



تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية

ورقة عمل مقدمة للندوة القومية

حول

" الربط بين منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني
ومتطلبات سوق العمل "

شرم الشيخ 31 مارس - 2 أبريل 2015

إعداد

دكتور/ بهجت أبو النصر

رئيس قسم البحوث والدراسات الاقتصادية
جامعة الدول العربية

القاهرة

مارس 2015

مقدمة

تلعب الموارد البشرية دوراً رئيسياً في صنع الأهداف الإستراتيجية ورصد وتحليل البيئة الخارجية والإشراف على العمليات الداخلية، إضافة إلى أنها هي المعنية بالمساعدة في زيادة الإنتاجية ، كما أن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية يكسب الدول الميزة التنافسية أمام المنافسين الآخرين في السوق الداخلي والخارجي.

وعند وضع أية إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية يجب أن تتضمن؛ تحقيق التطور النوعي للقوى العاملة ورفع كفاءاتها ومهاراتها (تنمية الموارد البشرية ورفع فعاليتها) في شتى قطاعات النشاط الاقتصادي، بما ينسجم مع مستلزمات تحقيق التنمية الشاملة، وهذا يتطلب رفع إمكانيات التأهيل والتدريب وتوسع قاعدتها بحيث تشمل مختلف أصناف المهن ومستويات المهارة والاختصاص، و تأهيل القوى العاملة لاستخدام التقدم التقني والثورة العلمية في عملية التنمية الشاملة، وجعلها في مستوى يمكنها من الإسهام في تطوير التكنولوجيا وتوطينها وابتكارها، حيث تقاس نوعية القوى العاملة من خلال انتشار التعليم وتحسين مستويات التدريب ومن خلال توافر المهارات والكفاءات في المجتمع .

وتتصف القوى العاملة العربية باستمرار تركيز العامل في المراتب الدنيا من السلم المهني ونقص نسبي في الحلقات الأعلى التي تتطلب إعداداً نظرياً وعملياً. كما تتصف القوى العاملة المعروضة في أسواق العمل العربية بارتفاع نسبي في عدد العاملين في الوظائف المكتبية وارتفاع نسبة العمالة غير الماهرة في قطاع الإنتاج والتشييد والنقل.

وإذا كانت تنمية الموارد البشرية تمثل حلقة الربط بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، من حيث أن القاسم المشترك بينهما هو (السكان) باعتبار أن العنصر البشري هو الهدف النهائي والوسيلة الرئيسية في نفس الوقت، فإن تناول الأبعاد السكانية لتنمية الموارد البشرية في هذا الإطار يصبح أمراً بالغ الأهمية لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي مقدمتها الارتقاء بالإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية ، لذا تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة مباحث وذلك على النحو التالي :-

المبحث الأول: مفهوم وواقع التنمية البشرية بالدول العربية

المبحث الثاني: أهمية تنمية الموارد البشرية لتحسين الإنتاجية

المبحث الثالث: دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية

المبحث الأول

مفهوم وواقع التنمية البشرية بالدول العربية

أصبحت تنمية الموارد البشرية على مدى العقدين الماضيين من أسرع مجالات التنمية الإدارية تطورا، ومن ناحية الدور المهني في هذا المجال؛ أصبحت العديد من المنظمات الاستشارية تتخصص بصفة أساسية في هذا المجال، كما قامت المنظمات الكبرى بإنشاء إدارات متخصصة لتنمية الموارد البشرية وتدريب العاملين بها على المناهج والجوانب المهنية المختلفة في هذا المجال.

كما عملت عدد من المنظمات على الاستفادة من طفرة تنمية الموارد البشرية عن طريق تسويق حزم من برامج التنمية البشرية للعملاء الذين يسعون إلى عمل بصمة ملموسة في هذا المجال، وذلك عن طريق تدريب العاملين في برامج مكثفة تتناول تحسين الاتصالات أو زيادة الإنتاجية من خلال بناء فرق العمل.

ويُقصد بتنمية الموارد البشرية بمعناها العام "مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلقها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل، وتستهدف أيضا معاونتهم على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء و الحفاظ على القدرة التنافسية." كما يعرفها البعض بأنها "زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم اختيارها في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.

ومن التعريفات الشاملة لتنمية الموارد البشرية " كل جهد علمي منظم يبذل من أجل تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية التي تمتلكها المنشأة، وبما يضمن الارتقاء بالمستوى المهاري والمعرفي للعنصر البشري من الوضع الحالي إلى المستهدف وبصورة مستمرة." وتتضمن تنمية الموارد البشرية فرص كتدريب الموظفين والتطوير الوظيفي للموظف وإدارة الأداء والتطوير، والتدريب والتوجيه، والمساعدة الدراسية، والدعم النفسي والوجداني.

وتظل عملية بناء الإنسان العربي (تنمية الموارد البشرية ورفع فعاليتها) عملية شاقة جداً تتطلب العديد من الجهود، ولا يمكن الاستفادة القصوى من الطاقات البشرية في الوطن العربي إلا من خلال بناء

الإنسان عن طريق التعليم والتدريب، وهذا يتضمن محاربة الأمية والقضاء عليها، إضافة إلى ذلك يحتاج بناء الإنسان العربي إلى رفع مستوى الرعاية الصحية، وتأمين الوقاية والعلاج من الأمراض ، توفير الغذاء الكامل. أي بصورة إجمالية تأمين الحاجيات الإنسانية الضرورية التي تحفظ كرامة الإنسان. على أن يتم ذلك كله في إطار الخطط الاقتصادية والاجتماعية الشاملة ومن خلال الأهداف الاستثمارية والإنتاجية، وعند وضع أية إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية يجب أن تتضمن الآتي:

- تحقيق التطور النوعي للقوى العاملة ورفع كفاءاتها ومهاراتها (تنمية الموارد البشرية ورفع فعاليتها) في شتى قطاعات النشاط الاقتصادي، بما ينسجم مع مستلزمات تحقيق التنمية الشاملة، وهذا يتطلب رفع إمكانيات التأهيل والتدريب وتوسع قاعدتها بحيث تشمل مختلف أصناف المهن ومستويات المهارة والاختصاص.

- تأهيل القوى العاملة لاستخدام التقدم التقني والثورة العلمية في عملية التنمية الشاملة وجعلها في مستوى يمكنها من الإسهام في تطوير التكنولوجيا وتوطينها وابتكارها.

- تحقيق التوازن في سوق القوى العاملة، تحقيق التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها بهدف التوصل إلى الاستخدام الأمثل لقوة العمل.

- مكافحة الأمية ونشر الثقافة العمالية بهدف النهوض بمستوى الموارد البشرية وتنميتها.

إن وضع مثل هذه الإستراتيجية يتطلب توفير البيانات والمعلومات، وتحديد الاتجاهات المستقبلية للتنمية الشاملة، ووضع صيغة علمية وعملية لانتقال قوة العمل، ووضع الحلول للحد من هجرة العقول خارج الوطن العربي، ولابد من التأكيد على دور العمل العربي المشترك في مجال تنمية الموارد البشرية، لاسيما وأن المؤتمرات العربية قد أوصت بذلك، فقد أقرت القمة العربية وثيقة العمل الاقتصادي القومي وإستراتيجية العمل الاقتصادي المشترك في عام 2000 وبخاصة في قسم الأهداف و البرامج، ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية والقوى العاملة وتنميتها وأولتها اهتماماً كبيراً.

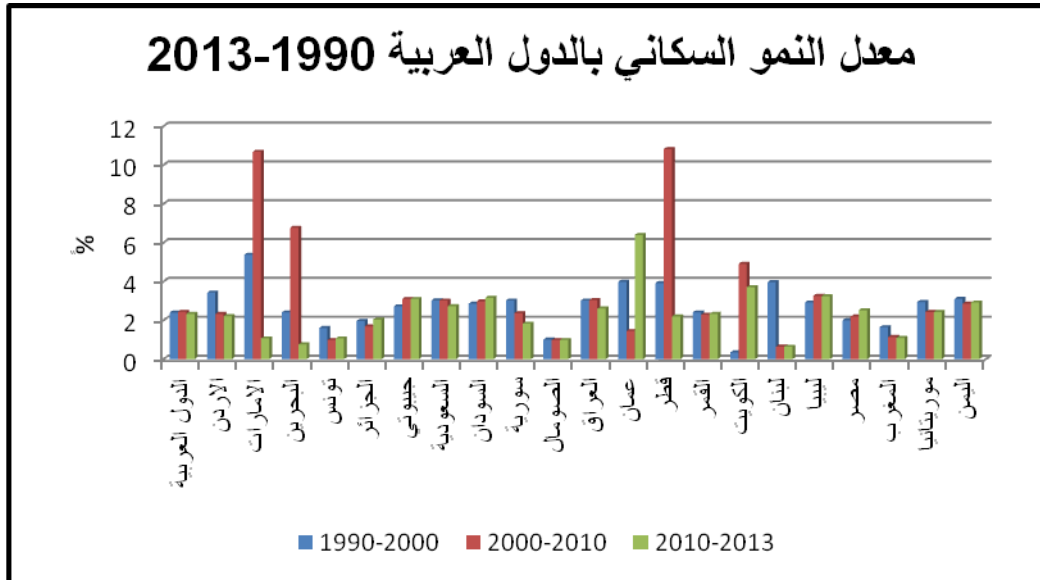
لذا سنحاول التعرف على الوضع الراهن للتنمية الموارد البشرية من خلال التعرض لبعض الجوانب المتعلقة بها للتعرف على مدى التقدم في هذا المجال مقارنة بدول أخرى من خلال التعرض لما يلي:-

1- معدل النمو السكاني

من أهم العوامل التي تؤثر على حجم القوى العاملة الوطنية هي حجم السكان في كل بلد ومعدل نمو السكان فيه ، كما أن انتقال القوة العاملة من الخارج إلى داخل البلد، فهذا يعني إضافة قوى عاملة جديدة ، مما يجعل مجموع القوى العاملة فيه أكبر من القوى العاملة الوطنية بمقدار عدد العمال المهاجرين إلى خارج البلد.

