات الشخصية المعنوية وتعنى باقتراح أنظمة الخدمة المدنية ومراقبة تنفيذها علاوة على إجراء الدراسات والبحوث في مجال الخدمة المدنية والعمل على تطوير الخدمة المدنية ورفع كفاءة العاملين بها ووضع القواعد والإجراءات الخاصة بشغل الوظائف وتصنيفها واقتراح الرواتب والأجور والبدلات والمكافآت والتعويضات والمشاركة في دراسة الوظائف المطلوب إحداثها للتأكد من مطابقتها مع قواعد تصنيف الوظائف وإعداد القواعد والإجراءات الخاصة بحفظ سجلات موظفي الدولة والتعاون مع إدارات شئون الموظفين في الجهات الحكومية للوصول إلى أفضل الطرق لتنفيذ الأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بشئون الموظفين إضافة إلى فحص تظلمات الموظفين المحالة إليها من الجهات المختصة.

وقد تضمن نظام الخدمة المدنية فيما يتعلق بالتعيين واحلال المواطن محل غير السعودي الاتي :

§نصت المادة الرابعة من نظام الخدمة المدنية على انه يشترط فيمن يعين في احدى الوظائف الحكومية ان يكون سعودي الجنسية ويجوز استثناء من ذلك استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تتطلب كفاءات غير متوفرة في السعوديين .

§بناءً على هذه المادة , صدرت لائحة تنظيم توظيف غير السعوديين في الوظائف العامة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ٤٥ تاريخ ١٣٩٨/٨/٩هـ.

§شملت اللائحة كل ما يتعلق بأحكام توظيف غير السعودي وما يترتب عليه من حقوق وواجبات بالإضافة الى عقد التوظيف.

§نصت المادة الرابعة فقره ( أ ) شروط التعيين ان تتحقق وزارة الخدمة المدنية قبل التعاقد من أن المؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة غير متوفرة في السعوديين.

§نص قرار مجلس الوزراء رقم ٧٤ بتاريخ ١٤١٩/١/٤هـ بشأن مراجعة عقود المتعاقدين غير السعوديين وعدم تجديد من يشغل المرتبة الخامسة فما دون الا للوظائف الفنية وفي اضييق الحدود , وتحديد بقاء المتعاقد غير السعودي في جهاز الدولة مدة لا تتجاوز عشر سنوات من تاريخ التعاقد وان يكون التعاقد والموافقة على طلب منح التأشيرات من الخارج للعمل في الجهات الحكومية من وزارة الخدمة المدنية ...الخ.

§تضمنت اللائحة جدول رواتب المهندسين غير السعوديين كما يلي:

المؤهلات	الراتب الاساس	علاوة الخبرة	الحد الاعلى لسنوات الخبرة	الحد الاعلى للراتب
بكالوريوس هندسة	٢٩٠٠	١٣٠	١٥	٤٨٥٠
ماجستير هندسة	٣٤٠٠	١٥٠	١٥	٥٦٥٠
دكتوراه هندسة	٤١٠٠	٣٠٠	١٥	٨٦٠٠

وقد قامت الوزارة بحكم اختصاصها بتابعة تنفيذ هذه القرارات بالتعاون مع الجهات الحكومية وذلك من خلال الآتي :

(1) اعداد دليل الاجراءات التنفيذية لتطبيق قرار مجلس الوزراء رقم (٧٤) وتاريخ ١٤١٩/٤/٤ هـ . ويتضمن الدليل تحديد الادارات المعنية بتنفيذ القرار والاجراءات المطلوبة من قبل الجهات الحكومية والنماذج اللازمة لتطبيق تلك الاجراءات بما يكفل التحديد الواضح للآليات التنفيذ وممارسة وزارة الخدمة لدورها الرقابي والتأكد من التزام الجهات الحكومية بتطبيق القرار.

(2) احداث ادارة عامة متخصصة(الادارة العامة لبرامج الاحلال)مهمتها متابعة تطبيق الانظمة والتعليمات الصادرة بشأن التعاقد مع غير السعوديين وكذلك دراسة طلبات الجهات الحكومية للتعاقد من الخارج وطلبات تجديد عقود المتعاقدين للتأكد من عدم توفر مواطنين مؤهلين يمكنهم شغل وظائفهم كما تتولى الادارة دراسة المعوقات التي تحول دون احلال المواطن بدلا من المتعاقدين ومناقشة خطط السعودة مع الجهات الحكومية.

