

**المشكلات التي يواجهها صندوق تنمية المهارات في  
الجمهورية اليمنية**

**Obstacles facing Skills Development Fund in Republic of  
Yemen**

د. عبدالرحمن محمد الشرجبي<sup>(١)</sup>

أ. فتحية أحمد حسين العليا<sup>(٢)</sup>

---

(١) إدارة وتخطيط تربوي- كلية التربية – جامعة صنعاء

(٢) طالبة دكتوراه/ إدارة وتخطيط تربوي - كلية التربية – جامعة صنعاء



جامعة الأندلس  
للعلوم والتكنولوجيا

Alandalus University For Science & Technology

**(AUST)**

## المشكلات التي يواجهها صندوق تنمية المهارات في الجمهورية اليمنية

### الملخص :

واختبار (T-Test)) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة)، وقد توصلت الدراسة إلى أن المشكلات التي يواجهها صندوق تنمية المهارات جاءت بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (٤.٠١٩٤)، وحصل محور المشكلات التشريعية على درجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٦٦٧)، بينما حصل محور المشكلات التنظيمية على درجة كبيرة بلغ المتوسط الحسابي (٤.٢٢٥٠)، وحصل محور المشكلات المالية على درجة موافقة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٠١٩٤)، أظهر سؤال الفروق بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في متغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي - المؤهل الدراسي - متغير سنوات الخبرة)، بينما أظهرت الدراسة أن هناك فروق دالة إحصائية في متغير (الجنس) وكانت الفروق لصالح الإناث.

هدفت الدراسة إلى تشخيص المشكلات التي يواجهها صندوق تنمية المهارات في الجمهورية اليمنية، من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة حول المشكلات (التشريعية - التنظيمية - المالية)، وما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل الدراسي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)، وقد تم استخدام المنهج الوصفي بنوعيه التحليلي والمسحي، ونظراً لصغر مجتمع الدراسة فقد تم أخذ المجتمع كاملاً والبالغ عددهم (٨٠) عامل وعاملة. ولجمع البيانات تم توزيع استبانة مفتوحة لتصنيف المشكلات، والاستفادة منها في بناء أداة الدراسة، وتم تحكيم الأداة وتوزيعها على مجموعة من المحكمين من جامعة صنعاء، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة الآتية: (معامل ألفا كرونباخ للتأكد من صدق الأداة، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري،

## Abstract :

The objective of this Study is to investigate the obstacles facing Skills Development Fund in Yemen through the responses on different sections of questionnaire (legislation, organization and financial). In addition, the research also investigate whether there is statistical difference among respondents according to sex, qualification, years of experience and positions). The researchers used descriptive and survey type of research to achieve the objective of the research where 80 employees were the targeted population. The related statistic tests were used for analysis and for

ensuring validity and reliability as well as panel of expert to confirm the validity. In general, the results showed that the obstacles are confirmed by respondents with a mean of (4.0194). The result showed that the legislation obstacles has a mean of (3.7667), organizational obstacles with a mean (4.2250) and financial obstacles (4.0194). The results showed that there is no difference among respondents on the different type of obstacles according to qualification, years of experience and position while the legislation obstacles shows difference based on sex.

**مقدمة الدراسة ومشكلتها :**

تعتبر مؤشرات تنمية الموارد البشرية من المؤشرات المهمة للدلالة على تقدم حياة المجتمعات، وفي مقدمة تلك المؤشرات، ما يتعلق بالتعليم بشكل عام، والتعليم الفني والتدريب المهني بشكل خاص، كونه المعني بتزويد العملية الإنتاجية في أي مجتمع بالمهارات والقدرات الإنتاجية المختلفة في شتى المجالات.

كما يمثل التدريب والتعليم رافداً أساسياً في جهود الدول في زيادة معدلات التنمية وتخفيض مستوى البطالة وتوفير الحياة الكريمة لشعبها، فهناك علاقة تبادلية مباشرة بين معدلات النمو الاقتصادي وانخفاض معدلات البطالة وارتفاع المستوى التعليمي، كما أن هناك علاقة مباشرة بين ما يخصص من الناتج المحلي الإجمالي على التعليم ومعدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي، وذلك نتيجة لتأثيره المضاعف على زيادة الدخل واستيعاب القوى العاملة وانخفاض معدلات البطالة. ولذا تسعى الحكومات لربط برامج إعداد الموارد البشرية الوطنية بالاحتياجات الحقيقية في سوق العمل ومن ثم العمل على زيادة المعروض من العمالة الوطنية عالية المهارة بما يؤدي إلى توظيفها في الوظائف ذات القيمة المضافة العالية (العمر، ٢٠١٠: ٢).

ويشكل نظام التعليم الفني والتدريب المهني مكوناً مهماً في المنظومة التعليمية حيث يرتبط دوره مباشرة بالتطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد من خلال رفق سوق العمل بالكوادر المؤهلة (مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، ٢٠١٣: ٣٩). ولأهميته تعمل الدول لوضع استراتيجيات التعليم الفني والتدريب المهني ومن ضمنها الجمهورية اليمنية لاستفادة من مساهمته في تنفيذ السياسات الوطنية للتخفيف من الفقر وتطوير سوق العمل وترشيد القطاع التعليمي. وقد أشارت الاستراتيجية إلى أهمية مشاركة القطاع الخاص في منظومة التعليم الفني والتدريب المهني للمساهمة في تمويله وتطويره وتلبية احتياجات سوق العمل (الاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني، ٢٠٠٤: ١٨).

وكجزء من آليات تحقيق هذه الشراكة تم إنشاء صندوق التدريب المهني بموجب القرار الجمهوري رقم (١٥) لسنة ١٩٩٥م والتي بموجبه سيساهم الصندوق في دعم التعليم الفني والمهني المساعدة في تأهيل الكوادر المؤهلة في سوق العمل وتفعيل المشاركة مع

القطاع الخاص. ونظراً لتداخل الاختصاصات للهيئات التي تتعامل مع الصندوق وضعف آليات التنفيذ وعدم اكتمال لوائحه التنظيمية المنظمة (دراسة تقييم أوضاع صندوق التدريب المهني والتقني وتطوير المهارات، ٢٠٠٦: ١١)، فقد تم إعادة تشكيلة بموجب القرار الجمهوري (٢٩) لسنة ٢٠٠٩م وإعادة تسميته كصندوق لتنمية المهارات لتعزيز دوره وتجاوز السلبات السابقة. الا انه هذا التعديل لم يحقق النتائج المرجوة نتيجة لعدم وجود برامج وخطط تدريبية مقدمة من أصحاب العمل، وضعف التنسيق بين الصندوق والغرفة التجارية في عملية المسح الميداني للتعرف على احتياجات السوق من المهارات اضافة إلى مجموعة من المعوقات (تعزيز علاقات العمل بين صندوق تنمية المهارات وأصحاب العمل من مختلف القطاعات، ٢٠١٦).

مما سبق عرضه هناك حاجة لعمل دراسة المعوقات التي آثرت على أداء عمل الصندوق بدوره في الفترة اللاحقة لتعديل قانون تنميته المهارات رقم (٢٩) للمساهمة في تحديد المشكلات التي تعيق أداءه والتي يمكن أن تساعد القائمين عليه لوضع آليات تساعده في تجاوزها وتفعيل دور الصندوق في أداء مهامه كما هو مرسوم له.  
أسئلة الدراسة: تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

**ما المشكلات التي يواجهها صندوق تنمية المهارات في الجمهورية اليمنية من وجهه العاملين؟**  
ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما المشكلات التشريعية التي يواجهها صندوق تنمية المهارات؟
  ٢. ما المشكلات التنظيمية التي يواجهها صندوق تنمية المهارات؟
  ٣. ما المشكلات المالية التي يواجهها صندوق تنمية المهارات؟
  ٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين آراء المستجيبين حول مشكلات صندوق تنمية المهارات تُعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس - المسمى الوظيفي - المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة) ؟
- أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى تحديد المشكلات التي يواجهها صندوق تنمية المهارات في الجمهورية اليمنية من خلال التعرف على:
١. المشكلات التي يواجهها صندوق تنمية المهارات.

٢. المشكلات التشريعية التي يواجهها صندوق تنمية المهارات.
٣. المشكلات التنظيمية التي يواجهها صندوق تنمية المهارات.
٤. المشكلات المالية التي يواجهها صندوق تنمية المهارات في الجمهورية.
٥. الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين استجابات افراد المجتمع تُعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس – المؤهل الدراسي – المسمى الوظيفي – سنوات الخبرة).

#### أهمية الدراسة :

- تتناول الدراسة موضوعاً حيويًا ومهماً مجسداً لتطوير الأداء في الصندوق، وهو من الموضوعات المهمة في الصندوق.
- تشخيص المشكلات التي يواجهها الصندوق، ومحاولة تقديم الحلول لمعالجة تلك المشكلات.
- تعريف القيادة بالمشكلات التي يواجهها الصندوق لتلافيها والعمل على إيجاد الحلول لمعالجتها.
- الخروج بتوصيات لحلول مشكلات ومعوقات تطوير الأداء للصندوق.

#### منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بنوعيه المسحي والتحليلي، حيث يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات عنها ثم تصنيفها وتنظيمها بما يساعد إلى الوصول للاستنتاجات والتعميمات التي تساعد على فهم وتطوير الواقع الذي يدرسه (الأديمي، ٢٠٠٦: ٣٩).

#### مجتمع الدراسة وعينته :

نظراً لصغر مجتمع الدراسة فقد تم أخذ المجتمع كاملاً والبالغ عددهم (٨٠) وقد تم اختيار العينة بطريقة قصدية، وتم استثناء من لا يحملون مؤهلات دراسية لصعوبة الكتابة والإجابة على فقرات الاستبانة كما سيوضحه الجدول التالي.

جدول (١) خصائص عينة الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة
الجنس	ذكور	53	88.3
	إناث	7	11.7
المؤهل الدراسي	أقل من جامعي	14	23.3
	جامعي فأعلى	46	76.7
المسمى الوظيفي	مدير ومن في مستواه	23	38.3
	رئيس قسم ومن في مستواه	37	61.7
سنوات الخبرة	أقل من عشر سنوات	٩	15.0
	أكثر من عشر سنوات	51	85.0

أداة الدراسة : تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة ، حيث تم بناء الأداة على مرحلتين: المرحلة الأولى تم توزيع استبانة مفتوحة وتم توزيعها على القيادات الإدارية ممثلة بمدراء الإدارات حتى يتم بناء الأداة المغلقة وصياغة فقرات الاستبانة ، والمرحلة الثانية تم توزيع الاستبانة مغلقة على جميع موظفي الصندوق حسب فئات المتغيرات المستقلة. وقد تم توزيع الاستبانة حسب على جميع مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٨٠) وتم استبعاد من لا يحملون مؤهلات دراسية عددهم (٨) ، مقابل (٧) استبانات لم يتم استعادتها ، وتم استبعاد (٥) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل.

