

أثر الإستثمار في رأس المال البشري علي التنمية المستدامة في سلطنة عمان شهاب أحمد محمد السعدي

أ.د/ علي أحمد إبراهيم

أستاذ الاقتصاد

جامعة الزقازيق

د/ محمد أمين

مدرس الاقتصاد

معهد الدراسات الآسيوية - جامعة الزقازيق

مستخلص البحث:

يتمثل الهدف الأساسي من البحث في معرفة الواقع التطبيقي لاثر الاستثمار في رأس المال البشري علي التنمية المستدامة بسلطنة عمان، ومدى إدراك المسؤولين ومتخذي القرارات بأهمية رأس المال البشري ودوره الفعال في التنمية المستدامة ، دراسة طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة ، وذلك من خلال التعرف علي مدي تأثير الاستثمار في رأس المال البشري علي التنمية المستدامة بالمؤسسات محل الدراسة ، بالإضافة إلي التعرف علي واقع ممارسة التنمية المستدامة في المؤسسات محل الدراسة ، وتوصل البحث إلي وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة ، وأوصى البحث بضرورة الاهتمام برأس المال البشري بما يمكن من تحقيق التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري ، التنمية المستدامة.

Abstract:

This research aims to know the applied reality of the impact of investment in human capital on sustainable development in the Sultanate of Oman, and the extent to which officials and decision makers are aware of the importance of human capital and its effective role in sustainable development. Studying the nature of the relationship between human capital

and sustainable development, through identification On the extent of the impact of investment in human capital on sustainable development in the institutions under study, in addition to identifying the reality of the practice of sustainable development in the institutions under study. in order to achieve sustainable development.

Keywords: human capital, sustainable development.

القسم الأول: الإطار العام للدراسة:

1- مقدمة الدراسة:

ويلعب رأس المال البشري دوراً هاماً في خدمة التنمية الاقتصادية، والاجتماعية في جميع بلدان العالم بلا استثناء، حيث يشكل رأس المال البشري أهم موارد المنظمات في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة، والذي يتطلب تراكم كمي ونوعي في رأس المال البشري، ذلك نتيجة للخصائص النادرة التي يتحلى بها، وبشكل خاص ندرته وصعوبة محاكاة أو تقليده من قبل المنافسين الأمر الذي يدفع المنظمة لاحتكاره لتتميز به مقارنة بالمنظمات الأخرى، وقد تزايد الاهتمام برأس المال البشري، نتيجة لدوره الكبير في المنظمة، والتي تعمل على تقديم الأفكار الجديدة الابتكارات والإبداعات التي تساهم في تعزيز قدرة المنظمات للاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئتها الخارجية، مما يزيد من قدرتها في الاستجابة السريعة لمتطلبات زبائنهم. لذا فهناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشري دائم الترقى، دائم النمو، سواء على المستوى الفردي أو على صعيد المجتمعات، حتى يمكن للجميع المشاركة في العالم الجديد من موقع الاقتدار وفي سياق تنافسي بالغ الحدة (منير، 2015).

ويعتبر رأس المال البشري من المفاهيم الحديثة التي بدأ العلماء في مجال الإدارة بتناوله بشكل واسع، وذلك لما يلعبه رأس المال البشري من أهمية في بناء المنظمات وسبل تشغيلها ونجاحها (أديب، 2015).

ويُعدّ العنصر البشري أهم العناصر الإستراتيجية في التنمية الإقتصادية والإجتماعية لأي مجتمع لذا تسعى كل الدول على اختلاف أنظمتها السياسية والإقتصادية إلى تطوير هذا العنصر بكل الوسائل والطرق المعتمدة أساساً على التكوين والتعليم اللذان يعتبران من مخزون معارف رأس مالها البشري هذا الأخير له أهمية كبيرة كونه أكثر الأصول قيمة حالياً إذ أنه يمثل القوى الفكرية العلمية القادرة على تطوير والتقدم المشروعات، وأصبح أهم مكونات الثروة القومية وأعلى الموجودات الشركات والمنظمات الأخرى والذي من خلاله يخلق الابتكار في المنظمة لكن شرط أن يكون في بيئة تقبل كل ما هو جديد (معمرى، 2015).

وبذلك يعتبر رأس المال البشري من أكثر الأصول قيمة في القرن الجديد، لأنه يمثل قوى علمية عملية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شئ في أعمال المنظمات والمؤسسات، فضلاً عن أنه أصبح من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري، فهو يُعد من أهم ممارسات العلمية حيث المعارف والمهارات الإدارية، وربما أفضل إستراتيجية للإستثمار في المجتمع من حيث المعارف والمهارات (محمد، 2016).