(3) قامت الوزارة بمجهود كبير في سبيل تفعيل قرار مجلس الوزراء رقم (١٧٥) وتاريخ ١٤١٩/٨/٢٥ هـ حول احلال السعوديين محل المتعاقدين في الوظائف الحكومية بصفة عامة ووظائف البنود بصفة خاصة وتم اعداد خطة مفصلة تحدد دور كل وزارة وتفعيل الدور الرقابي لوزارة الخدمة المدنية.

(4) حاليا فإن اعداد المتعاقدين من غير السعوديين ونتيجة لجهود الوزارة وبمساعدة من الجهات الحكومية انحصرت في الوظائف الصحية والصحية المساعدة والوظائف الفنية والتقنية واعضاء هيئة التدريس .

وكذلك فان جهود الوزارة اتضحت في سعادة غالبية الوظائف التعليمية والإدارية و الإدارية المعاونة والمالية والثقافية والاجتماعية والتخصصية.

وحاليا تقوم الوزارة بصفة دورية بمراجعة اعداد المتعاقدين من غير السعوديين في الجهات الحكومية سواء على الوظائف الرسمية او وظائف البنود والتشغيل والصيانة وهناك اجتماعات دورية مع الجهات الحكومية ذات العلاقة لوضع خطط احلال للسعوديين محل المتعاقدين بحيث يتم الاستغناء عن المهندسين غير السعوديين الذين يتوفر من اصحاب المؤهلات من يحل محلهم من السعوديين .

-العمل عل توفير قاعدة معلومات واضحة وشاملة لجميع المتعاقدين غير السعوديين العاملين في الجهات الحكومية سواء على الوظائف العامة او على وظائف التشغيل والبنود من خلال الربط الألى بالجهات الحكومية ومتابعة تجديد عقودهم اولا بأول حسب ما تفتضيه مصلحة العمل.

-الاعلان بشكل دوري عن الوظائف التي يشغلها متعاقدين غير سعوديين كونها تعتبر في حكم الشاغر لإتاحة الفرصة للمواطنين المؤهلين من التقديم عليها سواء عن طريق الترشيح المباشر او بالمفاضلة او عن طريق المسابقات الوظيفية .

- في حال توفر سعودي يحمل مؤهل متعاقد غير سعودي يستطيع القيام بمهام الوظيفة ومن خلال القوائم المتوفرة لدى الوزارة من المتقدمين على موقع الوزارة جدارة يتم ترشيح المواطن السعودي لإشغال الوظيفة.

## الصعوبات التي تواجه الوزارة في اشغال الوظائف الهندسية:

تحرص الوزارة بالتنسيق مع الجهات الحكومية على ان يواكب خطة الاحلال وتوطين الوظائف وخاصة الهندسية منها ان لا يؤثر ذلك سلبا على مستويات الاداء والخدمات المقدمة للمواطن وهناك مشاكل تواجه عملية التوطين يمكن تلخيصها في التالي:

- التوسع الكبير في القطاع الصناعي وما يوجب ذلك من زيادة الحاجة الى مهارات مهنية متخصصة .

- الزيادة في معدل الخدمات المقدمة من التوسع الكبير للجهات الحكومية وزيادة مشاريعها على مستوى مناطق المملكة عموما والحاجة الى زيادة القوى العاملة بها .

- ظهور مجالات عمل ذات طبيعة متخصصة ودخول الشركات والمؤسسات في الاستثمار في هذه المجالات مما ادى الى تفضيل المؤهل السعودي للعمل بها وترك العمل الحكومي .

- اعتماد الجهات الحكومية لأساليب تشغيل جديدة سواء التشغيل الذاتي او عن طريق شركات متخصصة لإقامة مشاريع محددة وما يصاحب ذلك من تشغيل الكثير من المتعاقدين غير السعوديين على هذه البنود والتي غالبا ما تكون بيئة جذب للمواطن السعودي المؤهل خصوصا في المجالات الهندسية .

- عزوف الخريجين عن القبول بالعمل في المناطق النائية ورغبتهم العمل في المدن الرئيسية ومن ثم تبقى الحاجة الى تجديد عقد المتعاقد في هذه المناطق خصوصا وان المملكة مترامية الاطراف وخدمة المواطنين في هذه المناطق والمدن النائية تحتم استمرار تواجد المتعاقد حتى لا تتأثر خدمات الجهة .

