

Emirati Youth Employment in the Private Sector: Realities and Challenges

Eman Rashid Hamad Alketbi

U22102810@sharjah.ac.ae

Aalaa Al-Taii

Associate Professor of Sociology

aaltaii@sharjah.ac.ae

University of Sharjah – College of Arts, Humanities and Social Sciences
United Arab Emirates

Copyright (c) 2025 Eman Rashid Hamad Alketbi, Associate Professor Aalaa Al-Taii
(PhD)

DOI: <https://doi.org/10.31973/q5r5ta46>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

Abstract:

This study aims to explore the perceptions of decision-makers in the private sector regarding the employment of Emirati youth in private sector jobs. The study adopted a qualitative approach, utilizing interviews as the primary data collection tool. A purposive sample of three decision-makers from human resources departments was selected, representing entities such as the Sharjah Entrepreneurship Center (Shareaa), the International Food Industry Company, and Mohammed and Sultan Ahmed Lootah Contracting Company in the emirates of Sharjah and Dubai. It also aims to gather data and analyze their perceptions concerning the employment of Emirati youth. The study focused on three main themes derived from the research objectives, questions, and problem statement. The findings revealed that the private sector seeks to attract Emirati youth by improving salaries and providing administrative job opportunities. However, it faces challenges, such as offering fewer benefits compared to the government sector. The private sector also implements training programs, such as the "Najoom Program," to develop skills. Despite the availability of opportunities, Emirati youth encounter challenges like insufficient training and long working hours. The views of private sector employees highlighted a decline in the commitment of Emirati youth to private sector jobs, underscoring the need to address these challenges to enhance benefits and better meet market demands.

Keywords: Perceptions, Private Sector, Youth Employment

***The authors has signed the consent form and ethical approval**

عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص: الواقع والتحديات

د. آلاء الطائي

الباحثة إيمان راشد حمد الكتبى

أستاذ مشارك في علم الاجتماع
جامعة الشارقة - كلية الآداب والعلوم
الإنسانية والاجتماعية - دولة الإمارات
العربية المتحدة

ماجستير علم الاجتماع التطبيقي
جامعة الشارقة - كلية الآداب والعلوم
الإنسانية والاجتماعية - دولة الإمارات
العربية المتحدة

(مُلَكَّصُ الْبَحْثُ)

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تصورات العاملين الذين يشغلون مناصب اتخاذ القرار في القطاع الخاص حول عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص، اتبعت الدراسة المنهج الكيفي (النوعي) باستخدام أداة المقابلات على عينة عمدية قوامها (٣) من العاملين الذين يشغلون مناصب اتخاذ القرار في القطاع الخاص من أقسام الموارد البشرية بمركز الشارقة لريادة الأعمال "شراع"، شركة الصناعية الغذائية الدولية، وشركة محمد وسلطان أحمد لوتاه للمقاولات في إماراتي الشارقة ودبي، بهدف جمع البيانات وتحليل تصوراتهم حول توظيف الشباب الإماراتي. ، وتتضمن ٣ محاور رئيسية تم استخلاصها من أهداف الدراسة والتساؤلات، والمشكلة. واسفرت النتائج على أن القطاع الخاص يسعى لجذب الشباب الإماراتي من خلال تحسين الرواتب وتوفير فرص عمل إدارية، ولكنه يواجه تحديات تتعلق بتقديم مزايا أقل مقارنةً بالقطاع الحكومي. كما يوفر القطاع برامج تدريبية مثل "برنامج نجوم" لتطوير المهارات. بالرغم من توفر الفرص، يواجه الشباب تحديات كثرة التدريب وساعات العمل الطويلة. أظهرت آراء العاملين في القطاع الخاص أن هناك انخفاضاً في التزام الشباب الإماراتي بالعمل في القطاع الخاص، مما يستدعي معالجة التحديات الحالية لتعزيز الفوائد وتلبية متطلبات السوق بشكل أفضل.

الكلمات المفتاحية: تصورات- عمل الشباب - القطاع الخاص.

* وقع المؤلفون على نموذج الموافقة والموافقة الأخلاقية الخاصة بالمساهمة البشرية في البحث

مقدمة:

القطاع الخاص في الإمارات يعُد جزءاً مهماً وحيوياً من الاقتصاد الوطني، إذ يؤدي دوراً رئيسياً في تعزيز التنمية الاقتصادية وتوفير فرص العمل. يمثل القطاع الخاص مجموعة واسعة من الشركات والمؤسسات التي تشمل مختلف الصناعات مثل التجارة، العقارات، الخدمات المالية، السياحة، التصنيع، والتكنولوجيا.

تشجع الحكومة الإماراتية التوطين في القطاع الخاص من خلال مبادرات مثل برنامج "نافس"، الذي يهدف إلى زيادة مشاركة المواطنين الإماراتيين في الوظائف المتاحة في هذا القطاع. ومع ذلك، يواجه القطاع الخاص في الإمارات بعض التحديات مثل المنافسة مع القطاع الحكومي الذي يقدم عادةً مزايا وظيفية أفضل، مثل الأمان الوظيفي والرواتب الأعلى، وهو ما قد يجعل القطاع الخاص أقل جاذبية لبعض المواطنين.

(حكومة الإمارات، ٢٠٢٤)

اتجهت الإمارات إلى تشجيع المواطنين على العمل في القطاع الخاص لتحقيق أهداف وطنية وتنموية مهمة. يعد تقليل الضغط على القطاع الحكومي من أبرز هذه الأهداف، حيث لا يستطيع القطاع الحكومي استيعاب العدد المتزايد من الخريجين والباحثين عن العمل، وبالتالي توزيع القوى العاملة بين القطاعين العام والخاص يساهم في تحقيق توازن أكبر. كما أن هذا التوجه يعزز التنوع الاقتصادي، إذ يسهم القطاع الخاص في توفير فرص عمل متعددة في قطاعات مثل التكنولوجيا، السياحة، والصناعة، مما يساعد في تقليل الاعتماد على قطاع النفط. إضافة إلى ذلك، فإن تشجيع التوطين من خلال برامج مثل "نافس" يهدف إلى زيادة نسبة المواطنين العاملين في القطاع الخاص، مما يعزز من تواجد الإماراتيين في مختلف القطاعات الاقتصادية. القطاع الخاص أيضاً يحفز الابتكار ويشجع على ريادة الأعمال، ما يفتح المجال أمام المواطنين للإبداع وخلق وظائف جديدة. إلى جانب ذلك، يوفر القطاع الخاص فرصاً أكبر للتدريب وتطوير المهارات، مما يزيد من قدرة المواطنين على المنافسة في السوق المحلي والعالمي. هذه الاستراتيجية تتماشى مع رؤية الإمارات ٢٠٣٠ وما بعدها، التي تسعى إلى تحقيق اقتصاد متعدد ومستدام يعتمد على كفاءات وطنية قادرة على المنافسة عالمياً. (حكومة الإمارات، ٢٠٢٤)

تتجلى الاستراتيجيات المعتمدة لتحقيق التوطين في الإمارات من منظور سوسيولوجي في مجموعة من الإجراءات والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للمواطنين الإماراتيين. من أبرز هذه الاستراتيجيات تطبيق سياسات التوظيف المحلية، حيث تسعى الحكومة إلى تعزيز فرص العمل للمواطنين من خلال تحديد حصص

محددة للعمالة المحلية في الشركات والمؤسسات، مما يسهم في تعزيز التماسك الاجتماعي وزيادة الثقة في النظام الاقتصادي، ويعزز الاستقرار الاجتماعي. كما تتضمن الاستراتيجيات تقديم الحوافز والمزايا، التي تشجع الشركات على توظيف الإماراتيين عبر منحهم حوافز مالية وتسهيلات ضريبية ودعم مالي، ما يعزز من رغبة الشركات في توظيف العمالة المحلية ويعقل من الفجوة الاقتصادية بين المواطنين والعمالة الأجنبية.

(دبي المعرفة، ٢٠١١)

تشمل الاستراتيجيات أيضًا تطوير برامج التدريب والتأهيل، حيث توفر الدولة برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات وقدرات العمالة المحلية، مما يزيد من قدرتهم على المنافسة في سوق العمل ويعزز رأس المال البشري الوطني، ويسهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تحسين كفاءة وإنتاجية العمالة الإماراتية. فضلاً عن ذلك، فإن الشراكة بين القطاعين العام والخاص تعد من الاستراتيجيات الرئيسية، إذ يعزز التعاون بين الحكومة والشركات الخاصة تنفيذ برامج التوطين بشكل فعال، ويعزز الشعور بالمسؤولية المشتركة ويعزز التكامل بين مكونات المجتمع المختلفة لتحقيق التنمية الشاملة.

