اليمنيون لا يؤمنون بالتدريب

استطلاع/ محمد راجح

■ تعاني بلادنا من قطاع إداري متخم بموارد بشرية غير مؤهلة وغير مدربة وليس بحاجه لها واغلبها بطالة مقنعة ، الأمر الذي يؤكد ضرورة تطوير وإصلاح الجهاز الإداري في سياقه الصحيح في ظل الشوائب ألقائمة وكذا أهمية العمل على إصلاح وضعية التعليم وتطوير مخرجاته لتتلاءم مع متطلبات سوق العمل.

ويؤكد خبراء أهمية التدريب في هذا الجانب والذي يستمد أهميته من أهمية الموظف نفسه ،لأن العلم متجدد ويأتي دور التدريب في مواكبة هذا الجديد ومد جميع الكوادر العاملة بهذا الجديد سواء في طريقة الأداء أو في عملية تحديث المعلومات.

مشددين على أن التدريب يجعل العاملين قادرين على التعامل والتحدث بلغة العصر الحديثة في التخصصات وعلى أرض الميدان وأيضا وهو الأهم تضييق الفجوة مابين العامل وسوق العمل.

لكن المشكلة الرئيسية التي نعاني منها في هذا الجانب تتمثل في انعدام الثقة بين التدريب والتأهيل ومراكزه ومؤسساته وبين المجتمع وعدم اقتناع الكثير بأهميته والدور الذي يقوم به.

ويؤكد خبراء في التنمية البشرية ومسئولون في مجال التعليم والتدريب أن اليمنيين بشكل عام لا يؤمنون بالتدريب الأمر الذي يعمق هذه الفجوة القائمة بينه وبين المجتمع.

تستدعي متطلبات الظروف الراهنة الاهتمام بالكوادر البشرية وتأهيلها لمستويات تستطيع من خلالها فهم متطلبات هذه الظروف، وبالتالي المساهمة في النهوض بالمنشآت والأنشطة الصغيرة والمتوسطة التي يمثلونها بدرجة أساسية وكذا إعطاء جهود فاعلة في التوجهات الجارية في البلاد.

كما ان هناك أهمية لوضع مثل هذه البرامج التأهيلية التي تعمل على الارتقاء بالكوادر البشرية وبمشاريعهم وأفكارهم وتحفيزهم لترجمتها على أرض الواقع باجتهاد أكبر لضمان إنتاجية أوسع وأدق في المؤسسات العامة والشركات التجارية ولما من شأنه كذلك العمل على تطوير سوق العمل وتعزيز التنافسية في اليمن بشكل عام.

رؤية

في هذا الخصوص تقدم لنا مديرة معهد (سيدز) للتعليم والتدريب هدى الحمزي رؤية لواقع التدريب في اليمن وأهميتة والنظرة السلبية للمجتمع تجاهه والوضعية المتردية لبعض مؤسسات ومراكز ومعاهد التدريب والتأهيل .

وترى الحمزي أن هناك ضرورة للتركيز على جوانب هامة رئيسية في عملية التأهيل والتدريب مثل كيفية تأسيس المشروعات الصغيرة وكذا في المجال المحاسبي والتسويق والمبيعات وغيرها التي تعد التخصصات الأكثر ملائمة لسوق العمل

وتتطرق إلى نقطة غاية في الأهمية في هذا الجانب وهي أن اليمنيين بشكل عام لا يؤمنون بالتدريب وخصوصا في المؤسسات والهيئات والمصالح الرسمية ولا يوجد أي اهتمام في هذا الخصوص حتى من يأتون للتدريب لا يبالون في ذلك ولا يأخذونه على محمل الجدية.

وتقول إن التدريب في اليمن لا يزال خاما ولا يوجد أي اهتمام به لأسباب كثيرة منها بحسب ما تم ذكره سابقا عدم الاقتناع بأهميته.

