

تحديات وحلول لمشاكل الموارد البشرية التي تواجهها الشركات الصينية  
في السوق العربي\*  
شه لي

---

\* هذا البحث مدعوم من قبل "الصندوق الخاص لصناديق البحوث الأساسية للجامعات المركزية بجامعة الاقتصاد والتجارة الدولية" (13YBGJW01) في بكين، الصين

## مستخلص

تعتبر الصين والدول العربية شركاء اقتصاديين وتجاريين مهمين لبعضهما البعض، وبعد أن طبقت الصين سياسة الإصلاح والانفتاح، نما التعاون الاقتصادي والتجاري مع الدول العربية بشكل سريع. وأصبحت الدول العربية الأسواق المهمة للاستثمار والتجارة والمشاريع المقابلة للصين. لعقود من الزمان، وكانت الشركات الصينية أكثر استعدادًا لتوظيف العمال الصينيين وإرسالهم للعمل في مواقع مشاريعهم في الدول العربية. في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى ارتفاع تكاليف العمالة في الصين، وأصدرت الدول العربية أيضًا سياسات لتقييد استيراد خدمات العمالة الأجنبية وتنفيذ توطين العمالة العربية. ومن هنا بدأت تواجه الشركات الصينية العاملة في الدول العربية مشاكل متزايدة الخطورة في الموارد البشرية. لفترة طويلة، وكان التعاون الصيني العربي في تدريب الموارد البشرية يقتصر بشكل أساسي على تعلم اللغات. ومن هنا يجب لحل هذه المشكلة، النظر إلى تنمية الموارد البشرية من خلال التعاون بين الشركات الصينية والجامعات أو المؤسسات العربية، أو التعاون بين الجامعات الصينية والعربية لمساعدة الشركات الصينية في مواجهة تحديات الموارد البشرية والمساهمة في التعاون الاقتصادي والتجاري الصيني العربي. الكلمات المفتاحية: الشركات الصينية، السوق العربية، تحديات الموارد البشرية، التعاون الصيني العربي في تدريب الموارد البشرية.

## Abstract

China and Arab countries are each other's important economic and trade partners. After China implemented the policy of reform and opening up, the economic and trade cooperation with Arab countries has grown rapidly. Arab countries have become China's important trading partners, investment markets and contracted project markets. For decades, Chinese companies are more willing to recruit laborers from China and send them to work in their project sites in Arab countries. In recent years, labor costs in China have been rising. At the same time, Arab countries have also formulated policies to restrict the import of foreign labor services and implement employment localization. Chinese companies operating in Arab countries are facing increasingly serious human resource problems. For a long time, China-Arab cooperation in human resources training has been mainly limited to language majors. It can be considered to cultivate human resources through cooperation between Chinese enterprises and Arab universities or institutions, or cooperation between Chinese and Arab universities, so as to help Chinese enterprises solve human resource problems and serve China-Arab economic and trade cooperation.

**Keywords:** Chinese enterprises, Arab market, Human resource challenges, Sino-Arab cooperation in human resource training

## مقدمة

تعد الدول العربية هي الكيان الرئيسي في الشرق الأوسط، حيث يتجاوز إجمالي الاقتصاد الوطني لها ٢ تريليون دولار أمريكي ويبلغ عدد سكانها أكثر من ٣٠٠ مليون نسمة. وتشكل احتياطات النفط الخام في الدول العربية أكثر من نصف الاحتياطات العالمية، وتشكل احتياطات الغاز الطبيعي نحو ثلث الاحتياطات العالمية. وللدول العربية أهمية كبيرة للشحن العالمي وإمدادات الطاقة الدولية والتنمية الاقتصادية العالمية. ويرتبط التعاون الاقتصادي والتجاري مع الدول العربية بالأمن الاقتصادي والتنمية المستدامة للاقتصاد الصيني.

حقق التعاون البراجماتي الصيني العربي في المجال الاقتصادي والتجاري تقدماً كبيراً بعد تنفيذ الصين سياسات الإصلاح والانفتاح في أواخر السبعينيات من القرن الماضي، ونمت التجارة الثنائية في السلع، والخدمات، والاستثمارات المتبادلة بشكل سريع. وأصبحت الدول العربية مصادر مهمة لتصدير النفط الخام للصين، وشركاء تجاريين مهمين للصين، والأسواق المهمة للمقاولات الهندسية وللاستثمارات الخارجية.

كما تعتبر الدول العربية هي أولى المناطق التي تنفذ فيها الشركات الصينية مشاريع المقاولات الهندسية وتصدير الخدمات العمالية. والدول العربية لديها كمية ضخمة من مشاريع المقاولات كل عام، وهي من أكبر أسواق المقاولات الهندسية وخدمة العمالة في العالم. وتشمل المشاريع المتعاقد عليها مع الشركات الصينية في الدول العربية: الإسكان، الاتصالات، والنقل، والبترو، والصناعات الكيماوية، والطاقة الكهربائية، والموانئ وغيرها من المجالات. وقد نمت المشاريع المتعاقد عليها والمنجزة بسرعة كبيرة. ومن هنا بدأت تتطور أعمال المقاولات للشركات الصينية في الدول العربية نحو التنويع وتتمكن من تنفيذ مشاريع كبرى، وتتغير المشاريع المتعاقد عليها تدريجياً من كثافة العمالة إلى الجمع بين كثافة العمالة وكثافة رأس المال. وتوسع نطاق مشاريع المقاولات للمؤسسات الصينية من المباني العادية

والطرق والجسور، وما إلى ذلك إلى مختلف مجالات التكنولوجيا العالية مثل الصناعة والطاقة والاتصالات والبتروكيماويات.

