

مختبر تعزيز دور المورد البشري العُماني في تحقيق رؤية 2040

منتدى عُمان للموارد البشرية

الدورة الرابعة - "مسارات مُستقبل الموارد البشرية"

عباس آل حميد
22 يونيو 2022

الإطار الاستراتيجي للمختبر

1

الرسول الأكرم (ص):

«كَلِّكُمْ رَاعٍ، وَكَلِّكُمْ
مَسْئُولٌ عَنِ رَعِيَّتِهِ»



شركاء تحقيق رؤية عمان 2040

إنّ مسؤولية تحقيق توجهات وأهداف رؤية عُمان 2040 لا تقتصر على الحكومة وحدها، بل تشمل الأفراد والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، وهو ما يعمق مفهوم الشراكة والمواطنة الفاعلة، المدركة لحيثية التحول وضرورة التطلع إلى المستقبل، والمساهمة بصياغته، والأخذ بزمام المبادرة نحوه، وممارسة دور إيجابي لتحقيقه.

اقتصاد بنيته تنافسية

منتج ومتنوع، يقوم على
الابتكار وتكامل الأدوار وتكافؤ
الفرص، يسيّره القطاع
الخاص، ويحقق تنمية شاملة
مستدامة

مجتمع إنسانيه مبدع

معتز بهويته، مبتكر
ومنافس عالميا، ينعم
بحياة كريمة ورفاه
مستدام

"عمان في مصاف الدول المتقدمة"

