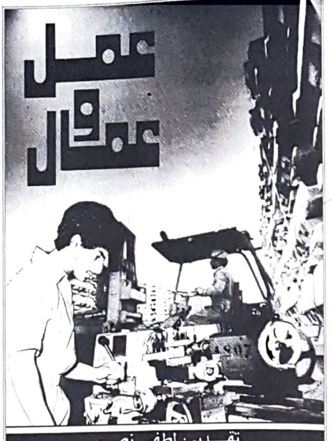

تقديم: لطفي نصر

في دراسة ماجستير عن التنمية البشرية في البحرين (١)

الدراسة تنال جائزة أفضل مشروع دراسة متكاملة الجوانب من جامعة هال البريطانية

نستعرض معا في ثلاث حلقات الدراسة التي تقدم بها الاستاذ عيسى جاسم سيار مدير شئون الموظفين والتدريب بشركة البحرين للأسواق الحرة الى جامعة هال البريطانية ونال عليها درجة الماجستير بتفوق في مجال إدارة الأعمال.. الدراسة موضوعها «تقييم استراتيجية دولة البحرين في مجال تنمية الموارد البشرية».

وقد منحته الجامعة على هذه الرسالة جائزة أفضل مشروع لدراسة متكاملة الجوانب.. حيث استطلع فيها رؤى ثلاث جهات وهي: وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل والشئون الاجتماعية وديوان الخدمة المدنية، حول واقع تنمية الموارد البشرية في دولة البحرين، ووقف على آراء ٤٢ مديرا تنفيذيا، ٢٢ منهم يمثلون القطاع الحكومي و٢٠ يمثلون القطاع الخاص.

والجدير بالذكر أن هذه الدراسة هي الأولى من نوعها التي تخلص الى ان البحرين تفتقر الى وجود استراتيجية عامة وشاملة لتنمية الموارد البشرية.. لذا نجد الدراسة تقدم ملامح استراتيجية عامة لتنمية الموارد البشرية.. ومعها آلية تنفيذها أيضا.. كما توصي الدراسة بتشكيل مجلس أعلى لتنمية الموارد البشرية برئاسة سمو رئيس الوزراء وعضوية الجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية في الدولة.. كما دعا الباحث الى عولمة تنمية الموارد البشرية لتواكب العولمة الاقتصادية والتحرير المالي. كل ذلك جعل الاستاذ المشرف على الدراسة يوصي الجهات الرسمية المعنية بتنمية الموارد البشرية في البحرين بالاستفادة من نتائج هذه الدراسة الهامة. والآن نقدم الحلقة الأولى من دراسة الماجستير حول تقييم استراتيجية دولة البحرين في تنمية الموارد البشرية. يعد اقتصاد دولة البحرين الأقل اعتمادا على النفط بالنسبة الى الدخل الوطني للدولة مقارنة بالدول العربية الخليجية الأخرى، حيث يشكل النفط حوالي ٦٥٪ من الدخل القومي في دولة البحرين بينما تصل نسبته ما بين ٩٠٪ الى ٩٥٪ في باقي الدول العربية. لقد أولت القيادة السياسية ذلك الأمر جل اهتمامها منذ استقلال دولة البحرين عام ١٩٧٠م حيث سعت الى تنويع مصادر الدخل القومي وذلك عن طريق تطوير قطاعات العمل الأخرى مثل التجارة، الخدمات المصرفية، صناعة الفندقة والسياحة.. الخ، من أجل تشجيع واستقطاب الاستثمار بشقيه الداخلي والخارجي. وقد وجدت حكومة البحرين أن هذا لن يتأتى إلا عن طريق الاستثمار في تنمية الموارد البشرية وتطويره، وكانت رؤية القيادة السياسية مبنية على مقولة «ان الإنسان هو أهم عناصر التنمية الشاملة». لقد أعلنت الأمم المتحدة وللعام الرابع على التوالي وعبر برنامجها الإنمائي دولة البحرين الأولى في التنمية البشرية على المستوى العربي والاسلامي كما تم تصنيفها عام ١٩٩٨م رقم ٤٣ ما بين ١٧٣ دولة وفقا لمؤشر التنمية البشرية (٠,٨٠٠ فما فوق) والذي يتم استخراجه من قياس عدة معدلات لقطاعات اقتصادية واجتماعية عديدة أهمها التعليم، الصحة العامة، نسبة البطالة، متوسط دخل الفرد، متوسط عمر الانسان.. الخ.