وكان تصدير خدمات العمالة إلى العراق والكويت ودول عربية أخرى في السبعينيات والثمانينيات في القرن الماضي أحد المصادر الرئيسية للتحويلات الأجنبية للصين. بحلول عام ١٩٨٥، بلغت القيمة الإجمالية لعقود خدمات المقاولات والعمالة التي وقعتها الشركات الصينية مع العراق ١.٥٣٢٩١ مليار دولار أمريكي، وهو ما يمثل ٣٠.٨٪ من إجمالي قيمة عقود التعاقدات الخارجية وخدمة العمالة الصينية خلال نفس الفترة. وبحلول نهاية عام ٢٠١٠، بلغت القيمة الإجمالية للمشاريع المتعاقد عليها للصين في دول مجلس التعاون الخليجي ٥٠.٤٨ مليار دولار أمريكي، وبلغ حجم المشاريع المنجزة ٣٠.٦٦ مليار دولار أمريكي، وهو ما يمثل ٧.٢٪ و ٧٪ من قيمة العقود للمقاولات والكمية المنجزة على التوالي للمشاريع المتعاقد عليها والمنجزة في العالم للصين. وخلال نفس الفترة، بلغت قيمة التعاقدات في مجال خدمات العمالة بين الصين ودول مجلس التعاون الخليجي ١٧٠.٩٢٩ مليار دولار أمريكي، وبلغت قيمة العقود المنجزة ١٤٥.٢٢٤ مليار دولار أمريكي، تمثل ٢.٢٥٪ و ١.٩٧٪ من الحصة العالمية للصين على التوالي في نفس الفترة. ومن هنا أصبحت استثمارات الشركات الصينية في الدول العربية تشمل العديد من القطاعات الصناعية، مثل المنسوجات والملابس والحقائب وتصنيع الآلات وما إلى ذلك. ويتزايد حجم الاستثمار بالاستمرار.

في عام ٢٠١٩، بلغ حجم التجارة بين الصين والدول العربية ٢٦٦.٤ مليار دولار أمريكي، بزيادة ٩٪ على أساس سنوي. من بينها، بلغت واردات الصين من الدول العربية ١٤٦ مليار دولار أمريكي، بزيادة سنوية قدرها ٤.٨٪، وبلغت صادرات الصين إلى الدول العربية ١٢٠.٤ مليار دولار أمريكي، بزيادة سنوية قدرها ١٤.٧٪، كما بلغت الاستثمارات الصينية المباشرة في جميع القطاعات في الدول العربية ١.٤٢ مليار دولار أمريكي، بزيادة سنوية قدرها ١٨.٨٪، وبلغت قيمة

العقود الجديدة في المقاولات الهندسية التي وقعتها الشركات الصينية مع الدول العربية ٣٢.٥ مليار دولار أمريكي، بانخفاض بنسبة ٨.٧٪، وبلغت القيمة المنجزة ٣٠.٥ مليار دولار أمريكي، بزيادة سنوية قدرها ٩.٨٪ (وزارة تجارة الصين ٢٠١٩). في النصف الأول من عام ٢٠٢٠، بلغ حجم التجارة بين الصين والدول العربية ١١٤.٨٩ مليار دولار أمريكي، بانخفاض نسبه ٩.٣٪، بلغت واردات الصين من الدول العربية ٥٩.٩٥ مليار دولار أمريكي، بانخفاض ١٤.٢٪، وبلغت صادرات الصين إلى الدول العربية ٥٤.٩٤ مليار دولار أمريكي، بانخفاض ٣.٣٪. وبلغ الاستثمار الصيني المباشر في جميع القطاعات في الدول العربية ٦٤٠ مليون دولار أمريكي، بانخفاض قدره ٣٠.٢٪، وبلغت قيمة مشاريع العقود الموقعة حديثاً من قبل الشركات الصينية في الدول العربية ١٦.٠٣ مليار دولار أمريكي، بزيادة بنسبة ١.٨٪، وبلغت قيمة العقود المنجزة ١٢.٤١ مليار دولار أمريكي، بزيادة قدرها ٤.٣٪. وفي عام ٢٠٢٠، استثمرت الشركات الصينية ١.٥٥ مليار دولار أمريكي بشكل مباشر في الدول العربية. بحلول نهاية عام ٢٠٢٠، بلغ رصيد الاستثمار المباشر للشركات الصينية في الدول العربية ٩.٢٨ مليار دولار أمريكي (وزارة تجارة الصين ٢٠٢٠).

فمع تنفيذ استراتيجية الحكومة الصينية "الحزام والطريق"، يتجه المزيد والمزيد من الشركات الصينية إلى الدول العربية للاستثمار أو للمشاركة المقاوله. ويتجاوز عدد الفنيين والعمال الصينيين أكثر من ١٠٠ ألف في الوقت الحاضر في الدول العربية سنوياً. لقد وجدت الشركات الصينية العديد من فرص التنمية في السوق العربية، لكنها تواجه أيضاً صعوبات وتحديات، من بينها قضية الموارد البشرية.

كانت الشركات الصينية ترسل عادة خدمات العمالة من الصين إلى الدول العربية لمشاريعها الاستثمارية والتعاقدية في الماضي، ولكن مع ارتفاع تكاليف العمالة وشيخوخة سكان الصين، وسياسات التوطين المتزايدة الصرامة في الدول

العربية، أصبح من الصعب بشكل متزايد على الشركات الصينية توظيف العمالة والموظفين الفنيين الذين تحتاجهم في السوق العربية. ونظرا لأهمية هذا البحث للكشف عن أهم المشاكل التي تواجه الشركات الصينية العاملة في الدول العربية وتعوق التنمية المستدامة المشتركة بين الشعبين العربي والصيني فقد قامت الباحثة بالبحث عن: أسباب هذه المشكلة وكيفية حلها من خلال الكشف عن أهم تحديات الموارد البشرية التي تواجهها الشركات الصينية في السوق العربية والحلول المقترحة مستخدمة في الدراسة المنهج التحليلي والاحصائي للواقع المعاش.

