

Strategic planning for human resources and its impact on Sudanese national security

Mu'tasim Hussein Abu Zeid

Faculty of Business Administration || King Faisal University || KSA

Abstract: The study considered the importance of strategic planning for human resources and its impact on Sudanese national security considering that strategic planning is one of the important mechanisms that achieve integration and interaction between the components of the comprehensive perspective of human resources at the state level, in order to achieve the conditions required to achieve the full utilization of competitive human capabilities as one of the important elements affecting national security. The study aimed at the importance of strategic planning for human resources at the macro level of the state and its impact on Sudanese national security. The study reviewed the terms related to strategic planning, the concept of national security and the relationship between strategy, national security and human resources. The study reviewed the terms related to strategic planning, the concept of national security and the relationship between strategy, national security and human resources. The study also dealt with the aspects affecting the human resources and the Sudanese reality. The descriptive approach was used for the study and the scientific sources that dealt with the subject were used as sources for the study. The study concluded that strategic planning for human resources should be adopted, and that a national policy should be established through human resource development programs and clear foundations for investing human resources to meet challenges related to human capabilities, especially competitive human capacities.

Keywords: Strategic planning, human resources development, national security.

التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على الأمن القومي السوداني

معتصم حسين أبو زيد

كلية إدارة الأعمال || جامعة الملك فيصل || المملكة العربية السعودية

الملخص: تناولت الدراسة أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على الأمن القومي السوداني، باعتبار أن التخطيط الاستراتيجي أحد الآليات الهامة التي تحقق التكامل والتفاعل بين مكونات المنظور الشامل للموارد البشرية على مستوى الدولة، وذلك من أجل الوصول إلى الأوضاع المطلوبة لتحقيق الاستغلال الكامل للقدرات البشرية التنافسية كأحد العناصر الهامة ذات التأثير على الأمن القومي. هدفت الدراسة إلى أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على المستوى الكلي للدولة وتأثير ذلك على الأمن القومي السوداني. استعرضت الدراسة المصطلحات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي ومفهوم الأمن القومي والعلاقة التي تربط بين الاستراتيجية والأمن القومي والموارد البشرية. تناولت الدراسة أيضاً واقع الجوانب ذات التأثير على الموارد البشرية والواقع السوداني. تم استخدام المنهج الوصفي للدراسة، والمصادر العلمية التي تناولت الموضوع كمصادر للدراسة. خلصت الدراسة إلى ضرورة الأخذ بالتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وتأسيس سياسة وطنية من خلال برامج لتنمية الموارد البشرية وأسس واضحة لاستثمار الموارد البشرية لمواجهة التحديات ذات العلاقة بالقدرات البشرية، خاصة القدرات البشرية التنافسية والتي تعتبر جزءاً من عناصر الأمن القومي.

الكلمات المفتاحية: التخطيط الاستراتيجي، تنمية الموارد البشرية، الأمن القومي.

1- مقدمة

تعاني الكثير من الدول النامية من قصور وضعف في الجوانب التي تقع ضمن أطر الموارد البشرية، ويمتد هذا القصور ليشمل مجالات الاستراتيجية والأمن القومي. ومن خلال تأسيس علاقة بين الموارد البشرية والأمن القومي، تتمكن الدول من تقديم الحلول للكثير من المشاكل ذات العلاقة بالقدرة البشرية من خلال وضع إطار للموارد البشرية وتنميتها على مستوى الدولة يتضمن الجوانب ذات العلاقة في النظام التعليمي والتدريب والهجرة، وهي الاطر التي من خلالها يمكن إحداث المعالجة لقضايا القدرات البشرية في الدول. وذلك من خلال استخدام وصياغة واستحداث مجموعة من الاستراتيجيات والسياسات والانشطة والبرامج التطويرية بهدف مساعدة الأفراد والمنظمات والمجتمعات في الدولة على تحقيق امكانياتها بالكامل على نحو يعظم القدرات البشرية. وقد تزايد الاهتمام بعلاقة تنمية الموارد البشرية بكل من الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي حيث أشار كل من سثيرن وسمرلاندي إلى ذلك، وقد أوضحا أن تنمية الموارد البشرية من خلال منظومتها واطرها وبرامجها أصبحت سبيل لنجاح كلا من الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، ومن خلال دراسة الأمن القومي يتم تحديد العوامل الاستراتيجية الوطنية في ظل الاطار الخارجي (العلاقات الخارجية والدولية للدولة المعنية) إضافة إلى المصالح الوطنية العليا. ومن خلال الدراسة حول الباحث لقاء الضوء على أهمية برامج تنمية الموارد البشرية من الناحية الاستراتيجية وقدرتها على مواجهة التحديات على المستوى الوطني سواء البرامج التعليمية أو على مستوى قوة العمل، وانعكاساتها على الأمن القومي.

2- مشكلة الدراسة

تحاول الدراسة الاجابة على التساؤل التالي:

ما أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على الأمن القومي السوداني؟

3- فرضيات الدراسة:

- أ- ضعف الأداء الاستراتيجي في برامج تنمية الموارد البشرية يزيد من التحديات التي تواجه الوطن داخلياً والمهددات الخارجية.
- ب- توجد ضرورة لربط استراتيجية تنمية الموارد البشرية بالبعد السكاني لمواجهة تحديات الوطن الداخلية والخارجية.
- ج- العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص في برامج تنمية الموارد البشرية تؤدي إلى توفر القوة المطلوبة لتأمين سيادة الدولة ضد الأخطار الداخلية والخارجية، وتقود إلى خلق قدرات تنافسية وميزة نسبية للعنصر البشري تزيد من درجة الانتماء الوطني.

4- أهداف الدراسة

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. توضيح التطور الفكري في مجال التخطيط الاستراتيجي ومجال الموارد البشرية وتنميتها وربطه بمتطلبات وأبعاد الأمن القومي.
2. إبراز بعض الجوانب الهامة في مجال الموارد البشرية وتنميتها على مستوى الدولة وإمكانية تطبيقها في الاستراتيجيات والسياسات العامة في الدولة.
3. شرح أوجه الخلل التي لازمت الانشطة والبرامج ذات العلاقة بتنمية الموارد البشرية.

4. توضيح أوجه الضعف التي ظلت النظرة إلى الموارد البشرية ما ارتبط بذلك من تحديات في مجال الموارد البشرية على المستوى الوطني.

5- منهجية الدراسة

اتبع الباحث المنهج الوصفي حيث تهدف البحوث الوصفية إلى وصف الظواهر وجمع الحقائق والمعلومات ووصف الظروف الخاصة بها، وللإجابة على الأسئلة المطروحة واختبار الفرضيات اتبع الباحث المنهج الوصفي من خلال تجميع المادة العلمية الخاصة بالدراسة من المراجع والدراسات التي تدرس مثل هذا الموضوع.

