

«البَيَانُ» تفتح الملف بجرأة رسالة الموسـ

قطاع الطيران.. توطيين منخف

■ برامج متطورة في «طيران الإمارات» لتأهيل المواطنين

يتمتع قطاع الطيران في الإمارات بمكانة كبيرة في الاقتصاد الوطني، حيث يعد مساهماً رئيسياً في الناتج المحلي بنحو 15٪، ويوظف أكثر من 500 ألف موظف، كما أنه وضع الدولة في مكانة عالمية، حيث تمتلك الإمارات ناقلات لها سمعتها ومساهماتها في قطاع النقل الجوي العالمي.

ولكن على الرغم من ذلك، تبقى معدلات التوطين في القطاع أقل كثيراً من الطموحات المطلوبة، وظلت الاستعانة بالخبرات الأجنبية هي النهج على مدار سنوات هي عمر الناقلات الوطنية. لأسباب عديدة قد يكون بعضها مقبولاً في الماضي عندما كان القطاع يخطو خطواته الأولى في عالم الطيران، لكن هذا الأمر لم يعد مقبولاً الآن على الإطلاق، خاصة وأن الدولة تتبنى برامج ومبادرات واستراتيجيات تهدف جميعها إلى الرفع من مهارات المواطنين وتأهيلهم ليتصدروا المشهد في قطاع الطيران. ليبقى القطاع رغم ما يتمتع به من مكانة عالية، دون الطموح إلى حد كبير في توطيين أبنائه.

■ دبي - لؤي عبدالله



توطيين الطيارين

4

تحديات

1. **اقتصار التوطين على مستويات إدارية معينة**
2. **ندرة الكفاءات المتخصصة مقارنة بحجم القطاع**
3. **عدم وجود تعريف واضح لمصطلح التوطين**
4. **الجهل بالفرص الوظيفية التي يوفرها القطاع**

وأضاف إن نسبة التوطين في قطاع الطيران تعتبر متدنية مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى، فعلى سبيل المثال، تتراوح نسبة توطيين الطيارين في الناقلات الوطنية بين 2٪ إلى 7٪، مشيراً إلى أنه من المستحيل أن تصل نسبة توطيين الطيارين في الشركات الوطنية إلى حد الكمال، لكن هذا

وأضاف إن نسبة التوطين في قطاع الطيران تعتبر متدنية مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى، فعلى سبيل المثال، تتراوح نسبة توطيين الطيارين في الناقلات الوطنية بين 2٪ إلى 7٪، مشيراً إلى أنه من المستحيل أن تصل نسبة توطيين الطيارين في الشركات الوطنية إلى حد الكمال، لكن هذا

علي النقبي: وسائل الإعلام تتحمل جزءاً من مسؤولية التعريف بالقطاع



الشيخ زايد للمراقبة الجوية، وتعتبر هذه النسبة من أعلى نسب التوطين في قطاع الطيران.

وأضاف السعودي أنه في ظل النمو المتواصل في قطاع الطيران هناك جهود لرفع نسب التوطين ودعم القطاع بالكوادر الوطنية، حيث تم الإعلان عن افتتاح منشآت ومرافق متخصصة للتدريب والتأهيل، منها أكاديمية الإمارات لتدريب الطيارين، إلى جانب (مركز الاتحاد لتدريب الطيارين)، التابع لمجموعة (الاتحاد للطيران).

منظومة متكاملة

من جهته، قال علي أحمد النقبي، رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي لاتحاد الطيران الخاص وطيران رجال الأعمال في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا «ميبا»، إن التوطين منظومة متكاملة لا تقتصر على التوظيف فقط، بل تنتهي عنده بعد رحلة تبدأ من التعليم من خلال مناهج دراسية تواكب متطلبات الوظائف المختلفة مع برامج تأهيل وتدريب وتنمية المهارات، ثم تأتي الوظيفة بعد ذلك، ومن هنا يجب تعاون مختلف المؤسسات في الدولة لدعم مسيرة التوطين في الطيران وباقي القطاعات.

