

المملكة 2030

رؤية

البشري لتحقيق

رأس المال

الاستثمار في

إعداد الطلبة/ نجوى موسى معبر

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

العنوان	رقم الصفحة
1- المستخلص Abstract	9
2- الفصل الأول: المقدمة	10
• مقدمة	11
• مشكلة الدراسة	13
• أهمية الدراسة	14
• اهداف الدراسة	15
• تساؤلات الدراسة	16
• فروض الدراسة	17
3- الفصل الثاني: الدراسات السابقة	18
• المنطلقات النظرية للدراسة	21
• اسهامات منيسر	21
4- الفصل الثالث: منهجية الدراسة	22
• المنهجية وطرق البحث	23
• مصادر المعلومات	24
• أدوات الدراسة	25
• حدود الدراسة	26
5- الفصل الرابع: النتائج والتوصيات	27
• مقدمة	28
• تحليل البيانات	29
• النتائج	30
• التوصيات	31
6- الفصل الخامس: مفهوم رأس المال البشري وأهميته	32

33	• نظرة عامة على إدارة رأس المال البشري
33	• تعريف إدارة رأس المال البشرية HCM
35	• مزايا إدارة رأس المال البشري HCM
35	• إدارة رأس المال البشري السحابية ومستقبل أنظمة الموارد البشرية
36	• الخطوات التالية لتحويل إدارة رأس المال البشري
36	• أهمية رأس المال البشري
37	7- الفصل السادس: اهداف رؤية 2030 في تنمية رأس المال البشري
38	• اهم الأهداف الرئيسية لتنمية رأس المال البشري لرؤية 2030
44	• الاستنتاج النهائي
46	8- الفصل السابع: التعليم والتدريب كركيزة أساسية للاستثمار البشري
47	• أولاً: دور التعليم في تنمية رأس المال البشري
47	• ثانياً: دور التدريب المهني والتقني
48	• ثالثاً: الربط بين التعليم والتدريب في سوق العمل
48	• رابعاً: تأثير تطوير التعليم والتدريب على الاقتصاد والمجتمع
49	• خامساً: التحول الرقمي في التعليم والتدريب
49	• سادساً: تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص في التعليم والتدريب
50	• سابعاً: تعزيز الثقافة المهنية والعمل التطوعي
50	• ثامناً: تطوير مهارات القيادة والأبداع لدى الشباب
50	• تاسعاً: تطوير بيئة العمل لدعم تنمية رأس المال البشري
51	• عاشراً: دور الحكومة في دعم تنمية رأس المال البشري
51	• حادي عشر: تعزيز الاستدامة في تنمية رأس المال البشري
52	• ثاني عشر: تعزيز التنافسية العالمية لرأس المال البشري السعودي
52	• ثالث عشر: توجيه الاستثمارات نحو القطاعات الواعدة في تنمية رأس المال البشري
53	• رابع عشر: تطوير برامج دعم رواد الأعمال والمشاريع الناشئة

53	• خامس عشر: تطوير أنظمة التحفيز والتقدير للموهوبين والمتفوقين
54	• الاستنتاج النهائي
55	9- الفصل الثامن: دور التكنولوجيا والتحول الرقمي في تطوير المهارات
56	• تعريف التكنولوجيا الرقمية
56	• تطوير التكنولوجيا الرقمية
57	• أنواع التكنولوجيا الرقمية
58	• أمثله على التكنولوجيا الرقمية
60	• خصائص التكنولوجيا الرقمية
61	• فوائد التكنولوجيا الرقمية
62	• سلبيات التكنولوجيا الرقمية
64	• التكنولوجيا الرقمية في التعليم
65	• دور التكنولوجيا والتحول الرقمي في تطوير المهارات
67	• الاستنتاج
69	10- الفصل التاسع: تحسين بيئة العمل لتعزيز الإنتاجية والابتكار
70	• كيفية تحسين العمل للموظفين
70	• هناك العديد من الأفكار من أجل تطوير بيئة العمل والتي تشمل
74	• أهمية تحسين بيئة العمل للموظفين
75	• تحسين بيئة العمل لتعزيز الإنتاجية والابتكار
79	• الاستنتاج
80	11- الفصل العاشر: تمكين المرأة والشباب في سوق العمل وفق رؤية 2030
81	• تمكين المرأة في سوق العمل
82	• تمكين الشباب في سوق العمل
82	• المبادرات الحكومية لتمكين المرأة والشباب في سوق العمل
83	• تحديات تمكين المرأة والشباب في سوق العمل

83	• تأثير تمكين المرأة والشباب على الاقتصاد الوطني
84	• تعزيز مشاركة المرأة والشباب في القطاعات الحديثة
84	• تعزيز القوانين والسياسات الداعمة لتمكين المرأة والشباب
85	• تمكين المرأة والشباب في القيادة واتخاذ القرار
85	• بناء شبكة دعم مجتمعية لتمكين المرأة والشباب
85	• تعزيز ثقافته الابتكار وريادة الأعمال بين المرأة والشباب
86	• تعزيز دور المرأة والشباب في التنمية الاجتماعية والعمل الغير الربحي
86	• الاستثمار في الصحة النفسية والتوازن بين العمل والحياة
87	• بناء شراكات دولية لتطوير رأس المال البشري
87	• تحفيز الثقافة المالية والاستقلال الاقتصادي للمرأة والشباب
87	• تطوير دور الإعلام في تعزيز صورة المرأة والشباب في سوق العمل
88	• الاستنتاج
89	12- الفصل الحادي عشر: الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تنمية رأس المال البشري
90	• مفهوم الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تنمية رأس المال البشري
90	• مجالات الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تنمية رأس المال البشري
91	• نماذج ناجحة بين القطاعين العام والخاص في السعودية
91	• التحديات التي تواجه الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تنمية رأس المال البشري
91	• الحلول والتوصيات لتعزيز الشراكة في تنمية رأس المال البشري
91	• الشراكة بين القطاعين العام والخاص في دعم الاستدامة والتوظيف طويل الاجل
92	• تطوير سياسات الموارد البشرية عبر الشراكة بين القطاعين العام والخاص
92	• الشراكة في بناء مدن ذكية ومستدامة في تعزيز رأس المال البشري
93	• تعزيز الحماية الاجتماعية والتأمينات للعاملين عبر الشراكة
93	• تعزيز دور القطاع غير الربحي عبر الشراكة في تنمية رأس المال البشري
93	• تسهيل الاستثمار في التعليم المهني والتقني من خلال الشراكة

94	• تعزيز الشراكات الدولية من أجل نقل المعرفة وتنمية رأس المال البشري
94	• تطوير نظم تقييم الأداء والمهارات عبر الشراكة بين القطاعين
94	• تطوير القيادة والإدارة عبر الشراكة بين القطاعين العام والخاص
94	• تطوير قطاع البحث والتطوير والابتكار بالشراكة مع القطاع الخاص
95	• تحسين جودة الحياة للموظفين عبر سياسات الشراكة
95	• تنمية مهارات المستقبل وتأهيل القوى العاملة لمهن الغد
95	• دعم استراتيجيات الاقتصاد الدائري والاستدامة البيئية عبر الشراكة
96	• تعريف الثقافة المالية والمهارات الاقتصادية بين الشباب
96	• تحسين بيئة العمل وتعزيز ثقافة الابتكار
96	• الاستنتاج
98	13- الفصل الثاني عشر: التحديات والحلول في تحقيق تنمية مستدامة لرأس المال البشري
99	• أولاً: التحديات في تحقيق تنمية رأس المال البشري
99	• ثانياً: الحلول المقترحة لتنمية مستدامة لرأس المال البشري
102	• الاستنتاج
103	14- الفصل الثالث عشر: نماذج وتجارب ناجحة في تنمية الموارد البشرية
104	• نموذج "غوغل" (Google)
104	• نموذج "ديل" (Dell)
104	• نموذج "آي بي إم" (IBM)
104	• نموذج "مايكروسوفت" (Microsoft)
104	• نموذج "أمازون" (Amazon)
105	• نموذج "آبل" (Apple)
105	• نموذج "زين" (Zappos)
105	• نموذج "سيسكو" (Cisco)
105	• نموذج "إلين" (Eileen Fisher)

105	• نموذج "سوني" (Sony)
105	• نموذج "نيسان" (Nissan)
106	• نموذج "دويتشه بنك" (Deutsche Bank)
106	• نموذج "مجموعة رويال داتش شل" (Royal Dutch Shell)
106	• نموذج "هواوي" (Huawei)
106	• نموذج "ماكدونالدز" (McDonald's)
107	• الاستنتاج
108	15- الفصل الرابع عشر: الاستنتاج والتوصيات المستقبلية
109	• اهم الاستنتاجات
109	• اهم التوصيات المستقبلية
111	• الاستنتاج
112	16- المراجع
113	• المراجع العربية
114	• المراجع الأجنبية
115	17- الملاحق
116	18- الاستبانة
120	19- الخاتمة

قائمة الجداول:

اسم الجدول	رقم الصفحة
جدول (1-1)	34

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا البحث، والصلاة والسلام على أشرف الخلق سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث، وخصّني بدعمه وتوجيهه، وأسهم في توفير بيئة علمية مناسبة لإنجازه.

فايز جراد] على توجيهاتهم القيّمة، ونصائحهم. الفصيل عبد الحميد و د.أولاً، أتوجه بخالص الامتنان إلى مشرف البحث [د.السديدة التي كان لها الأثر الكبير في تطوير البحث وتحسين جودته. لقد كنتم خير مُعين لنا خلال هذه الرحلة العلمية الذين لم يخلوا بعلمهم وخبراتهم، وكانوا مصدر إلهام لنا طوال فترة كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى الهيئة التدريسية العمل على هذا البحث.

.والى زملائي الأعزاء، الذين كانوا خير سند ودعم، أشكرهم على تبادل الأفكار والمناقشات البنّاءة التي ساعدتني في إثراء البحث ولا أنسى أن أتقدم بخالص العرفان والامتنان إلى أسرتي العزيزة، الذين كانوا مصدر دعمي الدائم، وقدموا لي كل أنواع الدعم المعنوي والمادي، فكانوا سبباً رئيسياً في استمراريتي ونجاحي.

ختاماً، أسأل الله أن يجعل هذا البحث إضافة علمية نافعة، وأن يكون بدايةً لمزيد من العطاء في مجال [الموارد البشرية].

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الباحثة [نجوى موسى معبر]

Abstract/المستخلص:

يُعتبر الاستثمار في رأس المال البشري حجر الأساس في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث يهدف إلى بناء اقتصاد معرفي يكون قائم على الابتكار والإنتاجية والاستدامة. يركز هذا الاستثمار على تعزيز التعليم، والتدريب المهني، وتطوير المهارات القيادية، والتحول الرقمي، من أجل إعداد القوى العاملة بمهارات تتماشى مع متطلبات المستقبل. التي تشمل الاستراتيجيات الرئيسية تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، ودمج التقنيات الحديثة في التعليم، وتشجيع ريادة الأعمال والابتكار.

عن طريق بناء قوى عاملة ماهرة وقابلة للتكيف، تسعى المملكة إلى تحقيق التنوع الاقتصادي، وزيادة معدلات التوظيف، وتعزيز التنافسية العالمية. وقد أطلقت الحكومة العديد من المبادرات، مثل برنامج تنمية القدرات البشرية ومنصات التعلم الرقمي، من أجل ضمان توافق مهارات القوى العاملة مع متطلبات سوق العمل. علاوة على ذلك، فإن تعزيز مشاركة المرأة، ودعم التعلم مدى الحياة، وتحسين بيئات العمل، يعدّ من العوامل الأساسية في تعظيم إمكانات رأس المال البشري. يُبرز هذا البحث الدور المحوري للاستثمار في رأس المال البشري من أجل تحقيق أهداف رؤية 2030، كما يقدم توصيات من أجل ضمان النمو المستدام من خلال التعلم المستمر، والتعاون مع القطاعات الصناعية، وتعزيز ثقافة الابتكار. وعن طريق هذه الجهود، تهدف المملكة إلى أن تصبح رائدة عالميًا في التحول الاقتصادي والاجتماعي، مما يضمن التنمية المستدامة والازدهار من أجل الأجيال القادمة.

الفصل الأول

المقدمة

مقدمة:

تُعد الموارد البشرية من أهم الأصول التي تمتلكها أي منظمة، إذ تلعب دورًا محوريًا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وزيادة الكفاءة والإنتاجية. لذلك، أصبح الاستثمار في تطوير وتنمية الموارد البشرية أحد الأسس الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لضمان استمراريتهما وتفوقها في بيئة الأعمال المتغيرة. يشمل هذا الاستثمار برامج التدريب، والتطوير المهني، وتوفير بيئة عمل محفزة، ما يساهم في تعزيز قدرات الأفراد ومهاراتهم، ويحقق لهم الرضا الوظيفي ويزيد من مساهمتهم في النجاح التنظيمي.

يعتبر رأس المال البشري أحد موارد الإبداع والمعارف الكامنة والكفاءات الأساسية التي تفوق المكونات الأخرى للموارد المتاحة في المنظمات سواء كانت مادية أم بشرية، فقيمة المنظمة الحقيقية تكمن بما تمتلكه من موارد في رأسمالها البشري الكفاء، وما تتمتع به من إمكانات، ولا ينحصر الناتج الفعلي لهذه القيمة في أداء رأس المال البشري فحسب، بل يفوقه وصولاً إلى درجة الأداء المتميز، وبالتالي نستطيع القول إن

التميز بالأداء لم يعد محصوراً على القطاع الصناعي والإنتاجي في المنظمات، بل تعداه ليشمل قطاع الخدمات مع تزايد حجم وأهمية المنظمات الخدمية وتنامي شدة المنافسة فيها.

تبحث المنظمات بعناصرها المختلفة ضمن بيئة التغيرات الديناميكية الداخلية والخارجية عن السبل الكفيلة للتكيف مع مستجدات البيئة الحديثة بما يشمل التغيرات السريعة التي تشهدها هذه المنظمات بعناصرها

المختلفة للمحافظة على تميزها وبقائها وإثبات وجودها في السوق، وبالتالي مطلوب من المنظمات إيلاء موضوع تطوير مهارات مواردها البشرية التي تعتبر من أغلى أصول المنظمة لما تنفرد به من خصائص ومقومات تضمن تحقيق تميزها ونجاحها من خلال الأداء المتميز كالقدرة على الإبداع، والتجديد والجودة. ولقد أحدثت التغيرات والتوجهات العالمية في مفاهيم الإدارة الحديثة الاهتمام بالموارد البشري كمورد أساسي للمنظمة، وما يتمتع به من طاقة فكرية ومصدر هام للمعلومات وثروة حقيقية، والمؤثر الرئيسي في نجاحها ومصدر ميزتها التنافسية، وتكمن أهمية العنصر البشري في تنمية الكفاءات البشرية وصقلها في العديد من

الجوانب العلمية والعملية والفنية والسلوكية، من أجل تحقيق هدفها بالوصول إلى تمتع العاملين بالأداء

التميز، وقد ظهرت نظرية رأس المال البشري مع نهاية الستينيات وبداية السبعينيات، وأول من استخدم عبارة "الرأسمال البشري" المفكر الاقتصادي مينسر جاكوب (Mincer Jacob) في مقال نشره سنة 1958م، أما الظهور الرسمي للنظرية الجديدة فكان للإقتصادي تيودور شولتز (Schultz Theodore) سنة 1961م،

من خلال مقال نشره بعنوان "الاستثمار في الرأسمال البشري. ويعتبر العنصر البشري من أهم أصول

المنظمة على الإطلاق وأساس ثروتها، ويمكن القول إن المورد البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح

المنظمات، وأساس ميزتها التنافسية. (إليني وفرعون، 2009: 15)

تسعى المنظمات وضمن أولوياتها لتحقيق الأداء المتميز وتعتبره هدفا أساسيا لها، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لإمكانياتها المادية والبشرية واستخدام أفضل الأساليب الإدارية والعلمية التي تساعد على تحقيق ذلك، وأصبح اهتمام المنظمات بتحقيق الأداء المتميز ضرورياً من أجل ضمان بقائها واستمرارها من خلال بلوغ الأهداف عن طريق الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية.

مشكلة الدراسة:

يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري المحرك الرئيسي لتحقيق رؤية المملكة 2030م في المؤسسات، كما

يعتبر الحل الوحيد لإكساب الأفراد المعلومات والمهارات التي تتطلبها الوظيفة ويساعد في تطوير هذه

المعلومات بما يتناسب مع التغيير المطلوب سواء في مهام الوظائف الحالية أو الوظائف المستجدة أو تطوير أداء الموظفين وقدراتهم في أداء هذه المهام بما يحقق للمنظمة المزيد من الكفاءة الاقتصادية في تقديم منتجاتها أو خدماتها ويعزز قدراتها التنافسية بالإضافة إلى المردود الاجتماعي المتمثل في رفع مستوى المعيشة والحد من معدلات البطالة ، ويمكن تحقيق كفاءة المخرجات من خلال الحصول على العاملين الأكفاء والذين يمكنهم الانخراط في ثقافة المنظمة، ويملكون أحدث المهارات والقدرات ونواحي المعرفة ويبدلون أقصى طاقاتهم، وتتوافر لديهم الرغبة في الاحتفاظ بولائهم وانتمائهم للعمل.

أهمية الدراسة:

تُعتبر الدراسة عن "الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق رؤية المملكة 2030م" ذات أهمية كبيرة لعدة أسباب:

1. تحقيق الأهداف الوطنية: تسعى رؤية المملكة 2030م إلى تطوير الاقتصاد السعودي وتنويعه، ويعتبر الاستثمار في رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية لتحقيق هذه الأهداف. من خلال تحسين مهارات القوى العاملة، يمكن تعزيز الإنتاجية والابتكار.
 2. تلبية احتياجات سوق العمل: مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، يتطلب سوق العمل السعودي مهارات جديدة. تسلط الدراسة الضوء على كيفية التكيف التعليم والتدريب لتلبية هذه الاحتياجات.
 3. تمكين الشباب: يشكل الشباب نسبة كبيرة من السكان في المملكة. الاستثمار في تعليمهم وتدريبهم يعزز من فرصهم في سوق العمل ويقلل من البطالة.
 4. دعم التنمية المستدامة: يعزز الاستثمار في رأس المال البشري من قدرة المملكة على تحقيق التنمية المستدامة، حيث يُعد العنصر البشري محورياً في جميع مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
 5. تحسين جودة الحياة: من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والتدريب، يمكن تحسين جودة الحياة للمواطنين، مما يساهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.
 6. تحقيق التنافسية العالمية: في عالم سريع التغير، تُعتبر الدول التي تستثمر في رؤوس أموالها البشرية أكثر قدرة على المنافسة على المستوى العالمي، مما يعزز من مكانة المملكة في الاقتصاد العالمي.
- بناءً على ما سبق، فإن هذه الدراسة تُعتبر ضرورية لفهم كيف يمكن للمملكة العربية السعودية الاستفادة من طاقاتها البشرية لتحقيق أهدافها الطموحة.

أهداف الدراسة:

في ضوء عنوان البحث المقترح فإن البحث يهدف إلى:

أ. تقديم إطار نظري مفاهيمي حول متغيرات البحث وأبعادها الرئيسية.

ب. التعرف على دور الاستثمار في الموارد البشرية في دعم سمعة المنظمة. ت. معرفة على مستوى متغيرات البحث في المنظمة المبحوثة.

تساؤلات الدراسة:

هذا الاتجاه تحاول الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر للاستثمار رأس المال البشري في كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟

ومن هذا التساؤل تتفرع التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل يوجد أثر للمهارات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟ 2. هل يوجد أثر للخبرات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟ 3. هل يوجد أثر للمعارف على كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟

فروض الدراسة:

لإجراء بحث بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق رؤية المملكة الفروض الدراسية التالية: 2030م"، يمكن تحديد

1. الفرض الأول: الاستثمار في التعليم والتدريب يساهم بشكل مباشر في تحسين مؤشرات التنمية

الاقتصادية في المملكة.

2. الفرض الثاني: هناك علاقة إيجابية بين تطوير المهارات البشرية وزيادة الإنتاجية في القطاعات

الاقتصادية المختلفة.

3. الفرض الثالث: البرامج التعليمية المدعومة من الحكومة تساهم في تقليل معدلات البطالة بين الشباب السعودي.

4. الفرض الرابع: تعزيز الابتكار والبحث العلمي من خلال الاستثمار في رأس المال البشري يؤدي إلى تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

5. الفرض الخامس: وجود بيئة عمل محفزة يدعم التنمية المستدامة لرأس المال البشري في المملكة.

بعض النقاط الإضافية:

- يمكن استخدام أساليب البحث الكمي والنوعي لجمع البيانات اللازمة لاختبار هذه الفروض.
- من المفيد إجراء دراسات حالة لتحليل تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على بعض القطاعات الحيوية.
- يجب النظر في التحديات التي تواجه الاستثمار في رأس المال البشري وكيفية التغلب عليها لتحقيق أهداف رؤية 2030.

الفصل الثاني
الدراسات السابقة-

- أبو الجدائل، حاتم بن صالح (2012) رأس المال البشري»، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بميك.
- أحمد، نافر أيوب محمد علي (2010) - الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (14) يوليو، هولندا.
 - أحمد، نورالدين طالب (2013). " الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين أداء المنظمة : دراسة حالة على مركز سوناطراك خلال الفترة 2005-2010 ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
 - بن ونيسة، ليلي (2015) رأس المال البشري و اقتصاد المعرفة : دراسة قياسية لحالة الجزائر 1990-2007 ، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية ، مركز كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، العدد (25).
 - الجمل، هشام مصطفى (2000) دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر.
 - حسن، روبا (2002) مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية الدار الجامعية، 2002، متوفر على الموقع في 2017/11/29.
 - خليف، عيسى (2014) مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمركز الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مركز صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة - مجلة رؤى اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر العدد (6).
 - الزايد، منى جاسم (2012). " الاستثمار في رأس المال البشري : نموذج مقترح ، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية خلال يومي 10-12 ديسمبر 2012، ص ص: 923 – 956.
 - الساعدي، مؤيد، غالي، حسين حريجة، ووادي، أمير غانم (2013). تأثير رأس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15 (2)، 31-57.
 - شبات، جلال إسماعيل واحمد، ناهد كمال (2008) . " واقع رأس المال البشري في إطار المشروعات الريادية : دراسة تطبيقية على شركة أبناء كاظم في قطاع غزة، مؤتمر الاتجاهات والمداخل الإدارية المعاصرة في المنظمات الفلسطينية والعربية يومي فلسطين. 1-2 / 17 2008 جامعة القدس المفتوحة، رام الله /
 - الصفار، أحمد عبد إسماعيل (2008). تأثير رأس المال البشري في الأداء المصرفي دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي المصارف التجارية الأردنية مجلة الإدارة والاقتصاد، 70، 84-108
 - سويطي، شبلي اسماعيل (2020) الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية الجامعة الإسلامية بغزة، 28 (3) 21 – 45
 - الطائي، يوسف حجيم والعبادي، هاشم فوزي (2014)، (إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
 - العبادي، هاشم فوزي والطائي، يوسف حجيم و الفضل، مؤيد عبد الحسين (2006) (إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل) مركز الوارق للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
 - العلي، عبد الستار (2006م)، المدخل إلى إدارة المعرفة»، عمان، دار المسيرة، الطبعة الأولى.

- عوض، محمد (2012) - رأس المال البشري الفلسطيني ودوره في تعزيز القدرة التنافسية للسلع الفلسطينية : حالة دراسية - منتجات الألبان في الضفة الغربية، المؤتمر الاقتصادي لجامعة القدس المفتوحة خلال الفترة 17/10/2012-16
- عيسي، نبوبة (2015) علاقة التغيير التنظيمي بأداء رأس المال البشري مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية ، مركز كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر ، ع 24.
- السحيباني، أنير بنت محمد بن عبد العزيز (2021) أثر تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري (دراسة ميدانية على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز.
- القصاص، مهدي محمد (2008) بيئة استثمار رأس المال البشري دراسة ميدانية في قرية مصرية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة ، جامعة جنوب الوادي - مصر - نوفمبر
- قوادرية، ربيعة (2014) مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمركز الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مركز صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة، رسالة الكلية الا المادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الوادي ، الجزائر

المنطلقات النظرية للدراسة:

النظريات التي تطرقت إلى الاستثمار في رأس المال البشري. نظرية شولتز (Schultz):
لم تتبلور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري إلا بعد الأبحاث التي قام بها الاقتصادي شولتز لأنه قدم تفسيرات أكثر واقعية لتفسير الزيادة في الدخل فعمل على شرح وتفسير المكونات الأقل مادية في تكوين رأس المال والتي هي عبارة عن رأس المال البشري الذي يعتبر مكون أقل مادية رغم أنه يعتبر ثروة بشرية. لهذا قال في محاضراته الاستثمار في رأس المال البشري التي عرضها في الملتقى الثالث والسبعين للجمعية الاقتصادية الأمريكية في سان لويس بتاريخ 28 ديسمبر 1960 بالقول: "على الرغم من أنه بديهي أن يكسب الفرد كفاءات نافعة والمعارف، فإنه ليس من البديهي أن تكون هذه الكفاءات والمعارف شكل من أشكال رأس المال، وأن يكون هذا رأس المال هو ثمرة استثمار مسبق، لما في الدول الغربية بمعدل أسرع من نمو رأس المال المتعارف عليه (الرأس المال غير البشري)، وقد يصبح نموه خاصية مميزة للنظام الاقتصادي. كما لوحظ أن تزايد الدخل القومي يفوق بكثير تزايد الأرض وساعات عمل اليد العاملة ورأس المال المادي، ولهذا فالاستثمار في رأس المال البشري قد يكون التفسير الرئيسي لهذا الفرق. لهذا وضع شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاث نقاط أساسية:

1. النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية.
2. يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

3. يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.
اهتم شولتز في أبحاثه على التركيز على عملية التعليم باعتبارها استثمارا ضروريا في رأس المال البشري، وإن الإنفاق على التعليم يعتبر استثمارا وليس نفقات استهلاكية لأن التعليم يحقق قيمة إضافية اقتصادية.

إسهامات مينسر (Menser):

أشار «مينسر» في أبحاثه من خلال استخدام مفهوم رأس المال البشري إلى أن اختلاف (الفروق) الإيرادات بين الوظائف؛ إنما يعود إلى الاختلاف في طول مدة التدريب وكذا اختلاف توزيع الدخل بين هذه الوظائف والذي يعود بالدرجة الأولى إلى مقدار إنتاجية كل وظيفة، كما أن الأقدمية والخبرة حسب مينسر «تعتبر من العوامل التي ترفع من إنتاجية العامل.
وحسب مينسر فالاستثمار في رأس المال البشري يهدف إلى إبراز أهمية تحديد التكلفة والعائد من التدريب في تفسير بعض خصائص السلوك لدى العاملين، التي تتحدد بتحديد تكلفة التدريب والتي قسمها إلى تكاليف مباشرة (تكلفة معدات التدريب، أجور المدربين والمتدربين وتكلفة غير مباشرة، التي تشكل تكلفة الفرصة الضائعة بالنسبة للمدرب أو المتدرب، أيضا تحديد العائد من التدريب والذي يشكل إيرادات الفرد بعد التدريب؛ أي أنه ركز في أبحاثه على دراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد العاملين. كما يرى يركي (2008): أنه كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في العمل وكلما زاد أجره - كلما زاد معدل دوران العامل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب المتخصص كلما زاد احتمال بقاء واستقرار الفرد-التدريب .