**أولاً: أهم تحديات الموارد البشرية التي تواجهها الشركات الصينية في السوق العربية** لعقود من الزمان، كانت الشركات الصينية التي تذهب إلى الدول العربية لتنفيذ عقود المشاريع والاستثمار أكثر استعداداً لجلب العمال والفنيين اللازمين لبناء المشروع من الصين. فمن ناحية الاتصال اللغوي أفضل وأنفع من حيث الإدارة، ومن ناحية أخرى، تتمتع الصين بسوق العمال الغنية، ومن السهل إيجاد العمال والموظفين التقنيين الذين يتطلبهم المشروع في الصين ومع ذلك، ومع تطور الاقتصاد الصيني، وتطور السوق العربي، والتغيرات في سياسات الدول العربية ذات الصلة، أصبحت تحديات الموارد البشرية التي تواجهها الشركات الصينية في السوق العربية أكثر بروزاً، ويرجع ذلك أساساً إلى الأسباب الثلاثة التالية:

#### ١. سياسات توطين العمالة الصارمة المتزايدة في الدول العربية

تعتبر الدول العربية من المناطق التي تشهد أسرع معدلات النمو السكاني في العالم، ومع النمو السكاني السريع، يتزايد عدد الشباب الذين يدخلون سوق العمل، وبسبب تباطؤ التنمية الاقتصادية، تواجه العديد من الدول العربية معدلات بطالة عالية. وفقاً لتقرير البنك الدولي لعام ٢٠١٠، بلغ معدل البطالة في مصر ١٥.٤٪، وبإجمالي عدد العاطلين عن العمل حوالي ٤ ملايين. كما أظهر تقرير لمنظمة العمل العربية أن معدل البطالة للمواطنين الذكور المصريين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥

و ٢٤ عاماً بلغ ٦٩.٢٪، بينما يصل معدل البطالة بين النساء إلى ٧٨.٢٪. وبحسب بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS)، بلغ معدل البطالة في مصر ١٠.٦٪ في الربع الأول من عام ٢٠١٨، وينضم نحو ٨٠٠ ألف خريج إلى سوق العمل كل عام. و مع تحسن الوضع الاقتصادي في السنوات الأخيرة، انخفض معدل البطالة في مصر بشكل ملحوظ، بالرغم من أن مصر بلد كثيف السكان. انخفض معدل البطالة فيها إلى ٧.٣٪ في الربع الثالث من عام ٢٠٢٠، مقارنة بـ ٧.٨٪ في نفس الفترة من عام ٢٠١٩، وفقاً للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. وبحلول نهاية مايو ٢٠٢٠، يبلغ عدد سكان مصر أكثر من ١٠٠ مليون نسمة، مما يجعلها الدولة الأكثر اكتظاظاً بالسكان في الشرق الأوسط وثالث أكبر دولة من حيث عدد السكان في إفريقيا. لديها موارد عمالية وفيرة و ٥٢.٤٪ من السكان تحت سن ٢٥.

أما عن دول الخليج العربي فكانت تقوم بتوظيف العمالة الأجنبية بأعداد كبيرة منذ السبعينات في القرن الماضي بسبب وفرة رأس المال وتطورها الاقتصادي السريع، وأصبحت من أهم أسواق العمل في العالم. وكان يشكل الوافدون حوالي ثلث السكان المقيمين في دول الخليج العربية وأكثر من ٨٠٪ من موظفي القطاع الخاص في هذه البلدان. لقد كان للعمالة الأجنبية مساهمات إيجابية في التنمية الاقتصادية لدول الخليج العربية، ولكنها تسببت أيضاً في بعض الآثار السلبية على اقتصاد ومجتمع هذه الدول. حيث يشكل تدفق العمالة الأجنبية تهديداً للأمن والسياسة والاقتصاد والمجتمع وحتى الثقافة في دول الخليج العربية (غربي محمد ٢٠١٦م). ووفقاً للتقرير السنوي لعام ٢٠١١ للبنك المركزي العماني، بلغ إجمالي عدد الموظفين الأجانب العاملين في القطاع الخاص في عمان ١.١١٤٦ مليون في عام ٢٠١١، بزيادة قدرها ١٦.٦٪ من ٩٥٥.٦٠٠ في عام ٢٠١٠. وهذه هي المرة الأولى التي تتجاوز فيها خدمات العمالة الأجنبية في عمان حاجز المليون. وفقاً لإحصاءات مكتب دبي للإحصاء، بحلول ٣١ ديسمبر ٢٠١٢، بلغ إجمالي عدد سكان



دبي ٢.١١٦٢ مليون نسمة، كانت نسبة السكان الأجانب منهم تصل إلى ٩٠٪. العمال الأجانب هم القوة الرئيسية في سوق العمل في دبي. في السنوات الأخيرة، وبسبب انخفاض أسعار النفط العالمية، تراجعت الإيرادات المالية لدول الخليج بشكل حاد، وعرقلت التنمية الاقتصادية، وارتفعت معدلات البطالة. وبحسب تقرير الإعلام السعودي الرسمي "عرب نيوز" في ١ فبراير ٢٠١٦، فقد بلغ عدد السعوديين في سن العمل في عام ٢٠١٥ أكثر من ١١.٩ مليون، وبلغ معدل البطالة ١١.٥٪، بلغ معدل البطالة ١٢.٨٪ في عام ٢٠١٧. وبحسب تقرير عام ٢٠١٩ للإدارة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية، يوجد ٩.٦٥٣ مليون عامل أجنبي في المملكة العربية السعودية، يمثلون حوالي ٧٥.٦٪ من الوظائف في سوق العمل السعودي. في الوقت نفسه، لا يزال معدل البطالة بين مواطني المملكة العربية السعودية مرتفعًا.

