



وزارة التنمية الإدارية
MINISTRY OF ADMINISTRATIVE DEVELOPMENT

بدأ بيد.. للتنمية والإصلاح

مشروع الريادة السورية
للكوادر الشابة



إعداد: عباس رشيد كعدة
مشارك في مؤتمر الشباب الأول للتنمية البشرية

مقدمة:

المورد البشري الشاب لعلنا نسيمه عصب رأس المال الفكري والمعرفي في مختلف قطاعات العمل

ماذا لو:

- دخلت العناصر الشابة مجال التعليم الذي ترغبه دون الاكتراث بمستقبله (على افتراض أن حصة المجال من سوق العمل متساوية مع باقي الاختصاصات).

- أصبح التميز العلمي هدف الشريحة الأكبر من طلبة التعليم لما يحققه من مزايا عمل مستقبلية لصاحبه.

- دخلت الكوادر الشابة سوق العمل بمختلف قطاعاته مدربة على شغل الوظائف المتنوعة وتنفيذ المهام والمسؤوليات المنوطة بهذه الوظائف.

- تمت إعادة تأهيل وتدريب القوى البشرية العاملة في مختلف القطاعات وفق نماذج وبرامج تدريبية فعالة وتم اعتماد درجات تدريبهم في ترقيتهم ومكافأتهم.

- تحقق رضا الفرد الشاب المتعلم عن سنوات تعليمه التي أنفق بها بعضا من شبابه وخرج لسوق العمل مبتسما متفائلا يملأه الإبداع ساعيا إلى الريادة.

- اقتترنت فرص سوق العمل بالتميز والتدريب بدل إقترانها بالمحسوبيات تارة والحظ تارة أخرى وسنوات التسجيل في مكاتب العمل تارة أخرى

- نملك بنك عملته عقول متميزة رائدة تبحث عن النجاح والتطوير

- شارك القطاع الخاص العام المسؤولية في دعم ورعاية الكوادر البشرية الشابة واحتضانها لتشكيل قطاع الأعمال الريادي.

- اقتترنت الترقية بالإنجاز مع احترام الخبرة وإلغاء المحسوبيات.

لن نستطيع حصر اللولوات فكل شيء من باب التمني سنخاله ضربا من ضروب الخيال ويبقى الإسهام محاولة طموحة غير مكتملة من باب العصف الذهني لا من باب العتاب فمضى وقت العتاب وبلا فصاحة للعمل مدلولات وعلينا إيجادها.

- ما سبق ذكره باختصار مشكلة واضحة المعالم أقدم فكرة متواضعة لمعالجتها:

الرؤية: تحقيق التناغم الوظيفي بين المسار التعليمي والمسار التدريبي لصناعة كوادر بشرية شابة متعلمة، مدربة، مؤهلة، راضية وسعيدة تسهم في تحقيق الريادة بمفهومها الأوسع.

أولاً: الأهداف الاستراتيجية للمشروع

- تحقيق التكافؤ الوظيفي لكافة الشهادات العلمية بما يضمن وعي الشباب لاختيار رغباتهم التي يبدعون بها وتحويل الفكر السائد من (الفرع الأقرب للوظيفة) إلى (الفرع الأقرب إلى الذات).
- العمل على تحقيق الريادة البشرية من خلال الاستثمار الأمثل للقوى البشرية الشابة باستخدام البرامج التدريبية المناسبة.
- إشراك التدريب المستمر إلى جانب التعليم واعتمادهما لرفع كفاءة القوى البشرية الشابة بما يضمن الريادة والتنمية الإدارية المستدامة.
- إحداث هيئات التدريب والتطوير اللازمة وتفعيل دورها وربطها بالأطراف ذات المصلحة ووضع خطة عمل واضحة تكون من خلالها صلة الوصل بين التعليم والتدريب وسوق العمالة العام والخاص.
- فتح المجال أمام النخبة من العقول الشابة العلمية والمتميزة ومنحها فرصاً أكبر للإبداع والإنجاز.
- إحداث بعض التبعديلات في أنظمة وقوانين التشغيل والتوظيف والترقية والمكافأة يكون التدريب المستمر أحد المعايير الحاسمة فيها.
- ربط القائمين بالأعمال والوظائف الحكومية والخاصة ببرامج التدريب المقررة واعتماد برامج التدريب في ترقيتهم على أساس مستويات التدريب
- إشراك القطاع الخاص إلى جانب القطاع الحكومي في دعم الكفاءات البشرية المتعلمة والمدرّبة وتأمين فرص عمل مناسبة لها.
- الريادة في اختيار وانتقاء القوى البشرية الشابة العاملة من خلال الاعتماد على مخرجات المشروع لما تتمتع به من كفاءات ومهارات.

