

دور رأس المال البشري علي النمو الاقتصادي
بالتطبيق علي سلطنة عمان

عبدالعزیز محمد جمعة قاسم

د/ عمرو الضبع

أستاذ الاقتصاد المساعد

عميد كلية الدراسات العليا

الأكاديمية العربية للعلوم الادارية والمالية والمصرفية

د/ محمد رمضان

مدرس الاقتصاد

معهد الدراسات الآسيوية

جامعة الزقازق

مستخلص الدراسة:

يتمثل الهدف الأساسي من البحث في التعرف علي دور استراتيجيات رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي بسلطنة عمان، وكذلك تحديد نوع واتجاه العلاقة بين رأس المال البشري وتحقيق النمو الاقتصادي ، وتوصل البحث إلي وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي، وأوصى البحث بضرورة زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب لتزويد القوى العاملة لديها بالمهارات اللازمة للمنافسة في السوق العالمية ، وكذلك تعزيز ثقافة التعلم مدى الحياة لمواكبة التقنيات والممارسات التجارية المتغيرة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، النمو الاقتصادي.

Abstract:

The main objective of the research is to identify the role of Human Capital Strategies in achieving economic growth in the Sultanate of Oman, as well as to determine the type and direction of the relationship between human capital and economic growth, and the research found a strong direct correlation between human capital

and economic growth, and the research recommended the need to increase investment in education and training to equip its workforce with the skills necessary to compete in the global market, as well as promoting a culture of lifelong learning to keep pace with changing technologies and business practices.

Keywords: human capital, economic growth.

القسم الأول: الإطار العام للدراسة:

1- مقدمة الدراسة:

يعرف رأس المال البشري على أنه المعرفة والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد ، هو محرك حاسم للنمو الاقتصادي في أي بلد. في سلطنة عمان ، لعب رأس المال البشري دوراً حيوياً في التنمية الاقتصادية للبلاد ، خاصة منذ تركيز الحكومة على برامج التعليم والتدريب ، خطت عمان خطوات كبيرة في تحسين مؤشرات رأس المال البشري على مدى العقود القليلة الماضية. على سبيل المثال ، ارتفع معدل معرفة القراءة والكتابة للبالغين في البلاد من 56 ٪ في عام 1990 إلى 96 ٪ في عام 2018 ، بينما وصلت نسبة الالتحاق الإجمالية بالتعليم الابتدائي إلى 97 ٪ (البنك الدولي ، 2021). بالإضافة إلى ذلك ، استثمرت عمان بكثافة في برامج التدريب المهني والتقني لتزويد القوى العاملة بالمهارات اللازمة للمنافسة في السوق العالمية ، كان النمو الاقتصادي في سلطنة عمان مدفوعاً باستراتيجياتها لتنمية رأس المال البشري. مع وجود قوة عاملة متعلمة ومهرة ، تمكنت عمان من جذب الاستثمار الأجنبي ، وتحسين الإنتاجية ، وتطوير ميزة تنافسية في الاقتصاد العالمي. كما ساعد استثمار الحكومة في تنمية رأس المال البشري على الحد من الفقر والبطالة ، مما أدى إلى مزيد من الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

2- مشكلة الدراسة:

إن المشكلة الرئيسية في هذه الدراسة أن الاقتصادات العربية تواجه بعض القضايا المستعصية والتي تتطلب حلول لها وأهم هذه القضايا هي: انخفاض معدلات النمو الاقتصادي، انخفاض في التنوع الاقتصادي، معدلات بطالة مرتفعة،

انخفاض القيمة المضافة في الإنتاج والخدمات، عدم تمتع المنتج المحلي بميزة تنافسية، الاعتماد على التكنولوجيا المستوردة، وهجرة رأس المال المادي والبشري. وتحاول الدراسة فهم الواقع الفعلي لدور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بسلطنة عمان، ومدى إدراك المسؤولين ومتخذي القرارات بأهمية رأس المال البشري ودوره الفعال في النمو الاقتصادي.

ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور رأس المال البشري علي النمو الاقتصادي بسلطنة عمان؟

ومن التساؤل الرئيسي تتفرع الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي أهمية رأس المال البشري بالنسبة للمؤسسات؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي؟
- هل يساعد التطوير في رأس المال البشري علي النمو الاقتصادي للمؤسسات محل الدراسة؟

3- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية دراسة دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي في سلطنة عمان للأسباب التالية:

• **قيادة الابتكار:** رأس المال البشري هو المصدر الرئيسي للابتكار والإبداع ، وهما ضروريان للنمو الاقتصادي. من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب ، يمكن لسلطنة عمان تطوير قوة عاملة مجهزة تجهيزا جيدا لدفع الابتكار وتطوير منتجات وخدمات وتقنيات جديدة.

• **تعزيز الإنتاجية:** تؤدي تنمية رأس المال البشري إلى زيادة الإنتاجية ، حيث يكتسب الأفراد المهارات والمعرفة اللازمة لأداء وظائفهم بشكل أكثر كفاءة وفعالية. ونتيجة لذلك ، يمكن لسلطنة عمان تحسين قدرتها التنافسية وتحقيق نمو اقتصادي مستدام.

• **الحد من الفقر:** يمكن أن يساعد الاستثمار في تنمية رأس المال البشري في الحد من الفقر من خلال زيادة إمكانية التوظيف وكسب إمكانات الأفراد. يمكن للقوى العاملة المتعلمة

والمهرة أن تجتذب وظائف ذات رواتب أعلى وتزيد من مستوى المعيشة للمواطنين العمانيين.

• زيادة الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي: يمكن أن تساهم تنمية رأس المال البشري أيضا في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي من خلال الحد من عدم المساواة ، وتعزيز التماسك الاجتماعي ، وتعزيز النمو الاقتصادي. مع وجود سكان متعلمين ومهارة ، يمكن لعمان بناء مجتمع أكثر استقرارا ومرونة.

• جذب الاستثمار الأجنبي: البلد ذو القوى العاملة المتعلمة والمهرة أكثر جاذبية للمستثمرين الأجانب ، الذين يسعون إلى الاستثمار في البلدان ذات الميزة التنافسية في السوق العالمية. من خلال الاستثمار في رأس المال البشري ، يمكن لسلطنة عمان جذب الاستثمار الأجنبي وخلق فرص عمل جديدة.

ويمكن القول بأن دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي في سلطنة عمان يعتبر أمر بالغ الأهمية. من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب ، يمكن لسلطنة عمان تطوير قوة عاملة ماهرة تدفع الابتكار ، وتعزز الإنتاجية ، وتقلل من الفقر ، وتزيد من الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي ، وكلها ضرورية للنمو الاقتصادي المستدام.

4- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف منها الآتي:

- دراسة طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي؟
- التعرف على مدى تأثير رأس المال البشري على النمو الاقتصادي للمؤسسات محل الدراسة.
- تقديم دليل ميداني إضافي عن دور المورد البشري في تحقيق مستوي أعلى من النمو والتشغيل.

5- منهجية الدراسة:

يعتمد منهج الدراسة على قسمين من المنهجية على النحو التالي:

□ **المنهج الوصفي:** تم الإطلاع على الدوريات والمنشورات المتوفرة في المكتبات وشبكة المعلومات الدولية، وكتابة الإطار التحضري للدراسة والذي يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي حيث يقوم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تقيس رأس المال البشري (كمتغير مستقل) ودوره في النمو الاقتصادي (كمتغير تابع) وذلك لمناسبته لأهداف الدراسة.

□ **المنهج التطبيقي:** تم قياس دور رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في سلطنة عمان بمقياس (Likert) خماسي التدرج، وسيتم معالجة البيانات التي تم جمعها باستخدام قائمة الاستقصاء ببعض الأساليب الإحصائية، وذلك بغرض تلخيص ووصف علاقة الارتباط والتأثير المختلفة بين متغيرات الدراسة، وسيتم استخدام البرنامج الإحصائي الجاهز لتحليل البيانات المعروف بـ SPSS.

