



ورقة عمل خاصة باليوم الدراسي

واقع التخصصات الجامعية و انعكاسها على فرص التوظيف

عنوان
**أهم التحديات التي يواجهها
ديوان الموظفين العام
في التخصصات الجامعية**

إعداد
م. إياد أبو صفيه
مدير عام التخطيط ورسم السياسات
ديوان الموظفين العام

يوليو
2023

يرتكز عمل ديوان الموظفين العام على استقطاب الكفاءات البشرية وتدريبهم وتنميتهم وتعزيز مهاراتهم وقدراتهم من أجل الارتقاء بواقع الخدمة المدنية وتجويد الخدمات الحكومية، إضافة إلى ذلك يقدم ديوان الموظفين العام خدماته لجمهوره من الخريجين والباحثين عن فرص عمل وطلاب الجامعات والكليات والباحثين والأكاديميين والمحللين في مجال الموارد البشرية.

يواجه ديوان الموظفين العام في السنوات القليلة الأخيرة مجموعة من التحديات المرتبطة بالتخصصات الجامعية ضمن عمليات التوظيف، وتمحور هذه التحديات في طرح مؤسسات التعليم العالي تخصصات جامعية كثيرة دون مراعاة لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل المحلي والخارجي من مهارات وكفايات، الأمر الذي يتطلب إلى تعزيز التعاون بين كافة قطاعات التشغيل بما فيهم القطاع الحكومي والقطاع الخاص مع مؤسسات التعليم العالي لإكساب وتزويد الخريجين بالمعرف والمهارات الالزمة وجسر الفجوة بين مخرجات التعليم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

وفقاً لمركز الإحصاء الفلسطيني فقد بلغ معدل البطالة بين الشباب (19-29) سنة الخريجين من حملة شهادة الدبلوم المتوسط فأعلى حوالي 74% في قطاع غزة، فيما يُعد تشغيل الخريجين وتمكينهم من الحصول على الوظائف الملائمة والدائمة هي أحد الأسس الرئيسية للنهوض بالاقتصاد، ومن أهم القضايا التي تحظى باهتمام كبير من قبل متذدي القرار ويُعد العمل على إيجاد حلول لها من أولويات الحكومة.

على الرغم من أن معالجة ملف البطالة ليس ضمن اختصاصات ديوان الموظفين العام، إلا أن مشكلة البطالة تعتبر إحدى التحديات التي يواجهها ديوان الموظفين كونها رفعت حالة الطلب على وظائف الخدمة المدنية بشكل كبير وشكلت عبئاً كبيراً على ديوان الموظفين العام في إدارة عمليات الاستقطاب والتعيين وإدارة مسابقات لأعداد كبيرة من المتقدمين مقارنةً بما يمكن استقطابه من وظائف.

كما وأن للمهارات التي يتم تدريب الطلاب على اتقانها في الحياة الجامعية أهمية كبيرة في تلبية احتياجات سوق العمل، حيث تسهم المهارات التي يتقنها الخريجون في تحسين فرصهم للحصول على وظيفة بالمقارنة مع أقرانهم من لا يملكون المهارات الكافية.

وقد لاحظ ديوان الموظفين العام وجود تباين كبير بين قدرات الخريجين في بعض التخصصات من مؤسسة تعليم عالي إلى أخرى، حيث يعتبر التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي بما يشتمل عليه من معارف ومهارات مع احتياجات سوق العمل من أهم الأهداف التي يجب أن يتم تصميم العملية التعليمية بناءً عليه من قبل مؤسسات التعليم العالي، حيث تعتبر المهارات الأساسية الذي سيقوم من خلاله الطالب بممارسة ما تعلمه من علوم متعددة في حياته العملية.

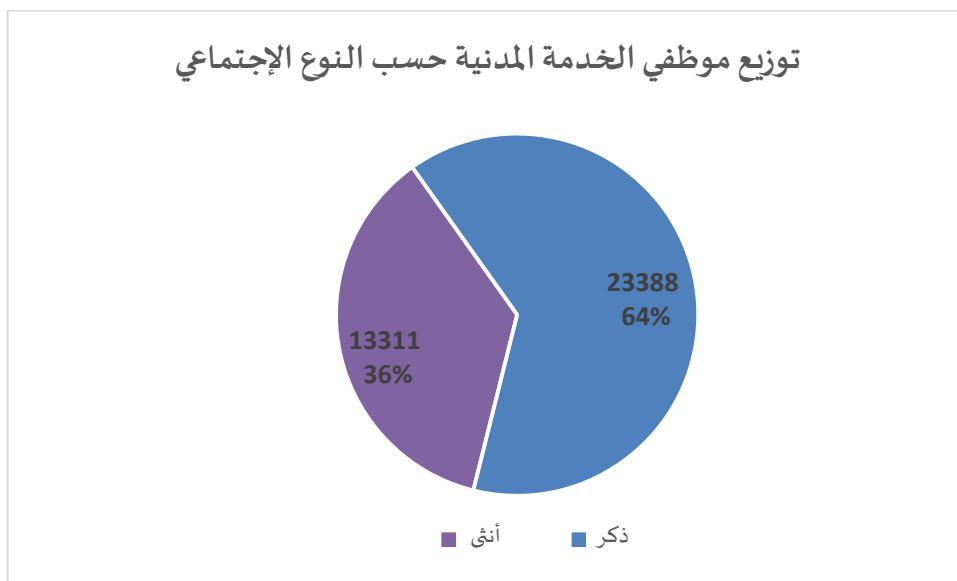
إن تحقيق التوافق بين احتياجات سوق العمل وتسهيل مهمة حصول الخريجين الجامعيين على فرص عمل أمر يتطلب التنسيق الدائم وإيجاد آلية للتكامل بين مؤسسات التعليم العالي وكافة قطاعات التوظيف والتشغيل في سوق العمل، بحيث يتم فيها تزويد مؤسسات التعليم العالي ببيانات سوق العمل واحتياجاته لتحسين مخرجات العملية التعليمية عبر القيام بإدخال التحديثات والتحسينات المستمرة على خطط البرامج الأكاديمية بمشاركة قطاعات التشغيل المختلفة، وقيامها بتزويد طلبتها بالمهارات المهنية والحياتية والاجتماعية التي توافق التغيرات المتسارعة والاحتياجات المستقبلية لسوق العمل، وإشراك كافة قطاعات التشغيل في التخطيط للتوسيع وفتح التخصصات الجامعية الجديدة لضمان مواهمتها مع احتياج سوق العمل الحالي والمستقبل.

هذه التحديات تبرز الدور الفعال والمهم للنوابات التخصصية ودورها في المساهمة في بناء قدرات الخريجين جنباً إلى جنب مع مؤسسات التعليم العالي.

تهدف ورقة العمل إلى تسليط الضوء على التحديات التي يواجهها ديوان الموظفين العام في التعامل مع التخصصات الجامعية المختلفة للمتقدمين للوظائف الحكومية، وهي تحديات تتعكس أيضاً على واقع الخريجين في قطاعات التشغيل الأخرى، وما يتطلب ذلك من توجيه مؤسسات التعليم العالي وكافة المعنيين للوقوف عند مسؤولياتهم في تطوير التخصصات الجامعية بما يحقق مصلحة الخريجين ويحقق الأهداف الاستراتيجية للخطط الحكومية التنموية.

واقع الخدمة المدنية في قطاع غزة

بلغ عدد موظفي الخدمة المدنية في نهاية عام 2022 نحو 36,700 موظف، يشكل فيه نسبة الذكور والإإناث، %36، على التوالي. كما هو موضح في الشكل التالي.



