



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human
Resources Development

الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين



Employment-Technical & Vocational Education & Training Fund (E-TVET Fund)

بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources
Development

الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين

أيلول 2014



بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

National Center for Human Resources

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

Development

Phone : +962 - 6 - 5331451

هاتف : +962 - 6 - 5331451

Fax : +962 - 6 - 5340356

فاكس : +962 - 6 - 5340356

P.O. Box: 560 Al-Jubaiha

ص.ب : 560 الجبيهة

Postal Code : 11941 Jordan

الرمز البريدي: 11941 الاردن

www.nchrd.gov.jo

www.almanar.jo

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2014/ 10/4808)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا
المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources
Development

تمّ إنجاز هذه الدّراسة من قبل مشروع المنار بإدارة المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة.

بإشراف

الأستاذ الدكتور عبدالله عباينة

فريق الباحثين

الدكتور أسامة الفندي الدكتورة آلاء البشاييرة

فريق اعداد قواعد البيانات

السيد أحمد عناقره والسيدة منال الزق

يتقدّم المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة بالشكر والعرفان لمجلس التشغيل والتّدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ لتعاونه الموصول ودوره الفاعل في تيسير عمليّة التنسيق مع الشركاء والذي أسهم في إنجاز هذا العمل بالإضافة الى دائرة الاحصاءات العامّة التي نفذت المسح وفق الخطة المرسومة.

ويُقدم المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة كلّ الشكر للجنة الاستشاريّة التي ساهمت توجيهاتها في النهوض بالدّراسة للمستوى المطلوب

(رئيس المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة)	الاستاذ الدكتور عبد الله عباينة
(نائب رئيس المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة)	الدكتور أحمد الطويسي
(المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة)	الدكتورة آلاء البشاييرة
(مجلس التشغيل والتّدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ)	السيدة نادرة البخيت
(البنك المركزي الأردنيّ)	السيد علاء حسني شقدان
(النقابة العامّة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة)	السيد سمارة عفيف الخطيب
(المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة)	السيدة منال الزق



مشروع المنار
Al-Manar Project



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
National Center for Human Resources
Development

ويقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية كل الشكر للفريق الوطني لقطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين على جهودهم في النهوض
بالدراسة للمستوى المطلوب

السيد علاء شقدان

السيد سمارة الخطيب

السيد محمد خريس

د. محمد القضاة

السيد أمجد قموة

السيد نضال الصوص

د. هيثم الشبلي

د. زياد الرفاعي

م. محمد خير عوض

السيد طارق الرشدان

تقديم

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين. وهي دراسة منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمدعوم من الاتحاد الأوروبي، والذي يُشرف على تنفيذه مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية المعنية والقطاع الخاص؛ ويركز على ضرورة وجود دراسات مسحية قطاعية لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات، وذلك بغرض المساعدة في تعريف الاحتياجات القطاعية الكمية والنوعية من المؤهلات والمهارات، ومن ثمّ العمل على تطوير هذه الإمكانيات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال عملية التخطيط، أم تطوير الاستراتيجيات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

وتنقسم هذه الدراسة إلى ستة فصول رئيسية، إذ يتضمّن الفصل الأول الإطار النظري الخاص بالدراسة من حيث مشكلتها وأهدافها وأهميتها وأسئلتها، بالإضافة لمصادر البيانات والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمّن الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين. ويتناول الفصل الثالث تحليل جانب العرض في القطاع المستهدف. ثمّ يتمّ استخلاص الفصل الرابع والذي يُقدر فجوة العرض والطلب، وبناءً على نتائج الفصل الرابع يأتي الفصل الخامس ليبيّن الخطط التي تمّ وضعها لجسر هذه الفجوة ولتنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع المستهدف. وأخيراً الفصل السادس والذي يعرض أبرز النتائج والتوصيات.

وإننا إذ نضع بين أيديكم هذه الدراسة، فإننا نرجو أن تتمّ الاستفادة منها حقّ استفادة، وأن تخدم توجهات المركز في تعزيز جهود الأردن الرائدة والدؤوبة في مجالات تنمية الموارد البشرية. راجين المولى عز وجل أن يأخذ بأيدينا لخدمة الأردن الأعلى.

رئيس المركز

أ.د. عبد الله عباينة

قائمة المحتويات

أ	تقديم	1
ط	الملخص التنفيذي	1
1	الأول الإطار العام للدراسة	1
3	1.1 المقدمة	3
4	1.2 أهمية الدراسة	4
4	1.3 أهداف الدراسة	4
5	1.4 أسئلة الدراسة	5
5	1.5 منهجية الدراسة	5
5	1.5.1 مجتمع وعينة الدراسة	5
7	1.5.2 أدوات الدراسة	7
8	1.6 جمع البيانات وتجهيزها	8
8	1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)	8
9	1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)	9
9	1.7 تبويب البيانات ونشرها	9
11	الفصل الثاني تحليل جانب الطلب في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين	11
13	2.1 انتاج منشآت قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين	13
19	2.2 الخصائص الكمية والنوعية للعاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين	19
26	2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين	26
31	2.4 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين	31
33	2.5 تشغيل المرأة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين	33
35	2.6 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين	35

36	صعوبات تعيين العاملين في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين وطرق التعيين	2.7
39	الفصل الثالث تحليل جانب العرض في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين	
41	أهم الجهات المزوّدة للتدريب في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين	3.1
44	البرامج التدريبية المطبّقة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين	3.2
66	برامج إعداد العاملين في مهن قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين	3.3
66	المهارات العامّة المتضمّنة في برامج إعداد العاملين	3.3.1
67	برامج رفع الكفاءة المتقدّمة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين	3.3.2
71	الفصل الرابع تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين	
72	الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكلّ مهنة وبين البرامج التدريبية المتوفرة لهذه المهن	4.1
76	الفجوة بين المهارات المطلوبة لكلّ مهنة وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن	4.2
77	الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث	4.3
78	الفجوة بين الطلب على العمالة من ذوي الإعاقات وبين البرامج التدريبية المتقدّمة لهم	4.4
79	الفصل الخامس خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين	
89	الفصل السادس النتائج والتوصيات	
91	6.1 النتائج	
94	6.2 التوصيات	

قائمة الجداول

- جدول 1: المنشآت الاقتصادية في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المحافظة 2011 6
- جدول 2: توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب فئة العاملين والمحافظة 7
- جدول 3: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب الإقليم/ المحافظة 13
- جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب سنة بدء تقديم الخدمة 14
- جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب الكيان القانوني والإقليم 15
- جدول 6: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب حجم المنشأة والإقليم 16
- جدول 7: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس 17
- جدول 8: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم 18
- جدول 9: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم 19
- جدول 10: توزيع العاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلمي والجنس 20
- جدول 11: توزيع العاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلمي والإقليم 21
- جدول 12: توزيع العاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المهنة والجنس والإقليم 22
- جدول 13: توزيع العاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب الجنسية 25
- جدول 14: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلمي والجنس للأعوام (2014-2016) .. 26
- جدول 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المهنة والإقليم لعام 2014 27
- جدول 16: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس 28
- جدول 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) 29
- جدول 18: توزيع العمالة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين 30
- جدول 19: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة 31
- جدول 20: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب سبب عدم تعيين الإناث 33
- جدول 21: توزيع المنشآت وفرص العمل المطلوبة من الإناث في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المهنة والإقليم 34
- جدول 22: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المهنة 35
- جدول 23: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب صعوبات التعيين 36
- جدول 24: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب طرق التعيين والإقليم 37
- جدول 25: الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني 41
- جدول 26: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وإعداد المتحقيين والخريجين للأعوام (2011-2013) 41
- جدول 27: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة المتحقيين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) 43
- جدول 28: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) 44
- جدول 29: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين للأعوام (2011-2013) 45
- جدول 30: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب البرنامج والإقليم 48

- جدول 31: خريجو البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى.. 51
- جدول 32: خريجو مزودي التدريب حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2011-2013) 53
- جدول 33: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013)..... 55
- جدول 34: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013) 55
- جدول 35: خريجو مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)..... 56
- جدول 36: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)..... 59
- جدول 37 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2011-2013)..... 61
- جدول 38 :توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط..... 61
- جدول 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال 64
- جدول 40: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب 65
- جدول 41: توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي 65
- جدول 42: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافي..... 67
- جدول 43: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدرّبوا فيه 68
- جدول 44: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدرّبوا فيه ومدة الدورة بالساعات..... 68
- جدول 45: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها وجهات التدريب المزودة لهذه الدورات 69
- جدول 46: الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى البرنامج والجهة التدريبية..... 70
- جدول 48 : البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين 74
- جدول 49: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) ولا تتوفر لدى مزودي التدريب 75
- جدول 50 : البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) في كلّ إقليم ولا تتوفر لدى مزودي التدريب 76
- جدول 51 : الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإنانث للأعوام (2014-2016)..... 78

قائمة الأشكال

- شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب الإقليم/ المحافظة 13
- شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب سنة بدء تقديم الخدمة 14
- شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب الكيان القانوني والإقليم 15
- شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب حجم المنشأة والإقليم 16
- شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس 17
- شكل 6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الوساطة الماليّة حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم وحسب حجم المنشأة.. 18
- شكل 7: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم..... 19
- شكل 8: توزيع العاملين في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلمي والجنس 20
- شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلمي والإقليم 21
- شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المهن الأكثر إشغالاً 24
- شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المهن الأكثر إشغالاً والإقليم 24
- شكل 12: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب جنسيّة العاملين والإقليم 25
- شكل 13: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلمي للأعوام (2014-2016)..... 26
- شكل 14: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المهنة 27
- شكل 15: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2014-2016) 29
- شكل 16: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) 29
- شكل 17: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب سبب عدم تعيين الإناث 33
- شكل 18: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المهنة 35
- شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب صعوبات التعيين 36
- شكل 20: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب طرق التعيين والإقليم 37
- شكل 21: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وإعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013)..... 42
- شكل 22: توزيع الملتحقين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013) 42
- شكل 23: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الملتحقين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) 43
- شكل 24: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013) 44
- شكل 25: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين 46
- شكل 26: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة الماليّة حسب الجنس 46
- شكل 27: خريجو الجهات المزودة للتدريب الذكور حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين 47
- شكل 28: خريجات الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين 47
- شكل 29: خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين والإقليم 49
- شكل 30: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2011 50

- شكل 31: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2012..... 50
- شكل 32: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2013..... 51
- شكل 33: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلمي الأدنى..... 52
- شكل 34: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب المؤهل العلمي الأدنى والجنس للأعوام (2011-2013)..... 54
- شكل 35: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013)..... 55
- شكل 36: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013)..... 56
- شكل 37: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)..... 58
- شكل 38: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)..... 60
- شكل 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2011-2013)..... 61
- شكل 40: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط..... 63
- شكل 41: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال..... 64
- شكل 42: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الجنوب..... 65
- شكل 43: توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدريبي..... 66
- شكل 44: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013)..... 68
- شكل 45: توزيع المتدربين ضمن دورات رفع الكفاءة التي تلقوها حسب مدة الدورة بالساعات..... 69
- شكل 46: توزيع المتدربين في مؤسسة التدريب المهني حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013)..... 69
- شكل 47: الطاقة الاستيعابية لبرامج رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً في معهد الدراسات المصرفية حسب مسمى البرنامج..... 70

الملخص التنفيذي

بلغ عدد المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين (289) منشأة، وهي توظف نحو (26,093) عاملاً وعاملة، توزعت بواقع (85%) في إقليم الوسط، ونحو (11%) في إقليم الشمال، وما نسبته (4%) في إقليم الجنوب. وتُعتبر غالبية المنشآت العاملة في القطاع منشآت تضامنية وفقاً لكيانها القانوني وتشكل ما نسبته (44%)، ثمّ منشآت فردية (19%)، ونحو (16%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

وقد تمّ تصنيف المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) وبنسبة (46%)، تليها المنشآت الكبيرة الحجم (11 عاملاً وأكثر) وبنسبة (30%)، ثمّ المنشآت متوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (24%). ويُذكر أنّ (31%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بيّنت ارتفاع الطلب على انتاجها وخدماتها في العام 2013، وكذلك توقعوا ارتفاع الطلب على منتجاتهم/ خدماتهم خلال الأعوام (2013-2015).

يتوزّع العاملون في القطاع بواقع (67%) للذكور مقابل (33%) فقط إناثاً. ونجد أنّ غالبية الذكور العاملين مؤهلهم التعليمي بكالوريوس وبنسبة (63%)، يليه دبلوم متوسط (12%)، في المقابل نجد أنّ (70%) من الإناث العاملات في القطاع مؤهلهم العلمي بكالوريوس ونحو (18%) دبلوم متوسط. من ناحية أخرى، فإنّ ما نسبته (99%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيّو الجنسيّة، مقابل (1%) من غير الأردنيّين، ويحصر غير الأردنيّين في إقليم الوسط.

وقد أظهرت الدّراسة أن مهن الخدمات الماليّة المختلفة مثل موظفي القروض والاعتمادات وأمناء الصناديق هي المهن الأكثر إشغالا في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين. وكذلك الحال في إقليم الوسط، بينما في إقليم الشمال فإنّ مهنة أمين صندوق وصراف عملات وصراف كاشير هي المهن الأكثر انتشاراً بين العاملين في القطاع. كذلك الحال في إقليم الجنوب فان مهنة أمين صندوق وصراف عملات وصراف كاشير كانت الأكثر إشغالاً.

وبشكل عام فإنّ هناك طلباً للأعوام (2014-2016) على مهنة أمين صندوق، وصراف نقود (كاشير)، وصراف عملات، ومندوب تأمين، وموظف قروض، واختصاصي السياسات الإداريّة. وتجدر الإشارة الى بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأنّ ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2014-2016 هو ناشئ عن عمليّة توسّع بنسبة تراوحت بين (83%-100%) أكثر من كونه مجرد دورانٍ وظيفيّ.

وبيّنت الدّراسة أنّ أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهنة القطاع هي: مهارة الإشراف والمتابعة، ومهارة التحليل المالي، ومهارة تحليل عناصر الإيرادات والنفقات، ومهارة عمليّات الصرف والقبض، ومهارة تدقيق الحسابات ومراجعتها، ومهارة إدراك كافة أنواع التأمين، ومهارات البيع والتسويق.

وتشير نتائج تحليل البيانات إلى أنّ هناك نسبة تشغيل كبيرة للإناث في هذا القطاع بنسبة لا تقل عن (33%) في مهنة المحاسبة، واختصاصي السياسات الإداريّة، ومراقبين ماليّين. من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقات (9) عامل يعملون بشكل حصري في إقليم الوسط، وهم يعملون في سبع مهنة مختلفة في القطاع نفسه: مهنة مدير أعمال تأمين، ومدير فرع خدمات ماليّة وتأمين، ومدقق حسابات، ومندوب مبيعات تجاريّ.

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ ما نسبته (80%) من المنشآت لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (20%) من المنشآت تواجه صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن يملكون المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة إلى نقص العمالة التي تملك قيماً واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتّصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدراسة أنّ التعيين المباشر من خلال الاتّصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (61%)، يليه التعيين من خلال إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونية وبنسبة (28%)، ثمّ التعيين عن طريق مكاتب التشغيل وبنسبة (6%).

هذا، وقد بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (30) برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد خريجيها قرابة (9,938) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). كانت النسبة الكبرى منهم قد تخرجوا من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر وكانت نسبتهم (52.1%)، ثمّ برنامج وسيط سوق مالي وبنسبة (12.1%)، ثمّ كاتب حسابات/مدقق مطالبات مالية وبنسبة (10.3%).

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (4,752) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). نسبة كبيرة منهم تخرجوا من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر وبنسبة (49.6%)، ثمّ برنامج كاتب حسابات/مدقق مطالبات مالية وبنسبة (7.8%)، يليه برنامج وسيط سوق مالي وبنسبة (6.7%)، ومحاسب عام/إيرادات ونفقات وبنسبة (5.7%). في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع الوساطة المالية والتأمين قرابة (5,186) خريجة خلال الأعوام (2011-2013). نسبة كبيرة منهن تخرجت من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر وبنسبة (54.4%)، ثمّ برنامج وسيط سوق مالي وبنسبة (17.1%)، ثمّ برنامج كاتب حسابات/مدقق مطالبات مالية وبنسبة (12.5%).

توزع خريجو الجهات المزوّدة للتدريب في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين إقليمياً نحو (7,143) متدرباً في إقليم الوسط توزعوا ضمن برامج تدريبية مختلفة أبرزها: برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر عام، ثمّ برنامج وسيط سوق مالي، يليه برنامج كاتب حسابات/مدقق مطالبات مالية. في المقابل، بلغ عدد خريجي مزودي التدريب للأعوام (2011-2013) في إقليم الشمال قرابة (2,249) خريجاً توزعوا بين كاتب حسابات/مسك دفاتر عام، ثمّ وسيط سوق مالي. أما في إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الخريجين (546) خريجاً غالبيتهم من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر عام، ثمّ كاتب حسابات/مدقق مطالبات مالية.

أما فيما يتّصل بذوي الإعاقات ودور الجهات المزوّدة للتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فقد كشفت النتائج عن عدم وجود برامج تدريبية لذوي الاحتياجات الخاصة، وهذا الأمر بحاجة لدراسة وإعادة نظر. ويسؤال مزودي التدريب عن فرص التدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، وجدنا أنّ كليات المجتمع في جامعة البلقاء التطبيقية على استعداد لتقديم برامج تدريبية وسيط سوق مالي (4) متدربين، كاتب حسابات/مسك دفاتر عام (4) متدربين.

تتنوع دورات رفع الكفاءة المقدّمة من الجهات المزوّدة للتدريب، وبشكل عام يُعدّ الإقبال أكثر على دورات مكافحة غسل الأموال بإجمالي بلغ (96) متدرباً للأعوام (2011-2012)، تليها دورات إدارة المخاطر ومقررات بازل بعدد متدربين إجمالي بلغ (64) متدرباً للأعوام (2011-2012)، ثمّ دورة الحوكمة والامتثال بإجمالي عدد متدربين بلغ (16) متدرباً. وبالإشارة إلى برامج الإعداد المستقبلية، تجدر الإشارة إلى أنّ معهد الدراسات المصرفية سيقدّم برامج إعداد مهني مستقبلاً لتدريب (75) متدرباً على ثلاثة برامج بواقع (25) في برنامج مدراء ماليين، و(25) في برنامج مدير تسهيلات، و(25) محاسبين قانونيين.

مما سبق نخلص إلى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (7,147) كفائض عرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (8.2%) فقط من حجم العرض، بينما يتوقع أنّ النسبة الباقية وهي حوالي (91.8%) ستكون عاطلة عن العمل، وتجدر الإشارة إلى أنّ الفجوة الفعلية وبالتالي حجم الفعلي للعاطلين عن العمل أقل مما هو عليه هنا، نظراً لأنّ هناك مهناً لا تلي هذا القطاع فقط وإنّما يتمّ استيعابها وبكثرة في قطاعات أخرى مشابهة.

وفيما يتعلّق بالمهارة الفنية التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّها في غالبيتها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المتقدّمة. ولذلك، وفي ضوء نتائج هذه الدراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفّر هذه المهارات الفنية المطلوبة والتي يمكن إيجازها في الآتي: عمليات الصرف والقبض، وإدراك كافة أنواع التأمين، وإعداد التقارير، والتحليل المالي، ومهارات حساب وفحص العملة التي يتمّ تبديلها والقيمة المعادلة للعملة المطلوبة، وتقييم المخاطر الناتجة عن حوادث المركبات.

ويمكن تلبية الطلب الموجود من خلال برامج التدريب المستمرّ ودورات رفع الكفاءة والتي تعتبر مخصصة ومحددة بشكل أكبر. وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزوّدة للتدريب إلى هذا الطلب، والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل ولكلّ إقليم. وهي برامج يمكن دمجها في البرامج الحالية أو تنفيذها على شكل دورات/ برامج رفع كفاءة فنية.

بيّن تحليل الفجوة بين العرض والطلب على الإناث أنّ هناك طلباً مستقبلياً على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (364) فرصة عمل للأعوام (2014-2016) تتوزع ضمن مهن مختلفة. وكذلك نجد أنّ هناك عرضاً من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنّ (52%) من الخريجين من الجهات المزوّدة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدراسة هم من الإناث. وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الكبيرة بين رقم الخريجات ورقم فرص العمل المتوفرة للإناث، حيث إنّ (4,822) من الإناث لا يوجد طلب يحتويهن ضمن قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين).

أمّا بالنسبة لفجوة العرض والطلب على ذوي الإعاقات، فقد بيّنت الدراسة أنّ هناك (9) عاملين من ذوي الإعاقات يعملون في القطاع من أصل (26093) عاملاً، وهم يعملون في سبع مهن مختلفة في القطاع نفسه. كما كشفت نتائج المسح أنّ هناك (13) منشأة عاملة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين على استعداد لتوفير (17) فرصة عمل. ولا يوجد أي برامج تدريبية خاصة بذوي الإعاقات منوي عقدها مستقبلاً.

الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تولّى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية منذ عام 2001 ومن خلال مشروع المنار تطوير النظم والأدوات الفنيّة والتنفيذية لبناء نظام معلومات الموارد البشرية في الأردن، حيث قام بتكليف وتقديم مجموعة من المؤشرات الدّوليّة المفتاحيّة المتعلّقة بنظم معلومات الموارد البشرية الى البيئة الأردنيّة، وإنتاج اللبّات البنائيّة الضروريّة لتحديد التحديات والفرص لنظام معلومات الموارد البشرية.

ورغم تقدم الإصلاحات المهمّة التي طرأت على نظام معلومات الموارد البشرية الى الآن، إلا أنّ موضوع المسوح القطاعيّة التي تركز على جمع معلومات عن قطاعات محددة لتعرّف الاحتياجات الكميّة من الأيدي العاملة وتحديد المهارات النوعيّة التي يحتاجها العاملون في هذا القطاع ما زالت ضعيفة، ما قد ينعكس على عدم تطوير خطط تنمية موارد بشريّة فاعلة للقطاعات المهمّة في سوق العمل وغياب بيانات دقيقة عن تلك القطاعات. وبالتالي، قد يضعف من فاعليّة عمليّة الإرشاد المهنيّ، والتي قد تقود إلى حدوث اختلالات في كفاءة التشغيل في سوق العمل.

ومن هنا، تبنى مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهنيّ والتقنيّ مبادرة إجراء دراسات دوريّة للقطاعات ذات الأولويّة في الاقتصاد الأردنيّ، وقد اشتمل ذلك على مسح جانبي العرض والطلب للقوى العاملة، وبناءً عليه، قام المجلس بتحديد ثلاثة قطاعات ذات أولويّة كخطوة أولى في تنفيذ هذه المبادرة وتمّ الانتهاء من إعدادها. لاحقاً، تمّ تحديد ستة قطاعات أخرى وهذه القطاعات هي: قطاع الزراعة، وقطاع صناعة الأثاث، وقطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين، وقطاع صناعة الملابس، وقطاع التركيبات الكهروميكانيكيّة، وقطاع التجميل وتصفيف الشعر. وقد أوكلت مهمة تنفيذ هذه الدّراسات، والتي تمّ تمويلها من صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهنيّ والتقنيّ، إلى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، والذي يتعاون في تنفيذها مع دائرة الإحصاءات العامّة. أضف إلى ذلك مشاركة ممثلين عن الجهات المعنيّة في القطاعين العام والخاص في عمليّة المتابعة والإشراف على هذه الدّراسات عبر لجان استشاريّة شكّلت لهذه الغاية.

وتأتي هذه الدّراسات منسجمة مع منطلقات مشروع إعادة إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ المدعوم من الاتحاد الأوروبيّ، والذي تُشرف على تنفيذه وزارة العمل وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكوميّة المعنيّة؛ ويركز على ضرورة وجود دراسات مسحيّة قطاعيّة لسوق العمل، وتطوير خطط لتنمية الموارد البشرية ضمن هذه القطاعات، وذلك بغرض المساعدة في تعرّف الاحتياجات القطاعيّة الكميّة والنوعيّة من المؤهلات والمهارات، ومن ثمّ العمل على تطوير هذه الإمكانيّات لدى الباحثين عن عمل؛ الأمر الذي سيساهم في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية سواء من خلال عمليّة التخطيط، أم تطوير الاستراتيجيّات وصنع القرار لبرامج سوق العمل الفعالة، وبشكل خاص في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ.

ويغطي هذا التقرير قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين.

1.2 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تعتبر الدراسة الأولى من نوعها على مستوى الوطن العربي كونها تسعى لتقدير الفجوة في سوق العمل الأردني في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين، وذلك من خلال تحليل قوى سوق العمل الأردني الكمية والنوعية، واستنباط مدى تجانس العرض المتمثلاً بمخرجات مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني الكمية والنوعية، مع الطلب والمتمثل في حاجات سوق العمل الكمية والنوعية، من خلال المسح الميداني.

كما تأتي هذه الدراسات منسجمة مع منطلقات مشروع إصلاح قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المدعوم من الاتحاد الأوروبي، والذي تُشرف على تنفيذه وزارة العمل/ مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وبمشاركة العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة المعنية. ومن ناحية أخرى، كما وتتميز هذه الدراسة في كونها ستضع الخطوط العريضة لخطط تنمية الموارد البشرية في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين، والتي من شأنها أن تسهم في جسر الفجوة وتحقيق التوازن، الأمر الذي سيقبل من مقدار الاختلالات في منظومة تنمية واستثمار الموارد البشرية المتمثلة بالفجوة الواضحة بين جانبي العرض والطلب، وهذا بدوره سيبترك أثراً إيجابياً على معدل النمو الاقتصادي في الأردن ويسهم بتعزيز التنافسية، مع الأخذ بعين الاعتبار الفروقات النسبية على مستوى أقاليم المملكة.

1.3 أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إيجازها في الآتي:

1. تحديد مسميات المهن/ الأعمال المطلوبة ضمن القطاع.
2. تقييم الطلب الحالي والمستقبلي على إنتاج القطاع.
3. تحديد الاحتياجات الكمية المستقبلية من العمالة لكل مهنة من المهن الموجودة في القطاع.
4. تحديد الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لكل مهنة من المهن المطلوبة في القطاع.
5. تحديد احتياجات المنشآت العاملة ضمن القطاع من برامج تدريب رفع الكفاءة للعاملين.
6. تعرّف اتجاهات أصحاب العمل نحو الاستفادة والتعاون مع مزودي التدريب في القطاعين العام والخاص في إعداد وتدريب القوى العاملة ضمن القطاع.
7. تعرّف اتجاهات واستعدادات أصحاب العمل نحو تشغيل الإناث ضمن منشآتهم.
8. تعرّف اتجاهات واستعدادات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الإعاقات ضمن منشآتهم.
9. التحقق من جاهزية واستعداد الجهات المزودة للتدريب في القطاعين العام والخاص لإعداد وتدريب العمالة المطلوبة.
10. تحديد مدى اتساع الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل والتنسيق مع الجهات المعنية لجسر هذه الفجوة.
11. تطوير خطة وبرامج لتنمية الموارد البشرية في القطاع لخلق رأس مال بشري كفاء وفعال باعتباره من العناصر الأكثر توفراً في الأردن.

1.4 أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة تحقيق الأهداف السابقة الذكر من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما خصائص العاملين الحاليين في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين من حيث المهنة والجنس والمستوى التعليمي؟
2. ما خصائص البرامج المقدّمة لمهن قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين من حيث المدة والمستوى التعليمي للمتحمّين ومواقع التّدريب وعدد الخريجين؟
3. ما احتياجات سوق العمل الكميّة والنوعيّة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين للأعوام (2013-2015)؟
4. ما احتياجات المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين من المهارات في كلّ مهنة من مهن القطاع؟
5. ما المهارات التي يقدمها مزودو التّدريب في كلّ برنامج من برامج التّدريب التي تخدم قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين؟
6. ما الفرص الحاليّة والمستقبليّة لتوظيف المرأة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين؟
7. ما الفرص الحاليّة والمستقبليّة لتدريب المرأة وتمكينها في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين؟
8. ما الفرص الحاليّة والمستقبليّة لتوظيف ذوي الإعاقات في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين؟
9. ما الفرص الحاليّة والمستقبليّة لتدريب ذوي الإعاقات لدخول سوق العمل في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين؟
10. ما الصعوبات التي تواجهها المنشآت في التعيين في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين؟
11. ما أهم المزايا التي تقدمها المنشآت للعاملين فيها في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين؟

1.5 منهجية الدراسة

تغطي الدراسة جانب الطلب للشركات العاملة ضمن قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين عبر مسح احتياجاتها الحاليّة والمستقبليّة للأعوام (2013-2015) من القوى العاملة والتّدريب، وجانب العرض الذي توفره جهات تزويد التّدريب من الخريجين وبرامج التّدريب، عبر مسح لإمكانيّات هذه الجهات الحاليّة وتوجهاتها المستقبليّة للتّدريب ضمن القطاع المستهدف.

1.5.1 مجتمّع وعينة الدراسة

1.5.1.1 مسح احتياجات الشركات (جانب الطلب)

تمّ تصميم عينة المسح للحصول على تقديرات موثوقة للمتغيّرات الرئيسة للمسح على مستوى المحافظات والأقاليم الثلاثة. وصممت عينة هذا المسح استناداً إلى اطار التّعداد العام للمنشآت الذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامّة والذي يتبع التصنيف الصناعي الدولي الرابع ISIC4 للأمم المتّحدة.

ويندرج تحت هذا القطاع مجموعة قطاعات فرعية:

- ✓ أنواع الوساطة المالية الأخرى.
- ✓ التأمين على الحياة.
- ✓ التأمين، بخلاف التأمين على الحياة.
- ✓ الأنشطة الأخرى المساعدة لأنشطة الخدمات المالية.
- ✓ أنشطة وكلاء وسماسة التأمين.

ولغايات هذا المسح تمّ الأخذ بالاعتبار المهن التي يقوم بها هذا القطاع من خلال تقسيم مجتمّع الدراسة إلى طبقات؛ لضمان التجانس والتمثيل للمجتمّع بشكل جيد حسب المحافظات والمهن وفئة العاملين في المنشأة. والجدول 1 يبيّن توزيع مجتمّع الدراسة حسب فئة العاملين من بيانات التعداد العام للمنشآت الاقتصادية 2011.

جدول 1: المنشآت الاقتصادية في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المحافظة 2011

مجمّع الدراسة	فئة العاملين					المحافظة
	+100	99 - 50	49 - 10	9 - 5	4 - 1	
222	32	18	36	49	87	العاصمة
1					1	البلقاء
20			1	3	16	الزرقاء
3					3	مادبا
19				4	15	إربد
12				2	10	المفرق
2					2	جرش
1					1	عجلون
1				1		الكرك
1					1	الطفيلة
1					1	معان
8			1	4	3	العقبة
291	32	18	38	63	140	المجموع

ولغايات تحقيق أهداف هذا المسح وهو الحصول على تقديرات ومؤشرات على مستوى المحافظة تمّ إجراء مسح شامل لجميع المنشآت الاقتصادية في جميع المحافظات. ويبين الجدول 2 توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في هذا القطاع حسب فئة العاملين والمحافظة.

جدول 2: توزيع عينة المنشآت الاقتصادية في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب فئة العاملين والمحافظة

مجتمع الدراسة	فئة العاملين					المحافظة
	+100	99 - 50	49 - 10	9 - 5	4 - 1	
222	32	18	36	49	87	العاصمة
1					1	البلقاء
20			1	3	16	الزرقاء
3					3	مأدبا
19				4	15	إربد
12				2	10	المفرق
2					2	جرش
1					1	عجلون
1				1		الكرك
1					1	الطفيلة
1					1	معان
8			1	4	3	العقبة
291	32	18	38	63	140	المجموع

1.5.1.2 مسح مزودي التدريب (جانبا العرض)

تكون مجتمع الدراسة لهذا المسح من كافة مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني الرئيسيين في المملكة متمثلاً بالآتي:

✓ كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية.

✓ مراكز التدريب/ وكالة الغوث.

بالإضافة إلى مجموعة من معاهد ومراكز تدريب أخرى تابعة للقطاع الخاص (النمط المتقدم للتدريب، جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، معهد الدراسات المصرفية) تقدم خدمات تدريب مهني ضمن مهن القطاع المستهدف. أما بالنسبة لعينة المسح فقد كانت عينة شاملة لأهم معاهد/ مراكز/ مواقع تدريب من القطاعين العام والخاص التي أمكن حصرها، وذلك رغم عدم توفر معلومات دقيقة عن جهات التدريب العاملة ضمن القطاع الخاص، وبالتالي يتوقع أن يكون عددها محدوداً.

1.5.2 أدوات الدراسة

تم تصميم استبانتيين لتحقيق أهداف الدراسة، الاستبانة الأولى تغطي جانب الطلب (أصحاب العمل)، وتوفر بشكل رئيس بيانات عن إعداد العاملين واحتياجاتهم التدريبية، واحتياجات المؤسسة الكمية من العمالة في المهن المختلفة والمهارات الفنية والعامّة (الداعمة للتشغيل) المطلوبة لممارسة المهن المختلفة. كما وتوفر الاستبانة بيانات عن تشغيل ذوي الإعاقات وطبيعة المهن الممكن أن يشغلوها، وكذلك بيانات عن تشغيل المرأة وفي أي المهن، إضافة للصعوبات التي يواجهها أصحاب العمل في تعيين العمالة والطرق المتبعة في التعيين والمزايا المقدّمة للعاملين.

