



# مجلة البحوث المالية والتجارية

## المجلد (26) – العدد الرابع – أكتوبر 2025



الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق التنمية المستدامة  
في مصر خلال الفترة (1990 – 2023)

**Investing in human capital and its role in achieving  
sustainable development in Egypt during the period  
(1990-2023)**

إعداد

د/ راضي عبد المقصود مهدي حسن النجار

مدرس الاقتصاد

مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي

جامعة الأزهر

2025-08-11	تاريخ الإرسال
2025-09-07	تاريخ القبول
رابط المجلة: <a href="https://jsst.journals.ekb.eg/">https://jsst.journals.ekb.eg/</a>	



### المستخلص

يعد الاستثمار في رأس المال البشري من العوامل الأساسية في عملية التنمية، فالعنصر البشري له دور كبير في تحقيق توجهات أهداف التنمية المستدامة وتحسين مؤشراتها، وتهدف الدراسة إلى التعرف على دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في مصر خلال الفترة (1990 - 2023).

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي، كما اعتمدت الدراسة أيضاً على الأسلوب الكمي، حيث تم استخدام البرنامج الإحصائي Eviews12. وخلصت الدراسة إلى أن للعنصر البشري وما يمتلكه من طاقات كبيرة جعلته العنصر المهم والرئيس في عمليات التنمية الاقتصادية المستدامة، شريطة أن يكون ذا مستوى مناسب من التطور والإبداع، ولن يتم ذلك إلا من خلال التركيز على الاستثمار في رأس المال البشري عبر الاستثمار في التعليم والصحة لأجل الوصول إلى أفراد قادرين على العمل والإنتاج ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري - الاستثمار في رأس المال البشري - التنمية المستدامة - الصحة - التعليم.

## **Abstract**

**Investing in human capital is one of the basic factors in the development process. The human element has a major role in achieving the directions of sustainable development goals and improving their indicators. This research aims to identify the role of investment in human capital in achieving sustainable development in Egypt during the period (1990-2023).**

**The study relied on the inductive approach, and the study also relied on the quantitative method, as the statistical program Eviews12 was used. The study concluded that the human element and its great potential make it the important and primary element in sustainable economic development processes, provided that it has an appropriate level of development and creativity. This can only be achieved by focusing on investing in human capital through education and health, in order to produce individuals capable of working, producing, and keeping pace with modern technological developments.**

**Keywords: Human capital - Investment in human capital - Sustainable development - Health - Education.**



## مقدمة الدراسة

مما لا شك أن الاستثمار في رأس المال البشري له أهمية خاصة في عمليات التنمية الاقتصادية المستدامة، فالبشر هم الثروة الحقيقية وأدوات التنمية لأي دولة، وقد أشار معظم الاقتصاديين إلى أن البشر رأس مال مهم ينبغي استثماره، وذلك للاستفادة من طاقاته البناء ومهاراته المتنوعة، وبذلك أصبحت مقاييس التنمية تركز بشكل كبير على الإنسان بوصفه هدف ووسيلة التنمية وغايتها، الأمر الذي يعطي بُعداً جديداً لأهمية الاستثمار في رأس المال البشري على كافة الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة.

لذلك انطلقت رؤية مصر 2030 من ركيزة أساسية مفادها أن "الإنسان هو محور التنمية" حيث تسعى هذه الرؤية إلى تحسين مستوى معيشة جميع الأفراد بتوفير التعليم الجيد والتدريب وصقل المهارات للتأهيل للوظائف المستقبلية التي تعتمد على البحث العلمي والابتكار، مع إتاحة تأمين صحي ملائم، ومن ثم فإن الاستثمار في رأس المال البشري يُعَوَّلُ عليه ابتداءً من أهميته في خلق القيمة المضافة إلى مواكبة التطورات التكنولوجية وإلى تحقيق توجهات التنمية المستدامة.

## مشكلة الدراسة

يُعاني الاقتصاد المصري من الكثير من المشكلات ومنها، المشكلات المتعلقة بالعملية التعليمية مثل انخفاض جودة العملية التعليمية، وضعف التمويل المخصص للتعليم، وعدم الاهتمام بالبحوث والتطوير، وأيضاً ضعف عمليات التدريب والتأهيل للقدرات البشرية، وقد ترتب على ذلك انخفاض مؤشر رأس المال البشري لتحل مصر المرتبة 115 عالمياً في عام 2024 وذلك طبقاً لتقرير المركز المصري للدراسات الاقتصادية، وبالتالي انخفاض في معدلات التنمية الاقتصادية.

إن مصر يتوافر لديها العديد من المقومات المادية والموارد الاقتصادية، والتي تؤهلها بأن تلحق بركب الدول المتقدمة، ولكن تكمن المشكلة الرئيسية في عدم استثمار العنصر البشري وبنائه بالشكل والنوعية التي تعمل على استغلال تلك المقومات والثروات والموارد الاقتصادية المتاحة. الأمر الذي يتطلب الاهتمام بتنمية رأس المال البشري من خلال الاهتمام بالتعليم والتدريب، وزيادة الإنفاق على البحوث والتطوير والقطاع الصحي، والتي تعمل جميعها على تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر 2030.

## أهداف الدراسة

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1 - التعرف على مصطلح رأس المال البشري من حيث: مفهومه، ومؤشرات قياسه، ووسائل تنميته.
- 2 - التعرف على مصطلح الاستثمار في رأس المال البشري من حيث: مفهومه، وأهميته، وأبعاده.
- 3 - إبراز دور التعليم والصحة باعتبارهما أهم عنصران في تنمية رأس المال البشري في مصر.

## أهمية الدراسة

يعد رأس المال البشري من أهم العناصر في الواقع المعاصر، ومن ثم فهذا العنصر يقوم بدور مهم في جميع مجالات الحياة، وتستطيع التكيف والتعامل مع متغيراتها، كما أن مصطلح التنمية المستدامة ربما يكون مصطلح حديث نسبياً مقارنة مع أنماط التنمية المعروفة، وعليه فرأس المال البشري يقوم بدورٍ إيجابيٍ في تحقيق التنمية في مختلف دول العالم باعتباره أساس أي تنمية مستقرة ومستدامة تضاف إلى قوة الأمم وتقدمها.

إن الاستثمار في رأس المال البشري يُعد أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة واستدامتها، فالإنسان بما حباه الله سبحانه وتعالى من عقل وجهد وطاقة من خلال التعليم الجيد والتدريب، الذي يقوم بتنمية المهارات وتحريك القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العملية والمهنية والتقنية اللازمة لتلبية متطلبات التنمية واستدامتها، وهذا يؤدي بلا شك إلى التطور والتقدم المنشود.

وهذا ما دفع معظم دول العالم ومنها مصر إلى تخصيص مبالغ مالية كبيرة للإنفاق على التعليم وتطوير برامج، وأيضاً الإنفاق على الخدمات الصحية بهدف تحسين رأس المال البشري، وجعله أكثر ملاءمة وانسجاماً مع متطلبات التنمية المستدامة.

## فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضيات التالية:

- 1 - يؤدي الاستثمار الناجح في رأس المال البشري إلى تحقيق التقدم والتطور والتنمية.
- 2 - يؤثر الاستثمار في رأس المال البشري تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على التنمية المستدامة في مصر.
- 3 - توجد علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين الاستثمار في رأس المال البشري وبين تحقيق التنمية المستدامة في مصر خلال فترة الدراسة (1990 - 2023).



## منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإحاطة بمختلف جوانبها، فقد تم استخدام المنهج الاستقرائي في وصف الظاهرة موضوع الدراسة وهي رأس المال البشري، وتوضيح الجوانب النظرية المتعلقة بها من حيث: المفهوم والأهمية والمؤشرات والأبعاد المتعلقة بتلك الظاهرة، كما اعتمدت الدراسة على أسلوب التحليل الكمي مستخدمة البرنامج الإحصائي Eviews12 بهدف تقدير وتحليل النموذج القياسي للدراسة، والتعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في مصر خلال الفترة (1990 – 2023).

## الدراسات السابقة

نظراً لأهمية موضوع الاستثمار في رأس المال البشري سواء على المستوى الدولي أو المحلي، فقد تناولته العديد من الدراسات، ومن هذه الدراسات ما يلي:

### أولاً: الدراسات باللغة العربية

الدراسة الأولى: دراسة (خيرة، وجنات، 2019) بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تلبية متطلبات سوق العمل".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أن عملية الاستثمار في رأس المال البشري تكمن في مؤسسات التعليم الجامعي من حيث إنتاج عماله معرفية ذات جودة عالية ومتميزة في سوق العمل، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة فقد تم تصميم استبيان وتوزيعه على عدد 132 عضو هيئة تدريس في جامعة ابن خلدون بمدينة تيارت بالجزائر، وذلك على اختلاف درجاتهم العلمية. وقد اعتمدت الدراسة على الأسلوب الوصفي وأيضاً الأسلوب التحليلي في تحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبيان عند تناول الجزء التطبيقي من الدراسة، كما اعتمدت الدراسة أيضاً على استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وتوصلت الدراسة من خلال تحليل الاستبيان إلى مجموعة من النتائج، والتي تؤكد على وجود دور بالغ الأهمية للاستثمار في رأس المال البشري من خلال تحسين جودة التعليم والتعلم، وأيضاً جودة المناهج التعليمية وتكييفها مع متطلبات سوق العمل.

الدراسة الثانية: دراسة (محمد، إسماعيل، 2020) بعنوان "أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الدول العربية: دراسة قياسية لمجموعة من الدول العربية خلال الفترة 1990 – 2018".

هدفت الدراسة إلى قياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في مجموعة من الدول العربية خلال الفترة 1990-2018 باستخدام نموذج بانل الساكن، حيث استخدمت الدراسة مجموعة من المتغيرات المستقلة للتعبير على متغير الاستثمار في رأس المال البشري للدول العربية ممثلة في (نسبة الالتحاق بالمرحلة الابتدائية، نسبة الالتحاق بالمرحلة الثانوية، نسبة الالتحاق بالتعليم العالي، معدل العمر المتوقع، الإنفاق على التعليم)، كما استخدمت أيضاً نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كمتغير تابع يمثل النمو الاقتصادي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: غياب تأثير نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي والتعليم الثانوي على نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، ووجود أثر معنوي سلبي لنسبة الالتحاق بالتعليم العالي على نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، بالإضافة إلى وجود أثر معنوي إيجابي للإنفاق على التعليم ومعدل العمر المتوقع على نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي .

الدراسة الثالثة: دراسة (حسن، 2021) بعنوان "رأس المال البشري وتطوير القطاع الحكومي: الطريق الرئيس لتحقيق التنمية المستدامة في الدول العربية".

تناولت هذه الدراسة الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تنمية وتطوير القطاع الحكومي لتحقيق التنمية المستدامة في الدول العربية، حيث أشارت الدراسة إلى أن العنصر البشري يعد من أهم العناصر الاستراتيجية الذي يُشكل عامل قوة وعنصراً مهماً في ركيزة البناء والتنمية المستدامة.

واعتمدت الدراسة على مناهج البحث العلمي التي تقتضي تناول الظاهرة موضوع الدراسة وتحليلها في إطار موضوعي، حيث تم استخدام المنهج الاستقرائي، والمنهج الاستنباطي، والمنهج التحليلي النظري، إضافة إلى جمع وتحليل البيانات لتحقيق أهداف الدراسة. وأشارت الدراسة إلى بعض التجارب الدولية مثل (ماليزيا، اليابان، الصين ، كندا) في تنمية وتطوير العنصر البشري ودوره في تحقيق التنمية المستدامة.

وخلصت الدراسة إلى أنه على الدول العربية ضرورة الاستفادة من التجارب الدولية في الاهتمام بالعنصر البشري وتنميته من خلال التعليم واكتساب المعارف وتطبيق مفهوم التنمية البشرية المستدامة في مؤسساتها، وتطوير القطاعات الحكومية وتشجيع الشراكة الاستراتيجية مع المؤسسات التعليمية والإنتاجية، فالإنسان هو منطلق التنمية وأداتها وهدفها النهائي وغايتها من خلال تعليمه وتدريبه ونقل التكنولوجيا الحديثة بالتعليم والمعرفة.



الدراسة الرابعة: دراسة (داود ، البديري، 2021) بعنوان "أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين أداء الاقتصاد الرقمي بالتطبيق على الاقتصاد المصري خلال الفترة 2000 – 2020".

