



# الأهمية الاستراتيجية للمورد البشري العماني في تنمية واستدامة الاقتصاد الوطني

منتدى عمان للموارد البشرية

22 يونيو 2022م

الدكتور / احمد بن علي المولى

المستشار الاقتصادي والمستشار الاقتصادي السابق في البنك الدولي في واشنطن

# محاور النقاش للعرض المقدم

• رؤية وفك الربط الاستراتيجي بين استراتيجية التنمية الاقتصادية واستراتيجية التنمية البشرية

المحور الأول

• نظرة عامة لمحور الاستراتيجيات الاقتصادية والبشرية

المحور الثاني

• الاهداف الاستراتيجية للاستراتيجيات

المحور الثالث

• التحديات التي تواجه الاستراتيجيات

المحور الرابع

• ملخص مقترنات التوصيات

المحور الخامس

• قضايا واجراءات بالتوصيات

المحور السادس

• مقترنات بخطوات العمل لتنفيذ التوصيات

المحور السابع

## المحور الأول

- رؤية وفك الربط الاستراتيجي بين استراتيجية التنمية الاقتصادية واستراتيجية التنمية البشرية

# الفكر والفلسفة الاستراتيجية الاقتصادية و الدور الاستراتيجي للدولة والحكومة في الحياة الاقتصادية

النموذج الاقتصادي  
الاستراتيجي المتبعة في  
السلطنة

رافاهي  
فردي  
مجتمع  
عدالة توزيع  
التروة  
حد الكفاف

مفاهيم استراتيجية  
التنمية

دور الاستراتيجي  
للدولة والحكومة  
والقطاع الخاص والفرد

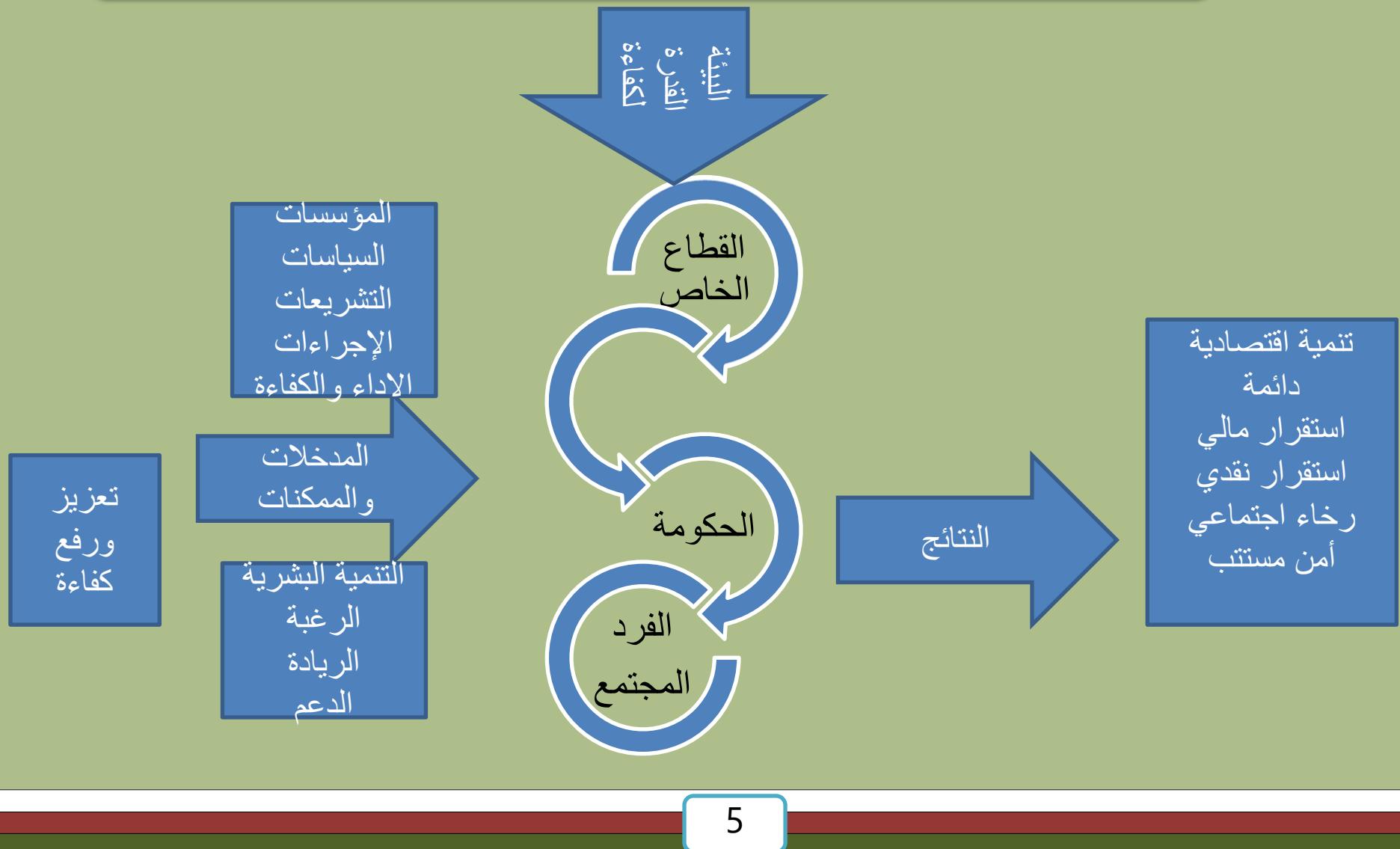
المفهوم الاستراتيجي  
الاقتصادي للدولة  
والحكومة والقطاع الخاص  
والمجتمع والفرد

نـسـأـلـ اـنـفـسـنـاـ هـلـ يـوـجـدـ  
مـفـهـومـ اـسـتـرـاتـيـجـيـ لـلـتـنـمـيـةـ  
اـلـاـقـتـصـادـيـ لـعـمـانـ؟ـ  
زـرـاعـيـ/ـصـنـاعـيـ/  
خـدـمـيـ/ـتـقـنـيـ)ـ تـنـمـيـةـ مـوـارـدـ  
بـشـرـيـةـ  
مـراـحـلـ النـمـوـ  
اـنـ تـعـيـشـ الـاجـيـالـ  
الـقـادـمـةـ اـحـسـنـ مـنـ الـحـالـيـةـ  
اوـ لاـ تـقـلـ عـنـ مـسـتـوـاـهـاـ

نـسـأـلـ اـنـفـسـنـاـ هـلـ يـوـجـدـ دورـ استـرـاتـيـجـيـ واـضـحـ لـلـحـكـوـمـةـ اوـ  
اتـجـاهـ لـدـورـ اـسـتـرـاتـيـجـيـ؟ـ أـينـ دـورـ  
الـقـطـاعـ خـاصـ؟ـ  
ماـمـدـىـ تـغـيـرـ دـورـ الحـكـوـمـةـ فـيـ  
الـحـيـاةـ اـلـاـقـتـصـادـيـ؟ـ الفـتـرـةـ  
الـتـارـيـخـيـةـ-/ـتـخـلـ كـبـيرـ لـلـحـكـوـمـةـ/  
الـدـورـ الـوـاقـعـيـ/ـ الدـورـ الـمـسـتـقـبـلـيـ  
=ـمـوـفـرـ/ـمـسـهـلـ/ـرـاعـيـ/ـمـشـرـفـ/  
مـنـظـمـ)ـ مـبـادـرـ اـكـثـرـ مـنـ هـوـ عـارـضـ  
اوـ رـدـ فـعـلـ  
اـخـفـاقـ دـورـ الـحـكـوـمـةـ اـكـثـرـ مـؤـذـيـ  
مـنـ اـخـفـاقـ السـوقـ

ماـفـرـقـ بـيـنـ الدـوـلـةـ  
وـالـحـكـوـمـةـ؟ـ=ـتـشـرـيـعـيـ/ـقـضـائـيـ/ـتـنـ  
فـيـذـيـ)ـ؟ـ  
هـلـ يـوـجـدـ مـفـهـومـ اـسـتـرـاتـيـجـيـ  
اـقـتـصـادـيـ؟ـ(ـرـاسـمـاـلـيـ/ـمـخـطـطـ/ـمـخـ  
تـلـاطـ/ـاـسـلـامـيـ)ـ نـسـأـلـ اـنـفـسـنـاـ  
(ـتـقـلـيـدـيـ اـكـثـرـ مـنـهـ مـبـادـرـ)-  
اـنـفـعـالـيـ اـكـثـرـ مـنـهـ وـقـائـيـ دـاخـلـيـ  
اـكـثـرـ مـنـهـ خـارـجـيـ/ـاـنـفـاقـيـ اـكـثـرـ  
مـنـهـ اـسـتـثـمـارـيـ  
اـسـتـيـرـدـ لـلـتـقـنـيـةـ وـالـابـدـاعـ/  
اـقـتـصـادـ رـيـعـيـ مـعـتمـدـ عـلـىـ  
(ـنـفـطـ)

