البشر... رأس مال سورية الألماسي.. ماذا فعلنا به؟!

٢٠ بالمئة نسبة البطالة في سورية .. وسورية لن تصبح البلد العجوز لأنها ولّادة

■ غزل إبراهيم

على مدى سنوات استنزفت سورية طاقاتها البشرية وأدت الأوضاع الأمنية والاقتصادية إلى تصدير أعداد مخيفة من العقول والشباب السوري المميز إلى الخارج، في وقت غابت فيه الإستراتيجيات والخطط الحكومية لتطوير رأس المال البشري والاستثمار الصحيح فيه، وسط شح الأرقام والإحصائيات الدقيقة لأعداد السكان ومعدل الهجرة والبطالة، ما يعكس التقاعس والضعف القاتل لدى المعنيين والمسؤولين عن هذه الملفات، فنحن نربي ونعلم ونجهز كوادر ونؤهلها لبناء وتطوير دول الخارج وبلدنا أحوج ما يكون إليها.

وهل سنصل لمرحلة نقول فيها سورية العجوز ونلتفت لأهمية احتضان الشباب وتقديم الدعم والمحفزات لهم للبقاء في البلد بعد أن خسرنا من خرج منها، أم إننا تأخرنا كثيراً وأصبحت فكرة الهجرة مشبعة في عقول شبابنا؟!

«الاقتصادية» تفتح ملف الاستثمار في رأس المال البشري لمعرفة أسباب تجاهل وتغييب هذا العنصر المهم وما المطلوب لاستغلال الطاقات البشرية والمحافظة عليها بالشكل الأمثل؟

مازلنا نعمل بعقلية القوى العامل

الاستثمار في العنصر البشري في مفاهيم التنمية الحديثة في العالم انتقل من مفهوم القوى العاملة إلى الموارد البشرية ومن ثم أصبحت الموارد البشرية أحد مصادر ومدخلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

والاستثمار في الموارد البشرية سواء الشابة أم الطفلية أصبح جزءاً من عملية الاستثمار وهناك عائد مهم عليه ولم يعد مجرد دور أو مسؤولية اجتماعية أو إنفاق اجتماعي لأن الأدبيات الاقتصادية العالمية، وخصوصاً البنك الدولي وصندوق النقد الدولي كانت تنظر سابقاً إلى أن الإنفاق على التعليم والصحة والاستثمار في العنصر البشري سيؤدي إلى انهيار معدلات النمو الاقتصادي وبالتالي سيؤثر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وللأسف في سورية مازلنا نتعامل بهذه العقليّة.

الواقع الديموغرافي

لكي نحلل وننطلق إلى الاستثمار بالعنصر البشري بشكل جيد، علينا دراسة البنية الديموغرافية، فالسكان في سورية مقسومون إلى قسمين قسم داخل القوى البشرية وقسم خارج القوى البشرية وهم الأطفال دون الـ١٥ والشيوخ وكانت نسبتهم ٤٥ بالمئة من إجمالي عدد سكان سورية وحالياً تتراوح هذه النسبة بين الـ٤٢-٤٣ بالمئة، أما داخل القوة فيشكلون ٥٥ بالمئة تقريباً ويقسمون إلى قسمين قسم داخل قوة العمل وقسم خارج قوة العمل (ربات البيوت والطلاب والعساكر وغيرهم).

وعند فهم هذه الخريطة الديموغرافية يسهل التخطيط اقتصادياً واجتماعيا للموارد البشرية لأن مجتمعنا فتي، ولدينا داخلون جدد إلى قوة العمل بشكل سنوي ودوري، وإذا لم نستطع التخطيط لهم واستقطابهم، فستتحول الهبة الديمغرافية إلى نقمة وبالتالي ستتولد مشكلات كبيرة بسبب ازدياد نسب البطالة والخلل في مدخلات العملية التنموية وفق رؤية عميد المعهد العالي للدراسات السكانيّة د. جمعة حجازي.

