

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إسهامات الغرف السعودية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم

ورقة عمل مقدمة من

الغرفة التجارية الصناعية بالرياض

إلى ندوة إسهامات الغرف التجارية الصناعية في
تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم - الواقع والمأمول

التي ينظمها

مكتب التريبة العربي لدول الخليج بالتعاون مع غرفة تجارة وصناعة أبوظبي

في الفترة ٢٠ - ٢١ شوال ١٤٢١ هـ / ١٥ - ١٦ يناير ٢٠٠١ م

إعداد

مركز البحوث والدراسات بالغرفة

المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
٣	مقدمة
٤	أولاً : دوافع إدخال النشاط التدريبي ضمن أنشطة الغرف .
٦	ثانياً : توجه الغرف للنشاط التدريبي والعقبات التي واجهتها .
٨	ثالثاً : تجربة غرفة الرياض في مجال التدريب والتأهيل .
٢٠	رابعاً : الآليات المأمولة لتفعيل إسهامات الغرف في التدريب والتأهيل .

مقدمة

يمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية ، ومن ثم حرصت الدول على العناية بتأهيله ضمن برامج مرحلية لتنمية الموارد البشرية تركزت بشكل رئيسي على المناهج التعليمية .

وقد ثبت من الواقع العملي أن الاستناد فقط على التعليم لا يكفي لقيام الخريجين بمتطلبات الوظائف والمهن التي يحتاجها سوق العمل ، مما تطلب التوجه إلى التدريب باعتباره الوسيلة التي تلبى المهارات المطلوبة لممارسة المهن والوظائف خاصة إذا تم التخطيط له وتصميم برامجه من خلال الربط الدقيق مع واقع سوق العمل .

وفي إطار ذلك اهتمت الغرف التجارية الصناعية السعودية بتدريب العمالة الوطنية انطلاقاً من حرصها على دعم القطاع الخاص وتوفير مختلف العناصر اللازمة لتحقيق دوره المتزايد في التنمية وفي مقدمتها العنصر البشري الذي مثل عدم توافره بالكم والكيفية المطلوبة أحد المشكلات الرئيسية التي واجهت دول مجلس التعاون الخليجي خصوصاً في الفترات الأولى من تنفيذ خطط التنمية .

وتتناول هذه الورقة إسهامات الغرف السعودية في تدريب وتأهيل خريجي قطاعات التعليم مع التركيز في هذا الصدد على تجربة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض سواء من خلال قيامها بشكل مباشر بالتدريب والتأهيل وما يرتبط بهما من دراسات وتخطيط وتنفيذ برامج ، أو من خلال تعاونها مع الجهات ذات العلاقة .

كما تطرح الورقة بعض المقترحات التي تتضمن آليات محددة لتنشيط جهود الغرف في مجال التأهيل والتدريب لخريجي قطاعات التعليم ، ولتوطيد العلاقة بين الغرف وإنجاز بعض الأعمال المشتركة في مجال تدريب وتأهيل الكوادر الوطنية ، بالإضافة اقتراح محاور لتواصل التعاون مع الجهات ذات العلاقة .

والله الموفق ،،،

أولاً : دوافع إدخال النشاط التدريبي ضمن أنشطة الغرف :

اهتمت الغرف السعودية بإدخال النشاط التدريبي ضمن أنشطتها الأساسية من واقع مسؤوليتها النظامية عن دعم وتطوير القطاع الخاص ، إضافة إلى دورها المتزايد في المجتمع كأحد الصروح الاقتصادية الأساسية القائمة به والتي تعمل على تحقيق الأهداف التنموية الوطنية ، وانطلاقاً من المبررات التالية :

(١) ضعف الموازنة بين مخرجات قطاعات التعليم واحتياجات سوق العمل :

حيث يحتاج سوق العمل لنوعيات من الوظائف تستلزم متطلبات معينة من التأهيل والمهارة في الأداء ومعظمها وظائف فنية ومهنية ومتخصصة ، وعدم مواكبة المخرجات التعليمية والتدريبية القائمة للأعداد والنوعيات المطلوبة من هذه الوظائف .

وهذا الأمر يتطلب وجود برامج تأهيلية وتدريبية مناسبة تتوافق مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات الوظائف المتاحة بالمنشآت .

(٢) مسؤولية القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية :

اتجهت سياسات التشغيل في المملكة خاصة في الخمس عشر سنة الأخيرة إلى إناطة المسؤولية الرئيسية في تدبير فرص العمل للعمالة المواطنة الباحثة عن عمل إلى القطاع الخاص نظراً لاستيعاب القطاع الخاص للنسبة الغالبة من إجمالي العمالة المدنية والتي تراوحت بين ٨٦,٦% إلى ٩٥,٩% في الفترة من عام ١٣٩٠ إلى عام ١٤٢٠هـ وبسبب اكتفاء معظم القطاعات الفرعية المكونة للقطاع الحكومي لاحتياجاتها

وحتى يتوافر للقطاع الخاص إمكانية القيام بمسؤوليته عن توفير النسبة الغالبة من فرص العمل للداخلين الجدد إلى سوق العمل ومعظمهم من خريجي التعليم العام والجامعي فإن الأمر يتطلب تحقيق التوافق بين احتياجاته الوظيفية ونوعيات وتخصصات الخريجين والخريجات ، حتى لا يؤثر تشغيل خريجين غير مؤهلين بشكل عملي في الكفاءة الاقتصادية للمنشآت .

(٣) إكساب الخريجين سلوكيات القطاع الخاص :

تتسم منشآت القطاع الخاص بمجموعة من السلوكيات ترتبط بالأداء الاقتصادي وتحقيق معدلات محددة منه بما يحقق الأهداف الاستثمارية للمنشأة ومن ذلك العمل في أوقات تتفق مع طبيعة النشاط الذي تقوم به المنشأة والالتزام بالانضباط والاستغلال الكامل لوقت العمل وكذلك ما يرتبط بالتعامل مع الرؤساء والتعاون مع الزملاء وغيرها من سلوكيات العمل والتي لا تدخل عادة ضمن المقررات الدراسية ، ومن ثم فإن الغرف تحرص على إكساب المتدربين من الخريجين هذه السلوكيات بما يحافظ على استقرارهم الوظيفي من ناحية ويحافظ على أسلوب العمل في القطاع الخاص من ناحية أخرى .

٤) استشعار الاحتياجات التدريبية للقطاع الخاص :

تعد الغرف أكثر الجهات استشعاراً وتلمساً للاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للقطاع الخاص من عدة مناحي منها :

(أ) كونها الجهة التي تمثل القطاع الخاص وتتولى دعمه وتطويره نظاماً من كافة الجوانب •

(ب) أناط نظام الغرف السعودية للغرف إمكانية إنشاء مراكز للتدريب للإسهام في تقدم وتطور قطاع الأعمال •

(ج) تلمسها بشكل مباشر من خلال اللجان المشكلة بها وقنوات الاتصال المتعددة بينها وبين المنشآت ، احتياجات هذه المنشآت من العمالة والوظائف ونوعيات ومستويات التأهيل والتدريب المطلوبة •

(د) تشخيصها من خلال الدراسات التي تجريها عن القطاع الخاص في مختلف الجوانب المرتبطة بواقعه ومشكلاته وسبل تطويره احتياجاته وتطلعاته وتوسعاته المستقبلية وما يرتبط بها من توظيف وتدريب ، وما أثبتته الدراسات من وجود علاقة طردية بين مستوى التأهيل والتدريب ومستوى الإنتاجية والأداء بالمنشآت •

ثانياً : توجه الغرف للنشاط التدريبي والعقبات التي واجهتها :

اهتمت الغرف التجارية الصناعية في المملكة اهتماما كبيرا بتدريب وتأهيل خريجي قطاعات التعليم من واقع مسؤوليتها في الإسهام في تهيئة العوامل التي تعين القطاع الخاص على القيام بدوره المتنامي في تحقيق الأهداف التنموية ، بالإضافة إلى التواجد المستمر للغرف كصروح اقتصادية تساند الجهات الحكومية في إنجاز التوجهات الوطنية ومنها السعودية وتوطين العمالة الوطنية وزيادة الفرص الوظيفية لها بالمنشآت .

