أكدت مدير إدارة تنمية القوى العاملة ببرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة إيمان الأنصاري أن البرنامج ينطلق من رؤية واضحة تهدف إلى أن يكون القطاع الخاص الموظف الأكبر للعمالة الوطنية وهنا يظهر دور التدريب كأحد دعائم هذه الرؤية وكمسار إصلاحي يعزز المسيرة الوطنية لإصلاح سوق العمل في الكويت. وأوضحت الأنصاري ان إجمالي عدد المتدربين الذين دربهم البرنامج من 2003 وحتى ديسمبر 2012 حوالي 22638 متدربا ومتدربة، لافتة إلى أن مركز تنمية القوى العاملة الوطنية كان حلما من أحلام برنامج إعادة الهيكلة، متوقعة أن يرى المشروع النور خلال ثلاث سنوات كمركز عالمي متميز يساهم في إعداد الكوادر الوطنية. وأشارت الأنصاري إلى أن البرنامج يولي المشروعات الصغيرة اهتماما كبيرا ولذلك هو بصدد طرح مناقصة لتدريب وتأهيل 30 شابا وشابة ليكونوا أصحاب مشاريع صغيرة ناجحة، موضحة أن البرنامج رفع دراسة لديوان الخدمة المدنية لإصدار قرار الابتعاث للعاملين في القطاع الخاص أسوة بزملائهم في القطاع الحكومي بحيث يمنح الموظف إجازة دراسية لاستكمال دراسته في الداخل أو الخارج». «الأنباء» التقت مدير إدارة تنمية القوى العاملة ببرنامج إعادة الهيكلة إيمان الأنصاري فإلى التفاصيل:

أجرى الحوار: أسامة دياب

مديرة "تنمية القوى العاملة" في البرنامج أكدت أن التدريب يعالج اختلالات سوق العمل في الكويت

إيمان الأنصاري لـ «الأنباء»: مركز تنمية القوى العاملة الوطنية سيرى النور خلال 3 سنوات كمركز عالمي متميز يساهم في إعداد الكوادر الوطنية

إيمان الأنصاري خلال اللقاء (فريال حماد)

في البداية حدثينا عن أهمية التدريب كأحد أبرز عناصر التنمية البشرية.

● **بداية أود أن أوضح أن برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة ينطلق من رؤية واضحة تهدف إلى أن يكون القطاع الخاص الموظف الأكبر للعمالة الوطنية وهنا يظهر دور التدريب كإحدى دعائم هذه الرؤية وكمسار إصلاحي يعزز المسيرة الوطنية لإصلاح سوق العمل في الكويت، ولذلك أنشأ البرنامج إدارة تنمية القوى العاملة للمساهمة في تقديم الخدمات التدريبية بمجالاتها الثلاثة: الباحثين عن العمل بغية تأهيلهم لسد احتياجات سوق العمل والعاملين بالفعل في مؤسسات القطاع الخاص، فضلا عن تدريب الطلاب لتغيير المفاهيم المغلوطة عن العمل في هذا القطاع الحيوي من قطاعات الدولة، وبالفعل بدأ البرنامج في تنفيذ الخطط التدريبية للفئات السالف ذكرها أو بالأحرى الفئات المستهدفة من التدريب.**

ولم يكن اختيار تلك الفئات عشوائيا ولكن وفق استراتيجية تحقق أهداف الدولة التنموية، ولذلك لجأ البرنامج لتدريب الباحثين عن عمل نظرا لأهمية التدريب الذي يسبق عملية التوظيف حيث يعمل على تنمية وتأهيل الباحثين عن عمل بهدف تعزيز قدراتهم ومهاراتهم ليكونوا أكثر قبولا في القطاع الخاص من خلال دورات تدريبية وتأهيلية تنظمها إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية بشكل مدروس يتوافق مع احتياجات سوق العمل المتغيرة، كما يتم صرف مكافأة تدريبية لكافة الملتحقين بالبرامج التدريبية والذين تنطبق عليهم شروطها. وهناك اشتراطات يجب توافرها في المتدرب وهي أن يكون كويتي الجنسية، ألا تقل سنه عن 18 سنة، ألا يكون مسجلا بأي مرحلة من مراحل التعليم أو مسجلا بإحدى الدورات التي تنظمها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ألا يكون مسجلا لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية كموظف أو رب عمل، أن تتوافر فيه شروط ومتطلبات الدورة، أن يكون مسجلا لدى البرنامج كباحث عن عمل وأن يقدم شهادة حسن سير وسلوك، على أن تكون الأولوية لمن لم يسبق له الحصول على تدريب مسبق من قبل البرنامج.

