



عبد النبي الشعلة abdulnabi.alshoala@albiladpress.com

وقفه

وماذا جنى السنة العرب بعد نصف قرن؟

وأتاح للتدخلات الخارجية أن تتوسع، وحول التنوع الديني والمذهبي من مصدر ثراء حضاري إلى أداة للتعبئة والتحريض.

ولا ينبغي أن تنتهي هذه المراجعة عند تعداد الخسائر واستذكار المآسي، بل يجب أن تفتح أفقا للخروج من دائرة الاستقطاب، أفقا عنوانه المواطنة والدولة الوطنية والولاء والتنمية والتعايش، فبعد ما يقرب من نصف قرن من الصراعات، آن الأوان لأن يراجع المنقادون وراء الأجنات المتطرفة، من مختلف الأطياف، مواقفهم، وأن يعيدوا الاعتبار للوطن بوصفه الإطار الجامع، وللمواطنة بوصفها أساس الحقوق والواجبات، وأن يكون معيار الولاء هو المصلحة الوطنية، لا أي مشروع سياسي عابر للحدود.

ولعل أهم ما تعلمناه أن كرامة الإنسان لا تتحقق إلا في ظل دولة وطنية عادلة، يتساوى فيها المواطنون أمام الدستور والقانون، وتحترم فيها العقائد والمذاهب دون أن تتحول إلى أدوات للصراع السياسي. وما لم تتحول هذه القناعة إلى مشروع سياسي وثقافي وتربوي واجتماعي، فستظل منطقتنا معرضة لإنتاج الأزمات نفسها، مهما تبدلت الشعارات أو تغيرت التحالفات وموازين القوى.

ولعل السؤال الذي يجب أن يجمعنا بعد كل ذلك ليس: ماذا جنى السنة أو الشيعة؟ بل: كيف نستعيد أوطانًا تتسع للجميع، ولا يكون فيها الانتماء الديني أو المذهبي سببًا للشك والفرقة، وإنما جزءًا من تنوع وطني تحميه الدولة وتصونه مواطنة؟

سوريا واليمن ضمن أكبر بؤر النزوح الداخلي عالميًا بنهاية 2025. وفي غزة ظل نحو مليوني إنسان، أي قرابة 90 % من السكان، في حالة نزوح بنهاية العام نفسه.

ودفعوا الثمن في الخراب الذي أصاب المدن والاقتصادات ومؤسسات الدولة. وفي تنامي التطرف والإرهاب الذي ألحق بالمجتمعات السنية نفسها أضرارًا جسيمة، قبل أن تمتد آثاره إلى بقية المجتمعات والعالم. ودفعوه أيضًا في استنزاف الموارد في الحروب والنزاعات على حساب التعليم والصحة والتنمية، وفي اتساع فجوة الثقة بين مكونات المجتمع الواحد، وفي تراجع مفهوم المواطنة أمام العصبية الطائفية والحزبية والقبلية. أما في غزة السنية، فإن الخسارة تخطت بمسافات شاسعة الانتماء المذهبي، فما تعرض له الشعب الفلسطيني الشقيق من دمار وقتل وتصفيات هو مأساة وطنية وإنسانية، تكشف كيف يمكن للشعارات المتطرفة والرهانات الخاطئة، إلى جانب العدوان والاحتلال، أن تترك المدنيين يدفعون الثمن الأفدح.

وإذا كان الشيعة العرب لم يربحوا، والسنة العرب لم يربحوا، فمن الذي ربح إذًا؟

الحقيقة أن الأوطان العربية كانت الخاسر الأكبر. وربما حققت هذه الدولة أو تلك، أو هذا التنظيم أو ذاك، مكاسب مرحلية أو نفوذًا مؤقتًا، إلا أن أحدًا لم يحقق انتصارًا مستدامًا. حتى القوى الإقليمية والخارجية التي استفادت من الانقسام العربي، دفعت، بدرجات مختلفة، أثمانًا سياسية واقتصادية وأمنية. أما الراح الأكثر ثباتًا فكان منطق الانقسام والصراع نفسه، ذلك المنطق الذي استنزف المجتمعات، وأضعف الدولة الوطنية،

الشيعة العرب وحدهم الذين ربط البعض منهم انتماءهم المذهبي بمشروع ولاية الفقيه، وإنما خسر السنة العرب أيضًا، وخسرت معهم المنطقة العربية بأكملها، فالخسارة أصابت وتصيب كل من يسمح بتحويل هويته الدينية أو المذهبية إلى وقود لصراعات إقليمية، أو يجعل ولاءه لتنظيم أو مرجعية سياسية خارج حدود وطنه، سواء حمل ذلك المشروع راية ولاية الفقيه، أو شعار الخلافة، أو مشروع جماعة الإخوان المسلمين، أو غيرها من التنظيمات الأيديولوجية العابرة للحدود.

وجماعة الإخوان المسلمين، وإن كانت قد تأسست قبل الثورة الإيرانية بعقود، فإن مشروعها السياسي العابر للحدود توسع خلال الفترة نفسها، وتداخل مع الأزمات العربية وتقلباتها. وقد أسهمت ممارسات جماعات متطرفة خرج بعضها من البيئات الأيديولوجية المغلقة في تشويه صورة الإسلام والمسلمين، ولا سيما في المجتمعات الغربية، وتحويل قطاعات من الجاليات المسلمة إلى موضع ريبة أو اشتباه، حتى أصبح المسلم في تلك المجتمعات مطالبًا أحيانًا بتبرئة نفسه من جرائم لم يرتكبها وأفكار لا يؤمن بها.

أما الجواب المباشر عن سؤال "ماذا جنى السنة العرب؟" فهو أنهم دفعوا، مثل الشيعة العرب، ثمنًا باهظًا. دفعوه في أرواح الملايين من ضحايا الحروب والصراعات التي شهدتها المنطقة منذ قيام الثورة الإيرانية، وفي موجات النزوح واللجوء التي شهدتها سوريا والعراق واليمن وليبيا، حيث تؤكد بيانات مفوضية الأمم المتحدة ضخامة النزوح في المنطقة، إذ ظل أكثر من 12 مليون سوري نازحين داخل البلاد أو خارجها، كما بقي نحو مليون عراقي نازحين داخليًا، وكانت

بعد نشر مقالتي الأسبوع الماضي بعنوان "بعد نصف قرن.. ماذا جنى الشيعة العرب؟" تلقيت عددًا من الرسائل والتعليقات، كان من بينها سؤال تكرر أكثر من مرة: وماذا جنى السنة العرب؟ أي بمعنى: أولم يعان السنة العرب أيضًا في الفترة ذاتها؟ وقد وجدت أن هذا السؤال لا يقل أهمية عن السؤال الأول، بل ربما يقودنا إلى مراجعة أوسع، تتجاوز الانتماءات المذهبية، لقراءة حصيلة ما يقرب من نصف قرن من الصراعات والتحويلات التي عاشتها منطقتنا منذ قيام الثورة الإيرانية العام 1979.

وهذا النوع من التفاعل، مع القراء والمتابعين، دليل على أن المقال السابق طرق قضية حساسة تستحق النقاش. أما التساؤل: "وماذا جنى السنة العرب؟" فهو بمثابة الدعوة إلى توسيع دائرة النقاش واستكمالها، والارتقاء بها من مسألة مشروع مذهبي بعينه، إلى مراجعة أهم المشاريع الأيديولوجية العابرة للحدود، وما أحدثته في الدولة والمجتمع والهوية الوطنية.

ولذلك فإننا، في هذه الوقفة، لا نهدف إلى إجراء مقارنة بين خسائر السنة وخسائر الشيعة، ولا إلى تحديد أي الطرفين دفع ثمنًا أكبر، فالخسائر شملت الجميع، وإن تفاوتت صورها وأسبابها ومراحلها. كما لا نهدف إلى الدفاع عن طرف أو إدانة آخر، وإنما إلى مراجعة تجربة تاريخية طويلة بمنظار المصلحة العربية والإسلامية المشتركة، وإلى إعادة الدولة الوطنية إلى رأس سلم الانتماءات والأولويات، وعدم تحويل المذهب أو الدين إلى مشروع سياسي يتجاوز الحدود والسيادة الوطنية.

إن الخاسر خلال العقود الخمسة الماضية لم يكن

حوار

البلاد | إبراهيم النهام

البحرنة "استثمار استراتيجي" طويل الأمد... رئيس جمعية إدارة الموارد البشرية لـ "البلاد":

الذكاء الاصطناعي يعيد تشكيل الوظائف

أكد رئيس مجلس إدارة جمعية البحرين لإدارة الموارد البشرية أحمد الزباني أن سوق العمل البحرينية تمر بمرحلة من المتغيرات الكبيرة، في ظل التوسع في استخدام الذكاء الاصطناعي والأتمتة وتغير متطلبات الموظفين وأصحاب الأعمال، ما يفرض على إدارات الموارد البشرية تجاوز أدوارها التقليدية والتحول إلى شريك استراتيجي فاعل في صناعة القرار المؤسسي.