وعلى الجانب الآخر يطلق مفهوم التنمية المستدامة على دمج الاعتبارات البيئية بالتخطيط التنموي، وهذه التنمية لها ثلاثة أبعاد تتمثل في النمو الاقتصادي، التطور الاجتماعي، الحماية البيئية، برز هذا المفهوم في الثمانينات من القرن الماضي، اصطلح على استخدام عبارة "التنمية القابلة للاستمرار"، ثم "التنمية المستدامة"، قبل الاستقرار على عبارة "التنمية المستدامة"، ويعتبر هذا المفهوم قائم على مقولات أخذت طريقها إلى التداول منذ ما يزيد على ثلاثة عقود. ففي مطلع السبعينات من القرن العشرين، نشر

نادي روما تقريره الشهير تحت عنوان "حدود النمو"، محدّراً من الأخطار التي تواجه قدرة هذا الكوكب على تلبية احتياجات سكانه ومساندة نشاطاتهم الصناعية والزراعية، ومنبهاً إلى أن ما شُيِّد لسكان الأرض. حين كان عددهم قليلاً نسبياً على أنه موارد لا حصر لها هو في الواقع محدود. قدمت الأمم المتحدة عام 1972 مؤتمراً في استوكهولم حول البيئة البشرية، أجمعت خلاله حكومات العالم على الحاجة الملحة إلى مجابهة مشكلة التدهور البيئي، وأوضح ذلك المؤتمر طبيعة العلاقة بين التنمية والبيئة، واقترح مقارنة من شأنها لفت الأنظار إلى العوامل الاجتماعية والاقتصادية الكامنة وراء الكثير من المشاكل البيئية، بغية معالجة النتائج عبر التصدي لأسبابها، حدد مؤتمر استوكهولم البيئة على أنها المخزون الحيوي للموارد الطبيعية والاجتماعية المتوافر في وقت معيّن لسدّ الحاجات البشرية، وحدد التنمية على أنها العملية التي تُستعمل فيها هذه الموارد للحفاظ على رفاه الانسان وتعزيزه. هكذا بدا جلياً التكامل بين أهداف البيئة وأهداف التنمية. (عباس، 2010).

تطور مفهوم التنمية المستدامة على الصعيد العالمي والإقليمي، وكان هذا التطور بمثابة استجابة واقعية لطبيعة المشكلات التي تواجهها المجتمعات، وانعكاساً حقيقياً للخبرات الدولية التي تراكت عبر الزمن في هذا المجال، ويمكن تمييز أربع مراحل رئيسة لتطور مفهوم ومحتوى التنمية في العالم منذ نهاية الحرب العالمية الثانية وحتى وقتنا الحاضر، حيث تميزت المرحلة الأولى والتي أشارت إلى مفهوم التنمية كهدف لمفهوم النمو الاقتصادي التي امتدت تقريباً منذ نهاية الحرب العالمية الثانية وحتى منتصف العقد السادس من القرن العشرين بالاعتماد على استراتيجية التصنيع وسيلة لزيادة الدخل القومي وتحقيق معدلات نمو اقتصادي مرتفعة وسريعة، وقد تبنت بعض الدول استراتيجيات أخرى بديلة بعدما فشلت استراتيجية التصنيع في تحقيق التراكم الرأسمالي المطلوب الذي يمكن ان يساعدها في التغلب على مشكلاتها الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، ومن هذه الاستراتيجيات:

استراتيجية المعونات الخارجية، والتجارة من خلال زيادة الصادرات، ويعتبر نموذج (وولت رستو W.Rostow) المعروف باسم "مراحل النمو الاقتصادي" أحد النماذج المشهورة التي تعكس مفهوم وعملية التنمية ومحتواها في هذه المرحلة (عبدالله، 2010).

2- مشكلة الدراسة:

نظراً لأهمية العنصر البشري داخل هياكل المؤسسات، تسعى جميع المؤسسات إلى تطويرها وتنميتها، لتحقيق أهداف المؤسسة، كما تعبر التنمية المستدامة عن أولوية عمل واهتمام المؤسسات، وذلك لما لها من دور هام في بناء الصورة الذهنية لدى العاملين، ولما لها من دور في تعزيز الانتماء المجتمعي والقانوني والأخلاقي، وزيادة الحرص على تحقيق أهداف المنظمة والمجتمع على حد سواء.

وتحاول الدراسة فهم الواقع الفعلي لأثر استثمار رأس المال البشري على التنمية المستدامة بسلطنة عمان، ومدى إدراك المسؤولين ومتخذي القرارات بأهمية رأس المال البشري ودوره الفعال في التنمية المستدامة. ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية المستدامة في

سلطنة عمان؟

ومن التساؤل الرئيسي تتفرع الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهي أهمية رأس المال البشري بالنسبة للمؤسسات؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والتنمية المستدامة؟
- هل يساعد الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية المستدامة في سلطنة عمان؟

3- أهمية الدراسة.

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال الآتي:

- الإهتمام الواسع بموضوع رأس المال البشري ومدى تأثيره على التنمية المستدامة في سلطنة عمان.

