

إطلاق النسخة الثالثة من المؤشر

الإمارات تواصل ريادتها لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في مؤشر تنافسية

المواهب العالمي

- الجذب والتنقل الدولي يشكّلان مفتاح النجاح والازدهار الوطني
- الإمارات تصدر المرتبة الأولى في استدامة الحفاظ على المواهب وسلامة وأمن العاملين خلال ساعات الليل
- الإمارات من بين أكثر عشر دول في استخدام الشبكات الاجتماعية والافتراضية لتحقيق التقدم الوظيفي على مستوى العالم
- تحسن كبير في جودة كليات الإدارة
- الدولة من بين أعلى 10 دول في ترتيب التنقل الاجتماعي عالمياً

أبو ظبي، فونتنبيلو (فرنسا)، وسنغافورة، 25 يناير 2016: واصلت دولة الإمارات العربية المتحدة تصدرها منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على مؤشر تنافسية المواهب العالمي "جي تي سي أي" 2016-15، الصادر عن كلية إنسياد العالمية لإدارة الأعمال. ويتم إطلاق "جي تي سي أي" بناءً على دراسة سنوية تستند إلى بحوث ودراسات تجريها مجموعة أديكو المتميزة عالمياً في توفير حلول الموارد البشرية ومعهد قيادة رأس المال البشري (HCLI) في سنغافورة. ويتمحور موضوع هذا العام حول "جذب المواهب والتنقل الدولي" ويركز على النتائج المتعلقة بالارتباط الوثيق بين حركة المواهب والازدهار الاقتصادي.

وحصلت دولة الإمارات على تصنيف مرتفع بين 109 دول شملتها الدراسة، حيث تصدرت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في المرتبة 23، بينما جاءت دولة قطر في المرتبة 24، والسعودية في المرتبة 42 والكويت في المرتبة 51.

وقفزت دولة الإمارات العربية المتحدة من المرتبة 59 في عام 2014 إلى المركز الأول على مؤشر الحفاظ على المواهب في عام 2015. وحافظت الدولة على موقعها كأعلى تصنيف فيما يتعلق بسلامة الموظفين خلال ساعات الليل. كما ارتفعت على مؤشر جودة التعليم التنفيذي في كليات الإدارة أيضاً، مع تحسن المستوى من 24 في 2014 إلى 17 في عام 2015. كذلك شهد تصنيف الدولة فيما يخص التنقل الاجتماعي من خلال تحسين الظروف الاقتصادية ارتفاعاً من 11 في عام 2014 إلى 8 في عام 2015. كما ساهم استخدام الشبكات الاجتماعية والافتراضية لتحقيق التقدم

الوظيفي في ارتفاع المستوى العام، فبعد تصنيفها في المركز العاشر عام 2014، أصبحت دولة الإمارات تحتل المركز السابع هذا العام.

وفي تعليق له قال برونولانفين، المدير التنفيذي للمؤشرات العالمية في كلية إنسياد، والمحضر المشارك في التقرير: "لقد أظهرت دولة الإمارات العربية المتحدة قدرةً قياديةً هائلةً في تحقيق رؤيتها لبناء اقتصاد قائم على المعرفة من خلال توفير مناخ أعمال جذابًا جدًا ووضع سياسات ضريبية متحررة للتشجيع على الاستثمار في البلاد، وقد أظهرت دولة الإمارات العربية المتحدة قيادة هائلة. ولا تزال الدولة قادرة على اجتذاب المواهب من جميع أنحاء العالم والحفاظ عليها عن طرق توفير مستويات معيشية عالية وتتصف بالعالمية. وتعتبر دولة الإمارات مضرب المثل بالتزامها بدمج الابتكار في البنية التحتية التقنية وفي جميع الجوانب المتعلقة بخلق المعرفة ونقلها".

وأضاف لانفين: "للهولة الأولى قد يُنظر إلى التنقل الاقتصادي المؤقت للأشخاص من ذوي المهارات العالية باعتباره خسارة لبلدهم الأصلي، لكن على البلدان أن تدرك أن هذا يترجم إلى ربح صاف عند عودتهم إلى بلادهم. وقد استفادت دول مجلس التعاون الخليجي من المواهب القادمة من جميع أنحاء العالم من خلال بناء الجامعات عالمية المستوى بهدف تطوير رأس المال البشري المحلي. فالمهارات التي تكتسبها العمالة الوافدة التي تعمل في هذه الأسواق الديناميكية، والاختلاط مع الثقافات المختلفة، هي أصول لا تقدر بثمن عندما تتحرك هذه العمالة قدمًا. فمثل هذه الخبرات الدولية هو ما تبحث عنه المنظمات الكبيرة اليوم".

