

## التنمية المستدامة ورأس المال البشري

المدرس المساعد: علي عجيل وهيب الخيكاني

مديرية تربية ذي قار

### الملخص

إن إدارة الموارد البشرية من أهم المواضيع التي تحظى باهتمام العلوم الاقتصادية والسياسية والإدارية وإدارة الأعمال وذلك بسبب الدور الأساسي الذي أصبح يلعبه البشري في التمكين من مواجهة تحديات البيئة والوصول بها إلى تحسن مشاريعها التنافسية، كان إلزاما حتميا على الدول ومنظمات الأعمال تبني قاعدة أساسية مفادها أن البشر هم الثروة الحقيقية في أي مجتمع، أي قدراته تكمن في طاقاته البشرية المؤهلة والمدربة والقادرة على التعامل والتكيف مع المستجدات والتغيير بكفاءة وفعالية، كما أن التطورات والتغيرات بمختلف أنواعها ومستوياتها في البيئة أدت للتحويل إلى أن المعرفة والمهارة ويعتبر رأس المال البشري من الموارد المهمة في أي استراتيجية تتبناها أي دولة للزيادة في معدلات النمو لديها، وتعزيز القدرة الإنتاجية، فإن كل هذا لن يتسنى تحقيقه دون وجود العنصر البشري، من ناحية أخرى هناك تكامل بين الموارد الأخرى والموارد البشرية، فالموارد البشرية تحتاج إلى رأس المال لأداء وظيفتها.

نستخلص من ما تقدم أن إدارة الموارد البشرية هي العمود الفقري لأي منظمة خدمية أو إنتاجية، فالمنظمة لا تستطيع أن تقدم خدمة أو منتج للناس إلا إذا كان لديها العناصر البشرية، المؤهلة والقادرة على تحقيق أهدافها التي تلتزم بها لزيائتها.

لذا تهدف هذه الدراسة لتوضيح أهمية رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة وفق ما تضمنه تقارير التنمية البشرية لبرنامج الأمم الانمائي، كما تبين من خلال التقارير الصادرة ان تحقيق التنمية البشرية المستدامة لا تحتاج الى اصول مادية ومالية بقدر ما يحتاج الى توفير الاصول المعرفية لرأس المال البشري

ويهتم البحث بإلقاء الضوء على انواع رأس المال نظرا لكونها مفاهيم ومصطلحات هامة في التنمية بصفة عامة والتنمية المستدامة بصفة خاصة، ونظرا لوجود شيء من الغموض حول هذه المفاهيم، و وجود نوعا من التداخل فيما بينهم.

### Abstract

resource management is one of the most important topics of interest to economic, political, administrative and business sciences, because of the fundamental role that humans have become in being able to meet the challenges of the environment and to improve their competitive projects. It was an imperative for countries and business organizations to build a base Basically, humans are the real revolution in any society, meaning that its ability lies in its qualified and trained human energies, capable of dealing and adapting to developments and change efficiently and effectively. The developments and changes of various kinds and levels in the environment led to the transformation of knowledge and skill. Human capital is one of the important resources in any strategy adopted by any country to increase its growth rates and enhance production capacity. All this will not be possible without the presence of the human element, on the other hand, there is integration between other resources and the human resource. Human resources need capital to perform their function We conclude from the foregoing that human resource management is considered the backbone of any service or production organization. The organization cannot provide a service or product to people unless it has qualified human resources capable of achieving its goals that it is committed to for its customers.

Therefore, this study aims to clarify the importance of human capital in achieving sustainable development, according to what is included in the human development reports of the United Nations Development Program.

The research is interested in shedding light on the types of capital because they are important concepts and terms in development in general and sustainable development in particular, and because there is some ambiguity about these concepts, and there is some kind of overlap between them.

## مقدمة:

لقد تعددت أنواع أو أشكال التنمية، ومن تلك الأنواع أو الأشكال الحديثة نسبياً: التنمية المستدامة Sustainable Development أو ما يطلق عليها أحياناً التنمية المستمرة أو التنمية المتواصلة، والتي تتصف بمجموعة من الخصائص منها: أن الإنسان فيها هو هدفها وغايتها ووسيلتها، مع تأكيدها على التوازن بين البيئة بأبعادها المختلفة والمتنوعة، وحرصها على تحقيق كل من تنمية الموارد الطبيعية والبشرية دون أي إسراف أو تبذير ووفق استراتيجيات حالية ومستقبلية محددة ومخططة بشكل جماعي وتعاوني وعلمي سليم، وذلك لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل، ولقد ظهر مفهوم التنمية المستدامة في سبعينيات القرن العشرين، وارتبط بمفاهيم التنمية الاقتصادية وتنمية العنصر البشري وتنمية رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، ما أن التطورات والتغيرات بمختلف أنواعها ومستوياتها في البيئة أدت إلى التحول والتركيز على رأس المال البشري باعتبارها أهم وأعظم المدخلات لنجاح أي منظمة. هكذا تبين أن تنمية رأس المال البشري أضحت من أهم القضايا وأكثرها إلحاحاً باعتبارها أساس الموارد والقوة والتقدم، فأصبحت المجتمعات تنعت بمجتمعات واقتصاديات المعرفة، وأصبحت تنمية الموارد البشرية عاملاً مهماً في تعزيز القدرات الإنتاجية والتنافسية للأمم وازداد الإدراك بأن المعرفة والمهارات البشرية ورأس المال تعد مكونات حيوية لاقتصاد المستقبل ومفاتيح النمو الناجح للمؤسسات.

## ❖ مشكلة الدراسة

- 1- التعرف على مفهوم التنمية المستدامة وعلاقتها برأس المال البشري؟
- 2- ما مدى أثر رأس المال البشري في تفعيل التنمية البشرية المستدامة؟
- 3- ماهي المحددات التي تواجه إدارة رأس المال البشري في عملية التنمية المستدامة؟

## ❖ فرضية الدراسة

- 1- هناك أهمية ودور فاعل لرأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة.

2- على الرغم من ان التنمية المستدامة تتطلب توفير رؤوس اموال الا انها لا تكتمل الا بوجود العنصر البشري.

3- التعرف على المحددات والصعوبات التي تواجه رأس المال البشري وعلاقته بالتنمية المستدامة.  
❖ أهداف الدراسة:

بناء على ما تقدم فإن البحث يهدف اساسا للتعرف على مفهوم رأس المال البشري، ودوره في تطوير التنمية المستدامة ويمكن اضافة الاهداف الفرعية التالية:

1- الوصول الى مقترحات وتوصيات حول كيفية استغلال رأس المال البشري ومساهمته في التنمية المستدامة.

2- توضيح حجم الاهتمام بتنمية الافراد في الدول الناجحة يدفع الدول الى التقدم والتطور.

3- اهتمام الدول في الاستثمار لرأس المال البشري واستقطاب العقول الكفوءة باعتبارها عاملاً قويا يضاف الى عوامل القوة المتعددة التي تتميز بها هذه الدول.

### تعريف التنمية المستدامة:

التنمية بوجه عام هي التفاعل بين البشر والموارد المتاحة لهم، اي استغلال البشر لمواردهم، والتنمية المستدامة هي عملية نقل المجتمع من الازواضع القائمة الى اوضاع اكثر تقدماً لتحقيق اهداف محددة تسعى اساساً لرفع مستوى معيشة المجتمع ككل من كافة جوانبه عمرانياً اجتماعياً اقتصادياً، وذلك في اطار الموارد المتاحة لتأمين عملاً مستقلاً ومسكناً صحياً، ومنظومة بيئية وثقافية وأداريه توسع الخيارات للمواطنين<sup>(1)</sup>، لذا عملية التنمية ( Development Process ) تتضمن أكثر من مجرد الجانب المادي والمالي في حياة الشعوب فان العملية التنموية يجب أن تفهم على أنها عملية متعددة الأبعاد وتتضمن إعادة التوجيه النظام الاقتصادي والاجتماعي في البلد وتحسين مستوى الدخل القومي والإنتاج، فضلاً عن تضمينها تغييرات كبيرة في النظام المؤسسي الاجتماعي والإداري للاقتصاد الوطني<sup>(2)</sup>.

وهناك بعض التعريفات المتاحة لمفهوم التنمية المستدامة، نذكر منها:

& تعريف وفاء أحمد عبد الله (1993):<sup>(3)</sup> التنمية المستدامة هي مجموعة السياسات والإجراءات التي تتخذ للانتقال بالمجتمع إلى وضع أفضل باستخدام التكنولوجيا المناسبة للبيئة، التحقيق التوازن بين بناء الموارد الطبيعية وهدم الإنسان لها، في ظل سياسة محلية وعالمية للمحافظة على هذا التوازن.

& تعريف محمد كامل الشرفاوي (2014):<sup>(4)</sup> التنمية هي كل الجهود البشرية التي تبذل من أجل النمو والنقد وتحقق الرفاهية للمواطن والمجتمع.

& تعريف سحر قدرى الرفاعي (2009):<sup>(5)</sup> التنمية المستدامة هي تنمية تفاعلية حركية تأخذ على عاتقها تحقيق المؤامة بين أركانها الثلاث: البشر والموارد البيئية والتنمية الاقتصادية.

بالرغم من وجود تعاريف أخرى للتنمية المستدامة لكنها تتمحور جميعها حول هذا المفهوم، فإنها تعني توجيه الإمكانيات التكنولوجية والمؤسسية بطريقة تضمن تلبية الاحتياجات البشرية للأجيال القادمة بصورة مستمرة، وعندما نقول الموارد الطبيعية فإننا نقصد الأرض والمياه والحيوان والنبات الطبيعي وما يوجد من موارد في باطن الأرض كالنفط والمعادن وغيرها مما يستثمره الإنسان لتلبية احتياجاته الحياتية ويفترض أن يكون هذا الاستثمار لا يؤدي إلى تدهور في البيئة، إذ أن استخدام الموارد الطبيعية والبشرية بشكل عقلاني وصيانتها وتعزيزها يؤدي إلى إمكانية النهوض بنوعية الحياة الشاملة الآن وفي المستقبل<sup>(6)</sup>.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التنمية المستدامة هي عملية تطوير الأرض والمدن والمجتمعات المستمرة، والعدالة، والمتوازنة، والمتكاملة، والتأكيد على التوازن البعد البيئي في جميع مشروعاتها بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بما يسهم في تنمية الموارد الطبيعية وتمكين وتنمية الموارد البشرية وإحداث تحولات في القاعدة الصناعية والتنمية على أساس علمي مخطط وفق استراتيجية محددة لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل.

#### ❖ خصائص التنمية المستدامة خصائص التنمية المستدامة

من أجل معرفة ماهي التنمية المستدامة بشكل واضح لا بد من التعرف على خصائصها ومقومات استمرارية عملية التنمية ففي أعقاب قمة الأرض التي انعقدت في نيو عام 1992 حول التنمية المستدامة، أعلن لأول مرة عن خصائص التنمية المستدامة والتي تتلخص فيما يلي:

& - يعتبر البعد الزمني هو الأساس فيها، حيث أنها تنمية طويلة المدى تعتمد على تقدير إمكانيات الحاضر مع مراعاتها حق الأجيال القادمة في الموارد المجتمعية المتاحة أو التي يمكن إتاحتها بالإضافة إلى قيامها على التنسيق والتكامل بين استخدامات الموارد واتجاهات الاستثمار والشكل المؤسسي.

