الثورة
السبت 18 ذو الحجة 1433هـ 3 نوفمبر 2012م العدد (17517)

للمراسلة mohammedrajih@yahoo.com

اليمن تفتقد للكوادر البشرية القادرة على استيعاب متطلبات سوق العمل

أكدت مديرة معهد «سيدز» للتدريب والتأهيل هدى الحمزي أن اليمن تفتقد للكوادر البشرية القادرة على استيعاب متطلبات سوق العمل.

ودعت في لقاء لـ «الثورة» الجهات المختصة إلى ضرورة وضع معايير وإجراءات صارمة لضبط الفوضى الحاصلة في انتشار معاهد ومراكز التدريب .

وقالت إن المؤسسات العاملة في مجال التدريب والتأهيل والتنمية البشرية تعاني الكثير من الاختلالات أهمها غياب جودة الأداء والمناهج والأساليب والوسائل التدريبية المناسبة والمتطورة وكذا عدم ارتباط أهدافها بخدمة المجتمع.

لقاء / محمد راجح

مديرة معهد " سيدز" للتدريب والتعليم هدى الحمزي لـ"الثورة":

■ يجب وضع معايير لضبط الفوضى الحاصلة في انتشار معاهد ومراكز التدريب

■ مؤسسات ومعاهد التنمية البشرية يجب أن ترتبط أهدافها بخدمة المجتمع

عندما نحسن التعامل نستطيع أن نبني المجتمع

وأضافت الحمزي أن هناك أهمية لتحسين التعامل في كل مناحي الحياة لكي نستطيع أن نبني المجتمع.

وشددت على ضرورة تغيير نمط التعامل مع عملية التدريب لترتبط بالأداء والإنتاجية لأن هناك معضلة رئيسية في هذا الخصوص تتمثل في المتدرب الذي يكون هدفه غالباً الحصول على شهادة أكثر من الاستفادة من عملية التدريب.

● تقييمك لوضعية التدريب في اليمن والمؤسسات العاملة في هذا المجال؟

– بشكل عام هناك ما هو أهم من ذلك والمتمثل بالنظرة السلبية للمجتمع تجاه التدريب والوضعية المتردية لبعض مؤسسات ومراكز ومعاهد التأهيل ، ولهذا فإن 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.

أحب التطرق أيضا لنقطة غاية في الأهمية في هذا الجانب وهي عدم الاكتراث لتطوير الأداء في أغلب المؤسسات سواءً على مستوى القطاع العام أو الخاص ومن هناك تأتي عدم اللامبالاة بالتدريب وخصوصاً 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.

كما أن التدريب في اليمن لا يزال خاماً ولا يوجد أي اهتمام به لأسباب كثيرة منها بحسب ماتم ذكره سابقاً عدم الاقتناع بأهميته.

ضبط الفوضى

● لكن هناك من يرى وجود فوضى في عملية التدريب والتأهيل برأيك ما سبب ذلك؟

– 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.

هناك ضرورة أن تستهدف مراكز ومعاهد التنمية

■ هدف المتدرب غالبا الحصول على شهادة أكثر من الاستفادة من عملية التدريب

البشرية وعملية التدريب بشكل عام بصورة رئيسية خدمة المجتمع وأن تكمل هذه المراكز ما بدأه الآخرون في التعليم الأساسي والجامعي بحيث تركز جهودها على تطوير المدارك وتنمية المهارات ويجب التركيز على الجودة وإيصال المعلومة التدريبية الصحيحة والمناسبة.

يجب أن 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 التقييم

● ما هي المعايير التي يجب أن ترتبط بها معاهد ومراكز التدريب؟

– مراكز التدريب يجب أن تكون لديها معايير تقييم ذات جودة لأدائها وبرامجها وتقارن نفسها بالأفضل والأحدث في هذا المجال ، بلادنا تفتقد للكوادر البشرية القادرة على استيعاب متطلبات العمل ولهذا تقتضي الضرورة ربط المادة التدريبية بسوق العمل وكذا حصول المتدرب على ما لايقل عن 90 % من مهارات واحتياجات الأداء .

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 ، أحب أن أشير هنا إلى معضلة كبيرة نعاني منها في عملية التدريب تتمثل في الهدف الذي يأتي من أجله المتدرب والذي يكون غالباً الحصول على شهادة أكثر من الاستفادة من عملية التدريب وتأهيل نفسه لتطوير أدائه في العمل.