(١) الإطار العام للسياسات التدريبية للغرف :

تحقيقاً لما تقدم تبنت الغرف سياسات وبرامج متكاملة استهدفت أن يكون التدريب والتأهيل بغرض التوظيف ، من أجل معاونة القطاع الخاص على إتاحة فرص العمل للعمالة الوطنية والاستفادة من مخرجات قطاعات التعليم .

وقد شملت هذه السياسات والبرامج ما يلي:

(أ) إعداد دراسات شاملة عن مشكلة العمالة من كافة جوانبها وسبل زيادة توظيف العمالة السعودية في القطاع الخاص .

(ب) إنشاء مراكز ووحدات للتدريب تنظم برامج تدريبية متنوعة منها برامج لتأهيل الشباب السعودي على الوظائف والمهن المطلوبة في سوق العمل ، إضافة إلى تنمية مهارات القائمين على رأس العمل في المنشآت .

(ج) إنشاء وحدات لتقديم خدمات التوظيف للشباب السعودي الباحثين عن عمل والتنسيق بينهم وبين مسؤولي المنشآت التي تتوافر بها فرص للتوظيف .

(د) البحث عن الفرص الاستثمارية المتاحة في المملكة وإعداد دراسات جدوى أولية لها شاملة مجالات عمل للشباب السعودي .

(هـ) التوعية من خلال المجالات التي تصدرها وسائل الإعلام الأخرى بأهمية توظيف العمالة الوطنية في تحقيق استقرار النشاط الاقتصادي للمنشآت ، وسرعة الدورة الاقتصادية .

(و) عقد لقاءات مع مسؤولي المؤسسات التعليمية والتدريبية لإبداء وجهة نظر القطاع الخاص بشأن التخصصات المتاحة من خريجي هذه المؤسسات ،

والتعريف باحتياجات المنشآت من نوعيات الخريجين المناسبة للوظائف القائمة والمستقبلية بها .

(ز) المشاركة في الفعاليات التي تنظمها الجهات المعنية بتخطيط وتنمية وتوظيف القوى العاملة بالمملكة لبحث سبل زيادة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص وتقديم أوراق العمل متضمنة المقترحات المناسبة في هذا الصدد .

٢) العقبات التي تواجهها الغرف في ممارسة النشاط التدريبي :

تواجه الغرف بعض المشكلات تؤثر في فاعلية دورها في تدريب وتأهيل وتوظيف العمالة الوطنية من أبرزها ما يلي :

(أ) عدم وجود حصر دقيق وتوصيف للوظائف القائمة في القطاع الخاص واحتياجاته المستقبلية يمكن الاعتماد عليها في وضع خطط التدريب والتأهيل العاجلة والآجلة .

(ب) ضعف التنسيق بين الجهات القائمة بالتعليم والتدريب والتأهيل وعدم وجود جهة محددة تتولى هذا التنسيق لتجنب تزايد الخريجين في مجالات قد تزيد عن احتياجات سوق العمل ، بالإضافة إلى عدم تبادل الاستفادة بالإمكانات والخبرات التدريبية والتأهيلية المتاحة .

(ج) عدم استفادة بعض الحاصلين على دورات تدريبية سواء من خلال مراكزها التدريبية أو المراكز التدريبية الأخرى من حصيلة هذه الدورات بسبب توجيههم للعمل في مجالات أخرى مختلفة عنها .

(د) ضعف المورد المالي لدى بعض الشباب الراغبين في التدريب مما يقف عائقا أمام التحاقهم بالبرامج التأهيلية وبرامج الدبلومات التي تحقق لهم تأهيلا متميزا يعاونهم على الالتحاق بالعمل .

(هـ) عدم تجانس احتياجات سوق العمل مع بعض التخصصات العلمية المطلوبة ، وقلة أعداد الخريجين في تخصصات أخرى بالإضافة إلى ضعف المستوى العام للكثير من هؤلاء الخريجين ، مما يصعب مهمة الغرف للقيام بالتدريب والتأهيل على المستوى المطلوب خصوصا في المجالات العلمية الفنية التي تتطلب تجهيزات خاصة .

(و) عزوف الشباب السعودي عن العمل في بعض الوظائف المطلوبة والمتاحة بالقطاع الخاص بحجة النظرة الاجتماعية الدنيوية لتلك الوظائف ، رغم توافر إمكانات التدريب على متطلباتها .

(ز) وجود بعض الثغرات في تشريعات العمل تؤدي إلى ارتفاع معدل دوران العمل ، وتقف عائقا أمام زيادة إمكانية واقتناع أصحاب الأعمال بالتعاون مع الغرف

لاسهام في عملية التدريب والتأهيل أو التنسيق معها بشأن البرامج المطلوبة أو الاستفادة من خريجي البرامج القائمة .

(ح) تدني مستويات الأجور المعروضة في كثير من المنشآت ، في الوقت الذي يواجه فيه طالبي العمل أعباء متعددة منها تكاليف الالتحاق ببرامج التدريب والتأهيل .

ثالثا : تجربة غرفة الرياض في مجال التأهيل والتدريب :

أولت الغرفة التجارية الصناعية بالرياض - ومنذ وقت مبكر - عناية كبيرة بقضية تدريب وتأهيل خريجي قطاعات التعليم من منظور متكامل يربط بين واقع العمالة الوطنية كما وكيفا ، واحتياجات سوق العمل وبالتركيز على القطاع الخاص ، وما يواجهه من معوقات إزاء الاعتماد على العمالة الوطنية والمعايير اللازم توافرها ولو بقدر مناسب يتوافق مع متطلبات الوظائف المتاحة لديه سواء من فرص العمل الجديدة أو عن طريق الإحلال محل العمالة الوافدة .

وقد انعكست معالجة الغرفة لهذه القضية بشكل عملي في عدة محاور أهمها :

- (١) إعداد الدراسات والبحوث المتخصصة .
- (٢) إنشاء مركز التدريب والتطوير .
- (٣) إنشاء مركز التوظيف .
- (٤) تشكيل لجان معنية بتنمية الموارد البشرية .
- (٥) تبني فكرة إنشاء كليات جامعية أهلية .
- (٦) التعاون مع الجهات ذات العلاقة .