& - اعتماد التنمية بشكل أساسي على مقوماتها المختلفة من داخل الحيز الجغرافي وخاصة المفاصل الرئيسية لتلك المقومات المتمثلة بالإنسان والبيئة، وهذه الخاصية تعطي التنمية صفة الذاتية والاستمرارية<sup>(7)</sup>

& - تراعي تلبية الاحتياجات القادمة في الموارد الطبيعية المجال الحيوي لكوكب الأرض.

&- أولويتها تلبية الحاجات الأساسية والضرورية للأفراد من الغذاء، والملبس، والتعليم، والخدمات الصحية، وكل ما يتصل بتحسين نوعية حياة البشر المادية والاجتماعية والمعنوية

&- التنمية لها مستويات عديدة حسب المستوى الجغرافي الذي تعمل عليه مثل: التنمية الدولية الإقليمية، والتنمية القومية، والتنمية المحلية (تنمية المجتمع المحلي).

&- توازن بين التنمية الاقتصادية وحماية البيئة في نفس الوقت.

&- تقوم على التنسيق بين سبلات استخدام الموارد، واتجاهات الاستثمارات والاختبار التكنولوجي، ويجعلها تعمل جميعها بالانسجام داخل المنظومة البيئية المتواصلة المنشودة.<sup>(8)</sup>

من خلال هذه الخصائص، وكما ورد في تقارير التنمية للأمم المتحدة تهدف التنمية المستدامة إلى زيادة المهارات المتاحة أمام الناس، ويتم تحقيقها من خلال الاستثمار في الإنسان بالتعليم ومساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الوصول إلى المعرفة والاستفادة منها والتعاون والتشارك بين مختلف الفئات والطبقات والقطاعات، ومن خلالها تراعي حماية البيئة الكوكب الأرضي فهي ليست تنمية متعلقة بدول أو مجتمعات معينة وإنما تنمية تفرض على الجميع المشاركة، والقدرة على تحقيق مستوى معيشي لائق تقاس بنصيب الفرد من الدخل، المعرفة والصحة من أهم عوامل تنمية رأس المال البشري، وعليه أخذت الأمم المتحدة زمام الأمور في التعريف بهذه التنمية والتنسيق بين المجتمعات لتحقيقها وتشجيع المبادرات الراعية لذلك.

#### ❖ المقومات الأساسية للتنمية:

لغرض البدء في التنمية لابد من توفر مقومات أساسية وهي الموارد البشرية، الأهمية الاقتصادية ورأس المال البشري، بدونها أو عدم توفر أحدهما لا يمكن البدء بالتنمية لأنها مترابطة مع بعضها ومتكاملة، تطرقنا إلى المقومات التي تخص موضوع بحثنا وكالاتي:

#### أولاً / الموارد البشرية:-

إن الإنسان هو غاية التنمية ووسيلتها، إذ أن الهدف النهائي لعملية التنمية هو تحقيق الرفاهية والسعادة للإنسان، وهذا يأتي عن طريق رفع المستوى المعاشي نتيجة لارتفاع مستوى دخل الفرد، أما كون الإنسان وسيلة التنمية فهذا يأتي من خلال كون التنمية توضع أهدافها وخططها وتعطي ثمارها من خلال النشاط الإنساني، فإن المعنى الدقيق لإدارة الموارد البشرية هو أنها تعني الاستخدام الأمثل للموارد البشرية في المنظمة<sup>(9)</sup>، وبالرغم من الاختلاف بين التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية، إلا أن هناك صلة قوية

بينهما، فالأولى - التنمية البشرية المستدامة - تعني التنمية الشاملة، تؤكد أنها لا تتحقق بمجرد التركيز على تعظيم الناتج، كما أنها تولي أهمية خاصة لرفع المهارات والإنتاجية وزيادة القدرات الابتكارية للناس من خلال عملية تكوين رأس المال البشري، لذا فإن الموارد البشرية تلعب دوراً هاماً في عملية التنمية، وإن جميع مقومات التنمية من تراكم رأس المال والنمو السكاني واكتشاف موارد جديدة والتقدم التكنولوجي هو في النتيجة يأتي من دور الطاقات البشرية وجهودها<sup>(10)</sup>.

ولغرض تقييم أهمية الموارد البشرية يمكن أن نعتمد المؤشرات التالية :

- 1- عدد السكان الذي يفترض أن يكون متناسب مع حجم الثروات الطبيعية وهذا يعطي تصور عن قوة العمل وتعطي مؤشر لحجم السوق.
- 2- حجم القوى العاملة، وكم عدد السكان الذين هم في سن العمل وكم عدد السكان النشطين اقتصادياً.
- 3- كم هي نسبة الإناث اللواتي بالإمكان مشاركتهن في الإنتاج .
- 4- حالة التوازن في توزيع السكان البيئي ( حضر وريف).
- 5- حالة التوزيع المكاني للسكان في المسرح الجغرافي للبلدان والأقاليم .
- 6- حالة المجتمع ومدى تأثير العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية الأخرى على قوة العمل .
- 7- مستوى التعليم العام والتعليم المهني والتعليم العالي<sup>(11)</sup>

ونستخلص من ما تقدم، أن هناك توجه جديد في إدارة الموارد البشرية يتمثل في وجود قنوات لدى أصحاب الأموال وكبار المسؤولين أو السلطة في كل دولة بأن العنصر البشري هو الدعامية الإنسانية في كل التنظيمات الإدارية، مهما اختلفت أحجامها وتنوعت أهدافها، وأنه من الخطأ الكبير أن تقوم العلاقات بين الموظفين، بعضهم ببعض، وبين الموظفين ورؤسائهم ومرؤوسهم على أساس السلطة الرسمية والقوانين الصارمة والأوامر الجافة، إن العلاقات الإنسانية الناجحة لا يمكن أن تتجسد في أرض الواقع إلا إذا طبقت قواعد العدالة والمساواة في كافة شؤون التوظيف من تعيين وترقية وتوزيع مهام ومكافآت واستماع إلى الشكاوى ومعالجة النزاعات، فالعامل إنسان، والإنسان هو الدعامية الأساسية في كل المؤسسات، ولا شك في أنه سر عظمتها أو سبب فشلها.

## ثانياً / الأهمية الاقتصادية

تعكس الأهمية الاقتصادية مدى قدرة البلد في بناء قاعدة قوية لتحقيق التنمية المستدامة وشهدت الحياة على مر العصور انجازات مذهلة تدل على القدرة البشرية في تشييد الصروح الهائلة للحضارة البشرية (

بوجهيها الانساني و (الانساني) من خلال ارتفاع قيمة العنصر البشري كوحدة اقتصادية واعتباره منذ القدم جزء من ثروة الأمم لما يساهم به العمل البشري في عملية الانتاج، واستنادا لتمايز الطاقة الإنتاجية للإنسان وتفوقها على جميع أشكال الثروة الأخرى الأمر الذي يضع العمل البشري كأهم عنصر من عناصر الانتاج على الاطلاق حتى في ظروفه الممكنة<sup>(12)</sup>، ولقد أكد الاقتصاديون على اختلاف توجهاتهم على أهمية دور الانسان وتأثيره الفاعل والايجابي في عملية التنمية الاقتصادية وفي فاعلية عناصر الانتاج المادية، وقد أدت النقلة العلمية و التكنولوجيا وما أعقبتها من تطورات حديثة في الفن الانتاجي إلى حدوث تغييرات متلاحقة، مما أوجد ضرورات متزايدة لرفع مستوى اعداد الانسان وزيادة فترات تعليمه وتدريبه وزيادة ممارساته العلمية والفكرية في البحث النظري والتطبيقي<sup>(13)</sup>، وقد أشار الفريد مارشال إلى أن أثمن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر وذلك على أساس أن الفكر سواء ما تعلق منه بالعلوم والآداب أو الفنون أو ذلك الذي نشأت بفضلها الآلات والأجهزة، انما يمثل الانتاج الذي يتلقاه أي جيل من الأجيال السابقة له، وذلك أنه اذا انمحت من الوجود الثروة المادية للعالم، فان بالإمكان استعادتها بسرعة بواسطة الفكر، ولكن لو بقيت الثروة المادية بدون الفكر، فان هذه الثروة سرعان ما تتضاءل ويعود الى العالم الى الفقر والعوز<sup>(14)</sup>، وقد أظهرت الدراسات التطبيقية المرتبطة بنماذج النمو الاقتصادي في بداية عقد الستينات من القرن الماضي طبيعة العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي في الاقتصاديات المتقدمة لدول العالم، وتبين أن نحو 90% من النمو في الدول الصناعية كان مرجعه تحسين قدرات الإنسان ومهاراته والمعرفة والادارة<sup>(15)</sup>، لذا عرف البنك الدولي الاهمية الاقتصادية هي بتحقيق التكافؤ المتصل الذي يضمن إتاحة نفس الفرص التنموية الحالية للأجيال القادمة وذلك بضمان ثبات رأس المال الشامل أو زيادته المستمرة عبر الزمن "حيث أن رأس المال يتضمن رأس المال الصناعي (معدات وطرق)، الفني (المعرفة والمهارات)، الاجتماعي (علاقات ومؤسسات) والبيئي (غابات وموارد)<sup>(16)</sup>.

## ثانياً/ رأس المال البشري :-

يلعب رأس المال البشري دورا هاما في جميع بلدان العالم بلا استثناء باعتباره عماد أمني لتنمية مستقرة وناجحة تضاف إلى قوة الأمم وتقدمها، وقد ازداد الاهتمام العالمي برأس المال البشري بحيث يكون قادرا على الإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي والاستثمار في الأفراد، مما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامج به هدف تحسين رأس المال البشري وجعلها أكثر ملائمة وانسجاما مع متطلبات التنمية البشرية، لقد أولت الدول اهتمام كبيرا بتنمية رأس مالها البشري وهي

تعتبر نماذج ناجحة في مجال التنمية البشرية والاستثمار في الكفاءات من خلال التركيز على التعليم والتكوين والتدريب واستقطاب الكفاءات والاهتمام بالرعاية الاجتماعية والسعي لتحقيق الرقابة والوصول إلى تكوين ثروة بشرية مؤهلة ومدرّبة، من هنا تأتي الأهمية التي تولي هذه الدول في الاستثمار في رأس المال البشري واستقطاب العقول الكفؤة باعتبارها عاملاً قوياً يضاف إلى عوامل القوة المتعددة التي تتميز بها، لذا أغلب الدول النامية تتوفر فيها مقومات التنمية وخاصة ما يتعلق بموارد البيئة الطبيعية والموارد البشرية ولكن لا يتوفر فيها رأس المال الكافي للتنمية خاصة وأنها تحتاج إلى دفعة قوية للخروج بالمجتمع من حالة الركود والتخلف إلى حالة النمو والتقدم<sup>(17)</sup>، ويعرف رأس المال البشري على أنه المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يمتلكها، ومن التعريفات واسعة الانتشار تتبناه منظمة اليونسف وهو: المخزون الذي تمتلكه دولة من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، الذي يعد عاملاً رئيسياً في تقرير إمكانياتها حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية<sup>(18)</sup>

نستخلص من ذلك أن تنمية رأس المال أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية.

ولضمان استمرارية عملية التنمية في اجتماعية المجتمع يجب الاعتماد على وتوفير المقومات التالية:

&- توفير الكادر الإداري الناجح الذي لديه القدرة على إدارة مشروعات التنمية بكفاءة من داخل أفراد المجتمع أنفسهم.

