



جامعة سرت

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

قسم الاقتصاد

تفعيل دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا دراسة تطبيقية على الاقتصاد الليبي

إعداد الطالبة:

خديجة الفرجاتي سلطان

إشراف: أ.د/ محمد أحمد خلف الله

أستاذ – كلية الاقتصاد – جامعة طرابلس

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على الإجازة العليا (الماجستير) في الاقتصاد

بتاريخ 3 شعبان 1443 الموافق 6 مارس 2022

الإقرار

أقر أنا **خديجة الفرجاني سلطان** بأن ما اشتملت عليه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وان هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة علمية أو بحث علمي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى وللجامعة حق توظيف الرسالة أو الاطروحة والاستفادة منها كمصدر مرجعي للمعلومات لأغراض الاطلاع أو الإعارة أو النشر بما لا يتعارض مع حقوق الملكية الفكرية المقررة بالتشريعات النافذة.

التوقيع:

التاريخ:

تفعيل دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا دراسة تطبيقية على الاقتصاد الليبي

اسم الطالبة: خديجة الفرجاني سلطان
جامعة سرت (2022) رسالة ماجستير
المشرف: أ. د / محمد أحمد خلف الله

مستخلص الدراسة

لقد تناولت الدراسة بالشرح والتحليل دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة لما لهذه الموارد من أهمية بالغة في إمكانية تحقيق مستوى مناسب لإحداث تنمية مستدامة وفق أسس وقواعد استراتيجية، وذلك عن طريق اتخاذ تدابير علمية وسياسات ملائمة، وأحدث الأساليب للوصول إلى الأهداف المنشودة قصد حدوث تحول حقيقي في بنية الاقتصاد الوطني، هذا بالأساس يتطلب التركيز على العنصر الأساسي الفاعل في العملية التنموية، وهو الإنسان، وهذا يعني أيضاً وبالأساس حشد العوامل والعناصر المتعلقة بالتنمية، وانخراطها في برامج وأساليب العمل المنتج بصفة أساسية.

لذلك فإنّ وضع برامج أساسية واستراتيجية لوجود التكامل والتفاعل بين مكونات وعناصر التنمية مسألة غاية في الأهمية، واستغلال أمثل للعوامل والعناصر الأساسية من خلال تدريب العنصر البشري باعتباره العنصر الأهم والمحرك الأساسي في مطلب التنمية المستدامة.

واحتوت الدراسة على ثلاثة فصول هي: الفصل الأول التمهيدي واشتمل على مشكلة الدراسة، وأهميتها وأهدافها، وفرضياتها، ومنهجية الدراسة وحدودها، ومصطلحات الدراسة، ودوافع اختيار الدراسة، وأهم تقسيمات الدراسة، أما الفصل الثاني: الموارد البشرية وآثارها على التنمية الاقتصادية واحتوى على الموارد البشرية مفهومها، أهدافها، أهميتها، وظائفها، وخصائصها، والصعوبات التي تواجه إدارة الموارد البشرية، واشتمل أيضاً على مفهوم التنمية المستدامة ومفهوم النمو والتنمية، وأهداف التنمية المستدامة، خصائصها، مقوماتها وأسسها أبعاد التنمية المستدامة، وعلاقة الموارد البشرية بتحقيق التنمية المستدامة، ومؤشرات التنمية البشرية المستدامة، ومواضيع عن التنمية المستدامة في ليبيا.

والفصل الثالث: آليات تفعيل الموارد البشرية وعلاقتها بالتنمية الاقتصادية فقد ركّز على الجانب العملي بما في ذلك من دراسة وتحليل البيانات والإحصائيات المرتبطة بالموضوع خلال فترة الدراسة (1998-2012) ركز هذا على توزيع القوى العاملة وتطورها خلال الفترة (1998-2012) و تطور عدد السكان في ليبيا خلال الفترة (1998-2010)، وكذلك معدلات البطالة، ودراسة وتحليل تطور حجم الاستخدام لليد العاملة بالمقارنة مع إجمالي عدد السكان لتحديد معدل الزيادة في حجم الاستخدام ونسبة الاستخدام خلال الفترة (1998-2012) وكذلك متوسط دخل الفرد بالمقارنة مع الناتج المحلي الإجمالي، وكذلك إنتاجية القوى العاملة وعلاقتها بالتنمية المستدامة. وبنيت هذه الدراسة على فرضية مفادها أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة.

وقد تم قبول فرضية العدم وهي لا توجد علاقة ارتباط طردية بين الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود علاقة عكسية سالبة بين حجم الموارد البشرية في قطاع الصناعات التحويلية وحجم الإنتاج الذي تقدمه في الفترة من 1998-2012م، كذلك وجود علاقة عكسية سالبة بين حجم الموارد البشرية في قطاع الزراعة وحجم الإنتاج الذي تقدمه في الفترة من 1998-2012م وتقدمت الباحثة بعدد من التوصيات منها: التوظيف على أساس التخصص والتركيز على أصحاب الحرف والمهارات وفق للصناعات والقطاعات المنتجة، كذلك تشجيع الصناعات والأعمال الصغيرة وبنفس الاتجاه، للعمل على توفير التمويل للصناعات اليدوية والحرفية والصغيرة الواعدة التي لا تستطيع الحصول على التمويل بالطرق المعتادة، وتحديد المساحات الصناعية والإنتاجية الصغيرة والمتوسطة بحيث تكون مناسبة لنوعية النشاط ومتطلباته. الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية- التنمية المستدامة

Activating the role of human resources in achieving sustainable development in Libya
An applied study on the Libyan economy

Student's name: Khadija Al-Ferjani Sultan
Sirte University (2022) Master's Thesis
Supervisor: a. Dr. Muhammad Ahmad Khalaf Allah

Abstract

The study dealt with the explanation and analysis of the role of human resources in achieving sustainable development because of the great importance of these resources in the possibility of achieving an appropriate level for sustainable development according to strategic foundations and rules, by taking scientific measures and appropriate policies, and the latest methods to reach the desired goals in order to achieve a real transformation In the local economy, this essentially requires focusing on the main active element in the development process which is human , and this also means primarily the mobilization of factors and elements related to development, and their involvement in programs and methods of productive work as basis.

Therefore, the development of basic and strategic programs for the existence of integration and interaction between the components and elements of development is a very important issue, and an optimal exploitation of the basic factors and elements through training the human element as the most important element and the main driver in the demand for sustainable development The study contained three chapters: the first introductory chapter, which included the problem of the study, its importance, objectives, hypotheses, methodology and limits of the study, terminology of the study, motives for choosing the study, and the most important divisions of the study. its objectives, importance, functions, characteristics, and the difficulties facing human resource management As for the second chapter: Human resources and their effects on economic development, it included the concept of human resources, its objectives, importance, functions, and characteristics, and the difficulties facing human resources management. It also included the concept of sustainable development, the concept of growth and development, and sustainable development goals, their characteristics, components and foundations. Dimensions Sustainable development, the relationship of human resources to achieving sustainable development, indicators of sustainable human development, and topics on sustainable development in Libya And the third chapter: mechanisms for activating human resources and their relationship to economic development. It focused on the practical side, including the study and analysis of data and statistics related to the topic during the study period (1998-2012). This focused on the distribution and development of the workforce during the period (1998-2012) and the development of a number The population in Libya during the period (1998-2010), as well as unemployment rates, and a study and analysis of the evolution of the volume of use of labor compared to the total population to determine the rate of increase in the volume of use and the rate of use during the period (1998-2012), as well as the average per capita income compared to the GDP total, as well as workforce productivity and its relationship to sustainable development.

This study was built on the premise that there is a direct correlation between human resources and their role in achieving sustainable development. The null hypothesis has been accepted, which is that there is no direct correlation between human resources and their role in achieving sustainable development, and the study reached several results, including the existence of a negative inverse relationship between the volume of human resources in the manufacturing sector and the volume of production it provided in the period from 1998-2012 AD, as well as There is a negative inverse relationship between the volume of human resources in the agricultural sector and the volume of production provided by it in the period from 1998-2012

The researcher made a number of recommendations, including: employment on the basis of specialization and focus on the owners of crafts and skills according to the industries and productive sectors, as well as encouraging industries and small businesses in the same direction, to work on providing financing for the promising handicrafts, handicrafts and small ones that cannot obtain financing in the usual ways, and identifying industrial spaces Small and medium productivity so that it is suitable for the type of activity and its requirements.

Key words: Human Resources - Sustainable Development

الآية القرآنية

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
﴿اَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِیْ خَلَقَ﴾
صَدَقَ اللّٰهُ الْعَظِیْمِ

سورة العلق: الآية 1

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

((رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وُلْدِيَّ وَأَنْ أَغْمَلَ صُلِحًا تَرْضَاهُ
وَأَدْخُلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ)) سورة النمل الآية 19

صدق الله العظيم الرحمن الرحيم الوهاب الكريم الحليم العليم، والحمد لله رب العالمين،
والصلاة والسلام على سيد المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم، ومن اهتدى بهديه إلى
يوم الدين.

أسجد لله حمداً وشكراً وتعظيماً الذي هداني، ويسر لي أمري، ومنحني العزم والصبر،
وحبّب لي البحث العلمي، وأعانني على إنجاز هذا العمل العلمي المتواضع، وما توفيقني إلا بالله
الذي علّم بالقلم علّم الإنسان ما لم يعلم.

واهتداءً بهدي النبي صلّى الله عليه وسلم (لا يشكر الله من لا يشكر الناس) رواه الترمذي.

فمن هنا أعتنم هذه الفرصة لأتقدم بجزيل الشكر والامتنان والعرفان إلى كل من أفاض علي
حبه، وساهم في غرس بذور هذا العمل المتواضع حتى ظهر إلى النور، وأخصّ بالشكر والدتي نبع
الحنان وعائلتي.

كما لا يسعني إلا أن أتقدّم بجزيل الشكر والامتنان والعرفان للمشرف الأستاذ الدكتور محمد
أحمد خلف الله، والذي أعطاني من وقته وفكره وتوجيهاته الكثير، والشكر والتقدير موصول
لأعضاء لجنة المناقشة الدكتور الهادي السويح، والدكتور صابر الوحش حفظهما الله لتفضلهما
بقبول مناقشة هذه الدراسة.

كما أتقدّم بجزيل الشكر لجامعة سرت لإتاحتها لي هذه الفرصة لإكمال دراستي العليا،
والشكر والتقدير لجامعة طرابلس، وأكاديمية الدراسات العليا جنزور على مساعدتي، وتسهيل
مهمتي .

...الباحثة

الإهداء

إلى روح والدي العزيز ،،،، إلى أمي نبع الحنان والعطاء،،،،
إلى كل من اشتاقت إليهم أرواحنا،،

أهدي هذا العمل المتواضع

قائمة المحتويات

الإقرار.....	أ
مستخلص الدراسة.....	أ
study extract خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.	أ
الآية القرآنية.....	ج
شكر وتقدير.....	د
الإهداء.....	هـ
قائمة المحتويات.....	و
قائمة الجداول.....	ح
قائمة الأشكال.....	ط
1. الفصل التمهيدي.....	1
1.1 المقدمة.....	2
2.1 المشكلة البحثية:.....	2
3.1 الفرضيات:.....	3
4.1 أهمية الدراسة:.....	3
5.1 أهداف الدراسة:.....	3
6.1 منهجية الدراسة:.....	4
7.1 حدود الدراسة:.....	4
8.1 المصطلحات والمفاهيم المتعلقة بالدراسة:.....	4
9.1 تقسيمات الدراسة:.....	5
10.1 الدراسات السابقة:.....	6
11.1 صعوبات الدراسة:.....	9
2. الفصل الثاني: الموارد البشرية وآثارها على التنمية الاقتصادية.....	10
1.2 الموارد البشرية.....	11
1.1.2 مفهوم الموارد البشرية.....	11
2.1.2 مفهوم إدارة الموارد البشرية.....	13
3.1.2 أهداف وأهمية إدارة الموارد البشرية:.....	14
4.1.2 خصائص الموارد البشرية.....	17
5.1.2 وظائف إدارة الموارد البشرية.....	18
6.1.2 الصعوبات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.....	19

20	2.2 التنمية المستدامة إمكانياتها وأسبابها.....
20	1.2.2 مفهوم النمو والتنمية:.....
24	2.2.2 أهداف التنمية المستدامة:.....
25	3.2.2 خصائص التنمية المستدامة:.....
26	4.2.2 أسس ومقومات التنمية المستدامة:.....
27	5.2.2 أبعاد التنمية المستدامة:.....
30	6.2.2 العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة:.....
31	3.2 علاقة الموارد البشرية بتحقيق التنمية المستدامة.....
33	1.3.2 دور المورد البشري في تكون وتطور مجتمع يأخذ بأسباب التنمية.....
35	2.3.2 إدارة التنمية الفعّالة في ليبيا (العوائق والصعوبات).....
35	1.2.3.2 التنمية المستدامة والإدارة القوامة في ليبيا:.....
35	2.2.3.2 معوقات التنمية في ليبيا.....
36	3.2.3.2 دور المنظمات الاجتماعية في المجتمع في نمو برامج التنمية في ليبيا.....
37	4.2.3.2 كفاءة السياسات المالية ودورها في إحداث التنمية المستدامة في ليبيا.....
39	3. الفصل الثالث: آليات تفعيل دور الموارد البشرية وعلاقتها بالتنمية الاقتصادية.....
40	تمهيد:.....
40	1.3 توزيع القوى العاملة وتطورها خلال الفترة (1998-2012).....
40	1.1.3 تطور حجم الاستخدام في الاقتصاد الليبي:.....
43	2.1.3 إنتاجية القوى العاملة وعلاقتها بالتنمية المستدامة:.....
44	3.1.3 إنتاجية القوى العاملة بقطاع الصناعات التحويلية:.....
47	4.1.3 إنتاجية القوى العاملة بقطاع الزراعة:.....
50	5.1.3 هيكل الناتج المحلي الإجمالي بقطاعي الصناعات التحويلية وقطاع الزراعة :.....
54	2.3 النتائج والتوصيات:.....
54	1.2.3 النتائج :.....
54	2.2.3 التوصيات :.....
56	3.3 المصادر والمراجع.....

قائمة الجداول

- جدول (1) يوضح الفرق بين مفهومي إدارة الموارد البشرية التقليدية والمعاصرة. 14
- جدول (2) الفرق بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية. 22
- جدول (3) تطور حجم الاستخدام في الاقتصاد الوطني خلال الفترة 1998-2012. 41
- جدول (4) يوضح مصفوفة الارتباط بين إجمالي عدد السكان وحجم الاستخدام خلال الفترة (1989-2012). 42
- جدول (5) تطور حجم القوة العاملة بقطاع الصناعات التحويلية وأهميتها النسبية إلى مجموع حجم القوة العاملة وإنتاجيتها في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998-2012). 45
- جدول (6) يوضح مصفوفة الارتباط بين حجم القوى العاملة في قطاع الصناعات التحويلية و إنتاجية العمالة في قطاع الصناعات التحويلية خلال الفترة (1989-2012). 46
- جدول (7) يوضح مصفوفة الارتباط بين حجم القوى العاملة بالاقتصاد الوطني و إنتاجية العمالة في قطاع الزراعة خلال الفترة (1989-2012). 49
- جدول (8) اختبار درجة الارتباط بين القوى العاملة (الموارد البشرية) والتنمية المستدامة من خلال قطاع الزراعة والصناعات التحويلية في الفترة من (1998_2012م). 53

قائمة الأشكال

- شكل (1) نسبة الاستخدام إلى عدد السكان في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998-2012) 41
- شكل (2) الرسم البياني لعلاقة الارتباط بين إجمالي عدد السكان وحجم الاستخدام خلال الفترة (1989-2012) 43
- شكل (3) نسبة العاملين بقطاع الصناعات التحويلية إلى مجموع العاملين في الاقتصاد الليبي خلال الفترة (1998-2012) 45
- شكل (4) يوضح الرسم البياني لمصفوفة الارتباط بين حجم القوى العاملة في قطاع الصناعات التحويلية و إنتاجية العمالة في قطاع الصناعات التحويلية خلال الفترة (1989-2012) 47
- شكل (5) نسبة العاملين بقطاع الزراعة إلى مجموع العاملين في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998-2012) 48
- شكل (6) يوضح الرسم البياني لمصفوفة الارتباط بين حجم القوى العاملة بالاقتصاد الوطني و إنتاجية العمالة في قطاع الزراعة خلال الفترة (1989-2012) 50
- شكل (7) هيكل الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي لقطاعي الصناعات التحويلية والزراعة في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998-2012) 52

1.الفصل التمهيدي

1.1 المقدمة

التنمية المستدامة مصطلح ذو أبعاد متعددة اقتصادية واجتماعية وربما سياسية، لم تعرف اقتصاديات العالم ظاهرة مؤثرة وملازمة لحياة سكانها مثلها، فالتنمية بكل أنواعها أصبحت أهم الموضوعات التي حضت باهتمام كل المتخصصين في هذا المجال وخاصة في العقدين الأخيرين من القرن العشرين، والسبب يرجع في ذلك إلى مكافحة الفقر المقبع من جهة وإلى محاولة الوصول إلى مستوى معيشي أفضل من الواقع المُعاش، ومن أجل ضمان استمرارية الحياة بشكل أفضل. ومن أجل الوصول إلى ذلك اعتمدت غالبية الدول النامية والتي منها ليبيا عدة خطط تنموية هادفة لتحقيق جملة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية معتمدين في ذلك على عدة عوامل أهمها توفر المناخ الملائم للتنمية التي تعتمد أساساً على المورد البشرية الفاعلة لتحقيق أهداف الخطة التنموية الموضوعة مسبقاً.

إلا أنه من خلال الواقع المُعاش تبين أن فاعلية المورد البشري وهي الدافع الأساسي لاستمرارية عملية التنمية، ومن أجل معرفة تلك الفاعلية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا جاءت هذه الدراسة للتعريف بأهمية تفعيل دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا خلال الفترة الزمنية (1998 – 2015) متعرضاً لعدد من المفاهيم ذات العلاقة بالموارد البشرية، وخصائصها، وأهدافها، وأهميتها، والتحديات التي تواجهها، وخصائص التنمية المستدامة ومعوقات التنمية في ليبيا، وكذلك السياسات المالية ودورها في إحداث التنمية المستدامة وتطور القوى العاملة في الاقتصاد الوطني خلال الفترة 1998 – 2015م، والإنتاجية وعدد القوى العاملة وهيكل الناتج المحلي الإجمالي بقطاعي الصناعات التحويلية والزراعة .

2.1 المشكلة البحثية:

إذا كانت عملية التنمية المستدامة عملية الظروف الاقتصادية التي تعيشها الدولة نفسها فإن استمرارية واستدامة هذه العملية تتوقف أساساً على دور الموارد البشرية ومدى فاعليتها في نجاح عملية التنمية .

في ضوء ما سبق يمكن طرح المشكلة البحثية في التساؤلات الآتية:

- إلى أي مدى يتم تفعيل دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة ؟ وينبثق من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:
- هل هناك علاقة ارتباط طردية بين حجم الاستخدام وإجمالي عدد السكان في الاقتصاد الليبي ؟

- هل هناك علاقة ارتباط طردية بين الموارد البشرية والإنتاجية ومدى انعكاسها على الصناعات التحويلية؟
- هل هناك علاقة ارتباط طردية بين الموارد البشرية والإنتاجية ومدى انعكاسها على قطاع الزراعة؟

3.1 الفرضيات:

تستند هذه الدراسة على الفرضيات الآتية:

- H1: هناك علاقة ارتباط طردية بين الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة.
- H0: لا يوجد علاقة ارتباط طردية بين الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة.

4.1 أهمية الدراسة:

تستند هذه الدراسة أهميتها من كونها محاولة لتجميع الأدبيات التي تتعلق بأهمية دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، ومما قد تثيره من نقاط جدية بالبحث والدراسة أمام الباحثين والدارسين، ومما ستطرحه من سياسات وتحليلات تُسهم في حل الاختناقات التي تواجه عمليات التنمية المستدامة والاستفادة من نتائجها في تصحيح ووضع العديد من السياسات ذات العلاقة بالموضوع .

5.1 أهداف الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة ما يأتي:

- تسليط الضوء على موضوعي التنمية المستدامة والموارد البشرية في الاقتصاد الوطني الليبي.
- إظهار العلاقة بين حجم السكان وحجم الاستخدام في الاقتصاد الوطني في الفترة من 1998-2012م.
- إظهار العلاقة بين حجم القوى العاملة (الموارد البشرية) والإنتاجية في قطاع الصناعات التحويلية في الفترة من 1998-2012م.
- إظهار العلاقة بين حجم القوى العاملة (الموارد البشرية) والإنتاجية في قطاع الزراعة في الفترة من 1998-2012م.
- الوصول إلى نتائج ووضع توصيات من خلال التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Eviews.

6.1 منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتصنيف وتبويب البيانات التي تمّ جمعها من عدة مصادر استندت إليها الدراسة متمثلة في الكتب، والبحوث، والتقارير المتخصصة، كما تمّ أيضاً الاستعانة بالبيانات المنتقاة من بعض المنظمات الدولية.

