

اسم الجامعة / مد أوشن

القسم: الموارد البشرية

عنوان البحث: مشكلة توظيف المهن في القطاع الصحي: التحديات والحلول

اسم الباحثة: ريم الشيحان

الرقم الجامعي: 251000174

اسم المشرف: د/ الفیصل عبد الحمید - د/ فايز جراد

تاريخ التقديم: 2025/7/19

الملخص:

يُعد توطين المهن أحد الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المملكة العربية السعودية لتحقيقها في مختلف القطاعات، ومن أبرزها القطاع الصحي نظرًا لأهميته في دعم صحة المجتمع وضمان استقراره.

يهدف هذا البحث إلى دراسة واقع توطين المهن الصحية في المملكة، وتحليل أبرز العقبات التي تعترض تحقيق أهداف التوطين، واقتراح حلول فعالة ومستدامة توازن بين الكفاءة وجودة الخدمات الصحية وبين تحقيق مستهدفات رؤية 2030.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، وتقديم تصور علمي وعملي لمعالجة التحديات الحالية.

الكلمات المفتاحية: التوطين، السعودية، القطاع الصحي، رؤية 2030، الكوادر الوطنية.

المقدمة:

يشكّل توظيف الوظائف أحد المرتكزات الرئيسية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، والتي تهدف إلى تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية ورفع نسبة مشاركة المواطنين في سوق العمل، خاصة في القطاعات الحيوية كالصحة.

القطاع الصحي في المملكة يُعد من أكثر القطاعات اعتمادًا على العمالة الوافدة، خصوصًا في الوظائف الفنية والطبية الدقيقة، وهو ما يضع تحديًا كبيرًا أمام برامج التوظيف الحكومية.

ورغم النجاحات التي تحققت في بعض المسارات، إلا أن التوظيف في هذا القطاع لا يزال يواجه العديد من المعوقات، سواء على مستوى التأهيل الأكاديمي، أو نقص الكفاءات، أو ضعف الحوافز.

تتبع أهمية هذا البحث من واقع الحاجة إلى حلول عملية تواكب طموحات الدولة، وتراعي في الوقت ذاته خصوصية القطاع الصحي. لذا، يهدف هذا البحث إلى تحليل المشكلة من جذورها واقتراح مداخل جديدة تساهم في تعزيز التوظيف دون الإضرار بجودة الرعاية الصحية.

الصفحة الرابعة: مشكلة البحث

رغم المبادرات المتعددة التي أطلقتها المملكة لتوطين الوظائف، إلا أن القطاع الصحي لا يزال يعاني من تدني ملحوظ في نسب التوطين، خصوصًا في المهن الصحية الحساسة والمرتبطة مباشرة برعاية المرضى.

وتكمن المشكلة في أن هذه المهن تتطلب كفاءات عالية، وتدريبًا طويل الأمد، وتجربة عملية دقيقة، ما يجعل عملية الإحلال تتطلب حذرًا وتخطيطًا بعيد المدى.

لقد لوحظ أن هناك فجوة بين الجهود المبذولة والسياسات المعلنة من جهة، وبين الواقع العملي والتطبيق من جهة أخرى، إذ لا تزال بعض المستشفيات والمراكز الصحية تعتمد بشكل كبير على العمالة الوافدة في العديد من الأقسام.

السؤال الرئيس للبحث:

ما أبرز التحديات التي تواجه توطين المهن في القطاع الصحي السعودي، وما الحلول المقترحة للتغلب عليها؟

أهداف البحث:

1. تحليل واقع توظيف المهن الصحية في المملكة العربية السعودية.
2. التعرف على أبرز التحديات التي تواجه الكوادر الوطنية في دخول المجال الصحي.
3. تقييم البرامج والسياسات الحكومية المعنية بالتوظيف في القطاع الصحي.
4. اقتراح حلول علمية وعملية تعزز من كفاءة التوظيف وتحافظ على جودة الخدمات الصحية.
5. تسليط الضوء على العلاقة بين مخرجات التعليم الصحي ومتطلبات سوق العمل.