أما الفئة الثانية التي ندربها فهي فئة العاملين في القطاع الخاص (الموظفون على رأس عملهم) استنادا لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2001/3 حيث يقوم البرنامج المتمثل في إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية بالمساهمة في تأهيل وتنمية وزيادة القدرة التنافسية للعمالة الوطنية للعاملين في الجهات غير الحكومية بغية تحسين أدائهم المهني واحتضان المبدعين منهم ودعمهم وتحسين امكاناتهم لتولي مسؤولية العمل والإنتاج. وأود أن أوضح أن نسبة مساهمة الحكومة في البرامج التدريبية للقوى العاملة الوطنية العاملة في الجهات غير الحكومية تصل إلى 75٪ من إجمالي التكلفة الكلية للبرامج. ومن ابرز القطاعات التي تم التدريب بها، القطاع المصرفي القطاع الاستثماري، القطاع البترولي وقطاع الاتصالات بالإضافة إلى قطاعات أخرى متفرقة.

وبالنسبة الى الفئة الثالثة التي تشمل طلاب المدارس نهدف من خلال المشروع السنوي لتدريب الطلاب لوضع الطالب بصورة واقعية في مجال العمل ليتعرف على القطاع الخاص وآليات العمل فيه وبالتالي يصحح من مفاهيمه المغلوطة عن هذا القطاع الحيوي ويسهل من عملية اختياره للتخصص الذي يناسب ميوله وطموحاته ويكسر حاجز الخوف بين الطالب وقبوله للعمل بالقطاع الخاص، فضلا عن استفادة أدبية كبيرة حيث يحصل على شهادة خبرة من الجهة التي عمل بها.

نولي المشروعات الصغيرة اهتماماً كبيراً وبصدد طرح مناقصة لتدريب وتأهيل 30 شاباً وشابة ليكونوا أصحاب مشاريع ناجحة

«إعادة الهيكلة» درّب أكثر من 22 ألف متدرب ورفعنا دراسة لديوان الخدمة لإصدار قرار ابتعاث العاملين بـ «الخاص»

ما أبرز النتائج التي تم تحقيقها على أرض الواقع من خلال مشروع تدريب الطلبة؟

● **هناك الكثير من النتائج الإيجابية التي تحققت على أرض الواقع منذ بداية مشروع تدريب الطلاب في عام 2004 كانت بعدد جدا بسيط بما يقارب 40 طالبا فقط ومنذ ذلك التاريخ إلى نهاية عام 2012 دربنا 6200 طالب وزيادة العدد هي مؤشر على تغير القناعة لدى الطلاب في الإقبال على البرامج التدريبية خلال العطلة الصيفية، أما فيما يتعلق بالأهداف التي حققها البرنامج نجد أن الكثيرين من الطلاب الذين تم تدريبهم خلال العطلة الصيفية يعملون الآن في القطاع الخاص بعد تخرجهم ونستطيع أن نقول إننا استطعنا تغيير صورتهم النمطية عن العمل في هذا القطاع الحيوي وخلقنا قناعة لديهم بأهمية دورهم فيه، فضلا عن إعداد جيل من شباب الخريجين يلبي احتياجات سوق العمل بالقطاع الخاص عن طريق تنمية مهاراتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم للدخول الى بوابة العمل بالقطاع الخاص بشكل لائق.**

احصاءات المتدربين

ما آخر احصاءات المتدربين حسب الفئات السالف ذكرها؟

● **أولا بالنسبة لفئة الباحثين عن عمل من 2003 إلى ديسمبر 2012 دربنا حوالي 7038 متدربا، أما بالنسبة لفئة العاملين في القطاع الخاص فقد دربنا 9400 موظف وموظفة، أما فئة الطلاب فقد دربنا 6200 طالب وطالبة وبالتالي يكون الإجمالي عدد المتدربين الذين دربهم البرنامج حوالي 22638 متدربا ومتدربة.**