أما الاستبانة الثانية، فتغطي جانب العرض (مزودي التدريب)، حيث توفّر بشكل رئيس بيانات حول البرامج التدريبية المتاحة لدى مزودي التدريب ضمن مهن القطاع المستهدف وأعداد الملتحقين والخريجين وخصائصهم، ودورات رفع الكفاءة للعمال الممارسين، وفرص التدريب المتوفرة لذوي الإعاقات وأيضاً للمرأة، بالإضافة إلى توجهات مزودي التدريب نحو التوسّعات المستقبلية سواء في البرامج التدريبية أم الفئات المستهدفة بالتدريب. وينبغي الإشارة إلى أنه قد تمّ استخدام نفس الاستبانة في دراسات القطاعات ذات الأولوية الثلاثة لتشابه البيانات المطلوبة عن كلّ منها.

ولقد تمّ تطوير الاستبانتين بصورتها الأولية من قبل الباحثين في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وتمّ عرضها لاحقاً على خبراء من دائرة الإحصاءات العامة وعلى أعضاء اللجنة الاستشارية، وتمّ الأخذ بالتعديلات المقترحة، وبخاصة تلك التعديلات/الملاحظات التي حظيت بالإجماع من قبل هؤلاء الخبراء. وتمّ إجراء التعديلات المناسبة على ضوء ملاحظاتهم.

1.6 جمع البيانات وتجهيزها

1.6.1 مسح الشركات (جانب الطلب)

تمّ تنفيذ جمع بيانات مسح المنشآت وفق الإجراءات الآتية:

- إعداد دليل لتعبئة الاستبانة للباحث الميداني (جامع البيانات) يتضمّن التوضيحات اللازمة لكلّ أسئلة الاستبانة.
- إعداد دليل بشروط وتعليمات إدخال بيانات المسح الواردة من خلال الاستبانات.
- اختيار وتدريب ما مجموعه 80 باحثاً ميدانياً (جامع بيانات) من الذكور والإناث يتابعهم 3 مشرفين، تمّ تقسيمهم إلى مجموعتين وتدريبهم على إجراء المسح وتعبئة الاستبانة بواقع يوميين لكلّ مجموعة حيث تمّ التدريب في مركز التدريب الإحصائي.
- تعبئة استبانات المسح من خلال المقابلات الشخصية للباحثين الميدانيين (جامعي البيانات) مع المعنيين في المؤسسات/ ورش العمل المشمولة بالمسح، وذلك خلال فترة الاسناد من 2014/4/2 _ 2014/7/3 .
- تدقيق الاستبانات المعبأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي دائرة الإحصاءات العامة.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

1.6.2 مسح مزودي التدريب (جانب العرض)

تمّ تنفيذ جمع بيانات مسح مزودي التدريب وفق الإجراءات الآتية:

- تكليف فريق عمل ضمّ ممثلي جهات التعليم والتدريب المهني والتقني الرئيسة في الأردن لجمع بيانات المسح اللازمة وعددهم سبعة.
- عقد جلسة لأعضاء الفريق في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بتاريخ 2013/6/16 تمّ خلالها تعريف المشاركين بأداة المسح ومتطلبات تعبئتها، وتدريبهم على آلية تعبئة الاستبانة.
- تعبئة استبانة المسح من خلال المقابلات الشخصية لأعضاء الفريق (جامعي البيانات) مع الموظفين المعيّنين لدى جهات التدريب المشمولة بالمسح، وذلك خلال الفترة من 2014/5/1 _ 2014/6/1.
- تدقيق الاستبانة المعبأة وترميزها من قبل الفريق المكلف بذلك من موظفي المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
- إدخال البيانات إلى الحاسوب، وإعداد جداول البيانات الخام.

1.7 تبويب البيانات ونشرها

تمّ تحديد التقاطعات والجداول التكرارية والرسومات البيانية اللازمة لعرض الدراسة بعد إقرارها من أعضاء اللجنة الاستشارية، وقام اختصاصيو البرمجة بمعالجة جداول البيانات الخام لاستخراجها وعرضها باستخدام برنامج ProClarity، وتمّ تضمينها بهذا التقرير الذي اشتمل أيضا على ملخص لأهم نتائج الدراسة والتوصيات المنبثقة عنها.

الفصل الثاني

تحليل جانب الطلب في قطاع الوساطة

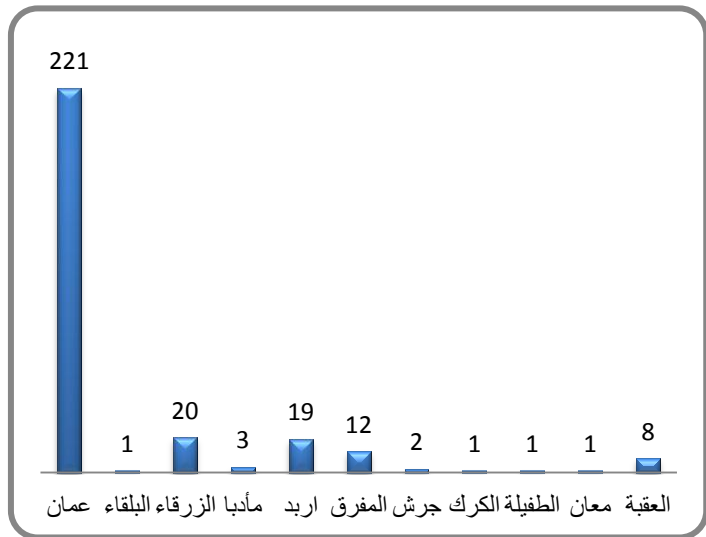
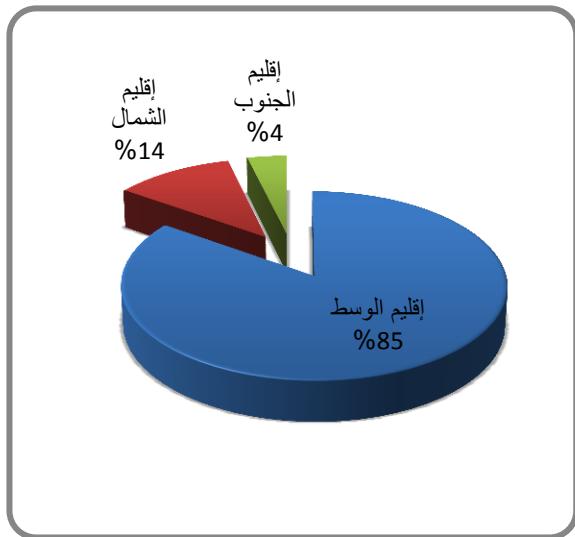
الماليّة وأنشطة التأمين

2.1 إنتاج منشآت قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين

بلغ عدد المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين (289) منشأة لغاية النصف الأول من عام 2014 استناداً للمسح الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة، توزعت بواقع (84.8%) في إقليم الوسط، ونحو (11.4%) في إقليم الشمال، وما نسبته (3.8%) في إقليم الجنوب (أنظر الجدول 3 والشكل 1).

جدول 3: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب الإقليم/ المحافظة

عدد المنشآت	الإقليم / المحافظة
245	إقليم الوسط
221	عمان
1	البلقاء
20	الزرقاء
3	مأدبا
33	إقليم الشمال
19	إربد
12	المفرق
2	جرش
11	إقليم الجنوب
1	الكرك
1	الطفيلة
1	معان
8	العقبة
289	المجموع

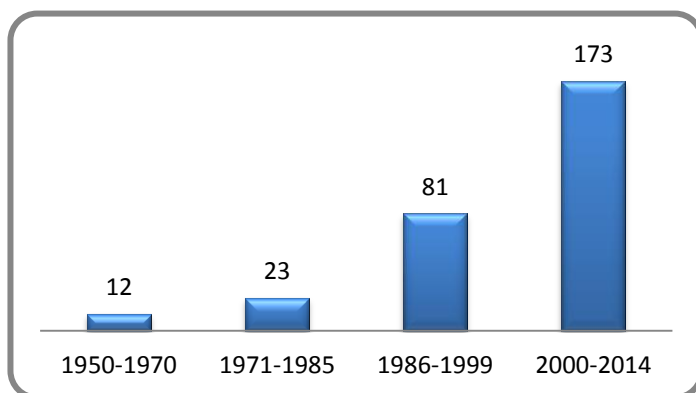
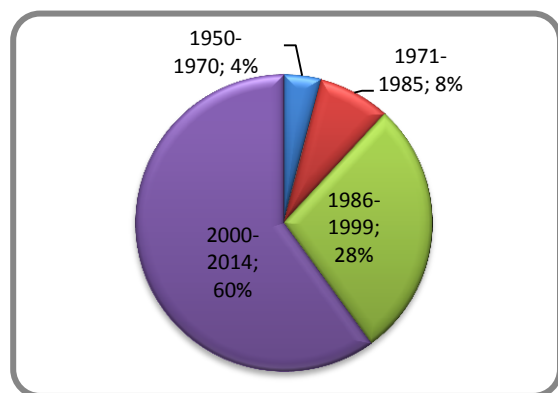


شكل 1: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب الإقليم/ المحافظة

وأظهرت الدراسة أنّ عدد المنشآت في هذا القطاع قد تفاوتت من حيث نشأتها ما بين العام 1950 والعام 2014 كما يوضح الجدول (4)، وتشير البيانات إلى أنّ حوالي (60.0%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بدأت بتقديم الخدمة منذ العام 2000، وحوالي (85.6%) منها بدأت بتقديم الخدمة بعد العام 1990، وهي توظف نحو (27.5%) من إجمالي العاملين في القطاع والبالغ (26,093) عاملاً وعاملة.

جدول 4: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب سنة بدء تقديم الخدمة

سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين	سنة البدء	عدد المنشآت	عدد العاملين
1950	3	6,112	1994	13	81
1951	1	205	1995	7	802
1960	3	4,123	1996	5	385
1963	4	531	1997	8	251
1966	1	392	1998	4	1,057
1972	1	76	1999	7	20
1973	1	3,039	2000	8	513
1975	2	212	2001	8	30
1976	4	447	2002	7	489
1978	3	2,624	2003	10	56
1979	1	7	2004	12	1,005
1980	7	704	2005	10	49
1981	1	154	2006	18	205
1985	2	2	2007	25	269
1987	2	89	2008	22	240
1988	6	207	2009	19	168
1990	4	694	2010	14	174
1991	1	3	2011	6	50
1992	15	456	2012	8	36
1993	11	101	2013	5	23
			2014	2	13
مجموع المنشآت	289	مجموع العاملين	26,093		

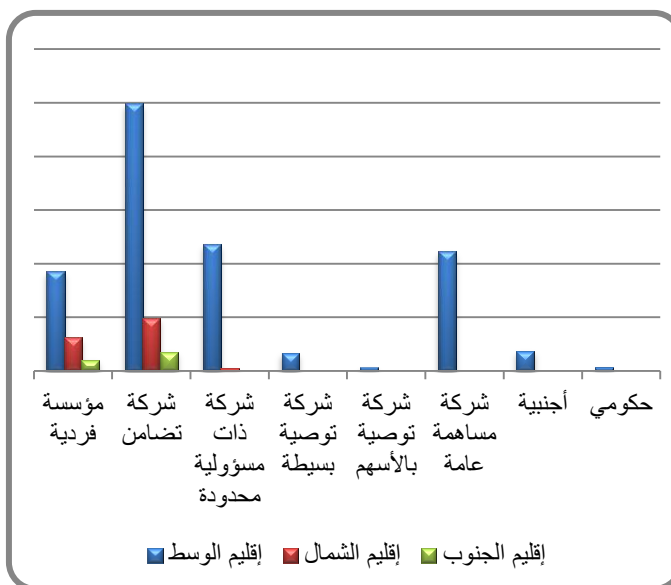
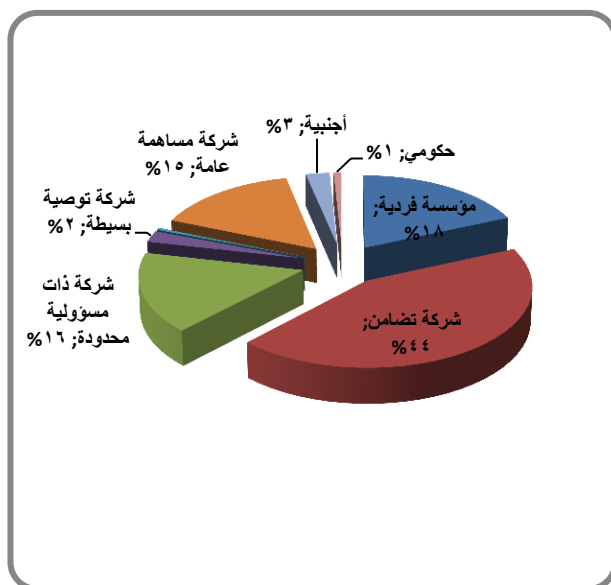


شكل 2: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب سنة بدء تقديم الخدمة

ويشير الجدول (5) إلى أن ما يزيد على النصف بقليل من المنشآت العاملة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين هي منشآت فردية حيث أن قرابة (43.6%) هي شركات تضامن وفقاً لكيانها القانوني، وتشكل المنشآت الفردية ذات المسؤولية المحدودة والشركات المساهمة العامة ما نسبته (18.3%)، (16.3%) و(15.6%) على التوالي.

جدول 5: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب الكيان القانوني والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	الكيان القانوني للمنشأة
53	4	12	37	مؤسسة فردية
126	7	20	100	شركة تضامن
47			47	شركة ذات مسؤولية محدودة
7			7	شركة توصية بسيطة
1			1	شركة توصية بالأسهم
45			45	شركة مساهمة عامة
7			7	أجنبية
2		1	1	حكومي
289	11	33	245	المجموع

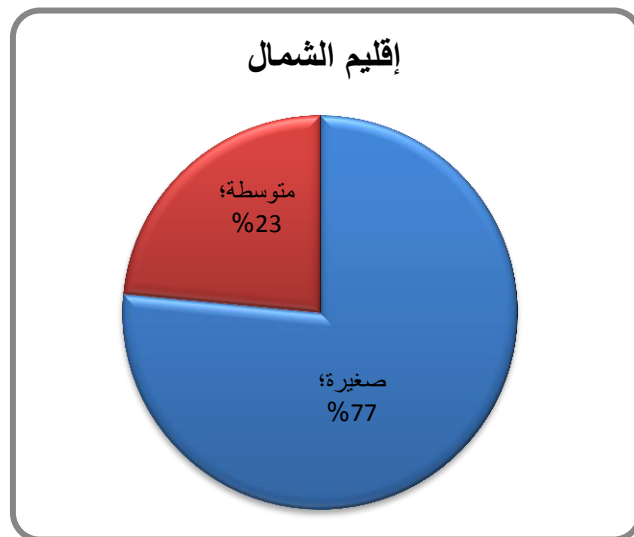
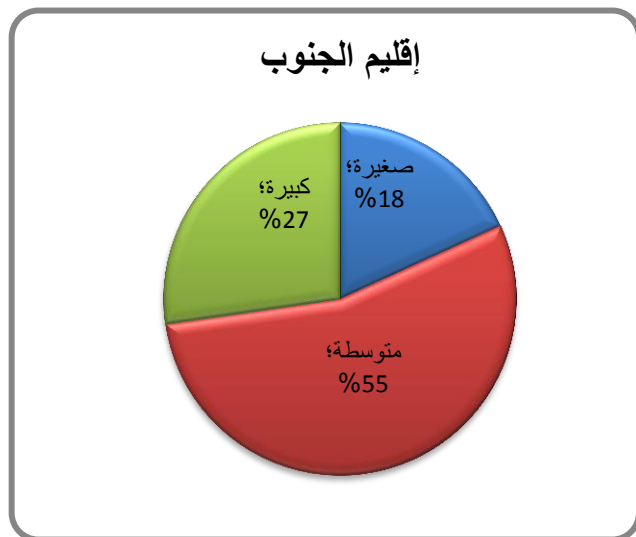
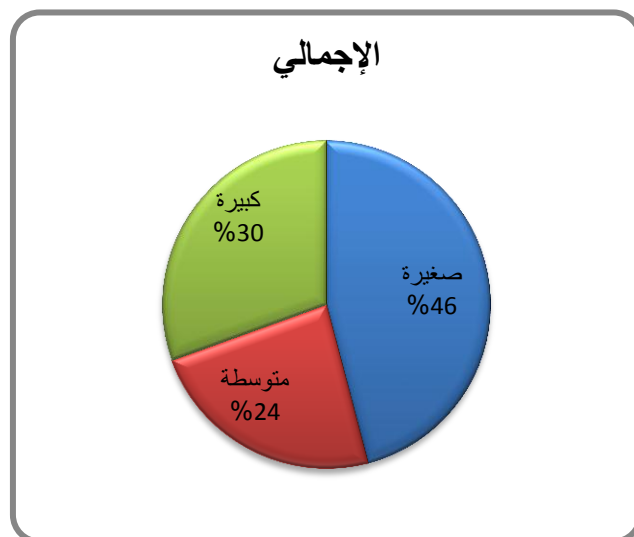
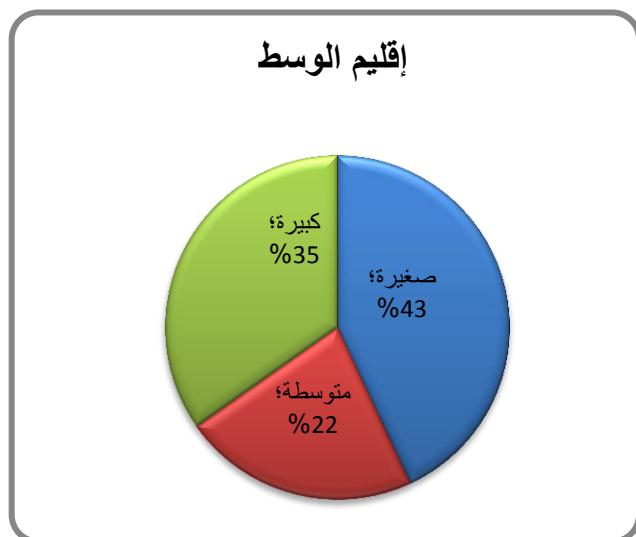


شكل 3: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب الكيان القانوني والإقليم

واستناداً لنتائج المسح يمكن تصنيف المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) والتي تنتشر بنسبة كبيرة تشكل (46%)، تليها المنشآت الكبيرة الحجم (11 عاملاً وأكثر) وبنسبة (30%)، ثم المنشآت المتوسطة الحجم (6-10 عمال) وبنسبة (24%).

جدول 6: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب حجم المنشأة والإقليم

حجم المنشأة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
صغيرة	105	25	2	133
متوسطة	54	8	6	68
كبيرة	85		3	88
المجموع	245	33	11	289

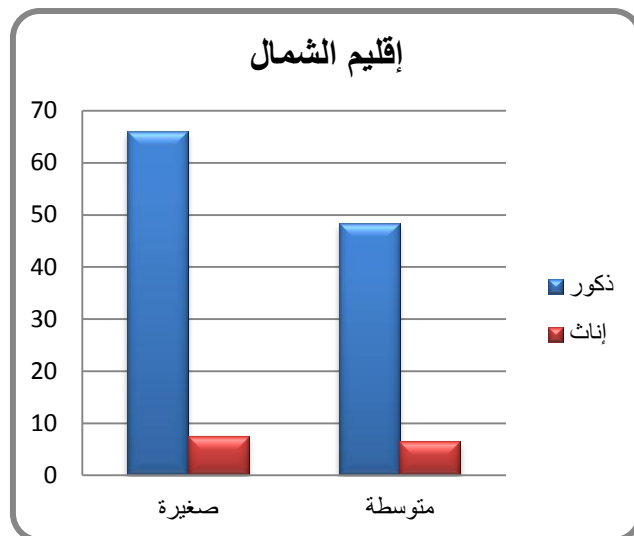
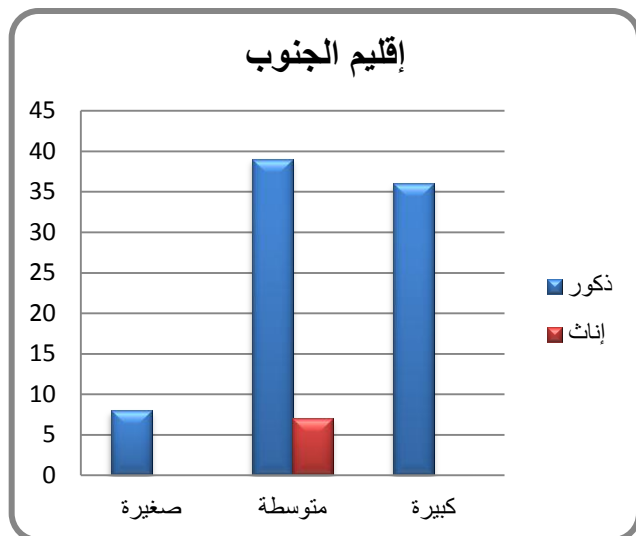
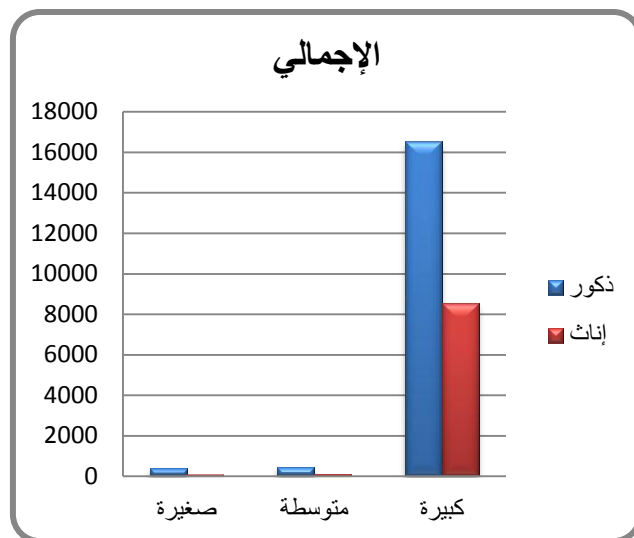
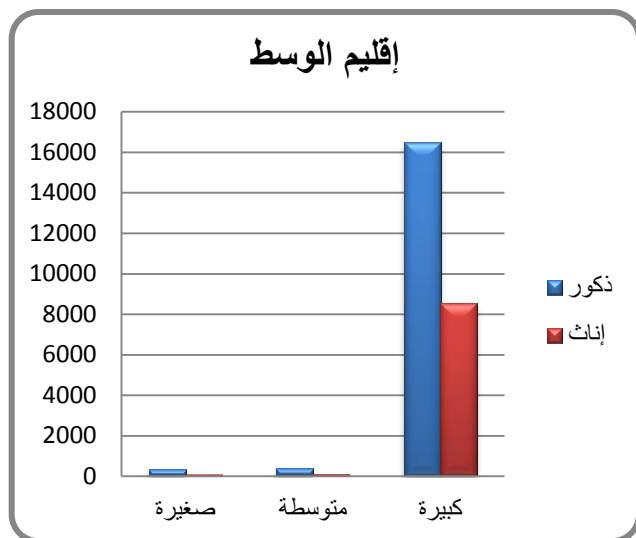


شكل 4: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب حجم المنشأة والإقليم

ويبين الجدول (7) توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس، ويلاحظ أن نسبة العاملين الذكور أكبر في المنشآت صغيرة الحجم وكذلك المتوسطة، وفي إقليم الشمال والجنوب.

جدول 7: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس

حجم المنشأة	إقليم الوسط			إقليم الشمال			إقليم الجنوب		
	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث
صغيرة	377	313	64	74	66	8	8	0	0
متوسطة	440	361	79	55	48	7	39	7	7
كبيرة	25057	16504	8553	0			36	0	0
المجموع	25875	17179	8696	128	114	14	83	7	7

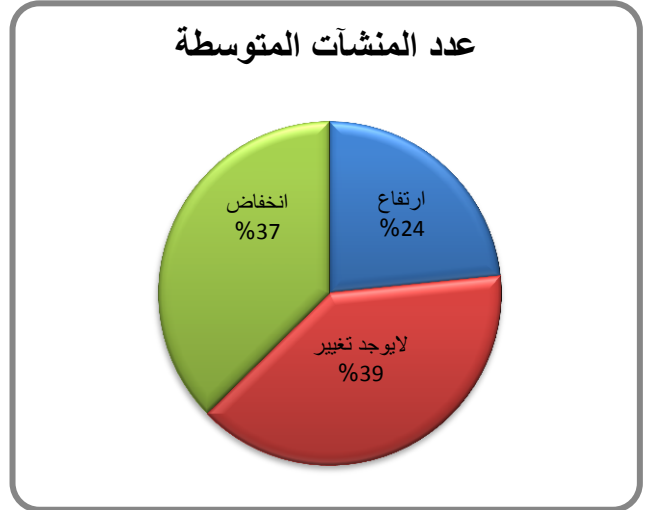
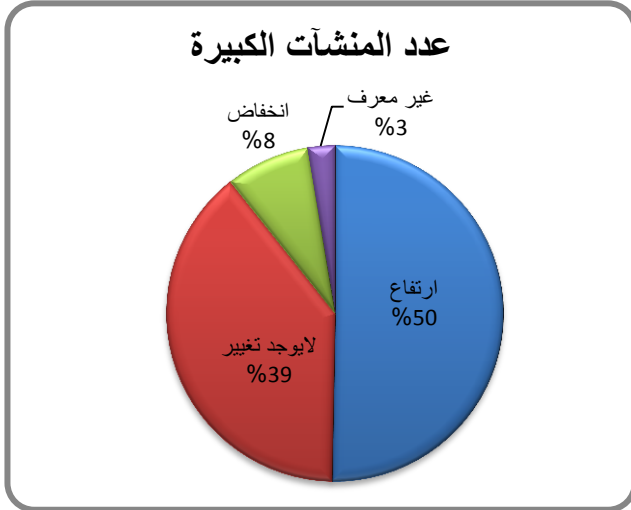
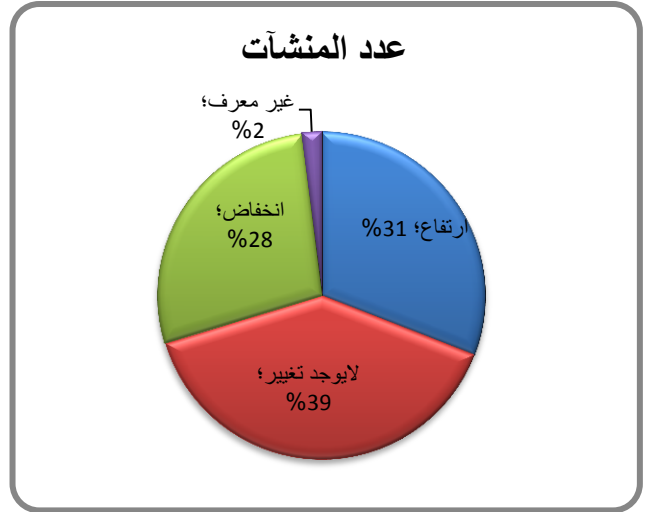
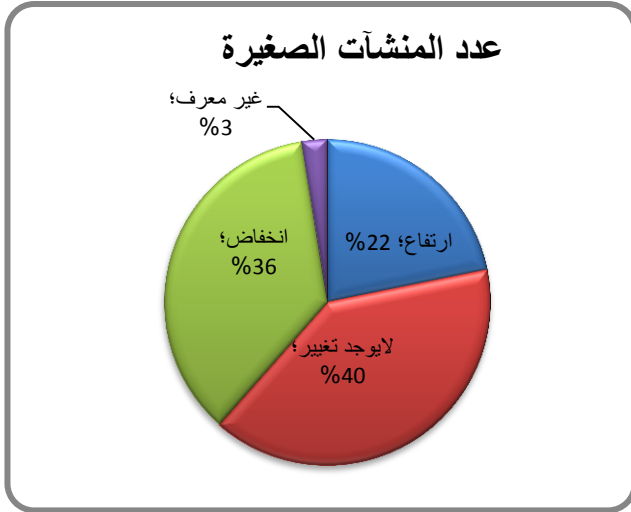


شكل 5: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب حجم المنشأة والإقليم والجنس

وحول تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم، فقد أعلنت (30.8%) من المنشآت في هذا القطاع عن ارتفاع الطلب على إنتاجها في العام 2013.

جدول 8: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم لعام 2013

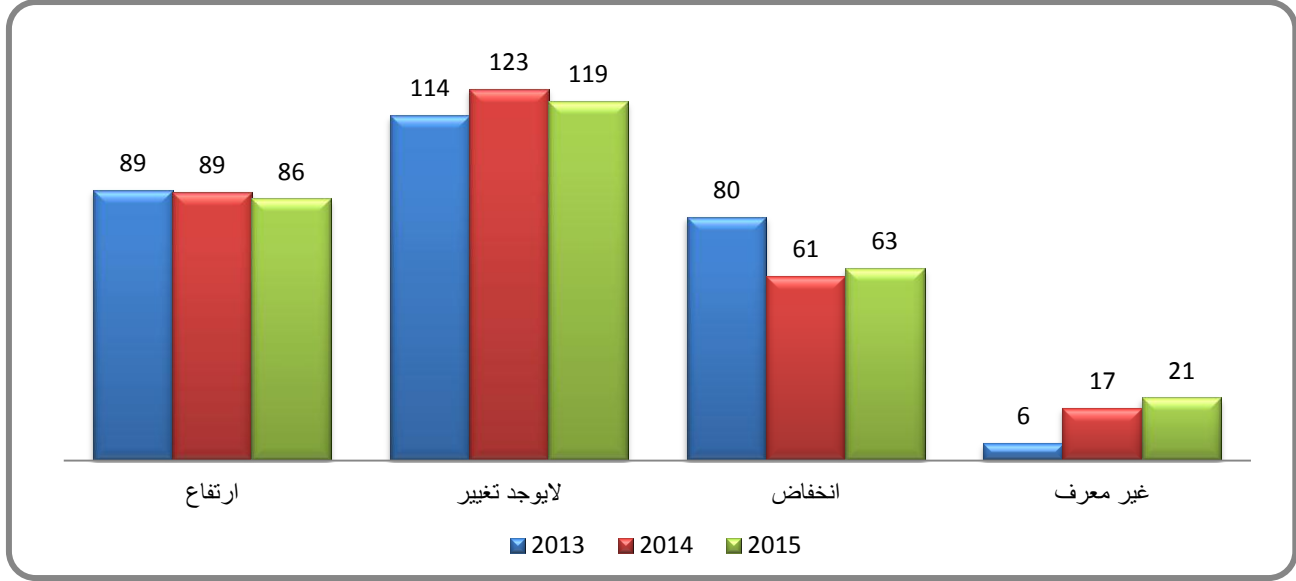
تقييم الطلب	عدد المنشآت	عدد العاملين	عدد المنشآت الصغيرة	عدد المنشآت المتوسطة	عدد المنشآت الكبيرة
ارتفاع	89	22033	29	16	44
لا يوجد تغيير	114	3218	53	27	34
انخفاض	80	665	48	25	7
غير معرف	6	178	3		2
المجموع	289	26093	133	68	88



شكل 6: توزيع المنشآت والعاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب تقييم أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم وحسب حجم المنشأة لعام 2013

جدول 9: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2013-2015)

تقييم الطلب	2013	2014	2015
ارتفاع	89	89	86
لا يوجد تغيير	114	123	119
انخفاض	80	61	63
غير معرف	6	17	21
المجموع	289	289	289



شكل 7: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب توقع أصحاب العمل لحجم الطلب على منتجاتهم للأعوام (2013-2015)

وتجدر الإشارة إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار انعكاس الظروف الحاليّة السياسية والاقتصاديّة على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية.

