مدير بنك الوظائف سامي الأصبحي لـ الثورة" :

تطورنا مرهون باستثمار مواردنا البشرية

قال مدير بنك الوظائف سامي الأصبحي غن تطورنا مرهون باستثمار الموارد البشرية ، واستشعار المسؤولية الاجتماعية نحو الشباب ، من خلال وضع استراتيجيات وخطط فاعلة لتأهيلهم ودمجهم في سوق العمل.
وأاد الأصبحي لـ الثورة" تنمية بشرية" - أن التدريب في اليمن يسير بطرق مختلفة دون تنسيق أو توجيه ، حيث نفتقد للتدريب الهادف والمتخصص.
وكشف عن توجهات لتنفيذ مؤتمر "وظيفتي" لمدراء الموارد البشرية ، وكذا تنفيذ 12 برنامجاً تدريبياً لتأهيل الشباب وتمكينهم من فرص العمل .

12 برنامجاً تدريبياً لتأهيل الشباب وتمكينهم من فرص العمل

لقاء / محمد راجح

• كيف تقيمون وضعية سوق العمل في الوقت الراهن ؟

- هناك العديد من الوظائف الشاغرة في سوق العمل عديدة, وهناك مخرجات كثيرة من الشباب من الجامعات والمعاهد لكن ما تزال الفجوة تتسع بين مخرجات الجامعات واحتياجات سوق العمل وذلك لعدم وجود أي توجهات حكومية لاستثمار الموارد البشرية من خلال تأهيلها أثناء الدراسة في الجامعات بما يحتاجه سوق العمل من خلال سد الفجوة بالبرامج العملية والمهارات اللازمة لإلحاقهم بسوق العمل واستثمار القوى البشرية الشابة في التنمية والبناء وخدمة الوطن.

وهنا لابد أن تتكاتف كل القوى الوطنية باستشعار المسئولية الاجتماعية نحو الشباب، وايضا الحكومة بوضع استراتيجية واضحة وأهداف محددة في تأهيل الشباب، بما يحتاجه سوق العمل وتواكب نمو هذا السوق المفتوح والذي ينمو يوماً بعد يوم ومخرجات الجامعات بنفس مهارات القرن السابق .. ولا تلبي احتياجات سوق العمل.

وهنا أدعو كذلك الشركات في القطاع الخاص بأن تتفاعل مع المسئولية الاجتماعية لها وأن تدرب الشباب لديها في الجانب العملي لإكسابهم مهارات عملية وكذلك أن ترعى البرامج التدريبية الهادفة في تنمية المهارات وصقل خبرات الشباب وهذا سيعود إيجاباً على هذه الشركات وعلى الشباب والوطن بأكمله.

طرق

• هل هناك تأثير ايجابي لمراكز التدريب والتأهيل في مواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل ؟

- اعتقد أن التدريب في اليمن يسير بطرق مختلفة ودون تنسيق أو توجيه فكل التدريب الذي ينفذ في الإطار الجغرافي للجمهورية اليمنية هو بجهود شخصية من مدربين لهم رؤيتهم المختلفة.

وكذلك بجهود مراكز التدريب في تحقيق أهدافهم التنموية والتجارية معاً, وهذا يدل على حاجتنا في اليمن للتدريب الهادف والمتخصص ، ينبغي على الجهات الرسمية المعنية إعداد خطة استراتيجية تحدد أولويات التدريب خلال الخمس السنوات القادمة ، وكذلك صياغة برامج تدريبية يتم تعميمها للمراكز التدريبية وهذا سيساعدنا كثيراً في تنمية المهارات البشرية, وهذا سيؤثر كذلك إيجاباً لا محالة في التطور الجاري في سوق العمل.

برامج

• ما الدور الذي يقوم به "بنك الوظائف" في عملية التدريب وتأهيل الشباب ومساعدتهم في الحصول على فرص عمل ؟

- بنك الوظائف يعتبر حلقة وصل بين الشباب وشركات القطاع الخاص، حيث يخدم الشباب والفتيات الخريجين والباحثين عن فرص عمل وشركات القطاع الخاص في أن واحد، وكذلك يعمل على ردم الفجوة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات الجامعات والمعاهد من خلال الدورات التدريبية المختلفة الهادفة إلى توظيف مخرجات الجامعات والمعاهد.

عملنا واهدافنا تستند لدراسة متخصصة لمعرفة احتياج القطاع الخاص من الموارد البشرية ، وايجاد حلول توافقية لمشكلة تزايد نسبة حجم البطالة بين فئة الشباب وخاصة الخريجين الجدد.

