

تحليل مؤشرات تنمية رأس المال البشري وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة

(Analysis of human capital development indicators and their impact on achieving sustainable development in the United Arab Emirates)

^{1,3}MARIAM MOHAMMED RASHED AL BLOOSHI*

²MUHAMMAD HILMI JALIL

^{1,2}ABU DARDAA MOHAMAD

¹Institute of Islam Hadhari, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia

²Faculty of Islamic Studies, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia

³Saif Bin Zayed Academy for Police Science and Security, GHQ Abu Dhabi Police, United Arab Emirates

الملخص

تعمل دولة الإمارات العربية المتحدة وفق أجندة واضحة وتبذل جهوداً كبيرة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في كافة المجالات ولا سيما مجال التعليم والصحة: فهي تسعى ل توفير التعليم الممتاز والرعاية الصحية والنمو الاقتصادي المستدام والأنظمة البيئية السليمة وزيادة كفاءة الموارد، كما تسعى إلى مساندة العالم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تبني أهداف استراتيجية تضمن الاستثمار في رأس المال البشري الذي هو محور التنمية والتطوير في كافة المجالات. وبالرغم من ذلك السعي المستمر نحو التطوير والتنمية المستدامة إلا أنه تبين أن هناك تحديات رئيسية مستمرة تواجه الحكومة وتعيق تحقيق تنمية رأس المال البشري المستدام حيث تشمل هذه التحديات التغيرات التكنولوجية والتقنية المستمرة وزيادة معدلات البطالة والتفاوت في مستوى المعرفة والمهارات لدى الأفراد وغيرها من التحديات التي يجب الوقوف عليها ومعالجتها لضمان الاستفادة الكاملة من إمكانيات رأس المال البشري. بناء على ما تقدم تسعى الدراسة لإيجاد حلول لمواجهة تلك التحديات من خلال منهجية بحثية علمية بالاعتماد

*Corresponding author: Mariam Mohammed Rashed Al Blooshi, Institute of Islam Hadhari, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia, email: p120397@siswa.ukm.edu.my

Received: 26 January 2025

Accepted: 9 October 2025

DOI: <https://doi.org/10.17576/JH-2025-1702-09>

على تحليل مؤشرات تنمية رأس المال البشري التي اتبعتها حكومة دولة الامارات وبيان أثرها في تحقيق التنمية المستدامة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة برأس المال البشري، مع الاستفادة من التقارير الدورية التي تقيس الاستعدادات الاقتصادية والتنموية للدولة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ضرورة الاستفادة من التجارب الدولية الناجحة وتجنب أخطاء التجارب التي لم تحقق أهدافها، وأوصت بضرورة تعزيز دور الحكومة في وضع سياسات وطنية تركز على دعم رأس المال البشري وربطه باستراتيجيات الاستدامة، مع تهيئة الاقتصاد المحلي لمواكبة التغيرات العالمية في ظل التطورات التكنولوجية المتتسعة. كما أشارت إلى ضرورة الاستثمار في التعليم والتدريب لتعزيز المهارات التكنولوجية والرقمية وربطها بالأنشطة الإنتاجية، مع التركيز على توطين التكنولوجيا والوظائف المنتجة في الاقتصاد الإماراتي، بغض النظر عن النوع الاجتماعي. وبناء على النتائج أعلاها أوصت الدراسة على ضرورة تطوير العلاقة بين الإنفاق على التعليم والتدريب، والتكيف مع المستويات التكنولوجية الحالية والمستقبلية، مما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة بشكل أكثر فاعلية وشمولاً.

الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة؛ رأس المال البشري؛ أهداف التنمية المستدامة؛ الإمارات العربية المتحدة

ABSTRACT

The United Arab Emirates operates under a clear agenda and exerts substantial efforts to achieve the Sustainable Development Goals (SDGs) across all sectors, particularly in education and health. The nation strives to provide high-quality education, healthcare services, sustainable economic growth, environmental systems, and enhanced resource efficiency. Furthermore, it seeks to contribute to global sustainable development by adopting strategic objectives that ensure investment in human capital, which constitutes the cornerstone of progress in all fields. Despite these continuous efforts toward advancement and sustainability, persistent challenges remain that hinder the realization of sustainable human capital development. These challenges include ongoing technological transformations, rising unemployment rates, disparities in knowledge and skills among individuals, that must be addressed to ensure the full potential of human capital is realized. This study focuses on analyzing the human capital development indicators adopted by the Government of the United Arab Emirates and examining their role in advancing sustainable development. The study employed a descriptive-analytical methodology to examine the economic

and social indicators related to human capital, drawing upon periodic reports that assess the country's economic and developmental readiness. The findings revealed, the importance of leveraging successful international experiences while avoiding the shortcomings of those that failed to achieve their objectives. The study recommends strengthening the government's role in formulating national policies that prioritize human capital and integrate it into sustainability strategies, while preparing the local economy to keep pace with global transformations in light of rapid technological advancements. It further emphasizes the necessity of investing in education and training to enhance technological and digital skills and link them to productive activities, with particular focus on localizing technology and productive employment within the UAE economy, regardless of gender. Based on these findings, the study underscores the need to strengthen the relationship between expenditure on education and training and adaptation to current and future technological levels, thereby contributing to more effective and inclusive sustainable development.

Keywords: Sustainable Development; Human capital; Sustainable Development Goals; United Arab Emirates

المقدمة

يُعرف رأس المال البشري بأنه مجموع المهارات والمعارف والخبرات التي يمتلكها الأفراد، مما يجعله المورد الأهم والأكثر قيمة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فالعنصر البشري يُشكل الأساس الذي تقوم عليه المنظمات والدول في سبيل تعزيز تنافسيتها، خاصة في ظل تحديات العولمة التي تتطلب استثماراً نوعياً وكثيراً في الموارد البشرية، ويتميز رأس المال البشري بقدرته وصعوبة تقليده، مما يجعله ركيزة أساسية لتحقيق الابتكار والتميز. وعلى المستوى التنظيمي كما بين السعدي وآخرون فإن رأس المال البشري يساهم في تعزيز مرونة المنظمات واستجابتها للتغيرات في بيئتها الخارجية، حيث يمكنه توفير الأفكار الجديدة التي تزيد من كفاءة العمليات وتلبية احتياجات العملاء (Ibrahim & Amin, al-Saadi, 2023).

ترتبط أهمية رأس المال البشري بالتنمية المستدامة بشكل وثيق، إذ إنه المحرك الرئيسي لتحقيق أهدافها الثلاثة: النمو الاقتصادي، التطور الاجتماعي، والحماية البيئية، وتلتزم دولة الإمارات العربية المتحدة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة وفقاً لخطوة الأمم المتحدة 2030، مع التركيز على الأهداف الأكثر ارتباطاً برأس المال البشري، مثل التعليم الجيد (الهدف الرابع)، العمل اللائق والنمو الاقتصادي (الهدف الثامن)، والابتكار والصناعة والمياكل الأساسية (الهدف التاسع)، وتسعي الإمارات إلى ترجمة هذا الالتزام إلى الواقع ملمساً من خلال مبادرات نوعية في التعليم، الابتكار، والصحة، حيث تمثل هذه المجالات كما أوضحت كريمه والياس ركائز أساسية لتطوير رأس المال البشري (Karima & El-Yas 2020).

ففي مجال التعليم، أطلقت الإمارات مبادرات رائدة مثل «برنامج محمد بن راشد للتعليم الذكي»، الذي يهدف إلى تطوير أنظمة تعليمية توافق الثورة الرقمية. وفي الابتكار، أسست الإمارات «مؤسسة دبي للمستقبل»، التي تعنى بتعزيز الابتكار واستشراف المستقبل، وإطلاق مبادرات تدعم الاقتصاد القائم على المعرفة، أما في مجال الصحة، فإن مبادرات مثل «برنامج الجينوم الإماراتي» تسهم في تحسين الصحة العامة من خلال الاستفادة من التحليلات الجينية لتقسيم حلول وقائية مخصصة للأفراد، وقد أكد محمد وإبراهيم أن مثل هذه المبادرات لا تعزز فقط قدرات الأفراد، بل تسهم أيضًا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على المستوى الوطني .(Muhammad & Ibrahim 2021)

وبالرغم من ذلك، تواجه المنطقة العربية تحديات عديدة في تطوير رأس المال البشري، تشمل ضعف النظم التعليمية التقليدية، البطالة، وهجرة الكفاءات إلى الخارج. ومع ذلك، تعد التجربة الإماراتية نموذجًا يحتذى به، حيث ترك السياسات على استقطاب العقول وتطوير الكفاءات الأخلاقية، وبرامج مثل «الاستراتيجية الوطنية لاستقطاب المواهب» تمثل خطوة مهمة في بناء مجتمع معرفي مستدام وتعزيز قدرات الأفراد لمواجهة التحديات المستقبلية.

وبشكل عام، يعكس التزام الإمارات بتطوير رأس المال البشري رؤيتها لتحقيق تنمية شاملة ومستدامة، وبهذا، يظل الاستثمار في العنصر البشري السبيل الأمثل لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي، وتمكين الدول من المنافسة في سياق عالمي يتسم بالابتكار والمرونة.

مشكلة البحث

تعتبر الموارد البشرية من الأركان الأساسية والأصول التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة في كافة القطاعات، وذلك من خلال ما تمثله هذه الموارد من مهارات متعددة، ومعارف متنوعة، وقرارات صحية وعقلية. وقد أولت دولة الإمارات العربية المتحدة رأس المال البشري اهتماماً كبيراً من خلال التعليم الذي هو محور التغيير والتطوير والتنمية المستدامة، كما أولت اهتماماً في المهارات التقنية والابتكار لما لذلك من أثر بارز في مواكبة التغيرات المتسارعة وتحقيق تقدم المستدام في مختلف القطاعات الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية، وكما بين ذلك البكري (al-Baqri 2021).

