انخفاض مهارات التوظيف للمهندسين حديثي التخرج

يعمل محمد النابهي منذ تخرجه قبل عامين من كلية الهندسة في إحدى المؤسسات الخاصة العاملة في مجال الاستيراد والتصدير في جانب التوزيع والمبيعات ، ويتحسر كثيراً لعدم قدرته على العمل في مجال تخصصه في الهندسة قسم الاتصالات .

محمد واعداد غفيرة من أمثاله من خريجي الهندسة بمختلف تخصصاتها الفنية والكهربائية والتقنية لم يجدوا أي فرصة لهم في سوق العمل الأمر الذي يضطرهم للبحث عن أعمال أخرى لا تمت بأي صلة لتخصصاتهم ومؤهلاتهم وشهاداتهم.

ولا تتوقف المشكلة عند حدود السوق وعدم قدرتها على استيعاب الخريجين بل يتعدى الأمر إلى عوامل متعلقة بالتخصصات المطلوبة والتأهيل والتدريب وعدم اكتساب المهارات ، حيث هناك انخفاض لمهارات التوظيف وخصوصا للمهندسين حديثي التخرج.

تحقيق / محمد راجح

لم تعد التخصصات العلمية مثل الهندسة والتقنيات الحديثة كافية حتى لو كانت بمستويات أكاديمية عالية للدخول لسوق العمل والحصول على وظيفة مناسبة تستطيع التعامل معها بكفاءة وفاعلية إنتاجية.

النمط التقليدي بعملية التشغيل في اليمن ينصهر ويتلاشى في ظل متغيرات متعددة تعيشها البلد بشكل عام وسوق العمل بشكل خاص والذي يشهد تحولات جذرية مصيرية يتغافل الكثير عنها في ظل وضعية صعبة مع تزايد أعداد الخريجين وطالبي العمل واتساع هوة البطالة وما يقابلها من فرص محدودة تخضع لمعايير جديدة مرتبطة بالتخصص والتأهيل والمهارة.

وتوسعت خلال الأعوام القليلة الماضية قوة الطلب على بعض التخصصات وأبرزها الهندسة اعتقاداً بأهميتها وقدرتها على اختراق سوق العمل ، لكن المعضلة لاتزال أقوى بكثير في انخفاض مهارات التوظيف في هذا الجانب الذي يشهد اقبالاً كثيراً للالتحاق به من قبل الطلاب والدارسين وصعوبات بالغة أيضا في الحصول على مقعد دراسي نظراً لتشديد إجراءات القبول في كليات الهندسة بالجامعات اليمنية.

عوائق

يقول الباحث في مركز إدارة الأعمال بجامعة صنعاء أحمد الضلاعي إن عدم وجود مواهب مهارة وكفؤة تشكل إحدى أهم المعوقات لتطوير ونمو الاقتصاد اليمني ، وهناك فجوة شاسعة بين طلب السوق وما تنتجه مؤسسات التعليم .

وعلى الرغم من اتساع فجوة المهارة والمعرفة ،الا أن الباحث الضلاعي يشير الى أن هناك قبولاً إلى حد ما لا صحاب الأعمال لمستوى مهارات ومعرفة الخريجين بنسبة تزيد على 50% من إجمالي أصحاب الأعمال ممن قدموا فرصاً لمهندسين حديثي التخرج وكانوا نوعا ما ولو بنسبة متدنية راضين بجودة وأداء المهندسين وفقا لأحد الأبحاث التي أعدها بهذا الخصوص.

معايير

بناء على فرز المهارات الى ثلاثة مجاميع هي مهارات التوظيف الأساسية والاتصال والمهنية فإن أصحاب الأعمال يصنفون مجموعة المهارات البرمجية كمهارات مهمة جدا .

ويرى الضلاعي أن الفجوة الكبيرة بين مهارات التوظيف واضحة جداً في مهارات التفكير العالية التنظيم بناء على المعايير والتصنيفات الدولية مثل تصنيف "بلوم".