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المنهجية وطرق البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف استثمار رأس المال البشري وتأثيره على كفاءة المخرجات للتفسير واستنتاج معلومات تساعد في الوصول لتفسيرات عن استثمار رأس المال البشري تمكن من إيجاد مقترحات وتوصيات لتطوير أداء العاملين في ظل رؤية المملكة 2030. ولهذا الغرض تم تطوير استبانة كأداة لهذه الدراسة للحصول على آراء عينة الدراسة ليتم معالجتها لاحقاً باستخدام برنامج SPSS وتحليلها إحصائياً.

مصادر المعلومات:

أ. المصادر الثانوية:

اعتمد البحث في كتابة الإطار النظري على المصادر الثانوية المتاحة مثل الكتب والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي سبق أن تناولت موضوع الدراسة وكذلك القيام بالمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة للحصول على أحدث المعلومات.

ب. المصادر الأولية:

لتحقيق الجوانب التحليلية لموضوع البحث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية للبحث

أدوات الدراسة:

1. المسوح والاستبيانات:
الوصف: تصميم استبيانات لجمع بيانات كمية حول آراء المشاركين في مجالات مثل التعليم والتدريب والممارسات المهنية.
الاستخدام: يمكن توزيع الاستبيانات على عينة من الموظفين والطلاب وأرباب العمل للحصول على رؤى شاملة.
المقابلات:
 2. الوصف: إجراء مقابلات مع خبراء في مجالات التعليم والتوظيف والتنمية الاقتصادية.
الاستخدام: يمكن أن تكون المقابلات شبه منظمة أو مفتوحة للحصول التحديات والفرص. على تعليقات تفصيلية حول المجموعات التركيزية:
 3. الوصف: تنظيم جلسات نقاش مع مجموعة من المشاركين (مثل معلمين، طلاب، ومديرين) لاستكشاف وجهات نظرهم حول الاستثمار في رأس المال البشري.
الاستخدام: تساعد على فهم الآراء والتوجهات المختلفة بشكل أعمق. 4. التحليل الوثائقي:
الوصف: دراسة الوثائق الرسمية مثل التقارير الحكومية، الدراسات السابقة، والمقالات الأكاديمية المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري.
الاستخدام: يمكن استخدامها لتحديد الاتجاهات والسياسات الحالية والممارسات الفعالة. 5. البيانات الثانوية:
الوصف: استخدام بيانات متاحة من مصادر حكومية أو دراسات سابقة تتعلق بالاستثمار في التعليم والتدريب.
الاستخدام: تحليل البيانات الإحصائية لفهم الاتجاهات التاريخية والاحتياجات المستقبلية. 6. الدراسات التجريبية:
الوصف: إجراء تجارب أو دراسات حالة على برامج تعليمية أو تدريبية معينة. الاستخدام: قياس أثر هذه البرامج على مهارات الأفراد وأدائهم في سوق العمل.
 7. الاستطلاعات عبر الإنترنت:
الوصف: استخدام أدوات مثل Google Forms لجمع بيانات من عينة كبيرة بسهولة. الاستخدام: إجراء استطلاعات رأي حول المخاوف والتوقعات المتعلقة برأس المال البشري.
 8. البرمجيات التحليلية:
الوصف: استخدام برامج مثل SPSS أو Excel لتحليل البيانات الكمية والنوعية. الاستخدام: تفسير النتائج وتقديم رؤى مدعومة بالبيانات.
- الخاتمة:
- اختيار الأدوات المناسبة يعتمد على أهداف البحث والأسئلة المطروحة، حيث يمكن دمج أكثر من أداة للحصول على نتائج شاملة ودقيقة تدعم تحقيق رؤية المملكة 2030 في مجال الاستثمار في رأس المال البشري.

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على معرفة أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات في المملكة العربية السعودية.
2. الحدود البشرية: سيطبق هذا البحث على عينه تتكون من الموظفين بالمملكة العربية السعودية سيتم اختيارهم عشوائياً لاستطلاع آراءهم حول أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات. 3. الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.
4. الحدود الزمانية: تحددت الحدود الزمانية لهذا البحث خلال عام 1445هـ - 2024م

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الأدوات البحثية المختلفة، ومن ثم استعراض النتائج والتوصيات المستخلصة من الدراسة. يعد الاستثمار في رأس المال البشري أحد أهم العوامل المؤثرة في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز القدرة التنافسية للمملكة وفقًا لرؤية 2030.

-تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك عبر أدوات البحث المختلفة مثل الاستبانات والمقابلات مع الخبراء، إلى جانب مراجعة الدراسات السابقة حول الاستثمار في رأس المال البشري وتأثيره على كفاءة المخرجات

-النتائج

1.أثر التدريب والتعليم على تحسين كفاءة المخرجات:

- أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الاستثمار في برامج التعليم والتدريب وبين زيادة إنتاجية العاملين.
- أظهرت البيانات أن العاملين الذين حصلوا على تدريب مستمر لديهم أداء وظيفي أعلى مقارنة بغيرهم.

2. تأثير بيئة العمل على تعزيز رأس المال البشري:

- أكدت الدراسة أن توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة ينعكس إيجاباً على الأداء وزيادة الولاء الوظيفي.
- تبين أن المؤسسات التي تستثمر في رفاهية موظفيها تحقق مستويات رضا وظيفي أعلى، مما يساهم في تقليل معدل الدوران الوظيفي.

3.الارتباط بين المهارات المكتسبة ومتطلبات سوق العمل:

- لوحظ وجود فجوة بين المهارات التي يتم تدريسها في المؤسسات الأكاديمية وبين احتياجات سوق العمل، مما يستدعي تطوير مناهج تعليمية متجددة.
- تبين أن التركيز على المهارات التقنية والرقمية أصبح ضرورة لمواكبة متطلبات العصر الحديث.

4.أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحقيق رؤية 2030:

- يتضح من التحليل أن الاستثمارات المستمرة في التعليم والتدريب تساهم في تحقيق أهداف رؤية 2030 من خلال تعزيز الابتكار، وزيادة معدلات التوظيف، وتقليل البطالة.
- يدعم الاستثمار في رأس المال البشري الانتقال إلى اقتصاد قائم على المعرفة، وهو أحد الركائز الأساسية لرؤية المملكة.

-التوصيات

*:تعزيز الشراكة بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل * 1.

- تصميم برامج تعليمية وتدريبية تتماشى مع احتياجات سوق العمل -
- توسيع فرص التدريب العملي لطلاب الجامعات لزيادة جاهزيتهم لسوق العمل -

*:تحفيز المؤسسات على تبني استراتيجيات مستدامة لتنمية الموارد البشرية * 2.

- تقديم حوافز مالية وضريبية للشركات التي تستثمر في تدريب وتطوير موظفيها -
- تشجيع تطبيق أنظمة التعلم المستمر داخل بيئة العمل -

*:التركيز على تطوير المهارات الرقمية والتقنية * 3.

- دمج التعليم التكنولوجي في جميع المراحل الدراسية -
- إطلاق مبادرات وطنية لتعزيز المهارات الرقمية للعاملين -

*:تحسين بيئة العمل لجذب الكفاءات والاحتفاظ بها * 4.

- توفير برامج دعم نفسي ومهني للموظفين -
- تعزيز أنظمة العمل المرنة لتحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية -

*:قياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري بطرق علمية * 5.

- تطوير مؤشرات أداء واضحة لقياس العائد على الاستثمار في التعليم والتدريب -
- نشر تقارير دورية حول تطور سوق العمل ومدى تأثير البرامج التدريبية على تحسين الإنتاجية.

الفصل الخامس

مفهوم راس المال البشري وأهميته

نظرة عامه على ادراة رأس المال البشري:

شهدت عمليات الموارد البشرية الحديثة في السنوات الأخيرة تغيرا وتعطيلا أكثر مما حدث في السابق، لكن تظل الأولويات لأدراة رأس المال البشري- ما يسمى ادراة رأس المال البشري- على حالها، بما في ذلك وظائف مثل ادماج الموظفين الجدد والتوظيف والتدريب وكشف الرواتب. يعد الطلب على اقسام الموارد البشرية يتغير بسرعة هائلة لتصبح مراكز ابتكار في الاعمال لتقديم وتحليلات معتمده البيانات، وتتولي المسؤولية الكاملة بالالتزام بالعمليات العالمية بأكملها. تعد الموارد البشرية اليوم هي الجوهر في بعض التحولات القوية في فريق العمل، ورؤية كيف يتم تفاعل الموظفين وأصحاب العمل مع بعضهم.

القوى العاملة الحديثة تتميز بالتنوع فقد أصبحت التقنيات الذكية متصلة بشكل أساسي في ادراة هذه التعقيدات. حلول HCM الحديثة تعمل على احداث ثوره في طبيعة العمل وطريقه ادراة الشركات وتعاون الافراد. يعمل الان الذكاء الاصطناعي على إتمام المهام الروتينية وتقديم رؤية كبيرة جدا ممكنا كان متوفرا في الماضي. يمكن للواقع الافتراضي بالمساعدة على حرفة تجارب تدريبية. سلسلة الكتل يمكنه التحقق بسرعة من دقة البيانات وضمان الأمان والالتزام. مما يؤدي بطبيعة الحال الى فتح إمكانيات الأجهزة المتنقلة والسحابية وامكانيه تعاونها بشكل جديد وتوفر حريه للقوى العاملة التي لا ترتبط بها وهذه التقنيات تعمل مجتمعه من اجل تشكيل إمكانيات جديده من اجل المساعدة على اشعال شراره ابتكار جديده.

تعريف ادراة رأس المال البشري (HCM):

تشير ادراة رأس المال البشري الى مجموعه واسعه من التطبيقات والممارسات المستخدمة من اجل توظيف رأس المال البشري للمؤسسة من حيث التطوير والإدارة مما تعرف أيضا بالقوى العاملة. مما يشير برنامج ادراة رأس المال البشري الى الحلول المستخدمة والأنظمة من اجل انجاز المهام والعمل على تحسينها ودعم الأهداف التنظيمية وفي الغالب يشار اليها باسم انظمه ادراة الموارد البشرية (HRMS) كيف تطورت ممارسه ادراة رأس المال البشري على مر السنين؟

في أوائل الستينيات ظهر مصطلح رأس المال البشري من اجل ان يعكس مهارات الموظفين القيمة حيث يمكنها من زراعتها لدفع نمو الاعمال وقد تم ادخال لوائح قياسيه من اجل ممارسه التوظيف الأكثر عدلا لأول مره مما تزايد الاعتراف بأهمية رفاهية الموظفين ورضاهم.

مع دخول الانترنت والطلب على مشاركته المعلومات بشكل أسرع فقد بدأت الشركات في الاعتماد على نظام ادراة رأس المال البشري بشكل مبكر من اجل مساعدتها في ادراة العمل المعقد المتزايد.

اما اليوم فقد أصبحت المطالب التي تم القاؤها على عاتق فرق الموارد البشرية أكبر مما كانت عليه في السابق بسبب وجود قوى عامله أكثر تنوعا وتوزعا جغرافيا. مما غيرت من توقعات الموظفين فقد أصبحت التجربة للموظفين عاملا أساسيا في تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم فقد تعين على الموارد البشرية تلبية الحاجات والتكيف والتوقعات المتطورة.

لقد أصبحت التقنيات المتقدمة ضرورية من أجل مساعده الموارد البشرية في ادارته هذا التعقيد فقد تساعد حلول الموارد البشرية المدعومة والموحدة بتقنيه الذكاء الاصطناعي على دمج الفرق وتحليل البيانات المعقدة من خلال الاستفادة منها وتبسيط كل مكون من مكونات ادارته الموارد البشرية وادارتها بشكل أساسي.

HCM	HRMS	HRIS
يشير هذا المصطلح الى كل من استراتيجيه ادارته الموارد البشرية وممارسه الاعمال الى مجموعه من الأدوات التكنولوجية والبرمجية من اجل دعم هذه الأنشطة. في الغالب يشار الى نظام ادارته رأس المال البشري باسم ادارته الموارد البشرية HRMS ويتضمن ذلك برنامج HRIS	يحتوي هذا النظام على جميع وظائف نظام HRIS بالإضافة الى امكانيه التعلم واداره المواهب حيث يتضمن نظام ادارته الموارد البشرية التقنيات الذكية والتحليلات المتقدمة بالإضافة الى مكون استراتيجي متزايد لعمليات ادارته رأس المال البشير	يدعم هذا النظام عمليات الموارد البشرية الأساسية مثل الوقت والحضور، ادارته المزايا وكشف الرواتب. في نظام معلومات الموارد البشرية تشير هذه المعلومات الى ادارته بيانات الموظفين وحفظها. يتم التحكم المركزي في الامن القائم وعاده ما يتم تضمين نظام معلومات الموارد البشرية في مجموعه

جدول رقم (1-1)

كمصطلح عام تضم ادارته رأس المال البشري مجموعه واسعه من انشطته الموارد البشرية الأساسية، ولا تكون جميعها انشطته رقميه لكن مع زيادة إمكانيات البرامج الحديثه للموارد البشرية وسهولة استخدامها فان فرق الموارد البشرية يعتمد بشكل متزايد على نظام رأس المال البشري المتكامل من اجل الحفاظ على سير العملية بسلاسة.

تسعى ادارته تجارب الموظفين الى فهم اهم الأسباب حول شعور الموظفين بالطريقة التي يقومون بها من اجل التجارب في العمل، فهي تشمل تقنيات وأدوات صوت الموظف (Voet) لجميع هذه المعلومات والاستطلاعات المشاعر التحليل السلوكي وأكثر من ذلك باستخدام هذه الرؤى حيث يمكن للمؤسسات من تخصيص تجارب لكل موظف على مدار دوره حياتهما يعزز الإنتاجية والتفاعل.

تدعم إمكانيات الموارد البشرية وكشف الرواتب الأساسية لإدارة رأس المال البشري جميع الوظائف الإدارية اللازمة لإدارة الشؤون اليومية - بدءاً من بيانات الموظف وكشف الرواتب والمزايا ووصولاً إلى الخدمات الأساسية. وهم يدعمون الخدمة الذاتية والوصول في الوقت الفعلي إلى مصدر واحد لبيانات الموارد البشرية والامثال لتفويضات خصوصية البيانات وغير ذلك الكثير. يتم دعم عمليات الموارد البشرية الأساسية هذه باستخدام برنامج HRIS.

تعد عمليات إدارة المواهب لإدارة فترة المواهب الخاصة بإدماج وتعيين الموظفين الجدد والتعويضات وإدارة الأداء والتعلم والتطوير وتخطيط الإحلال فكل ما يلزم لتوظيف الموظفين المهرة الذين يكونون هم في غاية الأهمية لنجاح الأعمال وتقاعدهم. تعمل أدوات إدارة المواهب المتكاملة على تسريع تحديد مصادر طالبي الوظائف وتعيينهم من خلال إعلانات الوظائف الخارجية والداخلية. يمكن أن

تساعدك الميزات التي تدعم إعداد أهداف الموظف وتتبعها، بالإضافة إلى التدريب بشكل مستمر والتعليقات، على تقييم الموظفين الأعلى أداءً وترويجهم وتعويضهم بشكل أفضل.

مزايا إدارة رأس المال البشري (HCM):

في العصر الرقمي، لا يمكن المبالغة في تقدير أهمية إدارة المواهب واستراتيجيات HCM القوية. فهو يتطلب بناء قوى عاملة جاهزة للمستقبل وإدماجهم بطريقة فعالة - على الرغم من أن هذا أمر بالغ الأهمية أيضًا. ولكفاحه النقص في العمال المهرة في المشهد التنافسي بشراسة، لا بد من اتباع نهج شمولي.

يمكن أن يساعدك برنامج HCM الأفضل في فئته على إنشاء تعويضات ومزايا مقنعة، وزيادة من القوى العاملة الموجودة وإعادة مهارتها، وإنشاء مجموعة مواهب داخلية، وتطويرها إلى جيل جديد من القادة، وتوفير تجارب تفاعلية للموظفين تحافظ على استثمار الجميع. تعزيز الإنتاجية: يمكن لبرنامج إدارة رأس المال البشري من تبسيط العديد من تدفقات عمل الموارد البشرية وعملياتها من أجل مساعدة كل شخص على العمل بكفاءة أكبر.

دعم القرارات المعتمدة على البيانات: يمكن أن تساعد الأنظمة التي تركز على بيانات الموظفين الرؤى الشاملة وتوفر ميزات التحليلات التنبؤية والتخطيط المتقدم في اتخاذ قرارات الموارد البشرية بشكل أسرع وقائم على الأدلة.

تحفيز الموظفين وإشراكهم: من خلال توفير تجربة مخصصة للموظفين وأدوات الجيل التالي، يمكن الحفاظ على تحفيز الموظفين ومشاركتهم.

تعزيز توافق الموارد البشرية مع اللوائح العالمية والمحلية: تتغير سياسات ولوائح الموارد البشرية دائمًا. يمكنها أن تساعد برامج إدارة رأس المال البشري في متابعة اللوائح، مثل قانون معايير العمل العادلة (FLSA) والشؤون الاجتماعية والإدماج وقانون التوظيف.

إدارة رأس المال البشري السحابية ومستقبل أنظمة الموارد البشرية:

وفقًا لشركة Gartner "بحلول عام 2025، ستستثمر 60% من المؤسسات العالمية المتوسطة والكبيرة في مجموعة HCM منشورة على الشبكة السحابية لإدارة الموارد البشرية والمواهب الإدارية."

تستخدم معظم الشركات بالفعل بعض حلول الموارد البشرية المستندة إلى الشبكة السحابية. وقد يتضمن ذلك تطبيقات تتبع الوقت وأنظمة كشوف الرواتب ومجموعة متنوعة من تطبيقات إدارة رأس المال البشري التي يمكن أن تكون التطبيقات المستقلة من البائعين المتخصصين رائعة لغرض معين، ولكنها عادة لا تتحدث مع بعضها البعض ولا تتكامل مع أنظمة أعمالك الأساسية، مثل تخطيط موارد المؤسسة (ERP). ما لا تحتاجه الشركات الحديثة هو انتشار تطبيقات تخصصية لمرة واحدة. ما يحتاجونه هو المزيد من الوقت، وعدم الكفاءة، وعدد أقل من الصوامع. بل يريدون القدرة على الرؤية عبر جميع القوى العاملة الخاصة بهم من برج مراقبة مستقلة.

تتميز حلول إدارة رأس المال البشري على الشبكة السحابية بالمرونة والقابلية للتطوير - وهي تتكامل بسلاسة مع الأدوات التي تستخدمها بالفعل، بدلاً من محاولة دمجها لغرض معين، مع عدد متزايد من التطبيقات.

تكاملاً إدارة رأس المال البشري وتخطيط موارد المؤسسة: الأفضل في كلا العالمين

تُستخدم أنظمة تخطيط موارد المؤسسة لإدارة العديد من الأنشطة الأساسية. يمكن لبرامج تخطيط موارد المؤسسة دمج العديد من العمليات التجارية ودمج مجموعات بيانات متباينة للتحليل والإبلاغ. لأنها تساعد على توحيد العمليات وتوفير مصدر واحد للحقيقة في جميع أنحاء المنظمة.

الخطوات التالية لتحويل إدارة رأس المال البشري

يُدمج برنامج الموارد البشرية الأفضل في فئته الكفاءات والعمليات على مدار دورة حياة الموظف. في SAP، ننظم هذه الوظائف إلى أربع ركائز لإدارة رأس المال البشري: إدارة تجارب الموظفين ووظائف الموارد البشرية الأساسية بما في ذلك كشف وإدارة المواهب وتخطيط القوى العاملة المعتمد على التحليلات.

أهمية رأس المال البشري

1. تعزيز الإنتاجية والنمو الاقتصادي

- يساهم الاستثمار في التعليم والتدريب في تحسين كفاءة الأفراد، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي.

2. تعزيز الابتكار والتطور التكنولوجي

- الأفراد المؤهلون والمبدعون يمكنهم المساهمة في تطوير تقنيات جديدة، مما يعزز الابتكار في مختلف القطاعات.

3. تحقيق التنمية المستدامة

- الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في بناء مجتمعات متقدمة تعتمد على المهارات والمعرفة بدلاً من الموارد الطبيعية فقط.

4. رفع مستوى المعيشة وتحقيق العدالة الاجتماعية

- تحسين المهارات والتعليم يؤدي إلى فرص عمل أفضل، مما يرفع مستوى الدخل ويحسن جودة الحياة للأفراد والمجتمع.

5. جذب الاستثمارات وتعزيز التنافسية

- الدول التي تستثمر في رأس المال البشري تصبح أكثر جاذبية للمستثمرين، حيث توفر بيئة عمل قوية قائمة على الكفاءات.

6. تحقيق أهداف رؤية 2030

- رؤية المملكة 2030 تعتمد على رأس المال البشري كعنصر أساسي لتحقيق التحول الاقتصادي والاجتماعي، من خلال تحسين جودة التعليم، تمكين الشباب، ودعم الابتكار وريادة الأعمال.

الفصل السادس
اهداف رؤية 2030 في تنمية راس المال البشري

أهم الأهداف الرئيسية لتنمية رأس المال البشري في رؤية 2030

تنمية رأس المال البشري تعتبر من المحاور الأساسية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث تهدف إلى إعداد كوادر وطنية مؤهلة تسهم في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وتقوم الرؤية بالتركيز على تطوير التعليم، تحسين بيئة العمل، وتعزيز الابتكار والمهارات الرقمية، من أجل المساعدة على خلق مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر.

1. تحسين جودة التعليم والتدريب

يعتبر التعليم هو الأساس في بناء رأس المال البشري، لذا تسعى رؤية 2030 إلى تطويره من خلال:

- تحديث المناهج التعليمية من أجل التوافق مع احتياجات سوق العمل، حيث يكون التركيز على المهارات بدلاً من التركيز على الحفظ.
- تعزيز التعليم المبني على البحث والتفكير النقدي، ذلك يساعد الطلاب على الإبداع والابتكار.
- إدخال التكنولوجيا في التعليم من خلال التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، ذلك يساهم في تحسين فرص التعلم للجميع.
- دعم البحث العلمي والتطوير عبر تقديم منح دراسية وتمويل للأبحاث التي تساعد في الاقتصاد الوطني.
- تعزيز التدريب المهني والتقني من أجل تأهيل الشباب لسوق العمل، ذلك من خلال برامج مثل "الكليات التقنية" وبرنامج "تمهير".

2. تعزيز المهارات الرقمية والمهنية

مع التحول الرقمي السريع، لقد أصبح امتلاك المهارات التقنية أمراً ضرورياً، وتسعى المملكة إلى تحقيق ذلك من خلال:

- إدراج البرمجة، الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات في المناهج الدراسية.
- إطلاق برامج تدريب رقمية يكون هدفها تطوير مهارات المواطنين في التقنية الحديثة مثل الأمن السيبراني وإنترنت الأشياء.
- تشجيع التعليم المستمر عبر المنصات الرقمية، مما يساعد للأفراد بتحديث مهاراتهم باستمرار.
- دمج التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية والوظائف الحكومية والخاصة لضمان الجاهزية للثورة الصناعية الرابعة.

3. دعم الابتكار وريادة الأعمال

تسعى رؤية 2030 إلى بناء اقتصاد قائم على المعرفة والابتكار، وذلك عبر:

- إنشاء حاضنات ومسرعات أعمال من أجل دعم رواد الأعمال والشركات الناشئة.
- تقديم التمويل والدعم للمشاريع الصغيرة والمتوسطة من أجل تشجيع الشباب على الابتكار والاعتماد على أنفسهم في خلق الفرص.

- إدخال مسابقات ريادة الأعمال في المناهج الجامعية، ذلك يساعد الطلاب على تطوير أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع ناجحة.
- عقد شراكات بين الحكومة والقطاع الخاص من أجل دعم الابتكارات البحثية وتحويلها إلى منتجات وخدمات قابلة للتسويق.

4. خلق بيئة عمل جاذبة ومحفزة للإنتاجية

تطوير بيئة العمل أمر أساسي لتعزيز الكفاءة والابتكار، وتشمل هذه المبادرات على:

- تطبيق نظام عمل مرن يتيح للموظفين خيارات مثل العمل عن بعد أو ساعات العمل المرنة لزيادة الإنتاجية.
- تحفيز الشركات من أجل تطوير بيئة عمل تنافسية من خلال برامج مثل "برنامج جودة الحياة".
- تعزيز ثقافة الأداء العالي والمساءلة من أجل ضمان تحقيق الأهداف الإنتاجية بشكل فعال.
- العمل على تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية عبر إقرار سياسات داعمة مثل الإجازات المدفوعة ورعاية الأطفال في أماكن العمل.

5. رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل

تمكين المرأة أحد الركائز المهمة في رؤية 2030، ويتم ذلك عبر:

- إلغاء القيود السابقة من أجل تعزيز فرص التوظيف للمرأة في القطاعات المختلفة.
- تحفيز الشركات على توظيف النساء ذلك من خلال الحوافز والبرامج التدريبية.
- توفير بيئة عمل مناسبة للمرأة التي تشمل أنظمة العمل المرنة، وحضانات الأطفال في أماكن العمل.
- تشجيع النساء على ريادة الأعمال وذلك من خلال دعم المشاريع الصغيرة وبرامج التمويل الميسر.

6. تقليل معدلات البطالة وزيادة فرص التوظيف

تحقيق اقتصاد مزدهر يتطلب خفض البطالة وزيادة فرص العمل، وذلك من خلال:

- إطلاق برامج التدريب والتوظيف مختلفة مثل برنامج "تمهير" الذي يساعد الخريجين الجدد في الحصول على خبرة عملية.
- دعم التوظيف في القطاع الخاص وذلك من خلال منح الشركات حوافز مالية عند توظيف المواطنين السعوديين.
- تطوير برامج إعادة التأهيل المهني من أجل تجهيز القوى العاملة الحالية بمهارات جديدة لكي تتناسب مع متطلبات السوق.
- تشجيع الشباب على العمل في القطاعات الناشئة مثل التقنية والطاقة المتجددة والذكاء الاصطناعي.

7. تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص

التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص ضروري من أجل تنمية رأس المال البشري، ويشمل ذلك:

- إطلاق برامج تدريب مشترك بين الجامعات والشركات الكبرى، مما يوفر على الطلاب فرص عمل بعد التخرج.
- تشجيع القطاع الخاص من أجل الاستثمار في التعليم والتدريب عبر تقديم تسهيلات ودعم حكومي.
- تحفيز القطاع الخاص من أجل الابتكار والاستثمار في البحث والتطوير لضمان تطور الاقتصاد السعودي.
- توفير فرص تدريبية داخل الشركات والمؤسسات الكبرى من أجل تأهيل الشباب وتزويدهم بالخبرات اللازمة.

