اليمن يحتل المرتبة الـ154 في ترتيب دليل التنمية البشرية للعام 2011م

كتب /أحمد الطيار

اظهر مستوى دليل التنمية البشرية في البلدان العربية للعام الماضي ٢٠١١م تفاوتاً في أنماط التنمية البشرية بين بلد وآخر ففيما احتلت بلادنا المرتبة ١٥٤ ضمن المجموعة الأخيرة من ترتيب دليل التنمية البشرية نجد أن الإمارات العربية المتحدة وصلت للمرتبة ٣٠ يليها قطر (في المرتبة ٣٧ والبحرين في المرتبة ٤٢ وحلت جميعها في المجموعة الأولى من المجموعات الأربع التي تصنف ضمنها البلدان في ترتيب دليل التنمية البشرية. أما السودان فحتل المرتبة ١٦٩ وجيبوتي في المرتبة ١٦٥ويشمل دليل التنمية البشرية لهذا العام ١٨٧ بلداً وإقليماً، منها ١٩ بلداً عربياً والأرض الفلسطينية المحتلة.

وخلافاً لما شهدته المناطق النامية الأخرى، سجلت البلدان العربية تحسّناً كبيراً في دليل التنمية البشرية في ظل أنظمة تخضع للرقابة المركزية فعُمان والمملكة العربية السعودية وتونس والجزائر والمغرب حلت جميعها بين البلدان العشر الأولى التي أحرزت أكبر تقدّم في ترتيب دليل التنمية البشرية، بينما حلت ليبيا، منذ عام ١٩٧٠، في طليعة البلدان العشر التي حققت تقدماً في الأبعاد غير المتصلة بالدخل من دليل التنمية البشرية.

ويرى تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١١م والصادر بعنوان «الاستدامة والإنصاف: مستقبل أفضل للجميع» أن «لغز الديمقراطية العربية مقبل على نهاية مفاجئة، تفسح المجال أمام توسيع حريات الشعوب وإمكاناتها الفعلية في جميع أنحاء المنطقة.»

الفوارق بين الجنسين وبين الأجيال

يُلاحظ في التقرير أن تقدّم التنمية البشرية في المنطقة عرضة للخطر جراء الفوارق بين الجنسين وبين الأجيال، هذه الفوارق التي أجّجت مشاعر السخط في صفوف القواعد الشعبية في مختلف البلدان العربية.

وكان «الربيع العربي» دليلاً إضافياً على الفوارق الشاسعة بين الجنسين وبين الأجيال فالتقرير يشير إلى أن نصف سكان البلدان العربية هم من الشباب دون سن الخامسة والعشرين، وأن معدّل البطالة بين الشباب يفوق بكثير المتوسط العالمي.

وعلى الرغم من الأداء الاقتصادي الجيّد الذي سجلته بلدان عربية عديدة، لا تزال المنطقة متأخرة عن مناطق أخرى في تمكين المرأة كما لا تزال تعاني من تدنّي التحصيل العلمي ومن انخفاض المشاركة في القوى العاملة حيث لا يزال متوسط المنطقة نصف المتوسط العالمي.

وباستخدام دليل الفوارق بين الجنسين الذي استُحدث في عام ٢٠١٠ لتحليل مشاركة المرأة في القوى العاملة وفي المجال السياسي، وتحصيلها العلمي وحقوقها في الإنجاب، يتضح أن اليمن يحلّ في آخر الترتيب العالمي أي في المرتبة ١٤٦.

كما تعتبر المملكة العربية السعودية في المرتبة ١٣٥ والسودان في المرتبة ١٢٨ من بين البلدان التي سجلت أضعف أداء من حيث إنصاف الجنسين وتتصدّر الإمارات العربية المتحدة (في المرتبة ٣٨) ترتيب بلدان المنطقة من حيث المساواة بين الجنسين بفضل عامل الصحة والتعليم، تليها البحرين (في المرتبة ٤٤) وتونس (في المرتبة ٤٥).

