IRAQI Academic Scientific Journals
العراقية المجلات الاكاديمية العلمية
مجلة كلية الكوت الجامعة
ISSN (E) : 2616 - 7808 II ISSN (P) : 2414 - 7419
www.kutcollegejournal.alkutcollege.edu.iq
عدد خاص لبحوث المؤتمر العلمي الخامس الدولي للعلوم الادارية والاقتصادية **"نحو اتجاهات حديثة وادارة متطورة في بناء اقتصاد يواكب العصر"** للفترة من 26 – 27 آذار 2022

سياسات واستراتيجيات الإمارات العربية المتحدة في استثمار رأس مالها البشري للمساهمة في تنميتها الاقتصادية

م. د. مهى كريم علي [1]

الخلاصة

تهدف إلى إبراز أهمية رأس المال البشري كمورد اقتصادي يتم استثماره ليكون المحرك الرئيس لخطط التنمية ومشاريع الاستثمار التي تهدف إلى النهوض بالبلد، وذلك من خلال نوعية قوة العمل التي ترتبط بعلاقة طردية مع النمو الاقتصادي . لذا ادركت الإمارات أهمية استثمار رأس مالها البشري ليسهم في تنميتها الاقتصادية لذا تبنت العديد من السياسات والاستراتيجيات الذي تمثلت أولا بإصلاح النظام التعليمي لغرض توفير قوى عاملة مواكبة للتطور العلمي ومدربة بمهارة لتفي بحاجات الأهداف التنموية للبلد ، ومن ثم عملت على توطين القطاع الخاص لا نها ادركت بأن بقاء القطاع الخاص مرهون بيد قوة العمل الوافدة سوف يؤدي إلى زيادة في الأموال التي تهدر خارج البلد بدلاً من استغلالها في توسيع مسيرة النمو والتنمية. واظهر البحث عدة نتائج من أهمها إن الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم للأفراد يرفع مستوى الكفاءة المعرفية والعلمية التي تحقق نمو اقتصادي مستدام يدفع بالتنمية الاقتصادية إلى مستويات متقدمة ما اثبت فعاليتها في الإمارات التي حققت نقلة اقتصادية أشاد بها العالم، وأوصى الباحث بالاستفادة من الإمارات كانموذج ناجح بالنسبة للبلدان النامية وتطوير برامجها في مجال الاستثمار في رأس المال البشري اذا ان النجاح وتحقيق التنمية مشروط ببناء القدرات البشرية لتمكين الأنسان من المساهمة الفعالة والإيجابية في تحقيق التنمية البشرية للنهوض وتحقيق التنمية الاقتصادية .

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، النمو الاقتصادي ، التنمية الاقتصادية ، توطين القطاع الخاص

انتساب الباحثة
[1] مديرية تربية القادسية، وزارة التربية العراقية، العراق، محافظة القادسية، 58001
[1] mhakrym4@gmail.com

[1] المؤلف المراسل

معلومات البحث
تأريخ النشر : آب 2022

Policies and Strategies of the United Arab Emirates in Investing its Capital Human Being to Contribute to its Economic Development

Maha Kareem Ali [1]

Abstract

The study aims to highlight the importance of human capital as an economic resource that is invested to be the main driver of development plans and investment projects that aim to advance the country, through the quality of the labor force that is directly related to economic growth. Therefore, the UAE realized the importance of investing its human capital to contribute to its economic development, so it adopted many policies and strategies, which were first represented by reforming the educational system for the purpose of providing a workforce that keeps pace with scientific development and is skillfully trained to meet the needs of the country's development goals, and then it worked to localize the private sector because it realized that The survival of the private sector dependent on the hand of the expatriate labor force will lead to an increase in the money that is wasted outside the country instead of being used to expand the process of growth and development. The research showed several results, the most important of which is that investing in human capital through education for individuals raises the level of cognitive and scientific competence that achieves sustainable economic growth that pushes economic development to advanced levels, which has proven its effectiveness in the Emirates, which achieved an economic shift praised by the world, and the researcher recommended taking advantage of the Emirates As a successful model for developing countries and the development of their programs in the field of investment in human capital, if success and development are conditional on building human capacities to enable people to contribute effectively and positively to achieving human development for advancement and achieving economic development

Keywords: human capital, economic growth, economic development, localization of the private sector

Affiliation of Author
[1] Al-Qadisiyah Education Directorate, Iraqi Ministry of Education, Iraq, Qadisiyah Governorate, 58001
[1] mhakrym4@gmail.com

[1] Corresponding Author

Paper Info.
Published: Aug. 2022

المقدمة:

ان هذا الموضوع يوضح الدور الذي يلعبه الاستثمار في راس المال البشري من دورًا استراتيجيًّا في تحقيق التنمية الاقتصادية ، وعملية إعداده تتطلب نظامًا تعليميًّا وتدريبيًّا كفوءًا وفعالا من أجل تحضير الدخول إلى سوق العمل والمساهمة في خلق الثروة ، من هذا المنطلق يقاس استثمار رأس المال البشري بمدى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مدربة و مؤهلة و متخصصة على وفق متطلبات هذه السوق لذلك أُعدَّت العُدّة إلى سبل وأساليب عدة لرفع كفاءة العنصر البشري واستثماره بدءًا من التعليم ومن ثم التدريب لذلك اتجهت الإمارات لتطوير راس المال البشري والتي هدفت في الأساس من إصلاح النظام التعليمي هو توفير قوى عاملة مدربة ماهرة تفي بحاجات الأهداف التنموية لشعبها، وتعزيز مسيرة النمو والتنمية من خلال اطلاق إمكانات المواطنين الذي سوف يقود عجلة التطوير الاقتصادي عن طريق ارتفاع تنافسية الدولة من خلال نمو القطاع الخاص .

مشكلة البحث:

تمثلت بما ينماز به سوق العمل لدولة الإمارات من حيث غلبة القوى العاملة الوافدة على المحلية وتمركز اغلب الموظفين في القطاع الحكومي ما يجعل التنمية الاقتصادية مرهونة بقوى خارجيه ،لذا هل يمكن لقوة العمل المحلية من أن تسهم مساهمة فاعلة حقيقية في التنمية الاقتصادية التي تسعى إلى مواصلتها دولة الإمارات ومدى تمكنها من ذلك؟

فرضيات الدراسة:

وللإجابة على إشكالية الدراسة تم وضع فرضيتين رئيستين: الأولى يعدّ رأس المال البشري الركيزة الأساسية لثروة الأمم التي بتنميتها تمكنها من تحقيق مراكز متقدمة في التنمية الاقتصادية، والفرضية الثانية إن الاستثمار في رأس المال البشري هو الخيار الاستراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية المحلية.

أهمية البحث:

جاءت أهمية البحث لتعكس ادراك الإمارات لثروتها الحقيقية المستقبلية التي تسهم في تنميتها الاقتصادية عن طريق استثمار طاقاتها التي تمكنهم من التميز والمنافسة بعد تزويدهم بالمعرفة والتعلم والتدريب من خلال اطلاق حزمة من الأساليب والاستراتيجيات التي تمكنهم من سد الفجوة الهيكلية التي يتميز بها سوق العمل لدولة الإمارات.

أهداف الدراسة:

فقد سعى البحث إلى إبراز اهم سمات سوق العمل الإماراتي، والتغيرات التي طرأت على أشراك قوة العمل الإماراتية في سوق العمل ، وكيفية استثمار الإمارات لرأس مالها البشري ، و دراسة استراتيجيات واستثمارات الإمارات برأس مالها البشري المحلي وذلك لتحقيق تحسينات سريعة في تأهيل رأس مالها البشري ليسهم في تنميتها الاقتصادية الحالية والمستقبلية وتقليل الاعتماد على الأيدي الوافدة.

منهجية الدراسة:

لتحقيق الغرض المرجو من الدراسة قسمنا هذه الورقة البحثية إلى مطلبين تمثل المطلب الأول راس المال البشري اطار مفاهيمي، في حين كان المطلب الثاني الأساليب والاستراتيجيات المتبعة من قبل دولة الإمارات العربية المتحدة في استثمار رأس المال البشري المحلي.