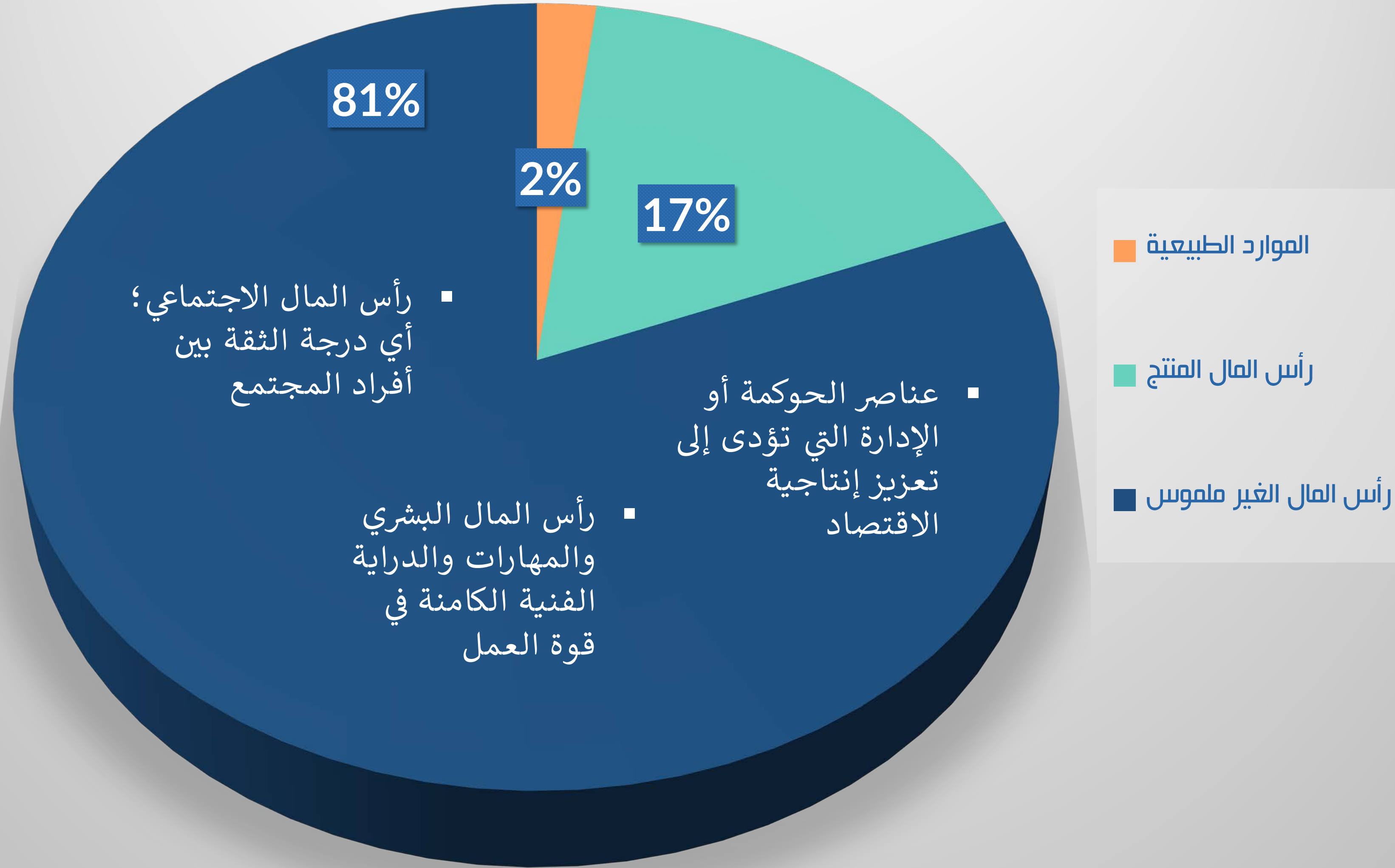
دولة أجهزتها مسؤولة

حوكمتها شاملة،
رقابتها فاعلة، قضاؤها
ناجز، أداؤها كفؤ

بيئة عناصرها مستدامة

مصانة وآمنة، نظمها
فعالة ومتزنة، مواردها
متجددة

أين تكمن ثروة الأمم؟



6

أين تكمن ثروة الأمم في الدول المتقدمة؟

يؤكد البنك الدولي في كتابه "أين تكمن ثروة الأمم" وفق الدراسة التي أجرتها على أرقام 120 دولة ذات دخل منخفض، ومتوسط ومرتفع، مستثناة منها الدول النفطية، أن الموارد الطبيعية في تمثل في المتوسط فقط 2% من ثروة الدول المتقدمة، بينما يمثل رأس المال المنتج فقط 17%، أما رأس المال الغير ملموس، فيبلغ في المتوسط 81% من ثروة الدول المتقدمة.

الكادر البشري العماني ثروة نادرة ومهدورة أم مشكلة؟

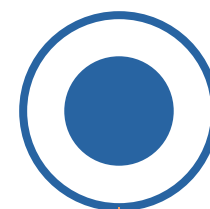
وبالرغم من أن العمود الفقري لثروة الأمم، ولمحاور رؤية عمان 2040 هو الكادر البشري العماني، لا زالت الثقافة العامة في المجتمع العماني تتناول مسألة الباحثين عن عمل بشكل خاص، والكادر الوظيفي العماني كواحدة من أكبر مشكلات الاقتصاد الوطني واستقراره الاجتماعي، وليس كثروة نادرة ومهدورة في الآن ذاته!!



تحليل سوات (SWOT)

الفرص

- دخول العالم في عصر اقتصاد المعرفة؛ حيث الميزة التنافسية لصالح الأفراد والمؤسسات الفردية والصغيرة.
- ظهور اقتصاد الخدمات المستقلة (اقتصاد جيج) وتنامي حجمه في بدايات هذا القرن، وظهور منصات عمل إلكترونية عديدة باللغتين العربية والإنجليزية.
- ظهور وتنامي منصات التجارة الإلكترونية على مستوى العالم، التي يمكن أن تخلق دخلا سلبيا متزايد بسهولة نسبية كبيرة.
- توفر أفضل البرامج التدريبية المهنية القصيرة بأسعار تنافسية أو حتى مجانا على شبكة الفضاء الإلكتروني.
- وجود عجز مستمر ومتزايد من أصحاب الكفاءات والقدرة على الأداء على مستوى العالم. (بلغ نقص المواهب عند أعلى مستوياته منذ 15 عامًا بنسبة 69%).



