



التحديات الإقتصادية من ذي إيدج

أجيال الخليج
واققتصاد المستقبل

نوفمبر 2025



أجيال الخليج واقتصاد المستقبل

المقدمة

إن مجلس التعاون لدول الخليج العربية – (GCC) الذي يضم كلاً من الكويت، والمملكة العربية السعودية، والإمارات العربية المتحدة، وقطر، والبحرين، وسلطنة عُمان – يشهد تحولاً اجتماعياً واقتصادياً سريعاً.

حيث إن التركيبة السكانية الشابة، حيث يزيد عدد المواطنين الذين تقل أعمارهم عن 25 عاماً عن نصف السكان، إلى جانب ارتفاع معدلات التحضر والاتصال الرقمي الرائدة عالمياً، تعيد تشكيل أنماط العمل والابتكار والاستهلاك والتفاعل في المجتمعات الخليجية.

وتُشكل هذه الديناميكيات تحدياً للنماذج التقليدية القائمة على التوظيف الحكومي والنمو المعتمد على النفط ومحدودية مشاركة المرأة، في الوقت ذاته الذي تفتح فيه مسارات جديدة للتنوع الاقتصادي وريادة الأعمال والشمول.

يتناول هذا التقرير خمسة اتجاهات هيكلية ستحدد مسار منطقة الخليج في عام 2025 وما بعده: تطور نماذج العمل من خلال العمل عن بُعد والعمل الهجين والعمل الجزئي أو المستقل؛ الازدهار المتزايد لريادة الأعمال الشبابية ونمو منظومات الشركات الناشئة؛ التحول العميق في قطاعي الإعلام والترفيه نحو المنصات الرقمية؛ اتساع نطاق اقتصاد الصحة والعافية المدفوع بالرعاية الوقائية والخدمات الصحية عن بُعد؛ إضافةً إلى تضيق الفجوة بين الجنسين – رغم استمرارها – في مجالات التكنولوجيا والتمويل والمناصب القيادية.

ومن خلال قياس تقدم دولة الكويت ضمن السياق الأوسع لدول مجلس التعاون الخليجي، تُبرز الدراسة ما تحقق من تطورات وما يزال قائماً من فجوات هيكلية. وتُظهر النتائج أن المنطقة تمر بمرحلة انتقالية، حيث بات الشباب المُمكن والقيادات النسائية واعتماد التقنيات الرقمية عناصر أساسية في تعزيز مرونة الاقتصاد. وسيتوقف نجاح هذه التحولات على قدرة دول الخليج على تحويل ميزتها الديموغرافية وحراكها الاجتماعي إلى اقتصاد مستدام وشامل لمستقبل الغد.

مستقبل العمل: العمل عن بُعد، والعمل الهجين، واقتصاد العمل الحر

بهدف تقنيته وتشجيعه كجزء من خطط التنويع الاقتصادي. وتستهدف رؤية السعودية 2030 صراحةً تعزيز فرص العمل غير التقليدية وربطها بأجندتها الاقتصادية التحويلية.

ومع ذلك، تختلف السياسات من دولة إلى أخرى؛ ففي خطوة لافتة، فرضت الكويت عام 2025 قيودًا على 120 نشاطًا من أنشطة العمل الحر، مقتصرةً ممارستها على المواطنين الكويتيين فقط. ونصّ القرار الوزاري في الكويت على منع المقيمين – بما في ذلك مواطني دول مجلس التعاون الأخرى – من العمل لحسابهم الخاص في تلك المجالات، بحيث يُسمح فقط للكويتيين بالحصول على تراخيص عمل حر جديدة لمدة أربع سنوات. وتهدف السياسة، التي تم تنفيذها في سبتمبر 2025، إلى «تعزيز ريادة الأعمال المحلية» وتخصيص فرص العمل الحر للمواطنين في ظل تفضيلهم المستمر للوظائف الحكومية. ورغم أن ذلك يُسهم في حماية الباحثين عن عمل من الكويتيين، فإنه في المقابل يحدّ من عدد العاملين المستقلين مقارنةً بأسواق أكثر انفتاحًا مثل الإمارات. وتُبرز هذه الخطوة التوازن الدقيق بين تشجيع الابتكار والمرونة من جهة، وضمان توظيف المواطنين من جهة أخرى.

آفاق العمل المستقبلية في الكويت ودول الخليج: من المتوقع أن يصبح العمل في الكويت ودول مجلس التعاون أكثر مرونة، لكن التحول سيكون تدريجيًا. وقد أثبتت الجائحة أن العمل عن بُعد يمكن أن يكون

وعمليًا، تعتمد العديد من المؤسسات الخليجية حلاً وسطًا من خلال الجداول الهجينة (مثل يومين عمل عن بُعد وثلاثة أيام في المكتب)، وهو النموذج الأكثر شيوعًا بين الجهات التي تسمح بالمرونة. ومن اللافت أن المهنيات في الخليج أبلغن عن معدلات مشاركة أعلى في العمل عن بُعد (24%) مقارنة بالرجال (15%)، ما يشير إلى أن العمل المرن قد يكون أكثر فائدة للنساء اللواتي يوازنن بين مسؤوليات متعددة. وبصورة عامة، وعلى الرغم من أن العمل عن بُعد لم يصبح واسع الانتشار بعد في الكويت، فإن الاتجاه يسير نحو النمو التدريجي، ولا سيما في قطاعات مثل تكنولوجيا المعلومات والتسويق الرقمي التي يمكن أن تعمل افتراضياً.

توسع اقتصاد العمل الحر (Gig Economy): إلى جانب العمل عن بُعد، يشهد اقتصاد العمل الحر نموًا متسارعًا في الشرق الأوسط، مدفوعًا بجيل شاب متمكن رقميًا وريادي التفكير. وبحلول عام 2024، شكلت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أكثر من 7% من سوق العمل الحر العالمي. وقد توسعت المنصات الرقمية لخدمات النقل والتوصيل والعمل الحر والخدمات عبر الإنترنت، مما وفر مصادر دخل مرنة.

بدأت حكومات دول مجلس التعاون الخليجي في تكيف أطرها التنظيمية مع هذا الاتجاه؛ فعلى سبيل المثال، أطلقت الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية تأشيرات وتصاريح للعمل الحر

العمل عن بُعد والهجين: أطلق وباء كوفيد-19 تجربة عالمية غير مسبوقة في مجال العمل عن بُعد، ولم تكن دول مجلس التعاون الخليجي استثناءً من ذلك. وعلى الرغم من أن دول الخليج اعتادت تقليديًا على نماذج العمل المكتبي، فإن نحو 18% من الموظفين في دول المجلس يعملون اليوم ضمن أنماط عمل عن بُعد أو هجينة. وتختلف نسب التبني بين الدول؛ إذ تتصدر دولة الإمارات العربية المتحدة بنسبة تقارب 21% من المهنيين الذين يعملون وفق ترتيبات عن بُعد أو هجينة، في حين تبلغ النسبة في الكويت نحو 14%، وهي قريبة من مستويات سلطنة عُمان. ويُظهر ذلك أن تبني الكويت لأنماط العمل المرنة لا يزال محدودًا، إذ يظل معظم العاملين ضمن بيئة مكتبية تقليدية.

تُعد الجهات الحكومية والشركات الكبرى في المنطقة الأبطأ في تبني أنماط العمل عن بُعد (بنسبة تقارب 12%)، بينما تميل الشركات متعددة الجنسيات والشركات الناشئة في قطاع التكنولوجيا إلى تطبيقها بنسبة أعلى (تقترب من 30%). وتشمل أبرز الدوافع التي يذكرها أصحاب العمل في دول الخليج لتبني العمل عن بُعد تحسين الإنتاجية، وزيادة ساعات العمل الفعلية (نتيجة تقليص وقت التنقل)، ورفع معدلات الاحتفاظ بالكفاءات، وتقليل تكاليف المكاتب. في المقابل، يُعبّر المديرون المعارضون لهذا النمط عن مخاوف تتعلق بضعف روح العمل الجماعي، وصعوبة مراقبة الأداء، ومخاطر أمن البيانات.



أجيال الخليج واقتصاد المستقبل

كان بحذر – لصالح بيئة عمل أكثر مرونة في دول الخليج، حيث يتكيف أصحاب العمل والعاملون مع أفضل الممارسات العالمية في حقبة ما بعد الجائحة.

منتجًا، إذ استثمرت الشركات الإقليمية في أدوات التعاون الرقمي، واختبر العديد من الموظفين مزايا العمل من المنزل مثل تحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وتقليل أوقات التنقل. ونشير الاستطلاعات إلى أن العمل الهجين سيبقى خيارًا مستدامًا لشريحة معتبرة من العاملين في الخليج.

وبالإضافة إلى ذلك، سيواصل اقتصاد العمل الحر نموه في ظل التركيبة السكانية الشابة وانتشار الهواتف الذكية. وتشهد المنصات التي تربط المستقلين بالعملاء (مثل تطبيقات النقل أو توصيل الطلبات، والأسواق الإلكترونية للخدمات) مشاركة متزايدة؛ إذ أظهر أحد التحليلات أن التسجيل في منصات العمل الحر بالشرق الأوسط ارتفع بنسبة 142% في عام 2023، خصوصًا في مجالات تطوير البرمجيات والتسويق الرقمي.

وتتمثل التحديات أمام الكويت في كيفية تسخير هذه الاتجاهات لصالح مواطنيها دون إعاقة الابتكار. وتعكس الإجراءات الحكومية المتعلقة بتنظيم العمل الحر أولوية تطوير القوى العاملة الوطنية. وفي السنوات المقبلة، من المتوقع أن تعمل الكويت وجاراتها الخليجيات على تطوير تشريعات العمل لتستوعب أنماط العمل عن بُعد والعمل الحر، بما في ذلك تنظيم حقوق العاملين عن بُعد ونظام الضرائب والمزايا للعاملين المستقلين.

إن التحول الثقافي نحو تقدير الإنتاجية على حساب الحضور الجسدي في مكان العمل أخذ في التبلور تدريجيًا. وفي المحصلة، فإن مفهوم الوظيفة المكتتبية الثابتة من التاسعة إلى الخامسة بدأ يتراجع – وإن

الشباب، ريادة الأعمال، والشركات الناشئة

التركيبة السكانية للشباب وطموحاتهم: في ظل النسب العالية لفئة الشباب ضمن سكانها، تستثمر دول الخليج بكثافة في تمكين الشباب اقتصاديًا. وكما أُشير سابقًا، فإن أكثر من نصف مواطني دول مجلس التعاون الخليجي تقل أعمارهم عن 25 عامًا – ما يشكل قوة عمل هائلة ومصدرًا غنيًا للمواهب. وإدراكًا لذلك، أطلقت الحكومات برامج طموحة تستهدف الشباب. فعلى سبيل المثال، تركز "الاستراتيجية الوطنية للشباب في البحرين 2023-2028" و"استراتيجية تنمية الشباب في المملكة العربية السعودية" (أطلقت عام 2024) على تزويد المواطنين الشباب بالمهارات والفرص التي تمكنهم من المشاركة في القطاع الخاص. وبالمثل، تهدف "الأجندة الوطنية للشباب في الإمارات 2031"، التي أطلقت عام 2024، إلى تمكين الشباب الإماراتي وتأهيله للنجاح على المستوى العالمي.