وعلى الرغم من التقدم الملحوظ الذي أحرزته دولة الإمارات في تعزيز رأس المال البشري من خلال الاستثمار في التعليم والتكنولوجيا والصحة، إلا أن هناك عدة تحديات تواجه الدولة في استثمار هذا المورد بشكل كامل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وإحدى القضايا الرئيسية تكمن في تحديات النظام التعليمي في القطاع

الحكومي حيث لا يزال هناك حاجة لتحسين المخرجات التعليمية بما يتناسب مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل لا سيما في مجالات مثل الذكاء الاصطناعي والابتكار، ومن جهة أخرى يواجه الشباب الإماراتي مشكلة في التوظيف بسبب فجوة بين المهارات المكتسبة في النظام التعليمي ومتطلبات السوق، ما يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة، وكذلك ما زال هناك نقص في الابتكار الفعال الذي يمكن أن يساهم في تحويل الأفكار إلى مشروعات تساهم في تنويع الاقتصاد الوطني، ومن التحديات الأخرى التي تواجه الإمارات في هذا المجال هي تحديات نقص التمويل على الرعاية الصحية حيث أن معدل الانفاق على الصحة بلغ 6.3٪ من الناتج المحلي الإجمالي وهو أقل بكثير من المتوسط العالمي البالغ 10٪ علاوة على وجود قضايا صحية مهمة في مؤشر متزايد مثل مؤشر الأمراض المزمنة وأمراض القلب والسمنة والأوعية الدموية المتزايدة ونقص الكوادر الموظفة في مجال الصحة والطب وهذه تعتبر تحديات كبيرة تؤثر على قدرة الأفراد على الإنتاج والمشاركة في التنمية الاقتصادية، لذلك، فإن معالجة هذه التحديات من خلال استراتيجيات وطنية شاملة لتطوير رأس المال البشري تعد ضرورية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة . ويركز البحث على ثلاثة مؤشرات أساسية تتعلق برأس المال البشري وتأثيرها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في الإمارات، وهذه المؤشرات تشمل:

1. تحسين مخرجات التعليم في الإمارات من خلال التركيز على المهارات التقنية والتخصصات المستقبلية التي تتطلبها السوق، مثل الذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا المعلومات، ويتمثل هذا في أحد الأعمدة الأساسية لتحقيق هدف «التعليم الجيد» في إطار أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (المدف الرابع).
2. في عصر التحول الرقمي، أصبح تطوير المهارات الرقمية أحد المتطلبات الأساسية لضمان قدرة الأفراد على المنافسة في سوق العمل، حيث يسعى البحث إلى تحديد أهمية هذه المهارات وكيفية تعزيزها بما يتماشى مع احتياجات الاقتصاد العالمي.
3. تعتبر الصحة العامة أحد الأعمدة الحاممة في رأس المال البشري، حيث أن صحة الأفراد تؤثر بشكل مباشر على إنتاجيتهم وقدرتهم على المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويشمل هذا في تحسين النظام الصحي في الإمارات وضمان توفير الخدمات الصحية بشكل فعال لتعزيز رفاهية المجتمع.

هذه المؤشرات الثلاثة لا تسهم فقط في تحسين نوعية الحياة، بل هي محركات أساسية لتحقيق التنمية المستدامة التي تتضمن النمو الاقتصادي، التطوير الاجتماعي، والحفاظ على البيئة، وهي أهداف متدرجة تتطلب نهجاً شاملاً ومتوازياً في التنفيذ.

أهداف البحث

- يهدف البحث إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية تشمل:
1. تحليل واقع الاستثمار في رأس المال البشري في الإمارات وتحديد نقاط القوة والضعف في الحالات الأساسية مثل التعليم، الصحة، والبطالة.
 2. قياس أثر رأس المال البشري على تحقيق أهداف التنمية المستدامة مع التركيز على الأهداف المتعلقة بالتعليم الجيد

- (المهد الرابع)، العمل اللائق والنمو الاقتصادي (المهد الثامن)، الصحة الجيدة والرفاه (المهد الثالث).
3. وضع إطار عمل يدعم صناع القرار في تحضير وتنفيذ استراتيجيات وطنية أكثر فاعلية لتطوير رأس المال البشري.

منهجية البحث

يعتمد البحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال:

1. مصادر البيانات: التقارير الحكومية مثل رؤية الإمارات 2071، البيانات الإحصائية الوطنية، وتقارير المنظمات الدولية مثل الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية وتقارير الهيئة الاتحادية للتنافسية
2. تحليل المؤشرات: دراسة مؤشرات التعليم، والبطالة، والصحة باستخدام أدوات تحليلية لتحديد العوامل المؤثرة والتحديات القائمة.

تركز الدراسة على تحليل مؤشرات تنمية رأس المال البشري في دولة الإمارات العربية المتحدة ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. مع زيادة الاهتمام العالمي بالتنمية المستدامة تلعب الإمارات دوراً ريادياً في تطبيق استراتيجيات متقدمة لتعزيز الاستثمار في رأس المال البشري كعامل رئيسي للنمو الاقتصادي والاجتماعي. ستتناول الدراسة العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وتحقيق التنمية المستدامة مع تسليط الضوء على التحديات والفرص المتاحة.

تعريف رأس المال البشري في سياق التنمية المستدامة

يعد الاستثمار الأفضل في رأس المال البشري أحد أهم المقومات الأساسية في بناء المجتمعات، وجوهر عملية التنمية المستدامة و هو ما يضع ملف الاستثمار في البشر في مقدمة أولويات الحكومات وصناع القرار على مستوى العالم. عُرِّف تقرير رأس المال البشري الصادر من المنتدى الاقتصادي العالمي والذي يقيس قدرة دول العالم في تكين رأس المال البشري بأنه المعرفة والمهارات التي يمتلكها الناس والتي تمكّنهم من خلق قيمة في النظام الاقتصادي العالمي يصنف التقرير 130 دولة حول العالم من خلال 4 محاور: القدرة، التنظيم، التطوير والخبرة. حققت دولة الإمارات المركز الأول إقليمياً، في تقرير مؤشر التنمية البشرية 2023/2024، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، متقدمة في الترتيب العالمي بتسعة مراكز مقارنة بتصنيفها في التقرير السابق، وحلت في المركز 17 عالمياً من بين 193 دولة شملتها التقرير، متقدمة على دول مثل كندا، والولايات المتحدة الأمريكية، واليابان، محققة السبق في أن تكون الدولة العربية الوحيدة ضمن قائمة أفضل 20 دولة في التقرير، في إنجاز يعكس ريادة الدولة وتنافسيتها العالمية ومكانتها المتقدمة عالمياً.

من ناحية أخرى، يُعرَّف تشودري وآخرون رأس المال البشري بأنه مخزون المهارات والقدرات والخبرات والتعليم والمعرفة في دولة ما في وقت معين حيث إن العالم بحاجة إلى الاستثمار برأس المال البشري لتحقيق الاستدامة في جميع المؤشرات الاقتصادية والتنموية حيث يعتبر رأس المال البشري في الإدارة الحديثة أصل رئيسي

من أصول المؤسسة (Chaudhuri, Chatterjee, Vrontis & Vicentini 2023).

وبالنظر إلى الاستدامة والنمو الاقتصادي، فإن رأس المال البشري هو السبب الرئيسي في تسارع النمو والتوسيع في العديد من البلدان التي تستثمر في رأس المال البشري، وهذا يمنح هذه البلدان أفضل المزايا لتوفير أفضل الظروف للعمل وأساليب الحياة، فإن الميزة المهمة في خلق بيئة مستقرة للنمو تمثل في أن الأمة تمتلك رأس مال بشري عالي الجودة وواسع في مجالات مثل الصحة والعلوم والإدارة والتعليم وغيرها من المجالات. وهنا، فإن المكونات الرئيسية لرأس المال البشري هي البشر بالتأكيد، ولكن في الوقت الحاضر، فإن المكون الرئيسي هو شخص مبدع ومتعلم وجريء يتمتع بمستوى عالٍ من الاحتراف. إن رأس المال البشري في الاقتصاد هو الذي يدير الجزء المركزي من الثروة الوطنية، ومن هنا فإن جميع الباحثين يعتبرون رأس المال البشري هو أهم مورد للمجتمع، وهو أقوى من الطبيعة أو الشروق، وفي أغلب الدول فإن رأس المال البشري هو الذي يحدد معدل التنمية والتقدم الاقتصادي والتكنولوجي والعلمي.

استراتيجيات دولة الإمارات في تنمية رأس المال البشري

تعتبر دولة الإمارات العربية المتحدة واحدة من الدول الرائدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في مجال تنمية رأس المال البشري، وهو عنصر أساسي لتحقيق التنمية المستدامة والازدهار في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وقد تبنت الإمارات استراتيجيات شاملة وطموحة مهدفة إلى تطوير قدرات الأفراد، مما يجعلهم قادرين على التكيف مع التحديات المستقبلية في ظل التحولات العالمية المتتسارعة، سواء على مستوى التعليم، الابتكار، أو التكنولوجيا، وفي هذا السياق، تشكل استراتيجية دولة الإمارات في تنمية رأس المال البشري محاور أساسية في السياسة الوطنية، وهي تتضمن نجاحاً متعدد الأبعاد يستهدف مختلف الفئات العمرية والمهنية، ويعمل على تعزيز المشاركة المجتمعية والمساواة في الفرص، سنعرض في هذا المقال سياسات الإمارات في ثلاثة محاور رئيسية: التعليم، الابتكار وريادة الأعمال، والتكنولوجيا.

1. استراتيجيات التعليم

يُعد التعليم في دولة الإمارات حجر الزاوية لتنمية رأس المال البشري. فالحكومة الإماراتية تدرك أن النظام التعليمي المنطوي هو السبيل الرئيسي لتأهيل الأفراد لمواجهة تحديات العصر، حيث يتم تزويدهم بالمعرفة والمهارات الالزمة للمشاركة الفعالة في الاقتصاد العالمي، فكما أوضح العولقي أن الإمارات شهدت في السنوات الأخيرة العديد من الإصلاحات في مجال التعليم هدفت إلى تحديث المناهج الدراسية وتحقيق التكامل بين التعليم التقليدي والابتكار التكنولوجي (al-Awlaqi 2018).

