الشركة أعدت مشروعاً وطنياً يتضمن حلولاً واقعية لمشاكل التوظيف وتكدس العمالة الوطنية في القطاع الحكومي يتوافق مع «رؤية الكويت 2035»

«طاقات»: مضاعفة دعم العمالة توفر على الدولة مليار دينار سنوياً

عبدالله الهاجري

م.طارق الدرباس

■ أعددنا 7 مشاريع متكاملة لتطوير سوق العمل ستسهم بشكل فعال في تقليل التكلفة الاقتصادية والحدّ من تضخم الميزانية والقضاء تماماً على البطالة

أجرى اللقاء: مسعد حسني

في الوقت الذي تضع كل الجهات المعنية خططها لتنفيذ المشـــاريع التنموية الطموحة للانطلاق نحو تحقيق الرؤية الســـامية «كويت جديدة 2035»، ترتفع وتيرة التحديات المتعلقة بضرورة الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره الاستثمار الأمثل والركيزة الأساسية للوصول إلى الأهداف المرجوة، وهو ما يحتم ضرورة تسليط الضوء على ملف توظيف العمالة الوطنية، بما يعتريه من إشكاليات مختلفة منها التكدس الوظيفي الذي وصل إلى ما يمكن اعتباره «بطالـــة مقنعة» داخل عدد من الجهات الحكومية، والانصراف الواضح من الشـــباب عن الالتحاق بالقطـــاع الخاص وكيفية معالجة هذا الأمر، وصـــولا إلى عدم وجـــود التأهيل المهني اللازم قبل انطلاق الموظف في عمله الجديد، كذلك ضعف الاهتمام بالدورات التدريبية التي تمد الموظفين بكل ما هو جديد في مجال عملهم وتحفز الموظفين على المزيد من العطاء والإنجاز. حملنا الكثير من التســـاؤلات حول هذه القضايا وتوجهنا بها إلى شركة طاقات لإدارة المشاريع، الشركة الرائدة في مجال توظيف العمالة الوطنية بالقطاع الخاص ليكون اللقاء مع الشـــريك المؤسس والرئيس التنفيذي للشركة م.طارق الدرباس والشريك المؤسس عبدالله الهاجري، واللذين كشفا عن إعداد دراسات متكاملة ومفصلة عن مشكلات سوق العمل بداية من أسباب كل مشكلة ومرورا بآليات العلاج لتحقيق الأهداف الطموحة وصولا إلى تحقيق الاتزان الكامل في سوق العمل. وأعلن الدرباس والهاجري عن إعداد 7 مشاريع متكاملة لتطوير ســـوق العمل وتقليل التكلفة الاقتصادية والحدّ من تضخم الميزانية العامة للدولة والقضاء على البطالة المقنعة، مشيرين إلى أن هذه الرؤية جاءت بالاعتماد على خبرات الشركة على مدى 5 سنوات في طرح وتنفيذ مشـــاريع وطنية لخدمة الشـــباب كأكاديمية «هندس» لإعداد القيادات الهندسية والمشروع الوطني للتأهيل والتوجيه الوظيفي «جاهزين»، وأكاديمية «تنمية» لتنمية العمالة الوطنية. وأوضحا أن المشاريع السبعة تم إعداد الدراسات والرؤى الواضحة لتنفيذها بجداول زمنية وأرقام بيانية ونسب محددة تضمن تحقيق أعلى عائد للدولة وتسهم بشكل فعال وملموس في القضاء على مشاكل التوظيف من كل جوانبها، معلنين استعدادهما لتقديم هذه الدراسات لأي جهة مسؤولة لتأخذ طريقها نحو التنفيذ، فإلى التفاصيل:

■ الهاجري: مردود إيجابي لزيادة دعم البطالة من 6 أشهر إلى سنة ولا بدّ من سنّ تشريعات تعزز الأمان الوظيفي للعاملين في القطاع الخاص

■ مقترحات واقعية لمعالجة التكدس الوظيفي في المؤسسات الحكومية.. وآلية جديدة للتوظيف تعتمد على مهارات وميول وإمكانيات الشباب

■ الدرباس: استمرار نظام التوظيف الحالي كما هو سيؤدي إلى تآكل إيرادات الدولة وانخفاض الإنتاجية وإصابة الميزانية العامة بالعجز الإكتواري

■ سنعقد ورشة وطنية خلال يناير بمشاركة الجهات المعنية لوضع خارطة طريق لتوفير فرص العمل وربط مخرجات التعليم باحتياجات السوق