# الشركاء الاستراتيجيين في الحياة الاقتصادية



# الاستراتيجيات المؤثرة في مساهمة المورد البشري في تنمية واستدامة الاقتصاد الوطني





# استراتيجية التشغيل الوطني

## تشجيع العمل الريادي والعمل للحساب الخاص ومشاريع الرزق



\* دليل منظمة العمل الدولية في القيام بالأعمال :

- Start your Business.
- Improve your Business

ضرورة استراتيجية في تسهيل ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومنهاية الصغر ومشاريع الرزق في مجال وضع وتنفيذ إستراتيجية متكاملة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث وصل عددها المسجله 73.741 في نهاية مارس 2022 مقارنة 64.662 في 2021

## قضايا بين التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية (1)

- ✓ تعرف التنمية البشرية باعتبارها عملية توسيع الخيارات وبناء قدراتهم وتمكينهم من العيش حياة طویله وصحیه وان تكون لهم القدرة للوصول الى المعرفة وان يتمتعوا بمستوى عيش لائق ويمكن لهم المشاركة في شئون مجتمعهم وفي اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم (تقرير التنمية البشرية العماني الثاني عام 2012م)
- ✓ ركزت تقارير العالمية عن التنمية البشرية على ثلاثة مكونات وهي تنمية البشر (الاستثمار) و من اجل البشر (النمو الاقتصادي) وبواسطة البشر (فرص المشاركة)
- ✓ أعادة تعريف نسب النمو الاقتصادي ومؤشرات الناتج المحلي والوطني بحيث تغطي الرفاهية لكافة افراد المجتمع وليس الأقلية مع تعريف خط الفقر واعتبار النمو الاقتصادي وسيلة فقط ولكنه ليس غایه مسلم بها ولنست النهاية بحد ذاتها بحيث ربما يؤدي الى تشوهات اقتصادية واجتماعية مثل نمو البطالة والنمو غير الرحيم والعادل ويسحق التنوع الثقافي والهوية ويستنزف الموارد وغير مصحوب بالمشاركة المجتمعية وتطور التنمية البشرية.

## قضايا بين التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية (2)

- ✓ تساؤلات حول التنمية البشرية وبالأخص التعليم والمعرفة، مثلاً مفهوم الـكم ليس كافياً لقياس التقدم في جودة تحصيل المعرفة قد يساعد على التلقين ولا يفتح مجالاً للحوار والتعليم الذاتي والقدرة على البحث والابتكار وتعلم مهارات الحياة وزيادة قدرة الأفراد على العمل وكسب الدخل نتيجة زيادة مهاراتهم وجهودهم.
- ✓ ماذا يقصد بالعيش الجيد وهل تعتبر قضية نسبية أم أنها معيار مطلق للحكم على رفاهية المجتمع.
- ✓ هناك كفاءات عالية جداً ليس القدرة على الاندماج الاقتصادي مع عدم احتساب وقت الفراغ كقيمة اقتصادية ، مع أنه يمكن قياسه كعبء مزدوج في المجتمع والبدء في استخدام جمع بيانات استخدامات الوقت واقتصاديات الفراغ.
- ✓ ضعف أدماج التشغيل في التنمية البشرية من أسباب البطالة فعدم تواافق محتوى التعليم مع احتياجات سوق العمل فكل زيادة 1٪ في البطالة تؤدي إلى خساره في الناتج المحلي بما يعادل 2.5٪ حسب مقياس أوكون.

## قضايا بين التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية(3)

- ✓ عدم الالتفاف الى قضية زيادة مفردات الفساد ستؤدي الى خسائر مقلقه في الاقتصاد والمجتمع لذا فمن الضروري التصرير به ومقاومته من خلال انشاء هيئة عامة للنزاهة ومكافحة الساد بكافة اشكاله.
- ✓ التنمية البشرية هي ليس برنامج او خطة مرحلية بل هي منهج للانسان بان يكون محور الاهتمام الجهد التنموي والارتقاء به على كافة الاصعدة وهي عملية مستمرة وليس لها حدود زمنية ومكانية
- ✓ تقارير التنمية البشرية ربما تستخدم كمبريرات او الدفاع عن التغيرات او الاعمال او كوسائل اعلامية لاظهار بعض المسلمات للمجتمع او انها لأحداث تغيرات ومؤشرات تبني عليها للتطوير وبناء المستقبل يجب ان تستستخدم الاستراتيجيات والسياسات والبرامج والتقارير كوسائل لأحداث التأثيرات الايجابية في المجتمع وليس لأحداث السكون وكسب الوقت مع اصدار قوانين وتشريعات تحسب وتسأل وترافق كيفية التنفيذ وخلق واستراتيجيات جديدة والتطوير وتعديل القائم منها.
- ✓ زيادة النفقات المالية لتطوير التنمية البشرية كالتعليم والتدريب والمعرفة والذكاء الصناعي والبحوث وزيادة التبرعات والمنح المجتمعية والقطاع الخاص لهذه البرامج .
- ✓ ادخال بيانات ومؤشرات التنمية البشرية ضمن برامج ومؤشرات الجهاز الوطني للاحصاء الوطني .
- ✓ زيادة الجرعات الاعلامية لبرامج التنمية البشرية واطلاق حوارات ومنتديات حولها

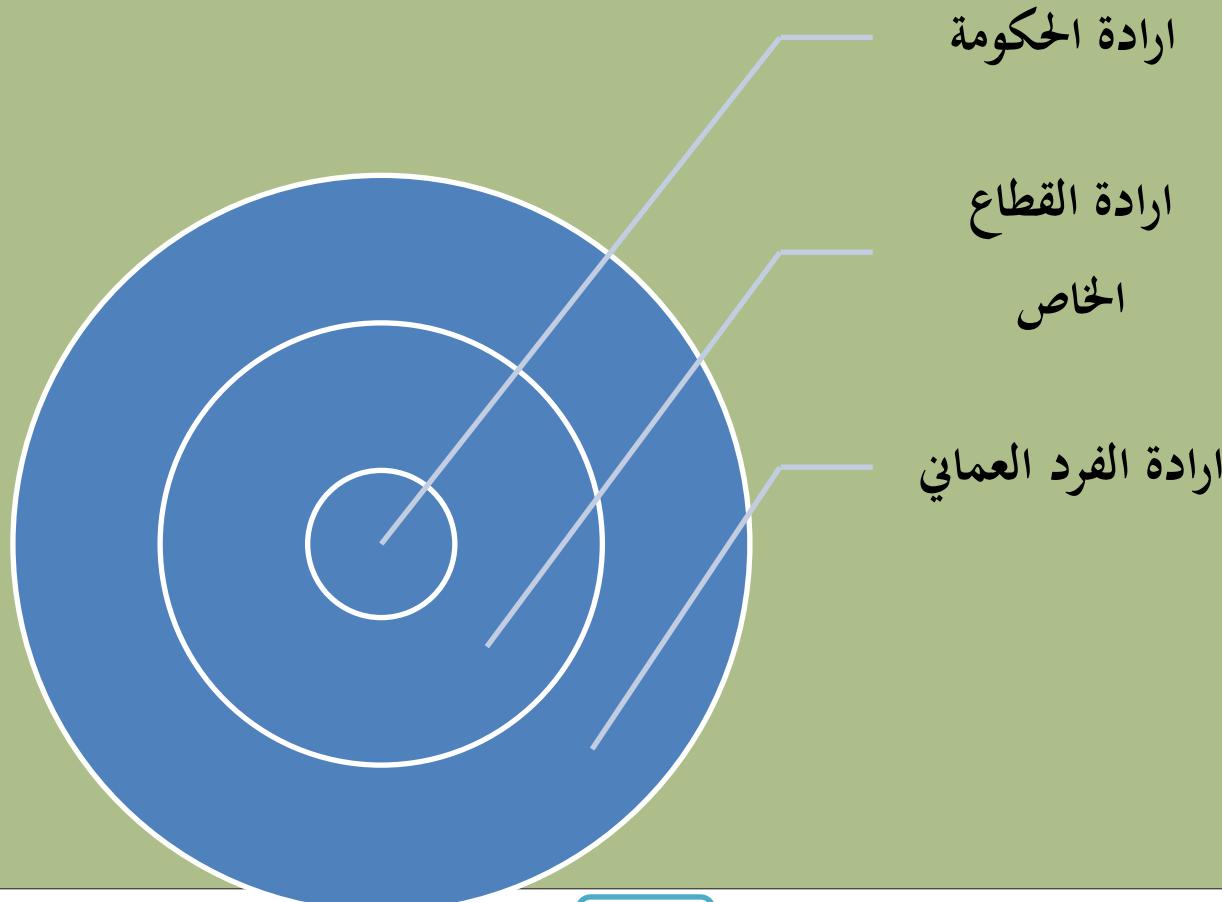
## أهمية الربط بين التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية

- (١) الربط بين استدامة التنمية الاقتصادية واستدامة التنمية البشرية تؤدي الى تحقيق الرفاهية الاقتصادية
- (٢) الاسراع في انجاز السياسة السكانية وتطوير السياسات الاجتماعية وربطهما مع كلا من السياسة الاقتصادية والسياسة البشرية لتحقيق التحول الكبير في رفاهية المجتمع العماني
- (٣) ضرورة انشاء وثيقة التحول الاقتصادي القائمة على الاقتصاد الانتاجي والاقتصاد المعرفي من خلال ربطها مباشرة بالمواطن العماني بصلب تلك الوثيقة
- (٤) بيان كيفية تحقيق الموازن بين العرض منقوى العامله والطلب عليها ثم وضع السياسات اللازمه لكييفيه تحقيق ذلك التوازن ومنها السياسات: التعليم والتدريب وتعلم المهارات الفردية والمعرفه وسياسات التوظيف وسياسات جلب العمالة الوافد وتوطين سياسات الأجر والمازيا وغيرها ذلك.
- (٥) المساهمه في ابراز اهم قضايا سوق العمل مثل التعميمين والبطاله والخلل في التركيبة السكانيه وتوفير فرص العمل المجزيه والزيادة المطلوبه لعدد الوافدين.
- (٦) توفير البيانات اللازمه والدقائقه عن خصائص السكان والقوى العامله العمانيه والوافده والقطاعات الاقتصادية والمهن المركزين فيها والواعده مستقبلا.
- (٧) اعداد اسقاطات العرض منقوى العامله والطلب عليها خلال السنوات القادمه باستخدام بعض النماذج الرياضيه او القياسيه التي وضعتها بعض المنظمات الدوليه كالبنك الدولي ومنظمة العمل الدوليه والشركات الاستشاريه المتخصصه.

## المعطلات التي تواجه الربط بين الاقتصاد والمورد البشري



## وجود الأُرادة الحقيقية لدى اطراف الانتاج



## العوامل الاقتصادية المؤثرة في نجاح التنمية البشرية

الإنفاق العام حتى  
نهاية ديسمبر 2021  
1.415.9  
نهاية فبراير 2022  
1.707.3

هزات وتذبذب اسعار النفط  
49/3/21  
79/3/22

لايرادات العامة حتى  
نهاية ديسمبر 2021  
1.903.8  
نهاية فبراير 2022  
1.917.7

الاستهلاك النهائي

الاستثمار المتاح

الادخار القومي

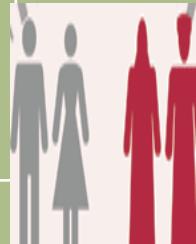
التكوين الرأسمالي الثابت

## المحور الثاني

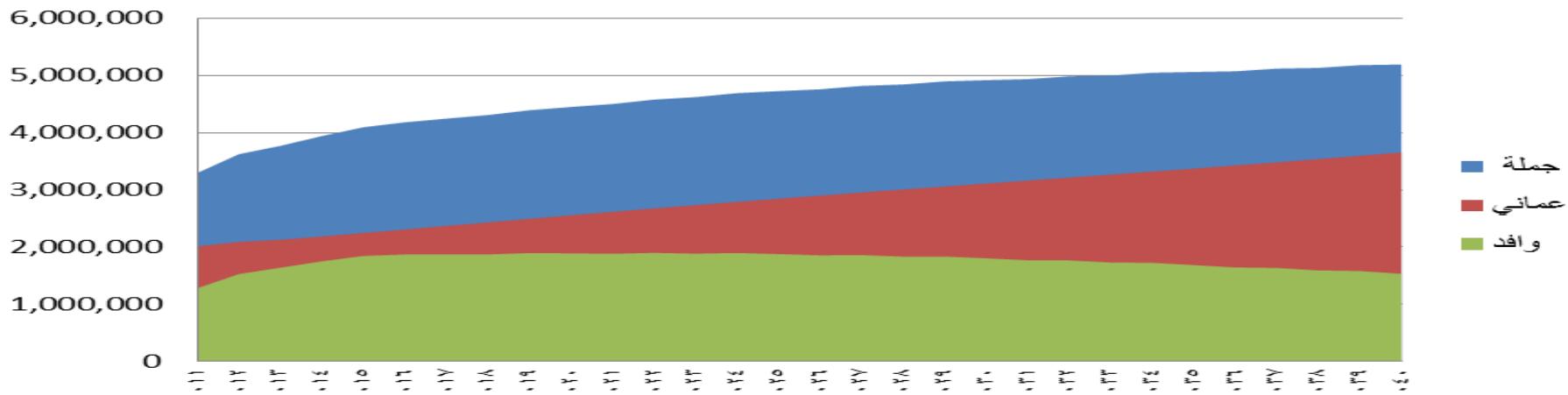
- نظرة عامة لمحور الاستراتيجيات الاقتصادية والبشرية

## تحليل وضع التركيبة السكانية في عمان :

المؤشرات	2003	2010	11/2013	3/2022	2040
جملة السكان	2,340,815	2,773,479	3,949,065	4,628,780	5,479,867
نسبة العمانيين	%76.1	%70.6	%55.8	%40.9	%69.0
نسبة غير العمانيين	%23.9	%29.4	%44.2	%59.1	%31.0



السكان العمانيين والوافدين على مستوى السلطنة - جملة



المصدر : المركز الوطني للإحصاء والمعلومات - المجلس الأعلى للتخطيط



المؤشرات	2013	2040
دون عمر 15 سنة	% 34.5	%26.8
15 سنہ 64	%61.3	%67.1
قوة العمل	1,351,173	2,451,781
معدل الاعالة العمرية	63	49
معدل الخصوبه	2.8	2.0 ---1.5
العمر المتوقع عند الولاده	76.6	77.6
معدلات المواليد الخام	20.6	17.0
معدلات الوفيات الخام	1.9	2.9

اجمالي العمالة العمانية	العاملون في القطاع الخاص	العاملون في قطاع الخدمة المدنية	العاملون في القطاع الخاص	العام 2021	العام 2013
2.712.084	180,309	138.315	172.900	266.799	180,301
1.864.125					
	%23	%88			

**2013 -2021**



المصدر : المركز الوطني للإحصاء  
والمعلومات المجلس الأعلى للتخطيط

وزارة العمل

# اشكالية القيمة الاقتصادية للفراغ والوقت الانتاجي لدى الموارد البشرية واثرها على الاستدامة الاقتصادية (١)

**العاملين العمانيين العاملين  
والمحالين الى التقاعد من الجهات  
الخاضعين لقانون الخدمة المدنية**

المحالين ذكور  
7.091

المحالين اناث  
1.754

الاجمالي  
2020  
8.845

العاملين ذكور  
77.985

العاملين اناث  
74.797

الاجمالي  
2019  
152.782

**العمانيين  
المسرحين**

ذكور  
غ.م

اناث  
غ.م

الاجمالي  
غ.م

ذكور  
غ.م

اناث  
غ.م

الاجمالي  
غ.م

**العمانيين المعينون و  
الباحثين عن عمل**

باحثين ذكور  
21.263

باحثين اناث  
40.414

الاجمالي  
61.677

معينون حكومي  
2019  
4.529

معينون خاص  
2020  
18.888

الاجمالي  
61.677

**المصدر: وزارة العمل سبتمبر 2020**

## اشكالية القيمة الاقتصادية للفراغ والوقت الانتاجي لدى الموارد البشرية واثرها على الاستدامة الاقتصادية (2)

حسب المستوى التعليمي										حسب الفئات العمرية									
اقل من دبلوم التعليم العام		دبلوم التعليم العام		دبلوم اعلى		جامعي		--35		34--30		29-25		25-					
ث	ذ	ث	ذ	ذ	ث	ذ	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ذ	ث	ذ	ث	ذ	ث	ذ	
1.221	5.977	9.239	8.995	8.708	2.487	21.196	3.344	3.996	1.493	10.077	2.242	20.345	6.865	5.495	10.663				
%12		%30		%18		%41		%9		%20		%9		%26					

المصدر: وزارة العمل 2020

## إشكاليات اقتصاديه وتنموية بشريه (١)

- الاقتصاد يحتاج الى المورد البشري الفعال والكفوء والمنتج
- السكان يشكلون المورد البشري الاهم في الاقتصاد الوطني والتركيبة السكانية مهمه جدا في ذلك وايضا النمط المعيشي للسكان ويتغير بوتيرة سريعة
- تدني عدد مواليد الأحياء ونسبة الخصوبة لدى المرأة ٢-١.٥٪
- تدني معدلات الولادات على الوفيات
- ارتفاع سن الزواج من ١٦ سنه عام ١٩٧٠ الى ٢٧ سنه في عام ٢٠٢٠ للذكور وبالنسبة للإناث ٣٠ سنه
- اصبح الأب لنموذج التقليدي المعيل الوحيد هو الاستثناء اما اليوم لقد انخرط كلا من الزوجين في العمل مع ذلك لا يزال الكثير من الآباء يميلون الى القيام بمزيد من العمل المدفوع الأجر والامهات يملين الى العمل المنزلي
- تزايد الهجرة الى السلطنة من الخارج وهناك بدأت بوادر بالهجرة المعاكسة للكفاءات والاعمال الى الخارج.