لن نصبح سوقاً عجوزاً

في أدبيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ليس هناك مصطلح يسمى الخطر أو دق ناقوس الخطر، وفيما يتعلق بسورية وعلى الرغم من انخفاض معدلات النمو السكاني وانخفاض معدلات الخصوبة وتيارات وموجات الهجرة الكبيرة جداً، لكن الوضع السكاني فيها ما يزال ضمن المقبول ولا يزال هناك موارد بشرية سنوية تدخل إلى سوق العمل، هكذا يقول حجازي.

وقوة العمل في بلدنا لن تصبح على غرار أوروبا لأن سورية ولاّدة للطاقات البشرية ومتوسط الأعمار عندنا ٦٥ سنة وبالتالي لن يصبح سوق العمل سوقاً عجوزاً على غرار القارة الأوروبيةً التي شهد سلم العمالة داخلها انخفاضاً في نسبة المواليد وبالتالي يحتاجون لتعويض العنصر البشري على عكسنا، برأي حجازي.

وبين أنه رغم الحرب والأوضاع الاقتصادية الصعبة التي فرضت واقعاً ديموغرافيّاً جديداً في سورية، إلا أن قوة العمل لا تزال فتية عندنا، وعنصر الشباب هو المكون الأساسي لديموغرافية سورية حيث تتراوح نسبة الشباب بين ٦٠-٦٥ بالمئة من إجمالي السكان تقريباً، ونعد من الدول المصدرة لقوة العمل إلى الخارج، وهذا الأمر يساهم بدعم الاقتصاد الوطني عن طريق الحوالات، إضافة إلى رجوع هذه الأدمغة مشبعة بالعلوم الحديثة والتطور والأفكار الجديدة التي يفتقر إليها بلدنا في العديد من المجالات.

وهذا سيكون مورداً إضافيّاً للاقتصاد الوطني بعد ١٣ عاماً من الحرب التي كانت تأثيراتها كبيرة وخطيرة علينا وأصبحنا متأخرين بكل شيء عن العالم، وبالتالي هجرة الشباب ستمكننا من مد الجسور عن طريقهم للتعرف على آخر ما توصل إليه العلم ورفد البلد بخبرات حديثة ومتطورة، وهناك الكثير من الشباب يرغبون في الرجوع إلى البلد عندما يتعافى الاقتصاد وبالتالي ستكون خبراتهم ومهاراتهم المتطورة والمتفوقة عن نظرائهم في خدمة مرحلة التعافي المقبلة، مع الإشارة هنا إلى أننا لا نشجع على الهجرة وعلينا توليد فرص العمل بشكل مستمر داخل المجتمع للحد منها، حسب مدير مجلس أمناء مؤسسة إدارة الموارد البشرية منير عباس.

سوء الإدارة يحول الهبة الديموغرافية في سورية إلى نقمة والتنمية الإدارية نائمة في العسل!

عكس ذلك

في المقابل هناك آراء عدة تحذر من خطر الهجرة وتراها استنزافاً قد يحول سورية لبلد عجوز نتيجة هجرة الشباب بأعداد كبيرة، أضف إلى ذلك أن فكرة وحلم الهجرة متغلغلة في نفوس أطفالنا وشبابنا، وسورية تستنزف بشكل يومي، ومستقبلاً سنلمس نتائج الهجرة الخطيرة، ومن يقول إن الحوالات تدعم الاقتصاد مخطئ لأن أغلب هذه الموارد تستخدم في الإنفاق الاستهلاكي وليس الاستثماري ما يؤدي إلى رفع الوتائر الاقتصادية للتنمية، كما أن فكرة العودة إلى سورية مستبعدة لدى المغتربين، وخاصة بالنسبة للفئة التي هاجرت بداية الحرب فهي تعايشت مع مجتمعات جديدة وأولادهم مشبعون بأفكار وعادات هذه المجتمعات.

وحاليا يجب البناء على إستراتيجيات جديدة ومعالجة الأسباب التي تتسبب بتطفيش شبابنا وأولها تحسين المستوى المعيشي حتى لايتحول بلدنا إلى بلد عجوز وفق توصيف الدكتورة في المعهد العالي للتنمية الإدارية سمر قبلان.

غياب الإستراتيجيات

في سورية نعاني كثيراً عدم وجود إستراتيجيات الشباب وتمكينهم، فالتوازن والنمو الاقتصادي في العالم أصبح ينظر إلى الاستثمار بالعنصر البشري على أنه أقل تكلفة من الاستثمارات الأخرى الداخلة في الإنتاج (المادية-المالية).

