

الفصل الثالث

واقع مؤسسات التدريب أثناء الخدمة الحكومية وغير الحكومية في دولة الكويت

60	أولاً : ملامح وأوضاع التنمية البشرية في دولة الكويت
60	1 . المسيرة التنموية في الكويت وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية
70	2 . تحليل المسار التنموي في دولة الكويت
95	ثانياً : واقع مؤسسات التدريب أثناء الخدمة الحكومية وغير الحكومية في دولة الكويت
95	1 . واقع مؤسسات التدريب أثناء الخدمة الحكومية
112	2 . واقع مؤسسات التدريب أثناء الخدمة غير الحكومية

أولاً : ملامح وأوضاع التنمية البشرية في دولة الكويت

(1) المسيرة التنموية في الكويت وانعكاساتها على تنمية الموارد البشرية

أصبحت التنمية البشرية تمثل المشروع القومي لمختلف المجتمعات المعاصرة باعتبارها المدخل الطبيعي لتلبية الحقوق الأساسية للبشر أفراد تلك المجتمعات سواء ما يتعلق منها بالمتغيرات الاقتصادية والجوانب الاجتماعية والثقافية والسياسية .. ولتأصيل مفهوم التنمية البشرية وتقويم الجهود المبذولة لتحقيق أهدافها، فقد تطورت وتوالى المفاهيم والمؤشرات الدولية التي تتيح رصد مدى التقدم الذي يتحقق في هذا المجال (متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي، العمر المتوقع عند الميلاد، مستوى المعرفة والإلمام بالقراءة والكتابة) (1)، أما فيما يتعلق بتنمية قدرات الموارد البشرية من خلال التعليم والتدريب والاستفادة من هذه القدرات في مجالات العمل والتشغيل فقد تضمنت ذلك شيء من التركيز تقارير التنمية البشرية الأخيرة الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (التقرير السنوي للتنمية البشرية) والتي تعد مؤشرات إحدى الأدوات الهامة في قياس مدى التقدم الذي حققته الدول في مجال تنمية مواردها البشرية، لا سيما وأن الإنسان هو صانع التنمية والمستفيد الأول منها.

وعلى مستوى دولة الكويت فقد ارتكزت توجهات التنمية البشرية على مبادئ أساسية تحكم الإطار العلم للاستراتيجية التنموية والخطط والسياسات التنموية المتعاقبة التي اتخذتها الدولة والتي تتمحور غايتها الكبرى في : بناء الإنسان الكويتي باعتباره الهدف الأسمى لجهود التنمية، كما أنه صانعها وأداة تحقيقها (2).

وقد حددت تلك الاستراتيجية أحد عشر محورا أساسيا لأولويات المسار المستقبلي نحو تحقيق أهداف التنمية البشرية في المجتمع غاية ووسيلة. وقد حظي محور تطوير التعليم والتدريب والتأهيل للموارد البشرية في المجتمع الكويتي بالتركيز الخاص والاهتمام الواضح بين تلك المحاور الأساسية، والتي روعي فيها التطابق بين الفكر التنموي على المستوى العالمي وبين الفكر التنموي الذي يحكم توجه الاستراتيجية للتنمية البشرية في دولة الكويت وذلك سعياً لمواكبة المتغيرات العالمية التي تؤثر في توجهات التنمية وتتاثر بها، حيث انعكس اهتمام الدولة فيما يتعلق بإعداد وتنمية الفرد المواطن إلى تحقيق عدداً من الأبعاد التربوية والتنموية منها :

- العمل نحو تزويد المواطن المتعلم بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة للعمل المستهدف.
- التهيئة للتعايش مع العصر التقني وتطوير وسائله وطنياً، وما يتطلب ذلك من التركيز على العلوم الطبيعية النظرية والتطبيقية، وتمكين المتعلم منها في إطار إنساني شمولي يدرك قيمة العلوم والمعارف الأخرى.

1 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ملامح التنمية البشرية المستدامة في لبنان، بيروت، 1997، ص 21.

2 وزارة التخطيط، استراتيجية التنمية في دولة الكويت، الكويت، 1989، ص 13.

• التوازن في تأهيل القوى العاملة بحسب الاحتياجات المتغيرة، وما يتطلب ذلك من التركيز على القاعدة العريضة في التأهيل أولاً وتفريعه حسب الاحتياجات مع إعطاء الأولوية للعناصر الفية المتوسطة.

وهناك مؤسسات تعليمية وتدريبية رسمية متخصصة كفلتها الدولة مسئولية العمل على الإسهام في تنمية وتأهيل المواطن الكويتي ابتداء من بداية التحاقه بمراحل التعليم في مرحلة رياض الأطفال وحتى نهاية المرحلة فوق الجامعية⁽¹⁾. وقد نص مشروع خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية (95 / 96 - 99 / 2000) في مجال التعليم والتدريب على تحقيق هذه الإسهامات من قبل المؤسسات التعليمية من خلال تبني عدد من السياسات من أهمها⁽²⁾:

• تبني وثيقة وطنية للتعليم والتدريب تأتي في إطار رؤية شمولية متكاملة تتضح فيها الرسالة التي يهدف المجتمع إلى تحقيقها من خلال مؤسساته التعليمية والتدريبية، ويتم على أساسها إحداث تغييرات جذرية في نظم التعليم العام والتعليم العالي والتدريب، وذلك بهدف معالجة أوجه الخلل في نظمه وفلسفته القائمة حالياً، كذلك الارتقاء به لمواكبة التحولات والتغيرات السريعة الهائلة التي يواجهها العصر.

• تطوير برامج ونظم التعليم بما يتفق مع متطلبات المجتمع الكويتي وحاجاته، ويساعد على مواجهة تحديات القرن الجديد، وذلك بالتركيز على نوعية المناهج والبرامج وليس على كميتها.

• سرعة المبادرة في توفير روافد أخرى لمؤسسات التعليم العالي القائمة حالياً لتعزيز قدراتها على استيعاب الأعداد المتزايدة من مخرجات التعليم العام من جهة، ولتزويد المجتمع بنوعيات متميزة من المهارات التي يحتاجها المجتمع من جهة أخرى.

• استنهاض روح المغامرة والتحدى لدى المواطن الكويتي ليصبح قادراً على مواجهة التحديات والمستجدات المستقبلية، والعمل على غرس قيم الاعتماد على الذات في اكتساب الدخل وممارسة الأعمال المنتجة.

كانت تلك لحظة سريعة للإطار العام لتوجهات التنمية البشرية فيما يتعلق بالموارد البشرية للمجتمع الكويتي، أما الصياغة التنفيذية لهذا المفهوم وتلك السياسات التي اتبعت وعن مدى قربها أو بعدها عن هذا المفهوم فسنتناولها تحليلاً من خلال التعرف على الأوضاع التي واكبت المسيرة التنموية في الكويت إلى وقتنا الحاضر. فمنذ أن دخلت الكويت عالم الدولة المستقلة لوائت حقبة الستينات من القرن العشرين وهاجسها إصلاح وتطوير الإدارة وإعداد الكفاءات البشرية التي ستعمل على استثمار الوفرة

1. حامد أحمد حمادة، تنمية الموارد البشرية في دولة الكويت، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، مؤتمر تنمية الموارد البشرية ... استثمار، الكويت، ديسمبر 1996، ص 22.

2. وزارة التخطيط، مشروع خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للسنوات (95/96 - 99/2000)، الكويت، يناير 1996، ص 25.

الاقتصادية التي صاحبت تصدير النفط وذلك لضمان تحقيق دولة الرفاه (1)، حيث كان المنظور الاستراتيجي للدولة يركز ويتمحور حول أهمية إدارة وتعبئة الموارد المادية والبشرية للتوافق مع متطلبات التغيير المصاحبة لعمليات النمو والتنمية بالمجتمع الكويتي وبما يكفل إعادة بناء الهياكل الإدارية والبشرية للدولة الحديثة، حيث شكلت الحقب الزمنية المتوالية لفترة ما بعد الاستقلال الوطني فترات تنموية فريدة الطابع خروجاً عن الإطار التقليدي والتدريجي للتنمية المتعارف عليها حين وجدت دولة نفسها في مصاف الدول المتقدمة من حيث متوسط الدخل الفردي للمواطن أو من حيث المستوى الرفيع للخدمات العامة كالتعليم والإسكان والمواصلات واكمه غياب واضح للمورد البشري الكويتي المؤهل لإدارة مؤسسات الدولة والمساهمة في عملية التنمية المتعددة الجوانب والأركان مما ألقى بآثاره وظلاله السلبية على النجاحات التي تحققت على شمولية عملية التنمية في البلاد بوجه عام وعلى أحد أهدافها وأركانها الأساسية وهي إعداد وتأهيل الموارد البشرية الوطنية للمساهمة في هذا الإنجاز.

لقد أدرك واضعو التخطيط الاستراتيجي بدولة الكويت أهمية مواكبة الإنجازات التنموية المتصاعدة لعملية تعبئة وإدارة الموارد البشرية للمجتمع، حيث يشكل ذلك المدخل الحقيقي لإدارة العملية الإنمائية والأولية التي يجب أن ينصب عليها الجهد الحكومي في تلك الفترة، فالمشكلة التي فرضت نفسها هي ضرورة تعامل الإدارة الاستراتيجية الكويتية بصورة فعالة مع إحدى المشاكل الأساسية التي صاحبت متطلبات تنمية المجتمع الكويتي، وهي كيفية إيجاد المعادلة المناسبة لمجتمع الوفرة والرفاه في ظل قصور الإعداد والتأهيل للعنصر البشري الكويتي (2).

كما وأن جهود الدولة لم تقتصر على اهتمامه بإبراز أبعاد عملية التنمية وأهمية إدارة وتعبئة الموارد المادية والبشرية للمجتمع فقط، وإنما واكبت تلك الجهود أيضاً محاولات الإصلاح وتحديث نظم الإدارة العامة في دولة الكويت منذ مطلع الستينات سواء على صعيدها الكلي أم الجزئي، والتي تهدف في محصلتها إلى إحداث تغييرات جوهرية في هذه الأنظمة الإدارية.

ولما كان استعراض ملامح وأوضاع التنمية البشرية لدولة الكويت يستدعي بالضرورة تسليط الضوء والإشارة إلى بعدين أساسيين وهما :

- (1) الجهود التي بذلت لعملية الإصلاح الإداري وتهيئة المناخ اللازم لعملية التنمية البشرية.
- (2) الخصائص التي ارتبطت بحركة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع الكويتي، وذلك بهدف الوقوف على توجهات السياسات الحكومية التي بذلت في الماضي، للتמיד للمناخ المطلوب وتحقيق المستهدف من العمل التنموي.

فسوف يتم تناول كل من هذين البعدين بشيء من التفصيل.

1. فضل صباح الفضلي، مستجدات الإصلاح والإدارة الكويتية، ندوة الإدارة الحكومية والتنمية خارج الإطار التقليدي، ديوان الموظفين، الكويت، مارس 1995، ص 127.

2. عبدالهادي محمد العوضي، الإدارة وتحديات التنمية، ندوة الإدارة الحكومية والتنمية خارج الإطار التقليدي، ديوان الموظفين، الكويت، مارس 1995، ص 171.

(أ) جهود الإصلاح الإداري بدولة الكويت :

لقد بذلت دولة الكويت خلال العقود الماضية العديد من الجهود في اتجاه الإصلاح الإداري للدولة. وذلك من خلال تهيئة المناخ المناسب واللازم لعملية التنمية البشرية سعياً لتأمين النجاح المستهدف منها، ويمكن تمييز خطوات تلك الجهود في صورة مراحل فترية خمسة تنتهي ببلورة للأهداف الرئيسية لاستراتيجية التنمية البشرية وذلك على النحو التالي (1):

(*) مرحلة إعداد البنية الأساسية للجهاز الإداري للدولة :

وقد استغرقت هذه المرحلة عشر سنوات من عام 1960 حتى عام 1970، وتم فيها إعادة تنظيم المؤسسات الحكومية في صورة وزارات، وصدر قانون الوظائف العامة، وإنشاء ديوان الموظفين، وتشكيل لجان الإصلاح الإداري في مختلف الوزارات الدولة.

(*) مرحلة تقنين أوضاع العاملين في الجهاز الإداري للدولة :

وقد استغرقت هذه المرحلة عشر سنوات من عام 1971 حتى عام 1980، وقد تم خلالها تشكيل لجان لبحث مشكلات العاملين، وصدر قانون نظام الخدمة المدنية، وإنشاء مجلس الخدمة المدنية.

(*) مرحلة التطوير الإداري للدولة :

وقد استغرقت هذه المرحلة عشر سنوات من عام 1981 حتى عام 1990، حيث أنشئ فيها قطاع للتطوير الإداري في ديوان الموظفين لتبني وتعميم الأساليب والاتجاهات الإدارية الحديثة لأنظمة العمل في الجهاز الحكومي من خلال اتجاهين رئيسيين، هما استحداث جهاز الخدمة المدنية، وتطبيق الإجراءات العلمية والمنهجية في التعامل مع قضايا الإصلاح الإداري.

(*) مرحلة ما بعد تحرير الكويت من الغزو العراقي :

وقد اقتضت تلك المرحلة، والتي استغرقت أربع سنوات من عام 1991 حتى عام 1995، تنفيذ خطة انتقالية مكثفة لإعادة الإعمار والبناء، وتشييد أركان وركائز جديدة للتنمية، تستهدف تحديث كامل لمؤسسات وأجهزة الدولة، وتم فيها إعداد خطة عاجلة كبديل للخطة السابقة، حيث تم اعتماد برنامج العمل الثلاثي (2) لتنفيذ مشاريع التطوير الإداري لإعادة تخطيط الأعمال والأنشطة، وإعداد الجهاز الإداري لمسئوليات ومهام التطوير، كذلك اشتمل برنامج مشروعات الحكومة الانتقالية عدداً من المشاريع المرتبطة بتنمية الموارد البشرية تعني برأس المال البشري.

وكانت تلك المرحلة بمثابة البداية الحقيقية للمرحلة الهامة التالية، وهي مرحلة وضع استراتيجية تفصيلية للتنمية الإدارية.

1. محمد الدويهي، تجارب عربية في الإصلاح الإداري، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بيروت، 23 - 24 يونيو 1997، ص 50.
2. ديوان الموظفين، الإطار العام للتطوير الإداري في دولة الكويت، شئون التطوير الإداري، الكويت، مطبعة جامعة الكويت، (غير مؤرخ)، ص 45.

(*) مرحلة وضع استراتيجية التنمية الإدارية الشاملة :

وقد استغرقت هذه المرحلة أربعة سنوات من عام 96 / 1997 - 99 / 2000، حيث أن تداعيات المحنة التي مرت بها دولة الكويت إثر العدوان العراقي الغاشم ذات انعكاسات سلبية كبيرة، ليست على مسيرة العمل وإصلاح نظم الإدارة والعمل التخطيطي فحسب، بل على ما فرضته من واقع مغاير جديد على المجتمع سواء بجانبه الاقتصادي أو الاجتماعي، لذا استلزم إدراك هذا الواقع والتعامل معه وفق رؤية جديدة تعالج جوانب الضعف، وتستمد مصادر القوة الذاتية للمجتمع الكويتي في ضوء ما طرأ على المناخ العالمي والإقليمي من متغيرات سياسية واقتصادية. لذا فإن خطة استراتيجية التنمية الإدارية انطلقت من محور عمل أساسي، وهو بناء كويت المستقبل، من خلال الاعتماد على القدرة الذاتية للاقتصاد الوطني، ومعالجة العجز الحقيقي لموارد الموازنة العامة للدولة ذات المورد الأحادي للثروة القومية، وذلك من خلال عملية إصلاح اقتصادي شاملة تستهدف الإسراع بإعادة تراكم أصول الثروة وتعظيم العائد منها. وقد ارتأت الدولة اختيار منهج الإصلاح الاقتصادي المتدرج كمنطلق لصيانة مشروع الخطة الإنمائية للسنوات الخمس القادمة^١، حيث أقر تجميع كافة الخطط والبرامج الإصلاحية والتطويرية في بوتقة واحدة، وتكثيف مختلف الإمكانيات والطاقات والجهود للعمل معا من خلال فلسفة واضحة ومنهجية محددة لتحقيق رسالة الخطة المعلنة وهي " الالتزام بتوفير جهاز حكومي أفضل أداء وأقل إنفاقاً، مع توفير فرص العمل الملائمة لكل مواطن، وتنمية الموارد البشرية الوطنية، ورفع مستوى قوة العمل وإنتاجية قوة العمل الوطنية، من خلال المشاركة الرئيسية للقطاع الخاص في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة " (١).

وقد حددت الأهداف الرئيسية لاستراتيجية التنمية الإدارية في المحاور التالية :

- التنمية المخططة، والاستخدام الأمثل للموارد، وقوة العمل الوطنية، بما يقابل احتياجات سوق العمل الفعلية وزيادة الإنتاجية.
- تجميد الحجم الحالي للجهاز الحكومي.
- دعم وتشجيع القطاع الخاص كشريك في التنمية الإدارية والاقتصادية، من خلال استيعاب القوى العاملة الوطنية، وتحقيق التوازن في التركيبة السكانية.
- إعادة هيكلة الجهاز التنفيذي للدولة، والحد من تضخم الهياكل التنظيمية للأجهزة الحكومية.
- الارتقاء بمستوى أداء خدمات مؤسسات وأجهزة الدولة، بغرض زيادة الإنتاجية ومستوى رضا المواطنين.

1. وزارة التخطيط، مشروع خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للسنوات (95 / 96 - 99 / 2000)، مرجع سابق، ص 30.

• جاءت الخطة تستهدف القضاء على العجز في الموازنة العامة نتيجة الآثار المترتبة خلال السنوات الماضية لانخفاض أسعار البترول عالمياً والذي يمثل مصدر الدخل الرئيسي للبلاد.

وقد تضمنت محاور استراتيجية التنمية الإدارية الخمسة هذه مجموعة محددة من السياسات وأنشطة العمل الكفيلة بتحقيقها، وبما يضمن فاعلية التطبيق الناجح لها⁽¹⁾.

كانت تلك أبرز الجهود لملاحم مرحلة الإصلاح الإداري والمشروعات التي تضمنتها، والتي ساهمت بشكل أو بآخر في تهيئة المناخ اللازم للتنمية البشرية في الكويت خلال فترة العقود الأربعة الأخيرة، - تم خلالها من انعكاسات ذات تأثير بالغ على أوضاع الموارد البشرية في المجتمع تفاوت ما بين الرغبة في تعبئة هذه الموارد للمشاركة الفعالة في مسيرة التنمية في البلاد، وما بين الأوضاع غير المتوافقة التي صنعتها التنمية، والتي ألقت بظلالها على تطلعات هذه الموارد البشرية المواطنة في تحقيق المشاركة الإيجابية في هذه المسيرة التنموية، وسنتناول هذه الخصوصية من جانب العوامل التي ارتبطت بحركة المتغيرات في المجتمع والعوامل التي أثرت على ذلك.

(ب) خصائص حركة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية بدولة الكويت :

لقد مر المجتمع الكويتي بتغيرات اقتصادية واجتماعية ذات خصائص مميزة ارتبطت بحركة التغيير ذاتها، وكانت لها سماتها الخاصة، وعلى الرغم من أن جهود التنمية البشرية استهدفت الوفاء بمتطلبات الاقتصاد والمجتمع الكويتي وتلبية تطلعات أفراده، حيث استندت جهود التنمية العمودية في دولة الكويت منذ انطلاقتها إلى فلسفة كانت غايتها النهائية تتمثل في بناء دولة الرفاه بالاعتماد على الفوائد المتحققة من تصدير النفط، والتي أحدثت تغيرات جذرية وعلى نحو غير مسبوق شملت كافة مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الكويت، صاحبها اعتماد مبدأ الدعم أو الرعاية كوسيلة لإعادة توزيع الثروة، مع استبعاد أدوات إيرادية أخرى للدخل العام، كنظام المحاسبة الضريبية، مما أتاح لأفراد المجتمع التمتع بمستويات حياتية راغدة.

ومع أن هذه الجهود قد نجحت وفقا لهذه الرؤية في الارتقاء بمؤشرات الرفاه الاجتماعي والاقتصادي إلى نحو ما يسمى طفرة في مستويات المعيشة وتعدد أنماط الإنفاق للفرد في مستويات تفوق في كثير من الأحيان مستويات الدول المتقدمة.. إلا أن تلك الجهود ظلت عاجزة عن إحداث تغييرات هيكلية تعكس تقدما حقيقيا يوفر للاقتصاد على مستوى الدولة حرية الحركة والاستقلالية، من خاصية اعتماده على مصدر أحادي الدخل وعلى مستوى الأفراد مجالات الاختيار للعمل المنتج خارج إطار مؤسسات وأجهزة القطاع الحكومي⁽²⁾.

ومع أن الكويت وإن كانت قد استكملت المقومات اللازمة لتأمين مسيرتها التنموية وانطلاقها في ركب التقدم والتطور، إلا أن هذه الانطلاقة قد أفرزت جوانب سلبية وأوضاعا معوقة ترتبط ارتباطا مباشرا بالاقتصاد الكويتي وتؤثر في حالة استمرارها على مسيرة التنمية وتتمثل في الجوانب التالية :

- 1 المرجع السابق، ص 35.
- 2 حسين طه فقير، الإدارة وتحديات التنمية خلال الفترة من 1950 - 1984 في دولة الكويت، ندوة الإدارة الحكومية والتنمية خارج الإطار التقليدي، ديوان الموظفين، الكويت، مارس 1995، ص 225.

(*) أحادية المورد :

يشكل النفط المصدر الوحيد للدخل، إضافة إلى عوائد الاستثمارات الخارجية*، لذا فإن المسيرة التنموية للكويت ترتبط بهذا المصدر الريعي، وهذا يجعل من الصعب في كثير من الأحيان على صانعي السياسات والمخططين التحكم به، فغالبا ما يتأثر هذا المصدر بحركة أسواق الطاقة عالميا، وعدم استقرار أوضاع أسعاره التي ترجع إلى تقلبات السوق والمتغيرات الدولية الأخرى، مما يلقي بظلاله على مستويات الدخل العام للدولة، وارتباط مستويات الإنفاق والتشغيل لمشاريع التنمية بذلك، حيث تشكل الإيرادات النفطية ما نسبته 89.2 % من إجمالي الإيرادات العامة كما هو في عام 1995 (1).

كما يعتبر اختلال الهيكل الإنتاجي سمة مصاحبة للاقتصاديات أحادية المورد وسيطرة القطاع الواحد على الهيكل الإنتاجي وضيق القاعدة الإنتاجية، إذ يعني ذلك ضيق ومحدودية فرص العمل أمام الموارد البشرية حيث أن تنوع مصادر الدخل ما زال في مراحله الأولى (2).

(*) سيطرة القطاع الحكومي وهامشية دور القطاع الخاص

اتصفت حركة النشاط الاقتصادي للدولة بخاصية الإنفاق العام لتوافر عوائد مالية ضخمة ومتطلبات بناء البنية الأساسية للدولة. وقد نما هذا الارتباط الناتج من سياسة الدعم والإنفاق الحكومي إلى الدرجة التي تعاضد خلالها تأثير دور الدولة على غالبية الأنشطة الاقتصادية مما حددت من فاعلية آليات السوق، ولقياس مدى تنامي وهيمنة دور الدولة على المؤسسة الاقتصادية، باتت الدولة مالكة لأكثر من 42 % من القيمة الاسمية لأسهم الشركات الصناعية والخدمية في الكويت.

كما أدت هذه الهيمنة أيضا إلى تدني كفاءة الإدارة ومستوى الإنتاج لكثير من السلع والخدمات التي ينتجها القطاع العام كما ترتب عليها استمرار تزايد الإنفاق العام وعجز الموازنة العامة للدولة.

كما اتسمت مشاركة القطاع الخاص في توليد الناتج المحلي بالتدني، وذلك لاعتماده على الإنفاق الحكومي بشكل كبير في تحديد توجهاته الاستثمارية، وعزوفه عن توجيه طاقته نحو الإنتاج الحقيقي لبناء القاعدة الاقتصادية الوطنية.

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتعاون مع وزارة التخطيط، تقرير التنمية البشرية دولة الكويت 1997، مرجع سابق، ص 142.

2. صالح اليوسف، المعوقات الأساسية للنشاط الصناعي في الكويت 2025، بنك الكويت الصناعي، الكويت، ديسمبر 1997، ص 1.

* عوائد الاستثمارات الخارجية هو عبارة عن نتائج الرصيد المتراكم لأموال النفط في السنوات السابقة والتي تم استثمارها في خارج وداخل الكويت في محافظ مالية وصناعية متعددة وتعطي هذه الاستثمارات عوائد مالية مقاربة للدخل السنوي من مبيعات القطاع النفطي في الكويت.

ومن جانب آخر، لم يقتصر دور الدولة على دعم الخدمات الأساسية للمواطن كالصحة والتعليم والإسكان؛ بل امتد لتوفير فرص العمل لكل مواطن، وقد أدى ذلك إلى تضخم الجهاز الإداري للدولة، حيث تدفقت عليه أعداد من الموظفين تفوق احتياجاته الفعلية وإمكاناته الحقيقية، وهو الأمر الذي تسبب عنه اختلالا إداريا أيضا على مستوى القطاع الحكومي (1).

(*) اتساع الفجوة في هيكل السكان وقوة العمل :

نظرا لما تمثله قضايا السكان وقوة العمل من تداخل وتكامل لا يمكن فصلهما عند التعرض لتحليل تأثيراتهما المتباينة على الجوانب الاقتصادية والتحويلات الاجتماعية التي واكبت مسيرة التنمية البشرية في الكويت، فإن من الأهمية بمكان الإشارة إلى هذه الانعكاسات الهامة لهذه الجوانب حيثما جاء وقعها في هذا الفصل.