ان ما وصلت إليه دولة البحرين من انجازات على صعيد التنمية البشرية يترك العديد من التساؤلات، كيف تحقق ذلك النجاح؟ هل اختارت البحرين التوجه الصحيح لتخطيط مستقبل الدولة؟ هل هناك استراتيجية شاملة وواضحة المعالم وراء هذا الانجاز؟ هل وجدت عقبات واجهت هذا الخيار الاستراتيجي؟

هناك جدل يدور منذ أمد بعيد بين المتخصصين في شئون تنمية الموارد البشرية في دولة البحرين ويتمحور ذلك الجدل في هل توجد استراتيجية شاملة وواضحة المعالم لتنمية الموارد البشرية في دولة البحرين أم لا؟ وان وجدت ما هي أهدافها، محدداتها وآلية تنفيذها؟.

لقد انطلق الباحث في دراسته من هذه الأرضية الجدلية حيث أراد من خلال مناهج البحث العلمي التي طبقها في الدراسة وضع نهاية لذلك الجدل الدائر، فكان هاجس الباحث الأساسي التأكد من وجود استراتيجية شاملة لتنمية الموارد البشرية من عدمه ففي حالة وجودها سوف يعمل على دراستها وتحليلها ليرى كيفية عملها على أرض الواقع، ما هي آلية التطبيق المستخدمة، ما هي نقاط القوة ونقاط الضعف، ما هي المحاذير، ما هي فرص التطوير؟ وبناء عليه يقوم الباحث بوضع بعض التوصيات التي من شأنها ان تعزز من مواطن الضعف في الاستراتيجية وتطور عملية التطبيق. أما اذا خلصت الدراسة الى عدم وجود استراتيجية شاملة لتنمية الموارد

وزير العمل يسلم عيسى سيار جائزة تقديرا لجهوده في تنمية الموارد البشرية

> الاستاذ المشرف على الرسالة أوصى الجهات الرسمية بضرورة الاستفادة من نتائجها

بعد استطلاع الواقع وآراء ٤٢ مديرا تنفيذيا.. البحرين تفتقر إلى استراتيجية للتنمية البشرية

البشرية فان الباحث سوف يعمل على صياغة استراتيجية عامة بحيث تتضمن الرؤية والأهداف والتطبيق الاستراتيجي.

أهداف الدراسة:

- تحليل واقع تنمية الموارد البشرية في دولة البحرين في اطار تفاعل ذلك الواقع مع البيئة الداخلية والبيئة الخارجية.
- رصد وتحليل التحديات والمحاذير المستقبلية.
- الوصول الى مقترحات لتطوير استراتيجية تنمية الموارد البشرية لمواجهة الاحتياجات والتطورات المستقبلية، هذا في حالة وجود الاستراتيجية الشاملة أما اذا تبين عدم وجودها فنتحول الى صياغة استراتيجية شاملة لتنمية الموارد البشرية تتضمن «الرؤية، الأهداف، التطبيق الاستراتيجي».

وقد انقسمت الدراسة الى أربعة أقسام حيث تضمن القسم الأول معلومات عن دولة البحرين بشكل عام وتنمية الموارد البشرية بشكل خاص، أما القسم الثاني فقد عرض وبشكل شمولي لمفهوم إدارة تنمية الموارد البشرية في ضوء العديد من النظريات والآراء المتخصصة في هذا المجال. وقد عرض القسم الثالث لتحليل وتقييم لواقع التنمية البشرية في البحرين من خلال استطلاع آراء المسئولين في الدولة وكذلك عينة البحث التي تمثلت في ٤٢ مديرا تنفيذيا، ٢٢ من القطاع الخاص و٢٠ من القطاع العام. أما القسم الرابع والأخير من الدراسة فقد اشتمل على الاقتراحات والتوصيات بتطوير استراتيجية تنمية الموارد البشرية في دولة البحرين في حالة وجودها أو صياغة محددات استراتيجية عامة لتنمية الموارد البشرية في حالة عدم وجودها.