ويؤكد خبراء أن هذا له تأثير على انخفاض ولو محدود في مهارات التوظيف لهؤلاء المهندسين من الخريجين الجدد.

وبحسب الضلاعي فإن أصحاب الأعمال يصنفون في نفس الوقت المهارات الفنية والقدرة على تحمل المسؤوليات كأساس للأعمال كمهارة فردية عالية من حيث الأهمية.

قرارات

نحو الثلثين من السكان الواقعين تحت سن العمل 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 .

ويرى الخبير المتخصص بالتنمية البشرية وإدارة الأعمال بوزارة الشؤون الاجتماعية صبري الزريقي ان سوق العمل يعاني من فجوة كبيرة تتمثل في التخصصات والمخرجات من اغلب المؤسسات التعليمية ، سواء من حيث المخرجات الكمية أو المعرفية .

ويضيف إن هناك فجوة تتسع كل عام بين هذه المخرجات واحتياجات سوق العمل في ظل غياب التنسيق والتكامل بين جميع الأطراف المعنية.

ويشير الزريقي إلى أن القطاع الخاص يعمل بعيداً عن سوق العمل ،حيث لا يوج د تخطيط ولا رؤية للتعامل والتغلب على هذا الوضع ولا دراسات ولا رؤية مستقبلية .

ويقول : منذ سنوات هناك تكدس كبير لتخصصات معينة في سوق العمل ولا تزال مخرجاته تتدفق بكميات أكبر ،بينما هناك تخصصات مطلوبة يحتاجها بشدة سوق العمل ولا يجدها ولا يوجد أي اهتمام بتوفيرها.

ويؤكد أهمية إشراك القطاع الخاص في خطط وتوجهات سوق العمل ،لكن الفجوة لا تزال قائمة ومؤثرة على هذه التوجهات والإجراءات.

معدلات

توضح دراسة حديثة أن تزايد مخرجات التعليم الجامعي بمعدلات تفوق القدرة الاستيعابية لسوق العمل المحلي يمثل هو الآخر تحدياً في جانب العرض ،فخلال الأعوام الماضية تخرج من الجامعات الحكومية فقط حوالي 75 ألف طالب وطالبة، شكل الخريجون من الكليات النظرية حوالي 85%، والنسبة الباقية يمثلها خريجو الكليات العلمية.

وإجمالا، فإن الخريجين أصبحوا يعانون من عدم الحصول على فرص عمل مناسبة سواء في القطاع العام أو الخاص، بسبب قصور في المهارات المطلوبة لسوق العمل.

وتشير نتائج مسح القوى العاملة إلى أن أهم الصعوبات التي تواجهها المنشآت في توظيف العاملين بأجر هو عدم توفر مهارات اللغة بنسبة تصل لنحو (39%)، ومهارات الكمبيوتر (22.5%)، ومهارات الهندسة واستخدام المعدات (28%).

وفي جانب الطلب بينت الدراسة أن التطورات والمستجدات في اتجاهات الطلب على القوى العاملة أفرزت متغيرات جديدة تتطلب وضع سياسات وبرامج فاعلة لتلبية احتياجات سوق العمل المحلي، بالمقابل فإن التطورات في سوق العمل المحلي والاقليمي وتنامي الطلب على المهارات النوعية والمتخصصة، بدأ يجذب الكفاءات اليمنية المؤهلة والمدربة في عدد من المجالات الأكاديمية والهندسية، والطبية، وتقنية المعلومات وهذا يعني أن هناك فرصاً متاحة لتطوير وتوسيع مؤسسات حديثة لتنمية الموارد البشرية في مجالات معينة وتوجيه مخرجاتها تجاه كل من السوق المحلي أو الإقليمي.

جهاز مفرغ من المواهب!!

تحتل اليمن مرتبة متدنية في المؤشرات الدولية للأمن الوظيفي ، بسبب مجموعة من السياسات الخاطئة والعديد من العوامل منها التركيبة السكانية المعقدة واضطراب الوضع السياسي بالاضافة إلى وضعية التعليم الذي لا يفرز موظفين مؤهلين ومحترفين ، وكذا العجز التام عن تطوير المواهب العلمية والادارية .