وبالحديث عن الاتجاهات المستقبلية في سوق العمل، حذر "لانفين" قائلاً: "في الوقت نفسه، قد تشكل التكنولوجيات تحديات جديدة للعاملين في مختلف مستويات المهارات: مثلاً قد يتم تدمير وظائف تتطلب مهارات متدنية من خلال استخدام الأتمتة؛ كما يمكن استبدال الموظفين من ذوي المهارات المتوسطة باللوغاريتمات. حيث سيكون ذلك سمة أساسية من سمات الجيل الرابع من الصناعة أو ما يسمى بـ "صناعة 4.0".

تصنيفات مؤشر تنافسية المواهب العالمي "جي تي سي أي" (لدول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا)

البلد	التصنيف الكلي لعام 2015
الإمارات العربية المتحدة	23
دولة قطر	24
المملكة العربية السعودية	42
لبنان	77
جمهورية مصر العربية	88
المغرب	93
الجزائر	104
اليمن	-
الكويت	51
الأردن	70

تصنيفات المؤشرات الفرعية لـ "جي تي سي أي"

البلد	تصنيف التمكين (التنظيم، بيئة الأسواق والأعمال)	تصنيف عوامل الجذب (الانفتاح الداخلي والخارجي)	تصنيف النمو (التعليم الرسمي، متوسط العمر، التعليم والدخول إلى فرص النمو)	تصنيف الاحتفاظ بالمواهب (الاستدامة وأسلوب الحياة)	تصنيف العمل والتدريب المهني (مهارات العالية، التوظيف وإنتاجية العمل)	تصنيف المعرفة العالمية (المهارات العالية، وأثر الكفاءات والمواهب)
دولة الإمارات العربية المتحدة	11	24	32	3	31	55
دولة قطر	5	6	33	26	47	60

40	53	28	46	46	40	المملكة العربية السعودية
56	66	81	66	94	93	لبنان
65	72	57	98	109	97	جمهورية مصر العربية
93	99	73	99	89	94	المملكة المغربية
94	101	74	103	107	106	الجزائر

وأشار التقرير إلى أن التنقل أمر حيوي لملء الثغرات في المهارات. وأن نسبة عالية من الأشخاص الذين يتمتعون بالابتكار والمبادرة ولدوا أو درسوا في الخارج. ولذلك فمن غير المستغرب أن البلدان التي احتلت المراتب العليا تعد وجهات مرغوبة للعاملين من ذوي المهارات العالية. ولمواجهة الأنواع الجديدة من تدفقات الهجرة هذه، فعلى صناع القرار العمل على صياغة سياسات واستراتيجيات لمعالجة كل المخاوف الفورية لدوائهم الانتخابية ومصالح مواطنيها على المدى الطويل.

ومن خلال إجراء تحليلات ومقارنات بين النقاط المسجلة من قبل كل دولة على حدة، ظهر عدد من الأنماط والتشابهات، تتلاقى كلها في ثمانية رسائل رئيسية متعلقة بموضوع هذا العام:

- أصبح التنقل عنصراً أساسياً للتنمية المواهب: فلا يمكن تطوير الموهبة الإبداعية بالكامل إذا لم يتم تشجيع التنقل الدولي أو ما يسمى بـ"تدوير العقول".

- يجب أن يتحول النقاش حول الهجرة من نقاش عاطفي إلى نقاش يبحث عن الحلول: حيث ستجد البلدان أنه من المفيد التعامل مع تنقل الأفراد من خلال منظور المواهب.

- الممارسات الإدارية تحدث فرقاً في جذب المواهب: فبعيداً عن الحوافز النقدية ومستوى المعيشة، هناك عامل مهم آخر قد يحدث فرقاً كبيراً في العمل على جذب المواهب والكفاءات المهنية ويتمثل في الإدارة المهنية والاستثمار في تطوير الموظفين.