تناولت هذه الدراسة أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وتطويره ودوره في خلق قوة عاملة مؤهلة ومتخصصة تسهم في تحسين أداء الرقمي في مصر، وذلك من خلال توضيح أهمية الاستثمار في رأس المال البشري ومكوناته ومؤشراته في الاقتصاد المصري، وأيضاً مؤشرات الاقتصاد الرقمي وتطبيقاته في الاقتصاد المصري، ومن ثم توضيح العلاقة بين رأس المال البشري والاقتصاد الرقمي، ووضع رؤية مستقبلية للنهوض برأس المال البشري في مصر. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وأيضاً الأسلوب الكمي في صياغة النموذج الخاص بالدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً إيجابياً لتنمية رأس المال البشري معبراً عنه (بمؤشرات الإنفاق العام على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، والإنفاق على البحوث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، وإجمالي الالتحاق بالتعليم العام للجنسين كنسبة من عدد السكان) على تحسين أداء الاقتصاد الرقمي معبراً عنه (بصادرات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات كنسبة من إجمالي صادرات الدولة) بالتطبيق على الاقتصاد المصري.

الدراسة الخامسة: دراسة (الغنام وآخرون، 2022) بعنوان "دور الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية: دراسة تطبيقية على ديوان عام محافظة القاهرة".

هدفت الدراسة إلى توضيح الأهمية النسبية والضرورة الحتمية لدور الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية، مع مراعاة الجوانب البيئية وتأثيراتها، حيث إنه مع مرور الوقت تزداد الحاجة إلى رأس المال البشري.

ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تصميم استمارة استبيان تضمنت مجموعة من العبارات تقيس اتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة، واعتمد الباحثون على المزج بين المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي، وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والمنهج الكمي في الدراسة الميدانية، حيث قام الباحثون باختيار عينة من مجتمع الدراسة باستخدام طريقة العينة العشوائية حسب العاملين بمحافظة القاهرة، وتم تحليل وتفسير بيانات قائمة الاستقصاء المجاب عليها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. باستخدام الإحصاء الوصفي، والذي اشتمل على: الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، وخلصت الدراسة إلى اهتمام القادة في

محافظة القاهرة بالموارد البشرية والاستثمار في رأس المال البشري، ويكون ذلك الاهتمام بكافة مجالات عمليات الاستثمار لتحقيق التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية.

ثانياً: الدراسات باللغة الإنجليزية

الدراسة الأولى: دراسة (Abdelnabi , 2022) بعنوان:

**"Investing human capital in education for unlimited excellence in KSA".**

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية استثمار رأس المال البشري في التعليم من أجل تميز بلا حدود في المملكة العربية السعودية، والتعرف على مؤشرات رأس المال البشري، ونظرية رأس المال البشري، ونظرية النمو الداخلي، وأهمية الاستثمار في رأس المال البشري في التعليم. وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: هل الاستثمار في رأس المال البشري في التعليم سبيل لتحقيق التنمية المستدامة؟

واعتمدت الدراسة على البيانات الصادرة عن بعض المؤسسات الدولية مثل تقارير مؤشر رأس المال العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، وتقرير البنك الدولي، وتقرير صندوق النقد الدولي. وأظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية للمملكة العربية السعودية، والتي تزخر برأس مال بشري شاب ذي قدرات عالية تمكنها من النمو والتطور، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن هناك استثمارات كبيرة في التعليم، ونمو كبير في معدلات الالتحاق، وتكافؤ الفرص بين الجنسين في جميع مراحل التعليم.

الدراسة الثانية: دراسة (Aqib & Zaman , 2023) بعنوان:

**"Greening the Workforce: The Power of Investing in Human Capital".**

تناولت هذه الدراسة كيفية مساهمة تنمية رأس المال البشري في تعزيز ازدهار الدولة من خلال جعل البيئة أكثر استدامة، ويكون ذلك من خلال التكنولوجيا المضافة إليها العمالة، وقد اعتمدت الدراسة على بيانات من دولة باكستان خلال الفترة 1975- 2020 ، واستخدمت أساليب انحدار المربعات الصغرى ، وسببية جرانجر، ومصفوفة محاسبة الابتكار لتقدير المعلمات.

ووفقاً لنتائج انحدار المربعات الصغرى ، يمكن خفض انبعاثات الكربون وزيادة رأس المال البشري من خلال زيادة الاستثمار في البحث والتطوير الصديق للبيئة، وقد أكد تحليل السببية لجرانجر أن الإنفاق على البحث والتطوير والتكنولوجيا المعززة بالعمالة يؤدي إلى زيادة متوسط العمر المتوقع من خلال تعزيز تطوير أساليب الإنتاج الأنظف، مما يسهم بدوره في تحسين جدوى الرعاية الصحية على المدى الطويل في الدولة.



ووفقاً لنتائج مصفوفة محاسبة الابتكار، فإن متوسط العمر المتوقع، ومعدل الالتحاق الصافي من العوامل الأساسية لرأس المال البشري، بالإضافة إلى التغيرات في سوق العمل، والإنفاق على البحوث والتطوير، والتكنولوجيا التي تُساعد الأفراد على أداء وظائفهم، سوف تؤثر على أجندة التنمية الخضراء.

الدراسة الثالثة: دراسة (Mingqi Zhu , 2023) بعنوان:

"The role of human capital and environmental protection on the sustainable development goals: new evidences from Chinese economy".

تناولت هذه الدراسة أهداف التنمية المستدامة، والذي يُعد تحقيقها مطلباً عالمياً، ويحتاج إلى اهتمام الباحثين والجهات التنظيمية الحديثة، وأيضاً تأثير رأس المال البشري وحماية البيئة على أهداف التنمية المستدامة في اقتصادات الدول المتقدمة مثل الصين، وذلك بالاعتماد على بيانات سلسلة زمنية خلال الفترة 1986 – 2019، واستخدام مؤشرات التنمية العالمية (WDI) لهذا الغرض.

وقد استخدمت الدراسة اختبار ديكي فولر المعزز (ADF) للتحقق من الثبات، ونموذج الانحدار الذاتي للتأخر الموزع (ARDL) لاختبار العلاقة بين المتغيرات. وتوصلت الدراسة إلى أن جميع العوامل المتنبئة مثل مؤشر رأس المال البشري، واستهلاك الطاقة المتجددة وإنتاجها، يرتبط ارتباطاً إيجابياً بأهداف التنمية المستدامة.

الدراسة الرابعة: دراسة (Beisembina and others , 2023) بعنوان:

"Investing in Human Capital for Green and Sustainable Development".

تناولت هذه الدراسة دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية الخضراء والمستدامة، وهو يُعد أمر بالغ الأهمية لمواجهة التحديات البيئية وتعزيز مستقبل أكثر استدامة، والذي يتضمن تطوير وتمكين الأفراد بالمعرفة والمهارات اللازمة للمساهمة وقيادة جهود التنمية المستدامة، وإبراز أهمية الاستثمار في رأس المال البشري والطرق المختلفة التي يمكن من خلالها تعزيز دفع التنمية الخضراء والمستدامة، ويتطلب ذلك إجراء تكثيف الاستثمارات في مجالات الرعاية الصحية والتعليم وحماية البيئة من أجل تطوير تنمية خضراء مستدامة للاقتصاد. كما تناولت الدراسة أيضاً اتجاه التنمية المستدامة للاقتصاد الأخضر وأثرها على المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لحياة السكان، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال البشري عنصر مهم يُساهم في عملية تطبيق الاقتصاد الأخضر، وهذا ما يضمن التوزيع والاستخدام الفعال لأنواع رأس المال الأخرى لتنمية مستقرة للاقتصاد أخضر مستدام.

الدراسة الخامسة: دراسة (Abubakar and others , 2024) بعنوان:

"exploring factors in fluencing sustainable human capital development: Insights from Saudi Arabia".

تناولت هذه الدراسة العوامل المؤثرة على تنمية رأس المال البشري المستدام في المملكة العربية السعودية، وهدفت الدراسة بشكل رئيس إلى اكتشاف الارتباطات بين المتغيرات المفترضة، وكيف يؤثر كل متغير على تطوير قوة عاملة ماهرة، وقادرة على التكيف، وواعية اجتماعيًا، بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

واعتمدت الدراسة على الأسلوب الكمي مستخدمة نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية، لتحليل البيانات التي جمعت من عدد 203 موظف حكومي في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال استبيان إلكتروني. وأظهرت النتائج أن التدريب، والمشاركة المجتمعية، والدعم المؤسسي، وتكامل التكنولوجيا، كلها عوامل أساسية في تنمية رأس المال البشري المستدام.

وخلصت الدراسة إلى أهمية وجود إطار تعليمي يتجاوز المنظورات التقليدية، مُركزاً ليس فقط على الإعداد الأكاديمي؛ بل وأيضاً على التنمية الشاملة للأفراد، وبما يُسهم في فهم كيفية تأثير التدريب، والمشاركة المجتمعية، والدعم المؤسسي، وتكامل التكنولوجيا في تشكيل مستقبل المملكة العربية السعودية من خلال بناء مواطنين ماهرين، قادرين على التكيف، ومسؤولين اجتماعيًا.

التعقيب على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية

من خلال عرض الدراسات السابقة، اتضح أن نتائج هذه الدراسات جاءت مختلفة من دراسة إلى أخرى، ومن أسلوب قياسي إلى آخر، ومن مؤشر إلى آخر، وقد بينت هذه الدراسات أهمية العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي، حيث تعددت الدراسات التي تناولت وبحثت تلك العلاقة وقوتها وتنوعها في مختلف الدول. أما ما ستضيفه هذه الدراسة هو إجراء تحليل قياسي لأثر الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق التنمية المستدامة في مصر، بالإضافة إلى المتغيرات التي يمر بها رأس المال البشري مثل الصحة والتعليم، ومدى أهمية هذه المتغيرات على الناتج المحلي وهو مؤشر للمتغير التابع، ويتم ذلك باستخدام بيانات السلسلة الزمنية من عام 1990 إلى عام 2023 باستخدام البرنامج الإحصائي Eviews12 .

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: يمتد البحث في الفترة من 1990 إلى 2023 .

الحدود المكانية: جمهورية مصر العربية.



## خطة الدراسة

تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة محاور، وذلك على النحو التالي:  
المحور الأول: رأس المال البشري والاستثمار فيه في الأدبيات الاقتصادية  
المحور الثاني: مؤشرات رأس المال البشري في الاقتصاد المصري  
المحور الثالث: الاستثمار في رأس المال البشري وتحقيق التنمية المستدامة في مصر  
الخاتمة: وتشتمل على النتائج والتوصيات

## المحور الأول

### رأس المال البشري والاستثمار فيه في الأدبيات الاقتصادية

#### تمهيد

مما لا شك فيه أن العنصر البشري هو أساس العمليات الإنتاجية باختلاف أنواعها وأشكالها، إضافة إلى أن تنمية هذا العنصر يعمل على تحقيق التنمية في بقية المجالات، مما يساعد في تنمية مستدامة للأجيال القادمة، ويمكن تناول هذا المحور من خلال ما يلي:  
أولاً: مفهوم رأس المال البشري

يرى بعض الباحثين أن مصطلح رأس المال البشري بدأ استخدامه في الأوساط الأكاديمية منذ أوائل الستينيات من القرن العشرين، وهذا ما تؤكدته كتابات Shultz عام 1961 وكتابات Becker عام 1964. ولكن يرى البعض الآخر أن الاهتمام برأس المال البشري يرجع إلى Adm Smith في كتابه "ثروة الأمم" عام 1776 (شبيلي، قنيفة، 2020، ص 239).

وقد اجتهد العديد من الكُتّاب والباحثين في وضع مفهوم لرأس المال البشري بدءاً من ظهوره وتطوره حتى الآن، وعليه فقد جاءت الدراسات والأدبيات الاقتصادية بمجموعة من المفاهيم لرأس المال البشري تتقارب وتتباين أحياناً، وذلك حسب رؤية كل كاتب أو باحث، ومن هذه المفاهيم ما يلي:

يُعرف Shultz رأس المال البشري بأنه "مجموعة من الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال معظم الموارد الاقتصادية" (Shultz, 1973, P 13).

أما Becker فيعرف رأس المال البشري بأنه "جميع القدرات الإنتاجية التي تُساعد الفرد على تراكم المعارف العامة أو الخاصة والمعرفة الفنية وما إلى ذلك" (Becker, 1993, P 42).

ويُعرف Ashton رأس المال البشري بأنه "جميع المهارات والخبرات المتراكمة لدى الأفراد، والتي تخلق مهارة القيادة والقدرة على حل المشكلات، وتعمل على اتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر" (Ashton, 2005,p45).

وتُعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) رأس المال البشري بأنه "مجموعة المعارف والمهارات والقدرات التي تعمل على دفع العملية الإنتاجية أو دعمها، وكل المزايا الأخرى التي تسهم في رفاهية الفرد والمجتمع." (OECD,2007,P 83).