لقد سعت الدولة بشكل متواصل لتنمية الموارد البشرية الوطنية، وبذلت محاولات مستمرة للارتقاء بمعدلات مساهمة المواطنين في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، وقد واكب ذلك أيضا معدلات متسارعة لفتح أبواب الهجرة للعمالة الوافدة خلال السنوات الماضية لسد الاحتياجات المتنامية لقطاعات العمل المختلفة، وقد شكلت العمالة الهامشية والعمالة المنزلية والشريحة العائلية * معدلات مرتفعة، سواء خلال مشاركتها بقوة العمل كقوة عمل متدنية الإنتاج أو كنسبة تواجد سكاني، ويتضح ذلك من خلال تشغيل عمالة رخيصة متدنية الأجر والإنتاج ساهمت بتحديد شكل وجنسية قوة العمل والتركيب السكاني في البلاد وارتفاع نسبة مشاركتها، وأضافت أعباء خدمية واجتماعية مجانية يتحملها اقتصاد الدولة، إضافة إلى حجم التحويلات المالية لهذه الشريحة للخارج. وقد سعت الدولة إلى الاستمرار لمعالجة هذه الظاهرة الجزئية أو الكلية المتمثلة بتنامي مشاركة قوة العمل الوافدة في مختلف قطاعات المهن في النشاط الاقتصادي وخاصة بالقطاع الخاص، إلا أن دلالة هذه النسب لصالح قوة العمل غير الوطنية لا تحتاج إلى أي توضيح. ومن ثم يمكن القول بأن قاطرة الاقتصاد الكويتي تتحرك بقوة دفع خارجية وإن كانت تقيم داخل البلاد، ولهذا الاختلاف في قوة العمل ظواهر ذات دلالة وتكلفة اجتماعية مرتفعة.

والجدول التالي يوضح تطور التوزيع النسبي الإجمالي لقوة العمل حسب القطاع الحكومي والمشترك والخاص والعائلي، في بيان مقارنة بين قوة العمل الكويتية (الوطنية) وبين قوة العمل غير الكويتية في عامي 1995 / 1999، وكذا بيانات المتعطلين من الجانبين وذلك عن العامين سالفين الذكر.

1 حسين طه فقير، الإدارة وتحديات التنمية، ندوة الإدارة الحكومية والتنمية، مرجع سابق، ص 240.
* الشريحة العائلية هي فئات الأمر المصاحبة لقوة العمل الوافدة وهي تمثل شريحة كبيرة غير ملتزمة بقوة العمل كربات البيوت والأطفال وكبار السن.

جدول رقم (1)

تطور التوزيع النسبي الإجمالي لقوة العمل حسب القطاع والجنسية "عامي 95 - 1999" (1)

القطاع	كويتي				غ. كويتي			
	1995		1999		1995		1999	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
الحكومي	159464	92.51	203065	93.33	102166	12.1	97885	
المشترك	787	0.46	390	0.18	8478	1.0	2895	
الخاص	9619	5.58	11988	5.52	548493	65.1	657066	
العائلي	23	0.01	26	0.01	179636	21.3	265762	
المتعطلون	2489	1.44	2091	0.96	4345	0.5	6826	
الإجمالي	172982	17	217560	17.43	843118	83	1030434	82.57

كذلك يتضح من الجدول السابق مدى المنافسة والمزاومة لهذه الشريحة بفئاتها التعليمية والتقنية العليا والمتوسطة لقوة العمل الوطنية في القطاع الخاص، لانخفاض التكلفة المباشرة لاستقدام وتشغيل الوافدين عنه من تشغيل المواطنين، كما يمكن رصد عدد من الأسباب الجوهرية لاستمرار وجود فجوة في العرض المحلي لقوة العمل الوطنية، والاستخدام المتزايد لقوة العمل الوافدة منذ بداية التجربة التسمية في دولة الكويت، والتي من أهمها :

- ارتفاع نسبة صغار السن في المجتمع السكاني للكويتيين إلى 50.6 % من عدد السكان ضمن الفئة العمرية تحت سن العمل، مما يبقى معدلات مشاركة منخفضة ومحدودة نسبيا في عرض العمل الوطني.
- انخفاض المشاركة النسبية للمرأة الكويتية في قوة العمل الوطنية، حيث تمثل 32.4 % من قوة العمل الوطنية.
- محدودية الإنفاق العام للتوسع في أنشطة اقتصادية ديناميكية أخرى كالصناعة والزراعة والصناعات التحويلية، نظرا لسيطرة المورد الأحادي النفط على القاعدة الإنتاجية الأمر الذي يحد من مشاركة أكبر لقوة العمل الوطنية.

كما يمكن رصد أسباب أخرى لانخفاض مشاركة قوة العمل الوطنية في قوة العمل، وبصفة خاصة في القطاع الخاص، والتي ترجع إلى الفرد الكويتي ذاته، كالارتفاع في مستويات دخول المواطنين والتحسين المستمر في معيشتهم، وتأثير الوظيفة الحكومية ذات المميزات الخاصة، لاستقطاب أعداد كبيرة ومضاعفة منهم، وتأثير النزعة الاستهلاكية، فضلا عن استقرار بعض القيم الاجتماعية السلبية تجاه الوظائف المهنية والحرفية التي يتطلبها القطاع الخاص.

1. وزارة التخطيط، السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة، سنوات متفرقة 1980 / 1999، الكويت.

ويعزو الباحث ضعف ومحدودية مشاركة قوة العمل الوطنية بعد مسيرة تنمية استمرت أربعة عقود من الزمن وحتى وقتنا الحالي في جوهرها إلى مجموعتين من المعوقات تمثلان الانعكاس المنطقي في تناول هذه القضية، الأولى تتمثل في الخصائص السلوكية للمجتمع، والثانية ترتبط بخصائص الاقتصاد الكويتي، حيث يمكن استنباط أهم نتائجها فيما يلي :

- عدم فاعلية الجهود والسياسات الحكومية الموجهة نحو بناء الإنسان الكويتي المنتج.
 - تسارع النمو في حجم المجتمع السكاني، بسبب الطلب المستمر على قوة العمل الوافدة وما صاحبها من معدلات مرتفعة للإعالة، وارتفاع نصيب الفرد من الإنفاق الاستهلاكي.
 - اختلال سوق العمل في جانبي العرض والطلب كما ونوعاً، بسبب عدم ربط مخرجات التعليم والتدريب باحتياجات هذه السوق، وافتقاره إلى الخطط الكفيلة بتحقيق التوازن بينهما.
- أما فيما يتعلق بالعوامل الفردية التي تعكس انخفاض المشاركة النسبية لقوة العمل الوطنية، يمكن تحديد أهمها فيما يلي :

- الانصراف عن مجالات الإنتاج الحقيقية التي تنمي روح المبادرة الفردية.
- عزوف القوى العاملة الوطنية عن مزاولة المهن الحرفية، وكثير من أعمال الخدمات الإنتاجية الضرورية لترسيخ القاعدة الإنتاجية.
- تفضيل القوى العاملة الوطنية مجالات العمل في القطاع الحكومي عن العمل في مجالات الإنتاج الأخرى، لما في ذلك من ضمان للدخل واستقراره، وعدم الحاجة إلى التغيير المستمر لمسايرة التغيرات في القطاع الخاص.
- ظهور مشكلات ذات علاقة بدور الأسرة في توجيه الشباب، وتنمية قدراته ومهاراته نحو مشاركته في التنمية وتطوير مجتمعه.

مما سبق، تتضح حقيقة هامة، وهي أن مواجهة مثل تلك النتائج تتطلب إعادة النظر في سياسة تنمية الموارد البشرية المواطنة في الكويت، تركز على منظور اجتماعي، يقوم على تغيير اتجاهات الأفراد نحو مسايرة مقتضيات التنمية، وذلك بتبني اتجاهات وقيم جديدة تعمل على تجنب سلبيات الحاضر، وتعطي للمورد الوطني دوراً أساسياً في الإسهام ببناء مجتمعه على أسس من المشاركة الإيجابية. كذلك تركز على منظور اقتصادي يقوم على توفير المناخ اللازم لتدريب وتأهيل الموارد البشرية، وتشجيعها للعمل ومزاولة مختلف الأنشطة والمهن والحرف، ودعم وتحفيز القطاع الخاص نحو إعادة توجهاته الاستثمارية، وتوجيه طاقته وتنوع مشروعاته، لبناء القاعدة الاقتصادية، من أجل مشاركة واستيعاب المزيد من قوة العمل الوطنية.

(2) تحليل المسار التنموي في دولة الكويت

استطاعت دولة الكويت، وعقب إعلان الاستقلال السياسي، أن تنمو وتتقدم باطراد، وقد تميزت الكويت عبر التاريخ باستقرار نظامها السياسي وتلاحم قطاعات المجتمع فيها، مما ساهم في بناء دولة لها مكانة متميزة على مستوى عالمها العربي والدولي، كما استطاعت أن تتبوأ مركزاً مرموقاً بين دول العالم في مجال المحافظة على معدل متزايد من مستوى الرفاه الاجتماعي، أما محلياً، فقد تم بناء البنية الأساسية في الدولة، ووفرت الخدمات الرعاية الأولية للمواطنين، واستكملت بناء أجهزة ومؤسسات الدولة⁽¹⁾.

ولقد كان الإنسان الكويتي دوماً هو وسيلة وغاية توجهات التنمية على مراحل مسيرتها، حيث تم توظيف كافة الإمكانيات المتاحة وصولاً إلى وضع اجتماعي واقتصادي أفضل لمواطنيها، لذا فقد كانت جهود التنمية البشرية في الكويت جهوداً عمدية استندت إلى فلسفة ارتضتها الرؤية الوطنية كغاية نهائية تتمثل في بناء دولة الرفاه بالاعتماد على الفوائض المتحققة من تصدير النفط، ولقد وجدت هذه الرؤية التي عززها تزايد العائدات النفطية وبخاصة خلال فترة السبعينات ترجمة لها من خلال ما تردد صداه في العديد من الجوانب الحياتية لأفراد المجتمع من حيث مستويات الدخل الفردي وأنماط الكسب والاستهلاك أو من حيث مستوى الخدمات التي يتمتع بها كالتعليم والرعاية الصحية والاجتماعية.

إن هذه الجهود العمدية لمسيرة التنمية البشرية في الكويت استهدفت في الحقيقة بلوغ غايتين أساسيتين هما :

الأولى : على مستوى الفرد في المجتمع وهي تحسين مستوى المعيشة.

الثانية : على مستوى تنوع مصادر الدخل، وهي توسيع قاعدة النشاط الاقتصادي خارج إطار النفط.

ولإلقاء الضوء على النتائج المقصودة للتنمية البشرية في المجتمع الكويتي وقياس أبعادها، سوف نستخدم عدداً من مؤشرات التنمية الدولية المتعارف عليها في قياس عائد العمل التنموي وذلك تحقيقاً لما يلي :

- أنها تساعد على تقييم منجزات الأعوام السابقة.
- أنها تمكن من رصد تطور المجالات المعنية، ومدى تأثيرها على الجانب المستهدف، حيث تمثل المؤشرات معايير قابلة للقياس.
- أنها تسمح بدراسة الواقع الحالي للتعرف على المشكلات التي تقف في طريق التنمية في المجتمع⁽²⁾.

1. المجلس الأعلى للتخطيط، التصور الأولي لاستراتيجية التنمية بعيدة المدى لدولة الكويت، الكويت، ديسمبر 1988، ص 9.

2. Asakrass M.S., Empirical Indices for Human Resources, The Arab Planning Institute, Kuwait, 1993, p. 8.

وعلى الرغم من عدم وجود اتفاق عام على تعريف المؤشرات في أدبيات التنمية، إلا أنه يمكن تعريف هذه المؤشرات انطلاقاً من جوهر استخدامها، فهي من هذا المنطلق تتمثل في كافة الإحصاءات والمتغيرات والمقاييس التي تستخدم في وصف النظام الاقتصادي والاجتماعي وعلاقاته ونتائج أبعاده بغية استخدامها في صياغة السياسات والخطط، أو تحديد الأهداف، أو التقييم، وعلى هذا النحو، فإن المؤشر التنموي لا يمكن اعتباره مؤشراً ما لم يستند إلى نظرية تجعله كذلك، ليعكس الدلالات المرتبطة بجوانب التنمية. ويلاحظ أن عملية بناء المؤشرات التنموية تشهد تطوراً مستمراً⁽¹⁾، ويحتوي تقرير التنمية البشرية العالمي ما يربو على 150 مؤشراً مختلفاً تغطي مجالات التنمية البشرية في الاقتصاد والسكان والصحة والتعليم والفقر، وكما هو معلوم أن عدم توفر كل البيانات لكل دولة من جهة يؤدي إلى استحالة دمجها في دليل قياس واحد، وهو السبب الكافي وراء اكتفاء دليل التنمية البشرية بثلاثة مؤشرات أساسية هي :

- نصيب الفرد من الناتج المحلي.
- العمر المتوقع عند الولادة بالسنوات.
- نسبة غير الأميين + متوسط سنوات الدراسة.⁽²⁾

لذلك فإن مفهوم التنمية البشرية أكثر عمقا وشمولاً، وأكثر غنى من وسائل قياسه، مهما جرى تطويره. ومن هنا يجب الانتباه إلى طبيعة هذه المؤشرات ودلالاتها، وصعوبة قياس بعض الظواهر، وعدم كفاية أو عدم دقة قياسها، لذا لا يجب التسليم بها دون نقد وتقييم لجودها⁽³⁾، وبخاصة في الأوضاع التي تعيشها الدول النامية والتي تواجه قصوراً في توفير المعلومات والإحصاءات وعدم دقة الأرقام مقارنة بالدول المتقدمة، كما أنه من الملاحظ أيضاً أن قواعد إعداد البيانات ومنهجيات القياس هذه تختلف من سنة إلى أخرى، وهذا ما يظهره التبدل في قواعد القياس في هذه التقارير الدولية⁽⁴⁾.

(أ) النتائج المقصودة للتنمية

(*) موقع دولة الكويت في دليل التنمية البشرية

يمثل موقع دولة الكويت في دليل التنمية البشرية موقعاً متقدماً بالنسبة للدول العربية في مجال التنمية البشرية، حيث تحتل مع الدول الخليجية الأربع البحرين والإمارات وقطر المراكز الأربعة الأولى بالنسبة للدول العربية، كما هو واضح في الجدول التالي :

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتعاون مع وزارة التخطيط، تقرير التنمية البشرية لدولة الكويت 1997، مرجع سابق، ص 18.
2. محمد حسين باقر، قياس التنمية البشرية مع إشارة خاصة إلى الدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، سلسلة دراسات التنمية البشرية رقم 5، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، نيويورك، 1997، ص 10.
3. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لدولة البحرين 1998، ص 29.
4. محمد الإسماعيل، المؤشرات القطرية والقومية للتنمية البشرية، ورشة العمل حول التجارب العملية للتنمية المستدامة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، مايو 1995، ص 11.

جدول رقم (2)

ترتيب البلدان الخليجية وبقية البلدان العربية حسب دليل التنمية البشرية في عام 1992 *

البلد	قيمة دليل التنمية البشرية	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	الترتيب حسب نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (بالدولار حسب تعادل القوى الشرائية)	(5)
(1)	(2)	(3) **	(4) **	(5)
البحرين	0.862	44	28	16 -
الإمارات	0.861	45	4	41 -
قطر	0.838	56	3	53 -
الكويت	0.821	61	42	19 -
السعودية	0.762	76	33	43 -
عمان	0.715	91	31	60 -
ليبيا	0.768	73	35	38 -
تونس	0.763	75	66	9 -
سوريا	0.761	78	69	9 -
الأردن	0.758	80	74	6 -
الجزائر	0.732	85	70	15 -
لبنان	0.675	101	110	9+
العراق	0.617	106	87	19 -
مصر	0.613	107	84	23 -
المغرب	0.554	117	91	36 -
اليمن	0.424	137	113	24 -
السودان	0.379	144	134	10 -
موريتانيا	0.351	150	132	18 -
جيبوتي	0.336	154	136	18 -
الصومال	0.246	166	152	14 -

* المقصود بدليل التنمية البشرية في عام 1992، أنه حسب طبقاً لبيانات الدول عن عام 1992 بالرغم من أنه منشور في تقرير التنمية لعام 1995.

** يدل الرقم الموجب على أن الترتيب حسب دليل التنمية البشرية أفضل من الترتيب حسب نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (بالدولار حسب تعادل القوى الشرائية) ويدل الرقم السالب على العكس.

والذي يعبر عن ترتيب الدول العربية، كما هو منشور في تقرير دليل التنمية البشرية لعام 1995 (1) حيث تعتمد صيغة هذا الدليل على ثلاثة عناصر، وهي طول العمر مقيساً بتوقع الحياة عند الميلاد،

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، 1995، مرجع سابق، ص 20.

والتحصيل العلمي مقياساً بمزيج من معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين، ونسب القيد في المراحل التعليمية الأربعة أ / د / ث / عالي، ومستوى المعيشة مقاساً بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وفقاً لتعادل القوة الشرائية. ولبناء الدليل، تم تحديد قيمتين، دنيا وقصوى، ثابتتين لكل مؤشر من هذه المؤشرات :

- العمر المتوقع عند الميلاد 25 - 85 عاماً.
 - معرفة القراءة والكتابة بين البالغين صفر - 100.
 - نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي 100 دولار - 40000 دولار (بالدولار الأمريكي حسب تعادل القوة الشرائية).
- وبالنسبة إلى أي مكون من مكونات دليل التنمية البشرية، يمكن حسب كل دليل على حدة وفقاً للصيغة العامة التالية :

الدليل = (القيمة الفعلية - القيمة الدنيا) / (القيمة القصوى - القيمة الدنيا)

ونحصل على دليل التنمية البشرية بأخذ الوسط الحسابي للأدلة الثلاثة (دليل العمر، دليل التحصيل العلمي، دليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي).

كما يتضح من العمود الثالث في الجدول السابق رقم (2) الترتيب حسب دليل التنمية البشرية على المستوى العالمي، والذي شمل على 174 دولة، أن دولة الكويت قد حققت إنجازاً متميزاً، حيث صنفت من ضمن الثلث الأول من مجموعة الدول العربية الأكثر إنجازاً في مجال التنمية البشرية، ويلاحظ أن دولة الكويت تحتل المركز 61 على المستوى العالمي في تقرير التنمية البشرية لعام 1995 عن البيانات المقدمة عام 1992، والذي يشير إلى قيمة 0.821⁽¹⁾. وقد تحسن ترتيب دولة الكويت في الدليل إلى المركز 51 عام 1996 عن البيانات المقدمة عام 1993 وذلك نتيجة ارتفاع تقدير دليل التنمية إلى 0.836 .

ووفقاً للبيانات المقدمة من دولة الكويت عام 94 / 1995 كما هو في الجدول رقم (3)، فإن تقدير دليل التنمية البشرية باستخدام هذه البيانات يتوقع أن يساوي مركز دولة الكويت مساوي للقيمة 0.884 ففي دليل التنمية البشرية عن عام 1998، وهذه الزيادة المتتالية من الممكن أن تحدث تغييراً في ترتيب دولة الكويت في دليل التنمية البشرية إلى مركز متقدم⁽²⁾.

1. عبد الهادي محمد العوضي، التنمية البشرية في دول الخليج العربية ودور التربية في العمل من أجلها، أهمية التنمية البشرية لكل مجتمع عامة ودول الخليج العربي بصفة خاصة، مكتب التربية العربي لدول الخليج، المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، الموسم الثقافي التربوي، الدورة الثالثة، مايو 1996، ص 12.

2. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، 1995، مرجع سابق، ص 20.

جدول رقم (3)

دليل التنمية البشرية لدولة الكويت

1995	1994	1993	1992	البيان
75.2	75.1	75	74.9	العمر المتوقع عند الميلاد (سنوات)
85.9	85.2	77.4	76.9	معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين (%)
59	56	53	47	نسبة القيد الإجمالية في مراحل التعليم معا (%)
21635	21450	21630	8336	نصيب الفرد من الناتج الإجمالي المحلي الحقيقي (بالدولار حسب تعادل القوة الشرائية)
5949	5948	5949	5233	نصيب الفرد من الناتج الإجمالي الحقيقي المعدل
0.837	0.825	0.82	0.82	دليل العمل المتوقع
0.765	0.759	0.69	0.67	دليل التعليم
0.985	0.985	0.98	0.96	دليل الناتج المحلي الإجمالي
0.864	0.858	0.836	0.821	دليل التنمية البشرية
		51	61	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية
(3)	(2)	(1)		المصدر

(*) المؤشرات ذات الدلالة الاقتصادية

كما أوضحنا في صدر هذا الجزء، أن جهود التنمية البشرية في دولة الكويت قد استهدفت بلوغ غايتين أساسيتين، هما تحسين مستوى المعيشة (تحقيق مستوى الرفاه الاجتماعي)، وتوسيع قاعدة النشاط الاقتصادي خارج قطاع النفط. ولما كان الجانب الخاص بمستوى المعيشة لأفراد المجتمع يمثل أحد المؤشرات الأساسية لقياس مدى حالة التنمية في مجتمع ما، ومع أنه في حقيقة الأمر لا يتوفر مؤشر واحد موثوق لقياس وتقييم مستوى المعيشة الذي ينعم به مجتمع ما^(*)، لذلك فإن تقييم مستوى المعيشة الذي حققته الكويت سيتم تناوله من خلال عدد من المؤشرات المتعارف عليها والأكثر استخداماً، وهي كما يلي :

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1995.
2. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1996.
3. دولة الكويت، وزارة التخطيط، مؤشر البيانات المقدمة عن دولة الكويت، سنوات مختلفة.
 - أ. نسبة القيد الإجمالية في التعليم، المجموعة الإحصائية السنوية، المند 22، الكويت، 1994.
 - ب. مصدر معرفة القراءة والكتابة، البيانات الأساسية للسكان والقوى العاملة، سنوات مختلفة، أكتوبر 1994.
 - ج. توقع العمر عند الميلاد بالسنوات، نموذج إسقاط السكان المستخدم في مشروع خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للسنوات (96/95 - 2000/99).
 - د. نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، الإدارة المركزية للإحصاء، التقديرات المعدلة والأولية للحسابات القومية خلال السنوات من 1993 - 1995، الكويت، 1996.
4. محمد حسين باقر، قياس التنمية البشرية مع إشارة خاصة إلى الدول العربية، مرجع سابق، ص 37.

• نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي

إن نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي مؤشر مهم للإنتاج الاقتصادي الكلي لبلد ما، وهو بذلك مؤشر مهم لمستوى قدرة الفرد للحصول على بعض السلع والخدمات لتلبية احتياجاته الأساسية، وبالرغم من مواطن الضعف في استخدامه كمؤشر لمستوى التنمية إلا أنه مؤشر مهم ومفيد لقياس مستوى المعيشة بوجه عام ⁽¹⁾، وتشير البيانات كما يوضحها الجدول التالي :

الجدول رقم (4)

• نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي (دولار أمريكي)

السنة	الكويت	البلدان النامية			أعلى نصيب للشخص في البلدان الصناعية الغربية	البلدان الصناعية الغربية (اقتصاديات السوق الصناعية)
		ذات الدخل المتوسط		ذات الدخل المنخفض		
		عامة	المنخفض			
1972	4090	00	00	00	00	00
1979	17100	230	1420	00	9440	• 13920
1980	19830	260	1400	00	10320	• 16440
1981	20900	270	1500	00	11120	• 17430
1982	19870	280	1520	00	11070	• 17010
1983	19880	280	1310	750	11060	?
1984	1672	260	1250	740	11430	• 16330
1985	19270	270	1290	820	11810	•• 16690
1986	13890	270	1270	750	12960	• 17680
1987	14610	280	1810	1200	14430	• 21330
1995	19360	أقل من 695	من 696	8625	••• 18060	•• 24740

• في سويسرا •• في الولايات المتحدة الأمريكية ••• في بريطانيا 00 بيانات غير متوفرة

إن نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي في دولة الكويت، مقارنة في البلدان النامية والبلدان المتقدمة وأعلى نصيب في العالم في سنوات مختارة، قد ارتفع من 4090 دولاراً في عام 1972 إلى 17,100 دولاراً عام 1979 وواصل ارتفاعه لغاية عام 1981 حيث وصل إلى 20,900 دولاراً، وفي السنوات 1979، 1980، 1981 كان مستواه في الكويت أعلى منه في البلدان النامية والبلدان الصناعية الغربية على السواء، كما كان يفوق مستواه في أعلى بلد من البلدان الصناعية الغربية، وبالرغم من أن مستواه اتجه إلى الانخفاض بعد عام 1981، حيث انخفض من ذروته 20,900 دولاراً في عام 1981،

1. إسماعيل صبري عبدالله، التنمية البشرية : المفهوم - القياس - الدلالة، دراسات بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، أغسطس 1994، مرجع سابق، ص 40.

• نصيب الفرد في الكويت لعام 1972 من World Bank Atlas، وبقية الأرقام للكويت والبلدان النامية والبلدان الصناعية الغربية ولأعلى نصيب للفرد في العالم من البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم 1981 - 1989.

إلى 14,610 دولارا في عام 1987، إلا أن مستواه استمر أعلى منه في البلدان النامية والبلدان الصناعية الغربية على السواء خلال نفس الفترة.

وفي منتصف التسعينات حقق هذا المؤشر معدل نمو سنوي بواقع 2.8 % إلى أن بلغ 19,900 دولارا، مقاربا للمعدل في الدول الغربية الصناعية 18,060 (المملكة المتحدة)، وأقل من أعلى معدلات الدول الصناعية المتقدمة 24,740 (الولايات المتحدة الأمريكية).

وفي ضوء هذه الحقيقة، يمكن القول، أن دولة الكويت تصنف من الدول ذات المرتبة المتقدمة لنصيب الفرد من الناتج القومي، حيث تحتل، وفقا لمؤشرات التنمية الدولية الصادرة من البنك الدولي، والتي تتعلق بالمعيار الرئيسي المستخدم لتصنيف الاقتصادات العالمية *، وفقا لنصيب الفرد من الناتج القومي المرتبة 117 من ضمن 209 اقتصادا عالميا ⁽¹⁾.