• كيف يتم ذلك ؟

- من خلال توفير فرص عمل للشباب، لتحسين حياة المجتمع، وتقليل نسبة البطالة بين فئة الشباب.

وكذا إقامة شراكة فاعلة مع القطاع الخاص والمنظمات التي تهتم بتنمية المجتمع وخاصة فئة الشباب ، والعمل على توفير كوادر بشرية مؤهلة وكفؤة مجاناً للالتحاق بوظائف متنوعة في القطاع الخاص.

نوعية

• ما نوعية البرامج التي تركزون على تقديمها ؟

- نقدم برامج تدريبية متخصصة تفيد الشباب وتجعلهم قادرين على اقتناص فرصهم بأنفسهم ، مثل البرنامج التدريبي "التسويق الشخصي" ، ومن خلال هذا البرنامج يكون المتدربون قادرين على تسويق أنفسهم بكل ما يملكونه من مؤهلات علمية بمهارة رائعة ، تمكنهم من إقناع مسؤولي الموارد البشرية وكل من حولهم بأنهم قادرون على العمل ، صحيح أن بعضهم لا يملك الخبرة العملية لكنهم يملكون المؤهلات العلمية والحماس للعمل وروح المبادرة وقدرتهم على تعلم العمل بسرعة، أيضا ننفذ برنامجاً تدريبياً خاصاً بكتابة السيرة الذاتية، ليكون المتدرب قادراً على صياغة سيرة ذاتية ذكية يقدم فيها كل الإيجابيات التي يملكها المتقدم للوظيفة، وكذلك المهارات المطلوبة لشغل الوظيفة المعلن عنها، الأهمية كذلك تقتضي تنفيذ برامج تتعلق بالنجاح في أصعب المقابلات الوظيفية ، وذلك بهدف اكتساب مهارات القدرة على إقناع لجنة المقابلة في الموارد البشرية بالقيمة المضافة التي سيضيفها الشاب للشركة، وكيفية الإجابة على استفسارات المختصين بالتوظيف.

نحن كذلك بصدد عمل 12 برنامجاً تدريبياً يُمكن الشباب من الحصول على الوظيفة التي يحلمون بها، وكذلك من ضمن خطتنا لعام الجاري عمل3 مهرجانات جماهيرية تدريبية شبابية ستنفذ خلال هذا العام ان شاء الله .

كما نقوم بالإعداد لفعالية " وظيفتي " تتضمن مؤتمراً لمدراء الموارد البشرية لمعرفة احتياجهم والمعايير التي يتبعونها في عملية التوظيف، ودورات تدريبية للشباب في التسويق الشخصي وكتابة السيرة الذاتية، لتنتهي الفعالية بالحدث الأكبر المتمثل بتنظيم معرض خاص للتوظيف.

نفتقد للتدريب الهادف والمتخصص

مؤتمر "وظيفتي" يستهدف مدراء الموارد البشرية

قوة العمل أسرع من النمو السكاني!

قال تقرير رسمي إن معدل النمو السنوي لقوة العمل في اليمن يفوق معدل نمو السكان ومعدل نمو الاقتصاد الوطني، وبالتالي عجز الاقتصاد عن توليد فرص عمل لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

وبحسب التقرير الصادر عن وزارة التخطيط فإن هناك عدم توازن بين الطلب والعرض في سوق العمل، فمصادر الطلب على العمل محدودة تواجهها مصادر عرض وفيرة، حيث إن مخرجات التعليم متزايدة ودون تأهيل كاف، كما أن الداخلين إلى سوق العمل من الفئات العمرية الأدنى لا يحصلون على تأهيل مطلق، مما يجعل النسبة الغالبة من قوة العمل تعد في نطاق العمالة غير الماهرة.

ويواجه خريجو التعليم المهني والجامعي صعوبات جمة تقف أمام استيعابهم في سوق العمل، منها ضعف المهارات المطلوبة وتدني فرص التوظيف في الجهاز الإداري للدولة، وتراجع دور القطاع الخاص في توليد فرص عمل جديدة، وكل ذلك يؤدي إلى تزايد الضغوط على سوق العمل، وهو ما يتطلب التفكير الجاد في البحث عن فرص عمل لتلك الأعداد المتزايدة في السوقين المحلي والإقليمي.

7 أسرار لن يخبرك عنها أحد!