6- التخطيط الاستراتيجي

يرتبط التخطيط الاستراتيجي بكلمة استراتيجية، والاستراتيجية مصطلح تطور معناه في فترات زمنية مختلفة، وتعني كلمة استراتيجية في أصلها الإغريقي كيفية استخدام الجنرال للقوة، وتطور استخدام المصطلح وأصبح يقصد به كيفية استخدام القوة من خلال المهارات المختلفة وخاصة السلوكية والسيكولوجية لضمان النصر في الحرب (قدور، 1997)، وقد أوضح Liddell Hart أن هدف الاستراتيجية تنظيم وإدارة كل موارد الدولة أو الأمة من أجل الوصول إلى الهدف السياسي، وعرفت أيضا بأنها المعرفة التامة لقدرات الدولة ومعرفتها بقدرات أعدائها بما يشمل الاحاطة بكافة المفاهيم الأمنية في الدولة وبما يعنى بتأثيرات العوامل الجغرافية والبشرية والاقتصادية في كيان الدولة وسياستها في ذلك تستعين بكافة العلوم والتخصصات، كما عرفها فؤاد راشدة بأنها أهم وسائل وأدوات الإدارة وتتضمن عادة خطط وبرامج شاملة ومدرسة اجتماعية وسياسية واقتصادية وثقافية وعلمية وأمنية، ويذهب كيلاني (1990) إلى أن هناك أربعة عناصر تحدد مفهوم الاستراتيجية هي:

1. ارتباطه بأمن الدولة والمجتمع.
 2. تعبئة الموارد وتنظيمها وتوجيهها.
 3. بتغيير الظروف والموارد والخيارات المتاحة.
 4. يتضمن في ثناياها عددا من الاستراتيجيات المتخصصة وقد توسعت الأدبيات في العديد.
- ويعود ظهور أول الدراسات الفكرية المرتبطة بالتخطيط الاستراتيجي إلى نهايات الحرب العالمية الثانية، وكذلك أعمال بعض الكتاب حول الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي في مجالي الأعمال والاستشراف الاستراتيجي والتي أدت إلى تطور حقل التخطيط الاستراتيجي كأحد المجالات الفرعية في حقل الاستراتيجية، ومن ثم ظهرت العديد من التعريفات التي وضعها العديد من الكتاب والباحثين للتخطيط الاستراتيجي، فقد عرف سلام الحاج عبد الله التخطيط الاستراتيجي بأنه ترجمة لجميع أهداف وسياسات وخطط الدولة في شكل أعداد رقمية تكون أساسا لسير العمل، مع امكانية الغاء سياسات قديمة ورسم سياسات جديدة لا تتماشى مع الظروف الحالية سواء عند أعدادها أو عند تنفيذها (عبد الله، 2007). أما في مجال العلوم الإدارية يذهب جمال الدين المرسي إلى أن التخطيط الاستراتيجي هو عملية الاهتمام بالتغيرات التي تحدث في القدرات والمهام الاستراتيجية، والغرض الأساسي من ذلك أن تفسيرات الماضي ليست كافية، الأمر الذي يحدث بعض الخروج عن ذلك الماضي نتيجة للتغير في الظروف المحيطة (المرسي، 2002). وكذلك يصف بيتر دراكر (1993) التخطيط الاستراتيجي بالعملية المستمرة لصنع القرارات بطريقة منهجية مع معرفة كبيرة بمستقبل هذه القرارات، وتنظيم الجهود المطلوبة لتنفيذ هذه القرارات بطريقة منهجية، وقياس نتائج هذه القرارات بالتوقعات عن طريق التغذية المرتدة المنهجية والمنظمة. أما أهداف التخطيط الاستراتيجي⁸

1. تحقيق مبدأ التوازن والتجانس في التركيبة السكانية.

2. التفاعل الايجابي مع الثقافة والفكر الإنساني.

3. التقليل من التباين في مستوى المعيشة بين أفراد المجتمع وتحقيق التوازن في الحياة.

أما مصطلح الأمن القومي فقد ظهر إلى الوجود مع بداية ظهور الدولة القومية في القرنين السادس والسابع عشر في أوروبا. كذلك عرف الأمن القومي بأنه قدرة الدولة شعباً وحكومة وإقليم على حماية وتطوير وتنمية قدراتها وإمكانياتها السياسية والاجتماعية على كافة المستويات الخارجية والداخلية، ومن خلال كل الأساليب المباشرة وغير المباشرة يهدف التغلب على نواحي الضعف وتطوير نواحي القوة في إطار مفهوم وطني شامل يدخل في اعتباره جميع المتغيرات الداخلية والدولية المحيطة (قدور، 1997). يرتبط مفهوم الأمن القومي بفلسفة النظام الاجتماعي للدولة، وقد توسع مفهوم الأمن القومي من أمن الدولة والنظام السياسي إلى أمن الدولة والمجتمع، ويرى على ليلة أن الأمن القومي يعني بالكيفية التي يحقق من خلالها المجتمع أكبر قدر من الفعالية (ليلة، 1993).

أما الموارد البشرية، تعود بدايات الاهتمام بفكرة الموارد البشرية في العصر الحديث إلى القرن السادس عشر. ومنذ بداية الاهتمام بالموارد البشرية كان ينظر إليها على أساس أنها أحد الجوانب التي تعزز ثروات الدولة، وقد واكب الفترة التأسيسية للكتابات حول الموارد البشرية ظهور الدولة القومية والتي ارتبطت بتطور الحركة التجارية والبحرية (بوزيان، 2007). يرى محمد محمود العالم أن بداية النظرة الفكرية للمهارات البشرية كانت ترتبط بالتصنيع في الدول الأوروبية وإيجاد مهارات ترتبط بزراعة المواد الخام في المستعمرات، وقد ارتبط ذلك بظهور فكر المزايا التنافسية والنسبية المرتبطة بالمصالح على نطاق الدول الاستعمارية بما يشمل أوضاع القدرات البشرية (إمام، 2002). ومنذ القرن الثامن عشر بدأ تطور الاهتمام بفكرة الموارد البشرية منذ أن قدم كل من دينيس داباروث وجين دي لاميرث موسوعة وضعت فيها العارف المتعلقة بالمهن بأسلوب منظم يهدف إلى إتاحة الفرصة لمن يرغب في التعلم كي يصبح تكنولوجي، وقد واكب هذا التطور التحول من نظام الانتاج المنزلي إلى نظام الانتاج الكبير أو الواسع أو التحول من الانتاج المنزلي إلى نظام المصنع، وقد جسدت الثورة الصناعية في تلك الفترة ومن خلال استخدام التكنولوجيا قدرة العقل البشري في إيجاد طرائق جديدة للأداء، ومنذ القرن العشرين أصبح مفهوم الموارد البشرية ذي بعد اقتصادي ويعنى بجميع السكان في الدولة، ويعنى بالاستقلال الاقتصادي للسكان، ودراسة ارتباط الناحية السكانية بالعمل، وجوانب خلق القدرات الأساسية والابتكارية في السكان، وبناء على ذلك ظهر مصطلح القوى البشرية، ويشير مصطلح القوى البشرية إلى الإنسان كعنصر انتاجي، ويشمل جميع السكان الذين في سن العمل وتقع اعمارهم بين 15- 61 عام ولديهم المقدرة الجسدية والذهنية لأداء العمل (مصطفى، 2002)، ومن خلال هذا المفهوم فإن الإنسان الثروة الاقتصادية الأولى في الدولة، وتعتبر القوى البشرية المكون الأول في حلقة الموارد البشرية في الدولة وتدخل ضمن إطار السياسة الانمائية، ويشير انطوان زحلان إلى أن دراسة القوى البشرية تعنى بتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية من خلال النظام التعليمي وارتباط ذلك بحجم السكان والطاقة البشرية والاحتياجات الكمية والكيفية لقوة العمل خلال فترة الاستراتيجية الوطنية أو خلال فترة زمنية مستقبلية وأساليب تدريبها وتدريبها ومدى قدرة النظام التعليمي الحالي على الوفاء بها، كما يشير إلى أن دراسة القوى البشرية تبرز قضية بناء القدرات البشرية على اساس علمية وتخصصية بحيث تعنى بتنمية الموارد البشرية، وذلك بتنمية القوى البشرية الوطنية تعليماً وتدريباً وتأهيلاً وتشغيلاً وانتاجية وذلك من خلال مقارنة الأوضاع الوطنية بالتجارب العالمية. ومنذ أن أوضح فريدريك هاريسون أن تنمية الموارد البشرية تؤسس على التعليم والتدريب والرعاية الصحية وباعتبار كل الجوانب السابقة استثماراً في العنصر البشري، وان التعليم والتدريب هي العوامل المفتاحية لتطوير العنصر البشري تجاه العمل باعتبارها أدوات اكساب المهارات والمعارف والاتجاهات والسلوكيات للأفراد في مجتمع ما (Harbiso، 1973)، وذلك من خلال استخدام وصياغة واستحداث مجموعة من الاستراتيجيات والسياسات والأنشطة والبرامج