ثانياً: مكونات المشروع

- الجهات الحكومية والخاصة التي ترتبط بعملية التعليم العالي والتنمية الإدارية.
- مراكز التدريب والتطوير والتقييم المحدثة.
- خطط ومراحل التدريب المستمر (الأساسي-المتقدم) ومعايير التقييم والمتابعة.
- قطاع الريادة المشترك المكون من مختلف الجهات المشتركة بالمشروع والتي تتبنى مخرجات المشروع.

ثالثاً: خطوات المشروع

1- إحداث ما يسمى بمركز الريادة الرئيسي وأفرعه: مراكز تخصصية تعنى بتطوير وتحرب القوى البشرية الشابة المتعلمة والعاملة في مختلف القطاعات وفق أسس معينة ومعايير خاصة ويعمل وفق ما يلي:

- وضع أسس القبول ومعاييره:(اختيار أول عشرة طلاب من كل سنة دراسية في كل اختصاص-إجراء اختبارات قبول نوعية تجري كل ستة أشهر على سبيل المثال- المرشحين من الهيئات والقطاعات المشتركة في المشروع بشكل دوري باستخدام معايير النسبة والتناسب والتكافؤ مع حصة كل جهة من مخرجات المشروع)

- تصميم المشاريع التدريبية التجميعية والتي تقوم بتجميع كافة الأعمال والاختصاصات المهنية وربطها بالتخصصات العلمية المسؤولة عنها ووضع معايير ودرجات التدريب الخاصة بكل منها ومؤشرات التقييم والانتقال إلى باقي المستويات التدريبية حيث لا بد من الإشارة إلى أن المراحل التدريبية يمكن تقسيمها بالاعتماد على اتجاهين (مستوى أساسي يخضع له المنتسبين من جهات التعليم بالإضافة إلى العاملين في مستويات الإدارة التنفيذية والوسطى في مختلف قطاعات العمل- مستوى متقدم يخضع له حاملي الشهادات التعليمية العليا والعاملين في مستويات الإدارة العليا في مختلف قطاعات العمل).

- تنفيذ المشاريع التدريبية السابق ذكرها ضمن المركز الرئيسي والمراكز الفرعية وتجميع المعلومات بشكل كامل و خزنها في بنك المعلومات الرائدة.

- تصنيف القوى البشرية التي تتم مراحل التدريب الخاصة بكل اختصاص وكل مستوى ومشاركتها مع الجهات المسؤولة عن المشروع ليتم فرزها على المراكز الوظيفية المناسبة أو استخدامها لتنفيذ عمليات الترقية الإدارية في مختلف قطاعات العمل.

- العمل على دراسة مستمرة لواقع المشروع وانعكاساته على بينتي التعليم والعمل ومحاولة الاستفادة من التجارب الأخرى لتلافي الأخطاء المتوقعة (تجربة اليابان في التدريب التحويلي-تجربة ماليزيا للتعليم المهني-تجربة ألمانيا للتلمذة الصناعية)

2- قطاع الأعمال الريادي: مجموعة الهيئات والمؤسسات والمشاريع الحكومية والخاصة التي توقع عقد الشراكة القانوني لمشروع الريادة السورية للكفاءات البشرية والتي تلتزم وفق العقد المقرر بالاستفادة من مخرجات المشروع ضمن صفوفها وإشراك كوادرها في البرنامج والالتزام بمعيار الريادة السورية.