فوضى التدريب

بحسب الحمزي فأن وزارة التعليم الفني والمهني تتحمل مسئولية الفوضى الحاصلة في عملية انتشار معاهد ومراكز للتدريب والتأهيل بصورة عشوائية وبكثافة ضارة لأنه لا يجب منح التراخيص بهذا الخصوص إلا وفق شروط ومعايير محددة ومرتبطة بجودة المخرجات

وتشدد على ضرورة ان تستهدف مراكز ومعاهد التنمية البشرية وعملية التدريب بشكل عام بصورة رئيسية خدمة المجتمع وان تكمل هذه المراكز كما بدأه الآخرون في التعليم الأساسي والجامعي بحيث تركز جهودها على تطوير المدارك وتنمية المهارات ويجب التركيز على الجودة وإيصال المعلومة التدريبية الصحيحة والمناسبة.

وتضيف : يجب ان تستهدف برامج ومراكز التدريب والتأهيل بصورة رئيسية خدمة المجتمع وتطوير بيئة الأعمال وإيجاد سوق عمل قوي ومتزن ويفرز فرص عمل مناسبة للاحتياجات الراهنة.

كما أن مراكز التأهيل والتدريب يجب أن تكون مكملة للآخرين وأداة تكمل ما بدأته مؤسسات التعليم المختلفة من خلال العمل على تنمية مدارك الطلاب ومهاراتهم التي اكتسبوها في مراحل التعليم الأساسي أو الجامعي.

معايير الجودة

مراكز التدريب يجب أن تكون لديها معايير تقييم ذات جودة لأدائها وبرامجها وتقارن نفسها بالأفضل والأحدث في هذا المجال.

وتشير هدى الحمزي إلى أن بلادنا تفتقد للكوادر البشرية القادرة على استيعاب متطلبات العمل ولهذا تقتضي الضرورة ربط المادة التدريبية بسوق العمل وكذا حصول المتدرب على ما لا يقل عن ٩٠٪ من مهارات واحتياجات الأداء .

وتقول : مشكلتنا الرئيسية في المجتمع بشكل عام تتمثل في حسن التعامل ، لأنه عندما نحسن التعامل نستطيع أن نبني المجتمع وكذا في العملية الإدارية التي تتطلب الجودة والمهارة لتحسين الإنتاجية.

وتتحدث عن معضلة كبيرة نعاني منها في عملية التدريب تتمثل في الهدف الذي يأتي من أجله المتدرب والذي يكون غالبا الحصول على شهادة أكثر من الاستفادة من عملية التدريب وتأهيل نفسه لتطوير أدائه في العمل.

وتؤكد أن من أهم الفوائد التي يحصل عليها المتدرب أو العامل أو الموظف تحسين دخله ووضعه المعيشي لأن تطوير مهاراته وتأهيله وتنمية مداركه تعمل على تحسين أداءه وزيادة كفاءته الإنتاجية وهنا تكمن أهمية التدريب.

وعن أنشطة معهد (سيدز) والدور الذي يقوم به في عملية التأهيل والتدريب توضح الحمزي أن المعهد قام مؤخرا بتدريب أكثر من ١٠٠ شخص في المجال الإداري سواء في جانب إدارة المشاريع الصغيرة واستهدف بشكل رئيسي سيدات الأعمال وتم ذلك بالتعاون والتمويل من قبل منظمة العمل الدولية ونستهدف خلال الفترة القادمة أكثر من ٥٠٠ متدربة في محافظات الجمهورية.

تدني مستوى التحصيل العلمي وضعف التأهيل للعاملين يحد من تطوير مؤسسات القطاع المصرفي

الحدابي: الارتقاء بجودة الموارد البشرية يتطلب أنظمة اختيار مهنية سليمة

■ تواجه الموارد البشرية في اليمن العديد من التحديات والصعوبات التي تحد من أداء مؤسسات المال والأعمال وتحول دون الارتقاء بأداء هذه القطاعات وخصوصاً في الجوانب المالية والمصرفية المتخصصة.

وتأتي في طليعة هذه التحديات التي شخصها الدكتور داود عبدالملك الحدابي نائب رئيس مجلس إدارة جامعة العلوم والتكنولوجيا ،،مستشار نادي رجال الأعمال في قطاع المصارف الإسلامية كنموذج لقطاع المال والأعمال في بلادنا ،تدني الكفاءة الشرعية والمصرفية للعاملين

وضعف التنمية المهنية للعاملين وكذا غياب الآلية الموضوعية للاختيار والتعيين وقلة عدد المتخصصين في الصيرفة الإسلامية من خريجي الجامعات اليمنية .