التحديات

- اتساع الشرخ والهوة بين ثقافتنا وسياساتنا المحلية وبين توجهات وهيكله الاقتصاد العالمي.
- تزايد اعداد الباحثين عمل بسبب العوامل الديموغرافية وعدم استطاعة سوق العمل التقليدي استيعابها.
- تأثر قطاع الاعمال بشدة بسبب ضغوطات التعمين، الناتج من تزايد اعداد الباحثين عمل





نقاط القوة

- كفاءة البنية الأساسية للاتصالات السلكية واللاسلكية التي تدعم الشبكات المحلية والدولية المترابطة.
- اتجاه الدولة القوي نحو دعم تطوير الكادر البشري العماني.
- اتجاه الدولة القوي نحو تنمية المحافظات (تخصيص الحكومة مبلغ 20 مليون لكل محافظة خلال الخمس السنوات القادمة).
- تميز السلطنة بمستوى عالٍ جدًا من رأس المال الاجتماعي الذي يعني درجة الثقة بين أفراد المجتمع وقدرتهم على العمل معًا لتحقيق أغراض مشتركة.
- الغالبية العظمى من الباحثين عن عمل في السلطنة متعلمون (قراءة 84% منهم يحملون دبلوم التعليم العام فما فوق (57% منهم يحملون دبلومًا جامعيًا فما فوق)



نقاط الضعف

- الضعف العام في رأس المال البشري والمهارات والدراية الفنية الكامنة في قوة العمل.
- هيمنة ثقافة الاقتصاد الريعي على المجتمع العماني.
- تمركز النشاط الاقتصادي في مسقط.
- الغالبية العظمى من الباحثين عن عمل في السلطنة (قراءة 88%) يعيشون خارج مسقط (64% منهم من الإناث)، مما يجعل من الصعوبة بمكان توفير فرص عملٍ تقليدية لهم.
- طاقة بشرية عمانية كبيرة مهدورة، حيث يقدر عدد القوى العاملة العمانية غير المفعلة الراغبة في العمل بمئات الألوف.

المسارات الاستراتيجية المقترحة باستخدام تحليل توز (TOWS)



آلية عمل المختبر

2

السؤال الرئيس الذي يتمحور حوله المختبر:

**كيف يمكن تعزيز مهارات المورد البشري العماني
لتحقيق رؤية عمان 2040 بأفضل الطرق
وأيسرها، وأسرعها، وأقلها تكلفة، وأشدّها
فعالية وكفاءة؟**