وقال الزباني، في لقاء مع "البلاد"، إن المنافسة على استقطاب الكفاءات الوطنية والاحتفاظ بها تمثل أحد أبرز تحديات المرحلة، خصوصاً في التخصصات النوعية والتقنية، مؤكداً أن رفع نسب البحرنة وتعزيز الإنتاجية والتنافسية ليست أهدافاً متعارضة، شريطة التعامل مع البحرنة باعتبارها استثماراً استراتيجياً طويل الأمد، يقوم على التأهيل والتطوير ونقل المعرفة وبناء مسارات مهنية واضحة للكوادر الوطنية.

« سوق العمل لن تكافئ من يملك شهادة فحسب بل من يملك القدرة على التكيف

« "الموارد البشرية" تستعد لجيل جديد من القيادات القادرة على قيادة التحول

« "HR Connect" منصة لتبادل الخبرات بين ممارسي الموارد البشرية

« جلسات "On Spot Talk" تناقش قضايا سوق العمل الراهنة

ولفت إلى أن الذكاء الاصطناعي لن يعني بالضرورة اختفاء الوظائف بقدر ما سيعيد تشكيل طبيعتها ومهامها، داعياً الموظف البحريني إلى الاستثمار في المهارات الرقمية والتحليلية والقيادية وتبني التعلم المستمر. وكشف الزباني عن حزمة من المبادرات والبرامج التي تعمل عليها الجمعية خلال المرحلة المقبلة، بهدف بناء شبكة مهنية أكثر فاعلية وتأهيل جيل من قادة الموارد البشرية القادرين على مواكبة مستقبل العمل وقيادة التحول المؤسسي.

واقع إدارة الموارد البشرية في ظل التغيرات الراهنة

« في ظل التغيرات التي تشهدها سوق العمل البحرينية، كيف تقيمون واقع إدارة الموارد البشرية اليوم؟ وما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في استقطاب الكفاءات الوطنية والمحافظة عليها؟

تشهد سوق العمل البحرينية اليوم تحولات نوعية تفرض على إدارات الموارد البشرية الانتقال من الدور التقليدي التنفيذي إلى دور استراتيجي شريك في صناعة القرار المؤسسي. ونحن في جمعية البحرين لإدارة الموارد البشرية نرى أن هذا التحول، على رغم إيجابيته، لا يزال يواجه عدداً من التحديات، أبرزها المنافسة المتزايدة على الكفاءات الوطنية المؤهلة، خصوصاً في التخصصات النوعية والتقنية، إضافة إلى تحدي الاحتفاظ بهذه الكفاءات في ظل تنافس القطاعين العام والخاص، وكذلك الإقليمي، على استقطابها.

كما تواجه المؤسسات تحدياً في موازنة أنظمتها وسياساتها الداخلية مع متطلبات جيل جديد من الموظفين يبحث عن بيئة عمل مرنة، وفرض نمو واضحة، ومسار مهني ذي معنى، وليس فقط عائداً مادياً.

لذلك، فإن بناء ثقافة مؤسسية جاذبة، وتطوير مسارات وظيفية واضحة، والاستثمار الحقيقي في تطوير القدرات، أصبحت اليوم من أهم أولويات إدارة رأس المال البشري في المملكة.

الذكاء الاصطناعي والأتمتة ومستقبل الوظائف

« مع التوسع الكبير في استخدام الذكاء الاصطناعي والأتمتة داخل المؤسسات، كيف تتوقعون أن تغير الوظائف خلال السنوات المقبلة؟ وما المهارات التي يجب أن يبدأ الموظف البحريني في تطويرها من الآن؟

لا شك في أن التوسع في استخدام الذكاء الاصطناعي والأتمتة سيعيد تشكيل طبيعة كثير من الوظائف خلال السنوات المقبلة، ليس بالضرورة عبر إلغائها، بل من خلال تغيير محتواها ومهامها، فالمهام الروتينية والتشغيلية ستراجع تدريجياً لصالح الأتمتة، فيما ستزداد الحاجة إلى المهارات التي يصعب استبدالها آلياً، كال تفكير التحليلي، وحل المشكلات المعقدة، والإبداع، والذكاء العاطفي، والقدرة على القيادة والتواصل الإنساني. وعليه، فإننا ننصح الموظف البحريني بأن يبدأ منذ الآن في بناء مزيج متوازن من المهارات الرقمية والتحليلية إلى جانب المهارات القيادية والناعمة، وأن يتبنى ثقافة التعلم المستمر باعتبارها ضرورة وليست خياراً، لأن سوق العمل مستقبلاً لن تكافئ من يملك شهادة فحسب، بل من يملك القدرة على التكيف والتطور المستمر.

الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل

« لا تزال قضية الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل مطروحة بقوة. أين تكمن

الفجوة من وجهة نظركم؟ وما المطلوب لضمان وصول الخريجين إلى الوظائف النوعية التي يحتاجها الاقتصاد الوطني؟

تكمن الفجوة، من وجهة نظرنا، في ثلاثة محاور رئيسة: أولاً ضعف التنسيق المستمر والمنهجي بين مؤسسات التعليم والتدريب من جهة، وقطاع الأعمال من جهة أخرى، بحيث تُبنى المناهج وبرامج التأهيل بناءً على احتياجات فعلية ومستقبلية للسوق وليس فقط على المعروض الأكاديمي القائم. وثانياً الفجوة في المهارات التطبيقية والعملية، إذ يخرج كثير من الخريجين بتأهيل نظري جيد، لكنهم يفتقرون إلى الخبرة العملية والمهارات الحياتية المطلوبة في بيئة العمل الفعلية.

أما المحور الثالث فيتعلق بضرورة التوجيه المهني المبكر، بحيث يختار الطالب تخصصه بناءً على فهم واضح لفرص سوق العمل واتجاهاتها المستقبلية.

ولسد هذه الفجوة، ندعو إلى تعزيز الشراكة بين القطاعين التعليمي والخاص من خلال برامج التدريب التعاوني، والتدريب في أثناء الدراسة، وإشراك أصحاب العمل في تصميم المناهج وتقييمها دورياً وباستمرار.

التوازن بين البحرنة والإنتاجية والتنافسية

« في ظل توجه المملكة إلى تعزيز توظيف البحرينيين في القطاع الخاص، كيف يمكن للمؤسسات تحقيق التوازن بين رفع نسب البحرنة والمحافظة على الإنتاجية والتنافسية؟ وما الدور الذي ينبغي أن تؤديه إدارات الموارد البشرية في ذلك؟

نؤمن بأن رفع نسب البحرنة والحفاظ على الإنتاجية والتنافسية ليسا هدفين متعارضين، بل يمكن أن يتكاملا إذا



أحمد الزباني

أدبرت العملية بالمهنية الصحيحة.

فالمطلوب ليس فقط زيادة الأعداد، بل ضمان أن يكون الكادر الوطني مؤهلاً ومهيئاً لأداء الدور المطلوب بكفاءة عالية، وهنا يبرز الدور المحوري لإدارات الموارد البشرية، التي يجب أن تنتقل من النظر إلى البحرنة كمطلب تنظيمي إلى اعتبارها استثماراً استراتيجياً طويل الأمد. ويتحقق ذلك من خلال برامج تأهيل وتطوير حقيقية، ومسارات تدرج وظيفي واضحة، وبرامج نقل معرفة ومهارات من الكفاءات ذات الخبرة، إلى جانب بناء أنظمة تقييم أداء موضوعية تركز على الكفاءة والإنتاجية بغض النظر عن الجنسية. كما أن التعاون الوثيق بين القطاع الخاص والجهات الحكومية المعنية في تصميم برامج تدريبية تراعي احتياجات كل قطاع بعينه، يُعد عاملاً أساسياً في تحقيق هذا التوازن.

خط الجمعية للمرحلة المقبلة

« ما أبرز خطط جمعية البحرين لإدارة الموارد البشرية خلال المرحلة المقبلة؟ وهل هناك مبادرات أو برامج جديدة تستهدف تأهيل القيادات والكوادر الوطنية ومواكبة التحولات المستقبلية في سوق العمل؟

تعمل جمعية البحرين لإدارة الموارد البشرية في المرحلة المقبلة على تعزيز دورها كمنصة وطنية رائدة تجمع ممارسي إدارة الموارد البشرية والقيادات المؤسسية، من خلال عدد من المبادرات والبرامج التي تستهدف تأهيل الكوادر الوطنية ومواكبة التحولات المتسارعة في سوق العمل.

فمن خلال مبادرة "HR Connect"، نعمل على بناء شبكة تواصل مهنية تجمع ممارسي الموارد البشرية وتتيح لهم تبادل الخبرات والمعرفة وأحدث الممارسات العالمية في هذا المجال. (اقرأ الموضوع كاملاً بالموقع الإلكتروني).