وتتضمن هذه المبادرات عادةً برامج تدريب على ريادة الأعمال، وتمويلًا ميسرًا، وإرشادًا مهنيًا، وحاضنات للشركات الناشئة المبتكرة. كما تُولي دول الخليج اهتمامًا كبيرًا بالتعليم، إذ تخصص نسبة معتبرة من ميزانياتها للتعليم والتدريب. فعلى سبيل المثال، يُعطي 81% من شباب الشرق الأوسط أولوية للتعليم النوعي، وقد استجابت الحكومات لذلك بتوسيع منصات التعليم الرقمي والبرامج المهنية. والهدف العام يتمثل في إعداد الجيل الشبابي الكبير لسوق عمل المستقبل، خصوصًا في القطاعات القائمة

على المعرفة، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بدلاً من الاعتماد على التوظيف في القطاع العام.

منظومة الشركات الناشئة في الكويت:

شهدت الكويت خلال العقد الماضي زيادة ملحوظة في نشاط الشركات الناشئة، وإن كانت لا تزال متأخرة عن رواد المنطقة مثل الإمارات العربية المتحدة. ووفقًا للمؤشرات العالمية، تحتل منظومة الشركات الناشئة في الكويت المرتبة الثامنة على مستوى الشرق الأوسط، وقد حافظت على هذا الترتيب لأربع سنوات متتالية حتى عام 2024. ويضعها ذلك خلف مراكز مثل الإمارات والسعودية وقطر، لكنها تتقدم على بعض نظرائها في المنطقة.

وفي عام 2025، أشار تقرير "StartupBlink" إلى أن منظومة الشركات الناشئة في الكويت تضم نحو 40 إلى 42 شركة ناشئة نشطة، بإجمالي تمويل يقارب 16 مليون دولار أمريكي – وهو رقم لا يزال صغيرًا وفق المعايير العالمية، لكنه في نمو مستمر. وقد لعب "الصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة" (برأسمال يبلغ نحو 7 مليارات دولار) إضافةً إلى عدد من المسرّعات، دورًا محوريًا في دعم المشاريع الجديدة. ويُظهر النشاط الريادي في المراحل المبكرة مستوى مرتفعًا في الكويت مقارنةً إقليميًا – إذ سجّلت أعلى معدل لنشاط ريادة الأعمال المبكرة (TEA) بين الدول التي شملها مسح "GEM" في الشرق الأوسط خلال أحد الأعوام المرجعية الأخيرة. فقد كان نحو

19.2% من البالغين الكويتيين منخرطين فعليًا في تأسيس أو إدارة مشروع جديد، متفوقين على قطر (17.2%) والسعودية (17.3%). ويُشير ذلك إلى اهتمام ومشاركة قويين في ريادة الأعمال على المستوى الشعبي.

علاوة على ذلك، أظهر استطلاع عام 2020 أن أكثر من نصف الكويتيين البالغين (58%) ينوون إنشاء مشروع خاص خلال السنوات الثلاث التالية، وهي نسبة أعلى قليلًا من سلطنة عُمان. وربما عزز هذا التفاؤل التغيير في الواقع الاقتصادي خلال جائحة كوفيد-19، إذ رأى 61% من الكويتيين العاملين في الشركات الناشئة فرصًا جديدة نتجت عن تلك التحولات.

ورغم هذا الحماس الريادي، لا تزال منظومة ريادة الأعمال في الكويت تواجه تحديات؛ فقد أظهرت تقييمات "GEM" أن الإطار المؤسسي يعاني من ضعف في برامج وسياسات دعم ريادة الأعمال الحكومية (وسجّلت الكويت أدنى مستوى بين دول الخليج في تلك المؤشرات عام 2020). إلا أن الإصلاحات الأخيرة – مثل تسهيل إجراءات تسجيل الشركات عبر "مركز الكويت للأعمال" بنظام النافذة الواحدة، وتعديل قانون الشركات – تهدف إلى تحسين بيئة الأعمال.

المقارنة الإقليمية – طفرة الشركات الناشئة في الخليج: تشهد دول مجلس التعاون طفرة في تأسيس الشركات الناشئة في إطار مساعيها لتتويع اقتصاداتها

بعيداً عن النفط. وتتصدر الإمارات والسعودية المشهد من حيث التمويل وعدد الشركات؛ إذ تستحوذ الإمارات على نحو 50% من قيمة الاستثمارات الموجهة للشركات الناشئة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وتستضيف قصص نجاح بارزة في مجالات التكنولوجيا المالية، والتجارة الإلكترونية، والنقل.

أما المملكة العربية السعودية، فيفضل رؤية 2030 وصناديق الاستثمار الضخمة، فقد اقتربت بسرعة من الريادة، مع مشهد متنامٍ في التكنولوجيا المالية والتجارة الإلكترونية. كما شهدت كل من قطر والبحرين تحسناً ملحوظاً في تصنيف منظوماتها الناشئة خلال السنوات الأخيرة، بفضل منصات مثل "مركز قطر للتكنولوجيا المالية" و"فينتك باي" في البحرين.

وفي هذا السياق، يُمكن وصف تقدم الكويت بأنه "مستقر لكنه تدريجي". فقد شهدت البلاد تحسناً طفيفاً في مؤشرات منظومة الشركات الناشئة العالمية خلال عامي 2024-2025، انعكاساً لتحسن البنية التحتية وعدد من جولات التمويل اللافتة. وتشير إحدى الإحصاءات إلى أن منظومة الشركات الناشئة في مدينة الكويت شهدت نمواً بنسبة 137% في عام 2025 في تقييمها العالمي، رغم بقاء الأرقام المطلقة محدودة.

وتتركز القطاعات الرئيسية للشركات الناشئة الكويتية في مجالات التجارة الإلكترونية، وتوصيل الطلبات، والتكنولوجيا المالية، والإعلام الرقمي، وغالباً ما تستهدف السوق المحلية ذات القوة الشرائية المرتفعة. كما أن معدل انتشار الإنترنت في الكويت (99%)،

إلى جانب التركيبة السكانية الشابة، يشكلان بيئة خصبة للمشروعات الرقمية.

ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب: يشهد الشباب في دول الخليج تحولاً ثقافياً ملموساً نحو ريادة الأعمال. وتُظهر الاستطلاعات أن الشباب في دول مجلس التعاون الخليجي باتوا يرون ريادة الأعمال بشكل متزايد كمسار مهني مرغوب فيه، وأن رواد الأعمال الناجحين يحظون بمكانة اجتماعية مرموقة. وفي الكويت على سبيل المثال، تسود مواقف اجتماعية مشجعة، إذ شهد العديد من الشباب الكويتيين فرصاً جديدة للأعمال خلال جائحة كوفيد-19 (مثل المخبوزات المنزلية وخدمات التوصيل) وبادروا إلى استغلالها. وتستضيف الجامعات والمنظمات غير الحكومية في الكويت فعاليات تتعلق بالابتكار مثل تحديات الابتكار وعطلات نهاية الأسبوع المخصصة للشركات الناشئة التي تستهدف الشباب، في حين يتولى وزارة الدولة لشؤون الشباب (التي أُنشئت عام 2013) تنفيذ برامج تهدف إلى توجيه الإبداع الشبابي نحو مشاريع ريادية.

وتُعد ريادة الأعمال النسائية بين الشباب ظاهرةً لافتة في الكويت؛ فقد أصبحت النساء أكثر نشاطاً في مجال الشركات الناشئة (وسيتناول ذلك بمزيد من التفصيل في قسم النوع الاجتماعي). ووفقاً لتقارير حديثة، فإن نحو 41% من الشركات الناشئة في الكويت تقودها أو أسستها نساء — وهي من أعلى النسب في منطقة الشرق الأوسط. ويُعتبر ذلك تحولاً بارزاً يُعيد تعريف الأدوار التقليدية للجنسين في قطاع الأعمال، ويؤكد مدى تمكين الجيل النسائي الشاب في الكويت

وقدرته على خوض مسارات ريادية مستقلة. وعلى المستوى الإقليمي، تدفع دول خليجية أخرى في الاتجاه نفسه؛ فالإمارات تمتلك العديد من المناطق الحرة والصناديق المخصصة لدعم المشاريع التي يقودها الشباب، بينما أطلق صندوق الاستثمارات العامة السعودي (PIF) برنامج "Ignite" لتمويل الشركات الناشئة في مجال المحتوى الرقمي، وغالباً ما يقودها شباب سعوديون.

التحديات والفرص: على الرغم من الزخم الإيجابي، يواجه الشباب ورواد الأعمال في الخليج عدداً من التحديات مثل صعوبة الوصول إلى التمويل (خارج نطاق الدعم الحكومي)، والتعامل مع الأنظمة واللوائح التنظيمية المعقدة، وضيق حجم الأسواق المحلية في بعض الدول. كما لا يزال البطالة بين الشباب تحدياً بارزاً، إذ تُسجّل في بعض دول مجلس التعاون أعلى معدلاتها بين من هم دون الخامسة والعشرين من العمر، مما يجعل ريادة الأعمال ليست مجرد فرصة، بل ضرورة لخلق الوظائف.

وتستجيب الحكومات لذلك بسياسات أكثر شمولاً؛ فعلى سبيل المثال، تمكنت المملكة العربية السعودية من مضاعفة معدل مشاركة النساء في القوى العاملة تقريباً، من نحو 19% في عام 2016 إلى 34% في عام 2023، بفضل تمكين المرأة في وظائف جديدة وتشجيعها على ريادة الأعمال. أما الكويت، التي اعتادت تاريخياً على اعتماد شريحة واسعة من مواطنيها على التوظيف في القطاع العام، فهي تسعى اليوم إلى تحفيز نمو المؤسسات الصغيرة



أجيال الخليج واقتصاد المستقبل

والمتوسطة (SMEs) بهدف تشجيع الشباب على خلق الوظائف بدلاً من انتظارها في الحكومة. وتبدو الآفاق المستقبلية متفائلة؛ فمع استمرار الدعم والتطوير، يُتوقع أن تشهد دول مجلس التعاون جيلاً جديداً من الشركات المحلية الناشئة التي تلبية احتياجات المنطقة في مجالات التكنولوجيا المالية، والتجارة الإلكترونية، والطاقة المتجددة، والصناعات الإبداعية وغيرها.

وقد أشار المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF) إلى أن منح الشباب دوراً مركزياً – بوصفهم مبتكرين وصناع قرار – سيحدث أثراً إيجابياً واسعاً في المنطقة من خلال استثمار طاقتهم وأفكارهم. وفي الكويت وسائر دول الخليج، قد يُصبح رواد الأعمال الشباب اليوم هم قادة الصناعات في الغد، يقودون مسيرة التنويع الاقتصادي والتحول نحو اقتصاد المعرفة بعيداً عن الاعتماد على النفط.

الإعلام الرقمي، المحتوى، واتجاهات استهلاك الترفيه

الانتشار الرقمي وأنماط الاستخدام: تُعد منطقة الخليج من بين الأعلى عالمياً في معدلات استخدام الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي. فقد أصبح الوصول إلى الإنترنت شبه شامل؛ إذ بلغت نسبة انتشار الإنترنت في الكويت نحو 99% مع بداية عام 2024، وهي النسبة نفسها تقريباً في دولة الإمارات العربية المتحدة. كما يتجاوز عدد اشتراكات الهواتف المحمولة إجمالي عدد السكان؛ فعلى سبيل المثال، يبلغ عدد خطوط الهواتف المتنقلة في الكويت 7.89 ملايين اشتراك مقابل 4.33 ملايين نسمة، ما يعني أن العديد من الأفراد يمتلكون أكثر من جهاز أو شريحة اتصال.