(دبي المعرفة، ٢٠١١)

تشجيع ريادة الأعمال الوطنية يمثل استراتيجية أخرى، حيث يتم دعم رواد الأعمال المحليين من خلال توفير التمويل والدعم الفني والاستشاري، ما يشجعهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة، ويزيد من فرص العمل ويسهم في تنويع الاقتصاد الوطني وتعزيز الاستقلالية الاقتصادية للمواطنين. وأخيراً، فإن تعزيز الوعي والتنقيف يعد جزءاً أساسياً من استراتيجيات التوطين، حيث تهدف حملات التوعية إلى إبراز أهمية التوطين وفوائده الاقتصادية والاجتماعية، مما يشجع المواطنين على المشاركة الفاعلة في سوق العمل والمساهمة في التنمية المستدامة. هذا الوعي يعزز الهوية الوطنية والشعور بالانتماء، ويدعم تماسك المجتمع وقدرته على مواجهة التحديات المستقبلية بفعالية. (دبي المعرفة، ٢٠١١)

والتوطين (Employment Localization)، أو توظيف المواطنين في القطاع الخاص، يُعد مطلبًا وطنياً في الإمارات، حيث تعتمد الدولة على استراتيجيات التوطين لتمكين الشباب وتوفير فرص عمل مستدامة. يتحقق ذلك من خلال شراكة بين الحكومة والقطاع الخاص، وتوفير دعم لريادة الأعمال وتطوير الموارد البشرية (وزارة الاقتصاد، ٢٠١٨). يعد توطين الوظائف مؤشراً رئيسياً لتحقيق رؤية الإمارات ٢٠٢١، ويهدف إلى إطلاق إمكانيات المواطنين للمساهمة في النمو الاقتصادي وتعزيز بيئة العمل عبر التشجيع على الابتكار والتطوير. ويهدف برنامج التوطين إلى زيادة مشاركة الموارد البشرية الوطنية

في وظائف مستهدفة بالقطاع الخاص، وضمان استمراريتها بما يحقق طموحاتهم المهنية، فضلاً عن تأهيلهم بما يتاسب مع متطلبات سوق العمل في القطاعات الاستراتيجية بالتعاون مع الجهات المعنية. كما يتم توفير مزايا وحوافز للمنشآت المسجلة التي تسهم في توظيف وتأهيل وتدريب الكوادر الوطنية (عمرفة دبي، ٢٠٢٠).

اعتمد مجلس الوزراء برئاسة الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم ١٠ قرارات استراتيجية لدعم التوطين، تضمنت تعديلات قانونية وتأسيس صندوق لدعم الباحثين عن عمل، وتدريب ٨٠٠٠ مواطن سنوياً في الشركات الحكومية والخاصة، مما يعكس التزام الحكومة بتعزيز الكفاءات المحلية وتهيئة بيئة عمل مشجعة (مجلس الوزراء، ٢٠٢٤).

كما أكدت وزارة الموارد البشرية والتوطين على أهمية التوطين في القطاع الخاص كجزء أساسي من استراتيجية النمو الاقتصادي. وتستهدف القرارات الجديدة زيادة أعداد المواطنين العاملين في هذا القطاع، إذ بلغ عددهم ٧٩ ألف مواطن، وهو أعلى مستوى في تاريخ الدولة. وتشمل الإجراءات إلزام الشركات التي توظف ٤٠٠٠ موظفاً بتوظيف مواطن في عام ٢٠٢٤ وأخر في عام ٢٠٢٥ في قطاعات محددة (وزارة الموارد البشرية والتوطين، ٢٠٢٤).

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي وهو:

- ما تصورات العاملين في القطاع الخاص حول عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص؟

تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ما توقعات العاملين في القطاع الخاص حول عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص؟

- ما الفرص والتحديات التي يواجهها الشباب الإماراتي في القطاع الخاص؟

- ما آراء العاملين في القطاع الخاص حول عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

- الوصول إلى معرفة توقعات العاملين في القطاع الخاص حول عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص.

- معرفة الفرص والتحديات التي يواجهها الشباب الإماراتي في القطاع الخاص.

- التعرف على آراء العاملين في القطاع الخاص حول عمل الشباب الاماراتي في القطاع الخاص.

أهمية الدراسة

تكتسب أهمية هذا البحث العلمي من تركيزه على موضوع سوسيولوجي حيوي يرتبط بتصورات العاملين في القطاع الخاص حول عمل الشباب الاماراتي في القطاع الخاص. هذه الدراسة تسعى إلى تحليل آرائهم المتعلقة بتأثير القوانين والقرارات على فرص الشباب في هذا القطاع، مما يساهم في فهم التحديات والفرص التي تواجههم. وتوضح أهمية هذا البحث على مستويين:

- **الأهمية النظرية:** تأتي أهمية هذه الدراسة استكمالاً للدراسات والبحوث التي تركز على عمل الشباب الاماراتي بشكل عام وفي القطاع الخاص بشكل خاص، تتبع أهميته من قدرته على توفير insights (رؤى) عملية حول كيفية جعل بيئة العمل في القطاع الخاص أكثر جاذبية وملائمة للشباب، بالإضافة إلى تحديد المهارات الأساسية التي يحتاجونها لتحسين فرصهم في الحصول على وظائف مستدامة. يُعد هذا البحث أيضاً مساهمة مهمة في تعزيز التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي في دولة الإمارات، حيث إن فهم تصورات العاملين في القطاع الخاص يمكن أن يوجه السياسات والجهود نحو تطوير فرص عمل أفضل للشباب الاماراتي، مما يعزز دورهم في دعم الاقتصاد الوطني وتحقيق رؤية الإمارات المستقبل.
- **الأهمية التطبيقية:** تسعى الدراسة إلى تحليل تصورات العاملين في القطاع الخاص ، لإعداد توصيات للسياسات التي تدعم توظيف الشباب الاماراتي في القطاع الخاص، مما يضمن تطوير سياسات تتماشى مع احتياجات السوق المحلي وتطورات الشباب، وتعزز مساهمتهم في الاقتصاد الوطني.

مفاهيم الدراسة

١. تصورات (Perceptions)

عرف بأنها "تمثيلات داخلية للمثيرات البصرية، وهي عملية صياغة المفاهيم أو المعاني الكلية وإدراكها" (العتيبي و السواط، ٢٠٢٣ ، ص ١٤٣).

فالتصورات الاجتماعية كما يرى دوركايم " ظواهر تتميز عن بقية الظواهر في الطبيعة بسبب ميزتها الخاصة ولها أسباباً وهي بدورها أسباباً، وإنتاج التصورات لا يكون إلا بسبب الأفكار التي تشعل انتباه الأفراد، لكنها بقايا لحياتنا الماضية فهي عادات مكتسبة وأحكام مسبقة وميول تحركنا دون أن نعي وبكلمة واحدة هي كل ما يشكل سماتنا الأخلاقية، وهو

فعل استرجاع حساس لبعض الأشياء على الأقل مثل بعض الصور والرموز والاشارات".
 (شين، ٢٠١٥، ص ٤٠)

٢. العمل (Work):

" هو حركة أو نشاط يقوم به الإنسان لتحويل المادة من صورتها غير النافعة إلى الصورة النافعة التي يريدها، حسب وسائله وغاياته، مستخدما قوة الجسمية والعقلية معاً، مؤشرا في الطبيعة ومتأثرا بها". وعرفه أوغست كونت بقوله "العمل هو التغيير النافع للمحيط الخارجي من طرف انسان". (محمد، ٢٠١٧: ص ١١٤٦)

وحدد برودون مفهوم العمل، فهو يرى أن العمل ما هو إلا "قدرة الإنسان المنطقية حول العوامل المادية، فكل ما في العالم، وما في الإنسان من قدرة على الابداع تمثل في العمل. والعمل لا يعود أن يكون في نفس الوقت وسيلة وأداة، ولهذا يتحتم إدارته كوسيلة، وتنظيمه بطريقة، واتكماله كأداة ليكون الإبداع غايته، وهو أسمى ما ينشده الإنسان لحياته الاجتماعية". (محمد، ٢٠١٧: ص ١١٤٧)

ويأتي مفهوم العمل وتتنوعه، حيث يمكن أن يشمل الجهود الفكرية والنفسية التي يبذلها الأفراد لتحقيق إنتاج معين أو تقديم خدمات محددة. يشمل مفهوم العمل أيضاً الأنشطة التي قد تكون بدون أجر، مثل الأعمال المنزلية والعمل التطوعي، وهو يعكس احتياجات مختلفة للفرد والمجتمع. (طيب، ٢٠١١: ص ١٦)

أما العمل في الإسلام فهو حسب الآية الكريمة ان عمل الآخرة عمل مبارك فيه لأنه يشترط عنصر الإيمان بالله، قال تعالى {مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ} سورة النحل الآية ٩٧. قال تعالى {وَيُبَشِّرُ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا كَبِيرًا} سورة الإسراء الآية ٩.

٣. الشباب (Youth):

" هي شريحة اجتماعية تشغل وضعاً متميزاً في بنية المجتمع، فحينما ننظر إلى الشباب (فئة عمرية) ستلاحظ على الفور أنها أكثر الفئات العمرية حيوية وقدرة على العمل والنشاط، كما أنها هي الفئة العمرية التي يكاد بناؤها النفسي والثقافي أن يكون مكتملاً على نحو يمكنها من التكيف والتواافق والتفاعل والاندماج والمشاركة، بأقصى الطاقات التي يمكن أن تسهم في تحقيق أهداف المجتمع". (لولي، ٢٠١٦: ص ٥٤) يعرفه فرد ميلسون أنه " مرحلة من مراحل العمر تقع بين الطفولة الشيوخة وهي تميز من الناحية البيولوجية بالاكتمال العضوي نضوج القوة، كما تتميز من الناحية الاجتماعية بأنها المرحلة التي يتحدد فيها مستقبل الإنسان سواء مستقبله المهني أو مستقبله العائلي". (لولي، ٢٠١٦: ص ٥٤)

وعرفه عبد الرزاق أمقران أنه " الشباب واقع اجتماعي يحدده المجتمع لجيل يضم فئات مقاربة في السن، ومختلفة من حيث الجنس والانتماء الاجتماعي، تشارك في كونها تمر بمؤسسات التنشئة الاجتماعية، بمرحلة الإعداد وتنتظر الدخول إلى الحياة الاجتماعية".