«براعم الطيران» للناشئين السنوي، والذي يشارك فيه طلبة من مختلف الصفوف الدراسية في ورش عمل تم تصميمها لإشراك الطلبة من خلال برنامج تفاعلي متخصص للتعريف بقطاع الطيران وفرص العمل المتاحة به، وأهميته في زيادة الناتج المحلي للدولة.

وأضاف أنه تم أيضاً طرح برنامج الماجستير في القانون الجوي والفضائي، بالتعاون مع جامعة الشارقة، الذي يعد البرنامج الأول من نوعه في منطقة الشرق الأوسط، بهدف دعم وتطوير الموارد البشرية المتخصصة في مجال الطيران المدني على المستويين المحلي والدولي، مشيراً إلى أن المبادرات الأخرى تمثلت في برامج للتدريب العلمي لطلاب الجامعات في المكتب التمثيلي لدولة الإمارات في مجلس منظمة الطيران المدني الدولي «إيكاف».

برنامج تأهيل

وأوضح السعودي أن البرنامج التدريبي لتأهيل المراقبين الجويين المواطنين الذي أطلقت الهيئة عام 1998 أسهم في رفع معدلات التوطين في قطاع المراقبة الجوية لتصل إلى 30 ٪ كما هو الحال في مركز



سيف السويدي:

نمو القطاع يفرض بالضرورة رفده بالكوادر الوطنية

أقل من حجم الفرص التي يوفرها القطاع. وأضاف أن رفع فرص التوطين في القطاع يتطلب تنسيق الجهود مع باقي الجهات الحكومية والخاصة ذات الصلة، مثال ذلك توقيع الهيئة العامة للطيران المدني مذكرات تفاهم مع عدة جهات منها وزارة الموارد البشرية والتوطين، وفي إطار تسريع التوطين النوعي في قطاعات اقتصادية تشمل الطيران.

مبادرات

وقال المدير العام للهيئة العامة للطيران المدني، إن الهيئة أطلقت مبادرات عدة في إطار رفع مستويات التوطين، منها أسبوع

يرى خبراء في قطاع الطيران أن السبب الرئيسي في تدني مستوى التوطين في القطاع يرجع بالدرجة الأولى إلى عدم معرفة العديد من الشباب المواطن بحجم ونوعية الفرص الذي يوفرها قطاع الطيران، في حين أن السبب الثاني يرجع إلى أن حجم القطاع ضخم، ويصل عدد العاملين فيه بشكل مباشر وغير مباشر إلى نحو 500 ألف موظف، في حين أن عدد المواطنين المؤهلين للعمل في العديد من تخصصات الطيران لا يزال قليلاً مقارنة بحجم الفرص الضخم الذي يوفره القطاع، بينما يرجع السبب الثالث إلى عدم وجود تعريف واضح لمصطلح التوطين بالنسبة للمؤسسات والجهات ذات العلاقة بالطيران.

وأكد الخبراء أنه لرفع نسبة التوطين في القطاع، يجب وضع خطط طويلة الأمد تتضمن خطوات عملية مدروسة وحوافز للشركات التي تنجح في رفع نسبة التوطين، كما أنه يجب أن تتعاون جميع الجهات والمؤسسات الإعلامية للتعريف بالفرص الوظيفية التي يوفرها القطاع، بالإضافة إلى التنسيق مع المدارس والجامعات للتعريف بالقطاع واستقطاب المواهب.

محاور رئيسية

وقال سيف محمد السويدي، مدير عام الهيئة العامة للطيران المدني، إن التوطين هو أحد أهم المحاور الرئيسية التي يجب التركيز عليها من خلال إطلاق المبادرات والبرامج، مشيراً إلى أن من أهم أسباب تدني نسبة التوطين في الطيران عدم المعرفة بالفرص الوظيفية التي يوفرها القطاع، بالإضافة إلى أن حجم القطاع كبير جداً، إذ يصل عدد العاملين فيه إلى نحو 500 ألف موظف، في حين أن عدد المواطنين المؤهلين على الرغم من ارتفاعه بشكل كبير مقارنة بالسنوات الماضية، يبقى

