

merit  
merittrainings.com

cmi  
Chartered  
Management  
Institute  
CENTRE

[www.merittrainings.com](http://www.merittrainings.com)

# كيف يمكن الكادر الوطني العماني؟

عباس آل حميد  
22 يونيو 2022

مختبر تعزيز دور المورد البشري العُماني في تحقيق رؤية 2040

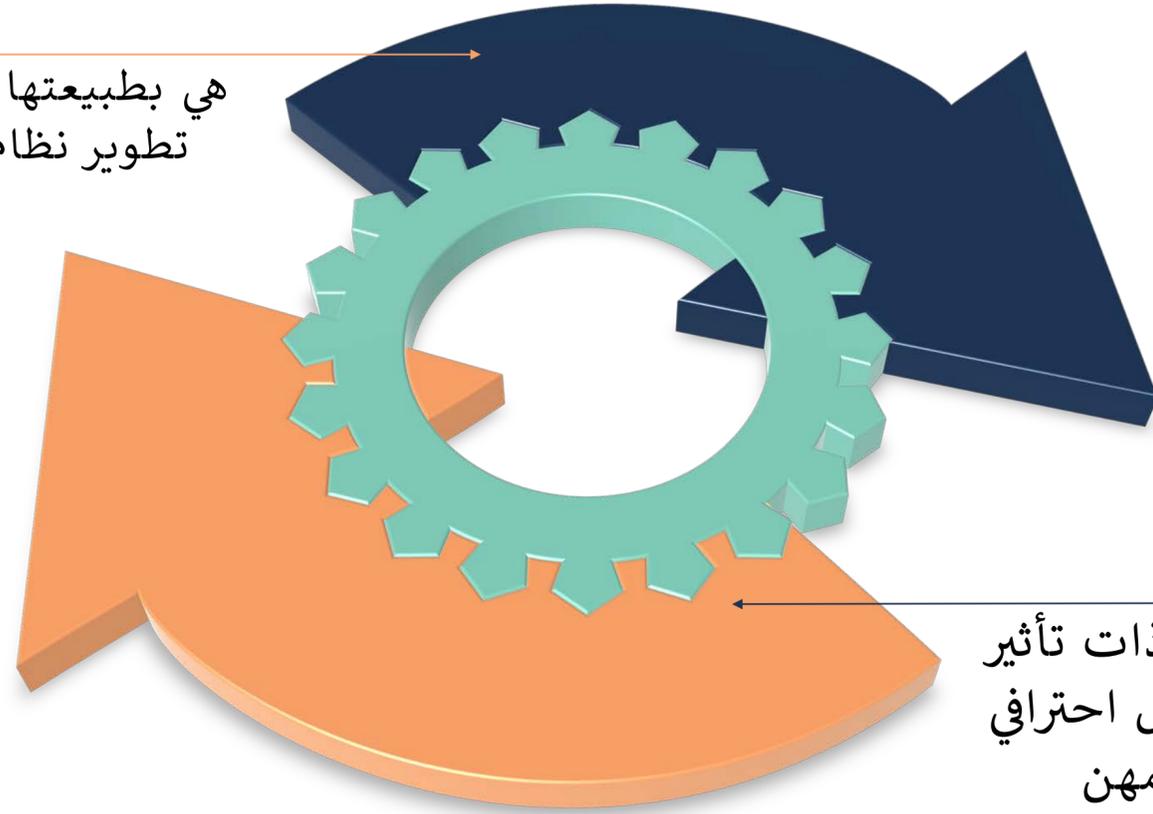
# نطاق الطرح

1

# المستويات الاستراتيجية لتمكين الموارد البشرية

## استراتيجيات طويلة المدى

هي بطبيعتها ذات تأثير واسع وغير مباشر، مثل تطوير نظام التعليم، نظام الأسرة، المجتمع، النظام الديني، وهلم جراً.



## استراتيجيات قصيرة المدى

رغم كونها سهلة وواضحة، ومنخفضة التكلفة، لكنها ذات تأثير مباشر وعظيم جداً على تطوير رأس المال البشري بشكل احترافي في المهن ذات الطلب الأكبر والأجور الأكثر عالمياً، والمهن ذات الأكثر انتشاراً وأهمية استراتيجية **(أفكار استراتيجية سريعة وسهلة لتمكين الكادر العماني)**.

