

ما الذي يمكننا فعله من أجل التوفيق بين مهارات الطلاب السعوديين وتوقعاتهم وبين متطلبات أرباب العمل؟

مارك ثومبسون وماكيو يامادا^(١)

سبتمبر ٢٠١٩ م

وفقاً لإحصائيات سوق العمل خلال الربع الأول من عام ٢٠١٩، يعمل ما يقارب من ١,٧ مليون سعودي في القطاع الخاص بينما يوفر القطاع نفسه فرص عمل لما يصل إلى ٦,٧ مليون أجنبي، مما يعني أن نسبة السعودة في القطاع الخاص ٢٠٪^(٢) ولكي نتمكن من زيادة نسبة العمالة الوطنية، ينبغي أن يكون التوفيق بين مهارات الطلاب الباحثين عن وظيفة وتوقعاتهم وبين متطلبات أرباب العمل على رأس أولويات صناع القرار. إن تيسير مطابقة المهارات يُعدّ ضرورة لتحول الاقتصاد السعودي إلى اقتصاد قائم على المعرفة، وثمة حاجة للتوفيق بين التوقعات أيضاً نظراً لأن أكثر الوظائف المتوفرة حالياً بالسوق السعودي وظائف متدنية المهارة.

وتُعدّ المشاركة المنخفضة للقوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص ظاهرة تختصّ بها دول الخليج التي يعتمد اقتصادها على النفط، إذ يتلقى العديد من الباحثين عن وظائف دعماً عائلياً يمكّنهم من انتظار توفر فرص العمل بالقطاع العام، ويتجنّب أرباب العمل بالقطاع الخاص توظيف المواطنين الذين تكون توقعاتهم المتعلقة بالرواتب أعلى من نظرائهم الأجانب. ومع ذلك ينبغي ذكر أن ظاهرة عدم توافق المهارات والتوقعات ليست ظاهرة خاصة بالخليج أو المملكة العربية السعودية، ففي كل مكان في العالم تقريباً يميل الشباب إلى الحصول على المهارات غير الكافية ولكنهم يسعون إلى «وظائف أحلامهم» التي تكون نسبة توفرها في سوق العمل محدودة مقارنة بحجم الطلب عليها.

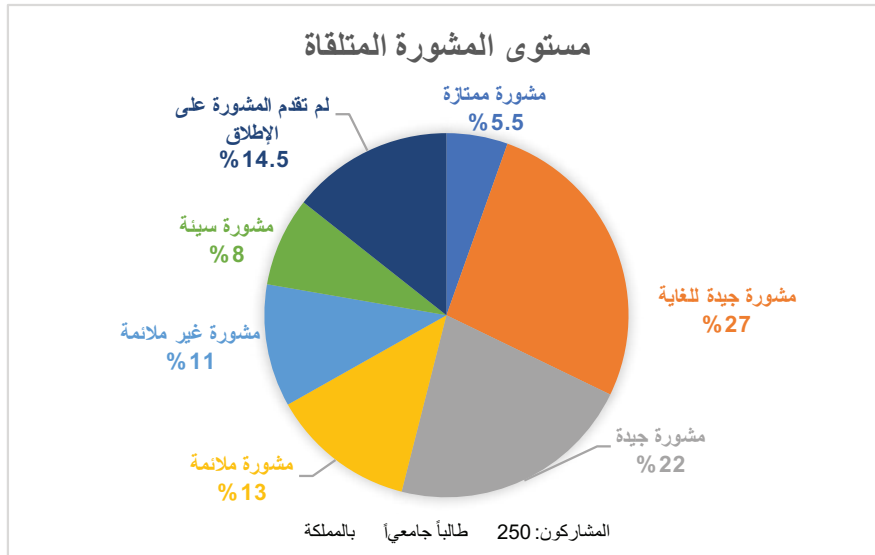
(١) يعمل ثومبسون أستاذاً مساعداً بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، وزميلًا مشاركاً رئيساً بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ويعمل ماكيو يامادا باحثاً رئيساً بمركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ومحاضراً بجامعة برنستون.

(٢) الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية، سوق العمل بالربع الأول من عام ٢٠١٩.