أصبحت وسائل التواصل الاجتماعي جزءاً أساسياً من الحياة اليومية؛ إذ بلغ عدد مستخدمي وسائل التواصل النشطين في الكويت عام 2024 نحو 4.15 ملايين مستخدم (أي ما يعادل 96% من السكان)، بينما تجاوز عدد الحسابات في الإمارات عدد السكان الفعليين بنسبة اختراق بلغت 112%. ويظهر الوقت الذي يقضيه الأفراد على الإنترنت مستويات استخدام لافتة؛ إذ يقضي المقيمون في الإمارات في المتوسط 8 ساعات و11 دقيقة يومياً على الإنترنت، منها قرابة 3 ساعات على وسائل التواصل الاجتماعي وحدها، وهي أرقام تفوق بكثير المتوسط العالمي (حوالي 6 ساعات و40 دقيقة إجمالاً، و2 ساعة و30 دقيقة لوسائل التواصل). وتُظهر بقية دول مجلس التعاون أنماطاً مماثلة من الاستهلاك الرقمي الكثيف؛ فقد أشارت دراسة حديثة

إلى أن سكان الخليج يقضون أكثر من 3.5 ساعات يومياً على المنصات الاجتماعية، وهي مدة أعلى بكثير من المعدلات العالمية. وتشمل أكثر الشبكات الاجتماعية شعبية في الخليج واتساب، وإنستغرام، وفيسبوك، ويوتيوب، وسناب شات، وتيك توك، مع هيمنة التطبيقات القائمة على المراسلة والمحتوى البصري. ويسهم نمط الحياة المتصل دائماً بالإنترنت في ترسيخ هذا السلوك، مدعوماً ببنية تحتية رقمية ممتازة، إذ تحتل دول الخليج مراتب متقدمة عالمياً في سرعة الإنترنت عبر الهاتف المحمول (مثل سرعة وسطية تبلغ 189 ميغابت في الثانية في الكويت) كما تُعزز العادات الاجتماعية والثقافية هذا النمط، إذ يُعد التواصل مع الأصدقاء والعائلة السبب الأول لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الخليج، يليه الترفيه مباشرةً.

خدمات البث والترفيه عند الطلب: أحد أبرز الاتجاهات في السنوات الأخيرة هو التحول من التلفزيون التقليدي إلى الترفيه الرقمي عند الطلب. فقد شهدت خدمات بث الفيديو (المعروفة بـ SVOD - Subscription Video On Demand) انتشاراً سريعاً في دول مجلس التعاون الخليجي، مدفوعاً بارتفاع استخدام الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية، واهتمام الجمهور الشاب. ووفقاً لتقارير القطاع، فإن أكثر من 57% من سكان الإمارات يشتركون حالياً في خدمة بث مدفوعة واحدة على الأقل، بينما تبلغ النسبة في السعودية

حوالي 48%. وتعكس هذه الأرقام تغيراً جذرياً؛ إذ كانت هذه الخدمات محدودة جداً في المنطقة قبل عقد واحد فقط. واليوم، أصبح سوق البث في الخليج شديد التنافسية، إذ تتنافس المنصات العالمية مثل نتفليكس

(Netflix) وأمازون برايم فيديو (Amazon Prime Video) وديزني بلس (Disney+) مع منصات إقليمية مثل شاهد VIP الرائدة في المحتوى العربي وتديرها مجموعة MBC وستارزبلاي أرابيا (StarzPlay Arabia) المشهورة بالمحتوى الهندي والرياضي والسينمائي الغربي. تستحوذ منصة شاهد VIP وستارزبلاي على ملايين المشتركين؛ حيث بلغ عدد مشتركى شاهد VIP في عام 2025 أكثر من 3 ملايين مشترك بفضل إنتاجاتها الخليجية الحصرية ومحتواها الرياضي، في حين بلغ عدد مشتركى ستارزبلاي (المقرها الإمارات) نحو 2.1 مليون مشترك.

تعكس تفضيلات المحتوى في دول الخليج التنوع السكاني في المنطقة؛ فبينما يفضل المقيمون الأجانب - وهم شريحة كبيرة من السكان - المحتوى الدولي (الهندي، والغربي، والفلبيني، وغيرها)، يميل المواطنون المحليون إلى البرامج العربية والمحتوى الرياضي. وقد أدى ذلك إلى تخصص المنصات؛ إذ تهيمن شاهد VIP على المسلسلات العربية وبرامج الواقع الخليجية، بينما تقدم ستارزبلاي محتوى جنوب آسيا للمغتربين، وتوفر نتفليكس مزيجاً واسعاً من الأعمال وتستثمر بشكل متزايد في إنتاج محتوى عربي أصيل.

مؤخرًا حفلات موسيقية ومهرجانات سينمائية وبطولات رياضات إلكترونية كبرى. ومع ذلك، فإن أسرع نمو يُسجل في القطاعات الرقمية، مثل الفيديو عند الطلب والموسيقى الرقمية والألعاب الإلكترونية. كما برزت منطقة الخليج كمركز عالمي للألعاب الإلكترونية (E-Sports)؛ فقد استضافت السعودية بطولة كأس العالم للألعاب الإلكترونية وتستنمّر نحو 38 مليار دولار ضمن استراتيجيتها للتحوّل إلى قوة عالمية في صناعة الألعاب. ويُعد استهلاك الألعاب – خصوصًا ألعاب الهاتف المحمول – من الأعلى عالميًا للفرد في دول الخليج. ويقضي الشباب في السعودية والإمارات ساعات طويلة على ألعاب مثل Fortnite، FIFA، وPUBG، في حين تنظر الحكومات إلى الألعاب كصناعة مربحة ووسيلة فعالة للتفاعل مع فئة الشباب.

تحوّل استهلاك الأخبار نحو الإنترنت: من الاتجاهات اللافتة الأخرى انتقال استهلاك المعلومات نحو المنصات الرقمية؛ إذ يحصل أكثر من ثلثي سكان الخليج اليوم على أخبارهم من وسائل التواصل الاجتماعي أو المواقع الإخبارية الإلكترونية بدلاً من الصحف المطبوعة أو حتى نشرات الأخبار التلفزيونية. وتُعد منصات واتساب وتويتير (X) من أكثر الوسائل تأثيرًا في تداول الأخبار في الخليج. غير أن هذا التحوّل يثير مخاوف من انتشار المعلومات المضللة، ما دفع الحكومات إلى تعزيز برامج التوعية الإعلامية وتشديد اللوائح الإلكترونية والأمن السيبراني.

المملكة تاريخيًا من بين الأعلى عالميًا في عدد ساعات المشاهدة على يوتيوب لكل مستخدم. كما أن ارتباط الجمهور العربي بوسائل التواصل الاجتماعي يمتزج بالترفيه؛ إذ أصبحت المؤثرون وصنّاع المحتوى نجومًا بحد ذاتهم، وأشكالاً جديدة من القنوات الإعلامية. ويملك المؤثرون الخليجيون على إنستغرام وسناب شات ويوتيوب – وكثير منهم من الشباب المواطنين – جماهير ضخمة، ويُنتجون محتوىً ترفيهيًا وحياتيًا يجذب ملايين المشاهدين. وانطلاقًا من هذه الظاهرة، بدأت الحكومات في تنظيم هذا المجال؛ فعلى سبيل المثال، قانون الإعلام الجديد في الكويت يُلزم المؤثرين بالحصول على تراخيص للإعلانات التجارية، في خطوة تهدف إلى تنظيم واحتراف صناعة المحتوى الرقمي.

نمو سوق الترفيه: يشهد قطاع الإعلام والترفيه في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA) مسار نمو قوي ومستدام. إذ تُشير التقديرات إلى أن حجم سوق الإعلام في الشرق الأوسط (الذي يشمل البث الرقمي والألعاب والسينما وغيرها) سيصل إلى 18 مليار دولار أمريكي بحلول عام 2028، بمعدل نمو سنوي يقارب 9-10%. وتُعد المملكة العربية السعودية أكبر سوق وطني في المنطقة، إذ استحوذت على نحو 33% من إيرادات الترفيه في الشرق الأوسط عام 2024، وذلك بعد إعادة فتح دور السينما في عام 2018 واستثماراتها الكبيرة في تنظيم الفعاليات. ويُسجل قطاع الترفيه الحي ودور السينما تعافيًا ملحوظًا، حيث استضافت السعودية والإمارات

ومن اللافت أن نتفليكس سجلت زيادة بنسبة 40% على أساس سنوي في عدد المشاهدات للمحتوى العربي في الخليج – خاصةً في السعودية والكويت – ما يُشير إلى أن جمهور الخليج أصبح أكثر ميلًا لمتابعة القصص المحلية عند توفرها، وليس فقط المحتوى المستورد.

ويتوافق هذا الاتجاه مع رؤية السعودية 2030 التي تهدف إلى تعزيز قطاع الإعلام والإنتاج المحلي؛ إذ ارتفع إنتاج الأفلام والمسلسلات الخليجية، وبدأت شركات عالمية مثل نتفليكس في عقد شراكات مع منتجين خليجيين لتقديم محتوى يعكس ثقافة المنطقة وقيمها.

استمرار التلفزيون التقليدي وتراجع حصته بين الشباب: لا يزال التلفزيون التقليدي يُشاهد في المنطقة، لكنه يفقد شعبيته تدريجيًا، خصوصًا بين فئة الشباب. فالكثير من مستهلكي الإعلام في دول الخليج العربي أصبحوا يستغنون عن اشتراكات القنوات الفضائية ("cord-cutting") أو يكملونها بتطبيقات البث عبر الإنترنت. وأظهر استطلاع لشركة PWC أن المشاهدين الشباب في الشرق الأوسط ينظرون إلى التلفزيون المباشر باعتباره "ظاهرة من الماضي" على نطاق واسع. وفي المقابل، أصبحت مقاطع الفيديو القصيرة (مثل تلك المنشورة على يوتيوب، وتيك توك، وإنستغرام ريلز) والمسلسلات المعروضة عبر البث الرقمي هي المهيمنة على أنماط استهلاك الإعلام. وتحتل السعودية والإمارات مراكز متقدمة عالميًا من حيث معدل استخدام يوتيوب وتيك توك للفرد؛ إذ تُعد

التحديات: على الرغم من ازدهار القطاع الرقمي، تواجه منظومة الإعلام في الخليج جملة من التحديات.

فالمراقبة والحساسيات الثقافية لا تزال تؤثر على طبيعة المحتوى؛ إذ تقوم منصات البث أحياناً بتحرير أو حذف أجزاء من الأعمال التي تُخالف الأعراف المحلية (مثل المشاهد التي تتضمن عرياً أو مواضيع مرتبطة بالمثلثة الجنسية)، كما في نسخ نتفليكس وأمازون الخاصة بالمنطقة. وعلى الرغم من أن معظم المستهلكين يتقبلون هذه التعديلات، إلا أن بعض المستخدمين الأكثر دراية بالتقنية يلجأون إلى الشبكات الافتراضية (VPN) للوصول إلى المحتوى غير الخاضع للمراقبة.

