

التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
لتعزيز قدرات الطاقات البشرية في عصر الأتمتة

د. عادل عبد العزيز السن

مستشار المنظمة العربية للتنمية الإدارية
جامعة الدول العربية

Abstract:-

Compatibility between educational outcomes and labor market requirements

To enhance the capabilities of the human potential in the era of automation

The economies of Arab countries face a major challenge as a result of the human race in Arab countries still suffering from a large knowledge, skill and technical gap between the education and training they received and the labor market needs, although this gap differs in size and effects from one country to another.

The world is also witnessing a major turning point towards automation (the second machine age) where the technical limits of the activities that machines can perform better than humans are rapidly expanding, especially in the era of artificial intelligence, human-like robots and quantum computing. Significant employment from the labor market

The research aims to shed light on the dimensions of the knowledge, skill and technology gap for university graduates, and to identify the reasons for the mismatch between educational outcomes and labor market requirements, and the challenges that graduates face in the labor market in Arab countries.

The research concluded with presenting some strategies, initiatives and programs that would enhance the knowledge economy system and develop the relationship between educational outputs and labor market needs. And the role of governments, the private sector, institutions and Arab financing funds in this regard, in line with the requirements of the automation era, which will greatly affect the future of some jobs.

key words:

- 1- Automation is to make the procedures and machines run and operate automatically. It is also called “automation,” meaning the use of technologies that require a minimal amount of human intervention, in various industrial, commercial and service sectors in order to ensure the smooth and accurate flow of procedures and business automatically and with the least possible error. The definition of automation includes “robotics” and artificial intelligence.
- 2- Intermediate jobs: These are jobs that involve significant levels of interaction between humans and machines in various fields
- 3- The labor market: It is the field of job supply and demand, and it is a type of economic market in which there are job seekers, job offers and agencies that form a link between those who offer certain jobs and those who seek these jobs

مقدمة:

تواجه اقتصاديات الدول العربية تحدياً كبيراً نتيجة سوء استخدام الموارد البشرية والمادية، وعدم القدرة على ترتيب الأولويات في استغلال الموارد المتاحة سواء البشرية أو المادية وتوزيعها على الاستخدامات المتنافسة بما يحقق بناء اقتصاد فعال وقوي.

وعلى الرغم من أهمية الطاقات البشرية المؤهلة في بناء اقتصاديات الدول ونجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن العنصر البشري في الدول العربية لازال يعاني من وجود فجوة معرفية ومهارية وتقنية كبيرة بين ما تلقاه من تعليم وتدريب وبين احتياجات سوق العمل، وإن كانت هذه الفجوة تختلف في حجمها وتأثيراتها من دولة إلى أخرى.

كذلك يشهد العالم نقطة تحول رئيسية نحو الأتمتة (عصر الآلة الثاني) حيث تشهد الحدود التقنية للأنشطة التي تمكن للألات أدائها بشكل أفضل من البشر توسعاً سريعاً وبدأت تؤثر على جميع أماكن العمل، فإذا كانت المهام التي تمت أتمتها منذ أعوام قليلة بواسطة الروبوتات وأجهزة الحاسوب تعتبر بسيطة وروتينية، فإن الفترة الحالية في عصر الذكاء الاصطناعي والروبوتات الشبيهة بالبشر والحوسبة الكمية أدت إلى تطور التكنولوجيا بسرعة كبيرة لتأدية المهام المتكررة البسيطة، إضافة إلى الأنشطة الأكثر تعقيداً التي تتطلب مهام معرفية.

ولذلك يعتبر التعليم والتدريب، مصدر الزيادة الرئيسية في إنتاجية الأيدي العاملة ودخلها، ويشكلان مع البيئة الملائمة، الأسلوب المباشر لمعادلة الفرص بين مجموعات الدخل المختلفة، فكلما زادت المنافسة العالمية بين المنتجين تركز معيار النجاح حول تراكم المهارات المهنية القابلة للتطبيق وفي حالة نمو الصادرات، يمكن لإنتاجية العمالة المحسنة أن توفر أفضل بديل للحفاظ على القدرة على التنافس وذلك من خلال التعليم الجيد والتدريب، ورفع مستوى مهارة القوة المنتجة، بالإضافة إلى زيادة قابلية انتقال الأيدي العاملة. مشكلة البحث:

تعاني الدول العربية من وجود فجوة معرفية ومهارية وتقنية كبيرة بين ما تلقاه خريجها من تعليم وتدريب وبين احتياجات سوق العمل، خاصة في عصر الأتمتة الجديد والذكاء الاصطناعي والروبوتات الشبيهة بالبشر، والتي يمكن أن تؤدي إلى فقدان بعض الوظائف وخروج نسبة كبيرة من العمالة من سوق العمل، كما تواجه اقتصاديات الدول العربية تحدياً كبيراً نتيجة سوء استخدام الموارد البشرية والمادية، وعدم القدرة على ترتيب الأولويات في استغلال الموارد المتاحة سواء البشرية أو المادية وتوزيعها على الاستخدامات المتنافسة بما يحقق بناء اقتصاد فعال وقوي، الأمر

الذي يستوجب بحث أسباب وجود هذه الفجوة وكيف يمكن معالجتها وضمان حسن إدارة الموارد البشرية بالدول العربية.
أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث انطلاقاً من أهمية بناء الطاقات البشرية من خلال التعليم والتدريب، بما يسهم في زيادة القدرة التنافسية للأيدي العاملة العربية واستيعابها للمتغيرات العالمية الاقتصادية والتقنية، خاصة في عصر الأتمتة الذي سيؤثر بشكل كبير على مستقبل الوظائف في كافة القطاعات الإنتاجية والتي ستؤدي إلى فقدان بعض الوظائف الحالية.
الهدف من البحث:

إلقاء الضوء على أبعاد الفجوة المعرفية والمهارية والتقنية لخريجي الجامعات، والتعرف على أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، والتحديات التي يواجهها الخريجين بسوق العمل في الدول العربية، وصولاً للاستراتيجيات المقترحة لتأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار بالدول العربية، وبيان أدور الحكومات والقطاع الخاص ومؤسسات وصناديق التمويل العربية في هذا الشأن، وذلك بما يتناسب مع متطلبات عصر الأتمتة والتي ستؤثر بشكل كبير على مستقبل بعض الوظائف.
منهج البحث:

سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في دراستنا للواقع الحالي للتحديات التي تواجه الطاقات البشرية بالدول العربية في عصر الأتمتة، ومؤشرات البطالة الناتجة عن وجود فجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
خطة البحث:

سنعرض في هذا البحث للوضع الراهن للطاقات البشرية بالدول العربية والتحديات التي تواجهها في سوق العمل، وصولاً لرسم استراتيجيات مقترحة لتأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار، وذلك في أربع مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: الوضع الراهن للطاقات البشرية بالدول العربية والتحديات التي تواجهها في أسواق العمل.

المبحث الثاني: مستقبل الوظائف في عصر الأتمتة.

المبحث الثالث: الاستراتيجيات المقترحة لتأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار.

المبحث الرابع: دور الحكومات العربية والقطاع الخاص وصناديق التنمية العربية في رسم وتنفيذ تلك الاستراتيجيات

أولاً: دور الحكومات العربية

ثانياً: دور المنظمات العربية المتخصصة – المنبثقة عن جامعة الدول العربية

ثالثاً: دور القطاع الخاص

رابعاً: دور صناديق التمويل العربية

المبحث الأول

الوضع الراهن للطاقات البشرية بالدول العربية

والتحديات التي تواجهها في أسواق العمل

مقدمة:

لازال العنصر البشري في الدول العربية يعاني من وجود فجوة معرفية ومهارية وتقنية كبيرة بين ما تلقاه من تعليم وتدريب وبين احتياجات سوق العمل، وإن كانت هذه الفجوة تختلف في حجمها وتأثيراتها من دولة إلى أخرى.

وسنعرض في هذا المبحث لأسباب وجود هذه الفجوة وآثارها، ثم نعرض للتحديات التي يواجهها الشباب نتيجة الأحداث والصراعات التي تشهدها الدول العربية منذ عام 2011، ونتيجة نقشي ظاهرة الأمية والاستعانة بالعمالة الوافدة، وذلك في النقاط الثلاث التالية¹:

أولاً: أسباب الفجوة بين إعداد وتأهيل الطاقات البشرية واحتياجات سوق العمل.

ثانياً: تفاقم ظاهرة البطالة كأثر لتلك الفجوة.

ثالثاً: التحديات التي يواجهها الشباب في المنطقة العربية.

أولاً: أسباب الفجوة بين إعداد وتأهيل الطاقات البشرية واحتياجات سوق العمل.

تتلخص أهم أسباب ومكامن الخلل في العلاقة بين إعداد وتأهيل الطاقات البشرية العربية وسوق العمل سواء في الدول العربية أو الأجنبية فيما يلي:

أ. المشكلات المرتبطة بمنظومة التعليم⁽²⁾

1. التركيز على الكم دون الكيف في العملية التعليمية.

حيث يتم التركيز على زيادة أعداد الملتحقين في التعليم دون الاهتمام بجودة العملية التعليمية، والتركيز على امتحان واحد في أواخر التعليم، فضلاً عن دور الجامعات المحدود في دعم القابلية للتوظيف Employability، وغياب مهارات القدرة على المنافسة، بالإضافة إلى ضعف الحوكمة داخل المنظومة التعليمية العربية.

1 د. عادل السن: كيف تساهم الحكومات العربية والقطاع الخاص وصناديق التنمية العربية في رسم استراتيجيات تأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار؟، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر فكر 15، أبوظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة، 12 - 14 ديسمبر 2016، ص 2

(2) التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2015، ص 270.

2. تدني مخرجات المنظومة التعليمية وعدم قدرتها على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل (3).

فنظم التعليم والتدريب لا تلائم متطلبات سوق العمل. نتيجة تدني مخرجاتها وعدم قدرتها على الاستجابة لاحتياجات سوق العمل من مهارات معرفية وقدرات على التعامل مع التكنولوجيات المتقدمة ومهارات في اللغة الإنجليزية ومهارات التفكير والتحليل والاستنتاج، الأمر الذي أدى ضعف إنتاجية القوى العاملة وتركز القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية الأولية، مما أدى بالعديد من الشركات والمؤسسات الاستثمارية بالدول العربية إلى الاستعانة بالعمالة.

ولذلك تبدو الحاجة الملحة إلى الأيدي العاملة الماهرة في كل القطاعات، لاسيما في قطاع البنية التحتية التي تم تدميرها في الدول العربية التي شهدت حوادث ونزاعات عسكرية وأعمالاً إرهابية. وعندما تتوقف هذه الحوادث ستكون هناك حاجة إلى إعادة الإعمار، وبذل الجهد لتنمية القطاعات التي تضررت وتوقفت، وتعويض ما تدمر بسبب تلك الحوادث ومن أجل ذلك لابد من تهيئة الكوادر اللازمة وتأهيلها للقيام بعملية إعادة الإعمار من خلال برامج التدريب المناسبة التي تؤدي لاكتساب الخبرات المطلوبة للقيام بهذه الأعمال.