وتعاني بلادنا نتيجة لذلك تكدس كبيرٍ للعمالة الفائضة في الجهاز الاداري العام المفرغ تماما من المواهب الادارية المبدعة والمؤثرة والمنتجة ، وانخفاضاً في الموارد البشرية وكذا تردي معاهد ومراكز التدريب والتأهيل التي لا تستطيع الارتقاء باليد العاملة وتعجز عن إيجاد المواهب وتطويرها.

الثورة / محمد راجح

يسهل الحديث عن الموهوبين وعن أهميتهم في مؤسسات ومنظمات الأعمال ، لكن جذبهم للعمل والاحتفاظ بهم ليس بالسهولة نفسها.

ومن الغريب أن العديد من مؤسسات ومنظمات الأعمال في بيئة عمل مثل اليمن تستبعد أصحاب المواهب من الباحثين عن العمل بدلا من جذبهم، ويحدث هذا خلال عملية اختيار الموظفين أو في الفترة التي تأتي بعد التوظيف ، حيث تقع قطاعات الأعمال في مثل هذا الخطأ كثيرا ، لعدم إدراكها بأن الأنظمة والسياسات التي تتبعها في التوظيف، تحبط الموظفين الموهوبين وتجبرهم على ترك العمل.

وتتضمن العوامل التي تبعد الموهوبين عن قبول الوظائف أو الاستمرار بها جمود التواصل الآلي والسياسات غير المرنة ، وعدم وجود نظام ناجع للتغذية الراجعة وفوضى إدارة الأعمال وسياسة الترهيب نتيجة لتنامي بيئة عمل مملة وثقيلة واستخدام التخويف كأداة للتحفيز وزيادة الأعمال ، بالإضافة إلى سياسة الدفع غير المجزي وسياسة تشجيع التملق وتصيد الأخطاء.

قياس

يعد التعليم من أهم المعايير التي يتم اعتمادها في قياس مؤشر الأمن الوظيفي ووضعية الموارد البشرية والمخاطر التي تحيط بها حيث تكمن أهمية هذا المؤشر بإيجاد موظفين محترفين مؤهلين قادرين على تطوير الأداء ودفع عجلة التنمية إلى الأمام.

وتعاني اليمن وفقاً للتقارير المحلية والدولية من تراجع وفرة المواهب المؤهلة والقادرة على الإبداع والإنتاجية وتطوير الأداء ؛ وهو توجه يزيد من حدته النقص في التدريب في القطاعين الحكومي، والمؤسسات والشركات الخاصة.

ويرجع خبراء أسباب ذلك إلى العديد الإشكاليات والممارسات الإدارية المغلوطة في شتى النواحي ، بالإضافة إلى ضعف الاستثمار في القطاع الإداري ، والافتقاد لأفضل الممارسات الإدارية الصحيحة.

مؤكدين أن معالجة هذه المشكلة تتطلب قيام قطاعات الأعمال والاستثمار والمؤسسات والشركات العاملة بالاستثمار في اليد العاملة والموارد البشرية ، والبحث عن المواهب الملائمة أو تأهيل المواهب المتاحة حاليا في سوق العمل.

ويقول خبراء انه لا يمكن إحداث تغيير في إدارة مترهلة بشكل جذري وبوقت وجيز ولهذا يجب أن تكون هناك دراسة علمية حديثة وخطط موضوعية تستند لتجارب الآخرين ،وتبدأ بالإدارات الانجح وتعممها على الإدارات الأخرى للاستفادة منها.

بيروقراطية

يرى استاذ إدارة الأعمال الدكتور سنان المرهضي نائب رئيس جامعة صنعاء ان البيروقراطية والسياسة الرسمية تسيطر على منظمات الأعمال مما انعكس سلبيا على أدائها.