المطلب الأول : رأس المال البشري اطار مفاهيمي

أولا:- مفهوم راس المال البشري

هو مخزون المهارات الإنتاجية والمواهب وخبرة قوة العمل، والتي تستثمر من خلال تكلفة الفرصة البديلة ، وهو الرصيد من القدرات التي يجسدها الأفراد والذي يحدد مستوى إنتاجيته [1] ، وهذا يشير إلى المدى الذي يمكن أن يستخدم فيه الأفراد كل ما يتعلمونه وما يمتلكونه استخداماً منتجاً مرتبطا بالنشاط الاقتصادي الذي يحقق ثروة أو دخلاً بصورة مباشرة أو غير مباشرة [2]. اعتبر كبندريك (Kendrick) بأن رأس المال البشري يتمثل في رأس المال الفكري غير المادي وغير الملموس، والذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل [3]. فأن تنظيم هذا المستقبل الكامن في الذكاء الإنساني وتقدم المعرفة؛ يكون له الدور الفاعل في تحقيق التنمية الاقتصادية وتطور إنتاجيتها ومردوداتها المستقبلية. ومن التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري الذي تتبناه منظمة اليونيسيف وهو المخزون الذي تمتلكه الدولة من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، الذي يعد عامل رئيسًا في تقرير إمكانيات البلد من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية [4] ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة [5].

ثانياً:- مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري وأهميته:-

أن الاتجاهات المعاصرة في الإدارة الحديثة تتجه نحو الموجودات البشرية أكثر من الموجودات المادية. إذ أصبحت تمثل النسبة الأكبر من أصولها، لان الإضافة والتعظيم في الموجودات المادية يأتي بفعل توافر الموجودات البشرية، وهذا الموضوع بأبعاده الجديدة هو رأس المال البشري [6] ،لأنه أحد أهم العناصر في العملية الإنتاجية، ويساعد على الابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية لها. ففي ظل التقدم التكنولوجي، الذي يقلص من الوظائف التي تحتاج الى معرفة وتتمثل بمزيج الخبرة والإدراك والمهارة والقيم والمعلومات إلى أن أهمية رأس المال البشري تتجسد من خلال الاتي [7]:

1- يسهم بشكل مباشر في رفع معدلات النمو المستديم عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمارات في الأصول الملموسة وغير الملموسة مثل الابتكار والتعليم والتدريب.
2- يؤثر على شركاء، ومالكين الأفكار الجديدة ، وتوليد المال اللازم لبدء مشاريع جديدة .
3- يسهم بشكل مباشر في التقدم التقني حيث يعد مصدراً مهماً من مصادر النمو المستدام.
4- لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يسهم التعليم في تراكم رأس المال البشري.

ويعد راس المال البشري المفتاح الأساس لتحقيق الأهداف ، وتطوير الأفكار في العمل وتحقيق الميزة التنافسية، حيث اقترح Barney عام 1990بأن الميزة التنافسية المستمرة تنجز من خلال رأس المال البشري الذي يساهم في خلق القيمة، ولايمكن استبداله أو تقليده لما يمتلكه من المهارات والمعارف الثمينة والتي معظمها ضمنية لا يمكن تقليدها [8] ألا عندما يقومون بتحويل معارفهم وخبراتهم ومهارتهم في العمل وإنتاج منتوجات جديدة، والذي بدوره يساهم في خلق قيمة مضافة للإنتاج من خلال زبائن جدد، وصورة أفضل، ونجاح أكبر [9].

ومشروع استثمار رأس المال البشري هو عبارة عن جهد عالمي يستهدف تسريع وتيرة زيادة الاستثمارات في البشر كما وكيفا من أجل تعزيز العدالة والنمو الاقتصادي، وهو قيد التنفيذ حاليًا، حيث يعمل 63 بلدا على كل مستويات الدخل مع مجموعة البنك الدولي على تحديد النُهج الاستراتيجية لتحقيق التحوُّل المطلوب في نواتج رأس المال البشري لديها، وتلتزم مجموعة البنك الدولي بمساعدة مختلف البلدان في إعطاء الأولوية لرأس المال البشري بطريقة مستدامة لتنامي الإدراك بأن الوظائف والعمال المهرة هم المفتاح للتقدم الوطني في بلدان العالم على جميع مستويات الدخل، وكان هدف البنك الدولي من ذلك هو [10]:

- بناء الطلب على استثمارات أكبر وأفضل في البشر.
- مساعدة بلدان العالم على تعزيز استراتيجيتها واستثماراتها المتعلقة برأس المال البشري وذلك لتحقيق تحسينات سريعة في النتائج، مع تحسين كيفية قياس رأس المال البشري.

وبذلك يمكن القول أن الاستثمار في رأس المال البشري هو تخصيص حصة من مدخرات الدولة أو الأفراد لتعليم الأفراد أو تدريبهم بهدف الحصول على أيدي عاملة مؤهلة وذات كفاءة عالية. ألا ان اغلب الدول النامية أغفلت استثمار هذا العنصر الحيوي وركزت فقط على الأرباح الريعية في تطوير ناتجها المحلي ما أوجد تشوه في البنية الهيكلية لاقتصاداتها ، ولغرض تحقيق الاستثمار في العنصر البشري لابد من أنظمه سياسية وخطط استراتيجية للنهوض بهذا المورد الحيوي وهذا ما تبنته دولة الإمارات العربية المتحدة ، التي ادركت مدى أهميته في ظل التطور الهائل من المعرفة للوصول إلى الأبداع والابتكار الذي يكون من خلال تطور رأس المال البشري الذي يعد مفتاح التنمية كما اكد ذلك مارشال اذ اعتبر ان اثمن ضروب الاستثمار هو الاستثمار في البشر لأن منحنى إنتاجه يتصاعد بنفس منحنى إمكانيته ومهارته وان عمره المعنوي يتجدد مع تغيرات العصر ولن يندثر ألا بتوقف عمره الزمني وبذلك فهو لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة [11].

ثالثاً- العلاقة بين راس المال البشري والنمو والتنمية الاقتصادية

يعرف النمو الاقتصادي بأنه الزيادة في أجمالي الدخل الداخلي مع كل ما يحققه من زيادة في نصيب الفرد من الدخل الحقيقي واعتبر راس المال المادي والبشري هما المصدر الأساسي للنمو الاقتصادي فضلاً عن التقدم التقني وكفاءة النظم الاقتصادية، فرأس المال البشري هو تنمية القوى العاملة من حيث التدريب والتأهيل إلى الحد الذي يزيد من نسبة القوى الفاعلة اقتصادياً. فالنمو الاقتصادي المستدام ليس عملية تلقائية وإنما هو نتيجة لسياسات ومؤسسات وتغيرات هيكلية وعلمية، فالنمو يمثل تحسن كمي لمجمل الاقتصاد ولغرض ضمان استمراره على المدى الطويل يتطلب سلسلة من التغيرات في الهيكل الاقتصادي هذه السلسلة هي التنمية الاقتصادية التي بدونها يتوقف النمو الاقتصادي [12] ولأيمكن تحقيق المزيد من التقدم في التنمية البشرية، ألا بأحياء النمو الاقتصادي المستدام والتعجيل بالتحول الهيكلي في تغير تركيبة الناتج والعمالة بالاتجاه نحو القطاعات والأنشطة الاقتصادية

ذات الإنتاجية والقيمة المضافة الأعلى [13] فأظهرت الدراسات التطبيقية المرتبطة بانموذجات النمو الاقتصادي طبيعة العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي في الاقتصاديات المتقدمة لدول العالم، وتبين أن نحو 90% من النمو في الدول الصناعية كان مرجعه تحسين قدرات الإنسان ومهاراته والمعرفة والإدارة. وأشار شولتز في دراسته على الاقتصاد الأمريكي إلى معدلات الدخل الوطني تنمو بارتفاع المستوى التعليمي وتزداد المقدرة الإنتاجية لأفراد المجتمع ومن ثم تتحقق التنمية الاقتصادية. ولا تتطلب التنمية مجرد نقل المعرفة و التكنولوجيا من مكان لآخر بل تتعداه إلى خلق العقل الذي يبدعها ويسيرها ويعتني بها. على مواجهة واستيعاب متطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية . فالعلاقة تبادليه بين النمو الاقتصادي والعنصر البشري، لا يمكن تنمية العنصر البشري بدون تحقيق نمو اقتصادي ولا يمكن للنمو أن يستدام ويحقق التنمية بدون تأهيل العنصر البشري.

فالعنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، ، من هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدرا من مصادر النمو المستدام [14] .ويؤثر التعليم في النمو من خلال تأثيره في العديد من المتغيرات الاقتصادية الكلية مثل الإنتاجية، ونصيب الفرد من الدخل ، ويتحقق الارتباط من خلال تأثير رأس المال البشري على قدرة الدولة على تطبيق وتطوير التكنولوجيا الجديدة، ويمكن التدليل على دور العنصر البشري في القيام بالنشاطات الاقتصادية عموما والنشاطات الاقتصادية خصوصا وبالذات عندما تتطور نوعيته خاصة بتوفير المعلومات والمعارف والمهارات اللازمة له عن طريق الاستثمار فيه تعليميا وتدريبياً [15] .اذا أن الاستثمار براس المال البشري من خلال تعليمه وتدريبه سوف يخلق جهاز بشري كفؤ وسليم بما يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية ويتطلب ذلك وجود مقومات الاستثمار في هذه الموارد ومعرفة مبررات وكيفية استثمارها كما يتطلب وجود خطة مسبقة تحدد الهدف من الاستثمار، اي ان هناك علاقة متبادلة بين راس المال البشري وبين التنمية الاقتصادية، أن عوائد العنصر البشري سوف تحدث نقلة نوعية مميزة في النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة من خلال [16]:

- ارتفاع قدرة الفرد والمجتمع على الادخار، ومن ثم ارتفاع القدرة على الاستثمار.
- تحسن النمو الاقتصادي والقدرة التنافسية ومن ثم تحسن القدرة على الابتكار.
- تحسن في نوعية الخدمات الصحية والاجتماعية.

أما إحداث نقلة نوعية في خصائص رأس المال البشري يؤدي إلى (ارتفاع الدخل الفردي ودخل الأسرة، تحسن في ظروف الأسرة الصحية والتعليمية ، قدرة واسعة على الحراك والمشاركة، قدرة عالية على العطاء والإنتاجية، توفر فرص أفضل لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة، هجرة مقننة).

رابعاً-مؤشرات الاستثمار في رأس المال البشري:

تتحدد كفاءة الاستثمار في راس المال البشرى من خلال [17]:

أ- نسبه ما تخصصه الدولة للأنفاق على التعليم من حجم موازنتها ما يؤدي في الحصـــــول على قوة عاملة مؤهلة تتمتع بدرجة عالية من المعارف.

ب- جودة التعليم: اذ تسهم جودة التعليم في الحصول على مخرجات جيدة يمكنها المشاركة بفاعلية في تقديم الخدمات وحل المشكلات والأزمات المختلفة.

ت- التدريب الفعال والانخراط في القطاع الخاص الذي يسهم في اكتساب المهارات.

المطلب الثاني:- استثمار الإمارات في رأس مالها البشري

أولا: الهيكل السكاني والقوة العاملة لدولة الإمارات العربية

انمازت الإمارات بقلة عدد سكانه وبالتالي قلة الأيدي العاملة وضيق أسواقها المحلية التي تؤثر على نهضتها التنموية المحلية الذي لا يتيح توسع المشاريع الإنتاجية والخدمية بشكل كبير حيث لا ينمو الطلب المحلي ما دفع بالإمارات إلى استقدام العمالة الوافدة ليتنامى أعداد السكان الكلي من 558 الف نسمه لعام 1975 إلى 1،382 الف نسمة لعام 1985 وليصل إلى 3،108 الف نسمة لعام 2000 بما فيها السكان الوافدين لغرض تسيير عجلة التنمية الاقتصادية ومختلف المشاريع الإنمائية واستيراد التكنلوجيا لاستكمال عناصر الإنتاج، وبالتالي شكلت القوى العاملة المحلية فقط 10% من مجموع القوة العاملة [18] ، وشهدت دولة الإمارات زيادة كبيرة في عدد السكان خلال السنوات القليلة الماضية بسبب النمو الكبير في مختلف القطاعات الاقتصادية، ما أدى إلى تدفق العمالة بشكل كبير، وفي المدة من 2005-2010، نما عدد سكان الدولة من 4.1 مليون إلى 8.3 مليون نسمة، وبلغت نسبة المواطنين منها أقل من 1 مليون نسمة (947،947). [19] وكما موضح في الجدول (1).

جدول (1) : يبين القوى العاملة والمشتغلين والمتعطلين بدولة الإمارات العربية المتحدة لعامي 2017، 2018

البيانات	عام 2017	عام 2018	نسبة التغير
عدد القوى العاملة/مليون	7,424	7,384	%0,5-
عدد المشتغلين /مليون	7,241	7,219	%0,3-
عدد المتعطلين/ الف	183,000	164,655	%10,0-
نسبة البطالة	2,5	2,2	------

المصدر: دولة الإمارات العربية المتحدة ، الهيئة الاتحادية للتنافسية والإحصاء ،2019 .

من خلال الجدول (1) نلاحظ مدى تعاظم القوى العاملة لدولة الإمارات ودورها في سوق العمل الإمارتية في السنوات الأخيرة. واستقر عدد القوة العاملة الإجمالية في عام 2018 تقريبا عند نفس مستواه المسجل لعام 2017 والبالغ 7,4 مليون عامل، بينما بلغ عدد المشتغلين منهم 7,2 مليون عامل. وتراجع عدد العاطلين عن العمل بنسبة 10% ليبلغ تقريباً 165 الف متعطل في عام 2018 وبذلك انخفض معدل البطالة ليصبح 2,2% مقابل 2,5% في عام 2017.

تسعى حكومة إلى تحقيق التوازن في المزيج السكاني بين المواطنين والوافدين. لذلك وضعت حكومة الإمارات العديد من البرامج لمواجهة آثار العولمة السلبية، وخلل التركيبة السكانية في المرحلة المقبلة، وبدء الأنشطة الرسمية التي تهدف إلى الحفاظ على الهوية الإماراتية [20] ،وذلك لان زيادة القوى العاملة الوافدة سوف يؤدي إلى زيادة الأنفاق العام بشقيه الجاري والائتماني إضافة إلى زيادة التدفقات النقدية الخارجية فازداد أجمالي تحويلات العمال إلى الخارج في الأشهر التسعة الأولى لعام 2017 إلى 121,1 مليار درهم أماراتي بنسبة 75,3 من التحويلات المقدرة في ميزانية الدولة للمدفوعات [21] ، وفي الربع الأول من عام 2021 بلغت التحويلات الشخصية للخارج بنسبة 4.0 ٪أو ما يعادل 200 مليون درهم إماراتي على أساس سنوي. كما كان هناك زيادة في التحويلات للخارج من خلال البنوك بمقدار 6.5 مليار درهم، [22] ما يعني خروج العملة الصعبة من البلد ما يكون لها أثاره السلبية على البلد.

كما شهدت الإمارات منذ عام 2005 دخولها في دائرة الهبة الديموغرافية وذلك نتيجة انخفاض معدلات الأنجاب بحيث يتحول المجتمع الذي غالبيته من الأطفال وصغار السن ومعالين إلى مجتمع يشكل فيه السكان في سن العمل المجموعة الأكبر أي أن معدل نمو السكان النشطين اقتصاديا في الفئة (15- 64) سنة يتجاوز معدل النمو للفئات السكانية الأخرى من الفئات المعالة (وهم صغار السن دون 15 سنة) (وكبار السن 65 سنة فاكثر).و تعد ظاهرة الهبة الديموغرافية ظاهرة مؤقته تستمر لمده تتراوح بين 30-40 عامًا ، لذلك سعت الإمارات إلى عدم التفريط بها وتفويتها باي حال من الأحوال من خلال استثمارها بما يخدم مسيرتها التنموية باعتبارها مشروع تنموي يحقق أهدافها الإنمائية. أي أن تزايد نمو السكان في سن العمل بنسبة 1% يصاحبه ارتفاع في معدل دخل الفرد بمعدل 5,1 تقريباً مع ارتفاع نمو السكان في سن العمل تتقلص الفجوة بين نمو حصة الفرد من الدخل وحصة العامل من الناتج لذلك سعت الإمارات إلى استثمار هذه القوى العاملة النشطة من خلال التأهيل والتدريب وتطوير وسائل التكنلوجيا المستخدمة لا نتاج وإيجاد فرص عمل للداخلين الجدد لسوق العمل ما أدت إلى احدثا طفره اقتصادية جعلته يحقق أهدافه التنموية [16].

ثانياً :-سياسات دولة الإمارات في استثمار راس المال البشري

أن الاستثمار في رأس المال البشري ضمن الأبعاد الاقتصادية الأساسية في السياسات والاستراتيجيات التي تضعها دولة الإمارات في مشروعها التنموي الشامل فلهذا البعد أهمية خاصة في حاضر الاقتصاد الإماراتي ومستقبله؛ ويعود ذلك إلى ثلاثة عوامل أساسية هي كالاتي [23]:

1- أن جاذبية سوق العمل الإماراتي للعمالة الوافدة، يزيد من المنافسة القائمة في هذا السوق؛ ما يتطلب المزيد من الارتقاء بتنافسية الكوادر الوطنية بالتوازي مع تطبيق تنظيمات داعمة لتوطين الأنشطة الاقتصادية المختلفة.
2- أن أنشطة قطاع التعليم والتدريب تحوز على حصة مهمة من الإنفاق العام بالموازنة الاتحادية، وتجذب إليها استثمارات القطاع الخاص المحلي والأجنبي. وإزاء ذلك، تتعين مراعاة الكفاءة والفاعلية في هذا الإنفاق.
3- طبيعة المعارف والمهارات التي يحتاجها المستقبل الاقتصادي لدولة الإمارات العربية المتحدة وفق مبادئ نهضتها التنموية . فالنهضة الصناعية، التي هي أساس

النهضة الاقتصادية، لا تقوم إلا بتوافر المهارات وتراكم الخبرات الوطنية. ويحتاج ذلك إلى دعم رأس المال البشري ليتسم بالتطور الفني والتقني، وليواكب باستمرار ما تتطلبة النهضة الصناعية.