ولكن في العديد من البلدان، يفضل الشباب شغل أي وظيفة توفر لهم في الغالب بدلاً من البقاء دون عمل، وذلك يعطيهم فرص لاكتساب المهارات والخبرات من أجل تحقيق التطوير الوظيفي. ولا يستثنى من ذلك أبناء الطبقة الوسطى الذين لا يعانون من أي مصاعب اقتصادية، وبالتأكيد لا تمتلك هذه البلدان قطاعاً عاماً كبيراً يستند إلى دخل النفط ويوظف غالبية القوى العاملة المحلية وبالتالي يؤدي إلى زيادة التوقعات المتعلقة بالرواتب على مستوى الوطن. ومع ذلك ينبغي تسليط الضوء على حقيقة أن هذه البلدان تمتلك آليات راسخة تيسر التوفيق بين مهارات الباحثين عن وظائف وتوقعاتهم وبين أرباب العمل^(٣). لقد تطورت العديد من هذه الآليات على مدار التاريخ، فلذلك من غير المرجح أن تكون قابلة للنقل بصورتها الحالية. ولكن وجودها يشير إلى وجود فرصة لإنشاء سياسات مناسبة للمملكة العربية السعودية أيضاً. فما الذي يمكننا فعله من أجل التوفيق بين مهارات الطلاب وتوقعاتهم وبين متطلبات أرباب العمل في المملكة العربية السعودية؟ يوصي هذا التعليق البحثي بثلاث توصيات متعلقة بالسياسات، وهي: (١) بناء قدرات تقديم المشورة المهنية بالمؤسسات التعليمية، (٢) الاستفادة من فترة التدريب للطلاب ليكون «مساراً سريعاً» لتيسير التوفيق، (٣) حث الشركات على التعاون في صقل المهارات.

بناء قدرات تقديم المشورة المهنية بالمؤسسات التعليمية:

يمكن دعم التوفيق بين مهارات الطلاب وتوقعاتهم وبين متطلبات أرباب العمل من خلال بناء قدرات تقديم المشورة المهنية بالمؤسسات التعليمية، وخاصةً مؤسسات التعليم العالي التي تضم ١,٧ مليون طالب^(٤). ولكن لا تمتلك هذه المؤسسات قدرات كافية تمكّنها من تقديم المشورة المهنية حالياً. وقد أجري استبيان من أجل هذا التعليق البحثي مع ٢٥٠ طالباً جامعياً لسؤالهم عن جودة المشورة المهنية التي تلقوها، وتبين أن ثلث الطلاب ٣٣٪ إما لم يتلقوا أي مشورة مهنية أو كانت المشورة التي تلقوها غير ملائمة^(٥).



(٣) تمكنت اليابان، على سبيل المثال، من الوصول بنسبة البطالة إلى ١٪ في منتصف القرن الماضي من خلال إنشاء روابط بين المدارس والشركات التي مكّنت الطلاب من تعديل توقعاتهم الخاصة بالعمل من خلال ربط الأداء الدراسي بفرصة مطابقة الوظيفة (ماكيبو يامادا، «كيف حققت اليابان نسبة بطالة ١٪؟: تمهيد التحول من التعليم إلى العمل» دراسات، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ٢٠١٧، ص ١٩).

(٤) مؤسسة النقد العربي السعودي، التقرير السنوي الخامس والأربعون، ص ٣١.

(٥) أجرى الاستبيان مارك ثومبسون في (مايو - يونيو ٢٠١٩). وينتمي معظم الطلاب الذين خضعوا للاستبيان إلى جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ويستخدم هذا التعليق البحثي بيانات حصل عليها ثومبسون من مجموعات المناقشة التي حضرها في مختلف أنحاء المملكة.

