مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم
MOHAMMED BIN RASHID
AL MAKTOUM FOUNDATION

تحديات رأس المال البشري في العالم العربي

صوت الرؤساء التنفيذيين

بالتعاون مع

PRICEWATERHOUSECOOPERS

وحدة المعلومات والاستراتيجيات

"يعتمد نجاح منطقتنا على بناء بيئة معرفية، وعلى تحفيز قادة الغد إلى بناء مستقبل أفضل، ومن واجبنا أن نجعل منهم ثروة لأنفسهم ولأمتهم وللعالم أجمع".

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم

تـــمـــهـــيـــد

أُطلقت مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم كمبادرة شخصية من صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي. وقد خصص سموه للمؤسسة وقفاً قيمته ١٠ مليارات دولار.

ومن أهم أهداف مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم رفع مستوى التعليم في العالم العربي بما يؤدي إلى تعزيز فرص الشباب العربي في الحصول على فرص عمل مناسبة. وكخطوة أولى في هذا الاتجاه، أصدرت المؤسسة تقرير "تحديات رأس المال البشري في العالم العربي" الذي يتلمّس الاحتياجات والتحديات الرئيسة التي تواجه القطاع الخاص في الوطن العربي.

ويشير هذا التقرير إلى أن رأس المال البشري والخلل في ميزان العرض والطلب، من حيث كم ونوع العمالة المتاحة، هو التحدي الأكثر إلحاحاً في سبيل تطور الأعمال العربية قدماً.

وقد لاقى تقرير "تحديات رأس المال البشري في العالم العربي" استجابةً واضحةً من قبل قادة الأعمال في ثماني عشرة (١٨) دولةً من دول المنطقة حيث قاموا بمناقشة وبحث وجهات نظرهم في هذا الصدد، وتوصلوا إلى بعض النتائج الهامة، من بينها أن تحسين جودة التعليم وتدريب المدرسين يجب أن يتصدّرا الأولويات لسد الفجوة في الكفاءات والمهارات، فضلاً عن اعتبار التعاون بين القطاعين العام والخاص عنصراً أساسياً آخر من عناصر التقدم، وخصوصاً في مجال التعليم.

ويشكل هذا التقرير مخططاً للإصلاح وسجلاً لأفكار وتوصيات قادة الأعمال العرب للمنطقة بأكملها. وتقدر المؤسسة وجهات نظر هؤلاء القادة، وتعمل جاهدة على تفعيل مبادرات تساعد على تنفيذ هذه التوصيات.

انطلاقاً من إدراكها العميق لأهمية رأس المال البشري في صنع التنمية المستدامة ورسم ملامح المستقبل المشرق أطلقت مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم سلسلة من البرامج والمشروعات الاستراتيجية التي تدعم الابتكار والريادة في الأعمال. ولعلّني أذكر على سبيل المثال لا الحصر برنامج "سواعد" الذي استقطب عشرات المبادرات الذكية والواعدة، وشبكة حاضنات الأعمال التي تربط لأول مرة حاضنات الأعمال العربية في إطار من الخبرات المتبادلة والمتراكمة.

وننتهز هذه الفرصة، لتوجيه الشكر والامتنان إلى شركة "برايس ووترهاوس كوبرز"، تقديراً لمساعدتها لنا على تطوير منهجية عمل صارمة للدراسة وضمان معايير موضوعية رفيعة المستوى وشديدة الحيادية والاستقلالية في التنفيذ.

كما نخص بالشكر، كبار المسؤولين التنفيذيين الذين أسهموا في هذا العمل، حيث ما كان من الممكن إنجازه لولا جهودهم.

سلطان علي لوتاه
نائب المدير التنفيذي للمؤسسة-قطاع ريادة الأعمال وفرص العمل
مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم

أسـلـوب و مـنـهـجـيـة الـعـمـل

أعلن صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم في الكلمة التي ألقاها في المنتدى الاقتصادي العالمي الخاص بالشرق الأوسط، والذي أقيم في البحر الميت، الأردن، في شهر مايو/ أيار من العام ٢٠٠٧، عن إنشاء "مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم".

وكان من أبرز المهام التي تم تكليف المؤسسة بها التركيزُ على رفع مستوى التعليم، بما يؤدي إلى ضمان رفع سوية كفاءة رأس المال البشري في جميع أنحاء العالم العربي.

وجاء تقرير "تحديات رأس المال البشري في العالم العربي" ليفصح، وبكل شجاعة، عن صوت قادة الأعمال العرب، بوصفه الصوت الذي يثير القضايا الكامنة وراء تأخر منطقتنا ويقدم حلولاً للعمل على معالجة الإشكالات التي تعيق التقدم المنشود.

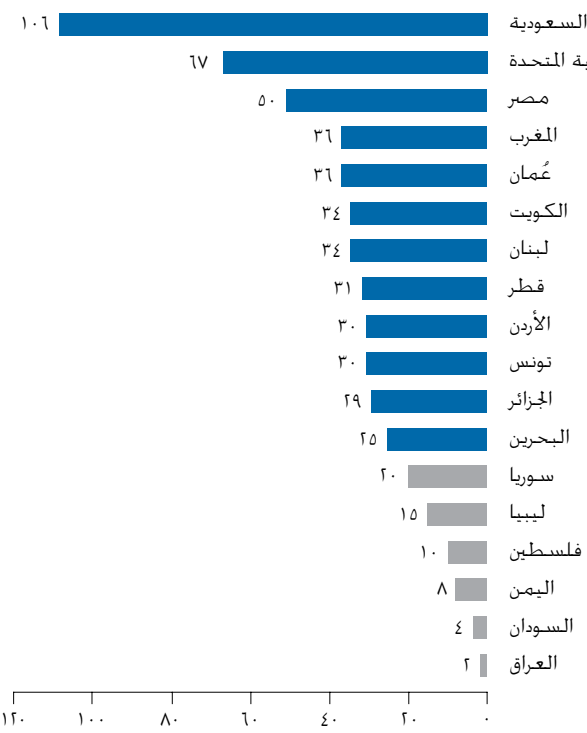
ويحدد التقرير العوامل التي تهدد استدامة النمو والتنمية في العالم العربي، وبصفةٍ خاصة منها العواملَ المرتبطة برأس المال البشري العربي وبعيوب النظام التعليمي. وبناءً عليه يضع توصياتٍ لتطوير التعليم في إحدى أسرع المناطق نمواً في العالم.

ويعتبر هذا التقرير، والذي أعد بقيادة آن سيمون، تقييماً شاملاً ومستقلاً لأجندة الشركات في العالم العربي، حيث يعالج قضايا يواجهها قادة القطاع الخاص في المنطقة. وقد عرض كبار المسؤولين التنفيذيين في هذا القطاع آراءهم بخصوص:

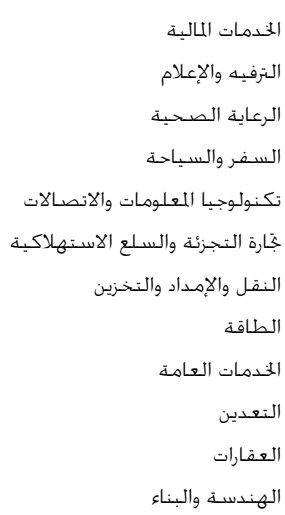
- محفزات الثقة في الأعمال.
- محفزات نمو الأعمال.
- عقبات نمو الأعمال.

نود أن ننوه إلى أن الاستبانة التي استند عليها تقرير "تحديات رأس المال البشري في العالم العربي" قد أجريت في أواخر العام ٢٠٠٧ و أوائل العام ٢٠٠٨، لذلك فإن التحاليل والآراء اللاحقة لا تأخذ الهبوط الاقتصادي العالمي الحالي بالحسبان.

عـدد المـشـاركـيـن مـن كـل دولـة *



القـطـاعـات الاقـتـصـاديـة المـشـاركـة



وقد استند تقرير "تحديات رأس المال البشري في العالم العربي" في تحليله إلى نتائج ٥٨٧ استبانة تمت تعبئة بياناتها باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية، وشملت ١٢ قطاعاً اقتصادياً في ١٨ دولة عربية خلال الربع الثالث من العام ٢٠٠٧. وعلاوةً على التحليل الكمّي فقد تكاملت هذه الدراسة بتعزيزها بمقابلات معمّقة أُجريت مع أكثر من ٤٠ من كبار المسؤولين التنفيذيين العرب الذين يعدّون قادةً في قطاعاتهم أو أسواقهم، حيث قاموا بالتعليق على العديد من النتائج وإبداء وجهات نظرهم المتخصصة.

إضافة إلى ذلك، تمّ تشاطر نتائج الدراسة مع عدد من كبار ممثلي المنظمات الدولية الذين قدّموا بحثاً ثانوياً للمساعدة على وضع نتائج الاستبانة في إطار الاقتصاد الاجتماعي. وأخيراً وليس آخراً فقد تحدّث عدد كبير من الرؤساء التنفيذيين ومن ممثلي القطاع العام في جميع أنحاء المنطقة عن نجاحاتهم المهنية وعن أفضل الممارسات. ويستعين التقرير بآراء أولئك المسؤولين مجتمعة، لتحديد القضايا والخروج بأفكار وحلول وتوصيات مبتكرة.

* نود أن ننوّه إلى أنه عند إجراء التحليل الكمي للقطاعات فقد دمج التقرير نتائج قطاع الخدمات العامة مع التعدين، وقطاع الهندسة والبناء مع قطاع العقار، وذلك نسبة لقلة عدد المشاركين في كل قطاع على حدة كما ننوّه إلى أنه عند إجراء التحليل نفسه، ولكن حسب الدول، فإن التقرير يستثني منها تلك الدول التي استجاب أقل من ٢٠ شخصاً فيها للاستبانة وهي تحديداً: سوريا، ليبيا، الأراضي الفلسطينية،اليمن، السودان والعراق.

وتمثل قاعدة بيانات تقرير "تحديات رأس المال البشري في العالم العربي" إجمالي الناتج المحلي للدول المشاركة في الاستبانة، كما تمثل قاعدة المستجيبين للاستبانة إحصاءات معتمدة عن المنطقة ككل. ومن جهتنا فقد حرصنا أشد الحرص على ضمان الحصول على عددٍ كافٍ من الإجابات في كل من القطاعات الاثني عشر المشمولة، لتمكيننا من إجراء مقارنات سليمة لاحقاً.

واستناداً إلى نتائج الاستبانة، يقوم تقرير "تحديات رأس المال البشري في العالم العربي" بإعداد مؤشرين يُستخدمان لتوضيح الملاحظات الرئيسة، وهي

- مؤشر القدرات التعليمية.
- مؤشر الانخراط في التعليم

لقد تمّ تكليف وحدة المعلومات والبحوث ومركز التميّز للبحوث التابعين لشركة "برايس ووترهاوس كوبرز"، بتصميم منهجية التقرير وتنفيذ العمل الميداني. أما خبراؤنا المتخصصون في الاستبانات فاستخدموا منهجيات مجرَّبة ومختبرة لتقييم تحدّيات السوق وقياس وجهات نظر قادة الرأي في سوق العمل العربي، وهو ما يعزز مصداقية وموضوعية التقرير.

وبهدف ضمان صلابة ودقة تحليل معطيات الاستبانة عمل جميع منفذي المقابلات في إطار توجيهات الميثاق المهني لجمعية البحوث السوقية، علماً بأنهم جميعاً مرخّصون وفقاً لبرنامج التحقق من جودة المقابلين (IQCS)، وهو معيار الجودة المعتمد للعمل الميداني في هذه المهنة.

ونحن في شركة "برايس ووترهاوس كوبرز" نفخر بالتعاون مع "مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم" التي نجحت في ترسيخ مكانتها بشكل فعّال بصفتها قوة رائدة للتطوير والتنمية في العالم العربي.

مايكل ستيفنسون
الشريك المسؤول
برايس ووتر هاوس كوبرز، منطقة الشرق الأوسط

المحتويات

العناوين الرئيسة ٥

ميزان الثقة الاقتصادية ٧

تحدي رأس المال البشري ٩

التعليم وفجوة الكفاءات ٢٣

توصيات الرؤساء التنفيذيين ٤١

الـعـنـاويـن الـرئـيـسـة

١. تحدي رأس المال البشري

لم يتزامن النمو الاقتصادي المتسارع في العالم العربي مع تطور موازٍ في تنمية العمالة والموارد البشرية، وهو ما أثار هواجس بديهية حول إمكان استدامة النمو وتوازنه. وتكشف نتائج الاستبانة أن ٣٨٪ فقط من الرؤساء التنفيذيين العرب يعتقدون أن هناك وفرة في العمالة الوطنية المؤهلة، ما يفسر الاعتماد الكبير على توظيف الوافدين. وتعدّ منطقة الخليج الأكثر معاناةً من عدم كفاية العمالة الوطنية الماهرة، ما دعاها للاعتماد بدرجة أكبر من غيرها على استقدام الوافدين، وبنسبة بلغت ٩١٪. ومن بين التحديات الرئيسة الأخرى التي أشار إليها الرؤساء التنفيذيون في منطقة الخليج "مستوى جودة وإنتاجية العمالة الوافدة" باعتبارها عمالة لا تزال تتفوق تفوقاً كبيراً على العمالة الوطنية في جميع المستويات الإدارية.

٢. أزمة الكفاءات – فجوة في المهارات

جاء عامل النقص في الكفاءات الجاهزة والموارد البشرية المدربة بوصفه التهديد الأكبر للتنمية المستدامة من وجهة نظر الرؤساء التنفيذيين العرب؛ ويعتقد نحو نصف أولئك الرؤساء أن هناك أعداداً كافية من الطلاب من خريجي النظام التعليمي مؤهلون لسد ذلك النقص، حيث أعرب ٥٤٪ منهم عن اعتقادهم بأن الخريجين يتمتعون بالمهارات المناسبة. بينما أعرب ٤٨٪ فقط عن اعتقادهم بتوافر الطلاب الذين يتمتعون بالمهارات المطلوبة بأعداد كافية. وكان قادة الأعمال الخليجيون الأقل رضا عن توافر أعداد كافية من الخريجين المتمتعين بالمهارات المطلوبة، لم تتعدَّ نسبتهم ٣٧٪.

٣. قدرات تعليمية متدنية

يستند مؤشر القدرات التعليمية، والذي يعكس مستويات رضا الرؤساء التنفيذيين عن النظام التعليمي، إلى الجودة الراهنة لهذا النظام وكفاية المهارات التي اكتسبها الطلاب لدى تخرجهم، وقدرة النظام التعليمي على تلبية الاحتياجات المستقبلية لأسواق العمل. وتفيد الاستبانة بأن هذا المؤشر متدنٍ بصورة خاصة في المنطقة العربية، وقد بلغ ٤٢,٦ نقطة فقط.

٤. تطوير التعليم

يؤمن الرؤساء التنفيذيون العرب بضرورة تطوير التعليم عموماً، وأسلوب تدريس المناهج ومحتوياتها بصفة خاصة؛ فقد أجمعوا في المناطق الفرعية الثلاث للعالم العربي على أن تحسين التدريب الذي

يتلقاه المدرسون هو أهم ما يقتضي معالجته على مستويي المدارس الثانوية والجامعات على حد سواء. تلا ذلك في سلّم الأهمية تحسين أسلوب تدريس المناهج وتدريس اللغة الثانية وتحسين المنشآت التعليمية، وهو الموضوع الذي رأى الرؤساء التنفيذيون في دول المشرق العربي أنه الأكثر أهمية.

٥. تعاون القطاعين العام والخاص في تطوير التعليم

أكد الرؤساء التنفيذيون على ضرورة قيام الحكومات بلعب دور نشط في ضبط النظام التعليمي ورصد تطوره في جميع أنحاء المنطقة، كما برزت في آرائهم أهمية تعاون القطاعين العام والخاص في تحسين أسلوب وجودة التعليم. وتفيد نتائج الاستبانة بأن ٣٥٪ منهم فقط يعتقدون أنّ القطاع الخاص في دولهم قد نجح في التواصل مع النظام التعليمي بما يخص احتياجاته. مما سبق يتضح، وبناءً على بلوغ مؤشر الانخراط التعليمي معدل ٦٦ نقطة، أن الرؤساء التنفيذيين العرب يرغبون في المساهمة في تطوير العملية التعليمية بالشكل المطلوب. وإنْ كانت درجة هذه الرغبة تتفاوت من دولة إلى أخرى عبر المنطقة، إلاّ أن معظم قادة الأعمال العرب يرغبون في تلك المساهمة أساساً لبناء المزيد من التعاون بين القطاعين العام والخاص في هذا المجال.

