

منظمة العمل العربية

المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر

الندوة القومية حول:

"تنمية الموارد البشرية وزيادة القابلية لتشغيل الشباب العربي"

ورقة حول :

"دور القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية والتشغيل"

(الجزائر العاصمة / الجمهورية الجزائرية 16-17-18 ديسمبر 2014)

إعداد / د . صافي عبد القادر

مقدمة

يعتبر موضوع دراسة دور القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية من المواضيع الهامة والتي لقيت في السنوات الأخيرة اهتمام منقطع النظير. ومنه اخذ موضوع تسيير الموارد البشرية في الأقطار العربية في السنوات الأخيرة، الكثير من الاهتمام والتفحص والدراسة من طرف الباحثين والمفكرين وأصحاب الرأي والاختصاص.

إن البحث في موضوع السياسات العامة للتشغيل و مكافحة البطالة ، لا يمكن تناوله بشكل واضح دون إدراجه في السياق العام لموضوع هذه الندوة أولاً ، و ربطه بإشكالية التشغيل كجزء من إشكالية التشغيل بصفة عامة ثانياً ، هذه الإشكالية التي أصبحت تمثل إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها مختلف البلدان المتقدمة منها و العربية بصفة خاصة ، و ذلك بالنظر الى ما تمثله النسبة المرتفعة لهذه الشريحة الاجتماعية ، حيث تبدأ الصعوبات بعدم وضوح و استقرار سياسات التشغيل و الوسائل المسخرة لها ، و التي عادة ما تتأثر بالتقلبات السياسية و الاقتصادية الناتجة عن التحول من نمط الاقتصاد الموجه إلى نمط الاقتصاد الرأسمالي .

و لقد أدى هذا التحول إلى ظهور إشكالات معقدة أمام الهيئات الرسمية العمومية، السياسية منها و الاقتصادية خاصة ما تعلق منها ،من الاختلالات الكبيرة التي وقعت في سوق العمل ، و المتميزة بالتراجع الحاد في عروض فرص العمل و التشغيل مقابل التزايد المستمر في الطلب عن العمل ، مما جعل موضوع التشغيل يصبح أحد الاهتمامات و أولويات برامج التنمية الاقتصادية و الاجتماعية .

إن التحول الى نظام اقتصاد السوق او ما يعرف بالنظام الليبرالي ، و الإصلاحات الاقتصادية و الهيكلية التي صاحبت هذا التحول ، لم تكن وحدها السبب في أزمة التشغيل بالبلدان العربية بصفة خاصة فهذا يعود إلى هشاشة الاستقرار الاقتصادي و الاجتماعي الذي كان سائداً قبل ذلك ، بسبب التحكم الإداري في هذا الاستقرار ، و هو ما شكل أحد أسباب انهيار هذا الاستقرار في سوق العمل ، و بذلك ظهر ضعف النسيج الاقتصادي في توفير فرص العمل و فتح مناصب تشغيل جديدة . كما كشف ضعف المؤسسات و الهيئات المكلفة بالتنظيم و تسيير سوق العمل بصفة عامة.

و ان هذا التحول الذي صاحبه انسحاب الدول من النشاط الاقتصادي ، ترك آثار بالغة على دور بعض المؤسسات و الهيئات التي كانت تشرف على تسيير سياسة التشغيل ، و هو ترك المبادرة الى القطاع الخاص ، و إنشاء المؤسسات الفردية ، و الشركات الصغيرة و المتوسطة لإحلال محل توفير مناصب الشغل ، عوض التدخل المباشر للدولة في هذا المجال .

دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية المستدامة :

إن التطورات السريعة التي عرفتها البيئة الاقتصادية العالمية ، لم تسمح بوجود نمط اقتصادي يسمح بهيمنة القطاع العام على النشاطات الاقتصادية و الاجتماعية ، خاصة بعد ان عرف هذا النمط من الاقتصاد عدة مشاكل مالية و اجتماعية و تنظيمية دفعت بحكومات معظم البلدان سواء منها المتقدمة أو النامية خاصة، إلى إدخال بعض الإصلاحات الهيكلية و الاقتصادية، تعلقت من جهة في إعادة النظر في تنظيم كل من القطاع العام و القطاع الخاص ، و تحديد العلاقة بينهما ، بحيث تمثل إصلاح القطاع العام في الفصل بين الملكية و الإدارة من جهة و تحديد دور الدولة من جهة أخرى و ذلك في إطار ما يسمى بالنظام الليبرالي او اقتصاد السوق .