كيف يمكن تعزيز مهارات المورد البشري العماني؟

محور التحول من الاقتصاد الريعي إلى اقتصاد المعرفة

ورقة "مستهدفات رؤية عُمان 2040 الاقتصادية ومستقبل الكوادر الوطنية"،

يلقيها الدكتور أحمد بن علي المعولي - المستشار الاقتصادي بالبنك الدولي في واشنطن

محور التخطيط الإستراتيجي لإدارة المورد البشري العماني

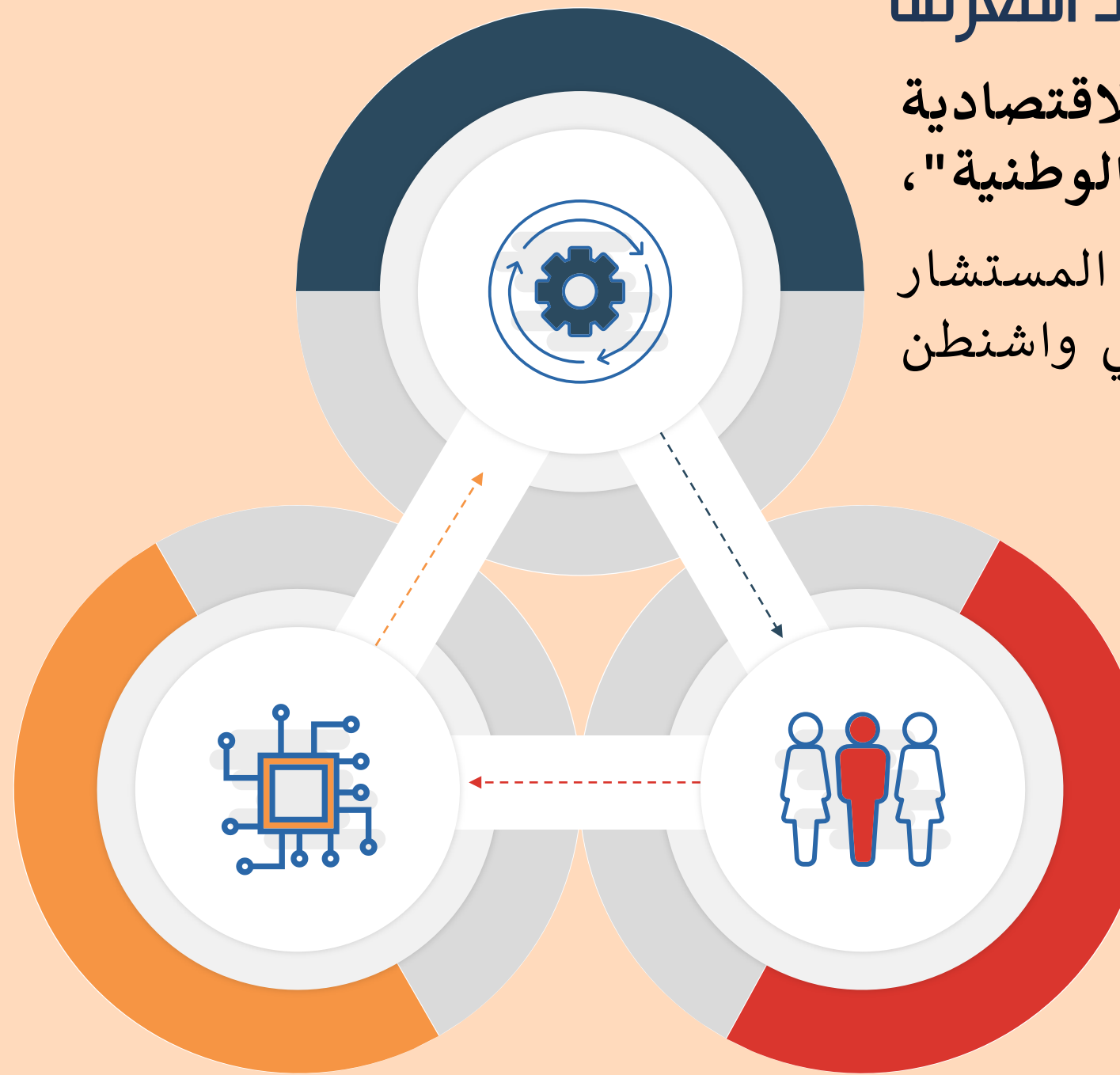
ورقة "إستراتيجيات توطين الوظائف وتأهيل المورد البشري؟"،

يلقيها سعيد الراشدي - رئيس الموارد البشرية والشؤون الإدارية لدى طيران السلام

محور تمكين الكوادر الوطنية

ورقة "كيف نمكن الكادر الوطني العماني؟"،

يلقيها عباس آل حميد - الشريك الدولي في مجموعة "مزارز" العالمية، ومؤسس مركز التدريب MERIT



