

"الدولة وقدراتها البشرية: تحديّ البناء في أزمنة التغيير"

المؤتمر السنوي الخامس لشبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا - GIFT
MENA

الكويت، 28-30 كانون الثاني/يناير 2014

يطمح المؤتمر الخامس لشبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والمنعقد تحت عنوان "الدولة وقدراتها البشرية: تحديّ البناء في أزمنة التغيير"، لإرساء ثقافة التواصل والتبادل والتعاون بين أعضاء الشبكة من جهة، وبينهم وبين المعنيين بنتائج هذا المؤتمر من صانعي القرار ومنظمات ودول مناهضة إقليمية ودولية، من جهة ثانية.

سننتدي معاً للبحث في قضايا عصرنة الخدمة العمومية في بلادنا وفي معالجة المعوقات البنوية والسياسية التي تعترض بناء قيادة نخبوية رؤيوية عالية الكفاءة، وشروط استحداث أنظمة للتدريب والتعلم المستمر عالية الجودة تستند إلى إعداد الخطط والاطلاع على الممارسات الدولية الجيدة والتوجهات الحديثة في مجال تطوير الموارد البشرية، وتكون متوائمة ثقافياً، بالإضافة إلى ما سيتبعها من تحسين في قدرات الموظفين الحكوميين ليصبحوا مطلعين وفعالين ومبدعين في تأدية مهامهم مما ينعكس إيجاباً على بيئة العمل وشروط تحسين الأداء.

ولكن الأهم من ذلك كله أننا مدعوون لاعتماد لغة جديدة، بمصطلحاتها ومفاهيمها وتعابيرها؛ لغة تتماشى ومتطلبات العصر وحاجات المواطنين والمجتمع في ظروف شديدة التعقيد وسريعة التبدل؛ لغة أكثر أنساً وإبلاغاً وإيصلاً تسهم في تجديد أدائنا وفي إعلاء شأن إدارتنا العربية وأنظمة تعاطيها مع المواطن العربي من المحيط إلى الخليج.

أولاً: خلفية المؤتمر على ضوء أبرز المستجدات التنموية

1. ثلاث سنوات ونيف انقضت منذ نشوب ثورة الياسمين في تونس، ولا تزال الإقرازمات التي خلفتها الانتفاضات غير المسبوقة في العالم العربي تتوالى فصولاً، ولا يزال المشهدان السياسي والاقتصادي لتاريخه يتسمان بالضبابية والتعثر في معظم دول المنطقة. وتطرح التغيرات التي عرفتها البلدان التي شهدت ما يسمى بـ "الربيع العربي" اليوم، تساؤلات عدة حول صفات الحكم الأساسية وحول توفر فرص غير مسبوقة لإقرار سياسات إصلاحية بنوية وتغييرية في العديد من الدول، وحتى في تلك التي لا تشهد مباشرة ثورات شعبية.
2. المشكلة البنوية الأساسية تتمحور في القطاع الحكومي، إذ يشكل حجمه وتدني إنتاجيته عائقاً رئيساً أمام انطلاقة الاقتصاد وتحقيق التنمية المستدامة سيما وأن الدولة، في هذه البلدان، هي الناظم الأساسي لعقد المجتمع، وبهذه الخاصية فهي تلعب دوراً بارزاً في تحريك العجلة الاقتصادية. وفي حال رغبتنا في استقرار الاحصاءات العائدة للقطاع الحكومي، سنلاحظ أن حصة التوظيف بلغت في بلداننا معدلاً وسطياً يوازي 21% خلال فترة 2008-

2011، أي أعلى بمرّة ونصف من النسب المسجّلة في أي مكان آخر من العالم، بينما بلغت نسبة التوظيف في القطاع العام إلى التوظيف في القطاع الخاص 2,7 خلال الفترة ذاتها¹.

3. وتفيدنا الأدبيات الإدارية أنّ أنظمة الخدمة المدنية (أو الخدمة العمومية) في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لطالما تميّزت تاريخياً بهياكل إدارية فضفاضة، واعتُبر أداؤها ضعيفاً، وسلّم أجورها متنوعاً وغير عادل، ومستويات التوظيف فيها غير متجانسة، وهيكلتها الإدارية جامدة، إضافةً إلى افتقارها بدرجة كبيرة إلى برامج التدريب وبناء القدرات².