أهمية البحث:

تبرز أهمية هذا البحث في الجوانب التالية:

- وطنية: يساهم في دعم أهداف رؤية 2030 في رفع نسب التوظيف.
- عملية: يقدم مقترحات قابلة للتنفيذ لمعالجة تحديات التوظيف.
- تنموية: يساهم في تطوير القطاع الصحي وتحقيق الاكتفاء بكوادر وطنية مؤهلة.
- علمية: يثري الأدبيات والبحوث المتعلقة بتوظيف المهن الصحية في السعودية.

أسئلة البحث الفرعية:

1. ما هو واقع توظيف المهن الصحية في المملكة؟
2. ما أهم العوامل التي تعيق إحلال الكفاءات الوطنية؟
3. كيف تؤثر مخرجات التعليم الصحي والتدريب على نجاح التوظيف؟
4. ما تقييم السياسات الحالية في تحقيق أهداف التوظيف الصحي؟
5. ما أبرز المقترحات التي يمكن أن تعزز التوظيف في هذا القطاع؟

تعريف المفاهيم:

- التوظيف: إحلال المواطنين محل غير المواطنين في سوق العمل، لتحقيق الأمن الوظيفي والاستقرار الاقتصادي.
- القطاع الصحي: جميع الجهات التي تقدم خدمات صحية وقائية أو علاجية أو تأهيلية.
- رؤية 2030: خطة وطنية تهدف لإعادة هيكلة الاقتصاد السعودي وتنويع مصادر الدخل، ومن أهدافها تعزيز التوظيف المحلي.
- المهن الصحية: تشمل الأطباء، الممرضين، الصيادلة، الفنيين، وكل من يعمل في القطاع الصحي بشكل مباشر أو غير مباشر.

الإطار النظري

يمثل الإطار النظري الخلفية العلمية والفكرية التي ينطلق منها هذا البحث، إذ يعتمد على عدد من النظريات والمفاهيم المرتبطة بسوق العمل، التنمية البشرية، واستراتيجيات التوطين في الدول النامية. ويمكن تناول أبرز الأسس النظرية من خلال النقاط التالية:

1. نظرية رأس المال البشري

تشير إلى أن الاستثمار في التعليم والتدريب يؤدي إلى تحسين إنتاجية الفرد، مما يعزز فرصه في سوق العمل. وتعني ضمناً أن التوطين لا ينجح إلا حين تكون الكوادر الوطنية مؤهلة بالكفاءة المطلوبة، مما يجعل جودة التعليم الصحي عاملاً حاسماً.

2. نظرية العرض والطلب في سوق العمل

تشير إلى أن توظيف المهن لا يمكن أن يتحقق إلا بوجود توازن بين العرض (عدد الخريجين الصحيين المؤهلين) والطلب (احتياج سوق العمل الفعلي). وأي خلل بين هذين الطرفين يؤدي إلى بطالة في جانب، وعجز في آخر.

3. نظرية الحوافز والرضا الوظيفي

تشدد على أن بقاء الأفراد في وظائفهم واستمرارهم فيها يعتمد على مستوى الرضا عن بيئة العمل، والرواتب، وساعات العمل، وفرص النمو المهني. وهو ما يمثل أحد التحديات التي تعيق استقرار الكوادر السعودية في المهن الصحية.

4. مفهوم التوطين المستدام

يتعدى مفهوم الإحلال المجرد، ليشمل بناء منظومة داعمة لتأهيل الكوادر الوطنية، وتوفير بيئة جاذبة لها، وربط ذلك برؤية شاملة تستند إلى تخطيط بعيد المدى.

الدراسات السابقة(1)

تعكس الدراسات السابقة الجهود العلمية المبذولة لفهم وتحليل تحديات توظيف المهن، خاصة في القطاع الصحي. فيما يلي ملخص لأهم الدراسات ذات الصلة:

1. دراسة وزارة الموارد البشرية: (2021)

أشارت إلى أن نسبة التوظيف في القطاع الصحي الخاص لا تزال متدنية، خاصة في وظائف التمريض والفنيين، مرجعة ذلك إلى ضعف الرواتب، وارتفاع ساعات العمل، وقلة فرص الترقى.