إن الاهتمام بالقوى العاملة لا يقتصر على تحديد حجم وتركيب هذه الموارد وإنما يشمل أيضاً كيفية توزيعها واستخدامها، ويستخدم عادة في هذا المجال ميزان موارد القوى العاملة الذي يحدد مصادرها ومجالات الاستخدام. ويظهر في هذا الميزان بصورة أساسية مصادر تدفق العاملين إلى المؤسسات الإنتاجية والمرافق التابعة للقطاع غير الإنتاجي وعدد الدارسين في سن المقدرة على العمل أو الفنيين في مرحلة التأهيل .

و يقدر إجمالي عدد السكان في الدول العربية عام 2013 بحوالي 370 مليون نسمة ، وقد بلغ متوسط معدل النمو السكاني حوالي 2.2% خلال الفترة 2000-2013 هذا المعدل مرتفعاً ، إذ يفوق مثيلة في جميع أقاليم العالم الرئيسية رغم انخفاضه خلال العقد الأخير، ويرجع ارتفاع معدل النمو السكاني بالدول العربية لارتفاع معدل الخصوبة في معظم البلدان العربية ، وهذا ما يتضح من الشكل التالي:-



المصدر: جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2014.

هذه المعدلات المرتفعة للنمو السكاني لها تأثيرها السلبي على تنمية الموارد البشرية خاصة مع انخفاض معدل النمو الاقتصادي خلال الفترة الأخيرة ، لأن هذه الزيادات في حاجة إلى إنفاق استثماري كبير من أجل توفير الرعاية الصحية والتعليم والتدريب التي تجعله عامل مساعد لتحقيق التنمية الاقتصادية، وليس عامل سلبي في حال عدم تنميته مما يجعله يتحول من عامل منتج إلى مستهلك ، لذا فمن الأهمية بمكان في إطار الاهتمام بتنمية الموارد البشرية من أجل الارتقاء بالإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية؛ العمل على خفض معدلات النمو السكاني بالدول العربية ، حتي يمكن إجراء تغيير نوعي في جودة الموارد البشرية بالدول العربية.

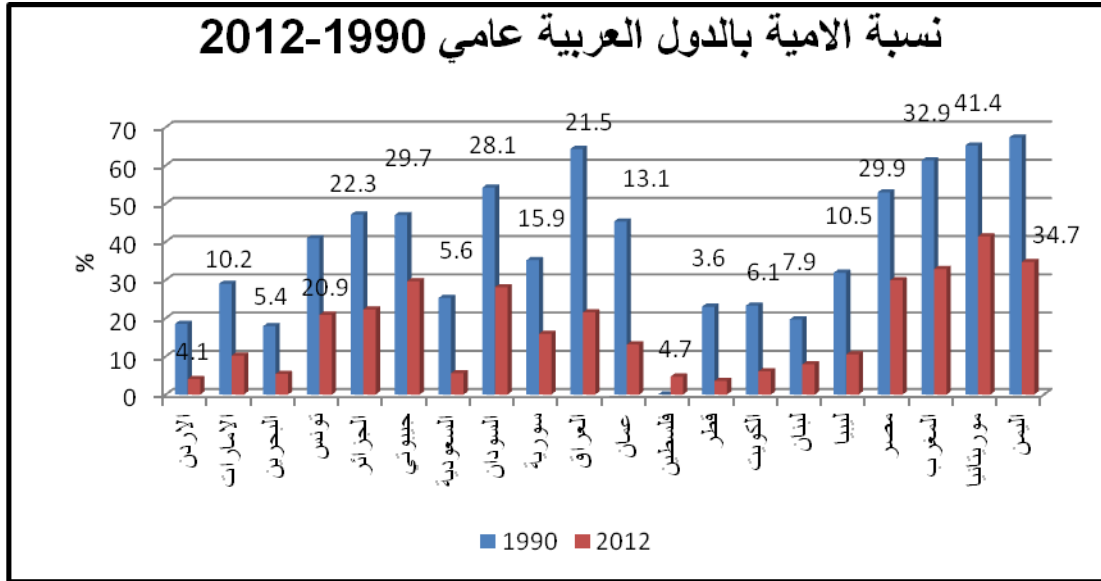
2- التطور في مجال تعليم الكبار

على الرغم من التقدم الكبير الذي تم في مجال تعليم الكبار بالمنطقة العربية ، إلا أنه لا يزال دون المستوى المطلوب من حيث تنفيذ أهداف التعليم للجميع، فالجميع يدرك حجم المشكلة والتحديات العديدة التي تواجه الدول العربية، فالدول العربية تحظى بأكبر تجمعات من الأميين في العالم، ومن دواعي الأسف، فإنه بناء على الاتجاهات الحالية ومؤشرات التعليم عربيا، فإننا سنستغرق ثلاثة عقود من أجل القضاء على المشكلة تماما في الدول العربية

وهذا لاينفي وجود العديد من الدول العربية التي قامت بتقديم تعليم قوي ونوعي ومتميز في السنوات الخمس الأخيرة وخطت خطوات كثيرة وكبيرة للحد من الأمية إلا أن الزيادة السريعة في عدد السكان كشفت عن وجود أعداد كبيرة من الأميين الذين لا يستطيعون القراءة أو الكتابة في السنوات الخمس الأخيرة، مشيرا إلى أن نسبة الأميين من إجمالي عدد سكان الوطن العربي قد انخفضت بشكل مطرد من 73 في المائة في عام 1970 إلى 30 في المائة في السنوات الخمس الأخيرة،

و باستخدام مؤشر التنمية «EFA» لتحديد كيفية قرب وبعد كل دولة من المستوى المستهدف للقضاء على الأمية فقد تكشف أن دولا كالكويت والأردن، قطر، فلسطين، البحرين، لبنان والإمارات العربية المتحدة، ماضية نحو المسار الصحيح في القضاء على الأمية بنهاية عام 2015، ومع ذلك هناك خمس دول أخرى كعمان، تونس، المملكة العربية السعودية، مصر وسوريا تمضي خططها في منتصف الطريق باستثناء بلدين هما «السودان واليمن» قد خرج كل منهما عن مساره.

ويبلغ ما يقرب من 25.1 في المائة من الذكور أميون، وأن العدد المطلق للأميين بين النساء للفئة العمرية بين 15-24 يتزايد في معظم الدول العربية، ووفقا لتقديرات الأهداف الإنمائية للألفية، فإن العالم العربي لن يكون قادرا على تحقيق المساواة بين الجنسين قبل عام 2020 أو تحقيق التعليم الأساسي للجميع قبل عام 2050 إذا سارت الأمور دون تغيير، ويوضح الشكل التالي تطور نسبة الأمية بالدول العربية خلال الفترة 1990-2012 .



المصدر: جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2014.

من الجدول السابق يلاحظ ما يلي:-

➤ أنه رغم الجهود الكبيرة التي بذلت من أجل تخفيض معدل الأمية بالدول العربية خلال الفترة 1990-2012 إلا أنه مازال مرتفعاً في بعض الدول العربية ، حيث تجاوز معدل 20% في تسع دول عربية ، كما أنه وصل لنحو 41.5 في موريتانيا ، كما أنه تراوح بين 10، 20 % في أربع دول عربية في حين أنه تراوح بين 3% ، 7% في كل من قطر ، فلسطين، الأردن ، الإمارات ، البحرين و السعودية.

➤ إن الحديث عن أي جهود لتنمية الموارد البشرية بالمنطقة العربية يجب أن يبدأ بالعمل على الحد مالم يكن القضاء تماماً على الأمية، فكيف لعامل لا يجيد القراءة والكتابة أن يتعامل مع أدوات

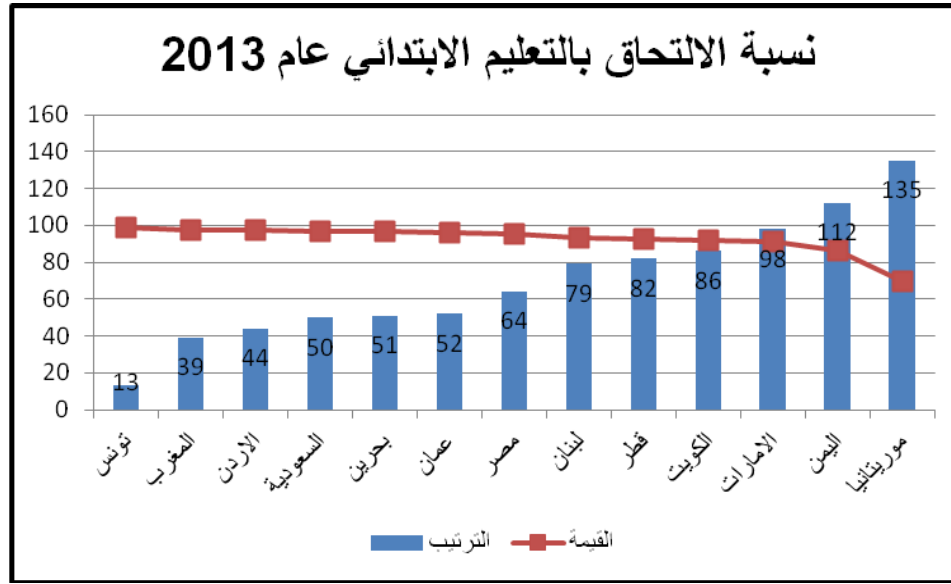
الإنتاج الحديثة ، وكيف له بافتراض قدرته على التعامل مع تلك الآلات أن يفتن إلى المقصود بمفاهيم أصبحت من المسلمات في عملية الإنتاج مثل الرقابة على الجودة ، الأيزو ،الخ.

هذا عن الأمية ، أما عن المتعلمين فهل ما حصلوا عليه من تعليم يضاهي ما يحصل عليه أمثالهم من خارج المنطقة العربية؟ وبمعنى آخر فما هي جودة هذا التعليم ؟ الذي من شأنه الارتقاء بمستوى الموارد البشرية لتكون قادرة على الارتقاء بمستوى الإنتاجية، وكذا خلق قدرة تنافسية للمنتجات العربية سواء في الأسواق الوطنية أو في الأسواق الخارجية، هذا ما سنحاول التعرف عليه في الأسطر التالية.

