

الاحتياجات المستقبلية للقطاع غير الحكومي الكويتي من الموارد البشرية

خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣

إعداد دكتور/عبد الحميد العباسي

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف علي واقع العمالة الكويتية وغير الكويتية بالجهات غير الحكومية حسب الخصائص المختارة (النوع والمؤهل الدراسي والمهن والأنشطة الرئيسية)، ولمعرفة الأسس التي تم علي أساسها تقدير التوقعات بالقطاع غير الحكومي، وتقدير إجمالي احتياجات قوة العمل بالجهات غير الحكومية خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣ حسب الخصائص المختارة، بالاعتماد على بيانات مجمعة ومنشورة، واستخدم أسلوب تحليل السلاسل الزمنية لتقدير الاحتياجات المستقبلية لقوة العمل الإجمالية والكويتية بالجهات غير الحكومية، وأوصت الدراسة بضرورة تماشي اتجاهات النمو في التعليم مع متطلبات سوق العمل بالقطاع غير الحكومي ولضمان نجاح سياسة الإحلال وحلاً لمشكلة البطالة وتحقيقاً للمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بدولة الكويت، لابد من توفر مجموعة من المقومات أهمها بناء قاعدة بيانات عن جانبي العرض والطلب لسوق العمل يتم تحديثها أولاً بأول. هذا بالإضافة إلى ربط سياسات التعليم وخطته ببرامج ومتطلبات سياسة الإحلال بسوق العمل، كما يتوجب إعادة النظر في بعض النظم والقوانين والتشريعات الإدارية بما يدعم فاعلية القطاع غير الحكومي، مع إيجاد آلية لإحداث التوازن بين معايير التوظيف في القطاعين الحكومي وغير الحكومي، ومواصلة المتابعة الدقيقة لعملية زيادة نسبة العمالة الوطنية في القطاع غير الحكومي.

Summary:

This study aimed to identify the realities of employment Kuwaiti and non-Kuwaiti on non-governmental organizations, as the properties selected (type and qualification professions and core activities), and to learn the foundations that have been on the basis of estimate has non-governmental sector, and estimate the total needs of the labor force on non-governmental organizations during the period 2009-2013 by properties selected, depending on the data collected and published, and use the method of time series analysis to estimate the future needs of the total workforce and Kuwaiti on non-governmental organizations, the study recommended the need for consistent growth trends in education with the requirements of the labor market non-governmental sector and to ensure the success of the replacement policy and a solution to the problem of unemployment and to achieve the participation of in the economic and social development in Kuwait, we have to offer a range of the most important ingredients build a database on demand and supply sides of the labor market are

updated date. This is in addition to linking education policy and plans, programs and requirements of the replacement policy to the labor market, as necessary to reconsider in some systems, laws and administrative legislation to support the effectiveness of non-governmental sector, with a mechanism to strike a balance between the criteria of employment in both government and non-governmental, and continue to follow closely the process of increasing the proportion of national employment in the non-governmental sector.

١- مقدمة:

أولت تجارب الدول النامية التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الاهتمام الأكبر مقارنة بالجوانب المادية والطبيعية والمالية في التخطيط دون أن يأخذ تخطيط السكان (القوي البشرية) والموارد البشرية نفس الأهمية الواجبة، وأدى عدم الاهتمام بتخطيط الموارد البشرية وتنميتها وتوفير الموارد البشرية الماهرة عالية المستوى التعليمي إلي عدم تحقيق معدلات النمو الاقتصادي المستهدفة بخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وأصبح السبيل الوحيد يتمثل في "الثروة البشرية" وفي "قوة العمل" وذلك بتطبيق المنهج العلمي في تخطيط الموارد البشرية وبناء وتنمية قدراتنا بالتعليم والتأهيل الجيد والتدريب الراقى المستمر لتحقيق معدلات مرتفعة من التشغيل والإنتاج وبالتالي التقدم الاقتصادي والتنمية الشاملة والمستدامة (القيسي، ٢٠٠٩).

ويتسم الواقع المعاصر بالعولمة والتعدد وتداخل العلوم والتنافسية الشديدة، وسيكون البقاء للأكثر علماً، والأقدر على التفكير المركب والتفاوض والإتيان بالجديد من العلوم، والأكثر قدرة على التواجد القوى في الأسواق الدولية. وانعكس هذا الواقع بتداعياته المختلفة على أسواق العمل، فتراجعت فكرة الميزة النسبية في انخفاض أجور الأيدي العاملة، ولم تعد المسألة هي فقط كيفية الموازنة بين عرض العمالة والطلب عليها، بل هي كيفية بناء أفراد لديهم القدرة على العمل الجماعي، والتفكير الذكي المعقد، والخلق والإبداع والابتكار في مختلف مجالات العلوم والفنون. هؤلاء هم الذين سيخلقون أسواقاً جديدة، وسيخلقون طلباً عليهم، ويضيفون إلى ثروة مجتمعهم أكثر مما أنفق عليهم. وهناك أمر آخر وهو أنه لم يعد من الممكن أو المقبول - في ظل هذا الواقع - النظر إلى سوق العمل في مجتمع ما بمعزل عن مختلف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية والدولية المحيطة بهذا المجتمع (النكاس، ٢٠٠٩).

وظهرت ملامح الخلل في سوق العمل الكويتي مثال انخفاض نسبة مشاركة العمالة الوطنية في إجمالي العمالة بالقطاع غير الحكومي، الي جانب وجود بطالة صريحة وصلت أعدادها إلي أكثر من ٢٠ ألف من قوة العمل الوطنية في ظل اقتصاد وطني يوفر عشرات الآلاف من فرص العمل سنوياً، مما يمثل هدراً للموارد المالية والاستثمارات في مجال التعليم والتدريب. هذا إلي جانب العديد من المشاكل مثل انخفاض إنتاجية العمالة الوطنية نتيجة لتركزها في قطاعات الإنتاج الخدمي وفي القطاع الحكومي. والجانب الآخر من المشكلة يكمن في الاعتماد على أعداد هائلة من العمالة الوافدة ذات المستوى التعليمي والمهني المتدني وبالتالي مستوى منخفض من الإنتاجية، إلي جانب تركيز أغلب هذه العمالة في قطاعات ذات طبيعة اجتماعية غير اقتصادية، مثل فئة خدم المنازل، مما يمثل عبئاً على الاقتصاد الوطني (العوضي وآخرون، ٢٠٠٨).

في ظل هذه التحديات والقضايا الملحة في المجتمع الكويتي التي تتطلب معالجتها ضمن إطار إستراتيجي وطني شامل يلعب فيه تخطيط الموارد البشرية الدور الوسيط والحيوي في ترجمة السياسات والأهداف التنموية إلى واقع مادي من خلال تحويل الثروات الطبيعية إلى سلع وخدمات يستفيد منها الفرد والمجتمع على حد سواء (العوضي، ٢٠٠٥).

فالمشكلة الرئيسية هي عدم معرفة أو وجود احتياج مستقبلي موثق لقوة العمل بالقطاع غير الحكومي، ومن أجل ذلك كان لابد من تقدير هذه الاحتياجات، ويمثل الوضع المستقبلي لتقدير احتياجات قوة العمل بالجهات غير الحكومية حسب المهن والأنشطة الرئيسية والمؤهلات والنوع بسوق العمل، وتحاول الدراسة قراءة المستقبل من خلال بعض الإسقاطات بعدة أسئلة وجهت لخدمة هذا الهدف بالتحديد، ناهيك عن عدم توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل عامة وبالقطاع الغير الحكومي خاصة.

٢- أهمية الدراسة:

تمثل الدراسة الحالية محاولة جادة من أجل بلورة نهج علمي جديد متكامل لتقدير احتياجات الجهات غير الحكومية من قوة العمل، وتكمن أهمية الدراسة الحالية في:

١. تقديم بعض النماذج الإحصائية للتقديرات المستقبلية لقوة العمل بالجهات غير الحكومية.
٢. تقدير إجمالي احتياجات قوة العمل بالجهات غير الحكومية بالسنوات الخمس القادمة.
٣. التعرف على التخصصات والأنشطة والمهن الجاذبة بالسنوات الخمس القادمة لزيادة المساهمة في إيجاد فرص عمل للمواطنين بالجهات غير الحكومية.