(*) المؤشرات التعليمية والتدريبية

إن الغرض الأساسي من قياس التنمية هو تقييم الجهد المبذول لتحقيق أهدافها، وتقييم مدى الشوط المبذول، في سبيل الوصول إلى الهدف أو الأهداف المتبقية، لذا فإن نتائج عملية التقييم هي التي تحدد مدى سلامة التوجه أو الاقتراب من الهدف المرسوم أو تعديل المسار، فيما يظهر انحراف أو تباطؤ في المسيرة، وموّدَى هذا أن تعيين هدف أو أهداف التنمية يجب أن يمثل نقطة البدء في تقييم عملية التنمية، حيث أن الغاية من التقييم وقياس النتائج تتمثل في معاونة المعنيين بإدارة عملية التنمية ورسم السياسات والمتابعة للجهود المبذولة. وينبثق من هذه الغاية الأساسية غرضان فرعيان وهما إمكان إجراء المقارنة بين مقياس (مؤشرات التنمية) الخاصة بدولة معينة مع غيرها من الدول بما يساعد على تحديد مقدار طموح الأهداف أو تواضعها ومدى النجاح أو الفشل في سرعة تحقيقها، وكذلك الإفادة من تجارب الآخرين في ما حققوه أو عجزوا عن تحقيقه من ناحية أخرى، حيث يوفر المقياس (مؤشر التنمية) أداة ضرورية للأجهزة المختصة والباحثين لاختيار فروضهم، والإيحاء بما يروونه ناجحا من الإجراءات والسياسات. لذا فقد تعددت قائمة مؤشرات التنمية وتنوعت المؤشرات التفصيلية، والتي ركزت في بعض جوانبها على مؤشرات الحاجات الإنسانية أو مؤشرات التنمية الاجتماعية، والتي تصنف وتقسّم على أساس قطاعي كمؤشرات التعليم والصحة والإنتاج الصناعي، كذلك يمكن تصنيفها إلى مؤشرات إجمالية ومؤشرات تفصيلية أو وفقا للهدف من دراستها كمؤشرات مدخلات أو مخرجات

1. البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم، مؤشرات التنمية الدولية، مطبعة الأهرام التجارية، مصر، 1995، ص 208.

* يتم ترتيب اقتصاديات دول العالم وفق نظام تصاعدي حسب نصيب الفرد من الناتج القومي المحلي (اليابان المرتبة 131 أعلى مرتبة، الولايات المتحدة الأمريكية المرتبة 128).

ولكن منها استخدامه لعملية الرصد أو التقييم أو التخطيط، وفي جميع الحالات يجب أن يكون التصنيف معتمداً على نظم أو نسق متكامل للإطار الذي تتكون منه (1).

ومع الاختلاف في تصنيف الحاجات الإنسانية، إلا أنه من المفيد لأغراض إنمائية متنوعة تصنيف مؤشرات التنمية البشرية لأغراض إنمائية كما هي في التصنيف التالي (2):

- المؤشرات المباشرة في دلالتها على حالة الإنسان، وعلى مدى إشباع حاجاته المادية والاجتماعية والمعنوية والروحية والنفسية.
- المؤشرات الدالة على حالة التنظيم الاجتماعي، من حيث مدى تماسكه، وكفاية الأداء لمؤسساته، وحراكه الاجتماعي، وديمقراطية حركته، وقراراته، مما يتيح الوفاء بحاجاته المجتمعية من أجل التعاون والنماء والتطور.
- المؤشرات الدالة على توافر القوة العاملة بمعارفها، ومهاراتها العلمية، والفنية، وقيمتها الاجتماعية المنشودة، لتحقيق التنمية الاجتماعية.
- المؤشرات الدالة على قدرة المجتمع على إنتاج المعرفة العلمية، والتكنولوجية، والفنية، والأدبية، وتوظيفها لتحسين نوعية الحياة فيه.
- مؤشرات الثروة والموارد التي تمثل مدخلا في إشباع حاجات الفرد وحاجات المجتمع، والمادة الأولية في توظيفها لإنتاج السلع والخدمات.
- مؤشرات التوازن الإيكولوجي، ومدى صيانة البيئة الطبيعية ومواردها من التدهور والتلوث.

إن استخدام المؤشرات يتضمن من بين أهدافها، كما تم إيضاحها سابقاً، التعرف على مدى ما حققه توظيف الموارد واستثمارها في إشباع احتياجات الإنسان، أي ما حققه التوظيف الأمثل للموارد في تفاعلها وتأثيرها على حالة التنمية البشرية في مختلف جوانبها المادية والاجتماعية والمعنوية.

وإذا كان التعليم والتدريب حقاً من حقوق الإنسان، فإنه واجب على المجتمع من الناحية الإنمائية، ومن هنا جاء الإلزام في قسط معين من التعليم والتعلم للفرد في المجتمع، والذي تستمد منطقتها من أن المعرفة غاية في حد ذاتها، كما أنها وسيلة لتحقيق غايات إنسانية (3) ومجتمعية، لذا فإن للتعليم والتعلم والتدريب هو الطاقة المحركة للتنمية البشرية التي تهدف إلى تحقيق إنسانية الإنسان، من خلال التكوين الأمثل لقدرات الفرد ومعارفه ومهاراته، بما يمكنه من التفاعل المثمر والخلق مع بيئة بمكوناتها المادية والبشرية والمؤسسية، بيد أن التعرف على الناتج النهائي للأنشطة التعليمية والتدريبية التي

1. عثمان محمد عثمان، قياس التنمية البشرية - التنمية البشرية في الوطن العربي، مراجعة نقدية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا "الاسكوا"، فبراير 1995، ص 109.

2. حامد عمار، التنمية البشرية في الوطن العربي - المفاهيم والمؤشرات والأوضاع، الجزء الأول، سينا للنشر، القاهرة، الطبعة الأولى، 1992، ص 70.

3. حامد عمار، المرجع السابق، ص 144.

تقدمها مختلف المؤسسات التعليمية والتدريبية هي الأداة الرئيسية في تحقيق التنمية، وفي الوفاء بحاجة الفرد والمجتمع.

وللوقوف على جهود دولة الكويت المتعلقة بتطوير الخدمات التعليمية والتدريبية لمواطنيها، والتي تنطلق من فلسفة وإيمان عميق بدور التعليم والتدريب في إحداث التغييرات الجذرية في المجتمع، والتي حقق له قدرة ذاتية مستمرة في تعبئة واستخدام موارده المادية والبشرية في تحقيق أهداف التنمية البشرية. إن سياسة الكويت التعليمية في هذا الاتجاه هدفت إلى إيجاد قاعدة اجتماعية عريضة متعلمة، وضمان حد أدنى من التعليم لكل مواطنيها، بما يمكن من العيش في مجتمع يعتمد على القراءة والكتابة، مع تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في تحقيق ذلك التعليم باعتباره أولوية بارزة وركيزة أساسية كحق إنساني للفرد الكويتي، من خلال جعل التعليم متاحاً للجميع مجاناً وإلزامياً في مرحلة التعليم الأساسي التي تضم المرحلتين الابتدائية والمتوسطة، وتوفير أدوات التعليم ووسائله دون مقابل، والتوسع في برامج التدريب في مستوياته المهنية والفنية المتعددة، وتوفير فرص التعليم للأمين والكبار ممن فاتهم فرص التعليم، وتأهيل الموارد البشرية الوطنية، وتوفير احتياجات البلاد من الكوادر الفنية والإدارية والعلمية والحرفية، وتوفير برامج تدريبية تكفل التطوير والتنمية المستمرة لمواردها البشرية وإثراء قدراتها ومهاراتها.

إن الوقوف على أهم المؤشرات الكمية للتعليم والتدريب في دولة الكويت كما حددتها مقاييس التنمية البشرية الدولية في هذا المجال ستتيح رصد النتائج المقصودة التي تحققت خلال مراحل المسيرة التنموية، وذلك لأهم عناصر التنمية البشرية، وهو الاستثمارات التعليمية والتدريبية في المجتمع والتي ستعطينا على فهم الإسهام الفني لهذه العناصر في تعزيز التنمية البشرية والاقتصادية حاضراً ومستقبلاً. وفيما يلي تناول لأهم مؤشرات الأداء للجهود التي تمت في هذا الجانب.

• معدل معرفة القراءة والكتابة للسكان

الجدول رقم (5)
التوزيع النسبي للسكان 10 + حسب النوع والمستوى التعليمي
للفترة 1980 - 1995 (1)

1995			1990			1980			السنوات
ج	أ	ذ	ج	أ	ذ	ج	أ	ذ	المستوى التعليمي
الكويتيون									
10.0	15.3	4.5	13.5	22.0	8.4	27.1	38.4	15.4	• أمي
7.1	7.0	7.3	8.9	8.2	9.2	14.3	11.9	16.8	• يقرأ ويكتب
23.7	21.9	25.6	23.7	19.9	22.0	24.1	20.4	28.0	• الابتدائية
31.7	27.6	34.9	28.9	26.2	33.4	19.6	16.7	22.6	• المتوسطة
19.8	19.5	20.2	17.7	18.2	19.5	11.6	10.2	13.1	• الثانوية والدبلومات
7.7	7.8	7.6	7.3	5.5	7.5	3.3	2.4	4.1	• الجامعية

ويلاحظ على الجدول السابق انخفاض نسبة الأمية لجملة السكان خلال الفترة من 80 - 1995، فقد انخفضت من 27.1 % إلى 10 % وللذكور من 15.4 % إلى 4.5 % وللإناث من 38.4 % إلى 15.3 %. ويلاحظ أن هنالك فرقاً بين الجنسين لصالح الذكور، ويرجع تفسير ذلك إلى أن غالبية فئة النساء هن من الفئات الكبيرة السن وغير العاملات من ربات البيوت.

أما فيما يتعلق بنسبة من يقرأ ويكتب للجنسين خلال الفترة المرجعية 80 - 1995، فتشير إلى انخفاض تم من 14.3 % إلى 7.1 % وللذكور من 16.8 % إلى 7.3 % وللإناث من 11.9 % إلى 7 %، ويمثل هذا الانخفاض ومستوى نسبة الأمية أساساً لصالح زيادة نسبة الحاصلين على المؤهلات العلمية الأخرى، كما يشير الجدول أيضاً أنه بحلول عام 1995، أصبحت نسبة من يقرأ ويكتب للذكور والإناث متساوية، وتحتل الكويت وفقاً لهذه المعدلات مكانة متميزة ضمن مجموعة التنمية البشرية العالمية في مجال الأمية.

• نسبة التقيّد الإجمالية في التعليم العام والعالي

استطاعت دولة الكويت تحقيق معدلات عالية لاستيعاب الطلاب في التعليم العام والعالي يصل في مستوى التعليم العام ورياض الأطفال إلى 95.5 %، وفي المرحلة المتوسطة 85 %، وفي المرحلة

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتعاون مع وزارة التخطيط، تقرير التنمية البشرية، دولة الكويت، 1997، مرجع سابق، ص 55.

الثانوية 84.6 % عاد 1994. لذا فإن نسبة القيد في التعليم العام في الكويت عالية مقارنة بمجموعة الدول ذات التنمية العالية والتي تبلغ 79 %⁽¹⁾.

أما في مستوى التعليم العالي، فإن عدد المقبولين سنوياً في جامعة الكويت يبلغ 3620 طالباً، وهو ما يمثل ثلث الطلاب الحاصلين على الثانوية العامة، وذلك لضعف القدرة الاستيعابية للجامعة، "شروط المحددة لقبول الطلاب، والتي منها اختبارات القبول للقدرة الأكاديمية. وستعمل الجامعة على استيعاب 4000 طالب عام 2000 وفقاً للأهداف الكمية للجامعة، وبعد الانتهاء من استكمال برنامج التوسع لمنشآت الجامعة، أما فيما يتعلق بمعدلات النمو للمؤسسة العلمية العالية الرديفة لجامعة الكويت وهي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، والتي تنطلق فلسفتها التعليمية في إيجاد مقعد دراسي لكافة الطلاب الراغبين في استكمال دراستهم العليا في المجال الفني والتطبيقي وبرامج التدريب المتخصصة، فإن معدل النمو في استيعاب الطلاب بلغ 26 % عام 93 / 1994 (8465 طالباً) إلى سنة الأساس 90/89 (6722 طالباً). وتشير هذه المؤشرات الخاصة بنسبة القيد في المؤسسات التعليمية في دولة الكويت بشقيها العام / العالي إلى إيجاد مقعد في مستويات التعليم العالي والتدريب للمواطنين، وهو ما يعظم إنجازات التنمية البشرية في قطاع التعليم، والذي يضاف في مستوياته مستويات الدول التي تقع ضمن مجموعة الدول ذات التنمية البشرية العالية، والذي أشرنا إليه سابقاً.

• نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي

ينسب هذا المؤشر إلى نسب أعداد المسجلين في المرحلة الابتدائية إلى حجم السكان المقدر في نفس الفئة العمرية، وقد وصلت هذه النسبة في دولة الكويت إلى 94 % بالنسبة لكل من الذكور والإناث على وجه السواء، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن هذه المرحلة الدراسية إلزامية في قانون التعليم في الكويت، والذي ينص على ضرورة إلحاق الأطفال في سن السادسة من الجنسين بسلم التعليم لتعلم مبادئ القراءة والكتابة، وتكون الكويت بذلك قد أتاحت الفرصة التعليمية في المرحلة الابتدائية للأطفال في سن المدرسة⁽²⁾.

ومن الواضح، أنه بعد استعراض هذه المؤشرات الدولية للتنمية البشرية في دولة الكويت، والخاصة بالتطورات التعليمية والتدريبية، أنها تعكس حجم الإنجاز الذي تم في الدولة، ومنذ فترة طويلة، وأن هذه الجهود ما زالت مستمرة، ليس فقط بالتوفير والتوسع بالأنشطة والخدمات التعليمية والتدريبية الأساسية، وإنما تتعداها إلى تطوير الجوانب المساعدة للعملية التعليمية والتدريبية، مما يؤكد النظرة التكاملية للعملية التربوية كأحد أدوات التنمية، ويتوقع أن مثل هذه التوجهات تحقق نماء وتفتحاً في

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، دولة البحرين، 1998، مرجع سابق، ص 68.

2. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتعاون مع وزارة التخطيط، تقرير التنمية البشرية دولة الكويت 1997، مرجع سابق، ص 51.

شخصية المتعلم من جميع الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية، بحيث يكتسب قدراً كبيراً من المهارات الفكرية والقيم الإنسانية، ويكون قادراً على الإبداع وأخذ المبادرات، ومهيئاً ومستعداً وقادراً على المساهمة الفعالة في تحقيق التنمية البشرية في مجتمعه.

(ب) النتائج السلبية للتنمية

لقد أوضحنا في التحليل السابق النتائج المقصودة للتنمية في دولة الكويت، وكيف تمكنت سياسة التنمية البشرية المنبثقة من فلسفة بناء الرفاه للمجتمع من الارتقاء بمؤشرات التنمية البشرية إلى مستويات مقاربة أو مماثلة لتلك المستويات المحققة في معظم الدول الصناعية المتقدمة. كما أوضحنا أن هنالك قفزة نوعية قد تحققت في مستويات المعيشة ونوعية الحياة مقاسة بالمعدلات المرتفعة لإشباع الحاجات الأساسية المادية وغير المادية، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة في المستوى المرتفع لدليل التنمية البشرية الذي تم حسابه لدولة الكويت.

والواقع، أن فلسفة بناء دولة الرفاه قد تم ترسيخها في سياسة التنمية البشرية خلال العقود السابقة، استناداً إلى معطيات وخصائص تميزت بها التجربة الكويتية، لعل من أبرزها تلك الخصائص المتعلقة بصغر المجتمع السكاني والمساحة مع الوفرة المالية، ومع ذلك فقد تضافرت مجموعة من العوامل الناشئة عن خصوصيات المجتمع واقتصاده الوطني من ناحية، وفلسفة التنمية والمتغيرات الخارجية من ناحية أخرى، في تكريس نتائج غير مقصودة، وهي مجموعة من الاختلالات أصبح من الضروري التخفيض من درجة وقعها على مسيرة التنمية كمعوقات وقيود، وضماناً لمسيرة تنمية مستقرة للمجتمع⁽¹⁾، وهذه الاختلالات هي :

(٥) الاختلالات المصاحبة للهيكل النوعي للسكان.

(٥) الاختلالات المصاحبة لسوق العمل وقوة العمل الوطنية.

(٥) الاختلالات المصاحبة لإعداد وتنمية الموارد البشرية.

وللتعرف على أهم هذه القضايا والاختلالات ذات الصلة بسياسة واستراتيجية إعداد وتنمية الموارد البشرية خلال مسيرة التنمية في الكويت، وهو ما سوف نركز عليه في هذه الدراسة، فقد بات من المناسب استعراض أهم الاختلالات التي ترتبط بسمات وخصائص التركيبة السكانية وقوة العمل (الهيكل النوعي للسكان) في الكويت، لا سيما وأن شكل وحجم التركيبة السكانية وقوة العمل الوافدة كان المساهم الرئيسي في تأسيس النمط التنموي لدولة الكويت، سواء بأبعاده الإيجابية أو السلبية، والذي كان من أسبابه محدودية تطور قوة العمل الوطنية، لذا لا يمكن فصل جانب الهيكل السكاني وتركيبه قوة العمل عن قضايا النشاط الاقتصادي، نظراً لعمق الارتباط الجزئي والكلّي بين هذه الجوانب

1 المرجع السابق، ص 79.

وتأثيراتها وانعكاساتها ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والديموقراطية، ويتضح ذلك من الاستعراض التالي :

(*) الاختلالات المصاحبة للهيكل النوعي للسكان

صاحب عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في دولة الكويت بعض الآثار السلبية التي عادة ما صاحب المجتمعات التي تتعرض إلى تغيرات جوهرية في بنيتها الأساسية، وغالباً ما يكون المجتمع السكاني هو أحد مصادر الاختلال المصاحبة لعملية التغير، والذي يلقي بتبعاته وانعكاساته الاجتماعية والاقتصادية على المجتمع. ومن المشاهد أن الكويت لا توجد بها حتى الآن سياسة سكانية واضحة المعالم، وعدم وجود هذه السياسة تعني صعوبة تحديد معالم المجتمع السكاني، خاصة في المدى البعيد، فالسكان في الكويت يشكلون مجتمعاً حركياً يتركب من نماذج متباينة من السكان، تتعدد فيه جنسيات الوافدين ويتغيرون ديموغرافياً⁽¹⁾. ويمثل الجدول التالي، الخاص بتطور أعداد السكان في الكويت، بياناً واضحاً حول أوضاع السكان في المجتمع الكويتي، والتي يمكن ملاحظتها من خلال المؤشرات التالية :

جدول رقم (6)

تطور أعداد السكان ومتوسط معدلات النمو السنوية بحسب الجنسية خلال الفترة من 80 - 1999⁽²⁾

السنة	كويتي		غير كويتي		جملة السكان	نسبة الكويتيين
	عدد السكان	معدل النمو السنوي	عدد السكان	معدل النمو السنوي		
1980	386695	4 %	971257	4.8 %	1357952	28.5 %
1985	470473	3.4 %	1226828	2.8 %	1697301	27.7 %
1995	655820	3.80 %	920163	2.8 %	1575983	41.6 %
1999	798156	3.64 %	1475563	3.0 %	2273719	35.1 %

- يمثل السكان غير الكويتيين غالبية سكان البلاد، وقد تطورت أعدادهم بشكل سريع وبمعدل نمو عالي، فبحسب أول تعداد أجري في الكويت 1957، بلغ إجمالي السكان 206473 نسمة، منهم 113622 كويتي و 92851 غير كويتي، أي نسبة 55 % للكويتيين و 45 % لغير الكويتيين، ومع زيادة الطلب على العمالة بمختلف أنواعها، ولتغطية برامج التنمية المختلفة، بدأ التدفق البشري إلى الكويت، وبدأ معه مسلسل تغير التركيبة السكانية لصالح غير سكان البلاد الأصليين، فبحسب التعداد الأخير للسكان 1999، ما زال ميزان التواجد السكاني لصالح غير الكويتيين.

1. مصطفى الشلقاني، السياسة السكانية في الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثاني، السنة العادية عشر، جامعة الكويت، 1983، ص 8.

2. وزارة التخطيط، السمات الأساسية للسكان والقوى العاملة، سنوات متفرقة 80 / 99، مرجع سابق.

ومع التحسن في نسبة نمو السكان الكويتيين، سواء في جانب الزيادة الطبيعية للمواليد، أو بتجنيس بعض الفئات المقيمة في الكويت، أو إلى جانب عامل رئيسي وهام آخر، وهو خروج أعداد كبيرة من الوافدين القاطنين في الكويت نتيجة لظروف الغزو العراقي، حيث بلغت نسبة الانخفاض في السكان الوافدين 26 % عنه قبل الغزو العراقي عام 1989، وقد كانت هذه الفرصة مواتية لدولة الكويت لضبط معدل الزيادة السكانية لهذه الشريحة، ولاستغلال مشاركة أفضل لقوة العمل الوطنية، إلا أن فتح بواب الهجرة بعد تحرير البلاد من الغزو العراقي دون قيود تلبية للمتطلبات التنموية المتجددة للعمالقة المنتجة منها أو الهامشية، كخدم المنازل أو الملتحقين بعائل (القطاع العائلي)، والتي تمثل نسبة سكانية مرتفعة غير مشاركة في قوة العمل المنتجة، وتراوح نسبة هذه الفئة (العمالة الهامشية / العائلية) أكثر من 29 % من نسبة السكان غير الكويتيين، أدى إلى تركيز حدة الاختلال السكاني في البلاد وإلى إعادة التوزيع النوعي للسكان وفقاً لمستوياته السابقة (1).

وللتعرف على أهم الاختلالات التي ارتبطت بالهيكل السكاني في الكويت، والذي كان لصالح الوافدين، وبالأخص المشاركة في قوة العمل والتي تصل إلى 83 % من إجمالي قوة العمل في البلاد تتوزع على مختلف الأنشطة والقطاعات الاقتصادية، وعلى امتداد سلم المهن والمهارات التي شكلت سمة أساسية من سمات النمط التنموي السائد، وانعكاسات مظاهر السلبية على قوة العمل الوطنية، والحد من نمو وتطور الموارد البشرية الوطنية، وتركزها في قطاعات عمل محددة (2)، إضافة إلى العديد من مظاهر هذه الاختلالات، وسوف نتجه هنا لتحليل مظاهر هذه الاختلالات وفقاً لمستوى ارتباط بالنظرة التخطيطية نحو تفسير نتائج العمل الإجمالي في المجتمع وهو :

- المستوى الكلي، أو مستوى المجتمع واقتصاده الوطني.

- المستوى الجزئي، وهي المظاهر السلبية التي ترتبط بنتائج المستوى الكلي من مظاهر تنمية سلبية، كتضخم العمالة وغياب التخطيط لقوة العمل (3).

ونظراً لتناولنا الاختلالات التي ارتبطت بالمستوى الكلي (خصائص الاقتصاد الكويتي) في الجزء السابق من هذا الفصل تحت عنوان "الخصائص التي ارتبطت بحركة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع الكويتي"، لذا سوف نتناول هنا أهم مظاهر الاختلالات على المستوى الجزئي، والتي شكلت مظاهر سلبية على نمو وتطور قوة العمل الوطنية والموارد البشرية للمجتمع، والتي سوف نستعرضها هنا من جانبين، الجانب الأول، مظاهر الاختلالات ذات العلاقة بسوق العمل في الكويت، والجانب الثاني، مظاهر الاختلالات ذات العلاقة بالموارد البشرية الكويتية. ولا بد أن نشير إلى أن

1. خلدون حسن النقيب، الطلب البنائي على القوى العاملة في الكويت، مرجع سابق، ص 17.

2. محمد حسن مabile، دور العمالة للولادة في تنمية الاقتصاد الكويتي، بحث في مخاتم ومخارم هجرة العمل الدولية إلى الكويت، مجلة الكويت الاقتصادية، العدد الثاني، السنة الأولى 1996، ص 34.

3. الصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية العربية وآخرون، تنمية الموارد البشرية، بحوث ومناقشات، ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، 28 - 29 نوفمبر 1987، الكويت، دار الرازي، ص 239.

طبيعة هذه المظاهر قد تكون إحدى إفرازات النمط التنموي السائد التي سارت عليه دولة الكويت، والذي يشكل إحدى المظاهر للنتائج السلبية لمسيرة التنمية، أو يكون هذا المظهر هو خاصية طبيعية للسكان الكويتيين.

(*) الاختلالات المصاحبة لسوق العمل وقوة العمل الوطنية

• التوزيع العمري لقوة العمل الوطنية :

الكويت من المجتمعات التي واجهت وما زالت تواجه تحديات مصيرية فيما يتعلق بقضايا ذات صلة بمواردها البشرية من منظورها الواسع، وسوق العمل من المنظور الأضيّق، بسبب ضيق قاعدتها البشرية، وتتبع أهمية تلك القضايا من حساسيتها اجتماعياً، وتفاعلها الوثيق بالجوانب الاقتصادية، كما تكتسب أهميتها كونها تمس بصورة مباشرة أو غير مباشرة الموارد البشرية للبلاد⁽¹⁾.

وإذا كانت بعض الدراسات ترجع إلى أن السكان الوافدين هم أحد الأسباب التي ساهمت في اختلال هيكل السكان النوعي في البلاد، نتيجة انفتاح البلاد على العالم العربي والدولي والاحتكاك الحضاري المباشر، إضافة إلى السبب الأهم وهو نمط التنمية المتسارع الذي سارت عليه الكويت، فإن لهذا النمط وتلك الفروق آثارها على حجم ونمو قوة العمل الوطنية، ودرجة المساهمة في النشاط الاقتصادي⁽²⁾.