بداية، لماذا يتشبث الشباب بالتوجه إلى العمل بالقطاع الحكومي وليس الخاص؟

● **الهاجري: هناك عدة عوامل مهمة تجعل الشاب الكويتي يلجأ إلى القطاع الحكومي، من أهم هذه العوامل: الراتب الأعلى في بعض الجهات «الهيئات ـ القطاع النفطي، ساعات العمل الأقل، توافر الأمان الوظيفي، مع المرونة في بعض الأمور الإدارية كالاستئذانات والإجازات، وتنوع المزايا المالية والإدارية المتعلقة بالترفيع الوظيفي والتي تشجع الشاب على السعي وراء القطاع الحكومي. وفي المقابل نجد أن بيئة العمل في القطاع الخاص مليئة بالتحديات، خاصة أن الكثير من شركات القطاع الخاص لا تؤمن بقدرات العنصر الوطني على العطاء والإنجاز، ليس هذا فحسب بل إن الأمر يصل بالبعض في نظرتهم للعمالة الوطنية إلى أنها عمالة غير منتجة، وهي نظرة قاصرة وغير سليمة قد تكون مدفوعة بارتفاع تكلفة العمالة الوطنية مقارنة بالعمالة الوافدة.**

وبالطبع فإن هذه التحديات خلقت لنا في الكويت تكدسا وظيفيا غير مسبوق في القطاع الحكومي بنحو 400 ألف موظف يعملون فيه، وهو ما أدى إلى قتل الطموح وقلة الإنتاجية وتضخم الميزانية وتأخر المشاريع.

ما الحل بوجهة نظركم في شركة طاقات لتعديل اختلالات سوق العمل؟

● **الدرباس: الحلول كثيرة، ومن الظلم اختزالها في مقترح واحد، لذلك قمنا بإعداد مشروع متكامل يضم مجموعة من المقترحات التي لابد من القيام بها لتطوير سوق العمل في الكويت، سعيا إلى الحفاظ على الميزانية العامة للدولة، وخلق فرص وظيفية جديدة وتشجيع العمالة الوطنية على العمل في القطاع الخاص بمختلف مجالاته وقطاعاته.**

دراسة تفصيلية

هل من إلقاء الضوء على تفاصيل هذا المشروع؟

● **الدرباس: من خلال خبرات شركة طاقات في سوق العمل وتوظيف الشباب الكويتي بالقطاع الخاص على مدى 5 سنوات، ومن خلال مواجهتنا للعديد من التحديات التي أدت إلى تفاقم أزمة البطالة، أصبحت لدينا قناعة راسخة بأن هناك تحديات يجب علينا مواجهتها والتعامل معها. وقد اعتمدنا على دراسات موثوقة وإحصائيات دقيقة في وضع هذا المشروع، وقد وجدنا أن هناك أكثر من 150 ألف شاب كويتي مقبل على سوق العمل خلال السنوات الخمس القادمة فقط، وأن القطاع الحكومي لا يمكنه استيعاب الأرقام الكبيرة من الخريجين سنويا، وبالتالي لابد ألا يستمر نظام التوظيف كما هو معمول به حاليا، حتى لا تتآكل إيرادات الدولة بشكل مخيف ونصل إلى العجز الاكتواري في الميزانية العامة، لاسيما أن 90٪ من إنفاق الحكومة «جاري» و10٪ فقط استثماري، وقد وصلنا الى مرحلة الاستعانة باحتياطي الاجيال لتغطية الميزانية.**

وهنا لابد أن يقابل تضخم الباب الأول للرواتب بتفكير جاد وخطط متكاملة للحدّ من هذا التضخم بمشاريع عملية وواقعية، أهمها مواجهة أزمة التكدس الوظيفي والبطالة المقنعة التي يعاني منها القطاع الحكومي. وقد أطلقت شركة طاقات مشروعا وطنيا يتضمن محاور أساسية ومقترحات عملية طموحة ستساهم، بإذن الله، في تنظيم سوق العمل وخلق فرص وظيفية واستيعاب أعداد كبيرة من الخريجين الداخلين إلى سوق العمل خلال السنوات العشر القادمة، وهذه المقترحات تتوافق مع توجه الدولة ورؤية الكويت 2035 والخطة التنموية في تفعيل دور وشراكة القطاع الخاص في تحقيق التنمية.