وفي السياق ذاته، يعتبر التوجه إلى هو «التعليم الذكي» كنظام تعليم غير الإمارات هو أبرز هذه التطورات، فهذا النهج يدمج التكنولوجيا بشكل مستمر في العملية التعليمية، حيث تم إدخال أجهزة الكمبيوتر اللوحي في المدارس

الحكومية وتطبيقات تعليمية حديثة تسهم في جعل التعلم أكثر تفاعلاً وفعالية، حيث بنت دراسة كرميه والياس أن ذلك يساهم بشكل كبير في مواكبة الاحتياجات المستقبلية، مثل تدريس علوم البرمجة والذكاء الاصطناعي منذ المراحل المبكرة، مما يعزز تزويد الطلبة بالمهارات اللازمة للعمل في قطاعات التقنية والابتكار البشري

وعلاوة على ذلك، فإن الإمارات تسعى إلى تعزيز التعليم العالي من خلال إنشاء شراكات استراتيجية مع الجامعات العالمية، وهناك العديد من الجامعات العالمية التي تم افتتاحها في الإمارات، مثل جامعة نيويورك وجامعة هارفارد، بهدف تقديم برامج أكاديمية متميزة تلبي احتياجات سوق العمل المحلي والعالمي، وهذه الشراكات تساعده في رفع جودة التعليم وتوفير بيئة أكاديمية متقدمة، كما تمنح الطلاب فرصاً للاستفادة من برامج تعليمية رفيعة المستوى. أما بالنسبة للتعليم المهني والتقني، فقد خصصت الإمارات جزءاً كبيراً من استثماراتها لتطوير هذا القطاع، من خلال الشراكات مع الشركات العالمية لتدريب الطلاب علىأحدث التقنيات وتلبية احتياجات الصناعات المختلفة، كما تبنت الحكومة العديد من المبادرات لتطوير التعليم المهني في مجالات مثل الهندسة، والطب، والطاقة، مما يعزز فرص المواطنين للعمل في القطاعات التي تساهمن بشكل كبير في نمو الاقتصاد الوطني.

2. الابتكار وريادة الأعمال

إن تنمية الابتكار وريادة الأعمال في الإمارات تعتبر جزءاً أساسياً من استراتيجية الحكومة لتطوير رأس المال البشري، حيث تدرك الدولة أن الابتكار هو الحرك الأساسي للنمو المستدام في ظل التحولات الاقتصادية المتتسارعة، وتسعى الإمارات إلى أن تكون مركزاً عالمياً للابتكار من خلال تقديم بيئة داعمة لرواد الأعمال والمبتكرین، فذلك يؤدي كما يبيّن دراسة التعمري إلى تشجيع القطاع الخاص على تبني أفكار مبتكرة تتماشى مع توجهات الاقتصاد العالمي (al-Tamaari 2021).

ومن أبرز المبادرات التي اعتمدها الإمارات في هذا المجال هي «مؤسسة الإمارات للابتكار»، التي تهدف إلى تطوير ثقافة الابتكار في مختلف القطاعات، وتقدم المؤسسة دعماً فنياً ومالياً للمبتكرين وأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة، حيث يعتبر ذلك بمثابة الحرك الأساسي كم أوضحت دراسة السعدي وآخرون لتنمية المشاريع المبتكرة التي تعتمد على التكنولوجيا وتواءم متطلبات السوق، ومن خلال هذه المبادرة، تقوم الإمارات بتوفير منصات وموارد للمبتكرين لتحويل أفكارهم إلى مشاريع حقيقة تؤثر بشكل إيجابي في الاقتصاد الوطني (al-Saadi 2023).

كما أطلقت الحكومة العديد من مراكز الابتكار والحاضنات التكنولوجية، مثل مركز محمد بن راشد للابتكار، الذي يعمل على تحفيز الإبداع بين الشباب وتشجيعهم على تطوير حلول مبتكرة للمشاكل المجتمعية

والصناعية، وتقدم هذه المراكز خدمات متعددة تشمل التدريب، والتمويل، والإرشاد، حيث وبما بنت دراسة العزيzi أن ذلك يوفر للمشروعات الناشئة بيئة عمل تتسم بالمرنة وتحل فرصة الوصول إلى أسواق جديدة (al-Anzi 2016).

3. التكنولوجيا والتحول الرقمي

لقد أصبح التحول الرقمي جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجيات الوطنية لدولة الإمارات، حيث يشكل التكنولوجيا عنصراً حاسماً في تحسين الأداء الحكومي والاقتصادي. تسعى الحكومة الإماراتية إلى استخدام التكنولوجيا لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز كفاءة القطاعين العام والخاص، وفي هذا السياق، أطلقت الإمارات العديد من المبادرات الرقمية التي تهدف إلى تعزيز القراءة التنافسية للدولة على المستوى العالمي. من أبرز المبادرات الرقمية التي أطلقها الإمارات هو برنامج «حكومة المستقبل»، الذي يهدف إلى تحويل كافة الخدمات الحكومية إلى خدمات رقمية تسهل الوصول إليها وتزيد من فعاليتها، وقدف هذه المبادرة إلى تبني تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، وإنترنت الأشياء، مما يسهم في تسريع عمليات الحكومة وتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين والمقيمين، وقد أكدت دراسة حسن أن مثل هذه المبادرات تُمكّن الحكومة من تقديم خدمات مبتكرة وسريعة، مثل خدمة «البلديات الذكية» و«الشرطة الذكية»، مما يضمن تحسين جودة الحياة في الدولة (Hassan 2021).

كما تعتبر «مدينة دبي الذكية» مثالاً آخر على استراتيجية الإمارات للتحول الرقمي، حيث تهدف هذه المدينة إلى توفير حلول مبتكرة في مختلف المجالات مثل النقل، والإسكان، والطاقة، باستخدام تكنولوجيا المعلومات، ويتم تطبيق أنظمة النقل الذكي في دبي التي تعتمد على الذكاء الاصطناعي لتحسين حركة المرور وتقليل الازدحام، مما يسهم في توفير بيئة حضرية مستدامة كما بين ذلك أرناؤوط (Arnaout 2017).

بالإضافة إلى التحول الرقمي في الحكومة، تعمل الإمارات أيضاً على تطوير البنية التحتية التكنولوجية في جميع القطاعات الاقتصادية. حيث يتم الاستثمار في تقنيات مثل الحوسبة السحابية، وإنترنت الأشياء، والذكاء الاصطناعي، لتطوير الصناعات مثل التعليم، والصحة، والطاقة، كما تعمل الإمارات على إنشاء شبكة من الجامعات والمراكز البحثية التي تركز على الابتكار التكنولوجي وتطوير حلول جديدة تلبّي احتياجات السوق المحلي والدولي.

أهداف التنمية المستدامة ودور رأس المال البشري في تحقيقها

تعتبر التنمية المستدامة أحد المفاهيم الأساسية التي تسعى الدول لتحقيقها من خلال تبني سياسات طويلة الأمد تهدف إلى تحسين جودة الحياة لجميع أفراد المجتمع دون الإضرار بالموارد الطبيعية أو تهديد حقوق الأجيال القادمة.

وفي هذا السياق، يلعب رأس المال البشري دوراً محورياً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث يُعد العنصر البشري هو القوة الحركية التي تدفع عجلة التقدم في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ويسنّسّط الضوء على بعض الأهداف المحددة للتنمية المستدامة التي ترتبط مباشرة بتنمية رأس المال البشري، مثل التعليم الجيد، الصحة الجيدة، والعمل اللائق كما بينها البقرى في دراسته (al-Baqari 2021).

١. التعليم الجيد (الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة)

يعتبر التعليم الجيد أحد أهم أهداف التنمية المستدامة، حيث يُعد الأساس لبناء مجتمع قوي قادر على مواجهة التحديات المستقبلية، ويتضمن هذا الهدف توفير تعليم شامل وعادل للجميع، وتعزيز الفرص التعليمية على جميع المستويات من التعليم الأساسي حتى التعليم العالي، ولا يقتصر دور التعليم على توفير المعرفة الأكاديمية فحسب، بل يتعداه إلى تطوير المهارات والقدرات التي تساهم في تحسين الإنتاجية الشخصية والاجتماعية، وهو ما يتطلب تطوير رأس المال البشري بشكل مستمر. يعد التعليم الجيد ضرورة لتطوير رأس المال البشري القادر على المساهمة الفاعلة في جميع القطاعات الاقتصادية.

فكمما بيّنت دراسة محمد وإبراهيم أن التعليم يوفر للأفراد المهارات الالازمة للعمل في مختلف المجالات مثل التكنولوجيا، العلوم، والهندسة، مما يسهم في دعم الابتكار وتحفيز التنمية الاقتصادية، وتوفير التعليم العالي والمهني المتخصص يعزز من قدرة الأفراد على التكيف مع التحوّلات التكنولوجية المتسارعة ويوهّلهم لتولي وظائف متخصصة تتطلّب مهارات فنية وحرفية عالية (Muhammad & Ibrahim 2021). أما في السياق الاجتماعي، فإن التعليم يساهِم في تمكين الأفراد من المشاركة في الحياة المدنية والاقتصادية، وبالتالي يعزز من قدرتهم على اتخاذ قرارات مستنيرة تؤثّر في تنمية المجتمع. لذا، فإن الاستثمار في التعليم يعتبر استثماراً مباشراً في رأس المال البشري الذي يسهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تحسين جودة حياة الأفراد والمجتمعات.

٢. الصحة الجيدة (الهدف ٣ من أهداف التنمية المستدامة)

بعد الهدف الثالث من أهداف التنمية المستدامة «الصحة الجيدة والرفاهية» أحد الأهداف الرئيسية التي ترتبط بشكل مباشر برأس المال البشري، ويشمل هذا الهدف ضمان حياة صحية جيدة للجميع في جميع مراحل الحياة، من خلال تحسين جودة الرعاية الصحية، والتقليل من الأمراض والوفيات، وزيادة الوصول إلى خدمات الصحة الأساسية، وخاصة في البلدان النامية ما بين ذلك دراسة أشرف (Ashraf 2021).