فوائد

● ما أهم الفوائد التي يجب أن يحصل عليها المتدرب ؟

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

● ماذا عن آخر أنشطة معهد «سيدز» ؟

– المعهد قام مؤخراً بتدريب أكثر من 100 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 500 متدربة في محافظات الجمهورية.

رؤية تتضمن سلسلة من الحلقات تمثل حافزاً ودافعاً كبيراً للمضي قدماً في تحقيق أحلامك بأن تكون من أصحاب المشاريع، وستكون عونك ودليلك لتحقيق هذه الأحلام ووضعها على طريق النجاح.

■ عبدالعزيز القدسي

الحلقة الأولى

تأسيس وإدارة المشاريع الصغيرة

لا تستسلم للوظيفة الحكومية وابدأ مشروعك الخاص

إن مسألة التفكير بإنشاء مشروع صغير أو التفكير بالعمل الحر أو عدمه مرتبطة بثقافة سيئة توارثناها – حديثاً – هي ثقافة الركون على الوظيفة الحكومية، فأصبح حلم غالبية شبابنا الاستسلام لوظيفة حكومية أو للوظيفة بشكل عام، فهي في اعتقادهم ضمان المستقبل، وهذه ثقافة دخيلة على مجتمعنا وعلى الإنسان اليمني، والذي يتميز تاريخياً بحس وموروث تجاري وصناعي ولا أدل على ذلك من رحلة الشتاء والصيف حيث كان يسافر تجار قريش إلى اليمن شتاءً ليتبضعوا ويشتروا مؤونهم ثم يعودوا، كما أن ريادة تجار حضرموت ورحلاتهم التجارية التي غيّرت وجه التاريخ في اندونيسيا وغيرها من البلدان لا تخفى على أحد.

والغريب أنه يغيب عن ذاكرتنا أن رسولنا الأعظم محمد صلى الله عليه وسلم عمل في التجارة، ومن ذلك رعايته تجارة أم المؤمنين خديجة رضي الله عنها، وأنه رُوي عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قوله: تسعة أعشار الرزق في التجارة.

وبعد.. ألم يأن الوقت ليقتنع الجميع وبالأخص شبابنا –في مقتبل العمر– بأن تسعة أعشار الرزق مشروع خاص وعمل حر. إنها دعوة للتحرر من عبودية الوظيفة العامة التي لا تشبع حاجة أساسية! فكيف بتحقيق ذات وأحلام وطموحات؟!.

ينبغي أيضاً معرفة مفهوم المشروع الصغير وأهميته ويعرف مفهوم المشروع الصغير بأنه نشاط اقتصادي يمارسه شخص أو مجموعة من الأشخاص بهدف تحقيق الربح.

والمشروع الصغير يملك ويمول ويدار في الغالب من قبل شخص واحد يكون المسئول عن الوظائف والأنشطة الإدارية فيها، حيث يقوم بقيادة وتوجيه مجموعة من العمال (من 5 – 49عاملا). وذلك لاستغلال موارد المنشأة المحدودة، وباستخدام تكنولوجيا مبسطة (آلات غير معقدة) في العملية الإنتاجية، وبغرض تقديم سلع إلى سوقٍ محدودة، ولتحقيق الأرباح للمنشأة".

ملاحظة: عدد العاملين الوارد بالتعريف من 5–49عاملاً بحسب ما نصت عليه الإستراتيجية الوطنية لتنمية المشروعات الصغيرة باليمن وتختلف البلدان في تحديد معيار عدد العاملين في المشروع الصغير بحسب ظروفها الاقتصادية.

أهمية المشروع الصغير

أولاً: المشروعات الصغيرة هي أصل المشروعات الكبيرة:

إن الكثير من الشركات الكبرى في الوقت الحاضر كانت منشآت صغيرة بل وصغيرة جداً، أسسها وطورها "رياديو المشاريع الصغيرة" برؤوس أموال محدودة جداً.

لقد كافحوا وعملوا بجد وتخطيط حتى تمكنوا من تحقيق أهدافهم الكبيرة (طويلة الأجل).

– شركة فورد للسيارات.. نسبة إلى مؤسسها الأول "فورد"، فقد كان ميكانيكياً في ورشة صغيرة للحدادة فصنع أولى سياراته في تلك الورشة.