6- حدود الدراسة:

تحقيق الهدف من الدراسة تم تحديدها في النواحي التالية:

- **الحدود التنظيمية:** ينحصر تطبيق هذه الدراسة على المؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.
 - **الحدود الزمنية:** وهي فترة إجراء الدراسة الميدانية خلال النصف الأول من عام 2023م.
 - **الحدود البشرية:** ينحصر تطبيق هذه الدراسة على العاملين والمسؤولين بالمؤسسات الحكومية بسلطنة عمان.
- ## 7- الدراسات السابقة:

□ **دراسة (حسن وشاكر، 2020) بعنوان:**

"تحليل مؤشرات النمو الاقتصادي في بيئة الاقتصاد العراقي"

يهدف البحث للتعرف على دور الناتج المحلي الإجمالي ومساهمة القطاعات في تكوينه على النمو الاقتصادي في بيئة الاقتصاد العراقي، تكمن أهمية البحث في تناول

موضوع النمو الاقتصادي ودوره في الاقتصاد العراقي خلال مدة الدراسة وتحليل اتجاه الناتج المحلي الإجمالي ومتوسط نصيب الفرد فضلاً عن مساهمة القطاعات الاقتصادية في تكوين الناتج المحلي الإجمالي في بيئة الاقتصاد العراقي.

توصلت الدراسة إلى: ضعف مساهمة القطاعات الاقتصادية لاسيما القطاع التوزيعي والقطاع الخدمي بسبب هيمنة القطاع السلعي الذي استحوذ على النسبة الأكبر في مساهمته بالناتج المحلي الإجمالي نتيجة مساهمة الإنتاج النفطي في هذا القطاع. تذبذب معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي ومتوسط نصيب الفرد في بيئة الاقتصاد العراقي خلال المادة (2004-2017) وهذا ينتج عن التقلبات الاقتصادية والسياسية التي مرت بالاقتصاد العراقي لاسيما الحرب العراقية-الكويتية والعقوبات الاقتصادية خلال مدة التسعينات والتداعيات أحداث عام 2003.

□ **دراسة (ناصر، 2013) بعنوان:**

"دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين- دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية والأمن الوطني-الشق المدني بقطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري في وزارة الداخلية والأمن الوطني – الشق المدني في قطاع غزة، وتمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيسي "ما دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري في وزارة الداخلية والأمن الوطني – الشق المدني، وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفي وزارة الداخلية والأمن الوطني – الشق المدني خلال الفترة من 2009/1/1 وحتى 2012/12/31م، وعددهم (476) موظفاً بمختلف مستوياتهم الوظيفية، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (119) موظف أي بنسبة 25% من مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، أن هناك علاقة قوية بين البرامج التدريبية في وزارة الداخلية والأمن الوطني وتنمية مهارات وقدرات وزيادة معارف وخبرات وتغيير سلوك واتجاهات وقيم موظفيها، وهناك اهتمام ومساندة ودعم مالي من قبل الإدارة العليا للعملية التدريبية في الوزارة، وتوجد دائرة مختصة يشرف عليها طاقم متخصص تعمل على تنفيذ مراحل العملية التدريبية بشكل مهني، وهناك اهتمام كل من

الجنسين بمختلف فئاتهم العمرية ومسمياتهم الوظيفية وسنوات خدمتهم في المشاركة في البرامج التدريبية، واهتمام الموظفين الحاصلين على شهادات علمية في المشاركة في البرامج التدريبية أكبر من غيرهم. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز العملية التدريبية في وزارة الداخلية والأمن الوطني - الشق المدني من خلال زيادة اهتمام الإدارة العليا، وزيادة المخصص المالي الخاص بالتدريب، وتدعيم دائرة التدريب والتطوير بموظفين مختصين من حملة الدراسات العليا، واستخدام الأساليب العلمية في تنفيذ مراحلها، والعمل على تشجيع وتحفيز جميع موظفي الوزارة بمختلف فروعهم الفردية بالمشاركة في البرامج التدريبية وذلك من خلال ربط التدريب بالمسار الوظيفي.

□ دراسة (عبدالحافظ، 2013) بعنوان:

"دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كذلك الكشف عن المعوقات التي تحد من قدرة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري، والكشف عن الفروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة للدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري تبع الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمة استبانة لقياس دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وتكونت من (62) فقرة موزعة على المجالات الخمسة والمتعلقة بتنمية رأس المال البشري (اقتصادياً - سياسياً - إجتماعياً - علمياً - ثقافياً).

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- 1- جاء دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة حيث بلغت الدرجة الكلية 66%.
- 2- احتل مجال تنمية رأس المال البشري ثقافياً المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الثانية مجال تنمية رأس المال البشري سياسياً، بينما جاء مجال تنمية رأس المال

البشري علمياً المرتبة الثالثة، وأخيراً جاء المجال الخامس تنمية اقتصادياً المرتبة الرابعة جاء مجال تنمية رأس المال البشري، رأس المال البشري إجتماعياً ليحتل المرتبة الخامسة والأخيرة.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الدور الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الكمية، وكانت هذه الفروق لصالح الكميات الإنسانية، باستثناء المجال الثاني المتعلق (بتنمية رأس المال البشري سياسياً).

□ دراسة (الفتلاوي، 2011) بعنوان:

"دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال البشري دراسة استطلاعية الآراء عينة في شركة الاتصالات (اسيا سيل) محافظة كربلاء"

تناولت الدراسة أبعاد تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، الاتصالات، الموارد البشري)، والمتغير التابع رأس المال البشري (المعرفة، الخبرة، المهارة، الابتكارات) عليه اتخذ الباحث منهجاً وصفيّاً تحلياً من أجل تمكين الإداريين بأهمية هذه الأبعاد في تمكين المنظمة من سرعة الإستجابة ومواكبة التغيرات في مجال تكنولوجيا المعلومات.

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير ملحوظ لتكنولوجيا المعلومات على رأس المال البشري ويمكن للمنظمات تنمية رأس مالها البشري من خلال الاعتماد على البرامج التدريبية. ومن أهم التوصيات ضرورة قيام الشركة المبحوثة بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية ذات المهارة والخبرة العالية التي تتسجم وتتلائم مع متطلبات العمل في الشركة.

□ دراسة (Memon, 2009) بعنوان:

Human Capital a Source of competitive advantage: Ideas for Strategic Leadership''.

حاولت هذه الدراسة عرض بعض الأفكار المبتكرة للقيادة التنظيمية من خلال عرض بعض النماذج الفريدة للحصول على رأس المال البشري وصيانتها واستدامته، انطلاقاً من قاعدة مفادها أن رأس المال البشري هو جزء لا يتجزأ من أي منظمة. والغرض من هذه النماذج هو توضيح أن رأس المال البشري يعتبر من أهم المصادر للميزة التنافسية في عصرنا الحالي، وذلك في ضوء مدخل الموارد، الذي يعتبر العنصر البشري عنصراً حيوياً وهاماً لتحقيق الميزة التنافسية. ويعتقد بأن المنظمات إذا عرفت كيف يسهم رأس مالها البشري في نجاحها فإن هذا يساعد بشكل كبير في إدارتها وتقييمها بفعالية، وأن تنمية رأس المال البشري هو التحدي الأكبر لقادة المنظمات في تشكيل الاستراتيجيات التنافسية للمنظمة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها أن التكنولوجيا، العولمة وزيادة المنافسة بين المنظمات قد عملت على تغيير النماذج المؤدية للميزة التنافسية في عصر المعرفة الحالي وكان ذلك ما أوصت به الدراسة.