تحليل ما يتعلق بمفهوم رأس المال البشري

بعد العرض السابق لمفهوم رأس المال البشري تأتي مرحلة تحليل تلك المفاهيم، حيث لوحظ من خلال تلك المفاهيم ما يلي:

- 1 - يتكون رأس المال البشري من المعارف والمهارات والخبرات التطبيقية والبراعة في أداء العمل، والتي تساعدهم على أداء واجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية بكل كفاءة واقتدار.
- 2 - يُنظر إلى رأس المال البشري على أنه جميع الموارد البشرية التي لديها القدرة على شغل الوظائف الإدارية والفنية، ومن ثم لديها القدرة على الإبداع والابتكار.
- 3 - يشتمل رأس المال البشري على ما لدى الأفراد من معارف وخبرات متراكمة، وأيضاً المهارات التكنولوجية والفنية، فضلاً عن رضائهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل واحد.
- 4 - تتعلق تنمية رأس المال البشري باستقطاب ومساندة العنصر البشري والاستثمار فيه، وذلك باستخدام الوسائل التي تشتمل على التعليم والتدريب الميداني والإشراف المباشر على العمل.

ثانياً: مؤشرات قياس رأس المال البشري

صدر عن بعض الجهات الدولية العديد من المؤشرات الخاصة بقياس رأس المال البشري، ومن هذه المؤشرات ما يلي: (داود ، البديري، 2021، ص 787).

- 1 - مؤشر رأس المال البشري الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي: وهو مؤشر مركب يتكون من عدة مؤشرات فرعية منها: جودة العملية التعليمية، نسبة الالتحاق بالمدارس، درجة المهارة التي يتمتع بها العاملين، معدل التحصيل العلمي للطلاب، حجم الإنفاق على التعليم. ويهدف هذا المؤشر إلى تقييم مستوى التعليم والمهارات التي يتمتع بها سكان الدولة، والرؤية المستقبلية لرأس المال البشري في الدول. كما يعد هذا المؤشر من أهم المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها للحكم على كفاءة رأس المال البشري في دولة ما.



2 - مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي: يعتمد هذا المؤشر على أربعة متغيرات رئيسية، وهي: متوسط سنوات الدراسة، متوسط العمر المتوقع عند الميلاد، متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، معدلات الالتحاق بالمؤسسات العلمية.

3 - مؤشر رأس المال البشري الصادر عن البنك الدولي: تم إطلاق هذا المؤشر في عام 2015، ويعتمد هذا المؤشر على ثلاثة معايير أساسية، وهي: معدل بقاء الطفل على قيد الحياة حتى الالتحاق بالمدارس، النمو الصحي للأطفال من خلال استخدام معدل التقرم، العدد المتوقع لسنوات الدراسة للطفل حتى يبلغ الثامنة عشرة من عمره.

### ثالثاً: وسائل تنمية رأس المال البشري

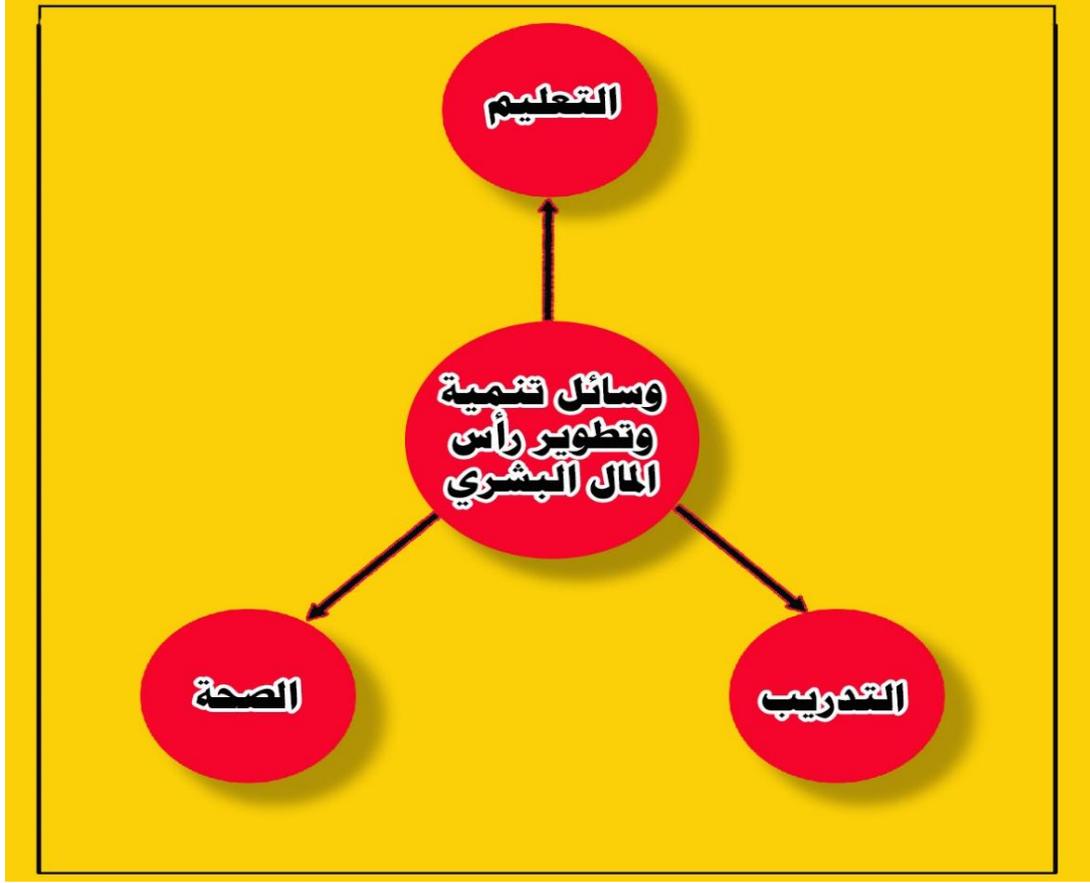
مما لا شك فيه أن وسائل تنمية رأس المال البشري عديدة ومتنوعة، ولعل أبرزها: التعليم، والتدريب، والصحة، وفيما يلي نتناول هذه الوسائل، وذلك على النحو التالي:

1 - التعليم: يُشير مصطلح رأس المال البشري بمعناه الواسع إلى الأفراد الذين يحصلون على قدرٍ كافٍ من التعليم نظرياً وتطبيقياً، وقد اهتم Shultz اهتماماً كبيراً بعملية التعليم، فهو يرى أن التعليم استثماراً لازماً لتنمية الأفراد، حيث تُشكل سياسات التعليم الجيدة الركيزة الولى في تنمية رأس المال البشري، وبالتالي فإن هذه السياسات تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس الذي ينطلقون منه كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة، ومن ثم فإن سياسات التعليم تؤثر على القوى العاملة من خلال ما توفره من تخصصات ومهارت قادرة على إشباع سوق العمل(بغداد، 2018، ص 19).

2 - التدريب: تعد عملية تدريب وتأهيل رأس المال البشري برفع مستواه وتنمية قدراته وطاقاته بالقدر الذي يرفع كفاءته الأدائية، تجعله قادراً على التعامل مع يحدث من مستجدات متلاحقة مثل التكنولوجيا الحديثة، ومن ثم فإن الهدف من عملية التدريب هو العمل على تحسين وتطوير كفاءة الأداء لدى الأفراد، الأمر الذي ينعكس على أدائهم الوظيفي وتطوير القطاعات التي يعملون بها.

3 - الصحة: تعتبر الصحة أحد أهم وسائل تنمية وتطوير رأس المال البشري، وذلك من خلال ما توفره من الحماية والرعاية الصحية ضد الأمراض، فالإنسان هو غاية التنمية وهدفها الأساسي، ولكي يكون قادراً على ممارسة حياته اليومية بأفضل ما يمكن، فيجب أن يتمتع بصحة جيدة، ويكون قادراً من خلالها على المشاركة في عملية التنمية(حسن، 2021، ص 272). ويوضح الشكل رقم (1) أهم وسائل تنمية وتطوير أداء رأس المال البشري.

شكل رقم (1) أهم وسائل تنمية وتطوير أداء رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على تقرير البنك الدولي حول مشروع رأس المال البشري، 2018.

رابعاً: مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

تعددت المفاهيم التي تناولت مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري بتعدد الاقتصاديين الذين اهتموا بذلك الموضوع، وتناوله بالدراسة والتحليل، وفيما يلي نتناول تلك المفاهيم: يرى Shultz أن الاستثمار في رأس المال البشري هو "كل إنفاق استثماري على المجالات المختلفة (التعليم والتدريب والخدمات الصحية وبرامج التعليم المتخصصة وهجرة الأفراد) من أجل تنمية القدرات والمهارات الإنتاجية للأفراد" ( Shultz,1973,PP 32-33 ).

ويُعرف كلا من Frederik & Myers الاستثمار في رأس المال البشرية بأنه "زيادة المعارف والقدرات لدى جميع الأفراد في المجتمع، ويمكن وصفها من الناحية الاقتصادية بأنها تراكم رأس المال البشري واستثماره في تطوير النظام الاقتصادي" (Frederik & Myers, 1974, pp 2-3).



وتُعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) الاستثمار في رأس المال البشري بأنه "تطوير مهارات وقدرات الأفراد للرفع من القيمة الاقتصادية للدولة" (OECD, 1998,p39).

ويُعرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة الاستثمار في رأس المال البشري بأنه "تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما، أو يمكنهم أن يساهموا فيها، على ألا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان العاملين؛ بل يمتد إلى الاشتراك الفعلي أو المنتظر، أو الذي يمكن الحصول عليه من الأشخاص الآخرين في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية" (موساوي، 2015، ص 56).

### تحليل ما يتعلق بمفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

بعد العرض السابق لمفهوم الاستثمار في رأس المال البشري، تأتي مرحلة تحليل تلك المفاهيم، حيث لوحظ من خلال تلك المفاهيم أن مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري يشتمل على أربعة عناصر أساسية، وهي على النحو التالي:

1 - يُخصص الإنفاق الاستثماري الذي يتم تنفيذه في رأس المال البشري لتنمية القدرات والمهارات الإنتاجية للأفراد، ومن ثم فإن هذا الإنفاق سوف يعمل على زيادة تراكم رأس المال البشري كما ونوعاً.

2 - يمكن تحديد الإنفاق المخصص لرأس المال البشري لتنمية القدرات والمهارات الإنتاجية للأفراد، وذلك وفقاً لهدف زيادة الدخل الحقيقي للمجتمع في الوقت الحالي وفي المستقبل، أو بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية معاً.

3 - إن هدف الاستثمار في رأس المال البشري قد يتحقق من خلال الإنفاق على العديد من المجالات الاستثمارية المختلفة، والتي قد يكون لها تأثير كبير عليه مثل التعليم والتدريب وتحسين برامج الرعاية الطبية، وتحسين مستوى التغذية..... الخ.

4 - يترتب على الإنفاق الاستثماري في رأس المال البشري العديد من الآثار الاقتصادية، والتي تتعلق مباشرة بهدف زيادة الإنتاج، وهو من أهم الأهداف التي تساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية.

### خامساً: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

تؤكد الأدبيات الاقتصادية على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري، وذلك باعتباره أفضل وأهم أنواع رأس المال قيمة، حيث يُسم الاستثمار في رأس المال البشري في تقدم الأمم

من خلال تحويل الثروات من مجرد كميات إلى طاقات إبداعية تعمل على تحقيق التقدم المنشود (منتدى الرياض الاقتصادي، 2009، ص 20).

واهتم المنظرون الاقتصاديون بدراسة الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق التنمية، حيث أظهرت نتائج معظم هذه الدراسات الاقتصادية أن هناك ضرورة اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية للاهتمام بتطوير رأس المال البشري ليصبح فعالاً في بيئته سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي (دهكال، 2021، ص 531).

لذلك يمكن القول بأن رأس المال البشري الذي تملكه الدول النامية يعد من أهم ما تملكه تلك الدول من عناصر الإنتاج المتاحة، ومن ثم أصبح الاهتمام به واجباً وطنياً يجب النظر إليه بعين الاعتبار (شعيبث، ولي، 2018، ص 497).

كما أن الاستثمار الفاعل في رأس المال البشري يعد عاملاً أساسياً للتنمية الاقتصادية المستدامة، لأنه نتج عنه فوائد اقتصادية كبيرة على المدى الطويل، وهذا ما جعل البنك الدولي يطلق في عام 2018 مشروع رأس المال البشري لرفع الوعي حول أهمية الاستثمار في رأس المال البشري (عطية، 2021، ص 54).