ماذا عن أكثر المؤسسات التي حصلت على الامتياز في التدريب؟

● **في عام 2012 حرص البرنامج على منح جائزة التميز التدريبي للشركات لأول مرة بهدف دفع وتنشيط عجلة التدريب وخلق جو من التنافس بين الشركات المختلفة ولتشجيع الجهات على الاستمرار في التدريب وتطوير برامجها منحنا هذا العام ثلاث جوائز تدريبية وكانت الجائزة الأولى لبنك بوبيان لتقديمه أفضل خطة تدريبية لعام 2012 والتي تميزت بتطوير وتنمية القيادات الشابة، فضلا عن تميز الجهات التدريبية التي تعاملوا معها وكانت نسبة التسرب من البرامج ضعيفة جدا، والجائزة الثانية للتميز التدريبي كانت من نصيب بيت التمويل الكويتي لتحقيقهم أعلى عدد توظيف وتدريب للعمالة الوطنية من خلال البرامج المساهمة للباحثين عن عمل، أما الجائزة الثالثة فكانت من نصيب شركة محمد الشايع لتحقيقهم أعلى عدد للتشغيل الطلابي خلال فترة الصيف.**

ما آلية اختيار الجهات التدريبية في الداخل؟ وهل لديكم نية لتطبيق نظام الإبتعاث على المدى القريب؟

● **البرنامج يتدخل فقط في اختيار الجهات التدريبية لفئة نسبة الباحثين عن عمل أما بالنسبة لفئة العاملين في القطاع الخاص فنترك للشركات الموظفة حرية اختيار جهات التدريب، أما فيما يتعلق بالباحثين عن عمل فالأمر يخضع لقرار المناقصات العامة حيث نطرح المناقصات العامة لأي مشروع تدريبي للباحثين عن العمل وبالتالي تتقدم لنا الجهات ونختار من تنطبق عليه الشروط.**

وهنا أوضح أنه هناك بعض الاشتراطات التي يجب توافرها في الجهات المتقدمة ومنها أن تكون الجهة مستوفية نسبة العمالة الوطنية، أن تكون مسجلة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي كشركة تدريب معتمدة، بالإضافة إلى جودة العرض التدريبي والذي يجب أن يتوافق مع الاحتياجات التدريبية التي تم طرحها في المناقصة وبالتالي أي جهة تتوافر فيها هذه الاشتراطات يكون من حقها التقدم للبرنامج بعرض وتتم الترسية على أفضل عرض تدريبي ودائما ما نركز على الجهات التي تقدم لنا أفكارا ابداعية في التدريب وليست أفكارا تقليدية.

أما بالنسبة للابتعاث خارج الكويت فأود أن أوضح أنه من منطلق حرص برنامج إعادة الهيكلة على مساواة العاملين بالقطاع الخاص بزملائهم من العاملين بالقطاع الحكومي، حرص البرنامج في الآونة الأخيرة على إصدار قرار الابتعاث للعاملين في القطاع الخاص بحيث يمنح الموظف الحصول على إجازة دراسية يستطيع من خلالها استكمال دراسته سواء بابتعاث داخلي في جامعات داخل الكويت أو ابتعاث خارجي في جامعات في الخارج. وخلال الشهرين الماضيين عكفنا في البرنامج على وضع دراسة شاملة جمعنا فيها كل المواد التي تخدم هذا الهدف ومن ثم تم رفعها إلى ديوان الخدمة المدنية للبحث وإصدار القرار، وللأمانة لاحظنا حرص الحكومة على الإسراع في إصدار هذا القرار لتحقيق المساواة بين العاملين في القطاع الخاص ونظرائهم في القطاع الحكومي.