١ - إعداد الدراسات والبحوث المتخصصة :

ساهمت الغرفة بنصيب وافر من الدراسات والبحوث والمذكرات تناولت مختلف جوانب وأبعاد مشكلة تأهيل وتوظيف العمالة في القطاع الخاص منها ما يلي :

١/١ دراسة عن معوقات القطاع الخاص في الاتجاه نحو سعودة الوظائف، ومقترحات رجال الأعمال للتغلب عليها ، وكان من أبرز هذه المعوقات النقص في التخصصات المطلوبة للعمل بالمنشآت القطاع الخاص ، وزيادة معدلات دوران العمل للعمالة الوطنية لعدم تكيف بعضها مع ظروف العمل بالقطاع الخاص ، أما المقترحات للتغلب على هذه المعوقات فكان من أهمها ربط مناهج التعليم والتدريب باحتياجات القطاع الخاص من التخصصات ومشاركة أصحاب المنشآت بالرأي في هذه المناهج

٢/١ دراسة عن أسباب عزوف الشباب السعودي عن العمل في القطاع الخاص ، ركزت على العوامل الاجتماعية التي تحد من اندفاع الأفراد للعمل في القطاع الخاص ومدى توافر الخبرات الكافية وإمكانية تطويرها لتأخذ دورها الطبيعي في سوق العمل •

٣/١ دراسة عن سبل زيادة مساهمة العمالة السعودية في القطاع الخاص اشتملت على تحليل تفصيلي لهيكل وطبيعة العمالة السعودية في القطاع الخاص ومدى توافر الأعداد والمؤهلات القادرة على ملء الفراغ أو الإحلال محل العمالة الأجنبية وكيفية إجراء هذا الإحلال على ضوء توافر الأعداد والخبرات الكافية والمستوى الذي وصل إليه القطاع الخاص في توظيف العمالة الوطنية ، وقد قدمت هذه الدراسة مجموعة توصيات مهمة منها: زيادة الاهتمام بدراسات القوى العاملة والدراسات السلوكية في مجال العمل واتباع أسلوب التدرج في إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة ، وتهيئة السوق المحلية للعمالة بجعلها أكثر تفاعلا مع احتياجات القطاع الخاص عن طريق ارتباط سياسات التعليم بسياسة القوى العاملة ، والتوسع في التعليم الفني والتدريب المهني ، والحد من أعداد خريجي التخصصات النظرية •

٤/١ دراسة عن حل مشكلة فائض العمالة الوطنية من خلال برنامج متدرج لسعودة الوظائف شملت التعريف بطبيعة المشكلة وأبعادها ، وواقع سوق العمل السعودي ، وحجم الفائض من العمالة الوطنية ، وقد اقترحت الدراسة برنامجا لسعودة الوظائف يستند إلى انتهاج أسلوب الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الوافدة على مدار فترة تتراوح بين ١٠ - ١٥ سنة يتم خلالها تهيئة مخرجات التعليم والتدريب لتأمين احتياجات المنشآت من العمالة الوطنية التي تتناسب في مهاراتها وقدراتها مع متطلبات الأعمال في هذه المنشآت ، وتوجيه الغرف التجارية والمنشآت إلى الاهتمام بالتدريب •

٥/١ دراسة عن إنشاء مركز للتدريب التعاوني هدفت إلى بحث جدوى إنشاء مركز تدريب تعاوني بالمدينة الصناعية يجمع بين التدريب النظري بموقع المركز والتدريب المهني بموقع العمل وفقا لأسلوب التدريب المزدوج ، وقد تناولت الدراسة حجم كل من الطلب والعرض الحالي والمستقبلي للنشاط التدريبي والإطار الفني للمركز ونظام تشغيله وطاقته الاستيعابية والمؤشرات المالية له •

٦/١ دراسة عن توظيف المرأة السعودية في القطاع الخاص تناولت الأهمية النسبية للمرأة السعودية في المجتمع وأسباب تدني مساهمتها في سوق العمل ومن أبرزها عدم توافق معظم تخصصات الخريجات مع احتياجات سوق العمل وعدم توافر التدريب المناسب لهن ، وأوصت الدراسة بتعديل مناهج التعليم لتصحيح الخلل والازدواجية في التخصصات القائمة لنتواءم مع الاحتياجات الفعلية والمستقبلية لمنشآت القطاع الخاص •

٧/١ الإسهام في إعداد دراسة المشروع الوطني للتوظيف بالقطاع الأهلي ، وذلك من خلال المشاركة في تمويل الدراسة بالتعاون مع غرفتي جدة والمنطقة الشرقية وتقييم الدراسة بغرض تحقيق الهدف منها وهو تشخيص مشكلة توظيف العمالة السعودية في القطاع الأهلي تشخيصا دقيقا يتناول أسبابها ومحدداتها سعيا لوضع تصور شامل لإعادة تكييف سياسات القوى العاملة لمقابلة احتياجات القطاع الأهلي من العمالة السعودية

المناسبة للعمل بمنشآته ، وتشجيعه على توفير فرص الاستخدام المنتج لهذه العمالة وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة دون التأثير على الكفاءة الاقتصادية للمنشآت .

٨/١ ورقة عمل عن تجربة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض في تفعيل التعاون بين قطاعي التعليم والأعمال تناولت دوافع التعاون بين قطاعي التعليم والأعمال ومن أهمها الحاجة إلى المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل ومعاونة القطاع الخاص في تحمل مسؤوليته نحو توظيف العمالة الوطنية ، وتجربة غرفة الرياض في تحقيق هذا التعاون بغرض الوصول إلى المستوى المناسب من التأهيل لخريجي قطاعات التعليم ، وقد انتهت الورقة إلى عدة توصيات لرفع مستوى التعاون منها اقتراح تشكيل مجالس مشتركة للتعليم تضم في عضويتها ممثلين لقطاع الأعمال ، والاهتمام بإدخال برامج التدريب التعاوني ، والسعي لإنشاء صندوق لتنمية الموارد البشرية ، والتوسع في برامج التدريب الصيفي التي تنظمها الغرف .

٩/١ ورقة عمل عن الاستثمار في رأس المال البشري هدفت هذه الورقة إلى إبراز أهمية تنمية الموارد البشرية الوطنية من خلال التعليم والتدريب ، واعتبار ذلك بمثابة استثمار أساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ينعكس في زيادة معدلات النمو الاقتصادي على المستوى العام وتحقيق أهداف المنشآت على المستوى الخاص واستعرضت الورقة تطور الاهتمام بالتعليم والتدريب في المملكة وجهود أهم المؤسسات القائمة به في كل من القطاعين الحكومي والخاص مع إبراز تجربة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض في هذا الصدد ، والتوصل إلى تأثير التدريب كاستثمار من خلال النتائج التي حققها المتدربون سواء من حيث مناسبة تأهيل الداخلين الجدد إلى سوق العمل لاحتياجات هذا السوق ، أو تحقيق التوافق الوظيفي لمن هم على رأس العمل ، أو الإسهام في رفع معدلات الكفاءة الاقتصادية للمنشآت .

١٠/١ ورقة عمل عن " السعودية وفرص العمل " تناولت واقع هيكل العمالة في المملكة وفرص العمل المتاحة لتوظيف العمالة المواطنة والعقبان التي يواجهها القطاع الخاص في القيام بدوره المأمول في هذا التوظيف ومنها احتياج المنشآت لنوعيات من الوظائف لا توفرها المخرجات التعليمية والتدريبية الحالية ، وقد قدمت الورقة عدة توصيات لدعم فعاليات التدريب والتأهيل والتوظيف منها حث المنشآت على إعداد توصيف للوظائف القائمة والمرتبقة بها بغرض تحقيق التوافق المنشود مع المخرجات التعليمية والتدريبية ، وإجراء حصر دقيق للاحتياجات التدريبية القائمة والمستقبلية في أنشطة للقطاع الخاص وتصميم برامج التدريب في الجهات القائمة بالتدريب على ضوءها ، وإعطاء أولوية للبرامج التدريبية التأهيلية التي تساعد الخريجين الجدد على اكتساب بيئة وسلوكيات العمل في القطاع الخاص ، والاهتمام ببرامج التعليم الجامعي التطبيقي والتعليم التقني والتدريب التعاوني ، لحاجة منشآت القطاع الخاص بشكل أكبر لتخصصات خريجها ، والتوسع في تنظيم برامج التدريب النسائية وفي مجالات مستحدثة ومدرسة بما يمكن من رفع النسبة المتدنية لإسهام المرأة السعودية في سوق العمل .