كما تعاني الموارد البشرية في هذا النموذج الهام من القطاعات المالية العاملة في الصيرفة الإسلامية من تدني مستوى مشاركة العاملين وتفعيل دورهم في تطوير أداء المصارف الإسلامية

بالإضافة إلى غياب الاستشاريين الذين يجمعون بين العلم الشرعي والمصرفي في آن واحد ،والذين يمكن الرجوع إليهم من قبل المصارف الإسلامية والعاملين فيها .

معالجة الاشكاليات

يدعو الدكتور الحدابي في دراسة أعدها بهذا الشأن الى أهمية معالجة هذه الإشكاليات والارتقاء بجودة المصارف الإسلامية من خلال تبني أنظمة اختيار سليمة تقوم على الكفاءة، والمهنية والمعرفة الشرعية والحماس للصيرفة الإسلامية وتبني أنظمة تقييم أداء سليمة وعادلة للعاملين و فرق العمل لتعزيز الأداء المؤسسي للمصارف الإسلامية .

ويشدد على ضرورة تمكين العاملين وإشراكهم في عملية تحسين أداء المصارف الإسلامية والاهتمام بأنظمة التدريب والتنمية المهنية لإعداد موارد بشرية قادرة على فهم متطلبات العمل المصرفي الإسلامي للقيادات والعاملين وكذا التنسيق مع الجامعات و المعاهد المتخصصة في مجال المصارف الإسلامية لتنمية قدرات العاملين.

ويؤكد على رفع مستوى رضا العاملين سعياً في تحسين رضا العملاء و العمل على قياسها دورياً وتعزيز الثقافة المؤسسية ذات العلاقة بالصيرفة الإسلامية لدى جميع العاملين في المصارف الإسلامية.

تطوير الأداء

يشير الدكتور الحدابي إلى أهمية تعزيز الاتصال رأسياً وأفقياً داخل المصارف الإسلامية بما يحقق فرق عمل فعالة وتطوير أداء العاملين بشكل أكثر اتساعاً وتعزيز عملية التمكين للعاملين وتطوير أنظمة حوافز للعاملين يؤكد على الأبعاد المختلفة ذات التأثير في أداء العاملين يمثل مناخ العاملين وأسلوب التعامل من قبل المسئولين وأنظمة الاتصال والتمكين والتدريب وتشجيع المبادرات بالإضافة إلى الحوافز المادية.

ويرى أن عملية تقييم أداء الموارد البشرية في هذه القطاعات المالية وتوليد معلومات عن كفاءة وفاعلية الموظفين في العمل يجب أن يتم من خلال إعطاء تغذية راجعة للعاملين وزيادة الراتب وتحديد الاحتياجات التدريبية وكذا تحديد من يستحق الترقية وتناول القضايا القانونية المتعلقة بالموارد البشرية وتغير الثقافة المؤسسية.

وبحسب الدكتور الحدابي فأن هناك ضرورة لتحفيز العاملين وتوفير المناخ الذي يسمح لكل عامل بأداء عمله بفاعلية واستجابة فردية لحاجة يشعر بها الفرد لأن التحفيز مرتبط بالإثراء الوظيفي من ذلك اكتساب مهارات متعددة الأغراض العمل ضمن فريق والتمكين صورة من صور الإثراء الوظيفي.

ويرى خبراء أن واقع الموارد البشرية في المصارف الإسلامية يعاني العديد من المشاكل أهمها تدني مستوى المؤهلات العلمية وضعف التأهيل والتنمية المهنية للكادر المتوفر بالإضافة لوجود عاملين يفتقدون المقومات الشرعية والمصرفية وعدم قدرة بعض العاملين على الرد على العملاء وإيضاح الرؤية الشرعية للخدمات المصرفية. وكذا ندرة البرامج المتخصصة، و غياب المنهج الموافق لاحتياجات السوق العمالة القادمة من بنوك تقليدية، دون الاهتمام بكفاءتها وتبنيها لمبادئ الصيرفة الإسلامية.