القسم الثاني: الإطار المفاهيمي للدراسة:

سنتناول الدراسة في هذا القسم الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري والنمو الاقتصادي فيما يلي:

أولاً: رأس المال البشري:

1- مفهوم رأس المال البشري:

لقد تعدد مفهوم رأس المال البشري باختلاف الباحثين والتي لخصت ما يلي: فيعرف رأس المال البشري على أنه "المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة، ويُعد الفكر الذي يكمن في ذهن العاملين الذي لا يمكن لمسها ولا رؤيتها أو قياسه أو تقديره بثمن" (أديب، 2015).

كما عرف رأس المال البشري: " بأنه المعرفة الشخصية والخبرات العلمية والمهارات والقدرات الإبداعية والابتكارات التي يمتلكها العاملون في المنظمة وتذهب عندما يغادر الموظفون أعمالهم".

كما يُعرف "بأنه خزين المعرفة والمهارات والقدرات الموجودة لدى الأفراد تكون نتيجة الاستثمار الداخلي للثقافة والتدريب والخبرات".

ويُعرف أيضاً رأس المال البشري على أنه" عبارة عن العاملون في المنظمة ويمتلكون المعرفة والخبرة ولديهم حسن الرغبة في التعلم والتطور تحكّمهم الأخلاق في كافة المستويات الإدارية".

وكذلك رأس المال البشري هو "كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة" (معمرى، 2015).

ويعتبر تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003م، أن رأس المال البشري هو " النواة الأساسية والصلبة نسبياً لرأس المال المعرفي" (أحمد، بدون سنة نشر).

ويُعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه "كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة".

ويرى فان دير وهيجدن (Van Der Heijden, 2002) "بأن رأس المال البشري يمثل مجموعة الأصول التي يجلبها الفرد معه إلى المنظمة مثل التعليم، والتدريب في الوظائف السابقة والعمر والخبرة المهنية والشخصية وغيرها، وهي في مجموعها وتراكمها (مجموعة من الأفراد العاملين في المنظمة) يُطلق عليهم رأس المال البشري، وهذه الأصول يُفترض أنها تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية وعلى تحقيق التقدم المهني وتؤدي إلى زيادة قيمة العامل في نظر إدارة المنظمة، فيما أكد (Weatherly, 2003) بأن رأس المال البشري يعكس المجموع التراكمي للمواقف والخبرة والمعرفة والإبداع والطاقة والحماس التي يبديها الأشخاص لاستثمارها في أعمالهم.

ويرى (Winne & Sels, 2010) أن رأس المال البشري أصل غير ملموس وهذا الأصل يدعم ويعزز الإنتاجية وعمليات الإبداع والابتكار وعمليات تشغيل العاملين التشغيل الأفضل وهو يتفاوت من منظمة لأخرى فهو قد يكون وافراً وكثيفاً في منظمة، وقد يشهد حالة من الضعف والتراجع في منظمة أخرى، وداخل المنظمة من فترة زمنية لأخرى فهو قد يكون وافراً وكثيفاً في وقتاً ما، وقد يشهد حالة من الضعف والتراجع في وقت آخر.

إلا أن (Ukenna, Etal, 2010) أكد على أن رأس المال البشري يتكون من خلال تأثيرات متعددة منها التعليم والتدريب والتعلم ومصادر متنوعة وهذه الأنشطة تأخذ أشكالاً متعددة منها التعليم والمهارات والقدرات والمعرفة والتدريب والإمكانيات والصفات والخصائص الأخرى المميزة، والتي توجد وتتراكم مع بعضها البعض في أشكال مختلفة تبعاً لطبيعة العامل والمنظمة ونطاق ومدى الاستخدام والاستفادة منها.

ويُعرف رأس المال البشري أيضاً بأنه "يمثل نخبة من العاملين الذي يمتلكون مجموعة من القدرات والمهارات والكفاءات والخبرات المعرفية والتنظيمية التي تميزهم عن غيرهم، وتمكنهم تلك القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها في مواقع قادرة على اقتناص الفرص المناسبة، مما يؤدي إلى تميز المنظمة وتدعيم قدرتها التنافسية خاصة مع شدة المنافسة".

ومن خلال ما سبق يتضح أن رأس المال البشري هو تلك القدرات والخبرات والمعارف الابتكارية التي يكتسبها العاملون في المنظمة حيث أن المنظمة تحصل على مساهماته بدون أن تمتلكه بشكل مباشر.

كما أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته، أي ليس له مثل الآلات والمعدات والأبنية عرضاً وارتفاعاً وكثافة، فلا يمكن قياسه مادياً مثلها، على الرغم مما لرأس المال البشري من دور كبير في زيادة الإنتاج الاقتصادي من سلع وخدمات؛ مثلاً يمكن اعتبار المعرفة المتخصصة التي اكتسبها الطبيب أو الجراح أو المهندس أو المحامي.

وبمراجعة التعريفات المختلفة التي تناولت مفهوم رأس المال البشري، تم استنتاج أن رأس المال البشري يتكون من من جزأين أساسيين هما: جزء فطري وجزء مكتسب؛ الجزء الفطري يعبر عن الاستعدادات الجسمية والعقلية الفطرية التي تولد مع الفرد، أما الجزء المكتسب فهو الجزء الأهم في رأس المال البشري فيُعبر عن مجمل المعارف والكفاءات والمؤهلات والقدرات الجسمانية والخبرات والتجارب المكتسبة (منير، 2015).
نلاحظ مما سبق ومن خلال المفاهيمية والتعريفات المتعددة لرأس المال البشري بأنها تتمحور حول الأفكار التالية:

1. رأس المال البشري هو جملة المعارف والمهارات والإمكانات والقدرات والخصائص المختلفة الكامنة في العاملين، كما أن رأس المال البشري لا يركز فقط على ما يمتلكه العاملين من معرفة ومهارات وما يمتلكه من قدرات وصفات، إنما يشير هذا المفهوم إلى المدى الذي يمكن أن يستخدم فيه العاملين كل ما تعلموه وما تربيته عليه وما يمتلكونه استخداماً منتجاً مرتبطاً بالنشاط الاقتصادي الذي يحقق لهم ثروة أو دخلاً بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وهذا النشاط يتحقق بصورة أساسية في المنظمات.
2. كما أن رأس المال البشري هو أصل غير ملموس ضمن طاقة المنظمة، وهذا الأصل يدعم ويعزز الإنتاجية وعمليات الإبداع تشغيل العاملين التشغيل الأفضل، وهو يتفاوت بمنظمة لأخرى، فهو قد يكون وافراً وغزيراً كثيفاً في منظمة ما، وقد يشهد حالة من الضعف والتراجع في منظمة أخرى.
3. إن رأس المال البشري هو شكل من أشكال رأس المال المنظمة والذي يشكل فيها من خلال تأثيرات متعددة ومن عبر مصادر متنوعة ويتضمن ذلك الأنشطة التعليمية للمنظمة، وهذه الأنشطة تأخذ أشكالاً متعددة منها التعليم والتدريب والمعرفة والمهارات والقدرات والخصائص الأخرى والتي تتوحد مع بعضها البعض في أشكال مختلفة تبعاً لطبيعة الأفراد ونطاق الاستخدام.
- 4- يمكن اعتبار رأس المال البشري هو مجموعة الأصول التي يجلبها الفرد معه إلى المنظمة مثل التعليم والتدريب في الوظائف السابقة والعمر والخبرة المهنية وغيرها. وهي في مجموعها وتراكمها (من مجموعة الأفراد العاملين في المنظمة) يطلق عليها

رأس المال البشري، وهذه الأصول أو العناصر يفترض أنها تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية وإلى تحقيق التقدم التقني وتؤدي إلى زيادة قيمة العامل في نظر إدارة المنظمة أو المشغل.