١١/١ ورقة عمل عن دور القطاع الخاص في تفعيل استخدام الحاسب الآلي في التعليم والتدريب تناولت تجربة مدارس التعليم ومراكز التدريب الأهلية في هذا الصدد من

خلال بحث ميداني تم إجراؤه على عينة منها ، مع استعراض تجربة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض في تنفيذ برامج الحاسب الآلي من خلال مركز التدريب والتطوير القائم بها ، وقد خلصت الورقة إلى عدة توصيات منه جعل مادة الحاسب الآلي مادة أساسية إلزامية في كافة المراحل التعليمية ، والعمل على تطوير المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية بشكل مستمر بما يتواءم مع التطور في تقنيات وبرامج الحاسب الآلي ، وتوفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتقديمها، وربط المنشآت التعليمية والتدريبية بشبكة الإنترنت للاستفادة من الإمكانيات المتاحة بها .

١٢/١ مذكرة بشأن مرئيات اللجان القطاعية بالغرفة حول موضوع توظيف واحلال العمالة الوطنية من بين توصياتها السعي لاعداد خطة متكاملة لتوظيف العمالة الوطنية تتضمن حصر الوظائف والتخصصات في أنشطة القطاع الخاص وعمل توصيف شامل لها ، وتحديد ما يمكن شغله منها بأفراد سعوديين مؤهلين للعمل بها، مع اقتراح إعادة النظر في الأنظمة ذات العلاقة ومناهج وبرامج التعليم والتدريب .

١٣/١ مذكرة عن العمالة الوطنية والوافدة في القطاع الخاص أشارت إلى ضرورة تبني استراتيجية جديدة للعمالة تقوم على أساس إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة على أن يسبق هذه العملية رفع مستوى أداء العامل السعودي بتطوير قدراته واستعداده وسلوكه الوظيفي ، وبينت أهمية التدريب التعاوني في تحقيق هذا الغرض .

١٤/١ تقرير عن الدراسات والأبحاث المتعلقة بسوق العمل والعمالة في المملكة العربية السعودية شمل تحديد وتلخيص أهم المشكلات والموضوعات التي تطرقت إليها الدراسات التي أعدت في مجال القوى العاملة والتدريب والنتائج والتوصيات بشأنها ، ومن هذه المشكلات والموضوعات ، والخلل في سوق العمل في المملكة، ومشكلات السعودة في القطاع الخاص ، وعدم التوافق بين برامج التعليم والتدريب والاحتياجات الوظيفية ، وتسرب العمالة السعودية في القطاع الخاص لأسباب منها عدم توافر التأهيل المناسب .

٢- إنشاء مركز التدريب والتطوير :

اهتمت الغرفة اهتماما مطردا بالنشاط التدريبي انطلاقا من إدراكها لمسؤولياتها تجاه القطاع الخاص ومنشأته المنتسبة إليها ، وقناعتها بالأثر الإيجابي للتدريب في جوانب متعددة من أهمها إعداد وتأهيل العمالة الوطنية للعمل بالقطاع الخاص وتلبية احتياجات المنشآت منها ، وتنمية مهارات العاملين على رأس العمل بما يحقق لهم التوافق والاستقرار الوظيفي والذين يمثل خريجي قطاعات التعليم النسبة الغالبة منهم .

وقد بدأت الغرفة مزاولة النشاط التدريبي منذ حوالي عشرين عاما وشرعت في إرساء دعائمه على أسس علمية آخذة في اعتبارها حاجات بيئة الأعمال السعودية ومتطلبات النهوض بواقعها ، ومستوعبة في ذات الوقت لأوضاع العمالة الوطنية في الحاضر والمستقبل ، وما سوف يطرأ عليها من تغيرات تستلزم المبادرة باتخاذ تدابير عملية نحو مشاركتها الفعالة وبشكل متوافق مع احتياجات التنمية .

وحتى تتمكن الغرفة من المضي بخطى ثابتة على طريق تقديم خدمة تدريبية متميزة يكون لها صفات التنظيم والاستمرارية والتطور ، فقد أنشأت في نهاية عام ١٤٠٠ هـ جهازا تنفيذيا تتوافر له المقومات اللازمة البشرية والمادية وهو مركز التدريب والتطوير الذي بدأ نشاطه اعتبارا من جمادى الأولى عام ١٤٠١ هـ .

ونوضح فيما يلي أهداف وسياسات النشاط التدريبي وتطوره بالغرفة منذ بدء ممارسته وحتى نهاية العام ١٤١٩/١٤٢٠ هـ الموافق ١٩٩٩ م .

١/٢ أهداف النشاط التدريبي :

يتركز الهدف العام للنشاط التدريبي بالغرفة حول المساهمة في إعداد وتأهيل قوى عاملة وطنية مواكبة في قدراتها لمتطلبات العمل في القطاع الخاص ، وفي إطار هذا الهدف العام الذي تدور حوله مختلف الفعاليات التدريبية تم تحديد أربعة أهداف رئيسية للنشاط التدريبي هي :

أ - تحسين قدرات العاملين بالقطاع الخاص ورفع كفاءتهم وإنتاجيتهم لتحقيق التطور المنشود لمنشآت القطاع الخاص .

ب - إعداد وتأهيل العناصر السعودية الشابة وفقا لمتطلبات العمل في القطاع الخاص ومعاونتها في إيجاد الوظائف المناسبة تحقيقا لسياسة سعودة الوظائف في منشآت القطاع الخاص .

ج - المساهمة في خدمة المجتمع الذي تعمل في محيطه الغرفة من خلال تقديم مجموعة من الأنشطة تساهم في تنميته .

د - المساهمة في تطوير أنظمة وأساليب العمل بالغرفة ورفع كفاءة العاملين بها لتكون مثلا يحتذى به كجهة تمثل وتدعم القطاع الخاص بمنطقة الرياض .

٢/٢ سياسات النشاط التدريبي :

حتى يمكن تحقيق هذه الأهداف بالمستوى المأمول ، حرصت الغرفة على اتباع مجموعة من السياسات التي تحكم عملية تخطيط وتنفيذ الفعاليات التدريبية من أبرزها ما يلي :

أ - العمل في إطار خطة الدولة الرامية إلى الاهتمام بالعنصر البشري وتنمية وتطوير القوى العاملة الوطنية في المملكة .

ب - انتهاج فكر القطاع الخاص وفلسفته في العمل عند تخطيط وتنفيذ مختلف الفعاليات التدريبية .

ج - ممارسة التدريب في أي مجال تستشعر فيه الغرفة حاجة القطاع الخاص إليه واعداد خطط البرامج التدريبية بناء على الاحتياجات التدريبية الفعلية لمنشآته وعلى ضوء اتجاهات سوق العمل .

د - تقديم خدمة تدريبية متميزة بتكلفة مناسبة تكون في متناول كافة المنشآت والأفراد الراغبين في التدريب .