قصة نجاح

جهود متميزة لإيجاد مؤسسات رائدة في الجودة

■ الاستثمار الحقيقي لايكمن في الثروات الطبيعية والصناعية بل في التعليم الذي يهدف لبناء الإنسان وتأهيله وإيجاد مجتمع منتج يساهم في الارتقاء بكافة مناحي الحياة.

ويعد الإنسان الركيزة الأساسية للتنمية ومن هذا المنطلق ينبغي الاهتمام بالجوانب التي تؤدي إلى تفعيل دورة من خلق مؤسسات تعليمية قادرة على صقل مهارته وتفعيل دورة وإفراز مخرجات تنهض بالواقع والمجتمع بشكل عام.

في هذا الصدد هناك العديد من الجهات التي تدرك أهمية انتشال التعليم من وضعة الراكد والمساهمة في تطويره والنهوض به وإيجاد تعليم نوعي يستطيع ان يواكب تطلعات التغيير والبناء وملاءمة مخرجاته لمتطلبات سوق العمل للحد من البطالة ومكافحة الفقر.

ويعد المجلس البريطاني في اليمن من أهم الجهات التي تعمل على مساعدة بلادنا في النهوض بالتعليم وبشكل خاص التعليم الفني والمهني.

وتسجل جهود المجلس قصة نجاح في متميزة في إيجاد مؤسسات رائدة في الجودة وتشجيع المبتكرين والمبدعين والأخذ بيدهم ومساندتهم في صقل مواهبهم والاستفادة من إبداعهم في خدمة المجتمع.

وينفذ المجلس مشروعين بمواصفات دولية لتطوير جودة التعليم الفني والمهني وإعادة هيكلة تدريس مادة اللغة الانجليزية في قطاع التربية والتعليم في كافة المدارس التعليمية الحكومية.

ويقوم المجلس بتطبيق احد النماذج الناجحة المعمول بها في بريطانيا والمتمثل ببرنامج ضمان الجودة والتقييم الذاتي والذي يعد من أهم المشاريع التي يتم تنفيذها في هذا القطاع التعليمي الواعد.

ويهدف هذا النموذج إلى زرع ثقافة الجودة في المعاهد الفنية لتعزيز جودة ومعايير المخرجات التعليمية في التعليم الفني والمهني لتتلاءم مع احتياجات الأسواق سواء داخليا او خارجيا، وهذا المشروع مشروع هام وكبير

حيث تم البدء بتنفيذ المشروع في ١٣معهداً فنياً ومهنياً في سبع محافظات من خلال تنفيذ البرنامج وتحويل هذه المعاهد إلى مؤسسات رائدة في الجودة لتتولى بعد ذلك تطبيقها في المعاهد الأخرى.

كما يعمل على إنشاء معايير جودة في هذه المعاهد بمواصفات بريطانية يتم تكييفها على وضع اليمن والمسألة لا تحتاج لإمكانيات كبيرة ، تحتاج فقط التزام الأشخاص أو المسئولين على المعاهد بتنفيذ البرنامج.

و يبرمج أنشطته بحسب احتياجات البلد ويركز بالفترة الأخيرة برامجه للمساهمة في تطوير قطاع التعليم في اليمن وهناك مشاريع أخرى تدعم المرأة والشباب .

ويؤكد المجلس على أنه سيدشن العمل بتطبيق المواصفات الدولية في جودة التعليم الفني لكي يحصل الطالب في هذا المجال على شهادة معترف بها محليا وإقليميا ، لأن مواصفات الشهادات الحالية لا تقبل حتى في القطاع الخاص المحلي في الوقت الراهن ومع وجود الجدية والإرادة فإن مختلف هذه الجهود ستؤدي إلى نجاح كبير في تحسين التعليم وتحسين المخرجات التعليمية ،لكن مهما حاول الآخرون مساعدتك لكن يكون هناك جدوى إلا إذا أصلحت نفسك والتزمت بالتنفيذ الدقيق لكل البرامج التي تعمل على تحسين وتطوير الأنظمة التربوية والتعليمية والتنموية والارتقاء بكافة مناحي الحياة للإنسان اليمني.