فمن الناحية العملية يرى الكثير من الاقتصاديين و الباحثين أن فشل النظام الاشتراكي الذي يعتمد على التخطيط المركزي ، كان سببا لدفع معظم البلدان النامية التي انتهجت في وقت سابق نمط الاقتصاد الموجه إلى إدخال إصلاحات اقتصادية جذرية ، و هذا للتأقلم مع الضغوط و المتغيرات الدولية الحالية ، ضغوطا تمارس من طرف الهيئات و المنظمات الدولية لفتح أسواق هذه البلدان و إدخال الحرية الاقتصادية و تبني نظام اقتصاد السوق و انسحاب الدولة من النشاط الاقتصادي ، و السماح للرأسمال الأجنبي بالاستثمار في القطاعات الإستراتيجية لهذه الدولة .

فهناك تجارب تاريخية لنظم تطورت تلقائيا و تدريجيا ، حتى وصلت الى نظام سوق قادر على جلب اليد العاملة و القضاء على البطالة و فتح فرص التشغيل ، في شكله المعروف حاليا خاصة في الدول الرأسمالية الصناعية المتطورة ، رغم السلبيات التي تظهر هنا و هناك عبر مراحل معينة ، أما التجارب الأخرى المتعلقة بنظم اقتصادية تعتمد على السوق ذات الاقتصاد الموجه ، فقد فرضت بسلطة من الدولة، و بذلك فإن المتتبع بدقة إلى مرحلة نشأة الرأسمالية أو النظام الليبرالي و مراحل تطورها ، يلاحظ أن الدولة كانت العمود الفقري لذلك كله ، و على هذا الأساس فإن تخصيص الموارد في الدول الرأسمالية لم تحكمه آليات السوق وحدها ، لأنها لا تحقق المستوى الكامل و التوازن المتكافئ ، و من ثم كان تدخل الدولة عاملا حاسما في تصحيح نتائج التوازن التلقائي لآليات السوق، و من ثم فإن دور الدولة لم يكن سببا أو عائقا بل كان نشطا و فعالا .

فقد شهدت الدولة المتقدمة منذ بداية الثمانينات ، حملة واسعة في ترقية دور القطاع الخاص في التنمية ، بعد أن ظل القطاع العام في الثمانينات يساهم بدور كبير في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و توفير مناصب الشغل ، بل و حتى المحافظة على الاستقرار السياسي، و مع بروز معالم الأزمة الاقتصادية العالمية في نهاية الثمانينات و التي مست دول العالم الثالث (النامية) خاصة بعد انخفاض أسعار البترول ، و تصاعد حدة التفاوض بين الدول المصدرة و الدول المستوردة للمواد الأولية و الطاقة ، و ارتفعت المديونية الخارجية للدول النامية ، و أصبحت

أغلبية هذه الدول عاجزة عن الوفاء بالتزاماتها الخارجية تجاه المصارف و بنوك التمويل، و من هنا جاءت الحاجة الى فكر اقتصادي جديد و سياسة داخلية و عالمية لصياغة الحلول لازمة العالم الاقتصادية .

و قد ظهر بالفعل عبر التاريخ الاقتصادي إصلاحات جذرية في البنية الاقتصادية لمعظم دول العالم و خاصة عملية التحول الى القطاع الخاص ، نتيجة فشل القطاع العام في تحقيق الأهداف المنتظرة منه .

فبلدان العالم العربي مثلها مثل سائر بلدان العالم النامية لم تستثني من الأخذ بهذه الإصلاحات الاقتصادية الهيكلية كباقي الدول التي عرفت الاقتصاد الموجه ، ذلك بالاتجاه إلى تحرير المبادرات الفردية و فتح المجال للقطاع الخاص و للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة للعب الدور المحرك للنشاط الاقتصادي في ظل قواعد اقتصاد السوق .

هذه الإصلاحات التي تقتضي تصميمات هيكلية على الاقتصاد، تعتمد على الإجراءات التالية :

- تحرير القطاع العام الاقتصادي.
- تخلي الدولة عن النشاط الاقتصادي لتولي الدولة فقط مهام التنظيم، الرقابة ، و تنشيط الاقتصاد.
- تحرير التجارة الخارجية.
- تطبيق سياسات مالية تسمح باعتماد مبادرات لتشجيع الاستثمار.
- فتح المجال لرأس المال الخاص المحلي و الأجنبي .
- تشجيع القطاع الخاص للاستثمار و توفير مناصب الشغل .
- الخ

عولمة الرأسمالية :

تعاظم دور العولمة التي تشير إلى التواصل و التفاعل في الأنشطة الإنسانية، و الذي يتعدى الحدود التقليدية بين الدول و الأقطار، لا غيا بذلك حدود المكان و قيود الحركة و الاتصال .و ساهم في تعاظمها عدة عوامل :

- الثورة العلمية التي زادت في تحرير الطاقة البشرية و تحسن استغلال الموارد، و انعكاس ذلك على الإنتاج و تنمية الإنسان ، و استخدام الإنجازات التقنية في الإنتاج و الاتصالات .

