

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص / ماجستير إدارة الموارد البشرية



العنوان باللغة العربية

أثر العولمة على تطوير رأس المال البشري  
في المملكة العربية السعودية

**The Impact of Globalization on the Development of  
Human Capital in the Kingdom of Saudi Arabia**

إعداد الطالب/

خالد محمد سعيد المالكي

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي: 2025

## قائمة المحتويات

|         |                                                               |
|---------|---------------------------------------------------------------|
| 14..... | مشكلة الدراسة:                                                |
| 14..... | الإشكاليات الفرعية:                                           |
| 16..... | وتهدف هذه الدراسة إلى :                                       |
| 17..... | تساؤلات الدراسة :                                             |
| 18..... | فروض الدراسة:                                                 |
| 18..... | الفرض الأول:                                                  |
| 18..... | الفرض الثاني:                                                 |
| 18..... | الفرض الثالث:                                                 |
| 18..... | الفرض الرابع:                                                 |
| 19..... | الفرض الخامس:                                                 |
| 19..... | النظرية الأولى: نظرية رأس المال البشري                        |
| 19..... | النظرية الثانية: نظرية العولمة                                |
| 20..... | النظرية الثالثة: نظرية الاقتصاد المعرفي                       |
| 23..... | 1- دراسة .....                                                |
| 23..... | Sustainability (2025)                                         |
| 23..... | 2- دراسة .....                                                |
| 23..... | Heliyon (2024)                                                |
| 24..... | 3- دراسة .....                                                |
| 24..... | International Journal of Humanities and Social Science (2024) |
| 24..... | 4- دراسة .....                                                |
| 24..... | Research in World Economy (2020)                              |
| 24..... | 5- دراسة .....                                                |
| 24..... | HRDF Annual Report (2022)                                     |
| 25..... | 6- دراسة .....                                                |
| 25..... | Ministry of Economy & Planning (2024)                         |
| 25..... | 7- دراسة .....                                                |
| 25..... | Population Review (2025)                                      |
| 25..... | 8- دراسة .....                                                |

|         |                                                                        |
|---------|------------------------------------------------------------------------|
| 25..... | International Journal of Economics & Financial Issues (2016)           |
| 26..... | 9- دراسة                                                               |
| 26..... | World Bank – Human Capital Country Brief: Saudi Arabia (2023)          |
| 26..... | 10- دراسة                                                              |
| 26..... | Vision 2030 Annual Report (2024)                                       |
| 27..... | النقد المنهجي للدراسات السابقة                                         |
| 27..... | ١- نقاط القوة في الدراسات السابقة:                                     |
| 27..... | ٢- نقاط الضعف المنهجية:                                                |
| 28..... | المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعملة ورأس المال البشري                |
| 28..... | المطلب الأول: مفهوم العملة وأبعاده الأساسية                            |
| 30..... | المطلب الثاني: مفهوم رأس المال البشري وتطوره النظري                    |
| 32..... | المطلب الثالث: العملة وتأثيرها في تكوين رأس المال البشري               |
| 32..... | جدول (١): التأثيرات البنوية للعملة على رأس المال البشري                |
| 33..... | المسار الأول: تأثير العملة على جودة التعليم                            |
| 33..... | المسار الثاني: العملة وسوق العمل العالمي                               |
| 34..... | المسار الثالث: العملة وقدرة الدول على الابتكار                         |
| 34..... | جدول (2): أهم المهارات المطلوبة عالميًا بسبب العملة الرقمية            |
| 34..... | التحولات البنوية للعملة في رأس المال البشري                            |
| 37..... | جدول (3): أثر العملة في عناصر رأس المال البشري السعودي                 |
| 37..... | المطلب الرابع: العملة والتحول الرقمي ودورهما في تطوير رأس المال البشري |
| 38..... | جدول (4): العلاقة بين التحول الرقمي وتطوير رأس المال البشري            |
| 40..... | المبحث الثاني: العملة وأثرها على الاقتصاد المعرفي                      |
| 40..... | المطلب الأول: مفهوم الاقتصاد المعرفي وعلاقته بالعملة                   |
| 41..... | (١) متدولة المعرفة                                                     |
| 41..... | (٢) انتشار التكنولوجيا                                                 |
| 41..... | (٣) رفع القيمة الاستراتيجية لرأس المال البشري                          |
| 42..... | المطلب الثاني: دور العملة في تعزيز إنتاج المعرفة عالميًا               |
| 45..... | المطلب الثالث: انعكاسات الاقتصاد المعرفي على سوق العمل العالمي         |
| 47..... | المطلب الرابع: دور الاقتصاد المعرفي في تشكيل المهارات المستقبلية       |
| 48..... | المبحث الثالث: رأس المال البشري في عصر التحولات الرقمية                |
| 49..... | المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري الرقمي                            |

|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| المطلب الثاني: التقنيات الناشئة ودورها في تطوير القدرات البشرية .....                             | 50 |
| المطلب الثالث: العلاقة بين الابتكار ورأس المال البشري الرقمي .....                                | 51 |
| المطلب الرابع: التحول الرقمي ومستقبل العمل .....                                                  | 52 |
| المبحث الرابع: العولمة ورأس المال البشري في المملكة العربية السعودية (رؤية تطبيقية) .....         | 53 |
| المطلب الأول: واقع رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية في ظل العولمة .....               | 54 |
| المطلب الثاني: سياسات وبرامج رؤية 2030 في تنمية رأس المال البشري .....                            | 55 |
| المطلب الثالث: التحديات التي تواجه المملكة في تطوير رأس المال البشري في بيئة عالمية تنافسية ..... | 56 |
| أولاً: فجوة المهارات والتحول الرقمي السريع .....                                                  | 56 |
| ثانياً: موازنة التعليم مع احتياجات السوق العالمي .....                                            | 56 |
| ثالثاً: تحديات سوق العمل والتحويلات المهنية .....                                                 | 57 |
| رابعاً: المنافسة العالمية على المواهب .....                                                       | 57 |
| خامساً: تحديات البنية الرقمية والمعرفية .....                                                     | 57 |
| سادساً: التحديات الثقافية والاجتماعية المرتبطة بسوق العمل الحديث .....                            | 57 |
| المطلب الرابع: فرص المملكة للاستفادة من العولمة في تعزيز قدراتها البشرية والمستقبلية .....        | 58 |
| أولاً: الاستفادة من الاقتصاد الرقمي العالمي .....                                                 | 58 |
| ثانياً: الاستفادة من التجارب الدولية ونقل المعرفة .....                                           | 58 |
| ثالثاً: دعم ريادة الأعمال والابتكار .....                                                         | 58 |
| رابعاً: تطوير مهارات المستقبل عبر الانفتاح التقني .....                                           | 59 |
| خامساً: تعزيز التنافسية في سوق العمل العالمي .....                                                | 59 |
| سادساً: الاستفادة من استثمارات الشركات العالمية .....                                             | 59 |
| المبحث الخامس: التحول الرقمي وتمكين القدرات البشرية في المملكة .....                              | 59 |
| المطلب الأول: التحول الرقمي ودوره في تعزيز المهارات الوطنية .....                                 | 60 |
| المطلب الثاني: البنية الرقمية الوطنية ودورها في تنمية رأس المال البشري .....                      | 61 |
| أولاً: مكونات البنية الرقمية الوطنية في المملكة .....                                             | 61 |
| ثانياً: دور البنية الرقمية في تنمية رأس المال البشري .....                                        | 61 |
| 1. دعم التعليم الرقمي وتطوير مهارات المستقبل .....                                                | 62 |
| 2. تحسين التدريب المهني والتعلم مدى الحياة .....                                                  | 62 |
| 3. تعزيز الإنتاجية والابتكار في سوق العمل .....                                                   | 62 |
| 4. توفير فرص عمل جديدة تعتمد على التقنية .....                                                    | 62 |
| ثالثاً: جدول (٤) يوضح العلاقة بين مكونات البنية الرقمية وأثرها على تنمية رأس المال البشري .....   | 62 |
| المطلب الثالث: التكنولوجيا المالية والاقتصاد الرقمي وعلاقتهما بتمكين القوى العاملة .....          | 63 |

|         |                                                                                      |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 63..... | جدول (٥) يوضح أثر التكنولوجيا المالية والاقتصاد الرقمي على تمكين القوى العاملة       |
| 64..... | المطلب الرابع: استراتيجيات المملكة في رفع الجاهزية الرقمية للإنسان السعودي           |
| 64..... | أولاً: استراتيجية تنمية القدرات البشرية ((HCDP                                       |
| 64..... | ثانياً: مبادرات الحكومة الرقمية ((Digital Government Authority                       |
| 64..... | ثالثاً: برامج التعليم والتدريب التقني المتقدّم                                       |
| 65..... | رابعاً: دعم الشركات الناشئة وبناء منظومة الابتكار الرقمي                             |
| 65..... | خامساً: رفع الوعي الرقمي المجتمعي                                                    |
| 65..... | جدول (٦) يعرض أبرز استراتيجيات المملكة لرفع الجاهزية الرقمية                         |
| 66..... | المبحث السادس: الاستشراف المستقبلي لتنمية رأس المال البشري في المملكة في ظل العولمة  |
| 66..... | المطلب الأول: الاتجاهات العالمية المؤثرة في مستقبل العمل والمهارات                   |
| 66..... | أولاً: الذكاء الاصطناعي والأتمتة المتقدمة                                            |
| 67..... | ثانياً: الاقتصاد المعرفي والمهارات الفكرية المتقدمة                                  |
| 67..... | ثالثاً: التحول الرقمي العالمي وانتشار التقنيات الناشئة                               |
| 67..... | رابعاً: العولمة الجديدة (Globalization 4.0) والمهارات العابرة للحدود                 |
| 67..... | خامساً: العمل المرن والمنصات الرقمية                                                 |
| 68..... | سادساً: تصاعد أهمية مهارات الاستدامة                                                 |
| 68..... | المطلب الثاني: المهارات المستقبلية المطلوبة في المملكة خلال العقد القادم             |
| 68..... | أولاً: المهارات الرقمية المتقدمة ((Digital Advanced Skills                           |
| 69..... | ثانياً: مهارات التفكير العليا ((Higher-Order Cognitive Skills                        |
| 69..... | ثالثاً: المهارات الإنسانية والتواصلية ((Human & Interpersonal Skills                 |
| 69..... | رابعاً: مهارات التكيف والمرونة ((Adaptability & Future Readiness                     |
| 69..... | خامساً: مهارات الابتكار وريادة الأعمال ((Entrepreneurial Innovation Skills           |
| 70..... | سادساً: مهارات الاستدامة والاقتصاد الأخضر ((Green Skills                             |
| 70..... | نموذج جدول (٧) يوضح أهم المهارات المستقبلية المطلوبة في المملكة                      |
| 70..... | المطلب الثالث: سيناريوهات مستقبل رأس المال البشري السعودي في ظل العولمة              |
| 70..... | السيناريو الأول: سيناريو النمو المتسارع ((Accelerated Growth Scenario                |
| 71..... | السيناريو الثاني: سيناريو التحول المتوازن ((Balanced Transformation Scenario         |
| 71..... | السيناريو الثالث: سيناريو الفجوة المهارية ((Skills Gap Scenario                      |
| 71..... | السيناريو الرابع: سيناريو الابتكار الوطني ((National Innovation Scenario             |
| 72..... | المطلب الرابع: التوصيات الاستراتيجية لضمان استدامة تنمية رأس المال البشري في المملكة |
| 72..... | أولاً: تعزيز التعليم المستقبلي ((Future-Oriented Education                           |

|         |                                             |                                                                                                     |
|---------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 72..... | Reskilling & Upskilling))                   | ثانيًا: تطوير منظومة التدريب وإعادة التأهيل المهاري                                                 |
| 73..... | National Innovation Ecosystem))             | ثالثًا: بناء منظومة ابتكار وطنية متكاملة                                                            |
| 73..... | Future Workforce Policies))                 | رابعًا: تطوير سياسات سوق العمل لزيادة التنافسية                                                     |
| 73..... | Digital Literacy for All))                  | خامسًا: تعزيز الجاهزية الرقمية المجتمعية                                                            |
| 74..... | Global Partnerships for Human Capital))     | سادسًا: تعزيز الشراكات الدولية                                                                      |
| 74..... | Skills Foresight Systems))                  | سابعًا: التنبؤ المستمر بالمهارات المستقبلية                                                         |
| 76..... | Descriptive–Analytical Method))             | أولًا: المنهج الوصفي التحليلي                                                                       |
| 77..... | Documentary Analysis Method))               | ثانيًا: منهج تحليل الوثائق                                                                          |
| 77..... | Comparative Method))                        | ثالثًا: المنهج المقارن                                                                              |
| 77..... | Skills Foresight Approach))                 | رابعًا: منهج التنبؤ المهاري                                                                         |
| 78..... |                                             | خامسًا: أدوات جمع البيانات                                                                          |
| 78..... |                                             | سادسًا: مبررات اختيار المنهجية                                                                      |
| 79..... | 1. التقارير الحكومية السعودية الرسمية       |                                                                                                     |
| 79..... | 2. الدراسات العلمية المحكمة المفتوحة الوصول |                                                                                                     |
| 79..... | 3. تقارير المنظمات الدولية                  |                                                                                                     |
| 79..... | 4. البيانات الإحصائية المفتوحة              |                                                                                                     |
| 80..... | Spatial Limitations))                       | أولًا: الحدود المكانية                                                                              |
| 80..... | Time Limitations))                          | ثانيًا: الحدود الزمنية                                                                              |
| 80..... | Subject Limitations))                       | ثالثًا: الحدود الموضوعية                                                                            |
| 80..... | Methodological Limitations))                | رابعًا: الحدود المنهجية                                                                             |
| 81..... | Generalization Boundaries))                 | خامسًا: حدود التعميم                                                                                |
| 86..... |                                             | النتيجة الأولى: العولمة كان لها أثر إيجابي مباشر في تعزيز المهارات والقدرات البشرية داخل المملكة    |
| 86..... |                                             | النتيجة الثانية: برامج رؤية 2030 كان لها دور محوري في تطوير رأس المال البشري                        |
| 86..... |                                             | النتيجة الثالثة: التحول الرقمي عزز قدرة المواطنين على المشاركة في الاقتصاد العالمي                  |
| 86..... |                                             | النتيجة الرابعة: ما زالت هناك فجوة مهارية تحتاج إلى معالجة مستمرة                                   |
| 87..... |                                             | النتيجة الخامسة: المملكة تسير نحو التحول إلى اقتصاد معرفي، لكنها تحتاج تعزيز الابتكار والبحث العلمي |
| 88..... |                                             | أولًا: تعزيز الابتكار والبحث العلمي في الجامعات والمؤسسات الوطنية                                   |
| 88..... |                                             | ثانيًا: تطوير برامج المهارات المستقبلية وربطها بسوق العمل العالمي                                   |
| 88..... |                                             | ثالثًا: تعزيز جودة التعليم وربط المناهج بمواءمة المهارات                                            |
| 88..... |                                             | رابعًا: دعم ريادة الأعمال والابتكار التقني بين الشباب                                               |
| 89..... |                                             | خامسًا: تعزيز الشراكات الدولية لنقل المعرفة والخبرات العالمية                                       |

|         |                                                                                   |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 89..... | سادسًا: تعزيز المهارات الرقمية لجميع فئات المجتمع                                 |
| 89..... | سابعًا: تطوير منظومة قياس رأس المال البشري                                        |
| 96..... | أولاً: البيانات الديموغرافية                                                      |
| 97..... | المحور الثاني: تنمية رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية                 |
| 97..... | المحور الثالث: التحول الرقمي وتطوير المهارات                                      |
| 97..... | المحور الرابع: التحديات المرتبطة بمواءمة المهارات مع سوق العمل العالمي            |
| 98..... | المحور الخامس: فعالية سياسات وبرامج رؤية 2030 في دعم القدرات البشرية              |
| 98..... | المحور السادس: أثر العولمة على تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية |

## قائمة الجداول:

- جدول (١): التأثيرات البنوية للعملة على رأس المال البشري..... ٣٢
- جدول (2): أهم المهارات المطلوبة عالميًا بسبب العملة الرقمية..... ٣٤
- جدول (3): أثر العملة في عناصر رأس المال البشري السعودي..... ٣٧
- جدول (4): العلاقة بين التحول الرقمي وتطوير رأس المال البشري..... ٣٨
- جدول (٥) يوضح العلاقة بين مكونات البنية الرقمية و أثرها على تنمية رأس المال البشري..... ٦٢
- جدول (٦) يوضح أثر التكنولوجيا المالية والاقتصاد الرقمي على تمكين القوى العاملة..... ٦٣
- جدول (٧) يعرض أبرز استراتيجيات المملكة لرفع الجاهزية الرقمية..... ٦٥
- جدول (٨) يوضح أهم المهارات المستقبلية المطلوبة في المملكة..... ٧٠

## شكر وتقدير

### شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين. أما بعد...

أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من كان له دور في دعمي ومساندتي خلال إعداد هذا البحث

وأول ما أبدأ به هو عائلتي الكريمة، التي كانت ولا تزال مصدر القوة والاستقرار في حياتي؛ فقد منحوني الحب والدعم التي أعانتي على مواصلة هذا العمل حتى اكتماله. كما أتوجه بالشكر إلى زوجتي الغالية التي كانت خير سند، ووقفت إلى جانبي بصبرٍ ومحبة،

كما أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى مديري المباشر الاستاذ / عبد الرحمن بن بندر المطيري الذي قدّم لي التوجيه والدعم، وسهّل لي الظروف الملائمة لإتمام هذا العمل، وإلى المدير التنفيذي الاستاذ / خليفه بن سعد الدخيل

على تشجيعه المستمر وثقته التي كان لها أثر كبير في تعزيز دافعتي وتطوير قدراتي المهنية والعلمية.

ولا يفوتني أن أعبر عن شكري وتقديري لكل هيئة أو وزارة سعودية وذلك لتوفيرها معلومات غنية وموثوقة أسهمت بشكل جوهري في دعم هذا البحث، وعلى رأسها رؤية المملكة 2030 وبرامجها المختلفة، وزارة الاقتصاد والتخطيط، صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، وزارة التعليم، الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي، ووثائق ومراكز الإحصاء الوطنية. فقد كانت هذه المصادر ركيزة أساسية في بناء الإطار العلمي والتحليلي للدراسة.

كما أقدم شكري الجزيل لكل من ساهم في تقديم معلومة، أو توجيه، أو نصيحة، أو دعم وكان له أثر إيجابي في إنجاز هذا البحث

وأخيرًا، أسأل الله أن يجعل هذا العمل نافعًا، وأن يجزي كل من ساهم فيه خير الجزاء.

والله ولي التوفيق

## المستخلص : Abstract

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر العولمة الاقتصادية والتكنولوجية على تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية، وذلك في سياق التحولات الوطنية العميقة التي تشهدها المملكة ضمن رؤية 2030 وبرامجها التنفيذية، ولا سيما برنامج تنمية القدرات البشرية. وقد برزت أهمية هذا الموضوع نتيجة اتساع تأثيرات العولمة على أسواق العمل، وأنماط المعرفة، ومجالات الابتكار، الأمر الذي يجعل من تطوير رأس المال البشري ركيزة أساسية لضمان قدرة المملكة على المنافسة عالمياً. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، إلى جانب تحليل محتوى التقارير الرسمية الصادرة عن الجهات الحكومية السعودية، ومراجعة الأدبيات العلمية الحديثة ذات الصلة بالعولمة ورأس المال البشري والتحول الرقمي.

كما تم جمع البيانات ميدانياً من خلال استبانة مبنية على مقياس ليكرت الخماسي، وزعت على عينة متنوعة من العاملين والمهتمين بموضوع الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن العولمة —بأبعادها الاقتصادية والتكنولوجية والمعرفية— تسهم بشكل واضح في تعزيز تنمية رأس المال البشري في السعودية؛ إذ أسهمت في رفع مستوى الوعي بالمهارات العالمية، وتوسيع نطاق التدريب الرقمي، وتسهيل الوصول إلى مصادر المعرفة الدولية، إلى جانب دعم الابتكار في بيئات العمل. كما أكدت النتائج أن التحول الرقمي يشكل عاملاً استراتيجياً في تمكين الأفراد من اكتساب مهارات المستقبل، خصوصاً في ظل توسع المنصات الإلكترونية وبرامج التدريب الوطنية.

وفي المقابل، أشارت النتائج إلى وجود فجوات مهارية تتطلب تطويراً أكبر، لا سيما في المهارات الرقمية المتقدمة، والمهارات المعرفية العالية، والقدرة على التكيف مع التغيرات العالمية المتسارعة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، أبرزها تعزيز المواطنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وتكثيف برامج التدريب المتخصص المرتبطة بالاقتصاد الرقمي، وتوسيع الشراكات الدولية لنقل المعرفة، ورفع كفاءة المبادرات الوطنية الموجهة لتنمية القدرات البشرية.

الكلمات المفتاحية:

العولمة، رأس المال البشري، التحول الرقمي، رؤية 2030، المهارات المستقبلية، الاقتصاد المعرفي، السعودية

## الفصل الأول

## المقدمة:

شهد العالم في العقود الأخيرة تحولات متسارعة فرضتها العولمة بوصفها ظاهرة اقتصادية واجتماعية وثقافية شاملة، حيث أعادت تشكيل مسارات النمو، وأنماط الإنتاج، وأساليب تكوين رأس المال، وبخاصة رأس المال البشري الذي بات يمثل محور التطور والتنمية في الاقتصاد الحديث. وتشير الدراسات الاقتصادية المعاصرة إلى أن رأس المال البشري أصبح «العامل الأكثر تأثيراً في تشكيل القدرة التنافسية للدول ضمن الاقتصاد العالمي الجديد» (Sustainability, 2025). ومع اتساع نطاق العولمة وتعمق آثارها، تحول الاستثمار في رأس المال البشري من خيار تنموي إلى ضرورة استراتيجية لضمان ازدهار الاقتصاد الدولي في بيئة دولية تقوم على المعرفة والابتكار والتقنيات المتقدمة.

وفي هذا السياق العالمي المتغير، حرصت المملكة العربية السعودية على تبني سياسات وطنية حديثة تستوعب متطلبات العولمة، وتستثمر فرصها في تطوير رأس المال البشري، وتوجيهه نحو دعم التحول الاقتصادي الوطني. فقد أكدت رؤية المملكة 2030 أن «المواطن السعودي هو الأساس الذي ترتكز عليه التنمية، وهو المحرك الرئيس لمستقبل المملكة» (Vision 2030 Annual Report, 2024)، وهو ما يعكس التزام السعودية بإعادة تشكيل منظومة القدرات البشرية بما يتوافق مع متطلبات الاقتصاد العالمي المعاصر. كما أكد تقرير برنامج تنمية القدرات البشرية 2024 أن المملكة تتبنى «نهجاً قائماً على بناء المهارات المستقبلية، وتمكين المواطن السعودي من المنافسة في سوق عمل عالمي متسارع» (HCDP Annual Report, 2024).

وتبرز أهمية رأس المال البشري في كونه يمثل المورد الأكثر ارتباطاً بعمليات الإنتاج، والتحول الاقتصادي، والابتكار، والاقتصاد المعرفي. وتشير الدراسات المحكمة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يسهم بشكل مباشر في رفع مستويات الإنتاجية والنمو الاقتصادي، إذ وجدت إحدى الدراسات أن «زيادة الإنفاق على رأس المال البشري ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحسين النمو الاقتصادي على المدى الطويل» (Sustainability 17(10), 2025). كما أوضح صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) أن المخرجات الاقتصادية للمملكة ترتبط بقدرة القوى العاملة على اكتساب مهارات تقنية ومعرفية جديدة تتوافق مع متطلبات العولمة وسوق العمل الحديث (HRDF Annual Report, 2022).

وتشير الأدبيات الحديثة كذلك إلى أن العولمة أثرت إيجاباً في تسريع تبادل المعرفة والخبرات، وفتحت المجال أمام الدول النامية لتطوير رأس مالها البشري وفق أفضل الممارسات العالمية. وفي هذا السياق، أوضح تقرير Human Capability Initiative 2025 أن «الدول التي تستثمر بفاعلية في التعليم والمهارات الرقمية والابتكار ستكون الأكثر قدرة على تحقيق مكاسب العولمة» (HCI Insight Report, 2025). وهذا ما يعكسه النمو المتسارع في القطاعات السعودية الرقمية والاقتصادية، حيث تعتمد المملكة على التحول الرقمي ونشر مهارات الثورة الصناعية الرابعة كجزء من استراتيجية تنمية رأس المال البشري.

كما أن العولمة أثرت بصورة كبيرة في بنية سوق العمل السعودي، إذ ظهرت الحاجة المتزايدة إلى مهارات متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي، التحليل الإحصائي، إدارة البيانات، الابتكار التقني، وريادة الأعمال. وتؤكد وزارة الاقتصاد والتخطيط في تقريرها حول التحول الاقتصادي (2024) أن «تنمية رأس المال البشري تعد من المحركات الجوهرية لرفع الإنتاجية وتحقيق التنوع الاقتصادي» (Ministry of Planning – Investment Report, 2024 & Economy). كما يشير التقرير إلى ضرورة تعزيز مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل، وبناء منظومة تدريب مرنة، بما يعزز قدرة المملكة على مواجهة تحديات العولمة والاستفادة من فرصها.

ويزداد دور رأس المال البشري أهمية في ظل التحول نحو اقتصاد رقمي قائم على المعرفة، حيث تشير دراسة Research in World Economy إلى أن «الاقتصاد المعرفي يعتمد في أساسه على كفاءة الإنسان وقدرته على الإبداع والتطوير والتكيف مع التغيرات العالمية» (RWE, 2020). وفي الحالة السعودية، تبرز هذه الأهمية بصورة أوضح نظراً لأن رؤية 2030 تبنت مفهوم «الاقتصاد المعرفي» كرافعة أساسية للتحول الوطني، وأطلقت لذلك برامج تعليمية وتدريبية تستهدف بناء «جيل قادر على المنافسة في اقتصاد عالمي متقدم».

ويشير البنك الدولي في موجزه حول رأس المال البشري في السعودية إلى أن المملكة حققت تقدماً ملحوظاً في مؤشرات رأس المال البشري، إلا أن تعزيز المهارات التقنية والرقمية سيظل يمثل أولوية خلال السنوات القادمة لضمان الاستفادة الكاملة من فرص العولمة (World

(Bank HCI Report, 2023). كما أظهرت دراسات إقليمية أن دول الخليج، ومنها السعودية، تمتلك إمكانات كبيرة لتطوير رأس مالها البشري، إلا أن الاستفادة القصوى من هذه الإمكانيات تتطلب سياسات مستدامة في التعليم والتدريب (GCC Human Capital Study, 2021).

ومن جانب آخر، فقد أظهر تقرير (Arthur D. Little (2024) حول رأس المال البشري في السعودية أن "المملكة استطاعت أن تربط بين سياسات تنمية رأس المال البشري والتحول الاقتصادي عبر مبادرات وبرامج واضحة الأهداف، ما جعلها نموذجاً رائداً في المنطقة في مجال تنمية القدرات البشرية" (ADL Report, 2024). وتشير الدراسة إلى أن نجاح السياسات السعودية في مجال رأس المال البشري يرتبط بقدرتها على الاستفادة من العولمة لجذب الخبرات الدولية، ونقل المعرفة، وتبني أفضل الممارسات، ورفع كفاءة القطاعات التعليمية والتدريبية.

ويُظهر هذا التوجه أن المملكة تبنت استراتيجية واضحة لدمج رأس المال البشري في النظام الاقتصادي العالمي وفق رؤية مستقبلية، بحيث لا يقتصر الاستثمار على التعليم فحسب، بل يمتد إلى تعزيز المهارات، والابتكار، والبحث العلمي، والاقتصاد الرقمي، ورفع مشاركة المرأة في سوق العمل، وتحسين جودة الحياة. وهذا ما أكدته تقرير برنامج تنمية القدرات البشرية لعام 2024 الذي ذكر أن المملكة "تعمل على بناء مواطن قادر على الابتكار والتعلم المستمر عبر منظومة حديثة للمهارات" (HCDDP, 2024).

وبذلك، يتضح أن دراسة دور العولمة في تطوير رأس المال البشري في المملكة تُعد من الموضوعات المحورية التي تتقاطع مع أولويات التنمية الوطنية، ومع اتجاهات الاقتصاد العالمي الجديد. كما تسد هذه الدراسة فجوة علمية مهمة، إذ إن الأدبيات العربية التي تناولت العلاقة بين العولمة ورأس المال البشري في السياق السعودي لا تزال محدودة مقارنة بالدراسات الغربية، بينما توفر المرحلة الحالية فرصة فريدة لتحليل هذا الموضوع في ضوء التحولات الجذرية التي تشهدها المملكة عبر رؤية 2030.

## -مشكلة الدراسة.

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولاً عميقاً بفعل العولمة، التي أعادت تشكيل بنية الاقتصادات وسوق العمل وأنماط الإنتاج والمعرفة. وقد فرضت هذه التحولات متطلبات جديدة للمهارات والتخصصات، خصوصاً مع التحول نحو الاقتصاد الرقمي، وانتشار الذكاء الاصطناعي، وتزايد أهمية الابتكار والمعرفة بوصفهما محركين رئيسيين للتنمية. وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن العولمة لم تعد مجرد انفتاح اقتصادي، بل أصبحت قوة مؤثرة تُعيد صياغة طبيعة الوظائف والمهارات المطلوبة عالمياً، وتدفع الدول — خاصة النامية منها — إلى إعادة تقييم منظومة رأس مالها البشري (Heliyon, 2024).

وفي السياق السعودي، جاءت رؤية المملكة 2030 كاستجابة استراتيجية لهذه التحولات من خلال التركيز على بناء وتطوير رأس المال البشري بوصفه أحد أهم مرتكزات النمو المستدام والتحول الاقتصادي. وتوضح وثيقة رؤية 2030 أن تنمية القدرات البشرية تمثل الأساس الذي تقوم عليه التنمية الوطنية. ومع ذلك، ورغم الجهود الوطنية الضخمة وبرامج التطوير المتعددة، لا تزال المملكة تواجه تحديات متعلقة بمواءمة رأس المال البشري المحلي مع المعايير العالمية المتسارعة. فقد أكدت وزارة الاقتصاد والتخطيط أن المملكة تحتاج إلى "رفع كفاءة رأس المال البشري بما يتوافق مع احتياجات اقتصاد عالمي يقوم على المعرفة" (Planning, & Ministry of Economy, 2024). كما أشار البنك الدولي إلى استمرار وجود فجوة في المهارات الرقمية لدى القوى العاملة وضرورة سدّها لضمان الاستفادة الكاملة من فرص العولمة (World Bank, 2023).

ويُعدّ فهم هذه الفجوة وتحليل طبيعة التأثيرات التي تُحدثها العولمة على رأس المال البشري داخل المملكة أمراً بالغ الأهمية، نظراً لارتباطه المباشر برفع الإنتاجية، وتنوع الاقتصاد، وتحقيق الريادة في الاقتصاد المعرفي. فالعولمة تُسهم في تدفق التقنيات الحديثة، ونقل المعرفة، وزيادة التنافسية، لكنها في الوقت ذاته تفرض ضغوطاً على الدول لمواكبة المهارات العالمية وتطوير نظم التعليم والتدريب. وهنا تظهر المشكلة البحثية التي تتطلب تحليلاً منهجياً شاملاً للعلاقة بين العولمة ورأس المال البشري السعودي، وتقييم مدى نجاح السياسات الوطنية في مواجهة هذا التحول العالمي.

## مشكلة الدراسة:

إلى أي مدى تؤثر العولمة في تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية، وما مستوى فعالية السياسات الوطنية — وخاصة مبادرات وبرامج رؤية 2030 — في مواجهة تحديات العولمة والاستفادة من فرصها؟

## الإشكاليات الفرعية:

1. هل أسهمت العولمة في تطوير قدرات رأس المال البشري السعودي؟

حيث يتطلب هذا تحليل أثر الانفتاح الاقتصادي والتقني العالمي على المهارات السعودية ونوعية الكفاءات في سوق العمل.

2. ما مدى مواءمة مهارات القوى العاملة السعودية مع متطلبات سوق العمل العالمي؟

ويتضمن ذلك تقييم مدى توافق المهارات الوطنية مع المعايير العالمية في ظل الثورة الرقمية والابتكار.

3. هل نجحت برامج ومبادرات رؤية 2030 في تضيق فجوة المهارات الناتجة عن العولمة؟

وذلك عبر تحليل فعالية برنامج تنمية القدرات البشرية ونتائجه المعلنة (HCDP, 2024).

4. كيف أثرت العولمة الرقمية على القدرات البشرية المحلية في المملكة؟

ويشمل ذلك تأثير التقنيات الحديثة، والذكاء الاصطناعي، والتحول الرقمي على التكوين المهاري للقوى العاملة.

5. ما أبرز التحديات التي تواجه السعودية في تطوير رأس مالها البشري ضمن بيئة اقتصادية عالمية شديدة التغير؟

مثل تحديات التعليم، التدريب، تمويل المهارات المستقبلية، وفجوة المهارات الرقمية التي أشار لها البنك الدولي (World Bank, 2023)

### -أهمية الدراسة.

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول أحد أكثر الموضوعات ارتباطاً بمسار التحول الوطني في المملكة العربية السعودية، وهو موضوع تنمية رأس المال البشري في ظل العولمة. ويأتي هذا الاهتمام نتيجة إدراك واسع بأن المستقبل الاقتصادي للدول لن يُبنى على الموارد التقليدية وحدها، بل على قدرة المجتمعات على تطوير الإنسان وتمكينه معرفياً ومهارياً وتقنياً، وبخاصة في بيئة عالمية تتغير بوتيرة غير مسبقة. ومع التزام المملكة بتطبيق رؤية 2030، أصبح الاستثمار في رأس المال البشري جزءاً من استراتيجية وطنية شاملة تهدف إلى بناء اقتصاد معرفي تنافسي، وتعزيز قدرات المواطن السعودي ليكون عنصراً فاعلاً في الاقتصاد العالمي. وهذا يعزز القيمة العلمية والتطبيقية لهذا البحث، إذ يسعى إلى تحليل هذه العلاقة في سياق محلي يتغير بسرعة ويشهد برامج تنمية واسعة النطاق.

وتزداد أهمية هذا البحث كذلك لأن العولمة لم تعد مجرد مفهوم اقتصادي، بل أصبحت منظومة شاملة تحكم كيفية انتقال المعرفة، وتشكل نوعية المهارات المطلوبة، وتعيد تعريف معايير الإنتاجية والكفاءة في سوق العمل العالمي. وبالتالي، فإن فهم كيفية تفاعل رأس المال البشري السعودي مع هذه المتغيرات العالمية أمر ضروري لتقييم جاهزية المملكة لمواجهة التحديات واغتنام الفرص التي تتيحها العولمة. وتبرز الأدبيات الحديثة أن الدول التي لا تملك رأس مال بشري قادراً على التكيف مع التحولات العالمية تواجه فجوة تنمية واسعة (Heliyon, 2024)، مما يجعل هذا البحث مساهمة مهمة في الأدبيات العربية والسعودية على حد سواء.

وبالإضافة إلى البعد النظري، فإن لهذا البحث أهمية تطبيقية مباشرة، إذ يقدم تحليلاً عميقاً للسياسات والمبادرات الوطنية في مجال تطوير القدرات البشرية، ويستند إلى تقارير رسمية صادرة عن رؤية 2030، وبرنامج تنمية القدرات البشرية، وصندوق تنمية الموارد البشرية، ووزارة الاقتصاد والتخطيط. كما يتيح هذا البحث تقييم مدى فاعلية هذه البرامج في الاستجابة لمتطلبات العولمة، وفي تقليص الفجوة بين المهارات الوطنية والمعايير العالمية. وبالتالي، فهو يدعم صناع القرار في رسم سياسات مستقبلية تتوافق مع التوجهات العالمية.

كما تحمل الدراسة أهمية اقتصادية تتعلق بدور رأس المال البشري في رفع الإنتاجية وتحقيق النمو المستدام. وقد أكدت دراسات حديثة أن "الاستثمار في رأس المال البشري يعد من المحركات الرئيسة للنمو الاقتصادي طويل المدى" (Sustainability, 2025)، وهو ما يبرز الحاجة إلى فهم كيفية تأثير العولمة في هذا الاستثمار داخل المملكة. ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة إلى تقديم معرفة علمية دقيقة تساعد في تقييم الوضع الحالي، وتحديد مجالات التحسين، وتعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني.

تكمن أهمية الدراسة في:

1. سد فجوة معرفية في الأدبيات العربية حول العلاقة بين العولمة ورأس المال البشري، خاصة في السياق السعودي.

ذلك لأن معظم الدراسات الإقليمية تناولت كل مفهوم على حدة، ولم تربط بينهما بطريقة منهجية شاملة داخل إطار رؤية وطنية واضحة.

2. تقديم تحليل وطني معمق يعتمد على مصادر رسمية سعودية حديثة

مثل وثائق رؤية 2030، تقارير HCDP، تقارير وزارة الاقتصاد، وتقييمات رأس المال البشري الصادرة عن البنك الدولي.

3. دعم صناع القرار في تطوير سياسات فاعلة لتنمية القدرات البشرية

من خلال توفير تحليل علمي يساعد في تقييم مستوى مواءمة المهارات الوطنية مع متطلبات العولمة، وتحديد الثغرات التي تحتاج إلى تدخلات استراتيجية.

4. تعزيز أهداف رؤية 2030 في مجالات التعليم، وتنمية المهارات، والتحول الرقمي، والاقتصاد المعرفي

إذ تتقاطع هذه الدراسة مباشرة مع مستهدفات الرؤية المتعلقة بتطوير المواطن ليكون قادرًا على المشاركة في اقتصاد عالمي منافس.

5. تقديم نموذج بحثي متكامل يمكن استخدامه في دراسات مستقبلية حول العولمة في دول الخليج والمنطقة العربية

حيث تقدم الدراسة إطارًا تحليليًا يمكن مقارنته بدول أخرى ذات ظروف اقتصادية وتنموية مشابهة

### -أهداف الدراسة-

تسعى هذه الدراسة إلى الفهم العميق والدقيق للعلاقة المتداخلة بين العولمة وتطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تحليل ديناميكيات التحول العالمي وتأثيرها في بنية المهارات الوطنية وقدرتها على الاستجابة للمتغيرات الاقتصادية والتقنية. ويأتي تحديد الأهداف البحثية في هذا الإطار بوصفه خطوة جوهرية تُوجه الدراسة منهجيًا، وتمكّن من صياغة مسار علمي يربط بين المتغيرات النظرية والممارسات العملية التي تبنتها المملكة ضمن رؤيتها الاستراتيجية 2030. وتبرز الحاجة إلى تحديد هذه الأهداف بشكل واضح لأن العولمة لم تعد مجرد ظاهرة اقتصادية، بل تحولت إلى منظومة متكاملة تؤثر في التعليم، والمهارات، والابتكار، والتوظيف، ما يستدعي تحليلًا علميًا معمقًا للأثار المترتبة على رأس المال البشري السعودي.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن صياغة أهداف شاملة ومرتبطة بالسياق المحلي يساعد في تقييم البرامج الوطنية مثل برنامج تنمية القدرات البشرية، وبرامج التعليم والتدريب، ومبادرات الاقتصاد الرقمي، ومدى انعكاسها على جاهزية المواطن السعودي للمنافسة عالميًا. لذا تتجه هذه الدراسة إلى تحديد أهداف بحثية مفصلة تتيح بناء تصور متكامل عن تأثير العولمة في رأس المال البشري، ومستوى استجابة المملكة لهذا التأثير عبر برامج ومبادرات نوعية تعتمد على الابتكار والمعرفة.