كما يمثل جانب آخر أساساً في تفاقم هذا الموضوع وهو التوزيع العمري للسكان الكويتيين، فوفقاً للإحصاء الأخير عام 1999، فإن التوزيع العمري للسكان الكويتيين يمكن أن يطلق عليه المجتمع السكاني الفتّي، حيث يمثل من هم دون 15 عاماً ما نسبته 44.4 %، وبإضافة من هم دون نسبة الالتحاق بالعمل 19 عاماً وأقل، وإضافة فئة المتقاعدين وربات البيوت والمتعطلون، تصل هذه النسبة إلى حوالي 55 % من إجمالي السكان الكويتيين، وعليه فإن نسبة مشاركة قوة العمل الوطنية تصل إلى ما يقارب 18.3 % عام 1999، أي ما يمثل أقل من خمس قوة العمل في الدولة⁽³⁾، وتحدد أسباب القصور في مشاركة قوة العمل الوطنية إلى الأسباب الهامة التالية :

- حداثة التركيب العمري للسكان، مما يعني تأخير التحاق قسم كبير من أفراد قوة العمل كما يفسر جانب منها إلى إتاحة فرصة التعليم إلى المرحلة الثانوية حيث تبلغ مشاركة من هم في السن 15 - 19 سنة في قوة العمل 2 % فقط من قوة العمل الكويتية ومعنى ذلك أن فتوة المجتمع السكاني الكويتي إضافة إلى إتاحة فرصة التعليم في المراحل الثانوية تتسبب في

1. محمد علي الرضمان، أهمية التقييم العلمي لسياسات العمالة المقترحة وعلاقتها بالتنمية في دولة الكويت، مجلة الكويت الاقتصادية، العدد الثاني، السنة الأولى، 1996، ص 11.
2. اسحاق القطب، أثر التغير الاجتماعي في الكويت على النظم الإدارية والسلوك الإداري، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أكتوبر 1980، ص 5.
3. وزارة التخطيط، السمات الأساسية للسكان والقوة العاملة 1999، مرجع سابق، ص 38.

تأخير جزء كبير من الموارد البشرية للانتحاق بقوة العمل، والتي تشكل المستقبل فئة سكانية ضاغطة من المنتظر دخولها سوق العمل وبأعداد كبيرة (1).

- التوسع في التعليم، ولا سيما في المرحلة الجامعية، وتزايد الإقبال على التحصيل الدراسي والاستمرار فيه، حيث من المتوقع أن يبلغ أعداد الطلبة الكويتيين في التعليم العام والعالي 98392 طالباً وطالبة في العام الدراسي 1998/97، مما يتسبب في حجب جانب من الموارد البشرية الكويتية عن ممارسة النشاط الاقتصادي (2)، فضلاً عن تركيز البرامج التعليمية على الاهتمام بالكم دون الكيف، مما أدى إلى قصور في توفير وعرض قوة عمل وطنية ماهرة يمكنها من المنافسة في سوق العمل وتلبية احتياجاته.

- عزوف عدد من المواطنين من الداخلين الجدد لسوق العمل من الانخراط في المهن والأنشطة المنتجة، وتفضيلهم العمل بالقطاع الحكومي لأسباب تم إيضاحها سابقاً تتعلق بالأجر والاستقرار الوظيفي والامتيازات الوظيفية والمالية وإجازات متنوعة طويلة الأمد، وهي امتيازات غير موجودة في قطاع عمل آخر (3).

- انسحاب أعداد كبيرة من قوة العمل الوطنية من سوق العمل، نظراً للمزايا التي يتيحها نظام التأمينات الاجتماعية، وذلك قبل وصولهم للسن الفعلي للتقاعد 60 عاماً وبرز ما يسمى بظاهرة التقاعد المبكر (4).

- التحسن المستمر في مستوى الرفاه الاجتماعي، وتنامي تطلعات المواطنين بتأثير عنصر التقليد والمحاكاة، وما يعنيه ذلك من اكتساب أنماط استهلاكية، عززت الاعتماد على قوة العمل الوافدة للقيام بكثير من الأعمال الهامشية.

- ضالة مشاركة المرأة الكويتية في قوة العمل الوطنية، فهي لا تزال محدودة، حيث لا تتعدى هذه المساهمة 31 % عام 1999، على الرغم من أنها أخذت في الازدياد بمعدل سنوي 8 % ويفوق معدل نمو الذكور 5 %، إلا أن العلاقة النسبية الخاصة بمساهماتهم الكلية والتي تمثل ثلث قوة العمل الوطنية ما زالت دون المستوى، نظراً لأنهم يمثلون 50.55 % من إجمالي السكان، ويرجع ذلك إلى عوائق تتعلق ببعض قيم العمل والأعراف والعادات الاجتماعية

1. محمد علي الرضوان، أهمية التقييم العلمي لسياسات العمالة المقترحة وعلاقتها بالتنمية في دولة الكويت، مرجع سابق، ص 12.
2. المجلس الأعلى للتخطيط، دراسة حول البدائل المتاحة لمعالجة السياسة التوظيفية، الكويت، يناير 1998، ص 9.
3. حبيب الصحاف، إدارة الموارد البشرية في الكويت، الكويت، شركة المكتبات الكويتية، 1998، ص 107.
4. سالم الطويح، ظاهرة التقاعد الإداري المبكر في دولة الكويت، الكويت، مجلة التعاون، السنة 8، عدد 31، سبتمبر 1993، ص 148.

والإتجاهات الخاصة بقطاعات عمل محددة (القطاع الحكومي) دون غيرها من القطاعات الإنتاجية الأخرى، وطبيعة نظم العمل، وعدم توفر حضانات للأطفال في أماكن العمل (1).

• التوزيع المهني والاقتصادي لقوة العمل الوطنية

يشكل توزيع السكان وفقاً لمشاركتهم بالنشاط الاقتصادي وطبيعة المهن الملتحقين بها أحد أهم العناصر الأساسية لدراسة وتحليل هيكلية القوة العاملة، حيث يعد كل من هذين التوزيعين من المتغيرات المحورية في تخطيط القوى العاملة، فأهمية التوزيع وفقاً للنشاط الاقتصادي تهدف إلى بيان حجم الطلب على العمالة لكل قطاع من قطاعات النشاط الاقتصادي في ضوء الاحتياجات الفعلية والمقررة لكل قطاع، وحجم العمالة المطلوبة لإدارته، والنمو الاقتصادي ومعدلاته المستهدفة، في حين يظهر التوزيع وفقاً للمهن رصيد المهارات المكتسبة لأفراد قوة العمل (2).

جدول رقم (7)

التوزيع النسبي لإجمالي قوة العمل (15 سنة فأكثر) حسب الجنسية والمجموعات المهنية في 1998/12/31 (3)

المهن الرئيسية	قوة العمل الكويتية	قوة العمل الوافدة	إجمالي قوة العمل
الأطباء والعلميون	0.80	0.50	0.55
المهندسون	1.79	1.42	1.49
الاقتصاديون والقانونيون والمحاسبون	3.00	1.78	1.98
أمدرسون	13.56	2.09	4.03
المديرون والمشرفون	18.34	3.48	5.99
الأدباء والفنانون والاجتماعيون	3.61	0.61	1.11
المشتغلون بأعمال بيع والشراء ورجال الأعمال	1.49	3.02	2.76
الفنيون في الهندسة	4.12	1.56	1.99
الفنيون في الطب والعلوم	2.09	1.25	1.39
الكتابة ورجال المطافئ والشرطة	38.61	5.65	11.22
العمال الحرفيون في الإنتاج	4.10	9.44	8.54
العمال نصف المهرة في الإنتاج	0.73	5.02	4.30
عمال الخدمات وعمال الزراعة	0.69	8.85	7.47
العمال العاديين	5.08	54.35	46.03
غير مبين	1.99	0.96	1.15
الجملة	100	100	100

1. عوض العنزي، دور المرأة الكويتية في إدارة التنمية، ندوة الإدارة الحكومية والتنمية خارج الإطار التقليدي، ديوان الموظفين، الكويت، مارس 1995، ص 290.
2. محمود السيد، تخطيط القوى العاملة، المجموعة الاستشارية للشرق الأوسط، الكويت، 1993، ص 9.
3. وزارة التخطيط، السمات الأساسية للمكان وقوة العمل في 1998/12/31، الكويت، ص 30.

جدول رقم (8)

التوزيع النسبي لإجمالي قوة العمل (15 سنة فأكثر) حسب
الجنسية وأقسام النشاط الاقتصادي في 1998/12/31⁽¹⁾

أقسام النشاط	قوة العمل الكويتية	قوة العمل غير الكويتية	إجمالي قوة العمل
إعانة وصيد	0.02	2.34	1.95
ساجم ومحاجر	1.86	0.36	0.61
صناعات تحويلية	3.16	7.28	6.59
كهرباء وغاز ومياه	2.25	0.33	0.66
تشبيد وبناء	0.36	13.10	10.94
تجارة جملة وتجزئة ومطاعم وفنادق	1.51	19.37	16.36
نقل وتخزين ومواصلات	2.70	3.62	3.46
تمويل وتأمين وعقار وخدمات أعمال	2.76	3.81	3.63
خدمات مجتمع وخدمات اجتماعية وشخصية	83.40	41.79	48.82
غير مبين	1.98	8.00	6.98
الجملة	100.0	100.0	100.0

حيث تظهر البيانات الواردة في الجدول السابق رقم (7) والجدول رقم (8) فيما يتعلق بتوزيع قوة العمل حسب المجموعات المهنية وأقسام النشاط الاقتصادي، أن هناك أربع عشرة مجموعة مهنية، يتركز حوالي 70 % من قوة العمل الكويتية في ثلاث منها، وهي العاملون في مهن المكتبة ورجال المطافئ والشرطة والمديرون والمصرفون والمدرسون، ويعود تركيز قوة العمل الكويتية في هذه المجموعات المهنية إلى ارتباطها الاستراتيجي وتبعيةها إلى قطاع الخدمات الحكومي. أما فيما يتعلق بقوة العمل الوافدة، فإنها تصنف وفقاً للتالي : 54.35 % من إجمالي هذه القوة عمال عاديون، وأن فئة العمال الحرفيون في الإنتاج والعمال نصف المهرة في الإنتاج والخدمات الزراعية نصيبهم 23.31 % من إجمالي قوة العمل غير الكويتية، كما تمثل العمالة الوافدة الغالبية المطلقة في مجموعات هذه المهن والتي لا يقبل عليها الكويتيون، والتي ترتبط أساساً بالعمل في القطاع الخاص.

كما يلاحظ أيضاً، أن هذا التوزيع الاقتصادي والمهني لقوة العمل الوطنية قد حدث بالرغم من اهتمام الدولة المتواصل بتشجيع العمل في القطاع الخاص، ووضع الضوابط اللازمة لجذب العمالة الوطنية للعمل بهذا القطاع ومن أمثلة ذلك :

- قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (38) لسنة 1964، الذي ينص على أن تكون الأولوية في التشغيل داخل مؤسسات القطاع الخاص للعامل الكويتي فالعربي فالأجنبي.

1. المرجع السابق، ص 31.

- قانون الصناعة رقم 161 لسنة 1965، الذي يلزم المنشآت الصناعية بتشغيل نسبة من العمالة الوطنية لا تقل عن 25 % من إجمالي قوة العمل في كل منشأة.

- القرار الوزاري رقم (87) لسنة 1989، الذي يقضي بعدم جواز تشغيل العامل الوافد في القطاع الأهلي طالما توافر العامل الكويتي.

والواقع أن هناك مجموعة من العوامل التي تقف وراء استمرار تركيز قوة العمل الوطنية في القطاع الحكومي، بعضها يتصل بجانب العرض، والبعض الآخر يتصل بجانب الطلب، إضافة إلى عدد من العوامل تتصل بالسياسات التنموية، فيما يتعلق بجانب الطلب على العمالة الوطنية تبدو تأثير العوامل التالية :

- سهولة استقدام العمالة الأجنبية المدربة ذات الأجر المنخفض نسبياً، حيث تتحمل الدولة جزءاً من الأجر الحقيقي للعمالة الوافدة من خلال الخدمات المجانية أو المدعومة.

- تدني المستوى المهاري لقوة العمل موضوع الطلب في القطاع الخاص، والذي تتركز أنشطته في البناء والتشييد والأعمال الحرفية والخدمات المنزلية وغيرها من الأعمال التي تعزف العمالة الوطنية عن ممارستها.

- عزوف القطاع الخاص، وخاصة في المشروعات الصغيرة، عن تشغيل الكويتيين، بسبب ارتفاع الأجور ونظام التأمينات الاجتماعية والمنافسة التجارية.

أما فيما يتعلق بجانب العرض من العمالة الوطنية، يلاحظ ما يلي :

- الصغر النسبي للمجتمع السكاني وقوة العمل، وارتفاع نسبة السكان أقل من 15 سنة إلى نحو أكثر من 45 % من السكان، فضلاً عن ارتفاع نسبة السكان خارج قوة العمل.

- عدم تكيف مناهج ونظم التعليم والتدريب لاحتياجات الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام من العمالة، الأمر الذي لا تستجيب فيه المخرجات التعليمية والتدريبية لكافة التخصصات المطلوبة من جانب القطاع الخاص والحكومي في بعض المهن والتخصصات، وهو ما يؤدي إلى استمرار تركيز العمالة الوطنية في الأعمال والأنشطة الحكومية.

- غياب سياسة أجرية تضمن المنافسة المتكافئة بين أجور القطاع الخاص والأجور في القطاع الحكومي، الأمر الذي يبقى على المستويات المتدنية لأجور الوافدين من ناحية ولأجور العاملين في القطاع الخاص، مقارنة بالأجور في القطاع الحكومي من ناحية أخرى، وتتجسد نتيجة ذلك في استمرار عزوف العمالة الوطنية عن الدخول في الأنشطة الاقتصادية في هذا القطاع الحيوي.

- عدم شمولية الضوابط المتعلقة بتشغيل العمالة، وتحقيق أولوية التشغيل للعمالة الوطنية لدى القطاع الخاص، وخصوصاً في السياسات والنظم التي يمكن من خلالها إلزام مؤسسات القطاع الخاص بتشغيل هذه الأولوية من خلال :

- نظام الدعد الإنتاجي - نظام التراخيص التجارية - نظام المناقصات العامة
- نظام التأمين الاجتماعي - نظام استخدام العمالة

- عدم تفعيل التشريعات العمالية القائمة، وخاصة قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 38 لسنة 1964، والذي يعطي أولوية التعيين في مؤسسات القطاع الخاص للعمالة الوطنية، وعدم اتخاذ إجراءات قانونية ضد المؤسسات المخالفة.

- الافتقار إلى نظام شامل لمعلومات القوى العاملة، يتيح للقطاع الخاص التعرف على تكلفة فرصة العمل لكل من العامل الكويتي والعامل الوافد، وطبيعة الهيكل المهني في سوق العمل، وفرص التدريب الممكنة وتكلفتها.

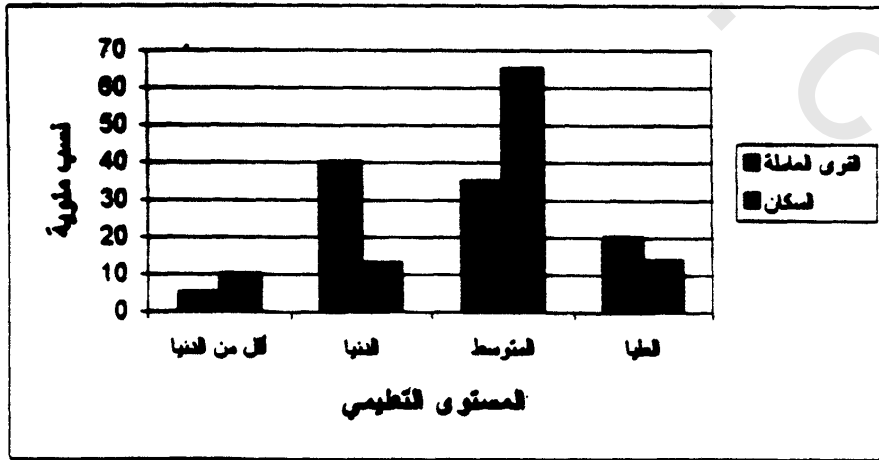
- عدم الرضا الوظيفي عن فرص العمل في القطاع الخاص المرتبطة بنظام العمل والإجازات وغيرها الأقل ميزة عن تلك السائدة في القطاع الحكومي، فضلاً عن الجوانب الاجتماعية والتأمينية المرتبطة بالعمل لدى الكويتيين.

• التوزيع وفقاً للمستوى التعليمي لقوة العمل الوطنية

يشير الجدول الخاص بالمستويات التعليمية للسكان وقوة العمل الوطنية إلى تميز المجتمع الكويتي بمجموعة من الخصائص، لعل في مقدمتها الانخفاض الملفت للنظر الذي حدث في أعداد السكان الأميين، إذ لا تتجاوز نسبة الأمية 8,48 % من السكان، وتقع غالبية هذه الفئة في شريحة السكان كبار السن وخاصة الإناث، كما تشير بيانات توزيع قوة العمل الكويتية وفقاً للمستوى التعليمي إلى أن غير الحاصلين على المؤهلات الدراسية تبلغ نسبتهم 5.1 %، وأن من يحملون مؤهلات دنيا تبلغ 38.3 %، والذين يحملون مؤهلات متوسطة تبلغ 34.6 %، كما تبلغ حملة الشهادات الجامعية 21.5 %⁽¹⁾.

شكل رقم (3)

المستويات التعليمية للسكان والقوى العاملة



1. وزارة التخطيط، السمات الأساسية للسكان والقوة العاملة 1999، مرجع سابق، ص 30.

وبصفة عامة، فإن هذه الخصائص العامة للمستوى التعليمي لقوة العمل الكويتية وإن كانت ليست في مستوى الطموحات، إلا أنها في تطور نحو مشاركة أفضل في قوة العمل والتي سجلت خلال الأعوام السابقة تحسنا ملحوظا مقارنة بقوة العمل غير الكويتية من خلال ارتفاع المستوى التعليمي المشارك في قوة العمل، حيث تبلغ نسبة من هم بدون مؤهلات 48.72 %، وتقع غالبية هذه الفئة في شريحة العمال العاديين وشريحة العاملين بالخدمات العائلية من خدم المنازل ومن يماثلهم⁽¹⁾.
وعليه، فإن المؤشرات السابقة تؤكد أن قوة العمل الكويتية أفضل مكانة من حيث المستوى التعليمي عن نظيرتها غير الكويتية، وهي في تحسن ملحوظ، وخاصة في مجال انخفاض السكان الأميين وتحسين مستوى المشاركة لقوة العمل المتعلمة، ويرجع ذلك إلى الاهتمام في مجال فتح أبواب التعليم للمواطنين، والتقدم في برامج تعليم الكبار، وتقديم برامج وحوافز للمرأة الكويتية، ومع هذا التحسن الملحوظ والتقدم في البرامج التعليمية والتدريبية المختلفة والمعالجات التي تبديها المؤسسة التعليمية والتدريبية للقضاء على بعض الظواهر المرتبطة بالتعليم، كالتسرب الدراسي والتخطيط الأفضل للخدمات التعليمية، فإن تقديرات الدولة حول حالة العرض والطلب لقوة العمل المطلوبة في عام 2001 من حيث المستوى التعليمي والمهاري التي تضم المتخصصين من خريجي الجامعات والمعاهد العليا إلى جانب المساعدين الفنيين، هي كما يلي :

جدول رقم (9)

تقديرات العرض والطلب لقوة العمل الكويتية في المهن التعليمية والفنية

بيان	1975	1981	1986	1991	1996	2001
العرض	9739	16295	24920	34825	49070	67155
الطلب	41836	58000	78400	101360	133400	167470
الفرق	32097	41705	53480	66535	84330	100315
نسبة العجز من الطلب	76.7	71.9	68.2	65.6	63.2	59.9

حيث تشير التقديرات الواردة إلى :

- وجود زيادة متتالية في حجم العجز من المستويات التعليمية والفنية حتى عام 2001 إلى ثلاثة أمثال ما كانت عليه في عام 1975.
- بقاء نسبة العجز عند مستوى مرتفع، وإن كانت تتجه إلى الانخفاض دوريا.

1. عيسى القيسي، السكان والعمالة في الاقتصاد الكويتي والمشكلة والسياسات، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، العدد الثاني والثمانون، السنة الحادية والعشرون، 1996، ص 28.

إن وضع استراتيجية لتنمية قوة العمل الوطنية للوفاء بمتطلبات التنمية البشرية في الكويت، يستوجب وجود استراتيجية وسياسة واضحة الأهداف، تستند أساساً إلى التعرف على حالة العرض والطلب من قوى العمل دورياً، وتحديد مدى الاختلاف بينها ووضع الخطط اللازمة لسد العجز⁽¹⁾.

ويرى الباحث بعد استعراض أهم الاختلالات المصاحبة لسوق العمل وقوة العمل الوطنية بالكويت والتي حددتها خريطة السكان وقوة العمل، أن التصور المستقبلي المطلوب والمرغوب رسمياً وشعبياً هو العمل على تخفيض السكان غير الكويتيين ومشاركتهم بقوة العمل، يقابله زيادة نسبة السكان وقوة العمل الوطنية مع توزيع أفضل لمشاركتهم في قطاعات الأنشطة الاقتصادية والمهنية المختلفة كما اتضح خلال مؤشرات التحليل الخاص بشكل وتوزيع قوة العمل في الكويت، كما يبرز أيضاً أن واقع قوة العمل بشقيها المواطن وغير المواطن في المجتمع الكويتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بشكل التركيبة السكانية لهذا المجتمع حيث يمثل تدفق أعداد بشرية كبيرة من الوافدين بوضع غير طبيعي يكرس اختلالاً جوهرياً يرتبط في دلالته على شكل وتركيب قوة العمل. ويمكن القول أن السياسة السكانية وسياسة الاستخدام للعمالة الوافدة وجهين لعملة واحدة، فالسياسة العمالية للدولة يجب أن توجه في المقام الأول إلى تعديل الاختلال في تركيب قوة العمل لصالح نسبة مشاركة قوة العمل الوطنية وخاصة في القطاع الخاص، من خلال تطوير الجانب المهاري لها وتحقيق أفضل توزيع للعمالة الكويتية بين القطاعات والأنشطة الاقتصادية المختلفة، وتحسين نوعية العمالة، وخلق أفضل توازن فيما بينها⁽²⁾، وتحقيق ذلك، يتطلب الأمر اتخاذ إجراءات تنفيذية سريعة سنائي عليها بشيء من التفصيل في الجزء الأخير من هذا الفصل، والخاص بدراسة واقع مؤسسات التدريب أثناء الخدمة في الكويت، "وهي السياسات المستقبلية المستهدفة لضبط حركة السكان والعمالة والأمور المتعلقة على كاهل التدريب أثناء الخدمة الذي تعول عليه الدولة في ضبط وتغيير مسار قوة العمل الكويتية، والتي من أهمها اعتبار احتياجات سوق العمل بقطاعه العام والخاص، والذي يعد بمثابة القوة المحركة الرئيسية للمؤسسة التعليمية والتدريبية في بناء مناهجها وتصميم برامجها، بما يحقق التزويد الدقيق والتلبية الحقة لتلك الاحتياجات"⁽³⁾.

(*) الاختلالات المصاحبة لإعداد وتنمية الموارد البشرية

أشرنا فيما سبق إلى جملة من مظاهر الاختلالات التي صاحبت سوق العمل وقوة العمل الوطنية كأحد المظاهر الشائكة للتركيبة السكانية وقوة العمل الوافدة، والتي تمثل اختلالات على المستوى الجزئي، ترتبط ببعض جوانب النشاط الاقتصادي، والتي ألقت بظلالها وانعكاساتها على قصور مشاركة الموارد

1. شميخ سميح الخالدي، تطوير الموارد البشرية بدولة الكويت، نموذج متكامل لتنمية العمالة الوطنية، مرجع سابق، ص 53.

2. عيسى القيسي، السكان والعمالة في الاقتصاد الكويتي .. المشكلة والسياسات، مرجع سابق، ص 39.

3. المجلس الأعلى للتخطيط، استراتيجية مستقبلية للتربية في دولة الكويت حتى عام 2015، لجنة السياسات السكانية وتنمية الموارد البشرية، سبتمبر 1996، ص 18.

البشرية الوطنية بقوة العمل في البلاد، ولما كانت هنالك جوانب أخرى على المستوى الجزئي ذات العلاقة بالنظم الإدارية والتعليمية في مؤسسات الدولة قد ساهمت أيضا في تأثيراتها بصفة مباشرة وغير مباشرة على تنمية وتطوير الموارد البشرية الوطنية، فإننا سنتناول في هذا الجزء أهم هذه الجوانب.

• التزام الدولة بتشغيل الكويتيين بمختلف مهاراتهم العلمية والعملية

فقد نصت المادة 41 من الدستور، أن لكل مواطن كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه، والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه⁽¹⁾، وفي ظل الامتيازات المالية ونظام التأمين الاجتماعي الذي يوفره العمل الحكومي مقارنة بالعمل في القطاع الخاص، فقد أدى هذا الالتزام من الدولة إلى هجر القوى العاملة الكويتية للقطاع الخاص، وتدفقها نحو العمل في القطاع الحكومي، وما زال هذا النمط مستمرا، ولم يتأثر حتى بارتفاع نسبة ومستوى التأهيل والتدريب العلمي لقوى العمل الكويتية، حتى أصبح التوزيع النسبي لقوة العمل الكويتية كالتالي : 92 % في القطاع الحكومي، 8 % في القطاع الخاص وهو الأمر الذي أصبح مقلقا للحكومة والمؤسسات التشريعية في البلاد، في ظل تنامي العجز المالي السنوي للدولة⁽²⁾.

• كفاءة النظم التعليمية والتدريبية

وهو مؤشر غير منفصل بل مرتبط ارتباطا وثيقا بنوعية قوة العمل، ولما كان من الصعوبة بمكان إيجاد معايير كمية لقياس كفاءة النظام التعليمي والتدريب، فإن التعرف على المؤشرات التعليمية والتدريبية لقوة العمل والتوزيع المهاري لها يعكس الحكم على مدى الاختلال الواضح في قوة العمل الكويتية، فوجود فجوة بين ارتفاع مستويات الدخل (مقاسة بالنواتج المحلي الإجمالي للفرد) وتدني مستوى التأهيل العلمي لقوة العمل (مقاسة بمعدلات الإلمام بالقراءة والكتابة)، وحيث أن مستويات الدخل لدولة الكويت وفقا لدليل التنمية البشرية يضعها في مستويات عالية بين الدول المتقدمة، إلا أن تدني مستويات التأهيل التعليمي لقوة العمل تجعلها تبعد أكثر من ثلاثة انحرافات معيارية من هذا الاتجاه بالنسبة لمجموعة دول العالم المتقدم، حيث لم يواكب هذه التنمية الاقتصادية والاجتماعية أي تحسن مشهود في مستوى التأهيل العلمي والمهاري لقوة العمل الوطنية⁽³⁾، وهو ما يشير جزئيا إلى عدم قدرة النظام التعليمي والتدريب على توفير المخرجات التي تتلاءم نوعيا وكميا مع احتياجات سوق العمل، وهو ما يفسر بأن التقدم في مجالات التعليم والتدريب بالنواحي الكمية وليست النوعية، فمع صغر حجم السكان، ركزت الدولة جل اهتمامها

1. دولة الكويت، دستور دولة الكويت، المادة الرابعة، مطبعة حكومة الكويت، 1981، ص 17.