أ- : السياسات

1- الاستثمار في التعليم العام

بدأت الإمارات بتحسين رأس المال البشري من خلال تركيزها بالأساس على الاستثمار في التعليم. من خلال الاهتمام بالبنى التحتية وأعداد المعلمين وتأهيلهم بشكل متطور ومتقدم يواكب تطور العصر حتى بلغ إجمالي إنفاقها على التعليم 20,5% من إجمالي الإنفاق الحكومي على التعليم وكان بنسبة 48,7 مليار درهم من مخصصات الموازنة الاتحادية و10,2مليار درهم من مخصصات التعليم العام والعالي[24].وعملت دولة الإمارات استثمارات ضخمة على مدار السنوات الماضية من خلال وضع الاستراتيجيات لتحسين جودة التعليم من انتشار للمدارس والجامعات والمعاهد ومؤسسات التعليم المهني والتقني وهذا ما يعكسه زيادة عدد مدارس التعليم الفني من 7 مدارس لعام 2013/2012 إلى 32 مدرسة لعام 2017 [24] وإلى اطلاق مئوية الإمارات في عام 2017 التي عبرت عن تنمية شاملة ومتكاملة ركزت على الاستثمار في الأنسان الإماراتي ، وابتعثت الإمارتان إلى أفضل الجامعات العالمية كخطوة تأسيسية لبناء دولة تتصدر عالمياً انطلاقا من أدائها وفق مؤشرات التنافسية العالمية، والتنمية البشرية، والرخاء العالمي، وجودة أداء النظام التعليمي، والتوازن بين الجنسين، وريادة الأعمال، وجاء التحول الكامل في أنظمة التعلم والتعليم وممارساتهما بحيث تكون جميع المدارس والجامعات مجهزة، وجميع الطلاب مزودين بالأجهزة والأنظمة الذكية التي تستخدم المناهج والمشاريع والأبحاث المناسبة، ومضاعفة الاستثمار خلال السنوات القادمة؛ لتعزيز الالتحاق برياض الأطفال، ثم وضع الطلبة الأمارتين ضمن أفضل طلبة العالم في اختبارات تقييم المعرفة والمهارات في القراءة والرياضيات والعلوم، ورفع نسبة التخرج من المرحلة الثانوية بما يتناسب مع المعدلات العالمية، وذلك كله من خلال تعزيز جميع المدارس بقيادات ومعلمين جميعهم مرخصين وفقا للمعايير الدولية، وخلال الأعوام الأخيرة اتخذت الحكومة مجموعة من الإجراءات والقرارات المتعلقة بالنظام التعليمي في الدولة كخطوة أساسية للتحول من الاقتصاد الذي يعتمد على النفط وصناعاته والقطاعات التقليدية إلى اقتصاد المعرفة الذي يعتمد على توليد المعرفة ونقلها، وتوظيفها، والابتكار وريادة الأعمال، وكما يأتي [25]:

- دمج وزارتي التربية والتعليم العالي في وزارة واحدة، وبإدارة ثلاث وزراء يتولون مهام التخطيط للتعليم وإدارته من مرحلة الطفولة حتى إتمام كافة مستويات التعليم العالي؛ لتوحيد الجهود والسياسات، وترشيد الموارد المالية والبشرية، وتجسير الفجوة بين مخرجات التعليم العام والعالي ومتطلبات سوق العمل.
- تطوير انموذج وطني شامل للمدرسة، يتسم بمواصفات قياسية عالمية المستوى أطلق عليه المدرسة الإماراتية يهدف لأحداث تحول جذري في شكل التعليم في الدولة ومخرجاته بكافة مكوناته وعناصره الأكاديمية وغير الأكاديمية وخططه الدراسية ومناهجه ومساراته التعليمية (عام، متقدم، نخبة) حيث تتنوع الخيارات المتاحة أمام الطالب؛ ما يضمن الانتقال السلس والمرن والمفتوح بين المسارات.
- قرار توحيد النظام التعليمي على مستوى الدولة فيما يتعلق بالنظم والسياسات والمسارات التعليمية والمناهج والتقييم والامتحانات، ثم تعميم انموذج المدرسة على مستوى الدولة. كان التعليم المحور الثاني من أربعة محاور استندت عليها مئوية الإمارات2071، الاستثمار في التعليم الذي يركز على العلوم والتكنولوجيا المتقدمة، ويرسخ القيم الاخلاقية والاحترافية والمهنية في المؤسسات التعليمية، ويخرج عقوًل منفتحة على تجارب الدول المتقدمة، ويركز على التكنولوجيا المتقدمة، وبناء منظومة قيم اخلاقية في أجيال المستقبل، ورفع مستوى الانتاجية في الاقتصاد الوطني، وتعزيز التماسك المجتمعي. بلغت ميزانية الإمارات الاتحادية لعام 2020 ، (354.61) مليار درهم دون عجز، خصصت ثلثها لقطاع التنمية الاجتماعية التي ينضوي تحته قطاع التعليم، وربعها لقطاع البنية التحتية والموارد الاقتصادية ، وثلث آخر للشؤون الحكومية، و5.6 %للمنافع الاجتماعية . صنف معدل دخل الفرد منه فيها في المرتبة السادسة في بين دول العالم كواحدة من اغنى الدول إذ يبلغ قرابة 75 الف دولار في السنه وتسعى الإمارات إلى أن تكون انموذجا لدولة نجحت في تحويل اقتصادها من الاعتماد على

الموارد الطبيعية إلى الصناعات المتقدمة والبحث العلمي، بفضل مهارات وعقول أبنائها [26].

2- الاستثمار في التعليم الوظيفي Career Education:

تسعى الحكومات والمؤسسات المختلفة إلى تطوير رأس المال البشري، وذلك عن طريق الاهتمام بالتعليم الوظيفي إلى جانب التعليم التقليدي. فكثير من الشباب بحاجة إلى التأهيل على معرفة احتياجات سوق العمل، خاصةً أن معظم الطلبة يأتون من أسر يعمل أفرادها بالقطاع العام، لذلك فهم لا يعرفون كثيراً عن المهن المتاحة خارج نطاق هذا القطاع. لذلك عملت الإمارات على تطوير نظام تعليمي عالي الجودة في المسارات المهنية والأكاديمية ويحقق مخرجات بحثية مؤثرة تساهم في رفد عجلة اقتصاد المعرفة ويقوم على أربع ركائز رئيسة هي [27]:

- الجودة لدعم مؤسسات التعليم العالي للتنافس عالميا من خلال تطبيق معايير اعتماد عالية الجودة
- والكفاءة للوصول إلى مؤسسات تعليم عال ذات إنتاجية عالية وبرامج أكاديمية متكاملة مدعومة بآليات تمويل فعالة .
- الابتكار بتطوير البيئة المحفزة للبحث العلمي لتؤهل وتستقطب أفضل الباحثين كما توفر تمويلا تنافسيا يركز على تحقيق مخرجات بحثية مؤثرة تساهم في رفد عجلة اقتصاد مبني على المعرفة
- المواءمة إعداد جيل من الخريجين مؤهل للتنافس في سوق العمل بقطاعيه العام والخاص وذلك من خلال بناء شراكات مع القطاع الخاص في جميع مراحل التعليم العالي من تصميم وطرح البرامج والتدريب.