وبشكل عام يتمثل مفهوم رأس المال البشري في المعرفة التي يمتلكها وينميها ويدعمها العاملين والتي تضم المهارات والخبرات والقدرات والابتكارات والإبداعات.

2- خصائص رأس المال البشري:

يتمتع العاملون الذين يمثلون رأس المال البشري للمنظمة بالقدرات والمهارات والمعارف والخبرات المميزة التي تميزهم عن غيرهم من العاملين في المنظمة، ويمكن أن يكونوا في أي مستوى من مستويات الهيكل التنظيمي، من هذه الخصائص ما يلي (إبراهيم، 2014):-

- **محدودية رأس المال البشري:** إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقدرات الجسمانية والعقلية للعامل، وبما أن تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت، تجد أن تحصيل عوائد الاستثمار مرتبطة بدورة حياة الفرد، حيث أن قابلية العامل للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يتحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.
- **عدم مرئية رأس المال البشري:** عدم مرئية رأس المال البشري من أول وهلة، يعني به أن المعارف والقدرات المملوكة من قبل العاملين لا يمكن تمييزها أو معرفتها أو تحديدها من الوهلة الأولى، حيث أنه في بداية علاقة العمل، لا تستطيع المنظمة أن تتعرف وتحدد القدرات والكفاءات والمهارات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للعامل والتي تحمل مؤشراً هاماً يتمثل في تكلفة الاستثمار طوال فترة التكوين، إلى جانب الخبرات والكفاءات والتجربة المهنية التي يتمتع بها العاملين والتي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية.
- **خصوصية رأس المال البشري:** رأس المال البشري لا ينفصل أبداً عن مالكه وهو ملازم له في كل مكان وزمان، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية

والشخصية للعاملين، وهو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي يتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين، وتحمله لمختلف التكاليف المطلوبة منه ومدى إنجازها، وتنازله عن جميع العوائد المالية التي سيحصل عليها في الحاضر، مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل.

- **عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة خاصة:** برغم قدرة العامل على تأجير استثماره لصاحب العمل إلا أنه ليس باستطاعته بيعه أو التنازل عنه، كما تستطيع المنظمة بيع أصل من أصولها.
- **عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك:** حيث يمكن فقدانه بشكل كامل بمجرد وفاة صاحبه أو تركه للمنظمة، وهذا ما يدعي إلى ارتفاع معدل الخطر في الاستثمار البشري، أي بوفاة الإنسان، يتلاشى رأس المال البشري (باستثناء الاختراعات المسجلة بأسماء أشخاص معينين واستخدامها من بعدهم)، على عكس رأس المال المادي الذي يمكن أن يحول إلى مواد أولية من جديد بعد أن يباع كنفائيات أو خردة.
- **من الصعوبة قياسه بدقة:** يعود ذلك إلى أنه غير ملموس ولا يمكن حصره بالإضافة على تغيرات في قيمته بين لحظة وأخرى.
- **سريع الزوال والفقدان:** لا يمكن التصرف به بحرية أو امتلاكه.
- **يتزايد بالاستعمال:** وذلك نتيجة للخبرة التي يكتسبها نتيجة مزاوله العمل، كما يتطور رأس المال البشري بالاستعمال والخبرة في مجال العمل، أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه.
- **يمكن الاستفادة منه في مراحل مختلفة وعمليات مختلفة في نفس الوقت:** غير محدود في مكان ثابت وإمكانية تأقلمه وتكبيفه مع الظروف والتغيرات التي تطرأ على العمل.
- **يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد والرغبة والقدرة على اكتسابه:** فهو يتمثل بالقدرة والمعارف والمهارات التي يمتلكها العامل.

- له تأثير كبير على المنظمة: صعوبة العثور على أفراد قادرين على القيام بنفس العمل بانفس الكفاءة والفعالية نفسها وبالتالي يشكل ثروة لا تقدر للمنظمة.
- رأس المال البشري ليس مُنتجاً فقط للسلع والخدمات، بل يستهلكها أيضاً.
- أن لرأس المال البشري بعض الأفضليات والحاجات التي يتطلب إشباعها والتي لا توجد في رأس المال المادي.
- أن إنتاجية العمل في رأس المال البشري لا تتوقف فقط على النواحي التقنية، بل هناك الدوافع والحوافز الفردية الذاتية والخارجية معاً.
- لا يمكن استخدام رأس المال البشري كوقاية ضد الأفكار وغموض المستقبل وخاصة في حالة غياب أنظمة التأمين الاجتماعي وفي حالة الأمراض والعلل أو العاهات الدائمة.
- يظهر رأس المال البشري في المستويات الإدارية المختلفة وبنسب متباينة.
- ليس بالضرورة ان يكون حاصلاً على شهادة أكاديمية.
- يتميز بمهارات عالية وبخبرات متقدمة.
- يتسم بمستوى نكاه عالٍ.
- الحصول على المهارات المتخصصة كموجود فكري، وألا تكون تلك المهارات سهلة النقل والاقتناس والتحويل.
- يتعرض رأس المال البشري للتقادم ويحتاج للتجديد.
- يختص ويتوفر رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسب.
- يعتبر رأس المال البشري مصدراً أساسياً من مصادر الدخل.
- يتكون رأس المال البشري من جزأين : جزء فطري وجزء مكتسب.
- المعارف والكفاءات تعد المكونات الأكثر أهمية في رأس المال البشري، ويمكن أن يصنف وفقاً لذلك من حيث نوعية المعارف والمؤهلات والكفاءات إلى صنفين أساسيين هما:

- رأس مال بشري عام: وهو الذي ينشأ من اكتساب المعارف والكفاءات العامة مثل معرفة القراءة والكتابة والحساب.

- رأس مال بشري خاص: وهو الذي ينشأ من اكتساب معارف وكفاءات خاصة بوظيفة أو مهنة معينة، أو بمؤسسة بحد ذاتها.

وباستعراض خصائص رأس المال البشري يتضح أن: رأس المال البشري يتشابه مع رأس المال المادي في كونه استثماراً، وتراكماً، وسوقاً، وأن رأس المال البشري يحتاج لمصاريف صيانة واستهلاك (تجديد المعارف والكفاءات وتحديثها)، ويختلف رأس المال البشري عن رأس المال المادي في كونه خاصاً بالفرد، لا يمكن فصله عن صاحبه فهو يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لاكتسابه والاستفادة منه وتطويره وتحديثه وتجديده، وبالتالي لا يمكن نقل حقوق ملكية رأس المال البشري. كما أن يتطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتاً طويلاً مقارنة بالوقت المستغرق في الاستثمار في رأس المال المادي.

3- أهمية رأس المال البشري.

تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الاقتصادي والاجتماعي للدول، حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم، كما يعتبر رأس المال البشري أساس عملية التنافسية الاقتصادية القائمة على الإبداع والابتكار والتميز، لرأس المال البشري أهمية كبيرة نذكر منها ما يلي (عيسي وخلوط، 2015): -

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبرة هي مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته وتوظيف نتائجه.
- المورد البشري هو أساس الإبداع والابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية.
- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الانتاج المادية والبشرية.