٦. توجهات التوظيف لا تحبّذ النساء والشباب

يعتبر توفير الوظائف للشباب أحد أبرز التحديات التي تواجه المنطقة العربية التي تشهد طفرة سكانية شبابية، حيث تتراوح أعمار ٣٠٪ من السكان ما بين ١٥ و٢٤ عاماً، ويبقى معدل التوظيف إلى عدد السكان في هذه الفئة العمرية منخفضاً للغاية لا يتجاوز ٣٢,٢٪ في الشرق الأوسط و٢٧,٤٪ في شمال إفريقيا؛ ومن ذلك يبدو جلياً أن المنطقة عاجزة عن الاستفادة من القيمة المستقبلية لرأسمالها البشري الشاب. إضافة إلى ذلك أفاد الرؤساء التنفيذيون العرب أن زيادة مساهمة القوى العاملة ودمج النساء فيها يشكل تحدياً رئيساً، لافتين النظر إلى أن العجز عن إجراء تحسينات قد يكبد المنطقة تكاليف اجتماعية واقتصادية باهظة من حيث خسارة استغلال رأس المال البشري والعائد من التعليم.

ميزان الثقة الاقتصادية

طموح يعانق السماء

شهدت مناطق الخليج والمشرق وشمال إفريقيا معدلات نمو استثنائية خلال الأعوام القليلة الماضية، واستقر معدل النمو فيها على ٥,٨٪[١] خلال العام ٢٠٠٧.

وفي دول الخليج المصدرة للنفط أدى ارتفاع أسعار النفط إلى زيادة كبيرة في الإنفاق العام وإلى تطوير البنى التحتية. وعلى الرغم من أن المنطقة شهدت موجةً من إصلاح السياسات تهدف إلى تحسين المناخ الاستثماري ومناخ الأعمال بصورة عامة، لكنها مازالت تحتاج إلى المزيد من الإصلاحات؛ فمثلاً أسهمت الإصلاحات المالية والتحرك نحو تبني نظام ضريبة القيمة المضافة والتخفيض التدريجي للدعم الحكومي للأسعار، في تحفيز النمو في جميع أنحاء المنطقة.

وقد شجعت المستويات القياسية المرتفعة للسيولة في منطقة الخليج على زيادة الإنفاق العام وإعادة الاستثمار وتدفق الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى العديد من الدول العربية مثل مصر والأردن وتونس، متوزعة على العديد من القطاعات مثل السياحة والعقار والبناء والخدمات المالية وأدت إلى ازدهارها، وتالياً تحولت تلك القطاعات إلى محرك رئيس للنمو، علاوة على توفيرها عدداً كبيراً من الوظائف للأفراد في المنطقة على جميع المستويات.

وقد أدى النمو الاقتصادي في المنطقة إلى زيادةٍ في الطلب على العمالة الكفوءة والمؤهلة، نجمت عنها حاجة متزايدة إلى العمالة الوطنية الماهرة، إلى حدٍ ظهرت معه ندرة تلك العمالة بصورةٍ واضحةٍ للعيان. وقد تفاقم اتساع هذه الفجوة بين العرض والطلب بسبب وجود نسبة كبيرة من السكان تحت سن الـ٣٠ عاماً، يفاقمه ضعف النظام التعليمي في المنطقة وضعف قدرته على توفير المهارات المطلوبة والتدريب اللازم.

[١] صندوق النقد الدولي: توقعات الاقتصاد الإقليمي: الشرق الأوسط ووسط آسيا، الإحصاءات الملحقة جدول ٢٠٠٧

لقد أدى النمو الاقتصادي في المنطقة
إلى زيادةٍ في الطلب على العمالة
الكفوءة والمؤهلة، نجمت عنها حاجة
متزايدة إلى العمالة الوطنية الماهرة

تـحـدي رأس المـال الـبـشـري

الثقة الاقتصادية في مواجهةٍ مع تهديد الكفاءات

لم يترافق النمو الاقتصادي الاستثنائي للمنطقة، على مدى العقد المنصرم، مع نمو مماثل في القوى العاملة والموارد البشرية المحلية؛ وهو ما أثار مخاوف جليّة في ما يتعلق بآفاق التنمية المستدامة والمتوازنة في العالم العربي.

وعلى سبيل المثال، فإن النسبة التي تمثل عدد عمليات التوظيف إلى عدد السكان في منطقة شمال إفريقيا هي الأدنى عالمياً، حيث لم يكن من الممكن تصنيف أكثر من خمسة أشخاص لكل عشرة ممن هم في سن العمل (١٥ـ ٦٤ عاماً) ضمن فئة العاملين؛ ويرتبط تدني هذه النسبة، جزئياً، بتدني أعداد النساء والشباب المنخرطين في سوق العمل. إضافة إلى ذلك، شهدت المنطقة معدلات نمو مرتفعة للعمالة بلغت نحو ٤,٩٪ سنوياً في الشرق الأوسط و٣,٣٪ سنوياً في شمال إفريقيا خلال العقد المنصرم (١٩٩٧ـ ٢٠٠٧)[٢] وذلك تبعاً لازدياد نسبة الشباب إلى عدد السكان في سن العمل بما يفوق ٣٠٪.

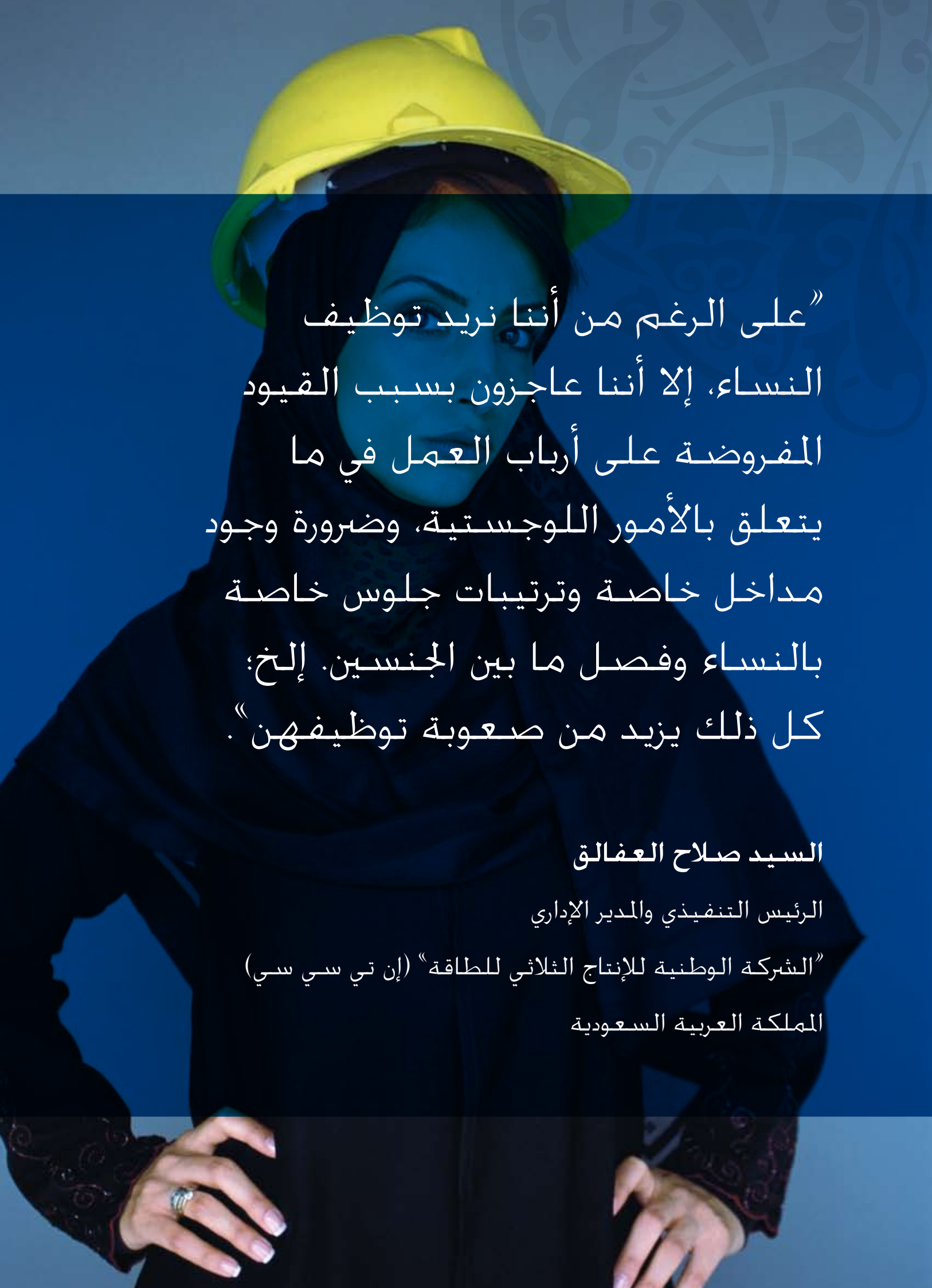
توجهات التوظيف لا تحبّذ النساء والشباب

وبناءً عليه، فإنه من الواضح أن استحداث الوظائف يشكل تحدياً رئيساً في المنطقة، وخصوصاً للشباب الذين ينخرطون حديثاً في سوق العمل. ولسوء الحظ، لم يكن النمو الاقتصادي الإقليمي محبذاً لتوظيف الشباب، إذا جاز التعبير. وبكلمات أخرى، كانت تلك الاقتصادات غير فاعلة في استحداث الوظائف للشباب، الأمر الذي يتضح من خلال تدني معدلات التوظيف نسبةً إلى عدد السكان[٤]، لتصل إلى ٣٢,٢٪ في الشرق الأوسط و٢٧,٤٪[٥] في شمال إفريقيا.

"تقل أعمار نحو ٥٠٪ من سكان دول مجلس التعاون الخليجي عن ٢٥ عاماً. وعلى صعيد التوظيف، قد يشكل هذا الوضع طفرةً اقتصادية! لأنه إذا ما تم استخدام هذه العمالة بالشكل الصحيح، فسوف تتسارع وتيرة النمو بشكل كبير. ولذلك، فإن استحداث فرص عمل لمثل أولئك الشباب الذين تتنامى أعدادهم بشكل سريع يعتبر تحدياً رئيساً خلال السنوات القليلة المقبلة".

السيدة مها الغنيم
رئيس مجلس الإدارة، "بيت الاستثمار العالمي"، دولة الكويت

[١] منظمة العمل الدولية، مخطط اتجاهات العمالة العالمية، نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٧؛ صندوق النقد الدولي، توقعات الاقتصاد العالمي، أكتوبر/ تشرين الأول ٢٠٠٧
[٢] منظمة العمل الدولية، مخطط اتجاهات العمالة العالمية، نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٧، الملحق ٢
[٤] تعرّف (نسبة العمالة إلى التعداد السكاني) على أنها نسبة العاملين إلى إجمالي السكان الذين هم في سن العمل. وتعتبر هذه النسبة مؤشراً يمكن من خلاله معرفة قدرة الاقتصاد على استحداث الوظائف
[٥] منظمة العمل الدولية، مخطط اتجاهات العمالة العالمية، نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٧ م الملحق ٢



"على الرغم من أننا نريد توظيف النساء، إلا أننا عاجزون بسبب القيود المفروضة على أرباب العمل في ما يتعلق بالأمور اللوجستية، وضرورة وجود مداخل خاصة وترتيبات جلوس خاصة بالنساء وفصل ما بين الجنسين. إلخ؛ كل ذلك يزيد من صعوبة توظيفهن".

السيد صلاح العفالق

الرئيس التنفيذي والمدير الإداري

"الشركة الوطنية للإنتاج الثلاثي للطاقة" (إن تي سي سي)

المملكة العربية السعودية

"من وجهة نظري، إننا نواجه مشكلة تتعلق بجودة ومدى أهلية العمالة المعروضة لمقابلة احتياجاتنا، لا بحجم العمالة المعروضة".

السيد حلمي أبو عليش

المدير الإداري، "سيكم جروب"، جمهورية مصر العربية

تشكل زيادة مشاركة القوى العاملة وإدماج النساء فيها تحديين رئيسين يواجههما قادة الأعمال العرب. وقد يؤدي الفشل في إجراء تحسينات على هذا الصعيد إلى عواقب اجتماعية واقتصادية في المنطقة من حيث خسارة استغلال إمكانات رأس المال البشري والعائد من التعليم؛ وهو هاجس تم توضيحه من قِبل العديد من قادة الأعمال العرب.

كذلك، يرى أكثر من ٩٠٪ من الرؤساء التنفيذيين العرب أن تنامي تعليم المرأة سوف يُحدث أثراً إيجابياً في العالم العربي من خلال تحسين قيمة رأس المال البشري لنساء المنطقة. ويسود اعتقاد بين أغلبية ساحقة من قادة الأعمال العرب بضرورة زيادة نسبة تعليم المرأة، حتى في تلك الدول التي تتدنى فيها معدّلات مشاركة المرأة في القوى العاملة، مثل المملكة العربية السعودية.

وما يفاقم هذه المشكلة أن العالم العربي يواجه أحد أدنى معدَّلات النمو في إنتاجية العمالة؛ وهذه المشكلة تثير قلقاً حقيقياً في أذهان العديدين في قطاع الأعمال، خصوصاً أن المنطقة تتجه نحو تعزيز مشاركتها في الاقتصاد العالمي.

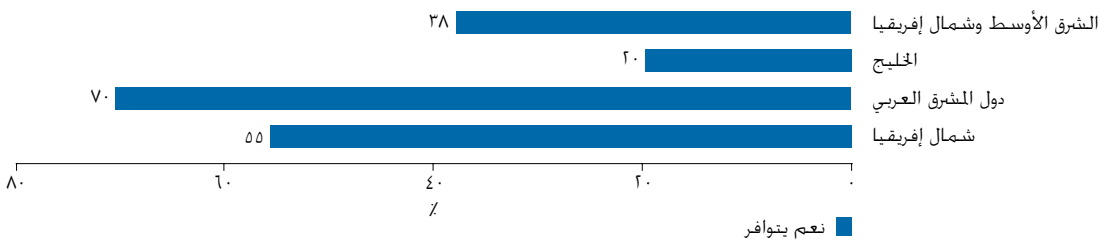
"العنصر النسائي مهم جداً، ويشكّل ٥٠٪ من عدد السكان. ويتضح لنا في بعض الدول، أن ٥٠٪ من السكان لا يعملون لأنهم من النساء، وهذا يشكّل ضرراً كبيراً لاقتصادات الدول المعنية".

السيد منصف مزابي
رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي، "مجموعة مزابي"
الجمهورية التونسية

يقول بعض الرؤساء التنفيذيين إنها مسألة نوع، بينما يعتقد بعضهم الآخر أنّها مسألة كَمّ.. لكن، وللأسف، إنها الأمران معاً.

حدَّد الرؤساء التنفيذيون العرب أبعاد مشكلتي الكَم والنوع في مناقشات تناولت التحديات التي تواجه تنمية رأس المال البشري في المنطقة. ويؤكد معظم قادة الأعمال العرب أن العمالة الوطنية، على سبيل المثال، لا توفر الأعداد الكافية أو الإمداد الكافي من العمالة الكفوءة لأسواق العمل؛ مقابل ٣٨٪ فقط من الرؤساء التنفيذيين العرب الذين تم استبيان رأيهم، يرون أن العمالة الوطنية المؤهلة كافية. وتتباين الآراء بين مختلف المناطق الفرعية، حيث يرى ٧٠٪ من الرؤساء التنفيذيين في المشرق العربي أن إمدادات العمالة الوطنية المؤهلة كافية.

هل تتوافر إمدادات كافية من العمالة الوطنية المؤهلة؟



تتكامل هذه النتائج مع تزايد نسبة الوافدين من القوى العاملة. ويقول ٩١٪ من الرؤساء التنفيذيين في منطقة الخليج إنهم يعتمدون على توظيف الوافدين لملء الشواغر الرئيسة.

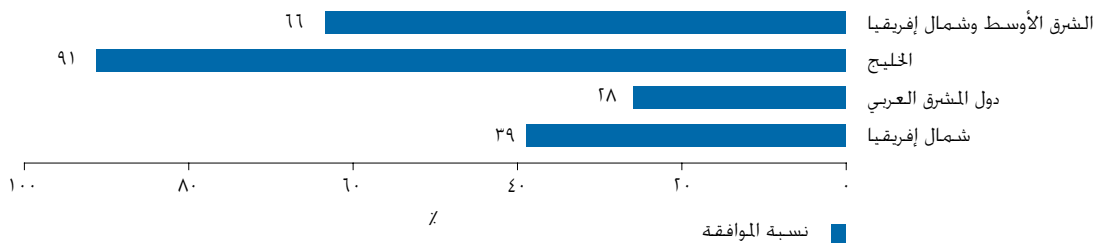
"لا تواكب إمدادات العمالة المؤهلة حجم الطلب عليها في العالم العربي بشكل عام، وفي المملكة العربية السعودية بشكل خاص".