8. تحقيق الاستدامة في تنمية رأس المال البشري

تنمية الموارد البشرية لا تقتصر على الحاضر، بل تهدف الرؤية إلى ضمان الاستدامة من خلال:

- تعزيز ثقافة التعلم مدى الحياة من أجل ضمان بقاء الموظفين مواكبين لأحدث التطورات.
- تشجيع الأبحاث والابتكارات في مجالات تنمية الموارد البشرية، من أجل أن تساعد في تطوير استراتيجيات فعالة.
- تعزيز السياسات التعليمية والتدريبية القائمة على البيانات والتحليل من أجل ضمان استمرارية تحسين أداء الأفراد.
- دعم المبادرات التي يكون تركيزها على تطوير القيادات المستقبلية من أجل ضمان استدامة النجاح في مختلف المجالات.

9. تطوير أنظمة الحوافز والمكافآت لتعزيز الأداء

تحفيز الموظفين والمتعلمين أمر ضروري من أجل تعزيز كفاءتهم وزيادة إنتاجيتهم، ويتم ذلك عبر:

- تطبيق برامج مكافآت مالية ومعنوية في القطاعات المختلفة من أجل تحفيز الإنجاز والابتكار.
- إطلاق مبادرات من أجل تقدير المواهب والكفاءات مثل جوائز التميز في التعليم والابتكار وريادة الأعمال.
- دعم المنافسات العلمية والابتكارية التي تساهم في مساعدة الأفراد على تطوير مهاراتهم وتحفيزهم للمزيد من الإنجازات.

- تشجيع بيئة العمل القائمة على الأداء بحيث يكون هناك ربط الحوافز بالكفاءة والإنجازات الفعلية.

10. تعزيز الصحة والرفاهية لتعزيز رأس المال البشري

الصحة الجيدة تعتبر عنصرًا رئيسيًا من أجل تحسين إنتاجية الأفراد وزيادة مساهمتهم في التنمية، ويتم ذلك من خلال:

- تطوير النظام الصحي من أجل تقديم خدمات رعاية صحية متقدمة التي تدعم صحة المواطنين والمقيمين.
- تعزيز الصحة النفسية والرفاهية في بيئة العمل وذلك من خلال برامج الدعم النفسي وتحسين بيئات العمل.
- تشجيع الأنشطة البدنية ونمط الحياة الصحي من خلال توفير المرافق الرياضية والمبادرات الصحية الوطنية.
- ضمان الوصول إلى خدمات صحية رقمية من أجل تسهيل تقديم الاستشارات الطبية عن بُعد وتحسين جودة الرعاية الصحية.

11. تطوير المهارات القيادية وتمكين القادة المستقبليين

بناء جيل جديد من القادة الذين يكونون قادرين على توجيه التنمية أمر ضروري لتحقيق رؤية 2030، ويشمل ذلك:

- إطلاق برامج تدريبية متخصصة في القيادة والإدارة للكوادر الشابة في قطاعات مختلفة.
- تشجيع الشباب على تولي مناصب قيادية وذلك من خلال منحهم فرصًا لتنمية مهاراتهم الإدارية والاستراتيجية.
- تعزيز ثقافة العمل الجماعي واتخاذ القرار عبر إشراك الأفراد في المشاريع الوطنية الكبرى.
- دعم القادة داخل المؤسسات التعليمية والشركات من أجل ضمان استدامة النجاح والتطوير المستمر.

12. تعزيز المسؤولية الاجتماعية والتطوع لتنمية رأس المال البشري

تعزيز ثقافة العطاء والمساهمة المجتمعية التي تساعد في تطوير مهارات الأفراد وتقوية روح التعاون بينهم، ويتم ذلك من خلال:

- تشجيع برامج التطوع والمشاركة المجتمعية في مختلف المجالات مثل التعليم والصحة والبيئة.
- تقديم حوافز للقطاع الخاص من أجل دعم المسؤولية الاجتماعية وتشجيع الشركات على الاستثمار في البرامج المجتمعية.
- تعزيز دور المؤسسات غير الربحية في تطوير المجتمع ودعم الفئات المحتاجة.
- دمج العمل التطوعي ضمن المناهج الدراسية من أجل إكساب الطلاب مهارات عملية واجتماعية مفيدة.

13. دعم التحول نحو الاقتصاد المعرفي والابتكار المستدام

رأس المال البشري هو العنصر الأساسي في بناء اقتصاد قائم على المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، ويتم تحقيق ذلك عن طريق:

- الاستثمار في البحث والتطوير من أجل تعزيز الابتكار في جميع القطاعات.
- دعم الصناعات المعرفية مثل الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا الحيوية من أجل جذب العقول المتميزة إلى المملكة.
- تشجيع المشاريع الناشئة في مجال التكنولوجيا وتقديم التمويل للشركات المبتكرة.
- تعزيز التعاون الدولي في البحث والتطوير من أجل الاستفادة من أفضل الممارسات العالمية.

14. إنشاء مراكز تدريب متخصصة لتنمية رأس المال البشري

توفير مراكز تدريب متطورة التي تساهم في تحسين مهارات الأفراد وجعلهم أكثر استعدادًا لسوق العمل، من خلال:

- إنشاء أكاديميات متخصصة في المهارات المستقبلية مثل البرمجة، الأمن السيبراني، وإدارة المشاريع.
- إطلاق مراكز تدريب بالشراكة مع الشركات الكبرى من أجل ضمان توفير خبرات عملية حقيقية للمتدربين.
- تعزيز التعلم العملي والتطبيقي بدلاً من الاقتصار على التعليم النظري فقط.
- ربط التدريب بشهادات احترافية عالمية من أجل زيادة فرص توظيف الخريجين على المستوى الدولي.

15. تطوير سياسات مرنة للهجرة واستقطاب المواهب العالمية

استقطاب العقول المتميزة من الخارج يساعد في تعزيز رأس المال البشري المحلي، ويتم ذلك من خلال:

- إطلاق برامج استقطاب العقول والكفاءات الأجنبية من أجل المساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني.

- تسهيل إجراءات الإقامة والتأشيرات للمواهب العالمية التي ترغب في العمل والاستثمار في السعودية.
- تعزيز نقل المعرفة من خلال التعاون مع الخبراء الدوليين في مختلف القطاعات.
- تحفيز العقول المهاجرة من السعوديين من أجل العودة من خلال تقديم فرص عمل جذابة لهم في وطنهم.

16. بناء مجتمع تعليمي مستدام ومواكب للتغيرات العالمية

يجب أن يكون التعليم مستدامًا وقادرًا على التكيف مع التغيرات المستقبلية، ويتم تحقيق ذلك من خلال:

- إدخال مفاهيم التعلم مدى الحياة حيث يستمر الأفراد في تطوير مهاراتهم طوال حياتهم المهنية.
- توفير منصات تعلم إلكترونية متقدمة التي تتيح للطلاب والموظفين الوصول إلى الدورات التدريبية بسهولة.
- دعم التعليم متعدد التخصصات من أجل تأهيل الأفراد للعمل في بيئات ديناميكية متغيرة.
- تعزيز الشراكات مع الجامعات العالمية من أجل الاستفادة من أحدث التطورات في التعليم والتدريب.

17. تعزيز المواطنة والمسؤولية الوطنية

تنمية رأس المال البشري قد لا تقتصر فقط على المهارات والتعليم، بل انه يشمل أيضًا غرس القيم الوطنية والمسؤولية المجتمعية، ويتم تحقيق ذلك عبر:

- إدراج مناهج تعليمية تركز على الهوية الوطنية والقيم الأخلاقية من أجل تعزيز الولاء والانتماء للوطن.
- تعزيز دور المؤسسات الثقافية والتراثية للحفاظ على الهوية السعودية وتعزيز الفخر بالثقافة الوطنية.
- إطلاق مبادرات من أجل تعزيز العمل الجماعي والمشاركة المجتمعية مثل الفعاليات الوطنية وبرامج التوعية.
- تحفيز الشباب على المشاركة في التنمية الوطنية وذلك من خلال برامج الابتكار والتطوع.

18. تحسين بيئة ريادة الأعمال والاستثمار في الكوادر الوطنية

ريادة الأعمال تعتبر محركًا رئيسيًا لتنمية رأس المال البشري وتعزيز الاقتصاد، ومن ضمن هذه الجهود المبذولة:

- تبسيط إجراءات تأسيس الشركات الناشئة من خلال تسريع التراخيص وتوفير الدعم القانوني لرواد الأعمال.
- إطلاق صناديق استثمارية مخصصة للمشاريع الناشئة تهدف إلى دعم الشباب المبدعين وتحفيزهم على دخول السوق.
- تشجيع القطاع الخاص على توفير برامج تدريب داخلية من أجل الإثابة للخريجين الجدد اكتساب خبرات عملية حقيقية.
- تعزيز ثقافة العمل الحر من خلال توفير دعم مالي وإداري للراغبين في بدء مشاريعهم الخاصة.

19. تطوير البنية التحتية الداعمة للتعليم والتدريب

بيئة التعليم والتدريب تكون بحاجة إلى بنية تحتية حديثة من أجل أن تتماشى مع متطلبات العصر الرقمي، ويتم تحقيق ذلك عن طريق:

- تطوير المدارس والجامعات عن طريق الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة مثل الفصول الذكية والمختبرات المتطورة.
- توسيع شبكة الإنترنت في جميع المناطق من أجل ضمان الوصول العادل للتعليم الإلكتروني.
- إطلاق منصات تعليمية متطورة من أجل توفير محتوى تفاعليًا يعزز التعلم الذاتي والمستمر.
- تشجيع بناء مدن تعليمية ومراكز بحثية من أجل استقطاب العقول والكفاءات الوطنية والدولية.

20. دعم الفئات الخاصة وذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل

من أجل تحقيق التنمية الشاملة يتطلب تمكين جميع فئات المجتمع، بما في ذلك ذوو الاحتياجات الخاصة، عن طريق:

- إطلاق برامج توظيف مخصصة لذوي الإعاقة من أجل ضمان دمجهم في سوق العمل والاستفادة من إمكانياتهم.
- تحسين البنية التحتية بحيث تكون أكثر شمولية مثل توفير مكاتب عمل مناسبة وتكنولوجيا مساعدة في أماكن العمل.
- تطوير مناهج تعليمية خاصة بذوي الاحتياجات الخاصة حتى تتيح لهم الحصول على تعليم عالي الجودة.
- إطلاق مبادرات لدعم رواد الأعمال من ذوي الإعاقة من أجل تشجيعهم على بدء مشاريعهم الخاصة.

21. تعزيز الاستدامة البيئية كجزء من تنمية رأس المال البشري

الوعي البيئي والمسؤولية تجاه البيئة يعتبر جزء مهم من تطوير رأس المال البشري المستدام، ويتم تحقيق ذلك عن طريق:

- إدراج التعليم البيئي في المناهج الدراسية من أجل تعزيز الثقافة البيئية بين الأجيال الجديدة.
- تشجيع العمل في القطاعات الخضراء مثل الطاقة المتجددة والاستدامة البيئية.
- إطلاق حملات توعوية حول أهمية الحفاظ على الموارد الطبيعية وكيفية استخدامها بشكل مستدام.
- تشجيع الشركات على تبني ممارسات صديقة للبيئة ضمن استراتيجياتها التشغيلية.

22. تحسين مرونة سوق العمل والاستجابة للمتغيرات الاقتصادية

يتغير سوق العمل بسرعة، لذلك من الضروري تبني سياسات مرنة تتيح للعاملين مواكبة هذه التغيرات، من خلال:

- إطلاق برامج لإعادة تأهيل القوى العاملة من أجل تحديث مهاراتهم وفقًا لاحتياجات السوق الجديدة.
- تحسين أنظمة الضمان الاجتماعي والتأمين الوظيفي من أجل حماية العاملين من التقلبات الاقتصادية.
- تعزيز العمل عن بُعد والعمل المستقل من أجل توفير فرص أكثر تنوعًا للباحثين عن العمل.
- إطلاق منصات توظيف إلكترونية متقدمة تربط الباحثين عن العمل بأصحاب الأعمال بشكل أكثر كفاءة.

23. زيادة التعاون الدولي في تنمية الموارد البشرية

التعلم من أفضل الممارسات العالمية التي تساعد في تطوير رأس المال البشري محليًا، ويتم ذلك عن طريق:

- إطلاق برامج التبادل الأكاديمي والبحثي مع الجامعات والمؤسسات العالمية.

- الاستفادة من الخبرات الأجنبية في بناء أنظمة تعليمية متطورة التي تواكب أفضل الممارسات العالمية.
- تشجيع الشراكات بين الشركات السعودية والعالمية من أجل توفير فرص تدريب وتطوير للعاملين السعوديين.
- توسيع الابتعاث الخارجي في المجالات التكنولوجية والمستقبلية من أجل ضمان اكتساب الطلاب مهارات متقدمة.

24. تعزيز الإنتاجية وتقليل الفجوة بين التعليم وسوق العمل

من الضروري ربط مخرجات التعليم باحتياجات السوق، ويتم تحقيق ذلك عن طريق:

- إطلاق برامج توجيه وظيفي لطلاب الجامعات التي تساعد في اختيار التخصصات المناسبة لاحتياجات السوق.
- تعزيز التعاون بين الجامعات والقطاع الخاص من أجل ضمان توافق التعليم مع متطلبات العمل.
- توسيع برامج التدريب التعاوني للطلاب داخل الشركات من أجل اكتساب الخبرات العملية قبل التخرج.
- إجراء دراسات سوقية دورية من أجل ضمان توافق السياسات التعليمية مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل.

25. إنشاء مراكز ذكاء اصطناعي متخصصة لتطوير المهارات المستقبلية

مع التقدم السريع في مجال الذكاء الاصطناعي، يتوجب على رأس المال البشري مواكبة هذه الثورة، ويتم ذلك من خلال:

- إطلاق أكاديميات متخصصة في الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات.
- إدراج علوم الذكاء الاصطناعي في المناهج التعليمية من المرحلة الثانوية وحتى الجامعية.
- تحفيز الشركات على استخدام الذكاء الاصطناعي في عملياتها من أجل تطوير مهارات الموظفين وجعلهم أكثر إنتاجية.
- تشجيع الطلاب على البحث والابتكار في مجال الذكاء الاصطناعي عن طريق منح وجوائز للمشاريع المتميزة.

الاستنتاج النهائي

- تركز رؤية 2030 على تنمية رأس المال البشري باعتبارها المحرك الأساسي من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. وذلك من خلال تحسين التعليم، تعزيز المهارات الرقمية، دعم الابتكار وريادة الأعمال، وخلق بيئة عمل جاذبة التي تسعى إليها المملكة من أجل إعداد جيل قادر على مواكبة تحديات المستقبل وبناء اقتصاد معرفي قوي.
- تحقيق تنمية مستدامة لرأس المال البشري في رؤية 2030 انه لا يقتصر فقط على تحسين التعليم أو توفير فرص العمل، بل انه يشمل تطوير بيئة متكاملة تحفز التعلم، الابتكار، القيادة، والتطوع، وتدعم الصحة والرفاهية. ذلك من خلال هذه الاستراتيجيات، تسعى المملكة إلى بناء مجتمع متعلم، منتج، ومنافس عالمياً.
- تمثل تنمية رأس المال البشري في رؤية 2030 استراتيجية شاملة تغطي جميع الجوانب الضرورية من أجل تحقيق مستقبل مستدام ومزدهر. فبدلاً من تحسين جودة التعليم والتدريب، وتمكين المرأة، ودعم ريادة الأعمال، وتعزيز الاستدامة البيئية، وصولاً إلى تطوير المهارات الرقمية، والاستثمار في الذكاء الاصطناعي، ودعم الفئات الخاصة، تهدف المملكة إلى بناء مجتمع متعلم، مبدع، ومنتج عالمياً.

- من خلال هذه الجهود، ستكون السعودية قادرة على خلق اقتصاد معرفي قوي، وتعزيز التنافسية العالمية، التعليم والتدريب كركيزة أساسية للاستثمار في رأس المال البشري
- يعد التعليم والتدريب من أهم الركائز الأساسية من أجل تنمية رأس المال البشري وتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث يمثلان الأساس لبناء مجتمع معرفي قادر على المنافسة عالميًا. فأن الرؤية تهدف إلى تطوير منظومة التعليم والتدريب من أجل ضمان تزويد الأفراد بالمهارات والمعرفة اللازمة لمواكبة متطلبات سوق العمل المتغير ودعم التنمية الاقتصادية المستدامة.

الفصل السابع
التعليم والتدريب كركيزة أساسية للاستثمار البشري

يعد التعليم والتدريب من أهم الركائز الأساسية من أجل تنمية رأس المال البشري وتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث يمثلان الأساس لبناء مجتمع معرفي قادر على المنافسة عالميًا. فأن الرؤية تهدف إلى تطوير منظومة التعليم والتدريب من أجل ضمان تزويد الأفراد بالمهارات والمعرفة اللازمة لمواكبة متطلبات سوق العمل المتغير ودعم التنمية الاقتصادية المستدامة.

أولاً: دور التعليم في تنمية رأس المال البشري

يُعد التعليم حجر الأساس لتنمية الموارد البشرية ورفع مستوى الكفاءات الوطنية. وتركز رؤية 2030 على تطوير التعليم في مختلف مراحله لتحقيق الأهداف التالية:

1. تحسين جودة التعليم العام

- تحديث المناهج الدراسية لكي تتماشى مع متطلبات المستقبل وسوق العمل.
- إدخال مناهج تعليمية تركز على المهارات الحياتية والابتكار مثل التفكير النقدي، الإبداع، والبرمجة.
- تعزيز التعليم القائم على المهارات العملية والتطبيقية بدلاً من الاعتماد على الحفظ والتلقين.
- رفع كفاءة المعلمين وتقديم برامج تدريب مستمرة لهم من أجل ضمان قدرتهم على تقديم تعليم عالي الجودة.

2. تطوير التعليم الجامعي وربطه بسوق العمل

- توسيع البرامج الأكاديمية المتوافقة مع الاقتصاد المعرفي مثل الذكاء الاصطناعي، الأمن السيبراني، والطاقة المتجددة.
- تشجيع الشراكات بين الجامعات والقطاع الخاص من أجل تطوير برامج تعليمية وتدريبية بحيث تلي احتياجات السوق.

- إطلاق برامج تعليمية مرنة مثل التعليم عن بعد والتعليم المدمج من أجل توفير فرص تعليمية أكبر.
- تعزيز البحث العلمي والتطوير عن طريق دعم المراكز البحثية والابتكارية داخل الجامعات.

3. دعم التعليم التقني والمهني

- إنشاء كليات تقنية متطورة التي تركز على تأهيل الطلاب في المجالات الصناعية والتكنولوجية المتقدمة.
- توسيع برامج التدريب المهني المزدوج التي تجمع بين التعليم النظري والتدريب العملي في الشركات.
- تحفيز الشباب على الالتحاق بالتخصصات التقنية والمهنية عن طريق تقديم الحوافز المالية والمزايا الوظيفية.

4. تعزيز التعلم مدى الحياة والتعلم الإلكتروني

- إطلاق منصات تعليمية رقمية توفر الدورات التدريبية والشهادات الاحترافية في مجالات مختلفة.
- تشجيع ثقافة التعلم المستمر من أجل مساعدة الأفراد على تطوير مهاراتهم وفقاً للمتغيرات التكنولوجية.
- توفير مسارات تعليمية مرنة التي تتيح للأفراد فرصة العودة إلى الدراسة في أي وقت لتطوير مهاراتهم.

ثانياً: دور التدريب في تطوير رأس المال البشري

لا يقتصر الاستثمار في رأس المال البشري على التعليم الأكاديمي فقط، بل انه يشمل أيضاً التدريب والتطوير المهني، بحيث يساعد التدريب الأفراد على اكتساب مهارات عملية التي تجعلهم أكثر استعداداً لسوق العمل.

1. تطوير برامج التدريب المهني والتقني

- إطلاق برامج تدريب متخصصة في القطاعات ذات الأولوية مثل الطاقة، التكنولوجيا، والصناعة.

- توسيع الشراكات مع الشركات الكبرى من أجل توفير برامج تدريب على رأس العمل.
- توفير التدريب الميداني للطلاب والخريجين من أجل ربطهم بسوق العمل قبل التخرج.
- 2. الاستثمار في التدريب على المهارات الرقمية والمستقبلية
 - إطلاق مراكز تدريب على الذكاء الاصطناعي، تحليل البيانات، والأمن السيبراني.
 - تطوير برامج تدريبية في المهارات الناعمة مثل القيادة، التواصل، والعمل الجماعي.
 - تشجيع التعلم الذاتي عبر الإنترنت عن طريق المنصات الرقمية المعتمدة عالميًا.
- 3. تدريب الكوادر الوطنية في القطاعات الاستراتيجية
 - تطوير برامج تدريبية للمهن الصحية والتعليمية والهندسية من أجل دعم القطاعات الحيوية.
 - إرسال الكفاءات الوطنية في بعثات تدريبية خارجية لاكتساب الخبرات العالمية.
 - تشجيع الشركات على تبني برامج تدريب مستمرة من أجل موظفيها لتعزيز الإنتاجية والابتكار.
- 4. دعم التدريب عبر التحفيز والاستثمار في المواهب الوطنية
 - تقديم حوافز مالية للمؤسسات التي تستثمر في تدريب موظفيها.
 - إطلاق مسابقات وبرامج من أجل تطوير المهارات المهنية للطلاب والخريجين الجدد.
 - توفير فرص تدريب مهنية للفئات الأقل حظاً من أجل ضمان تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الشاملة.

ثالثاً: الربط بين التعليم والتدريب وسوق العمل

1. ملاءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل
 - إطلاق برامج دراسات سوق العمل من أجل تحديد التخصصات الأكثر طلباً.
 - إعادة تصميم المناهج الجامعية والتقنية بما في ذلك يضمن توافقها مع متطلبات السوق.
 - تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص من أجل ضمان تقديم تدريب عملي فعال للطلاب.
2. دعم ريادة الأعمال والابتكار
 - إدراج مناهج تعليمية عن ريادة الأعمال من أجل تحفيز الطلاب على تأسيس مشاريعهم الخاصة.
 - إطلاق حاضنات أعمال ومسرعات للشركات الناشئة من أجل دعم رواد الأعمال الشباب.
 - توفير برامج تدريبية في إدارة المشاريع والابتكار من أجل مساعدة الشباب على بناء مشاريع ناجحة.
3. تعزيز فرص التوظيف للخريجين من خلال التدريب
 - إطلاق مبادرات توظيف للخريجين الجدد عن طريق ربطهم ببرامج التدريب في الشركات.
 - توسيع برامج التدريب المنتهي بالتوظيف من أجل ضمان حصول الشباب على فرص عمل مباشرة.
 - تطوير منصات إلكترونية من أجل ربط الباحثين عن عمل بفرص التدريب والتوظيف المناسبة.

رابعاً: تأثير تطوير التعليم والتدريب على الاقتصاد والمجتمع

1. تعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد السعودي
 - تحسين مستوى الكفاءات الوطنية يؤدي ذلك الى الرفع من إنتاجية القوى العاملة ويعزز النمو الاقتصادي.
 - زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب يعزز من مكانة المملكة كمركز إقليمي للمعرفة والابتكار.
2. تقليل معدلات البطالة وزيادة فرص العمل
 - توفير برامج تدريب متقدمة يساعد الشباب على اكتساب المهارات المطلوبة في سوق العمل.
 - دعم التدريب المهني والتقني يقلل من الفجوة بين العرض والطلب في الوظائف.
3. تحقيق التنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة

- التعليم والتدريب المستمر يعززان مستوى الدخل للأفراد ويحسنان مستوى معيشتهم.
- تطوير المهارات المهنية والتكنولوجية يساهم في بناء مجتمع أكثر استدامة وابتكاراً.

خامساً: التحول الرقمي في التعليم والتدريب

مع التطور السريع في التكنولوجيا، أبيت التحول الرقمي في قطاعي التعليم والتدريب أمراً ضرورياً من أجل رفع كفاءة رأس المال البشري. فأن رؤية 2030 تركز على دمج التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية والتدريبية من أجل تحقيق تعلم أكثر تفاعلية وفعالية.

1. تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم

- استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير المحتوى التعليمي وتخصيص المناهج بناءً على احتياجات الطلاب.
- تصميم أنظمة تعليمية ذكية تتفاعل مع الطلاب والتي تساعد في تحسين مستوى التعلم بناءً على الأداء الفردي.
- تحليل بيانات الطلاب باستخدام الذكاء الاصطناعي من أجل تحديد نقاط الضعف وتحسين طرق التدريس.

2. تطوير التعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد

- إطلاق منصات تعليمية متطورة التي توفر محتوى رقمياً عالي الجودة للطلاب والمعلمين.
- إدخال أنظمة الفصول الافتراضية التي تسمح بالتفاعل المباشر بين الطلاب والمعلمين عبر الإنترنت.
- تشجيع التعلم الذاتي عن طريق الدورات التدريبية المفتوحة عبر الإنترنت (MOOCs) من الجامعات العالمية.
- تعزيز استخدام الواقع الافتراضي (VR) والواقع المعزز (AR) في التعليم من أجل توفير تجارب تعليمية غامرة.

3. تطوير البنية التحتية الرقمية لدعم التعليم الرقمي

- تحسين سرعة الإنترنت وتوسيع التغطية من أجل ضمان وصول الجميع إلى التعليم الرقمي.
- تزويد المدارس والجامعات بأحدث التقنيات الرقمية مثل الأجهزة اللوحية والشبكات الذكية.
- تطوير أنظمة إدارة التعلم (LMS) من أجل متابعة أداء الطلاب وتحليل البيانات التعليمية.

4. دعم المهارات الرقمية في المناهج الدراسية

- إدخال مناهج تركز على البرمجة، الأمن السيبراني، وتحليل البيانات منذ مراحل مبكرة.
- تشجيع الطلاب على تعلم المهارات الرقمية المتقدمة مثل تطوير التطبيقات والروبوتات.
- إطلاق مسابقات للبرمجة والابتكار الرقمي من أجل تعزيز الإبداع في مجال التكنولوجيا.

سادساً: تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص في التعليم والتدريب

من أجل ضمان نجاح تطوير رأس المال البشري، من الضروري تعزيز التعاون بين الحكومة، الشركات الخاصة، والمؤسسات التعليمية.

1. إشراك القطاع الخاص في تطوير المناهج والبرامج التدريبية

- تصميم مناهج تعليمية بالتعاون مع الشركات الكبرى من أجل ضمان توافقيتها مع احتياجات سوق العمل.
- تقديم فرص تدريب على رأس العمل في الشركات للطلاب والخريجين.
- تحفيز الشركات على توفير منح دراسية وتدريبية من أجل دعم المواهب السعودية.

2. توسيع برامج التدريب التعاوني والمنتهي بالتوظيف

- توفير فرص تدريب ميداني للطلاب داخل المؤسسات الخاصة والحكومية.
- إنشاء برامج تدريب مكثفة للقطاعات الاستراتيجية مثل الطاقة المتجددة والذكاء الاصطناعي.

• دعم الشركات التي تستثمر في تدريب موظفيها عن طريق تقديم حوافز مالية وضريبية.