- حاجة المؤسسات إلى الاستثمار في رأس المال البشري بالشكل الذي يؤدي إلى محاولة الاستفادة منها في سلطنة عمان.
- الاهتمام بتطوير الكوارد البشرية القادرة على إدارة العملية الانتاجية مما يؤدي إلى زيادة التنمية المستدامة في سلطنة عمان.
- إبراز جوانب القوة الناتجة عن التطبيق في الواقع العملي وكيفية الاستثمار في القدرات البشرية.

4- أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف منها الآتي:
- دراسة طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة.
- التعرف على مدى تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية المستدامة بالمؤسسات محل الدراسة.
- التعرف على واقع ممارسة التنمية المستدامة في المؤسسات محل الدراسة.
- تقديم دليل ميداني إضافي عن دور المورد البشري في تحقيق مستوى اعلي من النمو والتشغيل.

5- منهجية الدراسة:

- يعتمد منهج الدراسة على قسمين من المنهجية على النحو التالي:
- **المنهج الوصفي:** تم الإطلاع على الانترنت والدوريات والمنشوات 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 الاستثمار في رأس المال البشري (كمتغير مستقل) واثره على التنمية المستدامة (كمتغير تابع) وذلك لمناسبته لأهداف الدراسة.
- **المنهج التطبيقي:** تم قياس اثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية المستدامة 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:

لتحقيق الهدف من الدراسة تم تحديدها في النواحي التالية:

- الحدود التنظيمية: ينحصر تطبيق هذه الدراسة على المؤسسات التنموية في سلطنة عمان.
- الحدود الزمنية: وهي فترة إجراء الدراسة الميدانية خلال النصف الأول من عام 2023م.
- الحدود البشرية: ينحصر تطبيق هذه الدراسة على العاملين والمسؤولين بالمؤسسات التنموية بسلطنة عمان.

7- الدراسات السابقة:

□ 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) موظفًا 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 - اجتماعياً - 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 اجتماعياً 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:

"نور 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 تحليلياً 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 لقيادة 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:

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

أولاً: رأس المال البشري:

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 لمسه ولا رؤيته 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 تحكمهم 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" (معمري، 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 هيجدن (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 يبدونها 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 والإمكانات 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 وكثافةً، 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 فيعبر 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 تدربه عليه وما يمتلكونه استخدماً 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 وغييراً 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.

1- 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 الجسدية 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، نعني 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 الفعالة 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 كنفايات 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 وتكيفه مع الظروف والتغيرات التي تطرأ على العمل.
- **يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد والرغبة والقدرة على اكتسابه:** فهو يتمثل بالقرارات 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 ذكاء عالٍ.**

- الحصول على المهارات المتخصصة كموجود فكري، وألا تكون تلك المهارات سهلة النقل والاقتباس 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 بمهنة 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.

2- 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 (عبسي 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.

3- 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 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 هيكلة 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 للتفتيش أو التسريب أو السرقة واستخدامها فقط في الأغراض الضرورية التي تقيد 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 ذوي 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 ب وفاة العامل أو بتركه للمنظمة التي يعمل بها.

4- أبعاد رأس المال البشري:

لقد اختلفت أبعاد رأس المال البشري وتعددت باختلاف الباحثين حيث يوجد أبعاد كثير ومن أبرزها ما يلي (سعيد، 2015):

- **المعرفة:** تتضمن المعرفة المهنية والمعرفة الفنية والمعرفة المتخصصة المعرفة التي تناسب الصناعة المعنية وترتبط بها المعرفة المعلوماتية، الفهم والإدراك الواسع لبيئة الأعمال المتغيرة وأخيراً المعرفة باستخدام التكنولوجيا.

- **المهارات والقدرات:** تضم مهارات التفاوض، مهارات بناء العلاقات مع الآخرين، مهارات التعامل مع الزبائن، القدرة على تمييز الفرص، مهارات استخدام الحاسوب وقدرات التحديث، مهارات وقدرات التعامل مع المشروعات المتعددة. **وهناك من يصنف المهارات ضمن ثلاث مجموعات رئيسية، هي:-**

- **الطموحات الفردية والجماعية** التي يحس الأفراد بميول إلى تحقيقها والوصول إليها، وهي التي تعكسها ممارسات كل من عنصرى التفوق الشخصي والرؤية المشتركة.