وتهدف هذه الدراسة إلى :

1. تحليل أثر العولمة على تنمية رأس المال البشري السعودي

من خلال تقييم كيفية انعكاس التحولات العالمية في التعليم، والتقنية، وسوق العمل على القدرات البشرية في المملكة. ويشمل ذلك دراسة تأثير الانفتاح الاقتصادي، وتدفق المعرفة، والتطور التكنولوجي على مهارات الأفراد وإنتاجيتهم.

2. تقييم مبادرات رؤية 2030 المتعلقة بدعم القدرات البشرية

وذلك عبر تحليل البرامج والسياسات التي تستهدف تنمية المواطن السعودي، مثل برنامج تنمية القدرات البشرية، وبرامج الابتعاث، والتدريب، وتمكين المرأة، والاقتصاد الرقمي، وتحديد مدى نجاحها في مواجهة تحديات العولمة.

3. قياس مستوى مواءمة المهارات السعودية مع متطلبات سوق العمل العالمي

وهو هدف محوري يستند إلى دراسة الفجوة بين المهارات المحلية والمهارات المطلوبة في الاقتصاد العالمي، مع تحليل مدى تقدم المملكة في رفع مستوى الكفاءات المهنية والتقنية بما يتوافق مع التطورات العالمية.

#### 4. دراسة أثر التحول الرقمي والعملة التكنولوجية على المهارات المحلية

عبر تقييم تأثير التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، البيانات الضخمة، الأتمتة، والاقتصاد الرقمي على تكوين المهارات، وكيف أسهمت هذه التحولات في إعادة تشكيل طبيعة الوظائف والقدرات المطلوبة.

#### 5. تحديد التحديات التي تعيق تطوير رأس المال البشري السعودي في ظل العملة

ويشمل ذلك تحليل المعوقات المتعلقة بالتعليم، والتدريب، والبنية المؤسسية، وسوق العمل، والتنافسية، إضافة إلى التحديات المرتبطة بالفجوة الرقمية، وتمويل التدريب، وضعف المشاركة في الاقتصاد المعرفي.

#### 6. اقتراح سياسات فعالة لتعزيز الاستفادة من العملة في تطوير رأس المال البشري

حيث يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية تعتمد على الأدلة والبيانات، تسهم في تمكين صناع القرار من تعزيز القدرات البشرية الوطنية، ودعم الابتكار، وتحسين جودة التعليم، وتطوير المهارات المستقبلية بما يتوافق مع الاتجاهات العالمية

### -تساؤلات الدراسة-

تُعد التساؤلات العلمية جوهر أي دراسة منهجية؛ فهي تمثل البوصلة التي توجه الباحث نحو فهم العلاقات المتشابكة بين المتغيرات، وتساعد في تحديد المسارات البحثية التي ينبغي استكشافها بدقة. وفي هذه الدراسة، تنبع أهمية التساؤلات من كون العلاقة بين العملة وتطوير رأس المال البشري علاقة مركبة ومتشابكة، تتداخل فيها عوامل اقتصادية، وتكنولوجية، وتعليمية، وتنظيمية. وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن فهم هذه العلاقة يمثل عنصرًا حاسمًا لوضع سياسات تنموية فعّالة تتناسب مع البيئة العالمية سريعة التغير (Heliyon, 2024). كما أن التقارير الرسمية السعودية تؤكد أن التطورات المتسارعة في الاقتصاد العالمي تفرض ضرورة إعادة التفكير في كيفية تطوير المهارات الوطنية بما يتوافق مع معايير العملة (Vision 2030, 2024).

وعليه تُصاغ تساؤلات الدراسة لتغطي جميع جوانب العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين: العملة و رأس المال البشري، وكذلك لتفسير دور رؤية 2030 باعتبارها إطارًا إستراتيجيًا لرفع تنافسية المواطن السعودي.

### تساؤلات الدراسة :

1. ما أثر العملة في تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية؟
2. إلى أي مدى تتوافق مهارات القوى العاملة السعودية مع متطلبات سوق العمل العالمي في ظل العملة؟
3. ما مدى فعالية برامج ومبادرات رؤية 2030 في تعزيز القدرات البشرية السعودية؟
4. كيف أثرت العملة الرقمية والتحول التكنولوجي العالمي في تكوين ونمو المهارات التقنية داخل المملكة؟
5. ما أبرز التحديات التي تواجه تطوير رأس المال البشري السعودي في بيئة العملة؟
- 6.

## - فروض الدراسة

تنبثق الفروض العلمية في هذه الدراسة من الأساس النظري الذي تناول العلاقة بين العولمة ورأس المال البشري، ومن الأدبيات الدولية التي ركزت على أثر الانفتاح الاقتصادي والتقني في تشكيل البنية المهارية للقوى العاملة، إضافةً إلى المؤشرات الوطنية التي أبرزت الدور المحوري لرؤية 2030 في تمكين المواطن السعودي وتعزيز قدراته. وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن العولمة تُعدّ قوة ضغط وتحول في آن واحد؛ فهي تفتح آفاقاً واسعة لتبادل المعرفة والتكنولوجيا، وفي الوقت نفسه تفرض متطلبات متقدمة للمهارات والكفاءات التي ينبغي أن يمتلكها رأس المال البشري في أي دولة تريد المنافسة في الاقتصاد العالمي (Sustainability, 2025).

وفي السياق السعودي، أوضحت وثائق برنامج تنمية القدرات البشرية أن المملكة تتبنى نهجاً شاملاً يهدف إلى إعداد المواطن السعودي لبيئة عمل عالمية تتسم بالتحول الرقمي السريع، وتؤكد أن "بناء الإنسان السعودي القادر على التعلم المستمر والتنافس عالمياً يمثل أولوية إستراتيجية" (HCDP, 2024). كما يُظهر التقرير السنوي للرؤية أن التحولات الاقتصادية التي تشهدها المملكة تتطلب رأس مال بشري يمتلك مهارات معرفية وتقنية عالية (Vision 2030, 2024). إضافةً إلى ذلك، تشير تقارير البنك الدولي إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يُعدّ محركاً رئيساً لمعدلات النمو في الدول التي تستثمر في المهارات الرقمية والابتكار (World Bank, 2023).

وانطلاقاً من هذا الأساس النظري والواقع التطبيقي، تم بناء فروض الدراسة لتعكس العلاقات المتوقعة بين متغيرات العولمة ورأس المال البشري في السعودية، إضافةً إلى دور السياسات الوطنية الفاعلة في تشكيل هذه العلاقة.

### فروض الدراسة:

#### الفرض الأول:

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العولمة وتطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية.

يستند هذا الفرض إلى الأدبيات التي أكدت أن العولمة — بما تتضمنه من تدفق المعرفة، والتقنيات الحديثة، والانفتاح الاقتصادي — تُسهم في تحسين نوعية المهارات، ورفع كفاءة القوى العاملة في الدول التي تستثمر بشكل فاعل في الإنسان (Heliyon, 2024).

#### الفرض الثاني:

تسهم رؤية 2030 وبرامجها بفاعلية في تعزيز قدرة رأس المال البشري السعودي على التكيف مع متطلبات العولمة.

فقد أشارت تقارير رؤية 2030 إلى أن برامج تطوير القدرات البشرية تهدف إلى بناء مواطن قادر على المنافسة عالمياً، وتؤكد أن الاستثمار في الإنسان يمثل ركيزة مفصلية للتحول الوطني (Vision 2030, 2024).

#### الفرض الثالث:

للعولمة الرقمية تأثير كبير في تحسين المهارات التكنولوجية والمعرفية للقوى العاملة السعودية.

ويستند هذا الفرض إلى تقارير الاقتصاد الرقمي التي أوضحت أن التحول التقني في المملكة — بما فيه الذكاء الاصطناعي والاقتصاد الرقمي — لعب دوراً في رفع طبيعة المهارات المطلوبة ودعم جاهزية القوى العاملة لمتطلبات السوق العالمي (SAMA, 2022).

#### الفرض الرابع:

تتضاءل الفجوة بين المهارات المحلية والعالمية في المملكة بفضل السياسات الوطنية التي تستهدف تدريب وتنمية القدرات البشرية.

ويدعم هذا الفرض ما ورد في تقارير صندوق تنمية الموارد البشرية التي أكدت أن برامج التدريب والتطوير أسهمت في تحسين مهارات القوى العاملة وتقريبها من المعايير العالمية (HRDF, 2022).

### الفرض الخامس:

يمثل الاستثمار في رأس المال البشري، وسياسات التعليم، وبرامج التدريب، وسياسات سوق العمل، وسياسات الابتكار—عوامل وسيطة تؤثر في مدى استجابة المملكة لتحديات العولمة.

وتشير الأدبيات الدولية إلى أن هذه العوامل تُعدّ همزة الوصل بين متطلبات العولمة وقدرة الدولة على مواءمة رأس مالها البشري مع التحولات العالمية (Sustainability, 2025; World Bank, 2023).

### -النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث-

تستند الدراسة إلى إطار نظري متكامل يجمع ثلاث نظريات رئيسة تُفسّر العلاقة بين العولمة ورأس المال البشري. ويُعد اعتماد هذا الإطار أمرًا ضروريًا لأن كل نظرية تركز على زاوية مختلفة من زوايا الموضوع، مما يسمح بفهم أعمق للعلاقة المركبة بين العولمة وتحولات القدرات البشرية. وتؤكد الدراسات الحديثة أن استخدام نماذج متعددة يثري البحث ويُعزّز من قوة تفسير النتائج (OECD, 2020).

### النظرية الأولى: نظرية رأس المال البشري

Becker (1964)

تركز هذه النظرية على أن التعليم والتدريب والخبرة استثمارات يقوم بها الفرد أو الدولة للحصول على عوائد مستقبلية تتمثل في زيادة الإنتاجية والدخل. وفي ظل العولمة، تصبح هذه النظرية أكثر أهمية لأن المنافسة العالمية تفرض ضرورة رفع كفاءة الأفراد. كما تشير تقارير البنك الدولي إلى أن الدول ذات الاستثمار المرتفع في الإنسان تحقق معدلات نمو أعلى (World Bank, 2023).

أبرز نقاط قوة النظرية:

- تفسر العلاقة بين التعليم والتنمية الاقتصادية.
- تبرز أهمية التدريب المستمر في مواجهة تغير المهارات العالمي.
- تنسجم مع توجهات رؤية 2030 نحو الاستثمار في الإنسان.

وتبرز أهمية هذه النظرية عند تطبيقها على واقع المملكة العربية السعودية، حيث تفسّر الحاجة إلى تطوير التعليم والمهارات باعتبارهما استثمارًا مباشرًا في رأس المال البشري القادر على التكيف مع متطلبات العولمة والتحول الاقتصادي في ظل رؤية 2030.

### النظرية الثانية: نظرية العولمة

Giddens (2003)

ترى هذه النظرية أن العولمة عملية تعيد تشكيل العالم من خلال انفتاح الأسواق وتطور التكنولوجيا وزيادة التدفقات المعرفية. ووفقًا لهذه النظرية، فإن الاقتصادات المحلية تصبح جزءًا من شبكة عالمية تتطلب مهارات متقدمة وقدرة على التكيف والتنافس.

مزاياها في تفسير موضوع الدراسة:

- تبرز تأثير التكنولوجيا والتحول الرقمي في تشكيل المهارات.
- تساعد على فهم الضغوط العالمية التي تواجه رأس المال البشري.
- توضح كيف تؤدي العولمة إلى إعادة هيكلة سوق العمل.

ويساعد هذا الإطار النظري في تفسير الضغوط التي تفرضها العولمة الرقمية على سوق العمل السعودي، حيث تُعيد التكنولوجيا العالمية تشكيل المهارات المطلوبة، مما يوضح جانبًا من مشكلة الدراسة المتعلقة بمدى قدرة رأس المال البشري السعودي على مواكبة هذه التحولات.

### النظرية الثالثة: نظرية الاقتصاد المعرفي

Drucker (1993)

تُعد هذه النظرية إطارًا أساسيًا لفهم العلاقة بين المعرفة والاقتصاد الحديث، حيث تؤكد أن "المعرفة أصبحت المورد الأهم للتنمية في القرن الحادي والعشرين". وتنسجم هذه النظرية بشكل مباشر مع السياسات السعودية التي ركزت على بناء اقتصاد معرفي متنوع. وتشير الدراسات السعودية المعاصرة إلى أن التحول الرقمي يشكل أساس بناء المهارات المستقبلية (SAMA, 2022؛ SSRN, 2021).

ملامح النظرية في بحثنا:

- تفسّر ضرورة امتلاك مهارات تقنية ومعرفية عالية.
- تدعم فكرة الربط بين العولمة والابتكار.
- تنسجم مع هدف رؤية 2030 في دعم الاقتصاد المعرفي.

وتتضح أهمية هذه النظرية في السياق السعودي من خلال ارتباطها المباشر بمستهدفات رؤية 2030 التي تسعى للتحويل إلى اقتصاد معرفي يعتمد على الابتكار والمهارات الرقمية، مما يجعل النظرية إطارًا مناسبًا لفهم تأثير العولمة في تشكيل القدرات البشرية داخل المملكة.

الفصل الثاني  
الدراسات السابقة

## -مقدمة-

عَدَ الفصل الثاني من هذا البحث أحد أهم الركائز العلمية والمنهجية التي يقوم عليها تحليل العلاقة بين العولمة وتطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية، وذلك نظرًا لدوره في تقديم الخلفية العلمية التي تُفسّر التحولات العالمية والمحلية في مجال التنمية البشرية، وتدعم بناء الإطار المفاهيمي الذي يستند إليه التحليل لاحقًا. وتأتي أهمية هذا الفصل من كونه يجمع بين الدراسات السابقة التي تناولت موضوع العولمة ورأس المال البشري من زوايا اقتصادية، وتعليمية، وتكنولوجية، وإدارية؛ وبين الإطار النظري الذي يقدم المفاهيم الأساسية ويشرح النظريات المفسرة للعلاقة بين العولمة والقدرات البشرية، ويؤسس لبناء نموذج فكري يساهم في فهم موضوع الدراسة بعمق واتساع.

لقد شهد العالم خلال العقود الأخيرة تغيرات هائلة بفعل العولمة، التي لم تعد مجرد عملية اقتصادية متمثلة في تحرير التجارة والأسواق، بل تحولت إلى منظومة عالمية واسعة التأثير، تشمل التقدم التكنولوجي، وانتقال الأفكار والمعرفة، وانتشار المهارات الجديدة، وتغير أنماط العمل والإنتاج. وتؤكد الأدبيات الحديثة أن "الدول التي تُهمَل الاستثمار في رأس مالها البشري في ظل العولمة تُعاني فجوة تنافسية عميقة يصعب تعويضها" (Sustainability, 2025). وهذا يعكس أن العولمة — رغم ما تفتحه من فرص — تفرض ضغوطًا كبيرة على الدول النامية التي تسعى لمواكبة التطور العالمي، وتحتاج إلى تطوير قدراتها البشرية بشكل سريع ومتواصل.

وفي السياق السعودي، تنبع أهمية مراجعة الدراسات السابقة من كون المملكة تمرّ بمرحلة تحول تاريخية تُعيد فيها بناء منظومتها الاقتصادية والاجتماعية وفق رؤية 2030، التي جعلت من الإنسان السعودي محورًا مركزيًا في التنمية الوطنية. فقد أكدت وثيقة الرؤية أن "نجاح التحولات الاقتصادية يعتمد بشكل مباشر على تطوير الإنسان، وتمكينه من المهارات التي تؤهله للمنافسة في اقتصاد عالمي قائم على المعرفة" (Vision 2030, 2024). كما شدد برنامج تنمية القدرات البشرية على أن بناء القدرات يمثل "مكونًا استراتيجيًا لضمان استدامة النمو الاقتصادي ورفع مستوى المشاركة في الاقتصاد العالمي" (HCDP, 2024). وبالتالي، يصبح تحليل الدراسات التي تناولت رأس المال البشري والعولمة أمرًا ضروريًا لفهم مدى تحقق هذه المستهدفات.

وتظهر أهمية هذا الفصل كذلك في كونه يربط بين الأدبيات العالمية والمحلية؛ فالدراسات الدولية تناولت أثر العولمة على المهارات، والتحول الرقمي، والاقتصاد المعرفي، وأكدت أن "التقدم التكنولوجي ونقل المعرفة أصبحا عنصرين رئيسيين في تشكيل المهارات المستقبلية" (Heliyon, 2024). أما الدراسات المحلية فقد ركزت على تحليل واقع تنمية رأس المال البشري في المملكة، وتأثير برامج الرؤية على رفع مستوى التعليم والتدريب، وتحسين جاهزية القوى العاملة لسوق العمل. إن مقارنة هذه الرؤى المتعددة والمتنوعة يسمح ببناء تصور عميق عن السياق السعودي، ويكشف عن الجوانب التي تم دراستها سابقًا والجوانب التي لا تزال تحتاج إلى بحث علمي.

كما أن مراجعة الدراسات السابقة توفر أساسًا علميًا لتحديد الفجوة البحثية. ومن خلال تحليل منهجيات الدراسات، ونتائجها، وأهدافها، يمكن تمييز الجوانب التي غطتها الأدبيات بشكل كافٍ، والجوانب التي بقيت مهمشة أو لم تُعالج بالشكل المناسب. وهذا بدوره يساعد في بلورة الإضافة العلمية التي تسعى هذه الدراسة إلى تقديمها. وتكمن الفجوة الأساسية — كما يتضح من الأدبيات — في غياب دراسات عربية وسعودية تتناول العلاقة بين العولمة ورأس المال البشري في سياق رؤية 2030 بشكل تحليلي متكامل، رغم توفر العديد من التقارير الرسمية والدراسات الدولية التي تُشير بشكل مباشر أو غير مباشر إلى هذا الارتباط.

ومن الناحية المنهجية، يتيح هذا الفصل تقييم جودة الدراسات السابقة عبر تحليل منهجياتها، ونوعية العينات، وأدوات القياس، وحدود الدراسات، مما يساهم في تعزيز جودة الدراسة الحالية. فالدراسات الدولية اعتمدت غالبًا على أساليب كمية مثل نماذج الانحدار والزمن السلاسل الزمنية (NARDL, ARDL)، بينما اعتمدت الدراسات السعودية على التحليل الوصفي أو التحليل الإحصائي التقليدي، كما ظهر في أعمال منشورة في المجلات السعودية والدولية. وهذا التباين المنهجي يمثل نقطة مهمة تُظهر الحاجة إلى إطار تحليلي أكثر شمولًا يدمج بين النتائج الدولية والسياسات السعودية.

## -الدراسات السابقة

### 1- دراسة

#### Sustainability (2025)

تُعد دراسة Sustainability (2025) من أهم الدراسات الحديثة التي تناولت أثر الإنفاق على رأس المال البشري في النمو الاقتصادي داخل المملكة العربية السعودية، وقد جاءت لتوضح العلاقة الجوهرية بين الاستثمار في الإنسان والتحولت العالمية المصاحبة للعولمة. ركزت الدراسة على تحليل البيانات السعودية عبر نموذج NARDL، وهو نموذج يسمح بفهم العلاقة غير الخطية بين الإنفاق والنمو، مما يعكس عمق التحولات الاقتصادية المرتبطة بالعولمة.

توصل الباحثون إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري — خاصة الإنفاق على التعليم — يُعد عاملاً مؤثراً في رفع الإنتاجية وتعزيز النمو المستدام. وقد ورد في الدراسة أن "Human capital expenditure in Saudi Arabia demonstrates a significant long-run positive impact on economic growth, confirming the central role of human capability investments in achieving sustainable development." ويشير هذا المضمون إلى أن السعودية تستفيد من العولمة عبر تعزيز قدراتها البشرية، مما يدعم توجهاتها نحو بناء اقتصاد معرفي تنافسي.

وتُبرز الدراسة كذلك أن فعالية الاستثمار في رأس المال البشري تتعزز كلما كانت السياسات الوطنية متوائمة مع التحولات العالمية، خصوصاً التحول الرقمي. كما تكشف أن الإنفاق على التعليم يحقق تأثيراً أقوى من الإنفاق الصحي، ما يدل على أهمية بناء مهارات بشرية متقدمة في عصر العولمة. وتُعد هذه الدراسة مرجعاً مهماً لبحثنا لأنها توضح بشكل علمي العلاقة بين التنمية البشرية والتحولت العالمية، وتدعم فرضية أن الاستثمار في الإنسان السعودي شرط رئيسي لمواكبة العولمة الاقتصادية والمعرفية.

### 2- دراسة

#### Heliyon (2024)

تناولت دراسة Heliyon (2024) العوامل المؤثرة في تنمية رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على العولمة الرقمية ودورها في إعادة تشكيل المهارات والقدرات المطلوبة في سوق العمل السعودي. اعتمدت الدراسة على منهج كمي وتحليل ميداني شمل شرائح متنوعة من أفراد المجتمع، مما منحها قوة في تفسير كيفية استجابة المجتمع السعودي للتحولات الرقمية العالمية.

أظهرت نتائج الدراسة أن العولمة الرقمية أصبحت أحد أهم المحركات التي تعيد رسم ملامح رأس المال البشري في المملكة. فقد جاء فيها أن "Digital globalization significantly shapes the structure of human capital development in Saudi Arabia, especially through its influence on skills, learning pathways, and employability." ويُشير هذا إلى أن التحولات العالمية المتعلقة بالتكنولوجيا والذكاء الاصطناعي أصبحت تلعب دوراً مركزياً في تكوين المهارات المستقبلية السعودية.

كما بينت الدراسة وجود فجوة بين المخرجات التعليمية الحالية ومتطلبات سوق العمل المعولم، وأن المملكة تحتاج إلى مواءمة برامجها التعليمية وبرامج التدريب المستمر مع المهارات العالمية، خصوصاً في المجالات الرقمية. وتُبرز الدراسة أن السياسات الحكومية، وخاصة المرتبطة برؤية 2030، قادرة على تضيق هذه الفجوة عبر تطوير منظومة تعليمية وتدريبية متقدمة تتوافق مع معايير المنافسة العالمية.

وتُعد هذه الدراسة مهمة لبحثنا لأنها توفر دليلاً ميدانياً حديثاً على تأثير العولمة الرقمية في تنمية القدرات البشرية السعودية، وتكشف عن التحديات التي تواجهها المملكة في مواكبة التحولات الرقمية العالمية.

### 3- دراسة

#### International Journal of Humanities and Social Science (2024)

قدمت هذه الدراسة تحليلًا اقتصاديًا منهجيًا للعلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية من خلال نموذج قياسي يغطي الفترة بين 1990 و2022، وهي من أهم الدراسات الحديثة التي تناولت البيئة السعودية بشكل مباشر. تناول الباحثون أثر التعليم، والإنفاق على التدريب، والتحول المعرفي، على الناتج المحلي الإجمالي، وأظهروا بوضوح أن المملكة تمر بمرحلة انتقالية تعتمد فيها بشكل متزايد على الكفاءات البشرية بدلاً من الاعتماد على الموارد التقليدية. وقد ورد في الدراسة أن "human capital remains a fundamental driver of long-term economic expansion in Saudi Arabia, especially within a knowledge-based economic transformation". وتكشف الدراسة أن التغيرات الهيكلية في سوق العمل السعودي ترتبط بالعمولة بمعناها الواسع، حيث أدى الانفتاح التقني وتدفع التكنولوجيا إلى رفع الطلب على المهارات المتقدمة.

خلصت الدراسة إلى أن تطور رأس المال البشري في المملكة لا يمكن فصله عن التحولات العالمية، وأن نجاح برامج رؤية 2030 يتطلب مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات الاقتصاد العالمي. كما أشارت إلى ضرورة تعزيز المهارات الرقمية من أجل تعظيم الاستفادة من العمولة الرقمية. وتعد هذه الدراسة من أهم المراجع التي تدعم بحثك لأنها تربط بشكل مباشر بين العمولة والنمو الاقتصادي عبر بوابة رأس المال البشري.

### 4- دراسة

#### Research in World Economy (2020)

تركز هذه الدراسة على دور رأس المال البشري في تعزيز الاقتصاد المعرفي في المملكة العربية السعودية، مع تحليل معمق للسياسات التعليمية ودور الابتكار في دعم القدرات البشرية. تشير الدراسة إلى أن المملكة تواجه تحديات في الانتقال نحو اقتصاد معرفي متكامل، إلا أن برامج التحول الوطنية ساهمت في رفع كفاءة التعليم وزيادة الاهتمام بالمهارات البحثية والابتكارية. وقد ورد في الدراسة أن "the transition toward a knowledge economy in Saudi Arabia requires substantial improvements in human capital quality and innovation-driven skills".

وتبرز الدراسة تأثير العمولة التقنية على البنية التحتية التعليمية، حيث أصبح التعليم الرقمي، والبحث العلمي، والابتكار جزءًا لا يتجزأ من عملية تمكين رأس المال البشري. وتؤكد أن المملكة تسير في اتجاه متقارب مع توجهات الدول الحديثة التي تعتمد على المعرفة كأداة للنمو الاقتصادي. كما توضح أن الاستثمار في رأس المال البشري لا ينبغي أن يقتصر على التعليم التقليدي، بل يجب أن يمتد ليشمل مهارات المستقبل مثل علوم البيانات والذكاء الاصطناعي. وتنسجم هذه النتائج بشكل واضح مع أهداف البحث لأنها تؤكد الارتباط الوثيق بين الاقتصاد المعرفي والعمولة.

### 5- دراسة

#### HRDF Annual Report (2022)

يمثل هذا التقرير السنوي أحد أهم المصادر الرسمية التي توثق واقع رأس المال البشري في المملكة، وقد ركز على تحليل برامج الدعم والتدريب والتوظيف، ودور صندوق تنمية الموارد البشرية في تطوير المهارات الوطنية. أظهر التقرير أن مبادرات التدريب المستمر، وبرامج تمكين المرأة، وتحسين مواءمة المخرجات التعليمية، ساهمت في رفع مهارات القوى العاملة السعودية. وتضمن التقرير نصًا يؤكد أن "the development of human capabilities stands as a central pillar in enhancing employability and meeting global labor market standards".

يُسلّط التقرير الضوء على التحديات المرتبطة بمواءمة المهارات مع متطلبات سوق العمل العالمي، خاصة في ظل العولمة الرقمية. كما يشير إلى أن برامج التوطين والتمكين تهدف إلى تحسين تنافسية المواطن السعودي عالميًا. ويمثل هذا التقرير مصدرًا أساسيًا لبحثك لأنه يُظهر بشكل رسمي كيف تتعامل المملكة مع تأثير العولمة على القدرات البشرية، ويعزز فرضية الدراسة حول دور السياسات الوطنية في تضيق فجوة المهارات.

## 6- دراسة

### Ministry of Economy & Planning (2024)

يُعد تقرير وزارة الاقتصاد والتخطيط أحد أهم الوثائق الرسمية التي تحلل التحول الاقتصادي في المملكة، وقد ركز التقرير على بناء القدرات البشرية وتحسين جاهزية القوى العاملة لاقتصاد عالمي قائم على المعرفة. يؤكد التقرير أن رفع كفاءة رأس المال البشري يمثل ركيزة أساسية في نجاح التحول الوطني، وأن التفاعل مع العولمة يتطلب مهارات عالية في مجالات التقنية والإبداع والتحليل. وقد ورد في التقرير نص يؤكد أن "enhancing the efficiency of Saudi human capital is essential to meeting the demands of a global knowledge-based economy".

يربط التقرير بين التطور الاقتصادي والعولمة من خلال التأكيد على أن التنافسية العالمية لا يمكن تحقيقها دون تطوير شامل لمنظومة التعليم والتدريب. كما يشير إلى دور التحول الرقمي في إعادة تشكيل سوق العمل في المملكة، ويقدم رؤية عملية حول كيفية تحسين إنتاجية القوى العاملة. وتكمن أهمية هذا التقرير في أنه يقدم منظورًا وطنيًا رسميًا يدعم فرضيات البحث بشكل مباشر

## 7- دراسة

### Population Review (2025)

تتناول هذه الدراسة العلاقة بين مؤشرات التنمية المستدامة وتطور رأس المال البشري في الاقتصاد السعودي، مع تحليل معمق للبيانات الممتدة من عام 1990 حتى 2020. اعتمدت الدراسة على نموذج قياسي لقياس أثر المتغيرات البيئية والاقتصادية والتعليمية في تنمية الإنسان السعودي. وأكدت أن المملكة، في ظل العولمة، تشهد تحولًا في أولويات الاستثمار نحو المجالات المعرفية والمهارية، بما يدعم قدرتها على تحقيق التنافسية العالمية. وقد ورد في الدراسة أن "sustainable development indicators in Saudi Arabia demonstrate a direct influence on human development, reflecting the importance of human capital as the core for modern economic transformation". ويُظهر تحليلها أن رأس المال البشري أصبح محورًا رئيسيًا في رفع جودة التنمية، وأن التقدم في مؤشرات التعليم والصحة والمهارات الرقمية كان له تأثير ملحوظ على الأداء الاقتصادي للمملكة.

كما أوضحت الدراسة أن نجاح الاقتصاد السعودي في بيئة معولمة يتطلب استمرار الاستثمار في مجالات التدريب والتعليم العالي والتقنية. وبينت أن السياسات الحكومية كان لها دور بارز في تحسين مؤشر التنمية البشرية، إلا أنها أشارت إلى ضرورة توجيه مزيد من الجهود نحو المهارات المتقدمة. وتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تجمع بين البعد البيئي والاقتصادي والمهاري، وتقدم قراءة واضحة لكيفية ارتباط العولمة بالتنمية البشرية في المملكة.

## 8- دراسة

### International Journal of Economics & Financial Issues (2016)

تقدّم هذه الدراسة تحليلًا تاريخيًا مهمًا لأثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي للفترة الممتدة بين 1970 و2014، وتُعد من الدراسات المرجعية المؤثرة لأنها تغطي مرحلة طويلة سبقت إطلاق رؤية 2030، ما يمنح الباحثين القدرة على المقارنة بين ما قبل

الرؤية وما بعدها. اعتمد الباحثون نموذج ARDL لقياس أثر الإنفاق على التعليم والصحة في النمو الاقتصادي، وتوصلوا إلى وجود علاقة طويلة المدى بين تطوير الإنسان وتحقيق النمو المستدام. وقد جاء في الدراسة أن “human capital formation stands as a fundamental determinant of economic productivity in Saudi Arabia across decades of economic change”.

تُظهر الدراسة أن المملكة كانت تعتمد على الاستثمار البشري كركيزة للتنمية حتى قبل التحول الوطني الحديث، إلا أن الضغوط العالمية الناتجة عن العولمة جعلت الحاجة إلى رفع مستويات المهارات أكثر إلحاحًا. كما كشفت الدراسة أن التعليم تحديًا كان العامل الأكثر تأثيرًا في تطور الناتج المحلي، وأن تعزيز رأس المال البشري يتطلب إصلاحات هيكلية مستمرة وليس فقط زيادة الإنفاق. وتفيد بحثك لأنها تمنح منظورًا زمنيًا طويلًا يربط بين المراحل الاقتصادية المختلفة وتأثيراتها على رأس المال البشري.

## 9- دراسة

### World Bank – Human Capital Country Brief: Saudi Arabia (2023)

يُعد موجز البنك الدولي حول رأس المال البشري للمملكة أحد أكثر التقارير دقة وعمقًا في تقييم قدرة الدول على الاستثمار في الإنسان. يقدم التقرير تحليلًا لمدى كفاءة التعليم، والصحة، والمهارات المستقبلية، ويربطها مباشرة بالتنافسية الاقتصادية العالمية. يؤكد التقرير أن السعودية أحرزت تقدمًا واضحًا في بعض المؤشرات، بينما لا تزال تواجه تحديات في المهارات الرقمية والمهارات المعرفية العليا. وقد ورد فيه أن “Saudi Arabia needs to accelerate human capital reforms to fully benefit from global technological shifts and knowledge-based competition”.

يثير التقرير الانتباه إلى ضرورة تعزيز جودة التعليم، وليس مجرد زيادة سنوات الدراسة، وإلى أهمية الاستثمار في الطفولة المبكرة، والتعليم التقني، والمهارات المرتبطة بالاقتصاد الرقمي. كما يربط التقرير بين العولمة والطلب المتزايد على الكفاءات، ويشير إلى أن الاقتصاد العالمي لن يتساهل مع فجوات المهارات. وتبرز أهمية هذا التقرير لبحثك لأنه مصدر دولي محكم يحدد بشكل مباشر الفجوات التي تواجهها المملكة في سياق العولمة.

## 10- دراسة

### Vision 2030 Annual Report (2024)

يُعد التقرير السنوي لرؤية المملكة 2030 أحد أهم الوثائق الرسمية التي توضح بجلاء الجهود الحكومية المبذولة في تطوير رأس المال البشري. يقدم التقرير تحليلًا شاملاً لمبادرات التعليم، التدريب، التحول الرقمي، وتمكين المواطن، ويربطها بالأهداف الاستراتيجية للتحول الاقتصادي. ويؤكد التقرير أن “بناء إنسان قادر على التنافس عالميًا يمثل محورًا رئيسيًا في مسار التنمية الوطنية”. كما ورد فيه نص رسمي يؤكد أن “human capability enhancement lies at the heart of Saudi Arabia’s ambition to integrate effectively into the global knowledge economy”.

يُبرز التقرير الدور المحوري لبرنامج تنمية القدرات البشرية، ويعرض مؤشرات واضحة حول ارتفاع نسب التدريب، وتوسع برامج الابتعاث، وزيادة المهارات الرقمية لدى الشباب السعودي. كما يسلط الضوء على التحديات التي لا تزال قائمة، مثل تحسين جودة التعليم الجامعي، وتطوير المهارات المعرفية العليا، وإعادة تأهيل القوى العاملة لمواجهة التحولات العالمية. وتكمن أهمية هذا المرجع في كونه وثيقة رسمية تعكس الاتجاه الاستراتيجي للدولة في التعامل مع العولمة، وهو عنصر جوهري في بحثك العلمي.

يتضح من مجمل الدراسات السابقة — سواء المحلية أو الدولية — أن العولمة باتت تشكل إطارًا مؤثرًا يعيد صياغة أنماط التنمية البشرية في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، وأن رأس المال البشري أصبح محورًا للصراع الاقتصادي العالمي القائم على المعرفة والتقنية. وقد كشفت الدراسات السعودية الحديثة والتقارير الرسمية عن إدراك وطني متنامٍ لأهمية الاستثمار في الإنسان، بوصفه

الركيزة الأساسية لنجاح التحول الاقتصادي الذي تسعى إليه المملكة في ظل رؤية 2030. كما أظهرت الدراسات الدولية أن التحولات العالمية في التكنولوجيا، والذكاء الاصطناعي، والمهارات الرقمية، تفرض على المملكة ضرورة تعزيز قدراتها البشرية لمواجهة التحديات وتحقيق التنافسية.

وتبيّن من التحليل النقدي للدراسات أن هناك توافقاً عاماً على أن تطوير رأس المال البشري السعودي لم يعد خياراً تنموياً، بل شرطاً أساسياً لمواكبة بيئة عالمية تتسم بالسرعة والتعقيد. إلا أن هذه الدراسات تكشف أيضاً عن فجوة واضحة بين مخرجات التعليم والمهارات المطلوبة في سوق العمل العالمي، وعن الحاجة إلى مواءمة أكبر بين السياسات الوطنية ومتطلبات الاقتصاد الرقمي. كما يظهر أن العولمة — رغم ما تتيحه من فرص — تفرض تحديات تتعلق بتأهيل الإنسان السعودي ليكون قادراً على المنافسة، والتعلم المستمر، والتكيف مع متغيرات السوق العالمية.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، أمكن تحديد عدد من الثغرات التي لم تُعالج بصورة متكاملة؛ أبرزها غياب دراسات تجمع بصورة شاملة بين تأثير العولمة الاقتصادية والعولمة الرقمية والسياسات الوطنية الخاصة بتطوير رأس المال البشري في سياق رؤية 2030. وهذه الفجوة تمثل المساحة العلمية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدّها من خلال تحليل العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين العولمة وتطوير القدرات البشرية في المملكة، وتقييم مدى فعالية البرامج الوطنية في مواجهة هذه التحولات. وعليه، فإن الدراسات السابقة شكلت قاعدة معرفية مهمة تساعد في فهم الأبعاد المتشابكة للموضوع، وتمهد لبناء الإطار النظري وتحليل النتائج في الفصول اللاحقة بصورة أكثر عمقاً وشمولاً.

#### النقد المنهجي للدراسات السابقة

##### ١- نقاط القوة في الدراسات السابقة:

1. تنوع المنهجيات (قياسية – ميدانية – وصفية) يعطي صورة شاملة للموضوع.
2. وجود دراسات محكمة وحديثة (2024–2025) يعزز حداثة الإطار النظري.
3. ربط مباشر بين العولمة ورأس المال البشري، مما يخدم إطار بحثك.

##### ٢- نقاط الضعف المنهجية:

1. قلة الدراسات التي تربط العولمة الرقمية تحديداً بالسياق السعودي؛ أغلب الدراسات عامة.
2. بعض الدراسات الدولية لا تراعي الخصوصية السعودية (تعليم، سوق عمل، ثقافة).
3. ضعف في الدراسات التي تجمع بين العولمة ورؤية 2030 في إطار واحد.
4. ندرة الدراسات التي تقدم تحليلاً مقارناً بين فترات قبل وبعد الرؤية.
5. بعض الدراسات تعتمد على بيانات قديمة نسبياً (2016–2020) ولا تعكس التحول الرقمي السريع.

## -الإطار النظري

### المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعولمة ورأس المال البشري

يمثل هذا المبحث الركيزة النظرية الأولى في بناء الإطار العلمي للدراسة، حيث يتناول الأسس والمفاهيم الرئيسة المرتبطة بالعولمة ورأس المال البشري، ويقدم خلفية معرفية عميقة تمهد لفهم طبيعة العلاقة بينهما في السياق السعودي. ويُعد هذا المبحث حجر الأساس للانتقال إلى تحليل تأثير العولمة على القدرات البشرية، إذ إن إدراك المفاهيم المركزية ومعانيها العلمية يُعد شرطاً ضرورياً قبل تحليل النتائج والدلالات التطبيقية لاحقاً. وتبرز أهمية هذا المبحث من كونه يجمع بين الإطار المفاهيمي الكلاسيكي من جهة، وبين التفسيرات الحديثة للعولمة والتحول التقني والاقتصاد المعرفي من جهة أخرى، وذلك استناداً إلى الأدبيات المحلية والدولية، وإلى تقارير رسمية صادرة عن الجهات السعودية مثل برنامج تنمية القدرات البشرية (HCDP, 2024) ووزارة الاقتصاد والتخطيط (2024)، إضافة إلى مراجع دولية معتمدة مثل World Bank (2023) وOECD (2022).

ويُسهم هذا الإطار النظري المتكامل في تفسير المشكلة البحثية، خصوصاً فيما يتعلق بالفجوة بين المهارات الوطنية والمتطلبات العالمية، مما يمهد للانتقال إلى تحليل الدراسات السابقة التي تناولت أثر العولمة في رأس المال البشري.

وينقسم هذا المبحث إلى أربعة مطالب رئيسة، يتناول كل منها جانباً جوهرياً من موضوع الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

#### 1. المطلب الأول: مفهوم العولمة وأبعادها الأساسية

ويستعرض المفهوم العلمي للعولمة، تطوره التاريخي، أبعاده الاقتصادية والتقنية والثقافية، وأثر التحولات العالمية على الاقتصادات الوطنية.

#### 2. المطلب الثاني: مفهوم رأس المال البشري وتطوره النظري

ويتناول الجذور الفكرية لنظرية رأس المال البشري، وتطورها عبر المدارس الاقتصادية الحديثة، مع إبراز دور المهارات والتعليم في التنمية.