3. تعزيز البحث العلمي والابتكار من خلال الشراكات

- تشجيع الجامعات على التعاون مع الشركات والمراكز البحثية من أجل إجراء دراسات متقدمة.
- إطلاق صناديق دعم الابتكار لتمويل المشاريع البحثية في مجالات التكنولوجيا والاقتصاد الرقمي.
- إنشاء حاضنات أعمال داخل الجامعات من أجل دعم الأفكار الريادية وتحويلها إلى مشاريع تجارية.

سابعاً: تعزيز الثقافة المهنية والعمل التطوعي

تطوير رأس المال البشري بحيث لا يقتصر على التعليم الرسمي، بل يشمل أيضاً تعزيز القيم المهنية وثقافة العمل التطوعي لتعزيز المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة.

1. غرس ثقافة العمل والانضباط المهني في المدارس والجامعات

- إطلاق برامج تدريبية حول أخلاقيات العمل والانضباط الوظيفي.
- إدراج مواد دراسية عن أخلاقيات المهنة والتواصل الفعال.
- تشجيع الطلاب على المشاركة في أنشطة تطوعية وبرامج خدمة المجتمع.

2. دعم العمل التطوعي كجزء من التنمية البشرية

- إطلاق منصات إلكترونية لتنظيم العمل التطوعي وتوجيه المتطوعين نحو الفرص المناسبة.
- إدخال العمل التطوعي كمتطلب أساسي في التعليم الجامعي.
- تشجيع الشركات على دمج المسؤولية الاجتماعية في استراتيجياتها من خلال دعم المبادرات التطوعية.

ثامناً: تطوير مهارات القيادة والإبداع لدى الشباب

تعزيز المهارات القيادية والإبداعية لدى الشباب يعد عنصر أساسي في تنمية رأس المال البشري وبناء جيل قادر على تحمل المسؤولية.

1. إطلاق برامج تدريبية لتنمية المهارات القيادية

- إدراج دورات في القيادة والإدارة ضمن المناهج الدراسية.
- تنظيم ورش عمل ومحاضرات مع القادة التنفيذيين ورواد الأعمال.
- حث الطلاب على المشاركة في الأندية الطلابية وبرامج المحاكاة.

2. دعم الإبداع والابتكار في مختلف القطاعات

- إنشاء مراكز إبداع داخل المدارس والجامعات لدعم المشاريع الريادية.
- إطلاق مسابقات وجوائز للابتكار من أجل تحفيز التفكير الإبداعي بين الشباب.
- حث الطلاب على تقديم حلول مبتكرة للمشكلات المجتمعية والتجارية.

تاسعاً: تطوير بيئة العمل لدعم تنمية رأس المال البشري

بجانب تطوير التعليم والتدريب، يعد تحسين بيئة العمل عنصراً أساسياً في استثمار رأس المال البشري، حيث تسعى رؤية 2030 إلى توفير بيئة عمل محفزة تساعد على زيادة الإنتاجية، وتحفيز الإبداع، وجذب الكفاءات الوطنية والعالمية.

1. تحسين ظروف العمل ورفع مستوى الرفاهية المهنية

- تعزيز سياسات التوازن بين العمل والحياة مثل العمل المرن والعمل عن بعد.

- توفير بيئة عمل آمنة وصحية من خلال تطبيق معايير السلامة المهنية.
 - تحسين نظام الأجور والمزايا الوظيفية من أجل تحفيز الموظفين على زيادة الإنتاجية.
 - 2. تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل
 - إطلاق برامج من أجل دعم توظيف المرأة في القطاعات المختلفة.
 - توفير بيئات عمل مناسبة للنساء مثل دور الحضانة في أماكن العمل.
 - تشجيع النساء على شغل المناصب القيادية من خلال التدريب والتطوير المستمر.
 - 3. تعزيز ثقافة الابتكار في بيئة العمل
 - تقديم حوافز للشركات التي تعتمد على الابتكار في منتجاتها وخدماتها.
 - إطلاق برامج داخل المؤسسات من أجل دعم الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشاريع قابلة للتنفيذ.
 - تشجيع الموظفين على التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم التقنية والمهنية.
- عاشرًا: دور الحكومة في دعم تنمية رأس المال البشري
- تلعب الحكومة السعودية دورًا رئيسيًا في تطوير رأس المال البشري وذلك من خلال وضع السياسات، تنفيذ المبادرات، وتوفير الموارد اللازمة.

1. تطوير التشريعات والسياسات الداعمة للتنمية البشرية
 - وضع سياسات تحفز الاستثمار في التعليم والتدريب.
 - تطوير أنظمة تضمن تحقيق العدالة والمساواة في سوق العمل.
 - إدخال قوانين تشجع على التوظيف والتوطين في القطاعات الحيوية.
 2. تعزيز برامج التوطين وتوظيف الكفاءات الوطنية
 - إطلاق مبادرات من أجل توطين الوظائف في القطاعات الاستراتيجية.
 - تقديم حوافز للشركات التي تستثمر في تطوير الكفاءات الوطنية.
 - تعزيز التعاون بين القطاع العام والخاص من أجل خلق فرص عمل مستدامة.
 3. دعم البحث العلمي والابتكار في الجامعات والمؤسسات التعليمية
 - تخصيص ميزانيات أكبر من أجل دعم البحث العلمي في مجالات التكنولوجيا والاقتصاد.
 - تشجيع التعاون بين الجامعات والشركات من أجل تنفيذ مشاريع بحثية تطبيقية.
 - إطلاق مراكز بحثية متخصصة في الذكاء الاصطناعي، الطاقة، والتكنولوجيا الحيوية.
- حادي عشر: تعزيز الاستدامة في تنمية رأس المال البشري
- تسعى رؤية 2030 إلى ضمان استدامة تنمية رأس المال البشري عن طريق التخطيط الاستراتيجي، استخدام الموارد بكفاءة، وضمان استمرارية التطوير والتدريب.

1. تطوير سياسات التعليم المستدام
 - إطلاق برامج تعليمية تركز على التنمية المستدامة والاقتصاد الأخضر.
 - تشجيع التعليم البيئي والمبادرات الصديقة للبيئة في المدارس والجامعات.
2. الاستثمار في المهارات المستقبلية
 - تقديم برامج تدريبية مستمرة في مجالات الاقتصاد الرقمي والذكاء الاصطناعي.

- إعداد الشباب من أجل مهن المستقبل عن طريق التعليم التكنولوجي المتطور.
- 3. تطوير أنظمة قياس أداء رأس المال البشري
- إطلاق مؤشرات وطنية من أجل قياس كفاءة التعليم والتدريب والتوظيف.
- متابعة أثر البرامج التعليمية والتدريبية على سوق العمل وتحديثها باستمرار.

ثاني عشر: تعزيز التنافسية العالمية لرأس المال الدشري السعودي

من أجل ضمان تحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري، فإن رؤية 2030 تركز على جعل الكفاءات السعودية قادرة على المنافسة عالميًا في مختلف المجالات من خلال التعليم المتقدم، التدريب المستمر، وتعزيز المهارات القيادية والإبداعية.

- 1- رفع تصنيف الجامعات السعودية عالميًا
 - تحسين جودة التعليم العالي من خلال الشراكات مع الجامعات العالمية.
 - زيادة الإنفاق على البحث العلمي والابتكار في الجامعات.
 - تطوير برامج أكاديمية تتوافق مع متطلبات السوق العالمية.
- 2- دعم مشاركة الكفاءات السعودية في المؤتمرات والمنتديات الدولية
 - إطلاق مبادرات لدعم الباحثين والمبدعين السعوديين من أجل حضور الفعاليات الدولية.
 - تشجيع التعاون مع المؤسسات البحثية العالمية من أجل تعزيز تبادل المعرفة والخبرات.
 - استضافة مؤتمرات علمية وتقنية دولية داخل المملكة من أجل جذب العقول والكفاءات العالمية.
- 3- تعزيز تعلم اللغات العالمية والتواصل الثقافي
 - إدراج برامج تعليمية مكثفة في اللغات الأجنبية، خاصة الإنجليزية والصينية.
 - تشجيع الطلاب والمهنيين من أجل الحصول على شهادات عالمية في تخصصاتهم.
 - تعزيز الدبلوماسية الثقافية عن طريق تبادل الطلاب والبعثات التعليمية.

ثالث عشر: توجيه الاستثمارات نحو القطاعات الواعدة في تنمية رأس المال الدشري

تركز رؤية 2030 على توجيه الاستثمارات نحو القطاعات الحيوية التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري.

- 1- دعم القطاعات التكنولوجية والرقمية
 - توسيع الاستثمار في الذكاء الاصطناعي، الحوسبة السحابية، والبلوك تشين.
 - حث الشباب على دخول المجالات التقنية الحديثة عبر برامج تدريب متخصصة.
 - إطلاق مراكز تميز وطنية في التقنيات المتقدمة مثل الروبوتات وإنترنت الأشياء.
- 2- تطوير قطاع الصحة وعلوم الحياة
 - زيادة الاستثمار في البحث الطبي والتكنولوجيا الحيوية.
 - دعم تدريب الأطباء والكوادر الصحية بالتعاون مع المؤسسات العالمية.
 - تحفيز الابتكار في مجالات الطب الجيني، والأدوية الحيوية، والتقنيات الطبية.
- 3- تعزيز الاستثمار في الاقتصاد الإبداعي والصناعات الثقافية
 - تطوير برامج من أجل دعم رواد الأعمال في الفنون، الإعلام، والترفيه.
 - إطلاق مشاريع تدعم صناعة المحتوى الرقمي والألعاب الإلكترونية.
 - تشجيع المواهب الوطنية على العمل في الصناعات الثقافية والترفيهية.

رابع عشر: تطوير برامج دعم رواد الأعمال والمشاريع الناشئة

رواد الأعمال يمثلون عنصراً أساسياً في تنمية رأس المال البشري، لذا تعمل رؤية 2030 على تحفيز الابتكار وتقديم الدعم المالي والإداري للمشاريع الناشئة.

- 1- تسهيل الإجراءات الحكومية لرواد الأعمال
 - إطلاق منصات إلكترونية من أجل تسهيل تسجيل الشركات الناشئة.
 - تقليل البيروقراطية المتعلقة بإنشاء وإدارة المشاريع.
 - تقديم حوافز ضريبية للمؤسسات التي تدعم الشركات الناشئة.
- 2- دعم التمويل والاستثمار في المشاريع الناشئة
 - توفير صناديق تمويل للمشاريع الريادية عبر البنوك الحكومية والخاصة.
 - حث المستثمرين المحليين والدوليين على الاستثمار في الشركات الناشئة.
 - إطلاق مسرعات أعمال وحاضنات من أجل مساعدة الشركات الناشئة على النمو والتوسع.
- 3- تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في التعليم
 - إدراج مواد تعليمية من أجل ريادة الأعمال وإدارة المشاريع في المناهج الدراسية.
 - إطلاق مسابقات وطنية من أجل ريادة الأعمال بين الطلاب والخريجين.
 - توفير برامج تدريبية متخصصة من أجل دعم رواد الأعمال الشباب.

خامس عشر: تطوير أنظمة التحفيز والتقدير للموهوبين والمتفوقين

تطوير نظام متكامل من أجل تحفيز المبدعين والموهوبين هو يعد عنصر رئيسي في استثمار رأس المال البشري وتحقيق أقصى استفادة من الإمكانيات الوطنية.

- 1- إطلاق جوائز وطنية ودولية للابتكار والتميز الأكاديمي
 - تقديم منح دراسية للطلاب المتفوقين في الجامعات العالمية المرموقة.
 - تنظيم جوائز سنوية لأفضل المشاريع البحثية والتكنولوجية.
 - تشجيع الشركات والمؤسسات الكبرى على تبني المواهب ودعمها.
- 2- إنشاء مراكز متخصصة لرعاية الموهوبين
 - إطلاق برامج تدريبية متقدمة للمواهب في مجالات العلوم والتكنولوجيا.
 - توفير بيئة داعمة للمبتكرين من خلال حاضنات أعمال ومختبرات بحثية.
 - تعزيز التعاون مع مراكز الأبحاث العالمية لتطوير المهارات الوطنية.
- 3- تطوير برامج إرشاد وتوجيه للموهوبين
 - توفير مرشدين أكاديميين ومهنيين للطلاب الموهوبين.
 - تنظيم ورش عمل وبرامج تبادل خبرات بين المواهب السعودية والخبرات العالمية.
 - إدراج برامج تنمية مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات في التعليم العام.

الاستنتاج النهائي

يُعد الاستثمار في التعليم والتدريب عنصراً جوهرياً من أجل بناء رأس مال بشري قادر على دعم تحقيق رؤية المملكة 2030، لأنه يساهم في رفع كفاءة الأفراد، وتحقيق الملاءمة مع سوق العمل، وذلك من خلال تعزيز القدرة التنافسية للمملكة عالمياً. عبر تطوير المناهج، تحسين برامج التدريب، وتعزيز التعاون بين القطاعات، تسير السعودية نحو مستقبل أكثر تطوراً واستدامة، حيث يكون الإنسان هو المحور الأساسي في التنمية.

تمثل التعليم والتدريب الأساس لتنمية رأس المال البشري وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030. ذلك من خلال دمج التكنولوجيا، من أجل تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، دعم ريادة الأعمال، وتطوير المهارات القيادية والإبداعية، يمكن للمملكة بناء مجتمع متعلم ومنتج قادر على مواجهة تحديات المستقبل والمنافسة عالمياً.

الاستثمار في رأس المال البشري يعد ركيزة أساسية من أجل تحقيق رؤية السعودية 2030، حيث تهدف المملكة إلى تحقيق تحول شامل في التعليم، التدريب، بيئة العمل، وتمكين الكفاءات الوطنية. من خلال تحسين جودة التعليم، دعم الابتكار، توفير بيئة عمل محفزة، وتطوير التشريعات الحكومية، يمكن تحقيق نمو اقتصادي مستدام قائم على المعرفة والمهارات المتقدمة.

الاستثمار في رأس المال البشري يعد أحد أهم عناصر تحقيق رؤية السعودية 2030، حيث تسعى المملكة إلى بناء مجتمع معرفي واقتصاد قائم على المهارات والابتكار. ومن خلال التعليم المتقدم، دعم البحث العلمي، تعزيز بيئة العمل، وتمكين رواد الأعمال، يمكن للمملكة تحقيق نمو مستدام ومكانة تنافسية عالمية.

تحقيق هذه الأهداف يتطلب تعاوناً وثيقاً بين الحكومة، القطاع الخاص، والمؤسسات التعليمية من أجل ضمان استمرارية التطوير والاستثمار في العنصر البشري، لأنه يعتبر المحرك الرئيسي للنمو والتقدم في العصر الحديث

الفصل الثامن

دور التكنولوجيا والتحول الرقمي في تطوير المهارات

التكنولوجيا الرقمية، تعد سلاح ذو حدين في العالم الحديث، حيث تعزز الكفاءة والتواصل بينما تلقي بظلالها على تهديدات الأمن السيبراني ومخاوف الخصوصية. إنها ترسم لوحة زدهر فيها الكفاءة تحت لمسات الابتكار، ولكن في ظلها تكمن تعقيدات تتحدى مفاهيمنا حول الأمان والحرية الشخصية. يتطلب ذلك احتضان إمكانياتها التنقل في مشهد تراقص فيه التقدم والمخاطر على نحو متداخل، موجهاً مستقبل المجتمعات والاقتصادات على حد سواء.

مع التغيرات المستمرة التي تطرأ على التكنولوجيا والأسواق والظروف الخارجية، لم يعد هناك أمام المنظمات سوى مواكبة تلك التغيرات، وذلك باعتماد التكنولوجيا بشكل أساسي وتطبيقها على احتياجات المنظمة وقاعدة العملاء واتجاهات الصناعة، وتُعد التكنولوجيا الرقمية من الوسائل التي تستعين بها المنظمات من أجل تحقيق هذا الهدف.

تعريف التكنولوجيا الرقمية:

يلوح مفهوم التكنولوجيا الرقمية Digital Technology إلى الأجهزة والأدوات والموارد الإلكترونية التي تستعين بها الشركات عندما تقوم بتكوين البيانات وإدارتها وتخزينها، إذ تفيدها من أجل تحسين كفاءة الموظفين، ومن ثم زيادة إنتاجيتهم، إلى جانب إدارة العمليات وتحسين رحلة العملاء.

وتتمثل آلية عمل التكنولوجيا الرقمية من خلال تحويل المعلومات إلى تنسيق رقمي، هذا التنسيق القابل للمعالجة والتخزين بسهولة، وذلك عن طريق استخدام أجهزة الحاسوب والإنترنت والمعالجات الدقيقة.

وتشمل التكنولوجيا الرقمية تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات والذكاء الاصطناعي، وأصبح استخدامها واضحاً في الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية، ومن الأمثلة على ذلك المنصات السحابية، مثل Microsoft 365 أو Google Docs، والتي يمكن للمستخدمين استخدامها على الهواتف المحمولة.

تطور التكنولوجيا الرقمية:

مرت التكنولوجيا الرقمية بالكثير من المراحل حتى وصلت إلى ظهور التقنيات الرقمية التي غيرت من طريقة تبادل المعلومات واستخدامها.

وكانت البداية في فترة الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي، عندما استخدمت العديد من الحكومات والجيش والمنظمات الأخرى أجهزة الحاسوب لإدارة البيانات والوظائف المعقدة. وفي عام 1969، تم توصيل أجهزة الحاسوب الأولى بالإنترنت في ذلك الوقت، وبفضل تطوير المزيد من البرامج، أصبحت هناك إمكانية تسجيل الدخول عن بُعد ونقل الملفات والبريد الإلكتروني.

وشهدت فترة الثمانينات تطوراً ملحوظاً في التكنولوجيا الرقمية، إذ تم استخدام الحاسوب في صناعة الروبوتات والموسيقى الإلكترونية وألعاب الفيديو والصور وأجهزة الصراف الآلي، وازداد في انتشار أجهزة الحاسوب في المنزل، وفي عام 1983 أنشأت شركة موتورولا أول هاتف محمول، تبعها إنشاء أول كاميرا رقمية عام 1988.

وشهد عام 1989 اختراع الشبكة العالمية على يد تيم بيرنرز لي، والذي صمم مجموعة من القواعد من أجل الاتصال بين الأنظمة، متبوعة بإعداد خادم لتخزين المعلومات وإنشاء برنامج متصفح، والتي أصبحت متاحة للجمهور.

وبحلول عام 1996 انتشر الإنترنت، عندما أدركت الشركات الأولى ثم الأفراد إمكانية توسيع قدرات أجهزة الحاسوب والأجهزة الرقمية الأخرى عند الاتصال به، ثم زاد استخدامه في جميع أنحاء العالم، وذلك بحلول عام 2005. وبحلول عام 2020، تمكن الأفراد على جميع المستويات من استخدام التكنولوجيا بطرق جديدة، والاستفادة من جميع صورها مثل مواقع التواصل الاجتماعي وتطبيقات الويب التي تسمح بالعمل عن بُعد وخدمات الترفيه عند الطلب والتسوق عبر الإنترنت، حتى أعادت هذه الأنظمة تشكيل عمل الحياة اليومية إلى حد كبير.

أنواع التكنولوجيا الرقمية:

تشمل الأنواع المختلفة من التكنولوجيا الرقمية ما يلي:

1- تكنولوجيا الأعمال

وهي التقنيات التي تستخدمها الشركات في رفع مستوى عملياتها، وتشمل التسويق الرقمي وإدارة البيانات وتكنولوجيا التجارة الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات.

2- تكنولوجيا المعلومات

تتكون تكنولوجيا المعلومات من الأجهزة والبرامج والاتصالات السلكية واللاسلكية، والتي يتم الاستفادة منها الشركات في تخزين البيانات وإرسالها واستردادها بسهولة.

3- تكنولوجيا الاتصالات

تدمج تكنولوجيا الاتصالات بين المعلومات والاتصالات، التي تشمل شبكات الاتصالات الرقمية للمستخدمين والأجهزة ومنصات التواصل الاجتماعي والمساعدات الافتراضية وشبكات Wi-Fi وBluetooth.

4- التكنولوجيا التشغيلية

وهي من أنواع التكنولوجيا الرقمية حيث يتم الاستعانة بها الشركات في تأمين شبكاتها الصناعية، إذ أنها تجمع بين الأجهزة والبرامج التي تساعد على ذلك.

5- تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي الفائق

تستخدم تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي الفائق الذكاء الاصطناعي وأنظمة الحاسوب من أجل إضافة المزيد من التحديثات على الحياة البشرية.

6- التكنولوجيا التعليمية

وهذا النوع من التكنولوجيا يقدم ابتكارات هائلة في قطاع التعليم مثل التعليم القائم على الحاسوب وأدوات التعلم التفاعلية والأنظمة السمعية والبصرية والموارد عبر الإنترنت، ذلك ما أحدث ثورة في طرق تعلم الطلبة.

7- تكنولوجيا البلوكشين

تقدم تقنية Blockchain نظامًا ماليًا وآمنًا وقائم على الويب مع بيانات مشفرة، وكان استخدام تطبيقاتها في البداية مقتصرًا على إدارة الأصول الرقمية، ولكنها تطورت حتى وصلت إلى البورصات عبر الإنترنت ومواقع التواصل الاجتماعي.

أمثلة على التكنولوجيا الرقمية:

1- الهاتف الذكي

يُعد الهاتف الذكي من أهم تقنيات التكنولوجيا الرقمية، لأنه يتضمن العديد من أنواع التكنولوجيا الرقمية الأخرى مثل الكاميرات والألات الحاسبة ورسم الخرائط.

أما بالنسبة للشركات، فإن استخدام الهاتف الذكي يعد أمرًا بالغ الأهمية، نظرًا للدور الذي يلعبه في زيادة سرعة التفاعلات بين الشركات وعملائها، تلك التفاعلات التي تساعد في الوصول إلى البيانات في الوقت الفعلي، كما تمكن المسوقين من جمع بيانات قيمة من أجل تنمية قاعدة عملائهم الحالية أو تطوير أسواق جديدة.

2- وسائل التواصل الاجتماعي

أصبحت منصات التواصل الاجتماعي هي الأكثر شعبية واستخدامًا خلال السنوات الأخيرة، إذ أتاحت منصات مثل Facebook وInstagram وTwitter الفرصة للمستخدمين من أجل التفاعل عبر الرسائل النصية والصور والفيديو وكذلك تكوين مجموعات اجتماعية، كما سمحت للشركات بتسويق منتجاتها وخدماتها، وبناء علاماتها التجارية، وجذب العملاء.

3- الروبوتات

تُعد الروبوتات من تقنيات التكنولوجيا الرقمية التي تُستخدم في الصناعات التحويلية وفي القيام بالمهام الخطرة نيابة عن البشر. حيث إن الشركات تستعين بالروبوتات في تعزيز تجربة المستخدم وتعزيز الكفاءة وتحسين الإنتاجية، مثل استخدام تقنية الألعاب في الأحداث الافتراضية لتحسين تجارب الحضور.

4- المواقع الإلكترونية

المواقع الإلكترونية تُعد وسيلة للوصول إلى الإنترنت، فمن خلالها يمكن الحصول على مختلف أنواع المعلومات، فضلاً عن أنها تفاعلية بصورة كبيرة.

5- إنترنت الأشياء

إنترنت الأشياء يُعد شبكة كبيرة تحتوي على أنظمة تتصل مع بعضها البعض والتي تجمع المعلومات والتي يتم تبادلها دون تدخل يدوي. وتستعين المنظمات القائمة على الأعضاء بتقنية إنترنت الأشياء لتسريع التحول الرقمي، إذ أنها تلعب دوراً في تقديم حلول مبتكرة تساهم في تعزيز الكفاءة وتقليل التكاليف.

6- الكتب الإلكترونية

تُعد الكتب الإلكترونية هي البديل عن الكتب المطبوعة التقليدية، ومع ظهورها تمكن المستخدمين من استخدام جهاز محمول في الوصول إلى عدد من مواد القراءة، كما أنها تتيح للقارئ تغيير حجم الخط، وهو ما لا توفره الكتب المطبوعة.

7- الكاميرات الرقمية

تُصنف الكاميرات الرقمية بأنها من أبرز أشكال التكنولوجيا الرقمية، إذ أنها جعلت تخزين الصور الرقمية وتنظيمها وتحريرها أسهل، كما يمكن استخدامها في تصوير مقاطع الفيديو.

8- المدونات

ساعدت التكنولوجيا الرقمية على إنشاء المدونات، وهي عبارة عن مواقع محتواها غير رسمي ويتم تحديثها بصورة منتظمة، تحتوي على روابط لأشرطة الفيديو ووسائل الإعلام الأخرى، وتتيح للقراء كتابة التعليقات.

9- التصميم الرقمي

التصميم الرقمي هو أي نوع من التصميم الذي يظهر بتنسيق رقمي على موقع ويب أو تطبيق، بدلاً من الطباعة على الصفحات المادية.

10- آلات المسح الذاتي

حلت آلات المسح الضوئي محل الرموز الشريطية بشكل تدريجي، وباتت تُستخدم بشكل شائع على المنتجات عند الشراء من أحد المتاجر، وفي مراقبة جوازات السفر في بعض المطارات الدولية.

خصائص التكنولوجيا الرقمية:

تتميز التكنولوجيا الرقمية بمجموعة من الخصائص وهي:

• المرونة

تتميز التكنولوجيا الرقمية بالمرونة التي تساعدها على التكيف مع مختلف متطلبات الحياة، إذ تتطور بشكل مستمر وتنتج أشكالاً جديدة من التقنيات.

• التجانس

التكنولوجيا الرقمية متجانسة، أي أنها قابلة للتطبيق باستمرار عن طريق عمليات مختلفة دون أن تتأثر، كما يمكن نقلها مع الشعور بتأثيرها داخل العمليات.

• النضج

من أهم الخصائص التي تميز التكنولوجيا الرقمية نضجها اجتماعيًا، أي أنها تتيح تكامل التكنولوجيات ودعمها في بيئة اجتماعية. مساهماتها الاقتصادية والاجتماعية:

تساهم التكنولوجيا الرقمية من خلال التوسع الاقتصادي غير المسبوق والتنمية الاجتماعية، مما يؤدي ذلك إلى تغييرات في هيكل العمل وطبيعة العمالة.

فوائد التكنولوجيا الرقمية:

تشمل فوائد التكنولوجيا الرقمية في مختلف المجالات ما يلي

1- توفير الوقت

تمكنت التكنولوجيا الرقمية من إتمام المهام المتكررة التي تستغرق وقتًا طويلاً، وهو ما أدى إلى توفير وقت الموظفين، وتركيزهم على أداء المسؤوليات الأكثر أهمية.

كما أن أدوات قللت بشكل كبير من الأخطاء البشرية، إذ يتم اتباع نفس القواعد المحددة مسبقاً في كل مرة تنفذ فيها عملية ما.

2- تعزيز الرضا الوظيفي

قامت الأدوات الرقمية بمساعدة الموظفين على التركيز على العمل، لأنها قامت بإزالة المهام المملة التي تثقل كاهلهم، وبالتالي يشعرون بالسعادة في أداء العمل يتبعه شعوراً بالرضا الوظيفي.

3- تحسين تجربة العملاء

كان ظهور تأثير التكنولوجيا الرقمية على تجربة العملاء، فعبّر الاعتماد على التقنيات الرقمية، يمكن للعملاء الحصول على ما يريدون على الفور وبجهد أقل، وبالتالي تتمكن المنظمات من تقديم تجربة عملاء مميزة تعزز من رضاهم.