صقل الخبرات يرفع التوطين في «ستراتا» إلى 56 ٪

■ أبوظبي - رامي سميج وبشار باغ

تمثل «ستراتا للتصنيع»، المتخصصة في صناعة مكونات الطائرات، مثلاً ناجحاً على قدرة الشركات الإماراتية على تكريس موقعها كمساهم أساسي في سلاسل القيمة العالمية عبر الاعتماد على أصول راسخة وكوادر محلية متميزة، حيث تشكل الكوادر الوطنية المتميزة أكثر من نصف العاملين بالشركة مع تمتعهم بمهارات عالية تؤهلهم للمساهمة في ترسيخ مكانة أبوظبي ودولة الإمارات كمركز رائد للتصنيع.

وقال إسماعيل علي عبدالله، الرئيس التنفيذي لشركة «ستراتا»، والمملوكة بالكامل لشركة المبادلة للاستثمار «مبادلة»، إن نجاح الشركة في رفع نسب التوطين يأتي من خلال الحرص على تعزيز القدرات الأساسية للكوادر الإماراتية العاملة لديها وصل خبراتهم بما يكتسبهم من الاضطلاع بدور حيوي في تطوير قطاع صناعة الطيران.

رجال ونساء

وأضاف إسماعيل عبدالله لـ«البيان الاقتصادي» أن «ستراتا» ركزت في عملية التوطين على الرجال والنساء على حد سواء، عبر الحرص على تقديم كل ما يلزم لدعم التطور المهني والعلمي للمرأة الإماراتية في الشركة، إذ تتناسب السياسات والأطر



إسماعيل عبدالله:

350 مواطناً ومواطنة يعملون في وظائف هندسية وفنية وإدارية

والمحاضرات المحلية والعالمية. وأكد أن الشركة تواصل التزامها بتعزيز الفرص المتاحة أمام الإماراتيين في قطاع الطيران، حيث ارتفعت نسبة التوطين بعد خريج دفعة جديدة من المنتسبين إلى برنامج فنيي هياكل الطائرات، إلى 56٪، تشكل النساء نسبة 86٪ منهم، مشيراً إلى أن الشركة باتت تزخر بسواعد الشباب الإماراتي المؤهل بأعلى المستويات العالمية.

وأكد إسماعيل أن «ستراتا» تعمل بشكل مستمر على دفع عجلة التوطين في القطاع الصناعي من خلال التزامها بتطوير العمليات التكنولوجية وتنمية الإمكانات المحلية بما يتماشى مع رؤية أبوظبي الرامية إلى تأسيس قطاع تكنولوجي متطور، وتوفير قيمة كبيرة وتوظيف طويل الأمد وفرص التدريب

التنظيمية بالشركة مع الموظفات لتسهيل القيام بهما من الوظيفة، ما يعكس مرونة قوانين الموارد البشرية ومواكبتها لاحتياجات وطموحات المرأة العاملة، بالإضافة إلى توظيف الكفاءات والمهارات الإماراتية بالشكل الأمثل وفقاً لمتطلبات الوظيفة. وأشار إلى أن الشركة تركز بشكل دائم على تطوير خبرات العاملين من المواطنين بفضل ما تتميز به «ستراتا» من تنوع ثقافي وعلمي، حيث تضم العديد من الجنسيات وطيفاً واسعاً من الكفاءات البشرية المتنوعة ما يتيح الفرصة للمواطنين للاستفادة وتنمية مهاراتهم العملية والتقنية، كما تعمل الشركة على إبراز وتنمية المواهب الإماراتية عن طريق حضور المعارض والمؤتمرات



يضمن تحقيق أهداف «رؤية أبوظبي 2030» الرامية إلى بناء اقتصاد قائم على أسس المعرفة والابتكار والتنويع الاقتصادي.