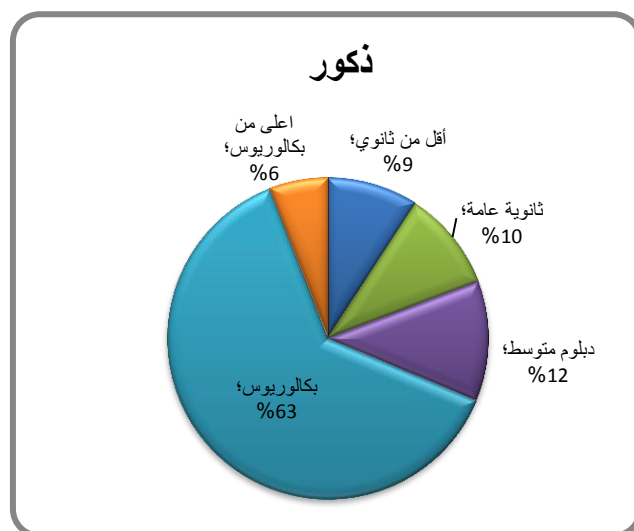
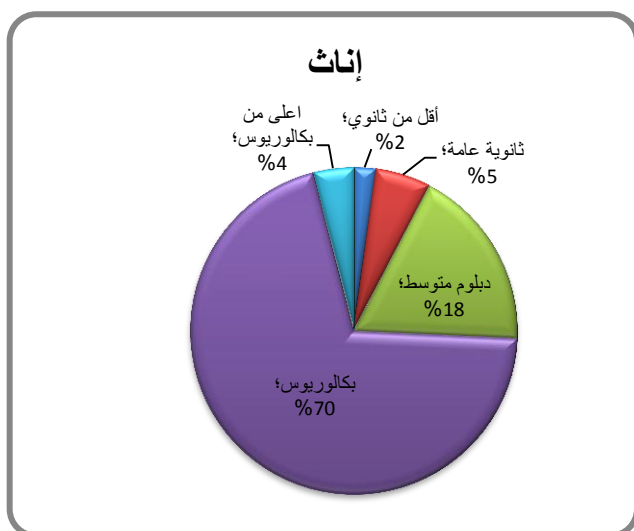
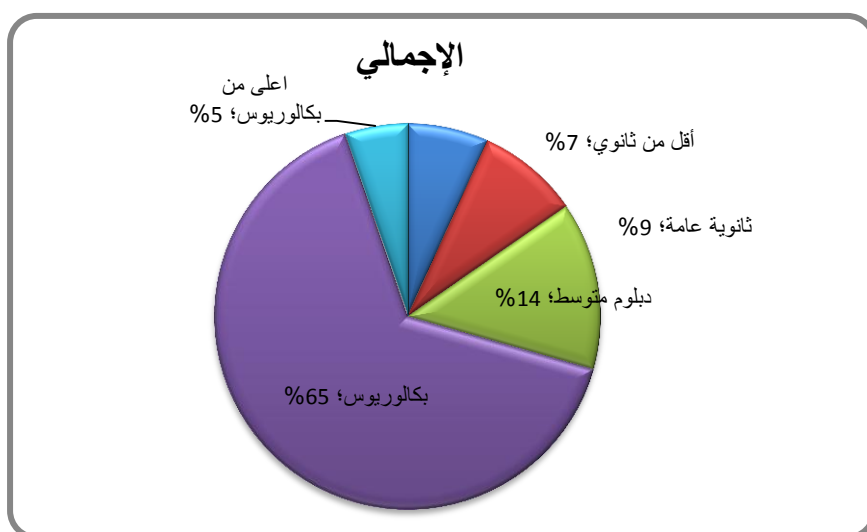
2.2 الخصائص الكميّة والنوعيّة للعاملين في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين

كشفت نتائج تحليل البيانات عن أنّ عدد العاملين في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين قد بلغ (26,093) عاملاً وعاملة لعام 2013، توزعوا بغالبية للذكور بواقع (66.6%) مقابل (33.4%) للإناث. وتعرّف مؤهلات العاملين العلميّة بشكل عام، نجد أنّ غالبية الذكور العاملين مؤهلهم العلميّ بكالوريوس وبنسبة (62.8%)، مقابل (12.1%) مؤهلهم دبلوم متوسّط، بينما نجد أنّ (70.3%) من الإناث العاملات في القطاع مؤهلن العلميّ بكالوريوس ونحو (18.1%) دبلوم متوسّط.

وتحليل مؤهلات العاملين العلميّة على المستوى الإجمالي، فإننا نجد أنّ (65.3%) مؤهلهم بكالوريوس يليهم من مؤهلاتهم العلميّة دبلوم متوسط ونسبة (14.1%)، وما نسبته (9.0%) مؤهلاتهم ثانويّة عامّة.

جدول 10: توزيع العاملين في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلميّ والجنس

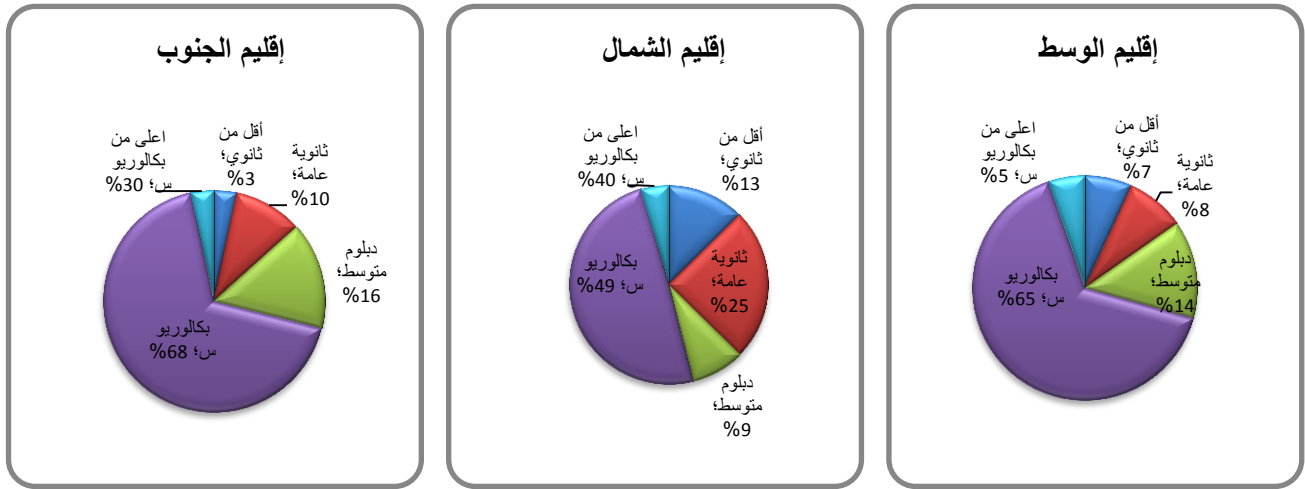
المؤهل العلمي	ذكر	أنثى	المجموع
أقل من ثانوي	1581	189	1770
تلمذة مهنية	8		8
ثانوية عامة	1755	478	2233
دبلوم متوسط	2094	1575	3669
بكالوريوس	10917	6126	17043
أعلى من بكالوريوس	1021	349	1370
المجموع	17376	8717	26093



شكل 8: توزيع العاملين في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلميّ والجنس

جدول 11: توزيع العاملين في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلميّ والإقليم

المؤهل العلمي	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
أقل من ثانوي	1751	16	3	1770
تلمذة مهنية	8			8
ثانوية عامة	2192	32	9	2233
دبلوم متوسط	3644	11	14	3669
بكالوريوس	16919	64	61	17043
أعلى من بكالوريوس	1361	6	3	1370
المجموع	25875	128	90	26093



شكل 9: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلميّ والإقليم

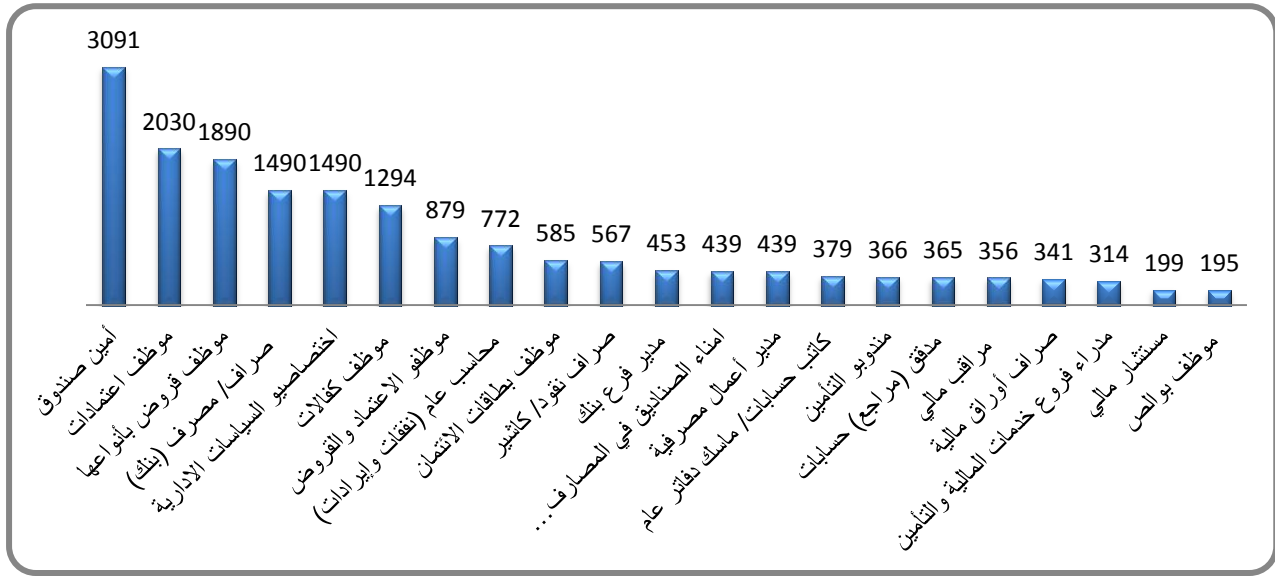
وقد أظهرت الدّراسة كما يشير الجدول (12) أنّ موظفي الخدمات الماليّة المختلفة مثل موظفي القروض والاعتمادات وأمناء الصناديق هي المهن الأكثر إشغالا في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين.

وكذلك الحال في إقليم الوسط، بينما في إقليم الشمال فإنّ مهنة أمين صندوق وصراف عمالات وصراف كاشير هي المهن الأكثر انتشاراً بين العاملين في القطاع. كذلك الحال في إقليم الجنوب فإنّ مهن أمين صندوق وصراف عمالات وصراف كاشير كانت الأكثر إشغالاً.

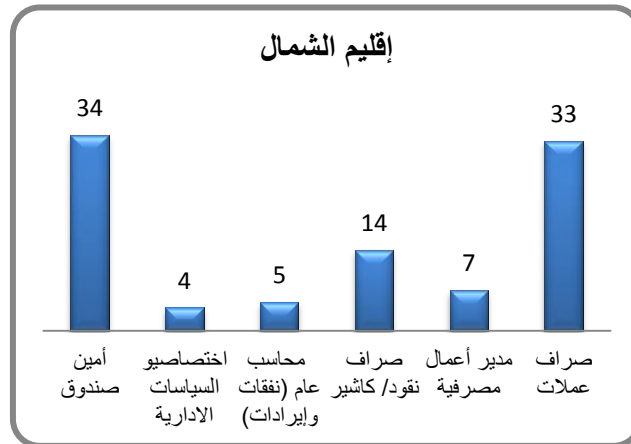
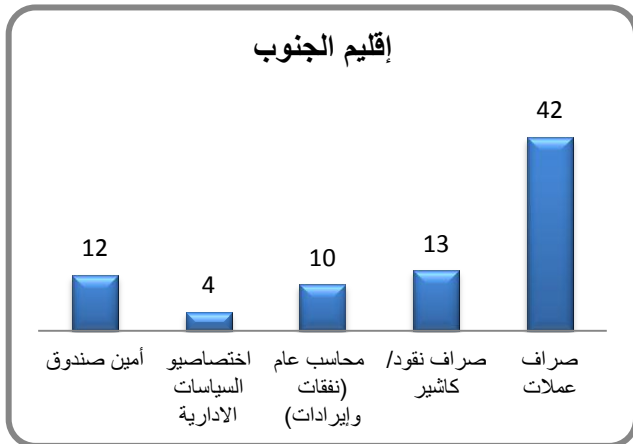
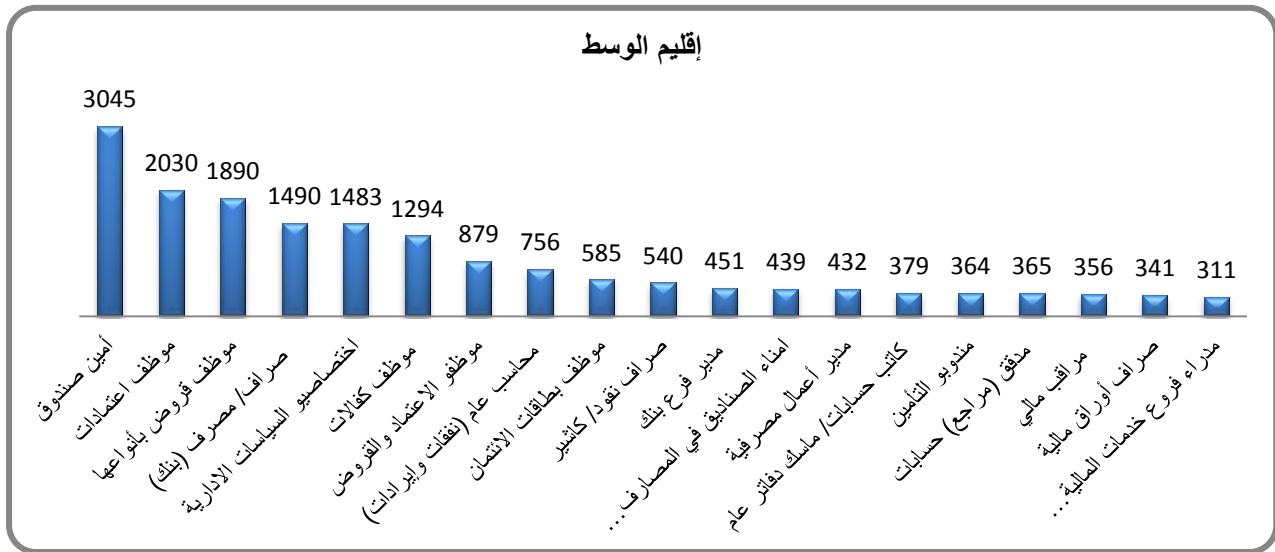
جدول 12: توزيع العاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المهنة والجنس والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		المهنة
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
39					4	35	مدرء الادارة والرؤساء التنفيذيون
41					4	37	المدرء الماليون
40					8	32	مدير دائرة العمليات/ وساطة مالية
439				7	89	343	مدير أعمال مصرفية
151			2	2	23	124	مدير أعمال تأمين
70		3		6	10	51	مدير مالي
30					15	14	مدير حسابات
6					3	4	مدير تدقيق حسابات
1						1	مدير موازنة
4						4	مدير رقابة مالية
1					1		مدرء التخطيط والسياسات
143					26	117	مدرء البيع والتسويق
314		1		1	25	286	مدرء فروع خدمات المالية والتأمين
453				2	114	338	مدير فرع بنك
169					7	162	مدير عمليات مركزية
58					55	3	مدير الرقابة على الائتمان والتعديل على الائتمان
6					3	4	مدير استثمار
8						8	مدير التسهيلات
13					7	6	مدير تمويل تجاري (كفالات واعتمادات و بوالص)
3						3	الاختصاصيون في الرياضيات والعلوم الاكتوارية والاحصاء
772		10		5	195	561	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
63					11	52	محاسب تكاليف
4					3	1	محاسب رواتب وأجور
365					82	283	مدقق (مراجع) حسابات
2					2		منظم موازنة
9						9	المستشارون في المجال المالي والاستثمار
356					104	252	مراقب مالي
199					57	142	مستشار مالي
71					36	35	محللون ماليون
1					1		محل موازنة
12					10	2	محللو الادارة والتنظيم
1490		4		4	643	840	اختصاصيو السياسات الإدارية
25					13	12	اختصاصيو شؤون الملاك والمهن
150					24	126	اختصاصيو التدريب وتطوير الكوادر
114					39	75	اختصاصيو الاعلان والتسويق
3					1	1	الاقتصاديون
3						3	وسطاء السندات والتجار الماليون
10					4	6	وسيط سندات
8					4	4	وسيط سوق مالي
879					152	727	موظفو الاعتماد والقروض
2030					1345	685	موظف اعتمادات
1294					609	685	موظف كفالات
195					171	24	موظف بوالص

1890					1015	875	موظف قروض بأنواعها
585					318	268	موظف بطاقات الائتمان
66				1	41	24	مساعدو الاختصاصيين في المحاسبة
379					137	243	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام
11					10	1	كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية
1490					38	1452	صراف/ مصرف (بنك)
7						7	مخمنو ومقيمو الخسائر
2						2	مخمن عقارات
30					1	28	مخمن مركبات
15					1	14	مخمن تأمين
366				2	142	222	مندوبو التأمين
19					7	12	مندوب تأمين/ بحري
1						1	مندوب تأمين/ جوي
131					19	112	مندوب تأمين/ مركبات
139				2	13	124	مندوب تأمين/ عقارات
7						7	مندوب تأمين/ مصانع
33				1	13	19	مندوب تأمين/ حياة
25					16	9	مندوب تأمين صحي
1						1	مندوب تأمين أخطار شحن
77					20	56	مندوبو المبيعات التجارية
1						1	وكيل تجارة خدمات
156					88	68	مندوب تجاري/ الخدمات
5						5	مندوبو الشراء
1						1	وسيط تجاري/ عام
24					12	12	وسطاء و وكلاء التأمين
5						5	وكلاء الشحن والتخليص
439					22	417	أمناء الصناديق في المصارف والكتبة المرتبطون بهم
81					80	1	كاتب حسابات/ صندوق
3091		12		34	843	2203	أمين صندوق
169	5	37	6	27	46	47	صراف عملات
341					23	318	صراف أوراق مالية
567		13	4	10	355	185	صراف نقود/ كاشير
40						40	عداد نقود
167					24	143	محصلو الديون وما يرتبط بهم
173		3			95	75	كاتب حسابات/ بنك (مصرف)
9					3	6	كاتب حسابات/ عام
1					1		كاتب أسهم وسندات مالية
8						8	كاتب تدقيق توابع
144					55	89	كاتب تأمين
106					7	99	كاتب مالية
45					11	34	أمناء الصندوق (الكاشير)
5202	2	0	2	10	1338	3850	المهن الأخرى المساندة
26093	7	83	14	114	8696	17179	المجموع



شكل 10: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المهنة الأكثر إشغالاً

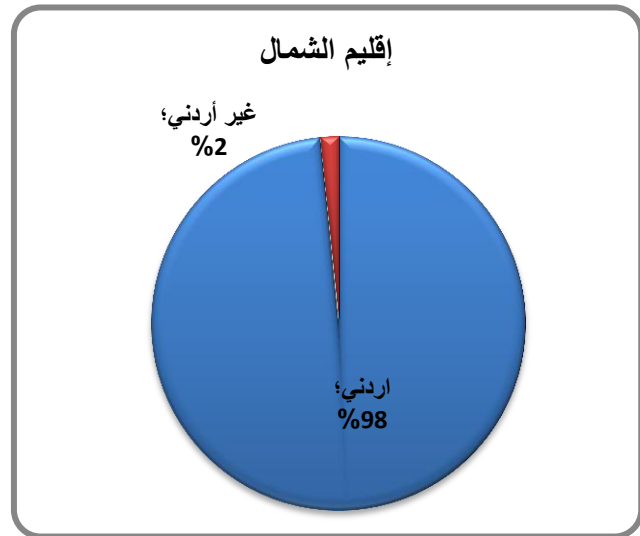
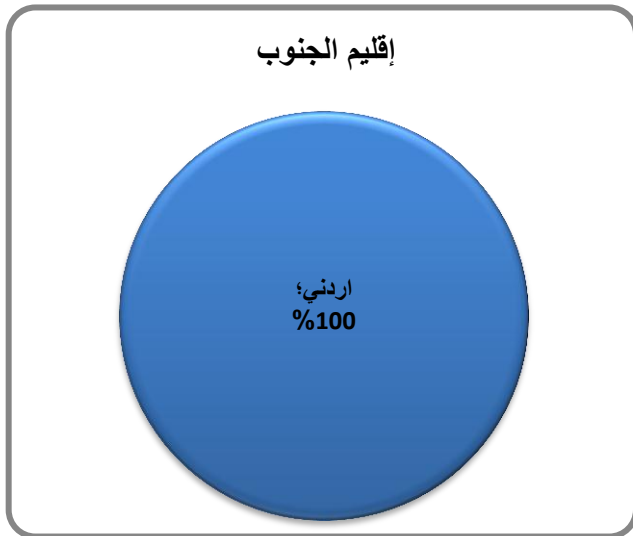
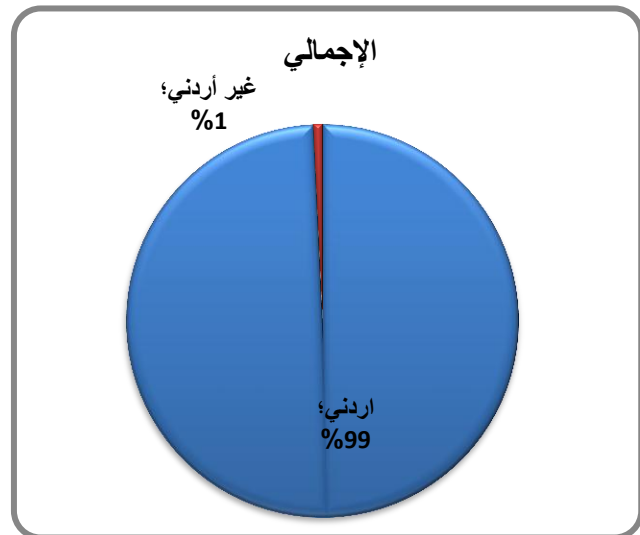
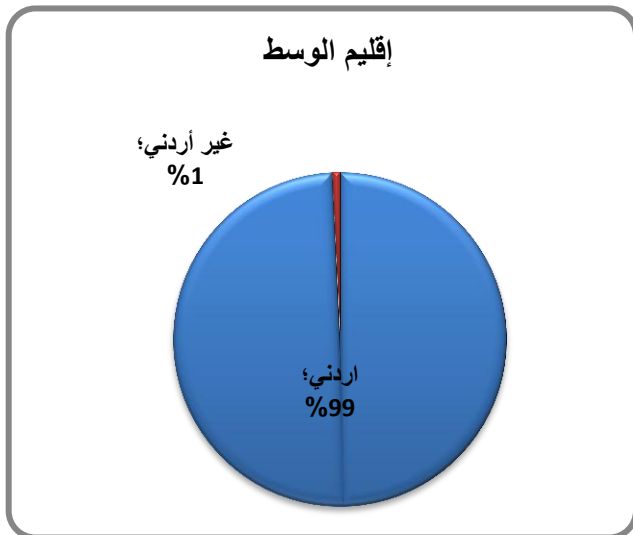


شكل 11: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المهنة الأكثر إشغالاً والإقليم

وبالحديث وبشكل عام عن جنسيات العاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين، فإن ما نسبته (99.0%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيو الجنسية مقابل (1.0%) من غير الأردنيين، وتعتبر النسبة متقاربة جداً في جميع أقاليم المملكة.

جدول 13: توزيع العاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب الجنسية

الجنسية	ذكر			مجموع الذكور	أنثى			مجموع الإناث	المجموع
	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط		إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط		
أردني	83	114	17028	17225	7	12	8663	8682	25907
غير أردني			151	151		2	33	35	186
المجموع	83	114	17179	17376	7	14	8696	8717	26093



شكل 12: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب جنسية العاملين والإقليم

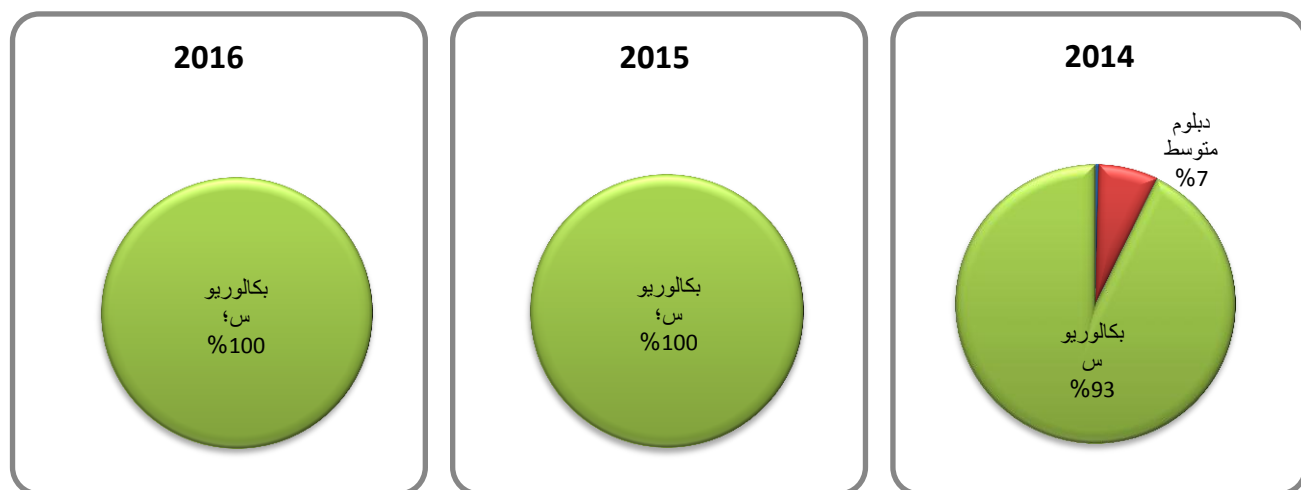
2.3 الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية للمؤسسات في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين

يختلف قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين بشكل رئيس عن بقية القطاعات في ارتفاع نسبة العاملات الإناث في التوظيف وتقاربها مع نسبتها للذكور. كما ويتركز الطلب على العمالة أكثر في إقليم الوسط، حيث بلغ حجم الطلب على مهن هذا القطاع للأعوام (2014-2016) حوالي (641)، بينما بلغ الطلب في العام 2014 وحده قرابة (380)، منها (366) في إقليم الوسط مقارنة مع (5) في إقليم الشمال و(9) في إقليم الجنوب، وحوالي (191) للذكور مقابل (189) من الإناث. في حين ينخفض حجم الطلب المتوقع إلى (123) في عام 2015، ويعود إلى الارتفاع لحوالي (138) في العام 2016.

وبالإطلاع على الجدول (14) يتضح لنا مستوى المؤهلات العلمية المطلوبة للأعوام (2014-2016)، حيث تبين أن مؤهل بكالوريوس هو الأكثر طلباً يليه الدبلوم المتوسط.

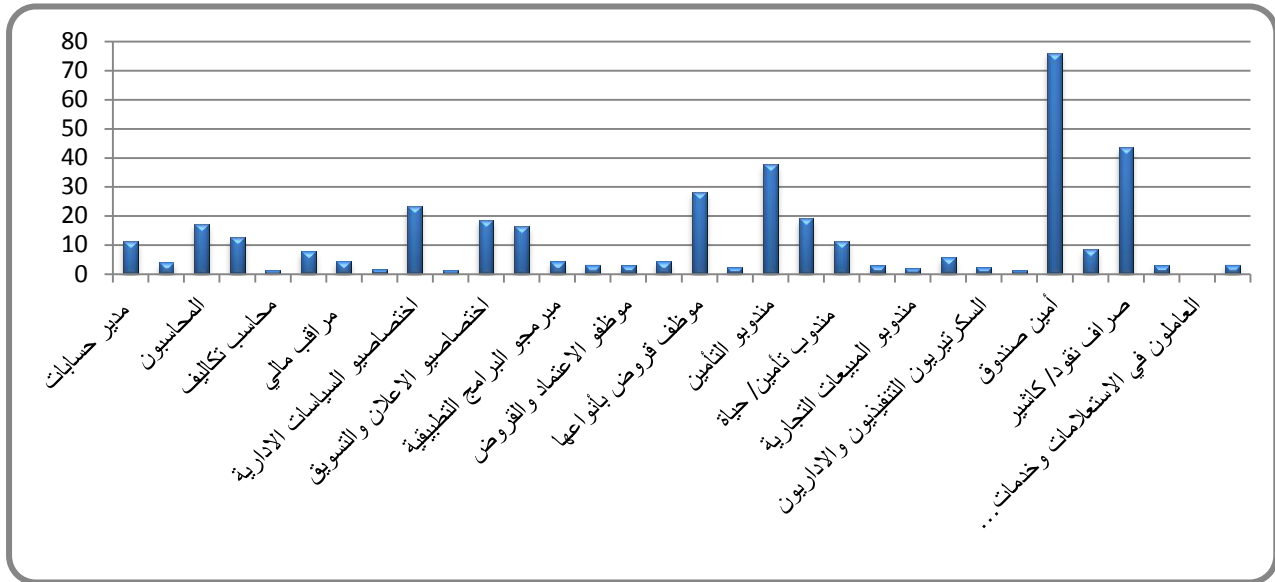
جدول 14: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلمي والجنس للأعوام (2014-2016)

عدد الفرص لعام 2016			عدد الفرص لعام 2015			عدد الفرص لعام 2014			المؤهل العلمي
المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
0			0			1		1	ثانوية عامة
181			0			26	15	11	دبلوم متوسط
287	91	47	124	84	39	352	174	179	بكالوريوس
13	91	47	124	84	39	380	189	191	المجموع



شكل 13: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلمي للأعوام (2014-2016)

وبشكل عام فإنّ هناك طلباً للأعوام (2014-2016) على مهن أمين صندوق، صراف نقود (كاشير)، وصراف عملات، ومندوب تأمين، وموظف قروض، واختصاصي السياسات الإداريّة. ويوضّح الجدول (15) تفصيل حجم الطلب في كلّ إقليم من المهن المختلفة.



شكل 14: توزيع مجموع الطلب على العمالة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المهنة

جدول 15: توزيع الطلب على العمالة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المهنة والإقليم لعام 2014

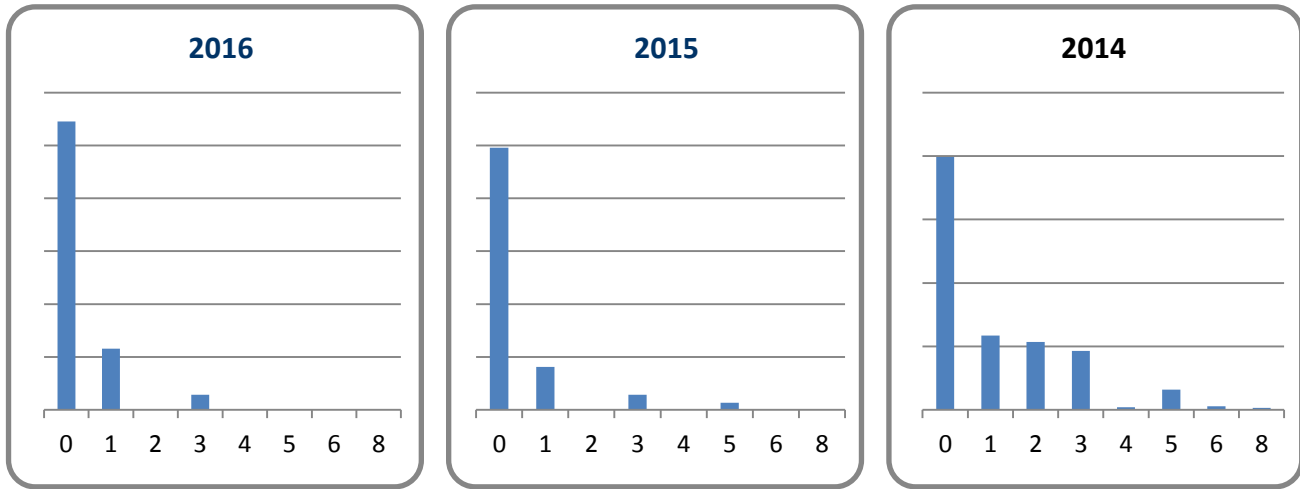
المهنة	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
مدير حسابات	11			11
مدراء فروع خدمات الماليّة والتأمين	4			4
المحاسبون	17			17
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	13			13
محاسب تكاليف	1			1
مدقق (مراجع) حسابات	8			8
مراقب مالي	4			4
محللون ماليون	2			2
اختصاصيو السياسات الإدارية	23			23
اختصاصيو التّدريب وتطوير الكوادر	1			1
اختصاصيو الاعلان والتسويق	19			19
اختصاصيو العلاقات العامّة	16			16
مبرمجو البرامج التّطبيقية	4			4
اداريو الأنظمة	3			3
موظفو الاعتماد والقروض	3			3
موظف كفالات	4			4
موظف قروض بانواعها	28			28
كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام	2			2

38			38	مندوبو التأمين
19			19	مندوب تأمين/ مركبات
11			11	مندوب تأمين/ حياة
3			3	مندوب تأمين صحي
2			2	مندوبو المبيعات التجارية
6			6	مندوب تجاري/ الخدمات
2			2	السكرتيريون التنفيذيون والاداريون
1			1	كتبة /مدخلو البيانات
76		3	73	أمين صندوق
9	7	2		صراف عملات
43	2		41	صراف نقود/ كاشير
3			3	محصلو الديون وما يرتبط بهم
0			0	العاملون في الاستعلامات وخدمات الزبائن الذين لم يصنفوا في مكان آخر
3			3	أمناء الصندوق (الكاشير)
380	9	5	366	المجموع

وأما من حيث الخبرة المطلوب توافرها في العمالة المطلوبة فقد تركز الطلب على عدد سنوات خبرة تتراوح بين عديم الخبرة (الخريجين الجدد) والموظفين بخبرة عدة سنوات. ويتضح ذلك من خلال الجدول (16) والذي يبين أيضاً ارتفاعاً في الطلب على الخريجين الجدد (دون أية خبرة) وفي الأقاليم الثلاثة على حد سواء، وذلك نظراً لرخص أجورهم والقدرة على الاحتفاظ بهم لفترة معينة.

جدول 16: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب سنوات الخبرة المطلوبة والجنس للأعوام (2014-2016)

عدد الفرص لعام 2016		عدد الفرص لعام 2015		عدد الفرص لعام 2014		سنوات الخبرة
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
74	36	70	29	122	77	0
12	12	8	8	24	35	1
				16	37	2
6		6		22	24	3
				1	1	4
			3	4	12	5
					3	6
					1	8
91	47	84	39	189	191	المجموع

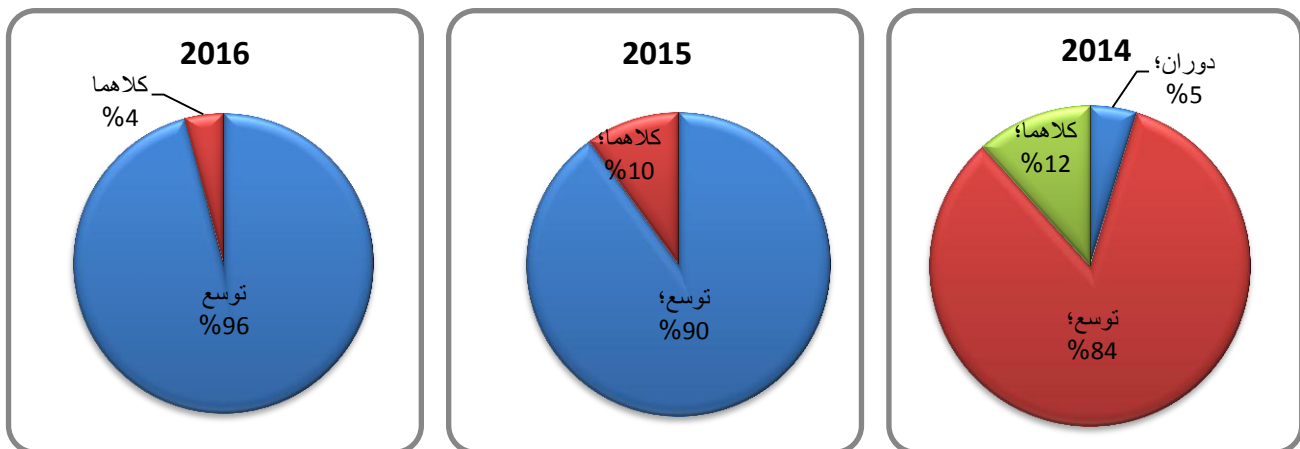


شكل 15: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب سنوات الخبرة المطلوبة للأعوام (2014-2016)

ويبيّن الجدول (17) بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاؤل بأن ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2014-2016 هو ناشئ عن عمليّة توسع بنسبة تراوحت بين (83.6%- 95.6%) أكثر من كونه مجرد دورانٍ وظيفي.