## إشكاليات استراتيجية اقتصادية وتنمية بشرية (2)

- هل انحراف الاب والام في العمل لصالح المجتمع اقتصاديا او اجتماعيا
- هل تعدد اللغات في الانتماءات الدينية والعرقية لصالح المجتمع
- هل فعلا بحاجه الى توسيع سوق السلطنة اقتصادي وبالتالي زيادة عدد السكان محليا وزاده لهجره من الخارج
- هل بحاجه الى تطوير سياسة التعميين واستبدالها بسياسة التمكين
- هل نحتاج الى القطاع الخاص او نكتفي بالحكومة وشركاتها
- هل نحن نستطيع فعليا الاستغناء او تقليل من الاقتصاد الرئيسي المعتمد على النفط والغاز
- هل نحن قادرين على التنويع الاقتصادي بعيد عن النفط والغاز واعادة تصنيع الموارد الطبيعية داخل البلد لتحويلها الى صناعات مصدرا
- هل مدركيين لحدودية الموارد الاقتصادية وقرب نفادها مثل النفط والغاز وضرورة اعادة تصنيعها محليا وتصديره
- هل مدركيين بضعف دور الاقتصاد في تحقيق وتعظيم المنفعة للموارد ومحدوديتها وندرتها وتحقيق محوري الانتاج والاستهلاك بدلا من الريع والاستهلاك.
- هل مدركيين لصغر احجم السكان وتناقص معدل المواليد وزيادة معدل الوفيات وزيادة الهجرة الى الداخل او الخارج منافع واضرار الهجرة للداخل والخارج
- هل الرفاهية وزيادة الانتاج تؤدي الى زيادة النمو السكاني
- هل مدركيين بتدني مستوى المعيشة ومستوى دخل وانتاج المجتمع و ظعف التصدير والذكاء الصناعي

## حجم العمالة العمانية في القطاعات المستهدفة بالتنوع الاقتصادي

التعدين		المعلومات		الأمن الغذائي		الطاقة		اللوجستيات		الصناعة		السياحة	
غ	ع	غ	ع	غ	ع	غ	ع	غ	ع	غ	ع	غ	ع
3.743	1.032	10.125	4.700	33.890	5.853	34.980	12.158	65.980	14.369	73.737	27.301	131.006	15.775
%22		%32		%42		%26		%18		%27		%11	

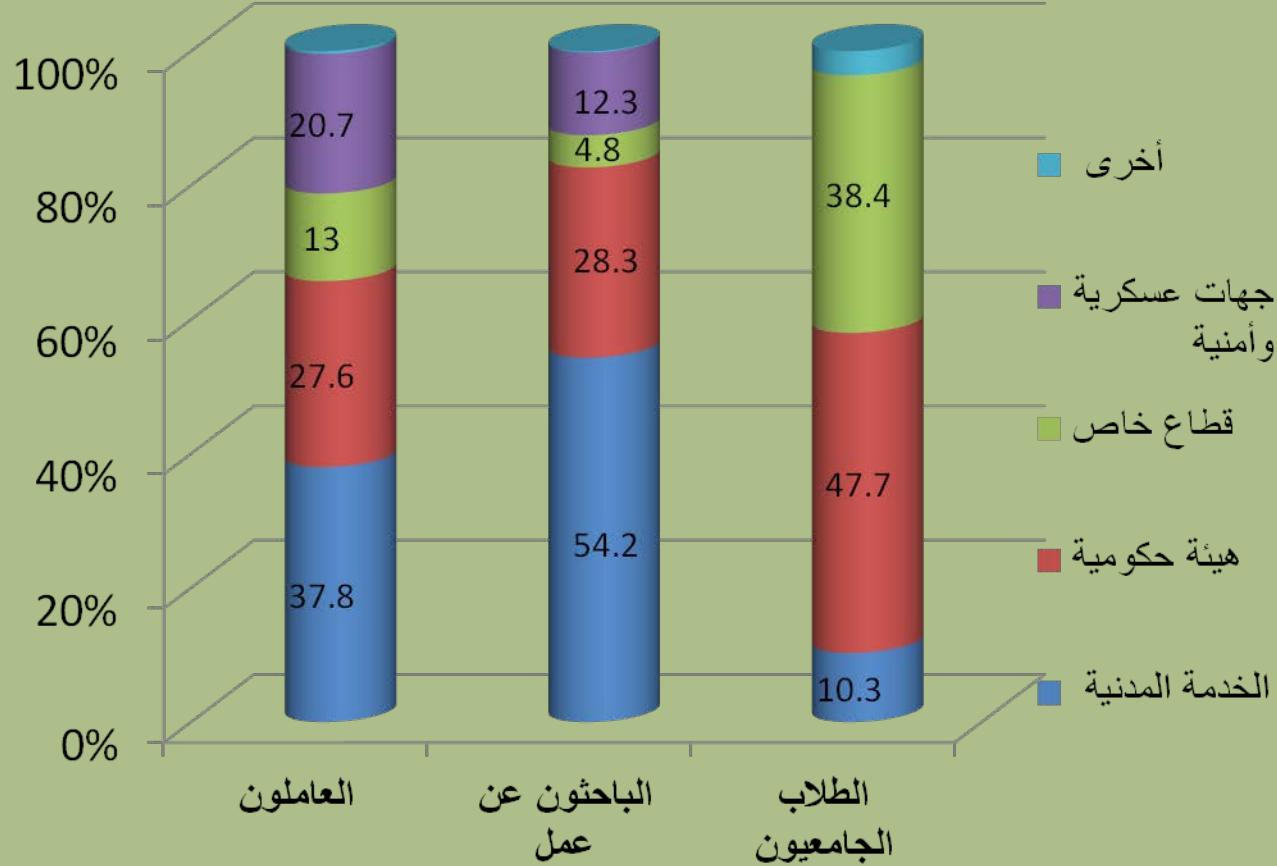
# مؤشرات تطور السكان من 2000 الى 2022

المؤشرات	2000	2005	2010	2018	2019	2022/3	2040
جملة السكان	2,401	2,508	2,773	4,602	4,618	4,628	5,479,867
نسبة العمانيين	%74	%73	%71	%56	%57	%61	%69
نسبة الوافدين	26	27	29	44	%43	%39	%31

## عدد العاملين العمانيين ونسب التعميمين في القطاع الخاص حسب نوع النشاط في 1975

القطاع	عماني	وافد	الأجمالي	نسبة العمانيين
النفط والتعدين	2,892	1,787	4,679	62
الصناعة	825	1,374	2,199	38
البناء والتشييد	18,640	56,596	75,236	25
التجارة	923	1,841	2,764	33
الفنادق	1,420	1,194	2,614	54
النقل	2,286	794	3,080	74
المؤسسات المالية	668	454	1,122	60
الخدمات	348	954	1,302	27
الاجمالي الكلي	28002	64994	92,996	30

## فضائل العمل الأولى لدى العمانيين



المصدر: المجلس الأعلى للتخطيط

## مؤشر التنمية البشرية السنوي لعام 2020

الدولة	الترتيب الخليجي	الترتيب العالمي	اعلى ترتيب عالميا
الإمارات	1	30	النرويج
السعودية	2	40	ايرلندا
البحرين	3	42	سويسرا
قطر	4	45	هونغ كونج
عمان	5	60	ايسلندا
الكويت	6	64	المانيا

المصدر: برنامج الامم المتحدة الانمائي – تقرير مؤشر التنمية البشرية 2020

## مؤشر بيئة الأعمال لعام 2019/2020

الترتيب العالمي	الترتيب الخليجي	الدولة
16	1	الإمارات
77	5	قطر
62	3	السعودية
43	2	البحرين
83	6	الكويت
68	4	عمان

المصدر: مجموعة البنك الدولي – بيئة الأعمال 2020م

# مؤشر دافوس العالمي لجودة التعليم لعام 2021

الدولة	الترتيب الخليجي	الترتيب العالمي	افضل الدول عالميا
قطر	1	4	سويسرا
الامارات	2	10	السويد
البحرين	3	33	الدنمارك
السعوديه	4	54	هولندا
الكويت	5	97	سنغافوره
عمان	6	107	النرويج

المصدر: المنتدى الاقتصادي العالمي – تقرير دافوس العالمي للتعليم العالمي 2021م

## المحور الثالث

- الاهداف والضروريات الاستراتيجية لمحور الاستراتيجيات الاقتصادية والبشرية

**الضروريات الاستراتيجية للسلطنة في اعداد التنمية البشرية وضبط سوق العمل والتشغيل بما يتفق مع أهداف التنمية الاقتصادية والبشرية والاجتماعية والسكانية في السلطنة (١)**

(١) رفع مستوى الاستراتيجية البشرية بشكل نوعي من خلال رفع مستوى التعليم والمهارة و توفير فرص العمل المجزية وذات الاجر الامن والمستقر الدائم.

(٢) تفعيل دور الحكومة من خلال تطوير البنية التحتية والمؤسسة والتشريعية والبشرية المختصة بالقطاع وزيادة قدرتها العملية والتنسيق والتعاون بين الجهات المختصة ووضع آلية لتبادل المعلومات والخبرات .