&- توفير الدعم المالي الذي يساهم في استمرارية المشروعات التنموية.

&- قبول المجتمع لعملية التنمية من خلال مشاركتهم في تخطيط وتنفيذ وإدارة المشروعات التنموية وإحساسهم بملكية تلك المشروعات.

&- خلق علاقة جيدة مع الجهات الحكومية من خلال التأكيد على أهمية دور الجمعيات الأهلية الذي يكمل دور الجهات الحكومية في عملية التنمية.<sup>(19)</sup>

### ❖ مفهوم تنمية رأس المال البشري

تعني تنمية الموارد البشرية بمعناها العام هي عبارة عن تنمية شاملة للقدرات الذاتية وزيادة مهارات ومعارف عموم أفراد المجتمع فالتنمية البشرية إذ هي زيادة فرص الاختيار أمام أفراد المجتمع في العديد من المجالات وفي مقدمتها الصحة والتعليم والدخل<sup>(20)</sup>، وتشير الصحة إلى العمر المتوقع عند الميلاد، ويعكس التعليم نسبة من يعرفون القراءة والكتابة من أفراد المجتمع، بينما يشير الدخل إلى متوسط نصيب

الفرد من الناتج القومي الاجمالي، ويعبر عن هذه العملية من الناحية الاقتصادية بما اصطلح على تسميته ب (تكوين رأس المال البشري ) واستثماره بشكل امثل لتطوير النظام الاقتصادي<sup>(21)</sup>، وهناك جانبان للتنمية البشرية: الأول منها شكل القدرات البشرية مثل تحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارات والثاني هو انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة، وبهذه الطريقة نلاحظ ان تنمية رأس المال البشري هي عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها ليتمكن استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية<sup>(22)</sup>.

وبتحليل المقومات الأساسية لمفهوم تنمية رأس المال البشري أنها تدور حول بناء الانسان وتوفير الشروط الدائمة لضمان وجود أفراد في المجتمع قادرين على أحداث التطور بصورة مستمرة لمسايرة تغيرات العصر، وهذا لن يتم الا من خلال استراتيجية تنمية لرأس المال البشري بحيث تعتمد الوسائل والأساليب العلمية والفنية والتربوية الحديثة القادرة على خلق وتطوير المعرفة العلمية ونشر الخبرات والمعارف والقيم الحضارية بين السكان لرفع أكبر قدر ممكن منهم الى قوى ذات مستوى أعلى في ضوء الوسائل والمهام التي تضطلع بها عملية تنمية رأس المال البشري كاستثمارات في الإنسان تتوخى أهدافا اقتصادية واجتماعية<sup>(23)</sup>، وهكذا فان طبيعة المهام الرئيسية التي تستهدفها عملية تنمية القوى البشرية بما فيها الأهداف الاقتصادية ( تكوين رأس المال البشري ) إنها متجددة ومستمرة تقترن بتنمية تقدم المجتمع، فان قيامها لا يتحدد بعصر معين أو عمر معين أو فئة اجتماعية أو مستوى اقتصادي انما هي عملية عامة شاملة ترتبط بالإنسان في مرحلة الاعداد للاستخدام و بالأمة مهما كان مستوى تقدمها.

هكذا يتضح أن تنمية رأس المال البشري أضحت من أهم القضايا و أكثرها إلحاحا باعتبارها العملية الضرورية لتحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العملية أو العلمية والفنية والسلوكية ووسيلة تعليمية تمد الانسان بمعارف أو معلومات أو مبادئ أو فلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج وهي أيضا وسيلة تدريبية تزوده بالطرق العلمية والأساليب المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل، كما أنها وسيلة فنية تمنحه خبرات اضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته العقلية ومهاراته اليدوية، فضلا عن كونها وسيلة سلوكية تعيد النظر في مسلكه الوظيفي والاجتماعي وان الدعائم الأساسية والمقومات الرئيسية لهذه العملية هي التربية والتعليم، التدريب، تنمية القدرات.

❖ انواع رأس المال

لقد تم تطوير مفهوم "رأس المال" لأول مرة في العام 1961 من قبل ثيودور شولتز الاقتصادي الأمريكي الذي أكد على أهمية اكتساب الأفراد للمعارف والمهارات، وهذا يمثل جزء كبير من رأس المال الشركة أو المنظمة، وفي عام 1965 قدم غاري بيكر شرحاً مفصلاً لهذا المفهوم حتى شاع بين الناس وأصبح مألوفاً بينهم، كذلك أشار بعض الباحثون إلى العلاقة القوية الإيجابية والطردية بين المعارف والمهارات والإنتاجية ... ويضيف ليفين (1987) بأن تنظيم الإنتاج مثل: مدى حرية التصرف، والمشاركة في صنع القرار، وتقاسم المسؤولية، والمعلومات المتاحة للموظفين، وكلها تؤثر على العاملين الاستفادة من قدرتها على الفعل<sup>(24)</sup>.

لذا سيتم الفاء الضوء على هذه الأنواع لكونها مفاهيم ومصطلحات هامة في التنمية بصفة عامة والتنمية المستدامة بصفة خاصة، ولأن التنمية المستدامة تهتم بهذه الأنواع من رأس المال وذلك بشكل علمي ومتوازن ومتكامل وطموح، ونظراً لوجود شيء من الغموض حول هذه المفاهيم ووجود نوعاً من التداخل فيما بينهما وهي كالاتي.

### **1- رأس المال البشري ورأس المال الفكري**

رأس المال البشري هو المصدر الأساسي لتكوين وتشخيص الأفراد الذين يمتلكون المقدرة العقلية والمهارات والخبرات لايجاد الحلول العملية المناسبة لمتطلبات ورغبات الزبائن لانهم مصدر الابتكار والتجديد ويتضمن رأس المال البشري القدرات الفطرية وكذلك المعرفة والمهارات التي يكتسبها الأفراد طوال حياتهم ومن الملاحظ ان عدد المهارات التي يكتسبها الأفراد طوال حياتهم تعتمد جزئياً على قدراتهم الأولية فأى منشأة يجب ان يكون لديها أفراد أكفاء ومهرة حيث يعتمد التحسين المستدام للإنتاجية على رأس المال البشري<sup>(25)</sup>، ويكمن رأس المال البشري في جوهر رأس المال الفكري وهو يشكل قدرات الأفراد والمنظمات المنعكسة في التعليم والخبرة والمعرفة والتجربة، ويجسد رأس المال البشري عوامل النجاح الأساسية للمنشآت في الماضي والحاضر والمستقبل وقد وردت العديد من التعاريف التي تناولت المفهوم الأساسي لرأس المال البشري حيث يتفق العديد من الكتاب والباحثين (Westphalen, 1999, 10) (deutsch bank : 3 : 2005 , research ) . ( لطيف , 2005 : 9 ) , ( الطالباني, 2005:14) على تعريف رأس المال البشري على انه " المعرفة والقدرات والمهارات والكفاءات والخصائص الأخرى المتجسدة في الأفراد أو فئات من الأفراد، ويرى ألفريد مارشال (A.Merchall) أن البشر رأس مال يجب أن يستثمر للاستفادة من

إمكانياته وطاقاته والاكتشاف والتحليل وإعادة التركيز والابتكار في باقي رؤوس الأموال، وإجمالاً هناك أربع أنواع من رؤوس الأموال يمكن تشخيصها كآلاتي

&- رأس المال المادي :ويقصد به رأس المال المالي أو النقدي.

&- رأس المال الطبيعي: ويعني الموارد الطبيعية والنظم البيئية.

&- رأس المال الاجتماعي: يقصد به شبكات العلاقات الاجتماعية والمعايير والقيم الإيجابية في المجتمع التي تمكن أفرادها وشرائحه من التصرف معاً بصورة فعالة ومجدية لتحقيق أهدافهم المشتركة.

&- رأس المال البشري : ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد الموروثة أو المكتسبة.

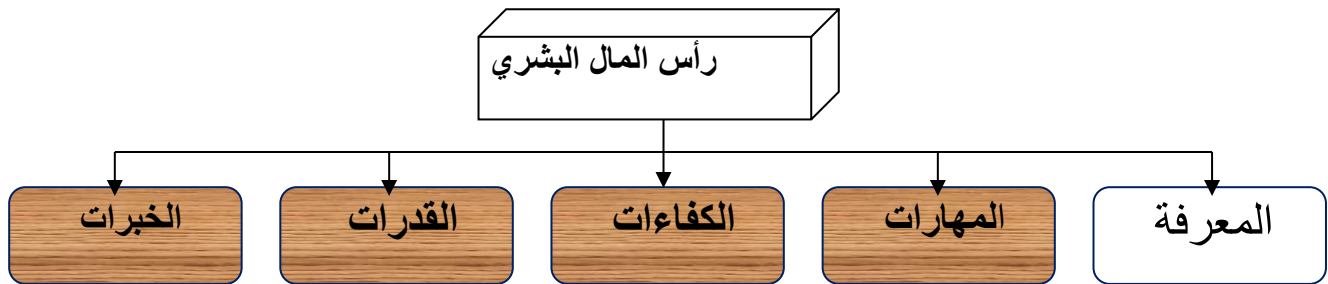
وفي هذا السياق يتفق الباحث مع (3 : eutsch bank research , 2005 ) ( في تعريفه لرأس المال

البشري , بأنه " مجموع المعرفة و القدرات والمهارات والكفاءات والخصائص الأخرى المتجسدة في الأفراد

أو فئات من الأفراد, سواءا" أكانت فطرية أم مكتسبة والتي تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمنشأة "

واستناداً لذلك يمكن توضيح مكونات رأس المال البشري بالشكل التالي :

الشكل (1) ( مكونات رأس المال البشري )



ولكن تباينت وجهة النظر في استخدام هذه المعرفة والمهارات فمنهم من وظفها في إنتاج السلع والخدمات والبعض الآخر وظفها لزيادة القيمة الاقتصادية للمنظمة أو أنها تكون نتاج الاستثمار الداخلي للثقافة والتدريب. ويمكن تصنيف رأس المال البشري إلى أربعة فئات وحسب ما جاء بتصنيف (العنزي , 2006