جدول 17: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2014-2016)

عدد الفرص لعام 2016	عدد الفرص لعام 2015	عدد الفرص لعام 2014	طبيعة الوظيفة
0	0	18	دوران
132	111	318	توسع
6	12	44	كلاهما
138	124	380	المجموع



شكل 16: توزيع العمالة المطلوبة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب أسباب توفرها (دوران/ توسع) للأعوام (2014-2016)

وكشفت نتائج الدراسة، من خلال سؤال أصحاب العمل عن أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين، عن النتائج الموضحة بالجدول الموجود أدناه، والذي يبين المهارات الفنية الواجب توافرها في المعينين لهذه المهن كالإلمام بعمليات الصرف والقبض، وإدراك كافة أنواع التأمين، إعداد التقارير والحساب وفحص العملة.

جدول 18: توزيع العمالة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المهنة وأكثر مهارة مطلوبة لها ولا تتوفر لدى العاملين للأعوام (2014-2016)

عدد الفرص	المهارة الفنية المطلوبة	المهنة
7	التحليل المالي	مدير حسابات
4	الإشراف والرقابة	
7	الإشراف والمتابعة	مدراء فروع خدمات المالية والتأمين
3	تحليل عناصر الإيرادات والنفقات	المحاسبون
19	التحليل المالي	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
3	عمليات الصرف والقبض	
5	تدقيق الحسابات ومراجعتها	مدقق (مراجع) حسابات
3	المتابعة والرقابة	مراقب مالي
40	إدراك كافة أنواع التأمين	مندوبو التأمين
5	مهارات البيع والتسويق	
13	تقييم المخاطر الناتجة عن حوادث المركبات	مندوب تأمين/ مركبات
6	إدراك كافة أنواع التأمين	
76	إعداد التقارير	أمين صندوق
93	عمليات الصرف والقبض	صراف عملات
18	عمليات الصرف والقبض	
1	الإشراف والرقابة	صراف نقود/ كاشير
1	المتابعة والرقابة	
52	عمليات الصرف والقبض	
15	مهارات حساب وفحص العملة التي يتم تبديلها والقيمة المعادلة للعملة المطلوبة	

2.4 المهارات العامة المطلوب توافرها لدى العاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين

بعد تحليل البيانات التي اشتملت عليها ثمانية جداول تبين درجة أهمية كل مهارة من المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل مهنة من مهن قطاع الوساطة المالية وأنشطة التجميل، تم استخلاص الجدول (19)، والذي يبين المهارات العامة الضرورية لكل مهنة من المهن، الأمر الذي يتطلب من مزودي التدريب إدماج تلك المهارات في برامجها التدريبية.

جدول 19: المهارات العامة الضرورية الداعمة للتشغيل للمهن المطلوبة

المهنة	المهارات العامة المطلوبة
مدير حسابات	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية
مدراء فروع خدمات المالية والتأمين	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية
المحاسبون	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية
محاسب تكاليف	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية
مدقق (مراجع) حسابات	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت
مراقب مالي	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية
محللون ماليون	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية
اختصاصيو السياسات الإدارية	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية
اختصاصيو التدريب وتطوير الكوادر	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية
اختصاصيو الاعلان والتسويق	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية
اختصاصيو العلاقات العامة	مهارة استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وادارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية

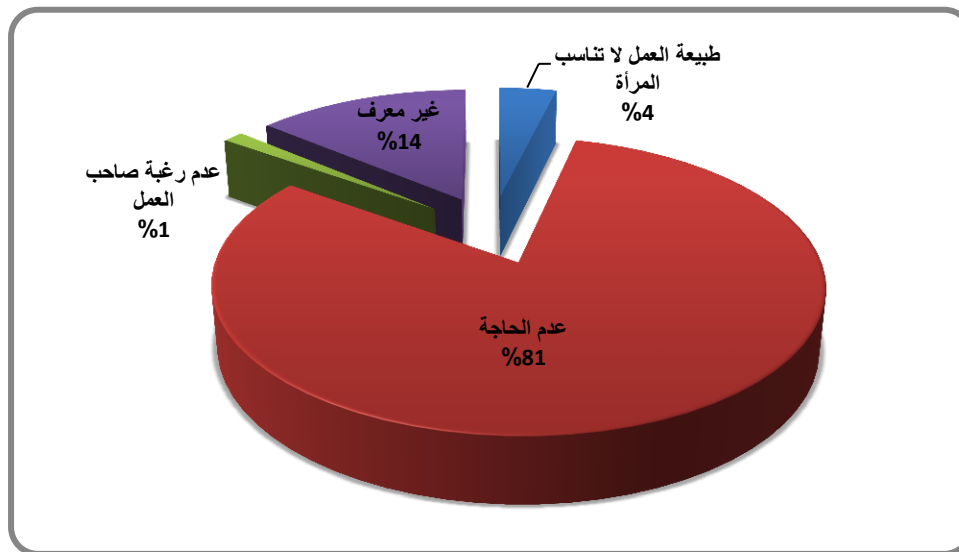
مهارات استخدام الحاسوب مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وإدارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية	صراف نقود/ كاشير
مهارات استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وإدارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية	محصلو الديون وما يرتبط بهم
مهارات استخدام الحاسوب مهارة الابداع والتفكير مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات المهارات العامة للتخطيط والتنظيم وإدارة الوقت مهارات التواصل باللغة الانجليزية	العاملون في الاستعلامات وخدمات الزبائن الذين لم يصنفوا في مكان آخر
مهارات استخدام الحاسوب مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات عديدة مهارات التحليل وحل المشكلات مهارات التواصل باللغة الانجليزية	أمناء الصندوق (الكاشير)

2.5 تشغيل المرأة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين

تشير نتائج تحليل البيانات التي تمّ جمعها إلى أنّ نسبة معينة من المنشآت العاملة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين لا ترغب في تعيين إناث في هذا القطاع، وكما بيّن الجدول (20) فإنّ ذلك يعود وبشكل رئيس إلى عدم الحاجة في هذا القطاع. لكن بشكل عام تبقى نسب تشغيل الإناث في مهن هذا القطاع من الأعلى بالمقارنة ببقية القطاعات حيث تصل إلى (33.4%).

جدول 20: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب سبب عدم تعيين الإناث

عدد المنشآت	أسباب عدم تعيين الإناث
11	طبيعة العمل لا تناسب المرأة
234	عدم الحاجة
4	عدم رغبة صاحب العمل
40	غير معرف
289	المجموع



شكل 17: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب سبب عدم تعيين الإناث

وعند دراسة المهن التي تعمل بها الإناث ضمن هذا القطاع، يتبين أنّ أهم المهن التي يعملن بها هي نفس المهن الأكثر طلباً في القطاع ودون تمييز بين الذكور والإناث، وهي مهن أمين صندوق وصراف نقود (كاشير)، وصراف عملات، ومندوب تأمين وموظف قروض. وينحصر هذا الطلب على إقليم الوسط، بينما لا يوجد طلب على الإناث في بقية أقاليم المملكة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين عدا على مهنة أمين صندوق وصراف في إقليم الشمال.

جدول 21: توزيع المنشآت وفرص العمل المطلوبة من الإناث في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب المهنة والإقليم

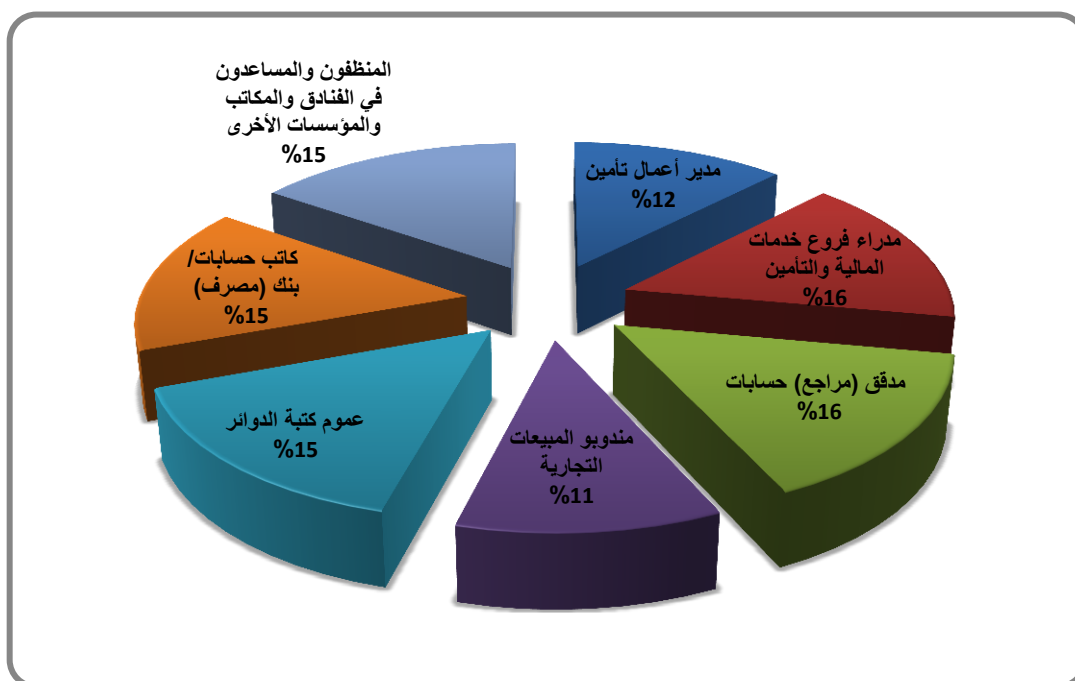
إقليم الجنوب		إقليم الشمال		إقليم الوسط		
عدد المنشآت	فرص العمل	عدد المنشآت	فرص العمل	عدد المنشآت	فرص العمل	
				1	4	مدير حسابات
				4	8	المحاسبون
				4	5	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
				1	2	مدقق (مراجع) حسابات
				2	2	مراقب مالي
				3	3	اختصاصيو السياسات الإدارية
				1	7	اختصاصيو الاعلان والتسويق
				2	12	اختصاصيو العلاقات العامة
				2	2	موظفو الاعتماد والقروض
				1	1	موظف كفالات
				1	14	موظف قروض بأنواعها
				7	14	مندوبو التأمين
				1	7	مندوب تأمين/ مركبات
				1	6	مندوب تأمين/ حياة
				1	1	مندوبو المبيعات التجارية
				1	6	مندوب تجاري/ الخدمات
				1	1	السكرتيريون التنفيذيون والاداريون
		2	3	5	13	أمين صندوق
		2	2			صراف عملات
1	2			8	29	صراف نقود/ كاشير
				1	2	أمناء الصندوق (الكاشير)
1	2	3	5	49	138	المجموع

2.6 تشغيل ذوي الإعاقات في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين

يبين الجدول (22) أنّ عدد العاملين من ذوي الإعاقات قد بلغ (9) عاملين من أصل (26093) عاملاً في القطاع حيث لا يشكلون أي نسبة تذكر. ويبين الجدول أيضاً أنّ العاملين من ذوي الإعاقات في هذا القطاع يعملون بشكل حصري في إقليم الوسط فقط.

جدول 22: توزيع العاملين من ذوي الإعاقات في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المهنة

إقليم الوسط		المهنة
عدد المنشآت	الموظفون	
1	1	مدير أعمال تأمين
1	1	مدراء فروع خدمات المالية والتأمين
1	1	مدقق (مراجع) حسابات
1	1	مندوبو المبيعات التجارية
1	1	عموم كتابة الدوائر
1	1	كاتب حسابات/ بنك (مصرف)
1	1	المنظفون والمساعدون في الفنادق والمكاتب والمؤسسات الأخرى
9	9	المجموع



شكل 18: توزيع العمالة من ذوي الإعاقات في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المهنة

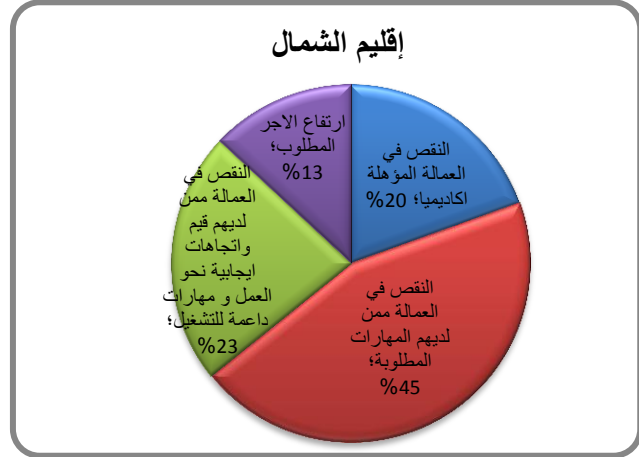
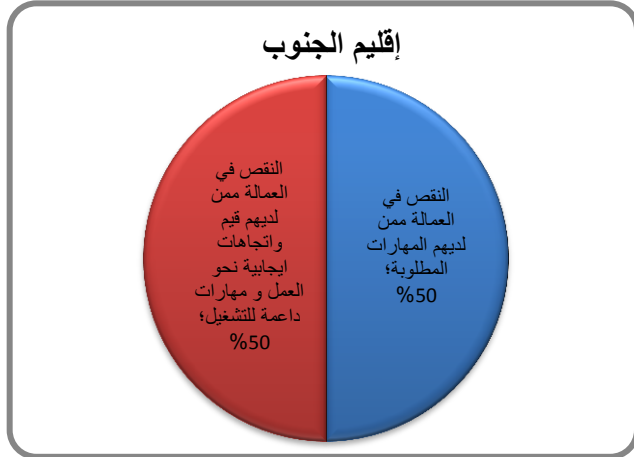
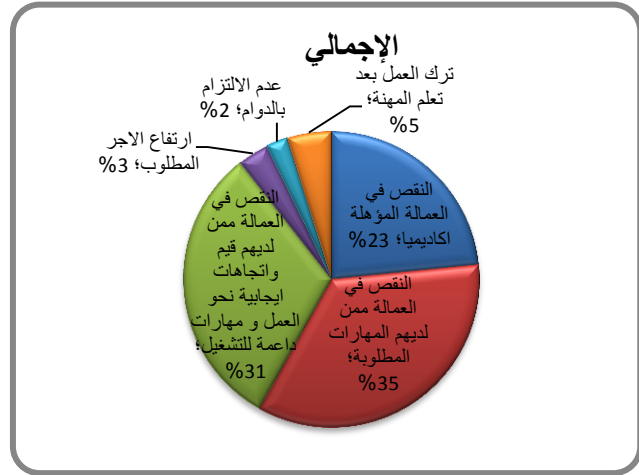
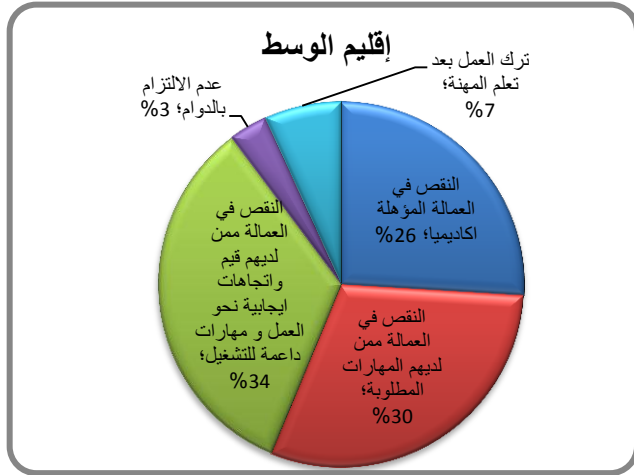
تبيّن نتائج الدراسة أنّ المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين، فعلياً، لا تفضل توظيف ذوي الإعاقات نظراً لطبيعة القطاع ومتطلبات العمل فيه.

2.7 صعوبات تعيين العاملين في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين وطرق التعيين

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ ما نسبته (80%) من المنشآت لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما (20%) من المنشآت تواجه صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل (انظر الجدول 23).

جدول 23: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب صعوبات التعيين

صعوبات التعيين	إقليم الوسط	إقليم الشمال	إقليم الجنوب	المجموع
النقص في العمالة المؤهلة أكاديميا	11	3	14	28
النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة	13	7	21	41
النقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل و مهارات داعمة للتشغيل	14	4	19	37
ارتفاع الاجر المطلوب		2	2	4
عدم الالتزام بالدوام	1		1	2
ترك العمل بعد تعلم المهنة	3		3	6
المجموع	42	15	59	116

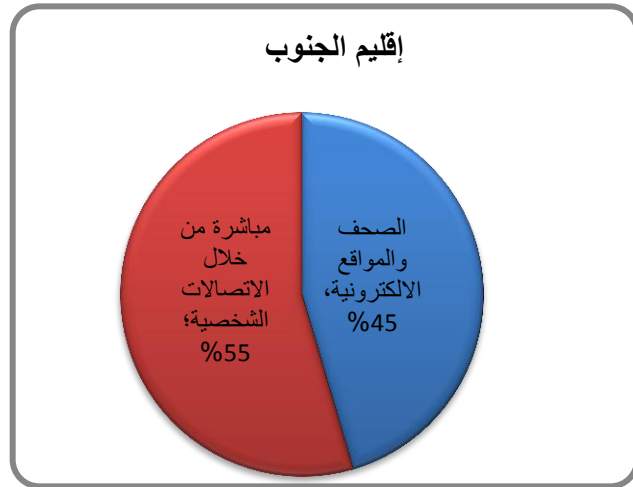
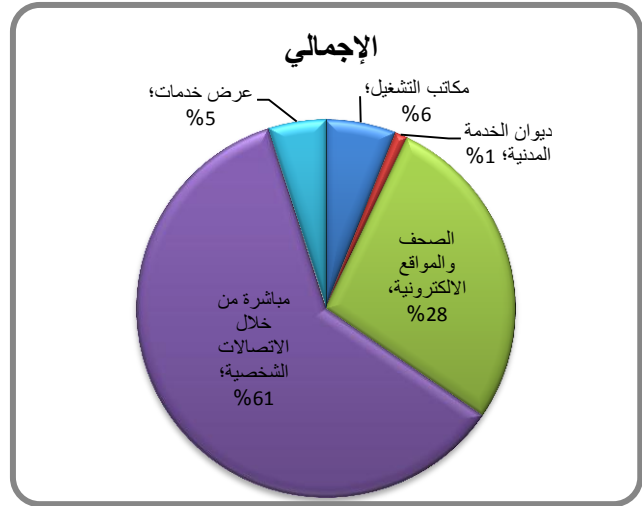
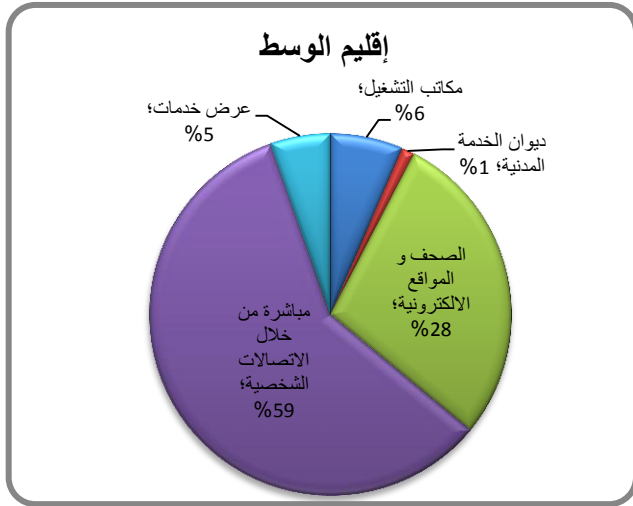


شكل 19: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب صعوبات التعيين

وفيما يتّصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدّراسة وحسب الجدول (24) بأنّ التعيين المباشر من خلال الاتصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (60.5%)، يليه التعيين من خلال إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونيّة وبنسبة (27.5%)، ثمّ التعيين عن طريق مكاتب التشغيل وبنسبة (6.0%).

جدول 24: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب طرق التعيين والإقليم

المجموع	إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	طرق التعيين
21			21	مكاتب التشغيل
4			4	ديوان الخدمة المدنية
98	5		93	الصحف و المواقع الإلكترونيّة
216	6	17	193	مباشرة من خلال الاتصالات الشخصية
18			18	عرض خدمات
357	11	17	329	المجموع



شكل 20: توزيع المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين حسب طرق التعيين والإقليم

الفصل الثالث

تحليل جانب العرض في قطاع الوساطة

الماليّة وأنشطة التأمين

3.1 أهم الجهات المزودة للتدريب في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين

تتصدر أبرز الجهات المزودة للتدريب في الأردن في خمس جهات رئيسية، جهتان منها تتبعان للقطاع العام وواحدة لوكالة الغوث الدولية وجهتان تتبعان للقطاع الخاص. ويبين الجدول (25) توزيع هذه الجهات حسب سنة بدء تقديم الخدمة.

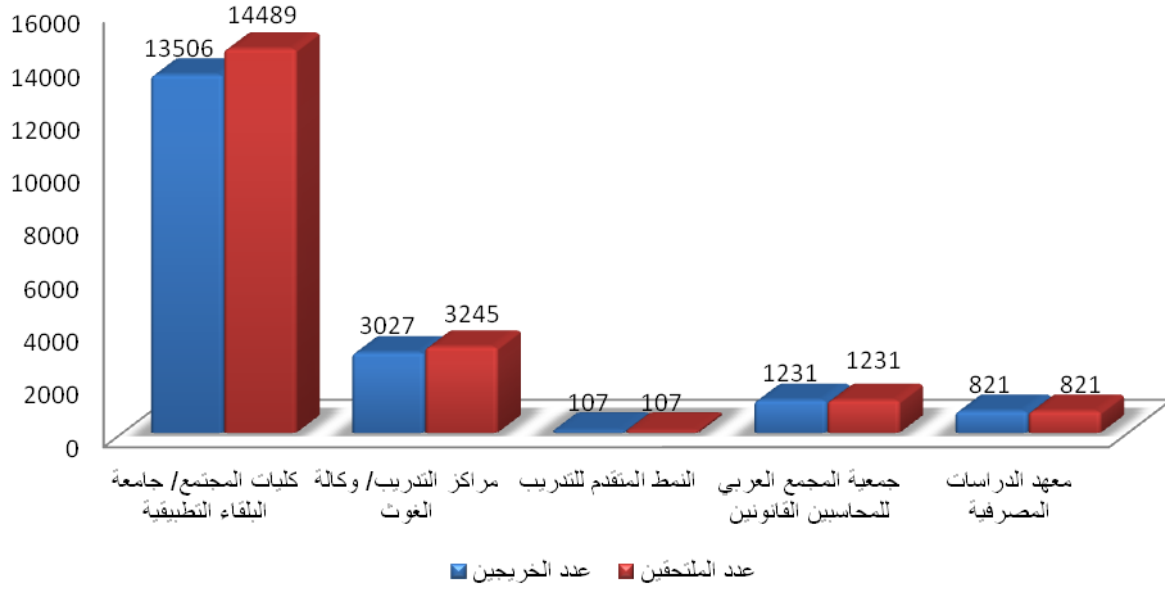
جدول 25 : الجهات المزودة للتدريب حسب سنة بدء تقديم خدمات التدريب/ التعليم المهني

سنة بدء تقديم الخدمة	مزودو التدريب
1997	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1963	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
2009	النمط المتقدم للتدريب
1984	جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين
1971	معهد الدراسات المصرفية

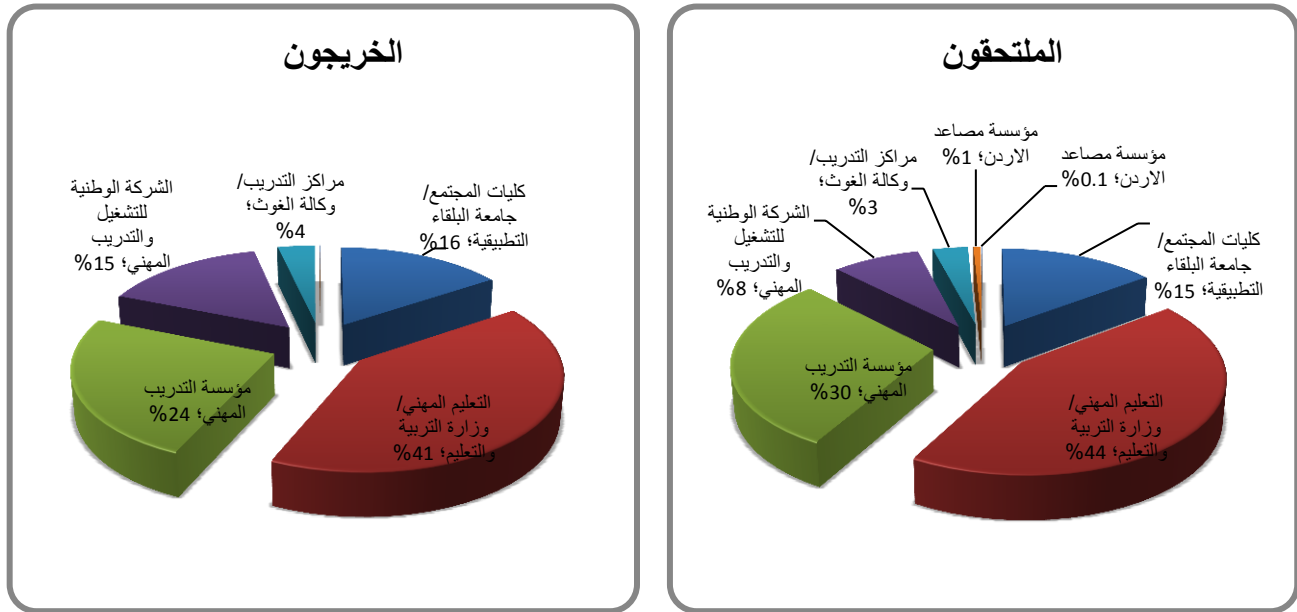
وتكشف البيانات الواردة من مزودي التدريب بأن عدد الملتحقين بالجهات التدريبية الرئيسية في المملكة للأعوام (2011-2013) قد بلغ (19893) ملتحقاً تركزوا في كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية (72.8%)، يليهم الملتحقون في مراكز التدريب التابعة لوكالة الغوث وبنسبة (16.3%). في حين بلغ مجموع الخريجين (18692) خريجاً، غالبيتهم من خريجي كليات المجتمع في جامعة البلقاء التطبيقية وبنسبة (72.3%)، يليهم خريجو مراكز التدريب في وكالة الغوث وبنسبة (16.2%)، ثم خريجي جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين وبنسبة (6.6%). ويوضح الجدول (26) الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013) حسب الجهات المزودة للتدريب المختلفة، حيث يلاحظ أيضاً من الجدول انخفاض أعداد الخريجين من مزودي التدريب في القطاع الخاص.

جدول 26: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد الملتحقين والخريجين للأعوام (2011-2013)

2013			2012			2011			جهة التدريب
الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	الملتحقون	الخريجون	الطاقة الاستيعابية	
4563	4173	4640	4796	4370	4840	5130	4963	5160	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
1311	1205	2500	1065	984	2500	869	838	2500	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
62	62	100	25	25	100	20	20	100	النمط المتقدم للتدريب
245	245	600	482	482	600	504	504	600	جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين
375	375	500	306	306	400	140	140	250	معهد الدراسات المصرفية
6556	6060	8340	6674	6167	8440	6663	6465	8610	المجموع



شكل 21: الجهات المزودة للتدريب حسب الطاقة الاستيعابية وأعداد المتدربين والخريجين للأعوام (2011-2013)

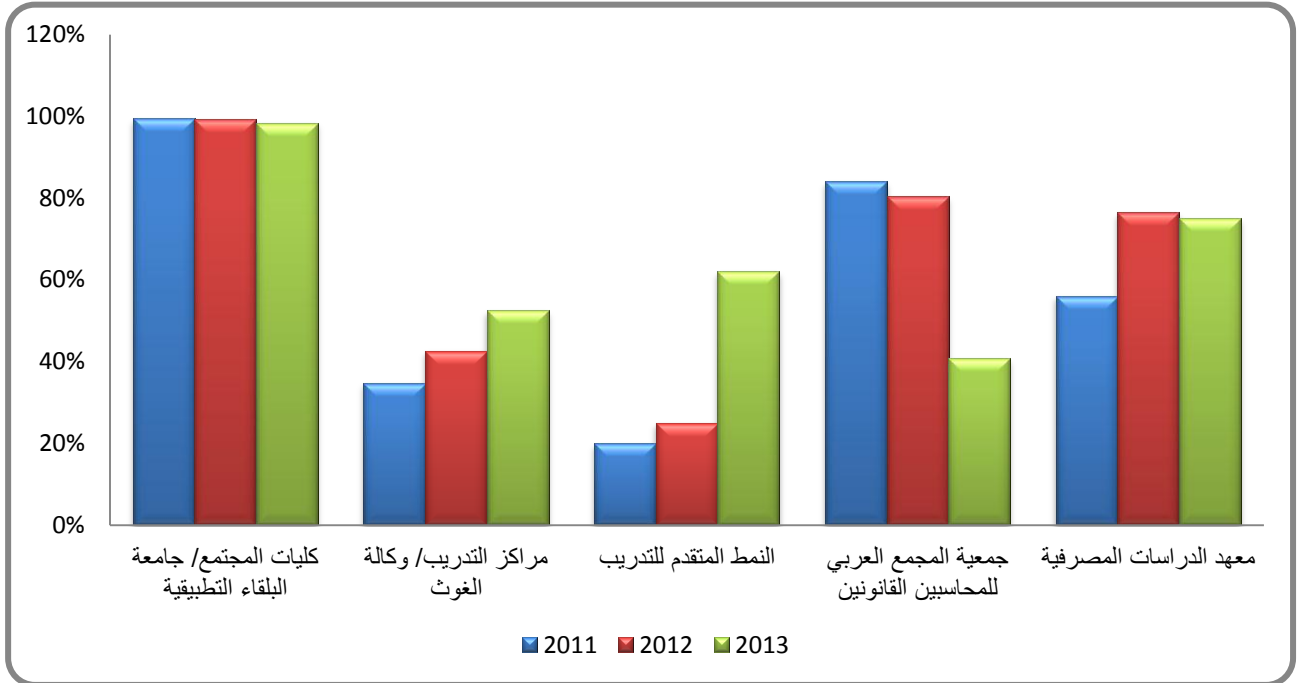


شكل 22: توزيع المتدربين والخريجين حسب الجهات المزودة للتدريب للأعوام (2011-2013)

ويلاحظ من الجدول (27) والشكل (23) أنّ أعداد المتحقّين في جميع الجهات المزوّدة للتدريب كانت أقل من الطاقة الاستيعابية، ولكن نسبة المتحقّين للطاقة الاستيعابية كانت قريبة من نسبة (100%) في كليات المجتمع ولثلاثة أعوام متتالية، الأمر الذي يشير إلى ارتفاع الإقبال على هذه الكليات.