(لولي، ٢٠١٦: ص ٥٤)

على الرغم من عدم وجود تعريف دولي متفق عليه عالمياً لفئة العمارة للشباب، إلا أن الأمم المتحدة تعرف "الشباب" على أنهم الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ عاماً، وذلك لأغراض إحصائية دون المساس بأي تعريف آخر تضعها الدول الأعضاء. نشأ هذا التعريف في سياق الأعمال التحضيرية لسنة الدولية للشباب في عام ١٩٨٥، وأقرته الجمعية العامة في قرارها ٢٨/٣٦ لعام ١٩٨١. جميع إحصاءات الأمم المتحدة بشأن الشباب تستند إلى هذا التعريف. (الأمم المتحدة: اخذ بتاريخ ٢٠٢٤/٢/٨)

التعريف الإجرائي عمل الشباب الاماراتي

هو مساهمة الشباب الإماراتي في القوى العاملة، و أدوارهم ومسؤولياتهم ضمن المؤسسات الخاصة. يتضمن هذا المفهوم أيضاً التحديات والفرص الوظيفية المتاحة للشباب في هذا القطاع، وما يتطلبه النجاح المهني لهم.

٤. القطاع الخاص (Private sector) :

" يعرف نظرياً بأنه جزء من الاقتصاد الوطني يدر بمعرفة الأفراد ووحدات الأعمال، وتتولى آليات السوق توجيه دفة الأمور بالنسبة للأنشطة الاقتصادية الخاصة، وهي تسعى لتحقيق أقصى ربح ممكن". (الحواس، ٢٠١٩: ص ١٣٣). يشير هذا التعريف على أهمية المعرفة والمعلومات في الاقتصاد الحديث، وكذلك على دور السوق والربحية في توجيه الاقتصاد نحو الاستفادة القصوى من هذه الموارد.

يعرف القطاع الخاص : " على أنه ذلك القطاع من الاقتصاد الوطني، الذي يقوم على أساس الملكية الخاصة لوسائل الانتاج، تجري فيه عملية تخصيص الموارد الانتاجية طبقاً لما تمليه قوى السوق التلقائية وليس ادارة السلطات الحكومية العامة". (الدباخي و الدرسي، ٢٠١٩: ص ١٠) هذا التعريف يشير إلى نظام اقتصادي يعتمد على السوق والتنافسية لتوجيه الاقتصاد وتوزيع الموارد، دون تدخل مباشر من الحكومة في كل جوانب الاقتصاد. ويعرف كذلك على أنه: " القطاع الذي يعتمد على تسييره آليات السوق الحرة، والمنافسة وتحديد أسعار السلع والكميات المنتجة والمستهلكة من أجل تحقيق المنافسة الحرة ويفترض عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي". (الدباخي و الدرسي، ٢٠١٩: ص ١١) وهذا التعريف يشير إلى نظام اقتصادي يعتمد على حرية السوق والمنافسة، حيث يتم تحديد

أسعار السلع وكميات الإنتاج والاستهلاك بواسطة آليات السوق دون تدخل مباشر من الحكومة في النشاط الاقتصادي.

كما يعرفه الاقتصاديون بأنه: "القطاع المملوك للخواص وتنولى آليات السوق توجيهه ويسعى وبالتالي إلى تحقيق أقصى ربح ممكن". (الدباخي و الدريسي، ٢٠١٩: ص ١١) هذا التعريف يشير إلى القطاع الخاص في الاقتصاد، حيث يملكه الأفراد والشركات، ويتم توجيهه بواسطة آليات السوق لتحقيق أقصى قدر من الربح.

كما أن هناك من الباحثين من يتبينون المفهوم الواسع للقطاع الخاص ويرون أنه "يشمل كافة الفعاليات الأهلية غير الحكومية بما فيها جميع الهيئات والتشكيلات والتجمعات والمؤسسات الأهلية غير الحكومية سواء كانت مشتغلة بأعمال تجارية أو اقتصادية أو منصرفة إلى سائر النشاطات الاجتماعية عدا الحكومية الرسمية". (الدباخي والدريسي، ٢٠١٩: ص ١١) هذا التعريف يشير إلى المجتمع المدني، ويشمل جميع المنظمات والمؤسسات غير الحكومية، بما في ذلك الجمعيات الخيرية والمؤسسات غير الربحية والمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية.

أولاً: الشباب والقطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة

١. دور القطاع الخاص في الإمارات

القطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة يعتبر أحد العوامل الحاسمة والمحورية في تحريك الاقتصاد الوطني، حيث يلعب دوراً أساسياً في دعم مسيرة التنمية الشاملة وتحقيق الرؤية الوطنية للتنمية المستدامة والتنوع الاقتصادي. يتميز القطاع الخاص في الإمارات بالдинاميكية والاستدامة، ويعُد شريكاً رئيسياً للحكومة في تحقيق الأهداف الوطنية، مما يعكس الأهمية الاجتماعية والاقتصادية لهذا القطاع في تعزيز النمو والازدهار. (وزارة الاقتصاد، ٢٠٢٤)

تشكل الإمارات بيئة استثمارية جاذبة للشركات وريادة الأعمال، وذلك بفضل مجموعة من العوامل الاستثنائية مثل الاستقرار السياسي والاقتصادي، والبنية التحتية المتقدمة، والتشريعات الحديثة التي تحمي حقوق المستثمرين وتشجع على الابتكار والتطوير. تبني الحكومة الإماراتية سياسات وبرامج داعمة تعزز دور القطاع الخاص، بما في ذلك تقديم التمويل والمساعدات، وتوفير بيئة تنافسية تشجع على الاستثمار وريادة الأعمال. هذه السياسات تساهم في بناء مجتمع يتمتع بالعدالة الاقتصادية والاجتماعية، وتعزز من التماسك الاجتماعي من خلال خلق فرص عمل وتحسين مستوى المعيشة.

(حكومة الإمارات، ٢٠٢٤)

يشمل القطاع الخاص في الإمارات مجموعة متنوعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة في مختلف القطاعات الاقتصادية مثل النفط والغاز، والطيران، والتكنولوجيا، والصناعة، والسياحة، والتجارة. تُعد هذه الشركات عوامل محورية في عملية الابتكار والنمو الاقتصادي، وتساهم بشكل كبير في توفير فرص العمل وتحسين مستوى المعيشة لكل من المواطنين والمقيمين. (دائرة التنمية الاقتصادية، ٢٠٢٤)

يُعد القطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة عموداً فقرياً للاقتصاد الوطني، يؤدي دوراً حيوياً في تعزيز التنمية الاقتصادية المستدامة وتحقيق الازدهار الشامل. من منظور سوسيولوجي، يعزز هذا القطاع من التماسك الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي، ويدعم تحقيق رؤية الإمارات المستقبلية من خلال مشاركة كافة الفئات الاجتماعية في عملية التنمية والتطور الاقتصادي.

نجح القطاع الخاص في دولة الإمارات العربية المتحدة خلال السنوات الماضية في دعم مسيرة التنمية الاقتصادية وتحقيق رؤية الدولة الطموحة من خلال مشاركته الفعالة في العديد من المشاريع الاستراتيجية، يعتبر القطاع الخاص شريكاً رئيسياً للقطاع الحكومي ومحركاً رئيسياً للنشاط الاقتصادي، أولت القيادة الرشيدة اهتماماً كبيراً لهذا القطاع، حيث أكد صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان على دوره وأهمية تنشيطه، استمرت حكومة الإمارات في دعم القطاع الخاص من خلال قرارات ومبادرات محفزة، وتشجيعه على الاستثمار في المجالات التي تخدم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ودعم المشاريع الحكومية الاستراتيجية. (مركز الاتحاد للأخبار، ٢٠٢٢) قدم القطاع المصرفي في الدولة تمويلات ضخمة لدعم نمو وتوسيع القطاع الخاص.

يؤدي القطاع الخاص دوراً متزايداً في الاقتصاد الوطني مع استمرار الحكومة في تحفيز ريادة الأعمال وخلق بيئة عمل داعمة لمؤسسات القطاع الخاص. يعكس نجاح القطاع الخاص في الإمارات التكامل بين السياسات الحكومية والمبادرات الاقتصادية، ما يؤدي إلى تعزيز الازدهار الشامل والرفاه الاجتماعي، ويفكك على أهمية التعاون بين القطاعات المختلفة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. (مركز الاتحاد للأخبار، ٢٠٢٢)

٢. التوطين في دولة الإمارات العربية المتحدة

في أواخر السبعينيات مع ظهور النفط ، حدث نمو اقتصادي سريع مع اعتماد كبير على العمالة الأجنبية، مما أدى إلى احتلال كبير في القوى العاملة في الإمارات ، وقلة فرص العمل للإماراتيين. للتغلب على هذه المشكلة، بدأت الحكومة الإماراتية في بداية القرن

الحادي والعشرين بتنفيذ سياسات التوطين، بهدف زيادة مشاركة الإمارتيين في القطاع الخاص. (اقتصاد الشرق الأوسط، ٢٠٢٣)

التوطين هو سياسة وطنية تنفذ في الإمارات العربية المتحدة لزيادة العمالة الإماراتية في القطاع الخاص، ويأتي ذلك كجزء من رؤية "نحو الإمارات ٢٠٣١". تهدف هذه الاستراتيجية إلى مضاعفة الناتج المحلي الإجمالي للبلاد خلال العقد المقبل. وبناءً على أن المغتربين يمثلون نسبة كبيرة من السكان في الإمارات، فإن التوطين يعتد بمبادرة استراتيجية لتقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية وتصحيح الاختلال في التوزيع السكاني. (اقتصاد الشرق الأوسط، ٢٠٢٣) بالإضافة إلى ذلك، يعتبر التوطين أيضًا وسيلة فعالة لتعزيز الهوية الوطنية وتعزيز الثقافة الإماراتية، إذ يسهم في بناء المجتمع المحلي وتشجيع المواطنين على المشاركة الفعالة في القوى العاملة للبلاد.