التطويرية بهدف مساعدة الأفراد والمنظمات والمجتمعات في الدولة على تحقيق امكانياتها بالكامل على نحو يعظم القدرات البشرية، وقد تزايد الاهتمام بعلاقة تنمية الموارد البشرية بكل من الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي حيث أشار كل من سثيرن وسمرلاند إلى ذلك، وقد أوضحا أن تنمية الموارد البشرية من خلال منظومتها واطرها وبرامجها أصبحت سبيل لنجاح كلا من الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي. نبه الكتاب منذ ثمانينات القرن العشرين إلى أهمية ربط البرامج التعليمية والتدريب بالتطور التكنولوجي والمعرفي العالمي ورفع امكانيات التعليم والتدريب بحيث يتناولان مختلف اصناف المهن ومستويات المهارة والتخصصات لمعالجة ضعف الأوضاع المرتبطة بالموارد البشرية في الدول النامية، وكذلك تنظيم استخدام العقل البشري وتوظيفه التوظيف المثمر في تكوين الاتجاهات اللازمة لعالم العمل وعالم العلم والتكنولوجيا وتنمية الموارد البشرية وذلك لخدمة مجال تطوير القدرات والمقدرات البشرية العلمية والتعليمية والتقنية والمهنية والمهارية، وذلك ضمن منظومة تتضمن مخرجات النظام التعليمي والتدريب والعمالة الوافدة والهجرة العائدة(المصري، 2006). وكل ما سبق يشير إلى قوة العلاقة بين الاستراتيجية والموارد البشرية وتأثير ذلك على الأمن القومي في أي دولة من الدول، تمت الإشارة إلى علاقة الموارد البشرية بالأمن القومي في الكثير من الادبيات، فقد أشار بول كيندي في كتابه صعود وهبوط القوى العظمى إلى أن انصراف الدولة عن الاهتمام بالموارد البشرية والعلوم والتكنولوجيا بسبب عدم قدرتها على التوفيق بين التزاماتها الداخلية والخارجية التي ستعرض لها يؤدي إلى ازدياد المهددات والمخاطر أمام أمنها القومي، ويرى روبرت ماكنمار في كتابه جوهر الأمن إلى أن امتلاك الاسلحة لم يمنع الثورات والعنف والتطرف، بل يضعف البنية الاقتصادية مما يضر بالأمن القومي، وان القوة العسكرية جزء من الأمن ولكن ليست اهم قوة، ولذلك يجب ربط الأمن القومي بالتنمية والجوانب الاجتماعية الاقتصادية بما يشمل تنظيم الامة لمواردها البشرية والاستثمار فيها وتنمية قدراتها لكي تصبح قادرة على الحصول على احتياجاتها الذاتية(قدور، 1997)، وكذلك اعادة تعريف المنظومة التعليمية والبحثية بصورة حديثة ووضع استراتيجية للقضاء على البطالة، . ولا تقف علاقة تنمية الموارد البشرية بالأمن القومي على المعالجات داخل الانظمة التعليمية بل تشير الكتابات إلى انظمة التدريب ايضا وأوجه القصور الذاتي في مؤسسات التدريب الوطنية وغياب مقومات صناعة وطنية في مجال التدريب الأمر الذي يشكل تحديا امام الاستراتيجية القومية ويخلق تأثيرات على الأمن القومي للدولة المعنية.

7- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية والواقع السوداني

لدراسة الواقع السوداني في سبيل تحقيق أهداف الدراسة وعلى أساس أن محور الاهتمام الموارد البشرية
المحاور التالية:

- التحركات السكانية والديمغرافية
- الجوانب التي تهدف إلى تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل والتدريب
- وتدريب وتطوير القوى العاملة وتوظيف القدرات والكفايات، وذلك وفقاً لإطار منظومة الموارد البشرية وتنميتها، ويمكن توضيح منظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها على النحو التالي (المصري، 2006):

استثمار الموارد البشرية	الحلقات الوسيطة	تنمية الموارد البشرية
<ul style="list-style-type: none"> - أسواق ومجالات العمل المحلية. - أسواق ومجالات العمل الخارجية. - متطلبات الإحلال وبدل التقاعد والوفاء. - الخروج من سوق العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> - التشريعات. - نظم المعلومات وقواعد البيانات. - الدراسات والبحوث. - الروابط والمجالس واللجان والاتحادات المهنية. - الإعلام. - خدمات التشغيل والتوظيف. - متطلبات تنظيم العمل المهني. 	<ul style="list-style-type: none"> - نواتج النظام التعليمي والتدريب المهني والتقني. - نواتج التعليم غير النظامي والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار. - العمالة الوافدة. - العمالة العائدة.

المصدر: منذر واصف المصري، العولمة وتنمية الموارد البشرية، أبو ظبي: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2004م، ص 19.