الدكتور مازن إبراهيم حسّونة

الرئيس التنفيذي والمدير الإداري، شركة "رنا للاستثمار"

المملكة العربية السعودية

الاعتماد على توظيف الوافدين لملء شواغر الوظائف الرئيسة

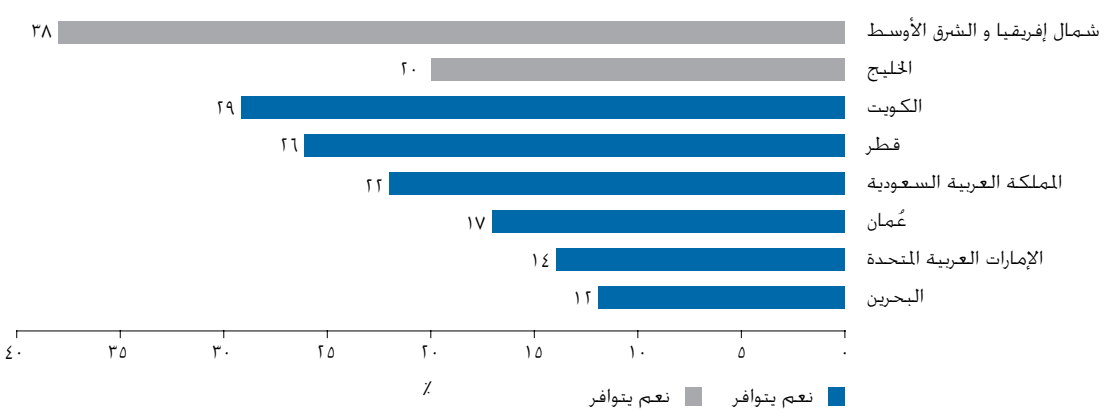


يواجه العالم العربي مشكلة مزدوجة تتعلق بتنمية رأسماله البشري: فهناك ضغوط العرض من القوة العاملة المتنامية من ناحية – والتي يشكِّل الشباب ما دون سن ٢٩ عاماً نسبة كبيرةً منها. ومن ناحية أخرى، يبدو أن الكفاءات المتاحة لا تواكب تلك المطلوبة في أسواق العمل. وبكلمات أخرى، لا يقابل الطلب على الموارد البشرية المحلية العرض منها. ويعزو الرؤساء التنفيذيون العرب هذه المشكلة إلى ضعف ارتباط التعليم والتدريب وتنمية المهارات بسوق العمل.

عناصر القوى العاملة: الآفاق الوطنية والإقليمية

أرغمت قلة العرض المتاح من القوى العاملة الوطنية الماهرة، بالتزامن مع التنوع السريع لاقتصادات منطقة الخليج، معظم قادة الأعمال في الخليج على استقدام العمالة الوافدة لتلبية احتياجاتهم التنموية.

هل هناك عرض كافٍ من العمالة الوطنية المؤهلة؟



تحديات رأس المال البشري
هواجس الرؤساء التنفيذيين

لم يعرب سوى ١٤٪ من الرؤساء التنفيذيين في دولة الإمارات و١٢٪ من الرؤساء التنفيذيين في البحرين، عن رضاهم عن كفاية عرض العمالة الوطنية الماهرة. وعلى الرغم من أن الرؤساء التنفيذيين في الكويت أعربوا عن رضاهم عن توافر المهارات الوطنية بنسبة ٢٩٪، إلا أن نتائج منطقة الخليج ككل، أظهرت انخفاض مستويات الثقة.

إضافةً إلى ذلك، كشفت نتائج الاستبانة عن أن ٩٧٪ من الرؤساء التنفيذيين القطريين و٩٤٪ من الرؤساء التنفيذيين الإماراتيين و٨٥٪ من الرؤساء التنفيذيين الكويتيين الذين تم استطلاع آرائهم، يؤكدون اعتمادهم على توظيف الوافدين؛ وهذه نتائج تفسِّر الارتفاع الحاصل في معدَّلات النمو السكاني في جميع أنحاء منطقة الخليج، وهي ظاهرة تعزى بشكل كبير إلى تدفق أعداد كبيرة من العمالة الأجنبية إلى المنطقة.

القوى العاملة الوطنية بالمقارنة مع القوى العاملة الوافدة

لقد طلبنا أيضاً من الرؤساء التنفيذيين العرب تقييم جودة قواهم العاملة من الوافدين والمواطنين، من خلال دراسة دقيقة لإنتاجية وكفاءة الفريقين على مختلف المستويات. وتشير نتائج الاستبانة إلى أن ٩٠٪ من الرؤساء التنفيذيين الخليجيين يثمِّنون عالياً كفاءات وإنتاجية كبار المديرين الوافدين العاملين في شركاتهم، بينما لم يبد سوى ٦٨٪ منهم التقدير نفسه لكفاءات وإنتاجية كبار المديرين المواطنين في تلك الشركات.

> "نحن في العالم العربي، كثيراً ما نوظف الوافدين في المناصب الإدارية العليا نظراً لتمتعهم بخبرات عالمية، ونظراً إلى وجود نقص في أعداد المواطنين المتمتعين بهذا النوع من الكفاءات".
>
> **سعادة سامر مجالي**
> الرئيس التنفيذي، "الملكية الأردنية"، المملكة الأردنية الهاشمية

في حين أعرب ٥٥٪ فقط من الرؤساء التنفيذيين الخليجيين عن رضاهم عن نوعية المديرين المواطنين ضمن الإدارة المتوسطة، فقد أعرب ٩٢٪ منهم عن رضاهم عن نوعية المديرين الوافدين من المستوى نفسه، ووصفوها بأنها نوعية ذات مستوى رفيع.

وإذا ما استخدمنا مستويات الإدارة للدلالة على الخبرة أو المكانة في شركة أو قطاع، وإذا ما افترضنا أن متوسط أعمار كبار المديرين أعلى منه في الإدارة المتوسطة، فإن هذه النتائج تصبح مثيرة للقلق.

ويبدو أن النسبة العالية من الرؤساء التنفيذيين ممن أعربوا عن مستويات منخفضة جداً من الرضا عن كفاءة وإنتاجية المديرين المواطنين في الإدارة المتوسطة، تشير ضمناً إلى أن جودة العمل الذي يؤديه المواطنون الأصغر سناً والأقل خبرة هي جودة ضعيفة؛ وهو أمر يتضمن بدوره توقعاً بانخفاض إمكانات كبار المديرين المواطنين المستقبليين.

توطين القوى العاملة.. وتقليص الاعتماد على الوافدين

شجَّع ارتفاع معدلات البطالة بين المواطنين والحاجة إلى تعزيز مساهمة رأس المال البشري الوطني في القوى العاملة العديد من الحكومات العربية على انتهاج سياسات لتوطين العمالة. وكانت تلك السياسات تستهدف زيادة إسهام المواطنين في القوى العاملة وزيادة نسبة المواطنين العاملين في مختلف القطاعات، وزيادة إنتاجيتهم؛ للاستعاضة، في نهاية المطاف، عن العمالة الوافدة بالمواطنين.

"لدينا التزام إجتماعي تجاه مواطنينا".

السيد عبدالكريم السيد
الرئيس التنفيذي، شركة "نفط البحرين"، مملكة البحرين

تؤكد الاستبانة أن نتائج سياسات توطين العمالة لم تواكب التوقعات. وفي واقع الأمر، بدا قادة الأعمال الخليجيون متردّدين في الاستعاضة عن العمالة الوافدة بالمواطنين. وكما يوحي التحليل السابق، فإن الرؤساء التنفيذيين الخليجيين يميلون إلى اعتبار أن جودة وإنتاجية وكفاءة العمالة الوافدة أعلى من تلك التي تتمتع بها العمالة الوطنية. ويفضِّل هؤلاء الرؤساء التنفيذيون تفادي استبدال موارد بشرية وافدة كفوءة بموارد بشرية وطنية قد تكون أقل كفاءة.

وهناك هاجس أكبر يتمثل في معرفة ما إذا كانت تلك المفاهيم ستتغير مع مرور الزمن، حيث إن نسبة كبيرة من الرؤساء التنفيذيين يعتقدون أن الفجوة القائمة بين المهارات والتعليم تشكِّل تهديداً خطيراً لاستمرار النمو. إضافة إلى ذلك، يشعر معظم هؤلاء الرؤساء بأن معالجة هذه القضايا لا تتم بالشكل المناسب، نظراً لكون النظام التعليمي القائم لا ينتج خرِّيجين مؤهلين بما فيه الكفاية.

تحديات رأس المال البشري

نسب التوطين الإلزامية

"أفرز مفهوم حصص العمالة وسياسات التوطين آثاراً سلبية، لأن عرض الخبرات لا يواكب احتياجات الأعمال بكل بساطة".

السيد حسام أبو عيسى
نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي، "السلام العالمية للاستثمار"
دولة قطر

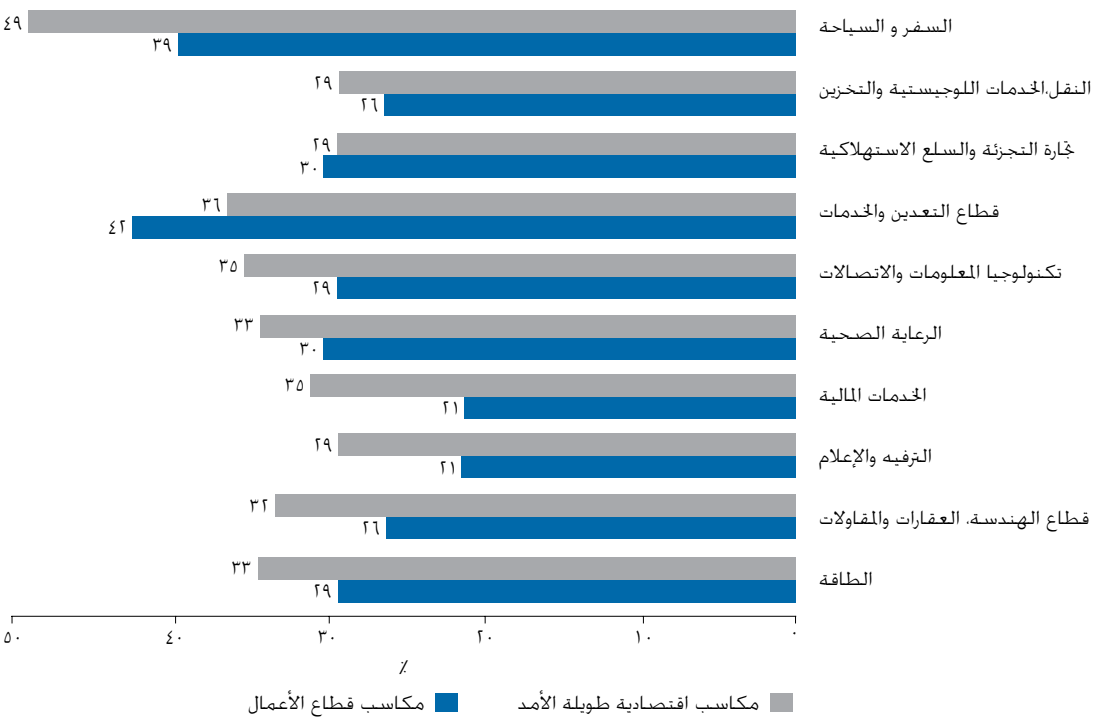
بصورة عامة، لا يرى الرؤساء التنفيذيون أن تطبيق حصص توطين عمالة إلزامية سوف يكون مفيداً جداً. ويعتقد ٢٩٪ فقط من الرؤساء التنفيذيين في منطقة الخليج أن فرض هكذا حصص سوف يحسِّن في نهاية المطاف من الأداء الراهن لشركاتهم. في المقابل، يرى ٤١٪ من الرؤساء التنفيذيين في منطقة الخليج أن هذه الحصص سوف تفيد الاقتصاد. وما يجدر ذكره في هذا السياق هو أن قضية التوطين لم تكن تشغل بال الرؤساء التنفيذيين في المشرق العربي وشمال إفريقيا نظراً لاعتمادهم الضئيل على العمالة الأجنبية.

كما يتفاوت الأمر بين قطاع وآخر؛ إذ يرى ٤٢٪ من الرؤساء التنفيذيين في قطاع التعدين والخدمات العامة، على سبيل المثال، أن حصص توطين العمالة أدّت إلى قيمة مضافة لشركاتهم، مقارنة مع ٢١٪ في قطاع الخدمات المالية و٢١٪ في قطاع الترفيه والإعلام. وما تجدر الإشارة إليه هنا أن هذا التفاوت قد يكون انعكاساً لحقيقة كون قطاع الخدمات العامة غالباً ما يكون مملوكاً من قِبل الدولة، ويكون مفروضاً عليه بالتالي- لدواعٍ استراتيجية- أن يُدار من قِبل المواطنين. ومن ناحية أخرى، ونظراً لعوامل المنافسة المحلية والدولية، فإن قطاعات مثل الخدمات المالية والترفيه والإعلام ليس بمقدورها المساومة حول قضية كفاءة العمالة.

"لا أحد يرغب في استقدام موظف وافد إذا كان هناك مواطن يوازيه خبرة وتأهيلاً. وهذه حقيقة مؤكدة".

السيد طارق الصفَّار
المدير الإداري، "فورتشون بروموسفن"، مملكة البحرين

سوف تحسِّن حصص التوطين الإلزامي المكاسب القطاعية والمكاسب الاقتصادية طويلة الأمد ـ على مستوى القطاع

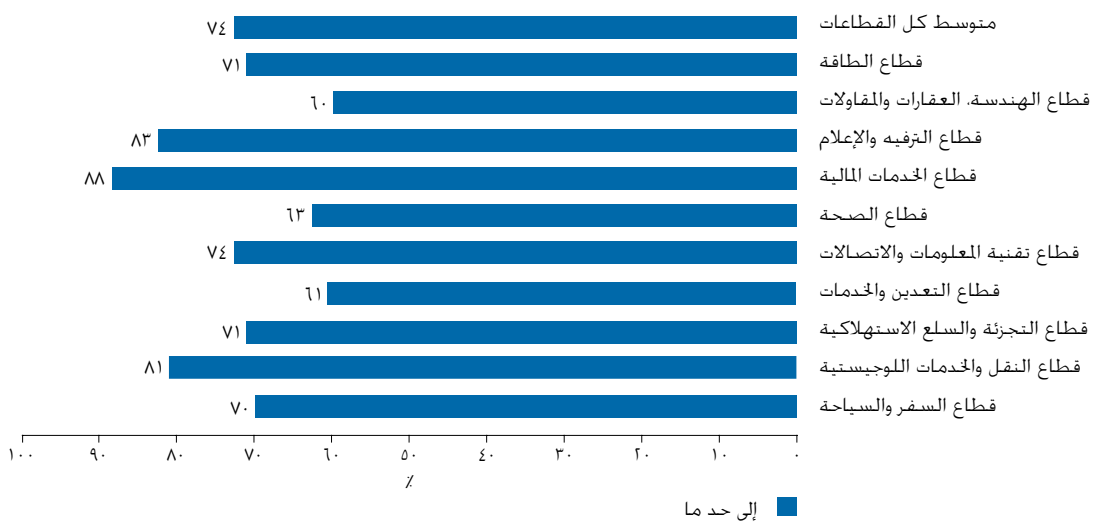


ولدى سؤالهم عمَّا إذا كان هناك نقل مناسب للمعرفة والخبرات من الوافدين إلى المواطنين، أعرب ٧٤٪ من الرؤساء التنفيذيين العرب عن قناعتهم بذلك. إلا أن نسبة الرؤساء التنفيذيين الذين شاطروهم هذا الرأي في دولتي الإمارات وقطر، كانت أدنى من النسبة العامة في الخليج البالغة ٧٠٪. في المقابل، كانت هناك ثقة أكبر بكثير لدى الرؤساء التنفيذيين في المشرق العربي بلغت نسبتها ٨٨٪، بينما بلغت ٨٥٪ في دول شمال إفريقيا؛ وهي نتائج يمكن أن تعزى إلى ارتفاع نسبة إنتاجية العمالة وتأهيلها العلمي في هذه المناطق.