وعلى الرغم من أن نظرية الاستثمار في رأس المال البشري لم تتبلور إلا بأبحاث من رواد هذه النظرية وهما كلٌّ من **Shultz & Becker** والذين أشارا إلى أهمية رأس المال البشري وأن الاستثمار فيه يعمل على تحسين مهارات وإنتاجية الفرد، وأن هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار في رأس المال البشري في مجالات الصحة والتعليم والتدريب وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع (الزائد، بدون تاريخ، ص 930).

إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر، حيث وجدت العديد من المحاولات في هذه الفترة تناولت أهمية العنصر البشري والتركز على الاستثمار فيه لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد، وتحديد الأهمية الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع (بن سبعان، 2015، ص ص 168 - 169).

وأكد **Carl Marx** على أهمية العلاقة بين التعليم والتنمية والاقتصادية والاجتماعية، كما أكد أيضاً على أهمية التعليم والتدريب في زيادة وترقية مهارات العمل (مختار، 2015، ص 33). ونادى أيضاً أصحاب الفكر الكمي في الاقتصاد أمثال **Petty & Quesnay** بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق النمو الاقتصادي، كما أكد **Alfred Marshal** على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثماراً وطنياً، ويرى أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، فعن طريق الإنسان



تتقدم الأمم، وعن طريق الإنسان أيضاً تُحوّل الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود (شعيث، دلي، 2018، ص 497).

ويرتكز الاستثمار في رأس المال البشري على فكرة تحليل المنافع و التكاليف لهذا النوع من الاستثمار، فقد ورد في كتابات كل من Freeman, Mincer, Becker وغيرهم التفرقة بين الأبعاد الاستهلاكية والاستثمارية لقرارات الإنفاق على التعليم والتدريب، فالفرد عندما يُنفق على اكتساب مهارة معينة ولا يستخدمها في العمل فإن ذلك يعد إنفاقاً استهلاكياً، بينما عندما يُنفق الفرد على اكتساب مهارة تعمل على زيادة قدراته الإنتاجية، ومن ثم يرتفع دخله فإن ذلك يعد استثماراً (محمد، 2012، ص 13).

### سادساً: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري

هناك العديد من الأبعاد المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري، فمنها ما هو ثقافي، ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما هو علمي، ومنها ما هو اجتماعي، وفيما يلي نتناول ذلك:

1 - البعد الثقافي: ينعكس الاستثمار في رأس المال البشري وخاصة في التعليم على التنمية الحضارية لأفراد المجتمع، وما يتعلق ببناء الدولة وجعلها في مصاف الدول المتقدمة، وزيادة وعي الأفراد وتمسكهم بالحفاظ على موارد الوطن وممتلكاته (عيسى وآخرون، 2012، ص 63).

2 - البعد الاقتصادي: يتضح هذا البعد من خلال تنفيذ الآليات والبرامج التي تعمل على تحقيق التنمية الاقتصادية للدولة، ويتم ذلك عن طريق التركيز على الأفراد المؤهلين تعليمياً وتدريباً والقادرين على خلق القيمة المضافة وتنشيط الدورة الاقتصادية (قوادرية، 2016، ص 71).

3 - البعد العلمي: يتمثل هذا البعد في توفير الكوادر العلمية القادرة على الإبداع والابتكار والتطوير، واستيعاب التكنولوجيا الحديثة، والاهتمام بالبحث العلمي من أجل معالجة المشكلات الاقتصادية، وتحسين مستوى معيشة أفراد المجتمع.

4 - البعد الاجتماعي: يتضح هذا البعد في تطوير وتنمية القدرات الذهنية والفكرية للأفراد، وإكسابهم القيم السلوكية الصحيحة، وترسيخ الروابط الأسرية، وهذا ما يجعل الأفراد قادرين على تفهم المشكلات الاجتماعية.

### المحور الثاني

### مؤشرات رأس المال البشري في الاقتصاد المصري

#### تمهيد

حافظت مصر بداية من منتصف العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين على التزامها بإدخال العديد من الإصلاحات في قطاعي الصحة والتعليم، سواء من خلال الالتزامات المنصوص

عليها في دستور 2014 بشأن هذين القطاعين، أو من خلال اعتماد استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 بشأن الاستثمار في رأس المال البشري، ومحوران ضمن البعد الاجتماعي، وهما الصحة والتعليم (Egypt Human Development Report, 2021, p3).

ويمكن تناول هذا المحور من خلال ما يلي:

أولاً: أداء مصر في مؤشرات التنمية البشرية ورأس المال البشري

يمكن الإشارة إلى ترتيب مصر ومقارنتها ببعض الدول وفقاً لبعض المؤشرات العالمية المعنية برأس المال البشري (Human Development Report, , 2025. pp 278 – 280) وهما: مؤشر التنمية البشرية، ومؤشر رأس المال البشري، وفيما يلي نتناول ذلك:

### 1 - مؤشر التنمية البشرية في مصر

تناول تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2025

تصنيف دول العالم ومنها مصر طبقاً ذلك المؤشر إلى أربع مجموعات رئيسية، وهي:

المجموعة الأولى: الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة جداً مثل: أيسلندا، النرويج، الدانمارك، سويسرا، ألمانيا، السويد، وجاء ترتيب تلك الدول طبقاً لمؤشر التنمية البشرية في المراكز 1، 2، 3، 4، 5، 6 على التوالي. ومن الدول العربية التي جاءت ضمن مجموعة الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة كل من: المملكة العربية السعودية، البحرين، قطر، عُمان، الكويت، وقد جاء ترتيب تلك الدول طبقاً لمؤشر التنمية البشرية في المراكز 37، 38، 43، 50، 52 على التوالي.

المجموعة الثانية: مجموعة الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة مثل: إيران، تايلاند، الصين، بيرو، وجاء ترتيب تلك الدول طبقاً لمؤشر التنمية البشرية في المراكز 75، 76، 78، 79 على التوالي.

المجموعة الثالثة: مجموعة الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة مثل: العراق، الهند، السلفادور، ناميبيا، وجاء ترتيب تلك الدول طبقاً لمؤشر التنمية البشرية في المراكز 126، 130، 132، 136 على التوالي.

المجموعة الرابعة: مجموعة الدول ذات التنمية البشرية المنخفضة مثل: باكستان، السنغال، جامبيا، الكونغو الديمقراطية، وجاء ترتيب تلك الدول طبقاً لمؤشر التنمية البشرية في المراكز 168، 169، 170، 171 على التوالي.

أما بالنسبة لمصر فقد جاء ترتيبها طبقاً لمؤشر التنمية البشرية في المركز رقم 100 لتأتي

ضمن مجموعة الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (1).



جدول رقم (1)

مؤشرات التنمية البشرية في مصر وبعض الدول المناظرة لعام 2023

الدولة	الترتيب	قيمة مؤشر التنمية البشرية	العمر المتوقع عند الميلاد (بالسنوات)	العدد المتوقع لسنوات الدراسة (بالسنوات)	متوسط سنوات الدراسة (بالسنوات)	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي (2023-ppp-\$)
إيران	75	,799	77,7	14	10,8	16,066
الصين	78	,797	78	10,5	8	22,029
بيرو	79	,794	77,7	14,9	10,2	14,339
الجزائر	96	,763	76,3	15,5	7,4	15,114
مصر	100	,754	71,6	13,1	10,1	16,218
الأردن	100	,754	77,8	13,1	10,2	9,222
لبنان	102	,752	77,8	11,7	10,4	11,299
تونس	105	,746	76,5	14,7	7,6	12,011
جنوب أفريقيا	106	,741	66,1	13,8	11,6	13,694
الجابون	108	,733	68,3	12,5	7,9	18,854

Source: Human Development Report, Copyright By the United Nations Development Programme, 2025. pp 278 - 280

ينضح من الجدول رقم (1) أن مصر جاءت في الترتيب رقم 100 بالنسبة لمؤشر التنمية البشرية، وتتساوى مع الأردن في نفس الترتيب، ولهما نفس قيمة المؤشر 754، وتتقدم على مصر في الترتيب كل من: إيران، الصين، بيرو، الجزائر، حيث جاء ترتيب تلك الدول في المراكز 75، 78، 79، 96 على التوالي. في حين أن مصر تتقدم في الترتيب على كل من: لبنان، تونس، جنوب أفريقيا، الجابون، وقد جاء ترتيب تلك الدول في المراكز 102، 105، 106، 108 على التوالي.

## 2 - مؤشر رأس المال البشري في مصر

طبقاً لتقرير المركز المصري للدراسات الاقتصادية في عام 2024 فقد جاء ترتيب مصر طبقاً لمؤشر رأس المال البشري في المركز رقم 115، حيث تقدمت على مصر العديد من الدول، في حين أن مصر تقدمت على دول أخرى، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (2).

### جدول رقم (2)

ترتيب مصر بين دول العالم وفقاً لمؤشر رأس المال البشري لعام 2024

م	الدولة	الترتيب
1	كوريا الجنوبية	4
2	كندا	5
3	المملكة المتحدة	11
4	ألمانيا	25
5	إسرائيل	28
6	الولايات المتحدة الأمريكية	35
7	الإمارات العربية المتحدة	43
8	الصين	45
9	تركيا	48
10	المملكة العربية السعودية	84
11	البرازيل	91
12	المغرب	110
13	مصر	115
14	الهند	116
15	جنوب أفريقيا	135

المصدر: المركز المصري للدراسات الاقتصادية، 2024.

يتضح من الجدول رقم (2) أن ترتيب مصر طبقاً لمؤشر رأس المال البشري جاءت في المركز رقم 115 ، وقد سبقت مصر في الترتيب العديد من الدول مثل: كوريا الجنوبية، المملكة المتحدة، ألمانيا، وجاء ترتيب تلك الدول في المراكز 4، 5 ، 11، 25، 28، على التوالي. ومن الدول العربية التي تقدمت على مصر في ترتيب مؤشر رأس المال البشري كل من: الإمارات العربية المتحدة، المملكة العربية السعودية، المغرب، وجاء ترتيب تلك الدول في المراكز



83، 84 ، 110 على التوالي. في حين أن مصر تقدمت على دول أخرى في ترتيب مؤشر رأس المال البشري مثل كل من: الهند، جنوب أفريقيا، حيث كان ترتيب كل منهما في المراكز 116، 135 على التوالي.

ثانياً: مؤشرات أداء قطاعي التعليم والصحة في مصر

شهد قطاعي التعليم والصحة في مصر تحسناً ملحوظاً خلال العشر سنوات الأخيرة، فبالنسبة لقطاع التعليم فقد ارتفعت معدلات الالتحاق الصافية والإجمالية في جميع المراحل التعليمية، وتركزت هذه النجاحات في مرحلة التعليم الابتدائي. أما بالنسبة لقطاع الصحة فقد اعتمدت مصر مجموعة من السياسات وأطلقت عدداً من البرامج والمبادرات الصحية، حيث هدفت هذه البرامج والمبادرات إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية لقطاع الصحة، والمتعلقة بتحسين الصحة العامة للمواطنين في إطار من العدالة والإنصاف، وتحقيق التغطية الصحية الشاملة، وتحسين القطاع الصحي (Egypt Human Development Report, 2021,p3)، وفيما يلي نتناول ذلك:

1 - مؤشرات قطاع التعليم في مصر

يحتل التعليم في مصر في الوقت الراهن موقعا متميزاً في قائمة الأولويات للقيادة السياسية؛ بل وإنه كما يذكر السيد رئيس الجمهورية دوماً أن التعليم هو المشروع القومي الأول لمصر. ويمكن عرض أهم المؤشرات الخاصة بقطاع التعليم في مصر، وذلك على النحو التالي:

أ - التعليم قبل الجامعي في مصر

يُعد التعليم قبل الجامعي في مصر بنوعيه العام والأزهر أحد أكبر نظم التعليم قبل الجامعي، وذلك من حيث أعداد الطلاب والمدرسين، ليس فقط في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ولكن على مستوى العالم، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (3).