ومن أجل حماية مصالحها الاقتصادية الخاصة وتعزيز توظيف مواطنيها، أصدرت الدول العربية سياسات واحدة تلو الأخرى للحد من نسبة التوظيف للعمالة الوافدة في مؤسساتها الخاصة والشركات الأجنبية، وتحديد الحد الأدنى لتوظيف المواطنين المحليين. على سبيل المثال، تشترط الحكومة المصرية ألا يتجاوز عدد الموظفين الأجانب في الشركات الأجنبية في مصر ٢٠٪. من أجل تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية، كما استحدثت دول الخليج العربية سياسات توطيّن العمالة، مثل اشتراط أن بعض المهن لا يمكن أن يؤديها إلا المواطنون، وحظر توظيف الأجانب. والنص على نسبة معينة لتوظيف المواطنين في الشركات الأجنبية والشركات المشتركة، إلخ هادفة الى إحلال المواطنين الخليجيين محل العمالة الوافدة، وتُعرف هذه السياسات بالسعودة والبرونة والتعمين والتأجير والتكويث والتقطير. كما أطلقت الحكومة البحرينية سياسة "رفع وتخفيض" لتعزيز توظيف مواطنيها. "رفع" تعني أن حكومة البحرين رفعت بشكل كبير تكلفة توظيف الأجانب، وتعني "تخفيض" أن تكلفة توظيف المواطنين في القطاع الخاص قد انخفضت. توفر الحكومة البحرينية تدريبيًا مهنيًا مجانيًا للمواطنين العاملين في القطاع الخاص، مع إعانات الأجور للسنوات

الثلاث الأولى للتوظيف. وأطلقت وزارة العمل السعودية برنامج "نطاقات"، وهو برنامج "تصنيف" يهدف إلى تعزيز سعودة موظفي القطاع الخاص وتوفير فرص عمل للسعوديين الباحثين عن عمل وفقاً لنوع وحجم المشروع التجاري، يقوم برنامج "نطاقات" بتعيين متطلبات مختلفة لحصص "السعودة" لمؤسسات مختلفة، ويقوم بإجراء تقييمات ديناميكية لهذه المؤسسات. وتم تصنيف الشركات وترتيبها، وربط التصنيف بتوظيف موظفي الشركة، وتصاريح العمل، والتأشيرات، الخ. وتتم مكافأة الشركات ذات التقييمات الجيدة، ومعاقبة الشركات ذات التقييمات الضعيفة. وقد أفادت صحيفة سعودي جازيت في ١٦ فبراير ٢٠٢٢، أن السيد أحمد بن سليمان الراجحي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية كشف أن هدف الوزارة لعام ٢٠٢٢ هو توظيف ٣٠ مهنة. وأطلقت الوزارة البرنامج لتوظيف ٣٢ مهنة في عام ٢٠٢١. وصل عدد الشباب والشابات في سوق العمل السعودي إلى مستوى قياسي بلغ أكثر من ١.٩ مليون، مع دخول ٤٠٠ ألف إلى القوى العاملة لأول مرة منذ عام. يتمثل أحد أهداف استراتيجية سوق العمل السعودي في زيادة نسبة المشاركة الاقتصادية للمواطنين، والتي من المقرر أن تزداد من نسبة ٥٠٪ الحالية إلى ٦٠٪ بحلول عام ٢٠٣٠. وبحسب صحيفة "الأوبزرفر" العمانية الرسمية الصادرة باللغة الإنجليزية، فإنه بموجب قرار وزاري أعلنه وزير العمل العماني الشيخ عبد الله بن ناصر البكري، يحظر تشغيل الأجانب في جميع المناصب الإدارية والكتابية وبعض المناصب الإدارية العليا. ويمكن للموظفين الأجانب الحاليين في هذه المناصب الاستمرار في العمل حتى انتهاء العقد ولن يتم تجديده. يأتي هذا القرار في أعقاب الحظر الذي فرضته عمان على تأشيرات العمل لـ ٨٧ وظيفة في أوائل عام ٢٠١٨. وفقاً لبيانات المركز الوطني لإحصاء المعلومات العماني، منذ أن كثفت الحكومة تنفيذ سياسة "التعمين"، انخفض عدد العمالة الأجنبية، حيث بلغ عدد العمالة الأجنبية في مارس ٢٠١٩ نحو ١.٧٧٦ مليون، بانخفاض نسبته ٣.٥٪ عن نفس الفترة من العام السابق.

كما اتخذت الدول العربية الخليجية الأخرى تدابير مختلفة للحد من توظيف الأجانب. ولكن بالنسبة الى الشركات الصينية التي تعمل في البلاد العربية يصعب عليها أحيانا إيجاد العمال والموظفين الذين يجيدون الفنون والمهارات التي تتطلبها أعمال الشركة أو يكون معدل الأجور والمكافآت في البلاد العربية أعلى مما تعتزم تقديمها من الشركة الصينية.

## ٢. الاختلافات بين الثقافة العربية والثقافة الصينية

تتشترك كل من الصين والدول العربية في صفة الدول الشرقية، ولديهما أوجه تشابه في الثقافة والقيم، ولكن هناك أيضاً بعض الاختلافات، على سبيل المثال، في مجال العمل، الغالبية العظمى من النساء البالغات في الصين هن من النساء المحترفات. وتعمل معظمهن في وحدات إنتاجية مختلفة عن أزواجهن وأفراد أسرهن. ويتنقلن بالحافلات أو بالسيارات بأنفسهن. وإذا لزم الأمر، فإنهن يعملن لساعات إضافية، وبعضهن عازبات تعيش في مساكن توفرها الوحدة. بسبب تأثير الثقافة الدينية والظروف الأخرى، على الرغم من أن النساء في دول الخليج العربي لديهن نسبة عالية من التعليم العالي، فإن نسبة توظيفهن أقل، ولا يمكن لهن بالعمل في نفس المكان مع الرجال. وبالرغم من أن مصر دولة عربية منفتحة نسبياً ففيها نسبة عالية من عمالة الإناث، ولكن لا تزال هناك بعض اللوائح الخاصة بتوظيف الإناث التي تختلف عن الصين. على سبيل المثال، الموظفات المصريات العاملات في الشركات في منطقة التعاون الاقتصادي والتجاري بين الصين ومصر بالعين السخنة بالسويس، لا يمكن لهن العيش في السكن الذي توفره المنطقة الصناعية وفقاً للسياسة المصرية، وتحتاج الشركة إلى إرسال سيارة لاستلامهن من منازلهن إلى الشركة وتوصيلهن الى منازلهن يومياً، بحسب وقت العمل من وقت صعود الموظفة السيارة. ومن اللازم أن تعود العاملات إلى منازلهن قبل الساعة ٧ مساءً، فمن المستحيل العمل لساعات إضافية. تعمل هذه اللوائح والمتطلبات بشكل موضوعي على تقصير وقت العمل.