٣- أهداف الدراسة:

الدراسة الحالية تهدف إلى:

١. التعرف على واقع العمالة الكويتية وغير الكويتية بالجهات غير الحكومية حسب الخصائص المختارة.
٢. معرفة الأسس التي تم علي أساسها تقدير التوقعات بالقطاع غير الحكومي.
٣. تقدير إجمالي احتياجات قوة العمل بالجهات غير الحكومية بالسنوات الخمس القادمة حتي عام ٢٠١٣ حسب المؤهل والنوع و المهن والأنشطة الرئيسية.

٤- مصدر البيانات

تعتمد هذه الدراسة بصفة أساسية على توفير البيانات المطلوبة من خلال:

١. البيانات المجمعة من خلال الاستقصاء المعد لذلك.
٢. البيانات المنشورة لهيئة المعلومات المدنية ٢٠٠٨.

٣. البيانات المنشورة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية ١٩٩١-٢٠٠٨.

٤. البيانات المنشورة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ١٩٩٣-٢٠٠٨.

٥- منهج الدراسة:

وفقاً لطبيعة هذه الدراسة تم الاستناد فيها بالمنهج الوصفي التحليلي باعتباره أنسب المناهج في تناول ومعالجة موضوع الدراسة، بالاعتماد على عينة طبقية مختارة بطريقة عشوائية ذات حجم ١٩٤ مؤسسة من المؤسسات المسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل حسب أهم اثني عشر نشاطاً اقتصادياً.

بتحليل الوضع الراهن المتعلق بالعمالة بالقطاع غير الحكومي بالاعتماد على بيانات تتناول العرض والطلب للعمالة في هذا القطاع، كما يمثل الوقوف على احتياجات الموارد البشرية بدولة الكويت من التخصصات المختلفة لسد حاجات القطاع غير الحكومي، بالإضافة إلى استكشاف الفجوة بين العرض والطلب لكل نشاط من أنشطة القطاع غير الحكومي في جهات العمل المختلفة وذلك حسب النوع والمؤهل والجنسية (العوضى وآخرون، ٢٠٠٨).

وعن الوضع المستقبلي القريب والبعيد تساءل الاستبيان عما إذا كانت هناك خطة إستراتيجية مستقبلية في المؤسسة لرسم خريطة للاحتياجات من الموارد البشرية الكويتية في المدى القريب والمدى البعيد، وتحديد المدة الزمنية اللازمة لتنفيذ تلك الخطة. كما استفسر الاستبيان عن وجود تقديرات لدى المؤسسات عن الاحتياجات من الموارد البشرية ومدى توافر هذه الاحتياجات في سوق العمل الكويتي حسب التخصصات المختلفة. كما عرض الاستبيان كل التخصصات التي تفرزها المؤسسات والهيئات التعليمية ودرجة أهمية هذه التخصصات في سوق العمل. وتساءل الاستبيان عما إذا كانت تلك التقديرات قد بنيت وفقاً لخطة منهجية علمية أو طبقاً للخبرة الشخصية لهؤلاء القائمين على الموارد البشرية بالقطاع أو المؤسسة أو مجرد اجتهادات عشوائية لا تستند إلى منهج علمي.

هذا ونشير إلى مواجهة فريق جمع البيانات لبعض العوائق وتقاعس بعض مؤسسات القطاع غير الحكومي عن التعاون مع فريق جمع البيانات على الرغم من أهمية هذه الدراسة للقطاع الغير حكومي على وجه التحديد والكويت على وجه العموم. لذا تم تخفيض حجم عينة القطاع غير الحكومي إلى ٢٠٠ استمارة تقريباً وذلك بثقة قدرها ٩٥% ودرجة دقة النتائج ٠.٠٠٣. ومن الجدير بالذكر أن درجة الدقة المرجوة من الدراسة لم تقل عن الحدود المسموح بها إحصائياً في ظل هذا التخفيض.

معالجة واستكمال البيانات:

تم استكمال البيانات المفقودة (الغير مستكملة من قبل المؤسسات)، وتقدير القيم الشاذة والمتطرفة وفق الأسس الإحصائية المعروفة وحسب المتوسط بكل قطاع علي حده سواء بقوة العمل الحالية أو الاحتياجات المستقبلية. وقد شملت العينة الأنشطة الاقتصادية الرئيسية بالقطاع الغير حكومي بدولة الكويت مايلي:

▪ التأمين وإعادة التأمين	▪ الصناعات التحويلية
▪ خدمات اجتماعية (صحة، تعليم، ترفيه، تنظيف،....، الخ)	▪ البتروكيماويات
▪ المدارس الخاصة ودور الحضانة	▪ التشييد والبناء
▪ المؤسسات المالية والاستثمارية	▪ النقل والتخزين
▪ التجارة والمطاعم	▪ شركات الاتصالات
▪ الجمعيات التعاونية والاستهلاكية	▪ البنوك
▪ السياحة والسفر	▪ الفنادق

٦- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة:

اعتمدت الدراسة على الأسلوب الاستنباطي، وذلك من خلال تبني المنهج الوصفي التحليلي مدعما بالمنهج التاريخي في بعض أساليب التحليل الإحصائي (تحليل السلاسل الزمنية)، وتم استخدام نماذج اريما ARIMA المناسبة لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها الدراسة، وللوصول إلى مستوى عالي من دقة النتائج. وبعد تجميع وتبويب ومراجعة البيانات الأولية والأدبيات المتوفرة عن الموضوع وتفريغها وترميزها وإدخالها إلى الحاسوب باستخدام برنامج SPSS بهدف الوصول إلي نتائج عملية وعلمية وتوصيات يمكن أن تساعد واضعي السياسات ومتخذي القرارات لاتخاذ القرار الأمثل. ومرت عملية التحليل الإحصائي بعدة مستويات في محاولة لوضع صورة حقيقية، بقدر الإمكان، لواقع سوق العمل بالقطاع غير الحكومي وكيفية دعم العمالة الكويتية. ونود الإشارة إلى أن درجة الصدق والثبات للعينة قد بلغت ٧٤.٢% وتعكس هذه النسبة مدى اتساق أسئلة الاستبيان في قياس المفاهيم التي وجهت إليها هذه الأسئلة.

تم استخدام أسلوب تحليل السلاسل الزمنية في محاولة لقراءة أرقام "الماضي" و"الحاضر" وتحليلها لاستنباط أرقام "المستقبل" ورسم تصور مستقبلي للتوظيف والبطالة؛ بمعنى أننا نستعين بالإحصائيات المتوفرة عن ماضي السكان والتوظيف والموارد البشرية وواقعة بغرض استشراف

مستقبله وتخطيطه، وتم استخدام طريقة بوكس جنكز، التي يشار لها، اختصاراً، باسم "نماذج أريما ARIMA MODELS"، والنموذج العام لـ (p, d, q) (Enders, 2004) (Pena, et al 2001):

$$\phi(\beta)\Phi(\beta^s)w_t = \delta + \theta(\beta)\Theta(\beta^s)a_t \dots (1)$$

حيث: a_t متغيرات عشوائية، p رتبة الانحدار الذاتي، d الفروق، q رتبة المتوسطات المتحركة. وبصيغة أخرى قدر نموذج أريما لإجمالي قوة العمل باستخدام حزمة E-views 6:

$$X(t) = 1.692 X(t-1) - 0.7348 X(t-2) + Z(t) \dots (2)$$

ولقوة العمل الكويتية الجديدة:

$$X(t) = 0.5882 X(t-1) + Z(t) \dots (3)$$

حيث $X(t)$ قيمة الظاهرة، $Z(t)$ قيمة الخطأ في الزمن (t) ، وأثبتت الاختبارات لجودة النماذج أنها ذات جودة عالية ويمكن الاعتماد عليها في إعداد التقديرات (العباسي، ٢٠٠٩).

