

فرص التوظيف المتاحة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي: دراسة تحليلية

د. سوزان أحمد سلطان

أستاذ مشارك - قسم علم المعلومات

جامعة الملك عبدالعزيز – جدة

sassultan@kau.edu.sa

رنا عيضة الثبيتي

ماجستير في علم المعلومات

ranath422@gmail.com

المستخلص

تعد الوظيفة بوابة أساسية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي حيث توفر للفرد ليس فقط الدخل المادي، بل تشكل أيضاً جزءاً هاماً من هويته الاجتماعية يكتسب من خلالها مكانة مرموقة في المجتمع، ويشهد سوق العمل السعودي حالياً تغييرات جذرية حيث ظهرت العديد من الوظائف والمهن الجديدة التي تتطلب مهارات وقدرات متخصصة، مما يشكل صعوبة في العثور على فرص ووظائف مناسبة بسبب محدودية فرص العمل التقليدية وزيادة المنافسة عليها، ومع تزايد أعداد خريجي علم المعلومات من الجامعات السعودية الذين يواجهون تحديات متعددة في إيجاد فرص وظيفية تتناسب مع مؤهلاتهم ، تزايد أهمية استكشاف الفرص المتاحة لهم في سوق العمل مما يستدعي دراسة عميقة لفهم طبيعة هذه التحديات مع الكشف عن الفرص الوظيفية الملائمة والمتاحة لهم في السوق السعودي.

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من منطلق أن الكشف عن فرص التوظيف المتاحة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي سيساهم بشكل كبير في توظيف الشخص المناسب في المكان المناسب والذي بدوره يحسن من جودة إدارة المعلومات وإتاحتها وتداولها وتنظيمها ومشاركتها والاستفادة منها بشكل أكثر كفاءة وفاعلية على مستوى المنظمات بشكل خاص والدولة بشكل عام، وبناءً على ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام

اسلوب (التحليل)، واستطاعت الدراسة الخروج بتوصيات تساهم في تحسين فرص التوظيف لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي.

وقد توصلت الدراسة إن تنوع المسميات الوظيفية لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي يعد مؤشراً إيجابياً على أهمية هذا التخصص وفرص العمل المتاحة فيه. كذلك تحظى التخصصات المتعلقة بعلم المعلومات مثل: علم المكتبات، إدارة الوثائق والمحفوظات، والأرشفة الرقمية بطلب جيد في سوق العمل السعودي. كما توصلت إلى أن القطاع الحكومي هو الأبرز في توظيف خريجي علم المعلومات بنسبة (60%) من الفرص الوظيفية في سوق العمل السعودي.

وقد تمت مجموعة من التوصيات، أهمها: الاستفادة من تنوع المسميات الوظيفية ومن هذه الفرص الوظيفية وتطوير مهاراتهم لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة، التركيز على سوق العمل الحكومي وتوجيه جزء من الجهود نحو البحث عن فرص عمل في القطاع الحكومي السعودي، نظراً لكونه أكبر مستقطب لخريجي علم المعلومات.

الكلمات المفتاحية: أخصائي المعلومات؛ فرص التوظيف؛ الفرص الوظيفية؛ سوق العمل السعودي؛ علم المعلومات؛ خريجي علم المعلومات؛ سوق العمل.

1 الإطار المنهجي

1/1 مقدمة

تعد الوظيفة بوابة أساسية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي حيث توفر للفرد ليس فقط الدخل المادي، بل تشكّل أيضاً جزءاً هاماً من هويته الاجتماعية، يكتسب الفرد خلال العمل مكانة مرموقة في المجتمع، ويحقق إحساساً بالانتماء والإنجاز. علاوة على ذلك، تساهم الوظيفة في تنمية مهارات الفرد وقدراته، مما يساعده على التكيف مع متطلبات الحياة العصرية.

إن المطابقة بين التعليم والتوظيف عنصراً حيوياً لنجاح الفرد في سوق العمل. فالتعليم الجيد الذي يزود الخريج بالمعارف والمهارات اللازمة لسوق العمل يزيد من فرص حصوله على وظيفة مناسبة. ومع ذلك، تواجه العديد من الأنظمة التعليمية تحديات في مواكبة التطورات السريعة في سوق العمل، مما يستدعي ضرورة تلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة.

يشهد سوق العمل السعودي حالياً تغييرات جذرية حيث ظهرت العديد من الوظائف والمهن الجديدة التي تتطلب مهارات وقدرات متخصصة. تواجه العديد من الخريجين صعوبة في العثور على فرص ووظائف مناسبة بسبب محدودية فرص العمل التقليدية وزيادة المنافسة عليها. لذلك، يجب على المؤسسات التعليمية أن تعمل على تطوير برامجها التعليمية لتزويد الخريجين بالمهارات اللازمة ليتمكنوا من النجاح في هذا السوق المتغير.

إن توظيف خريجي علم المعلومات في مجالات تتعلق بتخصصهم لا يعزز فقط من كفاءة المؤسسات، بل يضمن تقديم المعلومات بسرعة ودقة أكبر، مقارنة بتوظيف أفراد ليس لديهم الخبرة أو الخلفية الأكاديمية في هذا المجال. حيث إن الأشخاص الذين تلقوا تدريباً أكاديمياً في إدارة المعلومات يمتلكون المعرفة والمهارات اللازمة لتقديم المعلومات بشكل فعال ودقيق، مما يقلل من الأخطاء ويزيد من فعالية اتخاذ القرار داخل المؤسسات، مع تزايد أعداد خريجي علم المعلومات من الجامعات السعودية، تزايد أهمية استكشاف الفرص المتاحة لهم في سوق العمل.

ويعد تخصص علم المعلومات من التخصصات الأكاديمية التي تزايد الاهتمام بها في الجامعات السعودية؛ نظرا لأهميته في دعم عمليات اتخاذ القرار وتحسين أداء المؤسسات. ومع ذلك، يواجه خريجي هذا التخصص تحديات متعددة في إيجاد فرص وظيفية تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم، مما يستدعي دراسة عميقة لفهم طبيعة هذه التحديات مع الكشف عن الفرص الوظيفية الملائمة والمتاحة لهم في السوق السعودي.

2/1 مشكلة الدراسة

يعتبر سوق العمل الميدان الرئيسي الذي يتم التوجه إليه من قبل خريجي الجامعات للاستفادة من الفرص الوظيفية وتفعيل ما تم تحصيله من علوم خلال فترة دراستهم، حيث يفتح سوق العمل أبوابه بشكل دوري لاستقبال دفعات الخريجين من مختلف المعاهد والجامعات باختلاف تخصصاتهم للاستفادة من مهاراتهم والاستثمار في قدراتهم وفق آليات وبرامج محددة. وبذلك تعمل الجامعات بصفة عامة وأقسام المكتبات والمعلومات بصفة خاصة على تزويد خريجها بالمهارات والمؤهلات الضرورية التي تسمح لهم بالاندماج السريع في سوق العمل. (شرارية، 2020)

وتعتبر الوظيفة أكثر من مجرد مصدر للدخل، فهي بمثابة البوابة التي تفتح أفقا واسعة من الإمكانيات والفرص، تلعب الوظيفة دورا حاسما في حياة الفرد والمجتمع، وتساهم بشكل كبير في تحقيق التنمية الشاملة، وعلى الرغم من أهمية الوظيفة، إلا أن العديد من الخريجين يواجهون صعوبات في الحصول عليها، وذلك لأسباب عدة منها:

- زيادة أعداد الخريجين: يؤدي التزايد المستمر في أعداد الخريجين إلى زيادة المنافسة على الوظائف المطروحة في سوق العمل.
- الاختلاف بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل: قد تكون هناك فجوة بين المهارات التي يكتسبها الخريجون والمهارات المطلوبة في سوق العمل.
- التغيرات التكنولوجية: قد تؤدي التطورات التكنولوجية إلى ظهور مهن جديدة وزوال مهن أخرى، مما يتطلب من الخريجين التكيف مع هذه التغيرات.

- الأوضاع الاقتصادية: تؤثر الأوضاع الاقتصادية بشكل كبير على فرص العمل، فقد تشهد بعض الفترات انخفاضاً في معدلات التوظيف.

ومن الملاحظ زيادة أعداد الخريجين من أقسام علم المعلومات مقارنة بعدد الوظائف المطروحة في سوق العمل السعودي والملائمة لتخصصاتهم وخبراتهم، بالإضافة إلى عدم معرفة الخريجين بالفرص الملائمة لتخصصهم والمتاحة لتوظيفهم في سوق العمل السعودي ومن خلال ما سبق تبرز مشكلة الدراسة في الكشف عن الفرص الوظيفية المتاحة لهم في سوق العمل السعودي، وعليه يمكن طرح التساؤل الآتي:

ماهي فرص التوظيف المتاحة والملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي؟

3/1 أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

- ما هي فرص التوظيف المتاحة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي؟
ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما المسميات الوظيفية المتاحة في سوق العمل السعودي والتي تتناسب مع طبيعة تخصص خريجي علم المعلومات وخبراتهم؟
2. ما المهارات التي يتطلبها سوق العمل السعودي من خريجي تخصص علم المعلومات؟
3. ما هي الأدوار الوظيفية التي يستطيع خريجي علم المعلومات القيام بأدائها؟
4. ما طبيعة المنظمات التي تعرض فرص التوظيف على خريجي تخصص علم المعلومات في سوق العمل السعودي؟
5. ما هي المشكلات التي تؤثر على قابلية توظيف خريجي علم المعلومات؟
6. ما الحلول التي تساهم في تحسين فرص التوظيف لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي؟

4/1 أهداف الدراسة

يكمّن الهدف الرئيسي للدراسة في الآتي:

- الكشف عن فرص التوظيف المتاحة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي.
وتحقيقاً لهذا الهدف؛ تمت صياغة الأهداف الفرعية الآتية:
- 1. الكشف عن المسميات الوظيفية المتاحة في سوق العمل السعودي والتي تتناسب مع طبيعة تخصص خريجي علم المعلومات وخبراتهم.
- 2. التعرف على المهارات التي يتطلبها سوق العمل السعودي من خريجي تخصص علم المعلومات.
- 3. حصر الأدوار الوظيفية التي يستطيع خريجي علم المعلومات القيام بأدائها.
- 4. الكشف عن طبيعة المنظمات التي تعرض فرص التوظيف على خريجي تخصص علم المعلومات.
- 5. حصر المشكلات التي تؤثر على قابلية توظيف خريجي علم المعلومات.
- 6. التوصل إلى حلول تساهم في تحسين فرص التوظيف لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي.

5/1 أهمية الدراسة

قبل التطرق إلى أهمية هذه الدراسة لابد من الإشارة إلى أن الكشف عن فرص التوظيف المتاحة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي سيساهم بشكل كبير في توظيف الشخص المناسب في المكان المناسب والذي بدوره يحسن من جودة إدارة المعلومات وإتاحتها وتداولها وتنظيمها ومشاركتها والاستفادة منها بشكل أكثر كفاءة وفاعلية على مستوى المنظمات بشكل خاص والدولة بشكل عام.

تنبع أهمية هذا الدراسة في كونها الدراسة الأولى من نوعها التي تناقش فرص التوظيف لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي، حيث إنه لم يسبق لأحد (على حد علم الباحثة) أن تناول هذا الموضوع بشكل شامل، حيث تهدف الدراسة إلى تقديم تحليل دقيق للفرص الوظيفية المتاحة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي، وهذا ما يضيف أهمية أخرى لهذه الدراسة.

وسيتم التركيز في هذه الدراسة على التعرف على المهارات التي يتطلبها سوق العمل السعودي من خريجي تخصص علم المعلومات وحصر الأدوار الوظيفية التي يستطيع خريجي علم المعلومات القيام بأدائها، مع الكشف عن طبيعة المنظمات التي تعرض فرص التوظيف على خريجي تخصص علم المعلومات.

كما تنبع أهمية الدراسة من ضرورة حصر المشكلات التي تؤثر سلباً على قابلية توظيف خريجي علم المعلومات والتوصل إلى حلول تساهم في تحسين فرص التوظيف لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي.

ستساهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على أهمية التخصص في سوق العمل السعودي، وستوفر دليلاً مرجعياً هاماً لكل من الخريجين والخريجات والمؤسسات التعليمية والجهات المهتمة بتطوير سوق العمل في المملكة العربية السعودية.

وأخيراً تأمل الباحثة أن تثرى هذه الدراسة الإنتاج الفكري العربي في مجال فرص توظيف خريجي علم المعلومات وأن تساهم في زيادة الوعي بأهمية علم المعلومات ودور القطاع المعلوماتي ومكوناته في المملكة العربية السعودية في إدارة المعلومات وإتاحتها وفي دعمه لخطط التنمية على المستوى الاستراتيجي نظراً لشح الدراسات التي تطرقت إلى هذا الموضوع.

6/1 منهجية الدراسة

1/6/1 منهج الدراسة

تمشياً مع أهداف الدراسة؛ اعتمدت الدراسة في كشفها عن فرص التوظيف المتاحة والملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي على المنهج الوصفي الذي يهتم بدراسة الظواهر وتحليلها سعياً لبناء استنتاجات والخروج بمقترحات تمثل مدخلاً لرؤية الواقع وذلك باستخدام الأسلوب التحليلي بالإضافة إلى القيام بعملية البحث في مختلف مواقع الإنترنت عن الإعلانات الوظيفية في سوق العمل السعودي والتي تنطبق مهامها مع المهام التي يستطيع خريجي علم المعلومات القيام بأدائها، كما سيتم مراجعة وتحليل الإنتاج الفكري العربي والأجنبي المنشور في قواعد البيانات والمواقع الإلكترونية للموضوعات المتعلقة بالدراسة، وسيتم تطبيق تلك المنهجية من خلال التمثي بالخطوات الآتية:

1. حصر وتحديد الأدوار الوظيفية المتاحة والمناسبة لخريجي علم المعلومات.
2. البحث في مواقع التوظيف المختلفة عن الفرص المتاحة في سوق العمل السعودي والملائمة لهذا التخصص.

3. جمع وتحليل هذه البيانات ومراجعة الإنتاج الفكري بهذا الخصوص.
4. كتابة النتائج المستخلصة من عملية البحث عن الفرص الوظيفية.
5. تقديم توصيات تهدف إلى تحسين فرص التوظيف وزيادة استفادة الخريجين من تخصصهم.

2/6/1 حدود الدراسة

أ- الحدود الموضوعية:

تتمثل في الكشف عن فرص التوظيف المتاحة والملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي والتعرف على المسميات الوظيفية المتاحة والتي تتناسب مع طبيعة تخصص خريجي علم المعلومات وخبراتهم.

ب- الحدود المكانية:

تم تطبيق البحث في المملكة العربية السعودية، حيث ركز على فرص التوظيف المتاحة في المواقع الإلكترونية داخل النطاق الجغرافي للمملكة العربية السعودية ضمن تخصص علم المعلومات.

ج- الحدود الزمنية: أجريت الدراسة في الفصل الدراسي الأول لعام 2024 م – 1446 هـ.

7/1 مصطلحات الدراسة

هناك مجموعة من المصطلحات ستكرر في هذه الدراسة وهي نواة رئيسية فيها لذلك تم تقنينها مع المعنى المراد منها عند استخدامها في الدراسة وهي على النحو الآتي:

■ التوظيف Job

هو النشاط الذي يستلزم الإعلان عن الوظائف الشاغرة في مختلف الوسائل وترغيب الأشخاص المؤهلين للعمل وتعيينهم في تلك المنظمة المعلنة عن الوظائف الشاغرة وذلك بهدف تحقيق الغايات الموضوعية للمنظمة. (عليان، 2007)

■ فرص التوظيف Job opportunities

تعرف إجرائياً بأنها جميع الإعلانات الوظيفية أو فرص العمل التي يتم الإعلان عنها وهي شاغرة وبحاجة إلى شغلها من قبل أفراد مؤهلين تنطبق عليهم شروط الوظيفة.

■ خريج علم المعلومات Information science graduate

يعرف خريج علم المعلومات إجرائياً بأنه الفرد المؤهل سواء ذكر أو أنثى والذي يحمل الشهادة الجامعية في تخصص علم المعلومات سواء بدرجة البكالوريوس، الماجستير أو الدكتوراه والتي تؤهله لشغل الوظائف الملائمة لتخصصه.