# أفكار استراتيجية سريعة وفعالة لتمكين الكادر العماني

# 2

# المسارات الاستراتيجية المقترحة باستخدام تحليل توز (TOWS)



الفكرة الأولى:

تمكين المجتمع العماني من الولوج في اقتصاد جيد،  
والتجارة الإلكترونية

المعني الأول: كل شركاء الرؤية

## الولوج في اقتصاد الخدمات المستقلة، والتجارة الإلكترونية

لكي ننهض بالاقتصاد العماني نحتاج إلى  
تمكين المجتمع العماني من الولوج في اقتصاد  
الخدمات المستقلة (اقتصاد جيج) والتجارة  
الإلكترونية بقوة، من خلال تطوير القوى  
العاملة العمانية وتوجيهها وتمكينها.

Management Challenges in the Knowledge Economy

تدريب مجموعة كبيرة نسبياً من  
الباحثين عن عمل (عدة آلاف  
سنوياً، موزعين على مختلف  
محاافظات السلطنة) على  
التكسب والعمل في اقتصاد  
الخدمات المستقلة، والتكسب  
من التجارة الإلكترونية.

سد الفجوة

نشر قصص نجاح هذه المجموعات في  
المجتمع العماني بالتعاون مع أجهزة  
الإعلام التابعة للقطاعين العام  
والخاص، لتحفيز عموم المجتمع  
العماني على الاقتداء بهم.

## الآلية المقترحة للولوج في اقتصاد الخدمات المستقلة والتجارة الإلكترونية

هناك حافز طبيعي لدى المجتمع يدفعه  
للتحرك نحو اكتساب الرزق، لكن ما يمنعه من  
ولوج اقتصاد جيج أو التجارة الإلكترونية هو  
فقدان الثقة، وكون العمل فيهما يقع خارج  
"منطقة الراحة" التي اعتدنا عليها.

الآلية المقترحة هي بمثابة رمي حجر في الماء  
الراكد، حيث يسبب ارتطام الحجر بالماء  
موجات تصل إلى جميع أنحاء الماء الراكد  
وتُحرِّكه.

## الفكرة الثانية:

تمكين الموارد البشرية من تطوير قدراتهم بالاستفادة  
من التسهيلات التي يتيحها اقتصاد المعرفة