- فالعولمة اليوم فرضت نمط وجودها و فرضت قيودها، خاصة على الاقتصاديات الناشئة و الهشة مثل اقتصاديات البلدان العربية التي هي اليوم غير محصنة من الارتدادات و الهزات الاقتصادية العالمية .فان عولمة الأسواق ،أصبحت لامفر منها وهي تفرض نفسها بقوة ،وبالتالي يجب تحديد السياسة الاقتصادية و التأهيل الاقتصادي المناسب¹.

و لقد ترتب عن العولمة أثار مهمة نوجزها فيما يلي :

- إسقاط المفاهيم، الأسس، و الأساليب التي سادت من قبل.
- انهيار مفهوم الزمان، بحيث تداخل الحاضر و الماضي و المستقبل، و تحول مفهوم الوقت من قيد إلى مورد.

- بروز قوة المتاحة و التدافع بين الدول و الأعوان الاقتصاديين.
- ظهور توجهات ،الى التحالف و التكامل عوض الاعتزال، و قد أصبح الانخراط في العولمة مرادف للحدثة و المعاصرة .

- التنمية البشرية مقارنة، تنمية حديثة نسبيا إلا أنها فتحت المجال أمام الدول النامية للتفكير في نماذج تنمية مستقلة عن النموذج الرأسمالي.

- تصغير حجم القطاع العام ونشاط الدولة الاقتصادي ،في مقابل إعطاء دور متميز للقطاع الخاص وتقليص نظم الرقابة الحكومية².

إن اهم ما يميز العولمة هو سيادة آليات السوق واقترانها بالديمقراطية بدلا من الشمولية واكتساب القدرات التنافسية من خلال الاستفادة من الثروة التكنولوجية وثورة الاتصالات³.

القطاع الخاص والاستثمار في الموارد البشرية / التشغيل:

إن القطاع الخاص بطبيعته أفضل و أقدر على كفايته في الأداء و في استخدامه للموارد و في إدارته للمؤسسات من القطاع العام، مهما كان مستوى النمو و مهما اختلف دور الدولة ؟

فالتحدي الكبير الذي يمس التنمية البشرية، هو إلى متى ستضل الدولة تعمل في تكوين القدرات البشرية ؟ و متى ستشرع في توظيف هذه القدرات؟

فالاستفادة من نموذج التنمية البشرية ممكنة ، بعد تطويره نظريا و تكييفه مع الخصوصيات المحلية و التحديات العالمية ، إن النجاح مرتبط بتوفير حد أدنى من الاستثمار و بناء القدرات البشرية جسديا ، صحيا - علميا و ثقافيا و روحيا ، لتمكين الإنسان من المساهمة الفعالية و الإيجابية في مضاعفة التنمية.

أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التنمية المنشودة و زيادة القدرة التنافسية للاقتصاد القومي و التعامل مع مستجدات التنمية المستدامة.⁴

إن الموارد البشرية أو ما يعرف برأس المال البشري يعتبر الثروة الأساسية للأمم ، و مما لا شك فيه ، ان العنصر البشري يشكل حجر الزاوية في تحقيق أي تنمية شاملة ، و منه مع التطور التكنولوجي ووسائل الإعلام و الاتصال ، أصبح الفرد أو الإنسان يمثل مركز هذه الأحداث و التطورات ، و عليه أصبحت الأمم أو الدول مجبرة على تكوين هذا الإنسان للتحكم في هذا التطور و منه يضيف قيمة مضافة له . فثورة المعلومات وتأثيراتها على سوق العمل وأوضاع القوى العاملة ، لا تنفصل عن العولمة ، حيث يمكن اعتبار التطور المذهل في تقنية المعلومات لا ينفصل عن مسار العولمة .⁵

"فلقد ثبت أن الجهد و العقل البشري هو الذي يحقق التطور و التقدم"

فالدولة التي تعجز عن تطوير مواردها البشرية لا يمكنها أن تحقق أهداف التنمية ، و لا تستطيع استغلال مواردها أحسن استغلال و ثروة الأمم الحقيقية تتجسد في قدرات و إمكانيات أفراد المجتمع و خاصة القوى العاملة المؤهلة، من مؤهلات علمية و تكنولوجية في تسخيرها في تحقيق الرفاهية للمجتمع ، و على الدول تضع أولى أولوياتها مسألة التنمية الموارد البشرية ضمن الأهداف الأساسية لأي برنامج تنموي تضعه الحكومة.

و من هنا كان لزاما على دول العالم العربي أن تعيد النظر في أولويات الاستثمار ، فلم تعد النظريات السابقة للاستثمار تؤدي إلى النتائج المرجوة ، نظرا لعجزها في تحقيق أهدافها، و هذا ما نلاحظه من خلال تعدد السياسات و النظريات المتعلقة بالتنمية ، فالبلدان العربية كانت دائما حقل التجارب فيما يخص نظريات التنمية، فمن النظام الاشتراكي إلى النظام الليبرالي، إلى الخوصصة ،الخ.