وتم إجراء مقابلات مع بعض مدراء إدارات الصندوق وذلك لمعرفة المشكلات التي يواجهها الصندوق وبالتالي تؤثر على أدائهم في العمل.

ولم يتم أخذ فروع الصندوق لصعوبة الوصول إليها بسبب خروج بعض الفروع عن الإدارة العامة مثل فرع عدن وصعوبة التواصل مع بقية الفروع بسبب العدوان والحرب على اليمن ، وبذلك يكون عدد الاستبانات التي تم تحليلها (٦٠) ، وقد تم دمج المتغيرات (المؤهل الدراسي والمسمى الوظيفي ومتغير سنوات الخبرة) من ثلاثة مستويات إلى مستويين عند التحليل وذلك لوجود فرق كبير في العدد لمستويات المتغيرات المستقلة ، ولمصادقية البحث وإتباع المنهج العلمي وقبول معالجة البيانات عن طريق البرنامج الاحصائي (SPSS).



**محك الدراسة :** وللتعرف على المشكلات التي يواجهها صندوق تنمية المهارات باستخدام محك قُسمت فيه المتوسطات إلى خمس فئات متقاربة في الطول تقريباً كون المقياس خماسياً ، وحُدّد مدى تلك المتوسطات لهذه الفئات بحساب المدى لقيمة البدائل بأخذ الفرق بين أعلى قيمة وأقل قيمة.

$$\text{المدى} = \text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة} = 5 - 1 = 4$$

ثم نقوم بقسمة المدى على عدد الخلايا للحصول على طول الخلية الصحيح.

$$\text{طول الخلية} = 4 \div 5 = 0.80$$

بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.

وهكذا أصبح طول الخلية الأولى  $1 + 0.80 = 1.80$  ، أي أن الفئة الأولى تتراوح بين (1 إلى 1.80) فالمتوسط الواقع في هذه الفئة يعني لفظياً (درجة وجود المشكلات صغيرة جداً) ، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو مبين في الجدول:

جدول (٢) محك الحكم على المشكلات التي يواجهها صندوق تنمية المهارات حسب المتوسطات الحسابية

الدالة اللفظية لدرجة وجود المشكلات	مدى الموافقة في الأداة	الحدود الحقيقية للمتوسط الحسابي		قيمة البديل
		الحد الأعلى	الحد الأدنى	
كبيرة جداً	موافق بشدة	1.80	1	1
كبيرة	موافق	2.60	1.81	2
متوسطة	موافق إلى حد ما	3.40	2.61	3
صغيرة	غير موافق	4.20	3.41	4
صغيرة جداً	غير موافق بشدة	5	4.21	5

**معامل الصدق والثبات :** للتحقق من صدق الأداة والتأكد من دقة فقرات الأداة وتناسقها وتوافقها ووضوحها وملاءمتها للبيئة البحثية ، وقدرتها على قياس المتغيرات المراد قياسها تم استخدام الصدق الظاهري من خلال توزيع الاستبانة على المحكمين وعددهم (10)

للتأكد من الصدق الظاهري من خلال الحذف والإضافة للفقرات والتعديل، تم إضافة (٢) فقرتين وحذف وتعديل (٥) فقرات، وتم استخدام الفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة من حيث توافق درجة من الاتساق، أو الانسجام في المعلومات، أو النتائج التي نحصل عليها عندما نستخدم أداة للقياس في زمنين مختلفين، أي أن الاختبار يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقه في الظروف نفسها حيث بلغ الثبات الفا كرونباخ (٩٤) للأداة.

جدول (٣) معاملي الصدق والثبات

المحاور	عدد الفقرات	رقم الفقرة في الاستبانة	قيمة معامل الفا للثبات	معامل الصدق
المشكلات التشريعية	١٣	١ - ١٣	٨١	٩٠
المشكلات التنظيمية	١٦	١٤ - ٢٩	٩١	٩٥
المشكلات المالية	١٠	٣٠ - ٣٩	٨٤	٩٢
الأداة ككل	٣٩	١ - ٣٩	٩٤	٩٧

### مصطلحات الدراسة :

صندوق تنمية المهارات: التعريف كما ورد في: (قانون صندوق تنمية المهارات، ٢٠٠٩) صندوق تنمية المهارات مؤسسة وطنية، خدمية تنموية، يتمتع بشخصية اعتبارية، وذمة مالية مستقلة، وأهلية قانونية كاملة، لتحقيق أهدافه في تنمية الموارد البشرية. المشكلات: عرفها (الكوشاب، ٢٠٠٠: ٨) بأنها العقبات التي تصادف أو تواجه الفرد خلال عمله في مكان ما وتعرقل أو تكبح نوعاً ما تقدمه وتطوره لذلك العمل، الأمر الذي يضطره باستمرار لإيجاد الحلول المناسبة لها ومعالجتها. وتُعرف الدراسة المصطلحات إجرائياً:

المشكلات: هي الصعوبات التي تواجه صندوق تنمية المهارات وتعيق تطوير الأداء فيما يتعلق بالتشريعات والتنظيم الإداري والمشكلات المالية والتي يتحدد بالدرجة التي تحصل عليها الفقرات التي تقيس تلك المشكلات وفق الأداة المعدة لذلك.

### الخلفية النظرية للدراسة :

تعريف التدريب: يُعرف التدريب بأنه " الوسيلة التي من خلالها يتم إكساب الأفراد العاملين الأفكار والمعارف الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب

فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد.

كما يُعرف بأنه "عملية تزويد الموظف بمهارات ومعارف وقواعد وسلوك موجه لتطوير أداء الموظفين أو استعمال تقنية حديثة تتعلق بها، أو يهيئه لشغل وظيفة أعلى في المستقبل (سليمان، ٢٠١٠: ٩).

**أهمية التدريب :** يشكل نظام التعليم الفني والتدريب المهني مكوناً مهماً في المنظومة التعليمية اليمنية حيث يرتبط دوره مباشرة بالتطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد، وإدراكاً لهذا الدور حظى قطاع التعليم الفني والتدريب المهني باهتمام متزايد كإحدى الوسائل المعتمدة لتنفيذ السياسات الوطنية للتخفيف من الفقر وتطوير سوق العمل وترشيد القطاع التعليمي (الاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني، ٢٠٠٤: ١٨).

إن تنمية المهارات من الشباب تسهم في بناء دولة حديثة وخلق فرص عمل، والحصول على فرص عمل وبناء قدرات الشباب بعد تنمية المهارات، حيث العالم يواجه تحديات من ندرة شديدة وعمالة نوعية من المدربين تدريباً عالياً واليمن من الدول ذات الحاجة الماسة لتدريب قوى عاملة، حيث أن المهارات جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات العمالة والنمو الاقتصادي. إن تنمية المهارات هي مسئولية مشتركة بين الحكومة وأصحاب العمل والمشاركة المجتمعية من منظمات وغيرها، إن تنمية المهارات هي القوة الدافعة للنمو الاقتصادي لأي بلد ترفع من مستوى المهارات (<https://www.mygov>).

لذلك فإن التعليم الفني والمهني في الجمهورية اليمنية يعد أحد ركائز التنمية البشرية والاستقرار الاقتصادي، لما يشكله من أهمية برفد سوق العمل والمؤسسات الصناعية والتنمية بالكوادر المؤهل (مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، ٢٠١٣: ٣٩).

**الخلفية النظرية عن صندوق تنمية المهارات :**

**النشأة والتطور:** نتيجة لما تتكبده الدولة من تكاليف مالية باهضة لإنفاقها على عملية التدريب والتنمية لمهارات الكوادر البشرية برزت الحاجة الملحة إلى إيجاد شراكة حقيقية بين الدولة والقطاع الخاص، للنهوض بهذا المجال التنموي وتم إصدار القانون رقم (١٥)

لسنة ١٩٩٥م الخاص بإنشاء صندوق التدريب المهني والتقني وتطوير المهارات، والذي مثل شراكة حقيقية في الإدارة والتمويل لهذا المجال الترموي.

والغرض من الصندوق هو دعم تنمية القدرات المؤسسية والقدرة الذاتية التشغيلية لتحديد وتقديم التدريب أثناء الخدمة من خلال الشراكة مع مجموعة متنوعة من مقدمي التدريب (Ravi Venkataraman, 2011: 10)، وقد تنقل الصندوق منذ إنشائه في ١٩٩٥ ما بين قانونين ومسميين القانون الأول في العام ١٩٩٥ بموجب القرار الجمهوري بالقانون رقم ١٥ بشأن صندوق التدريب المهني والتقني وتطوير المهارات، ثم في العام ٢٠٠٦ تم إلغاء القانون السابق وتعديلاته بموجب إصدار قانون آخر برقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٩م بشأن صندوق تنمية المهارات وهو النافذ حالياً، وجاء تعديل التسمية بهدف مواجهه أبرز التحديات التي تواجه البلد في مجال التنمية البشرية ولتستفيد منه شرائح المجتمع، حيث خضع القانون الجديد لمناقشات ومداوات مستفيضة منذ العام ٢٠٠٦، وقد شاركت في تلك المداوات كافة الوزارات ذات العلاقة بالإضافة الى البنك الدولي الذي نظم عدة ورش للمساعدة في صياغة القانون (التحليل المؤسسي، ٢٠١٥: ٦٦).

ويُعد صندوق تنمية المهارات في اليمن آلية قوية محتملة لتمثيل مصالح أصحاب العمل وتوجيه التدريب نحو الاحتياجات الحقيقية للتوظيف وقد تم الإجماع على منح الصندوق وضعاً استقلالياً، مع التمثيل الغالب للقطاع الخاص في مجلس إدارته (تقرير البنك الدولي، ٢٠١٠: ١٤٥). كما يمثل مجلس القطاع الخاص وغرفتي التجارة والصناعة واتحاد عمال اليمن، فضلاً عن الوزارات وثيقة الصلة، في المجلس بغية تيسير التماشي مع السياسة الوطنية (قانون صندوق تنمية المهارات، ٢٠٠٩)، وقد نص القانون على إلزام صاحب العمل على إشراك ١٥٪ سنوياً على الأقل من إجمالي القوى العاملة لديه في التدريب أو إعادة التدريب، وقد صمم نظام الصندوق بحيث يتم من خلاله تدريب مجمل القوى العاملة التي تنطبق أحكامه عليها مرة كل سبع سنوات أو أن ينال التدريب من خلال الصندوق ١٥٪ من إجمالي القوى العاملة الخاضعة للصندوق سنوياً (الأغبيري، ٢٠٠١: ٧٦).