- مهارة التفكير والتأمل في الاعتقادات وأنماط السلوك ويمكن إدراكها من خلال المحادثة بين الأفراد، ومن خلال اللقاءات والاجتماعات الرسمية وغير رسمية، بالشكل الذي يمنع الأفراد فرصة إظهار هذه الاعتقادات والسلوكيات ومراجعتها فردياً وجماعياً وتصحيحها ضمن بيئة مشجعة، والتي تعكسها كل من ممارسات المنظمة في عنصري النماذج الذهنية وفرق التعلم.
- عملية تشكيل القدرة على رؤية الأنظمة ومتغيراتها بنظرة شاملة والطرق التي تمكن الأفراد من التعبير عنها بوضوح وبوجهات نظر.
- **فريق العمل:** تُعرف فرق العمل بأنها عبارة عن "مجموعة من العاملين الذين يعملون معاً لتحقيق أهداف عامة في المنظمة، وتُعرف فرق العمل بأنها "مجموعة من الأشخاص الذين يتعاونوا فيها بينهم وكذلك يتفاعلوا لتحقيق الأهداف المرجوة".
- **الابتكار:** ويعني أفكار جديدة وتطوير السلع والخدمات، وتطبيق ثقافة تنظيمية وهيكل تنظيمي، واستخدام أسلوب الرقابة وإدارة الأعمال والموارد البشرية بفاعلية .
- **الخبرة العلمية:** هي كل ما يكتسبه العاملون ويزيد من قدراتهم الإنتاجية، والنمو المعرفي.

ثانياً: التنمية المستدامة:

1- مفهوم التنمية المستدامة:

تتعدد تعريفات التنمية المستدامة، ولكن اللافت للنظر أنه ليس بالضرورة أن تستخدم هذه التعريفات بشكل صحيح في جميع الأحوال، وعموماً ورد مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987م، وعرفت هذه التنمية في هذا التقرير على أنها:

□ "تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم".

□ وعرف قاموس ويبستر Webster هذه التنمية على أنها "تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون أن تسمح باستنزافها أو تدميرها جزئياً أو كلياً". وعرفها وليم رولكز هاوس W.Ruckelshaus مدير حماية البيئة الأمريكية على أنها "تلك العملية التي تقرر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلاءم مع قدرات البيئة وذلك من منطلق أن التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة هما عمليات متكاملة وليست متناقضة".

2- المبادئ الأساسية للتنمية المستدامة:

يمكن إجمال المبادئ الأساسية للتنمية المستدامة التي بدورها تشكل المقومات السياسية والاجتماعية والأخلاقية والبيئية. لإرسائها وتأمين فعاليتها كما يلي:

التوازن بين التنمية والبيئة: حيث تركز التنمية المستدامة على تفهم العلاقة المتكاملة والمستمرة بين التنمية والبيئة، لإشباع احتياجات السكان من ناحية، ومراعاة الاعتبارات البيئية من ناحية أخرى، فموارد الأراضي كافية لمواجهة حاجات كل الكائنات الحية، إذا ما أديرَت بكفاءة وحكمة ووزعت بين الأجيال الحاضر والمستقبل، بطريقة عادلة وهو ما يعرف بالاستدامة.

التخطيط: تركز التنمية المستدامة على التخطيط السليم، المبني على البيانات التي توازن بين الاحتياجات الحقيقية للسكان، وبين الإمكانيات المجتمعية المتاحة، والاستفادة الواعية من هذه الإمكانيات البشرية والمادية التي يمكن إنتاجها في ضوء أولويات يتفق عليها، وتراعي التوازن بين مصلحة الفرد والمجتمع على حد سواء، الذي يتحقق بعملية تقويم المشروعات وبرامج التنمية المستدامة، بهدف التعرف على نواحي الضعف والعمل على تلافيها، ونواحي القوة والعمل على تنميتها، على أن تنجز هذه العملية في كافة مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة، مستخدمين في ذلك أسلوب النظم الفرعية وتكاملها بهدف المحافظة على حياة المجتمع، من خلال الاهتمام بجميع جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، بشكل يضمن في النهاية

إلى ضمان توازن النظام الكوني لكن دون أن تؤثر فيها بشكل سلبي، لأن المشكلات البيئية مرتبطة بأنماط التنمية الاقتصادية، وبالسياسات الزراعية المطبقة في كثير من دول العالم هي المسؤولة المباشرة عن تدهور التربة، واجتثاث الغابات التي تؤدي إلى سرعة تدفق المياه السطحية والمطر الحمضي، إلى تدمير الغابات والمساحات المائية وبالذات المغلقة (الخواجه، 2006).

المشاركة الشعبية: تعتمد التنمية المستدامة على مشاركة جميع أفراد المجتمع فيها، لأنها تسعى لتنمية الأفراد من خلال الاستثمار في قدرات البشر، وتوسيع نطاق الخيارات المتاحة لهم سواء في التعليم أو الصحة أو المهارات، حتى يمكنهم العمل على نحو منتج وخلاق، والتنمية من أجل الأفراد والتي يكفل توزيع ثمار النمو الاقتصادي الذي يحقق توزيع واسع النطاق وعادل، والتنمية بواسطة الأفراد أي إعطاء لكل امرئ فرصة للمشاركة فيها، بكفالة الحصول على عمالة منتجة ومأجورة. ولقد تم التركيز في الأونة الأخيرة على أهمية المشاركة في تخطيط المشروعات التنموية لسببين أساسيين هما (جعيني، 2009):