8- واقع الموارد البشرية في السودان في ظل التحولات للاقتصاد المبني على المعرفة. ومن خلال الجوانب السابقة فإنه يمكن تناول المجالات ذات التأثير في تبني التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وبناء على سنة الأساس لآخر استراتيجية تبنتها الدولة السودانية تحت مسمى الاستراتيجية الربع قرنية. أولاً: بناء على سنة الأساس التي حددت للاستراتيجية ربع القرنية بالعام 2004م، فإن الفترة من 1956م إلى العام 2003م، من الناحية الديموغرافية فإن المناطق الحضرية تلعب دوراً رئيسياً في النمو الاقتصادي، وقد نمت المراكز الحضرية في السودان في فترات مختلفة، ومنذ الاستقلال أصبحت المراكز الحضرية حاضنة للمزيد من الأعداد من السكان، وكنموذج ستوضح الاحصائية التالية تزايد أعداد سكان الحضر مقارنة بسكان الريف في الفترة من 1956م إلى 2003م.

جدول رقم (1) الجدول يوضح السكان في المناطق الحضرية والريفية في الفترة بين عامي 1956- 2003م والعام 2003م الأساس للاستراتيجية ربع القرنية

السنة	اجمالي عدد السكان	سكان الحضر	سكان الريف
1956	10.2620.36	903973	935863
1973	14.113.590	2605896	11507964
1983	20.5943.197	4219826	16374471
1993	25.588.429	6897111	18913180
1998	29.496.305	9575663	14119642
2003	33.648.584	11950379	2169502

المصدر: حسن عبد الله المنقوري، الجغرافيا السياسية مفهومها ومناهجها وتطبيقاتها، الخرطوم: مطبعة جامعة الخرطوم، 2006م، ص:122.

نلاحظ من الجدول السابق ازدياد الهجرة من الريف اتجاه المراكز الحضرية والذي وصل إلى أكثر من الضعف في 2003م، وهذا وضع يؤكد الضغط على المراكز الحضرية وعدم تأسيس سياسة وطنية فاعلة اتجاه الريف طوال الفترة التي تشكلت فيها الدولة الحديثة في السودان، ويلعب الجانب التعليمي دورا هاما في ضعف التغيير والتطوير للحياة الريفية لكي تصبح دائرة استقطاب للسكان ممن تلقوا تعليما بالمدن.

ثانياً: إضافة لما سبق وأن اتضح ومنذ بدايات القرن الحادي والعشرين عدم تناسب مخرجات النظام التعليمي وخاصة التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل بل وفي كثير من الأحيان مطلوبات ومواصفات سوق العمل، ويرى كلا من محمد ادهم على وليلى ابراهيم حسن انها مشكلة قد بدأت منذ اواخر ستينات القرن العشرين عندما بدأت الحكومات الوطنية في استخدام خريجي الجامعات دون الالتفات لحاجة الاقتصاد الفعلية (علي وليلى، 1984)، إذا أضفنا الجوانب المجتمعية وهي جوانب ذات صلة بالاقتصاد والناحية الجيوستراتيجية، وهي جوانب تمت الإشارة لها في تقرير الاستراتيجية ربع القرنية، حيث أشار التقرير الاستراتيجي السوداني (2001-2005) إلى العديد من الجوانب ذات الصلة بمخرجات النظام التعليمي وكذلك سوق العمل والسياسة القومية للسكان الأبعاد المجتمعية والاثنية والعرقية وطبيعة القدرات الاقتصادية التنافسية إضافة إلى التحديات التي تواجه رسم سياسة تتعلق بالهجرة العائدة. وبالرغم من انه ومنذ تسعينات القرن العشرين تمت محاولة لصياغة توجهات استراتيجية في مجال تنمية الموارد البشرية في إطار ما أطلق عليه "الاستراتيجية القومية الشاملة 1992-2002م"، وذلك عندما تم وضع استراتيجية اطلق عليها استراتيجية تنمية الموارد البشرية، وهناك العديد من الانتقادات التي وجهت إلى تلك الاستراتيجية، أن الاستراتيجية قد لازمتها بعض العثرات والتي تمثلت في ضهور نسبة الأداء في بعض قطاعاتها الا أن ذلك امر طبيعي. وقد تكون احدى اسباب التعثر هو الطموح الزائد والرغبة في تجسير الفجوة عند صياغة الأهداف الكمية للاستراتيجية وما لازم إنفاذها من ضهور في الأهداف ومتغيرات ناتجة عن حرب الجنوب والاستهداف الخارجي، بالإضافة إلى ضعف آليات التنفيذ والمتابعة لكونها اول تجربة حقيقية في صياغة استراتيجية عشرية، وكانت تلك اول محاولة للنظر في بعض قضايا تنمية الموارد البشرية في السودان وربط تلك القضايا بالاستراتيجية العامة للدولة، وقد اطلق عليها استراتيجية قطاع تنمية الموارد البشرية، وقد وضعت تلك الاستراتيجية في ظل وجود بعض القضايا والمشاكل الكبرى التي كانت تواجه البلاد مثل الحرب في جنوب السودان، وتفجر الأوضاع في بعض الاقاليم السودانية، وفي ظل أوضاع اقتصادية متردية وأوضاع خاصة بالعلاقات الخارجية، إضافة إلى جوانب اخرى منها (الاستراتيجي السوداني 2001-2005):

1. غياب المعلومات الدقيقة لتحليل سوق العمل.
2. بعض مظاهر سوق العمل التي ادت إلى تدني الانتاج وتعطيل قدرات الامة.
3. عدم التوافق بين مستوى التعليم والخبرة ونوع العمل.
4. البطالة الصريحة.
5. تضاعف الحاجة لخلق وتوليد فرص عمل جديدة.
6. تعثر التدفقات المالية لتنفيذ المشروعات، وضعف التنسيق بين الاجهزة العاملة في مجال تنشيط سياسات سوق العمل.

وقد وضعت الاستراتيجية في ظل تأسيس أوضاع جديدة في مجال التعليم العالي والجامعي، فقد اتجهت السياسات العامة نحو التوسع في التعليم الجامعي وتأسيس أعداد من الجامعات الجديدة، وانصب الاهتمام على الجانب الكمي وقد غاب الاهتمام بالجانب الكيفي والذي يشكل محور تنمية الموارد البشرية، بالرغم من أن من ضمن الأهداف التي وضعت في استراتيجية التعليم العالي وهي من الأهداف التي لم تتحقق ما يلي:

1. تحديث المناهج بصورة مستمرة لتواكب تقدم المعرفة وحاجات المجتمع.
2. الاهتمام بالتخصصات التي تلي حاجات الولايات.
3. العناية بتدريب القوى العاملة رفيعة المستوى، وأعداد وتدريب العلماء.
4. تشجيع البحث العلمي التطبيقي.