(٣) وضع الحلول الاستراتيجية لتلافي اثر المستجدات المحلية والخارجية التي تؤثر سلبا على أداء وتناسق الاستراتيجيات وكلفتها من خلال إيجاد آليات جديدة واعتماد أفضل البدائل وكيفية رفع كفاءة سوق العمل لتعكس كافة الاوجه الاقتصادية والاجتماعية والامنية والسياسية.

(٤) ضبط سوق العمل وادارة الاستفادة من العمالة الوافدة وهي ضرورة امنية وسياسية واجتماعية ، وبالتالي كيف يتم ذلك؟

(٥) ضرورة الاعتماد على العمالة الوطنية في تسيير النشاط الاقتصادي، وبالتالي كيف يتم ذلك؟

(٦) ترسیخ الدور الرقابي التنظيمي للحكومة في مجال العمل والعمل على إعداد الدراسات الاستشارية اللازمة ووضع وإصدار تشريعات وقواعد التنظيم الاقتصادي وقواعد المنافسة.

(٧) تفعيل آلية تشغيل سوق العمل بشكل أكثر شفافية بغض تنشيط وتشجيع النشاط الاقتصادي

**الضروريات الاستراتيجية للسلطنة في اعداد التنمية البشرية وضبط سوق العمل والتشغيل بما يتفق مع أهداف التنمية الاقتصادية والبشرية والاجتماعية والسكانية في السلطنة (2)**

**(8) قلة الدراسات والخطط والبرامج التي تتناول التنمية البشرية والسكانية والاجتماعية بشكل كامل بل معظم الدراسات تتناول القضية بشكل جزئي وحسب الظروف اللحظية.**

**(9) ضعف ربط تخطيط التعليم والتدريب وتعلم المهارات الفردية باحتياجات سوق العمل بخاصة واحتياجات التنمية من المهارات والتخصصات العلمية بشكل أكثر دقة وشمولية.**

**(10) حصر الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة الوافدة ومستوياتها العلمية وفئاتها المهنية وخلق التوازن مع الاحتياجات الفعلية للنشاط الاقتصادي.**

**(11) توضيح دور ومسؤولية الأجهزة الحكومية في استراتيجيات وعمليات تخطيط التنمية البشرية وسوق العمل والتشغيل لتحقيق التوازن بشكل مهني في كافة الاستراتيجيات.**

**(12) العمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وبالتالي بيان كيفية التخلص من البطالة بين العمانيين في القطاع الحكومي والوافدين في القطاع الخاص.**

**(13) قلة توفر البيانات والاحصاءات الدقيقة الشاملة للتنمية البشرية وسوق العمل.**

**(14) توضيح العلاقة بين خطة القوى العاملة والرؤيه المستقبلية الاقتصادية والاستراتيجيات الشمولية**

**(15) ضعف الخطة الشاملة للتمكين التي تغطي القطاعات الحكومية العام والخاص والاهلي والمختلط.**

## الهدف الاستراتيجي

صياغة استراتيجيات تنمية بشرية واجتماعية تحقق التوازن بين الاستراتيجية الاقتصادية والرؤية الاقتصادية 2040 من أجل توزيع منصف لثمار النمو الاقتصادي وضمان استفادة جميع المواطنين من ثمار الرؤية.

## الأهداف الأخرى

- (1) تحقيق التشغيل الكامل للمواطنين في كافة المحافظات وفي أعمال منتجة ومجذبة وخاصة للشباب العماني.
- (2) التركيز على الاستثمار في الإنسان العماني وبناء القدرات والمهارات المعرفية له.
- (3) الانتقال من مرحلة الإتاحة للخدمات الاجتماعية المقدمة للمواطنين إلى مرحلة الكفاءة والجودة والوفرة.
- (4) الاهتمام بالمناطق الأقل نمواً واستهداف الفئات محدودة الدخل .

## الاهداف الاستراتيجية للربط بين الاستراتيجية الاقتصادية والبشرية

- (1) لعدالة والإنصاف وتحسين القدرة على الحصول على العيش الآمن وسهولة الوصول إلى وظائف آمنة ومستقرة وعادلة: من خلال توفير وظائف كافية وملائمة للجميع، في المناطق الحضرية والريفية ولجميع القطاعات الاقتصادية.
- (2) لتوازن في تزايد نسب الوافدين مع اعتماد حجم وحاجة السوق والكفاءة.
- (3) التمويل: وزيادة مساهمة ومشاركة القطاع الخاص والمجتمع وتشجيع المنافسة في توفير البنية الأساسية.
- (4) الكفاءة وحسين كفاءة نظام سوق العمل والتشغيل.
- (5) الفاعلية وحسين إدارة الكفاءة الاقتصادية والبشرية فيما يتعلق بسوق العمل وادارة التنمية البشرية.
- (6) التوظيف الكامل للعمانيين ووضع خطة شامله للتمكين ووضع نسب تتوافق مع النمو الاقتصادي السنوي
- (7) وضع خطة في كيفية توفير الفرص للعمانيين من خلال القطاعات والمهن.
- (8) بيان الاحتياجات الدقيقه لسوق العمل وتوسيع النشاط الاقتصادي من الفئات المهنية والتخصيص المطلوبه لخطة التعلم وخطط الأحلال للشركات وربط ذلك بمخرجات التعليم والتدريب لبيان حجم الفائض والعجز.
- (9) توفير البيانات والمعلومات الدقيقه لسوق العمل.
- (10) الأستخدام الأمثل للموارد البشرية العمانيه.
- (11) ربط تخطيط القوى العامله بالمتغيرات السكانيه وخصائصها.
- (12) وضع السياسات التعليميه والتدريبية والمهارات الفردية والتشغيليه ذات العلاقة التي تعمل على تحقيق الأستخدام الأمثل للموارد البشرية.

• التحديات والاشكاليات الاستراتيجية لمحور الاستراتيجيات الاقتصادية والبشرية

# التحدي الاستراتيجي الرئيسي

نجاح الاستراتيجية الاقتصادية والبعد عن الاقتصاد الريعي ونمو القطاعات غير النفطية واقتصاد المعرفة بمعدل لا يقل عن 3% سنوياً لتمكين الدولة من تحقيق اهداف الاستراتيجية البشرية والاجتماعية وتوفير فرص العمل المجزية والدائمة

نجاح استراتيجية التنمية  
البشرية القائمة على  
اقتصاد المعرفة والمهارة  
والتمكين للأعمال

نجاح استراتيجية إعادة  
هيكلة الجهاز الإداري  
للدولة ورفع كفاءة وخبرة  
قيادات القطاعات  
الاقتصادية

نجاح الاستراتيجية  
الاجتماعية وتوفير  
800 ألف فرصة عمل  
للمواطنين حتى عام  
2040 تكون مجزية  
ومستقرة وآمنة

## التحديات الاستراتيجية الأخرى (١)

- صعوبة وجود مؤسسة وحيدة تضطلع بالخطيط الاستراتيجي للسياسة الوطنية للتنمية البشرية والاجتماعية وسوق العمل والتشغيل في السلطنة.
- هناك نقص في تكامل التخطيط والسياسات والمؤسسات المعنية بالتنمية البشرية والاجتماعية وتناسقها مع السياسة الاقتصادية.
- عمليات صنع القرار الخاصة بالتنمية البشرية ليست مدفوعة بقوة بخطط استراتيجية وسياسات واضحة .
- هناك نقص في التنسيق وازدواجية وتدخل بين مختلف المؤسسات المتعلقة بالاستراتيجيات البشرية والاجتماعية والاقتصادية.
- الافتقار إلى المهارات والخبرات المناسبة، ونقص بيانات سوق العمل، وقلة وضوح إجراءات عمليات تقييم المشاريع وتحديد الأولويات، ونقص الاهتمام بموضوع الربط المعلوماتي.
- ضعف وقلة وضوح التشريعات والنظم والإجراءات الحكومية.
- شراك القطاع الخاص في المساهمة في تنفيذ استراتيجية التنمية البشرية والاجتماعية.
- تزايد نسب الباحثين العمانيين إلى أكثر من 73 ألف في مارس 2022 وذلك خلاف الحرف المهنية والمسرحيين، وفي نفس الوقت المطلوب توفير 800 ألف فرصة حتى 2040م، والآثار الاجتماعية والأمنية لذلك التزايد.

## التحديات الاستراتيجية الأخرى (2)

- قلة توفر عرض الفرص الوظيفية المناسبة للعمالة العمانية وذلك بتشبع القطاع الحكومي وفي نفس الوقت عدم قدرة القطاع الخاص عرض وظائف تناسب العمانيين وتتناسب القطاع الخاص.
- ضعف مقدرة العمالة العمانية في أحلال العمالة الوافدة وسد الحاجة المتزايدة للتتوسيع النشاط الاقتصادي نتيجة تفوق الوافدين في المهارات والمتطلبات المالية والانضباط.
- تزايد اعداد الباحثين من اصحاب المؤهلات مع زيادة التخصصات والتي لا تتناسب مع سوق العمل ومتطلبات القطاع الخاص ومعظم الفرص المعروضة تذهب للدبلوم فأقل ضعف اقبال من الباحثين على معظم فرص العمل المعروضة من قبل القطاع الخاص
- زيادة المسرحين من العمل وزيادة الاقبال على ذلك.
- ضعف الاجور والمزايا المعروضة على العمانيين من قبل القطاع الخاص.
- الزيادة الزمنية بالسنوات بتوفير الفرص العمل وبطء اجراءات التعيين والروتين .
- تأثر القطاع الخاص والتشغيل بالوضع الاقتصادي وتذبذبات وهزات اسعار النفط والاشكاليات العالمية.