شكل رأس المال البشري عنصراً أساسياً في تحقيق هذا الهدف، حيث أن وجود أفراد يتمتعون بصحة جيدة يعزز من قدرتهم على المساهمة في الاقتصاد والمجتمع بشكل أكبر، فالصحة الجيدة تؤدي إلى تحسين الإنتاجية الفردية، وتقليل أيام الغياب عن العمل، وبالتالي تعزيز قدرة المجتمعات على التقدّم والنمو، ومن جهة أخرى، فإن

صحة الأفراد تؤثر بشكل كبير على جودة الحياة الاجتماعية، حيث أن الشخص السليم جسدياً وعقلياً يمكنه التفاعل بشكل أفضل مع المجتمع والبيئة المحيطة به، مما يعزز من استدامة التنمية كما بين ذلك دراسة إسماعيل (Ismail 2021).

تعتبر الأنظمة الصحية الفعالة والميسرة أحد العوامل المخورة في بناء رأس المال البشري. لذلك، تسعى العديد من الدول إلى تحسين نظم الرعاية الصحية، من خلال توفير الوصول الشامل إلى الخدمات الصحية الأساسية وتبني سياسات للوقاية من الأمراض، خاصة الأمراض المزمنة مثل السكري وأمراض القلب، التي تضر بالصحة العامة وتقلل من قدرة الأفراد على العمل والمشاركة في الحياة الاقتصادية.

3. العمل اللائق والنمو الاقتصادي (الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة)

الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة يتعلق بتعزيز «العمل اللائق والنمو الاقتصادي المستدام». يشمل هذا الهدف توفير فرص عمل لائقـة لجميع الأفراد، مع ضمان حصولهم على بيئة عمل صحية وآمنة، وأجر عادل، وظروف معيشية مستقرة، ويرتبط هذا الهدف بشكل مباشر برأس المال البشري، حيث أن توفر العمل اللائق يساهم في تحسين مستويات الحياة، ويسمـهم في تنمية المجتمع كـكل. رأس المال البشري يساهم بشكل كبير في هذا الهدف، حيث أن الأفراد المدرـبين والمهـنيـين ذـويـ المـهـارـاتـ العـالـيـةـ هـمـ العـنـصـرـ الأسـاسـيـ لـتحـقـيقـ النـموـ الـاقـتصـاديـ، إذ إن توفر التعليم الجيد والمهارات التقنية يـسـهمـ فيـ تمـكـينـ الأـفـرادـ منـ الحصولـ علىـ وـظـائـفـ ذاتـ قـيمـةـ مضـافـةـ للمـجـتمـعـ، وبالـتـالـيـ تـحـسـينـ مـسـتـوـىـ الدـخـلـ وـالـحـدـ منـ الـفـقـرـ، كـماـ أـنـ توـفـرـ الـعـمـلـ الـلـاـقـيـ كـمـاـ بـيـنـ حـسـنـ فيـ درـاستـهـ يـعـدـ جـزـءـاـ مـنـ اـسـتـرـاتـيجـيـةـ التـنـمـيـةـ المـسـتـدـامـةـ، حيثـ يـسـهمـ فيـ تـقـلـيلـ التـفاـوتـ الـاجـتمـاعـيـ وـيـعـزـزـ مـنـ الـاستـقـرارـ الـاقـتصـاديـ.(Hassan 2021)

في هذا السياق، تساهم السياسات التي تدعم التعليم المهني والتدريب المستمر في تجهيز رأس المال البشري لشغل وظائف تتطلب مهارات محددة، مما يـسـهمـ فيـ رـفـعـ مـسـتـوـىـ الإـنـتـاجـيـةـ فيـ سـوقـ الـعـمـلـ، وبالـإـضـافـةـ إلىـ ذـلـكـ، فإنـ تـحـسـينـ بـيـةـ الـعـمـلـ مـنـ خـالـلـ التـشـريعـاتـ الـتـيـ تـضـمـنـ حـقـوقـ الـعـمـالـ، مـثـلـ التـأـمـينـ الصـحـيـ، وـحـمـاـيـةـ الـعـمـالـ، وـتـعـزـيزـ الـمـساـواـةـ فـيـ الـفـرـصـ، يـسـاعـدـ عـلـىـ تـعـزـيزـ الـاسـتـقـرارـ الـاجـتمـاعـيـ وـيـقـلـلـ مـنـ الـفـوارـقـ الـاقـتصـاديـةـ.

4. المساواة بين الجنسين (الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة)

من الأهداف الرئيسية الأخرى التي يرتبط تحقيقها بشكل كبير بتنمية رأس المال البشري هو تعزيز «المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات»، وحيث أن المساواة في التعليم وفرص العمل تعتبر من العوامل المهمة التي تسهم في بناء رأس المال البشري القوي، وفي معظم الدول، تعتبر النساء قوة عمل غير مستغلة بشكل كامل، وقد بينت

دراسة صحراوي وشافعه أن الاستثمار في تعليمهن وتوفير فرص العمل المتساوية مع الرجال، يمكن تعزيز رأس المال البشري بشكل كبير (Sahraoui & Chafaa 2021).

الاستثمار في تمكين النساء يعني زيادة عدد الأفراد المؤهلين للعمل والمساهمة في تنمية المجتمع، مما يعزز من الإنتاجية العامة ويحفز النمو الاقتصادي، وتتوفر النساء المتعلمات والمتمكّنات من الوصول إلى فرص العمل يعزز من القدرة التنافسية في الاقتصاد العالمي ويقلل من الفوارق الاقتصادية والاجتماعية.

التحديات التي تواجه تنمية رأس المال البشري في الإمارات

تواجه دولة الإمارات العديد من التحديات التي قد تعيق تحقيق تنمية رأس المال البشري بشكل مستدام، وعلى الرغم من التقدم الكبير الذي حققه الإمارات في عدة مجالات، إلا أن هناك تحديات مستمرة تتطلب مواجهتها لضمان استدامة النمو الاقتصادي والاجتماعي، واستمرار تمكين الأفراد ليصبحوا قوة دافعة للتقدم، وتنوع هذه التحديات بين التغيرات التكنولوجية السريعة، والبطالة، وتفاوت المهارات، وهي جوانب رئيسية يجب أن تتم معالجتها لضمان الاستفادة الكاملة من إمكانيات رأس المال البشري.

1. التغيرات التكنولوجية السريعة

أحد أبرز التحديات التي تواجه تنمية رأس المال البشري في الإمارات هو التغيرات التكنولوجية السريعة. فالتقدم التكنولوجي المائل الذي يشهده العالم اليوم، وخاصة في مجالات الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، وتحليل البيانات، يتطلب من الأفراد اكتساب مهارات جديدة ومتطرفة لمواكبة هذه التغيرات، وفي الوقت نفسه، بين العنزي في دراسته أن حاجة الشركات تزداد إلى العمالة الماهرة التي تمتلك المعرفة التكنولوجية المتقدمة، مما يفرض على الحكومة والقطاع الخاص العمل معًا لتطوير البرامج التعليمية والتربوية لمواكبة هذه الثورة التكنولوجية (Anzi-al, 2016).

فعلى سبيل المثال، في الإمارات، تم إطلاق العديد من المبادرات لتطوير المهارات التكنولوجية مثل «مبادرة الإمارات للتدريب على الذكاء الاصطناعي» والتي تستهدف تدريب المواطنين على مهارات المستقبل، ومع ذلك، تظهر التحديات بشكل واضح في فجوة المهارات بين ما يتم تعلمه في الجامعات وما يتطلبه السوق، وفقًا لدراسة أجراها شركة «ماكنزى»، 35% من الوظائف في الإمارات قد تختفي بحلول عام 2030 بسبب الأتمتة، مما يستدعي ضرورة التركيز على تدريب الكوادر المحلية على المهارات التكنولوجية المتقدمة لمواكبة هذه التحولات.

2. البطالة

رغم أن الإمارات تُعد من أكثر الدول تقدماً في منطقة الشرق الأوسط، إلا أن البطالة، خاصة بين الشباب، تظل

تحدياً يؤثر على تنمية رأس المال البشري. وبالرغم من السياسات التي تهدف إلى تقليل معدلات البطالة، مثل برامج التدريب والتوظيف، إلا أن معدل البطالة بين الشباب لا يزال يشكل مشكلة قائمة، وفي تقرير للبنك الدولي لعام 2023، تبين أن نسبة البطالة في الإمارات بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 24 و 15 سنة تصل إلى 8.5% وهي نسبة تعتبر مرتفعة مقارنة بالتوسط العالمي البالغ 6.2 كما أوضحت دراسة أشرف (Ashraf 2021).

تعود بعض أسباب هذه البطالة إلى عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، حيث يُسجل عدد كبير من الخريجين في تخصصات قد لا تكون مطلوبة بالدرجة نفسها في سوق العمل الإماراتي، وعلى سبيل المثال، ظهر تقرير صادر عن «مجلس الإمارات للتوظيف» في عام 2022 أن هناك طلباً كبيراً على المهارات الفنية والتكنولوجية في قطاع الهندسة والبرمجيات، بينما يشهد قطاع العلوم الاجتماعية انتفاذاً في الطلب، وقد بيّنت دراسة السعدي وأخرون أنه يجب على الحكومة للحد من هذه المشكلة العمل على تعزيز برامج التدريب المهني والتعليم المتخصص، والتأكيد على دور القطاع الخاص في توفير فرص العمل المناسبة، بالإضافة إلى تيسير الوصول إلى المشاريع الريادية والمبادرات التي تشجع على الابتكار (al-Saadi et al. 2023).

3. تفاوت المهارات

تعبر فجوة المهارات بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل من التحديات الرئيسية التي تواجه تنمية رأس المال البشري في الإمارات. يشهد سوق العمل الإماراتي تطوراً مستمراً، مما يخلق طلباً متزايداً على مهارات معينة في مجالات مثل تكنولوجيا المعلومات، والهندسة، والعلوم، بينما يعاني بعض القطاعات من نقص في المهارات المناسبة، وفي دراسة أعدتها شركة "Booz Allen Hamilton" تم تحديد أن ٤٣٪ من الشركات في الإمارات أبلغت عن نقص في المهارات اللازمة لتوظيف الشباب، مما يعكس فجوة واضحة بين التعليم واحتياجات السوق كما بين ذلك دراسة إيماعيل (Ismail 2021).