4. لحسن الحظ، لم يبقَ المشهد الإداري العربي على سوداويته، ففي مطلع الألفية الثالثة، جرت محاولات جادة لإصلاح أنظمة الخدمة المدنية (أو الخدمة العمومية)، كان أبرزها "مبادرة الحكم الرشيد من أجل التنمية في البلدان العربية"، التي أطلقها من الأردن، عام 2005، رؤساء ووزراء 18 بلداً عربياً، كانت سبعة من بينها قد وضعت بحلول عام 2006 خطط عمل قطرية من أجل تحديث القطاع الحكومي³. وتعهّد عدد آخر منها بالمضي قدماً في تنفيذ إصلاحات تتعلّق بأنظمة إدارة الموظفين. وقد حققت هذه المسارات الإصلاحية الواعدة تقدماً ملموساً في بعض البلدان لجهة وضع أطر للمهارات، وإقرار معايير للتوصيف الوظيفي وسلّم التعويضات، وربط المسار المهني بالأداء. وعلى الرغم من هذه الجهود، ما تزال دول المنطقة بحاجة ماسةً لاستكمال الإجراءات المتخذة وتحديث آليات التوظيف والترقيع واستقطاب الكفاءات.

5. وبما أنّ مؤتمراً يأخذ على عاتقه معالجة مسألة جوهرية تتمثل في "الدولة وقدراتها البشرية: تحديّ البناء في أزمنة التغيير"، فقد لفتنا أنّ ردة الفعل الأولية لأنظمة الحكم التي أفرزتها رياح التغيير انعكست على أوضاع الوظيفة الحكومية. ففي الدول التي تعتبر نسبة التوظيف فيها أصلاً عالية، أي 23% كالأردن وفلسطين، و29% كمصر وسوريا، بادرت الحكومات إلى زيادة الأجر وفتح باب التوظيف. فقد أعلنت الحكومة المصرية مثلاً عن زيادة بنسبة 15% في الراتب الأساسي لجميع موظفي القطاع الحكومي، وأعلنت الحكومة الانتقالية في تونس عن خطة توظيف شملت استحداث 20000 وظيفة⁴. كما لحظت موازنة سلطنة عُمان توظيف أكثر من 36000 عُماني، في حين أعلنت المملكة العربية السعودية عن نيّتها استحداث 60000 وظيفة في وزارة الداخلية وحدها.

6. وفيما قد تساهم هذه التدابير في إنعاش الاقتصاد على المدى القصير، سوف تؤديّ إلى تضخم حجم الدولة نسبةً للاقتصاد الحقيقي وزيادة فاتورة الأجر بشكل مفاجيء وبالتالي الضغط على الموازنات العامة المُنهكة أصلاً في الدول الشحيحة الموارد. كما أنها قد تلحق ضرراً بالغا بالخدمة المدنية (أو الخدمة العمومية) على المدى الطويل من حيث هياكلها وإنتاجيتها والقيم التي تنير عملها وتحدّد علاقتها، ممّا قد يجعل هذه المقاربة غير قابلة للاستدامة. ففي السياق الحالي، تتطوي هذه السياسات على مخاطر مالية كبيرة تتوقف عند اثنين منها. الخطر الأول هو عدم قدرة السلطات الجديدة التي وصلت إلى سدة الحكم على التصديّ للأسباب الاقتصادية والاجتماعية التي تقف وراء الثورات. أما الخطر الثاني، فيتمثل في الهوات الآخذة في الاتساع بين شركاء المجتمع، ممّا يترك

¹ حزيران/ يونيو 2013، ورقة عمل صندوق النقد الدولي WP/13/146: هل يؤدي الاستخدام في القطاع العام إلى تفرغ الاستخدام في القطاع الخاص، البيروتو بيهار، جونغان موك

² منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 2010، التقدم المسجّل في الإدارة العامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، منشورات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

³ تشمل البلدان: البحرين ومصر والأردن ولبنان والمغرب وتونس والإمارات العربية المتحدة
⁴ 2012، الفرص والتحديات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، أنطوني أو سوليفان، ماري- استيل راي، خورخي غالفيز منديز

الحكومات في موقع ضعيف يقيد إمكاناتها لإطلاق مبادرات إصلاحية واسعة وسياسات تنموية واجتماعية مستدامة.