- مكامن التوصيات الاستراتيجية لمحور الاستراتيجيات الاقتصادية والبشرية

# الحلول الاستراتيجية

الارتقاء بالمستوى التعليمي  
للعmaniين

تجسير الفجوة بين التعليم وسوق  
العمل من خلال التدريب  
والتدريب المستمر.

تطوير استراتيجيات تشغيل  
القوى العاملة الوطنية.

معالجة التسرب من التعليم في مراحل مبكرة

الارتقاء بجودة التعليم العام وال العالي

خلق منظومة موحدة للتعليم التقني أسوة بتجارب

الارتقاء بأقتصاديات المعرفه والبحث والابتكار والابداع

# لارتفاع بمستوى التكيف مع العمل للعمانيين

”أن التعليم أساس التنمية ففي مراحله المتعددة من خلال مناهجه المتنوعة تعد القوى العاملة الوطنية الالازمة لإدارة عجلة التنمية وتنفيذ برامجها في شتى الميادين“

كلمة حلاة السلطان في افتتاح الدورة الخامسة لمحس عمان 2012م

فئات الشباب	التأهيل الدراسي مؤهل لتشغيل	جوانب النقص في التأهيل العلمي للعمانيين للباحثين عن عمل	النسبة
الطلاب الجامعيون	%72	التطبيق العملي للدراسة والتدريب	%38.6
الباحثون عن عمل	%79	إتقان اللغة الإنجليزية ولغات أخرى	%47
العاملون	%69	عدم ملائمة المناهج الدراسية لسوق العمل	%33
الفنيين	%75	إتقان جوانب تصرف الحياة	%80
المسرحيين	%70	التصرف وروح الفريق	%75
		اعادة التكيف مع عمل أخرى او ضغوطات ادارية وفنية	%80

تجسير الفجوة بين التنمية البشرية والتعليم وسوق العمل ومتطلبات القطاع الخاص من خلال التدريب والتدريب المستمر

## تبني منهجية مؤئمة للتدريب مع متطلبات العمل

البعد عن مفهوم المناهج التدريبية التقليدية التي تركز على جانب العرض عن الوفاء باحتياجات التشغيل والقطاع الخاص

الموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب والطلب الحقيقي في سوق التشغيل

## استراتيجية فرص العمل المشاريع الكبيرة من خلال اعداد العمانيين لتلك المشاريع



استغلال فرص  
التحديات  
فرص عمل  
واحدات  
التاهيل  
والتدريب  
وكسب المهارات  
العالية في  
المشروعات  
الكبيرة مثل  
السكك  
الحديدية،  
المانيء،  
المطارات.

## استراتيجية تأهيل القطاع الخاص في التشغيل والتدريب

"وهناك كلمة نود توجيهها للشباب العماني بهذه المناسبة وهي أن العمل بقدر ما هو حق فهو واجب وأن على كل من أتم تعليمه وتأهيله الانخراط في أي عمل مفيد يحقق فيه ذاته ويسعى من خلاله إلى بلوغ ما يطمح إليه وعدم الانتظار للحصول على عمل حكومي . فالدولة بأجهزتها المدنية والأمنية والعسكرية ليس بمقدورها أن تظل المصدر الرئيسي للتشغيل .. وعلى المواطنين أن يدركوا أن العمل في القطاع الخاص هو المجال الحقيقي للتوظيف على المدى البعيد"

كلمة جلالة السلطان في افتتاح الدورة الخامسة لمجلس عمان 2012م

سياسات متكاملة في التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل وفي مقدمتها **سياسات الأجور والأسعار وتبني الإنتاجية والانضباط**.

استهدف أن يصبح العمل في القطاع الخاص هو الخيار المفضل لدى المواطن العماني حيث تشير الدراسات والارقام بأن العُمانيين يفضلون العمل في القطاع الحكومي كما تم تبيان في الرسم التوضيحي

# توصيات استراتيجية الربط بين الاستراتيجية الاقتصادية

## واستراتيجية تنمية الموارد البشرية

(١) محور التعليم والمعرفة من حيث تطوير المنظومة التعليمية والمنهجية والتدريب وتعلم المهارات الفردية ومؤئمة مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل ومتطلبات القطاع الخاص والاقتصاد

(٢) محور الثقافة وأنضباطية العامل العماني وتبني سياساته اعلاميه وفكريه وتوعية بأهمية الاعمال

(٣) محور الاقتصاد والمال من حيث تبني خيارات السلطنة المستقبلية ووضوح الرؤية المستقبلية 2040 والفرص الاستثمارية للقطاعات الانتاجية التي تساعد السلطنة في النجاح فيها وتدرك الفرص الآمنة والاستقرار للمواطنين العمانيين وبيان دور القطاع الخاص وغرفة التجارة والصناعة في تواصل التنمية الاقتصادية الى جانب اهمية تحويل الفرد والمجتمع العماني الى وحدة انتاج يعتمد على نفسه بدل الاعتماد على الحكومة في توفير الفرص الوظيفية والعيش الكريم .

(٤) محور المعلومات والاحصاءات من حيث دقتها وشفافيتها وانضباطها وتناسقها مع كافة معلومات وأحصاءات المؤسسات الأخرى مع توفر معلومات وأحصاءات مفردة لكافة القطاعات والمهن

(٥) محور الاطار المؤسسي الذي سيركز على كفاءة المؤسسات المختصة بتطوير التنمية البشرية وسوق العمل وتطویر ادئها وتطویر السياسات والاجراءات والقرارات الحكومية المختصة بذلك

بالإضافة إلى ذلك التوصية بالقيام بالأتي:

- ✓ تحديد جهة حكومية تعطى مسؤوليات واضحة ومحددة لإعداد وتطوير استراتيجية التنمية البشرية والتخطيط الكلي لسوق العمل والتشغيل.
- ✓ ضرورة وجود منهج منظم لجمع البيانات والمعلومات الازمة لبناء الأسس العملية للسياسات المناسبة للقطاع وربط وتسهيل تبادل المعلومات بين مختلف الجهات وتناسقها
- ✓ وضع إطار عمل مؤسسي شامل ومنصة تجمع كافة شركاء الانتاج مع المجتمع والأفراد ومنظمات المجتمع المدني تعني بتطوير استراتيجية التنمية البشرية وتناسقها مع الاستراتيجيات الأخرى في السلطنة
- ✓ تكثيف حملات التثقيف العمالي من خلال التعليم والمعلومات، والتنفيذ الصارم للقانون والتشريعات والإجراءات العمالية وتحديد أسباب أوجه القصور في عدم تطبيق القانون في بعض جوانب القطاع.
- ✓ الاتفاق على رؤية استراتيجية لسوق العمل، والتشغيل الوطني والتي ستحدد دور القطاع الخاص، وللأهداف الاقتصادية والاجتماعية المطلوب تحقيقها.
- ✓ ضرورة ثبات وتكامل السياسات والقرارات والإجراءات والمؤسسات والتخطيط المتكامل.
- ✓ استكمال توقعات التكاليف المالية للبدائل الاقتصادية من خلال تحليل واسع لختلف التكاليف الممكنة لكافة القطاعات، مع تحديد بشكل مفصل معدل ونطاق تمويل القطاع الخاص وطبيعة مساهمته.

- ✓ تعزيز قيم العمل لدى الافراد العمانيين من منذ المراحل الاولى للدراسة
- ✓ استبدال استراتيجية التنمية في مجالات التشغيل من كثافة العمل الى كثافة راس المال والتقنية
- ✓ تشجيع العاملين العمانيين للتطوير الذاتي والالتحاق بالبرامج التطويرية والتأهيلية
- ✓ معالجة الخلل في هيكلية مؤسسات القطاع الخاص من حيث التنظيم وانتشار التجارة المسترة وتعدد السجلات التجارية ومدى جاذبيتها ومنفعتها للعمانيين.
- ✓ اعادة النظر في منظومة التدريب والتأهيل بحيث تراعي متطلبات القطاع الخاص والاقتصاد.
- ✓ اعادة النظر في منظومة التأمينات كاملاً من حيث مساواتها مع القطاع العام وتوفير كافة مزايا التأمينات مثل السكن والصحة والتعليم والنادي الاجتماعي والقروض الميسرة.
- ✓ تعزيز نظرة الفرد والمجتمع للعمل الحر وزيادة الاعمال ومشاريع الرزق للعمانيين والريادة.
- ✓ اعادة النظر في الاجراءات والقرارات والسياسات التي تحد من تطور ورغبة العمانيين في تبني الاعمال الحرة والمبادرات وتسهيلها وتوفير الدعومات والقروض والمنح لذلك وتشجيع البنوك على التسهيلات والحد من الاجراءات والتعقييدات
- ✓ تسديد ثقافة ونظرة تسهيل ومساعدة الاعمال في المؤسسات الحكومية وافراد المجتمع .