: 6 ) \*

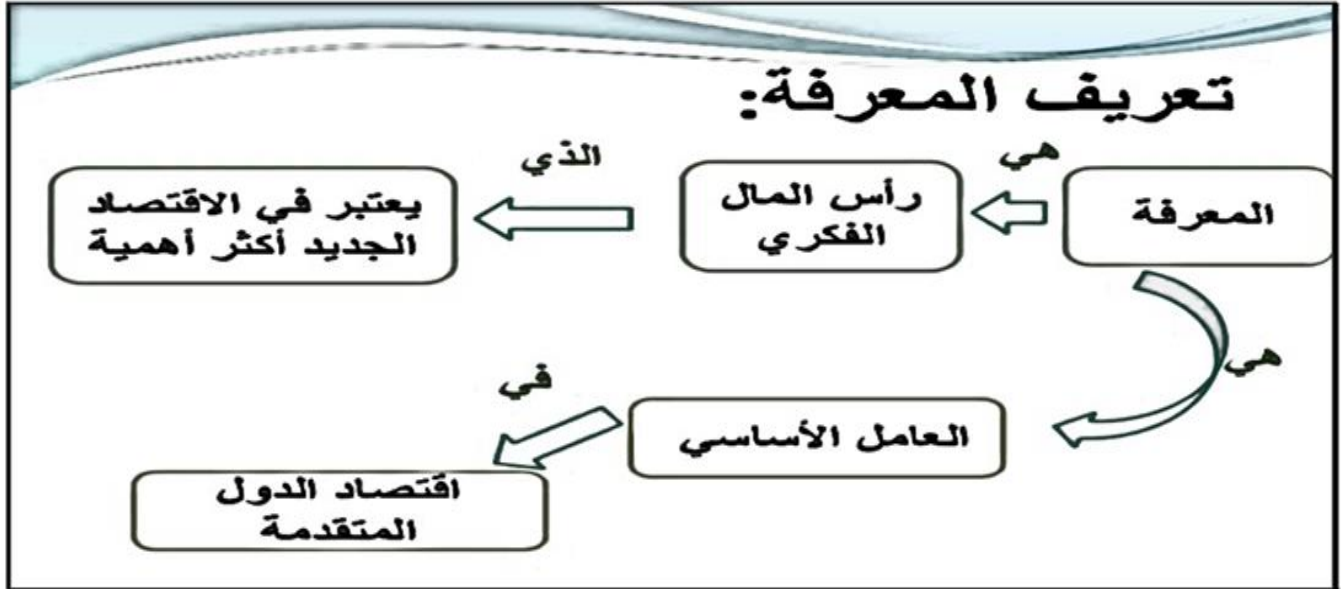
الجدول (1) فئات رأس المال البشري

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>2. المتعلمون الجدد New Learners ( 2.5%)</b></p> <p>وهم فئة العاملون الجدد الداخليين للمنظمة والمنقوليين والمترقين الى وظائف جديدة أخرى والذين عادة ما يصل ادائهم للمستوى المرغوب لها , بسبب ضعف مواقف الاندماج والتكيف مع ثقافتها وبيئتها .</p>                                                | <p><b>1. النجوم والعقول Stars &amp; Brain ( 75% )</b></p> <p>وهم فئة العاملين الذين يتمتعون بالقابليات والمعارف والمهارات المتنوعة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة .</p>                                                                  |
| <p><b>4. العاملون صعبى المراس Difficult Employee</b></p> <p>( 2.5% ) وهم فئة العاملون صعبى المراس والتعامل كونهم اصحاب مشاكل في العمل والتاثير السلبي في الانتاجية , ويفضل ان تعد المنظمة تلك البرامج الناجحة للاستغناء عنهم بسرعة بسبب ارتفاع كلفهم المؤثرة على الاستثمار في رأس المال البشري .</p> | <p><b>3. العاملون الطبيعيون Normal Employees ( 20% )</b></p> <p>وهم العاملون العاديون الذين يتمتعون بصلادة انتمائهم للمنظمة, والذين لايمكن الاستغناء عنهم, بل يفترض ان يسعى المديرين لتحويلهم الى نجوم لامعة وعقول مدبرة لصالح اضافة القيمة الاقتصادية لها</p> |

المصدر: سعد العنزي، فلسفة كلفة رأس المال البشري واستثماره، 2006، ص6.

**اما بالنسبة الى مفهوم رأس المال الفكري :** تعددت الآراء بين الكتاب والأدباء الذين عرفوا رأس المال الفكري من خلال مدلولات المعرفة أو الأصول غير الملموسة في المؤسسات، وأضافت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أن رأس المال الفكري هو القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة لمنظمة معينة<sup>(26)</sup>، ويعرف "Ulrich" رأس المال الفكري على أنه يمثل "مجموعة مهارات المؤسسة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المؤسسة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها التكنولوجيا"<sup>(27)</sup>، بينما يرى كل من "هامل" و"هين" (Hamel, Hine) أن رأس المال الفكري عبارة عن "قدرة متفردة تتحقق من تكامل المهارات المختلفة التي تتفوق بما المؤسسة على منافسيها، بحيث تسهم في زيادة القيمة المقدمة للعملاء، كما تعد تلك القدرة من أهم مصادر الميزة التنافسية"<sup>(28)</sup>، كما عرف Reid "رأس المال الفكري على أنه "المادة الفكرية المتكونة من المعرفة والمعلومات والمهارات والخبرات ذات القيمة الاقتصادية التي يمكن وضعها موضع التطبيق بهدف خلق الثروة"، بينما يرى كل من "Prusak" و"Davenport" أن رأس المال الفكري يتمثل في "المعرفة التي يمكن تحويلها إلى ربح"<sup>(29)</sup>، ويلعب رأس المال الفكري بعناصره المختلفة دورا مهما في نجاح المنظمات في الوقت الحاضر، حيث أنه يميز المنظمات التي يمكنها تقديم منتجات جديدة، وبشكل أفضل مع تقديم ابتكارات لمنتجاتها وخدماتها

بمعدلات سريعة، ويؤكد ذلك ما ظهر من نتائج استقصاء رؤساء مجال إدارة المنظمات كبيرة الحجم في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أكدوا أن رأس المال الفكري يعتبر أكثر الأصول أهمية، ويعد أساس النجاح في القرن الحادي والعشرين<sup>(30)</sup> كما موضح بالشكل التالي.



الشكل (2)

المصدر من عمل الباحث بالاعتماد على : مدحت ابو النصر ياسمين مدحت محمد، التنمية المستدامة \_ مفهومها \_ أبعادها \_ مؤشرات، جامعة حلوان، 2017، ص29.

وإذا عقدنا مقارنة بين رأس المال الفكري ورأس المال المادي لوجدنا اختلافات كثيرة منها على سبيل المثال:

- 1- رأس المال المادي ملموس ومادي، بينما رأس المال الفكري غير ملموس وغير مادي.
- 2- رأس المال المادي موجود ضمن البيئة الداخلية للمنظمة، بينما رأس المال الفكري موجود في عقول العاملين في المنظمة.

- 3- رأس المال المادي يتوقف عند حدوث مشكلات في التشغيل، بينما رأس المال الفكري يبدع ويبتكر ويخترع عندما تحدث المشكلات.<sup>(31)</sup>

❖ **خصائص رأس المال الفكري:** يقسم الأفراد الذين يتمتعون بقدرات معرفية وتنظيمية بسمات تميزهم عن غيرهم من الأفراد، ومنها.

1- **الصفات التنظيمية:** وتمثل توزيع رأس المال الفكري على المستويات الاستراتيجية كافة وبنسب متباينة، كما ويميل رأس المال الفكري للعمل ضمن الهياكل الإدارية المرنة، ويركز على استخدام الرسمية بشكل منخفض جدا ، بالإضافة إلى أنه يبتعد عن الميل صوب المركزية الإدارية بشكل كبير .

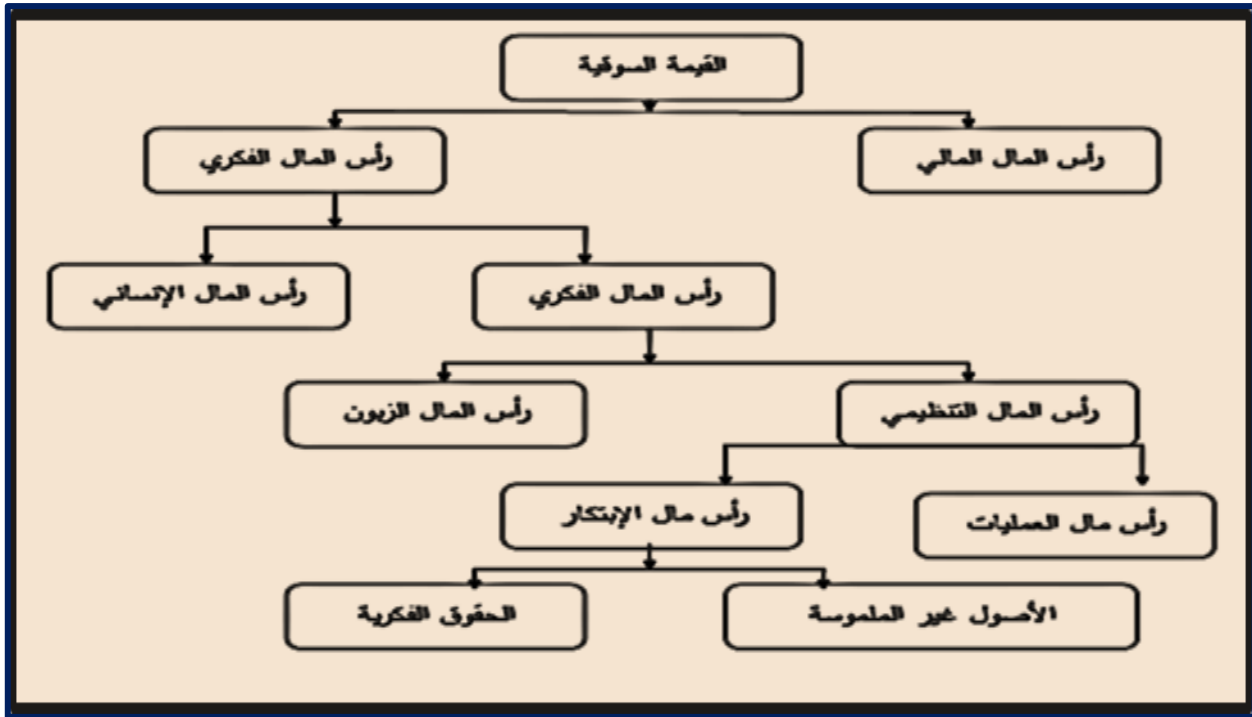
2- **الصفات المهنية:** فتتمثل في أنه ليس بالضرورة أن يكون رأس المال الفكري حاصلا على شهادة أكاديمية بل الضرورة تكمن في مواصلة تعليمهم وتدريبهم الفعال، وبمهارات عالية ومتنوعة وبمميزات متقدمة.

3- **الصفات السلوكية والشخصية:** فتتمثل ميل رأس المال الفكري إلى حمل المخاطر في بدء العمل بدرجة كبيرة، كما ويحبذ التعامل مع الموضوعات التي تتسم بعدم التأكد، ويبادر بتقديم الآراء والمقترحات البناءة، بالإضافة إلى أنه يتسم ببعض السمات الشخصية مثل الحسم ، الذكاء ، الحس ، الانفتاح على الخبرة، المثابرة، الثقة بالنفس، الاستقلالية.

ويتضح من خلال الدراسة ان نموذج ملامح سكانديا من أكثر نماذج تقويم رأس المال البشري استخداما وتطبيقا في دول الاتحاد الأوروبي، والدول الصناعية الكبرى عموما لأسباب كثيرة، من بينها شمول النموذج أهم متغيرات رأس المال الفكري التي يمكن قياسها ومكوناته من خلال مؤشرات محاسبية ومالية<sup>(32)</sup> وكما في الشكل التالي.

**لذا نستخلص ان رأس المال البشري** يعتبر أحد عناصر أو مكونات رأس المال الفكري ورأس المال البشري يفوق في أهميته أيا من الأصول المادية الأخرى التي تمتلكها المنظمات، مما يعني ضرورة توفير معلومات ملائمة عن الموارد البشرية المتاحة تمكن إدارة تلك المنظمات من حسن استخدامها، **ورأس المال الفكري** والذي يتصف بخاصية مهمة وهي أن المنظمة تحصل على مساهماته في العمل بدون أن تمتلكه بشكل مباشر مما يضيف درجة من عدم التأكد بنسبة استخدامه.