الاختلافات في نوعية التعليم والتدريب بين مختلف المراحل التعليمية يجعل من الصعب ضمان تزويد جميع الأفراد بالمهارات المطلوبة لسوق العمل، مما يؤدي إلى تباين في مستوى الكفاءة بين العاملين.علاوة على ذلك، قد لا تتمكن بعض القطاعات من جذب الكفاءات الازمة بسبب تفاوت المهارات بين المواطنين والمقيمين، وتشير التقارير إلى أن الإمارات تشهد نقصاً في بعض التخصصات التكنولوجية الدقيقة، مثل علوم البيانات وهندسة الذكاء الاصطناعي. هذا التفاوت في المهارات قد يخلق تحديات إضافية في الاستفادة من رأس المال البشري على نحو فعال، ولمواجهة هذا التحدي، يجب تكثيف الجهود الرامية إلى تحسين جودة التعليم وتطوير المناهج الدراسية لتواءم احتياجات سوق العمل، ويجب أن تركز هذه البرامج على تعليم المهارات الحياتية، مثل التفكير النقدي، وحل المشكلات، والقدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية. كذلك، من الضروري إنشاء برامج تدريبية

من نة تستهدف الفئات التي قد تفتقر إلى المهارات الضرورية.

4. تغيرات في الهيكل السكاني والاعتماد على العمالة الأجنبية

تتمثل إحدى التحديات الكبرى في تنمية رأس المال البشري في الإمارات في الاعتماد الكبير على العمالة الأجنبية. يمثل العمال الوافدون نسبة كبيرة من قوة العمل في الإمارات، وهو ما يؤدي إلى خلل في توازن سوق العمل المحلي، وعلى الرغم من أن هذه العمالة قد ساعدت في دعم النمو الاقتصادي، إلا أن هناك تأثيرات سلبية محتملة على قدرة الدولة على بناء رأس المال البشري المحلي على المدى الطويل كما بينت دراسة أشرف (Ashraf 2021).

وبحسب تقرير صادر عن «هيئة الإحصاء الوطنية»، فإن العمالة الأجنبية تشكل حوالي 89% من إجمالي قوة العمل في الإمارات، مما يعكس الاعتماد الكبير على العمالة غير المحلية، وعلى الرغم من الجهود الحكومية لتعزيز توظيف المواطنين في القطاعات المختلفة، لا يزال هناك تحدي كبير في تقليل هذا الفارق وتحقيق توازن بين العمالة الأجنبية والمواطنين. يشير هذا التحدي إلى الحاجة إلى سياسة استراتيجية لريادة المشاركات المحلية في سوق العمل، وتعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية في الإمارات والشركات الخاصة لتوجيه الخريجين نحو التخصصات المطلوبة، وكما أن تطوير برامج تدريبية وتوعوية لتعزيز قدرة المواطنين على التكيف مع التغيرات في الاقتصاد المحلي والدولي سيسمهم في تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية كما بينت دراسة العنزي (al-Anzi 2016).

5. استدامة تنمية رأس المال البشري في ظل التحديات الاقتصادية العالمية

التحديات الاقتصادية العالمية المتعددة، مثل التباطؤ الاقتصادي أو التغيرات في أسواق النفط العالمية، قد تؤثر بشكل غير مباشر على تنمية رأس المال البشري في الإمارات، ففي أوقات الأزمات الاقتصادية، قد تشهد الحكومة خفضاً في النفقات العامة أو تأجيلاً في المشروعات الاستثمارية، مما يؤدي إلى تراجع فرص التعليم والتدريب. كما أن التغيرات الاقتصادية العالمية قد تفرض ضغوطاً على الشركات لتقليل استثماراتها في تدريب الموظفين، مما قد يعرقل تطوير المهارات وتحديثها، وفي مثل هذه الظروف، يصبح من الضروري البحث عن حلول مبتكرة، مثل الشراكات بين القطاعين العام والخاص، ل توفير فرص التدريب والتطوير للعمالة المحلية على الرغم من التحديات الاقتصادية كما بينت ذلك دراسة صحراوي وشافعة (Sahraoui & Chafaa 2021).

دور الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة

يعتبر العنصر البشري هو المحور الأساسي في كافة مجالات الحياة لكونه محور الاهتمامات وفي نفس الوقت لكونه الفاعل الأول والأخير والمسؤول (بعد الله عز وجل) عن كل ما حدث ويجدد وسيحدث في هذا الكون، وبالتالي يمكن أن يكون عاملاً فعالاً وبناءً إذا اتبهنا إليه وقمنا بتحسينه، كما يمكن أن يكون عاملاً مثبطاً ومدمراً إذا تم تحييشه وتركه جانباً. ولذلك، يمكن بناء مجتمعات أكثر شولاً من خلال تنمية رأس المال البشري، وهذا يتطلب

الاستثمار في الإنسان من خلال توفير التغذية والرعاية الصحية والتعليم الجيد والتدريب والتمكين وتحسين مستوى المعيشة وتطوير معارفه وقدراته ومهاراته وماهاته بما يجعلهم أكثر مرنة ويعزّز من تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم، ولذا، أصبح رأس المال البشري أهم استثمار طويل الأجل يمكن لأي بلد أن يقوم به من أجل مستقبل شعبه وازدهاره ونوعية حياته، وخاصة في ضوء التغير التكنولوجي السريع والعولمة التي أدت إلى زيادة الترابط وتدفع المعرفة بين الدول كما بينت ذلك دراسة التعمري (al-Taamri 2021).

ويولي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي اهتماماً كبيراً على وجه التحديد بالموارد البشرية ويدعو إلى الاهتمام بها وتحسينها ويسعى إلى تطويرها من خلال خطة أهداف التنمية المستدامة 2030 معتبراً أنها ركيزة أساسية لتحقيقها. وتعكس الرعاية والاهتمام بالموارد البشرية والتعليم المناسب لها بشكل كبير من خلال طبيعة تفاعل الفرد وأدائه وسلوكياته تجاه مجتمعه وبيئته، مما قد يسهم بشكل كبير وكما أوضحت دراسة العنزي في تعزيز التنمية المستدامة، ومن هنا يمكن تلخيص أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في النقاط التالية (al-Anzi 2016):

- زيادة الفهم والمعرفة لدى الأفراد من خلال التربية السليمة والتعليم الجيد الذي يشكل جيلاً المتعلماً واعياً وقائماً.
- تحسين القدرات البدنية والصحية والمهارات والخبرات الفردية، وبالتالي تكوين قوة عاملة مؤهلة تزيد الإنتاجية وتحسن المستوى المعيشي.
- بناء رأس المال الفكري وتطويره من خلال التركيز على الأشخاص الأذكياء والأذكياء والناجحين.
- زيادة الكفاءات والقدرات التنظيمية والقيادية من خلال التدريب والتمكين، مما يحسن الجودة المؤسسية والقدرة التنافسية.
- خلق المزيد من المعرفة والأفكار والمعلومات التي يمكن نقلها عبر الأجيال، وبالتالي ضمان استدامة المعرفة.
- زيادة الإبداع والابتكار، وبالتالي خلق تقنيات جديدة تعمل على تحسين وتطوير نوعية الحياة بمختلف جوانبها.
- التحول إلى اقتصاد المعرفة الذي يعد من أهم التغيرات الاجتماعية والاقتصادية في العقود الحالية والقادمة وكما بين ذلك البقرى (al-Baqari 2021).

• وعليه، فمن الواضح أن الاستثمار في رأس المال البشري يضمن التنمية البشرية المستدامة التي تخلق المعرفة المستدامة التي تسمح بتوليد الإبداع والابتكار التكنولوجي الذي يعمل على تحسين البنية التحتية ومرافق الحياة والجودة المؤسسية، فضلاً عن مستوى المعيشة و يؤدي بشكل حاصل إلى التحول إلى اقتصاد المعرفة الذي يعد طريقاً حيوياً نحو تجاوز الواقع الذي يمكن أن تعيق التنمية المستدامة في أي بلد بشكل عام. وقد أشارت دراسة الصاوي والعديد من الباحثين الآخرين أن تسخير المعرفة هو أحد المحركات الرئيسية لتحقيق التنمية المستدامة، وبحدر الإشارة إلى أن ولا يمكننا ربط قضايا الاستدامة بقضايا المعرفة إلا من خلال الاستثمار في رأس المال

البشري الذي يمكن أن يوفر الاستدامة في توليد المعرفة (al-Saawi 2021).

تحليل مؤشرات رأس المال البشري في دولة الإمارات العربية المتحدة

تدرك دولة الإمارات تماماً أهمية رأس المال البشري في نمو اقتصادها وازدهارها ورخانها وإنما منها بترتبط جودة التعليم خلق مجتمع واع، اتخذت الحكومة خطوات كبيرة لتوفير تعليم عالي الجودة على جميع المستويات. وقد أسفرت هذه الخطوات عن سياسات ساهمت في زيادة هائلة في معدلات الإمام بالقراءة والكتابة (متو الأمية) حتى أصبحت الآن أعلى من المتوسط العالمي. ويعتمد الطلاب في دولة الإمارات بفرصة الدراسة في بيئه عالمية توفر إمكانيات الاطلاع على لغات مختلفة ومجموعة متنوعة من الثقافات تؤهلهم لتطوير مهارات ومفاهيم جديدة تعتمد على العقلية المفتوحة والتسامح وتقدير الآخر والمرؤنة والعمل الجماعي والبراعة في المحادثة والتحليل. وعلى نطاق أوسع، تتبين دولة الإمارات العديد من المبادرات والممارسات التي تردد قطاع التعليم وتسعى للارتفاع به بشكل طبيعي، وعلى سبيل المثال لا الحصر نذكر «قمة المعرفة» التي تعمل كمنصة عالمية للمعرفة من خلال استضافة الخبراء وصناعة القرار لمناقشة مختلف الموضوعات التعليمية. كما تهدف استراتيجية وزارة التعليم لعام 2020 إلى تحسين نوعية التعليم في الدولة بشكل شامل وخاصة المناهج وبيئة المعايير الفصل الدراسي مع التركيز على خلق تجربة تعليمية تفيض الطلاب والعلمين معاً. ويأتي «تحدي الترجمة» الذي تم إطلاقه عام 2018 في إطار المسعى الطموحة لإنتاج مكتبة عربية متنوعة وغنية بالمحتوى المترجم في مواد الرياضيات والعلوم والتي ستخدم العالم العربي بأسره كما بيّنت ذلك دراسة منصور (Mansur 2021).