أحياناً قد تفسد مقابلة العمل دون أن تدرى أنت ذلك وتنتظر هاتفك أن يرن أو تنتظر بريد إلكتروني يحدد معك موعد جديد لمقابلة ثانية ولكنك تفاجئ أن أحداً لم يخاطبك ..وهذا أمر غير جيد بالطبع ..ولكن ربما هذا حدث في رؤية لخبراء المنتدى العربي لإدارة المورد البشرية لواحد من الأسباب التالية :

1- السبب الأول قد يكون عائق مهني :
قبل مكالمة أى متقدم للوظيفة يقوم أحد موظفي قسم الموارد البشرية بالبحث عن اسمك على الانترنت وبالبحث عن الجهات التي كنت تعمل فيها من قبل. وكذلك يتم تصفح حساباتك المفتوحة على مواقع التواصل الاجتماعي ، لذلك إن كان هناك من البيانات و من التصريحات الخاصة بك التي قد تعيق حياتك المهنية ، فعليك أن تجد حلاً لها.

2- الوصول مبكراً جداً إلى مقابلة العمل :
الوصول المبكر جداً إلى مقابلة العمل قد يكون له نفس الأثر السيئ الذى يتركه الوصول متأخراً إلى مقابلة العمل ..لأنه ببساطة يدل على عدم تقدير قيمة الوقت وبالتأكيد يدل على الفراغ ... لا تذهب ساعة مبكراً إلى المقابلة فهذا مؤشر سيئ للغاية.. يكفي أن تصل 10 دقائق قبل الموعد المحدد.

3- المظهر و الانطباع الأول :
قدمت الكثير من الأبحاث الحديثة في مجال التعيين و الاختيار أن قرار تعيين شخص من عدمه يتم خلال أول 90 ثانية من المقابلة ..وهذا يعنى أنه يتوجب عليك الوصول إلى المقابلة بمظهر نظيف ولائق و تجنب أن تحدث في مظهرك أي شيء من التقليعات الجديدة أو الأشياء الغريبة. كما أن زيادة الوزن بشكل مفرط قد يؤثر في قرار التعيين افتراضا من مسؤول إجراء المقابلة أن الشخص ذو الوزن الزائد لن يتمكن من القيام بمهام عمله بنشاط كافي ...على الرغم من أن النشاط و الكسل ليس بالبنية ، حيث هناك الكثير و الكثير ممن يتمتعون بقوام رشيق ولكنهم أكثر الناس كسلاً .

4- السلوكيات العامة والنظافة الشخصية تهم أيضاً:
تلفظ كلمات بذيئة أو إتيان شيء مخالف للسلوكيات العامة و عدم الاهتمام بالنظافة الشخصية كأن يدخل أحدهم إلى مقابلة العمل ورائحة السجائر تفوح منه مما يزعج الآخرين ودليل على عدم الاكتراث بالآخر و هذا مؤشر على أن ذلك الشخص لن يكن مرحباً به بين زملائه .

5- عدم الاحترافية :
مثلاً قد يتقدم أحدهم لشغل وظيفة للعمل عن بعد من المنزل ، فيتصل به أحد من قسم الموارد البشرية فقط لتحديد موعد فيسمع صياحاً حولك ويشعر بأنك قد تلقيت الإتصال في وقت غير مناسب و هذا أكبر مؤشر على أنك لن تتمكن لاحقاً من إتمام العمل في الوقت المناسب و لا بالجودة التي يريدها صاحب العمل

6- التقدم في العمر :
تخطي حاجز الخمسين عاماً من الأمور التي يمكن أن تفقد المتقدم للوظيفة فرصة أن يتم تعيينه و ذلك أنه من المفترض أن يحصل شخص في هذا العمر على وظيفة تلبي طموحاته على رأس السلم الوظيفي . لذلك ينصح أن يستعرض المتقدم للوظيفة في مثل هذا السن توقعاته بوضوح بشأن الوظيفة المعروضة و أن يستعرض جميع خبرات عمله وما تعلمه طوال تلك الفترة من حياته.

7- إن تربطك علاقات حالية أو سابقة بزملاء العمل :
يفضل معظم أصحاب الأعمال عدم وجود علاقات بين أحد العاملين و بين المتقدم لوظيفة ، لأن هذا قد يمثل تكتلاً أو محاباة مما يؤثر على النظام العام للعمل في الشركة .

حقيبة التدريب

مبادرة للتعريف بمعايير تأسيس مراكز التدريب

تسعى جمعية استشاريون من أجل التنمية تنفيذ ورشة عمل تستهدف 25 متدربة من سيدات الأعمال ، في إطار برنامج التعريف بأسس ومعايير تأسيس معاهد ومراكز التدريب والتأهيل الخاصة بمحافظة تعز .

ويهدف البرنامج الى التوعية النوعية لهذه المعاهد والمراكز الخاصة وصولا لجودة التدريب والتأهيل وفق لوائح وقانون التعليم الفني والمهني .