ويعتقد بأن ممارسة الوظائف التخصصية للموارد البشرية أهم مكون في منظمة التعلم ومؤشر لاهتمام القيادة الإدارية بالرأسمال البشري ، وعليه فمن الضروري إيجاد معايير علمية تتواءم وخصائص بيئة الأعمال لعمليات المفاضلة بين طالبي الالتحاق بالوظائف والأعمال ، وكذلك التنقيب على الموهوبين في المنظمات والمؤسسات وإدارتهم بشكل فعال وتوفير بيئة خاصة تتوافق وحاجات ورغبات الموهوبين .

وكذلك بحسب الدكتور سنان " التكاملية الأفقية والرأسية مع الإدارات الأخرى والعمل بروح الفريق الواحد بما يعزز الاستثمار في رأس المال البشري مع التأكد من عدالة استراتيجيات الحوافز ونظمها واشباعها لحاجات ورغبات الموارد البشرية المختلفة ومراعاة الاختلافات الفردية.

ويدعو الدكتور المرهضي إلى تصميم نظام حوافز فعال ومحفز للموارد البشرية ، بالإضافة إلى ضرورة عملية ممارسة الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية ، وكذا الدراسة الميدانية الرصينة لاختيار هذا النموذج المحفز لتطوير بيئة الأعمال.

موارد

ترتبط المشاكل الإدارية والوظيفية التي تشكل معضلة وعقبة كبيرة أمام تطور الأداء بنوعيّة موارد التوظيف والتدريب الملائمة وتوافرها نتيجة انعدام وسائل التعليم الحديثة والمتطورة وكذا عدم توفر مراكز ومؤسسات ومعاهد تؤمّن تعليماً وتدريباً أرفع مستوى مما هو عليه الواقع ،الأمر الذي ينعكس في محدودية توافر المواهب الجيدة على المستويين الاحترافي والإداري.

كما أن المواهب الإدارية والعلمية المحترفة في اليمن مهاجرة في الخارج لانها تبحث عن ذاتها وفرصها في الدول الأخرى ،لما تقدمه من رواتب أكثر ارتفاعا وبيئة أفضل للعمل.

ونتيجة لذلك، يبرز توجّه نحو تراجع وفرة المواهب المؤهلة في بلادنا وهو توجه يزيد من حدته النقص في التدريب من جانب الحكومة، والمؤسسات والشركات الخاصة.

حقيبة التدريب

ثلاثة برامج لتدريب الشباب في الإصلاحات الاقتصادية

دشن الجهاز التنفيذي لتسريع استيعاب تعهدات المانحين ودعم سياسات الإصلاح برنامجه التدريبي الأول للشباب في مرحلته التجريبية والذي يشمل ثلاثة برامج تدريبية في السنة مدة كل برنامج 3 أشهر.

ويهدف البرنامج الذي يأتي في إطار دعم الجهاز التنفيذي لتمكين وبناء قدرات الشباب اليمني وإكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل ، إلى إشراك وتدريب الشباب اليمني حديثي التخرج وطلاب الجامعات في عملية صنع سياسة الإصلاحات وتزويدهم بالخبرة العملية لتطبيق الجوانب النظرية .

وتتركز هذه البرامج التدريبية في العديد من المجالات المتعلقة بالإصلاحات الاقتصادية أهمها سياسات الإصلاحات، وإدارة المشاريع، والرقابة والمتابعة، بالإضافة إلى التواصل والعلاقات العامة، والمالية والمشتريات.

وقد التحق بالبرنامج مجموعة من المتدربين متعددي التخصصات منها هندسة شبكات الحاسوب والعلوم المالية والمصرفية ، حيث يعملون بإشراف قيادة الجهاز التنفيذي وخبراء السياسات بالجهاز.