كما يُعد التمويل واللغة من أبرز التحديات؛ فرغم نمو إنتاج المحتوى العربي، إلا أنه لا يزال دون مستوى الطلب، ويواجه المُنتجون المحليون منافسة قوية من الإنتاجات الأجنبية ذات الميزانيات الضخمة. ومع ذلك، فإن الفجوة بدأت تضيق بفضل تمويل الحكومات الخليجية لاستوديوهات محلية وتشجيعها المحتوى العربي على منصات مثل يوتيوب وخدمات البث من خلال المنح والجوائز.

أما من الناحية التقنية، فإن عرض النطاق (Bandwidth) وتكلفة البيانات لا يشكلان عائقاً في دول الخليج الثرية، بفضل شبكاتها القوية وأسعار البيانات المنخفضة. لكن تجزؤ الخدمات يمثل مصدر إزعاج للمستخدمين الذين يحتاجون إلى عدة اشتراكات للوصول إلى جميع أنواع المحتوى المرغوبة.

كما يشهد سوق الإعلانات تحولاً متسارعاً نحو

المنصات الرقمية؛ فبحلول عام 2025، من المتوقع أن يتجاوز الإنفاق الإعلاني الرقمي الإنفاق على التلفزيون في الخليج، إذ تتجه العلامات التجارية نحو القنوات التي يتواجد فيها الجمهور مثل فيسبوك وجوجل والمنصات الإقليمية.

الأفاق المستقبلية: من المتوقع أن يزايد استهلاك الإعلام الرقمي في دول الخليج بوتيرة أكبر خلال السنوات المقبلة. فالشباب ذوو الدخل المرتفع في المنطقة يتمتعون بحضور رقمي كثيف وشغف كبير بالمحتوى.

وسيستمر عدد المشتركين في خدمات البث بالنمو؛ إذ تُقدّر مؤسسة Omdia أن يصل عدد اشتراكات خدمات البث المدفوعة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى أكثر من 27 مليون اشتراك بحلول عام 2025.

كما من المتوقع أن تزيد المنصات من إنتاج المحتوى المحلي؛ حيث تستثمر منصة شاهد (MBC) أكثر من 100 مليون دولار في إنتاج أعمال أصلية جديدة بحلول 2025، في حين تعمل شركات عالمية مثل ديزني بلس (Disney+) على توسيع مكتبتها العربية.

وستبقى مقاطع الفيديو القصيرة ووسائل التواصل الاجتماعي في صميم المشهد الإعلامي، مع تحوّل منصات مثل تيك توك إلى ظاهرة ثقافية بين الشباب الخليجي.

وسيُسعى المنظمون إلى مواكبة هذا التطور التشريعي من خلال تحديث القوانين الإعلامية (كما في تشريعات المؤثرين وقوانين مكافحة الجرائم

الإلكترونية المتعلقة بالمحتوى) وتُميز دول الخليج تركيبها السكانية الفريدة التي تجمع بين السكان المحليين والمغتربين، مما يُعزز الطلب على محتوى متعدد اللغات –بالعربية والإنجليزية والهندية/الأوردو والفلبينية – لتلبية احتياجات جميع الفئات.

وفي المجمل، تُعد منطقة الخليج سوقاً شديدة الترابط رقمياً وعطشى للمحتوى، حيث يواصل المستهلكون في الكويت وجاراتها التنقل بسلاسة بين المسلسلات العربية، والأفلام الهندية، والإنتاجات الأمريكية على نتفليكس، ومدونات يوتيوب، وأخبار سناپ شات – وغالباً خلال اليوم نفسه.

اقتصاد الصحة والعافية: نمط الحياة، الطب عن بُعد، والرعاية الوقائية

أمراض نمط الحياة والتحديات الصحية: احتلت قضايا الصحة والعافية موقعاً محورياً في أجندة السياسات العامة لدول مجلس التعاون الخليجي، نتيجة الارتفاع المقلق في معدلات الأمراض المرتبطة بنمط الحياة. تُسجّل دول الخليج من بين أعلى معدلات السمنة والسكري في العالم؛ إذ تُعد خمس دول خليجية من بين الدول العشر الأولى عالمياً من حيث انتشار مرض السكري بين البالغين. فعلى سبيل المثال، يعاني نحو 18% من البالغين في المملكة العربية السعودية من مرض السكري، مقابل 15% في دولة الإمارات العربية المتحدة، أي ما يقارب ضعف المعدل العالمي البالغ نحو 9%. وتواجه الكويت على وجه الخصوص تحدياً حاداً في السمنة، إذ يُقدّر أن بين 42% و49% من البالغين الكويتيين يعانون من السمنة المفرطة، ما يضعها ضمن أكثر عشر دول بدانةً في العالم. وبحسب الاتحاد العالمي للسمنة، تتجاوز نسب السمنة 35% من السكان البالغين في كل من الكويت والإمارات والسعودية وقطر. وقد أدت هذه المستويات المرتفعة من السمنة، إلى جانب أنماط الحياة قليلة النشاط البدني والأنظمة الغذائية الغنية بالسكريات، إلى تفشي أمراض ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب. وترجع الأسباب إلى عوامل متعددة، منها انخفاض النشاط البدني تاريخياً (حيث تعتمد المجتمعات الخليجية على السيارات والخدمات المنزلية)،

والأنظمة الغذائية الغنية بالسعرات، إضافةً إلى الاستعداد الوراثي. ولا يقتصر أثر هذه الظاهرة على الصحة العامة فحسب، بل يمتد ليُشكل عبئاً اقتصادياً متزايداً على أنظمة الرعاية الصحية نتيجة ارتفاع تكاليف علاج الأمراض المزمنة.

مبادرات العافية واللياقة: استجابةً لذلك، أطلقت حكومات الخليج سلسلة من المبادرات لتعزيز أنماط الحياة الصحية والرعاية الوقائية. ومن أبرز الأمثلة برنامج "جودة الحياة" في المملكة العربية السعودية ضمن رؤية 2030، الذي حدد أهدافاً واضحة لزيادة معدلات النشاط البدني بين المواطنين.

وقد كانت النتائج لافتة؛ إذ ارتفعت نسبة السعوديين الذين يمارسون الرياضة مرة واحدة أسبوعياً على الأقل من 13% عام 2015 إلى نحو 50% عام 2022. وقد تحقق ذلك من خلال حملات وطنية موسعة، وبناء مئات الصالات الرياضية والمرافق الرياضية الجديدة، وتنظيم فعاليات رياضية مجتمعية، بل وتغيير الأعراف الاجتماعية – مثل تشجيع مشاركة النساء في الأنشطة الرياضية. وقد شهدت مشاركة النساء في الرياضة في السعودية زيادة بنسبة 149% منذ عام 2015 بعد إزالة القيود السابقة.

وتسير دول أخرى على النهج ذاته؛ فالإمارات تنظم سنوياً تحدي دبي للياقة (30 دقيقة من التمارين لمدة 30 يوماً) بمشاركة جماهيرية واسعة، بينما تخصص

قطر يوماً وطنياً للرياضة كعطلة عامة لتشجيع النشاط البدني. أما الكويت فقد بدأت بتركيز جهودها على تشجيع الشباب على اللياقة البدنية من خلال إدماج الرياضة في المدارس وتنظيم حملات توعية عامة حول أهمية النشاط البدني، إلا أنها ما تزال بحاجة إلى مزيد من الجهود لرفع معدلات المشاركة. وتتماشى هذه الجهود مع الازدهار العالمي في "اقتصاد العافية"، حيث بات عدد أكبر من الأفراد ينضمون إلى النوادي الرياضية، ويستخدمون أجهزة تتبع اللياقة، ويمارسون اليوغا، ويستعينون بالمختصين في التغذية الصحية مقارنة بما كان عليه الحال قبل عقد من الزمن. كما استجاب القطاع الخاص لهذا الطلب المتنامي عبر انتشار النوادي الرياضية المتخصصة، والمطاعم الصحية، وعروض السياحة العلاجية والعافية (مثل المنتجعات الصحية التي يزداد إقبال السياح الخليجيين عليها في الخارج)

ثورة الطب عن بُعد: يُعد التوسع السريع في خدمات الطب الرقمي والطب عن بُعد من أبرز التحولات في القطاع الصحي الخليجي، وهو اتجاه تسارع بشكل كبير خلال جائحة كوفيد-19. فخلال الجائحة، أصبحت الاستشارات الطبية عن بُعد ضرورة ملحة، وأثبتت فعاليتها العالية. ففي المملكة العربية السعودية، تم تقديم أكثر من مليوني استشارة طبية عبر الإنترنت في عام 2020 من خلال تطبيق الرعاية الافتراضية الوطني "صحة

"(Seha)، أي بزيادة بلغت ثمانية أضعاف مقارنة بما قبل الجائحة وقد أتاح تطبيق وزارة الصحة السعودية للمقيمين إجراء مكالمات فيديو مع الأطباء، والحصول على وصفات طبية، وحجز فحوصات مخبرية، وكل ذلك إلكترونياً. ولاقت هذه الخدمات رضا مرتفعاً من المستخدمين وساهمت في تخفيف الضغط على المستشفيات. واستمر الزخم بعد الجائحة؛ إذ بلغت إيرادات سوق الطب عن بُعد في السعودية نحو 1.06 مليار دولار عام 2024، ومن المتوقع أن تتضاعف تقريباً أربع مرات بحلول عام 2030، ما يعكس الطلب المستمر على هذا النمط من الخدمات.

كما تبنت دول خليجية أخرى نهجاً مشابهاً؛ فقد أطلقت هيئة الصحة بدبي مبادرة "طبيب لكل مواطن" التي توفر استشارات طبية مجانية على مدار الساعة للمواطنين الإماراتيين، في حين تقدم شركات خاصة مثل Okadoc وVezeeta خدمات الطب عن بُعد على نطاق إقليمي. وسارعت الهيئات التنظيمية إلى إصدار لوائح وتشريعات خاصة بالطب عن بُعد؛ إذ أجازت كل من البحرين وقطر رسمياً خدمات الصيدلة الإلكترونية والاستشارات الطبية الرقمية بعد عام 2020. وكانت هذه الخدمات مفيدة بشكل خاص في المتابعة النورية للمرضى، والاستشارات النفسية، وتقديم الخدمات الصحية للمناطق البعيدة أو للأفراد الذين يترددون في زيارة العيادات. ويتكامل هذا الاتجاه مع الانتشار الواسع لاستخدام الهواتف الذكية في الخليج، حيث أصبحت الرعاية الصحية خدمة متاحة عند الطلب عبر التطبيقات.

ورغم أن الزيارات المباشرة للأطباء تظل ضرورية في العديد من الحالات، إلا أن الطب عن بُعد أصبح جزءاً دائماً من منظومة الرعاية الصحية الخليجية الحديثة.

الرعاية الوقائية وإجراءات الصحة العامة: يشهد القطاع الصحي في دول مجلس التعاون الخليجي تحولاً جوهرياً نحو الرعاية الوقائية، أي التركيز على الحفاظ على صحة الأفراد منذ البداية بدلاً من الاكتفاء بعلاج الأمراض بعد وقوعها. وقد اتخذت الحكومات الخليجية سلسلة من الإجراءات والضرائب التنظيمية المعروفة باسم "الضرائب الانتقائية" للحد من السلوكيات غير الصحية.