ويتضمن هذا المشروع مجموعة من المشاريع العملية، منها مشروع «تشجيع العمل بالقطاع الخاص»، و«الورشة الوطنية لتطوير سوق العمل»، و«مشروع أكاديمية صباح الأحمد لإعداد القادة»، وكذلك مشروع «المركز الوطني للتأهيل والتوجيه المهني والأكاديمي»، ومشروع «تطوير نظام التوظيف بالقطاع الحكومي»، إضافة إلى مشروع «حل أزمة التكدس الوظيفي بالقطاع الحكومي»، وأخيرا «مشروع القضاء على التوظيف الوهمي»، وهي 7 مشاريع عملية ستسهم بشكل فعال في تطوير سوق العمل وتقليل التكلفة الاقتصادية على الدولة والحد من تضخم الميزانية المستمر، والقضاء على البطالة المقنعة.

مقترح متكامل

ماذا عن مشروع تشجيع الشباب الكويتي على العمل في القطاع الخاص؟

● **م. طارق الدرباس: هو أحد أهم المشاريع التي من المنتظر أن تسهم في تحقيق طفرة كبيرة للاقتصاد الوطني وتحفيز الشباب على العمل والإنجاز، فمع جذب القطاع الحكومي للعمالة الوطنية بسبب ساعات وضغط العمل الأقل والأمان الوظيفي والراتب المجزي، ولإعادة الميزان إلى القطاع الخاص سيكون أفضل اقتصاديا للدولة، وأوفر للقطاع الخاص، وفي الوقت ذاته سيشجع المواطن على الانتقال للقطاع الخاص ليكون فردا منتجا وفعالا، كما سيحفز الشباب على تكوين كيانات خاصة من خلال المشاريع الصغيرة التي ستساهم في توفير المزيد والمزيد من فرص العمل، ولدينا دراسة تفصيلية لهذا المقترح وآلية تنفيذه وكيفية الحصول على المردود الإيجابي منه، إذا أرادت الجهات المعنية بالدولة الاطلاع عليها. ويتعلق المقترح الثاني بالأمان الوظيفي الذي يمكن توفيره من خلال زيادة دعم البطالة من 6 أشهر إلى سنة، لتشجيع الشباب الكويتي على اتخاذ قرار الانتقال إلى القطاع الخاص، كما أننا بحاجة إلى تشريعات لتعزيز الأمان الوظيفي.**

أما المقترح الثالث فهو يركز على تطبيق نظام الدعم بالنسبة للشركات المتقدمة للمناقصات الحكومية في حال زيادتها عن نسب العمالة الوطنية، كما هو مطبق في دعم المنتج المحلي، بالإضافة إلى مشاريع دعم وتشجيع ريادة الأعمال والتي ستساهم بشكل فعال في خلق فرص وظيفية للشباب الكويتي بالقطاع الخاص، كما هو حاصل في دول العالم المتقدم.

م.طارق الدرباس وعبدالله الهاجري والزميل مسعد حسني (محمد هاشم)

لمشاهدة الفيديو

مخرجات التعليم

الأخ عبدالله، من مشاريعكم الطموحة كما ذكرتم، تنظيم ورشة وطنية لتطوير سوق العمل، فما رؤيتكم لهذه الورشة؟

● **هي ورشة وطنية عملية تضم جميع المؤسسات الأكاديمية والجهات المعنية كديوان الخدمة المدنية والقطاع النفطي وهيئة القوى العاملة وشركات القطاع الخاص بمختلف قطاعاته. ومن المقترح أن تعقد هذه الورشة على مدى 5 أيام للخروج بخارطة طريق تتضمن أرقاما واضحة ومحددة وتحدد المهارات والخبرات والشهادات المطلوبة لسوق العمل، وتستقرئ التوجهات المستقبلية لسوق العمل وكيفية خلق فرص عمل. وسيكون من أهم أهداف الورشة وضع أسس واضحة لربط مخرجات التعليم بسوق العمل بشكل عملي وواقعي، مما قد يخلق تخصصات أكاديمية جديدة يتطلع لها سوق العمل، ويتم إقرارها وتنفيذها بمشاركة جميع الجهات المعنية.**

ونحن في شركة طاقات ندعو جميع مؤسسات الدولة للتواصل معنا لعقد هذه الورشة الوطنية خلال شهر يناير المقبل على أن تكون تحت رعاية المجلس الأعلى للتخطيط.