## ٣. ارتفاع تكاليف العمالة في الصين

مع تطور الاقتصاد الصيني، يتزايد الناتج المحلي الإجمالي للفرد في الصين باستمرار، كما أن تكاليف العمالة في الصين أخذت في الازدياد. في الوقت نفسه، وبسبب سياسة الصين الصارمة لتنظيم الأسرة لسنوات عديدة، فإن النمو السكاني بطيء وتصبح مشكلة الشيخوخة بارزة على نحو متزايد. لقد تحول عرض العمالة في الصين تدريجياً من فائض مطلق إلى عجز نسبي. من ناحية، كما يستمر النمو الاجتماعي والاقتصادي في دفع العمالة، ويواصل الطلب على العمالة في الازدياد، ومن ناحية أخرى، فإن الزيادة في المعروض من العمالة أخذت في الانخفاض. منذ عام ٢٠٠٤، لهذا أصدرت الحكومة الصينية ونفذت سلسلة من اللوائح والسياسات لتحسين معيشة الشعب، وخاصة الأجور والضمان الاجتماعي. حيث أصدرت وزارة العمل والضمان الاجتماعي في عام ٢٠٠٤ "لوائح الحد الأدنى للأجور" ونفذتها، والتي نصت بوضوح على ضرورة تعديل معايير الحد الأدنى للأجور في كل مقاطعة ومنطقة مرة واحدة على الأقل كل عامين لضمان اتساق مستوى الأجور مع مستوى التنمية الاقتصادية المحلية. وفي عام ٢٠١١، أصدر المجلس الوطني لنواب الشعب الصيني "قانون التأمين الاجتماعي"، والذي يشكل جنباً إلى جنب مع قانون العمل، وقانون الخدمة المدنية، وقانون عقود العمل، وقانون النهوض بالعمالة، وقانون الوساطة والتحكيم في المنازعات العمالية التي تم إصدارها وتنفيذها سابقاً، قانوناً كاملاً للنظام القانوني للموارد البشرية والضمان الاجتماعي في الصين، ويوفر أساساً قانونياً لنمو الأجور المستقر والمستدام (ما يانزي ٢٠١٣، ص ٣٧-٣٩).

ونتيجة لتحسن مستوى الرعاية الاجتماعية وتحسن الأمن المعيشي لأفراد المجتمع في الصين بفضل التنمية الاقتصادية، استمر متوسط العمر المتوقع في الصين في الارتفاع، إلى جانب التنفيذ طويل الأجل لسياسة تنظيم الأسرة، أصبح عدد المسنين الصينيين في الازدياد، بحلول نهاية عام ٢٠٢٠، شكل سكان الصين الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ عاماً فأكثر ١٣.٥٪ من إجمالي السكان، بزيادة قدرها ٠.٩٪ عن عام

٢٠١٩ (يو شا ٢٠٢٢، ص ١٦٤-١٦٥). مع تعمق شيخوخة السكان في الصين، أصبح عرض العمالة غير الكافي هو الوضع الطبيعي الجديد في سوق العمل الصيني، إلى جانب نظام حماية العمالة المثالي بشكل متزايد والعديد من العوامل الأخرى، تستمر أسعار العمالة في الصين في الارتفاع (وي هاو وجو يي 2013، ص ١٠٢-١١٠). وفقاً لبيانات المكتب الوطني للإحصاء الصيني، ارتفع متوسط رواتب الأشخاص العاملين في الوحدات الحضرية في الصين من ٩٣٣٣ يواناً في عام ٢٠٠٠ إلى ٩٥٥٠١ يواناً في عام ٢٠١٩.

وفي أواخر السبعينات في القرن الماضي، عندما بدأت الشركات الصينية في التعاقد على مشاريع وتصدير خدمات العمالة في العراق والكويت ودول الخليج العربية الأخرى، كان متوسط الدخل السنوي لخدمات العمالة الصينية في هذين البلدين أكثر من ضعف دخلها المحلي. في الثمانينيات في القرن الماضي جاء العديد من العمال الصينيين الذين ذهبوا للعمل في الدول العربية من المدن الكبرى في الصين. في التسعينيات، بدأت الشركات الصينية في استقدام العمال من المدن المتوسطة والصغيرة وحتى المناطق الريفية، وارسالهم للعمل في مواقع مشاريعهم في الدول العربية، لأن دخل الفرد في المدن الكبرى الصينية قد ازداد، لا تستطيع الشركات تلبية متطلباتهم للأجور. خلق التطور السريع للاقتصاد الصيني العديد من فرص العمل، وذهب العديد من الشباب من المناطق الريفية للعمل في المدن، ومع ذلك، في السنوات الأخيرة واجهت كثير من الشركات المحلية في الصين صعوبات في استقدام العمال. لذلك تزداد صعوبة على الشركات الصينية العاملة في الدول العربية توظيف الموظفين والعمال الذين تحتاجهم في الصين، فإذا تم تزويدهم بأجور أعلى، فإن تكاليف تشغيل الشركة وتكاليف المنتجات سترتفع حتماً ولا يؤدي إلى القدرة التنافسية للمنتج في السوق الدولية، وستتخفض أرباح الشركات.

## ثانياً: أوجه التعاون الصيني العربي في مجال تدريب الموارد البشرية

يتم تنفيذ التعاون في تدريب الموارد البشرية بين الصين والدول العربية بشكل رئيسي من خلال الجامعات في كلا الجانبين.