**تشريعات الصندوق :** أصدر قانون بإسم " صندوق تنمية المهارات " يتمتع بشخصية إعتبارية وذمة مالية مستقلة وأهلية قانونية كاملة لتحقيق أهدافه " وللصندوق كافة الحقوق وعليه كافة الواجبات الشخصية الاعتبارية المستقلة المنصوص عليها في القوانين النافذة. يستقل الصندوق إستقلالاً تاماً في أداء مهامه واختصاصاته على النحو المبين في القانون واللائحة التنفيذية ويعامل معاملة منشآت القطاع الخاص.

تكون للصندوق ميزانية سنوية على غرار الميزانيات التجارية وتطبق الأنظمة المحاسبية المعمول بها في القطاع الخاص وبما يتلائم مع طبيعة عمل الصندوق ولا يعتبر الصندوق من الوحدات الإدارية الاقتصادية في القطاع العام والمختلط ذات الميزانية المستقلة. يكون المكتب الرئيسي للصندوق في أمانة العاصمة صنعاء ، ويكون له فروعاً في عدد من محافظات الجمهورية (تعز- حضرموت- عدن- الحديدة)، تحدد مواقعها ونطاق اختصاصها المكاني بقرار من رئيس المجلس بعد موافقة المجلس وفقاً لما تقتضيه الحاجة في المحافظات (قانون صندوق تنمية المهارات، ٢٠٠٩).

#### الأهداف الاستراتيجية (العامة) للصندوق :

١. تنمية القدرات الفنية والمهنية والتطبيقية وتعزيز المشاركة الفاعلة بين كافة القطاعات الاقتصادية اليمنية لما من شأنه رفع مستوى الأداء الفني والتطبيقي في المؤسسات ذات الأحجام الصغيرة والمتوسطة والكبيرة.
٢. تنمية إنتاجية العمل في منشآت القطاع العام والمختلط والخاص بغرض دعم النمو الاقتصادي.
٣. تطوير مهارات القوى العاملة اليمنية وتحسين مستوى إنتاجها لرفع القدرة التنافسية للمنتجات المحلية.
٤. المشاركة الفاعلة في تمويل تنمية مهارات القوى العاملة اليمنية.

#### مهام واختصاصات الصندوق :

١. إجراء المسوحات اللازمة للتعرف على إحتياجات سوق العمل من العمالة الماهرة وتشجيع عملية تدريبها.
٢. دعم التدريب المهني والتطبيقي للعمال اليمنيين في مواقع العمل.

٣. تمويل ودعم البرامج التدريبية للعاملين اليمنيين أثناء العمل.
٤. نشر الوعي بأهمية تنمية المهارات في تحسين مستوى إنتاجية ودخل صاحب العمل وتطوير ثقافة تدريبية في الجمهورية.
٥. تشجيع أصحاب العمل على المساهمة في إعداد البرامج التدريبية وتحديد احتياجاتهم التدريبية لرفع مستوى المهارات والكفاءات المطلوبة منهم.
٦. تدريب وتأهيل العمالة الماهرة غير المستقرة والتي تعمل في السوق بالخبرة.
٧. يتولى الصندوق تنظيم عملية التدريب للقوى العاملة اليمنية بما يحقق أفضل عائد تدريبي يعمل على رفع المستوى الإنتاجي كماً ونوعاً (قانون صندوق تنمية المهارات، ٢٠٠٩).

**الهيكل التنظيمي للصندوق :** بموجب القانون (٢٩) لسنة ٢٠٠٩ يتكون هيكل المشروع التنظيمي بحسب التسلسل الإداري من المجلس الأعلى للصندوق، ومجلس الإدارة ومديره التنفيذي والتي تتبعه مجموعة من الفروع في كل من (تعز، وعدن، والحديدة، وحضرموت).

### تحصيل الموارد المالية للصندوق :

١. مساهمات أصحاب العمل الشهرية بواقع ١٪ من الدخل الشهري (المرتبات والإجور) الخاضعة للضريبة.
٢. إيرادات المنتجات المحلية والمستوردة وهي:
  - أ) الإسمنت: بواقع ١ ريال عن كل كيس أسمنت محلي أو مستورد.
  - ب) السجائر: بواقع ٢ ريال عن كل باكت سجائر محلي أو مستورد.
٣. رسوم تصاريح العمل لغير اليمنيين: بواقع ٥٠٠٠ ريال عن كل تصريح عمل (جديد أو تجديد)
٤. العائدات الاستثمارية.
٥. المساعدات والتبرعات والهبات.
٦. الدعم الحكومي.

## المستفيدين من خدمات الصندوق :

١. القوى العاملة أثناء الخدمة.
٢. العمالة الماهرة اليمنية وغير المستقرة والتي تعمل بالخبرة.
٣. معاهد ومراكز التدريب العامة (الحكومية).
٤. معاهد ومراكز التدريب الخاصة والتي تنفذ برامج مطلوبة لأصحاب العمل المساهمين في الصندوق.
٥. شرائح محددة من خريجي الجامعات والكليات والمعاهد والثانوية العامة لتمكينهم من الالتحاق بسوق العمل.

**أنشطة الصندوق والبرامج التي قام بتمويلها :** لم يقيم الصندوق بالمهام والاختصاصات التي أنشئ من أجلها، وفق الأهداف التي ذكرها قانون صندوق تنمية المهارات، والسعي لتحقيق التنمية الاقتصادية في اليمن، والمساعدة في الحد من الفقر والبطالة من خلال إقامة البرامج والدورات التدريبية، وكانت الأنشطة التي قام بها خلال الفترات السابقة محدودة مقارنة بأهداف الصندوق المرسومة، وسيتم عرض بعض الأنشطة من خلال تقارير وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، وتقارير الصندوق السنوية.

من منجزات الصندوق في عام (٢٠٠٨) بحسب ما ورد في التقرير السنوي لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني أن صندوق التدريب المهني والتقني وتطوير المهارات قام خلال ذلك العام بتنفيذ العديد من الأنشطة والفعاليات والتي ركزت في معظمها على مجال التدريب لكادر منشآت سوق العمل وإعادة تمويل البرامج والتحصيل والرقابة والتقييم على تنفيذ البرامج بالإضافة إلى دعم المؤسسات التدريبية التابعة للوزارة، ويأتي ذلك في إطار سعي الوزارة من خلال الصندوق إلى تأكيد الشراكة والمنفعة المتبادلة مع سوق العمل والقطاع الخاص بمختلف مؤسساته والتي تأتي كدليل واضح على ما تبذله الوزارة في سبيل تحسين وتطوير المهارات المختلفة لكوادر القطاع الخاص.

ومن أهم ما تميز به العام ٢٠٠٨ م في مجال التدريب إعادة تمويل البرامج التدريبية فقد قامت إدارة الصندوق بالإشراف على تنفيذ البرامج التدريبية وتحديد سقف الأسعار لتلك البرامج، وقد ركزت على البرامج التدريبية الفنية التطبيقية ذات العائد في تطوير المهارات

والابتعاد قدر الامكان عن البرامج النظرية كاللغات والكمبيوتر. كما عملت إدارة الصندوق ضمن خطواتها في رسم استراتيجيات الصندوق على تحجيم البرامج التدريبية الخارجية والتنفيذ فقط لعدد محدود جداً وفق مبررات واضحة وقوية (التقرير السنوي ٢٠٠٨: ١٧).

#### جدول ( ٤ ) البرامج التدريبية التي مولها صندوق تنمية المهارات للأعوام

(٢٠٠٩ - ٢٠٠٨ - ٢٠٠٦)

العام	عدد البرامج التدريبية	المستفيدين	المنشآت	تكاليف التدريب
٢٠٠٦	554	5.998	818	250.475.100
٢٠٠٨	2,020	13.221	275	51.688.3.04
٢٠٠٩	977	12,715	278	484,921,423

المصدر: تقارير وزارة التعليم الفني والتدريب المهني (٢٠٠٦-٢٠٠٨-٢٠٠٩)

من خلال تقارير وزارة التعليم الفني والتدريب المهني نلاحظ عدد البرامج التدريبية التي مولها الصندوق خلال الأعوام (٢٠٠٦ - ٢٠٠٨ م) حيث بلغ عدد البرامج التي تم تمويلها لعام ٢٠٠٦ (٥٥٤)، بينما بلغ عام ٢٠٠٨ (٢٠٠٢٠)، وبلغ عدد المستفيدين من تلك البرامج خلال العام ٢٠٠٦ م (٥.٩٩٨)، بينما بلغ خلال العام ٢٠٠٨ م (١٣.٢٢١)، وبلغ عدد المنشآت المستفيدة من عملية التدريب خلال العام ٢٠٠٦ م (٨١٨)، بينما بلغ عام ٢٠٠٨ م (٢٧٥)، وفي العام ٢٠٠٩ بلغ عدد البرامج التدريبية (٩٧٧)، بينما بلغ عدد المستفيدين (١٢,٧١٥)، منشآت بلغت عددها (٢٧٨)، وبلغت تكاليف التدريب (٤٨٤.٩٢١.٤٢٣)، وهناك تفاوت في عدد البرامج والمستفيدين والمنشآت المستفيدة من تمويل الصندوق، وقد يعود إلى أن ليس هناك خطة تدريبية ودراسات مسحية تحدد وفق الاحتياجات لسوق العمل، وأن التدريب والتمويل يسير بطريقة عشوائية.