■ **سوق العمل السعودي Saudi Labor mark**

يشير إلى جميع القطاعات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية التي تحتاج إلى مخرجات التعليم العالي السعودي من القوى العاملة، مع اختلاف ظروف العمل والرواتب وساعات العمل. (القرعاوي، 2022)

■ **أخصائي المعلومات Information Specialist**

هو الشخص الذي يتعامل مع الأجهزة الإلكترونية بمختلف أشكالها وأنواعها وتعدد تقنياتها للحصول على المعلومات، ويتصل بشبكات الاتصال العالمية لتجميع المعلومات وتوفيرها للمستفيدين. (صغيري وآخرون، 2020)

8/1 الدراسات السابقة

في التالي سيتم استعراض الدراسات السابقة حول موضوع فرص التوظيف المتاحة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي في الإطار الزمني (٢٠٢٤، ٢٠١٧) مرتبة ترتيب زمني بالأحدث:

1/8/1 الدراسات العربية:

دراسة (رضوان أمل صلاح محمود، 2024) بعنوان "فرص العمل لخريجي المكتبات والمعلومات المصريين في ظل التقنيات الناشئة: دراسة تحليلية." تناولت الدراسة مشكلة التحديات التي يواجهها خريجو أقسام المكتبات والمعلومات في مصر نتيجة للتطورات التكنولوجية السريعة مثل الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، والحوسبة السحابية. وتتمثل المشكلة الأساسية في وجود فجوة بين المهارات التقليدية التي يكتسبها الخريجون خلال فترة الدراسة والمهارات التقنية الحديثة المطلوبة في سوق العمل المتغير. انطلق السؤال الرئيسي للدراسة من: "ما مدى تأثير التقنيات الناشئة على فرص التوظيف المتاحة لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات في مصر؟". هدفت الدراسة إلى فهم مدى وعي خريجي المكتبات والمعلومات بهذه التقنيات الحديثة، وتحليل تأثير هذه التقنيات على فرص التوظيف المتاحة لهم، وكذلك تحديد الكفاءات والمهارات التي يحتاجها الخريجون لمواكبة هذه التحولات في سوق العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني وزع على 387 خريجاً من مختلف مجالات المكتبات والمعلومات في مصر وخارجها. وكانت الحدود الزمنية للدراسة ما بين العامين (2023-2024)، وتقتصر الحدود المكانية للدراسة على جمهورية مصر العربية. أظهرت النتائج

أن 71% من الخريجين لديهم وعي بالتقنيات الناشئة، مثل الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية. بينما كان هناك تفاوت في معرفة الخريجين بتقنيات أخرى مثل إنترنت الأشياء وتحليل البيانات الضخمة. كما أظهرت النتائج أن 55.6% من الخريجين لاحظوا ظهور مسميات وظيفية جديدة نتيجة لهذه التقنيات، مثل "أخصائي البيانات الضخمة" و"محلل نظم المعلومات". أما عن أهم التوصيات، فقد شددت الدراسة على ضرورة تطوير المناهج الدراسية في الجامعات لتشمل مقررات جديدة تتعلق بالمهارات الرقمية والتقنية المطلوبة في سوق العمل الحديث، وكذلك على أهمية تعزيز التعاون بين الجامعات ومؤسسات القطاع المعلوماتي لتوفير فرص تدريب ميداني مكثف للخريجين.

دراسة (شرايرية لمياء، 2020) بعنوان "فرص التوظيف لخريجي أقسام المكتبات والمعلومات وتحديات عالم الشغل في الجزائر: دراسة ميدانية في ولاية قالمة". تناولت هذه الدراسة مشكلة الفجوة المتزايدة بين عدد خريجي أقسام المكتبات والمعلومات في الجزائر والفرص الوظيفية المتاحة لهم. وقد ركزت الدراسة على تحديد العوامل التي تؤدي إلى ضعف فرص التوظيف في هذا المجال، مع إيضاح التحديات التي يواجهها الخريجون في الاندماج في سوق العمل. انطلق السؤال الرئيسي من: "ما مدى التوافق بين مخرجات أقسام المكتبات والمعلومات واحتياجات سوق العمل في ولاية قالمة؟". هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى توافق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل وتحليل العقبات التي يواجهها الخريجون في العثور على فرص توظيف مناسبة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستندت إلى دراسة ميدانية تم إجراؤها في ولاية قالمة، مع الاعتماد على استبيان تم توزيعه على 200 خريج وأصحاب المؤسسات المعلوماتية. شملت الحدود المكانية للدراسة ولاية قالمة في الجزائر، والحدود الزمنية عامي 2019 و2020. كشفت النتائج أن هناك نقصاً كبيراً في الفرص الوظيفية المتاحة للخريجين، مع وجود فجوة واضحة بين متطلبات السوق ومهارات الخريجين. من بين أهم النتائج، كان هناك إجماع على ضرورة تطوير المناهج الدراسية بما يتوافق مع التطورات التكنولوجية. ومن أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة ضرورة تعزيز الشراكات بين الجامعات والمؤسسات المعلوماتية لتوفير برامج تدريب ميداني تساعد الخريجين على اكتساب المهارات العملية المطلوبة، بالإضافة إلى ضرورة تبني سياسات تشغيلية جديدة تتناسب مع متطلبات سوق العمل.

دراسة (بامندرأديب صالح ومنصور عزت عبد العزيز، 2018) بعنوان "مدى مواءمة خريجي ماجستير علم المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز لحاجات سوق العمل". ركزت الدراسة على تحليل مدى توافق مهارات خريجي برنامج الماجستير في علم المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز مع متطلبات سوق العمل. وتمثل مشكلة الدراسة في الفجوة التي تعاني منها الخطة الدراسية للبرنامج مقارنة بمتطلبات السوق المتغيرة في مجالات المعلومات والتكنولوجيا. انطلق السؤال الرئيسي للدراسة من: "ما مدى توافق المهارات المكتسبة لدى خريجي برنامج الماجستير في علم المعلومات بجامعة الملك عبد العزيز مع احتياجات سوق العمل؟". هدفت الدراسة إلى مقارنة الخطة الدراسية لبرنامج الماجستير بجامعة الملك عبد العزيز مع برامج مشابهة، وتحليل مدى استعداد الخريجين لدخول سوق العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات عبر استبانة موجهة إلى عينة من 150 خريجًا وأعضاء هيئة التدريس. شملت الحدود المكانية جامعة الملك عبد العزيز، في حين كانت الحدود الزمنية للدراسة عامي 2017 و2018. أظهرت النتائج أن هناك فجوة بين ما يقدمه البرنامج الأكاديمي وما يتطلبه سوق العمل، حيث إن هناك حاجة ملحة لتعزيز المهارات التقنية لدى الخريجين. أوصت الدراسة بتطوير المناهج الدراسية بما يتماشى مع احتياجات السوق الحالية، مع التركيز على المهارات التطبيقية والعملية. كما أوصت بإنشاء منتدى سنوي للتوظيف يهدف إلى تعزيز التواصل بين الخريجين وأصحاب العمل، مما يساهم في تحسين فرص التوظيف في قطاع المعلومات.

2/8/1 الدراسات الأجنبية:

دراسة (Usha Kumari & Mansha Khajuria, 2023) بعنوان "فرص وظيفية في علوم المكتبات والمعلومات: دراسة تحليلية". تناولت الدراسة مشكلة التغيرات السريعة في سوق العمل نتيجة للتطورات التكنولوجية، وكيفية تأثير هذه التطورات على محترفي نظم المكتبات والمعلومات. وطرحَت الدراسة السؤال الرئيسي التالي: "كيف تؤثر التطورات التكنولوجية على الفرص الوظيفية في مجال علوم المكتبات والمعلومات؟". كما هدفت الدراسة إلى استكشاف الفرص الوظيفية المتنوعة والمتطورة التي يمكن أن يشغلها محترفو نظم المكتبات والمعلومات في بيئات المكتبات التقليدية والرقمية، وكذلك تحديد المهارات التكنولوجية والقيادية التي يحتاجها العاملون في هذا المجال لمواكبة التغيرات السريعة في سوق العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولم تذكر الأداة بشكل مباشر، ولكن استندت إلى تحليل البرامج التعليمية

والمؤسسات الهندية التي تقدم برامج تعليمية في هذا المجال. شملت الحدود المكانية المؤسسات التعليمية في الهند، بينما لم يتم تحديد الحدود الزمنية بشكل دقيق. أظهرت النتائج أن هناك زيادة كبيرة في الطلب على المهارات التقنية المتقدمة، مثل إدارة الموارد الرقمية واسترجاع المعلومات، وأكدت الدراسة أن المكتبات أصبحت مراكز معلومات متعددة الوظائف تقدم خدمات رقمية متقدمة. أما عن العينة، فكانت تركز على المؤسسات التعليمية الهندية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المكتبات لم تعد تقتصر على حفظ الكتب، بل أصبحت مراكز رقمية متقدمة، كما زاد الطلب على المهارات التقنية المتقدمة. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل لضمان تزويد الخريجين بالمهارات اللازمة للتنافس في بيئة العمل الرقمية المتغيرة، بالإضافة إلى تقديم برامج تدريبية مستمرة تهدف إلى تحسين مهارات العاملين في هذا القطاع وتزويدهم بالقدرة على التكيف مع التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال المكتبات والمعلومات.

دراسة (Richard Iorver, Tondo & Terungwa, Iorfa, 2019) بعنوان "علم المكتبات والمعلومات وإمكانية توظيف الخريجين: دراسة تحليلية". ركزت الدراسة على مشكلة الفرص الوظيفية المتاحة لخريجي المكتبات والمعلومات في ظل التحولات الرقمية السريعة التي أعادت تشكيل طبيعة الوظائف في هذا المجال. تمحورت الدراسة من التساؤل الرئيسي: ما السبل التي يتبعها خريجو تخصص المكتبات والمعلومات للتكيف مع التحولات الرقمية المتسارعة في سوق العمل؟ وهدفت الدراسة إلى استكشاف الفرص الوظيفية المتاحة في ظل هذه التحولات، وتحليل المهارات التي يحتاجها خريجو المكتبات والمعلومات لمواكبة متطلبات سوق العمل الرقمي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات من الخريجين وأصحاب العمل في المجال الرقمي. شملت الحدود المكانية المؤسسات العاملة في البيئة الرقمية، وكانت الحدود الزمنية مرتبطة بالتحولات الرقمية الحديثة في فترة الدراسة. شملت العينة خريجي المكتبات والمعلومات وأصحاب العمل في القطاع الرقمي. حيث أظهرت النتائج أن العديد من الخريجين يفتقرون إلى المهارات التكنولوجية اللازمة لمواكبة التغيرات الرقمية، كما أكدت على أن غياب التدريب على ريادة الأعمال يعوق قدرة الخريجين على دخول سوق العمل بشكل مستقل. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي الفجوة بين المهارات التي يكتسبها الخريجون في برامجهم الدراسية ومتطلبات السوق الحديثة. أوصت الدراسة

بضرورة تحديث المناهج الدراسية بشكل مستمر لتتناسب مع متطلبات السوق المتغيرة، وتوفير برامج تدريبية تركز على تطوير المهارات التكنولوجية والقيادية لدى الخريجين. كما دعت إلى تعزيز التعاون بين المؤسسات الأكاديمية وسوق العمل لضمان حصول الخريجين على التدريب اللازمة للنجاح في بيئة العمل الرقمية المتغيرة.

دراسة (Zvezdana Dukic, 2017) بعنوان "اختيار المهنة في مجال علوم المكتبات والمعلومات وخبرة العمل السابقة" ركزت هذه الدراسة على استكشاف كيف تؤثر الخلفيات المهنية المختلفة لطلاب الماجستير في علم المكتبات والمعلومات على دوافعهم لاختيار مهنة في هذا المجال. المشكلة الرئيسية التي طرحتها الدراسة هي كيف تتباين دوافع طلاب الماجستير في علم المكتبات والمعلومات بين أولئك الذين يعملون بالفعل في مكتبات وأولئك الذين يأتون من خلفيات مهنية أخرى. وانطلق السؤال الرئيسي للدراسة من: "كيف تؤثر الخبرة المهنية السابقة لطلاب الماجستير على دوافعهم لاختيار مهنة في مجال المكتبات والمعلومات؟". كما هدفت الدراسة إلى تحديد الفروقات بين طلاب الماجستير الذين يعملون في مكتبات وأولئك الذين يأتون من خلفيات مهنية أخرى فيما يتعلق بالدوافع الخارجية والداخلية لاختيار المهنة. ومن بين الأهداف الرئيسية، أرادت الدراسة فهم مدى تأثير هذه الخلفيات المهنية على الاختيارات المهنية وتحليل الفروق في التصورات المستقبلية لتطورات مهنة المكتبات. كما اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيان إلكتروني وزع على 89 طالبًا يعملون في وظائف بدوام كامل، سواء في مجالات المكتبات أو في مجالات أخرى. كانت الحدود المكانية للدراسة هي هونغ كونغ، بينما كانت الحدود الزمنية في عام 2017. وأظهرت النتائج أن الطلاب الذين يعملون في المكتبات يضعون قيمة أكبر على العوامل الخارجية مثل الاستقرار الوظيفي والبيئة العملية المستقرة، بينما يميل الطلاب القادمون من مجالات أخرى إلى تقدير العوامل الداخلية مثل الرغبة في التطور الشخصي والاهتمام بالبيئة المكتبية. كشفت النتائج أيضًا أن الطلاب من كلا المجموعتين يتفوقون على أهمية تكنولوجيا المعلومات والخدمات الأكاديمية والأنشطة التسويقية والتدريس في تطوير مهنة نظم المعلومات المكتبية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التدريب التي تستهدف تلبية احتياجات هذه المتطلبات المتنوعة، بالإضافة إلى التركيز على تحسين مهارات العاملين في هذا المجال بما يتماشى مع التطورات التكنولوجية المستمرة.

3/8/1 التعقيب على الدراسات السابقة:

تشابهت دراسة (رضوان أمل صلاح محمود، 2024) مع دراسة (شرابية لمياء، 2020) في تركيزهما على مشكلة التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل في مجال المكتبات والمعلومات. كلتا الدراستين تناولتا الفجوة بين المهارات التي يكتسبها الطلاب خلال فترة الدراسة والمهارات التي يحتاجها سوق العمل المتغير، خاصة مع التقدم التكنولوجي المتسارع. في دراسة رضوان، تم التركيز بشكل كبير على تأثير التقنيات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء على فرص التوظيف، بينما ركزت شرابية على التحديات التي يواجهها الخريجون في الجزائر نتيجة نقص فرص العمل. كلا الدراستين أوصت بضرورة تحديث المناهج الدراسية لتتضمن المهارات التكنولوجية الحديثة، حيث أظهرت الدراستان أن هناك حاجة لتطوير كفاءات الخريجين لتواكب احتياجات سوق العمل الرقمي. الاختلاف الأبرز بين الدراستين يكمن في السياق الجغرافي؛ حيث ركزت دراسة رضوان على مصر مع التركيز على تأثير التقنيات الحديثة، بينما ركزت دراسة شرابية على الجزائر وسلطت الضوء على الفجوة بين العرض والطلب على الوظائف في المؤسسات المعلوماتية التقليدية.

من ناحية أخرى، تميزت دراسة (بامندر أديب صالح ومنصور عزت عبد العزيز، 2018) بتحليل الفجوة بين المهارات المكتسبة في برامج الماجستير بجامعة الملك عبد العزيز ومتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية. على الرغم من تشابهها مع دراسات رضوان وشرابية في تحليل الفجوة بين التعليم وسوق العمل، إلا أن بامندر ومنصور ركزا بشكل خاص على مقارنة المناهج الدراسية في جامعتي الملك عبد العزيز والملك سعود، مع التأكيد على ضرورة تعزيز المهارات التقنية والتطبيقية لدى الطلاب. بينما ركزت الدراسات السابقة على المشكلات العامة المتعلقة بالتوظيف في مجال المكتبات، كانت دراسة بامندر ومنصور أكثر تحديدًا في تناولها لمشكلة مقارنة المناهج الدراسية بين الجامعات وتوافقها مع متطلبات السوق المحلي في السعودية. تميزت الدراسة أيضًا بتوصيتها بتنظيم منتدى سنوي للتوظيف يعزز التواصل بين الخريجين وأصحاب العمل.

وعند النظر إلى دراسة (Usha Kumari & Mansha Khajuria, 2023)، نجد أنها تتشابه بشكل كبير مع دراسة (Richard Iorver, Tondo & Terungwa, Iorfa, 2019) في تركيزهما على التحولات الرقمية السريعة وتأثيرها على فرص التوظيف في مجال المعلومات. كلتا الدراستين أوضحتا أن البيئة الرقمية المتغيرة تستدعي مهارات تقنية جديدة لم تكن جزءًا من

التدريب الأكاديمي التقليدي. تم التركيز في الدراستين على الأدوار الوظيفية غير التقليدية التي ظهرت نتيجة للتحويلات التكنولوجية، مثل إدارة البيانات الرقمية. كما أكدت كلتا الدراستين على ضرورة تعزيز التدريب المستمر للخريجين لضمان مواكبة التطورات السريعة في سوق العمل. ومع ذلك، تميزت دراسة Kumari Khajuria & بالتركيز على تنوع الفرص الوظيفية التي يمكن لمحتري المكتبات والمعلومات شغلها في ظل التحويلات الرقمية، مع تسليط الضوء على الأدوار الجديدة مثل تحليل البيانات وإدارة المحتوى الرقمي. كما أن الدراسة قدمت تحليلاً معمقاً حول المؤسسات التعليمية الهندية التي تقدم برامج تعليمية في هذا المجال، وهو ما جعل الدراسة فريدة من نوعها، حيث ركزت على الجانب الأكاديمي وكيفية تكيف البرامج الدراسية مع متطلبات سوق العمل المتغيرة. بينما ركزت دراسة (Richard Iorver, Tondo & Terungwa, Iorfa, 2019) بشكل أكبر على التحديات التي تواجه الخريجين في الدول النامية، مع التأكيد على نقص التدريب على ريادة الأعمال كأحد العوائق التي تحول دون دخول الخريجين إلى سوق العمل بشكل مستقل. كما أظهرت دراسة (Richard Iorver, Tondo & Terungwa, Iorfa, 2019) أهمية تطوير المهارات التكنولوجية، لكنها ركزت بشكل كبير على الفجوة التي يعاني منها الخريجون بسبب نقص التدريب العملي وورش العمل، وهو جانب لم يتم التركيز عليه بنفس القوة في دراسة Kumari Khajuria &.