ان غياب التخطيط الاستراتيجي أدى إلى فشل تحقيق الكثير من الأهداف ذات العلاقة بالموارد البشرية وفي مجال التعليم العالي والجامعي، ويتضح ذلك بصورة أكثر من خلال تقرير حكومي في عام 2005م، حيث أشار التقرير إلى أن عدد الخريجين العاطلين عن العمل يصل إلى 322000 الف خريج (التقرير الاستراتيجي 2001-2005)، ومن ثم اتضح أن الخريجين غير العاملين أكبر مهدد للسلام الاجتماعي والاستقرار في أمن الدولة، وخاصة مع نمو القوى العاملة، وبالتالي الحاجة إلى ربط التخطيط الاستراتيجي لمكونات تنمية الموارد البشرية وقضاياها بالأمن القومي السوداني، ومن خلال الرجوع للتقرير الاستراتيجي الذي اعد من قبل مركز الدراسات الاستراتيجية فإن الموظف الأول للقوى العاملة في السودان في بدايات القرن الحادي والعشرين في السودان هو الخدمة العامة (الحكومية) والقطاع العام، بينما ظلت مشاريع التوظيف والقطاع الخاص ضعيفة مع غياب وجد سياسة وطنية للتوظيف تراعي الجوانب الجغرافية الاقتصادية وإرساء مشروعات تخدم تطوير الاقتصاد والقدرات التنافسية البشرية من ناحية الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي. وفي ظل غياب النظرة إلى ربط تنمية الموارد البشرية بالتخطيط التنموي وعدم ربط المناهج التعليمية بالتنمية. هنالك العديد من الجوانب ذات التأثير في مجال الموارد البشرية على مستوى الدولة ولعل أهمها ما يرتبط بالعلاقة بين تنمية الموارد البشرية والاستثمار في الموارد البشرية فقد اتضح منذ ثمانينات القرن العشرين عدم تناسب مخرجات النظام التعليمي وخاصة التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل، ويرى كل على وليمي (1984) أنها مشكلة متجذرة منذ أواخر ستينات القرن العشرين عندما بدأت الحكومة في استخدام خريجي الجامعات دون الالتفاف إلى الحاجة الفعلية للاقتصاد، مع الملاحظات أن التركيبة الديمغرافية في السودان تميل إلى السن الشبابية، وقد ظل التعليم منذ عام 1956م وحتى عام 1989م موجهاً أساساً لاحتياجات التوظيف في الحكومة في المجالات المختلفة، ويظهر الخلل في التعليم في تدني وضعف الأداء في الخدمة المدنية، بالرغم من أنه اتضح منذ الستينات افتقار البلاد في بعض المناطق لأجهزة إدارية فاعلة في تحقيق النجاح لبرامج التنمية والحاجة إلى نظام تعليمي متطور لأعداد كوادر مؤهلة ومدربة تعمل على تنفيذ خطط التنمية إلا أنه استمر النقص في الكوادر المؤهلة إلا أن الوضع قد ظل منذ الستينات يعاني من تدني وضعف في عدة جوانب وهي الخصائص والنوعية والجوانب المتصلة بالكيفية في الموارد البشرية دعماً عن نمو القوى العاملة منذ ثمانينات القرن العشرين وخاصة الفترة بين (1988-1998) ومن خلال البيانات التي وردت في التقرير الاستراتيجي في الفترة بين (2001-2005) يمكن استعراض بعض الحقائق:

جدول رقم (2) الجدول يوضح عدد الطلاب المقيدون بالجامعات مقارنة بالخريجين للأعوام (2002-2005) وهي سنوات الأساس للاستراتيجية ربع القرنية.

السنة	الطلاب المقيدون بالجامعات (حكومي أهلي)	الخريجين حكومي أهلي
2001م	230751	51187
2002م	255084	52672

المصدر: وزارة التعليم العالي التقرير الاستراتيجي (2001-2005) ص 170-180.

جدول رقم (3) جدول يوضح الطلاب المستوعبين بالخدمة العامة في السنوات 2003 - 2005م:

المستوعبين	المسجلين	السنة
3102	12490	2003م
3214	22439	2004م
4280	14155	2005م

التقرير الاستراتيجي (2001-2005) المصدر: لجنة الاختيار الاتحادية للخدمة العامة.

البيانات السابقة توضح فقط الاستيعاب الحكومي للخدمة العامة في الأعوام من 2003 إلى 2005، ووضح تقرير حكومي في عام 2005 أن عدد الخريجين العاطلين عن العمل يصل إلى (322000) خريج كما أشار التقرير الاستراتيجي للفترة بين 2001-2005 أن الخريجين غير العاملين أكبر مهدد للسلام الاجتماعي والاستقرار في أمن الدولة، وخاصة مع نمو القوى العاملة، وهو ما يفتح النقاش حول تأسيس نظامي التدريب التحويلي والتأهيلي لخريجي الجامعات ضمن الاستراتيجية الوطنية، وهو أمر لا يعتبر قضية وطنية فقط بل قضية عالمية، فقد بدأت الدول الأوروبية تأسيس آليات لتحجيم مشكلات البطالة في أوساط الجامعيين (قدور، 1997) إذا حاولنا استقراء الجداول السابقة وباعتبار القطاع العام والخدمة المدنية المستخدم الأول للخريجين كما اتفقت العديد من المصادر، فإن مجموع من تخرجوا من الجامعات والمعاهد العليا في العامين (2001) و(2002) كان (103859) خريج وان عدد المسجلين في لجنة الاختيار الاتحادية في عام (2003) كان (12490) خريج والذين تم استيعابهم في نفس العام (3102) خريج وعدد المستوعبين في العام (2003) حتى العام (2005) حسب إحصائية لجنة الاختيار للخدمة العامة هي (10696) خريج بينما زاد عدد خريجي الجامعات العاطلين عن العمل عام 2005 عن (135000) خريج وتدلل الإحصائيات السابقة على أن هنالك تحديات تواجه الدولة في قضايا التعليم ويفتح المجال في التفكير في الأوضاع التعليمية ذات الصلة بتنمية المصادر البشرية وخاصة ما يتعلق بالعملية التعليمية والتي انفق العديد في الكتاب على أنها ذات علاقة قوية بتنمية الموارد البشرية واهم جوانبها المناهج وأنظمة التعليم المكمل لدور التعليم النظامي، ويمكن الحديث عن المناهج من خلال ما ذكر أحد الدارسين يصف المنهج في التعليم النظامي في السودان بأنه أقدم أنواع المناهج فهو يتجاهل اتجاهات ومهارات ورغبات وقبول المتعلم ويجعل من المعلم محور العملية التعليمية تعبير أدق منبع المعرفة كما أنه لا يولي عناية بالمنشط داخل وخارج العملية التعليمية، ومن عيوب هذه الطريقة التركيز على التلقين والحفظ وأصبح المتعلم بوتقة تجمع فيها المعلومات وتحفظ وتفرغ في أوراق الاختبارات المتلاحقة كما لوحظ أن عدداً كبيراً من المتعلمين يجهلون أبسط ما يدور في مجتمعاتهم وانه غير شامل ليمثل كافة أنماط الثقافة السودانية إضافة على محدودية المواد الدراسية وحجمها المعرفي بحيث لا تفي بحاجة الفرد، وبعد ظهور اتجاه في التعليم المؤسسي منذ أواخر تسعينات القرن العشرين أصبح يتم على التعليم النظامي معالجة قصوره ولاسيما وان تجارب العديد من الدول التي حققت نجاحات في ربط التعليم بمجال تنمية الموارد البشرية وفترة في البرامج التعليمية مستلزمات التعليم للجماعات العرقية وساكني المناطق النائية الأمر الذي يمكن أن يساهم في إيجاد مخرجات تعليمية جديدة تساهم في مواجهة التحديات في مجال الموارد البشرية، الأمر الذي يستدعي إعادة التفكير في النظرة إلى رأس المال البشري الذي كان قد أهمل في التخطيط التنموي فمنذ عام 1972م وحتى عام 1996م زادت نسبة البطالة من 5% إلى 15% وكان من أهم الأسباب عدم ربط المناهج التعليمية بالتنمية 1 ويدل ذلك على غياب الرؤية لمستقبل تنمية الموارد البشرية في البلاد. على أن يتضمن ذلك الأوضاع ذات العلاقة بالتدريب، ولاسيما وقد