إذ أن الاستثمار هو استثمار الكفاءات و المهارات البشرية خاصة في الدول النامية التي تحتاج مؤسساتها إلى القيادة الرشيدة ، و خاصة اليوم نتكلم على الحاكمية الرشيدة (la bonne gouvernance) و من هنا يجب العمل على وضع برامج للتدريب و تكوين الموارد البشرية بالطرق العصرية الحديثة ، و تمكينها من اكتساب الخبرات و المهارات التي تتمتع بها كبرى الشركات و المؤسسات العالمية ، و من هنا يجب على القطاع العام و الخاص لعب دور هام في هذا المجال بغية تحقيق التنمية المرجوة ، و هذا يعتبر اولى أولويات الحكومات العربية خاصة ، كون التحولات الاقتصادية العربية ، من الاقتصاد الموجه الى اقتصاد السوق يفرض عليها وجود موارد بشرية كفنة لتسيير هذه المرحلة، و خاصة عند وجود منافسة عالمية شديدة من قبل المؤسسات العالمية ، نظرا للظروف العالمية السائدة اليوم في ظل العولمة التي تخطت كل الحدود الدولية و الوطنية .

فالدول المتقدمة لم تؤثر نهضتها و تطورها من فراغ بل اعتمدت على العنصر البشري كمادة اولى في إنشاء الحضارة و التطور ، و على ما تملكه من ثروة طبيعية غير زائلة ، فوجهت كل قدراتها و إمكانياتها إلى استثمار هذه الثروة البشرية ، و تسخيرها في خدمة التنمية الاقتصادية المستدامة.

فالتنمية الاقتصادية تهتم بإحداث تغيرات اقتصادية تساعد المجتمع على اكتساب و توفيره القدرة على إشباع حاجاته الأساسية ، وصولا إلى الرفاهية. ذلك عن طريق الاستغلال الأمثل لهذا المجتمع لثروته المادية و الاقتصادية ، و البشرية.

أما التنمية البشرية فتهتم بتكوين الفرد و ذلك بدعم قدراته الخاصة و تكوينه ليصبح موردا بشريا كفاءا يعمل لتطوير هذا المجتمع، وتحسين مستوى معيشتهم عن طريق اكتساب المزيد من الثروة.

و من الطبيعي أنه كلما زادت إنتاجية الفرد ، زادت مساهمته في القيمة المضافة إلى المنتج النهائي، فضلا عن زيادة أهميته و دوره الوظيفي في مكان عمله ، مم يرفع من معنوياته و قراراته الفكرية و بالتالي يسعى الى المزيد من الجهد و العطاء و من ثم تصوره بأهميته داخل المجتمع .

الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص والدور الجديد للدولة :

يمثل القطاع الخاص اليوم محور عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في معظم بلدان العالم المتقدم والنامي على حد سواء، نظرا لما يتمتع به هذا القطاع من مزايا وإمكانيات تمكنه من لعب دوره الريادي في جميع أنشطة الحياة الاقتصادية، الاجتماعية، التعليمية.... الخ.

فتأكد في السنوات الأخيرة، العلاقة القوية بين أنشطة القطاع الخاص و النمو الاقتصادي وخاصة التوجه نحو اقتصاد السوق والعمل بآليات النظام الليبرالي .

إن من سمات ضرورة إشراك القطاع الخاص في التنمية، هو ضرورة وجود ترابط مهم وأساسي بين الاستثمار الخاص ، وضرورة توفير مناصب الشغل .فالقطاع الخاص هو الذي يستقبل الكم الهائل من طلبات الموظفين من اجل العمل.

وبذلك فهو يبحث عن اليد العاملة المؤهلة، والمهندسين والفنيين وعليه فانه ملزم بتنمية هذه الموارد البشرية من اجل مردود أحسن وإنتاجية أفضل.

فالعنصر البشري ليس فقط احد عناصر الإنتاج ومحدداته، بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية.

إن دور الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص ينصب في تفعيل دور القطاع الخاص في تمكين تنفيذ السياسات الاقتصادية للدولة وفقا لمصلحة الوطن والمواطن .

إن تعزيز الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص له انعكاسات إيجابية على الاقتصاد، ويسهم في شكل كبير في تخفيض من حدة البطالة وتوفير فرص العمل في إطار نظرة شاملة ذات بعد اقتصادي مما يسمح بتوفير مناصب الشغل وتمكين القطاع الخاص من تحقيق وجوده في إطار التنمية المستدامة.