3. الاهتمام بدراسة العلوم الإنسانية وإهمال العلوم التطبيقية والعلمية، وسوء توزيع الشباب في الجامعات على التخصصات العلمية التي يحتاجها العمل

حيث يتجه الطلاب لدراسة العلوم الإنسانية كالآداب والفلسفة والمنطق وعلم النفس والتاريخ والجغرافيا، على حساب الاهتمام بدراسة الموضوعات العلمية والتطبيقية في حقل التعليم الأكاديمي كالفيزياء والتاريخ الطبيعي والجيولوجيا والرياضيات، وذلك في معظم الجامعات والمعاهد العربية الأمر الذي لا ينسجم مع متطلبات التنمية الاقتصادية، ولذلك يوجد اختلال بين تخصصات الخريجين واحتياجات المجتمع إلى كفاءات عالية قادرة على جعل الاقتصاد بمختلف أوجهه يعتمد على المعارف الحديثة، ونشهد بالتالي مفارقة تتمثل في وجود فائض من الخريجين في كليات وأقسام نظرية مختلفة ليس أمامهم آفاق حقيقية للعمل، بينما تفنقر أسواق العمل الداخلية إلى خريجين في اختصاصات عدة يعزف الشباب عن الالتحاق بدراستها ومتابعتها. ويترتب على ذلك ظهور خلل في العلاقة بين الخريجين وسوق العمل أدى إلى تفاقم بطالة الخريجين.

(3) التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2015، ص 252.

4. ميل الشباب العربي للوظائف الحكومية

يميل الشباب العربي، بصفة عامة، إلى الوظائف الحكومية. فمع أنها تقدم أجوراً أقل وترتكز على البيروقراطية والمعايير الرسمية غير المرنة، لا على معايير العرض والطلب، فإنها تظل أكثر جاذبية للشباب العربي، لأنهم يتصورونها أكثر أماناً، فضلاً عما تقدمه من امتيازات. فالوظيفة الحكومية في نظر أغلب الشباب هي أكثر احتراماً واستقراراً من الوظائف في القطاع الخاص.

ب. المشكلات المرتبطة بمنظومة التدريب (4)

اتسمت نظم التعليم والتدريب في البلاد العربية بضعف الانتاجية، فمناهج التعليم في المنطقة العربية لا تولي أهمية كبيرة لتنمية شخصية الإنسان بقدر ما تهتم بالحفظ والتلقين وتركز على المعارف التي يمكن قياسها في الامتحانات التقليدية، ولا تركز على المهارات الوجدانية والاجتماعية على الرغم من تزايد الطلب عليها حالياً من قبل أصحاب العمل.

فنظم التعليم بمستوياتها المختلفة قد تجاهلت المهارات الإبداعية ومهارات الحياة والفنون. وقد ضعفت الإمكانيات الإبداعية لأجيال متعاقبة في المنطقة العربية. ولم تكتسب هذه الأجيال خبرة المهارات والمعارف بالمعنى الواسع، ومهارات التفكير والمهارات اللغوية في التواصل والمهارات المعرفية العامة، وهي المهارات الداعمة للفاعلية المعرفية والإبداع والإنتاجية.

كما أن ضآلة التمويل المخصص للتدريب والتأهيل ورفع كفاءة العاملين في مؤسسات القطاع العام والقطاع الخاص، وعلى كل المستويات الإدارية والفنية والتشغيلية، تستوجب زيادة المخصصات المالية التي ترصد لهذه الغاية.

ثانياً: تفاقم ظاهرة البطالة كأثر لتلك الفجوة (5)

وقد كان من أهم آثار وتداعيات تلك الفجوة تفاقم ظاهرة البطالة، حيث بلغ معدل البطالة في الدول العربية عام 2014 حوالي 11.3%. كما تركزت البطالة في تلك الدول بين الشباب المتعلم. وقدت كانت نتائج البطالة كارثية على المجتمعات العربية حيث أدت إلى انتشار ظواهر التشرد والفقر، والعنف والإدمان، والتطرف والإرهاب، وارتفاع نسبة الجرائم، وهجرة العقول... وغيرها من الظواهر الاجتماعية السلبية التي تؤثر على المقدرات الاقتصادية للدول.

(4) د. فهد الفضالة، التدريب أثناء الخدمة لشاغلي الوظيفة العامة: دراسة حالة لواقع التجربة الكويتية، سلسلة دراسات تنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد (49) أكتوبر 2015.

(5) التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2015، ص 263.

ويمكن استخلاص الخلاص بين منظومة إعداد وتأهيل الطاقات البشرية وأسواق العمل من المؤشرات التالية:

❖ مؤشرات التنمية البشرية.

تتضح الآثار السلبية للخلل بين منظومة إعداد وتأهيل الطاقات البشرية وأسواق العمل في مؤشرات التنمية البشرية العربية فوفقاً لتقرير الأمم المتحدة للتنمية البشرية لعام 2015، فقد جاءت دولة قطر في المركز الأول عربياً و32 عالمياً بمعدل 0.85 تلتها السعودية في المركز 39 عالمياً بمعدل نقاط 0.837، وجاءت ليبيا في المركز العاشر عربياً و94 عالمياً بمعدل نقاط 0.724، والعراق 14 عربياً و121 عالمياً بمعدل 0.645، وسوريا في المركز 16 عربياً و134 عالمياً بمعدل 0.594، واليمن التاسع عشر عربياً و160 عالمياً بمعدل 0.498.

❖ مؤشرات التعليم الجامعي. (6)

<i>Access to Advanced Education</i>	<i>Country</i>
55.49	<i>United Arab Emirates</i>
51.23	<i>Kuwait</i>
25.03	<i>Tunisia</i>
47.56	<i>Saudi Arabia</i>
46.96	<i>Jordan</i>
47.54	<i>Lebanon</i>
20.05	<i>Morocco</i>
24.41	<i>Algeria</i>
39.32	<i>Egypt</i>
36.03	<i>Iraq</i>
7.96	<i>Djibouti</i>
10.55	<i>Mauritania</i>
5.29	<i>Yemen</i>
45.99	<i>Bahrain</i>
23.86	<i>Libya</i>

(6) Social Progress imperative: SPI 2016.

	<i>Oman</i>
46.00	<i>Qatar</i>
12.44	<i>Sudan</i>

أما فيما يتعلق بمؤشرات التعليم الجامعي وفقاً لتقرير مؤسسة Social Progress Imperative لسنة 2016، فقد جاءت الإمارات العربية المتحدة في المركز الأول عربياً و39 عالمياً بمعدل 55.49، تلتها دولة الكويت 45 عالمياً بمعدل 51.23، وجاءت العراق في المركز 104 عالمياً والعاشر عربياً بمعدل 36.03، واليمن 127 عالمياً والثالث عشر عربياً بمعدل 5.29، وليبيا في المركز 15 عربياً و147 عالمياً بمعدل 23.86.

❖ مؤشرات الاستثمار. (7)

<i>Ease of Doing Business Rank</i>	<i>Economy</i>
31	<i>United Arab Emirates</i>
65	<i>Bahrain</i>
68	<i>Qatar</i>
70	<i>Oman</i>
74	<i>Tunisia</i>
75	<i>Morocco</i>
82	<i>Saudi Arabia</i>
101	<i>Kuwait</i>
113	<i>Jordan</i>
123	<i>Lebanon</i>
129	<i>West Bank and Gaza</i>
131	<i>Egypt, Arab Rep.</i>
154	<i>Comoros</i>
159	<i>Sudan</i>
161	<i>Iraq</i>

(7) Doing Business Report 2016.

163	<i>Algeria</i>
168	<i>Mauritania</i>
170	<i>Yemen, Rep.</i>
171	<i>Djibouti</i>
175	<i>Syrian Arab Republic</i>
188	<i>Libya</i>

أما ما يتعلق بحالة الاستثمار، فقد أشار تقرير Doing Business لعام 2016 تصدر الإمارات للدول العربية بترتيب 31 عالمياً، تلتها مملكة البحرين في المرتبة 65، وجاءت العراق 161 عالمياً، اليمن 170 عالمياً، سوريا 175 عالمياً، وليبيا 188 عالمياً.

ثالثاً: التحديات التي يواجهها الشباب في المنطقة العربية

أ. الأحداث والصراعات التي تشهدها بعض الدول العربية منذ عام 2011.⁽⁸⁾

أدت الأحداث التي تشهدها عدد من الدول العربية منذ عام 2011، إلى جانب انخفاض معدلات النمو في عدد من تلك الدول وعدم تعافي الاقتصاد العالمي، إلى التأثير السلبي على أوضاع أسواق العمل في الدول العربية خلال السنوات الأخيرة خاصة في الدول التي شهدت صراعات وتوترات داخلية وأهمها ليبيا وسوريا واليمن والعراق نتيجة انهيار البنية التحتية وعدم استقرار الأوضاع الأمنية بها حتى الآن.

كذلك فقد أدت الصراعات والثورات إلى تردي الأوضاع الأمنية واقصاء مدن بأكملها من عملية إعادة الإعمار، كذلك يمثل النزوح الجماعي عقبة رئيسية أمام إعادة بناء التماسك الاجتماعي في مرحلة ما بعد الصراع ويشمل مصطلح (النزوح) الأشخاص النازعين داخلياً واللاجئين الذين فروا من البلاد سواء المقيمين في مخيمات للاجئين أو الهجرة إلى بعض الدول العربية المجاورة أو دول أوروبية.

وقد أثرت تلك التناقضات والصراعات الداخلية على البنى التحتية في تلك الدول وتزايدت تداعياتها السلبية وأضرارها الجسيمة على الأصدقاء السياسية والاجتماعية والإنسانية، بحيث أصبح

(8) تقرير المعرفة العربي للعام 2014 "الشباب وتوطين المعرفة"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

من الصعب إيجاد التمويل المناسب للحد من تلك التداعيات والخسائر والأضرار التي أصابت العديد من الدول العربية.

كما تشير إحدى الدراسات في معهد مقاييس الصحة والتقييم بجامعة واشنطن، والتي نشرتها صحيفة "The Lancet Global Health" بإنجلترا، ومؤسسة "Thomson Reuters" إلى أن ثورات منطقة الشرق الأوسط وما أعقبها من نزاعات وحروب أهلية بين عامي 2010 و2013 في العديد من دول المنطقة أدت إلى تراجع متوسط الأعمار في مصر واليمن وتونس بمعدل ثلاثة أشهر، بينما تراجع متوسط أعمار المواطنين في سوريا بمعدل 6 سنوات تقريباً.

حيث يواجه ملايين الأشخاص خاصة في سوريا واليمن وليبيا والعراق والصومال ظروفًا صحية صعبة نتيجة تغير أسلوب الحياة والنقص الكبير في المياه والخدمات الصحية والأدوية، وهروب العديد من الأطباء وأطقم التمريض إلى مناطق أكثر أمنًا، مما أدى إلى انتشار أمراض القلب والسكر والجلطات وظهور الأوبئة، وتزايد عبء الأمراض المزمنة والاصابات.

ومن ثم لا يمكن إعادة الإعمار في ظل تلك الأوضاع، كذلك يمثل الأسلوب الذي يتم اعتماده للتعامل مع الموظفين السابقين في القطاع العام واحداً من أكثر التحديات المسببة للخلاف، التي تقف في طريق إعادة الإعمار بعد انتهاء الصراع.

ب. مشكلة الأمية والاستعانة بالعمالة الوافدة

تواجه الدول العربية مشكلة انتشار الأمية، والتي بلغت حوالى 30 في المئة أي حوالى مئة مليون عربي بحسب تقرير المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، هذا إضافة إلى مشكلة عمالة الأطفال حيث قدرت دراسة لليونيسف عام 2011 أن نسبة الأطفال الذين يعملون بين سن الخامسة والرابعة عشرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بلغت نسبة 9 في المئة، ولاشك أن هذه النسبة ارتفعت في السنوات الخمس الأخيرة بسبب تسرب الأطفال من المدارس أو بسبب تدمير المدارس في عدد من الدول العربية التي شهدت ولا تزال تشهد أوضاعاً عسكرية مؤلمة، كما أن الفقر يدفع بالأطفال للبحث عن أعمال لا تتلاءم مع مستوى أعمارهم.