وتم تقدير فرص الكويتيين المتوقعة بالقطاع غير الحكومي خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣ وفقاً للمعادلة التالية:

$$N_{ij} = T_i W_j P_j X_j \dots (4)$$

حيث:

N_{ij} فرص الكويتيين المتوقعة بالعام i والنشاط j ،
 $i = 2009, \dots, 2013, j = 1, 2, \dots, 24$

T_i تقدير جملة قوة العمل بالقطاع غير الحكومي بالعام i (من نموذج ٢)،

W_j الوزن النسبي للنشاط j ، P_j النسبة المقترحة بالقرار للنشاط j ،

X_j نسبة التطبيق الفعلي للتكويث بالنشاط j .

والحكومة الكويتية بدأت في تنفيذ خطط إستراتيجية لتكويث العمالة وذلك من خلال إتباع عدة إجراءات عملية مثل: إحلال العمالة الوافدة بعمالة وطنية بنسبة ١٠% سنوياً في القطاعين الحكومي وغير الحكومي، وتخفيض الاعتماد المالي المخصص للكوادر غير الكويتية بالنسبة نفسها عند إعداد الميزانية لكل سنة، وإصدار القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ والذي يتعلق بالعمالة الكويتية في القطاع غير الحكومي، وتمويل هذه التكاليف من ضريبة مقدارها 2.5% من أرباح الشركات المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية.

هذا وتواجه سياسة التكويث حالياً مجموعة من التحديات التي يتوجب على صانعي القرار في الدولة مواجهتها حيث تشير بعض الدراسات السابقة إلى أن أهم هذه التحديات تشمل عدم توافق مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، ارتفاع نسبة الفئات العمرية دون سن العمل في الموارد

البشرية المواطنة، ارتفاع أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل مع ارتفاع نسبة المتوجهين منهم للعمل الحكومي، عزوف الكويتيين عن العمل في القطاع غير الحكومي بسبب انخفاض الرواتب والأجور وطبيعة العمل وفترة الدوام، صعوبة تحقيق إستراتيجية الإحلال لبعض التخصصات في الوقت الراهن كالتعليم والصحة، بالإضافة إلى التأثيرات الممكنة للإحلال على التركيبة السكانية مما قد ينتج عنه تغيير في حجم الطلب والذي سيؤثر بلا شك على إيرادات التجار وأصحاب العقارات المنشآت الحرفية وغيرهم حيث أن الوافدين يمثلون كتلة شرائية مهمة، (فهم يخلقون طلباً كبيراً على السلع والخدمات ويسهمون في تحقيق قيمة مضافة هامة في النشاط الاقتصادي) (العزوي، ٢٠٠٥) (القيسي، ٢٠٠٩). وتعد هذه الدراسة أساساً لرسم السياسات والإسقاطات المستقبلية لإحداث التوازن المطلوب بسوق العمل من خلال استيعاب العمالة الكويتية، ومن الجدير بالذكر أن هناك تأثير بالأزمة المالية العالمية حيث اتضح أن معدل نمو قوة العمل بالقطاع غير الحكومي من أكتوبر ٢٠٠٨ وحتى مارس ٢٠٠٩ بلغ -٠.٤٠، بجملة العمالة، وبالوطنية ٤.٩٣، وبالوافدة -٠.٥٥.

٧- الوضع الراهن للقوى العاملة في القطاع غير الحكومي:

يظهر جدول (١) تطور حجم قوة العمل الوطنية وأعداد البطالة ونسبتها التي تراوحت ما بين ٤.٢% - ٧.١% خلال الفترة ٢٠٠١/٢٠٠٨، وكذلك تطور الأعداد التي تم تعيينها سنوياً (حكومي / غير حكومي) ونسبة المعينون بالقطاع غير الحكومي وهي تتزايد خلال الفترة ٢٠٠١/٢٠٠٨، وباستعراض الوضع الراهن للقوى العاملة في القطاع غير الحكومي يتضح مايلي:

١. أن نسبة قوة العمل الكويتية تمثل حوالي ربع العينة ٢٥%، مقابل ثلاثة أرباع من الوافدين بنسبة ٧٥%.

٢. أن نشاط البنوك يأتي في المرتبة الأولى حيث يعمل به ٢٧.٨٣% من إجمالي قوة العمل، يليه نشاط الجمعيات التعاونية وجمعيات النفع العام بنسبة ٢٥.٧١%، وجاء بالمرتبة الثالثة نشاط التجارة والمطاعم والسياحة والسفر والفنادق بنسبة ١٦.٩٥%، بينما أقل نشاط به قوة عمل هو التأمين ٩.٣%.

٣. جاء توزيع قوة العمل حسب المؤهل الدراسي ربعها تقريبا بنسبة ٢٥.٩٧% من ذوي المؤهلات المتوسطة وأقل، والربع الثاني من ذوي المؤهلات الثانوية بنسبة ٢٤.٤%، وحوالي الخمس تقريبا من حاملي دبلوم التطبيق بنسبة ١٩.٩٣%، وأخيرا جاء توزيع ذوي المؤهلات الجامعية فأعلى بنسبة ٢٩.٧١%.

٤. هذا وقد جاء توزيع قوة العمل الكويتية حسب المؤهل الدراسي بنسبة ٢.٩٩% من ذوي المؤهلات المتوسطة وأقل، والربع الثاني من ذوي المؤهلات الثانوية بنسبة ٤.١٤%، وحوالي الخمس تقريبا من حاملي دبلوم التطبيقي بنسبة ٦.٥٤%، وأخيرا جاء توزيع ذوي المؤهلات الجامعية فأعلي بنسبة ١١.٣٧% لإجمالي قوة العمل.

٥. أن أربعة أخماس عدد العاملين من الذكور بنسبة ٨١.٨%، مقابل الخمس من الإناث بنسبة ١٨.٩٢% بإجمالي قوة العمل، وعلي جانب آخر جاء توزيع قوة العمل الكويتية حسب النوع بنسبة ٧٣.٢% من الذكور مقابل ٢٦.٨% من الإناث، بينما توزيع قوة العمل الغير كويتية حسب النوع بنسبة ٨٣.٧% من الذكور مقابل ١٦.٣% من الإناث.

٦. بلغ متوسط الكويتيين بالمؤسسة الواحدة ٥٤ فرد مقابل ١٦١ فرد غير كويتي، هذا وقد بلغ المتوسط العام بالمؤسسة ٢١٥ فرد.

جدول (١) تطور حجم قوة العمل الوطنية وأعداد البطالة والمعينون سنوياً (حكومي / غير حكومي)
ونسبة المعينون بالقطاع غير الحكومي خلال الفترة ٢٠٠٨/٢٠٠١

السنة	قوة العمل الوطنية	أعداد المتعطلون	نسبة البطالة %	المعينون بالقطاع الحكومي **	المعينون بالجهات غير الحكومية **	المجموع	النسبة المئوية للمعينين بالجهات غير الحكومية إلى إجمالي المعينين %
٢٠٠١	٢٤٩٧٩٦	١١٦٧٥	٤.٧٠	١٢٤٥٠	١١١٢	١٣٥٦٢	٨.٢٠
٢٠٠٢	٢٦٥٤٧٨	١٥٣٧٤	٥.٨٠	١٥٥٨٦	١٤٠٥	١٦٩٩١	٨.٣٠
٢٠٠٣	٢٩٠٧٤٦	٢٠٦٥٠	٧.١٠	١٤٥١٩	٢٣٥٣	١٦٨٧٢	١٣.٩٠
٢٠٠٤	٢٩٩٢٧٦	٢٠٨٦٠	٧.٠٠	١٣٥٤٢	٤٣٠٧	١٧٨٤٩	٢٤.١٠
٢٠٠٥	٣٢٠٥١١	١٩٧٣٤	٦.٢٠	١٦٤٦٠	٦٠٣٢	٢٢٤٩٢	٢٦.٨٠
٢٠٠٦	٣٤١١٨٥	١٨٤٢٣	٥.٤٠	١٨١٢٠	١١٠٦١	٢٩١٨١	٣٧.٩٠
٢٠٠٧	٣٢٤٣٠٤	١٦٨٦٤	٥.٢٠	١٦٥٨٦	١١٨٨٦	٢٨٤٧٢	٤١.٧٠
٢٠٠٨	٣٣٦٢٩٨	١٦٦٤١	٤.٩٠	١٢٥٢٣	١٢٩١٠	٢٥٤٣٣	٥٠.٨٠
نسبة الزيادة %	٣٤.٦٠	٤٢.٥	٤.٣٠	٠.٦٠	١٠٦١.٠٠	٨٧.٥٠	٥١٩.٥٠

* المصدر: بيانات هيئة المعلومات المدنية خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠١، المجموعة الإحصائية السنوية.