حدث تطور في مجال التدريب وخاصة في الفترة منذ عام 1993 وحتى عام 2003 حيث تشير الإحصائيات إلى تزايد أعداد المتدربين تحت مظلة التدريب القومي باعتباره تدريب يستهدف قوة العمل (Work Force)، فقد وصل عدد المتدربين في العشر سنوات منذ عام 1993 حتى عام 2003 وهي فترة الاستراتيجية القومية الشاملة (1992-2002) إلى (45663) تدرب وفي الفترة بين عامي 2005م و2009م (43891) متدربكما ورد في تقارير المجلس القومي للتدريب، وتبين إحصائية أكاديمية السودان للعلوم الإدارية، وهي من المؤسسات الرئيسية التي تعمل في إطار تدريب قوة العمل في السودان، كذلك تعتبر من المؤسسات العريقة التي تعمل في هذا المجال، الزيادة في أعداد المتدربين في الفترة بين (2006-2010) حيث توضح الجانب الكمي دون استعراض الجانب الكيفي وهو الجانب الذي يرتبط بتنمية الموارد البشرية من ناحية مخرجات التدريب، وإحصائية عدد المتدربين كانت على النحو التالي:

جدول رقم (4) إحصائية المتدربين للفترة بين (2006 – 2010)

رقم العام التدريبي	برامج عامة		البرامج خاصة وولائية		الإجمالي	
	عدد البرامج	عدد المشاركين	عدد البرامج	عدد المشاركين	عدد البرامج	عدد المشاركين
1	37	790	88	2215	125	3005
2	20	603	72	2566	92	3169
3	15	304	57	1537	72	1841
4	11	157	24	565	35	722
5	26	494	25	502	51	996
الإجمالي	109	2348	266	7385	375	9733

المصدر: إدارة التدريب بأكاديمية السودان للعلوم الإدارية.

من الجدول أعلاه نستنتج الآتي:

1. تناقص البرامج التدريبية العامة التي تنفذها الأكاديمية عبر خطة التدريب السنوية من (37) برنامجاً تدريبياً في عام 2006م إلى (26) برنامجاً تدريبياً في عام 2010م، بنسبة مئوية قدرها 7.29% .
2. تناقص عدد المدربين في الدورات التدريبية العامة من (790) متدرباً في عام 2006م إلى (494) متدرباً في عام 2010م، بنسبة مئوية قدرها 37.5% .
3. تناقص عدد البرامج التدريبية الخاصة والولائية من (88) برنامجاً تدريبياً عام 2006م إلى (25) برنامجاً تدريبياً عام 2010م، بنسبة مئوية قدرها 71.6% .
4. تناقص عدد المدربين في البرامج الخاصة والولائية من (2215) متدرباً عام 2006م إلى (502) متدرباً عام 2010م، بنسبة مئوية قدرها 77.3% .
5. تناقص عدد البرامج التدريبية الكلية التي تنفذها الأكاديمية من (125) برنامجاً تدريبياً في عام 2006م إلى (51) برنامجاً تدريبياً عام 2010م، بنسبة مئوية قدرها 59.2% .
6. تناقص إجمالي عدد المتدربين في البرامج التدريبية الكلية من (3005) متدرباً في عام 2006م إلى (996) متدرباً في عام 2010م، بنسبة مئوية قدرها 66.09% .

وتشير جميع البيانات المقدره إلى الزيادة في مخرجات التدريب إلا أن عدد من الدراسات تشير إلى تدني الإنتاجية وقصور في العملية التدريبية وأنظمة التدريب المتبعة وممارسات التدريب وأشار عبد العزيز الهندي إلى جوانب القصور والتي اتضحت منذ نهايات تسعينات القرن العشرين وهي (الهندي، 1997):

1. غياب تحديد واضح للاحتياجات التدريبية الفعلية المرتبطة بتطوير أداء الأفراد وزيادة كفاءة التدريب.
2. ضعف الاهتمام بالتدريب العملي والتدريب أثناء الخدمة، والتركيز على التأهيل الأكاديمي للمستويات العليا كالديبلوم والماجستير والدكتوراه.
3. غياب المتابعة المستمرة من قبل إدارات التدريب بأجهزة الدولة فيما يتعلق بالخطط وتحديد مواطن النقص في التدريب، وتوظيف الكوادر المدربة والتوظيف الأمثل.
4. عدم توفر الإمكانيات الكافية للتدريب داخل البلاد لتغطية الاحتياجات الفعلية للتدريب.
5. هجرة الكوادر المدربة.