يضاف إلى ما تقدم موضوع العمالة الوافدة إلى الدول العربية وبخاصة لدى دول الخليج العربي حيث بلغت أكثر من ثلاثين مليون عامل، وهذه مشكلة لا يمكن التخفيف من حدتها إلا بإحلال العمالة العربية محلها بالتدرج خصوصاً في الوظائف والأعمال التي يقبل عليها الشباب العربي والذين قد يحتاجون إلى التأهيل والتدريب الفني والمهني ومنحهم الفرص لتولى مثل هذه الأعمال⁹.

⁹ د. عادل السن: مرجع سابق، ص 5

المبحث الثاني

مستقبل الوظائف في عصر الأتمتة

مقدمة:

الأتمتة (Automation) وتسمى أيضاً "التشغيل الآلي"، وفي بعض الأحيان "الممكنة"، وهو مصطلح حديث نسبياً يغطي مجالاً واسعاً من التكنولوجيات التي تتطلب قدراً ضئيلاً من التدخل البشري، ويشمل ذلك أتمتة عمليات مثل التصنيع، وتكنولوجيا المعلومات، والتسويق، كما يغطي التطبيقات الشخصية مثل التشغيل الآلي للأجهزة المنزلية.

وهكذا فإن الأتمتة تعني استخدام الكمبيوتر والأجهزة المبنية على المعالجات أو المتحكمات والبرمجيات في مختلف القطاعات الصناعية والتجارية والخدمية من أجل تأمين سير الإجراءات والأعمال بشكل آلي دقيق وسليم وبأقل خطأ ممكن. الأتمتة هي فن جعل الإجراءات والآلات تسير وتعمل بشكل تلقائي.

ويشمل تعريف الأتمتة، الروبوتات "الآلات التي تؤدي الأنشطة البدنية" والذكاء الاصطناعي "خوارزميات البرمجيات التي تؤدي العمليات الحسابية والأنشطة المعرفية" التي يتم الاعتماد عليها لتوفير تكاليف الأيدي العاملة بالإضافة إلى تحسين الجودة أو الكفاءة أو نطاق التشغيل، إلا أن فقدان العمال لوظائفهم يصبح التحدي الكبير نتيجة الاعتماد على الأتمتة¹⁰.

وسنعرض في هذا المبحث للنقاط التالية:

أولاً: تأثير الأتمتة والسيناريوهات المستقبلية لتطور الوظائف وأتمتة القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط.

ثانياً: العوامل المؤثرة على وتيرة ومدى الأتمتة.

ثالثاً: الأتمتة كمحرك للإنتاجية والنمو الاقتصادي والوظائف المستقبلية.

أولاً: تأثير الأتمتة والسيناريوهات المستقبلية لتطور الوظائف وأتمتة القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط.

في إطار بحث تأثير الأتمتة والسيناريوهات المستقبلية لتطور الوظائف وأتمتة القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط التي قام بإعدادها معهد ماكنزي العالمي، تم تحليل الوضع في منطقة

¹⁰ تقرير معهد ماكنزي العالمي حول مستقبل العمل، يناير 2017.

الشرق الأوسط في ست دول هي البحرين، مصر، الكويت، سلطنة عمان، المملكة العربية السعودية، والإمارات العربية المتحدة، وتضم هذه الدول الست مجتمعة أكثر من 147 مليون نسمة، ويبلغ ناتجها المحلي الإجمالي المشترك أكثر من 1.5 ترليون دولار أمريكي حتى عام 2016¹¹.

وقد أنتهى التقرير الذي أعده معهد ماكنزي العالمي المشار إليه حول مستقبل القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط إلى ما يلي:

1. يمكن أتمتة 45% من الأنشطة الموجودة في سوق العمل حالياً في دول منطقة الشرق الأوسط الست من خلال الاعتماد على التقنيات المتاحة حالياً.
2. أنه يوجد عدد 20.8 مليون موظف بدوام كامل بأنشطة قابلة للأتمتة حالياً من الناحية التقنية.
3. يمكن أتمتة القطاعات التي تتطلب أداء مهام روتينية مثل التصنيع والنقل والتخزين بالإضافة إلى قطاع المعلومات بنسبة تزيد عن 50%، بينما تتراوح نسبة أتمتة القطاعات التي تعتمد على التفاعل البشري والأنشطة الإبداعية وغير الروتينية كالفنون والترفيه والتسليّة والرعاية الصحية والتعليم بين 29 – 37%.
4. أن الخطر المحتمل لفقدان الوظائف لسبب تقنيات الأتمتة في أعلى مستوياته يكون بالنسبة للعمل والموظفين ذوي المستويات المنخفضة والمتوسطة من التعليم والخبرة، حيث يبلغ متوسط احتمال أتمتة وظائف القوى العاملة الحاصلة على تعليم ثانوي أو تتمتع ببعض الخبرة المهنية 55%، في حين يبلغ متوسط احتمال أتمتة وظائف الحاصلين على مؤهل أدنى من التعليم الثانوي 50%.
- وهذا ما يمثل تحدياً كبيراً للقوى العاملة في الدول الست التي شملتها العينة حيث أن 57% من القوى العاملة في الدول الست تدرج ضمن الفئتين السابقتين.
- كما تبين أن متوسط احتمال الأتمتة بالنسبة للحاصلين على شهادة بكالوريوس أو دراسات عليا هو 22%.
5. من المتوقع أن تكون نسبة العمالة التي ستخرج من سوق العمل بحلول عام 2030 أقل بسبب العوامل التقنية ولاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على اعتماد الأتمتة.
6. استناداً إلى تقسيم أنشطة العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة - حسب القطاع والوظيفة والتعليم - تشير التقديرات إلى أن أكثر من 93% من إمكانات الأتمتة التي

¹¹ جان بيتر أوس ديم مور Jan Peter Aus Dem Moore، فيناي شاندران Vinay Chandran، يورج شوبيرت Jorg Schubert: مستقبل الوظائف في الشرق الأوسط، القمة العالمية للحكومات، بنابر 2018، ص 4.

توفر العمالة في دولة الإمارات قابلة للتطبيق على وظائف يشغلها العمال المغتربون حالياً.

ونظراً لانخفاض إنتاجية العمل في بعض القطاعات وندرة المواهب المحلية النادرة للعمل فيها، فقد يكون من المناسب الاعتماد السريع لتكنولوجيا الأتمتة للمساهمة في النمو الاقتصادي وخلق وظائف مستقبلية ذات ميزة تنافسية على المستوى العالمي.

ولا شك أن هذا التوجه يتطلب إطاراً سياسياً للاستثمارات المستهدفة في تلك القطاعات والتكنولوجيا، وستؤدي زيادة إنتاجية العمل نتيجة للأتمتة إلى خلق فرص عمل جديدة مختلفة، ومن المتوقع أن تضيف الأتمتة من 0.3 إلى 2.2 % نمو سنوي مركب في الإنتاجية بحلول عام 2030.

كما أن التوازن بين تحسين الإنتاجية وتأثيرات استبدال اليد العاملة يختلف بشكل كبير بين القطاعات استناداً إلى إمكانيات الأتمتة في كل منها.

كذلك فإن المكاسب المحققة في بعض القطاعات والوظائف (مثل النفط والغاز والتسويق الاستهلاكي) والتي تؤدي دوراً أساسياً في الاقتصاديات الغنية بالموارد في منطقة الشرق الأوسط تفوق بكثير آثار استبدال اليد العاملة.

7. سيهتم العمال في المستقبل بأداء مهام تتطلب مهارات عاطفية واجتماعية وتفكيراً منطقياً، بينما سيكرس العمل في المستقبل وقتاً أقل لأداء مهام تتطلب مهارات حركية متكررة وعمليات منظمة لجمع ومعالجة المعلومات، ويمكن أن تخلق تكنولوجيا الأتمتة وظائف جديدة يكون معظمها خارج قطاع التكنولوجيا نفسه، كذلك يمكن أن تنشأ أنواع جديدة من الوظائف تسمى الوظائف الوسيطة والتي تتطوي على مستويات تفاعل كبيرة بين الإنسان والآلة في مختلف المجالات.

ثانياً: العوامل المؤثرة على وتيرة ومدى الأتمتة.

بناء على أبحاث معهد "ماكنزي" العالمي حول الاقتصاد العالمي، تم وضع سيناريوهات محتملة توضح كيف يمكن لأتمتة أنشطة العمل الحالية أن تساهم في تطوير الدول الست المدروسة في منطقة الشرق الأوسط¹².

ويستند نموذج أبحاث معهد "ماكنزي" العالمي إلى خمسة عوامل واسعة النطاق ترسم معالم مستقبل سيناريوهات الأتمتة، وتتمثل هذه العوامل فيما يلي:

1. الجدوى الفنية.
2. تكلفة التطوير والنشر.
3. آليات سوق العمل.
4. منافع اقتصادية.
5. القبول التنظيمي والاجتماعي.

¹² تحليل معهد "ماكنزي" العالمي.



وتجدر الإشارة أن الأتمتة ستشكل قوة عالمية تؤثر على جميع الدول سواء كانت اقتصادات ناشئة أو متقدمة.

ويمكن أن تشكل الأتمتة أكثر من 50% من ساعات العمل في ثلثي الدول خلال عشرين عام فقط بحلول عام 2036، كذلك يمكن أن تكون الأتمتة أسرع ف البداية في الاقتصادات المتقدمة مقارنة بالاقتصادات الناشئة نظراً لتوافر درجة عالية من الإلمام بالتكنولوجيا المساعدة في تسريع اعتماد الأتمتة.

ثالثاً: الأتمتة كمحرك للإنتاجية والنمو الاقتصادي والوظائف المستقبلية.

يعتبر انتشار تكنولوجيا الأتمتة نقطة تحول كبيرة، بسبب إمكاناتها القادرة على إحداث تحولات جذرية تفرض بالفعل تحديات خطيرة على أرباب العمل والعمال والحكومة والمجتمع في جميع أنحاء العالم على المدى القصير وال المدى المتوسط، وفي الوقت نفسه يمكن أن تكون الزيادات المتعلقة بإنتاجية العمل أيضاً محركاً للنمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة، لذا سنعرض بعض الأدلة على ذلك ونناقش ما يترتب عليها من آثار تتعلق بطبيعة الوظائف في المستقبل.

من المتوقع أن تضيف الأتمتة ما بين 0.3 – 2.2% من نمو الإنتاجية السنوي المركب إلى الاقتصاد العالمي حتى عام 2030، وتشير الأبحاث المتعلقة بالاقتصاد العالمي إلى أن تكنولوجيا الأتمتة قد تكون محركاً لنمو الإنتاجية، على المدى القصير والمتوسط، ومازال توسيع نطاق الأفق الزمني حتى عام 2065 استناداً إلى سيناريوهات الاعتماد المتوقعة، يعادل متوسط إمكانية إضافية تتراوح ما بين 0.8 – 1.4% من حيث نمو الإنتاجية السنوي المركب من الآن فصاعداً¹³.

تعد التقديرات بشأن الزيادة الإنتاجية المحتملة من الأتمتة على مدى الأعوام الخمسين المقبلة كبيرة، لكنها تتناسب مع متوسط معدل نمو الإنتاجية المركب التاريخي بنسبة 1.8% على مدى الأعوام الخمسين الماضية، ومع ذلك فهي ذات نسب مشابهة للنسب التي حققتها التكنولوجيا الأخرى في القرنين الماضيين – مثل طرح المحرك البخاري أو الروبوتات في التصنيع وتكنولوجيا المعلومات – خاصة عن الأخذ في الاعتبار أن الأتمتة تشمل تكنولوجيا أساسية متعددة مع عدد كبير من حالات الاستخدام في مختلف القطاعات.