علاوة على ذلك، فإن دولة الإمارات تقدر وتعترف بالمساهمات البارزة للمعلمين الاستثنائيين من جميع أنحاء العالم بمكافأة قدرها مليون دولار أمريكي لقاء جهودهم وذلك ضمن مبادرة «جائزة المعلم العالمية». كما توفر مبادرات مثل منصة تعليمية فريدة يمكن Teach4UAE للأفراد التطوع من خلالها لتعليم الأطفال على الصعيدين الوطني والدولي في محاولة لإعداد هؤلاء الأطفال للعمل المهني في المستقبل. أما على الصعيد العالمي، فتوفر مبادرة دي العطاء «تبني مدرسة» للأطفال في البلدان النامية إمكانية الوصول إلى التعليم الجيد من خلال تقسم اللوازم المدرسية والنoline التحتية المدرسية المناسبة وتدريب المعلمين والدورات الأدبية للبالغين.

ومن أهم محطات الأداء التنافسي لدولة الإمارات في مجال رأس المال البشري ما يلي كما بيّنت ذلك :

- الإمارات الأولى عالمياً: نسبة الملتحقين بالتعليم العالي من الخارج إلى الدولة الذين يدرسون في بلد معين، كنسبة مئوية من إجمالي الالتحاق بالتعليم العالي في ذلك البلد.
- الإمارات الأولى عالمياً: معدل إكمام المرحلة الابتدائية نسبة إجمالي عدد الطلاب الذين أنهوا بنجاح أو تخرجوا من السنة الأخيرة من المدرسة الابتدائية في سنة معينة من إجمالي عدد الأطفال في سن التخرج الرسمية من السكان.

• الامارات العاشرة عالمياً: نسبة الطلاب إلى أعضاء الهيئة التدريسية وقد جاءت كأرخصستان الأولى عالمياً.

• الإمارات السادسة عالمياً في المهارات اللغوية في تلبية احتياجات قطاع الأعمال وقد جاءت هولندا في المرتبة الأولى عالمياً.

تحليل مؤشرات دعم رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية المستدامة في دولة الإمارات

من خلال دور برامج التعليم والتدريب في الحماية من الأزمات الاقتصادية الدولية، مع تسليط الضوء على جهود ودور الدولة في الاقتصاد الإماراتي، من أجل تعزيز مكانة رأس المال البشري، وحماية ثرواته البشرية، في ظل احتمام الأزمات الدولية. وفيما يلي ملخص للمؤشرات الدولية التي توضح أهم التطورات التي حدثت في برامج دعم رأس المال البشري في اقتصاد دولة الإمارات العربية المتحدة في سنوات مختلفة، خلال العقدين الأولين من القرن الحادي والعشرين.

TABLE 1 Human capital indicators in UAE

						البيان	مؤشرات الإنفاق على التعليم
-٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٧	٢٠١٠	٢٠٠٥	٢٠٠٠		
٢٠٢٢	-	%١١,٧	%٥,٥	-	-	-	الإنفاق الحكومي على التعليم كنسبة من الإنفاق الحكومي
%٤٧,١٨	-	%٤٦,٥	-	-	-	-	نسبة الحاصلين على البكالوريوس
%٠,٨٨	-	%٠,٦	-	-	-	-	نسبة الحاصلين على الدكتوراه
%٨٩,١	-	-	-	%٩,	-	-	الإمام بالقراءة والكتابة
-	%٥٣,٧	-	-	-	-	-	الإنفاق بالتعليم العالي كنسبة من الإجمالي
٣,٥	%٣,٤	%٢,٢	%٢,٧	%١,٣	%١,٦		مؤشرات الإنفاق على الصحة
%٨,٥	%٨,٤	%٧,٨	%٧,٥	%٧,٦	%٧,٥	الإنفاق العام على الصحة كنسبة من الناتج	الإنفاق العام على الصحة كنسبة من الناتج
-	%٦٠,٩	%٥٤,٨	%٧٠,٨	%٥٦,٨	%٦٨,٨	حصة الحكومة من الإنفاق الخارجي على الصحة	الإنفاق العام على الصحة كنسبة من إجمالي الإنفاق الحكومي
٣,٥	%٣,١	%٢,٤	-	%٣,١	%٢,٢	معدل البطالة الإجمالي	مؤشرات المطالبة
%١٤,١	%١٤,١	%٧,١	%٥,٧	%٧,٧	%٥,٤	معدل بطالة الشباب	معدل بطالة الشباب
%٣,٩	%٣,٥	%١,٤	%١,٩	%٢,٥	%٢,١	معدل بطالة الذكور	معدل بطالة الإناث
%٦,٤	%٦,٧	%٧,٥	%٥,٩	%٧,١١	%٢,٧	معدل بطالة الإناث	المصدر: مؤشرات البنك الدولي

وبالاعتماد على بيانات الجدول السابق يمكن استخلاص الملاحظات التالية على هذا الجدول، والتي توضح الإيجازات المتصلة في مؤشرات الثروات البشرية الإماراتية خلال العقود الماضيين من القرن الحالي. ويتم تقسيم هذه الملاحظات حسب التطور في مؤشرات الإنفاق على التعليم والصحة، وانعكاساتها على التوظيف والتشغيل، ومؤشرات التنمية البشرية، وتطور الدخل الوطني، ونصيب الفرد منه:

1. تطور الإنفاق على التعليم:

إن أول المؤشرات التي تعكس جهود الدولة في اقتصاد دولة الإمارات لدعم رأس المال البشري في مواجهة الأزمات الاقتصادية، يتمثل في زيادة الإنفاق الحكومي على التعليم ضمن الميزانية العامة الإماراتية. وقد لوحظ أن هذا الإنفاق الذي يُسثمر في الثروات البشرية الإماراتية قد تضاعفت نسبته بين عامي 2020 و 2017، إذ زادت نسبة الإنفاق على التعليم من الميزانية العامة من 5.5% لتصل إلى 11.7% خلال تلك الفترة. وهذا يعني وعيًا حكوميًّا بأهمية التعليم في مواجهة الأزمات الاقتصادية الدولية، وخصوصًا مع التحول السريع في مجال الرقمنة التعليمية وبناء المنصات الرقمية التي ازدهرت في ظل أزمةجائحة كوفيد 19 في العام 2020.

وللحروف على جودة الإنفاق على التعليم في الاقتصاد الإماراتي، فيلاحظ أنه قد ارتفعت نسبة الملتحقين بالقراءة والكتابة في السكان من 90% فقط في العام 2005 ليصبح حوالي 98.1% في العام 2022. علمًا بأن هذا التحسن في تلك النسبة يرجع في جزء منه إلى زيادة المكون الشبابي في سكان دولة الإمارات، مع تحسن فرص الوصول للتعليم خلال تلك الفترة.

ومما يؤيد الملاحظة السابقة أن نسبة الملتحقين بالتعليم العالي في الجامعات الإماراتية قد وصلت إلى 53.7% من إجمالي الملتحقين بالعملية التعليمية في عام 2020، وأن نسبة الحاصلين على البكالوريوس قد زادت من 46.5% في عام 2017 لتصل إلى نسبة 47.1% في عام 2022. أمّا نسبة الحاصلين على الدكتوراه فقد زادت أيضًا من نسبة 0.6% من الملتحقين بالتعليم لتصل إلى 0.88% خلال نفس الفترة.

2. التشغيل والتوظيف

في ظل الارتباط الوثيق بين كفاءة النظام التعليمي وبين التحسن في مؤشرات التشغيل والتوظيف، ومع نمو الاقتصاد الإماراتي بعدلات متتسارعة أدت إلى زيادة الطلب على العمالة الوطنية في ظل سياسات التوطين المتبعه والخاصة المهمة للتوظيف الحكومي المستقر (يمكن تسميته بالتوظيف خالي المخاطر) بالنسبة لإجمالي الوظائف في الاقتصاد، في ظل كل ما سبق، فقد بلغت معدلات البطالة نسبة متدنية في الاقتصاد الإماراتي خلال العقود الأولى من القرن الحادي والعشرين، حيث كانت تبلغ حوالي 2.2% في عام 2000، ولم تتأثر كثيرًا بالأزمة المالية العالمية في العام 2009، حيث ظل هذا المعدل عند المستويات الدنيا له، والتي تعكس المعدل الطبيعي للبطالة. وفي عام 2017 وصل هذا المعدل إلى 2.4%， لكنه ارتفع بنسبة طفيفة مع أزمة جائحة كورونا في عام 2020 حين وصل إلى 3.1% فقط و زادت إلى 3.5% في 2021 مما يعكس وجود فجوة تتطلب الدراسة والتحليل . و بشكل عام فإن السياسات الوطنية للتعلم والتدريب والتشغيل بمحبت في دعم التوظيف في ظل الأزمات، وهو ما يمثل بدوره كفاءة محلية في حماية رأس المال البشري من مخاطر الأزمات الاقتصادية المتكررة كما بيّنت ذلك دراسة الزبيدي وهامزانو (al-Zubaydi & Wahamzatu 2019).

وما يجدر الانتباه إليه أنه عند مقارنة معدل البطالة بين الإناث والذكور، سوف تظهر فجوة بين هذين المعدلين لصالح بطالات الذكور، حيث إن معدل البطالة بين الذكور يقل عن نظيره في الإناث. ولكن هذا الأمر لا يعني بالضرورة وجود سياسات تحفيز ضد توظيف للإناث، فهذا هو عكس الواقع القائم. وإنما يمكن تفسيره بوجود بعض العوامل والمتغيرات - غير الاقتصادية - التي تزيد من البطالة في صفوف الإناث، علماً بأن العمل المنزلي للإناث لا يدخل ضمن المفهوم الضيق للبطالة الذي ترصده المؤشرات الدولية.