هـ - الاعتماد على جهاز إداري وفني متفرغ لتخطيط وتنفيذ ومتابعة وتطوير النشاط التدريبي ، مع الانفتاح على مختلف الفعاليات في مجال التدريب وتوسيع دائرة التعاون مع الكفاءات التدريبية المحلية والدولية في المجالات التي تقدمها الغرفة •

و - المحافظة على مستوى معين من الأداء التدريبي بهدف تحقيق أقصى استفادة للمتدرب باعتباره المحور الأساسي للعملية التدريبية ، وذلك من خلال تطبيق مجموعة من الضوابط والمعايير التي تضمن جودة الفعاليات التدريبية •

ز - الاهتمام المستمر بتوعية كل من أصحاب الأعمال والشباب بأهمية التدريب في تنمية المهارات وتحقيق الاستقرار والتوافق الوظيفي وانعكاسه بالفائدة على كل من المنشأة والفرد •

٣/٢ أنواع البرامج التدريبية :

يقدم مركز التدريب والتطوير بالغرفة مجموعة متنوعة من البرامج التدريبية تغطي مختلف الاحتياجات التدريبية المتعلقة بجوانب العمل بالقطاع الخاص بالإضافة إلي أستهدفها تأهيل العمالة الوطنية وفقا لاحتياجات سوق العمل •

وتأتي البرامج التأهيلية لخريجي قطاعات التعليم من البرامج ذات الأهمية والاستمرارية ، إلا أنه توجد برامج أخرى تقدم على نفس المستوى من الأهمية على اعتبار أن التدريب عملية مستمرة ، ويجب أن يتلقاه الفرد ليس فقط بعد تخرجه من التعليم ، بل أيضا بعد ممارسته العمل لتنمية مهاراته وقدراته بالإضافة إلى مواكبة المستجدات التي تطرأ بشكل متواصل •

ويتم اختيار وتصميم برامج المركز على ضوء استطلاع احتياجات التدريبية الفعلية من كل من المشاركين في البرامج والمنشآت واللجان المشكلة في الغرفة من بعض أصحاب الأعمال ذوي الخبرة بالإضافة إلى التعرف على القرارات والتعليمات الصادرة من الجهات الحكومية بشأن التدريب •

وقد بلغ عدد الدورات التدريبية التي نفذها المركز منذ بدء ممارسته لنشاطه عام ١٤٠٢/١٤٠١ هـ (١٩٨١م) إلى عام ١٤٢٠/١٤١٩ هـ (١٩٩٩م) ١٣٨٠ دورة تدريبية التحق بها ٢٢٠٢٤ متدربا •

وفيما يلي نوعيات البرامج التي يقدمها مركز التدريب والتطوير بالغرفة ، وأعداد دوراتها التدريبية التي تم تنفيذها والمتدربين الذين التحقوا بها خلال الفترة من عام ١٤٠٢/١٤٠١ هـ (١٩٨١م) إلى عام ١٤٢٠/١٤١٩ هـ (١٩٩٩م) :

أ - البرامج التأهيلية :

وهي مجموعة من البرامج المعنية بإعداد العناصر السعودية الشابة وتأهيلها للعمل بالقطاع الخاص ، تحقيقا لسياسة تشغيل السعوديين في منشآت هذا القطاع وفق أسلوب عملي يأخذ في اعتباره أن التوظيف هو الهدف الأساسي من التأهيل •

وتشمل البرامج التأهيلية برامج في التنمية الإدارية ، والإدارة المكتبية والتسويق والمبيعات ، والمحاسبة والإدارة المالية ، وبعض البرامج الفنية في أساسيات الإلكترونيات

وفن الدعاية والإعلان والتصميم الهندسي وصيانة الأجهزة ، وبرامج الحاسب الآلي المتخصصة .

ويتم من خلال هذه البرامج التدريب المكثف على الوظيفة المطلوب التأهيل لها لإكساب المتدرب المهارات الأساسية العلمية والعملية المتخصصة التي تؤهله للعمل بالإضافة إلى تعريفه بالمفاهيم السلوكية التي يتطلبها العمل بالقطاع الخاص مثل الانضباط الوظيفي والدقة في الأداء وتتراوح مدة هذه البرامج من ٤ - ٢٠ أسبوعا .

وقد بلغ عدد الدورات التدريبية التي نفذها المركز في هذه النوعية من البرامج ١٣١ دورة التحق بها ١٧٤٩ متدربا .

ب - البرامج التطويرية :

وهي مجموعة من البرامج المعنية بتنمية مهارات العاملين بالقطاع الخاص ورفع كفاءتهم بهدف تطوير وتحسين مستويات أدائهم ، وتشمل برامج في مجالات التنمية الإدارية، والجودة الشاملة ، وتطبيقات الحاسب الآلي ، والإدارة المكتبية ، والتسويق والمبيعات ، والمحاسبة والإدارة المالية ، والشئون القانونية ، والأمن والسلامة والصحة المهنية ، وتتراوح مدة هذه البرامج عادة ما بين ثلاثة أيام إلى أسبوعين .

وقد بلغ عدد الدورات التدريبية التي نفذها المركز في هذه النوعية من البرامج ٥٦٢ دورة التحق بها ٨٤١٥ متدربا .

ج - المختبرات والحلقات التطبيقية :

هي حلقات تدريبية مترابطة تعالج كل منها أحد الموضوعات الرئيسية بحيث تشكل في مجموعها سلسلة مترابطة ومتكاملة بهدف إكساب المتدربين المتخصصين في نشاط معين الجوانب المتعلقة بممارسة هذا النشاط وفقا للأسس الصحيحة والعلمية للممارسة ، والمفاهيم الحديثة وتطبيقاتها المستجدة به ، إلى جانب تبادل الخبرات بين المتدربين بمشاركة بعض الممارسين للنشاط من ذوي الخبرة والكفاءة المتميزة في المنشآت السعودية ، وأساتذة الجامعات المتخصصين ، ويتم التدريب في مختبرات متطورة بمركز التدريب بالغرفة تناقش فيها المفاهيم والحالات العملية والمشكلات الفردية .

وقد خصص برنامج متكامل من هذه الحلقات للمنشآت الصغيرة في إطار اهتمام الغرفة بدعم هذه المنشآت ، ويغطي هذا البرنامج العديد من الجوانب المرتبطة بالاستثمار والتشغيل بها نظير رسوم رمزية ، وتعقد كل حلقة من هذه الحلقات لمدة يوم واحد .

وبلغ عدد الحلقات التطبيقية التي نفذها المركز علي ضوء ما تقدم ١١٤ حلقة التحق بها ٢٠٤٢ متدربا .

د - البرامج التعاقدية :

وهي برامج يتم تنفيذها في بعض المنشآت بناء على طلبها واتفاقها مع المركز لتنفيذ برامج تدريبية بها ، ويقوم خبراء المركز بتصميم هذه البرامج وتنفيذها على ضوء الاحتياجات الفعلية لهذه المنشآت .

وقد بلغ عدد الدورات التي نفذها المركز في هذه النوعية من البرامج ١٢٥ دورة التحق بها ٢٥٥٦ متدربا .

هـ - برامج تدريب السيدات :

وهي برامج لسيدات الأعمال وغيرهن من السعوديات الراغبات في التأهيل لممارسة بعض الوظائف المناسبة في جهات العمل التي يتوافر بها أقسام نسائية ، ويتم تنفيذ هذه الدورات بالتعاون مع الجمعيات النسائية بالرياض .

