فجوة المواهب التقنية في الخليج

التحدي الحقيقي للتحول الرقمي

جمال مراد قيس

2026-04-27

لم يعد التحول الرقمي في دول الخليج العربي مجرد خيار استراتيجي، بل أصبح مسارًا حتميًا تفرضه التحولات الاقتصادية العالمية والتوجهات نحو اقتصاد المعرفة. غير أن هذا المسار، رغم ما يحمله من استثمارات ضخمة في البنية التحتية الرقمية والذكاء الاصطناعي، يصطدم بعقبة جوهرية أقل وضوحًا لكنها أكثر تأثيرًا، تتمثل في نقص الكفاءات التقنية القادرة على تشغيل هذه المنظومات وتحويلها إلى قيمة اقتصادية حقيقية. وفي قلب هذه المفارقة، يتشكل سؤال محوري: هل أصبحت فجوة المواهب التقنية هي العامل الحاسم الذي يحدد نجاح أو تعثر التحول الرقمي في الخليج؟

تشير الدراسات الحديثة إلى أن دول الخليج حققت قفزة كبيرة في تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي، حيث تجاوزت نسبة الاعتماد 84% في العديد من القطاعات، وهو رقم يضع المنطقة ضمن الأكثر تقدمًا عالميًا في هذا المجال. إلا أن هذا التقدم الكمي يخفي خلفه فجوة نوعية واضحة، إذ لا تزال نسبة المؤسسات القادرة على توظيف هذه التقنيات على نطاق واسع محدودة، وهو ما يعكس خللًا في ما يمكن تسميته بـ"البنية البشرية للتكنولوجيا" .

هذه الفجوة لا تتعلق بعدد الموظفين فقط، بل بطبيعة المهارات المطلوبة في عصر الذكاء الاصطناعي. فالسوق لم يعد يبحث عن موظفين تقليديين، بل عن مهارات مركبة تجمع بين المعرفة التقنية والقدرة التحليلية والفهم العميق لبيئات العمل الرقمية. وتشير تقارير حديثة إلى أن الطلب على مهارات مثل تحليل البيانات، والتعلم الآلي، والأمن السيبراني، والحوسبة السحابية، يشهد نموًا متسارعًا في الخليج، في حين لا يزال العرض من هذه المهارات محدودًا نسبيًا .

وتزداد هذه الفجوة تعقيدًا مع ظهور مؤشرات رقمية دقيقة تكشف حجم المشكلة. فقد أظهرت تقارير حديثة أن نقص المهارات في مجالات الذكاء الاصطناعي والبيانات قد يصل إلى نحو 40%، وهو ما يمثل أحد أكبر العوائق

أمام نمو المؤسسات التقنية وتوسعها . كما تشير بيانات أخرى إلى أن أكثر من 90% من المؤسسات في المنطقة تواجه صعوبات في العثور على الكفاءات التقنية المناسبة، وهو ما يهدد بتباطؤ مشاريع التحول الرقمي وتأخير تنفيذها .

غير أن المشكلة لا تكمن فقط في نقص المهارات، بل في طبيعة العلاقة بين التعليم وسوق العمل. فالأنظمة التعليمية في العديد من الدول العربية لا تزال تعتمد على نماذج تقليدية تركز على المعرفة النظرية أكثر من المهارات التطبيقية، في حين أن السوق يتطلب مهارات ديناميكية تتغير بسرعة مع تطور التكنولوجيا. هذا التباين يؤدي إلى إنتاج خريجين غير مهيئين بالكامل للاندماج في الاقتصاد الرقمي، مما يخلق فجوة هيكلية بين العرض والطلب لا يمكن سدها بسهولة.

وفي هذا السياق، تظهر إشكالية أخرى تتعلق بنموذج استقطاب الكفاءات. فقد اعتمدت دول الخليج لفترة طويلة على استيراد المواهب من الخارج لسد النقص في المهارات، وهو نموذج أثبت فعاليته في المدى القصير، لكنه يطرح تحديات استراتيجية على المدى الطويل. فبناء اقتصاد معرفي مستدام يتطلب تطوير كفاءات محلية قادرة على إنتاج المعرفة وليس فقط تشغيلها. وتشير الدراسات إلى أن الاعتماد المفرط على الكفاءات المستوردة قد يؤدي إلى هشاشة في المنظومة التقنية، خاصة في ظل المنافسة العالمية على المواهب وارتفاع تكلفتها .