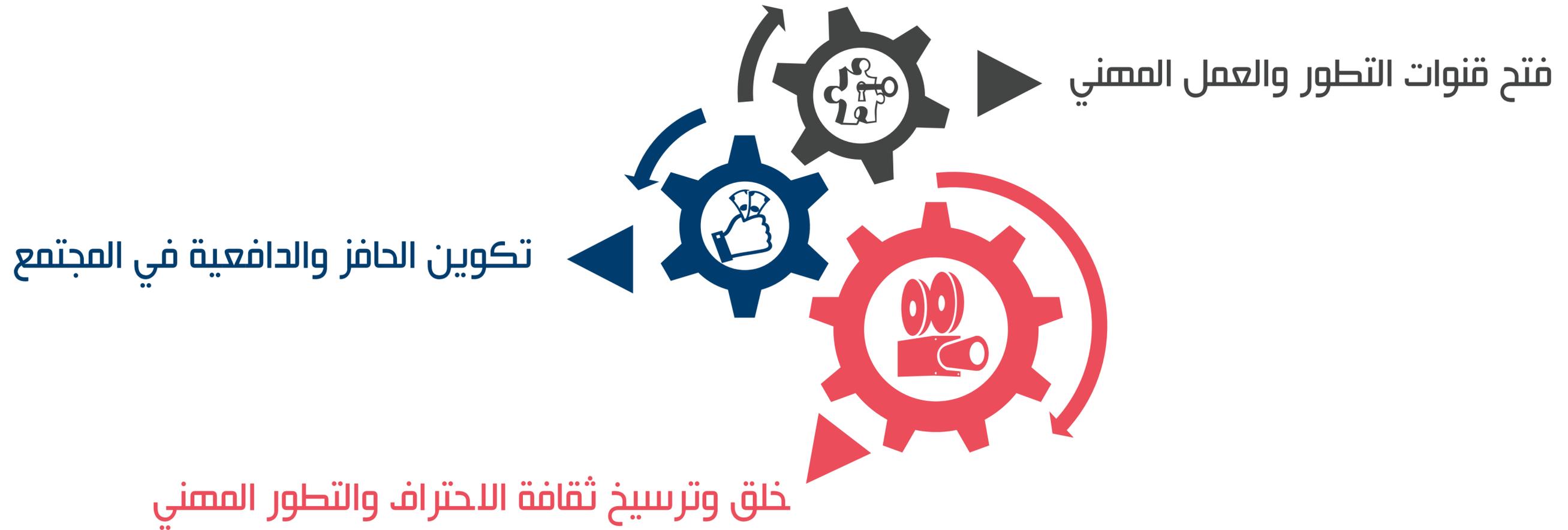
المعني الأول: كل شركاء الرؤية

## الاستفادة من التسهيلات التي يتيحها اقتصاد المعرفة

الأهم في عصر المعرفة ليس ما يملكه الأفراد من المهارات، وإنما ما يقدرون على اكتسابه من مهارات وقدرات، لأن الاقتصاد وما يتطلبه من قدرات ومهارات آخذ في التغيير بشكل مستمر ومتسارع.

هذا العصر يوفر بشكل مستمر أحدث البرامج التدريبية والتطويرية اللازمة للقيام بجميع الوظائف التي يحتاجها هذا العصر بتكاليف زهيدة. ولهذا يمكننا القيام بتطوير مواردنا البشرية بتكاليف وجهود إدارية وتشغيلية قليلة جداً ولكن بفاعلية كبيرة، وبديمومة، وذلك بالاستفادة من التسهيلات التي يتيحها هذا العصر.

للقيام بهذا الأمر بشكل مستديم على المستوى الوطني الشامل نحتاج للعمل  
على ثلاثة محاور استراتيجية، هي:



المحور الأول:

# خلق وترسيخ ثقافة الاحتراف والتطور المهني

المعني الأول: كل شركاء الرؤية

# أول وأهم ما يجب على الحكومة، والمؤسسات الإعلامية، والمدنية، والمتقنين والكُتاب عمله هو التعااضد معًا لترسيخ ثقافة اقتصاد المعرفة.



## تغيير النظرة إلى الأفراد والمؤسسات الصغيرة

من كونهم مشكلة ومصدر استنزاف لموارد المجتمع؛ إلى كونهم أهمّ وأندر وأثمن الموارد وعوامل الإنتاج التي نملكه