وقد بلغ عدد الدورات التدريبية التي نفذها المركز في هذه النوعية من البرامج ١٩ دورة التحق بها ٢٣٧ متدربا .

و - الدبلومات المهنية المتخصصة :

وهي مجموعة من الدبلومات المتخصصة في بعض المجالات التي يحتاجها سوق العمل بالقطاع الخاص تم اختيارها بهدف إعداد تأهيل كوادر عالية المستوى في التخصص والمستوى المهاري المتميز ، وقد حرص المركز في تصميمه وتنفيذه للمناهج التدريبية لهذه الدبلومات أن تكون مواكبة لأحدث المفاهيم العلمية والمستجدات في الخبرات التطبيقية ، والاعتماد في تقديمها على الأدوات والأساليب التدريبية ذات التقنية العالية المدعمة بالتطبيق العملي والمرتبطة بواقع بيئة الأعمال السعودية .

وتشمل هذه الدبلومات ٧ مجالات متخصصة مدة كل منها ٣٤ أسبوعا في مجالات إدارة منشآت الأعمال ، وإدارة الموارد البشرية ، والتسويق التطبيقي ، والسكرتير التنفيذي ، وتطبيقات الحاسب الآلي ، وإدارة الشبكات ، والإلكترونيات وصيانة الحاسب الآلي .

وقد بلغ عدد الدورات التدريبية التي تم تنفيذها في هذه النوعية من الدبلومات ٤٥ دورة التحق بها ٩٩٣ متدربا .

ز - التدريب الصيفي للطلبة :

عنيت الغرفة بتقديم برامج صيفية لتدريب طلبة الجامعات والمدارس الثانوية خلال العطلة الصيفية بهدف استغلال أوقات فراغ هؤلاء الطلاب وتوجيه طاقاتهم نحو أنشطة تدريبية تكسبهم المهارات المناسبة وتعرفهم ببيئة العمل في القطاع الخاص بما يهيئهم مستقبلا لدخول سوق العمل ، وتشمل مجالات التدريب جوانب في الإدارة والسكرتارية والحاسب الآلي والتدريب الفني ، وقد تم انتقاؤها بما يتلاءم مع ميول واهتمامات الطلاب ويفيدهم في حياتهم العملية والمستقبلية .

وبلغ عدد الدورات التدريبية التي تم تنفيذها في هذه النوعية من البرامج ١٦٢ دورة التحق بها ٢٦٣٠ متدربا .

ح - الندوات العامة :

ينظم المركز ندوات عامة في مجال التدريب وتأهيل العمالة الوطنية لتبادل الخبرات حول الموضوعات والقضايا والمشكلات المطروحة بين المشاركين من أصحاب ومسؤولي المنشآت واقتراح الحلول المناسبة لها .

ويوضح الجدول التالي الأعداد التي تم تدريبها منذ بدء نشاط التدريب في الغرفة عام ١٤٠٢/١٤٠١هـ (١٩٨١م) وحتى نهاية عام ١٤١٩/١٤٢٠هـ (١٩٩٩م) .

تطور أعداد البرامج التدريبية والمشاركين فيها خلال الفترة (*)

من ١٤٠١ / ١٤٠٢هـ إلى ١٤١٩ / ١٤٢٠هـ

عدد المتدربين		عدد البرامج التدريبية		العام
معدل نمو %	عدد	معدل النمو %	عدد	
-	٤٢٠	-	٨	١٤٠٢/١٤٠١هـ
٢٩,٧	٥٤٥	١١٢,٥	١٧	١٤٠٣هـ
(٢٧,٣)	٣٩٦	(١١,٧)	١٥	١٤٠٤هـ
(١١,١)	٣٥٢	-	١٥	١٤٠٥هـ
٢١,٠٠	٤٣٦	٢٠	١٨	١٤٠٦هـ
١٩,٠٠	٣٥٣	٥,٥	١٩	١٤٠٧هـ
٣١,٤	٤٦٤	-	١٩	١٤٠٨هـ
١,٣	٤٧٠	٣١,٦	٢٥	١٤٠٩هـ
٣٠,٠٠	٦١١	٣٢,٠٠	٣٣	١٤١٠هـ
٦٧,٤	١٠٢٣	٤٨,٥	٤٩	١٤١١هـ
٢٣,٠٠	١٢٥٩	٥٧,٠٠	٧٧	١٤١٢هـ
٢٦,٥	١٥٩٣	٤٨,٠٠	١١٤	١٤١٣هـ
٦٧,٢	٢٦٦٤	٦٥,٠٠	١٨٨	١٤١٥/١٤١٤هـ**
(١٩,٦)	٢١٤٠	(١١,٧)	١٦٦	١٤١٦/١٤١٥هـ
١٤,٢	٢٤٤٥	(٧,٢)	١٥٤	١٤١٧/١٤١٦هـ
(٢٥,٨)	١٨١٣	(٢٦)	١١٤	١٤١٨/١٤١٧هـ
(٣,٤)	١٧٥١	٢١,٩	١٣٩	١٤١٩/١٤١٨هـ
٨٧,٨	٣٢٨٩	٥١,١	٢١٠	١٤٢٠/١٤١٩هـ
-	٢٢٠٢٤	-	١٣٨٠	المجموع

(*) لا يشتمل على الندوات العامة التي نفذها المركز خلال تلك الفترة فيما عدا عام ١٤٢٠/١٤١٩هـ .

(**) تمثل بيانات خمسة عشر شهراً نظراً لتحول الغرفة للعمل بالتقويم الميلادي بدلاً من الهجري .

٣) إنشاء مركز التوظيف :

تحقيقاً للمزيد من التكامل بين أهداف النشاط التدريبي وواقع سوق العمل والاحتياجات الوظيفية للمنشآت وتعزيز التوجه الفعال لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص ومعاونة أفراد الشباب السعودي الباحثين عن فرص عمل ، أنشأت الغرفة وحدة لخدمات التوظيف بمسمى مركز التوظيف ليكون حلقة وصل ووسيلة تنسيق بين خريجي برامجها التدريبية وغيرهم من الشباب السعودي الباحثين عن فرص عمل ، ومنشآت القطاع الخاص التي لديها احتياجات وظيفية .

ويسهم المركز بشكل فاعل في توفير عمالة وطنية منتجة ، ومساعدة منشآت القطاع الخاص على تحقيق سياسة توظيف القوى العاملة بشكل تدريجي ومنظم ، وتوفير فرص وظيفية للشباب السعودي المؤهل من خلال الاتصال والتنسيق الدائم مع المسؤولين بمنشآت القطاع الخاص ، والمساهمة في تأهيل واعداد الشباب السعودي الراغب في العمل بالقطاع الخاص من خلال اجتيازه البرامج التأهيلية التي صممت وفقاً لاحتياجات المنشآت الخاصة .

وتحقيقاً لما تقدم ؛ فان مركز التوظيف يقوم بحصر الفرص الوظيفية المتاحة للشباب السعودي بمنشآت القطاع الخاص ، واستقبال طلبات الشباب السعودي الراغب في العمل بالقطاع الخاص ، وتوجيه بعض الأفراد غير المدربين إلى التدريب في البرامج التي تؤهلهم للعمل ، وتهيئة سبل اللقاء بين طالبي العمل وأصحاب الأعمال لاختيار المناسب منهم للعمل بمنشآتهم .