جدول 27: الجهات المزوّدة للتدريب حسب نسبة المتحقّين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)

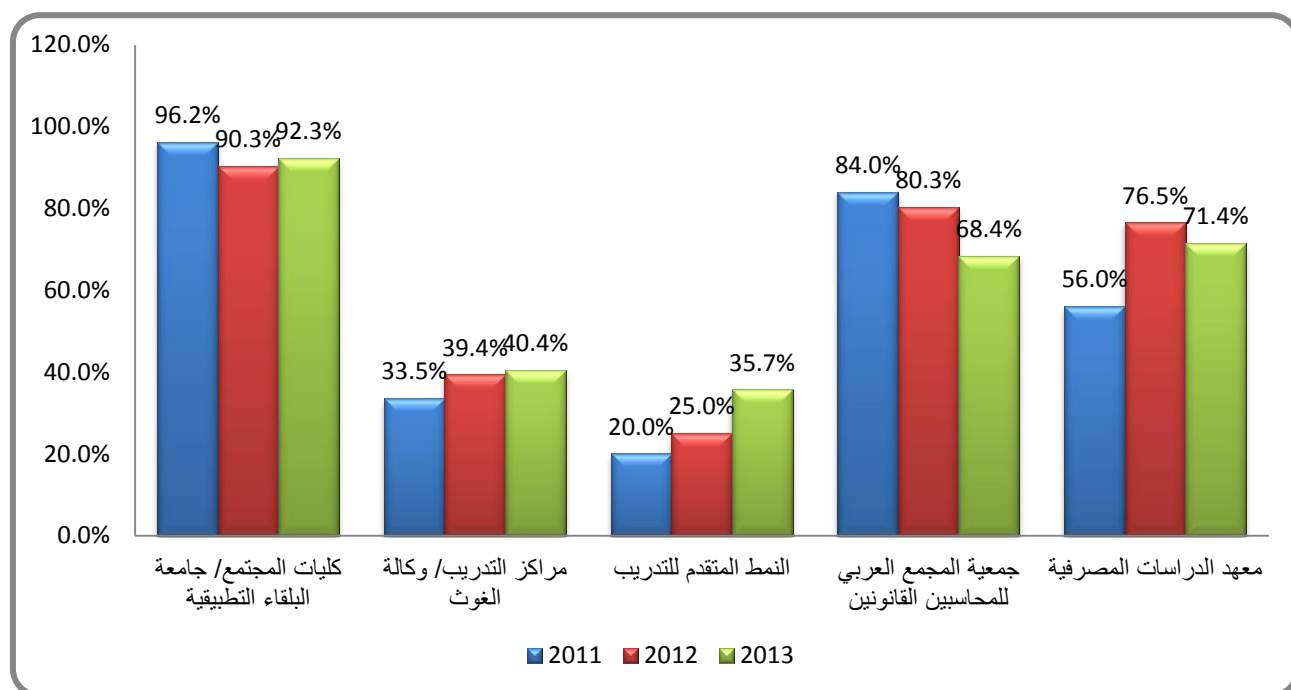
2013	2012	2011	مزودو التدريب
98.3%	99.1%	99.4%	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
52.4%	42.6%	34.8%	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
62.0%	25.0%	20.0%	النمط المتقدم للتدريب
40.8%	80.3%	84.0%	جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين
75.0%	76.5%	56.0%	معهد الدراسات المصرفية



شكل 23: الجهات المزوّدة للتدريب حسب نسبة المتحقّين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)

جدول 28: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)

2013	2012	2011	مزودي التدريب
92.3%	90.3%	96.2%	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
40.4%	39.4%	33.5%	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
35.7%	25.0%	20.0%	النمط المتقدم للتدريب
68.4%	80.3%	84.0%	جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين
71.4%	76.5%	56.0%	معهد الدراسات المصرفية



شكل 24: الجهات المزودة للتدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية للأعوام (2011-2013)

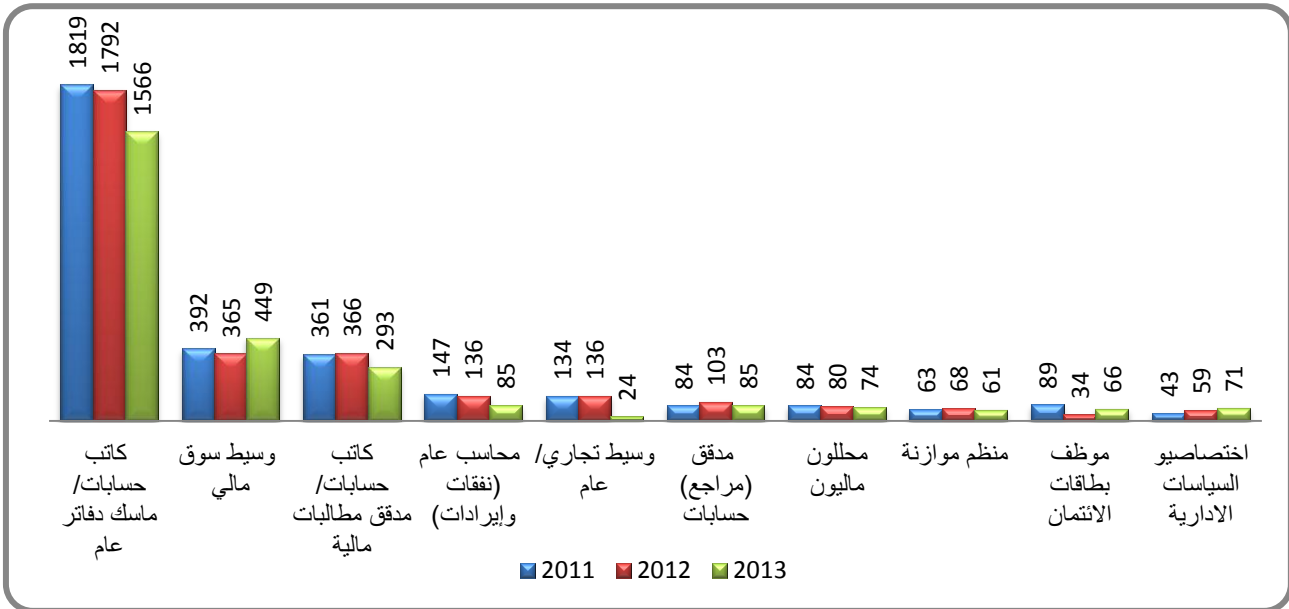
3.2 البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (30) برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد خريجها قرابة (9,938) خريجاً خلال الأعوام (2011-2013). كانت النسبة الكبرى منهم قد تخرجت من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر وكانت نسبتهم (52.1%)، ثم برنامج وسيط سوق مالي وبنسبة (12.1%)، ثم كاتب حسابات/مدقق مطالبات مالية وبنسبة (10.3%). من ناحية أخرى، بلغ حجم العرض الفعلي ممثلاً بعدد خريجي برامج الإعداد المهني فقط (البرامج التي تزيد مدتها عن أربعة أشهر) نحو (7,788) خريجاً ضمن (6) برامج تدريبية.

جدول 29: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين للأعوام (2011-2013)

المجموع الكلي	2013	2012	2011	البرنامج التدريبي
51	15	10	26	مدير أعمال مصرفية
66	0	30	36	مدير تدقيق حسابات
14	0	10	4	مدير موازنة
14	0	10	4	مدير رقابة مالية
29	15	14	0	مدير فرع بنك
368	85	136	147	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
24	10	10	4	محاسب تكاليف
272	85	103	84	مدقق (مراجع) حسابات*
192	61	68	63	منظم موازنة
22	11	11	0	محاسب قانوني*
15	5	10	0	محاسب مالي
26	26	0	0	محاسب اداري*
46	13	17	16	مراقب مالي
83	10	34	39	مستشار مالي
70	27	43	0	مصرفي اسلامي
238	74	80	84	محللون ماليون
22	0	10	12	محللو الادارة والتنظيم
173	71	59	43	اختصاصيو السياسات الإدارية
39	22	17	0	اختصاصيو الاعلان والتسويق
49	21	20	8	اداريو الأنظمة
1206	449	365	392	وسيط سوق مالي*
51	23	28	0	موظف اعتمادات
189	66	34	89	موظف بطاقات الائتمان
5177	1566	1792	1819	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام*
1020	293	366	361	كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية*
124	28	46	50	مندوب تأمين/ بحري*
33	33	0	0	مندوب تجاري/ الخدمات*
294	24	136	134	وسيط تجاري/ عام*
5	5	0	0	وسطاء تجارة دولية
26	0	14	12	صراف عملات
9938	3038	3473	3427	المجموع

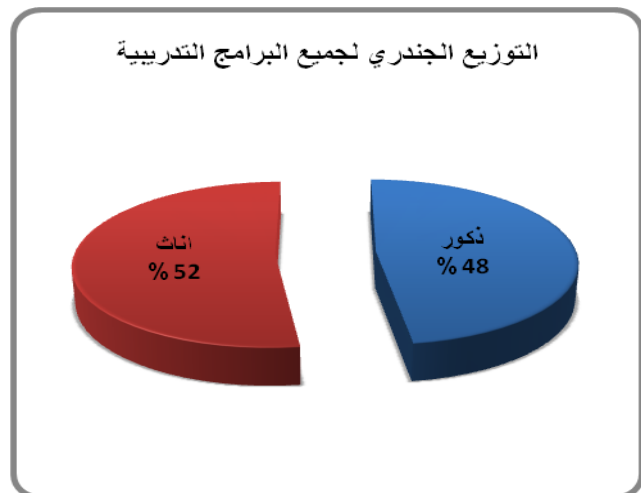
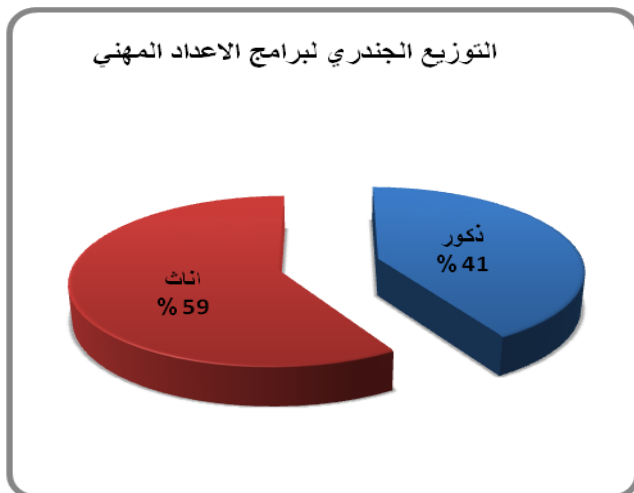
* برامج إعداد العاملين (مدتها 4 شهور وأكثر) والتي تعتبر مدتها كافية لإعطاء خريجها توصيفاً وظيفياً.



شكل 25: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب حسب البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين والأعوام (2013-2011)

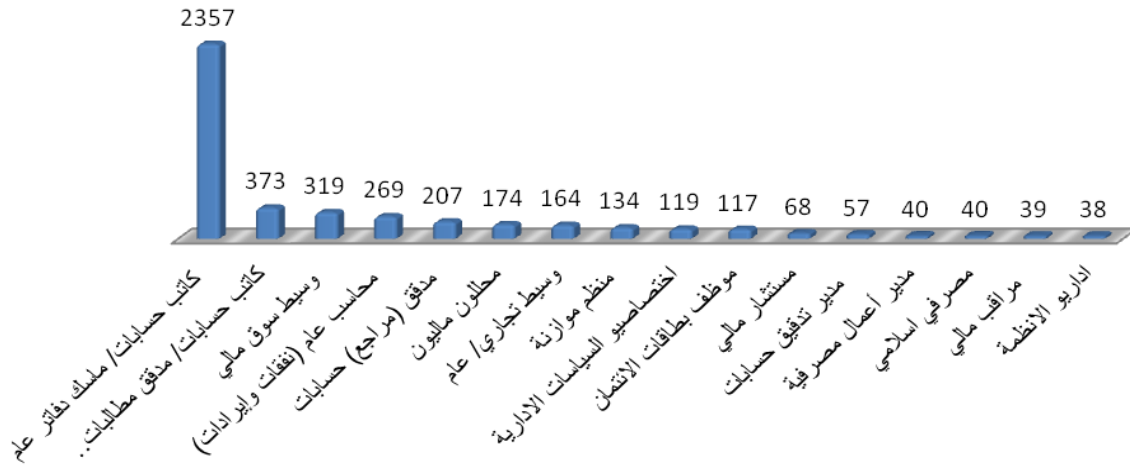
من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (4.752) خريجاً خلال الأعوام (2013-2011). نسبة كبيرة منهم تخرجت من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر وبنسبة (49.6%)، ثم برنامج كاتب حسابات/مدقق مطالبات مالية وبنسبة (7.8%)، يليه برنامج وسيط سوق مالي وبنسبة (6.7%)، ومحاسب عام/إيرادات ونفقات وبنسبة (5.7%). في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع الوساطة المالية والتأمين قرابة (5.186) خريجة خلال الأعوام (2013-2011). نسبة كبيرة منهن تخرجت من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر وبنسبة (54.4%)، ثم برنامج وسيط سوق مالي وبنسبة (17.1%)، ثم برنامج كاتب حسابات/مدقق مطالبات مالية وبنسبة (12.5%).

وإذا ما أردنا تقدير حجم العرض الفعلي ممثلاً بخريجي برامج الإعداد المهني فقط، فقد بلغ حجم العرض من الذكور نحو (3,265) خريجاً وقرابة (4,637) خريجة من الإناث.



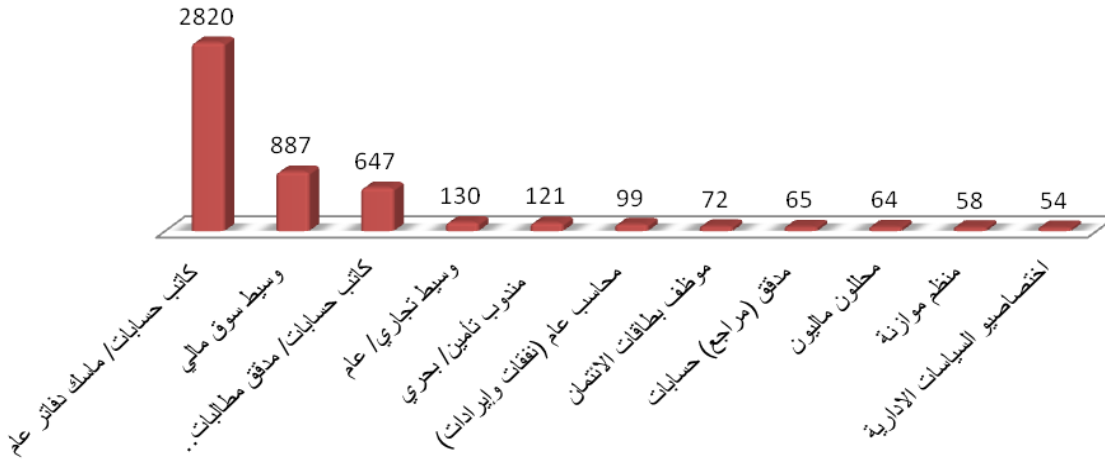
شكل 26: توزيع خريجي الجهات المزودة للتدريب ضمن البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية حسب الجنس

ذكور



شكل 27: خريجو الجهات المزودة للتدريب الذكور حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين

الإناث



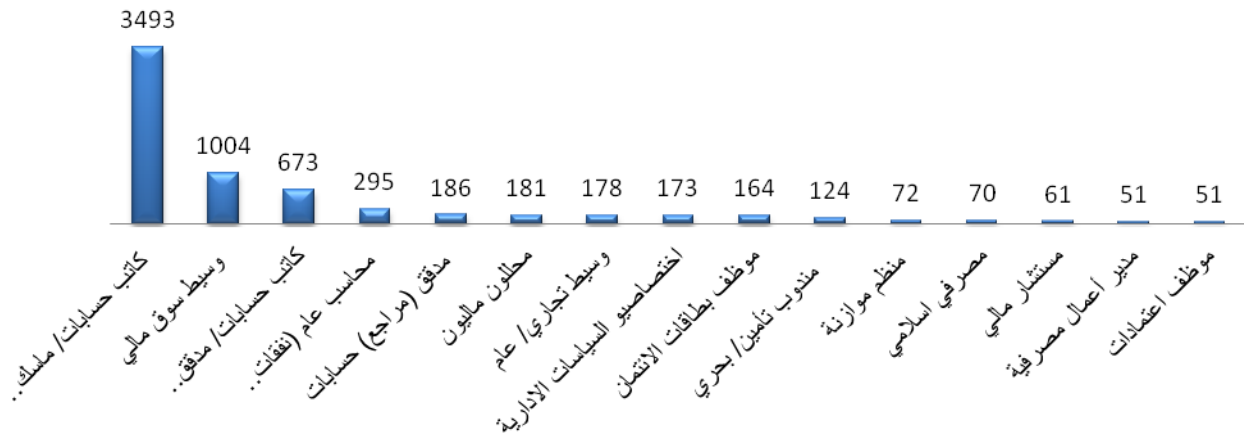
شكل 28: خريجات الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين

أما فيما يتصل بالبرامج المتقدمة في كل إقليم على حدة، فإن الجدول (30) يبين البرامج التدريبية في كل إقليم وأعداد خريجها للأعوام (2011-2013). وبشكل عام تخرج (7,143) متدرباً في إقليم الوسط توزعوا ضمن برامج تدريبية مختلفة أبرزها برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر عام، ثم برنامج وسيط سوق مالي، يليه برنامج كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية. في المقابل، بلغ عدد خريجي مزودي التدريب للأعوام (2011-2013) في إقليم الشمال قرابة (2,249) خريجاً توزعوا بين كاتب حسابات/مسك دفاتر عام، ثم وسيط سوق مالي. أما في إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الخريجين (546) خريجاً غالبيتهم من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر عام، ثم كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية.

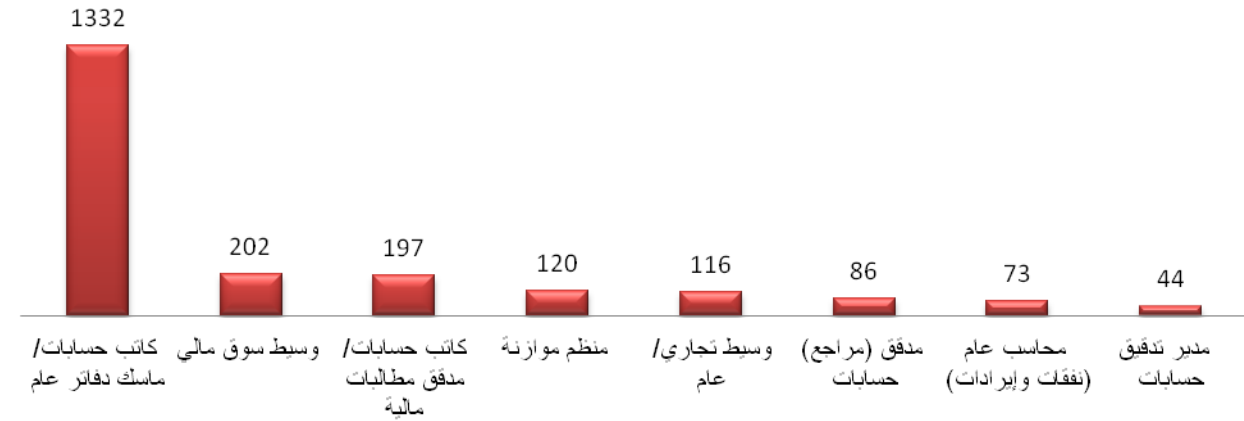
جدول 30: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب البرنامج والإقليم

إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	البرنامج التدريبي
0	0	51	مدير أعمال مصرفية
0	44	22	مدير تدقيق حسابات
0	0	14	مدير موازنة
0	0	14	مدير رقابة مالية
0	0	29	مدير فرع بنك
0	73	295	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
0	0	24	محاسب تكاليف
0	86	186	مدقق (مراجع) حسابات
0	120	72	منظم موازنة
0	0	22	محاسب قانوني
0	0	15	محاسب مالي
19	0	7	محاسب اداري
0	0	46	مراقب مالي
0	22	61	مستشار مالي
0	0	70	مصرفي اسلامي
25	32	181	محللون ماليون
0	0	22	محللو الادارة والتنظيم
0	0	173	اختصاصيو السياسات الإدارية
0	0	39	اختصاصيو الاعلان والتسويق
0	0	49	اداريو الأنظمة
0	202	1004	وسيط سوق مالي
0	0	51	موظف اعتمادات
0	25	164	موظف بطاقات الائتمان
352	1332	3493	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام
150	197	673	كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية
0	0	124	مندوب تأمين/ بحري
0	0	33	مندوب تجاري/ الخدمات
0	116	178	وسيط تجاري/ عام
0	0	5	وسطاء تجارة دولية
0	0	26	صراف عملات
546	2249	7143	المجموع

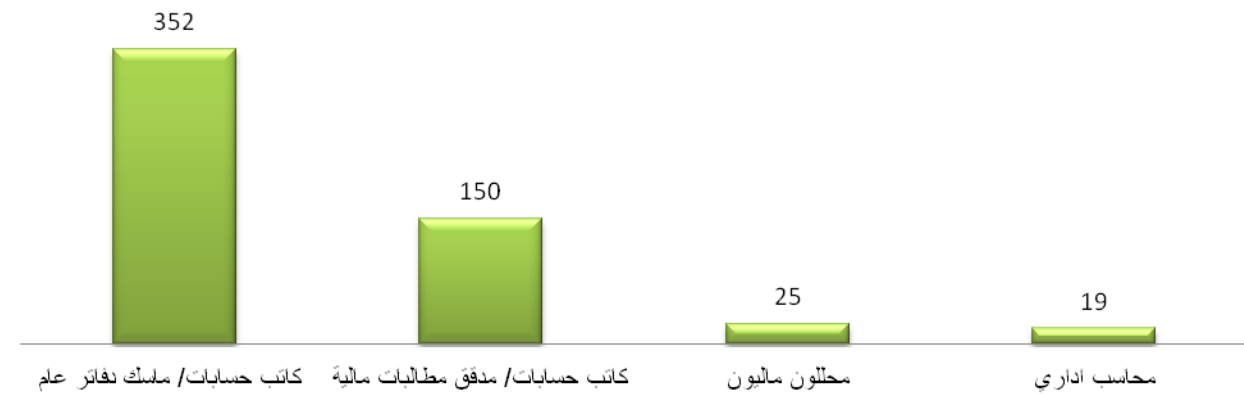
أقليم الوسط



أقليم الشمال

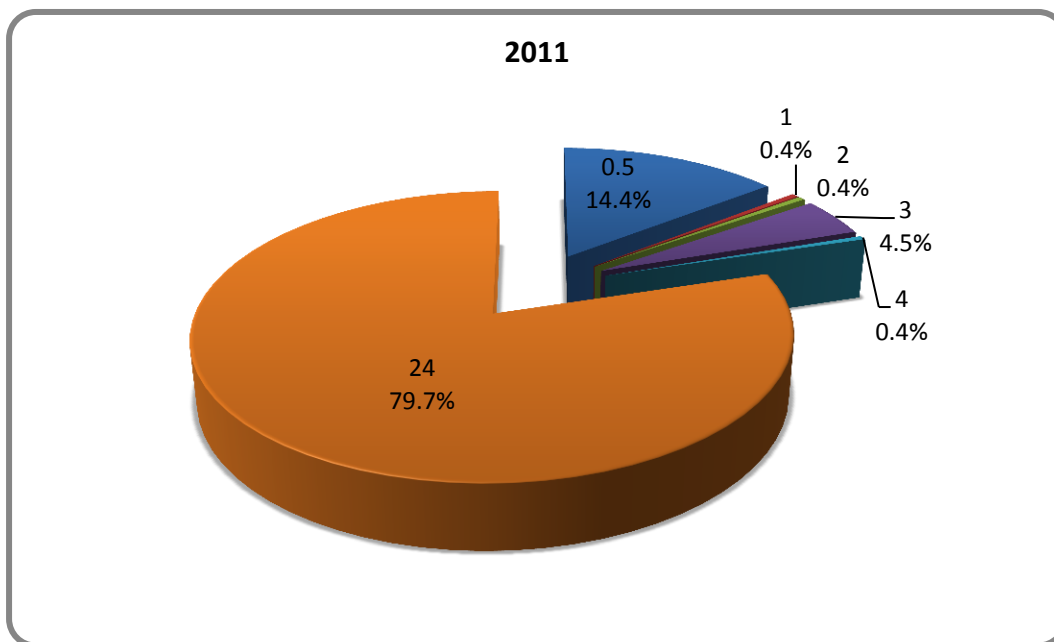


أقليم الجنوب

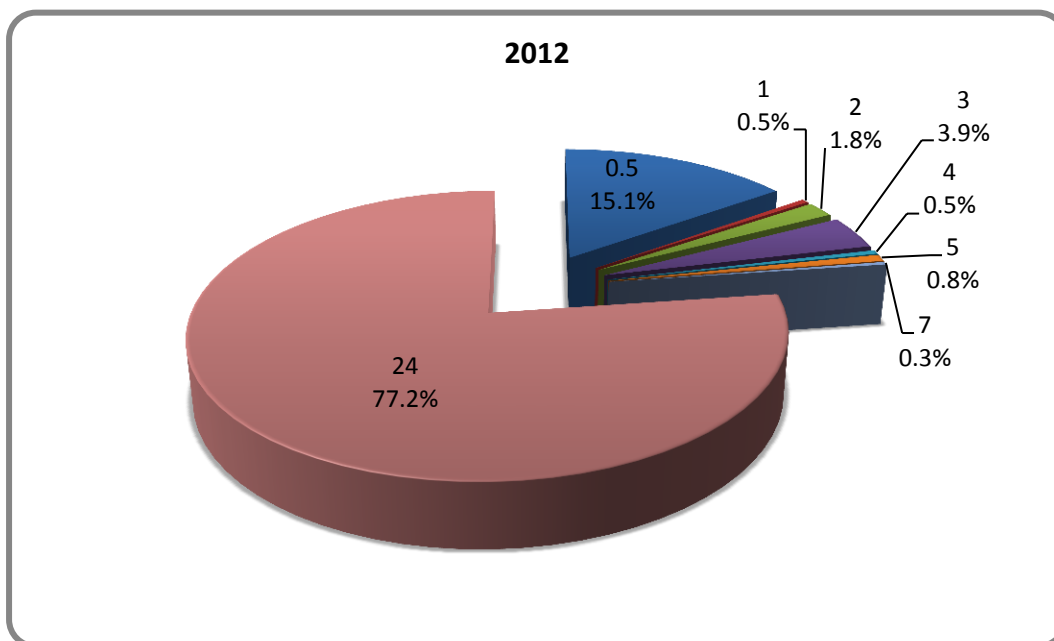


شكل 29: خريجو الجهات المزودة للتدريب حسب أبرز البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين والإقليم للأعوام (2011-2013)

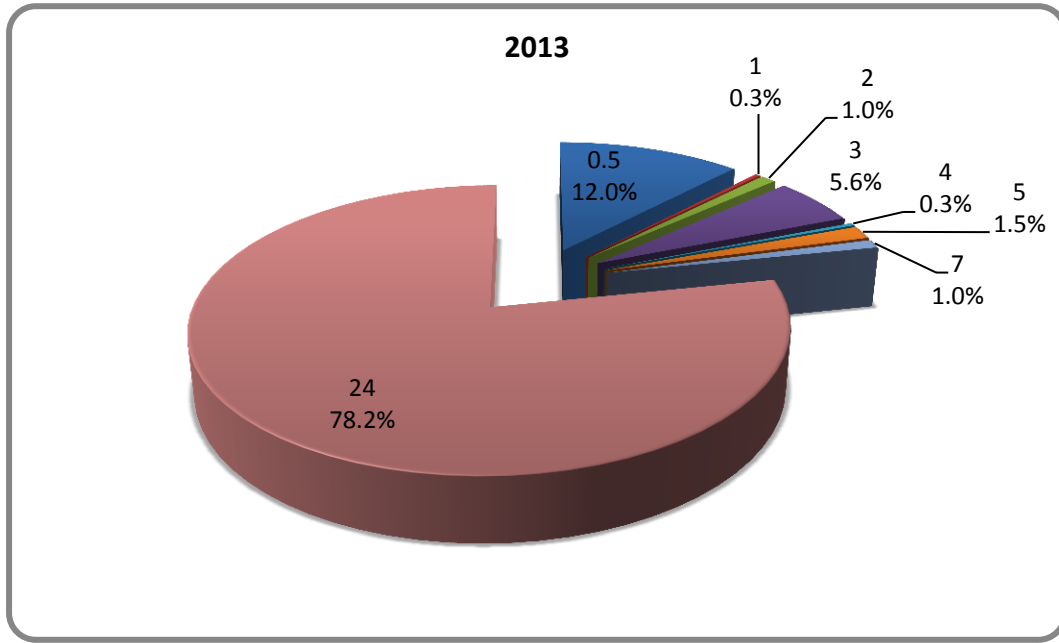
تنوّعت مدد البرامج المتقدّمة من قبل مزودي التّدريب في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التّأمين، حيث تراوحت بين شهر و 24 شهراً. لكن النسبة الكبرى منها كانت مدتها 24 شهراً تدريبياً وبنسبة بلغت 78% لعام 2013.



شكل 30: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التّأمين حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2011



شكل 31: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التّأمين حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2012



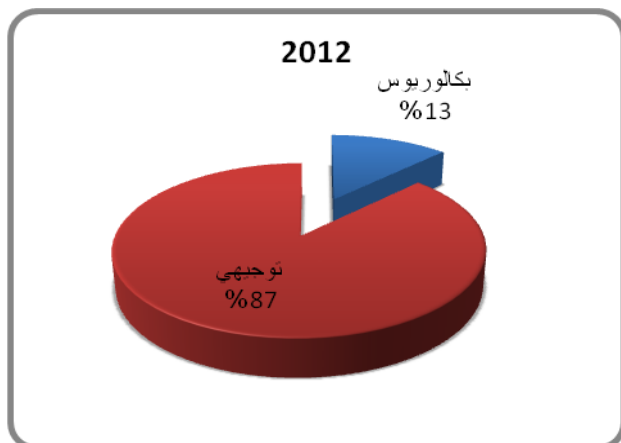
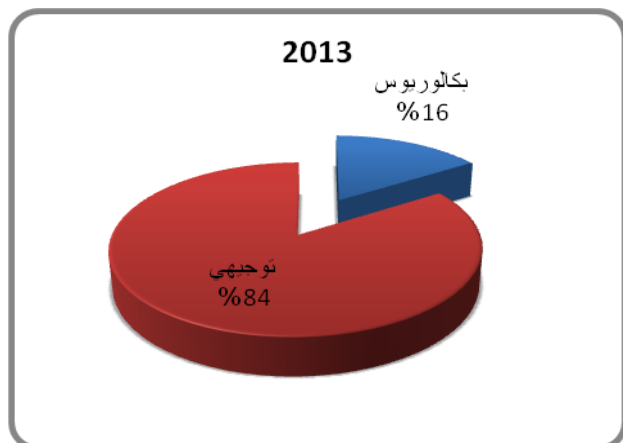
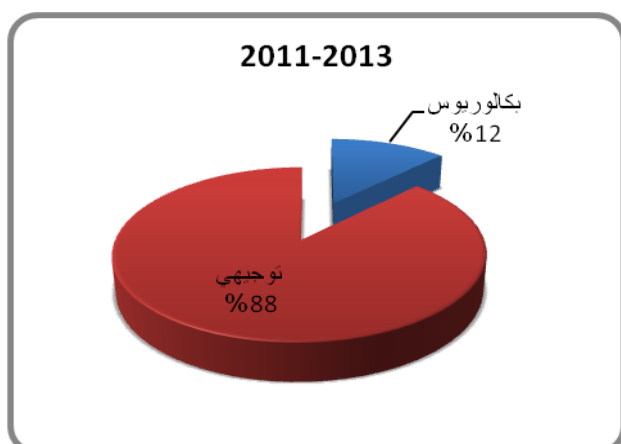
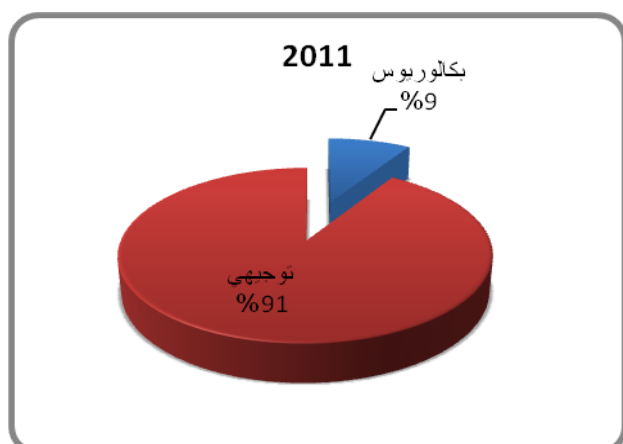
شكل 32: البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب مدة البرنامج بالأشهر لعام 2013

وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي لخريجي البرامج التدريبية في قطاع الوساطة المالية والتأمين فقد كشفت نتائج الدراسة عن أن الحد الأدنى للمؤهل العلمي للمقبولين في هذه البرامج قد تراوح بين التوجيهي والبكالوريوس، وهناك شريحة غير معروفة المؤهل العلمي وبيّن الجدول (31) أدنى المؤهلات العلمية للخريجين لمجموع الأعوام (2011-2013) وفي كلّ برنامج تدريبي. وبشكل عام بلغ عدد الخريجين ممن مؤهلهم توجيهي (7,788) خريجاً للأعوام (2011-2013)، وقرابة (1,093) خريجاً مؤهلهم العلمي بكالوريوس كحد أدنى، بينما كان عدد خريجي مراكز التدريب الذين لم يعرف مؤهلهم العلمي (1,057) خريجاً.