7. وبديهي القول إن التصدي لهذه المسائل لا يتطلب التزاماً حكومياً قوياً وسياسات صلبة فحسب، بل تغييراً حقيقياً في ثقافة العمل في مؤسسات القطاع العام عموماً، وفي المعايير الثقافية المتجذرة في سلوكيات المجتمع تحديداً. ولهذه الالتزامات الإصلاحية خارطة طريق تتطوي على برامج تدريب وبناء قدرات مكثفة ومبادرات منسقة بشكل جيد بين مختلف الجهات المعنية، أي صانعي السياسات، ومجالس الخدمة المدنية (أو الخدمة العمومية)، ووحدات إدارة الموارد البشرية، ومؤسسات تدريب موظفي القطاع الحكومي، ومقدمي الخدمات التدريبية من القطاع الخاص، وصناديق التنمية والجهات المانحة. فوحدها الدولة القادرة على استقطاب الأفراد الموهوبين، يتمّ توظيفهم من خلال آليات عصرية تنافسية، وتوفّر لهم فرص التدريب الجيد ويعمل على استبقاء الأكفاء من بينهم من خلال رواتب تنافسية وبرامج عمل واضحة ومساحة حرية للمبادرة والإنتاج تترافق مع معايير التنمية، وحدها الدولة العصرية بالمواسفات هذه قادرة فعلياً على التصدي للتحديات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية الكبيرة التي تواجه المجتمع العربي اليوم.

8. من هنا تأتي أهمية النظر بجديّة إلى موضوع بناء رأس المال البشري في الدولة Human Capital Formation من حيث هو المدخل إلى رؤية متجددة لدورها المرتقب وإلى التدريب وبناء القدرات كجزء أساسي من هذه العملية يترافق مع إعادة الاعتبار إلى مبادئ ديمقراطية الجدارة في التوظيف والمسار الوظيفي وإلى إنتاجية الموظف وإطار المهارات والمعارف والقيم التي يجب أن تُعنى بنموها الإدارات الحكومية.

9. لطالما تولّى القطاع الخاص، في الفترات السابقة، تدريب موظفي الدولتولم يتمكن دائماً من فهم ثقافة "القطاع الحكومي" وقيمه وأسلوب عمله في معالجة مسائل ذات منفعة عامة ناهيك بتظهير معالم هذه الثقافة ونقلها إلى القطاع الحكومي. غير أن هذا التوجّه شهد تغييراً ملحوظاً خلال العقد الماضي مع إنشاء العديد من "المعاهد الجديدة" (مثلاً في البحرين ودبي) و"المعاهد المالية" (مثلاً في لبنان والأردن وفلسطين والمغرب، الى جانب إعراب كردستان وليبيا عن اهتمامهما بالقيام بالمثل). وقد جاء إنشاء مراكز ومعاهد التدريب الجديدة هذه رداً على الحاجة المتزايدة للحصول على تدريب متخصص وخدمات تعلم لا يمكن إلا لمؤسسات الخدمة المدنية أن تقدمها. واکتملت هذه الجهود بالخبرة التقنية الأجنبية التي قُدمت إلى المنطقة عبر مراكز للمساعدة التقنية والتدريب.

10. على ضوء ما تقدّم، لا بدّ من النظر في إمكانية وضع آليات لتعزيز التعاون بين هذه الجهات التي تعاني حالياً من شحّ المعونات الفنية الآتية من دول الشمال، وانخفاض التمويل المخصّص للتنمية من المنظمات الثنائية والمتعددة الأطراف. ومن المنتظر والمأمول به أن تأخذ الصناديق العربية للتنمية ومقدمي المعونة الإقليميين على عاتقها مهمة دعم قدرات مؤسسات التدريب لدعم رياح التغيير وتعزيز قدرات الحكم والمساهمة بفاعلية في إرساء اتجاهات عملية جديدة في مجال التعاون العربي والدولي.

11. في هذا السياق، تعقد شبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا GIFT-MENA لعقد مؤتمرها تحت عنوان "الدولة وقدراتها البشرية: تحديّ البناء في أزمنة التغيير"، بضيافة كريمة من المعهد العربي للتخطيط بالكويت في الفترة من الثامن والعشرين إلى الثلاثين من كانون الثاني/يناير 2014.

ويسبق المؤتمر الاجتماع السنوي لأعضاء الشبكة يليه اجتماع مغلق للجنة التنفيذية في الثامن والعشرين من كانون الثاني/يناير 2014.

يسعى المؤتمر السنوي إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. إطلاق حوار بناء حول السياسات المقترحة والممارسات الفضلى في مجال تكوين وتطوير الرأسمال البشري في القطاع العام وتبادل الخبرات بين البلدان المختلفة حول المواضيع المطروحة.
2. تعزيز الشبكات الإقليمية وبناء الشراكات سعياً لتحسين الأداء.
3. تشجيع الشركاء الدوليين على تقديم الدعم التقني والمالي وتعزيز النقاش حول تنمية القدرات في القطاع العام وحول وقعها على عملي النمو والاستقرار.

ثانياً: المشاركون

يتوجّه المؤتمر إلى مجموعة واسعة من المعنيين، وعلى وجه الخصوص:

- الأمراء والمدراء العامين وكبار المسؤولين في القطاع العام،
- الرؤساء والمدراء وكبار المسؤولين التنفيذيين والحكوميين على مستوى المدارس والمعاهد التدريبية، المسؤولين عن إدارة وتطوير الموارد البشرية في الوزارات والمؤسسات العامة (وزارات المالية والتخطيط والتعاون الدولي، والمصارف المركزية، ومجالس الخدمة المدنية، ومكاتب رئاسة الوزراء، إلخ.)،
- كبار المسؤولين في الصناديق والمصارف الإنمائية ووكالات التعاون المتعددة الأطراف،
- مدراء معاهد التدريب الخاصة وممثليها،
- الخبراء والاختصاصيين الدوليين والإقليميين في مجال تطوير القدرات وإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الأكاديمية ومنظمات المجتمع المدني.

ثالثاً: اللغات المعتمدة

يعتمد المؤتمر اللغة العربية وتتوفر الترجمة الفورية إلى اللغتين الإنجليزية والفرنسية.

"الدولة وقدراتها البشرية: تحدّي البناء في أزمنة التغيير"

المؤتمر السنوي الخامس لشبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا - GIFT
MENA

الكويت، 28-30 كانون الثاني/يناير 2014

الجلسة الافتتاحية

الثلاثاء 28 كانون الثاني/يناير 2014 - اجتماع أعضاء الشبكة

وصول المشاركين إلى مطار الكويت الدولي - نقل المشاركين إلى الفندق/ مقرّ المعهد العربي للتخطيط

14:00 - 17:00 اجتماع أعضاء شبكة غيغت - مينا - تعدّ أمانة السر جدول الأعمال المفصل.

المكان: قاعة عبد اللطيف الحمد - مقر المعهد العربي للتخطيط

17:00 حفل افتتاح المؤتمر

المكان: قاعة عبد العزيز الحسين - مقر المعهد العربي للتخطيط

الكلمات الافتتاحية:

- 1- الدكتور بدر مال الله، مدير عام المعهد العربي للتخطيط بالكويت
- 2- السيدة لمياء المبيض بساط، مديرة معهد باسل فليحان المالي والاقتصادي
- 3- السيدة أنيس أرسبييه، رئيسة وكالة التعاون التقني الدولي التابعة لوزارتي الاقتصاد والمال الفرنسيين
- 4- ضيف الشرف
- 5- معالي الأستاذ محمد مبديع، وزير الخدمة العمومية وتحديث الإدارة، المغرب
- 6- معالي السيدة هند الصبيح، وزيرة الدولة لشؤون التخطيط والتنمية، ووزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل، رئيس مجلس أمناء المعهد العربي للتخطيط، الكويت

19:00 الصورة التذكارية

19:30 مأدبة عشاء

المكان: مقر المعهد العربي للتخطيط

"الدولة وقدراتها البشرية: تحدّي البناء في أزمنة التغيير"

المؤتمر السنوي الخامس لشبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا - GIFT
MENA

الكويت، 29-30 كانون الثاني/يناير 2014

جدول الأعمال التمهيدي

الأربعاء 29 كانون الثاني/يناير 2014 - المؤتمر السنوي

9:00 - 9:30 تسجيل واستراحة قهوة

9:30 - 11:00 جلسة عامة

المكان: قاعة عبد العزيز الحسين - مقر المعهد العربي للتخطيط

هل يمكننا بناء القدرات في أوقات الأزمات؟ التحديات والفرص أمام منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

في أوقات الأزمات والتغيير، يقع على عاتق صانعي السياسات وقادة الإدارات والمؤسسات الحكومية مسؤولية كبيرة لجهة مواكبة تفاصيل الأزمات الاقتصادية والتحديات المالية من جهة، وإدارة طاقاتهم البشرية بقدر كبير من الفاعلية والمهنية والحياد من جهة أخرى، آخذين بالاعتبار آفاق الاقتصاد الكلي وقيود الاقتصاد الجزئي، مما يحتمّ عليهم التوجّه إلى العمل الممنهج لجعل الموظفين أكثر إنتاجية واستجابةً للإحتياجات الحالية والمستقبلية لبلدانهم. وتقع على عاتق الحكومات مسؤولية الاستفادة من الإمكانيات البشرية المميّزة عند وضع الخطط، بدءاً بعملية التوظيف مروراً بتقييم الأداء وتطبيق سياسة الثواب والعقاب وصولاً إلى الترقية والترفيه.

تتناقش هذه الحلقة بعض الخيارات والاعتبارات الإستراتيجية الفضلى التي يمكن أن يتبنّاها المسؤولون في القطاع العام لتحقيق الأثر المنشود من مختلف مشاريع بناء القدرات المعتمدة في دولهم.

محاور النقاش:

- هل يعتبر موظفو القطاع العام شركاء في تحقيق النمو أم هم مجرد إجراء لدى أكبر ربّ عمل في المجتمع؟
- هل تتيح السياسات الحكومية الحالية الفرص أمام موظفي الخدمة المدنية لتطوير قدراتهم والتعلّم مدى الحياة؟ هل تُعتبر الموازنة والتشريعات المخصّصة لتطوير القدرات محفّزات إيجابية؟
- كيف يتم استقطاب المواهب والكفاءات الواعدة للعمل في القطاع العام وما الخطوات والحوافز المعمول بها لاستبقائها وتحسين قدراتها وتمكينها؟
- هل غيرت الأزمة وتداعياتها على أكثر من صعيد نظرتنا إلى موضوع تطوير القدرات البشرية وتأمين الخدمات المتخصّصة؟
- ما هي المقاربات الفضلى للبلدان التي تشهد فائضاً في موازنتها ولتلك التي تشهد عجزاً؟

- هل ثمة تكامل وترابط بين عمليتي التدريب وتطوير القدرات وما هي الحلقات المفقودة بينهما؟ وكيف السبيل إلى استكمال دورة الإعداد والتدريب الواحدة؟

المدخلات:

1. السيد إيهاب مقابلة، خبير، المعهد العربي للتخطيط بالكويت
 2. السيد كارلوس كوندي، مدير برنامج الحوكمة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD
 3. السيد بيار تينار، مدير العلاقات الخارجية في المدرسة للإدارة، فرنسا
- إدارة الجلسة:** الدكتور رائد بن شمس، مدير عام معهد الإدارة العامة في البحرين، البحرين

نقاش

11:00 – 11:30 استراحة قهوة

11:30 – 13:00 جلسة عامة

المكان: قاعة عبد العزيز الحسين – مقر المعهد العربي للتخطيط

هل يُعتبر تطوير القدرات سياسة مستدامة أم هو مجرد هدف أو برنامج؟ وهل يلبي القطاع الخاص حاجات القطاع العام؟

ترتبط الإدارة الرشيدة، بشكل أساسي، بمهارات القوى العاملة وقدرتها على تقديم خدمات عالية الجودة، وبدور مقدّمي الخدمات التدريبية في تمكين هذه القوى وتزويدها بالمعارف والمهارات اللازمة لتحسين أدائها.

لقد انبثقت الحكومات، في دول عدّة، على تطوير مشاريع شراكات للتعلّم بين القطاعين العام والخاص، معتمدةً على مبدأ جذب المواهب وتطويرها واستبقائها وتحفيزها لتجديد إنتاجيتها.