جدول (3)

تطور أعداد الطلاب والمدرسين والمدارس والمعاهد الأزهرية وعدد الفصول الدراسية في نظام التعليم قبل الجامعي في مصر بين العامين 2015/2014 و 2024/2023

(الوحدة: بالعدد)

التعليم الثانوي العام والفني والأزهرى		التعليم الإعدادى		التعليم الابتدائى		التعليم ما قبل الابتدائى		البيان
2024/2023	2015/2014	2024/2023	2015/2014	2024/2023	2015/2014	2024/2023	2015/2014	
2689060	1918067	6707380	4978032	15231176	11283614	1477427	1236136	عدد الطلبة
121092	148372	264971	298437	469441	489805	63525	44868	عدد المدرسين
67401	52124	142713	122513	308437	263268	44573	34766	عدد الفصول الدراسية
7128	5277	17589	14532	23802	21410	15199	11087	عدد المدارس والمعاهد الأزهرية

المصدر: الكتاب الإحصائى السنوى، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، سنوات مختلفة.  
 يتضح من الجدول رقم (3) أنه وفقاً لإحصاءات عام 2024/2023 بلغ عدد الطلاب المقيدون في منظومة التعليم قبل الجامعي في مصر نحو 26 مليون طالب وطالبة أي مايعادل ربع سكان مصر، وهم موزعون على المراحل التعليمية المختلفة (التعليم قبل الابتدائى، التعليم الابتدائى، التعليم الإعدادى، التعليم الثانوي العام والفني والأزهرى)، كما بلغ عدد الفصول الدراسية نحو 563124 فصل، ويعمل في منظومة التعليم قبل الجامعي في مصر نحو 892029 مدرس، كما بلغ عدد المدارس والمعاهد الأزهرية نحو 36718 مدرسة ومعهد أزهرى.



ويُسهم كل من القطاعين الحكومي والخاص في تقديم خدمات التعليم قبل الجامعي في مصر، ولكن يستحوذ القطاع الحكومي على الأهمية النسبية الأكبر في المنظومة التعليمية، ويُلاحظ خلال الفترة الممتدة بين العامين 2015/2014 و 2024/2023 أن التعليم الحكومي شكّل ما نسبته 90% من إجمالي عدد الطلاب في التعليم قبل الجامعي، و86% من إجمالي عدد المدارس والمعاهد الأزهرية، و78% من إجمالي الفصول الدراسية.

وفيما يتعلق بالموارد البشرية بمنظومة التعليم قبل الجامعي، فقد بلغ عدد المدرسين في التعليم الحكومي 892 ألف مدرس، وذلك وفقاً لإحصاءات 2024/2023، وهو ما يُمثل 90% من إجمالي عدد المدرسين بالمنظومة. ومما لا شك فيه أن ارتفاع الأهمية النسبية للمدرسين من حملة المؤهلات العليا وما فوقها، سواء كانت تلك المؤهلات تربية أو غير تربية، يؤدي إلى التحسن بشكل كبير في جودة العملية التعليمية، باعتبار أن المدرسين من حملة المؤهلات العليا وما فوقها هم الأكثر مهارةً وقدرة على نقل المعرفة وتطبيق طرق التعلم الحديثة وأنماطه مع الطلاب.

ب - التعليم العالي في مصر

تضم مصر عدداً كبيراً من مؤسسات التعليم العالي، وتتنوع هذه المؤسسات بين الحكومية والخاصة والأهلية والدولية، ولكل منها دور مختلف في دعم منظومة التعليم العالي وتلبية احتياجات الطلاب، وبلغ عدد مؤسسات التعليم العالي في مصر نحو 108 مؤسسة موزعة على مختلف محافظات الجمهورية (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2024). ويمكن معرفة تطور مؤشرات التعليم العالي في مصر، وذلك من خلال الجدول رقم (4).

جدول رقم (4)

تطور أعداد الطلاب المقيدون بمؤسسات التعليم العالي في مصر بالجامعات الحكومية والخاصة والأزهر والمعاهد الفنية وعدد الكليات خلال الفترة (2015/2014-2024/2023) (العدد : بالمليون)

السنوات	عدد الطلاب بالجامعات الحكومية والخاصة والأزهر والمعاهد الفنية (ذكور، إناث)	عدد الطلاب بالكليات العملية (ذكور، إناث)	عدد الطلاب بالكليات النظرية (ذكور، إناث)
2015/2014	1947000	432697	1514090
2016/2015	2230000	466364	1763950
2017/2016	2274000	478007	1796278
2018/2017	2213000	487007	1724607
2019/2018	2263000	506580	1778612
2020/2019	2442000	540094	1924701
2021/2020	2459000	577428	1907436
2022/2021	2449000	614441	1835014
2023/2022	2454000	672730	1781226
2024/2023	2556626	664919	1719705

المصدر: الكتاب الإحصائي السنوي، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، سنوات مختلفة. يتضح من الجدول رقم (4) أنه وفقاً لإحصاءات 2024/2023 وصل عدد الطلاب المقيدون بمؤسسات التعليم العالي في مصر سواء كانت جامعات أو معاهد عليا أو أكاديميات (حكومية أو خاصة أو أزهر) نحو 2.5 مليون طالب وطالبة، والذي كان في عام 2015/2014 نحو 1.9 مليون طالب وطالبة، بزيادة قدرها 600 ألف طالب وطالبة في عشر سنوات. وأيضاً ووفقاً لإحصاءات 2024/2023 بلغ عدد الطلاب المقيدون في الكليات العملية نحو 664919 طالب وطالبة، كما بلغ عدد الطلاب المقيدون في الكليات النظرية نحو 1719705 طالب وطالبة، وقد بلغ أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في مصر بالجامعات



الحكومية والخاصة والأزهر والمعاهد الفنية نحو 159227 عضو هيئة تدريس والهيئة المعاونة.

## 2 - مؤشرات قطاع الصحة في مصر

هناك العديد من المؤشرات التي تتعلق بتطور أداء قطاع الصحة في مصر، ومن هذه المؤشرات ما يلي:

أ - مؤشر إتاحة الخدمات الصحية في مصر

يتمثل مؤشر إتاحة الخدمات الصحية في عدد من المؤشرات الفرعية مثل إجمالي عدد المستشفيات وعدد الأسرة بمنظومة الصحة المصرية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (5).

### جدول رقم (5)

عدد المستشفيات والأسرة بالقطاع الصحي في مصر بين القطاعين الحكومي والخاص في 2021

الأسرة		المستشفيات		البيان
الأهمية النسبية (%)	العدد	الأهمية النسبية (%)	العدد	
71	83034	37	664	حكومي
29	34470	63	1145	خاص
117054		1809		الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الكتاب الإحصائي السنوي، 2024.

يوضح الجدول رقم (5) إجمالي أعداد المستشفيات والأسرة بالقطاع الصحي في مصر وتوزيعها بين القطاعين الحكومي والخاص، ووفقاً لإحصاءات عام 2021 يوجد بمنظومة الصحة المصرية عدد 1809 مستشفى منهم 664 مستشفى حكومي و 1145 مستشفى خاص، حيث تم زيادة أعداد المستشفيات خلال الفترة من عام 2014 إلى عام 2021 بعدد 209 مستشفى منهم 5 مستشفيات حكومية، و 204 مستشفى خاص.

وكما هو موضح بالجدول رقم (5) فإنه بالرغم من أن أعداد المستشفيات التابعة للقطاع الخاص تُمثل ما يقرب من ثلثي العدد الإجمالي للمستشفيات في مصر، فإن الأسرة بالمستشفيات الخاصة تُمثل 29% فقط من إجمالي عدد الأسرة، ويعني ذلك أن متوسط عدد الأسرة بالمستشفى الحكومي يزيد على المتوسط للمستشفى الخاص، وهو ما يُشير إلى ارتفاع السعة السريرية في المستشفيات الحكومية عنها في المستشفيات الخاصة، وبالتالي فإن القدرة الاستيعابية للمستشفيات الحكومية أعلى من المستشفيات الخاصة.

ب - الموارد البشرية في قطاع الصحة في مصر

شهدت الفترة الممتدة من عام 2018 إلى عام 2021 ارتفاعاً في أعداد المهن الطبية من الأطباء البشريين، وأطباء الأسنان، والصيدلة، في منظومة الصحة المصرية، بخلاف هيئة التمريض التي شهدت انخفاضاً ملحوظاً في عامي 2020 و 2021 ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم (6).

جدول رقم (6)

أعداد ومعدلات العاملين بالمهن الطبية بوزارة الصحة والسكان خلال الفترة (2018 - 2021)

2021		2020		2019		2018		السنة
المعدل / 10 آلاف من السكان	العدد	البيان						
9.9	100742	9.1	91454	9.4	93012	9.4	91316	الأطباء البشريين
3.2	32798	2.9	29168	2.4	23302	2.3	21989	أطباء الأسنان
5.6	56908	5.3	53108	5.6	55132	5.3	51579	الصيدلة
18.8	192086	20.2	201623	20.7	205183	20.2	196686	هيئة التمريض

المصدر: وزارة الصحة والسكان، 2024.

يتضح من الجدول رقم (6) ارتفاعاً ملحوظاً في أعداد المزاويلين للمهن الطبية في القطاع الصحي في مصر، حيث ارتفع عدد الأطباء البشريين من 91 ألف طبيب في عام 2018 إلى نحو 100 ألف طبيب في عام 2021 بزيادة قدرها 9 آلاف طبيب، أما بالنسبة لأطباء الأسنان فقد ارتفع عددهم من 22 ألف طبيب في عام 2018 إلى نحو 32.5 ألف طبيب في عام 2021 بزيادة قدرها 10.5 ألف طبيب، أما الصيدلة فقد ارتفع عددهم من 51.5 ألف صيدلي في عام 2018 إلى نحو 57 ألف صيدلي في عام 2021 بزيادة قدرها 5.5 ألف صيدلي، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التمريض فقد انخفض عددهم من 196.5 ألف عضو هيئة تمريض في عام 2018 إلى نحو 192 ألف عضو هيئة تمريض في عام 2021 بعجز قدره 4.5 ألف عضو هيئة تمريض.

ويمكن القول بأنه مع تلك الزيادة المرتفعة في أعداد العاملين بالمهن الطبية في منظومة الصحة المصرية في مصر ( الأطباء البشريين، أطباء الأسنان، الصيدلة)، إلا أن تلك الزيادة لم تكن كافية لمواجهة الزيادة في الطلب على الخدمات الصحية، والتي تعكسها الزيادة في أعداد



المتريدين على العيادات الخارجية والداخلية بالمستشفيات، حيث ارتفع متوسط عدد المترددين لكل طبيب وكل عضو هيئة تمريض، ومن المتوقع أن يؤثر ذلك بالسلب على بيئة العمل المواتية لتقديم خدمة صحية تتسم بالجودة المناسبة.

وتجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من تزايد معدلات المزاولين للمهن الطبية في وزارة الصحة والسكان لكل 10 آلاف من السكان خلال الفترة من 2018 إلى 2021، فإن تلك المعدلات لا تزال منخفضة بالنسبة لأطباء الأسنان (3.2 طبيب أسنان) والصيدالة (5.6 صيدلي) لكل 10 آلاف من السكان، وذلك مقارنة بالأطباء البشريين وهيئة التمريض، والتي تصل إلى (9.9 طبيب بشري) وتصل إلى (18.8 عضو هيئة تمريض) لكل 10 آلاف من السكان، وذلك وفقاً لإحصاءات 2024.

### المحور الثالث

## الاستثمار في رأس المال البشري وتحقيق التنمية المستدامة في مصر

### تمهيد

تعد استراتيجية التنمية المستدامة في مصر: رؤية مصر 2030 هي المظلة التي تندرج تحت إطارها خطط وبرامج العمل التنموي، والتي تعمل الدولة المصرية على تحقيقها بأبعادها المختلفة سواء كانت الاقتصادية أو الاجتماعية أو البيئية (الطفى، 2023، ص 217).

وترتكز رؤية مصر 2030 على مفهوم التنمية المستدامة الذي يهدف إلى تحسين حياة المواطن المصري والمؤسسات الحكومية في الحاضر والمستقبل، وبما لا يؤثر على حقوق الأجيال القادمة (حسنى، 2022، ص 242). ويمكن تناول هذا المحور من خلال ما يلي:

### أولاً: وضع مصر الراهن على طريق التنمية المستدامة

إن إعداد استراتيجية التنمية المستدامة في مصر: رؤية مصر 2030 قد بدأ في شهر يناير 2014، وتضمنت تلك الاستراتيجية أربع مراحل وهي: المرحلة التحضيرية، ومرحلة إعداد التوجهات الرئيسية، ومرحلة اختيار السياسات و البرامج ذات الأولوية، ومرحلة إعداد وثيقة الاستراتيجية والحوار المجتمعي. وتم عرض تلك المراحل على مجلس الوزراء في شهر ديسمبر 2015، وقد شارك في إعداد هذه الاستراتيجية مجموعة كبيرة من الخبراء وممثلي القطاع الخاص والمجتمع المدني، وبعد الانتهاء من إعداد تلك الاستراتيجية تم إطلاق بوابة إلكترونية لعرض الاستراتيجية والتفاعل مع كافة المواطنين (عبد الغني 2020، ص ص 446 - 447).

وقد أطلقت جمهورية مصر العربية استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 خلال احتفالات عام الشباب يوم الأربعاء الموافق 24 فبراير 2016، ويعد إطلاق الحكومة

المصرية لاستراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 جاء متزامناً مع الحراك الدولي للتوصل إلى أجندة طموحة للتنمية الدولية التي تعد خطوة مهمة وضرورية على طريقة التنمية المستدامة(الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2019، ص 2).