¹³ جان بيتر أوس ديم مور Jan Peter Aus Dem Moore، فيناي شاندران Vinay Chandran، يورج شوبيرت Jorg Schubert: مستقبل الوظائف في الشرق الأوسط، القمة العالمية للحكومات، يناير 2018، ص 26.

وستوفر الأتمتة مكاسب متعددة في الإنتاجية تتجاوز مجرد استبدال العمالة، حيث توجد مكاسب أخرى تتمثل في الحد من النفايات أو أوقات الانتظار/التوقف في الإنتاج، أو تقليل العيوب وتكاليف الصيانة، أو تحسين سرعة تسويق المنتجات الجديدة، أو زيادة الإيرادات لكل عميل.

وإن كانت الأتمتة ستتسبب في تقليص فرص العمل، فإن بإمكان تكنولوجيا الأتمتة خلق فرص عمل جديدة صافية، معظمها خارج نطاق قطاع التكنولوجيا نفسه.

وقد تم إجراء دراسة لتقنيتين في الولايات المتحدة، وهما الحواسيب الشخصية والسيارات، لتقدير التأثير الصافي على ازدياد عدد الوظائف، وأسفرت عن أن التأثير الصافي للتقنيتين إيجابياً إلى حد كبير، وأدى إلى خلق وظائف جديدة شكلت نسبة 10% من مجموع العمالة على مر أربعة عقود، ووفر ازدياد عدد أجهزة الحاسوب الكثير من الوظائف في الولايات المتحدة، إذ تشير التقديرات إلى أن أجهزة الحاسوب مكنت من إنشاء 15.8 مليون وظيفة منذ عام 1970، بالإضافة إلى ذلك، أظهرت التحليلات أن "ما يقرب من 10% فقط من الوظائف الجديدة الصافية نتج مباشرة من قطاع تصنيع أجهزة الحاسب، و3% فحسب من قطاعات الموردين، في حين أن أكثر من 75% من الأعمال الصافية التي تم إيجادها كانت في وظائف تستخدم أجهزة الحاسب".

ولكن هل سيتكرر هذا النمط في مستقبل الوظائف بعصر الأتمتة خاصة في ضوء تزايد التعقيد والتخصص في تكنولوجيا الأتمتة بخاصة في عصر اقتصاديات المنصة الرقمية التي يسيطر عليها عدد قليل من الأطراف في مجال التكنولوجيا ممن يملكون موارد لا يمكن التغلب عليها.

وفي الوقت نفسه، لا تزال تكنولوجيا الأتمتة تتقدم بسرعة لتصبح متاحة أكثر لعدد أكبر من الأشخاص استناداً إلى طبيعتها الرقمية وقوة البروتوكولات مفتوحة المصدر والشبكات والبنية التحتية السحابية العامة والتمويل الجماعي، وإن حقيقة أن الكثير من القطاعات الرئيسية لا تزال في بداية مراحل التغيير الجذري، يجب أن توفر فرصاً كثيرة "للمبدعين" الجدد ورواد الأعمال في جميع أنحاء العالم، بما أن الحدود التقليدية للقطاع آخذة بالتلاشي أيضاً.

وقد تنشأ أنواع جديدة من "الوظائف الوسيطة" من خلال تداخل التفاعل بين الإنسان والآلة في مختلف المجالات.

وتتمثل الرؤية المتعلقة بالحواسيب الشخصية بأن أكبر ازدياد في العمالة حدث في فئة "المستفيدين"، وهو ما قد يوفر المزيد من المعلومات عن الوظائف المستقبلية التي سيخلقها ويحتاجها عصر الأتمتة الجديدة ولاسيما التحليلات المتقدمة والذكاء الاصطناعي، لا تحتاج إلى حشود كبيرة من الخبراء المتخصصين جداً مثل علماء البيانات، ولكنها تتطلب بدرجة أكبر ما يسمى "مترجمين"

(Translators) أو بعبارة أخرى الاختصاصيين الذين يستطيعون تحليل المعلومات ذات القيمة المحتملة الأكبر واستخلاصها وإيصالها بوضوح، ويتصفون بشكل خاص بأنهم يستطيعون الربط بين مجالات مختلفة داخل المنظمة استناداً إلى مجموعات من المهارات التكميلية، وفي السياق نفسه، فقد عرفت دراسة عالمية حديثة عن فئات جديدة من الوظائف يقودها الذكاء الاصطناعي والأعمال التجارية مثل "المدرسين" و"المفسرين" و"الداعمين" كثلاث فئات جديدة مطلوبة على نطاق واسع لإطلاق الإنتاجية وفرص تنمية الأعمال التجارية، ومن الجدير بالذكر أنه لا يفترض لبعض الوظائف الجديدة في هذه الفئات أن تتطلب شهادة جامعية أو مهارات متقدمة، مما يغير الفكرة القائلة بأن الوظائف ذات المهارات العالية هي وحدها التي يمكنها البقاء.

ويتسم بدء عصر الأتمتة الجديد بالكثير من الشكوك، فعلى الرغم من أن إمكانية استبدال العمالة البشرية تتوسع بسرعة، إلا أن الفرص الجديدة لخلق فرص عمل مستقبلية استناداً إلى مكاسب محتملة في الإنتاجية والأداء عبر القطاعات على الصعيد العالمي وفي الشرق الأوسط على حد سواء، تواصل الظهور، وسيلزم المزيد من الوعي والبحث لمعرفة المزيد عن الآليات المعقدة الناشئة، مع الأخذ في الاعتبار بشكل خاص التباين الكبير المحتمل بين البلدان وداخلها، ويتعين على الحكومات والشركات والمجتمعات في الدول سريعة النمو في الشرق الأوسط أن تتنبه بشكل خاص للخيارات السياسية اللاحقة وأن تحدد مسارها بسرعة، إن المخاطر عالية، بما أن حسنات أتمتة القوى العاملة لا تتركز في التغلب على بعض المشاكل طويلة الأمد المتعلقة بتجزئة سوق العمالة فحسب، بل أيضاً في فتح مصادر جديدة للابتكار والنمو في اقتصاد يجمع بين الإنسان والآلات بطرق جديدة¹⁴.

¹⁴ جان بيتر أوس ديم مور Jan Peter Aus Dem Moore، فيناي شاندران Vinay Chandran، يورج شوبيرت Jorg Schubert: مستقبل الوظائف في الشرق الأوسط، القمة العالمية للحكومات، يناير 2018، ص 28-30.

المبحث الثالث

الاستراتيجيات المقترحة لتأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار

في ضوء التحديات السابق عرضها، والتي تشير إلى وجود عوائق داخل المنظومة والمؤسسات التعليمية تحول دون انتاج المهارات والمعارف اللازمة للتنمية والمساهمة في رفع الإنتاجية والنمو، بالإضافة على عجز اقتصادات الدول العربية عن توفير العدد الكافي من الوظائف لمقابلة الطلب المتزايد على التوظيف في سوق العمل، وهو ما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة.

فقد أضحى الاهتمام بوضع الاستراتيجيات المناسبة لتأهيل الطاقات البشرية المنتجة ضرورة ملحة لتحقيق التنمية البشرية وصولاً للتنمية الشاملة المستدامة.

وتجدر الإشارة إلى أن مستوى تأهيل تلك الطاقات يرتكز بصفة أساسية على ما يلي:

1. جودة منظومة التعليم بكافة مراحلها وأنواعها (تعليم أساسي - عام - فني وتقني - جامعي).
2. مدى نجاح إدارات الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية والخاصة على حد سواء بتدريب وتأهيل الكوادر البشرية وصقل خبراتهم وتنمية مهاراتهم بصفة مستمرة بما يسهم في تعزيز قدراتهم وزيادة انتاجيتهم على مستوى الدولة ككل باعتبار أن تلك المؤسسات هي الكيانات الفردية التي تتكون منها اقتصاديات الدولة.

وكذلك فإن متطلبات ومستوى تأهيل تلك الطاقات تختلف بين الدول العربية وفقاً للآتي:

1. المستوى الاقتصادي لكل دولة (غنية - متوسطة - فقيرة).
2. درجة الاستقرار السياسي والأمني حيث يختلف من الدول التي شهدت صراعات وثورات داخلية عنها في الدول المستقرة التي لم تشهد تلك الصراعات.

ومن ناحية أخرى فإن مفهوم إعادة الإعمار تختلف أولوياته وتحدياته من الدول المستقرة عنها في الدول التي شهدت صراعات وثورات داخلية ومن ثم إعادة الإعمار لا تقتصر - من وجهة نظرنا - على أعمال تشييد البنية التحتية من مباني وطرق وشبكات كهرباء ومياه واتصالات وتكنولوجيا معلومات، بل تمتد إلى إعادة بناء المؤسسات الاقتصادية والصحية والتعليمية، وإصلاح الهياكل التنظيمية والمؤسسية والقانونية اللازمة لتحقيق الإصلاح والتطوير الإداري ... ولذلك تختلف أولويات وتحديات إعادة الإعمار من الدول المستقرة عنها في الدول التي شهدت صراعات وثورات داخلية.

والواقع أن تأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار وجهان لعملة واحدة، فلا يمكن تحقيق إعادة الإعمار بمفهومه الشامل والواسع دون وجود طاقات بشرية مؤهلة وقادرة على ذلك.

وحتى يمكن رسم استراتيجيات لتأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار، فإنه يتعين رسم تلك الاستراتيجيات في إطار خطة التنمية المستدامة لعام 2030 الصادرة بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في 25 أيلول/سبتمبر 2015 التي اهتمت بقضايا تأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار وبناء اقتصاد المعرفة، وأكدت على أن البطالة هي أهم مظاهر وأثار الخلل في تأهيل الطاقات البشرية.

وذلك في الأهداف أرقام (4، 8، 9) من أهداف التنمية المستدامة والتي ركزت على أهمية التعليم في بناء القدرات البشرية، وتوفير اقتصاد حقيقي منتج لاستيعاب العمالة المؤهلة، بالإضافة إلى أهمية إقامة بنى تحتية وإعادة الإعمار. وهذه الأهداف وردت على النحو التالي: (15)

الهدف 4: ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.

الهدف 8: تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

الهدف 9: إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع المستدام الشامل للجميع، وتشجيع الابتكار.

وهكذا فإنه يمكن رسم استراتيجيات تأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار، من خلال اتباع المنهجية التالية:

أ. تحديد الأهداف الاستراتيجية التي تتمثل فيما يلي:

1. بناء اقتصاد المعرفة وسد الفجوة المعرفية والمهارية والفنية والتقنية للكوادر البشرية العربية.

عن طريق اصلاح وتطوير المنظومة التعليمية من أجل تحسين أفاق التشغيل.

2. وجود اقتصاد حقيقي منتج ومؤسسات انتاجية زراعية وصناعية وتجارية وخدمية يستوعب

الطاقات البشرية التي تم إعدادها وتأهيلها، من خلال بيئة أعمال جاذبة للاستثمارات الوطنية

والأجنبية على المستويين التشريعي والإداري.

(15) تقرير الأهداف الإنمائية للألفية، الأمم المتحدة، 2015.

3. إعادة الإعمار بمفهومه الشامل في الدول العربية بصفة عامة، والبنى التحتية في الدول التي شهدت صراعات وثورات داخلية بصفة خاصة.

ب. وضع مؤشرات قياس نتائج الأهداف التي تم وضعها بالتزامن مع بناء نظام حوكمة فعال، كونه الترجمة الحقيقية لرؤية قابلة للتنفيذ.