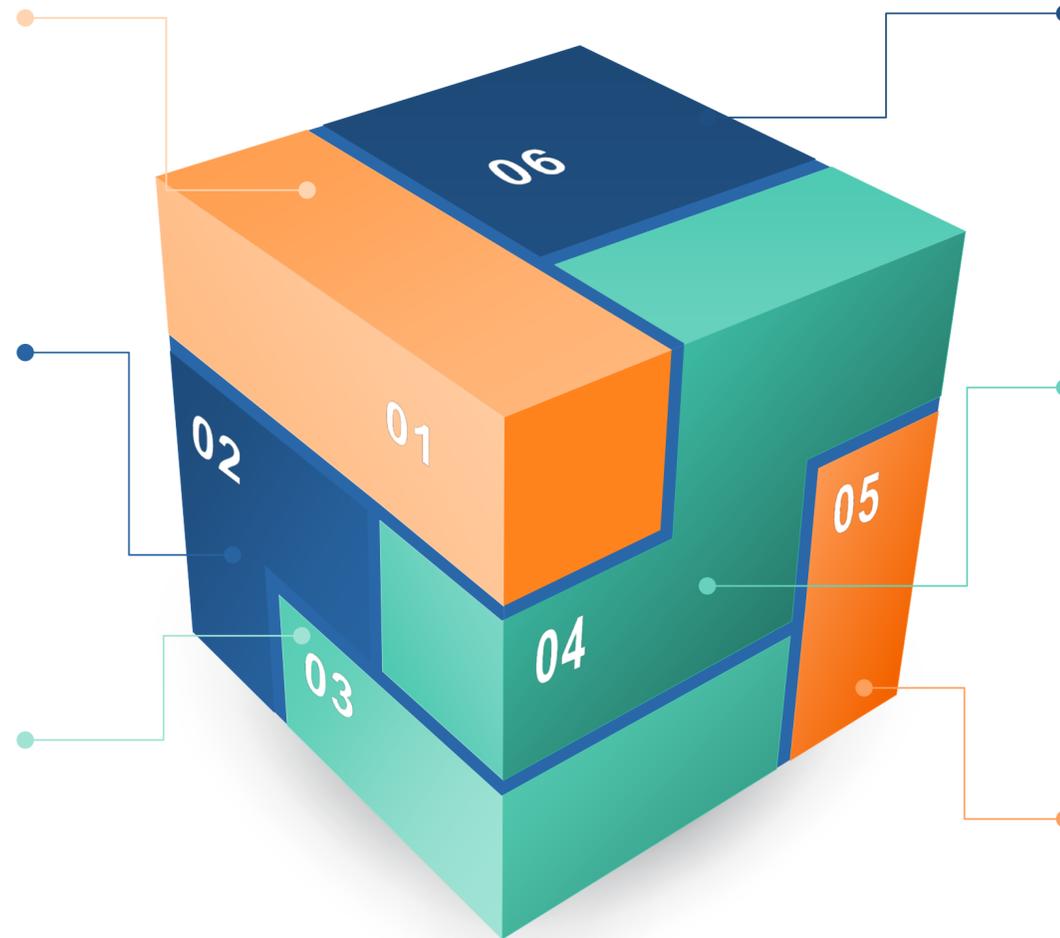
## تطوير الأنظمة التعليمية

سواءً كطلبة، أو كأولياء أمور، أو كموظفين، أو كموردين، أو كبيئة عامة حاضنة لهذه العمليات التنموية.



## نشر ثقافة التعلّم والتدرّب المستمرين

سواء كان تعليم القراءة والكتابة، أو المؤهلات الأكاديمية أو المهنية أو التقدم التقني، أو الإنترنت، أو اللغة الإنجليزية



## نشر ثقافة ومنهجية تخطيط المسار المهني

وثقافة الاحتراف في التعامل مع الفضاء الافتراضي وأدواته وقنواته



## نشر ثقافة التعلّم والتدرّب عبر الإنترنت

والاستفادة من التسهيلات والإمكانيات والفرص التي يُتيحها التعلّم والتدريب والعمل عبر الإنترنت



## تبني مهمة محو الأمية الرقمية

علينا جميعا تبني مهمة محو الأمية الرقمية، والتكوين، وبناء المحتويات المعرفية الملائمة، وتطويرها في كافة الأصعدة والميادين.

المحور الثاني:

# تكوين الحافز والدافعية في المجتمع

المعني الأول: الحكومة

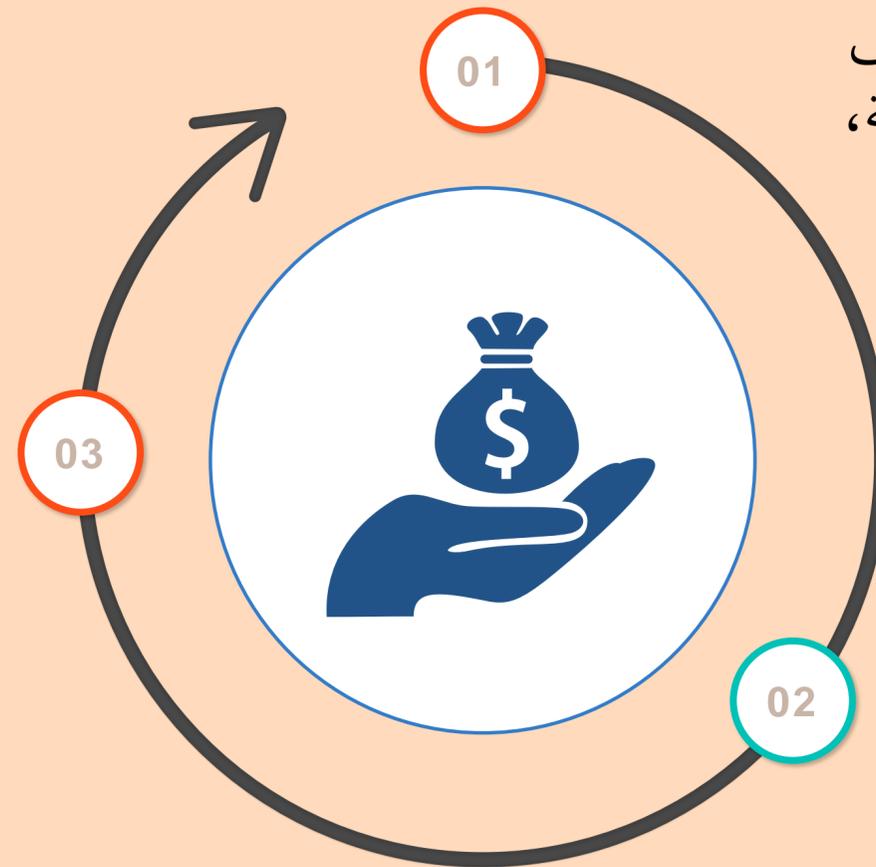
إن تطوير مَنْ لا رغبة ولا حافز للتطوُّر لديه، هي عملية شِبه مستحيلة، ولا تُسفر سوى عن تخريج أناس خواء. ولذا يجب خلق دافعية ذاتية لدى الأفراد نحو تطوير قدراتهم المهنية والإدارية، وفق المعايير الدولية.

### تبنى رؤية تعمين قمة الهرم الوظيف

تبنى الدولة رسميًا رؤية استراتيجية تهدف إلى تعمين قمة الهرم الوظيفي في السلطنة، وفق المعايير الاحترافية الدولية، ووفق قوانين السوق الحرّة، وليس تعمين قاع الهرم الوظيفي، لا سيما مع ضآلة حجم الموارد البشرية العمانية.

### اعتماد الإطار الوطني لمعادلة المؤهلات المهنية

قيام الحكومة باعتماد الإطار الوطني لمعادلة المؤهلات المهنية، بما ينسجم مع التطورات الحاصلة في المجالات المهنية الاحترافية على مستوى العالم.



### اشتراط التأهل المهني للترقي في السلم الوظيفي

اشتراط الحكومة (فيما يتعلق بالترقي في السلم الوظيفي الحكومي في المستقبل) حصول الموظف الحكومي على أي مؤهل ملائم من المؤهلات المهنية المعتمدة عالمياً والمعروفة (مؤهلات الجارترد البريطانية، والزمالات الأمريكية مثلاً)، كعامل مساعد للترقي إلى درجة رئيس قسم، فما فوق. واشتراط نيل الزمالة المهنية المعتمدة (الجارترد) في الإدارة والقيادة أو شهادة ال MBA للترقي لدرجة مدير فما فوق.

# لماذا اشتراط التأهل المهني للترقي في السلم الوظيفي؟



المحور الثالث:

# فتح قنوات التطور والعمل المهني

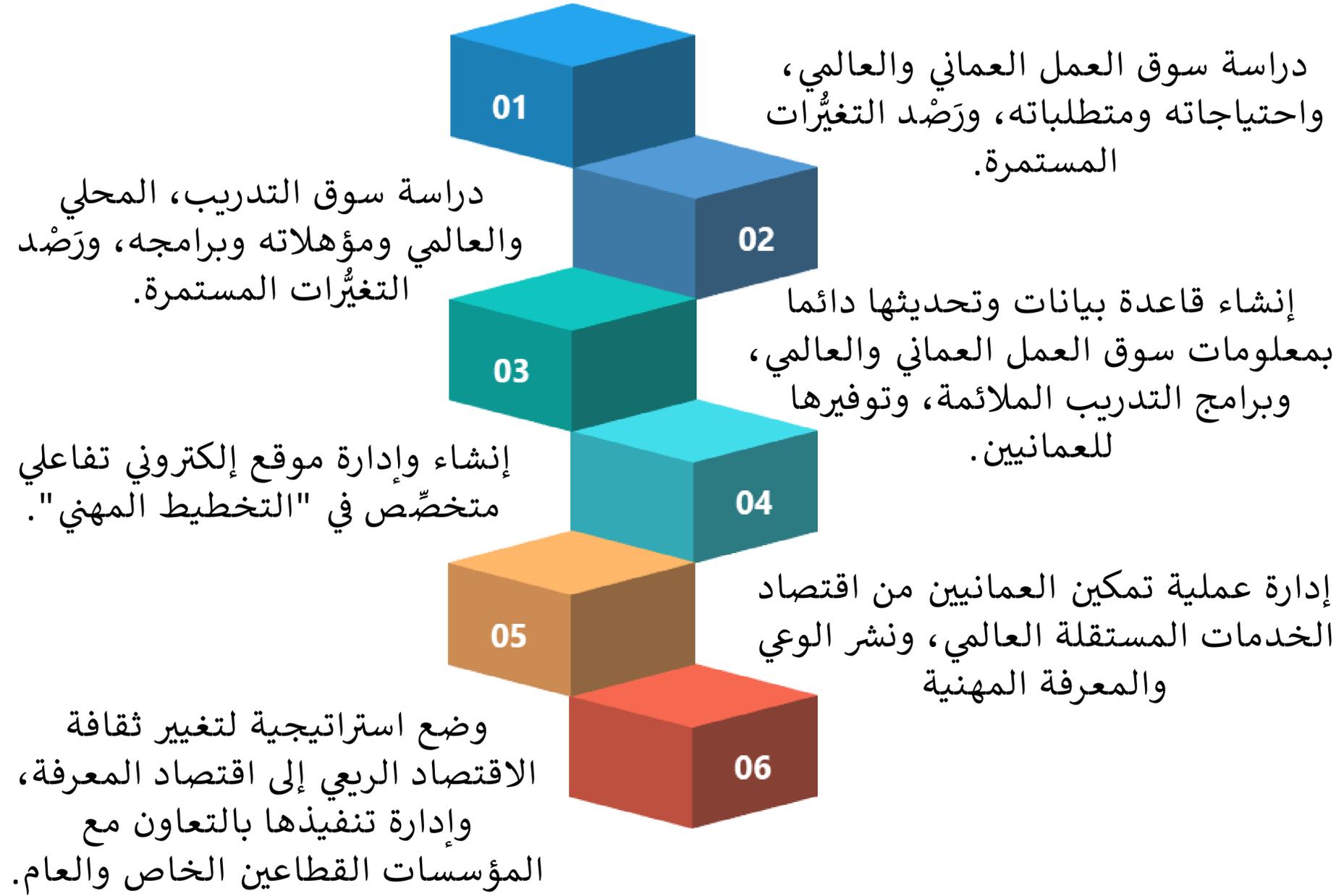
المعني الأول: الحكومة

## لماذا فتح قنوات التطور والعمل المهني؟

إن العمل على المحورين السابقين إنما يدفع الجماهير نحو تخطيط مساراتهم المهنية، وتطوير قدراتهم الاحترافية للمساهمة والعمل في الاقتصاد المعولم؛ حيث يزخر عالم اليوم بالعديد جدًا من الخيارات والبدائل من المؤهلات وقنوات ومنصّات الدراسة والتدريب والعمل.

وهنا تكمن المشكلة؛ فبسبب كثرة هذه البدائل والخيارات يُصاب الإنسان بالذهول، ولذا قد يُحجم عن اتخاذ قرار، أو ربما يسلك مسارًا غير مُجدٍ، أو غير صحيح.

## مؤسسة/برنامج حكومي متخصص (البرنامج الوطني للتشغيل)



لضمان توجيه الناس نحو المسارات المهنية  
المجدية، والمنصات المحترفة المعروفة،  
والمؤهلات المهنية المعتمدة؛ لا بد من قيام  
مؤسسة متخصصة بإدارة هذا الأمر باحتراف  
عالي، وذلك من خلال القيام بالوظائف التالية،  
وغيرها:

merit  
merittrainings.com

شكراً لكم

مختبر تعزيز دور المورد البشري العُماني في تحقيق رؤية 2040