

Distr.: General
25 August 2009
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والستون

البند ٥٩ (ج) من جدول الأعمال*

القضاء على الفقر وقضايا إنمائية أخرى

تنمية الموارد البشرية

تقرير الأمين العام**

موجز

يقدم هذا التقرير الذي أُعدَّ استجابة لقرار الجمعية العامة ٢٠٧/٦٢، لمحة عامة عن استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، بما في ذلك التقدم المحرز والتحديات المتعلقة بتنفيذها والدروس المستفادة. ويستمد أمثلة من البلدان التي توجد لديها والتي لا توجد لديها استراتيجيات وطنية شاملة لتنمية الموارد البشرية، ويبرز الآثار المترتبة على استراتيجيات تنمية الموارد البشرية المعتمدة من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية في تلك البلدان. ويستند التقرير إلى التوافق المتزايد في الآراء بشأن العلاقة المتعاضدة بين تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي المستدام، ويبحث البلدان على اعتماد استراتيجيات شاملة لتنمية الموارد البشرية باعتبارها وسيلة لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ويركز التقرير، كما طلبت الجمعية، على دور المجتمع الدولي، ومنظومة الأمم المتحدة، وغيرها من الكيانات، بما في ذلك القطاع الخاص في تعزيز تنمية الموارد البشرية، ويقدم توصيات بشأن الخطوات المقبلة. ويصف التقرير أيضا الدور الجوهري لتنمية الموارد البشرية في تخفيف أسوأ الآثار الناجمة عن الأزمة الاقتصادية العالمية، وبناء أساس لتحقيق انتعاش مستدام.

* A/64/150.

** تأخر تقديم هذا التقرير لإتاحة الوقت لإجراء مشاورات خلال المرحلة الأخيرة من إعداد التقرير.



المحتويات

الصفحة

أولا -	مقدمة	٣
ثانيا -	التجارب والدروس المستفادة في تنفيذ استراتيجيات تنمية الموارد البشرية.....	٤
ألف -	البلدان ذات الاستراتيجيات الحيوية الوطنية الشاملة لتنمية الموارد البشرية.....	٥
باء -	البلدان ذات الاستراتيجيات الجامدة لتنمية الموارد البشرية الوطنية.....	٧
جيم -	البلدان التي لديها ظروف أولية جيدة لتنمية الموارد البشرية ولكنها تفتقر إلى استراتيجية شاملة لتنمية تلك الموارد	٨
دال -	البلدان المفتقرة إلى شروط أولية جيدة لتنمية الموارد البشرية وإلى استراتيجيات شاملة لتنمية الموارد البشرية أو التي تواجه صعوبة في تنفيذ مثل تلك الاستراتيجيات	١١
هاء -	تحديات إضافية في مجال تنمية الموارد البشرية.....	١٢
ثالثا -	دور المجتمع الدولي، ومنظومة الأمم المتحدة والكيانات الأخرى، بما فيها القطاع الخاص، في تعزيز تنمية الموارد البشرية	١٤
ألف -	دور المجتمع الدولي، بما فيه منظومة الأمم المتحدة.....	١٤
باء -	دور القطاع الخاص	١٧
رابعا -	النتائج والتوصيات.....	١٩

أولا - مقدمة

١ - هناك أدلة تجريبية متزايدة عن العلاقة المتعاضدة بين تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي المستدام. ويعتمد النمو الاقتصادي المستدام على موارد بشرية ماهرة تنعم بصحة جيدة، ويعزز النمو الاقتصادي بدوره مزيدا من تنمية الموارد البشرية. وتشير الأدلة التجريبية^(١) إلى أن البلدان التي استثمرت في تنمية الموارد البشرية يرحح أن تدخل في دورة نمو اقتصادي مثمرة، أما البلدان التي لم تدخل في هذه الدورة فمن المرجح أن تستمر في الحصول على مستويات محدودة من النمو الاقتصادي والتنمية، حيث توجد فيها موارد بشرية لا يتم الاستفادة منها جيدا، أو تفتقر إلى المهارات الهامة والكفاءات اللازمة لتعزيز الابتكار من أجل استدامة النمو الاقتصادي.

٢ - وقد أقرت الجمعية العامة في قرارها ٢٠٧/٦٢ بأهمية تنمية الموارد البشرية في تعزيز التنمية المستدامة، وشجعت الحكومات على إدماج سياسات الموارد البشرية في استراتيجياتها الإنمائية الوطنية. وبموجب القرار ذاته، طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يجري تحليلا لتنفيذ استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، وخاصة فيما يتعلق بالدروس المستفادة، ودور المجتمع الدولي والكيانات الأخرى، بما في ذلك القطاع الخاص، في مساعدة هذه الجهود.

٣ - تمهد صياغة وتنفيذ استراتيجيات فعالة لتنمية موارد بشرية الطريق لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، وتؤدي إلى أحد سبل النمو الاقتصادي المستدام والتنمية الاجتماعية، وتتطلب غالبا موارد وقدرات لا تكون متاحة دائما في البلدان النامية. وعلى الرغم من الجهود الهامة التي بذلت على مدى السنوات لتعزيز تنمية الموارد البشرية، لا تزال الحكومات تواجه تحديات هائلة في مجال تطوير مجموعة كافية من الموارد البشرية القادرة على تلبية احتياجات البلد الاقتصادية والاجتماعية. وغالبا ما تشكل هياكل الاقتصاد الكلي غير المستقرة، وعدم المساواة في الدخل، والبطالة، والفقر، وانتشار الأمراض المعدية مثل فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز والملاريا، وهجرة الأدمغة، والتزاعات، ومسائل أخرى، تحديا في وجه التقدم في هذا المجال، وفي بعض الأحيان تعيد التقدم المحرز إلى الوراء.

(١) على سبيل المثال: Gustav Ranis & Frances Stewart, *Dynamic Links between the Economy and Human Development*, in: José Ocampo, Jomo K.S. and Sarbuland Khan (eds), *Policy Matters: Economic and Social Policies to Sustain Equitable Development*, Zed Books Ltd., London, 2007; Gustav Ranis & Frances Stewart, *Successful Transition towards a Virtuous Cycle of Human Development and Economic Growth: Country Studies*, Growth Center Discussion paper No. 943, Yale University, 2006.

٤ - ومن المحتمل أن يؤدي الانكماش في النمو الاقتصادي العالمي الذي أعقب الأزمة المالية العالمية إلى التقليل من قدرة العديد من البلدان، وخاصة البلدان النامية، على مواجهة التحديات التي تواجه تنمية الموارد البشرية والتصدي لها، وصياغة وتنفيذ استراتيجيات فعالة. ومن المفارقات، فإن تنمية الموارد البشرية أكثر أهمية في الانكماش الاقتصادي الحالي لكي تتمكن البلدان من تخفيف أسوأ الآثار الناجمة عن الأزمة المالية، وبناء أساس لتحقيق انتعاش مستدام في المستقبل. لذلك، من الضروري إعادة النظر في استراتيجيات تنمية الموارد البشرية القائمة وتحسينها لجعلها أكثر استجابة للاحتياجات المحلية، ولتعزيز الدعم الدولي لكي تتمكن الجهود التي تبذلها البلدان النامية من تعزيز تنمية الموارد البشرية لتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات الخارجية المنشأ في الاقتصاد، بما في ذلك نتيجة التكنولوجيا والتجارة وتغير المناخ والصدمات الاقتصادية.

٥ - ويستعرض هذا التقرير حصيلة خبرات فئة واسعة من البلدان في تنفيذ استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، ويدرس التقدم المحرز والتحديات وآفاق المستقبل. وسيركز التقرير بصورة خاصة على: (أ) الخبرات المكتسبة في تنفيذ استراتيجيات تنمية الموارد البشرية؛ (ب) دور المجتمع الدولي، بما في ذلك منظومة الأمم المتحدة، والكيانات الأخرى مثل القطاع الخاص، في مساعدة الجهود الوطنية والإقليمية لتنمية الموارد البشرية؛ (ج) وضع توصيات لاتخاذ خطوات في المستقبل لتعزيز ودعم تنمية الموارد البشرية على نحو فعال ومستدام.

ثانياً - التجارب والدروس المستفادة في تنفيذ استراتيجيات تنمية الموارد البشرية

٦ - تتفاوت درجات نجاح الجهود المبذولة لتحسين نوعية واستدامة تنمية الموارد البشرية، حسب ظروف كل بلد وخياراته في السياسات العامة. وقد تباينت الخبرات الوطنية والإقليمية كثيراً استناداً إلى الظروف المحددة السائدة في كل بلد، مثل هيكل الاقتصاد الكلي، من قبيل مستويات الادخار، والاستثمار، والاستثمار الأجنبي المباشر، والتجارة، وعوامل مثل سوق العمل، والقدرة على المنافسة الاقتصادية، وتوزيع الدخل. كما أثرت عوامل أخرى، مثل الحصول على الابتكارات التكنولوجية، ودور القطاع الخاص في تقديم الخدمات، وانتشار الأمراض مثل فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز على القوى العاملة، وهجرة الأدمغة، والأزمة المالية والاقتصادية العالمية.

٧ - وفي الفرع التالي، يجري تحليل التجارب القطرية في أربع مجموعات رئيسية هي: (أ) البلدان التي لديها استراتيجيات حيوية وشاملة ووطنية لتنمية الموارد البشرية، ومثلها البلدان ذات الاقتصادات المتقدمة النمو؛ (ب) البلدان التي لديها استراتيجيات وطنية جامدة لتنمية الموارد البشرية، التي لم يتمكن الكثير منها من مواجهة الاحتياجات المتغيرة لتنمية

الموارد البشرية بمرونة لتلبية أحوال السوق المتغيرة وإعادة هيكلة اقتصادياتها؛ (ج) البلدان التي تتمتع بظروف أولية جيدة لتنمية الموارد البشرية لكن لا توجد لديها استراتيجية شاملة، ومثلها البلدان ذات الاقتصادات الناشئة؛ (د) البلدان التي لا توجد لديها ظروف أولية جيدة لتنمية الموارد البشرية، ولا توجد لديها استراتيجيات شاملة، أو التي تواجه صعوبات في تنفيذ استراتيجيات تنمية الموارد البشرية. ومثلها البلدان منخفضة الدخل أو أقل البلدان نمواً^(٢).

ألف - البلدان ذات الاستراتيجيات الحيوية الوطنية الشاملة لتنمية الموارد البشرية

٨ - دخلت العديد من البلدان التي تنفذ استراتيجيات وطنية شاملة لتنمية الموارد البشرية في مسار النمو الاقتصادي المستدام. ففي تلك البلدان، تعد التكنولوجيا ورأس المال البشري، أحياناً في غياب الموارد الطبيعية الكبيرة، العناصر الأساسية لخطط التنمية الاقتصادية الاستراتيجية والقوة الدافعة الرئيسية لأداء نموها بدرجة عالية. وقد صاحبت الاستثمارات في رأس المال استثمارات في تكوين عمال مهرة أصحاب وعلى درجة عالية من التعليم، الذين لم يزيدوا من إنتاجية العمالة فقط، بل استخدموا كذلك رأس المال والتكنولوجيا بكفاءة أعلى. وقد أدى ذلك بدوره إلى تعزيز النمو الاقتصادي المستدام، وتوليد فرص العمل والتنمية الاجتماعية على نطاق واسع، والحد من الفقر. ولا تزال استراتيجيات تنمية الموارد البشرية تشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية، ويتم تنقيحها وتكييفها باستمرار لتعكس أهداف التنمية الوطنية.

٩ - وفي تلك البلدان، غالباً ما تحدد السياسات الاقتصادية احتياجات الموارد البشرية في المستقبل، بغية الحفاظ على قوة عاملة منافسة تلي احتياجات الاقتصاد المتغيرة. وترجم تلك الاحتياجات المحددة إلى برامج تنمية موارد بشرية من أجل إعادة التدريب، ورفع مستوى المهارات، والتعلم مدى الحياة. وكنتيجه لذلك، توسعت الأنظمة التعليمية في العديد من تلك الاقتصادات من التعليم الابتدائي إلى التعليم المهني الثانوي، والمعاهد التقنية المتوسطة، وأخيراً إلى التعليم العالي الموجه إلى مجالي الهندسة والعلوم، بغية تمكين القوى العاملة لديها من تلبية احتياجات الموارد البشرية المتغيرة بسرعة والنهوض بالنمو الاقتصادي.

(٢) يستند هذا القسم إلى عدد من المراجع تشمل: 1, Vol. 8, No. Advances in Developing Human Resources, (2006) & Vol. 6, No. 3 (2004); The United Nations Department of Economic and Social Affairs, *The World Economic Situation and Prospects Report, Update as of mid-2009*, 2009; International Labour Organization, *Financial and Economic Crisis: Decent Work Response*, 2009; Asian Development Bank, *Asian Development Outlook 2009: Rebalancing Asia's growth*, 2009; Organisation for Economic Co-operation and Development, *African Economic Outlook 2009*, 2009; World Economic Forum, *The Africa Competitiveness Report 2009*, (2009).

١٠ - وفي حالات كثيرة، أتاح نهج متعدد الإدارات للحكومات أن تحدد احتياجاتها من الموارد البشرية في الأجلين المتوسط والطويل لمختلف قطاعات الاقتصاد، وترجمة تلك الاحتياجات إلى أهداف لسياسات وطنية لتنمية الموارد البشرية من أجل اكتساب المهارات المحددة التي يتطلبها الاقتصاد الوطني. ويعد إنشاء نظام وطني لتنمية الموارد البشرية لتنسيق الخطط والسياسات والاستراتيجيات وإدارتها وتنفيذها، أمر في غاية الأهمية لتنمية الموارد البشرية وتوسيع نطاق رأس المال البشري لتلبية المهارات المطلوبة. وغالبا ما تُدمج مجالس تنمية الموارد البشرية في هذه الأنظمة لإدارة الأموال التي يساهم فيها أرباب العمل لتدريب العاملين. وبغية تحقيق أهداف السياسة الوطنية لتنمية الموارد البشرية وتطوير هذه المهارات، شارك عدد كبير من المنظمات العامة والخاصة، بما فيها جامعات، ومعاهد فنية، ومدارس، ومعاهد للتعليم التقني، وغيرها من معاهد التعلم مدى الحياة، في تطوير المهارات المطلوبة. وكنيجة لذلك، تتماشى البرامج التعليمية في هذه البلدان مع احتياجاتها من التعليم.

١١ - وفي استراتيجيات تنمية الموارد البشرية الوطنية الشاملة هذه، غالبا ما يتعاون القطاع الخاص مع الحكومة ومع مؤسسات أخرى في تنمية الموارد البشرية. وفي بعض البلدان مثلا، تم وضع نظام ثلاثي يتعاون فيه أرباب العمل والنقابات والحكومة في وضع استراتيجية وطنية لتنمية الموارد البشرية. كما ينسق هذا النظام استراتيجيات لتمويل برامج لتدريب المهارات، وخطط تمويل يُشجع فيها أرباب العمل على مواصلة تدريب وتطوير القوى العاملة لديهم من خلال إنشاء صناديق لتنمية المهارات على سبيل المثال. ويسر ذلك النوع من النظم التكامل الاقتصادي، وسوق العمل، وسياسات الموارد البشرية.

١٢ - ولم تشمل فقط استراتيجيات تنمية الموارد البشرية الشاملة في بعض البلدان ازديادا في الاستثمارات في مجالات التعليم وفي البحث والتطوير، بل بذلت كذلك جهودا متضافرة لجذب موارد بشرية كانت قد فقدت سابقا "للعقول المهاجرة". وبما أن تلك البلدان استهدفت بصفة خاصة المهندسين والعلماء ذوي التكنولوجيا العالية القادمين من البلدان المتقدمة، فقد ساعد العمال العائدون في زيادة الإنتاج المحلي والتصدير. وكنيجة لذلك، فإن نسبة كبيرة من الصناعات التي تقوم على أسس علمية، ومعاهد البحث والتطوير، والمجمعات العلمية في تلك البلدان، يقودها حاليا عمال عائدون.

١٣ - وقد مكّنت الاستراتيجيات الشاملة والناجحة لتنمية الموارد البشرية بعض البلدان من تفادي أكثر آثار الأزمة الاقتصادية سوءا. وبشكل خاص، تمكنت البلدان التي لديها موارد بشرية مرنة وسياسات سليمة للاقتصاد الكلي، بما في ذلك المرونة في سوق العمل ومستويات الادخار العالية، من التكيف بشكل أفضل مع الانكماش الاقتصادي. إلا أن ارتفاع نسبة

البطالة ينطوي على آثار سلبية على تنمية الموارد البشرية. ويتمثل التحدي بالنسبة لهذه الاقتصادات في تنفيذ السياسات التي تعمل على تعزيز شبكات الأمان القائمة، وحماية الفئات الضعيفة. ولذلك، فإن التحدي الإجمالي يكمن في استمرار تنفيذ استراتيجيات وطنية لتنمية الموارد البشرية والحفاظ على التمويل من أجل التنمية البشرية.

باء - البلدان ذات الاستراتيجيات الجامدة لتنمية الموارد البشرية الوطنية

١٤ - في البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، غالباً ما تواجه استراتيجيات تنمية رأس المال البشري الوطنية كجزء من استراتيجية شاملة للتنمية الاقتصادية والتحديث تحديات بسبب احتياجات الاقتصاد المتطور. وتركز تلك الاستراتيجيات في كثير من الأحيان على تدريب وإعادة تدريب الموارد البشرية لمواكبة مهارات اليد العاملة مع احتياجات القطاع الصناعي عند وضع الاستراتيجية. وبشكل خاص، في البلدان ذات الاقتصادات المركزية الشديدة التي أدت إلى وضع نظم تدريب ونظم تعليمية لإعداد الأفراد، بمن فيهم الموظفون الإداريون، لأداء أدوار ومهام محددة تتعلق بعملهم بدلاً من تلك التي تعزز مهارات متنوعة ومرنة للتكيف مع الاحتياجات المتغيرة في اقتصاد متطور. وبينما تنتقل تلك البلدان إلى اقتصادات لامركزية، وموجهة نحو السوق ومفتوحة بدرجة أكبر، فإن نموها الاقتصادي وتحولها يؤدي إلى زيادة الطلب على موارد بشرية عالية المهارة والتنوع. وكنيجة لذلك، توجد لدى قلة من خريجي الجامعات المهارات التي يتطلبها الاقتصاد، في حين لا يستطيع سوق العمل استيعاب عدد كبير من اليد العاملة غير الماهرة. لذلك، فإن الحفاظ على مستويات كافية من الموارد البشرية لتلبية هذا الطلب، واستيعاب العدد المتنامي من اليد العاملة، بدأ يشكل تحدياً متزايداً لتلك البلدان.

١٥ - وتدعو الحاجة إلى وضع خطط استراتيجية مبتكرة وترتيبات تمويل جديدة لإعادة تكييف هيكل قوة العمل لجعله أكثر استجابة للطلب على المهنيين الرفيعة المستوى والمديرين والتماشي مع تصاعد المنافسة في السوق. وتصبح الحاجة إلى النهج الجديدة أكثر إلحاحاً في سياق الأزمة المالية العالمية، التي أدت فعلاً إلى زيادة معدلات البطالة والفقر في تلك الاقتصادات. ولن تتمكن مجموعات الحوافز وحدها من توليد فرص عمل كافية لاستيعاب العمالة الفائضة، لذلك تدعو الحاجة إلى وضع برامج الحماية الاجتماعية لمنع وقوع أسوأ تأثيرات الركود. وعلى المدى البعيد، تدعو الحاجة إلى وضع خطط استراتيجية جديدة للتعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية لتلبية الحاجة للتحويل على نحو مطرد إلى نظام تعليمي يركز على العلم والتكنولوجيا؛ وانخفاض مساهمة رأس المال في الموارد البشرية، لا سيما موارد بشرية عالية المستوى، وعدم كفاية التدريب بصفة عامة؛ ونقص عدد العمال المهرة

والموارد البشرية العالية المستوى؛ وعدم التوافق الكافي بين العاملين ووظائفهم. وستحدد الطريقة التي ستم بها معالجة تلك المسائل ما إذا كانت تنمية الموارد البشرية في تلك البلدان قادرة على دعم نموها الاقتصادي في المستقبل.

جيم - البلدان التي لديها ظروف أولية جيدة لتنمية الموارد البشرية ولكنها تفتقر إلى استراتيجية شاملة لتنمية تلك الموارد

١٦ - في كثير من البلدان التي تفتقر إلى استراتيجية شاملة لتنمية الموارد البشرية، وبخاصة في البلدان ذات الاقتصادات الناشئة، ساهمت المستويات الأولية المرتفعة لتنمية الموارد البشرية في النمو الاقتصادي. وتعزز ذلك النمو بفضل تزايد الإنفاق الوطني على الصحة والتعليم، الأمر الذي ساعد على تحويل العمالة غير الماهرة إلى قوة عاملة شبه ماهرة ومخترفة. وساهمت المهارات والمعارف المكتسبة من خلال التعليم الابتدائي في زيادة إنتاجية العمالة، بينما أتاح التعليم الثانوي والعالي التدريب الإداري والتقني، مما أدى إلى الاستثمار في البحث والتطوير والتحسينات التكنولوجية. وسمح ارتفاع المستويات الأولية لتنمية الموارد البشرية لتلك البلدان بالدخول في نمط من النمو الاقتصادي المستدام الذي يعزز فيه النمو الاقتصادي وتنمية الموارد البشرية بعضهما بعضا. وكنتيجة لذلك تم خلق فرص عمل جديدة والحد من الفقر على نحو ملحوظ. لكن الافتقار إلى استراتيجية وطنية لتنمية الموارد البشرية شكل بعض التحديات الإضافية لتحقيق المزيد من النمو الاقتصادي وتطوير الموارد البشرية.

١٧ - وفي غياب استراتيجيات شاملة لتنمية الموارد البشرية الوطنية، يبقى النمو والازدهار الاقتصاديان، حتى لو بلغا أعلى الدرجات، مركّزين غالبا في أقاليم ومناطق محددة. ونظرا للاعتماد الكبير على القطاع الخاص لتوفير التدريب والتعليم، مالت التنمية الاقتصادية والاجتماعية في غياب استراتيجية وطنية شاملة لتنمية الموارد البشرية، لا سيما بالنسبة للمهنيين من ذوي المهارات العالية، إلى التكتل حول مناطق ازدهرت فيها مؤسسات التعليم والبحوث. وكنتيجة لذلك، فإن المدن الكبيرة الأسرع نموا في تلك البلدان، والتي تساهم على الصعيد الوطني بأعلى النسب المئوية في الصادرات والنمو الاقتصادي، تميل أيضا إلى احتضان معظم ما هو منظم تنظيما جيدا من كليات، ومؤسسات بحوث، وشركات تابعة للقطاع العام وشركات من القطاع الخاص. ولكن رغم النصر الذي حققته تلك المناطق، ظل معظم المناطق الأخرى في تلك البلدان متخلفا، ولم يترجم بعد النمو الوطني المطرد إلى الحد من الفقر، وتنمية الموارد البشرية، والتنمية الاجتماعية. وكنتيجة لذلك، ما زالت نسبة عالية من السكان تعيش تحت خط الفقر، وما زال قسم كبير من القوة العاملة يعمل في القطاع غير الرسمي. ومن المحتمل أن يضرب الانكماش الاقتصادي العالمي تلك البلدان بقسوة

أكبر من تلك التي اعتمدت سياسات أكثر توازنا في مجال تنمية الموارد البشرية. والأزمة الاقتصادية العالمية الراهنة ستؤدي حتما إلى تدهور ظروف قسم كبير من السكان الذين يعيشون بالفعل في ظل الفقر، وستزيد الضغوط بشدة على الإنفاق الحكومي لتوفير المزيد من الحماية الاجتماعية وشبكات الأمان.

١٨ - ومن خلال إصلاحات السوق وتحريره، أصبح السوق، لا الاستراتيجيات الشاملة لتنمية الموارد البشرية، هو الآلية المركزية لتحديد وتخصيص الموارد والاستثمار في التدريب في بعض البلدان. وينطوي غالبا نهج التعليم والتدريب اللامركزي المستند إلى السوق على إنشاء مؤسسات خاصة، مثل مراكز التعليم التقني والمعاهد المهنية، مصممة لتلبية الطلب المتزايد دون إضافة عبء على النظام الجامعي القائم. واستطاعت الشركات الخاصة أن تقرر بنفسها طبيعة ونطاق التدريب الذي يجب تمويله، والذي يتم في كثير من الأحيان عبر الخصومات الضريبية الحكومية. كما شرعت بعض الحكومات في تنفيذ مبادرات أخرى لتشجيع تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، وخصصت منحا للتدريب المهني للفئات الأكثر حرمانا. وكان الأساس المنطقي لنظام التدريب والتعليم المتسم باللامركزية والاعتماد على دافع الطلب هو أن هذا النظام لن يكون أكثر استجابة لاحتياجات الصناعة فحسب، بل أن المنافسة بين مقدمي التعليم والتدريب في القطاع الخاص يمكن أن تكفل أيضا توزيعا أكثر كفاءة للموارد في سياق العملية. وبالفعل، يسّرت تلك الإصلاحات قدرا أكبر من الكفاءة في تخصيص الموارد في عملية التدريب، ودرجة أكبر من الاستجابة لاحتياجات الأفراد والمؤسسات في كثير من البلدان. وأدت الإصلاحات أيضا في بعض الحالات إلى تغيير تنظيمي، وساعدت على دعم تنمية المهارات في الفئات المستبعدة من سوق العمل، وسهلت عموما إعادة الهيكلة الاقتصادية.

١٩ - لكن استخدام آلية السوق لتخصيص الموارد على مستويي التعليم الثانوي والتعليم العالي أدى أيضا إلى زيادة حدة الفوارق الاجتماعية والتفاوت في الدخل في كثير من البلدان من خلال قصر فرص الحصول على التعليم والتدريب على أولئك الذين يستطيعون تحمل تكاليف التعليم الخاص. وبينما كان النهج اللامركزي المستند إلى السوق وسيلة فعالة أتاحت للدولة تخفيض العجز في القطاع العام وتقاسم التكاليف مع البلديات المحلية والشركات والأفراد والعائلات، فإن غياب إطار وطني شامل لتنمية الموارد البشرية جعل من العسير فهم كيف يمكن لمختلف مكونات النظام الحكومي للتعليم والتدريب أن تتوافق وتدعم بعضها البعض. وقد أدى ذلك إلى نظام للتدريب والتعليم يتسم بعدم المساواة في الوصول إلى التعليم الابتدائي والثانوي ويتفاوت في نوعيته، وباختلال في توزيع التمويل مع توجيه معظم الموارد التعليمية إلى المستويات العليا من التعليم، ولا سيما إلى علماء الهندسة والأطباء، مع حرمان

التعليم الابتدائي والثانوي من التمويل. كما أدى المناخ الموجه نحو السوق إلى إضعاف الحوافز على الانخراط في البحث والتطوير على مستوى التعليم العالي رغم أنهما المحركان الوطنيان للابتكار التكنولوجي والتنمية الاقتصادية.

٢٠ - وبالإضافة إلى ذلك، برزت مجموعة متنوعة من العناصر الفاعلة، تشمل مؤسسات تعليمية خاصة، ووكالات حكومية، وشركات محلية ومتعددة الجنسيات، ومنظمات غير حكومية، لتلبية الاحتياجات الوطنية في مجالي التعليم والتدريب. وفي ذلك السياق، تمكنت الجهات الفاعلة غير الرسمية التي شغلت الفراغ الذي خلفته مؤسسات التعليم التقليدية من تقديم خدمة بالغة الأهمية، وساهمت في معالجة أوجه القصور والخلل المتجذرة في مجال تنمية الموارد البشرية. وكان دور الشركات المتعددة الجنسيات شديد الأهمية في هذا الصدد، لأنها وفرت موارد وقدرات لم تكن متاحة في تلك البلدان. ومع ذلك، تميل الشركات المتعددة الجنسيات إلى تلبية احتياجاتها التجارية المحددة أكثر من ميلها إلى توفير التعليم على نطاق واسع. والحدود المفروضة على فرصه وقدراته التي توفرها تلك الشركات قد تشكل أيضا عراقل هامة أمام تنفيذ استراتيجية وطنية ناجحة لتنمية الموارد البشرية نظرا لأن أهداف الشركات المتعددة الجنسيات قد تختلف اختلافا جوهريا عن الأهداف الوطنية. وفي ظل المناخ الاقتصادي الحالي، يثور التساؤل بشأن مدى استدامة تنمية الموارد البشرية التي توفرها الشركات متعددة الجنسيات لأن الشركات تسعى إلى خفض التكاليف والإقلال من حجم العمليات.

٢١ - وبدأت بعض تلك البلدان، اعترافا منها بالتأثير القوي للشركات المتعددة الجنسيات على تدريب وتنمية مواطنيها، في إشراك الشركات المتعددة الجنسيات إشراكا فاعلا إلى جانب الجهات الفاعلة الهامة الأخرى، مثل النقابات العمالية، في تحديد الاحتياجات وتنمية مهارات الموظفين من أجل صياغة أنشطة تنمية الموارد البشرية وتنفيذها. وفي كثير من الحالات، أصبحت النقابات العمالية تدرك دورها في ضمان تواجد مهارات بالغة الأهمية خارج نطاق الاحتياجات المحددة للشركات، وبدأت في معالجة ذلك النوع الأعم من متطلبات القوة العاملة. كما بدأت معالجة أوجه اللامساواة في نظم التعليم التقليدية بفضل مشاركة تلك الجهات الفاعلة، ولكن افتقار بعض البلدان إلى استراتيجية وطنية شاملة لتنمية الموارد البشرية قادرة على تحديد الاحتياجات والأهداف الوطنية في مجال تنمية الموارد البشرية يجعل من العسير فهم كيف تتوافق جميع الاحتياجات والأهداف على طريق السير نحو تنمية الموارد البشرية والأهداف الإنمائية الوطنية.

دال - البلدان المفتقرة إلى شروط أولية جيدة لتنمية الموارد البشرية وإلى استراتيجيات شاملة لتنمية الموارد البشرية أو التي تواجه صعوبة في تنفيذ مثل تلك الاستراتيجيات

٢٢ - تعتبر تنمية الموارد البشرية أمر بالغ الأهمية لتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية في كثير من البلدان النامية، ولا سيما في أقل البلدان نمواً. وما زال النمو الاقتصادي في تلك البلدان يواجه عراقيل تتمثل في تخلف الهيكل الأساسي، وعدم كفاءة نظم التعليم الأساسي والرعاية الصحية، وضعف الأطر المؤسسية. وعلاوة على ذلك، فإن انتشار الفقر، وتزايد أوجه اللامساواة، وارتفاع معدلات البطالة، والنقص في اليد العاملة الماهرة، واللامساواة بين الجنسين، وتدني مستوى الصحة، تشكل تحديات تعرقل إحراز تقدم في تنمية الموارد البشرية وتحقيق النمو الاقتصادي. كما أن الافتقار إلى التنوع الاقتصادي، وانخفاض القدرة التنافسية العالمية، وتدني مستوى الموارد البشرية وإنتاجيتها، تعرقل أيضاً قدرة تلك البلدان على تعزيز النمو الاقتصادي والتغلب على تلك التحديات. وكنيجة لذلك، فإن قدرة تلك البلدان على تحويل النمو الاقتصادي المحتمل إلى تنمية اجتماعية تظل مقيدة.

٢٣ - وأحد التحديات الرئيسية التي تواجهها تلك البلدان في مجال تنمية الموارد البشرية هو ضعف الرابطة بين التعليم والتدريب والتوظيف. وحتى في بعض البلدان التي نجحت بدون استراتيجية شاملة لتنمية الموارد البشرية في استغلال مواردها الطبيعية لتحقيق درجة معتدلة من النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي، بما في ذلك بعض الأهداف الإنمائية للألفية، تعسر تحقيق تطابق بين احتياجات الاقتصاد وتدريب القوة العاملة. وعلى الرغم من ارتفاع الإنفاق على التعليم لمواجهة تبعات النمو السكاني، والإنجازات التي تحققت في معدلات الالتحاق بالمدارس في كل من المرحلتين الابتدائية والثانوية، والتكافؤ بين الجنسين في جميع مستويات التعليم، تظل نوعية التعليم في تلك البلدان متدنية، والصلات بين التدريب والتعليم وسوق العمل ضعيفة. وسيقتضي تعزيز تلك الصلات دمج مهارات التجارة والأعمال في نظام التعليم والتدريب، والترويج لثقافة تركز على الإنتاجية والمهارات والأداء. ومع ذلك، يحتمل أن يسبب العبء المالي الناتج عن الأزمة المالية العالمية ضغطاً إضافياً على الإنفاق الحكومي المتمدد بالفعل، الأمر الذي سيحد كثيراً من قدرة الحكومات على تنفيذ تلك الأحكام.

٢٤ - وعلى الرغم من أن سياسات تنمية الموارد البشرية في بعض تلك البلدان قد مرت بتحويلات هامة لتلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية الداخلية، لا زال تنفيذ استراتيجيات تنمية الموارد البشرية الوطنية يمثل تحدياً بالغ الأهمية. فعلى سبيل المثال، وضعت بعض البلدان إطاراً لسياسة شاملة لتنمية الموارد البشرية، وتشريعات داعمة لتصحيح

أوجه اختلال التوازن الاجتماعي واللامساواة في سوق العمل، وتنمية المهارات التنافسية للقوة العاملة، ولكنها تواصل الصراع للتغلب على نقص المهارات، وارتفاع معدلات البطالة، وتدني معدل خلق فرص العمل. لذا فإن تحويل الاستراتيجيات والسياسات الوطنية لتنمية الموارد البشرية إلى عمل ملموس يظل يمثل تحديا هاما بالنسبة للعديد من تلك البلدان التي تفتقر في كثير من الأحيان إلى القدرات والموارد الكافية للقيام بذلك. وسيقتضي تعزيز التنفيذ اتباع استراتيجية استثمارية شاملة لتنمية الموارد البشرية، واستراتيجية للتدريب والتعليم تهدف إلى تحسين إنتاجية القوة العاملة وقدرتها التنافسية على شغل الوظائف والنمو، وعقد شراكات لتنمية الموارد البشرية في مجالات التعليم والصحة والتدريب، بما في ذلك مع القطاع الخاص، لكفالة توفير تلك الخدمات.

هاء - تحديات إضافية في مجال تنمية الموارد البشرية

٢٥ - رغم أن التحديات التي تواجهها البلدان تختلف اختلافا كبيرا حسب اقتصاداتها، واستراتيجياتها الخاصة بتنمية الموارد البشرية، ومستوى التنمية الاجتماعية والاقتصادية فيها، إلا أن العديد منها يواجه تحديات مشتركة محددة. ويناضل الكثير من البلدان، ولا سيما البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، في سبيل تحقيق تناسب بين احتياجاتها في مجال العمالة والنظم التعليمية. وتتركز الموارد التعليمية في كثير من الأحيان على المهنيين ذوي المهارة العالية، مثل العلماء والمهندسين والأطباء، في حين تهمل مهن بالغة الأهمية، مثل فنيي المختبرات، والحرف التي تتطلب مهارات، والمرضات. ففي بعض البلدان، يفوق مثلا عدد الأطباء عدد المرضات، وهو أمر له عواقب وخيمة على نظام الرعاية الصحية. ويُعتبر التقنيون في كثير من الأحيان موارد بالغة الأهمية بالنسبة للشركات الكبيرة المتعددة الجنسيات التي تسعى إلى إيجاد مركز لعملياتها في البلدان النامية. لذا تدعو الحاجة إلى التخطيط والتنفيذ الشامل لتنمية الموارد البشرية بغية مواجهة هذه التحديات التي يمكن، إن لم تعالج، أن تعوق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٢٦ - وبالإضافة إلى ذلك، لا يزال نزوح الأدمغة يمثل مشكلة حادة في العديد من البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية، مما يهدد الإنجازات في مجال تنمية الموارد البشرية. ففي بعض البلدان النامية، دفع انخفاض المرتبات وضيق الآفاق الاقتصادية المهنيين المتعلمين تعليميا عاليا إلى الهجرة. ورغم أن هذا الوضع أنتج عادة دخلا ماليا هاما بالدولار في شكل تحويلات مالية، إلا أنه أدى في الوقت ذاته إلى تجريد تلك البلدان من الموارد البشرية الماهرة والمهنية ذات الأهمية البالغة لمستقبل نموها الاقتصادي وتطورها. وعلاوة على ذلك، لا يقتصر الأمر على أن الموارد الشحيحة المخصصة لتنمية الموارد البشرية لا تحقق أي فائدة

لتلك البلاد، بل هي تساهم أيضا في تنمية الموارد البشرية في البلدان المستقبلية، التي هي غالبا من البلدان المتقدمة اقتصاديا. وينبغي لاستراتيجيات تنمية الموارد البشرية أن تتصدى بنشاط لمشكلة نزوح الأدمغة، وأن تبحث عن حلول جديدة لمنع هجرة المهنيين المهرة أو لجذب المهاجرين للعودة إلى الوطن.

٢٧ - ويهدد وباء فيروس نقص المناعة البشرية أيضا الإنجازات التي حققتها التنمية الاقتصادية والاجتماعية واستراتيجيات تنمية الموارد البشرية في بعض البلدان. ولفيروس نقص المناعة البشرية أثر شديد التدمير بالنسبة لتنمية الموارد البشرية لأن أغلبية ضحاياه يُستبعدون من صفوف السكان النشطين اقتصاديا. وعلاوة على ذلك، يستهلك فيروس نقص المناعة البشرية الموارد بعيدا عن المجالات الأخرى ذات الأولوية، ويعكس منحى الإنجازات الوطنية في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويعرّض نظام الرعاية الصحية والنسيج الاجتماعي إلى ضغط هائل. ويؤدي فيروس نقص المناعة البشرية، من خلال هذه العمليات، إلى تفاقم الفقر والبطالة واللامساواة والنقص في المهارات. وفي البلدان الأكثر تأثرا، يثور قلق شديد بشأن احتمال تسبب فيروس نقص المناعة البشرية في فقدان أغلبية العمالة الماهرة والخبيرة، وفي انخفاض كبير في إمدادات العمالة، والإنتاجية، والاستثمار الأجنبي المباشر، والنمو الاقتصادي. لذا يتطلب التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية وآثاره على تنمية الموارد البشرية اتخاذ إجراءات حريئة وزيادة كبيرة في تخصيص الموارد الوطنية والدولية، ليس فقط للوقاية والعلاج، ولكن أيضا لاتخاذ تدابير من شأنها عكس الآثار السلبية لهذا الوباء على القوة العاملة. ويتسم اتخاذ إجراءات قوية ومتناسكة بأهمية خاصة في ظل المناخ الاقتصادي الحالي.

٢٨ - وتترتب على الأزمة المالية والاقتصادية الحالية تبعات بالنسبة لجميع البلدان. فالانخفاض الشديد في الطلب على المنتجات الأجنبية في البلدان المتقدمة النمو أدى إلى انخفاض حاد في أسعار الطاقة والسلع، مما تسبب في تفاقم آثار الأزمة المالية في العديد من البلدان النامية، لا سيما تلك التي تعتمد اعتمادا كبيرا على صادرات المواد الأولية، بما فيها الاقتصادات المصدرة للنفط. ومن بين البلدان المصدرة الصافية للسلع، تعاني البلدان ذات الدخل المنخفض من الضرر الأكبر لأن صادراتها من المواد الأولية تمثل ٧٠ في المائة في المتوسط من إجمالي صادراتها وجزءا كبيرا من عائدات الحكومة. وستشعر بلدان نامية عديدة بضغط إضافي على حساباتها الجارية، وقد يؤدي ذلك إلى زيادة في العجز المالي وعدم القدرة على تسديد أقساط الدين الوطني. وفي إطار تراجع الإيرادات الحكومية وخفض الإنفاق الاجتماعي، يظل الحفاظ على التمويل المخصص لتنمية الموارد البشرية تحديا بالغ الأهمية.

٢٩ - وبسبب الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية، تشهد البطالة بالفعل ارتفاعاً في كثير من البلدان وتمثل تحدياً خطيراً للبعض منها. وتبين الدروس المستفادة من الأزمات المالية السابقة أنه من المرجح أن تتفاقم البطالة والسوق "غير الرسمية" بسبب عودة المهاجرين والمهجرة العكسية على نطاق واسع من المناطق الحضرية إلى المناطق الريفية. ويحتمل أن تشكل تلك الاتجاهات خطراً من الناحية الهيكلية على الحد من الفقر، لأنه من المحتمل مرور بعض الوقت إلى أن تتكيف الاقتصادات من جديد ويتحول العمال مرة أخرى إلى أنشطة تدرّ أجوراً أعلى. وفي العادة، تستغرق عودة معدلات البطالة إلى مستويات ما قبل الأزمة من أربع إلى خمس سنوات بعد بدء الانتعاش الاقتصادي. وتؤدي خطط وبرامج الحماية الاجتماعية المصممة خصيصاً من أجل الفئات السكانية الأضعف، مثل المهاجرين العائدين والأسر التي تعيلها إناث، دوراً بالغ الأهمية في تخفيف أسوأ آثار الأزمة. وعلاوة على ذلك، يمكن لبرامج التدريب المهني والتقني والحرفي التي تستهدف السكان العاطلين عن العمل مؤخرًا، أو الأشخاص الذين يدخلون الآن سوق العمل أن تكون وسيلة إضافية لبناء قاعدة تنمية الموارد البشرية اللازمة لتلبية الاحتياجات في المستقبل. لذا فإن تعزيز تنمية الموارد البشرية أمر بالغ الأهمية لمساعدة البلدان على التغلب على أسوأ آثار الانكماش الاقتصادي، وينبغي أن يصبح أولوية وطنية.

ثالثاً - دور المجتمع الدولي، ومنظومة الأمم المتحدة والكيانات الأخرى، بما فيها القطاع الخاص، في تعزيز تنمية الموارد البشرية

ألف - دور المجتمع الدولي، بما فيه منظومة الأمم المتحدة

٣٠ - في وسع المجتمع الدولي القيام بدور هام في دعم الجهود الوطنية المبذولة لتعزيز تنمية الموارد البشرية كأساس للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامين. فهذا الدور هو أكثر أهمية في إطار الأزمة المالية العالمية والصدمات الخارجية الأخرى، كأزمات الطاقة والأغذية الأخيرة وتغير المناخ، مما لا يعرض للخطر الإنجازات الإنمائية الحالية فحسب، بل يثير أيضاً أزمة تنمية بشرية. والمساعدة الدولية هامة لمساعدة البلدان النامية في التخفيف من آثار الأزمة المالية العالمية، وتعبئة القدرات والموارد، المحلية والخارجية على حد سواء، ومواصلة تنفيذ استراتيجيات فعالة طويلة الأجل من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، بما فيها تنمية الموارد البشرية.

٣١ - فالأزمة المالية العالمية وآثارها في الاقتصاد الفعلي قد أصابت ركنين من أركان عملية العولمة، هما التجارة الدولية وتدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة، مما سيكون له آثار شديدة على البلدان النامية. فقد أشارت التقديرات الواردة في تقرير "الحالة والتوقعات

الاقتصادية في العالم في منتصف عام ٢٠٠٩“، (E/2009/73)، إلى تدهور التدفقات التجارية في العالم بشدة منذ نهاية عام ٢٠٠٨ واستمرت في تدهورها في الربع الأول من عام ٢٠٠٩ بمعدل سنوي يزيد عن ٤٠ في المائة، في حين يتوقع أن ينخفض حجم التجارة العالمية في عام ٢٠٠٩ بنسبة ١١ في المائة، وهذا هو أكبر هبوط منذ الكساد الكبير في عقد الثلاثينات. وقُدِّر الهبوط في صافي تدفقات رؤوس الأموال الداخلة بأكثر من ٥٠ في المائة خلال عام ٢٠٠٨، كما يتوقع هبوط كبير آخر بمقدار ٥٠ في المائة في عام ٢٠٠٩.

٣٢ - وانخفاض الطلب على المنتجات الأجنبية في البلدان المتقدمة النمو أصاب البلدان المنخفضة الدخل بوجه خاص (انظر الفقرة ٢٩ أعلاه). وكان ذلك علاوة على أزمات الأغذية والطاقة في مطلع عام ٢٠٠٨، التي خفضت بشكل ملموس من قدرة الكثير من البلدان النامية على اعتماد سياسات مضادة للدورات الاقتصادية. فازدياد الفقر في الدخل، وتدنّي الإيرادات الحكومية، وانخفاض الإنفاق العام والخاص على الخدمات الاجتماعية، كل هذا يعني أن عدداً كبيراً من البلدان لن تكون قادرة على بلوغ بعض الأهداف الإنمائية للألفية أو أن تنفذ بشكل فعال استراتيجياتها الوطنية من أجل الحد من الفقر، بما فيها استراتيجيات تنمية الموارد البشرية.

٣٣ - وبسبب تعمق الأزمة المالية العالمية كانت الخسارة جسيمة في العمالة في جميع أنحاء العالم. فقد يصل معدل البطالة إلى ٧ في المائة في عام ٢٠٠٩، لكن المدى الكامل لآثارها على أسواق العمل والأحوال الاجتماعية قد لا يشعر به أحد لبعض الوقت في البلدان النامية. بيد أن العمال بدءوا بالفعل وبشكل واضح في التحول عن القطاعات الحيوية الموجهة نحو التصدير فأصبحوا إما عاطلين عن العمل أو أنهم نزحوا إلى أنشطة أقل إنتاجية. أما العمال الذين كانوا بالفعل في موقف ضعيف قبل الأزمة، كالعمال المهاجرين والشباب والنساء، فإنهم سيتعرضون إلى خسارة وظائفهم بشكل غير متناسب أو أنهم سيقاسون من خسارة في الدخل، وذلك مع جنوح الارتفاع الهائل في البطالة الطويلة الأجل إلى زيادة العمالة غير الرسمية والعمال الفقراء. ولذا، من المحتمل أن تتعرض آليات الحماية الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية على حد سواء في بلدان نامية كثيرة إلى ضغط متزايد في وجه زيادة كبيرة ودائمة في الفقر. فحسب تقديرات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، سيبقى عدد إضافي من السكان يتراوح بين ٧٣ مليون و ١٠٣ ملايين نسمة في فقر أو أنهم سيسقطون في هوة الفقر وذلك بالمقارنة مع حالة كان سيستمر فيها النمو القائم قبل الأزمة. وستصيب تلك الانتكاسة إلى حد كبير الناس في شرق آسيا وجنوبها، حيث من المحتمل أن يتأثر بها ما بين ٥٦ و ٨٠ مليون نسمة. كما يمكن لهذه الأزمة أن تبقى عدداً إضافياً من الناس

يتراوح بين ١٢ مليون و ١٦ مليون نسمة في حالة فقر في أفريقيا وأربعة ملايين نسمة آخرين في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

٣٤ - وسيكون من الأمور الحيوية دعم الرعاية الاجتماعية في البلدان النامية، وزيادة الإنفاق الاجتماعي بقصد تعزيز نظم الحماية الاجتماعية، والاستثمارات الطويلة الأجل في التنمية المستدامة، وذلك لتمكين تلك الدول من التخفيف من آثار الأزمة على أكثر المجموعات السكانية ضعفاً ولتعزيز تنمية الموارد البشرية. كما سيكون تمويل خطط الحماية الاجتماعية، على وجه الخصوص، استثماراً في رأس المال البشري الذي سيكون هاماً بالنسبة لإنعاش تلك البلدان في الأجل الطويل. كما ستكون خطط الحماية الاجتماعية هامة لبناء قدرات الموارد البشرية لتلبية الاحتياجات المحددة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، التي ستصيبها الأزمة المالية أكثر ما تصيب، وذلك بقصد تمكينها من المساهمة بشكل فعال في الحد من الفقر وتوليد العمالة والاستمرار في تطوير قطاع خاص نام يعج بالحيوية، والبناء على نواحي القوة في المؤسسات الكبيرة والمتوسطة الحجم والصغيرة والصغيرة جداً، وعلى الصلات القائمة فيما بينها، مجتمعة، هو أمر جوهري بالنسبة للنمو الاقتصادي والقضاء على الفقر وخلق فرص العمل. ويتطلب هذا بدوره مهارات هامة لتنظيم المشاريع لدى رجال الأعمال لتشغيل وإدارة الأعمال التجارية، إلى جانب قدرات الخدمات في تطوير الأعمال التجارية لتزويد رجال الأعمال بإمكانية الحصول على التمويل، والدراسة التقنية، والمعلومات السوقية، والمهارات التقنية اللازمة لاستعمال المعدات واستخدام التكنولوجيا المحسنة التي تزيد من الإنتاجية. ولذلك يجب أن يركز تمويل خطط الحماية الاجتماعية أيضاً على زيادة العرض والجودة بالنسبة لمدرء المؤسسات المدربين، والعمال، وموظفي القطاعين العام والخاص، الذين يستطيعون تعزيز عمليات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وتنظيمها.

٣٥ - كما سيكون الدعم الدولي هاماً جداً بالنسبة للجهود التي تبذلها البلدان النامية لإنجاح مجموعة من الموارد البشرية المنتجة والتنافسية القادرة على قيادة جهودها الطويلة الأجل في سبيل الإنعاش والتنمية المستدامة. وفي وسع المجتمع الدولي أن يدعم برامج بناء القدرات من أجل تصميم وإنجاز استراتيجيات لتنمية الموارد البشرية يتولد عنها موارد بشرية تنافسية عالية الجودة لدعم الانتقال إلى اقتصاد قائم على المعرفة. ويمكن توجيه الدعم إلى الاحتياجات المحددة لكل بلد من البلدان: كبرامج التدريب وإعادة التدريب للمهنيين، كالمعلمين، والأطباء، والعاملين في المجال الصحي، ومدراء القطاع العام، ومنظمي المشاريع، وأصحاب الأعمال التجارية، والعاملين الزراعيين وآخرين؛ والتدريب الذي يستهدف أكثر المجموعات حرماناً بمن فيهم النساء والشباب والمعاقين، مع عنصر عمالة كالتدريب الحرفي

القائم على الطلب في سوق العمل؛ وتدريب المديرين؛ وبرامج لوضع المعايير والمناهج التعليمية، بما فيها نظم الرصد؛ وتوفير خدمات "الهياكل الأساسية" كالمعلومات عن سوق العمل، وتكنولوجيا التعلم الناشئة، والممارسات الجيدة.

٣٦ - وينبغي للمجتمع الدولي في نهاية المطاف أن يساعد البلدان النامية على تحويل زمن الأزمة الحالي إلى فرصة للاستثمار في تطوير المهارات وذلك كطريقة لتوقع وإدارة آثار الدوافع العالمية التي تحرك التغيير، كالتكنولوجيا، والتجارة، وتغير المناخ، والصدمات الاقتصادية، وزيادة توقعاتها المتعلقة بالنمو. والأساس المنطقي لهذا النهج هو أن تحقيق الأهداف الإنمائية المستدامة، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية، إنما يتوقف على توافر القدرات الكافية داخل البلد. فالموارد المالية وحدها، بما فيها المساعدة الإنمائية الرسمية، لا تكفي للحد من الفقر بطريقة مستدامة. وبدون منظمات تعمل بطريقة جيدة، وقاعدة موارد بشرية حسنة الأداء، ستفتقر البلدان إلى الأسس الضرورية للشروع في استراتيجياتها الإنمائية الوطنية والمحلية.

٣٧ - وبالإضافة إلى الاستراتيجيات الطويلة الأجل لتنمية الموارد البشرية، فإن سياسات تطوير المهارات هي جزء هام من الاستجابة الفعالة في أوقات الأزمات الاقتصادية، بالنظر إلى أن المهم بالنسبة إلى أكثر العمال ضعفا في البلدان النامية هو إعادة التدريب وإعادة اكتساب المهارات للتجاوب بشكل أكثر فعالية مع الظروف الجديدة. وينبغي أن تركز تلك السياسات على استغلال الفرص الناشئة عن طريق التوفيق بين العرض من المهارات الجديدة والطلب عليها؛ وتيسير تكييف وتخفيف التكاليف بالنسبة للعمال والمؤسسات المتضررين المضارين من التغيرات العالمية؛ والإبقاء على عملية تنمية حركية. كما ينبغي للمجتمع الدولي أن يساعد البلدان النامية في وضع هذه السياسات ودمجها في خطط واستراتيجيات إنمائية وطنية واسعة النطاق من أجل الحد من الفقر وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. فإطار العمل سيشجع الفرصة لوزراء العمل والمنظمات العمال وأرباب العمل كي تشجع الوزارات التنفيذية، بما فيها وزارات الزراعة، والتعليم، والتنمية الريفية، والتجارة، والصناعة، والبيئة، على مراعاة الآثار المترتبة على العمالة، وإمكانيات خلق فرص العمل، وآثار سياساتها في تطوير المهارات.

باء - دور القطاع الخاص

٣٨ - يمكن للقطاع الخاص أن يقوم بدور هام في تعزيز تنمية الموارد البشرية بطرق كثيرة. فهو يستطيع أن يدعم تمويل مؤسسات التعليم والتدريب والبحث أو أن يشغلها بشكل مباشر. كما يستطيع أن يعزز الصلة القائمة بين نظم التعليم والتدريب والقطاع الإنتاجي عن طريق تدريب قوة عاملة للتوفيق بين مهاراتها واحتياجات الاقتصاد. أما بالنسبة إلى التعليم

والتدريب المهنيين، فإن مشاركة القطاع الخاص في تصميم المناهج الدراسية، وبخاصة من أجل التعليم العالي، يمكن أن تسهم بشكل فعال في عمل المؤسسات وأرباب العمل بكفاءة، وهو أمر حيوي بالنسبة للتنمية الاقتصادية. بل إن ذلك يصبح أكثر أهمية بالنظر إلى أن دور القطاع الخاص كرب عمل يتعاظم في الاقتصاد، وذلك إلى جانب دوره في تعزيز القدرة التنافسية الوطنية والنمو الاقتصادي.

٣٩ - وقد بينت التجربة أن أهمية القطاع الخاص في تعزيز تنمية الموارد البشرية، وبخاصة في البلدان التي تفتقر إلى الموارد والقدرات للاستثمار في التدريب والاحتفاظ بقواها العاملة كي توفّق بين احتياجات بيئاتها الاقتصادية السريعة التغيّر. ففي بعض البلدان، على سبيل المثال، تقوم الشركات المحلية والمتعددة الجنسيات، ومؤسسات التعليم الخاصة، ومنظمات المجتمع المدني، كالتقابات العمالية والمنظمات الدينية، بدور بارز في سد الثغرات وإصلاح الخلل في نظم التعليم والتدريب الوطنية. بيد أن التدريب الذي تقدمه الشركات لموظفيها، يحتمل أن يُوجّه نحو تلبية احتياجاتها الخاصة بتنمية الموارد البشرية وليس احتياجات البلد الأوسع نطاقاً. ولذا، هناك تبادل واضح بين فرص التدريب والقدرات المقدمة من الشركات وتلك التي يمكن تقديمها من خلال فرص التعلم الممولة من القطاع العام والمركزة على الاحتياجات المحلية والوطنية.