## الشكل (2) نموذج ملامح شركة سكانديا لرأس المال الفكري



المصدر من عمل الباحث بالاعتماد على: سعد غالب ياسين، نظم ادارة المعرفة ورأس المال الفكري العربي، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الامارات العربية المتحدة، 2007، ص 63.

**2- رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي:** ويقصد برأس المال الهيكلي المعرفة التي تظل باقية في المنظمة بعد أن يتركها أعضاؤها سواء بشكل مؤقت أو بشكل نهائي، ويكون مخزنة في قواعد بيانات، ومستندات، وبرامج جاهزة، ومكون مادي للحاسب الآلي Hardware وهياكل تنظيمية، أما رأس المال البشري فيقصد به العاملين وما يملكونه من معارف، ويشمل رأس المال التنظيمي ورأس المال العلائقي.

رأس المال الهيكلي = رأس المال العلائقي + رأس المال التنظيمي

أ- **رأس المال العلائقي:** هو رأس المال السوقي لكن في سياق الأصول الفكرية الوطنية، يشار إليه برأس المال العلاقات للدلالة على السوق والعلاقات التجارية التي تقيمها الأمة داخل الأسواق العالمية مع عملائها ومورديها، كما يشار إليها برأس المال الاجتماعي، تعزز العلاقات داخل وعبر البلدان القدرة على خلق قيمة من المعرفة.

ب- **رأس المال التنظيمي:** يشير إلى القدرات الوطنية مثل الهياكل التنظيمية، الأجهزة والبرامج وقواعد البيانات و براءات الاختراع والعلامات التجارية وكل شيء آخر يدعم الابتكار والإنتاجية من خلال تبادل ونقل المعرفة.<sup>(33)</sup>

ويتضح الفرق بين رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي، هو أن المعرفة والمهارات في عقول الأفراد والتي تمثل رأس المال البشري، تتحول إلى رأس مال هيكلي أو تنظمي فقط إذا تم نقلها وتحويلها وتكوديتها في مستندات متنوعة بالمنظمة.

أما برأس المال الهيكلي المعرفة التي تظل باقية في المنظمة بعد أن يتركها أعضاؤها سواء بشكل مؤقت أو بشكل نهائي، ويكون مخزنة في قواعد بيانات، و مستندات، وبرامج جاهزة، ومكون مادي للحاسب الآلي ، وهياكل تنظيمية<sup>(34)</sup>.

**3- رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي:** رأس المال الاجتماعي يعرف بأنه عبارة عن علاقات اجتماعية تساعد الأفراد على المشاركة والتفاعل مع الآخرين، ويتضمن هذا التصور المنظمات الاجتماعية وعلاقات الثقة والمشاركة التبادلية ويشمل ذلك الفرد والمجموعة والمجتمع<sup>(35)</sup>، يعد راس المال الاجتماعي مفهوم متطور من مفاهيم السلوك التنظيمي، يعكس طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين داخل المنظمة وخارجها في المجتمع المحيط بهم، والثقة المتبادلة فيما بينهم التي ينبغي أن تركز على قاعدة القيم والمعايير الصحيحة الحاكمة لعمل الجماعة، وبما يؤمن تحقيق حالة الالتزام الأخلاقي الذي يجعل من أعضائها متآلفين متآزرين بما بينهم في السراء والضراء، في الخير والشر، وصولاً إلى زيادة مشاعر الولاء للمنظمة بشكل أكثر من كونهم متعاقدين معها<sup>(36)</sup>.

من خلال ما تقدم يمكن تعريف راس المال الاجتماعي بأنه ( العلاقات والروابط الاجتماعية التي يقيمها الأفراد داخل المنظمة والتي تبني على أسس ومعايير ابرزها الثقة والتعاون شريطة أن يتوفر مبدأ الشرعية في تلك العلاقات.

❖ **ابعاد راس المال الاجتماعي:** يوجد ثلاثة أبعاد لراس المال الاجتماعي هي البعد الهيكلي، والبعد الإدراكي، والبعد العلاقتي<sup>(37)</sup>.

**1- البعد الهيكلي:** يمثل البعد الهيكلي قدرة الأفراد على الارتباط بالآخرين داخل المنظمة ويؤكد على الروابط داخل شبكة العمل، شكلها ومدى ملائمتها للمنظم.

**2- البعد الإدراكي:** يشير البعد الإدراكي إلى اللغة المشتركة والاعتقادات والطموحات والرموز والرؤية المشتركة والقيم وهي تشكل نوعاً مؤثراً في راس المال الاجتماعي، أن زيادة التفاعل يمكن أن تؤدي إلى أن تكون الرموز واللغة المشتركة والمعايير مفهومة ومقبولة بشكل أكبر.

3- **البعد العلاقتي:** يتضمن الإحساس بالثقة والالتزام الحقيقي والاحترام المتبادل، إذ تتبنى جماعات الممارسة ضرورة التفاعلات الشخصية لبناء رأس المال الاجتماعي القادر على خلق والمشاركة في المعرفة ذات العلاقة .

**نستخلص بأن هناك ارتباط قوي بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي والمجتمع،** حيث أن رأس المال الاجتماعي مرادف لجملة المهارات والقدرات والسمات الاجتماعية والتي تميز بها مجتمع عن آخر، وبالتالي يمكن الجزم بأن رأس المال الاجتماعي مرادف لكل ما هو مجتمعي أو اجتماعي على عكس رأس المال البشري الذي يصف السمات والقدرات الفردية ...

### ❖ خصائص رأس المال البشري :

يتميز رأس المال البشري بمجموعة من المميزات أهمها: (24)

1- **خصوصية رأس المال البشري :** إن رأس المال البشري لا ينفصل أبدا عن ماله وهو ملازم له في كل زمان ومكان، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية والشخصية للأفراد وهو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين، وتحمله لمختلف التكاليف التي ستجوز عنه، وتنازله عن جميع العوائد المالية التي سيحصل عليها في الحاضر، مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل.

2- **محدودية رأس المال البشري:** إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات الجسمية والعقلية للفرد، ولأن تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت فإن تحصيل عوائد الاستثمار محدودة بدوره حياة الفرد التي يمكن أن يحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.

3- **عدم مرئية رأس المال البشري :** أن المعارف والقدرات المكتسبة والممتلكة من قبل الأفراد، لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة حيث أنه في بداية علاقة العمل لا تستطيع المنظمة التعرف على القدرات والكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد، والتي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في الاستثمار في التعليم والتي تحملها الفرد والفترة الدراسة والتكوين، إلى جانب الخبرات والكفاءات الحقيقية والتجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد والتي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية.

كما أن هناك بعض الخصائص الأخرى: (25)

1- **عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري** بصفة شخصية رغم قدرة الفرد على تأجير واستثماره لصاحي العمل، إلا أنه ليس باستطاعته بيعه كما تستطيع المنظمة بيع أصل من أصولها.

2- عدم إمكانية استهلاك رأسمال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك حيث يمكن فقدانه بمجرد موت صاحبه، وهذا ما يفسر زيادة الخطر في الاستثمار البشري.

4- يتطلب الاستثمار في تكوين رأسمال البشري وقتاً طويلاً مقارنة بالوقت المستغرق في الاستثمار في رأس المال البشري المادي.

### ❖ مؤشرات رأس المال البشري:

رغم صعوبة قياس رأس المال البشري إلا أن هناك خمس مؤشرات يمكن الاعتماد عليها في رصد رأس المال البشري لبلد معين وهي:

#### 1- مؤشر الأمية: (38)

يعتبر معدل الأمية من أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رصيد رأس المال البشري امياً ومن البديهي أن زيادة معدل الأمية لدى الكبار تعتبر تخفيضاً كمياً ونوعياً في رأس المال البشري ويعتبر التسرب من التعليم الابتدائي رافداً أساسياً من الروافد المغذية للأمية لذلك لابد من تخفيض نسبة الأمية، لأن ذلك سينعكس بشكل أكيد على إنتاجية عنصر العمل ويشكل أيضاً عقبة في تحسن شروط التنمية وجهود القضاء على الفقر.

#### 2- مؤشر معدلات التمدرس:

يشير معدل التمدرس إلى متوسط عدد السنوات التي أمضاها السكان في الفئة العمرية 15 سنة فما فوق.

#### 3- مؤشر الرقم القياسي:

وهو عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمرحل الابتدائية والثانوية والجامعية ومعدل معرفة القراءة والكتابة كما يشمل أيضاً معدلات التأطير أي عدد الطلاب لكل أستاذ في المراحل التعليمية الثلاث باعتبارها مؤشراً على نوعية التعلم في كل مرحلة من مراحل التعليم.

#### 4- مؤشر الإنفاق على التعليم: (39)

هو عبارة عن النفقات التي تصرف على العملية التعليمية بجوانبها المختلفة وتوجد نظرة شمولية إلى مفهوم الإنفاق على التعليم، وتشمل جميع مصاريف الإنفاق المادية وكذلك ما يتعلق بالنواحي البشرية وما تبذله من جهد تعليمي، ونظرة أخرى تنظر إلى الإنفاق من جانب لإنفاق الحكومي على التعليم العام دون الأخذ بعين الاعتبار ما تنفقه الأسرة على أبنائها، ويشمل الإنفاق الحكومي نفقات الأبنية المدرسية والمعلمين والأجهزة وغير ذلك من متطلبات المؤسسات التعليمية ويقاس الإنفاق على التعليم بقدر ما يرصد له كنسبة

من ميزانية الدولة أو من الدخل القومي وكلما ارتفعت هذه النسبة دل ذلك على الاهتمام هذا البلد أو ذلك بالتعليم.

#### 5- مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي:<sup>(40)</sup>

مؤشر التنمية البشرية هو أداة مركبة تهدف لقياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة على بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التنمية الاجتماعية باستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين الصفر والواحد وذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدولة في ثلاث جوانب مهمة هي:

- مدى الحياة ومستوى الصحة.

- التمدرس وتلقي المعارف.

- نصيب الفرد من الناتج المحلي.

#### ❖ تقارير التنمية البشرية الإنمائية للأمم المتحدة لرأس المال البشري:

بداية ومنذ أول تقرير ابتكرت تقارير التنمية البشرية أدوات جديدة للقياس، لا ينبغي أن يقتصر قياس التنمية الوطنية على نصيب الفرد من الدخل، كما جرت العادة لفترة طويلة من الزمن، إنما تقاس بالقدرة على العيش حياة مديدة وصحية، تقاس بالعمر المتوقع عند الولادة؛ والقدرة على اكتساب المعرفة، تقاس بمتوسط سنوات الدراسة والعدد المتوقع لسنوات الدراسة؛ والقدرة على تحقيق مستوى معيشي لائق تقاس بنصيب الفرد من الدخل، المعرفة والصحة، من أهم عوامل تنمية رأس المال البشري وهو مكون للأصول

## المعرفة الوطنية.

يظهر الجدول التالي عناوين تقارير التنمية البشرية للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة خلال الألفية الثالثة.