تركّز هذه الحلقة على إمكانية تنظيم العرض والطلب على الخدمات التدريبية وتناقش الفرص والتحديات في إشراك القطاع الخاص في مسار بناء القدرات في القطاع العام.

معايير النقاش:

- ماذا تعلمنا التجارب الإقليمية والدولية بخصوص تنظيم سوق الخدمات التدريبية؟ من يقود هذه العملية؟ ووفق أي رؤية وأدوات؟ وكيف السبيل إلى اعتماد سياسات تدريبية نوعية ومتخصصة؟
- هل توجد اختلافات رئيسة في منطلقات وطرائق وأهداف التدريب بين القطاعين العام والخاص؟ ما هي حدود تدخل القطاع الخاص؟
- هل تؤمن معاهد التدريب في القطاع الخاص منهجية تدريب لموظفي القطاع العام تراعي المزايا التعليمية والنفسية والثقافية الخاصة بهم؟
- ما هي الدروس والعبر المستفادة في مجال وضع المعايير وتنظيم سوق العرض والطلب على الخدمات التدريبية؟

- علامَ تتطوي إدارة الجودة؟ هل يُعتبر اعتماد برامج التدريب وهيئات التدريب ومؤسّساته أو المدربين أداةً فعّالة لإدارة الجودة؟
- ما هي السبل الفضلى لضمان شروط النزاهة والشفافية والإنتاجية والتكافؤ في التعامل بين القطاعين العام والخاص؟

المدخلات:

1. البروفيسو الدكتور ميشيال دو فريس، رئيس المنظمة الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة
2. الدكتور باسم يونس، مدير العلاقات الاستراتيجية، كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية، الامارات العربية المتحدة
3. السيد زافيريس تزاناتوس، مستشار دولي أول للأبحاث والسياسات

إدارة الجلسة: السيدة ناديا برنوسي، مدير عام المدرسة الوطنية للإدارة، المغرب

نقاش

13:00 – 14:00 غداء

14:00 – 15:30 ورش عمل

من المتوقع تنظيم ثلاث ورش عمل في فترة ما بعد الظهر لمناقشة مسائل مختلفة مثل بناء القيادة، وتوفير المعرفة، والتخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة.

طاولة الحوار الأولى: التوجّهات الحديثة لتحسين أداء الخدمة المدنية

المكان: قاعة عبد الباقي النوري - مقر المعهد العربي للتخطيط

في ظلّ التغيرات الحالية التي تشهدها دول المنطقة، يُتوقع من قادة القطاع العام "القيام بالأشياء بشكل مختلف" بدلاً من "القيام بما هو أكثر"، أي التحلّي بالإرادة والقدرة التقنية لمكافحة الفساد في الإدارات وتشجيع المبادرات الفردية وفرص الاستثمار. وهم أيضاً مطالبون بالترويج لقيم القيادة الأخلاقية والاعتراف بالدور القيادي للمرأة في القطاعين العام والخاص وتشجيعه.

في ظلّ تقليص حجم القطاع العام والقيود على الموازنة العامة للدولة، ومطالبة المواطنين بحقهم في الحصول على خدمات عامة أكثر فاعلية، لا بدّ من اعتبار التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة مدخلاً أساسياً للإدارة الحديثة للموارد البشرية، يوفّر حلولاً لحالات النقص في العمالة الماهرة، وفاتورة الأجور المتزايدة، والفائض في أعداد موظفي القطاع العام، و يؤمّن مرونة الحركة والتقدّم في المسار الوظيفي على الصعيد الفردي والمؤسسي.