تحديات رأس المال البشري

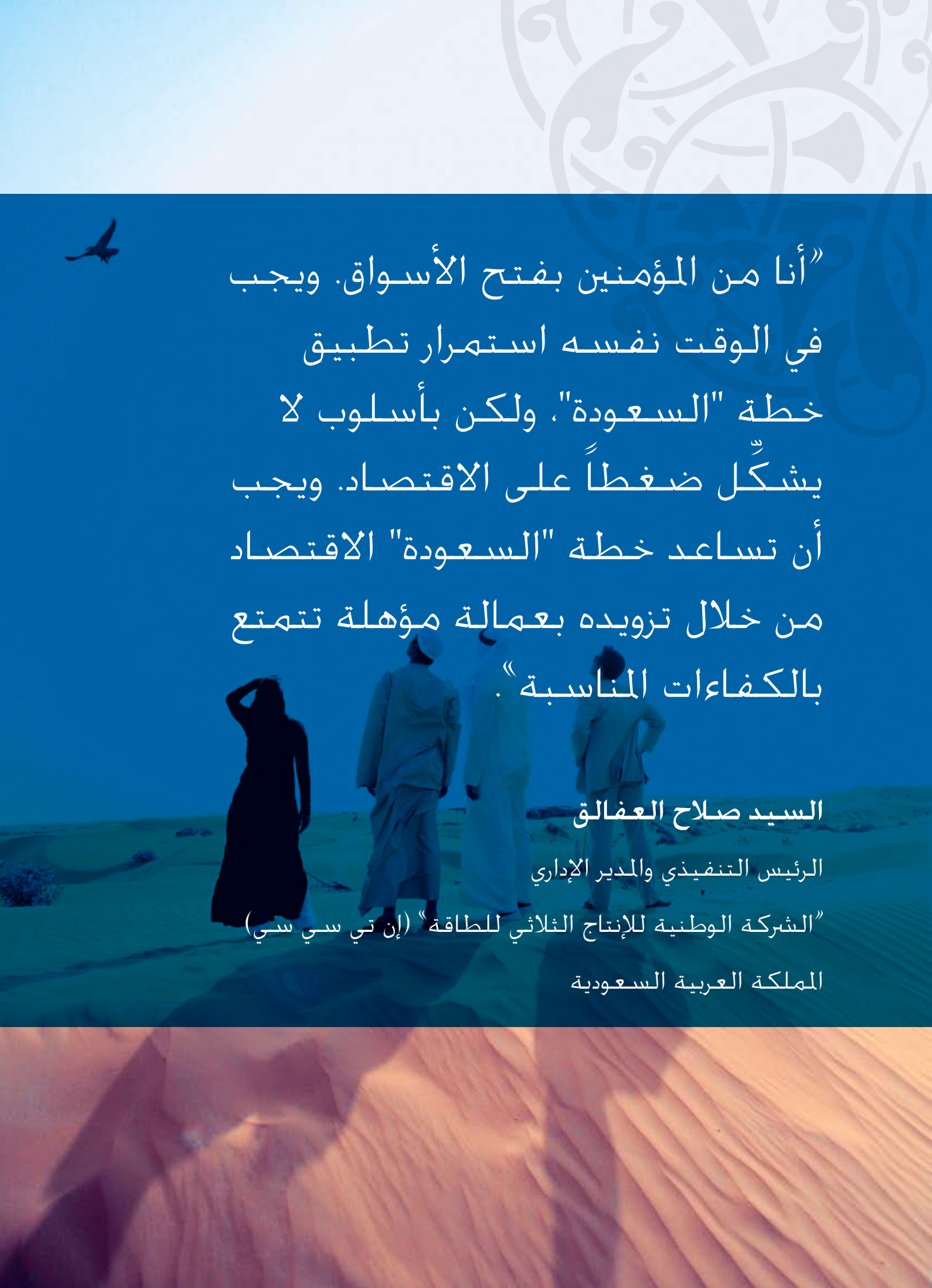
لدى استعراض هذه الآراء حسب القطاعات، أعرب ٨٨٪ من الرؤساء التنفيذيين في قطاع الخدمات المالية، و٨٣٪ في قطاع الإعلام والترفيه، و٨١٪ في قطاع النقل والإمداد والتخزين، عن اعتقادهم بوجود نقل كافٍ للمعرفة والخبرات، وهي نسبة أعلى بكثير من المعدّل الإجمالي البالغ ٧٤٪. وتبشّر هذه الأرقام بالخير، نظراً لكون القطاعات المشار إليها أعلاه تُعتبر المحرّكات الرئيسة للنمو الاقتصادي.

هناك نقل مناسب للمعرفة والخبرات من الوافدين إلى المواطنين ـ على مستوى القطاع



وبالنظر إلى النتائج، يبدو لنا أن المحرك الرئيس لمبادرات التوطين السابقة هو العرض، مع فرض لحصص إلزامية من توظيف المواطنين بغض النظر عن الحاجة في كل صناعة. إلا أن هذا التوجّه فشل في معالجة أهم هواجس القطاع الخاص والمتمثلة في كون العمالة المواطنة تفتقر إلى المهارات المناسبة، وهو ما يؤدي بدوره إلى استمرار تفضيل توظيف الوافدين.

من ناحية أخرى، وبنبرة أكثر تفاؤلاً، يرى جانب كبير من الرؤساء التنفيذيين أن هناك نقلاً مناسباً للمعرفة والخبرات من موظفيهم الوافدين إلى موظفيهم المواطنين. وإذا ما افترضنا أن الرؤساء التنفيذيين يوظّفون المواطنين على أساس طوعي وليس على أساس قسري، فإن سياسات التوطين سوف تحتاج إلى تنمية أكبر للمهارات والتدريب، بما يؤدي إلى تسهيل مواكبة المهارات الوطنية لاحتياجات القطاع الخاص. ولسوف يؤدي هذا بدوره إلى تشجيع الشركات على توظيف المواطنين الذين تُعتبر كفاءاتهم مناسبة ومفيدة.



"أنا من المؤمنين بفتح الأسواق. ويجب في الوقت نفسه استمرار تطبيق خطة "السعودة"، ولكن بأسلوب لا يشكِّل ضغطاً على الاقتصاد. ويجب أن تساعد خطة "السعودة" الاقتصاد من خلال تزويده بعمالة مؤهلة تتمتع بالكفاءات المناسبة".

السيد صلاح العفالق

الرئيس التنفيذي والمدير الإداري

"الشركة الوطنية للإنتاج الثلاثي للطاقة" (إن تي سي سي)

المملكة العربية السعودية

تحديات رأس المال البشري
الندرة وتكلفتها

ارتفاع تكاليف العمالة

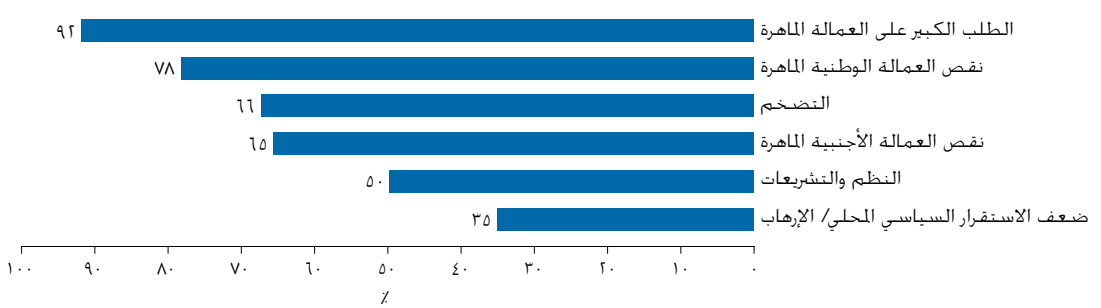
لدى سؤالهم عمَّا إذا كانوا يتوقعون ارتفاع تكاليف العمالة خلال السنوات القليلة المقبلة، أكد ٨٤٪ من الرؤساء التنفيذيين العرب، وخصوصاً أولئك العاملين في منطقة الخليج، أنها سترتفع. وتشير نتائج الاستبانة إلى أن هؤلاء الرؤساء يعتبرون ارتفاع الطلب على العمالة (٩٨٪)، يشكِّل السبب الرئيس لارتفاع تكاليف العمالة الماهرة، يليه نقص المهارات لدى العمالة المحلية (٧٨٪) والتضخم (٦٦٪). وتتشابه هذه النتائج إلى حدٍّ معقول عبر المناطق الفرعية الثلاث.

ويمكننا أن نعزو ارتفاع الأجور بشكل جزئي إلى استمرار النمو وما ينتج عنه من ارتفاع الطلب على العمالة الماهرة بمعدلات فاقت العرض، ما أدى إلى استجلاب معظم تلك المهارات والخبرات من الخارج؛ وبالتالي التشجيع على تقديم أجور ومزايا أعلى لاستقطابها. علاوة على ذلك، فقد أرغم ارتفاع أسعار السكن وتكاليف المعيشة الشركات على زيادة رواتب موظفيها بغية المحافظة عليهم. ويمهِّد هذا السيناريو الطريق أمام موجة من ارتفاع الأجور يُرجَّح أن تترافق مع استمرار ارتفاعها بما يواكب ارتفاع معدَّلات التضخم.

"تتزايد الندرة في أسواق العمالة وترتفع فيها الأجور باستمرار؛ فبات من الصعب تبعاً لذلك مواكبة النمو والمنافسة".

السيد طلال شاعر
رئيس مجلس الإدارة، "دار الهندسة"، الجمهورية اللبنانية

أسباب الزيادة المتوقعة في تكلفة العمالة الماهرة



الكفاح لاستقطاب وتوظيف العمالة

لدى سؤال الرؤساء التنفيذيين العرب عن التحديات الرئيسة المرتبطة بتوظيف الكفاءات الوطنية والوافدة على حدٍّ سواء، أوضح ٦٧٪ منهم أن العثور على الموظفين ذوي الكفاءات الرفيعة يشكِّل أكبر تحدٍّ، بينما أعرب ٥٧٪ منهم عن أن استقطاب الموظفين ذوي الكفاءات الرفيعة يشكِّل تحدياً رئيساً آخر.

"يُعتبر توظيف وافدين عرب من الدول المجاورة أفضل من توظيف وافدين غير عرب، على الرغم من احتمال كون أولئك الأخيرين يتقاضون أجوراً أقل نظراً لعجزهم عن التأقلم مع الثقافة العربية أو التأثير فيها".

السيد جمال المتّرب
الرئيس التنفيذي، "مجموعة مشاريع المتّرب"، الجمهورية اليمنية

كما كشفت الاستبانة عن التحديات التي تواجه الرؤساء التنفيذيين في استقطاب الموظفين على مختلف المستويات؛ ومثال على ذلك أن الرؤساء التنفيذيين يعتقدون أن توظيف كبار المديرين يشكِّل تحدياً كبيراً (٦٢٪)، يليه التوظيف في الإدارة المتوسطة (٥١٪)، ثم موظفي التشغيل/ الموظفين الفنيين (٤٤٪)، والموظفين الإداريين (٢٢٪).

وتُعتبر صعوبة توظيف كبار المديرين من المواطنين، مقارنةً مع صعوبة توظيفهم في الإدارة المتوسطة، ناجمةً إلى حدٍّ كبير عن محدودية توافر كفاءات مواطنة خبيرة ومتقدمة في السن. ويعود السبب في ذلك جزئياً إلى كون الجيل الأكبر سناً من المديرين قد شارك تاريخياً بمعدَّلات أقل في القوى العاملة في منطقة الخليج. كما شكَّل انخفاض مستويات التعليم وعدم اعتياد الجيل الأكبر سناً من المديرين على العمل في البيئة العصرية التنافسية، مشكلة أخرى. إضافة إلى ذلك، أعرب رؤساء تنفيذيون من بعض الدول العربية عن مخاوف تتعلق بعمل نسبة كبيرة من المهارات الوطنية في الخارج، مشيرين إلى وجود "نزيف للأدمغة" كما إلى أهمية إعادة تلك المهارات.

"هناك نقص في المهارات، والتحدي هو في المحافظة على المواهب الموجودة لدينا وإعادة المهاجر منها، وهذا ما علينا فعله".

السيد نادر قلعي
الرئيس التنفيذي، "سيرياتل"، الجمهورية العربية السورية

فجوة التعليم والمهارات

عدم رضا الرؤساء التنفيذيين عن كمّ ونوع مخرجات النظام التعليمي في بلدانهم وكذلك عن جودة الخدمات التي تقدمها

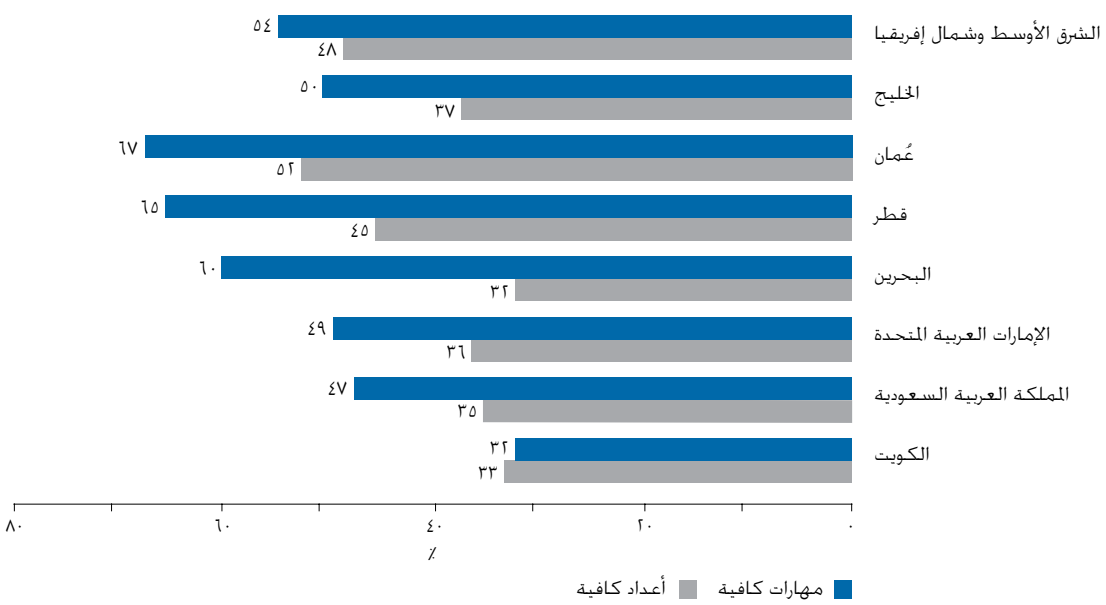
أعرب ٥٤٪ فقط من الرؤساء التنفيذيين العرب عن رضاهم عن الأنظمة التعليمية المطبقة في بلدانهم وقدرتها على تخريج طلاب مزوَّدين بالمهارات المناسبة لسوق العمل، و٤٨٪ منهم فقط أعربوا عن اعتقادهم أن تلك الأنظمة التعليمية تخرِّج طلاباً مهرة بأعداد كافية. ويعتبر قادة الأعمال الخليجيون الأقل رضا عن أعداد الطلاب المهرة من مخرجات التعليم في بلدانهم، حيث بلغت نسبة من أبدوا رضاهم عن تلك الأعداد بينهم ٣٧٪ فقط.

"ما لا شك فيه أن هناك فجوة بين المهارات المتاحة والمهارات التي نحتاج إليها".

السيدة رجاء القرق

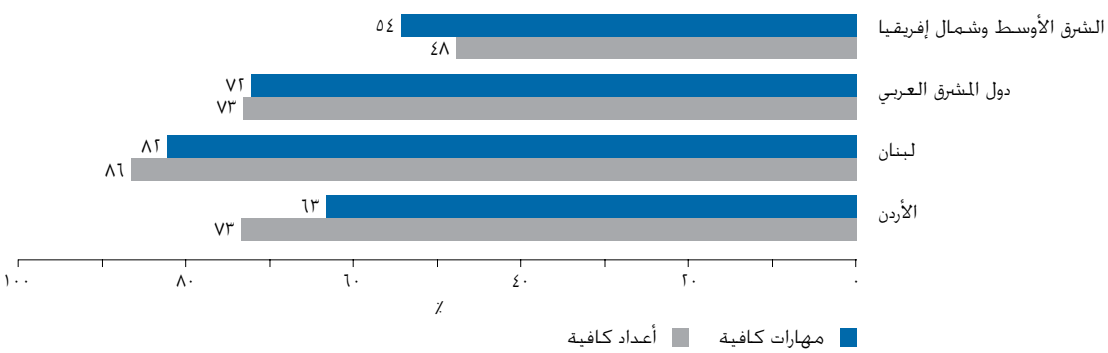
المدير التنفيذي، "مجموعة عيسى صالح القرق"، الإمارات العربية المتحدة

هل يخرِّج النظام التعليمي طلاباً يتمتعون بالمهارات المناسبة وبأعداد تستجيب لمتطلبات الاقتصاد.. خليجياً؟



تتمثل إحدى العقبات الرئيسة التي تواجه اقتصادات الخليج سريعة النمو، في عجز قطاع التعليم عن مواكبة التطوُّر والطلب على المهارات. وبكلمات أخرى، هناك نقص في عدد المؤسسات التعليمية والمدارس والمراكز التقنية والمهنية القادرة على تلبية طلب السوق وتزويده بأعداد كافية من المهارات البشرية المؤهلة بالشكل الملائم.