طرح مبادرات وبرامج عامة تنطلق من الخصوصيات المجتمعية لكل دولة، وتفتح على التجارب العالمية للاستفادة منها. وهي: (16)

1. إصلاح وتطوير نظم وسياسات التعليم الأساسي والفني والمهني إلى جانب تغيير سياسات نظم القبول بالتعليم العالي مع الاستعانة بالتجارب الدولية في سياقها الثقافي والمجتمعي وتحليلها وتقييمها لاختيار ما يناسب المجتمعات العربية، وصولاً للارتقاء بجودة منظومة التعليم وسد الفجوة المعرفية والمهارية والفنية المطلوبة للالتحاق بسوق العمل.

2. تفعيل دور إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات والأجهزة الحكومية لتأهيل الطاقات البشرية وتنمية مهاراتها وقدراتها بصفة مستمرة بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

3. توفير بيئة أعمال جاذبة للاستثمارات الوطنية والأجنبية على المستوى التشريعي والإداري والأمني، واعتماد سياسات كلية وقطاعية.

4. البحث عن حلول ومعالجات سريعة وفعالة، للأوضاع المرتبكة التي تمر بها العديد من الدول العربية لاسيما الدول التي تضررت بشدة نتيجة الإرهاب والصراعات الداخلية، وذلك من خلال تحقيق المصالحة الوطنية وحل مشكلات إغاثة وإيواء اللاجئين والنازحين، لتوفير بيئة آمنة نسبياً على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي في تلك الدول.

وتأسيساً على ما تقدم، سيتم عرض التحديات الأساسية أمام كل هدف استراتيجي، ووضع حزمة من المبادرات والبرامج المرتبطة بمؤشرات أداء واضحة تحكمها مرجعية وطنية وإقليمية ودولية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الفجوة المعرفية والتقنية والمهارية والفنية للكوادر البشرية العربية.

ثانياً: عدم وجود اقتصاد حقيقي منتج وبيئة أعمال تستوعب الطاقات البشرية المؤهلة.

ثالثاً: تحديات إعادة الإعمار في الدول التي شهدت صراعات وثورات داخلية.

(16) رأس المال غير المادي ودوره في التنمية الاقتصادية: حالة الدول العربية، جسر التنمية، مجلة المعهد العربي للتخطيط، العدد (126)

أولاً: الفجوة المعرفية والتقنية والمهارية والفنية للكوادر البشرية العربية.

مؤشرات الأداء	البرامج	المبادرات	الهدف الاستراتيجي الأول
<p>1. نسبة انخفاض البطالة.</p> <p>2. نسبة زيادة فرص العمل في الحكومة.</p> <p>3. نسبة زيادة فرص العمل في القطاع الخاص.</p> <p>4. نسبة توليد الوظائف الجديدة.</p> <p>5. نسبة تحسن مستوى الأمن والسلم الأهلي.</p> <p>6. نسبة تحسن مؤشرات الأداء الحكومي.</p> <p>7. ارتفاع مؤشرات الاستثمار.</p> <p>8. نسبة المشروعات الجديدة.</p> <p>9. قياس أثر العمل بالشغف على مضاعفة الإنتاج</p>	<p>1. تطوير سياسات التعليم والتدريب</p> <p>a. تطوير وتمكين القطاع الخاص</p> <p>b. تطوير مناهج التعليم</p> <p>c. إعادة النظر في نموذج تمويل التعليم العالي</p> <p>d. تفعيل دور الدولة في إصلاح التشوهات القائمة</p> <p>e. تفعيل دور الجامعة في تحسين آفاق التشغيل</p> <p>f. تحسين دور وأداء التعليم العالي بالانخراط والابتعاث الدولي</p> <p>g. دعم دور التعليم المهني والتقني والتدريب لتحسين آفاق التشغيل</p> <p>2. تحسين حوكمة المؤسسات التعليمية والتدريبية</p> <p>a. إصلاح نظام الحوافز والإدارة في مؤسسات التعليم العالي</p> <p>b. ترسيخ مبدأ المساءلة وبناء الثقة</p> <p>c. ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي</p> <p>d. تفعيل الشراكة بين القطاع الخاص والمنظمات الأهلية والحكومات</p> <p>3. الاستثمار في التكنولوجيا وصناعة البرمجيات وقواعد البيانات</p> <p>4. الاستثمار في التدريب العملي الفعال والبناء في القطاعات الأكثر احتياجاً.</p>	<p>1. إصلاح وتطوير نظم وسياسات التعليم الأساسي والفني والمهني</p> <p>2. تغيير سياسات نظم القبول بالتعليم العالي.</p> <p>3. تفعيل دور القطاع الخاص</p> <p>4. إصلاح وتطوير نظم التدريب</p> <p>تفعيل دور إدارات الموارد البشرية ومراكز التدريب لإكساب الموارد البشرية مهارات ومعارف متخصصة بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل</p> <p>5. تطبيق مفهوم العمل بالشغف (أعمل ما تحب كي تحقق ما تريد)</p>	<p>بناء اقتصاد المعرفة وسد الفجوات المعرفية والمهارية والفنية والتقنية</p>

ثانياً: عدم وجود اقتصاد حقيقي منتج وبيئة أعمال تستوعب الطاقات البشرية المؤهلة.

مؤشرات الأداء	البرامج	المبادرات	الهدف الاستراتيجي الثاني
<ul style="list-style-type: none"> - نسبة زيادة حجم الاستثمارات الوطنية والأجنبية. - نسبة انخفاض معدلات البطالة. - مستوى انسيابية الأعمال والاتصال. - تدني نسب الفساد. - تطوير إنتاجية العمل وتحسين مستويات الأداء المؤسسي. - تطوير ميزان المدفوعات إيجابياً. - زيادة حجم العمل المصرفي. - الشفافية في ممارسات الإدارة العامة. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. تطوير القوانين المنظمة للعلاقة مع القطاع الخاص. 2. تطوير الأنظمة والقوانين المنظمة للاستثمار. 3. المشروعات العملاقة 4. دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر وربطها بالصناعات العملاقة 5. استصلاح الأراضي وتشجيع النشاط الزراعي. 6. مشروعات تنمية الثروة الحيوانية والسمكية. 7. اعتماد تكنولوجيا المعلومات في العلاقة بين الأطراف. 8. تطبيقات الحكومة الالكترونية الذكية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. تنويع الاقتصاد (مصادر الدخل) 2. تفعيل دور القطاع الخاص 3. تشجيع الاستثمار المباشر الأجنبي والوطني 4. دفع التعاون العربي والدولي في مجال انتقال وهجرة العمالة 5. تطوير سياسات وبرامج التشغيل 6. تحسين حوكمة أسواق العمل 7. إدماج الاقتصاد غير المنظم 8. تنمية الأطر الداعمة لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 9. تشجيع التشغيل الذاتي والنفوذ إلى القروض 10. تعزيز ثقافة الشمول المالي 	<p>بناء اقتصاد حقيقي منتج (زراعي وصناعي وتجاري وخدمي) يستوعب الموارد البشرية التي تم إعدادها وتأهيلها</p> <p>توفير بيئة أعمال جاذبة للاستثمارات الوطنية والأجنبية على المستويين التشريعي والإداري</p>

ثالثاً: تحديات إعادة الإعمار في الدول التي شهدت صراعات وثورات داخلية.

مؤشرات الأداء	البرامج	المبادرات	الهدف الاستراتيجي الثالث
<ul style="list-style-type: none"> - تيسير عودة اللاجئين إلى مناطقهم. - التحاق النازحين واللاجئين بالعمل المنتج. - انخفاض نسب المرضى والمصابين - انخفاض نسبة البطالة - نسبة الدخل القومي 	<ol style="list-style-type: none"> 1. إعادة الإعمار للبنية التحتية (طرق - جسور - شبكات - منشآت) 2. إقامة المشروعات الاقتصادية ذات الطابع الاستثماري 3. برامج التأهيل <ul style="list-style-type: none"> • الطبي والبدني، الاجتماعي والنفسي. • برامج التأهيل الأكاديمي • برامج التأهيل المهني 4. برامج مساندة أثناء التأهيل <ul style="list-style-type: none"> • الدعم العائلي، الدعم المالي 5. برامج مساندة بعد التأهيل <ul style="list-style-type: none"> • دعم الأجور • التشغيل الذاتي • قروض للمشروعات الصغيرة 	<ol style="list-style-type: none"> 1. الحوار الوطني كمنصة لمختلف أطراف الصراع لمناقشة القضايا الحساسة 2. المصالحة الوطنية 3. تأهيل الموارد البشرية 4. إعادة إعمار البنية التحتية 5. إعادة إعمار المؤسسات 	إعادة الإعمار والتأهيل الطبي والبدني والنفسي والمهني

ومهما يكن من أمر في شأن تلك المبادرات السابق عرضها، نود أن نعرض لرؤية استراتيجية لتأهيل الطاقات البشرية في الدول العربية وزيادة كفاءة العمالة وكيفية تنويع مصادر الدخل، وذلك على النحو التالي:

أ. قيام الدول العربية بتأسيس هيكل يضم الوزارات والإدارات الحكومية، وممثلي أصحاب الأعمال والمنظمات العمالية لترتيب الأولويات والخيارات الاستراتيجية للتخطيط وتمويل التدريب، حتى يصبح القطاع الصناعي المتطور أكثر قدرة على المنافسة في الأسواق المحلية والعالمية، فنظام التعليم والتدريب المهني والفني المسير بالطلب، قادر على التكيف مع متطلبات تحديث قطاعات الصناعة والقطاعات ذات الصلة حيث من المفترض أن يشمل المبادئ التالية:

1. تعزيز قدرة أنظمة التعليم والتدريب على المنافسة:
 - الإسراع بتطبيق إصلاح التعليم الأساس لتنمية قاعدة تعليمية صلبة.
 - تحسين نظام الدولة للتعليم والتدريب الفني والمهني والتكيف معه، لكي يستجيب لأهداف قطاع الصناعة المتعلقة بقدرته على المنافسة والنمو.
 - تقوية الروابط بين نظام التعليم والتدريب الفني والمهني وبين الشركات.
2. عقد المشاركات:

- إن تأسيس التحالفات التدريبية غاية في حد ذاته إضافة إلى كونه أداة سياسية مهمة لتحريك الموارد. وتعنى التحالفات أيضا تكوين جماعات مصالح أكثر فاعلية للضغط من أجل مصالح الذين يجب أن يستفيدوا من التدريب، وهناك نماذج عدة للمشاركة من بينها اتحادات الأعمال، واتحادات أصحاب الأعمال، واتحادات المستثمرين بالوحدات الإقليمية، وتعاونيات المنتجين، واتحادات العمال....إلخ.
- يضمن إسهام الشركات في اتخاذ القرار انعكاس طلباتها على برامج التدريب ويمكن استخدام أسلوب قائم على التوزيع الجغرافي أو القطاعي لدعم إسهام كل الشركاء، ولتأسيس هيكل مناسب، ولتتبنى المعايير المهنية الملائمة.

ب. مبادرات لزيادة كفاءة العمالة:

إن نظام التعليم والتدريب الفني والمهني يعد نظاماً كبيراً ومعقداً ويحقق إصلاحاً ملموساً مع الوقت فالبرنامج الشامل المصمم لتلبية المهارات المطلوبة لتحديث الصناعة هدف مزدوج:

• التعليم والتدريب السابق للتوظيف: تسهيل التنمية وفق طلبات قطاع الصناعة والقطاعات ذات الصلة ولتمهيد الطريق أمام نظام يميل للتنافسية.

• التدريب اللاحق للتوظيف: تعزيز إسهام أكبر من قطاع الصناعة في التدريب لتلبية احتياجاته، ليشمل معايير بعيدة المدى ومبادرات فورية من المنتظر أن تأتي بنتائج ملموسة في المدى القصير والمتوسط.