3- الاستثمار في التعليم المهني vocational education:

تستثمر حكومة الإمارات في برامج التدريب المهني الناجحة على الرغم من أنها لا تصل لكثير من الأفراد، ويرجع ذلك إلى عاملين؛ أحدهما يتمثل في العوامل الاقتصادية، على اعتبار أن الوظائف ذات الأجر المرتفع لاتزال في متناول اليد. والعامل الآخر هو التحيز الاجتماعي ضد الوظائف المهنية، حيث إن قليلاً من الأفراد يريد الحصول على هذه الوظائف ذات الأجر المنخفض [28] ، والهدف المتمثل في ذلك هو تلبية متطلبات سوق العمل، والمشاكل الناشئة عن تأمين خريجي هذا النظام، والحاجة إلى ضرورة تحسين قابلية العمل للأشخاص في ظل التطور التكنولوجي السريع قد أدت جميعها إلى زيادة الاهتمام بكفاءة التدريب وتطويره وإنجازاته. وبخلاف التعليم العام فإن تقييم هذا النوع من التدريب ينبغي أن يتضمن خاصية خارجية. وهي الطريقة التي يتم بها إدماج مختلف حاملي الشهادات والاختصاصات التدريبية في حياة العملية ، لذلك اولت الحكومة الامارتية اهتماما بهذا النوع من التعليم وذلك من خلال التحاق الطلبة ببرامج التعليم المهني والتقني بعد استكمال متطلبات النجاح في الصف الثامن الاساسي ولمدة أربع سنوات في تخصصات إدارة الاعمال ، ودراسة التصميم ، وتكنولوجيا المعلومات، والسياحة والسفر، والعالم التطبيقي، والخدمات اللوجستية، وإدارة سلسلة التوريد، والرعاية الصحية والاجتماعية، والهندسة الكهربائية، والهندسة الميكانيكية. وتحدد سياسات المناهج والمقررات الخاصة بهذه البرامج وسياسة التقييم بالتعاون مع مجلس اعتماد ومنح المؤهلات المهنية وبما يكافئ ويعادل المؤهلات العالمية المعتمدة. وتحدد الوزارة معايير ضبط الجودة لهذه البرامج بما ينسجم مع المنظومة الوطنية للمؤهلات، مع التركيز على التعلم التطبيقي والتخصصي والتي تم تصميمها لإعطاء الطلبة برنامج المواد الاساسية الذي يعمل بالتوازي مع المؤهلات المهنية المعتمدة. وتدعم شهادة الإمارات للتعليم التطبيقي أربعة مجالات إنمائية حيث لا تهدف الشهادة فقط إلى تخريج طلبة جاهزين للعمل ولكن لإنتاج أعضاء أكثر فعالية، من خلال [25]:

- توفير فرص التعلم والتدريب مدى الحياة والمساهمة في بناء الاقتصاد المعرفي، لرفد سوق العمل الإماراتي بخريجين مهنيين تقنيين.
- تنظيم سوق العمل الإماراتي، مع. تقديم مجموعة من المواد العملية والتخصصية التي توفر مدى واسعا من الاختيارية للطلبة بما يتوافق مع مهاراتهم وقدراتهم في ضمان جودة برامج التعليم المهني والتقني.
- حصول الطلبة على اعتماد عدد من الساعات الدراسية لمرحلة ما بعد التعليم الثانوي ما يسهم في تقليل المدة الزمنية للدراسة في الكليات والمعاهد الفنية العليا.

4- تنمية ريادة الأعمال:

أن برامج ريادة الأعمال تعدّ الأكثر رواجاً فيما يتعلق بتطوير رأس المال البشري، لذلك نجد مبادرات لتوفير التمويل للشركات الصغيرة والمتوسطة، ونوادي ريادة الأعمال بالمدارس. كما يشجع صانعو القرار الشباب ليكون لديه مزيد من روح المبادرة، وفي هذا الصدد أعلنت دولة الإمارات العربية المتحدة أن عام 2015 هو

عام الابتكار ،وتتصدر الإمارات دول مجلس التعاون الخليجي فيما يتعلق بتطوير وتوسيع بيئة ريادة الأعمال بها. [28] عملت المؤسسة التعليمية في الإمارات على نشر ثقافة الابتكار بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة والعاملين ودعمها بالسياسات والحوافز والجوائز المناسبة. وتعمل المؤسسات التعليمية على إدماج المهارات الابتكارية والمتقدمة بشكل متكامل في مساقات الخطة الدراسية كلما أمكن ذلك. وبصفة خاصة تشجع المؤسسات التعليمية البحوث الطلابية ذات الجانب الابتكاري مع إدراجها ضمن المساقات المناسبة في الخطط الدراسية. وهدفت سياسة الدولة على تدعيم الفكر الابتكاري والمهارات المتقدمة لدي الطلبة طوال مدة دراستهم. فضلا عن ضمان تأصيل ثقافة الابتكار وتكاملها مع بيئة العمل المؤسسية وإكسابها لمختلف العاملين [25] ، وأسس مركز التعليم الريادي، مبادرة ضمن منشأة تعليمية متخصصة تدعم تعليم وتعلم ريادة الأعمال عبر مناهج كافة المواد الدراسية ولكافة المراحل الأكاديمية ضمن الفصول الدراسية ابتداءً من الصف التمهيدي إلى الصف الثاني عشر، وتهدف إلى توفير التدريب وطرق التدريس العملية التي تصقل المهارات الريادية وتشجع على التفكير الريادي مثل مستويات تحمل المخاطر المدركة للفرد وتيسر التعليم التحولي الذي يلهم الطلاب على النهوض بالظروف الاجتماعية والبيئية والتعليمية والاقتصادية وتحسينها باعتبارهم روّاد أعمال في سوق العمل المستقبلي. ويتمثل الغرض الرئيس في توفير إطار عمل وحوافز لمساعدة الطلاب على فهم كيفية ترجمة افكارهم الى فرص ناجحة وتتضمن المزايا الرئيسية للطلاب (وضع افكار العمل الخاص بهم، بناء المهارات الريادية، وترجمة الافكار الى مشاريع ،التواصل مع ذوي الافكار المشابهة والخبرات ورواد الأعمال الناجحين [29] و بتلك السياسية التي اولت اهتمام كبير بهذا المجال استطاعت الإمارات ان تضع نفسها في المركز الثاني عالمياً في نسبة رواد الأعمال، إلى إجمالي عدد سكانها ، وبلغت نسبتهم من البالغين الذين تراوح أعمارهم بين 18 إلى 60 عاماً 8.2% في عام 2019، لتأتي خلف المملكة المتحدة بنسبة 8.4%، وفقاً للتقرير العالمي لريادة الأعمال 2020/2019، الصادر في الربع الأول من العام الجاري. ونجحت الإمارات في الصدارة إقليمياً وعربياً في ريادة الأعمال، من خلال تنفيذ خطط طموحة تعزز من نشاط ريادة الأعمال، لتصل مساهمة المشاريع الصغيرة والمتوسطة إلى 53% من الناتج المحلي الإجمالي غير النفطي للدولة، كما أن 98% من إجمالي المشاريع المسجلة في الدولة تعد مشاريع صغيرة ومتوسطة، ومن ابرز العوامل التي جعلت الإمارات في مركز ريادة الأعمال [29]

وقوف الدولة إلى جانب المبتكرين الشباب والاستثمار البشري ، اذ عملت على تذليل العقبات أمام مشروعاتهم، وتتبنى استراتيجية تأسيس جيل مؤمن بأهمية التغيير اذ كان للدولة دورها من خلال [30]:

- ادركت الدولة اهمية النهوض بريادة الأعمال وتحفيز انشاء المشاريع الجديدة لكونها المحركات الرئيسية للنمو والتنمية. وفي هذا الاطار التزمت بتزايد شركات الاعمال الصغيرة على نحو مضطرد من حجم مساهمتها في اقتصاد الدولة في مجالات حيوية وايجاد فرص العمل والتنويع والوصول الى الاسواق الفاعلة من مواطني الدولة ادراكا بأن هذا المورد البشري هو الأهم لدى الدولة إذ أنهم عندما يمتلكون روح ريادة الأعمال وتتاح لهم الفرص المناسبة والبيئة المواتية، فلن يقتصر نجاحهم على الارتقاء بجودة معيشتهم ورفاهيهم الشخصية، بل سيصبحون أطرافاً فاعلة في التقدم الاقتصادي ليكون اقتصاد البلد اقتصاد رائداً قائماً على المعرفة.

5- توطين القطاع الخاص

يعد رفع مستوى التوطين في القطاع الخاص من الأهداف الرئيسة التي كثفت الجهات الحكومية الإماراتية جهودها لتحقيقها خلال المرحلة المقبلة باعتبار هذا الهدف مطلباً وطنياً، وضرورة ملحة لمشاركة المواطنين في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، فعملت الإمارات من خلال خططها ومبادراتها في التوطين على تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي وهو مضاعفة عدد المواطنين العاملين في القطاع الخاص إلى 10 أضعاف الرقم الحالي بحلول عام 2021 [31].