4- الوصول إلى المعلومات

أحدثت أدوات التكنولوجيا الرقمية ثورة هائلة في طريقة الوصول إلى المعلومات، إذ لا يحتاج الأمر سوى إلى بضع نقرات فقط على جهاز الحاسوب الشخصي أو الهاتف الذكي، من أجل العثور على مجموعة متنوعة من موارد المعلومات.

5- تطوير الاتصال

التكنولوجيا الرقمية سهلت من عملية التواصل بين الأفراد وداخل المنظمات، وساعدت من التواصل عبر الشبكات، والمشاركة المتزامنة للبيانات، وزيادة الوصول إلى المعلومات والموارد، مما يسمح للمستخدمين بتجاوز الحدود المادية.

6- تحسين خدمات النقل

لقد ساهمت التكنولوجيا الرقمية في تطوير خدمات النقل، ووفرت العديد من المزايا للأشخاص الراغبين في الانتقال من مكان إلى آخر، مثل تحديثات حركة المرور في الوقت الفعلي، وتوفير معلومات حول وسيلة النقل المختارة مثل أسعار الأجرة.

7- زيادة كفاءة المنتجات

لقد ساهمت التكنولوجيا الرقمية على تبسيط العمليات داخل المنظمات مع تقليل التكاليف بشكل فعال وتقليل الهدر، وهو ما أدى إلى تعزيز كفاءة النظم والمنتجات والخدمات.

8- تحسين التدابير الأمنية

دفع تزايد الجرائم السيبرانية وانتهاكات البيانات جميع المنظمات إلى اتخاذ تدابير صارمة من أجل حماية معلوماتها ومعلومات عملائها، وتشمل تلك التدابير تخزين الأصول في السحابة أو في نقاط النهاية، وهي الأدوات التي وفرتها التكنولوجيا الرقمية.

9- اكتساب ميزة تنافسية

في الوقت الحالي، تستخدم كل شركة التكنولوجيا والتي تكسبها ميزة تنافسية على أقرانها، إذ تستعين الشركات بالمقاييس الآلية في تتبع أدائها، كما تستخدم الذكاء الاصطناعي في التنبؤ باتجاهات السوق المستقبلية بما يمكنها من الاستعداد لها مسبقًا.

10- تطوير الأعمال المصرفية والمالية

بفضل توفر الأدوات التي أتاحتها التكنولوجيا الرقمية، فقد أصبح من السهل إتمام الخدمات المصرفية عبر الإنترنت عن طريق جهاز حاسوب محمول أو جهاز لوحي أو تطبيق هاتف، ومن ثم الاستفادة من مختلف الخدمات عن بُعد مثل تحويلات الأموال ودفع الفواتير، وشراء، وبيع العملة، والأسهم.

سلبيات التكنولوجيا الرقمية:

على الرغم من الفوائد المتعددة للتكنولوجيا الرقمية على جميع الأصعدة؛ إلا أنها أظهرت عدة سلبيات وهي كما يلي:

1- أمن البيانات

أدى الاستخدام المتزايد للتقنيات الرقمية إلى جعل المعلومات الحساسة عُرضة للهجمات الإلكترونية، كما أن الأجهزة المادية مثل محركات الأقراص الصلبة تكون عُرضة للتلف أو السرقة، وهو ما يؤدي إلى فقدان البيانات أو الكشف عنها.

2- التلاعب بالوسائط الرقمية

أصبح بإمكان البعض التلاعب بالوسائط الرقمية بطريقة تؤدي إلى مشكلات أخلاقية، حيث يتم التلاعب بالصور أو التسجيلات من أجل تشويه سمعة الفرد أو نقل إحساس زائف بالواقع.

3- ارتفاع معدلات البطالة

بعد انتشار الأتمتة والذكاء الاصطناعي في العمليات التجارية، أصبحت العديد من الوظائف التي كانت مهمة في السابق قديمة أو ليس لها قيمة حاليًا، حيث يعتمد أصحاب الأعمال على تلك التقنيات بدلاً من الموظفين، وهو ذلك ما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة.

4- العزلة الاجتماعية

على الرغم من أن التكنولوجيا الرقمية قامت بتسهيل التواصل بين الأفراد في أي وقت ومن أي مكان؛ إلا أنها أدت إلى عزل الناس عن بعضهم البعض وعن البيئة المحيطة بهم.

5- فقدان الخصوصية الشخصية

يُعد فقدان الخصوصية الشخصية من أبرز عيوب التكنولوجيا الرقمية، إذ أنها قامت بتسهيل وصول الأشخاص إلى المعلومات الحساسة حول الآخرين، وذلك من خلال كاميرات المراقبة المنتشرة في كل مكان، وبرامج التجسس المثبتة على منتجات شركات التكنولوجيا.

6- شن الحروب المدمرة

استخدام الذكاء الاصطناعي في صناعة الطائرات دون طيار لشن هجمات عن بُعد على أهداف العدو.

7- انتشار المعلومات المضللة

من أبرز عيوب التكنولوجيا الرقمية، أن البعض يستخدمها في نشر الأكاذيب والأخبار المضللة عبر مواقع التواصل الاجتماعي، مما يصعب معرفة الفرق بينها وبين الأخبار الحقيقية.

8- ارتفاع تكاليف المعيشة

أيضًا في ارتفاع تكاليف المعيشة، نتيجة للأسعار المتزايدة للهواتف الذكية وأجهزة التلفزيون الرقمية وبرامج التطبيقات.

9- صعوبة فهم التكنولوجيا المعقدة

أنها لا تراعي الاختلافات الثقافية بين المستخدمين، فهناك الكثير ليسوا على دراية جيدة باستخدام أجهزة الحاسوب والتطبيقات، وهو ما قد يعرضهم لارتكاب أخطاء جسيمة.

10- المشكلات الصحية

أصبحت أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية والإنترنت جزءاً من حياتنا اليومية وضرورة لا غنى عنها، وقد أدى استخدامها بشكل متزايد إلى التعرض لمشكلات صحية جسدية، مثل اضطرابات النوم وعدم وضوح الرؤية وآلام العضلات.

التكنولوجيا الرقمية في التعليم:

يُعد قطاع التعليم من أكثر القطاعات التي قامت بالاستفادة بشدة من التكنولوجيا الرقمية، حيث زاد الاعتماد على الأدوات والمنصات التكنولوجية في دعم العملية التعليمية، وقد تجلّى دور التكنولوجيا الرقمية في تطوير التعليم، من خلال ما يلي:

• برامج التعلم التفاعلي

تتضمن برامج التعلم التفاعلي التطبيقات التعليمية والمحاكاة والألعاب المصممة من أجل إشراك الطلاب، إلى جانب تعليمهم المفاهيم الأساسية، وهو ما يساعدهم على فهم الموضوعات بشكل أعمق.

• نظم إدارة التعلم

نظم إدارة التعلم هي عبارة عن منصات رقمية تدير المحتوى والموارد التعليمية بطريقة سهلة، من أجل تمكين المعلمين من تنظيم مواد الدورة والتقييمات والتواصل مع الطلبة في مكان واحد.

• الفصول الدراسية الذكية

الفصول الدراسية الذكية تعتمد على استخدام أجهزة رقمية وهي اللوحات الرقمية التفاعلية، أو أجهزة التلفزيون الذكية، أو الألواح البيضاء الرقمية، أو أجهزة العرض الذكية.

• التطبيقات التعليمية

تعد التطبيقات التعليمية هي التطبيقات الإلكترونية التي يتم استخدامها الطلبة من أجل الوصول إلى المعلومات التي يحتاجون إليها، مثل تطبيقات تعلم اللغة والرياضيات إلى جانب تطبيقات التعلم الشاملة، وجميعها متاحة على الأجهزة اللوحية والهواتف الذكية وأجهزة الحاسوب.

• الكتب المدرسية الرقمية

أصبحت الكتب المدرسية الرقمية هي البديل المناسب للكتب المدرسية الورقية التقليدية، حيث يُقدم المحتوى الدراسي على كتب بصيغة PDF والتي يمكن تحميل المئات منها على جهاز واحد، كما أنها ليست عُرضة للتمزق مثل الكتب التقليدية.

دور التكنولوجيا والتحول الرقمي في تطوير المهارات

التكنولوجيا والتحول الرقمي يلعبان دورًا حاسمًا في تطوير المهارات وتأهيل الأفراد لسوق العمل المستقبلي، حيث أصبح التعلم والتدريب أكثر مرونة، كفاءة، وتخصيصًا وفقًا لاحتياجات كل فرد. رؤية السعودية 2030 تركز على تبني التقنيات الحديثة لضمان تطوير رأس المال البشري بما يتناسب مع التطورات العالمية.

1. التعليم الذكي والرقمي كأداة لتنمية المهارات

أ. المنصات التعليمية الرقمية

- حيث توفر منصات التعلم الإلكتروني (E-learning Platforms) محتوى تفاعليًا من أجل المساعدة على اكتساب المهارات بشكل ذاتي مثل Coursera وUdacity.

- دعم التعلم المفتوح عبر الإنترنت (MOOCs) للوصول إلى أحدث العلوم والتقنيات عالميًا.

- تطوير مكتبات رقمية متاحة للطلاب والمتعلمين في أي وقت وأي مكان.

ب. الذكاء الاصطناعي والتعلم التكيفي

- استخدام أنظمة تعليمية ذكية تعتمد على الذكاء الاصطناعي من أجل تخصيص المحتوى بناءً على مستوى المتعلم.

- تحليل أداء الطلاب وتقديم توصيات دراسية فردية لتحسين مهاراتهم.

ج. الواقع الافتراضي (VR) والواقع المعزز (AR)

- إنشاء بيئات تعليمية تفاعلية من أجل محاكاة الواقع العملي في مجالات مثل الطب والهندسة والطيران.

- تعزيز من تجربة التدريب من خلال المحاكاة الافتراضية التي تمكن المتعلمين من تطبيق المهارات عمليًا دون الحاجة إلى بيئة مادية.

2. تنمية المهارات الرقمية والتقنية الحديثة

أ. إدراج المهارات الرقمية في المناهج الدراسية

- القيام بتدريس البرمجة وعلوم البيانات في مراحل مبكرة من أجل تنمية مهارات التفكير التحليلي.

- القيام بتطوير مناهج متخصصة في الأمن السيبراني، الذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية.

ب. التدريب على الوظائف المستقبلية

- إطلاق برامج متخصصة في الأتمتة، تحليل البيانات، والروبوتات.
- دعم التعلم المستمر للمهنيين عبر دورات مكثفة لتنمية مهاراتهم الرقمية.
- توفير شهادات معترف بها عالميًا مثل Google IT Support و AWS Cloud Practitioner.

ج. تعزيز الثقافة الرقمية

- تقديم برامج توعوية عن الأمان الرقمي، الخصوصية، والاستخدام الآمن للتكنولوجيا.
- الحث والتشجيع على الابتكار الرقمي وريادة الأعمال في مجال التكنولوجيا.

3. التحول الرقمي في التدريب المهني والتطوير الوظيفي

أ. التعلم عن بعد والتدريب الإلكتروني

- توفير برامج تدريبية متاحة عبر الإنترنت لتطوير المهارات المهنية.
- القيام بدعم الموظفين بدورات إلكترونية في المهارات الإدارية والفنية.
- استخدام تقنيات التعلم الآلي من أجل تحليل أداء المتدربين وتقديم ملاحظات مخصصة.

ب. استخدام تحليل البيانات لتطوير المهارات

- استخدام تقنيات Big Data من أجل فهم الفجوات المهارية وتحديد الاحتياجات التدريبية.
- مساعدة الشركات على تصميم خطط تدريبية بناءً على تحليل أداء الموظفين.

ج. تطوير مهارات سوق العمل من خلال التحول الرقمي

- القيام بإنشاء منصات توظيف ذكية من أجل مساعدة الأفراد على العثور على وظائف تتناسب مع مهاراتهم.
- دعم التوظيف القائم على المهارات بدلاً من الشهادات التقليدية.

4. دعم الابتكار وريادة الأعمال من خلال التكنولوجيا

أ. توفير الأدوات الرقمية لدعم رواد الأعمال

- تطوير منصات إلكترونية من أجل تمكين أصحاب المشاريع الناشئة من الوصول إلى المعلومات والموارد المالية.
- تسهيل إنشاء الشركات الرقمية من خلال الحلول التقنية والذكاء الاصطناعي.

ب. إطلاق حاضنات ومسرعات أعمال رقمية

- توفير بيئات رقمية التي تدعم رواد الأعمال في مجال التقنية والابتكار.
- تقديم استشارات وتوجيهات عبر أنظمة الذكاء الاصطناعي من أجل تسريع نمو الشركات الناشئة.

ج. دعم المهارات الريادية من خلال التدريب الرقمي

- تقديم برامج تعليمية إلكترونية في التسويق الرقمي، إدارة المشاريع، والتمويل الإلكتروني.
- تمكين الأفراد من اكتساب مهارات التجارة الإلكترونية، تطوير التطبيقات، وإدارة البيانات.

5. التحول الرقمي في القطاعات المختلفة لتنمية المهارات

أ. التكنولوجيا في قطاع الصحة

- استخدام التدريب الطبي الرقمي من أجل تحسين مهارات الأطباء والممرضين عبر المحاكاة الافتراضية.
- دعم التعلم المستمر في التقنيات الطبية الحديثة عبر الإنترنت.

ب. التكنولوجيا في قطاع الهندسة والصناعة

- توفير منصات تدريب على التصميم الهندسي من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي.
- دعم تعلم تقنيات التصنيع الذكي وإنترنت الأشياء.

ج. التكنولوجيا في قطاع التعليم

- تطوير مناهج إلكترونية متكاملة للطلاب والمعلمين من أجل رفع جودة العملية التعليمية.
- دعم تدريب المعلمين على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس.

الاستنتاج

التحول الرقمي لم يعد خياراً، بل أنه أصبح ضرورة من أجل تنمية رأس المال البشري ورفع كفاءة القوى العاملة. من خلال التعليم الإلكتروني، الذكاء الاصطناعي، الواقع الافتراضي، وتحليل البيانات، يمكن تطوير المهارات المستقبلية التي تتماشى مع احتياجات سوق العمل الرقمي.

تركز الرؤية السعودية 2030 على تمكين الأفراد من اكتساب المهارات الرقمية التي تجعلهم قادرين على المنافسة عالمياً وتعزيز الاقتصاد القائم على المعرفة.

التكنولوجيا والتحول الرقمي يمثلان حجر الأساس في تطوير رأس المال البشري، بحيث يوفران أدوات فعالة لتطوير المهارات، تحسين بيئة العمل، وتعزيز الابتكار. ومع استمرار رؤية 2030 في تبني التحول الرقمي، فإن المملكة ستتمكن من تحقيق اقتصاد معرفي قائم على الكفاءات المتقدمة، ودعم الاستدامة الرقمية من أجل مستقبل مزدهر.

التكنولوجيا الرقمية تقدم مجموعة واسعة من الفوائد والتحديات في العديد من المجالات. من بين الفوائد، تعزز التكنولوجيا الرقمية الإنتاجية وتحسن كفاءة العمل في الشركات، حيث تساهم في تبسيط العمليات وتقليل الهدر وتوفير الوقت. كما تقوم التكنولوجيا الرقمية بتعزيز تجربة العملاء من خلال تحسين الوصول إلى المعلومات والتواصل الفعال.

التكنولوجيا الرقمية تواجه تحديات مثل قضايا الأمن السيبراني وحماية البيانات، حيث يلزمها التعامل معها بتكنولوجيات متقدمة من أجل ضمان سلامة المعلومات. بالإضافة إلى ذلك، تثير التكنولوجيا الرقمية قضايا اجتماعية مثل الخصوصية والتأثير على سوق العمل ونمط الحياة الشخصية.

تُعد التكنولوجيا الرقمية ذات أهمية كبرى في التطورات الحديثة، حيث تمثل عامل حيوي في تشكيل مستقبل الاقتصاد والمجتمعات الحديثة.

وفي الختام، فإن تعرف المنظمات على مميزات أدوات التكنولوجيا الرقمية وكيفية وملاءمتها لاستراتيجياتها الخاصة، يساعد على خلق تغيير حقيقي داخلها وتطوير عملياتها للأفضل.

الفصل التاسع

تحسين بيئة العمل لتعزيز الإنتاجية والابتكار

كيف يتم التحسين من بيئة عمل الموظفين؟، كونك تعمل في إدارة الموارد البشرية ولديك اهتمام بتعزيز إنتاجية الموظفين وتحسين أدائهم فهذا يعني النظر في العوامل التي تؤثر على عمل الموظفين من أهمها بيئة العمل.

يقضي الموظف يوميًا ما يقرب من ثمان ساعات في العمل، وبالتالي تتطلب بيئة العمل التي يعمل فيها أن يشعر بالراحة ويجب أن تساعد على إنجاز مهامه اليومية بأفضل مستوى ممكن، ولكن إذا لم تكن بيئة العمل داعمة ومميزة ومُلهمة للموظف بإمكانك أن تجعلها بأفضل مستوى.

كيفية تحسين بيئة العمل للموظفين؟

يوجد العديد من العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند تصميم بيئة العمل، والتي تساهم بشكل كبير في تطويرها وجعلها أكثر إشراقًا وفعالية، ويجب أن تكون متمحورة حول احتياجات الموظفين والاستثمار في تلبية من أجل ضمان تحقيق الأهداف المؤسسية وزيادة الإنتاجية.

هنا يأتي دور تقديم الأنشطة والمبادرات التي من خلالها تساعد على تحسين بيئة العمل وزيادة راحة الموظفين،

هناك العديد من الأفكار من أجل تطوير بيئة العمل والتي تشمل:

1- توفير أنشطة ترفيهية

التفكير في Google أو أي من أفضل شركات التكنولوجيا القائمة اليوم، فعندما تقوم مؤسسة بإضفاء الطابع المؤسسي على رفاة موظفيها، فإن هذا يترجم إلى مكان عمل أكثر سعادة وإنتاجية.

يمكنك توفير أنشطة ترفيهية للموظفين تتم ممارستها خلال أوقات فراغهم من أجل مساعدتهم على تجديد طاقتهم للعمل مثل الرحلات والحفلات وهي أنشطة خارج نطاق موقع العمل.

2- تحسين العلاقات بين الموظفين

تنعكس العلاقات القوية بين الموظفين في فرق العمل على تطور العمل ونجاحه. هذا بدوره يعزز التعاون والمحبة بينهم ويضفي جو إيجابي في بيئة العمل، وبالتالي يساعد على تحسين أدائهم وتعزيز كفاءتهم في العمل، بالإضافة التقليل من وقوع النزاعات والمشكلات التي من المحتمل أن تحدث في أي وقت

3- تحفيز الموظفين

قد يجد الموظف في بعض الأوقات أنه بحاجة إلى التحفيز أو التشجيع من الآخرين مما في ذلك يمنحه الطاقة لاستكمال مهامه وأعماله، وفي بعض الأحيان قد يجد صعوبة في القيام بمهمة ما تجعله يشعر بأنه لن ينجحها بأفضل أداء ممكن.

4- الحفاظ على التواصل الفعال مع الموظفين

كلما كان التواصل فعال كلما ساعد ذلك في توطيد العلاقات بين الموظفين والإدارة والتقليل من سوء الفهم الذي يحث نتيجة قلة التواصل، ويصبح التواصل على نحو أفضل عند عقد الاجتماعات والمناقشات لطلب رأي الموظفين حول الأمور الخاصة بالعمل. كما يمكن تفعيل التواصل عبر طلب نصائح حول القرارات الأنسب حول الخدمات التي تقدمها الشركة والمؤسسة، الحفاظ على هذا النوع من التواصل من صور تقدير أهمية الموظف ودوره.

5- توفير مكافآت للموظفين

من بين الأفكار الأخرى من أجل تحسين بيئة العمل هي المكافآت، حيث يشعر الموظف بمدى أهمية جهده عندما يُكافأ على عمله، والمكافأة إما قد تكون بتقديم حوافز مالية أو هدايا. وعلى الجانب الآخر، الاحتفال بإنجازات الموظفين يترك لهم ذكريات إيجابية عن المكان الذي يعملون فيه ويعزز من حُبهم له، كما أنه يوطد العلاقة بين الموظفين والمديرين.

6- الاعتماد على الأهداف القابلة للتحقيق

تصبح بيئة العمل سلبية عندما تكثر الأهداف التي يرى الموظف صعوبة في تحقيقها على أرض الواقع، مما يسبب لهم ذلك الشعور بالإحباط وعدم وجود دافع للتطور والنجاح. والتغلب على هذه المشكلة يحدث من خلال وضع أهداف يسهل تحقيقها للموظف، وتقدير جهوده إذا تمكن من تحقيقها، فهذا يعزز من ثقته بنفسه وبقدراته على تحقيق المزيد من الإنجازات.

7- تطوير الموظفين

تؤثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي، وتصبح بيئة العمل مميزة إذا قدمت للموظفين الفرص لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وذلك يكون من خلال تقديم البرامج التدريبية التي تساعد على ترفع مستوى كفاءتهم في العمل، وتلبية متطلبات الشركة أو المؤسسة في مستوى الأداء.

8- تحقيق توازن بين العمل والحياة

يفتقر الموظف قضاء وقت ممتع مع العائلة والأصدقاء بسبب وقوعه دائمًا تحت ضغط العمل المستمر والذي يزيد من شعوره بالإجهاد وبالتالي تقل طاقته للعمل، وبالتالي يمكنك مساعدته على تحقيق التوازن المطلوب بين حياته المهنية والاجتماعية من خلال وسائل عديدة فعّالة.

فعلى سبيل المثال: يمكنك أن توفر له المرونة في ساعات العمل التي تحد من ضغط العمل، إلى جانب التخفيف من الإجهاد من خلال منحه فرصة للعمل من المنزل.

كما أن منح الإجازة للموظف أمر هام للغاية في تحقيق التوازن بين العمل والحياة، بإمكانك أن تكافئه يوم إجازة يجد فيه الراحة والهدوء بعيد عن ضغط العمل ومسئوليّاته، والرفاهية والاستمتاع برفقة العائلة والأصدقاء.

9- إبراز الدعم والتقدير

بيئة العمل يجب أن يسودها جو إيجابي للموظفين من الدعم والتقدير، فأبسط مثال على تقدير الموظف هو توجيه الشكر والثناء على مجهوده في العمل، فذلك يكفي بأن يشعره بالسعادة ويحفزه دائمًا على تقديم الأفضل.

10- توفير مساحة عمل مُريحة

إن لم يشعر الموظف بالراحة خلال فترة الدوام الكلي أو الجزئي التي يقضيها في مكتبه فهذا يعني أن أدائه المهني لن يكون على المستوى المطلوب بسبب قلة التركيز الناتجة عن الإحساس بعدم الراحة.

11- الاهتمام بصحة الموظفين

من بين المقترحات من أجل تحسين بيئة العمل الاهتمام بالصحة العضوية أو النفسية للموظف، فهو أمر لا يمكن الإغفال عنه عند تفكيرك في توفير بيئة عمل إيجابية؛ التواصل مع الموظفين يساعدك على تحديد إن كانوا يعانون من مشكلات صحية قد تؤثر على سير عملهم أم لا، تقديم المساعدة بكافة السبل المناسبة أمرًا هامًا للتغلب على هذه المشكلات.

12- توفير مساحة عمل هادئة

هناك الكثير من المهام التي تتطلب قدرًا مناسبًا من التركيز والانتباه من أجل أن تؤدي على نحو أفضل، وبالتالي الحفاظ على مستوى الهدوء في أماكن العمل أمر لا يجب الإغفال عنه.

كما يجب إلزام الموظفين بإبقاء هواتفهم المحمولة صامتة وخاصةً عند إجراء اجتماعات، أما في حالة أن الضوضاء خارجي أي يأتي من خارج مكان العمل، فمن الممكن التغلب عليه بتوفير سماعات الأذن للموظفين.

13- توفير مساحة عمل خضراء

تحسين بيئة العمل والتحفيز النفسي يرتبطان بشكل وثيق، فتوفير مساحة عمل جذابة للموظفين من مبادرات تحسين بيئة العمل، إذ أن ذلك يعد عامل مهم في تحفيزهم على الإنتاجية وتقديم أداء أفضل، وذلك يكون من خلال إضافة النباتات الخضراء التي تعزز من الشعور بالراحة النفسية.

هناك العديد من النباتات الداخلية التي يمكنك أن تضيفها بين مكاتب الموظفين، ومن أفضلها نبات الصبار والمطاط.

14- توفير أفضل إضاءة

توفير بيئة عمل تساعد الموظفين على التركيز وبذل أقصى جهودهم لا يتم دون توفير مستوى أفضل في الإضاءة، ويعد ضوء الشمس الطبيعي هو الخيار الأفضل لأنه يضفي شعورًا بالراحة النفسية وجو إيجابي مُحفز للعمل، وبالتالي يساعد ذلك على تعزيز الإنتاجية.

من الناحية الاقتصادية، فإن الاعتماد على الضوء الطبيعي في الإضاءة خلال أوقات العمل بالنهار يساعد على توفير استهلاك الكهرباء.

15- الاهتمام بنظافة ونظام مساحة العمل

تخيل أنك في مساحة عمل يسودها الأتربة في كل جانب ويملؤها الفوضى، هل ستتمكن من إنجاز عملك بكفاءة؟ الإجابة طبعًا ستكون لا، وبالتالي يجب التحقق من أن مساحة العمل نظيفة سواء في الأرضيات أو المقاعد أو المكاتب وأنها مناسبة تمامًا للعمل.

16- توفير مساحة عمل بدرجة حرارة مناسبة

درجة الحرارة من الأمور التي لا يتوجب عليك الإغفال عنها، يجب أن تتحقق دائمًا من أن درجة الحرارة مناسبة للعمل؛ لأنه في حالة الإحساس بسخونة الجو أو برودته لن يتمكن الموظف من إنجاز عمله بكافة. احرص على تقديم الحلول خاصةً في فصلي الشتاء والصيف، ففي حالة برودة الجو تأكد من غلق النوافذ جميعها وإحضار أجهزة التدفئة إذا احتاج الأمر.

أما في فصل الصيف، تحقق من أن جهاز التكييف يعمل بكفاءة واختر درجة الحرارة التي تناسب الموظفين والتي لا تجعلهم يشعرون بالحر وفي الوقت ذاته لا تؤدي إلى إحساسهم بالبرودة.

17- إضافة الألوان المناسبة لمساحة العمل

تلعب الألوان دور حيوي في التأثير على الحالة النفسية للموظف، وبالتالي يجب أن يتوفر بمكان العمل الألوان المناسبة وتجنب الأنواع المُنفرة للعين والتي تسبب حالة من الضيق.

ولكن ما هي الألوان التي يمكن أن توفرها في مكان العمل؟، تعرف معنا عليها:

اللون الأزرق: يساعد على تعزيز الانتباه والتركيز، كما أنه يُضفي حالة من الهدوء داخل المكان، يُفضل استخدامه داخل غرف الاجتماعات.

اللون الأخضر: أكثر الألوان راحة للعين حيث كما أنه يساعد على الهدوء والراحة النفسية وينشر طاقة إيجابية بالمكان، ويُفضل استخدامه في مساحات الراحة والصالات.