شكل "1": توزيع موظفي الخدمة المدنية حسب النوع الاجتماعي

يتوزع موظفو الخدمة المدنية في قطاع غزة على (38) مرفقاً حكومياً، فيما تستحوذ وزارتي التربية والتعليم العالي والصحة على العدد الأكبر من موظفي الخدمة المدنية، حيث يشكل عدد موظفي كلا الوزارتين ما نسبته 77.7% من إجمالي عدد موظفي الخدمة المدنية في قطاع غزة، وتضم كلا الوزارتين إضافة إلى التخصصات التعليمية والطبية والصحية، العديد من التخصصات الأخرى. ويتوسط موظفي الخدمة المدنية إلى سنت فئات هي: العليا، الأولى، الثانية، الثالثة، الرابعة، الخامسة.

فيما تشكل نسبة موظفي الخدمة المدنية لعدد السكان في عام 2022 نحو 1.5% وهي في انخفاض عن عام 2021 حيث بلغت النسبة 1.7%， فيما يُقدر نسبة إجمالي عدد موظفي الخدمة المدنية في قطاع غزة من إجمالي القوى العاملة للأفراد في الفئة العمرية (18-60 سنة) في سوق العمل بنحو 4.5%.

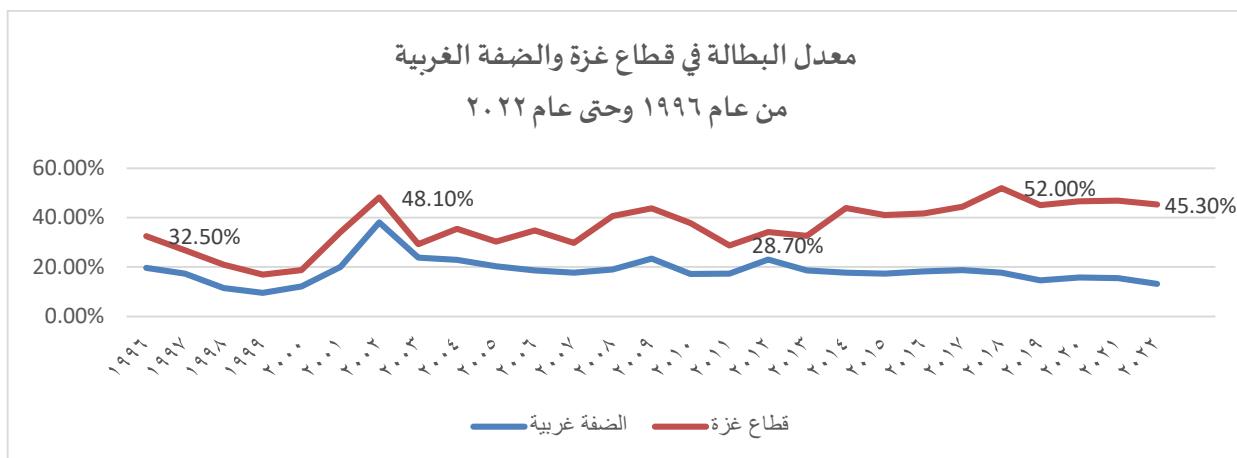
أما بخصوص التحصيل العلمي للموظفين فهناك (21,123) من الموظفين يحملون مؤهلاً جامعياً "بكالوريوس" ويشكلون الغالبية العظمى، و(3,467) يحملون درجة الماجستير، و(1,163) يحملون شهادة الدكتوراه والبورد، (5,234) يحملون "كليات متوسطة" فيما (2,367) يحملون الشهادة الثانوية العامة، و(3,661) لا يحملون شهادة أو مؤهلاً علمياً وهم أقل من الثانوية العامة.

استناداً إلى بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، لا يزال معدل البطالة في قطاع غزة مرتفع على الرغم من الانخفاض البسيط الذي حدث في عام 2022 مقارنة بعام 2021، حيث بلغ معدل البطالة لعام 2022 في قطاع غزة "45.3%" بمعدل انخفاض بلغ "3.5%" مقارنة بعام 2021، فيما بينت النتائج الصادرة من الجهاز

المركزي للإحصاء الفلسطيني¹ (نتائج مسح القوى العاملة، 2023) أن نسبة القوى العاملة المشاركة في فلسطين للأفراد 15 سنة فأكثر في العام 2022 قد بلغت 45.0% وقد أشارت النتائج بأن نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة من مجموع الذكور ضمن سن العمل قد بلغت 70.7%， بينما بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة 18.6%.

على صعيد آخر، أظهرت النتائج بأن أعلى نسبة مشاركة للقوى العاملة في عام 2022 سجلت للفئة العمرية 34-25 سنة حيث بلغت 60.8% بواقع 90.0% للذكور و30.3% للإناث، يليها الفئة العمرية 44-35 سنة والتي بلغت 58.5% بواقع 91.7% للذكور و25.3% للإناث، في حين بلغت نسبة المشاركة في القوى العاملة للفئة العمرية 15-24 سنة 30.8%， بواقع 50.1% للذكور و10.6% للإناث. في حين بلغت نسبة القوى العاملة المشاركة في قطاع غزة 41.0% بواقع 63.4% للذكور مقابل 18.3% للإناث.

والشكل التالي يوضح معدل البطالة في قطاع غزة من عام 1996 وحتى عام 2022:



شكل²: معدل البطالة في قطاع غزة

يوضح شكل رقم "2" أن أعلى معدل بطالة في قطاع غزة بلغ "52%" وذلك في عام 2018، فيما بلغ أدنى معدل بطالة في قطاع غزة "%16" وذلك في عام 1999،

ولنتمكن من تسلیط الضوء على واقع التوظيف في قطاع الخدمة المدنية، فقد تم الاستناد في الإحصائيات التالية على أربعة سنوات من عام 2019 وحتى عام 2022.

١. أعداد الخريجين في قطاع غزة حسب الدرجة العلمية²

يوضح الجدول التالي أعداد الخريجين في قطاع غزة من عام 2019 حتى عام 2022، حيث شهد عام 2021 أعلى عدد من الخريجين بواقع (30 ألف خريج)، فيما شهد عام 2022 انخفاضاً بأعداد الخريجين مقارنة بعام 2021، حيث بلغ عدد الخريجين في عام 2022 25 ألف خريج بمعدل انخفاض بلغ 16%.

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2023): مسح القوى العاملة، تقرير سنوي، فلسطين

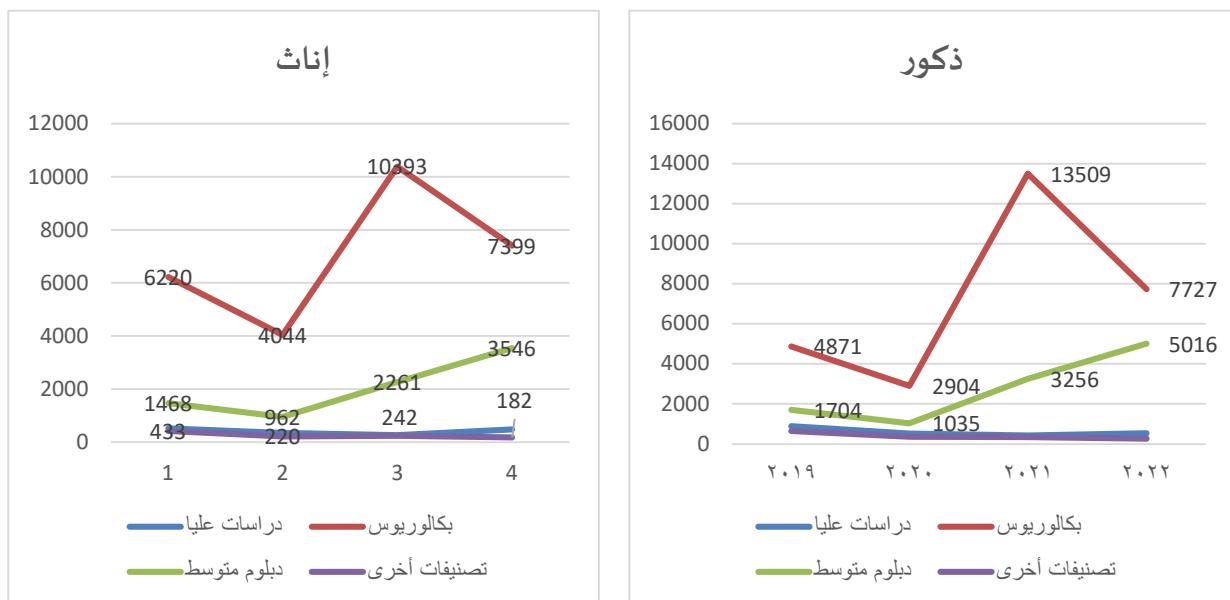
² وزارة التربية والتعليم العالي (2023): التقرير السنوي، غزة.

