

# دور الخطط الخمسية في تحقيق الرؤية المستقبلية

الربط بين الأهداف والوسائل

# مفهوم التخطيط

- تحديد أهداف معينة مع وضع الأساليب والإجراءات الكفيلة بتحقيقها بأقل تكلفة اجتماعية ممكنة

# خصائص الخطة الجيدة

- الكفاءة الاقتصادية
- التوافق المنطقي
- الواقعية
- المرونة

# الكفاءة الاقتصادية

- تخصيص الموارد في استخداماتها المتعددة بحيث نحصل على أقصى قدر ممكن من الانتاج

# التوافق المنطقي

- تناسق كمية الموارد المخصصة لكل قطاع مع الكمية المخطط إنتاجها

# الواقعية

- اتفاق الأهداف المطلوب تحقيقها والوسائل المستخدمة للوصول إليها مع إمكانيات المجتمع وظروف بيئته القائمة

# المرونة

- ضرورة وجود وسائل وإجراءات يمكن بواسطتها تعديل السياسات المقررة في ظل الظروف الجديدة بحيث تتفق مع الأهداف المرغوب تحقيقها

# تخطيط القوى العاملة

- أهمية القوى العاملة
- القوة الخلاقة
- القدرة على التجديد والتطوير



# المقصود بتخطيط القوى العاملة

- تحديد احتياجات الخطة الاقتصادية من الأيدي العاملة من كمية ونوعية (حسب المهن) ومدى المتاح منها بغرض تعديل المناهج التعليمية والتدريبية بما يكفل ملائمة عرض القوة العاملة مع الطلب عليها

# أساليب تخطيط القوى العاملة

- الاحتياجات الشاملة
- الاحتياجات القطاعية
- التنبؤ بحسب المهنة

# الاحتياجات الشاملة

- استخدام إجمالي الاستثمار
- النسبة الحدية لرأس المال إلى العمل
- Incremental Capital-Labor Ratio
- وتعرف على أنها نسبة الاستثمارات اللازمة لزيادة الأيدي العاملة الموظفة بمقدار عامل واحد

# التنبؤ بحسب المهنة

- تقسم القوة العاملة بحسب درجة التعليم
- المؤهل العالي والجامعي
- الثانوي الصناعي والزراعي
- الثانوي العام والتجاري
- الإعدادية وما يعادلها
- المرحلة الأولى من التعليم وغير المتعلمين
- مديرون ومهن فنية عليا
- مهن فنية متوسطة
- كتبة وأعمال سكرتارية
- عمال مهرة
- عمال عاديون

# القوى العاملة في الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني

- تعتبر الخطة الخامسة ١٩٩٦-٢٠٠٠ الخطة الأولى التي يتم وضعها في إطار الرؤية المستقبلية
- أصبح الجهد التخطيطي يتسع لإشراك جهات من خارج الحكومة
- تم تشكيل لجان قطاعية من غير الحكومة مثل مجلس الشورى وغرفة التجارة وفيما بعد مجلس الدولة

# لجنة الموارد البشرية والاقتصاد الكلي

- برئاسة وزير الدولة لشؤون التنمية
- عضوية جهات أخرى هي:
- مجلس الشورى
- وزارة المالية والاقتصاد
- وزارة التعليم العالي
- وزارة التجارة والصناعة
- وزارة الصحة
- وزارة التربية والتعليم
- وزارة الخدمة المدنية
- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
- هيئة التدريب المهني
- غرفة تجارة وصناعة عمان

# راجعت هذه اللجنة تقريراً معداً من قبل وزارة التنمية

- موضوع التقرير العناصر الرئيسية التي تؤثر على أداء الاقتصاد الكلي وتتأثر به
- الموضوعات التي شملها التقرير:
- الادخار العام والخاص
- الاستثمار المستقبلي في أصول مادية
- الاستثمار في الموارد البشرية
- الاستهلاك

## فيما يتعلق بالموارد البشرية

- شمل التقرير تقييم نتائج الاستثمار في الموارد البشرية وتحديد السياسات والآليات التي يجب انتهاجها لتطوير كفاءتها وإنتاجيتها



## القوى العاملة في أهداف الخطة الخامسة

- إيلاء أهمية خاصة لتنمية الموارد البشرية من خلال توفير الموارد اللازمة للبدء في تنفيذ التوجهات المعتمدة بهذا الخصوص
- رفع نسبة مشاركة العمالة الوطنية في سوق العمل من خلال اعتماد مجموعة من السياسات والبرامج لتحقيق هذا الهدف

# ميزان القوى العاملة

- تم تحديد السياسات والآليات التي سوف تتبناها الخطة وهي
  ١. النهوض بالتعليم الأساسي وتطويره إلى مستوى يضاهي المستويات العالمية
  ٢. التوسع في مسار التعليم الفني والتدريب المهني وتطوير مستواه ليضاهي المستويات العالمية
  ٣. توفير التدريب الفني و المهني المناسب لخريجي المرحلة الاعدادية والمتسربين من مراحل التعليم
  ٤. اتباع سياسات مرنة وواقعية في سوق العمل
  ٥. تطوير نظم المعلومات والإحصاء الخاصة بسوق العمل

سوف نحاول في هذه الورقة تقييم مدى تحقيق  
هذه الأهداف

# تقديرات الخطة للقوى العاملة طلباً وعرضاً

- بنيت تقديرات الخطة على افتراضين أساسيين هما
- ١. تحقيق معدل نمو سنوي في الناتج المحلي الإجمالي بنحو ٤,٦ % في المتوسط
- ٢. ارتفاع معدل النمو السنوي للإنتاجية من نحو ٠,٢ % إلى ٠,٧ % بنهاية الخطة.