** المصدر: بيانات مؤسسة التأمينات الاجتماعية خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠١، المجموعة الإحصائية السنوية.

وبهذا يتحقق الهدف الأول للدراسة والآن ننتقل لتحقيق الهدف الثاني والثالث وهما التعرف علي الوضع المستقبلي لقوة العمل بعينة الدراسة ومن ثم تقدير الاحتياجات المستقبلية بالقطاع غير الحكومي خلال الخمس سنوات القادمة ٢٠١٣/٢٠٠٩، ومعرفة الأسس التي يتم علي أساسها تقدير هذه الاحتياجات.

٨- الاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة في القطاع غير الحكومي:

بداية نؤكد أن الغالبية العظمى من مؤسسات عينة الدراسة ترغب في زيادة نسبة العمالة الوطنية مستقبلاً، ويؤكد هذا على وجود استعداد ضمني لدى مختلف مؤسسات القطاع غير الحكومي لتقليص الاعتماد على العمالة الوافدة وإحلالها بالعمالة الوطنية (الطويل وآخرون، ٢٠٠٨).
يمثل الوضع المستقبلي أحد أهداف الدراسة ومن خلال بعض الإسقاطات التي ضمتها عدة أسئلة وجهت لخدمة هذا الهدف بالتحديد. بالسؤال عما إذا كانت للمؤسسة أية خطة مستقبلية للعمل وتطوير الأداء مستقبلاً، أجابت نسبة ٣٨.٦% فقط من العينة أن لدى المؤسسة أو النشاط خطة تطوير. وتعتبر هذه النسبة ضعيفة جداً وتدل على نقص فادح على مستوى التخطيط الاستراتيجي لدى معظم مؤسسات القطاع غير الحكومي. ومن بين هؤلاء الذين أقرروا بوجود خطة مستقبلية، رأت نسبة ٢٥.٩% منهم أن الخطة تمتد لخمس سنوات. وبالسؤال عما إذا كانت الخطة تحتوى على تقديرات المؤسسة المستقبلية للقوى العاملة أفادت نسبة ٣٥.٨% منهم بالإيجاب. وعن السؤال عن توفير المؤسسة للاحتياجات من الموارد البشرية حسب التخصصات أجابت نسبة ٩٣% من العينة بالإيجاب. وبالسؤال عما إذا كانت تلك التقديرات وفقاً للخبرة الشخصية أجابت نسبة ٨٩.٦% بالإيجاب. وفيما يتعلق إذا ما كانت هذه التوقعات وفقاً لأسس منهجية علمية، أجابت نسبة ٧٣% من العينة بالإيجاب. وعليه، مازالت الارتجالية هي أسلوب التنبؤ المتبع في القطاع غير الحكومي لحساب التقديرات المستقبلية للعمالة للإيفاء بالمتطلبات.

مع التطور التكنولوجي يجب أن يدرك القطاع غير الحكومي بوجود طرق وأساليب علمية متميزة ودقيقة لتقدير الاحتياجات المستقبلية، ويمثل ذلك مساهمة منه في حل جذور المشكلة بتوفير بيانات عن احتياجاته المستقبلية لتمكين الدولة من توفير تلك الكوادر عند الحاجة إليها ووضع ذلك ضمن مصفوفة الاحتياجات في الخطط الإستراتيجية أو التنموية للدولة (هاشم، ٢٠٠٨).

جدول (٢) الأسس التي تعتمد عليها المؤسسات عند وضع خطة تقدير الاحتياجات من القوى العاملة

الأسس	عدد	%
الخبرة الشخصية	١٤	١٦.٩
الخبرة السابقة العملية	٢٩	٣٤.٩
المتطلبات والاحتياجات الحالية	١٩	٢٢.٩
الدراسات والأسس العلمية والإحصائية	٩	١٠.٨
معدل النمو وخطة التوسع في الأعمال	٨	٩.٦
الخطة الموضوعية	٢	٢.٤
الاستعانة ببيوت الخبرة	٢	٢.٤
المجموع	٨٣	١٠٠.٠

المصدر: حسب معرفة الباحث من بيانات عينة الدراسة.

يشير جدول (٢) للتوزيع العددي والنسبي للأسس التي تعتمد عليها المؤسسات عند وضع خطة تقدير الاحتياجات من القوي العاملة، ومنه نجد الخبرة السابقة سواء العملية أو الشخصية تستحوذ علي أكثر من النصف بقليل ٥١%، بينما المتطلبات والاحتياجات الحالية تمثل ٢٣%، والدراسات العلمية والإحصائية تمثل ١١%، وكل من معدل النمو وخطة التوسع بالأعمال بنسبة ١٠%، والخطة الموضوعية والاستعانة ببيوت الخبرة بنسبة ٢% لكل منهما، مما يشير إلي انتهاء هذا القطاع التخمين والتقدير الجزافي عند تقدير احتياجاتهم المستقبلية وعدم انتهاء الأساليب العلمية المتعارف عليها. ويظهر الجدول (٣) الاحتياجات من التخصصات المختلفة للقطاع غير الحكومي مصنفة حسب النوع ودرجة الاحتياج والأهمية النسبية خلال الخمس سنوات القادمة ٢٠١٣/٢٠٠٩، ومنه نجد أن خريجي العلوم الإدارية والتجارية هي أكثر التخصصات التي سوف يحتاجها القطاع غير الحكومي مستقبلاً، وهو ما يشير إلى أن الكوادر الكويتية المكونة لهذه المجالات هي ربما الأكثر حظاً في سرعة الالتحاق بسوق العمل في القطاع غير الحكومي.

جدول (٣) الاحتياجات التقديرية من التخصصات المختلفة للقطاع غير الحكومي بعينة الدراسة

التخصص	الاحتياجات			التوزيع النسبي	
	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث
جامعة الكويت أو ما في مستواها					
العلوم الإدارية	1365	928	2293	35.0%	36.3%
الهندسة و البترول	414	94	508	10.6%	3.7%
الطب	4	9	13	0.1%	0.4%
الصيدلة	26	15	41	0.7%	0.6%
العلوم الطبية المساعدة	5	4	9	0.1%	0.2%
التربية	17	49	66	0.4%	1.9%
الشريعة	12	6	18	0.3%	0.2%
الأدب	46	34	80	1.2%	1.3%
العلوم الاجتماعية	6	9	15	0.2%	0.4%
كلية البنات	0	3	3	0.0%	0.1%
العلوم	113	64	177	2.9%	2.5%
الحقوق	17	4	21	0.4%	0.2%
المجموع	2025	1219	3244	51.9%	47.7%
التعليم التطبيقي أو ما في مستواه					
التربية الأساسية	6	50	56	0.2%	2.0%
الدراسات التجارية	487	400	887	12.5%	15.7%
العلوم الصحية	3	9	12	0.1%	0.4%
الدراسات التكنولوجية	167	12	179	4.3%	0.5%
كلية التمريض	1	4	5	0.0%	0.2%
الاتصالات و الملاحة	84	40	124	2.2%	1.6%
الكهرباء و الماء	72	4	76	1.8%	0.2%
التدريب الصناعي	83	4	87	2.1%	0.2%
التدريب الإنشائي	24	1	25	0.6%	0.0%
التدريب المهني	113	5	118	2.9%	0.2%
السكرتارية الإدارية	135	195	330	3.5%	7.6%
المهارات	12	9	21	0.3%	0.4%
الدورات التدريبية الخاصة	162	240	402	4.1%	9.4%
المجموع	1349	973	2322	34.6%	38.1%
الثانوية أو ما في مستواها					
علمي	207	163	370	5.3%	6.4%
أدبي	158	134	292	4.0%	5.2%
تجاري	136	55	191	3.5%	2.2%
المعهد الديني	10	5	15	0.3%	0.2%
أخرى	19	4	23	0.5%	0.2%
المجموع	530	361	891	13.6%	14.1%
الإجمالي	3904	2553	6457	100.0%	100.0%

المصدر: حسب بمعرفة الباحث من بيانات عينة الدراسة، * قدر بعد تنقية واستكمال المفقود منها.