تشير العديد من الدراسات إلى أنه ومنذ منتصف التسعينات في القرن العشرين بدأ يظهر ضعف الإدارات التنفيذية وعدم وجود الكوادر المقتدرة داخل بعض وحدات القطاع العام خاصةً في مستوى الوظائف القيادية (محمد، 1995)، كما أصبحت الفجوة ذات الصلة بالتدريب تمتد تأثيراتها على الأمن القومي السوداني وذلك لقلّة مواقع التدريب والتدريب الذي يعتبر من المهددات الداخلية للأمن القومي السوداني، ومن أهم أوجه الضعف في أوضاع التدريب تركز مؤسسات التدريب في ولاية الخرطوم، ففي مدينة الخرطوم فقط تصل نسبة المراكز إلى (82%) من نسبة المراكز التي تم التصديق لها في منطقة الخرطوم، كما تقل أعداد مراكز التدريب وتنمية الموارد البشرية في الولايات، وكذلك تدني أعداد المراكز في المجالات الزراعية والصناعية والحرفية والإعلامية في البلاد وفي إحصائية لمراكز القطاعي الخاص في ولاية الخرطوم وفق التخصصات والمجالات، أوضحت البيانات جوانب هامة حيث يتم التركيز على مجال الإدارة في التدريب والمجالات المالية وتقنية المعلومات حيث تفوق تلك المجالات مجتمعة نسبة (55%) من النشاط التدريبي للقطاع الخاص في مجال تنمية الموارد البشرية (كيلاني، 1990)، بالرغم من أن من أهم سمات السودان اعتباره بلد غنية بالموارد الاقتصادية الزراعية، ويمكن أن يعزى الاتجاه الغالب نحو التدريب الإداري إلى تركز المراكز في مدينة الخرطوم والتي يبلغ عددها 105 مركز وحتى على مستوى ولاية الخرطوم بنسبة (56.19%)، وكل ذلك يوضح أوجه القصور والضعف في الأوضاع التدريبية، وإذا تناولنا الجوانب ذات الصلة بالهجرة بعد استعراض بعض الجوانب ذات الصلة بالتعليم والتدريب الصلة بالهجرة، يمكن الإشارة إلى بعض البيانات المتوفرة من خلال التقرير الاستراتيجي السوداني (2001-2005) والذي أعده مركز الدراسات الاستراتيجية، وبعض الدراسات التي أعدت في فترات سابقة في العقود الأخيرة للقرن العشرين في وزارة العمل، وتشير الدراسات إلى أن هجرة السودانيين للخارج في بداياتها ارتبطت بالطفرة النفطية بعد عام 197 و198م وكانت في أغلبها متجهة إلى الدول العربية النفطية ويشير التقرير الاستراتيجي السوداني الذي تم إعداده للفترة بين (2001-2005) إلى أن عدد المهاجرين بغرض العمل بلغ حوالي مليون شخص، فيما لم يوضح التقرير أوضاع الهجرة العائدة والتي تشكل مخرجات العمليات المرتبطة بالهجرة، أما ما يختص بالعمالة الوافدة يشير نفس التقرير إلى تزايد العمالة الأجنبية، وأن معظم الوافدين ينخرطون في المهن العلمية.

9- واقع الموارد البشرية في السودان في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة

إن التحول الذي حدث في ظل الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة التركيز على القدرات الفكرية لدى الفرد والنظر إلى الإنسان بوصفه منتجا للمعرفة، وتطوير المنتجات بناء على امتلاك القدرات المعرفية التي تجعل المنتجات تحقق التحولات التي من خلالها تتحقق المحافظة على صحة الإنسان والبيئة إضافة إلى وجود استراتيجيات وسياسات تهدف إلى تطوير رأس المال الفكري والمعرفي وصولاً إلى رأس مال بشري تتحقق القدرات التناسقية من خلال الاستثمار فيه، وفي المجال، ازداد الاهتمام بتقارير اقتصاد المعرفة، وفي تقرير حول المعرفة العربي للعام 2009م

والذي كان أعداده من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتعاون مع مؤسسة محمد بن راشد، كان السودان بين الدول ذات الاستعداد المنخفض لاقتصاد المعرفة، وكما في الجدول التالي:

الجدول رقم (5) الدول ذات الاستعداد المرتفع لاقتصاد المعرفة

الدولة	الحوافز الاقتصادية والنظام المؤسسي	نظام الإبداع	التعليم والموارد البشرية	دليل اقتصاد المعرفة
الإمارات	7.5	6.8	4.6	6.4
الكويت	7.5	5.0	5.1	6.1
البحرين	6.9	4.3	5.8	6.1
قطر	6.0	5.8	5.3	6.0
الأردن	5.8	5.7	5.5	5.4

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المصدر 2009م

جدول رقم (6) الدول ذات الاستعداد المنخفض لاقتصاد المعرفة

الدولة	الحوافز الاقتصادية والنظام المؤسسي	نظام الإبداع	التعليم والموارد البشرية	دليل اقتصاد المعرفة
موريتانيا	4.0	1.8	0.7	2.1
السودان	0.7	2.0	1.3	1.9
اليمن	1.8	1.8	1.8	1.8
جيبوتي	1.2	1.4	0.5	1.2

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المصدر 2009م

من البيانات التي قدمت من خلال التقرير، فإن السودان ظل إلى العام 2009م من الدول المتدنية إقليمياً من ناحية النظام المؤسسي الذي يحدث التحولات في اتجاه الدخول في اقتصاد المعرفة. وهذا يضع العديد من التحديات أمام أي تقدم في اتجاه تبني سياسات فعالة في مجال الموارد البشرية ما لم يتم تبني استراتيجيات تعالج هذا الجانب ووضع إطار للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يرتبط بالتحديات التي تواجهها الدولة في سبيل المضي إلى تحقيق مصالحها عالمياً. ويجمع الباحثون في مجال الموارد البشرية إلى أن ذلك لن يتحقق ما لم تلتحق الدولة ببيئات راس المال البشري باعتباره الدافع المحرك لمنظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها من خلال الاستفادة من القدرات والمهارات والبحث عن العوامل المؤثرة على الاستفادة من الكفاءات.

10- متطلبات صياغة استراتيجية وتبني تخطيط استراتيجي للموارد البشرية

من خلال البيانات السابقة يتضح الغياب لأي استراتيجية شاملة في مجال الموارد البشرية، ولتبني تخطيط استراتيجي للموارد البشرية، هناك العديد من المتطلبات من الواجب تحقيقها: (أبوزيد، 2017):

1. وجود استراتيجية شاملة للموارد البشرية على مستوى الدولة
2. وجود إطار عام لاستراتيجية سكانية واضحة المعالم، يسترشد به في رسم الاستراتيجية الشاملة لتنمية الموارد البشرية على مستوى الدولة.

3. بناء منظومة لتنمية الموارد البشرية على مستوى الدولة، يستفاد من بياناتها في التعرف على توازن قياس القوة البشرية على مستوى الدولة كأحد عناصر التعرف على القوة الشاملة للدولة. وبناءً على ذلك إنشاء مجالس للدراسات والتخطيط في مجال الموارد البشرية وكذلك صناديق لتنمية الموارد البشرية.
4. بناء برامج وخطط في مجال القضاء على الطاقات البشرية المعطلة وإشكالية التمكين من خلال بناء برامج، أنشطة في مجال التطوير المؤسسي، من أجل معالجة ضعف الاستفادة من رأس المال البشري.
5. تحديد التحديات التي تواجه التنمية البشرية في الدولة
6. تحديد التحديات التي تواجه سوق العمل واستخدام الخريجين وجوانب الضعف في مجالات الإحلال والإبدال والتقاعد.
7. تحديد فرص الاستثمار في رأس المال البشري وإمكاناته.
8. وضع برامج تتأسس على أساس مبادرات في إطار الاستثمار في التعليم وتطوير القدرات البشرية ومدى إمكانية تحويلها إلى مشروعات.
9. تحديد معالم منظومة الثروة القومية، لتوجه استراتيجي يهدف إلى الوصول لمجتمع المعرفة والتأسيس لاقتصاد المعرفة.