7.1 حدود الدراسة:

ستركز الدراسة على الدور المهم للموارد البشرية في تحقيق تنمية مستدامة في ليبيا خلال الفترة 1998-2015م.

8.1 المصطلحات والمفاهيم المتعلقة بالدراسة:

• الموارد البشرية:

هي تجمّع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومروّسين، والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها، وتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية والمستقبلية مقابل أن تتقاضى الموارد من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في رواتب وأجور ومزايا ووظيفة في عملية تبادل للمنفعة تتم بينهم وبينها. (جعيجع و إبراهيمي، ديسمبر 2011).

• التنمية:

هي العملية الهادفة إلى تحولات هيكلية – اقتصادية- اجتماعية، يتحقق بموجبها للأغلبية الساحقة من أفراد المجتمع مستوى من الحياة الكريمة التي تقل في ظلها ظاهرة عدم المساواة وتزول بالتدرج مشكلة البطالة، والفقر، والجهل، والمرض. (الجبوسي، 2008، ص3)

• تنمية الموارد البشرية:

(مجموعة النشاطات والإجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتطوير الأفراد بطريقة عقلانية تساهم في تحسين أدائهم الحالي والمستقبلي لأعمالهم). (الفارس وآخرون، 2003، ص187)

• التنمية المستدامة:

هي التنمية التي تسعى إلى الاستخدام الأمثل بشكل منصف للموارد الطبيعية بحيث تعيش الأجيال الحالية دون إلحاق الضرر بالأجيال المستقبلية. (القرشي، 2007، ص128) تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة المستقبل والأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم.

• الاستدامة البيئية:

هي الاستخدام الرشيد للموارد الناضبة (ماء، نفط، وغاز) بمعنى آخر حفظ الأصول الطبيعية بحيث نترك للأجيال القادمة بيئة مماثلة، حيث إنه لا توجد بدائل صناعية لكثير من الأصول البيئية.

• الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

هي عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بنظام الموارد البشرية، والتي تعمل على تحقيق تكيف نظام الموارد البشرية مع الظروف البيئية المحيطة، وعلى تدعيم استراتيجيات المؤسسة، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

أي هي ممارسات جديدة ومعاصرة ترسم سياسة تعامل المؤسسة مع العنصر البشري في العمل على المدى الطويل.

• تنمية الموارد البشرية:

هي زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أجرى من اختبارات بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية كحد أقصى ممكن. (الجمال، ب ت، ص174)

• دوافع اختيار البحث:

هناك عدة أسباب دفعت الباحث لاختيار هذا البحث أهمها:

1. الرغبة في التعرف على الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة.

2. لفت انتباه الدولة وصانعي السياسات إلى أهمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة.

9.1 تقسيمات الدراسة:

بالإضافة إلى الفصل التمهيدي الذي احتوى على المشكلة البحثية، وفرضيات الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، والمنهجية التي اتبعت في إعدادها، والمصطلحات والمفاهيم المتعلقة بالدراسة، احتوت الدراسة ثلاث فصول، خصص **الفصل الثاني** منها للموارد البشرية ومفهومها وأهدافها وأهميتها ووظائفها، والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة ومفهومها وخصائصها ومقومات وأبعاد التنمية المستدامة .

أما **الفصل الثالث** فقد استعرض تطور القوى العاملة في ليبيا خلال فترة الدراسة وتوزيع القوى العاملة في ليبيا على القطاعات الاقتصادية في ليبيا وإنتاجية القوى العاملة وعلاقتها بالتنمية، وهيكل الناتج المحلي الإجمالي لقطاعي الصناعات التحويلية وقطاع الزراعة.

و آليات تفعيل الموارد البشرية وعلاقتها بالتنمية الاقتصادية وعرض أهم النتائج والتوصيات لهذه الدراسة .

10.1 الدراسات السابقة:

اهتمت الدراسة بضرورة الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بالموضوع للتعرف على الدور الحيوي الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية في العديد من القطاعات الإنتاجية، والخدمية، والاقتصادية، والتعرف على البرامج التدريبية والاتجاهات المكتسبة، ولقد ساعد التعرف على وجهات النظر للدراسات السابقة في تحديد الإطار الفكري والتطوري بموضوع الدراسة الراهنة لما لها من آثار إيجابية على استخدام معايير علمية مناسبة، والمساهمة في تحليل علمي للقضايا والمواضيع التي احتوتها الدراسة؛ لذلك فقد اهتمت الدراسة بفعل الآثار الإيجابية لهذه الدراسات بضرورة تحديد علمي لهذه القضايا، لذلك فقد تمّ اختيار الدراسات التالية من بين مجموعة من الدراسات التي تمّ الاطلاع عليها والتي درست تفعيل دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا وما انتهت إليه من نتائج وتوصيات مما يعطي دليلاً ومؤشراً يمكن الاهتداء به في هذه الدراسة. وعلى ضوء ذلك يمكن أن نحدد نطاق المشكلة البحثية، ومن هذا المنطلق نعرض بعض تلك الدراسات حسب التسلسل الزمني بدأ من الدراسات الأقدم إلى الأحدث.

1. دراسة محمد (2005): "تأثير تنمية الموارد البشرية على الاستعداد للأزمات والقدرة على مواجهتها- دراسة تطبيقية على مستشفيات جامعة عين شمس".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تنمية الموارد البشرية ودورها في التعامل الفعّال مع الأزمات، والتعرف على مدى استفادة الموارد البشرية من البرامج التدريبية في الاستعداد للأزمات والقدرة على مواجهتها.

توصّلت الدراسة إلى أنّ مستويات تدريب الموارد البشرية تختلف اختلافاً جوهرياً تبعاً للخصائص الشخصية والوظيفية، ولا تختلف مستويات القدرة على مواجهة الأزمات لدى أفراد العينة اختلافاً جوهرياً تبعاً للخصائص الشخصية والوظيفية – أيضاً وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين تنمية الموارد البشرية وكل من الاستعداد للأزمات والقدرة على مواجهة للأزمات.

2. **دراسة الربايعة (2006)** "دور سياسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة مع التطبيق على الجامعة الأردنية."

وقد اعتمدت هذه الدراسة على شرح مفهوم الميزة التنافسية للمنظمات، والجامعات، والموارد البشرية والتعرّف على محاور الميزة التنافسية عن طريق المقارنة المرجعية (القياس المقارن) ودراسة تأثير سياسات الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة الأردنية. وتوصّلت الدراسة إلى عدة نتائج منها، توافر سياسات التخطيط للموارد البشرية، والمكافآت، والمدفوعات، والتدريب، وإدارة الجودة الشاملة والمقارنة المرجعية (القياس المقارن) في الجامعة الأردنية وتوافر محوري التعليم وخدمة المجتمع بدرجة مرتفعة كمحاور للميزة التنافسية للجامعة الأردنية وتوافر محوري البحث العلمي، والإدارة الجامعية بدرجة متوسطة أيضاً تعتبر سياسات الموارد البشرية التالية من أكثر السياسات إسهاماً في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة الأردنية وفق الترتيب الآتي: إدارة الجودة الشاملة، والتخطيط، والمقارنة المرجعية (القياس المقارن)، والتمكين، والاستقطاب، والاختبار.

أوصت الدراسة بضرورة أن تعطى مزيداً من الاهتمام لسياسات إدارة الموارد البشرية من حيث ممارستها وفقاً للاتجاهات الحديثة، وإعطاء أهمية كبرى لتطبيق السياسات الحديثة في الجامعة، وأن تسعى الجامعة إلى تعديل أنظمتها وتعليماتها ذات الصلة وتضمينها النصوص المرتبطة بكيفية إدارة الجامعة لمواردها البشرية مثل سياسة التخطيط وسياسة المقارنة المرجعية (القياس المقارن) وسياسة التمكين التي أوضحت الدراسة أثرها في تحقيق الميزة التنافسية للجامعة.

3. **دراسة شلتوت (2009):** "تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعزيز الاستثمار في العنصر البشري، دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة - الرئاسة ومكتب غزة الإقليمي".

هدفت الدراسة إلى التعرف على إدارة الموارد البشرية أحد المجالات الحيوية في إدارة الأعمال، ودراستها من وجهة نظر استراتيجية لتحقيق أفضل استثمار للعنصر البشري الذي أضحت الثروة الحقيقية للمؤسسة وأساس نجاحها واستمرارها، ومحاولة وضع مادة علمية متكاملة في مجال تنمية الموارد البشرية وكيفية استثمارها والتعرف على سياسة وبرامج الوكالة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وكيفية استثمارها، وتحديد مدى التطبيق الفعلي للاستراتيجيات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، ومعرفة الموظفين بتنمية الموارد البشرية.

وتوصّلت الدراسة إلى اعتبار الموظفين استثمار حقيقي لا بد من العمل الحثيث والمتواصل لحسن إدارته، وتنميته، وتطويره؛ لتحقيق أهداف المؤسسة، وتحسين أدائها، وزيادة إنتاجيتها،

والتخطيط الجيد للاستثمار البشري بما يضمن حسن اختيار العنصر البشري والارتقاء بمستوى كفاءته وتطويره مما يترتب عليه رفع كفاءة وفعالية المنظمة.

البرامج والسياسات المتبعة لا بد أن تنفذ بطريقة تراعي تحقيق التوازن بين حاجات الموظف وأهداف المنظمة من خلال عملية تكاملية تساعد على تحقيق التوازن العام.

لا بد من التركيز والعمل على تأهيل المدراء لتتوافر لديهم قدرات ومهارات إدارية عالية في التحليل، والتخطيط، ورسم السياسات بالإضافة إلى القدرة على فهم البشر والنواحي الإنسانية المرتبطة به ومعاملته كأصل وليس كمورد، أو عامل أجير، وقبول التغيير والابتكار وإفساح المجال أمام الإبداع، والعمل على عقد دورات متخصصة أو ورشات عمل تهدف إلى تعريف الموظف بمفهوم الاستثمار البشري ودوره الشخصي بالإضافة إلى دور الإدارة في تحقيق الأهداف المرجوة منه.

أوصت الدراسة: بوضع استراتيجيات واضحة ودقيقة للسياسات والبرامج التدريبية تمكّن المتابعة والاستمرارية لتكون أكثر جدوى وفعالية في تنمية وتطوير قدرات الموظفين ومراعاة رغبة الموظف وتطويرها، وتصوراتها، واحتياجاته عند وضع البرامج التدريبية، والعمل على تغيير نظام التقييم المتبع ليكون أكثر فعالية وموضوعية في ضرورة استنادها إلى معايير واضحة ومحددة وعادلة فالتقييم يؤثر على الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي ويكشف عن مدى كفاءة الاختيار والتعيين والتدريب، وضرورة ربط نتائج تقييم الأداء بالمتطلبات والاحتياجات التدريبية بهدف تحفيز الموظفين على تنمية وتطوير قدراتهم وكفاءتهم.

إعادة النظر في سياسة المكافآت، والأجور، والحوافز، وربط معايير التفوق والامتياز والتقييم، بالإضافة إلى زيادة الاهتمام بالحوافز المعنوية التي تلعب دوراً أساسياً مؤثراً في أداء العمل إلا أنها تستهدف الروح المعنوية مما يؤثر في العمل، وينعكس في زيادة الكفاءة الإنتاجية، وضرورة وضع استراتيجيات واضحة لإدارة وتطوير المسار الوظيفي لجميع الوظائف دون استثناء، والعمل على تطوير الأدوات الآلية المتبعة في تطوير وتنمية المسار الوظيفي، والعمل على تنمية وتوجيه الميول والمهارات المهنية للموظفين مع ضرورة إشراك الموظفين في سير السياسات الخاصة في تنمية المسار الوظيفي.

4. دراسة (برقي، 2007) "استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية حالة مؤسسة سوناطراك".

تمّ فيها طرح الإشكالية التالية: ما هي الاستراتيجيات الفعّالة لتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية في ظل المتغيرات الجديدة؟ حيث توصل إلى جملة من النتائج أهمها: أنّ تنمية الموارد

البشرية تعتبر مطلباً أساسياً لبقاء وتطوير المؤسسات على اختلاف أنواعها، فتنمية الموارد البشرية تفرضها التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسات. وما لم يكن لدى المؤسسات الاستعداد للتجاوب مع تلك التغيرات من اتباع استراتيجيات تواكب متطلبات التغيير والتطوير، التي من أهمها تنمية مواردها البشرية فإن مصيرها الزوال. ومن هنا فإن الاستثمار في مجال تنمية الموارد البشرية يعتبر ضرورة لا مناص منها للمحافظة على استمرارية المؤسسة.

التعليق على الدراسات السابقة:

مما سبق يتضح أنّ الدراسات السابقة قد اهتمت بالتنمية الإدارية في مجال إدارة الموارد البشرية بهدف تحقيق الإسهام العلمي في مجال إدارة الموارد البشرية، والتعرف على مستوى تنمية إدارة الموارد البشرية من حيث التدريب، والتعليم، والاتجاهات ودورها في التعامل مع الأزمات، وكذلك دور سياسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة.

وقد اتضح للباحثة أنّ جميع الدراسات السابقة تتعلق بإدارة الموارد البشرية وسياساتها من خلال نهج إداري، ولم يتطرق أحد الباحثين من قبل إلى نهج اقتصادي وإداري معاً من خلال فاعلية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة.

وقد ساعد التعرف على وجهات النظر السابقة في تحديد الإطار الفكري بموضوع الدراسة الراهنة حيث تهدف إلى تفعيل دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في ليبيا من خلال التنمية الشاملة والمتواصلة لليبيا بصفة عامة، كما تهدف هذه الدراسة والقائمة على أسس علمية سليمة إلى تفعيل دور الشباب أحد أهم الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، وأهدافها هي العدالة الاجتماعية وتوزيع الثروة بطريقة عادلة والقضاء على الأمية الثقافية، وحماية البيئة، ومصادر الثروة الطبيعية بها والنمو الاقتصادي، والتنمية الاجتماعية، والثقافية، والسياسية.

11.1 صعوبات الدراسة:

- عدم توفر بيانات كافية عن السنوات (2013، 2014، 2015م).
- صعوبة الوصول إلى تفسير واضح لبعض الظواهر الخاصة بانخفاض حجم الإنتاجية والموارد البشرية في القطاعين الزراعي والصناعات التحويلية.
- التكتّم والتحفّظ على بعض البيانات الخاصة بسنوات الدراسة من قبل الوزارات المتعلقة بالدراسة وقلة الشفافية فيما يتعلق بتلك البيانات.

2. الفصل الثاني:

الموارد البشرية وآثارها على التنمية الاقتصادية

1.2 الموارد البشرية المفهوم والخصائص

2.2 التنمية المستدامة إمكاناتها وأسبابه

1.2 الموارد البشرية

تحظى الموارد البشرية باهتمام كبير في عالمنا اليوم نظراً للأهمية النسبية لهذه الموارد مقارنة بالموارد الأخرى فالموارد البشرية هي الثروة الرئيسية لأي دولة، ورأس المال المادي، والموارد الطبيعية بالرغم من أهميتهما إلا أنهما بدون العنصر البشري المُدرَّب والمعد إعداداً جيداً لن يكون لها قيمة؛ وذلك لأنَّ البشر هم القادرون على استخدام هذه الموارد في العمليات الإنتاجية للحصول على أقصى إشباع ممكن للوصول إلى الرفاهية، فالعنصر البشري يمثل الشرط الأساسي، والركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة لما لديه من قدرة على التجديد والإبداع، والاختراع، والابتكار، والتطوير وبما حباه الله سبحانه من عقل وطاقات وجهد بشري.

إنَّ قضية التنمية الاقتصادية والاجتماعية تحتل مكانة بارزة وأهمية كبيرة في عالمنا المعاصر، يستوي في ذلك الدول المتقدمة والنامية، إلا أنَّ الأهمية تزداد أكثر فأكثر في الدول النامية؛ نظراً لأنَّ التنمية عملية شاقة تحتاج إلى جهد كبير ونفقات طائلة وفترة طويلة من الزمن، وهذه المتطلبات لا تتوفر بالقدر الكافي في الدول النامية؛ ولهذا فإنَّ تحقيق التنمية يحتاج وضع خطط وبرامج وسياسات يتحمل العنصر البشري أغلبها، ورأس المال البشري هو القادر على ترشيد استخدام الموارد الطبيعية والمحافظة على البيئة.

1.1.2 مفهوم الموارد البشرية.

أصبح الاهتمام بالموارد البشرية كبير؛ ذلك لأنَّها الأساس والمورد الأهم الذي تعتمد عليه المؤسسة في تحقيق أهدافها، كذلك باعتبارها مصدر الإبداع والابتكار والمؤدِّد الأساسي للمعرفة، من خلال المجالات العقلية وما تحويه من معارف وخبرات ونشاطات، فالمورد البشري هو الجزء الأساسي الذي تنتقل عبره المنظمة من المعرفة الفردية إلى المعرفة التنظيمية، فالأفراد هم مصدر أساسي للنجاح والنمو التنافسي للمؤسسات، فنجاح أي مؤسسة يكمن في نجاح الأفراد المؤهلين القادرين على الإبداع والابتكار وإمكانية تحويل المواضيع والحلول النظرية إلى واقع.

لذلك فإن دراسة الموارد البشرية تتطلب في الأساس تعريف المورد البشري لما يتميز به من أثر مباشر وقدرات مهنية ودافعية للعمل باعتباره العنصر الأساسي في تحقيق الأداء العالي المتميز، لذلك فإنَّ مفهوم المورد البشري: يتمثل في تلك الطاقة الذهنية والقدرة الفكرية ومصدر المعلومات والاقتراحات والابتكارات وعنصر فعَّال وقادر على المشاركة الإيجابية بالفكر والرأي، فالمورد البشري هو أهم عناصر العمل والإنتاج، فعلى الرغم من أنَّ جميع الموارد المادية (رأس المال، الموجودات، التجهيزات) ذات أهمية، إلا أنَّ الموارد البشرية تعتبر أهمها؛ ذلك لأنَّها هي التي تقوم بعملية الابتكار والإبداع، وهي التي تصمم المنتج، وتشرف على تصنيعه، ورقابة جودته، وهي

التي تسوّقه، وتستثمر رأس المال، وهي المسؤولة عن وضع الأهداف والاستراتيجيات، فبدون هذه الموارد البشرية المتعددة والفعّالة لا يمكن أداء هذه الأمور بكفاءة، ولن تتمكن أية مؤسسة من تحقيق أهدافها ورسالتها. (نور الدين، 2011: 15)

فالمراد البشرية تشمل بطبيعة الحال جميع السكان الذين يمكن إعدادهم للدخول في دائرة الاستغلال الاقتصادي بدءاً من الأطفال الرضع حتى الشيوخ المسنين، فالإنسان بهذا المفهوم يعد مورداً اقتصادياً، أمّا ذلك الجزء المعدّ فعلاً للمساهمة في عملية الإنتاج، فهو الذي يعد من قبيل عوامل الإنتاج وبالطبع فإنّ الجزء الذي يساهم فعلاً في العملية الإنتاجية هو الذي يعتبر بمثابة مدخلات وعلى ذلك فالأطفال الذين تقل أعمارهم عن سنة معينة، ولا يسمح لهم بدخول قانون العمل، وكذلك الطلبة الذين لم يتموا بعد مراحل تعليمهم المختلفة ليسوا أعضاء في القوى العاملة ولكنهم يشكلون جزءاً من الموارد البشرية، ولا يمكن اعتبارهم من عوامل الإنتاج إلا بعد مساهمتهم للمشاركة في الإنتاج، أمّا ذلك الجزء من الموارد الذي يشترك فعلاً في الإنتاج فهو الذي يعد من قبيل المدخلات. (الجمل، ب ت: 173)

وهي استخدام القوى العاملة بالمنشأة، ويشتمل ذلك على عمليات التعيين، وتقييم الأداء، والتنمية، والتعويض، والمرتبات، وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين، وبحوث الأفراد. (حسن، 2009: 14)

وهي إدارة فن اجتذاب العاملين واختيارهم وتعيينهم وتنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم، وتهيئة الظروف التنظيمية الملائمة من حيث الكم والكيف لاستخراج أفضل ما فيهم من طاقات وتشجيعهم على بذل أكبر قدر ممكن من الجهد والعطاء. (فرحاتي، 2012: 21-22)

وتعرّف الجمعية الأمريكية للموارد البشرية كما يأتي: فن اجتذاب واستقطاب القوى ذات الكفاءة، وتنميتها، والاحتفاظ بها من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بأقصى قدر من الكفاءة والاقتصاد. (سايمون و وارنر، 2011: 35)

بناءً على ما سبق من تعريفات للموارد البشرية يمكن التفرقة بين المورد البشري والمورد المادي: بأنّ المورد البشري يتمثل في تلك القوة البشرية المحركة لكافة العمليات اليومية في المنظمات أو الشركات، فهو حجر الأساس الذي يبدأ منه تحقيق الأهداف، بينما المورد المادي هو مجموعة من القيم المادية والموارد المحتملة اللازمة لضمان تطور وتقديم أدوات إنتاج السلع، وتوفير الخدمات وتحقيق الأهداف الأساسية للمجتمع.

2.1.2 مفهوم إدارة الموارد البشرية.

تعتبر إدارة الموارد البشرية القلب النابض في أنشطة المنظمة وإدارة مواردها المتاحة، وقد اكتسب ميدان إدارة الموارد البشرية أهمية متميزة نظراً للدور الحيوي الذي تؤديه، باعتبارها تعطي اهتماماً خاصاً لإشباع الاحتياجات الذاتية لكل من المنظمات والأفراد على السواء، وإنّ المدى الذي يساهم فيه الأفراد في تحقيق الأهداف التنظيمية إنّما يتوقف في المقام الأول على مقدرة وكفاءة مديري الموارد البشرية في تلك المنظمات، وإنّ التحدي الرئيس هنا يكمن في إيجاد بيئة تنظيمية تمكن الفرد من النمو والتطور؛ لأنّه من أهمّ الأصول التي تمتلكها المنظمة، فالأفراد هم الذين يخترعون، ويبتكرون، ويضيفون، ويدبرون، وينفذون، ويبيعون، وما لم يكن في المنظمة العنصر الفعّال من الأفراد، فإنّها تفتقر إلى الكفاءة وإلى الأداء المتميز، وفيما يلي بعض التعريفات كما أوردها عدد من المؤلفين في أدبيات علم الإدارة:

- عرّف معهد إدارة الأفراد في بريطانيا إدارة الموارد البشرية بأنّها "ذلك الجزء من الإدارة المهتم بالأفراد في العمل وبالعلاقاتهم داخل المنظمة" (القحطاني، 2008: 22).
- تُعرّف إدارة الموارد البشرية الفاعلة على أنّها "الإدارة التي تؤمن بأنّ الأفراد العاملين في مختلف المستويات هم أهمّ الموارد، ومن واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم، لما فيه مصلحتها ومصلحتهم، وأنّ تراقبهم وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحها ونجاحهم ونجاح المصلحة العامة التي تمكنهم من القيام بأعمالهم، لما فيه مصلحتها ومصلحتهم، وأنّ تراقبهم وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحها ونجاحهم ونجاح المصلحة العامة" (عبدالرحمن، 2010: 20).
- تعرّف على أنّها: "تلك النشاطات التي تشمل كل القرارات والممارسات الإدارية التي تؤثر مباشرة في الأفراد العاملين بالمنظمة". (رشيد، 2009: 13)
- وعُرّفت على أنّها: "مجموعة البرامج والوظائف والأنشطة المهمة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة" (حسن، 2000: 13).
- كما عُرّفت بأنّها: "ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات داخل التنظيم، وكذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم" (عبدالباقي، 2000: 20).

ومن خلال التعريفات التي سبق استعراضها فإنّه يمكن القول أنّ إدارة الموارد البشرية هي: "وظيفة إدارية تهتم بجميع سياسات وتطبيقات العناصر البشرية داخل المنظمة، والتي تهدف إلى

تحقيق أهداف المنظمة وأفرادها والمجتمع، ويتم ذلك من خلال مجموعة من الأنشطة والبرامج الخاصة بتحليل وظائف المنظمة، ومن ثمّ تخطيط الموارد البشرية، واستقطابها، واختيارها، وتدريبها، وتقييمها، وتحفيزها، وتطويرها بشكل فعّال" (القحطاني، 2008: 23).

جدول (1) يوضح الفرق بين مفهومي إدارة الموارد البشرية التقليدية والمعاصرة.

إدارة الموارد البشرية المعاصرة	إدارة الموارد البشرية التقليدية
تهتم بعقل الإنسان وقدراته الذهنية وإمكانياته في التفكير والابتكار، والمشاركة في حل المشاكل، وتحمل المسؤوليات.	اهتمت بالبناء المادي للإنسان وقواه العضلية وقدراته الجسمانية، ومن ثمّ ركّزت على الأداء الأولي للمهام التي كُلفت بها دون أن يكون له دور في التفكير واتخاذ القرارات.
تهتم بمحتوى العمل والبحث عمّا يشحن القدرات الذهنية للفرد، ولذا فإنّها تهتم بالحوافز المعنوية، وتمكين الإنسان ومنحه الصلاحيات للمشاركة في تحمل المسؤوليات.	ركّزت على الجوانب المادية في العمل، واهتمت بقضايا الأجور والحوافز المالية وتحسين البيئة المادية للعمل.
التنمية البشرية أساساً هي تنمية إبداعية وإطلاق نطاقات التفكير والابتكار عند الإنسان، وتنمية العمل الجماعي وروح الفريق.	اتخذت التنمية البشرية في الأساس شكل التدريب المهني الذي يركز على إكساب الفرد مهارات ميكانيكية يستخدمها في أداء العمل.

المصدر: بن عنتر عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 21.

يتضح من الجدول رقم (1) أنّ المنطق الأساسي في إدارة الموارد البشرية الجديدة يكمن في ضرورة احترام الإنسان، واستثمار قدراته وطاقاته وتوظيفها في مجالات العمل الأنسب له، واعتباره شريك في العمل، وليس مجرد أجير، وفي ذلك فإنّ مفاهيم إدارة الموارد البشرية الجديدة تختلف جذرياً عن مفاهيم إدارة الأفراد أو إدارة الموارد البشرية التقليدية.

3.1.2 أهداف وأهمية إدارة الموارد البشرية:

بما أنّ الهدف الأساسي للدراسة استعراض أهمية دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة فإنّ إدارة الموارد البشرية في جميع المنظمات تتعلق بتزويد المنظمة بموارد بشرية فعّالة، وتطوير الأفراد تطويراً يلبي رغباتهم واحتياجاتهم، وبالتالي تتمكن المنظمة من تقديم إنتاجها السلعي أو الخدمي بكفاءة عالية، ومن أجل تحقيق ذلك يصبح لزاماً على هذه الإدارة الاهتمام بدراسة كيفية الحصول على الأفراد، وتنمية مهاراتهم، وتوظيفهم، وتقييمهم، وصيانتهم، والاحتفاظ بهم، ولا يمكن لها تحقيق ذلك إلا إذا عملت على تحقيق مجموعة من الأهداف بعضها يرتبط بالمجتمع، وبعضها يرتبط بالمنظمة، كما أنّ بعضها الآخر يرتبط بالعاملين، والتي سيتم توضيحها وتحليلها من خلال القضايا الآتية: (القحطاني، 2008: 24-25)

أولاً: أهداف إدارة الموارد البشرية.

ويمكن أن تتبلور على النحو الآتي: (الموسوي، 2004: 26-27)

- الحصول على الأفراد الأكفاء للعمل في مختلف الوظائف من أجل إنتاج السلع أو الخدمات بأحسن الطرق وأقل التكاليف.
 - الاستفادة القصوى من جهود العاملين في إنتاج السلع أو الخدمات وفق المعايير المحددة (كمياً ونوعاً).
 - تحقيق انتماء وولاء الأفراد للمنظمة، والمحافظة على استمرارية رغبتهم في العمل فيها، وزيادتها كلما أمكن ذلك.
 - تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات التكنولوجية والإدارية في البيئة.
 - إيجاد ظروف عمل جيدة تمكن العاملين من أداء عملهم بصورة جيدة، وتزيد من إنتاجيتهم ومكاسبهم المالية.
 - إيجاد سياسات موضوعية تمنع سوء استخدام العاملين وتنفاذ المهام التي تعرضهم للأخطار غير الضرورية.
 - كما يتوقع العاملون أن يجدوا فرص عمل جيدة، وأن تتاح لهم فرص التقدم والترقي في المنظمة عندما يصبحون مؤهلين لذلك.
 - كما يتوقع العاملون وجود ضمان اجتماعي وصحي جيد.
 - تنمية المهارات الإدارية في مجال الإشراف والقيادة، وصيانة العنصر البشري، وكذلك في العلاقات الإنسانية لدى المديرين، وتحقيق التأثير الإيجابي في سلوك العاملين.
 - تحقيق الانسجام والترابط والتكامل بين سياسات الأفراد من اختيار وتعيين ووصف الوظائف والأجور والمرتبات، وذلك بالشكل الذي يمكن من تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.
- فالعليات الكفوة المرتبطة بإدارة الموارد البشرية تبدو واضحة من قدرة المنظمة على الاستقطاب والاحتفاظ بأفضل الموارد البشرية. والتخطيط للموارد البشرية ينبه المنظمة إلى نوعية العمالة المطلوبة في الأجل القصير، والمتوسط، والطويل. كما أنّ الاستقطاب مبكراً، والاختيار الجيد يحدد أفضل الأفراد للأعمال والوظائف المتاحة، ويؤكد على الإحلال والتعيين السليم، ثم يأتي التدريب والتنمية ليقوما بدورهما في إكساب الأفراد المهارات، والاتجاهات، والمعارف المختلفة، إضافة إلى ذلك فإنّ الممارسة الجيدة لإدارة الموارد البشرية تساعد على تحفيز الأفراد للعمل، كما

تضمن الالتزام والانضباط بالمنظمة، والمشاركة الإيجابية في التنظيم بالشكل الذي يساعد على خلق اتجاهات إيجابية للعمل. (المغربي و محمود، 2013: 29)

فلاشك أنّ خلف كل منظمة إدارة موارد بشرية ناجحة في برامجها سواء كانت هناك برامج في إطار اختيار الأفراد، أو تدريبهم، أو تقييم أدائهم، أو تنميتهم والاحتفاظ بهم، أو من خلال برامج جيدة للمكافآت والحوافز، فهناك إذا ارتباط قوي بين نجاح المنظمة (لاسيما منظمة الأعمال) وبين برامج الموارد البشرية، وعلى الرغم من صعوبة القياس القوي للعوائد المنتظرة من برامج جيدة للموارد البشرية، إلا أنّ وجود مثل هذه البرامج يعود إلى تحقيق مزايا اقتصادية عديدة سواء عن طريق تخفيض التكاليف، أو إضافة إلى العوائد المالية. والواقع فإنّ أهمية وجود إدارة فعّالة للموارد البشرية نابع من إمكانية مساهمتها في نجاح المنظمة من خلال تحقيق العديد من المزايا الاقتصادية، من بينها ما يأتي: (الموسوي، 2004: 22)

- إنّ وجود خبرات متخصصة في إدارة الموارد البشرية قادرة ومؤهلة على استقطاب أفضل العاملين لشغل الوظائف الشاغرة، ثم الحفاظ على هذه العناصر يزيد من إنتاجية المنظمة، ويعزز من مركزها الاقتصادي وأرباحها في الأجل الطويل.
- إنّ قدرة المنظمة على توفير مناخ تنظيمي صالح للعمل، وذلك من خلال تبني برامج للموارد البشرية تساهم في تحفيز العاملين وتدفعهم إلى بذل المزيد من قدراتهم، سينعكس بدون شك على رضاهم الوظيفي، وهذا سيزيد من إنتاجيتهم ومن ثمّ زيادة فعالية المنظمة ككل.
- إنّ المعالجة الصحيحة والعادلة لمشاكل محتملة في مجالات الاختيار والتعيين وتقييم الأداء، والتدريب، والترقيات ستوفر تكاليف محتملة ناجحة عن سرعة دوران العمل، وتدني معدلات الأداء، أو انخفاض الإنتاجية.
- إنّ الإدارة الناجحة للموارد البشرية توفر تكاليف باهظة في قضايا قانونية قد يلجأ إليها العاملون لاسيما في حالات الفصل، أو عدم منح العلاوة، أو التجاوز في الترقيات.
- إنّ الثورات التي شهدتها العالم في الآونة الأخيرة من ثورة معلومات، وثورة اتصالات، وثورة تكنولوجيا، وما أفرزه ذلك من تقدّم وتفوق للدول يرجع إلى وجود عقول بشرية مبدعة، وقدرات فنية عالية، وسمات سلوكية إيجابية.
- فالموارد البشرية تمثل أساساً قوياً للقوة الاقتصادية؛ وذلك بقدرتها على الإدارة الفعّالة، وعلى الأداء الجاد المثمر للعاملين، لتعظيم القيمة المضافة وزيادة الناتج القومي في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي.

وتلعب الموارد البشرية دوراً هاماً، في زيادة الصادرات؛ وذلك من خلال وجود عنصر بشري قادر على التطوير والابتكار للمنتجات، وتحسين الجودة، وتقليل التكلفة؛ وذلك في ضوء إدارة فعّالة للمورد البشري.

إنّه ومع التقدم العلمي ودخول الشركات متعددة الجنسيات(*) للأسواق العالمية ووجود منافسة(**) قوية، أصبح هناك تنافس قوي بين الدول المتقدمة لجذب الكفاءات البشرية المتميزة، وأصبح هناك دور مهم لإدارة الموارد البشرية تعمل من خلاله على استقطاب العاملين الأكفاء مع توفير المناخ المناسب لهم. (القحطاني، 2008: 25)

4.1.2 خصائص الموارد البشرية.

لابد أن ننظر للعامل في عمله كإنسان باعتباره مخلوق معنوي واجتماعي، وأنّ هذا يدعونا إلى التساؤل عن كيفية تنظيم العمل ليناسب خصائص هذا المورد، والذي يمتلك مجموعة من الخصائص تمكنه أن يسيطر سيطرة كاملة على ما يعمل شريطة أن يحقّز دائماً للعمل والإنجاز، ومن بين هذه الخصائص نذكر (الصيرفي، 2005: 16):

النتائج الجيدة هي السلوك وليست الإمكانيات المادية فعندما ذهب خبراء أوروبا وفنّيوها إلى الولايات المتحدة الأمريكية تحت مشروع "مارشال" لدراسة الأسباب التي تكمن وراء ارتفاع مستوى النتائج الأمريكية دهشوا عندما وجدوا أنّ الإمكانيات، والأدوات، والأساليب التي تستخدمها المنظمات الأمريكية سواء العسكرية، والاقتصادية هي نفسها ولا تختلف كثيراً عنها في أوروبا، ومن ثمّ أدركوا أنّ الإمكانيات المادية ليست السبب، ولكن وراء كل صور التقدم الآلي والأدائي والإجرائي هو سلوك الإنسان العامل، ومن ثمّ استنتجوا شعار عام لا يزال سارياً إلى اليوم وهو: "إنّ الإنتاجية سلوك" أي أنّ النتائج الجيدة تأتي بفضل سلوك الإنسان، وليست بفضل أدوات العمل، ثم يأتي التحفيز بالترغيب: فإنّ التحفيز التقليدي، أي التحفيز بالقهر لم يعد له وجود في المجتمعات

(*) الشركات المتعددة الجنسية، أو المتعددة للجنسية الواحدة: هي شركة أم تسيطر على تجمع كبير من المؤسسات في قوميات عديدة، وهي المؤسسة التي تجعل كل تجمع يبدو كما لو أنّ له مدخلاً لمصب مشترك من الموارد المالية والبشرية، ويبدو حساساً لعناصر استراتيجية مشتركة. أحمد عبد العزيز، جاسم زكريا، فراس عبد الجليل، الشركات المتعددة الجنسيات وأثرها على الدول النامية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الخامس والثمانون، بغداد، 2010، ص 117.

(**) المنافسة نوعين: المنافسة المباشرة والمنافسة غير المباشرة، والمنافسة غير المباشرة تتمثل في الصراع بين المؤسسات القائمة في المجتمع للحصول على الموارد المتاحة في هذا المجتمع، أمّا المنافسة المباشرة فهي تلك المنافسة التي تحدث في المؤسسات التي تعمل في قطاع واحد. عبد السلام أبو قحف، التنافسية وتغير قواعد اللعبة، مكتبة ومطبعة الإشعاع، الإسكندرية، 1997، ص 25.

المتقدمة، وأنّ هذه المجتمعات قد حققت نتائج أعلى مما كانت تحققه تحت نير التخويف، وفي حد ذاته التخويف لا يخلق الحافز للعمل فلذلك لا بد أن نستبدله بدوافع إيجابية، ويمثل الوصول إلى هذه الدوافع أصعب وأهم واجبات ومسؤوليات القائد حالياً، فقدرة الإنسان على التحكم والسيطرة : فال مورد البشري دون كل الموارد الأخرى يمكنها أن تتحكم وتسيطر على جودة ما تعمل وكم، ومتى، وأين تعمل، ولماذا؟ فهي تساهم مساهمة كبيرة وإيجابية، عكس الموارد الأخرى التي تعتبر مساهمتها مرتبطة بإرادة الإنسان وفقاً لشرطه ودوافعه التي يحددها، ونأخذ على سبيل المثال: الكمبيوتر فهو أحدث الآلات دقة لا يزيد على نظام يلعب الإنسان فيه الدور الأول في كفاءة تشغيله بل وفي أصل وجوده، هذا ناهيك عن الأعمال والواجبات التي تحتاج إلى تصورات وتخيلات الإنسان، وأحاسيسه، وعواطفه، وتقديراته، فيزيد من الميول الاجتماعي للإنسان: فالمخلوق البشري اجتماعي يميل للعمل دائماً في شكل أو آخر من أشكال الجماعة بل إنه يسعى عمداً إلى تكوين هذه الجماعة التي تلتف حول عمل مشترك، يتبادل التأثير بينه وبين أفراد جماعته، ولذلك يجب أن ينسق ويوفق بين الفرد ككيان له ذاتيته وبين الجماعة ككيان له اعتباره، فتطور الإنسان وتنميته عملية داخلية ذاتية: فهو يتميز بأنّ تنميته وتطويره ليست عملية من خارجه تصنع له، ولكنها شيء داخلي اسمه النمو؛ لأنّ النمو يبدأ من الداخل والذات، وأنّ خصائص التفوق أقوى دائماً وأكثر دوماً إذا بدأت من الداخل، ومع ذلك فإنّ نوع العمل لا بد وأن يساعد على خلق وتشجيع الجو الذي يخلق لدى الفرد الشعور والسعي للنمو والتطور، فيجدد طاقة الإنسان على إحداث التغيير: فال كائن البشري له طاقة التغيير فهو يسعى دوماً إلى الأشياء الجديدة والمغايرة، وكل ما هناك هو أنّه يتعين توفير عدد من الشروط التي تهيأ الإنسان نفسياً لقبول التغيير، ومن هذه الشروط أن يبدو له التغيير منطقياً ورشيداً، أو أن يطلب منه أن يتعلم الجديد فهو يتعلم بسرعة مذهلة، ولا يمكن أن يتحقق تعريف الفرد بالوظيفة بطريقة فعّالة بدون الفهم الواضح لمتطلبات الوظيفة فلا بد من تعريف الواجبات ومسؤوليات الوظيفة بوضوح قبل أن يتعلم الفرد الجديد كيفية أداء الوظيفة.

5.1.2 وظائف إدارة الموارد البشرية.

تختلف طبيعة المهام الموكلة لإدارة الموارد البشرية باختلاف المنظمة، وطبيعة نشاطها وحجمها ومستوى تطورها، فهناك وظائف فنية تتعلق بتخصص وظيفة إدارة الموارد البشرية، ووظائف إدارية تساعد على تنفيذ المهام الفنية للإدارة، فهي مترابطة ومتفاعلة فيما بينها، حيث إنّ كل وظيفة تساهم في وظيفة أخرى، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وهذا بحكم الهدف الرئيس الذي تطمح إليه كل وظائف إدارة الموارد البشرية ألا وهو ترقية العنصر البشري (هاشم، 1989: 52) ، فتشير هذه الوظائف إلى تلك النشاطات المتخصصة في جميع المنشآت صغيرة

كانت أم كبيرة، والتي تتعلق بإمداد المنشأة بالعاملين وتنسيق كل العمليات المرتبطة باستمرار تنميتها باتجاه رفع كفاءتها وفعاليتها، ويتفق معظم المتخصصين مع الوظائف الرئيسية الست التي حددتها جمعية إدارة الموارد البشرية لتلك الإدارة في منظمة الأعمال، وهي كالآتي: (زيارة، 2004: 507)

- **التخطيط، الاستقطاب، والاختيار للموارد البشرية:** ويتم ذلك بتحليل كل عمل، وحصر مكوناته؛ لأجل تحديد متطلباته وبناء التنبؤات للاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية اللازمة لتلبية متطلبات عمليات المنشأة وتطوير وتنفيذ الخطط لتلبية تلك المتطلبات، وأيضاً استقطاب واختيار تلك الموارد البشرية التي تحتاجها المنشأة لشغل الأعمال المطلوبة فيها.
- **تنمية الموارد البشرية:** تأهيل العاملين سواء نحو المنشأة، أو العمل، أو تصميم وتنفيذ برامج التدريب والتطوير، وتوجيه أداء العاملين، أو تشكيل مجموعات العمل الكفؤة وتصميم النظم المناسبة لتقييم أداء كل من العاملين.
- **التعويضات والمكافآت:** تصميم نظم الأجور والمكافآت التي تضمن العدالة لكل عمل وتحديد طبيعة الحوافز وبرامج الخدمات والمزايا للعاملين، وكذلك توفير المعلومات اللازمة للإدارة في بناء تقييم الأداء للعاملين.
- **السلامة والرعاية الصحية:** تصميم وتنفيذ برامج الأمن والسلامة المهنية للعاملين في أعمالهم وتحديد متطلبات السلامة المهنية لكل عمل بما يضمن الأداء الكفاء، وكذلك تحديد مجالات المساعدة للعاملين عند وجود ما يمنع أو يعيق أداءهم.
- **علاقات العمل:** بناء جو العمل الملائم بما يعزز الروح المعنوية للعاملين من تصميم وبناء قنوات اتصال مفتوحة داخل المنشأة، وكذلك بناء العلاقة المرنة مع تنظيمات العاملين داخل المنشأة وخارجها.
- **البحوث في الموارد البشرية:** بناء قاعدة بيانات تخدم نظم المعلومات التي ترتبط بشؤون العاملين، وكذلك بناء وتصميم مسارات تبادل المعلومات داخل المنشأة .

6.1.2 الصعوبات التي تواجه إدارة الموارد البشرية

لقد حدثت كثير من التغيرات في مجالات العمل المختلفة في وقتنا الحاضر، وقد صاحبت هذه التغيرات كثير من التحديات والعقبات أمام إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهدافها تجاه العاملين من ناحية، وتجاه المنظمة من ناحية أخرى. وسوف نذكر فيما يلي بعض من هذه التحديات: (المغربي، 2016: 35-36)

• التنوع في قوة العمل:

نتيجة وجود الشركات المتعددة الجنسية وتزايد ظاهرة العولمة أصبح التنوع في قوة العمل والتعامل معه ذا أهمية عالية، والتنوع في قوة العمل يمكن أن يكون في الجنس، السن، الثقافة، اللغة، القدرات، لذلك كان من الأهمية بمكان أن يتعايش هؤلاء جميعاً في جو من العمل يتيح لهم أبرز أكبر قدر من قدراتهم وإعطاء أكبر قدر من القيمة المضافة لمنظماتهم، والتنوع في قوة العمل يولد تحديات يجب على إدارة الموارد أن تأخذها في الاعتبار ولكن في نفس الوقت يمكن أن تكون ذات فائدة لما يمكن أن يعطيه التنوع في ثقافات العاملين من ابتكارات في العمل.

• التغييرات الهيكلية في المنظمة :

تمارس منظمات الأعمال اليوم كثيراً من التغييرات الهيكلية التي تمثل تحديات تواجه إدارة الموارد البشرية كتقليص حجم قوة العمل أي: استبعاد عدد كبير من الإداريين، أو كالتعاقد مع مصادر خارجية: قد يكون التعاقد من الباطن مع شركة خارجية لتوفير المتخصصين في نمط معين من العمل، وقد يكون التغيير في اختيار الحجم المناسب كالتقييم المستمر للعمل وتحديد متطلباته.

• التغييرات في اللوائح:

حيث تزايد اتجاه الحكومي نحو وضع لوائح تنظم العمل وإجراءات الأمن والسلامة المهنية وتوفير الحد الأدنى للأجور والتأمينات والمعاشات، وأن هذه التغييرات والتعديلات الحكومية في قوانين وتشريعات العمل يسبب التضارب والمشاكل في تطبيقها، ولذلك فإن معيار الإدارة للموارد البشرية هو درجة مهاراتهم على الإلمام بهذه التشريعات والاجتهاد في تفسيرها.

2.2 التنمية المستدامة إمكاناتها وأسبابها

التنمية المستدامة عملية متعددة الأبعاد ومتنوعة المجالات ورغم أن النمو الاقتصادي يمثل جواهر عملية التنمية والقوة الدافعة لها، إلا أن هذا لا يقلل من أهمية الأبعاد الأخرى للتنمية سياسية كانت أو بشرية، كما يمثل التعليم قاعدة الانطلاق الحقيقية للتنمية، وذلك بالنظر إلى دوره في تحقيق التنمية المستدامة والارتقاء بقدرات، ومعارف، ومهارات الأفراد الذين هم سواعد العملية التنموية وتشكيل اتجاهاتهم وقيمهم، فالتنمية ليست خلق شيء من العدم، ولكنها استثمار للطاقات والقدرات المادية والبشرية الموجودة في المجتمع لتحقيق الرفاهية للجميع واستدامتها.

1.2.2 مفهوم النمو والتنمية:

هناك تشابه كبير بين النمو والتنمية، فكلمة النمو والتنمية كلمتان مترابطتان وتستخدمان جنباً إلى جنب، ويختلف النمو عن التنمية ولكن كل منهما يعتمد على الآخر لوصف النجاح في تحقيق

الأهداف أو الوصول إليها؛ ونظراً لوجود الخلط بين المفهومين سنقوم بتوضيح كل واحد منهما، مع إعطاء أهم الفروقات الممكن تطبيقها بينهما، فالنمو في اللغة مشتق من: نَمَى: النماء: الزيادة، ونَمِيَ نمياً، ونمياً ونماء: زاد وكثر، وربما قالوا ينمو نمواً (ابن منظور، 2017: 364)، أما في الاصطلاح فيوجد عدة تعريفات للنمو الاقتصادي، ندرج بعضاً منها: فهو التغيرات المستمرة في الوظائف التكيفية التي تربط بالزمن والتكامل مما يكون شخصية الفرد (عبدالهادي، 2002: 29)، وهو مجموعة من الأدوات التي تساعد في زيادة الدخل وقيمه من خلال الاستفادة القصوى من الموارد الاقتصادية المتاحة (بن غزة، 2015: 29)، فهناك أيضاً نمو اقتصادي، ونمو بشري وأنواع أخرى من النمو، كما يقصد بالنمو الاقتصادي حدوث زيادة مستمرة وسريعة في الدخل أو الناتج القومي الحقيقي عبر الزمن بما يسمح بزيادة متوسط نصيب الفرد منه خلال فترة زمنية معينة، فالنمو الاقتصادي هو ظاهرة كمية، تتمثل في الزيادة المستمرة في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، ومتوسط نصيب الفرد من الدخل القومي الحقيقي وهو حاصل قسمة الدخل القومي الحقيقي على عدد السكان. أما الدخل الحقيقي فهو النسبة بين الدخل النقدي والمستوى العام الأسعار، وبالتعمق في هذا التعريف فإنه يتعين التأكد من أن النمو الاقتصادي لا يعني حدوث زيادة في إجمالي الناتج المحلي، بل لا بد وأن يترتب عليه زيادة في دخل الفرد الحقيقي أي معدل نمو الناتج القومي لا بد أن يفوق معدل النمو السكاني (لموتي، 2009: 34)، وبعد استعراض مفهوم النمو الاقتصادي عبر العديد من التعريفات سنحاول توضيح مفهوم التنمية الاقتصادية لمعرفة أهم الفروقات بينهما، فالتنمية الاقتصادية: هي سياسة اقتصادية طويلة الأجل لتحقيق النمو الاقتصادي، وعملية يزداد بواسطتها الدخل الحقيقي خلال فترة زمنية طويلة، فإذا كان معدل الناتج أكبر من نمو السكان فإن متوسط دخل الفرد الحقيقي سيتغير (بكري، 1996: 63)، حيث تشمل التنمية تطوير أشياء كثيرة يظهر من قبل التحسين النوعي من الظروف، وتطوير عمليات معينة لتلبية الاحتياجات العامة، كما يقصد بالتنمية أنها عملية تحسين جودة الحياة في كافة المجالات ورفع مستوى دخل الفرد (تودارو، 2006: 829).

وعرّفها "بول باران" (*) بأنها الزيادة على مر الزمن في إنتاج السلع المادية بالنسبة للفرد، كما عرّفت بأنها الزيادة الملحوظة في الدخل القومي، وفي نصيب الفرد منه، وتتوزع على الأنشطة وفئات الدخل المختلفة، وتستمر لفترة طويلة تمتد إلى جيل أو جيلين، وتتخذ خلالها صورة تراكمية

(*) بول باران اقتصادي ماركسي، ولد في روسيا عام 1910 وعاش في أوكرانيا الحالية، بعدما انتهى من دراسة الاقتصاد في جامعة موسكو مع صديقه ورفيق دربه بول سويزي. بعد ذلك انتقل باران إلى ألمانيا، للحصول على شهادة الدكتوراه في الاقتصاد. وبعد انتهائه من دراسته الجامعية العليا هاجر باران إلى الولايات المتحدة الأمريكية عام 1939 وعمل أستاذاً للاقتصاد في جامعة ستانفورد. وتوفي عام 1964 في بالو ألتو الأمريكية

(الزيروني، 2003: 10)، ويمكن توضيح أهم الفروق بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية من خلال الجدول الآتي:

جدول (2) الفرق بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية.

النمو الاقتصادي	التنمية الاقتصادية
يتم بدون اتخاذ أية قرارات من شأنها إحداث تغيير هيكلي للمجتمع.	عملية مقصودة (مخططة) تهدف إلى تغيير البنيان الهيكلي للمجتمع لتوفير حياة أفضل لأفراده.
يركز على التغيير في الحجم أو الكم الذي يحصل عليه الفرد من السلع والخدمات.	تهتم بنوعية السلع والخدمات نفسها.
لا يهتم بشكل توزيع الدخل الحقيقي الكلي بين الأفراد.	تهتم بزيادة متوسط الدخل الفردي الحقيقي خاصة بالنسبة للطبقة الفقيرة.
لا يهتم مصدر زيادة الدخل القومي.	يهتم بمصدر زيادة الدخل القومي وبتنوعه.

المصدر: (الساعدي، 2018: 35)

ومن خلال تحليل الجدول رقم (2) يمكن استنتاج الآتي:

- النمو تغيرات عامة في بنية المجتمع تحصل عقب ديمومة برامج ومخططات التنمية بينما التنمية هي تغيرات تدريجية للفرد والمجتمع.
- النمو هو تغيير في الدخل أما التنمية فهي تغيرات في الهيكل الاقتصادي.
- النمو يتوقف في مرحلة معينة من الزمن ولكن التنمية تبقى مستمرة.
- النمو جزء من العملية التنموية، ولكن العكس غير صحيح.
- يوجد أنواع كمية ونوعية للنمو، ولكن التنمية لا يوجد لها.
- يوجد قياسات دقيقة للنمو، بينما لا يمكن قياس التنمية بدقة.

فيلاحظ مما سبق أنّ النمو والتنمية عمليتان تؤثران في بعضهما البعض، فالنمو قد يحدث على الرغم من عدم وجود التنمية، ومن الممكن أيضاً أن تحدث تنمية دون وجود نمو، ولكن في بعض الأحيان يحتاج النمو إلى التنمية ليصل ويحقق أهدافه (بن غزة، 2015: 21).

أيضاً التنمية هي تغيرات في الهيكل الاقتصادي بينما النمو فهو تغيرات في الدخل وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ مؤشرات قياس التنمية المستدامة تختلف عن مؤشرات التنمية التقليدية، فالأخيرة تقيس مدى التغيير الذي طرأ على جانب معين من جوانب عملية التنمية أو المجتمع، أما مؤشرات التنمية المستدامة تعكس حقيقة الجوانب الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية في آن واحد. (أبوزنت و غنيم، 2007: 251)

وبالتالي تطور مفهوم التنمية الاقتصادية حيث أخذ أبعاداً مختلفة، تعكس كل منها طبيعة وظروف الهياكل الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية للدول إلى أن ارتبط حديثاً بالبعد البيئي والبعد البشري، ولذلك اتسع مفهوم التنمية الاقتصادية ليشمل مفهوم أوسع للبعدين المتمثلان في التنمية المستدامة والتنمية البشرية. ففي العادة يعبر موضوع التنمية المستدامة عن تلك العمليات المستمرة وتأخذ في اعتبارها أهداف ومخططات مستقلة في المدى المتوسط والطويل، وتهتم بتحقيق مصالح اجتماعية عامة في المقام الأول، وبالتالي فهي:

تعد التنمية المستدامة بأنواعها ديناميكية(*) وعمليات مستمرة تنبع من كيان وتشمل جميع الاتجاهات فهي كعملية مطردة تهدف إلى تبديل الهياكل الاجتماعية، وتعديل الأدوار والمراكز، وتحريك الإمكانات المتعددة الجوانب بعد رصدها وتوجيهها نحو تحقيق هدف التغيير في المعطيات الفكرية والقيمية، وبناء دعائم الدولة العصرية؛ وذلك من خلال تكافل القوى البشرية لترجمة الخطط العملية التنموية إلى مشروعات فاعلة تؤدي مخرجاتها إلى إحداث التغييرات المطلوبة (الزهواني، 1426هـ) لذلك فإنّ الجوانب المتكاملة للتنمية لها الأثر الفعّال والمستدام لتحقيق التقدم السريع والدائم؛ وذلك من خلال فهم النظام المتكامل للمجتمع، سواء إن كان اجتماعياً، اقتصادياً، سياسياً، وقانونياً، فالقوانين واللوائح والسياسات له الأثر البالغ على طرق سير التنمية وتحقيقها داخل المجتمع، كما للوسط الاجتماعي دور مهم في تحريك عجلة التغيير والتقدم، ابتداءً من ظاهرة البطالة، والتعليم، اللذان يعتبران من أسس البنية التحتية لأي مجتمع من هنا يأتي معنى التنمية بأنها: التنمية هي التي تلبّي احتياجات الجيل الحاضر دون التضحية أو الإضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم (فيانا، 1944)، كما عرّفها (FAO) بتعريف أوسع للتنمية المستدامة بأنها إدارة الموارد وقاعدتها وصونها وتوجيه عملية التغيير البيولوجي والمؤسسي على نحو يضمن إشباع الحاجات الإنسانية للأجيال الحاضرة والمقبلة بصفة مستمرة في كل القطاعات الاقتصادية، ولا تؤدي إلى تدهور البيئة وتتسم بالفنية والقبول. (ويليم، 1990)

عرّفت أيضاً بأنها تنمية تراعي حق الأجيال القادمة في الثروات الطبيعية للمجال الحيوي لكواكب الأرض، كما أنّها تضع الاحتياجات الأساسية للإنسان في المقام الأول، فأولوياتها هي تلبية

(*) ديناميكية: كلمة ديناميك أصلها من اللغة الإغريقية، وتنهاي الحيوية أو الطاقة الفعّالة، ويقال الدينامية أو القوى المحركة والديناميكي هو النشاط الفعال المتحرك.

أما الاستاتيكية فهي: سكون وجمود أو عدم تطوّر، بخلاف الديناميكية: تتميز بعض القوانين واللوائح بإستاتيكية مُعرقلة، وهي فرع من الميكانيكا يبحث في توازن القوى التي تؤثر في الأجسام وهي في حالة سكون، معجم المعاني الجامع، شبكة المعلومات الدولية، -https://www.almaany.com/ar/dict/ar- تاريخ الدخول 2021/3/11 الساعة 5:27 مساءً.

احتياجات المرء من الغذاء، والمسكن، والملبس، وحق العمل والتعليم، والحصول على الخدمات الصحية، وكل ما يتصل بتحسين نوعية صيانة المادية والاجتماعية، وهي تنمية تشترط ألا نأخذ أكثر مما نعطي، فإنها أحد عناصر الاستثمار التي تؤثر في مختلف جوانب النشاط الاقتصادي التي تؤثر بمعدلات الادخار والدخل والاستهلاك ومستوى الشغل ومستوى النمو والتنمية (إسماعيل، 2015: 7)، وأيضاً هي عملية تطوير الأرض والمدن والمجتمعات وكذلك الأعمال التجارية بشرط أن تلبي احتياجات الحاضر بدون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجاتها، ويوجه العالم خطوة التدهور البيئي الذي يجب التغلب عليه مع عدم التخلي عن حاجات التنمية الاقتصادية وكذلك المساواة والعدل الاجتماعي.

مما سبق يمكن توضيح مفهوم التنمية المستدامة على أنها تلك الأنشطة المتعددة المرتبطة بإدارة عناصر التنمية كعملية استراتيجية يمكن أن تحقق نتائج إيجابية على مستوى البنية التحتية وهو النشاط التي يستطيع إدارة كل الموارد للأجيال الحاضرة والقادمة بصورة تضمن تحقيق الاستمرارية.

2.2.2 أهداف التنمية المستدامة:

التنمية المستدامة هي تلك الأساليب التي يسعى المجتمع من خلالها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن تلخيصها فيما يأتي: (محمد وآخرون، 2015)

- **تحقيق حياة أفضل للسكان:** من خلال عمليات التخطيط وتنفيذ السياسات التنموية اللازمة لتحسين نوعية حياة السكان والمجتمع اقتصادياً، واجتماعياً، ونفسياً وروحياً، عن طريق التركيز على الجوانب النوعية للنمو، وليس بالكمية وبشكل عائل ومقبول ديمقراطي من الفقر واللامساواة.

- **احترام البيئة الطبيعية:** وذلك من خلال التركيز على العلاقة بين نشاطات للسكان والبيئة والتعامل مع النظم الطبيعية ومحتواها على أساس حياة الإنسان، وبالتالي فالتنمية المستدامة هي التي تستوعب العلاقات الحساسة بين البيئة الطبيعية، وتعمل على تطوير هذه العلاقة لتصبح علاقة تكامل وانسجام، وعليه يجب تبني إدارة بيئية سليمة قادرة على ضمان الموارد واستمراريتها في ظل القيود البيئية ومنع التلوث من خلال الاستخدام الفعال لكل الأدوات الممكنة مثل التشريعات، والقوانين البيئية وتقييم الأثر البيئي وغيرها.

- **تعزيز وعي الإنسان بالمشكلات البيئية القائمة:** وذلك عن طريق تنمية إحساسهم بالمسؤولية اتجاه المشكلات البيئية المحيطة، وحثهم على المشاركة الفاعلة في إيجاد حلول مناسبة لها من خلال مشاركتهم في إعداد، وتنفيذ، ومتابعة، وتقييم برامج ومشاريع التنمية المستدامة
 - **تحقيق استغلال واستخدام عقلائي للموارد:** تتعامل التنمية المستدامة مع الموارد الطبيعية على أنها موارد محدودة بذلك تحويل دون استنزافها أو تدميرها، وتعمل على استخدامها بشكل عقلائي من خلال وضع الآليات والخطط المسبقة التي من شأنها أن تحافظ على الموارد الطبيعية المتاحة وعدم استنزافها عن طريق الاستخدام العقلاني والأمثل لها، بحيث لا يتجاوز هذا الاستخدام معدلات تحددها الطبيعة وفي نفس الوقت.
 - **تدعيم التعاون الدولي في المجالات التكنولوجية التي تخدم البيئة:** لا يكاد يخفى على أحد التكنولوجية المستخدمة لأنّ البلدان النامية كثيراً ما تكون أقل كفاءة وأكثر في التلوث من التكنولوجية المتاحة في البلدان الصناعية، والتنمية المستدامة في هذا المجال تعلى الأسرع بالأخذ بالتكنولوجية الحسنة، فمن شأن التعاون التكنولوجي من خلال الامتدادات والاحتياجات المحلية أن يزيد من الإنتاجية الاقتصادية، ويقلص الفجوة بين البلدان الصناعية والنامية.
- فالتنمية المستدامة تهدف إلى رفع الكفاءة الإنتاجية، وزيادة الدخل ورأس المال والنمو الاقتصادي، وتوفير فرص العمل في القطاعات العامة، من خلال دعم المشاريع الصغرى وخلق الوظائف لأغلب فئات المجتمع، كما أنّها تركز على القطاعين الخاص والعام، والقضاء على الفقر والبطالة، وحماية أفراد المجتمع من الاحتياج، وتحقيق الرفاه الاجتماعي.

3.2.2 خصائص التنمية المستدامة:

- التنمية المستدامة هي الفكر التنموي والوعي الدولي بالعلاقة القائمة بين الإنسان والتنمية والبيئة، حيث إنّ التنمية المستدامة مشروع تنموي ينطوي عليه العديد من الخصائص والمميزات وهي كالآتي: (حسن، 2013: 28)
- إنّ التنمية المستدامة تقوم على أساس تلبية متطلبات أكثر الشرائح داخل المجتمع، حيث إنّها تسعى للقضاء على الفقر في العالم.
 - الإنسان هو وسيلة تحقيق التنمية المستدامة وهدفها، ومحركها على جميع الأصعدة.
 - إنّ التنمية المستدامة أعم وأشمل من التنمية؛ لأنّها أكثر تداخلاً وتعقيداً.

● التنمية المستدامة تحرص على تطوير الجوانب الثقافية والوقوف على الخصوصية الحضارية للمجتمعات.

● إنّ التنمية المستدامة المطلوبة لا تسعى لتقدم بشري موصول في أماكن معينة أو سنوات معدودة، بل للبشرية جمعاء وعلى امتداد المستقبل البعيد، وأنّ الاحتياجات كما يتصورها الناس تحدد اجتماعياً وثقافياً، ومن ثمّ فإنّ التنمية المستدامة تتطلب انتشار الفهم التي تشجع الاستهلاك التي لا تتخطى حدود الممكن بينهما.

4.2.2 أسس ومقومات التنمية المستدامة:

تعتمد التنمية المستدامة على تحقيق أمرين أساسيين هما الحق في التنمية والحق في حماية البيئة وكلاهما من حقوق الإنسان، ولعل أهم أسس التنمية هو الإنسان، وهو المستخلف في الأرض من الله سبحانه وتعالى، والطبيعة وما تمتلكه من موارد ناضبة (ماء، نطف، غاز) سخّرها الله لتخدم الإنسان، التقنية واستخدام التكنولوجيا لاستثمار الموارد الناضبة.