وتعتبر جمهورية مصر العربية أحد الدول الرائدة لإعلان استراتيجية وطنية للتنمية المستدامة، وكان ذلك عقب اعتماد أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة خلال الجولة السبعين للجمعية العامة للأمم المتحدة خلال الفترة من 25 - 27 سبتمبر 2016، وراعت الدولة المصرية التنسيق التام بين الأهداف التنموية الأممية وبين الأهداف الوطنية(وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، جمهورية مصر العربية، بدون تاريخ ص، 4).

وتمثل استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030، محطة رئيسية في مسيرة التنمية الشاملة في مصر تعمل على ربط الحاضر بالمستقبل، وذلك لتبني مسيرة تنموية واضحة لوطن متقدم ومزدهر تسوده العدالة الاقتصادية والاجتماعية، وتعيد إحياء دور مصر التاريخي في الريادة الإقليمية.

وتأتي أهمية هذه الاستراتيجية خاصة في ظل الأوضاع الراهنة التي تعيشها مصر بأبعادها المختلفة المحلية والإقليمية والعالمية، والتي تطلب إعادة النظر في الرؤية التنموية لمواكبة هذه التطورات، وذلك بما يُمكن المجتمع المصري من الالتحاق بركب الدول المتقدمة وتحقيق الغايات التنموية المنشودة للبلاد، ومن هذا المنطلق فقد حددت الاستراتيجية رؤيتها المتمثلة في "أن تكون مصر بحلول عام 2030 ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، وقائمة على العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة، وذات نظام بيئي متزن ومتنوع، تستثمر عبقرية المكان والإنسان لتحقيق التنمية المستدامة، وترتقي بجودة حياة المصريين. وتهدف الحكومة المصرية من خلال هذه الاستراتيجية إلى أن تكون مصر ضمن أفضل 30 دولة على مستوى العالم من حيث مؤشرات التنمية الاقتصادية، ومكافحة الفساد، والتنمية البشرية، وتنافسية الأسواق، وجودة الحياة"(وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، 2023، ص 9).

وقد يسأل البعض لماذا استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 ؟ ولإجابة على هذا السؤال، يمكن القول بأن هذه الاستراتيجية تعمل على تحقيق العديد من الأهداف لجمهورية مصر العربية، وهذه الأهداف هي: (Egypt Vision 2030, with out date, p5).

1 - وضع رؤية موحدة سياسة واقتصادية واجتماعية طويلة الأجل تكون ميثاق ملزم للخطط التنموية متوسطة وقصيرة الأجل على المستوى القومي والمحلي والقطاعي.



2 - تمكين جمهورية مصر العربية ليكون لها دوراً فاعلاً في البيئة الدولية التي تتميز بالديناميكية والتطورات المتلاحقة.

3 - التوافق مع الأهداف الأممية للتنمية المستدامة ما بعد عام 2015 ومع استراتيجية التنمية المستدامة لأفريقيا 2063.

4 - تحقيق طموحات الشعب المصري وتحسين مستوى المعيشة ورفع كفاءة الخدمات التي تمس حياته اليومية.

5 - تمكين المجتمع المدني والبرلمان من متابعة ومراقبة تنفيذ الاستراتيجية من خلال تحديد أهداف واضحة ومؤشرات قياس أداء ومستهدفات كمية وبرامج ومشروعات يتم تنفيذها في إطار زمني محدد.

وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم التنمية المستدامة الذي تتبناه استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 يشتمل على ثلاثة أبعاد رئيسية، البعد الأول: هو البعد الاقتصادي ويتكون من أربعة محاور: المحور الأول: محور التنمية الاقتصادية، المحور الثاني: محور الطاقة، المحور الثالث: محور المعرفة والابتكار والبحث العلمي، المحور الرابع: محور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية. أما البعد الثاني هو البعد الاجتماعي، ويتكون من أربعة محاور: المحور الأول: هو العدالة الاجتماعية، المحور الثاني: هو محور الصحة، المحور الثالث: هو محور التعليم، المحور الرابع: هو محور الثقافة. أما البعد الثالث هو البعد البيئي ويتكون من محورين: المحور الأول: هو محور البيئة، والمحور الثاني هو محور التنمية العمرانية (عبد الغني 2020، ص 447).

وهناك العديد من المتطلبات اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة في مصر، ومن أهمها:

#### 1 - الارتقاء بمنظومة التعليم

يقوم التعليم بدورٍ مهمٍ وحاسمٍ في تحقيق التنمية المستدامة في مصر، فالتعليم والتنمية المستدامة في مصر مجالان حيويان يتطلبان اهتماماً كبيراً من الحكومة والمجتمع المصري، فالتعلم هو ركيزة أساسية للتنمية المستدامة، حيث يُسهم التعليم في تأهيل الشباب وتطوير مهاراتهم لمواجهة التحديات المعاصرة والمساهمة في بناء مستقبل مصر المستدام (مصطفى، 2024، ص 335).

وقد نصت المادة (19) من دستور مصر 2014 " أن التعليم حق لكل مواطن، هدفه بناء الشخصية المصرية، والحفاظ على الهوية الوطنية، وتأسيس المنهج العلمي في التفكير، وتنمية المواهب وتشجيع الابتكار، وترسيخ القيم الحضارية والروحية، وإرساء مفاهيم المواطنة والتسامح

وعدم التمييز، فتلتزم الدولة بمراعاة أهدافه في مناهج التعليم ووسائله، وتوفيره وفقاً لمعايير الجودة العالمية، وتلتزم الدولة بتخصيص نسبة من الإنفاق الحكومي لا تقل عن 4 % من الناتج القومي الإجمالي، تتصاعد تدريجياً حتى تتفق مع المعدلات العالمية (دستور جمهورية مصر العربية، 2014، ص 11).

ويمكن القول بأن من أهم أسباب الاعتماد على التعليم كمدخل أساسي لتحقيق التنمية المستدامة في مصر: كونه السبيل الذي يعمل على تحسين نوعية الحياة بكافة أنواعها، وتأثيراته الممتدة التي تشمل جميع المجالات التي تستهدفها التنمية، إضافة إلى ارتباط التعليم بالتنمية المستدامة ارتباطاً وثيقاً للحد الذي لا يمكن فصلهما عن بعضهما البعض.

إن الارتقاء بمنظومة التعليم تُعتبر ضمن أهم أولويات الأجندة التنموية لمصر، تقديراً لدوره الحيوي والمهم في النهوض بمسوى معيشة المواطن، والارتقاء بجودة حياته. لذلك اهتمت رؤية مصر 2030 بالعمل على تحقيق نهضة وتقدم ملحوظ في مجال التعليم، وإنتاج كوادر ذات كفاءة عالية قادرة على خدمة الوطن، كل في مجال تخصصه (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة، 2023، ص 54).

## 2 - إتاحة خدمة صحية متميزة

تُعد صحة الإنسان من أهم المقومات الأساسية في بناء المجتمع، ومن ثم فهي حق أصيل من حقوق الإنسان، فالفرد الذي يمتلك صحة جيدة يكون قادراً على العمل والإنتاج، وهذا بدوره يعود بالنفع على اقتصاد الدولة وعلى المجتمع ككل.

وقد أكد دستور مصر 2014 على حق جميع المواطنين في الصحة، حيث نصت المادة 18 على مايلي: لكل مواطن الحق في الصحة وفي الرعاية الصحية المتكاملة وفقاً لمعايير الجودة وتكفل الدولة الحفاظ على مرافق الخدمات الصحية العامة التي تقدم خدماتها للشعب، ودعمها والعمل على رفع كفاءتها وانتشارها الجغرافي العادل. وتلتزم الدولة بتخصيص نسبة من الإنفاق الحكومي للصحة لا تقل عن 3% من الناتج القومي الإجمالي وتتصاعد هذه النسبة تدريجياً حتى تتفق مع المعدلات العالمية (دستور جمهورية مصر العربية 2014، ص 10).

وتستهدف رؤية مصر 2030 بأن يتمتع جميع المواطنين بالحق في حياة صحية سليمة آمنة وتطبيق نظام صحي متكامل يتميز بالجودة وعدم التمييز، وقادراً على تحسين المؤشرات الصحية عن طريق تحقيق التغطية الصحية والوقائية الشاملة، والتدخل المبكر لكافة المواطنين بما يكفل الحماية المالية لغير القادرين (استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030، 2023، ص 127).



ثانياً: قياس العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والتنمية المستدامة في مصر

يتناول هذا الجزء من الدراسة قياس العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في مصر خلال الفترة (1990-2023)، ويتمثل المتغير المستقل في رأس المال البشري، وقد تم الحصول على البيانات الخاصة بهذا المتغير من خلال منظمة الأمم المتحدة **United Nations Organization**.

مؤشر التنمية البشرية (HDI) هو مقياس موجز لمتوسط الإنجاز في الأبعاد الرئيسية للتنمية البشرية: حياة طويلة وصحية، المعرفة، ومستوى معيشي لائق، فهو متوسط هندسي للمؤشرات الطبيعية لكل من الأبعاد الثلاثة.

يتم تقييم البعد الصحي حسب العمر المتوقع عند الولادة، ويقاس البعد التعليمي بمتوسط سنوات الدراسة للبالغين الذين تبلغ أعمارهم 25 عاماً أو أكثر وسنوات الدراسة المتوقعة للأطفال الذين يدخلون سن المدرسة، يقاس بعد مستوى المعيشة بنصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي، وتم يتم تجميع درجات مؤشرات أبعاد مؤشر التنمية البشرية الثلاثة في مؤشر مركب باستخدام المتوسط الهندسي

أما المتغير التابع فيتمثل معدل النمو الحقيقي في الناتج المحلي الإجمالي، وذلك للتعبير عن التطور الذي يحدث في التنمية المستدامة، وهذا المتغير هو المعتمد في معظم الدراسات للتعبير عن التنمية المستدامة، وقد تم الحصول على البيانات الخاصة بهذا المتغير من خلال [ **World Development Indicators (WDI)** ] وتجدر الإشارة إلى أنه تم استخدام بداية الفترة من عام 1990 حيث إنه لم يتسنى الحصول على بيانات من مصادر رسمية قبل تلك الفترة، وحتى 2023 وذلك طبقاً لأحدث بيانات متاحة، وتم إجراء القياس من خلال البرنامج الإحصائي **Eviews 12**.

من أجل اختبار فرضيات الدراسة، تم اللجوء إلى استخدام أدوات تحليل السلاسل الزمنية، وذلك بغرض تقدير أثر تنمية رأس المال البشري على التنمية المستدامة خلال الفترة (1990-2023).

وتعد بيانات السلاسل الزمنية من أهم أنواع البيانات التي تستخدم في الدراسات التطبيقية، خاصة تلك التي تعتمد على بناء نماذج الانحدار لتقدير العلاقات الاقتصادية،

وتفترض مثل هذه الدراسات أن السلاسل الزمنية المستخدمة تكون ساكنة، وعندما لا تتوافر في هذه السلاسل صفة السكون فإن الانحدار الذي يمكن الحصول عليه من متغيرات هذه السلاسل غالباً ما يكون انحداراً زائفاً، أي لا معنى له. ومن ثم فإنه من الضروري أولاً قبل دراسة العلاقة بين المتغيرات، أن نتعرف على ما إذا كانت هذه السلسلة ساكنة أم لا، حيث إن استخدام السلاسل الزمنية غير الساكنة في أغراض التنبؤ لا يكون لها قيمة تذكر من الناحية العملية، ولتحقيق هذا الهدف يتم إجراء القياس من خلال الخطوات التالية:

- 1 - مقاييس الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الداخلة في النموذج.
- 2 - اختبارات استقراره - سكون - بيانات السلاسل الزمنية لاختبار جذر الوحدة ( Unit Roots Test) من خلال استخدام نموذج ديكي فولر الموسع (DFA) لمعرفة استقرار السلاسل الزمنية وتحديد درجة تكاملها.
- 3 - اختبار التكامل المشترك (Cointegration Test) لتحديد العلاقة التوازنية بين المتغيرات في المدى الطويل، وذلك من خلال اختبار بوند للتكامل المتناظر.
- 4 - تحديد العلاقات بين متغيرات النموذج في الأجل القصير والطويل، وذلك من خلال طريقة المربعات الصغرى العادية.
- 5 - الاختبارات الشخصية لنموذج الدراسة.

- توصيف المتغيرات وصياغة النموذج:

يمكن التعبير رياضياً عن الصيغة المقدرة للنموذج أو الشكل الخطي للمعادلة بالمعادلة التالية:

$$(HDI)_t = \beta_0 + \beta_1(GDP)_{t-1} + \mu_t$$

حيث إن:

HDI يشير رأس المال البشري (المتغير المستقل).

