

الاستعراض السنوي لأهداف التنمية المستدامة 2024

تنمية المهارات وتحفيز الابتكار
ودور القطاع الخاص في المنطقة العربية



ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



الأمم المتحدة
العربية
ESCWA





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَفِّ وعِزْمٍ وعَمَلٍ: نبتكر، نتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

الاستعراض السنوي لأهداف التنمية المستدامة 2024

تنمية المهارات وتحفيز الابتكار ودور القطاع الخاص في المنطقة العربية

هذا التقرير هو وثيقة تحضيرية للمنتدى العربي للتنمية
المستدامة من أجل تشجيع النقاش بشأن القضايا ذات الأولوية
لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية.



© 2024 الأمم المتحدة

حقوق الطبع محفوظة

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

توجه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو سلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

يشير استخدام الشرطة (-) في التواريخ المحددة بسنتين، على سبيل المثال 2020-2021، إلى الفترة الكاملة بينهما، بما في ذلك سنة البداية وسنة النهاية.

التفاصيل والنسب المئوية المذكورة في الرسوم البيانية لا تتفق بالضرورة مع المجاميع بسبب تقريب الأرقام.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح، صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

شكر وتقدير

أعدَّ الاستعراض السنوي لأهداف التنمية المستدامة 2024 كلُّ من ماريو جاليس وهانيا صبيدين ديماسي تحت إشراف ميساء يوسف، رئيسة الفريق المعني بخطة عام 2030 وتنسيق أهداف التنمية المستدامة في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا).

والشكر موصول لخبراء الإسكوا الذين راجعوا هذه الوثيقة واستبيان المسح المرتبط بها، وهم: نبال إدلي، ليز دينر، سليم عراجي، سما الحاج سليمان، لي وو، كريم حسن، جويل يزبك وجنى البابا. ونخصُّ بالشكر اتحاد الغرف العربية، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ومركز ريادة الأعمال التابع لغرفة التجارة الدولية والإسكوا، على جهودها في تعميم استبيان المسح على الشركات. ونتوجّه بالشكر أيضاً إلى نادرة البزري (الإسكوا) على مراجعتها تقارير الاستدامة لبعض الشركات، وباتريسيا هيدموس على مساهمتها في إعداد استبيان المسح.



الرسائل الرئيسية

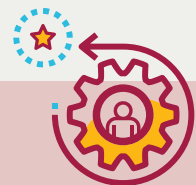
تنمية المهارات ودور القطاع الخاص في المنطقة العربية

لا يزال تراكم المهارات في العديد من البلدان العربية متأخراً عن الاتجاهات العالمية. وتكشف أدلة متزايدة عن درجة عالية من عدم تطابق المهارات المكتسبة مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل.

- أقل من 60 في المائة من الشباب يُكْمَلون تعليمهم الثانوي. وأقل من ثلث الشباب يبلغون الحد الأدنى من مستوى الكفاءة في الرياضيات، وأقل من الثلثين يبلغون الحد الأدنى من مستوى الكفاءة في القراءة.
- لا يلتحق سوى 5 في المائة من الشباب بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وغالباً ما يكون هذا القطاع بعيداً عن متطلبات سوق العمل.
- لا يلتحق سوى ثلث الشباب بالتعليم الجامعي إلا أن 28 في المائة من الخريجين يتخصصون في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وهي اختصاصات مرغوبة عالمياً.
- تفتقر غالبية البالغين في المنطقة العربية إلى مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما فيها المهارات التي تُعتبر قليلة التعقيد عموماً، مثل نسخ ملف أو نقله أو إرساله عبر البريد الإلكتروني.
- لا يتّصل بالثورة الصناعية الرابعة سوى خمس المهارات المطلوبة في سوق العمل عبر الإنترنت.
- أفاد 22 في المائة من أصحاب العمل بأنّ افتقار العمال إلى المهارات هو العائق الرئيسي أمام مزاولة الأعمال. ويزداد هذا التحدي تعقيداً في البلدان المتأثرة بالصراعات، وأقل البلدان نمواً، وبلدان المغرب.

قلّة من الشركات العربية تقدّم تدريباً نظامياً إلى العاملين فيها، وهي شركات تتفوّق في الابتكار.

- لا تقدّم سوى 19 في المائة من الشركات في المنطقة تدريباً نظامياً إلى العاملين الدائمين فيها، أي أقل من المتوسط العالمي البالغ 32 في المائة، مما يضع المنطقة العربية في المرتبة ما قبل الأخيرة بين مناطق العالم.



• الشركات الصغيرة أقل إقداماً على الاستثمار في التدريب النظامي للموظفين. ففي الشركات التي يتراوح عدد موظفيها بين خمسة أشخاص وتسعة عشر شخصاً في الأردن ولبنان ومصر، يقل احتمال تدريب الموظفين بأربع مرات تقريباً مقارنةً بالشركات التي توظف 100 شخص وأكثر.

• الشركات التي ترتفع فيها نسبة الحاصلين على التعليم الجامعي من مجموع العاملين تقدّم التدريب أكثر من غيرها. والشركات التي تقدّم التدريب تتفوّق على غيرها من حيث الابتكار في المنتجات أو طرق العمل.

فرص التدريب المهني أو التدريب الداخلي مع أصحاب العمل في القطاع الخاص محدودة في المنطقة العربية.



• في الأردن وتونس وفلسطين ولبنان ومصر، أفاد 11 في المائة فقط من الأفراد من الفئة العمرية 15-35 سنة، بأنهم حصلوا على تدريب مهني أو تدريب داخلي مع أصحاب العمل، وهي نسبة أقل من المتوسط البالغ 19 في المائة لمجموعة من 33 بلداً من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل على مستوى العالم.

• أقل من 2 في المائة من الأفراد الذين يُكْمَلون مرحلة الانتقال من المدرسة إلى العمل في المنطقة هم من الحاصلين على التدريب المهني أو التدريب الداخلي مع أصحاب العمل.

• الشركات التي تتيح للطلاب فرصاً لتنمية مهاراتهم غالباً ما تؤمّن ذلك بالشراكة مع الجامعات أو الحكومات أو المنظمات غير الحكومية.

الشركات المعتمدة على التكنولوجيا تقدّم التدريب بالشراكة مع الحكومات على نحو متزايد.



• يستهدف هذا النوع من التدريب موظفي القطاع العام أو دائرة أوسع من المستفيدين.

• مع أنّ هذه المبادرات قد تُنفَّذ بمساهمة شركات محلية، تقودها عادةً شركات عالمية عملاقة.



الابتكار ودور القطاع الخاص في المنطقة العربية



يشهد أداء الابتكار مساراً متقلّباً في المنطقة، ويُسجّل مستوى منخفض من الكفاءة في تحويل مدخلات الابتكار إلى مخرجات في العديد من البلدان العربية.

- في عام 2023، حلّت ثلاثة بلدان عربية ضمن أعلى 50 مرتبة حسب مؤشر الابتكار العالمي.
- لا تزال حصة المنطقة العربية من المجموع العالمي لبراءات الاختراع متدنيةً جداً، لا تتجاوز 0.5 في المائة، مع أنها شهدت تحسّناً طفيفاً خلال السنوات الخمس الماضية، بين عامي 2018 و2022.
- الحصول على براءات الاختراع أقل انتشاراً بين النساء منه بين الرجال على الصعيدين العالمي والإقليمي.
- تعمل الشركات التي تضع تقاريرَ عن الاستدامة على دمج الابتكار في رؤيتها أو مهامها أو التزاماتها، وتركّز على رعاية المبتكرين، والاستثمار في الابتكار، وبناء الشراكات من أجل الابتكار، واستخدام التكنولوجيا.

تشهد المنطقة تحوّلاً نحو نهج قائم على توفير بيئة مؤاتية للابتكار، إلا أنّ التحدي لا يزال في التمويل، ومبادئ الاستدامة لم تُطبّق بعد على نطاق واسع.



- في عام 2021، بلغت نسبة الإنفاق على البحث والتطوير 0.61 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في المنطقة العربية، وهي نسبة منخفضة مقارنةً بمتوسط عالمي قدره 1.9 في المائة. والبيانات بشأن ما يُنفقه القطاع الخاص على البحث والتطوير محدودة أو غير متوفرة في معظم البلدان العربية.
- شهد رأس المال الاستثماري في المنطقة نمواً ملحوظاً في عامي 2021 و2022، أي بعد عامين من بدء جائحة كوفيد-19، لكنّه تراجع في عام 2023، مجارياً المنحى العالمي نحو الانخفاض. وفي عام 2021، تجاوز إجمالي رأس المال الاستثماري في المنطقة 3 مليارات دولار، أي أكثر من ضعف المعدل المسجّل في عام 2020، وبلغ مستوى غير مسبوق.
- يركّز مستثمرو رأس المال على الابتكار وتطوير المشاريع المُدرّة للربح، ولكنهم لا يركّزون تحديداً على التنمية المستدامة.
- يُعتبر التمويل عائقاً رئيسياً أمام الابتكار في الشركات الخاصة. فأكثر من نصف الشركات في المنطقة تعاني من نقص في الأموال، مما يمثّل تحدياً كبيراً لها، سواء كان مصدر هذا التمويل داخلياً أو خارجياً.

سُبل المضي قدماً



يبقى تحسين جودة التعليم في المستوى الابتدائي والثانوي والعالى وتيسير الحصول عليه شرطاً مسبقاً للارتقاء بمكانة المنطقة العربية في الابتكار وتنمية المهارات، وتعزيز قدرتها على تحفيز النمو الاقتصادي، والتصدي لتحديات الاستدامة، والانخراط في الأسواق والآليات العالمية. وهذا يتطلب تعزيز التعاون مع القطاع الخاص لتوقع المهارات التي يحتاج إليها أصحاب العمل، وتشجيع مسارات التخصص في التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، وتعزيز الاهتمام بمجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

ويجدر بالحكومات أيضاً أن تتيح بيئة مؤاتية لمزاولة الأعمال وأن تشجع استحداث فرص العمل من خلال تبسيط الأنظمة، وتوظيف الاستثمارات الاستراتيجية في البنية التحتية، ودعم الابتكار وريادة الأعمال، والتركيز على الشركات الصغيرة والمتوسطة.

ومن خلال تدخلات مُحددة الهدف وشراكات استراتيجية، يمكن أن تعزز الحكومات والشركات وغيرها من أصحاب المصلحة دور القطاع الخاص في بناء قوى عاملة ماهرة ومبتكرة في المنطقة العربية. وفي ما يلي إجراءات يمكن النظر فيها:

الحكومات



- التشجيع على استحداث فرص العمل من خلال تبسيط الأنظمة، وتوظيف استثمارات استراتيجية في البنية التحتية، ودعم الابتكار وريادة الأعمال، والتركيز على الشركات الصغيرة والمتوسطة.
- الاستثمار في المهارات من خلال مبادرات التمويل المشتركة بين القطاعين العام والخاص، لا سيما تلك التي تعود بالفائدة على العمال ذوي المهارات المنخفضة والشركات الصغيرة والمتوسطة.
- تهيئة بيئة مؤاتية للابتكار من خلال وضع إطار قانوني وتنظيمي يبسط إجراءات مزاولة الأعمال، ويسهل الوصول إلى الائتمانات والخدمات المالية (خصوصاً للشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة)، ويدعم تعميم مبادئ التنمية المستدامة في مجريات العمل، ويقدم الحوافز، ويحسن الوصول إلى الأسواق، ويركز على النساء والشباب. وينبغي أن يستند هذا الإطار إلى تقييم لحاجات الأعمال التجارية وتحدياتها مع مراعاة كيفية تغييرها حسب القطاع ومرحلة تطوير الأعمال التجارية.



القطاع الخاص

- التعاون مع الحكومة ومع مقدّمي التعليم والتدريب من خلال المساهمة بشكل أقوى في معالجة عدم تطابق المهارات مع سوق العمل.
- زيادة الاستثمار في تدريب الموظفين وتوسيع نطاق التدريب المهني الجيّد وغيره من أشكال التعلّم أثناء العمل للشابات والشبان.
- تعزيز الالتزام بتسخير الابتكار بأشكال متنوّعة لتسريع تحقيق أهداف التنمية المستدامة. والتعاون مع السلطات في إيجاد حلول للقيود القانونية التي تعيق تطوير حلول مبتكرة، سواء كانت منتجات أو خدمات. ومن شأن إبراز الفوائد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية لهذه الحلول أن يساعد في تعزيز التغيير الإيجابي.
- دعم الجهات الفاعلة في توفير بيئة مؤاتية للابتكار من خلال الشراكات والمشاريع المشتركة والاستثمارات. وقد تختار بعض الشركات تنظيم مسابقات وهاكاثونات لتحديد المنتجات المبتكرة التي تتماشى مع أهداف التنمية المستدامة.



المؤسسات الأكاديمية

- غرس ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ويمكن تحقيق ذلك من خلال دمج الابتكار في المناهج الأكاديمية، وتنظيم الهاكاثونات والمسابقات لإنشاء تطبيقات عملية، والاستفادة من موارد القطاع الخاص وخبراته.



المحتويات

3	شكر وتقدير
4	الرسائل الرئيسية
11	مقدمة
13	1. تنمية المهارات والقطاع الخاص
14	ألف. لمحة عن الوضع الحالي للمهارات
23	باء. مساهمة القطاع الخاص في تنمية المهارات
33	جيم. الإجراءات المقترحة
35	2. الابتكار والقطاع الخاص
36	ألف. لمحة عن الوضع الحالي للابتكار
40	باء. البيئة المؤاتية لتحفيز الابتكار في القطاع الخاص
48	جيم. دمج الابتكار في الشركات الخاصة الكبيرة في المنطقة
50	دال. الإجراءات المقترحة
52	المراجع
55	الحواشي

قائمة الجداول

21	الجدول 1. أهم 10 مهارات شخصية مطلوبة في سوق العمل عبر الإنترنت في المنطقة العربية، بشكل عام وحسب فئة الدخل، حزيران/يونيو 2020 - تشرين الثاني/نوفمبر 2023
22	الجدول 2. أهم 10 مهارات صلبة مطلوبة في سوق العمل عبر الإنترنت في المنطقة العربية، بشكل عام وحسب فئة الدخل، حزيران/يونيو 2020 - تشرين الثاني/نوفمبر 2023

قائمة الأشكال

- الشكل 1. المؤشر 4-1-2 من أهداف التنمية المستدامة: معدلات إكمال الدراسة في التعليم الابتدائي والمرحلة العليا من التعليم الثانوي، 2002 و2012 و2022
- 15
- الشكل 2. المؤشر 4-1-1 ج من أهداف التنمية المستدامة: نسبة الشباب في نهاية المرحلة الأولى من التعليم الثانوي، الذين يحققون على الأقل الحد الأدنى من مستوى الكفاءة في الرياضيات والقراءة، 2019
- 16
- الشكل 3. نسبة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً والمُلتحقين بالتعليم التقني أو المهني، حسب المنطقة والبلد، في آخر سنة تتوفر عنها بيانات
- 17
- الشكل 5. النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم العالي، حسب المنطقة، 2022 أو آخر سنة تتوفر عنها بيانات
- 18
- الشكل 4. نسبة الخريجين من برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في التعليم العالي، حسب المنطقة، 2022
- 18
- الشكل 6. المؤشر 4-4-1 من أهداف التنمية المستدامة: نسبة البالغين الذين تتوافر لديهم تسع مهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، دول عربية مختارة، 2015-2019
- 19
- الشكل 7. نسبة الشركات التي تعتبر عدم كفاية التحصيل العلمي لدى القوى العاملة عائقاً رئيسياً، حسب المنطقة والبلد، في آخر سنة تتوفر عنها بيانات، 2013-2023
- 23
- الشكل 8. نسبة الشركات التي تقدّم تدريباً نظامياً إلى موظفيها الدائمين العاملين بدوام كامل، حسب المنطقة والبلد، في آخر سنة تتوفر عنها بيانات، 2013-2023
- 25
- الشكل 9. نسبة الشركات التي تقدّم تدريباً نظامياً إلى موظفيها الدائمين والعاملين بدوام كامل، حسب البلد وحجم الشركة، في بلدان وسنوات مختارة
- 25
- الشكل 10. نسبة الأشخاص في الفئة العمرية 15-35 سنة، الذين شاركوا في برنامج واحد أو أكثر للتدريب المهني أو التدريب الداخلي مع أصحاب العمل كجزء من تعليمهم، حسب المنطقة والبلد
- 29
- الشكل 11. نسبة الشباب الذين حصلوا على التدريب المهني أو التدريب الداخلي مباشرة قبل انتقالهم من المدرسة إلى العمل، حسب البلد والجنس، 2012-2015
- 29
- الشكل 12. أداء البلدان العربية في مؤشر الابتكار العالمي
- 37
- الشكل 13. طلبات براءات الاختراع والبراءات الممنوحة، 2018-2022
- 38
- الشكل 14. قيم التمويل برأس المال الاستثماري في المنطقة، 2019-2023
- 43
- الشكل 15. النمو ربع السنوي للتمويل برأس المال الاستثماري في المنطقة، 2021-2023
- 44

قائمة الأطر

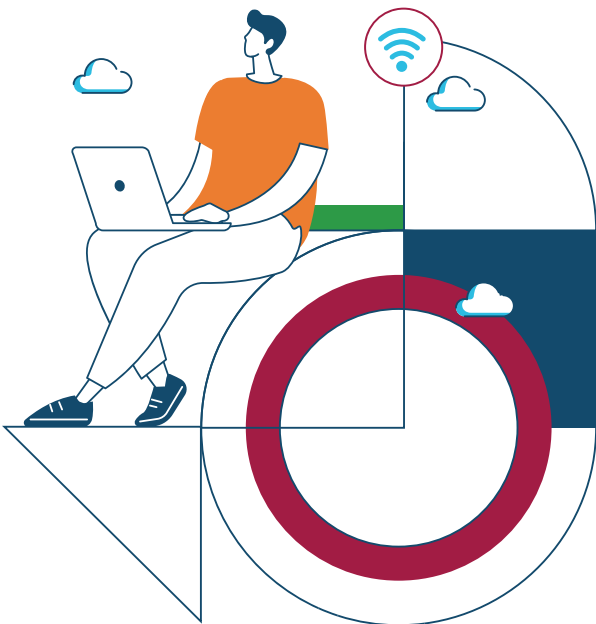
- الإطار 1. مسح بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية
- 12
- الإطار 2. لمحة عن الشركات الصغيرة والمتوسطة: معالجة الفجوات في المهارات من خلال التدريب
- 26
- الإطار 3. الفجوة بين الجنسين تعيق التعلّم أثناء العمل في المنطقة العربية
- 30
- الإطار 4. أكثر من 250 شركة تتعاون مع جامعة القدس لإتاحة التعلّم أثناء العمل
- 31
- الإطار 5. لمحة عن الشركات الصغيرة والمتوسطة: تحفيز الابتكار في ظلّ التحديات
- 40

مقدمة

لكي يصبح القطاع الخاص في المنطقة العربية أكثر توافقاً مع أهداف التنمية المستدامة، يحتاج إلى تعبئة أصوله والبناء عليها، وأهمها رأس المال البشري أي المهارات والقدرات والابتكار.



- يستند إلى تقارير الاستدامة الصادرة عن شركات مختارة لتسليط الضوء على الاتجاهات والممارسات الجيدة.
 - يحلّل نتائج المسح الذي أجرته الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية (الإطار 1).
- ويتضمن الاستعراض فصلين رئيسيين: يتناول الفصل الأول تنمية المهارات في حين يعالج الفصل الثاني الابتكار؛ ويركز كلاهما على القطاع الخاص. ويقدم كل فصل لمحة عن الوضع القائم في المنطقة العربية، ويقيم عمل القطاع الخاص والتحديات التي يواجهها، ويعرض توجيهات بشأن الإجراءات اللازمة لمعالجة الفجوات الحالية. ويولى اهتمام خاص للشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة لأنها تمثل الغالبية العظمى من الشركات في المنطقة، ودورها محوري للابتكار وإيجاد فرص العمل والتنوع الاقتصادي والتنمية المحلية، ولديها القدرة على المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.



تُقرّ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (خطة عام 2030) بأهمية الابتكار وتنمية المهارات إذ تضعها في مصافّ أهداف التنمية المستدامة وتُدمجها في المقاصد والمؤشرات ووسائل التنفيذ. وتُقرّ خطة عام 2030 أيضاً بدور القطاع الخاص بمختلف مكوّناته في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، بدءاً بالشركات المتناهية الصغر وصولاً إلى التعاونيات والشركات المتعدّدة الجنسيات. وقد دعت خطة عام 2030 الشركات إلى تسخير ابتكاراتها لحلّ مشاكل التنمية المستدامة، وألّزمت الدول الأعضاء باتّخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز الشراكات الفعّالة.

وبناءً على الأدلة المنبثقة عن تحليل جدوى أهداف التنمية المستدامة للأعمال التجارية، تعمل لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) على تعزيز توافق القطاع الخاص مع أهداف التنمية المستدامة لكي يساعد في التصديّ للضغوط الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المتزايدة في المنطقة العربية. ولتحقيق هذا التوافق، يحتاج القطاع الخاص إلى تعبئة أصوله والبناء عليها، وأهمّها رأس المال البشري أي المهارات والقدرات والابتكار. وتستدعي الأزمات المتعدّدة، وسرعة التقدم التكنولوجي، والاتجاهات العالمية الأخرى تزويد القوى العاملة الحالية والمستقبلية بمهاراتٍ مطابقة لسوق العمل أي بمهارات المستقبل.

يستكشف استعراض الإسكوا السنوي لأهداف التنمية المستدامة 2024، وهو الثالث في سلسلة من الاستعراضات، الابتكار وتنمية المهارات في القطاع الخاص. ويستند إلى الاستعراض السنوي لأهداف التنمية المستدامة 2023، الذي سلّط الضوء على مساهمة القطاع الخاص في تحقيق خطة عام 2030 وأهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية. واستعراض عام 2024:

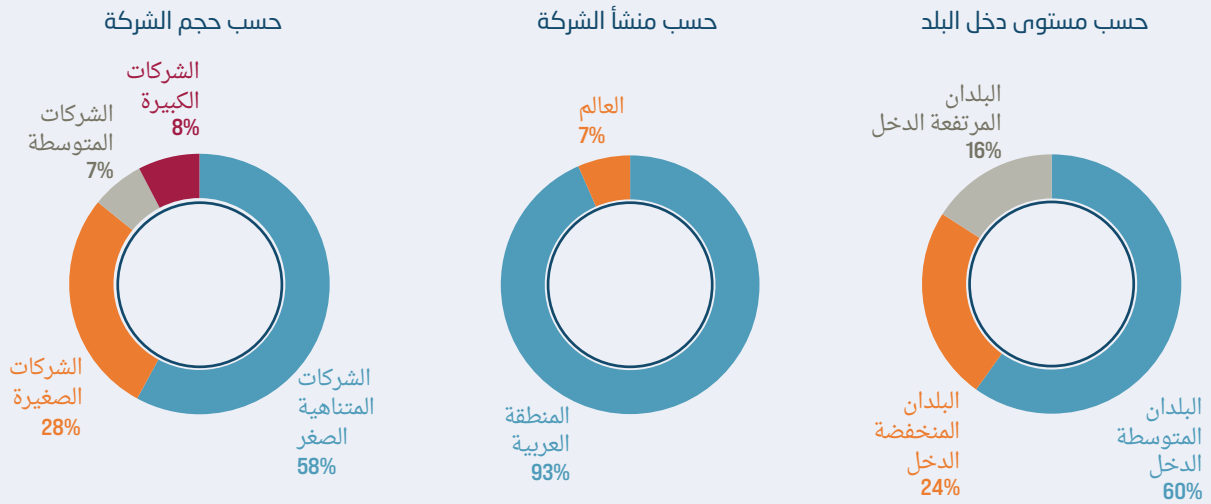
- يجمع المعلومات والبيانات المتاحة لتقديم رؤى بشأن الاتجاهات والثغرات الإقليمية، مع توفير أمثلة ودراسات حالة من بلدان عربية مختارة.

الإطار 1.

مسح بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية

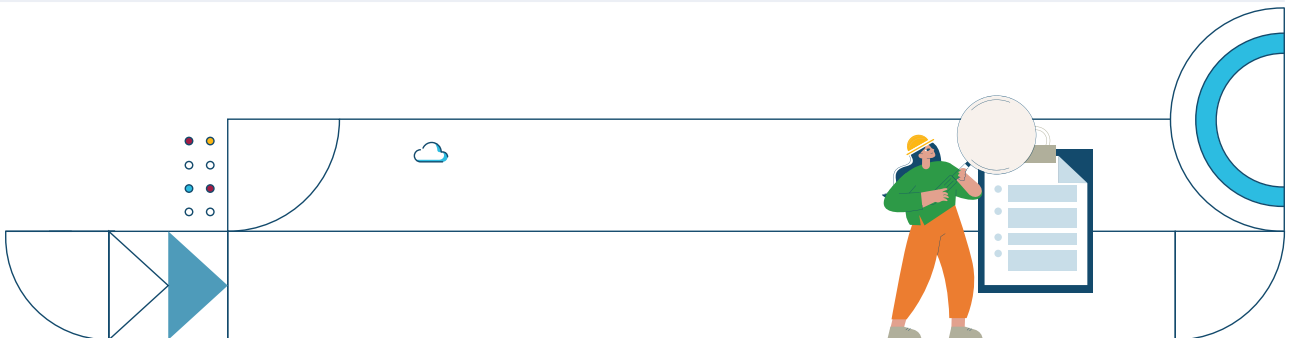
في تشرين الأول/أكتوبر 2023، أجرت الإسكوا مسحاً عبر الإنترنت بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية، وركزت على توافق ممارسات الشركات مع خطة عام 2030 وأهداف التنمية المستدامة. حصد هذا المسح 183 إجابةً جاءت بمعظمها من شركات في بلدان متوسطة الدخل (64 في المائة)، تليها شركات في بلدان منخفضة الدخل (21 في المائة) وبلدان مرتفعة الدخل (16 في المائة)، على النحو المبين في ما يلي. ووردت إجابةً واحدة على الأقل من كل دولة من الدول الأعضاء في الإسكوا البالغ عددها 21 دولة. وكانت غالبية الجهات المشاركة في المسح شركات مقرها في المنطقة العربية، وبلغت نسبة الإجابات الواردة من شركات محلية تابعة لشركات أجنبية 7 في المائة. ووردت أكثر من 90 في المائة من الإجابات من شركات متناهية الصغر وصغيرة ومتوسطة، تماشياً مع حصتها الكبيرة من مجموع الشركات في المنطقة. ويتناول الفصلان التاليان تسع نتائج رئيسية من المسح.

الشركات المُجيبَة على المسح حسب مستوى دخل البلد، ومنشأ الشركة، وحجم الشركة (النسبة المئوية للمُجيبين)



المصدر: مسح الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية، 2023.

ملاحظات: استناداً إلى تصنيف البلدان حسب مستوى الدخل، الذي وضعه البنك الدولي في عام 2023، تُصنّف البلدان العربية على النحو الآتي: الجمهورية العربية السورية، والسودان، والصومال، واليمن هي بلدان منخفضة الدخل؛ والأردن، وتونس، والجزائر، وجزر القمر، وجيبوتي، والعراق، ودولة فلسطين، ولبنان، وليبيا، ومصر، والمغرب، وموريتانيا هي بلدان متوسطة الدخل؛ والإمارات العربية المتحدة، والبحرين، وعمان، وقطر، والكويت، والمملكة العربية السعودية هي بلدان مرتفعة الدخل. وتُصنّف الشركات حسب عدد الموظفين: الشركات المتناهية الصغر (أقل من 10)، والشركات الصغيرة (10-50)، والشركات المتوسطة (51-250)، والشركات الكبيرة (أكثر من 250).



تنمية المهارات والقطاع الخاص



1. تنمية المهارات والقطاع الخاص

التدريب المهني أو أنواعاً أخرى من مبادرات التعلّم أثناء العمل، الموجهة للطلاب. ومن خلال مواصلة جهود تنمية المهارات مع الحاجات المحددة لسوق العمل، تستطيع الشركات والدول زيادة الابتكار، ورفع مكاسب الإنتاجية، وتعزيز القدرة التنافسية. ويمكن أن تساعد تنمية المهارات أيضاً على تعويض النقص في التعليم، وتوليد أجور أعلى للعمال، وتحسين مستويات المعيشة.

يقدم هذا الفصل لمحةً عن المهارات في الدول العربية، ويقدم مشاركة القطاع الخاص في تحسين مهارات القوى العاملة وإعادة تأهيلها، ويحدد إجراءات يمكن أن تنفذها الشركات الخاصة، والحكومات، ومقدمو التعليم والتدريب، وأصحاب المصلحة الآخرون للمساهمة جماعياً في تعزيز تنمية المهارات في المنطقة.

ألف. لمحة عن الوضع الحالي للمهارات

يمثل السكان الشباب ذوو المستوى التعليمي المتزايد في المنطقة العربية قوةً هائلة قادرة على التأثير على مسار التنمية في المنطقة. إلا أن تزايد مخزون المواهب لم يولد تقدماً كبيراً في سوق العمل، حيث لا تزال العديد من البلدان العربية تعاني من ارتفاع معدلات البطالة، لا سيما بين النساء والشباب. وفي العديد من البلدان العربية، لا يزال مستوى اكتساب المهارات يمثل تحدياً بالغاً، وهو متأخر إلى حد كبير عن الاتجاهات العالمية. وتكشف أدلة متزايدة عن درجة عالية من عدم تطابق المهارات، فكثيراً ما لا تلبي المهارات المكتسبة المتطلبات المتغيرة لسوق العمل، ولا يستطيع الشباب إيجاد الوظائف في حين يواجه أصحاب العمل صعوبة في ملء الوظائف الشاغرة².

ولا تحصل نسبة كبيرة من الشباب في المنطقة العربية على التعليم الكافي الذي يزودهم بما يلزم لأداء أدوارهم

تمثل القوى العاملة الماهرة أساساً متيناً لتعزيز القدرة التنافسية للشركات وتحقيق نموّها المستدام، مما يمنحها القدرة على تبني التكنولوجيا الجديدة وتحفيز الابتكار. والاستثمار في تنمية المهارات لا يعزز قدرة الشركات على التكيف فحسب، بل يساهم أيضاً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما تعزيز فرص التعلّم مدى الحياة (الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة)، والعمل اللائق والنمو الاقتصادي (الهدف 8)، والصناعة والابتكار والهياكل الأساسية (الهدف 9). وتساعد تنمية المهارات على نحو عادل وشامل ومراعٍ للمساواة بين الجنسين على التقليل من أوجه عدم المساواة، وتمكين المرأة، وتعزيز العدالة الاجتماعية، وتسريع تحقيق جميع أهداف التنمية المستدامة البالغ عددها 17 هدفاً.

التعاون بين القطاع الخاص والحكومات
ومقدمي التعليم والتدريب أساسيّ لتصميم
السياسات والبرامج على نحو يتماشى مع
المهارات المطلوبة في سوق العمل، واستشراف
وظائف المستقبل.

ويؤدي القطاع الخاص دوراً محورياً على مسار تنمية المهارات نظراً لقدرته الفريدة على تحديد المهارات المطلوبة في مجالاته المختلفة، ومساهمته في تصميم برامج التدريب وتنفيذها. وتترك الحكومات وكليات القطاع الخاص في المنطقة العربية على نحو متزايد الأهمية الاستراتيجية لتنمية المهارات في دفع عجلة التقدم الاقتصادي. وتتزايد جاذبية المبادرات التي تعزز التعلّم مدى الحياة والتدريب والتعاون بين القطاعات والمؤسسات التعليمية. غير أن الاستثمار في قدرة الشركات على تنمية المهارات لا يزال غير كافٍ، فمعدل التدريب النظامي للموظفين منخفض عموماً، ولا سيما في الشركات الصغيرة. ولا يوفر سوى عدد قليل من الشركات

لم يولد تزايد مخزون المواهب في المنطقة تقدماً كبيراً في سوق العمل، حيث لا تزال العديد من البلدان تعاني من ارتفاع معدلات البطالة، لا سيما بين النساء والشباب.



التأكد من أن المهارات المتراكمة تتماشى مع متطلبات السوق. وفي هذا السياق، يؤدي القطاع الخاص دوراً مهماً ليس في تنمية رأس المال البشري فحسب، بل في توليد فرص العمل العالية الجودة التي تتطلب مهارات عالية لشريحة واسعة من سكان المنطقة العربية.

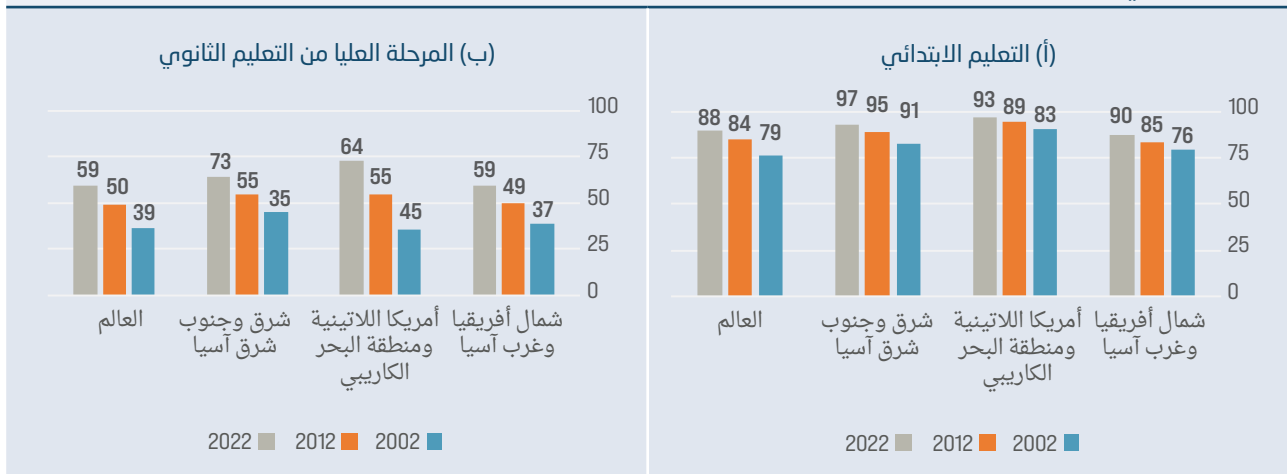
1. تحسّن فرص الحصول على التعليم الابتدائي والثانوي مع تفاوت في الجودة

أحرزت البلدان العربية تقدماً في توسيع نطاق الحصول على التعليم الابتدائي والثانوي في العقود الأخيرة، كما هو مبين في الشكل 1. فقد ارتفع معدل إتمام المرحلة العليا من التعليم الثانوي بين الشباب في شمال أفريقيا وغرب آسيا من 37 في المائة في عام 2002 إلى 59 في المائة في عام 2022، بما يقارب المتوسط العالمي⁶. وفي حين أن هذا يمثل خطوة هامة نحو غرس المهارات لدى القوى العاملة في المستقبل، لا تزال المنطقة متأخرة عن المستوى الذي بلغته منطقة شرق وجنوب شرق آسيا (73 في المائة) وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (64 في المائة). ولا يزال الحصول على التعليم مقيّداً في أقل البلدان نمواً في المنطقة العربية، حيث يُكْمَل أقل من ربع الشباب المرحلة العليا من التعليم الثانوي في جزر القمر وموريتانيا⁷.

في العمل³. وهذا يُعزى أساساً إلى "نقص التعليم"، حيث يفتقر الشباب إلى المؤهلات الأساسية التي تتطلبها وظائفهم، وكذلك إلى "التعليم المفرط"، حيث يعمل الشباب في وظائف أدنى من مؤهلاتهم⁴. ويرتبط نقص التعليم بتراكم محدود للمهارات، في حين أن الإفراط في التعليم غالباً ما يرتبط بعدم اتساق المهارات، حيث يكتسب الأفراد مهارات غير مرغوبة في سوق العمل. وحتى الأفراد الذين يملكون المؤهلات المناسبة لأداء دور معين قد تنقصهم بعض المهارات. فقد يملك خريجو علوم الكمبيوتر، مثلاً، مهارات في لغة واحدة للبرمجة، بينما تتطلب السوق خبرةً في لغة أخرى.

ويمثّل التراكم المحدود للمهارات وعدم التطابق في مهارات القوى العاملة تحدياً يعوق عمل الشركات ويقيد النمو والتنمية المستدامة في العديد من البلدان العربية. ولتفعيل الإمكانات الكاملة للشباب وتعزيز القدرة التنافسية للشركات المحلية، لا بدّ من بناء مخزون من المواهب وتهيئة بيئة مؤاتية لبناء المهارات على نطاق أوسع وبمستوى أعلى من التنوع وقابلية التكيف، مما يساعد على التصديّ بفعالية لديناميات سوق العمل السريعة التغيّر. وقد ثبت أن القوى العاملة الماهرة، قياساً بالتحصيل العلمي للعمال، تستطيع تحسين الإنتاجية، وزيادة فرص النمو والتنمية على مستوى الأفراد والشركات والمجتمعات⁵. ولكي يتحقّق ذلك، من المهمّ

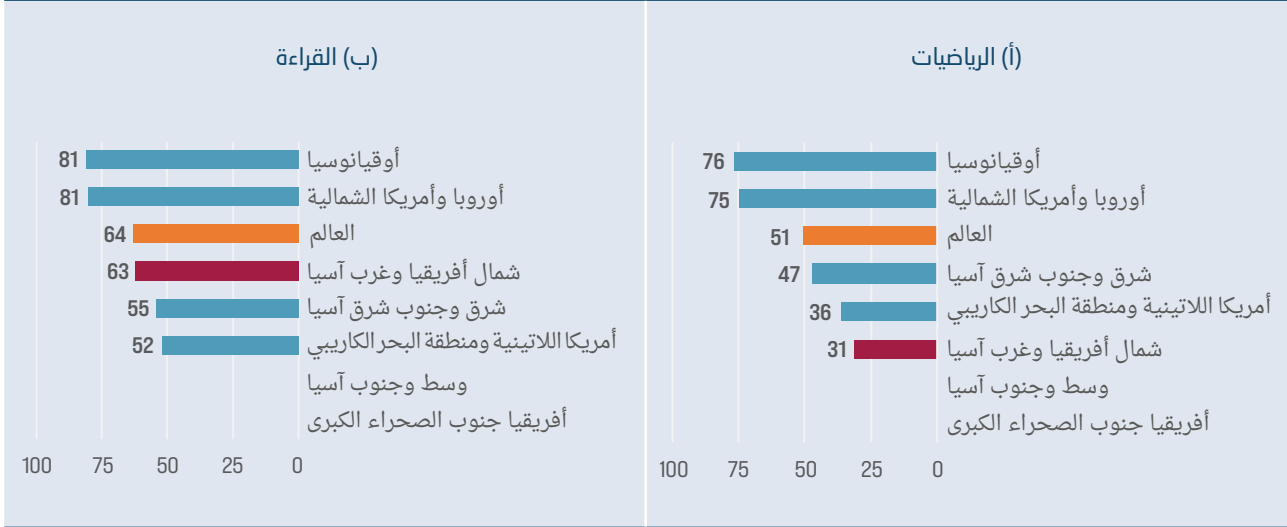
الشكل 1. المؤشر 4-1-2 من أهداف التنمية المستدامة: معدلات إكمال الدراسة في التعليم الابتدائي والمرحلة العليا من التعليم الثانوي، 2002 و2012 و2022 (بالنسبة المئوية)



المصدر: ESCWA, 2023b.

ملاحظة: تُحسب معدلات إتمام الدراسة على أنها النسبة المئوية لمجموعة من الأطفال أو الشباب الذين تزيد أعمارهم بثلاث إلى خمس سنوات عن السن المحددة للصف الأخير من كل مستوى من مستويات التعليم، والذين أكملوا ذلك الصف.

الشكل 2. المؤشر 4-1-1 ج من أهداف التنمية المستدامة: نسبة الشباب في نهاية المرحلة الأولى من التعليم الثانوي، الذين يحققون على الأقل الحد الأدنى من مستوى الكفاءة في الرياضيات والقراءة، 2019 (بالنسبة المئوية)



المصدر: ESCWA, 2023b.

ملاحظة: لا تتوفر بيانات عن المتوسطات الإقليمية لوسط وجنوب آسيا، وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى.

العربية التي تتوفر عنها بيانات، كما هو موضح في الشكل 3. وتُستثنى من هذه البلدان مصر، حيث التحق 11.5 في المائة من الشباب من الفئة العمرية 15-24 سنة في التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في عام 2021، يليها المغرب بنسبة 5.8 في المائة في عام 2022. وينخفض هذا المعدل إلى مستويات مُقلقة في الإمارات العربية المتحدة والجزائر وجزر القمر وعمان وقطر والكويت وموريتانيا واليمن، حيث ينخفض معدل الالتحاق إلى أقل من 1 في المائة. وما يفاقم هذا الوضع استمرار الفجوة بين الجنسين في الالتحاق بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني في 13 بلداً عربياً. ويُلاحظ هذا التناقض الفاح في البحرين حيث تلتحق بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني 1.4 في المائة فقط من الشابات في الفئة العمرية 15-24 سنة، مقارنةً بنسبة 8.5 في المائة من الشباب في الفئة العمرية نفسها.

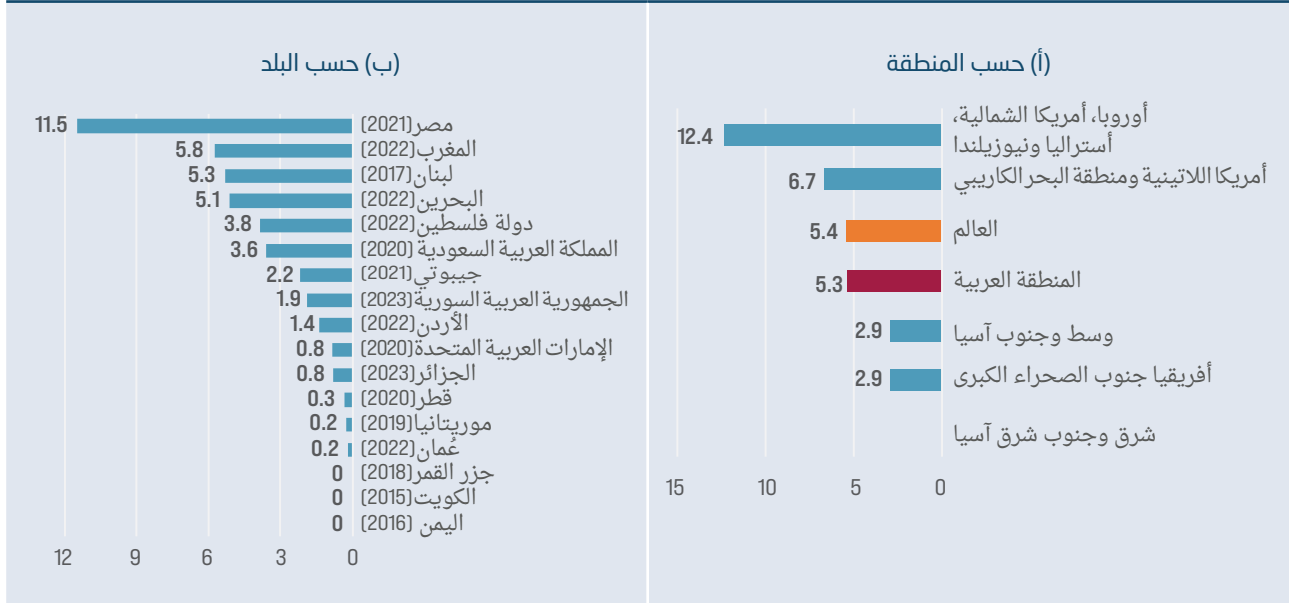
وفي العديد من البلدان العربية، تُعدّ أنظمة التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني متدنية الجودة، وغير متصلة بمتطلبات سوق العمل، ونتائجها ضعيفة في سوق العمل⁸. ومع ذلك، عززت الشراكات الرسمية بين القطاعين العام والخاص في المغرب دور القطاع الخاص في تشكيل وتوفير التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني⁹. وتدير الجمعيات الصناعية مراكز تدريب

ومع أنّ الدول العربية شهدت تحسّناً في معدلات الحصول على التعليم، يواجه العديد منها تحديات في تحسين النتائج التعليمية، فجودة التعليم غالباً ما كانت دون المكاسب المحقّقة في معدلات الالتحاق. ونسبة الشباب الذين يحققون على الأقل الحد الأدنى من مستوى الكفاءة في الرياضيات والقراءة في شمال أفريقيا وغرب آسيا هي أقل من المتوسط العالمي (الشكل 2). وأداء المنطقة في الرياضيات ضعيفٌ على الرغم من أهمية هذه المادة لصقل مهارات التفكير، التي تحظى باهتمام بالغ في الوظائف المرتبطة بالثورة الصناعية الرابعة. وفي عام 2019، حقّق 31 في المائة فقط من الشباب في المنطقة مستوىً من الكفاءة في الرياضيات، وهو أقل بكثير من المتوسط العالمي البالغ 51 في المائة، وأقل من المستويات المسجّلة في المناطق الأخرى النامية والمتوسطة الدخل.

2. التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني محدودان وغالباً ما لا يتّصلان بمتطلبات سوق العمل

تسجّل غالبية البلدان العربية مستوىً منخفضاً من الالتحاق بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني، فهو دون المتوسط العالمي في معظم البلدان

الشكل 3. نسبة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً والمُلتحقين بالتعليم التقني أو المهني، حسب المنطقة والبلد، في آخر سنة تتوفر عنها بيانات (بالنسبة المئوية)



المصادر: البيانات عن لبنان من (2019) UNESCO؛ البيانات عن المملكة العربية السعودية من (2021a) UNESCO؛ البيانات عن البلدان الأخرى من UNESCO (2023). يستند متوسط المنطقة العربية إلى حسابات الإسكوا.

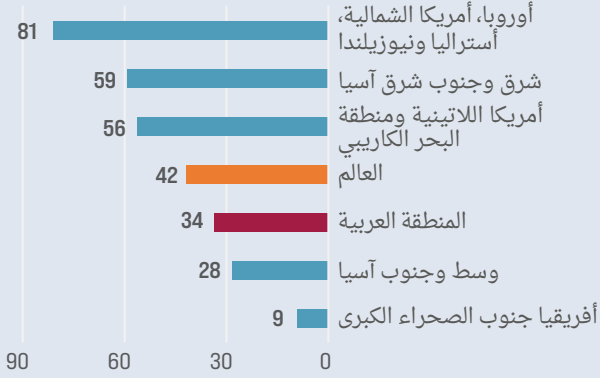
ملاحظات: متوسط المنطقة العربية هو متوسط مرجح احتسب باستخدام السكان في الفئة العمرية 15-24 سنة كأوزان. السنوات التي تعود إليها البيانات محدّدة بين قوسين. ولا تتوفر بيانات عن شرق وجنوب شرق آسيا، وتونس، والسودان، والصومال، والعراق، وليبيا.

3. تتخرّج نسبة كبيرة من طلاب الجامعات من برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ولكنّ الالتحاق بالجامعات عموماً لا يزال منخفضاً

مع تزايد استخدام التكنولوجيا الجديدة واتّساع نطاق الوصول الرقمي، يرتفع الطلب على خريجي برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات على الصعيد العالمي. وفي المنطقة العربية، يميل طلاب الجامعات إلى التخرّج من هذه البرامج، كما هو موضح في الشكل 4. وتحتلّ المنطقة المرتبة الثانية عالمياً إذ يتخرّج 28 في المائة من الطلاب من هذه المجالات، وهي نسبة أعلى من المتوسط العالمي البالغ 23 في المائة وأعلى من النسبة التي تسجّلها المناطق المتقدمة، مثل أوروبا وأمريكا الشمالية وأوقيانوسيا. وعلى صعيد المنطقة العربية، تنصّدر تونس وعمان هذا الاتجاه، حيث يتخرّج ما يقرب من 40 في المائة من الطلاب من مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. ومن المهمّ لتنمية المهارات أن

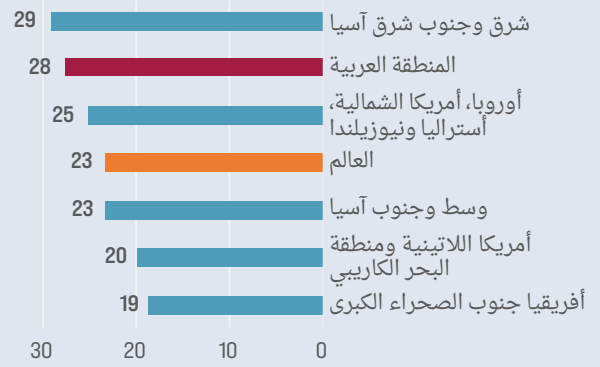
مستقلّة في مرافق تملكها الدولة وتقدّم من خلال امتيازات، وتدعم الحكومة المغربية أيضاً الرسوم الدراسية للمتدربين في المراحل الأولية من التعليم والتدريب في المجال المهني والتقني. وقد أفادت مراكز التدريب هذه بأنّ 90 في المائة من خريجها سنوياً يَجِدون عملاً، مقارنةً بمعدل توظيف بالكاد يتجاوز 50 في المائة للمعاهد العامة والعاوية للتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني¹⁰. وفي السنوات الأخيرة، نفّذت بلدان عربية أخرى إصلاحاتٍ تهدف إلى جعل التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني أكثر اعتماداً على الطلب. فعلى سبيل المثال، دخلت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني في مصر في عام 2018، في شراكاتٍ مع القطاع الخاص لمعالجة التحديات المتّصلة بتنمية المهارات وبالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني. ووقّعت اتفاق تعاون مع شركات خاصة لتنفيذ مبادرة "صنّاع مصر"، تحت شعار "أتقدّم...أتعلّم...أشتغل"، التي تهدف إلى إنشاء مدارس للتكنولوجيا التطبيقية، ورفع مهارات الإنتاج لدى الطلاب عموماً، والنهوض بالتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني¹¹.

الشكل 5. النسبة الإجمالية للاتحاق بالتعليم العالي، حسب المنطقة، 2022 أو آخر سنة تتوفر عنها بيانات (النسبة المئوية للسكان في الفئة العمرية التي تتوافق رسمياً مع مستوى التعليم العالي)



المصادر: البيانات عن المنطقة العربية من (World Bank (2023a)؛ والبيانات عن المناطق الأخرى والعالم من (UNESCO (2023).
ملاحظات: احتسب المعدل المتوسط باستخدام متوسطات مبسطة من البيانات المتاحة على المستوى القطري. ولا تتوفر بيانات عن جزر القمر وجيبوتي والسودان والصومال والكويت ولبنان وليبيا واليمن. ويعود متوسط أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى إلى عام 2021.

الشكل 4. نسبة الخريجين من برامج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في التعليم العالي، حسب المنطقة، 2022 (النسبة المئوية من مجموع الخريجين في التعليم العالي)



المصدر: UNESCO, 2023.
ملاحظات: احتسب المعدل المتوسط باستخدام متوسطات مبسطة من البيانات المتاحة على المستوى القطري. ولا تتوفر بيانات عن جزر القمر وجيبوتي والسودان والصومال والكويت ولبنان وليبيا واليمن.

ومع ذلك، في معظم أقل البلدان العربية نمواً، لا يزال تمثيل المرأة ضعيفاً بين خريجي الجامعات.

وينطوي توسيع نطاق الحصول على التعليم العالي على إمكانات هائلة، عندما يتماشى مع حاجات السوق. فهو يتيح تزويد الشباب بالمهارات والمعارف المتصلة بالقطاعات، وتنويع مهارات القوى العاملة، وتشجيع البحث والتطوير، وتحفيز عقلية ريادة الأعمال، وإطلاق العنان للابتكار، ودفع عجلة النمو الاقتصادي. ولكن تحقيق هذه النتائج يتطلب توازناً بين المعروض من الخريجين الماهرين وما هو مطلوب في سوق العمل. وإذا قلت الوظائف التي تتطلب مهارات عالية، لن يجد الأفراد ذوو التدريب العالي عملاً أو سيكتفون بوظائف متدنية المهارات أو سيهاجرون، مما يهدد الاستثمارات في المهارات المتقدمة. ويمكن أن تحقق الحكومات هذا التوازن من خلال تعزيز بيئة مؤاتية لمزاولة الأعمال واستحداث فرص

تتخرج نسبة كبيرة من الطلاب من هذه المجالات لأن هذه التخصصات تحفز الابتكار التكنولوجي وتزود الخريجين بالمهارات التي تتطلبها القطاعات، مثل حل المشاكل والتفكير التحليلي والمنطقي.

ومع أن البلدان العربية تضم نسبة عالية من خريجي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، تشهد المنطقة تأخراً في الالتحاق الإجمالي بالتعليم العالي (الشكل 5). وحالياً، تبلغ نسبة الشباب الذين يلتحقون بالجامعات في المنطقة 34 في المائة، مقارنةً بمتوسط عالمي قدره 42 في المائة. ويتفاوت معدل الالتحاق بالجامعات داخل المنطقة، حيث يتراوح بين 77 في المائة في البحرين و6 في المائة في موريتانيا. وتماشياً مع الاتجاه العالمي، يُعدّ معدل الالتحاق بالجامعات في البلدان المتوسطة والمرتفعة الدخل في المنطقة العربية أعلى بين النساء منه بين الرجال، مما يدلّ على التقدم نحو المساواة بين الجنسين في التعليم العالي.

إذا قلت الوظائف التي تتطلب مهارات عالية، لن يجد الأفراد ذوو التدريب العالي عملاً أو سيكتفون بوظائف متدنية المهارات أو سيهاجرون، مما يهدد الاستثمارات في المهارات المتقدمة.



في أقل البلدان العربية نمواً وفي المجالات التي يكون فيها تمثيل المرأة ضعيفاً عادةً. وإلى جانب زيادة نطاق الالتحاق بالجامعات، ينبغي تجديد التركيز على تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

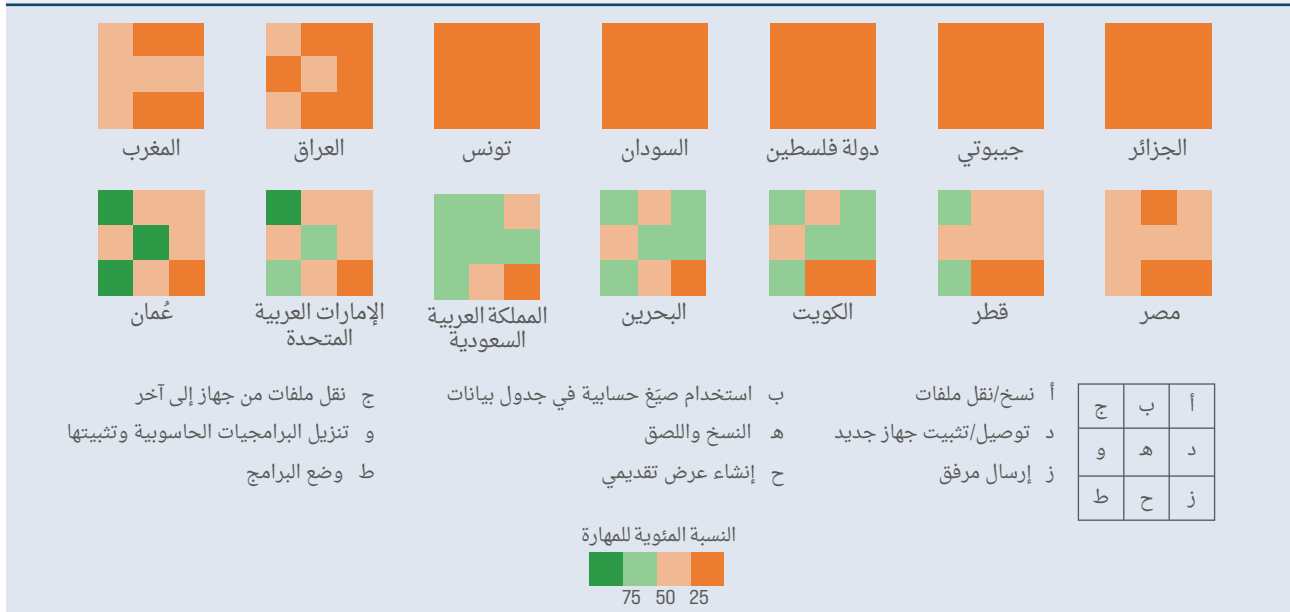
4. مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نادرة وموزعة بشكل غير متساوٍ

تفتقر غالبية البالغين في المنطقة العربية إلى مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بما فيها المهارات التي تُعتبر قليلة التعقيد عموماً، مثل نسخ أو نقل ملف أو حافظة ملفات، أو استخدام أدوات النسخ واللصق لنسخ معلومات أو نقلها ضمن مستند ما، أو توجيه رسائل عبر البريد الإلكتروني تحتوي على ملفات مُرفقة. ويبين الشكل 6 النسبة المئوية للبالغين الذين يملكون المهارات التسع في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التي يرصدها المؤشر 1-4-4 من أهداف التنمية المستدامة. ويشار إلى نسبة الأفراد الذين أبلغوا عن امتلاكهم مهارة بواحد من أربعة ألوان: الأخضر الفاتح (50-75 في المائة)، أو البرتقالي الفاتح (25-50 في المائة)، أو البرتقالي الداكن (أقل من 25 في المائة).

العمل. ويتحقق ذلك أيضاً من خلال تبسيط الأنظمة، وتوظيف استثمارات استراتيجية في البنية التحتية، وتوفير الدعم للابتكار وريادة الأعمال والشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. وفي الوقت نفسه، يمكن أن تتعاون الحكومات مع القطاع الخاص لبناء الجسور بين التعليم والقطاعات، وضمان تنمية المهارات بما يتوافق مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل.

ولمعالجة التفاوت في الالتحاق بالجامعات في المنطقة العربية وتعزيز تراكم المهارات المتخصصة لدى القوى العاملة، يمكن تنفيذ العديد من المبادرات الواعدة. فالاستثمار في التعليم المبكر يمكن أن يُرسي أسساً متينة إذ يتيح لجميع الأفراد تحقيق إمكاناتهم الكاملة منذ البداية¹². ومن خلال تنويع التخصصات الأكاديمية المعروضة في الجامعات على نحو يراعي مجموعة واسعة من الاهتمامات والمهارات، يمكن أن تصبح الجامعة جاذبة لجميع العقول. ومن شأن تبني أشكال التعلم المرنة والمبتكرة، مثل الدورات التدريبية عبر الإنترنت والتعلم بدوام جزئي، أن يتيح مجالاً أوسع لمن يواجهون قيوداً مالية وجغرافية. ومن المهم تنفيذ برامج مستهدفة لتوفير المنح الدراسية والمساعدات المالية من أجل تمكين السكان المحرومين. ولا بد أيضاً من ضمان المساواة بين الجنسين في الحصول على التعليم، لا سيما

الشكل 6. المؤشر 1-4-4 من أهداف التنمية المستدامة: نسبة البالغين الذين تتوافر لديهم تسع مهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، دول عربية مختارة، 2015-2019



المصدر: استناداً إلى UNESCO, 2021.

ملاحظة: لا تتوافر بيانات عن الأردن وجزر القمر والجمهورية العربية السورية والصومال ولبنان وليبيا وموريتانيا واليمن.

التي يبحث عنها أصحاب العمل في المنطقة العربية هي التواصل والإدارة والبيع، في حين أنّ التسويق والمحاسبة والمالية هي أهم المهارات الصلبة المطلوبة¹⁴. والجدير بالذكر أنّ تسعاً من المهارات العشر الأكثر طلباً في المنطقة هي مهارات شخصية، ولا يتوافق سوى خمس المهارات التي يبحث عنها أصحاب العمل في المنطقة مع متطلبات الثورة الصناعية الرابعة¹⁵.

ويستند هذا الاستنتاج إلى تحليل 3.2 مليون إعلان لوظائف شاغرة عبر الإنترنت جُمعت من حوالي 90 منصةً للتوظيف بين حزيران/يونيو 2020 وتشرين الثاني/نوفمبر 2023. وقد صدرت معظم هذه الإعلانات من شركات خاصة، وجاء بعضها من مؤسسات تملكها الدولة¹⁶. وشملت هذه الإعلانات ووظائف في 16 بلداً عربياً¹⁷، وصدر معظمها من البلدان المرتفعة الدخل بنسبة 73 في المائة، تليها البلدان المتوسطة الدخل بنسبة 22 في المائة. أما النسبة المتبقية من الإعلانات، وهي 5 في المائة، فلا تعود إلى أي بلد معيّن. واستُبعدت البلدان المنخفضة الدخل من هذا التحليل نظراً لمحدودية الرصد بشأنها، وارتباط بعض إعلانات الوظائف بمنظمات غير حكومية ومنظمات دولية، مما قد يسبّب انحرافاً في التحليل.

ويقدّم الجدولان 1 و2 لمحةً عامة عن المهارات الشخصية والصلبة العشر الأكثر طلباً في سوق العمل عبر الإنترنت في المنطقة العربية، مع توزيع منفصل للبيانات بين البلدان المرتفعة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل. ويُلاحظ بين هاتين المجموعتين من البلدان تقاربٌ معتدل إلى شديد في المهارات الأكثر طلباً، ولا سيّما في ثلاث مهارات شخصية، هي التواصل والبيع والإدارة. ويأتي التخطيط واللغة الإنكليزية أيضاً ضمن المهارات الخمس الأولى، مع أنّ ترتيبهما يختلف بين البلدان المرتفعة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل. أما المهارات الخمس المتبقية ضمن المهارات العشر الأولى، فهي نفسها في المجموعتين ولكنّ ترتيبها يختلف. فالبلدان المرتفعة الدخل تعطي الأولوية إلى العمليات وخدمة العملاء وحلّ المشاكل واللغة العربية (بهذا الترتيب المذكور)، في حين تركز البلدان المتوسطة الدخل بشكل أكبر على حلّ المشاكل واللغة العربية، ثمّ على العمليات وخدمة العملاء. وتحتلّ القيادة المرتبة العاشرة في المجموعتين من البلدان.

ويأتي التسويق والمحاسبة والمالية في المراتب الثلاث الأولى بين أهم المهارات الصلبة التي يطلبها أصحاب العمل

وفي البلدان العربية الثمانية المتوسطة أو المنخفضة الدخل التي تتوفر عنها بيانات، يفتقر أكثر من نصف البالغين إلى الكفاءة في أي من المهارات التسع المرصودة. والفجوة أوسع في خمسة من هذه البلدان (تونس والجزائر وجيبوتي والسودان ودولة فلسطين)، حيث يفتقر أكثر من 75 في المائة من البالغين إلى هذه المهارات.

وفي جميع دول مجلس التعاون الخليجي، أفاد معظم البالغين بأنهم يتقنون مهارتين على الأقل من المهارات التسع التي يرصدها المؤشر 4-4-1 من أهداف التنمية المستدامة. وفي ثلاثة من هذه البلدان (البحرين والكويت والمملكة العربية السعودية)، تُتقن غالبية البالغين خمس مهارات على الأقل. وتتنمي هذه البلدان إلى مجموعة صغيرة من 11 بلداً فقط في العالم (من أصل 91 بلداً تتوفر عنها بيانات) حيث تمتلك غالبية البالغين أكثر من نصف المهارات التسع التي يرصدها المؤشر 4-4-1 من أهداف التنمية المستدامة.

ويكشف تحليل مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أساس التحصيل العلمي لدى الأشخاص في الفئة العمرية 20-24 سنة، عن واقعين مختلفين في البلدان العربية. ففي تونس، يُتقن أولئك الذين بلغوا المرحلة العليا من التعليم الثانوي أو التعليم العالي خمساً من تسع مهارات أساسية في المتوسط، مما يُجاري الدول المتقدمة في مجال التكنولوجيا. ولكنّ التناقض صارخٌ في العراق، حيث يواجه حتى أولئك الذين بلغوا أعلى مستوى تعليمي صعوباتٍ في المهام الرقمية الأساسية، ولا يُتقنون في المتوسط سوى مهارتين من أصل تسع مهارات¹³. ولذلك، لا ينبغي أن تدعو السياسات التي تعالج ندرة المهارات الرقمية في المنطقة العربية إلى تعميم التعليم الثانوي فحسب، بل ينبغي أيضاً أن تعطي الأولوية إلى جودة التعليم لتزويد الشباب بما يلزمهم من المهارات الرقمية لينجحوا في القرن الحادي والعشرين.

5. المهارات المطلوبة لا تتوافق على نحو كافٍ مع متطلبات الثورة الصناعية الرابعة

وفقاً لراصد الإسكوا للمهارات، وهو منصة مدعومة بالتعلم الآلي تلتقط المهارات المطلوبة من خلال التنقيب في إعلانات الوظائف عبر الإنترنت، فإنّ المهارات الشخصية

في البلدان المرتفعة الدخل والبلدان المتوسطة الدخل. وتشمل المهارات الصلبة الأخرى التي تحلّ بين المهارات العشر الأولى في كلتا المجموعتين من البلدان مؤشرات الأداء الرئيسية، والفوترة، والتدقيق، وتقنيات البيع. وعلى الرغم من هذه القواسم المشتركة، فإنّ المهارات الصلبة المطلوبة تتفاوت بدرجة أكبر من المهارات الشخصية بين المجموعتين من البلدان. فعلى سبيل المثال، يحلّ تشغيل المطاعم في المرتبة الرابعة بين المهارات الصلبة الأكثر طلباً في البلدان المرتفعة الدخل، في حين لا يصل إلى قائمة المهارات العشر الأولى، أو حتى العشرين الأولى، في البلدان المتوسطة الدخل. وعلى نقيض ذلك، تحلّ علوم الكمبيوتر في المرتبة الرابعة في البلدان المتوسطة الدخل ولكنها لا تتجاوز المرتبة العاشرة في البلدان المرتفعة الدخل. وفي حين تحلّ لغة البرمجة "جافا سكريبت" (JavaScript) في المرتبة الثامنة في البلدان المتوسطة الدخل، لا تردّ بين المهارات العشر الأولى، أو حتى العشرين الأولى، في البلدان المرتفعة الدخل.

وتتوافق المهارات الصلبة التي يطلبها أصحاب العمل في البلدان المتوسطة الدخل بشكل أكبر مع متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، مقارنةً بتلك التي يطلبها أصحاب العمل في البلدان المرتفعة الدخل. واستناداً إلى تقديرات راصد الإسكوا للمهارات، ترتبط نسبة 30 في المائة من المهارات المطلوبة في سوق العمل عبر الإنترنت في البلدان المتوسطة الدخل بالثورة الصناعية الرابعة، مقابل نسبة لا تتجاوز 19 في المائة في البلدان المرتفعة الدخل¹⁸.

وقد يكون السبب في ذلك تفوّق نشاط البلدان المرتفعة الدخل في الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت، حيث ترتبط الإعلانات بمعظم المهن، مما يُضعف حصة الوظائف المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. أما البلدان المتوسطة الدخل، فنشاطها أدنى في سوق العمل عبر الإنترنت إلا أنّها قد يكون منحازاً نحو الوظائف المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما يزيد حصة المهارات المتوافقة مع الثورة الصناعية الرابعة. وعلى الرغم من هذا الاختلاف، يبقى التركيز على المهارات الهامة ضعيفاً في جميع أنحاء المنطقة العربية. فتحليل البيانات، وهو كفاءة أساسية للثورة الصناعية الرابعة، لا يحلّ بين المهارات العشر الأولى بل يأتي في المرتبة الثانية عشرة فقط في البلدان المتوسطة الدخل وفي المرتبة الثالثة عشرة في البلدان المرتفعة الدخل. وفي المجموعتين من البلدان، تغيب مهارات بالغة الأهمية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عن قائمة المهارات العشرين الأولى، مثل إنترنت الأشياء والأمن السيبراني والحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي. ويبرز هذا الانفصال بين الطلب الحالي على المهارات ومتطلبات العمل في المستقبل الحاجة الملحة في المنطقة العربية إلى مواكبة التقدم التكنولوجي. ومع أنّ سوق العمل الحالية قد لا تعكس تماماً الحاجة إلى المهارات المتصلة بالثورة الصناعية الرابعة، من المهم الإسراع في اعتماد هذه التقنيات لمواكبة الاتجاه العالمي وتوفير فرص عمل مستدامة على المدى الطويل.

الجدول 1. أهم 10 مهارات شخصية مطلوبة في سوق العمل عبر الإنترنت في المنطقة العربية، بشكل عام وحسب فئة الدخل، حزيران/يونيو 2020 - تشرين الثاني/نوفمبر 2023

الترتيب	المنطقة العربية	البلدان العربية المرتفعة الدخل	البلدان العربية المتوسطة الدخل
1	التواصل	التواصل	التواصل
2	البيع	البيع	البيع
3	الإدارة	الإدارة	الإدارة
4	اللغة الإنكليزية	التخطيط	اللغة الإنكليزية
5	التخطيط	اللغة الإنكليزية	التخطيط
6	العمليات	العمليات	حل المشاكل
7	حل المشاكل	خدمة العملاء	اللغة العربية
8	خدمة العملاء	حل المشاكل	العمليات
9	اللغة العربية	اللغة العربية	خدمة العملاء
10	القيادة	القيادة	القيادة

المصدر: ESCWA, 2023c.

الجدول 2. أهم 10 مهارات صلبة مطلوبة في سوق العمل عبر الإنترنت في المنطقة العربية، بشكل عام وحسب فئة الدخل، حزيران/يونيو 2020 - تشرين الثاني/نوفمبر 2023

الترتيب	المنطقة العربية	البلدان العربية المرتفعة الدخل	البلدان العربية المتوسطة الدخل
1	التسويق	التسويق	التسويق
2	المحاسبة	المحاسبة	المحاسبة
3	المالية	المالية	المالية
4	تشغيل المطاعم	تشغيل المطاعم	علوم الكمبيوتر
5	علوم الكمبيوتر	مؤشرات الأداء الرئيسية	مؤشرات الأداء الرئيسية
6	مؤشرات الأداء الرئيسية	تطوير الأعمال	الفوترة
7	الفوترة	التدقيق	البيانات المالية
8	التدقيق	تقنيات البيع	برمجة "جافا سكريبت"
9	تقنيات البيع	الفوترة	التدقيق
10	تطوير الأعمال	علوم الكمبيوتر	تقنيات البيع

المصدر: ESCWA, 2023c.

ملاحظة: يُشار إلى المهارات المرتبطة بالثورة الصناعية الرابعة بالخط العريض.

وفي المقابل، اعتمدت دول مجلس التعاون الخليجي بشكل كبير على المهاجرين للتخفيف من نقص العمالة في مختلف مستويات المهارات، بما في ذلك الأفراد الحاصلون على مؤهلات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. وقد أدى التدفق الكبير للعمالة الوافدة المزودة بمهارات تكنولوجية متقدمة إلى تكثيف المنافسة في أسواق العمل المحلية، مما يؤكد الحاجة إلى تعزيز التوافق بين النتائج التعليمية المحلية ومتطلبات سوق العمل²².

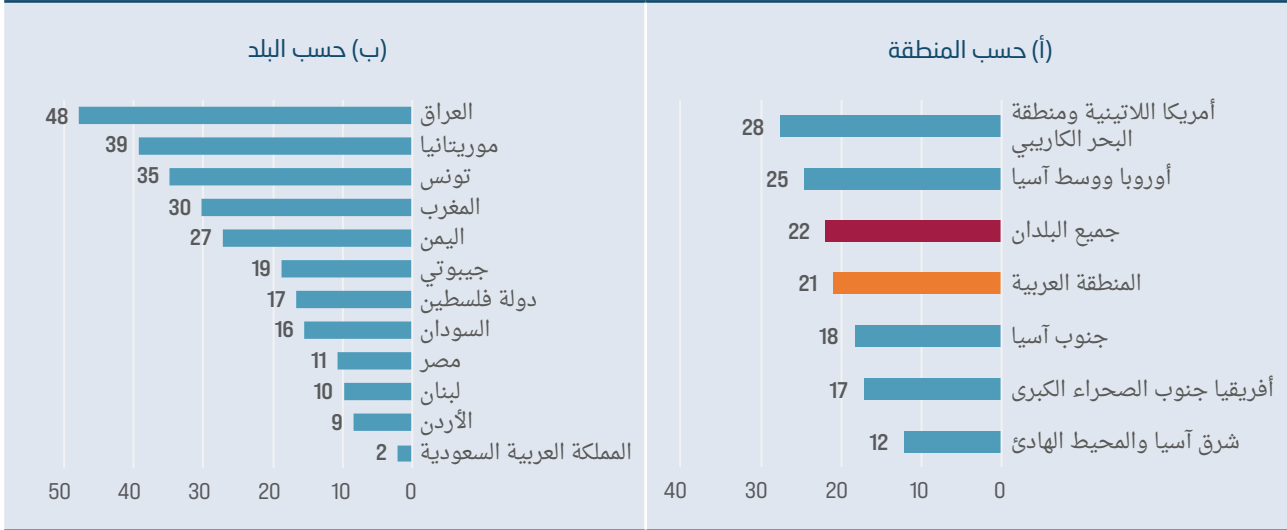
7. أصحاب العمل في أقل البلدان نمواً والبلدان المتأثرة بالصراعات وبلدان المغرب يعتبرون النقص في المهارات عائقاً رئيسياً أمام مزاوله الأعمال

في حين أنّ المخاوف بشأن نقص المهارات بئنة في الأدبيات المتخصصة، يعتبر 22 في المائة فقط من أصحاب العمل في المنطقة العربية أنّ عدم كفاية المهارات في صفوف القوى العاملة الماهرة عائق رئيسي أمام مزاوله الأعمال، وهو رقم قريب من المتوسط العالمي (الشكل 7). ومع ذلك، تُلاحظ فوارق كبيرة بين البلدان، حيث تُرصد ثلاثة اتجاهات رئيسية. فأقل البلدان نمواً والبلدان المتأثرة بالصراعات في المنطقة العربية تزرح تحت عبء ثقيل،

6. للهجرة أثر متفاوت على توفر المهارات

يمكن أن ترتبط الهجرة الدائمة للعمالة الماهرة بخسارة رأس المال البشري النادر في بلدان المنشأ¹⁹. وفي بعض الحالات، تحوّل الهجرة دون تحقيق عائدات على الاستثمارات التي يوظفها الأفراد أو الأسر أو المجتمع ككل في التعليم. وتخسر الشركات الخاصة، تحديداً، المساهمات التي كان يمكن أن يضخها هؤلاء العمال في الإنتاجية وتبادل المعرفة والابتكار والنمو في بلدانهم. وفي بعض البلدان العربية، ولا سيّما في مجموعتي بلدان المغرب والمشرق، يثير ارتفاع نسبة المهاجرين من ذوي التعليم العالي والمهارات شواغل بشأن هجرة الأدمغة والمهارات. فقد كان 54 في المائة من المهاجرين الدائمين من مصر إلى البلدان المتقدمة في الفترة 2001-2007 يحملون شهادة جامعية واحدة أو أكثر، وهي نسبة أعلى بكثير من متوسط نسبة الالتحاق بالتعليم العالي، الذي بلغ 28 في المائة في الفترة نفسها. وفي عام 2007، كان 23 في المائة من المهاجرين الدائمين من مصر إلى البلدان المتقدمة مهندسين²⁰. وفي حين يمكن أن تحرم الهجرة بلدان المنشأ من القوى العاملة الأكثر تعليماً ومهارة، تستطيع الحكومات الفعّالة تحويل هذه الخسارة إلى مكسب. فعندما تُدار الهجرة على نحو سليم، تتحوّل إلى طاقة لدعم مسارات التنمية عبر التحويلات المالية ونقل المهارات²¹.

الشكل 7. نسبة الشركات التي تعتبر عدم كفاية التحصيل العلمي لدى القوى العاملة عائقاً رئيسياً، حسب المنطقة والبلد، في آخر سنة تتوفر عنها بيانات، 2013-2023 (بالنسبة المئوية)



المصدر: World Bank, 2023b. ويستند متوسط المنطقة العربية إلى حسابات الإسكوا.

ملاحظات: المتوسطات الإقليمية ومتوسطات "جميع البلدان" هي متوسطات مبسطة لتقديرات تقريبية على مستوى البلدان.

البلدان التي شملها المسح في المنطقة العربية (مع سنة أحدث مسح): الأردن (2019)، وتونس (2020)، وجيبوتي (2013)، والسودان (2014)، والعراق (2022)، ودولة فلسطين (2023)، ولبنان (2019)، ومصر (2020)، والمغرب (2019)، وموريتانيا (2014)، والمملكة العربية السعودية (2022)، واليمن (2013).

اعتبرت 48 في المائة من الشركات أنّ فقدان العمال المهرة يسبّب مشكلة كبيرة أو حادة، مما يضعه في المرتبة الثالثة من بين أكثر العوامل المذكورة، أي في المرتبة التي تلي مباشرةً عدم كفاية الوصول إلى الكهرباء والوقود²⁴. وعندما سُئلت الشركات عن أكبر فئة من العقبات التي تواجهها في عملها، أشارت 37 في المائة منها إلى انقطاع الخدمات، و16 في المائة منها إلى فقدان الموظفين، مما يؤكد على أنّ هاتين المشكلتين هما الأكثر انتشاراً لدى الشركات.

باء. مساهمة القطاع الخاص في تنمية المهارات

تساهم الشركات الخاصة في تعزيز مهارات القوى العاملة في المنطقة العربية من خلال تنفيذ مبادرات متنوّعة، بما في ذلك توفير التدريب النظامي لموظفيها، والتدريب المهني والتدريب الداخلي للطلاب، وتدريب الأفراد خارج شركاتهم بما يتلاءم مع حاجاتهم، وبناء الشراكات الاستراتيجية مع المؤسسات التعليمية.

وتزخر مبادرات القطاع الخاص بإمكانات هائلة لسدّ الفجوات في المهارات، إلا أنّ نطاقها العام وكثافتها

حيث يتصدّر العراق وموريتانيا المجموعة بنسبة 48 في المائة و39 في المائة على التوالي. وتواجه تونس (35 في المائة) والمغرب (30 في المائة) عقبات كبيرة، قد تُعزى إلى الهجرة إلى البلدان المتقدمة. وعلى عكس ذلك، تسجّل المملكة العربية السعودية، وهي البلد العربي الوحيد المرتفع الدخل في المجموعة، رقماً منخفضاً نسبياً (2 في المائة)، وكذلك بلدان المشرق غير المتأثرة بالصراعات أي الأردن (9 في المائة) ولبنان (10 في المائة) ومصر (11 في المائة).

ويمثل فقدان العمالة الماهرة تحدياً كبيراً في البلدان المتأثرة بالصراعات، ويؤثر على نحو مباشر على قدرة الشركات على مزاولة أعمالها. ويدلّ ذلك على الآثار المأساوية للحرب، بما في ذلك الخسائر في الأرواح والنزوح، والصعوبات المرتبطة بإعادة بناء رأس المال البشري أثناء الصراع وبعده. ففي الجمهورية العربية السورية مثلاً، يُعدّ نقص العمال المهرة من التحديات الرئيسية التي تواجهها الشركات، كما هو مبين في أول مسح شامل للشركات الخاصة أجري في المناطق الحضرية الرئيسية منذ بدء النزاع في عام 2011²³. وعندما طُلب من الشركات المُجيبية على المسح تصنيف بعض العوامل حسب مدى مساهمتها في عرقلة الأعمال التجارية في عام 2017،

على درجة ملحوظة من التفاوت (الشكل 8 (ب))، حيث يتجاوز المغرب (36 في المائة) وموريتانيا (53 في المائة) المتوسط العالمي، في حين أنّ المملكة العربية السعودية (4 في المائة) ومصر (8 في المائة) تشهدان تأخراً بالغاً²⁶.

يؤثر حجم الشركة على فرص تدريب الموظفين في جميع أنحاء المنطقة العربية، كما هو موضح في الشكل 9. فالشركات الأصغر حجماً، تحديداً، هي أقل إقداماً على توفير التدريب النظامي للموظفين مقارنةً بالشركات الأكبر حجماً في جميع البلدان التي تتوفر عنها بيانات. على سبيل المثال، في الأردن ولبنان ومصر، يقل احتمال تدريب الموظفين في الشركات التي تضم ما بين خمسة موظفين وتسعة عشر موظفاً، بأربع مرات تقريباً مقارنةً بالشركات التي لا يقل عدد العاملين فيها عن 100 شخص. وتتسع هذه الفجوة أكثر في فلسطين والمملكة العربية السعودية. وفي سنة من البلدان السبعة المشار إليها في الشكل 9، يُقدّم عدد قليل نسبياً من الشركات الصغيرة تدريباً إلى الموظفين، بنسبة تتراوح بين 1 في المائة في المملكة العربية السعودية و13 في المائة في تونس.

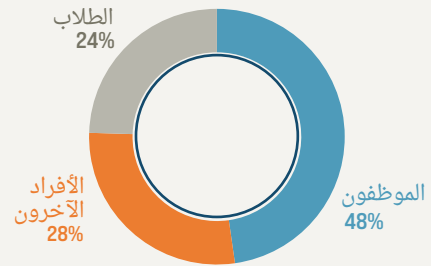
ومع ذلك، يُستثنى المغرب من هذه القاعدة، مما يدل على إمكانية الانحراف عن هذا الاتجاه، إذ تقدّم 31 في المائة من الشركات الصغيرة في المغرب تدريباً نظامياً إلى موظفيها²⁷. والفجوة بين الشركات الصغيرة والكبيرة أضيق بكثير مما هي عليه في الدول العربية الأخرى. واللافت أنّ المغرب هو الوحيد من بين البلدان العربية الموثقة، الذي تتصدّر فيه الشركات المتوسطة جهود توفير التدريب إلى الموظفين. ويمكن أن يُعزى هذا النجاح النسبي إلى نهج متعدد الأوجه في مجال السياسات، يشمل توفير التدريب الإلزامي في بعض القطاعات، وتقديم الحوافز المالية إلى الشركات التي تستثمر في تدريب الموظفين (مثل الإعفاءات الضريبية والإعانات)، وبناء الشراكات بين القطاعين العام والخاص التي تقدّم تمويلاً مشتركاً مع القطاع العام لتغطية إنفاق الشركات على التدريب، ودعم الشركات الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة في تنمية المهارات. ومن شأن تعزيز التدريب داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة أن يتيح تحسين المهارات وإعادة تأهيلها، مما يحفّز الإنتاجية والابتكار والنمو. يعرض الإطار 2 أمثلة على شركات صغيرة ومتوسطة توفر التدريب النظامي في السودان والمغرب.

محدودان في المنطقة. وقد تفاوت أثرها باختلاف البلدان والقطاعات، مما يؤكد الحاجة إلى جهودٍ متضافرة لتعزيز دور القطاع الخاص في النهوض بتنمية مهارات القوى العاملة في المنطقة العربية. ويتضمّن القسم جيم من هذا الفصل مجموعةً من الإجراءات المقترحة لتفعيل مساهمة القطاع الخاص في تنمية المهارات في المنطقة.

النتيجة الأولى للمسح

بالنسبة للشركات التي شملها المسح، فإنّ موظفيها هم الهدف الرئيسي لجهودها في تنمية المهارات

من بين الشركات التي أفادت بأنها تبذل جهوداً لتنمية المهارات في المنطقة العربية، أشارت 48 في المائة إلى أنّ موظفيها هم الهدف الرئيسي لهذه الجهود، يليهم الأفراد الآخرون (غير الطلاب) الذين يبحثون عن فرص التعلّم (28 في المائة) والطلاب (24 في المائة).

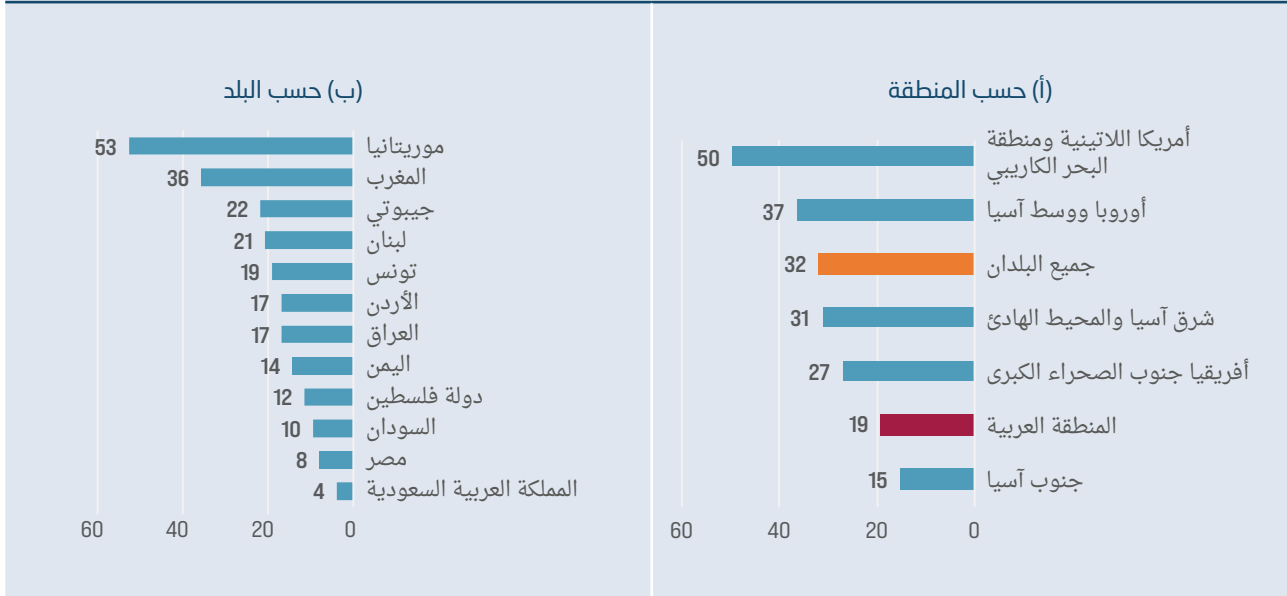


المصدر: مسح الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية، 2023.

1. قلّة من الشركات العربية تدرب العاملين فيها، وهي شركات تتفوّق في الابتكار

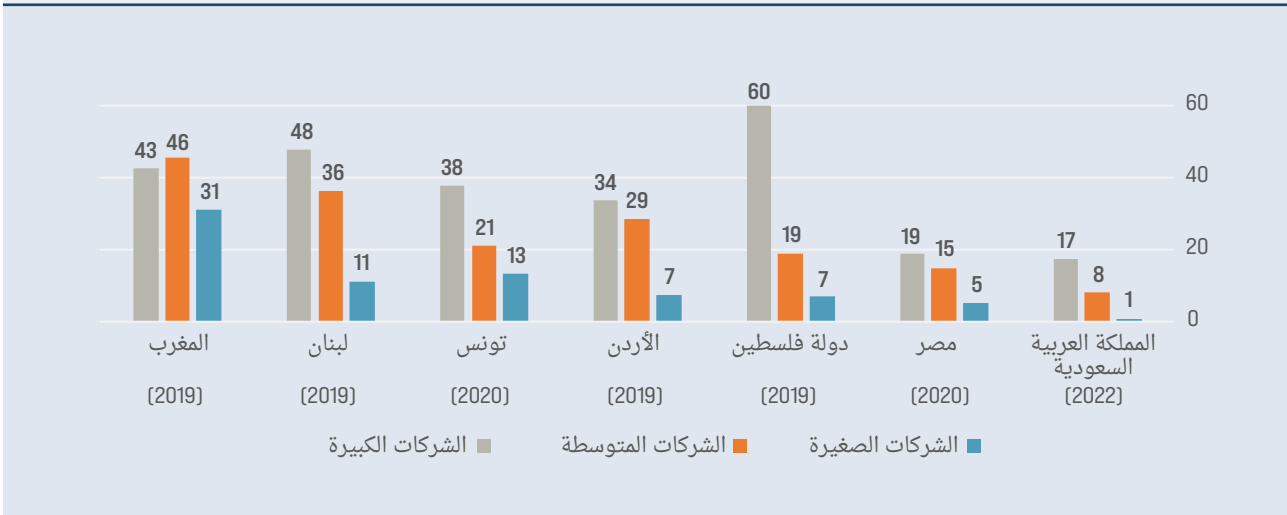
لا يزال تدريب الموظفين منخفضاً على نحو مُقلق في المنطقة العربية. وتكشف مسوح الشركات التي أجراها البنك الدولي في 12 بلداً عربياً بين عامي 2013 و2023 أنّ 19 في المائة فقط من الشركات تقدّم برامج التدريب النظامي إلى موظفيها الدائمين العاملين بدوام كامل²⁵، وهي نسبة أقل من المتوسط العالمي البالغ 32 في المائة، مما يضع المنطقة في المرتبة الأخيرة في العالم، باستثناء جنوب آسيا (الشكل 8 (أ)). وتنطوي المنطقة

الشكل 8. نسبة الشركات التي تقدّم تدريباً نظامياً إلى موظفيها الدائمين بدوام كامل، حسب المنطقة والبلد، في آخر سنة تتوفر عنها بيانات، 2013-2023 (بالنسبة المئوية)



المصدر: World Bank, 2023b. ويستند متوسط المنطقة العربية إلى حسابات الإسكوا. ملاحظات: المتوسطات الإقليمية ومتوسطات "جميع البلدان" هي متوسطات مبسّطة لتقديرات تقريبية على مستوى البلدان. البلدان التي شملها المسح في المنطقة العربية (مع سنة أحدث مسح): الأردن (2019)، وتونس (2020)، وجيبوتي (2013)، والسودان (2014)، والعراق (2022)، ودولة فلسطين (2023)، ولبنان (2019)، ومصر (2020)، والمغرب (2019)، وموريتانيا (2014)، والمملكة العربية السعودية (2022)، واليمن (2013).

الشكل 9. نسبة الشركات التي تقدّم تدريباً نظامياً إلى موظفيها الدائمين والعاملين بدوام كامل، حسب البلد وحجم الشركة، في بلدان وسنوات مختارة (بالنسبة المئوية)



المصدر: World Bank, 2019, 2020a, 2020b, 2020c, 2020d, 2020e, 2023c. ملاحظات: الشركات الصغيرة في هذا الشكل هي التي يتراوح عدد موظفيها بين 5 و19 شخصاً، والشركات المتوسطة هي التي تضم بين 20 و99 موظفاً، والشركات الكبيرة هي التي تضم 100 موظف أو أكثر. تشير السنوات الواردة بين قوسين إلى تاريخ إجراء المسوح الخاصة بكل بلد. حذفت البيانات الخاصة بالعراق بسبب محدودية حالات الرصد المتعلقة بالشركات الكبيرة. لا تتوفر بيانات عن جيبوتي والسودان وموريتانيا واليمن.

الإنتاجية في وقت لاحق. وبعد تصحيح الانحراف الناجم عن تحييز محتمل في الاختيار الذاتي، تُبيّن الدراسة أنّ كثافة التدريب تؤثر بشكل كبير وإيجابي على الإنتاجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة²⁹. واللافت أنّ الشركات العربية التي توفّر التدريب النظامي أو تتيح للموظفين الوقت لتنمية مهاراتهم وبلورة أفكارهم، تتفوّق على غيرها من حيث الابتكار في المنتجات أو طرق العمل أو الهياكل أو الأساليب³⁰. ففي مصر، مثلاً، تبين أنّ الشركات الصناعية التي تقدّم تدريباً نظامياً إلى موظفيها تبتكر منتجاً جديداً أو تعتمد تكنولوجيا جديدة، مرّتين أكثر من الشركات التي لا تقدّم التدريب³¹.

وفي المنطقة العربية، تكون الشركات التي تضمّ نسبة أعلى من الموظفين ذوي التعليم الجامعي أو من العمال الشباب، أكثر إقداماً على توفير فرص التدريب²⁸. وتُبدي الشركات السريعة النمو والأكثر إنتاجية التزاماً أقوى بتدريب الموظفين. وبطبيعة الحال، تميل الشركات الأكثر إنتاجية إلى تدريب موظفيها، إلا أنّ الشركات يمكن أن تصبح أكثر إنتاجية أيضاً بفعل تدريب الموظفين. فقد تعمّقت دراسة أجريت في المغرب في القرارات المتعلقة بتدريب الموظفين، وذلك في 500 شركة تعمل في 6 قطاعات (الأغذية والمنسوجات والملابس والجلود والمواد الكيميائية والبلاستيك)، وكشفت عن تأثير التدريب على

الإطار 2.

لمحة عن الشركات الصغيرة والمتوسطة: معالجة الفجوات في المهارات من خلال التدريب

”إيكو دوم ماروك“ (Eco-dôme Maroc)، وهي شركة إنشاءات قائمة على التربة في المغرب، واجهت فجوة كبيرة في المهارات للعثور على عمال بارعين في تقنيات البناء الترابي. واستثمرت هذه الشركة التي تُعدّ من الشركات الصغيرة والمتوسطة، سنة كاملة تقريباً في تشكيل فريق العمل الأساسي وتوظيف أعضائه وتدريبهم، مع التركيز على النواحي النظرية والعملية. وفي وقت لاحق، ابتكرت الشركة نظاماً لتيسير نقل التجارب والخبرات من الموظفين ذوي الخبرة إلى أعضاء الفريق الجدد. وتهدف هذه المبادرة إلى تحقيق هدفين، هما إثراء المعرفة الجماعية للقوى العاملة وضمان التكامل في الفريق. وأثمرت هذه الجهود نتائج إيجابية كانت منطلقاً لإنشاء فرق عمل متعدّدة في مختلف المناطق في المغرب، مما عزز قدرة الشركة على إطلاق عدة مشاريع وإدارتها في وقت واحد.

استناداً إلى معلوماتٍ قدّمها

يونس وزري، المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة ”إيكو دوم ماروك“ المغرب



”كرافت ستور“ (Craft Store)، وهي منصة رقمية يقع مقرّها في الإمارات العربية المتحدة وتزاول أعمالها في السودان أيضاً، وجدت فجوات كبيرة في المهارات المتصلة بالتسويق والإلام بالتكنولوجيا الرقمية بين البائعين العاملين في السودان. واستجابةً لذلك، أطلقت هذه الشركة التي تُعدّ من الشركات الصغيرة والمتوسطة برامج تدريبية هادفة، وقدمت وحدات تدريبية شاملة بشأن استراتيجيات التسويق والمهارات الرقمية. ونظراً لتنوع خلفيات وقدرات المشاركين في التدريب، طبقت الشركة نهجاً مصمّماً خصيصاً لتلبية حاجاتهم. ولم تساعد هذه الاستراتيجية الفعالة على تمكين البائعين فحسب، بل ساهمت أيضاً في تحقيق الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة (التعليم الجيد) والهدف 9 (الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية). وانعكس الأثر الملموس لهذه الجهود قصص نجاح لدى البائعين، الذين تمكّنوا من تحقيق زيادة ملحوظة في المبيعات بنسبة 95 في المائة. ومن خلال هذه الاستراتيجية، خضع أكثر من 500 فرد للتدريب، مما ساعد على استحداث 70 فرصة عمل وأثر إيجابياً على سُبل العيش.

استناداً إلى معلوماتٍ قدّمها

عزام الزين عبد العظيم إبراهيم، الشريك المؤسس والرئيس التنفيذي
”كرافت ستور“، المنطقة الحرّة، ذ. م. م. الإمارات العربية المتحدة/السودان



ملاحظة: وقع الاختيار على الشركات التي تناولها هذا الإطار عشوائياً من بين العديد من الشركات التي تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية. ولا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أو عمليات مرخصة أنّ الإسكوا أو الأمم المتحدة تدعمها.

وتؤثر العديد من الدوافع على قرار الشركات العربية بالاستثمار في تدريب الموظفين. وتشمل هذه الدوافع الاعتراف بقيمة القوى العاملة الماهرة في مواكبة التقدم التكنولوجي والحفاظ على القدرة التنافسية. ومع ذلك، غالباً ما تُكَبَّل هذه الطموحات بفعل محدودية الموارد، كما هو الحال تحديداً في الشركات المتناهية الصغر والصغيرة، وفقاً لما أظهره مسح الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية.

وتختلف طرق التدريب بين الشركات، متأثرةً بعوامل مثل حجم الشركة، ونوع المهارات، والخبرات الداخلية، والتكاليف. فعلى سبيل المثال، تستعين الشركات عادةً

بخبراء خارجيين لتوفير دورات اللغات نظراً لتوفّر مقدمي هذه الخدمات خارج الشركات. وتختلف المهارات التي يتناولها تدريب الموظفين، وغالباً ما تشمل المهارات الشخصية فضلاً عن المهارات الصلبة، كما يتّضح من نتائج مسح الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية. وفي ما يتعلق بالتّهج، تفضّل بعض الشركات نموذج التدريب من الأعلى إلى الأسفل، مما يستلزم مشاركة الموظفين في التدريب. وتفضّل شركات أخرى أتباع نهج ينطلق من القاعدة إلى الأعلى، مما يتيح للموظفين الوصول إلى فرص التدريب من تلقاء أنفسهم.

النتيجة الثانية للمسح

القيود المالية عائق أمام تنمية المهارات في قطاع الأعمال، ولا سيّما في الشركات الصغيرة

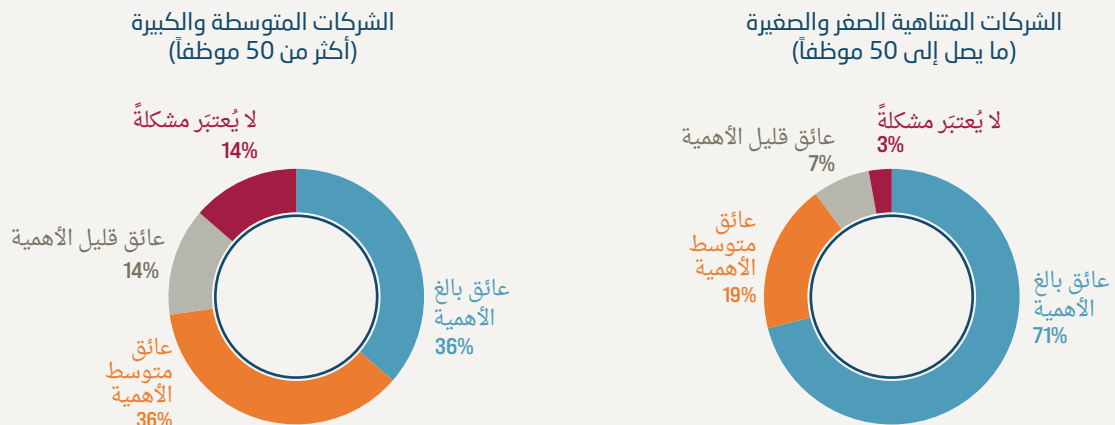
أفاد ثلثا الشركات التي شملها المسح بأنّ محدودية الموارد المالية تعيق إلى حدّ كبير قدرتها على الاستثمار في مهارات الموظفين، بل تُثنيها تماماً عن المواظبة على تنمية المهارات.

والشركات المتناهية الصغر والصغيرة هي الأكثر تأثراً بوطأة هذا التحدي، إذ تعتبر 71 في المائة منها أنّ التمويل عائق رئيسي، في حين تعتبر 10 في المائة منها فقط أنه مسألة بسيطة أو لا يسبّب مشكلةً على الإطلاق.

وتواجه الشركات المتوسطة والكبيرة أيضاً عقبات مالية، ولكن بدرجة أقلّ إذ تعتبر 36 في المائة منها فقط أنّ ندرة الموارد عائق كبير أمام تنمية المهارات، في حين ترى 28 في المائة منها أنها مشكلة صغيرة أو غير قائمة أساساً.

ويُبرز هذا التناقض الصارخ أنّ الشركات الصغيرة هي الأكثر تأثراً بندرة الموارد، وغالباً ما تكافح من أجل تأمين التمويل للاستثمارات الحيوية مثل تدريب الموظفين.

التمويل بوصفه عائقاً أمام تنمية المهارات



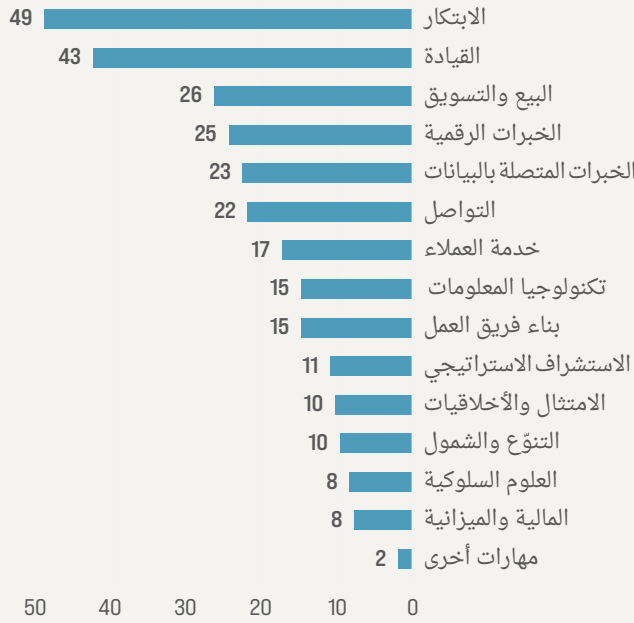
المصدر: مسح الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية، 2023.

النتيجة الثالثة للمسح

الابتكار والقيادة هما المهارتان الأكثر حاجةً إلى التنمية وفقاً للشركات المُجيبة على المسح

الابتكار هو أبرز المجالات المذكورة في المسح، حيث تعطيه نصف الشركات تقريباً الأولوية باعتباره المحور الأساسي لجهود تنمية المهارات. ويعكس التركيز على هذه المهارة وعياً حقيقياً بأهميتها في قطاع الأعمال الذي يشهد تطوراً سريعاً اليوم. ومع ذلك، لا يمكن التغاضي عن احتمال حصول تحيُّز في الاختيار لأنَّ الشركات التي تشارك في المسوح المتعلقة بالابتكار قد تعطيه الأولوية.

النسبة المئوية للشركات التي أعطت إلى المجالات التالية أولويةً في تنمية المهارات



ومع ذلك، تسلَّط المجالات المتبقية الضوء على مجموعة متنوّعة من المهارات التي تكتسي أهميةً بالنسبة إلى الشركات المُجيبة على المسح. وتأتي القيادة في المرتبة الثانية، بعد الابتكار مباشرةً، وفقاً لما أفادت به نسبة 43 في المائة من الشركات.

وتأتي في المراتب التالية مهارات البيع والتسويق، والخبرات الرقمية، والخبرات المتصلة بالبيانات، والتواصل، حيث أشار إلى كلٍّ منها أكثر من 20 في المائة من الشركات. واللافت أنّ القيادة والبيع والتواصل وخدمة العملاء هي أيضاً من المهارات الشخصية العشر الأكثر طلباً، بالاستناد إلى راصد الإسكوا للمهارات.

وعلى النقيض من ذلك، ما زالت مهارات الامتثال والأخلاقيات، والتنوع والشمول، والعلوم السلوكية، والمالية والميزانية لا تحظى بالقدر نفسه من الاهتمام في عددٍ كبير من الشركات المُجيبة على المسح، على الرغم من أهميتها في تحقيق النجاح على المدى الطويل.

المصدر: مسح الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية، 2023.

العربية في برامج التدريب المهني والتدريب الداخلي، تشير الاستنتاجات من المسوح المتّصلة بالانتقال من المدرسة إلى العمل ومسوح القوى العاملة إلى ندرة تلك البرامج نسبياً في جميع أنحاء المنطقة.

واستناداً إلى مسوح الانتقال من المدرسة إلى العمل، التي أجرتها منظمة العمل الدولية بين عامي 2012 و2015، أفاد 11 في المائة فقط من الأفراد في الفئة العمرية 15-35 سنة في خمسة بلدان عربية متوسطة الدخل، وهي الأردن وتونس ودولة فلسطين ولبنان ومصر، بأنهم شاركوا في برنامج واحد على الأقل للتدريب المهني أو

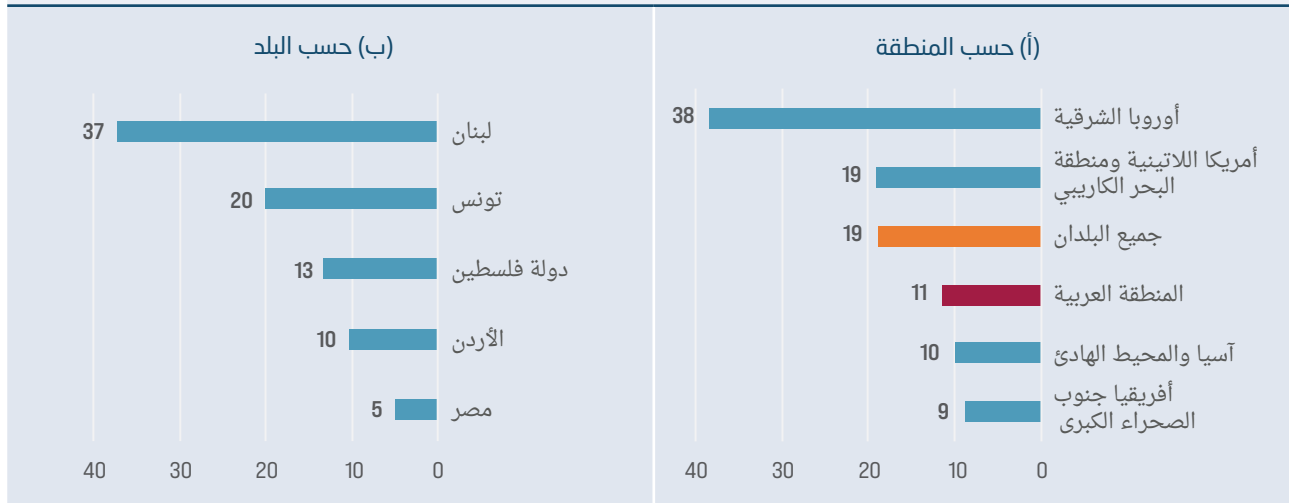
2. المشاركة في توفير فرص التعلّم أثناء العمل للطلاب العرب محدودة

يجمع التدريب المهني والتدريب الداخلي بين التعلّم أثناء العمل والتعلّم خارجه، مما يمكّن الطلاب من تنمية مهاراتهم ومعارفهم استعداداً لدخول سوق العمل. ويمكن أن تنخرط الشركات الخاصة في برامج التدريب المهني والتدريب الداخلي بالشراكة مع مؤسسات أخرى أو أن تدير على نحو مستقلّ مبادراتها الخاصة بالتعلّم أثناء العمل. ونظراً لقلّة البيانات الشاملة بشأن مشاركة الشركات

وفي العديد من البلدان العربية، قد يؤدي الطابع غير النظامي السائد في أسواق العمل وأنظمة التدريب إلى التقليل من الحوافز التي ترتبط عادةً بالتدريب المهني. ففي مصر، على سبيل المثال، غالباً ما يرتبط التدريب المهني التقليدي، وهو غير نظامي إلى حدٍ كبير، بالعمالة المنخفضة الكلفة، ولا يُنظر إليه على أنه فرصة جذابة. ويُعدّ نقل المعرفة ضعيفاً، وعملية التعلّم غير تجريبية في أغلب الأحيان، مما يسهم في استمرار اعتماد التكنولوجيا المنخفضة الإنتاجية وتباطؤ الابتكار³³.

التدريب الداخلي مع أصحاب العمل، كجزء من تعليمهم (الشكل 10)³². وتقل هذه النسبة عن المتوسط البالغ 19 في المائة للبلدان الثلاثة والثلاثين المشمولة في المسوح، وعن ثلث المعدل المسجّل في أوروبا الشرقية (38 في المائة). وعلى صعيد الدول العربية، يتفاوت أيضاً معدل المشاركة في برامج التدريب المهني والتدريب الداخلي، حيث يبلغ 37 في المائة في لبنان، بالتساوي مع أوروبا الشرقية، في حين لا يتجاوز 5 في المائة في مصر، وهو من أدنى المعدلات على مستوى العالم.

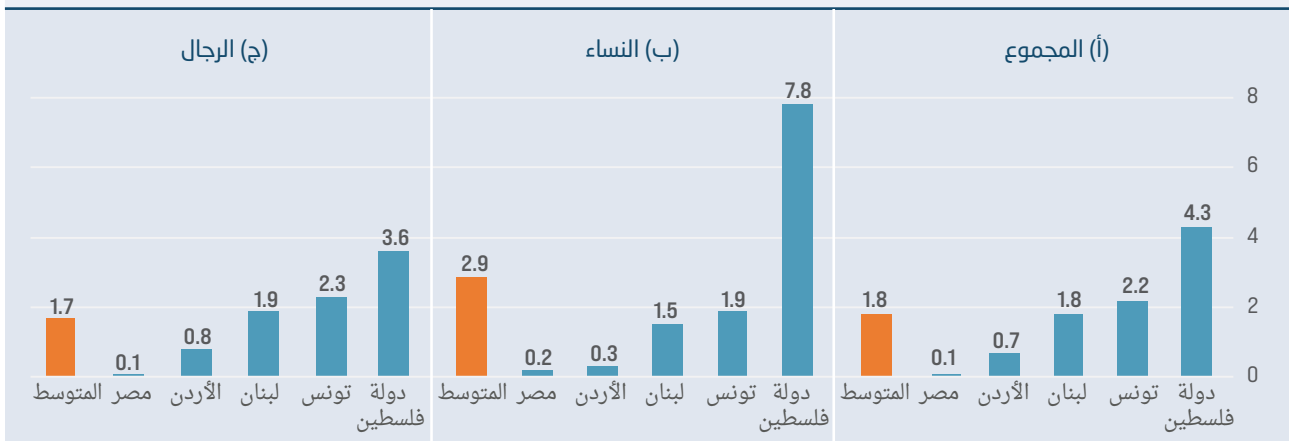
الشكل 10. نسبة الأشخاص في الفئة العمرية 15-35 سنة، الذين شاركوا في برنامج واحد أو أكثر للتدريب المهني أو التدريب الداخلي مع أصحاب العمل كجزء من تعليمهم، حسب المنطقة والبلد



المصدر: ILO, 2023a. تستند المتوسطات الإقليمية إلى حسابات الإسكوا.

ملاحظة: المتوسطات الإقليمية هي متوسطات مبسطة لتقديرات تقريبية على مستوى البلدان.

الشكل 11. نسبة الشباب الذين حصلوا على التدريب المهني أو التدريب الداخلي مباشرة قبل انتقالهم من المدرسة إلى العمل، حسب البلد والجنس، 2012-2015 (النسبة المئوية للأفراد المنتقلين من المدرسة إلى العمل)



المصدر: ILO, 2016f.

ملاحظة: المتوسطات الإقليمية هي متوسطات مبسطة لتقديرات تقريبية على مستوى البلدان.

الإطار 3.

الفجوة بين الجنسين تعيق التعلّم أثناء العمل في المنطقة العربية

لا يزال نوع الجنس عاملاً يُضعف مشاركة المتدرّبين والمتدرّبات في برامج التدريب المهني والتدريب الداخلي في المنطقة العربية. ففي جزر القمر، على سبيل المثال، تمثل النساء 19 في المائة فقط من المتدرّبين المأجورين، و40 في المائة من المتدرّبين غير المأجورين. ولا ينعكس التفاوت بين الجنسين في التمثيل الضعيف للمرأة بين المتدرّبين فحسب، بل أيضاً في تعيين نسبة أعلى من النساء في وظائف غير مدفوعة الأجر. فنسبة النساء بين المتدرّبين المأجورين لا تتجاوز نصف نسبتهن بين المتدرّبين غير المأجورين.

أما في لبنان، فالفجوة بين الجنسين معكوسة، حيث أفادت 44 في المائة من النساء و33.5 في المائة من الرجال بأنهم شاركوا في برامج للتدريب المهني والتدريب الداخلي كجزء من تعليمهم. وهذا أكبر فرق إيجابي بين النساء والرجال في جميع البلدان التي شملها مسح منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي، مما يبرز إمكانية تحقيق تكافؤ أكبر بين الجنسين في تنمية المهارات في المنطقة.

المصدر: ILO, 2023b; Bonomelli Carrasco, 2021.

وفي البلدان العربية الخمسة التي شملها مسح منظمة العمل الدولية، حصل 1.8 في المائة فقط من الشباب على أول وظيفة مستقرّة أو مُرضية، وذلك مباشرة بعد مشاركتهم في برنامج للتدريب المهني أو التدريب الداخلي مع أصحاب العمل. ويخفي هذا المعدل المنخفض تفاوتاً كبيراً بين البلدان، حيث تتراوح النسبة بين 0.1 في المائة في مصر و4.3 في المائة في فلسطين (الشكل 11). ويلاحظ أيضاً تفاوتاً بين الجنسين، حيث تسجّل ثلاثة بلدان (الأردن وتونس ولبنان) في المتوسط معدلات أدنى للنساء، مقابل بلديّين (دولة فلسطين ومصر) يسجّلان في المتوسط معدلاً أدنى للرجال. ففي فلسطين، ما يقرب من 8 في المائة من الشباب يُكمّلن الانتقال من المدرسة إلى العمل ويحصلن على أول وظيفة مستقرّة أو مُرضية بعد

الخضوع للتدريب المهني أو التدريب الداخلي. وهي نسبة لا تتجاوز فقط ما تسجّله البلدان الأخرى إلى حدّ كبير، بل تزيد أيضاً عن ضعف المعدل الخاص بالشباب في بلدهم.

وتتعاون العديد من الشركات العربية التي تساهم في تنمية مهارات القوى العاملة المستقبلية، مع المؤسسات التعليمية وغيرها من الشركاء الأساسيين، بما في ذلك الجامعات والمدارس التقنية والمهنية، والوكالات الحكومية، والمنظمات غير الحكومية. ومن الأمثلة المُبتكَرة على هذا التعاون برنامج الدراسات الثنائية لجامعة القدس، حيث تتعاون الشركات الفلسطينية في ما بينها لتزويد الطلاب بالمهارات العملية وتعريفهم بالقطاع الذي سيعملون فيه من خلال تقديم مزيج فريد من التدريب النظري والتدريب أثناء العمل، وتعزيز قابلية توظيفهم بعد التخرّج، ومساعدة الشركات على التوظيف بنجاح (الإطار 4).

وأقام عددٌ من عمالقة التكنولوجيا في العالم شراكاتٍ مع جامعات في المنطقة العربية لتوفير التدريب على الصعيد المحلي. ففي البحرين، مثلاً، أنشأت شركتا سيسكو (الولايات المتحدة الأمريكية) وهواوي (الصين) أكاديمياتٍ محلية بالشراكة مع معهد "بوليتكنك البحرين" وجامعة البحرين، على التوالي، وقدمتا مجموعةً من البرامج بدءاً بإدارة الشبكات والأمن السيبراني وصولاً إلى الحوسبة السحابية والتكنولوجيا النقالة. وفي المغرب، دخلت شركة أوراكل (الولايات المتحدة الأمريكية) في شراكة مع المدرسة العليا للإدارة والتكنولوجيا في الدار البيضاء، في حين دخلت شركة "آي بي إم" (IBM) (الولايات المتحدة الأمريكية) في شراكة مع جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء لإنشاء أكاديمياتٍ محلية من أجل توفير التدريب على مختلف المواضيع المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات، بما في ذلك إدارة قواعد البيانات، وتطوير التطبيقات، والحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، وتكنولوجيا سلاسل الكتل.



الإطار 4.

أكثر من 250 شركة تتعاون مع جامعة القدس لإتاحة التعلّم أثناء العمل

في عام 2015، أطلقت جامعة القدس أول برنامج للدراسات الثنائية الجامعية في المنطقة العربية لمكافحة البطالة وتزويد الخريجين بالمهارات المطلوبة في سوق العمل. وتمزج هذه المبادرة المُبتكرة، المستوحاة من النموذج الألماني، بين التعلّم النظري والتدريب المستمرّ أثناء العمل في الشركات الشريكة.

ويقدّم البرنامج خمس درجات بكالوريوس في المجالات التي يكثر الطلب عليها، وهي: إدارة الأعمال، والأعمال الرقمية، والهندسة الكهربائية، والهندسة الصناعية، وتكنولوجيا المعلومات. ويقسم الطلاب وقتهم بالتساوي بين التعلّم في الجامعة والتدريب أثناء العمل، مما يضمن توازناً بنسبة 50/50 بين الأسس النظرية والتطبيقات العملية. ويضمن هذا النهج المكثف انضمام الخريجين إلى القوى العاملة وهم مزودون بالمعرفة الكاملة عن مجال تخصصهم، وبالخبرة العملية التي تخوّلهم تحقيق أثر فوري في العمل.

وللشركات الشريكة دورٌ حاسم في نجاح البرنامج، حيث تضع المناهج الدراسية بما يتماشى مع حاجات سوق العمل وتوفّر للطلاب تدريباً مفيداً أثناء العمل. وتقدّم أيضاً إلى الطلاب بدلات شهرية لدعمهم خلال مراحل التعلّم العملي. وتسهّل جامعة القدس بدورها الشراكة بين الطلاب والشركات من خلال اختيار الطلاب مسبقاً حسب متطلبات الشركات واتخاذ جميع الإجراءات الإدارية.

ويتجلى نجاح البرنامج في تزايد معدلات الالتحاق به وفي نتائجه المُلفتة في التوظيف. فحتى عام 2023، التحق بالبرنامج 506 طلاب، 47 في المائة منهم من النساء. ومن بين 185 خريجاً حتى الآن، حصل 129 خريجاً على عمل في غضون ستة أشهر بعد تخرّجهم، وهو إنجاز ملحوظ في ظلّ الخلل الذي سبّته جائحة كوفيد-19 في فترة تخرّج أول دفعتين من الطلاب. وهذا السجل الحافل بالإنجازات لا يؤكد فقط على فعالية البرنامج في سدّ الفجوة بين المؤسسات الأكاديمية والقطاعات المختلفة، بل يُثبت أيضاً قدرته على زيادة قابلية التوظيف. لذلك، يُعدّ برنامج الدراسات الثنائية نموذجاً للنّهج التعاوني الذي يعزّز قدرات الخريجين، ويقوّي الشركات، ويضع الأسس لبناء قوى عاملة أكثر مهارةً وحيويةً في المستقبل.

المصدر: Al-Quds University, 2023.



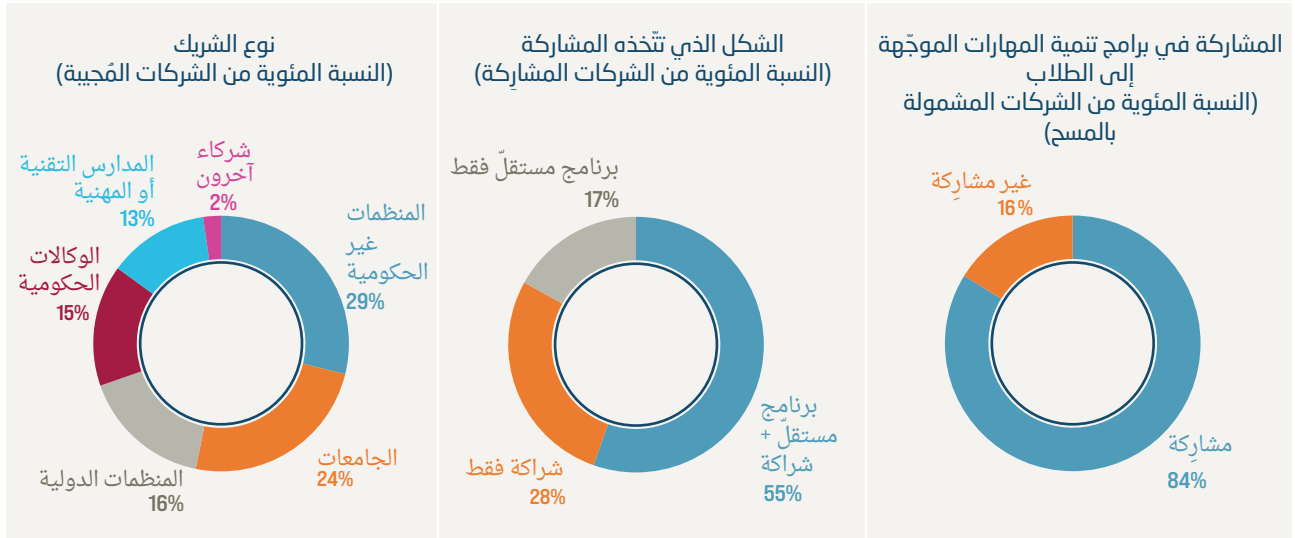
النتيجة الرابعة للمسح

تقدّم معظم الشركات المشمولة بالمسح إلى الطلاب فرصاً لتنمية مهاراتهم من خلال برامج ذاتية وشراكات مع مؤسسات متنوّعة

تستثمر غالبية الشركات المشمولة بالمسح (84 في المائة) في القوى العاملة المستقبلية من خلال المشاركة في مبادراتٍ لتنمية مهارات الطلاب. وتتخذ جهود الشركات أشكالاً مختلفة، مما يعكس النّهج المتنوّعة التي تتبّعها لرعاية مواهب المستقبل.

فنسبة 55 في المائة منها تتبّع نهجاً مختلطاً يمزج بين فوائد البرامج القائمة على الشراكة مع مؤسسات متنوّعة، والمبادرات المستقلة المصمّمة لتلبية حاجات محدّدة. وتفضّل 28 في المائة من الشركات أن تنفّذ حصراً برامج قائمة على الشراكات، في حين تعطي 17 في المائة من الشركات الأولوية إلى البرامج المستقلة.

ومن بين الجهات التي تتعاون معها الشركات، تبرز المنظمات غير الحكومية والجامعات بوصفها أكثر الشركاء انتشاراً، حيث ذكرتها 29 في المائة و24 في المائة من الشركات، على التوالي. وتأتي المنظمات الدولية في المرتبة الثالثة، والوكالات الحكومية في المرتبة الرابعة، حسبما أفادت به 16 في المائة و15 في المائة من الشركات، على التوالي. واللافت أنّ 13 في المائة فقط من الشركات أفادت بأنّها تتعاون مع المدارس التقنية والمهنية.



المصدر: مسح الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية، 2023.

نطاق مبادرات التدريب إلى ما هو أبعد من الموظفين داخل الشركة والطلاب. ويُتّبَع هذا النّهج التعاوني في بلدان مختلفة.

لبنان: الشراكة مع كورسييرا (2020). تعاونت شركة كورسييرا (الولايات المتحدة الأمريكية) مع وزارة العمل اللبنانية والإسكوا في عام 2020، وأتاحت للمواطنين اللبنانيين فرصاً للتعلّم مجاناً والحصول على شهادات. وتسجّل ما يقرب من 40,000 شخص

3. الشركات العالمية تقدّم على نحو متزايد التدريب إلى عامة المستفيدين أو إلى موظفي القطاع العام، وذلك في قطاعات التكنولوجيا عادةً وبالشراكة مع الحكومات

تتعاون الشركات العالمية على نحو متزايد مع الحكومات في الدول العربية لتعزيز مهارات القوى العاملة، وتوسيع

لتمكين القوى العاملة الرقمية في المملكة العربية السعودية. والهدف هو تدريب 50,000 مواطن سعودي ومنحهم شهادات بحلول عام 2027، وذلك في مجالات التكنولوجيا السحابية، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي وإنترنت الأشياء. وهذا البرنامج الذي يُنفذ بالتعاون مع شركة "عمل المستقبل" تحت إشراف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، هو برنامج شامل إذ يستهدف أفراداً في مختلف المراحل التعليمية والمهنية، مع التركيز على الشباب والنساء.³⁷

جيم. الإجراءات المقترحة

في ما يلي مجموعة من الإجراءات يمكن أن تتخذها الحكومات والشركات وغيرها من الشركاء لتفعيل مساهمة القطاع الخاص في تنمية المهارات في المنطقة العربية.

1. الحكومات

- تحسين كمية ونوعية التعليم الابتدائي والثانوي باعتبار ذلك أساساً لتنمية المهارات، وإعطاء الأولوية إلى إمكانية الحصول على التعليم بشكل متساوٍ وإدماج الفتيات والشابات والأشخاص ذوي الإعاقة. ولا بدّ من ضمان أن يُكمل كل شاب أو شابة التعليم الثانوي لمعالجة النقص في التعليم وما يترتب عنه على المدى الطويل من تراكم محدود للمهارات لدى القوى العاملة.
- تعزيز التعاون مع القطاع الخاص لتوفّر المهارات التي يحتاج إليها أصحاب العمل، وتعزيز أهمية التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني. ولا بدّ أيضاً من تحديث المناهج الدراسية، وتنويع المعروض من البرامج، وتعزيز آليات ضمان الجودة، وتوسيع خيارات التطوير المهني للطاقت التدريسي، ووضع أطر المؤهلات الوطنية.
- توسيع نطاق الالتحاق بالجامعات وتعزيز تراكم المهارات المتخصصة من خلال تنويع المعروض من التخصصات الأكاديمية، وتبني أشكال التعلم المرنة والمبتكرة، وتنفيذ برامج المنح الدراسية المستهدفة وتوفير المساعدات المالية لتمكين السكان المحرومين، وضمان حصول النساء والرجال على التعليم بشكل

في هذا البرنامج، حيث أكمل نحو 25,000 مشارك أكثر من 44,000 دورة، فراكموا حوالي 550,000 ساعة تعليمية. واللافت أنّ ثلثي المستفيدين كانوا من الفئة العمرية 19-29 سنة، وسُجّل العدد الأكبر من المستفيدين في فئة الشهادات ما بعد الجامعية. وتفوّق عدد النساء على عدد الرجال في جميع الفئات العمرية والتخصصات الدراسية، وكان 54 في المائة من جميع المستفيدين عاطلين عن العمل.³⁴

الإمارات العربية المتحدة: البرنامج الوطني

للمبرمجين (2021). أطلقت حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة البرنامج الوطني للمبرمجين في عام 2021، وذلك بالتعاون مع عمالقة التكنولوجيا مثل سيسكو (الولايات المتحدة الأمريكية)، وفيسبوك (الولايات المتحدة الأمريكية)، وغوغل (الولايات المتحدة الأمريكية)، وهواوي (الصين) ومايكروسوفت (الولايات المتحدة الأمريكية)، بالإضافة إلى شركات محلية مثل بنك الإمارات دبي الوطني، ومجموعة ماجد الفطيم، وشركة يلا. ويهدف البرنامج إلى تدريب 100,000 مبرمج وإنشاء 1,000 شركة رقمية في غضون خمس سنوات، مع التركيز على تعزيز المواهب المحلية من خلال مبادرات لتنمية المهارات يقودها مدربون دوليون.³⁵

المملكة العربية السعودية: التعاون مع شركة "آي

بي إم" (2022). وقّعت شركة "آي بي إم" ووزارة الاتصالات وتقنية المعلومات في المملكة العربية السعودية مذكرة تعاون في عام 2022، تهدف إلى تحسين مهارات 100,000 شابة وشاب على مدى خمس سنوات في مجالات مثل الذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، والتفكير التصميمي، والأمن السيبراني، وقابلية التشغيل البيئي للبرامجيات. والمُستهدفون الرئيسيون في هذا التعاون هم موظفو القطاع العام. ومن المتوقع أن يتيح التعاون بين القطاعين العام والخاص تنظيم 100 ورشة عمل بشأن التفكير التصميمي في مختلف الوكالات الحكومية، وتدريب 600 موظف في القطاع العام في مسرّعات الابتكار.³⁶

المملكة العربية السعودية: مبادرة "مستقبلي" مع شركة أوراكل (2023). أطلقت شركة أوراكل (الولايات المتحدة الأمريكية) مبادرة "مستقبلي" في عام 2023

- زيادة الاستثمار في تدريب الموظفين، وتوفير التدريب المهني الجيد والتدريب الداخلي وغيرها من أشكال التعلم أثناء العمل على نطاق أوسع، مع التركيز على مهارات المستقبل وضمان حصول الجميع على التدريب بشكل متساوٍ، وإدماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة.

3. مقدّمو التعليم والتدريب

- تعزيز التعاون مع القطاع الخاص لضمان توافق المناهج مع حاجات سوق العمل، واستشراف وظائف المستقبل. ويمكن القيام بذلك من خلال إنشاء مجالس استشارية في القطاعات للحصول باستمرار على آرائها بشأن تصميم البرامج وتنفيذها، والتعاون في إعداد دورات تدريبية تركّز على المهارات المرغوبة، وتيسير التعلم أثناء العمل في الشركات الشريكة.

متساوٍ، وتجديد التركيز على تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

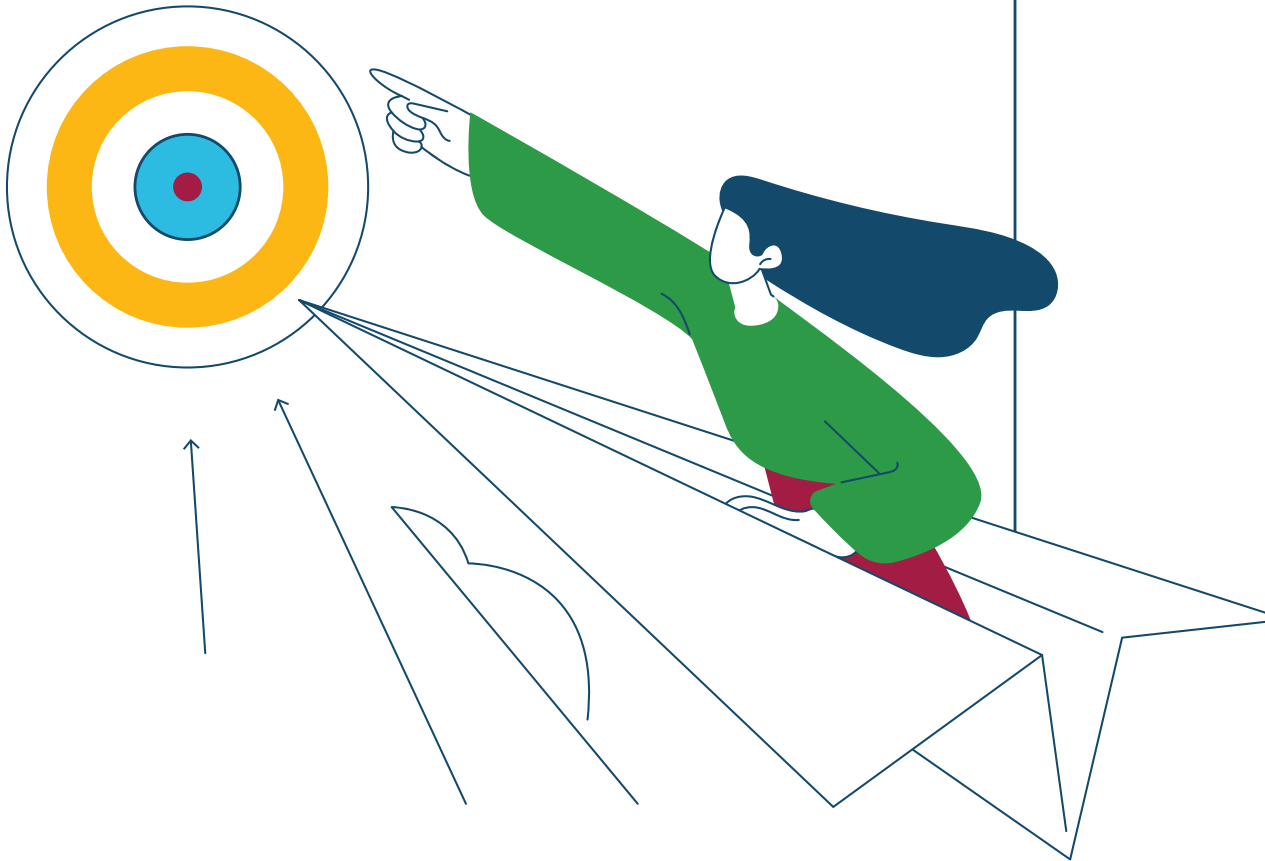
- الاستثمار في المهارات من خلال مبادرات التمويل المشتركة بين القطاعين العام والخاص، لا سيّما تلك التي تعود بالفائدة على العمال ذوي المهارات المنخفضة والشركات الصغيرة والمتوسطة. ولتعزيز مشاركة القطاع الخاص، طُبِّقَت خيارات متنوّعة للتمويل، مثل الصناديق المخصّصة للتدريب، والحوافز الضريبية، والقروض المقدّمة إلى مؤسسات التدريب، وذلك بمستويات متفاوتة من الفعالية.
- تعزيز بيئة مؤاتية لمزاولة الأعمال والتشجيع على استحداث فرص العمل من خلال تبسيط الأنظمة، وتوظيف استثمارات استراتيجية في البنية التحتية، ودعم الابتكار وريادة الأعمال، والتركيز على الشركات الصغيرة والمتوسطة.

2. القطاع الخاص

- التعاون مع الحكومة ومقدّمي التعليم والتدريب لمعالجة عدم التوافق بين حاجات الشركات ومهارات الوافدين الجدد في سوق العمل، وذلك من خلال المساهمة بشكل أقوى في إعداد المناهج الدراسية وفي برامج التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني. ويمكن القيام بذلك من خلال الجمعيات الصناعية، كما هو الحال في المغرب.

20

الابتكار والقطاع الخاص



2. الابتكار والقطاع الخاص

التنمية المستدامة، الذي يُعدّ إحدى آليات المنتدى السياسي الرفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة، عُقدت جلساتٌ لمناقشة دور القطاع الخاص في تحقيق أهداف التنمية المستدامة مع التركيز على الابتكار بوصفه مدخلاً رئيسياً للنقاش. وشدّد المنتدى في دورته الأخيرة³⁸ على أهمية استثمار القطاع الخاص في الابتكار وتطوير التكنولوجيا والبحوث، فلا ينبغي أن يركّز التمويل الخاص على الإمكانيات التجارية الأعلى فحسب، بل أيضاً على الفوائد المجتمعية الأوسع نطاقاً. كذلك، سلّط المنتدى الضوء على إمكانيات التعاون بين أصحاب المصلحة المتعدّدين من جهات حكومية ومؤسسات علمية وشركات خاصة من أجل ابتكار حلولٍ تلبي الحاجات المحلية.

وينطلق التحليل في هذا الفصل من القطاع الخاص، فيعالج مساهمته في الابتكار وكيفية تأثره ببيئة الابتكار.

تُقرّ خطة عام 2030 بما يزخر به الابتكار من إمكانياتٍ تساعد على تسريع التقدّم البشري وتحفيز النمو الاقتصادي وإيجاد فرص العمل. وتُدرج هذه الخطة الابتكارَ ضمن أهدافها ومقاصدها وأساليب تنفيذها، وتدعو الشركات إلى تسخير قدراتها الابتكارية في سبيل إيجاد حلول لتحديات التنمية المستدامة. ويُعالج الابتكار تحديداً في الهدف 9 من أهداف التنمية المستدامة، إلا أنّ ما يتّسم به من ثراء وتنوّع يزيد من أهميته لتحقيق جميع أهداف التنمية المستدامة البالغ عدّها 17 هدفاً.

وكثيراً ما يُربط الابتكار بالتكنولوجيا، ولا سيّما تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مع أنّه لا يقتصر على التكنولوجيا. وغالباً ما تقود الشركات الخاصة عملية تطوير التكنولوجيا الرقمية والناشئة التي يمكن أن تكون أيضاً ثمرة التعاون المشترك بين الحكومة والقطاع الخاص.

ألف. لمحة عن الوضع الحالي للابتكار

تناولت البحوث المتّصلة بقياس الابتكار الركائز والمؤشرات اللازمة لوضع إطار شامل للقياس. ويشمل السجل الأوروبي للابتكار، على سبيل المثال، ركائز خاصة بالتعليم والبنية التحتية والموارد البشرية والمالية، وهو يرصد 32 مؤشراً لكنّه لا يغطي سوى 38 بلداً (من الدول الأعضاء أو غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي). كذلك، شمل سجل نتائج العلوم والتكنولوجيا والابتكار التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي نحو 200 مؤشر قبل إلغاءه. وفي المنطقة العربية، لم تثمر المساعي المبذولة لوضع إطار أو سجل لقياس الابتكار إقليمياً³⁹. ومؤشر الابتكار العالمي هو الأكثر استخداماً، ويرصد 107 مؤشرات

صيف أكثر من تعريف للابتكار. ووفقاً لدليل أوصلو 2018: المبادئ التوجيهية لجمع البيانات المتعلقة بالابتكار والإبلاغ عنها واستخدامها، الابتكار هو منتج أو عملية (أو مزيج منهما) جديان أو محسّنان يختلفان إلى حدّ بعيد عن المنتجات أو العمليات السابقة التي أتاحتها الوحدة للمستخدمين المحتملين (في ما يتعلق بالمنتجات) أو وضعتها قيد الاستخدام (في ما يتعلق بالعمليات). وتشمل أنشطة الابتكار جميع الأنشطة التنموية والمالية والتجارية التي تضطلع بها الشركة لتحقيق الابتكار.

المصدر: OECD/Eurostat, 2018.

وفي إطار المنتدى المتعدّد أصحاب المصلحة المعني بتسخير العلم والتكنولوجيا والابتكار لأغراض أهداف

في المنطقة العربية، لم تثمر المساعي المبذولة لوضع إطار أو سجل لقياس الابتكار إقليمياً.

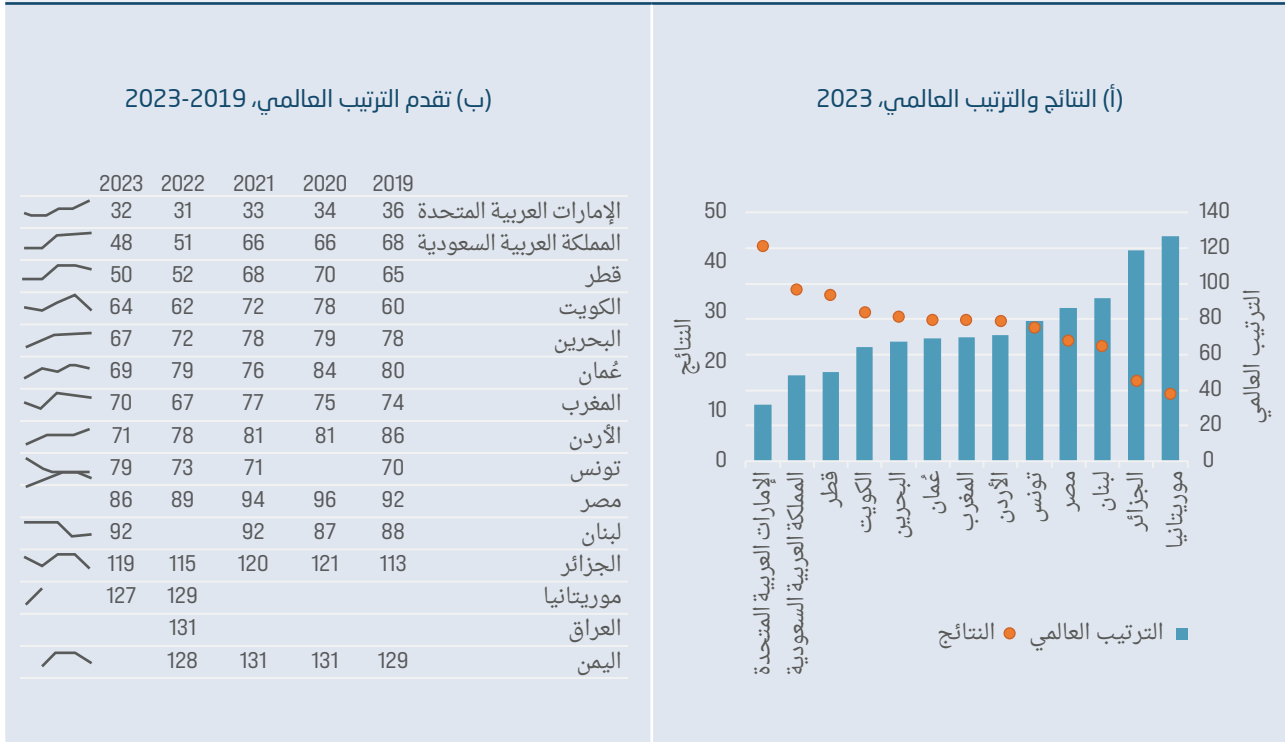


ضمن 7 ركائز و21 ركيزة فرعية، ويميّز بين مدخلات الابتكار ومخرجاته، وقد شمل 132 بلداً في عام 2023.

وعلى مدى السنوات الخمس الماضية، تبدّل ترتيب البلدان العربية المشمولة بمؤشر الابتكار العالمي. وفي أحدث إصدار له، حلت دول مجلس التعاون الخليجي في الطليعة بين دول المنطقة، فكانت الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية وقطر في المراتب الأولى بين أفضل 50 دولة على مستوى العالم (الشكل 12). وبين عامي 2022 و2023، حققت عُمان أعلى مستوى من التحسّن فتقدّمت 10 مراتب، بينما شهدت تونس الانخفاض الأكبر إذ تراجعت 6 مراتب. ويستند المؤشر إلى مؤشرين فرعيين يقيسان الابتكار: أحدهما للمدخلات والآخر للمخرجات. وتشمل مدخلات الابتكار المؤسسات واللوائح ورأس المال البشري وتطوّر السوق وقدرات الشركات. أما المخرجات فهي الصادرات والتجارة بالإضافة إلى العناصر المعرفية مثل براءات

الاختراع والنشر والصادرات والمخرجات الإبداعية، بما في ذلك العلامات التجارية وتطبيقات الهاتف المحمول. وبالنسبة إلى معظم دول مجلس التعاون الخليجي، فإن أداءها في مؤشر الابتكار العالمي يتأثر بتدني المؤشر الفرعي لمخرجات الابتكار، مما يشير إلى أنها تفتقر إلى الكفاءة في تحويل مدخلات الابتكار إلى مخرجات. ويحتلّ المغرب الصدارة من حيث مخرجات الابتكار، فيحلّ في المرتبة الخامسة والخمسين على الصعيد العالمي، مما يعكس الكفاءة في تحويل المدخلات إلى مخرجات. والابتكار في المغرب مدفوع بالتزام الحكومة ببناء نظام وطني للابتكار وإقامة شراكات قوية على الصعيدين الإقليمي والأقليمي، لا سيّما مع أوروبا. وتتمثّل نقاط القوة لمخرجات الابتكار في المغرب في الرسوم والنماذج الصناعية، والصناعة التحويلية باستخدام التكنولوجيا العالية التقنية، وتصدير خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

الشكل 12. أداء البلدان العربية في مؤشر الابتكار العالمي



المصدر: تجميع الإسكوا استناداً إلى بيانات من WIPO, 2023a.

ملاحظات: يشير تقرير مؤشر الابتكار العالمي إلى أنّ المقارنات السنوية لترتيب البلدان في المؤشر ينبغي أن تأخذ في الاعتبار توفّر البيانات والتغيّرات التي طرأت على نموذج المؤشر مع مرور الوقت.

يتراوح ترتيب البلدان في مؤشر الابتكار العالمي من 1 (الأكثر ابتكاراً) إلى 132 (الأقلّ ابتكاراً)، وتُحدّد النتيجة بقيمة موحدة تتراوح بين 0 (الأسوأ) و100 (الأفضل).

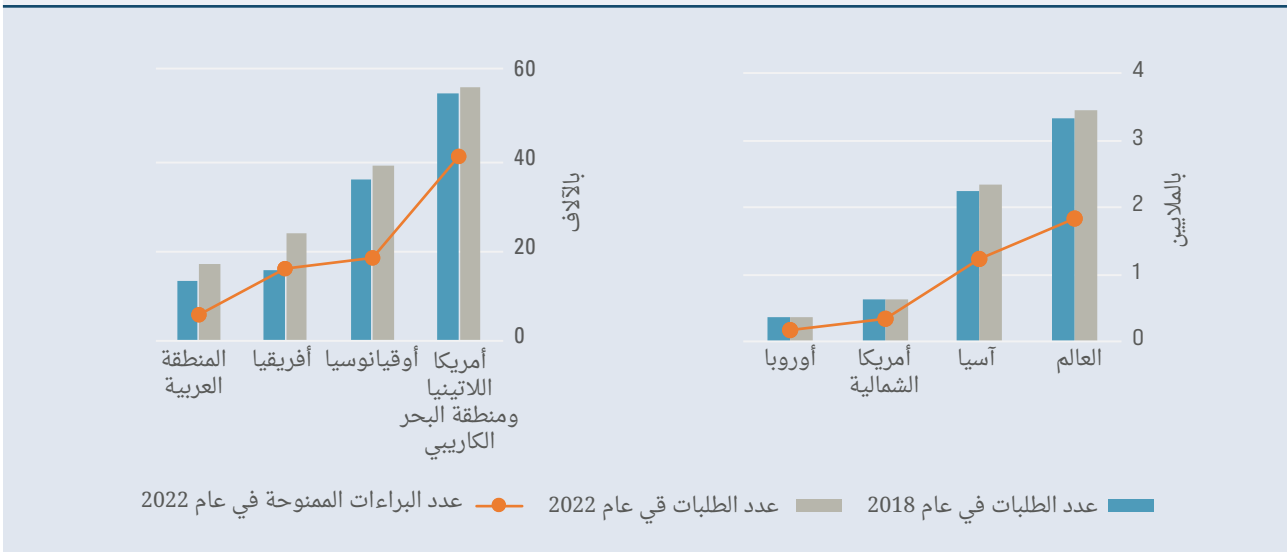
2. الحصول على براءات الاختراع أقل انتشاراً بين النساء منه بين الرجال على الصعيد العالمي والإقليمي

وفقاً للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، فإنّ التكافؤ بين الجنسين في العالم بين المخترعين المُدرّجين على قائمة طلبات براءات الاختراع في معاهدة التعاون بشأن البراءات، لن يتحقق بالمعدلات الحالية قبل عام 2064⁴². وقليلة هي البيانات المتاحة لتبرير العدد المحدود لطلبات البراءات التي قدّمتها النساء في المنطقة العربية، خصوصاً أنّ نسبة الباحثات في الدول العربية بلغت 41.1 في المائة في عام 2021، أي أعلى من المتوسط العالمي البالغ 31.5 في المائة. ومن بين الأسباب المحتملة لذلك هو أنّ عدد النساء في بعض مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أقلّ من عدد الرجال. أما في المجالات التي تكثُر فيها براءات الاختراع والتي تعمل فيها النساء من دون أن تشارك في نظام البراءات، فقد تكون الأسباب اجتماعية أو مرتبطة بحواجز السوق والتسويق. وتشير الفجوة بين الجنسين في منح البراءات إلى أنّ المرأة أقلّ إقداماً على تسويق اختراعاتها والانضمام إلى شبكات يمكن أن تربطها بشركاء في التنمية أو في السوق.

1. لا تزال حصة المنطقة العربية من المجموع العالمي لبراءات الاختراع متدنيةً جداً، مع أنها شهدت تحسناً طفيفاً بين عامي 2018 و2022

تُعدّ الإحصاءات المتعلقة بتسجيل الملكية الفكرية مؤشراً مفيداً للدلالة على مخرجات الابتكار. ويبلغ العدد الإجمالي لبراءات الاختراع في المنطقة العربية 0.5 في المائة فقط من الإجمالي العالمي، علماً أنّ عدد الطلبات التي قدّمت في عام 2022 بلغ 17,260 طلباً ولم يُمنح منها إلا 5,786 براءة اختراع (الشكل 13)⁴⁰. والبلدان العربية التي حلّت في المراتب الخمس الأولى في هذا المجال هي المملكة العربية السعودية التي سجّلت 34 في المائة من طلبات براءات الاختراع من المنطقة، يليها المغرب والإمارات العربية المتحدة (17 في المائة) ومصر (11 في المائة) والجزائر (6 في المائة). وعلى الصعيد العالمي، فإنّ الشركات الخاصة هي الأكثر حصولاً على براءات الاختراع، مثل "آي بي إم" و"سامسونغ" (جمهورية كوريا) اللتين تستحوذان على آلاف براءات الاختراع سنوياً. أما في المنطقة العربية، فتأتي معظم طلبات براءات الاختراع من الاستثمارات العامة أو الشركات التي تملكها الدولة، ولم تُسوّق تلك البراءات بنجاح حتى الآن⁴¹.

الشكل 13. طلبات براءات الاختراع والبراءات الممنوحة، 2018-2022



المصدر: تجميع الإسكوا استناداً إلى بيانات من WIPO, 2023.

وقد تُحدّ هذه الفجوة من التمكين الاقتصادي للمرأة وتُضيّق آفاق نجاحها في مزاولة الأعمال، مما يؤثر أيضاً على فرص إقامة الشراكات والوصول إلى التمويل إذا كان الشريك أو المؤسسة المالية يفضّلان أصحاب براءات الاختراع أو المتقدمين بطلبات البراءات من بين رواد الأعمال^{44,43}.

3. في المنطقة العربية، يقلّ إجمالي الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي عن نصف المتوسط العالمي. ولا يجدر بالمنطقة أن تزيد الإنفاق على البحث والتطوير فحسب، بل أن تحسّن أيضاً قدرتها الاستيعابية

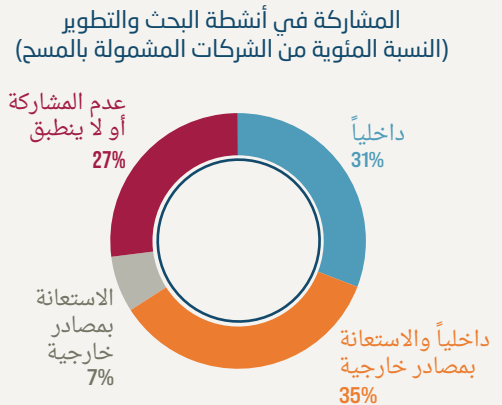
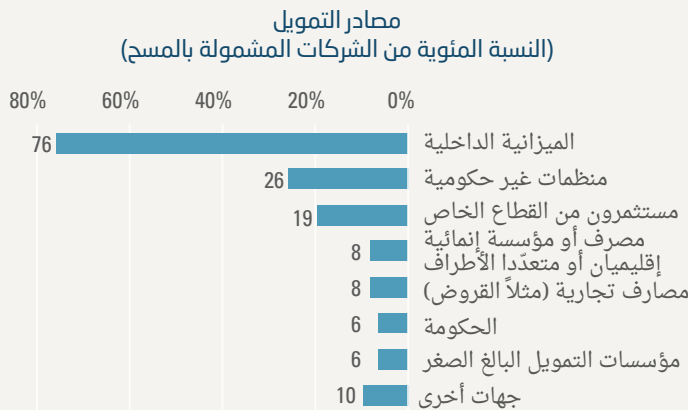
في عام 2021، أنفقت نسبة 0.61 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي على البحث والتطوير في المنطقة العربية، وهي نسبة منخفضة مقارنةً بمتوسط عالمي قدره 1.9 في المائة. وتسجّل البلدان العربية المتوسطة والمرتفعة الدخل متوسطاتٍ متشابهة، مع أنّ عدة بلدان متوسطة

الدخل تحظى بقيمة أعلى من بعض البلدان المرتفعة الدخل. ومع أنّ الأرقام منخفضة نسبياً، تخصّص البلدان المرتفعة الدخل في المنطقة مبالغٍ طائلة للبحوث العلمية، تتجاوز 5 مليارات دولار في المملكة العربية السعودية ومليار دولار في قطر، علماً أنّ هذه البلدان قد تفتقر إلى القدرة الاستيعابية. ومع أنّ البلدان العربية المرتفعة الدخل أنشأت بنيةً تحتية ومرافقاً متطورة للأبحاث، لا يزال إنفاقها الإجمالي على البحث والتطوير كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي متدنياً نتيجةً لارتفاع قيمة ناتجها المحلي الإجمالي. ويشير هذا الأمر إلى ضرورة اعتبار الإنفاق الإجمالي على البحث والتطوير قيمةً مطلقة، وليس فقط نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي، لا سيّما في مجال وضع السياسات. وفي عام 2022، أبلغت المملكة العربية السعودية عن زيادةٍ بنسبة 32.7 في المائة في الإنفاق على البحث والتطوير، الذي وصلت قيمته إلى 5.12 مليار دولار. وقدمت الحكومة 58 في المائة من مجموع التمويل بينما ساهم القطاع الخاص بنسبة 39 في المائة⁴⁵. أما على الصعيد الإقليمي، فإنّ البيانات بشأن إنفاق القطاع الخاص على البحث والتطوير محدودة أو غير متاحة.

النتيجة الخامسة للمسح

أفادت غالبية الشركات بأنّها تشارك في أنشطة البحث والتطوير وغالباً ما تستخدم ميزانياتها الداخلية كمصادر تمويل

أفادت غالبية الشركات بأنّها تشارك في أنشطة البحث والتطوير: فيقوم نحو 31 في المائة منها بذلك داخلياً بينما تستعين 7 في المائة بمصادر خارجية، وتلجأ نسبة 35 في المائة منها إلى الوسيطتين معاً. ولتمويل هذه الأنشطة، يستخدم 76 في المائة من الشركات ميزانياتها الداخلية، وتحصل نسبة 26 في المائة منها على التمويل من منظمات غير حكومية. واللافت أنّ نسبة 6 في المائة فقط من الشركات تستفيد من التمويل الحكومي لأنشطتها في مجال البحث والتطوير.



المصدر: مسح الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية، 2023.

باء. البيئة المؤاتية لتحفيز الابتكار في القطاع الخاص

ويتجلى اهتمام الحكومات بتحفيز نشاط الشركات الناشئة، ولا سيّما الابتكارية منها، في توفير الهياكل المؤسسية الوطنية وفي وضع الأطر القانونية والتنظيمية. وقد اتّبعَت بلدان المنطقة العربية نهجاً قائماً على توفير بيئة مؤاتية للابتكار يلبي مختلف متطلبات تأسيس الشركات⁴⁸، ويشمل البرامج والمبادرات الهادفة والقوانين الرامية إلى تحفيز الابتكار والشركات الناشئة. وقد سنّت بلدان من المنطقة⁴⁹ قوانين أو أنشأت هياكل مؤسسية، كالوزارات والهيئات، للتحفيز من التحديات التي تواجهها الشركات، وتسهيل تأسيس الشركات الناشئة، وتيسير الحصول على التمويل، الذي يُعدّ الأكثر انتشاراً من بين التحديات التي أفادت بها الشركات (الإطار 5).

توصّلت الأبحاث المعنيّة بتحديد البيئة المؤاتية للابتكار إلى مجموعة من التعاريف والأطر المختلفة تشمل آليات وجهات فاعلة. وقد وضع مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ومعهد ماساتشوستس للتكنولوجيا نماذج للبيئة المؤاتية للابتكار تتسم جميعها بقواسم مشتركة⁴⁶. وفي عام 2017، نشرت الإسكوا دراسة حدّدت فيها أربعة عناصر للبيئة المؤاتية للابتكار، وهي عناصر تصبّ في السياسة الوطنية للابتكار وتشمل: تحسين التعليم والتدريب؛ وتعزيز قاعدة البحث والتطوير؛ وتحسين الإطار التنظيمي لإجراءات العمل والملكية الفكرية ونقل التكنولوجيا؛ ودعم المُبتكرين⁴⁷.

الإطار 5.

لمحة عن الشركات الصغيرة والمتوسطة: تحفيز الابتكار في ظلّ التحديات

تواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة تحديات جمة، يتعلق معظمها بالحصول على التمويل، والقيود التنظيمية أو القانونية، وغيرها من التحديات. ورغم ذلك، استطاعت الشركات إيجاد السبل للابتكار وإنشاء المشاريع التي تلبي الحاجات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

“إيكو دوم ماروك” هي شركة إنشاءات قائمة على استخدام التربة بطريقة فعّالة من حيث الكلفة مع تقليل البصمة الكربونية والحفاظ على النباتات والحيوانات المحلية. وتهدف هذه الشركة إلى معالجة التحديات في الوصول إلى البنية التحتية والخدمات في المناطق الريفية للمغرب، وذلك في عدة مجالات منها الإسكان والتعليم والسياحة. ومن بين الابتكارات التي قدّمتها الشركة تركيبات ترابية تتكيف مع الظروف المناخية المختلفة، أي الجافة أو الرطبة، واستخدام تكنولوجيا نمذجة معلومات البناء، التي تتيح تطوير نماذج رقمية للإنشاءات الترابية ومحاكاتها في ظروف ميكانيكية وحرارية مختلفة للتوصّل إلى تصميم مثالي.

ويبرز تأثير الشركة في انخفاض استهلاك الطاقة، لا سيّما وأنّ المباني الترابية لا تستخدم أي أنظمة تدفئة أو تبريد، وتقليل البصمة الكربونية، وزيادة فرص العمل في المناطق الريفية في المغرب.

وقد واجهت الشركة تحدياً داخلياً لبناء فريق متحمّس يدرك فوائد الإنشاءات الترابية في ظلّ التصوّرات الثقافية السائدة. أما التحديات الخارجية فنجمت على نحو رئيسي عن اللوائح التي وُضعت للأبنية الإسمنتية. وعملت الشركة مع السلطات على إيجاد حلول والتركيز على الفوائد المتوقعة لاستخدام التربة بدلاً من الإسمنت. وكان الحصول على التمويل تحدياً آخر واجهته الشركة أيضاً.

استناداً إلى معلوماتٍ قدّمها

يونس وزري، المؤسس والرئيس التنفيذي “إيكو دوم ماروك” المغرب



“كرافت ستور”، هي شركة تربط صغار منتجي الحرف اليدوية في السودان بالعملاء باعتماد نهج مبتكرة، وتقدم خدمات مثل التدريب المتخصص ودعم تطوير الأعمال. وتروّج هذه الشركة، على منصتها على الإنترنت، للتاريخ والتراث السودانيين، وتضمن التنوع من خلال إدماج بائعين من ذوي الإعاقة. ومن خلال شركة كرافت ستور، جرى بيع 8,000 منتج في 10 بلدان، مما يمثل زيادة بنسبة 95 في المائة في المبيعات. وحددت الشركة بعض التحديات الداخلية والخارجية التي تواجهها. وتشمل التحديات الداخلية التنسيق والمواومة مع مهمة الشركة وقيمتها. أما التحديات الخارجية فترتبط بالبيئة التنظيمية التي تختلف بين البلدان في مجال التجارة. وقد ساعدت الشراكات على التخفيف من هذه التحديات.

استناداً إلى معلومات قدمها

عزام الزين عبد العظيم إبراهيم، الشريك المؤسس والرئيس التنفيذي
“كرافت ستور”، المنطقة الحرة، ذ.م.م. الإمارات العربية المتحدة/السودان



“باين تك” (Pine Tech) هي شركة ناشئة تطوّر حلولاً تكنولوجية للأشخاص ذوي الإعاقات البصرية. والمُنتج الذي تقدّمه الشركة هو عبارة عن عصا بيضاء مُبتكرة ترصد العوائق وتعطي إشارات صوتية لمن يستخدمها من الأشخاص ذوي الإعاقات البصرية. وتُصدر هذه العصا إشارة ضوئية في الأمكنة المظلمة لتنبيه الآخرين إلى حركة الشخص. والهدف الرئيسي من هذا المنتج هو تعزيز الاعتماد على الذات والتخفيف من المخاطر التي قد يتعرض لها الأشخاص ذوو الإعاقات البصرية عند التنقل.

وقد واجهت هذه الشركة الابتكارية، التي يقع مقرّها في الجمهورية العربية السورية، صعوبات في الحصول على التمويل. وتشمل العراقيل الأخرى التي حدّتها الشركة الأوضاع الراهنة في الجمهورية العربية السورية والتحديات في الوصول إلى سلسلة القيمة.

استناداً إلى معلومات قدمتها

فاطمة مصباح السماعيل، الشريكة المؤسّسة والرئيسة التنفيذية “باين
تك” الجمهورية العربية السورية



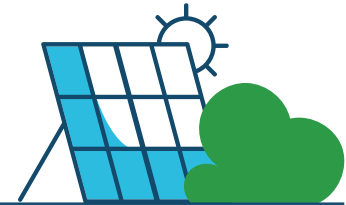
ملاحظة: وقع الاختيار على الشركات الواردة في هذا الإطار عشوائياً من بين العديد من الشركات التي تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية. ولا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أو عمليات مرخصة أن الإسكوا أو الأمم المتحدة تدعمها.

1. تونس: أهمية التشريعات في تهيئة البيئة المؤاتية للشركات الناشئة

التخلّي عن وظيفتهم للمواظبة على تأسيس شركتهم. واستُكمل هذا القانون بتعميمات صادرة عن البنك المركزي التونسي وإطار تمويلي يشمل استثمارات رأس المال والمنح وبرنامج الضمان وغيرها من أدوات جمع الأموال. وتضمّ البيئة المؤاتية للشركات الناشئة في تونس حاضنات الأعمال ومسرّعات لها وخطط دعم أخرى⁵⁰. وفي ما يلي بعض الأمثلة عن شركات ناشئة حققت نجاحاً في تونس⁵¹.

- **“إنستاديب” (InstaDeep)** هي شركة ذكاء اصطناعي تأسست في تونس ونجحت في جمع 100 مليون دولار في الجولة الثانية من التمويل (السلسلة “باء”) في عام 2022. وفي عام 2023، استحوذت شركة “بيو أن تك” (BioNTech)، وهي شركة ألمانية

مثل القانون التونسي المتعلق بالشركات الناشئة لعام 2018 نقطة تحوّل في بيئة الشركات الناشئة في تونس. ويشجّع هذا القانون رواد الأعمال على تأسيس شركات ناشئة من خلال توفير حوافز قانونية ومالية لهم، بما في ذلك راتب لمدة سنة لرواد الأعمال الذين يختارون



عام 2022 في إبرام صفقة استثمارية بقيمة 8 ملايين دولار في الجولة الأولى من التمويل (السلسلة "ألف").



للتكنولوجيا الحيوية، على شركة إنستاديب لقاء 680 مليون دولار.



وتُعدّ هذه الأمثلة الثلاثة بعضاً من قصص النجاح الكثيرة التي تُبرز تأثير قانون الشركات الناشئة في تونس. وتشمل قاعدة البيانات الإلكترونية للشركات الناشئة أكثر من 850 شركة حصلت على علامة "مؤسّسة ناشئة" منذ عام 2019. وتوسّع غالبية هذه الشركات، بنسبة أعلى من 77 في المائة، إلى تطوير حلول تكنولوجية، وتعمل في قطاعاتٍ تعتمد على التكنولوجيا مثل الزراعة والأغذية (الهدف 2 من أهداف التنمية المستدامة) والصحة (الهدف 3) والتعليم (الهدف 4).

• "واتناو" (Wattnow) هي شركة تونسية تطوّر أنظمة إدارة الطاقة الذكية والمستدامة، وقد تمكّنت من جمع 1.3 مليون دولار قبل الجولة الأولى من التمويل (السلسلة "ألف") في عام 2022.

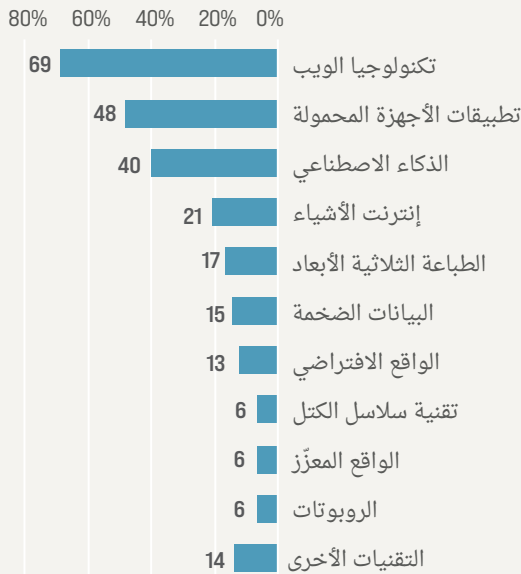


• "غو ماي كود" (GoMyCode) هي شركة متخصصة في تكنولوجيا التعليم، توفّر منصة تعليمية عبر الإنترنت لبلدان المنطقة العربية وأفريقيا. ودُرّبت الشركة أكثر من 30,000 طالبٍ منذ تأسيسها في عام 2017، ونجحت في

النتيجة السادسة للمسح

تُعدّ تكنولوجيا الويب وتطبيقات الأجهزة المحمولة من أبرز التقنيات المعتمّدة أو المستخدمة، يليها الذكاء الاصطناعي

تستحوذ معظم الشركات (بنسبة 48 في المائة) على التكنولوجيا وتطوّرها لتعزيز قدراتها الابتكارية. وتفيد التقارير بأنّ 23 في المائة من الشركات تطوّر التكنولوجيا فقط و15 في المائة تستحوذ عليها فقط.



وتستخدم 69 في المائة من الشركات تكنولوجيا الويب، تليها تطبيقات الأجهزة المحمولة التي تستخدمها 48 في المائة من الشركات. وليست هذه التكنولوجيا جديدة بل هي منتشرة أساساً في الشركات التي تسعى إلى رقمنة أعمالها.

وتسجّل التكنولوجيا الناشئة والجديدة، مثل إنترنت الأشياء والبيانات الضخمة والواقع الافتراضي، نسباً منخفضة جداً إذ تبلغ نسبة الشركات التي تستخدمها نحو 20 في المائة أو ما دون ذلك. وتبلغ نسبة استخدام كل من تقنية سلاسل الكتل والواقع المعزّز والروبوتات 6 في المائة، وهو أمر غير مستغرب لأنّ هذه التقنيات لها أغراض محدّدة ومتخصّصة ولا تنطبق على جميع أنواع الشركات.

واللافت أنّ 40 في المائة من الشركات تستخدم الذكاء الاصطناعي.

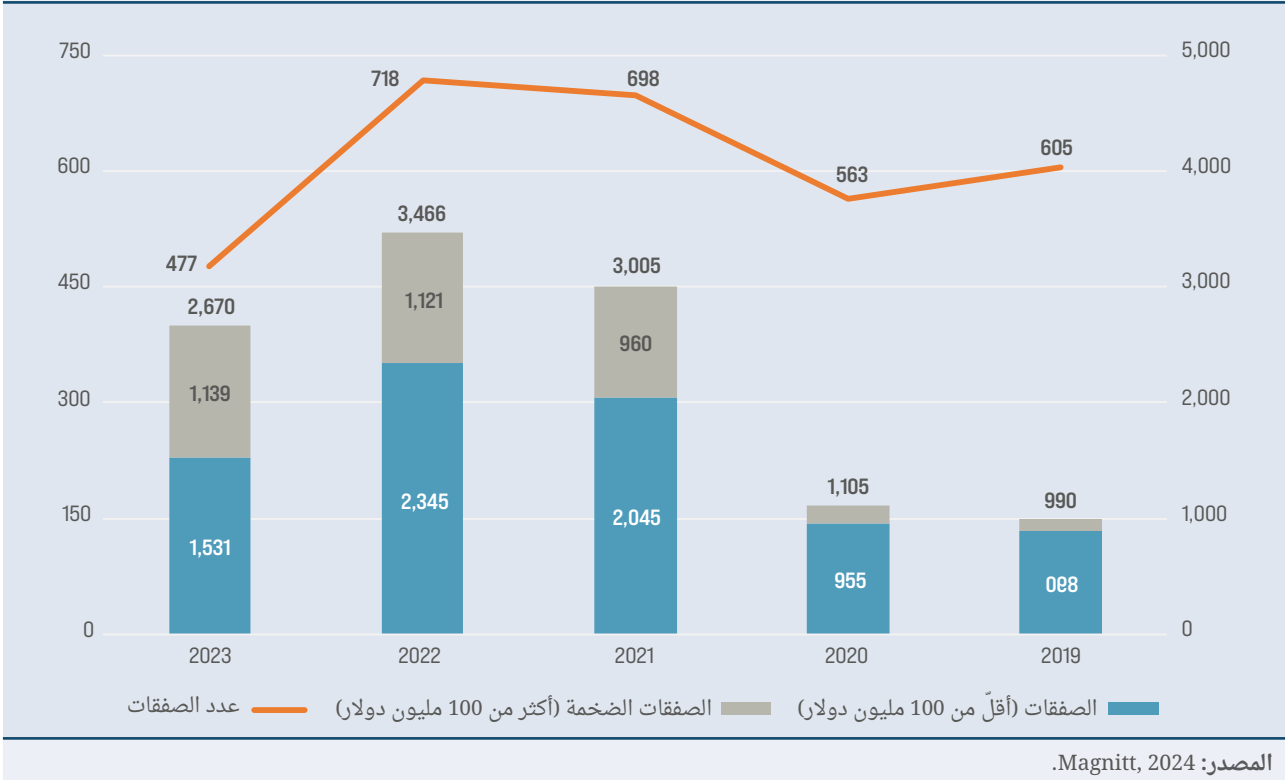
وبلغ مستوى غير مسبوق (الشكل 14). وفي الربع الأخير من عام 2023، سُجِّل أكبر قدر من الاستثمارات مقارنةً بالأرباع الثلاثة الأولى من العام نفسه، فبلغ إجمالي رأس المال الاستثماري 2.67 مليار دولار مع 477 صفقة (الشكل 15)، أُبرِم معظمها في الإمارات العربية المتحدة، تليها المملكة العربية السعودية ومصر. وقد تفاوت توزيع رأس المال الاستثماري في شرائح الاستثمار: ففي عام 2019، بلغت نسبة الاستثمارات في شريحة "أقل من مليون دولار" 80 في المائة، مقابل 42 في المائة في عام 2023.⁵³



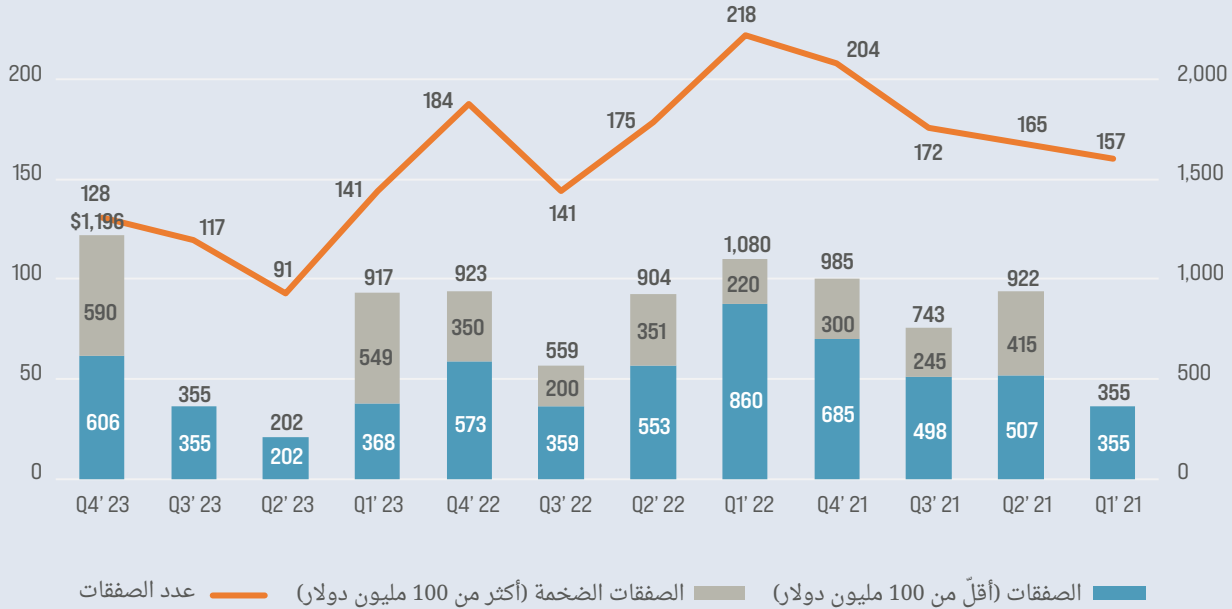
2. المصدر الرئيسي لتمويل الشركات الناشئة الابتكارية هو رأس المال الاستثماري، فضلاً عن مصادر أخرى مثل الأسهم والتمويل الجماعي والمِنح الحكومية والتبرعات الشخصية

سلط الاستعراض السنوي لأهداف التنمية المستدامة 2023 الضوء على أهمية التمويل الخاص لسدّ الفجوة في تمويل أهداف التنمية المستدامة. وخلص إلى أنّ التمويل الخاص في المنطقة العربية منخفض ويتأثر بتحديات تعبئة الموارد، وإن كانت الصفقات الواعدة التي أُبرِمت مؤخراً لتمويل الشركات قد أعطت الأولوية إلى القطاعات المتصلة بأهداف التنمية المستدامة. وشهد رأس المال الاستثماري في المنطقة نمواً كبيراً في عامي 2021 و2022، أي بعد عامين من بدء جائحة كوفيد-19، لكنّه تراجع في عام 2023 بنسبة 23 في المائة، مجارياً المنحى العالمي نحو الانخفاض⁵². وفي عام 2021، تجاوز إجمالي رأس المال الاستثماري في المنطقة 3 مليارات دولار، أي أكثر من ضعف المعدل المسجّل في عام 2020،

الشكل 14. قيم التمويل برأس المال الاستثماري في المنطقة، 2019-2023 (ملايين الدولارات)



الشكل 15. النمو ربع السنوي للتمويل برأس المال الاستثماري في المنطقة، 2021-2023 (ملايين الدولارات)



المصدر: Magnitt, 2024.

3. الإمارات العربية المتحدة: رؤية طموحة وسياسات هادفة لدعم رواد الأعمال المبتكرين والشركات الصغيرة والمتوسطة

في التنويع الاقتصادي. ووضعت الإمارات العربية المتحدة خطاً لزيادة عدد شركات "اليونيكورن"، وهي شركات ناشئة تزيد قيمتها عن مليار دولار⁵⁴، وأنشأت منصة Hub71 في أبوظبي لجذب الشركات الناشئة من جميع أنحاء العالم وربطها بالمستثمرين، وتزويدها بخدمات بناء الشركات، وتمكينها من الاستفادة من المهارات وغيرها من الخدمات. وتعمل الشركات الناشئة في منصة Hub71 في أكثر من 20 قطاعاً، يعتمد معظمها على التكنولوجيا، وقد جمعت أكثر من 1.2 مليار دولار منذ عام 2019، حسبما أفادت به التقارير. وخلال مؤتمر الأطراف الثامن والعشرين، أطلقت منصة Hub71، في إطار دعمها للبنية التحتية الخضراء والطاقة النظيفة، برنامجاً يستهدف الشركات الناشئة التي تركز على العمل المناخي (التكنولوجيا النظيفة وتكنولوجيا المناخ)⁵⁵. والجدير بالذكر أن الإمارات العربية المتحدة تضم أكثر من 80 مستثمراً، بدءاً من مستثمري رأس المال وصولاً إلى مسرعات المشاريع وأصحاب الأسهم الخاصة وغيرهم من المستثمرين في صفقات ضخمة منذ عام 2018^{57,56}. ويركز بعض المستثمرين، مثل "دانا إنفستمننتس" (Dana Investments) و"وومينا" (WOMENA)، على الشركات التي تديرها نساء.

وضعت الإمارات العربية المتحدة مجموعة من السياسات الهادفة لبناء نظام مُبتكر لريادة الأعمال وتمكين الشركات الصغيرة والمتوسطة. وحلت في المرتبة الأولى عالمياً في مؤشر "سياسات وثقافة ريادة الأعمال" ضمن مؤشر الابتكار العالمي لعام 2023، وفي المرتبة الخامسة في مؤشر "سياسات ممارسة الأعمال التجارية"، وفي المرتبة الثامنة عشرة في مؤشر "المستثمرين في رأس المال الاستثماري" الذي يُقاس بعدد الصفقات لكل مليار من الناتج المحلي الإجمالي بالاستناد إلى تعادل القوة الشرائية. وتقدم الإمارات العربية المتحدة الدعم من خلال المؤسسات الحكومية والصناديق والبرامج التعليمية والمنصات الداعمة، فضلاً عن الحوافز مثل التأشيرة الذهبية لرواد الأعمال. وقد حددت الإمارات العربية المتحدة هدفاً يتمثل في زيادة عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة فيها من 558,000 شركة في عام 2022 إلى 1,000,000 شركة في عام 2030، وتعترف بالدور الأساسي لهذه الشركات

والديون. وأفادت بأنها تساهم في تحقيق ثمانية أهداف من أهداف التنمية المستدامة، كجزءٍ من التزامها بالبيئة والمسائل الاجتماعية والحوكمة.

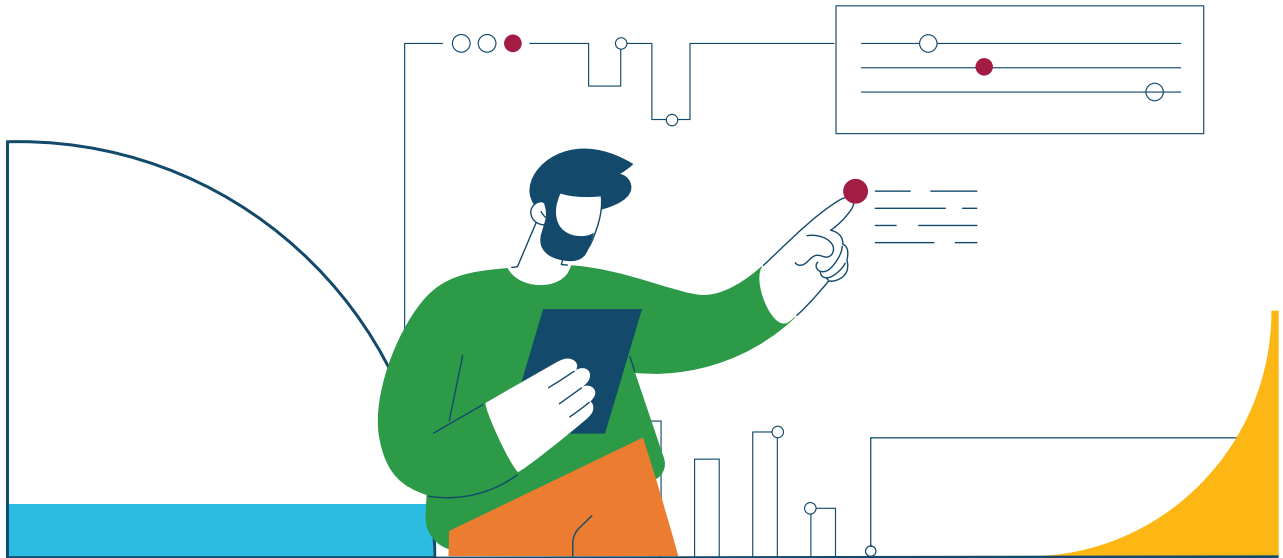


- "بيور هارفست سمارت فارمز" (Pure Harvest Smart Farms) هي شركة ناشئة في مجال التكنولوجيا الزراعية في الإمارات العربية المتحدة، تُطبّق أساليب الزراعة المستدامة من خلال التحكّم بالعوامل البيئية. وتستخدم الشركة أساليب متطورة لمعالجة المياه في الموقع وتغليف المنتجات الطازجة، ويبلغ إنتاجها حوالي 60 طناً في اليوم. وتستخدم أيضاً التكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي لإدارة المزارع. وفي أحدث جولة تمويلية في عام 2022، جمعت الشركة 180 مليون دولار من التمويل الأسهم. ومع أنّ هذه الشركة لا تربط أنشطتها بوضوح بأهداف التنمية المستدامة، فإنّ قيمها والتزاماتها الاجتماعية والبيئية ترتبط بخمسة أهداف منها على الأقل.



ومع أنّ الشركات الخاصة والمصارف أبدت اهتماماً متزايداً بموضوع الاستدامة وبالالتزامات في مجال البيئة والمسائل الاجتماعية والحوكمة، لا يزال اهتمام المستثمرين بهذه القضايا محدوداً. وكمثال عن هذه الشركات، وضعت شركة "أم إي في بي" (MEVP) سياسةً متّصلة بالبيئة والمسائل الاجتماعية والحوكمة، وأجرت مسحاً لمشاريعها الاستثمارية التي تتوافق مع أهداف التنمية المستدامة. وتتناول الفقرتان التاليتان شركتَيْن حصلتا على مبالغ طائلة من التمويل برأس المال الاستثماري، مع تحديد أوجه ارتباطهما بأهداف التنمية المستدامة⁵⁸.

- "أم تي أن-حالا" (MTN-Halan) هي شركة تكنولوجيا مالية يقع مقرّها في مصر، وتهدف إلى تقديم خدمات مصرفية لمن لا يملكون حسابات في المصارف. وتتيح هذه الشركة للأفراد الذين لا يملكون حسابات في المصارف والذين لا يستطيعون على نحو كافٍ من الخدمات المصرفية زيادة قدراتهم المالية وتحسين إلمامهم في هذا المجال. وتستهدف الشركة أيضاً الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، فتتقدّم لها القروض والحلول المالية غير النقدية. وتعتمد الشركة عملية إقراض لا ورقية تساعد في تقليل انبعاثات غازات الدفئية. وفي وقتٍ سابقٍ من عام 2023، جمعت الشركة من المستثمرين المحليين والعالميين 400 مليون دولار من التمويل الأسهم

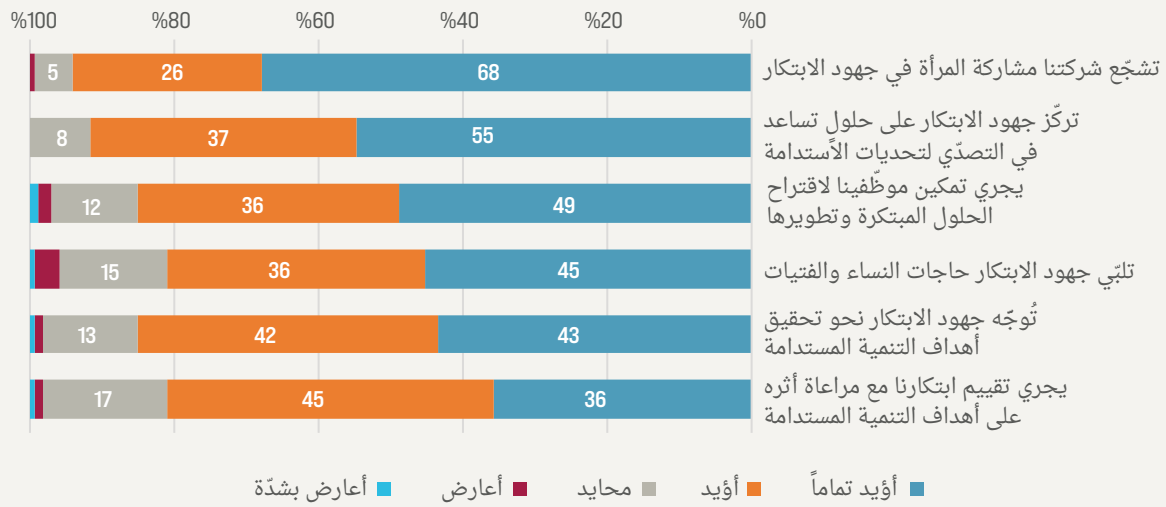


النتيجة السابعة للمسح

جهود الابتكار تراعي الاستدامة وترتبط في بعض الحالات بأهداف التنمية المستدامة

أفادت 55 في المائة من الشركات بأنها تركز جهودها الابتكارية على تطوير حلول تساعد في التصدي لتحديات الاستدامة. وترتبط غالبية هذه الشركات جهودها الابتكارية بأهداف التنمية المستدامة وتقيّمها مع مراعاة أثرها على هذه الأهداف.

ويشجع ثلثا الشركات تقريباً مشاركة المرأة في جهود الابتكار، وترتكز 45 في المائة منها في جهودها الابتكارية على تلبية حاجات النساء والفتيات.



المصدر: مسح الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية، 2023.

والريادة. وتهدف السياسة العامة لريادة الأعمال، التي وضعتها الوزارة للفترة 2021-2025، إلى بناء إطار تشريعي يمكن رواد الأعمال من تطوير حلول مبتكرة ويحسن القدرة التنافسية على الصعيدين الإقليمي والعالمي⁵⁹. وفي هذا السياق، وضعت عدة جهات معنية بالابتكار خرائط لرصد البيئة المؤاتية للابتكار في الأردن. وتصنف الخرائط التي أعدها مركز الإسكوا للتكنولوجيا، والمركز الوطني للإبداع، ومنظمة "تريب تو إنوفيشن" (TTI)، أصحاب المصلحة ضمن ست ركائز على الأقل. والقاسم المشترك بين هذه الخرائط هو العلاقة مع المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي باعتبارها شريكاً في جهود الابتكار الوطنية أو مضيئة لمراكز الابتكار وريادة الأعمال. وليست هذه المرة الأولى التي يسعى فيها الأردن إلى تعزيز التعاون بين الصناعات والمؤسسات الأكاديمية. ففي عام 2003، مثلاً، أطلق في الأردن برنامج "دكتور لكل مصنع" لتشجيع الشركات الصناعية على التعامل مع الأكاديميين كباحثين ومستشارين. وتشمل مجالات التعاون التعبئة والتغليف والصناعات الكيماوية والإمدادات الغذائية وغيرها⁶⁰.

4. الأردن: دور المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي في تحفيز الابتكار

وفقاً للنموذج المحلي للبيئة المؤاتية للابتكار الذي وضعه معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، فإن الجهات الفاعلة في هذا المجال هي المنظمات والكيانات والأفراد الذين يولدون الابتكار ويدعمونه ويوفرون البيئة المؤاتية له من خلال أنشطتهم وتفاعلاتهم. وتشمل هذه الجهات الفاعلة الحكومات، والشركات، والمنظمات غير الربحية، والمؤسسات الأكاديمية، ومراكز البحث والتطوير، والشبكات، والبرامج الداعمة للأعمال. وفي الأردن أكثر من 30 كياناً لدعم الأعمال التجارية، بما في ذلك المسرعات والحاضنات ومساحات العمل المشتركة والخدمات الاستشارية، وقد تأسس بعضها منذ أكثر من 20 عاماً. وتعمل هذه الكيانات، إلى جانب المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحوث والصناديق، على بناء منظومة نابضة بالحياة لريادة الأعمال. وفي عام 2019، أعادت الحكومة الأردنية هيكل وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لتصبح وزارة الاقتصاد الرقمي

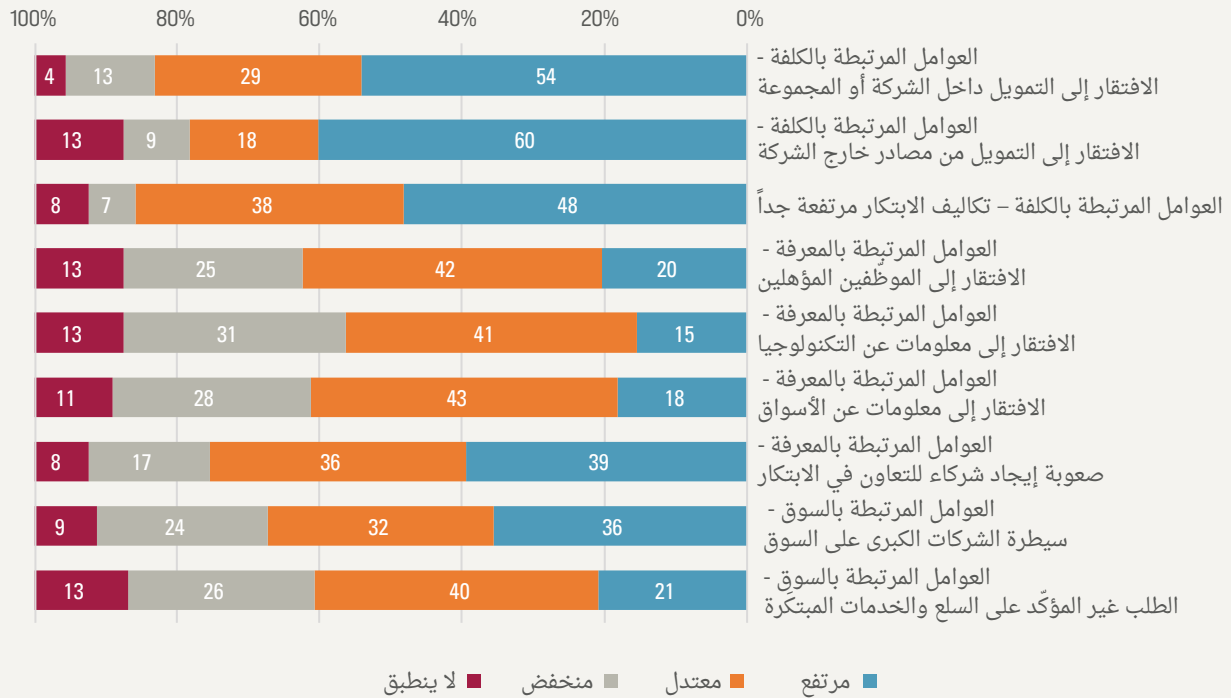
النتيجة الثامنة للمسح

التمويل هو العائق الأبرز أمام الابتكار في الشركات الخاصة

التمويل هو التحدي الأبرز الذي تواجهه الشركات التي تنفذ أنشطة ابتكارية. فأكثر من نصف الشركات في المنطقة تعاني من نقص في الأموال، مما يمثل تحدياً كبيراً لها، سواء كان مصدر هذا التمويل داخلياً أو خارجياً.

واعتبرت 39 في المائة من الشركات أن إيجاد شركاء للتعاون في مجال الابتكار يمثل تحدياً كبيراً. واللافت أن العثور على موظفين مؤهلين لا يمثل تحدياً إلا لنسبة 20 في المائة من الشركات. ويتمشى ذلك مع نتائج المسوح التي أجراها البنك الدولي للشركات، والتي أشارت فيها 22 في المائة من الشركات في المنطقة العربية إلى أن القوى العاملة التي ينقصها التعليم تمثل عائقاً رئيسياً في الأعمال (الشكل 7).

وقد أفادت نسبة 36 في المائة من الشركات أن هيمنة الشركات القائمة على السوق تطرح تحدياً آخر. ولا تمثل المعلومات المتعلقة بالتكنولوجيا والأسواق تحدياً بحد ذاتها، وهو أمر غير مستغرب، وتحل في مرتبة متدنية في المسح، حسبما أفاد به ثلث الشركات على الأقل.



المصدر: مسح الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية، 2023.

- تأسست مسرعة الأعمال "حصاد" للتكنولوجيا الزراعية في عام 2019 لدعم رواد الأعمال في تطوير حلول قائمة على التكنولوجيا من أجل معالجة المشاكل الزراعية. وتشمل بعض مجالات الابتكار الزراعة الذكية، وإدارة المياه، والزراعة والروبوتات، وإدارة النفايات. وقد حدّد برنامج الأغذية العالمي شركة "حصاد" على أنها منصة لاستكشاف الشركات الناشئة المبتكرة. ويمكن ربط

ويكشف تحليل البرامج الداعمة للأعمال ومراكز الابتكار في الأردن أنها لا تُدمج بوضوح أهداف التنمية المستدامة والاستدامة عموماً. ففي حين أنّ البعض منها يشير إلى تلك الأهداف في بيان المهام أو في الأهداف الاستراتيجية، لا تبرز بوضوح العلاقة مع التنمية المستدامة في البرامج والأنشطة. وفي ما يلي أمثلة على برامج داعمة للأعمال لها روابط واضحة بالاستدامة⁶¹.

تغطّي 10 بلدان عربية؛ (5) ينبغي أن يكون لديها تنوع قطاعي (فالشركات المختارة تشمل أربعة قطاعات رئيسية هي: القطاع المصرفي؛ وقطاع الشحن والخدمات اللوجستية وسلسلة التوريد؛ وقطاع البيع بالتجزئة والسلع الاستهلاكية؛ وقطاع الاتصالات بالإضافة إلى الأعمال التجارية المتنوعة).

عملياتها بخمسة أهداف على الأقل من أهداف التنمية المستدامة، مع أنّ علاقتها بهذه الأهداف غير معلنة بوضوح.



”مع تزايد وتيرة التغيير في بيئة الأعمال بفعل العوامل التكنولوجية والاجتماعية وعوامل تغيير المناخ، فإن إحدى المزايا التنافسية الرئيسية التي ينبغي أن تملكها الشركة هي القدرة على الابتكار بلا انقطاع.“

المصدر: Zain, 2022.

• تدعم منظمة ”تريب تو إنوفيشن“ (Trip to Innovation) رواد الأعمال المبتكرين من خلال حاضنات الأعمال التابعة لها في إربد والكرك والمشاريع الممولة من الجهات المانحة، وتؤمن التوجيه والتدريب والاستشارات والتشبيك. وتستضيف هذه المنظمة حاضنة الأعمال الخضراء التي نُفّذت من خلالها مشاريع لدعم رواد الأعمال في مجالات إعادة التدوير وإدارة النفايات والاقتصاد الدائري. وهي تدعم أيضاً رائدات الأعمال من خلال برنامجين، هما: ”She Innovate“ و”Venture400“.



وتُعدّ تقارير الاستدامة، المعروفة أيضاً بتقارير البيئة والمسائل الاجتماعية والحوكمة، مرجعاً قيماً يعكس توجّه الشركة الاستراتيجي والتزامها بالتنمية المستدامة، ويسلّط الضوء على الآليات أو الأدوات اللازمة لتنفيذ هذا الالتزام. وتُظهر التقارير التي تمّ استعراضها لأغراض هذه الدراسة أنّ الشركات في المنطقة العربية تدرك أهمية الابتكار بوصفه وسيلة لتحسين أعمالها وسبيلاً للتواصل مع المجتمع، بما في ذلك الخبراء والعملاء. لذلك، يُدمج الابتكار في رؤية الشركة و/أو بيان مهامها و/أو التزاماتها، وهو أيضاً بمثابة مبدأ شراكة أو خيار استراتيجي للاستثمار في النمو وإيجاد الحلول والاستدامة. وقد أتاح استعراض هذه التقارير تحديد الاتجاهات الأربعة التالية: رعاية المبتكرين، والاستثمار في الابتكار، وبناء الشراكات من أجل الابتكار، ونشر التكنولوجيا.

ويؤكّد عددٌ من الشركات الصغيرة والمتوسطة في المنطقة العربية على النتيجة الثامنة للمسح التي يتناولها الإطار، إذ تفيد هذه الشركات بأنّ التمويل هو من التحديات التي تواجهها.

جيم. دمج الابتكار في الشركات الخاصة الكبيرة في المنطقة

رعاية المبتكرين: رأس المال البشري للشركة هو المحرّك الرئيسي للابتكار. وتُظهر التقارير التي تمّ استعراضها كيف قامت الشركات الكبيرة في المنطقة العربية بتشجيع الابتكار بين موظفيها أو بالمشاركة مع أصحاب المصلحة لتحفيز الابتكار في المجتمع. وتتمثّل أنشطة الابتكار على مستوى الشركة، أو أنشطة الابتكار الداخلية، في البرامج التدريبية والمسابقات والمساحة المتاحة للتفكير ومناقشة الأفكار الجديدة جماعياً. وتركّز برامج التدريب إما على التكنولوجيا أو على مفاهيم ريادة الأعمال. وعلى الصعيد الخارجي، اتّخذ تحفيز الابتكار أشكالاً مختلفة مثل تنظيم الهاكاثونات للطلاب

يستند هذا القسم إلى استعراض تقارير الاستدامة أو تقارير البيئة والمسائل الاجتماعية والحوكمة من 17 شركة. ووقع الاختيار على هذه الشركات بالاستناد إلى المعايير الخمسة التالية: (1) وجود دليل على التزام الشركة بالاستدامة إما من خلال إصدارها لتقارير البيئة والمسائل الاجتماعية والحوكمة أو من خلال انتسابها إلى هيئة إقليمية أو دولية تراعي مبادئ الاستدامة، مثل الاتفاق العالمي للأمم المتحدة؛ (2) ينبغي أن تكون الشركة عربية (أي ليست فرعاً أجنبياً)؛ (3) ينبغي أن تكون شركة كبيرة (تضمّ 250 موظفاً على الأقل)؛ (4) ينبغي أن يكون لديها تنوع جغرافي (فالشركات المختارة

شركات التكنولوجيا التي تقدّم حلولاً للخدمات اللوجستية والنقل، والشحن عبر الإنترنت، وأساليب التنقل التي تولّد مستوى منخفضاً من انبعاثات غازات الدفيئة. وتمتلك "زين فنتشرز" (Zain Ventures) محفظة استثمارية واسعة جغرافياً تركّز على الشركات المتخصصة في تجارب المستخدمين (المعروفة باسم xtech).

بناء الشراكات من أجل الابتكار: تُلتَمَس الشراكات مع الجامعات في القضايا المتعلقة بالتعليم والتعلّم والبحوث. ويحصل هذا التبادل من خلال تطوير وتقديم البرامج الأكاديمية في الجامعات أو توفير الفرص للطلاب ليتدرّبوا في الشركات. وفي هذا السياق، يعمل البنك التجاري الدولي في مصر، بالتعاون مع جامعة النيل، على تطوير مسارٍ للتمويل المستدام للشركات الصغيرة والمتوسطة كجزءٍ من المناهج الدراسية في كلية إدارة الأعمال. وليس من الشائع أن يتجاوز التعاون مع الجامعات في مجال البحث والتطوير مسألة التمويل، وهو يعتمد عادةً على قطاع عمل الشركة. فـ"سيكم" (SEKEM) في مصر، مثلاً، هي شركة قابضة تعمل في قطاعات متنوّعة مثل الزراعة وصناعة الأدوية، وترتبطها شراكة قوية مع جامعة هليوبوليس لتعزيز التعاون بين الباحثين والممارسين. وقد ركّزت مجالات البحوث الحديثة على الزراعة العضوية واحتجاز الكربون ونقل التكنولوجيا، وشركة "موبايلي" (Mobily) في المملكة العربية السعودية هي جزءٌ من برنامج للتعاون مع الجامعات من أجل سدّ الفجوة بين الخبرات التعليمية والعملية.

نشر التكنولوجيا: يتصدّر التحوّل الرقمي حالياً جدول أعمال معظم أصحاب المصلحة، لا سيّما الشركات الكبيرة. وتُستخدم الرقمنة أداةً لتحسين الكفاءة، وخفض التكاليف، وتحفيز النمو، وتعزيز الشمولية، خصوصاً للأشخاص ذوي الإعاقة، وتزويد المستخدم بتجربة محسّنة ومبتكرة، وتقليل استخدام الورق. ويُطبّق التحوّل الرقمي في المصارف الخاصة في المنطقة العربية لتمكين العملاء من الوصول إلى الخدمات الإلكترونية، ورقمنة عمليات المصرف للحدّ من استخدام الورق. كذلك، تُستخدم الرقمنة لأتمتة العمليات المصرفية الداخلية، والروبوتات لأتمتة المهام الروتينية. ويساعد الذكاء الاصطناعي في اكتشاف الاحتيال أو سوء السلوك في المعاملات. وتستخدم

بشأن تغيّر المناخ أو الرقمنة، التي تحقق هدفاً مزدوجاً يتمثل في إيجاد حلول لمشاكل المجتمع وتوجيه الشركة نحو تحسين أعمالها. وقامت شركات تبيع منتجات استهلاكية بتطوير واستخدام منصات عبر الإنترنت لإشراك العملاء في تصميم منتجاتها وجمع الآراء بشأن سُبل تحسينها. وقدمت المصارف جوائزاً إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة، وخصّصت لها بعض الخدمات، وتحديدًا القروض، لتشجيع ممارسات التنمية المستدامة المبتكرة، مثل قرض المستقبل الأخضر من بنك الاتحاد في الأردن. إضافةً إلى ذلك، يوفّر مركز الابتكار في البنك العربي "أي هاب" (iHub) للموظفين مساحةً للتواصل مع الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا المالية وتجربة الحلول والنماذج الأولية المبتكرة. وقد أنشأت بعض الشركات، وتحديدًا المصارف، مؤسسات غير ربحية كجزءٍ من استراتيجية شاملة تُعنى بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وتطوي على أهداف اجتماعية وبيئية وثقافية لتنمية المجتمع. وتدعم مؤسسة عبد الحميد شومان التي أسّسها البنك العربي، الباحثين في العلوم من خلال تقديم الجوائز والصاديق، وتدعم المبتكرين من خلال تقديم الجوائز والبرامج التدريبية. وتسعى مجموعة التجاري وفا بنك إلى تحقيق أهداف مماثلة في مجال التعليم، علماً أنّها شريك في مبادرة إنجاز المغرب التي تهدف إلى تزويد الطلاب بمهارات ريادة الأعمال، وقد تطوّع فيها أكثر من 1,650 موظفاً مصرفياً قدّموا نحو 23,900 ساعة من التدريب إلى 40,000 شاب وشابة استفادوا من هذه المبادرة.

الاستثمار في الابتكار: لا تكتفي الشركات في المنطقة بتشجيع المشاركة المجتمعية لتحفيز الابتكار، بل تستثمر أيضاً في الشركات الناشئة في مجال الابتكار والتكنولوجيا. ومجالات الاستثمار هي عادةً مجالات تنطوي على الإمكانيات لتحفيز الابتكار في نطاق عمل الشركة. لذلك، تستثمر المصارف الخاصة في حلول التكنولوجيا المالية بينما تستثمر شركات الشحن والخدمات اللوجستية في الحلول التي تساعد على نزع الكربون من سلسلة الإمداد. وعلى سبيل المثال، تقوم مسرّعة الأعمال التابعة للبنك العربي في الأردن بالاستثمار والتعاون وإقامة الشراكات مع شركات تكنولوجية ناشئة في مراحلها الأولى وقادرة على تعطيل قطاع الخدمات المالية أو تحسينه. وتستثمر "أجيليتي فنتشرز" (Agility Ventures)، الفرع الاستثماري لشركة "أجيليتي" (Agility) في الكويت، في

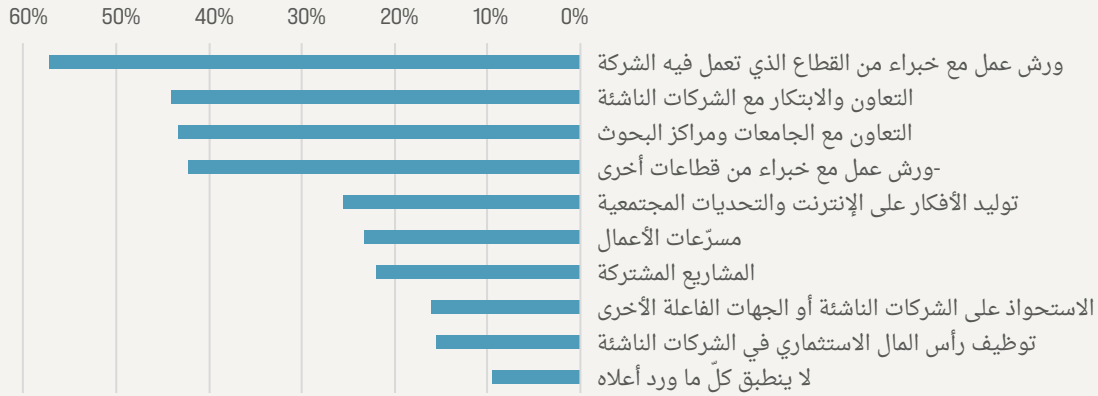
طيار في مسقط وعمليات تسليم بواسطة الروبوتات المستقلة في الإمارات العربية المتحدة. وتمتلك شركة البحرين للاتصالات السلكية واللاسلكية (بتلكو) "شبكات ذاتية الإصلاح" تستخدم الذكاء الاصطناعي للكشف التلقائي عن الانقطاعات والأعطال والخروقات وإصلاحها، مما يضمن استمرار أداء الشبكة.

شركات الشحن والخدمات اللوجستية التكنولوجية لتحويل سلسلة الإمداد وتعزيز الكفاءة. وتستثمر شركة "أجيليتي" الكويتية في السيارات الكهربائية لنقل الشحنات وفي الأنظمة الرقمية لإدارة الجمارك، وطوّرت أرامكس من جهتها مركز قيادة لإدارة شحناتها، واستهلت عمليات التسليم بواسطة طائرات بدون

النتيجة التاسعة للمسح

مجموعة متنوّعة من أنشطة الابتكار لإشراك مختلف أصحاب المصلحة مثل الخبراء والشركات الناشئة والجامعات ومراكز البحوث

تنفذ الشركات المشمولة بالمسح أنشطة لتحفيز الابتكار من خلال تنظيم ورش عمل مع خبراء من القطاع نفسه الذي تعمل فيه (بنسبة 57 في المائة) أو مع خبراء من قطاعات أخرى (بنسبة 42 في المائة). ويحلّ التعاون مع الشركات الناشئة في المرتبة الثانية (بنسبة 44 في المائة) والتعاون مع الجامعات في المرتبة الثالثة (بنسبة 43 في المائة). ويأتي توظيف رأس المال الاستثماري في الشركات الناشئة في المرتبة الأخيرة بنسبة 15 في المائة.



المصدر: مسح الإسكوا بشأن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية، 2023.

- التصدي للحواجز الهيكلية والاجتماعية التي تواجه الباحثات، لا سيّما في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، والتي تعوق مساهمتهم في إنتاج المعرفة. وفي حين أنّ نسبة النساء اللواتي يسعين إلى الحصول على شهادة جامعية في تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات مرتفعة، تنخفض نسبة النساء إلى حدّ كبير في مجالي النشر وبراءات الاختراع.

دال. الإجراءات المقترحة

1. الحكومات

- تقييم كفاءة البلد في تحويل مدخلات الابتكار إلى مخرجات لتحديد العناصر الأكثر حاجة إلى الدعم أو الإصلاح في بيئة الابتكار، كالتنويل والمؤسسات واللوائح ورأس المال البشري والسوق.

3. المؤسسات الأكاديمية

- تعزيز الروابط بين البحث والتطوير، لا سيّما في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وحاجات السوق من خلال تنوع مجالات البحث وتعزيز التعاون بين المؤسسات الأكاديمية والشركات. وسيطلب ذلك تحوّلًا على مستوى السياسات وتنظيم العلاقة بين المؤسسات الأكاديمية وقطاع الأعمال.
- نشر ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في جميع مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات من خلال دمجها في المناهج الأكاديمية، وتنظيم فعاليات لتشجيع التطبيق العملي، مثل الهاكاثونات والجوائز، بالتعاون مع شركاء من القطاع الخاص.

- اعتماد أُطرٍ تشمل سياسات وقوانين وتعميمات متّسقة وشراكات متماسكة لبناء بيئة تمكينية تشجّع على ريادة الأعمال المُبتكّرة، لا سيّما في مجال الاستدامة. وينبغي أن تولي هذه الأطر اهتمامًا للشركات التي تملكها نساء.
- التخفيف من التحديات التي تعرقل تأسيس الشركات وتشغيلها، بما في ذلك آليات التسجيل والترخيص والتصاريح والضرائب وغيرها من التحديات، وذلك بإصلاح التشريعات وإعادة هيكلة الآليات والرقمنة.
- تقديم حوافز مالية وقانونية إلى رواد الأعمال والشركات الناشئة المبتكّرة بما يتناسب مع مستوى تطوّرهم، وخصوصاً لمن يساهمون في تحقيق الاستدامة.

2. القطاع الخاص

- زيادة الاهتمام بالاستدامة أو بالالتزامات في مجال البيئة والمسائل الاجتماعية والحوكمة عند توظيف رأس المال الاستثماري من خلال إعداد التقارير عن الاستدامة، وربط الاستثمارات بأهداف التنمية المستدامة، وتخصيص صناديق استثمار للشركات المستدامة.
- التعاون مع السلطات لإيجاد حلول للقيود أو العقبات القانونية التي تعوق تطوير حلول مبتكّرة، سواء كانت منتجات أو خدمات. ومن شأن إبراز الفوائد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية لهذه الحلول أن يساعد في تعزيز التغيير الإيجابي.
- الاستثمار في البحث والتطوير من خلال زيادة التمويل والموظفين المتخصّصين، لاكتشاف أو تطوير منتجات مبتكّرة تلبي حاجات السوق وتحلّ المشاكل المحلية الأكثر انتشاراً في المنطقة، مع مراعاة القدرة على تحمّل التكاليف.
- رقمنة عمليات التشغيل والإنتاج، والاستحواذ على التكنولوجيا التي تنطوي على أعلى الإمكانيات لتحسين كفاءة الشركات أو تكييف هذه التكنولوجيا حسب الحاجة، وتيسير الوصول إلى الأسواق المحلية وسلاسل القيمة العالمية.



المراجع

- Al-Abdallat, Youssef and Tarek A. Tutunji (2012). Faculty for Factory program: a university-industry link in Jordan. *2012 9th France-Japan & 7th Europe-Asia Congress on Mechatronics (MECATRONICS)/13th International Workshop on Research and Education in Mechatronics (REM)*. Paris, France.
- Al-Quds University (2023). Bilateral communication between Dual Studies programme and ESCWA.
- Alternative Policy Solutions (2022). *Future panacea/past failure: technical and vocational education and training in Egypt*. Cairo: American University in Cairo.
- Berlinski, Samuel, Sebastian Galiani and Paul Gertler (2009). The effect of pre-primary education on primary school performance. *Journal of Public Economics*, vol. 93, No. 1–2, pp. 219–234.
- Bonomelli Carrasco, Francesca (2021). Engagement in apprenticeships: a cross-national analysis of School-to-Work Transition Surveys. Paper commissioned for the *2021/2 Global Education Monitoring Report, Non-State Actors in Education*, ED/GEMR/MRT/2021/P1/38. Paris: UNESCO.
- C3 Programs and Services FZ LLC (2022). UN SDG's Aligning the development of food and water security with the UN SDGs (video recording). Retrieved from <https://vimeo.com/699043060/e8183b04ea>.
- Chankseliani, Maia and Aizuddin Mohamed Anuar (2019). Cross-country comparison of engagement in apprenticeships: a conceptual analysis of incentives for individuals and firms. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, vol. 6, No. 3 (December 2019), pp. 261–283.
- Crunchbase (2023). Crunchbase News, Global venture funding in October dips below 2023 average, 6 November 2023. Available at <https://news.crunchbase.com/venture/global-vc-startup-funding-october-2023-monthly-report-data/#:~:text=Global%20venture%20funding%20reached%20%2421,billion%20invested%20in%20October%202022>.
- Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) (2011). *International Migration and Development in the ESCWA Region: Challenges and Opportunities*. E/ESCWA/SDD/2011/Technical Paper.5. Beirut.
- _____ (2019). *Intellectual Property for Fostering Innovation in the Arab Region*. E/ESCWA/TDD/2019/5. Beirut.
- _____ (2020). *Reforming Technical and Vocational Education and Training: A Gateway for Building a Skilled Youth Workforce in the Arab Region*. E/ESCWA/CL2.GPID/2020/TP.4. Beirut.
- _____ (2022). *The Arab Region May Be Missing the Fourth Industrial Revolution: Arab Skills Are Still Stuck in the Past*. E/ESCWA/CL2.GPID/2021/3. Beirut.
- _____ (2023a). Survey on Innovation and Skills Development in Private Enterprises in the Arab Region. Beirut.
- _____ (2023b). Arab SDG Monitor. Accessed on 11 December 2023. Available at <https://arabsdgmonitor.unescwa.org/>.
- _____ (2023c). ESCWA Skills Monitor. Accessed on 8 December 2023. Available at <https://skillsmonitor.unescwa.org/>.
- _____ (2023d). *Addressing Migration Issues in the Arab Region: Briefing for United Nations Resident Coordinators*. E/ESCWA/CL2.GPID/2023/Policy Brief.3. Beirut.
- _____ (forthcoming). *Skills Diversification in the Arab Region: A Pathway for Economic Prosperity*. Beirut.
- Economic and Social Council (ECOSOC) (2023). Multi-stakeholder Forum on Science, Technology and Innovation for the Sustainable Development Goals – Note by the Secretariat. E/HLPF/2023/6. Retrieved from <https://hlpf.un.org/sites/default/files/202306-/E%20HLPF%202023%206.pdf>.
- El-Hamidi, Fatma (2018). Technical and vocational education in Egypt: the missing link. Economic Research Forum. 31 July 2018. Available at <https://theforum.erf.org.eg/2018/07/31/technical-vocational-education-egypt-missing-link/>.
- El-Ouahi, Jamal and Vincent Larivière (2023). On the lack of women researchers in the Middle East and North Africa. *Scientometrics*, vol. 128, pp. 4321–4348.
- Embassy of the Kingdom of Saudi Arabia (2022). 18 Saudi-US agreements covering space, investment, energy, communications and health concluded. 15 July 2022. Available at <https://www.saudiembassy.net/news/18-saudi-us-agreements-covering-space-investment-energy-communications-and-health-concluded>.
- European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), European Investment Bank and World Bank Group (2016). *What's Holding Back the Private Sector in MENA? Lessons from the Enterprise Survey*. Washington, D.C.: World Bank.
- European Commission (2010). *Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects – Volume 1: Final Report and Thematic Background Papers. Occasional Papers 60* (April).
- Halan (2023). Sustainability and Impact Matter. Retrieved from <https://halan.com/esg/>.
- Hub71 (2022). *Impact Report 2022: Gaining Traction, Driving Impact*. Retrieved from <https://www.hub71.com/report-impact>.
- International Labour Organization (ILO) (2016a). SWTS Country Brief: Egypt (December 2016). Geneva.
- _____ (2016b). *SWTS Country Brief: Jordan (December 2016)*. Geneva.
- _____ (2016c). *SWTS Country Brief: Lebanon (December 2016)*. Geneva.
- _____ (2016d). *SWTS Country Brief: State of Palestine (December 2016)*. Geneva.

- _____ (2016e). *ETVA rapport de synthèse: Tunisie (Décembre 2016)*. Geneva.
- _____ (2016f). *Labour Market Transitions of Young Women and Men in the Middle East and North Africa*. Geneva.
- _____ (2023a). School-to-Work Transition Survey (SWTS). Accessed on 19 December 2023. Available at https://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang--en/index.htm.
- _____ (2023b). *Statistical Brief: Apprentices in Countries with Large Informal Economies*. Geneva.
- Islam, Asif and others (2017). *Unequal Laws and the Disempowerment of Women in the Labor Market: Evidence from Firm-Level Data*. Policy Research Working Paper 8202. Washington, D.C.: World Bank.
- Islam, Asif and Roberta Gatti (2022). *The Human Capital of Firms and the Formal Training of Workers: The Case of Firms in the Middle East and North Africa*. MENA Enterprise Survey Report Working Papers: Volume 8. European Investment Bank, European Bank for Reconstruction and Development, and World Bank.
- Jordan's Ministry of Digital Economy and Entrepreneurship (2021). Public Policy for Entrepreneurship and the National Strategic Plan 2021–2025 (in Arabic). Retrieved from https://www.modee.gov.jo/ebv4.0/root_storage/en/eb_list_page/0-2021_10_27_السياسة_العامة_لزيادة_الأعمال_نهائي_بتاريخ.pdf.
- Kagitcibasi, Cigdem, Diane Sunar and Sevda Bekman (2001). Long-term effects of early intervention: Turkish low-income mothers and children. *Journal of Applied Development Psychology*, vol. 22, No. 4, pp. 333–361.
- Kanellia, Aikaterini and Lisa Jorgenson (2023). Together we can: approaches to empowering women in IP. WIPO Magazine. March 2023. Retrieved from https://www.wipo.int/wipo_magazine_digital/en/2023/article_0005.html#:~:text=WIPO%20estimates%20that%20at%20current,ecosystems%20and%20drive%20economic%20growth.
- Krafft, Caroline (2018). Is school the best route to skills? Returns to vocational school and vocational skills in Egypt. *The Journal of Development Studies*, vol., 54, No. 7, pp. 1100–1120.
- Liaqat, Zara and Jeffrey B. Nugent (2015). Under-provision of private training by MENA firms: What to do about it? *IZA Journal of Labor & Development*, vol. 4, article number 12.
- Magnitt (2023a). Market Map of Funded Startups in the Middle East. Retrieved from <https://magnitt.com/research/h1-2023-market-map-of-funded-startups-in-the-middle-east50887->.
- _____ (2023b). MENA Venture Investment Summary Report (Q3 2023). Retrieved from <https://magnitt.com/research/q3-2023-mena-venture-investment-summary50895->.
- _____ (2023c). UAE Venture Landscape. Retrieved on 7 December 2023 from <https://magnitt.com/lists/united-arab-emirates-uae>.
- _____ (2024). MENA Venture Investment Summary FY 2023. Available at <https://magnitt.com/research/2023-mena-venture-investment-summary50906->.
- Mason, Andrew D. and Sudhir Shetty (2019). *A Resurgent East Asia: Navigating a Changing World*. *World Bank East Asia and Pacific Regional Report*. Washington, D.C.: World Bank.
- Ministry of Education and Higher Education (2018). National strategic framework for technical vocational education and training in Lebanon, 2018–2022.
- MTN-Halan (2023). Retrieved from <https://mnt-halan.com/>.
- Nagraj, Aarti (2021). Sheikh Mohammed launches new programme for coders in partnership with top tech giants. *Gulf Business*. 11 July. Available at <https://gulfbusiness.com/sheikh-mohammed-launches-new-programme-for-coders-in-partnership-with-top-tech-giants/>.
- Narayanan, Ayush (2022). Over 100,000 young Saudis to benefit from training agreement with IBM. *Al Arabiya News*. 16 July. Available at <https://english.alarabiya.net/News/gulf/2022/07/16/Over-100-000-young-Saudis-to-benefit-from-training-agreement-with-IBM>.
- Nassar, Heba (2010). *Migration of Skills: The Egyptian Case*. CARIM Analytic and Synthetic Notes 2010/29. San Domenico di Fiesole, Italy: European University Institute.
- Naudeau, Sophie and others (2011). *Investing in Young Children: An Early Childhood Development Guide for Policy Dialogue and Project Preparation*. Washington, D.C.: World Bank.
- Oracle (2023). Oracle will train 50,000 Saudi nationals in artificial intelligence and other latest digital technologies. Press release. 13 December 2023. Available at https://www.oracle.com/jo/news/announcement/oracle-will-train-saudi-nationals-in-artificial-intelligence-and-other-latest-digital-technologies14-12-2023-.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)/Eurostat (2018). Oslo Manual 2018: *Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition*, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities. OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg.
- Pure Harvest Smart Farms (2023). Retrieved on 7 December 2023 from <https://www.pureharvestfarms.com/>.
- Ricou, Marcel and Ryan Moore (2020). Principles into Practice: Training Service Delivery for Jobs & Productivity – MCC's Lessons Learned in Technical and Vocational Education and Training." Washington, D.C.: Millennium Challenge Corporation.
- Salmon, Kinley Clemens and others (2018). *Surviving Firms of the Syrian Arab Republic: A Rapid Assessment*. Policy Research Working Paper 8397. Washington, D.C.: World Bank.
- Saudi Arabia General Authority for Statistics (2022). Research and Development Statistics Survey. Retrieved from https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/Research_and_Development_Statistics_Survey_2022_EN_0.pdf.
- Sayre, Rebecca K., Amanda E. Devercelli, Michelle J. Neuman and Quentin Wodon (2015). *Investing in Early Childhood Development: Review of the World Bank's Recent Experience*. World Bank Studies. Washington, D.C.: World Bank.
- Schwab, Klaus (2016). The fourth industrial revolution: what it means, how to respond. World Economic Forum. 14 January 2016. Available at <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>.

- Sekkat, Khalid (2011). Firm sponsored training and productivity in Morocco. *The Journal of Development Studies*, vol. 47, No. 9, pp. 1391–1409.
- Startup Tunisia (2021). *Startup Tunisia Annual Report 2021*. Retrieved from https://startup.gov.tn/sites/default/files/202307-/Annual%20Report%202021%20-%20English%20Version_compressed.pdf.
- _____ (2022). Wattnow raises \$1.3 million in pre-series A funding. 9 March. Retrieved from <https://startup.gov.tn/en/news/wattnow-raises-13-million-pre-series-funding>.
- _____ (2023). Startup Database. Retrieved on 4 December 2023 from <https://startup.gov.tn/en/database>.
- Stone, Andrew and Lina Tarek Badawy (2011). *SME Innovators and Gazelles in MENA: Educate, Train, Certify, Compete!* MENA Knowledge and Learning Quick Notes Series No. 64502. Washington, D.C.: World Bank.
- Tambunlertchai, Suchanan and Monica Petrescu (2022). Fostering private-sector-led growth in the MENA region: a new role for the State. In *Promoting Inclusive Growth in the Middle East and North Africa: Challenges and Opportunities in a Post-Pandemic World*. Washington, D.C.: International Monetary Fund.
- TechCrunch (2022). Tunisian edtech startup GOMYCODE raises \$8M to expand across Africa and the Middle East. 9 June. Accessible at <https://techcrunch.com/2022/06/09/tunisian-edtech-gomycodes-raises8-m/>.
- The Venturix (2023). Hassad Agritech Accelerator. Retrieved from <https://www.theventurix.com/hassad---agrifoodtech.html>.
- Trip to Innovation (2023). Retrieved from <https://tti-jo.org/>.
- Tzannatos, Zafiris (2013). Labour demand and social dialogue: two binding constraints for effective utilization of human resources in the Arab region and decent work for youth. Employment Working Paper No. 164. Geneva: ILO.
- United Arab Emirates Ministry of Economy (2023). The National Entrepreneurship Agenda. Retrieved on 7 December 2023 from <https://www.moec.gov.ae/en/entrepreneurs-and-smes>.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2019). TVET country profile: Lebanon – June 2019.
- _____ (2021a). *Regional Overview: Bridging SDG 4 and Education Monitoring in the Arab Region*. Montreal.
- _____ (2021b). *Global Education Monitoring Report 2021/2: Non-State Actors in Education: Who chooses? Who loses?* Paris.
- _____ (2023). UIS.Stat. Accessed on 14 December 2023. Available at <http://data.uis.unesco.org/>.
- Vegas, Emiliana and Jenny Petrow (2008). *Raising Student Learning in Latin America: The Challenge for the 21st Century*. Washington, D.C.: World Bank.
- World Bank (2006). *World Development Report 2006: Equity and Development*. Washington, D.C.
- _____ (2013). *Jobs for Shared Prosperity: Time for Action in the Middle East and North Africa*. Washington, D.C.
- _____ (2019). *Enterprise Surveys: What Businesses Experience – West Bank and Gaza 2019 Country Profile*. Washington, D.C.
- _____ (2020a). *Enterprise Surveys: What Businesses Experience – Egypt 2020 Country Profile*. Washington, D.C.
- _____ (2020b). *Enterprise Surveys: What Businesses Experience – Jordan 2019 Country Profile*. Washington, D.C.
- _____ (2020c). *Enterprise Surveys: What Businesses Experience – Lebanon 2019 Country Profile*. Washington, D.C.
- _____ (2020d). *Enterprise Surveys: What Businesses Experience – Morocco 2019 Country Profile*. Washington, D.C.
- _____ (2020e). *Enterprise Surveys: What Businesses Experience – Tunisia 2020 Country Profile*. Washington, D.C.
- _____ (2023a). World Bank Open Data. Accessed on 20 December 2023. Available at <https://data.worldbank.org/>.
- _____ (2023b). Enterprise Surveys. Accessed on 11 December 2023. Available at <https://www.enterprisesurveys.org/>.
- _____ (2023c). *Enterprise Surveys: What Businesses Experience – Saudi Arabia 2022 Country Profile*. Washington, D.C.
- World Economic Forum (WEF) (2017). *The Future of Jobs and Skills in the Middle East and North Africa: Preparing the Region for the Fourth Industrial Revolution*. Geneva.
- World Food Programme (WFP) (2021). WFP Innovation Accelerator. 19 January 2021. Innovative Jordan: WFP's innovation hub is accelerating Jordanian startups. Available at <https://wfpinnovation.medium.com/innovative-jordan-wfps-innovation-hub-is-accelerating-jordanian-startups-66de74f0380c>.
- World Intellectual Property Organization (WIPO) (2023a). *Global Innovation Index 2023: Innovation in the face of uncertainty*. Geneva.
- _____ (2023b). WIPO IP Statistics Data Center. Retrieved on 30 November 2023 from <https://www3.wipo.int/ipstats/key-search/indicator>.
- Young, Mary Eming (1995). Investing in Young Children. World Bank Discussion Paper 275. Washington, D.C.: World Bank.
- Zain Group (2022). *Sustainability Report 2022*. Kuwait.

الحواشي

- 1 يشمل القطاع الخاص، كما هو مشار إليه في هذا الاستعراض، المؤسسات الخاصة من دون القطاع العام. وفي بعض الحالات وبسبب محدودية البيانات، قد ينطوي القطاع الخاص على كيانات عامة أو شبه عامة، مثل الشركات التي تملكها الدولة.
- 2 وفقاً لمسوح منظمة العمل الدولية بشأن انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل، شغل ما بين 50 و60 في المائة من الشباب العاملين في الأردن وتونس وفلسطين ولبنان ومصر وظائف لا تتناسب مع مستواهم التعليمي في الفترة 2013-2015 (ILO, 2016a, 2016b, 2016c, 2016d and 2016e).
- 3 وفقاً لمسوح منظمة العمل الدولية بشأن انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل، شغل ما بين 50 و60 في المائة من الشباب العاملين في الأردن وتونس وفلسطين ولبنان ومصر وظائف لا تتناسب مع مستواهم التعليمي في الفترة 2013-2015 (ILO, 2016a, 2016b, 2016c, 2016d and 2016e).
- 4 في الفترة 2013-2015، كان نقص التعليم أكثر انتشاراً بثلاث مرات على الأقل من التعليم المفرط في الأردن وفلسطين ولبنان ومصر، وأكثر انتشاراً بمزتين في تونس (ILO, 2016a, 2016b, 2016c, 2016d and 2016e).
- 5 World Bank, 2006; Mason and Shetty, 2019.
- 6 لم تحسب منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) المتوسطات الإقليمية للمنطقة العربية. ووفقاً لمعهد اليونسكو للإحصاء، تتألف منطقة شمال أفريقيا وغرب آسيا من 18 بلداً عربياً (الأردن، الإمارات العربية المتحدة، البحرين، تونس، الجزائر، الجمهورية العربية السورية، السودان، العراق، عُمان، دولة فلسطين، قطر، الكويت، لبنان، ليبيا، مصر، المغرب، المملكة العربية السعودية، اليمن) و6 بلدان غير عربية (أذربيجان، أرمينيا، إسرائيل، تركيا، جورجيا، قبرص). وتُستثنى من منطقة شمال أفريقيا وغرب آسيا، حسب تعريف اليونسكو، أربعة بلدان عربية (جزر القمر، جيبوتي، الصومال، موريتانيا).
- 7 متوسط معدلات إتمام التعليم الابتدائي والثانوي في المنطقة العربية أقل من المعدلات المسجلة في منطقة شمال أفريقيا وغرب آسيا، لأن المعدلات في البلدان العربية الأربعة التي لا تندرج في منطقة شمال أفريقيا وغرب آسيا (وفقاً لتعريف اليونسكو) هي أدنى من المعدلات المسجلة في البلدان الستة غير العربية التي تشملها هذه المنطقة.
- 8 Alternative Policy Solutions, 2022; Ministry of Education and Higher Education, 2018; Kraft, 2018; ESCWA, 2020
- 9 UNESCO, 2021b
- 10 Ricou and Moore, 2020
- 11 El-Hamidi, 2018
- 12 تبيّن أنّ الاستثمار في التعليم المبكر يتيح طريقةً فعالة من حيث الكلفة لتمكين الأطفال من الانتقال بنجاح إلى مستويات أعلى من التعليم والتعلّم مدى الحياة، وإنتاج قوى عاملة قادرة ومدربة جيداً (Naudeau and others, 2011; Vegas and Petrow, 2008; Berlinski and others, 2009). ففي كولومبيا، مثلاً، أدى مشروع مجتمعي يُعنى بالنماء في مرحلة الطفولة المبكرة إلى مضاعفة التحاق الأطفال بالصف الثالث (Young, 1995). وفي تركيا، أدى برنامج تعليمي للآم والطفل يُثري الأطفال معرفياً ويوفر تدريباً ودعمًا للأهالي إلى زيادة مواظبة الأطفال على الدراسة خلال سنوات المراهقة (Kagitcibasi and others, 2001).
- 13 UNESCO, 2021b
- 14 ESCWA, 2023c. المهارات الشخصية، التي تُسمى أيضاً المهارات الشائعة، مطلوبة في العديد من المهن والقطاعات المختلفة، وتشمل السمات الشخصية والمهارات المكتسبة. أما المهارات الصلبة، التي تُسمى أيضاً المهارات المتخصصة، فهي مطلوبة في مجموعة من المهن أو تجهز الأفراد لأداء مهمة محددة.
- 15 الثورة الصناعية الرابعة هي انتقالٌ إلى الاقتصاد الرقمي الذي يتميز بتقارب أشكال التكنولوجيا على نحوٍ يزيل الحدود بين المجالات المادية والرقمية والبيولوجية (Schwab, 2016).
- 16 استُبعدت من التحليل أربع مجموعات مصغرة ترتبط عادةً بالقطاع العام حسب التصنيف الدولي الموحد للمهن، وهي: 011 (ضباط القوات المسلحة)، و021 (ضباط صف القوات المسلحة)، و031 (مهن القوات المسلحة، الرتب الأخرى)، و111 (المشرعون وكبار المسؤولين).
- 17 جميع الدول الأعضاء في جامعة الدول العربية، باستثناء جزر القمر والجمهورية العربية السورية وجيبوتي والسودان والصومال واليمن.
- 18 ESCWA, 2023c
- 19 World Bank, 2010; Tzannatos, 2013; ESCWA, 2023
- 20 Nassar, 2010
- 21 ESCWA, 2023
- 22 ESCWA, 2011
- 23 Salmon and others, 2018
- 24 في المقابل، اعتبرت 28 في المائة فقط من الشركات أنّ فقدان العمال غير المهرة يمثل عائقاً رئيسياً أو كبيراً، مما يؤكد على وجود تحديات أكبر مرتبطة بفقدان العمال المهرة. ويُعزى هذا التناقض إلى عدد من العوامل، منها قلة العمال المهرة قبل الصراع والنزعة المتزايدة إلى الهجرة لدى العمال المهرة.
- 25 يتميز التدريب النظامي بمهجهٍ محددٍ وأنشطة تعليمية منمّعة، مثل الحلقات الدراسية والندوات والمحاضرات وورش العمل وعروض الوسائط

- المتعددة والعروض التقديمية. ولا يشمل هذا النوع من التدريب الإعداد أو التدريب الأساسي الذي يهدف إلى إطلاع الموظفين على إجراءات العمل الموحدة.
- 26 قد تكون الحصة العالية في موريتانيا منحرفةً بسبب صغر حجم العينة المستخدمة في المسح الذي أجري في البلد.
- 27 قد يرتبط المعدل المرتفع نسبياً لتدريب الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المغرب بالمكانة الرائدة التي حققها البلد على صعيد مخرجات الابتكار في المنطقة (القسم 2 ألف).
- 28 .EBRD and others, 2016; Islam and Gatti, 2022
- 29 .Sekkat, 2011
- 30 .Stone and Badawy, 2011; EBRD and others, 2016
- 31 .Stone and Badawy, 2011
- 32 تستند حسابات الإسكوا إلى بيانات من منظمة العمل الدولية (ILO, 2023a).
- 33 .Chankseliani and Anuar, 2019; UNESCO, 2021
- 34 .ESCWA, 2022
- 35 .Nagraj, 2021
- 36 .Narayan, 2022; Embassy of the Kingdom of Saudi Arabia, 2022
- 37 .Oracle, 2023
- 38 .ECOSOC, 2023
- 39 يتضمن هذا الفصل من الاستعراض السنوي لأهداف التنمية المستدامة مجموعةً محدودة من مؤشرات الابتكار التي ترتبط بالقطاع الخاص، ولا يقدم تحليلاً شاملاً لجميع عناصر البيئة المؤاتية للابتكار.
- 40 تمثل القيم مجموع براءات الاختراع للمقيمين وغير المقيمين. المصدر: WIPO, 2023b.
- 41 .Tambunlertchai and Petrescu, 2022
- 42 .Kanellia and Jorgenson, 2023
- 43 .ESCWA, 2019
- 44 يُلاحظ اتجاه مماثل في مجال النشر من قبل النساء في المنطقة. فقد أظهرت الأبحاث مؤخراً أنَّ المؤلفين الذكور يحصلون على قدر أكبر من التمثيل والإنتاجية البحثية والأقدمية مقارنةً بالمؤلفات الإناث، إذ إنَّ معدل النشر لديهم أعلى بنسبة تتراوح بين 11 و51 في المائة في المتوسط. وخُصت الأبحاث أيضاً إلى أنَّ التوقف عن النشر أعلى احتمالاً لدى النساء منه لدى الرجال. المصدر: El-Ouahi and Larivière, 2023.
- 45 .Saudi Arabia General Authority for Statistics, 2022
- 46 لمزيد من المعلومات عن هذه النماذج، يمكن الاطلاع على الروابط التالية: معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والأونكتاد.
- 47 للحصول على تفسير مفصّل عن هذه العناصر، يمكن الاطلاع على الرابط التالي: <https://www.unescwa.org/publications/innovation-policy-inclusive-sustainable-development-arab-region>
- 48 بما في ذلك الحوكمة والتسجيل والتصاريح والتمويل والضرائب وبناء القدرات والوصول إلى الأسواق وغيرها من المتطلبات.
- 49 في الإمارات العربية المتحدة وتونس والجزائر والجمهورية العربية السورية وقطر والمملكة العربية السعودية، قوانين ترعى الشركات الصغيرة والمتوسطة. وفي الأردن والجزائر وعمان وفلسطين ومصر والمغرب، هيئة أو وزارة مخصصة للشركات الصغيرة والمتوسطة وأو ريادة الأعمال. وأطلقت الجزائر والعراق والمغرب وموريتانيا مبادرات أو برامج لتيسير تمويل هذا النوع من الشركات.
- 50 القانون التونسي المتعلق بالشركات الناشئة لعام 2018.
- 51 .Startup Tunisia, 2021; Startup Tunisia, 2022; TechCrunch, 2022; Startup Tunisia, 2023
- 52 .Crunchbase, 2023
- 53 .Magnitt, 2024
- 54 الإمارات العربية المتحدة، وزارة الاقتصاد، 2023.
- 55 .Hub71, 2022
- 56 الصفقات الضخمة هي تلك التي تزيد قيمتها عن 100 مليون دولار.
- 57 .Magnitt, 2023a and Magnitt, 2023c
- 58 .MTN-Halan, 2023; Halan, 2023; Pure Harvest Smart Farms, 2023; C3 Programs and Services FZ LLC, 2022
- 59 وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة في الأردن، 2021.
- 60 .Al Abdallat and Tutunji, 2012
- 61 .Trip to Innovation, 2023; World Food Programme, 2021; The Venturex, 2023



بتناول استعراض الإسكوا السنوي لأهداف التنمية المستدامة 2024، وهو الثالث في سلسلة من الاستعراضات، تنمية المهارات والابتكار ودور القطاع الخاص في المنطقة العربية. وفي ضوء المعلومات والبيانات المتاحة، يقدم هذا التقرير رؤى بشأن الاتجاهات والثغرات الإقليمية، مع أمثلة ودراسات حالة من بلدان عربية مختارة. ويستند أيضاً إلى نتائج مسح عن الابتكار وتنمية المهارات في الشركات الخاصة في المنطقة العربية، أجرته الإسكوا في تشرين الأول/أكتوبر 2023، وإلى قراءة معمّقة لتقارير عن الاستدامة أعدتها شركات مختارة في المنطقة. ويقدم الاستعراض لمحة عن الابتكار وتنمية المهارات في المنطقة العربية، وتقييماً لما يضطلع به القطاع الخاص في كل من المجالين، وتحليلاً للتحديات التي يواجهها هذا القطاع، وتوجيهات بشأن الإجراءات اللازمة لمعالجة الفجوات الحالية.