وتواجه بلدان المنطقة مجموعة من التحدّيات البيئية تستحق الأولوية في الاهتمام والمعالجة حسب هذا التقرير الذي يؤكد أن التحدّيات البيئية، ومنها التلوّث في المدن وتدهور الأراضي وشح المياه، يمكن أن تتفاقم بفعل تغيّر المناخ.

فالمنطقة العربية أشدّ مناطق العالم قحلاً، وتعاني نسبة ٦٠ ٪ من الفقراء فيها من الشح الشديد في المياه.

والبلدان العربية تسجل أعلى معدلات للتلوّث في المدن بين مناطق العالم وأعلى درجة اعتماد على الوقود الأحفوري حسب مقاييس دليل التنمية البشرية.

وتتصدّر قطر الترتيب العالمي من حيث مساهمة الفرد في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون تليها الإمارات العربية المتحدة والبحرين والكويت. فمن أصل البلدان الخمسة الأولى المسببة للتلوث بثاني أكسيد الكربون أربعة بلدان من الخليج (وتحلّ ترينيداد وتوباغو في المرتبة الثانية). وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأرقام تشمل استهلاك الطاقة في هذه البلدان وكذلك إنتاج الطاقة التي تصدر للاستهلاك في بلدان أخرى.

فمساهمة الفرد في انبعاثات غازات الاحتباس الحراري في قطر تعادل تسعة أضعاف المتوسط العالمي. ويسجل السودان والعراق معدّلاً من أعلى معدّلات التلوّث في المدن في العالم. وتشير مسوح دليل التنمية البشرية إلى عدم رضا سكان البلدان العربية عن نوعية الهواء.

وتحث التوصيات الواردة في التقرير على إطلاق مبادرة عالمية لتأمين إمدادات الطاقة لنحو ١,٥ مليار شخص محرومين من الكهرباء ويؤكد ضرورة توسيع استخدام الطاقة الشمسية وطاقة الرياح والطاقة المتجددة، إلى خارج نطاق مجموعة العشرين التي تبلغ حصتها ٩٠ ٪ من مجموع الاستثمارات في الطاقة النظيفة في العالم.

وتنعم المنطقة العربية بأشعة الشمس القوية والرياح على السواحل. ويرى هذا التقرير في هذه الظروف الطبيعية إمكانية لتوليد الطاقة من مصادر متجدّدة، ويشير إلى أن هذه المصادر لا تؤمن للمنطقة حتى الآن سوى ١١ ٪ من إمدادات الطاقة الأساسية، أي اقل من نصف المتوسط العالمي.

وتقول هلن كلارك، مديرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في بداية التقرير إن «الاستثمارات في تحقيق الإنصاف في الحصول على إمدادات الطاقة المتجدّدة وإمدادات المياه وخدمات الصرف الصحي وخدمات الصحة الإنجابية تسهم في تحقيق الاستدامة البيئية والتنمية البشرية على حد سواء.»

ثروتنا البشرية مستقبل اليمن؟؟

■ يجمع الخبراء في الاقتصاد أن تدني نصيب الفرد من الدخل الحقيقي يعتبر أهم مشكلة يعاني منها الاقتصاد اليمني ،ولكن دعونا نفكر سوياً لنرى ما هو أفضل علاج لذلك ؟ انه بلا ريب تنمية الموارد البشرية.

يقصد بتنمية الموارد البشرية الحصول على أفضل وسائل التعليم وخصوصاً التعليم الأساسي واقتناء تقنيات التدريب وخصوصاً التدريب الفني والمهني وانسب عمليات التعلم خلال العمل. وقبل ذلك البحث عن المواهب وصقلها وتمكينها من استخدام مواهبها أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب. وبعد ذلك ربط التوظيف و الترقيات بالإنجاز والابتكار. ومع ذلك إعطاء العاملين ما يستحقون من الأجور و المرتبات والمكافئات.

إن ذلك كفيل بتحقيق مستقبل أفضل لليمن. فإذا ما تم تحليل المشاكل الاقتصادية التي واجهت و لا زالت تواجه اليمن أو على الأقل أهمها و أخطرها فإننا سنجد أن إهمال تنمية الموارد البشرية كان من أهم أسبابها أن لم يكن السبب الوحيد.

فلا شك أن أهم مشكلة يعاني منها الاقتصاد اليمني هي الانخفاض المستمر في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي. فالبيانات المتوافرة تشير إلى أن متوسط نصيب الفرد من الدخل الاسمي في الوقت الحاضر هو في حدود ٧٠٠ دولار. أن ذلك يعني أن المتوسط الحقيقي لنصيب الفرد من الدخل في الوقت الحاضر لا يزيد عن ٢٠٠ دولار بأسعار عام ١٩٩٠م و لا يزيد عن ٣٠٠ دولار بأسعار عام ٢٠٠٠م. و لاشك أن ذلك يشير إلى حدوث انخفاض كبير في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي مقارنة بما كان عليه في عام ١٩٩٠ و الذي بلغ حوالي ٨٠٠ دولار و مقارنة بمتوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي في عام ٢٠٠٠م و الذي بلغ ٦٠٠ دولار.

ما من شك بان تدني نصيب الفرد من الدخل الحقيقي يعد مشكلة اقتصادية واجتماعية وسياسية خطيرة. فقد كان من المفترض أن يتزايد ذلك عبر الزمن وان لا يتناقص. ونتيجة لذلك فقد ارتفعت معدلات البطالة والتضخم والإعالة وسوء التغذية وخصوصاً بين الأطفال وانتشرت الأمراض. ولقد ترتب على ذلك انخفاض معدلات الاستهلاك والاستثمار. ولقد تسبب ذلك في انتشار ظاهرة الفقر وتفشي العديد من الاختلالات الاجتماعية وتهديد كبير وخطير للاستقرار السياسي.

أن ذلك يحتم على جميع الفرقاء السياسيين إعطاء هذه المشاكل أهمية وأولوية على الموضوعات الأخرى مهما كانت .

لقد ترتب على إهمال تنمية الموارد البشرية في اليمن خلال الفترة الماضية حدوث تشوه كبير و خطير لهيكلية الاقتصاد اليمني. و نتيجة لذلك فان الاقتصاد اليمني في الوقت الحاضر يعتمد فقط على قطاعين رئيسين هما قطاع الخدمات وقطاع النفط. إذ يمثل قطاع الخدمات أكثر من ٥٠٪ من الاقتصاد اليمني.

لقد كان من المفترض أن يعمل استغلال موارد النفط على المساعدة في تنمية الموارد البشرية. ولكن وبدلاً من ذلك فقد أدى فقط إلى استيعاب فائض القوى العاملة من قطاع الزراعة من خلال توسع قطاع الخدمات (الموظفين الحكوميين، منتسبي المؤسسات العسكرية والأمنية، خدمات الفنادق والمطاعم، عمال البناء والتشييد).

إنه لا بد من العمل على كسر هذه الحلقة المفرغة التي يدور فيها الاقتصاد اليمني. ومن اجل ذلك فانه لا بد من تطوير قطاعات اقتصادية جديدة تعمل على التعويض عن الآثار المترتبة عن الانخفاض المتوقع في إنتاج النفط وكذلك العمل على استيعاب فائض القوى العاملة في الاقتصاد اليمني. ومن الواضح انه لا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تأهيل وتنمية الموارد البشرية وإيلاء هذا الجانب أولوية قصوى.

ولحسن حظ اليمن انه لا زال لديه إمكانية كبيرة لتحقيق ذلك. فلديه من الموارد المحلية ما يمكنه من تحقيق ذلك وكذلك فان لديه مجالاً إقليمياً واعداً.

فعلى الرغم من كون اليمن فقيراً نسبياً في الموارد الطبيعية مثل الماء و الأراضي الصالحة للزراعة و الموارد النفطية فان لديه ثروة بشرية كبيرة وموقعاً ممتازاً ومناخاً فريداً وتاريخاً غنياً و قدراً معقولاً من الموارد المعدنية الأخرى.

وعلى هذا الأساس فإن أهم ميزة نسبية لليمن هي موارده البشرية. ومن ثم فان تنويع مصادر الدخل في اليمن لا بد وان يبدأ وينتهي في إطار ما يتوافر لليمن من موارد بشرية، ولذلك فانه ينبغي أن تكون تنمية الموارد البشرية اليمنية هي هم كل اليمنيين من سلطة ومعارضة خلال الخمس السنوات القادمة. أن ذلك يستحق من الجميع أن يضحوا من اجله.

تدني مستوى مهارات الموارد البشرية وعدم ربطها تعليميا بمتطلبات سوق العمل يعيق التوظيف في القطاع الخاص

تقرير/ محرر الصفحة

كشفت دراسة حديثة أن اليمن بحاجة ماسة لتأمين ما لا يقل عن ١٨٨ ألف فرصة عمل جديدة كل عام لمواكبة الزيادة السنوية في القوى العاملة خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥م وكذلك الحاجة لتأمين ٢٢ ألف فرصة عمل لازمة لخفض معدل البطالة الحالي بنسبة ١٪

كل سنة خلال نفس الفترة، إضافة إلى الحاجة إلى تحسين ٤٣ ألف وظيفة حالية من حيث الأجور والإنتاجية وذلك بهدف تخفيض عدد العاملين ذوي الأجور المتدنية والتي تقل مستوياتها عن مستوى خط الفقر و بنسبة ١٪ كل سنة.

وأشارت الدراسة التي أعدها الدكتور محمد أحمد فضل -أستاذ إدارة الأعمال بكلية العلوم الإدارية جامعة تعز إلى أن هناك نسبة كبيرة من المنشآت تصل إلى ٩٣٪ تواجه صعوبات لسد وظائفها الشاغرة والعقبة الأساسية تمثلت في نقص المهارات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة بنسبة ٨٥٪ ؟؟ بالإضافة إلى نقص في مهارات القيادة الإدارية.

وأوضحت الدراسة أن غالبية المنشآت الخاصة في اليمن تعاني من تدني مستوى مهارات العاملين فيها وأن إجمالي عدد العاملين الذين يحتاجون إلى تدريب يبلغ ٤٢ ألفاً ويمثل هذا العدد حوالي١٦,٤٪ من إجمالي العاملين في المنشآت؟ ؟كما؟ ؟تشمل؟ ؟الاحتياجات؟ ؟التدريبية؟ ؟التي؟ ؟تختلف؟ ؟من؟ ؟مهنة؟ ؟إلى؟ ؟أخرى؟ ؟أكثر؟ ؟من؟ ؟١٠٪؟ ؟من؟ ؟العاملين؟.؟

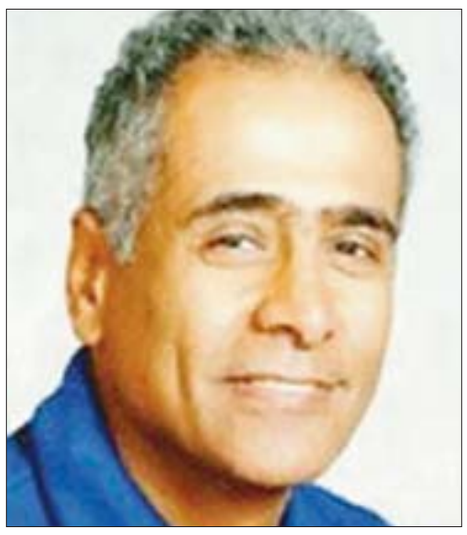
كاشفتا أن الجانب الآخر من فجوة المهارات يتسم بالتفاوت بين التخصص العلمي والمهنة فحوالي ١٧,٧٪من العاملين رجالاً ونساءً يعتقدون أن تخصصاتهم لا تتلاءم مع متطلبات مهنهم الحالية ونسبة ١٨,٧٪ ترى أن هناك علاقة بسيطة بين تخصصاتهم ومهنهم الحالية، أما العاملون في المجالات مثل علوم الملاحة والطب والصيدلة والتجارة والهندسة والعلوم التطبيقية والتدريب المهني أفادوا أن مستوى التباين بين تخصصاتهم و مهنهم متدن نسبياً أما من تخصصوا في العلوم الإنسانية والاجتماعية أو النظرية مثل الفيزياء وعلوم الأحياء البحتة فقد ذكروا معدلاً أكبر في التباين؟ ؟بين تخصصاتهم ومهنهم؟.

؟واعتبرت الدراسة أن الفجوة الواسعة في تدني مستوى مهارات الموارد البشرية ترتبط بمستوى التعليم والتدريب وتنمية وتطوير المهارات السابق للعمل وعدم ربطها بمتطلبات سوق العمل الوطني والخارج.

قصة نجاح

الصين نفسها استعانت بخبرات هذا الرجل !

البروفيسور أبو بكر باحاج



■ أستاذ الطاقة المستدامة في جامعة ساوثهامتون، بعد اتمامه للدكتوراه تم ترقيته وفقا للتسلسل الجامعي من درجة باحث إلى درجة أستاذ كرسي الطاقة المستدامة بنفس الجامعة.

خلال العشرين السنة الماضية أسس البروفيسور باحاج فكرة موضوع الطاقة المستدامة داخل الجامعة وعمل على إنشاء مجموعته البحثية الخاصة بالطاقة المستدامة والتي تعد الآن واحدة من المجموعات البحثية الرائدة -المدعومة جامعياً- في أبحاث الطاقة البديلة وتخليق الطاقة.

كما انشأ وأدار بحثاً في استغلال طاقة المحيط (الموارد، التكنولوجيات والآثار) ،وفي الخلايا الكهروضوئية وكذا حول آثار التغيرات المناخية على البيئة في ذات الجامعة.

وقد أثمر هذا العمل عن أكثر من ٢٠٠ مقالة علمية نشرت في مجلات علمية محكمة وسلسة مؤتمرات دولية.

البروفيسور باحاج هو رئيس قسم الطاقة والتغيير المناخي وهذا الأخير يحتل مرتبة مرموقة في سلم العمل البحثي في مجال الهندسة المدنية والبيئية حيث صنفت ٨٠٪ من أبحاثه عام ٢٠٠٨م كأبحاث «رائدة عالمياً» أو«ممتازة دولياً».

إن أهداف هذا القسم ومجموعة الطاقة المستدامة التي يديرها البروفيسور باحاج هي تعزيز وتنفيذ الأبحاث الأساسية والتطبيقية والتطوير ما قبل الصناعي في مجالات موارد الطاقة، التكنولوجيا وكفاءة استخدام الطاقة وكذا تأثير التغير المناخي.

البروفيسور باحاج هو مسئول فرق بحثية وصاحب خبرة طويلة في هذا المجال ولديه العديد من المشاريع البحثية على المستوى الدولي بما في ذلك مشاريع مشتركة في الصين، والشرق الأوسط وأفريقيا.

كما انه المنسق المساعد لمجلس أبحاث العلوم الهندسية والفيزيائية البريطاني (EPSRC) وشبكات بحث المناطق البيئية التي تساعد في تطوير نمط الأبحاث والمشاريع لتطوير بيئة المدن المتضمنة لتقييم الموارد، مسارات تكنولوجية لإنتاج الطاقة والحفاظ عليها ، التخطيط والقيام بدراسات متعلقة بالمناطق الجغرافية في الصين وأماكن أخرى أيضاً.