جدول رقم "1": أعداد الخريجين في قطاع غزة حسب الدرجة العلمية

الجنس	#	الدرجة العلمية				
ذكور	إناث	بكالوريوس	دبلوم متوسط	دراسات عليا	تصنيفات أخرى	
ذكور	ذكر	13535	17537	4811	8119	
	اناث	11607	13169	5578	8639	
	ذكر	530	432	514	893	دراسات عليا
	ذكر	7727	13509	2904	4871	بكالوريوس
	ذكر	5016	3256	1035	1704	دبلوم متوسط
	اناث	262	340	358	651	تصنيفات أخرى
	ذكر	480	273	352	518	دراسات عليا
	اناث	7399	10393	4044	6220	بكالوريوس
	ذكر	3546	2261	962	1468	دبلوم متوسط
	اناث	182	242	220	433	تصنيفات أخرى

بالرجوع إلى جدول (1) تبين أن العدد الأكبر من الخريجين والخريجات يتجه نحو حملة درجة البكالوريوس، يليه حملة درجة "دبلوم متوسط"، وبمقارنة الأعداد للسنوات المذكورة تبين انخفاض المعدل السنوي لحملة درجة البكالوريوس لعام 2022 مقارنة بعام 2021 بنسبة (42.8%) فيما زاد المعدل السنوي لحملة درجة "دبلوم متوسط" لعام 2022 مقارنة بعام 2021 بنسبة (54%) وذلك لفئة الذكور.

فيما تبين انخفاض المعدل السنوي لحملة درجة البكالوريوس لعام 2022 مقارنة بعام 2021 بنسبة (28.8%) فيما زاد المعدل السنوي لحملة درجة "دبلوم متوسط" لعام 2022 مقارنة بعام 2021 بنسبة (56.8%) وذلك لفئة الإناث، والشكل البياني التالي يوضح ذلك:



شكل "3": أعداد الخريجين في قطاع غزة حسب الدرجة العلمية

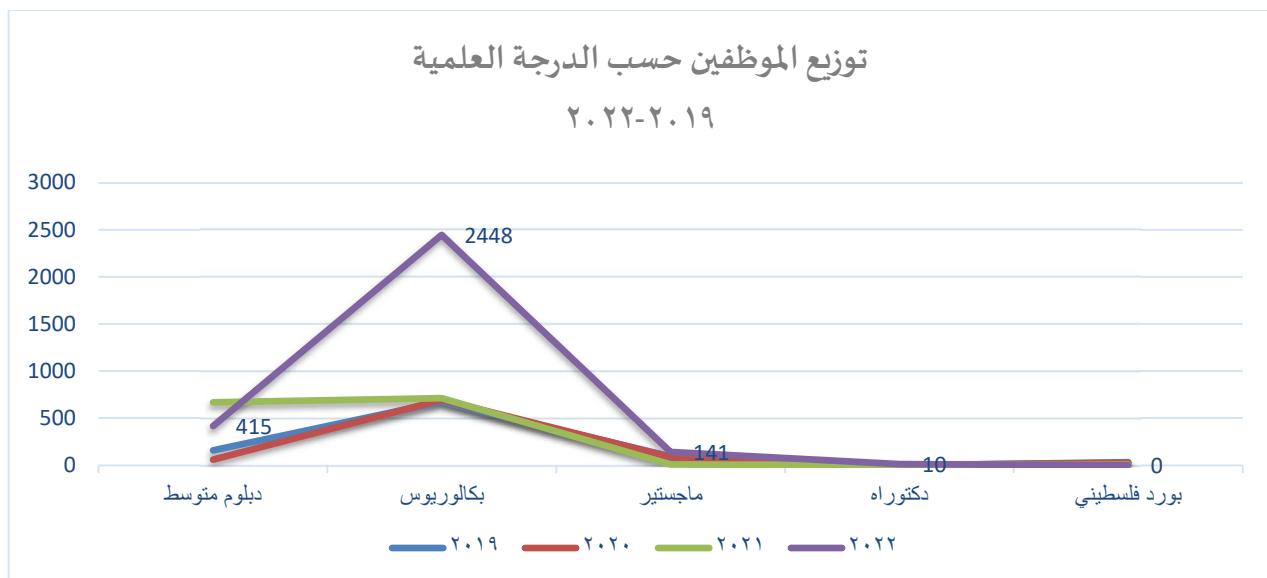
٢. توزيع موظفي الخدمة المدنية حسب سنة التعيين (٢٠١٩-٢٠٢٢) وفق متغير المؤهل العلمي

تشير البيانات المدرجة في قاعدة بيانات ديوان الموظفين العام زيادة تصاعدية في أعداد موظفي الخدمة المدنية للسنوات المذكورة "٢٠١٩-٢٠٢٢"، حيث بلغ عدد موظفي الخدمة المدنية لعام ٢٠٢٢ (٣٦,٦٠٨ موظف) بمعدل زيادة سنوي بلغ (٠.٩٪) مقارنة بعام ٢٠٢١، فيما سجل أكبر معدل زيادة سنوية في عدد موظفي الخدمة المدنية في عام ٢٠٢١ بالمقارنة بعام ٢٠٢٠، حيث بلغ معدل النمو السنوي (٥.٠٥٪)، وذلك بسبب زيادة عدد موظفي الخدمة المدنية تحت بند "تحت التعيين" من (٢٥٧) في عام ٢٠٢٠ إلى (١,١٥٣) في عام ٢٠٢١ بالإضافة إلى معالجة ملفات كبرى مثل ملف عقود وزارة المالية وبطالة الأوقاف، فيما يوضح الجدول التالي توزيع موظفي الخدمة المدنية حسب المؤهل العلمي للسنوات من "٢٠١٩" وحتى "٢٠٢٢" وذلك حسب تاريخ التعيين:

جدول رقم "٢": توزيع موظفي الخدمة المدنية من "٢٠١٩-٢٠٢٢" حسب المؤهل العلمي

المجموع	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩	المؤهل العلمي	م
١,٣٠٠	٤١٥	٦٦٩	٥٩	١٥٧	دبلوم متوسط	١
٤,٥٣٣	٢,٤٤٨	٧١٢	٦٩٨	٦٧٥	بكالوريوس	٢
٣٢٩	١٤١	٨	٨٧	٩٣	ماجستير	٣
١٦	١٠	٢	٤	-	دكتوراه	٤
٦٤	-	٦	٢٥	٣٣	بورد فلسطيني	٥
٦,٢٤٢	٣,٠١٤	١,٣٩٧	٨٧٣	٩٥٨	المجموع	

بالنظر إلى الجدول السابق تبين أن من يحمل درجة البكالوريوس هم النسبة الأعلى وذلك لمن تم تعيينه في السنوات السابقة الذكر، حيث بلغ عدد حملة درجة البكالوريوس (٤,٥٣٣) موظف تليها درجة الدبلوم بـ (١,٣٠٠) موظف، حيث تبين من خلال الجدول السابق أن نسبة التعيين الأعلى كانت في عام ٢٠٢٢، وكانت من حملة درجة البكالوريوس، والشكل التالي يوضح توزيع موظفي الخدمة المدنية الذي تم تعيينهم من "٢٠١٩-٢٠٢٢" حسب المؤهل العلمي.



