

شهادات المهارات: أداة للتدريب ومطابقة الوظائف في الاقتصاد القائم على المعرفة - للتخفيف من مشكلة عدم تطابق المهارات في المملكة العربية السعودية بحلول عام ٢٠٢٥م

ماكيو يامادا

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

سبتمبر ٢٠٢٠

ستحين قريباً نهاية السنوات الخمس الأولى من مراحل «رؤية السعودية ٢٠٣٠»، ووفقاً لإحصائيات الربع الأول من عام ٢٠٢٠م، ارتفع معدل السعودة إلى ٢٠٪^(١)، وستواصل المملكة العربية السعودية جهودها لخلق فرص عمل لمواطنيها الشباب خلال فترة خمس السنوات التالية. هناك طريقتان لخلق فرص العمل في سوق العمل السعودي؛ إحداها عن طريق توظيف الوظائف القائمة التي يشغلها الوافدون حالياً، والأخرى هي خلق فرص عمل جديدة. وبالنظر إلى أن الطريقة الثانية ليست في المتناول إلى حد كبير حالياً بسبب تداعيات جائحة فيروس كورونا، فمن المرجح أن تكون الطريقة الأولى ذات أهمية محورية في سياسة خلق الوظائف في الفترة الحالية، لكن العقبة الرئيسة أمامها هي وجود فجوة كبيرة في الأجور بين السعوديين والوافدين^(٢)؛ إذ لن يرغب عدد كبير من السعوديين الباحثين عن عمل، وخاصة الذين يعيشون في المراكز الحضرية بقبول وظائف تقل رواتبها عن ٤٠٠٠ ريال سعودي شهرياً على سبيل المثال، بينما يقدّر متوسط

(١) الهيئة العامة للإحصاء، نشرة سوق العمل للربع الأول ٢٠٢٠.

(٢) اقترحت سابقاً تكريس الهجرة الداخلية كحل لمشكلة فجوة الأجور بين السعوديين والوافدين في توظيف العمالة، ففي معظم المناطق باستثناء الرياض وجدة/ مكة المكرمة والمنطقة الشرقية كان متوسط الأجور الشهرية للموظفين السعوديين في القطاع الخاص أقل من ٤٠٠٠ ريال سعودي. ولذلك، إذا تم تطبيق دعم أجور السعوديين القادمين من خارج تلك المناطق بغض النظر عن مستوى الأجر، فسيتمكن هؤلاء القادمون من مناطق أخرى من الحصول على وظائف السعودية في المراكز الحضرية بمستويات أجور قريبة أو حتى أعلى قليلاً من متوسط الأجور في مناطقهم الأصلية. راجع: ماكيو يامادا، «هل يمكننا إعادة تعزيز سعودة القوى العاملة في القطاع الخاص؟ نهج عملي»، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ٢٠٢٠، <http://kfcris.com/ar/view/post/262>

الأجر الشهري للعمالة الوافدة في القطاع الخاص بما يتجاوز قليلاً ٢٠٠٠ ريال سعودي فقط^(٣). لذلك، حين ينتهي الوباء ستحتاج المملكة إلى العودة إلى الطريقة الثانية أي خلق فرص عمل جديدة، بحيث تتوافق مستويات المهارات المطلوبة مع الأجور التي يتطلّع السعوديون الباحثون عن عمل الحصول عليها.

يقترح هذا التعليق بناء نظام وطني لشهادات المهارات خلال فترة السنوات الخمس القادمة (٢٠٢١-٢٠٢٥م) بصفتها سبيلاً لدعم خلق الوظائف التي توفر مستويات مقبولة من الأجور للسعوديين الباحثين عن عمل. سيفيد هذا النظام جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين في سوق العمل -الطلاب والباحثين عن عمل والمؤسسات التعليمية وأصحاب العمل- في تكيفهم مع أوضاع الاقتصاد القائم على المعرفة.

ما سبب عدم سهولة التعليم والتدريب الموجه نحو التوظيف؟

تعد المهارات التي يملكها الباحثون عن عمل من أهم عوامل خلق الوظائف ذات الأجر الجيد؛ فلكي توظف الشركات السعوديين الباحثين عن عمل بمستويات رواتب مقبولة، يجب أن يكون هؤلاء الباحثون مهيين ويمتلكون المهارات المطلوبة، غير أن قول ذلك أسهل من فعله.