ما دور إدارة تنمية القوى العاملة في المشاركة في معارض الفرص الوظيفية؟

● **إدارة تنمية القوى العاملة حريصة على المشاركة في معارض الفرص الوظيفية منذ بدايتها وإلى أخر معرض ونحرص على استغلال مثل هذه المعارض للتسويق للخدمات التدريبية التي نقدمها ونحاول قدر المستطاع تسجيل أكبر عدد من المتقدمين للمعرض سواء من الباحثين عن عمل أو من الطلاب أو من العاملين الجدد في القطاع الخاص ونستطيع من خلال التدريب نرفع من درجاتهم الوظيفية وقدراتهم وإمكاناتهم العملية، وللأمانة مثل هذه المعارض تقدم فرصا مميزة للباحثين عن عمل، حيث تجمعهم تحت سقف واحد مع أكبر قدر ممكن من أصحاب العمل، فضلا عن إعطاء الطلاب فرصة للتعرف على مؤشر للاحتياج الوظيفي للسوق ومن الخدمات الجيدة الأخرى التي تضمنها المعرض الأخير للفرص الوظيفية كان اختبار قياس الميول المهنية ومن خلال نتائج الاختبار يستطيع الفرد التعرف على الوظيفة التي تناسب ميوله.**

ماذا عن تفاصيل المناقصة الجديدة لتدريب 30 شابا لتهيئتهم لخوض غمار مجال المشروعات الصغيرة؟

● **يسعى البرنامج بجهود حثيثة لنشر فكر المشروعات الصغيرة في المجتمع وتوجيه القوى العاملة الوطنية الملائمة للقيام بهذا النشاط الحيوي مع تقديم الخدمات الفنية الداعمة لهم بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة للبدء ولاستمرار تشغيل مشروعات ناجحة، وذلك من خلال إيمان البرنامج بأن الشباب الكويتي لديه القدرات الكامنة التي تؤهله لإدارة مشروعاته الصغيرة، مما يعد خطوة باتجاه تحقيق الرغبة السامية لصاحب السمو الأمير بتحويل الكويت لمركز مالي وتجاري عالمي، وفي الحقيقة لدينا أهم عوامل نجاح مثل هذه المشروعات حيث لدينا دولة راعية وشباب مؤهل ومتحمس يمتلك الرغبة والإرادة للنجاح.**

وبالتالي سعى البرنامج وعلى مدار الـ 5 أشهر الماضية لوضع الخطوات الأساسية لطرح مناقصة تدريب وتأهيل 30 شابا وشابة كويتية ليكونوا أصحاب مشاريع صغيرة ناجحة وكانت لنا اجتماعات مكثفة مع الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والجهات التمويلية والمبادرين أنفسهم واستمعنا لأهم العقبات التي تواجههم ومن خلال هذه الجهود استطعنا أن نخرج بعرض تدريبي متكامل يصقل مهارات الشاب ويمده بكل المعلومات اللازمة، فضلا عن تدريبه على عمل دراسة جدوى علمية لمشروعه.

وللعلم البرنامج التدريبي مدته 3 أشهر، المرحلة الأولى منه مدتها شهر هي مرحلة المقابلات والاختيار والإرشاد تقوم عليها لجنة متخصصة، أما المرحلة الثانية فمدتها شهر واحد أيضا وتتضمن التدريب الفعلي وتحتوي على 16 برنامجا تدريبيا، ومن ثم تأتي المرحلة الثالثة التي تشمل التقييم ودراسة الجدوى لكل مبادر ومتابعة نتائج التغير المعلوماتي والثقافي لدى الـ 30 مبادرا.

وسيغلق باب التقديم في المناقصة 9ـ4 المقبل، وبعدها سيتم تشكيل لجنة محايدة لتقييم العروض التدريبية ومن ثم تتم ترسيتها على العرض الأفضل.