**الجدول (2) عناوين تقارير التنمية البشرية للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة خلال الألفية الثالثة**

| سنة الإصدار | العنوان            | سنة الإصدار | العنوان                      |
|-------------|--------------------|-------------|------------------------------|
| 2000        | حقوق الإنسان       | 2010        | الثروة الحقيقية للأمم        |
| 2001        | توظيف التقنية      | 2011        | الاستدامة والإنصاف           |
| 2002        | الديمقراطية        | 2013        | نخضة الجنوب                  |
| 2003        | تعاهد بين الأمم    | 2014        | المضي في التقدم              |
| 2004        | الحرية الثقافية    | 2015        | التنمية في كل العمل          |
| 2005        | التعاون الدولي     | 2016        | تنمية بشرية للجميع           |
| 2006        | أبعد من الندرة     | 2018        | أدلة التنمية البشرية         |
| 2008/2007   | مخاربة تغير المناخ | 2019        | ما وراء الدخل المتوسط...     |
| 2009        | التغلب على الحواجز | 2020        | التنمية البشرية والأثر بوسين |

المصدر من عمل الباحث بالاعتماد على : تقارير التنمية البشرية، لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

يلحظ من الجدول أعلاه أن تقارير التنمية البشرية الإنمائية الصادرة عن الأمم المتحدة تركز على الأصول غير الملموسة، من سبعة عشر تقريراً من 2000 إلى 2020 أغلبها تركز على الأصول المعرفية كأساس تحقيق التنمية البشرية المستدامة، وفي العادة تستفتح التقارير الإنمائية للأمم المتحدة بما يخص موضوع بحثنا رأس المال البشري وبمقولة هامة " الإنسان هو الثروة الحقيقية التي تملكها بالرغم من أن الثروة الوطنية تتكون من الموارد الطبيعية والتجهيزات الصناعية وكذا رأس المال غير المادي المتمثل في عنصرين: الأول رأس المال البشري من خلال المهارات والمواهب الكفاءات، الثاني جودة المؤسسات. أما تقارير التنمية تركز على الإنسان فقط لأنه بالإضافة إلى أنه العامل الوحيد المتغير والمبدع والمبتكر وكذا

أساس تحقيق جودة المؤسسات أو ضعفها.

**تقرير 2000 (حقوق الإنسان)**، استهل العالم الألفية الجديدة بمحاربة التمييز العنصري بين الأجناس، واعتبار إن الحياة حق للجميع ألح التقرير على أن النمو الاقتصادي وحده لا يحقق تقدماً تلقائياً في التنمية، فالسياسات لتنمية الحقيقة يجب أن تقوم على محاربة الفقر والاستثمار في إمكانات الأفراد لرأس المال البشري، بالتركيز على مستويات التعليم والتغذية والصحة والدخل، بشكل متساوي وعادل بين جميع الأفراد واعتبارها كحق من حقوق الإنسان، فمن أهم حقوق الإنسان هي المعرفة، العمر الطويل والعيش الكريم<sup>(41)</sup>.  
**اعترف تقرير 2001 (توظيف التقنية)** مبكراً بدور التكنولوجيا في تحقيق التنمية لرأس المال البشري، إذ تساعد التقنيات الرقمية على النهوض بالتنمية من خلال خفض تكاليف الحصول على المعلومات، إلى خفض كبير في تكلفة المعاملات الاقتصادية والاجتماعية على الشركات والأفراد والقطاع العام، وهي تشجع على الابتكار حينما تنخفض تكلفة المعاملات إلى صفر تقريباً، تساعد على تعزيز الكفاءة لأن الأنشطة والخدمات القائمة تصبح أرخص أو أسرع أو أيسر من ذي قبل، أنها تؤدي إلى زيادة الاحتواء الاجتماعي لأن المواطنين يحصلون على الخدمات التي كانوا محرومين منها من قبل.<sup>(42)</sup>

**نُبهت تقارير (2003، 2005، 2013)** إلى ضرورة تنسيق الإجراءات اللازمة لمواجهة التحديات من القضاء على الفقر، تغير المناخ، والأمن والسلم، بتشجيع التعاون والارتباط وتبادل الخبرات والتجارب بين الدول وهي كلها تمثل رأس المال العائقي هو رأس المال السوقي لكن في سياق الأصول الفكرية الوطنية<sup>(43)</sup>.

**أكد تقرير 2010 (الثروة الحقيقية للأمم)** على أن الإنسان هو الثروة الحقيقية لأي أمة، والإنسان هو أساس التنمية ورأس المال وجوهرها. أعاد التذكير بإمكانية تحقيق إنجازات في التنمية البشرية حتى لو تعذر النمو الاقتصادي السريع، من خلال الاهتمام بالمعرفة، فالمعرفة توسع إمكانات البشر وتغذي فيهم الخيال وتتمى عندهم حسن الإبداع، وبالتحصيل العلمي يتمكن الإنسان من حماية مصالحه ومقاومة الاستغلال، وبالتحصيل العلمي الذي يعتبر أحد مؤشرات رأس المال البشري يصبح الإنسان أكثر وعياً بكيفية تجنب المخاطر الصحية، ويستطيع العيش حياة أطول في رفاه وراحة، وبالتحصيل العلمي يستطيع الإنسان الحصول على فرص عمل أفضل وكسب أجر أعلى<sup>(44)</sup>.

**ووضع تقرير 2015 (التنمية في كل عمل)** أهمية العمل، كالعامل في الرعاية والعمل التطوعي والعمل الإبداعي في الكتابة أو الرسم، وحدد الصلة بين العمل والتنمية البشرية على أنها علاقة ترابط وتفاعل،

فالمعمل يعزز التنمية البشرية، بتأمين الدخل وسبل العيش، والحد من الفقر، وكفالة الإنصاف في النمو، ومنه فإن التنمية البشرية تزيد رأس المال البشري وتوسع فرص الإنسان وخياراته في تحسين الصحة ومستوى المعرفة والمهارة والاستثمار، أقر التقرير أن من أخطر أوجه الحرمان البشري عدم استخدام الطاقات البشرية الكاملة، أو قلة استخدامها، أو سوء استخدامها في العمل الذي يعزز التنمية البشرية (44).

**وفق تقرير التنمية البشرية 2016 ( تنمية بشرية للجميع )** تتطلب التنمية البشرية للجميع انتهاج سياسات شاملة للوصول إلى الفئات المهملة والمحرومة والمهمشة، واتخاذ التدابير لصالح الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وبحسب هذا التقرير فإن تحقيق التنمية البشرية للجميع، ينبغي أن يكون شاملاً، تدعمه أربعة أركان متآزره هي:

**أولاً:** استراتيجيات النمو الذي يحرك التشغيل من خلال التركيز على القطاعات التي يعيش منها الفقراء.

**ثانياً:** الشمول المالي من خلال توسيع نطاق الخدمات المصرفية وتسخير التكنولوجيا لتشمل الفئات المحرومة.

**ثالثاً:** الاستثمار في أولويات رأس المال البشري التي تؤمن خدمات منخفضة التكلفة وعالية الجودة.

**رابعاً:** التدخلات المتعددة والابعاد العالية التأثير التي تأتي بالمكاسب على الجميع (45).

**يرى تقرير التنمية البشرية لعام 2019 ( ما وراء الدخل، المتوسط، الحاضر )**، بأن موجات التظاهرات الشعبية التي تجتاح بلدان عديدة، هي بمثابة إشارة واضحة إلى أن توجه الناس إلى الشارع يكمن في أسباب مختلفة، وهذه الفجوات مرشحة للتوسع في ظل التغيرات العالمية السريعة في التكنولوجيا، والخصائص السكانية، وأوضاع الهشاشة، والمناخ والاستثمار رأس المال البشري، فضلاً عن الأحداث والصراعات والأوبئة والجوائح أثر مدمر على رأس المال البشري بسبب الخسائر في الأرواح، وفقدان سبل كسب العيش، وسوء التغذية، والتوقف عن تقديم الخدمات الصحية والتعليمية الأساسية على الصعيد العالمي، يمكن أن تضيق 10 تريليونات دولار من مستوى الدخل مدى الحياة لهذه الفئة من الطلاب، بسبب انخفاض مستويات التعلم، وإغلاق المدارس، أو مخاطر التسرب من التعليم، وتشير التقارير الصادرة عن البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل إلى حدوث اضطرابات كبيرة في الخدمات الصحية الأساسية، مثل التطعيمات الروتينية والرعاية الصحية للأطفال يهدف هذا التقرير إلى دراسة أوجه عدم المساواة في التنمية المستدامة ورأس المال البشري في إطار جديد.

**أولاً:** ما وراء الدخل أن هناك أوجه عدم المساواة في إبعاد التنمية المستدامة أساسية تتعدى الدخل مثل

الصحة والتعليم والكرامة واحترام حقوق الإنسان.

ثانياً: ما وراء المتوسطات يجب أن لا يقتصر تحليل أوجه عدم المساواة على المقاييس موجزة (المتوسطات التي تختزل توزيعها إلى رقم واحد).<sup>(46)</sup>

صدر تقرير التنمية البشرية 2020 (لرأس المال البشري) في ظل تفشي جائحة 19، لتوثيق الآثار الجائحة والمدمرة للجائحة على التنمية البشرية، ودعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في استجابته للأزمة، بين هذا التقرير أن جائحة كوفيد19 هوت بنحو 100 مليون إنسان إلى الفقر المدقع، في أسوأ نكسة للتنمية في غضون جيل، وتُظهر البيانات أن سنوات التعلّم التي يحصل عليها الأطفال في بعض البلدان تقل بصورة كبيرة عن بلدان أخرى رغم استمرارهم في الدراسة لنفس المدة الزمنية، ويتفاقم هذا الوضع بسبب جائحة كورونا - مع تسرب العديد من الأطفال من التعليم وفقدانهم التعلم، في بلدان العالم الأشدّ فقراً، ويظهر الإصدار الأول من مؤشر رأس المال البشري، الذي نشرته مجموعة البنك الدولي في أكتوبر/ تشرين الأول 2018، وتم تحديثه في 2020 أن إنتاجية نحو 60% من الأطفال المولودين اليوم ستبلغ في أحسن الأحوال 50% فقط عندما يكبروا مقابل نسبة إنتاجية كاملة إذا تمتعوا بقدر كامل من التعليم والصحة الجيدة ويعكس ذلك أزمة خطيرة في رأس المال البشري لها تداعيات شديدة على النمو الاقتصادي، والقدرة الجماعية للعالم على إنهاء الفقر المدقع بحلول عام 2030.<sup>(47)</sup>

### ❖ تقارير التنمية الإنسانية العربية لرأس المال البشري:

يصدر المكتب الإقليمي للدول العربية والتابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي من فترة لأخرى تقرير التنمية الإنسانية العربية لتشخيص مشاكل الأمة العربية، من المعروف أن المنطقة العربية تتوفر على موارد مالية وموارد طبيعية هامة، لكنها تصنف من ضمن الدول المتخلفة ويعود تخلفها إلى احتياجاتها إلى عناصر أخرى مهمة ركزت عليها تقارير التنمية الإنسانية العربية.

ناقش تقرير 2003 " إقامة مجتمع المعرفة " إلى أنه بالرغم من توفر المنطقة العربية على رأسمال بشري ومادي، لا تزال هناك قيود تعيق اكتساب ونشر وإنتاج المعرفة في المجتمعات العربية، أكد التقرير على أن المعرفة تساعد بلدان المنطقة على توسيع الحريات الإنسانية وتعزيز القدرة على ضمان هذه الحريات من خلال الحكم الصالح، كما شدد التقرير على أهمية الأصول المعرفية للمجتمع المعرفة والخبرة لا الأصول المادية والمالية هي المحددات الجوهرية للإنتاجية والتنافسية ومن ثمة التقدم في عالم اليوم والغد<sup>(48)</sup>.