لقد بدأت الدراسة في قسمها الأول بعرض معلومات عامة لدولة البحرين شملت الجوانب التاريخية والجغرافية والاقتصادية والدينية والثقافية، وسلطت الضوء على علاقة البحرين بالعالم في ظل المتغيرات المتسارعة مثل اتفاقية الجات الجديدة والعولمة الاقتصادية، كما تعرضت الدراسة الى وضعية دولة البحرين كعضو في مجلس التعاون لدول الخليج العربية في اطار الاتفاقية الاقتصادية التي وقعت بين دول المجلس في ١٩٨١ والصعوبات التي تواجه تلك الاتفاقية مثل عدم الاتفاق على التعرفة الجمركية وحرية انتقال القوى العاملة.

وقد خصصت الدراسة الجزء الثاني من القسم الأول لعرض تاريخي عن تنمية الموارد البشرية في دولة البحرين حيث تم تسليط الضوء من خلاله على البدايات الأولى للإدارة الحديثة في دولة البحرين والتي بدأت في عام ١٩١٤ بتأسيس بعض الإدارات الحكومية مثل العدل، التعليم، التسجيل العقاري، التسجيل الجمركي، وقد تزامن هذا التأسيس مع البدايات الأولى للتعليم النظامي عام ١٩١٩. ولقد كان لتلك التطورات دور كبير في اعداد وتدريب العديد من الكوادر الوطنية التي كان لها دور كبير في ادارة دفة الأمور في البلاد لاحقا. ثم استعرضت الدراسة الفترة التي صاحبت بداية عمل شركة نفط البحرين المحدودة «بابكو» واكتشاف أول بئر للبترول عام ١٩٣٢ حيث لعبت شركة بابكو دورا أساسيا ومحوريا في تطوير المستوى الإداري من خلال تدريب وتطوير الكثير من الكوادر الوطنية.

وبالرغم من دور بابكو الريادي في مجال التطوير الإداري والتدريب وكذلك سياسة الحكومة بعد نيل الاستقلال في بداية السبعينات والتي عملت على تنويع مصادر الدخل وعدم الاعتماد بشكل أساسي على البترول فإن عملية تطوير الموارد البشرية لم تحظ بالاهتمام الموازي للقطاع الاقتصادي فلم تكن هناك أهداف محددة وواضحة في مجال التدريب ولم تكن هناك مراكز أو معاهد أو تسهيلات للتدريب بالشكل المتعارف عليه في الوقت الحاضر لمواكبة الزيادة الكبيرة والسريعة في الأنشطة الاقتصادية، لقد أدى هذا الواقع الى نقص شديد في القوى العاملة الوطنية المدربة والمؤهلة لأخذ زمام الأمور في القطاع الخاص مما أدى الى الاتجاه الى جلب العمالة الأجنبية على نطاق واسع وأحيانا بشكل غير مبرر مما أدى الى وجود عمالة أجنبية فائضة عن حاجة سوق العمل من جهة وحرمان عدد كبير من خريجي الثانوية العامة والجامعات من الحصول على وظائف من جهة أخرى. ولعلاج هذا الوضع غير المتوازن استعانت حكومة البحرين ببرنامج الأمم المتحدة الانمائي في بداية السبعينات حيث أوصى البرنامج من خلال خبيره المنتدب بتنفيذ العديد من المشاريع لتنمية الموارد البشرية حيث تم في ضوء تلك التوصيات انشاء وتكوين المؤسسات التدريبية التالية:

- مركز البحرين للتموين والفندقة في عام ١٩٧٥م.
- المجلس الأعلى للتدريب المهني في عام ١٩٧٥م.
- برنامج رسوم التدريب ١٩٧٩م.
- المجلس النوعي للتدريب في قطاع البنوك ١٩٧٩م.
- معهد البحرين للتدريب ١٩٨٠م.
- معهد البحرين للتدريب المصرفي ١٩٨١م.

بالاضافة الى ذلك فقد عهدت حكومة البحرين الى ثلاثة من اجهزتها الرسمية بمسئولية تنمية وتطوير الموارد البشرية في الدولة وهي وزارة التربية والتعليم، وزارة العمل والشئون الاجتماعية، ديوان الخدمة المدنية. مما سبق عرضه تبين ان سياسة التدريب بشكل عام في دولة البحرين والتي بدأت في بداية الثمانينات لها هدفان الأول اعداد الكفاءات الادارية الوطنية لكي تأخذ مواقع الأجانب في الإدارة العليا والإدارة المتوسطة والثانية استبدال العديد من المستشارين الأجانب في القطاع الحكومي بالكفاءات الوطنية.