- تقوية المجتمع المدني والاقتصاد الوطني، من خلال تمكين المجتمعات والمنظمات من القدرة على التفاوض مع المؤسسات البيروقراطية، والتأثير عليها في وضع السياسات العامة، ومراجعة كل القرارات التي تتخذها الحكومة نحوهم.
- تقوية فعالية واستمرارية البرامج التنموية من خلال تمكين الأفراد في وضع القرارات والآليات، أو التأثير عليها في مختلف مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقويم، والاستفادة من الموارد المحلية، مما يعني أن التنمية المستدامة تبدأ من الأسفل، وذلك من أجل زيادة حسن الانتماء لدى هؤلاء الأفراد بالشكل الذي يمكنه من مشاركة فاعلة في عملية التنمية، ولن يكون ذلك إلا بالتعلم والتربية والتوعية والتدريب... لإعداد المواطنين للمشاركة الجادة في تنمية مجتمعهم.

حسن الإدارة والمساءلة: أي خضوع أهل الحكم والإدارة إلى المبادئ الثقافية والمحاسبة والحوار والرقابة والمسؤولية، من أجل تجنب الفساد والمحسوبية، وجميع العوامل الأخرى التي من شأنها أن تشكل عقبة في طريق التنمية المستدامة، كما تعمل

على تغيير المعرفة والمهارات وتوزيع السلطة على كل الأفراد والمجموعات، وبذلك تتحقق العدالة الاجتماعية (صندوق الأمم المتحدة، 2002).

النضامن: بين الفئات الاجتماعية داخل المجتمع وبين المجتمعات الأخرى، وبين أجيال الحاضر والمستقبل للتنمية المستدامة، وذلك من خلال الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية، وعدم تراكم مديونية على كاهل الأجيال اللاحقة، وكذلك تأمين الحصص العادلة من النمو لكافة الفئات الاجتماعية.

العدالة الاجتماعية: تركز التنمية على مبدأ المساواة الاجتماعية بين الأجيال

والتي تتضمن بدورها ثلاث مبادئ رئيسية هي (الطائي ومحسن، 2010):

- على كل جيل صون التنوع الطبيعي والحضاري لقاعدة المصادر، حتى لا يحد من فرص الأجيال القادمة.
- من حق كل جيل أن يرث أرضاً مماثلة للأرض التي عاش عليها أسلافه، على أن يحافظوا على نوعية الأرض، بحيث يتركها في حالة مماثلة لتلك التي تسلمها.
- على كل جيل أن يقدم المساواة لأفراده ويحترم حقوقهم في العيش، كما كان الحال في الأجيال الماضية.

وذلك من أجل التمتع بموارد الأرض في ظل عدالة توزيع التكاليف والعوائد بين طبقات المجتمع، بما لا يخل بحياة الفقراء وقدرتهم على تلبية احتياجاتهم الأساسية، أو ينقص من حقوق الأغنياء، وإنما يكون التوزيع في إطار من التكامل والحرص على بذل المزيد من الجهد مع مكافأة المجددين ومعاقبة المقصرين، وعدم استغلال الآخرين كالأفراد أو الجماعات من قبل طبقات معينة في المجتمع، وتأمين الفرص المساوية وإلغاء الاستثناءات بالعدالة في توزيع الموارد، والثروات والخدمات التعليمية والصحية بين مختلف أطراف المجتمع، لأن أفراد الجنس البشري يملكون البيئة الطبيعية والثقافية للأرض بالاشتراك مع غيرهم من أعضاء الجيل الحالي والأجيال الأخرى السابقة والمقبلة، فكل جيل يعتبر أمينا على كوكب الأرض للأجيال المقبلة، ومستفيداً من وكالة الأجيال السابقة له، وبهذا فإن اعتبار مبادئ العدالة بين الأجيال

مجموعة من الحقوق والواجبات بين الأجيال التي يجب أن تضاف إلى حقوق الإنسان في الدولة القائمة حالياً.

2- أهداف التنمية المستدامة:

تسعى التنمية المستدامة من خلال محتوياتها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن تلخيصها فيما يلي (العموش، 2010):

- تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان من خلال التركيز على العلاقات في نشاطات السكان والبيئة، وتعامل مع النظم البيئية ومحتواها على أساس حياة الإنسان، وذلك عن طريق مقاييس الحفاظ على نوعية البيئة والإصلاح، وتهيئة وتنفيذ بعض المشروعات والبرامج التنموية على جميع الأصعدة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، مع التركيز على نوعية التنمية وشكل تحقيق العدالة في استغلال الموارد البيئية، ومراعاة حقوق الأفراد والجماعات على الإشباع المناسب لاحتياجاتهم في الحاضر والمستقبل.
- تحقيق نمو اقتصادي تقني بحيث يحافظ على الرأسمال الطبيعي الذي يشمل الموارد الطبيعية والبيئية، وهذا بدوره يتطلب مؤسسات وبنا تحتية وإدارة ملائمة للمخاطر والتقلبات، لتؤكد المساواة في تقاسم الثروات بين الأجيال المتعاقبة وبين الجيل نفسه.
- توفير وتنشيط فرص الشراكة العالمية، من أجل التنمية والمشاركة الشعبية والحكومية والقطاع الخاص، في تفعيل التعليم والتدريب والتوعية والتقييم والاتجاهات البيئية، لتحفيز الإبداع والبحث عن أساليب تفكير جديدة وتوظيف المعرفة، وإطلاق الطاقات البشرية وتنميتها وإرساء مفهوم المواطنة البيئية، لحماية البيئة مما يهددها من مشاكل وأخطار.
- تحليل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والإدارية والبيئية، كروية شمولية وتكاملية انطلاقاً من وحدة البيئة الكلية، وترابط نظمها الفرعية وتجنب الارتجال والانفعال والأنانية في التعامل مع الموارد والطاقات المتاحة.

- المساهمة في تنمية الموارد البيئية الحالية، واستخدامها وتوظيفها بشكل عقلاني ورشيد، دون الإسراف والتبذير، من خلال صيانتها وعدم إهدارها واكتشاف موارد جديدة.
 - توظيف التكنولوجيا الحديثة، بما يخدم أهداف المجتمع من خلال نوعية السكان بأهمية التقسيمات المختلفة في مجال التنمية، وكيفية استخدام الجديد منها في تحسين حياة المجتمع وتحقيق أهدافه، دون أن ينجم عن ذلك مخاطر بيئية أو يتم السيطرة عليها.
 - إحداث تغيير مستمر ومناسب في حاجات المجتمع، بطريقة تتلاءم مع إمكانياته وأولوياته، لتحقيق التوازن الذي يعمل على تفعيل التنمية الاقتصادية، والتمكن من السيطرة على جميع المشكلات البيئية، ووضع الحلول المناسبة لها.
 - تحقيق السلام والأمن على أسس عادلة، وإزالة بؤر التوتر وأسلحة الدمار الشامل، والحد من الفقر والبطالة، وتحقيق المواءمة بين معدلات النمو السكاني والموارد البيئية المتاحة.
- تطوير القطاعات الإنتاجية وتكاملها على المستوى المحلي والوطني والإقليمي، وإتباع نظم الإدارة البيئية المتكاملة وأساليب الإنتاج الأنظف وتحسين الكفاءة الإنتاجية، لرفع القدرة التنافسية للمنتجات الوطنية، وتعزيز التنبؤ بالحوادث الصناعية والكوارث الطبيعية والاستعداد لها.

القسم الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة:

إعتمد الباحث علي المنهج الوصفي التحليلي وذلك لطبيعة الموضوع الذي يقيس اثر الاستثمار في رأس المال البشري علي التنمية المستدامة بسلطنة عمان، والذي يتطلب تطبيقا عمليا ومتابعة للنتائج وتقييمها واقعياً ، ويمكن عرض نتائج التحليل الإحصائي على النحو التالي:

(1) الاحصاء الوصفي للمتغيرات:

جدول رقم (1)

نتائج الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	Sig. (2-tailed)
المعرفة	3.5767	.64751	.04579	12.595	.000
المهارات والقدرات	3.7167	.57976	.04100	17.482	.000
الابتكار	3.4158	.65462	.04629	8.983	.000
التنمية المستدامة	3.3158	.78145	.05526	5.716	.000

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق ارتفاع قيمة المتوسط الحسابي لكافة فقرات متغيرات البحث عن درجة المحايد وهي (3) على المقياس الخماسي ، حيث تراوحت بين 3.31 الي 3.71 ، كما يتضح معنوية كافة المتغيرات حيث يقل مستوى الدلالة عن 5%

جدول رقم (2)

نتائج الاحصاء الوصفي لنموذج البحث

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
1	.837	.701	.696	.43058	153.157	.000

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ، كما يتضح أن المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر حوالي 70% من التغير في المتغير التابع وهو التنمية المستدامة ، كما يتضح معنوية النموذج المقترح حيث يقل مستوى الدلالة عن 5%