محاورة النقاش:

- كيف نستطيع أن نبني كادراً قيادياً أكثر استجابة وتمثيلاً وقادراً على استيعاب التغيير ومواكبته؟
- ما هي أفضل المقاربات لعملية تطوير قدرات القياديين في القطاع العام: الاحترافية في مقابل الإدارية؟ وكيف ندعم القياديين الذين يحققون أداءً حسناً؟

• كيف يخدم التخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة أجندة الإصلاح ويساعد الحكومات على مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية؟

• ما هي المقاربات والأدوات المناسبة من أجل تخطيط استراتيجي فاعل للقوى العاملة في القطاع العام؟

المحاور: السيد محمد لحبيب قوبي، مدير الموارد البشرية في المصرف المركزي الجزائري

المدخلات:

1. السيد خوسيه أنطونيو الفاريز، مدير عام معهد الدراسات الضريبية، اسبانيا
2. السيد أحمد لعمومري، مدير الدراسات والتواصل والتعاون، وزارة الخدمة العمومية وتحديث الادارة، المغرب
3. السيد فانسان بوتيه، مدير عام المركز الوطني للخدمة المدنية، فرنسا

طاولة الحوار الثانية: حان الوقت لتستثمر منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في مجالات استحداث المعرفة والتفكير العالمي

المكان: قاعة ابراهيم سعد الدين - مقر المعهد العربي للتخطيط

أثبتت تجارب المجتمعات أنّ عمليات الانتقال السياسي والاقتصادي والاجتماعي، بالإضافة إلى تحديات الحوكمة وإصلاحات الإدارة العامة، تحتاج إلى جهدٍ مركزٍ واستثمار جوهري في ميدان الأبحاث العلمية التي تعتمد على التجارب المقارنة، كما واستحداث مجموعة من أدوات المعرفة الكفيلة بتعزيز التفكير النقدي، وتوفير قاعدة للحوار البناء الذي يساهم في إطلاق مفاهيم التغيير الفعلي على مستوى السياسات العامة. في هذا السياق، شهد الوسط الإداري العربي إطلاق مبادرتين إقليميتين في الفترة الأخيرة:

1- السادسة: مجلة مهنية تبحث في مواضيع المالية العامة وتحديث الدولة أطلقها معهد باسل فليحان المالي والاقتصادي في لبنان في تموز/يوليو 2011 بهدف تعزيز الحوار بين الباحثين والممارسين وصانعي السياسات في العالم العربي.

2- المجموعة البحثية الشرق أوسطية في الإدارة العامة، التي تم إطلاقها في حزيران/يونيو 2013 من قبل معهد الإدارة العامة في البحرين بهدف إنشاء مجموعة دراسية إقليمية ومنتدى للبحث والتحليل والتبادل بين الأكاديميين والممارسين حول مسألة إدارة المراحل الانتقالية في الحوكمة العامة، مع تركيز خاص على الشرق الأوسط.

محاور النقاش:

- هل تعطي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الأولوية للبحث العلمي والابتكارات حول المسائل المتصلة بالإدارة العامة وبناء قدرات الموظفين والتعلم مدى الحياة؟ وما مدى مساهمتها في أجندة البحث العالمية؟
- هل يتم توثيق الممارسات المحلية والإقليمية الناجحة وتشاطرها بالقدر المطلوب؟
- ما هي أدوات المعرفة الموضوعية يتصرف صانعي السياسات وتتخذ القرارات من أجل دعم الإصلاح على صعيد السياسات؟

كيف يمكن جمع الجهود البحثية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا؟

المحاور:

المدخلات:

1. الدكتور رائد بن شمس، مدير عام معهد الادارة العامة في البحرين، البحرين
2. السيدة لمياء المبيض بساط، مديرة معهد باسل فليحان المالي والاقتصادي، لبنان
3. السيدة نسرين شاكر، خبير، مكتب الاستشارات والبحوث في البرلمان العراقي، العراق
4. السيد طارق علمي، مدير في قسم التنمية الاقتصادية والعولمة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

طاولة الحوار الثالثة: ما السبيل إلى تعزيز التعاون العربي من أجل التنمية، وما هو دور المبادرات كشراكة دوفيل وصندوق التحوّل للشرق الأوسط وشمال إفريقيا؟

المكان: قاعة عبد الله المطاوع - مقر المعهد العربي للتخطيط

استند النقاش الدولي حول فاعلية المساعدات الدولية لبلدان المنطقة بحدّ كبير على تجارب الهيئات الثنائية والمتعدّدة الأطراف ووكالات التنمية. ويُذلّ حالياً جهداً متزايداً بهدف إطلاق برنامج تعاون أكثر توازناً في ظل تطور التعاون بين بلدان الجنوب وازدياد ربح التعاون التي توفّرها دول الشمال. في العام 2011، وفي إطار التحوّلات التاريخية في عدد من بلدان المنطقة، أطلقت مجموعة الدول الثماني، إلى جانب دول مجلس التعاون الخليجي والشركاء الاقليميين بالإضافة إلى الجهات المانحة الاقليمية والدولية، صندوق التحوّل وهي مبادرة نوعية، تُضاف إلى شراكة دوفيل، وتهدف لمساعدة الدول العربية في زمن التحولات.

