

منصة التوظيف الإلكترونية الوطنية كواد: تعزيز مخرجات سوق العمل للشباب في دولة قطر

د. نورة لاري، مينة النعيمي، نور العمادي

قامت حكومة دولة قطر بتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وتوفير فرص عمل عالية الجودة للجميع. يعرض هذا الملخص بعض النتائج الرئيسية للمرحلة الأولى من مسح الشباب القطري (QYS) والذي يهدف إلى تحليل مخرجات التعليم لدى الشباب، والخيارات الوظيفية، والتحول في حياتهم الشخصية. توفر الدراسة معلومات عامة عن معدلات الرضا والتحديات المتعلقة باستخدام منصة التوظيف الإلكترونية الوطنية كواد للبحث عن الوظائف، وجهات العمل وقطاعات العمل المتوفرة على المنصة والمهارات المطلوبة من الباحثين عن العمل، وذلك بهدف فهم تجارب التوظيف لدى الشباب. تهدف هذه البيانات إلى تزويد أصحاب المصلحة وصناع القرار بالمعلومات اللازمة عن التحديات المرتبطة بمخرجات سوق العمل في دولة قطر وخاصة لفئة الشباب.

المواطنين القطريين الشباب من خلال الهاتف. حيث تم سؤال المستجيبين عن أهم التحديات التي تواجه الشباب القطري في سوق العمل، وعن مدى وعيهم وتصوراتهم عن استخدام منصة كواد، بالإضافة إلى تقييم مدى استفادتهم منها كوسيلة للبحث والحصول على وظائف في الجهات الحكومية والخاصة. وذلك نظراً لقلة الأبحاث حول مدى مساهمة منصة كواد في تحسين فرص التوظيف وتنويع الوظائف لدى الشباب، حيث يركز هذا الملخص على عرض نتائج الرأي العام حول المنصة.

الحالة الوظيفية للشباب القطري

يقدم هذا القسم نظرة عامة على الحالة الوظيفية للشباب القطري، بما في ذلك المهن وقطاعات العمل وعدد سنوات الخبرة لديهم. شملت عينة الدراسة المسحية 1989 من الشباب والشابات القطريين الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و29 عاماً.

قطاعات العمل: فيما يتعلق بقطاع سوق العمل الذي يعمل فيه الشباب القطري، كان غالبية المستجيبين يعملون في القطاع الحكومي العام (86%) أو القطاع شبه الحكومي (9%)، بينما كانت نسبة قليلة جداً (5%) تعمل في القطاع الخاص. يشير ذلك إلى نجاح مبادرة "التقطير" (مبادرة حكومية لزيادة عدد الموظفين القطريين في القطاعين الخاص

يعد مجال تمكين الشباب جزء من خطة التنمية الشاملة للمجتمعات، فإذا ما أعطي الشباب فرصة لبناء المهارات المناسبة والوصول إلى فرص عمل لائقة، يمكنهم المساهمة في تسريع تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وذلك بالانخراط في وظائف هامة تعود بالفائدة عليهم وعلى عائلاتهم والمجتمع بأكمله. ولتسهيل هذه العملية، تسعى رؤية قطر الوطنية 2030 إلى تحويل اقتصاد البلاد إلى اقتصاد مبني على المعرفة¹.

ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير استراتيجية المجلس الأعلى للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات² *ictQatar strategy* لدعم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دولة قطر. ونتيجة لهذه الجهود، قامت عدة جهات حكومية بما في ذلك وزارة العمل بمتابعة تنفيذ استراتيجيات التحول الرقمي كجزء من أهداف حكومة دولة قطر الإلكترونية لعام 2020. فعلى سبيل المثال، طوّرت المؤسسات الحكومية منصة إلكترونية تسمى "كوادر"، والتي تتيح الوصول السريع والسهل إلى الخدمات وموارد البحث عن وظائف عبر الإنترنت في القطاعين الحكومي والخاص من خلال عدة قنوات خدمية إلكترونية.