اللون الأصفر: يحفز على التفاؤل والإبداع في العمل.

ويتبين لنا أن تحسين بيئة العمل وتأثيرها على الموظفين يبرز في زيادة مستوى التركيز والإنتاجية والشعور بالانتماء للمكان وهذا يعني ارتفاع نسبة الاحتفاظ بالموظف

أهمية تحسين بيئة العمل للموظفين

تطوير بيئة العمل له العديد من المميزات والفوائد التي تعود على الموظفين أو المؤسسة، وفيما يلي يمكنك التعرف على تحسين بيئة العمل وتأثيرها على العاملين:

1- كفاءة أعلى وإنتاج أفضل

بيئة العمل الصحية تجلب الحماس والسعادة للموظفين؛ لأنها تلبي احتياجاتهم المهنية والنفسية، حيث تقلل من شعورهم بالضغط والتوتر وتمنحهم ساعات عمل مرنة، كما أنها تحفزهم يوميًا للعمل بأقصى جهد ممكن تقديرًا للمكان الذي يشعر فيه بالدعم والتقدير لجهوده.

2- صحة نفسية أفضل

اهتمام الشركات والمؤسسات بالصحة النفسية للموظفين صورة من صور التقدير والدعم ورؤيتها أن الموظفين بشر وليسوا آلات، وبالتالي بيئة العمل الصحية تعزز من صحة الموظفين النفسية، وهذا بدوره يدفعهم إلى تعزيز إنتاجيتهم وكفاءتهم.

فقد وجدت إحدى الدراسات العلمية في عام 2021 إلى أن بيئة العمل لها كان لها تأثير حيوي على صحة الموظفين النفسية في إحدى مواقع العمل بنسبة 84%.

3-رضا وظيفي أعلى

كلما كانت بيئة العمل صحية ومُلبية لاحتياجات الموظفين كلما عزز ذلك من الشعور بالرضا الوظيفي لديهم، وهذا يعني أن نسبة الحفاظ على وجود الموظفين في المؤسسات والشركات يكون مرتفعاً، وهذا بالطبع شعور مُحفز لهم لتقديم أفضل ما لديهم.

4- فرص أكثر للنمو

بيئة العمل الصحية تمنح الفرص للموظفين للنمو والتطور وظيفياً، فهي تتيح له معرفة نقاط ضعفهم من مهارات أو معرفة ومن ثم تطويرها عبر الفرص التدريبية التي توفرها لهم الشركة أو المؤسسة، كما أن تواصلهم الفعّال مع زملائهم من فريق العمل أو غيره يمنحهم الفرصة للاستفادة من خبراتهم ومهاراتهم.

5- إبداع وابتكار أكثر

عندما يشعر الموظف أنه يعمل في بيئة عمل مُحفزة وداعمة لقدراته ومهاراته، فهذا يتيح له العمل بحرية أكثر وإطلاق العنان للابتكار والإبداع، وهذا بدوره يضيف قيمة للعمل بالمؤسسة أو الشركة ويساعده على نجاحه وتطوره بما يصب في تحقيق الأهداف المتوقعة.

6- سمعة أفضل للشركة

توفير أفضل مستوى ممكن للموظفين في بيئة العمل الإيجابية يجلب السمعة الحسنة للشركة لمن يرغبون في العمل فيها، كما أن انعكاسها على أداء الموظفين يعني تقديم أفضل مستوى في المنتجات والخدمات مما يؤدي ذلك إلى زيادة في الإقبال من قبل العملاء.

تحسين بيئة العمل لتعزيز الإنتاجية والابتكار

تحسين بيئة العمل يعد عاملاً أساسياً في زيادة الإنتاجية وتعزيز الابتكار داخل المؤسسات. تعتمد رؤية 2030 على خلق بيئة عمل جاذبة وداعمة للكفاءات، مما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتنمية رأس المال البشري.

1. التحول الرقمي في بيئة العمل

أ. أتمتة العمليات وتقليل المهام الروتينية

- استخدام الذكاء الاصطناعي (AI) والتعلم الآلي لأداء المهام المتكررة مما يسمح للموظفين بالتركيز على الإبداع.
- تطبيق روبوتات الدردشة (Chatbots) وأنظمة الرد التلقائي من أجل تحسين خدمة العملاء وتخفيف الضغط عن الموظفين.
- استخدام أدوات تحليل البيانات لاتخاذ قرارات أكثر كفاءة بناءً على الإحصائيات والاتجاهات.

ب. تسهيل العمل عن بُعد والهجين

- بناء أنظمة الحوسبة السحابية من أجل تمكين الموظفين من العمل من أي مكان دون الحاجة للحضور الفعلي.
- توفير برامج تعاون رقمي مثل Microsoft Teams و Slack من أجل زيادة التنسيق بين الفرق المختلفة.
- استخدام التوقيع الإلكتروني والمنصات الرقمية من أجل تسريع العمليات الإدارية وتقليل البيروقراطية.

ج. توفير بيئة تقنية متطورة

- الاستثمار في بنية تحتية تقنية متطورة مثل الإنترنت عالي السرعة وأجهزة حديثة.
- تطبيق الأمن السيبراني من أجل حماية بيانات الشركة والعاملين وضمان استمرارية العمل بسلاسة.

2. تحسين التصميم الداخلي والمساحات الوظيفية

أ. تعزيز المساحات المفتوحة والإبداعية

- تصميم مكاتب مرنة ومفتوحة من أجل تعزيز التفاعل بين الفرق المختلفة.
- توفير مساحات إبداعية مثل غرف العصف الذهني ومناطق الاستراحة المحفزة للأفكار الجديدة.
- إدماج التكنولوجيا الذكية مثل الإضاءة القابلة للتحكم والتهوية الذكية من أجل تحسين راحة الموظفين.

ب. توفير بيئة عمل صحية ومريحة

- استخدام تصاميم مريحة (Ergonomic Design) تقلل من الإجهاد الجسدي والنفسي.
- إنشاء مساحات خضراء داخل أماكن العمل من أجل تعزيز الهدوء والإبداع.
- تشجيع الاستراحات النشطة مثل مساحات المشي، والصالات الرياضية داخل الشركات.

ج. تعزيز الاستدامة في بيئة العمل

- استخدام مواد صديقة للبيئة في تصميم المكاتب، مثل إعادة التدوير والإضاءة الموفرة للطاقة.
- تطبيق العمل الورقي الرقمي من أجل تقليل استهلاك الورق وتحسين الكفاءة التشغيلية.

3. تعزيز ثقافة الابتكار داخل الشركات

أ. دعم الابتكار وريادة الأعمال الداخلية

- تشجيع الموظفين على اقتراح أفكار جديدة من خلال برامج التحفيز والجوائز.
 - إنشاء مسرعات أعمال داخلية من أجل دعم تطوير الأفكار المبتكرة وتحويلها إلى مشاريع قابلة للتطبيق.
 - تطوير مختبرات ابتكار (Innovation Labs) من أجل تجربة وتطوير المنتجات الجديدة داخل بيئة آمنة.
- ب. التحفيز على التعلم المستمر وتطوير المهارات
- تقديم دورات تدريبية مجانية عبر الإنترنت في مجالات التكنولوجيا، الإدارة، والتسويق الرقمي.
 - تخصيص ميزانية سنوية للتعليم والتدريب من أجل تحفيز الموظفين على تحسين مهاراتهم.
 - إنشاء نظام إرشاد مهني (Mentorship Programs) من أجل تمكين الموظفين من الاستفادة من خبرات القادة في الشركة.
- ج. تبني ثقافة "ال فشل المبتكر"

- تشجيع الموظفين على تجربة أفكار جديدة دون خوف من الفشل، بل اعتباره خطوة نحو التطوير.
- تطبيق آليات مراجعة دورية للمشاريع التجريبية والتعلم من الأخطاء السابقة.

4. تعزيز التواصل والتفاعل داخل الفرق

أ. بناء ثقافة عمل قائمة على الشفافية

- توفير اجتماعات دورية لمناقشة الأهداف، التحديات، والنجاحات مع جميع الموظفين.
- استخدام أنظمة التغذية الراجعة المستمرة من أجل السماح للموظفين بتقديم آرائهم حول بيئة العمل.
- تنفيذ سياسات مفتوحة تتيح للموظفين الوصول إلى المدراء والإدارات العليا بكل سهولة.

ب. تشجيع العمل الجماعي والتعاون

- إنشاء فرق عمل متعددة التخصصات من أجل تبادل المعرفة والخبرات.
- تبني تقنيات الاتصال الحديثة مثل الواقع الافتراضي (VR) والواقع المعزز (AR) من أجل تعزيز التعاون عن بُعد.

ج. تعزيز روح الفريق وتحفيز الموظفين

- تنظيم أنشطة اجتماعية وفريق بناء (Team Building Activities) من أجل تعزيز العلاقات بين الموظفين.

- تقديم حوافز معنوية ومادية مثل الجوائز، العلاوات، والترقيات بناءً على الأداء والإبداع.

5. الاستفادة من البيانات والتحليلات في تحسين بيئة العمل

أ. تحليل أداء الموظفين لتعزيز الإنتاجية

- استخدام أدوات تحليل البيانات الضخمة (Big Data Analytics) من أجل فهم نقاط القوة والضعف لدى الفرق المختلفة.
- تصميم خطط تطوير فردية لكل موظف بناءً على أدائه واحتياجاته التدريبية.

ب. تحسين اتخاذ القرارات الإدارية

- الاعتماد على أنظمة الذكاء الاصطناعي من أجل تحليل بيانات الموظفين واقتراح تحسينات في بيئة العمل.
- استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) من أجل قياس مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية.

ج. تطبيق تقنيات إنترنت الأشياء (IoT) في بيئة العمل

- استخدام الأجهزة الذكية والمستشعرات من أجل قياس درجة الحرارة، جودة الهواء، والإضاءة داخل بيئة العمل.
- أتمتة الأنظمة الإدارية مثل تسجيل الحضور والانصراف عبر تقنيات التعرف على الوجه أو البصمة الذكية.

6. تطوير برامج الرفاهية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية

أ. تقديم خيارات مرنة للعمل

- توفير نظام الدوام المرن أو العمل بدوام جزئي وفقاً لطبيعة الوظائف.
- دعم إجازات مدفوعة الأجر وتعزيز ثقافة الراحة النفسية للموظفين.

ب. دعم الصحة النفسية والجسدية للموظفين

- تقديم استشارات نفسية مجانية داخل الشركات من أجل مساعدة الموظفين على مواجهة الضغوط.
- دعم برامج اللياقة البدنية والتغذية الصحية داخل بيئة العمل.

ج. توفير برامج رعاية عائلية للموظفين

- تقديم مزايا دعم رعاية الأطفال أو إنشاء مراكز رعاية داخل الشركات.
- تطبيق سياسات مرنة للأمهات الجدد والآباء لدعم التوازن بين العمل والأسرة.

الاستنتاج

تحسين بيئة العمل يتطلب مزيجاً من التحول الرقمي، الثقافة المؤسسية الداعمة، والتصميم الذكي للمساحات. من خلال أتمتة العمليات، تعزيز الابتكار، دعم التعلم المستمر، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، يمكن للشركات تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية وتحفيز الموظفين على الإبداع والتميز.

رؤية السعودية 2030 تضع بيئة العمل المحفزة كأحد عوامل نجاحها، مما يسهم في بناء اقتصاد قائم على الابتكار والمعرفة.

الفصل العاشر

تمكين المرأة والشباب في سوق العمل وفق رؤية 2030

تمكين المرأة والشباب في سوق العمل يعد من الأهداف الاستراتيجية الأساسية في رؤية السعودية 2030، حيث تسعى المملكة إلى رفع نسبة مشاركة المرأة والشباب في الاقتصاد من أجل تعزيز دورهم في التنمية المستدامة. وهذا يعتمد هذا التمكين على إصلاحات قانونية، فرص تعليمية وتدريبية من أجل تحسين بيئة العمل، ودعم ريادة الأعمال.

1. تمكين المرأة في سوق العمل

أ. رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل

تستهدف رؤية 2030 الى رفع نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة إلى 30% على الأقل. تم تحقيق ذلك من خلال:

- إلغاء القيود القانونية التي كانت تحد من عمل المرأة مثل إلغاء شرط موافقة ولي الأمر في بعض الوظائف.
- زيادة فرص التوظيف في القطاعات المختلفة، بما في ذلك التقنية، الهندسة، والقيادة الإدارية.
- إدراج المرأة في المناصب القيادية، حيث تم تعيين عدد كبير من النساء في مناصب عليا في الحكومة والشركات.

ب. تحسين بيئة العمل للمرأة

- فرض سياسات مكافحة التمييز في بيئات العمل من أجل ضمان العدالة والمساواة.
- تقديم خيارات عمل مرنة مثل العمل عن بعد، والدوام الجزئي من أجل دعم توازن المرأة بين العمل والحياة الأسرية.
- توفير حوافز وتشجيع القطاع الخاص على توظيف المرأة من خلال برامج دعم الأجور والتدريب.
- إنشاء حضانات داخل أماكن العمل لمساعدة الأمهات العاملات على تحقيق التوازن بين الأسرة والوظيفة.

ج. دعم المرأة في ريادة الأعمال

- تقديم تمويل خاص بالمشاريع النسائية من خلال صناديق تمويلية مثل "منشآت" و"بنك التنمية الاجتماعية".
- تسهيل إجراءات تأسيس الشركات للنساء عبر منصات إلكترونية وتقليل التعقيدات الإدارية.
- تعزيز الوعي المالي والتدريبي للنساء الراغبات في دخول عالم الأعمال.

د. توسيع دور المرأة في القطاعات غير التقليدية

- دعم دخول المرأة إلى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM).

- السماح للمرأة بالعمل في مجالات الأمن، الطيران، والرياضة.

- تشجيع النساء على العمل في القطاع الصناعي والاقتصادي بما يتناسب مع تطور سوق العمل.

2. تمكين الشباب في سوق العمل

أ. رفع جاهزية الشباب لسوق العمل

- تطوير برامج التعليم والتدريب المهني بالتعاون مع الشركات الكبرى من أجل توفير مهارات مطلوبة في السوق.

- إطلاق مبادرات مثل برنامج تنمية القدرات البشرية التي تركز على ربط التعليم بمتطلبات سوق العمل.

- تحفيز الشباب على تعلم المهارات الرقمية والتقنية من أجل الاستعداد لوظائف المستقبل في مجالات مثل الذكاء الاصطناعي والروبوتات.

ب. تحفيز التوظيف والاستثمار في الشباب

- تطبيق برامج دعم الأجور من أجل مساعدة الشركات على توظيف الشباب وتقليل نسبة البطالة.

- إطلاق مبادرات التدريب على رأس العمل مثل برنامج "تمهير"، التي تمنح حديثي التخرج فرصة لاكتساب الخبرة العملية.

- توفير منصات إلكترونية من أجل ربط الشباب بفرص العمل مثل "طاقات" سبل".

ج. تعزيز ريادة الأعمال والابتكار بين الشباب

- تقديم حوافز مالية للشباب الراغبين في بدء مشاريعهم الخاصة.

- دعم حاضنات ومسرعات الأعمال من أجل مساعدة الشباب في تحويل أفكارهم إلى شركات ناجحة.

- توفير برامج إرشاد وتوجيه ريادي من أجل مساعدة الشباب على تطوير مشاريعهم بطريقة مستدامة.

د. تحسين بيئة العمل لجذب الشباب

- توفير مزايا مرنة مثل العمل عن بعد والدوام الجزئي من أجل تلبية احتياجات الشباب.

- تشجيع ثقافة الإبداع والابتكار داخل بيئة العمل من خلال مسابقات الابتكار وبرامج تطوير الأفكار.

- تعزيز سياسات العمل العادل من أجل ضمان حصول الشباب على فرص متساوية في التوظيف والترقيات.

3. المبادرات الحكومية لتمكين المرأة والشباب في سوق العمل

أ. برنامج "تمكين المرأة"

- يهدف إلى زيادة نسبة النساء في المناصب القيادية والإدارية.
 - يوفر برامج تدريبية متخصصة في الإدارة والقيادة والتنمية المهنية.
 - يسعى إلى تشجيع المرأة على الانخراط في القطاعات الحديثة مثل التكنولوجيا وريادة الأعمال.
- ب. برنامج "تمهير"

- يستهدف حديثي التخرج من الشباب والشابات من أجل توفير تجربة تدريبية داخل الشركات.
 - يمنح مكافآت مالية خلال فترة التدريب من أجل مساعدة الشباب في بناء مسيرتهم المهنية.
- ج. برنامج "خوافز التوظيف"

- يقدم دعمًا ماليًا لأصحاب الأعمال الذين يوظفون الشباب والنساء في وظائف جديدة.
 - يركز على تحفيز الشركات الصغيرة والمتوسطة على توظيف الكفاءات الشابة.
- د. برنامج "قطاف" و "دروب"

- يوفر دورات تدريبية رقمية ومهنية مجانية للشباب والنساء لتعزيز مهاراتهم في سوق العمل.
- يشمل مجالات مثل الذكاء الاصطناعي، تحليل البيانات، وإدارة المشاريع.

4. تحديات تمكين المرأة والشباب في سوق العمل

أ. التحديات التي تواجه المرأة

- استمرار بعض التحيزات الاجتماعية والثقافية تجاه عمل المرأة.
 - صعوبة تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية لبعض النساء.
 - نقص الكفاءات النسائية في بعض التخصصات التقنية والهندسية.
- ب. التحديات التي تواجه الشباب
- ارتفاع نسبة البطالة بين الشباب بسبب عدم توافق بعض التخصصات مع احتياجات السوق.
 - نقص الخبرة العملية عند التخرج، مما يجعل المنافسة صعبة.
 - تحديات تتعلق بتمويل المشاريع الريادية ووجود منافسة قوية في الأسواق.

5. تأثير تمكين المرأة والشباب على الاقتصاد الوطني

أ. زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي

- رفع نسبة مشاركة المرأة في العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحفيز الاقتصاد.
- إدخال الشباب إلى الوظائف الحديثة تساعد في بناء اقتصاد معرفي قوي يعتمد على التكنولوجيا والابتكار.

ب. تحقيق تنوع اقتصادي واستدامة

- تمكين المرأة والشباب يساعد في تنوع مصادر الدخل بعيداً عن الاعتماد على النفط.
- تحفيز الشباب على الابتكار وريادة الأعمال يخلق شركات ناشئة تدعم النمو الاقتصادي المستدام.

ج. تحسين جودة الحياة والمجتمع

- تمكين المرأة يساهم في تحسين أوضاع الأسر اقتصادياً واجتماعياً.
- منح الشباب فرص عمل يعزز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي ويقلل معدلات البطالة والفقر.

6. تعزيز مشاركة المرأة والشباب في القطاعات الحديثة

لا تقتصر رؤية 2030 على زيادة فرص التوظيف فحسب، بل أنها تسعى إلى إدخال المرأة والشباب إلى قطاعات غير تقليدية مثل التكنولوجيا، الذكاء الاصطناعي، الطاقة المتجددة، والصناعات الحديثة، مما يساعد في رفع مستوى الابتكار وتحقيق التنافسية العالمية:

أ. إدماج المرأة والشباب في القطاع التقني والرقمي

- دعم توظيف النساء والشباب في مجالات البرمجة، تحليل البيانات، وأمن المعلومات عن طريق مبادرات مثل "مستقبلنا رقمي".
- تقديم دورات تدريبية مجانية في المهارات الرقمية من خلال منصات مثل "دروب" و"أكاديمية طويق".
- تعزيز ريادة الأعمال التقنية من خلال برامج مسرعات الأعمال الناشئة.

ب. إشراك المرأة والشباب في قطاعات الطاقة والصناعة

- زيادة توظيف المرأة والشباب في مشاريع الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية وطاقة الرياح.
- دعم التدريب المهني في التصنيع والهندسة عن طريق برامج متخصصة بالتعاون مع شركات كبرى.
- تشجيع المشاركة في الابتكار الصناعي عن طريق تمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة في هذا المجال.

7. تعزيز القوانين والسياسات الداعمة لتمكين المرأة والشباب

من أجل ضمان نجاح جهود التمكين، تم تطبيق مجموعة من الإصلاحات القانونية والإدارية تشمل:

أ. تحسين القوانين المتعلقة بعمل المرأة

- المساواة في الأجور بين الجنسين من أجل ضمان عدالة الفرص.
- إجازة الأمومة المحسنة من أجل ضمان حقوق المرأة العاملة.
- دعم سياسات مكافحة التحرش من أجل خلق بيئة عمل آمنة.

ب. إصلاحات لدعم الشباب في التوظيف

- تبني نظام التأمين ضد البطالة (ساند) من أجل توفير دخل للشباب العاطلين لحين حصولهم على وظيفة.
- تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص من أجل خلق وظائف جديدة.

8. تمكين المرأة والشباب في القيادة واتخاذ القرار

أ. زيادة عدد النساء في المناصب القيادية

- تشجيع الشركات على تعيين نساء في مجالس الإدارة واتخاذ القرارات الاستراتيجية.
- تدريب القيادات النسائية الشابة عبر برامج تأهيلية محلية ودولية.

ب. تحفيز الشباب على القيادة والإبداع

- برامج مثل "قادة المستقبل" التي يكون هدفها تدريب الشباب على المهارات القيادية والإدارية.
- تشجيع المشاركة الشبابية في صنع القرار عن طريق المجالس الاستشارية والهيئات الحكومية.

9. بناء شبكة دعم مجتمعية لتمكين المرأة والشباب

- إطلاق منصات إلكترونية التي تتيح للمرأة والشباب مشاركة قصص النجاح والتجارب المهنية.
- إنشاء مراكز إرشاد وتوجيه وظيفي من أجل مساعدة الشباب والنساء في بناء مساراتهم المهنية.
- تشجيع ثقافة التوجيه والتدريب عن طريق ربط الشباب والخريجين الجدد برواد الأعمال والخبراء.

10. تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال بين المرأة والشباب

الابتكار وريادة الأعمال يعتبران عنصران رئيسيان في تحقيق رؤية 2030، حيث يتم تشجيع الشباب والمرأة على تأسيس مشاريعهم الخاصة والمساهمة في التنوع الاقتصادي عن طريق توفير بيئة داعمة تشمل التمويل، التدريب، والتوجيه:

أ. تحفيز ريادة الأعمال بين الشباب والمرأة

- برامج دعم المشاريع الناشئة مثل "منشآت" التي تقدم استشارات، تمويل، ومساحات عمل مجانية.
 - تقديم حوافز مالية وقروض ميسرة عبر "بنك التنمية الاجتماعية" من أجل دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
 - إطلاق حاضنات ومسرعات الأعمال من أجل تطوير الشركات الناشئة من الفكرة إلى التنفيذ.
- ب. تعزيز الابتكار من خلال التكنولوجيا والتقنيات الحديثة
- إنشاء مراكز ابتكار وبحث علمي من أجل دعم مشاريع الشباب والمرأة في التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي.
 - دعم الشركات الناشئة في التقنيات الحديثة مثل تحليل البيانات، الحوسبة السحابية، والتجارة الإلكترونية.
 - إدراج الابتكار وريادة الأعمال كمقررات دراسية في الجامعات والمدارس.

11. تعزيز دور المرأة والشباب في التنمية الاجتماعية والعمل غير الربحي

رؤية 2030 تدعم إشراك المرأة والشباب في الأعمال الاجتماعية والتطوعية، مما يقوم بتعزيز المسؤولية المجتمعية ويسهم في التنمية المستدامة:

أ. تشجيع العمل التطوعي والمبادرات المجتمعية

- رفع نسبة المتطوعين إلى مليون متطوع سنوياً من خلال برامج حكومية وخاصة.
- إطلاق منصات إلكترونية من أجل ربط المتطوعين بالفرص المتاحة مثل "منصة العمل التطوعي".
- تحفيز الشركات على تبني المسؤولية الاجتماعية عن طريق دعم المبادرات الشبابية.

ب. تعزيز دور المرأة في القطاع غير الربحي

- تمكين المرأة من قيادة الجمعيات الخيرية والمبادرات المجتمعية.
- تقديم منح وتمويل من أجل دعم المشاريع الاجتماعية النسائية.

12. الاستثمار في الصحة النفسية والتوازن بين العمل والحياة

من أجل تحقيق إنتاجية مستدامة، تسعى رؤية 2030 إلى خلق بيئة عمل داعمة للصحة النفسية والتوازن الوظيفي:

أ. توفير بيئة عمل صديقة للأسرة

- تعزيز سياسات الإجازات الأسرية من أجل ضمان رفاهية الموظفين.

- توفير مراكز رعاية أطفال داخل أماكن العمل من أجل دعم الأمهات العاملات.

ب. دعم الصحة النفسية للمرأة والشباب

- إطلاق برامج الاستشارات النفسية المجانية من خلال منصات إلكترونية مثل "نفيس".
- تشجيع بيئة عمل مرنة تقلل من الاحتراق الوظيفي والضغط النفسي.

13. بناء شراكات دولية لتطوير رأس المال البشري

تعمل المملكة على توسيع شراكاتها الدولية لنقل المعرفة وأفضل الممارسات العالمية في تمكين المرأة والشباب:

أ. الاستفادة من التجارب العالمية في تمكين المرأة

- التعاون مع المنظمات الدولية مثل الأمم المتحدة والبنك الدولي من أجل دعم تمكين المرأة.
- تبادل الخبرات مع الدول المتقدمة في مجال سياسات التوظيف والقيادة النسائية.
- ب. توفير فرص تعليمية وتدريبية دولية للشباب
- برامج الابتعاث الخارجي من أجل اكتساب مهارات متقدمة في مجالات التكنولوجيا والهندسة.
- استقطاب أفضل الخبرات العالمية في مجال التدريب والتطوير المهني.

14. تحفيز الثقافة المالية والاستقلال الاقتصادي للمرأة والشباب

رؤية 2030 تدعم المرأة والشباب في تحقيق الاستقلال المالي والإدارة الذكية للأموال:

أ. تعزيز الوعي المالي للمرأة والشباب

- إطلاق دورات الإدارة المالية والتخطيط الشخصي عبر منصات مثل "وعي مالي".
- تشجيع الادخار والاستثمار المبكر من أجل ضمان الاستقرار المالي على المدى الطويل.

ب. دعم المرأة والشباب في الاستثمار وريادة الأعمال

- توفير استشارات مالية للمشاريع الناشئة.
- تقديم برامج تمويل بأسعار فائدة منخفضة من أجل دعم المشروعات الصغيرة.

15. تطوير دور الإعلام في تعزيز صورة المرأة والشباب في سوق العمل

الإعلام يلعب دورًا رئيسيًا في كسر الصور النمطية وتعزيز دور المرأة والشباب في الاقتصاد والمجتمع:

أ. تمثيل المرأة والشباب بشكل إيجابي في وسائل الإعلام

- إنتاج برامج وثائقية وحملات توعوية من أجل إبراز نجاحات المرأة والشباب.
- تعزيز مشاركة المرأة في الإعلام وصناعة القرار الإعلامي.
- ب. الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في دعم التمكين الاقتصادي
- دعم المؤثرين ورواد الأعمال الشباب من أجل بناء مشاريعهم عبر الإنترنت.
- استخدام الإعلام الرقمي من أجل التوعية بحقوق وفرص المرأة والشباب في سوق العمل.