جدول (٤) توزيع الاحتياجات لقوة العمل خلال الخمس سنوات القادمة بمؤسسات عينة الدراسة

حسب النشاط الاقتصادي والمؤهل

النشاط الاقتصادي	جامعي		تطبيقي		ثانوي واقل		الجملة	
	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%
صناعات تحويلية	97	3.0	200	8.6	14	1.6	311	4.8
بتروكيماويات	49	1.5	47	2.0	0	0.0	96	1.5
تشبيد وبناء	42	1.3	73	3.1	7	0.8	122	1.9
نقل وتخزين	13	0.4	49	2.1	4	0.4	66	1.0
الاتصالات	121	3.7	355	15.3	50	5.6	526	8.1
البنوك	352	10.9	361	15.5	0	0.0	713	11.0
التأمين	63	1.9	95	4.1	54	6.1	212	3.3
خدمات اجتماعية	129	4.0	74	3.2	18	2.0	221	3.4
مدارس وحضانات خاصة	85	2.6	65	2.8	9	1.0	159	2.5
مؤسسات مالية واستثمارية	421	13.0	237	10.2	149	16.7	807	12.5
تجارة ومطاعم وفنادق وسفر	1198	36.9	318	13.7	428	48.0	1944	30.1
جمعيات تعاونية ونفع عام	674	20.8	448	19.3	158	17.7	1280	19.8
المجموع	3244	100.0	2322	100.0	891	100.0	6457	100.0
النسبة %	٥٠.٢		36.0		13.8		100.0	

المصدر: حسب بمعرفة الباحث من بيانات عينة الدراسة، * قدر بعد تنقية واستكمال المفقود منها.

جدول (٥) توزيع الاحتياجات لقوة العمل خلال الخمس سنوات القادمة بمؤسسات عينة الدراسة

حسب النشاط الاقتصادي والنوع

النشاط الاقتصادي	الاحتياجات			النسبة %		
	ذكر	انثى	جملة	ذكر	انثى	جملة
صناعات تحويلية	268	43	311	86.2%	13.8%	4.8%
بتروكيماويات	54	42	96	56.3%	43.8%	1.5%
تشبيد وبناء	91	31	122	74.6%	25.4%	1.9%
نقل وتخزين	47	19	66	71.2%	28.8%	1.0%
الاتصالات	315	211	526	59.9%	40.1%	8.1%
البنوك	326	387	713	45.7%	54.3%	11.0%
التأمين	122	90	212	57.5%	42.5%	3.3%
خدمات اجتماعية	145	76	221	65.6%	34.4%	3.4%
مدارس وحضانات خاصة	45	114	159	28.3%	71.7%	2.5%
مؤسسات مالية واستثمارية	565	242	807	70.0%	30.0%	12.5%
تجارة ومطاعم وفنادق وسفر	1079	865	1944	55.5%	44.5%	30.1%
جمعيات تعاونية ونفع عام	847	433	1280	66.2%	33.8%	19.8%
المجموع	3904	2553	6457	60.5%	39.5%	100.0%

المصدر: حسب بمعرفة الباحث من بيانات عينة الدراسة، * قدر بعد تنقية واستكمال المفقود منها.

وتظهر الجداول (٣ و ٤ و ٥) توزيع الاحتياجات المستقبلية حسب التخصص والمؤهل والنشاط الاقتصادي والنوع، ويتضح أن المؤهلات الجامعية مطلوبة بنسبة ٥٠%، والتطبيقي ٣٦%، والثانوية و١٤%، والذكور بنسبة ٦٠%، والإناث ٤٠%، وأهم ثلاث أنشطة بالترتيب هي: تجارة ومطاعم وفنادق وسفر، وجمعيات تعاونية ونفع عام، ومؤسسات مالية واستثمارية بنسب ٣٠.١%، ١٩.٨%، ١٢.٥% علي الترتيب.

ويربط الوضع الراهن لقوة العمل بالقطاع غير الحكومي بالوضع المستقبلي بمؤسسات عينة الدراسة من خلال التعرف علي متوسط نسبة الاحتياج من قوة العمل بالخمسة سنوات القادمة (الاحتياج من قوة العمل منسوباً لقوة العمل الحالية) حسب النشاط الاقتصادي بمؤسسات عينة الدراسة والتي يوضحها الجدول التالي:

جدول (٦) متوسط نسبة الاحتياج من قوة العمل منسوباً لقوة العمل الحالية
حسب النشاط الاقتصادي بالخمسة سنوات القادمة بمؤسسات عينة الدراسة

الترتيب	نسبة الاحتياج للفعلي	النشاط الاقتصادي
10	8.918	صناعات تحويلية
11	8.742	بتروكيماويات
6	15.650	تشبيد وبناء
7	13.403	نقل وتخزين
5	21.861	الاتصالات
12	6.033	البنوك
1	54.564	التأمين
4	24.381	خدمات اجتماعية
9	11.422	مدارس وحضانة خاصة
2	28.885	مؤسسات مالية واستثمارية
3	27.248	تجارة ومطاعم وفنادق وسفر
8	11.589	جمعيات تعاونية ونفع عام
	19.391	المتوسط العام

ويتضح من الجدول (٦) أن المتوسط العام لنسبة الاحتياج من قوة العمل لإجمالي قوة العمل الحالية بالخمسة سنوات القادمة بلغت ١٩.٤%، وأن أعلى متوسط لنسبة الاحتياج بنشاط التأمين يليه كل من المؤسسات المالية والاستثمارية بنسبة ٢٨.٩%، والتجارة والمطاعم والفنادق والسفر ٢٧.٣%، وأخيراً كان أقل متوسط بنشاط البنوك والذي بلغ نسبتها ٦.٠%.

ولتقدير الاحتياجات المستقبلية لقوة العمل بالقطاع غير الحكومي خلال الخمسة سنوات القادمة ٢٠١٣/٢٠٠٩ وحسب الخصائص المختارة وفق النماذج الإحصائية (٢-٣-٤).

يظهر الجدول التالي التوقعات المستقبلية لقوة العمل بالقطاع غير الحكومي خلال الفترة ٢٠١٣/٢٠٠٩، ومن المتوقع أن تصل قوة العمل بالقطاع غير الحكومي 1219558 فرد عام ٢٠٠٩، والي 1384787 فرد عام ٢٠١٣ في ظل استمرار نفس الظروف مستقبلاً، وبعد التأكد من استقرار وثبات السلسلة وعدم وجود اتجاه عام بالسلسلة بإجراء تحويلة لوغاريتمية للفرق الأول، وذلك من خلال اختبار جذر الوحدة، ومعايير جودة النموذج المقدر والبواقي وثبت أنها ذات جودة عالية ويمكن الاعتماد عليها.