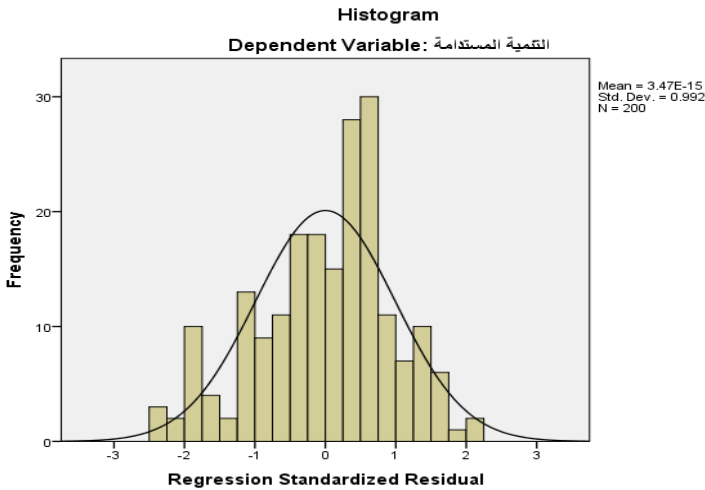
جدول رقم (3)
معاملات نموذج البحث

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.841	.213		-3.948	.000
	المعرفة	.373	.068	.309	5.510	.000
	المهارات والقدرات	.258	.066	.191	3.925	.000
	الابتكار	.546	.069	.457	7.916	.000

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق معنوية كافة المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ، حيث يقل مستوى الدلالة عن 5% ، كما يتضح من الشكل التالي أن المتغير التابع يتبع التوزيع الطبيعي وهو ما يتفق مع شروط نموذج البحث.

شكل رقم (1)
المدرج التكراري مصحوبا بمنحنى التوزيع الطبيعي



المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

النتائج والتوصيات:

أ. النتائج:

- ارتفاع قيمة المتوسط الحسابي لكافة فقرات متغيرات البحث عن درجة المحايد وهي (3) على المقياس الخماسي.
- تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لكافة فقرات متغيرات البحث بين 3.31 الي 3.71 ، كما يتضح معنوية كافة المتغيرات حيث يقل مستوى الدلالة عن 5%
- معنوية كافة المتغيرات المستقلة والمتغير التابع في نموذج البحث.
- توجد علاقة طردية قوية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع
- تفسر المتغيرات المستقلة مجتمعة حوالي 70% من التغير في المتغير التابع للبحث.
- أسفرت النتائج عن معنوية النموذج المقترح للبحث حيث يقل مستوى الدلالة عن 5%

ب. التوصيات:

- يمكن سرد أهم توصيات البحث في مجال الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة من خلال النقاط التالية:
- الاستثمار في التعليم: التعليم عامل حاسم في بناء رأس المال البشري. يجب على الحكومات والشركات والأفراد الاستثمار في التعليم لضمان حصول الأفراد على المعرفة والمهارات اللازمة لدعم التنمية المستدامة.
 - إعطاء الأولوية للمساواة بين الجنسين: غالبًا ما تكون النساء والفتيات ممثلات تمثيلاً ناقصاً في التعليم والقوى العاملة. يمكن أن يساعد إعطاء الأولوية للمساواة بين الجنسين في ضمان حصول الجميع على فرص متكافئة للمساهمة في التنمية المستدامة.
 - تشجيع التعلم مدى الحياة: يحتاج الأفراد إلى التعلم المستمر وتحديث مهاراتهم للتكيف مع العالم سريع التغير. يمكن أن يساعد تشجيع التعلم مدى الحياة الأشخاص على البقاء على صلة بالموضوع وتحسين مساهماتهم في التنمية المستدامة.
 - تعزيز ريادة الأعمال: يمكن أن تكون ريادة الأعمال أداة قوية للتنمية المستدامة. يمكن أن يشجع تعزيز ريادة الأعمال الابتكار وخلق فرص العمل ودفع النمو الاقتصادي.