3- التعليم

أشار تقرير "رصد التعليم للجميع" الذي أصدرته منظمة اليونسكو عام 2014؛ أن نحو نصف الأطفال في الدول العربية لا يتلقون تعليماً ابتدائياً أو لا يتلقون أساسيات التعليم حتى عندما يلتحقون بالمدارس، وفي الواقع أن أسباباً كثيرة تفسر هذه الأرقام من بينها ضعف التنمية، التي تغيب أيضاً في بعض البلدان، إضافة إلى العادات والتقاليد التي تجعل من الزواج أنسب للبنات مثلاً من إهدارهن وقتهن في التعليم ، وحسب التقرير فقد حل اليمن محل غانا في قائمة البلدان العشرة التي تضم أكبر عدد من الأطفال غير الملتحقين بالمدارس في العالم. كما أن عُشر أطفال العراق الذين تتراوح أعمارهم بين 6 و 9 سنوات لم يلتحقوا بالمدارس قط سنة 2006. إضافة إلى 19% من الأطفال الذين يعانون من مشكلات سمعية ونصف الأطفال المعرضين إلى حد كبير للإعاقة الذهنية.

كما أن غياب خطط تعليمية ورؤى حول التخصصات التي يحتاجها البلد؛ ساهم في فقد المؤهلات العلمية قيمتها وتدهور ميزانيات التعليم وانصرف المعلمون عن مهنتهم إلى البحث عن تحسين مستوى معيشتهم؛ ساهم في أن لا يرتق التعليم في الدول العربية للمستوى المطلوب إلى حد كبير، وفي معظم الدول العربية أستاذت التعليم الخاص المكلف الذي لا يمكن لغير أبناء السلطة والطبقة مرتفعة الدخل فيها ولوجه، ولا تتجاوز الفئة التي تستفيد من هذا التعليم نسبة 15 في المائة من مجموع التلاميذ. ويؤكد ذلك التقارير الدولية التي أخرجت الجامعات العربية من القوائم الخاصة بتصنيف الجامعات الأكثر تطوراً ، والشكل التالي يوضح نسبة المشاركة في التعليم الابتدائي ببعض الدول العربية عام 2013.

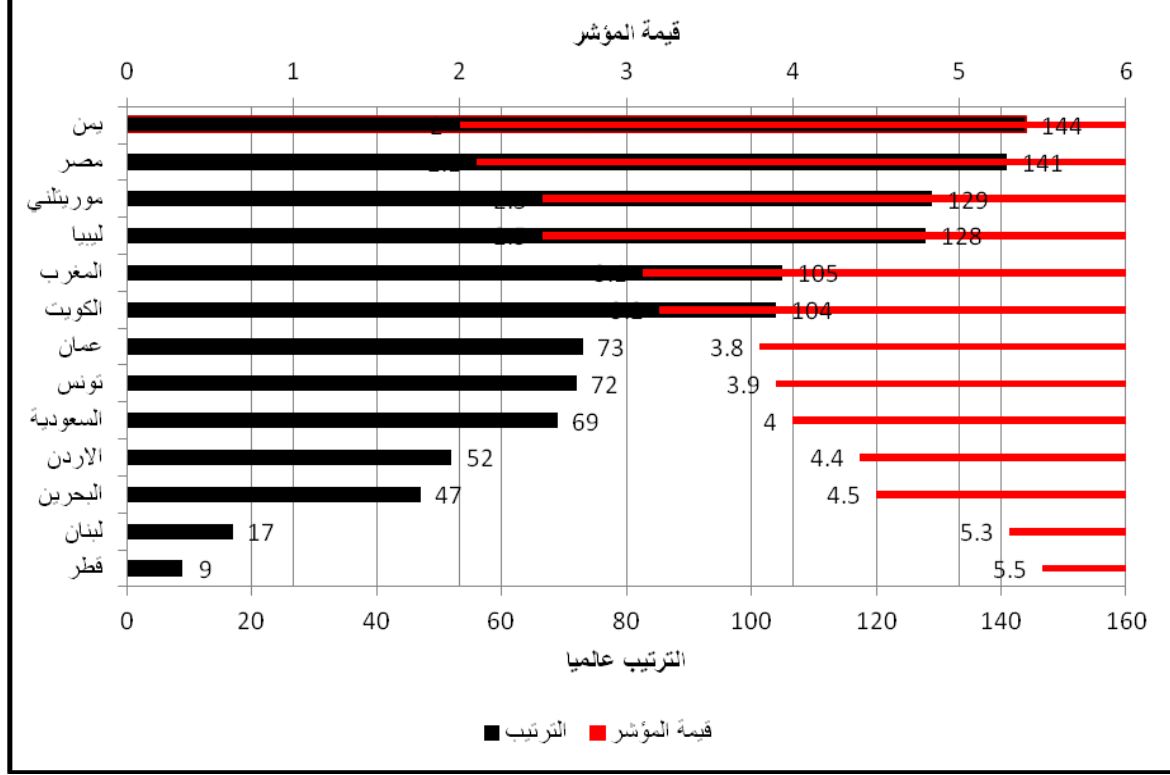


source: world economic forum, the global competitiveness report 2014–2015

من الشكل السابق يتضح ما يلي :-

- تقع أربع دول عربية فقط في الخمسين الأول من حيث نسبة المشاركة في التعليم الابتدائي ، وهي تونس والمغرب والأردن والسعودية ، حيث تتراوح نسبة المشاركة في التعليم الابتدائي لتلك الدول بين 99% و 96% إلا أنها شهدت انخفاضا في باقي الدول إلى أن بلغت نحو 69 % في موريتانيا.
- احتلت دول الخليج مراكز متأخرة رغم ارتفاع نسبة الإنفاق على التعليم بها ، فقد بلغت نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي بتلك الدول بين 91% ، 96%.
- بالرغم من أن انخفاض نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي يعد مشكلة في حد ذاته، لأنه بمثابة المصدر الرئيسي لضخ المزيد من الأمية بالمجتمع ، إلا أن انخفاض جودته يعد مشكلة أخرى ، يجب البحث عن حل لها للارتقاء بمستوى الموارد البشرية بالدول العربية ، حيث يوضح الشكل التالي جودة التعليم الابتدائي بالدول العربية.

قيمة مؤشر وترتيب الدول العربية في جودة التعليم الابتدائي عام 2013

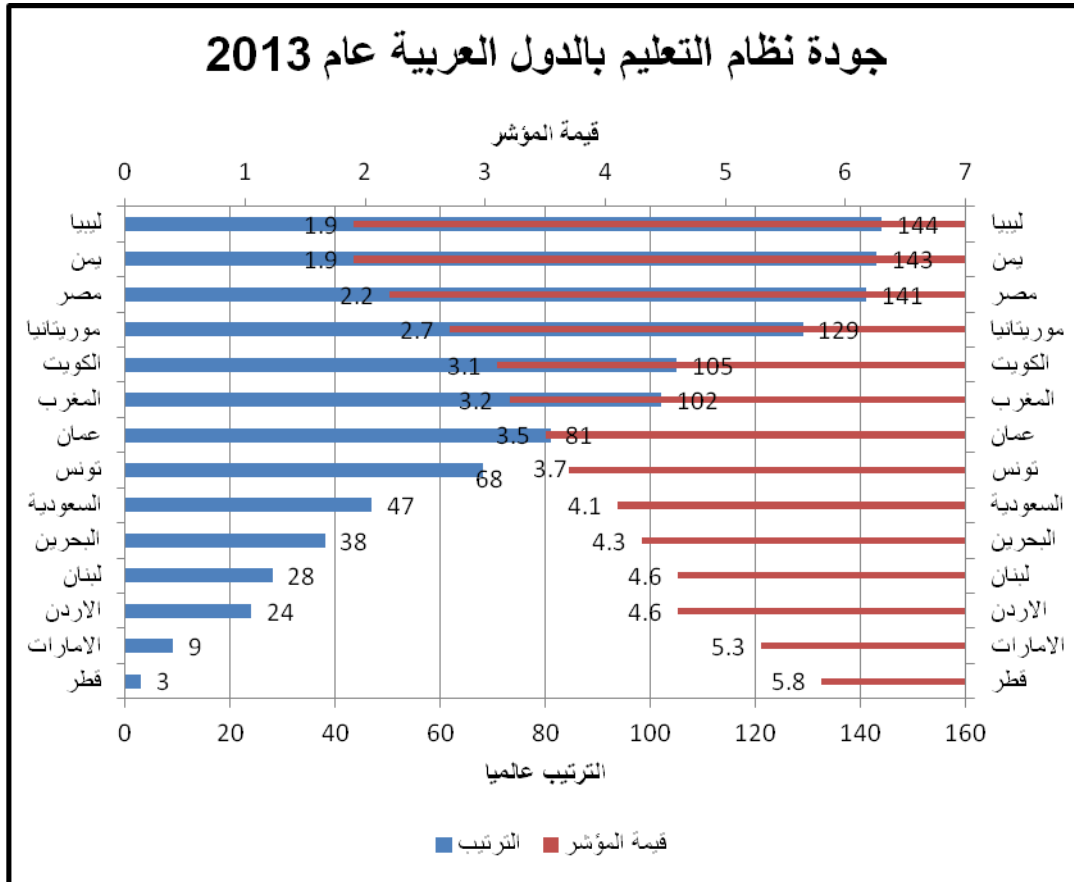


المصدر: المرجع السابق

من الجدول السابق يلاحظ ما يلي:-

- باستثناء ثلاث دول عربية فقط هي قطر ، لبنان والبحرين جاءت جميع الدول العربية في ترتيب متأخر عن الخمسين الأول في مؤشر جودة التعليم الابتدائي ، ويزداد الأمر سوء عندما تأتي دولتين عربيتين في الترتيب الأخير (اليمن) وقبل الأخير بثلاث (مصر) ، وهذا يدل على المستوى غير المرضي للتعليم الابتدائي في معظم الدول العربية.
- تأتي أهمية هذا المؤشر من أهمية التعليم الابتدائي ؛ باعتباره المسئول عن نقل العنصر البشري من دائرة الأمية، ومن ثم يكتسب أهمية خاصة في تكوين العنصر البشري فهو الحد الأدنى الذي يمكن البناء عليه للارتقاء بمستوى الموارد البشرية بالدول العربية ، فإن لم يكن العامل جيد القراءة والكتابة فكيف يمكن نقل معارفه من خلال التدريب!