جدول (٧) التوقعات المستقبلية لقوة العمل بالقطاع غير الحكومي خلال الفترة ٢٠١٣/٢٠٠٩

العام	أدنى **	متوقع	أعلى **
٢٠٠٩	1177100	1219558	1262100
٢٠١٠	1185000	1259012	1333100
٢٠١١	1199500	1300303	1401100
٢٠١٢	1218700	1342378	1466100
٢٠١٣	1241100	1384787	1528500

* المصدر: تقديرات الباحث وفق نماذج اربما (٢)، وباعتماد علي بيانات وزارة الشئون الاجتماعية والعمل. ** تقدير درجة ثقة ٩٥%.

يشير الجدول التالي للتوقعات المستقبلية لقوة العمل الكويتية بالقطاع غير الحكومي خلال الفترة ٢٠١٣/٢٠٠٩، ومن المتوقع أن تصل قوة العمل 13802 فرد عام ٢٠٠٩ (بلغ العدد الفعلي ١٤٥١٧)، والي 16850 فرد عام ٢٠١٣ في ظل استمرار نفس الظروف مستقبلاً.

جدول (٨) التوقعات المستقبلية لقوة العمل الكويتية بالقطاع غير الحكومي خلال الفترة ٢٠١٣/٢٠٠٩

العام	أدنى **	متوقع	أعلى **
٢٠٠٩	12859	13802	14746
٢٠١٠	12843	14617	16391
٢٠١١	12834	15385	17936
٢٠١٢	12865	16126	19386
٢٠١٣	12947	16851	20754

* المصدر: تقديرات الباحث وفق نموذج اربما (٣)، وباعتماد علي بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. ** تقدير درجة ثقة ٩٥%.

ويشير جدول (٩) للتوقعات المستقبلية لقوة العمل بالقطاع غير الحكومي حسب النشاط الاقتصادي.

جدول (٩) التوقعات المستقبلية لقوة العمل بالقطاع غير الحكومي حسب النشاط الاقتصادي خلال الفترة ٢٠٠٩ -

٢٠١٣

النشاط الاقتصادي**	2009	2010	2011	2012	2013	المجموع
البنوك	19251	19874	20526	21190	21859	102700
الاتصالات	5546	5725	5913	6104	6297	29585
شركات التمويل والاستثمار	3766	3888	4015	4145	4276	20090
بترول وكيماويات والتكرير	18321	18914	19534	20166	20803	97738
دور الحضانه ورياض أطفال	573	591	611	631	651	3057
التأمين	3037	3136	3238	3343	3449	16203
العقار وخدمات الأعمال	62905	64940	67069	69240	71427	335581
الصيرفة	3792	3915	4044	4174	4306	20231
مدارس خاصة عربية	7489	7731	7984	8243	8503	39950
مدارس خاصة اجنبية	15902	16416	16954	17503	18056	84831
الزراعة و الصيد و الرعي	22667	23401	24168	24950	25738	120924
صناعة تحويلية	111218	114816	118582	122419	126286	593321
الفنادق	13567	14006	14465	14934	15405	72377
مكاتب سياحة وسفر	709	732	756	781	805	3783
شركات طيران و شحن	11443	11813	12201	12595	12993	61045
مناجم ومحاجر	9655	9967	10294	10627	10963	51506
تشيد وبناء	197910	204313	211014	217842	224724	1055803
نقل و تخزين	71963	74291	76727	79210	81713	383904
مستشفيات و مراكز طبية	16544	17079	17639	18210	18785	88257
كهرياء و غاز و إنارة	3206	3310	3418	3529	3640	17103
تجارة ومطاعم	370552	382540	395086	407870	420756	1976804
خدمات اجتماعية	230960	238432	246252	254220	262252	1232116
الصحف والمجلات	5515	5693	5880	6070	6262	29420
جمعيات التعاونية	13067	13489	13933	14382	14837	69708
مجموع	1219558	1259012	1300303	1342378	1384787	6506038

*المصدر: تقديرات الباحث وفق نموذج (٤)، وبالاعتماد علي بيانات التأمينات الاجتماعية. ** الأنشطة الواردة بقرار النسب الجديد ١١٠٤ / ٢٠٠٨.

وتوضح الجداول التالية (١٠ و ١١ و ١٢) للتوقعات المستقبلية لاحتياجات قوة العمل الكويتية الجديدة بالقطاع غير الحكومي وفق النشاط الاقتصادي والتخصصات والمؤهلات المختلفة من المعاهد التعليمية المختلفة سواء داخل أو خارج الكويت خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣.

جدول (١٠) التوقعات المستقبلية لقوة العمل الكويتية الجديدة بالقطاع غير الحكومي حسب النشاط الاقتصادي خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣

النشاط الاقتصادي	2009	2010	2011	2012	2013	مجموع
البنوك	1914	2027	2133	2236	2336	10646
الاتصالات	499	528	556	583	609	2775
شركات التمويل والاستثمار	422	447	470	493	515	2347
بتروكيماويات والتكرير	190	202	212	222	232	1058
دور الحضانة ورياض أطفال	108	114	120	126	132	600
التأمين	211	223	235	246	257	1172
العقار وخدمات الأعمال	617	654	688	721	754	3434
الصيرفة	123	131	138	144	151	687
مدارس خاصة عربية	206	218	229	240	251	1144
مدارس خاصة أجنبية	262	278	292	307	320	1459
الزراعة والصيد والرعي	82	87	92	96	100	457
صناعة تحويلية	633	670	705	739	772	3519
الفنادق	154	163	172	180	188	857
مكاتب سياحة وسفر	77	82	86	90	94	429
شركات طيران و شحن	62	65	69	72	75	343
مناجم ومحاجر	108	114	120	126	132	600
تشيد وبناء	1512	1602	1686	1767	1846	8413
نقل و تخزين	1008	1068	1124	1178	1231	5609
مستشفيات و مراكز طبية	185	196	206	216	226	1029
كهرباء و غاز و إنارة	67	71	75	78	82	373
تجارة ومطاعم	3483	3688	3882	4069	4252	19374
خدمات اجتماعية	1662	1760	1852	1941	2029	9244
الصحف والمجلات	82	87	92	96	100	457
جمعيات التعاونية	135	142	151	160	167	755
مجموع	13802	14617	15385	16126	16851	76781

* المصدر: تقديرات الباحث وفق نموذج (٤)، وباعتماد علي بيانات مؤسسة التأمينات الاجتماعية.

جدول (١١) التوقعات المستقبلية لقوة العمل الكويتية الجديدة بالقطاع غير الحكومي
حسب التخصص خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣

التخصص	2009	2010	2011	2012	2013	جملة
جامعة الكويت أو ما في مستواها						
العلوم الإدارية	٤٩٠٢	٥١٩١	٥٤٦٤	٥٧٢٧	٥٩٨٤	27268
الهندسة و البترول	١٠٨٦	١١٥٠	١٢١١	١٢٦٨	١٣٢٥	6040
الطب	٢٨	٢٩	٣١	٣٢	٣٤	154
الصيدلة	٨٨	٩٣	٩٨	١٠٢	١٠٧	488
العلوم الطبية المساعدة	١٩	٢٠	٢٢	٢٢	٢٤	107
التربية	١٤٢	١٥٠	١٥٧	١٦٥	١٧٢	786
التشريعة	٣٨	٤١	٤٣	٤٥	٤٧	214
الأداب	١٧١	١٨١	١٩١	٢٠٠	٢٠٩	952
العلوم الاجتماعية	٣٣	٣٤	٣٦	٣٧	٣٩	179
كلية النبات	٧	٧	٧	٧	٨	36
العلوم	٣٧٩	٤٠١	٤٢١	٤٤٢	٤٦٢	2105
الحقوق	٤٥	٤٧	٥٠	٥٣	٥٥	250
المجموع	6938	7344	7731	8100	8466	38579
التعليم التطبيقي أو ما في مستواه						
التربية الأساسية	١٢٠	١٢٧	١٣٤	١٣٩	١٤٦	٦٦٦
الدراسات التجارية	1400	1484	1560	1637	1710	٧٧٩١
العلوم الصحية	273	290	306	319	335	١٥٢٣
الدراسات التكنولوجية	382	405	426	447	468	٢١٢٨
كلية التمريض	259	273	289	302	315	١٤٣٨
الاتصالات و الملاحة	265	281	296	310	323	١٤٧٥
الكهرباء و الماء	163	172	181	190	199	٩٠٥
التدريب الصناعي	186	197	208	217	227	١٠٣٥
التدريب الإنشائي	54	57	59	63	65	٢٩٨
التدريب المهني	252	267	281	295	308	١٤٠٣
السكرتارية الإدارية	706	747	786	824	861	٣٩٢٤
المهارات	45	47	50	53	55	٢٥٠
الدورات التدريبية الخاصة	857	909	957	1005	1048	٤٧٧٦
المجموع	4962	5256	5533	5801	6060	27612
الثانوية أو ما في مستواها						
علمي	٧٩١	٨٣٧	٨٨١	٩٢٤	٩٦٦	4399
أدبي	624	661	695	729	762	3471
تجاري	408	432	455	477	498	2270
المعهد الديني	33	34	36	37	39	179
أخرى	46	53	54	58	60	271
المجموع	1902	2017	2121	2225	2325	10590
الإجمالي	13802	14617	15385	16126	16851	76781