11- النتائج

- في سبيل تحقيق المتطلبات السابقة هناك بعض التحديات لا بد من تبني استراتيجيات وسياسات وبناء إطار للتخطيط الاستراتيجي للتعامل معها، ومن أجل الوصول إلى ذلك هناك بعض الحقائق من واقع الدراسات تناولها الدراسة ومن خلال الدراسة للواقع السوداني تم التوصل إلى النتائج التالية:
1. هناك اختلال وأوجه قصور في جوانب ومجالات الموارد البشرية في الجوانب السكانية والديمغرافية والإطار العام للموارد البشرية وتحديدًا في منظومة تنمية الموارد البشرية، الأمر الذي يزيد من حدة عدم الاستقرار وكذلك ازدياد العنف الداخلي ويضعف من المهددات والتحديات أمام الأمن القومي السوداني.
 2. غياب السياسات والمركبات المستقبلية في مجال الموارد البشرية على المستوى الاستراتيجي الأمر الذي يؤثر إلى التهديد المستقبلي والحالي للأمن القومي السوداني.
 3. ضعف القدرات البشرية بالرغم من وجود آليات تعمل في إطار تطوير قدرات العاملين.
 4. هناك غياب في مجال معالجة النوعي للتطوير التعليمي كأحد الجوانب تطوير القدرات التعليمية ذات الارتباط بتحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل. الأمر يؤدي إلى زيادة التهديدات والتحديات المستقبلية للأمن القومي.

12- التوصيات والمقترحات

1. إيجاد منظومة متكاملة يتحقق من خلالها التفاعل بين الانظمة التعليمية والتدريبية والتأهيلية ومتطلبات الأمن القومي فيما يختص بالجوانب المجتمعية والجغرافية والبشرية لتأسيس دولة قوية ترابط فيها عناصر بناء وتطوير قدرات العنصر البشري.
2. من خلال ما ورد في الدراسة اتضح أن هناك علاقة ايجابية بين قوة أداء مكونات وبرامج تنمية الموارد البشرية ومجابهة التحديات ذات العلاقة بالقدرات البشرية وخاصة القدرات البشرية التنافسية والتي تعتبر جزءا من عناصر الأمن القومي، وبالتالي فإن تأسيس سياسة وطنية في هذا الجانب من الامور الهامة.

3. ضرورة الأخذ بالتخطيط الاستراتيجي مجال الموارد البشرية تنمية واستثمار يراعى متطلبات الأمن القومي على المستوى الوطني.
4. تبني سياسات وطنية تستند على التركيز على رؤية لتنمية الموارد البشرية تركز على بناء مخرجات النظام التعليمي والنظام التدريبي بما يخدم الوصول المعالجة تحديات اسواق العمل.
5. الاستفادة من التجارب العالمية والقطرية في مجال الموارد البشرية في معالجة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية القومية لتأثير ذلك على الأمن القومي.
6. بناء اتجاهات جديدة لمواجهة تطوير القدرات البشرية في المؤسسات والهيئات الوطنية في تناسق مع التطوير الكيفي في التعليم والتدريب لتتكامل مع سياسات وعمليات وانشطة تنمية الموارد البشرية.
7. معالجة الأوضاع المتعلقة بالتحويلات في العوامل التعليمية لإيجاد مخرجات تحدث تحولات اقتصادية للمساهمة في الخروج من الأوضاع الحالية التي ما زال القطاع الحكومي الموظف الاساسي فيها، إلى أوضاع يكون فيها الاقتصاد هو الموظف الاول للقادمين الجدد لأسواق العمل.

قائمة المراجع

- أبوزيد، معتصم حسين.(2017). "أهمية الأخذ بمنظور شامل للتخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية لمعالجة القصور في تطوير القدرات البشرية"، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية،، المجلد: 1، العدد: 4.
- أبوزيد، معتصم حسين.(2017). "أهمية مراعاة التكامل بين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية والبعد السكاني في السودان"، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد:1، العدد:3.
- إدارة تنمية الموارد البشرية (2011). ورشة عمل بعنوان: دور مؤسسات التنمية الإدارية في السودان، ورقة الأمانة العامة للإصلاح الإداري والمجلس الأعلى للجودة والامتياز، الخرطوم.
- إمام، محمد محمود.(2002). "التنمية بالاعتماد على النفس: الآفاق والحدود"، ندوة "النهضة واكتساب المعرفة في الوطن العربي"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
- بوزيان، عبد المجيد.(2007). "ندوة العولمة والهوية"، مطبوعات أكاديمية المملكة المغربية، الرباط.
- بيتروف، دراكر.(1993). "الإدارة: المهام- المسؤوليات- الواجبات"، ترجمة محمد عبد الكريم. الدار الدولية للنشر، القاهرة.
- التقرير الاستراتيجي السوداني (2001-2005). مركز الدراسات الاستراتيجية، الخرطوم.
- عبدالله، سلام الحاج.(2007). "الاستراتيجية: مدخل متكامل لدراسة وفهم الاستراتيجية"، المكتبة الوطنية، الخرطوم.
- علي، محمد أدهم وليلى، ابراهيم حسن، (1984). "التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في السودان"، ورقة قدمت للمؤتمر القومي للتدريب وتخطيط القوى العاملة، الخرطوم.
- قدور، عمر أحمد.(1997). "شكل الدولة واثره في تنظيم مرفق الأمن"، القاهرة، مكتبة مدبولي، ص: 245.
- كيلاني، هيثم.(1990). "جولة في عالم الاستراتيجية"، مجلة الوحدة، المجلس القومي للثقافة العربية، العدد:69.
- ليلة، علي.(1993). "الأبعاد الثقافية للأمن القومي العربي"، ورقة ضمن دراسة أعدت بعنوان "الأمن القومي العربي: أبعاده ومتطلباته"، مركز البحوث والدراسات العربية، القاهرة.

- المجلس القومي للتخطيط الاستراتيجي، لجنة أعداد الاستراتيجية ربع القرنية.
- المجلس القومي للتدريب (2009). "تقرير الأداء السنوي"، الإدارة العامة للتخطيط والدراسات.
- محمد، فاطمة أحمد. (1995). "دور الحقيقة في تحسين الأداء الاقتصادي"، رسالة الدكتوراه، جامعة الخرطوم، ص:27.
- المرسي، جمال الدين وآخرون. (2002). "التفكير الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية"، الدار الجامعية.
- المصري، منذر واصف. (2004). "تنمية الموارد البشرية والعملة"، مركز الإمارات للبحوث والدراسات الاستراتيجية، ابوظبي.
- مصطفى، السيد إبراهيم وآخرون. (2007). "دراسات في الجغرافيا السياسية"، منشورات جامعة الإسكندرية، الإسكندرية.
- المنقوري، حسن عبد الله. (2006). "الجغرافيا السياسية مفهومها ومناهجها وتطبيقاتها"، مطبعة جامعة الخرطوم، الخرطوم، ص:122.
- الهندي، عبد العزيز الطيب. (1997). "دور الإدارة العامة لتنمية الموارد البشرية ورؤيتها معالجة قضايا التدريب"، وزارة العلاقات الخارجية، الخرطوم.
- Harbison, Fredric (1973). "Human Resource as the wealth of Nation". Oxford University, PressNew York.