وظائف فنية

وكشف إسماعيل أن عدد المواطنين العاملين في وظائف هندسية وفنية وإدارية

والتطوير للقوة العاملة من مواطني الدولة. وأوضح أن برنامج فنيي هياكل الطائرات يساعد في تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة للمساهمة في تحقيق رؤية «ستراتا» في أن تصبح الشركة العالمية الرائدة في مجال صناعة أجزاء هياكل الطائرات، والتي تعتمد على جذور محلية راسخة، وذلك بما

ضمن الشركة يصل إلى أكثر من 350 مواطناً ومواطنة، ما يعكس دور الكوادر الإماراتية في «ستراتا» ببناء مستقبل صناعة الطيران في الدولة. وقال إن توفير وظائف ذات قيمة مضافة لمواطني الإمارات شكل أهم استراتيجيات الشركة منذ بداياتها، وفي ظل حادثة صناعة الطيران، قامت ستراتا بالتعاون مع مؤسسات أكاديمية عالمية ومحلية مثل جامعة الإمارات وجامعة خليفة لتطوير برامج تهدف لاستقطاب المواطنين وتدريبهم على صناعة الطيران، حيث تم إطلاق برنامج تدريب الفنيين، مع جامعة الإمارات يرتد لـ 22 شهراً، يحصل بعدها الموظف على شهادة فني تصنيع طيران، وبالنسبة للمهندسين تم إطلاق برنامج خاص داخل «ستراتا» يمتد لثلاث سنوات يؤهل الموظف للسفر للعمل على أجزاء هندسية وخطوط إنتاج مع الشركاء الاستراتيجيين مثل بوينغ التي استقبلت الدفعة الثالثة من المهندسين في الولايات المتحدة وكذلك في روسيا يعملون على خطوط الإنتاج وفي مكاتب التصميم التابعة لبوينغ، مؤكداً أن استدامة قطاع الطيران ستكون دائماً بأيد إماراتية. وأوضح أن «ستراتا» قامت بتأسيس شراكة مع جامعة خليفة لإطلاق مركز أبحاث وإبتكار الطيران يوفر منصة للطلاب والمدرسين للعمل على مشاريع استراتيجية تخدم صناعة الطيران.

سم الجديد «4»

ض التحليق

من لا يتجاوز 7%

وأضاف أن هناك مجالاً للتوطين في جميع المستويات الإدارية والأقسام المختلفة، ولا يجب أن يقتصر التوطين على مستويات إدارية معينة أو أقسام محددة، مشيراً إلى أن هناك نجاحاً متميزاً في توطين المراقبة الجوية، على الرغم من أنه يعتبر من القطاعات المعقدة، والتي تحتاج إلى كفاءات كبيرة ودقة عالية، وهنا يجب التساؤل: لماذا لا يوجد هناك نجاح مماثل في الأقسام والإدارات الأخرى؟.

مجموعة الإمارات

وتجحت «مجموعة الإمارات» على مر السنوات في استقطاب وتوظيف أعداد متنامية من الكفاءات الوطنية وتدريبها وتأهيلها وتعيينها في مواقع مناسبة ذات آفاق متميزة للتطور المهني والوظيفي، سواء في طيران الإمارات، أم في دناتا التي تعد من بين أكبر الشركات المقدمة لخدمات الطيران والسفر في العالم، أو في مختلف الإدارات والأقسام الأخرى ضمن المجموعة، مثل الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والمشتريات والإمداد وإدارة المرافق والتدقيق الداخلي والمالية وغيرها، الأمر الذي ساهم في رفع نسبة التوطين لنصل في الوظائف الإدارية العليا إلى أكثر من 25% وأن هذه النسبة تشهد نمواً عاماً بعد عام.

وتحدد «مجموعة الإمارات» من خلال استراتيجيتها للتوطين أهدافاً سنوية لتوظيف وتطوير واستبقاء الكفاءات الوطنية ومنحها فرصاً ضمن مختلف الوحدات والمستويات الوظيفية. وتلتزم المجموعة بتوفير برامج تدريب وتأهيل مكثفة للمواطنين الذين توظفهم، سواء كانوا من حملة شهادة الثانوية العامة أم أصحاب المؤهلات الجامعية، لضمان تمكينهم من بلوغ إمكاناتهم وقدراتهم وتحقيق أقصى مستوى ممكن من التقدم وأداء أدوار ديناميكية ضمن المجموعة.