وفي المقابل، تميزت دراسة (Zvezdana Dukic, 2017) بموضوع مختلف تمامًا عن الدراسات الأخرى، حيث ركزت على دوافع اختيار المهنة في مجال المكتبات والمعلومات وتأثير الخبرة المهنية السابقة على هذه الاختيارات. بينما ركزت معظم الدراسات الأخرى على تحليل الفجوة بين المهارات المكتسبة في التعليم وسوق العمل، ركزت دراسة Dukic على العوامل التي تؤثر على اختيار الطلاب لمهنة المكتبات والمعلومات، سواء كانوا يعملون في هذا المجال مسبقاً أو جاءوا من خلفيات مهنية مختلفة. أظهرت الدراسة أن الطلاب الذين لديهم خبرة سابقة في العمل المكتبي كانوا أكثر اهتماماً بالعوامل الخارجية مثل الاستقرار الوظيفي، بينما كان الطلاب القادمون من خلفيات مهنية أخرى يميلون إلى التركيز على الدوافع الجوهرية مثل الرغبة في التطور المهني والشخصي. هذه الزاوية الفريدة جعلت الدراسة مختلفة عن الدراسات الأخرى التي ركزت على الجوانب التكنولوجية والتدريبية.

عند مقارنة دراسات (رضوان أمل صلاح محمود، 2024) و (شرايرية لمياء، 2020)

مع دراسات (Usha Kumari & Mansha Khajuria, 2023) & (Richard Iorver, Tondo & Terungwa, Iorfa, 2019)

(Terungwa, Iorfa, 2019) ، نجد أن الأولى تركزت بشكل أكبر على التحديات المرتبطة بالتوظيف في الأسواق التقليدية للمكثبات والمعلومات، بينما تناولت الأخيرة التحولات في الأسواق الرقمية وظهور الأدوار الجديدة. وعلى الرغم من أن كل هذه الدراسات تؤكد على أهمية تطوير المهارات التقنية والتدريب المستمر، إلا أن الفارق الجوهرى يكمن في السياق الذي تعمل فيه هذه الأسواق؛ ففي الجزائر ومصر، ما زالت هناك تحديات مرتبطة بالتوظيف في المؤسسات التقليدية، في حين أن الهند والدول النامية الأخرى تركز بشكل أكبر على التحولات الرقمية وأدوار المعلومات الجديدة.

وتميزت الدراسة الحالية عن باقي الدراسات بأنها الدراسة الوحيدة من نوعها في المملكة العربية السعودية التي تناولت بشكل شامل ومفصل موضوع فرص التوظيف المتاحة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي. في حين ركزت الدراسات السابقة في مجملها على التحولات التكنولوجية وتأثيراتها على أسواق العمل العالمية أو في مناطق معينة، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على سوق العمل السعودي المحلي، وهو ما يمنحها تفرّدًا وأهمية خاصة.

وتعد هذه الدراسة فريدة أيضًا لأنها تناولت موضوع الفرص الوظيفية من عدة جوانب، منها المسميات الوظيفية المتاحة، المهارات المطلوبة، الأدوار الوظيفية التي يستطيع الخريجون القيام بها، وطبيعة المنظمات التي تقدم هذه الفرص. لم تكتفِ الدراسة بالكشف عن الفرص الوظيفية المتاحة فقط، بل سعت أيضًا إلى تحديد المشكلات التي تؤثر على قابلية توظيف خريجي علم المعلومات، مثل زيادة أعداد الخريجين مقارنة بالوظائف المتاحة والفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، مما يجعلها دراسة شاملة وعميقة من ناحية التحليل، كما أن الدراسة تميزت بالتركيز على تحليل المسميات الوظيفية والأدوار الوظيفية المتاحة لخريجي علم المعلومات، وهي نقطة لم تتناولها الدراسات السابقة بشكل مفصل. إضافة إلى ذلك، قدمت الدراسة الحالية توصيات تتعلق بتوجيه الخريجين نحو المهارات المطلوبة في السوق السعودي.

وباختصار، فإن الدراسة الحالية تعد إضافة قيمة للمكتبة السعودية والأبحاث المتعلقة بسوق العمل، لأنها تناولت موضوعًا محليًا بامتياز وسلطت الضوء على الفرص الوظيفية المتاحة لخريجي علم المعلومات في المملكة، مع تقديم حلول وتوصيات لتوجيه الخريجين نحو الفرص الملائمة.

2 الإطار النظري

1/2 استراتيجيات التوظيف

1/1/2 مفهوم استراتيجيات التوظيف

لا يمكن لأي شركة أن تحقق النجاح المنشود دون الاستثمار في أهم أصولها، ألا وهو الموارد البشرية. تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا محوريًا في ضمان توفر الكفاءات اللازمة لتحقيق أهداف الشركة. يُعد محور إدارة الموارد البشرية جزءًا أساسيًا في نجاح عمل الشركات ونموها في ظل التحديات والتغيرات السريعة التي تواجه عالم الاقتصاد والأعمال. ويهتم محور إدارة الموارد البشرية بالعنصر البشري الذي يُعد المحرك الأساسي والرئيسي في تنفيذ البرامج المختلفة، وفي حال غياب توافر الموارد البشرية المؤهلة مقارنة بالحاجات الفعلية للشركات، قد يؤدي ذلك إلى تأثير سلبي على نجاح الشركة. ومن هذا المحور تنبثق عدة وظائف واستراتيجيات مترابطة ومتكاملة، وتُعتبر استراتيجيات التوظيف من بين أكثر هذه الوظائف أهمية وتأثيرًا. ومن بين الوظائف الهامة التي تتبع لإدارة الموارد البشرية، يأتي التوظيف في المقدمة، حيث يساهم في جذب وتوظيف أفضل الكفاءات التي تساهم في تحقيق النمو والتطور المستمر للشركة. (Abazeed,2017).

إن لاستراتيجيات التوظيف أهمية كبرى خاصة للمنظمات الجديدة كونها المسؤولة عن إدخال الموارد العاملة، وتعيين الأفراد الأكثر إلمامًا بمتطلبات العمل، وذلك بتحقيق الانسجام والتوافق بين أهم جانبيين من جوانب التحليل الوظيفي التي تسبق عملية التوظيف، وهما: الوصف الوظيفي الذي يشمل المهام والمسؤوليات والتعليمات والواجبات المتعلقة بتلك الوظيفة، ومن جانب آخر: التوصيف الوظيفي المتعلق بالموظف نفسه، ويشمل المؤهلات والمهارات والخصائص والقدرات الأخرى التي يجب أن يتقنها من سيشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة (Gamage,2014).

وتواجه المنظمات في عصرنا الحالي بيئة عمل ديناميكية تتسم بالتغير المستمر والتحديات المتزايدة، والتي تتطلب من هذه المنظمات التكيف السريع مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المتسارعة على مستوى العالم، حيث تواجه هذه المنظمات تحديات جديدة تتطلب منها إعادة النظر في استراتيجياتها وأساليب عملها، خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية التي تشكل العمود الفقري لأي منظمة، وذلك من خلال تطوير سياسات وبرامج جديدة تتناسب مع هذه المتغيرات، بدءًا من عمليات التوظيف والاختيار وانتهاءً بالتطوير الوظيفي والإدارة وتطوير الأداء.

تعتبر عملية الاستقطاب حجر الزاوية في بناء القوى العاملة للمنظمة، حيث تسعى من خلالها إلى جذب أفضل المواهب التي تتمتع بالكفاءات والمهارات المطلوبة. وتهدف هذه العملية إلى تحقيق مبدأ التطابق بين متطلبات الوظيفة وخصائص المرشح، وذلك من خلال تطوير آليات علمية لاختيار المرشحين، بما يضمن تحقيق أقصى استفادة من الموارد البشرية. وبذلك تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وتعزيز تنافسيتها. (جلالي، 2016)

تنوعت وجهات النظر لمختصي الموارد البشرية في تحديد مفهوم إستراتيجية التوظيف، ويعود هذا الاختلاف إلى الزاوية التي يرى كل منها إلى المفهوم ويمكن تلخيص استراتيجيات التوظيف فيما يلي:

هي مجموعة من العمليات التي يتم من خلالها ترتيب وتأهيل عدد من العاملين ذوي الخبرات والمؤهلات للوظائف المناسبة وفي الأوقات المناسبة، لغرض تحقيق الأهداف التنظيمية ويتم قياسها من خلال عمليات الاستقطاب والاختبار والتعيين. (Carrier, 2014)

2/1/2 ماهية التوظيف

اختلفت المفاهيم التي وضحت وشرحت ماهية عملية التوظيف بسبب تعدد الباحثين بتخصصات مختلفة والذين كتبوا في هذا المجال وسنذكر هنا بعض من هذه التعاريف المتعددة مثل:

○ المفهوم الأول:

هو العملية التي يتم عن طريقها انتقاء أفضل العناصر المهنية والإدارية لشغل وظيفة محددة في المنظمات، على أن يتم هذا الاختيار وفق متطلبات الوظيفة والتخصص. (عبدالرحمن، 2009)

○ المفهوم الثاني:

تأمين الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمات، والتوجه إلى مصادر توفر هذه الكوادر بمختلف الطرق لتتمكن هذه المنظمات من اختيار وتعيين الأشخاص الملائمين للعمل. (حمداوي، 2004)

○ المفهوم الثالث:

تأمين أفضل العمالة اللازمة للمؤسسة بالاستعانة بأساليب الاختيار مثل: الاختبارات، المقابلات، اتخاذ قرار التعيين وتوقيع عقد العمل. (جلالي، 2016)

ويمكن تعريف مفهوم التوظيف إجرائياً: بأنه مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تتعلق باختيار العاملين في مختلف المنظمات لغرض شغل الوظائف الشاغرة في تلك المنظمة بناء على خبراتهم ومؤهلاتهم وذلك لغرض تحقيق أهداف المنظمة. فالتوظيف عملية حيوية تربط بين المنظمات والأشخاص، وهو الركيزة الأساسية لنمو وتوسع أي منظمة فمن خلال استقطاب الكفاءات الجديدة، يمكن للمنظمة أن تتوسع، وتزيد من إنتاجيتها.

3/1/2 أهمية التوظيف

يعتبر التوظيف عملية حيوية تساهم في توفير الكفاءات المطلوبة لتحقيق أهداف المنظمة، حيث يربط بين احتياجات المنظمة من الموارد البشرية والمتقدمين للوظائف، وهو عنصراً حيوياً في استراتيجية إدارة الموارد البشرية، حيث يساهم في جذب وتطوير الكفاءات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة، وتعتمد نجاح عملية التوظيف على دقة المعلومات التي يتم جمعها عن الوظيفة من خلال تحليلها وتصميمها، حيث تساعد هذه المعلومات في تحديد المعايير المطلوبة للمرشح المثالي، وترتكز عملية التوظيف على الأسس التي يضعها تخطيط الموارد البشرية، والذي يحدد نوعية وكمية الكفاءات المطلوبة للمنظمة حالياً ومستقبلاً، فكلما كانت عملية اختيار وتعيين الموظفين أكثر دقة، قل الجهد المبذول في تدريبهم وتطويرهم، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وولائهم للمنظمة، وتعتبر عملية تقييم الأداء مرآة عاكسة لفعالية عملية التوظيف، حيث تكشف عن مدى ملائمة الموظفين الجدد للوظائف التي يشغلونها، وتكمن أهمية التوظيف في الدور الفعال التي تمثله وهو توفير احتياجات المنظمات من العاملين الملائمين والمؤهلين للقيام بالأعمال وذلك من خلال الأبعاد الاستراتيجية الثلاثة وهي: الاستقطاب ثم الاختيار والتعيين والقيام بكافة أنشطتها وإجراءاتها استناداً لخطط المنظمة الموضوعة مسبقاً.

ويتمثل الهدف الرئيسي لأهمية التوظيف في عملية توفير أفضل العاملين ذوي المؤهلات والكفاءات وتزويد المنظمات بالأيدي العاملة التي تحتاجها لتحقيق الهدف المرجو منها (خيمي، 2014)،

ويجب أن تسعى المنظمات جاهدة لتطبيق وبناء إستراتيجيات توظيف سليمة وعلمية تتميز بالحيادية لجذب الراغبين في العمل لغايات المفاضلة فيما بينهم وتعيين الشخص الأفضل منهم لتحقيق أهداف المنظمة، إن أهمية إستراتيجيات التوظيف الصحيحة للمنظمات والقيام بكافة أنشطتها وإجراءاتها وفق القواعد والأسس المحددة تساعد في تقليل التوظيف الخاطئ الذي يشكل عبء على المنظمات من حيث الوقت والتكلفة والجهد المبذول، بالإضافة إلى الخسائر الأخرى المترتبة عليها مثل الرواتب والدورات التدريبية التي قد تصل إلى خسارتها. (الحجاج، 2020)

وترتبط عملية التوظيف بالأهداف الاستراتيجية للمنظمات، فمن خلال توظيف الأشخاص الذين يمتلكون المهارات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، يمكن للمنظمة أن تضمن نجاحها على المدى البعيد، حيث تستفيد المنظمات من الكفاءات والخبرات التي يقدمها الأفراد، ويستفيد الأفراد من الفرص التي توفرها المنظمات للتطوير وتحقيق الاستقرار المالي. لذلك، يجب على كل من المنظمات والأفراد أن يوليا أهمية كبيرة لعملية التوظيف وأن يسعيا إلى إيجاد التطابق المثالي بين احتياجات الطرفين.

4/1/2 أهداف التوظيف

تهدف عملية التوظيف إلى استقطاب العدد الكافي من المرشحين المؤهلين وزيادة فعالية الاختيار والتعيين وذلك من خلال جذب الأشخاص المناسبين وتخفيض عدد الأشخاص غير المؤهلين، ويتوجه الاختيار والتعيين إلى وضع الشخص المناسب في الوقت والمكان المناسب، مما يجعل عملية تأهيله واستمراره في العمل قائما، ويساهم في تحقيق أفضل إنتاجية، بالإضافة إلى تشريعات وقوانين أغلب الدول التي تشدد على ضرورة العدالة والمساواة في عمليتي الاختيار والتعيين (Khan, 2010)

وتتمثل أهداف التوظيف في قيام المنظمات والمؤسسات المختلفة باختيار الأشخاص المؤهلين ذوي الخبرات والمهارات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة، بالإضافة إلى خفض معدلات الدوران ودعم الاستراتيجية الشاملة للمنظمات. (Sultan, 2015)

5/1/2 مصادر التوظيف

تختلف مصادر التوظيف وتعتمد المنظمات في حصولها على احتياجاتها من الموارد البشرية إما على طريق المصادر الداخلية أو عن طريق المصادر الخارجية، وهي تمثل القنوات

التي تستخدمها المنظمات للوصول إلى المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة، وتعدد هذه المصادر وتتنوع باختلاف حجم المنظمة وطبيعة العمل والظروف الاقتصادية، ويمكن توضيحها فيما يلي:

• المصادر الداخلية:

ويقصد بها شغل المناصب الشاغرة بناء على ما تتوفر عليه من موظفين في المحيط الداخلي للمنظمة ويكون ذلك من خلال نقل الوظيفة أو الترقية وهذا لتحقيق مبدأ أولوية توظيف الموارد البشرية الداخلية، وتحقق سياسة التوظيف من المصادر الداخلية عدة مزايا منها ما يلي:

- ✓ عادة يكون الشخص الموظف من المصادر الداخلية أكثر احتمالاً للنجاح في عمله خصوصاً إذا سبق له العمل في نفس الوظيفة.
 - ✓ الروح المعنوية للموظفين ترتفع عند التوظيف من المصادر الداخلية والذي يؤدي إلى رفع أدائهم.
 - ✓ انخفاض تكلفة التوظيف من المصادر الداخلية مقارنة بتكلفة المصادر الخارجية.
 - ✓ تجنب المخاطرة بتعيين موظفين جدد من خارج المنظمة وقد يصعب تقييم أدائهم.
- المصادر الخارجية:

يقصد بها شغل المناصب الشاغرة في المنظمة بالموارد البشرية، وتلجأ المنظمات إلى المصادر الخارجية في حالة عدم تواجد مصادر داخلية وقدرات مطلوبة لشغل تلك المناصب. (جلالي، 2016)

2/2 تطور مهنة المكتبات والمعلومات ومجالات التوظيف

1/2/2 تطور مهنة المكتبات والمعلومات

تحولت مهنة المكتبات والمعلومات مثلها مثل بعض المهن تحولاً جذرياً في مهامها بفضل التقدم الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث انتقلت من كونها حارساً للكتب والرفوف إلى دور ريادي متمثل في تعزيز محو الأمية المعلوماتية وتوفير الوصول إلى كم هائل من المعلومات والمعرفة على مستوى العالم. يساهم هذا الدور الهام في سد الفجوة الرقمية وتمكين جميع أفراد المجتمع من الاستفادة من الموارد الرقمية. يعتبر أخصائي المعلومات هم المعلمون

والمعماريون لهذا العصر الرقمي، حيث يرشدون المستخدمين إلى طرق فعالة لتقييم المعلومات المتاحة عبر الإنترنت والتنقل بسهولة في قواعد البيانات المختلفة واستخدام الأدوات الرقمية بكفاءة. وفي ظل هذا التطور التكنولوجي المتسارع، يتطلب نجاح أخصائي المعلومات امتلاك مجموعة واسعة من المهارات والقدرات، بما في ذلك مهارات الاتصال الفعال والخبرة التقنية والقيادة الفعالة وإدارة الوقت، بالإضافة إلى القدرة على التكيف مع المتطلبات المتغيرة للمستخدمين في هذا العصر الرقمي.