شكل "٤": توزيع موظفي الخدمة المدنية حسب الدرجة العلمية "٢٠١٩-٢٠٢٢"

3. توزيع موظفي الخدمة المدنية (2019-2022) بمؤهل علمي بكالوريوس حسب متغير البرنامج

البرنامج	م	2019	2020	2021	2022
برامج الإحصاء	1	%0	%0	%0	%0.53
برامج الآداب	2	%3.19	%5.13	%4.24	%3.3
برامج الاقتصاد	3	%0	%0	%0	%0.27
برامج التربية	4	%33.9	%46.4	%22.07	%52.4
برامج الديكور والمساحة	5	%0	%0	%0	%0
برامج السياحة والآثار	6	%0	%0	%0	%0
برامج الطب البيطري	7	%0	%0	%0.24	%0
برامج العلاقات العامة والإعلام	8	%0	%0	%0.67	%0.57
برامج العلوم	9	%3.04	%1.9	%1.84	%1.3
برامج العلوم الاجتماعية والنفسية	10	%0.15	%1.9	%2.64	%2.5
برامج العلوم الإدارية	11	%0	%0.12	%3.75	%4.5
برامج العلوم الدينية	12	%0.9	%0.26	%0.73	%5.3
برامج العلوم الزراعية والبيئية	13	%0	%0.77	%3.01	%0.47
برامج العلوم السياسية والدبلوماسية	14	%0	%0	%0	%0
برامج العلوم الصحية	15	%41.4	%20.9	%29.4	%9.5
برامج العلوم الطبية	16	%8.7	%18.7	%16.8	%7.6
برامج العلوم المالية	17	%0	%0	%7.72	%3.4
برامج الفنون	18	%0	%0	%0	%0
برامج القانون والعلوم الأمنية	19	%2.13	%0.80	%0.06	%1.4
برامج الهندسة	20	%1.5	%1.8	%6.15	%5.4
برامج تكنولوجيا المعلومات	21	%0.76	%0.51	%1.1	%1.8

من خلال الجدول السابق يتضح التالي:-

- كل برنامج من البرامج المذكورة يحتوي على العديد من التخصصات الأساسية والتي تحتوي على العديد من التخصصات الفرعية بما يتلاءم مع اسم البرنامج.
- فيما يخص التعيين على درجة البكالوريوس، تبين أن النسبة الأكبر من التعيين في عام 2022 كانت على برنامج التربية بنسبة "52.4%" يليه برنامج العلوم الصحية بنسبة "9.5%" يليه برنامج العلوم الطبية بنسبة "7.6%".
- في المقابل تبين أن النسبة الأقل من التعيين في عام 2022، كانت على برنامج الاقتصاد بنسبة "0.27%" يليها برنامج العلوم الزراعية والبيئية بنسبة "0.47%", يليها برنامج الإحصاء بنسبة "%0.53".
- فيما يخص البرامج التي لم يتم عليها التعيين في عام 2022 كانت (برنامج الديكور والمساحة، برنامج السياحة والآثار، برنامج الطب البيطري، برنامج السياسة والدبلوماسية، برنامج الفنون).
- فيما يخص التعيين على السنوات "2019-2022" تبين أن برامج التربية وبرامج العلوم الصحية وبرامج العلوم الطبية هي البرامج المستحوذة على النسبة الأعلى من التعيين.

6. فيما يخص برامج الهندسة وبرامج العلوم الإدارية وبرامج العلوم الدينية، تتزايد أعداد الموظفين تصاعدياً على تلك البرامج من "2019-2022".

4. توزيع موظفي الخدمة المدنية (2019-2022) بمؤهل علمي دبلوم حسب متغير البرنامج

البرنامج	م
برامج الآداب	.1
برامج التربية	.2
برامج الديكور والمساحة	.3
برامج السياحة والآثار	.4
برامج العلاقات العامة والاعلان	.5
برامج العلوم	.6
برامج العلوم الاجتماعية والنفسية	.7
برامج العلوم الإدارية	.8
برامج العلوم الدينية	.9
برامج العلوم الزراعية والبيئية	.10
برامج العلوم السياسية والدبلوماسية	.11
برامج العلوم الصحية	.12
برامج العلوم المالية	.13
برامج الفنون	.14
برامج القانون والعلوم الأمنية	.15
برامج تقنية	.16
برامج تكنولوجيا المعلومات	.17
برامج مهنية	.18

من خلال الجدول السابق يتضح التالي:

- كل برنامج من البرامج المذكورة يحتوي على العديد من التخصصات الأساسية والتي تحتوي على العديد من التخصصات الفرعية بما يتلاءم مع اسم البرنامج.
- فيما يخص التعيين على درجة الدبلوم، تبين أن النسبة الأكبر من التعيين في عام 2022 كانت على برنامج الصحية بنسبة "%37.8" يليه برنامج العلوم الإدارية بنسبة "%32.4".
- في المقابل تبين أن النسبة الأقل من التعيين في عام 2022 كانت على برامج الديكور والمساحة وبرامج العلوم الاجتماعية والنفسية والبرامج الزراعية والبيئية والبرامج المهنية.
- فيما يخص البرامج التي لم يتم عليها التعيين في عام 2022 كانت (برامج الآداب، برامج التربية، برامج العلوم، برامج العلوم السياسية والدبلوماسية، برامج الفنون، برامج القانون والعلوم الأمنية)
- فيما يخص التعيين على السنوات "2019-2022" تبين أن برامج التربية وبرامج العلوم الصحية وبرامج العلوم الإدارية هي البرامج المستحوذة على النسبة الأعلى من التعيين.

أبرز التحديات المتعلقة بالتخصصات الجامعية من وجهة نظر ديوان الموظفين العام

أولاً: التحديات في التعامل مع التخصصات الجامعية على مستوى (الدبلوم والبكالوريوس)

تستند عملية التوظيف في قطاع الخدمة المدنية لوظائف، الفئة الثالثة على الدبلوم المتوسط، بينما تستند عملية التوظيف للفئات (الثانية والأولى والعليا) على الشهادة الجامعية الأولى، حيث تكمن أبرز التحديات التي يواجهها ديوان الموظفين العام في التعامل مع التخصصات الجامعية على النحو التالي:-

تخصصات البكالوريوس والدبلوم		
الإشكاليات المترتبة	أمثلة	التحدي
<p>إشکالات في قبول طلبات المتقدمين للوظائف المعلنة بعد اجتيازهم للعديد من مراحل التسابق (اجتياز الامتحان المحوسب) نظراً لاختلاف مؤهلهم العلمي عن المؤهلات العلمية المطلوبة للوظيفة، حيث يتم رفض طلب المتقدم لتحقيق المساواة والعدالة بين المتقدمين سيما مع وجود متقدمين آخرين لديهم نفس التخصص ولم يتقدموا للوظيفة لعدم وجود التخصص ضمن التخصصات المطلوبة للوظيفة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ دبلوم (تجارة ومتاجرة، إدارة واتمنة مكتب، تجارة وإدارة مكاتب، سكرتارية تنفيذية وإدارة مكاتب). ✓ دبلوم (سكرتارية طبية، مساعد اداري صحي). ✓ دبلوم (فني سمعيات، علم السمعيات ومشاكل النطق). ✓ بكالوريوس (ميکروبیولوجي/کیمیاء، کیمیاء/کیمیاء غذائیة، کیمیاء حیویة، کیمیاء تطبیقیة). 	<p>وجود عدد من التخصصات الجامعية تحمل مسميات متعددة ولكن بمحظى متشابه.</p>
<p>زيادة العبء الملقى على الديوان عند دراسة التخصصات واتخاذ القرار بقبولها أو رفضها للوظيفة وصولاً إلى دراسة توصيف مساقات التخصص.</p> <p>عدم تزويد الطالب الجامعي بتفاصيل حقيقة عن التخصص وفرص التوظيف المتاحة في القطاع الحكومي، حيث أن عملية الترويج التي تقوم بها مؤسسات التعليم العالي للتخصصاتها غير دقيقة ولا تؤهل الطالب لأكثر من وظيفة.</p> <p>بعد دراسة تخصص نظم المعلومات الإدارية الصادر عن كلية تكنولوجيا المعلومات تبين بأنه يؤهل الخريج لوظيفة مبرمج قواعد بيانات أو صفحات الكترونية، ولكن ليس بنفس المستوى العلمي لخريج تكنولوجيا المعلومات، كما وأن بكالوريوس نظم المعلومات الإدارية الصادر عن كلية التجارة يؤهل الخريج لوظيفة اداري جامعي وليس لوظائف البرمجة)، وبالتالي يصبح الطالب غير ملائم</p>	<p>✓ بكالوريوس نظم معلومات إدارية الصادر عن كلية تكنولوجيا المعلومات (جامعة فلسطين) وبكالوريوس نظم معلومات إدارية الصادر عن كلية التجارة (جامعة الأقصى).</p>	<p>وجود بعض التخصصات الجامعية تحمل نفس المسماة ولكن بمحظى مختلف بشكل كبير.</p>