من الناحية النظرية، يجب أن توفر المؤسسات التعليمية برامج تعليمية وتدريبية مناسبة موجهة نحو التوظيف للطلاب الذين سيصبحون باحثين عن عمل في المستقبل، ولكن من الناحية العملية هذا ليس سهلاً، بل إنه أكثر صعوبة اليوم فالأسواق والتقنيات لا تزال تتغير بوتيرة متسارعة، ومن الصعب هيكلياً على المؤسسات التعليمية أن تحدّد بدقة المهارات المطلوبة في الصناعة حالياً، ناهيك عن المهارات التي ستكون مطلوبة في المستقبل. الحل الأكثر فاعلية لسدّ هذه الفجوة المعرفية هو إشراك الشركات في المؤسسات التعليمية، على غرار برنامج الشراكة الإستراتيجية بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني على سبيل المثال، لكن المشكلة الرئيسة هنا هي في المستوى والحجم؛ فمن غير المرجح أن تتمكن جميع المدارس أن تطور مثل هذه الشراكات مع الشركات المتنافسة، بالإضافة إلى أن العديد من الشركات لا تستطيع تحمل نفقات مثل هذا الاستثمار. علاوة على ذلك، حتى لو تمكنت المؤسسات التعليمية من تحديد المهارات المطلوبة، فإن إعداد مناهج جديدة وتدريب المعلمين وفقاً لها سيستغرق وقتاً. من الحلول الممكنة دعوة معلمين أجانب من خلال الشراكات الدولية وإرسال الطلاب إلى الخارج لتلقي التدريب في مؤسسات تعليمية أجنبية، لكن مثل هذه الإستراتيجيات ستؤدي إلى إشكالية حدوث نوع آخر من عدم التطابق -أي أن الباحثين عن عمل سيكتسبون مهارات، لكن بدون ضمان وجود فرص مقابلة لمباشرتها في الاقتصاد السعودي- ومن ثم فقد يؤدي ذلك إلى إهدار مبالغ طائلة من رأس المال^(٤).

قد يكون الحل البديل في هذا الوضع هو تمكين التدريب في الشركات، وألا تتوقع الشركات أن يكون الخريجون مهيين ويمتلكون المهارات المطلوبة بالفعل، بل توظف من يكونون قابلين للتدريب^(٥). إلا أن هذا ليس بالأمر السهل أيضاً في الوقت الحالي؛ فليس لدى الكثير من الشركات -في المقام الأول- القدرة الكافية على تدريب موظفيها؛ نظراً لاعتمادها الطويل على العمالة الوافدة. علاوة على ذلك، غالباً ما يتكاسل الموظفون الوافدون عندما تعيّنهم الشركات كمدربين فلا يجدون حوافز

(٣) المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، التقرير الإحصائي ٢٠١٨، ص. ٥٣.

(٤) كان هذا أحد الأسباب لتقليص برنامج المنح الدراسية الحكومية في الخارج.

(٥) اليابان هي إحدى البلدان التي تحولت من إستراتيجية جعل التعليم أكثر توجّهاً نحو التوظيف إلى إستراتيجية مساعدة الشركات في توفير التدريب للقوى العاملة لديها. راجع: مكيو يامادا، «صقل مهارة الشباب: تجربة اليابان في «التدريب المشترك» للشركات الصغيرة والمتوسطة»، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ٢٠١٨، <http://kfcris.com/ar/view/post/195>.

في أداء مهام من هذا القبيل، إذ قد يخشون أن يتم استبدالهم بالسعوديين بعد تلقّيهم التدريب على أيديهم. علاوة على ذلك، حين يكون معدل التنقل مرتفعاً في سوق العمل، كما هو الحال في سوق العمل السعودي، يغلب على الشركات التردد في هذا النوع من الاستثمار؛ لأنها تخشى عدم القدرة على تعويض تكلفة التدريب إذا انتقل الموظفون المدربون إلى مكان آخر. أخيراً، ليس لدى العديد من الشركات المعرفة الكافية بالمهارات المطلوبة التي ستحتاج إليها في المستقبل لأعمالها، وبالتالي هناك قلق يتمثل في أن محتويات البرامج التدريبية التي تقدّمها سيكون قد عفا عليها الزمن بعد فترة وجيزة، على الرغم من وجود حل محتمل لهذه المشاكل (انظر الحاشية^(٦))، إلا أنه يجب ابتكار وتنفيذ نهج مختلف.