2. المجلس الأعلى للتخطيط، اللجنة الاقتصادية، دراسة حول البدائل المتاحة لمعالجة السياسة التوظيفية، مرجع سابق، ص 5.

3. خلدون حسن النقيب، الطلب البنائي على القوى العاملة في الكويت، مرجع سابق، ص 13.

على زيادة مخرجات النظم التعليمية، للارتفاع بالمعروض من قوة العمل المواطنة بما ترتب عليه ضعف الارتباط بين مخرجات العملية التعليمية والتدريبية واحتياجات السوق، ففي الوقت الذي انخفض فيه الإقبال على التعليم الفني والمهني، حققت أعداد الخريجين في التخصصات النظرية فائضا متزايدا، ساهم نظام التوظيف في الدولة في توفير وظائف خارج نطاق الحاجة الحقيقية في جهات العمل الحكومية، والتي لم تستطع أيضا أنظمة التدريب أثناء الخدمة كوحدة تدريب داخليهم في هذه الجهات من التعامل مع هذا النمو الوظيفي بما يتناسب وأهداف تلك المؤسسات.

• إنتاجية قوة العمل واختلال الهياكل

تشير البيانات المتاحة عن تطور الناتج المحلي الإجمالي وقوة العمل إلى تراجع مستويات الإنتاجية للاقتصاد خلال العقد الأخير، ويأتي هذا التراجع بسبب التذبذب في أسعار النفط في اتجاه نحو الانخفاض حيث لم تستقر هذه الأسعار إلا في نهاية عام 1999، ولما كان قطاع النفط هو أحد القطاعات الكبرى المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي والذي ترتبط إنتاجية قوة العمل فيه بالقرارات المتعلقة بحجم الإنتاج أكثر منها بتطور نوعية العمل، فإن انخفاض الإنتاجية في القطاعات الأخرى يشير إلى أنه كان بالإمكان الوفاء جزئيا باحتياجات النمو الاقتصادي دون إحداث زيادة في قوة العمل فيما لو كان أمكن زيادة الإنتاجية للمشتغلين في القطاعات الأخرى والتي تنصف بانخفاض الإنتاجية فيها.

وباعتبار إنتاجية قوة العمل مقياسا لدرجة الأداء النوعي للقطاعات المختلفة أو للاقتصاد القومي في مجموعة، فإن اتجاهات التغير في هذه الإنتاجية إنما جاءت نتيجة مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية، وإذا كانت تغيرات الإنتاجية تعود بصفة أساسية إلى التغير في حجم أو نوعية العمل، فإنه لا يمكن عزل هذه المتغيرات عن الظروف المحيطة وبالذات مستوى التقدم التكنولوجي أو مستوى التنظيم والإدارة⁽¹⁾.

إن التباين الواضح بين توزيع قوة العمل على قطاعات الاقتصاد المحلي، وقدرة هذا الاقتصاد على المساهمة في توليد الناتج المحلي الإجمالي، وإذا ما علمنا أن القطاع النفطي المولد الرئيسي للناتج المحلي يستوعب قوة عمل متدنية ما نسبته في المتوسط 1.4 % من قوة العمل ذات مستوى إنتاجية عالية في هذا القطاع، وإذا كان قطاع الخدمات (القطاع الحكومي) يمثل المستوعب الرئيسي لقوة العمل الكويتية 155 ألف موظف (92 %) من قوة العمل الكويتية، فإن حجم ونمو قوة العمل في هذا القطاع لم يكن انعكاسا لزيادة طلب القطاعات السلعية على الخدمات الأساسية، الأمر الذي يعكس انخفاض مستويات إنتاجية هذا القطاع، وتفق حجم الاستخدام فيه لموارد البلاد البشرية دون الاحتياجات الحقيقية كما أشرنا لها، وهو ما يعرف بظاهرة التضخم الوظيفي بوحدة الجهاز الإداري للدولة.

1. عبير أحمد السبتي، مخرجات نظام التعليم في الكويت واحتياجات سوق العمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 1989، ص 17.

• قصور السياسات التدريبية في أجهزة ومؤسسات الدولة

اشتملت كافة التوجهات والخطط الاستراتيجية للدولة على تطوير قوة العمل في أجهزة ومؤسسات الدولة، والارتقاء بمستوى أدائها، لتمكين هذه الموارد البشرية في قطاعات العمل المختلفة من زيادة مساهمتها الإنتاجية، وتمكينها من المشاركة الكاملة في عملية التنمية، حيث يتضح من هذه التوجهات الاستراتيجية الرغبة الأكيدة للدولة في الاهتمام بإعداد وتطوير مواردها البشرية، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال تفعيل أمرين أساسيين :

- تخصيص هذه الموارد بحيث تحقق أفضل عائد ممكن في ضوء غايات التنمية.

- استخدامها بأعلى درجة ممكنة من الكفاءة.

وتتوقف كفاءة تخصيص الموارد البشرية على كفاءة الإدارة ونظمها الداخلية، ويأتي على رأس هذه الأنشطة السياسات التدريبية المتخذة في أجهزة ومؤسسات الدولة، باعتبار أن التدريب هو المكمّل لمنظومة التعليم، وهو الأداة لتحسين ورفع كفاءة الوحدات الوظيفية بجهة العمل، من خلال العائد التدريبي للعاملين على أداء هذه الوحدات الوظيفية في جهات العمل، ومع التوسع في إقامة الوحدات التدريبية المتخصصة في كافة مؤسسات الدولة، ومع ما تم صرفه من ميزانيات مالية في إقامة العديد من أنواع برامج التدريب أثناء الخدمة، فإن قيمة هذا العائد المتوخاة من التدريب لم تكن وفق ما خطط له من تنمية الموارد البشرية في جهات العمل ومؤسسات العمل، وترجع دلالات ذلك في كفاءة مؤسسات العمل في أداء أدوارها، وهو نتيجة عكسية لمستوى كفاءة إنتاجية العاملين، إضافة إلى ما يكتنف السياسات التدريبية في وحدات التدريب في جهات ومؤسسات العمل بالدولة من مشكلات تحد من تحقيق نتائج ملموسة منها :

- عدم استجابة بعض العاملين لبرامج التدريب.

- عدم شمولية التدريب.

- عدم وجود نظم سلمية للكشف الدقيق عن الاحتياجات التدريبية.

- عدم الاهتمام بالحوافز التدريبية أو قصورها علاوة على عدم الأخذ بسياسة الثواب والعقاب.

- عدم وجود نظم جديدة لمتابعة وتقييم التدريب.

- عدم الربط بين مواصفات الوظيفة وبرامج التدريب الموجه إلى مختلف فئات العاملين⁽¹⁾.

من خلال استعراض مؤشرات التحليل السابق، والذي ألقى الضوء على النتائج غير المقصودة للتنمية، وما صاحبها من العديد من اختلالات جوهرية في الهيكل النوعي للسكان، وسوق وقوة العمل الوطنية،

1. آدم العتيبي، مشاكل ومعوقات التدريب في القطاع الحكومي بدولة الكويت، ديوان الموظفين، ندوة الإدارة الحكومية والتنمية علاقة خارج الإطار التقليدي، الكويت، مارس 1995، ص 135.

والتي ألفت بظلالها على إعداد وتنمية الموارد البشرية في الكويت، يرى الباحث أنه بات هنالك أهمية بالغة فيما يتعلق بإعداد وتنمية الموارد البشرية المواطنة باعتبارها غاية محورية، وفي نفس الوقت آلية فعالة للتنمية البشرية، خاصة وأن ثمة ظروف تقتضي إعداد المجتمع الكويتي للتحويل من حالة اقتصاد الوفرة إلى حالة أخرى تستلزم التكيف مع أجواء وواقع اقتصادي جديد يتسم في معظم الأحيان بعدم الاستقرار في مستوياته، شديد التأثير والتأثر بالعديد من المتغيرات العالمية التي تحكمها توجهاتها السياسية واقتصادية في نطاق مفهوم العولمة، والذي تمثل فيه الموارد البشرية للمجتمع عنصر القوة والإنتاج الذي يحمي اقتصاده، ومن هنا تبدو عملية تنمية وتطوير قدرات وإمكانيات الموارد البشرية المواطنة بمثابة محور ارتكاز استراتيجي.

ولذلك فإن فلسفة التعامل مع طبيعة المرحلة الحالية والمستقبلية، فيما يتعلق بجانب إعداد هذه الموارد البشرية وتأهيلها وصقل إمكانياتها وقدراتها بالتدريب والتعليم، كل ذلك يستلزم التخطيط لتصويب مسار العديد من مظاهر الاختلالات السابقة، سواء ما يتعلق منها بالهيكل النوعي للسكان أو ما يرتبط بسوق العمل وقوة العمل في المجتمع، وبما يضمن الاستثمار الأمثل لجميع الموارد البشرية للمجتمع.

وثمة ضرورة إلى أن يكون ذلك الإعداد وهذا التحويل في ضوء خطة تحكمها استراتيجية مبنية على ركائز وأسس واقعية، تأخذ في اعتبارها الإمكانيات الحقيقية للموارد البشرية في المجتمع الكويتي ومتطلبات واحتياجات التنمية.

ثانيا : واقع مؤسسات التدريب أثناء الخدمة الحكومية وغير الحكومية في دولة الكويت

(1) واقع مؤسسات التدريب أثناء الخدمة الحكومية

تعتبر الموارد البشرية بمثابة العامل الأساسي الذي تعول عليه عملية تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة. حيث أنه في ضوء مدى توفر هذا المورد من ناحية العدد ودرجة التعليم والتدريب، سوف تحدد إمكانيات التنمية في المجتمع، وعلى ذلك فإن الاستثمار في رأس المال البشري عن طريق التعليم والتدريب والصحة يعتبر من الأمور الأساسية في أي خطة للتنمية⁽¹⁾.

ولما كانت الوظيفة هي الوحدة الأساسية في التنظيم الهيكلي لمنظمة العمل، ويمثل مستوى أداء هذه الوظيفة من خلال شاغلها معيارا أساسيا ومهما لتحديد مدى كفاءة ذلك التنظيم، وقدرته على تحقيق الأهداف الكلية والجزئية المحددة للوحدة التي يعمل بها شاغل الوظيفة، جاء الاهتمام بمهام ومتطلبات

1. كلثم الغانم، نحو بناء تنمية بشرية متوازنة في مجتمعات الخليج العربية، نموذج مقترح، مجلة التعاون، السنة الحادية عشرة، العدد الثالث والأربعون، الرياض، سبتمبر 1996، ص 151.

ومواصفات شاغل الوظيفة العامة، وبالتالي حتمية الاهتمام بتدريبه وإعداده، ولما كانت الجهات القائمة على تدريب هذه الموارد البشرية وحدات تدريبية داخلية في منظمات العمل أو مؤسسات تدريب مركزية ذات طابع قومي، تؤدي مهامها التدريبية بصورة منتظمة، بهدف الارتقاء بمستويات الأداء الكمية والنوعية للعاملين في منظمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية، وبهدف التعرف على أوضاع وواقع هذه الوحدات والمؤسسات التدريبية الحكومية، ومدى قدرتها على المساهمة في تحقيق التنمية المهنية للعاملين بمنظمات العمل الحكومية، وذلك من خلال ما تقدمه من خدمات وأنشطة تدريبية متخصصة للعاملين بهذه الجهات، وهو ما ينعكس بدوره على تنمية الموارد البشرية للمجتمع بشكل عام، وحيث سبق الإشارة إلى أن الوضع الراهن للموارد البشرية الوطنية يكتنفه خلل جوهري في مدى مشاركتها وتوزيعها بقوة العمل على مستوى القطاع الحكومي، والخاص، وقصور في السلم المهاري لقوة العمل الوطنية من حيث العدد، والمهارات الفنية، بالكم والكيف اللازمين لإدارة أعباء خطة التنمية البشرية، مما أدى إلى الاستمرار في الاستعانة بقوة عمل غير وطنية عربية وأجنبية لسد هذا النقص وخاصة في قطاع العمل الخاص⁽¹⁾، لذا، وبهدف التعرف على الأوضاع الراهنة لوحدات ومؤسسات التدريب الحكومية أثناء الخدمة في الكويت، فقد تم إعداد أداة لدراسة مسحية في صورة بطاقة ملاحظة وجمع بيانات، وذلك بغرض تحديد ورسم صورة واقعية لأبعاد عمل الوحدات والمؤسسات الحكومية القائمة على إعداد وتدريب وتأهيل الموارد البشرية من حيث الجوانب التالية :

- ملامح الخريطة التدريبية لتنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية، وواقع الجهود التدريبية المبذولة من وحدات ومؤسسات الإعداد والتدريب والتأهيل القائمة بالنشاط التدريبي أثناء الخدمة بها.
 - مدى قدرة وحدات ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة بتنظيمات العمل على القيام بأدوارها تجاه تنمية مواردها البشرية، في ضوء الوضع الراهن لإمكانيات عملها الحالية.
- وقد تم تناول ذلك في ضوء إطار تحليلي لأبعاد النشاط التدريبي بهذه الوحدات والمؤسسات التدريبية بالقطاع الحكومي من حيث :

- تنظيم وإدارة عملية التدريب أثناء الخدمة.
- قطاعات العمل التنموية المستفيدة من خدمات وأنشطة التدريب.
- الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة.
- تحديد العوامل المؤثرة على كفاءة وفعالية الجهود التدريبية.

1. هيام محمد الدولية، ظاهرة انخفاض العمالة الوطنية في القطاع الخاص، مؤتمر تنمية الثروة البشرية ... استثمار، الكويت، ديسمبر 1996، ص 19.

لذا فقد رُئي في سبيل تحقيق هذه الأهداف، أن يمثل مجتمع الدراسة كافة تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية في دولة الكويت (الوزارات والهيئات والمؤسسات الرسمية). وعليه، فإن عملية حصر وجمع البيانات الخاصة بمجتمع الدراسة سارت وفقاً للخطوات التالية :

(*) مرحلة التعرف على الوحدات والمؤسسات القائمة على نشاط التدريب أثناء الخدمة في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية :

وقد تم خلال هذه المرحلة حصر كافة تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية في دولة الكويت، وإعداد قوائم بأسماء هذه الجهات، ومن ثم البدء بالخطوة التالية، وهي القيام بالزيارات الميدانية ومقابلة المسؤولين في ديوان الخدمة المدنية في دولة الكويت وذلك بهدف الوقوف على شكل العلاقة التنظيمية بين ديوان الخدمة المدنية وتنظيمات العمل المختلفة، وأوضاع تنمية الموارد البشرية بهذه الجهات، وذلك باعتبار أن ديوان الخدمة المدنية هو الجهاز الرسمي المسئول عن عملية تعيين وتوطين الموارد البشرية في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية في الدولة، كما تتضمن الاختصاصات الوظيفية لديوان الخدمة المدنية متابعة برامج إعداد وتدريب وتأهيل الموارد البشرية الوطنية فيها من خلال اعتماد ميزانيات للتدريب بتنظيمات العمل أو من خلال خطة البرامج التدريبية أثناء الخدمة السنوية التي يطرحها الديوان للعاملين بتنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية، حيث أتاحت هذه الزيارات الميدانية الحصول على معلومات أولية عن تنظيم وأوضاع التدريب بتنظيمات العمل الحكومية، كما أمكن رصد أعداد وعناوين هذه الجهات إضافة إلى المؤسسات التدريبية العاملة في نشاط التدريب أثناء الخدمة في القطاع الحكومي والقطاع غير الحكومي (الأهلي والخاص).

(*) مرحلة الاتصال والتنسيق بوحدة ومؤسسات التدريب القائمة بالنشاط التدريبي أثناء الخدمة :

من خلال القائمة التي تم إعدادها والخاصة بأسماء وحدات ومؤسسات التدريب القائمة بالنشاط التدريبي أثناء الخدمة في دولة الكويت، تم تقسيم هذه القائمة إلى قسمين رئيسيين :

- قائمة بأسماء وحدات ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة الحكومية.
- قائمة بأسماء الجهات والمؤسسات التدريبية أثناء الخدمة غير الحكومية (الأهلية والخاصة).

أما فيما يتعلق بالقائمة الأولى والخاصة بوحدة ومؤسسات التدريب الحكومية، فقد شملت كافة الجهات ومنظمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية التي تخضع لنطاق الإشراف المالي والمحاسبي لمجلس الوزراء ممثلاً بوزارة المالية وديوان المحاسبة ممثلاً بمجلس الأمة، وفقاً للتقسيم الإداري والدستوري لدولة الكويت، كما يخضع تدقيق واعتماد غالبية ميزانيات التدريب في هذه الجهات (الوزارات والهيئات) لإشراف ديوان الخدمة المدنية.

وقد شملت هذه القائمة عدد 46 وزارة وهيئة حكومية بعد أن تم استبعاد أربع جهات* وتمثل هذه القائمة 92 % من حجم تنظيمات العمل الحكومية بالدولة والتي تبلغ 50 جهة حكومية مدنية وعسكرية، أما القائمة الثانية والخاصة بأسماء الجهات والمؤسسات غير الحكومية (القطاع الأهلي والخاص) العاملة في نشاط التدريب أثناء الخدمة، فقد تم حصر عدد 99 مؤسسة وشركة من مؤسسات القطاع الخاص تعمل بصفة استثمارية تجارية في كافة مجالات التدريب، وتقدم العديد من الخدمات والأنشطة التدريبية المتنوعة للسوق المحلي إضافة إلى جهات أخرى غير حكومية يتضمن جزء من مهامها الوظيفية تقديم الأنشطة والخدمات التدريبية لمنتسبيها كجمعيات النفع العام الأهلية ومؤسسات العمل الإقليمية العاملة في دولة الكويت، حيث سيتم التطرق بالتفصيل لهذه المؤسسات غير الحكومية العاملة في القطاع الخاص والأهلي في الجزء الخاص بمؤسسات التدريب غير الحكومية من هذا الفصل.

وبالنظر إلى كون أحد الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة هو التعرف على الأوضاع الراهنة لوحدة ومؤسسات التدريب الحكومية، وتحديد ملامح الخريطة التدريبية لها مروراً بالتعرف على الجهود التدريبية القائمة لتنمية الموارد البشرية الوطنية، حيث تتركز قوة العمل الوطنية بشكل شبه كلي في هذا القطاع الحكومي "92 % من قوة العمل الوطنية"، فقد تضمنت الدراسة المسحية كافة تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية، وذلك بهدف أن يكون مجتمع الدراسة معبراً عن الجهود المبذولة لهذه الجهات في مجال إعداد وتدريب وتأهيل الموارد البشرية الوطنية.

أما فيما يتعلق بأوضاع وواقع الأنشطة التدريبية أثناء الخدمة بجهات ومؤسسات العمل بالقطاع غير الحكومي (الأهلي والخاص) والتي تمثل مشاركة قوة العمل الوطنية فيها 8 % فقط، فقد تم استعراض أوضاع وواقع الجهود التدريبية لهذه المؤسسات كملامح عامة دون الدخول في سرد تفصيلي عن أنشطتها وخدماتها التدريبية، وذلك للاعتبارات التالية :

- تبين لدى القيام بدراسة استطلاعية أولية لهذه الشركات والمؤسسات العاملة في القطاع غير الحكومي عدم رغبتها بالإفصاح عن نظم التدريب لديها من حيث ميزانياته وأعداد المتدربين والمؤسسات المنفذة لأنشطتها التدريبية الداخلية أو الخارجية لارتباط ذلك بسرية أعمالها وعمالها، ولكون هذه المؤسسات تدار بصفة استثمارية تجارية.
- بالاتصال مع بعض الشركات والمؤسسات الكبرى العاملة في القطاع الأهلي والخاص، تم مواجهة مشكلة تعدد الأشكال والمستويات التنظيمية لهذه المؤسسات العاملة في هذا القطاع، حيث تتنوع ما بين مؤسسات أهلية غير حكومية كجمعيات النفع العام والنقابات والاتحادات، أو مؤسسات العمل الإقليمي الأخرى، أو من المؤسسات والشركات العاملة في القطاع الخاص، والتي تنقسم إلى أنواع عديدة منها شركات ومؤسسات القطاع المشترك، وهي مؤسسات مشتركة ما بين القطاع الحكومي

* تم استبعاد الجهات ذات الصلة الأمنية والعسكرية (وزارة الخارجية / الداخلية / الدفاع) وذلك بناء على رغبة هذه الجهات بعدم المشاركة بالدراسة لأسباب أمنية كما لم تقدم وزارة النفط أي بيانات حول شئون التدريب لديها، لذا تقرر استبعادها من مجتمع الدراسة الأصلي.

والخاص، أو الشركات والمؤسسات الاستثمارية والتجارية الكبرى المساهمة منها أو العائلية أو الفردية، إضافة إلى المؤسسات التجارية الشخصية الصغيرة، كما وأن غالبية قوة العمل العاملة في هذه المؤسسات من العمالة الوافدة والتي تمثل 94 % من قوة العمل فيها، لذا ولهذه الأسباب ارتأى الباحث تحديد القطاع المشمول بالدراسة المسحية ليكون القطاع الحكومي فقط.

أما فيما يتعلق بالأداة التي استخدمت في الدراسة المسحية لوحدات ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة الحكومية، فقد تم إعداد بطاقة ملاحظة وجمع بيانات وجه إلى المسئول عن نشاط التدريب في وحدات ومؤسسات التدريب بتنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية نطاق هذا البحث والبالغ عددها 46 جهة، وتتكون هذه البطاقة من 18 فقرة موزعة على أربعة محاور رئيسية هي :

المحور الأول : ويتناول تنظيم وإدارة عملية التدريب، ويخصص لهذا المحور أسئلة البطاقة أرقام (1)، (12)، (11)، (9)، (10).

المحور الثاني : ويتناول قطاعات العمل التتمية المستفيدة من خدمات وأنشطة التدريب، ويخصص لهذا المحور أسئلة البطاقة أرقام (3)، (2)، (17)، (15)، (16)، (18).

المحور الثالث : ويتناول الإمكانيات البشرية والمادية في وحدات ومؤسسات التدريب، ويخصص لهذا المحور أسئلة البطاقة أرقام (5)، (6)، (8)، (4)، (7).

المحور الرابع : ويتناول المشكلات والصعوبات التي تواجه وحدات ومؤسسات التدريب، ويخصص لهذا المحور أسئلة البطاقة أرقام (13)، (14).

وقد تم عرض الفقرات والأسئلة التي تتضمنها بطاقة الملاحظة وجمع البيانات على عدد من المختصين في المجال التربوي وشنون التدريب وتنمية الموارد البشرية⁽¹⁾ للحكم بمدى صلاحيتها لجمع معلومات وبيانات حول أوضاع وواقع التدريب أثناء الخدمة في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية في دولة الكويت، كما تم تجريب البطاقة ميدانياً بصورة أولية على عينة مختارة من مجتمع الدراسة للتعرف والتأكد من تحقيقها للأهداف والأغراض التي أعدت من أجلها وصدق محتواها الظاهري.

وقد تم الأخذ بالملاحظات والتعديلات الواردة من السادة المحكمين مع تعديل البطاقة في صورتها النهائية قبل طرحها على مجتمع البحث، وتم البدء في إجراءات تطبيق البطاقة في الأسبوع الأول من شهر أبريل 1999 ولمدة 35 يوماً، وذلك بمعرفة الباحث شخصياً، حيث تم تحديد مواعيد مسبقاً مع المسؤولين عن وحدات ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية ومقابلتهم شخصياً، حيث تم من خلال هذه المقابلات شرح أهداف وأغراض الدراسة واستيفاء بياناتها. وفيما يلي استعراض لأهم نتائج ومؤشرات الدراسة.

1. انظر كشف أسماء السادة المحكمين لبطاقة الملاحظة وجمع المعلومات في الفصل الخامس من هذه الدراسة.

(أ) تنظيم وإدارة عملية التدريب

يتم تنظيم وإدارة العملية التدريبية في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية في الكويت بصورة لا مركزية من حيث تخطيط وتنفيذ عملية التدريب، حيث تتولى كل مؤسسة حكومية تخطيط وتنفيذ برامج التدريب للعاملين لديها بصورة مستقلة، وتحدد العلاقة بين هذه المؤسسات وديوان الخدمة المدنية كجهة أوكل لها القانون سلطة الإشراف على تدريب وتنمية الموارد البشرية المواطنة في البلاد من خلال الإشراف المباشر على ميزانيات التدريب بهذه المؤسسات من جانب، ومن جانب آخر مشاركة العاملين بهذه المؤسسات في خطة التدريب السنوية للديوان، وأيضاً قيام الديوان بالإشراف على برامج التدريب خارج الكويت وعلى البعثات والإجازات الدراسية لهذه المؤسسات الحكومية، سواء أكانت هذه البعثات داخلية أو خارجية.

وللتعرف على واقع تنظيم وإدارة عملية التدريب في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية في الكويت، فإن الأمر يستلزم تحليلاً لعدد من المحاور ذات العلاقة بمهام ومسئوليات العمل للوحدات والمؤسسات التدريبية في هذه الجهات، وهي :

- المستوى التنظيمي لوحدات ومؤسسات التدريب في الجهات الحكومية.
- مدى توافر خطة للتدريب ومداها الزمني.
- الأهداف من تنظيم البرامج التدريبية في هذه الجهات.
- مدى تحديد أهداف للبرامج التدريبية بشكل مسبق وإمكانية قياسها.

وفيما يلي استعراض للنتائج التي كشفت عنها الدراسة حول أبعاد تنظيم وإدارة التدريب.