أما فيما يخص النسبة المحددة للمعاهد والمؤسسات التابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني والتي حددها القانون بنسبة ١٠٪ من إجمالي إيرادات الصندوق السنوية وفي جوانب الدعم المحددة، فقد تم تمويل الصندوق للمؤسسات في شراء التجهيزات والمعدات وغيرها، وفي عملية تدريب المدربين، يمكن تلخيص تكل المبالغ في الجدول التالي:



جدول ( ٥ ) إجمالي دعم صندوق تنمية المهارات لمؤسسات التعليم التابعة لوزارة التعليم الفني

إجمالي	تدريب مدربين	تجهيزات	العام
٢١٦,٧٨٩,٢٤٠	١,٣٨٠,٠٠٠	٢١٥,٤٠٩,٢٤٠	٢٠١٣
٣٦,٤٣١,٨١٠	٣,٥١٥,٢٥٠	٣٢,٩١٦,٥٦٠	٢٠١٢
253,221,050	4,895,250	248,325,800	إجمالي

المصدر: تقارير صندوق تنمية المهارات السنوية (٢٠١٢-٢٠١٣م)

أيضاً قام الصندوق بتمويل برامج التدريب في مختلف البرامج سواء لفئة المساهمين من خلال إعادة مبالغ التمويل للبرامج التدريبية وإستعادة دفع تكاليف البرامج، وهذه الأرقام حسب ما ورد في تقارير الصندوق للأعوام السابقة التي وفيما يلي تلخيص للبرامج التي تم تمويلها للمتدربين مساهمين وغير مساهمين بشكل عام على مستوى الجمهورية ويمكن تلخيص هذه الأرقام في الجدول التالية:

جدول ( ٦ ) البرامج التدريبية لعامي (٢٠١٢ - ٢٠١٣م)

م	المستفيدين من التدريب	عدد المتدربين		تكاليف التدريب	
		2013	2012	2013	2012
1	برامج التدريب وتنمية المهارات الممولة من الصندوق للمساهمين	7,402	9,534	306,006,964	335,314,175
2	برامج التدريب وتنمية المهارات الممولة من الصندوق لغير المساهمين	26,549	12,884	1,092,641,732	736,410,290
	الاجمالي	33,951	22,418	1,398,648,696	1,071,724,465

المصدر: تقارير صندوق تنمية المهارات

ويمكن الوقوف على التمويل للبرامج التدريبية للمتدربين للمساهمين وغير المساهمين على مستوى الفروع التابعة للصندوق في المحافظات وعلى مستوى الأمانة العامة ويمكن تلخيصه في الجدول التالي:

## جدول (٧) التدريب لعامي (٢٠١٢ - ٢٠١٣م) على مستوى الإدارة العامة والفرع

م	الفرع	تكاليف التدريب				عدد المتدربين			
		غير مساهمين		مساهمين		غير مساهمين		مساهمين	
		2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
١	الإدارة العامة	472,057,001	583,570,031	127,179,642	168,188,086	12,000	11071	2,564	3407
٢	مدن	114,679,730	29,990,666	14,126,604	14,415,045	2,313	331	342	456
٣	تغز	253,218,659	33,743,993	76,030,849	77,815,930	6,236	619	2,052	3140
٤	حضر موت	69,360,000	7,302,500	14,000,000	15,738,412	2,000	248	224	652
٥	الحديدة	183,326,342	81,803,100	74,669,869	59,156,702	4,000	615	2,220	1879
	الإجمالي	1,092,641,732	736,410,290	306,006,964	335,314,175	26,549	12,884	7,402	9,534

أما أنشطة الصندوق فيما يتصل بموارد الصندوق وأنشطة التحصيل لتلك الموارد فقد تم الوقوف على تقارير التحصيل الخاصة بالمحافظات والتنسيق مع رئاسة مصلحة الضرائب حول الآتي:

- مطابقة الفوارق المبالغ المحصلة والموردة بالخطأ في حساب الضرائب.
- إعداد آلية لمتابعة القطاعات النفطية، المصرفية، الصحية، والتعليمية.
- تحصيل الغرامات القانونية.
- إعداد مطالبات مشتركة للقطاعات المتوقفة أو الممتنعة عن السداد.
- دراسة الدورة المستندية ومدى ملائمتها مع الدورة المستندية للضرائب.
- توجيه المصلحة بكيفية تعبئة نموذج الإيرادات.
- استكمال بيانات العام ٢٠٠٨ م من عمليات الحصر والتقارير الناقصة ومبالغ الفوارق.

كما شكّلت فرق للنزول إلى مكاتب الشئون الاجتماعية والعمل لمطابقة تصاريح العمل مع سندات الصرف المسلمة من الإدارة العامة وإدخال عدد من المحافظات التي لا يوجد للصندوق فروع بها في تسديد مستحقات الصندوق للمكلفين بالسداد وفقاً للقانون وضمن عملية الرقابة والتقييم نفذت الرقابة الروتينية للبرامج التدريبية المنفذة وإشراك كوادر الصندوق في مختلف تلك البرامج من ناحية أخرى أشرك الصندوق من خلال المقاعد المجانية الممنوحة له في البرامج التدريبية بعض المنشآت الصغيرة والمساهمة في الصندوق والتي لا تغطي مساهمتها تكلفة البرامج التدريبية، من ناحية أخرى فقد قام الصندوق بتوفير قطع الغيار المطلوبة للألات في قسمي النجارة والخياطة في معهد الفقيد اللواء الركن محمد عبدالله صالح كما مؤل الصندوق تنفيذ عملية الصيانة الكهربائية لمبنى المعهد (التقرير السنوي ٢٠٠٨: ١٧).

### نماذج من الصناديق الأجنبية والعربية والمحلية :

هناك مجموعة من الصناديق التي تشابه الصندوق في التشكيل وقد تختلف في برامجها وهي كما يلي:

أولاً: الصناديق الأجنبية والعربية:

#### صندوق الدعم لتحسين كفايات العاملين في كوريا :

يوفر صندوق الدعم برامج تدريب موجهة نحو المجموعات الأكثر تأثراً لعدم توفر فرص التوظيف لهم، والعاملين غير المستقرين، أو من سيغيرون أعمالهم خلال تسعين يوماً،

ويركز نظام بطاقات التعليم للغد على الأفراد غير العاملين حيث يتم توفير التمويل للتدريب المهني لحساب المتدرب في مؤسسات تدريب معترف بها من وزارة التشغيل والعمل حيث تنتشر هذه المراكز في العديد من المدن والأقاليم وقد وصل عدد البرامج المعترف بها التي يمكن أن يلتحق بها المتدربون حوالي (١٧,٠٠٠) برنامج معترف به عام ٢٠١٢، ويمكن للمتدرب أن يختار البرامج الذي يتناسب مع ميوله واهتماماته بغض النظر عما إذا كان ضمن المشاركين في برامج التدريب التي تشرف عليها وزارة التشغيل والعمل، وهي برامج يلتحق بها أعداد كبيرة من العاملين والعاطلين عن العمل لغرض تأهيلهم، أو إعادة تأهيلهم للعمل ضمن القوي البشرية المطلوبة للتنمية بغرض زيادة إنتاجيتهم ورفع قدراتهم ومهاراتهم مما يزيد من القدرة التنافسية للاقتصاد الكوري في ظل التنافس الدولي المستمر والمتصاعد (الرؤية المتكاملة للتعليم في اليمن، ٢٠١٤).

### الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالجزائر :

يعتبر هذا الصندوق الأول على المستوى العربي ويقع في الجزائر، والثاني على المستوى الإفريقي بعد جنوب إفريقيا وجاء الصندوق بإضافات جديدة تتمثل في تعبئة مسار البطالة الذي ينتظره وتقوية كفاءاته البشرية وقدراته الذهنية. إن فكرة التشغيل بموجب هذا الصندوق أنها تحافظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل والمساهمة في التقليل من حدة البطالة، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية. فهذا الصندوق يحوز كفاءات وقدرات مالية في مجال التسيير وقد أصبح بصفة طبيعة بمثابة آلية (٥٠) سنة والتي لم يوجد لها حل من طرف إجراءات الوكالة العمومية لمحاربة البطالة للفئة الشبابية (٣٥) الوطنية لدعم تشغيل الشباب وذلك بعامل السن، فبعد تعويضات العمل الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية تمكن الصندوق من تقديم المساعدة عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال إضافة إلى إيجاد مراكز البحث عن الشغل ومراكز المساعدة على العمل ومراكز دعم العمل الحر ومنظمة لأطوار التكوين والتكليف وآليات مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات. إن وضعية المستفيدين من إجراءات التأمين عن البطالة، تضاعفت مع مرور السنوات بحيث انتقلت الملفات المقبولة من ٣٦١٠٨ ملف سنة ١٩٩٦ إلى (١٨٨٤١١) ملف عند نهاية ٢٠٠٣ م، وهذا الأمر عكس مدى الإقبال على هذه الطريقة في إنشاء مناصب الشغل الجديدة للبطالين وإن هذه الشريحة من البطالين

تساهم في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة مع ما يعرف بفلسفة الرجوع إلى النمو ٢٠٠٧- ٢٠٠٣ مع تمديد هدف أولى بمعدل ٢٠٠٤ (٧٪ إلى ٨٪) الذي انطلق فيها منذ الفترة ٢٠٠٠ وهذا ما يسمح بخلق المزيد من المناصب العمل لحساب غالبية السكان الذين يشكل عنصر الشباب الجانب الأكبر منه (عقون، ٢٠١٠: ٦٥).

### صندوق التنمية والتشغيل في الأردن:

تم تأسيس صندوق التدريب في عام ٢٠٠١ ويتم تمويله بنسبة ١٪ كرسوم يُفرض على توزيع الأرباح الصافية للشركات. وفي نهاية عام ٢٠٠٣، كان الصندوق قد جمع مبلغ ٤ مليون دينار أردني، وهي تعادل ١٠٪ من الموارد السنوية لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني، ويهدف الصندوق إلى " تقديم الإعانة إلى نشاطات التعليم والتدريب التقني والمهني، وتطوير مختلف عمليات التدريب في مؤسسات القطاع العام والخاص، وتعزيز مساهمة هذين القطاعين في عملية التعليم والتدريب وتوفير مستلزماته باستخدام الموارد المالية المتلقاه، وتتضمن عضوية مجلس إدارة صندوق التدريب العديد من ممثلي الحكومة والقطاع الخاص ومدير الصندوق. ومن بين الجهات الثلاث المعنية بالتعليم والتدريب التقني والمهني وهي وزارة التعليم ومؤسسة التدريب المهني وجامعة البلقاء التطبيقية، إن مؤسسة التدريب المهني وحدها هي التي لديها ممثل في المجلس، مما يثير قضية تعارض محتمل في المصالح. وتستخدم مخصصات التمويل من الصندوق للأغراض التالية: (١) تمويل حاجات مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني من المعدات والمواد الأولية ومواد التدريس ورواتب المدربين؛ (٢) تطوير برامج التدريب وإعادة التدريب للشركات العامة والخاصة؛ (٣) تقديم المنح المبنية على اساس الحاجات المالية للطلاب الذين يحققون شروط هذه المنح؛ (٤) القيام بحملات الوعي المهني في وسائل الاعلام؛ (٥) القيام باستبيانات حاجات التدريب. ومن بين جميع الأمور المذكورة أعلاه، من غير الواضح ما إذا كانت الجهات غير الحكومية المقدمة للتدريب ستستفيد من الصندوق، ولا هو واضح ما إذا كانت آليات تخصيص الأموال ستقوم على أساليب موجهة بحسب العرض. وبدلاً من تخصيص التمويل بشكل مباشر لمؤسسات التدريب، فإنه يمكن تخصيصه لمنظمات أصحاب العمل التي ستقرر عندها من ستستخدم، وبالتالي تعزز قيام منافسة صحية بين الجهات الخاصة والعامة المقدمة للتدريب، ويمكن لهذا أن يساعد في تطوير أساليب موجهة بحسب الطلب. ومن

الجدير بالملاحظة أن المخصصات المالية المتاحة لا تتضمن التمويل اللازم لتطوير قدرة الشركات على تحديد حاجاتها من المهارات (علي، ٢٠٠٩: ١٦).