وحتى تكون الصورة أكثر وضوحاً سننتقل لمؤشر آخر أكثر شمولاً، ليعطي صورة أوضح عن مدى بناء المورد البشري بالدول العربية ، وهو يتعلق بجودة نظام التعليم بالدول العربية وهذا ما يوضحه الشكل التالي:-



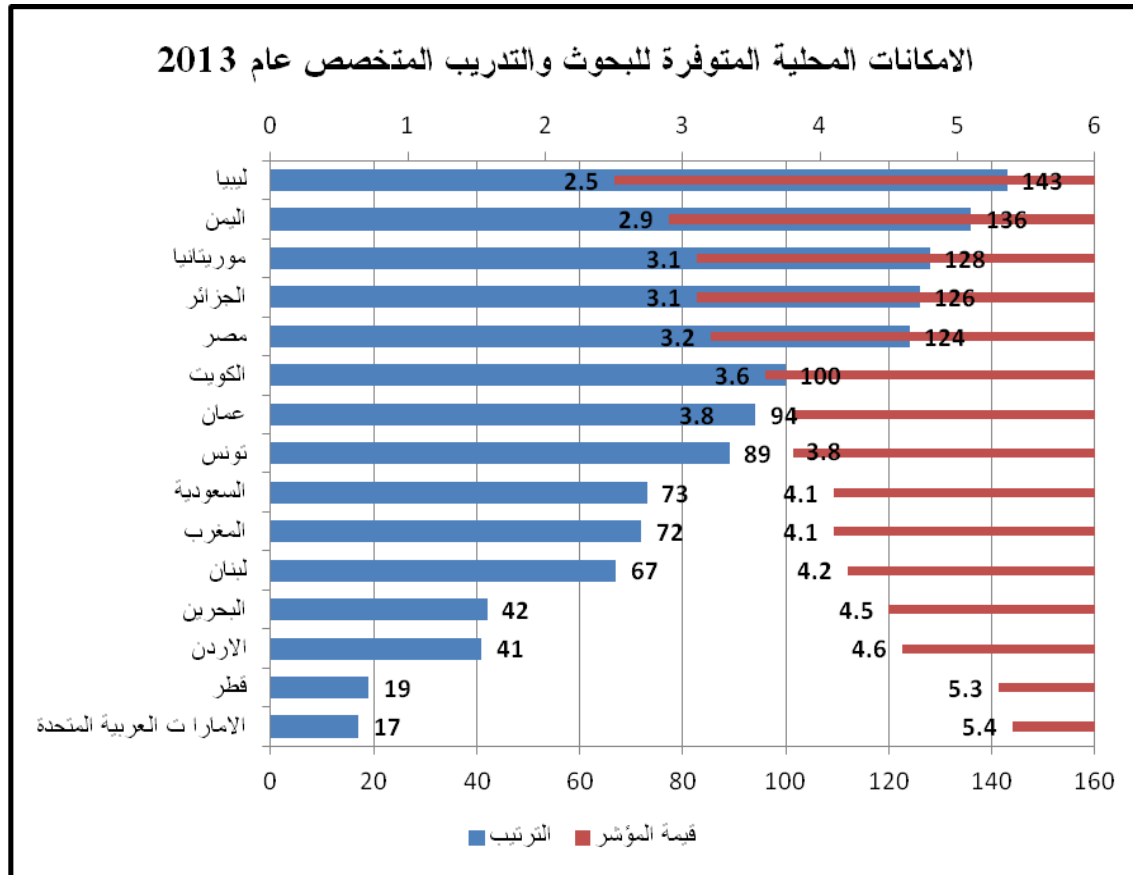
من الجدول السابق يلاحظ أن خمس دول عربية فقط هي التي حصلت على قيمة أربعة فأكثر في قيم مؤشر جودة التعليم بالعالم ، وهي قطر والإمارات والأردن ولبنان والبحرين والسعودية ، وبذلك فقد احتلت تلك الدول مراكز بين 3 و 47 عالمياً، في حين احتلت باقي الدول العربية مراكز متأخرة تأتي اعتباراً من الترتيب 68، إلا أن ليبيا واليمن ومصر تأتي في مؤخرة دول العالم التي شملهم التقرير وليس الدول العربية فحسب حسب مؤشر جودة نظام التعليم ، وهذا المؤشر يعد هام وضروري للارتقاء بمستوى الموارد البشرية بالدول العربية، وترجع أهميته من أهمية التعليم بجميع مراحله (والذي يشمل هذا المؤشر) في الارتقاء بمستوى الموارد البشرية.

4- التدريب

للتدريب أهمية كبيرة في المرحلة التي نعيش فيها؛ فالتطور التكنولوجي والعلمي بات سريعاً بحيث أننا باستمرار بحاجة لتعلم مهارات وعلوم جديدة؛ ليس هناك مثال أشهر أو أوضح من الحاسب الآلي وتطوراته السريعة بحيث أننا نحتاج لتعلم الجديد في هذا المجال ربما كل أسبوع، كما أن التطور في العلوم الإدارية وتأثير العولمة على مفاهيم الإدارة، ونفس الشيء في الصناعة، حيث نجد أن التطور التكنولوجي يجعلنا مضطرين لاستخدام معدات متطورة وبالتالي نحتاج إلى أن نتدرب عليها .

ولكن التدريب ليس مرتبطاً فقط بالعلوم والمعارف والتقنيات الحديثة ، ولكن للتدريب العديد من الأسباب الأخرى، فلا يمكن الحديث عن تنمية للموارد البشرية دون الحديث عن التدريب ، لدرجة أن التدريب أصبح يزاحم التعليم من حيث أهميته في بناء العنصر البشري، ومع هذه الأهمية الكبيرة للتدريب فهل أعطته الدول العربية ما يستحق من اهتمام؟

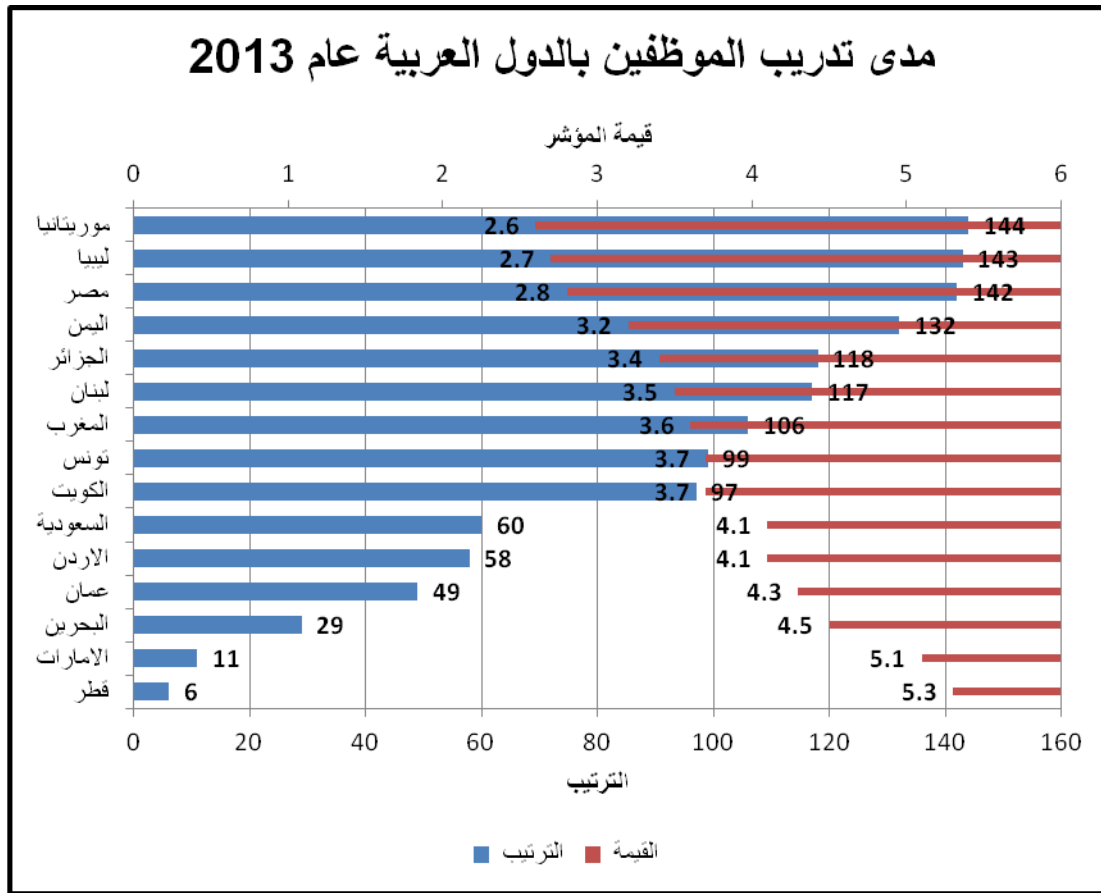
هذا ما يمكننا التعرف عليه من خلال الشكل التالي؛ والذي يوضح مدى توافر إمكانيات للبحوث والتدريب بالدول العربية مقارنة بباقي دول العالم.



المصدر : المرجع السابق

يوضح الشكل السابق أن قيم المؤشر للدول العربية يقل عن 4 من 7 في ثمانية دول عربية ؛ مما جعل تلك الدول تحتل ترتيب يقع بين 89 و 143 من بين 144 شملهم التقرير. أي أن تلك الدول تنقسم بانخفاض الإمكانيات المحلية المتوفرة للبحوث والتدريب المتخصص عام 2013، أما باقي الدول التي يرتفع فيها قيمة المؤشر عن 4 فتتقسم بدورها إلى مجموعتين ، الأولى والتي تنقسم بمستوى مقبول من حيث توافر الإمكانيات المحلية المتوفرة للبحوث والتدريب المتخصص عام 2013، وهي تشمل السعودية ، المغرب، لبنان والبحرين ، حيث يتراوح قيمة المؤشر لتلك الدول بين 4.1 ، 4.5 ، أما المجموعة الثانية وهي التي يرتفع فيها قيمة المؤشر عن 4.5 وهي ثلاث دول عربية هي الإمارات وقطر والأردن ، وهي التي يتوافر لديها الإمكانيات المحلية للبحوث والتدريب المتخصص عام 2013 بشكل جيد ، وهذه الدول هي التي يتوافر لديها إمكانيات للارتقاء بمستوى الموارد البشرية بشكل أفضل من باقي الدول العربية.