٤) تشكيل لجان معنية بتنمية الموارد البشرية :

شكلت الغرفة من بين لجانها الرئيسية المنبثقة عن مجلس الإدارة لجنة للقوى العاملة والتدريب بهدف مساعدة الغرفة على اقتراح استراتيجيات شاملة ومتكاملة للقوى العاملة والتدريب في القطاع الخاص بمنطقة الرياض ، وفي سبيل تحقيق هذا الغرض فان اللجنة تقوم بعدة مهام منها إبداء الرأي في المشكلات التي يواجهها القطاع الخاص فيما يتعلق بالاستفادة من سوق العمل بمنطقة الرياض أو فيما يخص قضايا التدريب وتطوير القوى العاملة مع اقتراح الحلول المناسبة لهذه المشكلات ، وتنمية وتفعيل الأنشطة التدريبية لتحقيق مزيد من تضافر الجهود مما يسهم في تنمية الخبرات وتراكمها في هذا المجال ، ونظمت اللجنة وشاركت في عدة فعاليات لبحث معوقات التدريب وسبل دعمه .

كما تم تشكيل لجان فرعية أخرى منبثقة عن لجنة القوى العاملة والتدريب منها لجنة التعليم الأهلي وتضم في عضويتها بعض أصحاب المدارس الأهلية من أهدافها متابعة وتطوير قطاع التعليم الأهلي ورفع مستوى الأداء في المدارس الأهلية ، ولجنة مراكز التدريب الخاصة تضم في عضويتها بعض أصحاب مراكز التدريب الخاصة بهدف التوعية العامة بأهمية التدريب ودور مراكز التدريب الخاصة في تفعيله والتنسيق مع هذه المراكز بغرض زيادة مساهمتها في تنمية وتطوير القوى العاملة .

٥) تبني الغرفة فكرة إنشاء كليات جامعية أهلية :

قامت الغرفة عام ١٤١٤هـ بتكليف أحد المكاتب الاستشارية المتخصصة بإجراء دراسة جدوى لإنشاء كلية جامعية أهلية معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي تتوافر فيها تخصصات علمية تطبيقية يراعي فيها المتطلبات المهنية التي يحتاجها سوق العمل .

وقد خلصت الدراسة إلى وجود فجوة تسويقية متاحة لإنشاء مثل هذه الكليات وتم تزويد مجلس منطقة الرياض ومجلس الشورى ووزارة التعليم العالي والإدارة العامة للتعليم البنات وبعض الجهات الأخرى ذات الاهتمام بهذا الموضوع بنسخة من هذه الدراسة .

وعقب صدور قرارات مجلس الوزراء بجلسته التي عقدت في ١٨ صفر ١٤١٨هـ بتكليف وزارة التعليم العالي بإعداد تصور لإنشاء كليات أهلية في ضوء أحكام نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ، والسماح للقطاع الأهلي بإقامة مؤسسات تعليمية تسهم في تلبية احتياجات التنمية وتكون مكملة لما تقوم به الجامعات الحكومية ، بادرت الغرفة بالاتصال بوزارة التعليم العالي وقدمت الدراسة التي سبق أن أعدتها الغرفة .

كما اشتركت الغرفة في لجنة كونها صاحب السمو الملكي الأمير سلمان بن عبد العزيز أمير منطقة الرياض لدراسة فكرة إنشاء جامعة أهلية يلتحق بها من لم يتمكن من الالتحاق بالجامعات الحكومية .

وبالإضافة إلى ما تقدم قامت الغرفة بتشجيعا منها لدعم إنشاء ونجاح الكليات الأهلية بتخصيص برنامج للمنح والحوافز لطلاب الكليات الأهلية لحفز الطلاب على للانتساب لهذه الكليات وذلك بالمساهمة في إعطاء الطلاب المتميزين منح للدراسة بهذه الكليات وتقديم القروض الميسرة للطلبة والتي يتم استردادها بعد تخرجهم وحصولهم على عمل ، وقد أقر مجلس إدارة الغرفة إنشاء صندوق تموله الغرفة بمبلغ مليوني ريال لإقراض الطلاب الراغبين للانضمام لكلية الأمير سلطان الأهلية التي تم إنشاؤها مؤخرا - بمساهمات من أصحاب الأعمال - بما نسبته ٥٠ % من تكلفة الدراسة على أن يتعهد الطالب برد المبلغ المقترض من الصندوق بعد التخرج كي يستمر دوره في إتاحة الفرصة لطلاب آخرين .

٦) التعاون مع الجهات ذات العلاقة :

تتعاون الغرفة مع الجهات ذات العلاقة بتعليم وتأهيل وتدريب العمالة الوطنية وفي مقدمة هذه الجهات :

١/٦ المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني :

ويأخذ التعاون بين هذه المؤسسة والغرفة عدة نواحي منها عقد اللقاءات والاجتماعات مع مسؤولي المؤسسة للتعريف بوجهات نظر أصحاب الأعمال بشأن تهيئة الشباب السعودي للعمل في القطاع الخاص والمهارات المطلوب توافرها لممارسة الوظائف المتاحة في منشآته ، ومشاركة ممثلين للمؤسسة في اللجان التي تشكلها الغرفة

لبحث أمور القوى العاملة والتدريب ، والتنسيق مع المؤسسة من خلال موافاتها الغرفة بشكل دوري بمعلومات عن خريجي الدورات التدريبية التي تنظمها مراكز التدريب المهني بالرياض لبحث إمكانية توظيفهم بها ، ومشاركة المؤسسة في بعض البرامج والفعاليات التي ينظمها مركز التدريب والتطوير بالغرفة .

٢/٦ الجامعات :

وتتعاون معها الغرفة في عديد من المجالات المتعلقة بتأهيل وتدريب العمالة السعودية منها الاستعانة ببعض أعضاء هيئة التدريس في تخطيط البرامج التدريبية بمركز التدريب والتطوير بالغرفة والمشاركة في التدريب ، ومشاركة الغرفة في فعاليات أسابيع الجامعة والمجتمع وأيام المهنة التي تنظمها الجامعات لتعريف القطاع الخاص بالتخصصات المتاحة لديها وتعريف طلابها بسوق العمل في القطاع الخاص، واستقطاب بعض الأساتذة المتخصصين لتقديم خبراتهم إلى بعض اللجان وفرق العمل المشكلة بالغرفة والفعاليات التي تنظمها لبحث قضايا العمالة والتدريب .

٣/٦ مجلس القوى العاملة :

تتعاون الغرفة مع مجلس القوى العاملة من خلال تزويده بالدراسات وأوراق العمل عن أوضاع العمالة في المملكة ، ومساعدة المجلس في الحصول على المعلومات والبيانات عن العمالة في القطاع الخاص ، والمشاركة في الفعاليات التي ينظمها المجلس بشأن بحث مشكلات العمالة وسبل زيادة توظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص .

٤/٦ معهد الإدارة العامة :

تقوم الغرفة بالمشاركة في الفعاليات العامة التي ينظمها المعهد والمرتبطة بالتدريب والتأهيل والتوظيف ومنها يوم المهنة وبعض الندوات وحلقات النقاش ، وتشارك الغرفة فيها معبرة عن مرئيات وتوجهات القطاع الخاص ، كما تستعين الغرفة بخبراء المعهد في تصميم وتنفيذ بعض البرامج التدريبية .

٥/٦ الجمعيات العلمية المتخصصة :

تشارك الغرفة في الفعاليات التي تنظمها الجمعيات العلمية المتخصصة لمناقشة القضايا المرتبطة بتأهيل وتدريب وتوظيف العمالة الوطنية وتقديم في هذه الفعاليات أوراق عمل متضمنة تحليل هذه القضايا والتوصيات المناسبة بشأنها .