٤٠ - والدور المفيد الذي قام به القطاع الخاص والذي سيستمر في القيام به لتلبية احتياجات التعليم والتدريب الوطنية وتعزيز تنمية الموارد البشرية سيكون أكثر فعالية واستدامة في سياق استراتيجية وطنية شاملة لتنمية الموارد البشرية. وفي البلدان التي اعتمدت استراتيجية شاملة لتنمية الموارد البشرية، تعمل المنظمات الخاصة والمدارس التجارية للفنيين والفئات الأخرى التي تعمل إلى جانب نظام التعليم الوطني، في إطار الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية وتنظّمها معايير الجودة الوطنية. ويضمن ذلك الانسجام في نوعية النظام التعليمي ككل، بما في ذلك التعليم الخاص والتعليم العام على السواء، وذلك لتحقيق الأهداف الإنمائية الوطنية.

٤١ - كما يستطيع القطاع الخاص، وعلى وجه الخصوص الشراكات بين القطاعين العام والخاص، القيام بدور هام في تقاسم الأعباء المالية والموارد البشرية من أجل تقديم الخدمات الاجتماعية وتحسين الكفاءة وفعالية التكلفة في الإنجاز عن طريق زيادة التنافس بين متعهدي الخدمات الاجتماعية. بيد أن الأدلة تبين أنه في حال عدم وجود إطار عمل شامل لتنمية الموارد البشرية، فإن المحصلة لتلك الخيارات، وبخاصة في حالة خدمات الرعاية الصحية والتعليم، تبقى مختلطة. فمن ناحية، فإن النظام الذي يحركه السوق لتقديم خدمات الرعاية

الصحية والتعليمية يساعد على تخفيض العجز العام ويضمن تخصيص أكثر كفاءة للموارد وقدرة أكبر على الاستجابة لاحتياجات الأفراد والمؤسسات، ومن ناحية أخرى، فإنه يمكنه أيضا أن يؤثر بشكل سلبي على جودة تقديم الخدمات والحصول عليها. وفي النظام الموجه للسوق، هناك أيضا حوافز أقل في مرحلة التعليم العالي للمشاركة في البحث والتطوير، وهو أمر جوهري بالنسبة للابتكار التكنولوجي، لأنه يزيد في التكاليف. وبالإضافة إلى هذا، فإن الوصول إلى المؤسسات الخاصة ينجح إلى أن يكون محدودا بالنسبة لأولئك الذين يستطيعون تحمل التكاليف، مع وجود خطر إدامة الانقسامات وأوجه عدم المساواة الاجتماعية القائمة. وفي بعض البلدان، هذا النهج لم يُدم الفروق في الدخل فحسب بل أعاق أيضا قدراتها على زيادة التنوع في الاقتصاد والتقدم فيه. وفي الحالات الأخرى، التي يوجد فيها أوجه عدم مساواة جسيمة فعلا في فرص التعليم، فقد ساعد الخيار بين التعليم العام والتعليم الخاص في خفض عيوب نظام التعليم الرسمي. بيد أنه عندما يوجد إطار عمل شامل لتنمية الموارد البشرية يسمح بمعرفة كيفية التطابق بين مختلف المكونات في سياسات الحكومة، فإن دور القطاع الخاص يمكن أن يكون فعالا جدا في تقديم الخدمات الحيوية.

رابعاً - النتائج والتوصيات

٤٢ - عند تصميم استراتيجيات تنمية الموارد البشرية وتنفيذها، ينبغي مراعاة التوصيات التالية:

(أ) دمج تنمية الموارد البشرية في الأطر الإنمائية الوطنية، بما في ذلك سياسات واستراتيجيات التنمية الوطنية للحد من الفقر وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، وذلك لضمان مراعاة الآثار المترتبة على تنمية الموارد البشرية من قبل جميع أصحاب المصلحة في التنمية الوطنية؛

(ب) تنقيح استراتيجيات تنمية الموارد البشرية باستمرار وتكييفها مع أهداف التنمية الوطنية بقصد ضمان صلة متينة بين التعليم والتدريب والعمالة. كما ينبغي ترجمة استراتيجيات تنمية الموارد البشرية إلى برامج ترمي إلى الاحتفاظ بقوى عاملة منتجة وتنافسية تستجيب لاحتياجات جميع قطاعات الاقتصاد؛

(ج) تعزيز النهج والآليات التي تأخذ بها إدارات متعددة للسماح للحكومات بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية في الأجلين المتوسط والطويل من أجل مختلف قطاعات الاقتصاد وترجمة تلك الاحتياجات إلى أهداف في السياسات الوطنية لتنمية الموارد البشرية وما يتصل بذلك من مخصصات للتمويل والاستثمار؛

(د) إنشاء نظم ثلاثية تضم أرباب العمل والنقابات والحكومة لتسهيل تكامل السياسات والأهداف المتصلة بالاقتصاد والعمالة والسوق والموارد البشرية على الصعيد الوطني؛

(هـ) ترويج اعتماد سياسات تعزز شبكات السلامة القائمة، وتحمي المجموعات الضعيفة، وتدعم الاستهلاك المحلي، بقصد التخفيف من آثار الكساد والحيلولة دون سقوط الناس في هاوية الفقر؛

(و) وضع أطر وطنية شاملة لتنمية الموارد البشرية بقصد الإشراف على نظم التدريب والتعليم الوطنية بكاملها وتنظيمها (العامة والخاصة)، وضمان المساواة في الحصول على فرص التعليم؛ واتساق الجودة في جميع أرجاء نظم التعليم؛ والتوازن في توزيع التمويل بين المراحل الابتدائية والثانوية والجامعية؛ ورصد مخصصات كافية للبحث والتطوير؛

(ز) ينبغي تصميم مساعدة دولية كي تساعد في التخفيف من آثار الأزمة المالية العالمية في البلدان النامية؛ والمساعدة في تعبئة القدرات والموارد، المحلية والخارجية على حد سواء، لوضع استراتيجيات فعالة وطويلة الأجل لتنمية الموارد البشرية من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة وتنفيذها؛ ودعم الجهود التي تبذلها البلدان النامية لإيجاد مجموعة من الموارد البشرية المنتجة والتنافسية القادرة على قيادة الجهود الطويلة الأجل المبذولة في سبيل الإنعاش والتنمية المستدامة؛

(ح) ينبغي للبلدان النامية أن تزيد من الإنفاق الاجتماعي لتعزيز نظم الحماية الاجتماعية والاستثمارات الطويلة الأجل في التنمية المستدامة؛ كما ينبغي لها أن تلبي بوجه خاص احتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم من الموارد البشرية بقصد تعزيز مساهمتها في خلق فرص العمل والحد من الفقر؛

(ط) ينبغي أن يساعد المجتمع الدولي البلدان النامية على وضع سياسات فعالة لتطوير المهارات بقصد التوفيق بين العرض من المهارات الجديدة والطلب عليها، مع استغلال الفرص الناشئة، وتسهيل دمج تلك السياسات في الخطط والاستراتيجيات العريضة للتنمية الوطنية بقصد الحد من الفقر وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية؛

(ي) تعزيز دور القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية، في إطار استراتيجيات وطنية شاملة لتنمية الموارد البشرية، عن طريق زيادة دعم احتياجات التعليم والتدريب الوطنية بطرق تعزز عمل المؤسسات وأرباب العمل بكفاءة وتوفق بين احتياجات الاقتصاد سريع التغير؛

(ك) تعزيز دور الشراكات بين القطاعين العام والخاص في مجال تقديم الخدمات الاجتماعية بقصد تقاسم عبء الأعباء المالية والموارد البشرية، وتحسين كفاءة الأداء وفعالية التكلفة عن طريق زيادة التنافس فيما بين متعهدي الخدمات الاجتماعية وذلك ضمن الإطار الوطني الشامل لتنمية الموارد البشرية؛

(ل) ينبغي للحكومات أن تقدم الحوافز والدعم لمبادرات القطاع الخاص بقصد زيادة الإنتاجية والكفاءة عن طريق تنمية الموارد البشرية وتطوير التكنولوجيا، بما في ذلك عن طريق تشجيع أنشطة البحث والتطوير واستخدام أحدث التكنولوجيات، ولا سيما تكنولوجيات المعلومات والاتصالات.