والتالي يوضح اعداد المدعويين للمطابقة خلال العام الماضي ١٤٣٣ هـ في التخصصات الهندسية واعداد من لم يراجع والذي يظهر عزوف الخريجين عن الالتحاق بالوظيفة الحكومية خاصة اذا كانت خارج المدن الرئيسية لوجود وظائف لديهم بالقطاع الخاص ذات مردود مالي افضل او لعدم الرغبة في العمل بمقرات الوظائف او جهاتها :

## إحصائية بالمتقدمين والمدعويين للمطابقة والمرشحين للتخصصات الهندسية بمفاضلة

١٤٣٣/١/١هـ

التخصص	عدد المتقدمين	عدد المدعويين للمطابقة	عدد من راجع	المرشحون	نسبة المراجعين من عدد المدعويين %
هندسة زراعيه	٩٦	٤١	٢٢	٢٢	٥٣,٦٦%
هندسة كيميائية	٢٨١	٨	٢	٢	٢٥%
هندسه عمارة بيئة	٣٣	٣٣	٨	٨	٢٤%
هندسة تنسيق مواقع	٣	٣	٣	٣	١٠٠%
هندسة تخطيط	١٨٤	١٧٩	٤١	٤١	٢٢,٩١%
هندسة مساحة	٣٧	٣٧	١٠	١٠	٢٧,٠٣%
هندسة معمارية	٥٤٢	٣٣٨	١٠٤	١٠٤	٣٠,٧٧%
هندسة حاسب آلي	٦٠٣	٩٨	٣٦	٣٦	٣٦,٧٣%
هندسة اتصالات والكترونية	٨٨	٥٠	١	١	٢%
هندسة ميكانيكية	١٠٦٨	٣٧٢	٢٥	٢٥	٦,٧٢%
هندسة مدنيه	٣٠٥	٢٧٥	١١٩	١١٩	٤٣,٢٧%
هندسة نظم	٣٥	١	-	-	٠
هندسة كهربائية	٧١٤	١٦١	٣	٣	١,٨٦%
المجموع	٣٩٨٩	١٥٩٦	٢٨٢	٢٨٢	١٧,٦٧%

- } - يلاحظ ان اجمالي نسبة عدد المراجعين (١٧,٦٧%) من المدعويين للمطابقة لم يراجعوا رغم اعلان اسمائهم بموقع الوزارة والصحف والمواقع الالكترونية اضافة الى ارسال رسائل نصية على الهاتف المحمول المسجل بالموقع.
- } - هناك نسبة اخرى من المراجعين ممن تم ترشيحهم لا يقبل بالوظيفة بسبب المقر او الجهة .
- } - يكون عدد المدعويين بعدد الوظائف المتوفرة والمتوقع ورودها خلال السنة المالية.

وبالنظر الى اعداد المهندسين المتقدمين على موقع الوزارة (جداره) هذا العام نجد ان اعداد المهندسين في ازدياد عاما بعد عام والجدول التالي يوضح اعداد المتقدمين ممن سجلوا مؤهلاتهم على موقع الوزارة قبل مطابقة بياناتهم كما يلي:

إحصائية بعدد المتقدمين من التخصصات الهندسية على موقع جدارة حتى

١٤٣٤ / ٤ / ٣ هـ

م	التخصص	عدد المتقدمين	ملاحظات
1	هندسة كهربائية	1731	
2	هندسة ميكانيكية	1911	
3	هندسة معمارية	660	
4	هندسة مدنية	500	
5	هندسة حاسب آلي	917	
6	هندسة كيميائية	506	
7	هندسة تخطيط	180	
8	هندسة عمارة بيئية	50	
9	مهندس تنسيق مواقع	8	
10	هندسة المساحة	70	
11	هندسة نووية	22	
12	هندسة اتصالات	63	
13	هندسة زراعية	110	
14	هندسة تعدين	35	

**تابع:**  
**إحصائية بعدد المتقدمين من التخصصات الهندسية على موقع جدارة حتى**  
**١٤٣٤ / ٤ / ٣ هـ**

م	التخصص	عدد المتقدمين	ملاحظات
15	هندسة الديكور	5	
16	تكنولوجيا الهندسة البحرية	7	
17	الهندسة والإدارة	8	
18	الهندسة الصناعية	617	
19	الهندسة البحرية	31	
20	هندسة النظم	49	
21	هندسة بترول	147	
22	هندسة تبريد	19	
	المجموع	7646	

} وتشمل هذه التخصصات تخصصات فرعية اخرى في نفس المجال ولكنها ضمن هذه التخصصات .