لقد استثمرت الحكومة مبالغ طائلة من أجل تحقيق الهدفين السابق ذكرهما حيث شكلت ميزانية التدريب في القطاع الحكومي النسب التالية من الموازنة العامة في الأعوام ٩٣ و٩٤ و٩٥ و٩٦ و٩٧، (١,٧٪، ١,٦٪، ١,٢٪، ١,٢٪، ١,٣٪) وبالرغم من هذا التخصيص المالي الكبير فانه مازالت نسبة البحرينيين تشكل ٨٧٪ من مجموع القوى العاملة في القطاع الحكومي و٣٨٪ من مجموع القوى العاملة في القطاع الخاص.

ان تلك النتيجة تؤكد بما لا يدع مجالا للشك أنه لم يتم فعليا تحقيق الأهداف التي من أجلها تم تخصيص تلك الأموال الطائلة.. لماذا حدث ذلك؟ وما هي العقبات التي واجهت عملية التنفيذ؟ أعتقد ان برنامج وأنشطة تنمية الموارد البشرية في دولة البحرين تواجه العديد من المشاكل وخاصة في عملية التطبيق، وقد توصل الباحث الى هذه النتيجة بناء على المعطيات التالية التي تم الحصول عليها من مصادر المعلومات التي اعتمد عليها الباحث في دراسته:

- ضعف التعاون والتنسيق بين الأجهزة الرسمية المعنية بتنمية الموارد البشرية.
- تواضع المستوى الأكاديمي والفني للموظفين العاملين في الأجهزة الرسمية والمعنيين بتطوير الموارد البشرية.
- ضعف المتابعة، والتقييم لتطبيقات برامج وخطط تنمية الموارد البشرية.
- التحديات الخارجية التي تواجه عملية تنمية الموارد البشرية المتمثلة في الوضع الاقتصادي العالمي والاقليمي وتأثيره على الاقتصاد الوطني.

ان الكثير من الناس وحتى المتخصصين يخلطون أحيانا بين المفاهيم المستخدمة في مجال التنمية، ومن أجل التمييز بين مفهوم تنمية المديرين والمفاهيم الأخرى الشبيهة وخاصة مفهوم التنمية البشرية سعى الباحث جاهدا للتوصل الى تعريف قريب من الواقع لمفهوم تنمية الموارد البشرية حيث يرى الباحث «ان تنمية الموارد البشرية عملية تهدف الى تنمية وتطوير معارف الإنسان ومهاراته وقدراته لكي يساهم بفعالية في احداث التنمية الشاملة وهي عملية طويلة وشاقة تبدأ منذ ولادة الإنسان وحتى آخر لحظة في حياته». ان تفعيل هذا المفهوم الذي أصبح موضع اهتمام المجتمع الدولي يعتمد على رؤية الدولة له حيث انه مفهوم مازال الاختلاف جاريا على وضع تعريف محدد له.

لقد حاول الباحث من خلال القسم الثالث من الدراسة تحليل وتقييم واقع تنمية الموارد البشرية في دولة البحرين في ضوء التعريف السابق ذكره للمفهوم وكذلك عن طريق مناهج البحث العلمي التي طبقت على الدراسة بالاضافة الى أدوات ومصادر البحث التي استخدمها الباحث في جميع بياناته.

لقد اعتمد الباحث في اختياره لعينة الدراسة على معايير دقيقة حتى يضمن أقصى درجات الموضوعية في نتائج الدراسة فقد تراوحت اعمار افراد البيئة ما بين ٣٥ ـ ٥٠ سنة وممن لهم خبرة في مجال تنمية الموارد البشرية لا تقل عن ثماني سنوات، وقد مثلت عينة القطاع الحكومي وعددهم ٢٢ مديرا تنفيذيا ١٢ وزارة وجهازا حكوميا في حين مثلت عينة القطاع الخاص وعددهم ٢٠ مديرا تنفيذيا ١٦ شركة ومؤسسة خاصة شملت القطاع الصناعي والتجاري والمصرفي والفندقي، أما من حيث الجنسية فقد شكل البحرينيون نسبة ٦٨٪ والنسبة الباقية هي ٣٢٪ توزعت ما بين عربي، أوروبي، أمريكي.