يشير تقرير مؤشر رأس المال البشري 2017 إلى كثير من نقاط الضعف التي تشوب جهود تنمية رأس المال البشري في الدول العربية يتبين تدني مؤشرات توظيف القوة العاملة في معظم الدول العربية ومنها السعودية، الأردن، مصر، الجزائر، تونس، المغرب، وموريتانيا، وهو ما يرجع الى تشوهات سوق العمل في تلك البلدان، إضافة إلى عوامل عدم التنسيق بين مخرجات العملية التعليمية ومتطلبات سوق العمل، وإلى ضعف حجم الاستثمار في التعليم، واستناداً إلى تقرير مؤشر رأس المال البشري 2017، فإن المتوسط العالمي لتنمية رأس المال البشري يبلغ 62% من إجمالي رأس المال البشري العالمي بصورة أخرى، فإن نسبة الاهدار في الموارد البشرية يبلغ حوالي 38% من رأس المال البشري العالمي، بالنسبة للدول العربية، فإن نسبة تنمية رأس المال البشري تبلغ في المتوسط حوالي 56% وهو أقل من المتوسط العالمي (62%)، وهو ما يعني أن حوالي 44% من رأس المال البشري في الدول العربية، وهي نسبة مرتفعة للغاية وتجاوز المتوسط العالمي للفجوة في تنمية رأس المال البشري العالمي (38%)، مهددة غير مستغلة وذلك بسبب الخطأ في توزيع المهارات ضمن القوة العاملة وفي تطوير المهارات المستقبلية وفي التعزيز غير الكافي للتعليم المستمر للقوة العاملة، وهو ما يفسر ضعف مساهمة رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الدول العربية.<sup>(49)</sup>

كان لهذه التقارير وتحليلاتها وبياناتها ومناقشاتها تأثيرات هامة على فكر التنمية وتطبيقاتها لرأس المال البشري، وأثبتت هذه التقارير أن التنمية البشرية المستدامة لا تتحقق إلا من خلال تنمية الأصول المعرفية، فهي أساس تكوين الثروة، وركزت على أن التنمية البشرية المستدامة تحتاج من جهة إلى بناء قدرات البشر عن طريق التعليم والتدريب والصحة، ومن جهة أخرى تحقيق الحرية والمساواة الاجتماعية والحكم الصالح والأمن وهي أصول معرفية تحقق من خلال اكتساب وإنتاج ونشر المعرفة. أكدت تقارير التنمية الإنسانية العربية على أن المنطقة العربية غنية بالموارد الطبيعية والمالية والبشرية لكن تخلفها يعود إلى ضعف السياق المؤسسي في المجتمع، وفجوة المعرفة، وقصور الحريات الإنسانية.

## الخاتمة:

يعد رأس المال البشري من الموارد المهمة في أي استراتيجية تتبناها أي دولة للزيادة في معدلات النمو لديها، ذلك أولت جميع الدول اهتمامها في مجال الاستثمار في العنصر البشري وتسعى جاهدة إلى تأمين العنصر البشري المؤهل تأهيلاً علمياً وهذا لأهمية استثماره في تحقيق التنمية البشرية.

تطرقنا في هذا البحث إبراز مضمون والمفاهيم التي تتعلق برأس المال البشري والاستثمار في العنصر البشري ومن جهة أخرى علاقة رأس المال البشري برأس المال الفكري، الهيكلي، الاجتماعي نظراً لغموض تلك المفاهيم وعلاقتها مع بعضها، فضلاً عن أهمية الأصول المعرفية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال تقارير التنمية البشرية للبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وكذا تقارير التنمية الإنسانية العربية الصادرة للمكتب الإقليمي للدول العربية تحت إشراف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

ومنذ نهاية القرن الماضي تبين أن التنمية لم تعد تنمية اقتصادية أو نمو اقتصادي بمؤشرات كمية كالناتج الداخلي الخام، وإنما تنمية بشرية مستدامة، تنمية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس في ثلاث خيارات أساسية هي: أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل والأمراض؛ وأن يكتسبوا المعرفة؛ وأن يحصلوا على الموارد اللازمة، يتم تحقيق هذه الأهداف من خلال الاستثمار في الإنسان بالتعليم، ومساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الوصول إلى المعرفة والاستفادة منها، والتعاون والتشارك بين مختلف الفئات والطبقات والقطاعات.

تفرض التنمية البشرية على الجميع المشاركة فيها والتعاون على تحقيقها، ينبغي للبلدان أن تسعى جاهدة إلى مواءمة جهودها الرامية إلى التصدي لجائحة كورونا مع أهداف رأس المال البشري الأطول أجلاً، وعليه أخذت الأمم المتحدة زمام الأمور في التعريف بهذه التنمية والتنسيق بين المجتمعات لتحقيقها.

## النتائج

- 1- أن تقرير التنمية البشرية المستدامة هو عملية فكرية مستقلة ووسيلة هامة لنشر مفهوم التنمية البشرية المستدامة فيه جميع أنحاء العالم، هو تقرير يهدف إلى العودة بالناس إلى محور التنمية الذي هو الإنسان.
- 2- شيوع مصطلحات عدة مثل رأس المال البشري، رأس المال الفكري، رأس المال الاجتماعي، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي، والتي بدورها جعلت مراكز لقياس تأثير رأس المال البشري ومكوناته في عمل المنظمات، وتحديد العناصر الحاسمة التي تصب في تحسين أدائها وتفوقها، وتم ايضاح هذه المصطلحات نظراً للتداخل والغموض بينهما.

- 3- يعد رأس المال البشري مكوناً جوهرياً متيناً لبناء المنظمات، فهو يمثل النخبة المتميزة من الموارد البشرية التي تملك قدرة التفكير والتحليل والابداع والابتكار من خلال توظيف المعرفة والخبرة والمهارة والقدرة ذات القيمة العالية والتفرد العالي.
- 4- للعنصر البشري دور مهم في تفعيل التنمية البشرية والاقتصادية، وذلك من خلال ارتباط رأس المال البشري بالتنمية بشكل عام، كذلك الدور الذي يلعبه قطاع التربية والتعلم والتدريب في زيادة قيمة رأس المال البشري، من حيث هو مخزون للمعارف العقلية التي تتم ترجمتها إلى مهارات تحقق الاكتشافات.
- 5- هناك علاقة وثيقة بين رأس المال البشري والتنمية البشرية، فقد تحولت النظرة إلى الأفراد من كونها عنصر من عناصر التنمية إلى كونها أصل أساسي من أصولها، بل أصبح الفرد أساسي ومحدد لأدائها، التي يمكن الاستثمار فيها وزيادة قيمتها، هذا التحول أدى إلى اعتبار العنصر البشري المصدر الحقيقي لتفعيل التنمية البشرية والاقتصادية للدولة، الذي يمثل مزيج من المهارات، المعارف.
- 6- وكما هو معروف ان الانفاق على رأس المال البشري كأحد مجالات الاستثمار والتي تؤدي بالمحصلة النهائية الى زيادة العوائد وخفض التكاليف، فالإنفاق لرفع كفاءة رأس المال البشري سيؤدي الى زيادة عدد الوحدات المنتجة لنفس الفترة مما يقلل من التكلفة الكلية والمتوسطة للوحدة المنتجة ويعطي فرصة اكبر لزيادة العوائد.
- 7- تعتبر تقارير التنمية البشرية الأداة الرئيسية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تعزيز الفكر الإنمائي، يتم إعدادها التدافع بالقضايا التنموية الحساسة والجوهرية إلى واجهة الاهتمام على الصعيد العالمي والإقليمي والمحلي، أسهمت هذه التقارير في إثراء مناقشات حول التنمية ورأس المال وتقييم نتائجها.
- 8- بالنسبة لتقارير التنمية الإنسانية العربية الصادرة لتشخيص مشاكل المنطقة العربية، فإن المنطقة العربية تتوفر على موارد مالية وموارد طبيعية هامة، لكنها تصنف من ضمن الدول المتخلفة، يعود تخلفها إلى نواقص تعيق مصادر التنمية.
- 9- أثبتت هذه التقارير أن التنمية البشرية المستدامة لا تتحقق إلا من خلال تنمية الأصول المعرفية، انطلاقاً من تنمية رأس المال البشري من خلال الاهتمام بالتعليم والتدريب والصحة من جهة، ومن جهة أخرى من توفير البيئة التي تسمح له بأداء مهامه على أحسن وجه.
- 10- توجد مسؤولية كبيرة لرأس المال البشري تجاه تحقيق تنمية بشرية مستدامة وذلك من خلال ترسيخ التعاون وروح المبادرة والثقة المتبادلة والالتزام بين الأفراد العاملين.

## التوصيات:

- 1- استغلال الموارد المالية المتوفرة في الاستثمار في الرأس المال البشري، من خلال تحسين التعليم والصحة، وتوفير بيئة
- 2- يجب أن تكون تنمية رأس المال البشري موجهة لأغراض المجتمع القصيرة والطويلة الأجل.
- 3- تنمية رأس المال البشري لا تقتصر على التعليم والصحة، الرعاية الصحية بل تشمل مشاركة البشر في رسم ملامح التنمية والإنصاف والاستدامة.

### هوامش البحث ومصادره:

- 1- مطانيوس منحول ، عدنان غانم، ماهي التخطيط الاقليمي وتحدياته في التنمية المستدامة ، مجلة علوم انسانية ، العدد 46 ، 2010 ، ص22.
- 2- Malnotra , zoo , knowledge ,Assets in the Global Economy ; Assessment of National intellectual capital.Journal of Global In formation Man agement , 5 – 15
- 3- مذكرة خارجية نحو وضع استراتيجية قومية لتنمية من منظور بيئي، معهد التخطيط القومي، القاهرة، 1993 ، ص16.
- 4- محمد كامل شرقاوي، التدخل المهني باستخدام نموذج التركيز على المهام في خدمة الجماعة وزيادة مشاركة اعضاء الجماعة في برامج الوقاية من ادمان المخدرات، اطروحة دكتوراه، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، 2014، ص22.
- 5- سحر قدوري الرفاعي، الحكومة الالكترونية وسبل تطبيقها: مدخل استراتيجي، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا- الجامعة المستنصرية، العدد السابع، 2009، ص311.
- 6- برنامج الامم المتحدة الانمائي 2010التنمية البشرية ، الثروة الحقيقية للأمم، بيروت ، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية الاجتماعية لغربي اسيا (الاسكوا).
- 7- محمد دلف احمد الدليمي، فواز احمد موسى، جغرافية التنمية مفاهيم – نظريات – تطبيق، جامعة حلب والانباء ، 2009 ، ص27 .
- 8- عبد العزيز قاسم محارب، 2016، تقرير عن التنمية من منظور اسلامي، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة
- 9- علي ماهر ابو المعاطي، الاتجاهات الحديثة في التنمية الشاملة، معالجة محلية ودولية وعالمية لقضايا التنمية، القاهرة، المكتب الجامعي، 2012، ص227 .
- 10- Felix ANegro , Public Persnnel , Administration New Vew york ; nest , Rinehart , and whist on , inc , 1959, p , 36 .
- 11- ربحي الحسن، العلاقات الانسانية في العمل، مجلة العلوم الاجتماعية ( جامعة الكويت ) المجلد 4 العدد 1 ، 1976، ص5 .
- 12- تقي عبد السالم العاني، الاهمية الاقتصادية لرأس المال البشري ودور التربية والتعليم فيه ، بحث مقدم الى الندوة التربوية المصاحبة للمجلس المركزي لاتحاد المعلمين في الجزائر، 2002 .