فيقينا أنّ حماية البيئة باتت مطلباً أساسياً لتدعيم حقوق الإنسان في الحياة الكريمة والتمتع بالصحة التي تأتي من خلال الحق في التنمية .

للتنمية عناصر رئيسية تم وضعها بصفة أساسية ضمن إعلان ري ودي جانيرو في المبادئ من 3 إلى 8 والمبدأ 16 والعناصر الموضوعية للتنمية تتضمن الآتي:

● الاستخدام المتواصل للموارد الطبيعية.

● اندماج الحياة البيئية مع التنمية الاقتصادية.

● الحق في التنمية.

● التوزيع العادل للموارد بين الجيل الحالي والأجيال القادمة.

● تحميل المتسبب في التلوث بنفقات التلوث.

أمّا العناصر الإجرائية، فإنّها تمثل المبدأين (10-17) الخاصين بإشراك العام في اتخاذ القرار، وفي التقييم البيئي العام، وتستند التنمية المستدامة على عدة مقاييس بيئية تحكمها قواعد هي:

● قاعدة المخرجات وتتكون من نوعين من المصادر هما:

- المصادر المتجددة: وهي ألا يكون استهلاك المصادر بما يتجاوز قدرتها على إعادة التوليد.

- المصادر غير المتجددة: عدم استنزاف المصادر غير المتجددة بحيث تكون أقل من المعدل التاريخي لتطوير المستخدم للمصادر المتجددة واستثمارها حسب قاعدة سر فيان كوزي للتنمية المستدامة، والتي تنصّ على (أنّ الناتج من استخدام المصادر المستنفذة يجب استخدام جزء منه في قضاء الحاجيات الحالية بباقي العائد في مشاريع مستقبلية تخدم الأجيال القادمة). (المهندي و الهيتي، 2008، 16-17)

- استدامة وتواصل واستمرارية النظم الإنتاجية أساس الوقاية من احتمالات انهيار مقومات التنمية خاصة بالدول النامية التي تعتمد على نظم تقليدية ترتبط بمقومات البيئة الطبيعية.
- مراعاة النظم الاجتماعية والوسط الاجتماعي الملائم لأحداث التنمية سواء إن كانت مستدامة أم تنمية بشرية وغيرها. (جبر، 2012: 29)

إنّ أي تنمية لها أهداف تسعى إلى تحقيقها وخاصة إن كانت تستهدف البنى التحتية لأي مجتمع، وخاصة إن كانت البنى الأولية التي تشمل النظام التعليمي، والصحي، والإسكاني، والنظام الاقتصادي كافة، لذلك فإنّ التنمية المستدامة تتطلب تحسين الظروف المعيشية لجميع أفراد المجتمع دون زيادة استخدام الموارد الطبيعية واستنزاف الموارد، إلى ما يتجاوز قدرة البيئة الطبيعية كما أنّ التنمية المستدامة تتركز في النمو الاقتصادي، وحفظ الموارد الطبيعية والبيئية والتنمية الاجتماعية.

5.2.2 أبعاد التنمية المستدامة:

إنّ التنمية المستدامة هي عملية تبادل النمط السائد التنموي في استغلال الموارد، واستخدام التقنية الحديثة بشكل متناسق لكي يحدث التوازن بين الانفجار الديمغرافي في جهة وتلبية حاجيات الأجيال البشرية الحالية والمستقبلية على حد سواء، من هنا فإنّ التنمية المستدامة لها أبعاد عديدة لتحقيق ذلك التوازن والتقدم السريع الهادف لتوفير كافة حاجيات المجتمع كما يأتي:

• البعد الاقتصادي:

يعتبر رأس المال أحد أهم أساس لأي مشروع تنموي وخاصة إن كان مستداماً، حيث إنّ النظام المستدام اقتصادياً هو النظام الذي يتمكن من إنتاج السلع والخدمات بشكل مستمر ودائم، محافظاً على مستوى معين من الإدارة والتوازن بين الإنتاج العام، وأن يمنع حدوث اختلالات اجتماعية ناجحة عن السياسات الاقتصادية: يعني هذا البعد اقتصاديات البلدان المتعددة على تحسين التقنيات واستعمال التكنولوجيا النظيفة في مجال التصنيع على توظيف الموارد الطبيعية بشكل لا يؤدي بها إلى الزوال والاندثار بل الاستمرارية في العطاء والاستدامة في التنمية، فهذا التحدي يمكن

من خلق التوازن البيئي وإرساء قواعد التطور الاقتصادي السليم المحافظ على الحياة في الكون لكل المخلوقات، وذلك من خلال اتباع الوسائل العلمية وتوفير الاحتياجات الاقتصادية لضمان الحفاظ على هذه الاستدامة. (علي، 2003: 190)

• **البعد الاجتماعي والسياسي:**

يكون النظام الاجتماعي مستداماً في حال حقق العدالة الاجتماعية وخاصة العدالة في التوزيع، وإيصال الخدمات الاجتماعية، والرعاية الاجتماعية اللازمة، كالصحة والتعليم إلى محتاجها والمساواة في النوع الاجتماعي والمحاسبة وكذا المشاركة الشعبية معبراً عن الأبعاد الإنسانية للتنمية المستدامة، ومجرد التفكير في الأجيال المقبلة يجعل من الأجيال الراهنة مسؤولة اجتماعية وسياسية عن الإرث الاقتصادي والطبيعي الذي تتركه للجيل القائم، مما ساعد على تحقيق البعد الاجتماعي هو ترسيخ العوامل البيئية والروح الاجتماعية التي تنبذ الفكر الأناني المنحصر في المنفعة الشخصية. (علي، 2003: 191)

• **البعد البيئي للتنمية المستدامة:**

إنّ عملية التغيير التنمية المستدامة وسياقتها الأساسية وهدفها المحوري هو استمرارية الحياة الإنسانية بمكوناتها الاجتماعية والثقافية فإنّه لا ريب في أنّ الاهتمام بالبعد الاجتماعي والثقافي للتنمية المستدامة أصبح من المواضيع التي تحتل الصدارة في السياسات التنموية في الدول المتقدمة والنامية على السواء، وهذا ما أدى إلى الالتفات إلى عدد من القضايا التي على أساسها يمكن تجسيد بعض من العناصر التي تتضمنها التنمية المستدامة مثل: العمل على إرساء السلم والديمقراطية، واحترام حقوق الإنسان وتحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، ولولا هذه المعايير لن يكون هناك عطاء إنساني وضعف مستوى التقدم الاجتماعي، وذلك من خلال مشاركة الجماعات المحلية في صناعة القرارات وضمان التعليم والصحة والسكن، وتوفير سبل عيش كريمة، والتوزيع العادل للثروة ليس للأجيال المستقبلية، أيضاً كما يجب الحفاظ على خصوصيات الثقافة للحضارات البشرية والانتشار الثقافي وضمان تطويرها واستدامتها، حيث إنّ التنمية البشرية التي تستهدف رأس المال البشري هي من العناصر الأولية والمهمة في التقدم والرفي بالمجتمعات وأساس قيام الحضارات المختلفة عبر فترات زمنية متعددة. (فلاحي، 14-15-2008: 63)

• **النمو السكاني (الديمغرافي):**

للنمو السكاني تأثيراً واسعاً على عملية التنمية، حيث إنّه يتم من خلال العمل على تحقيق خطوات إيجابية نحو تنظيم النمو السكاني، وهو أمر يكتسب أهمية بالغة لأنّ النمو السريع للسكان

يحدث ضغطاً كبيراً على الموارد الطبيعية وعلى أداة الدولة الطبيعية المتاحة، وذلك من خلال الانفجار السكاني، وزحف المباني على الموارد الطبيعية مثل المزارع والمساحات الخضراء والغابات، وعلى ضفاف الأنهار وغيرها حيث تعتبر زيادة سكانية لا تتسع لها الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية السائدة، ونجد أنّ الزيادة في دول العام الثالث المرسوم بالاكتمال والفقر والتخلف، واستمرار هذا الحال يزيد من الخطر الذي يعوق التنمية حيث إنه لا يوجد موازنة بين النظام السكاني، والنظام البيئي والموارد المتاحة الطبيعية التي تغطي احتياجات الأفراد داخل المجتمع والتي بدورها تعتبر مشكلة اجتماعية، وظاهرة يجب الحد منها وإيجاد حلول لها. (فلاح، 14-15-2008: 63)

• الصحة والتعليم:

من أهداف التنمية المستدامة توفير الرفاهية وضمان حياة صحية جسدياً وعقلياً، فهي تتطلب توفير المياه الصالحة للشرب والغذاء والرعاية الصحية اللازمة، وتوفير هذه العوامل في المناطق الحضرية والريفية والبشرية على حد سواء، وحماية المجموعات البشرية مثل الأطفال وكبار السن من الأخطار الصحية والأمراض والأوبئة والآفات، فالتعليم يعتبر من المتطلبات الرئيسة لتحقيق تقدم ملموس في مستوى التنمية المستدامة فهو عامل رئيس من عوامل العيش الذي يحصل عليه الناس لتحقيق النجاح في الحياة وتحقيق التقدم والرقي، ولا تنمية مستدامة دون تعليم، إذاً يجب توفير الإمكانيات اللازمة لتحقيق التعليم المستدام من الناحية الكمية والنوعية، فالتعليم من أجل التنمية المستدامة يكمن في العناصر الآتية: (قاسم، 2006: 32)

- تعليم يمكن الدارسين من اكتساب ما يلزم من تقنيات وقيم ومعارف.
- تعليم يبسر للجميع الانتفاع بمختلف مستوياته أيّاً كان السياق الاجتماعي (البيئة، المدرسة، وبيئة مكان العمل وبيئة الجماعة المائية).
- تعليم يُعد المواطنين ليحسنوا مستوياتهم، ويشجع على الديمقراطية من حيث يمكن جميع الأفراد والجماعات من التمتع بكل حقوقهم إلى جانب قيامهم بواجباتهم.
- تعليم يدخل في منظوره التعلم مدى الحياة.
- تعليم يضمن فتح كل شخص قيمياً متوازنة.

• البعد الثقافي للتنمية المستدامة:

إنّ الاستدامة الثقافية تتحقق من خلال المحافظة والحماية الدائمة والمستمرة للخصوصيات الثقافية للحضارات والشعوب وتطويرها، للتنمية المستدامة هي عملية تغيير جوهرية في الحياة الثقافية، باعتبار أنّ التغيير الذي يحدث للثقافة تغيير بطيء إلا أنّه واحد من أهم أسباب التقدم خاصة إنّ كانت هذه الثقافة بالية ويلزمها التجديد، حيث إنّ الاستدامة تجسد هوية الثقافة ويضمن تواصل مكوناتها واستجابتها لمتطلبات العصر واحتوائها لمستجدات المجتمع والتفاعل معها في حركة دائمة تؤكد التقدم المضطرد للخصوصية الثقافية والحضارية.

كما يمثل البعد الثقافي للتنمية المستدامة الجهد التنموي الذي يتصل برسم الاستراتيجيات وتحديد السياسات المتصلة بتحسين أو تحويل الوسط الثقافي إلى أن يتحرك في داخله الأفراد والجماعات جنباً إلى جنب مع رفع مستوى معيشتهم وقدرتهم على المشاركة ويقصد بالوسط الثقافي هي مجموعة الأفكار والمعدات والتصورات، والعادات والرموز التي تتحكم في سلوك التفاعل الاجتماعي، والتي تؤثر تأثيراً كبيراً على تحديد مستوى وعيه الاجتماعي والثقافي، لذلك فإنّ الثقافة بشقيها هي عناصر تساعد في إحداث التنمية واستدامتها على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

6.2.2 العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة:

يُعد موضوع التنمية البشرية المستدامة من الموضوعات الحديثة الاهتمام نسبياً والتي اكتسب أهمية كبيرة في العقود الأخيرة من القرن العشرين وحتى الآن لتعبر عن الوجه الإنساني للتنمية والسياسات الاقتصادية، والتي يمكن قياسها في أي بلد من خلال مجموعة من المؤشرات ومنها مؤشرات التعليم ومدى انتشار المعرفة ودورها في بناء تنمية بشرية مستدامة فالمعرفة هي عماد التنمية وهي بداية العبور إلى مستويات التقدم التي ننشدها جميعاً، فالمعرفة تنعكس على تطور الاقتصاد والسياسة والمجتمع بأسره وعلى كافة جوانب النشاط الإنساني، ولقد لعبت المعرفة على مر العصور دوراً حاسماً في صعود الأمم وهبوطها وصياغة توجهات الحاضر والمستقبل، ورغم تعدد التعريفات والاقترابات لمفهوم التنمية البشرية بأنّها جميعاً تتضمن مفهوم أساسي هو إتاحة أفضل الفرص الممكنة لاستغلال الطاقات البشرية المتاحة من أجل تحقيق مستوى رفاهية أفضل للأفراد فالبشر هم الهدف الأساسي للتنمية المستدامة فهي تشمل جميع المناشط وجميع الأبناء والموارد المتاحة (سليم، 2006: 5)، كما أنّ التنمية البشرية لا تعني زيادة الثروة أو الدخل للمجتمع أو الأفراد، وإنّما النهوض بأوضاعهم الثقافية، والاجتماعية، والصحية، والتعليمية، وتمكنهم سياسياً وتفعيل مشاركتهم في المجتمع وحسن توظيف طاقاتهم وقدراتهم لخدمة أنفسهم ومجتمعاتهم، كما أنّ ضعف القدرات البشرية نقض للتنمية، فهو أشد وطأة وأكثر تأثيراً على نواحي الحياة لأنّه يحد من

قدرات المواطنين والمجتمع ككل نواحي الحياة على الاستخدام الأفضل لمواردهم الإنسانية والمادية على حد سواء. ومن ذلك فإنّ الموارد البشرية إضافة إلى الموارد الأخرى تلعب الدور المحوري في إحداث وتعدد أنماط التنمية المستدامة إذا جاز التعبير، وبذلك يطلق على الموارد البشرية الكمية والكيفية بأنّها الأساس في التخطيط لتنمية مستدامة، فلا النقود ولا عائدات النفط النقدية ولا التجارة لها علاقة مباشرة لتحقيق تنمية مستدامة فالدول النفطية الذي ظهر بها النفط ولديها فوائد مالية هي أشد الدول فقراً في العالم تجذب نقودها وفوائدها النقدية الاستعمار والفساد والتعاسة والفقير، يتحول إليها النفط إلى نعمة وليس نعمة ما لم تتوفر لديها إدارة بشرية مدربة وقادرة على معرفة واستخدام فوائد النفط وهذا ما يقودنا إلى تحليل دقيق لعناصر ومواضيع الفقرة التالية.

3.2 علاقة الموارد البشرية بتحقيق التنمية المستدامة

يمكن دراسة علاقة الموارد البشرية بالتنمية الدائمة من خلال بعض الأفكار الأساسية للموضوع كعلاقة أهمية الاستخدام الأمثل للموارد البشرية باعتبار أنّ عملية التنمية تنطوي على أهمية إعادة توجيه الموارد أو إعادة تخصيصها لضمان الولاء أولاً بالاحتياجات البشرية الأساسية مثل: التعليم، وتوفير الرعاية الصحية الأولية، والمياه النظيفة وبالتالي تعني فيما وراء الاحتياجات الأساسية لتحسين مستوى الرفاهية الاجتماعية وتطوير فعالية وكفاءة الاستثمار في رأس المال البشري وتدريب المدربين والعاملين في الرعاية الصحية وغيرهم من المتخصصين الذين تدعوا إليهم الحاجة لتحقيق استمرارية التنمية، أي توظيف رأس المال البشري وإقامة الندوات والدوريات وورش العمل، وصقل المواهب، وتدريب المدراء والعاملين في المراكز الاجتماعية الخاصة وذلك لرفع الكفاءة البشرية لتسخير الطاقات لخدمة المجتمع وأفراده، فبدون هذا العقل لن يكون هناك تنمية مستدامة، أي أنّ العاملين عليها هم من ينطوون داخل رأس المال البشري الذي يقود بدوره عملية التنمية بصورة عامة (عيوش، 2009: 29)، لذلك تُعدّ مقاييس التنمية البشرية المستدامة ومؤشراتها بمثابة انعكاس للمفاهيم المستخدمة ولكل مراحل الفكر التنموي، فكما تطور المفهوم تطورت معه المقاييس لكي تعبر عنه بدقة فعندما كان التفكير التنموي يدور حول قياس مستوى الفقر كانت المقاييس تعكس الفقر البشري بأبعاده المختلفة (الفقر المعرفي) وهكذا وصولاً نحو استخدام مفهوم التنمية البشرية المستدامة الذي تم تطوير مقاييسه ومؤشراته ينسجم مع روح هذا المفهوم أنّ نقطة الارتكاز في التنمية البشرية هم البشر ويملكون من خصائص اجتماعية، وتعليمية، ونفسية، وجسمية، حيث إنّ هذه المقاييس هي التي تحدد قدرة وتطور التنمية داخل المجتمع والتي تشمل:

– العمر وهي مستويات ومعدلات الولادة والوفيات.

– التعليم وهي تعني نسبة المتعلمين، والتحصيل العلمي.

– المستوى المعيشي وهي التحصيل الاقتصادي ومعدلات الإنتاج.

كما أنه يوجد مقاييس أخرى لقياس التنمية البشرية منها المرتبطة بالجنس وهو مؤشر لقياس الجنس الفاعل داخل المجتمع وهو بالتحديد المرأة ومدى مشاركتها اجتماعياً، وسياسياً، واقتصادياً، باعتبارها مظهراً من المظاهر الاجتماعية.

مؤشرات القدرات الاجتماعية تلك التي تتمثل في وضع القرار والتواصل الاجتماعي، ومعدلات التأثير والتأثر في العديد من المجالات التي يقدرها المجتمع ويحتاج إليها، كما أنه هناك خمسة مؤشرات للتنمية البشرية المستدامة تؤثر جميعها على حياة الفرد وخاصة الفئات المستضعفة ومنها: (برنامج الأمم المتحدة الألماني، 1997)

● التمكين: إن توسيع القدرات والخيارات المتاحة أمام الأفراد يزيد من قدراتهم على ممارسة تلك الخيارات كما أنه يضاعف الفرص المتاحة لهم للمشاركة في وضع القرارات والموافقة عليها.

● الإنصاف: إن توسيع الإمكانيات والمهارات والفرص يعني ما هو أكثر من زيادة الدخل، إذ يعني الإنصاف مثلاً في وجود نظام تعليمي يمكن للجميع الالتحاق به.

● التعاون: تهتم التنمية البشرية بالطرق التي يعمل بها الناس معاً ويتفاعلون في ظل الشعور بالانتماء ولوجود هدف ومعنى للحياة.

● الأمن: لا سيما أن الأفراد يحتاجون أن يتحرروا من الظواهر التي تهدد معيشتهم مثل المرض، أو القمع، أو التقلبات الضارة المفاجئة في حياتهم.

● الاستدامة: لا بد من تلبية احتياجات هذا الجيل دون المساس بحق الأجيال المقبلة في التحرير من الفقر والحرمان وفي ممارسة قدراتهم الأساسية.

لذلك فإن التنمية المستدامة لا تكون مفردة وإنما جماعية لها أساسها التي تمكن الفرد من توفير كافة احتياجاته المختلفة لضمان حياة معيشية متكاملة مع ضمان خاصية الاستمرارية والتواصل، وأن تكون مشتملة على توفير الفرص وخاصة لذوي الاحتياجات، وممن يعانون الفقر وغيرهم.

1.3.2 دور المورد البشري في تكون وتطور مجتمع يأخذ بأسباب التنمية.

تؤدي ثقافة أفراد المجتمع ووعيهم بأهمية المعلومات دوراً هاماً في توضيح فكرة مجتمع المعلومات فالثقافة هي أهم عوامل التغيير الاجتماعي، كما أنّها واحدة من أهم الأسس بطيئة التغيير فعلى سبيل المثال نجد أنّ هناك ارتباط بين درجة انتشار استخدام التكنولوجيا المعلومات وبين حدوث تبعات ثقافية قد يظهر مردودها في طرق التفكير والأداء العملي في بيئة استخدام نوافذ معلوماتية أخرى، ويجب أن يبدأ هذا الثقافة للوعي المعلوماتي منذ الصغر أي أن يتم تنمية هذا الوعي لدى أفراد المجتمع من المراحل التعليمية الأولى؛ وذلك لأنه استثمار لا ينتهي حيث إنه يستهدف فئة اجتماعية صغرى من بدايتها حيث إنّ تنشئتها هي التي تعول على تغيير هذا الوضع الثقافي؛ لذا فإنّ أعظم وأقوى استثمار غيره سيكون معرضاً للزوال أو التناقص من قيمته، فمثلاً الموارد الطبيعية تزول وتتناقص قيمتها وما إلى ذلك وبالتالي فإن أول خطوة يخطوها المجتمع في طريق تحوله إلى مجتمع المعلومات يجب أن تبدأ من التربية والتعليم، لذلك فإن التنمية البشرية المستدامة في مضمونها هي تخليص المجتمع من كافة الرواسب الثقافية والاجتماعية لأحداث تغيرات إيجابية، وخلق بيئة اجتماعية مناسبة تواكب التطور العلمي للتكنولوجيا، وكيفية استخدام هذه التطورات وتأثيراتها الاجتماعية وما تحدثه من تحول ضمنى داخل البيئة الاجتماعية، كما أنّ المعرفة هي حجر الزاوية في التنمية البشرية فهي أداة توسيع خيارات البشر وقدراتهم ولتتمكنهم من التغلب على الحرمان المادي وبناء مجتمعات مزدهرة، كما أنّ المعرفة إنتاجاً وتوظيفاً قد أصبحت في مطلع القرن الحادي والعشرون الوسيلة الكفيلة لتحقيق تنمية بشرية مستدامة في جميع ميادينها.