- في الوقت الذي يستمر الناس فيه في الانتقال إلى وظائف وفرص عمل جديدة أصبحت الوظائف الآن تتجه إلى حيث توجد المواهب: فقد بدأت بعض الدول في جذب انتباه المستثمرين الدوليين بسبب المواهب الإبداعية متوفرة لديها بتكلفة معقولة: الصين وكوريا الجنوبية والفلبين وفيتنام في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. مالطا وسلوفينيا وقبرص ومولدوفا في المنطقة الأوروبية؛ وتركيا والأردن وتونس في منطقة الشرق الأوسط. وبنما في أمريكا الوسطى.

• ظهور "مغناطيس المواهب" الجديد: على الرغم من أن الولايات المتحدة وسنغافورة وسويسرا كانت جذابة للمواهب منذ فترة طويلة، فقد تحتم المنافسة بين محاور المواهب الناشئة مثل إندونيسيا والأردن وتشيلي وكوريا الجنوبية ورواندا وأذربيجان، حيث نشأ مزيد من التطلع إلى الانضمام هذه الوجهات الجذابة بين ذوي المواهب.

• استمرار استبدال العمالة من ذوي المهارات المتدنية بالروبوتات، بينما يتم استبدال العاملين في مجال المعرفة باللوغاريتمات: فمع استمرار إعادة تعريف التنقل بطرق جديدة، لا سيما من خلال التكنولوجيا، يتأثر العاملون في مجال المعرفة بشكل مباشر، ويصدر هذا التحول إشارات إلى إمكانية الاستغناء عن قطاعات كاملة من النشاطات المعرفية. وقد يحتاج البعض إلى العمل من منازلهم لصالح عدد أصحاب الأعمال، بينما سيحتاج البعض الآخر إلى إعادة التدريب والانتقال بعيداً للحصول على وظائف.

• في عالم "تداول المواهب" تلعب المدن والمناطق دوراً حاسماً في التنافس على المواهب العالمية: حيث تلعب سهولة الحركة والعلامات التجارية للمدن دوراً حيوياً في المفاضلة بينها، ويعد ذلك أكثر أهمية من الحجم، حيث يعتمد عدد متزايد من المدن الكبيرة سياسات مبتكرة لجذب المواهب العالمية.

• تستمر المهارات المهنية النادرة في إعاقه البلدان الناشئة: تستمر الفجوات في المهارات المهنية في التواجد في الدول الناشئة مثل الصين والهند، وجنوب أفريقيا، وخاصة في البرازيل حيث تظهر قدرات المواهب علامات ضعف على جميع الجهات. ويظهر ذلك جلياً في بعض البلدان ذات الدخل المرتفع مثل إيرلندا وبلجيكا وإسبانيا أيضاً.

ومن جانبه، قال "بول ايفانز"، الرئيس الفخري للهيئة العلمية لأبحاث الموارد البشرية والتطوير التنظيمي، في كلية إنسياد، والمدير الأكاديمي والمحرر المشارك لمؤشر تنافسية المواهب العالمي "جي تي سي أي": "أظهرت دراستنا للبيانات العالمية أن اجتذاب المواهب والحفاظ عليها يحتاج إلى جهد كبير، كما تعد جودة الممارسات الإدارية ذات أهمية متزايدة لاجتذابهم من الخارج. وفي حين لا تزال فرص التعليم العالي تعد عاملاً أساسياً لجذب المواهب والحفاظ عليها، فإن من أهم عامل الجذب المتزايد الأهمية تكمن في الكفاءة المهنية للشركات والممارسات الإدارية لديها، ومن أمثلة ذلك بلدان الشمال التي احتلت مراتب عالية بعد تسجيلها أعلى مستويات لا سيما في الجدارة، والإدارة المهنية والانتباه إلى تطوير الموظفين. وهذا أمر مهم خاصة بالنسبة لجيل الألفية الذين سيصبحون قادة الإبداع في المستقبل".

والدول التي احتلت المراتب الثلاث الأولى في القدرة التنافسية للمواهب هي سويسرا في المرتبة الأولى، تليها سنغافورة ولوكسمبورج في المركزين الثاني والثالث على التوالي، ولم تتغير منذ عام 2014.