تسعى الإمارات لدعم المواطنين في القطاع الخاص لتنمية مهاراتهم وتطوير مساراتهم الوظيفية، تماشياً مع خطط القيادة لتعزيز الكفاءات الإماراتية. منذ إطلاق برنامج "نافس" في ٢٠٢١، حظي باهتمام كبير من الشباب، بهدف زيادة تنافسية القوى العاملة الإماراتية وتمكينها في القطاع الخاص. أكد المواطنون المشاركون في المنتدي أهمية هذا القطاع في تطوير الخبرات والمهارات، وأشاروا بدور "نافس" في جذب الكفاءات وفتح قنوات التواصل مع الشركات الخاصة، مما يسهم في بناء مستقبل اقتصادي واعد للدولة. (وكالة أنباء الإمارات، ٢٠٢٢)

٣. أهداف التوطين في الإمارات

يهدف التوطين في الإمارات إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الهامة التي تجمع بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية لدعم التنمية المستدامة وتعزيز التوازن المجتمعي. من أبرز هذه الأهداف زيادة فرص العمل للإمارتيين من خلال تخصيص حصة محددة للعمالة المحلية في الشركات، مما يعزز توظيف المواطنين ويسهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي وتقليل معدلات البطالة، مما ينعكس إيجاباً على الروابط المجتمعية ويسهم في تحقيق الرفاه الاجتماعي. (اقتصاد الشرق الأوسط، ٢٠٢٣) كذلك، يسعى التوطين إلى الحد من الاعتماد على العمالة الأجنبية لتحقيق توازن في سوق العمل من خلال تقليل الاعتماد على العمالة المغتربة وإعطاء الأولوية للعمالة المحلية، مما يعزز الهوية الوطنية ويقلل من الفجوة الثقافية والاجتماعية بين المواطنين والمقيمين، ويسهم في دعم التماسك الاجتماعي. من جهة أخرى، يسهم التوطين في تعزيز مهارات وقدرات القوى العاملة الإماراتية عبر برامج تدريبية وتطويرية، مما يزيد من كفاءتهم ويجعلهم أكثر تنافسية في سوق العمل، وهو ما يعزز الثقة

بالنفس ويشجع على الابتكار والمشاركة الفعالة في تنمية المجتمع. ويعود التوطين أيضًا ركيزة لتعزيز النمو الاقتصادي واستدامته على المدى الطويل، إذ يؤدي توظيف المواطنين إلى زيادة مساهمتهم في التنمية الاقتصادية للدولة، ويعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية حول الوطن، ويدعم المشاركة الفاعلة في تقدمه وازدهاره. (اقتصاد الشرق الأوسط، ٢٠٢٣) يسهم التوطين في بناء مجتمع أكثر استقراراً وتماسكاً، حيث يتم دمج المواطنين بشكل فعال في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، مما يعزز من قدرتهم على المساهمة في التنمية المستدامة وتحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي في الإمارات .

٤. الاستراتيجيات المعتمدة لتحقيق التوطين

تتجلى الاستراتيجيات المعتمدة لتحقيق التوطين في الإمارات من منظور سوسيولوجي في مجموعة من الإجراءات والمبادرات التي تهدف إلى تعزيز الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للمواطنين الإماراتيين. من أبرز هذه الاستراتيجيات تطبيق سياسات التوظيف المحلية، إذ تسعى الحكومة إلى تعزيز فرص العمل للمواطنين من خلال تحديد حصة محددة للعمالة المحلية في الشركات والمؤسسات، مما يسهم في تعزيز التماสك الاجتماعي وزيادة الثقة في النظام الاقتصادي، ويعزز الاستقرار الاجتماعي. كما تتضمن الاستراتيجيات تقديم الحوافز والمزايا، التي تشجع الشركات على توظيف الإماراتيين عبر منحهم حواجز مالية وتسهيلات ضريبية ودعم مالي، ما يعزز من رغبة الشركات في توظيف العمالة المحلية ويقلل من الفجوة الاقتصادية بين المواطنين والعمالة الأجنبية. (اقتصاد الشرق الأوسط، ٢٠٢٣) .

تشمل الاستراتيجيات أيضًا تطوير برامج التدريب والتأهيل، حيث توفر الدولة برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى تطوير مهارات وقدرات العمالة المحلية، مما يزيد من قدرتهم على المنافسة في سوق العمل ويعزز رأس المال البشري الوطني، ويسهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تحسين كفاءة وإنجازية العمالة الإماراتية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الشراكة بين القطاعين العام والخاص تعد من الاستراتيجيات الرئيسية، إذ يعزز التعاون بين الحكومة والشركات الخاصة تنفيذ برامج التوطين بشكل فعال، ويعزز الشعور بالمسؤولية المشتركة ويعزز التكامل بين مكونات المجتمع المختلفة لتحقيق التنمية الشاملة. (اقتصاد الشرق الأوسط، ٢٠٢٣)

تشجيع ريادة الأعمال الوطنية يمثل استراتيجية أخرى، حيث يتم دعم رواد الأعمال المحليين من خلال توفير التمويل والدعم الفني والاستشاري، ما يشجعهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة، ويزيد من فرص العمل ويسهم في تنويع الاقتصاد الوطني وتعزيز

الاستقلالية الاقتصادية للمواطنين. وأخيراً، فإن تعزيز الوعي والتثقيف يعد جزءاً أساسياً من استراتيجيات التوطين، حيث تهدف حملات التوعية إلى إبراز أهمية التوطين وفوائده الاقتصادية والاجتماعية، مما يشجع المواطنين على المشاركة الفاعلة في سوق العمل والمساهمة في التنمية المستدامة. هذا الوعي يعزز الهوية الوطنية والشعور بالانتماء، ويدعم تماسك المجتمع وقدرته على مواجهة التحديات المستقبلية بفعالية. (اقتصاد الشرق الأوسط، ٢٠٢٣) من خلال هذه الاستراتيجيات، تهدف الإمارات إلى تحقيق توازن اجتماعي واقتصادي يسهم في استقرار المجتمع وتنميته المستدامة، مع تأكيد أهمية مشاركة المواطنين في كافة جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

٥. تمكين الشباب الإماراتي في القطاع الخاص

يُعد تمكين الشباب الإماراتي في القطاع الخاص محوراً حيوياً لتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الدولة. وقد تناولت الحلقة النقاشية التي قدمتها المؤسسة الاتحادية للشباب تحديات وفرص تمكين الشباب الإماراتي في هذا القطاع، حيث قدمت مجموعة من الحلول لتحقيق هذا الهدف. أولاً، يأتي التركيز على "نوعية" الفرص المقدمة من خلال تحسين جودة الفرص المتوفرة للشباب، ما يعزز من رضاهن الوظيفي واستقرارهم المهني، ويؤدي إلى تحسين نوعية الحياة وتعزيز الشعور بالانتماء والمشاركة الفعالة في المجتمع. يسهم توفير فرص عمل ذات جودة في بناء طبقة وسطى قوية تسهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والتقدير الاقتصادي (المؤسسة الاتحادية للشباب).

كما أن توطين القطاعات الاستراتيجية يسهم في خلق فرص عمل مستدامة ويدعم استقلالية الاقتصاد الوطني، مما يقلل من الاعتماد على العمالة الأجنبية وينتيح للشباب الإماراتي فرصاً لتولي أدوار قيادية مؤثرة، مما يعزز مشاركتهم في صنع القرار الاقتصادي. ولتحسين تصورات الشباب عن القطاع الخاص، تأتي أهمية استراتيجية حكومية لدعم التدريب العملي الذي يزيد من كفاءة الشباب ويسهم في تكافؤ الفرص. يعزز التدريب العملي من قدرة الشباب على التكيف مع متطلبات سوق العمل ويقلل من التحيزات السلبية حول هذا القطاع. فضلاً عن ذلك، فإن دعم المشاريع المتوسطة والصغيرة يشجع على روح المبادرة والابتكار بين الشباب ويعزز التنوع الاقتصادي، حيث يساهم في خلق فرص عمل جديدة، مما يعزز دور الشباب كرواد أعمال ومبدعين في المجتمع. (المؤسسة الاتحادية للشباب، ٢٠٢٤).

إلى جانب ذلك، يُعتبر غرس ثقافة العمل وتنمية المهارات الأساسية منذ الصغر خطوة مهمة، حيث تساهم في بناء عقلية إيجابية حول العمل وتعزز من قيم الاجتهاد والمثابرة. هذه الثقافة تتميّز جيلاً واعياً وقدراً على المساهمة الفعالة في تتميم المجتمع. كذلك يؤدي الإعلام دوراً محورياً في تغيير الصور النمطية وتعزيز الوعي بأهمية العمل في القطاع الخاص، حيث يساهم في تشكيل الرأي العام ويوثر في التصورات الاجتماعية، مما يزيد من قبول الشباب للعمل في مختلف القطاعات (المؤسسة الاتحادية للشباب، ٢٠٢٤).