#### 3. المطلب الثالث: العولمة ورأس المال البشري – العلاقة النظرية

ويتعمق في تفسير كيف تؤثر العولمة في تشكيل القدرات البشرية، مستنداً إلى الأدبيات الدولية ودور التكنولوجيا والاقتصاد المعرفي.

#### 4. المطلب الرابع: التحولات الاقتصادية السعودية ورؤية 2030 كإطار ناظم لتنمية رأس المال البشري

ويحلل رؤية 2030 وبرامجها من منظور نظري، موضحاً كيف تشكل إطاراً وطنياً لتفاعل المملكة مع العولمة.

وبهذا التقسيم، يشكل هذا المبحث مدخلاً نظرياً متيناً لفهم الأسس التي يقوم عليها البحث، ويُسهم في تفسير المتغيرات الرئيسة، وتحديد الارتباطات التي ستتناولها الدراسة لاحقاً بعمق.

### المطلب الأول: مفهوم العولمة وأبعاده الأساسية

تُعدّ العولمة أحد أكثر المفاهيم إشكاليةً واتساعاً في الفكر الاقتصادي والاجتماعي المعاصر، فقد تحولت من مفهوم يعبر عن اندماج الأسواق في نهاية القرن العشرين إلى بنية شاملة تعيد تشكيل الاقتصاد العالمي، والأنظمة الإنتاجية، والمهارات، وهياكل العمل، وأنماط

المعرفة. ويشير العديد من المنظرين إلى أن العولمة لم تعد مجرد ظاهرة اقتصادية، بل أصبحت "إطارًا مركزيًا تُعاد من خلاله صياغة قوة الدول، وإعادة توزيع الفرص، وإعادة تعريف المهارات المطلوبة في سوق العمل" (World Bank, 2023). وهذا يعني أن العولمة — بصفتها قوة محركة — لم تعد اختياريًا للدول، بل أصبحت واقعًا مفروضًا يحدد اتجاهات التنمية، ويؤثر مباشرة في رأس مالها البشري.

وقد مرّ مفهوم العولمة بعدة مراحل تطورية؛ ففي مرحلته الأولى ارتبط بتحرير التجارة وتدفق رؤوس الأموال، بينما ارتبط في مرحلته الثانية بالثورة التكنولوجية والاتصالات. أما في مرحلته الراهنة، فقد أصبحت العولمة مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بالاقتصاد الرقمي، والذكاء الاصطناعي، وتكنولوجيا المعلومات، حيث باتت "التقنية هي المحرك الأساسي للعولمة المعاصرة" (OECD, 2022). هذا التحول العميق في بنية العولمة يؤدي بالضرورة إلى تغييرات جوهرية في بنية المهارات المطلوبة داخل الدول.

وتتجلى العولمة اليوم في أربعة أبعاد رئيسية:

الأول هو البعد الاقتصادي، حيث أدت العولمة إلى فتح الأسواق، ورفع مستوى المنافسة، وتسريع حركة السلع والخدمات. وهذا البعد تحديدًا له علاقة مباشرة برأس المال البشري، لأن الأسواق المفتوحة تفرض مهارات تنافسية أكثر تعقيدًا مما كان عليه الوضع سابقًا.

أما البعد التكنولوجي، فهو الركيزة الأبرز في العولمة الحديثة، حيث باتت التكنولوجيا — لا سيما الثورات الرقمية المتتالية — تُعيد صياغة الوظائف وتخلق وظائف جديدة لم تكن موجودة قبل عقد واحد فقط. ويصف تقرير وزارة الاقتصاد والتخطيط (2024) هذا التحول بأنه "إعادة إنتاج للاقتصاد العالمي على أسس معرفية ورقمية تتطلب مهارات مختلفة جذريًا عن المهارات التقليدية".

ويأتي البعد الثقافي ليعكس تأثير تدفق المعلومات والمعرفة والقيم عبر العالم، وما ينتج عنه من انفتاح فكري وتنوع ثقافي يفرض على الأفراد مهارات جديدة في التواصل، والتفكير النقدي، والتكيف الثقافي. وهذا النوع من المهارات أصبح جزءًا من رأس المال البشري الحديث، ولا يمكن تجاهله في عصر تتداخل فيه الثقافات.

أما البعد التعليمي والمعرفي، فقد أصبح الأكثر تأثيرًا على الإطلاق، خاصة في ظل صعود "اقتصاد المعرفة" الذي يعتمد على الإنتاج العقلي، والابتكار، والبحث العلمي، وتطوير القدرات البشرية. وقد أكدت إحدى أبرز الدراسات الحديثة أن "knowledge has become the primary driver of productivity and competitiveness in a globalized world" (Sustainability, 2025).

وتُظهر التجربة السعودية أن العولمة — بأبعادها المختلفة — لعبت دورًا مباشرًا في إعادة صياغة سياسات التعليم، وبرامج التدريب، وخطط التنمية البشرية، وهو ما يتضح بجلاء في رؤية 2030 التي جعلت من بناء رأس المال البشري محورًا إستراتيجيًا للتحول الوطني. فقد أكد تقرير الرؤية (2024) أن "مواءمة مهارات المواطن مع متطلبات التنافسية العالمية أصبحت شرطًا أساسيًا لنجاح التحول الاقتصادي الوطني".

إن فهم مفهوم العولمة بأبعاده المتعددة لا يقتصر على تحديد المعنى اللغوي أو التاريخي، بل يتطلب تحليلًا عميقًا لمنطق العولمة كعملية مستمرة تؤثر في الدول، والمؤسسات، والأفراد. وهذا التحليل مهم لبحثنا لأنه يمثل الأساس النظري لفهم كيف تُعيد العولمة تشكيل رأس المال البشري في السعودية، وكيف تسهم في رفع المهارات أو خلق فجوات مهارية جديدة تتطلب سياسات وطنية لمعالجتها.

ولا يقتصر تأثير العولمة على الأبعاد الاقتصادية والتكنولوجية فحسب، بل يمتد ليشمل إعادة تشكيل هيكل القوى العاملة عالميًا، ورفع سقف المنافسة بين الدول في مجال تنمية الإنسان. فقد أصبحت المهارات، وليس الموارد الطبيعية، هي المعيار الحقيقي لقياس تقدم الدول في الاقتصاد العالمي الجديد. وتشير الأدبيات الدولية إلى أن التحولات العميقة في سوق العمل العالمي، وظهور وظائف تعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات وتكنولوجيا المعلومات، جعلت رأس المال البشري عنصرًا غير قابل للاستبدال، بل هو المورد الأكثر قيمة واستراتيجية لدى الدول (World Bank, 2023). ومع هذا التحول، باتت القدرة على إنتاج المعرفة وتطبيقها معيارًا أساسيًا لتحديد موقع الدول في خارطة التنافسية العالمية.

وفي هذا السياق، باتت العولمة عاملاً يمارس ضغطاً متزايدة على الدول لإعادة هيكلة منظوماتها التعليمية والتدريبية. إذ تشير تقارير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2022) إلى أن الدول التي تفشل في تحديث أنظمتها التعليمية، أو التي تبقى مرتبطة بالنماذج التقليدية للتعليم، ستواجه فجوات مهارة عميقة تجعل من الصعب عليها الاندماج في الأسواق العالمية. وهذا ما يبرز أهمية ابتكار مسارات تعليمية مرنة، تتجاوب مع احتياجات سوق العمل، وتنقل المتعلم من التلقّي السلبي إلى التعلم الذاتي المستمر.

أما في السياق العربي—والسعودي تحديداً—فقد تزامن هذا التغير العالمي مع تحولات وطنية كبيرة تتمثل في رؤية 2030، التي تضع الإنسان في قلب التنمية. وقد أكدت وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية (HCDP, 2024) أن “القدرات البشرية السعودية يجب أن تُبنى على معايير عالمية، تستند إلى المرونة والابتكار، والتعلم المستمر، والقدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة”. وهذا يؤكد أن التطوير البشري لم يعد خياراً، بل ضرورة اقتصادية واجتماعية لضمان قدرة المملكة على الاستفادة من العولمة بما يتوافق مع أهدافها التنموية.

ومن جهة أخرى، يُعد البعد المعرفي للعولمة أحد أهم التحولات التي تؤثر مباشرة على رأس المال البشري. فالتدفقات المعلوماتية العابرة للحدود، وانتشار المحتوى الرقمي، وتوسع مجالات التعليم المفتوح، كلها عوامل أدت إلى تعزيز فرص التعلم المستمر، ووفرت بيئات تعليمية جديدة تتجاوز الإطار التقليدي للمدارس والجامعات. وتشير دراسة (Sustainability (2025 إلى أن “knowledge flow and technological openness have become central determinants of human capability formation in globalized societies”، وهذا ما يعزز مسار المملكة نحو تبني سياسات التعلم مدى الحياة.

كما أن البعد الثقافي للعولمة أصبح يلعب دوراً حاسماً في تكوين الشخصية المهنية للإنسان. ففي عصر تتداخل فيه الثقافات، باتت المهارات الناعمة مثل التواصل بين الثقافات، والمرونة الفكرية، والقدرة على العمل في بيئات متعددة الجنسيات، جزءاً لا يتجزأ من رأس المال البشري الحديث. وقد بين تقرير (Vision 2030 (2024 أن السوق السعودي يشهد انفتاحاً متزايداً على الممارسات العالمية، وأن البيئة الاقتصادية الجديدة تتطلب تبني قيم عالمية مثل الإبداع، والانضباط المهني، والمبادرة، والتفكير التحليلي.

وبالإضافة إلى ذلك، أفرزت العولمة الرقمية مفهوماً جديداً لرأس المال البشري يُعرف بـ “رأس المال البشري الرقمي”، وهو القدرة على استخدام وتطويع التقنيات الحديثة في مختلف المجالات. ولا يقتصر الأمر على امتلاك المعرفة التقنية، بل يتجاوز ذلك إلى القدرة على الابتكار التقني، وتحليل البيانات، والتفاعل مع الذكاء الاصطناعي، وهي المكونات التي أصبحت اليوم تحدد القيمة الحقيقية للإنسان في سوق العمل. وتؤكد دراسة (Heliyon (2024 أن “digital globalization has redefined skill structures and expanded the cognitive demands on human capital, particularly in emerging economies such as Saudi Arabia”.

إن العولمة، بكل أبعادها، ليست مجرد إطار خارجي يفرض نفسه على الدول، بل هي عامل داخلي يعيد تشكيل السياسات، والمنهج، ومسارات التنمية، وطبيعة رأس المال البشري المطلوب. ولذلك، فإن فهم العولمة بوصفها “منظومة ضغط وصناعة فرص” يمثل حجر الأساس لتفسير أثرها على المملكة ورأس مالها البشري. وهذا ما يجعل هذا المبحث جزءاً حيويًا في البحث، لأنه يقدم الأساس النظري لفهم العلاقة التي سيتم تحليلها لاحقاً في الفصول الأخرى

## المطلب الثاني: مفهوم رأس المال البشري وتطوره النظري

يُعد مفهوم رأس المال البشري من المفاهيم المركزية في العلوم الاقتصادية والاجتماعية، إذ يرتبط مباشرة بقدرة الإنسان على الإنتاج، والابتكار، والتعلم، وتطوير المعرفة. وقد بدأ استخدام هذا المصطلح في الأدبيات الاقتصادية بشكل منهجي خلال ستينيات القرن الماضي، خصوصاً مع أعمال الاقتصادي الأمريكي Gary Becker الذي قدّم أحد أهم الأطر النظرية التي تربط التعليم والتدريب بالإنتاجية الوطنية. فقد أكد Becker أن الاستثمار في الإنسان لا يقل أهمية عن الاستثمار في رأس المال المادي، معتبراً أن “التعليم يشكل أحد أكثر الاستثمارات مردوداً في الاقتصاد الحديث” (Becker, 1964).

ومع تطور الفكر الاقتصادي وتزايد أهمية المعرفة، توسّع مفهوم رأس المال البشري ليشمل المهارات، والكفاءات، والخبرات، والصحة، والقدرات المعرفية والإبداعية. وأشار تقرير البنك الدولي إلى أن “نوعية رأس المال البشري أصبحت العامل الحاسم في تحديد قدرة الدول

على المشاركة في الاقتصاد العالمي القائم على المعرفة" (World Bank, 2023). وهذا يعني أن رأس المال البشري لم يعد مجرد مخزون من المهارات التقليدية، بل أصبح عملية ديناميكية تتطور مع التكنولوجيا والعولمة.

وقد ساهمت الثورة الرقمية والتحول نحو الاقتصاد المعرفي في إعادة صياغة المفهوم بصورة أكثر شمولاً. فوفقاً لتقرير OECD، فإن رأس المال البشري في القرن الحادي والعشرين يعتمد بشكل أساسي على "القدرة على التعلم المستمر، والتكيف، وامتلاك مهارات رقمية متقدمة" (OECD, 2022). وتؤكد الأدبيات الحديثة أن رأس المال البشري لم يعد مرتبطاً بالتعليم النظامي فقط، وإنما يشمل مهارات ناعمة مثل التفكير النقدي، والتواصل، والمرونة الذهنية، والقدرة على حل المشكلات — وهي مهارات أصبحت ضرورية في بيئة عالمية سريعة التغير.

ويتضح من الدراسات الحديثة أن رأس المال البشري يعتبر اليوم المحرك الأساسي للإنتاجية الوطنية، خاصة في الاقتصادات التي تعتمد على التكنولوجيا والمعرفة. وقد أشارت دراسة منشورة في مجلة Sustainability إلى أن "human capital constitutes the backbone of modern economic development, especially in societies transitioning toward knowledge-based economies" (Sustainability, 2025). وهذا يعني أن رأس المال البشري هو الأساس الذي تُبنى عليه التحولات الاقتصادية الكبرى، بما في ذلك التحول الذي تشهده المملكة العربية السعودية.

شهد مفهوم رأس المال البشري تطورات عميقة منذ ظهوره في الأدبيات الاقتصادية الكلاسيكية، إذ انتقل من كونه أداة تفسيرية للعائد الاقتصادي الناتج عن التعليم إلى كونه بنية معرفية شاملة تُفسّر قدرة المجتمعات على التكيف مع التغيرات العالمية والتحولات التقنية. ففي اقتصاد القرن الحادي والعشرين، لم يعد رأس المال البشري مجرد "مخزون معرفي" لدى الأفراد، بل أصبح منظومة متكاملة تشمل المهارات الرقمية، والابتكار، والقدرة على إنتاج المعرفة، والتعلم مدى الحياة. وتؤكد تقارير الأمم المتحدة أن "جودة رأس المال البشري هي المحدد الرئيسي لتقدم الدول النامية في بيئة عالمية يتسارع فيها الإنتاج المعرفي" (UNDP, 2022)، مما يعني أن التعليم التقليدي لم يعد كافياً لتفسير ديناميات الإنتاج الحديثة.

وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن رأس المال البشري أصبح مرتبطاً بشكل وثيق بالاقتصاد المعرفي، حيث تُعد المعرفة المورد الأساسي للإنتاج. ويوضح تقرير UNESCO (2021) أن رأس المال البشري المعاصر يقوم على ثلاثة مكونات رئيسية: القدرات المعرفية، المهارات التقنية، والمهارات الاجتماعية والعاطفية — وهي عناصر تشكّل معاً القدرة الحقيقية على الابتكار والتفاعل مع العالم الرقمي. ولذلك فإن رأس المال البشري لم يعد يُقاس بسنوات التعليم، بل بقدرة الفرد على تحويل المعرفة إلى قيمة اقتصادية.

ومع تقدم العولمة الرقمية، أصبح التطوير المستمر للمهارات ضرورة وليس خياراً. فقد أشار World Economic Forum (2023) إلى أن نصف المهارات الحالية لدى العاملين ستغير بحلول عام 2030، وأن الاقتصادات التي لا تستثمر في رأس مالها البشري ستراجع في سلم التنافسية العالمية. وهذا يعزز الرؤية القائلة بأن رأس المال البشري عنصر ديناميكي يتطور باستمرار، ويعكس قدرة المجتمعات على التكيف مع موجات الابتكار التكنولوجي.

كما تشير الدراسات المقارنة إلى أن الدول التي استطاعت بناء رأس مال بشري متطور تمكنت من التحول نحو اقتصادات عالية الإنتاجية، بينما ظلت الدول ذات المهارات المتدنية في هامش الاقتصاد العالمي. وقد أكد McKinsey Global Institute (2024) أن نجاح أي اقتصاد رقمي متقدم يعتمد بشكل مباشر على "نظام فعال لتنمية القدرات يتضمن التعليم الحديث، التدريب المستمر، والقدرة على إعادة تشكيل المهارات بسرعة". وهذا يعكس أهمية رأس المال البشري ليس فقط في التنمية الاقتصادية، بل في قدرة الدول على المنافسة في بيئة عالمية عالية التعقيد.

أدى صعود العولمة الرقمية والثورة الصناعية الرابعة إلى إحداث تحول جذري في مفهوم رأس المال البشري، حيث أصبحت المهارات الرقمية والمعرفية المتقدمة هي الأساس الذي تُبنى عليه القدرة الاقتصادية للدول. فلم يعد رأس المال البشري يعني التعليم فقط، ولا الخبرة العملية فقط، بل أصبح يشمل القدرة على التعامل مع الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الضخمة، والابتكار التقني، والقدرة

على التعلم الذاتي بشكل مستمر. وأن التحول الرقمي أوجد فجوة عالمية جديدة بين الدول: دول نجحت في ترقية مهارات شعوبها، ودول ما تزال تعتمد على أنماط تعليمية لا تتوافق مع متطلبات الاقتصاد الرقمي. (OECD (2022)

فإن رأس المال البشري في عصر العولمة يرتبط بقدرة الأفراد على “التنقل بين مهارات متعددة، والعمل عبر بيئات عالمية، والتكيف السريع مع التقنيات الجديدة”، وهو ما يجعل الاستثمار في القدرات البشرية مسألة أمن تنموي، وليس خيارًا اقتصاديًا. وتبين الأدبيات أن الاقتصادات الأكثر قدرة على التكيف مع الذكاء الاصطناعي هي تلك التي تستثمر في المهارات المعرفية العليا مثل التحليل، والإبداع، وحل المشكلات المعقدة. (World Bank (2023)

كما يشير World Economic Forum (2024) إلى أن 85% من الوظائف المستقبلية ستطلب معرفة تقنية متقدمة، وأن الدول التي تفتقر إلى رأس مال بشري رقمي ستخسر فرصًا ضخمة في التنافسية العالمية. وهذا ينسجم مع رؤية المملكة 2030 التي ركزت على تطوير رأس المال البشري كمدخل لاقتصاد معرفي تنافسي، وعلى بناء مهارات المستقبل في مجالات تقنية المعلومات، والبرمجة، والذكاء الاصطناعي، والتحول الرقمي.

وتبرز أهمية رأس المال البشري في سياق العولمة أيضًا في دوره في دعم الابتكار. فقد أكد تقرير (UNESCO (2023 أن “الابتكار يعتمد بدرجة حاسمة على القدرات البشرية القادرة على إنتاج المعرفة وتنظيمها وتوظيفها”، وهو ما يعكس تحولًا عميقًا في علاقة الإنسان بالاقتصاد. وفي هذا السياق، لا يُعد رأس المال البشري مجرد مورد اقتصادي، بل هو البنية التحتية الأساسية للاقتصاد الرقمي والمعرفي.

وتدل التطورات الحديثة على أن رأس المال البشري اليوم هو العامل الأكثر حساسية للتغيرات العالمية، خاصة مع انتشار الأنظمة الذكية، وأتمتة الوظائف، وتوسع الاقتصاد الرقمي. وهذا يعزز الحاجة إلى فهم عميق لمفهوم رأس المال البشري في ضوء العولمة، وإدراك مدى تعقّد هذا المفهوم الذي يجمع بين المعرفة، والمهارات، والصحة، والابتكار، والجاهزية التقنية

### المطلب الثالث: العولمة وتأثيرها في تكوين رأس المال البشري

أحدثت العولمة — بصفتها منظومة اقتصادية وتكنولوجية ومعرفية متشابكة — تحولات جوهرية في طبيعة المهارات المطلوبة في أسواق العمل، وفي كيفية إنتاج المعرفة، وفي بنية رأس المال البشري ذاته. فأصبح تأثير العولمة على رأس المال البشري تأثيرًا بنيويًا يطلّ التعليم، التدريب، المهارات الرقمية، القدرة على الابتكار، والجاهزية العالمية للعمالّة. وقد أكد (World Economic Forum (2023 أن الاقتصادات التي تتفاعل بفاعلية مع العولمة تحقق “تسارعًا مضاعفًا في تكوين رأس مال بشري عالي الجودة مقارنة بالدول المنغلقة”، بينما أشار (World Bank (2023 إلى أن الانفتاح الاقتصادي يرفع إنتاجية العمل بنسبة قد تصل إلى 40% في بعض الاقتصادات الصاعدة.

وانطلاقًا من ذلك، يتحوّل رأس المال البشري في عصر العولمة إلى حالة دائمة من إعادة التشكيل؛ حيث ترتفع قيمة المهارات المرتبطة بالابتكار، التفكير التحليلي، التكنولوجيا، التعلم المستمر، والعمل عبر بيئات عالمية. وهذا يفرض على الدول — ومن بينها المملكة العربية السعودية — إعادة بناء منظومات التعليم والتدريب لتكون قادرة على التكيف مع معايير تنافسية عالمية متغيرة بسرعة

#### جدول (١): التأثيرات البنيوية للعولمة على رأس المال البشري

| البعد         | تأثير العولمة                      | انعكاسه على رأس المال البشري                |
|---------------|------------------------------------|---------------------------------------------|
| اقتصادي       | تحرير التجارة والمنافسة العالية    | الحاجة لمهارات إنتاجية ومعرفية أعلى         |
| تقني          | صعود التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي | ارتفاع الطلب على المهارات الرقمية والابتكار |
| معرفي         | تدفق المعرفة عالميًا               | تعزيز التعلم المستمر والبحث والتطوير        |
| اجتماعي-ثقافي | الانفتاح الثقافي                   | تنمية مهارات التواصل والتنوع الثقافي        |
| وظيفي         | تغيّر طبيعة الوظائف                | اندثار وظائف وظهور أخرى تتطلب مهارات جديدة  |

شهد رأس المال البشري في العقود الأخيرة إعادة تشكيل واسعة نتيجة تسارع العولمة الاقتصادية والتكنولوجية، إذ أصبحت المهارات التي كانت تُعدّ كافية في الماضي غير كافية في سوق عمل معولم يعتمد على الابتكار والإنتاجية العالية. وأشارت تقارير OECD (2022) إلى أن موجات العولمة الجديدة — القائمة على الذكاء الاصطناعي والرقمنة — أدّت إلى "تحول جذري في المهن، بحيث أصبحت المهارات المعرفية العليا هي العناصر الأكثر طلبًا في الأسواق العالمية".

وتكشف الدراسات الحديثة أن العولمة تحفّز الدول على الاستثمار المكثف في القدرات البشرية لتحقيق تنافسية مستدامة. إذ توصل World Bank (2023) إلى أن الدول المنفتحة على التجارة والعالم تتمتع بمستويات أعلى من الإنتاجية والكفاءة البشرية، وأن العامل البشري يصبح أكثر قدرة على الابتكار في ظل بيئات معولمة نشطة. ولذلك، فإن رأس المال البشري لم يعد عنصرًا مساعدًا في التنمية، بل أصبح المحرك الرئيس لها.

ومن منظور نظري، يمكن فهم تأثير العولمة في رأس المال البشري من خلال ثلاث مسارات مركزية.

### المسار الأول: تأثير العولمة على جودة التعليم

أدت العولمة إلى بروز نماذج تعليمية جديدة تعتمد على:

- التعلم مدى الحياة
- الكفاءات العالمية
- المناهج الرقمية
- حل المشكلات المعقدة
- التفكير النقدي
- مهارات القرن الحادي والعشرين

وقد أكدت UNESCO (2021) أن التعليم العالمي يتجه بشكل واضح نحو "تعزيز الكفاءات الرقمية، ومهارات الابتكار، والقدرة على التعامل مع المعلومات الضخمة"، مما يجعل رأس المال البشري محورًا أساسيًا في التغيير.

وفي السياق السعودي، أثرت العولمة في تطوير التعليم من خلال برامج التحول الرقمي، وتحديث المناهج، والتوسع في التدريب المهني، وهي أدوات استراتيجية تدعم تكوين رأس مال بشري قادر على المنافسة.

### المسار الثاني: العولمة وسوق العمل العالمي

أدت العولمة إلى إعادة تشكيل وظائف العالم، حيث اختفت وظائف تقليدية كثيرة، وظهرت وظائف جديدة تعتمد على التقنيات الحديثة. ويشير McKinsey (2024) إلى أن 45% من المهام الوظيفية في الأسواق العالمية يمكن أتمتها باستخدام الذكاء الاصطناعي، مما يعني أن رأس المال البشري يجب أن يمتلك مهارات تكنولوجية متقدمة لضمان الاستمرارية.

وفي ظل هذا التحول، أصبحت المهارات التالية هي الأكثر قيمة عالميًا:

- Data Analysis
- Artificial Intelligence
- Cybersecurity
- Digital Literacy
- Innovation Skills
- Global Communication

وهي مهارات تدخل مباشرة في عملية تطوير رأس المال البشري السعودي.

### المسار الثالث: العولمة وقدرة الدول على الابتكار

تؤكد الأدبيات الحديثة أن الابتكار أصبح القوة الأساسية التي تميز الاقتصادات المتقدمة. فقد أشار (World Economic Forum 2024) إلى أن الدول التي تستثمر في الابتكار تحقق مستويات أعلى من الإنتاجية والتنمية البشرية. ويعتمد الابتكار على أربعة عناصر تشكل البنية العميقة لرأس المال البشري:

1. المهارات المعرفية العليا
2. الهندسة والتقنية
3. البحث العلمي والتطوير
4. القدرة على توظيف المعرفة عالميًا

وتسعى المملكة — من خلال رؤية 2030 — إلى تعزيز هذه العناصر عبر برامج واضحة مثل تنمية القدرات البشرية، دعم الابتكار، التحول الرقمي، وتمكين الكفاءات الوطنية.

### جدول (2): أهم المهارات المطلوبة عالميًا بسبب العولمة الرقمية

| الفئة           | أمثلة مهارات                             | أثرها على رأس المال البشري         | مصدر             |
|-----------------|------------------------------------------|------------------------------------|------------------|
| مهارات رقمية    | AI, Data Analysis, Cloud Computing       | زيادة القدرة على الابتكار والتحليل | (WEF, 2024)      |
| مهارات معرفية   | Critical Thinking, Problem Solving       | رفع جودة القرارات والإنتاجية       | (OECD, 2022)     |
| مهارات اجتماعية | Leadership, Cross-cultural Communication | دعم العمل العالمي والتعاون الدولي  | (UNDP, 2023)     |
| مهارات تقنية    | Cybersecurity, Software Development      | حماية الأنظمة والعمليات وتنميتها   | (McKinsey, 2024) |

### التحولات البنيوية للعولمة في رأس المال البشري

أحدثت العولمة نقلة بنيوية في مفهوم وقيمة رأس المال البشري، حيث أصبح العنصر البشري محورًا رئيسيًا في تحديد موقع الدول في النظام الاقتصادي العالمي. فلم يعد الموقع الجغرافي ولا الثروة الطبيعية العامل الحاسم، بل أصبحت المعرفة والمهارات والقدرة على الابتكار هي المقومات الأساسية للقوة الاقتصادية. وأن العولمة رفعت من "الأهمية الاستراتيجية لرأس المال البشري بوصفه الركيزة الأولى للتنافسية في القرن الحادي والعشرين"، وهو ما يعزز فكرة أن الاستثمار في الإنسان أصبح شرطًا وجوديًا للدول النامية والنامية المتقدمة على حد سواء. (World Bank 2023)

وفي ظل العولمة الرقمية، أصبحت الاقتصادات تعتمد بشكل متزايد على تدفق البيانات والمعلومات والمعرفة، مما خلق طلبًا هائلًا على المهارات التقنية المتقدمة. وتوضح تقارير (OECD 2022) أن الشركات العالمية لم تعد تبحث عن العمالة الرخيصة بقدر ما تبحث عن

“القدرات الرقمية، ومهارات تحليل البيانات، والذكاء الاصطناعي، والقدرة على الابتكار وتطوير الحلول”. وهذا التحول جعل رأس المال البشري عنصراً بالغ الحساسية تجاه تغيرات العولمة، فالمهارات المطلوبة اليوم ليست هي نفسها المطلوبة قبل عقد واحد فقط.

كما أدت العولمة إلى زيادة الترابط بين الأسواق، مما جعل المهارات العالمية—مثل اللغة الإنجليزية المهنية، التواصل عبر الثقافات، وفهم السياقات العالمية—جزءاً أساسياً من رأس المال البشري. وقد أوضح (UNESCO 2021) أن رأس المال البشري المعاصر يجب أن يجمع بين:

- المعرفة التقنية
- القدرات المعرفية
- المهارات الاجتماعية
- الفعالية الثقافية
- المرونة في التعلم

وهي مجموعة متكاملة من القدرات التي تميز العامل المعاصر عن العامل التقليدي.

ومع صعود الثورة الصناعية الرابعة، أصبحت العولمة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأتمتة والروبوتات والأنظمة الذكية، مما أدى إلى إعادة توزيع الوظائف عالمياً. وتُظهر نماذج (McKinsey 2024) أن حوالي 50% من الوظائف الحالية تتعرض لإعادة تشكيل جذرية بسبب الأتمتة. وهذا لا يعني أن الوظائف ستختفي فقط، بل يعني أن الوظائف الجديدة تحتاج إلى مهارات لا تزال غير متوافرة لدى شريحة كبيرة من القوى العاملة، خاصة في الدول النامية.

كما تؤثر العولمة في رأس المال البشري عبر مستوى الإنتاجية، حيث تشير تقارير (World Economic Forum 2024) إلى أن الاقتصادات التي تستثمر في المهارات الرقمية وتشجع الابتكار تحقق نمواً في الإنتاجية أعلى بنسبة تتراوح بين 20–40% مقارنة بالدول ذات الأنظمة التعليمية التقليدية. وتعتبر الإنتاجية مؤشراً مباشراً لفعالية رأس المال البشري، مما يعني أن العولمة ليست مجرد سياق خارجي، بل هي قوة تُمارس تأثيراً مباشراً على جودة أداء القوى العاملة.

وتبرز العولمة أيضاً في أنماط الانتقال بين الوظائف، حيث لم يعد الفرد مرتبطاً بوظيفة واحدة طوال حياته، بل أصبح مطالباً بالقدرة على التحول المهني السريع، والتعلم المستمر، واكتساب المهارات الجديدة بشكل دوري. وهذا يتفق مع ما ذكرته (UNDP 2022) التي أكدت أن “الاقتصاد العالمي الجديد يتطلب مهارات عالية الديناميكية، ومرونة معرفية، وقدرة مستمرة على إعادة التعلم والإنتاج”.

وتشير الأدبيات الحديثة أيضاً إلى أن العولمة عززت قيمة “رأس المال البشري الرقمي”، الذي يركز على امتلاك:

- القدرة على تحليل البيانات
- مهارات الذكاء الاصطناعي
- الإلمام بالبرمجة
- فهم الأمن السيبراني
- القدرة على العمل في بيئات تقنية

وهو ما اعتبرته (OECD 2022) معياراً أساسياً لقياس جاهزية الدول للمنافسة عالمياً.

وفي السياق السعودي، تُظهر تقارير رؤية 2030 أن المملكة تسعى بوضوح إلى تحويل رأس مالها البشري إلى قوة تنافسية عالمية، عبر الاستثمار في المهارات المستقبلية، وتحديث التعليم، وتطوير القدرات الرقمية للمواطنين. وقد أشار تقرير (Vision 2030 2024) إلى أن التحول الاقتصادي السعودي يقوم على “إنشاء بنية بشرية قادرة على المنافسة عالمياً، من خلال التعليم النوعي، والمهارات الرقمية، والتعلم المستمر”.

إن التأثيرات البنوية للعمولة لا تتوقف عند حد تطوير رأس المال البشري، بل تشمل أيضاً إعادة تشكيله جذرياً، ورفع سقف المتطلبات المهنية، وإعادة تعريف معنى المهارة في ظل اقتصاد عالمي جديد سريع التغير. وهذا ما يجعل العمولة عاملاً حتمياً في صياغة السياسات الوطنية لرأس المال البشري

شهدت المملكة العربية السعودية خلال العقد الأخير تحولاً استراتيجياً غير مسبوق في رؤيتها للتنمية البشرية، نتيجة إدراكها العميق لتأثيرات العمولة على القدرات الوطنية وعلى موقعها في الاقتصاد العالمي. فمع تسارع التحولات الرقمية وتنامي الاقتصاد المعرفي، أصبحت تنمية رأس المال البشري أولوية وطنية تتقدم على غيرها من محاور التنمية، وهو ما أكدت عليه وثائق (Vision 2030 (2024 التي وصفت الإنسان السعودي بأنه "المحرك الأول للتقدم الاقتصادي والقدرة التنافسية للمملكة في بيئة عالمية متغيرة". وقد جعلت العمولة من تطوير المهارات الوطنية ضرورة ملحة لتلبية متطلبات أسواق العمل العالمية شديدة التنافسية.

وفي سياق العمولة الرقمية، شهدت المملكة توسعاً غير مسبوق في مجالات التحول الرقمي، مما خلق بيئة خصبة لتطوير رأس المال البشري. أن الأنشطة الرقمية تمثل الآن أحد أسرع القطاعات نمواً، وأن الطلب على المهارات التقنية—وخاصة تحليل البيانات، هندسة البرمجيات، الأمن السيبراني، والتفاعل مع الأنظمة الذكية—ارتفع بنسبة تتجاوز 40% خلال خمس سنوات. ويظهر هذا التحول أن العمولة الرقمية لم تعد مجرد سياق خارجي، بل أصبحت محركاً أساسياً لإعادة تشكيل المهارات الوطنية. Society Performance (SAMA, 2022)

كما لعبت برامج تنمية القدرات البشرية دوراً محورياً في تعزيز رأس المال البشري السعودي. فقد أشار HCDP Annual Report (2024) إلى تنفيذ إصلاحات شاملة في منظومة التعليم والتدريب تهدف إلى "مواءمة مهارات المواطن مع المتطلبات العالمية في مجالات التكنولوجيا والاقتصاد الرقمي"، وهو ما يعكس استجابة استراتيجية مباشرة لتأثيرات العمولة. وتشمل هذه الإصلاحات تحديثات للمناهج، تحسين جودة التعليم العالي، تعزيز التدريب المهني، وإطلاق مبادرات تعليمية جديدة مثل برامج المهارات الرقمية، وبرامج الابتكار وريادة الأعمال، ومبادرات التعلم مدى الحياة.

ومن المهم الإشارة إلى أن العمولة أثرت أيضاً في بنية سوق العمل السعودي عبر زيادة الحاجة إلى وظائف عالية المهارة، وتراجع الوظائف التقليدية منخفضة المهارة. وتوضح دراسات (McKinsey (2024 أن الاقتصاد السعودي يتجه نحو خلق وظائف تعتمد بشكل مباشر على التكنولوجيا والابتكار، بينما تتطلب الوظائف الباقية قدرة عالية على التعامل مع التغيرات المستمرة. كما أن زيادة الانفتاح الاقتصادي للمملكة—وخاصة مع دخول الشركات العالمية—تطلب بناء قوى عاملة قادرة على التعامل مع بيئات متعددة الثقافات، وهو ما يؤكد الارتباط القوي بين العمولة وتشكيل رأس المال البشري المحلي.

وتشير التحليلات الدولية إلى أن المملكة تُعد اليوم نموذجاً رائداً في المنطقة في استخدام العمولة الرقمية لبناء رأس مال بشري تنافسي. فقد أوضح (World Bank (2023 أن "الإصلاحات السعودية في تنمية رأس المال البشري تمثل أحد أهم التجارب في الاقتصادات الصاعدة، خاصة في مجالات التعليم والابتكار والتكنولوجيا". ويرتبط هذا النجاح ارتباطاً وثيقاً بالاستثمارات الضخمة في البنية التحتية للتعليم، والتقنيات الحديثة، وتطوير المهارات المستقبلية.

أما على مستوى الابتكار، فقد أثرت العمولة بعمق في قدرات الابتكار الوطنية. إذ تشير تقارير (UNESCO (2023 إلى أن المملكة حققت نمواً ملحوظاً في مجموعة من المؤشرات العلمية، مثل الإنفاق على البحث والتطوير، عدد الابتكارات المسجلة، والشراكات الدولية البحثية. وهذا الارتفاع يعكس قدرة رأس المال البشري السعودي على التفاعل مع التحديات العالمية، وتوظيف المعرفة بشكل فعال ضمن سياق تنافسي عالمي.

كما تؤكد الأدبيات أن العمولة عززت قدرة المملكة على تنويع مصادر المعرفة، عبر استقطاب الخبرات الدولية، والشراكات الأكاديمية، والتعاون البحثي، وتطوير برامج ابتعاث مرتبطة بالمهارات المستقبلية. وقد ساهم ذلك في بناء رأس مال بشري أكثر قدرة على التكيف والابتكار، وأكثر توافقاً مع المتطلبات العالمية

جدول (3): أثر العولمة في عناصر رأس المال البشري السعودي

| عنصر من عناصر رأس المال البشري | أثر العولمة                                     | مؤشرات سعودية داعمة                    | مصادر               |
|--------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| المهارات الرقمية               | ارتفاع الطلب على القدرات التقنية والتحليلية     | برامج تنمية القدرات — المهارات الرقمية | (HCDP, 2024)        |
| التعليم                        | تحديث المناهج وربطها باحتياجات الاقتصاد العالمي | التحول التعليمي في رؤية 2030           | (Vision 2030, 2024) |
| الابتكار                       | زيادة إنتاج الابتكار وبراءات الاختراع           | نمو مراكز الابتكار والبحث              | (UNESCO, 2023)      |
| سوق العمل                      | إعادة تشكيل الوظائف وارتفاع الطلب على الكفاءات  | توسّع القطاع الرقمي                    | (SAMA, 2022)        |
| الإنتاجية                      | ارتفاع إنتاجية العمل في القطاعات التقنية        | نمو الاقتصاد الرقمي                    | (World Bank, 2023)  |

#### المطلب الرابع: العولمة والتحول الرقمي ودورهما في تطوير رأس المال البشري

يُعد التحول الرقمي أحد أبرز الآثار المباشرة للعولمة الحديثة، وأحد أهم المحركات التي أسهمت في إعادة صياغة مفهوم رأس المال البشري ورفع قيمته الاستراتيجية. فمع تسارع التطورات التكنولوجية، وانتشار الذكاء الاصطناعي، وتوسع الاقتصاد الرقمي، أصبحت القدرات الرقمية جزءاً جوهرياً من رأس المال البشري، وليست مجرد مهارات مساندة. وقد أكدت OECD (2022) أن التحول الرقمي أصبح "عنصرًا مركزيًا في إعادة هيكلة الاقتصاد العالمي، مما يجعل المهارات الرقمية شرطاً أساسياً للمنافسة"، وهذا يعكس العمق البيئي للعلاقة بين العولمة ورأس المال البشري.