هل تسهم الأناقة في زيادة الدخل؟

وفقا لدراسة حديثة فإن هناك العديد من المؤثرات أهمها "الأناقة " أو طريقة اللبس تؤثر بشكل مباشر على الدخل وتوجيه معدلات الرواتب بالارتفاع أو الانخفاض وخصوصا للرجال ، بينما النساء فالمسألة أكثر تعقيدا بحسب ما جاء في الدراسة ، حيث لا يؤثر اللباس في حصول المرأة على راتب أعلى بقدر ما يسهم في توفير الأمان الوظيفي لهن.

بحسب عبدالعزيز الحميدي صاحب مركز تجاري للخياطة وبيع البدلات والملابس الرجالية فإن الأناقة تلعب دوراً كبيراً في تسويق الشخص ، سواء في العمل أو في سوق التعاملات التي تتطلب الترويج لسلعة أو خدمة معينة ، وكذا بالنسبة لطالبي الأعمال حيث تلعب الأناقة والشكل الجيد دور ا كبيرا في تجاوز إجراءات الاختبارات الوظيفية في بعض الأحيان ، لأن أصحاب الأعمال يهمهم وجود موظف يعكس شكلاً ومضموناً لائقاً بعملهم وبيئة العمل التي ينتمون إليها.

قدرة

يعتبر احد الخبراء في التسويق الذاتي بالمركز الوطني للتنمية وتطوير القدرات الذاتية أن اللباس هو المفتاح الحقيقي لنجاحك وتفوقك في ميدان العمل .

ويشير إلى أن العديد من الأشخاص استطاعوا الانتقال إلى العمل في شركات مرموقة بفضل تحسن أذواقهم في ارتداء الملابس. بينما آخرون استطاعوا الحصول على ترقيات كبيرة بسبب تغيير صورهم الخارجية. ويرى أن كل شخص يقوم بالظهور بشكل أفضل يكتسب قدرا أكبر من الثقة بالنفس واحترام الآخرين.

معارضة

يعارض خبراء آخرون الفكرة القائلة بأن مستوى أناقة الشخص يؤثر نسبيا على دخله المادي، مؤكدين أن هناك رجالا يعملون في القطاع المالي والإداري وهم يرتدون بدلات سوداء تفتقر للأناقة، ورغم ذلك فهم في حالة مادية جيدة للغاية".

ويرجع السبب في ذلك حسب اعتقادها إلى أن عملاءهم لا يدركون تماما ما يجب أن يكون عليه اللباس الأفضل بالنسبة لرجل الأعمال وخصوصا في المناطق وبيئات العمل بالتحديد.

مبدعون

توقع الأفضل!!

معظم الموظفين لا يرغبون في إثارة المشاكل في أماكن عملهم لكن يظل على المسؤولين والمدراء أن يتعامل من وقت لآخر مع موظف أو موظفين لا يريدان التعاون ويثيران المشاكل.

ويقول خبراء أن فصل أمثال هؤلاء الموظفين المزعجين قد يكون آخر الخيارات، لكن قبل الإقدام على هذه الخطوة على المدير أن يجرب العديد من التكتيكات وفق رؤية من عدة خطوات وضعها خبراء في التنمية البشرية لتصحيح المشكلة بطريقة بناءة:

• توضيح اللوائح بحزم ، وذلك من خلال فترة التوجيه الأولى عند تعيين الموظفين لابد من تذكيرهم بالضوابط واللوائح والإجراءات التي يجب أن يتقيدوا بها مع إعادة التذكير بهذه الضوابط من وقت لآخر.

• مناقشة النتائج ، لان الضوابط واللوائح وحدها لن توجه سلوك العاملين بل يجب تذكيرهم أيضًا بالعقوبات والنتائج التي قد تترتب على انتهاك هذه اللوائح ليس بغرض التخويف ولكن لتأكيد حزم الإدارة فيما يتعلق بالسلوكيات غير المنضبطة.

• توقع الأفضل ، وهنا يجب أن يكون المسؤول إيجابيًا وألا يتصرف وكأنه يفترض سوء النية لدى مرؤوسيه أو أنهم يحاولون خداعه والتحايل على اللوائح وعليه أن يشعرهم بالثقة فهذا سيدفع معظمهم ليكونوا أهلاً لها.