# تقديرات الخطة للعرض والطلاب (بالألف)

العرض الكلي من العمل		الطلاب الكلي من العمل س	
وافدون	عمانيون		
496	270	766	بداية الخطة (١٩٦٦)
559	356	915	نهاية الخطة (٢٠٠٠)
63	86	149	التغير

## أي أن تقديرات الخطة:

- الطلب على اليد العاملة يزيد بمقدار ١٤٩ ألف فرصة عمل (أي بنسبة ١٩,٥%)
- يغطي العمانيون ٨٦ ألف فرصة والباقي فرص شاغرة للعمالة الوافدة
- أي أن عدد العاملين العمانيين سوف يرتفع من ٢٧٠ ألف إلى ٣٥٦ ألف في نهاية الخطة أي بزيادة ٣١,٨% وبمتوسط سنوي ٦,٤% وسوف يزيد العرض الإجمالي (عمانيون ووافدون) بمعدل ٣,٨%

## دور القطاع

الخطّة قدرت أن القطاع الخاص سوف يوفر ٩٤ ألف فرصة عمل إضافية للعُمانيين خلال سنوات الخطّة أي بزيادة تبلغ ١٢٣,٧ % وذلك حسب الجدول التالي

# دور القطاع الخاص

طلب القطاع الخاص من العمالة			
من الوافدين	من العمانيين	الطلب الإجمالي	
442	76	518	بداية الخطة (١٩٩٥)
509	170	679	نهاية الخطة (٢٠٠٠)
67	94	161	التغير



# مدى تحقيق الخطة لأهدافها في مجال القوى العاملة

- اتسم أداء الخطة الخامسة المتصل برفع نسبة مشاركة العمالة العمالية في سوق العمل بضعفه
- متوسط معدل النمو السنوي لإجمالي العمالة لفترة الخطة لم يتجاوز ٢,٢% بينما كان المخطط أن يصل ٣,٨%
- أي لم يتجاوز عدد فرص العمل التي تم إيجادها بنهاية الخطة ١١,٤ ألف فرصة بينما كان المخطط ١٤٩ ألف فرصة.

# الأسباب التي حالت دون تحقيق أهداف الخطة

- يمكن تحديد هذه الأسباب بما يلي:

## انخفاض حجم الاستثمار

- قدرت الخطة مجموع الاستثمارات بمبلغ ٧٣٢١ مليون ريال بينما بلغت الاستثمارات الفعلية ٤٩٨٨ مليون ريال أي بنسبة ٦٨ % من المخطط
- بلغت استثمارات القطاع الخاص الفعلية ١٨٨٤,٦ مليون ريال أي بنسبة ٤٨ % من المخطط.

## ضعف أداء القطاع الخاص

- ٨٢,٥% من إجمالي المؤسسات المسجلة بالسجل التجاري بنهاية عام ٢٠٠٠ لم يتجاوز رأسمالها ٢٥ ألف ريال
- ٦٥,٤% من إجمالي المنشآت الصناعية بنهاية عام ٢٠٠٠ هي منشآت فردية وترتفع هذه النسبة في المنشآت التجارية إلى ٨٩%

# المعوقات التي تواجهها المشروعات الصغيرة والمتوسطة

- المسائل المتصلة بأداء مؤسسات السوق المفصلية: البيروقراطية-عدم وجود استراتيجيات واضحة
- المسائل المتصلة بنقص القدرات التنظيمية: ضعف المهارات-صعوبة الوصول إلى تسهيلات خدمات الأعمال
- أسواق المال والائتمان لا تعمل لصالح المشروعات الصغيرة والمتوسطة

## تدني مستويات القبول في التعليم العالي

- لا زالت نسبة المقبولين في التعليم العالي في حدود ١٢ % من الفئة العمرية ١٨-٢٤ سنة بينما تصل في السعودية إلى ٣٣ % وفي لبنان ٤٥ % وفي الدول الصناعية أعلى من ٦٠ %
- وفي عام ٢٠٠٠ تم قبول ٣٨ % فقط من خريجي الثانوية العامة في التعليم العالي

# تدني مستويات القبول في التعليم الفني

- رغم التوسع في الكليات الفنية من حيث العدد وتنوع التخصصات لا زالت مستويات القبول دون المطلوب
- لم يحدث تطور في عدد مراكز التدريب المهني ولا في برامجها التدريبية حيث ارتفع عدد طلابها بنسبة لا تذكر من ١,٥ ألف إلى ١,٦ ألف خلال سنوات الخطة.

# الخلاصة

- هناك فجوة كبيرة بين الأهداف المخططة ووسائل تحقيقها
- التخطيط تنقصه الواقعية وهي إحدى سمات الخطة الجيدة، أي اتفاق الأهداف المطلوب تحقيقها مع إمكانيات المجتمع وظروف بيئته القائمة
- التوافق المنطقي أيضاً مفقود أي تناسق كمية الموارد المخصصة لكل قطاع مع الكمية المخطط إنتاجها منه والمثال على ذلك الموارد المخصصة للتعليم بوجه عام والتعليم العالي بوجه خاص وهو ما ينعكس في تدني نسبة القبول في فئة ١٨-٢٤ سنة وتدني نسبة القبول من خريجي الثانوية العامة.