3. تطور الإنفاق على الصحة:

- وبالنسبة للإنفاق على الصحة، فإن الاقتصاد الإماراتي قد حقق تميزاً وريادةً في هذا الصدد، من خلال رفع معدل الإنفاق الحكومي على الصحة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، من 1.6% في عام 2000 ، لتصل حالياً إلى 3.4% ، وهو معدل يدور حول المتوسط الدولي المرتفع في الإنفاق على الصحة من جانب الحكومة.
- ونظراً لأن الحكومة تُوجه جزءاً متزايداً من إنفاقها العام في الاقتصاد الإماراتي لصالح الصحة، ولمواكبة الأزمات الاقتصادية والجوانب الدولية والتغلب عليها، فقد وصل هذا الإنفاق إلى 10.4% من الموارنة الحكومية في عام 2020، بعدما كان حوالي 7.5% في عام 2000.

كما أن الملاحظة الأهم في جانب الإنفاق على الصحة لحماية الثروات البشرية، أن الحكومة الإماراتية تتمتع بالريادة في قطاع الصحة المحلي، حيث تمثل نفقات الحكومة - الحاربة والرأسمالية - في هذا القطاع نحو 60.9% مقابل 39.1% لقطاع الخاص، أي أن الحكومة تتحمل الجانب الأكبر في هذه الأعباء، وهو ما يعني أنها تقدم كافة السُّبيل لحماية رأس المال البشري من مخاطر الجوانب والأمراض، من أجل الحفاظ على الثروات البشرية ومقدرتها بطريقة كفؤة، وبصورة تقلل الأعباء المالية عن الثروة البشرية والسكانية كما بين ذلك حسن (Hassan 2021).

4. تطور مؤشر رأس المال البشري الإماراتي:

ونتيجة لما تم إثباته من كفاءة الإنفاق الإماراتي على الصحة والتعليم، فقد تحسنت رتبة الاقتصاد الإماراتي في مؤشرات رأس المال البشري في تقرير التنمية البشرية الدولية، حيث زادت درجة الاقتصاد الإماراتي من 0.62 في عام 2010 لتصبح حوالي 0.67 في عام 2020. وهذا التحسن يعكس تميزاً وتنافسية دولية في دعم رأس المال البشري وحمايته ضد المخاطر غير المتوقعة التي تولدها الأزمات الاقتصادية الدولية.

دور رأس المال البشري وتحقيق الاستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة

حققت دولة الإمارات المركز الأول عالمياً في 3 من المؤشرات المرتبطة بالهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة وهو «التعليم الجيد»، فوفقاً لنقاريير كبريات المراجعات والمؤسسات الدولية المتخصصة في مجال التناصفية واصلت الدولة صدارتها لتلك المؤشرات التي حققتها أيضاً في العام 2023. واحتلت الإمارات المركز الأول في كل من مؤشر الالتحاق بالتعليم الابتدائي، ومؤشر معدل الإلمام بالقراءة والكتابة ضمن تقرير الفجوة بين الجنسين الصادر

عن المنتدى الاقتصادي العالمي، كما احتلت المرتبة الأولى في انتقال الطلبة الدوليين ضمن الكتاب السنوي للتنافسية العالمية الصادر عن المعهد الدولي للتنمية الإدارية. ومثل أجندة الإمارات لعام 2071 - والتي عمل على إعدادها أزيد من 300 مسؤول في الحكومة - عدداً من المؤشرات الوطنية في القطاعات الصحية والتعليمية والاقتصادية وفي مجال الإسكان والبنية التحتية للخدمات الحكومية، ومتانة هذه المؤشرات بكونها بعيدة المدى وتقيس النتائج الرئيسية لأداء الأولويات الوطنية، كما تعمل في معظمها على مقارنة مرتبة دولة الإمارات في المؤشرات الدولية للتنمية المستدامة بدول العالم المختلفة.

وارتكزت هذه الرؤية على 06 أولويات جرى العمل على تعميقها تشمل: حلق متحتم متألهم محافظ على هوئيه؛ وذلك بتوفير بيئة شاملة تدعم جميع فئات المجتمع وتحافظ على ثقافة الإمارات وتراثها وتقاليدها وتعزز من تلاحمها الأسري والمجتمعي، خلق مجتمع آمن وقضاء عادل وتعزيز شعور كافة أفراد المجتمع بالأمان والوصول بالدولة إلى مراتب متقدمة في الاعتماد على الخدمات الشرطية والجاهزية لحالات الطوارئ والمحافظة على سلامه الطرق وتعزيز عدالة الاستمرار في ضمان حقوق الأفراد والمؤسسات من خلال نظام قضائي عادل كما أكدت على ذلك دراسة حسن (Hassan 2021)، بالإضافة إلى تحقيق اقتصاد معرفي تنافسي عبر تشجيع الابتكار والبحث والتطوير وتعزيز الإطار التنظيمي للقطاعات الرئيسية وتشجيع القطاعات ذات القيمة المضافة العالية بما يطور من بيئه الأعمال ويعزز من جاذبية الدولة للاستثمارات.

كما تهدف هذه الرؤية لأن تكون الإمارات من أفضل دول العالم في مجال ريادة الأعمال نظام تعليمي رفيع المستوى، نظام صحي بمعايير عالمية، بيئه مستدامة وبنية تحتية متكاملة، وسعياً لتحقيق هذه الأولويات تم وضع برامج وخطط عمل وطنية ترتبط بال نقاط المذكورة، وعلى رأسها إستراتيجية حكومة الإمارات العربية المتحدة، والتي تضمنت ست قطاعات رئيسية؛ هي التنمية الاجتماعية، والتنمية الاقتصادية، والعدل والسلامة، والتطوير الحكومي، والبنية التحتية، وقطاع تطوير المناطق النائية.

بالإضافة إلى إنشاء العديد من اللجان الوطنية المعنية بمتابعة قضايا التنمية المستدامة في الدولة، وكذلك هيئات وبرامج كثيرة تصب في الاتجاه نفسه كما أكدت على ذلك دراسة حسن (Hassan 2021)، ويمكن عرض تحليل جملة المؤشرات الاقتصادية والمؤسسية والاجتماعية والبيئية للتنمية المستدامة في دولة الإمارات، مع توضيح نقاط القوة والضعف كما يلي:

■ المؤشرات الاقتصادية: تسمى بنية الاقتصاد الإماراتي بالقوة، وهذا ما يعكسه ارتفاع مؤشر نسبة الاستثمار، مع فائض في الميزان التجاري، علاوة على انخفاض مؤشر نسبة المديونية الخارجية، وفيمما يتعلق بأنماط الإنتاج والاستهلاك، تشير بياناتها إلى ارتفاع معدلات الاستهلاك، لاسيما استهلاك الطاقة، وزيادة كمية النفايات الناجمة عن الأنشطة الصناعية، والزراعية والبناء والتشييد.

■ المؤشرات المؤسسية: ويشير تحليل المؤشرات المؤسسية إلى تقدم كبير، لاسيما بعد إطلاق إستراتيجية حكومة الإمارات كما تم تنفيذ كافة الاتفاقيات العالمية المصادق عليها في جوانب التنمية المستدامة. ولوحظ حصول تطور كبير في المؤشرات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ الأمر الذي يعزز مجتمع المعلومات في الدولة .

المؤشرات الاجتماعية: ارتفاع المستوى الصحي للفرد، وهو ما يوضحه ارتفاع العمر المتوقع عند الولادة، كما أن جميع سكان الإمارات مشمولون ببرامج الرعاية الصحية الأولية، ويجصلون على المياه المأمونة، وينتفعون بخدمات الصرف الصحي بنسبة 100 في المائة. هذا إلى جانب تعليم الابتدائي بالدولة، وانخفاض نسبة التسرب المدرسي، وارتفاع معدل القدرة على القراءة بين البالغين.

د. المؤشرات البيئية: تم تسجيل تطور إيجابي في المعطيات الخاصة باستخدامات الأرض والزراعة؛ حيث ارتفعت نسبة مساحة الأراضي المغطاة بالغابات إلى إجمالي مساحة الأرض .

تأسيساً على ما سبق يمكن القول بأنه رغم التقدم الذي أحرزته دولة الإمارات العربية المتحدة في كثير من الجوانب، فإن مستقبل التنمية المستدامة يواجه جملة من التحديات أهمها ندرة موارد المياه، وانحراف التربة، وانتشار النفايات وزيادة معدلات الانبعاث الغازي المرتفعة. بينما يقتصر التحدي المؤسسي في ضعف منظومة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

آفاق التنمية المستدامة في الإمارات العربية المتحدة

تسعى دولة الإمارات العربية المتحدة على المدى البعيد إلى تحقيق بيئة مستدامة من خلال تحديد عدد من المؤشرات الوطنية التكميلية التي يمكن من خلالها قياس التطور المحقق في نوعية الحياة ومستوىعيشة الذي وصلت إليه الإمارات، والتقدم في كافة الجوانب الاجتماعية البيئية؛ والاقتصادية ذلك استناداً إلى الأهداف العامة المحددة لأعمال 2030 للتنمية المستدامة من جهة، وتوافقاً مع الوضع المحلي والإمكانات المتاحة والقدرة على التنفيذ من جهة أخرى، حيث تواجه الدولة تحديات في محاولة الوصول إلى 169 غاية من أهداف هذه الخطة الضخمة بحلول عام 2030، كما تؤكد على دور الشباب في بناء الاستراتيجيات الناجحة والفعالة، والعمل على تمكينهم وإشراكهم في عملية صنع القرار للمساهمة في بناء مستقبل مستدام، مع ضرورة التواصل والوعي المختمعي في إنجاح جهود الجهات الحكومية في تحقيق المبادرات الخاصة بأهداف التنمية المستدامة.