قيادات مؤهلة أكاديمياً ومهنياً

ما الأهداف المأمولة من مشروع أكاديمية صباح الأحمد لإعداد القادة الذي أشرتم إليه؟

● **الدرباس: بداية، لابد من الاعتراف بأن القطاع الحكومي يعاني من أزمة قيادة، ولتحقيق رؤية صاحب السمو الأمير الشيخ صباح الأحمد في جعل الكويت مركزا ماليا وتجاريا عالميا لابد من وجود قادة متميزين قادرين على تحقيق هذه الرؤية، ومن خلال عملنا وتجاربنا السابقة في مشاريع إعداد القادة طرحنا مشروعا خاصا لإنشاء «أكاديمية صباح الأحمد لإعداد القادة»، والتي نهدف من خلالها لإعداد وتأهيل العاملين في القطاعين الحكومي والخاص تأهيلا قياديا بأحدث المهارات المطلوبة لقيادة التنمية من خلال برامج قيادية تخصصية، لمن لديهم خبرات مهنية، ليتمكنوا من قيادة تنفيذ خطة التنمية في البلاد علما أن مثل هذا النموذج معمول به في بعض الدول الخليجية الشقيقة كدولة قطر والإمارات والبحرين.**

وهل تختلف فكرة مشروع هذه الأكاديمية عن المركز الوطني للتوجيه الأكاديمي والمهني؟

● **الهاجري: نعم، تختلف، فمن خلال عملنا بالقطاع الخاص، وجدنا أن هناك إحباطا كبيرا لدى العاملين في القطاعين الحكومي والخاص، فنحو 60٪ من الموظفين يتمنون العمل بوظيفة أخرى غير التي تم تعيينهم فيها، لذلك اقترحنا أن يكون هناك مركز وطني للتوجيه الأكاديمي والمهني يساعد خريجي الثانوية إلى اختيار التخصصات التي تناسب ميولهم المهنية وسماتهم السلوكية وجدارتهم الذهنية، اعتمادا على أدوات تقييم عالمية ومعايير أكاديمية حديثة، ويساعد أيضا الموظفين في تحديد أفضل المسارات المهنية المناسبة لهم بما يحقق السعادة المهنية لهم وبالتالي نصل إلى أعلى مستوى من الإنتاجية في الدولة. وهنا نشير إلى أن الدول المتقدمة كبريطانيا وأميركا وغيرهما لديهم الكثير من المراكز المهنية المعتمدة للإرشاد والتوجيه الأكاديمي والمهني مما يؤكد أهميتها الكبرى في نهضة الدول.**

آلية جديدة للتوظيف

الأخ عبدالله، تحدثت عن طفرة غير مسبوقة يحققها تشجيع العمل في القطاع الخاص، فما رؤيتكم لفكرة تطوير نظام التوظيف بالقطاع الحكومي؟

● **كما هو متعارف عليه في نظام التوظيف الحكومي منذ زمن طويل، يتقدم المواطنون إلى موقع ديوان الخدمة المدنية ومن ثم يتم توزيعهم بانتظار دورهم حتى يتم ترشيحهم لجهات حكومية، بناء على احتياج القطاع الحكومي للتخصصات المطلوبة.**

وكما نرى جميعا لم يحقق هذه النظام الجدوى المأمولة، لذا أعددنا مشروعا لتطوير نظام التوظيف يعتمد في الأساس على ترشيح المتقدمين إلى مسارات مهنية مناسبة بناء على تخصصاتهم وميولهم الوظيفية التي سيتم تحديدها عبر أدوات تقييم عالمية.

ولا يغفل هذه المشروع ضرورة استثمار فترة انتظار التوظيف بإخضاع المتقدمين لبرامج وفق الوظيفة التي تناسب كلا منهم، وبالتالي نكون أمام موظف متمكن جاهز للعمل في وظيفة تناسب شهاداته وميوله المهنية.

هذا بالنسبة للتعيينات الجديدة، فماذا عن كيفية معالجة التكدس الوظيفي بالقطاع الحكومي؟

● **الدرباس: يعاني القطاع الحكومي من ترهل كبير وتكدس وظيفي مخيف، وبطالة مقنعة واضحة، وتضخم غير طبيعي في الميزانية وانخفاض في الانتاجية، ففي بعض الوزارات يعمل 10 موظفين على مكتب واحد، مما يعني ان الدور يأتي على الموظف نفسه كل 10 ايام ليتولى العمل، ولذلك قدمنا في شهر اغسطس الماضي عرضا للإخوان في ديوان الخدمة المدنية بـ 7 مقترحات عملية تساهم في حل أزمة التكدس الوظيفي، وتزيد من انتاجية الموظف وتقلل الازدحام المروري وتساهم في تطوير الخدمات الحكومية الحالية، ونتمنى تفاعل الديوان مع ما قدمناه.**