2. دراسة جامعة الملك سعود: (2020)

أظهرت أن نسبة الخريجين الصحيين غير القادرين على دخول سوق العمل في أول ثلاث سنوات بعد التخرج تصل إلى 38%، بسبب عدم مواءمة المخرجات مع احتياجات المستشفيات.

3. دراسة المركز الوطني للتوظيف: (2019)

أكدت أن برامج التدريب والتأهيل الحالية لا تتماشى مع المعايير العالمية، وأن هناك ضعفًا في التنسيق بين وزارات التعليم والصحة والموارد البشرية.

الدراسات السابقة(2)

4. دراسة الغامدي:(2018)

تناولت تجارب دول الخليج في توطين المهن الصحية، وأشارت إلى أن السعودية واجهت صعوبات مشابهة لما واجهته الإمارات وقطر، لكن المملكة ما تزال أبطأ في الإحلال الكلي، خاصة في التخصصات الدقيقة كالطوارئ والعناية المركزة.

5. دراسة البنك الدولي:(2017)

أوضحت أن توطين المهن الصحية يتطلب إصلاحات هيكلية على مستوى السياسات، وجودة التعليم، وتكامل الجهات المعنية، مشيرة إلى أهمية وجود استراتيجية وطنية موحدة لا تعتمد فقط على فرض النسب.

ملاحظة تحليلية:

تشير معظم الدراسات إلى أن التحدي الحقيقي في توطين القطاع الصحي لا يكمن فقط في عدد الخريجين، بل في تأهيلهم، واستعداد المؤسسات الصحية لاحتوائهم، وقدرتها على توفير بيئة جاذبة للاستقرار المهني.

المنهجية

نوع البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يقوم على جمع البيانات وتحليلها لفهم الواقع، وتفسير الظواهر الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بتوطين المهن الصحية.

مصادر البيانات:

- دراسات وأبحاث سابقة.
- تقارير حكومية (وزارة الموارد البشرية، وزارة الصحة، رؤية 2030).
- إحصاءات من الهيئة العامة للإحصاء والمركز الوطني للتوطين.

أدوات التحليل:

- تحليل نوعي لمحتوى الدراسات.
- مقارنة بين السياسات الحالية والتجارب الإقليمية والدولية.
- استخلاص عوامل النجاح والفشل.

نطاق البحث:

يُركز البحث على القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، في المستشفيات والمراكز الصحية الحكومية والخاصة، مع التركيز على السنوات الأخيرة. (2017-2024)

التحديات (1) – ضعف المخرجات التعليمية

رغم تزايد عدد كليات الطب والتمريض، إلا أن هناك فجوة واضحة بين مخرجات التعليم الصحي واحتياجات سوق العمل:

- البرامج التعليمية لا تركز على المهارات العملية بشكل كافٍ.
- التدريب الإكلينيكي في المستشفيات محدود.
- عدم وجود مسارات تعليمية مهنية قصيرة تسد النقص في المهن الفنية.

هذه الفجوة تؤدي إلى تكديس الخريجين دون فرص مناسبة، وفي الوقت ذاته تبقى المستشفيات بحاجة لكفاءات غير موجودة محليًا.

التحديات (2) – بيئة العمل

من أبرز الأسباب التي تدفع الكوادر الوطنية إلى ترك المهن الصحية بعد التوظيف:

- ساعات العمل الطويلة والضغط النفسية.
- ضعف الحوافز المالية مقارنة بالوظائف الأخرى.
- غياب المسار المهني الواضح للترقي.

تشير بعض الدراسات إلى أن نسبة تسرب السعوديين من وظائف التمريض بعد أول سنة تصل إلى 30%، وهو رقم مرتفع يعكس تحديًا كبيرًا في استبقاء الكوادر.

التحديات (3) – ضعف التنسيق المؤسسي

تعمل وزارات متعددة على التوطين (الصحة، التعليم، الموارد البشرية)، لكن غياب التنسيق يؤدي إلى:

- تضارب السياسات.
- بطء إصدار القرارات اللازمة.
- ضعف الربط بين فرص التدريب والوظائف الفعلية.