- فيما يتعلق بالبعد الخاص بالمستوى التنظيمي لوحدات ومؤسسات التدريب ورسم معالم لخريطة تدريبية تحدد الشكل والمستوى التنظيمي لها بتنظيمات العمل الحكومية، كشفت الدراسة المسحية عن النتائج التالية :

- أن نشاط وممارسة التدريب ليس حديثاً في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية، حيث أظهرت نتائج الدراسة المسحية أن نسبة 98 % من تلك الجهات تهتم اهتماماً بالغاً بالتدريب بدليل تخصيصها وحدات للتدريب، وإن اختلفت مستوياتها التنظيمية.

- أن المستوى التنظيمي للوحدات التدريبية الحكومية في الهياكل الإدارية للجهات الحكومية يحتل مستويات متعددة، سواء أكان ذلك الموقع على مستوى القطاع أو الوكالة أو مركز تدريب قومي متخصص أو إدارة أو مراقبة أو قسم أو شعبة أو وحدة أو كيان يتبع جهة أخرى.

حيث تبين أن 41.4 % من تلك الجهات أن المستوى التنظيمي للتدريب على مستوى إدارة، ويأتي مستوى مركز التدريب المتخصص في 19,5 % من تلك الجهات، ويوجد التدريب على مستوى القسم في 17,4 %، يليها 8,7 % من تلك الجهات يكون التدريب فيها على مستوى الشعبة أو الوحدة، ثم تأتي المراقبة في المرتبة التالية بنسبة 6,5 %، يليها القطاع أو الوكالة بنسبة 4,3 %، وأقلها المستوى التدريبي التي تتبع دائرة تنمية الموارد البشرية بنسبة 2,2 %.

وهذه النتيجة ذات مدلول هام ومؤشر إيجابي يظهر مدى انتشار الوعي التدريبي وأهمية ذلك في المجال الوظيفي لدى تلك الجهات، بمعنى أن نشاط التدريب في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية في الكويت يشكل عنصراً أساسياً في الهيكل التنظيمي لدى جميع الهيئات والمؤسسات والوزارات، وأيضاً مؤشراً على مدى اهتمام الدولة بالتدريب وتوفير الإمكانيات والمخصصات المالية، إضافة إلى توظيف الكوادر البشرية في هذه الوحدات المتخصصة لتدريب وتأهيل شاغلي الوظائف العامة وتخطيط المسار الوظيفي لهم وبما يتوافق مع متطلبات الوظائف في هذه المؤسسات.

• وفيما يتعلق بالبعد الخاص بمدى توفر خطة للتدريب ومداها الزمني لدى وحدات ومؤسسات التدريب في جهات العمل الحكومي، فقد كشفت الدراسة المسحية عن النتائج التالية :

- أن ما نسبته 95,4 % من وحدات التدريب في جهات العمل الحكومي لديها خططاً تدريبية سنوية معتمدة، وأن ما نسبته 2,3 % من هذه الوحدات لا تتوفر فيها مثل هذه الخطط التدريبية.

- وأن المدى الزمني لخطة التدريب السنوية يمثل المرتبة الأولى في هذه الجهات، حيث أفادت 81 % من جهات العمل بتواجد هذا النوع من الخطط لديها، يليها خطط على مدى زمني لأكثر من عامين وذلك بنسبة 9,8 %، ثم تأتي الخطط النصف سنوية والخطط لمدة عامين في المرتبة التالية وذلك بنسبة 2,3 % لكل نوع منها.

• وفيما يتعلق بالبعد الخاص بطبيعة الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وحدات ومؤسسات التدريب في جهات العمل الحكومي من تنظيم البرامج التدريبية، كشفت الدراسة :

- أن الرغبة في تغيير واقع العمل أولوية الأهداف من تنظيم البرامج التدريبية، وذلك بنسبة 84,7 %، يليها وجود مشكلة معينة في المؤسسة يهدف البرنامج التدريبي إلى معالجتها، وقد جاء ذلك بنسبة 74 %، ثم وجود مشكلة معينة ورغبة في التغيير معاً كما ظهر من إجابة 6,5 % من تلك الجهات.

• وحول مدى تحديد قيام وحدات التدريب بتحديد أهدافها بشكل مسبق أم لا، يتضح :

- أن ما نسبته 95,6 % من وحدات ومؤسسات التدريب في جهات العمل تعمل على تحديد أهداف البرامج التدريبية بشكل مسبق قبل عقد البرنامج، وأيضاً بشكل يتيح قياس نتائج هذه الأهداف على المتدربين، بينما لم تبين لدى 4,4 % من هذه الجهات رأي بذلك.

(ب) قطاعات العمل التنموية المستفيدة من خدمات وأنشطة التدريب

لقد اهتمت دولة الكويت عبر خططها التنموية بالعمل على تحقيق الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية، وذلك باعتبار هذه الموارد الثروة الحقيقية للمجتمع والركيزة الأساسية في مواجهة التحديات المستقبلية، ويعني ذلك إعداد وبناء الإنسان الكويتي المنتج من خلال بعدين أساسيين : البعد الإنساني والحضاري، وذلك باعتبار أن الإنسان هو غاية التنمية والارتقاء به هو هدف بحد ذاته، ويتمثل ذلك في خلق إنسان قادر على أن يقود قوة الدفع الرئيسية لمجتمعه معتمداً على طاقته في العمل والعطاء. البعد الآخر هو البعد الاقتصادي، والذي ينطلق من معالجة الأوضاع الاقتصادية والسكانية، ومنها ضرورة تعديل الهيكل الاقتصادي، ويهدف هذا التعديل إلى خلق هيكل اقتصادي يتميز بسيادة الأنشطة الاقتصادية ذات القيمة المضافة العالية، أي ذات الكثافة العالية للعمالة الماهرة والتي تتطلب قيام المواطنين بأعمال ذات مهارة عالية وأجور مرتفعة، وفي ذات الوقت يقل الاعتماد على العمالة الوافدة وخاصة غير الماهرة.

إن السياسة التدريبية في جهات العمل الحكومية تهدف إلى إتاحة الفرصة أمام العاملين للحصول على فرص التدريب والتطوير الوظيفي في جميع المستويات الوظيفية، وتمثلت هذه السياسة أيضاً بالعمل على الوصول إلى تغطية تدريبية تصل إلى ما نسبته 13 % من أعداد العاملين بجهات العمل (1).

فبالإضافة إلى مدى تم ترجمة هذه السياسة التدريبية، وما هي الأهداف الملموسة التي تحققت من إعداد وتنمية الموارد البشرية العاملة في هذه الجهات. كانت هذه التماثلات تمثل أحد الأبعاد الرئيسية للدراسة المسحية، والتي كشفت نتائج البيانات والمعلومات الواردة من 35 جهة عمل (2) في منظمات العمل بالخدمة المدنية، أن عدد المستفيدين من برامج التدريب التي نظمتها وحدات ومؤسسات التدريب الداخلية بهذه الجهات أو جهات تدريبية أخرى حكومية أو بالقطاع الخاص أو خارج الدولة وشارك بها عاملون من هذه الجهات في عام 1998 هو 18894 متدرب من أصل ما يقرب من 46082 موظف يعملون في تلك الجهات، وهذا العدد يمثل 41 % من إجمالي العدد الكلي للعاملين في 35 جهة عمل، وتحقيق هذه النسبة بتدريب العاملين بهذه الأجهزة خلال عام واحد يعتبر في رأي الباحث نسبة كبيرة بكل المقاييس، ويعبر عن مدى الاهتمام بالتدريب وانتشار الوعي التدريبي، سواء لدى العاملين أو

1. ديوان الخدمة المدنية، الخطة التدريبية للتطوير الإداري بالجهات الحكومية، الكويت، 1990/1995، ص 8 - 9.

2. تمثل هذه الجهات نسبة 76 % من إجمالي عدد الجهات الحكومية الممثلة لمجتمع البحث وعددها 46 جهة، كما تجدر الإشارة إلى أن هنالك بعض جهات العمل الحكومية الكبرى لم تدلي ببيانات حول أعداد المستفيدين من برامجها التدريبية للعام المذكور ومنها وزارة التربية ووزارة الصحة واللذان يمثلان أكثر من 30 % من حجم العاملين بالحكومة، كما لم تشارك في الدراسة المسحية لأسباب أمنية كما أوضحنا سابقاً (وزارة الخارجية / وزارة الدفاع / وزارة الداخلية إضافة إلى وزارة النفط).

وحدات ومؤسسات التدريب، لاسيما وأن النسبة المتعارف عليها دوليا لشمول التدريب للعاملين في الخدمة المدنية يقارب 8 % من أعداد العاملين بجهاز الخدمة المدنية (1).

• أما فيما يتعلق بالبعد الخاص بتوزيع المستفيدين من النشاط التدريبي وفقا للمستويات الوظيفية في جهات العمل :

- تشير نتائج الدراسة إلى أن المتدربين المشاركين في البرامج التدريبية خلال عام 1998، ينتمون إلى المستويات الوظيفية المختلفة، وأن تدريب مستويات الإدارة العليا تم توجيهه في 58,7 % من هذه الجهات، بينما بلغ نصيب الإدارة الوسطى من التدريب في 80 % منها والإدارة الإشرافية 82 %، أما التنفيذيون والفنيون والحرفيون فقد كان نصيبهم من التدريب 78 % في تلك الجهات.

وعليه فإن التدريب في جهات العمل الحكومية في الكويت يقدم لجميع المستويات الوظيفية من العاملين بها، ولا تستأثر مستويات وظيفية بنصيب أكبر من النشاط التدريبي عن غيرها من المستويات الوظيفية الأخرى.

• وحول البعد الخاص بمدى قيام وحدات ومؤسسات التدريب في جهات العمل بتقديم أنشطتها وخدماتها التدريبية لغير العاملين بها، فقد تبين :

- أن 58,7 % من الوحدات والمؤسسات التدريبية بهذه الجهات يقتصر دورها على تقديم الأنشطة والخدمات التدريبية على العاملين فيها فقط، بينما تقوم 39 % منها على تقديم أنشطتها وخدماتها التدريبية لغير العاملين بها من التابعين لجهات عمل أخرى. ويدل ذلك على أن هناك طاقات تدريبية وإمكانات بشرية ومادية لدى تلك الجهات تزيد عن حاجتها، ومن ثم يمكن أن تستفيد منها جهات عمل أخرى في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية، والذي يتيح فرص توسعة النشاط التدريبي وخلق آليات التعاون بين جهات العمل.

• أما فيما يتعلق بالبعد الخاص حول مدى توفر سياسة حوافز مصاحبة للنشاط التدريبي، والأشكال المتبعة للحوافز في هذه الجهات، أظهرت نتائج الدراسة المسحية :

- أن هنالك (28) جهة بنسبة 61 % تتوفر لديها سياسة للحوافز تقدم للمتدربين، في حين أن (18) جهة بنسبة 39 % لا تتوفر لديها مثل هذه السياسة.

• وفيما يخص الجهات التي لديها سياسة للحوافز موجهة للمتدربين، فتشير الدراسة إلى أن نوعية الحوافز التي تقدمها جهات العمل :

1. تنص لوائح تدريب العاملين بجهاز الخدمة المدنية في بعض الدول على بند صريح في لائحة تدريب العاملين يتضمن تحديد نسبة لمن يشملهم التدريب من إجمالي أعداد العاملين بالجهاز كما هو في المملكة العربية السعودية 5 %. انظر عبدالعزيز شافي العتيبي، تدريب قيادات البيروقراطية وموظفيها، تجربة المملكة العربية السعودية، مؤتمر التدريب .. المستقبل، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، أكتوبر 1993، ص 5.

- تراوحت بين خمسة أشكال، فقد احتلت الحوافز الأدبية المرتبة الأولى، حيث تعمل بموجبها 41,3 % من إجمالي عدد هذه الجهات، بينما يليها ربط الترقية باجتياز التدريب كحافز في 21,7 % منها. ثم الترشيح لتولي مراكز إشرافية في 17,4 % منها، يليها منح حافز مادي في 8,7 % منها، وأخيراً أفادت 6,5 % من إجمالي عدد جهات العمل بأنها تقدم صورا أخرى كحوافز أو مكافآت للمتدربين، تتمثل في الخروج مبكراً من ساعات الدوام، وغيره من الأساليب التي تشجع المتدربين للالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية والاستفادة منها.

ولما كانت سياسة الحوافز للمتدربين ذات علاقة وارتباط برفع معدلات الإنجاز، فما هي إذا المؤشرات المتبعة لقياس فاعلية وإنجازات الأنشطة التدريبية في نهاية العام لدى العاملين في جهات العمل الحكومي بالكويت، حيث أشارت نتائج الدراسة :

- إلى أن 74 % من إجمالي عدد جهات العمل يركز المؤشر الرئيسي لديها في قياس فاعلية وإنجازات الأنشطة التدريبية إلى عدد من يتم تدريبهم سنوياً في ضوء الخطة السابق وضعها، يليها في المرتبة الثانية مؤشرين آخرين، حيث أفادت بهما 41,3 % من إجمالي عدد جهات العمل إلى أن إجمالي التكلفة التي تنفق على البرامج التدريبية سنوياً وكذلك تقارير الرؤساء المباشرين حول أداء المتدربين يمثلان مؤشراً عاماً لقياس مدى تحقيق الفاعلية والإنجاز التدريبي لنتائج إيجابية على جهة العمل. وتأتي عملية رصد وحصر الظواهر في العمل، مثل الغياب والتمارض وترك العمل والاستقالة، كمؤشر ثالث يمثل ظواهر سلبية على ضعف الأداء التدريبي في جهة العمل، كما أن هناك صورا أخرى لقياس فاعلية الإنجاز التدريبي حيث أفادت به 19,5 % من إجمالي عدد جهات العمل.

(ج) الإمكانيات البشرية والمادية في مؤسسات التدريب :

لعل من استخلاص نتائج جهود تنظيم وإدارة العملية التدريبية في وحدات ومؤسسات التدريب بجهات العمل الحكومي في الكويت، إمكان رسم صورة حقيقية حول المناخ التدريبي المساند في تلك المؤسسات، إلا أن هذه الصورة لا يمكن أن تكتمل دون التعرف على ما يرتبط بهذه الجهود التدريبية من إمكانيات مساندة تدعم هذه العملية التدريبية، فما هو الواقع الحالي الذي تعمل من خلاله وحدات ومؤسسات التدريب بجهات العمل الحكومي فيما يتعلق بالأبعاد التالية :

• الإمكانيات البشرية المتاحة لدى هذه الوحدات والمؤسسات التدريبية.

• نوع التسهيلات المادية المتوفرة لديها.

• الأساليب التدريبية المستخدمة.

• أوجه التعاون بين وحدات ومؤسسات التدريب.

تشير المؤشرات الإحصائية لنتائج الدراسة إلى وجود قصور ملحوظ في وجود المدربين الدائمين فسي 72 % من جهات العمل، حيث تبين أن الجهات التي بها مدربون دائمون لا تتجاوز 28 %، كذلك الحال فيما يتعلق بالمحاضرين، حيث تبين أن 39 % فقط من تلك الجهات لديها محاضرون دائمون، في حين تصل نسبة عدد الجهات التي ليس لديها هذه الكوادر الدائمة 61 % من إجمالي عدد هذه الجهات.

كما تشير النتائج إلى أن الإداريين المتخصصين في النشاط التدريبي متوفرون بدرجة الكفاية في حوالي 93 % من هذه الجهات، وهو ما يتفق مع النتائج السابقة الدالة على انتشار وحدات ومؤسسات التدريب في جهات العمل الحكومي، كما تشير النتائج إلى انخفاض نسبة الجهات التي تحظى بوجود مخططون وأخصائيو برامج إلى 54 % من عدد هذه الجهات، وقد أوردت النتائج أن 39 % من إجمالي عدد هذه الجهات لديها فنيون للوسائل التعليمية والمعينات التدريبية، في حين تعاني 61 % من إجمالي عدد هذه الجهات بعدم توفر هذا النوع من الكوادر.

• أما فيما يتعلق بالبعد الخاص بالإمكانيات والتسهيلات المادية المتاحة لدى هذه الجهات، يتبين :

- أن تلك الإمكانيات والتسهيلات المادية متوفرة بشكل كبير فيما يتعلق بقاعات التدريب وأجهزة وسائل العرض للمواد التدريبية، والتي تمثل العمود الفقري للعمل التدريبي، حيث تشير النتائج إلى أن 87 % من إجمالي عدد هذه الجهات توفر قاعات التدريب، و 82,6 % لديها أجهزة عرض شرائح تدريبية، إلا أن ما نسبته 52 % فقط لديها أجهزة عرض سينمائي، أما فيما يتعلق بالمواد المطبوعة، فإن لدى 52 % من تلك الجهات تلك التسهيلات والإمكانيات، بينما تعاني أكثر من 52,2 % من تلك الجهات من قصور في وجود الأفلام التدريبية.

• أما من حيث البعد الخاص بالأساليب التدريبية المستخدمة في وحدات ومؤسسات التدريب بجهات العمل الحكومي، فقد تبين من واقع تحليل نتائج الدراسة إلى :

- أن أسلوب المحاضرات يحتل المرتبة الأولى في 95 % جهة كأسلوب مستخدم في التدريب، يليه أسلوب المختبرات العلمية في 89 %، ثم الحلقات النقاشية والتي تسود في 84 % من إجمالي جهات العمل، ثم المؤتمرات ويمثل 63 %، والمباريات 50 %، ثم ورش العمل حيث تمثل 43 %، وأقلها أسلوب تمثيل الأدوار 21 %، وأن 6,5 % جهة تستخدم أساليب أخرى متنوعة.

كما أن 82,6 % من جهات العمل تشاركها وحدات ومؤسسات تدريبية خارجية، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، في تصميم وتخطيط برامج تدريب لديها تتلاءم مع طبيعة العمل بها وطبقاً لاحتياجات العاملين لديها.

كما تشير النتائج أيضاً إلى أن نسبة 17,4 % فقط من جهات العمل الحكومية تعتمد على وحداتها التدريبية في تصميم وتخطيط برامجها، وهو ما يتفق مع نتيجة سابقة لهذه الدراسة،

حيث أشارت 56 % وحدة من وحدات ومؤسسات التدريب في جهات العمل الحكومية أنه لا يتوفر لديها مثل هذا الكادر التدريبي المتخصص.

وحول عملية التكامل والتسيق بين وحدات ومؤسسات التدريب للاستفادة من إمكانيات وخبرات المؤسسات الأخرى وشكل ومضمون هذا التعاون، تشير نتائج الدراسة أن أوجه مجالات تعاون عدة، يمكن ترتيبها وفقاً للأولوية كما يلي :

- الاستعانة بمحاضرين ومدربين من جهات أخرى، وجاء في المرتبة الأولى بنسبة 95,6 %.
 - الاستعانة بقاعات التدريب المتوفرة لدى جهات أخرى، وجاء في المرتبة الثانية بنسبة 67,4 %.
 - الاستعانة بوسائل تدريبية لتخطيط وتصميم البرامج، وجاء في المرتبة الثالثة بنسبة 63 %.
 - وهناك صور أخرى من أوجه التعاون، وجاء كمرتبة أخيرة بنسبة 21,7 %.
- ويرى الباحث أن أوجه التعاون هذه يمكن استثمارها والاستفادة منها في تحقيق منظومة متكاملة للتدريب، واستكمال أوجه النقص والقصور القائمة، والارتقاء بمستوى الإنجاز التدريبي على المدى البعيد.

(د) الصعوبات والمشكلات التي تواجه مؤسسات التدريب

- فيما يتعلق بمدى مواجهة وحدات ومؤسسات التدريب صعوبات ومشكلات تتعلق بالإمكانيات البشرية والمادية فقد أفادت 76,1 % منها بوجود صعوبات ومشكلات في مجال العمل بينما أفادت 23,9 % منها بعدم وجود أوجه نقص في إمكانياتها البشرية أو المادية.
 - أما فيما يتعلق بأنواع الصعوبات والمشكلات التي تواجه العمل في وحدات ومؤسسات التدريب بجهات العمل والمرتبطة بنقص الإمكانيات البشرية أو المادية، فقد تصدرت عدم كفاية الميزانية الأولية في الترتيب، حيث أفادت 54 % من جهات العمل بوجود هذه المشكلة، يليها مشكلة عدم وجود محاضرين ومدربين كما ظهر من إجابات 45,6 % من هذه الجهات، ثم مشكلة عدم وجود أخصائيي وسائل تدريبية طبقاً لما ظهر من إجابات 43 % منها، يلي ذلك مشكلة عدم توفر قاعات مناسبة وكافية كما ظهر في استجابات 39 % من هذه الجهات، وتأتي مشكلة عدم توفر وسائل سمعية وبصرية حديثة في المرتبة الأخيرة كما ظهر في 37 % من هذه الجهات، أما 4,3 % من هذه الجهات فلا تواجه أي أوجه نقص تذكر.
- ويعتقد الباحث أن المشكلة الأساسية التي تواجهها وحدات ومؤسسات التدريب، وكما ظهر في أكثر من جانب في هذه الدراسة، هو عدم توافر الكوادر التدريبية المتخصصة مثل المدربين والمحاضرين والمتخصصين في مجال تصميم البرامج.

وكما أظهرت النتائج في بداية هذا الجزء، أن الخريطة التدريبية لوحدات ومؤسسات التدريب في جهات العمل الحكومي تشتمل على أنواع متعددة من حيث المستوى الوظيفي، فهناك مراكز التدريب القومية، إضافة إلى 15 جهة تدريبية توجه جزء من خدماتها وأنشطتها التدريبية إلى جهات مستفيدة خارجية، إضافة إلى 27 وحدة تدريبية تقدم أنشطتها إلى الوحدات الإدارية الداخلية في مؤسسات العمل.

وحول مدى مواجهة الوحدات والمؤسسات التدريبية لمشكلات وصعوبات تتعلق بالمستفيدين من خدماتها وأنشطتها التدريبية الموجهة، سواء أكانت للمستفيدين داخليا أو خارج مؤسسة العمل، أشارت نتائج الدراسة إلى ثمة صعوبات ومشكلات بهذا الشأن مع المستفيدين من أنشطتها التدريبية، وذلك كما أوضحته بيانات 28 جهة بنسبة 60,8 %، أما جهات العمل التي أفادت بعدم وجود مثل هذه الصعوبات والمشكلات مع المستفيدين فقد كانت 17 جهة بنسبة 37 %.

• أما فيما يتعلق بشكل وأنواع هذه الصعوبات والمشكلات مع المستفيدين من النشاط التدريبي، حيث تبين أن 43,5 % من الوحدات والمؤسسات التدريبية تعاني من مشكلة بطء قطاعات العمل المستفيدة من التدريب لترشيح المتدربين، والتي احتلت المرتبة الأولى كمشكلة تواجه وحدات ومؤسسات التدريب، تليها في المرتبة الثانية مشكلة عدم تقديم حوافز للمتدربين بنسبة 41,3 %، ثم مشكلة عدم التحديد الدقيق للمشكلات التي يمكن أن يعالجها التدريب كمرتبة ثالثة وذلك بنسبة 39 %، وبنفس النسبة جاءت مشكلة عدم متابعة المتدربين بعد عودتهم إلى عملهم. وتأتي مشكلات وصعوبات أخرى في المرتبة الخامسة بنسبة 13 % كمشكلات عدم استجابة الموظفين للتدريب وتأخر المراسلات وعدم وجود التدريب المتخصص فضلا على أن البعض يعتبر التدريب ترفيها.

(هـ) الملامح العامة لواقع مؤسسات التدريب الحكومية

يمكننا من خلال التحليل السابق للأوضاع الراهنة لوحدات ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة بجهات العمل الحكومي من تحديد أهم الملامح العامة لهذه المؤسسات التدريبية، والذي يمكن تناوله من خلال منظورين رئيسيين :

1- من المنظور التنموي الذي ترتبط به هذه الوحدات والمؤسسات التدريبية "التوزيع القطاعي الهيكلي".

2- من منظور المستوى الوظيفي الذي تعمل من خلاله هذه الوحدات والمؤسسات التدريبية.

والذي سيتيح لنا رسم صورة عامة لهذا الواقع، واستبطان وتحليل مدلول المؤشرات التي تعكسها النتائج والبيانات التي أفرزتها الدراسة المسحية، وذلك على النحو التالي :

1. المنظور التنموي الذي ترتبط به وحدات ومؤسسات التدريب الحكومية في الكويت "التوزيع القطاعي الهيكلي":

جدول رقم (10)

تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية التي تضم وحدات ومؤسسات تدريبية مقسمة وفقاً للقطاع

التنموي (التوزيع القطاعي الهيكلي) (1)

م	اسم القطاع التنموي	تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية
1	القطاع الزراعي	الهيئة العامة لشئون الزراعة والثروة السمكية
2	القطاع الصناعي	الهيئة العامة للصناعة
3	القطاع العام والخدمي	الإدارة العامة للإطفاء مجلس الأمة مجلس الوزراء وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية وزارة التخطيط الهيئة العامة للمعلومات المدنية معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية وكالة الأنباء الكويتية بيت الزكاة الديوان الأميري بلدية الكويت وزارة العدل وزارة الإعلام ديوان الخدمة المدنية الهيئة العامة لتقدير التعويضات الأمانة العامة للأوقاف
4	قطاع الخدمات الهندسية والمواصلات	وزارة المواصلات الخطوط الجوية الكويتية المؤسسة العامة للموانئ وزارة الكهرباء والماء وزارة الأشغال العامة الإدارة العامة للطيران المدني
5	قطاع الخدمات المالية والمصرفية	بنك التسليف والإدخار بنك الكويت المركزي ديوان المحاسبة وزارة التجارة والصناعة وزارة المالية الهيئة العامة للاستثمار الصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية الإدارة العامة للجمارك
6	قطاع التنمية البشرية	وزارة الصحة جامعة الكويت الهيئة العامة لشئون القصر وزارة التعليم العالي مكتب الإنماء الاجتماعي الهيئة العامة للشباب والرياضة وزارة التربية الهيئة العامة للإسكان
6	قطاع التنمية البشرية	المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وزارة لشئون الاجتماعية والعمل معهد الكويت للاختصاصات الطبية
7	قطاع العلوم والتكنولوجيا	الهيئة العامة للبيئة معهد الكويت للأبحاث العلمية
8	قطاع الموارد الطبيعية	وزارة النفط الهيئة العامة للصناعة

1. هذا التقسيم من إعداد الباحث لبيان مدى انتشار وتوزيع وحدات ومؤسسات التدريب بتنظيمات العمل بالخدمة المدنية الكويتية وفقاً للقطاعات التنموية في دولة الكويت.