ففي عام 2017، اتفقت جميع دول المجلس على فرض ضرائب على المشروبات الغازية المحلاة والتبغ، حيث فرضت ضريبة بنسبة 50% على المشروبات الغازية المحلاة بالسكر وضريبة بنسبة 100% على مشروبات الطاقة، وكانت المملكة العربية السعودية سباقة في تطبيقها. أدت هذه الخطوة إلى ارتفاع أسعار المشروبات السكرية بشكل ملموس، وأظهرت الدراسات في السعودية أن استهلاك المشروبات الغازية انخفض بنحو 19% بعد تطبيق الضريبة، مع تسجيل أكبر انخفاض بين الأشخاص الذين يعانون من السمنة. كما فرضت ضرائب مرتفعة على منتجات التبغ، وتوسعت حملات مكافحة التدخين (بما في ذلك حظر التدخين في الأماكن المغلقة في العديد من المواقع) وفي الكويت، أطلقت حملات "أقلع الآن Quit

Now لمساعدة المدخنين على الإقلاع، ومن المتوقع أن تواصل البلاد تطبيق السياسة الخليجية الموحدة للضرائب على التبغ.

كما توسعت برامج التطعيم والفحص المبكر للأمراض في المنطقة؛ إذ قدمت الإمارات والسعودية برامج فحوص مجانية على مستوى الدولة للكشف عن أمراض مثل سرطان الثدي والقولون ضمن فئات عمرية محددة بهدف الكشف المبكر. وتفخر الإمارات بوحدة من أعلى نسب التطعيم ضد كوفيد-19 في العالم، ما يعكس قدرتها العالية على التعبئة الصحية العامة.

ونتيجة لهذه الإجراءات الوقائية وتحسن أنظمة الرعاية الصحية، ارتفع متوسط العمر المتوقع في الخليج.

فقد أعلنت وزارة الصحة السعودية أن متوسط العمر ارتفع من نحو 74 عامًا في عام 2016 إلى 78.8 عامًا بحلول عام 2024، مقترباً من مستويات الدول المتقدمة، وتهدف المملكة إلى الوصول إلى 80 عامًا بحلول عام 2030 عبر استمرار تحسين نظامها الصحي.

وتسجل بقية الدول الخليجية معدلات مماثلة؛ إذ يبلغ متوسط العمر في الكويت والإمارات وأخر السبعينيات.

وتُعزى هذه التحسينات إلى تحسن الخدمات الطبية إلى جانب الوقاية من المخاطر الصحية وتغيير أنماط الحياة.

فقد بدأت بعض الدول بمكافحة قلة النشاط البدني عبر إعادة تصميم المدن لتشجيع المشي وركوب الدراجات (مثل إنشاء الحدائق ومسارات الجري

وسيتواصل نمو قطاع الطب الرقمي والطب عن بُعد، بالتكامل مع الأجهزة القابلة للارتداء وأنظمة المراقبة المنزلية، وهو ما يتماشى مع طبيعة المجتمعات الخليجية المحبة للتقنية. كما يولي صناعات السياسات اهتماماً متزايداً بتوطين القوى العاملة الصحية من خلال تأهيل مزيد من الأطباء والممرضين والمدربين الرياضيين وخبراء التغذية المحليين لبناء قدرات وطنية في مجالات الرعاية الوقائية والإرشاد الصحي.

وفي نهاية المطاف، تتمثل رؤية دول مجلس التعاون الخليجي في التحول من نظام رعاية مرضى إلى مجتمعات معافاة وسعيدة. وكما قال حاكم دبي "بمهمة الحكومة هي ضمان حياة صحية وسعيدة لشعبها". ويعكس هذا المبدأ نهجاً تكاملياً متعدد القطاعات يجمع بين المخططين الحضريين والمعلمين ومقدمي الرعاية الصحية لبناء بيئة تشجع الحياة النشطة والتدخل المبكر. وفي الكويت، على سبيل المثال، تتزايد الدعوات إلى دمج مفهوم "العافية" ضمن أهداف رؤية الكويت 2035 نظراً لتأثير الأمراض المرتبطة بنمط الحياة على الاقتصاد الوطني.

وإذا استمرت الاتجاهات الحالية، فمن المتوقع أن يشهد العقد القادم استقراراً أو انخفاضاً طفيفاً في معدلات السمنة والسكري، وتحسناً في مؤشرات الصحة العامة، ونموً قوياً في القطاع المحلي المتعلق باللياقة البدنية وخدمات الرعاية الوقائية.

والذكاء الاصطناعي لتحديد المرضى المعرضين للمخاطر وتقديم تدخلات وقائية مبكرة. ويتنامى أيضاً القطاع الصحي الخاص بسرعة، مع افتتاح مستشفيات ومختبرات وعيادات جديدة، غالباً بشراكات مع مؤسسات دولية، وتشمل هذه المرافق مراكز للعافية والوقاية القلبية والسكري. كما استقطبت شركات الطب عن بُعد والتقنيات الصحية الناشئة اهتمام المستثمرين، مثل شركة Altibbi الإماراتية و eMushrif العُمانية، وهما من أبرز الشركات الإقليمية في مجال الطب الرقمي ومراقبة الصحة عن بُعد.

الأفاق المستقبلية: تُظهر التوقعات المستقبلية لقطاع الصحة والعافية في الخليج مزيجاً من التحديات والفرص الواعدة. فالتحديات لا تزال كبيرة؛ إذ إن خفض معدلات السمنة والسكري المرتفعة يتطلب تغييراً جذرياً في العادات عبر أجيال كاملة. كما أن العوامل الثقافية –مثل الأطعمة التقليدية الغنية بالسعرات وقلّة مشاركة النساء في الأنشطة البدنية في بعض المجتمعات المحافظة – لا يمكن تغييرها بين عشية وضحاها.

لكن الاتجاه العام إيجابي؛ إذ يبدو أن الجيل الخليجي الشاب أكثر وعياً صحياً من الجيل السابق، بينما تواصل الحكومات زخم الإصلاحات الصحية. ومن المتوقع اتخاذ خطوات إضافية مثل قوانين وضع بطاقات التغذية على الأغذية (نظام إشارات المرور)، وتثديد القيود على تسويق الوجبات السريعة للأطفال، وتقديم حوافز لأرباب العمل لتعزيز صحة الموظفين.

وممرات الدرجات ضمن خطط التطوير الحضري في الرياض والدوحة (ودبي) كما ارتفع الوعي الغذائي؛ إذ أدرجت دروس التغذية الصحية في المدارس وأصبح السكان أكثر إدراكاً لأهمية النظام الغذائي المتوازن، رغم بقاء الأطعمة التقليدية الغنية والدعم الشعبي للوجبات السريعة. لكن هناك تركيز متزايد على الاعتدال والتوازن الغذائي.

ويُعد ما يُعرف بـ "اقتصاد العافية" –الذي يشمل الأغذية الصحية، واللياقة البدنية، والعناية الشخصية، وخدمات الرعاية الوقائية –اليوم قطاعاً بمليارات الدولارات في دول مجلس التعاون الخليجي.

تحول نظم الرعاية الصحية: على صعيد تقديم الخدمات، تشهد دول الخليج تحولاً هيكلياً واسع النطاق في أنظمتها الصحية من خلال استثمارات ضخمة وإصلاحات مؤسسية. فعلى سبيل المثال، تطبق المملكة العربية السعودية برنامجاً واسعاً لإصلاح القطاع الصحي يهدف إلى خصخصة الخدمات الطبية، وتحسين أداء المستشفيات، وتطبيق التأمين الصحي الإلزامي، وتعزيز نموذج الرعاية القائم على القيمة.

ويتضمن هذا التحول أيضاً توسيع نطاق الرعاية الأولية والوقائية عبر إنشاء العيادات متعددة التخصصات (Polyclinics) ونماذج "الطب المنزلي" التي تُعنى بإدارة الأمراض المزمنة بشكل استباقي – مثل عيادات السكري للوقاية من المضاعفات.

كما يجري استخدام السجلات الصحية الرقمية

الفجوة بين الجنسين في التكنولوجيا والمصارف والقيادة: قياس أداء الخليج

الكويت الخليج في الشركات الناشئة التي تقودها نساء – إذ إن حوالي 41% من الشركات الناشئة في الكويت لديها مؤسسة أو مؤسسة مشاركة. وهذه نسبة لافتة، بالنظر إلى أن النسبة العالمية للشركات التي تؤسسها نساء أقل بكثير. وتُظهر حالة الكويت أنه مع توافر التعليم والأدوات الرقمية، فإن النساء العربيات يقتنصن فرص الأعمال في مجالات مثل التجارة الإلكترونية، والأزياء، والتكنولوجيا الغذائية، والخدمات عبر الإنترنت. وتشمل قصص النجاح الكويتية منصة «بوتيكات» (وهي منصة للتجارة الإلكترونية في مجال التجميل تقودها مؤثرات على وسائل التواصل الاجتماعي)، ومنصة «لي ولكم» (التي أسستها طيبة الحميدي لإعادة تدوير الملابس – وهي شركة ناشئة خضراء تقودها امرأة). كما أن الإمارات لديها العديد من راندات الأعمال، مع وجود منح حكومية (مثل مبادرة «She's Next» من Visa) وNBK في الكويت، وبرنامج مماثلة في دبي (لدعم الشركات الصغيرة المملوكة للنساء. وعلى مستوى المنطقة، تشير التقارير إلى أن 57% من خريجي تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) في الشرق الأوسط من النساء – إذ تتفوق النساء في مجالات العلوم والتكنولوجيا في التعليم – ومع ذلك فإن 34% فقط من الشركات التقنية الناشئة في المنطقة لديها مؤسسة أو مؤسسة مشاركة. وهذا يشير إلى وجود فرصة لتحويل هذا التفوق التعليمي إلى مشاريع ريادية.

وتهدف السعودية إلى أن تشكل النساء 30% من القوى العاملة في المستقبل القريب (إذ بلغت النسبة حوالي 22% في عام 2022، وارتفعت الآن إلى منتصف الثلاثينيات). لطالما تمتعت الإمارات العربية المتحدة بمشاركة نسائية أعلى (حوالي 42% من النساء في القوى العاملة حتى عام 2023، وهي من أعلى النسب في العالم العربي)، وذلك بفضل الأعراف الاجتماعية الأكثر انفتاحًا والمبادرات الحكومية (تمتلك الإمارات مجلسًا للتوازن بين الجنسين لتوجيه السياسات). وتُعد الكويت مميزة في الخليج من حيث ارتفاع مستوى تعليم النساء وتوظيفهن في القطاع العام – فالكويتيات يتمتعن بمعدلات عالية من الإلمام بالقراءة والكتابة وغالبًا ما يفوق عددهن عدد الرجال في الجامعات، كما تعمل العديد منهن في الوظائف الحكومية (التعليم، الرعاية الصحية، الخدمة المدنية). ومع ذلك، فإن مشاركة النساء في القطاع الخاص الكويتي أقل، وتُعد قضايا مثل نقص خدمات رعاية الأطفال أو التوقعات الثقافية من العوامل التي قد تعيق تطور المسار المهني. ومع ذلك، يُقدَّر معدل مشاركة المرأة الكويتية في القوى العاملة بنحو 50% (وهو أعلى بكثير بين المواطنين الكويتيات مقارنة بالنساء الوافدات، إذ إن العديد منهن تابعات غير عاملات).