- تعزيز الابتكار: الابتكار أمر بالغ الأهمية لمواجهة تحديات التنمية المستدامة. يجب على الحكومات والشركات تعزيز الابتكار من خلال خلق بيئة تدعم البحث والتطوير.
- تشجيع الممارسات المستدامة: يجب تشجيع الأفراد على تبني ممارسات مستدامة في حياتهم اليومية. يمكن أن يشمل ذلك استخدام وسائل النقل العام ، وتقليل استهلاك الطاقة ، والحفاظ على الموارد الطبيعية.
- توفير الرعاية الصحية: الصحة الجيدة ضرورية للتنمية رأس المال البشري. يجب على الحكومات الاستثمار في الرعاية الصحية لضمان تمتع الأفراد بالصحة والإنتاجية.
- خلق فرص عمل: يمكن أن يساعد خلق فرص عمل في الحد من الفقر ودفع النمو الاقتصادي. يجب أن تعمل الحكومات والشركات معًا لخلق وظائف تدعم التنمية المستدامة.
- الاستثمار في البنية التحتية: البنية التحتية ضرورية لدعم التنمية المستدامة. يجب على الحكومات الاستثمار في مشاريع البنية التحتية التي تعزز النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية.
- تشجيع التعاون العالمي: التنمية المستدامة هي قضية عالمية تتطلب تعاونًا عالميًا. يجب على الحكومات والشركات والأفراد العمل معًا لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أديب، أنس فخري سلطان. (2015). "أثر تطبيق استراتيجية 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).
- 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).
- عيسى، نبوية. وخلوط، عواطف. (2015). "علاقة التغيير التنظيمي بأداء رأس المال البشري"، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع (الجزائر).
- معمرى، 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).
- منير، محمد عودة. (2015). "دور أنظمة ذكاء 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).
- عبدالله، محمد حامد. (2010). "اقتصاديات الموارد والبيئة"، جامعة الملك سعود للنشر والمطابع، ط 2، الرياض (السعودية).
- عباس، صلاح. (2010). "التنمية المستدامة في الوطن العربي"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية (مصر).
- 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).
 - ❑ الخواجة، علاء محمد. (2006). "العولمة والتنمية المستدامة"، **الدار العربية للعلوم**، ج 1، بيروت (لبنان).
 - ❑ الطائي، إيداع عاشور، ومحسن، عيد علي. (2010). "التربية البيئية"، **المؤسسة الحديثة للكتاب**، بيروت (لبنان).
 - ❑ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، (2002). "التغيير لتحقيق التنمية المستدامة- دليل تدريسي لدمج مفهوم النوع الاجتماعي-الجندر في البرامج التنموية والمؤسسات والمنظمات"، **المكتب الإقليمي للدول العربية**.
 - ❑ جعيني، نعيم حبيب. (2009). "علم الاجتماع التربوية المعاصر بين النظرية والتطبيق"، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 1، عمان (الأردن).
 - ❑ العموش، هائل. (2010). "تقييم الأثر البيئي في الأردن"، دار فضاءات للنشر والتوزيع **المركز الرئيسي**، ط 1، عمان (الأردن).
- ثانياً: المراجع الأجنبية:**

- ❑ Memon, M., Mangi , R., Rohra, C., (2009). "**Human capital a source of competitive advantage :Ideas for strategic leadership**", Australian Journal of Basic & Applied Sciences, Vol. (3), No. (4).
- ❑ L., Weatherly, (2003). "**Human Capital –The Elusive Asset Measuring and managing Human Capital: A Strategic Imperative for HR**", Research Quarterly.
- ❑ S.D., Winne & Sels, (2010). "**Interrelationships between human capital, HRM and innovation in Belgian start-ups aiming at an innovation Strategy**", The International Journal of Human Resource Management, 21 (11).

- ❑ B., Van Der Heijden, (2002). "Prerequisites to guarantee Life – Long employment", Personnel Review 31 (1), 2002.

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

م	العبارة	أوافق تماماً	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
البعد الأول: المعرفة.						
1	لدي العاملين دراية جيدة وتامة بمتطلبات العمل وكيفية القيام بها.					
2	لدي العاملين معرفة كاملة وكافية بالقوانين والأنظمة واللوائح الخاصة بالمؤسسة.					
3	لدي العاملين الإدراك الكافي بقواعد البيانات لكل أقسام المؤسسة.					
البعد الثاني: المهارات والقدرات.						
1	تضع المؤسسة من يملك المهارات والقدرات والخبرة في وظائف مميزة.					
2	أنت تتمتع بالكفاءة في أداء الدور الحيوي المطلوب منك.					
3	يتوافر لدي العاملين بالمؤسسة القدرة على الاستجابة للمستجدات والتغيرات والتطورات التي تواجههم.					
البعد الثالث: الابتكار.						
1	يستطيع العاملون ابتكار أفكار جديدة لتطوير أساليب العمل بالمؤسسة.					
2	هناك قواعد واضحة للإستفادة من الموارد البشرية بكفاءة داخل المؤسسة					
3	تستخدم المؤسسة أساليب رقابية فعالة لقياس لتقييم أداء العاملين لديها.					
4	تقدم المؤسسة مكافآت للعاملين الذين يقومون بتقديم أفكار جديدة.					

المجموعة الثانية: مجموعة الأسئلة التي تستخدم لقياس التنمية المستدامة (المتغير التابع):

م	العبارة	أوافق تماماً	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
1	تهدف التنمية المستدامة إلى تحسين نوعية الحياة في الأجيال المتخلفة.					
2	تقوم المؤسسة بالإستثمار في القدرات البشرية.					
3	تحقق التنمية المستدامة المساواة والعدالة في توزيع الموارد بين الأجيال.					
4	تهتم التنمية المستدامة بدور التعليم في تكوين حياة مستدامة وسط المجتمع.					
5	يتم فرض الضرائب على المخالفين لقوانين حماية البيئة.					
6	تقوم المؤسسة بدور التوعية الإعلامية التي تحت على المحافظة على البيئة وحمايتها.					
7	يتم مواجهة آثار العولمة التي تحد من إمكانية تحقيق التنمية المستدامة.					
8	تحرص المؤسسة على تطبيق أشكال جديدة من التقنية والنقل الرشيد للتكنولوجيا.					