ان هذا الخليط غير المتجانس قد وفر للباحث أرضية خصبة للمقارنة بين مختلف الاتجاهات والتوجهات تجاه عملية تنمية الموارد البشرية.

الواقع الحالي لتنمية الموارد البشرية في البحرين:

لقد حاول الباحث قدر الإمكان في هذا الجزء من الدراسة ربط مسيرة تنمية الموارد البشرية في الدولة بالمتغيرات الداخلية والخارجية لمحاولة الوصول الى نوعية ومدى تأثيرها على تلك المسيرة معتمدا في ذلك على نوعين من أنواع التحليل العلمي، الأول التحليل الاستراتيجي والثاني تحليل «م».

مسيرة تنمية الموارد البشرية في البحرين والمتغيرات الخارجية:

لا يوجد أدنى شك في ان إحداث أي تنمية لا يمكن ان يتم بمعزل عن البيئة المحيطة فالبيئة أو المتغيرات الخارجية لها تأثير كبير على الواقع السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي لأي مجتمع، فالبحرين شأنها شأن أي دولة أخرى تأثرت بالعديد من المتغيرات والتذبذبات التي حصلت من جراء تأثير التطورات السياسية والاقتصادية العالمية والاقليمية.

ففي عقد الثمانينات عندما تراجعت اسعار النفط الى ما يقارب الـ٥٠٪ انهارت على اثر ذلك العديد من الشركات والمؤسسات والبعض منها اعتمد سياسة تخفيض العمالة مما جعل نسبة البطالة ترتفع الى ٦,٣٪ في عام ١٩٩١م. كما ألقت الحرب العراقية الايرانية (١٩٨٠ الى ١٩٨٨) بظلالها القاتمة على اقتصاديات دول المنطقة الأمر الذي أدى الى هروب رؤوس الأموال والاستثمارات الى خارج المنطقة حيث ساعد هذا الأمر كثيرا على زيادة نسبة البطالة وجاء الغزو العراقي للكويت ١٩٩٠ بمثابة «القشة التي قصمت ظهر البعير» حيث أصاب الشلل اقتصاديات الدول الخليجية في تلك الفترة واعاد المنطقة الى الوراء سنوات عديدة. لقد عانت دولة البحرين كثيرا من تلك المتغيرات وخاصة ان بها أكبر نسبة من العمالة الوطنية مقارنة بجيرانها الدول العربية الخليجية.

بالاضافة الى ما سبق ذكره من متغيرات خارجية فهناك بعض العوامل الأخرى التي أثرت على مسيرة تنمية الموارد البشرية في دولة البحرين وهي:

الوضع السياسي:

لقد شهدت دولة البحرين واقعا سياسيا واقتصاديا مستقرا وتطورا تنمويا متصاعدا بخطى ثابتة، إلا أن ذلك الاستقرار تأثر الى حد ما بأحداث الشغب غير المتوقعة التي حصلت في عام ١٩٩٤م والأعوام التي تلتها.

وتفيد المؤشرات أن دولة البحرين مع نهاية عام ١٩٩٥م وبداية ١٩٩٦م استطاعت ان تحتوي تلك الأزمة من خلال اتخاذ العديد من القرارات السياسية لعل أهمها إحداث بعض التغييرات الوزارية واعادة تنظيم الهياكل الادارية في العديد من الاجهزة الحكومية وتفعيل دور وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل والشئون الاجتماعية وديوان الخدمة المدنية، كما أصدرت الحكومة العديد من التشريعات والاجراءات التي من شأنها ان تضمن تدريب وتوظيف أكبر عدد ممكن من البحرينيين العاطلين عن العمل في القطاع الخاص وعلى سبيل المثال لا الحصر سياسة وزارة العمل والشئون الاجتماعية في رفع نسبة البحرنة في القطاع الخاص الى ٥٠٪ مع عام ٢٠٠٠، كما ان المؤسسات التي تصل الى حاجز الـ٥٠٪ عليها ان تحافظ على تلك النسبة والا واجهت العديد من الصعوبات الإجرائية. أضف الى ذلك فان رفع رسوم رخص العمل يصب في هذا المسار.