(محبوب، 2006: 11)

كما أنّ الحقيقة الراهنة في تطور البشرية والتي تقوم على كثافة المعرفة والتسارع الهائل أصبحت تعكس مراحل تاريخية تكون للمعرفة فيها دوراً كبيراً، وأصبحت هي المعيار الأساسي في قياس الرقي البشري من خلال دورها في تعزيز وتطوير القدرات الإنتاجية مما يساهم في تعظيم الأثر التنموي المتوقع الحصول عليه وبعد تطوير دورها في تعزيز التنمية البشرية أصبح مبدأ التنمية البشرية البديل الأساسي لرؤية التنمية التي تتعادل مع النمو الاقتصادي، وهناك جهود لهذا التغيير تتمثل في أنّ استئصال الفقر أصبح نشاطاً متعدد الأبعاد، فالفقر يُعدّ أكثر من كونه نقصاً أو افتقاراً للرفاهية المادية بل في الصحة، وضعف التعليم والحرمان من المعرفة والاتصال، والعجز عن ممارسة الحقوق الأساسية والإنسانية والسياسية، لذا تقوم تقنيات المعلومات والمعرفة بدور بارز في هذا المفهوم الشامل للفقر فهي توفر الأدوات والوسائل لتحسين الصحة والتعليم.

(محبوب، 2006: 11)

كما أنّ اكتساب المعرفة هو أيضاً سبيل التنمية الاجتماعية في جميع مجالاتها، فلا تنمية إنسانية في جوهرها نوع دائم لترقية وتطور الحالة الإنسانية للبشر جماعات وأفراد، والارتقاء بهم في أوضاع تعد غير مقبولة في سياق حضاري إلى حالات أرقى في الوجود البشري وتؤدي بدورها إلى ارتقاء منظومة اكتساب المعرفة، عليه فإنّ السبيل للارتقاء بالحالة الإنسانية هو اكتساب المعرفة وتوظيفها بفعالية، فالتنمية البشرية تعتمد بشكل رئيس على الحالة التعليمية والمستوى التعليمي للشرائح السكانية، وأصبح المعيار هو الإنسان ومدى نموه وتطوره في الجانب المعرفي الخبري، كذلك أضحى معروفاً أنّ المعرفة عنصر جوهري من عناصر الإنتاج ومحدد رئيس ونسبي أساسي للإنتاجية؛ أي أنّ هناك تظافر قوي بين اكتساب المعرفة والقدرة الإنتاجية في المجتمع ويزداد هذا التظافر قوة في النشاطات الإنتاجية مرتفعة القيمة المضافة التي تقوم بدرجة متزايدة على كثافة المعلومات والمعرفة والتقدم المتسارع للمعارف والقدرات وهذه النشاطات هي معقل القدرة التنافسية ثم ضمان العالمي خاصة بالمستقبل (منظمة الأمم المتحدة، 2003: 17)، حيث تجدر الإشارة إلى عمق العلاقة بين نمو الدخل والتنمية البشرية، فالنمو الاقتصادي ضروري للتنمية البشرية، زمن منظور التنمية البشرية فإن النمو الاقتصادي وسيلة لضمان رفاهية السكان من خلال التوسع في فرض التوظيف وتحسين توزيع الدخل فضلاً عن تحسين نوعية الخدمات العامة المقدمة للمواطن ولتوسيع البنية التحتية.

كما أنّ اقتصاد المعرفة هو النمط الجديد الذي يقوم على وعي أكثر عمقاً لدور المعرفة والرأس المال البشري في تطوير الاقتصاد والتنمية والخدمات، فالمعرفة أصبحت مورداً اقتصادياً يقوم بأهمية الموارد الطبيعية، بل إنّ القيمة المضاعفة الناتجة عن العمل في التكنولوجيا كثيفة المعرفة تفوق بعشرات المرات القيمة المضاعفة الناتجة عن العمل في الزراعة والصناعة، وعند التعرض لموضوع الأهداف مثل الهدف النهائي لجميع السياسات الإنمائية لذا يجب أن يكون حافزاً أنّ القضاء على الفقر مثلاً يحدث من خلال الوصول إلى المعلومات يحدد دائماً بل يتحقق من خلال استخدام المعلومات وخلق المعارف التي تمكن من تحسين الحياة الاقتصادية وترجمة تكنولوجيا المعلومات والمعرفة إلى منافع اقتصادية تنفذ الناس من هذا الفقر، لذا فالتنمية البشرية تحقق كل من تنمية القدرات البشرية من خلال الصحة، وتمكّن من المعرفة، وتطوير المهارات واستخدام الناس في مجالات تتفق مع ما يكتسبون من هذه المهارات والقدرات.

2.3.2 إدارة التنمية الفعالة في ليبيا (العوائق والصعوبات)

1.2.3.2 التنمية المستدامة والإدارة القوامة في ليبيا:

تعمل الإدارة في تحقيق دور سليم وفعال للتنمية المستدامة ونجاحها وذلك بتوفير كافة المتطلبات والدخل من خلال قوة بشرية فاعلة تقوم على الدراسة، والتحليل، والتمحيص، وتوظيف الفرص والإنجازات لخدمة كافة شرائح المجتمع؛ لذلك من هنا سنسرد دور الإدارة في التنمية لأتتها من أسس التنفيذ، فبالنظر إلى العلاقة الارتباطية بين كل من التنمية المستدامة والإدارة الرشيدة القوامة تعكسها النظرة التقويمية في ليبيا، حيث يهدف تقويم الأداء التنفيذي للإدارة الرشيدة في ليبيا إلى إدراك عوامل الإنجاز والإخفاق فيها صواب تحقيق هدف التنمية المستدامة، حيث إنّه وفي هذا السياق لا بد من إدراك جملة العناصر التي تمكن بدورها الأبعاد الأساسية المحددة لتوفر الإدارة الرشيدة التي تضي إلى قيام التنمية المستدامة وفق المنظور الإداري مع ضرورة قيام عملية تحليلية متكاملة ومنسقة تكون هادفة لتطابق الواقع الفعلي لتنفيذ السياسات التنموية مع الأداء المعياري المستهدف وفق المعايير والمؤشرات المحددة التي تخص تطبيق وتنفيذ تلك السياسات في ليبيا فتتضمن العملية التحليلية، والتركيز على العناصر الأساسية للإدارة الرشيدة القوامة اللازمة لقيام التنمية في ليبيا، وتقويم المؤشرات والمعايير الأولية فيما يخص أداء السياسات التنموية الليبية. العناصر الأساسية للإدارة الرشيدة القوامة اللازمة لقيام التنمية في ليبيا من أجل توافر الإدارة الرشيدة القوامة التي تعود نحو القيام بسياسات تنمية مستدامة ناجحة فإنّه ينبغي وجود إدارة القيادية الفعالة للقيام بالتنمية المستدامة، وكذلك توفير الشفافية الكاملة في العمل الإداري، وتوفير عنصر التخطيط في التنمية المستدامة، مع توفر كافة الاحتياجات التنظيمية الملائمة. (بعيرة، 2011: 1)

2.2.3.2 معوقات التنمية في ليبيا.

- معظم برامج وخطط التنمية المستدامة ارتكزت على ما يعرف بالتنمية الفوقية.
- غياب العدالة في توزيع خطط التنمية بين مختلف مناطق ومدن ليبيا .
- حدوث تفاوت واضح في مسألة توزيع الثروة مما نتج عن ظهور فجوة اقتصادية واجتماعية بين الموظفين.
- غياب الانفتاح على الغرب منذ عام 2003 للمشاركة في مشروعات البنية التحتية وجلب الاستثمارات الأجنبية.

• تدني حالة الخدمات التي تقدمها الدولة الليبية في كافة المجالات سواء كانت (الاقتصادية التعليمية الصحية) مما دفع الليبيين للسفر إلى الخارج بقصد الحصول على خدمات أفضل خصوصاً الصحية والتجارية منها، بالإضافة إلى هجرة العديد من العقول العلمية والشباب الباحث عن لقمة العيش.

• عدم قدرة هيكل النظام الاقتصادي الليبي على مقابلة الزيادة في القوة الشرائية لدى الليبيين، مما أدى إلى إحداث فارق كبير في نمط معيشة الشعب الليبي .

• عدم وجود آلية حكم رشيد تمكن مؤسسات الدولة من تطبيق قواعد وأحكام المرجعية الدستورية التي تنظم شؤون الدولة الليبية.

• حدوث تفاوت كبير في الدخل والثروات، وانعدام مستوى الحرية والحقوق السياسية فقد بلغت نسبة السكان خط الفقر بين أعوام 1993-2003 ما بين 15% ، 22%. (الحسني، 2019: 54)

يتضح لنا من أبعاد التنمية المستدامة الثلاثة الأساسية أنه من أكبر معوقات التنمية المستدامة هي معوقات ذات الطابع الاقتصادي، والبيئي، والاجتماعي.

من أكبر معوقات التنمية المستدامة هي المعوقات الاقتصادية في وقتنا الحالي من تفاقم أزمات اقتصادية وانعكاس هذا التفاقم وتأثيره على أهداف التنمية المستدامة وما نتج عن هذه الأزمات من ارتفاع في معدلات البطالة، وتندرج بعد هذه المعوقات الاقتصادية المعوقات ذات الطابع البيئي أي المعوقات البيئية، وما يعانيه العالم من تلوث وتغييرات في المناخ، وانتشار الغازات الدفينة، وتقشي الأمراض والفيروسات والأوبئة، وأخيراً المعوقات ذات الطابع الاجتماعي ولعل أهمها ظاهرة الفقر، وما يشكله من عقبة أمام تحقيق التنمية المستدامة حيث إنّ الوقوع في مصيدة الفقر يعتبر المعوق الأساسي أمام التنمية البشرية والتي يتضح لنا أنه لا يمكن أن تحدث التنمية المستدامة بدون تحقيق التنمية البشرية التي تعتبر أهم مؤشراتنا.

3.2.3.2 دور المنظمات الاجتماعية في المجتمع في نمو برامج التنمية في ليبيا.

إنّ أغلب المنظمات الدولية والعالمية كان له الأثر البالغ والملموس من خلال توفير خطط تنموية ورشيديّة؛ وذلك من خلال إدارتها وقد طوعيتها وعلى رأسهم منظمة الأمم المتحدة والتي كان له الأثر البالغ والواضح في ليبيا من خلال برامجها وسياساتها الاجتماعية، حيث بدأ نشاط منظومات الأمم المتحدة في ليبيا منذ خمسينيات القرن الماضي، وكان ذلك من خلال تواجد وعمل العديد من الوكالات، والصناديق، والبرامج المتخصصة والتي تعرف معاً باسم فريق الأمم المتحدة،

حيث يمثل الغرض الرئيسي من قيامها قيام الوكالات والبرامج المنفردة بضمان تقديم نتائج ملموسة بشكل متكامل لدعم التنمية الوطنية المستدامة وذلك تحت قيادة منسق ومدراء ومنسبي، وذلك من خلال الاستناد على بيانات التقنية المتاحة، حيث تلعب منظومة الأمم دوراً أساسياً في مساعدة ليبيا على تجاوز تحديات التنمية وعلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث أن الهدف الرئيسي لها هو ضمان التنفيذ المتكامل لنتائج ملموسة دعماً لجدول الخطة التنمية الوطنية والإنسانية، ليتم ذلك بصورة فعّالة ومنسقة، حيث يتم تنفيذها بما يتماشى مع الأولويات التي يضعها المجتمع الليبي، والتي يكون مفادها تحقيق أفضل مستوى معيشي لأفراد المجتمع الليبي، من إطار التآزر والتكامل الاجتماعي، ليضمن تحقيق البرامج السياسية، والإنسانية، والإنمائية متكاملة، حيث تهدف الجهود الرامية إلى ضمان التنسيق الجيد في المجالات السياسية، والإنسانية، والإنمائية وذلك يقضي لدعم حقيقي وسياسات شاملة كل قطاعات المجتمع الليبي لما في ذلك البناء الشباب، والفئات المهمشة، واقتصاد متنوع وعملية تنمية بشرية تشمل الجميع وتقديم المساعدات الإنسانية المنقذة للأرواح للاستجابة للأزمة الحالية، حيث إنها تقوم على رفع المستوى المعيشي وتقديم الخدمات الصحية والاستفادة من الصحة الإيجابية في مرافق الرعاية الصحية الأولية والمستشفيات. (موقع منظمة الأمم المتحدة، 2019)

حيث تقوم على تعاون مشترك بين وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة وغيرها من الجهات ذات العلاقة وأطراف من المجتمع المدني، يقدم من خلالها الدعم التقني لتفعيل التنسيق بين مختلف الهياكل الوطنية كخطوة لتحسين القدرات الوطنية نحو الوقاية والمحاربة والاستجابة للعنف القائم على الجنس، كما تعمل هذه المنظمة على حماية المرأة وتمكينها من خلال التدريب المناسب والدعوة والتوعية، فضلاً عن إنشاء مراكز مجتمعية من أجل استراتيجية وطنية للشباب، وتهدف أساساً إلى تقديم تحليل معمق عن الوضع الحالي لفرص والتحديات التي تواجه الشباب في ليبيا، كما تهدف للاهتمام بفئات الشباب وذلك من خلال تعزيز بناء قدرات الشباب الليبي من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة عبر تطبيق الهاتف النقال في المهارات الحياتية الأساسية كحافز للشباب ليكونوا عوامل تغير إيجابي في المشهد السياسي والاجتماعي في ليبيا. (سالم، 2001: 31)

4.2.3.2 كفاءة السياسات المالية ودورها في إحداث التنمية المستدامة في ليبيا.

تسعى كل الدول إلى الاهتمام بالتنمية المستدامة والوصول إلى تحقيق أبعادها المختلفة وفي هذا الشأن فإنّها تسخر كافة السياسات الاقتصادية في سبيل تحقيقها، وتأتي السياسة المالية حيث توظف في اتجاه إحداث تغييرات في الهياكل الاقتصادية للدول بهدف تحقيق الاستفادة لجميع أفراد المجتمع دون إحداث أضرار بحق الأجيال القادمة، وهو أساس التنمية المستدامة وهناك دول اهتمت

بالبعد الاقتصادي ودول أخرى اهتمت بالبعد الاجتماعي والبيئي. وعليه فإنّ كل هذه الاهتمامات لها تأثيراتها بينما السياسات المالية والذي يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة بصورة أساسية وذلك من خلال برامجها وسياستها.

3. الفصل الثالث

آليات تفعيل دور الموارد البشرية وعلاقتها بالتنمية الاقتصادية

تمهيد:

في هذا الفصل تم التركيز على تحليل ودراسة المتغيرات الإحصائية خلال فترة الدراسة (1998-2015)، لقياس أثر تطور القوى العاملة في ليبيا خلال الفترة المذكورة، حيث تُعد التطورات الكمية لليد العاملة في مجالات الإنتاج المادي خاصةً مسألة أساسية وشرط لا غنى عنه بالمطلق؛ لكي يمكن بعد ذلك حشد العوامل والإمكانات المادية اللازمة لتفعيل كفاءة اليد العاملة نوعياً وكيفياً وهذا يعني إحداث توجه عام في المجتمع نحو التصنيع والإنتاج المادي لخلق بيئة اجتماعية تبحث بشكل عام عن إمكانيات توسيع قواعد الإنتاج المادي، وهذا يعني بالأساس حشد وتطوير عوامل إنتاج سلع وخدمات متطورة (الإنتاج المادي) وفتح آفاق زيادة عرض المنتجات والإنتاج المحلي كهدف أساسي من وراء تطور الموارد البشرية.

1.3 توزيع القوى العاملة وتطورها خلال الفترة (1998-2012)

توزيع أو تخطيط القوى العاملة هو عملية تقوم المؤسسات من خلالها بتقدير العدد الأمثل للموظفين المطلوبين لأداء مشروع ما أو هدف ما خلال مدة معينة ، حيث يشمل هذا التخطيط على بعض المعلومات كعدد الموظفين والمهارات والخبرات المطلوبة لتنفيذ المشروع أو الهدف والفترة الزمنية والاستراتيجية المتبعة لتنفيذ العمل.

حيث من خلال تخطيط القوى العاملة تستطيع المؤسسة التأكد من الموارد البشرية المتاحة ومستوى كفاءتهم في تنفيذ المشاريع المستقبلية ودورها هذه الموارد في تحقيق التنمية المستدامة.

من المعروف أن القوى العاملة هم الأفراد القادرين على العمل سواء كانوا ذكورا أو إناثاً وأنها التعداد الإجمالي لكافة الأشخاص القادرين على العمل والإنتاج، بالإضافة إلى تعداد الباحثين عن عمل في دولة أو مجتمع معين.

1.1.3 تطور حجم الاستخدام في الاقتصاد الليبي:

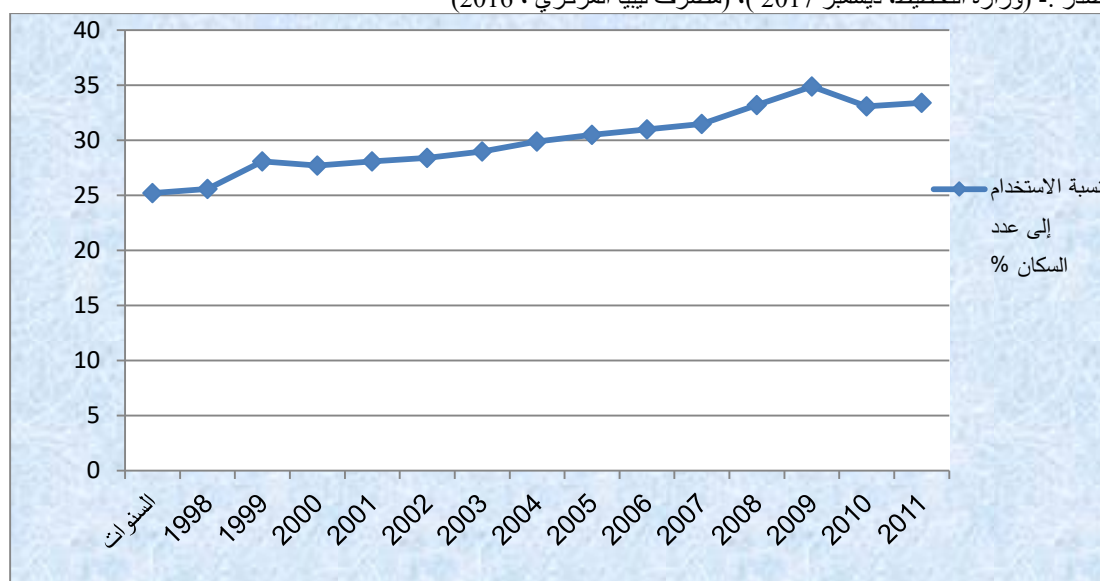
حاولت ليبيا كغيرها من الدول تحقيق مستويات مرتفعة من التوظيف حيث اتجهت منذ بداية عقد السبعينات في القرن الماضي إلى انتهاج سياسات تنموية هدفت إلى تنويع الاقتصاد الوطني وخلق فرص عمل جديدة، وقد حققت هذه السياسات بالفعل ومن خلال التوسع في المشروعات الإنتاجية والخدمية زيادة في فرص العمل فترة السبعينات وحتى منتصف الثمانينات؛ ولكن بدأت معدلات البطالة التزايد منذ عقد التسعينات وربما يعود السبب إلى عدم القدرة على خلق مشاريع جديدة قادرة على توليد فرص عمل لاستيعاب الأيدي العاملة، كذلك اعتماد الاقتصاد الليبي بشكل كامل على الإنتاج النفطي وهذا القطاع غير مرن من ناحية توليد فرص عمل وبالتالي على

امتصاص جزء من البطالة بالإضافة إلى أن الزيادة في الناتج المحلي الإجمالي ناتجة عن الزيادة في أسعار النفط وليس عن الزيادة في الإنتاج التي هي بالتالي كانت زيادة في التوظيف (الساعدي، 2018: 65) والجدول رقم (3) تطور حجم الاستخدام في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998-2012).

جدول (3) تطور حجم الاستخدام في الاقتصاد الوطني خلال الفترة 1998-2012.