تخصصات البكالوريوس والدبلوم		
الإشكاليات المرتبة	أمثلة	التحدي
الماماً شاملاً بمتطلبات الوظيفة الواحدة وبالفرص الوظيفية التي يتاحها له التخصص.		
حرمان شريحة من خريجي هذه التخصصات من التقدم للعديد من الوظائف الحكومية بسبب عدم تناسب التخصص لمتطلبات الوظيفة المعلن عنها.	وهذا موجود أكثر في تخصصات تكنولوجيا المعلومات والتخصصات التي تعتمد تركيز في التخصص	بعض التخصصات التي تدمج بين تخصصين، بعيداً عن التخصصية في أي منهما.
يزيد العبء الملقى على ديوان الموظفين عند دراسة التخصصات ويؤثر على قرار قبول أو رفض التخصص ضمن التخصصات المسموح فيها للوظيفة.	في الوقت الذي تحرص فيه بعض مؤسسات التعليم العالي على توصيف مساقات التخصصات، يوجد شريحة عريضة من المؤسسات لا توفر توصيف للمساقات، بشكل يوضح المهارات والكفايات التي يردها كل مساق رئيسي للطالب.	تعدد عناوين البرامج الأكademie مع عدم وجود توصيف للمساقات الرئيسية للتخصصات
ورود العديد من المراجعات من قبل الخريجين نظراً لعدم طرح تخصصاتهم العلمية ضمن الوظائف التي يعلن عنها ديوان الموظفين العام.		استمرار الجامعات بطرح تخصصات يعني خريجوها من نسب بطاله مرتفعة، ولا يوجد فرص توظيف لها سواء في سوق العمل الخاص أو بالقطاع الحكومي.
قد لا تكون هذه التخصصات ملائمة للوظائف الحكومية، أو أن تلك التخصصات تحتاج إلى تدعيمها ببعض المساقات لتزيد من فرص التوظيف عليها. لا يعتمد ديوان الموظفين العام بعض التخصصات لبعض الوظائف بخلاف ما تم ترويجه من قبل مؤسسات التعليم العالي الأمر الذي قد يوقع هذه المؤسسات بإشكالات قانونية مع خريجها.	في الكثير من الأحيان تقوم مؤسسات التعليم العالي بربط التخصصات الجديدة بالوظائف الحكومية دون التنسيق مع ديوان الموظفين.	قيام مؤسسات التعليم العالي بتسويق تخصصات جديدة أو حتى مطروحة مسبقاً على مختلف منصاتها وحساباتها الالكترونية بهدف زيادة شريحة الملتحقين فيها، عبر ربطها بفرص تشغيل في القطاع الحكومي دون استشارة ديوان الموظفين العام.
وهذا يعود بالأساس إلى عدم وجود ربط للتعليم الأكاديدي مع بينة العمل وسوق العمل للمساهمة في رفع المستوى المهني للخريجين، والعمل على ردم الفجوة بين مخرجات التعليم الأكاديدي واحتياجات متطلبات سوق العمل الفلسطيني.	عدم تمكن خريجي بعض مؤسسات التعليم العالي في مراحل متقدمة من التنافس على الوظائف الحكومية.	افتقار العديد من خريجي التخصصات من بعض مؤسسات التعليم العالي إلى المهارات التي تمكّنهم من التنافس على الوظائف الحكومية.

ثانياً: التحديات على مستوى تخصصات الدراسات العليا

تستند عملية التوظيف لوظائف الفئة الثانية والفئة الأولى (المدراء) والفئة العليا (المدراء العامون والوكلاء المساعدون والوكلاء) على الدرجة الجامعية الأولى، حيث تعتبر المؤهلات العلمية العليا (الماجستير والدكتوراه) أداة لتطوير المسار الوظيفي لهذه الفئات من الموظفين، ويتم طلب المؤهلات العلمية العليا في عدد محدود من الوظائف الحكومية على النحو التالي:

- ✓ الوظائف الأكاديمية (محاضرون وأساتذة مساعدون).
- ✓ أطباء الاختصاص من حملة البورد أو الدكتوراه الأكاديمية في الطب البشري.
- ✓ مدراء التخطيط والتطوير المؤسسي والتي يتطلب أن يكون شاغلها من حملة التخصصات الهندسية مع ماجستير إدارة الأعمال.

أما بالنسبة لباقي موظفي الخدمة المدنية فإن المؤهلات العلمية العليا تساهم في بناء قدرات الموظفين وتطوير مسارهم الوظيفي، حيث يتم منح حملة المؤهلات العلمية العليا علاوة اختصاص عند حصولهم على المؤهلات العلمية العليا، ويمكن تلخيص أهم التحديات التي يواجهها ديوان الموظفين العام في تخصصات الدراسات العليا على النحو التالي:-

تخصصات الدراسات العليا		
الإشكاليات المرتبطة	أمثلة	التحدي
عدم قبول اعتماد المؤهل العلمي العالي للعديد من المتقدمين للوظائف الأكادémie نظراً لعدم اتساق تخصص البكالوريوس مع تخصص الدراسات العليا أو مع الوظيفة.	بكالوريوس اعلام وماجستير تاريخ ودكتوراه دراسات إسلامية تاريخ	عدم اتساق المؤهلات العلمية العليا مع البكالوريوس
عدم صرف علاوة المؤهل العلمي العالي للموظفين الحاصلين على مؤهلات علمية عليا للتخصصات لا تتناسب مع طبيعة عملهم وفق آليه إضافة المؤهل المعتمدة من لدى ديوان الموظفين العام، مما ينبع عنها من تقديم تظلمات من قبل الموظفين.	- ماجستير إدارة أزمات وكوارث للعاملين بوظائف صحية في وزارة الصحة، علماً بأنه متاح لجميع التخصصات. - ماجستير مكافحة عدوى للعاملين بوظيفة طبيب وممرض وطبيب أسنان وصيدلي في وزارة الصحة.	وجود تخصصات للدراسات العليا مطروحة من قبل مؤسسات التعليم العالي ومتاحة لكافة التخصصات بما يخالف مبدأ التخصصية، حيث لا تتناسب تلك التخصصات، مع طبيعة العمل لعدد من الوظائف في القطاع الحكومي.
- قد يؤدي إلى عدم صرف علاوة المؤهل العلمي العالي للموظف. - زيادة العبء الملقى على ديوان الموظفين عند دراسة التخصصات، حيث يؤثر ذلك على قرار قبول أو رفض التخصص ضمن	-	عدم وجود معايير موحدة لمعادلة الشهادات الصادرة عن الجامعات الخارجية والدولية.