- 13- عبد الصمد الركابي، الاستثمار في الانسان واهمية رأس المال البشري في استراتيجية التصنيع الخليجية ، مجلة اقتصادية، 1981، ص58.
- 14- Shafei M –Z (1970) The role of university in Economic and social Development , Beirut Arab university , 1970 ,
- 15- جورج القصيفي، التنمية البشرية، مراجعة للمفهوم والمضمون، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، بيروت، 1990، ص83.
- 16- هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر، الاسكندرية، مصر، 2006، ص193.
- 17- خير، صفوح، التنمية والتخطيط الاقليمي، منشورات وزارة الثقافة، سوريا، 2000، ص37.
- 18- بن عمار حبسية، تنمية الموارد البشرية، في المنظومة التربوية الجزائرية، 2009، ص18.
- 19- محمد دلف احمد، فوز احمد موسى، جغرافية التنمية، مرجع سبق ذكره، ص80.
- 20- محبوب الحق، مفاهيم التنمية البشرية، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، منتدى الفكر العربي، عمان، 1993، ص15.
- 21- عبد الفتاح قنديل، نقل التكنولوجيا المتطورة في الدول المتقدمة، مجلة اقتصادية، 1997.
- 22- عبد الصمد الركابي، مرجع سبق ذكره، ص27.
- 23- منصور احمد منصور، قراءات في التنمية والموارد البشرية، الكويت، 1976.
- 24- رواية الحسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية الاسكندرية، 2001، ص82-84.
- 25- ايمان محمد فؤاد محمد، تكوين رأس المال البشري في التنمية البشرية في مصر، المؤتمر العلمي 22 للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والاحصاء والتشريع، القاهرة 2009، ص66.
- 26- احمد مخلوف، مدى تأثير رأس المال الفكري على استمرارية منظمات الاعمال، ورقة بحثية مقدمة الى الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الاعمال الغربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف الجزائر، 2011، ص6.
- 27- سعد العنزي، اثر رأس المال الفكري في اداء المنظمة، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد ، العدد 28، 2001، ص155.
- 28- سعد العنزي، مرجع سبق ذكره، ص158.
- 29- سعد العنزي، مرجع سبق ذكره، ص195.
- 30- عماد الدين احمد، دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، م21، دمشق، 2007، ص10.
- 31- عماد الدين احمد، مرجع سبق ذكره، ص11.
- 32- سعد غالب ياسين نظم إدارة المعرفة ورأس المال الاستراتيجية العربية المتحدة، 2007، ص62.
- 33- عبد اللطيف مصيفي، دور رأس المال البشري في خلق القيمة في المؤسسات المعرفية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، الجزائر، العدد7، 2009، ص23.
- 34- MaiNotre,y,(2000),knowledge,Assts ih Global Ecohomy,Assessment of Natiohal ihtellestual capital –Journal of Global information Mahagementh, 5,-15
- 35- فاضل حمد القيسي، علي حسون الطائي، الادارة الاستراتيجية نظريات- مدخل- امثلة وقضايا معاصرة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، 2014، ص726.

- 36- سعد علي العنزي، احمد علي صالح، ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال، الطبعة العربية ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، 2009، ص370- 371.
- 37- سعود جايد مشكور العامري، عقيل حميد جابر الحلو، اهمية ودور مسؤولية رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية بشرية مستدامة، جامعة المثني، المجلد 10، 2018، ص8-9.
- 38- وزارة التربية والتعليم، انخفاض نسبة الامية، على الموقع الالكتروني  
www.Akhbarlyoum.DZ.
- 39- ولد خليفة محمد العربي، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بون سنه، ص48- 49.
- 40- رياض بن حوشة، الاستثمار في رأس المال البشري على الموقع الالكتروني [WWW.Alhejaz.net/vb/throwth](http://WWW.Alhejaz.net/vb/throwth).
- 41- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2000)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا(الاسكوا).
- 42- مجموعة البنك الدولي (2016)، تقرير عن التنمية في العالم 2016، العوائد الرقمية، واشنطن، معهد البنك الدولي، البنك الدولي.
- 43- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2010)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا(الاسكوا).
- 44- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2015)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا(الاسكوا).
- 45- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2016)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا(الاسكوا).
- 46- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2019)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا(الاسكوا).
- 47- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2020)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا(الاسكوا).
- 48- المكتب الاقليمي للدول العربية (2003)، تقرير التنمية الانسانية العربية، مجتمع المعرفة، عمان، المطبعة الوطنية.
- 49- المكتب الاقليمي للدول العربية (2003)، تقرير التنمية الانسانية العربية، مجتمع المعرفة، عمان، المطبعة الوطنية.

فائمة المراجع:

- 1- ابو المعاطي، علي ماهر، الاتجاهات الحديثة في التنمية الشاملة، معالجة محلية ودولية وعالمية لقضايا التنمية، القاهرة، المكتب الجامعي، 2012.
- 2- احمد، عماد الدين، دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، م21، دمشق، 2007.
- 3- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2000)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا(الاسكوا).
- 4- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2010)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا(الاسكوا).

- 5- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2015)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا (الاسكوا).
- 6- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2016)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا (الاسكوا).
- 7- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2019)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا (الاسكوا).
- 8- برنامج الامم المتحدة الانمائي (2020)، تقرير التنمية البشرية، حقوق الانسان، بيروت، لجنة الامم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا (الاسكوا).
- بن حوشة، رياض الاستثمار في رأس المال البشري على الموقع الالكتروني [WWW.Alhejaz.net/vb/thowth](http://WWW.Alhejaz.net/vb/thowth).
- 9- الجمل، هشام مصطفى، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر، الاسكندرية، مصر، 2006.
- 10- حبسية، بن عمار، تنمية الموارد البشرية، في المنظومة التربوية الجزائرية، 2009.
- 11- الحسن، ربحي، العلاقات الانسانية في العمل، مجلة العلوم الاجتماعية ( جامعة الكويت ) المجلد 4 العدد 1 ، 1976.
- 12- الحسن، رواية، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية الاسكندرية، 2001.
- 13- الحق، محبوب، مفاهيم التنمية البشرية، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، منتدى الفكر العربي، عمان، 1993.
- 14- الدليمي، محمد دلف احمد فواز احمد موسى، جغرافية التنمية مفاهيم - نظريات - تطبيق، جامعة حلب والانباء ، 2009.
- 15- الرفاعي، سحر قدوري، الحكومة الالكترونية وسبل تطبيقها: مدخل استراتيجي، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا- الجامعة المستنصرية، العدد السابع، 2009.
- 16- الركابي، عبد الصمد، الاستثمار في الانسان واهمية رأس المال البشري في استراتيجية التصنيع الخليجية، مجلة اقتصادية ، 1981.
- 17- شراوي، محمد كامل، التدخل المهني باستخدام نموذج التركيز على المهام في خدمة الجماعة وزيادة مشاركة اعضاء الجماعة في برامج الوقاية من ادمان المخدرات ، اطروحة دكتوراه، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، 2014.
- 18- صفوح، خير، التنمية والتخطيط الاقليمي، منشورات وزارة الثقافة، سوريا، 2000.
- 19- العامري، سعود جايد مشكور عقيل حميد جابر الحلو، اهمية ودور مسؤولية رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية بشرية مستدامة، جامعة المثني، المجلد 10، 2018.
- 20- العاني، نقي عبد السالم، الاهمية الاقتصادية لرأس المال البشري ودور التربية والتعليم فيه، بحث مقدم الى الندوة التربوية المصاحبة للمجلس المركزي لاتحاد المعلمين في الجزائر، 2002 .
- 21- العربي، ولد خليفة محمد، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بون سنه.
- 22- العنزي، سعد علي احمد علي صالح، ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال، الطبعة العربية ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان - الاردن، 2009.
- 23- العنزي، سعد، اثر رأس المال الفكري في اداء المنظمة، جملة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد ، العدد 28، 2001.
- 24- القصيفي، جورج، التنمية البشرية، مراجعة للمفهوم والمضمون، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، بيروت، 1990.
- 25- قنديل، عبد الفتاح، نقل التكنولوجيا المتطورة في الدول المتقدمة، مجلة اقتصادية، 1997.

- 26- القيسي، فاضل حمد علي حسون الطائي، الادارة الاستراتيجية نظريات- مدخل- امثلة وقضايا معاصرة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، 2014.
- 27- مجموعة البنك الدولي (2016)، تقرير عن التنمية في العالم 2016، العوائد الرقمية، واشنطن، معهد البنك الدولي، البنك الدولي.
- 28- محارب، عبد العزيز قاسم، تقرير عن التنمية من منظور اسلامي، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2016.
- 29- المحمد، ايمان محمد فؤاد، تكوين رأس المال البشري في التنمية البشرية في مصر، المؤتمر العلمي 22 للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والاحصاء والتشريع، القاهرة 2009.
- 30- مخلوف، احمد، مدى تأثير رأس المال الفكري على استمرارية منظمات الاعمال، ورقة بحثية مقدمة الى الملئقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الاعمال الغربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف الجزائر، 2011.
- 31- مذكرة خارجية نحو وضع استراتيجية قومية لتنمية من منظور بيئي، معهد التخطيط القومي، القاهرة، 1993.
- 32- مصيفي، عبد اللطيف، دور رأس المال البشري في خلق القيمة في المؤسسات المعرفية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، الجزائر، العدد 7، 2009.
- 33- المكتب الاقليمي للدول العربية (2003)، تقرير التنمية الانسانية العربية، مجتمع المعرفة، عمان، المطبعة الوطنية.
- 34- المكتب الاقليمي للدول العربية (2003)، تقرير التنمية الانسانية العربية، مجتمع المعرفة، عمان، المطبعة الوطنية.
- 35- منحول، مطانيوس عدنان غانم، ماهي التخطيط الاقليمي وتحدياته في التنمية المستدامة، مجلة علوم انسانية، العدد 46، 2010.
- 36- منصو، منصور احمد، قراءات في التنمية والموارد البشرية، الكويت، 1976.
- 37- وزارة التربية والتعليم، انخفاض نسبة الامية، على الموقع الالكتروني [www.Akhbarlyoum.DZ](http://www.Akhbarlyoum.DZ).
- 38- ياسين، سعد غالب، نظم إدارة المعرفة ورأس المال الاستراتيجية العربية المتحدة، 2007.
- 39- Felix ANegro, Public Persnnel, Administration New Vew york; nest, Rinehart, and whist on, inc, 1959, p, 36.
- 40- MaiNotre,y,(2000),knowledge,Assts ih Global Ecohomy,Assessment of Nationah ihtellestual capital
- 7-Jourhal of Global information Mahagementh, 5,-1
- 41- Malnotra, zoo, knowledge,Assets in the Global Economy; Assessment of National intellectual capital.Journal of Global In formation Man agement, 5 - 15
- 42- Shafei M -Z (1970) The role of university in Economic and social Develo Pment, Bierut Arab university, 1970,