وتؤكد جمعية استشاريون من اجل التنمية، اهمية اعتماده ضمن البرامج النوعية التي ستوفر الوقت والجهد لإعداد ملفات تراخيص مزاولة التدريب والتأهيل بجودة عالية ، ويعتبر البرنامج بحسب القائمين عليه خطة تدريبية كاملة لمستهدفي القطاعات الخاصة المزاولة للتدريب والتأهيل، وكذا من البرامج النوعية الهادفة لرفع مستوى التدريب والتأهيل في اليمن وفق قانون التعليم الفني والمهني وصلاحيات الوزارة المتعلقة بإصدار تراخيص مزاولة التدريب والتأهيل للمعاهد والمراكز الخاصة.

برامج لتمكين شباب الأرياف في إب

الإعداد لتنفيذ المرحلة الثالثة من المبادرة الإقليمية للادخار الشبابي

اب / عبدالحميد الكمالي

تستعد "مبادرون للتنمية المجتمعية" خلال الايام القادمة تدشين المرحلة الثالثة من برنامج المبادرة الإقليمية للادخار الشبابي والذي يستهدف تدريب 120 شاباً وشابة على اربع مراحل ، وذلك بالتعاون مع الوكالة الألمانية (جي تي زد) ومؤسسة صلتك .

واستهدف البرنامج في مرحلته الثانية تدريب 30 شاباً وشابة تتراوح أعمارهم ما بين 30-16 سنة من أبناء مدينة إب وتأهيلهم في مجال محو الأمية المالية . الى ذلك نفذ الصندوق الاجتماعي للتنمية بمحافظة إب المرحلة الثانية من برنامج روافد ، والذي استهدف نحو50 شاباً وشابة من أرياف المحافظة .

ويتركز البرنامج في جوانب تأهيلية هامة لتمكين شباب الريف من التخرج ليصبحوا عوامل للتغيير التنموي وتأهيلهم للمشاركة في أدوار تنموية فاعلة مستقبلاً، بالإضافة الى المساهمة في نهضة تنموية مستدامة تلبي احتياجات الريف من خلال تنمية الوعي التنموي وتعبئة الموارد الشبابية لتحسين ظروف المجتمع المحلي والمساهمة والمبادرة في حل مشكلاته والوصول لتحقيق شراكة مجتمعية فاعلة عبر الشباب الريفي المؤهل في العمل التنموي.

وبحسب القائمون على البرنامج فانه يسعى كذلك الى تعزيز روافد رأس المال الاجتماعي من الشباب الريفي المثقف بقضايا ومفاهيم وتحديات العمل التنموي .

مهن جديدة تتطلب مهارات غير مألوفة

يمر سوق التشغيل بمتغيرات واسعة وبروز مهن جديدة تتطلب مهارات غير مألوفة على السوق المحلية مثل "تحليل الشخصيات" وتقييم "توقيعات العملاء" في القطاع المالي والمصرفي والبنوك وكذا مهارات تتعلق في إدارة الوقت.

ويشهد سوق العمل المحلي مخاضاً عسيراً في مجاراة الأساليب الحديثة للتشغيل والتأهيل والتدريب مع بروز احتياجات تتطلب مهارات جديدة وغريبة إلى حد ما على السوق المحلية.

وبحسب رؤية تحليلية للمركز الاستشاري للتدريب والتنمية فإن هناك مشاكل عديدة في سوق العمل وهذا الأمر يتطلب وضع خطة علمية وأكاديمية تحدد الاحتياجات من الأعمال والوظائف وربط المخرجات التعليمية بسوق العمل.

وتقدم الرؤية شرحا تفصيليا للتطورات التي يمر بها سوق التشغيل واحتياجاته من المهن والمهارات ، حيث يحتاج قطاع البنوك إلى خبراء وموظفين في تحليل الشخصية ومختصين في تحليل وتقييم توقيعات العملاء والزبائن المتعاملين مع هذه البنوك وهذه من المهن التي يحتاجها سوق العمل ، بالإضافة لتطورات أخرى متعلقة في إدارة الوقت وهذه من المعايير الهامة التي يحتاجها سوق العمل والمؤسسات والمنشأة العاملة في قطاع الأعمال، أيضا فن التعامل مع الآخرين من المتطلبات الأساسية لتثبيت الأعمال وترسيخها وإيجاد بيئة مناسبة لنمو عملية التشغيل.