- ✓ توفير دقيق لتقديرات العرض من القوى العاملة العمانيه وغير العمانيه والطلب عليها حتى عام 2040م.
- ✓ بيان كيفيه تحقيق الموازنـه بين العرض من القوى العاملـه والطلب عليها ثم وضع السياسـات الـلازمـه لكيفـه تحقيق ذلك التوازن ومنها السياسـات: التعليم والتدريب وتعلم المـهارت الفـردـيه والمـعرفـه وسيـاسـات التـوظـيف وسيـاسـات جـلب العـمالـه الـوـافـد وتوـطـويـر سيـاسـات الأـجـور والـمزـايا وغـير ذلك.
- ✓ المسـاهـمة في اـبـراـز اـهـم قـضاـيا سـوق العـمل مـثـل التـعـمـيـين والـبـطـالـه والـخـللـ في التـركـيـبـ السـكـانـيـه وـتـوـفيـ فـرـصـ العـملـ المـجزـيـهـ وـالـزيـادـهـ المـقلـقـهـ لـعـدـدـ الـوـافـدـيـنـ.
- ✓ توفير الـبـيـانـاتـ الـلـازـمـهـ وـالـدـقـيقـهـ عنـ خـصـائـصـ السـكـانـ وـالـقوـىـ العـامـلـهـ العمـانـيـهـ وـالـوـافـدـهـ وـالـقـطـاعـاتـ الـاـقـتـصـاديـهـ وـالـمـهـنـ الـمـرـكـزـيـنـ فـيـهاـ وـالـوـاعـدـهـ مـسـتـقـبـلاـ.
- ✓ أـعـدـادـ اـسـقاـطـاتـ العـرضـ منـ القـوىـ العـامـلـهـ وـالـطـلـبـ عـلـيـهـ خـلـالـ السـنـوـاتـ الـقادـمـهـ بـأـسـتـخـدـامـ بـعـضـ النـماـذـجـ الـرـياـضـيـهـ اوـ الـقـيـاسـيـهـ التـيـ وـضـعـتـهاـ بـعـضـ الـمـنـظـمـاتـ الـدـولـيـهـ كـالـبـنـكـ الـدـولـيـهـ وـمـنـظـمـةـ الـعـمـلـ الـدـولـيـهـ وـالـشـرـكـاتـ الـاـسـتـشـارـيـهـ الـمـتـخـصـصـهـ فـيـ هـذـاـ المـجاـلـ.

- قضايا وإجراءات و توصيات محور الاستراتيجيات الاقتصادية والبشرية

✓ صياغة سياسات اقتصادية وبشرية واجتماعية تحقق التوازن بين استراتيجيات الرؤية الاقتصادية 2040 من أجل توزيع منصف لثمار النمو الاقتصادي وضمان استفادة جميع المواطنين من ثمار مقتطفات الرؤية الاقتصادية في كافة المناطق.

✓ تحقيق التشغيل الكامل للمواطنين في أعمال منتجة ومحذبة وخاصة للشباب .

✓ التركيز على الاستثمار في البشر وبناء القدرات والمهارات المعرفية للمواطن.

✓ الانتقال من مرحلة الإتاحة للخدمات الاجتماعية المقدمة للمواطنين إلى مرحلة الكفاءة والجودة.

✓ الاهتمام بالمناطق الأقل نمواً واستهداف الفئات محدودة الدخل .

- ✓ النظرة المستقبلية للاقتصاد العماني تشير الى توافر مجموعة من العوامل التي تساهم في ان تكون عمان كقوة اقتصادية اقليمية مثل هبه الطاقة البتر وغاز كيمواي والموقع الجغرافي والسكان وهبة الشباب، لذا فمن الضروري تحقيق هذه الاهداف المستقبلية لعمان.
- ✓ تستمر هيمنة النفط والغاز ومصادر الطاقة المتجددة حتى عام 2040 اكثر من 80٪ نتيجة زيادة عدد سكان العالم بحوالي 25٪ الى 2040 والتطور التقني في استخراج النفط واستهلاكات الطاقة وارتفاع مستويات المعيشة في الاسواق الناشئة والنامية في حدود 60٪ حتى عام 2040 واستخدامات النقل 50٪ وطلبات الطاقة 80٪
- ✓ استغلال الموقع الجغرافي الاستراتيجي بحيث يصبح عمان المحور الاستراتيجي للتجارة العابرة والترانزيت من اسيا الى الشرق الاوسط وافريقيا واروبا من خلال تركيا في ظل تسارع النمو في الصين والهند واروبا ومجموعة السبع عن 1.5٪ و60٪ من الاحتياطيات النقدية وفي الدول الناشئة بحلول عام 2060 ستتضاعف دخل الفرد 4 مرات و2 في الدول المتقدمة بينما الهند والصين 7 اضعاف.
- ✓ من الضروري عدم الارتكاز على ارتفاع اسعار النفط والغاز واليرادات الاجنبية لتغذية الاستهلاك بل يجب أن يتعدى لتكوين القوة الاقتصادية الإقليمية وتوسيعة حجم السكان وتعويض نقص الموارد وزيادة الرفاهية والاجتماعية وتطوير التنمية

- ✓ الاهتمام بالتركيبة السكانية الاقتصادية فمن خلال تحليل الهرم السكاني العماني وجود ظاهر الانبعاث الشبابي حتى عام 2040 مع انه هنالك مخاطر تدني الخصوبة لدى المرأة العمانية بما يعادل 1.5٪ الى ذلك التاريخ مما يؤدي الى تناقص عدد السكان وزيادة عدد المعمرين وبالتالي يؤدي الى ظاهرة تهرم الهرم السكاني كما حادث مع الدول الأوروبية ايطاليا والمانيا,
- ✓ تجويد التعليم والتدريب وريادة الاعمال ،حيث يعتبر التعليم والتدريب والبحث والابتكار هم المحرّكات الأساسية للانطلاقـة الاقتصادية والتجارب الآسيوية والصين وايسلندا وكندا وسنغافورة لديها تجارب حـيـه وعلـى عـمـان الاستفادة من هذه التجارب و التطبيق والبناء عليها مع التركيز على مركـزـات المعلم والطالب والمدرسة والبيئة والمنهج وحسن الادارة التعليمية.
- ✓ تنمية مشروعـات الـريـادـة بمـختلف انـواعـها مما يتـطلـب تـطـويـر المؤـسـسـاتـ العـنـيةـ بـذـلـكـ عـلـىـ غـرـارـ مؤـسـسـةـ سـبرـنجـ فيـ سنـغـافـورـهـ وـسـمـيـدـكـ فيـ مـالـيـزـيـاـ وـتـجـربـةـ اـسـيـلـانـداـ
- ✓ محـورـ الاستـثـمارـ فيـ البـشـرـ يـعـتـبرـ استـراتـيـجـيةـ مـسـتـقـبـلـةـ نـاجـحةـ جـداـ تـؤـديـ إـلـىـ رـفـاهـيـةـ تـلـكـ الدـولـةـ وـايـ استـراتـيـجـيةـ لـاـ توـضـعـ مـرـكـزـهاـ الرـئـيـسيـ فيـ الاستـثـمارـ البـشـرـيـ ستـفـقـدـ الـكـثـيرـ منـ كـفـاعـتـهاـ وـالـاستـثـمارـ فيـ البـشـرـ وـبـنـاءـ الـقـدـرـاتـ وـالـمـهـارـاتـ الـعـرـفـيـةـ لـلـمـوـاطـنـ يـجـبـ انـ تـكـونـ هيـ اـسـاسـ التـنـمـيـةـ الـمـسـتـدـامـةـ منـ خـلـالـ ثـلـاثـيـةـ الـاسـترـاتـيـجـيـةـ (ـالـصـحـةـ وـالـتـعـلـيمـ وـتـحـقـيقـ النـمـوـ الـاـقـتـصـاديـ الـمـتـواـصـلـ)ـ وـبـالـتـالـيـ تـحـقـيقـ الرـفـاهـيـةـ الـاـقـتـصـاديـ وـالـاـجـتمـاعـيـةـ بـمـاـ يـضـمـنـ تـحـقـيقـ ماـ تـصـبـواـ إـلـيـهـ رـؤـيـةـ عـمـانـ 2040ـ منـ تـحـقـيقـ التـواـزنـ بـيـنـ الـاسـتـثـمارـ فـيـ الـبـنـيـةـ الـاـسـاسـيـةـ وـالـتـصـنـيـعـ وـالـاسـتـثـمارـ وـتـسـلـيـحـ الـمـوـاطـنـ بـالـقـدـرـاتـ وـالـمـهـارـاتـ).