وفي هذا السياق، قام معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية (SESRI) في جامعة قطر بإجراء دراسة مسحية لعينة ممثلة من

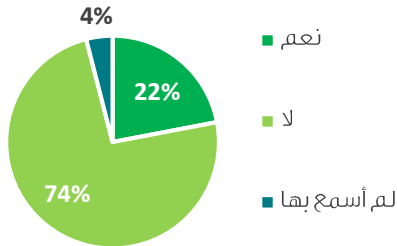
الحكومية تتطلب القيام بالمهام اليومية الروتينية وأقل تطلباً (81%).

كما يعد تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والحياة الأسرية تحدياً للموظفين. حيث تم سؤال الموظفين من الشباب القطريين عن أهم التحديات التي تواجههم في تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية على مقياس مكون من 12 عبارة. ووفقاً للنتائج، تم اختيار طبيعة العمل التي تتطلب التواجد بشكل دائم في مكان العمل (75٪) وعبء العمل الكبير (32٪) كأهم التحديات التي تعيق تحقيق التوازن المطلوب. أشارت الأبحاث السابقة أن التحديات المتعلقة بالعمل تؤثر على الترابط الأسري في المجتمع القطري بسبب عدم القدرة على الالتزام بالمسؤوليات العائلية، ورعاية الأطفال، وفترات العمل الطويلة، وقلة العطلات، وإجازات الأمومة والأبوة.^٤

معدل استخدام منصة كوادر

يوضح الشكل رقم 1 معدل استخدام الشباب لمنصة كوادر للبحث عن الوظائف. تشير النتائج إلى أن نحو ثلاثة أرباع المستجيبين (74%) لم يستخدموا منصة كوادر للبحث عن وظيفة، في حين استخدمها 22%، بينما لم يسمع عنها من قبل 4% من المستجيبين. تشير النتائج إلى أن 80% من الذكور لم يستخدموا المنصة مقارنة بـ 68% من الإناث. أما بالنسبة للمستجيبين الأصغر سناً (من 18 إلى 24 عاماً)، فإنهم لم يستخدموا المنصة بنسبة تصل إلى 77% مقارنة بنسبة 70% للفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً.

الشكل 1. معدل استخدام منصة كوادر



والحكومي) في القطاع الحكومي، بينما توجد محاولات جادة لزيادة الطلب على العمالة القطرية في القطاع الخاص³. بالإضافة إلى ذلك، تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع القطاع والفئة العمرية. حيث تظهر النتائج أن 92% من المستجيبين في الفئة العمرية من 18 إلى 24 عاماً كانوا يعملون في القطاع الحكومي العام مقارنة بنسبة 83% في الفئة العمرية من 25 إلى 30 عاماً.

المهن: كان معظم المستجيبين (39%) يعملون في وظائف إدارية (على سبيل المثال، السكرتارية، أمناء صندوق، أو مساعدين إداريين)، مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية حسب عمر ونوع المستجيبين (الإناث 65%، والذكور 31%) وبالنسبة للفئة العمرية من 25 إلى 30 سنة (43%). كما كانت ثاني أكثر المهن اختياريًا للمستجيبين هي العمل في قطاع القوات المسلحة أو الشرطة بنسبة (30%).

عدد سنوات الخبرة: بشكل عام، أظهرت النتائج أن سنوات خبرة عمل المستجيبين من الشباب القطريين كانت بين سنتين وخمس سنوات (45%). في حين أن 27% منهم عملوا لمدة ست سنوات أو أكثر، بينما عمل 28% منهم فقط لمدة عام واحد أو أقل. ومن بين المستجيبين بمتوسط عمر 25-30 سنة، أظهرت النتائج أن 46% منهم لديهم خبرة وظيفية تتراوح بين سنتين وخمس سنوات.