- يمكن المورد البشري من تنوع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية.
- يمكن المورد البشري من خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدر غير متجدد وقابل للنفاذ.
- يُساهم المورد البشري في التنافسية.
- أن رأس المال البشري هو أهم رؤوس الأموال فهو السبيل إلى ايجاد منظمة رابحة في ظل المنافسة وهناك علاقة ارتباطية.
- بين زيادة كثافة المعرفة وتطورها وزيادة حدة المنافسة.
- المشاركة في تحديد احتياجات المنظمة والمجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعاً لقدراته وإمكانياته.
- توصيل ونقل ونشر خبرات وعلوم ومعارف وثقافات الشعوب الأخرى وانتقاء الأفضل والصالح منها.
- يعتبر رأس المال البشري من المصادر الحرجة والفريدة التي تؤثر على الأداء لأن ما يمتلكه العاملون من معارف ومهارات وخبرات وتعليم وقدرات وجدارات وغير ذلك من المصادر التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المنظمات، لن المنظمة التي تمتلك رأس مال بشري غني يمكنها ويدعم قدرتها على المنافسة والبقاء والنمو والتطور بما سيضيفه العاملون من إبداعات وابتكارات جديدة.
- يساعد في خلق وابتكار وإنشاء معارف جديدة يتم استخدامها وتوظيفها في تطوير عمل وأداء المنظمة.
- مورد نادر يصعب على الآخرين تقليده أو محاكاته وهذا يتطلب من المنظمة الحفاظ عليه وتطويره والاهتمام به وعدم السماح بخسارته.
- يساعد في زيادة كفاءة استخدام الأصول وتحقيق إنتاجية أعلى.
- العنصر البشري له تأثير مباشر على قدرة الرياديين وأصحاب الأفكار الجديدة في القدرة على تمويل المشاريع الجديدة.

4- مبادئ رأس المال البشري:

إن دراسة رأس المال البشري والوقوف على مبادئه بين الأكاديميين والمفكرين منذ الربع الأخير من القرن الماضي تتمثل بالآتي:

1- الاستفادة من أفكار وأعمال رأس المال المعرفي لتصب في مصلحة المنظمة في إقامة العلاقات الودية مع مستخدميها وعملائها ومورديها على المدى الطويل.

2- توفير الموارد التي يحتاج تحتاج إليها المنظمة، ومساعدتها في بناء شبكة داخلية وتعزيز فرق العمل وكذلك السماح لهم باستخدام كل ما يمنحهم المزيد من المهارات والمعلومات والمعارف الجودة.

3- توجيه تدفق المعلومات إلى الموقع الذي تحتاجه فعلاً وهذا يمثل أحد مبادئ الإدارة الفعالة لإدارة رأس المال البشري وبالكمية المناسبة وعند الضرورة لأن زيادة المعلومات عن حد المطلوب المناسب قد يؤدي إلى ضرر المنظمة.

4- عدم المبالغة في رأس المال المعرفي وإعطائهم الحرية لطرح ما يشاؤون من أفكار دون تردد وهذا سر نجاح وتميز إدارة الجودة في الاستثمار والمحافظة على رأس المال المعرفي والبشري في المنظمة.

5- من الضروري أن تتم هيكلية رأس المال البشري وذلك بتخزين المعلومات بشكل يمكن الوصول إليها عند الحاجة إليها وعدم نشرها في كل مكان داخل نظام كفاء بحيث يسهل الرجوع إليها عند الحاجة ودون تعرضها للتفشي أو التسريب أو السرقة واستخدامها فقط في الأغراض الضرورية التي تفيدها المنظمة.

ويلاحظ مما سبق أن رأس المال البشري يقوم على أن العاملين في المنظمة هم مصدر تعظيم ثروتها، ومن ثم ضرورة تركيز اهتمام المنظمة نحو العاملين نوي الخبرة العالية والمهارة كونهم يمثلون رأس المال البشري في المنظمة والذي يلعب دوراً هاماً رئيسياً في تحقيق النتائج الإيجابية للمنظمة ولا يقل عن دور رأس المال المادي، وأن الإنفاق

على تعليم وتدريب العاملين إنما هو استثمار له مردود وليس نفقة غامضة غير مستردة، وتنتهي بوفاة العامل أو بتركه للمنظمة التي يعمل بها.

5- أبعاد رأس المال البشري.

يشير رأس المال البشري إلى المعرفة والمهارات والقدرات والأصول غير الملموسة الأخرى التي يمتلكها الأفراد ويستخدمونها لخلق قيمة اقتصادية ، فيما يلي أبعاد رأس المال البشري:

- التعليم والتدريب: التعليم الرسمي ، وكذلك التدريب أثناء العمل وتنمية المهارات ، هي أبعاد مهمة لرأس المال البشري.
- الخبرة العملية: يمكن أن تكون المهارات والمعرفة والقدرات المكتسبة من خلال الخبرة العملية أصولاً قيمة للفرد.
- الصحة والعافية: الصحة الجيدة والعافية يمكن أن تعزز قدرة الفرد على العمل والمساهمة في المجتمع.
- الإبداع والابتكار: يمكن أن تكون القدرة على توليد أفكار جديدة والتفكير الإبداعي والابتكار جانباً مهماً من جوانب رأس المال البشري.
- التواصل والتعاون: يمكن أن تساعد مهارات الاتصال والتعاون القوية الأفراد على العمل بفعالية مع الآخرين والمساهمة في مشاريع الفريق.
- حل المشكلات والتفكير النقدي: القدرة على تحليل المشكلات المعقدة وإيجاد حلول فعالة هي بعد حاسم لرأس المال البشري.
- القدرة على التكيف والمرونة: في اقتصاد سريع التغير ، يمكن أن تكون القدرة على التكيف مع المواقف الجديدة والمرونة من الأصول القيمة.
- الذكاء العاطفي: يمكن للذكاء العاطفي ، الذي يتضمن مهارات مثل التعاطف والوعي الذاتي والمهارات الاجتماعية ، أن يساعد الأفراد على العمل بفعالية مع الآخرين والتنقل في المواقف الاجتماعية المعقدة.
- مهارات القيادة والإدارة: تعد القدرة على قيادة وإدارة الفرق بعداً مهماً لرأس المال البشري ، لا سيما في الأدوار الإدارية والقيادية.

- الكفاءة الثقافية: يمكن أن يساعد فهم وتقدير الثقافات والخلفيات المتنوعة الأفراد على العمل بفعالية في أماكن عمل متنوعة والمساهمة في مجتمع أكثر شمولاً.

ثانياً: النمو الاقتصادي:

1- مفهوم النمو الاقتصادي:

يعد النمو الاقتصادي فكرة يشير إلى أهميته وكيفية بلوغه الاقتصاديين، باعتباره من الأهداف الأساسية للبلدان المختلفة، والنمو الاقتصادي هو المعيار الذي تصنف على أساسه دولة من البلدان المتقدمة، كما يسعى الأفراد إلى حل المشاكل الاقتصادية والمتمثلة بإشباع حاجاتهم المتزايدة وغير المحدودة من خلال المواد المتاحة النادرة، لذلك يسعى الأفراد للسيطرة على الطبيعة، وزيادة كفاءة استغلالهم لهذه الموارد بما يلبي الجزء الأكبر من حاجاتهم التي تتطور بشكل متصاعد مع تطور المجتمعات.

تعددت مفاهيم النمو الاقتصادي باختلاف وجهات نظر الكتاب والباحثين والمهتمين فيه. إذ يعكس النمو الاقتصادي "الزيادة المستمرة في كمية السلع والخدمات المنتجة من طرف الأفراد في محيط اقتصاد معين".

ويمكن تصوره أيضاً بأنه: "زيادات سنوية مطردة في الاقتصاد عبر نمو الدخل القومي الحقيقي في الأجل الطويل" (Ahuja, 2012).

كما يعتبر النمو مفهوم كمي يشير إلى: الزيادة المستمرة في إنتاج السلع الاقتصادية في بلداً ما، وهو الجهد المبذول للارتفاع بالدخل الحقيقي ارتفاعاً تراكمياً عن طريق استخدام الموارد البشرية والطبيعية المتاحة استخداماً أكفأ وأشمل بغرض رفع الدخل القومي بمعدل أكبر من معدل تزايد السكان، كما تم تعريفه بأنه ذلك النمو المحقق من خلال ارتفاع معدل الإذخار (القريشي، 2010).