ولكن إن توافر هذه الإمكانيات وإن كان شرط ضروري إلا أنه ليس كاف ، لذا سنحاول التعرف على مدى تدريب الموظفين بالدول العربية عام 2013، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:-



المصدر : المرجع السابق

يلاحظ من الجدول السابق أن معظم الدول العربية تعاني من انخفاض الاهتمام بتدريب الموظفين وهذا ما جعل معظم الدول العربية تحتل مراكز متأخرة في الترتيب العالمي من حيث تدريب الموظفين ، وهذا يرجع لكون التدريب بالدول العربية يعاني من عدة عقبات جعلتها تحتل تلك المكانة ، وأهم تلك العقبات:-

- ضعف الاقتناع بأهمية التدريب من قبل الكثير من الإدارات العليا وهذا يحتاج للكثير من الجهود لإقناع هذه الإدارات لتغيير موقفها من التدريب.
- ضعف الارتباط بين التدريب والتأهيل والتمكين من جهة وأنشطة الموارد البشرية من جهة أخرى وتداخل المهام وعدم تحديد المسؤوليات بشكل مباشر.
- الاعتماد على الأساليب التقليدية (المحاضرة) وعدم تبني الأساليب الأخرى الأكثر فائدة كورش العمل والحالات التطبيقية والتدريب العملي وغيرها من الأساليب الحديثة.

- ضعف الإمكانيات التدريبية مقارنة بالاحتياجات التدريبية الكبيرة وخاصة التأهيل في مجال نظم المعلومات والحكومة الالكترونية والحكومة الذكية.
- عدم الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق والاعتماد على دورات تدريبية عامة لا تحقق الأهداف المرجوة منها.
- اعتبار التدريب نشاط هامشي مؤقت وغير مخطط وبالتالي بعد التدريب عن الأهداف المؤسسية والأهداف الإستراتيجية وبالتالي عدم تحقيق الفائدة منه.
- غياب التقييم العلمي للتدريب وخاصة الأثر من التدريب وتغيير العاملين لسلوكياتهم بعد التدريب واكتسابهم للمهارات واستخدامها بشكل فعلي في التدريب
- كثرة عدد المتدربين في البرنامج الواحد بشكل كبير مما يقلل من الفائدة من التدريب بحيث لا يتم تنفيذ الأنشطة التدريبية بالشكل الفني الصحيح

الخلاصة : رغم الجهود التي بذلتها الدول العربية من أجل الارتقاء بجودة الموارد البشرية ، إلا أن الواقع يشير إلى أن معظم الدول العربية مازالت تأتي في مراكز متأخرة بين دول العالم من حيث جودة الموارد البشرية ، بل فقد احتلت بعضها آخر القائمة ، وهذا يعد تفسير نسبي لواقع التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدول العربية .

لذا فإن تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي يجب أن تكون تنمية مترابطة متكاملة في جوانبها، مع التأكيد على التنسيق والتكامل بين السياسات السكانية وسياسات القوى العاملة، وسياسات الاستخدام وسياسات التعليم وإستراتيجية التنمية، من أجل أن تضطلع بدورها في تنمية الموارد البشرية وفي التنمية الشاملة، وهذا التكامل ما هو إلا أحد جوانب خطة تنمية الموارد البشرية التي لا بد أن تكون شاملة، ولا بد أن تكون مكوناتها متآزرة تسير بخطى متوازية متناسقة، وتلك هي مهمة التخطيط الشامل للتنمية وما وراءه من أهداف اقتصادية واجتماعية بعيدة ومتوسطة المدى.

هذا الإخفاق في النهوض بالموارد البشرية سيكون له بالطبع انعكاسه على الاقتصادات العربية من خلال تأثيره في عدد من المجالات لعل أهمها الإنتاجية والميزة التنافسية للدول العربية وهذا ما سنحاول التعرف عليه في المبحثين التاليين.

المبحث الثاني

أهمية تنمية الموارد البشرية في تحسين الإنتاجية

بالرغم من أهمية الارتقاء بتنمية الموارد البشرية بمختلف دول العالم باعتباره هدفا في حد ذاته ، إلا أن الارتقاء بمستوى الموارد البشرية يعد هدف ووسيلة في نفس الوقت ، فشئ جميل أن يكون المستوى التعليمي والصحي والمعرفي للعامل في مستوى مرتفع وهذا ما يجعلنا نعتبره هدف ، إلا أنه وسيلة في نفس الوقت للارتقاء بمستوى الإنتاجية والتنافسية ، حيث تشير الدراسات أن الارتقاء بمستوى الموارد البشرية يعد عنصر رئيس في الارتقاء بالإنتاجية والتنافسية،

ويشير مفهوم الإنتاجية إلى نسبة المخرجات إلى المدخلات، وتشمل المدخلات ساعات العمل أو تكلفتها أو تكاليف الإنتاج والآلات والمعدات ، بينما تشمل المخرجات على المبيعات، والدخل و الحصة السوقية. وعلى الرغم من أن مفهوم الإنتاجية قد يختلف باختلاف نوعية النشاط ، إلا أنه يظل دائما يمثل علاقة بين قيم وكمية الموارد المستخدمة في إنتاج تلك السلع أو الخدمات وقيمة وكمية السلع أو الخدمات التي يمكن الحصول عليها من هذه الموارد وغالبا ما يتم التعبير عن الإنتاجية بالمعادلة التالية:

$$\text{الإنتاجية} = \text{المخرجات} / \text{المدخلات}$$

وتعني الإنتاجية المرتفعة تحقيق قدر أكبر من المخرجات بنفس القدر من الموارد وهناك عدة عوامل تتحكم في تحسين الإنتاجية يمكن تصنيفها إلى العوامل الداخلية ، وهي العوامل التي يمكن للمؤسسة أو الدول التحكم فيها وتغييرها مثل المنتجات والتكنولوجيا والمعدات ، والمواد الخام وعوامل يسهل تغييرها نسبيا مثل نظم الأفراد والنظم السائدة وطرق العمل والأساليب الإدارية (العوامل المرتبطة بتنمية الموارد البشرية) وعوامل خارجية وهي التي تقع خارج سيطرة المؤسسة أو الدولة .

وتعتبر الإنتاجية عامل حاسماً وحاكماً للنمو الاقتصادي الحقيقي والتقدم الاجتماعي وتحسين معيشة أي دولة ، وتحدد الإنتاجية إلى أي مدى تتمتع منتجات الدولة بالقدرة التنافسية سواء على المستوى المحلي أو الدولي ، فانخفاض إنتاجية دولة ما بالنسبة لإنتاجية دولة أخرى التي تنتج نفس السلعة ، يعني أن هذه الدولة تنتج تلك السلعة بتكاليف عالية ، ومع استمرار الارتفاع في تكلفة الإنتاج نجد أن تلك الدولة تفقد مبيعاتها بحيث يتحول العملاء إلى الدول الأقل تكلفة .

إن عملية نمو الإنتاجية ليست إلا عملية مستمرة للإبداعات المعرفية وتدفقا مستديما للأفكار الجديدة والخلقة وتتبع الأفكار الجديدة من العقول المتعلمة، كما في الثورة الصناعية التي صاحبها ظهور وتنامي طبقة من المتعلمين قادت وشجعت عملية تبادل الأفكار وحل المشكلات في مواقع العمل وخلق أفكار مصرفية جديدة، بصفة عامة يمكن القول أن رأس المال البشري عاملا هاما في تفسير معدلات الإنتاجية.

وكما سبق الإشارة فإن تنمية الموارد البشرية (إدارة الأفراد) عملية مستمرة تتكون من مجموعة من الوظائف الفرعية الهادفة إلى رفع الإنتاجية عن طريق تكوين قوة عمل قادرة على العمل أو رغبة فيه. وعلى اعتبار أن مستوى أداء العامل يعبر عنه المعادلة التالية:

$$\text{مستوى الأداء} = \text{المقدرة على العمل} \times \text{الرغبة في العمل}$$

فإن تنمية الموارد البشرية ضمن هذا السياق يجب أن تركز على وظيفتين من شأنهما الارتقاء بالإنتاجية هما:-

أولاً - وظائف تهدف إلى زيادة المقدرة على العمل:

1- التخطيط والاختيار

تستطيع الإدارة أن ترفع مستوى الكفاءة الإنتاجية عن طريق إتباع أسلوب تخطيط القوى العاملة على أساس علمي سليم ينطوي على عدة خطوات يأتي في مقدمتها، تحديد أنواع الأعمال المطلوبة لتحقيق أهداف المشروع، توصيف الأعمال والوظائف المختلفة، تحديد المؤهلات البشرية اللازمة لأداء تلك الأعمال والوظائف و دراسة قوى العمل الحالية ومقارنتها بقوة العمل المطلوب توافرها والعمل على سد النقص أو التخلص من الزيادة إن هذا الأسلوب يضمن التأكد من أن كل فرد يقوم بأداء العمل المناسب له، وهذا مصدر أساسي من مصادر زيادة الكفاءة الإنتاجية.

ولكن وجود خطة مثالية للقوى العاملة لا يضمن بالضرورة توافر الأفراد المناسبين إلا إذا أحسنت الإدارة القيام بوظيفة اختيار أنسب الأشخاص للقيام بالأعمال والوظائف المحددة في المشروع.

2- التدريب:

إن التدريب من الأدوات الهامة التي تمتلكها إدارة الموارد البشرية والتي تساهم من خلالها في رفع الكفاءة الإنتاجية للمنشأة الصناعية، وبفرض توفر الرغبة في العمل تستطيع الإدارة أن تستخدم أساليب التدريب الحديثة في زيادة مقدرة العاملين على العمل، وبالتالي ترفع الكفاءة الإنتاجية للمنشأة الصناعية، وحيال تطبيق ذلك في كافة المنشآت ينعكس على إنتاجية الاقتصاد ككل، هذا وتختلف أهداف وأساليب التدريب باختلاف مستويات العاملين وكذلك تختلف نتائجه.