و كل هذا يطرح مسؤوليات و تحديات أمام الدولة ، و هنا يتطلب إعطاء فرصة للقطاع الخاص على لعب دوره في اخذ هذا الجانب الهام للمساهمة في التنمية ، وذلك عن طريق:

- تشجيع القطاع الخاص على المشاركة و الفعالية في تطوير و تنمية الموارد البشرية.
- تشجيع القطاع الخاص على تقديم خدمات التنمية و التدريب، للمساعدة على تعزيز قدرات و كفاءة الباحثين عن العمل.
- ضرورة قيام القطاع الخاص بدوره كشريك وطني في خلق فرص العمل، و تنمية الموارد البشرية عبر تمكين الكفاءات الوطنية من القيام بدورها في التنمية الاقتصادية.
- أهمية إعادة بناء أدوار و مهام باقي أجهزة و مؤسسات الدولة في مختلف المجالات البشرية و الاقتصادية و السياحية و التجارية و الحرفية، من خلال تطوير القدرات و

الكفاءات عبر تدريب العمالة الوطنية و تأهيلها محليا و خارجيا لتحقيق الأهداف الوطنية المرجوة.

- تعزيز دور الدولة و دور القطاع الخاص، و آثاره في خلق فرص عمل و ترقية رأس المال البشري.

- ضرورة تحقيق محرك اقتصادي جديد، لإيجاد فرص العمل والابتعاد عن القطاع العام وهذا يكون عبر تعزيز قدرات القطاع الخاص، وتوجيه الاستثمار باتجاه المشاريع التي تحتاج الى ايد عاملة كبيرة ، والتركيز على المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم والعمل الخاص كأداة لتحقيق مزيد من فرص العمل ، خصوصا للشباب والمتخرجين من الجامعات والمعاهد.

- ضرورة إصلاح النظام التعليمي والعمل على إرشاد الطلبة حول الحاجات لسوق العمل ومتطلباته.

- تحسين التدريب المهني والفني من اجل تحسين مهارات وقدرات الأيدي العاملة.

- إصلاح سوق العمل وسياساتها وتفعيلها .

ان التطورات المعاصرة لطبيعة الدولة ومهامها تقتضي تجديد النظرة ، ووضع معايير في ترتيب تقديرات تدخل السلطة العمومية.

ان قوة الدولة الاستراتيجية تكمن في تجديد مهامها الى المتعاملين الاقتصاديين والشركاء الاجتماعيين والمنظمات والهيئات ، وظهر الخطوط العريضة في سياق هذه المنهجية من خلال عملية المرافقة لتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات على المديين البعيد والمتوسط، وهو وضع برامج وسياسات بديلة و متماسكة وواضحة المعالم والأهداف. ومنه إعادة وضع دور الدولة في محيط استراتيجي يتضمن التكفل بمهامها الملكية ، و ذلك مرافقة العمليات الاقتصادية والاجتماعية بالشراكة مع المنظمات الاقتصادية والاجتماعية وهو التوجه نحو نظام جديد للنمو والتنمية مع مراعاة شروط تامين الموارد البشرية في عملية التنمية.

تعتبر عملية التشغيل جزءا لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية الاقتصادية في الأقطار العربية بصفة عامة. ذلك ان الهدف الأساسي من عملية التنمية هو تحسين المستوى المعيشي للفرد والأسرة .

وكما هو معروف فان ملف التشغيل والقضاء على البطالة متشعب وتتداخل فيه عدة قطاعات. وتتطلب مواجهة هذه التحديات في الدول المصدرة للنفط تعظيم استفادتها من الفوائض المالية

المتزايدة التي تحققها من خلال توجيهها نحو الاستثمارات المنتجة في القطاعات النفطية وغير النفطية، وتطوير التنمية في الرأس المال البشري. ويتطلب من الدول غير النفطية توفير البيئة الاقتصادية والتجارية، لمواكبة تحسين مردود الاستثمار المحلي والاجتماعي بما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة.

تحديد العلاقة بين التنمية و أجهزة التشغيل ومكافحة البطالة:

تعتبر البطالة احد أهم معضلات التنمية في العالم ، و خصوصا في الوطن العربي، مما أفرز الاهتمام بها من طرف الأكاديميين و الباحثين بمختلف أطيافهم و اتجاهاتهم .و يستمد موضوع البطالة أهميته من خلال آثاره المختلفة على جميع الميادين ، متعديا الطابع الاقتصادي للموضوع إلى الجانب النفسي و الثقافي و حتى البعد الأمني .

و مع تعقد البيئة الاقتصادية و الاجتماعية، أخذت بعدا هيكليا أصبح يهدد استقرار المجتمعات و الدول، هذا ما أفرز حتمية الاهتمام بموضوع البطالة او البحث عن تنظيم فرص التشغيل بشتى البدائل من طرف الأكاديميين و الباحثين و المجتمع المدني و الدولي .

و هو ما دفع بالدول الى البحث عن البدائل الممكنة ، و هذا نتيجة التغييرات التي عرفتها بلدان العالم العربي التي تعرف آلاف معدلات بطالة المرتفعة، نتيجة التحول المفاجئ إلى النظام الليبرالي أو ما يعرف باقتصاد السوق .