ويبرز أيضاً دور التعليم في تحديث المناهج الدراسية لتنماشى مع تطورات السوق، مما يعزز جاهزية الشباب لسوق العمل ويساعد في تتميم التفكير النقدي والإبداعي، وهو ما يسهم في تكوين كوادر مؤهلة قادرة على الابتكار والتطور. ولا يمكن تجاهل أهمية آليات التسويق والتعاون بين المؤسسات التعليمية والحكومية والخاصة، إذ يسهم هذا التسويق في تلبية احتياجات سوق العمل بشكل متكامل، مما يعزز التماسك الاجتماعي ويحقق التنمية المستدامة من خلال تكامل الجهود بين مختلف القطاعات. إضافة إلى ذلك، تسهم آلية متكاملة لتشجيع الشركات الخاصة على تحقيق نسب توطين عالية عبر منح امتيازات للشركات، مما يعزز من مشاركة القطاع الخاص في التنمية الاجتماعية ويسهم في بناء شراكات قوية بين القطاعين العام والخاص، الأمر الذي يعزز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. (المؤسسة الاتحادية للشباب، ٢٠٢٤) من خلال هذه الإجراءات، تسعى الإمارات إلى تحقيق توازن اجتماعي واقتصادي، وتعزيز دور الشباب في تحقيق التنمية المستدامة، وتعزيز الاندماج الاجتماعي من خلال تمكينهم وتطوير قدراتهم في القطاع الخاص.

٦. برنامج نافس لدعم الشباب الإماراتي للعمل في القطاع الخاص:

برنامج "نافس" هو مبادرة حكومية أطلقتها دولة الإمارات ضمن "مشاريع الخمسين" لتعزيز مشاركة المواطنين الإماراتيين في سوق العمل بالقطاع الخاص، ودعم الشباب الإماراتي بفرص مهنية مستدامة تسهم في تحقيق التنمية الشاملة. يسعى "نافس" إلى تهيئة بيئة محفزة تمكن الشباب من بناء مسارهم المهني في القطاع الخاص عبر تقديم دعم مالي وتدريبي، بالإضافة إلى تسهيل الوصول إلى برامج تطويرية تسهم في رفع كفاءاتهم وتعزيز تنافسيتهم. كما يركز البرنامج على تقليل الفجوة بين القطاعين الحكومي والخاص من حيث الأمان الوظيفي والمزايا، ويستهدف كذلك تحقيق توازن في سوق العمل الإماراتي من خلال تمكين الشباب الإماراتي بفرص توظيف متكاملة وشراكات استراتيجية مع مؤسسات القطاع الخاص (نافس، ٢٠٢٤).

برنامج دعم رواتب الإمارتيين يهدف إلى مساعدة المواطنين الإمارتيين العاملين في القطاع الخاص، أو المشاركين في البرامج التدريبية بدowam كامل، عبر دعم الفرق بين راتبهم الحالي والراتب المستهدف وفق سقف محدد. من شروط الأهلية أن يكون المستفيد يعمل في القطاع الخاص، يتقاضى دخلاً شهرياً يصل إلى ٣٠,٠٠٠ درهم، لا يتلقى معاشاً من جهات حكومية (عدا الحالات الوراثية)، ويستلم أجره عبر نظام حماية الأجور. كما يجب أن يكون لديه حساب فعال في صندوق التقاعد وسداد اشتراكاته لشهرين على الأقل، ولا يمتلك حصصاً في الشركة التي يعمل بها أو يكون مسجلاً في برنامج الرعاية الصحية الوطنية من نافس. (نافس، ٢٠٢٤).

برنامج الإرشاد المهني يعزز مهارات الإمارتيين عبر تقديم خدمات الإرشاد الفردي والجماعي وتقدير الميول المهني بمساعدة مرشدين محترفين. يوفر البرنامج مواد إرشادية وتوعوية تساعد الأفراد على استكشاف قدراتهم وتقضيلاتهم المهنية لاختيار وظائف مناسبة في سوق العمل. البرنامج متاح للمواطنين الباحثين عن عمل والعاملين في القطاع الخاص. (نافس، ٢٠٢٤).

برنامج "عروض العمل" يوفر منصة موحدة تربط الإمارتيين بالفرص الوظيفية المتاحة في القطاع الخاص، وتحتاج لأصحاب العمل العثور على المرشحين المناسبين. البرنامج مخصص للمواطنين الإمارتيين العاطلين عن العمل الذين يستوفون المتطلبات التعليمية المعلنة. المنصة تعرض الوظائف فقط، والقرار النهائي بالتوظيف يعود للشركات. (نافس، ٢٠٢٤). يوفر برنامج "التدريب أثناء العمل" فرصة للمواطنين الإمارتيين العاطلين عن العمل للحصول على تدريب لمدة عام في القطاع الخاص برواتب مدعومة من نافس. يشترط أن يكون المتقدم حاصلاً على شهادة الثانوية العامة كحد أدنى، ويلبي المتطلبات التعليمية للتدريب المعلن، وألا يكون مسجلاً في برنامج الرعاية الصحية الوطنية من خلال نافس. (نافس، ٢٠٢٤).

برنامج "تطوير كوادر القطاع الصحي" يدعم الإمارتيين في دراسة مجالات الرعاية الصحية عبر توفير وصول مبسط إلى شهادات ودبلومات عالية الجودة. يشترط البرنامج أن يكون المتقدم مواطناً إماراتياً حاصلاً على شهادة الثانوية العامة كحد أدنى، وأن يستوفي المتطلبات المحددة من المؤسسة التعليمية المعتمدة، وألا يكون عاملًا أو متقدعاً أو مستفيداً من أي برنامج حكومي آخر. (نافس، ٢٠٢٤).

ثانياً: الدراسة الميدانية وجمع البيانات

منهجية الدراسة:

قامت الدراسة بتطبيق المنهج الكيفي (النوعي)، من خلال أسئلة مقابلة موجهة للعاملين الذين يشغلون مناصب اتخاذ قرار في القطاع الخاص من أقسام الموارد البشرية بمركز الشارقة لريادة الأعمال "شراع"، شركة الصناعية الغذائية الدولية، وشركة محمد وسلطان أحمد لوتاه للمقاولات في إمارة الشارقة وإمارة دبي، إذ يعد المنهج الكيفي في تطبيقه في البحث الاجتماعي للحصول على وضوح عميق وشامل لموضوع الدراسة، فهو يدرس الأفراد وتصوراتهم نحو عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص ويعمل على تفسيرها، ويتضمن تفسير منهج يقرأ الواقع والمستقبل، ويستعمل أداة المقابلة، وتستعمل المقابلة لأجل التعرف على إجابات العاملين في القطاع الخاص بشكل مباشر، من خلال تناول مباحثه لتحقيق هدف محدد مسبقاً. (محمد، ٢٠١٧: ص ٣٢٥)

أدوات الدراسة:

استعملت الدراسة أداة المقابلة وهي " تفاعل لفظي يتم عن طريق مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بال مقابلة أن يستشير معلومات وأداء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية". (لطفي، ١٩٩٥، ١٠٧). وللمقابلة أهمية كبيرة كأداة لجمع البيانات والحصول على المعلومات التي يريدها الباحث خاصة أن لدى الأفراد ميلاً فطرياً للحديث أثر من ميلهم للكتابة. وللمقابلة أنواع كثيرة منها: المقابلة الشخصية، والمقابلة الهاستيفية، والم مقابلة بواسطة الحاسوب، والم مقابلة التلفزيونية، وهناك المقابلة المقننة وغير المقننة، فالمقابلة هي التي يعد لها الباحث أسئلة مقدماً، وغير المقننة هي التي لا يقوم الباحث بوضع أسئلة محددة لها سابقاً ويترك المقابلة تسير بشكل حر، ومن مزايا المقابلة أنها مرنّة، ونسبة الردود فيها مرتفعة مقارنة بالاستبيان، أما من سلبياتها فهي تحتاج إلى وقت وجهد وكلفة كبيرة، وقد تتأثر بعوامل الضغط والتوتر، وهناك صعوبة في الوصول لبعض الأشخاص أحياناً. (الخراشة، ٢٠١٢)

وقد اعتمدت الدراسة على المقابلة المقننة، وكانت الأسئلة مفتوحة، ويترك في مطلق الحرية للمبحوث للإجابة بما يراه مناسباً، إذ أجريت المقابلة من خلال عرض الأسئلة على كل موظف في الموارد البشرية على حدة، وكانت المقابلة تبدأ بالأسئلة العامة (الجنس، الجنسية، المسمى الوظيفي)، ثم الأسئلة ذات الصلة بموضوع الدراسة وعددتها (١٠) مقسمة على (٣) محاور.

التخطيط للمقابلة:

١. هدف الباحثة الأساسي من إجراء المقابلات كان جمع البيانات المتعلقة بتصورات العاملين في القطاع الخاص حول توظيف الشباب الإماراتي في القطاع الخاص.
٢. حصلت الباحثة على خطاب رسمي من كلية الدراسات العليا بجامعة الشارقة لإجراء المقابلات، إذ قامت باختيار عينة عمدية تضم ثلاثة من العاملين في القطاع الخاص في إمارة الشارقة ودبي.
٣. تضمنت العينة موظفي الموارد البشرية العاملين في القطاع الخاص في الشارقة ودبي، للاستفادة من خبراتهم ومعايشتهم لواقع العمل مع موظفين إماراتيين، وكذلك لتسجيل آرائهم حول دخول الشباب الإماراتي إلى سوق العمل في القطاع الخاص. وقد بلغ عددهم الذين تم مقابلتهم ثلاثة من العاملين في القطاع الخاص.
٤. قامت الباحثة بإعداد وصياغة أسئلة المقابلة بناءً على مراجعة الأدب النظري الذي تناولته في رسالتها. بلغ إجمالي الأسئلة (١٢) سؤالاً، فضلاً عن أسئلة حول البيانات الأولية (ملحق ١).

مجتمع الدراسة :

العاملون في القطاع الخاص في الشركات التالية: مركز الشارقة لريادة الأعمال "شراع"، شركة الصناعية الغذائية الدولية، وشركة محمد وسلطان أحمد لوتاه للمقاولات في إمارة الشارقة ودبي.