وفي ظل التحديات الراهنة التي تواجهها الدول العربية في ظل التغييرات والتقلبات السياسية والادارية، فإنّ الجهات المانحة العربية مطالبة بدورٍ مركزي لدعم استراتيجيات تحديث الدولة، علماً أن حصة المساعدات الدولية للمنطقة سجلت مستويات مرتفعة في سبعينيات وثمانينات القرن الماضي، وقد شهدت انخفاضاً متتالياً. يعتبر بالتالي تغيير نموذج المساعدات أداة اساسية لبناء شراكات جديدة وابتكار وتبادل أفضل الممارسات وارساء أدوات المساندة التقنية والمالية الحديثة المرنة والهادفة.

محاور النقاش:

- هل الدول العربية قادرة على التعاون وإيجاد أشكال من التآزر في مجالات تطوير القدرات وبناء رأس المال البشري؟ كيف يمكن للاستراتيجيات المحلية أن تتكامل وأجندات المؤسسات الدولية لتعزيز فرص التدريب وبناء القدرات؟
- ما هو دور صندوق التحوّل وما هي تقديماته في إطار المساندة التقنية لبلدان المنطقة في مراحل التحوّل؟ وكيف يتم التكامل مع مبادرات جهات داعمة وشركاء آخرين؟
- هل المنظمات والمصارف الإنمائية الإقليمية تتصدى بالشكل المطلوب لبناء المهارات والقدرات في القطاع العام؟ هل يمكن تقوية الصلة بين المساعدة التقنية والتدريب؟ وكيف؟

- ما هو نطاق التعاون بين دول الجنوب في مجال بناء القدرات ونقل المعارف؟ وما هي الآفاق المحتملة لهذا التعاون؟

المحاور: السيد نيكولا ديبوا، مستشار أول، وكالة التعاون التقني الدولي، فرنسا

المدخلات:

1. السيدة إيفا بوزيلينك، مستشار سياسات، منظمة التعاون والتنمية الدولية
2. السيد طارق قمودي، مكلف بمأمورية، وزارة التنمية والتعاون الدولي، تونس
3. السيد ادوار الدحاح، أخصائي أول في الحوكمة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، البنك الدولي

الخميس 30 كانون الثاني/يناير 2014 – المؤتمر السنوي

9:30 – 10:30 استعراض نتائج ورش العمل وتوصياتها

المكان: قاعة عبد العزيز الحسين – مقر المعهد العربي للتخطيط

تقوم هذه الجلسة باستعراض ومراجعة نتائج ورش العمل الثلاث ونقاشات المائدة المستديرة وتقديم أرضية للمشاركين من أجل التوافق على توصيات المؤتمر

10:30 – 11:00 استراحة قهوة

11:00 – 12:30 الجلسة الختامية

الملاحظات الختامية

السيد زافيريس تزاناتوس، مستشار دولي أول في الأبحاث والسياسات
استنتاجات عامة ومشاورات ومداولات حول الجدول الزمني لنشاطات شبكة معاهد ومراكز التدريب الحكومية في
منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للفترة 2014 – 2015

المدخلات:

1- السيدة لمياء المبيض بساط، مديرة معهد باسل فليحان المالي والاقتصادي

2- الدكتور بدر مال الله، مدير عام المعهد العربي للتخطيط بالكويت

**12:30 – 13:30 اجتماع مغلق للجنة التنفيذية للشبكة (بناءً على دعوات إسمية محددة) – تعدّ أمانة السر
جدول الأعمال المفصل.**

المكان: قاعة عبد الباقي النوري – مقر المعهد العربي للتخطيط

13:30 – 15:00 غداء

15:00 زيارة سياحية إلى المتحف الوطني الكويتي