الوضع الاقتصادي:

لا يختلف اثنان على أن الواقع السياسي والواقع الاقتصادي وجهان لعملة واحدة، فنجد أن تراجع اسعار النفط وعدم استقرار المنطقة من العوامل التي اثرت سلبا على الاقتصاد الوطني في البحرين، لكن مع ذلك لا يمكننا اغفال التحسن الذي طرأ خلال العامين الماضيين في مجال تنمية الموارد البشرية وقد تمثل في الإجراءات الصارمة في جلب العمالة الأجنبية من جهة، وتعزيز دور التدريب وتنمية الموارد البشرية من جهة اخرى، الأمر الذي ساعد كثيرا في توظيف نسب عالية من البحرينيين. ان الباحث يرى أن دولة البحرين لا تواجه ظاهرة بطالة أو حتى مشكلة بطالة، وما هو موجود في رأي الباحث ناتج عن ضعف تخطيط وتنسيق وتعاون بين الأجهزة الرسمية القائمة على تنمية الموارد البشرية والقطاع الخاص الذي خلق جدارا من عدم الثقة بين الطرفين.

الواقع التقني «التكنولوجي»:

يعد العامل التكنولوجي من العوامل الهامة التي بدأت تحتل موقعا بارزا في خطط وبرامج تنمية الموارد البشرية في دولة البحرين وهذا راجع الى أهمية مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة حيث يكمن الخوف في كيفية تدريب أو اعادة تدريب العمالة غير المدربة ونصف المدربة لمواكبة تلك التطورات. ويعتقد الباحث ان حكومة البحرين قد اتخذت العديد من الخطوات في هذا الصدد منها تعزيز وتطوير برامج وأنشطة التدريب والتطوير الوظيفي في القطاعين الحكومي والخاص، ولكن ما هي نسبة النجاح التي تحققت؟

الواقع الاجتماعي:

لقد كان للمتغيرات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية تأثير واضح وملموس على الواقع الاجتماعي، فعلى سبيل المثال لا الحصر بدأ المجتمع يقبل افراده العمل في المهن الدنيا مثل بائع، عامل مخازن، حمال بضائع، سائق.. الخ، هذه المهن التي كانت لسنوات طويلة قصرا على الأجانب وذلك لنظرة المجتمع الدونية إليها.

ان هذا التغيير في توجهات افراد المجتمع نابع من: أولا المنافسة الشديدة في سوق العمل التي يلقاها البحريني من العامل الأجنبي وثانيا ارتفاع نسبة طالبي العمل من البحرينيين وثالثا الاجراءات الصارمة التي اتخذتها الحكومة لتطبيق برامج الاحلال في القطاع الخاص.

توقعات الزبائن:

كما هو معروف فان الزبائن هذه الأيام يبحثون عن النوعية الجيدة من البضائع والخدمات فتطوير القطاعين الحكومي والخاص بات أمرا ضروريا أكثر من أي وقت مضى.. صحيح ان هذين القطاعين تم تطويرهما بنسب مختلفة خلال العشرين سنة الماضية وذلك لمواكبة التطورات العالمية لكن يجب وضع خطة تنموية وآلية تنفيذ فعالة لكي يتمكن القطاعان من تقديم النوعية الجيدة من البضائع والخدمات للزبائن.. وبكلمات محددة على الحكومة التعامل مع القطاعين كزبائن!!؟

التنافس والمتنافسون:

يعتبر عامل المنافسة من العوامل الأساسية التي ترتكز عليها العولمة الاقتصادية وبما ان دولة البحرين قررت الدخول الى السوق العالمية لتنمية الموارد البشرية من خلال تسويق وترويج الدولة كمركز اقليمي لتنمية الموارد البشرية فانه يجب على الدولة اعداد البيئة الداخلية لتنمية الموارد البشرية اعدادا جيدا يضاهي المستويات العالمية حيث ان المخاوف تأتي من فشل البيئة الداخلية في مواكبة المستويات العالمية.

من عوامل البيئة الخارجية «المتغيرات الخارجية» السابق ذكرها نستطيع القول ان دولة البحرين تواجه العديد من التحديات في مجال تنمية الموارد البشرية، فعلى الدولة ان تعمل جاهدة على تخفيف الآثار السلبية لتلك العوامل وتعظيم الاستفادة من الفرص المتاحة لمستقبل أكثر إشراقا.