جدول 31: خريجو البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب البرنامج التدريبي والمؤهل العلمي الأدنى

بكالوريوس	توجيهي	البرنامج التدريبي
0	14	مدير أعمال مصرفية
0	0	مدير تدقيق حسابات
0	0	مدير موازنة
0	0	مدير رقابة مالية
0	29	مدير فرع بنك
0	123	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
0	0	محاسب تكاليف
0	78	مدقق (مراجع) حسابات
0	48	منظم موازنة
0	22	محاسب قانوني
0	15	محاسب مالي
0	26	محاسب اداري
0	24	مراقب مالي

0	29	مستشار مالي
0	70	مصرفي اسلامي
0	97	محللون ماليون
0	0	محللو الادارة والتنظيم
0	173	اختصاصيو السياسات الإدارية
0	39	اختصاصيو الاعلان والتسويق
0	49	اداريو الأنظمة
1194	12	وسيط سوق مالي
0	51	موظف اعتمادات
0	189	موظف بطاقات الائتمان
5145	0	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام
998	0	كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية
124	0	مندوب تأمين/ بحري
33	0	مندوب تجاري/ الخدمات
294	0	وسيط تجاري/ عام
0	5	وسطاء تجارة دولية
0	0	صراف عملات
7788	1093	المجموع



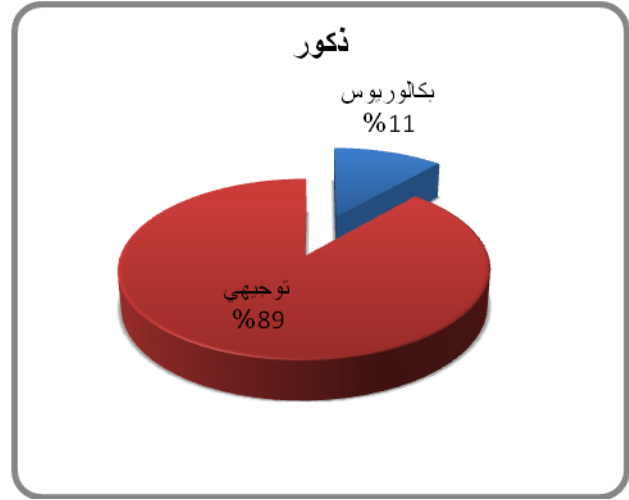
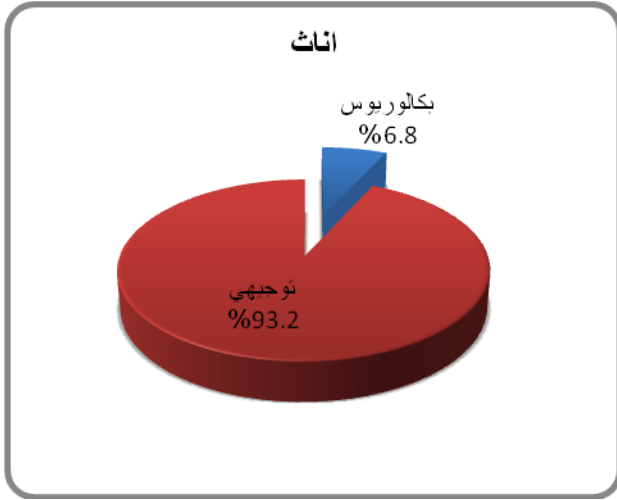
شكل 33: توزيع خريجي البرامج التدريبية المطبقة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين حسب المؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2013-2011)

وبيّن الجدول (32) إعداد الخريجين للأعوام (2011-2013) من البرامج التدريبية الخاصة بقطاع الوساطة المالية والتأمين موزعين حسب المؤهل العلمي، حيث لوحظ أن عدد الخريجين قد بلغ (5,145) ضمن برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر عام للحاصلين على التوجيهي، و (189) خريجاً ضمن برنامج موظف بطاقات انتمّان ممن يحملون درجة البكالوريوس، ثمّ (173) خريجاً في برنامج أخصائيو السياسات الإدارية الحاصلين على البكالوريوس.

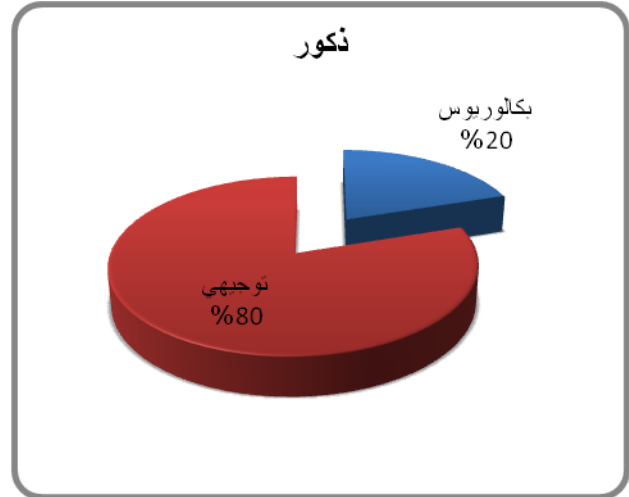
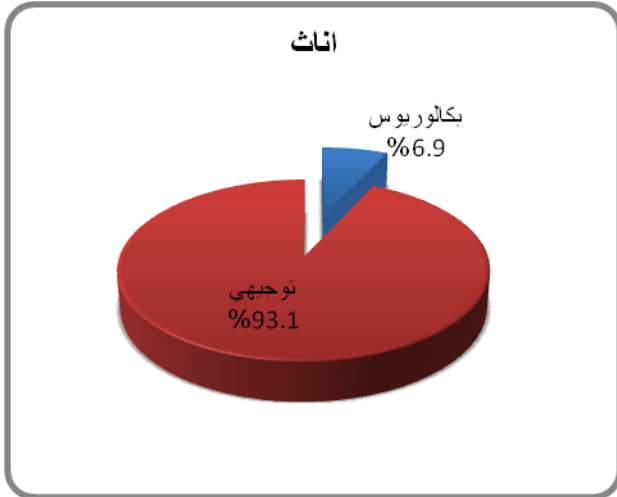
جدول 32:خريجو مزودي التّدريب حسب البرنامج التّربّيبّي والمؤهل العلمي الأدنى للأعوام (2011-2013)

الخريجون	بكالوريوس	الخريجون	توجيهي
189	موظف بطاقات الانتمّان	5145	كاتب حسابات/ مسك دفاتر عام
173	اختصاصيو السياسات الإداريّة	1194	وسيط سوق مالي
123	محاسب عام (نفقات وإيرادات)	998	كاتب حسابات/ مدقق مطالبات ماليّة
70	مصرفي اسلامي	294	وسيط تجاريّ/ عام
97	محللون ماليون	124	مندوب تأمين/ بحري
78	مدقق (مراجع) حسابات	33	مندوب تجاريّ/ الخدمات
48	منظم موازنة		
51	موظف اعتّمادات		
39	اختصاصيو الاعلان والتسويق		
29	مدير فرع بنك		
49	اداريو الأنظمة		
22	محاسب قانوني		
26	محاسب اداري		
24	مراقب مالي		
14	مدير أعمال مصرفية		
29	مستشار مالي		
15	محاسب مالي		
12	وسيط سوق مالي		
5	وسطاء تجارة دولية		
342	المجموع	4598	المجموع

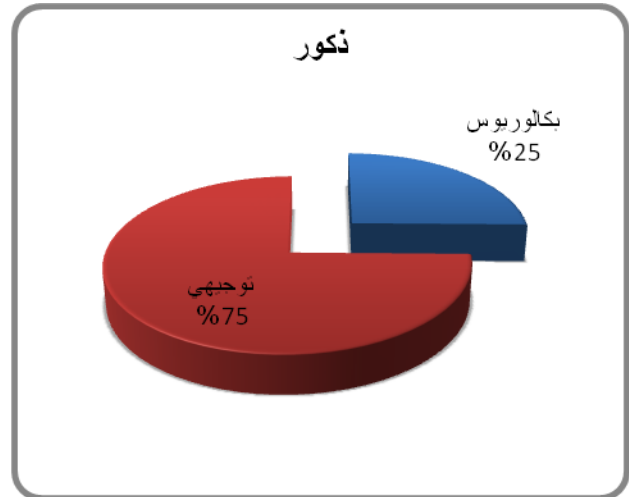
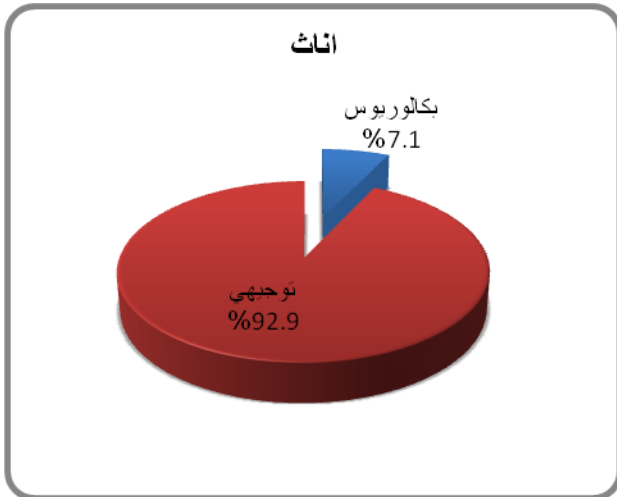
2011



2012



2013

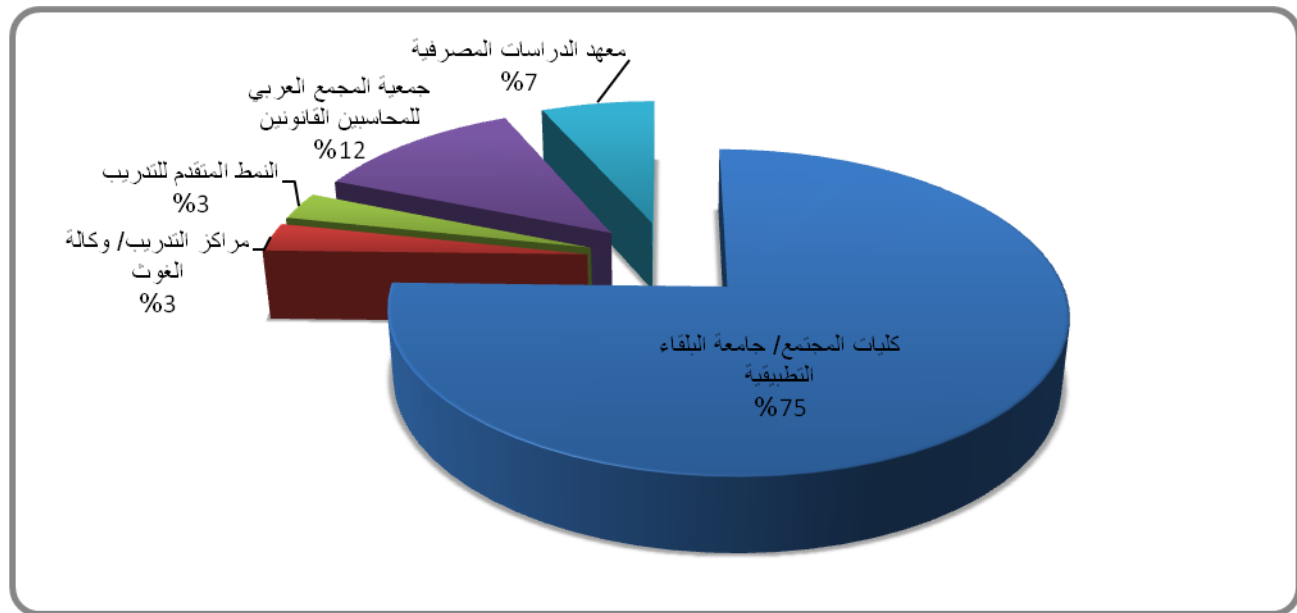


شكل 34: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب المؤهل العلمي الأدنى والجنس للأعوام (2011-2013)

كما أظهرت الدراسة وحسب الجدول (33) أنّ غالبية خريجي الجهات المزوّدة للتدريب للأعوام (2011-2013) هم من خريجي كليات المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية وبنسبة (75.4%)، ثمّ خريجي جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين وبنسبة (12.2%)، وقرابة (6.6%) من معهد الدراسات المصرفية.

جدول 33: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزوّدة للتدريب للأعوام (2011-2013)

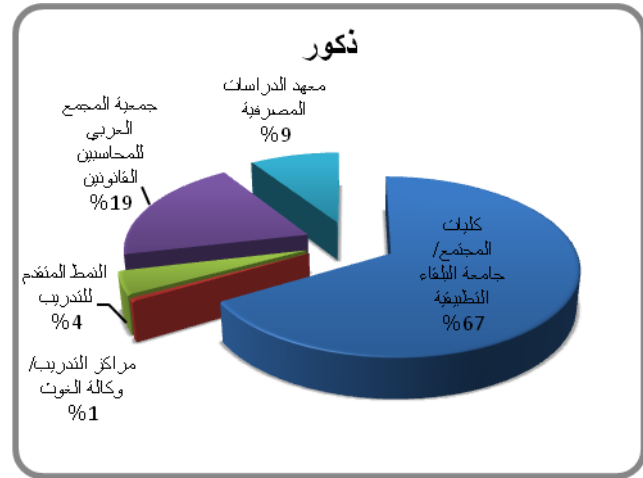
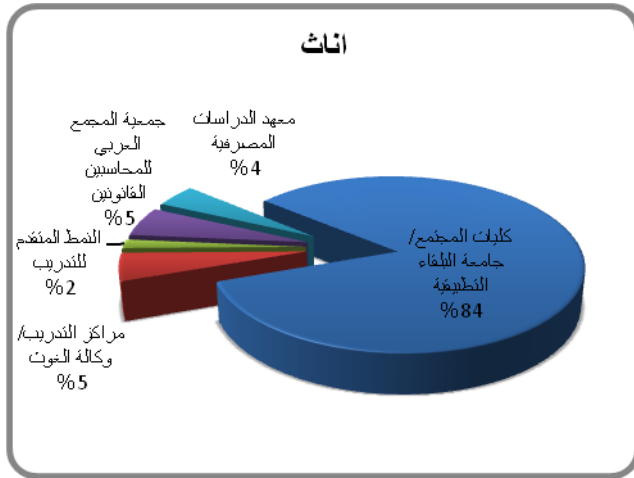
المجموع	2012	2011	2010	الجهات المزوّدة للتدريب
7494	2260	2604	2630	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
294	116	76	102	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
285	128	94	63	النمط المتقدم للتدريب
1209	245	472	492	جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين
656	289	227	140	معهد الدراسات المصرفية
9938	3038	3473	3427	المجموع



شكل 35: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزوّدة للتدريب للأعوام (2011-2013)

جدول 34: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزوّدة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013)

المجموع	أنثى	ذكر	الجهات المزوّدة للتدريب
7494	4332	3162	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
294	266	28	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
285	85	200	النمط المتقدم للتدريب
1209	283	926	جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين
656	220	436	معهد الدراسات المصرفية
9938	5186	4752	المجموع



شكل 36: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والجنس لمجموع الأعوام (2011-2013)

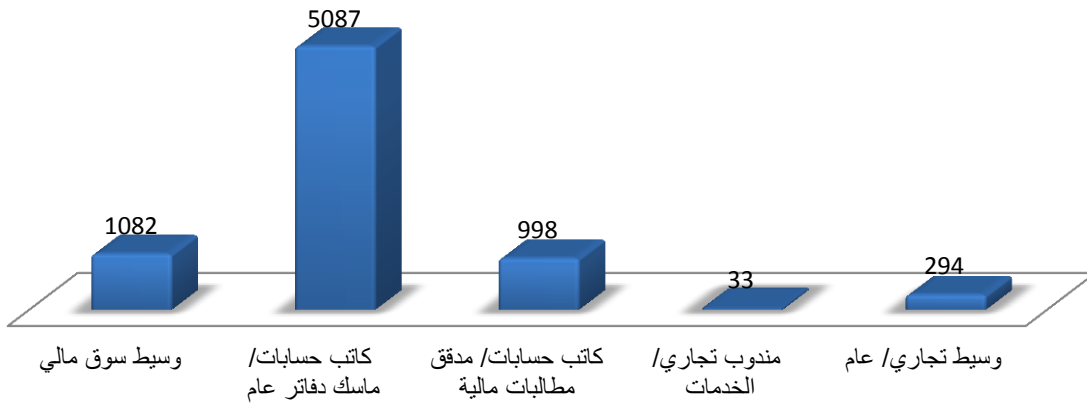
وبالتعمق أكثر في كل جهة من الجهات المزودة للتدريب للاطلاع على البرامج التدريبية التي تقدمها وعدد خريجي كل برنامج على النحو المبين في الجدول (35)، والذي يظهر أن برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر عام، ووسيط سوق مالي وكاتب حسابات/مدقق مطالبات مالية هي البرامج الأكثر إقبالاً لدى المتدربين والطلبة في كليات المجتمع.

جدول 35: خريجو مزودي التدريب حسب الجهة المزودة للتدريب والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)

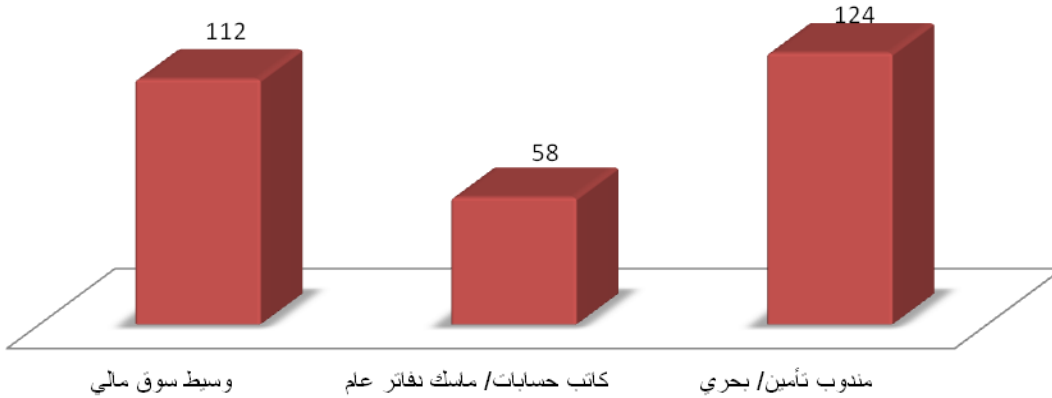
عدد الخريجين	البرنامج التدريبي	الجهات المزودة للتدريب
1082	وسيط سوق مالي	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
5087	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام	
998	كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية	
33	مندوب تجاري/ الخدمات	
294	وسيط تجاري/ عام	مراكز التدريب/ وكالة الغوث
112	وسيط سوق مالي	
58	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام	
124	مندوب تأمين/ بحري	النمط المتقدم للتدريب
48	منظم موازنة	
24	مراقب مالي	
173	اختصاصيو السياسات الإدارية	
40	اداريو الأنظمة	جمعية المجتمع العربي للمحاسبين القانونيين
37	مدير أعمال مصرفية	
66	مدير تدقيق حسابات	
14	مدير موازنة	
14	مدير رقابة مالية	
368	محاسب عام (نفقات وإيرادات)	
24	محاسب تكاليف	

194	مدقق (مراجع) حسابات	معهد الدراسات المصرفية
144	منظم موازنة	
22	مراقب مالي	
83	مستشار مالي	
141	محللون ماليون	
22	محللو الادارة والتنظيم	
32	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام	
22	كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية	
26	صراف عملات	
14	مدير أعمال مصرفية	
29	مدير فرع بنك	

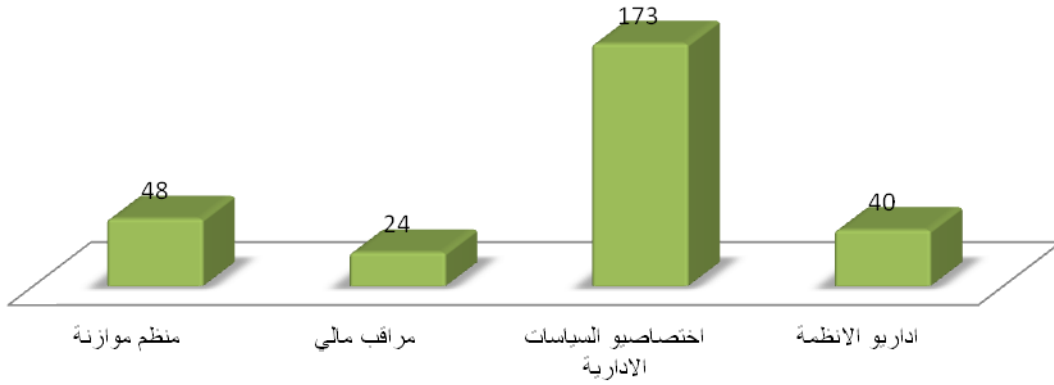
كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية



مراكز التدريب/ وكالة الغوث



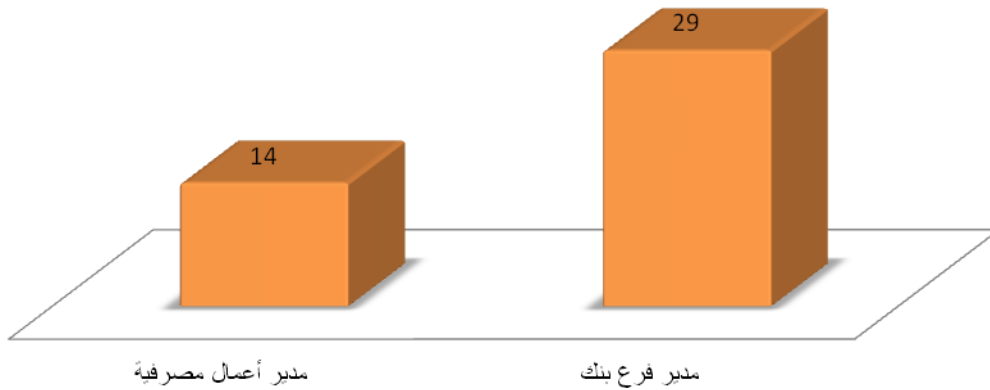
النمط المتقدم للتدريب



جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين



معهد الدراسات المصرفية

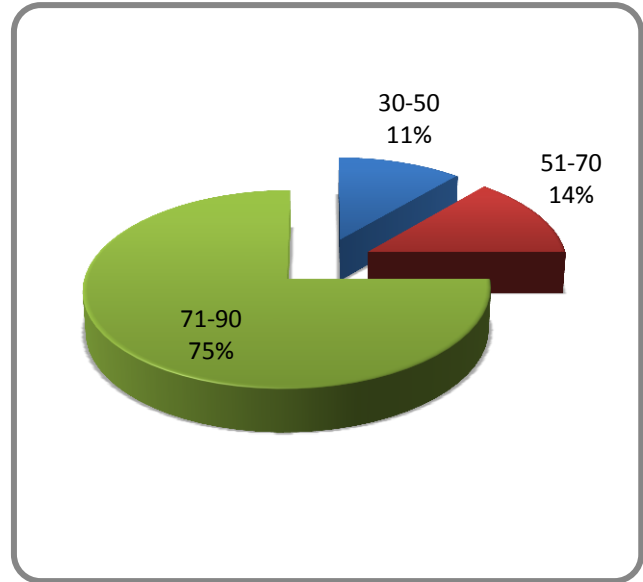
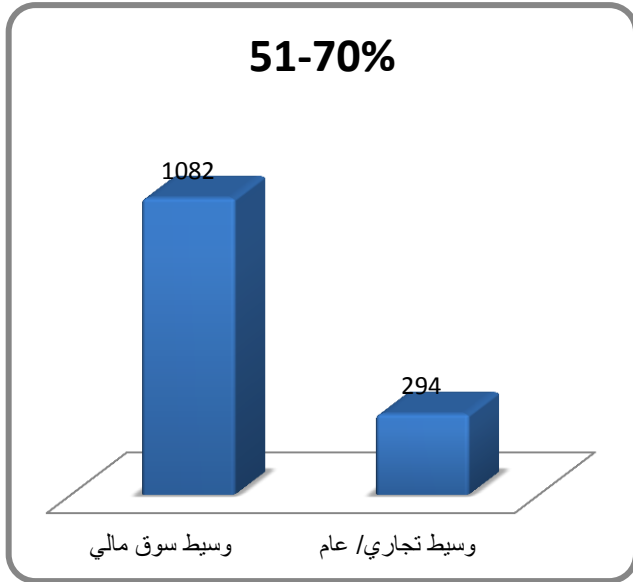


شكل 37: توزيع خريجي التزودي التزدريب حسب الجهة المزودة للتزدريب والبرنامج التزديبي للأعوام (2011-2013)

وبمراجعة البيانات الواردة من الجهات المزودة للتدريب من حيث نسبة المحتوى التطبيقي في كل برنامج، وجد أن (75%) من خريجي مراكز التدريب قد تلقوا تدريباً نسبة المحتوى التطبيقي فيه (71-90) %، بينما بلغت نسبة الخريجين الذين تلقوا تدريباً نسبة المحتوى التطبيقي فيه تتراوح بين (51-70) % قرابة (13.7%)، ونسبة الخريجين الذين تلقوا تدريباً مستوى المحتوى التطبيقي فيه تتراوح بين (30-50) % حوالي (11.3%).

جدول 36: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)

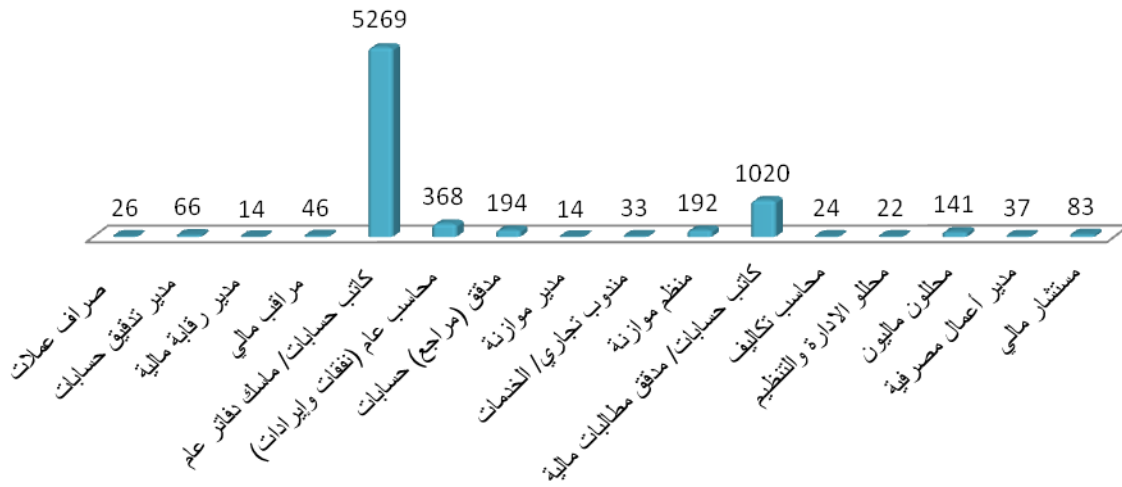
71-90		51-70		30-50	
الخريجون	البرنامج التدريبي	الخريجون	البرنامج التدريبي	الخريجون	البرنامج التدريبي
26	صراف عملات	1082	وسيط سوق مالي	124	مندوب تأمين/ بحري
66	مدير تدقيق حسابات	294	وسيط تجاري/ عام	58	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام
14	مدير رقابة مالية			78	مدقق (مراجع) حسابات
46	مراقب مالي			29	مدير فرع بنك
5269	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام			124	وسيط سوق مالي
368	محاسب عام (نفقات وإيرادات)			212	اختصاصيو الاعلان والتسويق
194	مدقق (مراجع) حسابات			40	اداريو الأنظمة
14	مدير موازنة			7	محاسب اداري
33	مندوب تجاري/ الخدمات			22	محاسب قانوني
192	منظم موازنة			15	محاسب مالي
1020	كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية			97	محللون ماليون
24	محاسب تكاليف			14	مدير أعمال مصرفية
22	محللو الادارة والتنظيم			70	مصرفي اسلامي
141	محللون ماليون			51	موظف اعتمادات
37	مدير أعمال مصرفية			189	موظف بطاقات الائتمان
83	مستشار مالي			5	وسطاء تجارة دولية



30-50%



71-90%



شكل 38: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والبرنامج التدريبي للأعوام (2011-2013)

ويمكن التعمق في التحليل على مستوى الأقاليم، حيث نجد أنّ غالبية خريجي مزودي التدريب في جميع أقاليم المملكة قد تلقوا تدريباً نسبة محتواه التطبيقي (71-90) %، ففي إقليم الوسط كانت النسبة (69.9) %، بينما في إقليم الشمال كانت النسبة (84.7) %، وفي إقليم الجنوب (91.9) %.

جدول 37 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2011-2013)

إقليم الجنوب	إقليم الشمال	إقليم الوسط	نسبة المحتوى التطبيقي
44	25	1094	30%-50%
	318	1058	51%-70%
502	1906	4991	71%-90%
546	2249	6858	المجموع



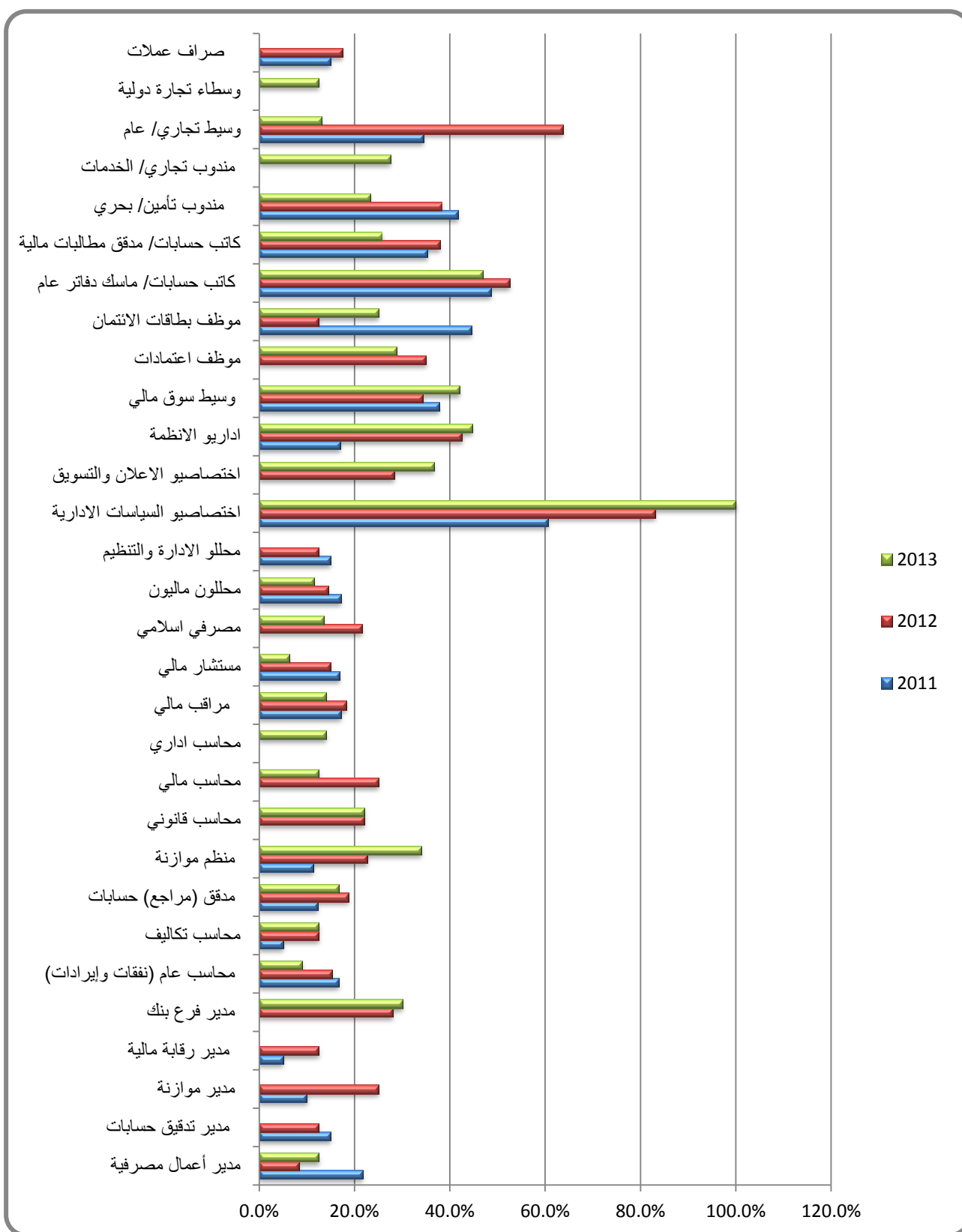
شكل 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة المحتوى التطبيقي والإقليم للأعوام (2011-2013)

وفيما يتعلق بنسبة خريجي الجهات المزودة للتدريب الى الطاقة الاستيعابية لهذه الجهات ضمن البرامج التدريبية التي تقدمها في قطاع الوساطة المالية والتأمين، فنلاحظ أنها دون 100% في جميع البرامج، باستثناء بعض البرامج المقامة في إقليم الجنوب مثل برنامج محلل مالي.