ولغرض سد الفجوة الهيكلية التي ينماز بها سوق العمل الإماراتي من حيث غلبة القوى العاملة الوافدة على المحلية، وتمركز أغلب المواطنين في القطاع الحكومي، بينما العمالة الوافدة في القطاع الخاص، شجعت دولة الإمارات مواطنيها على العمل في القطاع الخاص، وذلك لدمجهم في سوق العمل والخبرات المختلفة، وتحقيق أهداف التوطين، كما تضع بعض الشروط لتوظيفهم في القطاع الخاص. فأطلقت الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات مبادرة التوطين، لغرض ارتفاع تنافسية الدولة من خلال نمو القطاع الخاص، فبقاء القطاع الخاص مرهون بيد الوافدين سوف يؤدي إلى زيادة في الأموال التي تهدر خارج ارض الدولة والتي من المفترض استغلالها في توسيع رقعة الاقتصاد ، لذا وضعت العديد من الحلول المبتكرة لرفع كفاءة عملية التوطين والحد من العمالة الوافدة عن طريق تأهيل الموارد البشرية الوطنية بما

يتناسب مع متطلبات سوق العمل في القطاعات الاستراتيجية ذات الأولوية بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية بتوفير منصة الكترونية ذكية لغرض رفع كفاءة وإنتاجية راس المال البشري الوطني من جانب وتدوير رواتب المواطنين في اقتصاد الدولة وأسواقها حيث أن تدوير السيولة والودائع في السوق النقدي المحلي تشجع الائتمان المحلي وبالتالي الأنفاق المحلي الخاص الاستهلاكي والاستثماري ما يحرك عجلة التنمية الاقتصادية، ولغرض رفع معدلات التوطين في القطاع الخاص قامت دولة الإمارات بالاتي [32]:

- الزمت المؤسسات العاملة في قطاعات محددة كالقطاع المصرفي في توطين الكوادر المواطنة بمعدلات سنوية 4% وقطاع التأمين 5% سنوياً وتحفيز الشركات والمؤسسات الخاصة على المشاركة في عملية التوطين من خلال تحمل الدولة جزءًا من المكافآت الشهرية التي يحصل عليها المواطنين العاملين في تلك المؤسسات وكذلك تحمل تكاليف التدريب المقدمة للموظف الموطن
- فرضت الدولة على القطاع الخاص توطين اكثر من 100 موظف من مواطني الدولة كحد ادنى في كل شركه من شركاتها وقدمت الحوافز والمكافأة للشركات التي تلتزم بذلك، أي تفرض لحكومة على أصحاب العمل في القطاع الخاص نظام النسب المحددة للتوطين في قطاعات معينه.
- مكافأة وتحفيز الشركات التي تلتزم باشتراطات التوطين، ومن باب التشجيع لا يلزم أصحاب العمل الذين يلتزمون بنسب التوطين بضرورة توفير ضمان مالي لموظفيهم كما هو سائد في القطاع الخاص الذي يلزم أصحاب العمل بإيداع ضمان مالي مقابل كل موظف وتلزم الشركة المصنفة بفئة منخفضة بضمانات مالية إجبارية يعتمد مبلغها على فئة الموظف

وجاءت هذه الإجراءات لغرض تعزيز مشاركة القوى البشرية المحلية في الوظائف المعتمدة ضمن قطاعات مستهدفه في القطاع الخاص، ولضمان استمرارية اليد العاملة الوطنية في العمل بما يحقق تطلعاتها المهنية والعملية وبذلك يجعلهم مؤهلين مع متطلبات سوق العمل ذات الأولوية بالتعاون مع الجهات المعنية.

وجاءت سياسة التوطين بسلسلة من الإيجابيات تمثلت بالاتي [32]:

- تحقيق الحياة الكريمة للمواطنين وتحسين مستوى معيشتهم.
- تعزيز الأمن والاستقرار في الدولة.
- رفع كفاءة وإنتاجية رأس المال البشري الوطني.
- تدوير رواتب المواطنين في اقتصاد الدولة وأسواقها لان عملية التدوير يشجع الائتمان المحلي وبالتالي الأنفاق المحلي الخاص الاستهلاكي والاستثماري ويحرك عجلة التنمية الاقتصادية.

ثالثاً: الستراتيجيات التي اطلقتها الإمارات في استثمار رأس مالها البشري

اطلقت الإمارات العديد من الستراتيجيات التي تسعى من خلالها استثمار رأس مالها البشري وتجهيزهم بالمعرفة والتكنلوجيا للانطلاق نحو الاستثمار في قطاعات مستقبلية قائمة على جهود القوى الوطنية المحلية ومن هذه الاستراتيجيات الاتي

1- استراتيجية الإمارات للثورة الصناعية الرابعة لغرض أعداد جيل أماراتي يملك القدرة للتعامل مع الثورة المعرفية المقبلة [33].
2- مئوية الإمارات 2071، وهي استراتيجية شاملة وطويلة تمتد خمسة عقود وتشكل خريطة واضحة للعمل الحكومي ، لتعزيز سمعة الدولة وقوتها الناعمة ، هدفت المئوية إلى الاستثمار في شباب الدولة وتجهيزهم بالمهارات والمعارف التي تستجيب مع التغيرات المتسارعة وتربية وتنمية جيل من المخترعين والعلماء الإماراتيين، ودعم إسهامهم في تطور العلوم والتقنية، والتنسيق والتكامل مع الدول المتقدمة في هذا الشأن، وتحسين المستوى المهني لدى الإماراتيين، وإكسابهم ثقافة عمل جديدة، وتشجيع تصدير المنتجات والخدمات الوطنية المتقدمة لمختلف أنحاء العالم عن طريق برامج متخصصة ومكثفة، ودعم وتشجيع زيادة انموذجات الشركات الإماراتية الرائدة [34].
3- الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي 2030، التي أكدت الاستراتيجية تزويد الطلبة بالمهارات الفنية والعملية لدفع عجلة الاقتصاد في القطاعين الحكومي والخاص، وتخريج أجيال من المتخصصين والمحترفين في القطاعات الحيوية ليكونوا ركيزة رئيسة في بناء اقتصاد معرفي، ويشاركوا بفاعلية في مسارات الأبحاث وريادة الأعمال وسوق العمل، ترمي الاستراتيجية إلى تطوير نظام تعليمي يقوم على أربع ركائز رئيسة (الجودة ،الكفاءة، الابتكار، المواءمة) [35] .

وسعت الإمارات للحفاظ على كفاءة ومهارة راس مالها البشري بوضع الاستراتيجيات التي تبقي هذه الثروة بتطور مستمر وفعال يخدم العملية التنموية وكان الدور المحوري للدولة وذلك من خلال [36].

أ- تحقيق التناغم الوظيفي و تعزيز تنافسية دولة الإمارات من خلال تمكين الكفاءات الحكومية وتعزيز الإنتاجية والاستثمار الأمثل للنظم و الحلول المبتكرة لرأس مال بشري.

ب- عززت من القيم المؤسسية التي تمثلت في الولاء، والانتماء، والنزاهة، والمهنية، والقيادة، والإصرار والمثابرة الشبابية والمشاركة والتعاون.

ت- تعزيز وتطوير رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية لتحقيق الريادة العالمية.

ث- خلق بيئة عمل سعيدة ومحفزة لرأس المال البشري.

ج- تطوير وتطبيق منظومة تشريعية متكاملة لإدارة رأس المال البشري في الحكومة الاتحادية من خلال:

- تعزيز التكنولوجيا والأنظمة الذكية للموارد البشرية
- تطوير نظم عمل رأس المال البشري.

رابعاً: عوائد الاستثمار في تنمية راس المال البشري لدولة الإمارات

استطاعت الكوادر الشابة التي تم تنميتها ان تسهم الإسهام الفاعل في مشروعات التنمية المستدامة واكساب المزيد من الخبرة ، فضلا عن الإحلال محل العمالة الوافدة للحد من خلل التركيبة السكانية، ولقد حلت الإمارات الأولى عربياً وإقليمياً في ترتيب مؤشر رأس المال البشري العالمي بمعدل تطوير يصل إلى 65.48٪ في تقرير التنمية البشرية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي في السنوات الأخيرة حيث حصلت على المرتبة 45 عالمياً من بين 130 دولة شملها المؤشر. وأشار التقرير إلى أن الإمارات تركز على نقل الخبرات والتقنيات الحديثة ، كما أنها نجحت في حشد الجهود من أجل إعداد مستقبل مشرق ومتنوع من المواهب والمهارات مع الاهتمام بالجودة والتميز. ومن خلال دعم وتعزيز الأداء البشري رفعت مستوى قوة العمل لديها إلى استيعاب التقنيات والمعرفة المعقدة في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات اذ أصبحت القدرات الإنتاجية تعتمد على المعرفة، [30] وأصبح الابتكار والذي يقع قلب الاقتصاد ، و القائم على المعرفة هو المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي المستدام، وضعت الإمارات سياسات تعزز تنمية المهارات وتدريب المواطنين والنهوض بريادة الأعمال والأبداع بما يحسن هذا النشاط ويؤدي إلى زيادة المشاركة الاقتصادية وتعزيز إنتاجية مواطني الدولة. اذ أصبحت الإمارات تمتلك اقتصاد يرتكز على الإبداع، بمعنى أن الدولة تمتلك اقتصاد يتميز بإنتاج منتجات وخدمات جديدة ومميزة للسوق العالمي عبر توظيف تقدمها التقني وطرق العمل. كما تلعب الخدمات دوراً متزايد الأهمية وتقدم إسهامات كبيرة في إجمالي الناتج المحلي للدولة. في الوقت الذي بلغت نسبة ريادة الأعمال للوافدين في الإمارات 7،8% أي باعتبار 8 من كل مئة بالغ من الوافدين يمتلكون ريادة الأعمال شكل نسبة نشاط ريادة الأعمال الوطني 10,4% أي حوالي عشرة أفراد بين كل مائة مواطن أمارتي رواد أعمال في مرحلة مبكرة [29].