حدثنا عن مشروعكم للقضاء على التوظيف الوهمي بالقطاع الخاص؟

● **تعاني الدولة وبشكل كبير من انتشار ظاهرة التوظيف الوهمي لدى شركات القطاع الخاص، وهو مشروع مازال قيد الدراسة ويهتم بإيجاد الحلول العملية للقضاء على هذه الظاهرة، وسيتم الانتهاء منه قريبا، بإذن الله.**

من خلال تفاعلكم مع الشباب ما أبرز المشكلات التي رصدتم أنها تواجههم عند دخول سوق العمل؟

● **الهاجري: من خلال عملنا في توظيف وتأهيل الشباب، واحتكاكنا المباشر مع أصحاب العمل بالقطاع الخاص نرى أنه من المهم وجود رابط وحلقة وصل بين الشركات والشباب للوصول إلى صيغة توافقية من قبل الشركات تشجع الشباب على الالتحاق بها، هذه الصيغة تشمل عدة جوانب منها الراتب وأيام وساعات الدوام والمزايا المالية والإدارية المختلفة. أما بالنسبة للشباب فهم بحاجة إلى ثقافة جديدة تجذبهم إلى العمل بالقطاع الخاص بدءا من المرحلة الثانوية، وتوعيتهم مبكرا بأهمية اختيار التخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل والتدريب عليها خلال المراحل الدراسية. ولا ننسى حاجة الشباب إلى الدعم والتدريب بعد تسلم الوظيفة بشكل مستمر خاصة في أول عامين بعد انخراطهم في العمل لتمكينهم من أداء مهامهم الوظيفية بشكل متميز.**

الشباب الكويتي مبدع وقادر تماماً على تحمل ضغوط العمل

قال م.طارق الدرباس ان البعض يزعم أن معظم شباب الكويت لا يقبلون على القطاع الخاص هروبا من ضغوط العمل، وهذا الأمر غير صحيح وغير مقبول، بل ويجافي الحقيقة تماما، فشبابنا مبدع وقادر على تحمل ضغوط العمل لكنه بحاجة إلى البيئة المواتية لطموحاته وإمكانياته، فضلا عن التقدير المناسب.

وأضاف: من السهل أن يجلس البعض على مكتبه في برجه العاجي ويطلق هذه المزاعم دون أن ينزل إلى الميدان ويحلل المشكلة تحليلا حقيقيا، فعندما ننظر إلى قطاع البنوك سنجد أن العمالة الوطنية فيه تشكل أكثر من 65 إلى 70٪، وكذلك قطاع الاتصالات تتعدى نسبة المواطنين فيه 60٪، وهما قطاعان جاذبان للعمالة الوطنية. وللتوضيح أكثر، سأتطرق إلى تجربتين حدثتا معنا من بين العديد من التجارب في توظيف الكويتيين بالقطاع الخاص، الأولى كانت مع إحدى الشركات بقطاع السيارات، وعندما انتهينا من أول اجتماع معهم كان الانطباع لديهم أنهم لا يفضلون توظيف الكويتيين بسبب تجربتهم المسبقة وحكمهم بأن الكويتيين «لا يعملون ولا يستقرون وظيفيا»، وخضنا معهم التجربة والتحدي، وتم إنشاء مركز اتصال وتوظيف 10 كويتيين فيه بعد تدريبهم وتوجيههم، وبعد سنة كاملة فوجئنا بالشركة تتصل لتطلب دفعة أخرى من الكويتيين بعد أن نقلوا المجموعة الأولى لتميزهم إلى بقية إدارات الشركة.

وتابع: تجربة أخرى مع شـــركة مقاولات كبرى، كانت نسبة النجاح لديها مع الكويتيين هي توظيف كويتي واحد كل سنتين على حد قول الرئيس التنفيذي لتلك الشركة، ولكن بعد الاجتماع وتقديم العرض الوظيفي والبرنامج التدريبي وبعض الترتيبات الخاصة، تم توظيف 30 مهندسا كويتيا يعملون في المواقع شمال وجنوب الكويت، وأصبحوا من العناصر الفعالة بالشركة.

مشاريع شركة طاقات لتطوير سوق العمل