السنوات	إجمالي عدد السكان (مليون نسمة)	حجم الاستخدام (ألف)	معدل الزيادة في حجم الاستخدام %	نسبة الاستخدام إلى عدد السكان %
1998	5257.9	1324	----	25.2
1999	5415.6	1384	4.5	25.6
2000	5147.9	1445.0	4.4	28.1
2001	5230.1	1448.7	0.2	27.7
2002	5314.2	1492.6	3.0	28.1
2003	5399.9	1534.9	2.8	28.4
2004	5487.6	1588.9	3.5	29.0
2005	5576.8	1665.1	4.8	29.9
2006	5657.7	1727.3	3.7	30.5
2007	5781.6	1792.0	3.7	31.0
2008	5892.3	1856.6	3.6	31.5
2009	6010.1	1996.5	7.5	33.2
2010	6105.4	2132.8	6.8	34.9
2011	6223.0	2059.0	3.5 -	33.1
2012	6341.5	2120.5	3.0	33.4

المصدر :- (وزارة التخطيط، ديسمبر 2017)، (مصرف ليبيا المركزي، 2016)



شكل (1) نسبة الاستخدام إلى عدد السكان في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998 – 2012)

من الجدول (3) والشكل (1) نلاحظ أن حجم الاستخدام في تزايد مستمر مقارنة بالزيادة في عدد السكان وهي زيادة مطردة ففي سنة 1998م بلغ حجم الاستخدام (1324) ألف يقابله (5257.9) مليون نسمة، بنسبة استخدام بلغت (25.2%)، وكان إجمالي عدد السكان يرتفع ويتبعه ارتفاع مستمر في حجم الاستخدام، حيث بلغ في سنة 2010م حوالي (2132.8) ألف مقابل إجمالي عدد السكان لنفس السنة بعدد بلغ (61054) مليون نسمة، بنسبة بلغت (34.9%) ثم لوحظ انخفضت نسبة الاستخدام إلى إجمالي عدد السكان فكانت (33.1%) بحجم استخدام كان (2059) ألف مقابل عدد سكان (6223.0) مليون نسمة، ثم عادت النسبة في الارتفاع التدريجي في سنة 2012م حيث بلغت نسبة الاستخدام (33.4%) وكان حجم الاستخدام وقتها (2120.5) ألف، ولكن إجمالي عدد السكان لم ينقص مقارنة بالسنة التي قبله فكانت الزيادة مستمرة في جميع السنوات حيث بلغ في سنة 2012م (6341.5) مليون نسمة، فنقص حجم الاستخدام في سنة 2011م يرجع إلى بعض التغيرات السياسية التي شهدها ليبيا في تلك الفترة وهي سنة 2011م.

جدول (4) مصفوفة الارتباط بين إجمالي عدد السكان وحجم الاستخدام خلال الفترة (1989 - 2012).

Eigenvalues: (Sum = 2, Average = 1)					
Number	Value	Difference	Proportion	Cumulative Value	Cumulative Proportion
1	1.968085	1.936171	0.9840	1.968085	0.9840
2	0.031915	---	0.0160	2.000000	1.0000

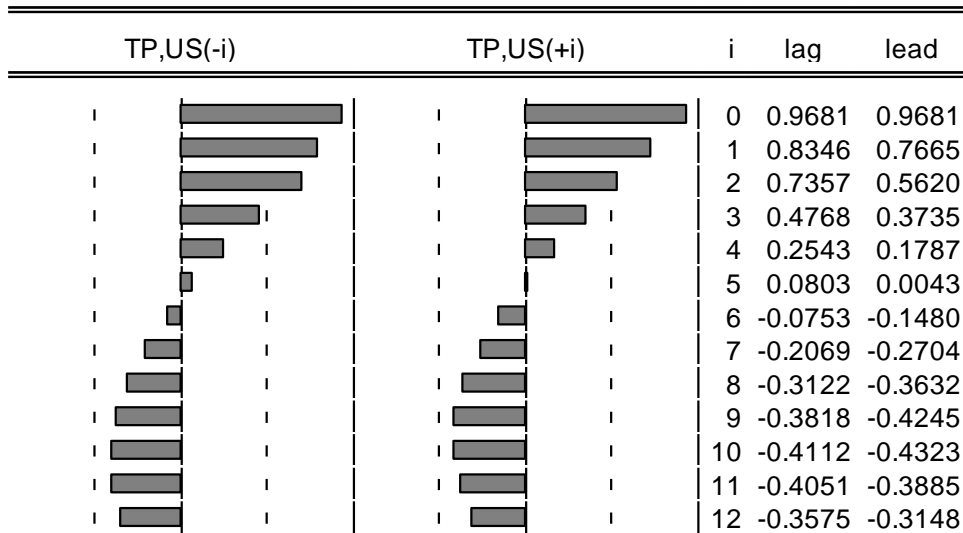
Eigenvectors (loadings):

Variable	PC 1	PC 2
TP	0.707107	-0.707107
US	0.707107	0.707107

Ordinary correlations:

	TP	US
TP	1.000000	
US	0.968085	1.000000

المصدر: تم تقديرها من بيانات الدراسة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Eviews 12.



شكل (2) الرسم البياني لعلاقة الارتباط بين إجمالي عدد السكان وحجم الاستخدام خلال الفترة (1989 - 2012).

المصدر:

تم تقديرها من بيانات الدراسة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Eviews 12.

من الجدول (4) و الشكل (2) يتبين أن حجم الاستخدام إلى إجمالي عدد السكان في السنوات المذكورة كانت العلاقة طردية، أي أنه كلما زاد عدد السكان زاد تبعه في ذلك حجم الاستخدام، وهذا ما بينته المصفوفة التي تم استخراجها بالبرنامج الإحصائي حيث كانت النسبة (0.96) وهي تقترب من الواحد الصحيح وتعتبر مرتفعة، وهذا يرجع لأن الدولة في توظيف واستخدام مستمر مطرد كلما زاد حجم السكان وهذا ما يجيب على السؤال الفرعي للدراسة الذي يقول (هل هناك علاقة ارتباط بين حجم الاستخدام وإجمالي عدد السكان في الاقتصاد الليبي؟).

2.1.3 إنتاجية القوى العاملة وعلاقتها بالتنمية المستدامة:

ينبثق مفهوم تنمية الموارد البشرية من المنظور الاقتصادي من أن الإنسان هو مورد من أهم الموارد الاقتصادية، ويركز الاقتصاد اهتمامه عليه كمنتج من ناحية، وعلى إنتاجيته من ناحية أخرى. ويعد العائد الإنتاجي من مفهوم تنمية الموارد البشرية هو العامل الأهم في تخطيط الجهود الائتمانية وما تتضمنه من استثمارات وأولويات، فالإنتاجية بالنسبة للفرد العامل تعكس مدى مساهمته في العمل الذي يؤديه والمقدر الذي يعطيه من جهد وعلم ومهارة، أما على مستوى المنظمة فهي تعبر عن كفاءة الإدارة في استغلال الموارد والإمكانات المتاحة لها، وللحصول على هذه الإمكانات على أفضل نتيجة ممكنة. وعلى مستوى الاقتصاد القومي تعبر الإنتاجية عن انعكاس لمتوسط أداء كافة القطاعات في المجتمع، فالإنتاجية تؤثر في رفاهية المجتمع، وذلك عن طريق السلع والخدمات، ومدى جودتها والتي يتم توفيرها لكافة أفراد ومؤسسات المجتمع (عبد و حسن، 1428هـ).

وتعتبر الإنتاجية أحد المفاتيح الهامة التي تعمل على زيادة معدلات النمو الاقتصادي السنوية، وتسهم في تقليص الفاقد من الموارد المتاحة بشكل كبير، حيث أن كثير من الخبراء يؤمنون بأن دراسة الإنتاجية هي دراسة لجودة الموارد البشرية (رأس المال البشري) الذي تتمتع به دولة دون أخرى، وعلى ضوء ذلك أكدت الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا على أن إنتاجية المصانع الأمريكية تفوق إنتاجية المصانع الأوروبية بحوالي الثلث، والسبب في ذلك ضعف الإدارة وقلة الخبرة التنظيمية لدى الصناعات الأوروبية، على الرغم من التشابه الكبير في التجهيزات بين المصانع الأمريكية والأوروبية (حميدات و العمري، 2013: 82).

عليه جاءت حيثيات البحث في هذا الجانب إلى قياس الإنتاجية الجزئية للفرد العامل في قطاعي الزراعة والصناعات التحويلية في الاقتصاد الليبي، وذلك لأهمية إنتاجية الصناعات التحويلية وقطاع الزراعة في تنمية النشاط الاقتصادي للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة خلال فترة البحث لمحاولة لتحليل حيثيات دور تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة بناءً على مفهومها الشامل لارتباطه بمدى استمرارية الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسية للمجتمع . وتعرف الإنتاجية بأنها العلاقة بين المدخلات والمخرجات في العملية الإنتاجية، ويكون من المناسب قياسها بنسبة تمثل المخرجات مقسومة على المدخلات .

وتعرف كذلك بأنها الاستخدام الأكثر كفاءة للمورد (عناصر الإنتاج) في إنتاج سلع وخدمات مختلفة، فتحقيق إنتاجية مرتفعة يعني تحقيق انجاز اكبر بالقدر نفسه من الموارد، وتظهر أهمية الإنتاجية في قدرتها على تفسير كفاءة استخدام الموارد البشرية وغير البشرية المتاحة داخل الوحدات الاقتصادية(حميدات و العمري، 2013: 83-84).

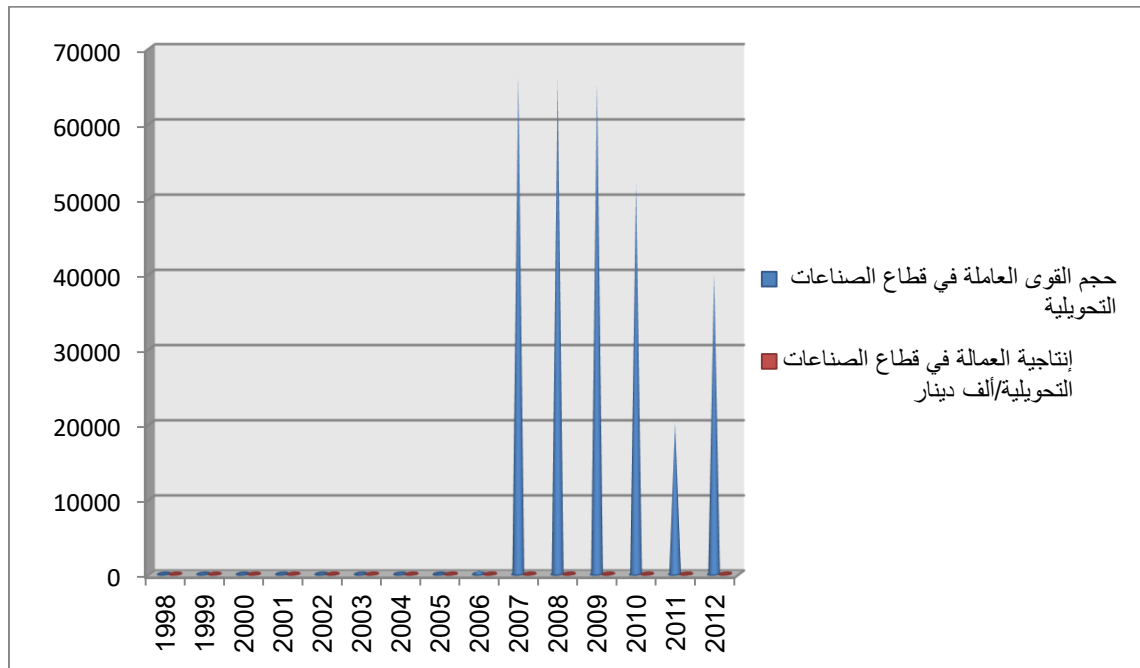
3.1.3 إنتاجية القوى العاملة بقطاع الصناعات التحويلية:

يُعد قطاع الصناعات التحويلية من أهم القطاعات التي اعتمد عليها التطور والنمو الذي أنجزته الدول المتقدمة، وأكبر مساهم في الناتج المحلي في ليبيا، ومصدر أساسي للصرف الأجنبي، فتطورت مساهمة هذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي بشكل مطرد مقابل انخفاض في مساهمة قطاع الزراعة والصناعة، ويعزى ذلك إلى جملة من العوامل في مقدمتها هجرة اليد العاملة لهذا القطاع بحثاً عن أجور أعلى في قطاع النفط وبعض القطاعات الخدمية الأخرى، ويتبين ذلك من خلال الجدول رقم (5) تطور حجم القوة العاملة بقطاع الصناعات التحويلية وأهميتها النسبية إلى مجموع حجم القوة العاملة وإنتاجيتها في الاقتصاد الوطني في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998-2012).

جدول (5) تطور حجم القوى العاملة بقطاع الصناعات التحويلية وأهميتها النسبية إلى مجموع حجم القوى العاملة وإنتاجيتها في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998-2012)

السنة	حجم القوى العاملة في قطاع الصناعات التحويلية (الألف مشغل)	حجم القوى العاملة بالاققتصاد الوطني (ألف مشغل)	نسبة العاملين في قطاع الصناعات التحويلية إلى مجموع العاملين بالاققتصاد الوطني %	ناتج قطاع الصناعات التحويلية الحقيقي مليون دينار	إنتاجية العمالة في قطاع الصناعات التحويلية/ألف دينار
1998	156.8	1323.7	11.8	3057	5.3
1999	163.7	1383.8	11.8	6346	5.3
2000	169.6	1445.0	11.7	1727.0	10.2
2001	172.1	1448.7	12.1	1632.7	9.4
2002	175.3	1492.6	1.17	1716.1	9.8
2003	184.3	1534.9	0.12	1983.2	107.8
2004	188.8	1588.9	1.2	2098.8	11.1
2005	140.1	1665.1	13.79	2236.9	15.9
2006	502.6	1727.3	0.03	2343.0	4.66
2007	66166	1792.0	4.81	2521.5	0.03
2008	65603	1856.6	4.6	2779.3	0.04
2009	65200	1996.5	0.44	2550.0	0.03
2010	52010	2132.8	3.73	2580.4	0.05
2011	20146	2059.0	1.43	597.7	0.01
2012	39923	2120.5	2.62	3055.7	0.04
المتوسط العام	20726.75	68827.01	5.42	42036.1	11.98

المصدر : (وزارة التخطيط، ديسمبر 2017) (مصرف ليبيا المركزي ، 2016)



شكل (3) نسبة العاملين بقطاع الصناعات التحويلية إلى مجموع لعاملين في الاقتصاد الليبي خلال الفترة (1998-2012)

من الجدول (5) والشكل (3) نلاحظ أن حجم القوى العاملة في قطاع الصناعة التحويلية كان (156.8) ألف مشغل في سنة (1998م)، مقابل إنتاجية (5.3) ألف دينار في نفس السنة،

وتكررت نفس الانتاجية في السنة التالية سنة(1999م) بحجم مشغلين بلغ(163.7) ألف مشغل، ولكن الزيادة في حجم التشغيل في سنة(2000م) الذي بلغ(169.6) مشغل قابلته زيادة في حجم الانتاج في هذا القطاع بلغت(10.2) ألف دينار، وانخفضت الانتاجية في سنة(2001م) بشكل طفيف ليكون(9.4) ألف دينار، مقابل(172.1) مشغل، وارتفع قليلاً في سنة(2002م) حيث كان(9.8) ألف دينار مقابل(175.3) ألف مشغل، وارتفع بشكل كبير وملحوظ في سنة(2003م) ليبلغ(107.8) ألف دينار مقابل(184.3) ألف مشغل، وهذه الزيادة في الانتاجية تعتبر الأكبر في جميع سنوات الدراسة، وانخفض بشكل حاد ليصل إلى(11.1) ألف دينار في سنة(2004م) رغم الارتفاع في حجم المشغلين الذي وصل(188.8) ألف مشغل، وارتفاع طفيف في سنة(2005م) ليكن(15.9) ألف دينار، مقابل انخفاض في عدد المشغلين بلغ(140.1) ألف مشغل، وارتفاع في المشغلين في السنة التالية حيث وصل(502.6) ألف مشغل مقابل انتاجية ضعيفة بلغت(4.66) ألف دينار، ومع ازدياد نسبة المشغلين في سنة(2007م) بعد وصوله(66166) ألف مشغل مقابل انتاجية ضعيفة جداً كانت(0.03) ألف دينار، وكما تشهد السنوات الباقية أي زيادة في قيمة الانتاجية في هذا القطاع حيث كانت القوى العاملة على التوالي من سنة(2008م) حتى سنة(2012م) كالتالي: (65603)، (65200)، (52010)، (20146)، (39923)، مقابل انتاجية ضعيفة ومتذبذبة لحجم تلك العمالة بهذا القطاع على التوالي كما يلي: (0.04)، (0.03)، (0.05)، (0.01)، (0.04) ألف دينار، ونلاحظ من هذا العرض أن أدنى قيمة كانت في سنة(2011م) بقيمة بلغت(0.01) ألف دينار بسبب التغييرات السياسية في هذا العام مقابل مشغلين وصل(20146) في نفس السنة.

جدول (6) يوضح مصفوفة الارتباط بين حجم القوى العاملة في قطاع الصناعات التحويلية و إنتاجية العمالة في قطاع الصناعات التحويلية خلال الفترة (1989- 2012).

Eigenvalues: (Sum = 2, Average = 1)					
Number	Value	Difference	Proportion	Cumulative Value	Cumulative Proportion
1	1.344156	0.688312	0.6721	1.344156	0.6721
2	0.655844	---	0.3279	2.000000	1.0000

Eigenvectors (loadings):		
Variable	PC 1	PC 2
WMS	-0.707107	0.707107
PIS	0.707107	0.707107

Ordinary correlations:		
	WMS	PIS
WMS	1.000000	
PIS	-0.344156	1.000000

المصدر: تم تقديرها من بيانات الدراسة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Eviews 12.

	WMS,PIS(-i)	WMS,PIS(+i)	i	lag	lead
			0	-0.3442	-0.3442
			1	-0.3383	-0.3128
			2	-0.2641	-0.3034
			3	-0.2165	-0.2489
			4	0.4159	-0.1814
			5	0.4137	-0.1124
			6	0.3916	0.1456
			7	0.2855	0.1443
			8	-0.0471	0.1518
			9	0.1008	0.1378
			10	-0.0648	0.1148
			11	-0.0518	0.0919
			12	-0.0224	0.0689

شكل (4) يوضح الرسم البياني لمصفوفة الارتباط بين حجم القوى العاملة في قطاع الصناعات التحويلية و إنتاجية العمالة في قطاع الصناعات التحويلية خلال الفترة (1989- 2012).

المصدر: تم تقديرها من بيانات الدراسة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Eviews 12.

من الجدول (6) و الشكل (4) يتبين أن إنتاجية العمالة (الموارد البشرية) في قطاع الصناعات التحويلية لها ارتباط عكسي متوسط حيث بلغت تلك الدرجة (-0.34)، وهذا يعطي قراءة أن زيادة الموارد البشرية (العمالة) في مجال الزراعة لا يعطي زيادة في إنتاجيتهم في قطاع الصناعات التحويلية، ويمكن أن نرجع هذه الأسباب إلى التوظيف الغير مناسب، من حيث وجود عمالة بالقطاع المذكور دون وجود إنتاجية.

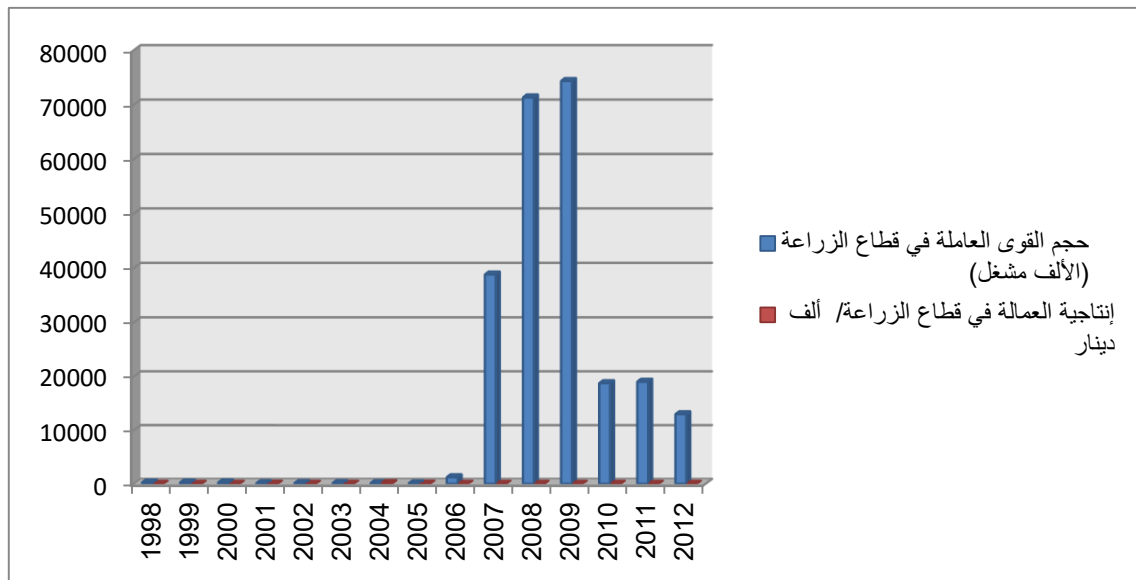
4.1.3 إنتاجية القوى العاملة بقطاع الزراعة:

يتذبذب عدد العمالة في القطاع الزراعي مقارنة بالقطاعات الأخرى وذلك لعدة أسباب مختلفة من وجهة نظر الدارسة ومنها هجرة اليد العاملة وهذا يرجع إلى عدم اتباع سياسات من شأنها تشجيع العاملين في القطاع الزراعي مثل سياسات الدعم والسياسات الزراعية الأخرى مثل شراء فائض المحصول وغيرها من تشجيع الصادرات من ناحية ومن ناحية أخرى عدم اتباع الدولة لسياسة حماية الإنتاج الوطني الأمر الذي أدى إلى ضعف القدرة التنافسية للمنتجات الزراعية الليبية في السوق الليبي نتيجة منافسة المنتجات المستوردة وبالتالي اتجهت القوى العاملة إلى قطاع الخدمات بحثاً عن أجور أعلى أو نتيجة بدائية طرق ووسائل الإنتاج المستخدمة وصغر حجم السوق، كذلك سياسات التوظيف المتبعة في تلك الفترة والتي أثقلت الكاهل الإداري وظهور البطالة المقنعة في الجهاز الإداري، كذلك تنفيذ برنامج الخصخصة لعدد من الوحدات الإنتاجية، وبسبب تنظيم الدولة للملاك الوظيفي للقطاعات المختلفة الأمر الذي ترتب عليه خروج أعداد كبيرة من القوى العاملة، في القطاعات الصناعية والتوجه لقطاع الخدمات، والجدول رقم (7) تطور حجم القوة العاملة بقطاع الزراعة وأهميتها النسبية إلى مجموع حجم القوة العاملة وإنتاجيتها في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998- 2012).