عينة الدراسة :

تم اختيار عينة عمدية عددها (٣) من العاملين في القطاع الخاص في إمارة الشارقة ودبي، وتم اختيارهم بحكم عملهم كموظفين في الموارد البشرية.

مجالات الدراسة :

١. المجال البشري: ثلاثة من العاملين في القطاع الخاص.
٢. المجال المكاني: : مركز الشارقة لريادة الأعمال "شراع"، شركة الصناعية الغذائية الدولية، وشركة محمد وسلطان أحمد لوتاه للمقاولات.
٣. المجال الزمني: من ابريل ٢٠٢٤ الى اكتوبر ٢٠٢٤.

ثالثاً: النتائج العامة للدراسة وتوصياتها

سيتم عرض نتائج الدراسة الميدانية التي تم تنفيذها بهدف استكشاف آراء أصحاب الخبرة والاختصاص في القطاع الخاص، وذلك لمعرفة تصوراتهم حول عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص. تستند هذه النتائج إلى خبراتهم العملية في المؤسسات التي يعملون بها، حيث توفر رؤى واقعية حول تجربة توظيف الشباب الإماراتي في هذا القطاع.

استنتاجات الدراسة

تم مقابلة عدد (٣) من موظفي الموارد البشرية في القطاع الخاص، يمثلون مؤسسات مختلفة في إمارة الشارقة ودبي، (١) منهم من الذكور و(٢) من الإناث، وقد جاءت الخصائص الاجتماعية والديموغرافية والاقتصادية لعينة العاملين في القطاع الخاص بحسب الجنس، الجنسية، المسمى الوظيفي، على النحو الآتي:

الجدول (١) يوضح خصائص عينة المقابلة

الرقم	الجنس	الجنسية	البيان	النكر	النسبة المئوية
1	ذكر	إماراتي		أنثى	33.3%
					66.7%
2	مصري	هندي		إماراتي	33.3%
					33.3%
3	المسمى الوظيفي	موظفو الموارد البشرية		هندي	100%
					3

المصدر إعداد الباحثة باستعمال برنامج SPSS

بلغت نسبة الإناث العاملات في القطاع الخاص حوالي %٦٦.٦٧، مقابل %٣٣.٣ من الذكور، تساوت نسب الجنسيات العاملين في القطاع الخاص بين الجنسية الإماراتية والمصرية والهندية بنسبة %٣٣.٣ لكل واحدة منهم، مما يدل على تنوع جنسيات العاملين في القطاع الخاص، وشملت العينة من موظفي الموارد البشرية %١٠٠، وكانت اجاباتهم على كل محور كما يأتي:

المحور الأول: توقعات العاملين في القطاع الخاص لعمل الشباب الإماراتي في القطاع

اورد المشاركون من موظفي الموارد البشرية في القطاع الخاص اجابات متقاربة حول توقعاتهم لعمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص، من منظورهم الشخصي والمؤسسي ويمكن ايجاز الاجابات في:

١. يعمل القطاع الخاص على استقطاب الشباب الإماراتي للعمل في المؤسسة من خلال زيادة في الراتب أفضل عن الجنسيات الأخرى بما أنه مواطن إماراتي، تقديم فرص إدارية يعتبر جزءاً من الجاذبية، إذ يتطلع القطاع الخاص إلى وضع الإمارتنيين في مناصب قيادية، إقامة المعارض الوظيفية والتعاون مع الجامعات والكليات لاستقطاب الموظفين الوطنيين إلى القطاع الخاص، التوعي الثقافي في بيئة العمل والشمولية التي تتماشى مع قيم الأجيال الشابة.

٢. المميزات الرئيسية في القطاع الخاص قليلة مقارنة بالحكومة وهذا يظل تحدياً رئيسياً، حيث يشعر الكثيرون بأن القطاع الحكومي يوفر مزايا أفضل، مما يجعل القطاع الخاص أقل جذباً، خصوصاً فيما يتعلق بالأمان الوظيفي والمزايا طويلة الأمد. على الرغم من عدم وجود مميزات ملموسة مقارنة بالقطاع الحكومي، فإن القطاع الخاص يقدم برامج تدريبية وتطويرية مخصصة، مثل "برنامج نجوم" الذي يهدف إلى سد الفجوة في المهارات، هذه البرامج تقدم فرصة هامة لتطوير المهارات الشخصية والمهنية، كما ذكر سابقاً، وتعد بيئة العمل المتنوعة ثقافياً والشاملة أحد المزايا القليلة التي تجذب الشباب، حيث توفر مساحة للتعلم من الثقافات المختلفة والتطور الشخصي والمهني، ويتم تشجيع الموظفين الإماراتيين على التعلم الذاتي والتكيف المستمر مع متطلبات السوق، وهو ما يمثل فرصة لتطوير مهاراتهم المهنية في بيئة عمل تتسم بالдинاميكية.

٣. يتضح أن توقعات العاملين في القطاع الخاص لعمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص هو توظيف الإمارتنيين في كل مؤسسة خاصة، وهذا يأتي ضمن سياسات التوطين التي تعزز من حضور المواطنين في السوق الخاص، إلى جانب التوطين، هناك توقعات بتطوير المهارات والعمل على أن يكون المواطن الإماراتي قادرًا على التكيف والتعلم الذاتي باستمرار لمواكبة التطورات السريعة في القطاع الخاص.

المحور الثاني: الفرص والتحديات التي يواجهها الشباب الإماراتي في القطاع الخاص

١. يتمتع الشباب الإماراتي بفرص واسعة ومتعددة في القطاع الخاص، مما يتيح لهم المشاركة في مجالات متعددة وتطوير مهاراتهم المهنية من خلال برامج تدريبية متخصصة.

٢. يواجه الشباب مجموعة من التحديات عند دخولهم القطاع الخاص، مثل:

- عدم رغبة بعض الشركات في مشاركة المعلومات أو تقديم التدريب.

- ساعات العمل الطويلة والترقيات المتأخرة.

- تفاوت المزايا بين الشركات المختلفة.

- تأثير ثقافة العمل في القطاع العام على تصوراتهم حول العمل في القطاع الخاص.

٣. على الرغم من تميز الشباب الإماراتي، إلا أنهم قد لا يحصلون على الامتيازات نفسها المتاحة في القطاع الحكومي، مما يؤثر على رغبتهم في الانخراط في القطاع الخاص.

المحور الثالث: ما آراء العاملين في القطاع الخاص حول عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص

١. يتبيّن أن هناك تحديات في الالتزام بين الشباب الإماراتي في القطاع الخاص، مما يستدعي دراسة أسباب هذا الانخفاض وكيفية زيادة الالتزام.

٢. يُعد قرار التوطين من الفوائد الأساسية للقطاع الخاص، ولكن من الضروري معالجة التحديات القائمة لتعزيز الفوائد المرجوة وتحقيق نتائج إيجابية.

٣. تتمثل الفوائد التي يحصل عليها الشباب الإماراتي في القطاع الخاص في توفير فرص التدريب والتطوير المهني، مما يساهم في تعزيز مهاراتهم وكفاءاتهم. ومع ذلك، فإن هناك حاجة ملحة لملاءمة هذه المهارات مع متطلبات السوق، لضمان تحقيق أقصى استفادة من هذه الفرص وتلبية احتياجات القطاع الخاص بشكل فعال.

٤. تعكس الآراء لرؤية قرار التوطين أهمية الالتزام والتعاون بين الأطراف لضمان نجاح القرار وتحقيق الفوائد المرجوة.

عرض النتائج:

نتائج الدراسة حول عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص:

المحور الأول: توقعات العاملين في القطاع الخاص لعمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص

١. يتطلع القطاع الخاص إلى جذب الشباب من خلال زيادة الرواتب، توفير فرص إدارية، وإقامة معارض وظيفية بالتعاون مع الجامعات والكليات. كما يتمتع القطاع الخاص بتتوّع ثقافي يتماشى مع قيم الأجيال الشابة.

٢. تعتبر المميزات في القطاع الخاص أقل مقارنةً بالحكومة، مما يجعل القطاع الحكومي أكثر جذبًا بسبب الأمان الوظيفي. ومع ذلك، يُقدم القطاع الخاص برامج تدريبية مثل "برنامج نجوم" التي تهدف إلى تطوير المهارات الشخصية والمهنية.

٣. تُظهر التوقعات أن هناك حاجة لتوظيف الإماراتيين في جميع المؤسسات الخاصة، بالإضافة إلى تعزيز قدراتهم على التكيف والتعلم المستمر لمواكبة التطورات السريعة.

المحور الثاني: الفرص والتحديات التي يواجهها الشباب الإماراتي في القطاع الخاص

١. يتمتع الشباب الإماراتي بفرص متعددة في القطاع الخاص تساعدهم على تطوير مهاراتهم من خلال برامج تدريبية متخصصة.

٢. يواجه الشباب تحديات مثل عدم رغبة بعض الشركات في توفير التدريب، ساعات العمل الطويلة، الترقى المتأخرة، وتفاوت المزايا بين الشركات. كما أن تأثير ثقافة العمل في القطاع العام يمكن أن يؤثر سلباً على تصوراتهم حول العمل في القطاع الخاص.

٣. على الرغم من تميز الشباب، إلا أن عدم حصولهم على الامتيازات نفسها المتاحة في القطاع الحكومي قد يؤثر على رغبتهم في الانخراط في القطاع الخاص.

المحور الثالث: آراء العاملين في القطاع الخاص حول عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص.

١. تُظهر النتائج وجود تحديات في التزام الشباب الإماراتي في القطاع الخاص، مما يستدعي دراسة أسباب هذا الانخفاض وابتكار استراتيجيات لزيادة الالتزام.