ونظرا للتقدم الذي يحدث في العالم في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، شهد مجال علم المعلومات تحولا سريعا بسبب النمو الوفير للموارد الرقمية. حيث كانت المكتبات السابقة معروفة بالرفوف المغبرة ومساحات القراءة الهادئة والمواد المطبوعة، ولكن الآن تحولت هذه المكتبات ومراكز المعلومات إلى مراكز ديناميكية للتعليم منغمسة في تلبية الاحتياجات المتنوعة والمتغيرة باستمرار لروادها. جلب هذا التطور ما يكفي من الفرص الوظيفية الرائعة لأخصائي المكتبات والمعلومات. تتراوح الوظائف من الوظائف التقليدية مثل: أمين المكتبة والمفهرس وأمين المحفوظات إلى وظائف جديدة مثل أمين المكتبة الرقمية وعالم المعلومات ومحلل البيانات. لم تعد المكتبات مخزنا للكتب يوفر مرافق الطباعة. بدلا من ذلك، هذه هي مراكز المعلومات متعددة الأوجه التي توفر مجموعة من المرافق مثل إدارة الموارد الرقمية، والمساعدة البحثية عبر الإنترنت، والمساعدة في استخدام محاور الموارد الإلكترونية. إن أخصائي المعلومات في طليعة هذه الثورة الرقمية، بما يقدمونه مع عمل ومسؤوليات موسعة على أكتافهم (Khajuria & Kumari, 2023)

في هذا العصر الرقمي، يجب على أخصائي المعلومات الجمع بين معرفة المكتبات التقليدية والكفاءة في التكنولوجيا الرقمية وإدارة البيانات وذلك إدارة المعلومات. إن التغيير الأساسي في مهنة علم المكتبات والمعلومات هو الدور المتغير للمتخصصين فيها، هؤلاء الأخصائيين هم الآن خبراء في الملاحظة الرقمية، وتنظيم الموارد الرقمية، وإدارة المستودعات الرقمية. ويشمل عملهم أيضا توفير الخدمات الرقمية. لذلك في العالم الرقمي، يتعين عليهم أن يكونوا مرنين وذكيين ومستعدين لتبني التكنولوجيا الجديدة بكل جد وتفان وإخلاص.

2/2/2 المهام الجديدة لأخصائي المعلومات

شهدت مهنة أخصائي المعلومات تغيرا كبيرا في السنوات الأخيرة بفضل التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات، فلم يعد دور أخصائي المعلومات مقتصرًا على تنظيم الكتب وتصنيفها،

بل توسع ليشمل مجموعة واسعة من المهام والمسؤوليات التي تتطلب مهارات وقدرات جديدة، ويمكن أن نلخص جملة المهام الجديدة لأخصائي المعلومات فيما يلي:

- **معالج المعلومات** : يقوم بإنشاء قواعد المعلومات وتصميم مواقع الويب، وتنظيم المعلومات وبثها للمستفيدين بشكل مباشر كما يقوم بعملية الكشف والاستخلاص الآلي.
- **مهندس المعلومات**: يشرف على هندسة نظم المعلومات من الجانب التقني المرتبط بعلم المعلومات. ويشرف كذلك على الحاسبات وأدوات الاتصال ومعدات الشبكات.
- **وسيط المعلومات**: يقوم هذا الوسيط بمساعدة المستخدمين في حصولهم على المعلومات وموارد المعرفة بأشكالها المختلفة .
- **عالم المعلومات**: وهو الذي يهتم بالجوانب العلمية والنظرية الأساسية بمجال المعلومات ويساهم بالأبحاث التي يقوم بها في تنمية المعرفة في مجال المعلومات.
- **محلل الإنتاج الفكري** : يستخدم الأساليب الحديثة في تحليل محتويات وعاء المعلومات بمختلف أشكالها. وتشمل عملية تحليل الإنتاج الفكري عمليتي الكشف والاستخلاص.
- **محلل النظم**: يرتبط عمله بالحاسبات الإلكترونية ، والتحليل خطوة أساسية تسبق مهمة وضع البرمجيات، واستثمار قدراتها وتجنيدها في تحقيق رغباتهم والوصول إلى حاجاتهم.
- **استشاري المعلومات**: يعمل استشاري المعلومات على توجيه المستفيدين إلى مصادر معلومات أكثر تلبية لاحتياجاتهم المختلفة.
- **باحث الإنتاج الفكري**: يتولى المهمة الإرشادية، وهي البحث في الإنتاج الفكري المرتبط بموضوع محدد استجابة لطلبات المستفيدين. (شبل وأخرون، 2022)
- **مدير المعلومات**: وهو الذي يتولى مسؤولية تخطيط وتنسيق وضبط برامج المعلومات وكذلك الموارد البشرية والموارد المالية اللازمة. (كريم، 2008)
- **خبير المعلومات**: وهو خبير في مجال محدد موضوعي بحيث يدرس مطالب المستفيدين ثم يدلهم على مصادرها وكيفية التوصل إليها . (بدير، 2008)

- المترجم العلمي: مهمته الحيوية هي دعم المستفيدين على تخطي الحواجز اللغوية، والمترجم يجب أن يكون متمكناً من أكثر من لغة . (دياب، 2015)
 - ضابط المعلومات : هو الذي يتعامل مباشرة مع المستفيدين، يتقبل استفسارات المستفيدين ويباشر الرد على هذه الاستفسارات اعتماداً على المراجع المتوفرة. (شبل وآخرون، 2022)
 - محلل المعلومات: وهو تحليل البيانات والحقائق والمعطيات هادفا للربط والخروج بمعلومات وحقائق جديدة، وليس التحليل الببليوجرافي، ولا تحليل الوثائق (السعيد، 2012)
 - مشجع على المعرفة والإبداع: أخصائي المعلومات له دور عظيم في محو الأمية التكنولوجية لدى المنتفعين من المؤسسات الوثائقية بسبب ما يحمله من قدرات تقنية، وذلك عن طريق تثقيفهم بطرق استخدام التكنولوجيات المتوفرة. (المبارك، 2012)
 - مدرب للمستعملين : يقوم بمساعدة المستفيدين وتدريبهم على فنيات البحث عن المعلومات من خلال تحديد استراتيجيات البحث في مختلف مصادر المعلومات التي تهمهم. (الزهرة، 2015)
 - راصد المعلومات : يساهم بشكل كبير في عملية الرصد باعتباره الفاعل الأساسي في جميع الفترات التي تقوم عليها عملية الرصد المعلوماتي. (شابونية، 2008)
- 3/2/3 المسميات الوظيفية لمتخصصي علم المعلومات (Khajuria & Kumari, 2023)
- إن لأخصائي المعلومات فرص وظيفية متعددة في مجال المعلومات، وللمسميات الوظيفية الواضحة لمتخصصي علم المعلومات دوراً حيوياً في تعزيز مكانة المهنة وتسهيل عملية التوظيف والتطوير المهني، مما يساهم في الارتقاء بمستوى الخدمات المعلوماتية المقدمة للمجتمع، وهي على النحو الآتي:
1. عامل المكتبة .
 2. مساعد مكتبة .
 3. مساعد شبه محترف .

4. مساعد أمين المكتبة .
 5. نائب أمين المكتبة .
 6. أمين المكتبة / كبير أمناء المكتبات .
 7. باحث / علماء / أخصائي تطبيقات .
 8. استشاري / أمين مكتبة مرجعية .
 9. مفهرس / مساعد فني / مدير سجلات مدير / رئيس مركز المعلومات .
 10. محلل معلومات .
 11. مساعد أول لمعلومات المكتبة .
 12. مدير الموارد البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات .
 13. مفهرس أمين مكتبة القانون .
 14. مهندس معلومات .
 15. مدير المكتبة .
 16. مسؤول نظام المكتبة المتكاملة .
 17. محلل البيانات الوصفية .
 18. أمين المكتبة الرقمية .
 19. الرئيس التنفيذي للمعلومات .
 20. أخصائي معرفة .
 21. أمين أرشيف / مستشار أرشيف / أمين أرشيف ويب .
- 4/2/2 مجالات فرص التوظيف متخصصي علم المعلومات (Khajuria & Kumari,2023)

يمكن لأي شخص متخصص في مجال علم المعلومات العثور على فرص عمل في المجالات التالية:

- المكتبات العامة / الحكومية بجميع أنواعها ، بما في ذلك المكتبات الوطنية
- الجامعات / الكليات / المدارس والمؤسسات الأكاديمية الأخرى
- وكالات الأنباء والمنظمات / رواد الأعمال الذاتيون لخدمات المعلومات المجانية
- المنظمات الخاصة والمكتبات الخاصة / السفارات الأجنبية

- مكتبات الأفلام المصورة والراديو والتلفزيون
- مراكز المعلومات/مراكز التوثيق / المتاحف وصالات العرض التي تحتوي على غرف للمطالعة

- الشركات والمؤسسات ذات متطلبات معالجة المعلومات الكبيرة
- المتاحف وصالات العرض التي تحتوي على غرف للمطالعة
- شبكات المكتبات ، شركات مزودي قواعد البيانات.
- مشاريع المكتبات الرقمية المختلفة / دور النشر

5/2 مهارات التوظيف المطلوبة من خريجي علم المعلومات

تُعتبر المهارات هي الركيزة الأساسية التي يبني عليها النجاح وتحقيق الأهداف. فهي أكثر من مجرد معرفة نظرية، هي القدرة على تطبيق هذه المعرفة بشكل عملي وحل المشكلات والتكيف مع التغيرات المستمرة. وفي عالم اليوم الذي يتسم بالتنافسية الشديدة والتطور السريع والرقمنة والتطور التكنولوجي ، أصبحت المهارات هي العامل الحاسم في تحديد فرص النجاح والتميز وازداد الاعتماد على المعلومات والمعرفة في جميع شؤون الحياة. وبالتالي يزداد الطلب على الكفاءات التي تستطيع إدارة وتنظيم هذه الثروة المعرفية، يعتبر خريجي علم المعلومات هم صناع هذه الثورة المعلوماتية، فيجب عليهم أن يتسلحوا بمجموعة من المهارات التي تمكنهم من التعامل مع البيانات والمعلومات بكفاءة عالية.

وهناك عدد من المهارات المطلوب إتقانها من قبل خريجي علم المعلومات ليمتيزوا في تقديم خدمات المعلومات بمختلف أنواعها، يمكن تحديدها حسب الجدول رقم (1) كما يلي:

(جميع، 2024)

الجدول رقم (1) يوضح مهارات التوظيف المطلوبة من خريجي علم المعلومات، (من إعداد الباحثة)

المهارة المطلوبة	وصف المهارة
مهارات تقنية	تشمل المعرفة بالشبكات- الأتمتة والمكتبات الرقمية- الخدمات المستندة الى الويب-أنظمة إنشاء قواعد البيانات وإدارتها-تطوير المحتوى-النشر المكتبي والإنترنت-العرض التقديمي- إعادة التصوير- الرسوم الدقيقة-الفاكس-النصوص التلفزيونية-مهارات البرمجيات

المهارة المطلوبة	وصف المهارة
	وقواعد البيانات العلائقية-الاستخدام الفعال لمحركات البحث- استخدام أدوات الوسائط الاجتماعية.
مهارات إدارية	وهي مهارات إدارة الأعمال مثل التنسيق والتمويل والمحاسبة والرقابة والتخطيط وتحديد الأهداف وصنع القرارات.
مهارات شخصية	تشمل التحكم الداخلي- الانضباط وإدارة التغيير والقيادة الحكيمة.
مهارات فنية	تتضمن كتابة الاتصال الشفوي ، والتعامل مع الآخرين ، ومراقبة البيئة ، والقدرة على التنظيم وبناء الشبكات.
مهارات محو الأمية المعلوماتية	وهي القدرة على تحديد موقع المعلومات بكفاءة وفعالية ، وتقييم المعلومات بشكل نقدي وكفاء ، واستخدام المعلومات بدقة وإبداع. القدرة على تسويق منتجات وخدمات المعلومات ، وإدارة موارد المعلومات ، ومعالجة وتنظيم المعلومات ، ومهارات تشغيل البريد الإلكتروني، التعامل مع الوسائط المتعددة ، ومؤتمرات الفيديو. يشكل محو الأمية المعلوماتية الأساس للتعلم مدى الحياة ويمكن المتعلمين من إتقان المحتوى وتوسيع معارفهم.
مهارات إدارة المعرفة	تشمل القدرة على إدارة المعرفة التنظيمية لحل المشكلات التنظيمية.

3/2 نظرة عامة على سوق العمل السعودي

1/3/2 التصنيف السعودي الموحد للمهن

يسعى التصنيف السعودي الموحد للمهن إلى تحقيق التكامل بين مختلف مصادر البيانات المتعلقة بالقوى العاملة في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال توفير نظام تصنيفي موحد يمتاز بالدقة والموثوقية ويسهل مقارنة وتحليل هذه البيانات الإحصائية المستخرجة من مصادر مختلفة ويسهل دراسة وتحليل سوق العمل السعودية وتخطيط احتياجاته من الكوادر البشرية المؤهلة، وهو تصنيف معتمد على التصنيف الدولي (ISCO) (08)، ويهدف التصنيف السعودي الموحد للمهن إلى توحيد أسماء الوظائف ووصفها في جميع القطاعات الحكومية، مما يسهل جمع وتحليل البيانات المتعلقة بسوق العمل السعودية

والقوى العاملة فيه، كما يساهم التصنيف السعودي الموحد للمهن في توحيد هيكل المهن في المملكة العربية السعودية والذي بدوره يوفر لغة مشتركة لوصف المهن في جميع القطاعات الحكومية، مما يساهم في تسهيل اتخاذ القرارات المبنية على الأدلة، حيث تم تقسيم المهن في المملكة العربية السعودية إلى 10 مجموعات رئيسية حسب الجدول رقم (2) الآتي:

الجدول رقم (2) يوضح مجموعات المهن حسب التصنيف السعودي للمهن، (من إعداد

الباحثة)

رقم المجموعة	مسمى المجموعة
1	المديرون
2	الاختصاصيون
3	الفنيون ومساعدو الاختصاصيون
4	الكتبة
5	العاملون في الخدمات والبيع
6	العاملون في الزراعة والثروة السمكية والغابات
7	الحرفيون والمهن المرتبطة بالأعمال التجارية
8	عمال تشغيل المصانع والآلات وعمال التجميع
9	المهن الأولية
10	العاملون في القوات المسلحة والأمن

يشمل التصنيف السعودي للمهن هيكلاً متعدد المستويات، بدءاً من عشر مجموعات رئيسية تتفرع إلى مجموعات فرعية، ثم إلى مجموعات ثانوية، وأخيراً إلى وحدات تضم كل منها مجموعة من المهن المحددة بدقة، تصنف المهن داخل كل مجموعة رئيسية إلى مجموعات فرعية أصغر وفقاً للتخصص، ويتم تمييز كل مجموعة فرعية برمز رقمي يضاف إلى يمين رمز المجموعة الرئيسية.