GDP يشير إلى التنمية المستدامة (المتغير التابع).

$\mu_t$  يشير إلى المتغير العشوائي.

T تشير إلى الفترة الزمنية (1990-2023).

الإحصاءات الوصفية: بناء على البيانات المستخدمة، ومن خلال برنامج Eviews12 تم التوصل إلى ما يلي:



يوضح النموذج التالي نتائج اختبار الإحصاء الوصفي للمتغيرات الداخلة في النموذج، وهي على النحو التالي:

نموذج رقم (1)

نتائج اختبار الإحصاء الوصفي

	GDP	HDI
Mean	4.409289	0.645941
Median	4.421882	0.649000
Maximum	7.156284	0.754000
Minimum	1.125405	0.548000
Std. Dev.	1.559912	0.058783
Skewness	-0.087207	0.039985
Kurtosis	2.325338	2.031592
Jarque-Bera	0.687918	1.337630
Probability	0.708958	0.512315
Sum	149.9158	21.96200
Sum Sq. Dev.	80.29975	0.114030
Observations	34	34

المصدر: برنامج Eviews12

يوضح النموذج السابق أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث إن مستوى المعنوية المشاهد لكلا المتغيرين أكبر من 5%.

- اختبار استقرارية السلاسل الزمنية:

تعد استقرار السلاسل الزمنية مرحلة من بين المراحل المهمة في دراسة التكامل المشترك، إذ يهدف هذا الاختبار لجعل السلاسل الزمنية مستقرة، ويعتبر اختبار ديكي فولر المطور (ADF 1979) من ضمن الاختبارات الأقوى والأفضل لاختبار الاستقرارية التي تختبر إمكانية احتواء السلسلة الزمنية على جذر الوحدة من عدمه، ويقوم على اختبار الفرضية التالية (بوزيد، زهرة، 2022، ص 97):

$H_0$ : يوجد جذر الوحدة في السلسلة، أي أن السلسلة الزمنية غير مستقرة.

$H_1$ : لا يوجد جذر الوحدة في السلسلة، أي أن السلسلة الزمنية مستقرة.

• اختبار السكون للمتغير التابع التنمية المستدامة:

## نموذج رقم (2)

اختبار السكون للمتغير التابع التنمية المستدامة عند مستواه الأصلي

Null Hypothesis: GDP has a unit root		
Exogenous: Constant		
Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=8)		
	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-3.774474	0.0073
Test critical values:	1% level	-3.646342
	5% level	-2.954021
	10% level	-2.615817

المصدر: برنامج Eviews12

يوضح النموذج السابق، أن المتغير التابع التنمية المستدامة قد استقر عند مستواه الأصلي، حيث أن مستوى المعنوية الموضح أعلاه = 0,0073 وهو أقل من مستويات المعنوية 1%، 5%، 10%.

• اختبار السكون للمتغير المستقل رأس المال البشري:

## نموذج رقم (3)

اختبار السكون للمتغير المستقل رأس المال البشري عند مستواه الأصلي

Null Hypothesis: HDI has a unit root		
Exogenous: Constant		
Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=8)		
	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	0.733187	0.9911
Test critical values:	1% level	-3.646342
	5% level	-2.954021
	10% level	-2.615817

المصدر: برنامج Eviews12

يوضح النموذج السابق، أن متغير رأس المال البشري غير مستقر عند مستواه الأصلي، حيث أن مستوى المعنوية الموضح أعلاه = 0,9911 وهو أكبر من مستويات المعنوية 1%، 5%، 10%، مما يتطلب إعادة الاختبار عند الفرق الأول، وهو ما يوضحه النموذج التالي:



#### نموذج رقم (4)

اختبار السكون للمتغير المستقل رأس المال البشري عند الفرق الأول

Null-Hypothesis: D(HDI) has a unit root		
Exogenous: Constant		
Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=8)		
	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-4.379333	0.0016
Test critical values:	1% level	-3.653730
	5% level	-2.957110
	10% level	-2.617434

المصدر: برنامج Eviews12

يوضح النموذج السابق، أن متغير رأس المال البشري قد استقر عند الفرق الأول، حيث أن مستوى المعنوية الموضح أعلاه = 0.0016 وهو أقل من مستوى المعنوية 1%. مما سبق يتضح أن المتغير المستقل قد استقر عند مستواه الأصلي، وأن المتغير التابع قد استقر عند الفرق الأول.

- اختبار التكامل المشترك **Bond Test**:

- الهدف من هذا الاختبار هو التأكد من وجود علاقة طويلة الأجل بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع أو عدم وجود علاقة، ويبني هذا الاختبار على فرضية العدم القائلة "عدم وجود تكامل مشترك بين المتغيرات" مقابل الفرض البديل، والذي ينص "على وجود تكامل مشترك بين المتغيرات محل الدراسة".

نموذج رقم (5)

اختبار منهج الحدود (Bounds Tests)

F-Bounds Test		Null Hypothesis: No levels relationship		
Test Statistic	Value	Signif.	I(0)	I(1)
Asymptotic: n=1000				
F-statistic	5.879959	10%	3.02	3.51
k	1	5%	3.62	4.16
		2.5%	4.18	4.79
		1%	4.94	5.58
		Finite Sample: n=35		
Actual Sample Size	33	10%	3.223	3.757
		5%	3.957	4.53
		1%	5.763	6.48
Finite Sample: n=30				
		10%	3.303	3.797
		5%	4.09	4.663
		1%	6.027	6.76

المصدر: برنامج Eviews12

يوضح النموذج السابق أن قيمة إحصائية (F-Statistic) بلغت 5,879 وهي أكبر من الحد الأعلى عند مستوى معنوية 1%، ومن ثم يمكن رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل، والذي ينص على وجود علاقة تكامل مشترك، وعلاقة توازنية طويلة الأجل تتجه من المتغير المستقل إلى المتغير التابع.

- تقدير النموذج باستخدام طريقة المربعات الصغرى:



### نموذج رقم (6)

#### تقدير النموذج باستخدام طريقة المربعات الصغرى

Dependent Variable: GDP				
Method: Least Squares				
Date: 05/24/25 Time: 14:28				
Sample (adjusted): 1991 2023				
Included observations: 33 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DHDI	1.214875	0.791399	1.535130	0.0349
C	3.658198	0.535886	6.826448	0.0000
R-squared	0.670649	Mean dependent var	4.371176	
Adjusted R-squared	0.640670	S.D. dependent var	1.567940	
S.E. of regression	1.535724	Akaike info criterion	3.754573	
Sum squared resid	73.11192	Schwarz criterion	3.845271	
Log likelihood	-59.95046	Hannan-Quinn criter.	3.785090	
F-statistic	2.356623	Durbin-Watson stat	1.970673	
Prob(F-statistic)	0.008963			

#### المصدر: برنامج Eviews12

يوضح النموذج السابق ما يلي:

- 1 - هناك علاقة طردية بين متغير رأس المال البشري وبين التنمية المستدامة في جمهورية مصر العربية وذلك خلال الفترة (1990-2023)، وهو ما يتفق مع النظرية الاقتصادية، وجاءت هذه العلاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى 5%، وتعني أن زيادة مقياس رأس المال البشري بنسبة 1% يترتب عليه زيادة معدل التنمية المستدامة بنسبة 1,2%.
- 2 - يوضح النموذج أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0,67 وهذا يعني أن هناك ارتباط متوسط بين المتغير المستقل والمتغير التابع في الأجل القصير.
- 3 - بلغت قيمة معامل التحديد 0,64 وهذا يعني أن 64% من التغيرات في المتغير التابع وهو التنمية المستدامة ترجع إلى المتغير المستقل رأس المال البشري، ومن ثم فإن النسبة الباقية 34% ترجع إلى عوامل أخرى.
- 4 - بلغت قيمة "دربن واتسون" 1,97 وهي قريبة من العدد 2، ومن ثم يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة ارتباط ذاتي.

- اختبارات مشكلات نماذج الانحدار:
- هناك العديد من الاختبارات الشخصية لنموذج الدراسة، ومن أهمها ما يلي:

### اختبار عدم ثبات التباين (Heteroscedasticity Test):

وذلك بهدف التأكد من تحقق افتراض ثبات تباين الحد العشوائي، ومن ثم ثبات انحرافات القيم المشاهدة للمتغير التابع عن القيم المقدرة المناظرة للمتغيرات المستقلة، وهذا يعني أن تكون المعلمات المقدرة تتسم بالكفاءة، وبالتالي تكون اختبارات الفروض دقيقة. وتظهر نتائج هذه الاختبارات كما يلي:

### نموذج رقم (7)

### Breusch-Pagan-Godfrey, Glejser

Heteroskedasticity Test: Glejser				Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey			
Null hypothesis: Homoskedasticity				Null hypothesis: Homoskedasticity			
F-statistic	1.361495	Prob. F(1,31)	0.2522	F-statistic	1.133627	Prob. F(1,31)	0.2952
Obs*R-squared	1.388358	Prob. Chi-Square(1)	0.2387	Obs*R-squared	1.164191	Prob. Chi-Square(1)	0.2806
Scaled explained SS	1.203953	Prob. Chi-Square(1)	0.2725	Scaled explained SS	0.607051	Prob. Chi-Square(1)	0.4359

المصدر: برنامج Eviews12

توضح نتائج الدراسة أن اختبائي Breusch-Pagan-Godfrey, Glejser أن قيمة (F-statistic) و (Chi-Square) غير معنوية، حيث إن مستوى المعنوية المناظر أكبر من 0,05 وهذا يعني قبول فرض عدم القائل بأن النموذج لا يعاني من وجود مشكلة عدم ثبات التباين.

بناء على ما سبق، يمكن القول أن هناك علاقة ايجابية بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في جمهورية مصر العربية خلال الفترة محل الدراسة (1990-2023) وهو ما يتفق مع فرضية الدراسة.

نتائج الدراسة القياسية: توصلت الدراسة القياسية إلى العديد من النتائج أهمها:

1 - هناك علاقة إيجابية بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في جمهورية مصر العربية خلال الفترة محل الدراسة (1990-2023).

2 - هناك علاقة طردية بين متغير رأس المال البشري وبين التنمية المستدامة في جمهورية مصر العربية وذلك خلال الفترة (1990-2023)، وهو ما يتفق مع النظرية الاقتصادية،



وجاءت هذه العلاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى 5%، وتعني أن زيادة مقياس رأس المال البشري بنسبة 1% يترتب عليه زيادة معدل التنمية المستدامة بنسبة 1,2%

3 - يوضح النموذج أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0,67 وهذا يعني أن هناك ارتباط متوسط بين المتغير المستقل والمتغير التابع في الأجل القصير

4 - بلغت قيمة معامل التحديد 0,64 وهي تعني أن 64% من التغيرات في المتغير التابع وهو التنمية المستدامة ترجع إلى المتغير المستقل رأس المال البشري، ومن ثم فإن النسبة الباقية 34% ترجع إلى عوامل أخرى.

5 - بلغت قيمة "دربن واتسون" 1,97 وهي قريبة من العدد 2 ومن ثم يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة ارتباط ذاتي.

6 - توضح نتائج الدراسة أن اختباري Breusch-Pagan-Godfrey, Glejser أن قيمة (F-statistic)، و (Chi-Square) غير معنوية، حيث أن مستوى المعنوية المناظر أكبر من 0.05 وهذا يعني عدم رفض فرض العدم القائل بأن النموذج لا يعاني من وجود مشكلة عدم ثبات التباين.

7 - المجموع التراكمي للبواقي، والمجموع التراكمي لمربعات البواقي يقعان داخل الحدود الحرجة، أي في مجال الثقة 5%، مما يدل ويؤكد على وجود استقرار بين متغيرات الدراسة، كما يؤكد على أن كافة البيانات التي تم استخدامها في النموذج في عبارة عن بيانات خالية من أي تغيرات هيكلية عبر الزمن.

## الخاتمة

احتل موضوع الاستثمار في رأس المال البشري مكانة مهمة في الدراسات الاقتصادية، وذلك لم لهذا النوع من الاستثمار من أهمية كبيرة في كافة دول العالم، وكون هذا الاستثمار هو الطريق الوحيد لتحقيق التنمية المستدامة، وتسعى جميع دول العالم ومنها مصر إلى الاهتمام بالعنصر البشري وتطويره من خلال العديد من المؤشرات مثل الصحة والتعليم، وهما من أهم العناصر الأساسية في تطوير الإنسان وتحقيق التنمية المستدامة.