رابعاً : الآليات المأمولة لتفعيل إسهامات الغرف في التدريب والتأهيل :

انطلاقاً من الحرص على تهيئة عوامل الكفاءة اللازمة لتشغيل القطاع الخاص اعتماداً على عمالة وطنية تتوافق في تأهيلها وتدريبها مع احتياجات المتطلبات الوظيفية لسوق العمل ، ومن واقع الإيجابيات والسلبيات التي أفرزتها تجربة الغرف في القيام بشكل مباشر في التدريب والتأهيل وما يستلزمه من إيجاد آليات محددة يمكن أن تتبناها الغرف لتفعيل إسهامها في تدريب وتأهيل الكوادر الوطنية مع الأخذ في الاعتبار العمل التعاوني والتكاملي بين كل من الغرف من ناحية والقطاعات الأخرى المعنية بتعليم وتدريب وتأهيل العمالة الوطنية ، ، فإننا نقدم بعض المقترحات تمثل طموحات قابلة للتحقيق في إطار ما تهدف إليه الندوة ، وهي تتناول ثلاثة مناحي لتفعيل دور الغرف في التدريب والتأهيل ، وتوطيد العمل التكاملي بين الغرف ، والتعاون مع الجهات ذات العلاقة .

(أ) في مجال تفعيل دور الغرف في التدريب والتأهيل :

(١) قيام الغرف كل في دائرتها الجغرافية بعمل مسوحات ميدانية شاملة للتعرف على احتياجات منشآت القطاع الخاص من الوظائف ومتطلباتها من التدريب والتأهيل والمهارات الأساسية لمزاومتها ، على أن يصاحب ذلك التعرف على الاحتياجات التدريبية لهذه المنشآت .

(٢) قيام الغرف بإعداد دراسات متخصصة تستهدف تحديد حجم الفجوة بين إمكانات خريجي قطاعات التعليم والمتطلبات الوظيفية التي تتوافق مع احتياجات سوق العمل ، ووضع أسس ومناهج البرامج التدريبية بالغرف على ضوءها .

(٣) إنشاء قاعدة متخصصة للمعلومات التدريبية تتضمن بيانات عن التخصصات المتاحة من خريجي قطاعات التعليم وأعداد خريجها والوظائف المتوفرة في سوق العمل ومتطلباتها للاستعانة بها في تخطيط وتصميم البرامج التدريبية بالغرف .

(٤) الأخذ بأكثر أساليب التدريب فعالية في تأهيل وتدريب خريجي قطاعات التعليم ، مع ضرورة اطلاع المختصين بالغرف على أحدث المستجدات والتجارب التدريبية الناجحة التي طبقت في الدول الأخرى .

(٥) العناية بقياس أثر التدريب للتعرف على مدى الاستفادة الفعلية لخريجي مراكز التدريب بالغرف من البرامج التي التحقوا بها ، والأخذ بنتائج هذا القياس في تطوير البرامج التدريبية بالغرف .

(٦) السعي للاستفادة من صندوق تنمية الموارد البشرية الذي صدرت بإنشائه موافقة كريمة من مجلس الوزراء في تمويل بعض الأنشطة الطموحة للغرف السعودية لتدريب وتأهيل العمالة الوطنية ، ودعوة الجهات المعنية بدول مجلس التعاون لأخذ بتجربة المملكة في إنشاء هذا الصندوق .

٧) التوعية المستمرة لأصحاب الأعمال والمسؤولين بان التدريب عملية مستمرة ، مما يتطلب مواصلة تدريب العاملين القائمين على رأس العمل لتحسين مستويات مهاراتهم ، وتزويدهم بالمستجدات في مجالات تخصصاتهم •

٨) تكثيف الإعلام عن دور الغرف في مجال التدريب والتأهيل لدى أفراد الشباب ، وتوليد الوعي لديهم بأهمية التواصل معها والتعرف على البرامج التي تعدها لتدريبهم وتأهيلهم وتدريبهم لمعاونتهم على التوافق مع المتطلبات الوظيفية لسوق العمل •

٩) مواصلة الاهتمام ببرامج التدريب الصيفي للطلاب واستحداث برامج جديدة ، مع تخصيص جانب من التدريب ينفذ بالمنشآت لتعريفهم ببيئة العمل بها بما يهيئ لهم الاستعداد للعمل عقب تخرجهم بالقطاع الخاص •

(ب) في مجال توطيد العمل التكاملي بين الغرف :

١) إيجاد قنوات اتصال مستمرة بين الغرف للتعاون في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية وتبادل الخبرات البشرية والإمكانات التدريبية ، خاصة مخططي البرامج والمدربين من التخصصات النادرة •

٢) إنشاء معهد مشترك لاعداد المدربين لتوفير احتياجات الغرف من هذه النوعية المتخصصة على أن يجهز طبقا لأحدث المواصفات والتقنيات العالمية •

٣) إنشاء مركز تدريب مشترك يخصص لتقديم البرامج ذات التكلفة والتقنية العالية للغرف والتي تلقي طلبا عاليا من منشآت القطاع الخاص •

٤) إعداد وتنفيذ برامج إعلامية مشتركة للتوعية بأهداف وأهمية التدريب شاملة إعداد الندوات والمواد الصفية والكتيبات والنشرات وغيرها •

٥) تنظيم لقاء دوري لمسؤولي التدريب بالغرف يتم فيه استعراض إنجازات الغرف في مجال التدريب والتأهيل وتقييمها وتحديد ما واجهته الغرف من معوقات في هذا الصدد وسبل حلها مع التوصل إلى آليات تحقق المزيد من التطوير للنشاط التدريبي للغرف •

(ج) في مجال التعاون مع الجهات ذات العلاقة :

١) السعي مع الجهات ذات العلاقة لوضع خطة استراتيجية لتنمية الموارد البشرية يحدد لها برامج زمنية للتنفيذ على ضوء الاحتياجات الوظيفية على المدى القريب والمتوسط والأجل للقطاع الخاص •

٢) توطيد التنسيق مع الجهات التعليمية المختصة لتحقيق التكامل بين المناهج التعليمية بهذه الجهات وبرامج التدريب والتأهيل التي تنفذها الغرف بما يتجنب الازدواجية ويعطي مزيدا من الفاعلية لبرامج الغرف •

٣) حث منشآت القطاع الخاص الكبرى على رعاية بعض البرامج التي تقدمها الغرف لتدريب وتأهيل خريجي قطاعات التعليم على أن تشمل هذه الرعاية الإسهام في تمويل هذه البرامج ومنح حوافز للمتفوقين من المتدربين وإتاحة فرص عمل لهم .

٤) الاستفادة من إمكانات وخبرات المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة التي لديها برامج للتعاون الفني ، في تصميم وتنفيذ برامج متطورة لتدريب خريجي قطاعات التعليم تتواءم مع المستجدات العالمية .

٥) تبني ورعاية الغرف لقضايا مراكز ومعاهد التدريب الأهلية ودعمها لتقوم بدورها في تدريب وتأهيل العمالة الوطنية ، وحل مشكلاتهم مع الجهات المعنية ، انطلاقاً من دور الغرف في رعاية مصالح أنشطة القطاع الخاص .

٦) قيام الغرف بالتعاون مع الجهات التعليمية والتدريبية المختصة لتقديم برامج للتعليم والتدريب التعاوني من خلال التنسيق بين هذه الجهات ومنشآت القطاع الخاص