يتبين من الجدول السابق أن هذا التقسيم يتضمن ثمانية قطاعات تنمية هيكلية رئيسية تعمل من خلالها وحدات ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة بتنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية، وهي (القطاع الزراعي/ القطاع الصناعي/ القطاع العام والخدمي/ قطاع الخدمات الهندسية والمواصلات/ قطاع الخدمات المالية والمصرفية/ قطاع التنمية البشرية/ قطاع العلوم والتكنولوجيا/ قطاع الموارد الطبيعية) حيث يندرج تحت هذه القطاعات 46 وزارة وهيئة ومؤسسة وإدارة عامة حكومية، تم توزيعها قطاعياً وفقاً للمجال التنموي الذي تعمل من خلاله، يوجد في هيكلها التنظيمي وحدات ومؤسسات للتدريب، مع ملاحظة أن كافة القطاعات التنموية ممثلة، مما يعكس انتشار الخدمات والأنشطة التدريبية في أجهزة ومؤسسات الخدمة المدنية في الكويت، وأنها تغطي كافة المجالات التنموية والتي تسهم في تدريب وإعداد وتأهيل الموارد البشرية المواطنة في كافة المجالات التي يستدعيها هذا العمل التنموي.

2. المستوى الوظيفي لوحدات ومؤسسات التدريب في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية :

يشير الجدول التالي إلى المستوى الوظيفي لوحدات ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة بتنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية فيما يتعلق بطبيعة الدور الذي تقوم به، ونوعية المستفيدين من خدماتها، وعمّا إذا كان ما تقدمه تلك المؤسسات من خدمات موجهة للعاملين في ذات المؤسسة أو متاح للآخرين من خارج المؤسسة.. كما تصنف وحدات ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة إلى ثلاثة مستويات، وهي مستوى مؤسسات، ومراكز التدريب القومية أو المركزية، تليها وحدات ومؤسسات التدريب العامة والداخلية (المشتركة)، ثم وحدات التدريب على المستوى الداخلي لمنظمة العمل، بمعنى أن توزيع تلك الوحدات والمؤسسات التدريبية وما تقدمه من خدمات وأنشطة تدريبية يتم إما على أساس جغرافي أو أساس تخصصي أو على أساس تقديم خدمات ذاتية داخلية، وهو ما يظهر النسيج التكاملي لوحدات ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة بالخدمة المدنية الحكومية.

جدول رقم (11)

توزيع وحدات ومؤسسات التدريب في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية

من حيث المستوى الوظيفي (1)

1. وزارة المالية 2. ديوان الخدمة المدنية 3. وزارة التخطيط 4. الهيئة العامة للتعليم التطبيقي 5. جامعة الكويت (كلية العلوم الإدارية)	• مؤسسات ومراكز تدريب قومية مركزية - بعدم خدماتها وأنشطتها التدريبية مركزياً وفقاً لطبيعة التخصص العلمي والمهني
1. الصندوق الكويتي للتنمية 2. الإدارة العامة للإطفاء 3. الهيئة العامة للاستثمار 4. الهيئة العامة للصناعة 5. وزارة الكهرباء والماء 6. الهيئة العامة للبيئة 7. بيت الزكاة 8. الخطوط الجوية الكويتية 9. وزارة الإعلام 10. معهد الكويت للأبحاث العلمية 11. وكالة الأنباء الكويتية 12. معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية 13. وزارة الصحة 14. المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية 15. الهيئة العامة للإسكان 16. مكتب الإنماء الاجتماعي - الديوان الأميري	• وحدات ومؤسسات تدريب عامة وداخلية (مشتركة) (يستفيد من خدماتها وأنشطتها التدريبية المتخصصة جهات أخرى بصورة مخططة وشاملة)
1. الهيئة العامة للشباب والرياضة 2. الهيئة العامة لشئون القصر 3. ديوان المحاسبة 4. بلدية الكويت 5. وزارة المواصلات 6. وزارة الشئون الاجتماعية والعمل 7. وزارة العدل 8. وزارة التجارة 9. وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية 10. الديوان الأميري 11. الهيئة العامة للمعلومات المدنية 12. مجلس الوزراء 13. الإدارة العامة للجمارك 14. وزارة التربية 15. وزارة الأشغال العامة 16. الهيئة العامة لشئون الزراعة والثروة السمكية 17. بنك الكويت المركزي 18. معهد الكويت للاختصاصات الطبية 19. وزارة التعليم العالي 20. الأمانة العامة للأوقاف 21. الهيئة العامة لتقدير التعويضات 22. مؤسسة الموائى الكويتية 23. بنك التسليف والادخار 24. الإدارة العامة للطيران المدني 25. مجلس الأمة 26. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب 27. وزارة النفط	• وحدات تدريبية داخلية (تقدم التدريب الداخلي لمنتسبي مؤسسة العمل فقط)

1. قام الباحث بإعداد هذا التصنيف لبيان توزيع وحدات ومؤسسات التدريب في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية من حيث المستوى الوظيفي الذي تعمل من خلاله.

ويرى الباحث أنه من خلال نتائج الدراسة المسحية والبيانات السابقة، أن أهم الملامح العامة لوححدات ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة بتنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية تتمثل فيما يلي :

أن التدريب كنشاط يغطي كافة القطاعات التنموية والخدمية في دولة الكويت، ومن ثم يعبر عن الانتشار والامتداد الواسع وعلى مستوى تنظيمات العمل بالخدمة المدنية، وذلك بنسبة تتجاوز 98 % من حجد تلك التنظيمات.

أن التدريب كنظام يدخل في الهياكل التنظيمية لتنظيمات العمل تلك، ومن ثم فهو جزء من النسيج العضوي لتلك الجهات، ويعكس أهمية دوره في تطوير وتنمية الموارد البشرية، باعتبار العنصر البشري صانع تلك التنمية والمستفيد الحقيقي من مردودها، وبذلك يصبح عنصرا هاما في البناء والهيكل المؤسسي لمختلف المؤسسات الحكومية.

أن التدريب في تواجده وانتشاره إنما يعبر عن الوعي والإدراك، بأنه الآلية الفعالة والمؤكدة لصياغة القدرات والإمكانات والطاقات البشرية في المؤسسات التي يعمل في إطارها.

أن أعداد المستفيدين من الخدمات والأنشطة التدريبية يمثلون مستويات وظيفية مختلفة من العاملين بهذه الجهات الحكومية، وتبلغ نسبة مشاركتهم في الأنشطة التدريبية كبيرة جدا، وهو ما يعكسه أيضا عدد البرامج التدريبية في خطط عمل هذه المؤسسات ومخرجاتها التدريبية والميزانيات المرصودة.

أن تعميم التدريب كجهاز في الهياكل الإدارية لتنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية يمكن استثماره كشبكة قومية للتدريب، والتي يمكن من خلالها تنفيذ الخطط والبرامج القومية التي تتطلبها تنمية وتطوير العنصر البشري وفق استراتيجية قومية.

أن التدريب يتم تنظيمه من خلال مستويات وظيفية مختلفة منها المستوى القومي والمركزي، ومنها المستوى المشترك، ومنها المستوى الداخلي، والذي يتيح تغطية كافة الاحتياجات التدريبية للعاملين في تنظيمات العمل بالخدمة المدنية الحكومية والتي ترتبط بطبيعة عمل هذه الأجهزة والمؤسسات ومجالات عمل المتدربين.

أن وحدات ومؤسسات التدريب على مختلف مستوياتها إنما تترك أهمية استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة في التدريب، سواء من خلال الاعتماد الذاتي أو من خلال التنسيق والتكامل وتبادل الخدمات التدريبية بين تلك الأجهزة بعضها البعض.

أن ثمة مؤشرات تعكس بعض المظاهر السلبية في أداء وحدات ومؤسسات التدريب من أهمها :

- عدم وجود خطة قومية للتدريب.
- قلة الإمكانيات البشرية المتوفرة في بعض الاختصاصات الفنية والعامة في الحقل التدريبي، كالمدرسين والمحاضرين والعاملين في قطاع تخطيط وتصميم البرامج التدريبية.

- قصور في استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريب.
- ضعف في استخدام الأساليب الحديثة في التدريب والتركيز على الأساليب التقليدية كالمحاضرات والمناقشات العامة.
- وجود صعوبات ومشكلات تواجه وحدات ومؤسسات التدريب تتعلق بالتمويل والميزانية، وبعض الإمكانيات الفنية المساعدة لعملية التدريب، وبطء استجابة المؤسسات المستفيدة من التدريب للنشاط التدريبي المقدم من وحدات ومؤسسات التدريب، وما يتعلق بسياسة الحوافز والمكافآت المقدمة من جهات العمل للمتدربين المشاركين في البرامج التدريبية.

(2) واقع مؤسسات التدريب أثناء الخدمة غير الحكومية (الأهلية والخاصة)

يتمحور اهتمامات الدول كافة حول تنمية الموارد البشرية، والتي هي النافذة لتحقيق أهداف التنمية البشرية سبيلاً لرخاء ورفاهية واستقرار الأجيال الحاضرة والمستقبلية، حتى أنها أصبحت المشروع القومي الأول لكل مجتمع يعني بتجيش طاقاته وإمكانياته وموارده الذاتية لتحقيق التقدم والتطور الاجتماعي والاقتصادي لأفراده، ونعني بتجيش الموارد والإمكانيات تلك التي تستحوذ عليها وتملكها الدولة، وكذلك التي تدخل في إطار قدرات القطاع الشعبي أو الأهلي، بحيث تبرز المكونات الحكومية مع المكونات الأهلية في منظومة متكاملة يجمع بينهما التنسيق والترابط.

وبذلك يتبلور دور مؤسسات القطاع غير الحكومي (الأهلي والخاص) في تنمية الموارد البشرية في دولة الكويت كمشارك استراتيجي لتحقيق أهداف التنمية البشرية فيها، من خلال الإسهام في بناء وصياغة اتجاهات وقدرات المواطن الكويتي.

ولعله من الجدير بالذكر، أن نشير هنا، إلى أن القطاع غير الحكومي الخاص في دولة الكويت بإمكانياته ومكوناته وأدواته يعتبر من بين مؤسسات المجتمع ذات التأثير على تسيير دفة التنمية البشرية في المجالات المختلفة، من خلال ما يقوم به من أنشطة وبرامج تنسم بالمرونة واليسر وتبتعد عن بيروقراطية القطاع الحكومي، ويمكن اعتبار مدى الانتشار الجغرافي والتعدد النوعي لوحدات ومؤسسات التدريب غير الحكومية (الأهلية والخاصة) في دولة الكويت في مستوياتها المختلفة، سواء أكانت المؤسسات التدريبية التي تعمل بهدف الربح كما هي في مؤسسات التدريب التجارية في القطاع الخاص، أو التي تقدم خدماتها لأعضائها المنتسبين إليها كما هي في مؤسسات القطاع الأهلي كجمعيات النفع العام واتحادات العمال أو النقابات المهنية، أن هذه المؤسسات بقطاعها الأهلي والخاص تكمل ما قد يكون من جوانب قصور ونقص في جانب المؤسسات التدريبية الحكومية، بالرغم مما تتمتع به هذه المؤسسات من إمكانيات هائلة وقدرات مالية تتجاوز حدود قدرات القطاع الأهلي والخاص، لا سيما وأن المسؤوليات الكبرى الملقاة على وحدات ومؤسسات التدريب في القطاع الحكومي كبيرة جداً، حيث أن القطاع الحكومي لا يزال مركز جذب للعمالة الوطنية بمختلف مستوياتها التعليمية وتخصصاتها

وخبراتها، وذلك لأسباب عدة بحكم الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الكويتي والتي تد
ايضاحها سابقاً، حيث استوعب هذا القطاع خلال فترة العقود الأربعة الأخيرة معظم الراغبين في
العمل، فقد بلغ ما تم استيعابه ما نسبته 93.33 % من قوة العمل الكويتية، فمن بين 217560 شخصاً
يمثلون مجمل قوة العمل الكويتية يعمل 203065 شخصاً في القطاع الحكومي حتى مطلع عام 1999،
بينما لا يعمل من الكويتيين في القطاع الخاص سوى 12404 شخصاً.

• أما فيما يتعلق بتوزيع قوة العمل الكويتية وفقاً للمستوى التعليمي فما زال 5.1 % من هذه القوى
من الأميين كما يمثل الحاصلون على مؤهلات دنيا تقدر بنسبة 38.3 %⁽¹⁾. وهاتان الفئتان أو ما
نسبته 43.4 % من قوة العمل الكويتية لا يمكن أن توظف بشكل مثمر أو منتج في السنوات
القادمة إلا من خلال التدريب، والذي يعد وسيلة هامة لتزويد العاملين بالمهارات والقدرات
المناسبة ورفع كفاءة المشتغلين في القطاع الحكومي، وتحسين فرص انتقالهم إلى القطاع الخاص،
من خلال إعدادهم لمواجهة متطلبات العمل به⁽²⁾، ومن هنا أولت الدولة اهتماماً متزايداً لفرض
التدريب والتأهيل من خلال الإشراف المباشر على مؤسسات التدريب في القطاع غير الحكومي
(الأهلي والخاص)، حيث شهدت السنوات الأخيرة تطورات كمية وكيفية في أداء هذه المؤسسات
التدريبية، حيث تشكل هذه المؤسسات التدريبية مع المؤسسات الحكومية المنظومة القومية لتنمية
الموارد البشرية في الكويت، والتي تتكامل في أدوارها مع المؤسسات الحكومية لتكون رافداً
رئيسياً ومهماً من روافد تنمية الموارد البشرية، من خلال ما توفره من فرص التدريب والتأهيل
في مختلف المجالات المعرفية والتطبيقية، ولا تقلل من دور هذه المؤسسات كونها مؤسسات
خدمية استثمارية، حيث من المسلم به أن التنمية ليست حكراً على الجهود الحكومية، وإنما هي
تضافر بين الجهد الحكومي والجهد الأهلي، وقاسم مشترك بين هذين الجهدين كمبدأ هام من مبادئ
التنمية الشاملة، وليس أدل على ذلك التوسع والمشاركة الكبيرة لهذه المؤسسات التدريبية في خطط
وبرامج التدريب المتنوعة في أجهزة ومؤسسات القطاع الحكومي، وهو ما سنحاول إبرازه وتبسيط
الضوء عليه في هذا الجزء من الدراسة بدءاً من التعرف على طبيعة الإشراف الفني والإداري
للدولة على أعمال هذه المؤسسات التدريبية في القطاع الخاص، مروراً بشكل الخريطة التدريبية
لها في دولة الكويت، إضافة إلى إلقاء الضوء على نموذج للمؤسسات العاملة في القطاع المناظر
للقطاع الخاص وهو القطاع الأهلي والمشارك، وانتهاءً بمساهمات هذه المؤسسات في تنمية
الموارد البشرية في الكويت، وذلك على النحو التالي :

1. وزارة التخطيط، السمات الأساسية للمكان والقوة العاملة في 1998/12/31، مرجع سابق، ص 30.
2. خلدون النقيب، الطلب البنائي على القوى العاملة في الكويت، مرجع سابق، ص 17.

(أ) الإشراف الفني والإداري على المؤسسات التدريبية غير الحكومية

تشرف وزارة التربية متمثلة في الإدارة العامة للتعليم الخاص على جميع المؤسسات التعليمية والتدريبية غير الحكومية (العامة في القطاع الخاص)، والتي تقوم أصلاً أو بصفة نوعية بالتربية أو التعليم أو التنقيف العام أو التدريب وتخضع لرقابتها، وتشمل هذه المؤسسات على مدارس عربية ومدارس أجنبية⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن قطاع التعليم الخاص يقدم خدمات تعليمية وتدريبية للمجتمع تدخل في إطار التعليم المستمر غير النظامي، والمؤسسات التي تضطلع بهذا النوع من التعليم هي المعاهد الأهلية التي تنظم برامج ودورات تدريبية بمختلف المجالات التي يقبل الجمهور على تعلمها⁽²⁾.

وقد مر التعليم الخاص في الكويت بعدة منعطفات، ففي نهاية الخمسينات، أصدرت السلطة التشريعية آنذاك نظام الإشراف الكامل على جميع المؤسسات التعليمية والتدريبية غير الحكومية، وقد جاء هذا النظام تأكيداً لمبدأ السيادة الوطنية، ومتماشياً مع الأهداف القومية والعادات والتقاليد المرعية، وإلزام المدارس الخاصة العربية بمناهج وزارة التربية ومناهج اللغة العربية والتربية الإسلامية والاجتماعية للطلبة المسلمين في المدارس الأجنبية، وذلك بهدف الارتقاء بمستوى هذه المؤسسات لتكون أداة ثقافية فعالة، ولسلامة التوجيه والتربية، وليكون هذا القطاع من التعليم والتدريب مرادفاً لقطاع التعليم العام في الكويت.

وفي 7/11/1966، صدر القرار الوزاري رقم 13480 لتنظيم أعمال هذا القطاع التعليمي، كما صدرت قرارات وزارية لاحقة حلت محل القرار الوزاري السابق كان أهمها القرار الوزاري رقم 46601 بتاريخ 16/5/1967⁽³⁾، الذي تضمن أحكاماً تفصيلية وتفسيرية لنظام الإشراف على المؤسسات التعليمية غير الحكومية تتعلق بالترخيص وصاحب الترخيص والمبنى المدرسي ومؤهلات الهيئة الإدارية والتدريسية وشئون الطلبة والمرافق التعليمية والنظام الحالي لهذه المؤسسات، وقد جاء هذا القرار بمادته الأولى فقرة (ب) تعريف للمؤسسة التعليمية العاملة في القطاع الخاص بأنها كل مدرسة أو معهد أو مركز يقوم أصلاً أو بصفة فرعية بالتربية والتعليم أو التنقيف أو التدريب⁽⁴⁾.

كما حدد الفصل الثاني من هذا القرار في المادة الرابعة الشروط العامة والترخيص للواجب توفرها في المؤسسة أو مقدم الطلب.

كما حددت إجراءات منح الترخيص وفترات التقدم لها والتي من أهمها :

• تقديم المناهج المقترح تدريسها على أن تتضمن :

1. وزارة التربية، مذكورة عن واقع التعليم الخاص في دولة الكويت، مكتب الوزير، الكويت، ديسمبر 1987، ص 8.
2. مرجع سابق، ص 9.
3. وزارة التربية، القرار الوزاري رقم 13480 بتاريخ 7/11/1966 بشأن تنظيم القطاع الخاص، الكويت، 1966.
4. وزارة التربية، القرار الوزاري رقم 46601 بتاريخ 16/5/1967 بشأن الإشراف الإداري والمالي على المؤسسات التعليمية غير الحكومية، الكويت، 1967.

- الأهداف العامة للدراسة / مدة الدورة التدريبية محددة بعدد ساعات الدراسة للجانبين النظري والعملية / المهارات والخبرات التي سوف يكتسبها الدارس / الأجهزة والمعدات التي تستخدم الدراسة / المستوى العلمي للدارسين / المؤهل العلمي للهيئة التدريسية التي ستقوم بتدريس المنهج.

• توفير مقر مناسب وملئ، وتزويده بالأثاث والأدوات والأجهزة اللازمة لتدريس المناهج التدريبية.

(ب) الخريطة التدريبية لمؤسسات التدريب غير الحكومية

تمثل الخريطة التدريبية للمؤسسات التدريبية غير الحكومية (الأهلية والخاصة) عدة أنواع وأشكال من المؤسسات العاملة في الدولة، وذلك وفقاً لنظام التبعية القانونية لهذه المؤسسات، سواء أكان موقعها في القطاع الأهلي أو الخاص أو المشترك.

ويمكن تحديد التصنيف التالي لأنواع مؤسسات التدريب غير الحكومية (الأهلية والخاصة) في دولة الكويت وفقاً لما يلي :

(*) معاهد ومراكز التدريب الخاصة :

وهي المؤسسات التدريبية الخاصة التي تنشأ كمشروع استثماري تجاري من قبل أفراد من أصحاب الاختصاص أو مستثمرين في مجال التعليم والتدريب أو مؤسسات وشركات تجارية، ويتمثل الهدف من تأسيس هذا المعهد أو المركز التدريبي فيما يلي :

- تقديم خدمات التدريب والبرامج المتخصصة للأجهزة والمؤسسات الحكومية من خلال تغطية خطط التدريب السنوية في هذه المؤسسات كمدرسين ومحاضرين واختصاصيين مهنيين في مجال البرامج التدريبية المتنوعة، أو من خلال تصميم وتخطيط لبرامج تدريبية محددة تتوافق وطبيعة عمل هذه الأجهزة والمؤسسات، ويقدم التدريب هنا كتدريب أثناء الخدمة للعاملين في جهات العمل الحكومية.
- تقديم خدمات تدريبية متنوعة للمواطنين من الطلبة أو الموظفين على رأس أعمالهم أو من شريحة الراغبين في الدخول إلى الحياة الوظيفية بهدف اكتساب معارف ومهارات جديدة في مجال المهنة، والتي تطرحها هذه المؤسسات التدريبية من خلال برامج التدريب المتخصصة القصيرة أو الطويلة منها والذي ينتهي بشهادة تدريبية مصدقة من جهات الإشراف الفني والإداري بالإدارة العامة للتعليم الخاص بوزارة التربية *.

• تصديق وزارة التربية على الشهادات التدريبية الصادرة من المعاهد والمراكز التدريبية في القطاع الخاص إذا كان المنهج الدراسي للبرنامج أو الدورة التدريبية ممتدة من ثلاثة شهور أو أكثر، أما المناهج القصيرة أقل من هذه المدة فتعتمد مباشرة من إدارة المركز أو المعهد التدريبي القائم على تنظيم البرنامج.

• يخضع للإشراف المالي والإداري للإدارة العامة للتعليم الخاص بوزارة التربية عدده 99 معهد ومركز تدريبي⁽¹⁾ ومعتمدة من ديوان الخدمة المدنية، لتقديم برامج التدريب أثناء الخدمة للعلمين في الأجهزة والمؤسسات الحكومية المختلفة، وذلك عن طريق التقدم لتنفيذ الخطة التدريبية السنوية لديوان الخدمة المدنية، أو عن طريق الاتصال المباشر وتقديم عروض لتنفيذ البرامج التدريبية لوحدات ومؤسسات التدريب في أجهزة ومؤسسات الدولة.

وعلى الرغم من أن هذه المؤسسات تمثل نشاطاً استثمارياً تجارياً في الحقل التعليمي والتدريبي، وتتمتع باستقلاليتها المالية والإدارية، إلا أنها تخضع للإشراف والتفتيش الفني من قبل الإدارة العامة للتعليم الخاص كما أشرنا، وذلك من خلال الإشراف على مقرات وتراخيص تلك المؤسسات، ومدى توفر شروط العمل القانونية لها. ويقوم بهذه المهمة قسم مراقبة التعليم الخاص، يتولى الإشراف المالي على جميع الأعمال والقيود والمستندات المالية والمخزنية في المعاهد والمدارس والمؤسسات التعليمية غير الحكومية، كما ورد في المادة (1) من القرار الوزاري رقم 156 لسنة 1972 بشأن الإشراف المالي على المعاهد والمدارس والمؤسسات التعليمية غير الحكومية⁽²⁾.

كما يتخذ جانب الإشراف الإداري التي يقوم بها المختصون إلى هذه المؤسسات الزيارات الدورية واعتماد المناهج والبرامج واعتماد الشهادات.

ولا يمثل جانب الإشراف على أعمال هذه المؤسسات أي انتقاص لاستقلالية هذه المؤسسات، إذ أن الهدف منه هو التأكد من سلامة الرسالة التعليمية والتدريبية والنور التنموي الذي تؤديه، بما يكفل تحقيق العائد الاستثماري لها وتوفير التدريب بمستوى متقن للمستفيدين من خدماتها، وبما ينصب في صالح تطوير الموارد البشرية.

(*) مراكز التدريب الوظيفي :

وهي الوحدات والمراكز التدريبية التي تنشأ في مقر عمل مؤسسات القطاع الخاص لأغراض تدريب وتأهيل موظفيها، وبذلك فإنها تتبع مؤسسة العمل المعنية ولا تعد نشاطاً تجارياً قائماً بذاته، وذلك لأن الهدف من تأسيس هذه الوحدات والمراكز التدريبية هو التطوير الوظيفي للعاملين بهذه المؤسسات فقط من خلال تدريبهم أثناء الخدمة، بهدف إكسابهم المعارف والمهارات الوظيفية اللازمة لأداء عملهم، ويعد هذا النوع من التدريب تدريباً أثناء الخدمة وعلى رأس العمل، وتعد أشكال الفئات المستفيدة في المؤسسة من التدريب وفقاً لطبيعته ونوعه، سواء أكان تدريباً للمعينين الجدد أو تأهيل وتطوير عاملين لوظائف جديدة، أو للنقل والترقية لوظائف جديدة في هيكل المؤسسة. ومن نماذج هذه الوحدات والمراكز التدريبية المميزة العاملة في مؤسسات القطاع الخاص مراكز التدريب في الشركات

1. وزارة التربية، الإدارة العامة للتعليم الخاص، بيان بأسماء معاهد ومراكز للتدريب الأهلي، الكويت، يناير 2000، ص 7.

2. وزارة التربية، القرار الوزاري رقم 156 لسنة 1972 بشأن الإشراف المالي على المعاهد والمدارس والمؤسسات التعليمية، الكويت، 1972.

والمؤسسات الكبرى مثل شركات البترول والنفط والبتروكيماويات، والمؤسسات المالية الاستثمارية كالبنيوك وشركات الاستثمار والتأمين والمؤسسات التجارية الخاصة الكبرى.