وقد أعدت مصر استراتيجيتها للتنمية المستدامة: رؤية مصر 2030 لتصبح من أفضل 30 دولة في العالم من حيث الاقتصاد ومكافحة الفساد وتنافسية الأسواق وتحقيق التنمية

البشرية، فالعصر البشري أحد أهم العناصر الأساسية في تحقيق التنمية المستدامة. ومن ثم فلا يمكن تحقيق هذه التنمية دون توافر عنصر بشري متعلم قادر على العمل والإنتاج ومواكبة التطورات التكنولوجية المتلاحقة، وتتوافر لديه الخدمات الصحية والتعليمية حتى يمكن الاستفادة منه أقصى استفادة ممكنة.

### النتائج

- من خلال تناول هذه الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:
- 1 - الاستثمار في رأس المال البشري يُمثل حجر الأساس في أي عمل إنتاجي وفي كل تنمية أو تطور، وهذا ما تؤكدته معظم الأدبيات الاقتصادية، ومن ثم فرأس المال البشري يقوم بدور استراتيجي في تحقيق التنمية المستدامة.
  - 2 - تزخر جمهورية مصر العربية برأس مال بشري شاب ذو قدرات عالية، يمكن من خلاله تحقيق التنمية المستدامة إذا تم استغلاله بالشكل والفعالية المطلوبة، حيث يمثل من هم في سن الشباب في مصر نحو 60 % من إجمالي عدد السكان.
  - 3 - لن تتحقق التنمية المستدامة في مصر بدون رأس مال بشري يؤمن بتلك التنمية ويعمل لأجلها.
  - 4 - توجد استثمارات كبيرة في قطاع التعليم في مصر، وظهر ذلك واضحا من خلال زيادة معدلات الالتحاق بالتعليم في مراحله المختلفة سواء في التعليم قبل الجامعي أو التعليم العالي، وأيضاً من خلال تخفيض معدلات التسرب من مختلف المراحل التعليمية.
  - 5 - حظى القطاع الصحي في مصر باهتمام كبير، وظهر ذلك واضحا من خلال زيادة أعداد المستشفيات الحكومية والخاصة وزيادة عدد الأسرّة، وهذا ما مكن القطاع الصحي من تحقيق تطور ملحوظ في منظومة الصحة المصرية.
  - 6 - الاستثمار في قطاعي التعليم والصحة يعد سبيلا لدفع معدلات التنمية الاقتصادية وتحقيق التنمية المستدامة.

### التوصيات

- بعد تناول موضوع الدراسة يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات، ومنها ما يلي:
- 1 - العمل على تكوين رأس مال بشري قادر على النهوض بالدولة المصرية في جميع المجالات من أجل تنويع الاقتصاد، ومن أجل اللحاق بركب الدول المتقدمة.
  - 2 - العمل على زيادة الإنفاق الحكومي على برامج التأهيل والتدريب اللازمة لتحسين مهارة القوى العاملة، وبما يعمل على تحقيق التنمية المستدامة.



- 3 - ضرورة الاستفادة من الفرص المتاحة لتعزيز الاستثمار في رأس المال البشري، وفي مقدمة تلك الفرص اهتمام القيادة السياسية بتطوير قطاعي الصحة والتعليم.
- 4 - تدعيم البنية التحتية لجميع المؤسسات التعليمية، وذلك من أجل الارتقاء بجودة العملية التعليمية والخريجين.
- 5 - ضرورة العمل على تنمية وتطوير كل من قطاعي الصحة والتعليم، ليس فقط من خلال إنشاء وتمويل المؤسسات الصحية والتعليمية، ولكن أيضا من خلال تصميم المناهج والبرامج التعليمية بالمدارس والجامعات، والاهتمام برفع كفاءة العمل بالقطاع الصحي.
- 6 - ضرورة العمل على تحسين ورفع أجور ومراتب القائمين على العملية التعليمية من المدرسين في المدارس، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الجامعات، وأيضا العاملين والمزاولين للمهن الطبية في منظومة الصحة المصرية، وذلك بشكل يتناسب مع ما يقدمونه من أعمال.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية

#### 1 - الكتب

دستور جمهورية مصر العربية، الهيئة العامة للاستعلامات، 2014.  
محمد عبد السميع عناني، التحليل القياسي والاحصائي للعلاقات الاقتصادية، كلية التجارة،  
جامعة الزقازيق، الطبعة الثالثة، 2011.

#### 2 - المجلات العلمية والدوريات

أحمد إبراهيم عبد العال حسن، رأس المال البشري وتطوير القطاع الحكومي: الطريق الرئيس  
لتحقيق التنمية المستدامة في الدول العربية، المجلة العربية للإدارة،  
المجلد (41)، العدد (3)، سبتمبر، 2021.

أسماء دهكال، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الجزائر خلال  
الفترة (1990 - 2018): دراسة قياسية، مجلة صدى الاقتصاد، العدد (1) المجلد (16)،  
الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين، الجزائر، 2021.

بكري مختار، الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في  
الجزائر، مجلة التنظيم والعمل، المجلد (8)، العدد (2)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم  
التجارية وعلوم التسيير، جامعة مصطفى اسطبولي، 2019.

بلقاسم شبيلي، نورة قنيفة، رأس المال البشري: مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية، مجلة  
العلوم الإنسانية، المجلد (7)، العدد (1)، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2020.

بن شامر كلثوم، فراحيته العيد، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إدارة الإبداع في  
المنظمات المتعلمة، دراسة حالة مجموعة "عنتر تراد لإنتاج الإلكترونيات بولاية برج  
بوعرييج، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية  
في الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر خلال الفترة من  
13 - 14 ديسمبر 2011.

سالي محمد حسني، رؤية مصر 2030 وأثرها على شفافية المؤسسات الحكومية، العدد (2)،  
المجلد (13)، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس أبريل  
2022.



سفيان بوزيد، بورحلة زهرة، قياس أثر السياسة النقدية على سعر الصرف الرسمي في الجزائر للفترة (2000-2020)، مجلة العلوم الإدارية والمالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، المجلد(6) ، العدد (1)، الجزائر، 2022.

سندس جاسم شعيبث، شذى سالم دلي، رأس المال البشري ودوره في تعزيز مؤشرات اقتصاد المعرفة وتلبية احتياجات سوق العمل في العراق، مجلة جامعة جيهان أربيل العلمية، إصدار خاص، العدد(2) الجزء 20، العراق، 2018.

صالح بن عبد الرحمن بن سبعان، إدارة استثمار رأس المال البشري السعودي في ضوء متطلبات التنمية الشاملة المستدامة، مجلة كلية التربية، العدد(39) الجزء الثالث، عين شمس، 2015.

عبد الهادي مداح، الاستثمار في رأس المال البشري: دراسة تحليلية في الجزائر خلال الفترة 1962 – 2018، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، المجلد(4) العدد(1)، 2020.

علي عبد الزهرة حسن، تحليل العلاقة التوازنية طويلة الأجل باستعمال اختبارات جذر الوحدة وأسلوب دمج النماذج المرتبطة ذاتيا ونماذج توزيع الإبطاء، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد الرابع والثلاثون، المجلد التاسع، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، 2013.

عيسى وآخرون، التعليم من أجل التنمية المستدامة، مجلة الخلدونية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد(13)، العدد (1)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون، تيارات، الجزائر، 2021.

فاطمة عبد الله محمد عطية، أثر الاقتصاد المعرفي في تحسين كفاءة الأداء لرأس المال البشري: دراسة قياسية على الاقتصاد السعودي خلال الفترة (2007-2018)، العدد(2)، المجلد(22) مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، أبريل 2021.

فايزة بوراس، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لاكتساب الميزة التنافسية المستدامة في منظمات الأعمال، مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد(25)، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح الأردن 2018.

محمد فتحي عبد الغني، تطور مفهوم التنمية المستدامة وأبعاده ونتائجه في مصر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد(50)، العدد(2)، كلية التجارة ، جامعه عين شمس، 2020.

محمد محمد محمود محمد مصطفى، أثر التعليم في تحقيق التنمية المستدامة في مصر بالإشارة إلى التجارب الدولية، مجلة البحوث المالية والتجارية المجلد (25)، العدد (3)، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، يوليو 2024.

مدياني محمد، إبراهيم إسماعيل، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في مجموعة من الدول العربية خلال الفترة 1990 - 2018، مجلة أفاق علمية، المجلد (12)، العدد (5)، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، 2020.

منى جاسم الزايد، الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس الخليج العربية، بدون دار نشر، بدون تاريخ.

نوال شنافي، رابح خوني، التنمية المستدامة: فلسفتها وأدوات قياسها، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد (3)، العدد (1)، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر، 2020.

وسام محمود أحمد الغنام وآخرون، دور الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالمنظمات الحكومية: دراسة تطبيقية على ديوان عام محافظة القاهرة، مجلة العلوم البيئية، المجلد (51)، العدد (2)، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، الجزء الثالث، جامعة عين شمس، فبراير 2022.

وفاء رابيس، الاستثمار في رأس المال البشري من أجل تنمية سياحية مستدامة: دراسة حالة المملكة المغربية، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد (16) العدد (1)، جامعة حماة لخضر، الوادي، الجزائر، 2021.

وفاء لطفي، الدولة المصرية الجديدة والتنمية المستدامة الفرص والتحديات، مجلة كلية السياسة والاقتصاد، العدد (18)، جامعة بني سويف، أبريل 2023.

ياسر إبراهيم محمد داود، عصام أحمد البدرى، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين أداء الاقتصاد الرقمي بالتطبيق على الاقتصاد المصري خلال الفترة 2000 - 2020، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، المجلد (7)، العدد (12)، الجزء الأول، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، يوليو 2021.

### 3 - الرسائل العلمية

تسنيم محمد حسن أبو حميد، أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في تركيا من 1984 حتى 2019 (دراسة قياسية)، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم الاقتصاد، جامعة الأزهر في غزة، فلسطين 2021.



خالد المهدي الناجم محمد، رأس المال البشري كمحرك للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الاقتصاد الليبي، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم الاقتصاد، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا، 2012.

خيرة مسلم ، جنات كمون ، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تلبية متطلبات سوق العمل، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2019.

ربيحة قوادرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016 .

محمد موساوي، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي: حالة الجزائر (1970-2011)، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015.

مزيان بغداد، أهمية استثمار الرأس مال البشري في التنمية البشرية، رسالة ماجستير ، غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر "سعيدة"، الجزائر، 2018 .

#### 4 - التقارير والندوات

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، التقرير الإحصائي الوطني لمتابعة مؤشرات أهداف التنمية المستدامة 2030 في مصر، ديسمبر 2019.

تقرير البنك الدولي حول مشروع رأس المال البشري، 2018

الكتاب الإحصائي السنوي، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، سنوات مختلفة.

المركز المصري للدراسات الاقتصادية، 2024.

منتدى الرياض الاقتصادي، الاستثمار في رأس المال البشري واقتصادي المعرفة، الدورة الرابعة 2009.

وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، رؤية مصر 2030، إصدار 2023.

وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر 2030.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2024.

وزارة الصحة والسكان، 2024.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية

- Aliyu Alhaji Abubakar and others, exploring factors in fluencing sustainable human capital development: Insights from Saudi Arabia, Heliyon journal, Vol 10, NO 16, 30 August 2024.
- Ansagan Beisembina and others, Investing in Human Capital for Green and Sustainable Development, journal of Environmental Management and Tourism , Quarterly Vol XIV,NO 5(69) , Asers Publishing ,2023.
- Ashton, Robert, intellectual Capital and Value creation: AReview, Journal of Accounting Literature, Vol 24, 2005.
- Egypt Human Development Report 2021.
- Egypt vision, with out date, 2030.
- Frederik Harbison and Myers, Education man power and economics Growth: Strategies of Human Resources Development, oxford and I.B.H. Publishing Co, New Delhi Third Indian Reprint, 1974.
- Gary Becker, human Capital atheoretical and empirical analysis, with special reference to education, Third edition, The national bureau of economic research, USA, 1993.
- Hoda Ahmed Ibrahim Abdelnabi , Investing human capital in education for unlimited excellence in KSA,The Business and Management Review, Vol 13, NO 1, April 2022.
- Human Development Report, Copyright By the United Nations Development Programme, 2025.
- Mingqi Zhu, The role of human capital and environmental protection on the sustainable development goals: new evidences from Chinese economy, Economic Research, Vol 36, NO 1, 2023 .
- Muhammad Aqib & Khalid Zaman, Greening the Workforce: The Power of Investing in Human Capital, Archives of the Social Sciences: A Journal of Collaborative Memory, 1(1), 2023.
- OECD Annual Report 2007.
- Organization for economic Co-operation and development(OECD), Human Capital investment An international Comparison Center for Educational Reserch and innovation, of(OECD), publication, Paris, France,1998.
- Theodore shultz, investment in human Capital,Economic of Education, Vol 1, 1973.