هل يخرِّج النظام التعليمي طلاباً يتمتعون بالمهارات الملائمة وبأعداد مناسبة تستجيب لمتطلبات الاقتصاد؟
المشرق العربي

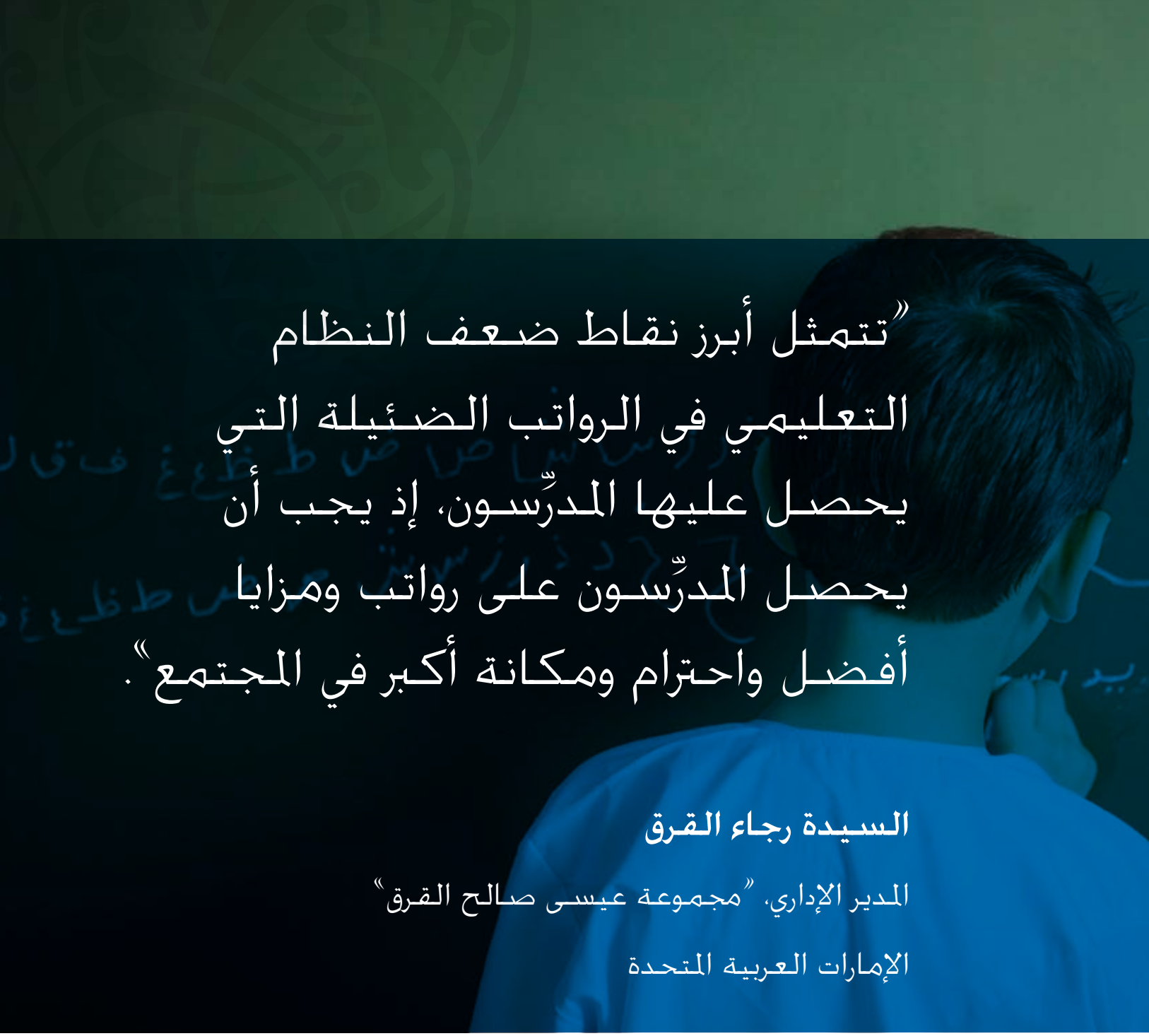


من ناحية أخرى، أعرب ٧٣٪ من قادة الأعمال في دول المشرق العربي عن رضاهم عن الأعداد المتوافرة في بلدانهم من الطلاب المهرة، بينما أعرب ٧٢٪ منهم عن إيمانهم بقدرة النظام التعليمي على تخريج المهارات المناسبة. ويمكننا أن نعزو هذا الموقف إلى سلسلة من العوامل التاريخية الخاصة بدول المشرق العربي، بما فيها توافر المدارس القوية وارتفاع معدلات التعليم وانتهاج سياسات تركز على التعليم بشكل خاص.

في دول شمال إفريقيا، كانت الآراء مختلفة وتفاوتت من دولة إلى أخرى، حيث تصدَّرت تونس بقدرتها على مواجهة التحديات سواء من حيث الكم (٧٧٪) أو النوع (٧٠٪). في المقابل، لم يعرب سوى ٣٤٪ من قادة الأعمال المصريين عن رضاهم عن النظام التعليمي في بلدهم وقدرته على تخريج أعداد كافية من الطلاب المؤهلين والمزودين بالمهارات اللازمة.

"نحن نقوم بالتوظيف استناداً إلى المهارات الفنية، ولأن الخريجين يفتقرون للخبرة الكافية، فإننا نقوم بتوفير التدريب اللازم لهم في مؤسساتنا في ما بعد".

سعادة سامر مجالي
الرئيس التنفيذي، "الملكية الأردنية"، المملكة الأردنية الهاشمية



"تتمثل أبرز نقاط ضعف النظام التعليمي في الرواتب الضئيلة التي يحصل عليها المدرِّسون، إذ يجب أن يحصل المدرِّسون على رواتب ومزايا أفضل واحترام ومكانة أكبر في المجتمع".

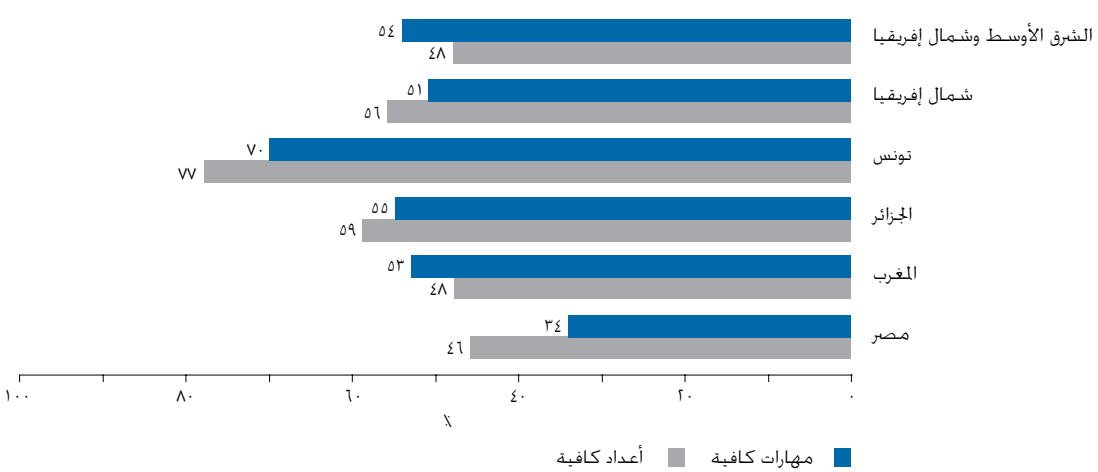
السيدة رجاء القرق

المدير الإداري، "مجموعة عيسى صالح القرق"

الإمارات العربية المتحدة

هل يخرِّج النظام التعليمي طلاباً يتمتعون بالمهارات المناسبة وبأعداد تستجيب لمتطلبات الاقتصاد؟

شمال إفريقيا



"تتمثل أهم التحديات التي تواجه إصلاح النظام التعليمي في أسلوب التدريس الذي ينتهجه المدرِّسون".

السيد عبدالله الصالح
المدير العام، وزارة التجارة الخارجية، الإمارات العربية المتحدة

أعرب الرؤساء التنفيذيون العرب عن تحفظاتهم الشديدة إزاء النوعية العامة للمدرِّسين والنظام التعليمي الراهن، وأكد الكثيرون منهم على ضعف القدرات التدريسية ومستويات تحصيل المدرِّسين، وقالوا إنها تتفاوت بين مختلف المؤسسات، مما يؤدي إلى تفاوت جودة التعليم المتاح للطلاب.

كما سلّط الرؤساء التنفيذيون الضوء على أهمية انتهاج أساليب أفضل في فرز واختيار المدرِّسين، بما يضمن تجانس مستوياتهم على الصعيد الوطني.

"لا بد لنا من استحداث إجراء أقوى لاختبار وتوظيف المدرِّسين، كما يتوجب علينا استحداث برنامج لإعادة تدريب المدرِّسين الموجودين حالياً".

السيد سيمون كرم
المدير العام، شركة "ترافو"، سلطنة عُمان

وجهة نظر القطاعات

أعرب ٥٧٪ من قادة قطاع الترفيه والإعلام عن قلقهم من ضعف قدرة النظام التعليمي على تخريج أعداد كافية من الطلاب المؤهلين، وتبعهم قادة قطاع الطاقة بنسبة ٥٢٪. من ناحية أخرى، كانت نسبة ٥٠٪ من قادة قطاع تجارة التجزئة والسلع الاستهلاكية الأكثر تخوفاً من قدرة النظام التعليمي على تزويد الاقتصاد بالمهارات المناسبة. وتبعهم في ذلك قادة قطاع السياحة والسفر (٤٨٪) وقطاع الترفيه والإعلام (٤٨٪). وبصورة إجمالية، لم يكن هناك اختلاف كبير حول نظرة القطاعات المختلفة لهذه التحديات في رأس المال البشري.

فجوة التعليم والمهارات

أزمة الكفاءات

"نحن في حاجة إلى الابتعاد عن التعليم النظري السائد حالياً في جامعاتنا، واستحداث مناهج أكثر عملية ترتبط بالاحتياجات الحقيقية للقطاع الخاص".

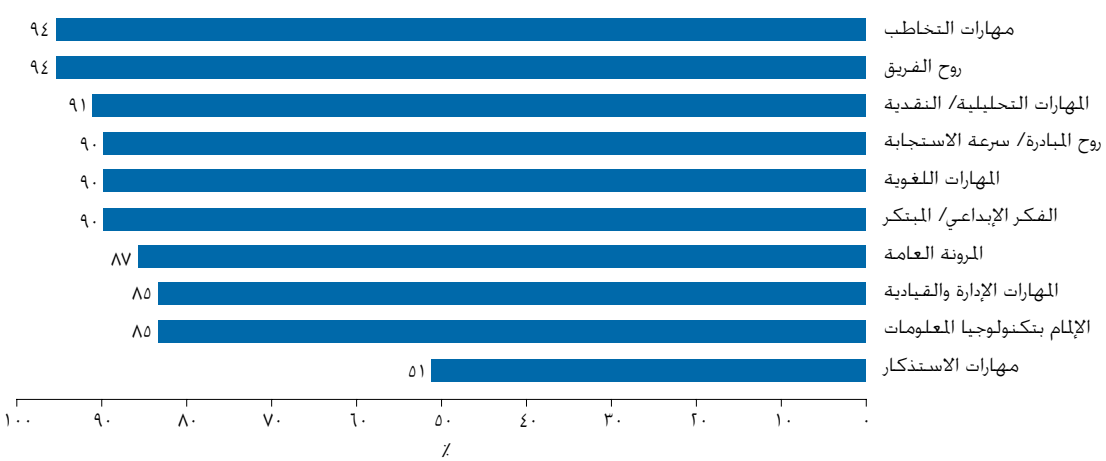
الدكتور عبدالملك الجابر
نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي
"شركة الاتصالات الفلسطينية"، فلسطين

الحاجة إلى تجسير فجوة المهارات

بعد التعبير عن عدم رضاهم بصورة عامة عن جودة المهارات التي يخرِّجها النظام التعليمي والتي يدفع بها إلى سوق العمل، سألنا قادة الأعمال العرب عن توقعاتهم الأساسية من النظام التعليمي.

وبصورة إجمالية فقد أكد ٩٠٪ فأكثر من هؤلاء القادة أن مهارات الاتصال الشخصي، مثل التواصل وروح الفريق والمهارات التحليلية والتفكير الإبداعي، تُعتبر الأهم في نظرهم؛ محتلة رأس قائمة المهارات. وجاءت مهارات "الحفظ عن ظهر قلب" في ذيلها.

أنواع المهارات الأكثر أهمية لدى توظيف الخريجين



«قد تكون هناك حاجة إلى التركيز على تطوير المهارات الشخصية، حتى لو جاء ذلك على حساب تقليص المحتويات التقنية للمناهج».

الدكتور خليل هندي

عميد كلية العليّان للأعمال/ الجامعة الأمريكية/ بيروت، لبنان

فجوة التعليم والمهارات

معضلة قابلية التوظيف التي تواجه الرؤساء التنفيذيين

"تُعتبر اللغة الإنجليزية وتكنولوجيا المعلومات أبرز نقاط الضعف في النظام التعليمي. وجاء ذلك نتيجة ضعف التدريس والمناهج الدراسية".

السيد جمال المتّرب
الرئيس التنفيذي، "مجموعة مشاريع المتّرب"، الجمهورية اليمنية

التركيز على مهارات الاتصال الشخصي

يبدو واضحاً أن الرؤساء التنفيذيين العرب يفضّلون مهارات الاتصال الشخصي، مثل القدرة على حلّ المشكلات ومهارات الاتصال، على القدرة على أداء مهام روتينية. وتؤيد منظمة العمل الدولية هذه النتائج وتوحي بأن قابلية التوظيف ترتبط بشكل وثيق بقدرة الفرد على: التكيُّف مع التغيير، وعلى الجمع بين أنواع مختلفة من المعرفة.. والبناء عليها من خلال مواصلة التعلُّم الذاتي طوال الحياة المهنية[1].

لدى تحليل وجهات نظر قادة الأعمال حسب القطاعات، يتبيَّن لنا أن الرؤساء التنفيذيين في قطاعات الهندسة والبناء والعقارات علّقوا أكبر نسبة من الأهمية على مهارات الاتصال وروح الفريق بنسبة ٦٦٪ و٦٥٪ على التوالي. كما منح الرؤساء التنفيذيون في قطاعات تجارة التجزئة والسلع الاستهلاكية، والسياحة والسفر، والرعاية الصحية، والتعدين والخدمات العامة، التقدير نفسه لمهارات الاتصال وروح الفريق، بينما اعتبر الرؤساء التنفيذيون في قطاعات الطاقة والخدمات المالية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، المهاراتِ التحليليةَ ومهاراتِ الفكر الانتقادي هي الأهم.

تعتمد المناهج التعليمية العربية على المعرفة النظرية بدلاً عن المعرفة العملية

يعتقد نحو ثلاثة أرباع قادة الأعمال العرب أن المناهج التعليمية في المنطقة تركّز على المعرفة النظرية بدلاً عن العملية.

ويحتاج تطوير المهارات المطلوبة إلى نظام تعليمي يمنح الأولوية لإتقان المهارات بدل الحفظ عن ظهر قلب. وقد لجأت التوجهات التعليمية الدولية أخيراً، على سبيل المثال، إلى تنفيذ ذلك من خلال الترويج لما بات يُعرف باسم "التعليم المستند إلى البحث".

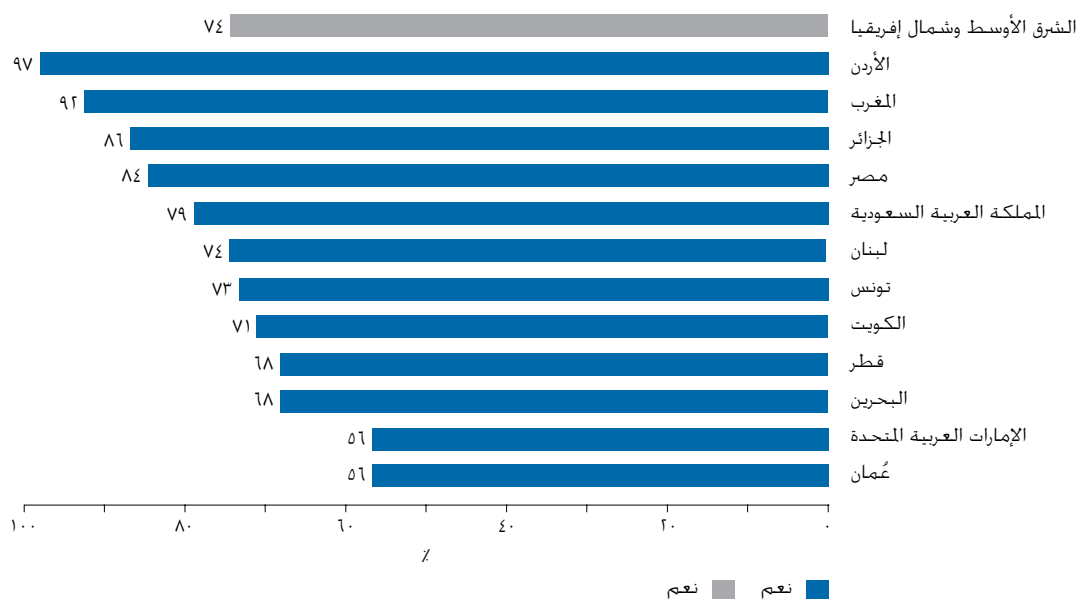
[1] منظمة العمل الدولية/ ١٩٩٨ "شراكات التدريب الاستراتيجية بين الحكومات والقطاع الخاص" أوراق التوظيف والتدريب (١٩)

وقد اعتمد العديد من دول العالم أساليب التعليم المستند إلى البحث، وهو نوع من التعليم التفاعلي الذي يتم فيه قياس مدى التقدم من خلال تقييم مدى تطوُّر المهارات الاختبارية والتحليلية للطلاب. في حين تركِّز غالبية الدول العربية على أساليب التعليم التقليدية، مثل النقل من السبورة، وعلى حدٍّ أدنى من التفاعل بين المدرِّسين والطلاب[٧].

"تبرز نقاط الضعف في نظام التعليم في نوعية مخرجاته من المهارات اللغوية وتركيزه على المناهج النظرية بدلاً عن المهارات العملية والتدريب أثناء الدراسة".

السيد جميل علي سلطان
مدير الإدارة، "دبليو. جيه. تاول وشركاه"، سلطنة عُمان

هل تستند المناهج التعليمية العربية إلى المعرفة النظرية بدلاً عن العملية؟



[٧] البنك الدولي (٢٠٠٧) الطريق إلى إصلاح التعليم في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

فجوة التعليم والمهارات
التركيز على التدريب المهني

"أذكر أنني حين كنت طالباً، أن الأمر كان يعتمد على الحفظ غيباً بدلاً عن التفكير. يحتاج نظامنا التعليمي بأكمله إلى الإصلاح، بحيث يدفع إلى التفكير والإضافة والتساؤل. لا يُسمح للطالب حالياً بطرح سؤال على الأستاذ. فكيف نقبل بذلك؟".

السيد طارق الصفَّار
المدير الإداري، "فورتشون بروموسفن"، مملكة البحرين

التدريب والتطوير

من المهم أن ندرك أن تجسير فجوة المهارات يحتاج إلى أكثر من مجرَّد إصلاح النظام التعليمي السائد في المدارس والجامعات؛ فالأمر يتعلق أيضاً بإصلاح التعليم والتدريب المهنيين وإدخال مفهوم التطوير في الحياة المهنية. ويدرك ٩٢٪ من الرؤساء التنفيذيين العرب أهمية التدريب في سياق التطوُّر، بينما يرى ٨٧٪ منهم أن التدريب والتطوير يشكِّلان أداة للمحافظة على الموظفين.

"يمكن التعويض عن ضعف النظام التعليمي بالتدريب الجيد والفعَّال، إلا أن وجود خلل في النظام التعليمي وفي التدريب ينعكس سلباً على جودة ومهارات الخريجين".

السيد هشام توفيق
رئيس مجلس الإدارة، "عربية أون لاين للوساطة العالمية"
جمهورية مصر العربية

لقد شكل ذلك منذ زمن بعيد أحد أكبر المشاكل التي تواجه التدريب الذي توفره الحكومات حول العالم، ويمنح التوجه الدولي نحو أنظمة تدريب مواتية لحاجة الأسواق دوراً متنامياً الأهمية للقطاع الخاص[٨]. وعلى الصعيد العالمي، تُعتبر الشراكات والتحالفات الاستراتيجية القائمة بين الحكومات والقطاع الخاص والقوى العاملة المنظمة، مهمةً من أجل تحسين فائدة وفعالية برامج التدريب.

توصلت دراسة لمختلف الشراكات التدريبية الدولية القائمة بين القطاعين العام والخاص إلى أن الالتزام القوي والصادق بالعملية التدريبية من قِبل القطاع الخاص يُعتبر أحد المفاتيح الرئيسة لنجاح تلك الشراكات[٩].

[٨] منظمة العمل الدولية/ ١٩٩٨ "شراكات التدريب الاستراتيجية بين الحكومات والقطاع الخاص" أوراق التوظيف والتدريب (١٩)
[٩] آي بي أي دي

«التدريب المهني ضعيف جداً في إكساب الطلاب المهارات التي يحتاج إليها القطاع الخاص».

السيد فادي غندور

المؤسس والرئيس التنفيذي، «أرامكس»

المملكة الأردنية الهاشمية

إضافةً إلى ذلك، يرى العديد من الرؤساء التنفيذيين أن هناك نظرات سلبية إلى بعض المهن الفنية والمهنية التي تُعتبر متدنية المستوى اجتماعياً وغير مقبولة. وقد أدت هذه النظرة إلى امتناع العديد من المواطنين عن المساهمة في البرامج المهنية والتعليم والتدريب الفني. وراح المواطنون يفضّلون، بدلاً عن ذلك، الالتحاق بتخصصات ليست بالضرورة مرتبطة بشكل مباشر «بالقطاعات سريعة النمو» في الاقتصاد أو لا تضيف قيمةً لها.

فجوة التعليم والمهارات

القدرة على الرقابة

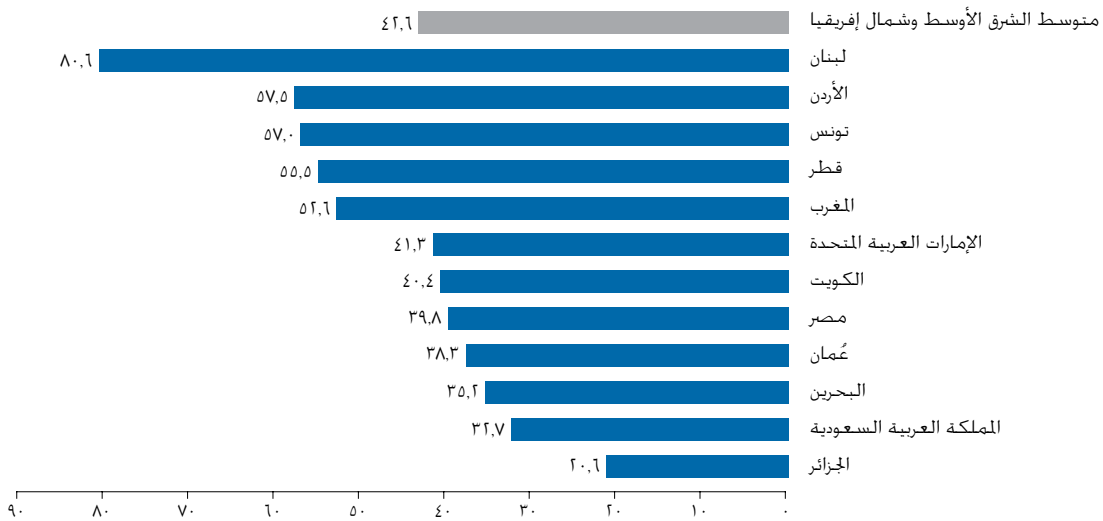
"يحتاج التدريب المهني بصورة عامة إلى إصلاح جذري وإلى الاهتمام، وذلك بسبب الافتقار المتزايد في سوق العمل إلى العمال المهرة الذين حصلوا على تدريب مهني".

السيدة ليلى مغربي
المدير التنفيذي، مجلس الصادرات الهندسية، جمهورية مصر العربية

مؤشر قدرة النظام التعليمي

يمثل مؤشر قدرة النظام التعليمي[١٠] مستويات رضا الرؤساء التنفيذيين عن النظام التعليمي، استناداً إلى الجودة والمهارات المناسبة التي يكتسبها الطلاب حالياً لدى تخرُّجهم. كما يمثل قدرة النظام التعليمي على تلبية الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل، وخصوصاً خلال العقد المقبل. ويأخذ المؤشر بعين الاعتبار المدارس والجامعات من جميع المستويات، المحلية منها والأجنبية على حدٍّ سواء.

مؤشر قدرة النظام التعليمي



نتائج مؤشر قدرة النظام التعليمي

[١٠] يتم احتساب مؤشر قدرة النظام التعليمي استناداً إلى الردود على ثلاثة أسئلة وتقييم الرؤساء التنفيذيين لجودة التعليم في المؤسسات التعليمية المحلية والأجنبية حالياً، وإلى مدى تقديرهم لما يوفره النظام التعليمي في بلدانهم من خريجين يمتلكون المهارات المناسبة لتنمية الاقتصاد الوطني. كما يستند إلى مستوى ثقتهم بقدرة النظام التعليمي على الارتقاء إلى المستويات المطلوبة من قبل القطاع الخاص خلال السنوات العشر المقبلة.

«يجب على الحكومات والقطاع الخاص مناقشة و الاتفاق على مجموعة من الحوافز التشجيعية للقطاع الخاص لزيادة فعالياته التدريبية».

السيد فادي غندور

المؤسس والرئيس التنفيذي، «أرامكس»

المملكة الأردنية الهاشمية

إن نسبة

٣٧٪

فقط من الرؤساء التنفيذيين في منطقة الخليج راضون عن عدد الخريجين من الطلاب المؤهلين.

بلغ متوسط رضا الرؤساء التنفيذيين في المنطقة عن جودة النظام التعليمي وخريجيه وآفاقه المستقبلية ٤٨,٦ نقطة، وليس هناك سوى القليل من الدول التي تجاوزت المعدَّل الإقليمي، وتشمل: لبنان، والأردن، وتونس، وقطر، والمغرب، وهو موضوع سوف نبحثه بالتفصيل لاحقاً.

من هذا المؤشر يمكننا استخلاص نقطتين رئيسيتن؛ تتمثل أولاهما في وجود حاجة ملحّة إلى تطوير النظام التعليمي، نظراً لتصنيف قدرة النظام التعليمي في معظم الدول في مستوى دون المتوسط. وتتمثل النقطة الثانية في كون الافتقار إلى العمالة الماهرة، والذي يُعزى أساساً إلى ضعف جودة المخرجات التعليمية، يشكِّل هاجساً رئيساً لقادة الأعمال وتهديداً لاستدامة النمو الاقتصادي.

يُنظر إلى لبنان على أنه يمتلك النظام التعليمي الأكثر مدعاة للثقة والتقدير في المنطقة، وبما يوازي المقاييس العالمية؛ وربما كان ذلك نتيجة علاقات لبنان التاريخية القوية مع أوروبا. وقد أصبحت ثقافة التعليم وتراكم المعرفة وتطبيقها متجذرة في عمق النسيج الاجتماعي اللبناني.

كما يرى قادة الأعمال العرب أن الأردن يعزِّز نظامه التعليمي، حيث طرحت الحكومة، قبل بضع سنوات، إصلاحاتٍ تعليميةً تركِّز بشكل خاص على مواد أساسية مثل اللغة العربية والرياضيات والعلوم واللغة الإنجليزية.. كما أدخلت مواد جديدة إلى المنهاج مثل إدارة المعلومات بهدف إعداد الطلاب للعمل في قطاع التجارة الإلكترونية، وغيرها من المهن التي تستدعي استخدام الكمبيوتر. وتستند المناهج الجديدة إلى المهارات القابلة للتحويل والضرورية للنجاح في القطاع الخاص، بما في ذلك مهارات الاتصال وروح الفريق وتحليل وجمع المعلومات والتعليم بالتوجه الذاتي[١١].

وتُعتبر تونس إحدى دول المنطقة الرائدة في إصلاح نظامها التعليمي. وتسعى الإصلاحات التعليمية الجارية فيها إلى الانتقال من مناهج تعتمد على المعلومات إلى مناهج جديدة تركِّز على ثلاثة محاور هي: المعرفة، والمهارات، والمواقف. كما تم اتخاذ إجراءات لرصد وتقييم مسار الإصلاحات وزيادة عدد مفتشي المدارس[١٢].

من ناحية أخرى، انعكست محاولات قطر لبناء اقتصاد مبني على المعرفة في ارتفاع مستوى ثقة قادة الأعمال بمخرجات النظام التعليمي فيها. وقد استقطبت قطر العديد من الجامعات العالمية الشهيرة، وأقامت منطقة تعليمية حرة تُعرف باسم المدينة التعليمية. كما تم إدخال إصلاحات كبرى على مدارس وجامعات القطاع العام، فأصبح العديد منها وحدات إدارية مستقلة تُدار حالياً من قِبل شركات خاصة[١٣].

وفي المغرب، يتصدر التعليم والتدريب الأجندة السياسية، وقد تم بموجب ذلك تنفيذ الميثاق الوطني المغربي للتعليم والتدريب في العام ١٩٩٩. ويُعتبر ذلك الميثاق مسؤولاً عن الإصلاحات الكبرى، وخصوصاً تلك التي تتعلق بتعزيز معدلات انخراط الفتيات في العملية التعليمية، وفي المدن والأرياف على حدٍّ سواء[١٤].

الثقة بمستقبل التعليم

يلعب النظام التعليمي دوراً حاسماً في نسبة معدلات قابلية توظيف الشباب، ويتمثل دوره في تحسين وتزويد الشباب بالمهارات والخبرات الضرورية، وتسهيل بحثهم عن العمل ومساعدتهم في رسم مسارهم المهني المستقبلي؛ فإذا كان النظام التعليمي قادراً على معالجة متطلبات الأسواق بتزويدها بالأعداد الكافية من الموارد البشرية الشابة الجديدة والمؤهلة فإن الاقتصاد بأكمله يكون قد جنى أرباحاً من رأس المال البشري الشاب.

---

[١١] البنك الدولي (٢٠٠٧) الطريق إلى إصلاح التعليم في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
[١٢] البنك الدولي (٢٠٠٧) الطريق إلى إصلاح التعليم في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
[١٣] نشرة دول الخليج، ٢٥ نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٧
[١٤] مؤسسة التدريب الأوروبية (٢٠٠٨)، الخطة الوطنية لإصلاح نظام التعليم في المغرب

فـجـوة الـتـعـلـيـم والمـهـارات
اسـتـعـداد الـرؤسـاء الـتـنـفـيـذيين لـلـمـسـاهـمـة!

.. وعلى العكس مما سبق، فإن الفشل في تلبية احتياجات الأسواق قد يؤدي إلى تخريج النظام التعليمي دفعاتٍ كبيرة من الشباب؛ ليتحوّل الفشل في توظيف هذا الرأسمال البشري إلى عبء على الاقتصاد.

وفي العالم العربي، أكد ٦٢٪ من قادة الأعمال العرب ثقتهم في ارتقاء مستويات التعليم في بلدانهم إلى المعايير المطلوبة خلال السنوات العشر المقبلة. وكان المستجيبون للمشاركة في الاستبيان من دول الخليج أقل تفاؤلاً في هذا المجال، في الوقت الذي بدا فيه المشاركون من دول المشرق العربي أكثر تفاؤلاً.

وقد أكد ٨٠٪ من قادة الأعمال في تونس و٧٥٪ في المغرب و٧٤٪ في لبنان تفاؤلهم بمستقبل العملية التعليمية في دولهم. وفي الخليج، نلاحظ أن ٧١٪ من الرؤساء التنفيذيين في قطر و٦٩٪ من الرؤساء التنفيذيين في عُمان، أعربوا عن ثقتهم بأن النظام التعليمي في بلدانهم سوف يستجيب في نهاية الأمر لمتطلبات السوق. في المقابل، بدا الرؤساء التنفيذيون في الأردن متفائلين، وأعرب ٦٧٪ منهم عن ثقتهم بالإصلاحات التي تقوم بها الحكومة حالياً. بينما كان الرؤساء التنفيذيون في الكويت الأكثر تشاؤماً، حيث لم يعرب سوى ٣٨٪ منهم عن ثقته بإمكان تحسُّن مستويات التعليم في بلدهم خلال الأعوام العشرة المقبلة.

تباينت الآراء حسب القطاعات، وكان أكثر القطاعات ثقةً بتحسُّن النظام التعليمي قطاع الخدمات المالية (٧٢٪)، تلاه قطاع النقل والإمداد والتخزين (٦٨٪)، فالسياحة والسفر (٦٦٪). وتبع ذلك قطاعات الهندسة والإنشاءات والعقارات بنسبة ٥٦٪، وقطاع تجارة التجزئة والسلع الاستهلاكية بنسبة ٥٧٪، وقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بنسبة ٥٩٪، وقطاع الترفيه والإعلام بنسبة ٦٤٪. وفي القطاعات الأكثر تقنية، كان قادة الأعمال أقل ثقة؛ حيث كان قادة قطاع الطاقة، على سبيل المثال، الأقل تفاؤلاً وبنسبة ٥٤٪. ويمكننا أن نعزو السبب إلى غياب العدد الكافي من المدارس والبرامج في هذا القطاع بالذات.