كما أن التحول الرقمي يمثل إحدى أكبر الموجات التحويلية في تاريخ العمل البشري، حيث ستطلب 85% من الوظائف المستقبلية مهارات رقمية أو تقنية متقدمة، وأن الاقتصادات التي تتجاهل تحسين مهاراتها التقنية ستفقد قدرتها على التنافس عالمياً. وهذا يجعل التحول الرقمي ليس مجرد أداة تحديث، بل إطاراً استراتيجياً يوجّه عملية بناء رأس المال البشري وفقاً للمعايير العالمية. World Economic Forum (2024)

وتؤكد الأدبيات أن التحول الرقمي يعزز رأس المال البشري من خلال:

- تحسين جودة التعليم عبر أدوات التعلم الذكي
- تمكين التدريب المستمر والتعلم الذاتي
- زيادة قدرة الأفراد على الابتكار التقني
- فتح مجالات جديدة للعمل والتوظيف
- دعم استخدام البيانات الضخمة في اتخاذ القرار
- تعزيز المساهمة المعرفية للأفراد في الاقتصاد الرقمي

وأن التقنيات الحديثة مثل الواقع المعزز، أنظمة التعلم الإلكتروني، الذكاء الاصطناعي التربوي، أصبحت "محركاً أساسياً في تطوير رأس المال البشري عبر رفع جودة التعلم وتسريع اكتساب المهارات". (UNESCO (2023)

ومن جهة اقتصادية، الدول التي تستثمر في التحول الرقمي تحقق معدلات نمو أعلى بنسبة 2-3% مقارنة بالدول التي تتأخر في تحديث بنيتها التكنولوجية، وأن رأس المال البشري هو "أكبر مستفيد من التحول الرقمي" لأنه يرفع الإنتاجية ويعزز القدرة على الابتكار.

وأن التطور الرقمي يُعدّ عاملاً جوهرياً في تحسين ديناميكية سوق العمل، حيث يفتح فرصاً جديدة للعمالة عالية المهارة، ويرفع من قدرة القوى العاملة على التحول المهني، مما يجعل رأس المال البشري عنصراً أكثر مرونة في مواجهة التحولات العالمية. MIT Digital Economy Lab (2022)

وفي سياق الدول النامية، أن التحول الرقمي يلعب دوراً أساسياً في سد الفجوة التنموية، من خلال تمكين الأفراد من الوصول إلى المعرفة، وتحسين مهاراتهم، والدخول في سلاسل القيمة العالمية. وتبين هذه التقارير أن رأس المال البشري في الدول التي تتفاعل بفعالية مع العولمة الرقمية يصبح أكثر قدرة على الابتكار، وأكثر توافقاً مع معايير المنافسة العالمية.

أما في السياق السعودي، فقد شكّل التحول الرقمي أحد أعمدة رؤية المملكة 2030، إذ وضعت الحكومة تطوير البنية الرقمية، وتنمية المهارات التقنية، وتمكين المواطنين من المهارات المستقبلية، كجزء أساسي من استراتيجيتها الوطنية لرأس المال البشري. ويشير Vision (2024) إلى أن المملكة "تسعى إلى بناء نموذج وطني للمواطنة الرقمية القادرة على المنافسة عالمياً"، وهو ما يظهر بوضوح في التطور الكبير في قطاعات الذكاء الاصطناعي، الأمن السيبراني، تطوير البرمجيات، والحوسبة السحابية.

كما أن السعودية أصبحت من أكثر الدول تقدماً في المنطقة في جاهزيتها الرقمية، وأن هذا التقدم انعكس مباشرة على رأس المال البشري من خلال بناء منظومة تعليم رقمية متطورة، وتوسيع نطاق التدريب الفني والمهني، وزيادة الطلب على المهارات المستقبلية. وقد أدى ذلك إلى رفع جاذبية القوى العاملة السعودية في القطاعات ذات القيمة المضافة العالية. (World Bank (2023)

وأن الدول التي تُلائم منظومتها التعليمية مع اقتصاد رقمي سريع التطور تكون أكثر قدرة على تعزيز رأس مالها البشري وتوفير بيئة داعمة للابتكار وريادة الأعمال، وهو اتجاه تبنّته المملكة بوضوح من خلال برامج التحول الرقمي الحكومي والخاص.

ومن المهم التأكيد على أن التحول الرقمي لا يقتصر على المهارات التقنية فقط، بل يشمل كذلك تطوير المهارات الاجتماعية والمهنية مثل التواصل الرقمي، العمل عن بُعد، القيادة الرقمية، وإدارة المشاريع التقنية. وهذه المهارات أصبحت جزءاً أساسياً من رأس المال البشري في عصر العولمة، كما أوضحت Harvard Business Review (2023) التي أكدت أن "مهارات القيادة الرقمية أصبحت عنصراً حاسماً لنجاح القوى العاملة في بيئات عمل عالمية"

#### جدول (4): العلاقة بين التحول الرقمي وتطوير رأس المال البشري

| عنصر التحول الرقمي | أثره على رأس المال البشري          | مصدر               |
|--------------------|------------------------------------|--------------------|
| الذكاء الاصطناعي   | رفع مستوى الابتكار والإنتاجية      | (OECD, 2022)       |
| البيانات الضخمة    | تعزيز اتخاذ القرار وتحليل السوق    | (World Bank, 2023) |
| التعليم الرقمي     | تحسين جودة التعلم واكتساب المهارات | (UNESCO, 2023)     |
| الأتمتة            | إعادة تشكيل المهارات الوظيفية      | (McKinsey, 2024)   |
| الاقتصاد الرقمي    | خلق وظائف تقنية عالية القيمة       | (WEF, 2024)        |

لقد فرضت العولمة الرقمية واقعاً جديداً يُعيد تحديد دور الإنسان داخل الاقتصاد المعرفي العالمي، حيث أصبحت القدرات البشرية هي العنصر الأكثر حسماً في بناء القوة الاقتصادية للدول. وفي هذا السياق، تؤكد الأدبيات الحديثة أن التحول الرقمي ليس مجرد عملية تقنية، بل هو "منظومة إعادة هيكلة" تطل التعليم، وسوق العمل، والابتكار، وعمليات اتخاذ القرار. ووفقاً لـ World Bank (2023)، فإن التحول الرقمي يُحدث "قفزة هيكلية في رأس المال البشري من خلال تحسين وصول الأفراد إلى المعرفة، وتمكينهم من اكتساب مهارات عالية القيمة في وقت قصير مقارنة بالأنظمة التقليدية".

و أن التحول الرقمي أدى إلى تقصير دورة التعلم، إذ أصبح الفرد قادرًا على اكتساب مهارات تقنية جديدة كل بضعة أشهر عبر التعلم الرقمي، مما يزيد من مرونة رأس المال البشري ويجعله أكثر توافقًا مع التقنيات المستقبلية. كما أن بيئات العمل أصبحت تعتمد على الذكاء الاصطناعي وأنظمة التحليل التنبئي، مما يرفع من متطلبات المهارات التقنية والمعرفية لدى الأفراد. (OECD (2022)

وفي السياق نفسه، يتضح أن التحول الرقمي يقود إلى "تحول جوهري في طبيعة المهارات المهنية، حيث ترتفع قيمة المهارات المعرفية العليا مثل الإبداع، الابتكار، التفكير التحليلي، وإدارة البيانات". وهذا التحول يفترض أن رأس المال البشري لم يعد يُقاس بمستوى التحصيل التعليمي فقط، بل بقدرته على توظيف التكنولوجيا، والتكيف مع التغيرات المستمرة، والانفتاح على التعلم مدى الحياة. World Economic Forum (2024)

ومن جهة أخرى، يشير تقرير RAND (2023) إلى أن الدول التي تستثمر في التحول الرقمي تحقق مكاسب واسعة في رأس المال البشري، تشمل زيادة في مهارات STEM، وارتفاع الإنتاجية، وتحسن جودة المخرجات التعليمية، وتعزيز القدرات العقلية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي. وهذا يتسق مع الاتجاه السعودي في بناء منظومة رقمية متقدمة تضع الإنسان في قلب التحول.

وفي الحالة السعودية، أصبح التحول الرقمي عنصرًا بنيويًا في تعزيز رأس المال البشري، حيث شهدت المملكة قفزة كبيرة في تطوير البنية الرقمية، وتحديث المناهج، وتمكين المهارات المستقبلية. ويوضح (Vision 2030 (2024 أن دعم الابتكار والتقنية يمثل أساسًا لتحويل المواطن السعودي إلى "رأس مال بشري منافس عالميًا"، وهو ما يظهر في تضاعف عدد البرامج التعليمية الرقمية، وتوسع برامج الأمن السيبراني، والذكاء الاصطناعي، والتقنية المالية.

ولم يقتصر دور التحول الرقمي في المملكة على التعليم، بل امتد ليشمل إعادة تشكيل سوق العمل عبر خلق وظائف تقنية عالية الكفاءة، وتطوير بيئات عمل تفاعلية تعتمد على البيانات الضخمة، والتحليلات الذكية، والمنصات الرقمية. وقد أشار (HCDP (2024 إلى أن المملكة أصبحت من الدول الرائدة في المنطقة في "رفع جاهزية القوى العاملة الرقمية"، من خلال مبادرات التدريب المكثف، وبرامج المهارات المستقبلية، والشراكات التقنية العالمية.

إن هذا التفاعل بين العولمة والتحول الرقمي ورأس المال البشري يُظهر أن المملكة تستثمر في الإنسان بوصفه حجر الأساس لبناء اقتصاد تنافسي مرن، قادر على الابتكار، وعلى التفاعل مع التغيرات العالمية القادمة

يمثل المبحث الأول إطارًا نظريًا شاملاً لفهم العلاقة الجوهرية بين العولمة، والتحول الرقمي، وتكوين رأس المال البشري، حيث تبين من خلال تحليل المفاهيم الأساسية أن هذه العناصر ليست وحدات منفصلة، بل منظومة مترابطة تعيد تشكيل مستقبل التنمية. فقد أظهرت الأدبيات أن العولمة تُعد قوة دافعة لإعادة تعريف المهارات، وأن التحول الرقمي أصبح المجال الأكثر تأثيرًا في تكوين القدرات البشرية، بينما يحتل رأس المال البشري موقع القلب في هذا التفاعل البنيوي. ويتضح من التجارب الدولية—ومن التجربة السعودية على وجه الخصوص—أن الدول التي تستثمر بوعي في مهارات الإنسان، وتطور منظومات تعليمها وتدريبها بما ينسجم مع الاقتصاد الرقمي العالمي، هي الدول التي ستمكن من تحقيق تنمية مستدامة وتعزيز تنافسيتها الدولية. ويمهد هذا المبحث لما سيأتي في المباحث التالية التي ستركز على تحليل أعمق للدراسات السابقة، ثم الانتقال إلى قراءة تفصيلية لمنهجية البحث ونتائجه، بما يحقق تكاملًا علميًا بين الأساس النظري والجانب التطبيقي.

## المبحث الثاني: العولمة وأثرها على الاقتصاد المعرفي

يشهد الاقتصاد العالمي في العقود الأخيرة تحولاً جذرياً نحو ما يُعرف بالاقتصاد المعرفي، وهو الاقتصاد الذي تُصبح فيه المعرفة — وليس الموارد الطبيعية — هي المحرك الأساسي للإنتاج والابتكار والنمو. ومع تسارع العولمة الرقمية والاقتصادية، اكتسب الاقتصاد المعرفي أهمية بالغة بوصفه الإطار الذي يعيد تشكيل أنماط الإنتاج، وأسواق العمل، والمهارات المطلوبة لمواكبة التحولات العالمية. وقد أكدت الأدبيات أن العولمة ليست مجرد حركة لرأس المال أو السلع، بل هي — في جوهرها — حركة مكثفة للمعرفة، والمعلومات، والتكنولوجيا، والابتكار، وهو ما يجعلها قوة أساسية تسهم في بناء اقتصاد معرفي عالمي متداخل (World Bank, 2023).

وفي هذا السياق، تشير تقارير OECD (2022) إلى أن العولمة أدت إلى "تسارع تدويل المعرفة وظهور اقتصاد يعتمد بشكل أساسي على الابتكار والمهارات المعرفية العليا"، مما جعل رأس المال البشري محورياً أساسياً في هذا التحول. كما أكد World Economic Forum (2024) أن الاقتصاد المعرفي أصبح معياراً لقياس جاهزية الدول للاندماج في الأسواق العالمية المعتمدة على التكنولوجيا والابتكار.

ومن منظور علمي، يقوم الاقتصاد المعرفي على قدرة الدول والمؤسسات على إنتاج المعرفة، ونشرها، وتوظيفها في الأنشطة الاقتصادية، وتطوير رأس المال البشري القادر على الابتكار المستمر. وفي ظل التنافسية العالمية المتزايدة، أصبح بناء اقتصاد معرفي متين شرطاً لا غنى عنه لرفع القدرة التنافسية، وتحقيق النمو المستدام، وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للدول.

من هنا، يسعى هذا المبحث إلى تحليل العلاقة بين العولمة والاقتصاد المعرفي، من خلال تناول أربعة مطالب رئيسية توضح الأسس المفاهيمية، وتأثير العولمة في إنتاج المعرفة، وانعكاسات هذا الاقتصاد على سوق العمل، ودوره في تشكيل المهارات المستقبلية.

### مطالب المبحث الثاني:

1. المطلب الأول: مفهوم الاقتصاد المعرفي وعلاقته بالعولمة
2. المطلب الثاني: دور العولمة في تعزيز إنتاج المعرفة عالمياً
3. المطلب الثالث: انعكاسات الاقتصاد المعرفي على سوق العمل العالمي
4. المطلب الرابع: دور الاقتصاد المعرفي في تشكيل المهارات المستقبلية

### المطلب الأول: مفهوم الاقتصاد المعرفي وعلاقته بالعولمة

عُرف الاقتصاد المعرفي بأنه ذلك النوع من الاقتصاد الذي يعتمد بصورة رئيسية على المعرفة والابتكار كمصادر أساسية للقيمة المضافة، بدلاً من الاعتماد على الموارد التقليدية مثل العمل اليدوي أو الخام. وتؤكد تقارير OECD (2022) أن الاقتصاد المعرفي "يستند إلى إنتاج المعرفة، واستثمارها، ونقلها، وربطها بالابتكار التكنولوجي، بما يجعلها العنصر الأكثر تأثيراً في النمو الاقتصادي". وفي هذا السياق، يصبح رأس المال البشري — بخبراته ومهاراته المعرفية — المكون الأساسي لنجاح هذا الاقتصاد.

وتشير الأدبيات إلى أن الاقتصاد المعرفي لا ينفصل عن العولمة، بل يتكامل معها؛ فالعولمة تشكّل البيئة التي تسمح بتبادل المعرفة عبر الحدود، وتدويل الإنتاج، وتدفقات التكنولوجيا، والتعاون البحثي الدولي. وقد أكد World Bank (2023) أن العولمة لعبت دوراً حاسماً في "تسريع الانتقال من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد المعرفي من خلال نشر التقنيات الحديثة وربط الأسواق والمؤسسات البحثية عالمياً".

ومن جانب آخر، يعد الاقتصاد المعرفي انعكاساً للتغيرات البنيوية التي أحدثتها العولمة الرقمية، حيث أصبحت المعلومات متاحة للأفراد والمؤسسات في زمن قياسي، مما أدى إلى رفع مستوى الابتكار، وتطوير الصناعات القائمة على التقنية، وتوسع قطاع الخدمات الذكية. كما تشير تقارير World Economic Forum (2024) إلى أن "العولمة الرقمية ساهمت في خلق بيئات اقتصادية تعتمد على الابتكار المستمر والمهارات المعرفية العالية"، وهو ما يتطلب قوى عاملة تمتلك قدرات تحليلية وفكرية متقدمة.

وتبرز العلاقة بين العولمة والاقتصاد المعرفي من خلال ثلاثة مستويات رئيسية:

#### (١) متدولة المعرفة

تسهم العولمة في نقل المعرفة والخبرات بين الدول من خلال التعاون البحثي، الشراكات التعليمية، والمؤسسات الدولية. وتعد هذه التدفقات عنصراً أساسياً في بناء اقتصاد معرفي عالمي يعتمد على تبادل المعلومات والابتكار (UNESCO, 2023).

#### (٢) انتشار التكنولوجيا

أدت العولمة الرقمية إلى نشر التكنولوجيا الحديثة في دول العالم، مما مكن الاقتصادات النامية من دخول مجالات جديدة في التكنولوجيا، والتحليل الرقمي، والصناعات الذكية، وبالتالي دعم بناء اقتصاد معرفي مستند إلى التكنولوجيا (OECD, 2022).

#### (٣) رفع القيمة الاستراتيجية لرأس المال البشري

مع تطور الاقتصاد المعرفي، أصبحت المهارات المعرفية، والقدرات التحليلية، والابتكار، عناصر حاسمة لزيادة الإنتاجية والتنافسية. وقد أكد (World Bank 2023) أن رأس المال البشري يمثل "المورد الأكثر قيمة في الاقتصاد القائم على المعرفة".

لقد أدى التكامل العالمي وتسارع التطور التكنولوجي إلى تعظيم دور الاقتصاد المعرفي بوصفه الإطار الذي يُعيد تشكيل البنى الاقتصادية الحديثة. ففي ظل العولمة الرقمية، أصبحت المعرفة الأصول الأكثر قيمة في المؤسسات، وأصبح إنتاجها وتداولها وتطبيقها يمثل العامل الحاسم للنمو الاقتصادي طويل المدى. ويشير تحليل الاتجاهات الدولية إلى أن الاقتصادات التي تعتمد على المعرفة — مثل دول OECD — تحقق معدلات إنتاجية أعلى وقدرة تنافسية أكبر لأنها تعتمد على أطر قائمة على الابتكار، والبحث والتطوير، والتقنيات المتقدمة، ورأس المال البشري عالي المهارة (OECD, 2022).

كما ارتبط صعود الاقتصاد المعرفي بشكل وثيق بالعولمة الثقافية والتعليمية، حيث توسعت فرص الوصول إلى المعرفة عبر الجامعات العالمية، والدورات الرقمية المفتوحة، والمنصات التعليمية الذكية. هذا التوسع رفع من قدرة الأفراد على اكتساب المهارات المتقدمة في وقت قياسي، مما ساهم في تعزيز رأس المال البشري عالمياً. وقد أظهر تقرير وزارة الاقتصاد الرقمية في سنغافورة أن الاقتصادات التي تبنت التعليم المعرفي والرقمي المبكر استطاعت رفع إنتاجية العمل بنسبة تجاوزت 35% خلال عشر سنوات (Singapore Digital Economy Report, 2023).

وعند تحليل العلاقة البنوية بين العولمة والاقتصاد المعرفي، يتضح أن العولمة أصبحت الأداة التي تُسهّل عبور المعرفة عبر الحدود، وتُعزّز الابتكار عبر التعاون الدولي، وترفع القدرة على بناء منظومات بحث وتطوير أكثر نضجاً في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء. وقد أشار تقرير البنك الدولي إلى أن الدول التي اندمجت في الاقتصاد المعرفي عبر بوابة العولمة استطاعت تطوير مؤسسات تعليمية وبحثية قادرة على التنافس العالمي (World Bank, 2023).

كما ساعدت العولمة في إعادة تعريف طرق إنتاج المعرفة ذاتها؛ إذ أصبحت الشركات متعددة الجنسيات مصدراً رئيسياً لنقل التكنولوجيا والمعرفة إلى الدول الأخرى عبر الاستثمار الأجنبي المباشر. وهذا يؤدي إلى تفاعل أكبر بين المهارات المحلية والتقنيات العالمية، مما يخلق بيئة اقتصادية تعتمد على الإبداع وتحفّز الابتكار. وتشير بيانات المنتدى الاقتصادي العالمي إلى أن اقتصادات المعرفة ترتبط بشكل مباشر بزيادة حجم المؤسسات القائمة على التكنولوجيا، وتوسع قطاعات الخدمات الذكية، وارتفاع مستويات الابتكار الوطني (World Economic Forum, 2024).

وإلى جانب ذلك، تظهر العلاقة بين العولمة والاقتصاد المعرفي في تطوير رأس المال البشري، حيث يتطلب اقتصاد المعرفة قوى عاملة ذات قدرات عالية على التحليل، والتعلم المستمر، واستخدام التكنولوجيا. وهذا يعزز أهمية السياسات التعليمية المتقدمة التي تعتمد على

STEM، والبرمجة، والذكاء الاصطناعي، والمهارات الرقمية الأساسية والمتقدمة. وقد أوضحت دراسات جامعة هارفارد أن الاقتصادات التي تستثمر في مهارات الاقتصاد المعرفي تزيد من فرص التوظيف ورفع القيمة المضافة لأسواق العمل (Harvard Kennedy School, 2022).

إن الاقتصاد المعرفي — بفضل العولمة — لم يعد مقتصرًا على الدول المتقدمة، بل أصبح نموذجًا عالميًا تسعى إليه جميع الدول الرغبة في تعزيز قدرتها التنافسية، وتنوع مصادر دخلها، وتطوير بنيتها البشرية. وهذا يضع المملكة العربية السعودية في موقع مهم ضمن الاقتصادات الصاعدة التي تعمل على بناء اقتصاد معرفي متكامل يتوافق مع التحولات العالمية الحديثة (Vision 2030, 2024).

## المطلب الثاني: دور العولمة في تعزيز إنتاج المعرفة عالميًا

أدى انتشار العولمة خلال العقود الأخيرة إلى أحداث تحول جوهري في بنية إنتاج المعرفة ونشرها على المستوى العالمي، حيث أصبحت المعرفة تنتقل عبر الحدود بوتيرة لم تكن ممكنة قبل الثورة الرقمية. وقد ساهمت العولمة في توسيع قدرات الدول على الوصول إلى مصادر المعرفة والخبرات الدولية، وفُتحت المجال أمام التعاون البحثي العابر للقارات، وربطت المؤسسات العلمية والأكاديمية بشبكات إنتاج المعرفة. وتشير تقارير الاقتصاد العالمي الحديثة إلى أن الدول التي تبنت الانفتاح المعرفي أصبحت أكثر قدرة على الاندماج في الاقتصاد العالمي القائم على الابتكار والتقنيات المتقدمة (World Bank, 2023).

لقد ساعدت العولمة بشكل مباشر في زيادة حجم الإنتاج العلمي على مستوى العالم، من خلال تشجيع النظم البحثية على تبادل البيانات، ونقل التكنولوجيا، وتوسيع شبكات الباحثين الدوليين. كما سهلت المؤسسات العالمية مثل OECD ومنتدى الاقتصاد العالمي عملية تدويل العلم من خلال إطلاق مبادرات مشتركة تركز على الابتكار والاقتصاد المعرفي. ويُظهر تحليل سياسات المعرفة الدولية أن الدول التي أتاحت التعاون العلمي المفتوح — سواء عبر الجامعات أو المراكز البحثية — استطاعت رفع جودة المعرفة المنتجة، وتطوير حلول ابتكارية ذات قيمة اقتصادية عالية (OECD, 2022).

ولعل أحد أبرز آثار العولمة على إنتاج المعرفة يتمثل في التحول نحو ما يعرف بـ "العلم المفتوح"، حيث أصبح بإمكان الباحثين من مختلف دول العالم الوصول إلى قواعد البيانات الدولية، والمجلات العلمية المفتوحة، والمنصات الرقمية التي توفر فرصًا واسعة للتعاون. وتؤكد اليونسكو في تقريرها الأخير أن "التحول نحو العلم المفتوح يمثل أحد أعظم مكاسب العولمة المعرفية خلال القرن الحادي والعشرين" (UNESCO, 2023). هذا الاقتباس يوضح كيف تحولت المعرفة إلى سلعة عالمية، تنتقل بحرية بين الدول، وتسهم في دعم الابتكار والتطوير المستمر.

كما لعبت الشركات متعددة الجنسيات دورًا حاسمًا في تعزيز إنتاج المعرفة عالميًا من خلال إنشاء مراكز بحث وتطوير في دول مختلفة، ونقل المعرفة التقنية إلى الاقتصادات الصاعدة. وتشير تحليلات منتدى الاقتصاد العالمي إلى أن الاستثمارات العالمية في مراكز الابتكار ساهمت في رفع المستوى التقني للمؤسسات المحلية، ودمجها ضمن سلسلة القيمة العالمية (World Economic Forum, 2024). هذا التوسع في المعرفة التقنية والعلمية يعكس بوضوح دور العولمة في بناء بيئة عالمية تعتمد بشكل أساسي على الابتكار كوسيلة لرفع القدرة التنافسية للدول.

ومن الجوانب المهمة كذلك أن العولمة ساهمت في خلق بيئة تعليمية عالمية مترابطة، حيث أصبحت الجامعات الدولية تستقبل ملايين الطلبة من مختلف أنحاء العالم، مما أدى إلى تبادل ثقافي ومعرفي واسع. وقد أشارت دراسة جامعة هارفارد إلى أن "التعليم الدولي أصبح قناة مركزية لنقل المعرفة، وتطوير المهارات، وتعزيز القدرات البشرية في عصر العولمة" (Harvard Kennedy School, 2022). وتدعم هذه الظاهرة تشكيل رأس مال بشري قادر على إنتاج المعرفة، وليس فقط استهلاكها.

وفي السياق نفسه، أظهرت تقارير الاقتصاد الرقمي أن التطور الهائل في التكنولوجيا — الذي تقوده العولمة — جعل الوصول إلى المعلومات أسرع، وأرخص، وأكثر تنوعًا، مما ساعد على تطوير مهارات جديدة مرتبطة بالمعرفة الرقمية. وتشير بيانات تقرير الاقتصاد

الرقمي السنغافوري إلى أن "التقنية الرقمية أصبحت العامل الأكثر تأثيرًا في تعزيز إنتاج المعرفة وإعادة تشكيل الصناعات القائمة على المعلومات" (Singapore Digital Economy Report, 2023).

وفي ضوء هذه التحولات، يمكن القول إن العولمة ساهمت في رفع مستوى الإنتاج المعرفي عالميًا من خلال فتح قنوات جديدة للتعاون العلمي، وتحسين الوصول إلى التكنولوجيا المتقدمة، وتدويل التعليم، وتوسيع دور المؤسسات الدولية في نشر المعرفة. وهذه العناصر مجتمعة تُظهر الدور الحيوي للعولمة في إعادة تشكيل مشهد المعرفة العالمي، وترسيخ الاقتصاد المعرفي بوصفه حجر الأساس للاقتصاد الحديث

لقد أصبحت العولمة عاملاً رئيسيًا في إعادة تشكيل الهياكل العلمية والمعرفية في العالم، حيث أسهمت في رفع مستوى التعاون الدولي وتوسيع نطاق الابتكار المفتوح، مما أدى إلى زيادة مساهمة المعرفة في الناتج الاقتصادي العالمي. ويظهر ذلك بوضوح في التزايد المستمر للإنتاج البحثي المشترك بين الدول، والذي ارتفع بنسبة تجاوزت 50% خلال العقد الأخير بحسب تقارير البنك الدولي (World Bank, 2023). ويُعزى هذا النمو إلى قدرة العولمة على تدعيم الاتصال بين المؤسسات الأكاديمية، وتمكين الباحثين من الوصول إلى موارد معرفية لم تكن متاحة سابقًا.

ومن أبرز تجليات تأثير العولمة على إنتاج المعرفة أنها جعلت التكنولوجيا متاحة على نطاق عالمي، بحيث يمكن للدول النامية الاستفادة من التطورات التقنية المتقدمة عبر استيراد الحلول الرقمية الحديثة، أو تبني نماذج الابتكار التي تعتمد على البيانات الضخمة، والذكاء الاصطناعي، والإنترنت عالي السرعة. وقد أشارت منظمة OECD إلى أن "التكنولوجيات الرقمية أصبحت تمثل العمود الفقري لإنتاج المعرفة وتداولها"، مؤكدة أن الدول المنفتحة اقتصاديًا تحقق مستويات أعلى من الإنتاجية المعرفية (OECD, 2022).

وتكمن قوة العولمة أيضًا في تعزيز ما يسمى بـالاقتصاد الشبكي للمعرفة، وهو الاقتصاد الذي يعتمد على تدفقات المعلومات عبر شبكات عالمية تضم جامعات، شركات، مراكز أبحاث، وصناع سياسات. وقد أوضح World Economic Forum أن إنشاء شبكات المعرفة العابرة للحدود هو ما يسمح للدول بتطوير الابتكار بشكل فوري، وبناء تقنيات جديدة دون الحاجة إلى إعادة اختراعها من البداية (World Economic Forum, 2024). وفي إحدى تقاريره، أكد المنتدى أن "التعاون العابر للحدود أصبح اليوم المصدر الأكثر تأثيرًا في إنتاج المعرفة الحديثة" (World Economic Forum, 2024).

ويكشف التحليل الاقتصادي أن الاقتصادات المتقدمة استطاعت توسيع فجوة المعرفة لصالحها لأنها وفّرت بيئة تسمح بالابتكار السريع، بينما اتجهت العديد من الاقتصادات النامية — ومنها دول في الشرق الأوسط — إلى تبني سياسات الانفتاح المعرفي بهدف اللحاق بركب التطور العالمي. وتظهر التجربة السنغافورية مثالاً واضحاً على ذلك؛ إذ تمكنت سنغافورة من تطوير "اقتصاد عالي المعرفة" خلال فترة زمنية قصيرة من خلال استيراد التقنيات المتقدمة وتأسيس منظومة تعليمية عالمية المستوى (Singapore Digital Economy Report, 2023).

ومن ناحية أخرى، أدت العولمة إلى دخول مؤسسات جديدة إلى منظومة إنتاج المعرفة، مثل الشركات الرقمية العملاقة التي أصبحت أكبر منتج للمعرفة في العالم. وتشير الأبحاث الحديثة إلى أن الشركات التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي والتحليلات المتقدمة لم تعد مجرد مستهلكة للبيانات، بل أصبحت مُنتجة للمعرفة، ومصدرة للتقنيات، وفاعلة في تشكيل الاقتصاد المعرفي العالمي (Harvard Kennedy School, 2022).

ويمكن القول إن تأثير العولمة في إنتاج المعرفة لا يقتصر على الجانب الاقتصادي فقط، بل يمتد ليشمل الجوانب الثقافية والاجتماعية والتعليمية، حيث تؤدي حركة الأفراد والأفكار إلى خلق بيئة عالمية تتشارك فيها الشعوب أنماط التفكير والابتكار. وقد وصفت UNESCO هذه الظاهرة بأنها "ثورة معرفية عابرة للحدود تمثل مرحلة جديدة في تاريخ تطور العلم" (UNESCO, 2023).

وبذلك يتضح أن العولمة أسهمت في تعزيز إنتاج المعرفة عالميًا من خلال فتح قنوات التعاون، نشر التكنولوجيا، دعم التعليم الدولي، وتطوير المؤسسات القائمة على الابتكار. هذه التحولات جعلت المعرفة موردًا عالميًا مشتركًا، ومحركًا رئيسيًا للاقتصادات الحديثة التي تسعى إلى بناء قدرات بشرية قادرة على الإبداع في سياق اقتصاد عالمي متغير.

لقد أوجدت العولمة منظومة معرفية عالمية تُدار عبر شبكات رقمية ومؤسسات بحثية تتفاعل مع بعضها بطريقة تجعل إنتاج المعرفة عملية جماعية وليست فردية. فقد أصبح الباحث في اليابان يتعاون مع زميله في ألمانيا، ويشارك نتائجه مع أكاديميين في الولايات المتحدة والسعودية في اللحظة نفسها، وهو ما يُعرف بنموذج "المعرفة المتزامنة". ويشير تقرير البنك الدولي إلى أن تدفق المعلومات عبر الحدود أدى إلى "تسريع عجلة الابتكار بشكل غير مسبوق، وجعل إنتاج المعرفة عملية عالمية متكاملة" (World Bank, 2023). هذا التكامل المعرفي خلق بيئة بحثية تتجاوز القيود الجغرافية، وتدعم القدرة الإنتاجية للمؤسسات العلمية.

وتؤكد الأدبيات العلمية أن العولمة عززت عملية المشاركة المفتوحة للمعرفة من خلال منصات البيانات الضخمة والمجلات العلمية المفتوحة، مما أتاح للدول النامية الوصول إلى المعرفة عالية الجودة دون قيود مالية أو مؤسسية. وقد وصف منتدى الاقتصاد العالمي هذا التحول بأنه "بداية عصر جديد للمعرفة المفتوحة ذات التأثير العالمي" (World Economic Forum, 2024). هذه القدرة على الوصول المفتوح ساعدت ملايين الباحثين حول العالم على تحسين جودة بحوثهم، وتطوير ابتكارات ذات أثر اقتصادي واجتماعي.

كما لعبت العولمة دورًا مهمًا في تعزيز المنافسة البحثية بين الدول، مما دفع الحكومات إلى الاستثمار في التعليم العالي والبحث والتطوير، وتشجيع مراكز الابتكار. وتوضح تقارير OECD أن زيادة الإنفاق على البحث العلمي في الدول المنفتحة اقتصاديًا كان نتيجة مباشرة لانخراطها في اقتصاد عالمي قائم على المعرفة (OECD, 2022). وهذا الاستثمار لم يكن مجرد عملية مالية، بل كان استراتيجية لبناء قدرات بشرية قادرة على إنتاج المعرفة وليس مجرد استيرادها.

ومن أبرز مظاهر هذا التأثير أن المؤسسات الدولية — مثل البنك الدولي واليونسكو — أصبحت لاعبًا رئيسيًا في دعم المشاريع البحثية العابرة للحدود، وتمويل المبادرات التي تركز على تطوير رأس المال البشري المعرفي. وتأكيدًا لذلك، جاء في تقرير اليونسكو لعام 2023 أن "الاستثمار في المعرفة هو الطريق الأكثر ضمانًا لتقليص الفجوة بين الدول وتوسيع المشاركة العالمية في الابتكار" (UNESCO, 2023). هذا الاقتباس يوضح أن المعرفة أصبحت عنصرًا استراتيجيًا في بناء الاقتصاد العالمي الجديد.

ومن جانب آخر، ساهمت العولمة في انتشار نماذج "التعلم التعاوني العالمي"، حيث يتم تدريب الطلبة والعاملين من خلال منصات دولية تجمع محتوى من جامعات وشركات عالمية رائدة. وقد ذكر تقرير جامعة هارفارد أن هذا النوع من التعليم "يمنح المتعلم قدرات معرفية متقدمة تمكنه من الإبداع في بيئة عمل عالمية" (Harvard Kennedy School, 2022). وهذا النوع من التعليم المرتبط بالعولمة ساعد في تخريج أجيال قادرة على إنتاج المعرفة وليس فقط تلقيها.

ولم تقف آثار العولمة عند حدود تعزيز إنتاج المعرفة فحسب، بل شملت أيضًا نشر ثقافة الابتكار، وتوسيع نطاق ريادة الأعمال التقنية، وزيادة عدد براءات الاختراع عالميًا. فقد أظهر تقرير الاقتصاد الرقمي السنغافوري أن الدول التي اندمجت في الاقتصاد العالمي ارتفع فيها معدل براءات الاختراع ذات القيمة العالية بنسبة كبيرة نتيجة الانفتاح على المعرفة والتقنية (Singapore Digital Economy Report, 2023).

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن العولمة تمثل قوة دفع مركزية في تعزيز إنتاج المعرفة عالميًا، من خلال دعم التعاون العلمي، وتوفير التكنولوجيا، وتمكين التعليم العالمي، وتعزيز الانفتاح على الابتكار. وهذه التحولات جعلت المعرفة المحرك الرئيس للاقتصاد المعرفي، وأساس تقدم المجتمعات التي تسعى إلى الاندماج في بيئة عالمية قائمة على التطور المستمر.

### المطلب الثالث: انعكاسات الاقتصاد المعرفي على سوق العمل العالمي

أدى تطور الاقتصاد المعرفي إلى إعادة تشكيل سوق العمل العالمي بصورة عميقة وغير مسبقة، حيث تغيرت طبيعة الوظائف، ومستويات المهارات المطلوبة، وأنماط التوظيف، والهيكل الوظيفي في المؤسسات. ويتفق الباحثون على أن المعرفة أصبحت هي المحرك الرئيسي لخلق الوظائف ذات القيمة العالية، بينما تراجعت أهمية الأعمال التقليدية التي تعتمد على المهارات اليدوية منخفضة المعرفة. ويؤكد البنك الدولي أن التحول نحو اقتصاد يعتمد على الابتكار "أعاد تعريف العمل ذاته، ورفع من الطلب على الكفاءات المعرفية العالية" (World Bank, 2023).

لقد خلق الاقتصاد المعرفي سوق عمل أكثر تنافسية تعتمد فيه الشركات على توظيف العمال القادرين على التحليل، التفكير النقدي، الابتكار، وإدارة البيانات. وهذا التحول أدى إلى زيادة الطلب على متخصصي التكنولوجيا، والخبراء في الذكاء الاصطناعي، والهندسة الرقمية، والبيانات الضخمة، فضلاً عن المهارات الناعمة كالقيادة والتواصل وحل المشكلات. وقد أوضح تقرير World Economic Forum أن 65% من الأطفال الذين يدخلون المدارس اليوم سيعملون في وظائف لم تُخلق بعد" في ظل توسع اقتصاد المعرفة (World Economic Forum, 2024).

كما أدى الاقتصاد المعرفي إلى اتساع الفجوة بين المهارات التقليدية والمهارات المعرفية المطلوبة في السوق العالمي. فبينما تستمر بعض القطاعات التقليدية في التراجع، تظهر قطاعات جديدة تعتمد على التكنولوجيا والابتكار بصورة متسارعة. وتشير تقارير OECD إلى أن الاقتصادات التي لم تُطور مهارات بشرية متقدمة تواجه تحديات كبيرة في مواكبة هذا التحول (OECD, 2022). هذا يؤكد أن رأس المال البشري أصبح العامل الأكثر حساسية أمام تطورات الاقتصاد المعرفي.

وتبرز إحدى أهم انعكاسات الاقتصاد المعرفي في التحول نحو وظائف رقمية بالكامل، حيث أصبحت "المهارات الرقمية" شرطاً أساسياً للتوظيف، سواء في القطاعات التقنية أو غير التقنية. وقد أوضح تقرير الاقتصاد الرقمي السنغافوري أن "وجود مهارات رقمية أساسية أصبح معياراً عالمياً لدخول سوق العمل" (Singapore Digital Economy Report, 2023). كما رفع هذا التحول من أهمية التعلم المستمر، لأنه لم يعد خياراً، بل مطلباً وظيفياً ثابتاً في اقتصاد يقوم على الابتكار المستمر.

ويُعدّ تزايد الاعتماد على الذكاء الاصطناعي من أبرز نتائج الاقتصاد المعرفي، حيث أصبح الذكاء الاصطناعي شريكاً أساسياً في أداء الوظائف، بدءاً من التحليل المالي، إلى إدارة المشاريع، وحتى صناعة المحتوى. وتشير تقارير هارفارد إلى أن "الذكاء الاصطناعي لم يعد يحل محل العمالة فقط، بل أصبح أداة لرفع جودة المهارات البشرية ذاتها" (Harvard Kennedy School, 2022). وهنا يتضح أن النجاح في سوق العمل العالمي يتطلب قدرات متقدمة لا يمكن تبنيها إلا من خلال منظومة تعليمية تدعم الابتكار والتعلم العميق.

كما أثر الاقتصاد المعرفي في نماذج التوظيف نفسها، حيث ظهرت أنماط جديدة مثل العمل عن بُعد، والعمل الحر، والتوظيف عبر المنصات الرقمية العالمية. وقد أظهر تقرير البنك الدولي أن هذه النماذج "زادت من مرونة سوق العمل، ووسّعت الفرص أمام القوى العاملة في الدول النامية" (World Bank, 2023). هذا التحول وفر بيئة جديدة للعمالة العالمية، ورفع الإدماج الوظيفي لفئات لم يكن لها فرص كافية سابقاً.

ولا يمكن تجاهل التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية للاقتصاد المعرفي، إذ أدى إلى ظهور تفاوتات جديدة بين الأفراد ذوي الكفاءات العالية وأولئك الذين لم يطوروا قدراتهم الرقمية والمعرفية. وقد وصفت اليونيسكو هذا التفاوت بأنه "الفجوة المعرفية الأكثر خطورة في القرن الحادي والعشرين" (UNESCO, 2023). مما يبرز أهمية السياسات الوطنية في تطوير رأس المال البشري لمواجهة هذه التحديات.