تصنيف مؤشر تنافسية المواهب العالمي 2015-2016: العشر الأوائل

تصنيف مؤشر تنافسية المواهب العالمي 2015-2016: العشر الأوائل			
6	سويسرا	1	السويد
7	سنغافورة	2	المملكة المتحدة
8	لوكسمبورغ	3	النرويج
9	الولايات المتحدة الأمريكية	4	كندا
10	الدنمارك	5	فنلندا

أظهرت البلدان التي احتلت المراتب العشر الأولى قدرة واضحة على الانفتاح نحو تنقل المواهب - حيث تشكل المواهب التي ولدت في الخارج قرابة 25٪ من السكان كل من سويسرا ولوكسمبورج. هذه النسبة تصل إلى 43٪ في سنغافورة. كما أن النسبة كبيرة أيضا في الولايات المتحدة (المرتبة 4)، وكندا (المرتبة 9)، ونيوزيلندا (المرتبة 11)، والنمسا (المرتبة 15)، وإيرلندا (المرتبة 16). ولم يكن هناك تغيير يذكر في ترتيب أعلى 20 دولة منذ إصدار النسخة الأخيرة من التقرير "جي تي سي أي"، باستثناء جمهورية التشيك التي دخلت المجموعة لتحل المركز (20)، بينما تحسن أداء نيوزيلندا بشكل ملحوظ، في حين شهدت كندا وإيرلندا انخفاضات متواضعة.

وقد تحسنت التغطية العالمية لمؤشر "جي تي سي أي" هذا العام، حيث أتاحت الفرصة لتغطية 109 دول (مقارنة بـ 93 دولة في عام 2014)، وهو ما يمثل 83.8 في المئة من سكان العالم و96،2 في المئة من الناتج المحلي الإجمالي العالمي.

لمزيد من المعلومات حول مؤشر تنافسية المواهب العالمي "جي تي سي أي" ولتحميل النسخة الكاملة من التقرير، يرجى زيارة الموقع: <http://adec.co/GTCIreport2015>

اتبعنا على تويتر: #GTCI للحصول على التحديثات

فيديو المعرفة على يوتيوب: <https://youtu.be/UVPwXkPEAUM>

تحميل إنفوGRAفيك "جي تي سي أي" 2015-2016 على [هذا الرابط](#)

مشاهدة فيديو GRAفيك "جي تي سي أي" 2015-2016 على [هذا الرابط](#)

نبذة عن كلية إنسياد لإدارة الأعمال

تعتبر كلية إنسياد، إحدى أبرز مؤسسات التعليم العالي في العالم المتخصصة في مجال إدارة الأعمال. وهي منبرٌ فكريّ يجمع العديد من الثقافات والاتجاهات المتنوعة من جميع بقاع العالم، بهدف إحداث تغيير إيجابي في حياة الأفراد وتطوير المؤسسات. ينعكس المنظور العالمي والتنوع الثقافي بشكل جليّ في جميع جوانب البحث والتدريس التي تقدمها كلية إنسياد.

يمتد نشاط كلية إنسياد البحثي والتعليمي على نطاق ثلاث قارات، بفضل مقراتها الجامعية الموزعة في كل من أوروبا (فرنسا)، وآسيا (سنغافورة)، وأبوظبي. كما أن أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم 150 أستاذاً مرموقاً من 34 بلداً، ينقلون معارفهم وخبراتهم لأكثر من 1300 مشارك سنوياً في برامج ماجستير إدارة الأعمال، وماجستير إدارة الأعمال التنفيذي، والبرامج المتخصصة مثل ماجستير العلوم المالية والمصرفية وماجستير الاستشارات وإدارة التغيير التنفيذي، إلى جانب برامج الدكتوراه في كلية إنسياد. فضلاً عن مشاركة أكثر من 9500 مدير تنفيذي سنوياً في برامج كلية إنسياد للتعليم التنفيذي.

وبالإضافة إلى برامج كلية إنسياد المقدمة في فروعها الثلاثة، فإن لدى الكلية شراكات أكاديمية مع عدد من كليات الأعمال المرموقة مثل كلية وارتنون للأعمال التابعة لجامعة بنسلفانيا، في الحرم الجامعي التابعين لها في كل من فيلادلفيا وسان فرانسيسكو، وكلية كيلوغ للإدارة في جامعة نورثويست بالقرب من شيكاغو، وجامعة جونز هوبكنز في واشنطن العاصمة، وكلية المعلمين في جامعة كولومبيا في نيويورك، وكلية "إم آي تي سلون" للإدارة في كامبريدج التابعة لولاية ماساتشوستس الأمريكية.