و ما صاحب ذلك من إصلاحات اقتصادية بسبب الهيكل الاقتصادي لتلك البلدان، من خصوصية و تسريح للعمال خاصة إن التوظيف أو التشغيل في المؤسسات التعليمية أضحى مسبقا ،اما الإشكالية المطروحة اليوم في هذا الإطار ، فتدور حول ماهية الأسباب التي أدت الى تفشي ظاهرة البطالة ووصولها الى مستويات خطيرة في الكثير من البلدان العربية.

وما العمل في مواجهة التحديات المستقبلية.

هناك مؤشرات أساسية وتتعلق بـ:

- تقلصت قدرة القطاع العام على التشغيل بالرغم من انه القطاع الذي يوظف اكبر عدد ممكن من اليد العاملة بالرغم من الظروف الصعبة التي مرت بها اقتصاديات الوطن العربي الإصلاحات الاقتصادية.

- ضعف القطاع الخاص وهذا لنقص تجربة هذا الأخير في تحمل المخاطر والإقبال على الاستثمارات وعدم جاهزيته لإنجاز المشاريع الكبرى للبنية التحتية وكذلك عدم قدرته على توفير فرص العمل بالمستوى المطلوب، وهذا بعد عملية الانفتاح الاقتصادي والاختلالات الهيكلية التي مرت بها معظم البلدان العربية، وهو التوجه نحو اقتصاد السوق والعمل بآليات النظام الليبرالي مما يستدعي المخاطرة وتوفير الأموال اللازمة لخوض غمار الاستثمار.

- ضعف اليد العاملة المؤهلة وهذا يعود لضعف نمط وأسلوب التكوين والتدريب التي اعتمدهت غالبية بلدان الوطن العربي، وعدم تأقلم طلبات سوق العمل مع خريجي المعاهد والجامعات فيما يخص طبيعة ومؤهلات طالبي العمل، من ضمن الكفاءة والتدريب وخاصة مع تزايد شروط التوظيف وفق التطور الحديث الذي يعرفه اقتصاد العالم اليوم. من تطور تكنولوجي وعصرنة آليات استعمال الاتصالات والإعلام الآلي وتطوير تدريب الموارد البشرية.

- انخفاض قدرة القطاع العام على تشغيل الأيدي العاملة محليا وعربيا، خصوصا حديثي التخرج من الجامعات والمعاهد، بحيث يعاني هذا القطاع من كبر الحجم وانخفاض الإنتاجية، وحسب البيانات الأولية فإنه سيقبل مستوى مساهمة هذا القطاع في التشغيل في المستقبل، من جراء انسحاب الدولة من النشاط الاقتصادي والإصلاحات الهيكلية التي عرفتها معظم بلدان العالم العربي.

- محدودية حجم القطاع الخاص وعدم قدرته على تحقيق فرص عمل كافية للأيدي العاملة المتوافرة في المنطقة، إذ تشكل القوة المباشرة وغير المباشرة المفروضة على الاستثمار وسيطرة الدولة على الاقتصاد هي مشكلة أساسية أمام توسع هذا القطاع ولعبه دورا أساسيا في دفع عجلة التنمية ولعب دورا محركا وتحقيق فرص العمل.

- أما الأمر الآخر يتعلق بجودة التعليم ونوعيته في منطقة العالم العربي، بحيث مازال القطاع العام يقدم تكوينا في المجالات التقليدية ولم يواكب العصرنة والجوانب الفنية ذات المهارة العالية والكفاءة. فمعظم الدول أصبحت تعي أهمية التدريب، لما له من دور فعال في المحافظة على مكتسباتها المالية والمساعدة في تحقيق استراتيجياتها المستقبلية.

الاستثمار في تنمية الموارد البشرية أمر هام وضروري، لما له من أهمية قصوى في تحقيق الثروة. فالأمم أدركت هذا المورد الرئيسي وطبقت برامج محدودة وهادفة لتنمية هذه الثروة البشرية على مدار عقود من الزمن.

فالعنصر البشري بما لديه من قدرات على التجديد، الإبداع، الاختراع، والابتكار يمكنه التغلب على ندرة الموارد الطبيعية. ومما لا شك فيه ان الدولة التي لا تستطيع تنمية مواردها البشرية ،لا يمكنها ان تحقق النمو المنشود ولا يمكنها ان تحقق أهدافها في التنمية .ومن الطبيعي انه كلما زادت إنتاجية الفرد زادت مساهمته في القيمة المضافة. فزيادة الإنتاجية لا يتوقف على كفاءة الإدارة في استخدام الأساليب الإدارية الحديثة بل يتواكب مع استخدام التكنولوجيا المتطورة.