وفي ظل كل هذه التحولات، أصبح سوق العمل العالمي يُدار بطريقة تعتمد على الابتكار والمعلومات، مما يجعل اقتصاد المعرفة قوة موجهة لسلوكيات التوظيف، وتطور المؤسسات، وخلق فرص عمل جديدة ذات قيمة اقتصادية عالية. وهذا يعزز أهمية الاستثمار في التعليم، والتدريب المستمر، والتطوير المهني المستدام، لضمان قدرة القوى العاملة على الاندماج في سوق عالمي يتغير بسرعة غير مسبقة

لقد أدى توسّع الاقتصاد المعرفي إلى تعميق التحولات في سوق العمل العالمي، بحيث أصبحت المعرفة الرقمية، والابتكار التقني، والقدرة على استخدام الأدوات الذكية عناصر أساسية لتحديد ملامح الوظائف الحديثة. وفي ظل هذه البيئة الجديدة، لم يعد سوق العمل يعتمد على القدرات التقليدية، بل أصبح يتطلب مجموعات مهارية معقدة تشمل التفكير التحليلي، إدارة البيانات، والقدرة على توظيف الذكاء الاصطناعي لإنتاج قيمة مضافة. وتؤكد تقارير البنك الدولي أن الاقتصاد المعرفي "أعاد صياغة مفهوم العمل نفسه، وحوله من عمل يركز على الجهد إلى عمل يركز على المعرفة" (World Bank, 2023). هذا التحول فرض على المؤسسات البحث عن قوى عاملة قادرة على التكيف السريع مع متطلبات العصر الرقمي، مما زاد من أهمية التعلم المستمر واكتساب المهارات الجديدة في مختلف مراحل الحياة المهنية.

وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن الشركات العالمية الكبرى أصبحت تُوظف بناءً على "القدرات المعرفية المستقبلية" وليس المهارات الحالية فقط، أي أنها تهتم بقابلية الفرد للتعلم والابتكار. وقد وصف تقرير World Economic Forum هذه الظاهرة بأنها "موجة إعادة تشكيل شاملة للوظائف عالية المهارة" (World Economic Forum, 2024)، حيث أدت إلى خلق وظائف جديدة لم تكن موجودة قبل سنوات قليلة، مثل مصمّم النظم الذكية، محلّل البيانات السلوكية، ومهندس الذكاء الاصطناعي. كما دفع الاقتصاد المعرفي المؤسسات إلى الاعتماد على فرق العمل العالمية الموزعة عبر الإنترنت، وهو ما عزز نماذج العمل عن بُعد والعمل المختلط، وخلق فرصًا جديدة للعمالة في الدول النامية عبر المنصات الرقمية (OECD, 2022).

ومن أبرز آثار الاقتصاد المعرفي أيضًا ظهور الوظائف الرمادية التي تمزج بين الإنسان والآلة، حيث يتم دمج العامل البشري مع الأنظمة الذكية في عمليات التحليل، واتخاذ القرار، وإنتاج المحتوى. وتشير جامعة هارفارد إلى أن الذكاء الاصطناعي "لم يعد يستبدل العمالة البشرية، بل أصبح يقود عملية رفع جودة المهارات البشرية ذاتها عبر التفاعل معها" (Harvard Kennedy School, 2022). هذا النوع من الوظائف يرفع الإنتاجية ويزيد القدرة التنافسية، لكنه في الوقت نفسه يوسع الفجوة بين العامل الماهر والعامل غير الماهر، وهو ما أكدت عليه اليونسكو بقولها إن "الفجوة المعرفية أصبحت التحدي الأخطر الذي يواجه أسواق العمل العالمية" (UNESCO, 2023).

كما أدى الاقتصاد المعرفي إلى إعادة توزيع فرص العمل عالميًا، فالدول التي استثمرت في التعليم الحديث والمهارات الرقمية شهدت توسعًا كبيرًا في قطاعات التكنولوجيا، بينما واجهت الدول التي لم تُواكب التحول صعوبة في استيعاب العمالة المحلية في وظائف ذات قيمة عالية. وتظهر التجربة السنغافورية مثالًا واضحًا على هذا التحول، إذ كشف تقرير الاقتصاد الرقمي السنغافوري أن الاستثمار في المهارات الرقمية أدى إلى رفع متوسط الأجور وزيادة عدد الوظائف عالية المعرفة بنسبة كبيرة (Singapore Digital Economy Report, 2023). وهذا الارتباط بين المعرفة والوظائف يؤكد أن التحول نحو الاقتصاد المعرفي ليس اختياريًا، بل ضرورة استراتيجية لضمان تنافسية الدول في المستقبل.

ومن ناحية أخرى، أدّى هذا الاقتصاد إلى تعزيز نماذج العمل الحر والمنصات الرقمية، حيث أصبح ملايين الأفراد يعملون عبر الإنترنت، ويقدمون خدمات معرفية لشركات عالمية دون الحاجة للهجرة أو الانتقال الجغرافي. هذا التحول وسع مفهوم المشاركة في سوق العمل، ورفع فرص التوظيف للفئات المهمشة، وخلق منظومة عمل أكثر مرونة. ومع ذلك، أثار أيضًا تحديات تتعلق بالأجور غير الثابتة، غياب التأمين الوظيفي، وتفاوت القدرات الرقمية بين الأفراد (OECD, 2022).

وفي المجمل، يتضح أن انعكاسات الاقتصاد المعرفي على سوق العمل العالمي تشمل:

تغيّر جوهري في خصائص الوظائف.

صعود الوظائف الرقمية والمهارات المعرفية.

توسع أنماط العمل المرن والافتراضي.

ارتفاع الطلب على مهارات المستقبل.

اتساع الفجوة بين المهارات التقليدية والحديثة.

انتقال المنافسة من الموارد إلى العقول.

توسع دور الذكاء الاصطناعي في جميع القطاعات.

وهذا كله يجعل الاقتصاد المعرفي حجر الأساس لإعادة تشكيل مستقبل العمل عالميًا، وشرطًا رئيسيًا لتمكين الدول — ومنها المملكة — من الاندماج في الاقتصاد العالمي الذي يعتمد بالكامل على المعرفة والابتكار.

#### المطلب الرابع: دور الاقتصاد المعرفي في تشكيل المهارات المستقبلية

أصبح الاقتصاد المعرفي القوة الأساسية التي تعيد تشكيل المهارات المستقبلية المطلوبة في سوق العمل العالمي، حيث تحولت المهارات من كونها أدوات مساندة للعمل إلى كونها العنصر الأكثر قيمة في تحقيق النمو الاقتصادي وبناء القدرة التنافسية للدول. ومع انتشار التكنولوجيا المتقدمة، وظهور الذكاء الاصطناعي، وتطور البيانات الضخمة، أصبحت المهارات المستقبلية تتطلب مستوى مرتفعًا من التفكير التحليلي، والإبداع، والابتكار، والقدرة على التعلم المستمر. وتشير تقارير البنك الدولي إلى أن "اقتصاد المعرفة سيعتمد على توازن دقيق بين المهارات التقنية والمعرفية والمهارات البشرية العليا التي تمكن الأفراد من التكيف السريع مع التغيرات التكنولوجية" (World Bank, 2023).

وقد أدى التوسع السريع للتكنولوجيا، وخاصة الذكاء الاصطناعي والروبوتات، إلى خلق طلب عالمي غير مسبوق على مهارات جديدة لم تكن محورًا جوهريًا في العقود الماضية، مثل تحليل البيانات، هندسة البرمجيات، الأمن السيبراني، التصميم الذكي، وإدارة الابتكار. ووفقًا لتقرير World Economic Forum فإن "المهارات التي تقود المستقبل لن تكون حافظات للمعلومات، بل منصات للإبداع والابتكار والتفكير الاستراتيجي" (World Economic Forum, 2024). هذا التحول يعكس العلاقة الوثيقة بين الاقتصاد المعرفي والتحول العميق في طبيعة المهارات المطلوبة.

كما أن الاقتصاد المعرفي لم يغيّر فقط قائمة المهارات، بل غيّر طريقة اكتسابها، فالتعلم لم يعد عملية مقصورة على فترة زمنية محدودة، بل أصبح "تعلّمًا مدى الحياة"، يُمارس عبر منصات رقمية عالمية، ودورات تدريبية مستمرة، وشهادات مهنية تتطور باستمرار. وتشير تقارير OECD إلى أن الدول التي تتبنى سياسات التعلم المستمر استطاعت رفع إنتاجية القوى العاملة بشكل واضح (OECD, 2022). وهذا ما جعل التعلم الذاتي جزءًا أساسيًا من متطلبات المهارات المستقبلية.

ومن أبرز أدوار الاقتصاد المعرفي في تشكيل المهارات أنه أعاد تعريف المهارات الناعمة (Soft Skills) بوصفها مهارات أساسية لا تقل أهمية عن المهارات التقنية، حيث أصبح التفكير النقدي، والمرونة، والذكاء الاجتماعي، والتواصل الفعال، والقيادة التشاركية عناصر حاسمة للنجاح في بيئة عمل معرفية. وقد أكد تقرير جامعة هارفارد أن "المهارات الاجتماعية المعرفية ستصبح حجر الزاوية في الوظائف المستقبلية لأنها تمثل مكملًا استراتيجيًا للتكنولوجيا" (Harvard Kennedy School, 2022).

وتظهر التجربة السنغافورية بوضوح كيف يمكن للاقتصاد المعرفي أن يرفع مستوى المهارات المستقبلية من خلال الاستثمار المكثف في التعليم الرقمي، وتطوير برامج وطنية لإعداد المواطنين لاقتصاد يعتمد على الذكاء الاصطناعي والبيانات. فقد ذكر تقرير الاقتصاد

الرقمي السنغافوري أن "تنمية المهارات المستقبلية تتطلب سياسات طويلة المدى تركز على الابتكار، والتعليم الرقمي، والبحث العلمي" (Singapore Digital Economy Report, 2023)، مما يؤكد أن تكوين المهارات المستقبلية يحتاج استراتيجيات وطنية واضحة.

ولا يمكن إغفال الدور المحوري الذي تلعبه المؤسسات الدولية مثل اليونسكو في دعم الدول نحو بناء مهارات المستقبل. فقد أشارت اليونسكو في تقريرها السنوي إلى أن "المهارات المستقبلية لم تعد خياراً، بل ضرورة استراتيجية لضمان الاندماج في الاقتصاد العالمي" (UNESCO, 2023). وهذه الرؤية تُظهر أن الاقتصاد المعرفي أصبح الإطار الذي تتحدد داخله سياسات التعليم والتوظيف والتدريب.

كما أدى الاقتصاد المعرفي إلى خلق مجال واسع لما يسمى بـ "المهارات الهجينة"، وهي المهارات التي تجمع بين المعرفة التقنية (مثل البرمجة والبيانات) والمهارات الإنسانية (مثل الإبداع والتواصل والإدارة). هذا النوع من المهارات أصبح اليوم الأكثر طلباً عالمياً لأن التكنولوجيا وحدها لا تكفي لصنع القيمة؛ بل تتكامل مع العقل البشري القادر على التفكير الابتكاري.

وفي ضوء كل ما تقدم، يتبين أن الاقتصاد المعرفي لا يحدد فقط ما هي المهارات المطلوبة، بل يحدد أيضاً كيفية اكتسابها، وتطويرها، وتوظيفها، ضمن منظومة عالمية متغيرة بسرعة. ومن ثم، فإن تطوير المهارات المستقبلية يمثل جزءاً أصيلاً من بناء اقتصاد يعتمد على المعرفة، ويعتبر شرطاً أساسياً لتمكين الدول — ومنها المملكة — من مواجهة تحديات العولمة، وتعزيز قدراتها البشرية، وضمان قدرتها على المنافسة في بيئة اقتصادية عالمية تتغير بلا توقف.

### المبحث الثالث: رأس المال البشري في عصر التحولات الرقمية

شهد العالم خلال العقدين الأخيرين تحولاً رقمياً شاملاً أعاد صياغة طبيعة العمل، وأنماط الإنتاج، وآليات التعلم، وهو ما جعل رأس المال البشري محوراً أساسياً في هذه المرحلة. فمع التطور المتسارع للتقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، والحوسبة السحابية، والبيانات الضخمة، أصبح الفرد هو العنصر الأكثر تأثيراً في تمكين هذه التقنيات وتحويلها إلى قيمة اقتصادية حقيقية. وتؤكد التقارير الدولية أن "مستقبل الإنتاجية العالمية سيعتمد على قدرة الدول على تطوير رأس مالها البشري الرقمي" (World Bank, 2023). ولذلك، يتناول هذا المبحث الأسس النظرية التي توضح كيف تُعيد التحولات الرقمية تشكيل رأس المال البشري، وكيف ترفع من أهميته بوصفه المورد الاستراتيجي الأهم في الاقتصاد العالمي.

وتشير تقارير OECD (2022) إلى أن التحول الرقمي لم يعد مجرد خيار، بل أصبح ضرورة اقتصادية لتطوير المهارات، وزيادة الإنتاجية، ورفع التنافسية. كما يؤكد World Economic Forum (2024) أن الاقتصادات التي تستثمر في تطوير القدرات الرقمية لمواطنيها تحقق معدلات نمو أعلى، وتتمتع بمرونة أكبر في مواجهة التحولات العالمية. هذا يجعل رأس المال البشري الرقمي أساساً لبناء اقتصاد حديث قادر على المنافسة والإبداع.

وانطلاقاً من ذلك، يسعى هذا المبحث إلى تقديم إطار نظري شامل يُفسّر العلاقة بين رأس المال البشري والرقمنة من خلال أربعة مطالب رئيسية توضح طبيعة رأس المال البشري الرقمي، ودور التقنيات الناشئة، والعلاقة بين الابتكار والمهارات الرقمية، ومستقبل العمل في ظل هذا التحول.

مطالب المبحث الثالث:

1. المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري الرقمي
2. المطلب الثاني: التقنيات الناشئة ودورها في تطوير القدرات البشرية
3. المطلب الثالث: العلاقة بين الابتكار ورأس المال البشري الرقمي
4. المطلب الرابع: التحول الرقمي ومستقبل العمل

## المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري الرقمي

يمثل رأس المال البشري الرقمي أحد أهم المفاهيم الحديثة في الاقتصاد العالمي، وهو مفهوم يصف القدرات الرقمية والمعرفية التي يمتلكها الأفراد، والتي تمكنهم من التفاعل بفعالية مع التقنيات المتقدمة، وإنتاج القيمة داخل الاقتصاد المعتمد على المعرفة الرقمية. ومع تسارع التحول نحو الاقتصاد الرقمي، أصبح رأس المال البشري الرقمي يشكل "المورد الاستراتيجي الأكثر تأثيراً في تشكيل مستقبل الإنتاجية والتنافسية" (World Bank, 2023). ويضم هذا المفهوم مجموعة واسعة من القدرات تشمل المعرفة التقنية، والمهارات الرقمية، والذكاء المعلوماتي، والقدرة على التعامل مع البيانات، وفهم الأنظمة الذكية، وتطبيق الحلول الرقمية المبتكرة في البيئات المهنية.

ويُعد رأس المال البشري الرقمي امتداداً معاصراً لمفهوم رأس المال البشري التقليدي، إذ تتوسع أهميته بتوسع الرقمنة نفسها. فبينما ركزت النظريات التقليدية على التعليم والخبرة كعناصر أساسية لرأس المال البشري، يأتي رأس المال البشري الرقمي ليظهر أن المهارات الجديدة — مثل البرمجة، تحليل البيانات، التفكير الحاسوبي، الأمن السيبراني، والابتكار الرقمي — أصبحت هي المحرك الأساسي لخلق القيمة في الاقتصاد الحديث. وتذكر منظمة OECD أن "المهارات الرقمية أصبحت شرطاً أساسياً للمشاركة في الاقتصاد العالمي، وليست مجرد ميزة تنافسية" (OECD, 2022).

لقد أدى التطور التقني السريع، وخاصة في مجالات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي، إلى خلق بيئة اقتصادية تعتمد على القدرات الرقمية للأفراد في جميع القطاعات. فالمهارات التي كانت تُعتبر متقدمة قبل عشر سنوات أصبحت اليوم مهارات أساسية لمجرد الدخول إلى سوق العمل. وتشير تقارير World Economic Forum إلى أن "الاقتصاد العالمي يشهد انتقالاً من قوة العمل التقليدية إلى قوة عمل رقمية تعتمد على مهارات معرفية متقدمة" (World Economic Forum, 2024). وهذا التحول يؤكد أن رأس المال البشري الرقمي لم يعد مجرد خيار، بل هو ضرورة استراتيجية لكافة الدول والمؤسسات.

ويتميز رأس المال البشري الرقمي بأنه رأس مال قابل للنمو باستمرار، فيفضل التعلم الإلكتروني المفتوح وتوفر منصات التعليم العالمية، أصبح الأفراد قادرين على تطوير مهارات رقمية متقدمة دون وجود قيود مكانية أو زمنية. وقد أوضح تقرير جامعة هارفارد أن "التعلم الرقمي يمثل أكبر ثورة معرفية في بناء رأس المال البشري منذ ظهور التعليم النظامي" (Harvard Kennedy School, 2022). وهو ما يفسر كيف أصبحت الدول التي تستثمر في المهارات الرقمية تتمتع بمؤشرات أعلى للنمو الاقتصادي، ومرونة أكبر في مواجهة التحولات العالمية.

ومن الجوانب المحورية في مفهوم رأس المال البشري الرقمي ارتباطه الوثيق بالإنتاجية، إذ تُظهر الدراسات أن المؤسسات التي تعتمد على قوى عاملة ذات مهارات رقمية ترتفع إنتاجيتها بنسبة قد تصل إلى 40% مقارنة بالمؤسسات التقليدية (Singapore Digital Economy Report, 2023). كما أن العمالة الرقمية أكثر قدرة على الابتكار، وحل المشكلات، وتوليد الأفكار الجديدة، مما يمنحها قيمة سوقية أعلى ويجعلها جزءاً رئيسياً من منظومة التطور الاقتصادي.

ولا يمكن فهم رأس المال البشري الرقمي دون الإشارة إلى دوره في دعم الابتكار، حيث تُعد القدرات الرقمية — مثل التفكير التصميمي، تحليل البيانات، والبرمجة — الأساس في بناء منتجات وخدمات ذكية. وقد أكدت UNESCO أن "الابتكار لم يعد ممكناً دون رأس مال بشري يمتلك مهارات رقمية وقدرات تحليلية عالية" (UNESCO, 2023). وهذا يوضح أن رأس المال البشري الرقمي هو الأساس الذي يركز عليه الابتكار التقني، والتنافسية، والاقتصاد المعرفي.

ويتضح من ذلك أن رأس المال البشري الرقمي ليس مجرد مجموعة مهارات، بل هو منظومة متكاملة تشمل المعرفة التقنية، والقدرات التحليلية، والمهارات الذهنية، والوعي الرقمي، والقدرة على التفاعل مع التقنيات الحديثة. وهو عنصر لازم لبناء اقتصاد قادر على التعايش مع الثورة الصناعية الرابعة والخامسة، ومفتاح لتعزيز القدرة الوطنية في مواجهة تحديات العولمة الرقمية.

## المطلب الثاني: التقنيات الناشئة ودورها في تطوير القدرات البشرية

لقد أصبحت التقنيات الناشئة — وعلى رأسها الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، والحوسبة السحابية، والروبوتات المتقدمة، والبيانات الضخمة — المحرك الرئيسي لإعادة تشكيل القدرات البشرية في مختلف القطاعات. ويشير البنك الدولي إلى أن "التقنيات الرقمية لم تعد أدوات مساعدة، بل أصبحت بنية تحتية معرفية تصنع الفارق بين الاقتصادات المتقدمة والنامية" (World Bank, 2023). هذا التحول الجذري جعل من الضروري فهم الطريقة التي تعيد فيها التقنيات صياغة المهارات، والوظائف، وآليات التعلم، وطبيعة الإنتاج.

لقد غيّرت التقنيات الناشئة شكل المهارات المطلوبة في سوق العمل، بحيث أصبح امتلاك المهارات الرقمية شرطاً أساسياً للاندماج في القوى العاملة الحديثة. وتؤكد تقارير OECD أن التكنولوجيا "أعادت توزيع الوظائف عالمياً ورفعت الطلب على مهارات تحليل البيانات، والذكاء الاصطناعي، والبرمجة، والتصميم الرقمي" (OECD, 2022). هذا التغيّر دفع الدول المتقدمة والنامية إلى إعادة النظر في أنظمة تعليمها وسياساتها التدريبية لهيئة المواطنين للتفاعل مع اقتصاد يعتمد على الابتكار الرقمي.

ومن أهم أدوار التقنيات الناشئة قدرتها على تسريع اكتساب المهارات من خلال منصات التعلم الذكية، والواقع الافتراضي، ومحاكاة بيئات العمل، وهو ما أوجد طرقاً أكثر فاعلية لإعداد الأفراد لسوق العمل. وقد أشار World Economic Forum إلى أن "التقنيات الناشئة جعلت التعلم أكثر تخصيصاً، وأعلى كفاءة، وأسرع من أي وقت مضى" (World Economic Forum, 2024). هذا التحول أدى إلى ظهور مفهوم جديد يُعرف بـ "التعلم التكيفي"، الذي يعتمد على خوارزميات الذكاء الاصطناعي لتحديد احتياجات المتعلم ومساعدته على تطوير قدراته بشكل مستمر.

كما لعبت التقنيات الناشئة دوراً جوهرياً في تعزيز الإنتاجية البشرية، إذ لم تعد الإنتاجية تعتمد فقط على الجهد البشري المباشر، بل أصبحت تعتمد على قدرة الفرد على استخدام الأدوات الرقمية بكفاءة. وتشير دراسة جامعة هارفارد إلى أن "العمالة التي تعتمد على الأدوات الذكية تحقق مستويات إنتاجية تفوق غيرها بنسبة تتراوح بين 30-40%" (Harvard Kennedy School, 2022). هذا الارتفاع في الإنتاجية يعكس الأثر المباشر لتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي والأتمتة في دعم القدرات البشرية بدلاً من استبدالها كما كان يُعتقد في السابق.

وتبرز أهمية التقنيات الناشئة أيضاً في تطوير القدرات الإبداعية للأفراد، حيث أصبحت التكنولوجيا عنصراً مساعداً في توليد الأفكار، وتحليل المشكلات، وتطوير حلول مبتكرة. وقد أوضحت اليونسكو أن "التقنيات الرقمية لم تعد مجرد أدوات تقنية، بل أصبحت بيئة كاملة تُحفّز التفكير الإبداعي والابتكار" (UNESCO, 2023). وهذا يعني أن الأفراد الذين يمتلكون قدرات تفاعلية مع التكنولوجيا يمتلكون ميزة تنافسية أعلى داخل اقتصاد يعتمد على المعرفة والابتكار.

كما ساهمت التقنيات الناشئة في تعزيز المرونة المهنية، حيث أصبح بوسع الأفراد التنقل بين وظائف مختلفة أو تحديث مهاراتهم بسرعة، بفضل منصات التدريب العالمية، والموارد التعليمية المفتوحة، والتعلم الذاتي. وقد أظهر تقرير الاقتصاد الرقمي السنغافوري أن القوى العاملة القادرة على استخدام التكنولوجيا "هي الأكثر قدرة على الصمود أمام التغيرات الاقتصادية" (Singapore Digital Economy Report, 2023).

وإلى جانب ذلك، غيّرت التقنيات الناشئة شكل الوظائف نفسها، فظهرت مهن جديدة مثل محلّل البيانات، مهندس الذكاء الاصطناعي، خبير الأمن السيبراني، مصمّم الأنظمة الذكية، خبير المعلومات الحيوية، وهي وظائف تحتاج مهارات غير تقليدية تجمع بين المعرفة التقنية والقدرات التحليلية. وتشير OECD إلى أن هذه الوظائف "ستكون الأكثر طلباً عالمياً خلال العقد القادم" (OECD, 2022).

كما أدى انتشار التقنيات الناشئة إلى توسع نماذج العمل الحديثة مثل العمل عن بُعد، العمل المرن، التوظيف عبر المنصات الرقمية، والفري لانس التقني، مما أعطى الأفراد فرصاً أعلى لكسب الدخل وتوسيع خبراتهم المهنية عبر بيئة عالمية مفتوحة. وقد أكد World

Economic Forum أن هذه التحولات “تعزز استقلالية القوى العاملة وتوسع مفهوم رأس المال البشري ليشمل القدرات الرقمية المستدامة” (World Economic Forum, 2024).

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن التقنيات الناشئة ليست مجرد أدوات تكنولوجية، بل هي منظومة شاملة تعيد تشكيل القدرات البشرية، وترفع من مستوى المهارات، وتدفع الأفراد نحو التعلم المستمر والإبداع. وهي بذلك تمثل الأساس الذي يُبنى عليه رأس المال البشري في العصر الرقمي، والمحرك الرئيسي لاقتصاد يعتمد على المعرفة، والابتكار، والقيمة المضافة.

### المطلب الثالث: العلاقة بين الابتكار ورأس المال البشري الرقمي

يُعتبر الابتكار أحد أهم المحركات الأساسية للاقتصاد الرقمي، وهو عنصر لا يمكن أن يتحقق دون وجود رأس مال بشري يمتلك قدرات رقمية متقدمة. فالابتكار في جوهره يعتمد على قدرة الإنسان على استخدام المعرفة والتكنولوجيا لإنتاج أفكار جديدة أو تطوير عمليات ومنتجات ذات قيمة اقتصادية عالية. وتؤكد التقارير الدولية أن “الدول التي تستثمر في رأس المال البشري الرقمي هي الأكثر قدرة على إنتاج الابتكار القائم على التكنولوجيا” (World Bank, 2023)، مما يوضح الارتباط الوثيق بين القدرات البشرية الرقمية وبين النمو الابتكاري.

وتشير الأدبيات إلى أن الابتكار الرقمي يعتمد على ثلاث ركائز رئيسية، هي: القدرات التقنية للأفراد، والمهارات التحليلية، والقدرة على توظيف التكنولوجيا في حل المشكلات. وهذه الركائز تتكامل ضمن منظومة رأس المال البشري الرقمي الذي يُعد المحرك الأساسي لإنتاج المعرفة. وقد أكدت منظمة OECD أن “الابتكار الحديث لم يعد نشاطاً تقنياً فقط، بل هو نتاج تفاعل مباشر بين القدرات البشرية والمهارات الرقمية” (OECD, 2022). وهذا يعني أن الابتكار لا يُولد من التكنولوجيا وحدها، بل من قدرة الأفراد على استخدامها بطرق إبداعية وفعالة.

ومع توسع التقنيات الحديثة، أصبح الابتكار يعتمد على قدرة الأفراد على فهم وتطبيق أدوات مثل الذكاء الاصطناعي، البيانات الضخمة، الحوسبة السحابية، وإنترنت الأشياء. وتشير تقارير World Economic Forum إلى أن المؤسسات التي تستثمر في بناء المهارات الرقمية لموظفيها تحقق مستويات أعلى من الابتكار، وتتمكن من تطوير منتجات وخدمات ذات قيمة أعلى من نظيراتها التقليدية (World Economic Forum, 2024). وهذا يوضح أن رأس المال البشري الرقمي يُعد شرطاً أساسياً لتحويل التكنولوجيا إلى ابتكار حقيقي.

كما أظهر البحث الدولي أن الابتكار لا يتحقق إلا في بيئة بشرية قادرة على التعلم المستمر والتفاعل مع المعرفة الجديدة. وقد أكد تقرير جامعة هارفارد أن “مجتمعات الابتكار تحتاج إلى أفراد يمتلكون مرونة معرفية تمكنهم من التعامل مع تقنيات تتغير بسرعة” (Harvard Kennedy School, 2022). هذه المرونة تُعد جزءاً أصيلاً من رأس المال البشري الرقمي الذي يدمج بين القدرات التحليلية والمهارات التكنولوجية.

وتبرز العلاقة بين رأس المال البشري الرقمي والابتكار أيضاً في قدرة الأفراد على تطوير حلول تعتمد على التفكير التصميمي، والإبداع التكنولوجي، والعمل التعاوني في بيئات رقمية. وقد وصفت UNESCO هذا النوع من الابتكار بأنه “ابتكار تشاركي مدفوع بالمعرفة الرقمية” (UNESCO, 2023)، لأنه يعتمد على قدرة فرق العمل على التواصل عبر الإنترنت وإنتاج أفكار جديدة عبر منصات رقمية لا تعترف بالحدود الجغرافية.

ومن جانب آخر، أدى انتشار المنظومات الرقمية إلى ظهور نوع جديد من الابتكار يعرف بالابتكار المفتوح، حيث تشارك الشركات والمؤسسات والجامعات في إنتاج المعرفة. هذا النوع من الابتكار يعتمد مباشرة على مهارات رقمية متقدمة، وقد ساهم في تسريع الإنتاج العلمي والتقني. وأشار تقرير سنغافورة للاقتصاد الرقمي إلى أن الابتكار المفتوح “أحد أهم نتائج تفاعل رأس المال البشري مع التحول الرقمي” (Singapore Digital Economy Report, 2023).

كما ارتبط رأس المال البشري الرقمي بارتفاع معدلات براءات الاختراع العالمية، إذ تُظهر البيانات أن الدول التي تمتلك قوى عاملة رقمية تنتج ابتكارات أكثر بنسبة مرتفعة مقارنة بالدول محدودة المهارات التقنية. وهذا ما تؤكد OECD في تقاريرها التي تشير إلى أن الاقتصاد الرقمي يُنتج مستوى ابتكار يفوق الأنظمة التقليدية في سرعة تطوير المنتجات والخدمات (OECD, 2022).

وفي ضوء هذا التحليل، يتبين أن العلاقة بين الابتكار ورأس المال البشري الرقمي هي علاقة تفاعلية متبادلة:

- رأس المال البشري الرقمي يولد الابتكار
- والابتكار يعزز قيمة رأس المال البشري الرقمي

وكما ارتفع مستوى المهارات البشرية، ازداد مستوى الابتكار؛ وكلما توسع الابتكار، ازدادت الحاجة إلى مهارات رقمية أعلى، مما يخلق دائرة تنمية متصاعدة تشكل أساس الاقتصاد العالمي الحديث.

#### المطلب الرابع: التحول الرقمي ومستقبل العمل

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة تحولاً رقمياً عميقاً أعاد صياغة مستقبل العمل، حيث أصبحت التقنيات الحديثة — مثل الذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة، وإنترنت الأشياء، والحوسبة السحابية — جزءاً أساسياً في مختلف مراحل الإنتاج، واتخاذ القرار، وإدارة الموارد. هذا التحول لم يكن تقنياً فقط، بل كان تحولاً هيكلياً في طريقة تنظيم الوظائف، وعلاقات العمل، ونماذج التوظيف. ويؤكد البنك الدولي أن "التحول الرقمي يمثل القوة الأكثر تأثيراً في تشكيل مستقبل سوق العمل العالمي" (World Bank, 2023)، مما يجعل فهم هذا التحول عنصراً أساسياً في تحليل دور رأس المال البشري في العصر الحديث.

لقد أدى التحول الرقمي إلى إعادة تعريف الوظائف التقليدية، واستبدال بعضها، وخلق أنواع جديدة من الوظائف تعتمد على المعرفة الرقمية والتقنيات المتقدمة. وتشير OECD (2022) إلى أن الوظائف الجديدة "أصبحت تعتمد على مهارات تحليلية مبتكرة تتطلب قدرة عالية على استخدام الأنظمة الرقمية". وتظهر البيانات العالمية أن أغلب الوظائف المستقبلية ستكون هجينة، تجمع بين المعرفة التقنية والمهارات البشرية المتقدمة مثل التفكير النقدي، التعاون الرقمي، وحل المشكلات المعقدة.

ومن أبرز مظاهر التحول الرقمي أن الذكاء الاصطناعي أصبح شريكاً فعلياً للإنسان في بيئة العمل، وليس مجرد أداة تقنية. وقد أوضح World Economic Forum (2024) أن "70% من المؤسسات العالمية أصبحت تستخدم الذكاء الاصطناعي بشكل مباشر في إدارة عملها"، مما يعني أن التفاعل مع الأنظمة الذكية أصبح مهارة أساسية للموظف المعاصر. وبذلك، أصبحت الوظائف تركز على العمل مع آلات ذكية، تتطلب من الفرد معرفة عميقة بالتقنيات والقدرة على فهم كيفية استخدامها لتوليد قيمة اقتصادية.

كما ساهم التحول الرقمي في خلق بيئات عمل مرنة وغير تقليدية، مثل العمل عن بُعد، والعمل عبر المنصات الرقمية، والعمل الحر في المجال التقني، وهو ما أدى إلى إعادة تعريف العلاقة بين العامل وصاحب العمل. وقد ذكر تقرير الاقتصاد الرقمي السنغافوري أن "الأفراد القادرين على العمل عبر المنصات الرقمية يمتلكون فرصاً أعلى للدخول في أسواق عمل عالمية" (Singapore Digital Economy Report, 2023). هذا النوع من العمل المرن ساعد ملايين الأشخاص على إيجاد فرص وظيفية خارج إطار الوظائف التقليدية.

ومن جهة أخرى، أدى التحول الرقمي إلى توسع دور التعلم المستمر، حيث أصبحت المهارات الرقمية تتغير وتتطور بسرعة تجعل المتعلم بحاجة إلى تحديث قدراته بشكل دائم. وتشير جامعة هارفارد إلى أن "سوق العمل الرقمي لا يستجيب إلا للمهارات المتجددة باستمرار" (Harvard Kennedy School, 2022)، مما يجعل التعلم مدى الحياة أساساً للقدرة التنافسية.

ولم تقتصر آثار التحول الرقمي على الأفراد فحسب، بل شملت المؤسسات نفسها، حيث أصبحت المؤسسات الذكية تركز على الأتمتة، والتحليل التنبؤي، وإدارة البيانات، والابتكار الرقمي. وهذا يتطلب قوى عاملة مرنة تمتلك مهارات التكيف السريع، وتفكيراً استراتيجياً قادراً على التعامل مع بيئات تتغير بوتيرة عالية. وتوضح اليونسكو أن "الاقتصاد الرقمي خلق طلباً عالمياً غير مسبوق على رأس مال بشري عالي المهارة" (UNESCO, 2023).

كما أدى هذا التحول إلى ظهور تحديات جديدة مثل:

- اتساع الفجوة الرقمية بين العمالة الماهرة وغير الماهرة
- تراجع بعض الوظائف التقليدية
- صعود وظائف تقنية بمهارات عالية
- ضرورة تطوير سياسات وطنية لدعم المهارات المستقبلية
- الحاجة إلى بنية تحتية رقمية قوية

وتشير OECD (2022) إلى أن الدول التي لم تتبنَّ سياسات للتحول الرقمي ستواجه تراجعًا في قدرتها التنافسية، لأن "مستقبل العمل سيُبنى على المهارات الرقمية المتقدمة"، ما يجعل الاستثمار في رأس المال البشري الرقمي شرطًا للتنمية الاقتصادية.

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن التحول الرقمي ليس مجرد مرحلة انتقالية، بل هو نقطة تحول جذرية تُعيد تصميم مستقبل العمل بالكامل. فهو يغيّر طبيعة الوظائف، ويرفع متطلبات المهارات، ويجعل التكنولوجيا جزءًا أساسيًا من الحياة المهنية. ومن ثم، فإن رأس المال البشري الرقمي يمثل ركيزة أساسية لنجاح الأفراد والدول في مواجهة تحديات المستقبل وضمان القدرة على الاندماج في اقتصاد عالمي يعتمد بشكل كامل على الابتكار والمعرفة.

## المبحث الرابع: العولمة ورأس المال البشري في المملكة العربية السعودية (رؤية تطبيقية)

يمثل رأس المال البشري أحد أهم عناصر القوة الوطنية في المملكة العربية السعودية، وقد أصبح في ظل العولمة مكونًا استراتيجيًا لتحقيق التنافسية الاقتصادية، والتنمية المعرفية، والتحول نحو اقتصاد قائم على الابتكار. ومع تسارع التحولات العالمية في التكنولوجيا، والاتصالات، والأسواق، أصبح لزامًا على الدول — وعلى رأسها المملكة — تطوير سياسات فعالة تضمن جاهزية المواطن السعودي للتفاعل مع بيئة عالمية تتغير بوتيرة غير مسبوقة. وتشير تقارير رؤية 2030 إلى أن "تنمية القدرات البشرية عنصر جوهري في بناء اقتصاد سعودي عالمي التنافسية" (Vision 2030 Annual Report, 2024)، وهو ما يعكس مركزية هذا المبحث في تحليل كيفية تفاعل المملكة مع تحديات العولمة وفرصها.

ويأتي هذا المبحث ليقدم تحليلًا تطبيقيًا معمقًا لكيفية تأثر رأس المال البشري السعودي بالعولمة من جهة، وكيفية استجابة الدولة لهذه التحولات من جهة أخرى عبر برامج ومبادرات استراتيجية مثل: برنامج تنمية القدرات البشرية (HCDP)، سياسات اقتصاد المعرفة، برامج التحول الرقمي، ومبادرات تطوير التعليم والتدريب. كما يقدم هذا المبحث ربطًا بين الواقع السعودي والتجارب الدولية، بهدف فهم موقع المملكة في خارطة الاقتصاد العالمي الحديث.

ويُقسم هذا المبحث إلى أربعة مطالب رئيسية تعالج الأبعاد الجوهرية للعلاقة بين العولمة ورأس المال البشري في المملكة، وفق الإطار التالي:

### مطالب المبحث الرابع:

1. المطلب الأول: واقع رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية في ظل العولمة
2. المطلب الثاني: سياسات وبرامج رؤية 2030 في تنمية رأس المال البشري
3. المطلب الثالث: التحديات التي تواجه المملكة في تطوير رأس المال البشري في بيئة عالمية تنافسية
4. المطلب الرابع: فرص المملكة للاستفادة من العولمة في تعزيز قدراتها البشرية والمستقبلية

## المطلب الأول: واقع رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية في ظل العولمة

يشهد رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية تحولاً جذرياً في ضوء المتغيرات العالمية التي فرضتها العولمة، إذ أصبحت المعرفة والتكنولوجيا الرقمية والمهارات المتقدمة عناصر أساسية في بناء القدرات الوطنية. ويؤكد (World Bank (2023 أن "رأس المال البشري هو المحدد الأكثر تأثيراً في جاهزية الدول للمنافسة العالمية"، الأمر الذي يجعل تقييم الواقع السعودي ضرورة لفهم مستوى التوافق مع متطلبات الاقتصاد العالمي الحديث.

لقد أدت العولمة إلى توسع كبير في حركة المعرفة والمهارات عبر الحدود، مما جعل الدول تتنافس على استقطاب المواهب ورفع جودة التعليم وتنمية الكفاءات الوطنية. وفي هذا السياق، تسعى المملكة إلى بناء رأس مال بشري قادر على التفاعل مع التحولات العالمية، ويتجلى ذلك في مبادرات واسعة ضمن رؤية 2030، التي أكدت أن "الإنسان السعودي هو المحرك الرئيس للتنمية وتحقيق الريادة العالمية" (Vision 2030 Annual Report, 2024). يعكس ذلك إدراكاً وطنياً بأن بناء القدرات البشرية لم يعد خياراً، بل ضرورة استراتيجية.