(٥) مؤسسات العمل الإقليمي:

تأخر دولة الكويت بالعديد من منظمات ومؤسسات العمل الإقليمي الدولية والعربية وعلى مستوى مجلس التعاون الخليجي، والتي تتخذ من دولة الكويت مقراً دائماً لمزاولة أنشطتها فيها، وتقع غالبية مقارات هذه المؤسسات في مبنى موحد قام بإنشائه الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، وتتضمن أهداف هذه المؤسسات تقديم خدمات الدعم الفني والمعونة الاستشارية في مجال اختصاصها للدولة المضيفة والمؤسسات الحكومية، وتتضمن أشكال هذا الدعم الجوانب الاستشارية، وتبادل الخبراء الدوليين، وتقديم بعض برامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بالأجهزة والمؤسسات الحكومية لتنمية وتطوير الإمكانيات وقدرات وطاقت العاملين في تلك الجهات وتبادل الخبرات، ويعتبر ذلك جزءاً من رسالة وأهداف تلك المنظمات الإقليمية لتنمية الموارد البشرية لمواطني الدولة المضيفة وهي الكويت، وتتعدد أشكال وأنواع تلك الخدمات والأنشطة التدريبية أثناء الخدمة، مثل عقد ورش العمل المتخصصة والمؤتمرات الفنية، وبعد ذلك أحد روافد وأنماط التدريب أثناء الخدمة الذي يستفيد منه العاملون في أجهزة ومؤسسات الدولة ذات العلاقة بنشاط مؤسسات العمل الإقليمي.

ولعل من أبرز مؤسسات العمل الإقليمي في دولة الكويت، والتي تتضمن بجانب أهدافها المباشرة أهدافاً أخرى غير مباشرة تتمثل في تقديم فرص تدريبية أثناء الخدمة للعاملين في أجهزة ومؤسسات الدولة، المنظمات الإقليمية التالية:

- الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي.
- مؤسسة الإنتاج البرامجي المشترك لدول الخليج العربية.
- المؤسسة العربية لضمان الاستثمار.
- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج.
- المركز العربي للوثائق والمطبوعات الصحية.
- المعهد العربي للتخطيط.
- المنظمة الإقليمية لحماية البيئة البحرية.
- منظمة المدن العربية.

(٥) المؤسسات التدريبية في القطاع الأهلي والمشارك :

يمثل القطاع الأهلي والمشارك الرديف للقطاعين الحكومي والخاص، حيث تلبي المؤسسات العاملة في هذا القطاع كالاتحادات المهنية وجمعيات النفع العام والروابط والنقابات المهنية، وأيضاً المؤسسات التي تساهم الدولة والقطاع الخاص بتمويلها جزءاً من الاحتياجات التدريبية للكوادر العاملة ومنتسبي هذا القطاع الحيوي، وذلك من خلال الإعداد والتأهيل والتطوير المهني لهذه الكوادر، ويمثل التدريب أحد أهم الأهداف الرئيسية في نظام عمل مؤسسات هذا القطاع، ويتضح ذلك جلياً من خلال ما تطرحه هذه المؤسسات سنوياً لبرامج التدريب، وتأسيس مراكز ووحدات للتدريب، وتنظيم ورش العمل المتخصصة، وتنظيم مؤتمرات محلية ومشاركة كوادرها في مؤتمرات داخلية وخارجية، ويعد ذلك تحقيقاً للأهداف التنموية لهذه المؤسسات والذي يتعلق بالتنمية والتأهيل والتطوير الوظيفي لكوادرها العاملة، وهو يمثل رديفاً أساسياً وفعالاً آخر بجانب ما يقدم لهذه الكوادر من تدريب منظم في مواقع عملها الأصلي في أجهزة ومؤسسات الدولة في قطاعيها الحكومي والخاص، ويمثل التعاون المشترك بين هذين القطاعين في العمل نحو تنمية المورد البشري للمجتمع الإيمان بمبدأ أساسي من مبادئ التنمية ألا وهو تضافر الجهدين الحكومي والأهلي في منظومة عمل مشتركة لتحقيق التنمية البشرية والوصول بها إلى غايتها. ولعل من أبرز ما يمكن تلمسه كحقيقة واقعية في هذا الشأن، هي تجربة دولة الكويت في إنشاء وتأسيس مؤسسة التقدم العلمي، كتجربة رائدة وحية لتواصل مؤسسات الدولة في قطاعاتها التنموية.

(ج) مساهمات المؤسسات التدريبية غير الحكومية في تنمية الموارد البشرية

باستعراض مؤشرات الاستخدام لقوى العمل الوطنية يتبين كما أسلفنا سابقاً تركز 93,33 % منها في القطاع الحكومي، و 6,67 % في القطاع الخاص والمشارك، والذي يعد مؤشراً ذا دلالة سلبية على حجم الاختلالات في توزيع قوة العمل الوطنية، وإن جاءت الدلالة السابقة كبعد سلبي، فإنه يظهر أيضاً كبعد إيجابي لعملية الاستخدام المستقبلي لهذه الحالة في القطاع الخاص والذي تعول عليه الدولة الشيء الكثير في استيعاب المخرجات التعليمية الجديدة القادمة لسوق العمل عوضاً عن العمالة غير الوطنية، والتي تستأثر بأكثر من 955461 فرصة عمل في هذا القطاع المتنامي. وتوضح البيانات الإحصائية المجالات والوظائف في القطاع الخاص، والتي تشغل حالياً بقوة عمل غير وطنية وفقاً للمجموعات المهنية وأقسام النشاط الاقتصادي⁽¹⁾، أنه فيما يتعلق بتوزيع القوى العاملة غير الوطنية حسب المهنة والنشاط الاقتصادي، أن 77,66 % من إجمالي هذه القوى عمل عاديون وعمل الخدمات والزراعة والحرفيون والعمال نصف المهرة، وهي مهن ووظائف لا يقبل عليها الكويتيون لارتباط هذه المهن بالقطاع الخاص الذي يفضل استخدام هذه العمالة الوافدة لانخفاض أجورها.

1. انظر جدول رقم (8) ص 87، والخاص بالتوزيع النسبي لإجمالي قوة العمل حسب الجنسية وأقسام النشاط الاقتصادي في هذا الفصل.

كما يلاحظ أيضاً فيما يتعلق بتوزيع القوى العاملة طبقاً لأقسام النشاط الاقتصادي أن هنالك تسعة أقسام للأنشطة الاقتصادية، ومن هذه الأقسام التسعة يتركز حوالي ثلاثة أرباع القوى العاملة غير الكويتية في ثلاثة منها، وهي خدمات المجتمع وخدمات اجتماعية وشخصية، وتجارة الجملة والتجزئة والمطاعم، والتشييد والبناء. والملاحظ أيضاً أن مشاركة قوة العمل غير الوطنية تأخذ اتجاهاً تصاعدياً، مما يعني أن هنالك المزيد من فرص الاستخدام المستقبلية لها في القطاع الخاص نظراً لانسجام هذا القطاع بالنمو الاقتصادي الدائم، والعمل على مواكبة احتياجاته المتسارعة من الوظائف والمهن الجديدة بالكم والكيف المطلوبين، كما يبدو أيضاً في تصنيف مشاركة قوى العمل غير الوطنية لأقسام النشاط الاقتصادي. ورود أقسام لهذه الأنشطة الاقتصادية، كالخدمات الاجتماعية والشخصية وتجارة الجملة والتجزئة يمكن شغلها بقوى عمل وطنية من خلال قصر شغلها عليها، وأيضاً لاندراج هذه المهن في قائمة العمالة الفنية أو شبه الفنية، والتي يمكن أن تشغل بقوى عمل وطنية، في حالة انتهاز سياسات لتشجيع العمالة الوطنية للانخراط في القطاع الخاص، كتدعيم سياسة الأجور في هذا القطاع والنهوض بالمشروعات الصغيرة للشباب وتحمل الدولة بدل التأمين الاجتماعي عن رب العمل، أو تحمل جزءاً من راتب المشتغلين في القطاع الخاص كالعلاوة الاجتماعية الممنوحة لنظرانهم في القطاع الحكومي، أما فيما يتعلق بالجانب الخاص في تدريب وتأهيل قوة العمل الوطنية لمشاركة أفضل وبما يتوافق وطبيعة المهن والتخصصات الوظيفية التي تمثل مصدر عجز دائم في تركيبة قوة العمل في الكويت، فإن منظومة التدريب في أجهزة ومؤسسات الدولة في القطاع الحكومي لن تتمكن من القيام بهذا العبء منفردة في ضوء مستويات التدريب للمهن الفنية والحرفية وغيرها التي يجب توفرها لتغطية هذا العجز. ومن هنا تبرز أهمية مشاركة المؤسسات التدريبية غير الحكومية في القطاع الخاص كرافد أساسي قادر على تقديم هذه الخدمة التدريبية وذلك بحكم طبيعتها ومرونتها وقدرتها على الاستجابة بصورة سريعة لهذه المتطلبات ومواكبتها.

(د) الملامح العامة لواقع مؤسسات التدريب غير الحكومية

يبرز عدد من الملامح والسمات العامة الإيجابية التي تميز أداء عمل هذه المؤسسات التدريبية غير الحكومية، والتي جاءت بعض مؤشراتنا من خلال استعراض واقع عمل هذه المؤسسات، والتي تمكن هذه المؤسسات التدريبية من القيام بأدوارها المستقبلية نحو تدريب وإعداد الموارد البشرية للمجتمع بهذا الجانب، والتي يمكننا حصرها فيما يلي :

- أن هذه المؤسسات التدريبية تعكس الحاجة الواقعية والفعلية لسوق العمل في المجتمع من مختلف المهارات والتخصصات العلمية والعملية خلال فترة أو فترات زمنية معينة، ومن ثم فإن الانتشار والتوسع في قيام تلك المؤسسات التدريبية إنما يعكس احتياجات ومتطلبات سوق العمل إلى مهارات معينة صعوداً أو هبوطاً.

- يعتبر انتشار ونمو مؤسسات التدريب في هذا القطاع انعكاساً لزيادة نمو ووعي أصحاب الأعمال والمشروعات، أو الراغبين في التدريب والتنمية المهنية على مختلف مستوياتهم المهنية.

- تتسم برامج تلك المؤسسات التدريبية الخاصة بأنها برامج طوعية وتتناسب مع ظروف الأفراد الذين يتقدمون للالتحاق بها، ومن ثم نجد أنها تستقطب العديد من الكوادر التدريبية المختلفة، مثل شريحة الموظفين الذين يتطلعون إلى تنمية مهاراتهم الشخصية في مجالات بعينها، بغرض التطلع إلى تحسين أوضاعهم الوظيفية، أو بهدف الإعداد لتغيير مساراتهم الوظيفية في الجهات التي يعملون فيها، وكذلك من الذين يسعون لتنمية وتطوير مهاراتهم الوظيفية الحالية بسبب عدم قدرة الجهات التي يعملون فيها لتوفير تلك الفرص التدريبية لهم. فضلاً عن الأفراد الذين يبحثون عن فرص عمل معينة ويقتضي اكتسابهم مهارات معينة للالتحاق بوظائف تتطلب وجود تلك المهارات لديهم، فضلاً عن شريحة واسعة من الطلاب في مختلف المراحل الدراسية والراغبين في تطوير معارفهم أو مهاراتهم العلمية والتطبيقية.

- إن تنوع البرامج التدريبية التي تقدمها تلك المؤسسات وكونها لا تسير على وتيرة واحدة أو مستوى واحد تسمح بالانتشار الجغرافي لهذه المؤسسات وتلبية احتياجات مستويات مختلفة من الجمهور.

- تتميز تلك المؤسسات بالمرونة وسرعة التكيف للاستجابة لاحتياجات السوق من البرامج التدريبية وذلك بسبب طبيعتها باعتبارها مؤسسات تهدف للربح ومن ثم تتوخى اغتنام فرص التدريب المطلوبة، أما المؤسسات ذات النفع العام فيعد ذلك أحد أهم أغراضها في التطوير المهني لمنتسبيها.

ونتيجة لهذه الملامح والسمات التي تختص بها المؤسسات التدريبية الخاصة، فإنه من الممكن أن تتميز برامجها التدريبية بالتطوير السريع وملاحقة المستجدات الجديدة عنها في المؤسسات التدريبية الحكومية، ولا يدخل هذا في إطار تناقض بين هذين النوعين من المؤسسات وإنما يدخل في إطار التكامل والتسيق بينهما كروافد تعمل في تحقيق التنمية البشرية للمجتمع.

وتجدر الإشارة إلى أن المؤسسات التدريبية في القطاع الأهلي والخاص بأدائها لخدماتها التدريبية إنما تقوم بتقديم خدمتين في آن واحد هي :

- توفيرها فرصاً أوسع للراغبين والمتطلعين إلى اكتساب مهارات معينة وفق ما يناسب ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية. ونظراً للانتشار الواسع لتلك المؤسسات جغرافياً ونوعياً، فإنها تعتبر أكثر قدرة من المؤسسات الحكومية في الوصول إلى الراغبين والذين يسعون إلى التدريب بشروط أكثر يسراً ومرونة.

- ما تقدمه هذه المؤسسات من خدمات تدريبية لا تكلف الميزانية الحكومية نفقات مالية تذكر، نظراً لأن تلك المؤسسات بحكم طبيعتها الخدمية والتجارية أكثر قدرة على تمويل نفسها من عائدات

الرسود المتحصنة، وأن ما تتكلفه الحكومة لا يعدو أن يكون في تغطية تكلفة الإشراف الفني على تلك المؤسسات.

ويمكن رصد مدى مساهمة المؤسسات التدريبية غير الحكومية في القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية في دولة الكويت من خلال حجم المشاركة لهذه المؤسسات التدريبية في تنفيذ الخطة التدريبية السنوية لديوان الخدمة المدنية الموجه للعاملين في أجهزة ومؤسسات الخدمة المدنية الحكومية، فضلاً عن مهام عملها الأساسي وهي البرامج التدريبية المقدمة للجمهور بفئاته وشرائحه المتعددة، ويوضح الجدول التالي قائمة بالبرامج التدريبية التي تقوم بتنفيذها مؤسسات التدريب غير الحكومية في القطاع الخاص، كما وردت في خطة ديوان الخدمة المدنية للعام الحالي 1999 - 2000.

جدول رقم (12)

قائمة بالبرامج التدريبية

كما وردت في خطة ديوان الخدمة المدنية للعام 99 - 2000

والتي تطرح للتنفيذ من قبل مؤسسات التدريب غير الحكومية (القطاع الخاص) (1)

م	الضريحة المستهدفة	اسم البرنامج التدريبي
أولاً	برامج الإدارة العليا	• قيادة فرق العمل • مهارات التعامل مع وسائل الإعلام • التخطيط والرؤية الاستراتيجية • إدارة استراتيجيات التغيير
ثانياً	برامج الإدارة الوسطى	• إدارة فرق العمل • مهارات التفاوض • التخطيط والرقابة الإدارية • كيف تعد ميزانية إدارتك • اتخاذ القرارات وحل المشكلات • إدارة تنظيم الاجتماعات • تطوير مهارات المدراء الجدد • تكنولوجيا المعلومات للإدارة الناجحة • إدارة الوقت وضغوط العمل • التدريب أثناء العمل • تقييم أداء العاملين • التفويض كمدخل للتحفيز • مهارات إدارية • إدارة المشاريع الإدارية
ثالثاً	برامج الإدارة الإشرافية	• الإبداع في حل المشكلات • الإشراف الإداري الفعال • فن التعامل مع الرؤساء والمروسين

. ديوان الخدمة المدنية، الخطة التدريبية السنوية 1999، الكويت، 1999، ص 12.

م	الشريحة المستهدفة	اسم البرنامج التدريبي
ثالثاً	برامج الإدارة الإشرافية	• إدارة الوقت وضغوط العمل • التدريب أثناء الخدمة • بناء فرق العمل • التخطيط والمتابعة • المراسلات والاتصالات الحكومية • مهارات العرض والتقديم • تقييم أداء العاملين
رابعاً	برامج الفئة التنفيذية	• أسرار النجاح في العمل • الإبداع والابتكار • مهارات التعامل مع الآخرين • إدارة الوقت • العمل الجماعي • حقوق وواجبات الموظف • إعداد وكتابة التقارير
خامساً	البرامج التخصصية	• تهيئة المعينين الجدد • السكرتارية والإدارة المكتبية الحديثة • شئون الموظفين • الاتجاهات الحديثة في العلاقات العامة والإعلام • سياسات التوظيف واختيار الأفراد
سادساً	برامج إعداد كوادر التطوير الإداري	• مهارات أساسية في التدريب • توصيف وتقييم الوظائف • تبسيط إجراءات العمل • تحديد الاحتياجات وإعداد الخطة التدريبية • مدراء إدارات التطوير الإداري • تطوير الخدمة • تصميم التدريب • الاستشارات الإدارية • تطوير النظم • إعداد باحثي التطوير الإداري

ويتضح، من الجدول السابق، أن ديوان الخدمة المدنية يوجه برامجه التدريبية أثناء الخدمة بما يقدر بمائة برنامج تدريبي سنوياً لشرائح متعددة للعاملين في حوالي 45 من أجهزة ومؤسسات الخدمة المدنية الحكومية.

ويقوم على تنفيذ هذه البرامج التدريبية مؤسسات التدريب غير الحكومية في القطاع الخاص والمسجلة لدى الديوان كمؤسسات وشركات تدريب، ويتم ذلك من خلال دعوة هذه المؤسسات قبل بداية الخطة التدريبية لتقديم عروضها لتنفيذ هذه البرامج.

وتقوم هذه المؤسسات على تنفيذ السياسة التدريبية للدولة والتي يوجهها ويشرف عليها ديوان الخدمة المدنية حيث تقدم على ما يربو عن 2000 متدرب سنوياً يقدم لهم مختلف أنواع التدريب التأهيلي والإعدادي والتخصصي والإشرافي والقيادي من خلال ما يزيد على 100 برنامج تدريبي سنوياً يغطي مختلف أنواع العلوم والمعارف والمهارات اللازمة لوظائفهم التي يشغلونها.

فيما يخص الشق الثاني من حجم مساهمة مؤسسات التدريب غير الحكومية في القطاع الخاص في تصوير وتنمية الموارد البشرية، سواء من خلال ما تواجهه برامجها التدريبية المتخصصة لمؤسسات الأعمال في القطاع الخاص، أو جمهور السوق المحلي، يمكننا التعرف على ذلك من خلال تحليل حجم السوق التدريبي الذي تعمل به هذه المؤسسات من واقع أعداد شهادات التدريب المصدقة والممنوحة من هذه المؤسسات للمتدربين، حيث أظهرت نتائج إحدى الدراسات⁽¹⁾، والتي شملت استطلاع آراء 41 جهة من كبرى المؤسسات التي تعمل في الأنشطة الخدمية والمالية والاستثمارية في القطاع الخاص، إضافة إلى بعض الجهات الحكومية في الكويت، حول مدى الطلب المحلي من هذه الشركات والمؤسسات على برامج التدريب التي تشكل أولوية لديها، كشفت نتائج الدراسة أن أهم هذه البرامج التدريبية مرتبة من حيث الأهمية هي*:

1. برامج الحاسب التمهيدية

2. تطبيقات الحاسب في المجالات المختلفة

3. مهارات وأساليب التعامل مع الجمهور

4. أساليب التقييم المالي

5. قياس وإدارة جودة الخدمة

6. تحليل التدفقات النقدية

وتتصف هذه النوعية من البرامج التدريبية بأنها برامج ذات طبيعة عامة تستهدف متدربين في منشآت متنوعة، أما فيما يخص البرامج التدريبية ذات الصبغة الأكاديمية، فقد أظهرت نتائج الدراسة حاجة هذه الجهات والشركات إلى برامج التخطيط الاستراتيجي والتحليل المالي إضافة إلى برامج تقسيم البيانات المالية للمدراء واستخدام المؤشرات الاقتصادية، فضلاً عن الحاجة إلى البرامج التخصصية المقدمة باللغة الإنجليزية كبرامج إعداد التقارير وإعداد المراسلات التجارية والبرامج المكتبية المساندة مثل برامج السكرتارية العادية والأعمال المكتبية والسكرتارية التنفيذية / والإدارة العليا.

كما أن البرامج ذات الطبيعة العامة تشكل أهمية أكبر من البرامج التخصصية والتي يمكن أن يستفيد منها كم كبير من المتدربين لديها.

وفيما يخص حجم التدريب الذي تغطيه مؤسسات التدريب غير الحكومية في القطاع الخاص لهذه الجهات فقد بلغ 46 %، أما النسبة الباقية فيتم عن طريق جهات حكومية كجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والبرامج المقدمة من ديوان الخدمة المدنية أو برامج التدريب التي تعقد خارج

1. الشركة الكويتية للاستشارات والاستثمار، دراسة الجدوى الاقتصادية لتوسع معهد الدراسات المصرفية في تقديم خدماته، الكويت، يناير 1995، ص 111.

* تم استعراض قائمة متنوعة من البرامج التدريبية المقدمة من معهد الدراسات المصرفية.

دولة الكويت أو التدريب الداخلي بالمؤسسة ذاتها، حيث تظهر هذه النتيجة حجم السوق التدريبي الذي تغطيه مؤسسات التدريب غير الحكومية للسوق المحلي.

ويتبين أن حجم السوق التدريبي المنظم والذي يقصد به فئات الأعمال التالية : مؤسسات وشركات القطاع الخاص والمشارك / المؤسسات التجارية الكبرى / ما يطرح من حصة تدريبية لسوق التدريب المحلي من وزارات وهيئات الدولة يبلغ 17048 فرصة تدريبية وذلك في عام 2000، تشمل كافة البرامج الإدارية والفنية والتخصصية واللغوية ما عدا برامج التدريب على نظم المعلومات والحاسب الآلي، يقابلها أيضا 15000 فرصة تدريبية أخرى في السوق غير المنظم، ويقصد به ما يقدم إلى الجمهور مباشرة⁽¹⁾. أما فيما يتعلق بالبرامج التدريبية الخاصة بمجال المعلومات والحاسب الآلي، والتي تعد من أكثر البرامج التدريبية التي تلاقى قبولا في سوق التدريب في دولة الكويت، سواء على مستوى مؤسسات ومنظمات العمل أو من الجمهور على مختلف مستوياتهم، فإن الخدمات التدريبية المقدمة للجمهور في مجال المعلومات والحاسب الآلي تشير إلى أن حوالي 22620 متدربا قد استفاد من فرص تدريبية في هذا المجال عام 1994⁽²⁾، ووفقا لتقديرات معدلات نمو السكان والعمالة فمن المقدر ألا يقل معدل النمو السنوي في هذا السوق عن 2 % سنويا كحد أدنى، لذا يتوقع أن يبلغ عدد المستفيدين من الفرص التدريبية في مجال نظم المعلومات والحاسب الآلي ما يقارب 25334 متدرب عام 2000، مع الإحاطة بأن التدريب المقدم من مؤسسات التدريب في القطاع الخاص في مجال نظم المعلومات والحاسب الآلي يتضمن التدريب المقدم من وكالات البيع والتوزيع والتي تقدم خدمات التدريب كنشاط مساند لعمليات البيع والترويج.

أما فيما يتعلق بحجم الشهادات التدريبية المصدقة من الجهة المشرفة على أعمال المؤسسات التدريبية في القطاع الخاص وهي الإدارة العامة للتعليم الخاص بوزارة التربية، فيشير التقرير السنوي لهذه الإدارة أن حجم الشهادات المصدقة قد بلغ 4841 شهادة للعام الدراسي 1999/98⁽³⁾، ووفقا للإجراءات المتبعة في التصديق على هذا النوع من الشهادات التدريبية، فإن التصديق يتم فقط للدورات والدبلومات التدريبية التي تتراوح مدتها ما بين ثلاثة أشهر وأكثر فقط، أما فيما يتعلق بشهادات الدورات والبرامج التدريبية التي تقل عن هذه المدة المقررة فيتم تصديقها من معهد التدريب مباشرة، وهذا ما يفسر التباين الواضح في الحجم الكبير لأعداد المتدربين في السوق التدريبي في دولة الكويت، وأعداد الشهادات المصدقة من جهات الإشراف في الدولة، إذ تبين أن الكثير من البرامج التدريبية المقدمة من مؤسسات التدريب في القطاع الخاص هي من نوع البرامج القصيرة المدة والتي لا تتطلب اعتماد أو تصديق الجهات المعنية في الدولة.

1. الشركة الكويتية للاستشارات والاستثمار، دراسة الجدوى الاقتصادية لتوسع معهد الدراسات المصرفية في تقديم خدماته، مرجع سابق، ص 112.
2. وزارة التخطيط ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الوضع الراهن للخدمات التدريبية لنظم المعلومات في القطاع الأهلي، الكويت، 1996، ص 75.
3. وزارة التربية، الإدارة العامة للتعليم الخاص، التقرير السنوي 98 / 1999، الكويت، 1999، ص 9.

لقد أظهر هذا العرض التحليلي مدى الدور الذي تلعبه مؤسسات التدريب غير الحكومية في القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية للمجتمع، ويرى الباحث أن هذه المؤسسات التدريبية تعتبر بمثابة شريك استراتيجي هام لمؤسسات التدريب الحكومية في إعداد وتدريب وتأهيل الموارد البشرية المواطنة، وإسهامها في بناء وصياغة قدرات هذه الموارد البشرية، الأمر الذي يعكس الدور الذي يمكن أن ينام بها لمعالجة الاستخدام غير المرشد للموارد البشرية وقوة العمل وإعادة توجيهها، بما يحقق موازن المنشود لقوة العمل الوطنية بين مختلف القطاعات الاقتصادية في الدولة.

ومن الجدير بالذكر أن نشير إلى أن الدافع الربحي والمنافسة التجارية الذي يميز نظام الإدارة في القطاع الخاص يعد حافزا لهذه المؤسسات التدريبية على بلوغ مستويات عالية من الجودة على أداء رسالتها التدريبية، واستحداث كل ما هو جديد في أساليب وطرق وتقنيات التدريب لتحقيق الاستمرارية. من أجل ذلك، فإنه ثمة أهمية في أن يمثل هذا القطاع غير الحكومي بمؤسساته التدريبية الجناح المناظر لمؤسسات التدريب الحكومية.