- ✓ عند صياغة الاستراتيجيات والسياسات ضرورة مشاركة المواطن في صياغتها.
- ✓ مراجعة التحديات الاستراتيجية وترتيباتها واولياتها وحلولها بالتعاون مع افراد المجتمع وبمشاركه واسعه مع اعطاء اهمية خاصة والاصقاء للشباب والتحديات التي تواجههم ووضع الحلول الاستراتيجية والواقعية وبالاخص قضايا التشغيل والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وتوجهاتهم ومتطلباتهم التركيز على عدالة توزيع ثمار التنمية الاقتصادية والبشرية والاجتماعية في المحافظات وبالاخص منها الحدودية.
- ✓ ما زال العمل في الحكومة هو الاختيار المفضل للشباب بالرغم من تطور هذا الجانب وعلى الجهات المختصة عمل كبير لجعل الاعمال والقطاع الخاص اكثر جاذبيه من الحكومة
- ✓ نظام التعليم والتدريب لا يحقق المؤامة المنشودة بين العرض والطلب في سوق العمل
- ✓ هنالك شعور عام صعوبة الحصول على الوظيفة مهما كانت وتخضع معظمها للواسطة والمحسوبية والمزاجية وبالاخص منها القيادية، لذا لابد من التصدي لذك.
- ✓ هنالك فجوة بين المواطن والحكومة وبالاخص فئة الشباب و تتسع بشكل مقلق
- ✓ ويسود استخدامات واستقاء المعلومات للكوادر الشرية والشباب معظم معلوماتهم تناج من المنصات الالكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي مثل الواتساب ولفيسبوك والتويتر وتوك توك والانستجرام لذا تاثيرهما كبير جدا على توجهات المجتمع الشباب

- ✓ سيصل عدد عدد سكان السلطنة في عام 2040 اكثراً من 5.3 مليون منهم 69٪ عمانين بافتراض ان نسبة الوافدين على العمانيين على تتعدى 30٪ مما يتطلب خلق التوازن بين السياسات الاقتصادية الاستراتيجية والاجتماعية ونسب النمو السنوية بحيث لا تقل عن 3٪ بحيث يتم توزن الاستراتيجيات النمو الاقتصادي والتشغيل وتنمية الموارد البشرية والرفاه الاجتماعي مما يتطلب وضع استراتيجيات طويلة المدى لتنمية الموارد البشرية والتشغيل والاقتصاد الانتاجي والمعرفي وان تستبدل سياسة التعميم بسياسة التمكين بحيث يكون العماني هو الاساسي في التشغيل وليس الوافد وختار تملك الاعمال والريادة هي الاساس وليس العمل في الحكومة هو الاساس.
- ✓ الاتجاه نحو اقتصاد المعرفة مع تعديلات اتجاهات الاقتصاد الوطني من اقتصاد الريع الى اقتصاد الانتاج والمعرفة والتصنيع وتقليل الفجوة بين الطلب على المهارات والمعروض منها وتحقيق الاستجابة لاحتياجات سوق العمل والارتقاء بالانتاجية والقدرة التنافسية وتحفيظ التبادل في فرص التشغيل في المحافظات.

- خطوات تنفيذ التوصيات لمحور الاستراتيجيات الاقتصادية والبشرية

## **يقترح تشكيل مجموعات عمل ومنصات للقيام بتنفيذ استراتيجيات تطوير وربط بين الاستراتيجيات الاقتصادية والتنمية البشرية والاجتماعية (١)**

### **١- مجموعة الاقتصاد والمال:**

تقوم هذه المجموعه بأعداد دراسة تتناول المواضيع المختصة بالاقتصاد والخيارات الاقتصادية والفرص الاقتصادية ودور القطاع الخاص والدعم والقروض والانفاق والانتاجيه.

### **٢- مجموعة الاطار المؤسسي والسياسات:**

تقوم هذه المجموعه بأعداد دراسة تتناول المواضيع المختصة بتطوير وتعديل المؤسسات الحكومية والسياسات والتشريعات والاجراءات الحكومية والقرارات الحكومية التي لها علاقه بسوق العمل والدور الرقابي والتنظيمي للحكومة.

### **٣- مجموعة العلم والمعرفه والثقافه والاعلام:**

تقوم هذه المجموعه بأعداد دراسة تتناول المواضيع المختصة بالمنظومة التعليميه والتدريب وتعليم المهارات الفرديه والابتكار والمعرفه والثقافه والاعلام التي لها علاقه بسوق العمل.

يقترح تشكيل مجموعات عمل ومنصات للقيام بتنفيذ استراتيجيات تطوير وربط بين الاستراتيجيات الاقتصادية والتنمية البشرية والاجتماعية (2)

#### 4 مجموعة الثقافة والاعلام والتوعية

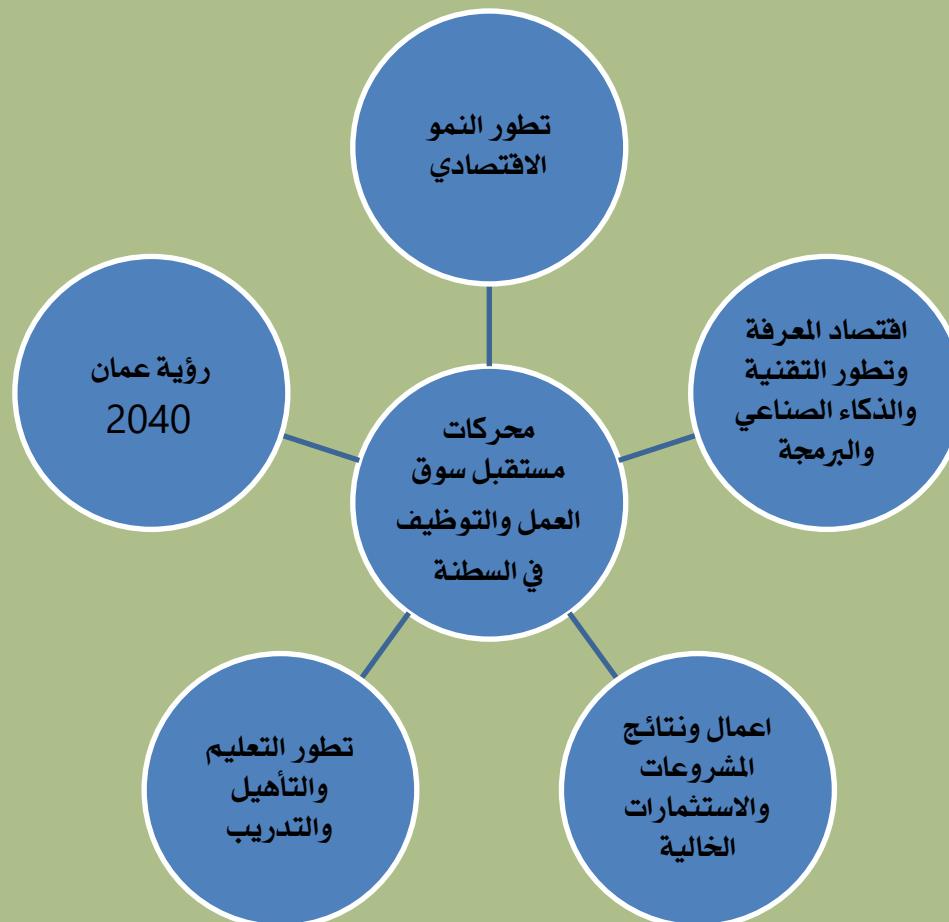
تقوم هذه المجموعه بأعداد دراسة تتناول المواضيع المختصة بالثقافة والاعلام التي لها علاقه بالتنمية البشرية وسوق العمل والتشغيل والتوعية بأهميه ريادة الاعمال ومشاريع الكسب والرزق.

#### 5 مجموعة المعلومات والاحصاءات:

تقوم هذه المجموعه بأعداد دراسة تتناول المواضيع المختصة بالمعلومات والبيانات والاحصاءات الدقيقه وتوزع العماليه الأجنبية والوطنية على كافة القطاعات والمهن واماكن تواجهها والهاربة والمسرحه .

# محركات مستقبل تنمية المورد البشري

## في سلطنة عمان



# محركات الاستثمارات وتطوير التنمية البشرية في عمان



# مقوّمات التفاؤل بالخير بنجاح مستقبل مسارات عمان



تَفَالُوا بِالْخَيْرِ تَجْدُوهُ أَنْ شاءَ اللَّهُ

فَكْرٌ وَ ثقافةٌ  
رَصِينَةٌ  
وَ مَسَالَةٌ

عيش كرييم  
واستقرار دائم  
في مكان وزمان

متعاونون في  
عمل الخير

فك انتاجي  
ومتطور  
وخلاق

تعليم  
ومهارة  
فردية  
عالية

تنوع  
وسعيد  
بذاته

فخور انه عمانى  
ومتفادى لوطنه  
وقيادته

قيادة حكيمة ومستنيرة وطموحة

استقرار سياسي وإجتماعي وامني

موقع جغرافي استراتيجي وشواطئ ممتدة  
1700 كم

موارد طبيعية كالنفط والغاز والزراعة والاسماك  
والمعادن والاحجار

علاقات خارجية حسنة

شعب مضياف وودود

قوة شبابية تصل الى 60%

منافذ بحرية مفتوحة على العالم وبعيدة عن الصراع  
وما فذ برية (مسندم والروضنة والمزيونة وعبري)  
ومنافذ جوية