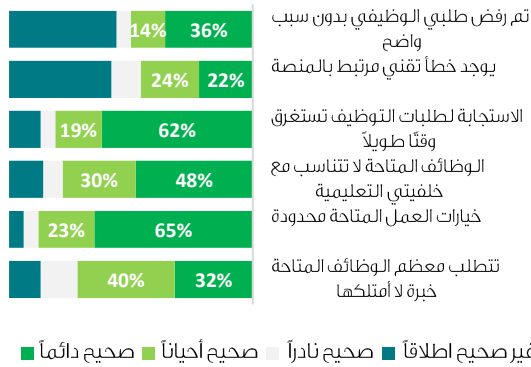
تحديات سوق العمل

تم سؤال الموظفين الشباب عن مستوى موافقتهم على أهم التحديات التي تواجه الشباب القطري في سوق العمل. حيث أفاد المستجيبين بأن أهم ثلاثة عوائق يواجهها الموظف القطري في سوق العمل هي كالتالي: شروط توفر مهارات اللغة الإنجليزية (91%)، وكانت ثاني أكبر مشكلة هي تأثير العلاقات الشخصية أو ما يعرف بـ "الواسطة" عند التقدم لمقابلات العمل في جهات العمل المختلفة (84%). ووفقاً لآراء المستجيبين، كانت ثالث أكبر صعوبة قد يواجهها الشباب في قطر في مكان العمل، هي أن الوظائف الروتينية في الجهات

أما بالنسبة للعبارة "الوظائف المتاحة لا تتناسب مع خلفيتي التعليمية"، تشير النتائج إفادة 48% من المستجيبين أن هذا كان صحيحاً دائماً مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغير النوع: (الإناث 54%، والذكور 37%)، كما أشار 30% من المستجيبين إن ذلك صحيح أحياناً، و14% أفادوا إنه ليس صحيحاً أبداً، بينما أشار 8% منهم إلى أنه ذلك كان صحيحاً نادراً. وبالنسبة للعبارة "تم رفض طلبي الوظيفي بدون سبب واضح"، أفاد 44% من الشباب القطريين أن هذا لم يكن صحيحاً أبداً (مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغير النوع: (الإناث 41%، والذكور 47%)، و36% من المستجيبين أفادوا إن ذلك كان صحيحاً دائماً، و14% أشاروا إن ذلك صحيح أحياناً، و6% منهم أبلغوا إلى أن ذلك كان صحيحاً نادراً.

فيما يتعلق بالعبارة حول مواجهة خطأ تقني مرتبط بالمنصة، أبلغ 42% من المستجيبين أنهم لم يواجهوا أي مشكلة تقنية، بينما 24% أشاروا إن ذلك صحيح أحياناً، و22% أفادوا إلى أن ذلك صحيح دائماً، وأشار 12% إلى أن ذلك كانت صحيحاً نادراً. كما اتفق معظم الشباب القطريين مع العبارة "معظم الوظائف المتاحة تتطلب خبرة لا أمتلكها"، حيث أجاب 40% منهم بأن ذلك صحيح أحياناً، و32% أشاروا إلى أنه صحيح دائماً، بينما توزعت إجابات المتبقين على النحو التالي: 15% نادراً ما يكون صحيحاً، و13% ليس صحيحاً أبداً. تشير البيانات المتعلقة بهذه العبارة إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الجنسين، حيث أشار 44% من المستجيبين الذكور إلى أن العبارة "صحيح أحياناً"، في حين أشارت 38% من الإناث "صحيح دائماً".