وهناك بعض الدول استطاعت توفير العناصر المادية والمالية لكنها لم تنجح في تأمين الشرط الثالث وهو العنصر البشري، وكمثال على ذلك دول الخليج التي استطاعت تأمين جزء كبير من التقانة والتكنولوجيا والتمويل لكنها عجزت عن تأمين العنصر البشري الوطني المحلي اللازم للتشغيل والإنتاجية، واستعانت في كثير من عملياتها الإنتاجية بما يسمى بالعمالة الوافدة لتكمل النقص.

أما في سورية فمشكلتنا هيكلية أي إن التخطيط الاقتصادي والاجتماعي في البلد مخطط بشكل مقلوب، ونحن غير قادرين على تحديد احتياجاتنا من العناصر البشرية بشكل مرن وسلس، لعدم وجود تناغم بين القطاعات الاقتصادية سواء القطاعات الادارية أم الخدمية أو الانتاجية، وليس هناك مواءمة بين سوق العمل ومخرجات التعليم لعدم توافر الـData والإمكانية اللوجستية والقدرات التخطيطية في هذا المجال ما يولد مشكلة هيكلية، فبعض الاختصاصات فيها ندرة ومعدل البطالة منخفض نسبياً فيها، مثل الاختصاصات التطبيقية والطبية، بينما نلاحظ معدلات بطالة مرتفعة في بعض الاختصاصات النظرية والأدبية، وهذا أيضاً له علاقة بمعدلات الرواتب والأجور ونظم الحماية.

مازال الطريق مبكراً للوصول إلى إستراتيجية فعالة للموارد البشرية، فنحن مازلنا نتعامل بالهياكل والعقلية القديمة «قوى عاملة» وظائف وتشغيل فقط، علماً أن الموارد البشرية أعمق بكثير وتتعلق بجوانب التمكين والتدريب والتأهيل وبناء القدرات وتوصيف المهام والوظائف والتصنيفات المهنية والمسارات الوظيفية والبنى والهياكل، فمسار وإدارة الموارد البشرية في العالم علم قائم بنظرياته وأبحاثه، وطريقة التنظيم المتبعة في بلادنا لم تعد تصلح للاقتصاد المستدام والذكي والأعمال الرقمية.

فإذا تغيرت العقلية القائمة وتم تطوير إستراتيجية فعالة ونشطة ومرنة للموارد البشرية مع إدخال العنصر غير البشري نستطيع تجنب الهفوات والمشاكل والقضايا الإشكالية لاستقطاب الموارد البشرية بشكل الفعال.

الأجور مجحفة ومنفرة

رأس المال الفكري يتألف من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال العلائقي وتقول الدراسات الحديثة للموارد البشرية إنه يجب أن يعامل الإنسان العامل كأصل استثماري يزيد من قيمة المنشأة مثل بقية الأصول والموجودات الثابتة، وألا يعامل كنفقة تتحملها الإدارة فقط، كما أن المبالغ التي يتم صرفها على تدريب وتطوير العاملين وتؤدي إلى قيمة مضافة هي ضمن الأصول الاستثمارية.

وهنا تبرز أهمية تدريب وتحفيز العنصر البشري سواء بالأجور أم الحوافز، مع الإشارة إلى أن الأجر يجب أن يغطي الحاجات الأساسية للعامل ويزيد في حال زيادة قيمة هذه الحاجات وذلك ليتمكن العامل من تجديد قوة عمله الفيزلوجية والنفسية والعقلية ويحقق الاستدامة في العنصر البشري السليم المعافى وللأجيال القادمة، كما يؤدي ذلك إلى تحقيق الاستدامة في القيم والأخلاق ما دام يحد من الفساد بسبب عدم كفاية أو عدالة الأجور وهي عدالة داخلية مع جهده ونظرائه في المنظمة وعدالة خارجية مع أمثاله في السوق والمنظمات الأخرى، ولكننا في سورية حالياً نلاحظ تدنٍ الأجور وعدم تناسبها مع الجهد المقدم وبالتالي هناك حالة من الخلل وعدم القدرة على استغلال الموارد البشرية الموجودة بشكل جيد، فكيف لك أن تطلب من عامل لا يقبض ثمن طعامه ويتعرض لضغوط اجتماعية ونفسية كبيرة أن يقدم عملاً جيداً ويكون مخلصاً لعمله وفقاً لحجازي.