مزايا بناء نظام شهادات المهارات

كيف يمكننا التغلب على هذه العقبة الهيكلية في تسهيل انتقال الشباب السعودي من التعليم إلى العمل؟ يقترح هذا التعليق بناء نظام لشهادات المهارات، بوصفها أداة لمعالجة المشكلة. شهادات المهارات ستحل مشكلة ما يسميه الاقتصاديون «تفاوت المعلومات». العقبة الرئيسية هنا هي أنه من الصعب على المؤسسات التعليمية والباحثين عن عمل أن يعرفوا بدقة المهارات المطلوبة في الصناعة؛ نظراً إلى أن المعرفة المتخصصة معقدة بطبيعة الحال، وليس من السهل على أصحاب العمل أن يعرفوا من خلال السير الذاتية والمقابلات فقط إلى أي مدى سيكون الباحثون عن عمل جاهزين لأداء مهام وظائفهم. إن أنشأنا نظام شهادات المهارات، سيسهل على المؤسسات التعليمية تحديد ما يجب أن تُعلّمه لجعل خريجها أكثر جاهزية للتوظيف، كما سيعرف الباحثون عن عمل بشكل أوضح المهارات التي يجب عليهم اكتسابها من أجل التقدم بشكل ناجح للوظائف التي يستهدفونها. بالإضافة إلى ذلك، فسيوفر لأصحاب العمل مؤشرات أكثر وضوحاً عن المتقدمين للوظيفة وهل هم مؤهلون أم غير مؤهلين، كما سيكون من السهل الإعلان عن الوظائف الشاغرة دون وصف وظيفي معقد (وربما لا يتم قراءته جيداً).

تختلف شهادات المهارات هذه عن الشهادات المدرسية أو الدبلومات، فشهادات المهارات تتوافق مع مجموعات مهارات أكثر تحديداً تعلن عنها سلطات الدولة أو مؤسسات غير حكومية موثوقة بتكليف من الدولة، وذلك بعد أن يجتاز الأفراد المتقدمون درجات معينة في اختبارات محددة. ولوجود مثل هذه الشهادات مزايا متنوعة؛ فالمؤسسات التعليمية ستصبح قادرة على تطوير مناهج من خلال الرجوع إلى هذه الشهادات – دون الحاجة إلى إشراك الشركات بشكل مباشر، وهو ما سيكون مكلفاً وقد يتسبب في تكرار الجهود والهدر المالي. هذه الشهادات ستساعد المؤسسات الخاصة كذلك على تطوير دورات إلكترونية أو نشر مواد التعلم الذاتي، وهو ما سيخلق فرصاً أكبر للطلاب والباحثين عن عمل لتطوير مهاراتهم ذاتياً^(٧).

بالإضافة إلى أن هذه الشهادات ستكون مفيدة أيضاً لأصحاب العمل في معرفة مدى استعداد المتقدمين للوظائف لشغل وظائفهم، مقارنة بالشهادات المدرسية التي تختلف جودتها بشكل كبير باختلاف المدارس، وفي بعض الأحيان لا يكون المعدل التراكمي موثقاً به بشكل كبير بسبب وجود بعض الجوانب الإنسانية كالمحسوبيات. فوق ذلك، ستُمكّن الشهادات أصحاب العمل من البحث عن مرشحين من مجموعة أكبر من الأفراد، وذلك لعدم اعتمادهم فقط على الشهادات المدرسية أو الخبرات المهنية (وقد يؤدي ذلك أيضاً إلى تجنب المبالغة في اللوائح التنظيمية لدى جهات العمل التي تعتمد على هذه

(٦) على سبيل المثال: يمكن للحكومة أن توجه بعض الشركات الحكومية مثل أرامكو السعودية/ سابك وصندوق الاستثمارات العامة لتوفير برامج تدريبية جماعية للشركات الخاصة، ولا سيما الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تعمل معها أو تستثمر فيها. لهذا الحل ثلاث مزايا: (١) تمتع هذه الشركات الحكومية بوضع يُمكنها من اكتساب المهارات المتقدمة من خلال شراكاتها الدولية، (٢) خبرات هذه الشركات ومعرفتهم الجيدة بالاقتصاد السعودي، وهو ما سيسهم في توطيد برامج التدريب أيضاً، (٣) لن تشعر الشركات الخاصة بالقلق بشأن العبء المالي للتدريب، وبالتالي سيزول كذلك خطر احتمال إهدار رأس المال عند انتقال الموظفين المدربين.

(٧) راجع: مارك سي ثومبسون، «كيف ينظر الشباب السعوديون لمهارات الوظائف المستقبلية؟» مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ٢٠١٩، <http://kfcris.com/ar/view/post/207>

العناصر^(٨). وبالتالي سيؤدي ذلك إلى خلق فرص عمل أكبر للباحثين عن عمل، حيث سيصبحون قادرين على التقدم للوظائف بشهادات المهارات بغض النظر عن الشهادات المدرسية التي يمتلكونها. كثيرًا ما تكون الفرص المتاحة لهم في الوقت الحالي مقيدة بالتخصص وبالدرجات الخاصة بشهاداتهم المدرسية، والتي تم تحديد مسارها في بعض الأحيان على مستوى ما قبل الجامعة^(٩). فضلًا عن ذلك، سيكون من الأسهل للشركات أن تحدد أهدافًا معينة في تدريب الموظفين، كما ستحفزهم على تطوير مسيرتهم المهنية.