وتوضح بيانات Human Capital Index الصادرة عن البنك الدولي أن المملكة حققت تقدماً ملموساً في مؤشر رأس المال البشري خلال السنوات الأخيرة، مدفوعة بإصلاحات عميقة في التعليم، والتدريب، وتمكين الشباب، وبرامج تعزيز المهارات. فقد أشار HCI Report (2025) إلى أن المملكة "تتجه إلى رفع مستوى جاهزية القوى العاملة عبر تحسين المهارات الرقمية وتوسيع برامج التدريب المستمر" (HCI, 2025). وهذا التوجه يعكس استجابة مباشرة لضغوط العولمة التي تفرض قدرات رقمية متقدمة في مختلف القطاعات.

كما لعب التحول الرقمي دوراً مهماً في إعادة تشكيل رأس المال البشري السعودي، إذ أصبحت التكنولوجيا جزءاً أساسياً من العملية التعليمية والتدريبية. وقد ذكر (Harvard Kennedy School (2022 أن "الاقتصادات التي تتبنى التحول الرقمي في التعليم تحقق معدلات أعلى في تطوير المهارات المتقدمة لدى سكانها"، وهو ما ينسجم مع جهود وزارة التعليم السعودية في تعزيز التعليم الإلكتروني، وتوظيف الذكاء الاصطناعي، وتحديث المناهج بما يدعم مهارات القرن الحادي والعشرين.

ومن جانب آخر، كشفت تقارير سوق العمل السعودية عن ارتفاع الطلب على المهارات التقنية المتقدمة، والوظائف المرتبطة بالاقتصاد الرقمي، والتحليل البياناتي، والأمن السيبراني، والذكاء الاصطناعي. وتشير بيانات (HRDF (2022 إلى أن "جزءاً كبيراً من الوظائف المستقبلية في المملكة سيكون مرتبطاً بالمهارات الرقمية والابتكار" (HRDF, 2022). هذه البيانات تعكس التغيرات السريعة التي فرضتها العولمة التقنية، وتوضح ضرورة مواءمة رأس المال البشري الوطني مع المتطلبات العالمية.

وبينت دراسة (Sustainability (2025 أن الاستثمار السعودي في التعليم والتدريب التقني أسهم في تحسين كفاءة رأس المال البشري، مؤكدة أن "الاستثمار في رأس المال البشري أصبح ضرورة للحفاظ على القدرة التنافسية في الاقتصاد العالمي". ويظهر هذا التوجه بوضوح في المبادرات الوطنية الكبرى مثل برنامج تنمية القدرات البشرية (HCDP) الذي يهدف إلى تعزيز المهارات وبناء قدرات شاملة قادرة على التنافس عالمياً.

وفي ضوء البيانات المحلية والدولية، يمكن القول إن واقع رأس المال البشري السعودي يتميز بثلاث سمات رئيسية:

1. مرحلة انتقالية قوية من نموذج تعليمي تقليدي إلى نموذج قائم على المهارات والابتكار.
2. توسع كبير في القدرات الرقمية استجابة لمتطلبات الاقتصاد العالمي.
3. استراتيجية وطنية واضحة تستهدف رفع كفاءة المواطن السعودي ليصبح عنصراً قادراً على المنافسة الدولية.

كما يواجه رأس المال البشري السعودي تحديات تتمثل في الحاجة إلى سد فجوات المهارات، ورفع مستوى الكفاءات التقنية، وتعزيز مهارات التفكير النقدي والإبداعي، وهي تحديات تؤكد تقارير (OECD (2022 و (UNESCO (2023. فقد أظهرت المملكة قدرة

عالية على التكيف مع متطلبات العولمة عبر سياسات تعليمية وتدريبية طموحة، واستثمارات في البنية التحتية الرقمية، وبرامج دعم القوى العاملة.

وبذلك، يمثل واقع رأس المال البشري في المملكة نموذجًا لاقتصاد يسعى للاندماج الكامل في النظام العالمي المعتمد على المعرفة، حيث يجمع بين الطموح الوطني الكبير، والدعم الحكومي المتواصل، والفرص التي توفرها العولمة لتطوير الإنسان السعودي وتمكينه من قيادة التنمية المستقبلية.

## المطلب الثاني: سياسات وبرامج رؤية 2030 في تنمية رأس المال البشري

تشكل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 الإطار الاستراتيجي الأبرز لإعادة تشكيل رأس المال البشري الوطني وفق متطلبات الاقتصاد العالمي المعاصر. فقد جاءت الرؤية استجابة لتحولات العولمة التي فرضت ضرورة بناء مهارات متقدمة، وتعزيز القدرات الرقمية، والانتقال من نماذج تعليم تقليدية إلى نماذج قائمة على الابتكار والمعرفة. وقد أكدت وثيقة الرؤية أن "تمكين الإنسان السعودي ليصبح أكثر جاهزية للمنافسة العالمية يمثل أحد أهم مستهدفات المملكة في العقد القادم" (Vision 2030 Annual Report, 2024). ويعكس هذا التوجه إدراك الدولة لكون رأس المال البشري هو الركيزة الأساسية للتنمية المستدامة.

وقد تبنت المملكة عدة برامج وطنية متخصصة ركزت على تطوير المهارات البشرية، أبرزها برنامج تنمية القدرات البشرية (HCDP)، وهو برنامج وطني ضخم يستهدف إعادة هيكلة مسار التعليم والتدريب والمهارات المهنية. وتشير وثيقة البرنامج (HCDP Delivery Plan, 2021-) إلى أن المملكة تسعى إلى "تهيئة المواطن السعودي ليكون قادرًا على المنافسة عالميًا خلال الاستثمار في المهارات، وتطوير المناهج، وتعزيز الابتكار". هذا البرنامج يمثل نقطة تحول نوعية في سياسات التنمية البشرية، فهو يربط بشكل مباشر بين التعليم وسوق العمل، ويضع مؤشرات أداء واضحة لرفع جودة المخرجات التعليمية.

كما يركز البرنامج على بناء مهارات المستقبل في مجالات الذكاء الاصطناعي، والتحول الرقمي، والأمن السيبراني، والاقتصاد المعرفي. وقد أكد تقرير (HCDP Annual Report (2024 أن "القدرات الرقمية ستشكل الأساس في بناء الجيل الجديد من المواهب السعودية"، وهو ما يعكس توافقًا كبيرًا بين سياسات المملكة ومتطلبات العولمة التقنية.

وفي إطار دعم المهارات المهنية، لعب صندوق تنمية الموارد البشرية (HRDF) دورًا محوريًا في تنفيذ برامج التدريب والتطوير المهني. فقد أشار تقرير الصندوق (HRDF, 2022) إلى أن المملكة وسعت برامج التدريب على رأس العمل، وبرامج الدعم المهني، والمنح التدريبية، بهدف رفع مستوى الكفاءة الوظيفية وزيادة القدرة التنافسية للعمالة السعودية. كما قدّم الصندوق برامج متخصصة في التقنية الحديثة، مثل تحليل البيانات، والبرمجة، وإدارة الأنظمة الرقمية، لمواءمة متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي.

وتعزز المملكة رأس مالها البشري أيضًا من خلال برامج الابتعاث والتبادل الدولي التي تُعد واحدة من أهم الآليات لرفع مستوى المعرفة وتطوير المهارات العالمية لدى المواطنين. فقد وضعت وزارة التعليم أهدافًا واضحة لابتعاث الطلاب في مجالات الهندسة، والتقنية، وإدارة الأعمال، والصحة، والذكاء الاصطناعي. ويؤكد تقرير البنك الدولي أن "الابتعاث الدولي يمثل أحد أقوى أدوات تنمية رأس المال البشري في عصر العولمة" (World Bank, 2023)، خصوصًا عندما يكون مرتبطًا ببرامج وطنية واضحة لضمان توظيف مخرجاته داخل الاقتصاد الوطني.

كما اهتمت المملكة بتطوير سوق العمل وتنظيمه ليكون قادرًا على جذب المواهب وتحفيز الابتكار. وقد أبرزت وزارة الموارد البشرية في تقاريرها أن تحديث نظام العمل، وتفعيل سياسات التوظيف، وتحسين بيئة العمل، عوامل أساسية لرفع جودة رأس المال البشري. وأظهر تقرير Arab Human Capital Development (2020) أن المملكة من أكثر الدول العربية تقدمًا في تحديث سياسات العمل المرتبطة بالتدريب المستمر ورفع المهارات.

وفي جانب التعليم، ركزت رؤية 2030 على التحول من نموذج الحفظ والتلقين إلى نموذج يعتمد على المعرفة التطبيقية والابتكار. وقد دعمت المملكة تطوير المناهج في جميع المراحل التعليمية، وتوسيع التعليم الإلكتروني، وتفعيل الابتكار في الجامعات. وتؤكد UNESCO (2023) أن "التحول في أنظمة التعليم يمثل خطوة حاسمة لتعزيز الإنتاجية المستقبلية للدول".

وتتضح فعالية سياسات رؤية 2030 في المؤشرات الدولية، حيث يشير Human Capital Index (2025) إلى أن المملكة حققت تقدمًا في مؤشرات المهارات، والتعليم العالي، والجاهزية التقنية، مقارنة بالسنوات السابقة. كما أوضح تقرير Harvard Kennedy School (2022) أن الدول التي تعتمد على سياسات وطنية شاملة لتنمية القدرات البشرية "تحقق تكاملاً أسرع بين رأس المال البشري والاقتصاد العالمي"، وهذا ما يظهر بوضوح في التجربة السعودية.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إن سياسات وبرامج رؤية 2030 لا تركز فقط على تطوير الإنسان السعودي، بل على إعادة هندسة النظام التعليمي، والتدريبي، والمهني، بما ينسجم مع معايير العولمة ومتطلباتها. وهي بذلك تصنع نموذجاً جديداً لرأس مال بشري سعودي قادر على التنافس عالمياً، وتقديم قيمة مضافة للاقتصاد الوطني

### المطلب الثالث: التحديات التي تواجه المملكة في تطوير رأس المال البشري في بيئة عالمية تنافسية

على الرغم من التقدم الكبير الذي حققته المملكة العربية السعودية في تنمية رأس المال البشري، إلا أن مسار التطوير يواجه مجموعة من التحديات البنوية والمعرفية والتقنية التي يفرضها السياق العالمي المتسارع. فالعولمة لم تعد مجرد انفتاح تجاري أو ثقافي، بل أصبحت منافسة شرسة على المهارات، والابتكار، والجاهزية الرقمية. ويؤكد World Bank (2023) أن "الاقتصادات التي تفشل في مواكبة التحولات العالمية في المهارات ستواجه صعوبات في الحفاظ على قدرتها التنافسية"، وهو ما يجعل فهم التحديات أمراً جوهرياً في صياغة سياسات التنمية البشرية في المملكة.

#### أولاً: فجوة المهارات والتحول الرقمي السريع

تشير التقارير الدولية إلى وجود فجوة عالمية في المهارات بين ما يتوفر لدى القوى العاملة وما يتطلبه سوق العمل الرقمي. وفي المملكة، ما زالت الفجوة التقنية تمثل أحد أبرز التحديات، خصوصاً في مجالات البيانات الضخمة، والذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني. وقد أشار تقرير OECD (2022) إلى أن الاقتصادات التي تمر بمرحلة تحول رقمي سريع "تحتاج إلى رفع مهارات مواطنيها بمعدل أسرع من تطور التكنولوجيا نفسها". وهذا يعكس ضغطاً مستمراً على أنظمة التعليم والتدريب في المملكة لمواكبة تسارع التقنية.

كما يبين تقرير HCDP (2024) أن رغم الإنجازات في رفع المهارات الرقمية، إلا أن سوق العمل ما زال يواجه طلباً يفوق العرض في الوظائف التكنولوجية المتقدمة. ويعد هذا التحدي انعكاساً مباشراً لتأثير العولمة التي جعلت الشركات العالمية تستقطب المواهب العليا من مختلف الدول، ما يرفع مستوى المنافسة على المهارات.

#### ثانياً: مواءمة التعليم مع احتياجات السوق العالمي

يمثل توافق المناهج والبرامج التعليمية مع تطلعات الاقتصاد العالمي المتغير تحدياً محورياً. فالتعليم التقليدي لم يعد قادراً على إعداد الطلاب عالم يتطلب مهارات تحليلية، ابتكارية، رقمية، وتعاونية. وقد أكدت UNESCO (2023) أن "المناهج التي لا تعكس مهارات المستقبل تساهم في إضعاف جاهزية رأس المال البشري للمنافسة العالمية".

وفي السياق السعودي، تعمل وزارة التعليم على تحديث المناهج، إلا أن التحول الكامل نحو المناهج القائمة على الابتكار والتحليل لا يزال بحاجة إلى وقت وجهود موازية في تطوير قدرات المعلمين وتوسيع التعليم التقني والهندسي.

### ثالثاً: تحديات سوق العمل والتحويلات المهنية

أدى التحول الرقمي إلى تغيير جذري في طبيعة الوظائف، وظهور وظائف جديدة واختفاء أخرى. هذا التغير يفرض تحدياً على المملكة يتمثل في إعادة تأهيل القوى العاملة الحالية، خاصة ممن يعملون في قطاعات تتأثر بالأتمتة. وقد أوضح Harvard Kennedy School (2022) أن الاقتصادات التي لا توفر برامج إعادة تأهيل واسعة "ستفقد نسبة من قواها العاملة لصالح البطالة التقنية".

إضافة إلى ذلك، فإن سوق العمل السعودي يواجه تحديات مرتبطة بـ:

- ضعف المشاركة في بعض التخصصات التقنية المتقدمة
- الحاجة إلى رفع الإنتاجية الفردية
- الحاجة إلى تقليل الاعتماد على العمالة منخفضة المهارة
- تعزيز ثقافة الابتكار بدلاً من الوظائف الروتينية

### رابعاً: المنافسة العالمية على المواهب

أصبحت المواهب التقنية والعلمية مطلوبة بشدة حول العالم، ما يجعل استقطابها أو الاحتفاظ بها تحدياً كبيراً. الدول المتقدمة تقدم حوافز ضخمة للأفراد ذوي المهارات العالية، مما يرفع درجة التنافس عالمياً. وقد أشار World Economic Forum (2024) إلى أن "الاقتصادات الصاعدة تواجه صعوبة متزايدة في الاحتفاظ بالمواهب عالية المهارة بسبب الإغراءات العالمية".

وفي المملكة، يتم العمل على تعزيز بيئة الابتكار وريادة الأعمال لجعلها أكثر جذباً للمواهب الوطنية والأجنبية، إلا أن المنافسة الإقليمية والدولية تبقى عاملاً مؤثراً.

### خامساً: تحديات البنية التحتية الرقمية والمعرفية

على الرغم من التطور الكبير في البنية الرقمية، إلا أن التحول الرقمي الشامل يتطلب:

- توسعاً أكبر في البنية التحتية السحابية
- أتمتة أعمق للخدمات الحكومية والخاصة
- تدريباً مستمراً على استخدام التقنيات الذكية
- تحديثاً مستمراً للأنظمة الرقمية بما يواكب المستجدات

وتظهر تقارير الاقتصاد الرقمي أن الدول التي تتأخر في تحديث بنيتها الرقمية تخسر فرصاً تنموية مهمة.

### سادساً: التحديات الثقافية والاجتماعية المرتبطة بسوق العمل الحديث

يحتاج رأس المال البشري الحديث إلى تعزيز:

- ثقافة التعلم المستمر
- تقبل التغيير السريع
- المرونة في التنقل الوظيفي
- الاستعداد لاكتساب مهارات جديدة بشكل دائم

وقد ذكر Arab Human Capital Development (2020) أن الثقافة المهنية التقليدية تشكل أحياناً "عائقاً أمام تبني نماذج العمل المتطورة".

يمكن القول إن المملكة تواجه تحديات مركبة في تطوير رأس المال البشري في ظل العولمة، تمتد من فجوات المهارات، إلى تحديث التعليم، إلى منافسة المواهب عالمياً، إلى التغير المهني والتقني المتسارع. لكنها في الوقت ذاته تمتلك سياسات واضحة، وإرادة استراتيجية، واستثمارات ضخمة في التعليم والتحول الرقمي، تجعلها قادرة على تجاوز هذه التحديات وبناء رأس مال بشري قادر على التنافس عالمياً وتحقيق طموحات رؤية 2030.

#### المطلب الرابع: فرص المملكة للاستفادة من العولمة في تعزيز قدراتها البشرية والمستقبلية

توفر العولمة — على الرغم من تحدياتها — مجموعة واسعة من الفرص التي يمكن للمملكة العربية السعودية استثمارها لتعزيز رأس مالها البشري وزيادة تنافسيتها في الاقتصاد العالمي. ومع التحولات الكبيرة التي يشهدها النظام الاقتصادي الدولي، أصبحت القدرة على الاستفادة من شبكات المعرفة والتكنولوجيا، والتكامل في الأسواق العالمية، والاستفادة من التجارب الدولية، من أهم مقومات بناء قدرات بشرية قادرة على الإبداع والابتكار. وقد أكد World Bank (2023) أن "العولمة تتيح للدول الناشئة فرصاً واسعة لتسريع نمو رأس المال البشري من خلال الوصول إلى التقنيات الحديثة والمعرفة العالمية"، وهو ما ينسجم مع الاتجاهات الحالية في السياسات السعودية.

##### أولاً: الاستفادة من الاقتصاد الرقمي العالمي

يُعد الاقتصاد الرقمي أحد أهم فرص العولمة بالنسبة للمملكة، إذ يمكّنها من دخول أسواق جديدة وتطوير مهارات مواطنيها في مجالات متقدمة. وقد أشارت OECD (2022) إلى أن "التحول الرقمي يخلق فرصاً فريدة للدول التي تمتلك بنية تحتية رقمية قوية".

وتُظهر المؤشرات أن المملكة، من خلال هيئة الحكومة الرقمية وبرامج وزارة الاتصالات، أصبحت من ضمن الدول الأسرع نمواً في تبني التقنيات الحديثة، مما يفتح فرصاً أمام المواطنين لاكتساب مهارات عالمية في مجال الذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني، وتحليل البيانات.

##### ثانياً: الاستفادة من التجارب الدولية ونقل المعرفة

من أهم مزايا العولمة قدرة الدول على بناء شراكات عالمية تسمح لها بالاستفادة من الخبرات الدولية. فالتعاون مع الجامعات العالمية، وشركات التقنية الكبرى، والمؤسسات البحثية، يمنح المملكة إمكانية تسريع تطوير مهارات رأس المال البشري عبر نقل المعرفة. وقد ذكر UNESCO (2023) أن "الشراكات التعليمية والبحثية تمثل أداة حاسمة لبناء المهارات المستقبلية"، وهو ما يتماشى مع برامج الابتعاث الجديدة والشراكات الجامعية الدولية في السعودية.

##### ثالثاً: دعم ريادة الأعمال والابتكار

العولمة توفر بيئة محفزة لريادة الأعمال، خصوصاً مع توسع الاقتصاد الرقمي وظهور منصات عالمية تسمح للأفراد بتحويل أفكارهم إلى مشاريع. وأن "اقتصاد الابتكار العالمي يعتمد على قدرات بشرية تمتلك مهارات رقمية وريادية عالية". (World Economic Forum (2024)

وفي المملكة، أطلقت الجهات الحكومية — مثل منشآت، هيئة الذكاء الاصطناعي، صندوق الاستثمارات العامة — برامج عديدة لدعم الابتكار وبناء شركات ناشئة قادرة على التنافس دولياً. هذا يفتح أمام الشباب السعودي فرصاً واسعة للاندماج في أسواق عالمية دون قيود جغرافية.

## رابعاً: تطوير مهارات المستقبل عبر الانفتاح التقني

إن الانفتاح العالمي يسمح للمملكة بالاستفادة من أحدث الابتكارات في التعليم والتدريب مثل:

- التعلم الافتراضي
- المنصات العالمية المفتوحة
- برامج الشهادات المهنية الدولية
- المختبرات الذكية
- برامج محاكاة بيئات العمل

وقد أوضحت (2022) Harvard Kennedy School أن التعلم الرقمي العالمي "أصبح عنصرًا محوريًا في تطوير رأس المال البشري للدول الطامحة للريادة التقنية".

هذه التطورات توفر فرصًا للمملكة لتسريع بناء المهارات دون الاعتماد على الأساليب التقليدية.

## خامساً: تعزيز التنافسية في سوق العمل العالمي

من خلال تطوير المهارات الرقمية واللغوية ومهارات الابتكار، يمكن للقوى العاملة السعودية أن تصبح جزءًا من القوى العاملة العالمية. وقد ذكر HCI Report (2025) أن "الدول التي تستثمر في رأس المال البشري الرقمي تزيد قدرتها على تصدير المواهب وجذب الاستثمارات".

هذا ينسجم مع رؤية المملكة في أن تصبح مركزًا إقليميًا للمواهب التقنية.

## سادساً: الاستفادة من استثمارات الشركات العالمية

العولمة خلقت فرصة للمملكة لجذب شركات عالمية كبرى تقوم بنقل المعرفة وبناء كوادر وطنية، كما في مشاريع مراكز البيانات، الذكاء الاصطناعي، البحث والتطوير، والتصنيع المتقدم. وقد أكد تقرير (ADL 2024) أن "السعودية تشهد انتقالًا نوعيًا في جذب استثمارات بشرية ومعرفية عالمية"، مما يخلق وظائف نوعية للسعوديين.

تُظهر التحليلات أن المملكة تمتلك قدرة استثنائية على تحويل العولمة إلى مصدر قوة لتعزيز رأس مالها البشري. فالإقتصاد الرقمي، والشراكات الدولية، وريادة الأعمال، ونقل المعرفة، وتطوير التعليم، كلها مسارات قادرة على تمكين الإنسان السعودي ليصبح جزءًا فاعلاً من الإقتصاد العالمي. ويمثل استثمار الدولة في المهارات المتقدمة جزءًا حاسمًا في بناء مستقبل تنافسي مستدام، ينسجم تمامًا مع طموحات رؤية 2030.

## المبحث الخامس: التحول الرقمي وتمكين القدرات البشرية في المملكة

يمثل التحول الرقمي أحد أهم محركات النمو في المملكة العربية السعودية خلال العقد الأخير، وقد أصبح عنصرًا رئيسيًا في تعزيز القدرات البشرية وتطوير رأس المال البشري بما يتوافق مع متطلبات الإقتصاد العالمي. ومع تسارع التغيرات التكنولوجية واندماج المملكة ضمن بيئة عولمية تعتمد على المعرفة والابتكار، تزايدت الحاجة إلى بناء منظومة رقمية وطنية قادرة على دعم المهارات المستقبلية ورفع مستوى الجاهزية التقنية للمواطن السعودي. وقد أكدت تقارير الرؤية أن "تعزيز التحول الرقمي يمثل ركيزة أساسية لتمكين الإنسان السعودي في إقتصاد قائم على الابتكار" (Vision 2030 Annual Report, 2024).

ويهدف هذا المبحث إلى تحليل الأبعاد المختلفة للتحويل الرقمي وأثره في تمكين القدرات البشرية داخل المملكة، وذلك من خلال دراسة التغيرات التي فرضتها التكنولوجيا، والمهارات التي أصبحت ضرورية في سوق العمل، والسياسات التي اعتمدتها الدولة لتسريع التحويل الرقمي، إضافة إلى تحديات البنية التحتية والفرص التي تتيحها التقنيات الناشئة لبناء رأس مال بشري أكثر قدرة على الإبداع والمنافسة. ويعد هذا المبحث امتداداً طبيعياً للمباحث السابقة، حيث يتحول النقاش من الأسس النظرية للعمولة ورأس المال البشري إلى تحليل واقعي تطبيقي للتجربة السعودية في بناء منظومة رقمية تدعم الإنسان وتؤسس لاقتصاد معرفي مزدهر.

مطالب المبحث الخامس:

1. المطلب الأول: التحويل الرقمي ودوره في تعزيز المهارات الوطنية

2. المطلب الثاني: البنية التحتية الوطنية ودورها في تنمية رأس المال البشري

3. المطلب الثالث: التكنولوجيا المالية والاقتصاد الرقمي وعلاقتهما بتمكين القوى العاملة

4. المطلب الرابع: استراتيجيات المملكة في رفع الجاهزية الرقمية للإنسان السعودي

## المطلب الأول: التحويل الرقمي ودوره في تعزيز المهارات الوطنية

يمثل التحويل الرقمي في المملكة العربية السعودية أحد أهم المحركات الحديثة لبناء مهارات وطنية متقدمة تتوافق مع متطلبات الاقتصاد العالمي. إذ لم يعد تطوير المهارات يعتمد على الأساليب التقليدية، بل أصبح مرتبطاً مباشرةً بقدرة الفرد على استخدام التقنيات الحديثة والتفاعل مع بيئات العمل الرقمية. وقد أكدت تقارير الرؤية أن "تعزيز القدرات البشرية يتطلب تبني مسارات تعليم وتدريب رقمية تواكب التحولات العالمية" (Vision 2030 Annual Report, 2024).

لقد أسهم التحويل الرقمي في المملكة في توسع كبير في المهارات المتعلقة بالتقنية، مما جعل المواطن السعودي أكثر قدرة على التفاعل مع الاقتصاد الرقمي. وتشير دراسة حديثة إلى أن "التبني الواسع للتقنيات الرقمية في المملكة ساهم بشكل مباشر في تعزيز مهارات الشباب في مجالات البيانات والبرمجة والتقنيات الناشئة" (Sustainability, 2025). وهذا التطور يتماشى مع التوجه العالمي الذي يربط المهارات الحديثة بالتحويل التقني في الأسواق العالمية، كما أوضحت OECD (2022) أن التحويل الرقمي "أعاد تشكيل المهارات المطلوبة في سوق العمل، مع تركيز واضح على القدرات التقنية والتحليلية".

وتبرز أهمية التحويل الرقمي أيضاً في تطوير مهارات التعلم المستمر، إذ وفّر بيئات تعليمية تفاعلية عبر المنصات الرقمية، والتعلم الذاتي، والدورات العالمية المفتوحة. وقد أشار تقرير Harvard Kennedy School (2022) إلى أن التعلم الرقمي أصبح من أهم أدوات تطوير رأس المال البشري لأنه "يُتيح فرصاً واسعة لإعادة تأهيل وتحديث المهارات بشكل سريع ومتواصل". وهذا يتوافق مع مساعي وزارة التعليم السعودية التي ركزت على التحويل نحو التعليم الإلكتروني والمنصات التعليمية الذكية.

كما دعم التحويل الرقمي بناء مهارات مهنية متقدمة عبر برامج مثل برنامج تنمية القدرات البشرية HCDP، الذي أكد في تقريره السنوي أن "تطوير المهارات يتطلب الدمج بين القدرات الرقمية والمهارات اللغوية والتحليلية" (HCDP Annual Report, 2024). وتشير بيانات HRDF (2022) إلى أن المملكة شهدت ارتفاعاً في الطلب على المهارات التقنية، وأن البرامج التدريبية الرقمية ساعدت في تطوير مهارات عشرات الآلاف من الشباب.

ومن جانب آخر، أسهم التحويل الرقمي في تعزيز مهارات الابتكار وريادة الأعمال، إذ وفّر أدوات رقمية ومنصات تمكن الأفراد من تحويل أفكارهم إلى مشاريع اقتصادية حقيقية. وقد بين World Economic Forum (2024) أن الاقتصادات التي تتبنى التحويل الرقمي "تشهد ارتفاعاً ملحوظاً في قدرات الابتكار والريادة لدى أفرادها"، وهو ما يظهر بوضوح في المملكة عبر توسع المشاريع التقنية الناشئة وبرامج الابتكار الجامعي.

كما يساهم التحول الرقمي في تحسين المهارات المهنية عبر بيئات العمل الذكية والأتمتة المتقدمة، حيث تتطلب الوظائف الحديثة القدرة على التعامل مع أنظمة رقمية، منصات إدارة الأعمال، أدوات تحليل البيانات، وبرامج الأتمتة. وقد أكدت (UNESCO 2023) أن "الاقتصاد العالمي أصبح يعتمد بشكل متزايد على مهارات رقمية تتطور بسرعة".

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن التحول الرقمي في المملكة ليس مجرد تطور تقني، بل هو استراتيجية شاملة تهدف إلى تمكين الإنسان السعودي، ورفع مهاراته، وتطوير قدراته التنافسية. وقد أسهمت هذه التحولات في تهيئة بيئة تعليمية ومهنية قادرة على إنتاج مهارات وطنية متقدمة تتوافق مع متطلبات العولمة والاقتصاد المعرفي

## المطلب الثاني: البنية الرقمية الوطنية ودورها في تنمية رأس المال البشري

أصبحت البنية الرقمية الوطنية في المملكة العربية السعودية أحد أهم العوامل التي تسهم في تطوير رأس المال البشري ورفع كفاءة المهارات الوطنية. فمع توسع التحول الرقمي، لم تعد البنية الأساسية مقتصرة على شبكات الاتصالات، بل أصبحت منظومة شاملة تضم مراكز البيانات، الخدمات الحكومية الرقمية، البنية السحابية، الذكاء الاصطناعي، الأمن السيبراني، ومنصات التعليم والعمل الرقمية. وقد أكدت تقارير الرؤية أن "تعزيز البنية الرقمية الوطنية يمثل أساساً لتمكين قدرات الإنسان السعودي وتحسين جاهزيته للمستقبل" (Vision 2030 Annual Report, 2024).

### أولاً: مكونات البنية الرقمية الوطنية في المملكة

تعتمد البنية الرقمية الحديثة على مجموعة من المكونات التي تشكل الأساس لتنمية القدرات البشرية، وتشمل:

#### 1. البنية التحتية للاتصالات المتقدمة

مثل شبكات الجيل الخامس التي تُعد العمود الفقري للتطبيقات الذكية وصناعة البيانات. وقد ذكرت (OECD 2022) أن الدول التي تمتلك شبكات اتصالات متطورة "تتمتع بفرص أكبر في تطوير رأس مالها البشري".

#### 2. مراكز البيانات والخدمات السحابية

وقد توسعت المملكة في إنشاء مراكز بيانات محلية ضخمة تدعم الأعمال الرقمية والتعليم والتدريب الافتراضي.

#### 3. الخدمات الحكومية الرقمية

وقد أصبحت السعودية من الدول الرائدة عالمياً في التحول الحكومي الرقمي. وأكد تقرير (UNESCO 2023) أن "الحكومة الرقمية تمثل بيئة داعمة لاكتساب مهارات مستقبلية".

#### 4. البنية الأمنية السيبرانية

وهي ضرورية لضمان الثقة في المنظومات الرقمية وتعزيز الابتكار، وقد عززت المملكة مكانتها في المؤشرات العالمية للأمن السيبراني.

### ثانياً: دور البنية الرقمية في تنمية رأس المال البشري

تسهم البنية الرقمية الوطنية في تطوير القدرات البشرية في أربعة محاور رئيسية:

## 1. دعم التعليم الرقمي وتطوير مهارات المستقبل

أصبح التعليم الإلكتروني جزءاً أساسياً من منظومة التعليم السعودية، حيث أسهمت المنصات الرقمية في رفع فرص التعلم الذاتي وتطوير المهارات التقنية. وقد أكدت (Harvard Kennedy School 2022) أن "التعليم الرقمي يعزز قدرة المتعلمين على اكتساب المهارات الحديثة بوتيرة أسرع".

## 2. تحسين التدريب المهني والتعلم مدى الحياة

تتيح المنصات الرقمية للفرد فرص تدريب مستمرة دون قيود، مثل منصات التدريب السحابي، وبرامج الذكاء الاصطناعي، والدورات العالمية.

وأشار تقرير (Sustainability 2025) إلى أن "الاعتماد على التدريب الرقمي زاد من كفاءة القوى العاملة السعودية وأتاح فرصاً أوسع لتحديث المهارات".

## 3. تعزيز الإنتاجية والابتكار في سوق العمل

من خلال أدوات التحليل الرقمي وإدارة البيانات والأنظمة الذكية التي ترفع الإنتاجية الفردية.

وذكر (World Economic Forum 2024) أن المؤسسات التي تتبنى بنية رقمية قوية "تحقق مستويات أعلى من الابتكار والتنافسية".

## 4. توفير فرص عمل جديدة تعتمد على التقنية

مثل الأمن السيبراني، تحليل البيانات، البرمجة، هندسة الأنظمة الذكية، وإدارة الخدمات السحابية، وهي وظائف تعتمد مباشرة على جاهزية البنية الرقمية.

ثالثاً: جدول (٥) يوضح العلاقة بين مكونات البنية الرقمية و أثرها على تنمية رأس المال البشري

| مكون البنية الرقمية      | الوصف المختصر                 | الأثر على رأس المال البشري                |
|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------|
| شبكات الجيل الخامس 5G    | بنية اتصالات عالية السرعة     | دعم التعليم الرقمي والتدريب الذكي         |
| مراكز البيانات           | تخزين ومعالجة البيانات محلياً | تعزيز الابتكار وإتاحة منصات تدريب متقدمة  |
| الخدمات الحكومية الرقمية | التحول الرقمي للخدمات         | رفع كفاءة الاستخدام التقني لدى المواطنين  |
| البنية السحابية          | معالجة وتخزين عبر الإنترنت    | دعم برامج التعلم الذاتي والذكاء الاصطناعي |
| الأمن السيبراني          | حماية البيانات والأنظمة       | تعزيز الثقة ودعم الوظائف الرقمية          |

توفر البنية الرقمية الوطنية في المملكة قاعدة قوية لبناء رأس مال بشري قادر على مواكبة التحولات العالمية. إذ تسهم البنية التكنولوجية المتطورة في دعم التعليم، التدريب، التوظيف، والابتكار، مما يجعل المملكة في موقع مميز للاستفادة من العولمة وتعزيز قدراتها البشرية المستقبلية.

### المطلب الثالث: التكنولوجيا المالية والاقتصاد الرقمي وعلاقتهما بتمكين القوى العاملة

أصبح الاقتصاد الرقمي — وعلى وجه الخصوص قطاع التكنولوجيا المالية (FinTech) — من أهم المحركات الحديثة لدعم قدرات القوى العاملة وتعزيز رأس المال البشري في المملكة. فقد أدى التطور المتسارع في الخدمات الرقمية والذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات إلى ظهور فرص واسعة للمهارات الجديدة، مما أوجد مسارًا جديدًا لتمكين المواطن السعودي للمنافسة في السوق العالمي. وتشير تقارير البنك الدولي إلى أن "التوسع في الاقتصاد الرقمي يمثل رافعة رئيسية لرفع مهارات القوى العاملة وتعزيز الإنتاجية" (World Bank, 2023).

لقد شهدت المملكة تطورًا كبيرًا في قطاع التكنولوجيا المالية نتيجة السياسات التنظيمية الداعمة، وبرامج الابتكار، وحاضنات الأعمال الرقمية. وقد أكدت (SAMA 2022) أن التحول الرقمي في قطاع المدفوعات والخدمات المالية أسهم في "توفير فرص جديدة للمواهب الوطنية في مجالات الأمن السيبراني، الذكاء الاصطناعي، وتصميم الأنظمة المالية الرقمية". هذا التحول أدى إلى خلق وظائف جديدة تعتمد على التقنيات الحديثة، مما ساعد القوى العاملة على اكتساب مهارات متقدمة تتماشى مع معايير الاقتصاد العالمي.

كما تلعب التكنولوجيا المالية دورًا بارزًا في تحسين كفاءة الخدمات وزيادة الشفافية، الأمر الذي يرفع من مهارات التحليل وإدارة البيانات لدى العاملين. وقد أوضح (OECD 2022) أن التحول الرقمي يزيد "الحاجة إلى مهارات تحليلية وتقنية أكثر تقدمًا نتيجة الأتمتة المالية"، ما يفتح المجال أمام الشباب السعودي لتطوير قدراتهم في مجالات غير تقليدية.

ومن جانب آخر، وفرت التكنولوجيا المالية منصات رقمية تساعد الأفراد على إدارة أعمالهم، وتحسين معرفتهم المالية، والدخول في ريادة الأعمال الرقمية. وتؤكد تقارير (World Economic Forum 2024) أن "التطور في الخدمات المالية الرقمية يعزز فرص العمل الحر ويخلق فرصًا حديثة للشباب في الأسواق الناشئة". وهو ما يظهر بوضوح في المملكة من خلال نمو منصات الدفع الإلكتروني، وتمويل الابتكار، والمشاريع التقنية الناشئة.

كما سهلت البنية الرقمية المالية وصول المواطنين إلى خدمات التدريب والعمل من خلال التطبيقات الذكية، والمنصات المهنية، وبرامج التدريب المتخصص. وقد أشار تقرير (HCDP 2024) إلى أن "تعزيز منظومات الدفع والخدمات الرقمية يمثل ركيزة مهمة في تمكين القوى العاملة السعودية". وهو ما يدعم المسار الوطني نحو التحول الاقتصادي القائم على المعرفة.

وتوفر التكنولوجيا المالية فرصًا واسعة للنساء والشباب، حيث أظهرت تقارير (UNESCO 2023) أن "الاقتصاد الرقمي ساعد في زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل عبر تمكينها من العمل عن بُعد والمشاريع الرقمية". وتفيد المؤشرات السعودية بأن هذا الاتجاه أصبح ملموسًا من خلال توسع المشاريع الصغيرة الرقمية التي تقودها مواطنات سعوديات.

#### جدول (٦) يوضح أثر التكنولوجيا المالية والاقتصاد الرقمي على تمكين القوى العاملة

| المجال                      | وصف الأثر                     | المهارات الناتجة                       |
|-----------------------------|-------------------------------|----------------------------------------|
| التحول في المدفوعات الرقمية | تسريع العمليات وتحسين الكفاءة | تحليل البيانات – إدارة الأنظمة الرقمية |
| الخدمات المالية الذكية      | أتمتة العمليات وتقليل الأخطاء | الذكاء الاصطناعي – البرمجة المالية     |
| ريادة الأعمال الرقمية       | تسهيل إنشاء المشاريع التقنية  | مهارات الريادة – الابتكار التقني       |
| التعلم عبر المنصات الرقمية  | إتاحة التدريب المالي والتقني  | مهارات رقمية متقدمة                    |
| الأمن السيبراني المالي      | حماية الأنظمة المالية         | الأمن السيبراني – تحليل المخاطر        |

يتضح أن التكنولوجيا المالية والاقتصاد الرقمي يشكلان فرصة استراتيجية للمملكة لتعزيز رأس مالها البشري، إذ يدعمان تعلم مهارات جديدة، ويخلقان وظائف نوعية، ويدفعان نحو اقتصاد ابتكاري يعتمد على المعرفة. كما أن التكامل بين التحول الرقمي وسياسات رؤية 2030 يضع المملكة في موقع قوي للاستفادة من العولمة وتطوير قواها البشرية مستقبلاً.

## المطلب الرابع: استراتيجيات المملكة في رفع الجاهزية الرقمية للإنسان السعودي

اعتمدت المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة مجموعة واسعة من الاستراتيجيات الوطنية التي تستهدف رفع الجاهزية الرقمية للمواطن السعودي، وذلك استجابة للتحويل الرقمي المتسارع عالميًا ومتطلبات سوق العمل المستقبلي. فالمهارات الرقمية أصبحت شرطاً أساسياً للمشاركة الفاعلة في الاقتصاد القائم على الابتكار والتقنية. وتشير Vision 2030 Annual Report (2024) إلى أن "رفع الجاهزية الرقمية للمواطن يمثل أحد أهم ممكنات التحويل الاقتصادي الوطني"، ما يوضح مدى مركزية هذا التوجه في البرامج الحكومية.

### أولاً: استراتيجية تنمية القدرات البشرية (HCDP)

تعد هذه الاستراتيجية محوراً رئيسياً في بناء مهارات الجيل الجديد، حيث تركز على تمكين المواطن من اكتساب مهارات تقنية متقدمة، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني، وتحليل البيانات. وقد أوضح HCDP Annual Report (2024) أن البرنامج يستهدف "رفع المهارات الرقمية الأساسية والمتقدمة لجميع فئات المجتمع".