برامج تدريبية

وتعمل «طيران الإمارات» بشكل متواصل على تقديم أفضل ما يحافظ على شبان المواطنين في مجموعة الإمارات، وتمثل هذه الخطوات في توفير أفضل البرامج التدريبية طوال فترة وجودهم في المجموعة، ابتداءً بالتحاقهم بها، فضلاً عن العمل على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب من خلال تأهيلهم للالتحاق بالأقسام التي تتناسب ودراساتهم الجامعية، إن كانوا جامعيين، أو ما يتناسب مع مهاراتهم الذهنية إذا كانوا من خريجي الثانوية العامة. وتوفر طيران الإمارات سلسلة من البرامج للمواطنين، وتشمل برنامج تدريب الطيارين وأطقم الخدمات الجوية والبرنامج الوطني لخريجي المدارس الذي يضم مجالات مختلفة تشمل الشحن الجوي ودناتا وتكنولوجيا المعلومات والمبيعات والأمن وإدارة المرافق والمنشآت، بالإضافة إلى برنامج تدريب فنيي صيانة الطائرات وبرنامج التدريب الإداري لخريجي الجامعات والدبلوم العالي.

شباب يعرضون تجاربهم بالقطاع الخاص



■ خليفة آل رحمة

عليه، آملاً تحسن الوضع مستقبلاً، ولاحظاً إلى أنه دائم البحث عن فرصة أفضل مادياً ومهنياً، وخاصة أنه من الحاصلين على الثانوية العامة، وهذه الفئة تحديداً يعانون كثيراً في الحصول على وظائف لائقة ترضي طموحاتهم، وتعينهم على مواجهة التحديات المادية.

تأهيل

وقال المواطن حسن عبدالله الظهوري من دبا الحصن إنه فضل العمل في القطاع الخاص بدل انتظار الوظيفة الحكومية التي وجد فيها فرصة سانحة لتأهيله بمهارات عملية تضيف إلى أدائه وخبرته في العمل، وخاصة أن الشركة الخاصة التي يعمل بها منذ ست سنوات تمنحهم نظام تقاعد لا يختلف عن القطاع الحكومي.



■ علي الطنيجي

الصحي في مختلف المستشفيات الخاصة بالدولة.

جهود

وأكد خليفة آل رحمة أن قضية توطين الوظائف تحتاج مجهودات متواصلة وحثيثة تصاف لما تقوم به الجهات المختصة حالياً، وذلك بسبب أعداد الخريجين المتزايدة، فضلاً عن قلة الفرص الوظيفية المعروضة والتي يتساوى فيها القطاعان العام والخاص، مبيّناً أن كثيراً من الشباب الموظفين حالياً يسعون لتحسين وضعهم المهني والمادي حتى يستطيعوا مواجهة الأعباء الحياتية. وقال إنه أمضى 3 سنوات في إحدى الوظائف براتب قليل، وقد قبل بذلك، لأنه مكث فترة طويلة باحثاً عن عمل، ولذلك قرر القبول بالوضع الذي هو

التي يوفرها القطاع يقلل من التوطين، مشيراً إلى أن القطاع يحتاج إلى خطط طويلة الأمد لرفع نسبة التوطين، كما أنه يجب إعطاء حوافز للشركات الخاصة العاملة في قطاع الطيران التي تحقق نسب توطين مرتفعة، سواء كانت هذه الحوافز تتعلق بتخفيض الرسوم أو غيرها.

نموذج يُحتذى.. 88 % التوطين في جمارك دبي و100 % في التفتيش



من البرنامج منذ انطلاقه حتى الدفعة الثالثة 129 موظفاً وموظفة، بالإضافة إلى البرنامج الأكاديمي لبيكوريوس متخصص في سلسلة الإمداد والجمارك واللوجستيات، الذي يوفر مساقات تعليمية معتمدة من وزارة التربية والتعليم، ومنظمة الجمارك العالمية، وبمقتضاه يتمكن الطالب والدارس من الإلمام بهذا التخصص، بما يحقق له الاستفادة في حياته العملية، وأيضاً برنامج الدبلوم المهني للتحقيق الجمركي الذي يهدف إلى تأهيل المفتشين وتزويدهم بالمعلومات الأساسية المرتبطة بمفاهيم وإجراءات التفتيش والتحقيق في المجال الجمركي، مع إكسابهم المهارات اللازمة للقيام بمهام عملهم، وفق أفضل الممارسات الممكنة.