إن الهدف من الصندوق هو المساهمة في الحماية من الفقر والبطالة من خلال نشر ثقافة العمل الحر والاعتماد على الذات لتعزيز مفهوم التشغيل الذاتي والعمل الحر ويعد هذا الصندوق مؤسسة حكومية ذات استقلال مالي وإداري تعني بتتميته المشاريع الصغيرة والمتوسطة المتناهية الصغر وتمويلها للمساهمة في محاربة الفقر والبطالة، وأهم المشاريع الريادية التي تقوم بتمويلها الصندوق هي (تمويل إنشاء المشاريع الجديدة وتكوير المشاريع القائمة، وتمويل المشاريع الريادية والمشاريع الجماعية، وتمكين المرأة الريفية وتمكين متقاعدي الضمان الاجتماعي، وتمويل الأقساط الجامعية) هذا بالنسبة للخدمات المالية أما الخدمات غير المالية فتشمل التدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية ودراسات الجدوى الاقتصادية للمشاريع ودراسة الاحتياجات التدريبية والافتراضية وترويج وتسويق خدمات ومنتجات المفترض (المولى، ٢٠١٢: ٤١٨).

المشاريع التي يمولها صندوق التشغيل والتنمية (www.defjo.net/site):

هناك مجموعة من المشاريع التي يقوم بها صندوق التشغيل والتنمية في الأردن منها مشاريع التمويل، ومشاريع للتدريب والتأهيل، وهناك برامج خاصة بتمويل مشاريع المرأة، ومشاريع مشتركة مع وزارة التخطيط والتعاون الدولي كالاتي:

- ١) برنامج تمويل المشاريع الجديدة التأسيس.
- ٢) برنامج تطوير المشاريع القائمة.
- ٣) برنامج تمكين المرأة الريفية.
- ٤) برنامج تمويل وسائط النقل العام.
- ٥) برنامج تمويل المشاريع المدرة للدخل (غير مرخصة).
- ٦) البرامج الإقراضية الممولة بالتعاون مع وزارة التخطيط والتعاون الدولي.

## ثانياً: نماذج من الصناديق المحلية في الجمهورية اليمنية

### صندوق رعاية النشء والشباب والرياضة:

تم إنشاء الصندوق في عام (١٩٩٦م) ويتمتع الصندوق بالشخصية الاعتبارية ويكون له ذمة مالية مستقلة ويخضع لإشراف وزير الشباب والرياضة المباشر ويهدف الصندوق إلى تحقيق الأغراض الآتية:

١. دعم رياضة الناشئين.
٢. دعم المنتخبات الوطنية الرياضية.
٣. دعم اتحاد الطب الرياضي، والمساهمة في علاج إصابات الملاعب.
٤. دعم برامج التأهيل والتدريب.
٥. دعم الأنشطة الشبابية.
٦. الإسهام في إنشاء المرافق الرياضية والشبابية وصيانتها وتوفير مستلزماتها.
٧. منح الحوافز والجوائز التشجيعية للمبرزين في المجال الشبابي والرياضي.

### النظام المالي للصندوق: تتكون موارد الصندوق مما يأتي:

١. الإعانة التي تقدمها الحكومة في إطار ميزانية وزارة الشباب والرياضة كدعم للصندوق.
  ٢. الهبات والتبرعات المشروعة التي تقدم للصندوق من الأفراد والهيئات والمنظمات.
  ٣. نسبة من عائدات الإعلانات الملاعب يصدر بتحديد قرار من وزير الشباب والرياضة.
  ٤. رسوم بمبلغ (ريال واحد) على كل لعبة سوائر تنتج محلياً.
  ٥. إعادة استثمار أموال الصندوق في الأغراض التي يحددها مجلس الإدارة وفقاً للتشريعات النافذة.
- لا يجوز صرف أموال الصندوق خارج نطاق أهدافه وأغراضه المبينة في القانون.

- تخضع أموال الصندوق للنظام المحاسبي المتبع في الحكومة وبما يتناسب مع خصوصيته المبينة في أحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية ويخضع لرقابة الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة.
  - تودع كل إيرادات الصندوق مباشرة في حساب خاص مستقل في البنك المركزي اليمني، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون وقواعد وإجراءات التحصيل والصرف وحدود المصروح لهم من قبل المجلس بالصرف والتوقيع على الشيكات.
  - السنة المالية للصندوق هي السنة المالية المتبعة في الدولة.
  - تؤول ممتلكات الصندوق التنفيذية والعينية، والثابتة والمنقولة إلى وزارة الشباب والرياضة في حالة حل الصندوق.
  - لا يجوز تحميل حسابات الصندوق في سنة ما إلا بما يتم إنفاقه فعلاً خلال تلك السنة كما لا يحسب في الإيرادات إلا ما يتم تحصيله فعلاً خلالها.
- (www.yemen.gov.ye/portal/sport).

### ثانياً: الصندوق الاجتماعي للتنمية

تم إنشاء الصندوق عام (١٩٩٧م) ويتمتع بالشخصية الاعتبارية ويكون له ذمة مالية مستقلة وأهلية كاملة لتحقيق أغراضه وله في سبيل تحقيق أهدافه حق تملك وتأجير واستئجار الأموال المنقولة وغير المنقولة والتصرف فيها وحق إبرام العقود والاتفاقيات ورفع الدعاوى القضائية على الغير والادعاء عليه من قبل الغير وفقاً للتشريعات النافذة، ويحق له إنشاء تكوينات مؤسسية تابعة له تكون مهمتها تنفيذ البرامج ذات العلاقة بنشاطه، ويشرف عليه مجلس إدارة برئاسة مجلس الوزراء.

يهدف الصندوق إلى المساهمة الفاعلة في إنجاز خطة الدولة في المجال الاجتماعي والاقتصادي بتمكين الأفراد والأسر والمؤسسات الصغيرة والجماعات الفقيرة والمتدنية الدخل من العمل والإنتاج عن طريق تقديم الخدمات والتسهيلات والقروض المشروعة لإقامة المشاريع الخدمية والإنتاجية وصولاً إلى الإسهام في الحد من البطالة والفقر والتعامل مع الآثار الجانبية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي وتخفيف وطأة إجراءاته عن كاهل محدودي الدخل.



### ويتولى الصندوق في سبيل تحقيق أهدافه المهام والاختصاصات التالية:

- تمويل المشروعات في المجالات الإنتاجية والخدمية وذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة للأفراد والأسر والمؤسسات الصغيرة والجماعات والفئات المنتفعة بشروط مشروعة ميسرة.
- تقديم التمويل اللازم لأنشطة التنمية الاجتماعية كالخدمات الصحية والتعليمية والبيئية وغيرها طبقاً لأهداف الصندوق.
- مساعدة المؤسسات المحلية على تنمية قدراتها ورفع كفاءتها في تقديم الخدمات.
- توفير فرص عمل جديدة للفئات المنتفعة من خلال إقامة مشروعات خاصة أو دعم مشروعات إنتاجية لتحسين مستوى حياة فقراء الريف وسكان المدن ورفع مستوى دخلهم.
- تنفيذ المشروعات المستوعبة عمالة مكثفة بما فيها مشروعات تحسين الطرق ومشروعات مياه الشرب والصرف الصحي وأعمال الصيانة للمرافق والمنشآت العامة مباشرة عن طريق الصندوق.
- دعم مراكز التدريب وإعادة التأهيل وصقل المهارات في المهن التي لها علاقة بنشاط الصندوق.

### تمويل الصندوق وحساباته : تتكون الموارد المالية للصندوق من المصادر التالية:

- المخصصات السنوية التي تعتمدها الحكومة في الميزانية العامة للدولة لدعم الصندوق.
- القروض والتسهيلات الائتمانية الميسرة والمشروعة.
- المساعدات والتبرعات والهبات المقدمة من الحكومات أو الأفراد أو الهيئات والمؤسسات المحلية أو الدولية التي يوافق عليها المجلس.
- الموارد الخاصة من أنشطة الصندوق أو مقابل الخدمات والأعمال التي يؤديها للغير.
- عائدات استثمار أمواله.
- أية مصادر أخرى يقرها مجلس الإدارة وفقاً للتشريعات النافذة.

يحق للصندوق الحصول على أموال منقولة أو موارد عينية من الجهات الحكومية المركزية أو المحلية ومن المانحين أفراداً أو مؤسسات أو هيئات.

يتولى الإشراف على أعمال الحسابات بالصندوق محاسبون ماليون من بين العاملين فيه يكون لهم وحدهم إضافة إلى المدير التنفيذي حق التوقيع على الشيكات وأذون الصرف الصادرة منه أو المسحوبة لصالحه ويكون لكل فرع من فروع الصندوق حسابات منفصلة خاصة به.

تودع كافة المساهمات المالية الخاصة بتمويل الصندوق في أحد البنوك المعتمدة باسم الصندوق وتجرى كافة الإيداعات والمسحوبات بموجب الإجراءات النافذة. أن لا تستخدم أموال الصندوق إلا للأغراض المخصصة لها.

تدرج موازنة الصندوق السنوية ضمن الموازنات المستقلة والملحقة في الموازنة العامة للدولة.

تراجع حسابات الصندوق سنوياً من قبل مراجعي حسابات مستقلين يصدر باختيارهم قرار من رئيس مجلس الإدارة بناءً على قرار المجلس.

يخضع الصندوق للرقابة والتفتيش المالي والمحاسبي من قبل الجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة.

تعفى المواد والسلع التي يستوردها الصندوق وكذا المشاريع التي يمولها من كافة الرسوم الجمركية والضرائب المعمول بها ([nic.info/db/laws\\_ye/detail.php](http://nic.info/db/laws_ye/detail.php)).

### ثالثاً: صندوق النظافة وتحسين المدن

تم إنشاء صندوق يسمى صندوق نظافة وتحسين المدينة في عام (١٩٩٩م) وتكون له الشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة ويخضع لإشراف وزير الإنشاءات والإسكان والتخطيط الحضري.

يهدف الصندوق إلى:

١. تمويل نظافة وتحسين وتجميل المدينة.
٢. وضع خطط لصيانة ونظافة وتحسين المدينة وتمويل تنفيذها.

٣. العمل على تشجيع ودعم الجهود التي تقوم بها الجهات المختلفة والجهد الشعبي بما يحقق كفاءة تحسين المدينة.

٤. تمويل إقامة المنشآت الجمالية التي تحول المدينة اليمنية إلى نموذج للمدن العصرية.

تتكون موارد الصندوق من الآتي:

١. رسوم النظافة المحصلة من المحلات والمنشآت المختلفة.
٢. رسوم التحسين المحصلة كنسبة على الخدمات.
٣. عائدات الإعلانات والدعاية المختلفة التي تعد في واجهات الشوارع والميادين العامة.
٤. الهبات والتبرعات التي يتلقاها الصندوق من الأفراد والهيئات والمنظمات المحلية والدولية.
٥. المبالغ المعتمدة في الموازنة العامة للدولة.