ومهمة إدارة الموارد البشرية أن ترسم سياسات التدريب التي تعكس احتياجات المشروع وتعمل على تصميم ومتابعة برامج بهدف رفع كفاءتها، ويساهم التدريب في رفع الإنتاجية من خلال :-

1- النهوض بالإنتاج من حيث الكم والنوع: فالتدريب وسيلة مهمة لتنمية القدرات والمهارات البشرية التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج كمّاً ونوعاً.

2- التقليل من نسبة العوادم والمواد التالفة: لأن العامل المدرب يكون أقدر في استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبة.

3- تخفيض الحوادث والإصابات بين العمال: نتيجة فهمهم لطبيعة العمل وسير حركة الآلات.

4- تقليل الحاجة إلى الإشراف: لأن العامل المدرب لا يحتاج إلى إشراف محكم ومستمر، وبالتالي فالتدريب يساهم في تقليل عدد الوظائف الإشرافية اللازمة مما يساهم في تقليل تكلفة هذه الوظائف.

5- تخفيض تكاليف الصيانة وإصلاح الآلات: لأن تدريب العامل يساعد على تقليل الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها نتيجة جهله بطريقة وأسلوب العمل على الآلة.

6- رفع مستوى جودة الإنتاج: فبرامج التدريب الجيدة تساهم في تحسين طريقة وأسلوب العمل مما يؤدي إلى تحسين جودة المنتج أو الخدمة المقدمة لعملائه.

7- رفع الروح المعنوية: إن معرفة الفرد العامل بكيفية انجاز عمله وإتقانه له تؤدي إلى زيادة الاهتمام بالعمل وإلى التقليل من معدلات الغياب ودوران العمل.

إن برامج التدريب المبنية على الأسس العلمية فوائد كثيرة تتجاوز ما ذكر أعلاه، مما يدفع الإدارة إلى ضرورة تبنيها والأخذ بها لأنها تساهم بشكل فعال وثابت في رفع الكفاية الإنتاجية للمنشآت الصناعية.

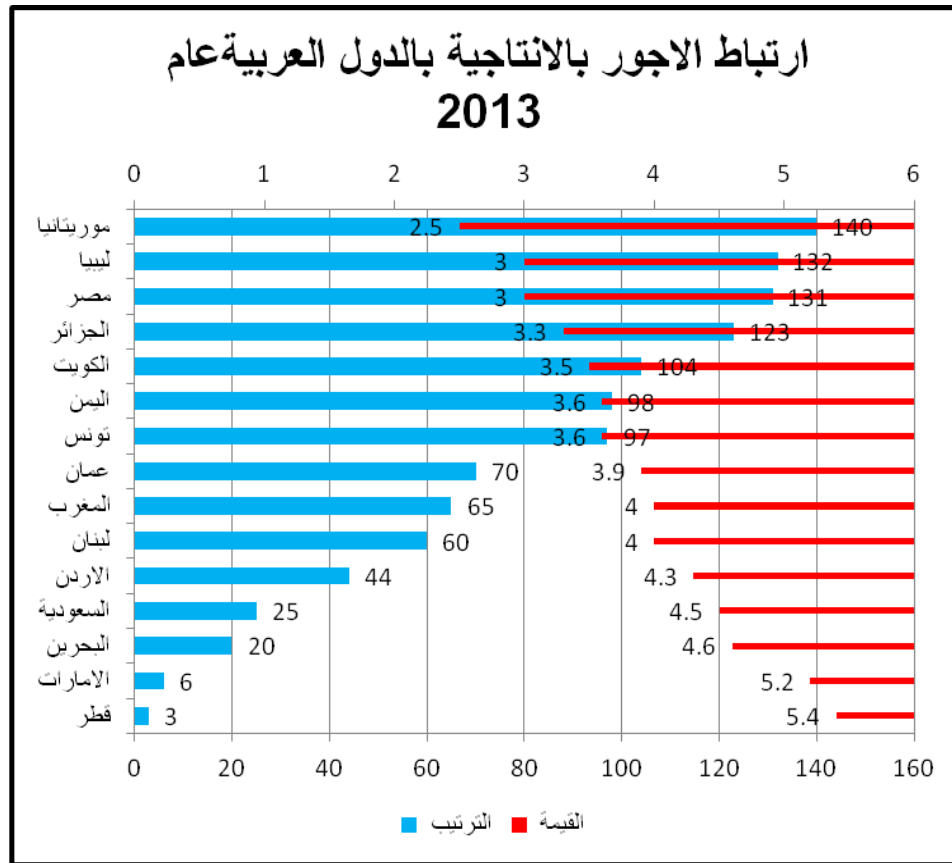
ثانياً - وظائف زيادة الرغبة في العمل :

تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً أساسياً في تنمية وسائل الاتصالات بين الإدارة والعاملين من ناحية، وبين العاملين من ناحية أخرى.

وهذا ويساهم في خلق حد من التعاون الاجتماعي الذي يساعد على تحقيق أهداف المشروع ، كما تمثل تلك الحوافز الوسائل التي توفرها الإدارة لإشباع حاجات العاملين. وبقدر ما تكون هذه الحوافز متفقة مع حاجات الأفراد العاملين بقدر ما يكون الإشباع أكثر، وبالتالي يرتفع مستوى رضاء العاملين عن عملهم وتقوى لديهم الرغبة في العمل. كما تلعب الحوافز التي يتم توفيرها للعاملين دوراً إيجابياً في الارتقاء بمستوى الإنتاجية.

والحوافز إما أن تكون حوافز مادية كالأجر؛ الذي يعتبر من أهم حوافز العمل في المجتمعات النامية نظراً لضعف مستوى الأجور فيها ، أو العمولات ومكافآت الإنتاج، وهي من أكثر الحوافز المادية تأثيراً في رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد، أو المشاركة في الأرباح؛ وإن كانت لا تشكل المشاركة في الأرباح حافزاً قوياً للأفراد العاملين في المستويات الدنيا بسبب تباعد الفترة بين المباشرة في الإنتاج والحصول على الأرباح. أو حوافز الغير مادية (المعنوية)؛ وهي ما توفر للأفراد إشباع حاجاتهم الاجتماعية والذاتية. ومن أهم هذه الحوافز؛ فرض الترقية والتقدم، تقدير الإدارة لجهود العاملين، إفراح المجال أمام العمال في رسم سياسات الإنتاج والأفراد، إن وظيفة إدارة الموارد البشرية هي دراسة حاجات الأفراد وتصميم نظم الحوافز الكفيلة بإشباع تلك الحاجات ضماناً لرفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.

ومن العوامل الهامة التي تلعب دوراً كبيراً في الارتقاء بالإنتاجية، وترتبط أيضاً بالموارد البشري هي ربط الأجور بالإنتاجية ، حيث أنها من العوامل التي تشجع على بذل المزيد من الجهد وإهتمام العامل بالارتقاء بمستوى التدريب والتعليم لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة ، إلا أن واقع البيانات تشير إلى أن المنطقة العربية مازال أمامها الكثير في هذا المجال حيث تحتل معظم الدول العربية مكانه متأخرة في هذا المجال وهذا ما يوضحه الشكل التالي:-



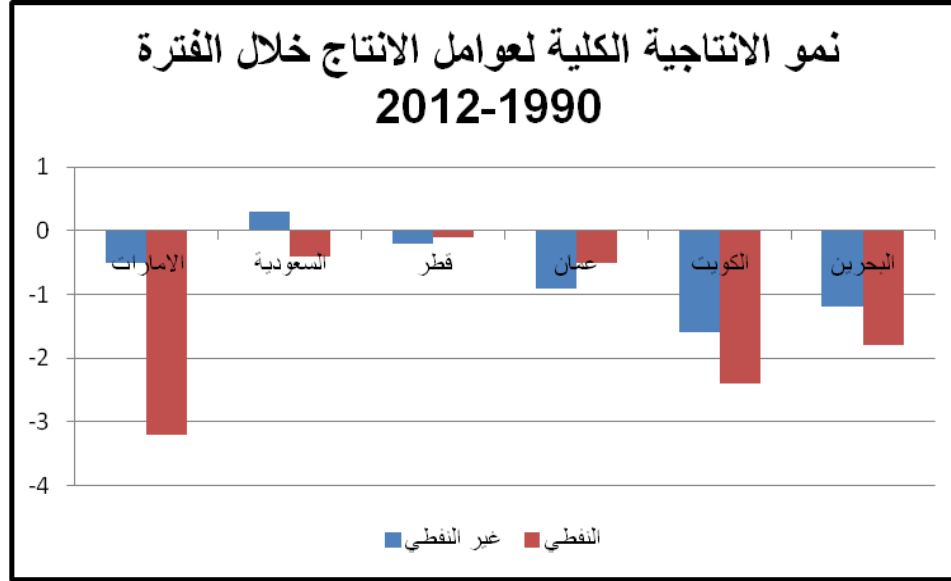
المرجع : المصدر السابق

من الشكل السابق يلاحظ أن هناك خمس دول فقط تأتي في الخمس الأول عالميا من حيث الربط بين الأجور والإنتاجية ، وهي قطر ، الإمارات ، البحرين ، السعودية والأردن بقيمة مؤشر تراوح بين 4.3 إلى 5.4 مع العلم أن الدرجة القصوى للمؤشر 7 والدنيا 1، في حين تأتي 7 دول بعد الـ 90 الأول بقيمة مؤشر تراوحت بين 2.5 و 3.6 في حين احتلت ثلاث دول ترتيب بين الخمسين والسبعين.

وعدم الربط هذا يعد من بين الأسباب التي تحد من القدرة الإنتاجية، ومن ثم التنافسية للاقتصادات العربية وهذا ما يخفض القدرة التنافسية للمنتجات العربية ومن ثم يحد من الصادرات ويساهم في ارتفاع الواردات ومن ثم خلل الميزان التجاري، وهذا يتضح لو نظرنا لحال الموازين التجارية وموازن مدفوعات وارتفاع مستوى البطالة بالدول العربية، وهذا يتضح لو نظرنا لحال الموازين التجارية وموازن مدفوعات الدول العربية باستبعاد البترول من جانبي الصادرات والواردات؛ حيث يعانيان من عجز في معظم الدول العربية. ومن ثم فمن الضروري مراجعة هيكل الرواتب والتعويضات المالية وإجراء المقارنات

مع المستويات السائدة في سوق العمل وفي هذا المضمار يمكن الإتاحة للعناصر البشرية الفرصة للمشاركة في عوائد إنتاجهم الفكري بتطبيق نظم المشاركة في الأرباح وتوزيع أسهم مجانية، لتحفيزها وتنمية اهتمامهم بالعمل.