هناك حاجة إلى جهة تنسيقية وطنية عليا تُشرف على كل ما يتعلق بالتوطين الصحي.

التحديات (4) – هيمنة القطاع الخاص على التوظيف

القطاع الصحي الخاص يشكّل نسبة كبيرة من السوق، لكنه لا يلتزم غالبًا بالتوظيف بالشكل المطلوب بسبب:

- اعتماده على العمالة الأجنبية منخفضة التكلفة.
- غياب العقوبات الرادعة عند مخالفة نسب السعودة.
- تصوّر بعض المستثمرين أن الكادر الوطني أقل التزامًا أو أكثر تكلفة.

التحليل العام

يمكن تلخيص التحديات المؤثرة على توطين المهن الصحية في ثلاثة مستويات:

المستوى	التحدي الأساسي	التأثير
النظامي	غياب التنسيق بين الجهات	بطء تطبيق السياسات
التعليمي	فجوة بين المخرجات وسوق العمل	بطالة بين الخريجين
المهني	بيئة عمل غير جاذبة	تسرب الكفاءات الوطنية

يعكس هذا التحليل الحاجة إلى معالجة متعددة الأبعاد، لا تقتصر على التوظيف بل تشمل التعليم، البيئة، والتشريعات.

الحلول المقترحة (1) – التعليم والتدريب

1. تطوير المناهج الصحية وربطها بالواقع العملي.
2. تعزيز التدريب الإكلينيكي والمهني أثناء الدراسة.
3. إنشاء برامج “تدريب منتهي بالتوظيف” بالتعاون مع المستشفيات.
4. تشجيع التعليم الفني الصحي لتلبية المهن المساعدة المطلوبة.

الحلول المقترحة (2) – الحوافز والبيئة

1. تحسين الرواتب والبدلات في القطاع الصحي، خاصة للممارسين الجدد.
2. توفير تأمين صحي ومزايا اجتماعية محفزة.
3. تقليل عدد ساعات العمل أو توزيعها بنظام الورديات.
4. فتح مسارات مهنية واضحة للتقدم والقيادة في المستشفيات.

الحلول المقترحة (3) – السياسات والتشريعات

1. تفعيل جهة وطنية موحدة للإشراف على توطين القطاع الصحي.
2. فرض نسب توطين تدريجية على القطاع الخاص مع رقابة حازمة.
3. إطلاق برامج دعم لصاحب العمل عند توظيف السعوديين (مثل دعم التدريب أو الأجور).
4. بناء قاعدة بيانات وطنية لربط الخريجين بالفرص المتاحة.

الخاتمة

يمثل توطين المهن الصحية تحديًا مركبًا، لا يمكن حله بقرار واحد أو جهة واحدة. بل يتطلب شراكة فعلية بين التعليم، والصحة، والموارد البشرية، والقطاع الخاص.

إن نجاح التوطين في هذا القطاع لا يعني فقط استبدال الوافدين، بل بناء جيل من المهنيين السعوديين المؤهلين القادرين على قيادة النظام الصحي بكفاءة وجودة.

يأمل هذا البحث أن يكون قد ساهم في تسليط الضوء على التحديات بواقعية، واقتراح حلول يمكن البناء عليها لتطوير مستقبل صحي وطني مستدام.

الصفحة العثرون: قائمة المراجع

1. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2021). تقرير التوطن السنوي.
2. وزارة الصحة السعودية (2023). تقرير القوى العاملة الصحية.
3. الهيئة العامة للإحصاء (2022). إحصاءات سوق العمل.
4. الغامدي، أ. (2018). تجارب التوطن في دول الخليج. مجلة التنمية الإدارية.
5. البنك الدولي (2017). إصلاحات سوق العمل في دول الخليج.
6. جامعة الملك سعود (2020). واقع خريجي المهن الصحية.
7. المركز الوطني للتوطن (2019). تقرير التحليل المؤسسي لبرامج التوطن.