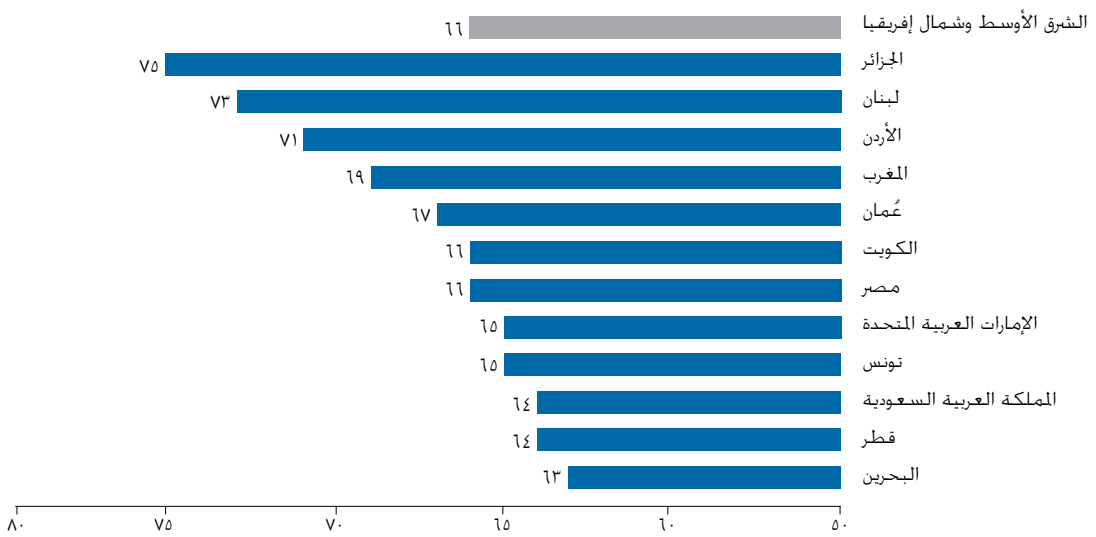
مؤشر المساهمة في العملية التعليمية

يكشف مؤشر المساهمة في العملية التعليمية[١٥] عن رغبة كبيرة لدى القطاع الخاص في التعاون وتطوير النظام التعليمي في المنطقة العربية، إذا ما أتيحت له الفرصة لتحقيق تلك الرغبة.

[١٥] تم احتساب مؤشر المساهمة في العملية التعليمية على أساس الردود التي تلقيناها على الأسئلة التالية: ١) ما مدى ترجيحك لقيام مؤسستك بنقل احتياجاتك إلى النظام التعليمي من خلال الاستثمار فيه/ رعاية المدارس، الانتساب إلى عضوية مجالس إدارات الجامعات/ المدارس، المشاركة في المنتديات والمؤتمرات التعليمية، إلقاء المحاضرات في الجامعات/ المؤسسات التعليمية، المشاركة في المعارض، رعاية الطلاب، توفير دورات/ مِنَح دراسات عليا/ التدريب أثناء الدراسة؟ ٢) هل ترغب في المساهمة شخصياً في رفع مستويات التعليم في بلادك، إذا ما أتيحت لك الفرصة؟

وأعرب ٦٨٪ من قادة الأعمال عن اعتقادهم بأن تشاطر المعلومات عن طريق إلقاء كلمات في الجامعات والمؤسسات التعليمية كضيف متحدث، يُعتبر أحد المجالات الرئيسة للإسهام في إصلاح التعليم، بينما رأى ٦٦٪ منهم أن ذلك يتم من خلال توفير الدورات التدريبية وتقديم النّصح للطلاب. وحازت فكرتا الانتساب إلى عضوية الجامعات والاستثمار في المدارس أقل قدر من التأييد.

مؤشر المساهمة في العملية التعليمية



محصلة مؤشر المساهمة في العملية التعليمية

"لكي نتمكن من تطوير المهارات لا بد للجامعات من التواصل مع القطاع الخاص ودعوة مديريه إلى إلقاء محاضرات لتثقيف الطلاب بأسلوب عملي".

السيد محمد حمد

المدير العام، "مجموعة أدسيكو"، الإمارات العربية المتحدة

كشفت المقابلات المتعمِّقة التي أعقبت إجراء الاستبيان عن أن العديد من الرؤساء التنفيذيين العرب راغبون في الإسهام في تطوير التعليم، وبصفة خاصة الإسهام في التدريب.

فجوة التعليم والمهارات

مساهمة قادة الأعمال في النظام التعليمي

تشير نتائج الاستبانة إلى أن ٣٥٪ فقط من الرؤساء التنفيذيين العرب يؤمنون بنجاح القطاع الخاص في بلادهم بتطبيق توقعاتهم إلى النظام التعليمي. وتنخفض هذه النسبة إلى أدنى المستويات في دول الخليج لتصل إلى ٣١٪، بينما ترتفع إلى أعلى المستويات في دول المشرق العربي لتصل إلى ٤٨٪. وبصورة عامة فإن نحو ثلثي الرؤساء التنفيذيين العرب أبدوا رغبتهم في المشاركة في إدخال التحسينات اللازمة على النظام التعليمي، استناداً إلى مؤشر المساهمة التعليمي الخاص بهذا الاستبيان. ويتفاوت الأمر من دولة إلى أخرى عبر المنطقة، على الرغم من أن الرؤساء التنفيذيين في الجزائر ولبنان يبدون أكثر استعداداً للإسهام عند تتم المقارنة بالمعدل الإقليمي.

ويُعتبر إعراب معظم قادة الأعمال العرب عن رغبتهم في الإسهام في تطوير التعليم أساساً يصلح البناء عليه لتعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص. وتوحي التجارب التي جرت في العديد من الدول العربية بأن وجود التزام حقيقي من قِبل القطاع الخاص يشكل عنصراً رئيساً من عناصر تطوير تعاون ناجح بين القطاعين العام والخاص في إصلاح التعليم والتدريب.

"في إطار إصلاحنا المستمر لنظامنا في التعليم العالي التزمنا بشراكة طويلة الأمد مع القطاعين الخاص والعام، بهدف إعادة بناء المناهج والشهادات. ونحن نطالب القطاع الخاص سنة تلو الأخرى، ونطلب من قادة الأعمال، الإسهام والعمل معاً لتطوير المناهج. كما أن لدينا اتفاقاً مع الجمعية التونسية للتجارة الخارجية والداخلية وغيرها من الاتحادات المهنية".

الدكتور رضا مثناني

مدير مكتب الوزير، وزارة التعليم العالي، البحث العلمي والتكنولوجيا
الجمهورية التونسية

"تدرك الجامعات أنه يتوجب عليها الاهتمام بتلبية احتياجات قطاعات الأعمال، إلا أنها تدرك أيضاً أنها لا تزال تفتقر إلى التواصل مع تلك القطاعات".

السيد حسن أولماس

مدير إدارة شؤون الموظفين، "اتصالات الجزائر"، الجزائر

توصيات الرؤساء التنفيذيين

يتناول هذا القسم استعراضاً لمجموع توصيات الرؤساء التنفيذيين بخصوص التغلب على تحديات تنمية رأس المال البشري العربي. وسوف يتم استخدام هذه التوصيات في سياق صياغة مجموعة من الحلول والإجراءات المتكاملة الخاصة بمواجهة تلك التحديات.

"لا بد من قيام شراكة بين القطاعين العام والخاص تهتم بالقضايا الرئيسة التي تواجه قطاع التعليم، بهدف تقييم ومتابعة واعتماد استحداث نظام للمحاسبة".

السيد سيمون كرم
المدير العام، شركة "ترافو"، سلطنة عُمان

التعاون بين القطاعين العام والخاص

أشار قادة الأعمال العرب بوضوح إلى عدم التوافق بين مهارات الخريجين ومتطلبات أرباب العمل في السوق المحلية؛ وتكشف نتائج الدراسة أن ٣٥٪ فقط من الرؤساء التنفيذيين العرب قد أبلغوا احتياجاتهم لأنظمة التعليم، في حين أن ٧٢٪ منهم على استعداد للمشاركة في إصلاح التعليم إذا سنحت الفرصة.

ويشير الرؤساء التنفيذيون إلى ثلاثة أنواع من عدم التطابق في ما يتعلق بالخريجين الجدد:
أولاً، هناك عدم توافق في الكم من حيث كفاية العرض، وهي ظاهرة مقصورة إلى حد كبير على دول الخليج العربي. وثانياً، هناك عدم توافق في النوع من حيث المهارات الشخصية[١١] والمهارات التقنية للشباب الخريجين، من حيث توافقها مع ما هو مطلوب من قبل القطاع الخاص. وثالثاً، ثمة عدم توافق هيكلي، من حيث فحوى التخصصات، بين تلك التي يحصل عليها الخريجون وبين الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل.

ومن أجل ردم الهوة التي تسببها عوامل عدم التوافق تلك، يوصي الرؤساء التنفيذيون العرب بالتعاون في نظام التعليم في مختلف المجالات بين القطاعين العام والخاص:

[١١] الفكر الإنتقادي والفكر الإبداعي ومهارات التواصل وروح الفريق والمهارات القيادية

"علينا أن نتخطى حاجز انعدام الثقة بين القطاعين العام والخاص، والذي يمنعنا من إقامة حوار مفتوح".

السيد محمد القبَّاج
والي الدار البيضاء الكبرى، وزير المالية السابق
رئيس مجلس إدارة شركة "لا فارج"، المملكة المغربية

استراتيجيات إصلاح التعليم

يوصي الرؤساء التنفيذيون العرب بإنشاء لجان تتألف من ممثلي الحكومة، والتعليم، وممثلي قطاع الأعمال للعمل على:

- وضع استراتيجيات وطنية لإصلاح التعليم؛
- تقديم المشورة بشأن إعادة تطوير المناهج الدراسية؛
- تحديد معايير الاعتماد للمؤسسات التعليمية؛ و
- صياغة استراتيجيات وطنية للتدريب المهني

الربط بين الصناعات والتعليم العالي:

أعرب نحو نصف الرؤساء التنفيذيين الذين شملهم الاستبيان عن اهتمامهم بتقديم خدماتهم للجامعات والمدارس. وفي هذا الصدد فإنهم يوصون بما يأتي:

- تمثيل قادة الصناعات المختلفة في مجالس إدارة الجامعات العامة ولجان الأقسام، لتقديم المشورة بشأن البرامج والمناهج المقترحة لتلبية الاحتياجات الحالية واحتياجات السوق في المستقبل.

يرحب ثلثا الرؤساء التنفيذيين الذين شملهم الاستطلاع بالمشاركة في أداء الجامعات من خلال آليات مبتكرة، ويوصون بالبرامج المشتركة الآتية:

- وضع برامج للتأهيل المهني والتدريب التطبيقي؛
- إعداد برامج التوجيه والنصح؛
- استضافة الخبراء والمتحدثين؛ و
- إعداد وتنظيم المحاضرات.

"الميزة التنافسية الوحيدة لأي شركة تكمن في رأسمالها البشري، ما يؤكد حتمية الاستثمار فيه، لأنه خلافاً لذلك سوف تخسر تلك الشركة سباقها أمام المنافسة".

السيد حلمي أبو العيش

المدير الإداري، "سيكم جروب"، جمهورية مصر العربية

مشيرين إلى محدودية التخطيط الوظيفي للطلاب، يقترح الرؤساء التنفيذيون مشاركة القطاعات التجارية في هذا التخطيط الوظيفي مع الإدارات الجامعية لضمان اتساق العرض والطلب بين درجات البرامج التعليمية واحتياجات قطاع سوق العمل. ويعبر هؤلاء الرؤساء عن مشاركتهم من خلال:

- الملتقيات المهنية؛ و
- المشاركة في الملتقيات والمؤتمرات التعليمية.

صياغة استراتيجيات البحث والتطوير الوطنية

أعرب الرؤساء التنفيذيون العرب عن عدم كفاية برامج البحث والتطوير المشتركة بين الحكومات والقطاعات ومؤسسات التعليم العالي؛ مما يحد من القدرة البحثية والقدرة التنافسية للجامعات في المنطقة. ولمعالجة هذا النقص يوصي الرؤساء التنفيذيون بوضع استراتيجيات بحث وتطوير وطنية يكون من شأنها تشجيع المبادرات البحثية المشتركة بين القطاعات والجامعات والحكومات، في الصناعات والمجالات ذات الأهمية الاستراتيجية وذات التأثير في الاقتصاد، والتي قد تشمل اتخاذ إجراءات من قبيل:

- تحديد المجالات الرئيسة للبحوث والتي من الممكن أن تكون استراتيجية للاقتصاد؛
- تطوير الصناديق الحكومية للاستثمار في مشروعات البحث والتطوير المشترك؛
- وضع البنية الأساسية القانونية للملكية الفكرية المشتركة؛
- وضع حوافز وإعفاءات ضريبية للقطاعات التي تساهم في تمويل مشروعات البحث والتطوير مع الجامعات؛ و
- وضع حوافز للشركات الأجنبية للاستثمار في أنشطة البحث والتطوير المشتركة مع الشركات المحلية والجامعات.

توصيات لإصلاح التعليم

يعتقد غالبية الرؤساء التنفيذيين العرب أن لتحسين التعليم أهمية قصوى في ردم الفجوة في المهارات؛ وهذا ما يثبته انخفاض معدلات الرضا لديهم عن مستويات أنظمة التعليم في المنطقة، والتي تقف عند مستوى ٤٢,٦ نقطة فقط على مؤشر كفاءة التعليم، في ما عدا لبنان التي تصل فيه إلى ٨٠,٦ نقطة. ويتفق جميع رؤساء مجالس الإدارات على أن "مستوى نظام التعليم في بلدانهم"، بالمقارنة مع المعايير الدولية، منخفض بدرجة كبيرة.

وفي المتوسط، يرى أقل من ثلث الرؤساء التنفيذيين من دول الخليج وشمال إفريقيا أن نظام التعليم لديهم يتفق مع المعايير الدولية. بينما على النقيض من ذلك، يرى أكثر من ٦٠٪ من الرؤساء التنفيذيين من بلاد المشرق العربي أن نظام التعليم المحلي في بلادهم يتفق مع المعايير الدولية.

ويعتقد قرابة ثلثي الرؤساء التنفيذيين في جميع أنحاء العالم العربي أن نظام التعليم الخاص يوفر معايير متفوقة على النظام التعليمي العام. ومن أجل معالجة مواطن الضعف الواضحة في نظام التعليم الوطني قدّم الرؤساء التنفيذيون العرب توصياتهم الآتية:

توصيات الرؤساء التنفيذيين

النظام المدرسي والمناهج الدراسية

أعرب الرؤساء التنفيذيون عن تحفظات شديدة بشأن نوعية وأهمية المناهج التي يتم تدريسها، وكذلك بشأن أساليب التقييم التي تستند إلى حد كبير إلى مفهوم "الحفظ". وفي هذا الصدد، يوصي الرؤساء التنفيذيون بما يأتي:

- استخدامُ أفضل الممارسات العالمية في قطاع التعليم وتطبيقُها في النظام المدرسي الوطني، مع الحفاظ على القيم العربية، الأمر الذي اتفق عليه ٩٠٪ من الرؤساء التنفيذيين العرب الذين شملتهم الدراسة.
- تغيير المناهج الدراسية وتحويلها من التركيز على 'النظريات' إلى 'التطبيق العملي' المتوافق مع احتياجات سوق العمل.
- الانتقال من التقييم المعتمد على "الحفظ" إلى التركيز على تطوير مهارات التفكير التحليلي والانتقادي.

المعلمون

- إعادة هيكلة عملية فرز واختيار المعلمين للانتقال إلى نظام يضمن وجود آلية رقابة فائقة الجودة.
- إعادة النظر في أجور المعلمين لاجتذاب أفضل المهارات.
- إدخال نهج جديد لأصول التربية للتأكيد على تطوير نوع آخر من المهارات للطالب؛ والتي يمكن نقلها إلى سوق العمل.
- تحسين التصور الثقافي لمهنة التدريس بحيث تحظى بالتكريم والاحترام في المجتمع.

الاعتماد

- وضع نظم اعتماد مستقلة وآليات لمراقبة الجودة تستند إلى المعايير الدولية على جميع مستويات التعليم؛ فهناك ٨٦٪ من الرؤساء التنفيذيين العرب يشعرون بأنه من المهم استخدام جهات مستقلة للرقابة والتفتيش للوصول إلى معايير الجودة المنشودة.
- إنشاء نظام تصنيف خاص بالجامعات على الصعيدين الوطني والإقليمي لتحديد أفضل الجامعات وتشجيع المنافسة الإيجابية.

الجامعات

- إجراء بحوث مفصلة عن احتياجات السوق الحالية والمستقبلية من حيث الطلب على برامج الجامعات ومجالات الخبرة.
- إجراء بحوث مفصلة عن أوجه القصور في المهارات الشخصية والتقنية حسب التخصص، بالمقارنة مع متطلبات السوق؛ وتعديل المناهج الدراسية والدورات المقدمة وفقاً لذلك.
- قياس أداء أساتذة الجامعات على أساس المعرفة المضافة من خلال البحوث العلمية.
- تعزيز الشراكات الأجنبية وبرامج التبادل الدولي مع الجامعات والمؤسسات التعليمية.
- زيادة برامج التعليم المستمر والبرامج التنفيذية.