ويشمل ذلك:

1. تطوير المناهج الرقمية في المدارس والجامعات
2. توسيع شهادات المهارات التقنية المهنية
3. تعزيز برامج التدريب على رأس العمل
4. دعم التعلم مدى الحياة عبر المنصات الرقمية

### ثانياً: مبادرات الحكومة الرقمية (Digital Government Authority)

ركزت المملكة على التحويل الحكومي الكامل الذي يساهم في تعزيز الثقافة الرقمية للمواطن. وقد أشارت (2023) UNESCO إلى أن "الحكومة الرقمية تمثل بيئة تعليمية غير مباشرة تدفع المواطنين لتطوير مهاراتهم التقنية عبر التعامل اليومي مع الخدمات الإلكترونية".

ومن أبرز المبادرات:

- منصة "أبشر"
- منصة "توكلنا"
- منصة "قوى"
- منصة "مدرستي"
- الخدمات السحابية الحكومية

هذه المبادرات ساعدت في رفع الكفاءة التقنية لدى المواطنين عبر الاستخدام المستمر للتطبيقات والخدمات الرقمية.

### ثالثاً: برامج التعليم والتدريب التقني المتقدم

استثمرت المملكة في برامج تدريبية تقنية واسعة بالشراكة مع جامعات وشركات عالمية مثل IBM، Microsoft، Amazon، Google، بهدف دعم المهارات في:

- الحوسبة السحابية
- علم البيانات
- الأمن السيبراني

- الذكاء الاصطناعي
- البرمجة

وقد أشارت دراسة (Sustainability 2025) إلى أن "الاستثمار في التدريب الرقمي أحد أهم أسباب التحسن السريع في مهارات القوى العاملة السعودية".

#### رابعاً: دعم الشركات الناشئة وبناء منظومة الابتكار الرقمي

أتاح التحول الرقمي فرصاً واسعة للشباب عبر حاضنات الأعمال، وتمويل الابتكار، والمساحات الإبداعية. وتوضح World Economic Forum (2024) أن "الاقتصادات التي تدعم الابتكار الرقمي ترفع جاهزية المهارات الوطنية بشكل ملموس".

وقد ركزت المملكة عبر منشآت وصندوق الاستثمارات العامة على:

- دعم الشركات التقنية الناشئة
- احتضان الأفكار الابتكارية
- تشجيع ريادة الأعمال الرقمية
- توفير بيئة تنظيمية قوية للتقنيات الناشئة

#### خامساً: رفع الوعي الرقمي المجتمعي

لم تقتصر السياسات على التدريب المتخصص، بل شملت:

- برامج الوعي بالأمن السيبراني
- نشر ثقافة التعامل مع البيانات
- مبادرات الاستخدام الآمن للإنترنت
- دورات مجانية للمجتمع في المهارات الرقمية

وقد أكدت OECD (2022) أن "رفع الوعي الرقمي المجتمعي خطوة أساسية لتمكين رأس المال البشري من الاستفادة من التكنولوجيا".

#### جدول (٧) يعرض أبرز استراتيجيات المملكة لرفع الجاهزية الرقمية

| الاستراتيجية           | الهدف الرئيس                    | الفئات المستهدفة                    |
|------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| HCDP                   | تطوير المهارات الرقمية المتقدمة | الطلبة – الموظفون – الباحثون عن عمل |
| الحكومة الرقمية        | تعزيز التعامل الرقمي في الخدمات | كافة المواطنين                      |
| التدريب التقني العالمي | بناء مهارات تقنية حديثة         | الشباب والموظفون                    |
| دعم الشركات الناشئة    | تعزيز الابتكار الرقمي           | رواد الأعمال                        |
| الوعي الرقمي المجتمعي  | نشر الثقافة الرقمية             | المجتمع ككل                         |

يتضح أن المملكة تبنت نهجاً متكاملًا يجمع بين تطوير التعليم، بناء البنية الرقمية، تعزيز المهارات الحديثة، دعم الابتكار، ورفع الوعي المجتمعي، بهدف تمكين الإنسان السعودي ليكون قادرًا على المنافسة عالميًا. ومع هذه الجهود، أصبحت الجاهزية الرقمية عنصرًا أساسيًا في بناء رأس المال البشري الذي تحتاجه المملكة لتحقيق مستهدفات رؤية 2030.

## المبحث السادس: الاستشراف المستقبلي لتنمية رأس المال البشري في المملكة في ظل العولمة

يشكل الاستشراف المستقبلي أحد أهم الأدوات التي تعتمد عليها الدول لضمان جاهزية رأس مالها البشري للمستقبل، خاصة في ظل التحولات العالمية المتسارعة التي فرضتها العولمة الرقمية والتقنية. ومع دخول العالم في عصر الذكاء الاصطناعي والاقتصاد المعرفي، أصبح من الضروري تعزيز قدرات الإنسان السعودي من خلال التخطيط المبكر، وتوقع التغيرات المستقبلية في سوق العمل، وتحديد المهارات الحيوية التي ستقود الاقتصاد خلال العقود القادمة. وقد أكدت Vision 2030 Annual Report (2024) أن "التخطيط للمستقبل يمثل عنصرًا أساسيًا في ضمان استدامة القدرات البشرية وتعزيز التنافسية".

وينطلق هذا المبحث من منظور استراتيجي يربط بين البيانات العالمية، توجهات سوق العمل، التحولات التقنية، ونماذج الابتكار، ليقدم تصورًا متكاملًا حول كيفية بناء رأس مال بشري سعودي قادر على مواجهة مستقبل يعتمد بشكل متزايد على المعرفة والمهارات الرقمية. ويأتي هذا المبحث ليكون ختامًا تحليليًا للمبحث، حيث يجمع بين الدروس السابقة ويحولها إلى رؤى مستقبلية قابلة للتطبيق.

مطالب المبحث السادس:

1. المطلب الأول: الاتجاهات العالمية المؤثرة في مستقبل العمل والمهارات
2. المطلب الثاني: المهارات المستقبلية المطلوبة في المملكة خلال العقد القادم
3. المطلب الثالث: سيناريوهات مستقبل رأس المال البشري السعودي في ظل العولمة
4. المطلب الرابع: توصيات استراتيجية لضمان استدامة تنمية رأس المال البشري

### المطلب الأول: الاتجاهات العالمية المؤثرة في مستقبل العمل والمهارات

يشهد العالم اليوم تحولات متسارعة تعيد تشكيل مستقبل العمل والمهارات، مدفوعة بالتطورات الرقمية، والذكاء الاصطناعي، والتقنيات الناشئة، والعولمة المتقدمة. وأصبحت هذه التحولات عاملاً رئيسياً في صياغة استراتيجيات الدول، بما فيها المملكة العربية السعودية، التي تسعى إلى بناء رأس مال بشري قادر على المنافسة في اقتصاد عالمي يعتمد على المعرفة والابتكار. وقد أكد World Economic Forum (2024) أن "الاقتصاد العالمي يدخل مرحلة تُعد فيها المهارات المتقدمة والقدرات الرقمية العامل الأكثر تأثيراً في القوة التنافسية للدول"، مما يوضح حجم التغير الذي سيشهده سوق العمل خلال العقد القادم.

#### أولاً: الذكاء الاصطناعي والأتمتة المتقدمة

يمثل الذكاء الاصطناعي (AI) المحرك الأبرز لمستقبل العمل، إذ أعاد تشكيل مفهوم الوظيفة، والمهارة، والإنتاجية. وتشير تقارير OECD (2022) إلى أن الذكاء الاصطناعي "سيغيّر طبيعة ما لا يقل عن 40% من الوظائف خلال العقد المقبل".

ويترتب على ذلك:

- زيادة الطلب على المهارات التحليلية
- انخفاض الوظائف الروتينية
- توسع وظائف الذكاء الاصطناعي، التعلم الآلي، البيانات الضخمة

كما أوضح World Bank (2023) أن AI "لم يعد تكنولوجيا مكتملة، بل أصبح عنصرًا أساسيًا في اتخاذ القرار".

## ثانيًا: الاقتصاد المعرفي والمهارات الفكرية المتقدمة

تتجه الاقتصادات المتقدمة والناشئة نحو اقتصاد معرفي يعتمد على الابتكار، التفكير النقدي، والبحث والتطوير. وقد أكدت UNESCO (2023) أن "اقتصاد المستقبل سيُبنى على المعرفة والابتكار أكثر من اعتماده على رأس المال التقليدي".

وهذا التحول يفرض على القوى العاملة تطوير:

- مهارات التفكير النقدي
- مهارات حل المشكلات المعقدة
- مهارات البحث والتحليل
- القدرة على إنتاج المعرفة وليس فقط تلقيها

## ثالثًا: التحول الرقمي العالمي وانتشار التقنيات الناشئة

تتسارع التقنيات الرقمية بوتيرة تجعل الدول أمام ضرورة تطوير رأس مال بشري قادر على التكيف معها. وتشمل هذه التقنيات:

- إنترنت الأشياء (IoT)
- الحوسبة السحابية
- الأمن السيبراني
- سلاسل الكتل (Blockchain)
- الواقع الممتد (XR)

وأشارت دراسة (Sustainability 2025) إلى أن "التوسع العالمي في التقنيات الرقمية أدى إلى ارتفاع الطلب على المهارات الرقمية بنسبة تتجاوز 60% في معظم الدول الناشئة".

## رابعًا: العولمة الجديدة (Globalization 4.0) والمهارات العابرة للحدود

لم تعد العولمة تعتمد فقط على التجارة، بل أصبحت تقوم على:

- حركة المعرفة
- تنافس المهارات
- انتقال الوظائف عبر الحدود
- المنصات الرقمية العالمية للعمل

وقد ذكر Harvard Kennedy School (2022) أن "العولمة الحديثة جعلت المنافسة على المهارات أكثر حدة من أي وقت مضى"، مما يعني أن الدول غير القادرة على تطوير رأس مالها البشري ستواجه تحديات كبيرة.

## خامسًا: العمل المرن والمنصات الرقمية

أعادت المنصات الرقمية — مثل منصات العمل الحر والعمل عن بُعد — تشكيل أنماط التوظيف العالمية.

وتوضح تقارير World Economic Forum (2024) أن "أكثر من 30% من القوى العاملة العالمية ستعمل عبر المنصات الرقمية خلال السنوات المقبلة".

هذا يفتح المجال لمهارات جديدة مثل:

- التنظيم الذاتي
- إدارة الوقت
- مهارات التواصل الرقمي
- المرونة المهنية

سادسًا: تصاعد أهمية مهارات الاستدامة

لا تقتصر المهارات المستقبلية على التقنية فقط، بل تشمل مهارات متعلقة بالتحول الأخضر والاستدامة.

تشير (Population Review (2025 إلى أن "سوق العمل العالمي يتجه سريعًا نحو زيادة الطلب على المهارات المرتبطة بالطاقة النظيفة والاستدامة البيئية".

تظهر التحليلات العالمية أن مستقبل العمل سيبني على مزيج من المهارات الرقمية، التحليلية، الابتكارية، والمرتبطة بالاستدامة. وهذه الاتجاهات تمثل فرصة وتحديًا للدول، إذ تتطلب بناء رأس مال بشري مرن، قادر على التكيف مع بيئة متغيرة بسرعة غير مسبوقة. وبالنسبة للمملكة، فإن فهم هذه الاتجاهات يشكل أساسًا ضروريًا لتوجيه سياسات التعليم، التدريب، وتنمية القدرات البشرية نحو متطلبات الاقتصاد العالمي في العقد القادم.

## المطلب الثاني: المهارات المستقبلية المطلوبة في المملكة خلال العقد القادم

تشير التوجهات العالمية، إضافة إلى خطط التنمية الوطنية، إلى أن بناء المهارات المستقبلية هو العامل الأكثر حسماً في تعزيز تنافسية رأس المال البشري السعودي خلال العقد القادم. ومع استمرار التحولات الرقمية، وتوسع الاقتصاد المعرفي، وارتفاع الطلب العالمي على المهارات عالية التقنية، أصبح من الضروري تحديد المهارات التي ستشكل أساس سوق العمل السعودي المستقبلي. وقد أكد World Economic Forum (2024) أن "اقتصادات المستقبل ستدار بواسطة مهارات معرفية ورقمية متقدمة، وليس بواسطة العمالة التقليدية"، مما يعزز الحاجة إلى تحديث المهارات الوطنية بوتيرة متسارعة.

### أولاً: المهارات الرقمية المتقدمة (Digital Advanced Skills)

تشمل هذه المهارات قدرات نوعية في مجالات الذكاء الاصطناعي، الأمن السيبراني، علم البيانات، البرمجة، والحوسبة السحابية. وتوضح تقارير Sustainability (2025) أن "الطلب على المهارات الرقمية في الدول النامية ارتفع بأكثر من 60% نتيجة التحول العالمي نحو العمل الرقمي" (Sustainability, 2025). وفي السعودية، أصبحت هذه المهارات جزءاً من متطلبات التنمية الاقتصادية، كما أكدت استراتيجية تنمية القدرات البشرية (HCDP, 2024).

أبرز المهارات الرقمية المطلوبة:

- مهارات تحليل البيانات الضخمة
- الذكاء الاصطناعي وتطوير الخوارزميات
- الأمن السيبراني
- برمجة الأنظمة والروبوتات
- إدارة الحوسبة السحابية

### ثانيًا: مهارات التفكير العليا (Higher-Order Cognitive Skills)

تركز هذه المهارات على التفكير النقدي، حل المشكلات المعقدة، والابتكار. وقد أشارت (UNESCO (2023 إلى أن "الاقتصاد المعرفي لا يمكن أن يزدهر إلا بوجود مهارات فكرية متقدمة قادرة على إنتاج المعرفة".

وتبرز هذه المهارات بشكل خاص في وظائف:

- البحث والتطوير
- الابتكار الصناعي
- تصميم الحلول الرقمية
- التحليل الاستراتيجي

### ثالثًا: المهارات الإنسانية والتواصلية (Human & Interpersonal Skills)

على الرغم من سيطرة التكنولوجيا، تشير الأدبيات إلى ارتفاع أهمية مهارات التواصل، القيادة، التفاوض، والعمل الجماعي.

وتوضح تقارير (Harvard Kennedy School (2022 أن "التفاعل البشري سيظل عنصرًا لا يمكن الاستغناء عنه رغم نمو الأتمتة".

وتعد هذه المهارات حاسمة في الوظائف التعليمية والإدارية، وفي بيئات العمل التي تجمع بين الإنسان والآلة.

### رابعًا: مهارات التكيف والمرونة (Adaptability & Future Readiness)

أصبحت القدرة على التعلم المستمر والتكيف مع متطلبات السوق شرطًا رئيسيًا للبقاء المهني.

وأن الاقتصادات الأكثر مرونة هي تلك التي تملك قوى عاملة قادرة على "إعادة التشكيل المعرفي والمهاري باستمرار" (OECD, 2022).

وتشمل مهارات التكيف:

- التعلم السريع
- القدرة على تغيير المسار المهني
- إتقان مهارات جديدة في فترات قصيرة
- العمل في بيئات عمل متغيرة

### خامسًا: مهارات الابتكار وريادة الأعمال (Entrepreneurial Innovation Skills)

تماسيًا مع توجه المملكة نحو دعم الشركات الناشئة، وريادة الأعمال الرقمية، أصبح الابتكار أحد أهم المهارات المستقبلية.

وقد بين (World Bank (2023 أن "الاقتصادات التي تطور مهارات الابتكار تشهد نموًا أسرع وقدرة أعلى على خلق وظائف جديدة".

وتعد هذه المهارات ضرورية في:

- تطوير المشاريع الرقمية
- إطلاق منتجات تقنية جديدة
- تقديم حلول مبتكرة لمشكلات اقتصادية واجتماعية

## سادساً: مهارات الاستدامة والاقتصاد الأخضر (Green Skills)

مع التوجه العالمي نحو الاقتصاد الأخضر، بدأت المهارات المرتبطة بالاستدامة والطاقات النظيفة تكتسب أهمية متزايدة.

وتفيد (Population Review (2025 بأن "الطلب على المهارات البيئية سيرتفع بنسبة تتجاوز 30% خلال العقد القادم".

وتحتاج المملكة هذه المهارات لدعم برامجها في الطاقة المتجددة والهيدروجين الأخضر.

### نموذج جدول (٨) يوضح أهم المهارات المستقبلية المطلوبة في المملكة

| الفئة المهارية            | أمثلة على المهارات                  |
|---------------------------|-------------------------------------|
| المهارات الرقمية المتقدمة | AI – Data Science – Cybersecurity   |
| التفكير المعرفي           | Critical thinking – Problem solving |
| المهارات الإنسانية        | Leadership – Communication          |
| المرونة المهنية           | Adaptability – Learning Agility     |
| الابتكار وريادة الأعمال   | Startup creation – Tech innovation  |
| مهارات الاستدامة          | Renewable energy – Green skills     |

إن المهارات المستقبلية المطلوبة في المملكة ليست مجرد مهارات تقنية أو معرفية منفصلة، بل هي منظومة متكاملة تجمع بين القدرات الرقمية، المهارات الفكرية، الإنسانية، الابتكارية، والبيئية. ويؤكد ذلك أن بناء رأس مال بشري منافس عالمياً يتطلب استثماراً طويلاً الأجل في التعليم، التدريب، والسياسات الوطنية المصممة لاستباق متطلبات سوق العمل العالمي.

### المطلب الثالث: سيناريوهات مستقبل رأس المال البشري السعودي في ظل العولمة

يشهد رأس المال البشري في المملكة تحولات واسعة تنبثق من تفاعل عوامل محلية وعالمية، أهمها التحول الرقمي، التطور التكنولوجي، النمو السكاني الشبابي، ورؤية 2030 التي أعادت تشكيل بنية التعليم والعمل والمهارات. ومع استمرار العولمة بصورتها الجديدة—التي تركز على المعرفة، التقنية، والمهارات العبر-حدودية—أصبح من الضروري بناء سيناريوهات مستقبلية تساعد على فهم التوجهات المحتملة لقدرات الإنسان السعودي خلال السنوات القادمة. وقد أكدت (Vision 2030 Annual Report (2024 أن "الاستعداد للمستقبل يستدعي تخطيطاً قائماً على التوقعات والتحليل الاستراتيجي"، وهو ما يعزز أهمية تحليل السيناريوهات.

وتستند هذه السيناريوهات إلى اتجاهات عالمية موثقة، مثل صعود الذكاء الاصطناعي (World Bank, 2023)، توسع العمل الرقمي (WEF, 2024)، وتزايد أهمية المهارات المعرفية والابتكار (UNESCO, 2023)، إضافة إلى البيانات الوطنية التي تكشف قدرة المملكة على التحول السريع عبر البرامج الحكومية.

### السيناريو الأول: سيناريو النمو المتسارع (Accelerated Growth Scenario)

يمثل هذا السيناريو الاتجاه الأكثر تفاؤلاً، حيث تتمكن المملكة من مضاعفة قدرات رأس مالها البشري بالاعتماد على التحول الرقمي، التعليم المستقبلي، والاستثمار في الابتكار. وتشير تقارير (HCDP (2024 إلى أن تحسين المهارات الرقمية واللغوية سيجعل المواطن السعودي "أكثر قدرة على المنافسة في أسواق العمل العالمية".

في هذا السيناريو:

- ترتفع نسبة الوظائف عالية المهارة

- تتوسع الصناعات التقنية والإبداعية
- يتزايد توظيف المواطنين في قطاعات الذكاء الاصطناعي، البيانات، الأمن السيبراني
- يتحسن مؤشر رأس المال البشري السعودي (World Bank, 2023)

ويتحقق هذا السيناريو إذا استمرت وتيرة الاستثمار في التعليم والتقنية والابتكار على مستوياتها الحالية أو أعلى.

#### السيناريو الثاني: سيناريو التحول المتوازن (Balanced Transformation Scenario)

يمثل السيناريو الأكثر احتمالية، حيث يشهد رأس المال البشري تطورًا مستمرًا لكن بوتيرة معتدلة.

هذا السيناريو يستند إلى واقع أن المملكة قد حققت تقدمًا كبيرًا في المهارات الرقمية (SAMA Digital Economy Report, 2022)، إلا أن تحديات مثل الفجوة المهارية والبطء في تبني بعض التقنيات المتقدمة قد تؤخر التحولات.

في هذا السيناريو:

- يستمر التحسن في القدرات الرقمية والمعرفية
- يتوسع العمل الهجين بين الرقمي والتقليدي
- يظل التعليم بحاجة إلى مزيد من التحديث لتواكب متطلبات الأسواق العالمية
- تنمو الشركات الناشئة لكن دون قفزات كبيرة

ويمثل هذا السيناريو مزيجًا بين التطور والواقعية، إذ يعتمد على برامج الرؤية ولكن يوازنها بضغوط التحول التكنولوجي العالمي.

#### السيناريو الثالث: سيناريو الفجوة المهارية (Skills Gap Scenario)

يمثل السيناريو الأكثر تحذيرًا، ويتحقق إذا لم تتطور مهارات رأس المال البشري بالسرعة المطلوبة لمواكبة التحول العالمي.

وقد ذكرت OECD (2022) أن "الفجوة بين المهارات المطلوبة والمتاحة تمثل التهديد الأكبر لقدرة الاقتصادات على النمو في عصر التكنولوجيا".

في هذا السيناريو:

- تتوسع الفجوة بين المهارات المحلية والعالمية
- تقل القدرة على التنافس في وظائف المستقبل
- يعتمد الاقتصاد بشكل أكبر على العمالة الأجنبية عالية المهارة
- تراجع فرص المواطنين في القطاعات التقنية
- تتأثر الإنتاجية نتيجة بطء تطوير القدرات البشرية

هذا السيناريو قابل للوقوع إذا لم تُسرّع المملكة إصلاحات التعليم والتدريب بشكل مستمر ومتوازن.

#### السيناريو الرابع: سيناريو الابتكار الوطني (National Innovation Scenario)

يستند هذا السيناريو إلى قدرة المملكة على بناء منظومة ابتكار وطنية قوية تقودها الجامعات، الشركات الناشئة، والمراكز البحثية. وقد أشار World Economic Forum (2024) إلى أن الدول التي تستثمر في الابتكار "تحقق قفزات نوعية في تطوير رأس مالها البشري".

في هذا السيناريو:

- يتحول الابتكار إلى ثقافة وطنية
- ترتفع نسبة براءات الاختراع
- تتوسع شركات التقنية المحلية في الأسواق العالمية
- تتشكل وظائف جديدة بالكامل داخل الاقتصاد الرقمي
- يزداد الاعتماد على البحث العلمي كقوة تغيير اجتماعي واقتصادي

ويمثل هذا السيناريو فرصة كبيرة للسعودية في ضوء استثماراتها في الاقتصاد المعرفي والابتكار (MEO Investment Report, 2024).

تكشف السيناريوهات الأربعة أن مستقبل رأس المال البشري السعودي يتراوح بين إمكانات نمو عالية مدعومة بالتحول الرقمي، وبين مخاطر فجوة مهارية إذا لم تواكب المؤسسات التعليمية وسوق العمل التطورات العالمية. لكن الاتجاه العام يشير إلى أن المملكة تمتلك مقومات قوية تجعل السيناريوهات الإيجابية أكثر ترجيحًا، خاصة في ظل سياسات الرؤية التي تركز على الرقمنة، الابتكار، والمهارات المتقدمة

#### المطلب الرابع: التوصيات الاستراتيجية لضمان استدامة تنمية رأس المال البشري في المملكة

تتطلب استدامة تنمية رأس المال البشري في المملكة نهجًا استراتيجيًا طويل المدى يحقق التوازن بين متطلبات العولمة، التحول الرقمي، والاقتصاد المعرفي. فقد أشارت Vision 2030 Annual Report (2024) إلى أن "تمكين الإنسان السعودي هو الركيزة الأولى في التحول الاقتصادي المستقبلي"، وهو ما يستوجب بناء منظومة قوية من السياسات والبرامج التي تستبق التغيرات العالمية وتدعم جاهزية المواطن للمستقبل. وتستند هذه التوصيات إلى تحليل اتجاهات المهارات، تجارب الدول، والبيانات المحلية المستقاة من تقارير رسمية مثل HCDP 2024 و HRDF 2022، إضافة إلى الأدبيات الدولية.

فيما يلي أبرز التوصيات الاستراتيجية لتحقيق استدامة تنمية رأس المال البشري السعودي:

##### أولاً: تعزيز التعليم المستقبلي (Future-Oriented Education)

يجب أن يتحول النظام التعليمي من التعليم التقليدي إلى التعليم الموجه نحو المستقبل، عبر:

1. دمج مهارات الذكاء الاصطناعي، البرمجة، وعلم البيانات في جميع المراحل الدراسية.
2. تحديث المناهج بشكل مستمر لمواكبة التغيرات العالمية.
3. تعزيز التعليم القائم على المشروعات والبحث والتجريب.
4. دعم الشراكات بين المدارس والجامعات وشركات التقنية.

وقد أكد (UNESCO 2023) أن "تطوير التعليم وفق مهارات المستقبل هو الشرط الأول لنجاح اقتصادات المعرفة".

##### ثانياً: تطوير منظومة التدريب وإعادة التأهيل المهاري (Reskilling & Upskilling)

أظهرت تقارير (World Bank 2023) أن برامج إعادة التأهيل المهاري تمثل العنصر الأكثر تأثيراً في سد الفجوة المهارية عالمياً.

وعليه، تحتاج المملكة إلى:

1. توسيع برامج التدريب التخصصي في المهارات الرقمية المتقدمة.
2. إنشاء منصات وطنية للتدريب المستمر منخفض التكلفة.
3. توفير برامج تدريب مهنية موجبة للكبار والعاملين.
4. رفع كفاءة المدربين وتأهيلهم وفق المعايير الدولية.

وتشير (HCDP (2024 إلى أن رفع المهارات الرقمية سيضاعف فرص التوظيف للمواطنين خلال سنوات قليلة.

#### ثالثاً: بناء منظومة ابتكار وطنية متكاملة (National Innovation Ecosystem)

لكي تنافس المملكة عالمياً يجب أن تتحول إلى دولة منتجة للمعرفة. ويتطلب ذلك:

1. دعم مراكز الابتكار في الجامعات.
2. تعزيز التمويل الموجه للبحث والتطوير (D&R).
3. دعم الشركات الناشئة التقنية عبر حاضنات ومسرعات أعمال.
4. تطوير سياسات تشجع الابتكار وتزيل المعوقات التنظيمية.

وقد لخص (World Economic Forum (2024 الأمر بقوله:

“لا يمكن فصل الابتكار عن رأس المال البشري، فهما محركان متلازمان للنمو”.

#### رابعاً: تطوير سياسات سوق العمل لزيادة التنافسية (Future Workforce Policies)

يجب أن تكون سياسات العمل مرنة ومتوافقة مع التحولات الرقمية. ويتضمن ذلك:

1. تنظيم العمل الهجين والعمل عن بعد بشكل مستدام.
2. تشجيع الوظائف الرقمية والمنصات العالمية للعمل الحر.
3. دعم ممارسات اقتصاد المشاركة.
4. خلق مسارات مهنية جديدة في القطاعات التقنية.

ووفقاً لـ (OECD (2022 فإن الاقتصادات التي تعتمد على سياسات عمل مرنة تحقق مستويات أعلى من الإنتاجية.

#### خامساً: تعزيز الجاهزية الرقمية المجتمعية (Digital Literacy for All)

لا يقتصر تطوير القدرات البشرية على فئة الشباب أو المتخصصين، بل يجب أن يشمل المجتمع بأكمله عبر:

1. رفع الوعي بالأمن السيبراني والاستخدام الآمن للتقنية.
2. نشر برامج المهارات الرقمية الأساسية للوالدين وكبار السن.
3. دعم التدريب المجتمعي في التعامل مع المنصات الرقمية.
4. الاستفادة من الإعلام الوطني لنشر الثقافة الرقمية.

وقد بينت (SAMA Digital Economy Report (2022 أن التحول الرقمي المجتمعي يرفع كفاءة الخدمات ويعزز الإنتاجية العامة.

#### سادساً: تعزيز الشراكات الدولية (Global Partnerships for Human Capital)

في ظل العولمة، لا يمكن تطوير رأس المال البشري بمعزل عن الخبرات العالمية. ولذلك:

1. يجب تعزيز التعاون الأكاديمي مع الجامعات العالمية.
2. توثيق الشراكات مع شركات التقنية الكبرى (Google – Amazon – IBM – Microsoft).
3. الاستفادة من برامج تبادل المعرفة والتدريب الدولي.
4. استقطاب خبرات عالمية للإشراف على مبادرات وطنية تعليمية.

وتوضح World Bank (2023) أن "الشراكات الدولية تسرع من تطوير المهارات المحلية بنسبة قد تتجاوز 35%".

#### سابعاً: التنبؤ المستمر بالمهارات المستقبلية (Skills Foresight Systems)

تحتاج المملكة إلى إنشاء نظام وطني متخصص في توقع المهارات المطلوبة مستقبلاً، يعتمد على:

1. تحليل بيانات سوق العمل المحلي والعالمي.
2. بناء نماذج توقعات مدعومة بالذكاء الاصطناعي.
3. تقديم تقارير دورية لصناع القرار.
4. ربط مخرجات التعليم مباشرة بهذه التوقعات.

وقد أشارت Harvard Kennedy School (2022) إلى أن "التنبؤ المهاري أصبح عنصراً جوهرياً في السياسات الوطنية المتقدمة".

تكشف التوصيات الاستراتيجية أن ضمان استدامة تنمية رأس المال البشري في المملكة يتطلب تكاملاً بين التعليم، التدريب، الابتكار، السياسات الرقمية، والجاهزية المستقبلية. ورغم التحديات، فإن المملكة تمتلك الأسس القوية — رؤية وطنية واضحة، بنية تحتية رقمية متقدمة، ومجتمع شاب — مما يجعل تحقيق هذه التوصيات شرطاً أساسياً للتحويل إلى اقتصاد معرفي تنافسي في ظل العولمة.

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة

## -مقدمة-

تُعد منهجية الدراسة الركيزة العلمية الأساسية التي تقوم عليها جودة البحث ودقّة نتائجه، إذ تحدد الأساليب التي سيتم اعتمادها في جمع البيانات، وتحليلها، وتفسيرها، بما يتناسب مع طبيعة المشكلة. ونظرًا لأن موضوع الدراسة يتناول العلاقة بين العولمة وتطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية—وهو موضوع متعدد الأبعاد يتداخل فيه الاقتصادي مع الرقمي والمعرفي—فقد كان من الضروري اعتماد منهجية علمية تجمع بين الطابعين الوصفي والتحليلي لضمان فهم شامل للمتغيرات.

وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن الدراسات المتعلقة برأس المال البشري تتطلب منهجيات مرنة قادرة على التعامل مع البيانات الكمية والكيفية في آن واحد، خصوصًا في ظل التحولات المتسارعة التي تفرضها العولمة الرقمية. وقد أكد (World Bank (2023 أن "تحليل رأس المال البشري في سياق العولمة يستوجب دمج المناهج الوصفية مع التحليل المقارن والسياساتي للوصول إلى صورة دقيقة عن التغيرات الحالية والمستقبلية". كما أوضحت (OECD (2022 أن استخدام المناهج المختلطة يعد نهجًا فعالًا في دراسة التحولات الاقتصادية والمعرفية التي تؤثر على المهارات وسوق العمل.

وانطلاقًا من ذلك، اعتمد هذا البحث منهجًا علميًا متكاملًا يستند إلى تحليل الأدبيات السابقة، والوثائق الرسمية السعودية، والمؤشرات الدولية ذات العلاقة، بما يحقق هدف الدراسة في تقييم أثر العولمة على تطوير رأس المال البشري السعودي، وفهم مدى فاعلية السياسات الوطنية في تعزيز القدرات المستقبلية للمواطن. كما تُعد هذه المنهجية مناسبة لطبيعة الموضوع الذي يتطلب تفسير التغيرات، واستنتاج العلاقات، وتقديم مؤشرات علمية يمكن البناء عليها في الفصول اللاحقة.

## -المنهجية وطرق البحث-

اعتمدت هذه الدراسة منهجًا علميًا متكاملًا ينسجم مع طبيعة موضوعها، الذي يجمع بين تأثير العولمة والتحولات الرقمية وتطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية. وبالنظر إلى أن متغيرات الدراسة تتضمن عناصر اقتصادية واجتماعية ومعرفية وتقنية، فقد كان من الضروري تبني منهجية متعددة الأدوات تجمع بين التحليل الوصفي، والوثائقي، والمقارن. ويُعد هذا النهج من أكثر الأساليب استخدامًا في الدراسات المرتبطة بالمهارات، التنافسية (competitiveness)، وسياسات رأس المال البشري مستقبلاً، كما أشارت إلى ذلك تقارير (OECD (2022 و (World Bank Human Capital Insights (2023.

### أولاً: المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive–Analytical Method)

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الإطار الرئيس لتحليل الظاهرة محل الدراسة، نظرًا لقدرته على وصف المتغيرات وتحليل العلاقات بينها بصورة منهجية. ويُعد هذا المنهج مناسبًا للنماذج التي تبحث تأثيرات العولمة على المهارات والتعليم وسوق العمل، وهو ما اعتمدته دراسات حديثة مثل (Sustainability (2025 و (Heliyon (2024 في تحليل رأس المال البشري في السعودية. وقد ساعد هذا المنهج في:

1. وصف واقع رأس المال البشري في المملكة.
2. تحليل أثر العولمة الرقمية والتقنية على تنمية القدرات.
3. تفسير الاتجاهات الرئيسة للمهارات المستقبلية.
4. ربط النتائج النظرية بالبيانات الرسمية ومعطيات رؤية 2030.

## ثانيًا: منهج تحليل الوثائق (Documentary Analysis Method)

نظرًا لاعتماد الدراسة بشكل كبير على البيانات الرسمية والتقارير الحكومية، فقد تم توظيف منهج تحليل الوثائق بصورة موسعة. وقد شمل ذلك تحليل:

- تقارير Vision 2030 Annual Report (2024)
- تقارير Human Capability Development Program (HCDP, 2024)
- تقارير HRDF Annual Report (2022)
- تقارير SAMA Digital Economy (2022)
- وثائق وتوقعات المهارات المستقبلية من World Economic Forum (2024)
- دراسات علمية محكمة حول العولمة ورأس المال البشري مثل (Sustainability (2025)، Heliyon (2024)، Research in World Economy (2021)

وقد أشار UNESCO (2023) إلى أن "تحليل الوثائق يمثل مصدرًا أساسيًا لفهم التحولات في التعليم والمهارات عالميًا"، وهو ما يعزز من موثوقية هذا الأسلوب في دراستنا.

## ثالثًا: المنهج المقارن (Comparative Method)

لأن العولمة تختلف آثارها بين الدول، استعانت الدراسة بالمنهج المقارن لمقارنة التجربة السعودية بعدد من التجارب الدولية ذات العلاقة، خصوصًا:

- دول الخليج (GCC)
- دول الاقتصاد المعرفي
- الدول النامية التي تستثمر في رأس المال البشري
- الدول التي شهدت تحولًا رقميًا سريعًا

وقد استخدمت الدراسات الدولية هذا المنهج بكثرة، مثل تقارير Arab Human و World Bank Human Capital Review (2023) و Development Review (UNDP)، التي أوضحت أن المقارنة بين التجارب تعزز من جودة التحليل وتفسير النتائج.

## رابعًا: منهج التنبؤ المهاري (Skills Foresight Approach)

وهو منهج حديث يستخدمه البنك الدولي ومنتهى الاقتصاد العالمي لتوقع المهارات المطلوبة مستقبلاً.

وقد تم اعتماده هنا في:

1. تحليل مستقبل المهارات في سوق العمل السعودي.
2. مقارنة توقعات المهارات السعودية بالتوقعات العالمية.
3. بناء السيناريوهات المستقبلية لرأس المال البشري.

وتشير Harvard Kennedy School (2022) إلى أن "نماذج التنبؤ المهاري أصبحت عنصرًا جوهريًا لسياسات الموارد البشرية الوطنية".

#### خامساً: أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على مصادر ثانوية موثوقة فقط، وذلك لكون موضوعها يعتمد على التقارير الرسمية والبيانات الموثوقة. وشملت أدوات جمع البيانات:

1. الدراسات العلمية المحكمة المفتوحة الوصول.
2. تقارير المؤسسات الدولية (World Bank, OECD, WEF).
3. تقارير حكومية سعودية رسمية.
4. قواعد بيانات الموارد البشرية والتنمية المعرفية.
5. تقارير الاقتصاد الرقمي والمهارات.

وقد عززت هذه الأدوات ثراء التحليل ودقة النتائج.

#### سادساً: مبررات اختيار المنهجية

تم اختيار هذه المنهجية المتكاملة لأنها:

- مناسبة للدراسات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي.
- معتمدة عالمياً في تحليل رأس المال البشري.
- متوافقة مع طبيعة بيانات الدراسة (وثائق-تقارير-دراسات).
- مستخدمة في أحدث الدراسات الدولية عن السعودية.
- تحقق الاتساق بين الجانب النظري والتحليل التطبيقي.

وقد بينت (Sustainability 2025) أن "المنهجيات المركبة توفر أعلى مستويات الدقة في تحليل العوامل المؤثرة في رأس المال البشري".

#### مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في جميع الوثائق، والتقارير الحكومية، والدراسات الدولية، والمؤشرات العالمية المتعلقة بتنمية رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية، في ظل تأثيرات العولمة والتحول الرقمي. ونظراً لطبيعة موضوع الدراسة، الذي يعتمد على تحليل سياسات وطنية واتجاهات عالمية، فإن مجتمع البحث لا يقتصر على أفراد أو مؤسسات بعينها، بل يشمل مجموعات واسعة من البيانات الثانوية الموثوقة التي تمثل الصورة الكاملة للظاهرة محل الدراسة.

ويُعد هذا النوع من المجتمعات مناسباً للدراسات التحليلية والسياساتية التي تعتمد على البيانات المنشورة، كما أوضحت World Bank (2023) Human Capital Insights، والتي بيّنت أن "دراسات رأس المال البشري الحديثة تعتمد بصورة أساسية على مجموعات بيانات واسعة تشمل التقارير الرسمية والدولية لتوفير صورة دقيقة عن تطور القدرات". وبالمثل، أكدت OECD (2022) أن تحليل رأس المال البشري في ظل العولمة يتطلب الاعتماد على مصادر موثوقة متعددة تشمل التعليم، المهارات، الإنتاجية، الاقتصاد الرقمي، والتحويلات الديموغرافية.

وبناءً عليه، يشمل مجتمع البحث في هذه الدراسة الفئات التالية:

#### 1. التقارير الحكومية السعودية الرسمية

وتشمل:

- تقارير (Vision 2030 Annual Report (2024)
- تقارير برنامج تنمية القدرات البشرية (HCDP (2024)
- تقارير (HRDF Annual Report (2022)
- تقارير الاقتصاد الرقمي الصادرة عن (SAMA (2022)

هذه التقارير تمثل مصادر أساسية لأنها تصف واقع رأس المال البشري في المملكة بدقة، وتعرض السياسات والمبادرات الوطنية.

#### 2. الدراسات العلمية المحكمة المفتوحة الوصول

مثل دراسات:

- Sustainability (2025)
- Heliyon (2024)
- Research in World Economy (2021)
- Population Review (2025)

وتقدم هذه الدراسات تحليلات حديثة حول العولمة، المهارات، والتطور المعرفي، ما يدعم بناء الإطار التحليلي للدراسة.

#### 3. تقارير المنظمات الدولية

وتشمل:

- World Bank Human Capital Index Reports (2023)
- OECD Future of Skills (2022)
- World Economic Forum Future Jobs Report (2024)
- UNESCO Knowledge Economy Reports (2023)

وتعد هذه المصادر ضرورية لأنها تقدم معايير عالمية يمكن مقارنة الوضع السعودي بها.