٢. يُعد قرار التوطين خطوة إيجابية للقطاع الخاص، لكن يجب معالجة التحديات الحالية لتعزيز الفوائد المرجوة.

٣. يحصل الشباب الإماراتي على فرص التدريب والتطوير المهني، ولكن يجب مواءمة هذه المهارات مع متطلبات السوق لتحقيق الفائدة القصوى.

٤. تعكس الآراء أهمية الالتزام والتعاون بين الأطراف المعنية لضمان نجاح قرار التوطين وتحقيق الفوائد المرجوة.

مناقشة النتائج:**المحور الأول: توقعات العاملين في القطاع الخاص لعمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص**

١. توضح النتائج أن هناك جهداً فعالاً من القطاع الخاص لجذب الشباب الإماراتي من خلال حواجز مثل الرواتب الأفضل والفرص الإدارية. هذا يعكس وعيًا بأهمية إشراك المواطنين في قوى العمل، ولكن يجب استكشاف ما إذا كانت هذه الجهود كافية أو فعالة بما يكفي لجذب عدد كبير من الشباب.

٢. تُظهر النتائج أن الفجوة بين المميزات المقدمة في القطاع الخاص وتلك المتاحة في القطاع الحكومي تؤثر سلباً في جاذبية القطاع الخاص. يمكن مناقشة أهمية تحسين المزايا لجعل القطاع الخاص خياراً أكثر جذباً.

٣. تؤكد النتائج على ضرورة التوظيف المستمر والتطوير المهاري، مما يتطلب شراكة وثيقة بين القطاع الخاص والجهات التعليمية. هل المؤسسات التعليمية مستعدة لتلبية هذه المتطلبات؟

المحور الثاني: الفرص والتحديات التي يواجهها الشباب الإماراتي في القطاع الخاص

١. يُعتبر توفر الفرص في القطاع الخاص إيجابياً، ولكن يجب تحليل مدى فعالية البرامج التدريبية وكيفية تلبيتها لاحتياجات السوق.

٢. تؤكد النتائج على أن هناك تحديات تؤثر على انخراط الشباب، مثل ساعات العمل الطويلة وعدم وجود تدريب كافٍ. من المهم استكشاف كيف يمكن تحسين هذه العوامل لزيادة الالتزام.

٣. تُبرز النقطة الأخيرة تحديات تتعلق بالمزايا المتاحة للشباب الإماراتي. يمكن مناقشة ما إذا كان الشباب على دراية بفرص النمو في القطاع الخاص، وكيف يمكن تحسين هذه الفهم.

المحور الثالث: آراء العاملين في القطاع الخاص حول عمل الشباب الإماراتي في القطاع الخاص

١. يُعتبر انخفاض الالتزام بين الشباب الإماراتي في القطاع الخاص مسألة معقدة. يمكن مناقشة كيف تؤثر الظروف الاقتصادية والاجتماعية على التزامهم، وما هي الإجراءات التي يمكن اتخاذها لزيادة هذا الالتزام.

٢. يُظهر قرار التوطين خطوة إيجابية، لكن يجب معالجة التحديات الحالية لتعزيز الفوائد. يمكن البحث في كيف يمكن للدولة والقطاع الخاص العمل معاً لتحقيق هذه الفوائد.

٣. بينما توفر برامج التدريب فرصاً للتطوير المهني، يتبعن على المؤسسات الخاصة ضمان تواجد المهن في المكتسبة مع احتياجات السوق. يمكن مناقشة كيف يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة كفاءة الموظفين.

٤. تعكس أهمية التعاون بين الأطراف المعنية لضمان نجاح التوطين. يُعتبر تحسين التواصل بين الحكومة والقطاع الخاص أمراً حيوياً لتحقيق هذا الهدف.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

١. يعبر العاملون في القطاع الخاص عن تفاؤلهم حول قدرة الشباب الإماراتي على المساهمة في القطاع الخاص، مع التركيز على أهمية استقطابهم من خلال تحسين الرواتب وتوفير فرص إدارية.
٢. رغم الفرص المتاحة، فإن قلة المميزات مقارنة بالقطاع الحكومي تُعدّ عائقاً رئيسياً، مما يؤثر سلباً على رغبة الشباب في الانخراط في القطاع الخاص.
٣. تشير النتائج إلى وجود تحديات في الالتزام بين الشباب الإماراتي في القطاع الخاص، مما يستدعي تحليل الأسباب الكامنة وراء هذا الانخفاض.
٤. يُعدُّ قرار التوطين خطوة استراتيجية مهمة، لكنه يحتاج إلى تحسين بيئة العمل وتقديم مزايا تنافسية لتعزيز جاذبية القطاع الخاص للشباب.
٥. توفر برامج التدريب والتطوير في القطاع الخاص فرصة لتعزيز مهارات الشباب الإماراتي، لكن يجب أن تكون هذه البرامج متوافقة مع احتياجات السوق.

التوصيات:

١. ينبغي على الشركات في القطاع الخاص العمل على تحسين المزايا المقدمة للشباب الإماراتي، بما في ذلك زيادة الرواتب وتوفير حواجز تنافسية لجذبهم والحفاظ عليهم.
٢. يجب تطوير برامج تدريبية متخصصة تلبي احتياجات السوق، مع التركيز على المهارات المطلوبة في مختلف القطاعات، لضمان أن الشباب الإماراتي مؤهل للتنافس في بيئة العمل.
٣. من المهم توفير دعم الشباب الإماراتي في القطاع الخاص، بما في ذلك الإرشاد والتوجيه، ومساعدتهم في التكيف مع ثقافة العمل الجديدة.
٤. يجب على المؤسسات الحكومية والشركات الخاصة زيادة الوعي حول الفوائد والفرص المتاحة في القطاع الخاص، لتغيير التصورات السلبية وتعزيز الانخراط في هذا القطاع.
٥. ينبغي تشجيع التعاون بين الحكومة، والمؤسسات التعليمية، والقطاع الخاص لمواءمة التعليم مع احتياجات سوق العمل، مما يساعد على تقليل الفجوة بين المهن المحمولة ومتطلبات السوق.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن القطاع الخاص في الإمارات يسعى إلى استقطاب الشباب الإماراتي من خلال تحسين الرواتب وتوفير فرص إدارية، إلا أنه يواجه تحديات تتعلق بضعف المزايا مقارنة بالقطاع الحكومي. كما أن برامج التدريب التي يقدمها القطاع مثل "برنامج نجوم" تسهم في تطوير المهارات، لكن هناك حاجة لمعالجة التحديات المرتبطة بالتدريب وساعات العمل الطويلة. بناءً على آراء العاملين في القطاع الخاص، يجب على القطاع التركيز على تعزيز التزام الشباب الإماراتي من خلال توفير بيئة عمل جاذبة تتماشى مع متطلبات السوق المتغيرة. ومن ثم، فإن معالجة هذه التحديات سيسهم في تحسين اندماج الشباب الإماراتي في القطاع الخاص، ويعزز من دورهم في دعم الاقتصاد الوطني.

المراجع والمصادر

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب

- الخراشة، عمر. (٢٠١٢). *أساليب البحث العلمي*، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
- بدوي، احمد. ١٩٨٢. *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي فرنسي عربي*، مكتبة لبنان، بيروت.
- طيب، عائشة. ٢٠١١. *النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة*، دار النشر منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر.

ثانياً: الرسائل

- الدباغي، محمد و درسي، عبد النبي. ٢٠١٩. "استثمار القطاع الخاص ودوره في ترقية التنمية المحلية بالجزائر"، رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
- شين، سعيدة. (٢٠١٥). "التصورات الاجتماعية للطب الشعبي"، رسالة الدكتوراه، جامعة محمد خضير، الجزائر.

ثالثاً: المجلات والدوريات

- الحواس، حمد. ٢٠١٩. "دور الجامعات السعودية في تعزيز أداء القطاع الخاص في ضوء رؤية المملكة" ، بحث منشور في *البحوث والنشر العلمي*، المجلد ٣٥، العدد ١٠، ص ١٢٩ - ١٥٤.

- الخواجة، محمد. (٢٠١١). "مشروع بحث اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر دراسة ميدانية في محافظة الغربية" بحث منشور في *المجلة العلمية بكلية الآداب*، العدد (٢٤)، ص ١ إلى ص ١٠٥، جامعة طنطا.

- الرشود، عبدالله. (٢٠٠٦). "اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل بالقطاع الخاص: دراسة ميدانية على الشباب الجمعي والمتقدمين للعمل بمكتب التوظيف الحكومي ومكتب العمل بمدينة

- الرياض" ، المجلد (٢)، العدد (٢١)، ص ٥٢١ الى ص ٥٤٨، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، جامعه حلوان.
- الشريف، محمد. (٢٠١٦). "اتجاهات طلبة جامعة شقراء نحو التعليم الالكتروني" ، المجلد (٣)، العدد (١٦٨)، ص ٨٨٩ الى ص ٩٢٩، مجلة التربية، جامعة الأزهر، مصر.
- الطيار، محمد. ٢٠٢٠. "اتجاهات الشباب العاملين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة عدن نحو العمل التطوعي، بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (٤) العدد (٣)، مارس ٢٠٢٠، ص ٢٤-١.
- العتبي، نسيم والسواط، حمد. (٢٠٢٣). "تصورات المعلمات نحو توظيف بيئات التعلم التكيفية في العملية التعليمية" ، المجلد (٣٩)، العدد (٢)، جزء (٢). (فبراير ٢٠٢٣). المجلة العلمية، جامعة الطائف.
- لولي، حسيبة. ٢٠١٦. "الشباب قراءة في مقارباته وخصائصه" ، بحث منشور في مجلة المربى، العدد ١٩-١٩، ٢٠١٦، ص ٥٢-٧٣، المعهد الوطني للتقويم العالي لاطارات الشباب.
- محمد، در. (٢٠١٧). أهم مناهج وعيادات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، المجلد ٩.
- محمد، قشار. (٢٠١٧). "مفهوم ومكانة العمل في المجتمع" ، بحث منشور في مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد (١٠)، العدد (٢) (٢٠١٧)، ص ١١٣٢ الى ص ١١٥٤، جامعة الجزائر

رابعاً: المصادر

- الامم المتحدة، اخذ بتاريخ ٢٠٢٤/٢/٨، الشباب.
- دبي المعرفة. (٢٠١١). برامج التوطين غير ناجحة والقطاع الخاص غير مستعد لاستيعاب المواطنين. اخذ بتاريخ ٢٠٢٤/٣/١٣.