الاستنتاج

تمكين المرأة والشباب في سوق العمل لا يقتصر فقط على خلق وظائف، بل أنه يشمل تطوير المهارات، تغيير القوانين، تعزيز بيئة العمل، وفتح مجالات جديدة لهم. من خلال هذه المبادرات والإصلاحات، تتجه السعودية نحو مستقبل أكثر ازدهارًا، وذلك بالاعتماد على الكفاءات الشابة والقيادات النسائية في تحقيق التنمية المستدامة.

تمكين المرأة والشباب في سوق العمل يعد أحد المحاور الأساسية في رؤية السعودية 2030، بحيث تتجه المملكة إلى خلق فرص عادلة، تعزيز دور المرأة في الاقتصاد، وتحفيز الشباب من أجل يكونوا قادة المستقبل. بفضل الإصلاحات القانونية، برامج الدعم، وتطوير بيئة العمل، فإن المملكة تسير نحو اقتصاد أكثر تنوعًا، واستدامة، وابتكارًا.

تمكين المرأة والشباب وفق رؤية 2030 ليس مجرد خطة اقتصادية، بل هو تحول شامل يهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، دعم الابتكار، وتحقيق اقتصاد مستدام ومتنوع. من خلال الاستثمار في التعليم، الابتكار، الصحة، والإعلام، ستصبح المرأة والشباب القوة المحركة لمستقبل السعودية.

الفصل الحادي عشر

الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تنمية رأس المال البشري

تعتبر الشراكة بين القطاعين العام والخاص (Public-Private Partnership - PPP) أحد أهم المحاور الأساسية من أجل تحقيق رؤية السعودية 2030، حيث يكون هدفها الأساسي هو تعزيز تنمية رأس المال البشري، ورفع كفاءة الموارد البشرية، وتهيئة بيئة اقتصادية متكاملة من أجل أن تلبي احتياجات سوق العمل المتغير. فيكون اعتماد هذه الشراكة على التعاون بين الحكومة والشركات الخاصة من أجل تطوير التعليم، التدريب، التوظيف، والابتكار، مما يضمن بناء جيل مؤهل يساهم في التنمية المستدامة.

مفهوم الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تنمية رأس المال البشري

تقوم الشراكة بين القطاعين العام والخاص على تعاون استراتيجي طويل الأجل بين الحكومة والشركات والمؤسسات الخاصة، يكون هدفها هو تحسين جودة الخدمات العامة، من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز قدرات القوى العاملة. في سياق تنمية رأس المال البشري، تركز هذه الشراكة على:

- تحسين جودة التعليم والتدريب من أجل يتوافق مع احتياجات سوق العمل.
- تحفيز الابتكار وريادة الأعمال خلال دعم المشاريع الناشئة.
- خلق فرص وظيفية مستدامة للشباب والمرأة.
- تعزيز المهارات الرقمية والتكنولوجية لجعلها تتناسب مع الاقتصاد الحديث.

مجالات الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تنمية رأس المال البشري

أ. الشراكة في تطوير التعليم والتدريب

التعليم هو الركيزة الأساسية من أجل تنمية رأس المال البشري، وتلعب الشراكة بين القطاعين العام والخاص دورًا رئيسيًا في تحسينه عبر:

- تطوير المناهج الدراسية بالتعاون مع الشركات الكبرى من أجل ضمان توافقها مع احتياجات السوق.
- توسيع برامج التدريب المهني والتقني عن طريق الاستثمار في المعاهد المتخصصة.
- إدخال التعليم الرقمي وتقنيات الذكاء الاصطناعي في المدارس والجامعات.
- إطلاق مبادرات الابتعاث والتدريب الخارجي بالشراكة مع كبرى المؤسسات العالمية.
- ب. الشراكة في توفير فرص العمل والتوظيف
- إطلاق برامج توظيف للخريجين الجدد مثل "تمهير" بالتعاون مع الشركات الخاصة.
- تقديم حوافز للشركات الخاصة من أجل توظيف الكفاءات الشابة والمرأة.
- تحفيز العمل المرن والعمل عن بُعد عن طريق سياسات تدعم التوازن بين الحياة والعمل.
- ج. الشراكة في دعم ريادة الأعمال والابتكار
- إنشاء مسرعات وحاضنات أعمال بالتعاون بين الحكومة والشركات من أجل دعم المشاريع الناشئة.

- توفير التمويل والاستشارات من أجل رواد الأعمال عبر صناديق الاستثمار الحكومي والخاص.
- دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة كأحد محركات الاقتصاد الوطني.
- د. الشراكة في تطوير المهارات الرقمية والتكنولوجيا

- إطلاق برامج تدريب تقنية متقدمة في الذكاء الاصطناعي، الأمن السيبراني، وتحليل البيانات.
- تحفيز الشركات التقنية العالمية من أجل الاستثمار في تدريب الشباب السعودي.
- دعم التعليم الإلكتروني والتدريب عن بُعد وذلك بالشراكة مع كبرى المنصات التعليمية.

نماذج ناجحة للشراكة بين القطاعين العام والخاص في السعودية

أ. برنامج "مواطنة التعليم مع سوق العمل"

لقد أطلقته وزارة التعليم بالتعاون مع شركات خاصة من أجل ضمان توافق التخصصات الجامعية مع احتياجات السوق.

ب. برنامج "تمهير"

هو برنامج شراكة بين وزارة الموارد البشرية وشركات خاصة، يهدف على تدريب الخريجين الجدد في مؤسسات رائدة.

ج. مبادرة "أكاديمية نيوم"

هو برنامج تعاوني بين القطاع الحكومي وشركات خاصة لتدريب الشباب على المهارات المطلوبة في مشاريع نيوم المستقبلية.

د. برنامج "مسرعات الأعمال"

مبادرة من أجل دعم الشركات الناشئة عن طريق حاضنات أعمال حكومية بشراكة مع القطاع الخاص.

التحديات التي تواجه الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تنمية رأس المال البشري

رغم النجاحات التي تحققت، إلا أن هناك تحديات يجب التغلب عليها، منها:

- تختلف الأهداف بين القطاعين العام والخاص، حيث تسعى الحكومة إلى التنمية بينما تركز الشركات على الربحية.
- الحاجة إلى تحسين القوانين والتشريعات من أجل دعم الشراكات الاستثمارية بشكل أكثر مرونة.
- ضعف التنسيق بين الجهات التعليمية وسوق العمل، مما يؤدي إلى فجوة مهارية.
- التحديات التكنولوجية والتغيرات السريعة في المهارات المطلوبة لسوق العمل.

الحلول والتوصيات لتعزيز الشراكة في تنمية رأس المال البشري

- إنشاء هيئة وطنية لإدارة الشراكات بين القطاعين العام والخاص من أجل ضمان تنفيذ المشروعات بكفاءة.
- تحفيز الشركات الخاصة عن طريق تقديم إعفاءات ضريبية وتمويل حكومي من أجل دعم مشاريع تدريب وتوظيف الشباب.
- إدراج برامج تعليمية يكون اعتمادها على الاحتياجات الفعلية لسوق العمل من أجل تقليل الفجوة المهارية.
- توسيع نطاق الشراكة في المدن الذكية والمشروعات الضخمة مثل "نيوم" و "ذا لاين".

الشراكة بين القطاعين العام والخاص في دعم الاستدامة والتوظيف طويل الأجل

تركز رؤية 2030 على تحقيق استدامة التوظيف عبر شراكات استراتيجية من أجل أن تضمن توفير فرص عمل مستدامة وتطوير مهارات العمالة باستمرار.

أ. استراتيجيات استدامة التوظيف من خلال الشراكة

- إطلاق مبادرات طويلة الأجل من أجل توفير وظائف تتماشى مع خطط التنمية الوطنية مثل مشاريع الطاقة المتجددة.
- تعزيز التدريب المستمر للموظفين من أجل ضمان تطوير مهاراتهم وفقاً لمتطلبات السوق.
- حث الشركات الخاصة على توفير عقود عمل دائمة بدلاً من الوظائف المؤقتة.
- ب. تشجيع التوظيف في القطاعات الناشئة
- تحفيز القطاع الخاص من أجل توفير فرص عمل في الاقتصاد الأخضر والطاقة النظيفة.
- دعم التوظيف في مجالات التكنولوجيا المتقدمة والذكاء الاصطناعي.
- تعزيز مشاركة المرأة والشباب في الصناعات الإبداعية وريادة الأعمال الرقمية.

تطوير سياسات الموارد البشرية عبر الشراكة بين القطاعين العام والخاص

تساهم الشراكة في تحديث سياسات العمل وتعزيز كفاءة الموارد البشرية.

أ. تحديث أنظمة التوظيف والإدارة

- تبني نظم موارد بشرية ذكية تعتمد على البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي.
- اعتماد نموذج العمل الهجين والمرن من أجل مواكبة التحولات الرقمية.
- ب. تعزيز ثقافة الأداء والابتكار
- تطوير برامج مكافآت للموظفين المتميزين وذلك بالتعاون مع القطاع الخاص.
- تحفيز الشركات عن طريق دعم برامج القيادة والتطوير المهني.

الشراكة في بناء مدن ذكية ومستدامة لتعزيز رأس المال البشري

تعتمد التنمية المستدامة على تحسين بيئة العمل والحياة من خلال المدن الذكية، والتي تعتمد على التعاون بين القطاعين العام والخاص.

أ. الاستثمار في البنية التحتية الذكية

- تطوير مناطق أعمال ذكية توفر بيئات تحفيزية للموظفين.
- تحسين خدمات النقل الذكي من أجل تسهيل وصول الموظفين إلى أماكن العمل.
- ب. دعم الابتكار في بيئات العمل
- تعزيز العمل عن بُعد وإنشاء مساحات عمل مشتركة بالتعاون مع القطاع الخاص.

- توفير مراكز بحوث وتطوير من أجل دعم الابتكار المستمر.

تعزيز الحماية الاجتماعية والتأمينات للعاملين عبر الشراكة

من أجل ضمان استقرار العمالة وزيادة الإنتاجية، يتم التعاون بين القطاعين لتوفير مظلة حماية اجتماعية شاملة.

أ. تطوير أنظمة التأمين الاجتماعي والصحي

- تقديم برامج تأمين صحي موسعة وذلك بالتعاون مع الشركات.

- توسيع تغطية نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

ب. تعزيز التوازن بين الحياة والعمل

- توفير إجازات عائلية مرنة وذلك بالتعاون مع الشركات الكبرى.

- تقديم برامج رعاية أطفال داخل بيئات العمل من أجل دعم المرأة العاملة.

تعزيز دور القطاع غير الربحي عبر الشراكة في تنمية رأس المال البشري

المؤسسات غير الربحية تلعب دورًا هامًا في تطوير الكفاءات وبناء المهارات المجتمعية.

أ. دعم برامج التدريب التطوعي

- التعاون مع الجمعيات غير الربحية من أجل إطلاق مبادرات تعليمية وتدريبية مجانية.

- تعزيز مشاركة الشركات في المسؤولية الاجتماعية عن طريق تمويل برامج التأهيل المهني.

ب. تعزيز ثقافة التطوع المهاري

- تشجيع الموظفين على المساهمة في تدريب الشباب والطلاب عن طريق العمل التطوعي.

- تقديم شهادات خبرة للمشاركين في المبادرات التطوعية المهنية.

تسهيل الاستثمار في التعليم المهني والتقني من خلال الشراكة

قطاع التعليم المهني هو أحد القطاعات الأكثر احتياجًا للتطوير لمواكبة سوق العمل.

أ. بناء معاهد متخصصة بالشراكة مع القطاع الخاص

- تأسيس مراكز تدريب متخصصة في المجالات الحديثة مثل الأمن السيبراني، الطيران، الذكاء الاصطناعي.

- تعزيز التدريب العملي داخل المصانع والشركات كجزء من المناهج الدراسية.

ب. دعم التعليم المزدوج (التعلم أثناء العمل)

- تشجيع برامج التدريب المهني المشترك بين الشركات والجامعات.

- تحفيز الطلبة من أجل اكتساب خبرة عملية أثناء دراستهم.

تعزيز الشراكات الدولية من أجل نقل المعرفة وتنمية رأس المال البشري

تسهم الشراكات الدولية في رفع مستوى التأهيل والتدريب عبر تبادل الخبرات.

أ. إنشاء تحالفات مع الجامعات العالمية

- إطلاق برامج ابتعاث وذلك بالتعاون مع أفضل الجامعات.
- تبني مشاريع بحثية مشتركة بين الجامعات السعودية والعالمية.
- ب. جذب الاستثمارات الأجنبية في التدريب والتطوير
- تحفيز الشركات العالمية على إنشاء مراكز تدريب إقليمية في السعودية.
- استقطاب أفضل المدربين والخبراء الدوليين للعمل في المملكة.

تطوير نظم تقييم الأداء والمهارات عبر الشراكة بين القطاعين

يعد قياس أداء الموظفين وتحديد المهارات المطلوبة أساساً لبناء بيئة عمل منتجة.

أ. تطبيق أنظمة تقييم متطورة

- استخدام الذكاء الاصطناعي من أجل تحليل مستوى الأداء والاحتياجات التدريبية.
- تصميم اختبارات مهارية مخصصة لكل قطاع وظيفي.
- ب. ربط تقييم الأداء بالحوافز وفرص النمو
- تقديم مكافآت مالية ومسارات من أجل التطوير وظيفي للموظفين المتميزين.
- توفير دورات تدريبية مستمرة حسب نقاط الضعف التي يحددها التقييم.

تطوير القيادة والإدارة عبر الشراكة بين القطاعين العام والخاص

يعد تطوير المهارات القيادية والإدارية أمراً أساسياً من أجل ضمان نجاح استراتيجيات تنمية رأس المال البشري.

أ. إنشاء برامج تطوير القادة

- إطلاق برامج تأهيل القادة الشباب وذلك بالتعاون بين الوزارات والشركات الكبرى.
- تقديم دورات تدريبية في القيادة والإدارة الحديثة وذلك بالشراكة مع كبرى الجامعات والمعاهد الدولية.
- ب. تبادل الخبرات بين القطاعين
- إعارة الموظفين بين القطاعين من أجل تبادل المعرفة الإدارية والخبرات القيادية.
- تنظيم منتديات قيادية وحوارات استراتيجية تكون بين المسؤولين الحكوميين وقادة الأعمال.

تطوير قطاع البحث والتطوير والابتكار بالشراكة مع القطاع الخاص

يعد البحث والتطوير أحد العناصر الأساسية التي تعزز رأس المال البشري وإيجاد حلول مبتكرة لمتطلبات سوق العمل.

أ. إنشاء مراكز بحث وتطوير مشتركة

- تحفيز الشركات الخاصة من أجل تمويل الأبحاث العلمية والتكنولوجية في الجامعات.
- دعم برامج الابتكار وريادة الأعمال التقنية عن طريق الشراكات الحكومية.
- ب. تعزيز التعاون مع الشركات العالمية
- توفير حوافز من أجل جذب الشركات التقنية العالمية من أجل الاستثمار في البحث والتطوير في السعودية.
- دعم مشاريع نقل المعرفة والتكنولوجيا عن طريق عقود الشراكة الدولية.

تحسين جودة الحياة للموظفين عبر سياسات الشراكة

بيئة العمل الجيدة تساعد في تعزيز الإنتاجية والاستقرار الوظيفي، مما ينعكس على التنمية الشاملة.

أ. دعم سياسات الصحة النفسية والجسدية

- إدراج برامج الرفاهية والصحة في أماكن العمل مثل الأنشطة الرياضية والاستشارات النفسية.
- تقديم حوافز للعاملين مقابل تحقيق أهداف اللياقة والصحة.

ب. تعزيز التوازن بين العمل والحياة

- دعم سياسات العمل المرن والساعات المخفضة لبعض الوظائف.
- توفير مرافق رعاية الأطفال والأنشطة الاجتماعية ضمن بيئات العمل.

تنمية مهارات المستقبل وتأهيل القوى العاملة لمهن الغد

تطور التقنيات والاقتصاد الرقمي يتطلب الاستثمار في المهارات المستقبلية من أجل ضمان مواكبة التحولات العالمية.

أ. إطلاق مبادرات للتدريب في مهارات المستقبل

- تقديم دورات تدريبية متخصصة في الذكاء الاصطناعي، تحليل البيانات، وتقنيات البلوكشين.
- دعم برامج الشهادات المهنية المعترف بها عالميًا.

ب. تحفيز التعلم المستمر والتطوير المهني

- تقديم حوافز مالية للموظفين الراغبين في التعلم والتطوير المهني.
- التعاون مع الشركات الخاصة لإطلاق منصات التعليم الإلكتروني والتدريب عن بعد.

دعم استراتيجيات الاقتصاد الدائري والاستدامة البيئية عبر الشراكة

يعد الاقتصاد الدائري والاستدامة البيئية من القطاعات الناشئة التي تخلق فرص عمل جديدة وتعزز الاستدامة.

أ. تطوير برامج التدريب في الوظائف الخضراء

- إدراج تخصصات الطاقة المتجددة والاستدامة البيئية في المناهج الجامعية.

- تقديم برامج تدريبية في إعادة التدوير والطاقة الشمسية والاقتصاد الأخضر.
- ب. دعم التوظيف في المشاريع البيئية
- توفير حوافز للشركات المستدامة التي توظف مواهب محلية.
- إطلاق مبادرات ريادة الأعمال البيئية بالشراكة مع الشركات الخاصة.

تعزيز الثقافة المالية والمهارات الاقتصادية بين الشباب

- يعتبر فهم المفاهيم المالية والاستثمارية أمراً ضرورياً من أجل تنمية جيل قادر على إدارة ثرواته وتحقيق الاستقرار الاقتصادي.
- أ. تعليم المهارات المالية في المدارس والجامعات
- إدراج مقررات الثقافة المالية والاستثمار في المناهج الدراسية.
 - تقديم ورش عمل حول إدارة الميزانية الشخصية والادخار والاستثمار.
 - ب. تحفيز الشباب على ريادة الأعمال والاستثمار
 - إطلاق مسابقات ومبادرات من أجل ريادة الأعمال والتخطيط المالي بالتعاون مع البنوك والشركات الكبرى.
 - توفير قروض ميسرة ودعم استشاري للشباب الراغبين في تأسيس مشاريعهم الخاصة.

تحسين بيئة العمل وتعزيز ثقافة الابتكار

- تساهم بيئة العمل المحفزة في زيادة الإنتاجية وجذب أفضل المواهب.
- أ. دعم ثقافة الابتكار داخل المؤسسات
- توفير برامج تدريبية في التفكير الإبداعي والابتكار.
 - تحفيز الشركات من أجل تخصيص ميزانيات للبحث والتطوير داخل فرق العمل.
 - ب. تطوير سياسات مرنة لجذب الكفاءات العالمية
 - تقديم تسهيلات للإقامة الدائمة واستقدام الخبرات الدولية من أجل دعم السوق المحلي.
 - دعم سياسات التوظيف عن بُعد من أجل جذب المواهب العالمية إلى الشركات السعودية.

الاستنتاج

تعد الشراكة بين القطاعين العام والخاص إحدى الركائز الأساسية في تنمية رأس المال البشري وفق رؤية 2030. من خلال التعاون الفعال في مجالات التعليم، التوظيف، الابتكار، والاستدامة الاجتماعية، يمكن تحقيق اقتصاد قائم على المهارات والمعرفة، مما يساهم في تعزيز مكانة السعودية كقوة اقتصادية عالمية.

وتعد أيضاً هذه الشركة حجر الأساس في تنمية رأس المال البشري، فهي توفر حلولاً مبتكرة من أجل خلق بيئة تعليمية وعملية مستدامة. وذلك عن طريق التعاون الفعال، والاستثمار المشترك، وتطوير المهارات الحديثة، التي يمكن من خلالها من تحقيق قفزة نوعية في بناء جيل سعودي مؤهل قادر على المنافسة عالمياً وقيادة اقتصاد المستقبل.

ويمثل أيضا هذا المجال استكمالاً للدور الحيوي الذي تلعبه الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تحقيق تنمية رأس المال البشري، حيث تضمن توفير بيئة متكاملة من أجل تطوير المهارات، وتعزيز الاستدامة، وخلق فرص وظيفية جديدة تدعم رؤية السعودية 2030.

الفصل الثاني عشر

التحديات والحلول في تحقيق تنمية مستدامة لرأس المال البشري

أولاً: التحديات في تحقيق تنمية رأس المال البشري

1. نقص المهارات وضعف الموازنة مع سوق العمل
يعاني سوق العمل من فجوة بين المهارات التي يمتلكها الخريجون والمهارات المطلوبة في القطاعات المتقدمة مثل التقنية والذكاء الاصطناعي.
2. ضعف جودة التعليم والتدريب
 - عدم مواكبة المناهج التعليمية من أجل متطلبات الثورة الصناعية الرابعة.
 - قلة البرامج التدريبية العملية التي تؤهل الشباب من أجل سوق العمل.
3. تحديات في التحول الرقمي والتكنولوجيا
 - ضعف البنية التحتية الرقمية في بعض المناطق مما يحد من إمكانية التعلم والتدريب عن بعد.
 - مقاومة بعض المؤسسات التقليدية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل والتعليم.
4. تدني بيئة العمل وتأثيرها على الإنتاجية
 - بيئات العمل غير المحفزة تؤدي إلى ضعف الإنتاجية وزيادة معدلات دوران الموظفين.
 - ضعف تطبيق سياسات التوازن بين الحياة والعمل.
5. تحديات تمكين المرأة والشباب في سوق العمل
 - استمرار الفجوة بين الجنسين في بعض القطاعات.
 - قلة الفرص القيادية للشباب والنساء.
6. غياب ثقافة التعلم المستمر والتطوير المهني
 - ضعف الاهتمام بالتدريب والتطوير الذاتي داخل المؤسسات.
 - الاعتماد على التعليم التقليدي وعدم الاستثمار في التعلم المستمر.
7. محدودية الشراكة بين القطاعين العام والخاص
 - عدم تكامل الجهود بين الحكومة والقطاع الخاص في تطوير الموارد البشرية.
 - ضعف التمويل للمبادرات الذي يهدف إلى تطوير رأس المال البشري.
8. تحديات التوظيف والاستدامة الوظيفية
 - ارتفاع معدلات البطالة وذلك بسبب عدم توافق الوظائف المتاحة مع مهارات الباحثين عن العمل.
 - ضعف الاستقرار الوظيفي نتيجة العقود المؤقتة وقلة الفرص في بعض المجالات.

ثانياً: الحلول المقترحة لتنمية مستدامة لرأس المال البشري

1. ملائمة التعليم مع احتياجات سوق العمل
 - تحديث المناهج لكي تشمل مهارات المستقبل مثل البرمجة، الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات.
 - زيادة التعاون بين الجامعات والشركات من أجل توفير فرص تدريب عملي أثناء الدراسة.
 - تعزيز التعليم المهني والتقني من أجل سد احتياجات القطاعات الصناعية والتكنولوجية.

2. تحسين جودة التعليم والتدريب

- بناء مناهج تعليمية متقدمة تعتمد على الابتكار والتكنولوجيا الحديثة.
- دعم التعليم التفاعلي والتجريبي بدلاً من التعليم التقليدي القائم على الحفظ.
- إطلاق منصات تعليم إلكترونية توفر محتوى تدريبي عالي الجودة لجميع الفئات.

3. دعم التحول الرقمي والتكنولوجيا

- الاستثمار في البنية التحتية الرقمية من أجل ضمان وصول الجميع إلى الإنترنت والتعليم عن بعد.
- تعزيز التدريب على المهارات الرقمية من أجل جميع الفئات، من الطلاب إلى العاملين في القطاعات المختلفة.
- تشجيع المؤسسات على تبني الحلول الرقمية من أجل تحسين كفاءة العمل والإنتاجية.

4. تحسين بيئة العمل لزيادة الإنتاجية

- تعزيز ثقافة الابتكار داخل بيئات العمل من أجل تحفيز الموظفين على الإبداع.
- تطبيق سياسات التوازن بين الحياة والعمل مثل ساعات العمل المرنة والعمل عن بعد.
- دعم الصحة النفسية والمهنية عن طريق توفير بيئات عمل محفزة ومستدامة.

5. تمكين المرأة والشباب في سوق العمل

- زيادة نسبة مشاركة المرأة في القطاعات غير التقليدية مثل التكنولوجيا والهندسة.
- تقديم برامج تدريبية وتأهيلية من أجل تمكين الشباب من الوصول إلى المناصب القيادية.
- تطبيق سياسات المساواة في الأجور والفرص من أجل ضمان بيئة عمل عادلة للجميع.

6. تعزيز ثقافة التعلم المستمر والتطوير المهني

- تشجيع الموظفين على التعلم الذاتي من خلال تقديم مكافآت وشهادات معترف بها.
- إطلاق برامج تدريبية مجانية ومدعومة للعاملين في مختلف القطاعات.
- دمج نظام التعلم مدى الحياة في سياسات الموارد البشرية داخل المؤسسات.

7. تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص

- إطلاق مبادرات مشتركة من أجل تمويل التدريب والتعليم المستمر.
- تشجيع الشركات على المساهمة في تمويل البحث والتطوير.
- إنشاء مراكز ابتكار وتطوير مهني بشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص.

8. دعم الاستدامة الوظيفية والتوظيف طويل الأجل

- توفير عقود عمل مستقرة بدلاً من الوظائف المؤقتة.
- تحفيز سياسات التوظيف بناءً على الكفاءات والمهارات بدلاً من المؤهلات فقط.
- تطوير نظم تأمين اجتماعي ودعم مالي للعاملين في الوظائف الناشئة والمستقلة.

9. تعزيز ريادة الأعمال والابتكار في سوق العمل

- توفير حاضنات ومسرّعات أعمال من أجل دعم رواد الأعمال والمشاريع الناشئة.
- تقديم برامج تمويلية ميسرة من أجل دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة.
- تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال من خلال المناهج الدراسية والتدريب العملي.

10. تطوير السياسات الداعمة للاستدامة في رأس المال البشري

- تحديث القوانين والتشريعات العمالية من أجل ضمان حماية حقوق الموظفين وتحفيز الإنتاجية.
- تقديم حوافز ضريبية ودعم مالي للشركات التي تستثمر في تدريب وتطوير موظفيها.
- تعزيز سياسات التوظيف العادل والشمولية من أجل ضمان تكافؤ الفرص بين جميع الفئات.

11. دعم ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل

- تطوير برامج تدريب وتأهيل مخصصة من أجل ذوي الاحتياجات الخاصة لدمجهم في بيئات العمل.
- تهيئة أماكن العمل لتكون مناسبة وملائمة من أجل استقبال العاملين من ذوي الإعاقة.
- فرض تشريعات تحفّز الشركات على توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة ودعمهم مادياً.

12. تعزيز الصحة العامة والتأمين الصحي للموظفين

- تقديم برامج تأمين صحي شامل من أجل العاملين في القطاعين العام والخاص.
- دعم المبادرات الصحية في بيئات العمل مثل الفحوصات الدورية والأنشطة الرياضية.
- تشجيع ثقافة الصحة النفسية عن طريق توفير خدمات استشارية مجانية للموظفين.