– "وجيلمان" مؤسس شركة الأطلسي والباسفيك للشاي كان يبيع الشاي إلى جانب وظيفته في محل مصنوع من جلود الحيوانات.

– "ودونالد دوغلاس" انطلق في عمل الطائرات في غرفة استأجرها خلف دكان حلاق بألف دولار .

– محلياً شركات هائل سعيد انطلقت نواتها الأولى عام 1938م في عدن، من خلال بداية متواضعة في توزيع بعض المواد التموينية، ثم تطور نشاطها لتشمل الآن قرابة (21) نشاطاً صناعياً وتجارياً وخدمياً، مُوزعاً بين (37) شركة ومؤسسة باليمن، و(18) شركة بالخارج.

ثانياً: المشاريع الصغيرة أداة للحد من الفقر والبطالة.

ثالثاً: المشاريع الصغيرة تساهم في تحقيق التنمية الصناعية المتكاملة .

رابعاً: المشاريع الصغيرة حاضنة للابتكارات، وحقل لتنمية المهارات والخبرات.

خامساً: المشاريع الصغيرة تحافظ على استمرارية المنافسة.

سادساً: المشاريع الصغيرة عامل مساعد للاستقرار الاجتماعي والسياسي.

أكثر من 10مقابلات ولم يصل للوظيفة!!

■ لدى يوسف عبدالله تجربة حافلة في مقابلات العمل التي يعاني منها الكثير من الباحثين عن الوظائف والمتخوفين منها والتي بسببها فقد العديد منهم فرصتهم في الحصول على الوظيفة المناسبة.

يقول يوسف بأنه قد وقف لأكثر من عشر مرات أمام لجنة قبول الوظائف في بعض الجهات الرسمية والقطاع الخاص أو في المنظمات الدولية التي تعلن من وقت لآخر حاجتها لموظفين يمنيين.

ويؤكد يوسف أهمية المقابلة بالنسبة للباحث عن الوظيفة سواء في القبول أو الرفض وهناك ضرورة للإلمام بمتطلباتها والتهيئة المناسبة لها.

وتعتبر مقابلات العمل أكثر ما يتخوف منه الموظفون الباحثون عن وظائف تناسبهم، كما أن الكثير من الناس خسروا فرص العمل في وظائف يستحقونها 100% بسبب خوفهم أو ترددهم أو قيامهم بعدة حركات لا يجب القيام بها.

ومن وحي تجربة يوسف الذي خسر الخمس الوظائف التي خاض غمار مقابلاتها وتخلص منها مؤخراً بحصوله على وظيفة حكومية مدرساً لمادة الانجليزي ضمن الموظفين الجدد التي أعلنت الحكومة استيعابهم مطلع العام الحالي، والتي من الأهمية نقلها للكثير من الأشخاص الذين يعانون من هذه الإشكالية .

ويشدد على أهمية التهيئة النفسية قبل التقدم لإجراء المقابلة والنوم باكراً إذا كانت المقابلة صباحاً والأهم الثقة بالنفس والأكثر أهمية المظهر المناسب ويستحسن ارتداء بدلة رسمية بربطة عنق والابتسامة الدائمة أمام لجنة المقابلة واللإلمام بالمعلومات المطلوبة للوظيفة المتقدم لها.

ينصح خبراء التنمية البشرية في هذا السياق بالنظر مباشرة في عيني المقابل لمدة لا تزيد عن خمسة ثواني مع ابتسامة خفيفة وذكر الاسم بصوت واضح مسموع، حيث تدل هذه الحركة على الثقة بالنفس والإعجاب بالمقابل.

محذرين من الحركات العصبية التي تدل على التوتر كنقر الطاولة بالأصابع أو التنفس بضيق أو فرك اليدين.

بالإضافة إلى ضرورة أن تكون الإجابة عن أي سؤال أو استفسار واضحة وبصوت مسموع وعدم التطرق إلى مواضيع عن إنجازاتك والحرص على أن تكون الإجابة ضمن السؤال، وكذا عند الإجابة عن الأسئلة المطروحة ينبه الخبراء من بعض الحركات كفرك العين أو الأنف أو ملامسة الوجه عامة لأنها تدل على الكذب حتى لو كنت صادقاً أو بحاجة إلى فرك عينك أو ذقنك عليك تأجيل الأمر لوقت لاحق.