وبهذه الطريقة، سيكون لبناء نظام شهادات المهارات مزايا كبيرة، ولكن التحدي الرئيس يكمن في كيفية تطوير وإدارة الاختبارات المحددة لهذه الشهادات بطريقة ملائمة وفاعلة. إحدى الطرق المختصرة هي توفير برامج الشهادات الدولية الموجودة أصلاً، ولكن من المحتمل أن يؤدي ذلك إلى مشكلة عدم توافق المهارات المطلوبة بين السعودية وخارجها، على غرار المشكلة المذكورة أعلاه. ومع أن قبولية البرامج الأجنبية ستكون بالتأكيد خطوة أولية رئيسية، إلا أنه يتعين التركيز على توطيد محتويات الاختبارات بشكل فاعل، وفقاً لاحتياجات المهارات المطلوبة في الاقتصاد السعودي. وينبغي أن تخضع الاختبارات أيضاً للتحديث الدوري وفقاً لمتطلبات المهارات المتغيرة في الاقتصاد، وذلك لأن الاختبارات التي عفا عليها الزمن ستقلل من مزايا شهادات المهارات، كما قد تعيق نمو الاقتصاد أيضاً.

ما يمكن فعله في فترة السنوات الخمس القادمة (٢٠٢١-٢٠٢٥م)

من المرجح ألا يكون خلق وظائف جديدة أمراً سهلاً في السنوات الخمس القادمة بسبب الوباء، خاصةً خلال السنوات الأولى منها. ولكن من الممكن استغلال هذه الفترة لإعداد وتطوير نظام وطني لشهادات المهارات بحيث يساهم في تعجيل انتقال المملكة إلى اقتصاد قائم على المعرفة ابتداءً من منتصف العقد القادم، أي السنوات الخمس الأخيرة من «رؤية السعودية ٢٠٣٠». يمكن استغلال العام الأول (٢٠٢١م) بعمل تصميم مؤسسي للنظام بناءً على المقارنة المعيارية العالمية والفحص التفصيلي للنماذج المختارة، ويمكن تطوير النظام في السنوات الثلاث التالية^(١٠). أحد الاحتمالات الواردة في هذا الصدد هو إنشاء لجنة لكل قطاع رئيس في الاقتصاد السعودي، بحيث تجمع أصحاب المصلحة كمثلي القطاع الخاص من الشركات الكبيرة والمنشآت الصغيرة والمتوسطة والشركات الأجنبية التي تستثمر في المملكة، ومجموعة من الخبراء الصناعيين المحليين والدوليين مع فريق بحث مخصص ملحق بكل لجنة من لجان تلك القطاعات. قد تعمل مثل هذه اللجان القطاعية على تحديد واختيار المهارات الحالية والمستقبلية في القطاع وعلى تطوير الاختبارات ووضع لوائحها - بهدف بدء العمل بها في عام ٢٠٢٥م.

مثال على الجدول الزمني لإطلاق النظام الوطني لشهادات المهارات بحلول عام ٢٠٢٥م

٢٠٢١	المقارنة المعيارية العالمية، الفحص عبر الدراسة الميدانية، عمل تصميم مؤسسي
٢٠٢٢	تطوير المؤسسات، إشراك أصحاب المصلحة، وضع الخطط والجدول الزمني
٢٠٢٣	تحديد واختيار المهارات الحالية والمستقبلية ذات الصلة بكل قطاع اقتصادي رئيس
٢٠٢٤	تطوير الاختبارات ووضع اللوائح، الإجراء التجريبي للاختبارات
٢٠٢٥	بداية تنفيذ الاختبارات

(8) See Faris Al-Sulayman, "Reform Dissonance' in the Modern Rentier State: How Are Divergent Economic Agendas Affecting State-Business Relations in Saudi Arabia?" *British Journal of Middle Eastern Studies* 47, no. 1 (2020), <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13530194.2020.1714260>

(٩) راجع: هناء المعبيد، «التعليم وفرص العمل: كيف تؤثر السياسات التعليمية على رحلة الطالب من الثانوية إلى الجامعة وسوق العمل؟» مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ٢٠٢٠، 253، <http://kfcris.com/ar/view/post/253>

(١٠) على سبيل المثال: لدى اليابان، التي تشارك المملكة العربية السعودية في «الرؤية السعودية اليابانية ٢٠٣٠» منذ عام ٢٠١٧م، مئات شهادات المهارات التي تشرف عليها الوزارات والمؤسسات العامة وشبه العامة الأخرى، بما في ذلك التراخيص الإلزامية وتقييمات مستوى المهارات الاختيارية التي تغطي مجموعة واسعة من القطاعات الاقتصادية.