يجوز لأمانة العاصمة أو المحافظة المنشأ بها الصندوق اقتراح موارد جديدة تخدم الأغراض التي أنشئ من أجلها الصندوق وذلك بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض وزير الإدارة المحلية بالتنسيق مع وزيرى المالية والإنشاءات والإسكان والتخطيط الحضري. لا يجوز صرف أموال الصندوق خارج نطاق أهدافه المبينة في المادة (٥) ولا يجوز أن تتجاوز المصروفات الإدارية عن (٥٪) من حصيله الإيرادات المحلية السنوية للصندوق. تخضع أموال الصندوق للنظام المحاسبي الموحد المتبع في المؤسسات العامة وتخضع لرقابة كل من وزارة المالية والجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة وهو الذي يعين مراقب الحسابات.

تدار كافة الأعمال المحاسبية للصندوق بموجب الأنظمة المالية والمحاسبية النافذة. تودع أموال الصندوق في حساب خاص لدى البنك المركزي أو فروعها في المحافظات وتكون سلطة السحب منها للمدير التنفيذي في حدود النفقات الإدارية المقررة قانوناً بموازنة الصندوق السنوية أما المصروفات المتعلقة بمشاريع أعمال النظافة والتحسين فيلزم إقرارها أولاً من مجلس الإدارة وفي حدود المقر بالموازنة السنوية للصندوق وبمراعاة القانون المالي وقانون المناقصات والمزايدات الحكومية

([www.m5zn.com/newuploads/2014/03/.../pdf/cc12270acbd8f7b.pdf](http://www.m5zn.com/newuploads/2014/03/.../pdf/cc12270acbd8f7b.pdf)).

## رابعاً: صندوق رعاية وتأهيل المعاقين

تم انشاء الصندوق عام (٢٠٠٢م) يتمتع الصندوق بالشخصية الاعتبارية ويكون له ذمة مالية مستقلة.

### أهداف الصندوق:

١. توفير مصادر مالية للصندوق تتسم بالاستقرار والثبات لدعم المشاريع المختلفة لرعاية وتأهيل المعاقين.
٢. تمويل برامج ومشاريع رعاية وتأهيل المعاقين.
٣. استثمار أموال الصندوق في المشاريع التي تعود بالفائدة المباشرة على المعاقين.
٤. الاسهام في تمويل الانشطة التي تستهدف رعاية وتأهيل المعاقين وفقاً لأحكام المواد من قانون رعاية وتأهيل المعاقين.
٥. التنسيق مع الصناديق العاملة في مجال شبكة الأمان الاجتماعي لتوفير الاحتياجات المختلفة للمعاقين ودعم أنشطة الصندوق التي تعود عليهم بالفائدة.

### موارد الصندوق :

- المخصصات السنوية التي تعتمد عليها الحكومة للصندوق في الميزانية العامة للدولة.
- الهبات والتبرعات والمساعدات المقدمة من الهيئات الوطنية والعربية والأجنبية والأفراد.
- مائة ريال عن كل بيان جمركي.
- عشرة ريالات عن كل تذكرة سفر بالطيران.
- خمسة ريالات اضافة عن كل علبه سجائر.
- خمسة ريالات عن كل تذكرة دخول دور للسينما.
- عائدات استثمار أموال الصندوق.
- عائدات الفعاليات والأنشطة المتعددة التي يقوم بها الصندوق.
- ما يخص من وقف ووصايا وأموال لرعاية وتأهيل المعاقين.

تقوم إدارة الصندوق بتحصيل الموارد المالية المنصوص عليها في هذا القانون وتوريدها الى الحساب الخاص بالصندوق لدى البنك المركزي التي وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا

القانون اجراءات التحصيل والصرف بما يتفق مع القوانين النافذة (قانون رعاية وتأهيل المعاقين، ٢٠٠٢م).

### مقارنة بين صندوق تنمية المهارات والصناديق التي تم عرضها:

- يعتبر صندوق تنمية المهارات من أقدم الصناديق.
- تشابه صندوق تنمية المهارات مع الصناديق في الإستقلال المالي والإداري.
- تشابه في الإيرادات وتحصيل الموارد المالية.
- صندوق التنمية والتشغيل الأردني يحقق أكثر من هدف، ويستفيد من عائدات القروض للمشاريع ومشاريعه تنموية، بينما صندوق تنمية المهارات يقتصر دوره على إعادة تمويل البرامج التدريبية.
- يقوم صندوق تنمية المهارات بوظيفة جانب التمويل وإهمال جانب التدريب الذي يعتبر من مهمة الصندوق الأساسية من خلال الشراكة في وضع الخطط وإعداد البرامج التدريبية مع أصحاب العمل.
- لم يستغل الصندوق خلال الفترات السابقة إيراداته في إعداد دراسات الجدوى، وإعداد البرامج التدريبية التي تلبى احتياجات السوق المحلي والإقليمي من العمالة الماهرة.
- دور الصندوق مقارنة بموارده وأهدافه ضعيف، ولا يؤدي المهام المناطة به بالشكل الذي ينبغي.
- لا يوجد تعاون وتنسيق بين الصندوق وسوق العمل وذلك في تحديد الاحتياجات التدريبية وإعداد الخطط التدريبية.
- أهمل الصندوق المساهمة في الحد من البطالة من خلال التدريب والتأهيل وإعادة التأهيل للعاطلين والشباب والعاملين في سوق العمل.
- صندوق النشء والشباب التدريب جزء من مهامه، ويدرب على مدار العام فئة الشباب، بينما صندوق تنمية المهارات اقتصر تدريب الشباب مرة في العام ولفترة محددة.

- ضعف تطبيق قانون التدوير الوظيفي ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب بحسب المؤهلات والخبرات والكفاءة في العمل.
- كذلك ضعف التنسيق ووضع الآليات للعلاقة بين الجهات ذات العلاقة الخارجية مع الصندوق كوزارة التعليم الفني والتدريب المهني ومصحة الضرائب وأصحاب العمل.

### نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الجزء نتائج الدراسة الميدانية، ومناقشتها التي تجيب عن الأسئلة التي تم طرحها في الدراسة حول المشكلات التي يواجهها صندوق تنمية المهارات في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر مجتمع الدراسة، وما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في تحديد المشكلات وفقاً لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة) مرتبة عرض النتائج حسب تسلسل أسئلة الدراسة.

نتائج الإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على "ما المشكلات التي يواجهها صندوق تنمية المهارات في الجمهورية اليمنية؟"

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور والأداة ككل

المحاور	الرتبة بحسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
المشكلات التنظيمية	1	4.2250	.73314	كبيرة
المشكلات المالية	2	4.0667	.83598	كبيرة
المشكلات التشريعية	3	3.7667	.77824	متوسطة
الاداة ككل		4.0194	.51993	كبيرة

من خلال الجدول السابق يتبين أن أداة الدراسة بشكل عام حصلت على درجة موافقة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٠١٩٤) وانحراف معياري بلغ (٥١٩٩٣). حصل محوري المشكلات التنظيمية والمالية على درجة موافقة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي في محور المشكلات التنظيمية (٤.٢٢٥٠) وانحراف معياري (٧٣٣١٤)، وحصل محور المشكلات المالية على متوسط حسابي بلغ (٤.٠٦٦٧) وانحراف معياري (٨٣٥٩٨)،

بينما حصل محور المشكلات التشريعية حصل على درجة موافقة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٦٦٧) وبتأخراف معياري بلغ (٠.٧٧٨٢٤).

وقد تعود النتيجة العامة للدراسة إلى الآتي:

- أن أفراد مجتمع الدراسة مدركين حجم المشكلات وأهمية العمل على حلها والحد منها.

- ضعف تطبيق القوانين النافذة.

- أيضاً قد يرجع إلى الضغوط التي تواجهها الإدارة العامة في الأعباء الإدارية وذلك لقيامها بأنشطة تنفيذية وإشرافية في وقت واحد، وتداخل المهام الواجب على الإدارة العامة القيام بها كجهة إشرافية على الأمانة وفروع المحافظات.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على " ما المشكلات التشريعية التي يواجهها صندوق تنمية المهارات؟"

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث (المشكلات التشريعية)

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب بحسب المتوسطات	الفقرات
كبيرة	1.06	4.28	١	غياب اللائحة التنظيمية المنظمة لعمل الصندوق وفروعه
كبيرة	1.13	4.27	٢	غياب دليل الإجراءات لتنظيم أعمال الصندوق الداخلية وفروعه
كبيرة	0.98	4.05	٣	تدني سقف الهيكل التنظيمي للصندوق مقارنة بمهامه وأنشطته
متوسطة	1.08	3.95	٤	عدم تطبيق الإجراءات القانونية للمخالفات الإدارية
متوسطة	1.21	3.92	٥	ضعف أداء مجلس الإدارة في القيام بمسؤولياته القانونية
متوسطة	1.04	3.85	٦	ضعف تطبيق مواد قانون الصندوق
متوسطة	1.13	3.8	١٢	ضعف استناد الكثير من الإجراءات إلى القوانين
متوسطة	1.03	3.77	٧	ضعف محددات لطبيعة العلاقة بين الصندوق

				والجهات ذات العلاقة (وزارة المالية - الخدمة المدنية، التعليم الفني والتدريب المهني، الضرائب، أصحاب العمل)
متوسطة	1.22	3.63	١٠	قصور تطبيق قانون الخدمة المدنية على الموظفين في الصندوق
متوسطة	1.11	3.48	٨	محدودية صلاحية المدير العام التنفيذي في القانون
متوسطة	1.08	3.45	٩	غموض بعض مواد الصندوق
متوسطة	1.16	3.25	١١	عدم وضوح مواد القانون المتعلقة بإلزام أصحاب العمل بدفع المساهمات
ضعيفة	1.1	1.75	١٣	لا توجد عقوبات صريحة حيال الجهات المخولة بتحصيل موارد الصندوق في حال القصور في تحصيل الموارد

### من خلال الجدول السابق يتضح الآتي:

حصلت أعلى فقرة والتي تنص على "غياب اللائحة التنظيمية المنظمة لعمل الصندوق وفروعه" على أعلى نسبة بدرجة موافقة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٢٨)، وبانحراف معياري بلغ (١.٠٥٩).

بينما حصلت على أدنى فقرة والتي تنص على "لا توجد عقوبات صريحة حيال الجهات المخولة بتحصيل موارد الصندوق في حال القصور في تحصيل الموارد" ودرجة موافقة ضعيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٧٥) وبانحراف معياري بلغ (١.٠٩٩).