وذكر عدد كبير من المشاركين في الاستبيان أنهم يلجؤون إلى مصادر غير رسمية طلباً للمشورة المهنية، مثل الأصدقاء والعائلة، وزملاء الدراسة. وقد طلب بعض الطلاب المشورة من أرباب العمل بالقطاع الخاص، إما من خلال زيارة الشركات أو في أثناء فترات التدريب للطلاب، ولكن عدداً كبيراً منهم لم يكن يعرف إلى من يتوجّه طلباً للمشورة المهنية، وكان بعضهم غير متأكد إذا ما كانت المشورة التي تلقاها ذات جودة. وتوجّه بعض الطلاب إلى أساتذتهم بالجامعة من أجل المشورة، ولكن آخرين شعروا «بالخجل» من أن يفعلوا ذلك وربما يعود هذا الخجل إلى خشيتهم من إزعاج الأساتذة، وهو ما قد يؤدي إلى التأثير سلباً على درجاتهم، أو على علاقتهم بأساتذتهم.

وعلى الجانب الآخر، ذكر بعض المشاركين في الاستبيان من جامعة الملك فهد للبترول والمعادن أنهم استفادوا من خدمة أطلقت مؤخراً بالجامعة لتقديم المشورة، وتمكّن الخدمة الطلاب الذين يدرسون برعاية شركة «أرامكو» من تلقي المشورة المهنية من مستشارين اثنين يعملان بالشركة. ويقوم المستشاران اللذان لديهما أكثر من خمسة أعوام من الخبرة، بإخبار الطلاب عن وظائف الشركة التي قد تكون ملائمة لتخصصهم ومهاراتهم والتي يحتمل أن يشغلوها عند تخرجهم. وتلقى طلاب الجامعة الآخرون المشورة من خريجي الجامعة الذين دعوا إلى «معهد الريادة في الأعمال» التابع للجامعة، ورأوا في هؤلاء الخريجين قدوة، وعدّوا مشورتهم مفيدة^(٦).

ويمكن أن يكون نقل المعلومات من الشركات إلى الطلاب الباحثين عن الوظائف فعالاً في حلّ مشكلة عدم توافق المهارات والتوقعات المذكورة سابقاً. ومن الناحية المثالية، ينبغي على كل جامعة سعودية أن تحتوي على مركز خاص بها لتقديم المشورة المهنية، ويعمل به أخصائيون في هذا مجال، ويدعو بشكل دوري رجال الأعمال ورواد الأعمال من الخريجين وغيرهم من أجل تقديم معلومات حول المسار الوظيفي وتقديم المشورة للطلاب. وتستطيع وزارة التعليم تحفيز إنشاء هذه المراكز من خلال استخدام نظام الاعتماد الأكاديمي.

الاستفادة من فترة التدريب للطلاب ليكون «مساراً سريعاً» لتيسير عملية التوفيق:

ثانياً: يقترح هذا التعليق البحثي الاستفادة من نظام فترة التدريب للطلاب لتيسير عملية التوفيق. فالكثير من مؤسسات التعليم العالي اليوم في المملكة العربية السعودية تتيح فترة التدريب للطلاب، لكونه جزءاً إلزامياً للتأهل وذلك لمساعدة الطلاب على الاستعداد لسوق العمل^(٧)، وغالباً ما يشار إليه باسم «التدريب التعاوني»^(٨). هذا ويدعم الطلاب السعوديون الذين شاركوا في الاستبيان المذكور أعلاه والمقابلات ذات الصلة إلى حد كبير فكرة معرفة عالم الأعمال والانخراط في «التعلم عبر التطبيق» من خلال فترة التدريب، وقد شجعت التجربة بعضهم على التفكير في الأماكن التي قد «تناسبهم» في سوق العمل.

وقد تثمر تلك الفترات التدريبية عن بيانات وافرة تساعد الطلاب في التعرف على كيفية العثور على بيئة العمل في القطاع الخاص، وأيضاً كيفية رؤية الشركات الخاصة لدى استعداد هؤلاء الطلاب المتدربين. هذه البيانات المفيدة غالباً ما تهدر في الوقت الراهن، نظراً لعدم وجود قاعدة بيانات مركزية يمكن أن تجمع فيها تقارير الطلاب بعد فترة التدريب، بالإضافة إلى تقارير الشركات الخاصة التي أتاحت فرصة التدريب للطلاب. إن إنشاء قواعد البيانات المركزية تلك في

(٦) معهد الريادة في الأعمال، “Our Mentors”، <https://ei.kfupm.edu.sa/mentors/>

(٧) لمعرفة تأثير فترة التدريب للطلاب، انظر:

Michael Odio et al., “The Influence of the Internship on Students’ Career Decision Making,” *Sport Management Education Journal*, Vol. 8, No. 1, 2014, p. 46.