البيئة الداخلية

«المتغيرات الداخلية»:

لا يقل تأثير عوامل البيئة الداخلية في تنمية الموارد البشرية عن عوامل البيئة الخارجية التي سبق التعرض لها، ويجدر بنا القول ان موضوع تنمية الموارد البشرية لم يكن من المواضيع الهامة أو المحورية على الساحة قبل أربع سنوات، ويرجع ذلك الى ان الاجهزة المعنية بأمور التعليم والتدريب في الدولة كانت تتعامل مع هذا الموضوع الهام في شكل ردود أفعال وليس في ضوء أي رؤية مستقبلية.

فهناك هوة واسعة بين عالم التعليم وعالم التدريب وكلاهما بعيد كل البعد عن متطلبات سوق العمل، لهذا السبب فان العديد من الخطط والبرامج التعليمية والتدريبية قد أصابها الفشل حيث تم اعدادها بعيدا عما يطلبه الواقع، أضف الى ذلك ان التعليم العالي ينظر الى حاجات المجتمع من برجه العاجي. ومن برامج تنمية وتطوير الموارد البشرية التي لم تحقق نجاحا يذكر خطة العشرة آلاف متدرب وخطة البحرنة الخمسية الأولى والثانية ويرجع ذلك الاخفاق في اعتقادي الى عدة أسباب لعل اهمها أولا ان الخطط تم اعدادها بعيدا عن الفئة المستهدفة «القطاع الخاص»، وثانيا لم تعتمد تلك الخطط على رؤية واقعية لظروف سوق العمل وثالثا لم تكن لتلك الخطط آلية تنفيذ فعالة وجهاز تقييم قادر على التدخل في الوقت المناسب.

ومن الملاحظ انه خلال السنتين الماضيتين تقوم كل من وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل والشئون الاجتماعية وديوان الخدمة المدنية بجهود كبيرة لتعزيز وابراز دور تنمية الموارد البشرية في احداث التنمية الشاملة.. ولكن كيف تعاملت هذه الأجهزة مع هذا الموضوع الهام؟ ماذا فعلت؟ ما هي النتائج التي تحققت؟

سوف تتم الاجابة عن تلك التساؤلات من خلال وجهة نظر تلك الاجهزة وكذلك آراء ٤٢ مديرا تنفيذيا ومتخصصا يعملون في ميدان تنمية الموارد البشرية في كلا القطاعين الحكومي والخاص.

في شهادة من جمعية الاقتصاديين

زار الشركة العربية لبناء واصلاح السف

من جمعية الاقتصاديين البحرينية برئاسة

الباش، رئيس مجلس إدارة الجمعية حيث

مركز التدريب بالشركة السيد محمد الخ

التنفيذي ود.سلمان عبدالكريم، رئيس دائر

وقد تحدث الرئيس التنفيذي الى

الضيف عن نشاطات وعمليات الشرك

المستقبلية في صناعة اصلاح السفن وأجا

من أسئلة واستفسارات الأعضاء، ثم ش

وثائقيا عن تاريخ الشركة.

شهادة على إخلاص عمال ألبا

وصول معدلات الانتاج إلى مراتب عليا من أبرز عناصر فوز الشركة بجائزة التفوق الصناعي

وزير النفط والصناعة يهني عمال ألبا

جائزه سمو رئيس الوزراء للتفوق الصناعي

كان من أبرز عناصر حصول شركة ألبا على جائزة صاحب السمو الشيخ خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء للتفوق الصناعي هو وصول المعدل الإنتاجي للفرد الى مراتب عليا، وجهود الشركة الكبيرة في تطوير الثروة البشرية والبحرنة.

وقد صرح سعادة وزير النفط والصناعة الشيخ عيسى بن علي آل خليفة بأن حصول ألبا على هذه الجائزة الرفيعة شهادة على اخلاص العاملين الذين يسهمون بجهودهم كفريق واحد على مر الأعوام وحافز لهم لبذل المزيد من العطاء وتحقيق المزيد من الطموحات.

لهذا كله أعرب سعادة الوزير عن شكره وتقديره للإدارة والعمال بمناسبة انجاز مليون ونصف مليون ساعة عمل لعموم المصنع دون حادث مضيع للوقت.

كما هنأ الوزير جميع العاملين.. انطلاقا من ان هذا السجل هو نتيجة فعلية لإسهامات وجهود كل عامل وكل موظف يؤدي عمله باتقان وعناية.