بدأ التعاون بين الجامعات الصينية والعربية في الخمسينيات، أي بعد فترة وجيزة من تأسيس الصين الجديدة، وأكثر مشاريع التعاون معروفة هي تبادل الطلاب والأساتذة، خاصة في تعلم وتدريب اللغتين العربية والصينية.

يتم تنفيذ هذه المشاريع التعاونية بشكل أساسي من خلال ثلاث طرق، الأول من خلال اتفاقية حكومية، على سبيل المثال، توقيع الحكومة الصينية مع الحكومة المصرية اتفاقية تعاون في مجال التربية والتعليم، ووفقاً للاتفاقية، ترسل الصين العديد من الطلاب أو الأساتذة في تخصص اللغة العربية إلى الجامعات المصرية لدراسة اللغة العربية سنة أو سنتين.

وفي مقابل ذلك، ترسل الجامعات المصرية أيضاً العديد من الطلاب أو الأساتذة إلى الصين لتعلم اللغة الصينية، أو إرسال الأساتذة إلى جامعات بعضهم البعض لتدريس اللغة العربية أو الصينية.

والرسوم الدراسية ونفقات المعيشة أو رواتب الأساتذة تدفعها حكومتا كلا الجانبين. نظراً للعدد المحدود، فإن معظم الطلاب الذين أتحت لهم الفرصة للدراسة في الخارج في الصين هم طلاب حاصلون على درجات ممتازة في الفصل.

والثاني هو من خلال اتفاقيات بين الجامعات، أي أن الجامعات الصينية والجامعات العربية توقع اتفاقيات تعاون لإرسال الطلاب لبعضهم البعض للدراسة في جامعات بعضهم البعض. مثل التعاون بين جامعة بكين وجامعة القاهرة، والتعاون بين جامعة الدراسات الأجنبية بكين والجامعة الأردنية، إلخ.

عادة ما تتحمل جامعات كلا الجانبين الرسوم الدراسية للطلاب في طريقة التعاون هذه، ويزداد التعاون بهذا الأسلوب بعد أن نفذت الصين سياسة الإصلاح والانفتاح وتكتسب الجامعات الصينية مزيداً من الاستقلالية في التنمية.

الطريقة الثالثة هي أيضاً التعاون بين الجامعات الصينية والعربية، لكن الرسوم الدراسية ونفقات المعيشة يتحملها الطلاب أنفسهم.

وبفضل مشاريع التعاون المذكورة أعلاه، درس معظم أساتذة تخصصات اللغة العربية في الكليات والجامعات الصينية في جامعات في الدول العربية، والموظفون الذين يتقنون اللغة العربية والعاملون في وزارة الخارجية الصينية ووزارة التجارة ووكالة أنباء شينخوا ووحدات أخرى، بما في ذلك السفراء الصينيون لدى العديد من الدول العربية، كانوا درسوا في جامعات في الدول العربية. وبالمثل، فإن العديد من أساتذة اللغة الصينية في الكليات والجامعات في الدول العربية أو موظفي الهيئات الحكومية أو الدبلوماسيين أو الموظفين في الوحدات الأخرى الذين يجيدون اللغة الصينية في الدول العربية قد درسوا اللغة الصينية في الصين.

هناك أيضاً بعض الطلاب العرب الذين يذهبون إلى جامعة اللغات والثقافة ببيكين لدراسة اللغة الصينية لفترة ثم يذهبون إلى جامعات أخرى في الصين لدراسة تخصصات أخرى، ويتمتعون عموماً بالمنح الدراسية التي تقدمها الحكومة الصينية.

ومن أبرز مظاهر التعاون بين الجامعات الصينية والعربية في السنوات الأخيرة إنشاء معاهد كونفوشيوس، فهو تعاون بين الجامعات الصينية والجامعات العربية على إنشاء معاهد كونفوشيوس في الدول العربية لتعليم اللغة الصينية للطلاب من الدول العربية أو غيرها. قد أنشأت في عدة دول عربية مثل مصر والإمارات العربية المتحدة والأردن وتونس والمغرب معاهد كونفوشيوس.

تقتصر طرق التعاون المذكورة أعلاه بين الصين والدول العربية في مجال التربية والتعليم بشكل عام على تعليم وتعلم اللغة، وهي بسيطة نسبياً. في الواقع، ينتظر إيجاد وتوسيع التعاون بين الصين والدول العربية في هذا المجال.

### ثالثاً: اقتراحات بشأن التعاون بين الجامعات والمؤسسات الصينية والعربية لمساعدة الشركات الصينية على مواجهة تحديات الموارد البشرية

تعتبر سياسة توطين العمالة مطلب العديد من الدول العربية مثل مصر والمملكة العربية السعودية في التنمية. ومصر لديها عدد كبير من السكان وموارد العمالة الوفيرة. والحد من الاعتماد على العمالة الأجنبية هو هدف التنمية الاستراتيجي للمملكة العربية السعودية وسلطنة عمان والبحرين ودول الخليج العربية الأخرى. إن البطالة ليست مشكلة اقتصادية فحسب، بل هي مشكلة اجتماعية أيضاً، وحل مشكلة البطالة، وخاصة مشكلة بطالة الشباب، يمثل تحدياً تواجهه العديد من الدول العربية. ولهذا ستكون القيود المفروضة على العمالة الأجنبية في الدول العربية أكثر صرامة في المستقبل. وأصبح ارتفاع تكاليف العمالة ونقص موارد العمالة في الصين حقيقة لا يمكن للشركات الصينية الهروب منها.