(8) KFUPM, “COOP Program Guidelines,” https://www2.kfupm.edu.sa/stutrainning/files/coop_guidelines.pdf.

مركز الاستشارات المهنية المذكور أعلاه، على سبيل المثال، وتحليل مجموعات البيانات هذه من شأنه أن يساعد في التوفيق ما بين المناهج التعليمية والطلب في سوق العمل.

إن الاستبيان أعلاه يوفر العديد من النتائج المفيدة التي جاءت على ألسنة الطلاب. على سبيل المثال، فقد وجد بعض الطلاب المتدربين المتخصصين في مجال الهندسة أن التقنيات التي تعلموها من خلال المناهج الدراسية كانت حقاً تقنيات عتيقة. ولاحظ آخرون أن التدريس في الفصول الدراسية يفتقر إلى فهم الجانب «العملي» للمعرفة التقنية، فلقد وجدوا أن واجباتهم التدريبية تتطلب ليس فهم تصميمات ووظائف الآلات والأجهزة وحسب ولكن أيضاً طرق استخدامها بفعالية لمهام معينة من خلال الجمع بين المعرفة التقنية والمهارات الشخصية. وفيما يخص المعرفة التقنية، فإنه يجب استبدال المواد الدراسية بالمواد الأكثر حداثة. وأما فيما يتعلق بالحالة الثانية، فإنه يجب توسيع نطاق التدريس لكي لا يقتصر على المهارات التقنية الضيقة وحسب وإنما يشمل أيضاً المهارات «الاجتماعية - التقنية» الأوسع التي تساعد على حل المشكلات^(٩).

حث الشركات على التعاون في صقل المهارات:

ثالثاً: هذا التعليق البحثي يدعو إلى تعاون الشركات في صقل المهارات^(١٠)، ومع استمرار تغير الأذواق والتقنيات في الاقتصادات المعاصرة بسرعة متزايدة، سيكون من المستحسن تشجيع الشركات على المشاركة في وضع المناهج التعليمية، ما يساعد ذلك المؤسسات التعليمية على وضع برامج تدريبية أحدث وأكثر ملاءمة. وعلى الرغم من وجود إجماع واسع النطاق حول ضرورة خلق توافق على المستوى النظري، فإنه فيما يتعلق بكيفية تحقيق هذا على المستوى العملي لا يزال غالباً غير واضح ما إذا كانت هذه المهمة مقتصرة على المعلمين وحدهم.

ويمكن أن تتخذ عملية التوفيق في الواقع أشكالاً متعددة، إذ يمكن لأرباب الأعمال في بعض الحالات تخفيض تكاليف التدريب لديهم إذا ما وفّرت المدارس مسبقاً للأيدي العاملة المعارف والمهارات اللازمة للمهن. وفي حالات أخرى سيكون تقسيم العمل أكثر استحقاقاً فتقوم المؤسسات التعليمية بتزويد الأيدي العاملة بالمهارات الشخصية المطبقة في عدد من القطاعات الاقتصادية، تاركة عملية التدريب على مهارات محددة لأرباب الأعمال حينما تكون هذه المهارات مجزأة أو سريعة التغير. ويبدو أن بعض أرباب الأعمال يطالبون المعلمين بالتركيز أكثر على الجوانب السلوكية مثل الانضباط والعمل الجماعي، التي تجعل الخريجين «قابليين للتدريب»^(١١).