النساء في ريادة الأعمال والتكنولوجيا: أحد الجوانب المشرقة هو ريادة الأعمال النسائية، حيث تحقق دول الخليج إنجازات بارزة. كما ذكر سابقًا، تصدر

المساواة بين الجنسين في القوى العاملة والقيادة تُعد المساواة بين الجنسين في القوى العاملة والمناصب القيادية عنصرًا أساسيًا في التنمية الاجتماعية لدول مجلس التعاون الخليجي. تاريخيًا، أظهرت دول الخليج فجوات واسعة بين الجنسين – انخفاض مشاركة النساء في القوى العاملة، قلة النساء في المناصب التنفيذية، وهيمنة الذكور على قطاعات التكنولوجيا والتمويل. ومع ذلك، فقد تحقق في السنوات الأخيرة تقدم ملحوظ في تمكين المرأة اقتصاديًا، رغم أن الكثير لا يزال مطلوبًا لتحقيقه. تقارن هذه الفقرة وضع النساء في التكنولوجيا والمصارف والقيادة في الكويت والدول المجاورة، مع تسليط الضوء على كل من التقدم المحرز والفجوات المستمرة.

مشاركة المرأة في القوى العاملة: بشكل عام، تشهد مشاركة المرأة في القوى العاملة بدول مجلس التعاون الخليجي ارتفاعًا متواصلًا من قاعدة منخفضة. شهدت المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص قفزة كبيرة – إذ ارتفعت مشاركة النساء بنسبة 84% بين عامي 2017 و2023، من حوالي 19% من النساء في القوى العاملة إلى ما يقارب 34-35% بحلول عام 2024. وترتبط هذه القفزة مباشرة بإصلاحات رؤية السعودية 2030 التي أزالَت الحظر القائم (مثل السماح للنساء بالقيادة والسفر، مما مكَّهن من العمل) وشجعت بشكل استباقي على توظيف النساء في جميع القطاعات.

في القوى العاملة التقنية، تبدو الفجوة بين التعليم والتوظيف واضحة. فعلى سبيل المثال، تمثل النساء 38% من خريجي تخصصات STEM في السعودية، لكنهن يشكلن فقط حوالي 17% من القوى العاملة في هذا المجال في المملكة. ويظهر نمط مشابه في بقية دول الخليج: تحصل النساء على درجات STEM بمعدلات مساوية أو أعلى من الرجال (تشير الإمارات إلى أن 56-61% من خريجي تخصصات STEM في جامعاتها الحكومية من النساء) ومع ذلك فإن عدد النساء العاملات في الوظائف التقنية في القطاع الصناعي لا يزال منخفضاً نسبياً. وتسهم العوامل الثقافية (مثل التحيزات الجندرية في التوظيف، وتفضيل النساء العمل في القطاع الحكومي أو التعليم بدلاً من الشركات التقنية الخاصة، وغيرها) في هذه الفجوة. ومع ذلك، هناك جهود حثيثة لتغيير هذا الواقع. حيث تطلق شركات التكنولوجيا والحكومات برامج تدريب مكثفة على البرمجة ومبادرات «النساء في التكنولوجيا». فعلى سبيل المثال، تقدم مؤسسة «مسك» في السعودية تدريباً تقنياً للشابات، ويشجع فرع «Girls in Tech» في البحرين مشاركة النساء في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. كما توفر منصة «Kuwait Women's Economic Empowerment Platform (KWEENP)» في الكويت برامج إرشاد ومعسكرات تدريب قيادية للنساء في مجالي الأعمال والتكنولوجيا. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يساعد انتشار العمل عن بُعد (الذي تمت الإشارة إليه سابقاً) في تمكين المزيد من النساء من دخول مجالات

التكنولوجيا، إذ غالباً ما تجذب الترتيبات المرنة النساء اللواتي يوازنن بين المسؤوليات الأسرية.

النساء في القطاع المصرفي والمالي: لطالما كان القطاع المصرفي والمالي في الخليج تقليدياً بقيادة الرجال، إلا أن «السقف الزجاجي» بدأ في التصدع. كانت الكويت في الواقع من الدول الرائدة منذ عقود – إذ كان بنك الكويت الوطني (NBK) من أوائل المؤسسات التي شهدت تولي امرأة منصباً قيادياً رفيعاً، حيث شغلت الشبيخة شيخة البحر منصب نائب الرئيس التنفيذي للمجموعة، إلى جانب وجود عدد من القيادات النسائية في وقت مبكر نسبياً. وعلى نطاق أوسع في الخليج، شهدت المنطقة محطات بارزة، منها تعيين رانيا نشار أول امرأة تتولى منصب الرئيس التنفيذي لبنك تجاري سعودي مدرج (بنك سامبا المالي) في عام 2017. وفي الوقت نفسه، تم تعيين سارة السحيمي كأول امرأة تتولى رئاسة مجلس إدارة السوق المالية السعودية (تداول) بعد أن كانت الرئيس التنفيذي لشركة الأهلي كابيتال. مثلت هذه التعيينات نقطة تحول تاريخية في السعودية، التي لم يكن فيها قبل سنوات قليلة أي نساء تقريباً في المناصب العليا بالقطاع المالي. وبحلول عام 2023، كان لدى السعودية عدد محدود من النساء في المناصب التنفيذية العليا في البنوك؛ إذ عين بنك الأول مديرة مالية (CFO) من النساء، وعين البنك السعودي الفرنسي امرأة في منصب نائب العضو المنتدب. كما شهدت الإمارات والبحرين أيضاً صعوداً ملحوظاً للنساء في المجال المصرفي – حيث تضم

إدارات بنك الإمارات دبي الوطني وبنك أبوظبي التجاري نساء في مناصب قيادية، كما تولت نساء مناصب مديري تنفيذيين في مصرف البحرين المركزي. أما قطر فقد عينت أول رئيسة تنفيذية لبنك في عام 2017 (في QNB كابيتال) ورغم هذه النجاحات الفردية البارزة، لا تزال النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً في المناصب القيادية المالية بوجه عام. فقد أشار تقرير لوكالة رويترز في عام 2017 إلى أن «النساء يشغلن عددًا محدودًا من المناصب العليا في القطاع المالي» في السعودية، رغم الإصلاحات الهادفة إلى تعزيز دورهن. وينطبق هذا بدرجة كبيرة على بقية دول الخليج، باستثناء عدد محدود من الرائدات البارزات.

النساء في القيادة المؤسسية: من المجالات التي يمكن قياسها بوضوح تمثيل المرأة في مجالس إدارات الشركات. فقد كانت دول الخليج تقليدياً تسجل نسباً منخفضة جداً في تمثيل النساء على مستوى المجالس، لكنها بدأت تتحسن تدريجياً انطلاقاً من قاعدة منخفضة. وأظهر تقرير التنوع في مجالس الإدارة الخليجية لعام 2025 أن النساء يشغلن الآن نحو 6.8% من مقاعد مجالس إدارات الشركات في المتوسط عبر دول مجلس التعاون. وتتصدر الإمارات العربية المتحدة القائمة بنسبة 14.8% من مقاعد مجالس الإدارة التي تشغلها النساء (بفضل القرار الصادر عام 2021 الذي يلزم جميع الشركات المدرجة بوجود امرأة واحدة على الأقل في مجلس إدارتها)

وتأتي البحرين في المرتبة الثانية بنسبة 8.5%، تليها عُمان بنسبة حوالي 6.6%. أما الكويت فتبلغ نسبة تمثيل النساء في مجالس الإدارة حوالي 5.5% (حتى يناير 2025)، أي أقل قليلاً من المتوسط الخليجي، في حين تسجل السعودية وقطر النسب الأدنى عند 2.8-2.9%. ورغم أن هذه الأرقام لا تزال منخفضة مقارنة بالمعايير العالمية، إلا أن معدل النمو ملفت - إذ شهدت كل دولة خليجية زيادة مزدوجة الرقم في عدد النساء في مجالس الإدارة بين عامي 2024 و2025.

وتتابع مبادرات مثل مؤشر التوازن الجندي لمجالس الإدارة الخليجية الذي تطوره جامعة هيريوت-وات ومنظمة Aurora50 هذا التقدم وتدفع باتجاه مزيد من الشمول. ويظهر المثال الإماراتي - إذ ارتفعت النسبة من نحو 3.5% عام 2019 إلى 14.8% عام 2025 - أن المزج بين التشريعات والجهود التوعوية يمكن أن يحقق تغييرات سريعة وفعالة. أما السعودية، التي لا تطبق نظام الحصص (الكوتا)، فتتحرك بوتيرة أبطأ، لكن النقاش بدأ، وتم تعيين عدد من النساء البارزات (مثل لبنى العليان) في مجالس إدارة شركات كبرى خلال السنوات الأخيرة.

القطاع العام والسياسة: حققت النساء في دول الخليج أيضاً تقدماً لافتاً في القطاع العام والمجال السياسي. ففي الإمارات العربية المتحدة، تشغل النساء 50% من مقاعد المجلس الوطني الاتحادي بقرار قيادي. وفي السعودية، أصبح للنساء حضور في مجلس

الشورى، بل وتولين مناصب قيادية ودبلوماسية مثل منصب نائبة الوزير أو السفير - حيث تُعد الأميرة ريما بنت بندر مثالاً بارزاً كونها سفيرة السعودية لدى الولايات المتحدة. أما الكويت، فكانت أول دولة خليجية تنتخب امرأة في البرلمان عام 2005، كما شغلت نساء مناصب وزارية، رغم أن نسبة تمثيل النساء في البرلمان الكويتي انخفضت بعد الانتخابات الأخيرة. وتُساهم هذه المكاسب السياسية - رغم كونها خارج نطاق التكنولوجيا والقطاع المالي - في تشكيل قنوات قيادية وتؤثر إيجاباً في ثقافة القيادة المؤسسية.

التحديات والتحول الثقافي: على الرغم من التحسن الملحوظ، لا تزال الفجوات الجندرية قائمة في الأجور والمناصب القيادية وبعض القطاعات الاقتصادية.

وتشير تقارير إلى أن النساء العاملات في الوظائف التقنية ومجالات العلوم والهندسة (STEM) في الخليج يواجهن عوائق في الترقى المهني وأحياناً ثقافات عمل تقليدية تحد من التطور الوظيفي. كما تبقى نسبة النساء منخفضة جداً في قطاعات مثل النفط والغاز أو البناء.

علاوة على ذلك، لا تزال مسؤوليات رعاية الأسرة تقع في معظمها على النساء، وتُعد إتاحة خدمات رعاية الأطفال وساعات العمل المرنة عوامل حاسمة في بقاء النساء المتعلقات ضمن سوق العمل أو انسحابهن منه.

فعلى سبيل المثال، في الكويت وقطر تغادر العديد من النساء القوى العاملة بعد الزواج أو الإنجاب

بسبب غياب سياسات التوازن بين الحياة والعمل في القطاع الخاص. وتعمل الحكومات الخليجية على معالجة هذه التحديات - فقد مددت السعودية إجازة الأمومة وشجعت أصحاب العمل على توفير خدمات حضانة داخلية كما بدأت نظرة المجتمع تجاه عمل المرأة تتغير تدريجياً. وتشير دراسة لشركة PWC الشرق الأوسط إلى أن 66% من الشابات العربيات متفائلات بشأن فرصهن المهنية ويعتقدن أن بإمكانهن الوصول إلى مناصب قيادية - وهو تحول ملحوظ عن الأجيال السابقة.

الأفاق المستقبلية: إن مسار الإدماج الجندي في الخليج يتجه نحو الإيجابية، لكنه يتطلب جهوداً مستمرة ومركزة.