معيار الريادة السورية: مجموعة الخبرات العلمية والعملية والإدارية والمهنية

التشغيلية التي تتمتع بها الكوادر البشرية الشابة والتي تمكن الفرد من استخدام الطرق والأساليب المثلى أو ابتكار طرق جديدة في أداء الأعمال والوظائف بما يضمن تحقيق الأهداف المرسومة ضمن مراكز عمله وبالتالي تحقيق التنمية الإدارية المستدامة للوصول إلى الريادة في القوى البشرية.

ويعمل قطاع الأعمال الريادي وفق ما يلي:

- توقيع عقد الشراكة للدخول في المشروع والذي تلتزم من خلال الجهات المشاركة بتوقيع عقود عمل مع الأفراد الحاصلين على شهادة إتمام المستوى التدريبي الأساسي مع المؤهل العلمي التخصصي.

- الجهوزية الكاملة للمشاركة بعمليات التدريب وذلك للاستفادة من المعرفة الكامنة في هذه الجهات لتأهيل القوى البشرية بالشكل اللائق.

- الالتزام باخضاع الأفراد العاملين في هذه الجهات لمشروع الريادة السورية وبرامجه التدريبية (الأساسية والمتقدمة) من أجل رفع الكفاءة وتحسين الإنتاجية وضمان خدمة أجود والاعتماد على تقييمات التدريب في منح الترقيات والحوافز والمكافآت.

3- القطاع المشرف: الجهة الحكومية التي تتبنى إعداد مسودة المشروع ودراسة تفصيلاته ووضع القوانين والأنظمة اللازمة والكفيلة بإمكانية تطبيق واختبار المشروع وتقوم بتجهيز المراكز وإعداد عقود الشراكة وربط الأطراف ذات المصلحة للإقلاع بمشروع الريادة السورية للقوى البشرية

رابعاً: محصلات المشروع المتوقعة

1- استثمار أمثل للمتميزين علمياً في مختلف التخصصات العلمية وخلق التميز المهني إلى جانب التميز العلمي للوصول إلى الريادة المطلوبة وضمان جودة المورد البشري.

2- تصحيح قرارات الفئة الشابة في اختيارها للتخصص العلمي وذلك ما يضمن تمييز أكثر وإبداعاً أكبر.

3- تأهيل وتدريب القوى العاملة في سوق العمل المشترك في المشروع والقوى العاملة التي ستكون ضمن سوق العمل في القريب العاجل بما يضمن الوصول إلى الريادة المطلوبة التي تضمن جودة المورد البشري

4- الدقة والتميز في مشروع التدريب من خلال تدريب الأفراد على عدة مستويات ومراحل ومنحهم إجازات تدريبية على مستويات خضوعهم للمشروع تدعم

تخصصهم العلمي وتساعدهم في الدخول إلى سوق العمالة بشكل أفضل وتحقق الريادة الإدارية.

5- تفعيل التشاركية بين قطاع الأعمال العام والخاص من خلال تشاركية المعرفة والتجربة عبر الأفراد العاملين الملتحقين بالمشروع ضمن فترات وبرامج التدريب المقررة.

6- إشراك القطاع الخاص إلى جانب القطاع الحكومي في تحمل مسؤولية تدريب العمالة العامة والخاصة للوصول إلى الريادة ومستويات الجودة المطلوبة.

7- المساهمة في إدارة وتنظيم توزيع القوى البشرية المدربة ضمن مقاعد العمالة بغض النظر عن نوع القطاع (عام - خاص).



وزارة التنمية الإدارية
MINISTRY OF ADMINISTRATIVE DEVELOPMENT

مشروع الريادة السورية للكوادر الشابة