مما لا شك فيه أنه يجب فهم الأهلية للعمل لكل من الموظّفين وأرباب الأعمال. وكذلك يجب على أرباب الأعمال تعزيز قدرتهم على التوظيف من خلال جعل بيئة العمل بيئة جاذبة للموظّفين المحتملين. وهذا الأمر يتسم بأهمية خاصة، لا سيما مع تحوّل الاقتصاد السعودي إلى اقتصاد قائم على المعرفة. في سوق العمل بعد سعادته، يجب أن تكون المعرفة وليست التكاليف مصدراً رئيساً للقدرة التنافسية، فنجد أنه من المستبعد على الشركات التي تسعى وراء المواطنين السعوديين كمجرد بديل للعمالة الأجنبية أن تستمر في مثل هذا السوق (وقد تحل الآلات محلّ العديد من الوظائف اليدوية التي تشغلها العمالة الوافدة حالياً على أي حال)^(١٢). والواقع أن كثيراً من أرباب الأعمال في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي

(9) Angela C. Lyons et al., "Leaving No One behind: Measuring the Multidimensionality of Digital Literacy in the Age of AI and Other Transformative Technologies," T20 Japan 2019 Policy Brief, p. 4.

(10) Peter Evans, Evelyne Huber and John D. Stephens, "The Political Foundations of State Effectiveness," in Miguel A. Centeno, Atul Kohli, and Deborah J. Yashar (ed.) States in the Developing World (Cambridge: Cambridge University Press, 2017).

(١١) مركز عبد اللطيف جميل للتعليم المستمر والمعهد العالي السعودي الياباني للسيارات، أجرى اللقاء مكيو يامادا، جدة، يونيو ٢٠١٧.

(١٢) يميل الشباب السعودي إلى الاعتقاد بأن الآلة ستؤثر على العمالة الوافدة داخل المملكة أكثر من العمالة المحلية

(Mark C. Thompson, "How Do Young Saudis View Skills for Future Jobs?," KFCRIS Special Report, 2019, p. 8).

والتنمية حسّنوا من إنتاجيتهم بسبب ارتفاع تكاليف العمالة، لكي يظلوا قادرين على المنافسة بعد انتهاء نموذج الإنتاج السابق ذي التكلفة المنخفضة^(١٣).

وهكذا يجب على الشركات أن تتبنّى على المدى الطويل نموذجاً يقيّم مهارات الموظّفين ويكافئها على نحو مناسب. ويبدو أن العديد من أرباب الأعمال في القطاع الخاص السعودي بحاجة إلى الخضوع لمثل هذا التحوّل، فنظراً لنموذج العمل السائد لجلب العمالة الأجنبية من الخارج، يواصل الكثيرون قياس قوتهم العاملة غالباً من ناحية التكلفة، ونتيجةً لذلك يتعرّض الباحثون عن العمل من السعوديين المؤهلين الحاصلين على شهادات جامعية للتجاهل لأن أرباب الأعمال يرونهم «مكلّفين للغاية»^(١٤). وكذلك يكشف الاستبيان أعلاه أن بعض أرباب الأعمال يمارسون ما يبدو استغلالاً للطلاب المتدرّب بوصفه «شخصاً يستفيد منه مرة واحدة». ولذلك يجب دعوة أرباب الأعمال أولئك إلى خوض مرحلة التحوّل أعلاه بجعلهم شركاء في صقل المهارات، ويمكن لمراكز الاستشارات المهنية المذكورة أعلاه وعملية جمع بيانات فترة التدريب للطلاب أن توفر همزات الوصل الأولية لتحقيق مثل هذه الشراكة.

(١٣) ومن الأمثلة البارزة شركة تويوتا التي وضعت أسلوب الإدارة الشهير kaizen أو (التطوير المستمر) بسبب الحاجة إلى زيادة إنتاجية الموظفين في بيئة لم يكن تسريحهم منها أمراً يسيراً بسبب ما تتمتع به النقابة العمالية من قوة ونفوذ.

(Takahiro Fujimoto, Nōryoku Kōchiku Kyōsō (Tokyo: Chūō Kōron-sha, 2003), p. 181)

(١٤) تستعرض المقالة التي نُشرت في سعودي جازيت بتاريخ ٢٣ يوليو ٢٠١٩ بعنوان:

«Tourism Graduates Unable to Find Jobs in Public Sector»

قصصاً لسعوديين يشغلون وظائف ذات أجور منخفضة عن طريق شهاداتهم الخاصة بإتمام المرحلة الثانوية رغم دراستهم لمجال السياحة في الجامعة.