خبراء: الثروة البشرية عبء ثقيل على التنمية في اليمن

■ تعاني اليمن عدداً من المشاكل التنموية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، على الرغم من امتلاكها مقومات النهوض ما يؤهلها لأن تمارس دورها الريادي والحضاري وإحداث نهضة تنموية على كافة الأصعدة.

وطبقاً لخبراء ومختصين في الاقتصاد والتنمية البشرية فإن المشكلة الرئيسية تتمثل في تخلف العنصر البشري لإدارة هذه الموارد وترشيد استغلالها لخدمة التنمية الشاملة والمستدامة .

ويرى الباحث في التنمية الاقتصادية والبشرية علي أحمد غزوان أن عدم استغلال هذه المقومات الاقتصادية الكامنة الطبيعية والبشرية لرفد الاقتصاد الوطني، أصبحت هذه المقومات عبئاً على التنمية في البلد، فالموقع الحساس جعل من اليمن محط أنظار الدول الإقليمية والدولية.

ويؤكد أن الثروة البشرية أهم عنصر من عناصر التنمية تمثل عبئاً ثقيلاً على التنمية في اليمن، وذلك من خلال اختلال التوازن بين النمو الاقتصادي والنمو السكاني في البلد.

ويشير إلى أن المشكلة الرئيسة في اليمن تتركز في تخلف العنصر البشري ومدى إدارته لموارده المتوفرة في بيئته ومدى استغلالها الاستغلال الأمثل لكي تفي بالغرض وتسد حاجة السكان في الوقت الحاضر مع مراعاة ديمومتها للأجيال القادمة. فالعالم اليوم أصبح قرية واحدة لا عائق طبيعي أمام تقدمه ونهوضه ولا حائل يحول بينه وبين حصوله على العلم والمعرفة، إذا توفرت الإرادة والعمل والإصرار على النجاح والاعتزاز والثقة بالنفس، وعدم الاتكال على الآخرين شرقاً أو غرباً لكي يمدوا لنا يد العون والمساعدة وأحيانا الحماية.

ويوضح أن الأزمة التي تعاني منها اليمن بشكل خاص والأمة العربية وبلدان العالم الثالث بشكل عام ليست أزمة موارد كما يحلو للبعض تسويقها ولكن أزمة فكر وإرادة وإدارة.

ويضيف: فضلاً عمّا تمتلك الأرض اليمنية من معادن وثرواتٍ طبيعية أخرى، إلا أن المواطن اليمني لا يزال يسجل أرقاماً قياسية متدنية ليس على مستوى العالم بل على مستوى البلدان النامية، فمؤشرات التنمية البشرية للبلد من المستوى المعيشي والتعليمي والمواليد والوفيات والعمر المتوقع ومستوى الدخل والبطالة، ما زالت تسجل اليمن أدنى معدلات التنمية في العالم.

ويؤكد أن ذلك يدل على غياب الرؤية التنموية والتخطيط الاستراتيجي طويل الأمد، التي تنبثق عنها الخطط الخماسية الاجتماعية والاقتصادية العامة للبلد، وهذا بلا شك نتيجة الوضع السياسي المضطرب وعدم الاستقرار، وممارسة سياسة التلفيق والترقيع الوقتي، والحلول الآنية وسياسة العلاج بالمسكنات والعلاج السطحي للمشاكل دون التبصر بمعرفة أسباب المشاكل وحلولها من جذورها، ومعرفة الأسباب والوقاية من تكرارها.

ويشير إلى العديد من المشاكل الناتجة عن ذلك منها هجرة رأس المال وهجرة العقول والخبرة، وتردي التنمية واتساع حلقات الفقر والبطالة، واتساع الفجوة الغذائية وزيادة التبعية الاقتصادية وتسجيل عداد التنمية نقاط متراجعة إلى الخلف، بدلاً من محاولة ردم هذه الفجوة واللحاق بركب الحضارة والأخذ بوسائل التقدم والرقي.

ويشدد على أهمية الاهتمام بالعنصر البشري وتنمية مواهبه واستغلال قدراته، وتحصينه علمياً وصحياً ومعرفياً وثقافياً ومادياً، كونه العنصر الأساسي في التنمية فهو وسيلة التنمية وهدفها في الوقت نفسه.