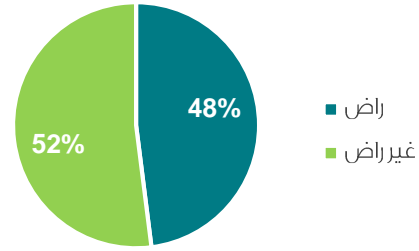
الشكل 3. تحديات استخدام منصة كواد



قياس مستوى رضا المستخدمين عن منصة كواد

يوضح الشكل رقم 2 تقييم مستوى رضا المستخدمين عن خدمات منصة كواد عند التقديم للوظائف المتاحة. فمن بين المستجيبين الذين استخدموا المنصة، أجاب 48% من المستخدمين بـ "راض جداً" أو "راض إلى حد ما"، في حين أن نسبة عدم الرضا كانت أعلى، حيث أجاب 52% من المستجيبين بـ "غير راض إلى حد ما" أو "غير راض أبداً". كما أظهرت النتائج دلالة إحصائية، حيث أن 59% من المستجيبين الذكور أبدوا رضاهم عن منصة كواد، بينما كان 41% من المستجيبات الإناث راضيات عن المنصة.

الشكل 2. مستوى رضا المستخدمين عن منصة كواد



تحديات استخدام منصة كواد

يلخص الشكل رقم 3 عدداً من التحديات الشائعة التي قد تكون قد واجهت المستجيبين عند التقديم للوظائف من خلال منصة كواد. عندما سُئل المستجيبين عن صحة العبارة "الخيارات الوظيفية المتاحة محدودة"، أفاد حوالي 65% منهم بأن ذلك صحيح دائماً (73% من الإناث و51% من الذكور)، بينما أشار 23% إن ذلك كان صحيحاً أحياناً، وأشار 6% إلى أنه ذلك كان صحيحاً نادراً، بينما ذكر 6% أن ذلك لم يكن صحيحاً أبداً. أما بالنسبة للعبارة "الرد على طلب التوظيف يستغرق وقتاً طويلاً"، فقد اختار أكثر من نصف المستجيبين (62%) الإجابة "صحيح دائماً"، بينما أبلغ 19% أن ذلك صحيح أحياناً، وأشار 13% إلى أن ذلك لم يكن صحيحاً أبداً، وأبلغ فقط 6% أن ذلك كان صحيحاً نادراً.

المصادر

1. Qatar, G. S. D. P. (2008). Qatar national vision 2030. Doha, General Secretariat for Development.
2. ictQatar (2014). Qatar E-Government 2020 Strategy. Ministry of Information and Communications Technology. Qatar.
3. Sayre, E., Abdelqader Benmansour, N., & Constant, S. (2015). The determinants of youth unemployment in Qatar. Topics in Middle Eastern and North African Economies, 17.
4. Abdelmoneium, A., Badahdah, A., & Brik, A. (2018, March). Exploring the challenges of work-family balance among Qatari families: Experiences and implications. In *Qatar Foundation annual research conference proceedings* (Vol. 2018, No. 4, p. SSAHPP453). Hamad bin Khalifa University Press (HBKU Press).

استناداً إلى النتائج الواردة في هذا الملخص، لا يزال استخدام منصة كوادر محدوداً، كما أن هناك عدة تحديات شائعة يواجهها المستخدمون أثناء استخدام المنصة. ومن شأن هذه النتائج أن تساعد صناع القرار في فهم مواقف المستخدمين نحو نظام التوظيف والخدمات وتنوع الوظائف المتاحة على المنصة بشكل عام والسعي لتحسينها من خلال تقديم مجموعة متنوعة من الفرص الوظيفية من خلال المنصة. تقدم توصيات السياسات التالية عدة اقتراحات لإدخال بعض التحسينات على منصة كوادر.

توصيات السياسات

1. تعزيز الموارد المهنية والإرشاد المهني بما في ذلك معلومات حول فرص العمل والأجور وتفاصيل أخرى ذات الصلة.
2. تنويع الخيارات الوظيفية المتاحة على منصة كوادر والتركيز على توفير وظائف مناسبة تتوافق مع الشهادة العلمية للشباب.
3. زيادة الوعي بكيفية استخدام منصة كوادر، باستخدام مختلف قنوات التواصل بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي.