

UNITED ARAB EMIRATES  
Ministry of Economy



دولة الإمارات العربية المتحدة  
وزارة الاقتصاد

## استراتيجية خليجية للتنمية البشرية

إعداد

الدكتورة نيفين حسين

خبير اقتصادي

إشراف

ندى العائني

مدير إدارة التخطيط ودعم القرار

مبادرات الربع الثاني 2016 م

ان مسيرة التنمية في دول المجلس تمر بعوامل وتحديات متعددة تتطلب من جميع دول المجلس ايلاء المزيد من التنسيق في العمل المشترك إزاء الكثير من القضايا الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

فيجب على دول المجلس التشاور والتباحث في مختلف جوانب العمل التخطيطي، وفي عدد من الموضوعات المهمة، التي من شأنها تعزيز العمل الخليجي المشترك، في اطار الاهداف الاستراتيجية التي دعت إلى تحقيقها استراتيجية التنمية الشاملة المطورة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (2010-2025).

وتتطلع دول المجلس دوماً إلى ربط وتكامل خطط التنمية واستراتيجياتها الخاصة بكل دولة مع منظومة العمل الخليجي المشترك في الجوانب التنموية المختلفة، وذلك من خلال رفع مستوى التعاون وتبادل التجارب الناجحة بين دول المجلس وتكثيف عقد ورش العمل والندوات المتخصصة في مجال العمل التخطيطي.

هناك اهمية كبيرة لتعزيز التكامل الانمائي بين دول المجلس، حيث يجب زيادة الاهتمام بالقضايا والاولويات التنموية، ومنها تعزيز دور القطاع الخاص في التنمية وزيادة التدفقات الاستثمارية بين دول المجلس ودراسة الاهداف الانمائية للالفة لما بعد عام 2015.

ان وضع استراتيجيات خليجية للتنمية البشرية والمعرفة للوصول الى تنسيق افضل للسياسات السكانية الخليجية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الدول الاعضاء وتعزيز التعاون في المشاريع التنموية الكبرى المشتركة والخطط التنموية والرؤى المستقبلية واستكمال المشروعات الشمولية مثل الربط المائي والسكك الحديدية. كما يجب على دول المجلس دراسة إنشاء مركز خليجي لبحاث التخطيط والتنمية.

وتتضح أهمية إيجاد إستراتيجية خاصة بتنمية الموارد البشرية في دول مجلس التعاون الخليجي بشكل عام من خلال النقاط التالية:

1- إن تنمية الموارد البشرية في الطريقة الصحيحة والمطلوبة هي أساس للتنمية الشاملة في جميع مناحي الحياة المختلفة من اقتصادية واجتماعية وسياسية.

2- إن التحدي الكبير في الحاضر والمستقبل هو تنمية الموارد البشرية الوطنية بالشكل الذي يتطلبه أسواق العمل المحلي والخليجي والدولي.

3- وجود حاجه ماسة للحد من مشكلة البطالة في دول المجلس وآثارها السلبية المختلفة من اجتماعية واقتصادية وسياسية، والتي تتفاقم يوماً بعد يوم، وكذلك الحاجة إلى تنسيق

وتوحيد الجهود للحد منها أو القضاء عليها، ولا شك أن مشكلة البطالة جاءت كنتيجة لغياب إستراتيجية خاصة بتنمية الموارد البشرية في تلك الدول.

4- تشتت جهود التعليم والتأهيل والتدريب وسيرها في اتجاهات تعتمد على رؤية وجهد الجهات المقدمة لتك الخدمة التعليمية والتأهيلية، مما نتج عنه عدم ملاءمة لمخرجات تلك الجهات لمتطلبات سوق العمل.

5- تشتت وضعف جهود الجهات الداعمة لتنمية الموارد البشرية في دول المجلس، وذلك كنتيجة طبيعية لغياب عنصر التخطيط بمفهومه البسيط وكذلك غياب إستراتيجية واضحة وسليمة تهدف إلى وجود رؤية وأهداف واضحة لتنسيق تلك الجهود فيما بينها.

6- الحاجة إلى مظلة استراتيجية للعمل من خلالها لتوحيد وتركيز الجهود والنفقات لتنمية المورد البشري للعمل في مجالات عمل محددة يحتاجها سوقا العمل المحلي والخليجي.

7- غياب إستراتيجية خاصة بتنمية الموارد البشرية في مجال البترول والصناعات والخدمات المتصلة به.

8- يمكن الاستفادة من تجارب دول عديدة نجحت في تنمية مواردها البشرية بناء على استراتيجيات تتعلق بهذا المورد الهام مثل الهند والفلبين، حيث نجحت الهند بالتركيز على البرمجيات وتقنية المعلومات، ونجحت الفلبين ببناء عمالة ماهرة في جميع المجالات الصحية والمهنية.

ومما سبق تتضح أهمية إعداد وبشكل سريع استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في كل دولة من دول المجلس، وممكن أن تكون تلك الاستراتيجيات مكاملة لبعضها البعض بحيث يتم التركيز في دولة معينة على تنمية الموارد البشرية في مجال البترول والصناعات المرتبطة به، وأخرى في المجال التقني والثالثة في المجال الصحي، وتكون الفرصة متاحة لجميع مواطني دول المجلس للحصول على التأهيل المناسب، في ظل التوجهات المستقبلية لتوحيد وتنسيق الجهود في دول المجلس، أو أن تعمل كل دولة إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية بناء على رؤيتها وحاجتها، والمهم هو وجود إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية تحدد الرؤية والأهداف والأدوار للجهات الحكومية والخاصة التعليمية والتدريبية وتحدد المتطلبات المادية لتنفيذها، ويكون هناك جهة حكومية تتولى الأشراف والمتابعة لتنفيذ تلك الإستراتيجية.

ونقترح تشكيل فريق عمل متخصص من الجهات ذات العلاقة (مثل وزارة العمل، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية والتعليم، وكذلك الغرف التجارية والقطاع الخاص) في مجال تنمية الموارد البشرية وإعداد إستراتيجية متكاملة لتنمية الموارد البشرية الوطنية لان ذلك أصبح أمراً ملحاً الآن أكثر من أي وقتاً مضى، وذلك بهدف توحيد وتنسيق وتكثيف الجهود في مجال تنمية الموارد البشرية الوطنية، وأيضاً بهدف القضاء على الهدر في الجهد والمال في مجال التعليم والتأهيل والتدريب، وتحديد المجالات والتخصصات التي تلبى متطلبات أسواق العمل الوطني والخليجي والدولي

ان التنسيق بين دول المجلس فيما يتعلق بشؤون التخطيط والتنمية يعد من أهم أسس التكامل والترابط وهو من أهم العوامل نحو تحقيق أهداف مجلس التعاون وذلك يساهم في الحفاظ على مستوى التنسيق المتميز بين الدول الأعضاء ودعم وتعزيز مسيرة التنمية في دول الخليج العربية ودفع العمل الخليجي المشترك قدما لدعم التكامل بين دول المجلس وهو ما ينعكس بالإيجاب على جهود التنمية على مستوى دول الخليج كمجموعة ويساهم في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية في كل من هذه الدول.

وبعد الاطلاع على مذكرة الأمانة العامة بشأن توصيات لجنة وكلاء وزارات وأجهزة التخطيط والتنمية حول محضري الاجتماع الثاني عشر والثالث عشر للجنة مدراء التخطيط والتنمية والخاصة بتعزيز التكامل الانمائي لدول المجلس وذلك من خلال دراسة وضع استراتيجية خليجية للتنمية الإنسانية وتضمن خطط التنمية الوطنية للدول الاعضاء مشاريع وبرامج تحقق الحد من مخاطر الكوارث والعمل على زيادة استفادة دول المجلس من خدمات وخبرات المنظمات الانمائية الدولية والعمل على تحسين ترتيب دول المجلس في المؤشرات التنموية الدولية وتعزيز التعاون في مجال المشاريع التنموية الكبرى المشتركة وتعزيز التعاون في مجال الخطط التنموية والرؤى المستقبلية، يتعين على الدول الاعضاء العمل قدماً في تنفيذ هذه التوصيات والعمل سوياً للتغلب على تحديات دول المجلس