*المصدر: تقديرات الباحث وفق نموذج اريما (٢)، وباعتماد علي البيانات المنشورة للجهات المختلفة.

والعام ٢٠٠٩ يقصد به العام الجامعي ٢٠٠٩/٢٠١٠ و ٢٠١٣ العام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣.

ويبين الجدول (١٢) للتوقعات المستقبلية لقوة العمل الكويتية الجديدة بالقطاع غير الحكومي حسب المهن الرئيسية خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣.

جدول (١٢) التوقعات المستقبلية لاحتياجات سوق العمل الكويتية بالقطاع غير الحكومي حسب المهن الرئيسية خلال الفترة ٢٠٠٩/٢٠١٣

المهن الرئيسية	2009	2010	2011	2012	2013	جملة
الفنيون والعلميون	1878	1989	2093	2194	2291	10445
المديرون	2017	2136	2248	2356	2461	11218
الكتابيون	5237	5546	5837	6119	6394	29133
مهن البيع	2696	2855	3005	3149	3291	14996
مهن الخدمات	900	953	1003	1052	1100	5008
أخرى	1074	1138	1199	1256	1314	5981
جملة	13802	14617	15385	16126	1685١	76781

* المصدر: تقديرات الباحث وفق نموذج اريما (٣)، وباعتماد علي بيانات مؤسسة التأمينات الاجتماعية.

تواجه الكويت تحدي الاستفادة القصوى من الموارد البشرية التي يجب أن تساهم بفعالية أكبر في عملية التنمية، ويقوم البشر بإدارة الحياة الاقتصادية في المجتمع، وللقيام بهذا فإنه لابد من توفر شروط عديدة تتعلق بالمهارة والمعرفة التي يحصلون عليها من خلال التعليم والتدريب بكل أنواعه وأشكاله للوصول الى مرحلة الإدارة الكفوة، وسوق العمل هو الإطار الذي يتحدد فيه التفاعل بين عرض العمل والطلب عليه الذي يتأثر بمستوى كفاءة الأداء الاقتصادي، وما يميز سوق العمل هو ديناميكيته وعدم ثباته وتعدد وتنوع القرارات التي تأخذ فيه، وتتناول مكونات تخطيط الموارد البشرية عناصر عرض العمل والطلب عليه بهدف تحقيق التوازن في سوق العمل، فإن هذه العملية تتعرض إلى تأثيرات (مدخلات) متنوعة، فمن جانب تؤثر الديموجرافيا والهجرة والمنظومة التعليمية على العرض كما يؤثر الاقتصاد والمجتمع والخارج على الطلب. ويحتاج مخطط الموارد البشرية إلى معرفة تامة باقتصاديات العمل وتقنيات تخطيط الموارد البشرية بأسواق العمل، موضع التخطيط، وبيئتها والتحديات الآنية والمستقبلية التي تواجهها.

مع تزايد أعداد الخريجين والداخلين الجدد لسوق العمل في السنوات الأخيرة مع توقع استمرار الزيادة في الفترة القادمة، لكن توزيع الخريجين في ضوء التخصصات لا يناسب احتياجات سوق العمل (يظهر ذلك من خلال مقارنة مخرجات التعليم بالاحتياجات)، مما خلق نوع من البطالة بين الكويتيين، وفي المقابل تزايد أيضاً العمالة الوافدة بالقطاع غير الحكومي وغالبيتهم من العمالة الهامشية والمتدنية.

وتجدر الإشارة إلى أن متوسط فرص العمل الجديدة بالقطاع غير الحكومي سنويا في ظل عدم تطبيق قرار النسب (بسبب الأزمة المالية) والاستمرار بالقرار السابق يتراوح ما بين ١١-١٣ ألف فرصة مقارنة ١٤-١٧ ألف فرصة في ظل التطبيق الجديد. ويظهر الجدول التالي فرص العمل الجديدة حسب النشاط والمهن الرئيسية خلال الخمس سنوات ٢٠٠٩-٢٠١٣.

جدول (١٣) فرص العمل الجديدة حسب النشاط والمهن الرئيسية خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣

مجموع	المهن الرئيسية						النشاط الاقتصادي
	اخرى	مهن الخدمات	مهن البيع	الكتابيون	المديرون	الفنيون والعلميون	
1064٦	2٨	859	2833	5180	401	1345	البنوك
2775	86	572	429	1402	57	229	الاتصالات
2347	0	258	229	401	1030	429	شركات التمويل والاستثمار
1058	315	57	143	429	57	57	بتروكيماويات والتكرير
60٠	2٨	29	172	200	57	114	دور الحضانه ورياض اطفال
1172	143	0	57	715	200	57	التأمين
343٤	14٢	57	401	1002	916	916	العقار وخدمات الأعمال
687	0	0	29	372	200	86	الصيرفة
1144	0	0	114	572	29	429	مدارس خاصة عربية
14٥٩	28	0	29	486	29	887	مدارس خاصة اجنبية
457	0	29	285	86	57	0	الزراعة و الصيد و الرعي
3519	170	29	601	1517	630	572	صناعة تحويلية
857	0	84	172	458	57	86	الفنادق
429	0	0	171	172	29	57	مكاتب سياحة وسفر
343	0	56	29	172	57	29	شركات طيران و شحن
600	514	0	0	0	0	86	مناجم ومحاجر
8413	1200	315	859	4636	544	859	تشيد وبناء
5609	658	172	801	3091	429	458	نقل و تخزين
1029	56	29	200	401	57	286	مستشفيات و مراكز طبية
373	29	0	0	258	0	86	كهرباء و غاز و إنارة
19374	1087	1231	4264	5351	5180	2261	تجارة ومطاعم
9244	1432	1116	3119	1488	1145	944	خدمات اجتماعية
457	0	0	29	285	29	114	الصحف والمجلات
755	65	115	30	459	28	58	جمعيات التعاونية
76781	5981	5008	14996	29133	11218	10445	مجموع

* المصدر: تقديرات الباحث وفق نموذج اريما (٣) (٤)، وبالاتماد علي بيانات مؤسسة التأمينات الاجتماعية.

٩- النتائج والتوصيات:

من خلال تحليل البيانات تم دراسة التوقعات (الاحتياجات) التقديرية لمختلف مكونات القطاع غير الحكومي المستقبلية من الموارد البشرية من جميع أنواع التخصصات. وفيما يلي ملخص لأهم نتائج الدراسة:

- توجد كثافة نسبية في عينة مؤسسات القطاع غير الحكومي لأنشطة الخدمات المالية من بنوك وتأمين وإعادة تأمين ومؤسسات مالية واستثمارية، وهو ما يشير إلى مدى التناغم بين توجهات القطاع غير الحكومي والتوجه الاستراتيجي التنموي للدولة والذي يسعى إلى بناء الكويت كمركز مالي وتجاري إقليمي كما ورد في مشروع الدولة الحالي للخطة الخمسية القادمة للتنمية.
- وجود استعداد ضمني لدى مختلف مؤسسات القطاع غير الحكومي لتقليص الاعتماد على العمالة الوافدة وإحلالها بالعمالة الوطنية. وأهم محددات الطلب على العمالة في هذا القطاع غير الحكومي هي المهارات بشكل أساسي مع تبني إستراتيجية تضمن تعميق رأس المال البشري للخريجين من خلال إصلاح النظام التعليمي وتكثيف التدريب والتأهيل بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل، ووضع آليات تضمن رفع إنتاجية العمالة الوطنية بالمقارنة بالعمالة الوافدة.