} هذه القائمة بناءً على ما سجله المتقدم ولم يتم يتأكد من صحة ذلك .

} لا يعنى بالضرورة انهم جميعا بدون وظائف وانما يرغبون في التعيين على الوظيفة الحكومية اذا اتفقت مع رغباتهم .

} والوزارة تقوم بعد كل ميزانية بمخاطبة الجهات الحكومية لتزويدها بالوظائف الشاغرة حتى يمكن ترشيح هؤلاء المتقدمين عليها.

والجدول التالي يوضح اعداد الوظائف الهندسية بجميع مسمياتها بما في ذلك الوظائف  
الإشرافية وكذلك الوظائف الشاغرة التي طلبت الجهات الحكومية شغلها :

الوظائف الهندسية	شاغرة	مشغولة	
		سعودي	غير سعودي
	٥٢٧	٦٠١٧	٢٥٢
		٦٢٦٩	المجموع

-تتركز الوظائف المشغولة بغير سعوديين في الهندسة الكهربائية والهندسة المدنية  
معظمها ولكنها في قرى وهجر بعيدة عن المدن الكبيرة .

-تعتبر هذه الوظائف المشغولة بغير سعوديين في حكم الشاغر ويتم شغلها اذا توفر  
المواطن المؤهل الذي يرغب في العمل بمقر الوظيفة .

- الوظائف الشاغرة والمشغولة بغير سعوديين يتم العمل على اشغالها من قوائم المتقدمين  
المشار اليها اعلاه حسب قوائم المفاضلة.

## المقترحات والحلول :

- ان حل اشكالية توظيف الخبرات يبدأ من الجهات الحكومية التي تتضمن ميزانياتها وظائف هندسية وبمشاركة مع الجهات الاخرى ذات العلاقة وذلك من خلال :
- Ø- تحديد الاحتياجات الفعلية من المهندسين على ضوء الاعمال الفعلية في الجهات الحكومية وفق مشاريع التنمية لديها .
- Ø- تفعيل انظمة الخدمة المدنية من حيث وجوب ممارسة المعينين على وظائف هندسية اعمال الوظيفة المعينين عليها .
- Ø- عدم تكليف المهندسين بأعمال غير الاعمال التي اعدو من اجلها الا في اضيق نطاق وحسب الانظمة واللوائح .
- Ø- مساوات العاملين في التصميم والتنفيذ من المهندسين مع العاملين في الاشراف من حيث المميزات.
- Ø- تفعيل البنود الواردة في العقود التي تبرم مع الشركات الاستشارية لتدريب وتأهيل المهندسين السعوديين .
- Ø- زيادة فرص التدريب الخارجية والداخلية وربط التدريب بممارسة العمل الفعلي .
- Ø- ايجاد حوافز وبدلات مرتبطة بممارسة العمل وخصوصا الاحترافي منها .

## المراجع :

- نظام الخدمة المدنية.
- دليل تصنيف الوظائف .
- لائحة تعيين غير السعوديين .
- مركز المعلومات بوزارة الخدمة المدنية .
- السعودية في الخدمة المدنية / ورقة مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠ هـ / اعداد عبدالرحمن بن عبدالمحسن العبدالقادر/نائب وزير الخدمة المدنية /الرياض / ١٤٢٣ هـ
- بحث ميداني لاتجاهات المهندس السعودي نحو عمله /ناصر العديلي /طلال طوله/اركان انجل -معهد الادارة ١٤١١ هـ.
- ندوة اعمال التشغيل والصيانة التعاقدية والذاتية في الاجهزة الحكومية المشكلات والحلول /معهد الادارة ١٤٢٧ .
- تحديات إدارة توظيف الوظائف في الألفية الثالثة د. سعد بن مرزوق العتيبي جامعة الملك سعود/ندوة تحديات التوظيف في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول جامعة طيبة/١٤٢٧ هـ
- توظيف الوظائف في دول مجلس التعاون الواقع والتحديات /د ميثاء الشامسي /جامعة الامارات.