وهناك الملايين من العمال الأجانب في دول الخليج العربية، وجاء معظم هؤلاء العمال الأجانب من الهند وباكستان وبنغلاديش والفلبين ودول أخرى، ومتطلبات رواتبهم أقل من رواتب العمال الصينيين، ويمكن لمعظمهم التواصل باللغة الإنجليزية، وكثير منهم مسلمون، وهم على دراية بالثقافة والعادات المحلية، لذلك توظف بعض الشركات الصينية العاملة في دول الخليج العمالة من هذه البلدان لتقليل تكاليف العمالة. ويمكن أن تخفف هذه الطريقة مؤقتاً من ضغط العمالة على الشركات الصينية، ولكن على المدى الطويل، سيتم تشديد سياسة العمالة الأجنبية لدول الخليج بشكل أكبر، وسيكون تدريب الموارد البشرية في الدول العربية فقط خياراً معتمداً عليه.

فيما يلي بعض المناقشات حول امكانية التعاون الصيني العربي لمساعدة الشركات الصينية على حل مشاكل الموارد البشرية التي تواجهها في السوق العربية. أولاً وقبل كل شيء يجب على الشركات الصينية التي تذهب إلى الدول العربية لممارسة الأعمال التجارية والاستثمارية أن تعرف الثقافة الإسلامية العربية وبعض



العادات المحلية مسبقاً لمديريهم وغيرهم من الموظفين والعاملين قبل ارسالهم الى الدول العربية. عند صياغة أنظمة العمل ومعايير تقييم الأداء للموظفين المحليين العرب، وقبل حساب كفاءة العمل وتكاليف المنتج، يجب مراعاة العادات والتقاليد المحلية. بغض النظر عن الجنسية والقومية، ولا يمكن هذا الا من خلال احترام تقاليدنا الثقافية حتى يتم التعاون معها بشكل جيد وتعبئة حماس الموظفين للإنتاج. ولتأهيل وتدريب الموارد البشرية لتسد حاجات الشركات الصينية، يمكن اتباع الأساليب التالية:

الأول : أن الشركات الصينية تتعاون مع جامعات أو مؤسسات في الدول العربية لتدريب الموظفين المحليين. وقد نفذت بعض الشركات بالفعل وحققنت نتائج جيدة. تعاونت مجموعة سينوبك (Sinopec) فرع السعودية مع المدرسة السعودية للتدريب على تكنولوجيا خدمات البترول (SPSP) لتدريب الطلاب السعوديين منذ عام ٢٠١١. وبالنسبة لخريجي المدارس الثانوية السعوديين الذين يجتازون اختبار SPSP، تقوم مجموعة سينوبك فرع السعودية بإجراء التدريب المهني لهم مثل الحفر وتركيب خطوط الأنابيب واللحام والآلات والكهرباء، إلخ. كما تعاونت شركة سينوبك السعودية مع الصندوق السعودي لتنمية الموارد البشرية (HRDE) وقامت بتوظيف ٨٩ طالباً سعودياً من HRDE في عام 2014، وكما أجرت الشركة تدريباً مكثفاً على الترجمة الإنجليزية لـ ٦٠ موظفاً سعودياً، وتدريباً وظيفياً متقدماً لـ ٥٠ موظفاً سعودياً، وتدريباً على تقنيات الحفر للعديد من الموظفين السعوديين. حقق تدريب سينوبك السعودية للموارد البشرية المحلية فوائد اقتصادية واجتماعية جيدة (ليو ون يونغ ٢٠١٥، ص ١٢٨-١٣١). ومن المؤلف أن تتعهد الشركات الصينية العاملة في الصين إلى الجامعات الصينية بتدريب موظفيها، ليس فقط في اللغات وأيضاً في العديد من المجالات المهنية. كما يمكن للشركات الصينية العاملة في الدول العربية تكليف الجامعات العربية بتدريب الموظفين. من بين الدول العربية، تطورت مصر والأردن ولبنان بشكل جيد في مجال التربية والتعليم، كما تعمل الإمارات

العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية بنشاط على إنشاء أنظمة تعليم عالي على مستوى عالمي. حيث تتمتع الجامعات أو مؤسسات التدريب المحلية بمزايا في استقطاب الطلاب والدورات التدريبية.

**الثاني:** التعاون بين الجامعات الصينية والجامعات العربية لتخصيص تدريب الموارد البشرية للشركات الصينية العاملة في الدول العربية، يمكن للجامعات الصينية أن تبادر لمعرفة متطلبات الموارد البشرية للشركات الصينية العاملة في الدول العربية، ومن ثم مناقشة أوجه ومجالات التعاون مع الجامعات في الدول العربية لتنمية الموارد البشرية للشركات الصينية. على سبيل المثال، وفقاً لاحتياجات الشركات الصينية، يمكن إرسال طلاب السنة الأولى والثانية من جامعات الدول العربية إلى الجامعات الصينية للحصول على تدريب لمدة عامين، ويمكن توظيف من يجتازون الاختبار من قبل الشركات الصينية. لا يحتاج هؤلاء الطلاب بالضرورة إلى تعلم اللغة الصينية، لكنهم بحاجة إلى اجتياز بعض اختبارات اللغة الإنجليزية أو تقوم الجامعات الصينية والعربية بتبادل الأساتذة من مختلف التخصصات لتدريب الموارد البشرية التي تحتاجها الشركات الصينية وتوسيع التعاون بين الجامعات إلى مجال أوسع.

**الثالث :** تدريب الموارد البشرية من خلال برنامج التعاون الحكومي بين الصين والدول العربية. حيث تقدم الحكومة الصينية عادةً منحاً ومساعدات مالية لحكومات بعض الدول العربية، ويتم استخدام بعض الأموال منها لتدريب مختلف المهنيين للدول العربية حسب متطلبات الحكومات العربية. غالباً ما تستفيد الشركات الصينية التي تعمل في الخارج من المشاريع الهندسية التي تساعدتها الحكومة الصينية. وفيما يتعلق بالموارد البشرية، من الممكن أيضاً النظر في التعاون مع الحكومة للاستفادة من خطة التعاون بين الحكومة الصينية وحكومات الدول العربية لتدريب الموارد البشرية لسد احتياجات الشركات.