التوصيات:

في ضوء نتائج التحليل جاءت هذه التوصيات بهدف توصيف الحلول العملية للعمل على زيادة نسبة العمالة الوطنية في القطاع غير الحكومي. وفي هذا السياق، ترى الدراسة إنه من الضروري اتخاذ مجموعة من الإجراءات العملية من بينها:

- ضرورة أن يكون لدى الدولة خطة واضحة لإعادة تأهيل العناصر الوطنية عامة والفنية خاصة في القطاع غير الحكومي وفقاً لمتطلبات نسب الإحلال المطلوب أن ينتهجها القطاع غير الحكومي لكي يمثل ذلك التزاماً أدبياً وفعلياً من قبل الدولة بضمان توفير تلك الكوادر، خاصة وأن الدراسة الميدانية كانت قد بينت أن الأغلبية العظمى من القطاعات ترغب في زيادة نسبة العمالة الوطنية مستقبلاً.
- استنباط إستراتيجية متكاملة للإصلاح الاقتصادي تكون إحدى أهم مقوماتها دعم القطاع غير الحكومي بما يزيد في قدرته التنافسية ويرفع كفاءته الإنتاجية، والتركيز بشكل خاص على أنشطة القطاعات ذات الكثافة النسبية للعمالة وخاصة العمالة الكفاء (كالقطاع المالي) مع عدم اللجوء إلى تقليص العمالة الأجنبية بشكل غير مدروس.
- تحفيز القطاع غير الحكومي وإيجاد سبل رفع مستويات الاستثمار الخاص من خلال وضع البرامج وإنشاء الآليات اللازمة لذلك، كتنشيط الائتمان وتشجيع البنوك على إقراض المستثمرين الصغار منهم، وإعادة النظر في التشريعات والقوانين والضوابط التي تنظم النشاط الاقتصادي حالياً والتي

تكبل تطور هذا القطاع، وضرورة الإصلاح الإداري بهدف تقليص الإجراءات الإدارية التي تواجه المستثمر.

كما تقترح الدراسة بإجراء دراسة تكميلية حول موضوع استيعاب العمالة الوطنية في القطاع غير الحكومي بمختلف تداعياته ومدى تأثيراته وتأثره بكافة القطاعات الأخرى، من خلال إنشاء نموذج توازن عام محتسب "Computable General Equilibrium Model" يتم بناءه على أسس علمية تدارس العديد من الجوانب المتعلقة بالعمالة الوطنية، بتنفيذ عمليات محاكاة في ظل تواجد السيناريوهات (أو مجموعة منها) تفرز نتائج تتعلق بالعمالة تتم مقارنتها بنتائج ما يسمى "سيناريو الأساس". والمؤكد أن مثل هذه النتائج يمكن أن تكون ذات فائدة كبرى للمسؤولين عن صناعة القرارات التي تتعلق بسوق العمل في الدولة، وإنشاء جدول حياة للسكان النشيطين عامة وبالقطاع غير الحكومي خاصة يبين احتمالات دخول سوق العمل والفترة الزمنية التي يمكنها العامل بالعمل بالقطاع غير الحكومي.

أن المتغيرات الدولية والتطورات العلمية والتكنولوجية التي يمر بها العالم حالياً قد أحدثت تغيرات جذرية أدت إلى تزايد الطلب على نوعية منتقاة من الموارد البشرية المدربة والمؤهلة (منظمة العمل العربية، ٢٠٠٥)، وتأتي قضية بناء القوى البشرية وتوفيرها بمختلف كوادرها المتخصصة في مقدمة أولويات قضايا التنمية حيث تتركز المشكلة في الاختلال النوعي للقوى البشرية، وتزايد معدلات البطالة بينهم على الرغم من ارتفاع مستويات المعيشة، وأن يتم الوصول إلى تحقيق توازن ضمن إطار إستراتيجي متكامل يحدد كل من الأهداف الإنمائية والاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي يجب الالتزام بها ويضع السياسات التي تؤمن تحقيقها بأقل تكلفة اجتماعية ضمن إطار شامل لإستراتيجية اقتصادية واجتماعية متكاملة، وباستخدام أحدث الأساليب التحليلية الكمية والنوعية للبحوث والمسوح الميدانية لتحديد الاحتياجات الفعلية لسوق العمل بكل من القطاع الحكومي وغير الحكومي.

المراجع

العوضي، أحمد عبد الله ، الفقي، السباعي محمد ، حمزة، محمود جمال الدين ، دعم العمالة الوطنية في القطاع الخاص بدولة الكويت من المنظور الإداري والتأميني ، مركز دراسات كلية الدراسات التجارية - الكويت (٢٠٠٨).

العوضي، بديرة عبد الله " متطلبات اسواق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية"، ورقة عمل مقدمة للندوة القومية، القاهرة، (يونيو ٢٠٠٥). بالموقع:

www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Tanmeya/14042005%20.doc

النكاس، جمال ، حقوق رب العمل، أنواعها، ودورها في القانون الكويتي وقوانين دول مجلس التعاون، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد ٦٨، السنة الثامنة عشرة، ص ٨٢ (٢٠٠٩).

هاشم، زكي محمود، تخطيط الموارد البشرية في المشروعات الصناعية بدولة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد ٢٨، السنة السابعة، ص ١٦ (٢٠٠٨).
العباسي، عبد الحميد "تحليل السلاسل الزمنية وتطبيقاتها باستخدام SPSS" - ديوان الخدمة المدنية - الكويت، (٢٠٠٩).

العززي، عوض خلف، توجهات ومعوقات إحلال الوظائف بالقطاعات العام والخاص في مرحلة ما بعد الغزو العراقي للكويت (دراسة ميدانية)، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٣٠، العدد ٤، ص ٧٠٣ (٢٠٠٥).

القيسي، عيسى حاجي، السكان والعمالة في الاقتصاد الكويت: المشكلة والسياسات، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد ٨٢، السنة الثامنة، ص ٤٧ (٢٠٠٩).
منظمة العمل العربية " متطلبات اسواق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية"، مجموعة أوراق عمل مقدمة للندوة القومية، القاهرة، (يونيو ٢٠٠٥). بالموقع:

<http://www.alolabor.org/nArabLabor/index.php?option=content&task=view&id=120>

الطويل، هشام ، والتوايهة، عبادة، أثر بعض المتغيرات الديموغرافية في المكانة الاجتماعية للمهن، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٢٩، العدد ٣، ص: ١٢١ (٢٠٠٨).
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل "المجموعة الإحصائية للعمالة في القطاع الأهلي" خلال الفترة ١٩٩٣-٢٠٠٦، الكويت.

Aitkin, M., Anderson, D. A., Francis, B. and Hinde, J. P. (1989). Statistical Modeling in GLIM, Clarendon Press, Oxford.

Anderson, T.W, (1984), An Introduction to Multivariate Statistical Analysis (2nd) New York John Wiley.

Enders, W. (2004). Applied Econometric Time Series, 2nd ed. New York: Jon Wiley.

Johnson, R. A. and Wichern W., (1996). Applied Multivariate Statistical Analysis (4th), New York Partice-Hel international.

Pena, D., G. C. Tiao, and R. S. Tsay, eds. (2001). A Course In Time Series Analysis. New York: John Wiley.

SPSS (2009). SPSS BASE 18.0 User's Guide. Chicago, IL: SPSS Inc.