حتى دول مجلس التعاون الخليجي التي جاءت في مراكز متقدمة من حيث الربط بين الأجور والإنتاجية ففي دراسة لصندوق النقد الدولي عنهم، اتضح أنه لم يكن نمو الإنتاجية مرضيا عموما في دول المجلس على مدار العقدين الماضيين. وربما يكون ذلك نتيجة لنموذج النمو المعتمد، والذي يركز بموجبه النمو القوي على توافر العمالة الأجنبية منخفضة التكلفة نسبيا. وبالنظر إلى دول مجلس التعاون على مدار العقدين الماضيين، نجد الاستثمارات الرأسمالية ونمو القوى العاملة كانا المحركين الرئيسيين للنمو في القطاع غير النفطي، في حين تراجعت بوجه عام الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج - وهي مقياس مدى كفاءة استخدام مدخلات رأس المال والعمالة في العملية الإنتاجية وبالنسبة للفترة منذ عام 1990 كان نمو الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج سالبا في جميع دول مجلس التعاون، بينما شهدت المملكة العربية السعودية وحدها بعض النمو الموجب في الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج الإيجابية في القطاع غير النفطي. وبمقارنة فترة التسعينات من القرن الماضي مع الفترة الممتدة منذ عام 2000 ، نجد أن نمو الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج في القطاع غير النفطي كان موجبا في بعض دول مجلس التعاون في التسعينات، لكنه تدهور وصار سالبا على مدار العقد الماضي. وفي المملكة العربية السعودية، شهد نمو الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج في القطاع غير النفطي تحسنا وصار موجبا في الألفينات مقارنة بالتسعينات. وربما يأتي النمو السالب في الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج في العديد من البلدان انعكاسا للقيود على القدرة الاستيعابية ومواطن الضعف المحتملة في نوعية الإنفاق العام التي تحد من تأثير الاستثمار على النمو، وهذا ما يتضح من الشكل التالي:-



المصدر: صندوق النقد الدولي، إصلاح سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر 2013، ص21.

كما أشارت الدراسة إلى انه قد انخفضت إنتاجية العمالة في العديد من دول مجلس التعاون الخليجي .فقد تراجعت إنتاجية العمالة، المقدرة بالناتج غير النفطي لكل عامل، في كل من البحرين وعمان وقطر والإمارات على مدار العقد الماضي .وفي المقابل، ارتفعت إنتاجية العمالة في المملكة العربية السعودية والكويت بنحو 1.5% سنويا في المتوسط، وان كانت في حالة الكويت فقد تراجعت منذ عام 2008 وجاء الهبوط طويل الأجل في إنتاجية العمالة في العديد من دول مجلس التعاون ، ومن المرجح أنه مرتبط جزئيا بالإستراتيجية الإنمائية للاستثمارات الكبيرة في البنية التحتية والتي تعتمد على العمالة المهاجرة المؤقتة وذات المهارات المنخفضة .ومع ذلك، تشير الاتجاهات العامة في الإنتاجية أيضا إلى وجود مواطن عدم كفاءة في الإنفاق الاستثماري ، فارتفاع مستوى الإنتاجية يمكن فقط من خلال التركيز على تنمية الموارد البشرية من خلال التدريب وتنمية الموارد البشرية تحقيق ذلك من خلال:-

- ❖ زيادة الفاعلية من خلال الارتقاء بمستوى التعليم.
- ❖ زيادة الفاعلية من خلال تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المتدربين.
- ❖ تعظيم الكفاءة بإنقاص الوقت اللازم للتدريب .
- ❖ زيادة الإنتاجية من خلال العمليات الابتكارية.

المبحث الثالث

دور الموارد البشرية في الارتقاء بالميزة التنافسية

تتبع أهمية الميزة التنافسية من كونها تعمل على توفير البيئة الملائمة لتحقيق كفاءة تخصيص الموارد واستخدامها وتشجيع الإبداع والابتكار بما يؤدي إلى تحسين وتعزيز الإنتاجية والارتقاء بمستوى نوعية الإنتاج ورفع مستوى الأداء وتحسين مستوى معيشة المستهلكين عن طريق تخفيض التكاليف والأسعار .

كما أن التنافسية تساعد على القضاء على أهم العقبات التي تواجه تحسين الكفاءة والإنتاجية، ألا وهي مشكلة السوق المحلي ، والتي تحول دون الاستفادة من وفورات الحجم الكبير وعليه فإن توفير البيئة التنافسية تعتبر وسيلة فعالة لضمان الكفاءة الاقتصادية وتعزيز النمو الاقتصادي وتحسين مستويات المعيشة .

ولقد حدد تقرير التنافسية العالمية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي تعريف القدرة التنافسية في " قدرة الاقتصاد الوطني على تحقيق مكاسب سريعة ومستدامة في مستويات المعيشة، حيث تعكس القدرة التنافسية الصفات الهيكلية الأساسية لكل اقتصاد وطني "، وقد اعتمد هذا التقرير نموذجاً لقياس القدرة التنافسية للدول يستند إلى 9 عوامل هيكلية أساسية تم تحديدها وبيان كيفية قياسها استناداً إلى العديد من الدراسات النظرية والتطبيقية وبناء على هذه العوامل يمكن التمييز بين نوعين من المزايا:-

- مزايا تنافسية منخفضة: تعتمد على التكلفة الأقل لقوة العمل والمواد الخام، وهي سهلة التقليد نسبياً من قبل المنافسين.
- مزايا تنافسية مرتفعة: تستند إلى تميز المنتج أو الخدمة، السمعة الطيبة أو العلامة التجارية، العلاقات الوطيدة بالعملاء، وتتطلب هذه المزايا توافر مهارات وقدرات عالية المستوى مثل تدريب العمال.

والإدارة العليا في معظم المؤسسات لم تكن تولي المورد البشري الاهتمام المناسب ولم تهتم بتنمية قدراته الإبداعية وجعله الركيزة الأساسية لتحقيق التفوق التنافسي. ومن الأسباب التي أدت إلى هذا القصور:

- حالات الاستقرار الاقتصادي النسبية والنمو المتواصل في الكثير من المؤسسات دون مشكلات كبيرة.
- المستويات المعتادة من المنافسة، وتعادل المراكز والقدرات التنافسية لكثير من المؤسسات.
- حالات الاستقرار التقني النسبية وتواضع المهارات والقدرات البشرية المطلوبة للتعامل مع التقنيات السائدة.

ففي تلك الظروف المتصفة أساساً بالاستقرار لم يمثل الحصول على الموارد البشرية المطلوبة مشكلة، كما أن مستويات المهارة المطلوبة لم يكن يتطلب عناية خاصة في محاولات البحث عن الموارد البشرية أو التعامل معها.

ولقد سادت هذه الظروف في كثير من دول العالم لفترات طويلة خلال فترة الثورة الصناعية التي تمتع بها العالم الغربي وانتقلت نسبياً إلى بعض دول العالم العربي، ففي تلك الظروف كانت أهم المشكلات التي تُعنى بها الإدارة العليا في المؤسسة الاقتصادية هي تدبير الموارد المالية اللازمة، وتنميط أساليب الإنتاج وتحقيق مستويات أعلى من الميكنة "آلات" تحقيقاً لمستويات أعلى من الإنتاجية. ومع تنامي السوق لم تكن حتى عمليات التسويق تثير اهتمام الإدارة العليا التي كان همها الأول هو الإنتاج، ويلاحظ أن الكثير من المؤسسات العربية لا تزال تسير وفق هذه الفلسفة التي ترى الإنتاج مشكلتها الأولى، وترى في العنصر البشري عامل من عوامل الإنتاج يخضع لنظم ولوائح وإجراءات لأداء المهام المسندة إليه، ولا تترك له فرصة للتفكير أو الإبداع أو حرية اتخاذ القرار.

لكن تلك الظروف لم تدم على هذا النحو، فقد أصاب العالم كله حالات من التغير المستمر والمتواصل ذو التأثير على هيكلية الموارد البشرية وقدراتها ولعل أبرز تلك التغيرات:

■ التطورات العلمية والتقنية وانتشار تطبيقاتها خاصة تقنيات المعلومات والاتصالات والتي يتطلب استيعابها وتطبيقها كفاءة تتوفر في نوعيات خاصة من الموارد البشرية.

■ تسارع عمليات الابتكار والتحديث للمنتجات والخدمات والاهتمام المتزايد بتنمية المهارات الابتكارية والإبداعية للعاملين وإتاحة الفرصة أمامهم للمساهمة بأفكارهم وابتكاراتهم لتنمية القدرات التنافسية للمؤسسة.

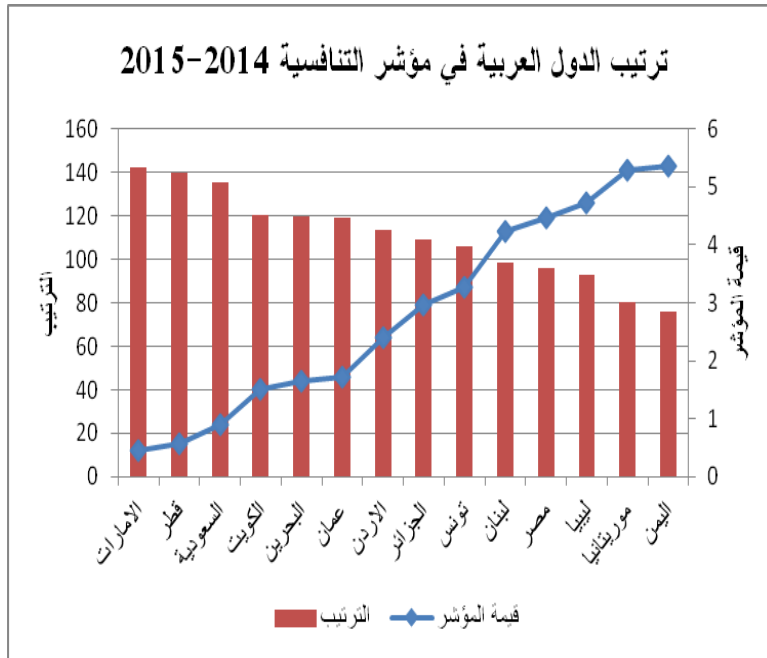
■ اشتداد المنافسة واتساع الأسواق وتنامي الطلب "الأمر الذي استوجب وجود مختصين" في مجالات البيع والتسويق والترويج لمواجهة تلك الهجمات التنافسية.