حدثينا عن المشروع التنموي المدرج في برنامج عمل الحكومة والخاص بإنشاء مركز تنمية القوى العاملة الوطنية؟

● **مع بداية إنشاء إدارة تنمية القوى العاملة في عام 2003 كان إنشاء مركز تنمية القوى العاملة الوطنية حلما من أحلامنا في برنامج إعادة الهيكلة بحيث يكون أكبر مركز تدريبي على مستوى الشرق الأوسط، ونحمد الله أن هذا الحلم بدأت تتشكل ملامحه ويرى النور شيئا فشيئا من خلال إدراجه في الخطة التنموية وبرنامج عمل الحكومة. ويهدف البرنامج من إنشاء المركز إلى زيادة أعداد واستقطاب الراغبين في العمل بالقطاع الخاص، وهذا المشروع مشروع وطني حيوي غير ربحي وذو مواصفات عالمية تحقق الأهداف الوطنية في تدريب وتأهيل الشرائح المختلفة من المتدربين بالأسلوب والنمط الذي يراه البرنامج مناسبا لتحقيق الأهداف.**

ونظرا لخبرة البرنامج الطويلة في تدريب ما يزيد على 22 ألف متدرب، نسعى من خلال المشروع لتوسيع الفرص التدريبية لمواكبة التطور التدريبي العالمي وتلبية احتياجات سوق العمل الكويتي.

متى سيرى هذا المشروع الضخم النور؟

● **في الحقيقة أننا مازلنا في المرحلة الأولى وهي مرحلة دراسة الوضع الحالي التي ستتم فيها دراسة الـ 10 سنوات السابقة من 2003 إلى 2013 ومراجعة نوعية البرامج التي قدمها البرنامج، انجازاته ونقاط ضعفه، والمستويات التدريبية العالمية التي نطمح للوصول إليها وبعد انتهاء هذه المرحلة ستبدأ المرحلة الإنشائية وفي خلال ثلاث سنوات سيكون لدينا مركز عالمي متميز يساهم في إعداد الكوادر الوطنية.**

وما دور المشروع الإعلامي «التحدي» في تغيير اتجاه الشباب نحو العمل بالقطاع الخاص؟

● **تغيير الثقافة والنظرة المجتمعية تجاه قضية ما تعتبر من أصعب التحديات التي من الممكن أن يواجهها البرنامج، ولذلك نجد أن مثل هذا النوع من التحديات يحتاج لإعلام قوي وميزانيات كبيرة وجهود مكثفة، من هنا كان مشروع «التحدي» اسما على مسمى حيث قرر البرنامج خوض غمار التغيير من خلال تبني حملة إعلامية كبيرة تستهدف الباحثين عن العمل وأولياء أمورهم وأصحاب العمل لتشجيع المجتمع ككل للتوجه للعمل بالقطاع الخاص، وللأمانة نجحت هذه الحملة في تغيير جانب كبير من ثقافة المجتمع وعرفت الشباب بالمزايا التي تقدمها الحكومة للعاملين بالقطاع الخاص.**

المشروع بدأ منذ عام 2005 ومستمر إلى الآن وحقق العديد من النجاحات ولدينا حملة جديدة هذا العام بعنوان التحدي مستمر.

برامج تدريبية لذوي الاحتياجات الخاصة تنتهي بالتوظيف

لدي سؤال عن ماذا عن نصيب ذوي الاحتياجات الخاصة في برنامج إعادة الهيكلة؟

قالت الأنصاري: برنامج إعادة الهيكلة بصدد توفير برامج تدريبية لذوي الاحتياجات الخاصة تنتهي بالتوظيف وذلك في سابقة هي الأولى من نوعها ومن منطلق حرص البرنامج على الاهتمام بهذه الفئة الغالية على قلوبنا جميعا.

ولقد تم بالفعل تشكيل لجنة مشتركة بين البرنامج والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتنفيذ هذا النوع من البرامج، وذلك إيمانا من البرنامج بأهمية هذه الفئة وفعاليتها في المجتمع والحرص التام على الاستفادة من كامل إمكاناتها وقدراتها لتنفيذ العمل المطلوب على أكمل وجه.

وأود أن أشير إلى أن إدارة تنمية الموارد البشرية تعمل حاليا على التحضير لطرح مناقصة خاصة لتدريب ذوي الاحتياجات الخاصة، وسيتم الإعلان عنها وطرحها قريبا لجميع الشركات المتخصصة والمعنية بهذا النوع من التدريب.

الأنصاري في حوار مع الزميل أسامة دياب

مبنى برنامج إعادة الهيكلة