ج. تنمية آليات بديلة للتنمية لتنويع مصادر الدخل

1. يعد تنويع مصادر التمويل هدفاً للوصول إلى مشاركة عادلة ودائمة في تكاليف برامج التدريب ذات الصلة، ويتطلب ذلك تبنى سياسات جديدة لتنمية الموارد وتطبيق آليات تمويل نظام التعليم والتدريب ويعتمد ذلك على:

• أن يكون نظام التدريب على المنافسة.

• ان يتم تقييم النتائج بانتظام عن طريق نظام إدارة للتدريب ذي كفاءة عالية.

2. يعتبر إنشاء صندوق للتدريب خياراً استراتيجياً لدعم نظامي التعليم والتدريب الفني والمهني.

3. ويمول الصندوق، التدريب السابق واللاحق للتوظيف، بناء على معايير محددة سلفاً ومعدة بالاشتراك مع قطاع الصناعة.

4. ويمول صندوق التدريب بهبات من الحكومة والمانحين.

ونود في ختام هذا المبحث ان نؤكد على الملاحظات التالية:

1. كلما ساد التحديث والتكنولوجيا الجديد داخل القطاع الصناعي، أصبح طلب الشركات أعلى على العمالة الماهرة والمتعددة المهارات وذلك بتعديل أسلوب ومحتوى تلك الأنظمة بإشراك أصحاب الأعمال والعاملين بنشاط في تقرير استراتيجيات الدولة للتدريب على المستوى القومي ومستوى القطاع الصناعي.

2. هناك فرصة سانحة لتنمية برامج تركز على السياسة القومية بعيدة المدى، والمشاركات التدريبية، ونظام اعتماد وملاءمة البرامج، وآليات تمويل جديدة فتنمية برنامج تدريب وتعليم فني ومهني على هذا النحو سيضمن التكامل بين جهود التحديث.

المبحث الرابع

دور الحكومات العربية والقطاع الخاص وصناديق التنمية العربية

في رسم وتنفيذ تلك الاستراتيجيات

قبل أن نعرض دور الحكومات العربية والقطاع الخاص وصناديق التنمية العربية في رسم استراتيجيات تأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار، نود أن نعرض أهم المتطلبات الأساسية لخلق المناخ المناسب لتأهيل الطاقات البشرية وضمان الاستفادة منها:

- استعادة الأمن واستقرار الأوضاع السياسي.
- إعادة دمج الميليشيات والمحاربين السابقين والشباب والنساء.
- تعزيز دور الأسواق المالية لتقوم بوظائفها في الحصول على الائتمان المطلوب.
- تهيئة الأطر القانونية لتشجيع الأعمال.
- إعادة هيكلة مؤسسات القطاع العام.
- بناء مهارات تنافسية من أجل القطاعات الناشئة وزيادة الأعمال الحرة.
- تعزيز التدريب العملي الداخلي وبناء قدرات وكفاءات في شتى القطاعات الاقتصادية.
- تغطية الضمان الاجتماعي وإصلاح لوائح تنظيم العمل بما في ذلك عقود العمل والتدريب.
- خلق مناخ موات للعمل الحر وزيادة الأعمال ولاسيما في القطاعات الناشئة.
- أصبح تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة اليوم أمراً ضرورياً وحاسماً وأصبح يمثل ركناً أساسياً من أركان إعادة هيكلة الاقتصادات العربية التي تعاني تشوهات عديدة بحيث تصبح المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى أهم آليات دعم عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية، ومحاربة البطالة في وطننا العربي وبخاصة بعد إخفاق معظم الإجراءات والسياسات السابقة.
- تعزيز مبدأ الشمول المالي لكي يطال شرائح المجتمع كافة.

وسنعرض في هذا المبحث للنقاط التالية:

أولاً: دور الحكومات العربية

ثانياً: دور المنظمات العربية المتخصصة - المنبثقة عن جامعة الدول العربية

ثالثاً: دور القطاع الخاص

رابعاً: دور صناديق التمويل العربية

أولاً: دور الحكومات العربية(17)

- يتلخص دور الحكومات العربية في تأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار في المحاور التالية:
1. توفير بيئة تشريعية ملائمة وقوانين ونظم خدمة مدنية او وظيفة عامة، وقوانين عمل، تكفل لإدارات الموارد البشرية بالمؤسسات الانتاجية "السلعية أو الخدمية" الحكومية والخاصة، أن تمارس دورها كإدارات موارد بشرية استراتيجية، تشارك في تحقيق أهداف التنمية الشاملة للدولة.
 2. توفير الأطر المؤسسية "كوزارات الخدمة المدنية، أجهزة التنظيم والإدارة" على تفعيل دور إدارات الموارد البشرية الاستراتيجية ونهوضها بوظائفها الأساسية، التي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسات الحكومية، وتمثل هذه الوظائف في (التخطيط الوظيفي - الإدارة الوظيفية - التطوير الوظيفي - الدعم الوظيفي).
 3. تبني برامج وطنية لإصلاح وتطوير منظومة التعليم بكافة مراحل ومستوياته، مع التركيز على:
 - التعليم الأساسي (من 3 - 12 سنة) باعتبارها مرحلة حاسمة يتعين أن تؤخذ في الاعتبار لتحقيق تنمية بشرية حقيقية.
 - التعليم الفني والمهني والتقني بما يحقق الموازنة بين مخرجات التعليم الأكاديمي والمهني والحاجات التنموية ومتطلبات سوق العمل.
 - تعديل سياسات ونظم القبول بالتعليم العالي استرشاداً بالتجارب العالمية في هذا المجال.
 - تشجيع البحث العلمي ودعم الباحثين والمباردين وزيادة المخصصات المالية لهذا النشاط.
 4. تهيئة بيئة أعمال مناسبة وآمنة، جاذبة للقطاع الخاص وللاستثمارات الوطنية والأجنبية واستقطاب شركات استثمارية عالمية ذات قدرات اقتصادية وتقنية جيدة في مجال النفط والتعدين وإنشاء البنى التحتية كالطرق والكباري وشبكات الكهرباء والمياه والصرف والمجمعات السكنية لتنهض بمسؤولية الإعمار وتسهم في ذات الوقت في تأهيل الطاقات البشرية وخلق فرص عمل تساهم في الحد من مشكلة البطالة (على غرار تجربة شركة أرامكو بالمملكة العربية السعودية).
 5. إصلاح نظم الخدمة المدنية، وعلاج مشكلات التضخم الإداري والوظيفي في الجهاز الحكومي، وتفعيل دور إدارات الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية، واتخاذ إجراءات استراتيجية متكاملة للتصدي للفساد الإداري.

(17) التقرير الختامي لمؤتمر مؤسسة الفكر العربي، فكر 15، 2016.

6. ضرورة وضع خطط وطنية واستراتيجيات منهجية متكاملة وهادفة إلى رفع الطاقات الخلاقة لدى الشباب العربي والقوى العاملة لخفض معدلات البطالة وتوفير الكوادر الكفؤة والمبدعة والتركيز على تبني مبادرات وبرامج تشغيل الشباب في القطاعات الاقتصادية الأكثر دينامية والمؤهلة بشكل أكبر للاستفادة من طاقات الشباب العربي:
7. توفير برامج الحوافز لدعم التدريب والتأهيل وذلك من خلال التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص وحفز الشباب على التقدم للتدريب والتأهيل واكتساب الخبرات المهنية، وفتح المؤسسات الإنتاجية العامة والخاصة أمام الشباب للتدريب.
8. توفير التعليم والتأهيل والتدريب لذوي الاحتياجات الخاصة وبما يتناسب وقدراتهم العقلية والجسدية ودمجهم في سوق العمل.
9. برامج الإعانات المالية للأجور والتشغيل وذلك بتقديم الإعانات المالية للمؤسسات والمعاهد والشركات والمصانع التي تقوم بتدريب أو تشغيل عدد من العاطلين عن العمل أو ذوي الخبرة في مهن وصناعات وقطاعات معينة.
10. العمل على إقامة الحاضنات التكنولوجية ومنصات المعرفة.
11. الاستعانة بالخبرات والتجارب الأجنبية والمدربين الأجانب ونقل الخبرات والبرامج التدريبية في المجالات المختلفة ولاسيما في المهن المتخصصة وذلك التي تحتاج إلى التكنولوجيا المتقدمة.
12. التعاون ما بين الجامعات والمعاهد التطبيقية والمدارس الصناعية لتدريب الطلاب الذين يحتاجون إلى التدريب والذين تتطلب مساقاتهم وتخصصاتهم التدريب والتأهيل، وهم على مقاعد الدراسة في مؤسسات وشركات القطاع الخاص.
13. العمل على تخفيف حدة ثقافة العيب في بعض الدول العربية من العمل المهني أو الحرفي أو في الزراعة أو غيرها من المهن والتي تشغلها العمالة الأجنبية الوافدة من جنوب وشرق آسيا، من خلال حملات التوعية بقدسية العمل واكتساب المهارات المهنية والحرفية.
14. التعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية ذات الاهتمام بتخفيف البطالة بالتدريب والتأهيل للقوى العاملة وتدريب المدربين والاستفادة من المساعدات المالية والفنية التي تقدمها هذه المنظمات للحكومات والقطاع الخاص في هذا الشأن.
15. إنشاء صندوق عربي للتنمية البشرية تسهم فيه جميع الدول العربية كمنظمة عربية مستقلة تقوم بتمويل تدريب وتأهيل الطاقات العربية في جميع القطاعات وعلى جميع المستويات الإدارية

- والفنية وتمويل توفير المدربين والخبراء والاستشاريين في تأهيل الموارد البشرية بما في ذلك توفير القيادات الإدارية والفنية لجميع المؤسسات في جميع القطاعات.
16. محاكاة نماذج تدريب وتأهيل وإكساب المهارات والخبرات للقوى البشرية في الدول الأجنبية على مستوى القطاع الخاص كاليابان وفرنسا وألمانيا وماليزيا وغيرها من الدول الناجحة والتميزة في هذا المجال.
17. العمل بكل الوسائل والسياسات الحكومية لتشجيع القطاع الخاص للاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني.
18. دعوة الحكومات العربية للقطاع الخاص بالمشاركة الاستثمارية الإنتاجية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

ثانياً: دور المنظمات العربية المتخصصة – المنبثقة عن جامعة الدول العربية(18)

على غرار ما تقوم به المنظمات الدولية التابعة للأمم المتحدة والتي كسبت ثقة الدول المانحة والممولة لبرامج مواجهة العنف والصراعات وإغاثة وإيواء اللاجئين، بالإضافة إلى برامج بناء القدرات للمؤسسات الحكومية والأفراد والعاملين فيها بالتنسيق مع الحكومات.

يمكن للمنظمات العربية المتخصصة المنبثقة عن جامعة الدول العربية أن يكون لها دوراً قيادياً ومحورياً فاعلاً في كسب ثقة الحكومات العربية، من خلال اقتراح مسارات وبرامج لتوجيه وتوظيف التمويل والدعم اللوجستي المقدم من قبل الحكومات العربية، بما يتفق ويتناسب مع محددات الإطار الفكري العام للخيارات الاستراتيجية المطروحة، لتأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار، وذلك بالتنسيق والتعاون مع المنظمات الدولية النظيرة للاستفادة من خبراتها في هذا المجال. ولعل أهم تلك المسارات والبرامج ما يلي:

1. برامج إغاثة وإيواء اللاجئين والنازحين بدعم مخيمات اللاجئين وتوفير المستلزمات المعيشية.
2. برامج إعادة تأهيل النازحين واللاجئين وتوفير الرعاية الصحية والنفسية.
3. برامج تطوير قدرات الأفراد وإعادة تأهيلهم نفسياً واجتماعياً.
4. برامج تعزيز المواطنة والبناء القيمي
5. برامج تستهدف التقارب العربي الفكري وتشجيع البحث العلمي والإبداع والابتكار
6. مشروعات إعادة الإعمار من خلال تنشيط المؤسسات الاقتصادية والمالية في دعم البنية التحتية

(18) التقرير الختامي لمؤتمر مؤسسة الفكر العربي، فكر 15، 2016.