ويقصد به أيضاً بأنه: "حدوث زيادة في إجمالي الناتج المحلي أو إجمالي الدخل القومي، بما يحقق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي، وهذا لا يعني حدوث زيادة في إجمالي الناتج القومي فقط، بل لا بد أن يترتب عليه زيادة في الدخل الحقيقي، بمعنى أن معدل النمو لا بد وأن يفوق معدل نمو السكان، وعلى ذلك

فقط يزيد الناتج المحلي دون أن يحقق نمواً اقتصادياً وذلك لارتفاع معدل الزيادة السكانية عن معدل نمو الناتج" (عبدالحמיד، 2009).

وإن عملية حدوث زيادة في أحد المتغيرات الاقتصادية كالدخل القومي أو متوسط دخل الفرد، أو الناتج المحلي الإجمالي، دون اتخاذ إجراءات معتمدة أو موجهة من شأنها أن تؤثر في الزيادة التي حدثت بشكل أو بآخر.

وينظر (Edward Shapiro) إلى النمو الاقتصادي بأنه "المتغير الكمي الذي يقيس التغيرات الكمية للطاقة الإنتاجية المتاحة في الاقتصاد وكلما كان زيادة استغلال هذه الطاقة أدت إلى زيادة كميات السلع والخدمات التي تلبي الحاجات العامة للمجتمع".

كما يؤكد (Amartya Sen) إن النمو الاقتصادي لا يتعلق بشكل أساسي بالمتغيرات المادية إذ أن النمو الاقتصادي هو وسيلة حاسمة لتوسيع الحريات الجوهرية التي يقدرها الأفراد وترتبط هذه الحريات ارتباطاً وثيقاً بالتحسينات في مستويات المعيشة العامة، مثل توفير فرص أكبر للأشخاص ليصبحوا أكثر صحة وتناول الطعام بشكل أفضل والعيش حياة أطول (Department for International Development (DFID)).

كذلك يعرف النمو أيضاً بأنه الابتكار في الفن الإنتاجي أي التحسين المستمر في القدرة على تلبية الطلب على السلع والخدمات عبر تطوير الفن الإنتاجي داخل الاقتصاد القومي (BERR, 2008).

ومن خلال تلك المفاهيم يمكننا استنتاج جدليتين مهمتين في منهجية النمو الاقتصادي وهما:

1. إن زيادة دخل الفرد ليست زيادة نقدية فحسب وإنما تكون زيادة حقيقية وهذا من خلال استبعاد أثر التغير في قيمة النقود (القوة الشرائية للعملة).
2. يجب أن تكون هذه الزيادة في الناتج المحلي الإجمالي ممتدة لمدة طويلة من الزمن وليس لمدة قصيرة عابرة. وبالاعتماد على ذلك فإن النمو الاقتصادي ظاهر كمية في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ونصيب الفرد من خلال فترة زمنية معينة عادةً ما تكون سنة. وتتمثل أنماط النمو الاقتصادي في ثلاث حالات:
□ النمو السالب: أي يتناقص عبر الزمن.

- النمو الثابت: أي نمو منتظم عبر الزمن.
- النمو المرتفع: أي نمو يتزايد عبر الزمن.
- يمكن تحديد وتصنيف العوامل التي يركز عليها النمو الاقتصادي وهي كالاتي (المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، 2013):
- 1. العوامل الإقليمية:** تمثل المتغيرات الوهمية Dummy Variables لأفريقيا وجنوب الصحراء واللاتينية الأمريكية في معاملات تقدير سالبة، ومتغير المسافة من خط الاستواء بمعامل تقدير موجب.
 - 2. العوامل السياسية:** تمثل أيضاً المتغيرات التي تظهر حكم القانون واحترام الحقوق والحريات السياسية العامة بمعاملات تقدير موجب، والمتغيرات في عدد الثورات والحروب والانقلابات بمعاملات تقدير سالب.
 - 3. العوامل الدينية:** تمثل نسبة السكان الذين يعتقدون كلاً من الإسلام والبوذية بمعاملات تقدير موجب، وايضاً من الكاثوليكية بمعامل تقدير سالب.
 - 4. عوامل السياسات الاقتصادية:** تشمل المتغيرات التي تجعل مغالاة في سعر الصرف الحقيقي، والانحراف المعياري لهامش سعر الصرف بمعامل تقدير سالب، والاستثمار في المعدات والاستثمار في غير المعدات والانفتاح التجاري للأسواق على العالم بمعامل تقدير موجب.
 - 5. عوامل الهيكل والتنظيم الاقتصادي:** تمثل نسبة الصادرات الأولية باعتبارها نسبة من إجمالي الصادرات بمعاملات تقديرية سالبة، ونسبة التعدين في الناتج المحلي الإجمالي ودرجة الرأسمالية الاقتصادية بمعامل تقدير موجب.
- 2- مقومات النمو الاقتصادي:**
- وتتمثل مقومات النمو الاقتصادي على النحو الآتي:
- أ. الموارد البشرية: التي تمثل عرض العمالة، التعليم، التنظيم، والحوافز.
 - ب. الموارد الطبيعية: والتي تتضمن من عناصر الأرض، الثروة المعدنية، الوقود، والجودة البيئية.
 - ت. تكوين رؤوس الأموال: المتمثلة في الآلات، المصانع، والطرق.

ث. التغير التكنولوجي والابتكارات: التي تمثل في العلوم، الهندسة، الإدارة، وقطاع الأعمال الحرة.

3- أنواع النمو الاقتصادي:

إذا كان النمو الاقتصادي يقصد به تلك الزيادة الحقيقية في الناتج القومي او الفردي خلال فترة زمنية معينة، مع هذا يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من النمو وهي كالاتي (بن قدور، 2013):

1/3- النمو التلقائي أو الطبيعي: هو النمو الذي يحدث بشكل عفوي بأسلوب الحرية الاقتصادية ويحتاج إلى مرونة كبيرة من الهيكل الاقتصادي لكي تتفاعل المتغيرات الاقتصادية في الدولة التي يحدث فيها تلقائياً دون الاعتماد على الخطط الاقتصادية، وهذا النوع من النمو سارت عليه الدول الرأسمالية المتقدمة منذ الثورة الصناعية بحيث أن شرارة النمو تنتقل بسرعة كبيرة من قطاع إلى آخر من خلال أثر المضاعف والمعجل.

2/3- النمو العابر: يحدث النمو العابر نتيجة لعوامل طارئة مؤقتة عادةً ما تكون عوامل خارجية حيث أنها سرعان ما تزول، وعندما تزول هذه العوامل يزول معها النمو الذي أحدثته، أي إنه لا يملك صفة الاستمرارية والثبات كون هذا النمو يحصل في ظل بنى اجتماعية وثقافية جامدة، فذلك يجعله غير قادر على خلق الكثير من آثار المضاعف والمعجل، أو يؤدي إلى تكريس ظاهرة النمو بلا تنمية والتي تسود في معظم البلدان النامية عموماً، والعربية على وجه الخصوص.

3/3- النمو المخطط: هو ذلك النمو الذي يحدث بتدخل الدولة بوضع عملية تخطيط شاملة لموارد ومتطلبات المجتمع، وترتبط قوة فاعلية هذا النمط ارتباطاً وثيقاً بقدرات المخططين وواقعية الخطط المرسومة، كما ويرتبط كذلك بفاعلية التنفيذ والمتابعة في عملية التخطيط في المستويات كافة، حيث أن دراسات التخطيط الاقتصادي تعد علماء حديث النشأة نسبياً فقد أصبح التخطيط نشاط واسع تمارسه دول عديدة، وكذلك لرسم سياسات الطلب الفعال وتحقيق العمالة الكاملة على وفق النظرية الكينزية لمعالجة الأزمات التي تلحق بمستويات النشاط الاقتصادي.