وهذا قد يرجع إلى ضعف البيئة التنظيمية فيما يخص اللوائح الداخلية المنظمة للمهام والاختصاصات، أما أدنى فقرة فقد يعود أن أفراد المجتمع كان رأيهم في ذلك أن الجهات المخولة للتحصيل تابعة للدولة، فمن غير المنطقي أن تكون هناك عقوبات صريحة حيال تلك الجهات في حال تقصيرها في تحصيل موارد الصندوق، علاوة على ذلك أن هذه الجهات نفسها لا تقوم بواجبها القانوني في عملية التحصيل الضرائب للمؤسسات التابعة للدولة، والصندوق واحد من تلك المؤسسات، إلى جانب إدراك مجتمع الدراسة أن



الصندوق يتحمل جزء من مسئولية تحصيل الإيرادات يتمثل في ضعف المتابعة لإيرادات الصندوق.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على "ما المشكلات التنظيمية التي يواجهها صندوق تنمية المهارات؟"

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث (المشكلات التنظيمية)

الدرجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب بحسب المتوسطات	الفقرات
كبيرة	0.8	4.38	1	عدم تطبيق التدوير الوظيفي بين جميع الموظفين بصورة عادلة
كبيرة	1.12	4.35	2	عدم التنسيق مع جهات مماثلة في المحيط الإقليمي للاستفادة من خبراتهم في مجال نشاط الصندوق
كبيرة	0.93	4.3	3	عدم وجود هيكل تنظيمي واضح للصندوق
كبيرة	0.98	4.22	4	ضعف تأهيل الموظفين في الصندوق
كبيرة	1.01	4.15	5	ضعف وجود أنظمة معلومات ملائمة لأعمال الصندوق (إدارة عامة وفروع)
كبيرة	1.04	4.12	6	عدم تفعيل الرقابة في الصندوق
كبيرة	0.82	4.1	7	ضعف التنسيق بين الإدارات
كبيرة	0.99	4.1	8	عدم المساواة بين الموظفين في الإجراءات الإدارية
كبيرة	0.8	4.07	9	عدم الالتزام بالتسلسل الإداري للموظفين
كبيرة	1.07	4.07	9	تداخل المهام الإشرافية والتنفيذية للإدارة العامة
كبيرة	1.17	3.98	11	افتقار أعمال الصندوق إلى دورة مستندية واضحة

متوسطة	0.94	3.93	12	عدم تطبيق آلية موحدة مع اصحاب العمل في دفع المساهمات المستحقة
متوسطة	1.14	3.92	13	عدم تطبيق آلية موحدة مع أصحاب العمل في استعادة المبالغ غير المستخدمة في التدريب
متوسطة	1.2	3.92	14	عدم وجود آلية معتمدة تنظم عملية اختيار المعاهد المنفذة لبرامج التدريب
متوسطة	1.15	3.9	15	القصور في الالتزام بالقانون فيما يتعلق بخطة الصندوق واعتمادها وتنفيذها
متوسطة	1.01	3.8	16	تداخل المهام والاختصاصات بين الإدارات

#### من خلال الجدول السابق يتضح الآتي:

أن أعلى فقرة حصلت عليها الفقرة والتي تنص على " عدم تطبيق التدوير الوظيفي بين جميع الموظفين بصورة عادلة" حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٣٨) وبانحراف معياري (٨٠٤.)، بينما أدنى فقرة في المحور والتي تنص على " تداخل المهام والاختصاصات بين الإدارات" حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٨٠) وبانحراف معياري (١.٠٠٥).

ويُعزى حصول أعلى فقرة أن جميع أفراد المجتمع الدراسة غير راضين عن وضعهم الوظيفي، وعدم حصولهم على ترقية إدارية تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم، وتولي بعض الموظفين وظائف لسنوات عدة، بينما البعض لم يحصل على ترقية إدارية، ولا توجد معايير ثابتة ومحددة في عملية التدوير ويخضع للاجتهادات الشخصية والعلاقات. بينما حصول أدنى فقرة قد يعود أن هناك مهام واختصاصات للإدارات محددة ولكن لا توجد لائحة عمل داخلية تنظم عمل كل إدارة بحسب الاختصاصات وتمنع بعض التدخلات الشخصية والتي قد تخضع لأراء واجتهادات فردية.

نتائج الإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على " ما المشكلات المالية التي يواجهها صندوق تنمية المهارات"

## جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث (المشكلات المالية

الفقرات	الترتيب بحسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
غياب التعامل للصندوق مع المنظمات المانحة لدعم موازنته	1	4.57	.722	كبيرة
قصور القطاع العام والوحدات الاقتصادية بسداد مساهمات الصندوق وفقاً للقانون	2	4.50	.792	كبيرة
قصور مصلحة الضرائب بالقيام بواجبها في تحصيل موارد الصندوق حسب القانون	3	4.38	.993	كبيرة
عزوف بعض المساهمين عن دفع المساهمة المفروضة عليهم	4	4.32	.854	كبيرة
عدم وجود لائحة مالية توضح آلية الاستحقاق للعمل المالي	5	4.27	.918	كبيرة
عدم مناسبة الموازنة المالية المخصصة من وزارة المالية لمتطلبات الصندوق	6	4.15	1.039	كبيرة
التوزيع العشوائي للمكافآت بين الموظفين	7	4.05	1.185	كبيرة
الصرف العشوائي لمخصصات الصندوق المالية	8	4.02	1.049	كبيرة
سوء استغلال موارد الصندوق	9	3.75	1.244	متوسطة
اعتماد الصندوق على مساهمات أصحاب العمل في الإيرادات فقط	10	3.62	1.195	متوسطة

من خلال الجدول السابق يتضح الآتي: حصلت أعلى فقرة والتي تنص على " غياب التعامل للصندوق مع المنظمات المانحة لدعم موازنته" على درجة موافقة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٥٧) وانحراف معياري (٧٢٢).

وحصلت أدنى فقرة والتي تنص على " اعتماد الصندوق على مساهمات أصحاب العمل في الإيرادات فقط " حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.62) وبانحراف معياري (1.195).

قد يعود السبب أن الصندوق لم يستغل المنظمات المانحة في الدعم المالي، على الرغم من وجود مادة في قانون الصندوق توضح مسألة دعم إيرادات الصندوق من خلال دعم المنظمات، وذلك لعدم وعي وإدراك القيادات الإدارية بأهمية دور هذا الدعم من خلال استغلال ذلك في عملية التدريب والتأهيل وتقديم دراسات جدوى، أما أدنى فقرة فقد جاءت تؤكد الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط.

نتائج الإجابة عن السؤال الخامس والذي ينص على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) حسب متغيرات الدراسة ( الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة؟  
أولاً: متغير الجنس

جدول (13) نتيجة اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات آراء أفراد الدراسة وفقاً لمتغير (الجنس)

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
المشكلات التشريعية	الذكور	03	3.7170	.72006	- 1.371	6.637	0.176	غير دالة
	الإناث	7	4.1429	1.20823				
المشكلات التنظيمية	الذكور	03	4.1792	.74697	- 1.339	11.099	.186	غير دالة
	الإناث	7	4.5714	.44320				
المشكلات المالية	الذكور	03	4.0000	.82099	1.728	8.195	.089	غير دالة

				.69437	4.5714	٧	٦	
دالة	.025	7.44 5	2.294 -	.53012	3.9654	٥٣	١٤	الأداة ككل
				.50346	4.4286	٧	٧	

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد المجتمع وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) عند مستوى دلالة (٥٠.٠) أو أقل ولجميع المحاور، بينما هناك فروق دالة عند مستوى أقل من (٥٠.٠) للأداة ككل، وكانت لصالح الإناث، وتعزى النتيجة إلى أن الإناث بشكل عام لديهن إحساس بالمسؤولية، والقيام بالأعمال والالتزام أكثر من الذكور، لذا ترى الإناث المشكلات التي تحد من القيام بالعمل أكثر من الذكور.

ثانياً: متغير المسمى الوظيفي

جدول (١٤) نتيجة اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات آراء أفراد

الدراسة وفقاً لمتغير (المسمى الوظيفي)

المحاور	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الحرية درجة	مستوى الدلالة	الدلالة المفظية
المشكلات التشريعية	مدير ومن في مستواه	23	3.739 1	0.837 6	- 0.183	42.901	0.831	غير دالة
	رئيس قسم ومن في مستواه	37	3.783 8	0.750 38				
التنظيم	مدير ومن في مستواه	23	4.021 7	0.832 28	- 1.721	38.1 93	0.091	دالة غير

				0.644 04	4.351 4	37	رئيس قسم ومن في مستواه	
غير دالة	0.746	54.767	-	0.714 75	4.021 7	23	مدير ومن في مستواه	المشكلات المالية
				0.911 64	4.094 6	37	رئيس قسم ومن في مستواه	
غير دالة	0.284	-1.064	-	0.410 8	3.927 5	23	مدير ومن في مستواه	الأداة ككل
				0.575 47	4.076 6	37	رئيس قسم ومن في مستواه	

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥٠٠) بين استجابات مجتمع الدراسة في الأداة ككل وفي جميع المحاور، مما يعني أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة والمتمثل في مدير إدارة ومن في مستواه ورئيس قسم ومن في مستواه، متقاربة ومتفقين على وجود المشكلات. وقد ترجع النتيجة إلى أن جميع الموظفين بجميع المستويات الإدارية يلاحظون وجود تلك المشكلات، والمشكلات التي قد تواجه المدير نفس المشكلة التي قد تواجه بقية العاملين، ولا توجد فوارق كبيرة بين المستويات الوظيفية، أيضاً ليس هناك إدارات أو قطاعات ليكون هناك تفاوت كبير في مستويات العمل الإداري.

ثالثاً: متغير المؤهل الدراسي

جدول (١٥) نتيجة اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات آراء أفراد

الدراسة وفقاً لمتغير (المؤهل الدراسي)

الدلالة	اللفظية	مستوى	الدلالة	درجة	الحرية	قيمة T	الانحراف	المتوسط	العدد	المؤهل	المحاور
							المعياري	الحسابي		الدراسي	

غير دالة	.91 8	28.97 4	.104	3.78 57	14	أقل من جامعي	المشكلات التشريعية
				.611 25	.828 25	3.76 09	
غير دالة	.44 6	24.2 11	.768	4.35 71	14	أقل من جامعي	المشكلات التنظيمية
				.662 99	.755 42	4.18 48	
غير دالة	.35 3	1.10 8	.768	4.25 00	14	أقل من جامعي	المشكلات المالية
				.643 01	.884 99	4.01 09	
غير دالة	.36 4	.915	.915	4.13 10	14	أقل من جامعي	الأداة ككل
				.531 80	.517 38	3.98 55	

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥٠.٠) بين استجابات مجتمع الدراسة في الأداة ككل وفي جميع المحاور، مما يعني أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة الذين مؤهلاتهم أقل من جامعي أو جامعي فأعلى متقاربة ومتقنين على وجود المشكلات، وأن المؤهل الدراسي لا يمثل فارق بين آراء أفراد المجتمع، حيث أن كل من يحمل المؤهلات الدراسية ترى أن درجة وجود المشكلات كبيرة في الصندوق بحسب درجة المتوسطات الحسابية.