تخصصات الدراسات العليا		
الإشكاليات المترتبة	أمثلة	التحدي
التخصصات المسموح فيها للمسابقات الوظيفية.		
عدم تناسب المساقات المعتمدة في الخطة الدراسية مع المؤهل العلمي الذي يتم دراسته.	أصول تربية والمساقات المدروسة إدارة تربية.	عدم وجود اتساق بين مسحى بعض تخصصات الدراسات العليا والمساقات المعتمدة في الخطة الدراسية.
وجود تخصصات جديدة في مستوى الدراسات العليا لا تعبّر عن حاجة قطاع الخدمة المدنية، حيث لا تقوم مؤسسات التعليم العالي باستشارة ديوان الموظفين العام عند تحليلها للتخصصات الجديدة أو الحاجة للتعديل على بعض التخصصات الجديدة، وعليه لا يتم منح موظفي الخدمة المدنية علاوة المؤهل العلمي العالي لعدم مساهمته في تطوير المسار الوظيفي للموظف.	ماجستير الأزمات والكوارث لا يتم منح علاوة المؤهل العلمي العالي لكاففة خريجي الماجستير من موظفي الخدمة المدنية ويرتبط صرف العلاوة بشروط خاصة مرتبطة بالوظيفة.	اعتماد تخصصات جامعية جديدة في مرحلة الدراسات العليا دون اعتبار لحاجة القطاع الحكومي ودون الأخذ بعين الاعتبار مساهمة التخصص في تطوير المسار الوظيفي لموظفي الخدمة المدنية.

ثالثاً: التحديات على مستوى وظائف تكنولوجيا المعلومات

شهدت السنوات الأخيرة الماضية اهتماماً حكومياً كبيراً في الاستثمار في مجالات التكنولوجيا والتحول الإلكتروني في كافة القطاعات الحكومية، وقد اعتمدت لجنة متابعة العمل الحكومي خطة استراتيجية للتحول الإلكتروني على مستوى الدوائر الحكومية، حيث شهدت السنوات الأخيرة توسيع أعداد كبيرة من العاملين في وظائف تكنولوجيا المعلومات، علاوة على وجود حراك كبير في وظائف التكنولوجيا ناتج عن استقالة العديد من موظفي الخدمة المدنية من العاملين في وظائف التكنولوجيا للالتحاق بوظائف في القطاع الخاص في ظل وجود فروقات في مستوى الأجر بين القطاعين.

وعلى الرغم من اختلاف مستويات الدخل بين وظائف التكنولوجيا في الحكومة وبين وظائف القطاع الخاص، إلا أن الوظائف الحكومية في قطاع التكنولوجيا بقيت وظائف جاذبة للخريجين، حيث شهد ديوان الموظفين وجود مجموعة من التحديات على مستوى التخصصات الجامعية في مجال التكنولوجيا وذلك على النحو التالي:-

تخصصات تكنولوجيا المعلومات		
الإشكاليات المرتبطة	أمثلة	التحدي
- عدم وضوح الخطط الدراسية للتخصصات التكنولوجية تزيد من صعوبة تصنيف التخصص ضمن أي مجال مثلاً (شبكات - أمن معلومات - برمجة - قواعد بيانات.. الخ).		
- يزيد من صعوبة تحديد التخصصات المناسبة للسميات الوظيفية التكنولوجية التي يطرحها الديوان.		تعدد التخصصات في مجال تكنولوجيا المعلومات وتدخل المسميات مع تشابه واسع في المحتوى، في ظل عدم وضوح الخطط والمساقات الدراسية للتخصصات مما يزيد من صعوبة تصنيف التخصص ضمن أي مجال.
- لا يوجد ربط بين التخصصات الجامعية والسميات الوظيفية في قطاع التكنولوجيا في كثير من الأحيان يتطلب العاملين في الديوان دراسة التخصصات كل على حده لتحديدأهلية الخريجين من هذه التخصصات لخوض غمار المسابقات الوظيفية على بعض الوظائف.		
- شهد قطاع تكنولوجيا المعلومات على وجه خاص ضخ تخصصات كثيرة في الآونة الأخيرة ومتداخلة تحتاج إلى تقييم وتطوير مسميات مناسبة لها بما يتناسب مع الوظيفة العمومية.		
- خريجو مؤسسات التعليم العالي العاملين في سوق العمل ضمن لغات برمجية غير مستخدمة في وظائف تكنولوجيا المعلومات في قطاع الخدمة المدنية تشكل تحدي كبير لطالبي الوظائف عند التقدم على الوظائف الحكومية.	عدم إطلاع مؤسسات التعليم العالي على السياسات الحكومية في مجال تحديد اللغات البرمجية المستخدمة في القطاع الحكومي يؤثر على فرص خريجيها في الالتحاق بالوظائف الحكومية.	▪ تعدد لغات البرمجة وأطر العمل يجعل من الصعب جداً وضع بنك أسئلة يتناسب مع جميع المتقدمين لامتحانات المحوسبة والمقابلات لديوان الموظفين العام. ▪ يوجد سياسات حكومية معتمدة من وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات حددت التوجه الحكومي في استخدام اللغات البرمجية.
- اعتماد قانون الخدمة المدنية علاوات مختلفة لطبيعة العمل بين العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات الخريجين من كليات الهندسة (5 سنوات)، وكليات تكنولوجيا	لا يوجد فرق ملموس بين قدرات خريجي كليات هندسة الحاسوب وبين خريجي كليات تكنولوجيا المعلومات الأمر الذي قد يؤثر	تشابه التخصصات الجامعية ومهام العمل للخريجين من كليات الهندسة (5 سنوات)، وكليات تكنولوجيا المعلومات (4 سنوات).

تخصصات تكنولوجيا المعلومات		
الإشكاليات المترتبة	أمثلة	التحدي
<p>المعلومات (4 سنوات) يدخل نوع من الاحباط والشعور بالظلم بين الموظفين خاصة في ظل تداخل وتشابه المهام الى حد كبير جداً.</p> <p>- ضمن التوجه الجديد لديوان الموظفين العام فإن علاوة طبيعة العمل ترتبط ارتباط وثيق بالوظيفة ومهامها وليس بالتخصص الجامعي حيث سيحصل خريجو الهندسة وخريجو تكنولوجيا المعلومات الملتحقين بوظيفة ما على نفس الامتيازات المرتبطة بالوظيفة.</p>	مستقبلاً على الطلب على كليات هندسة الحاسوب وملحقاتها.	
<p>- زيادة العبء الملقى على الديوان عند دراسة التخصصات واتخاذ القرار بقبولها أو رفضها للوظيفة وصولاً إلى دراسة توصيف مساقات التخصص.</p>	وجود تخصصات بين بين الاعلام وتكنولوجيا المعلومات.	طرح بعض التخصصات الجامعية التي تجمع بين تخصصات مختلفة

رابعاً: التحديات في ملف توظيف ذوي الإعاقة

نص قانون حقوق ذوي الإعاقة رقم (4) لسنة 1999 وكذلك قانون الخدمة المدنية على تخصيص ما نسبته 5% من الوظائف الحكومية لصالح ذوي الإعاقة في الخدمة المدنية.

بذل ديوان الموظفين العام بالتعاون مع المؤسسات الحكومية والأهلية الشريكة جهوداً في تطوير الإطار الناظم لتوظيف ذوي الإعاقة الذي يستند على فلسفة أن يكون الشخص من ذوي الإعاقة، منتجًا وفاعلًا، وقدراً على أداء المهام المرتبطة بالوظيفة، وأن يتناسب مستوى الإعاقة للشخص المتقدم للوظيفة مع متطلبات هذه الوظيفة، وأن يتمكن من أداء المهام الوظيفية دون مساعدة الآخرين، دون وجود عوائق أو قيود مكانية، وبما يجنب تعريضه لأي موقفٍ يشعره بالعجز، أو عدم القدرة على أداء مهامه، أو أن يتعرض بأي شكل من الأشكال لمعاملة سيئة أو موقفٍ محرج مع متلقي الخدمة أو زملائه.