"المطلوب هو علاقة متناغمة بين الجامعات والقطاع الخاص".

السيد فادي غندور
المؤسس والرئيس التنفيذي، "أرامكس"، المملكة الأردنية الهاشمية

التدريب المهني

- تقييم ودراسة حاجة السوق الحالية والمستقبلية من المهن والمهارات ذات الصلة، ووضع استراتيجية وطنية للتدريب المهني وفقاً لذلك.
- تعزيز الشراكات بين الصناعة ومراكز التدريب المتخصصة في قطاعات معينة.
- زيادة التركيز على إنشاء مؤسسات تدريب مهني جديدة، وتطوير تلك المؤسسات بما يتفق مع المعايير الدولية.
- إنشاء نظم للرقابة لضمان الحفاظ على معايير الجودة.
- خلق حوافز للقطاع الخاص للاستثمار، تقنياً ومالياً، في مراكز التدريب.
- معالجة المفاهيم الثقافية السلبية السائدة تجاه بعض المهن.

توصيات الرؤساء التنفيذيين

توطين العمالة

كشفت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من الرؤساء التنفيذيين الخليجيين يعتقدون أن فرض عدد إجباري من العمالة المواطنة لتوظيفها في المؤسسة لن يفيد في تحسين أداء الشركة، بينما نسبة ٤١٪ فقط يعتقدون أن هذا التوزيع سوف يعود بالفائدة على الاقتصاد على المدى الطويل.

وقد تم رصد وجود قدر كبير من القلق بهذا الشأن؛ حيث إن مثل هذا التوزيع من شأنه التأثير سلباً في إنتاجية الشركات وقدرتها التنافسية بسبب 'اضطرارها' للتوظيف على أساس 'العدد' لا على أساس 'المهارات'. وفي الحالات التي يكون فيها الاختيار مبنياً على أساس التخصصات المهنية يزيد حجم التحدي الذي تواجهه الشركات لإشغال هذه الوظائف، في الوقت الذي يكون فيه عدد المواطنين في هذه المجالات غير كاف.

ويوصي الرؤساء التنفيذيون الخليجيون بأن تكون سياسات التوطين جزءاً من استراتيجية العمل الأوسع نطاقاً والتي تعمل جنباً إلى جنب مع قطاعات النمو الاقتصادي الحالية والمستقبلية، على أن تتم تغطية الطلب المستقبلي على المهن من خريجي نظام التعليم الجديد.

ويؤكد الرؤساء التنفيذيون على أنه كي تكون مبادرات التوطين قوية فعالة يجب أن ترتبط ببرامج تدريبية. وفي هذا الصدد، يوصون بإنشاء صناديق تدريب خلاقة ترعاها الحكومة لتمويل البرامج التعليمية، وبمنح الحوافز أو تطبيق الإعفاءات الضريبية لتشجيع الشركات على الاستثمار في تدريب المواطنين.

"ربما كانت أفضل طريقة لمعالجة مسألة حصص توطين الوظائف تتمثل في تأسيس صندوق يتم تمويله بنسبة مئوية معيَّنة من عائدات القطاع الخاص، ويتم توجيه موارده لتطوير رأس المال البشري".

السيد عبدالله الصالح
المدير العام، وزارة التجارة الخارجية، الإمارات العربية المتحدة

الـخـــلاصـــة

يُشير تقرير "تحديات رأس المال البشري في العالم العربي" إلى أن النمو الاقتصادي في المنطقة لم يُصاحب بتطور كبير في الموارد البشرية، ويوضّح أهمية إقرار إصلاحات ملموسة وسريعة لاستمرار النمو الاقتصادي في المنطقة.

وتفتقر أسواق العمل إلى مهارات رئيسة، مثل التواصل وروح الفريق والمهارات التحليلية والفكر الإبداعي، وخصوصاً في منطقة الخليج. كما تكشف نتائج الاستبانة عن أن إيجاد أعداد كافية من العمالة الماهرة لا يزال التحدي الاستراتيجي الأكبر للأعمال العربية. وتتضح أهمية هذا التحدي بشكل أنصع في منطقة الخليج؛ حيث تجب إدارته بعناية بالغة.

ويُستفاد من نتائج الاستبانة في أن تحسين نوعية التعليم يشكِّل استراتيجية مهمة لتجسير فجوة المهارات، كما يُعتبر تحسين تدريب المدرِّسين أحد أهم الأولويات في هذا المجال. ونظراً لإلحاح الوضع القائم فقد أعرب قادة الأعمال العرب عن رغبة قوية في المشاركة في تطوير التعليم على جميع المستويات، كما أعربوا عن رغبتهم القوية في تعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص.

وقد كشفت مقابلات متعمِّقة مع بعض أبرز قادة الأعمال في المنطقة عن العديد من الأمور المهمة. وبدا الموضوع الأشدّ إلحاحاً متمثلاً في الحاجة إلى قيام الحكومات بتوفير حوافز للقطاع الخاص للاستثمار في تطوير رأس المال البشري، وخصوصاً في مجال التدريب. كما أكد عدد كبير من قادة الأعمال على الحاجة إلى تعزيز العلاقات بين الجامعات والقطاع الخاص، من خلال برامج تستهدف تلبية احتياجات أسواق العمل. وتستطيع الحكومات من ناحيتها إقامة آلية عمل لمتابعة تحقيق النتائج المرجوّة في هذه المجالات.

وبغض النظر عن تحديات أسواق العمل، يجدر بنا أن نلاحظ أن هناك قناعة بأن عدم الاستقرار السياسي المحلي والإرهاب العالمي يشكِّلان تهديدات حقيقية لقطاع الأعمال، خصوصاً في منطقة المشرق العربي التي تعيش أجواء مضطربة. كما يجب أن يتصدَّر تطويرُ البنى التحتية أولوياتِ الدول ذات الموارد المحدودة في المشرق العربي وشمال إفريقيا.

وبصورة عامة، أكدت نتائج الاستبانة بجرأة ووضوح على أنه إذا لم يتم تنفيذ تغييرات ملموسة اليوم، فسوف يتأثر النمو والتطور الإقليمي بشدة في المستقبل.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى الرؤساء التنفيذيين الـ٥٨٧ الذين شاركوا في الاستبيان، ونعرب لهم عن عظيم تقديرنا لمنحنا وقتهم وجهودهم في هذا الشأن. كما نود أن نشكر الرؤساء التنفيذيين وكبار الممثلين التالية أسماؤهم على آرائهم وتعليقاتهم:

شكر وتقدير

السيد أكبر الباقر	الرئيس التنفيذي، الخطوط الجوية القطرية، دولة قطر
السيد إلهامي الزيات	رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي، إيميكو ترافل، جمهورية مصر العربية
السيد إميل قبيسي	نائب الرئيس، لشؤون تطوير أعمال المجموعة، أكسيلريتر التكنولوجية القابضة، المملكة الأردنية الهاشمية
السيد أنس الرماوي	الشريك الإداري، كاتاليست لاستثمارات المُلكية الخاصة، المملكة الأردنية الهاشمية
السيد جعفر شريف العواني	الرئيس التنفيذي، شركة الدراسات والتحقيق الزراعية والهيدروليكية، الجمهورية التونسية
السيد جمال المتّرب	الرئيس التنفيذي، مجموعة مشاريع المتّرب، الجمهورية اليمنية
السيد جميل علي سلطان	مدير الإدارة، دبليو. جيه. تاول و شركاه، سلطنة عُمان
السيد حسام أبو عيسى	نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي، السلام العالمية للاستثمار، دولة قطر
السيد حسن أولماس	مدير إدارة شؤون الموظفين، إتصالات الجزائر، الجزائر
السيد حسين رفاعي	المدير الإداري، إجازات كابيتال المحدودة، الإمارات العربية المتحدة
السيد حلمي أبو العيش	المدير الإداري، سيكم جروب، جمهورية مصر العربية
الدكتور خليل هندي	العميد الشريك، كلية العليّان للأعمال/ الجامعة الأمريكية بيروت، لبنان
السيدة رجاء القرق	المدير الإداري، مجموعة شركات عيسى صالح القرق، الإمارات العربية المتحدة
الدكتور رضا مثناني	مدير مكتب الوزير، وزارة التعليم العالي، البحث العلمي والتكنولوجيا، الجمهورية التونسية
السيد رمزي عبدالجابر	رئيس تنمية الأعمال، إنفستكورب، مملكة البحرين
السيد ريكاردو سليمان	مدير عام الشركة الأمريكية للتأمين على الحياة (أليكو)، الجمهورية اللبنانية
سعادة سامر مجالي	الرئيس التنفيذي، الملكية الأردنية، المملكة الأردنية الهاشمية
السيد سعيد دروزة	الرئيس التنفيذي، شركة أدوية الحكمة، المملكة الأردنية الهاشمية
السيد سيمون كرم	المدير العام، شركة ترافو، سلطنة عُمان
السيد شريف رضا	المدير العام، شركة أفينتيس للأدوية، الجمهورية التونسية

شكر وتقدير

السيد صلاح العفالق	الرئيس التنفيذي والمدير الإداري، الشركة الوطنية للإنتاج الثلاثي للطاقة (إن تي سي سي)، المملكة العربية السعودية
السيد طلال الشاعر	رئيس مجلس الإدارة، دار الهندسة، الجمهورية اللبنانية
السيد طارق الصفَّار	المدير الإداري، فورتشون بروموسفن، مملكة البحرين
السيد عبدالله الصالح	المدير العام، وزارة التجارة الخارجية، الإمارات العربية المتحدة
السيد عبدالكريم السيد	الرئيس التنفيذي، شركة نفط البحرين، مملكة البحرين
الدكتور عبدالمالك الجابر	نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي، شركة الاتصالات الفلسطينية، فلسطين
الدكتور عمر بن سليمان	محافظ، مركز دبي المالي العالمي
السيد فادي غندور	المؤسس والرئيس التنفيذي، أرامكس، المملكة الأردنية الهاشمية
الدكتور فريد حجازي	مدير البرنامج، بعثة المفوضية الأوروبية في مصر، جمهورية مصر العربية
السيد فواز زعبي	المؤسِّس والرئيس التنفيذي، أكسيلريتر التكنولوجية القابضة، المملكة الأردنية الهاشمية
السيد هشام توفيق	رئيس مجلس الإدارة، عربية أون لاين للوساطة العالمية، جمهورية مصر العربية
السيدة ليلى مغربي	المدير التنفيذي، مجلس الصادرات الهندسية، جمهورية مصر العربية
الدكتور مازن حسُّونة	الرئيس التنفيذي والمدير الإداري، شركة رنا للاستثمار، المملكة العربية السعودية
السيد محمد حمد	المدير العام، مجموعة أدسيكو، الإمارات العربية المتحدة
السيد محمد عبدالمنعم الصاوي	مدير عام ومالك شركة العالمية، جمهورية مصر العربية
السيد محمد القبَّاج	والي الدار البيضاء الكبرى، وزير المالية السابق، رئيس مجلس إدارة شركة لا فارج، المملكة المغربية
السفيرة مرفت تلاّوي	المنسق العام للقمة العربية الاقتصادية جامعة الدول العربية، جمهورية مصر العربية
السيد منصف مزابي	رئيس مجلس إدارة والرئيس التنفيذي، مجموعة مزابي، الجمهورية التونسية
السيدة مها الغنيم	رئيس مجلس الإدارة، بيت الاستثمار العالمي، دولة الكويت
السيد نادر قلعي	الرئيس التنفيذي، سيرياتِل، الجمهورية العربية السورية

السيد نبيل اليوسف	الرئيس التنفيذي لكلية دبي للإدارة الحكومية
السيد نضال أبو زكي	المدير الإداري، أورينت بلانيت للعلاقات العامة والتسويق، الإمارات العربية المتحدة
السيد وجدي كافو	المدير الإداري، "توب سنتر"، الجماهرية العربية الليبية الشعبية الإشتراكية العظمى
السيد وديع عطية	نائب الرئيس، شركة لوريات، المملكة الأردنية الهاشمية
الدكتور يحيى الجبر	نائب رئيس الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، المملكة العربية السعودية

فريق قياده المشروع والمؤلفين

السيد سلطان لوتاه	نائب المدير التنفيذي لمؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، قطاع ريادة الأعمال وفرص العمل
السيدة آن سيمون	مدير تنفيذي، الخدمات الاستشارية ومدير المشروع، شركة برايس ووترهاوس كوبرز

فريق العمل من "مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم"

السيد وليد العرادي، مدير إدارة – الاستراتيجيات

السيدة ياسمين الكاظمي، مدير – الاستراتيجيات

السيده حنان بن خلوق، مدير – ريادة الأعمال – قطاع ريادة الأعمال وفرص العمل

السيدة نورة الزعابي، تنفيذي أول– فرص العمل– قطاع ريادة الأعمال وفرص العمل

السيده غالية عالول، رئيس قسم – الاتصال والإعلام – إدارة التسويق والاتصالات

السيد مروان الكعبي، مدير مساعد – الاتصال والإعلام – إدارة التسويق والاتصالات

الباحثون وفريق العمل من شركة برايس ووتر هاوس كوبرز

السيد حبيب ملوالا والسيدة جمانة سلطي، مديري المشروع

السيدة ريا طوبيا، السيدة سارة الشباح، السيد أنيسيه تانغ، السيدة مرم الشيخ، السيد أيمن خامدان والسيدة فضيلة خانصاحب

السيدة فيكتوريا فينيديغر، السيد مارك هاملتون، السيدة نيل رابو (شركة برايس ووترهاوس كوبرز، بلفاست)

المؤسسات الدولية والجهات المساهمة الأخرى

الدكتور دنكان كامبل، مكتب العمل الدولي، جنيف

الأستاذ زافيريز تزاناتوس، معهد البنك الدولي، واشنطن/ بيروت

السيدة نانسي زبانه، علاقات عامة؛ السيد دانيل كامارا، استشاري؛ السيد محمد كارميد، طالب، الجامعة الأمريكية في دبي (تصوير صفحة الغلاف)

مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم
MOHAMMED BIN RASHID
AL MAKTOUM FOUNDATION

تُعتبر "مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم" مبادرة يقودها صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، والذي خصَّص منحة شخصية كريمة من سموّه بقيمة ١٠ مليارات دولار أمريكي لتطوير مجتمع قائم على المعرفة في المنطقة العربية. وتتلخص مهمة المؤسسة في تزويد الأجيال المقبلة بالقدرة على ابتكار حلول محلية مستدامة لمواجهة التحديات الإقليمية. وتعتزم المؤسسة تحقيق هذا الهدف من خلال نشر المعرفة في جميع أنحاء المنطقة. ومن خلال رعاية الأفكار والابتكارات.

وتلتزم المؤسسة ببناء قاعدة رئيسة من القادة المستقبليين الموهوبين الذين تلقوا تعليماً رفيع المستوى، في الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني. وتعتزم المؤسسة تحقيق هذه الأهداف من خلال الارتقاء بقاعدة البحوث في العالم العربي، والترويج لإبداع المعرفة وتطوير البنى التحتية للتعليم العالي في المنطقة والارتقاء بها إلى المستويات العالمية. كما تلتزم المؤسسة بالحرص على استغلال مهارات الشباب في فرص عمل منتجة، والترويج لروح المبادرة وثقافة الاستثمار في أوساط الشباب، وتزويدهم بالأدوات اللازمة للنجاح في هذه المجالات.

للاستفسار:
مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم
مدينة دبي الطبية
مبنى رقم ٢٦، الطابق السابع
ص.ب: ٢١٤٤٤٤
دبي، إ.ع.م
هاتف: ٣٢٩٩٩٩٩ ٩٧١٤+
فاكس: ٣٢٩٣٣٣٣ ٩٧١٤+
www.mbrfoundation.ae

PRICEWATERHOUSECOOPERS

توفر شركة برايس ووترهاوس كوبرز www.pwc.com خدمات التدقيق والاستشارات المالية والضريبية التي تستهدف تعزيز الثقة العامة والقيمة المضافة لعملائها وحَمَلة أسهمهم. ويكرِّس أكثر من ١٤٦,٠٠٠ استشاري عبر الشبكة العالمية للشركة في ١٥٠ دولة، طاقاتهم الفكرية وخبراتهم وحلولهم، لتطوير مفاهيم جديدة وتطوير مشورات عملية. تنتشر شركة برايس ووترهاوس كوبرز في جميع أنحاء العالم العربي.

للاستفسار:
برايس ووتر هاوس كوبرز
ص.ب: ١١٩٨٧
دبي، إ.ع.م
هاتف: ٣٠٤٣١٠٠ ٩٧١٤+
فاكس: ٣٣٠٤١٠٠ ٩٧١٤+
pwc.com/me