وهناك من يصنف النمو الاقتصادي إلى نوعين كما يأتي (زاهي، 2008):
 أ. **النمو الاقتصادي الموسع**: حيث يتمثل هذا النوع من النمو في كون نمو الدخل يعادل معدل نمو السكان، أي أن الدخل الفردي ساكن.
 ب. **النمو الاقتصادي المكثف**: يتمثل هذا النوع من النمو في كون أن نمو الدخل يفوق نمو عدد السكان، وبالتالي فإن الدخل الفردي يرتفع من النمو الموسع إلى النمو المكثف ويمثل نقطة انقلاب أي يتحول المجتمع تماماً.

القسم الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة.

إعتمد الباحث علي المنهج الوصفي التحليلي وذلك لطبيعة الموضوع المتعلق بدراسة دور رأس المال البشري كمتغير مستقل في تحقيق النمو الاقتصادي كمتغير تابع ، من خلال دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات بسلطنة عمان، ويمكن عرض نتائج معامل الارتباط ومعامل التحديد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (1)

نتائج التحليل الإحصائي لمتغيرات البحث

| | | رأس المال البشري | النمو الاقتصادي | R ² |
|----------------|-----------------|------------------|-----------------|----------------|
| Spearman's rho | Correlation | 1.000 | .877** | 0.77 |
| | Coefficient | | | |
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

- يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين متغير رأس المال البشري والنمو الاقتصادي حيث بلغت قيمة معامل ارتباط سبيرمان 0.877، كما بلغت النسبة التفسيرية للمتغير المستقل (رأس المال البشري) 77% في شرح وتحليل المتغير التابع متمثلاً في النمو الاقتصادي.

النتائج والتوصيات:

النتائج:

- يحقق الاهتمام برأس المال البشري العديد من أهداف النمو الاقتصادي ، ويمكن سرد أهم النتائج المترتبة على الاهتمام برأس المال البشري في النقاط التالية:
- زيادة الإنتاجية: عندما يكون الأفراد متعلمين جيدا ويمتلكون المهارات اللازمة لأداء وظائفهم بفعالية ، فمن المرجح أن يكونوا أكثر إنتاجية. وهذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى زيادة الناتج الاقتصادي والنمو.
- تحسين الابتكار: من المرجح أن يطور الأفراد ذوو المهارات العالية أفكارا وتقنيات ومنتجات جديدة يمكن أن تحفز الابتكار ، مما يؤدي إلى النمو الاقتصادي.
- قوة عاملة عالية الجودة: يؤدي الاستثمار في رأس المال البشري إلى قوة عاملة عالية الجودة يمكنها تلبية متطلبات الاقتصاد الحديث ، وتحسين جودة المنتجات والخدمات.
- فرص عمل أفضل: عندما يصبح الأفراد أكثر مهارة ، قد يكونون مؤهلين لوظائف ذات رواتب أعلى ، مما يزيد من دخلهم ومستوى معيشتهم.
- انخفاض البطالة: يمكن أن تؤدي القوى العاملة الأكثر مهارة إلى انخفاض مستويات البطالة حيث أن المزيد من الأفراد مؤهلون للوظائف المتاحة.
- تعزيز القدرة التنافسية: من المرجح أن تكون البلدان التي تستثمر في رأس المال البشري قادرة على المنافسة على نطاق عالمي ، وتجذب الاستثمار وتحفز النمو الاقتصادي.
- تحسين النتائج الصحية: يمكن أن تؤدي الاستثمارات في التعليم والرعاية الصحية والبرامج الاجتماعية الأخرى إلى تحسين النتائج الصحية ، والتي يمكن أن تعزز النمو الاقتصادي عن طريق تقليل عبء تكاليف الرعاية الصحية على الاقتصاد.
- الحد من الفقر: من غير المرجح أن يعيش السكان المتعلمون جيدا في فقر ، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الفقر والمشاكل الاجتماعية المرتبطة به.
- زيادة التماسك الاجتماعي: يمكن أن يؤدي الاستثمار في رأس المال البشري إلى زيادة التماسك الاجتماعي ، حيث أن الأفراد مجهزون بشكل أفضل للمشاركة في الأنشطة

المدنية والاقتصادية ، مما يؤدي إلى مزيد من الاستقرار الاجتماعي والنمو الاقتصادي.

- زيادة الاستدامة على المدى الطويل: من خلال الاستثمار في رأس المال البشري ، يمكن للبلدان تحقيق قدر أكبر من الاستدامة على المدى الطويل ، حيث يكون الأفراد أكثر استعداداً للتكيف مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المتغيرة.
- أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين متغير رأس المال البشري والنمو الاقتصادي حيث بلغت قيمة معامل ارتباط سيرمان 0.877، كما بلغت النسبة التفسيرية للمتغير المستقل (رأس المال البشري) 77% في شرح وتحليل المتغير التابع متمثلاً في النمو الاقتصادي.

التوصيات:

1. زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب: يجب أن تستمر عمان في الاستثمار في برامج التعليم والتدريب لتزويد القوى العاملة لديها بالمهارات اللازمة للمنافسة في السوق العالمية.
2. تعزيز ثقافة التعلم مدى الحياة: يجب على عمان تشجيع الأفراد على متابعة التعلم المستمر طوال حياتهم المهنية ، لمواكبة التقنيات والممارسات التجارية المتغيرة.
3. تطوير التعليم المهني والتقني: يجب على عمان تطوير برامج التعليم المهني والتقني لتلبية احتياجات سوق العمل وتزويد الأفراد بمهارات جاهزة للعمل.
4. تعزيز ريادة الأعمال: يجب على عمان تشجيع ريادة الأعمال من خلال تقديم الدعم والحوافز للأفراد الذين يرغبون في بدء أعمالهم التجارية.
5. تعزيز جودة التعليم: يجب على عمان التأكد من أن نظام التعليم ينتج خريجين يتمتعون بمهارات عالية الجودة تلبي احتياجات سوق العمل.
6. تعزيز المساواة بين الجنسين: يجب على عمان تعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم ومكان العمل لضمان حصول كل من الرجال والنساء على فرص متساوية لتطوير مهاراتهم والمساهمة في الاقتصاد.

7. تشجيع مشاركة القطاع الخاص: يجب على عمان تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم والتدريب ، من خلال توفير الحوافز والإعفاءات الضريبية.
8. تطوير الشراكات مع الصناعة: يجب أن تعمل عمان مع الصناعة لتطوير برامج التعليم والتدريب التي تلبي احتياجات سوق العمل وتوفر فرصاً للتوظيف.
9. توسيع نطاق الوصول إلى التعليم: يجب على عمان ضمان أن يكون التعليم في متناول جميع المواطنين ، بغض النظر عن الوضع الاجتماعي والاقتصادي أو الموقع الجغرافي.
10. مراقبة وتقييم تنمية رأس المال البشري: يجب على عمان مراقبة وتقييم فعالية مبادرات تنمية رأس المال البشري للتأكد من أنها تحقق أهدافها وتسهم في النمو الاقتصادي.
11. ويمكن القول بأن دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي في سلطنة عمان يعتبر أمر بالغ الأهمية. من خلال اتباع هذه التوصيات ، يمكن لسلطنة عمان الاستمرار في الاستثمار في رأس مالها البشري وتطوير قوة عاملة ماهرة تدفع الابتكار وتعزز الإنتاجية ونقل من الفقر وتزيد من الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي ، وكلها ضرورية للنمو الاقتصادي المستدام.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- اكرم، فيصل نصوري. وطارق، رواء رشاد. (2008). "تقييم كفاءة الاداء الاقتصادي للشركات العاملة لصناعات الزيوت النباتية في العراق"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 69، قسم الاقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد (العراق).
- أديب، أنس فخري سلطان. (2015). "أثر تطبيق استراتيجيات التدريب في تحقيق الأداء المتميز دراسة الأثر الوسيط لرأس المال البشري دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة الأردنية في مدينة عمان"، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان (الأردن).
- محمد، حسين عبد الحليم. (2016). "تنمية رأس المال البشري وعلاقته بالاستعداد للأزمات المتوقعة والقدرة على مواجهتها لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة"، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، العدد (78)، القاهرة (مصر).