ومنذ ان توجهت العمارات إلى تنويع قاعدتها الاقتصادية وصولاً إلى عصر ما بعد النفط بدأت تنمية اقتصادية حقيقية ومهمة وذلك بعد ان تم إقرار مجموعة من القرارات الحازمة التي أفرزت جيلاً شاباً مؤمنا بتأسيس أعماله، بما يعزز قوة القطاع الخاص ويقلل من حدة التوجه نحو القطاع العام، وبذلك استطاعت الإمارات أن تحتل مراكز متقدمة في التقارير الدولية من حيث تنميتها وسياستها التي اتبعتها اتجاه راس مالها البشري، ومن هذه التقارير الاتي:-

1- تقرير منصة (ما غنيت) المتخصصة في الشركات الناشئة حصلت العمارات على المركز الأول إقليميا من حيث أجمالي قيمة تمويلات الشركات الناشئة والتي وصلت إلى 418 مليون دولار الأمر الذي يشير إلى اهتمام الدولة برجال الأعمال والمستثمرين والوقوف إلى جانب المبتكرين من الشباب ، وتذليل العقبات أمام مشاريعهم، وتأسيس جيل مؤمن بأهميته التغيير، ودعم المبادرات التي تنمي مهارات الشباب الريادية، وتشجعهم على تطوير مشاريعهم، لما لديها من أهمية في استثمار الفرص، وتحقيق نتائج تخدم الجميع، وتحسن من مؤشرات الاقتصاد الكلي، وتخفف الضغط من الحصول على فرص العمل، وتقليل نسبة البطالة [37].

2- مؤشر(HCI) الاستثمار براس المال البشري، حلّت دولة الإمارات العربية المتحدة في المركز الأول عربياً، والمرتبة 43 عالمياً ضمن مؤشر رأس المال البشري الصادر عن البنك الدولي. وبحسب التقرير أحرزت الإمارات تقدّماً بتحسّن تقييمها ضمن التصنيف من 0.62 نقطة عام 2010 إلى 0.67 نقطة في تقييم عام 2020 وأظهر التقرير إحراز الإمارات تقدماً ملحوظاً على مستوى خدمات التعليم والرعاية الصحية في السنوات الأخيرة، وهما المعياران الرئيسان في تصنيفات رأس المال البشري عالمياً. وبذلك فإن دولة الإمارات العربية المتحدة ضمن أفضل بلدان العالم استثماراً في رأس المال البشري الذي يعد كمحرك رئيس للنمو الاقتصادي المستدام الشامل، [38] وأظهرت نتائج المؤشر، والذي يحدد مقدار مساهمة الصحة والتعليم في مستوى الإنتاجية المتوقع أن يحققه الجيل القادم من الأيدي العاملة، وتقييم مقدار الدخل الذي

تخسره البلدان بسبب الفجوات في رأس المال البشري، والسرعة التي يمكنها بها تحويل هذه الخسائر إلى مكاسب، إذا ما تحركت على الفور، أن الطفل المولود في الإمارات اليوم هو طفل مُنتج بنسبة تصل إلى 67% عند بلوغه مع حصوله على تعليم كامل ورعاية صحية شاملة. وحصلت دولة الإمارات على 99 نقطة في معيار معدل البقاء على حياة الأطفال حتى سن الخامسة، وبلغ معدل بقاء البالغين على قيد الحياة 94 نقطة، فيما بلغ معدل سنوات الدراسة المعدلة، بحسب مقدار التعلم نحو 9.6 سنة، ومعدل السنوات الدراسية المتوقعة بنحو 13.5 سنة. وأفادت الدراسة التحليلية الصادرة عن مجموعة البنك الدولي بأن دولة الإمارات حققت تقدماً كبيراً في بناء رأس المال البشري على مدى العقد الماضي بفضل استثمارها في مجالي الصحة والتعليم. وأوضح البنك، في تقريره، أن الإمارات أحرص دول المنطقة على الاستثمار في البشر، مؤكداً أن هذه الحقيقة، تتجلى في ضوء عدة دلائل على أرض الواقع، منها، على سبيل المثال، أن الإمارات كانت من أوائل الدول الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي، ومعها الكويت والمملكة العربية السعودية، التي تبنت مشروع رأس المال البشري، الذي أطلقه البنك الدولي، بهدف تطوير رأس المال البشري في مختلف دول العالم. وكانت الإمارات ضمن أول 28 دول بادرت إلى تَبَنّي هذا المشروع، ما يعكس التزامها بتعظيم نتائجها فيما يتعلق بتنمية رأسمالها البشري، والارتقاء به إلى أعلى المستويات العالمية. وكانت أولى دول الخليج العربي في الانضمام إلى البرنامج الدولي لتقييم الطلبة، والمعروف اختصاراً باسم «بيسا»، والذي تشرف عليه منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ويُعَد بمنزلة المعيار الدولي الرئيس المعتمَد، لقياس جودة الأنظمة التعليمية في البلدان المختلفة [39].

الاستنتاجات

1- الاستثمار براس المال البشري وسيلة لزيادة المهارة التي تحتاجها التنمية الاقتصادية كما أنها وسيلة لمنح أفراد المجتمع التقدم المادي والاجتماعي.
2- نجحت الإمارات في استثمار راس المال البشري حتى أصبحت التنمية البشرية ضرورة من ضروريات التنمية الاقتصادية نتيجة لما تنميه من قدرات وما توفره من كفاءات تخدم الاقتصاد وتعود على المجتمع بالفوائد والأرباح حتى أصبحت الإمارات في مقدمة الدول العربية والإقليمية في ريادة الأعمال والتقدم الاقتصادي .
3- الاستثمار براس المال البشري وتحويلة إلى مادة اقتصادية يبدأ أولا بتنمية العنصر البشري بوساطة التعلم والتدريب المستمر للأفراد.
4- يعدّ رأس المال البشري ثروة للأمم حيث تزخر الإمارات برأس مال بشري شاب ذو قدرات عالية مكنتها من تدارك عجلة النمو والتنمية ودفعت بالإمارات أن تحصد مراكز متقدمة في تطوها الاقتصادي وهذا ما يعكس صحة الفرضية الأولى.
5- ان التوجه نحو الاستثمار براس المال البشري دفع بالحكومة إلى تنمية بشرية حقيقية تركز على التعليم بمختلف أنواعه ما طور الكفاءات البشرية الوطنية الشابة ليتجاوز مهارات وكفاءة الوافدين.
6- أن الاستثمار براس المال البشري يقيس النتائج الحالية لسياسات التعليم والصحة على مخرجات المستقبل، و باستخدام مؤشر رأس المال البشري تستطيع الدول قياس إسهام تحسن الصحة، والتعليم كمياً في الإنتاجية ومستويات الدخل للجيل القادم، ومن ثم تقييم الدخل المفقود بسبب فجوات بين عوائد التعليم و رأس المال البشري، وكيف يمكن تحويل الخسائر إلى أرباح إذا ما تم التصرف بسرعة ووضع سياسات تسهم في تحسين الصحة والتعليم، وزيادة إنتاجية العامل.
7- لجأت المؤسسات الدولية إلى تركيب مؤشرات تراعي الأبعاد المختلفة للاستثمار براس المال البشري والاستفادة من رصيد راس المال البشري المتاح في المستقبل.
8- أن الاستثمار براس المال البشري اصبح ضرورة لأي دولة تعمل في بيئية سريعة التغير من اجل مواكبة التقدم والتغيرات التي تطرأ على العالم.