خامسًا: الواقع الالكترونيية

اقص ط: رق الأو س اد الش

<https://economymiddleeast.com/ar/news/%D8%B4%D8%B1%D8%AD-%D9%88%D8%AA%D9%88%D8%B6%D9%8A%D8%AD-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%88%D8%B7%D9%8A%D9%86-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%85%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA>

المؤسسة الاتحادية للشباب: <https://circles.youth.gov.ae/ar/circles/emirati-youth-empowerment-in-the-private-sector>

غرفة دبي. (٢٣ سبتمبر ٢٠٢٠). غرفة دبي تعرف القطاع الخاص على برنامج التوطين وحوافزه وأمتيازاته. غرفة دبي تعرف القطاع الخاص على برنامج التوطين وحوافزه وأمتيازاته. أخذ بتاريخ ٢٠٢٤/٣/١٣.

مجلس الوزراء. (٢٠١٨/٦/١٣). مجلس الوزراء برئاسة محمد بن راشد يعتمد مجموعة قرارات استراتيجية لترسيخ تنافسية بيئة الأعمال في الدولة، أخذ بتاريخ ٢٠٢٤/٣/١٣.

مركز الاتحاد للأخبار، على الرابط:

<https://www.aletihad.ae/news/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A/4301203/%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%A7%D8%B5-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%85%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA---%D8%AF%D8%A7%D8%B9%D9%85-%D8%B1%D8%A6%D9%8A%D8%B3-%D9%84%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D8%AF%D8%A7%D9%85%D8%A9>

موقع Chatgpt، على الرابط : <https://chatgpt.com/c/da721137-977f-47e0-af60-028d83f673a4>

وزارة الاقتصاد. (٢٠١٨). التوطين في القطاع الخاص: الواقع والمأمول، أخذ بتاريخ ٢٠٢٤/٣/١٣.

وكالة أنباء الإمارات: [العمل في القطاع الخاص مفتاح تنمية المهارات وتطوير الخبرات. | وكالة أنباء الإمارات \(ae.wam\)](http://ae.wam.ae/ae.wam)

وزارة الموارد البشرية والتوطين. (٢٠٢٤). "الموارد البشرية والتوطين" تدعى شركات القطاع الخاص لتحقيق مستهدفات التوطين للنصف الأول من العام ٢٠٢٤ قبل ٣٠ يونيو المقبل، أخذ بتاريخ ٢٠٢٤/١٠/٢٥.

References

- Al-Hawas, Hamad. (2019). "The Role of Saudi Universities in Enhancing Private Sector Performance in Light of the Kingdom's Vision," a study published in Scientific Research and Publishing, Volume 35, Issue 10, pp. 129-154.
- Al-Khawaja, Mohammed. (2011). "A Research Project on Youth Attitudes Towards the Culture of Self-Employment: A Field Study in Gharbia Governorate," a study published in the Scientific Journal of the Faculty of Arts, Issue (24), pp. 1-105, Tanta University.
- Al-Rashoud, Abdullah. (2006). "Saudi Youth's Attitudes Towards Private Sector Employment: A Field Study of Youth and Applicants to the Government Employment Office and the Labor Office in Riyadh," Volume (2), Issue (21), pp. 521-548, Journal of Studies in Social Work and Human Sciences, Helwan University.
- Al-Sharif, Mohammed. (2016). "Shaqra University Students' Attitudes Towards E-Learning," Volume (3), Issue (168), pp. 889-929, Journal of Education, Al-Azhar University, Egypt.
- Al-Tayyar, Muhammad. 2020. "The attitudes of young people working in civil society organizations in Aden Governorate towards volunteer work," a study published in the Journal of Humanities and Social Sciences, Volume (4), Issue (3), March 2020, pp. 1-24.
- Al-Otaibi, Naseem, and Al-Sawat, Hamad (2023). "Female teachers' perceptions of employing adaptive learning environments in the educational process," Volume (39), Issue (2), Part (2). (February 2023). Scientific Journal, Taif University.
- Luli, Hasiba (2016). "Youth: A Reading of Its Approaches and Characteristics," a study published in Al-Murbi Magazine, Issue 19-2016, pp. 52-73, National Institute for Higher Training of Youth Leaders.
- Muhammad, Dr. (2017). The Most Important Methods, Samples, and Tools of Scientific Research, Al-Hikma Journal for Educational and Psychological Studies, Volume 9.
- Muhammad, Qashar (2017). "The Concept and Status of Work in Society," a study published in Al-Wahat Journal for Research and Studies. Volume (10), Issue (2) (2017), pp. 1132-1154, University of Algiers United Nations, accessed February 8, 2024, Youth.
- Dubai Knowledge. (2011). Emiratisation programs are unsuccessful and the private sector is not prepared to absorb citizens. Accessed March 13, 2024.

Dubai Chamber. (September 23, 2020). Dubai Chamber informs the private sector about the Emiratisation program, its incentives, and benefits. Dubai Chamber informs the private sector about the Emiratisation program, its incentives, and benefits. Accessed March 13, 2024.

Cabinet of Ministers. (June 13, 2018). The Cabinet, headed by Mohammed bin Rashid, approves a set of strategic decisions to consolidate the competitiveness of the business environment in the country. Accessed March 13, 2024.

Ministry of Human Resources and Emiratisation. (2024). "Human Resources and Emiratisation" calls on private sector companies to achieve Emiratisation targets for the first half of 2024 before June 30. Accessed On 10/25/2024.



الملحق (1)

دليل المقابلة

Interview Guide

الأخ الفاضل / الأخت الفاضلة

تهدف هذه المقابلة الى جمع معلومات وآراء وتصورات العاملين في القطاع الخاص حول عمل الشباب الاماراتي في القطاع الخاص، وأرجو أن تكون الدقة العالية محل اهتمام عند استيفاء جميع الأسئلة بهذه المقابلة وبما يعبر عن حقيقة وجهة نظرك وأرائك، علمًا بأن كافة المعلومات تستخدم لأغراض علمية فقط.

ولكم جزء الشكر والتقدير ..

الباحث ..

Dear Sir/Madam,

This interview aims to gather information, opinions, and perceptions of private sector employees regarding the employment of Emirati youth in the private sector. I kindly request that you answer all questions in this interview with high accuracy to truly reflect your views and opinions. Please note that all information will be used solely for scientific purposes.

With sincere thanks and appreciation,
The Researcher.

١. المحور الأول: البيانات демография

Date:	التاريخ:
Organization Name:	اسم الجهة:
Nationality:	الجنسية:
Job Title:	المسماى الوظيفي:

٢. المحور الثاني: أسئلة المقابلة

المحور الرئيسي	المحور الفرعى	Subsection	M
التوقعات	<ul style="list-style-type: none"> ما الذي يقدمه القطاع الخاص لاستقطاب الشباب الاماراتي للعمل في المؤسسة؟ ما هي المميزات الرئيسية التي فيه؟ ما هي توقعات المسؤولين لعمل الشباب الاماراتي في القطاع الخاص؟ 	<ul style="list-style-type: none"> What does the private sector offer to attract Emirati youth to work in the organization? What are the main advantages it provides? What are the officials' expectations for Emirati youth working in the private sector? 	1
الفرص والتحديات	<ul style="list-style-type: none"> ما الفرص المتاحة للشباب الاماراتي في القطاع الخاص؟ ما التحديات التي يواجهها الشباب الاماراتي في القطاع الخاص؟ ما هي الصعوبات التي يواجهها القطاع الخاص من عمل الشباب الاماراتي فيه؟ 	<ul style="list-style-type: none"> What opportunities are available for Emirati youth in the private sector? What challenges will Emirati youth face in the private sector? What difficulties does the private sector encounter from employing Emirati youth? 	3
رأي الشخصية	<ul style="list-style-type: none"> ما مدى التزام الشباب الاماراتي في القطاع الخاص؟ ما الفائدة المكتسبة على القطاع الخاص منذ بدء قرار التوطين فيه؟ ما الفائدة المكتسبة على الشباب الاماراتي في القطاع الخاص في رأيك؟ ما رأيك ببدء قرار توطين الشباب الاماراتي في القطاع الخاص؟ 	<ul style="list-style-type: none"> How committed are Emirati youth to the private sector? What benefits has the private sector gained since the implementation of the localization decision? What benefits have Emirati youth gained from working in the private sector, in your opinion? What is your opinion on the initiation of the localization decision for Emirati youth in the private sector? 	3

شكراً لكم على تخصيص الوقت للمشاركة في هذه المقابلة. إن آرآكم وإجاباتكم ذات قيمة كبيرة لأبحاثنا. إذا كانت لديكم أي تعليقات أو أسئلة إضافية، فلا تترددوا في مشاركتها.
مع أطيب التحيات،

الباحث.

Thank you for taking the time to participate in this interview. Your insights and responses are invaluable to our research. If you have any further comments or questions, please feel free to share them.

Best regards,

Researcher.