- عبدالحמיד، حسن أحمد رشوان. (2009). "التنمية (اجتماعياً، ثقافياً، اقتصادياً، سياسياً، إدارياً، بشرياً)، دار مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية (مصر).
- بن قنور، أشواق. (2013). "تطور النظام المالي والنمو الاقتصادي"، الطبعة الأولى، دار الرؤية للنشر والتوزيع، عمان (الأردن).
- حسن، رحمن علي. وشاكر، مروان عبيد. (2020). "تحليل مؤشرات النمو الاقتصادي في بيئة الاقتصاد العراقي"، جامعة واسط، مجلة الكوت للاقتصاد والعلوم الإدارية، العدد 35.
- زاهي، عبد الله الرشدان. (2008). "في اقتصاديات التعليم"، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان (الأردن).
- سعيد، لبنى. (2015). "دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005:2013م"، رسالة ماجستير، اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (الجزائر).
- عبسي، نبوية. وخلوط، عواطف. (2015). "علاقة التغيير التنظيمي بأداء رأس المال البشري"، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع (الجزائر).
- النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدول العربية الأبعاد الاقتصادية، (2013). الطبعة الأولى، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت (لبنان).
- معمري، ربيعة. (2015). "رأس المال البشري ودوره في تحقيق الابتكار التنظيمي دراسة ميدانية في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة ورقلة"، رسالة ماجستير، الكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (الجزائر).
- محمد، منير عودة. (2015). "دور أنظمة نكاه الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني- دراسة حالة بنك فلسطين"، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، تخصص إدارة موارد بشرية، كلية التجارة، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة (فلسطين).
- ناصر، أحمد شابط. (2013). "دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين - دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية والأمن الوطني - الشق المدني بقطاع غزة"، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة، غزة (فلسطين).
- عبدالحافظ، أحلام صبح. (2013). "دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة (فلسطين).
- الفتلاوي، علي عبدالحسن. (2011). "دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال البشري دراسة استطلاعية لأراء عينة في شركة (اسيا سيل) محافظة كربلاء"، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، جامعة كربلاء، كربلاء (العراق).

□ إبراهيم، عمار. (2014). "تنمية رأس المال البشري على كفاءة المنشأة دراسة ميدانية في الساحل السوري"، رسالة ماجستير، قسم الإحصاء والبرمجة، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، دمشق (سوريا).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Al-Hinai, K. (2019). Human capital development in Oman: A review of policies and initiatives. Education and Training, 61(5), 542-558.
2. Al-Lamki, S. M. (2015). The impact of education on economic growth in Oman. Journal of Economic Cooperation and Development, 36(4), 1-26.
3. Al-Mahrouqi, M. (2017). Economic diversification in Oman: The role of human capital. International Journal of Economics, Commerce and Management, 5(3), 1-12.
4. Al-Yahyai, S. H., & Al-Busaidi, M. K. (2019). The role of human capital in the economic development of Oman. Journal of Applied Economic Sciences, 14(6), 1966-1976.
5. El-Mahdi, A. A. (2017). The role of human capital in Oman's economic development. Journal of Economics and Sustainable Development, 8(7), 77-89.
6. Hakim, A. (2017). Human capital development in Oman: Challenges and opportunities. Journal of Economics and Political Economy, 4(4), 389-402.
7. Lutfi, M., & Al-Muharrami, S. (2017). Human capital and economic growth in Oman. Journal of Business and Economic Development, 2(3), 81-92.
8. Ministry of Education, Oman. (2020). Oman Education Strategy 2040. Retrieved from <https://www.moe.gov.om/en/education-strategy-2040>
9. Ministry of Manpower, Oman. (2019). National Vocational Qualification Framework. Retrieved from https://www.manpower.gov.om/Portals/0/pdf/nvq_framework_booklet.pdf
10. World Economic Forum. (2019). The Global Competitiveness Report 2019. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2019>

11. World Bank. (2021). Oman. Retrieved from

<https://data.worldbank.org/country/oman>

المجموعة الأولى : مجموعة الأسئلة التي تقيس رأس المال البشري (المتغير المستقل):

| م | العبرة | موافق تماماً | أوافق | محايد | غير موافق | غير موافق تماماً |
|---|---|--------------|-------|-------|-----------|------------------|
| 1 | لدي العاملين دراية جيدة وتامة بمتطلبات العمل وكيفية القيام بها. | | | | | |
| 2 | لدي العاملين معرفة كاملة وكافية بالقوانين والأنظمة واللوائح الخاصة بالمؤسسة. | | | | | |
| 3 | تضع المؤسسة من يملك المهارات والقدرات والخبرة في وظائف مميزة. | | | | | |
| 4 | أنت تتمتع بالكفاءة في أداء الدور الحيوي المطلوب منك. | | | | | |
| 5 | يتوافر لدي العاملين بالمؤسسة القدرة على الاستجابة للمستجدات والتغيرات والتطورات التي تواجههم. | | | | | |
| 6 | يستطيع العاملون ابتكار أفكار جديدة لتطوير أساليب العمل بالمؤسسة. | | | | | |
| 7 | هناك قواعد واضحة للإستفادة من الموارد البشرية بكفاءة داخل المؤسسة | | | | | |
| 8 | تستخدم المؤسسة أساليب رقابية فعالة لقياس لتقييم أداء العاملين لديها. | | | | | |

المجموعة الثانية: مجموعة الأسئلة التي تستخدم لقياس النمو الاقتصادي

(المتغير التابع):

| م | العبرة | أوافق تماماً | أوافق | محايد | غير موافق | غير موافق تماماً |
|---|--|--------------|-------|-------|-----------|------------------|
| 1 | هناك تنوع بمصادر الناتج المحلي من خلال دعم القطاعات الاقتصادية. | | | | | |
| 2 | هناك أهداف واضحة للخطة الاقتصادية المتبعة من جانب المسؤولين علي تنفيذها. | | | | | |
| 3 | يتم إستغلال الموارد المتاحة للدولة بالشكل الذي يولد فرص عمل ويحفز النمو الاقتصادي. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|----|--|
| | | | | | 4 | يتم السيطرة على العوامل الاقتصادية والتي تؤثر بشكل مباشر على النمو الاقتصادي. |
| | | | | | 5 | يمكن التنبؤ بالتغيرات في الفترات المستقبلية التي من شأنها زيادة معدلات النمو الاقتصادي. |
| | | | | | 6 | يتم العمل على تنمية وزيادة الانتاج من خلال تقديم حوافز ضريبية. |
| | | | | | 7 | يتم إتاحة الفرصة للاستثمارات التي تعمل في قطاع المعلومات والتي تحقق مستويات عالية من الناتج المحلي. |
| | | | | | 8 | هناك سياسات لرفع مستوى الصادرات من السلع والخدمات التي ترفع من معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي ومتوسط نصيب الفرد في بيئة الاقتصاد. |
| | | | | | 9 | يتم الاستعانة بالاستشارات والخبرات التقنية والتي تزيد من دور الدولة الاقتصادي في الإنتاج والتوزيع. |
| | | | | | 10 | يتم الاعتماد على الاستثمار الأجنبي المباشر كمصدر للعوائد المالية لتحقيق النمو الاقتصادي. |