وفي القارة الآسيوية تتمتع الكلية بشراكات أكاديمية مع كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة تسينغهاو في العاصمة الصينية بكين، وكلية الصين أوروبا الدولية للأعمال في شنغهاي. كما تعد كلية إنسياد الشريك المؤسس لعدد من التخصصات في جامعة السوربون في العام 2012، بالإضافة إلى توفير التعليم التنفيذي في البرازيل بالاشتراك مع مؤسسة دوم كابرال.

تحتل اليوم كلية إنسياد لإدارة الأعمال مركزاً عالمياً متقدماً في مجال دراسات إدارة الأعمال الدولية بعد مضي أكثر من 5 عقود على تخرجه أولى دفعات ماجستير إدارة الأعمال في عام 1960. وكانت قد افتتحت مقرها الجامعي في آسيا بسنغافورة عام 2000. وفي عام 2007 دخلت الكلية إلى الشرق الأوسط، وقامت بتدشين حرم جامعي متكامل في إمارة أبوظبي، بدولة الإمارات والذي تم افتتاحه رسمياً عام 2010.

وفي جميع أنحاء العالم، وعلى مدى عقود من الزمن، مازالت كلية إنسياد تؤمن بأهمية التركيز على الأبحاث المبتكرة في جميع برامجها التعليمية، بغاية تطوير مهارات قادة الأعمال والشركات وتزويدهم بالمعرفة اللازمة للنجاح والتميز في

أي مكان. وقد ساهمت القيم الأساسية التي تعتمدها كلية إنسياد في تعزيز مكانتها كأحدى أبرز كليات إدارة الأعمال العالمية.

للمزيد من المعلومات عن كلية إنسياد يرجى زيارة موقع الكلية على الرابط التالي: www.insead.edu

للاتصالات الإعلامية:

الشرق الأوسط - زينة سليمان

هاتف: +971 50 640 31 91 / zeina.sleiman@insead.edu

نبذة عن مجموعة اديكو

تعتبر مجموعة اديكو، ومقرها في زيوريخ - سويسرا، شركة رائدة عالمياً في مجال توفير حلول الموارد البشرية. ومع أكثر من 32,000 موظف بدام كامل ونحو 5100 فرع في أكثر من 60 بلد وإقليم في جميع أنحاء العالم، تقدم مجموعة اديكو تشكيلة واسعة من الخدمات، وتربط بين حوالي 700,000 من المواهب مع عملائنا كل يوم. وتشمل الخدمات المقدمة فئات واسعة من تقديم خدمات الموظفين المؤقتين والتنسيب الدائم، والانتقال الوظيفي وتنمية المواهب، فضلاً عن خدمات التعهيد والاستشارات. ومجموعة اديكو بين قائمة الـ 500 فورتشن العالمية. اديكو اس آيه مسجلة في سويسرا (كود التقييم الدولي: CH0012138605) ومدرجة في بورصة SIX السويسرية تحت رمز (ADEN).

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة www.adecco.com

المكتب الصحفي لأديكو:

+41 (0) 44 878 87 87

Press.office@adecco.com

معهد قيادة رأس المال البشري (HCLI)

معهد قيادة رأس المال البشري (HCLI) هو مجمع ومشغل محايد في النظام الإيكولوجي لرأس المال البشري. ويقدم المعهد قدرة فريدة على جمع وجهات نظر متعددة وأصوات مختلفة من الأعمال والحكومة والمؤسسات الأكاديمية، ويوفر قيادة الفكر ووجهات النظر حول فهم قارة آسيا، وممارسة الأعمال التجارية بنجاح في آسيا وأثارها على

استراتيجيات القيادة ورأس المال البشري هناك. ويهدف المعهد من خلال جهوده إلى تطوير القادة العالميين مع فهم قوي للشركات الرائدة في آسيا، وكذلك لبناء القادة الآسيويين مع القدرة على القيادة على الساحة العالمية. معهد قيادة رأس المال البشري هو تحالف استراتيجي بين وزارة القوى العاملة (MOM)، ومجلس التنمية الاقتصادية في سنغافورة (EDB) وجامعة سنغافورة للإدارة (SMU).
لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة www.hcli.org

للاتصالات الإعلامية بمعهد قيادة رأس المال البشري (HCLI)

السيدة راشيل تان: rtan@hcli.org

هاتف: +65 6908 0454