٧٠ بالمئة من العاملين غير منظمين

الجهة الوحيدة المسؤولة والمخوّلة عن البيانات الاقتصادية والاجتماعية هي المكتب المركزي للإحصاء والمعهد العالي للدراسات السكانيّة يحلل البيانات المنتجة فقط.

وحسب مسوحات قوة العمل التي أجراها المكتب مؤخراً بلغت نسبة البطالة ٢٠ بالمئة تقريباً، والمشكلة هنا ليست برقم البطالة بل بهيكلها وشكلها ونموذجها، فهيكل البطالة فيه اختلال فالبطالة بين الشباب أعلى من البطالة العادية، كما أن البطالة في سورية بطالة معندة وطويلة الأمد « تحتاج أكثر من ٤٨ شهراً للحصول على فرصة عمل»، أما بالنسبة لهيكل البطالة هناك بعض القطاعات البطالة فيها تكاد تكون صفرية على حساب قطاعات أخرى بطالتها متراكمة، فعلى سبيل المثال بعض المهن «معلم حرفي» يوجد طلب كبير عليها، وبعض المهن فيها نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل «بطالة قطاعية، إضافة إلى غياب أنظمة الحماية، فالقطاع الخاص فيه قسمان قطاع خاص منظم وقطاع خاص غير منظم، والمشكلة أن معظم العاملين في سورية تقريبا ٥ ملايين و٣٠٠ ألف قوة عمل، يوجد ٧٠ بالمئة منهم غير منظمين وليس لديهم أي شكل من أشكال الحماية والتأمينات والضمانات والعمل اللائق والسلامة المهنية.

سورية بعيدة عن العالم

أمامنا تحديات كبيرة فيما يخص الذكاء الصنعي فنحن سوق عمل تقليدية ومتأخرون جداً في هذا المجال ولا يزال الطلب على الوظائف تقليدياً وليس رقمياً وبالتالي التحول للاقتصاد الرقمي مازال بعيد المنال والطريق طويل أمامنا، ولكن الأمل موجود وهناك تجارب ناجحة في مجال الـfreelancer والأعمال عن بعد، وهناك فرصة كبيرة في هذا المجال، فنحن نمتلك عقولاً ناجحة جداً في المجال التكنولوجي، وهناك تقدم بسيط في هذا المجال على الرغم من أن إمكانياتنا البسيطة جداً، والدليل فوز شبابنا بمسابقات دولية للروبوتات والذكاء الاصطناعي والعالم الرقمي وغيرها، وبالتالي هناك فرصة كبير لتتحول سورية يوما ما إلى حديقة تكنولوجية للدول العربية والإقليمية كما أصبحت الهند حديقة تقنية تصدر خدماتها الافتراضية ومراكز خدمات الزبائن لأميركا.

فمثلاً دول مثل الهند وماليزيا وألمانيا وباكستان وبريطانيا تجني أرباحاً طائلة من الاقتصاد الرقمي على حساب الاقتصاديات التقليدية (الزراعة _صناعة _السياحة)، لكن في سورية يتطلب ذلك إستراتيجية للموارد البشرية، وإستراتيجية للشركات الصغيرة والناشئة والتمويل الصغير، وإستراتيجية لدعم التقانة والإبداع وريادة الأعمال وبيئة قانونية واستثمارية جاذبة لتوفير منظومة متكاملة للتحول للأعمال الرقمية، فنحن بعيدون كل البعد عن ذلك، وأساساً هيكل الاقتصاد غير مجهز من الناحية اللوجستيّة والبنية التحتية.

والعالم يتجه إلى الاقتصاد الرقمي ويضع نظماً وضوابط ومعايير الذكاء الصناعي وأثره ومخاطره في بيئة الأعمال، وبحلول ٢٠٤٠ ستختفي وتتغير وظائف، ونحن نتفرج مكتوفي الأيدي ونشعر لأنهم يشعرون فقط.