13. الاستثمار في الأبحاث العلمية والتطوير

- دعم مراكز الأبحاث والتطوير بالشراكة مع الجامعات والمؤسسات الدولية.
- توفير تمويل حكومي وخاص من أجل الأبحاث التي تركز على تنمية رأس المال البشري.
- تشجيع الباحثين على تطوير حلول جديدة من أجل المشكلات سوق العمل والتنمية البشرية.

14. تعزيز مرونة سوق العمل

- تطبيق سياسات العمل المرن مثل العمل عن بُعد والعمل بنظام الساعات.
- توفير أنظمة تقاعد وتأمين اجتماعي متطورة تواكب التغيرات في سوق العمل.
- دعم الاقتصاد المستقل والعمل الحر من خلال تسهيل قوانين الأعمال الحرة والمنصات الرقمية.

15. بناء ثقافة مجتمعية داعمة للتعليم والتطوير المستمر

- إطلاق حملات توعية حول أهمية التعلم المستمر والتطوير المهني.
- تحفيز الأسر والمؤسسات من أجل دعم التعليم المبكر وتعزيز مهارات الأطفال والشباب.
- تشجيع التطوع والمشاركة المجتمعية في تدريب وتأهيل الأفراد لسوق العمل.

الاستنتاج

تحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري يتطلب منهجاً شاملاً يجمع بين تطوير التعليم، دعم التكنولوجيا، تحسين بيئة العمل، وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص. عبر تنفيذ هذه الحلول، يمكننا بناء قوى عاملة مؤهلة ومبتكرة تكون داعمة لتحقيق رؤية السعودية 2030 وتساهم في تعزيز الاقتصاد المعرفي والتنمية المستدامة.

تحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري يحتاج إلى رؤية شاملة من أجل الربط بين التعليم، التكنولوجيا، بيئة العمل، ريادة الأعمال، والصحة العامة. من خلال تنفيذ هذه الاستراتيجيات، يمكننا بناء اقتصاد قوي قائم على المعرفة والابتكار، وتحقيق أهداف رؤية 2030 في خلق مجتمع منتج ومنافس عالمياً.

الفصل الثالث عشر

نماذج وتجارب ناجحة في تنمية الموارد البشرية

تطوير الموارد البشرية يعتبر أحد الركائز الأساسية لأي منظمة تسعى للنمو والابتكار. يوجد العديد من النماذج والتجارب الناجحة التي يمكن أن تُستلهم لتحقيق نجاح مماثل في تنمية الموارد البشرية. إليك بعض النماذج والتجارب المميزة:

1. نموذج "غوغل" (Google)

- الاستثمار في تدريب الموظفين: تقدم غوغل برامج تدريبية متقدمة للموظفين على جميع المستويات، سواء في مجال المهارات التقنية أو المهارات القيادية.
- المرونة والتنوع: تقدم غوغل بيئة عمل مرنة تتيح للموظفين إبداع أفكار جديدة، مما يساعد في تطوير قدراتهم وتحقيق النجاح المشترك.

2. نموذج "ديل" (Dell)

- التعلم المستمر: تعتمد شركة ديل على تطوير برامج تدريبية يكون اعتمادها على الاحتياجات الفعلية للأعمال والموظفين، مع التركيز على التحسين المستمر.
- برامج التوجيه والمشرفين: تبنت ديل برامج توجيه فردية من أجل تحفيز الموظفين الجدد على الاندماج بسهولة في بيئة العمل.

3. نموذج "آي بي إم" (IBM)

- التدريب التكنولوجي: شركة آي بي إم تتميز بتقديم برامج تدريبية متطورة لموظفيها في مجال التكنولوجيا والابتكار.
- القيادة الشاملة: تركز على تطوير القادة داخل المنظمة عن طريق تدريب مستمر وبرامج تعاونية التي تعزز من مهارات التواصل وإدارة الفرق.

4. نموذج "مايكروسوفت" (Microsoft)

- إستراتيجية التعليم المستمر: مايكروسوفت تقدم برامج متخصصة في تدريب الموظفين، مع التركيز على تطوير مهارات القيادة والإبداع التكنولوجي.
- المرونة في بيئة العمل: عن طريق تمكين الموظفين من العمل عن بُعد وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، تعزز مايكروسوفت الإبداع والكفاءة بين موظفيها.

5. نموذج "أمازون" (Amazon)

- التدريب الشامل والمستمر: أمازون تهتم بشكل كبير بتدريب موظفيها على مختلف المهارات الفنية والإدارية، مما يساعدهم على أداء مهامهم بكفاءة عالية.
- التركيز على النمو الشخصي: تقدم أمازون برامج لدعم الموظفين في تحقيق تطورهم المهني، عبر خطط من أجل تقديم التوجيه والتدريب المستمر.

6. نموذج "آبل" (Apple)

- استراتيجية الابتكار: آبل تُركز على تطوير مهارات الابتكار والإبداع بين موظفيها عن طريق بيئة العمل المفتوحة والمرنة.
- برامج تدريب موجهة: تقدم آبل برامج تدريبية متخصصة في مجال التكنولوجيا والابتكار، وتولي أهمية كبيرة من أجل تطوير مهارات التواصل والقيادة.

7. نموذج "زين" (Zappos)

- ثقافة العمل الفريدة: شركة زابوس تبني ثقافة مؤسسية قوية قائمة على التعاون والمشاركة، مما يساعد في تعزيز الروح الجماعية بين الموظفين.
- الاستثمار في التطوير الشخصي: تقدم زابوس تدريبات متواصلة وتتيح لموظفيها الفرصة للابتكار والتطوير على مستوى الأفراد والجماعات، وهو ما يساعد في تحفيز الموظفين على تحقيق أفضل أداء.

8. نموذج "سيسكو" (Cisco)

- برنامج التعليم الإلكتروني: سيسكو تقدم برامج تدريبية عبر الإنترنت تتيح للموظفين الوصول إلى مصادر تعليمية متقدمة، مما يساهم في تطوير المهارات التقنية والإدارية.
- التوجيه والرعاية: تقدم سيسكو برامج توجيه ودعم مهني من أجل تعزيز نمو الموظفين داخل الشركة.

9. نموذج "الين" (Eileen Fisher)

- تنمية القيادة النسائية: تركز هذه الشركة على تدريب وتمكين القيادات النسائية، مما يساعد على تعزيز التنوع والشمول داخل المنظمة.
- الاستثمار في التدريب المستدام: تهتم الشركة بتطوير برامج التدريب على الاستدامة، ما يساعد في تعزيز قدرة الموظفين على الابتكار في مجالات متنوعة.

10. نموذج "سوني" (Sony)

- الابتكار المستمر: سوني تستثمر بشكل كبير في تنمية المهارات الإبداعية والتكنولوجية للموظفين، وهي تشجع على التفكير الجديد والابتكار على مستوى كل فرد في الفريق.
- التطوير المهني المتخصص: تقدم سوني برامج تدريبية متخصصة يكون هدفها هو تحسين المهارات التقنية والإدارية وفقاً للمتطلبات الحديثة في صناعة التكنولوجيا.

11. نموذج "نيسان" (Nissan)

- تنمية الموظفين العالميين: نيسان تطبق برامج تدريبية مشتركة بين مختلف المواقع الجغرافية للشركة، مما يساعد في تعزيز من مهارات الموظفين المتنوعة ويشجع على تبادل المعرفة بين الموظفين في جميع أنحاء العالم.
- التعليم الفني والتخصصي: تركز نيسان على التدريب الفني التخصصي الذي يتماشى مع أحدث التطورات في صناعة السيارات.

12. نموذج "دويتشه بنك" (Deutsche Bank)

- برامج التوجيه المهني: يقدم دويتشه بنك برامج توجيهية للأفراد الذين يطمحون من أجل الترقى داخل الشركة، ويهتم بتطوير مهارات القيادة بين الموظفين.
- التدريب على القيادة العالمية: يقدم البنك برامج تدريبية تُركز على تطوير المهارات القيادية في سياق دولي، مع اهتمام خاص بالقدرة على التعامل مع فرق متعددة الثقافات.

13. نموذج "مجموعة رويال داتش شل" (Royal Dutch Shell)

- الاستثمار في التعليم المستدام: شركة شل تعتمد على برامج تعليمية يكون هدفها هو تطوير مهارات الموظفين في مجالات الطاقة المستدامة والتكنولوجيا الحديثة.
- المشاركة في التخطيط الاستراتيجي: تشارك شل موظفيها في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية، مما يساعد في تعزيز من شعورهم بالمسؤولية ويزيد من دافعهم من أجل تحقيق النجاح المشترك.

14. نموذج "هواوي" (Huawei)

- الاستثمار في الابتكار التقني: هواوي تستثمر بشكل كبير في برامج التدريب على التقنيات الحديثة والابتكار داخل فرقها التقنية.
- تطوير القيادة الشبابية: تعطي هواوي اهتمامًا خاصًا لتطوير القيادات الشابة داخل المنظمة عن طريق برامج تدريبية مكثفة وبرامج توجيه.

15. نموذج "ماكدونالدز" (McDonald's)

- التدريب عبر نموذج "دورة الحياة": تقوم ماكدونالدز بتطوير برامج تدريبية تبدأ من الموظف الجديد، مرورًا بالمشرفين، وحتى القيادات العليا في الشركة.
- التدريب على مهارات خدمة العملاء: يعتبر تدريب الموظفين على مهارات خدمة العملاء جزءًا أساسيًا من برامج التدريب في ماكدونالدز، مما يساعد في تحسين تجربة العملاء وزيادة الرضا العام.

الاستنتاج

كلما كانت الشركات تستثمر في العنصر البشري، وتضع استراتيجيات من أجل تطوير مهارات الموظفين من خلال التدريب المستمر والتوجيه المناسب، كلما زادت فرص النجاح على المدى الطويل. يتم بناء العديد من الشركات الكبرى على مستوى العالم بأنماط مختلفة من أجل التدريب، إلا أن العامل المشترك بين هذه النماذج هو التركيز على تطوير القيادة، تعزيز ثقافة الابتكار، توفير بيئات مرنة، وتحفيز الموظفين على التعلم المستمر.

كل هذه الشركات تقدم نموذجًا قويًا يعتمد على الاستثمار في الإنسان، من خلال برامج تدريب متقدمة، وتقديم بيئة عمل مرنة التي تشجع على الإبداع والتطوير المستمر. تعتبر هذه النماذج عالمية يمكن تطبيقها أو الاستفادة منها في مختلف المنظمات من أجل تطوير رأس المال البشري وتحقيق النجاح المؤسسي.

النماذج التي تم عرضها تبرز كيف يمكن للمؤسسات الكبرى الاستفادة من استراتيجيات التدريب وتنمية الموارد البشرية المتنوعة لتحقيق النجاح المستدام. تنوع طرق التدريب بين التكنولوجيا الحديثة، والاستدامة، والقيادة، والتنوع والشمول، يساعد ذلك من تطوير رأس المال البشري بشكل شامل، مما يساهم في نمو المنظمة على المدى الطويل.

الفصل الرابع عشر
الاستنتاج والتوصيات المستقبلية

استثمار المملكة العربية السعودية في رأس المال البشري يُعد أحد المحاور الأساسية من أجل تحقيق رؤية المملكة 2030، حيث إن نجاح هذه الرؤية يكون اعتمادها بشكل كبير على تطوير مهارات وقدرات الأفراد في مختلف القطاعات. وذلك من خلال توجيه جهودها نحو التعليم والتدريب والتطوير، فإن المملكة تهدف إلى بناء قوة عمل قادرة على المنافسة عالميًا، مع تعزيز الإنتاجية والابتكار.

أهم الاستنتاجات:

- التعليم والتدريب المستمر:

هناك حاجة مستمرة من أجل تحسين مستوى التعليم الفني والتقني، بالإضافة إلى التدريب المستمر للموظفين بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل المتجددة.

- الاستثمار في التخصصات المستقبلية:

مع تطور التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة، والروبوتات، يجب أن يكون التركيز على تدريب القوى العاملة على هذه المجالات من أجل تلبية احتياجات المستقبل.

- التركيز على المهارات القيادية:

بناء قيادات قادرة على إدارة التغيير واتخاذ قرارات استراتيجية مهم جدًا من أجل تنفيذ رؤية المملكة 2030 بنجاح.

- تعزيز التنوع والشمول:

يجب تعزيز التنوع في القوى العاملة، سواء على مستوى الجنس أو الخلفيات الثقافية، من أجل ضمان بيئة عمل شاملة تساهم في الابتكار وتعزيز الأداء.

- تحفيز روح الابتكار والإبداع:

تشجيع الإبداع والابتكار في المؤسسات من خلال برامج تدريبية وأطر مرنة تحفز الموظفين على طرح أفكار جديدة وتطوير حلول مبتكرة.

التوصيات المستقبلية:

- تطوير سياسات تعليمية متكاملة:

يجب أن تكون السياسات التعليمية والتدريبية في المملكة مرتبطة بشكل مباشر مع احتياجات السوق، حيث يتم التركيز على المهارات المستقبلية التي تدعم الاقتصاد المعرفي، مثل التكنولوجيا، والذكاء الاصطناعي، والروبوتات، والهندسة.

- تعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص:

التعاون بين المؤسسات الحكومية والشركات الخاصة يجب أن يزداد من أجل تطوير برامج تدريبية مشتركة تلبى احتياجات السوق وتواكب التطورات التكنولوجية.

- استثمار أكبر في الابتكار:

إنشاء منصات أو مختبرات تشجع الموظفين على تجربة أفكار جديدة وتطوير حلول مبتكرة للمشكلات الحالية، مع توفير بيئة عمل تشجع على المخاطرة المحسوبة.

- تطوير برامج تدريبية متخصصة في القيادة:

يجب تنفيذ برامج تدريبية مكثفة من أجل تطوير مهارات القيادة، حيث يجب إعداد قادة قادرين على إدارة فرقهم بفعالية، اتخاذ قرارات استراتيجية رشيدة، والابتكار.

- التركيز على تدريب القوى العاملة في المجالات الرقمية:

الاستثمار في تدريب الكوادر على استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة، وتقنيات الحوسبة السحابية، والتي ستساهم في خلق بيئة اقتصادية رقمية مواكبة للعصر.

- تشجيع المبادرات الريادية وريادة الأعمال:

تعزيز ودعم ريادة الأعمال يكون من خلال برامج تدريبية ومبادرات تدعم الشباب المبدع في تحويل أفكارهم إلى شركات مبتكرة، بما يعزز التنوع الاقتصادي في المملكة.

- توسيع البرامج التدريبية للنساء:

يجب العمل على تعزيز دور المرأة في سوق العمل يكون من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة تتيح لها الفرص للمشاركة الفعالة في مختلف القطاعات، خصوصًا في المجالات التقنية والقيادية.

- تعزيز التدريب المهني:

ينبغي تعزيز برامج التدريب المهني والفني من أجل تلبية احتياجات الصناعات المختلفة في المملكة، خصوصًا في مجالات البناء، والطاقة المتجددة، والصناعات التكنولوجية.

- إعادة تعريف برامج تقييم الأداء:

تحسين نظم تقييم الأداء من أجل أن تشمل تطوير المهارات الشخصية والتقنية، مما يساعد على رفع إنتاجية الموظفين وتحفيزهم للمساهمة بشكل أكبر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

- إدخال التكنولوجيا في التعليم والتدريب:

استخدام تقنيات التعليم الإلكتروني، والمحاكاة، والواقع الافتراضي، من أجل تقديم محتوى تدريبي مرّن ومتقدم يتيح للموظفين الحصول على التعليم والتدريب في أي وقت ومن أي مكان.

الاستنتاج

بناءً على الاستنتاجات والتوصيات السابقة، يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري هو أحد العوامل الأساسية من أجل تحقيق رؤية المملكة 2030. وذلك من خلال تطوير الأنظمة التعليمية والتدريبية، وتعزيز الابتكار، وتحقيق التنوع والشمول في القوى العاملة، حيث ستمكن المملكة من بناء مجتمع تنافسي قادر على مواجهة تحديات المستقبل وتحقيق النمو المستدام.

المراجع

المراجع العربية

- إلبي، محمد، وفرعون، امحمد. (2009). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة. ورقة مقدمة في ملتقى صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية الدولي. جامعة المسيلة، الجزائر.
- سويطي، شبلي اسماعيل. (2020). الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(3)، 45-21.
- الشهري، رحمة محمد، والقحطاني، فوزية حسن. (2024). أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات طبقاً لرؤية المملكة 2030. المجلة العربية للنشر العلمي، 7(65)، 172-205.
- فقي، زيلا جمال، وسعيد، لوفان اكرم. (2024). دور الاستثمار في الموارد البشرية في دعم سمعة المنظمة: دراسة تحليلية

-المراجع الأجنبية

تقرير: "رؤية السعودية 2030: تنويع الاقتصاد السعودي"

المصدر: مجلس الشؤون العالمية

الوصف: يستعرض هذا التقرير جهود المملكة في تنويع اقتصادها من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، مع التركيز على التعليم والتدريب المهني.

الرابط: <https://www.cfr.org/report/saudi-vision-2030>

مقال: "رؤية 2030: إصلاحات السعودية الطموحة"

المصدر: مجلة الإيكونوميست

الوصف: يناقش المقال الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية في المملكة، بما في ذلك التركيز على تطوير رأس المال البشري لتحقيق أهداف رؤية 2030.

الرابط: <https://www.economist.com/briefing/2016/04/30/saudi-arabias-vision-2030>

تقرير: "تحولات سوق العمل في المملكة العربية السعودية: نحو رؤية 2030"

المصدر: البنك الدولي

الوصف: يحلل التقرير التغيرات في سوق العمل السعودي وأهمية الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة.

الرابط: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/798781574883247759>

مقال: "إصلاحات التعليم في السعودية: مفتاح تحقيق رؤية 2030"

المصدر: مجلة فوربس

الوصف: يستعرض المقال دور إصلاحات التعليم في المملكة كجزء من استراتيجيتها لتعزيز رأس المال البشري وتحقيق أهداف رؤية 2030.

الرابط: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/05/25/education-reforms-in-saudi-arabia-key-to-achieving-vision-2030>

تقرير: "رأس المال البشري والتنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية"

المصدر: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)

الوصف: يقدم التقرير تحليلاً لسياسات المملكة في تطوير رأس المال البشري وتأثيرها على النمو الاقتصادي في إطار رؤية 2030.

الرابط: <https://www.oecd.org/mena/competitiveness/human-capital-and-economic-development-in-saudi-arabia.pdf>

الملاحق

الاستبانة

استبانة حول الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق رؤية 2030

عزيزي المشارك/عزيزتي المشاركة،

تهدف هذه الاستبانة إلى قياس مدى فاعلية استثمار المملكة العربية السعودية في رأس المال البشري لتحقيق أهداف رؤية 2030. جميع المعلومات المقدمة ستُعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث والتطوير.

الجزء الأول: المعلومات العامة

1. العمر:

- ☐ أقل من 25 سنة
- ☐ 25 - 35 سنة
- ☐ 36 - 45 سنة
- ☐ أكثر من 45 سنة

2. الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

3. المؤهل العلمي:

- ☐ ثانوي أو أقل
- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ دراسات عليا

4. القطاع الذي تعمل فيه:

- ☐ حكومي
- ☐ خاص
- ☐ غير ربحي
- ☐ لا أعمل حالياً

الجزء الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري

5. ما مدى رضاك عن برامج التعليم والتدريب الحالية التي تهدف إلى تأهيل القوى العاملة لتحقيق رؤية 2030؟

- ☐ راضٍ جداً

- ☐ راضٍ
 - ☐ محايد
 - ☐ غير راضٍ
 - ☐ غير راضٍ إطلاقاً
6. هل تعتقد أن برامج الابتعاث والتدريب المهني تساهم في تطوير الكفاءات الوطنية؟

- ☐ نعم، بشكل كبير
- ☐ نعم، إلى حد ما
- ☐ لا، بشكل محدود
- ☐ لا، لا تساهم

7. ما مدى توفر الفرص التدريبية والتطويرية في مجالك المهني؟

- ☐ متوفرة جداً
- ☐ متوفرة إلى حد ما
- ☐ نادرة
- ☐ غير متوفرة

8. ما التحديات التي تواجه الاستثمار في رأس المال البشري؟ (يمكن اختيار أكثر من خيار)

- ☐ نقص البرامج التدريبية المتخصصة
- ☐ عدم توافق مخرجات التعليم مع سوق العمل
- ☐ قلة الحوافز المالية للموظفين
- ☐ ضعف الاستثمار في المهارات الرقمية

الجزء الثالث: مقترحات وتوصيات

9. برأيك، ما أهم المجالات التي يجب التركيز عليها في الاستثمار في رأس المال البشري؟

- ☐ التعليم العالي والبحث العلمي
- ☐ التدريب المهني والتقني
- ☐ التحول الرقمي والمهارات المستقبلية
- ☐ دعم ريادة الأعمال والابتكار

10. ما مدى استعدادك للمشاركة في برامج التدريب والتطوير المهني؟

- ☐ مستعد جداً
- ☐ مستعد إلى حد ما
- ☐ غير مستعد

11. ما المقترحات التي تعتقد أنها ستساعد في تحسين استثمار رأس المال البشري لتحقيق رؤية 2030؟
(يرجى ذكر أي اقتراحات إضافية)

12. تقييم جودة التعليم والتدريب

- هل تعتقد أن المناهج التعليمية الحالية تواكب متطلبات سوق العمل؟
 - ☐ نعم، بشكل كبير
 - ☐ نعم، إلى حد ما
 - ☐ لا، بحاجة إلى تحسين
 - ☐ لا، غير مواكبة تمامًا
- هل تجد أن فرص التعليم المستمر والتدريب متاحة بسهولة لك؟
 - ☐ نعم، متاحة جدًا
 - ☐ متاحة إلى حد ما
 - ☐ نادرة
 - ☐ غير متاحة

13. مدى تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على الاقتصاد والمجتمع

- هل ترى أن الاستثمارات في رأس المال البشري ساهمت في زيادة الفرص الوظيفية؟
 - ☐ نعم، بشكل واضح
 - ☐ نعم، ولكن ليس بالقدر الكافي
 - ☐ لا، لم تؤثر بشكل كبير
 - ☐ لا أعلم
- برأيك، كيف أثر تطوير الكوادر البشرية على إنتاجية المؤسسات في المملكة؟
 - ☐ زاد الإنتاجية بشكل كبير
 - ☐ زاد الإنتاجية إلى حد ما
 - ☐ لم يؤثر بشكل ملحوظ
 - ☐ أثر سلبيًا

14. استخدام التكنولوجيا في تطوير رأس المال البشري

- هل تعتقد أن التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي تساهم في تطوير رأس المال البشري؟
 - ☐ نعم، بشكل كبير

- ☐ نعم، ولكن بحاجة إلى تعزيز
- ☐ لا، تأثيرها محدود
- ☐ لا أعلم
- هل حصلت على أي تدريب رقمي أو إلكتروني في السنوات الثلاث الماضية؟
 - ☐ نعم، تدريب متكامل
 - ☐ نعم، ولكن بشكل محدود
 - ☐ لا، لم أحصل على تدريب

15. التحديات التي تواجه الاستثمار في رأس المال البشري

- ما أكبر عائق ترى أنه يواجه تطوير رأس المال البشري في المملكة؟
 - ☐ قلة الفرص التدريبية المناسبة
 - ☐ عدم توافق مخرجات التعليم مع سوق العمل
 - ☐ غياب الحوافز المالية للمواهب والكفاءات
 - ☐ نقص الاستثمارات في البحث والابتكار

16. مقترحات لتحسين استثمار رأس المال البشري

- ما المبادرات التي ترى أنها ضرورية لتعزيز تنمية رأس المال البشري؟
 - ☐ زيادة الاستثمار في التعليم التقني والمهني
 - ☐ تعزيز التعاون بين الجامعات وسوق العمل
 - ☐ دعم الابتكار وريادة الأعمال
 - ☐ تحسين بيئة العمل وتعزيز الحوافز للموظفين
- هل لديك أي اقتراحات أخرى لتحسين استثمار رأس المال البشري في المملكة؟

-الخاتمة The conclusion:

يُعد الاستثمار في رأس المال البشري من الركائز الأساسية من أجل تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث إن المملكة تسعى إلى بناء مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر يقوم على المعرفة والابتكار. وذلك من خلال تطوير التعليم، وتعزيز المهارات، ودعم الابتكار وريادة الأعمال، يمكن تحقيق تحول جذري في سوق العمل وزيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي المستدام.

فإن التحديات التي تواجه تنمية رأس المال البشري، مثل ملائمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل والاستفادة من التقنيات الحديثة، تحتاج استراتيجيات فعالة وشراكات قوية بين القطاعات المختلفة. وعن طريق الاستثمار في تعزيز البرامج التدريبية، وتحفيز الاستثمار في الكفاءات، وتوفير بيئة عمل داعمة، سيجعل المملكة تتمكن من تحقيق أهدافها الطموحة وجعل المواطن السعودي محركاً رئيسياً من أجل التنمية المستدامة.

يبقى الاستثمار في رأس المال البشري استثماراً في المستقبل، حيث يمثل القوة الدافعة نحو تحقيق اقتصاد قائم على المعرفة، وتعزيز التنافسية العالمية، وخلق فرص واعدة للأجيال القادمة.

1- التأكيد على دور الإنسان في تحقيق الرؤية

"إن تحقيق رؤية 2030 يعتمد بشكل أساسي على الإنسان السعودي، حيث يشكل رأس المال البشري الثروة الحقيقية لأي أمة. وذلك من خلال تمكين الأفراد بالمعرفة والمهارات، سيتم بناء اقتصاد مستدام وقادر على المنافسة عالمياً".

2- الإشارة إلى دور التكنولوجيا والتحول الرقمي

"مع التطورات التكنولوجية المتسارعة، أصبح من الضروري الاستثمار في المهارات الرقمية، وتعزيز الابتكار، والاعتماد على التقنيات الحديثة من أجل تحسين الكفاءة والإنتاجية. وهذا يجعل من التحول الرقمي جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات تنمية رأس المال البشري".

3- التأكيد على أهمية استمرارية التطوير والتكيف مع التغيرات العالمية

"لا يتوقف الاستثمار في رأس المال البشري عند التعليم والتدريب، بل أنه يجب أن يكون عملية مستمرة تواكب التغيرات العالمية ومتطلبات الأسواق المتجددة. عن طريق تعزيز ثقافة التعلم المستمر، فإن المملكة ستتمكن من تحقيق أهدافها الطموحة وتجاوز التحديات المستقبلية".

4- التأكيد على النتائج المتوقعة

"إذا استمرت المملكة في تطبيق استراتيجيات فعالة من أجل الاستثمار في رأس المال البشري، فإن ذلك سيؤدي إلى تعزيز مكانتها الاقتصادية، وخفض معدلات البطالة، وتحقيق تنمية شاملة ومستدامة، مما يجعلها نموذجاً عالمياً يُحتذى به في تطوير الكفاءات البشرية".

Midocean University

College of Management

\Department of Human Resources Master's

Investing in human capital to realize the Kingdom's Vision 2030

Prepared by: Najwa Musa Muabber

Supervised by: Dr. Alfaisal Hasan

Dr. Fayez Jrad

Academic Year: 2024