من المرجح أن نشهد زيادة في انخراط النساء في المجالات التقنية مثل البرمجة والهندسة وريادة الأعمال، نظراً إلى الاهتمام القوي والتأهيل الأكاديمي المتزايد في هذه التخصصات. كما بدأت الحكومات وأصحاب العمل الكبار في تحديد أهداف واضحة لتمكين المرأة؛ فعلى سبيل المثال، تسعى شركة أرامكو السعودية إلى زيادة عدد المهندسات بشكل كبير، في حين تستهدف الحكومة الإماراتية أن تشغل النساء 30% من المناصب القيادية بحلول عام 2025.

وفي القطاع المصرفي، من المتوقع أن تتسع دائرة القيادات النسائية تدريجياً بعد أن تم ترسيخ سابقة وجود نساء في المناصب العليا.

أجيال الخليج واقتصاد المستقبل

الاستفادة الكاملة من هذا الرأسمال البشري في الاقتصاد.

وباختصار، ورغم أن الفجوة بين الجنسين في الخليج – خصوصاً في قطاعات التكنولوجيا والمصارف والقيادة – لا تزال قائمة، فإنها تتقلص بثبات. ثَوابل الكويت وجاراتها قياس التقدم عامًا بعد عام، إدراكًا منها أن تحقيق الرؤى الاقتصادية الطموحة يعتمد على إطلاق كامل طاقات النساء. ومع دخول المزيد من النساء إلى المناصب التنفيذية، وقيادتهن للشركات الناشئة، ومشاركتهن في مجالس الإدارة، فإنهن يُصبحن قنوات ملهمة ويساهمن في تطبيع فكرة القيادة النسائية في المجتمع.

ورغم أن الطريق أمام هذا التحول لن يخلو من التحديات –مثل المقاومة الثقافية في بعض الأوساط وضرورة تطبيق السياسات الداعمة بصراحة – فإن الاتجاه العام واضح: إن الخليج يسير نحو اقتصاد أكثر شمولاً، يستطيع فيه النساء والرجال معاً أن يساهموا بشكل متكافئ في الابتكار والنمو والقيادة.

ومن المرجح أن نشهد خلال الأعوام المقبلة تعيين مزيد من النساء في مناصب الرئيس التنفيذي (CEO) أو المدير المالي (CFO) في البنوك الإقليمية، ولا سيما مع توسع القطاع المالي، وازدهار مجال التكنولوجيا المالية (FinTech) الذي تظهر فيه العديد من الشركات الناشئة التي تقودها نساء. أما في مجالس إدارات الشركات، فإذا استمر النمو الحالي بالوتيرة نفسها، فقد تصل نسبة تمثيل النساء في المجالس إلى نحو 20% خلال عقد من الزمن، وهو ما سيحدث تحولاً جوهرياً في ديناميكيات القيادة المؤسسية.

الأهم من ذلك أن الأجيال الشابة من الرجال والنساء في الخليج تبدو أكثر دعماً للمساواة بين الجنسين في بيئة العمل.

لقد تغيرت السردية العامة من سؤال "هل ينبغي للنساء العمل؟" إلى "كيف يمكن تمكينهن أكثر؟". فعلى سبيل المثال، يشهد قطاع الشركات الناشئة في الكويت حضوراً متزايداً للنساء، ليس فقط كمشاركات بل كمحركات رئيسيات للنجاح، مدعومات بإصلاحات تشريعية وثقافة اقتصادية جديدة قائمة على المشاركة والتمكين.

ويتعزز هذا الزخم عبر الدعم من أعلى الهرم (من القيادة والحكومات)، إلى جانب التغيير المجتمعي التدريجي من القاعدة. وتبقى التعليم هو الركيزة الأساسية في هذا المسار؛ إذ أصبحت النساء في الخليج أكثر تعليماً من الرجال في كثير من الحالات، والخطوة المنطقية التالية هي

الخاتمة

عبر هذه المجالات المتنوعة – طبيعة العمل، وزيادة الأعمال الشبابية، والعادات الرقمية في الإعلام، ومفاهيم الصحة، والأدوار الجندرية – تشهد الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي تحولات عميقة وجوهرية. وتبرز من هذه التحولات خيوط مشتركة عدة؛ فالعوامل الديموغرافية (سكان شباب، حضريون، ومرتبون رقمياً) إلى جانب التكنولوجيا تشكلان قوتين دافعتين أساسيتين للتغيير، بدءاً من طريقة العمل والترفيه، وصولاً إلى كيفية الحصول على الخدمات. لقد سرّعت جائحة كوفيد-19 العديد من الاتجاهات (مثل العمل عن بُعد، والطب عن بُعد، وخدمات البث الرقمي)، وأثبتت قدرة هذه النماذج الجديدة على النجاح في السياق الخليجي. وتلعب الحكومات الخليجية دوراً نشطاً في توجيه هذه الاتجاهات؛ فهي تطلق مبادرات مخصصة للشباب والنساء، وتُقر سياسات تشجع على ريادة الأعمال وأنماط الحياة الصحية، وتستثمر في البنية التحتية الرقمية. كما أن هناك زخماً واضحاً نحو التوافق مع المعايير العالمية – سواء في مرونة بيئة العمل، أو منظومات الشركات الناشئة، أو الرعاية الصحية الوقائية، أو تمكين المرأة – في إطار سعي دول المجلس لأن تكون مجتمعات جاهزة للمستقبل وقادرة على المنافسة عالمياً.

تجد الكويت نفسها في موقع فريد؛ فهي تستفيد من كونها جزءاً من منطقة ديناميكية، وغالباً ما تنظر إلى تجارب جيرانها كنماذج ناجحة (مثل تجربة الإمارات في التحول الرقمي، أو السعودية في الإصلاحات الاجتماعية) لكنها في الوقت نفسه تواجه تحديات داخلية خاصة مثل هيمنة ثقافة القطاع العام ويكمن التحدي الأساسي أمام الكويت والخليج ككل في تحقيق توازن دقيق: بين احتضان الابتكار والتوجهات العالمية من جهة، ومواءمتها مع القيم المحلية وضمان الشمولية للمواطنين والمقيمين من جهة أخرى.

وتُظهر الاتجاهات التي تناولها هذا التقرير أن المشهد الاجتماعي والاستهلاكي في الخليج بحلول عام 2030 سيكون مختلفاً تماماً عما كان عليه في عام 2010 – أكثر رقمنة، وأكثر ريادةً للأعمال، وأكثر وعياً صحياً، وأكثر شمولاً ومشاركة. ومع ذلك، فإن التحولات الكبرى لا تخلو من التحديات. يتعين على صنّاع السياسات إدارة قضايا مثل حقوق العاملين في الاقتصاد الحر (Gig Economy)، وفجوات تمويل الشركات الناشئة، ومخاطر المعلومات المضللة الرقمية، وقدرات الأنظمة الصحية، والتحديات الجندرية المستمرة. غير أن الخبرة الخليجية في التكيف السريع تمنح أسباباً للتفاؤل – إذ أظهرت التجارب أن المنطقة قادرة على التحول بسرعة عند وجود رؤية واضحة؛ مثل التوسع السريع في الخدمات الرقمية أثناء الجائحة، أو التحسن الملحوظ في تمثيل النساء بمجالس الإدارة بعد فرض الحصص التنظيمية (الكوتا). وإذا استمر هذا المسار، فستجني دول المجلس التعاون عائدًا ديموغرافياً كبيراً من خلال تمكين الشباب والنساء، وستواصل تنويع اقتصاداتها عبر الابتكار، وتحسين جودة الحياة لشعبها من خلال الرعاية الوقائية والخدمات الرقمية الميسرة.

وفي الختام، فإن الكويت وجيرانها في الخليج يعيشون مرحلة تحول اجتماعي غير مسبوق. لقد أصبح مستقبل العمل أكثر مرونة، وبدأ الشباب في رسم مسارات جديدة في عالم الأعمال، وأصبحت أنماط استهلاك الإعلام رقمية بالكامل تقريباً، فيما تترسخ ثقافة العافية والصحة الوقائية، وتواصل النساء إحراز تقدم ثابت في مواقع القيادة. وترسم هذه الاتجاهات – المدعومة بالبيانات والمستجدات الأخيرة – صورة متفائلة لمنطقة تتجدد وتنهض بثقة ومع السياسات الحكيمة والانفتاح على التغيير، فإن التطور الاجتماعي والاستهلاكي في دول مجلس التعاون سيعزز مرونتها الاقتصادية ورفاهها المجتمعي في السنوات المقبلة، بما يضمن أن يظل الخليج في طليعة التقدم والابتكار في منطقة الشرق الأوسط.

المراجع والروابط:

The impact of taxes on soft drinks on adult consumption and weight ...
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666149722000020>
 Paving the way: Saudi Arabia's Health Sector Transformation Program
<https://www.itij.com/latest/long-read/paving-way-saudi-arabias-health-sector-transformation-program>
 Shaping the Future of Healthcare in Saudi Arabia: A Value-Based ...
<https://www.globalhealthsaudi.com/en/news/blogs/Shaping-the-Future-of-Healthcare-in-Saudi-Arabia-A-Value-Based-Transformation.html>
 GLMC - Insights - Global Labor Market Conference
<https://globallabormarketconference.com/insights/female-labor-force-participation-in-the-MENA>
 Rania Nashar Named Saudi Arabia's First Female Commercial Bank CEO
<https://www.voanews.com/a/rania-nashar-saudi-arabia-s-first-female-commercial-bank-ceo/3731893.html>
 Women in Tech Startup Competition Middle East 2nd Edition 2024
<https://www.untourism.int/women-in-tech-startup-competition-middle-east-2nd-edition-2024>
 Saudi women STEM pioneers: penetrating the mud ceiling - PMC
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11003545/>
 Advice from female STEM leaders in the GCC countries to younger ...
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S259029112500230X>
 GCC board gender diversity rises to 6.8% in 2025, UAE leads with 14.8%
<https://gulfbusiness.com/gcc-board-gender-diversity-rises-to-7pc-in-2025/>
 A review of sugar-sweetened beverages taxation in Saudi Arabia ...
<https://www.emro.who.int/emhj-volume-30-2024/volume-30-issue-11/a-review-of-sugar-sweetened-beverages-taxation-in-saudi-arabia-and-united-arab-emirates.html>
 [PDF] A Systematic Diagnostic of Female Saudi Employment Gains in ...
<https://growthlab.hks.harvard.edu/sites/projects.iq.harvard.edu/files/2025-08-glwp-253-saudi-women-employment.pdf>
 Kuwait leads Gulf in 'Female Entrepreneurship', with women ...
<https://timeskuwait.com/kuwait-leads-gulf-in-female-entrepreneurship-with-women-heading-41-of-startups/>