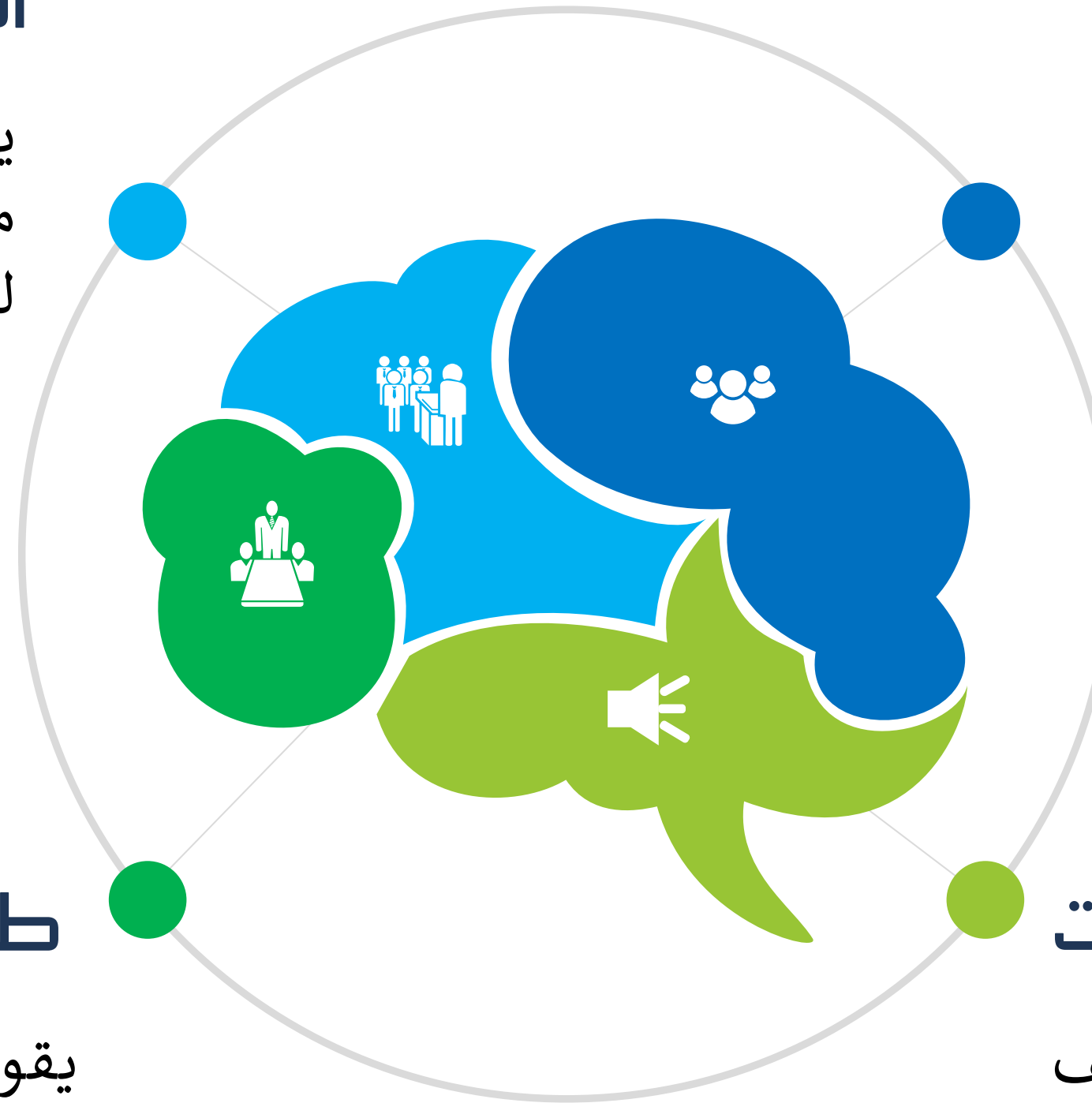
جلسات العصف الذهني لمناقشة التحديات والحلول

التلخيص نهاية المختبر

يتولى المشرف العام على المختبر باختيار مجموعة من الحلول والتوصيات الملائمة لعرضها على المشاركين في نهاية المختبر

مناقشة المشاركين

بعد طرح الورقة الخاصة بكل محور، يقوم المشاركون لمدة نصف ساعة بمناقشة التحديات والحلول الخاصة بالمحور، كل في مجموعته



طرح أهم الأفكار

يقوم بعض الميسرين بقراءة أهم أفكارهم في مدة لا تتجاوز الدقيقة لكل ميسر

إرسال الإجابات

يقوم ميسر كل مجموعة في نهاية العصف الذهني بإرسال الإجابات عبر الواتس اب إلى الرقم 95385151 (مريت)

ماذا بعد انعقاد المنتدى؟

سيقوم المشرف العام على المختبر بدراسة جميع المقترحات التي أرسلت عبر الواتس اب وتنقيحها، وصياغتها في شكل توصيات إستراتيجية وتشغيلية محددة مترابطة، ليتم مشاركتها مع المشاركين في المختبر، وعرضها على الجهات المعنية، باتخاذ القرارات.

شكراً لكم

مختبر تعزيز دور المورد البشري العماني في تحقيق رؤية 2040