فالبطالة في البلدان العربية هي قبل كل شيء بطالة شباب ،اذ تمثل اكبر المعدلات في العالم في تتراوح إلى حدود 50 بالمائة من مجموع العاطلين عن العمل ،وخطورتها تكمن في انها تركز في أوساط الشباب المتعلم وطالب العمل لأول مرة ، وهذا يعني ان المجتمعات العربية أصبحت مهددة في كياناتها بسبب هذه الظاهرة ،ومنه أصبحت تهدد الاستقرار والانسجام الاجتماعي. وهذا يستوجب التنبؤ بهذه الإشكالية في المديين القريب والمتوسط من اجل إنقاذ المجتمع وخاصة فئة الشباب البطال. من عواقب هذه الأزمة الحادة بعد ان استفحل ظواهر اجتماعية أخرى أكثر خطورة كالعنف وانصياع هذا الشباب المتعلم الى مختلف الآفات الأخرى كالمخدرات والإدمان على الإنترنت وغيرها .

وهذا يستدعي من كافة الدول العربية وضع خطط وبرامج عاجلة ذات المدى البعيد، لامتنصاص هذه البطالة وتسخير كل الإمكانيات المتاحة سواء تعلق الأمر بالقطاع العام او القطاع الخاص في تسخير كل الوسائل المادية والبرامج التعليمية والتدريبية، لمجابهة هذه الظاهرة وتوفير مناصب الشغل وتدعيم التنمية الاقتصادية.

إن مسألة التشغيل تشكل احد الانشغالات الأساسية للمجتمع خاصة إمام النقص الملحوظ للعرض من جانب القطاع الاقتصادي العام والخاص ، بحيث شهد العالم منذ أواخر التسعينيات تغيرات جوهرية دفعت كل من البلدان النامية والبلدان المتقدمة إلى إعادة النظر في فلسفة الحكم والتسيير وضرورة تبني سياسات تنموية شاملة ، ولقد صاحب هذا التنمي في الإدراك في إدارة الحكم الراشد ودفع بعجلة التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة .

فمن هذا المنطلق فانه أصبح من الضروري على مؤسسات القطاع الخاص وهيئات المجتمع المدني ، إن تلعب دورا مميزا في رفع القيود عنها والإسهام في دفع عجلة التنمية ،والتحقيق عن طريق المشاركة مع مؤسسات الحكومة في الإصلاح المنشود من اجل تنمية مستدامة.

من البديهي اليوم إن للقطاع الخاص مكانة ودور هام في الحياة الاقتصادية لمعظم دول العالم وبالخصوص العالم العربي، وهذا في ظل تراجع دور القطاع العام وانسحاب الدولة من القطاع الاقتصادي، وإعطاء الحرية للعمل باليات السوق وفق الشروط وآليات النظام الليبرالي.

كل هذه العوامل فتحت الباب على مصراعيه للاستثمار، سواء الاستثمار الأجنبي المباشر او الغير المباشر او حتى الاستثمار المحلي وخاصة من قبل القطاع الخاص الوطني، الذي يسعى دائما إلى اخذ مكانة في النشاط الاقتصادي وخاصة الاستثمار المنتج.

ان نظام السوق والقطاع الخاص لديهما دور كبير في تحقيق التنمية الاقتصادية، والتي تساهم بدورها في زيادة إنتاج السلع والخدمات. فان للقطاع الخاص دور كبير في تحقيق فرص العمل والشغل وذلك من خلال وضع البرنامج قصد تنمية الموارد البشرية وفق متطلبات السوق ومنه توسيع نطاق التشغيل وإتاحة فرص العمل للكفاءة والمهارة والطاقات البشرية، وهذا بدوره سوف يسمح بتطوير نظام السوق في المجتمع ، وتطوير السوق يعتمد على توسيع وتقوية القطاع الخاص من خلال توفير الجوائز، والدعم، وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتطوير وتوسيع التعاونيات لفائدة الشباب البطال.

ومنه العمل على تنمية دور القطاع الخاص، من اجل فتح المجالات ورفع الحواجز عنه للاستثمار في اليد العاملة المؤهلة، ومنه تنمية الموارد البشرية خدمة للتنمية الاقتصادية الشاملة. وذلك عن طريق :

" تعزيز المؤسسات وتطوير اطر تنظيمية تدعم دور القطاع الخاص في التنمية البشرية "

التوصيات

فالهدف من تطوير قدرات القطاع الخاص بتنمية الموارد البشرية هو لدعم فرص التشغيل على مستوى أقطار العالم العربي ومنه فتح المجال للقطاع الخاص للحد من البطالة وتوفير مناصب شغل بمواصفات التأهيل والكفاءة وهي تستدعي بذلك موارد بشرية مؤهلة و هو ما يتطلب من القطاع الخاص على الخبرات الخارجية للدول المتقدمة ومنه التفاعل مع هذه الخبرات الدولية في مجالات التدريب والتعليم المهني والتقني واستثمار ذلك في علاقات شراكة بمختلف الصيغ قصد الرفع من كفاءة الأفراد ومنه العمل على تطوير نظم التدريب والتعليم من اجل تنمية بشرية متطورة .

ان الاستثمار في تنمية الموارد البشرية امر هام وضروري، لما لها من أهمية قصوى في تحقيق الثروة. فالأمم أدركت هذا المورد الرئيسي وطبقت برامج محدودة وهادفة لتنمية هذه الثروة البشرية على مدار عقود من الزمن.