برنامج

وأطلقت الدائرة برنامج «المدرّب الجمركي المحترف» والذي يختص ببناء القدرات والمهارات المتميزة، ويهدف إلى تأهيل مدربين داخليين من أصحاب الخبرات العملية بمختلف المواقع والتخصصات الجمركية، وذلك لإلزامهم بجميع الجوانب المعرفية وطبيعة العمل الخاصة بجمارك دبي، ومبادرة برنامج ضباط التفتيش X20 لتطوير وإكساب مهارات ضباط التفتيش الجُدد في مجال العمل الجمركي، وذلك مواكبة للتطور التكنولوجي وتحقيق السعادة للموظفين كجزء من التزام الدائرة بتطوير قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية، وتم استقطاب وتعيين 80 خريجاً.



■ محمد الغفاري

مربة للتوظيف وهي «مبادرة توظيف اليوم الواحد» والتي تم تطبيقها في معرض الوظائف هذا العام، وذلك لدعم رؤية الإمارات 2021 والتي تسعى فيها الدولة إلى تصدر المراكز الأولى عالمياً في مؤشرات التنافسية، حيث يتم التركيز هذا العام على استقطاب المواطنين الباحثين عن العمل من المبدعين والمبتكرين، ودوي الخبرات التقنية والمهنية إضافة إلى الخريجين الجدد.

تطوير الكوادر

وأضاف أن الدائرة تعمل على تطوير الكوادر البشرية في مجالات القيادة والإدارة بكل الوسائل التي تتوافق مع استراتيجية الدولة في تنمية مهارات الشباب لإعداد جيل قادر على استكمال مسيرة التنمية الشاملة، وتنفيذ «برنامج إعداد القادة»، وهو أحد الوسائل التي اعتمدته الدائرة كمنهج عمل منذ ثلاث سنوات لتمكين الموظفين وتطوير مهاراتهم لتأسيس قادة مبدعين، وبلغ عدد الخريجين المستفيدين

دبي – لؤي عبدالله

أكد محمد الغفاري، مدير إدارة الموارد البشرية في جمارك دبي، أن نسبة التوطين في الجمارك حالياً وصلت إلى 88%، بينما تستهدف الدائرة الوصول إلى 90% بحلول عام 2020، مشيراً إلى أن جميع العاملين في مجال التفتيش الجمركي هم من المواطنين وهو الكادر الأعلى وظيفياً ويشكلون نحو 46% من إجمالي عدد موظفي جمارك دبي.

وأضاف الغفاري أن جمارك دبي تحرص ضمن استراتيجيتها على تأهيل كافة الكوادر البشرية وفق التوجهات العالمية المتسارعة والاستفادة من مختلف الأدوات التكنولوجية وتوظيفها لتطوير الموارد البشرية كونه العنصر الأهم في عملية التنمية، مشيراً إلى أن بيئة عمل الدائرة تركز على الكوادر المواطننة ذات الخبرة والمهنية العالية لرفع عدد المواطنين من أصحاب الخبرات المتراكمة في العمل الجمركي، والاستفادة منهم في برامج التدريب والتأهيل للموظفين الجدد.

خطة توطين

وقال محمد الغفاري إن جمارك دبي تعتمد على خطة للتوطين من خلال التنسيق المستمر مع الجامعات والكليات ودائرة الموارد البشرية في حكومة دبي، مع تطبيق خطة الإحلال الداخلي والخارجي وقياس الأداء الفعلي لتطبيق الخطة على مدار العام.