وهو عضو في هيئات تحرير الطاقة المتجددة، معهد المملكة المتحدة لمجلة الهندسة المدنية للطاقة، وعضو في مركز تيندا لمجلس البحوث الإشرافية لتغير المناخ.

نستطيع

عشر مهارات تضمن لك وظيفة المستقبل

■ تعيش الأسواق صراعاً ساخناً للحصول على الأعمال والوظائف المتوفرة في ظل وضعية صعبة ومشاكل متعددة تتمثل بالبطالة وانعدام الأعمال وتطور سوق العمل وعدم ملاءمة مخرجات التعليم لمتطلباتها.

كما أن تطور الحياة يفرض علينا مفاهيم جديدة ومعقدة ومهارات يجب أن نملكها حتى نستطيع مجاراتها ،وامتلاك القدرات اللازمة للظفر بوظيفة مناسبة تحقق من خلالها طموحاتك وأحلامك.

ووفقاً لخبراء في التنمية البشرية فإنه ومنذ مطلع القرن الماضي كان من يتقن الحروف الأبجدية بطل زمانه والأكثر حظاً في الحصول على عمل أما اليوم فإن من لا يملك لغتين إضافيتين عدا اللغة الأم التي يمتلكها فقد فاته الكثير!

ومن هذا المنطلق قام معهد المستقبل وهو مركز أبحاث متخصص في كاليفورنيا بوضع قائمة من عشرة مهارات عمل يجب أن يمتلكها الرواد في المستقبل، ويجب أن تكون هناك استفادة منها للجيل الجديد الباحث عن مستقبل واعد وزاهر.

وتتمثل هذه المهارات بالقدرة على تحديد المعنى الأعمق أو المميز لما يتم التعبير عنه الآن.

والقدرة على التواصل مع الآخرين بطريقة أكثر عمقاً ومباشرة للإحساس والانتباه لردات الفعل والتفاعلات المطلوبة.

وتتضمن النقطة الثالثة البراعة في التفكير وابتكار الحلول والاستجابة على نحو أبعد مما هو ظاهر،والاهم القدرة على استشراف المستقبل بدقة.

وتشمل المرحلة الرابعة في نظر الخبراء القدرة على التكيف والتأقلم والعمل في مختلف البيئات الثقافية أو العمل في بيئة متنوعة الثقافات، كما تتضمن القدرة على ترجمة كميات هائلة من البيانات إلى مفاهيم مجردة من أجل فهم الاستنتاجات المستندة إلى بيانات من المهارات الهامة في تحديد وظيفة المستقبل.

وتتمثل المهارات الخمس الأخرى في القدرة على إجراء تقييم نقدي، وتطوير المحتوى الذي يستخدم أشكالاً جديدة من الإعلام، وحشد وسائل الإعلام لاستخدامها في إقناع الناس.

وفهم الموضوعات والمفاهيم المختلفة من موضوعات متعددة، وكذا القدرة على إعادة عرض وتطوير مهام وإجراءات العمل من أجل الوصول إلى المخرجات المطلوبة.

بالإضافة إلى القدرة على تمييز وتصفية المعلومات بحسب أهميتها، وفهم كيفية تعظيم المعرفة باستخدام مجموعة متنوعة من الأدوات والتقنيات ،والعمل بإنتاجية عالية والمشاركة الفعالة وإثبات الوجود بوصفك عضواً في الفريق الافتراضي.

ويطرح الخبراء رؤية للمجالات التي يمكن أن تستقطب منها وظيفتك المستقبلية محددين المجالات المتعلقة بالرعاية الصحية، وكل ما يرتبط بالحواسيب حيث سيكون لهم النصيب الأكبر في وفرة الوظائف في سوق العمل وكذا المجالات المتعلقة بالتسويق والمبيعات والأعمال التي تتطلب أكثر من لغة.