2/3/2 التصنيف السعودي لوظائف خريجي علم المعلومات

تعتبر الوظائف الحكومية في مجال علم المعلومات من الوظائف المهمة التي تساهم في بناء مجتمعات المعرفة. ومع ذلك، فإن تصنيف هذه الوظائف يختلف من دولة إلى أخرى ومن

مؤسسة إلى أخرى، هنا سنقوم باستعراض أبرز التصنيفات الوظيفية والمسميات الوظيفية الخاصة بخريجي علم المعلومات كما وردت في دليل التصنيف السعودي للمهن عندما تم البحث بشكل عشوائي كما يلي:

- أخصائي معلومات.
- اختصاصي إدارة المعلومات والمعرفة.
- باحث معلومات.
- أمين مكتبة.
- أمين محفوظات.
- مفرس.
- باحث الوثائق والمحفوظات والمخطوطات.
- أخصائي الوثائق والمحفوظات والمخطوطات.

وبعدها تم البحث عن المهن من خلال أيقونة البحث عن مهنة حسب المؤهل والتخصص، بعد ما تم تحديد المؤهل المطلوب (البكالوريوس والماجستير) والتخصص (علم المعلومات) والمعلومات) والتخصص الفرعي (علم المعلومات) كما يلاحظ في الشكل رقم (1) الآتي:

The screenshot shows a web-based search interface. At the top, there are two tabs: 'المؤهلات العلمية' (Academic Qualifications) and 'البحث عن مهنة حسب التخصص' (Search for a profession by specialization). The 'البحث عن مهنة حسب التخصص' tab is active. Below the tabs, there is a large dark blue button labeled 'البحث عن مهنة حسب المؤهل والتخصص'. Underneath this button, there are three dropdown menus. The first dropdown is labeled 'المؤهل' (Degree) and has 'البكالوريوس' (Bachelor's) selected. The second dropdown is labeled 'التخصص' (Specialization) and has 'علم المعلومات' (Information Science) selected. The third dropdown is labeled 'التخصص الفرعي' (Sub-specialization) and has 'علم المعلومات' (Information Science) selected. At the bottom left of the search area, there is a dark blue button labeled 'بحث' (Search).

الشكل رقم (1) يوضح خاصية البحث عن المهن حسب المؤهل والتخصص

وأظهرت نتائج البحث من خلال خاصية البحث حسب المؤهل والتخصص توفر تصنيف لعدد (32) مهنة ملائمة لخريجي علم المعلومات حسب الجدول رقم (3) الآتي:

الجدول رقم (3) يوضح المهن الملائمة لخريجي علم المعلومات حسب دليل التصنيف السعودي للمهن ، (من إعداد الباحثة)

المهن الملائمة لخريجي علم المعلومات حسب دليل التصنيف السعودي للمهن			
مساعد إداري	أخصائي قياس وتقويم	أمين متحف	سكرتير
مفتش منافذ	أخصائي وثائق ومخطوطات	محلل بيانات	مدير جمرك
أمين محفوظات	أخصائي أساليب تعليم	مدير عمليات جمركية	مساعد إداري ممارس ثاني
أخصائي جمركي	أخصائي وسائل تعليمية	مراقب جمركي	أخصائي أنشطة ثقافية
مدخل بيانات	أخصائي إشراف طلابي	أمين مكتبة	أخصائي تعاون دولي
معلم ممارس	أخصائي قبول وتسجيل	أخصائي علاقات عامة	أمين سر دائرة قضائية
مدرب مهني	أخصائي استشارات أمن سيبراني	مفهرس	مدير محفوظات ووثائق
أخصائي مكتبات	مدير شؤون طلاب	أخصائي توجيه مهني	مرمم وثائق

يظهر الجدول رقم (3) تنوع المهن التي يستطيع خريجي علم المعلومات القيام بمهامها حسب الوصف الوظيفي لكل مهنة حسب ما ورد في التصنيف السعودي للمهن وهذا يعكس تعدد المهارات لديهم.

3/3/2 ماهية سوق العمل السعودي

هو المنصة التي تتلاقى فيها حاجة المنظمات للموارد البشرية مع رغبة الأفراد في الحصول على العمل، حيث يتم تحديد قيمة العمل وتبادلته، وهو المكان الذي يتم فيه تبادل الخدمات مقابل أجر، ويتأثر بعوامل منها المهارات المتاحة والطلب على الوظائف، وهو النظام الاقتصادي الذي يربط بين العرض والطلب ، حيث يتنافس الأفراد ذوو المهارات المختلفة للحصول على فرص عمل تناسبهم، بينما تسعى المنظمات لتلبية احتياجاتها من الكفاءات المطلوبة، وهو ساحة التنافس بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل، وهو البيئة التي يسعى فيها الأفراد لتحقيق أهدافهم المهنية، حيث يتنافسون على الوظائف التي تتناسب مع طموحاتهم ، حيث

يختار فيه الأفراد المسار المهني الذي يرغبون في اتباعه، بناءً على العروض المتاحة والمزايا التي تقدمها تلك المنظمات، وهو نظام ديناميكي يتأثر بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، حيث يتفاعل العرض والطلب على العمل لتحديد الأجور والشروط الوظيفية. وهو يشكل بيئة تنافسية للأفراد الذين يسعون لتحقيق التطوير المهني والنمو الاقتصادي. ويعرفه (العتيبي، 2010) بأنه جميع الوظائف الشاغرة في القطاعين الحكومي والخاص، ويقصد به تلبية احتياجات القطاع الحكومي والخاص من الكوادر السعودية المؤهلة لشغل الوظائف في السوق بما يتوافق مع خبراتهم وتخصصاتهم العلمية وكذلك بما يتوافق مع الفرص الوظيفية الشاغرة.

4/3/2 خصائص سوق العمل السعودي

على الرغم من تعدد الفرص الاقتصادية الجاذبة في دول مجلس التعاون الخليجي ومنها المملكة العربية السعودية، إلا أن سوق العمل فيها يعتبر مغلقاً نسبياً بسبب نظام الكفالة والقيود المفروضة على العمالة الوافدة والضوابط الصارمة التي تحد من حرية الدخول إليه بالإضافة إلى السياسات الحكومية الهادفة إلى توطيد الوظائف وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة، حيث يشترط عادة توافر موافقات مسبقة وتأشيرات عمل محددة. هذا الأمر يجعل من الصعب على الكثير من الباحثين عن عمل من خارج المنطقة الدخول إلى هذا السوق مما يجعل عملية التوظيف فيها أقل مرونة مقارنة بأسواق عمل أخرى (حكيم، 2006) ومن أبرز تلك الخصائص مايلي:

○ **التشريعات الحكومية:** تهدف العديد من الدول إلى توطيد الوظائف في القطاعات الحكومية والقطاعات الخاصة، مما يؤدي إلى وضع قيود على توظيف الأجانب في بعض المهن.

○ **نظام الكفالة:** يلعب هذا النظام دوراً هاماً في تحديد طبيعة سوق العمل في المملكة العربية السعودية، حيث يربط العامل الوافد بكفيل مواطن مما يجعله يتحكم في مكان إقامته ومقر عمله، الذي بدوره يحد من حريته في التنقل بين الوظائف أو تغيير مكان الإقامة.

○ **التصاريح والتأشيرات:** يتطلب الحصول على عمل المملكة العربية السعودية الحصول على تأشيرة عمل تصريح إقامة، مما يجعل عملية التوظيف للوافدين أكثر تعقيداً.

إن التطور التكنولوجي المتسارع يفرض على المنظمات تبني أحدث التقنيات والأنظمة لضمان بقائها ومنافستها، مما يستدعي بدوره وجود قوى عاملة مؤهلة قادرة على التعامل بكفاءة مع هذه التقنيات واستيعاب التطورات المستمرة لتلبية متطلبات السوق المتغيرة باستمرار. (الباحسين، 2006)

لطالما تميزت المملكة العربية السعودية عن نظيراتها من الدول النامية باعتمادها الكبير على العمالة الوافدة لتلبية احتياجات سوق العمل، فقد شكل الوافدون بمهاراتهم المتنوعة العمود الفقري لعدد من القطاعات الحيوية في المملكة. وبلغ عدد الوافدين في ذروة هذه الظاهرة ثمانية ملايين عامل من مختلف الجنسيات، مما جعل المملكة وجهة جاذبة للعمالة الأجنبية على مستوى العالم، واجهت المملكة هذا التحدي بوضع خطط طموحة لتطوير التعليم وتأهيل الكوادر الوطنية. ففي سبعينيات القرن الماضي، استثمرت المملكة بكثافة في قطاع التعليم، بهدف بناء جيل جديد من الكوادر القادرة على تولي زمام الأمور في مختلف المجالات. وقد حققت هذه الجهود نجاحًا ملحوظًا، حيث تمكنت المملكة من استبدال العمالة الأجنبية بعمالة وطنية في العديد من القطاعات. (العلواني، 2021)

4/3/2 المهارات التي يحتاجها سوق العمل السعودي

ركزت الأبحاث التي تهتم بالموارد البشرية على تحديد المهارات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها الخريجون لتلبية احتياجات سوق العمل السعودي، والتي تشمل على المهارات الفنية، والمهارات الاجتماعية، والمهارات الشخصية، وغيرها كما هو موضح بالشكل الآتي رقم (2) ونذكر منها: (الضريس، 2015)

- **مهارات الكفاءة:** وتشمل القدرة على الإبداع والتفكير، مع ضرورة توفر الخبرة العلمية الكافية، الاستعداد التام للتدريب.
- **المهارات الاجتماعية:** القدرة على التخاطب، إتقان العمل الجماعي، القيادة، القدرة على التكيف، الإلقاء والعرض، القيادة الفعالة، القدرة على الحوار، إدارة الوقت، التعبير والنقد الهادف، مهارات حل المشكلات، تحديد الأهداف، إدارة الوقت، التخطيط الجيد.
- **المهارات الشخصية:** الطموح، الثقة بالنفس، الاستعداد للعمل والتطور المستمر، وضع المقترحات والحلول، الشعور بالمسؤولية وتحملها، الانضباط، التنمية الثقافية العامة والواسعة، اتخاذ القرار بشكل علمي، المرونة مع التكيف، تقبل النقد.

- المهارات التقنية: وهي تتعلق بالدراية الكافية لاستخدام تقنيات المعلومات والتعامل مع البرمجيات والنظم الحديثة.
- مهارات استرجاع المعلومات: وتشمل المهارات الخاصة باستراتيجيات البحث عن المعلومات وتطبيق القوانين المتعلقة بإدارة المعلومات. (مقناني، 2013)



الشكل رقم (2) يوضح المهارات التي يحتاجها سوق العمل السعودي

3 الإطار التطبيقي

1/3 مقدمة:

يهدف الفصل الثالث إلى إلقاء الضوء بشكل أفضل على حالة سوق العمل السعودي الحالي من خلال توفير بيانات قابلة للقياس عن الوظائف المعلن عنها، وبشكل أكثر تحديداً، لمقارنة وتحليل وجود فرص عمل ملائمة لخريجي علم المعلومات من عدمها.

يحتوي الإطار التطبيقي على تفاصيل عن الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي بالإضافة إلى استعراض نتائج تحليل الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي، ومن ثم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها بعد عملية التحليل وأخيرا التوصيات التي توصلت إليها الدراسة، ويختتم هذا الفصل بالمراجع التي تمت الاستعانة بها.

2/3 الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي تمت عملية البحث عن الإعلانات والفرص الوظيفية الشاغرة في سوق العمل السعودي في عدة مواقع إلكترونية مثل: المنصة الوطنية الموحدة للتوظيف (جدارات)، موقع أي وظيفة، موقع وظيفة كوم، موقع شركة نيوم، موقع هيئة الزكاة والضريبة والجمارك، حيث تم رصد عدد (70) فرصة وظيفية تعلن عنها في سوق العمل السعودي وهي ملائمة لخريجي علم المعلومات بما يتماشى مع مؤهلاتهم بناءً على المهام الوظيفية الموضحة في كل وظيفة شاغرة.

أمثلة للإعلانات عن الفرص الوظيفية لخريجي علم المعلومات:

فيما يلي أمثلة عن بعض الإعلانات للفرص الوظيفية التي تم العثور عليها أثناء عملية البحث عن الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي وهي على سبيل المثال لا الحصر حيث لوحظ تنوع المسميات الوظيفية والجهات المعلنة بين جهات حكومية وشبه حكومية بالإضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص، وهي كما يلي:

أعلنت هيئة المحتوى المحلي والمشتريات الحكومية عبر حسابها الرسمي بموقع لينكد إن لخدمات التوظيف (LinkedIn™) توفر وظيفة إدارية شاغرة، للعمل بالهيئة بمدينة الرياض، بمسمى (مدير مركز الوثائق والمحفوظات)، واشترطت الهيئة أن يكون المتقدم سعودي الجنسية، وذلك وفقاً لبقية التفاصيل الموضحة أدناه.

المسمى الوظيفي:

- مدير مركز الوثائق والمحفوظات.

الشكل رقم (3) يوضح إعلان لوظيفة شاغرة في هيئة المحتوى المحلي والمشتريات الحكومية

أعلنت وزارة الصحة توفر وظائف شاغرة لحملة (البكالوريوس) أو (الماجستير)، في تخصصات (وثائق، المكتبات والمعلومات، إدارة المعلومات، علم المعلومات، دراسات المعلومات)، وذلك وفقاً للتفاصيل الموضحة أدناه.

المسمى الوظيفي:

- 1- أخصائي قيادي ملفات ووثائق.
- 2- أخصائي إداري ملفات ووثائق.

التخصصات المطلوبة:

- لحاملي الماجستير والبكالوريوس (وثائق، المكتبات والمعلومات، إدارة المعلومات، علم المعلومات، دراسات المعلومات).

الشكل رقم (4) يوضح إعلان لوظائف شاغرة في وزارة الصحة



ASSISTANT LIBRARIAN

Region
Jeddah
Contract Type
Full Time
Closing Date
الاثنين 10، 1441

Job Requirements

Education: Bachelor Degree in Library and Information Science or related discipline - Essential
Work Experience: Minimum of four (4) years of working experience in related fields - Essential

الشكل رقم (5) يوضح إعلان لوظيفة شاغرة في جامعة الملك سعود بن عبدالعزيز للعلوم الصحية

أعلنت شركة ميتسوبيشي الكهربائية السعودية المحدودة توفر وظائف شاغرة، لحملة درجة البكالوريوس، للعمل بالشركة بمدينة الرياض، بالمسميات التالية (مراقب وثائق أول، وممثل مبيعات)، وذلك وفقاً لبقية التفاصيل الموضحة أدناه.

الوظائف:

- 1- مراقب وثائق أول (Senior Document Controller) (وظيفة واحدة):
- درجة البكالوريوس في تخصص ذات صلة.

الشكل رقم (6) يوضح إعلان لوظيفة شاغرة في شركة ميتسوبيشي الكهربائية السعودية المحدودة

أعلن المجلس الصحي السعودي بمدينة الرياض عبر موقعه الإلكتروني (التوظيف) عن توفر وظيفة شاغرة بمسمى (مساعد إداري)، لحملة البكالوريوس في تخصص (مكتبات ومعلومات - حفظ الوثائق والمحفوظات)، ويفضل من لديه خبره أو دورة أو دبلوم في حفظ الوثائق والمحفوظات، وذلك وفقاً لطريقة التقديم والمواعيد الموضحة أدناه.

المسمى الوظيفي:-

- مساعد إداري (وظيفة واحدة).

الشروط:-

- 1- أن يكون حاصل على مؤهل البكالوريوس في تخصص (مكتبات ومعلومات - حفظ الوثائق والمحفوظات).

الشكل رقم (7) يوضح إعلان لوظيفة شاغرة في المجلس الصحي السعودي

أعلنت مدارس مسك بمدينة الرياض توفر وظيفة إدارية شاغرة، للعمل بمسمى (مساعد أمين المكتبة Assistant Librarian) لحملة درجة البكالوريوس في علوم المكتبات، ولديه خبرة لا تقل عن سنتين في العمل في المكتبة أو مركز مصادر التعلم في بيئة تعليمية، وذلك وفقاً لبقية الشروط وطريقة التقديم الموضحة أدناه.

المسمى الوظيفي:

- مساعد أمين المكتبة (Assistant Librarian).

الشكل رقم (8) يوضح إعلان لوظيفة شاغرة في مدارس مسك

1/2/3 المسميات الوظيفية والمؤهلات المطلوبة للفرص الوظيفية لخريجي علم المعلومات:

فيما يلي أمثلة عن المسميات الوظيفية والمؤهلات المطلوبة (بكالوريوس-ماجستير-دكتوراه) في تخصص علم المعلومات وذلك للإعلانات والفرص الوظيفية التي تم العثور عليها أثناء عملية البحث موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (4) المتضمن المسميات الوظيفية والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظائف

تسلسل الوظيفة	المسمى الوظيفي	المؤهل المطلوب
1	أخصائي معلومات	بكالوريوس علم المعلومات
2	مدير وحدة الوثائق والمحفوظات	بكالوريوس متوافق مع طبيعة العمل
3	أخصائي قيادي ملفات ووثائق	ماجستير علم المعلومات
4	أخصائي إداري ملفات ووثائق	بكالوريوس علم المعلومات
5	مساعد أمين المكتبة	بكالوريوس علم المعلومات
6	أمين المكتبة	ماجستير علم المعلومات
7	أخصائي مكتبات	ماجستير علم المعلومات
8	أخصائي المكتبات	بكالوريوس علم المعلومات
9	أخصائي مواضيع المكتبات	ماجستير علم المعلومات
10	مساعد خدمات المكتبة	بكالوريوس علم المعلومات
11	مساعد أمين المكتبة	بكالوريوس علم المعلومات
12	مدير مركز الرقمنة والفهرسة	ماجستير علم المعلومات
13	باحث علي	ماجستير متوافق مع طبيعة العمل
14	مفهرس	بكالوريوس علم المعلومات
15	رئيس خدمات الوصول للمكتبات	ماجستير علم المعلومات

تسلسل الوظيفة	المسمى الوظيفي	المؤهل المطلوب
16	أخصائي مكنتبات	بكالوريوس علم المعلومات
17	مساعد إداري وثائق ومحفوظات	بكالوريوس علم المعلومات
18	أخصائي الأرشفة الرقمية	بكالوريوس علم المعلومات
19	معيد (أكاديمي)	بكالوريوس علم المعلومات
20	أستاذ مساعد (أكاديمي)	دكتوراه علم المعلومات
21	محاضر (أكاديمي)	ماجستير علم المعلومات
22	مدير عام التحليلات وإدارة المعلومات	بكالوريوس متوافق مع طبيعة العمل
23	أخصائي دعم قنوات إلكترونية	بكالوريوس متوافق مع طبيعة العمل
24	مراقب الوثائق والمستندات	بكالوريوس متوافق مع طبيعة العمل
25	مراقبة الوثائق	بكالوريوس متوافق مع طبيعة العمل
26	مشرف قسم مركز الوثائق	ماجستير متوافق مع طبيعة العمل
27	مدير مركز الوثائق والمحفوظات	بكالوريوس متوافق مع طبيعة العمل
28	أمين وثائق ومحفوظات	بكالوريوس علم المعلومات
29	مسؤول المحفوظات والسجلات	بكالوريوس متوافق مع طبيعة العمل
30	أمين محفوظات	بكالوريوس متوافق مع طبيعة العمل
31	مدخل بيانات	بكالوريوس علم المعلومات
32	مديرة مركز رعاية الأطفال	بكالوريوس علم المعلومات
33	سكرتير	بكالوريوس علم المعلومات
34	أخصائي بيانات الأصول والمعلومات	بكالوريوس علم المعلومات
35	منسق ملفات	بكالوريوس علم المعلومات
36	فني حفظ وثائق	بكالوريوس علم المعلومات
37	مدخل بيانات	بكالوريوس علم المعلومات
38	أمين مكتبة	بكالوريوس علم المعلومات
39	مسؤول وثائق دائمة	بكالوريوس علم المعلومات
40	إداري مكنتبات	بكالوريوس علم المعلومات
41	أخصائي جمركي	بكالوريوس علم المعلومات
42	محلل وثائق سرية	بكالوريوس علم المعلومات
43	إداري مكنتبات	بكالوريوس علم المعلومات

تسلسل الوظيفة	المسمى الوظيفي	المؤهل المطلوب
44	باحث وثائق ومحفوظات ومخطوطات مساعد	بكالوريوس علم المعلومات
45	باحث مكاتب مساعد	بكالوريوس علم المعلومات
46	مفهرس مكتبة	بكالوريوس علم المعلومات
47	باحث مكاتب مساعد	بكالوريوس علم المعلومات
48	مفهرس	بكالوريوس علم المعلومات
49	محلل البيانات	بكالوريوس علم المعلومات
50	مساعد مدير تطوير الأعمال	بكالوريوس متوافق مع طبيعة العمل
51	ضابط أخصائي معلومات	بكالوريوس علم المعلومات
52	أمين مكتبة	بكالوريوس علم المعلومات
53	مفهرس مكتبة	بكالوريوس علم المعلومات
54	أخصائي السجلات الفنية والمنشورات	بكالوريوس علم المعلومات
55	ضابط أخصائي معلومات	بكالوريوس علم المعلومات
56	باحث مكاتب مساعد	بكالوريوس علم المعلومات
57	مشرف إداري	بكالوريوس علم المعلومات
58	مدير عام البحث والتطوير والابتكار	ماجستير متوافق مع طبيعة العمل
59	محاضر (أكاديمي)	ماجستير علم المعلومات
60	مأمور وثائق ومحفوظات	بكالوريوس علم المعلومات
61	مدير إدارة المحتوى الرقمي	ماجستير علم المعلومات
62	أخصائي علوم مكتبات	ماجستير علم المعلومات
63	أخصائي نظم المعلومات	بكالوريوس علم المعلومات
64	مدير إدارة البيانات	ماجستير علم المعلومات
65	مشرف مراقبة الوثائق	بكالوريوس علم المعلومات
66	باحث معلومات مساعد	بكالوريوس علم المعلومات
67	مسؤولة التعليم	بكالوريوس علم المعلومات
68	مسؤولة المبادرات	بكالوريوس علم المعلومات
69	أمين مكتبة	بكالوريوس علم المعلومات
70	مُشرف الوثائق والمحفوظات	بكالوريوس علم المعلومات

يوضح الجدول السابق المسميات الوظيفية للإعلانات والفرص الوظيفية التي تم العثور عليها في رحلة البحث عن الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي وعددها (70) فرصة وظيفية، كما يوضح الجدول المؤهلات العلمية المطلوبة لشغل تلك الوظائف.

2/2/3 المسميات الوظيفية، الجهات المعلنة، وأماكن التوظيف للفرص الوظيفية لخريجي علم المعلومات:

فيما يلي أمثلة عن المسميات الوظيفية، الجهات المعلنة سواء جهات حكومية أو شبه حكومية أو من القطاع الخاص، وأماكن التوظيف للفرص الوظيفية التي تم العثور عليها أثناء عملية البحث موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (5) المتضمن المسميات الوظيفية والجهات المعلنة وأماكن الوظائف المعلن عنها

ت	المسمى الوظيفي	الجهة المعلنة	مكان الوظيفة
1	أخصائي معلومات	شركة تيماء	جدة
2	مدير وحدة الوثائق والمحفوظات	المركز الوطني لإدارة النفايات	الرياض
3	أخصائي قيادي ملفات ووثائق	وزارة الصحة	الرياض
4	أخصائي إداري ملفات ووثائق	وزارة الصحة	الرياض
5	مساعد أمين المكتبة	جامعة الملك سعود للعلوم الصحية	جدة
6	أمين المكتبة	جامعة الملك سعود للعلوم الصحية	الرياض
7	أخصائي مكتبات	وكالة الرئاسة العامة لشؤون المسجد النبوي	المدينة المنورة
8	أخصائي المكتبات	مستشفى الملك خالد التخصصي للعيون	الرياض
9	أخصائي مواضيع المكتبات	جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية	ثول
10	مساعد خدمات المكتبة	جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية	ثول
11	مساعد أمين المكتبة	مدارس مسك	الرياض
12	مدير مركز الرقمنة والفهرسة	مجمع الملك عبدالعزيز للمكتبات الوقفية	المدينة المنورة
13	باحث علي	مجمع الملك عبدالعزيز للمكتبات الوقفية	المدينة المنورة
14	مفهرس	مجمع الملك عبدالعزيز للمكتبات الوقفية	المدينة المنورة
15	رئيس خدمات الوصول للمكتبات	جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية	ثول
16	أخصائي مكتبات	شركة المدارس المتقدمة	الرياض
17	مساعد إداري وثائق ومحفوظات	المجلس الصحي السعودي	الرياض
18	أخصائي الأرشفة الرقمية	جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية	ثول
19	معيد (أكاديمي)	جامعة الملك عبدالعزيز	جدة

فرص التوظيف المتاحة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي: دراسة تحليلية

ت	المسمى الوظيفي	الجهة المعلنة	مكان الوظيفة
20	أستاذ مساعد (أكاديمي)	جامعة أم القرى	مكة
21	محاضر (أكاديمي)	كلية الأمير سلطان الصحية العسكرية	الظهران
22	مدير عام التحليلات وإدارة المعلومات	شركة اتحاد اتصالات / موبيلي	الرياض
23	أخصائي دعم قنوات إلكترونية	الهيئة العامة للغذاء والدواء	الرياض
24	مراقب الوثائق والمستندات	شركة التعدين العربية السعودية (معادن)	الشرقية
25	مراقبة الوثائق	شركة ميتسوبيشي الكهربائية السعودية المحدودة	الرياض
26	مشرف قسم مركز الوثائق	مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث	جدة
27	مدير مركز الوثائق والمحفوظات	هيئة المحتوى المحلي والمشتريات الحكومية	الرياض
28	أمين وثائق ومحفوظات	الصندوق السعودي للتنمية	الرياض
29	مسؤول المحفوظات والسجلات	صندوق الاستثمارات العامة	الرياض
30	أمين محفوظات	شركة بارسونز العربية السعودية المحدودة	جدة
31	مدخل بيانات	منشأة قطاع خاص (منصة جدارات)	الدمام
32	مديرة مركز رعاية الأطفال	مركز الوان الحياة لضيافة الأطفال الأهلية	الرياض
33	سكرتير	منشأة قطاع خاص (منصة جدارات)	الجوف
34	أخصائي بيانات الأصول والمعلومات	شركة المهندسون الاستشاريون ايه ايه دبليو وشركاه	جدة
35	منسق ومراقب ملفات	شركة المدن الذكية المستدامة لتقنية المعلومات	الرياض
36	فني حفظ وثائق	شركة عبد الحكيم عبدالعزيز الباطين للمقاولات	الرياض
37	مدخل بيانات	مدارس الحصان النموذجية الأهلية ورياض الأطفال	الدمام
38	أمين مكتبة	منشأة قطاع خاص (منصة جدارات)	الدمام
39	مسؤول وثائق دائمة	وزارة الطاقة	الشرقية
40	إداري مكتبات	شركة تدريس القابضة للتعليم	الرياض
41	أخصائي جمركي	هيئة الزكاة والضريبة والجمارك	جميع المناطق
42	محلل وثائق سرية	الهيئة الملكية بالجبيل وينبع	ينبع
43	إداري مكتبات	جامعة الأمير سلطان	الرياض
44	باحث وثائق ومحفوظات ومخطوطات مساعد	مكتبة الملك فهد الوطنية	الرياض

ت	المسمى الوظيفي	الجهة المعلنة	مكان الوظيفة
45	باحث مكاتبات مساعد	مكتبة الملك فهد الوطنية	الرياض
46	مفهرس مكتبة	مكتبة الملك فهد الوطنية	الرياض
47	باحث مكاتبات مساعد	مكتبة الملك فهد الوطنية	الرياض
48	مفهرس	مكتبة الملك فهد الوطنية	الرياض
49	محلل البيانات	هيئة المحتوى المحلي والمشتريات الحكومية	الرياض
50	مساعد مدير تطوير الأعمال	برنامج خدمة ضيوف الرحمن	الرياض/ جدة
51	ضابط أخصائي معلومات	كلية الملك فهد الأمنية	جميع المناطق
52	أمين مكتبة	وزارة الدفاع	غير محدد
53	مفهرس مكتبة	وزارة الدفاع	غير محدد
54	أخصائي السجلات الفنية والمنشورات	الخطوط السعودية	جدة
55	ضابط أخصائي معلومات	وزارة الدفاع	جميع المناطق
56	باحث مكاتبات مساعد	وزارة الصناعة والثروة المعدنية	الرياض
57	مشرف إداري	برنامج خدمة ضيوف الرحمن	جدة
58	مدير عام البحث والتطوير والابتكار	المركز الوطني للأرصاد	جدة
59	محاضر (أكاديمي)	معهد الإدارة العامة	جميع المناطق
60	مأمور وثائق ومحفوظات	وزارة العدل	جميع المناطق
61	مدير إدارة المحتوى الرقمي	المكتبة الرقمية السعودية	غير محدد
62	أخصائي علوم مكتبات	المكتبة الرقمية السعودية	غير محدد
63	أخصائي نظم المعلومات	المكتبة الرقمية السعودية	غير محدد
64	مدير إدارة البيانات	مشروع نيوم	نيوم
65	مشرف مراقبة الوثائق	مشروع نيوم	نيوم
66	باحث معلومات مساعد	المديرية العامة للدفاع المدني	الرياض
67	مسؤولة التعليم	الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام (جمعية إنسان)	الرياض
68	مسؤولة المبادرات	الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام (جمعية إنسان)	الرياض
69	أمين مكتبة	شركة إمداد الخبرات	الرياض
70	مُشرف الوثائق والمحفوظات	هيئة تنظيم المياه والكهرباء	الرياض

يوضح الجدول السابق المسميات الوظيفية، الجهات المعلنة، وأماكن التوظيف للإعلانات والفرص الوظيفية التي تم العثور عليها في رحلة البحث عن الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي وعددها (70) فرصة وظيفية.

3/2/3 المسميات الوظيفية، المستوى، الخبرة، والجنس المطلوب للفرص الوظيفية لخريجي علم المعلومات:

فيما يلي أمثلة عن المسميات الوظيفية، مستويات الوظائف (تشغيلي-إشرافي-إداري)، الخبرة المطلوبة، والجنس المطلوب للفرص الوظيفية التي تم العثور عليها أثناء عملية البحث موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (6) المتضمن المسميات الوظيفية ومستوى الوظيفة وسنوات الخبرة والجنس المطلوب

ت	المسمى الوظيفي	مستوى الوظيفة	الخبرة	الجنس المطلوب
1	أخصائي معلومات	تشغيلي	غير محدد	غير محدد
2	مدير وحدة الوثائق والمحفوظات	إداري	9 سنوات فأكثر	غير محدد
3	أخصائي قيادي ملفات ووثائق	إداري	غير محدد	غير محدد
4	أخصائي إداري ملفات ووثائق	تشغيلي	غير محدد	غير محدد
5	مساعد أمين المكتبة	تشغيلي	سنتين فأكثر	نساء
6	أمين المكتبة	تشغيلي	غير محدد	غير محدد
7	أخصائي مكاتب	تشغيلي	مطلوبة	رجال
8	أخصائي المكاتب	تشغيلي	سنة فأكثر	غير محدد
9	أخصائي مواضيع المكاتب	إشرافي	5 سنوات فأكثر	غير محدد
10	مساعد خدمات المكتبة	تشغيلي	مطلوبة	غير محدد
11	مساعد أمين المكتبة	تشغيلي	سنتين فأكثر	رجال
12	مدير مركز الرقمنة والفهرسة	إداري	4 سنوات فأكثر	رجال
13	باحث علمي	تشغيلي	غير محدد	رجال
14	مفهرس	تشغيلي	6 سنوات فأكثر	رجال
15	رئيس خدمات الوصول للمكتبات	إشرافي	8 سنوات فأكثر	غير محدد
16	أخصائي مكاتب	تشغيلي	غير محدد	رجال
17	مساعد إداري وثائق ومحفوظات	تشغيلي	مطلوبة	غير محدد
18	أخصائي الأرشفة الرقمية	تشغيلي	مطلوبة	غير محدد
19	معيد (أكاديمي)	تشغيلي	غير محدد	رجال
20	أستاذ مساعد (أكاديمي)	تشغيلي	مطلوبة	رجال/ نساء
21	محاضر (أكاديمي)	تشغيلي	غير محدد	غير محدد
22	مدير عام التحليلات وإدارة المعلومات	إداري	10 سنوات فأكثر	رجال

ت	المسمى الوظيفي	مستوى الوظيفة	الخبرة	الجنس المطلوب
23	أخصائي دعم قنوات إلكترونية	تشغيلي	3 سنوات فأكثر	رجال
24	مراقب الوثائق والمستندات	تشغيلي	5 سنوات فأكثر	رجال
25	مراقبة الوثائق	تشغيلي	سنتين فأكثر	نساء
26	مشرف قسم مركز الوثائق	إشرافي	سنة فأكثر	رجال
27	مدير مركز الوثائق والمحفوظات	إداري	8 سنوات فأكثر	رجال
28	أمين وثائق ومحفوظات	تشغيلي	غير محدد	رجال
29	مسؤول المحفوظات والسجلات	تشغيلي	مطلوبة	غير محدد
30	أمين محفوظات	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال
31	مدخل بيانات	تشغيلي	4 سنوات فأكثر	رجال/ نساء
32	مديرة مركز رعاية الأطفال	إداري	5 سنوات فأكثر	نساء
33	سكرتير	تشغيلي	3 سنوات فأكثر	رجال/ نساء
34	أخصائي بيانات الأصول والمعلومات	تشغيلي	3 سنوات فأكثر	رجال/ نساء
35	منسق ومراقب ملفات	تشغيلي	سنة فأكثر	نساء
36	فني حفظ وثائق	تشغيلي	3 سنوات فأكثر	رجال
37	مدخل بيانات	تشغيلي	سنتين فأكثر	نساء
38	أمين مكتبة	تشغيلي	سنتين فأكثر	رجال
39	مسؤول وثائق دائمة	تشغيلي	مطلوبة	غير محدد
40	إداري مكتبات	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال/ نساء
41	أخصائي جمركي	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال/ نساء
42	محلل وثائق سرية	تشغيلي	غير مطلوبة	غير محدد
43	إداري مكتبات	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال/ نساء
44	باحث وثائق ومحفوظات ومخطوطات مساعد	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال
45	باحث مكتبات مساعد	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال
46	مفهرس مكتبة	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال
47	باحث مكتبات مساعد	تشغيلي	غير مطلوبة	نساء
48	مفهرس	تشغيلي	غير مطلوبة	نساء
49	محلل البيانات	تشغيلي	غير مطلوبة	غير محدد
50	مساعد مدير تطوير الأعمال	إداري	4 سنوات فأكثر	غير محدد
51	ضابط أخصائي معلومات	إداري	غير مطلوبة	رجال
52	أمين مكتبة	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال
53	مفهرس مكتبة	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال

فرص التوظيف المتاحة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي: دراسة تحليلية

ت	المسمى الوظيفي	مستوى الوظيفة	الخبرة	الجنس المطلوب
54	أخصائي السجلات الفنية والمنشورات	تشغيلي	غير محدد	غير محدد
55	ضابط أخصائي معلومات	إداري	غير مطلوبة	رجال
56	باحث مكنتات مساعد	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال/ نساء
57	مشرف إداري	إشرافي	3 سنوات فأكثر	رجال/ نساء
58	مدير عام البحث والتطوير والابتكار	إداري	مطلوبة	غير محدد
59	محاضر (أكاديمي)	تشغيلي	مطلوبة	رجال/ نساء
60	مأمور وثائق ومحفوظات	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال/ نساء
61	مدير إدارة المحتوى الرقمي	إداري	5 سنوات فأكثر	غير محدد
62	أخصائي علوم مكنتات	تشغيلي	سنتين فأكثر	غير محدد
63	أخصائي نظم المعلومات	تشغيلي	سنتين فأكثر	غير محدد
64	مدير إدارة البيانات	إداري	5 سنوات فأكثر	غير محدد
65	مشرف مراقبة الوثائق	إشرافي	5 سنوات فأكثر	غير محدد
66	باحث معلومات مساعد	تشغيلي	غير مطلوبة	رجال/ نساء
67	مسؤولة التعليم	إشرافي	غير مطلوبة	نساء
68	مسؤولة المبادرات	إشرافي	غير مطلوبة	نساء
69	أمين مكتبة	تشغيلي	5 سنوات فأكثر	غير محدد
70	مُشرف الوثائق والمحفوظات	إشرافي	10 سنوات فأكثر	غير محدد

يوضح الجدول السابق المسميات الوظيفية، مستويات الوظائف، الخبرة المطلوبة، والجنس المطلوب للإعلانات الوظيفية التي تم العثور عليها في رحلة البحث عن الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي وعددها (70) فرصة وظيفية.

3/3 نتائج تحليل الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل

السعودي

سيتم في هذه المرحلة القيام بعملية تحليل الفرص الوظيفية المناسبة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي، وهناك عدة خطوات مهمة سيتم اتباعها لتحقيق نتائج دقيقة وشاملة وهي:

● تحديد أهداف التحليل:

الهدف الرئيسي من هذا التحليل هو تحديد أبرز القطاعات التي تستوعب خريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي.

- جمع البيانات:

وتتمثل هذه المرحلة المهمة من مراحل عملية التحليل في جمع البيانات الأولية من المصادر الحكومية الرسمية مثل: وزارة العمل، الهيئة العامة للإحصاء، ومواقع التوظيف، وجمع بيانات كمية رقمية حول عدد الوظائف الشاغرة، والمؤهلات المطلوبة، وأخيرا جمع بيانات نوعية وصفية حول طبيعة العمل، المهارات المطلوبة.

- تحليل البيانات:

وتتم من خلال استخدام أدوات إحصائية لتحليل البيانات الكمية والرقمية وحساب النسب المئوية، وتحليل البيانات الوصفية لتحديد الأنماط والاتجاهات، ومقارنة البيانات التي تم جمعها من مصادر مختلفة للوصول إلى نتائج موثوقة.

- تحديد الفرص الوظيفية:

في هذه المرحلة من مراحل عملية التحليل يتم تحديد القطاعات في سوق العمل السعودي والتي توفر فرص عمل مناسبة وملائمة لمهارات خريجي علم المعلومات، مثل القطاع الحكومي، القطاع شبه الحكومي، القطاع الخاص، والمؤسسات الأكاديمية، وتحديد الوظائف المتاحة، مثل أخصائي المكتبات، أخصائي المعلومات، مدير المعلومات، ومحلل البيانات، ووظائف الفهرسة والأرشفة، وتحديد المهارات المطلوبة التي يبحث عنها أصحاب العمل، مثل: مهارات البحث، إدارة قواعد البيانات، وتحليل البيانات.

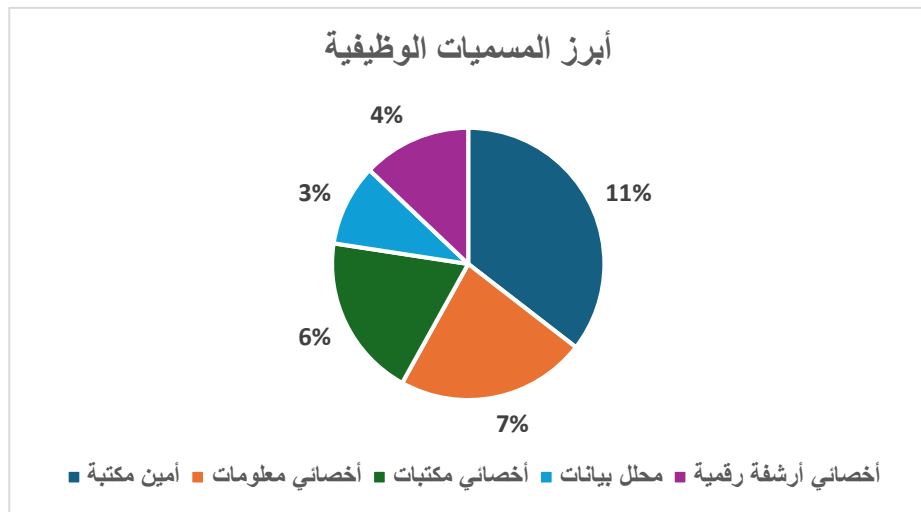
- صياغة التوصيات:

ويتم في هذه المرحلة تقديم توصيات لتطوير المهارات التي يحتاجها الخريجون للنجاح في سوق العمل السعودي بناءً على نتائج عملية التحليل.

1/3/3 تحليل المسميات الوظيفية والمؤهلات المطلوبة للفرص الوظيفية لخريجي علم المعلومات:

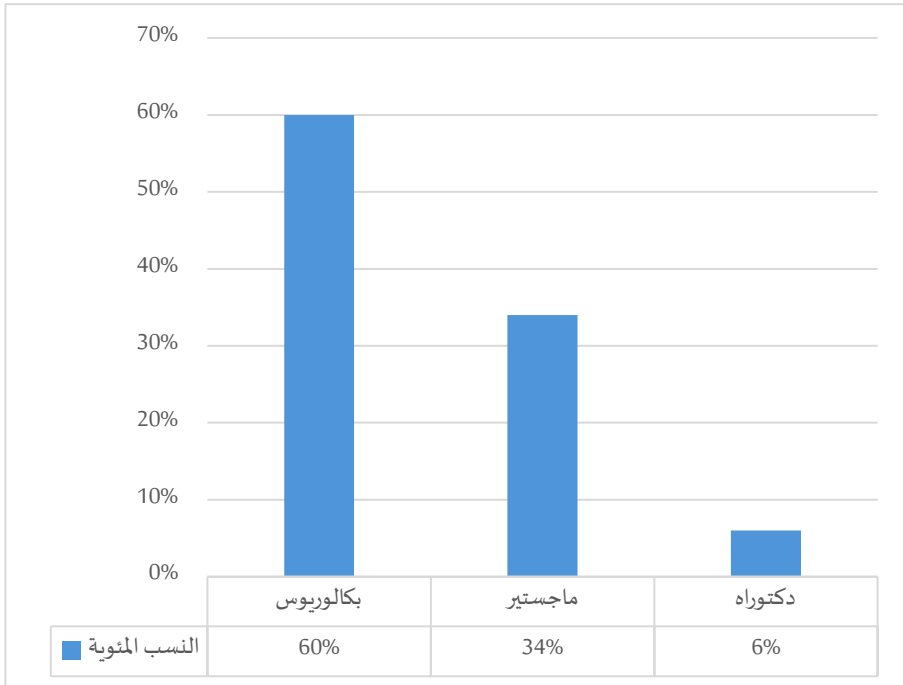
من خلال تحليل الجدول رقم (4) لوحظ تنوع المسميات الوظيفية في سوق العمل السعودي لخريجي علم المعلومات، مثل: أخصائي معلومات، مدير وحدة الوثائق والمحفوظات، أخصائي مكتبات، أمين مكتبة، أخصائي الأرشفة الرقمية، محلل بيانات، وهذا التنوع يشير إلى على عدة أمور مهمة منها:

- تنوع الأدوار : يشير هذا التنوع إلى أن خريجي علم المعلومات قادرون على تولي أدوار مختلفة ومتنوعة في سوق العمل السعودي، مما يعكس مدى اتساع نطاق هذا التخصص ومرونته.
 - الطلب متزايد على المهارات : وجود هذه المسميات المختلفة يعكس الطلب المتزايد على المهارات التي يكتسبها خريجي علم المعلومات في مجالات مختلفة مثل إدارة المعلومات، التحليل، الأرشفة، والتقنيات الرقمية.
 - تطور التخصص : يشير هذا التنوع إلى تطور تخصص علم المعلومات وتأقلمه مع التغيرات التكنولوجية والرقمنة التي تشهدها المنظمات والشركات في مختلف القطاعات.
 - أهمية المعلومات : يؤكد هذا التنوع على أهمية المعلومات في مختلف القطاعات، ودور خريجي علم المعلومات في إدارة هذه الثروة المعلوماتية وتنظيمها وتوفيرها للمستخدمين.
 - الفرص الواعدة : وجود هذه المسميات يشير إلى وجود فرص عمل واعدة لخريجي علم المعلومات في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة، مما يفتح آفاقاً واسعة أمامهم.
- يوضح الشكل الآتي رقم (9) النسب المئوية لأبرز مسميات الوظيفة:



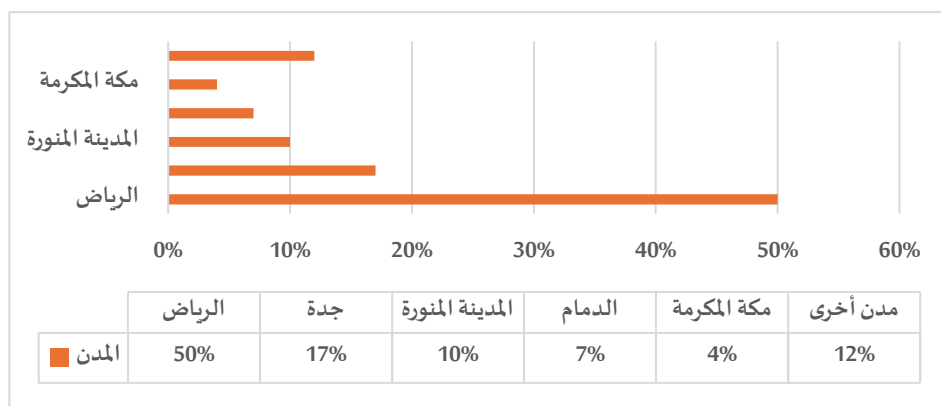
الشكل (9) يوضح النسب المئوية لأبرز المسميات الوظيفية

كما لوحظ من خلال تحليل الجدول رقم (4) أن المؤهلات تتراوح ما بين درجة البكالوريوس إلى درجة الدكتوراه، حيث يتم تحديد درجة التعليم المطلوبة بناءً على متطلبات الوظيفة. على سبيل المثال: درجة البكالوريوس مطلوبة في الوظائف مثل "أخصائي معلومات" و"مدير وحدة الوثائق"، درجة الماجستير مطلوبة في وظائف مثل "أخصائي قيادي" و"مدير مركز الرقمنة"، درجة الدكتوراه مطلوبة في الوظائف مثل "أستاذ مساعد (أكاديمي)"، ويشير هذا التنوع في المؤهلات المطلوبة إلى إمكانية وجود فرص وظيفية لمختلف المؤهلات لخريجي علم المعلومات، وتم حصر المؤهلات وفرزها حسب مايلي: درجة البكالوريوس: 42 وظيفة بما يعادل (60%) من الفرص الوظيفية، درجة الماجستير: 24 وظيفة بما يعادل (34%) من الفرص الوظيفية، درجة الدكتوراه: 4 وظائف بما يعادل (6%) من الفرص الوظيفية. يوضح الشكل الآتي رقم (10) النسب المئوية للمؤهلات العلمية المطلوبة:



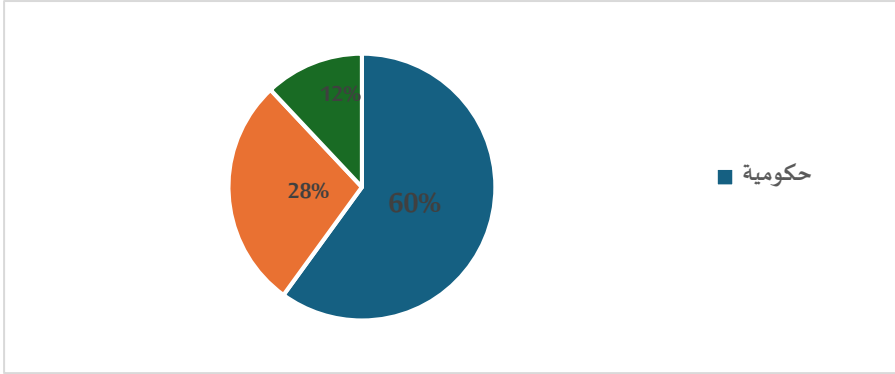
الشكل (10) يوضح النسب المئوية للمؤهلات العلمية المطلوبة

2/3/3 تحليل الجهات المعلنة، وأماكن التوظيف للفرص الوظيفية لخريجي علم المعلومات: من خلال تحليل الجدول رقم (5) لوحظ أن الجهات المعلنة للوظائف تشمل مؤسسات حكومية ومؤسسات شبه حكومية ومؤسسات القطاع الخاص، مثل: جامعة الملك سعود للعلوم الصحية، وزارة الصحة، المجلس الصحي السعودي، مكتبة الملك فهد الوطنية، تم رصد الجهات المعلنة للوظائف ما بين حكومية، شبه حكومية، والقطاع الخاص حسب مايلي: حكومية: 42 وظيفة بما يعادل (60%) من الفرص الوظيفية، شبه حكومية: 20 وظيفة بما يعادل (28%) من الفرص الوظيفية، قطاع خاص: 8 وظائف بما يعادل (12%) من الفرص الوظيفية، ويوضح الشكل الآتي رقم (11) النسب المئوية للجهات المعلنة للفرص الوظيفية:



الشكل (11) يوضح النسب المئوية للجهات المعلنة للفرص الوظيفية

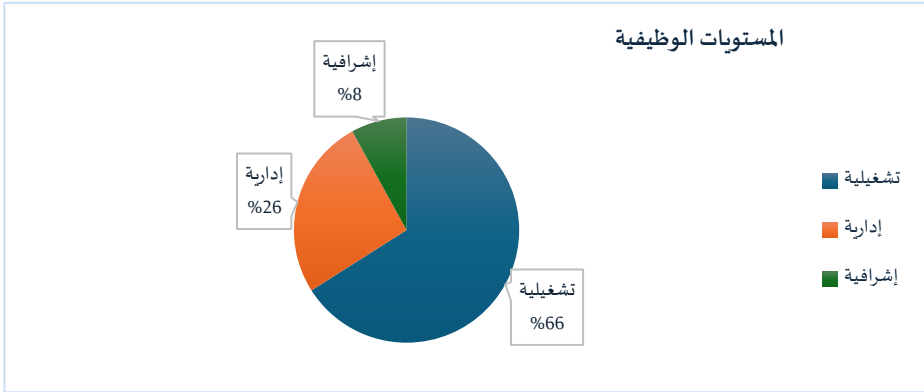
كما لوحظ من خلال تحليل الجدول رقم (5) أن هناك تنوع كبير في أماكن الوظائف المعلن عنها، حيث توجد فرص في العديد من المدن السعودية مثل: الرياض، جدة، الدمام، المدينة المنورة، وثول، وتتلخص أبرز المدن التي تتواجد فيها الوظائف: الرياض: 35 وظيفة بما يعادل (50%) من الفرص الوظيفية، وتلها جدة: 12 وظيفة بما يعادل (17%) من الفرص الوظيفية، المدينة المنورة: 7 وظائف بما يعادل (10%) من الفرص الوظيفية، الدمام: 5 وظائف بما يعادل (7%) من الفرص الوظيفية، مكة المكرمة: 3 وظائف بما يعادل (4%) من الفرص الوظيفية، مدن أخرى: 8 وظائف بما يعادل (12%) من الفرص الوظيفية، يوضح الشكل الآتي رقم (12) النسب المئوية لأماكن التوظيف المطلوبة:



الشكل (12) يوضح النسب المئوية لأماكن التوظيف المطلوبة

3/3/3 تحليل المستوى الوظيفي، الخبرة، والجنس المطلوب للفرص الوظيفية لخريجي علم المعلومات:

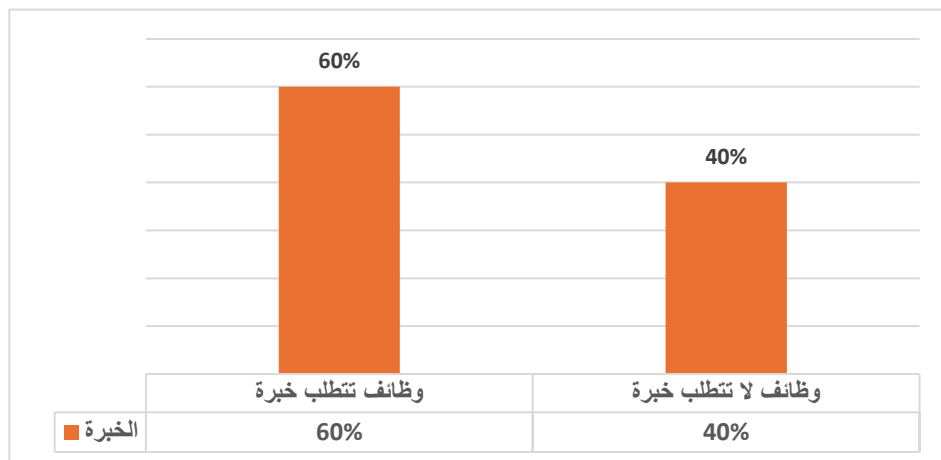
من خلال تحليل الجدول رقم (6) لوحظ أن الوظائف تتنوع بين المستويات الإدارية والتشغيلية والإشرافية، وتم حصر المستويات فيما يلي: تشغيلية: 46 وظيفة بما يعادل (66%) من الفرص الوظيفية، إدارية: 18 وظيفة بما يعادل (26%) من الفرص الوظيفية، إشرافية: 6 وظائف بما يعادل (8%) من الفرص الوظيفية، يوضح الشكل الآتي رقم (13) النسب المئوية للمستويات الوظيفية:



الشكل (13) يوضح النسب المئوية للمستويات الوظيفية

يتم تحديد الخبرة المطلوبة بالتناسب مع مستوى الوظيفة: فالوظائف التشغيلية لا تتطلب خبرة كبيرة، والوظائف الإدارية والإشرافية تتطلب خبرة قد تصل إلى 8 سنوات، وتفاوتت

الخبرة بحسب طبيعة الوظيفة، وتم تقسيمها إلى وظائف لا تتطلب خبرة: 28 وظيفة بنسبة (40%) من الفرص، ووظائف تتطلب خبرة: 42 وظيفة بنسبة (60%) من الفرص، يوضح الشكل الآتي رقم (14) النسب المئوية للخبرة:



الشكل (14) يوضح النسب المئوية للخبرة المطلوبة

كما لوحظ تنوع الفرص الوظيفية بين الرجال والنساء، كما أن هناك جهات وظيفية لم تشترط جنس معين لشغل الوظائف المعلن عنها، وهناك جهات أخرى حددت النساء دون الرجال وكذلك العكس.

4/3 نتائج الدراسة

توصلت الدراسة من خلال عملية تحليل الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي إلى عدد من النتائج تتمثل في الآتي:

1. اختلاف احتياجات كل مؤسسة عن غيرها من المؤسسات استدعى وجود مسميات وظيفية مختلفة.
2. أدت التطورات التكنولوجية إلى ظهور أدوار جديدة مثل: أخصائي الأرشيف الرقمية ومحلل البيانات.
3. إن تنوع المسميات الوظيفية لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي يعد مؤشرا إيجابيا على أهمية هذا التخصص وفرص العمل المتاحة فيه.

4. تحظى التخصصات المتعلقة بعلم المعلومات مثل: علم المكتبات، إدارة الوثائق والمحفوظات، والأرشفة الرقمية بطلب جيد في سوق العمل السعودي.
5. تتفاوت المتطلبات والمؤهلات بناءً على نوع الوظيفة، مع وجود فرص كبيرة لخريجي علم المعلومات في القطاعات الحكومية وشبه الحكومية و القطاعات الخاصة.
6. مدينة الرياض هي الأعلى حصة في الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات بما يعادل (50%) من الفرص الوظيفية التي تم حصرها في هذه الدراسة.
7. درجة البكالوريوس في علم المعلومات هي المؤهل الأكثر طلباً بنسبة (60%) من الفرص الوظيفية المعلن عنها والملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي.
8. القطاع الحكومي هو الأبرز في توظيف خريجي علم المعلومات بنسبة (60%) من الفرص الوظيفية في سوق العمل السعودي.
9. تشكل الوظائف على المستوى التشغيلي ما نسبته (66%) من الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي.
10. ضرورة وجود خبرة سابقة يشكل أحد المتطلبات للفرص الوظيفية حيث وصلت نسبة الوظائف التي تتطلب خبرة سابقة ما يتجاوز (60%) من الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي.

5/3 توصيات الدراسة

في ضوء النتائج السابقة التي توصلت إليها الدراسة حول الفرص الوظيفية الملائمة لخريجي علم المعلومات في سوق العمل السعودي ؛ تطرح الدراسة عدداً من التوصيات، وتأمل أن تجد سبيلاً لتفعيلها حيث سيتم إيجازها فيما يلي:

1. يجب على خريجي علم المعلومات مواصلة تطوير مهاراتهم في مجال التقنيات الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة.
2. يمكن لخريجي علم المعلومات التخصص في مجال معين مثل إدارة المكتبات الرقمية أو تحليل البيانات.
3. على الخريجين الاستفادة من تنوع المسميات الوظيفية ومن هذه الفرص الوظيفية وتطوير مهاراتهم لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة.

4. تشجيع خريجي علم المعلومات على التخصص في مجالات فرعية محددة ضمن علم المعلومات مثل: أرشفة البيانات، تحليل البيانات، إدارة المعرفة، بناءً على احتياجات سوق العمل المتغيرة.
5. الاهتمام بالتطوير المستمر للمهارات التقنية واللغوية، خاصةً في مجال تكنولوجيا المعلومات، لزيادة فرص الحصول على وظائف ذات قيمة مضافة.
6. اكتساب خبرة عملية من خلال التدريب العملي أو التطوع في مؤسسات المعلومات والمشاركة في المشاريع البحثية خلال فترة الدراسة.
7. التركيز على سوق العمل الحكومي وتوجيه جزء من الجهود نحو البحث عن فرص عمل في القطاع الحكومي السعودي، نظراً لكونه أكبر مستقطب لخريجي علم المعلومات.
8. تحديث المناهج الدراسية في أقسام علم المعلومات لتشمل أحدث التطورات في مجال المعلومات وتكنولوجيا المعلومات، مع التركيز على المهارات العملية المطلوبة في سوق العمل.
9. زيادة فرص التدريب العملي لطلبة علم المعلومات في المؤسسات الحكومية والخاصة، لربط المعرفة النظرية بالواقع العملي.
10. إنشاء وتطوير قاعدة بيانات شاملة لجميع فرص العمل المتاحة لخريجي علم المعلومات في المملكة العربية السعودية تتبناها جمعية المكتبات والمعلومات السعودية ، مع تحديثها بشكل دوري.
11. توعية المجتمع بأهمية علم المعلومات من خلال تنظيم حملات توعية لتسليط الضوء على أهمية دور خريجي علم المعلومات في تطوير المجتمع والاقتصاد.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

الباحسين ، سامي عبدالله محمد (2006) المهارات المطلوبة للقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها: دراسة ميدانية، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، مج 22، ع 1، 1-24.
بامنذر، أديب صالح، وعبد العزيز منصور، عزت. (2018). مدى مواءمة خريجي درجة الماجستير في "علم المعلومات" بجامعة الملك عبد العزيز لحاجات سوق العمل. *المؤتمر العلمي الأكاديمي الدولي التاسع: الاتجاهات المعاصرة في العلوم الاجتماعية والإنسانية والطبيعية*. مستودع الأبحاث العالمي، مؤسسة الأبحاث الأمريكية. متاح عبر الإنترنت على <http://proceedings.sriweb.org>.

بدير، جمال (2008) المدخل لدراسة علم المكتبات ومراكز المعلومات، عمان: دار الحامد للنشر.
بلال، جعيجع (2024) الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتنميتها بالمكتبات و مراكز المعلومات، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر.

التصنيف السعودي للمهن (2019) الهيئة العامة للإحصاء.
جلالي، لويزة كلثوم (2016) استراتيجية التوظيف واثراها في تحقيق الفعالية التنظيمية: دراسة ميدانية بمقر نفطال، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة ابن خلدون-تيارت.
الحجاج، أحمد محمد حمدان (2020) أثر استراتيجيات التوظيف على جودة حياة العمل: دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية، أطروحة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط: كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال.

حكيم، شيرين عبدالمجيد عبدالحמיד (2006) آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى حول إنشاء جامعة حكومية مفتوحة، أطروحة ماجستير، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى.

حمداوي، وسيلة (2004) إدارة الموارد البشرية، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ص 92.
خميلي، فريد (2014) أثر تغيرات البيئة الداخلية على توظيف الموارد البشرية في مجمع صيدال فرع فرمال بعناية، *مجلة مركز دراسات الكوفة*، م 1، ص 143-167.

دياب، مفتاح محمد (2015) اتجاهات حديثة في دراسة المعلومات، ليبيا: الدار المنهجية للنشر والتوزيع، ص 137.

رضوان، أمل صلاح محمود. (2024). فرص العمل لخريجي المكتبات والمعلومات المصريين في ظل التقنيات الناشئة: دراسة تحليلية. *مجلة كلية الأدب*، جامعة جنوب الوادي، 33(62)، 417-470.

- الزهرة، بزاوية (2015) مجتمع المعلومات والكفاءات الجديدة لدى أخصائي المعلومات: دراسة ميدانية بالمؤسسات الوثائقية لولاية وهران، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علوم المكتبات والعلوم الوثائقية، ص 106-107.
- السعيد، مبروك إبراهيم (2012) تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ص 187.
- شابونية، عمر (2008) أنظمة الرصد المعلوماتي في المؤسسات الاقتصادية: دور اختصاصي المعلومات: دراسة حالة مؤسسة صوميك، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية، قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية، ص 213.
- شبيل، نبيلة، وعبو، وفاء، ومطروني، خديجة (2022) مستقبل المكتبات في ظل حركة الوصول الحر للمعلومات من وجهة نظر أخصائي المعلومات والمكتبات، رسالة ماجستير، جامعة ابن خلدون، تيارت.
- شرابية، لمياء (2020). فرص التوظيف لخريجي أقسام المكتبات و المعلومات وتحديات عالم الشغل في الجزائر.
- صغيري، الميلود، والخامسة رمضان وبزاوية زهرة (2020) أخصائي المعلومات وترقية ثقافة المعلومات في البيئة الأكاديمية: بين الأطر النظرية والتطبيقات الميدانية، مجلة بيليوفيليا لدراسات/المعلومات، ع6، 158-169.
- الضريس، نورة محمد عبدالرحمن (2015) تحقيق المواءمة بين الكفاءة الخارجية النوعية للجامعات الناشئة و متطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية : استراتيجية مقترحة، رسالة دكتوراه، قسم الإدارة التربوية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- عبدالرحمن، عبدالله محمد (2009) إدارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية للممارسات الواقعية، بيروت: دار المعرفة الجامعية.
- العتيبي، منير بن مطني (2010) مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي: دراسات تحليلية. *المجلة التربوية*، مج 24، ع 94، 251 - 288.
- العلواني، علي بن عوض الله عطوي، سوق العمل في المملكة العربية السعودية، *المجلة العلمية لنشر البحوث*، ISSN-P:2807-5987.
- عليان، ربيعي مصطفى (2007) أسس الإدارة المعاصرة، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، ص 241.
- القرعاوي، حياة محمد (2022). متطلبات سوق العمل السعودي بين الواقع وتحديات التعليم العالي لتحقيق رؤية 2030 تجربة اليابان أنموذجاً. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية و القانونية*، 46-73، (4)6

كريم، مراد (2008) مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة نموذجا، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في المكتبات، فيفري، ص 157-158.

المبارك، صبري الحاج (2012) التطوير الذاتي لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية: المتطلبات والواقع، مجلة العلوم الإنسانية، وهران: منشورات كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، ع1، ص 234.

مقناني، صبرينة (2013) الواقع المهني لأخصائي المعلومات بالمكتبات الجامعية، أعمال المؤتمر 24 للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، الدوحة: اعلم، ص 219.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Abazeed, M (2017) Impact of human resources management strategies on job satisfaction of the employees of the social security corporation in Jordan. *Global Journal of Management and Business Research: E Marketing*, Volume (17), Issue (1), Version (1), p (36-46), Al al-Bayt University.
- Carriere, Diane (2014) Meeting HR needs in an Aboriginal organization, cahрма 2nd national HR conference, building connections, april 22- 24, Canad Inns Polo Park.
- Dukic, Z. (2017). Choice of career in library and information science and past work experience. *Journal of Librarianship and Information Science*, 1–16.
<https://doi.org/10.1177/0961000617742458>
- Gamage, S (2014) Recruitment & selection practices in manufacturing SMEs in Japan: An analysis of the link with business performance. *Ruhuna Journal of Management and Finance*, vol (1), Issue (1), p (37-52).
- Khajuria, M., & Kumari, U. (2023). Career opportunities in library and information sciences. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 11(10), 83-86. Available at <http://www.ijcrt.org>.
- Khajuria, Mansha & Kumari, Usha (2023) career opportunities in library and information sciences, *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, Volume 11, Issue 10, ISSN: 2320-2882.
- Khan, A (2010) Effects of human resource management practices on organization performance – an empirical study of oil and gas industry in Pakistan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Issue (24), p (157-175).
- Sultan, A (2015) Human resource planning and staffing strategy of Intertek Bangladesh, Letter of Internship Project report, School of Business, BRAC University, Dhaka, Bangladesh.
- Tondo, R. I., & Iorfa, T. (2019). Library and Information Science and graduate employability.

Job opportunities available for information science graduates in the Saudi labor market: an analytical study

Dr. Suzan Ahmad Sultan

Associate Professor, Department of Information Science,
King Abdul Aziz University
sassultan@kau.edu.sa

Rana Eidha Althobaiti

M.A. in Information Science
ranath422@gmail.com

Abstract

A job is an essential gateway to achieving social and economic stability, as it provides the individual not only with financial income, but also constitutes an important part of his social identity through which he gains a prominent position in society. The Saudi labor market is currently witnessing radical changes, as many new jobs and professions have emerged that require skills and abilities. Specialized, which poses difficulty in finding suitable opportunities and jobs due to the limited traditional job opportunities and increased competition for them, With the increasing number of information science graduates from Saudi universities who face multiple challenges in finding job opportunities commensurate with their qualifications, the importance of exploring the opportunities available to them in the labor market is increasing, which requires a deep study to understand the nature of these challenges while revealing the appropriate job opportunities available to them in the Saudi labor market.

The current study derives its importance from the premise that revealing the employment opportunities available to graduates of information science in the Saudi labor market will contribute significantly to employing the right person in the right place, which in turn improves the quality of information management, its availability, circulation, organization, sharing, and benefiting from it more efficiently and effectively at the level of organizations in a way. And the state in general,

Accordingly, the study relied on the descriptive approach using the (analysis) method, and the study was able to come up with recommendations that contribute to improving employment opportunities for information science graduates in the Saudi labor market.

The most important findings of the study:

- The diversity of job titles for information science graduates in the Saudi labor market is a positive indicator of the importance of this specialty and the job opportunities available in it.
- Specializations related to information science, such as: library science, document and archive management, and digital archiving, are in good demand in the Saudi labor market.
- The government sector is the most prominent in employing information science graduates, with a percentage of (60%) of the functional teams in the Saudi labor market

It presented a set of recommendations, the most important of which are: taking advantage of the diversity of job titles and these job opportunities and developing their skills to meet the needs of the changing labor market, focusing on the government labor market and directing part of the efforts towards searching for job opportunities in the Saudi government sector, given that it is the largest attractor of information science graduates. .

Keywords: information science graduates; Job opportunities; Employment opportunities; Saudi labor market; information science; labor market.