جدول 38 : توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط للأعوام (2011-2013)

البرنامج التدريبي	الطاقة الاستيعابية	2011	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية
مدير أعمال مصرفية	120	26	21.7%	10	8.3%	15	12.5%
مدير تدقيق حسابات	80	12	15.0%	10	12.5%	0	0.0%
مدير موازنة	40	4	10.0%	10	25.0%	0	0.0%
مدير رقابة مالية	80	4	5.0%	10	12.5%	0	0.0%
مدير فرع بنك	50	0	0.0%	14	28.0%	15	30.0%

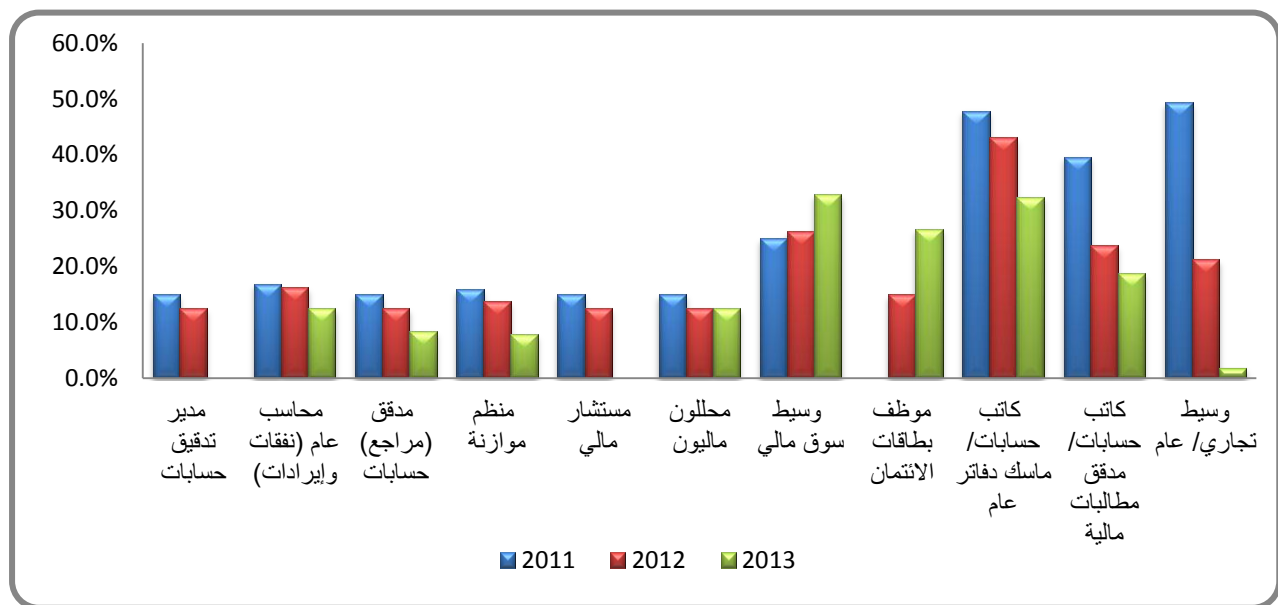
9.0%	65	15.3%	110	16.7%	120	720	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
12.5%	10	12.5%	10	5.0%	4	80	محاسب تكاليف
16.7%	65	18.7%	73	12.3%	48	390	مدقق (مراجع) حسابات
34.0%	36	22.6%	24	11.3%	12	106	منظم موازنة
22.0%	11	22.0%	11	0.0%	0	50	محاسب قانوني
12.5%	5	25.0%	10	0.0%	0	40	محاسب مالي
14.0%	7	0.0%	0	0.0%	0	50	محاسب اداري
14.0%	13	18.3%	17	17.2%	16	93	مراقب مالي
6.3%	10	15.0%	24	16.9%	27	160	مستشار مالي
13.5%	27	21.5%	43	0.0%	0	200	مصرفي اسلامي
11.4%	48	14.5%	61	17.1%	72	420	محللون ماليون
0.0%	0	12.5%	10	15.0%	12	80	محللو الادارة والتنظيم
100.0%	71	83.1%	59	60.6%	43	71	اختصاصيو السياسات الإدارية
36.7%	22	28.3%	17	0.0%	0	60	اختصاصيو الاعلان والتسويق
44.7%	21	42.6%	20	17.0%	8	47	اداريو الأنظمة
42.0%	370	34.3%	302	37.7%	332	880	وسيط سوق مالي
28.8%	23	35.0%	28	0.0%	0	80	موظف اعتمادات
25.0%	50	12.5%	25	44.5%	89	200	موظف بطاقات الائتمان
46.9%	1106	52.5%	1240	48.6%	1147	2,360	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام
25.7%	175	37.9%	258	35.3%	240	680	كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية
23.3%	28	38.3%	46	41.7%	50	120	مندوب تأمين/ بحري
27.5%	33	0.0%	0	0.0%	0	120	مندوب تجاري/ الخدمات
13.1%	21	63.8%	102	34.4%	55	160	وسيط تجاري/ عام
12.5%	5	0.0%	0	0.0%	0	40	وسطاء تجارة دولية
0.0%	0	17.5%	14	15.0%	12	80	صراف عملات
29.4%	2252	33.4%	2558	30.5%	2333	7,657	المجموع



شكل 40: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الوسط للأعوام (2013-2011)

جدول 39: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال للأعوام (2011-2013)

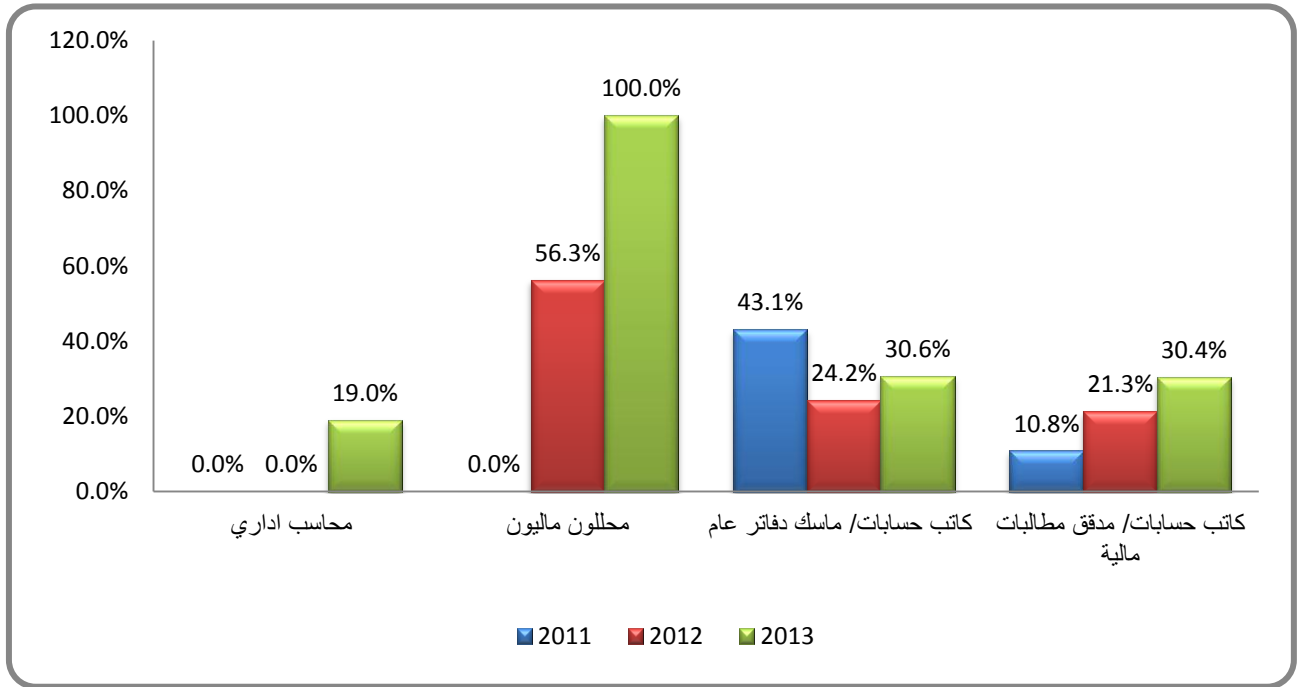
البرنامج التدريبي	الطاقة الاستيعابية	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية 2011	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية 2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية 2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية
مدير تدقيق حسابات	160	24	20	0	0.0%
محاسب عام (نفقات وإيرادات)	160	27	26	20	12.5%
مدقق (مراجع) حسابات	240	36	30	20	8.3%
منظم موازنة	320	51	44	25	7.8%
مستشار مالي	80	12	10	0	0.0%
محللون ماليون	80	12	10	10	12.5%
وسيط سوق مالي	240	60	63	79	32.9%
موظف بطاقات الائتمان	60	0	9	16	26.7%
كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام	1,080	517	465	350	32.4%
كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية	240	95	57	45	18.8%
وسيط تجاري/ عام	160	79	34	3	1.9%
المجموع	2,820	913	768	568	20.1%



شكل 41: توزيع خريجي مزودي التدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التدريبي في إقليم الشمال للأعوام (2011-2013)

جدول 40: توزيع خريجي مزودي التّدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التّربوي في إقليم الجنوب للأعوام (2013-2011)

البرنامج التّربوي	الطاقة الاستيعابية	2011	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2012	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية	2013	نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية
محاسب اداري	100	0	0.0%	0	0.0%	19	19.0%
محللون ماليون	16	0	0.0%	9	56.3%	16	100.0%
كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام	360	155	43.1%	87	24.2%	110	30.6%
كاتب حسابات/ مدقق مطالبات ماليّة	240	26	10.8%	51	21.3%	73	30.4%
المجموع	716	181	25.3%	147	20.5%	218	30.4%

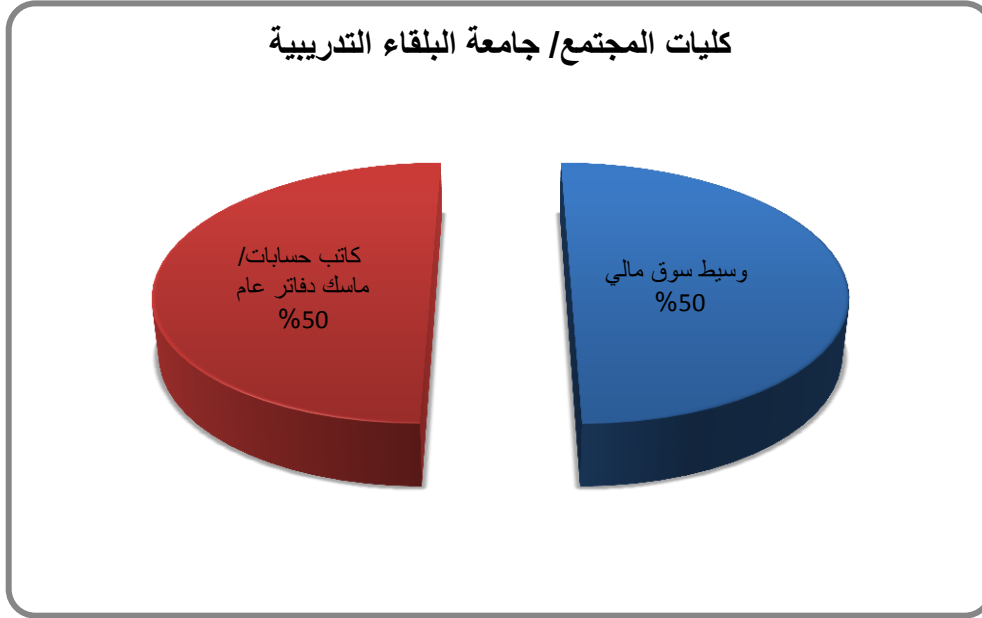


شكل 42: توزيع خريجي مزودي التّدريب حسب نسبة الخريجين للطاقة الاستيعابية والبرنامج التّربوي في إقليم الجنوب للأعوام (2013-2011)

أما فيما يتّصل بذوي الإعاقات ودور الجهات المزوّدة للتّدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فقد كشفت النتائج عن عدم وجود برامج تدريبيّة لذوي الاحتياجات الخاصة، وهذا الأمر بحاجة لدراسة وإعادة نظر. وبسؤال مزودي التّدريب عن فرص التّدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، وجدنا أنّ كليات المجتمع في جامعة البلقاء التطبيقية على استعداد لتقديم برامج تدريبيّة وفق البرامج المحددة في الجدول (41).

جدول 41: توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التّدريب والبرنامج التّربوي

البرنامج التدریبي	كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية
وسيط سوق مالي	4
كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام	4
المجموع	8



شكل 43: توزيع المتدربين من ذوي الإعاقات المتوقع تدريبهم مستقبلاً حسب مزودي التدريب والبرنامج التدریبي

3.3 برامج إعداد العاملين في مهن قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين

3.3.1 المهارات العامة المتضمنة في برامج إعداد العاملين

يبين الجدول (42) المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافٍ في البرامج التدريبية المطبقة لدى الجهات المزودة للتدريب.

جدول 42: المهارات العامة الداعمة للتشغيل والتي توفرها البرامج التدريبية بشكل كافٍ

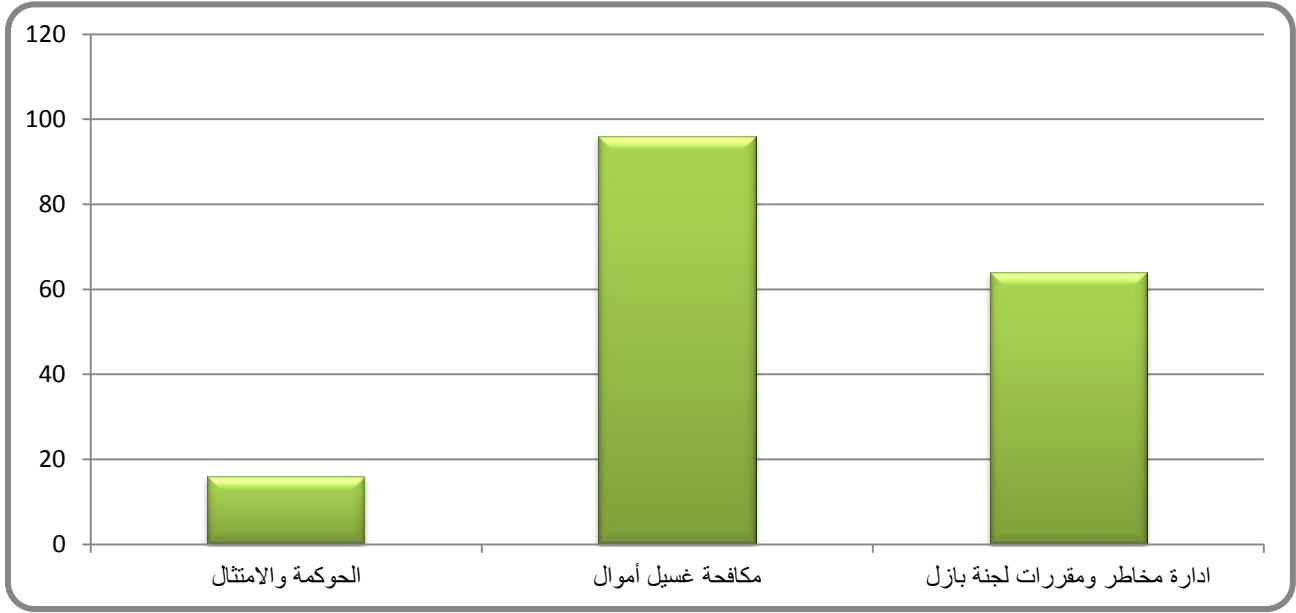
المهارات العامة الداعمة للتشغيل والمتوافرة بشكل كافٍ	البرنامج التدريبي
مهارات الاتصال والعمل مع الفريق مهارات التخطيط وتنظيم الوقت مهارات التحليل وحل المشكلات مهارات الابداع والابتكار مهارات عددية مهارات التواصل باللغة الانجليزية مهارات استخدام الحاسوب	مدير أعمال مصرفية
	مدراء الموارد البشرية
	مدير فرع بنك
	مدير استثمار
	مدقق (مراجع) حسابات
	محاسب قانوني
	محاسب مالي
	محاسب اداري
	مصرفي اسلامي
	محللون ماليون
	اختصاصيو الاعلان والتسويق
	اداريو الأنظمة
	وسيط سوق مالي
	وسيط سوق مالي
	موظف اعتمادات
	موظف بطاقات الائتمان
	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام
	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام
	كاتب حسابات/ مدقق مطالبات مالية
	مندوب تأمين/ بحري
مندوب تجاري/ الخدمات	
وسيط تجاري/ عام	
وسطاء تجارة دولية	

3.3.2 برامج رفع الكفاءة المتقدمة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين

تتنوع دورات رفع الكفاءة المقدمة من الجهات المزودة للتدريب، وبشكل عام يُعد الاقبال أكثر على دورات مكافحة غسل الأموال، بإجمالي بلغ (96) متدرباً للأعوام (2011-2012)، تليها دورات إدارة المخاطر ومقررات بازل بعدد متدربين إجمالي بلغ (64) متدرباً للأعوام (2011-2012)، ثم دورة الحوكمة والامتثال بإجمالي عدد متدربين بلغ (16) متدرباً.

جدول 43: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدربوا فيه

المجموع	عدد المتدربين		البرنامج التدريبي
	2012	2011	
20	11	9	ادارة مخاطر ومقررات لجنة بازل
44	20	24	ادارة مخاطر ومقررات لجنة بازل
96	53	43	مكافحة غسيل أموال
16	16	0	الحوكمة والامتثال
176	100	76	المجموع

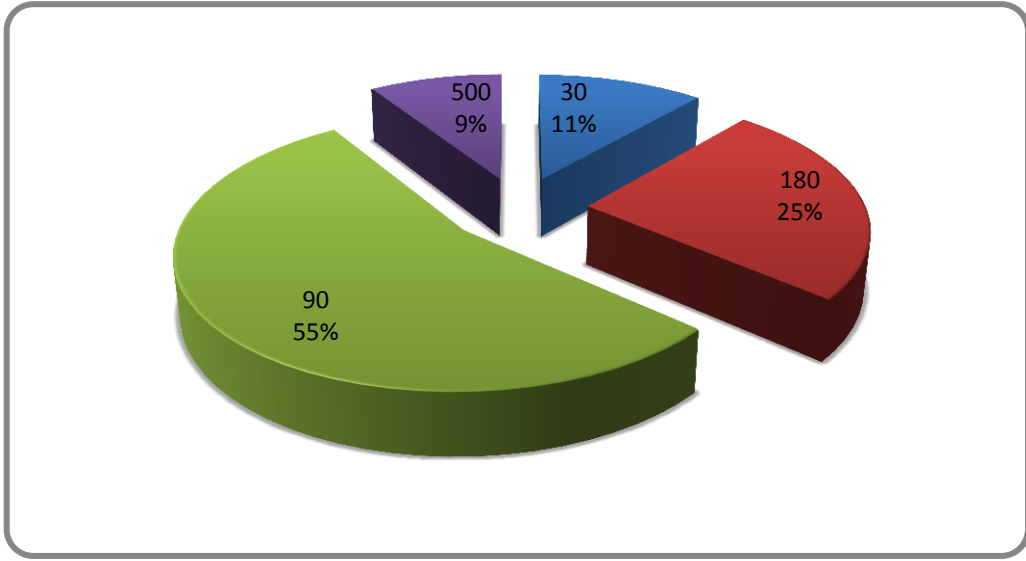


شكل 44: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013)

تتراوح مدة دورات رفع الكفاءة المتقدمة من الجهات المزودة للتدريب بين 30-500 ساعة تدريبية، ولكن أكبر عدد خريجين كان في الدورات التي مدتها 90 ساعة، حيث كانت نسبة عدد الخريجين من هذه الدورات (54.5%) من إجمالي المتدربين للأعوام (2011-2012)، ويُلاحظ أنّ دورات رفع الكفاءة تركزت في إقليم الوسط بشكل حصري.

جدول 44: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها والعام الذي تدربوا فيه ومدة الدورة بالساعات

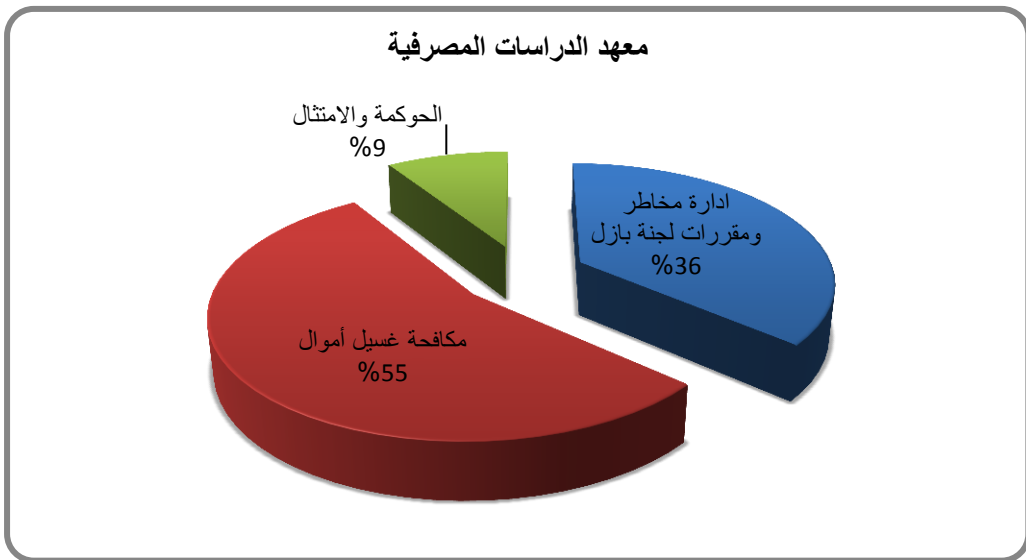
البرنامج التدريبي	عدد المتدربين		مدة الدورة بالساعة
	2012	2011	
ادارة مخاطر ومقررات لجنة بازل	11	9	30
ادارة مخاطر ومقررات لجنة بازل	20	24	180
مكافحة غسيل أموال	53	43	90
الحوكمة والامتثال	16	0	500
المجموع	100	76	



شكل 45: توزيع المتدربين ضمن دورات رفع الكفاءة التي تلقوها حسب مدة الدورة بالساعات

جدول 45: توزيع المتدربين حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها وجهات التدريب المزودة لهذه الدورات

معهد الدراسات المصرفية		البرنامج التدريبي		
2012	2011	2012	2011	
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
11	20	9	24	ادارة مخاطر ومقررات لجنة بازل
20	33	13	30	مكافحة غسيل أموال
6	10	0	0	الحوكمة والامتثال
37	63	22	54	المجموع

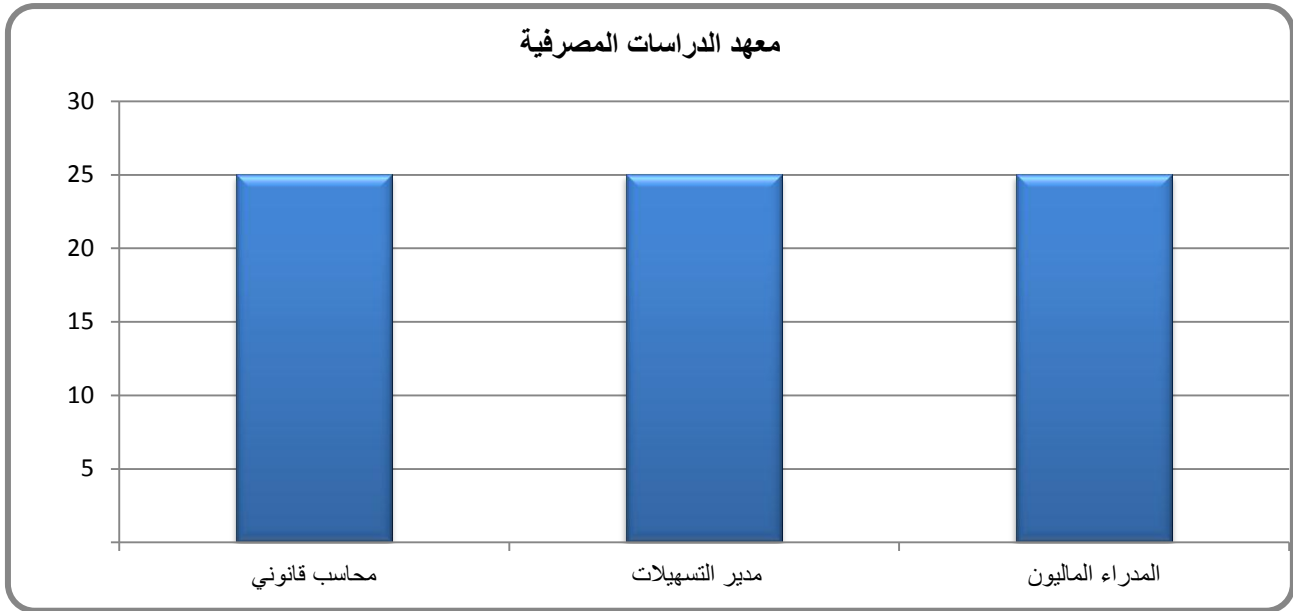


شكل 46: توزيع المتدربين في مؤسسة التدريب المهني حسب دورات رفع الكفاءة التي تلقوها للأعوام (2011-2013)

وبالإشارة إلى برامج الإعداد المستقبلية، تجدر الإشارة إلى أن معهد الدراسات المصرفية سيقدم برامج إعداد مهني مستقبلاً لتدريب (75) متدرّباً على ثلاثة برامج بواقع (25) في برنامج مدراء ماليين، و(25) في برنامج مدير تسهيلات، و(25) محاسبين قانونيين.

جدول 46: الطاقة الاستيعابية لبرامج الإعداد المهني المزمع تنفيذها مستقبلاً حسب مسمى البرنامج والجهة التدريبية

2015 معهد الدراسات المصرفية	البرنامج التدريبي
25	المدراء الماليون
25	مدير التسهيلات
25	محاسب قانوني
75	المجموع



شكل 47: الطاقة الاستيعابية لبرامج رفع الكفاءة المزمع تنفيذها مستقبلاً في معهد الدراسات المصرفية حسب مسمى البرنامج

الفصل الرابع

تقدير فجوة العرض والطلب في قطاع

الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين

4.1 الفجوة بين الاحتياجات التدريبية لكل مهنة وبين البرامج التدريبية المتوفرة لهذه المهن

يتناول هذا الفصل من الدراسة مقارنة البرامج التدريبية التي يطلبها أصحاب العمل في العاملين المراد استخدامهم في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين للأعوام (2014-2016)، مع البرامج التدريبية التي وفرتها الجهات المزودة للتدريب خلال الأعوام (2011-2013)، وذلك بهدف معرفة مدى التقارب أو التباعد بين ما هو مطلوب وما هو معروض.

يعتبر ارتفاع معدلات البطالة بشكل عام وفي الأردن بشكل خاص من المؤشرات التي تدلل على حقيقة خلل في قوى سوق العمل، والأمر البديهي للوهلة الأولى هو وجود فجوة بين العرض والطلب. وقد تمّ، من خلال هذه الدراسة، تقصي مقدار الفجوة بين العرض والطلب في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين ومجالاتها المختلفة. وقد كشفت النتائج عن الآتي: عدد المنشآت العاملة في هذا القطاع (289) منشأة بحجم عمالة إجمالي بلغ (26093) عاملاً وعاملة. وبشكل عام بلغ حجم الطلب الإجمالي للأعوام (2014-2016) نحو (641) فرصة عمل ضمن هذا القطاع، في حين بلغ حجم العرض الإجمالي (7788) للأعوام (2011-2013)، الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (7,147) كفاوض عرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (8.2%) فقط من حجم العرض، بينما يتوقع أن تكون النسبة الباقية وهي حوالي (91.8%) عاطلة عن العمل.

وتجدر الإشارة إلى أنّ الفجوة الفعلية، وبالتالي حجم العاطلين عن العمل الفعلي أقل مما هو عليه هنا، نظراً لأنّ المهن التي لا تلبى ضمن هذا القطاع يتمّ استيعابها في قطاعات أخرى، فبمقارنة بسيطة مع بيانات مسح الاستخدام الذي تجريه دائرة الإحصاءات العامة يتبيّن أنّ المهن المتعلقة بهذا القطاع تخدم القطاع بما نسبته (10%) فقط، بينما بقية العمالة تتوجه للقطاعات الأخرى فهو قطاع حيوي ومصدّر للعمالة سواء في الداخل أم في الخارج، حيث هناك طلب مرتفع على مهن المحاسبة في دول الخليج العربي كما يظهر في تقرير اتجاهات الطلب على العمالة الأردنية من خلال إعلانات الرأي¹. من ناحية أخرى، تجدر الإشارة إلى أنّ حجم الفجوة تمّ تقديره في ظل القطاع الرسمي المنظم، لكن فعلياً هناك قطاع آخر غير منظم وغير مشمول ضمن هذه الدراسة وهو يستوعب أعداداً كبيرة من العاملين تقدر بنحو (44%) من إجمالي العمالة الرسمية المنظمة². من ناحية أخرى، يتوجّب على راسمي السياسات في مجال التشغيل الالتفات إلى انعكاس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية والاجتماعية على حد سواء على تنبؤات أصحاب العمل المستقبلية سلباً خاصة قطاع البنوك.

ولتعرّف جوانب العرض والطلب ضمن البرامج التدريبية انظر الجدول (48) والذي يبيّن البرامج التدريبية التي طلب أصحاب العمل توافرها وما يقابلها من برامج تدريبية يقدمها مزودو التدريب.

¹ <http://www.almanar.io/AlManarWeb/Portals/0/PDF/Rai%202012.pdf>

² <http://www.mop.gov.jo/uploads/informal%20sector%20panoramic%20study%20final.pdf>

جدول 47 : البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين

فائض الطلب	العدد المعروض	البرنامج التدريبي المعروض	العدد المطلوب	البرنامج التدريبي المطلوب
-55	66	مدير تدقيق حسابات	11	مدير حسابات
-101	108	مدراء فروع خدمات المالية والتأمين	7	مدراء فروع خدمات المالية والتأمين
-42	63	المحاسبون	21	المحاسبون
-344	368	محاسب عام (نفقات وإيرادات)	24	محاسب عام (نفقات وإيرادات)
-23	24	محاسب تكاليف	1	محاسب تكاليف
-264	272	مدقق (مراجع) حسابات	8	مدقق (مراجع) حسابات
-42	46	مراقب مالي	4	مراقب مالي
-237	238	محللون ماليون	2	محللون ماليون
-150	173	اختصاصيو السياسات الإدارية	23	اختصاصيو السياسات الإدارية
1			1	اختصاصيو التدريب وتطوير
-20	39	اختصاصيو الاعلان والتسويق	19	اختصاصيو الاعلان والتسويق
16		لا يوجد عرض	16	اختصاصيو العلاقات العامة
4		لا يوجد عرض	4	مبرمجو البرامج التطبيقية
-46	49	اداريو الأنظمة	3	اداريو الأنظمة
-48	51	موظف اعتمادات	3	موظفو الاعتماد والقروض
4		لا يوجد عرض	4	موظف كفالات
98		لا يوجد عرض	98	موظف قروض بأنواعها
-5,175	5177	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام	2	كاتب حسابات/ ماسك دفاتر عام
45		لا يوجد عرض	45	مندوبو التأمين
19		لا يوجد عرض	19	مندوب تأمين/ مركبات
23		لا يوجد عرض	23	مندوب تأمين/ حياة
3		لا يوجد عرض	3	مندوب تأمين صحي
2		لا يوجد عرض	2	مندوبو المبيعات التجارية
-27	33	مندوب تجاري/ الخدمات	6	مندوب تجاري/ الخدمات
-6,705	6707	لا يوجد عرض	2	السكرتيريون التنفيذيون والاداريون
1		لا يوجد عرض	1	كتابة/ مدخلو البيانات
175		لا يوجد عرض	175	أمين صندوق
-9	26	صراف عملات	18	صراف عملات
93		لا يوجد عرض	93	صراف نقود/ كاشير
3		لا يوجد عرض	3	محصلو الديون وما يرتبط بهم
-6,092	6733	مجموع العرض الذي يلبي المسميات المطلوبة	641	مجموع الطلب

ويلاحظ من الجدول أعلاه أنّ البرامج التدريبية المطلوبة من قبل أصحاب العمل هي أكثر تحديداً وتخصيصاً في حين أنّ البرامج التدريبية المقّمة من مزودي التّدريب عامة نوعاً ما خاصة في مجال التّأمين. وتؤكد الدراسة على ضرورة التفات الجهات المزوّدة للتّدريب إلى هذا الطلب والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل والمبينة في الجدول (49) أدناه، وكذلك الجدول (50) والذي يبيّن البرامج التدريبية المطلوب توفيرها لكل إقليم.

جدول 48: البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) ولا تتوفر لدى مزودي التّدريب

عدد الأفراد المطلوب تدريبهم	المهارة الفنيّة المطلوبة
7	التحليل المالي
4	الإشراف والرقابة
7	الإشراف والمتابعة
3	تحليل عناصر الإيرادات والنفقات
19	التحليل المالي
3	عمليّات الصرف والقبض
5	تدقيق الحسابات ومراجعتها
3	المتابعة والرقابة
40	إدراك كافة أنواع التّأمين
5	مهارات البيع والتسويق
13	تقييم المخاطر الناتجة عن حوادث المركبات
6	إدراك كافة أنواع التّأمين
76	إعداد التقارير
93	عمليّات الصرف والقبض
18	عمليّات الصرف والقبض
1	الإشراف والرقابة
1	المتابعة والرقابة
52	عمليّات الصرف والقبض
15	مهارات حساب وفحص العملة التي يتمّ تبديلها والقيمة المعادلة للعملة المطلوبة

جدول 49 : البرامج التدريبية المطلوبة للأعوام (2014-2016) في كل إقليم ولا تتوفر لدى مزودي التدريب

عدد الفرص لعام 2016	عدد الفرص لعام 2015	عدد الفرص لعام 2014	المهارة الفنية المطلوبة
0	0	7	التحليل المالي
0	0	4	الإشراف والرقابة
0	3	4	الإشراف والمتابعة
0	0	3	تحليل عناصر الإيرادات والنفقات
8	3	8	التحليل المالي
0	0	3	عمليات الصرف والقبض
0	0	5	تدقيق الحسابات ومراجعتها
0	0	3	المتابعة والرقابة
7	1	32	إدراك كافة أنواع التأمين
0	0	5	مهارات البيع والتسويق
0	0	13	تقييم المخاطر الناتجة عن حوادث المركبات
0	0	6	إدراك كافة أنواع التأمين
30	30	16	إعداد التقارير
19	17	57	عمليات الصرف والقبض
0	9	9	عمليات الصرف والقبض
0	0	1	الإشراف والرقابة
0	0	1	المتابعة والرقابة
15	15	22	عمليات الصرف والقبض
0	0	15	مهارات حساب وفحص العملة التي يتم تبديلها والقيمة المعادلة للعملة المطلوبة

4.2 الفجوة بين المهارات المطلوبة لكل مهنة وبين المهارات التي توفرها البرامج التدريبية لهذه المهن

بيّنت الدراسة سابقاً، في الفصل الثاني والثالث المهارات العامة الداعمة للتشغيل في كل من جانبي العرض والطلب. ومن خلال إجراء مقارنة بين الجدولين اتضح أنّ الجهات المزوّدة للتدريب توفر جميع المهارات التي طلبها أصحاب العمل وبدرجة كافية. وعليه، لا يوجد فجوة بين العرض والطلب فيما يتعلّق بالمهارات العامة الداعمة للتشغيل في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين.