■ ظاهرة العولمة وانفتاح الأسواق العالمية أمام المنظمات مع تطبيق اتفاقية الجات وظهور منظمة التجارة العالمية ودورها في تحرير التجارة الدولية من خلال إزالة العوائق الجمركية في تحرير التجارة الدولية، هذا الأمر أوجد هو الآخر احتياجاً متزايداً لنوعية جديدة من الموارد البشرية تتفهم الثقافات المختلفة وتستوعب المتغيرات المحلية في الأسواق الخارجية.

■ ارتفاع مستوى التعليم وتطور مهارات البشر ذوي المعرفة المتخصصة في فروع العلم والتقنية الجديدة والمتجددة والذين أصبحت المنظمات تسعى إليهم لأهميتهم في تشغيل تلك التقنيات وصيانتها. ومن ثم اكتساب القدرة التنافسية.

تلك التغيرات كانت السبب الرئيسي في تغيير النظرة المعاصرة إلى الموارد البشرية وبداية التحول نحو اعتبارهم المصدر الأساسي للقدرات التنافسية وأكثر الأصول أهمية وخطورة في المؤسسة وبذلك بدأت الإدارة المعاصرة تبحث عن مفاهيم وأساليب جديدة لإدارة الموارد البشرية تتناسب مع أهميتها وحيوية الدور الذي تقوم به.

ولكن هل عملت الدول العربية ، وبمعنى أصح أخذت بالأسباب التي ترتقي بمستوى تنافسيتها ؟ هذا ما يمكن التعرف عليه من الجدول والشكل التاليين.



ترتيب الدول العربية في مؤشر التنافسية		
الإمارات	12	5.33
قطر	15	5.24
السعودية	24	5.06
الكويت	40	4.51
البحرين	44	4.48
عمان	46	4.46
الأردن	64	4.25
الجزائر	79	4.08
تونس	87	3.96
لبنان	113	3.68
مصر	119	3.6
ليبيا	126	3.48
موريتانيا	141	3
اليمن	143	2.85

المصدر : المرجع السابق

من الجدول والشكل السابقين يلاحظ ما يلي :-

✓ تأتي دول الخليج الخمس فقط في الخمسين الأول في مؤشر التنافسية لعام 2014-2015 بقيم مؤشر تراوحت بين 4.46 و 5.33 وهذا يرجع لأن الوفورات المالية لديها منححتها الفرصة للإنفاق بشكل كبير على التعليم والتدريب ، ومن ثم الارتقاء بتنمية الموارد البشرية والتي تعد عامل أساسي في الارتقاء بمستوى التنافسية.

✓ تأتي الأردن والجزائر وتونس في منتصف الجدول الذي اشتمل على 144 دولة حيث احتلت المراكز 64، 79، 87 على التوالي بقيمة مؤشر 4.25 ، 4.08 و 3.96 ورغم انخفاضها إلا أنها تعد مقبولة إلى حد ما.

✓ أما لبنان ومصر وليبيا وموريتانيا واليمن فقد جاءت بعد الـ 110 الأولى في الترتيب بقيمة مؤشر تتراوح بين 2.85 و 3.68 وهذه الدول تحتاج لاهتمام أكبر بتنمية الموارد البشرية باعتبارها العنصر الأهم في الارتقاء بالقدرة التنافسية.

وواقع الأمر فلا يمكن أن نتوقع الارتقاء بالميزة التنافسية للدول العربية دون الاهتمام بالموارد البشرية والارتقاء بجودتها، وهناك مجموعة من الأمور التي لو تم التركيز عليها في تنمية الموارد البشرية ستعكس إيجاباً حتماً المزايا التنافسية للدول العربية أهمها:-

○ الاهتمام بتدريب الموارد البشرية بمعنى أشمل وأعمق مما كانت تتعامل به إدارة الموارد البشرية التقليدية، أي عدم انحصارها على الأفراد الذين يبدون قصور في مستويات أدائهم، بل يجب أن يشمل جميع الأفراد مهما كان سنهم، ومهما كان مستواهم المعرفي والوظيفي؛. وقد تبين منهجية إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية أن تفعيل التدريب وجرعات تنمية الموارد البشرية لا تتحقق بمجرد توجيهها وتركيزها على الأفراد القائمين بالعمل، بل يجب العمل على الارتباط المستمر مع الجامعات ومراكز البحث وحتى المؤسسات الرائدة لكي يتسنى لها الحصول على المعارف الجديدة.

○ ترسيخ روح التعلم لدى الأفراد وإتاحتهم الفرص للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والمهنية المختلفة فضلاً عن تيسير فرص استكمال الدراسات العليا والمتخصصة مع المساهمة من قبل الدولة في تحمل نفقات عنهم، كلها أو جزء منها خاصة في التخصصات الهامة وغير المتاحة بالدول العربية.

○ تنمية واستثمار الطاقات الفكرية والقدرات الإبداعية للأفراد وتوفير الفرص للنابھين "الممتازين" منهم لتجريب أفكارهم ومشروعاتهم الخلاقة، والعمل بمبدأ الابتكار أو الفناء.

○ تنمية أساليب العمل الجماعي وتكريس روح الفريق للموارد البشرية في المؤسسة وضرورة توفير المناخ المساند لتنمية الاتصالات الإيجابية والتواصل بين شرائح العاملين المختلفة حيث تفنقر المنطقة العربية كثيراً لهذا العنصر.

○ تطبيق نظام إدارة الأداء ومن ثم الاهتمام بجميع عناصره البشرية والمادية والتقنية والتصميمية في إطار متناسق ومتكامل والاهتمام بقضية مهمة جداً ألا وهي مراعاة الأبعاد الثقافية والاجتماعية للموارد البشرية واختلاف مستوياتهم الفكرية، وأخذ هذه الفروق في الاعتبار عند تصميم الأعمال وإعداد خطط الأداء وتحديد معايير التقييم.

○ ومن أجل تنسيق جهود تلك الموارد البشرية متنوعة الخبرات والكفاءات والاهتمامات، وضمان توجيهها جميعا صوب الأهداف المحددة وفق الأساليب والأولويات المعتمدة وجب التركيز على عنصر مهم من عناصر الموارد البشرية ألا وهو القائد الإداري، الذي يختص في ممارسة وظائف التوجيه، المساندة والتنسيق والتقييم وغيرها من الوظائف، والذي يلعب الدور الرائد في تهيئة الدخول إلى عصر المتغيرات واستكمال مقومات التميز.

التوصيات

تمثل قضية الموارد البشرية ومالها من تأثير على التنمية الشاملة تحدياً بارزاً ينبغي أخذه في الاعتبار ومتغيراً جوهرياً في التخطيط لمستقبل التنمية الشاملة وهذا يتطلب تحقيق عدد من الشروط أهمها:

- تبني سياسة واضحة المعالم والأهداف في تنمية الموارد البشرية؛ تتسجم مع السياسة العامة للدولة، وتتكامل مع خططها التنموية، آخذة بعين الاعتبار الخصائص المميزة للمجتمع لتكون منطلقاً لأهداف تنمية الموارد البشرية باعتبارها أحد المكونات الأساسية لعملية التنمية الشاملة بغية الارتقاء بنوعية الحياة للمواطن وتلبية الاحتياجات الآنية والمستقبلية للسكان.

- التنسيق والتكامل بين السياسات السكانية وسياسات الاستخدام والقوى العاملة وسياسات التعليم واستراتيجية التنمية، مع اشتراك مختلف الوزارات والمؤسسات والجمعيات الحكومية المعنية بتنمية الموارد البشرية وبرامجها الوطنية.

- وجود جهاز مؤسسي يتولى الإشراف على برامج تنمية الموارد البشرية في الدولة ويتابع تنفيذها وتقويمها، ويقوم بالتنسيق بينها وبين جميع البرامج التنموية ذات الصلة بهدف رفع مستوى أدائها وتلافي التكرار والتعارض فيما بينهما.

- تطوير نظام التعليم والتأهيل والتدريب وتوفير الإطار المؤسسي ضماناً لاستمراره والتوسع في تطبيقه كبرنامج وطني مترابط مع غيره من البرامج الإنمائية للدولة.

- زيادة المخصصات المالية في الميزانيات العامة لتمويل البرامج الوطنية لتنمية الموارد البشرية. كما لا بد من الإشارة إلى دور عملية تنمية الموارد البشرية في بلورة ملامح التنمية الشاملة الملبية للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية للسكان نظراً لكونها إطاراً للتوعية بالقضايا المرتبطة أساساً بعملية التقدم.

المراجع

- ✓ أسعد جواد كاظم، التنمية البشرية المستدامة ودعوة الفكر الاقتصادي إلى رحاب الإنسانية، جامعة البصرة، 2002.
- ✓ باراك نعيمة، تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، العدد السابع.
- ✓ جامعة الدول العربية وآخرون، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2014.
- ✓ سعيد شعبان حامد، الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، بحث مقدم للجنة العلمية الدائمة لإدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة الأزهر، 2006.
- ✓ صندوق النقد الدولي، إصلاح سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر 2013.
- ✓ عادل زايد ، الأداء التنظيمي المتميز :نظرية إلى منظمة المستقبل ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسة ،القاهرة ،2003.
- ✓ ليلي محمد وليد بدران ، دور تنمية وتدريب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال،رسالة ماجستير، جامعة دمشق ، 2010.
- ✓ محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم والمبادئ، الجزء الأول، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003.
- ✓ منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم، رصد التعليم للجميع، 2014.
- ✓ source: world economic forum, the global competitiveness report 2014-2015