نستطيع

التخصصات الأكثر ارتباطاً بسوق العمل المحلي للسنوات القادمة

■ يصل عدد السكان اليوم في اليمن ممن هم في سن العمل إلى ١٤ مليون شخص ، نحو الثلثين تقريبا منهم يقعون خارج سوق العمل لأسباب اجتماعية واقتصادية وأخرى ثقافية ومعرفية ودينية والأهم نتيجة للقرارات الخاطئة في اختيار التخصص المناسب لطلبة العلم والمعرفة، حيث تعمل كخزان احتياطي ضخم لطالبي العمل لا قبل لسوق العمل المحلي على مجابهته بأي حال من الأحوال إذا ما تحررت تلك العوائق .

وبحسب خبراء اقتصاد وتنمية بشرية فان الحلول قصيرة المدى لمواجهة هذا التحدي الجسيم ، ينبغي أن تكون واقعية ، مبتكرة وفعالة من شأنها المساهمة في تخفيف الفقر والبطالة وتطوير الأداء وإجراء عملية هيكلة إدارية واسعة لانتشال البطالة المقنعة ، بالإضافة إلى زيادة الدخل القومي وتقديم إشارات إيجابية مسموعة ومرئية لتلك الملايين من العاطلين، وخاصة الشباب منهم على أن مرحلة التحول منحازة إليهم وساعية لتقديم الحلول لمأزقهم الاقتصادي والاجتماعي بتوفير فرص عمل حرة وكريمة ومجزية.

لكن الخبراء يرون أن هناك نتائج سلبية يتحملها الكثير من الخريجين تؤدي بهم إلى رصيف البطالة نتيجة إقبالهم على بعض التخصصات اعتقاداً منهم بأنها الطريق المناسب للوصول إلى الوظيفة وذلك مثل الإقبال الكثيف الحاصل على تخصصات الكمبيوتر والبرمجة.

ويلفت المدرب والخبير المعروف في مجال التنمية البشرية رائد السقاف في حديث خاص لـ الثورة إلى أن الحل يكمن في نظرتنا للشباب بطريقة مختلفة على أنهم مصدر ثروة وطاقة وإذا تولد هذا التصور كل شيء يصبح سهلا ويمكن نبدأ بطريقة وخطة قصيرة المدى حتى نتجاوز التحدي الحالي وهو بقاء مخرجات التعليم في بلادنا خارج سوق العمل.

ويضع في هذا الخصوص رؤيته بالقول: الفكرة باختصار دراسة احتياجات السوق ثم تدريب مخرجات التعليم من كل الأقسام دورات مكثفة بما يتناسب مع سوق العمل

ويضيف :يمكن أن أشير هنا إلى نقطة وقضية مهمة من خلال عملنا في مجال تأهيل الشباب لسوق العمل ودراستنا حول مخرجات الكليات في بلادنا وجدنا أن خريجي كليات تقنيات الكمبيوتر والبرمجيات أكثر من حاجات سوق العمل لذلك أنصح الشباب المقدمين على دخول الكليات دراسة الموضوع والتمهل قبل اتخاذ القرار ودراسة أخرى يستفيد منها الشباب .

ويؤكد السقاف أن الفرص الوظيفية الأكثر في هذه الفترة والسنوات القادمة في مجال التسويق والمبيعات بشكل أكثر من غيرها من المجالات.

ويرى أهمية الاهتمام بالبرامج التي تهدف إلى إكساب الشباب مهارات الوصول إلى الوظائف بطريقة تتناسب مع تحديات العصر وإكسابهم مهارات صناعة فرصة النجاح في بيئة صعبة ومختلفة وكذا إكساب الشباب مهارة المقابلات الوظيفية الذكية

ويقول : كوني أعمل في مجال تأهيل الشباب وجدت أنهم يواجهون تحديات اليوم بطريقة قديمة.

يتحركون للنجاح اليوم بنفس الطريقة التي نجح بها آباؤهم ومن خلال المهارات التي قدمناها في الدورات السابقة وجدنا أن أغلبهم تغيرت لديه تصوراتهم للنجاح وبدأوا يطبقوا الكثير من المهارات التي ساعدتهم في الحصول على الوظيفة.