وفيما يتعلّق بالمهارة الفنيّة التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّها في غالبيها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المقدّمة. ولذلك وفي ضوء نتائج هذه الدّراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنيّة المطلوبة والتي يمكن إيجازها في الآتي:

- عمليّات الصرف والقبض
- عمليّات الصرف والقبض.
- إدراك كافة أنواع التأمين.
- إعداد التقارير.
- التحليل المالي.
- مهارات حساب وفحص العملة التي يتمّ تبديلها والقيمة المعادلة للعملة المطلوبة.
- تقييم المخاطر الناتجة عن حوادث المركبات.

4.3 الفجوة بين العرض والطلب على العمالة من الإناث

كشفت النتائج أنّ ما نسبته 32% من المنشآت العاملة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين عبرت عن عدم رغبتها بتعيين الإناث لأسباب مختلفة. في حين أنّ هناك طلباً مستقبلياً على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (364) فرصة عمل للأعوام (2014-2016) توزّع ضمن مهن مختلفة. وكذلك نجد أنّ هناك عرضاً من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنّ (47.8%) من الخريجين من الجهات المزوّدة للتدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدّراسة هم من الإناث. وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الكبيرة بين رقم الخريجات ورقم فرص العمل المتوفرة للإناث.

ويمكن الاطلاع على تفصيل المهن المطلوبة وتخصصات الخريجات المعروضة والمبينة في الجدول (51) أدناه، حيث يبيّن أنّ هناك خلاً كبيراً وواضحاً في سوق عمل هذا القطاع. حيث يلاحظ أنه لا يوجد توافق بين العرض والطلب، وأنّ هناك فجوة في بعض التخصصات لصالح العرض (مؤشر بطالة) وفجوة أخرى لصالح الطلب، وهي تشير للتخصصات القادرة على خلق فرص عمل في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين للإناث خلال الأعوام (2014-2016).

جدول 50 : الفجوة بين البرامج التدريبية المطلوبة والمعروضة للإناث للأعوام (2014-2016)

الطلب	العدد المطلوب	العرض	العدد المعروض	الفجوة
مدير حسابات	4	مدير تدقيق حسابات	9	-5
المحاسبون	12	مدراء فروع خدمات المالية	20	-8
محاسب عام (نفقات)	6	المحاسبون	99	-93
مدقق (مراجع) حسابات	2	محاسب عام (نفقات وإيرادات)	99	-97
مراقب مالي	2	محاسب تكاليف	6	-5
اختصاصيو السياسات الإدارية	3	مدقق (مراجع) حسابات	65	-62
اختصاصيو الاعلان والتسويق	7	مراقب مالي	7	
اختصاصيو العلاقات العامة	12	محللون ماليون	64	-52
موظفو الاعتماد والفروض	2	اختصاصيو السياسات الإدارية	54	-53
موظف كفالات	1			1
موظف قروض بأنواعها	49			49
مندوبو التأمين	24			24
مندوب تأمين/ مركبات	7			7
مندوب تأمين/ حياة	23			23
مندوبو المبيعات التجارية	1			1
مندوب تجاري/ الخدمات	6	مندوب تجاري/ الخدمات	4	2
أمين صندوق	115			115
صراف عملات	2	صراف عملات	7	-6
صراف نقود/ كاشير	87			87
المجموع	364	المجموع	588	فائض عرض = 224

4.4 الفجوة بين الطلب على العمالة من ذوي الإعاقات وبين البرامج التدريبية المتقدمة لهم

بيّنت الدراسة سابقاً في الفصل الثاني أنّ هناك (9) من العاملين في القطاع من أصل (26093) عاملاً، لا يشكلون أي نسبة تذكر، وهم يعملون في سبع مهن مختلفة في القطاع نفسه.

كشفت نتائج المسح أنّ هناك (13) منشأة عاملة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين على استعداد لتوفير (17) فرصة عمل. كما لا يوجد برامج تدريبية خاصة بذوي الإعاقات منوي عقدها مستقبلاً.

الفصل الخامس

خطة تنمية الموارد البشرية في قطاع

الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين

منهجية إعداد خطة الموارد البشرية لقطاع الوساطة المالية والمصرفية

أولاً: تشكيل الفريق القطاعي للوساطة المالية والمصرفية

تشكل الفريق القطاعي للوساطة المالية والمصرفية بموجب كتاب مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (أس/27/1/2) بتاريخ (2013/9/23) برئاسة ممثل من القطاع الخاص وعضوية ممثلين من وزارة العمل، البنك المركزي الأردني، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وممثلي البنوك الخاصة، وممثلي قطاع التأمين، والشركة الوطنية للتشغيل، وأمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. وتضمنت مهام وأهداف الفريق دراسة هموم وقضايا القطاع على مستوى السياسات والاستراتيجيات، وتطوير خطة تنمية موارد بشرية للقطاع، ودراسة المعايير المهنية للقطاع والموافقة عليها، ورفع جميع نتائج أعماله لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

ثانياً: إعداد الدراسة المكتبية وخطة موارد بشرية أولية لقطاع الوساطة المالية والمصرفية

قام الفريق القطاعي عبر مشروع خدمات الدعم الأوروبي (جوبا) لإصلاحات قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بتطوير دراسة مكتبية تناولت واقع قطاع الوساطة المالية والمصرفية في الأردن، وعقد الفريق القطاعي أربعة اجتماعات قام عبرها بمناقشة الدراسة، وأجرى تحليلاً مفصلاً لمختلف شؤون وقضايا القطاع، وخلص إلى إعداد مسودة أولية لخطة تنمية موارد بشرية لقطاع الوساطة المالية والمصرفية، وتم الاتفاق على مراجعة وتطوير مسودة الخطة الأولية بناءً على دراسة الفجوة بين جانبي العرض والطلب التي كلف المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بإعدادها.

ثالثاً: دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الوساطة المالية والمصرفية

قام الفريق القطاعي بالتعاون مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بتطوير منهجية وأهداف وعينة الدراسة التحليلية للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الوساطة المالية والمصرفية، حيث تم تنفيذ مسح ميداني بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة شمل منشآت ممثلة للقطاع، وتعبئة استمارات من قبل مؤسسات تزويد التدريب في القطاع. كما قام فريق مصغر من ضمن الفريق القطاعي بمتابعة العمل مع المركز الوطني في مختلف مراحل الدراسة.

رابعاً: تطوير خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية للوساطة المالية والمصرفية بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الوساطة المالية والمصرفية

بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني للفجوة بين جانبي العرض والطلب في قطاع الوساطة المالية والمصرفية تم:

- مراجعة وتطوير مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية للوساطة المالية والمصرفية.
- عرض مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية للوساطة المالية والمصرفية على اللجنة الاستشارية للدراسة، وأخذ ملاحظاتهم على الخطة وتضمينها.
- عرض مسودة خطة الموارد البشرية القطاعية للوساطة المالية والمصرفية على الفريق القطاعي للوساطة المالية والمصرفية، وأخذ ملاحظاتهم على الخطة وتضمينها.
- إقرار خطة تنمية الموارد البشرية القطاعية للوساطة المالية والمصرفية بشكلها النهائي.

خطة تنمية الموارد البشرية لقطاع الوساطة المالية والبنوك والتأمين للأعوام (2015-2017)

(أعدت هذه الخطة بناءً على نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية لقطاع الوساطة المالية والبنوك والتأمين)

الهدف الاستراتيجي (1):					
تزويد قطاع الوساطة المالية والبنوك والتأمين بقوى عاملة مدربة ومؤهلة وبما يتفق مع متطلبات اصحاب العمل الحالية والمستقبلية كما ونوعا					
مؤشر الاداء للهدف الاستراتيجي 1:					
مواصفة برامج وأعداد خريجي المؤسسات التعليمية المعنية لمتطلبات أصحاب العمل الحالية والمستقبلية كما ونوعا في عام (2015)					
النتيجة (1):					
برامج مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني تستجيب لاحتياجات لقطاع الوساطة المالية والبنوك والتأمين					
النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
1.1 تعزيز تشكيلة الفريق الوطني لتنمية الموارد البشرية لقطاع الوساطة المالية والبنوك والتأمين	<ul style="list-style-type: none"> القطاع غير الحكومي يمثل ما لا يقل عن 50% من تشكيلة الفريق القطاعي (فريق الموارد البشرية لقطاع الوساطة المالية والبنوك والتأمين) عقد الاجتماع الأول وانتخاب رئيس الفريق القطاعي الفريق القطاعي يعقد اجتماعاته بانتظام. 	اجتماع دوري للفريق القطاعي بواقع اجتماع واحد كل شهرين اعتبارا من الربع الرابع من عام 2014	<ul style="list-style-type: none"> كتاب تشكيل الفريق القطاعي. محضر الاجتماع الأول للفريق القطاعي. 	<ul style="list-style-type: none"> مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. 	<ul style="list-style-type: none"> وزارة العمل. البنك المركزي. الضمان الاجتماعي. النقابة العامة للعاملين في المصارف والتأمين والمحاسبة جمعية البنوك الأردنية. اتحاد شركات التأمين. جمعية الصرافين. مؤسسات التدريب والتعليم من القطاعين العام والخاص

1.2 تحليل نتائج الدراسة المسحية الميدانية التي نفذها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية للقطاع	<ul style="list-style-type: none"> تقرير جانبي العرض والطلب توصيات الدراسة 	الربيع الثالث من عام 2014	<ul style="list-style-type: none"> مسودة الدراسة القطاعية للقطاع البشرية 	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	الفريق القطاعي
1.3 إعداد خطة عمل تنفيذية لتطوير الموارد البشرية للقطاع	<ul style="list-style-type: none"> خطة العمل التنفيذية للأعوام 2015-2016-2017 معدة وقابلة للتنفيذ توزيع الأدوار والمسؤوليات على الجهات المعنية والفريق القطاعي في تنفيذ الخطة 	الربيع الرابع من عام 2014	<ul style="list-style-type: none"> وثيقة الخطة التنفيذية للأعوام 2015-2017 تقارير المتابعة والتقييم الربعية. التقرير السنوي 	مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.	الفريق القطاعي
	<ul style="list-style-type: none"> التواصل مع الجهات الممولة والداعمة لتبني تمويل خطة العمل التنفيذية للقطاع 	الربيع الأول والثاني من عام 2015	<ul style="list-style-type: none"> ميزانية الخطة التنفيذية للأعوام 2015-2017 تقارير المتابعة والتقييم الربعية. التقرير السنوي 	<ul style="list-style-type: none"> مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. الجهات الممولة والداعمة 	الفريق القطاعي
1.4 نشر الوعي بأهمية العمل في قطاع البنوك والتأمين والوساطة المالية.	<ul style="list-style-type: none"> التقرير التحليلي لنتائج الدراسة المعدة من قبل المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية متاح للجهات ذات العلاقة. تزويد جميع الجهات ذات العلاقة بالدراسة. 	الربيع الرابع من عام 2014 ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> وضع الدراسة على الموقع الإلكتروني. نشر الدراسة عبر وسائل الإعلان المختلفة. 	<ul style="list-style-type: none"> جميع الجهات المذكورة في الدراسة. 	مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.
1.5 مراجعة وتطوير المعايير المهنية للمهن والأعمال المطلوبة في قطاع البنوك والتأمين والوساطة المالية وبما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	<ul style="list-style-type: none"> وثائق وأدلة المعايير المهنية لمهن وأعمال القطاع التالية محدثة ومطورة ومنشورة موظف مبيعات البنك (الفردية والجماعية)، من حيث القدرة على تسويق خدمات البنك ومعرفة رغبات العملاء وبناء مصداقية لدى العملاء والتعامل بإنسانية. كذلك الفعالية في البيع والقدرة على تحويل الفرص الى جهد عملي ملموس (التسويق). مدير فرع البنك، وذلك من خلال التركيز على 	2015-2017	وثيقة المعايير المهنية المحدث	مركز الاعتماد وضبط الجودة	الفريق القطاعي

				<p>مهارات الإدارة ومهارات اكتساب المعرفة وتطويرها والتفكير بآليات التحسن المستمر. (الإدارة الوسطى والإدارة الاستراتيجية).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● موظف ومدير العلاقات البنكية (علاقات العملاء والمتعاملين)، وذلك من خلال المعرفة بأدوات التحليل الاقتصادي وتحليل السوق للقدرة على بناء حوار فعال مع العملاء وكذلك مهارات الاتصال (مهارات الاتصال وخطط إدارة المعرفة). ● مدير مخاطر. ● موظف بنك إسلامي وتقديم منتجات تتواءم مع الشريعة الإسلامية. ● موظفو الخدمات المصرفية الدولية (اعتمادات ومستندات وغيرها). ● التسويق في مجال التأمين التجاري وبكافة أنواعه. ● موظفو إقراض المشاريع المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر. ● موظفو الخدمات البنكية الحديثة (الموبايل، الانترنت والهاتف العادي والصراف الآلي والبطاقات الائتمانية) ● موظفو نظم المعلومات المحاسبية البنكية والتأمينية. ● موظفو التدقيق التأميني الطبي ومقيمي الخسائر التأمينية والوسطاء والسماسة. ● المحاسبون (القيود المحاسبية الدولية). ● موظفو شركات الصرافة وأسعار العملات. 	
الفريق القطاعي	مؤسسات التدريب والتعليم	<ul style="list-style-type: none"> ● تقارير مؤسسات التدريب والتعليم لمراجعة وتطوير البرامج التدريبية والتقنية 	2015	<p>البرامج التدريبية والتقنية التالية مراجعة ومطورة ومحدثة :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● التسويق المصرفي. ● المهارات الإدارية (الاستراتيجية والتشغيلية). ● إدارة المعرفة. 	<p>1.6 تطوير البرامج التدريبية في قطاع البنوك والتأمين والوساطة المالية بالتعاون مع المؤسسات التدريبية ذات العلاقة.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • وثائق البرامج التدريبية والتقنية المطورة. • أدوات تقييم تعتمد بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة. 		<ul style="list-style-type: none"> • العلاقات البنكية (علاقات العملاء والمتعاملين). • مهارات الاتصال. • إدارة المخاطر. • الحوكمة. • المصارف الإسلامية. • العلاقات المصرفية الدولية. • التسويق في مجال التأمين التجاري وكافة أنواعه. • أدوات إقراض المشاريع المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر. • الخدمات البنكية الحديثة (الموبايل، الانترنت والهاتف العادي والصراف الآلي والبطاقات الائتمانية) • نظم المعلومات المحاسبية البنكية والتأمينية. • التدقيق التأميني الطبي وتقييم الخسائر التأمينية والوساطة المالية والسوسة. • القيود المحاسبية الدولية. • العملات الأجنبية ونظم التجارة الخاصة بها. 	
<ul style="list-style-type: none"> • مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاعين العام والخاص • الجهات الدولية المانحة. 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي • معهد إعداد المدربين التابع لجامعة البلقاء التطبيقية 	<p>وثائق الدورات التدريبية.</p>	<p>2015</p>	<p>عقد (4) دورات لرفع الكفاءة الفنية للمدربين/المعلمين المهنيين العاملين في القطاع لدى مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني على شكل دورات مستمرة تراعي التطور المستمر في المجال والقطاع في المجالات الفنية التي يحتاجها القطاع</p>	<p>1.7 تنفيذ دورات تدريبية لرفع كفاءة المدربين/المعلمين المهنيين في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني على المهارات التي يتطلبها سوق العمل وبما ينسجم مع نتائج دراسة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● مؤسسات التّدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ ومؤسسات القطاع الخاص ● وزارة العمل ● مجلس التشغيل والتّدريب ● معهد الدّراسات المصرفيّة ● البنك المركزي ● جمعية البنوك الأردنيّة ● نقابة العاملين في المصارف والتأمين. 	الفريق القطاعي	وثيقة اتفاقية إنشاء المركز	2016	● إنشاء المركز	1.8 إيجاد مركز تميز في مجال تدريب وتطوير وتقديم استشارات فنيّة في مجال البنوك والتأمين والوساطة الماليّة والصرافة يعمل على المستوى الإقليمي ويدرار من قبل مجلس شراكة يضم أطراف القطاع وذلك لتوحيد جهود القطاع وتركيزها في ضوء الفرص السياسيّة المتاحة.
<ul style="list-style-type: none"> ● مؤسسات التّدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ ومؤسسات القطاع الخاص 	الفريق القطاعي	وثائق الدّراسات والمسوح	الربع الثاني من عام 2017	عدد اتفاقيات التعاون ومذكرات التفاهم الموقعة بين مزودي التّدريب في القطاعين العام الخاص للإدارة المشتركة للمرافق والبرامج التدرّيبية	1.9 إنشاء شراكات بين القطاعين العام والخاص في مجال تنفيذ وتقييم برامج التّدريب للقطاع في مؤسسات التّدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ
			الربع الثاني من عام 2017	دراسات مكتبية ومسوحات ميدانية تنفذ حول رضا اصحاب العمل عن برامج ومؤسسات التّدريب والتعليم	
			الربع الثاني من عام 2017	دراسات مكتبية ومسوحات ميدانية تنفذ حول رضا الطلبة والخريجين عن برامج ومؤسسات التّدريب والتعليم المهنيّ والتقنيّ	

الهدف الاستراتيجي (2):

توفير بيئة استثمارية جاذبة للمملكة من خلال تعزيز قطاع البنوك والتأمين والوساطة المالية

مؤشر الأداء للهدف الاستراتيجي 2:

ارتفاع معدلات الاستثمار في قطاع البنوك والتأمين والوساطة المالية وشركات الصرافة خلال الفترة 2017-2015

النتيجة (2):

تعزيز وتحفيز القطاع المالي والمصرفي في الأردن

النشاط	مؤشر الأداء	الإطار الزمني	وسيلة التحقق	مسؤولية التنفيذ	الجهات ذات العلاقة
2.1 تسريع تعديل قانون البنك المركزي الأردني ليشمل الاستقرار المالي.	تعديل وقرار القانون	2015	اقرار القانون بوضعه النهائي	الفريق القطاعي	<ul style="list-style-type: none">البنك المركزي الأردنيالجهات ذات العلاقة بإصدار التشريع
2.2 توجيه المعنيين في السياسة المالية للحكومة نحو سياسة اقتراض متوازنة وذلك لعدم منافسة قطاع الأعمال المحلي على السيولة المتوفرة في الاقتصاد الوطني.	انخفاض الاقتراض الداخلي قاعدة بيانات البنك المركزي متاحة	2015-2017	عدد مستخدمي قاعدة بيانات البنك المركزي متاحة	الفريق القطاعي	<ul style="list-style-type: none">وزارة الماليةالبنك المركزي الأردني
2.3 التوسع في ترخيص المنتجات المصرفية الإسلامية لما لها من دور في خلق فرص عمل جديدة واستقطاب الاستثمارات الإقليمية والدولية التي ترغب في هذا النوع من المنتجات.	تطوير ادوات استثمار اسلامية.	عام 2015	متابعة عائدات الاستثمار	الفريق القطاعي	<ul style="list-style-type: none">البنك المركزي الأردني.

<ul style="list-style-type: none"> • شركات التأمين الأردنية. 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي 	<ul style="list-style-type: none"> • خطة تسويق متكاملة 	<ul style="list-style-type: none"> • 2015-2017 	<ul style="list-style-type: none"> • منتجات تأمينية جديدة متاحة للفئات المستهدفة 	<p>2.4 تطوير وسائل تسويق المنتجات التأمينية التجارية لتلبي الطلب المتنامي على أن تكون ضمن مستويات أسعار معقولة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • JEDCO • المؤسسات القائمة على التمويل للمشاريع الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر. 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي • المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة المبالغ المقترضة من الأفراد 	<ul style="list-style-type: none"> • 2015 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة مبالغ التمويل 	<p>2.5 التوسع في تقديم منتجات الإقراضية للمشاريع المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • البنك المركزي الأردني. • البنوك التجارية • شركات الاتصالات • الشركات الوسيطة 	<ul style="list-style-type: none"> • الفريق القطاعي 	<ul style="list-style-type: none"> • بيانات البنك المركزي 	<ul style="list-style-type: none"> • الربع الأول من عام 2015 	<ul style="list-style-type: none"> • ارتفاع مستوى المدفوعات 	<p>2.6 الاستثمار في وسائل الدفع الإلكتروني (Online Banking, E-payments payment.mobile.fawtercom.RTGS.ACH</p>

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

6.1 النتائج

بلغ عدد المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين (289) منشأة، وهي توظف نحو (26,093) عاملاً وعاملة، توزعت بواقع (85%) في إقليم الوسط، ونحو (11%) في إقليم الشمال، وما نسبته (4%) في إقليم الجنوب. وتُعتبر غالبية المنشآت العاملة في القطاع منشآت تضامنيّة وفقاً لكيانها القانوني وتشكل ما نسبته (44%)، ثم منشآت فرديّة (19%)، ونحو (16%) منشآت ذات مسؤولية محدودة.

وقد تمّ تصنيف المنشآت في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين ضمن ثلاث مجموعات رئيسية هي: المنشآت الصغيرة الحجم (1-5 عمال) وبنسبة (46%)، تليها المنشآت الكبيرة الحجم (11 عاملاً وأكثر) وبنسبة (30%)، ثم المنشآت المتوسطة الحجم (6-10 عامل) وبنسبة (24%). ويُذكر أنّ (31%) من المنشآت العاملة في هذا القطاع بيّنت ارتفاع الطلب على انتاجها وخدماتها في العام 2013، وكذلك توقعوا ارتفاع الطلب على منتجاتهم/ خدماتهم خلال الأعوام (2013-2015).

يتوزّع العاملون في القطاع بواقع (67%) للذكور مقابل (33%) فقط إناثاً. ونجد أنّ غالبية الذكور العاملين مؤهلهم العلميّ بكالوريوس وبنسبة (63%)، يليه دبلوم متوسط (12%)، في المقابل نجد أنّ (70%) من الإناث العاملات في القطاع مؤهلن العلمي بكالوريوس ونحو (18%) دبلوم متوسط. من ناحية أخرى، فإنّ ما نسبته (99%) من العاملين في هذا القطاع هم أردنيّو الجنسيّة، مقابل (1%) من غير الأردنيّين، ويحصر غير الأردنيّين في إقليم الوسط.

وقد أظهرت الدّراسة أنّ مهن الخدمات الماليّة المختلفة مثل موظفي القروض والاعتمادات وأمناء الصناديق هي المهن الأكثر إشغالا في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين. وكذلك الحال في إقليم الوسط، بينما في إقليم الشمال فإنّ مهنة أمين صندوق وصراف عملات وصراف كاشير هي المهن الأكثر انتشاراً بين العاملين في القطاع. كذلك الحال في إقليم الجنوب فإنّ مهن أمين صندوق وصراف عملات وصراف كاشير كانت الأكثر إشغالاً.

وبشكل عام فإنّ هناك طلباً للأعوام (2014-2016) على مهن أمين صندوق، وصراف نقود (كاشير)، وصراف عملات، ومندوب تأمين، وموظف قروض، واختصاصي السياسات الإداريّة. وتجدر الإشارة إلى بروز الحاجة للعمال الجدد على أساس أعمال التوسعة، الأمر الذي يدعو للتفاوض بأنّ ارتفاع حجم الطلب على العاملين في الأعوام 2014-2016 هو ناشئ عن عمليّة توسع بنسبة تراوحت بين (83%-100%) أكثر من كونه مجرد دورانٍ وظيفيّ.

وبيّنت الدّراسة أنّ أكثر مهارة مطلوبة ضمن مهن القطاع هي: مهارة الإشراف والمتابعة، ومهارة التحليل المالي، ومهارة تحليل عناصر الإيرادات والنفقات، ومهارة عمليّات الصرف والقبض، ومهارة تدقيق الحسابات ومراجعتها، ومهارة إدراك كافة أنواع التأمين، ومهارات البيع والتسويق.

تشير نتائج تحليل البيانات إلى أنّ هناك نسبة تشغيل كبيرة للإناث في هذا القطاع بنسبة لا تقل عن (33%) في مهن المحاسبة، واختصاصي السياسات الإداريّة، ومراقبين ماليين. من ناحية أخرى، بلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقات (9) عمال يعملون بشكل حصري في إقليم الوسط، وهم يعملون في سبع مهن مختلفة في القطاع نفسه: مهنة مدير أعمال تأمين، ومدير فرع خدمات ماليّة وتأمين، ومدقق حسابات، ومندوب مبيعات تجاريّ.

كشفت نتائج الدراسة عن أنّ ما نسبته (80%) من المنشآت لا تواجه أية صعوبات في التعيين، بينما تواجه (20%) من المنشآت صعوبات في التعيين، وتعزى هذه الصعوبات إلى النقص في العمالة ممن لديهم المهارات المطلوبة بشكل رئيس، إضافة للنقص في العمالة ممن لديهم قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل. وفيما يتّصل بالطرق المستخدمة في التعيين، فقد أظهرت الدّراسة بأنّ التعيين المباشر من خلال الاتّصالات الشخصية هو الأكثر استخداماً وبنسبة (61%)، يليه التعيين من خلال إعلانات الصحف والمواقع الإلكترونيّة وبنسبة (28%)، ثمّ التعيين عن طريق مكاتب التشغيل وبنسبة (6%).

بلغ عدد البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع نحو (30) برنامجاً تدريبياً، وبلغ عدد خريجها قرابة (9,938) خريجاً خلال الأعوام (2013-2011). كانت النسبة الكبرى منهم قد تخرجت من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر وكانت نسبتهم (52.1%)، ثمّ برنامج وسيط سوق مالي وبنسبة (12.1%)، ثمّ كاتب حسابات/مدقق مطالبات ماليّة وبنسبة (10.3%).

من ناحية أخرى، بلغ عدد خريجي البرامج التدريبية الخاصة بهذا القطاع الذكور نحو (4,752) خريجاً خلال الأعوام (2013-2011). نسبة كبيرة منهم تخرجت من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر وبنسبة (49.6%)، ثمّ برنامج كاتب حسابات/مدقق مطالبات ماليّة وبنسبة (7.8%)، يليه برنامج وسيط سوق مالي وبنسبة (6.7%)، ومحاسب عام/إيرادات ونفقات وبنسبة (5.7%). في المقابل، بلغ عدد خريجات البرامج التدريبية في قطاع الوساطة الماليّة والتأمين قرابة (5,186) خريجة خلال الأعوام (2013-2011). نسبة كبيرة منهن تخرجت من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر وبنسبة (54.4%)، ثمّ برنامج وسيط سوق مالي وبنسبة (17.1%)، ثمّ برنامج كاتب حسابات/مدقق مطالبات ماليّة وبنسبة (12.5%).

توزع خريجو الجهات المزوّدة للتدريب في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين إقليمياً بنحو (7,143) متدرّباً في إقليم الوسط توزعوا ضمن برامج تدريبية مختلفة أبرزها برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر عام، ثمّ برنامج وسيط سوق مالي، يليه برنامج كاتب حسابات/مدقق مطالبات ماليّة. في المقابل، بلغ عدد خريجي مزودي التّدريب للأعوام (2013-2011) في إقليم الشمال قرابة (2,249) خريجاً توزعوا بين كاتب حسابات/مسك دفاتر عام، ثمّ وسيط سوق مالي. أما في إقليم الجنوب فقد بلغ عدد الخريجين (546) خريجاً غالبيتهم من برنامج كاتب حسابات/مسك دفاتر عام، ثمّ كاتب حسابات/مدقق مطالبات ماليّة.

أما فيما يتّصل بزوي الإعاقات ودور الجهات المزوّدة للتدريب في تدريبهم ورفع كفاءتهم، فقد كشفت النتائج عن عدم وجود برامج تدريبية لذوي الاحتياجات الخاصة، وهذا الأمر بحاجة لدراسة وإعادة نظر. ويسؤال مزودي التّدريب عن فرص التّدريب المستقبلية لهذه الفئة من المجتمع، وجدنا أنّ كليّات المجتمع في جامعة البلقاء التطبيقية على استعداد لتقديم برامج تدريبية وسيط سوق مالي (4) متدربين، وكاتب حسابات/مسك دفاتر عام (4) متدربين.

تنتوّع دورات رفع الكفاءة المقّمة من الجهات المزوّدة للتدريب، وبشكل عام يُعدّ الاقبال أكثر على دورات مكافحة غسل الأموال بإجمالي بلغ (96) متدرّباً للأعوام (2012-2011)، تليها دورات إدارة المخاطر ومقررات بازل بعدد متدربين إجمالي بلغ (64) متدرّباً للأعوام (2012-2011)، ثمّ دورة الحوكمة والامتثال بإجمالي عدد متدربين بلغ (16) متدرّباً. وبالإشارة إلى برامج الإعداد المستقبلية، تجدر الإشارة إلى أنّ معهد الدراسات المصرفية سيقدّم برامج إعداد مهني مستقبلاً

لتدريب (75) متدرباً على ثلاثة برامج بواقع (25) في برنامج مدراء ماليين، و(25) في برنامج مدير تسهيلات، و(25) محاسبين قانونيين.

مما سبق نخلص إلى وجود فجوة عددية كبيرة جداً تقدر بنحو (7,147) كفاؤض عرض، مما يعني أنّ السوق قادر على استيعاب ما نسبته (8.2%) فقط من حجم العرض بينما يتوقع أنّ باقي النسبة وهي حوالي (91.8%) ستكون عاطلة عن العمل، وتجدر الإشارة إلى أنّ الفجوة الفعلية، وبالتالي حجم العاطلين عن العمل الفعلي أقل مما هو عليه هنا، نظراً لأنّ هناك مهناً لا تلبّي هذا القطاع ويتمّ استيعابها وبكثرة في قطاعات أخرى مشابهة.

وفيما يتعلّق بالمهارة الفنيّة التي أكد أصحاب العمل على ضرورة توفرها في العاملين في مواقع العمل وفي المنوي تعيينهم، فإنّها في غالبيتها غير مشمولة ضمن البرامج التدريبية المتقدّمة. ولذلك وفي ضوء نتائج هذه الدّراسة ينبغي التوصية بضرورة توفير برامج تدريبية توفر هذه المهارات الفنيّة المطلوبة والتي يمكن إيجازها في الآتي: عمليّات الصرف والقبض، وإدراك كافة أنواع التأمين، وإعداد التقارير، والتحليل المالي، ومهارات حساب وفحص العملة التي يتمّ تبديلها والقيمة المعادلة للعملة المطلوبة، وتقييم المخاطر الناتجة عن حوادث المركبات.

ويمكن تلبية الطلب الموجود من خلال برامج التّدريب المستمرّ ودورات رفع الكفاءة والتي تعتبر مخصصة ومحددة بشكل أكبر. وتؤكد الدّراسة على ضرورة التفات الجهات المزوّدة للتّدريب إلى هذا الطلب والحرص على توفير البرامج التدريبية المطلوبة من أصحاب العمل ولكلّ إقليم. وهي برامج يمكن دمجها في البرامج الحالية أو تنفيذها على شكل دورات/ برامج رفع كفاءة فنيّة.

بيّن تحليل الفجوة بين العرض والطلب على الإناث أنّ هناك طلباً مستقبلياً على الإناث للعمل في هذا القطاع يقدر بنحو (364) فرصة عمل للأعوام (2014-2016) توزّع هذا الطلب ضمن مهن مختلفة. وكذلك نجد أنّ هناك عرضاً من الإناث، حيث أشارت بيانات المسح إلى أنّ (52%) من الخريجين من الجهات المزوّدة للتّدريب المختلفة والمشمولة بمسح الدّراسة هم من الإناث. وهنا نلاحظ الفجوة الرقمية الكبيرة بين رقم الخريجات ورقم فرص العمل المتوفرة للإناث، وبناءً عليه فإنّ (4,822) من الإناث لا يوجد طلب يحتويهن ضمن قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين.

أما بالنسبة لفجوة العرض والطلب على ذوي الإعاقات، بيّنت الدّراسة أنّ هناك (9) عاملين من ذوي الإعاقات يعملون في القطاع من أصل (26093) عاملاً، وهم يعملون في سبع مهن مختلفة في القطاع نفسه. كما كشفت نتائج المسح أنّ هناك (13) منشأة عاملة في قطاع الوساطة الماليّة وأنشطة التأمين على استعداد لتوفير (17) فرصة عمل. ولا توجد أية برامج تدريبية خاصة بذوي الإعاقات منوي عقدها مستقبلاً.

6.2 التوصيات

وبناءً على ما سبق تؤكد الدراسة على ضرورة تبني التوصيات الآتية:

1. أن تتولى الفرق الوطنية المشكلة رسم السياسات القطاعية في مجال تدريب وتشغيل القوى العاملة الأردنية في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين.
2. يتوجب على راسمي السياسات في مجال التشغيل عكس الظروف الحالية السياسية والاقتصادية والاجتماعية المحيطة عند وضع التنبؤات الخاصة بالتوظيف في هذا القطاع.
3. العمل على تحسين القوانين والتشريعات النازمة للعمل في هذا القطاع بما يخدم تطوير الموارد البشرية العاملة وزيادة فرص العمل المستحدثة.
4. ان تتولى الجهات المزودة للتدريب بالتنسيق مع الفرق القطاعية ما يلي :
 - مراجعة وتطوير البرامج التدريبية المطلوبة في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين بالتنسيق مع أصحاب العمل.
 - إدماج المهارات الحياتية والريادية والداعمة للتشغيل كحقيبة الزامية في البرامج التدريبية.
 - إلغاء أية برامج تدريبية غير مطلوبة لسوق العمل في قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين.
 - إجراء دراسات تتبعية مع تقديم حوافز مالية سنوية لتمويل مثل هذه الدراسات.
5. إجراء دراسات تضم المنشآت العاملة ضمن القطاع غير المنظم والذي لم يكن مشمولاً ضمن هذه الدراسة وهو يستوعب إعداداً كبيرة من العاملين.