استند التوجه نحو تنظيم إجراءات على تحديد مدى الملائمة المطلوبة لشغل الوظيفة المطروحة، وهذا يعني أن الملائمة لشخصٍ يشغل وظيفة مدرس، مختلفة تماماً عن الشخص المتقدم لوظيفة مبرمج. كما تضمنت اللائحة تطوير البنية التحتية في المنشآت، بما يتلاءم مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.

صدرت لائحة تنظيمية عن لجنة متابعة العمل الحكومي لتنظيم إجراءات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظيفة الحكومية وغير الحكومية، وقد تضمنت اللائحة العديد من البنود، حيث سنركز على البنود المتعلقة بموضوع الدراسة على النحو التالي:-

- 1- تشكيل لجنة حكومية لتحديد درجة الإعاقة وملائمتها مع الوظيفية المعلن عنها.
- 2- تكليف وزارة التربية والتعليم العالي للتنسيق مع مؤسسات التعليم العالي لوضع الضوابط اللازمة لضمان التحااق الأشخاص ذوي الإعاقة بالتخصصات الجامعية التي تتناسب مع إعاقتهم وتمكينهم من الحصول على فرصة عمل.

بما يتعلّق بالبند الأول: فقد كشفت تقارير اللجنة بعد أكثر من عامين من العمل عن وجود تعارض واضح لدى الكثير من الخريجين بين التخصصات الجامعية الحاصلين عليها ومتطلبات الوظيفة المتقدمين لها، مما أثر على عدم حصولهم على الامتيازات المخصصة لذوي الإعاقة لتمكينهم من الالتحاق بالوظائف الحكومية، وبالتالي فقدانهم لفرص وظيفية في الخدمة المدنية، لأن التوظيف فيها يعتمد على معيار الكفاءة والقدرة على أداء المهام بالحد الأدنى، وهذا المعيار الذي لم يتحقق في الكثير من المتقدمين من ذوي الإعاقة عند اختيار التخصص الجامعي الذي يمكن ذو الإعاقة من الالتحاق بالوظائف التي تتناسب مع قدراتهم أو إعاقتهم، وخير مثال على ذلك ذوي الإعاقة البصرية الكلية (المكفوفين) وتعارضها مع مهام وظيفة معلم في قطاع المدارس.

على النقيض من المثال السابق فإن الأشخاص الذي اختاروا التخصصات الجامعية التي تمكّنهم من التسجيل لوظائف يستطيعوا القيام بمتطلباتها حصلوا على امتيازات اللجنة، وبالتالي حصلوا على فرص توظيف في أماكن ووظائف متنوعة، حيث تم توظيف عدد (51) شخص من ذوي الإعاقة من خلال منحهم امتيازات اللجنة خلال العامين المنصرمين.

التحديات

- ← التعارض الكبير بين إعاقة الأشخاص مع متطلبات الوظائف المتقدمين لها.
- ← فقدان الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة الحصول على الامتيازات التي حددها قرار مجلس الوزراء وبالتالي فرص التوظيف الملائمة لهم.
- ← لم يتقبل الأشخاص ذوي الإعاقة نتيجة اللجنة بعدم منحهم الامتيازات مما أثر سلباً عليهم وعلى ذويهم وكان هناك حراكاً من المؤسسات المدنية المدافعة عن حقوق ذوي الإعاقة في أكثر من اتجاه وقت.
- ← الإعاقات البصرية من أصعب الإعاقات والتي يصعب التعامل معها واستيعابها في الكثير من الوظائف.

أما فيما يتعلق بالبند الثاني: الخاص بمؤسسات التعليم العالي فقد لُوحظ وجود اهتمام من بعض مؤسسات التعليم العالي بتوجيهه ذوي الإعاقة لاختيار تخصصات جامعية تتلاءم مع مستويات الإعاقة لديهم لتحسين فرصهم في الحصول على وظائف في المستقبل، في الوقت الذي لم يلاحظ وجود مثل هذا الاهتمام في مؤسسات أخرى، كما ولوحظ أن وزارة التربية والتعليم العالي لم تبدأ بعد في تنظيم الإجراءات بالتنسيق مع مؤسسات التعليم العالي نحو توجيه الأشخاص ذوي الإعاقة عند تسجيدهم في الجامعة لاختيار تخصصات ملائمة، وذلك من خلال موجه أكاديمي مختص لما لذلك من أثر على تمكينهم مستقبلاً من الحصول على وظائف في أي قطاع دون إعاقات تحد أو تعيق ممارسة المهام المتعلقة بالوظيفة، وذلك لأنه اختار تخصصاً لا يتعارض مع إعاقته ابتداءً، حيث يتعين التركيز على التالي:-

- ← الاهتمام بشكل خاص بذوي الإعاقة البصرية الشديدة /كفييف عند تسجيدهم في الجامعة لدراسة بعض التخصصات التي تتطلب الحد الأدنى من المهام خاصة التي تحتاج إلى كتابة أو حركة بشكل كبير.

← وجود برامج جامعية خاصة بذوي الإعاقة تطور مهاراتهم وقدراتهم على أداء بعض المهام أثناء الدراسة، (بتر في اليد الأساسية للشخص من الضروري أن يتدرّب على الكتابة والطباعة بسرعة باليد الأخرى).

يعكّف ديوان الموظفين العام على تعزيز مبدأ النزاهة والشفافية والمسائلة في تطوير ملف توظيف ذوي الإعاقة، إلا أن هذه الجهود غير كافية، حيث يتعين على الشركاء المساهمة في توجيه الأشخاص ذوي الإعاقة في اختيار التخصصات الجامعية التي تتناسب مع مستويات الإعاقة لديهم لتحسين فرص التحاقهم بالوظائف الحكومية، حيث تم تحقيق نسبة توظيف قاربت على 3% من ذوي الإعاقة كنسبة إجمالي عدد موظفي الخدمة المدنية، فيما يسعى الديوان وصولاً إلى نسبة 5% وفقاً لما نصت عليه القوانين ذات الصلة.

فيما يلي ملخص للتحديات في مجال التخصصات الجامعية والأشخاص ذوي الإعاقة: -

تحديات توظيف ذوي الإعاقة في بعض المسميات الوظيفية		
الإشكاليات المرتبطة	أمثلة	التحدي
- يؤمن القطاع الحكومي بأهمية دمج ذوي الإعاقة وحقوقهم، ويلزم الديوان بالسعى لتوظيف ذوي الإعاقة وفقاً لما نص عليه قانون حقوق المعوقين بنسبة 5% من إجمالي عدد موظفي الخدمة المدنية، ولكن هناك ضوابط تنظم عملية توظيف ذوي الإعاقة بما يحقق التلاقي بين درجة الإعاقة والقدرة على تأدية المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية، دون مساعدة الآخرين، دون وجود عوائق أو قيود مكانية.	- لا يسمح لذوي الإعاقة البصرية بالالتحاق بالوظائف التعليمية لوجود متطلبات عالية لضبط الغرف الصحفية.	عدم وجود ضوابط من قبل مؤسسات التعليم العالي للسماح لذوي الإعاقة بدخول التخصصات الجامعية التي تتلاءم مع طبيعة ومستوى الإعاقة لديهم مع متطلبات شغل الوظائف الحكومية.
- يحدد ديوان الموظفين في كافة الأوصاف الوظيفية لمختلف المسميات الوظيفية نوعية الإعاقة المسموح فيها ونسبتها.	- بعض الوظائف المرتبطة بتخصصات جامعية تتطلب وجود قدرة عالية على الحركة والتنقل حيث تكون فرص ذوي الإعاقة الحركية في الالتحاق بهذه الوظائف محدودة.	

خامساً: تحديات على مستوى أعداد الخريجين والمهارات التي يمتلكونها

تعتبر نسبة البطالة في الخريجين في قطاع غزة من أعلى نسب البطالة في العالم، حيث يُعد قطاع الخدمة المدنية أكبر مشغل في سوق العمل في قطاع غزة بعد القطاع الخاص، وتعتبر الوظائف الحكومية جاذبة لطالبي الوظائف مقارنةً بالفرص والامتيازات التي يوفرها سوق العمل الخاص، وقد نتج عن هذه الحالة تقدم أعداد كبيرة للمنافسة على الوظائف الحكومية، والتي تزداد بشكل ملحوظ سنوياً.