النتائج و التوصيات

إن وحقيقة رأس المال البشري، والمحافظة على الشروط البشرية، هي أمور تحتاج بطبيعتها إلى وقت طويل لكي تتحقق أهدافها الطويلة. لذلك فإن تطوير هذه الخطط يتطلب من التعلم من دورس التجارب الدولية الناجحة، أو التي أحافت في الوصول لهذا المهد. كما أن المتابعة الدورية لمضامين التقارير الدورية التي تقيس الاستعدادات الاقتصادية للتنمية البشرية تفيد فائدة مباشرة في تطوير هذه الخطط مع الزمن. يجب النظر إلى الإنفاق على رأس المال البشري والتعليم والتعلم والتدريب والتكييف المهاري من زاوية السرعة الفاقعة لتطور التكنولوجيا وتدخلاتها في

الأنشطة الإنتاجية، كما يجب النظر أيضاً إلى أن الارتفاع برأس المال البشري لا يحدث بغرض الارتفاع بالأنظمة الصحية وجعلها أكثر كفاءة وأعلى قدرة استيعابية لمواجهة الطوارئ والأزمات الصحية. ومن البديهي أن توسيع الطاقة الاستيعابية للمؤسسات التعليمية والصحية يستدعي توسيعاً ملائماً في القدرات الاستثمارية لللاقتصاد الإماراتي، وهو ما يعود بالأهمية إلى سياسات المشاركة بين القطاعين العام والخاص في مجال إنتاج وتطوير الخدمات الاجتماعية في الاقتصاد. ولا شك أن مزيداً من سياسات وبرامج توطين التكنولوجيا يعني التوسيع في توطين الوظائف المنتجة في الاقتصاد الإماراتي، بعض النظر عن النوع الاجتماعي القائم بالوظيفة، هو من البدائل - متوسطة وطويلة الأجل - لتطوير السياسات التمكينية للثروات البشرية، في مواجهة التقلبات الاقتصادية والأزمات الدولية واسعة الانتشار. كما أن كل تحرك في دعم التكنولوجيا الوطنية وريادتها في مجالات الإنتاج المختلفة يعني تطويراً لسلسل القيمة الوطنية لرأس المال البشري، وحماية له من الحساسية المفرطة تجاه التقلبات العالمية في التجارة الدولية. يتضح من تتابع التحليلات التي قام بها التقرير البحثي أن تنوع وتعدد التداعيات التي يعاني منها رأس المال البشري قد اكتسبت أهمية خاصة ومتزايدة مع تطور وتعمق وتشابك الأزمات الاقتصادية الدولية، ولا سيما في أعقاب تداعيات أزمة كورونا في العام 2020، وما لحقها من أزمات عالمية في العام 2022 ، مع اندلاع الحرب الروسية الأوكرانية، وشروع النضم والركود والبطالة عالمياً. وقد أثبتت مضمون التقرير البحثي أن التعريف الاقتصادي للثروات البشرية يظهر أن للتعليم والتدريب ودعم القطاع الصحي أثراً بالغ الأهمية على تنميته. كما أثبت أيضاً أن الثروات البشرية شديدة التأثر بالأزمات الاقتصادية الدولية، وأها تقع على خط التماส المباشر مع هذه الأزمات، وأن هناك قنوات عديدة لنقل هذه الآثار على قدرات ومقدرات الثروات البشرية. وقد ثبت ذلك أيضاً من خلال الاطلاع على الخطوط العامة لثلاث تجارب دولية ذات طبيعة خاصة في دعم الثروات البشرية باستراتيجيات وسياسات وطنية رائدة في إدارة الثروات البشرية. وفي ظل ما تجع عن دراسة حالة رأس المال البشري في دولة الإمارات، بطريقة دولية مقارنة ومرتبطة بالمؤشرات التي تنشرها التقارير الدولية حول رأس المال البشري، فقد توصل التقرير البحثي إلى عدة توصيات تنفيذية على الأجلين - القصير والطويل - لآليات الحفاظ على الثروات البشرية وتنميتها إماراتياً في ظل التحديات الاقتصادية العالمية، والتي دارت حول عدة أصعدة، بداية من تطوير بيئة الأعمال والتنظيمات الاقتصادية، وتعزيز الدور الفاعل للحكومة، فضلاً ودعم مؤسسات الادخار الوطني لرأس المال البشري، ومراعاة استراتيجية وسياسات الاستدامة الوطنية، فضلاً عن تكثيف الاتصال والتعاون بين القطاعين العام والخاص في دعم التخطيط الوطني للتنمية البشرية والسكنية، وتحقيق رأس المال البشري، وتطوير العلاقة بين الإنفاق على رأس المال البشري وبين التعليم والتدريب والتكييف المهاري مع المستويات التكنولوجية والرقمية القائمة والمستهدفة، في ظل السرعة الفاقعة لتطور التكنولوجيا وتدخلها في الأنشطة الإنتاجية، كما تم التطرق للسياسات الفاعلة وبرامج توطين التكنولوجيا الإماراتية، التي تستهدف التوسيع في توطين الوظائف المنتجة في الاقتصاد الإماراتي، بعض النظر عن النوع الاجتماعي.

الخلاصة

وأخيراً نستخلص من هذه الدراسة بأن الاستثمار في رأس المال البشري يمثل أحد العوامل الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في دولة الإمارات. من خلال التحليل المعمق للمؤشرات والسياسات المعتمدة، يظهر أن الإمارات تسير بخطى ثابتة نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠ على الرغم من وجود التحديات المذكورة التي يمكن تحسينها من خلال استراتيجيات وطنية محدثة لتنمية رأس المال البشري. تؤكد هذه الدراسة أن تنمية رأس المال البشري والمحافظة عليه تعد عملية طويلة الأمد تتطلب استراتيجيات مستمرة وقابلة للتكييف. كما تُعد التقارير الدورية التي تقيس الجاهزية الاقتصادية والتنمية البشرية أدّاءً أساسية في تحسين التخطيط الوطني. وُظفّر نتائج التحليل أن الاستثمار في التعليم والتدريب وقطاع الصحة، إلى جانب التكيف مع التطورات التكنولوجية، يمثل عوامل حاسمة في ضمان استدامة رأس المال البشري. وإلى جانب ذلك، فإن زيادة الطاقة الاستيعابية للمؤسسات التعليمية والصحية يجب أن تتوافق مع القدرات الاستثمارية للاقتصاد الوطني. ومن ثم، ينبغي للسياسات الوطنية أن تركز بصورة أكبر على تعزيز العلاقة الوثيقة بين الإنفاق على التعليم والتدريب والتكييف مع التكنولوجيا الرقمية، مع إيلاء الاهتمام الخاص بالاستدامة والقدرة على الصمود على المدى الطويل.

REFERENCES

- al-Anzi, S. 2016. The role of human capital in the strength of business organizations. *Dananir Journal, University of Baghdad* 8.
- Arnaout, A. I. S. 2017. A proposed roadmap to improve human capital management in higher-education institutions in North Sinai in light of development requirements. *Al-Arish University, Journal of Educational Administration* 1(15).
- al-Awlaqi, A. A. H. 2018. The impact of human resource management strategies on developing organizational creativity through knowledge processes as a mediating variable: A field study in Yemeni commercial banks. *University of Gezira Journal* 1(1): 125-161.
- Ashraf, H. J. 2021. The role of green human resource management practices in achieving organizational ambidexterity: An applied study on employees of the Federal Authority for Government Human Resources in the United Arab Emirates. *Contemporary Business Studies Journal* 12: 145-198.
- al-Baqri, M. A. 2021. The role of leadership competencies in increasing return on investment in human capital (an applied study) (Unpublished master's thesis). *Institute of National Planning, Graduate Studies, Arab Republic of Egypt*.

- Chaudhuri, R., Chatterjee, S., Vrontis, P. D. & Vicentini, F. 2023. Effects of human capital on entrepreneurial ecosystems in an emerging economy: The mediating role of digital knowledge and innovative capability from an Indian perspective. *Journal of Intellectual Capital* 24(1): 283-305.
- Hassan, A. I. A. 2021. Human capital and developing the public sector: The main path to achieving sustainable development in Arab states. *Arab Journal of Administration* 41(3).
- Hassan, F. M. M. 2021. The mediating role of organizational citizenship behavior in the relationship between green HRM practices and improving organizational reputation during the COVID-19 pandemic. *Al-Majallah Al-'Ilmiyyah li al-Dirasat al-Tijariyyah wa al-Bi'iyyah* 12(3): 273-339.
- Ismail, E. A. 2021. The role of green human resource management in achieving green-economy policies for sustainable development: A field study on entities concerned with sustainable development in Egypt. *The Scientific Journal of Economics and Commerce* (4): 533-574.
- Karima, T. & El-Yas, A. 2020. Strategic human resource management as an entry point to developing human capital: An applied study of the Saidal Complex, Antibiotics Branch, Médéa. *Journal of Economics and Human Development* 11(03).
- Kinda, A. & Nassour, W. A. 2015. The effect of developing human capital on employee performance in four- and five-star hotels operating on the Syrian coast. *Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies - Economic and Legal Sciences Series* 37(4).
- Mansur, M. A. M. 2021. Digital transformation as a lever for developing human capital in higher education institutions. *Journal of Studies in Social Services* 54(1).
- Mohamed, I. 2021. The role of human capital in achieving economic growth: A case study of selected Arab countries. *Journal of the Faculty of Economics and Political Science*, 22(1): 33-62.
- Muhammad, Ibrahim. 2021. The role of human capital in achieving economic growth: A case study of some Arab countries. *Journal of the Faculty of Economics and Political Science* 22(1): 62-63.
- Sahraoui, A. & Chafaa, A. 2021. Principles of sustainable development in international environmental law. Tesis Dr. Fal, University of Batna 1 – Hadj Lakhdar, Algeria.
- al-Saadi, S. A. M., Amin, M. & Ibrahim, A. A. 2023. The impact of investment in

- human capital on sustainable development in the Sultanate of Oman. *Arab Journal of Administrative Sciences* 14 (2).
- al-Saawi, M. & Waldabagh, T. 2021. The role of green human resource management practices in enhancing social responsibility in the government services sector in the Emirate of Ajman. *Arab Journal of Administration* 41(2): 73-94.
- al-Taamari, R. K. 2021. The effect of green human resource management strategies on entrepreneurship: An applied study on Jordanian pharmaceutical companies. *Master's thesis, Al-Israa University, Amman, Jordan.*
- al-Zubaydi, G. D. & Wahamzatu, M. F. 2019. The role of green human resource management in achieving sustainable development: An applied study in Al-Imamayn Al-Kazimayn Medical City. *Majallat al-Ulum al-Iqtisadiyah wa al-Idariyah* 25(112): 24-48.