وأوضح أن الدائرة اعتمدت مبادرة

دبي – البيان

اتفق مواطنون يعملون في القطاع السياحي على أن رفع نسبة التوطين في القطاع السياحي يعتبر حاجة ملحة خلال المرحلة الحالية في ظل نمو حجم القطاع الذي بات من أهم القطاعات الاقتصادية في الدولة ويعول عليه لقيادة مسيرة الاقتصاد الوطني ما بعد النفط.

وقال مواطنون عاملون في القطاع السياحي إن هناك مجموعة من التحديات التي تشكل عائقاً أمام رفع نسبة التوطين في القطاع على الرغم من توفر الفرص وحماتها التدريبية التي تطرحها مختلف الهيئات والدوائر السياحية في الدولة، ومن أهم هذه التحديات الصورة النمطية الخاطئة المرسومة في أذهان المواطنين حول هذه المهنة وقلة الوعي بمستقبلها، كما أن المردود المادي لهذه المهنة وطول ساعات العمل مقارنة بالقطاعات الاقتصادية يدفع الكثير من الشباب المواطنن إلى العزوف عن العمل في هذا القطاع.

وطالب بعض المواطنين العاملين في القطاع السياحي الجهات المختصة إلى مضاعفة عملها وحماتها التدريبية مع الأجيال الناشئة من المراحل الدراسية وتعريفهم بأهمية العمل في هذا القطاع، وإعطاء المواطنين أولوية في كافة المعاملات التي تتعلق بالقطاع السياحي، لاسيما فيما يتعلق بالتراخيص.



■ هبة بن رضا

صورة نمطية

وقالت هبة بن رضا، التي أطلقت أول علامة إماراتية من نوعها في الإرشاد السياحي، وهي «كشفت مع هبة»، أن النمو السياحي الذي تشهده الإمارات بشكل عام، ودبي بشكل خاص، يحتم على المواطنين اقتحام هذا المجال، الذي ينتظره مستقبل واعد في ظل السياسات الحكومية الداعمة ونجاح الإمارات باستضافة «إكسبو 2020 دبي» والذي سيكون له انعكاس كبير على القطاع، الأمر الذي يتطلب طاقات إماراتية ضخمة للاستفادة من هذه التجربة بالشكل الصحيح.

وأضافت بن رضا أن الصورة النمطية الخاطئة المرسومة في أذهان المواطنين حول العمل في القطاع السياحي مازالت تشكل عائقاً على الرغم من تحسن هذه النظرة بشكل كبير مقارنة بالسنوات الماضية. وأوضحت أن ساعات العمل الطويلة قد تكون عائقاً آخر أمام الشباب المواطن مقارنة مع

الوظائف الحكومية. وقالت بن رضا إن هناك عملاً كبيراً تقوم بها الجهات المختصة لرفع نسبة التوطين بالقطاع، سواء من حيث توفير فرص التدريب والتأهيل أو تخفيض الرسوم المتعلقة بالتراخيص، لكن حجم القطاع السياحي في دبي والإمارات يحتاج إلى مضاعفة هذه الجهود، لأن الشباب الإماراتي هو الأقدر على توصيل العادات والتقاليد وكرم الضيافة الإماراتي الأصيل إلى الزائر.

نسبة أقل

من جهته، أكد سلطان كراني، المرشد السياحي الإماراتي، أن نسبة التوطين في القطاع السياحي شهدت تحسناً مقارنة بالسنوات الماضية، لكن هذه النسبة تبقى أقل مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى، وهو الأمر الذي يرجع إلى سببين رئيسيين، الأول يتمثل في قلة المردود المادي مقارنة بالوظائف الأخرى، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، في حين أن السبب الثاني يتمثل في عدم وضوح الرؤية المستقبلية للعمل في هذا القطاع، خاصة فيما يتعلق بالإرشاد السياحي.

وقال إن هناك تطوراً كبيراً في النظرة المجتمعية للعاملين في القطاع السياحي مقارنة بالسنوات السابقة، مشيراً إلى أن هناك عملاً حكومياً ومساهمات تستهدف رفع نسبة التوطين، لكن المطلوب مضاعفة هذه الجهود لنصل إلى مستوى القطاع الذي يسجل عليها الاقتصاد الوطني بعد النفط.