ونؤكد هنا أن تحديات الموارد البشرية التي تواجهها الشركات الصينية في السوق العربية ليست مشكلة تواجهها مؤسسة صينية واحدة أو في دولة عربية معينة، ولكنها مشكلة عامة، يمكن للمؤسسة بحد ذاتها أن تحل المشكلة مؤقتاً فقط. من خلال التعاون بين الجامعات أو مؤسسات التدريب الصينية والعربية ولا يمكن توسيع نطاق تدريب الموارد البشرية وحل المشاكل المشتركة التي تواجه الشركات الصينية. إلى جانب ذلك، إذا اقتصر التعاون بين الجامعات الصينية والعربية على التدريب اللغوي لفترة طويلة، فسيكون ذلك إهداراً لموارد جامعات الطرفين. بغض النظر عما إذا كانت جامعة صينية أو جامعة عربية، بالإضافة إلى تحسين الجودة الثقافية للشعب، فإن هدفها المهم هو تنمية الموارد البشرية لبناء الاقتصاد الوطني وتنميته. تلتزم الجامعات والمؤسسات في كلا الجانبين بمواجهة مشاكل الموارد البشرية التي يواجهها التعاون الاقتصادي والتجاري الثنائي بين الصين والدول العربية.

### الخاتمة

يكتسب التعاون الاقتصادي والتجاري بين الصين والدول العربية أهمية استراتيجية مهمة في الحاضر والمستقبل. باعتبارهما حضارتين قديمتين، فإن الرغبة المشتركة لكلا الطرفين هي تنشيط الاقتصاد القومي وإعادة تشكيل المجد القومي. لهذا تتماشى مبادرة "الحزام والطريق" الصينية مع "خطة تنمية ممر السويس الاقتصادي" في مصر، و "رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠" وغيرها من الخطط الاستراتيجية للتنمية الاقتصادية للعصر الجديد في الدول العربية، وهي متوافقة للغاية وتوفر العديد من الفرص للتعاون الاقتصادي والتجاري الثنائي.

ومن هنا تعتبر المواهب والموارد البشرية شرطاً أساسياً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لجميع الدول. وقد أصدرت حكومات الدول العربية مثل: مصر والمملكة العربية السعودية والكويت سياسات لتشجيع تطوير التعليم وتحسين مستوى الموارد البشرية. وتتمتع الصين والدول العربية بثقة سياسية متبادلة حسنة، وقد تطورت العلاقات الصينية العربية على مر السنين بشكل مطرد. وتحسنت آلية النهوض

الاقتصادي والتجاري بشكل متزايد. تماماً مثل الإمكانيات الهائلة للصين والدول العربية في مجال التعاون الاقتصادي والتجاري، تمتلك الصين والدول العربية أيضاً إمكانيات هائلة للاستفادة منها في تدريب الموارد البشرية. لهذا يتعين على الجانبين تعزيز التعاون والمساهمة في حل معضلة الموارد البشرية التي تواجهها الشركات الصينية في السوق العربية، وتقوية تنمية الموارد البشرية في الدول العربية، وتعزيز التعاون الاقتصادي والتجاري الصيني العربي.

### المراجع

- ما يانزي. أسباب وتأثيرات ارتفاع أسعار العمالة في الصين. ظروف الأعمال الوطنية، العدد ٣، ٢٠١٣م، ص ٣٧-٣٩.
- يوشا تأثير شيخوخة السكان على تأمين المعاشات. الاقتصاد التعاوني والتكنولوجيا، العدد ٧، ٢٠٢٢م، ص ١٦٤-١٦٥.
- وي هاو وجو يي. تكلفة وحدة العمالة في الصناعة التحويلية في الصين ومقارنتها الدولية، البحث الإحصائي، العدد ٨، ٢٠١٣م، ص ١٠٢-١١٠.
- شه لي. منطقة التعاون الاقتصادي والتجاري بين الصين ومصر بالسويس: الخلفية والنتائج وفرص التنمية، التعاون الاقتصادي الدولي، العدد ٧، ٢٠١٨م، ص ٢٨-٣٣.
- ليو ون يونغ. مشاكل ومناقشة حول إدارة الموارد البشرية لمجموعة سينوبك في المملكة العربية السعودية، المعلومات الاقتصادية الحديثة، العدد ٦، ٢٠١٥م، ص ١٢٨-١٣١.
- غربي محمد. الانعكاسات السلبية للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي والسياسات المتبعة للحد منها [www.almanhal.com](http://www.almanhal.com)
- لي يو باو، شي ليهوي. نموذج إدارة المدارس التعاونية الصينية الأجنبية: التفكير العملي واختيار المسار، العلوم الاجتماعية لجيانغشي، العدد ١٠، ٢٠١٣م، ص ٢٤٤-٢٤٨.
- تشاو تشونغ، لف ياشين. بحث حول تنمية الموارد البشرية المحلية في الخارج في إطار استراتيجية "الخروج"، مجموعة العلوم والتكنولوجيا، العدد ٤، ٢٠٢٢م، ص ١٧-١٩.
- غاو شيجون. استكشاف مسار "الخروج" من التعليم المهني في سياق "الحزام والطريق"، دراسات التعليم العالي، العدد ٨، ٢٠٢٢م، ص ١٩-٢٣.
- الموجز عن المؤلف:

شه لي : أستاذ مشارك بقسم اللغة العربية في كلية اللغات الأجنبية بجامعة الاقتصاد والتجارة الخارجية في بكين، الصين. تخرجت من كلية اللغة العربية بجامعة الدراسات الأجنبية بكين بدرجة دكتوراه في ٢٠٠٧. تركز على أبحاث تدريس اللغة العربية وأبحاث المجتمع العربي، نشرت أكثر من ٣٠ ورقة أكاديمية وترجمت حوالي ٢٠٠٠٠٠ كلمة من الأعمال الأدبية العربية إلى اللغة الصينية. كانت باحثة زائرة في جامعة إلينوي في أوربانا شامبين لمدة عام واحد.(2016-2017).