مبدعون

مشروع " معاذ" العملي لحل مشكلة الأقفال الميكانيكية

خاص / الثورة

يقدم لنا هذا الأسبوع الشاب معاذ منصور سيف المشروع المبتكر العملي لحل مشكلة مزمنة في السوق المحلية تتعلق بالأقفال الميكانيكية التي تتعرض للأعطال بصورة مستمرة .

هذا الشباب المتميز يعد من المبدعين والمبتكرين ممن فكروا وابتكروا وقدموا أعمالا ابداعية تعكس ما تكتنزه اليمن من طاقات شبابية قادرة على التفاعل الإبداعي وتقديم أفكار قيمة تساهم في خلق مجتمع منتج يستطيع احداث التطور المنشود في شتى مناحي الحياة.

يتحدث معاذ لـ الثورة" تنمية بشرية" عن اختراعه المتمثل بالقفل الإلكتروني باستخدام كرت الشفرة المبرمجة قائلا : لا يمكن فتحة الا بكرت الشفرة المبرمج له ، حيث يمكن فتحة اثناء تمرير كرت الشفرة .

وبحسب معاذ فإن هذا الاختراع جاء بناء على المشاكل والأعطال المنتشرة في الأقفال الميكانيكية الموجودة في السوق المحلية ،حيث يوفر الامكانيات اللازمة لحل هذه المشكلات .

وبالنسبة للأقفال الميكانيكية يقول معاذ : من عيوبها انه يتم فتحها بمفتاح ومعرضة للتخريب بسهولة ، بينما الأقفال المستعملة في البنوك والفنادق يمكن فك شفرتها مغناطيسيا .

ويضيف أن هذا المشروع الاختراعي الإلكتروني يتكون من "الحساسيات" والمقاسات الضوئية ، ومن مميزاته تنوع استخدامه في مختلف الأبواب في الفنادق والبنوك والمستشفيات والمطارات وفي المنازل والمكاتب.

نستطيع

عشر نصائح لكي تصبح نجماً في عملك

محمد عواد

فيما يلي بعض النصائح التي تجعلك نجماً في عملك أضعها بناء على خبرة عملية وتجارب شخصية أو مشتركة مع مقربين، هي نصائح بسيطة ولكن العمل بها يجعلك نجماً في عملك فالأمر ليس صعباً:

1- لا تتأخر عن عملك صباحاً واحرص على التواجد في الوقت المحدد أو قبله قليلاً.

2- لا تكثر من الإجازات المتفرقة وحاول أخذها بشكل مجمع مما يقلل الشعور بغيابك لدى من حولك.

3- دائماً راجع عملك قبل تسليمه أو إطلاقه للناس ، هذا يقلل من نسبة الخطأ لديك.

4- لا تكن موظفاً على الساعة يغادر حال نهاية توقيت العمل ، لو كان لديك عمل تابعه حتى النهاية.

5- لا تتردد بتقديم المعلومة لمن يطلبها منك ، لا تتردد بتقديم المساعدة لمن يطلبها .. تذكر أن المحتكر هو أقل الموظفين عمراً.

6- حاول أن تكون مثقفاً من خلال القراءة في المجالات المختلفة ، وكذلك كن على اطلاع في آخر مجريات الحياة السياسة والاجتماعية فمن شأن ذلك أن يلفت الانتباه إليك في الحوارات مع الزملاء ويجعلك مرجعاً جيداً لهم في كل شيء بما في ذلك العمل ، فالناس تحكم على الأمور بشكل مجمل وليس مفصل.

7- ارفض أنصاف الحلول في العمل ، فليس هناك عمل شبه مكتمل (هناك نوعان فقط إما عمل كامل أو عمل ناقص).

8- لا تكذب ولا تختلق القصص كي يلتفت الناس إليك ، فالكاذب الذي يعيش مع من كذب عليهم سوف يتم كشفه يوماً ما لأنه سيقول قصة متناقضة ، فكن حريصاً على تجنب هذا الخلق.

9- تعاطف مع الآخرين ، فأكثر الموظفين ابتعاداً عن النجومية هم أؤلئك الذين لا يتعاطفون مع أفراح وأحزان الآخرين ... التعاطف هو جسر النجومية ، فلو رزق زميل لك بولد اتصل به وبارك له وإن لم تكن علاقتك قوية....هذا التعاطف يشمل إظهار الاهتمام بما يهتم به من هم حولك كي لا يشعرون بأنك قادم من كوكب آخر.

10- لا تكثر من الحديث عن نفسك ونجاحاتك في العمل ، فهذا يزعج من هم حولك ويعتبرونه انتقاصاً منهم فالعلاقة مهما كانت ودية بينك وبين الآخرين فهي تنافسية في النهاية.