• التصدي للسلوك الخاطئ فورًا ، على المسؤول في هذا الجانب أن يكون هادئًا وصبورًا لكن يجب أن يفهم العاملون على الفور متى يجب عليهم تصحيح مشكلة ما وأي تأخير في معالجة الموضوع سيجعلهم يشعرون بأنهم لم يخططوا والتصحيح المتأخر يزيد المشكلة تعقيدًا.

• تعزيز الأداء الإيجابي ، بحيث لا ينبغي أن يصبح هم المسؤول التركيز على السلوكيات السيئة والسلبية بل لابد من الإشادة بالعمل الجيد وكذلك بالجهد الذي يبذلونه لمعالجة مشكلات الأداء فهذا من شأنه إعطاؤهم شعورًا بأن إدارتهم ملتزمة بدعم نجاحاتهم

نستطيع

لا تجعل الخوف يديرك!!

محمد عواد

عندما أنظر إلى الأطفال من حولي وطريقة تعامل معظم ذويهم معهم ، أجد أن العلاقة مبنية على وضع قائمة من الممنوعات والمسموحات ويتم التشديد على قائمة الممنوعات بكلمات صارمة ، ومن هناك يتم زراعة الإدارة بالخوف في قلوب الأطفال لتنمو معهم بعد ذلك من دون دراية ، ويبدأ البعض باستعمال هذه الحقيقة لإدارة بعضهم البعض.

عندما دخلت الجامعة حذرني كثيرون من أن العمل في الأنشطة السياسية أو الاجتماعية قد يؤدي إلى فصلي من الجامعة ، في البداية كنت خائفا حقاً من ذلك وابتعدت عن مثل هذه الأنشطة ، وعندما شاهدت زملاء لي يمارسون تلك التجاوزات "حسب ما تم إفهامي" ولا يتعرضون للفصل، أيقنت أن ذلك خوف لا مبرر له واشتغلت في ذلك المجال لفترة، قبل أن أنسحب عقب تخرجي بعامين لعدم ارتياحي لتفكير قديم ومصالح فردية تطغى على الأجواء.

نظرت إلى أسلوب بعض الانتهازيين في العمل الذين زاملوني في الماضي، فوجدت أحدهم يريد الانفراد بالصورة ليعطي انطباعاً بأنه الموظف المميز ، فيقول لزميله عن طيبة قلب (طبعاً) : "اجعلني أكلم المدير بالفكرة ، فأنت تعرفه غبي وعصبي وسوف يبدأ بالتهكم على الفكرة لكنني أستطيع التعامل معه". ...الزميل الذي يسمع يخشى هذا الصراع ويقول له ببساطة وتجنباً للمواجهة : "أوافقك الرأي".

الإدارة بالخوف موجودة في شتى مفاصل حياتنا ، و يقول باولو كويليو إن الأحلام التي لا تتحقق هي تلك التي يخاف أصحابها تحقيقها ، ويقول الناس : "الخوف يجعل لياليناً طويلة" ، ويقولون كذلك : "الخوف هو اليقين بأننا لن نفعل شيئاً معيناً" ، وهي مقولات واضحة الدلالة بأنك تستطيع توجيه مصير أفعال الناس في حال سيطر الخوف عليهم.

يطبق هذه المقولة السياسيون بشكل محترف للغاية ، في تمرير قوانين والحصول على ميزانيات ضخمة ، ويستخدمها كذلك بعض المدراء في الشركات مثل " بعبع الإفلاس" أو "بعبع الأزمة المالية" وغيرهم الكثير.

المطلوب ببساطة أن تراجع خوفك من الأمور ولا تجعله يديرك ، اسأل نفسك : " ما أسوأ الممكن؟ "و" كيف أتعامل مع الأسوأ؟"....هناك أشخاص كثيرون أعرفهم يعيشون كما هم يريد خوفهم وليس كما يريدون .