ان الظروف التي تمر بها بلدان العالم الثالث ، والعالم العربي بصفة خاصة مفروضا عليها ان تتيح للقطاع الخاص القيام بدور المحرك الأساسي للتنمية . الأمر الذي يستدعي على هذا القطاع حقوقا وواجبات تؤهله لان يشارك في صنع القرار الاقتصادي والاجتماعي ومنه المساهمة في الاستثمار في الإنسان وعليه يجب :

- تشجيع القطاع الخاص على تفعيل مشاركته في خدمة المجتمع وخاصة العنصر البشري ومنه تنمية المجتمع بإمداده بالكفاءات المؤهلة .
- حث القطاع الخاص على اخذ الدور الرئيسي في ربط مخرجات التعليم والتمهين بمتطلبات سوق العمل من خلال المساهمة والاستثمار في الموارد البشرية وإعداد البرامج التدريبية والتربوية وتأهيل الأطارات الشبانية .
- الإسهام في تدريب اليد العاملة وتأهيل الشباب خريجي الجامعات.
- حث القطاع الخاص على الاستثمار في المحالات الاقتصادية الوطنية وخاصة المشاريع التي توفر مناصب الشغل من اجل امتصاص البطالة.
- العمل على تحديث وتطوير البنية التشريعية والإدارية والإجرائية التي تحفز وتشجع الاستثمار الخاص في تنمية الموارد البشرية.
- تطوير وتوسيع دور القطاع الخاص وتحسين كفاءته وفاعليته في التخطيط والتنفيذ وفي تدريب الكفاءات.

- تطوير التشريعات لتعزيز مكانة ودور القطاع الخاص في تنفيذ برامج ونظم عصرنة تدريب الموارد البشرية⁶.
- توفير الدعم المالي والفني لتطوير قدرات القطاع الخاص للمشاركة في تنمية الموارد البشرية بصفة عامة وبصفة خاصة في النشاطات ذات الصلة بالتنمية الاقتصادية المستدامة.
- رفع الضغوط الثقيلة التي لازالت ترهق التنمية وتحرير المبادرات من خلال عملية فتح المجال للقدرات الوطنية المنتجة والمبدعة.
- إعطاء أهمية استراتيجية للأعمال البشرية والاقتصاد القائم على المعرفة .
- إصلاح بيئة الأعمال والسياق القانوني الذي تواجهه الشركات بما فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- رفع مستوى القدرات والمهارات المهنية الفاعلة في القطاع لخاص وذلك من خلال تعزيز تطوير الأعمال .
- تشجيع الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص .
- فتح المجال للقطاع الخاص للمشاركة في تدريب وتكوين المهارات الفنية والمسيرين وفق شروط ومتطلبات اقتصاد السوق.
- الاستثمار الأفضل في تنمية الموارد البشرية وتطويرها المستمر عن طريق وضع البرامج التدريبية على أسس علمية وسيتم ذلك عن طريق :
- التخطيط السليم للقوى العاملة
- إعادة تصميم وتصنيف الوظائف.
- تحسين الأداء الوظيفي

المراجع :

- 1- صافي عبد القادر، سياسات الخوصصة في ظل الإصلاحات الاقتصادية –حالة الجزائر – رسالة دكتوراه. 2007. ص194
- 2- حميد لجميلي، الهندسة الاقتصادية للعولمة واستشراف مستقبل الرأسمالية، الوراق، طبعة 2015 ، ص23.
- 3- عبد المطلب عبد الحميد ، اقتصاد المعرفة ،الدار الجامعية ،طبعة 2011 ،ص 16.
- 4- منظمة العمل العربية، ندوة حول ،توطين الوظائف وسياسات الإحلال للعمالة العربية ،القاهرة 27/25 أكتوبر 2010.ص.27، 59.
- 5- منظمة العمل العربية، ندوة حول، توطين الوظائف وسياسات الإحلال للعمالة العربية ،القاهرة 27/25 أكتوبر 2010.ص.27.
- 6- منظمة العمل العربية، الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني ،2013.ص33.
- 7- المهدي المصطفى، استراتيجية تنمية الموارد البشرية في القطاع الخاص، جامعة السودان ،2006. .
- 8- غريغوري كلارك ،الاقتصاد العالمي(نشأته ،تطوره ،ومستقبله)،الدار العربية للعلوم ناشرون ،طبعة 2009.
- 9- مولاي لخضر عبد الرزاق ،بونوة شعيب ،متطلبات تنمية القطاع الخاص بالدول النامية - دراسة حالة الجزائر-، جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة.2011.
- 10- منظمة العمل العربية، ورقة عمل حول تشغيل الشباب العربي في زمن الأزمة – منتدى بيروت للتشغيل ،أكتوبر 2009.