التوصيات

1. الاستفادة من التجربة الإماراتية وما استطاعت ان تحققه من تقدم وتطور اقتصادي من خلال رفد راس مالها البشري بأنواع التعليم والتدريب ودعمهم بمختلف السياسات والاستراتيجيات لتجعل منهم ثروة وطنية كفؤة قادره على النهضة الاقتصادية ومواكبة الدول المتقدمة.
2. الاهتمام بدراسة العلاقة التبادلية بين راس المال البشري والتنمية الاقتصادية وما لها من آثار في خلق مراكز متقدمة للتطور الاقتصادي والاجتماعي.

3. التركيز على أهمية التعليم وأنواع التعليم وتطوير النظم التعليمية حسب مدخلات العملية الإنتاجية لما لها من مردود كبير في زيادة الكفاءات البشرية للوفاء باحتياجات ومتطلبات سوق العمل.
4. وضع السياسات والخطوات الاستراتيجية التي تدعم العنصر البشري في البلد وتفعيل مؤشرات الاستثمار براس المال البشري التي جاء بها البنك الدولي كخطوة أساسية للنهوض بواقع هذه الثروة الكامنة.
5. مواكبة التطور الحاصل في العالم والتركيز على ريادة الأعمال باشراك الفئات الشابة الطموحة المتدربة والمتسلحة بالتقنية والتكنلوجيا لتعكس الأبداع الموكل لها.
6. ان يكون للدولة الدور الرئيس في الاهتمام وتنمية وتطوير راس المال البشري من خلال وضع السياسات والاستراتيجيات ومتابعة ذلك وما تحتاجه هذه الموارد من خبرة وتقنية وتدريب.

المصادر

[1] Golden ,C**;" Human capital"** , Department of Economics, Harvard University and National Bureau of Economic Research,PP55-86,;(2016),P51-52.

[2] Woodhull, M; "**Human Capital Concepts, Economics of Education Research**", Oxford: Pergamum Press (1987), P23.

[3] Acemoglu , D ; Auto, David **; "Lectures in Labor Economics**", Lecture Notes for Graduate La Economics, 14.662,(2004),P5

[4] العربي, اشرف, **"راس المال البشري في مصر"**, مجلة بحوث اقتصادية عربية العدد 39 ، (2007) ، ص56.

[5] الأمم المتحدة, برنامج الأمم المتحدة الإنمائية, **"تقرير التنمية البشرية 2003"**, (2004), ص26.

[6] نعمة , نغم حسين **,"بناء وتطوير رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية"**، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية، العدد 24,(2010), ص3.

[7] المصبح , احمد عماد الدين," **رأس المال البشري في سورية ـقياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري"**، جمعية العلوم الاقتصادية في القطر العربي السوري، ندوة "الاقتصاد السوري الشبابية,(2005), ص6.

[8] يحضيه، سملالي ," **أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات والميزة التنافسية** ", مدخل الجودة والمعرفة , أطروحة دكتوراه غير منشورة, تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، (2006)،ص115-116

[9] Armstrong, Michael; "**Human Resource management practice**", 11thedition, London and Philadelphia, Typeset by Jean Cussons Typesetting, Diss, Norfolk Printed and bound in Great Britain by Cambridge University Press,2014 ,p 68

[10] البنك الدولي ، **"مشروع راس المال البشري** :،على الموقع https://www.albankaldawli.org/ar/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions#1.

[11] صالح، احمد علي،" **راس المال الفكري وطرق قياسه وأساليب المحافظة عليه"**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط2، القاهرة، (2008)، ص9.

[12] خشيب ، جلال، **" النمو الاقتصادي :**، شبكة الألوكة ،(2014)، ص6 .

[13] الأمم المتحدة، **"النمو مع التحول الهيكلي ، خطة تنميه لما بعد 2015 "**،، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ، الأنكاد، تقرير اقل البلدان نمواً، نيويورك ، (2014) ،ص1.

[14] احمد ،محمد فيصل ، **"أهمية الاستثمار برس المال البشري**:، على الموقع https://lakhasly.com/ar/download/MkpAkxTbe4/PDF

[15] الإمارات، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية،" **تنمية الموارد البشرية في اقتصاد مبني على المعرفة"**، أبو ظبي، (2004) ،ص9.

[16] قطيطات، احمد ،" **الهبة الديموغرافية في الوطن العربي"**، المؤتمر الإحصائي العربي الأول ، الأردن، (2007) ، ص411.

[17] حنفي، خالد هاشم عبد الحميد ،**" الاستثمار في رأس المال البشرى ودوره في تحسين أداء الاقتصاد الرقمي المصري"** ، جامعة حلوان ، مصر ، (2010)، ص10.

[18] الإمارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط، **"التقرير الاقتصادي السنوي "2000**، أبو ظبي ، دولة الإمارات ، (2000)،جدول رقم 9.

[19] الإمارات العربية المتحدة، مركز دبي للإحصاء، **"تقرير الهيكل السكاني"**، (2015)، ص7.

[20] الإمارات العربية المتحدة ،وزارة الاقتصاد دولة الإمارات العربية المتحدة ،**" تقرير التركيبة السكانية "**، (2015)، ص8.

[21] الإمارات العربية المتحدة ، وزارة التخطيط الإماراتي،" **التقرير الاقتصادي السنوي لعام** 2017"، الربع الأول، ص26-27.

[22] الإمارات العربية المتحدة، وزارة التخطيط الإماراتي،" **التقرير الاقتصادي السنوي لعام 2021**"، الربع الأول، ص13.

[23] يوسف ،محمد ، **"الأبعاد الاقتصادية والطموح التنموي"**، وثيقة مبادئ الخمسين لدولة الإمارات العربية المتحدة، بوابة الإمارات الإلكترونية،(2021)

[24] ماجد ، احمد ، **"الجات تعزيز الابتكار بدولة الإمارات، إدارة الدراسات والسياسات الاقتصادية"**، الربع الرابع لعام 2017،وزارة الاقتصاد لدولة الإمارات، (2017)، ص13.

[25] الإمارات العربية المتحدة، وزارة التربية والتعليم للأمارات العربية المتحدة ،"ا **لاطار العام للسياسات التعليمية**"،ط1، (2018)،ص10.

[26] مركز الخليج لسياسات التنمية، **"الثابت والمتحول الاستدامة في الخليج"**، الكويت، مركز الخليج لسياسات التنمية، (2020)، ص250.

[27] الإمارات العربية المتحدة ،وزارة التربية والتعليم ، **"الكتاب السنوي"** ، (2020) ،ص67

[28] Barnett, Ca;" **Human Capital and The Future of the Gulf",** Washington: Center for Strategic and International Studies, November (2015), p13.

[29] السكري، هاله ، ريادة الأعمال منظور أمارتي، **"صندوق خليفة لتطوير المشاريع"** ، جامعة زايد،(2014)، ص182.

[30] A World Bank Group Publication for the Gulf Cooperation Council Economies, Gulf Economic Monitor, **"Building the foundations of economic sustainability, human capital and growth in the Gulf Cooperation Council countries**", Fourth Issue, Spring ,(2019)

[31] الإمارات العربية المتحدة ، بوابة الإمارات الإلكترونية،" **رؤية الإمارات 2021 وتوطين الوظائف"**، على الرابط https://u.ae/ar-ae/information-and-services/jobs/vision-2021-and-emiratisation

[32] الإمارات العربية المتحدة، وزارة الاقتصاد الإماراتية ، التقرير الاقتصاد السنوي ، 2019 ، الإصدار السابع والعشرين، أبو ظبي ،ص77-78.

[33] الفقير، سحر محمد ، **"استشراف مستقبل سوق العمل في الإمارات العربية المتحدة"**، وزارة الاقتصاد للأمارات العربية المتحدة ،(2019)،ص4.

[34] الإمارات العربية المتحدة، وزارة الاقتصاد لدولة الإمارات ،" **تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة في مجال استخدام المؤشرات الدولية في خطة التنمية**"،(2019)،ص4.

[35] الإمارات العربية المتحدة ، **بوابة الإمارات الإلكترونية** على https://u.ae/ar-ae/about-the-uae/strategies-initiatives-and-awards/federal

[36] الإمارات العربية المتحدة ، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية، **"استراتيجية الهيئة الاتحادية للموارد البشرية 2017 – 2021"**، (2020)، ص2-5

[37] الإمارات العربية المتحدة، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، **"الإمارات تتقدم في مؤشرات ريادة الأعمال "**،(2020)،على الموقع https://www.ecssr.ae/reports_analysis

[38] Larissa, Za; "**Human capital development in the United Arab Emirates**", a brief review, https://profi20.livejournal.com/10771.html

[39] البنك الدولي، مجموعة البنك الدولي،" **التقرير السنوي للبنك الدولي 2020"**، دعم البلدان في أوقات لم يسبق لها مثيل، (2020) ، ص50.