7. برامج الحوكمة وتشجيع تبادل الخبرات العربية

ثالثاً: دور القطاع الخاص

يعد القطاع الخاص العربي داعماً رئيسياً للتنمية الاقتصادية العربية، فهو الممول الأكبر لمشروعات التنمية، وبالتالي يجب توفير المظلة السياسية الضرورية لتعزيز دور القطاع الخاص في مشروعات التنمية والتكامل الاقتصادي العربي، باعتباره المصدر الحقيقي لتعزيز القدرة على النمو الفعلي والشامل والمستدام، والقادر على خلق فرص العمل الجديدة، إضافة إلى دوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقه، وهو الممول الأكبر لموازنات الدول العربية غير النفطية من خلال الضرائب والجمارك والرسوم على ما يقوم به من أعمال ويحققه من أرباح.

ويمكن تلخيص دور القطاع الخاص في النقاط التالية:

1. رفع مستوى وتأهيل وتدريب الطاقات العربية:

في سبيل تحمل القطاع الخاص جزءاً من تأهيل الطاقات العربية من خلال توظيف الكفاءات المتوافرة وتدريبها، وفي هذا الصدد وفي إطار المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص والشراكة بين القطاعين العام والخاص يمكن أن يرفع القطاع الخاص مساهمته في تأهيل الطاقات العربية من خلال ما يلي:

2. تدريب طلاب الجامعات والمعاهد ومراكز التأهيل المهني والمعاهد التطبيقية والمدارس الصناعية في البنوك والمنشآت الخدمية كالاتصالات والفنادق وفي المؤسسات الصناعية والزراعية والتعدينية والاستخراجية وتنويرهم بطبيعة العمل في هذه المنشآت قبل تخرجهم والتحاقهم بسوق العمل.

3. تخصيص جزء من أرباح الشركات والمؤسسات الخاصة للتدريب والتأهيل للقوى العاملة سواء في الميدان أو في مراكز التدريب أو في الخارج وإعفاء هذه المخصصات من الضرائب.

4. إيلاء أهمية كبرى للبحث العلمي والتطوير والتحديث وتخصيص جزء من أرباح الشركات لهذا الغرض.

5. تخصيص مقاعد في الجامعات للمتميزين والمبدعين للحصول على التعليم الجامعي بمراحله كافة وخصوصاً التعليم العالي المتخصص وتمويلها من الشركات.

6. مشاركة القطاع الخاص في برامج التأهيل والتدريب وإكساب المهارات للقوى العاملة والباحثين عن العمل وتقييم فاعلية تلك البرامج وتوأمها مع احتياجات سوق العمل.

7. توسيع نطاق الطاقة الاستيعابية في المدارس الثانوية والمعاهد الفنية الخاضعة للقطاع الخاص وإدخال أنماط التعليم التطبيقي كالصناعة والزراعة والفندقة وعلى المهن المطلوبة لسوق العمل.
8. تطويع علوم النانو وتقنياته وتعزيز الوعي بأهمية الاستيعاب والتحكم في تطبيقات النانو وتأثيراتها في مستقبل الاقتصاديات العربية، وكذلك إيجاد سياسات وبرامج فاعلة لنقل وتوطين واستغلال أمثل لعلوم وتقنيات النانو في المنطقة العربية.
9. تفعيل وتطوير دور المدن الصناعية والحاضنات التكنولوجية الخاصة والمراكز التقنية للعمل على تحويل المعرفة العلمية إلى منتوجات وخدمات صناعية تسهم في تأهيل الاقتصاد العربي للاندماج في الاقتصاد العالمي.
10. تكثيف إسهام غرف الصناعة والتجارة والزراعة منظمات الأعمال العربية ومنظمات المجتمع المدني ذات العلاقة بتدريب الكوادر الإدارية والفنية العاملة في مؤسسات القطاع الخاص والمرشحة للعمل فيها من الخريجين وبالتعاون مع الجامعات ومراكز التدريب المتخصصة في الداخل والخارج.
11. على النقابات والجمعيات المهنية والاتحادات العمالية ومنظمات المجتمع المدني أن تركز على رفع سوية منتسبيها بالتعليم والتدريب والتأهيل الإداري والفني والتكنولوجي والمعرفي المستمر، وأن تعمل على تأسيس أو تطوير ما لديها من مراكز التدريب والتأهيل والتعاون مع مراكز التدريب في القطاعين العام والخاص ومع مراكز التدريب في دول أجنبية سباقة في هذا المضمار، وأن تتابع باستمرار احتياجات المهن والقطاعات المختلفة التي تمثلها من الكوادر المؤهلة والماهرة وتعمل على توفيرها ودفعها إلى سوق العمل.
12. ضرورة إجراء حصر دقيق للاحتياجات التدريبية القائمة والمستقبلية في الأنشطة النوعية كافة للقطاع الخاص، وتصميم برامج التدريب في الجهات القائمة بالتدريب على ضوءها بحيث تسهل عملية توظيف خريجها في منشآت القطاع الخاص لتوافر التأهيل المناسب لديهم لشغل الوظائف المتاحة بها.
13. قيام الجهات ذات العلاقة بوضع خطة استراتيجية شاملة لتنمية القوى البشرية، تشمل مرتكزات التأهيل وأأسسه ومناهجه، شاملاً التعليم والتدريب والسلوكيات، ويشارك في إعدادها مع الجهات المعنية ممثلون عن الغرف التجارية الصناعية وجمعيات رجال الأعمال وشخصيات من القطاع الخاص، على أن تحدد آليتها بشكل واضح على ضوء الاحتياجات الوظيفية لمنشآت القطاع الخاص وتوصيف الوظائف بها.
14. إنشاء صندوق تعويضي (offset fund) في كل دولة عربية يمول من مبالغ تقتطع من أرباح

الشركات وتنزل من الأرباح الخاضعة للضريبة، ويخصص الإنفاق من الصندوق للبحث والتطوير، والتوسع داخل الشركة وتدريب القوى العاملة فيها وتأهيلها، وتنمية المجتمعات المحلية التي تتوطن بها هذه الشركات، وتعزيز شبكات الأمان الاجتماعي في جيوب الفقر والبطالة وبالذات الوضع الصحي والتعليمي.

15. محاكاة نماذج تدريب وتأهيل وإكساب المهارات والخبرات للقوى البشرية في الدول الأجنبية على مستوى القطاع الخاص كاليابان وفرنسا وألمانيا وماليزيا وغيرها من الدول الناجحة والمتميزة في هذا المجال.

16. مساهمة رجال الأعمال والمستثمرين العرب في دعم الاقتصادات العربية وتعزيزها من خلال المشروعات الفردية والمشاركة ومشروعات إعادة الإعمار والمقاولات، والتصنيع الغذائي، والطاقة المتجددة، وأدعو لإقامة مشروعات عربية مشتركة لإعادة الإعمار، وهذه الخطوة تحقق التكامل الاقتصادي الذي نسعى لتحقيقه.

17. مساهمة الجهاز المصرفي والمالي العربي في التنمية والإعمار حيث إن القطاع المصرفي العربي يمثل قاطرة النمو في الاقتصاد العربي، ورافعة النشاطات والفاعليات الاقتصادية، كما أن القطاع المصرفي العربي - بشكل عام - لا يزال في منأى عن التطورات التي حدثت في الوطن العربي - كما أن المصارف العربية في الدول التي تعرضت لحوادث مؤسفة استطاعت وضع استراتيجيات مكنتها من التأقلم مع الأوضاع المستجدة، ويعتبر القطاع المصرفي العربي ركيزة للإعمار الشامل الذي يهدف لتحقيق التنمية الاقتصادية التي نسعى لتحقيقها، من خلال تمويل المشروعات العامة والخاصة بالقروض والتسهيلات المناسبة.

18. تخصيص نسبة من أرباح مؤسسات وشركات القطاع الخاص للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، وتمويل برامج التدريب المستمرة للقوى البشرية العاملة فيها.

19. التنسيق مع القطاع العام لتحقيق الشراكة الفعلية بين القطاعين - هذه الشراكة التي يدعو الجميع لها، ونريدها أن تتحقق وعلى أرض الواقع.

20. التشاور وإبداء الرأي في التشريعات التي تعدها الحكومة والتي تتعلق بالشؤون الاقتصادية والمالية التي تخدم قضايا التنمية البشرية.

رابعاً: دور صناديق التمويل العربية

أ. بعض مبادرات صناديق التنمية العربية:

تتميز المنطقة العربية بوجود عشرة صناديق تنمية اقتصادية واجتماعية إقليمية ووطنية اكتسبت خبرة هائلة في توفير التمويل لمشروعات التنمية في أنحاء العالم وهي قادرة على تأدية دور مهم لمساعدة البلدان العربية في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة من خلال تعزيز الشراكات مع مقدمي

التمويل التنموي الآخرين مثل الحكومات العربية والقطاع الخاص ونذكر على سبيل المثال لا الحصر بعض المبادرات التالية:

- مارس 2016: إطلاق مبادرة البنك الإسلامي للتنمية "من أجل الإسهام في إتاحة فرص التعليم إلى جميع الأطفال السوريين" عبر برنامج تعليم إلكتروني يرمى إلى تمكين حوالي مليوني طالبة وطالب سوري في المرحلة الثانوية من الوصول إلى التعليم حيثما كانوا وأينما وجدوا كل بحسب أوضاعه فالتعليم الثانوي هو مرحلة تنمية مهارات القيادة ومرحلة التأسيس للإسهام الإيجابي في بناء المجتمع وفي إعادة الإعمار بعد النزاع.
- مارس 2016: البنك الإسلامي للتنمية: دعم العراق لوضع رؤية طموحة، وترجمتها في خطط سديدة للنهوض بالعراق من أجل استعادة عافيته واستئناف صعوده الاقتصادي وتنوع منابع نموه على أساس الانتقال من الاعتماد على النفط إلى النهوض بالزراعة والصناعة نهوضاً يتصدى للبطالة والفقر ويكفل إعادة تمحور القطاع الخاص الوطني في عملية التنمية إضافة إلى تعزيز قدرات العراق بأدوات إدارة التنمية العصرية لتحقيق تلك الرؤية وتزويده بالخبرات والممارسات المعينة على بناء اقتصاد وطني متعدد الموارد وفق أهداف التنمية المستدامة.
- منح الصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية العربية اليمن قروضا بقيمة 337.56 مليون دولار لتمويل 8 مشروعات تنموية في اليمن منذ العام 2009.
- الصندوق الاجتماعي للتنمية في اليمن: تنفيذ وإنجاز حوالي 4 آلاف مشروع بتكلفة تعاقدية تزيد على 525 مليون دولار في خلال الفترة بين العامين 2011 و2014.
- 2003: أسهم الصندوق السعودي للتنمية إضافة إلى 7 مؤسسات تنمية عربية في مشروعات إعادة إعمار العراق بما في ذلك مشروعات البنية التحتية من خلال تقديم القروض والمنح.
- أبريل 2016: وقع صندوق قطر للتنمية والهلال الأحمر القطري اتفاقية شراكة وتعاون بهدف تنفيذ مجموعة من التدخلات الإنسانية العاجلة لإغاثة المحاصرين والنازحين العراقيين في فضاء الفلوجة المحاصر، بميزانية قدرها مليون دولار أميركي ممولة من صندوق قطر للتنمية.