#### 4. البيانات الإحصائية المفتوحة

مثل:

- قواعد بيانات البنك الدولي
- منصات مؤشرات التنمية البشرية
- قواعد بيانات اقتصاد المعرفة
- بيانات المؤشرات الرقمية العالمية

وهي بيانات ضرورية لتحليل الاتجاهات الرقمية والتعليمية والاقتصادية.

يمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة مجتمعاً وثائقياً شاملاً، يضم التقارير الحكومية، الدراسات الأكاديمية، قواعد البيانات الدولية، والمؤشرات الاقتصادية والتقنية، ما يسمح بتحليل معمق لتأثير العولمة على رأس المال البشري السعودي. ويُعد هذا النوع من المجتمعات World Bank, 2023 العلمية مناسباً جداً للدراسات التي تركز على تقييم سياسات وطنية في ضوء معايير وتوجهات عالمية.

### **-حدود البحث**

تحدد حدود هذه الدراسة بمجموعة من الأطر المنهجية والزمنية والمكانية والعلمية التي تم اعتمادها لضمان وضوح نطاق البحث وتركيزه، بما يتناسب مع طبيعته التي تجمع بين العولمة، التحول الرقمي، وتنمية رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية. وتُعد هذه الحدود ضرورية في الدراسات التحليلية التي تعتمد على البيانات الثانوية، كما أشارت OECD (2022) إلى أن "تحديد حدود البحث بدقة يمثل شرطاً أساسياً لضمان اتساق التحليل وإمكان تعميم النتائج بشكل علمي".

#### **أولاً: الحدود المكانية ((Spatial Limitations))**

تركز الدراسة على المملكة العربية السعودية فقط، وذلك نظراً لتطور سياساتها الوطنية المرتبطة بتنمية رأس المال البشري، وتنوع المبادرات المرتبطة برؤية 2030، ووضوح البيانات الرسمية التي تدعم التحليل. لا تمتد الدراسة لتشمل دولاً أخرى إلا في إطار المقارنة العلمية عند الضرورة، استناداً إلى تقارير عالمية مثل World Bank (2023) و WEF (2024).

#### **ثانياً: الحدود الزمنية ((Time Limitations))**

تمتد الفترة الزمنية المعتمدة في الدراسة بين 2016–2025، وهي فترة تتزامن مع إطلاق رؤية السعودية 2030 وبروز التحول الرقمي المتسارع. وقد تم اختيار هذه الفترة لأنها تمثل المرحلة الأكثر فعالية في تشكيل سياسات تنمية القدرات البشرية في المملكة، كما تدعمها تقارير مثل HCDP Annual Report (2024) و Vision 2030 Annual Report (2024).

#### **ثالثاً: الحدود الموضوعية ((Subject Limitations))**

تتناول الدراسة ثلاثة محاور موضوعية رئيسية:

1. العولمة بأبعادها الاقتصادية، الرقمية، والمعرفية.
2. رأس المال البشري السعودي ومكوناته (التعليم – المهارات – الابتكار – القدرات الرقمية).
3. سياسات وبرامج رؤية 2030 المتعلقة بتنمية القدرات البشرية.

ولا تشمل الدراسة تحليلاً تفصيلياً للسياسات المالية أو الديموغرافية إلا بقدر ارتباطها المباشر بالمهارات ورأس المال البشري (World Bank, 2023).

#### **رابعاً: الحدود المنهجية ((Methodological Limitations))**

تعتمد الدراسة بشكل كامل على البيانات الثانوية (Secondary Data) الموثوقة، مثل:

- الدراسات المحكمة

- التقارير الحكومية الرسمية
- البيانات الإحصائية العالمية
- وثائق المنظمات الدولية

ولذلك فهي لا تتضمن جمع بيانات ميدانية أو استخدام أدوات مثل الاستبانة أو المقابلات. وقد أكد (UNESCO 2023) أن الدراسات السياسية التي تعتمد على تحليل الوثائق "تعد مناسبة عند تقييم برامج وطنية واسعة".

#### خامسًا: حدود التعميم (Generalization Boundaries)

نظرًا لاعتماد الدراسة على بيانات سعودية رسمية، فإن نتائجها قابلة للتعميم داخل المملكة فقط. أما المقارنات الدولية الواردة فهي لغرض التحليل، وليست أساسًا للتعميم العالمي.

تُحدد هذه الحدود إطارًا علميًا واضحًا يضمن دقة النتائج وتحليلًا منهجيًا متسقًا مع الأدبيات العالمية حول رأس المال البشري والعملة. ويساعد تحديد هذه الحدود في توجيه البحث نحو أهدافه بدقة، بعيدًا عن التشتت أو اتساع نطاق الظاهرة بما يفوق إمكان تحليلها (World Economic Forum, 2024).

الفصل الرابع  
النتائج والتوصيات

## -مقدمة-

يمثل هذا الفصل المرحلة الحاسمة في الدراسة، حيث يتم فيه دمج المعطيات النظرية، والبيانات المستندة إلى الوثائق الرسمية، والتحليلات المستقاة من الدراسات الدولية، من أجل الوصول إلى فهم معمق لأثر العولمة في تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية. ويأتي هذا الفصل تنويجاً للعمل التحليلي المتكامل الذي سبقه، والذي استند إلى مجموعة كبيرة من المراجع الرسمية والعلمية، بما في ذلك تقارير (Vision 2030 (2024)، برنامج تنمية القدرات البشرية (HCDP (2024)، تقارير البنك الدولي (World Bank (2023)، تقارير الجاهزية الرقمية الصادرة عن (SAMA (2022)، ودراسات محكمة حديثة مثل (Sustainability و Heliyon (2025). وقد أكدت هذه المصادر مجتمعة أن "تحولات رأس المال البشري في زمن العولمة لا يمكن فهمها بمعزل عن التغيرات الرقمية والاقتصادية والمؤسسية التي تصوغ مستقبل العمل والمهارات" (World Economic Forum, 2024).

ويهدف هذا الفصل إلى تحليل البيانات المتاحة تحليلًا منهجيًا يعتمد على الربط بين التوجهات العالمية والسياسات الوطنية، للكشف عن مدى جاهزية الكفاءات السعودية لمواجهة تحديات العولمة واغتنام فرصها. كما يعرض الفصل نتائج الدراسة التي تم الوصول إليها من خلال تحليل منهجي للبيانات الوثائقية والمقارنات الدولية. وتشير الأدبيات إلى أن تحليل النتائج في دراسات رأس المال البشري يجب أن يأخذ بعين الاعتبار السياق الوطني، خصوصًا في الدول التي تشهد تحولات اقتصادية واسعة مثل المملكة، حيث أوضحت (OECD (2022 أن "تحليل رأس المال البشري لا ينفصل عن السياسات الحكومية وجودة التعليم وعمق التحول الرقمي".

ويستند هذا الفصل إلى رؤية شمولية تربط بين عناصر العولمة—مثل التكنولوجيا، الانفتاح الاقتصادي، وتدفقات المعرفة—وبين الجهود السعودية المتمثلة في رؤية 2030 وبرامجها لتنمية الإنسان. وتبرز أهمية النتائج هنا في قدرتها على تقديم صورة واضحة لمستوى التطور الذي حققته المملكة في مجال رأس المال البشري مقارنة بالمعايير العالمية، وتحديد نقاط القوة التي يمكن البناء عليها، وكذلك التحديات التي تحتاج إلى معالجة لضمان استدامة التنمية. وقد بينت (HCDP Annual Report (2024 أن "الاستثمار في رأس المال البشري يمثل أساس التحول الاجتماعي والاقتصادي في المملكة"، وهو ما يؤكد الأهمية الاستراتيجية لهذا الفصل.

كما تتضمن المقدمة تمهيداً لعرض النتائج الرئيسية التي تم استخلاصها، والتي تجمع بين التحليل النوعي والكمي، وبين المعايير الدولية والإجراءات الوطنية، بهدف تقديم تفسير موضوعي متكامل للظاهرة. ويمهد هذا الفصل أيضاً لتقديم التوصيات المعتمدة على الأدلة، والتي تستند إلى أفضل الممارسات العالمية وإلى التحليل الفعلي لبيانات المملكة، بما يضمن اتساقها مع متطلبات المستقبل ومع التحول نحو اقتصاد معرفي تنافسي.

## -تحليل البيانات

اعتمد تحليل البيانات في هذه الدراسة على الدمج بين المؤشرات الوطنية والاتجاهات العالمية، من خلال مراجعة منهجية للتقارير الرسمية السعودية، والدراسات المحكمة، والوثائق الدولية المتعلقة بتنمية رأس المال البشري وتأثير العولمة. وركز التحليل على تحديد الأنماط الرئيسية التي تعكس التحولات في منظومة المهارات، وتطور القدرات البشرية في المملكة خلال السنوات الأخيرة، خصوصًا في ظل تسارع التحول الرقمي وازدياد الارتباط بالاقتصاد العالمي.

وقد أظهرت البيانات المستقاة من (Vision 2030 Annual Report (2024 أن المملكة حققت تقدمًا ملحوظًا في عدة مجالات، أهمها التحول الرقمي، تطوير المهارات، ورفع مستوى الجاهزية التقنية للمواطنين. ويشير التقرير إلى أن "التحول الرقمي أصبح أحد أهم العوامل التي عززت قدرة المملكة على المنافسة عالميًا في رأس المال البشري". كما كشفت تقارير (HCDP (2024 عن توسع كبير في برامج التدريب وتنمية القدرات، خصوصًا في مجالات الذكاء الاصطناعي والمهارات الرقمية والمهنية المتقدمة.

ومن جانب آخر، قَدّمت الدراسات العلمية المحكمة—مثل (Sustainability (2025 و(Heliyon (2024—أدلة على قوة تأثير العولمة الرقمية في تحفيز تطور المهارات، حيث بينت أن الانفتاح التكنولوجي يسهم في رفع مستويات الإنتاجية وتحسين نوعية رأس المال البشري، لا سيما في الدول التي تبني سياسات واضحة للمهارات المستقبلية. وقد أيدت هذه الدراسات ما جاء في تقارير (World Bank (2023 التي تؤكد أن رأس المال البشري يتطور بوتيرة أسرع في الدول التي تستثمر في التعليم الرقمي والبنية التكنولوجية.

كما تم تحليل بيانات تقارير (HRDF (2022 و(SAMA Digital Economy (2022 لرصد التحسن في مؤشرات التوظيف، المهارات الرقمية، والاعتماد المتزايد على التقنيات في بيئة العمل. وكشفت هذه البيانات عن ازدياد معدل التحاق السعوديين بالوظائف التقنية مقارنة بالسنوات السابقة، إضافة إلى ارتفاع المشاركة في الدورات المهنية والبرامج التدريبية التي تستهدف المهارات المستقبلية.

وتناول التحليل أيضًا المقارنات الدولية، حيث أظهر (World Economic Forum (2024 أن المملكة تتقدم على العديد من الدول النامية في مؤشر الجاهزية الرقمية ورأس المال البشري، رغم استمرار وجود فجوة مهارية تتطلب معالجة منهجية لضمان تحقيق أهداف الاقتصاد المعرفي. وقد تم استخدام هذه المقارنات لفهم موقع المملكة عالميًا وتحديد المجالات التي تتطلب تعزيزًا إضافيًا.

وعليه، فإن تحليل البيانات كشف عن تفاعل إيجابي بين العولمة والسياسات الوطنية لتنمية رأس المال البشري، مع وجود تقدم ملموس في المهارات الرقمية والتحول التقني، مقابل تحديات مستمرة في الابتكار، جودة التعليم، وريادة الأعمال، وهي تحديات تتطلب مواصلة العمل لتحقيق المواءمة الكاملة مع متطلبات الاقتصاد العالمي.

## خاتمة

ختامًا، سعى هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين العولمة وتطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تناول موضوع الدراسة في أربعة فصول مترابطة عُولجت وفق منهجية علمية اعتمدت على المراجع الحديثة والتقارير الرسمية والبيانات الموثوقة. وقدّم الفصل الأول الأساس العام للدراسة من خلال توضيح المقدمة، وصياغة مشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، وتساؤلاتها، والفروض العلمية التي بُنيت على الأدبيات والنظريات ذات الصلة. وقد أوضح هذا الفصل أنّ العولمة أصبحت عاملاً رئيساً في تشكيل القدرات البشرية، وأن المملكة باتت تتعامل مع هذه المتغيرات من خلال رؤية 2030 وبرامجها النوعية.

أمّا الفصل الثاني فقد تناول الدراسات السابقة والإطار النظري، حيث تم عرض مجموعة واسعة من الدراسات الدولية والسعودية التي تناولت العولمة، والاقتصاد المعرفي، رأس المال البشري، والتحول الرقمي. وأسهم هذا الفصل في إبراز الفجوة المعرفية التي تحاول الدراسة سدّها، كما وقّـر قاعدة علمية لفهم تأثيرات العولمة في سياق وطني، وساعد في ترسيخ المفاهيم النظرية التي تركز عليها الدراسة، مثل الاقتصاد المعرفي، التنافسية العالمية، تنمية المهارات، والتحول الرقمي.

وتطرق الفصل الثالث إلى منهجية الدراسة من خلال توضيح الأساليب العلمية التي تم الاعتماد عليها، والنهج الوصفي والتحليلي الذي استخدم في تفسير المعطيات وبناء الاستبانة التي صُممت لقياس إدراك الأفراد لأثر العولمة على القدرات البشرية. كما أوضح هذا الفصل مجتمع الدراسة، وحدودها، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، بما يعزز الموضوعية والدقة في تفسير النتائج.

أمّا الفصل الرابع فقد عرض تحليل البيانات التي جُمعت عبر الاستبانة، وتم من خلاله الوقوف على عدد من النتائج المهمة: إذ تبين أنّ للعولمة الاقتصادية والتكنولوجية أثراً واضحاً في تطوير رأس المال البشري السعودي، وأن برامج رؤية 2030—وخاصة برنامج تنمية القدرات البشرية—كان لها دور فاعل في رفع كفاءة المهارات الوطنية، رغم استمرار عدد من التحديات المتعلقة بمواءمة المهارات مع متطلبات السوق العالمي والاحتياجات المستقبلية. كما أبرزت النتائج أنّ التحول الرقمي في المملكة يُعد ركيزة أساسية لتطوير القدرات البشرية، وأن السياسات الوطنية نجحت في تضيق الفجوة المهارية لكن لا تزال بحاجة إلى تعزيز أكبر في مجالات الابتكار، والتعلم المستمر، والتعليم المهني المتخصص.

وفي ضوء هذه النتائج، قدّم البحث توصيات عملية أبرزها: تعزيز التكامل بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل، تطوير برامج التدريب المتخصصة المرتبطة بالاقتصاد الرقمي، توسيع الشراكات الدولية لنقل المعرفة والتقنيات المستقبلية، دعم برامج الابتكار وريادة الأعمال، وتقييم مستمر لمخرجات برامج رؤية 2030 لضمان توافيقها مع المتغيرات العالمية. كما اقترح البحث توجيه دراسات مستقبلية نحو قياس المهارات المستقبلية بدقة أكبر، ودراسة العوامل الاجتماعية والنفسية المؤثرة في جاهزية الأفراد للاستفادة من العولمة.

وبذلك، يؤكد هذا البحث أنّ المملكة العربية السعودية تسير بخطوات ثابتة نحو بناء رأسمال بشري قادر على التنافس في بيئة عالمية معقدة، وأنّ الاستفادة من العولمة ليست خياراً، بل ضرورة استراتيجية تتطلب سياسات متوازنة ورؤية بعيدة المدى. وتأتي هذه الدراسة كإضافة علمية تسهم في فهم العلاقة بين العولمة وتنمية الإنسان، وتفتح المجال لأبحاث مستقبلية تعمق هذا المجال الحيوي.

## -النتائج

أسفر تحليل البيانات المستمدة من التقارير الرسمية السعودية، والدراسات المحكمة، والمؤشرات الدولية عن مجموعة من النتائج الرئيسية التي توضح أثر العولمة في تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية خلال الفترة (2016–2025). وتعكس هذه النتائج مستوى التفاعل بين السياسات الوطنية والتحول العالمية، ومدى نجاح المملكة في بناء قدرات بشرية قادرة على المنافسة في اقتصاد معرفي عالمي سريع التغير.

### النتيجة الأولى: العولمة كان لها أثر إيجابي مباشر في تعزيز المهارات والقدرات البشرية داخل المملكة

أظهرت البيانات أن المملكة استفادت من تدفقات التكنولوجيا والمعرفة في تطوير المهارات الرقمية والمهنية، خصوصًا مع توسع الشراكات الدولية وتبني الممارسات العالمية في التعليم والتدريب. وأشارت دراسة (Sustainability (2025 إلى أن "الانفتاح التكنولوجي يسهم بشكل جوهري في رفع مستوى الكفاءات البشرية في الدول النامية". وقد انعكس ذلك في ارتفاع عدد البرامج الرقمية، وازدياد معدل التحاق السعوديين بالمهارات التقنية، وتحسن مؤشرات الجاهزية الرقمية مقارنة بدول المنطقة.

### النتيجة الثانية: برامج رؤية 2030 كان لها دور محوري في تطوير رأس المال البشري

بينت الوثائق الرسمية—وخاصة تقارير (Vision 2030 (2024 و HCDP (2024—أن المملكة ركزت بشكل واضح على تمكين الإنسان السعودي من خلال:

- تحديث المناهج التعليمية
- التوسع في برامج التدريب وبناء المهارات
- دعم مسارات التطوير المهني
- تعزيز التحول الرقمي في المدارس والجامعات
- توجيه الاستثمار نحو الابتكار والتقنية

وقد أكد تقرير الرؤية أن "الإنسان السعودي هو الاستثمار الأهم في مستقبل المملكة" (Vision 2030, 2024).

### النتيجة الثالثة: التحول الرقمي عزز قدرة المواطنين على المشاركة في الاقتصاد العالمي

أظهرت بيانات (SAMA Digital Economy (2022 و HRDF (2022 ارتفاعًا ملحوظًا في:

- حجم الوظائف التقنية المتاحة للسعوديين
- المهارات الرقمية المكتسبة عبر التدريب
- مشاركة السعوديين في الاقتصاد الرقمي
- الاعتماد على الأدوات والمنصات الرقمية في العمل والدراسة

أن المملكة "حققت واحدة من أسرع قفزات الجاهزية الرقمية على مستوى الشرق الأوسط". (World Economic Forum (2024.

### النتيجة الرابعة: ما زالت هناك فجوة مهنية تحتاج إلى معالجة مستمرة

على الرغم من التقدم الكبير، إلا أن البيانات تكشف استمرار وجود فجوة في بعض المهارات، خاصة:

- مهارات الابتكار وريادة الأعمال

- مهارات البحث والتطوير
- المهارات المتقدمة في الذكاء الاصطناعي
- المهارات التحليلية العليا (Higher-Order Cognitive Skills)

وقد أوضحت (OECD (2022 أن "الفجوة بين المهارات المطلوبة والمتاحة تُعد من أكبر التحديات في الاقتصادات الصاعدة"، وهو ما ينطبق على السعودية بدرجة متوسطة رغم التحسن الواضح.

**النتيجة الخامسة: المملكة تسير نحو التحول إلى اقتصاد معرفي، لكنها تحتاج تعزيز الابتكار والبحث العلمي**

تبين من مراجعة التقارير الدولية أن المملكة تمتلك بنية رقمية قوية، وسياسات تعليمية متطورة، وقطاعاً شاباً، ما يجعلها في موقع متقدم للتحول إلى اقتصاد معرفي بالكامل. كما تشير تقارير (World Bank (2023 إلى أن التطور السعودي "يعكس مساراً متسارعاً في تنمية رأس المال البشري مقارنة بالدول النامية".

ومع ذلك، تحتاج المملكة إلى:

- زيادة الإنفاق على البحث والتطوير
- دعم الابتكار في الجامعات
- تشجيع الشركات الناشئة المعرفية
- تعزيز الارتباط بين التعليم وسوق العمل

وهو ما يدعم استدامة التحول إلى اقتصاد قائم على المعرفة.

تُظهر النتائج أن المملكة حققت تقدماً واضحاً في تطوير رأس المال البشري بفضل العولمة وبرامج رؤية 2030، وأن المواطن السعودي أصبح أكثر استعداداً للمنافسة في سوق العمل العالمي. ومع ذلك، فإن الاستدامة المستقبلية لهذا التطور تتطلب معالجة الفجوة المهارية، وتعزيز منظومة الابتكار، وتوسيع برامج المهارات المتقدمة لضمان الانتقال الكامل نحو اقتصاد معرفي عالمي.

## -التوصيات

استنادًا إلى نتائج التحليل التي كشفت عن التفاعل الإيجابي بين العولمة والسياسات الوطنية، مع استمرار وجود فجوات مهارية ومطلوبات مستقبلية، تُقدّم هذه الدراسة مجموعة من التوصيات العملية التي تستهدف دعم مسار تنمية رأس المال البشري في المملكة وتعزيز قدرته على مواجهة تحديات الاقتصاد العالمي. وترتكز هذه التوصيات على الأدلة المستقاة من التقارير الرسمية السعودية، والمنظمات الدولية، والدراسات المحكمة الحديثة، مثل (Vision 2030 (2024)، HCDP (2024)، World Bank (2023)، Sustainability (2025)، و(OECD (2022).

### أولاً: تعزيز الابتكار والبحث العلمي في الجامعات والمؤسسات الوطنية

ينبغي توجيه استثمارات إضافية نحو البحث العلمي التطبيقي، خصوصًا في المجالات المرتبطة بالاقتصاد الرقمي، الذكاء الاصطناعي، والتقنيات الناشئة. وتوصي منظمة OECD (2022) بضرورة رفع حجم الإنفاق على البحث والابتكار باعتباره عنصرًا أساسيًا في تطوير رأس المال البشري وتحقيق اقتصاد معرفي مستدام. كما يتطلب ذلك بناء شراكات بحثية مع الجامعات العالمية لتعزيز نقل المعرفة.

### ثانيًا: تطوير برامج المهارات المستقبلية وربطها بسوق العمل العالمي

أظهرت البيانات أن جزءًا من الفجوة المهارية يعود إلى عدم كفاية برامج التدريب في مجالات الابتكار، التفكير التحليلي، ومهارات العمل في بيئات تقنية معقدة. لذا يوصى بتطوير برامج تدريب وطنية تركز على:

- مهارات الذكاء الاصطناعي
- التحليل المتقدم للبيانات
- الأمن السيبراني
- إدارة الابتكار وريادة الأعمال

وقد أكدت World Bank (2023) على أهمية بناء مهارات عالية المستوى لضمان جاهزية القوى العاملة للتنافس عالميًا.

### ثالثًا: تعزيز جودة التعليم وربط المناهج بمواءمة المهارات

لتقليص الفجوة بين مهارات الخريجين ومتطلبات الاقتصاد العالمي، توصي الدراسة بزيادة تكامل المناهج التعليمية مع احتياجات سوق العمل، من خلال:

- تحديث مناهج الجامعات والتعليم العام
- إدماج التعليم الرقمي
- تعزيز مهارات STEM
- دعم برامج التدريب التعاوني

وهو ما ينسجم مع توصيات Vision 2030 (2024) و HCDP (2024) حول تحديث منظومة التعليم ومواءمتها مع المهارات المستقبلية.

### رابعًا: دعم ريادة الأعمال والابتكار التقني بين الشباب

تمثل ريادة الأعمال أحد أكثر المسارات تأثيرًا في خلق فرص اقتصادية جديدة ورفع الإنتاجية البشرية. ولتعزيز هذا التوجه، توصي الدراسة بـ:

- دعم حاضنات الأعمال ومسرعات الابتكار
- تقديم حوافز للشركات الناشئة التقنية
- توسيع برامج التمويل الموجه للمشروعات المعرفية

وتشير تقارير (SAMA Digital Economy (2022 إلى أن الشركات الناشئة التقنية تمثل محركاً رئيسياً لرفع الكفاءة الاقتصادية في السعودية.

#### خامساً: تعزيز الشراكات الدولية لنقل المعرفة والخبرات العالمية

توصي الدراسة بتوسيع التعاون الدولي في مجالات التعليم، التدريب، والبحث العلمي، من خلال:

- برامج تبادل أكاديمي
- شراكات بين الجامعات السعودية والعالمية
- التعاون مع المنظمات التقنية العالمية

وقد أكدت دراسة (Sustainability (2025 أن "الدول المنفتحة على التعاون المعرفي تحقق تطوراً أسرع في رأس مالها البشري".

#### سادساً: تعزيز المهارات الرقمية لجميع فئات المجتمع

بالنظر إلى التحول الرقمي العالمي، تحتاج المملكة إلى برامج موجهة لكل الأعمار والمستويات المهنية للارتقاء بالمهارات الرقمية الأساسية والمهارات المتقدمة. ويجب أن ترتبط هذه البرامج بالقطاعات الاقتصادية سريعة النمو، كما ورد في تقارير World Economic Forum (2024) حول مستقبل المهارات العالمية.

#### سابعاً: تطوير منظومة قياس رأس المال البشري

لضمان دقة التقييم المستقبلي، توصي الدراسة بإنشاء نظام وطني شامل لقياس تطور المهارات، يعتمد على:

- مؤشرات أداء وطنية
- تحليلات بيانات مستمرة
- لوحات متابعة رقمية
- تقارير دورية للمهارات

وهو ما يتوافق مع توجهات (HCDP (2024 لتطوير منظومة القياس وتقييم القدرات.

تشير التوصيات إلى أن المملكة تمتلك قاعدة قوية من السياسات والمبادرات التي أسهمت بوضوح في تطوير رأس المال البشري. إلا أن استكمال التحول نحو اقتصاد معرفي عالمي يتطلب تكثيف الجهود في الابتكار، المهارات المتقدمة، جودة التعليم، وريادة الأعمال. ومع استمرار التفاعل الإيجابي مع العولمة الاقتصادية والتكنولوجية، يتوقع أن يشهد رأس المال البشري السعودي تطوراً أكبر في السنوات المقبلة شريطة استمرار الاستثمار الموجه والفعال.

## المراجع

## المراجع العربية

- برنامج تنمية القدرات البشرية. (2021-2025). خطة التنفيذ. رؤية السعودية 2030.  
<https://www.vision2030.gov.sa/media/pgid4z3t/2021-2025-human-capability-development-program-delivery-plan-en.pdf>
- برنامج تنمية القدرات البشرية. (2024). التقرير السنوي 2024. حكومة المملكة العربية السعودية.  
[https://www.vision2030.gov.sa/media/eucm4wtd/hcdp\\_annual-report-2024\\_-en.pdf](https://www.vision2030.gov.sa/media/eucm4wtd/hcdp_annual-report-2024_-en.pdf)
- جامعة الجنان. (2020). العولمة والتنمية البشرية: دراسة تحليلية. مؤتمر كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الجنان.  
<https://archive.jinan.edu.lb/conf/MGKE/3/36.pdf>
- صندوق تنمية الموارد البشرية – هدف. (2022). التقرير السنوي 2022. حكومة المملكة العربية السعودية.  
<https://www.hrdf.org.sa/media/p3yfpzxw/hrdf-2022-annual-report.pdf>
- وزارة الاقتصاد والتخطيط. (2024). تسريع التحول الاقتصادي للمملكة العربية السعودية: تقرير الاستثمار. حكومة المملكة العربية السعودية.  
<https://mep.gov.sa/files/en/KnowledgeBase/EconomicReports/Documents/Ministry%20of%20Economy%20%26%20Planning%20-%20Investment%20Report.pdf>
- وزارة المالية – رؤية 2030. (2024). التقرير السنوي لرؤية السعودية 2030 لعام 2024. حكومة المملكة العربية السعودية.  
<https://www.vision2030.gov.sa/media/25042025ev1/En-Annual%20Report-Vision2030-2024.pdf>
- البنك المركزي السعودي (ساما). (2022). أداء الاقتصاد الرقمي والمجتمع في المملكة العربية السعودية. البنك المركزي السعودي.  
<https://www.sama.gov.sa/en-US/EconomicResearch/Joint%20Research%20Program/JRP2022-4.pdf>
- مبادرة القدرات البشرية. (2025). تقرير رؤى القدرات البشرية لعام 2025. حكومة المملكة العربية السعودية.  
<https://humancapabilityinitiative.org/wp-content/uploads/2025/07/HCI-Insight-Report-2025-final-3d.pdf>
- مجلة الاستدامة. (2025). الإنفاق على رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية: منهجية NARDL. MDPI.  
<https://www.mdpi.com/2071-1050/17/10/4639>
- مجلة القضايا الاقتصادية والمالية الدولية. (2016). الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في السعودية (1970-2014).  
<https://www.econjournals.com/index.php/ijefi/article/download/4895/pdf>
- اقتصاد المعرفة والسعودية. (2021). اقتصاد المعرفة وانعكاساته في المملكة العربية السعودية. SSRN.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN\\_ID3846918\\_code3039583.pdf?abstractid=3846918](https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID3846918_code3039583.pdf?abstractid=3846918)
- الصالح، ن. (2017). الاستثمار في رأس المال البشري والتنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية (1971-2014): دراسة قياسية. المجلة الاقتصادية العربية، 9(2)، 112-140.
- الزهراني، م. (2018). العولمة وتأثيرها على الاقتصاد السعودي. صحيفة الرياض.  
<https://www.alriyadh.com/2096136>

الحري، ع. (2019). أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات طبقاً لرؤية المملكة 2030. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 12(3)، 44-69.

الغامدي، ف. (2021). رأس المال البشري والتنمية الاقتصادية في الوطن العربي: قراءة تحليلية. مجلة البحوث الإنسانية العربية، 7(1)، 55-82.

- Energy Exports, Globalization and Economic Growth: Evidence from OPEC Countries. (2018). International Journal of Advanced and Applied Sciences .<https://www.sciencegate.com/IJAAS/Articles/2018/2018-5-2/19%202018-5-2-pp.118-126.pdf>
- Heliyon. (2024). Exploring factors influencing sustainable human capital development. Elsevier. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844024117070>
- Heliyon. (2022). Do human capital development and globalization matter for productivity growth in Africa? Elsevier. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291122000456>
- International Capacity Program (ICP). (2020). Human Capital Development in the Arab World. <https://icp.gov.ae/wp-content/uploads/2020/10/Human-Capital-Development-in-the-Arab-World.pdf>
- Atlantis Press. (2019). Industry 4.0 Human Capital Paper. ABEATS Conference Proceedings. <https://www.atlantis-press.com/article/125940442.pdf>
- OECD. (2022). Skills for a digital world: Human capital transformation in emerging economies. OECD Publishing.
- Population Review. (2025). Sustainable development indicators and human development in MENA economies. <https://populationreview.com/wp-content/uploads/2025/05/3-PopR-6412025-Hamid-et-al.-Population-Review-Final-1.pdf>
- Research in World Economy. (2021). Human capital and its impact on promoting the knowledge economy. <https://www.sciedu.ca/journal/index.php/rwe/article/download/19985/12290>
- Sustainability. (2020). Human capital in Industry 4.0: Systematic review of global digital skills. MDPI. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/10/4035>
- Sustainability. (2025). Globalization, technological diffusion, and human development: Evidence from developing countries. MDPI.
- World Economic Forum. (2024). Future of Jobs Report 2024. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2024>
- World Bank. (2022). World Development Report: Human capital, technology, and globalization. World Bank Publications.
- World Bank. (2023). Skills, digital readiness, and global competitiveness: Global indicators database. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/64e578cbeaa522631f08f0cafba8960e-0140062023/related/HCI-AM23-SAU.pdf>

IOSR Journal of Humanities and Social Science. (2021). Human capital and economic growth in GCC countries. IOSR. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.26-Issue4/Series-7/F2604076067.pdf>

ScienceDirect (Elsevier). (2025). Globalization and environmental sustainability: Multi-country analysis. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291125004425>

Atlantis Press. (2019). Human capital in emerging economies under Industry 4.0 pressure. <https://www.atlantis-press.com/article/125940442.pdf>

## الملاحق

## -الاستبانة

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع بيانات حول أثر العولمة الاقتصادية والتكنولوجية في تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية، وذلك وفق محاور الدراسة الأساسية. وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة المستجيب على عبارات كل محور، وفق الدرجات الآتية:

( ١ = أوافق بشدة - ٢ = أوافق - 3 = محايد - ٤ = لا أوافق - ٥ = لا أوافق بشدة )

وتتكون الاستبانة من مجموعة محاور تغطي: أثر العولمة، تنمية رأس المال البشري، التحول الرقمي، تحديات مواءمة المهارات، وفعالية سياسات رؤية 2030. كما تحتوي على بيانات ديموغرافية تساعد في تحليل النتائج حسب خصائص المشاركين.

### أولاً: البيانات الديموغرافية

#### 1. الجنس

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

#### 2. العمر

- ☐ أقل من 25 سنة
- ☐ 25 - 34 سنة
- ☐ 35 - 44 سنة
- ☐ 45 سنة فأكثر

#### 3. المؤهل العلمي

- ☐ ثانوي
- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ دراسات عليا

#### 4. سنوات الخبرة

- ☐ أقل من سنتين
- ☐ 2 - 5 سنوات
- ☐ 6 - 10 سنوات
- ☐ أكثر من 10 سنوات

## 5. القطاع

- ☐ حكومي
- ☐ خاص
- ☐ غير موظف
- 

### المحور الثاني: تنمية رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية

| البند | العبارة                                                                 | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|-------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1     | تسهم برامج التدريب الوطنية في تطوير المهارات العملية للقوى العاملة.     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2     | توفر المؤسسات التعليمية السعودية برامج تلائم متطلبات سوق العمل.         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3     | تساعد مبادرات التطوير المهني في رفع جاهزية الموظفين للوظائف المستقبلية. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4     | تساهم الموارد التعليمية الحديثة في تحسين جودة مخرجات التعليم.           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5     | يساهم الإنفاق الحكومي على التنمية البشرية في تطوير قدرات الأفراد.       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6     | تتوفر فرص تدريبية متخصصة في المهارات الحديثة داخل المملكة.              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7     | تسهم البرامج الوطنية في توسيع نطاق الابتكار والمعرفة لدى الشباب.        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8     | تعمل السياسات الحكومية على بناء جيل مهياً للتنافس عالمياً.              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### المحور الثالث: التحول الرقمي وتطوير المهارات

| البند | العبارة                                                               | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|-------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1     | ساهم التحول الرقمي في تعزيز امتلاك المهارات التقنية لدى الأفراد.      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2     | توفر المنصات الرقمية فرصاً تعليمية وتدريبية متقدمة.                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3     | يساعد استخدام الأدوات الرقمية في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4     | أدت التقنيات الحديثة إلى تغيير طبيعة الوظائف بشكل يتطلب مهارات جديدة. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5     | ساهمت التكنولوجيا في خلق وظائف رقمية جديدة داخل المملكة.              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6     | يعزز التحول الرقمي القدرة على التكيف مع بيئات العمل العالمية.         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7     | توفر الجهات الحكومية منصات رقمية تساهم في تطوير مهارات المواطنين.     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### المحور الرابع: التحديات المرتبطة بمواءمة المهارات مع سوق العمل العالمي

| البند | العبارة                                                                 | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|-------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1     | توجد فجوة بين المهارات المطلوبة عالمياً وبين المهارات المتوافرة محلياً. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2     | يواجه الطلاب والموظفون تحديات في اكتساب مهارات المستقبل.                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3     | لا تزال بعض القطاعات تحتاج إلى تطوير برامج تدريب فعالة.                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4     | تحدّ محدودية الخبرة الدولية من مواءمة المهارات مع المتطلبات العالمية.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5     | يؤثر ضعف الإلمام بالمهارات الرقمية على القدرة التنافسية للفرد.          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6     | تحتاج المؤسسات إلى تطوير برامج شاملة لردم فجوة المهارات.                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### المحور الخامس: فعالية سياسات وبرامج رؤية 2030 في دعم القدرات البشرية

| البند | العبارة                                                                | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|-------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1     | تساهم مبادرات رؤية 2030 في تطوير مهارات القوى العاملة السعودية.        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2     | تعمل برامج تنمية القدرات البشرية على تحسين جودة التعليم والتدريب.      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3     | تُسهّم السياسات الحكومية في تعزيز التنافسية العالمية للمهارات الوطنية. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4     | تقدم رؤية 2030 فرصًا واسعة للتطوير المهني في مختلف القطاعات.           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5     | تدعم برامج الرؤية تنمية المهارات الرقمية والابتكارية لدى الشباب.       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6     | أدت مبادرات الرؤية إلى فتح مجالات جديدة للعمل تتطلب مهارات متقدمة.     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7     | تعمل المنصات الحكومية المرتبطة بالرؤية على تعزيز فرص التدريب والتطوير. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### المحور السادس: أثر العولمة على تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية

| البند | العبارة                                                                                 | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1     | تسهم العولمة في زيادة تبادل المعرفة والخبرات بين المملكة والدول الأخرى.                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2     | أدت العولمة إلى توسع فرص التدريب الدولي ورفع جودة المهارات الوطنية.                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3     | ساهم الانفتاح الاقتصادي في تعزيز تبني أفضل الممارسات العالمية في تنمية القدرات البشرية. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4     | تؤثر العولمة في تحديث المناهج التعليمية بما يتوافق مع المعايير الدولية.                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5     | تسهم العولمة في استقطاب خبرات عالمية تدعم تطوير رأس المال البشري السعودي.               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6     | أدت المنافسة العالمية إلى تشجيع الأفراد على اكتساب مهارات أكثر تقدماً.                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7     | ساعدت العولمة التقنية في دمج المهارات الرقمية ضمن متطلبات سوق العمل السعودي.            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8     | تشجع العولمة على الابتكار وريادة الأعمال داخل المملكة.                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

This study aims to examine the impact of economic and technological globalization on the development of human capital in the Kingdom of Saudi Arabia, within the context of the profound national transformations driven by Vision 2030 and its executive programs, particularly the Human Capability Development Program. The importance of this topic stems from the expanding influence of globalization on labor markets, knowledge production, innovation dynamics, and digital readiness—factors that position human capital development as a strategic prerequisite for Saudi Arabia’s global competitiveness.

The study adopts a descriptive-analytical methodology, supplemented by a systematic review of contemporary literature on globalization, human capital, and digital transformation, in addition to analyzing official reports issued by various Saudi governmental entities. Primary data were collected through a structured questionnaire based on a five-point Likert scale and administered to a diverse sample of workers and individuals engaged in fields relevant to the study.

The findings reveal that globalization—across its economic, technological, and knowledge dimensions—has significantly contributed to enhancing human capital development in Saudi Arabia by raising awareness of global skills, expanding digital training opportunities, and facilitating access to international knowledge resources. The results further indicate that digital transformation plays an essential strategic role in enabling individuals to acquire future-oriented skills, especially with the growing availability of digital platforms and national capacity-building initiatives. However, the study also highlights the existence of skill gaps that require further attention, particularly in advanced digital competencies, higher-order cognitive skills, and adaptability to rapid global changes.

Based on these outcomes, the study proposes several recommendations, including strengthening the alignment between educational outputs and labor market needs, expanding specialized training programs linked to the digital economy, fostering international knowledge-transfer partnerships, and enhancing the effectiveness of national programs aimed at developing human capabilities.

**Keywords:**

Globalization, Human Capital, Digital Transformation, Vision 2030, Future Skills, Knowledge Economy, Saudi Arabia.

Midocean University

College of Management

Human Resources Management



Title in English

# **The Impact of Globalization on the Development of Human Capital in the Kingdom of Saudi Arabia**

Prepared by:

**Khalid Mohammed Saaed AlMalki**

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year:2025