كما أن التحولات السريعة في سوق العمل تضيف بعدًا آخر لهذه الأزمة. فالأجيال الجديدة من الموظفين، خاصة من جيل "زد"، تظهر أنماطًا مختلفة في الاستقرار الوظيفي، حيث تقل مدة بقائهم في الوظائف مقارنة بالأجيال السابقة، وهو ما يزيد من تحديات الاحتفاظ بالمواهب داخل المؤسسات . وفي ظل هذا الواقع، تجد الشركات نفسها مضطرة إلى الاستثمار المستمر في التدريب وإعادة التأهيل، مما يرفع من تكلفة التحول الرقمي ويبطئ من وتيرته.

على المستوى المؤسسي، تكشف الدراسات أن المشكلة لا تقتصر على نقص الأفراد، بل تشمل أيضًا ضعف النماذج التشغيلية التي تسمح بالاستفادة من هذه المواهب. فحتى المؤسسات التي نجحت في توظيف كفاءات تقنية عالية، غالبًا ما تفشل في تحقيق القيمة المرجوة بسبب غياب استراتيجيات واضحة لدمج الذكاء الاصطناعي في العمليات اليومية، أو بسبب ضعف ثقافة التغيير داخل المؤسسات . وهذا يعني أن فجوة المواهب ليست فقط فجوة في العرض، بل هي أيضًا فجوة في الاستخدام والتوظيف الفعّال.

ومن زاوية أعمق، تشير بعض الدراسات الأكاديمية إلى أن دول الخليج تواجه ما يمكن وصفه بـ"نظام مزدوج للمواهب"، حيث توجد نخبة صغيرة من الباحثين والخبراء المتقدمين في مجالات الذكاء الاصطناعي، مقابل قاعدة واسعة من

العاملين ذوي المهارات المحدودة. هذا التفاوت يخلق حالة من عدم التوازن في سوق العمل، ويحد من القدرة على بناء منظومة تقنية متكاملة .

في ضوء هذه المعطيات، يصبح واضحًا أن التحدي الحقيقي أمام الخليج لا يتمثل في الاستثمار في التكنولوجيا، بل في الاستثمار في الإنسان القادر على فهمها وتطويرها. فالتكنولوجيا، مهما بلغت من تقدم، تظل أداة، بينما يبقى العنصر البشري هو العامل الحاسم في تحويلها إلى قيمة اقتصادية واجتماعية.

ومع ذلك، لا يخلو المشهد من مؤشرات إيجابية. فقد بدأت العديد من الدول الخليجية في تبني استراتيجيات جديدة تركز على بناء المهارات المحلية، من خلال تطوير المناهج التعليمية، وإنشاء جامعات متخصصة في الذكاء الاصطناعي، وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص. كما يتم التركيز بشكل متزايد على مفهوم "إعادة التأهيل المهني"، الذي يهدف إلى تدريب القوى العاملة الحالية على المهارات الرقمية المطلوبة في المستقبل.

في النهاية، يمكن القول إن فجوة المواهب التقنية تمثل اليوم التحدي الأكثر تعقيدًا في مسار التحول الرقمي في الخليج. فهي ليست مجرد مشكلة في الموارد البشرية، بل قضية بنيوية تتعلق بطبيعة النظام التعليمي، وآليات سوق العمل، واستراتيجيات الابتكار. وإذا لم يتم التعامل معها بشكل منهجي، فقد تتحول إلى عامل يحد من قدرة المنطقة على تحقيق طموحاتها في أن تصبح مركزًا عالميًا للتكنولوجيا.

لكن في المقابل، فإن معالجة هذه الفجوة تفتح الباب أمام فرصة تاريخية، حيث يمكن للخليج أن ينتقل من مرحلة استهلاك التكنولوجيا إلى مرحلة إنتاجها، ليس فقط من خلال الاستثمار في البنية التحتية، بل من خلال الاستثمار في العقول التي تصنع المستقبل.

References

1. The State of AI in GCC Countries — https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insig
2. Unlocking AI Value in the GCC — https://www.bcg.com/publications/2026/unlocking-potential-ho
3. Nature – Artificial Intelligence and the GCC Workforce — https://www.nature.com/articles/s41599-025-05984-5