حجازي:
كيف تطلب من عامل لا يشبع أن يقدم عملاً ناجحاً؟

عباس:
هجرة الشباب ستمدنا بالخبرات وعلينا توليد فرص العمل بشكل مستمر

قبلان:
المطلوب تحسين الأوضاع المعيشية قبل هجرة الشباب

الاصلاح الإداري أثبت فشله

الإصلاح الإداري وإصلاح الفساد لا يتم من خلال الهياكل التنظيمية التي ركزت عليها وزارة التنمية الإدارية وإنما الحفاظ واستغلال المورد البشري بالشكل الأمثل.

فبرنامج الإصلاح الإداري قائم على الإصلاح الهيكلي وهو موضوع ليس أساسياً ويؤدي إلى تخفيف الهدر وسرعة انجاز بعض الخدمات بتكلفة أقل، لكنه يتجاهل تنمية الموارد البشرية من خلال دورات تدريبية للقادة وبعض البرامج التدريبية للفنيين.

كما غفل البرنامج عن عنصرين أساسيين وهما الأجور وعدالتها ومؤشرات التقييم فنحن نعامل الأجور الحوافز كنفقات، وندفع للحفاظ على الآلة ولا ندفع لتدريب وتأهيل العاملين، ومؤخراً تم إعداد نظام جديد للحوافز ولكن تم إيقافه قبل أن يبدأ نظراً للتكلفة المالية الكبيرة التي اعتقدت وزارة التنمية أنها قد تتحقق من تطبيقه، وبالنسبة لمؤشرات تقييم الأداء للقادة والمديرين فهي ضعيفة ومازال تعيين المديرين يتم وفقاً للمحسوبيات، وهناك خطر كبير من إعادة تدوير الأشخاص في أكثر من منصب، ويبقى المدير العام ويرفع وينقل إلى أماكن اخرى، لا لكفاءته وإنما لعلاقاته وسطوته.

60-65%

من إجمالي سكان سورية تقريباً من الشباب وتعد من الدول المصدرة لقوة العمل إلى الخارج

وهذه المؤشرات يجب أن تكون معلنة وشفافة لانها تعكس التجربة السورية في تقييم الأداء، ويجب تدريسها للطلاب باعتبارها ضرورة ملحة لمكافحة الفساد والمحافظة على الموارد البشرية الجيدة، وحتى الآن الوزارة لم تعلن عن هذه المؤشرات رغم المطالبات الكثيرة بذلك.

وفيما يخص القطاع العام هناك مشاكل أخرى لإصلاحه منها معالجة البطالة المقنعة والعطالة «خروج بعض الأشخاص من الخدمة لأسباب صحية»، وهذه الفئة يجب تسريحها وتحميل مؤسسة التأمينات الاجتماعية مسؤوليتها، كما يمكن التوسع بشكل أفقي وإلزام القطاع الخاص بتعيين عدد محدد من العمالة بشرط استكمال التراخيص.

ونحتاج لمزيد من الوقت وإلى مزيد من تسريع الوتيرة للوصول إلى إستراتيجية فعالة، عندنا الكثير من المعاهد والكليات والأقسام الإدارية في الجامعات ستشكل أحد المداخل الرئيسية لبناء هذه الإستراتيجية ولكننا نحتاج لورشات عمل وحوارات وعصف ذهني وندوات لتعميق الفهم حول دور الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإذا أحسنا استغلال العنصر البشري فسنخفف الكثير من التكاليف.

التشاركية هي الحل

هناك ثبات في القطاع العام مرده الاستقرار الوظيفي، فمعظم العاملين يضمنون بقاءهم في وظائفهم ولا يقومون بتطوير مهاراتهم وخبراتهم، على عكس القطاع الخاص الذي يخلق حالة من عدم الاستقرار والمنافسة، وبالتالي يطور موظفوه أنفسهم بشكل دائم ليحافظوا على ثباتهم في العمل، وهنا الحل الوسط هو التشاركية بين العام والخاص والأهلي بحيث تصبح الحوكمة للقطاع العام والإدارة والعمل المربح بإدارة القطاع الخاص أو وفقاً لرؤية جديدة ضمن تشريعات وقوانين تخدمه وتسهل عمله.