هذا الطلب المتزايد يشكل تحدي كبير أمام ديوان الموظفين العام في قدرته على استقطاب الوظائف الحكومية، حيث تبلغ النسبة بين العرض والطلب أقل من 1% في الوظائف التعليمية على سبيل المثال.

تستند منهجية مواجهة التحديات في عملية الاستقطاب لوظائف الخدمة المدنية على مشاركة الجهات الفاعلة مثل: النقابات المهنية في إعادة تصنيف الوظائف واعتماد شهادات الخبرة المسبقة للخريجين قبل التقديم للوظائف الحكومية، ويمكن تلخيص التحديات المتعلقة بمهارات الخريجين على النحو التالي: -

1. تشير بيانات ديوان الموظفين العام على أن قدرة خريجي مؤسسات التعليم العالي على الالتحاق بوظائف الخدمة المدنية تتفاوت من مؤسسة إلى أخرى، حيث أن عدم حصول الخريجين على وظائف

يهدد استمرار هذه المؤسسات ويطلب أن تعيد هذه المؤسسات صياغة دورها بشكل يتوافق مع متطلبات سوق العمل.

2. ينتقل العالم نحو التوظيف على أساس المهارات، وهو مبدأ معمول به في مؤسسات القطاع الخاص، حيث يعمل ديوان الموظفين العام على تطوير إجراءاته للانتقال إلى منهجية التوظيف على أساس المهارات الأمر الذي يتطلب أن تستثمر هذه المؤسسات في بناء مهارات خريجيها.

3. يمثل عدد الخريجين الذين يدخلون سوق العمل وهم يتمتعون بالمهارات والقدرات التي يبحث عنها المشغلون النسبة الأقل من بين الخريجين.

4. فجوة المهارات بين الخريجين ومتطلبات سوق العمل ناجمة في بعض التخصصات عن ظهور التقنيات الحديثة والمتطرفة في العالم والتي لا يمتلكها الخريجون.

5. لا يوجد حوار مفتوح بين المشغلين وجهات التوظيف من جهة ومؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى، بحيث يصبح أسلوب التعلم واكتساب المهارات أثناء الحياة الجامعية جزء من العملية التعليمية.

6. التوفيق بين مهارات الخريجين والمهارات المطلوبة من أصحاب العمل، يحتاج إلى تطوير برامج الجامعات والخطط الدراسية، وطرق التدريس والتقييم، وتدريب الأساتذة على الطرق الحديثة.

7. يوجد تخصصات قليلة يستطيع خريجوها أن يعتمدوها على المهارات المكتسبة من الجامعة لاقتحام سوق العمل.

8. يوجد تخصصات يحتاج خريجوها إلى وقت أقصر من التخصصات الأخرى في استلام أول وظيفة لهم بعد التخرج، حيث يبلغ متوسط الأيام اللازمة للانخراط في أول وظيفة شهرين بينما يصل بعض التخصصات إلى سنوات للوصول إلى أول وظيفة.

9. يواجه خريجو التخصصات التي تتطلب الحصول على مزاولة مهنة نصاً في المهارات العملية المطلوبة في سوق العمل.

10. لا يمكن لأحد من خريجي وظائف تكنولوجيا المعلومات أن يلتحق بأي وظيفة دون أن يعمل على بناء قدراته.

11. الوزن النسبي للتقدير في الشهادات عند المفاضلة بين الخريجين لا يعتبر عنصراً مؤثراً في عملية الاختيار، والتركيز على الامتحان النظري والمقابلة الشخصية كأداة فعالة للاختيار.

التوصيات

~ تعزيز سبل التعاون بين القطاع الحكومي ومؤسسات التعليم العالي في مجال طرح التخصصات الجامعية الجديدة بما يتناسب مع متطلبات وحاجة القطاع الحكومي والخاص على حد سواء.

~ الوصول إلى تفاهم مشترك مع مؤسسات التعليم العالي بتعريف واضح للتخصصات التي تقدمها، وبالتوصيف الدقيق للمساقات الرئيسية لكل تخصص بشكل دقيق، عبر توضيح المهارات والكفايات التي يردها كل مساق رئيسي للطالب.

~ العمل مع مؤسسات التعليم العالي على تنظيم عمليات الترويج للتخصصاتها عبر ربطها بالوظائف الحكومية بعد التنسيق مع ديوان الموظفين العام.

~ التعاون مع مؤسسات التعليم العالي لتطوير تخصصات المؤهلات العلمية العليا بما يساهم بتطوير المسار الوظيفي لموظفي الخدمة المدنية.

~ تأسيس منهجية لتبادل المعلومات الخاصة بالخريجين والتخصصات بين مؤسسات التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم وديوان الموظفين.

- ~ تنظيم عملية تسمية التخصصات الجامعية، بما يضمن اتساق مسمى التخصص والمساقات المطروحة فيه، وضمان توحيد مسميات التخصصات المتشابهة وعدم وجود تخصصات بسميات متشابهة ومحتوى مختلف.
- ~ وضع آلية لحوسبة كافة التخصصات الجامعية التي تطرحها مؤسسات التعليم العالي ومشاركتها مع جهات التشغيل الرئيسية في سوق العمل والباحثين.
- ~ التعاون مع مؤسسات التعليم العالي بتزويدها بتخصصات المؤهلات العلمية العليا التي تحتاجها الوظائف الحكومية والتي تساهم في رفع قدرات موظفي الخدمة المدنية وتطوير الخدمات الحكومية.
- ~ التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي والجهات الحكومية المختصة وقطاعات التشغيل الأخرى لإصدار دليل ارشادي لمساعدة التخصص الجامعي بما يتناسب مع الإعاقة ومستوياتها وتطابقها مع متطلبات الوظيفة العامة وسوق العمل، بما يضمن دمج ذوي الإعاقة وعدم التمييز تجاههم، وبما يمكنهم من تأدية المهام الوظيفية لاحقاً بكفاءة وفعالية.
- ~ تشكيل لجنة بالتعاون بين وزارة التربية والتعليم العالي وديوان الموظفين العام والجامعات والنقابات ذات العلاقة للتوحيد عناوين البرامج الأكademie المتشابهة في المحتوى الأكاديمي.
- ~ حصر التخصصات العلمية المتشابهة في المضمون وربطها في الوظائف التي تتلقى معها.
- ~ تقوم وزارة التربية والتعليم العالي بوضع مجموعة من الضوابط بالتنسيق مع جهات التوظيف والتشغيل الحكومية ومؤسسات التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المدني لتنظيم التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بالتخصصات الجامعية التي تتواافق مع درجة الإعاقة لديهم والتي تسمح بالتحاقهم في سوق العمل.
- ~ تقوم مؤسسات التعليم العالي بتطوير إجراءاتها في مجال افتتاح التخصصات الجديدة كالتالي:-
- ✓ دراسة سوق العمل قبل فتح التخصصات العلمية على اختلاف مجالاتها.
 - ✓ استشارة النقابات والمشغلين الأساسيين في سوق العمل (حكومة - قطاع خاص - المؤسسات الأهلية والوطنية والدولية) في مجالات العمل المتاحة للتخصصات العلمية قبل افتتاحها بهدف تطوير تخصصات علمية فعالة.
 - ✓ افتتاح تخصصات عملية تؤدي بالخريج للعمل في وظيفة حقيقة بسمى واضح.
 - ✓ استشراف المستقبل في اختيار التخصصات المراد افتتاحها.
 - ✓ دراسة التخصصات الموجودة في السوق واختيار اسماء مطابقة بدلاً من اختيار اسماء مختلفة ترك العاملين في منظومات الاستقطاب.