رابعاً: متغير سنوات الخبرة

جدول (١٦) نتيجة اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات آراء أفراد الدراسة وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة)

الدلالة اللفظية مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المحاور	
غير دالة	.18 0	9.789	-1.357	.950 15	3.44 44	9	أقل من عشر سنوات أكثر من عشر سنوات	المشكلات التشريعية
				.740 43	3.82 35	51		
غير دالة	.81 7	13.7 50	.232	.565 19	4.27 78	9	أقل من عشر سنوات أكثر من عشر سنوات	المشكلات التنظيمية
				.763 25	4.21 57	51		
غير دالة	.14 3	12.1 40	1.4 85	.726 48	4.44 44	9	أقل من عشر سنوات أكثر من عشر سنوات	المشكلات المالية
				.842 61	4.00 00	51		
غير دالة	.82 3	.224	.22 4	.552 77	4.05 56	9	أقل من عشر سنوات أكثر من عشر سنوات	الأداة ككل
				.519 45	4.01 31	51		

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥٠.٠) بين استجابات مجتمع الدراسة في الأداة ككل وفي جميع المحاور، مما يعني أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة الذين خبرتهم أكثر من عشر سنوات، والذين خبرتهم أقل من عشر سنوات متقاربة ومتقنين على وجود المشكلات، وقد يرجع السبب في أن الصندوق ظل يعمل بنفس الآلية خلال الفترات السابقة، لم يتوسع في مهامه وظلت البيئة لم تتغير التنظيمية والتشريعية بحسب متطلبات السوق ومتطلبات التدريب وفق الاحتياجات للتدريب بحيث يساهم الصندوق في الحد من ظاهرة الفقر والبطالة من خلال دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والتوسع في البرامج التدريبية ذات الأولوية لسوق العمل، وإن المشكلات هي نفسها خلال الفترات السابقة.



## الإستنتاجات للدراسة :

- بعد عرض نتائج الدراسة ومناقشتها والتعليق عليها يمكن تلخيص النتائج التي توصلت إليها في الآتي:
- كان رأي المستجيبين بشكل عام بأن درجة توافر المشكلات في الصندوق كبيرة.
  - حصل محور المشكلات التنظيمية على المرتبة الأولى بدرجة توافر المشكلات كبيرة.
  - حصل محور المشكلات المالية على المرتبة الثانية بدرجة توافر المشكلات كبيرة.
  - حصل محور المشكلات التشريعية على المرتبة الثالثة بدرجة توافر المشكلات متوسطة.
  - لم تختلف متوسطات استجابات المستجيبين في كل المتغيرات المستقلة ويتمثل في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جميع فئات متغيرات الدراسة (الجنس - المسمى الوظيفي - المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة)، واتفق جميع أفراد المجتمع على جميع الأسئلة بمختلف متغيرات ومستويات الدراسة باستثناء ما يتعلق بالفروق للأداة ككل في متغير الجنس، لصالح الإناث.

## التوصيات والمقترحات:

### أولاً: التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات التي تعمل على حل تلك المشكلات كالاتي:
- تطبيق قانون الصندوق والقانون المالي وقانون المناقصات والقوانين الأخرى النافذة مثل قانون الخدمة المدنية واللوائح المنظمة لهذه القوانين التي سوف تساعد في تسيير العمل بصورة أفضل.
  - إجراء بعض التعديلات لبعض المواد في قانون صندوق تنمية المهارات فيما يخص الإيرادات.
  - تطبيق قانون التدوير الوظيفي وتفعيل مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع الموظفين.
  - تفعيل الجانب الرقابي في الصندوق.

- توصي الدراسة الاستعانة بخبراء لإستكمال البنية التنظيمية، وتطوير هيكل الصندوق بما يتناسب والمهام والاختصاصات للصندوق وبناءً على التطورات الجديدة وإستحداث آليات وسياسات وحوافز تشجيع القطاعات الاقتصادية (خاص، عام، مختلط) وتوسيع وتنويع نشاطاته وبرامجه وفق القوانين واللوائح المنظمة، واحتياجات سوق العمل.
- تنمية الثقافة التنظيمية لدى الجهاز الإداري للصندوق من خلال الوعي بأهمية مهام الصندوق.
- تفعيل مبدأ الثواب والعقاب لمن ثبت مخالفته للقانون.
- التنسيق مع مصلحة الضرائب لتحصيل موارد الصندوق من خلال آليه محددة.
- مساهمة الاعلام والتوعية فيما يتعلق بأنشطة الصندوق للمجتمع اليمني.
- استكمال تفعيل الربط الشبكي الداخلي والخارجي مع الجهات ذات العلاقة مثل مصلحة الضرائب وإدراج المساهمات القانونية على من شملهم قانون الصندوق. وكذا ربط الشبكة وزارة التدريب الفني والمهني ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.
- إعداد الخطط الاستراتيجية القصيرة والمتوسطة وطويلة الأجل للصندوق.
- تنمية ونشر الوعي المجتمعي بأهمية التدريب في جميع أنحاء الجمهورية.
- الاطلاع على نماذج وتجارب مماثلة من الصناديق والإستفادة من تلك التجارب والنماذج بما يتناسب مع قانون الصندوق وموارده.
- تدريب وتأهيل الكادر وفق خطط تدريبية لتطوير العمل والأداء وبما يلبي احتياجات الموظفين التي تحقق اهداف الصندوق.
- زيادة الموازنة العامة التشغيلية للصندوق واعتمادها، بناءً على خطط مالية معدة مسبقاً وموجهه نحو تحقيق اهداف الصندوق.

ثانياً: مقترحات الدراسة:

بعد الانتهاء من الدراسة والتوصل إلى النتائج والتوصيات، أتضح أن هناك مواضيع ينبغي دراستها ذات علاقة بمهام واختصاصات الصندوق حتى يقوم بدوره الكامل تجاه

عملية التنمية والتدريب في الجمهورية اليمنية بناءً على آلية ومنهجية علمية أهم هذه الدراسات المقترحة:

١. إجراء دراسة مماثلة للفروع (عدن - حضرموت - تعز - الحديدة).
٢. إجراء دراسة تتناول متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة كالجهاز الخارجية ذات العلاقة بالصندوق.
٣. إجراء دراسة تتعلق بإعادة الهندسة الإدارية للصندوق.
٤. إجراء دراسة للمسح الميداني للتعرف على احتياجات السوق من العمالة الماهرة.
٥. إجراء دراسة حول إمكانية تطوير أداء صندوق تنمية المهارات وفروعه في الجمهورية اليمنية.

### قائمة المراجع :

#### أولاً: المراجع العربية

- (١) (القوانين والقرارات،
- (www.yemen.gov.ye/portal/sport/.../Default.aspx).
- (٢) الأديمي، منصور ياسين.(٢٠٠٦). منهج البحث العلمي وتطبيقاته في العلوم التجارية والاقتصادية. صنعاء: مركز الأمين للنشر.
- (٣) الأغبري، بدر سعيد.(٢٠٠١). التعليم التقني والتدريب المهني النشأة - التطور - التشريعات واتجاهات التجديد في الجمهورية اليمنية، دار الفكر المعاصر: صنعاء.
- (٤) البرامج التي يمولها صندوق التنمية والتشغيل (www.defjo.net/site).
- (٥) سليمان، بلعور.(٢٠١٠). الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، ملتقى دولي، - content/uploads/2011/06/%D8%B2%D9%8A%D8%AF-%D8%7
- (٦) صندوق تنمية المهارات.(٢٠١٣). التقرير السنوي لعام ٢٠١٣، الجمهورية اليمنية.
- (٧) صندوق تنمية المهارات.(٢٠١٢). التقرير السنوي لعام ٢٠١٢، الجمهورية اليمنية.

- ٨ صندوق تنمية المهارات.(٢٠١٦). تعزيز علاقات العمل بين صندوق تنمية المهارات وأصحاب العمل من مختلف القطاعات (خاص - عام - مختلط) وسُبل تطوير أداء الموارد البشرية لتحسين الانتاج، ورشة عمل، المنعقدة في ٦/١/٢٠١٦م.
- ٩ عقون، سليم.(٢٠١٠). قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس □ سطيف: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- ١٠ علي، أحمد سيد علي.(٢٠٠٩). سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل" تعقدتها منظمة العمل العربية القاهرة من ٩ - ١١ نوفمبر/ جمهورية مصر العربية.
- ١١ العمرو، صالح عبدالرحمن.(٢٠١٠). تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالملكة العربية السعودية المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل (الرياض، ١٦ - ١٨ / يناير/ كانون الثاني / ٢٠١٠): منظمة العمل العربية.
- ١٢ الكوشاب، سامي سعيد عبد الله.(٢٠٠٠). المشكلات التي تواجه الإدارة المدرسية في المدارس الأهلية بأمانة العاصمة في الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - حنتوب - جامعة الجزيرة، السودان.
- ١٣ المجلس الأعلى لتخطيط التعليم في الجمهورية اليمنية.(٢٠١٣). مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية مراحلها، أنواعه المختلفة.
- ١٤ المجلس الأعلى لتخطيط التعليم.(٢٠١٤). الرؤية المتكاملة للتعليم في اليمن حتى ٢٠٣٠.
- ١٥ المولى، عبدالستار رائف حسن حمادي.(٢٠١٢). دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق دراسة مقارنة (٢٠٠٣ - ٢٠١١)، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد(٤) العدد(٩).
- ١٦ وزارة التعليم الفني والتدريب المهني.(٢٠٠٤). الاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني.

١٧) وزارة التعليم الفني والتدريب المهني. (٢٠١٥). التحليل المؤسسي لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني.

١٨) وزارة التعليم الفني والتدريب المهني. (٢٠٠٦). التقرير السنوي للعام ٢٠٠٦م.

١٩) وزارة التعليم الفني والتدريب المهني. (٢٠٠٨). التقرير السنوي للعام ٢٠٠٨م.

٢٠) وزارة الشؤون القانونية. (٢٠٠٩). قانون صندوق تنمية المهارات رقم ٢٩.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1) Draft National Policy For Skill Development And Entrepreneurship.(2015). Ministry Of Skill Development And Entrepreneurship Government Of India May 2015.
- 2) (٢٢) [https://www.mygov.in/.../Draft\\_National\\_Policy\\_For\\_Skill\\_Development\\_and\\_Entre](https://www.mygov.in/.../Draft_National_Policy_For_Skill_Development_and_Entre).
- 3) Ravi venkataraman.(2011). Report on situation analysis, second vocational training project, republic of yemen.