ب. الدور المأمول لبعض الصناديق العربية

1. دور الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي:

وذلك من خلال:

- تمويل المشروعات الاقتصادية ذات الطابع الاستثماري والتي تسهم في ذات الوقت في بناء وتأهيل الطاقات البشرية (على غرار شركة أرامكو)، بقروض ميسرة للحكومات والهيئات والمؤسسات العامة، مع منح الأفضلية للمشروعات الاقتصادية الحيوية للكيان العربي

وللمشاريع العربية المشتركة، والتي تستوعب الطاقات البشرية المؤهلة بما يسهم في حل مشكلة البطالة.

- تمويل مشاريع القطاع الخاص عن طريق تقديم القروض والضمانات على اختلاف أنواعها للمؤسسات والمنشآت ذات الشخصية الاعتبارية والمساهمة في رؤوس أموالها وتوفير عمليات التمويل الأخرى والخدمات المالية والفنية والاستشارية اللازمة لهذه المشاريع.
- تشجيع توظيف الأموال العامة والخاصة بطريق مباشر أو غير مباشر بما يكفل إنشاء معاهد ومراكز تدريب وتأهيل تقني وفني وفقاً للمعايير العالمية.
- توفير الخبرات والمعونات الفنية في مختلف مجالات تأهيل الطاقات البشرية.

2. صندوق النقد العربي

وذلك من خلال المساهمة فيما يلي:

- إرساء السياسات واساليب التعاون النقدي العربي.
- تطوير الأسواق المالية العربية، وتهيئة الظروف المؤدية الى انشاء عملة عربية موحدة.
- تمويل المشروعات الاستثمارية والمعاهد الفنية والتقنية المتخصصة التي تسهم في إعداد وتأهيل الطاقات البشرية بالدول العربية.

3. الصناديق القطرية

- الصندوق الكويتي للتنمية.
- صندوق أبوظبي للتنمية.
- الصندوق السعودي للتنمية.

وذلك من خلال قيامها بتمويل المشروعات الإنمائية التي تسهم في تأهيل الطاقات البشرية واستيعابها بتقديم قروض ميسرة بالإضافة إلى المنح والهبات التي تقدم في إطار المساعدات الإنمائية العربية.

الخلاصة والتوصيات

رغم تزايد الإنفاق على التعليم وتأهيل الطاقات البشرية، إلا أن الإنجازات في نوعية التعليم لا تزال دون المستوى المطلوب بل أقل من المتوسط العالمي، بالاستناد إلى نتائج الطلاب العرب في المناظرات الدولية في العلوم والرياضيات. فلم تحقق برامج إصلاح التعليم نجاحات ملحوظة في إكساب الطلبة المهارات والمعارف والقدرات المطلوبة لزيادة الإنتاجية وخلق ميزات تنافسية جديدة تعتمد على التجديد والابتكار في ظل الموارد المحدودة والطلب المتزايد على خدمات التعليم وتجاوز الأهداف الكمية في سلم الأولويات على حساب نوعية التعليم، والتأثير السلبي على مستوى الطاقات البشرية وانعكاسه على زيادة نسب البطالة.

ونظراً لعدم تنوع الاقتصادات العربية بحكم نموذج التنمية الذي كان سائداً، وبحكم التشوهات الأخرى السائدة على مستوى سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية، لم تستطع إيجاد فرص عمل كافية لقوة العمل التي تتزايد بمعدلات قياسية. ولم تعرف أسواق العمل أين يلتقي العرض والطلب لتعمل بكفاءة في ظل غياب المعلومات ونقص آليات الاتصال بين الباحثين عن عمل وأرباب الأعمال، وغياب سلم مؤهلات ومعايير مهنية واضحة تبين العلاقة بين أنواع الوظائف المتوفرة والمهارات المطلوبة، فضلاً عن غياب الشفافية في التعيينات وانتشار "الوساطة" والتوظيف من خلال العلاقات الشخصية.

وفي ظل التحديات السابقة، تم تقديم بعض الاستراتيجيات والمبادرات والبرامج التي من شأنها تعزيز منظومة اقتصاد المعرفة وتطوير العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات أسواق العمل. ومكافحة ظاهرة البطالة، تتلخص فيما يلي:

أولاً: تطوير دور المنظومة التعليمية في تحسين آفاق التشغيل للخريجين، مع تفعيل دور إدارات الموارد البشرية في التدريب وإعادة التأهيل ومما تتطلبه من أهمية تحسين نوعية التعليم والنهوض بالمناهج، وتفعيل دور الحكومات العربية في منظومة اكتساب المعرفة، وإعادة النظر في سياسات وآليات تمويل التعليم العالي، وكذلك تفعيل دور الجامعة في تحسين آفاق تشغيل خريجها والتحول من منطلق إنتاج الشهادات إلى منطلق إنتاج المهارات، ومن منطلق الانتقائية والاختبارات إلى منطلق تكوين رأس المال البشري واكتساب المعرفة. بالإضافة إلى أهمية إصلاح الحوكمة داخل المؤسسات التعليمية من خلال تعزيز آليات المساءلة والرقابة على النوعية، وتشجيع انخراط القطاع الخاص والمنظمات الأهلية في رسم السياسات التعليمية، وتقديم الحوافز اللازمة لكل الأطراف المعنية لزيادة التوافق بين مخرجات لتعليم العالي واحتياجات أسواق العمل.

هذا بالإضافة إلى تعزيز المساءلة بناءً على الأداء والتقييم وبناء الأطر الملائمة لضمان الجودة سيما من خلال مؤسسات ولجان محايدة ومستقلة عن المؤسسات التي يتم تقييمها.

فضلاً عن تقليص الهوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات أسواق العمل، وتشجيع التعليم الفني والمهني والتخلص من الصورة السلبية السائدة في المجتمعات العربية حول هذا النوع من التعليم. وأخيراً أهمية التأكيد على أهمية انفتاح التعليم العالي على محيطه الخارجي والدولي من خلال تكوين الشراكات مع مراكز البحوث والجامعات وتبادل الخبرات والمعارف.

ثانياً: تفعيل السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية، وذلك في ضوء الحاجة إلى مراجعة سياسات التنمية والعقد الاجتماعي الذي كان مرتبطاً بها، خاصة من خلال إرساء ثقافة الجدارة والكفاءة والشفافية في التعيين في الوظائف، والتركيز على سياسات دفع النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى تفعيل دور القطاع الخاص في التشغيل من خلال إصلاح التشوهات في هيكل الأجور والمزايا التي تركز ثقافة العمل في القطاع العام ورفع القيود والصعوبات المتعلقة بعدم ملاءمة بيئة الاستثمار والأعمال، وتشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودمج أكبر قدر ممكن من القطاع غير المنظم، وتعديل سياسات الاقتصاد الكلي وإتمام الإصلاحات غير المكتملة سيما في قطاع المالية العامة والتجارة الخارجية والقطاع التمويلي.

فضلاً عن تطوير التشريعات والآليات الحاكمة لأسواق العمل وتعديل برامج وسياسات التشغيل وتقييم البرامج القائمة والوقوف عند نقائصها، وتشجيع برامج إعداد المهارات اللازمة للهجرة المؤقتة وتفعيل التعاون العربي - العربي والتعاون العربي - الدولي في مجال انتقال العمالة والمهارات اللازمة للهجرة المؤقتة وتفعيل التعاون العربي - العربي والتعاون العربي - الدولي في مجال انتقال العمالة والمهارات خاصة في الدول التي تتمتع بوفرة في العناصر البشرية المؤهلة.

ثالثاً: تهيئة المناخ المناسب لإعادة الإعمار وذلك من خلال البحث عن حلول ومعالجات سريعة وفعالة، للأوضاع السياسية والأمنية الشائكة التي تمر بها الدول التي تضررت بشدة نتيجة الإرهاب والصراعات الداخلية، وذلك من خلال تحقيق المصالحة الوطنية وحل مشكلات إغاثة وإيواء اللاجئين والنازحين، لتوفير بيئة آمنة نسبياً على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي في تلك الدول، تكفل نجاح جهود إعادة الإعمار للبنية الأساسية لتلك الدول فضلاً عن تسهيل تنفيذ برامج إعادة التأهيل النفسي والبدني لمواطنيها ليتسنى تأهيلهم مهارياً وفنياً وإدماجهم في المجتمع.

رابعاً: أهمية الاندماج في عصر الأتمتة الجديد لما يتطلبه من مهارات عالية للوظائف الجديدة التي ستظهر والتي تتطلب المزيد من الوعي والبحث لمعرفة الآليات المعقدة الناشئة التي يقودها الذكاء الاصطناعي، بالإضافة إلى أهمية تحديد الوظائف الوسيطة من خلال تداخل التفاعل

بين الإنسان والآلة في مختلف المجالات وذلك على النحو الذي يعظم الاستفادة من الأتمتة كمحرك للإنتاجية والنمو الاقتصادي والوظائف المستقبلية.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. التدريب وبناء السلوك المهني، جسر التنمية، مجلة المعهد العربي للتخطيط، العدد (123) أبريل 2015.
2. التقرير الاقليمي لهجرة العمل العربية: هجرة الكفاءات العربية نزيه أم فرص؟، جامعة الدول العربية، إدارة السياسات السكانية والهجرة، القطاع الاجتماعي 2008.
3. التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي، 2015.
4. تقرير الأهداف الإنمائية للألفية، الأمم المتحدة، 2015.
5. تقرير المعرفة العربي للعام 2014 "الشباب وتوطين المعرفة"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
6. تقرير معهد ماكنزي العالمي حول مستقبل العمل، يناير 2017.
7. جان بيتر أوس ديم مور Jan Peter Aus Dem Moore، فيناي شاندران Vinay Chandran، يورج شوبيرت Jorg Schubert: مستقبل الوظائف في الشرق الأوسط، القمة العالمية للحكومات، يناير 2018.
8. دراسة الحكومة الالكترونية 2014، الأمم المتحدة، إدارة الشؤون الاجتماعية والاقتصادية.
9. د. ذياب موسى البداينة، التنمية البشرية والإرهاب في الوطن العربي، الرياض، الطبعة الأولى 2010.
10. رأس المال غير المادي ودوره في التنمية الاقتصادية: حالة الدول العربية، جسر التنمية، مجلة المعهد العربي للتخطيط، العدد (126) أكتوبر 2015.
11. شاننا ديفاراجان، تعزيز السلام والاستقرار من أجل التنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: استراتيجية لمجموعة البنك الدولي، يناير 2015.
12. د. عادل السن: كيف تساهم الحكومات العربية والقطاع الخاص وصناديق التنمية العربية في رسم استراتيجيات تأهيل الطاقات البشرية وإعادة الإعمار؟، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر فكر 15، أبوظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة، 12 - 14 ديسمبر 2016.
13. د. فهد الفضالة، التدريب أثناء الخدمة لشاغلي الوظيفة العامة: دراسة حالة لواقع التجربة الكويتية، سلسلة دراسات تنموية، المعهد العربي للتخطيط، العدد (49) أكتوبر 2015.

ثانياً: مراجع باللغة الأجنبية

1. Doing Business 2016.
2. ILO: Global Employment Trends for Youth 2015.
3. ILO: World Employment Social Outlook 2016.
4. Social Progress Imperative: SPI 2016.
5. Transparency International: CPI Report 2015.
6. UNDP, HDR 2015.

7. UNESCO: The Privatization of Education in Developing Countries. Evidence and Policy Implications.
8. UN: The Third Report on the Millennium Development Goals 2010 and the Impact of the Global Economic Crises.
9. World Bank, World Development Report 2016.
10. World Economic Forum: Global Competitiveness Index 2015.