Streaming wars in the Gulf: Which platform is most popular among expats? | World News - Times of India
<https://timesofindia.indiatimes.com/world/middle-east/streaming-wars-in-the-gulf-which-platform-is-most-popular-among-expats/articleshow/122794551.cms>
 The UAE Media Morph: 2024 trend report - YouGov
<https://business.yougov.com/content/48808-the-uae-media-morph-2024-trend-report>
 How can we unleash the full potential of entertainment in the Middle ...
https://www.ev.com/en_kw/industries/tmt/how-can-we-unleash-the-full-potential-of-entertainment-in-the-middle-east
 Middle East Media and Entertainment Market Size, 2033
<https://www.marketdataforecast.com/market-reports/middle-east-media-and-entertainment-market>
 SASBTR25
https://saudisf.com/wp-content/uploads/2025/06/SASBTR25_draft_v3.pdf
 SVOOD growth to drive MENA streaming market past \$1.5 ... - Omdia
<https://omdia.tech.informa.com/pr/2025/may/svod-growth-to-drive-mena-streaming-market-past-1point5-billion-dollars-in-2025>
 [PDF] Diabetes Industry in the GCC
<https://analytics.dkv.global/diabetes/gulf-region-report.pdf>
 Healthcare systems and health economics in GCC countries
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11986993/>
 Obesity Trends in the Middle East: A Challenge and an Opportunity ...
<https://uismmanagement.com/obesity-trends-in-the-middle-east-a-challenge-and-an-opportunity-for-insurers/>
 Obesity in Gulf Countries - PMC - PubMed Central
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4039587/>
 The role of the COVID-19 pandemic in expediting digital health-care ...
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352914822002349>
 Saudi Arabia Telehealth Market Size & Outlook, 2024-2030
<https://www.grandviewresearch.com/horizon/outlook/telehealth-market/saudi-arabia>
 Impact evaluation of soft drink taxes as part of... | F1000Research
<https://f1000research.com/articles/9-1287>
 Year of implementation of SSB tax policy on sugar-sweetened ...
https://www.researchgate.net/figure/Year-of-implementation-of-SSB-tax-policy-on-sugar-sweetened-beverages-in-Gulf-Cooperation-tbl1_352842965

How the GCC is giving youth a central role in its future | World Economic Forum
<https://www.weforum.org/stories/2025/08/gcc-youth-development-education-training/>
 Remote Work Trends in the Gulf
<https://www.gulftalent.com/resources/employment-news/remote-work-trends-in-the-gulf-97>
 Beyond the 9-to-5: Promise and Peril of the Middle East's Gig Economy - Al Habtoor Research Centre
<https://www.habtoorresearch.com/programmes/middle-east-gig-economy/>
 Kuwait restricts 120 freelance activities to citizens, bans expats, Gulf nationals
<https://gulfnws.com/world/gulf/kuwait/kuwait-restricts-120-freelance-activities-to-citizens-bans-expats-gulf-nationals-1.500270856>
 Freelancing now only for Kuwaitis: Kuwait bans expats and GCC nationals from 120 freelance jobs | World News - The Times of India
<https://timesofindia.indiatimes.com/world/middle-east/freelancing-now-only-for-kuwaitis-kuwait-bans-expats-and-gcc-nationals-from-120-freelance-jobs/articleshow/124024513.cms>
 [PDF] startup - Country Guide 2024
<https://dco.org/wp-content/uploads/2024/08/Kuwait-Guide.pdf>
 Kuwait City Startup Ecosystem - Rankings, Startups, and Insights
<https://www.startupblink.com/startup-ecosystem/kuwait-city-kw>
 Entrepreneurship in Kuwait - GEM Global Entrepreneurship Monitor
<https://www.gemconsortium.org/economy-profiles/kuwait-2/policy>
 GCC Startup Ecosystem on the Rise: Qatar and UAE Lead the Way
<https://www.gccstartupnews/gcc/gcc-startup-ecosystem-on-the-rise-qatar-and-uae-lead-the-way/>
 41% of Kuwaiti startups are female-led: How women are disrupting e-commerce, fintech and culture | World News - Times of India
<https://timesofindia.indiatimes.com/world/middle-east/41-of-kuwaiti-startups-are-female-led-how-women-are-disrupting-e-commerce-fintech-and-culture/articleshow/122414576.cms>
 Saudi Arabia - Gender Data Portal - World Bank
<https://genderdata.worldbank.org/en/economics/saudi-arabia>
 Digital 2024: Kuwait — DataReportal – Global Digital Insights
<https://datareportal.com/reports/digital-2024-kuwait>
 United Arab Emirates (UAE) Social Media Statistics 2024 | GMI
<https://www.globalmediainsight.com/blog/uae-social-media-statistics/>
 30+ Social Media Usage And Industry Statistics (2025) - Adam Connell
<https://adamconnell.me/social-media-statistics/>

ذي إيدج للاستشارات الاقتصادية

"تعزيز الأعمال من خلال تقديم خدمات استشارية احترافية تعزز الكفاءة وتخلق القيمة وتدفع عجلة النمو من خلال حلول مخصصة وفعالة"

تقارير اقتصادية: في شركة ذي إيدج للاستشارات الاقتصادية نحن نقدم معلومات اقتصادية استراتيجية لمساعدة الأعمال التجارية والمستثمرين وصناع القرار للبقاء في الصدارة. استكشف تقاريرنا الاقتصادية الشاملة، موجز الأسواق والتحليلات العقارية التي تغطي الكويت، دول مجلس التعاون الخليجي والأسواق العالمية. للاطلاع وتنزيل تقارير اقتصادية اخري، يرجى زياره موقعنا الإلكتروني: <https://edgeconsultancykw.com/ar/economic-reports/>

اتصل بنا: فريق خدمة العملاء لدينا يتطلع لخدمتكم!

ساعات العمل: من الساعة ال ٩ صباحا وحتى ال ٥ مساء، من الأحد إلى الخميس
هاتف/واتساب: 00965-22286370
البريد الإلكتروني: Info@edgeconsultancykw.com
لينكد إن: [linkedin.com/company/edgeconsultancykw](https://www.linkedin.com/company/edgeconsultancykw)
العنوان: القبلة، قطعة ١٤، شارع حمد الصقر، برج رقم ١٥ (برج يعقوب)، مكتب رقم C11، مدينة الكويت، الكويت.

لمزيد من المعلومات، يرجى زياره موقعنا الإلكتروني:

<https://edgeconsultancykw.com/ar/contact-us/>

خدماتنا: تقدم ذي إيدج للاستشارات الاقتصادية نطاقا واسعا من الخدمات الاستشارية لتغطي الاحتياجات المتنوعة للأعمال التجارية والمشاريع ضمن القطاع الخاص والعام على حد سواء في المجالات التالية:

- **الاستشارات الاقتصادية:** دراسات الاقتصاد الكلي والجزئي والقطاعات الاقتصادية، برنامج الانتماء المصرفي الاستشاري، والاستشارات الاستثمارية (عدا الأوراق المالية).
- **الاستشارات في المشاريع التجارية:** دراسات الجدوى، استشارات للشركات التي تتضمن أغراضها التعامل في القطاع العقاري، استشارات مشاريع التخصيص ومشاريع B.O.T.
- **الاستشارات المصرفية والمعلومات التجارية:** مراجعة هيكل التسهيلات المصرفية القائمة، ترتيبات التمويل، جدولة التسهيلات المصرفية والتسويات المصرفية.
- **الاستشارات الإدارية:** هيكل الشركات، استشارات التحول الرقمي، استشارات التخطيط الاستراتيجي للشركات، البرنامج الاستشاري الإداري، تنظيم المؤتمرات و ورش العمل.
- **الاستشارات المتعلقة بال ESG (المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة).**
- **استشارات العلاقات العامة.**
- **الاستشارات التسويقية.**

لمزيد من المعلومات عن خدماتنا، يرجى زياره موقعنا الإلكتروني:

<https://edgeconsultancykw.com/ar/services-page/>



حقوق النشر © 2025 لشركة ذي إيدج للاستشارات الاقتصادية ذ.م.م. جميع الحقوق محفوظة.

لا يجوز تعديل أو عمل هندسة عكسية أو إعادة إنتاج أو توزيع أي محتوى وارد في هذا التقرير (بما في ذلك البيانات أو التحليلات أو النتائج) أو أي جزء منه ("المحتوى") بأي شكل أو وسيلة أو تخزينه في قاعدة بيانات أو نظام استرجاع دون الحصول على إذن خطي مسبق من شركة ذي إيدج للاستشارات الاقتصادية ذ.م.م. ("ذي إيدج"). لا يجوز استخدام "المحتوى" لأي غرض غير قانوني أو غير مصرح به.

لا تقدم شركة ذي إيدج للاستشارات الاقتصادية ذ.م.م.، أو أي من مديريها أو مساهميها أو موظفيها أو كوادرها (ويُشار إليهم مجتمعين بـ"أطراف ذي إيدج") أي ضمانات أو تعهدات صريحة أو ضمنية بشأن اكتمال أو دقة أو توقيت أو توافر "المحتوى". ولا تتحمل أطراف ذي إيدج أي مسؤولية عن أي أخطاء أو سهو (سواء كان ذلك بسبب إهمال أو غيره) بغض النظر عن السبب أو عن أي نتائج يتم الحصول عليها من استخدام "المحتوى".

لا تتحمل "أطراف ذي إيدج" في أي حال من الأحوال أي مسؤولية تجاه أي طرف عن أي أضرار مباشرة أو غير مباشرة أو عرضية أو نموذجية أو تعويضية أو عقابية أو خاصة أو تبعية، أو أي تكاليف أو مصاريف أو أتعاب قانونية أو خسائر (بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: فقدان الدخل، أو الأرباح، أو تكاليف الفرصة البديلة، أو الخسائر الناتجة عن الإهمال) مرتبطة باستخدام "المحتوى".

قد يكون جزء من المحتوى قد تم إنشاؤه بمساعدة أداة ذكاء اصطناعي (AI) ويتم تحرير ومراجعة واعتماد أي "محتوى" منشور تم إنشاؤه أو معالجته باستخدام الذكاء الاصطناعي من قبل كوادر "ذي إيدج".

على الرغم من أن "ذي إيدج" قد حصلت على معلومات من مصادر تعتقد أنها موثوقة، فإنها لا تُجري تدقيقاً ولا تلتزم بإجراء العناية الواجبة أو التحقق المستقل من أي معلومات تم الحصول عليها. هذا التقرير مخصص لأغراض إعلامية وتعليمية فقط ويتم توزيعه على أساس مجاني واختياري. ولا يشكل هذا التقرير نصيحة استثمارية أو توصية أو عرضاً أو دعوة لشراء أو بيع أي أدوات مالية أو أوراق مالية وأي آراء واردة في التقرير قابلة للتغيير دون إشعار مسبق. ولا تتحمل "أطراف ذي إيدج" أي مسؤولية عن أي خسائر أو أضرار تنشأ عن استخدام هذه المعلومات. يُنصح القراء بشدة بإجراء العناية الواجبة الخاصة بهم والتشاور مع مستشار مالي مؤهل قبل اتخاذ أي قرارات استثمارية أو مالية.

ملحوظة عامه بشأن جميع الأنشطة: جميع الخدمات الاستشارية المقدمة - وفقاً لشروط التعاقد مع العملاء- خاضعة لقوانين دولة الكويت والتعليمات والضوابط الصادرة من الجهات الرقابية المختلفة، وفي حالة تطلب تقديم الخدمات بموجب العقود المبرمة مع العملاء الاستعانة بمهنيين أو شركات متخصصة في أي مجال أو الاستعانة بأشخاص مرخص لهم لتنفيذ أي من المهام المذكورة أعلاه - حسب طبيعة نشاط الجهات المستعان بها - فسيتم الاستعانة بهم وفقاً لما سيتم الاتفاق عليه.

شركة ذي إيدج للاستشارات الاقتصادية ذ.م.م.

edgeconsultancykw.com — +965-22286370

القبلة، قطعة 14، شارع حمد الصقر، برج 15 (برج يعقوب)، مكتب C11

مدينة الكويت، دولة الكويت