جدول (7) تطور حجم القوى العاملة بقطاع الزراعة وأهميتها النسبية إلى مجموع حجم القوى العاملة وإنتاجيتها في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998-2012).

السنة	حجم القوى العاملة في قطاع الزراعة (الآلاف مشغل)	حجم القوى العاملة في الاقتصاد الوطني (آلاف مشغل)	نسبة العاملين في قطاع الزراعة إلى مجموع العاملين بالاقتصاد الوطني %	نتاج قطاع الزراعة مليون دينار	إنتاجية العمالة في قطاع الزراعة/ ألف دينار
1998	225.1	1323.7	17.01	1234.0	5.8
1999	232	1383.8	16.76	1236.0	5.7
2000	239.1	1445.0	1.65	1174.5	4.9
2001	103.4	1448.7	0.73	1225.8	11.9
2002	109.3	1492.6	0.77	1274.3	11.1
2003	111.3	1534.9	0.13	1320.1	5.7
2004	113.4	16000	0.07	1382.8	121.3
2005	63.5	1015.6	6.25	1491.7	23.5
2006	1230.2	1635783	0.26	1639.1	0.39
2007	38785	1376349	2.8	1704.3	0.04
2008	71308	1426159	5	1744.9	0.02
2009	74321	1477771	5.02	1776.7	0.02
2010	18717	1394972	1.34	1761.1	0.09
2011	19000	1410225	1.35	549.8	0.03
2012	12950	1524159	0.85	588.5	0.05
المتوسط العام	158833.9	688270	4.0	1351.35	38.12

المصدر : (وزارة التخطيط، ديسمبر 2017) (مصرف ليبيا المركزي ، 2016)



شكل (5) نسبة العاملين بقطاع الزراعة إلى مجموع العاملين في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998-2012).

من الجدول (7) والشكل (5) نلاحظ أن حجم القوى العاملة في قطاع الزراعة بلغ ارتفاع بشكل تدريجي وعلى التوالي في السنوات التالية: (1998م)، (1999م)، (2000م) فكانت (225.1)، (232)، (239.1) ألف مشغل، ولكن لم يكن الارتفاع متتابع كما في ارتفاع حجم المشغلين بل

تذبذب بعض الشيء فكان في سنة(1998م) (5.8) ألف دينار و سنة(1999م) (5.7) ألف دينار، وسنة(2000م) (4.9) ألف دينار، و يتضح أيضاً أن النقص في القوى العاملة في السنوات التالية(2001م، و2002م) قابله زيادة عن السنوات السابقة في الانتاجية كانت(11.9) (11.1) ألف دينار على التوالي، ولكن لم يستمر هذا الارتفاع رغم الزيادة المستمرة في حجم القوى العاملة المشغلة لهذا القطاع، حيث انخفضت الانتاجية إلى(5.7) ألف دينار في سنة(2003م) وفي سنة(2004م) زادت القوى العاملة لتبلغ(113.4) ألف مشغل لتكن انتاجيتهم(121.3) ألف دينار مقارنة بالسنوات السابقة جميعاً وهي الأعلى على الاطلاق في السنوات التي تم دراستها، ولكنها انخفضت بكل مفاجئ في سنة(2005م) لتصل(23.5) ألف دينار بعدد مشغلين وصل(63.5) ألف مشغل فقط، وانخفضت بشكل حاد في السنوات الباقية فتذبذبت الانتاجية ولم تتجاوز(0.39) ألف دينار في سنة(2006م) بالرغم من زيادة عالية في حجم المشغلين ليصل إلى(1230.2) ألف مشغل، وكذلك كان في سنة(2007م) حيث بلغ حجم المشغلين(38785) ألف مشغل بإنتاجية ضعيفة كانت(0.04) ألف دينار، وأيضاً في سنة(2008م) فكانت(71308) ألف مشغل مقابل(0.02) ألف دينار انتاجية و(74321) ألف مشغل في سنة(2009م) مقابل نفس القيمة من الانتاجية، أما في السنوات(2010م)، (2011م)، (2012م) بلغت على التوالي أدنى حجم للإنتاج بحيث كانت(0.09)، (0.03)، (0.05) ألف دينار بحجم مشغلين بلغ على التوالي لنفس لتلك السنوات كان (18717)، (19000)، (12950) ألف مشغل، وهذا يوضح لنا أن ليس كل زيادة في عدد المشغلين تقابله زيادة حقيقية في الانتاجية، ويمكن أن نرجع السبب وفق اعتبارات شخصية في التوظيف مما أرهق قطاع الزراعة دون وجود انتاجية حقيقية لهذا القطاع، وكذلك الاعتماد على النفط كعمول أساسي(لمرتبات) المشغلين بدل أن يكن مقابل حصته في الإنتاج.

جدول (8) يوضح مصفوفة الارتباط بين حجم القوى العاملة بالاقتصاد الوطني وإنتاجية العمالة في قطاع الزراعة خلال الفترة (1989 - 2012).

Eigenvalues: (Sum = 2, Average = 1)					
Number	Value	Difference	Proportion	Cumulative Value	Cumulative Proportion
1	1.270233	0.540467	0.6351	1.270233	0.6351
2	0.729767	---	0.3649	2.000000	1.0000

Eigenvectors (loadings):		
Variable	PC 1	PC 2
WAS	-0.707107	0.707107
PAS	0.707107	0.707107

Ordinary correlations:		
	WAS	PAS
WAS	1.000000	
PAS	-0.270233	1.000000

المصدر: تم تقديرها من بيانات الدراسة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Eviews 12.

WAS,PAS(-i)		WAS,PAS(+i)		i	lag	lead
				0	-0.2702	-0.2702
				1	-0.2849	-0.2649
				2	-0.2093	-0.2531
				3	0.2545	-0.2430
				4	0.6182	-0.1579
				5	0.5707	-0.0785
				6	0.0180	-0.0444
				7	0.0169	0.1101
				8	-0.0796	0.1252
				9	-0.0896	0.1077
				10	-0.0735	0.0896
				11	-0.0404	0.0716
				12	-0.0018	0.0535

شكل (6) يوضح الرسم البياني لمصفوفة الارتباط بين حجم القوى العاملة بالاقتصاد الوطني وإنتاجية العمالة في قطاع الزراعة خلال الفترة (1989 - 2012).
المصدر: تم تقديرها من بيانات الدراسة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Eviews 12.

من الجدول (8) و الشكل (6) يتبين أن إنتاجية العمالة (الموارد البشرية) في قطاع الزراعة لها ارتباط عكسي متوسط حيث بلغت تلك الدرجة (-0.27)، وهذا يعطي قراءة أن زيادة الموارد البشرية (العمالة) في مجال الزراعة لا يعطي زيادة في إنتاجيتهم في قطاع الزراعة، ويمكن أن نرجع هذه الأسباب إلى التوظيف الغير مناسب، من حيث وجود عمالة بالقطاع المذكور دون وجود إنتاجية حقيقية، وهو ما يطلع عليه بالبطالة المقنعة، أي وجود كوادر إدارية وقلة وجود الكوادر الانتاجية الفعلية.

5.1.3 هيكل الناتج المحلي الإجمالي بقطاعي الصناعات التحويلية وقطاع الزراعة :

كما هو معروف أن الناتج المحلي الإجمالي هو عبارة عن القيمة السوقية لكل السلع النهائية والخدمات والتي يتم إنتاجها في دولة ما خلال فترة زمنية محددة، وغالبًا ما يتم اعتبار إجمالي الناتج المحلي مؤشرًا لمستوى المعيشة في الدولة، ومن خلال دراسة دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة ولقياس التنمية المستدامة لابد من دراسة الناتج المحلي على اعتبار أن النمو الاقتصادي هو الزيادة في نصيب الفرد من الناتج المحلي الحقيقي وكلما زاد نصيب الفرد من هذا الناتج هو في الحقيقة انعكاس لارتفاع مستوى المعيشة والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي والذي يتطلب زيادة الناتج لمواجهة هذا الطلب وبالتالي عادةً ما يصاحب الزيادة في معدلات النمو يقابله ارتفاع في تشغيل اليد العاملة فيبدو أن الاتجاه العام في هذه العلاقة هو اعتبار أن هناك ارتباط كبير بين ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي وانخفاض نسب البطالة أو ارتفاع نسبة تشغيل العاملين، والجدول رقم (9) هيكل الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي لقطاعي الصناعات التحويلية والزراعة في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1989 - 2012).

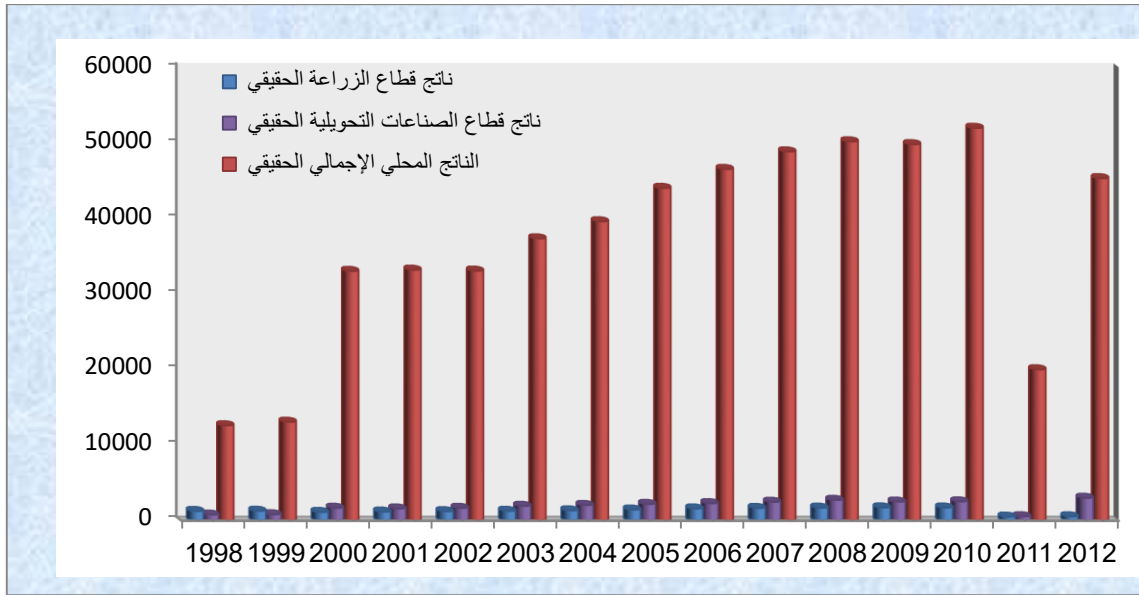
جدول (9) هيكل الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي لقطاعي الصناعات التحويلية والزراعة في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1989- 2012)

السنة	الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي مليون دينار	معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي %	ناتج قطاع الصناعات التحويلية الحقيقي مليون دينار	معدلات نمو قطاع الصناعات التحويلية مليون دينار	نسبة ناتج قطاع الصناعات التحويلية في الناتج المحلي الإجمالي %	ناتج قطاع الزراعة الحقيقي مليون دينار	معدلات نمو ناتج الزراعة مليون دينار	نسبة ناتج قطاع الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي %
1998	12703.8	- 1.4	823.4	- 3.0	6.5	1305.3	-	10.3
1999	13175.4	3.7	864.6	5.0	6.6	1331.4	1.9	10.1
2000	33126.7	1.5	1727.0	- 5.5	5.2	1174.5	3.0	3.5
2001	33290.2	0.5	1632.7	- 5.5	4.9	1225.8	4.4	3.7
2002	33163.5	- 0.4	1716.1	5.1	5.2	1274.3	4.0	3.8
2003	37423.3	12.8	1983.2	15.6	5.3	1320.1	3.6	3.5
2004	39678.9	6.0	2098.8	5.8	5.3	1382.8	4.7	3.5
2005	44087.2	11.1	2236.9	6.6	5.1	1491.7	7.9	3.4
2006	46583.7	5.7	2343.0	4.7	5.0	1639.1	9.9	3.5
2007	48897.9	5.0	2521.5	7.6	5.2	1704.3	4.0	3.5
2008	50228.1	2.7	2779.3	2.8	4.9	1744.9	2.4	3.5
2009	49854.3	- 0.7	2550.0	-1.7	5.1	1776.7	1.8	3.6
2010	52010.0	4.3	2580.4	1.2	5.0	1761.1	-0.9	3.4
2011	20146.2	- 61.3	597.7	- 76.8	3.0	549.8	-68.8	2.7
2012	45368.6	125.1	3055.7	411.2	6.7	588.5	7.0	1.3
المتوسط العام	37315.85	11.9	1967.4	31.04	5.26	1351.35	3.65	4.22

المصدر : (وزارة التخطيط، ديسمبر 2017) (مصرف ليبيا المركزي ، 2016)

يتضح من الجدول رقم (9) الآتي:

- أن سلسلة الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي خلال فترة البحث باتجاه عام للزيادة إلا أنه في سنة 2011 انخفض الناتج المحلي الإجمالي الى حوالي 20164.2 مليون دينار وذلك بسبب الأوضاع غير المستقرة بالاقتصاد الليبي في تلك الفترة، بينما سجل أقصى قيمة له سنة 1998 بقيمة 12703.8 مليون دينار، والشكل رقم (7) هيكل الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي لقطاعي الصناعات التحويلية والزراعة في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998-2012)



شكل (7) هيكل الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي لقطاعي الصناعات التحويلية والزراعة في الاقتصاد الوطني خلال الفترة (1998-2012)

- مساهمة قطاع الصناعات التحويلية في الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي في المتوسط خلال فترة البحث حوالي 1967.35 مليون دينار بمعدل نمو 31.04% ونسبة المساهمة حوالي 5.3%، بينما مساهمة قطاع الزراعة حوالي 1351.35 مليون دينار في المتوسط بمعدل نمو 3.7%، ونسبة مساهمة 4.2%، وهي أقل من مساهمة قطاع الصناعات التحويلية، إلا أنهما تعتبر نسبة مساهمتهما ضعيفة في الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي بالرغم من أهمية هذين القطاعين في تحقيق النمو والمساهمة في التنمية المستدامة بشكل خاص والتنمية الاقتصادية بشكل عام، وذلك لضعف الامكانيات وعدم الاهتمام بتخصيص وتوجيه المورد لاقتصادية في تلك القطاعات التي لها القدرة على دعم ناتج الاقتصاد وتنويع مصادر الدخل، وتحقيق الاكتفاء الذاتي، وعدم أخذ هذه الاهتمامات في الاعتبار من شأنه يؤدي الى ضعف انتاجية القوى العاملة وضعف متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي كما بينته نتائج تحليل البيانات فيما سبق، ويرجع ذلك إلى اعتماد الاقتصاد الليبي على الموارد النفطية التي تعتبر من الموارد الناضبة، وبالتالي لا بد من تنويع الاقتصاد لموارد اخرى تدعمه وتساهم في تحقيق التنمية المستدامة وأبعادها وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج يثبت ذلك أن:

تنمية الموارد البشرية له دور هام في تحقيق التنمية المستدامة ، بالإضافة إلى ذلك مدى كفاءة وانتاجية القوى العاملة بالقطاعات الاقتصادية يعتبر من متطلبات تحقيق التنمية المستدامة، وهذا ما تفترضه فرضيات البحث، عليه نجد الاقتصاد الليبي يعاني من مجموعة من المعوقات

لتحقيق التنمية المستدامة، منها ضعف إنتاجية القوى العاملة وانخفاض متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي وارتفاع معدل البطالة، وقلة فرص العمل وتنويع مصادر الدخل.

• اختبار فرضيات الدراسة:

جدول (10) اختبار درجة الارتباط بين القوى العاملة (الموارد البشرية) والتنمية المستدامة من خلال قطاع الزراعة والصناعات التحويلية في الفترة من (1998_2012م).

العلاقة المرتبطة	معامل الارتباط	نوع الارتباط
حجم الاستخدام في الاقتصاد الوطني.	0.96%	طردي
بين حجم القوى العاملة في قطاع الصناعات التحويلية و إنتاجية العمالة في قطاع الصناعات التحويلية.	- 0.34%	عكسي
حجم القوى العاملة بالاقتصاد الوطني و إنتاجية العمالة في قطاع الزراعة.	- 0.27%	عكسي

المصدر: من واقع النتائج المتحصل عليها من الجداول (4، 6، 7).

من الجدول (10) نلاحظ أن درجة الاستخدام في الاقتصاد الوطني للموارد البشرية بلغت (0.96%) يقارب الواحد الصحيح ويدل على نسبة الاستخدام الطردي الكبير لحجم الاستخدام كما ذكر في الجدول (3)، ولكن رغم كل ذلك فإن العلاقة عكسية بين حجم الموارد البشرية في الصناعات التحويلية وإنتاجيتها بنفس القطاع حيث بلغت (-0.34%) بالسالب وهي علاقة عكسية، أي أن الزيادة في حجم الموارد البشرية لا تقابله زيادة في الإنتاجية في ذات القطاع، وكذلك الحال بالنسبة لقطاع الزراعة، حيث كانت النسبة (-0.27%) وهي سالبة وعكسية أيضاً، ويعزى ذلك إلى عدة اعتبارات من حيث طريقة التوظيف، و توزيع الحصة الإنتاجية على المشغلين داخل القطاع الإنتاجي، وعليه يمكن القول أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية تعطي مؤشر إلى أن تلك العلاقة عكسية بين الموارد البشرية والتنمية المستدامة، فلا يوجد مساهمة حقيقية من الموارد البشرية في التنمية المستدامة داخل ليبيا، وعليه نرفض الفرضية البديلة التي تقول " أن هناك ارتباط طردية بين الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة" ونقبل الفرضية الصفرية التي عبرنا بالقول أنه " لا يوجد ارتباط طردية بين الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة".

2.3 النتائج والتوصيات:

من خلال ما تم عرضه توصلت الباحثة إلى عدد من النتائج والتوصيات:

1.2.3 النتائج :

قد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- زيادة حجم استخدام الموارد البشرية مع زيادة تبعاً لزيادة عدد السكان في ليبيا.
- وجود علاقة موجبة طردية بين الزيادة في حجم استخدام الموارد البشرية وعدد السكان في ليبيا في الفترة من 1998-2012م.
- ضعف الانتاجية التي تقدمها الموارد البشرية(القوى العاملة/ المشغلة) في قطاع الصناعات التحويلية المدرجة ببياناتها في الجداول التي تناولتها الدراسة أما حجمها في هذا القطاع في الفترة سالفة الذكر.
- وجود علاقة عكسية سالبة بين حجم الموارد البشرية في قطاع الصناعات التحويلية وحجم الانتاج الذي تقدمه في الفترة من 1998-2012م.
- ضعف الانتاجية التي تقدمها الموارد البشرية(القوى العاملة/ المشغلة) في قطاع الزراعة مقارنة بحجم المشغلين في الفترة المذكورة.
- وجود علاقة عكسية سالبة بين حجم الموارد البشرية في قطاع الزراعة وحجم الانتاج الذي تقدمه في الفترة من 1998-2012م.

2.2.3 التوصيات :

توصي الدراسة بما يلي:

- التوظيف على أساس التخصص والتركيز على أصحاب الحرف والمهارات وفق للصناعات والقطاعات المنتجة.
- ربط المرتبات بكمية الانتاج كلاً حسب جهده وما قدمه من عمل في القطاعات التي تم دراستها، مع الأخذ في الاعتبار التخلي عن التمويل النفطي في سنوات الانتاج، لكي نضمن استمرار الانتاج بكفاءة وفاعلية.

- اتباع سياسة تدريبية تؤمّن اكتساب المهارات التي يحتاجها العاملون، وإعادة التأهيل العاطلين عن العمل.
- تشجيع الصناعات والأعمال الصغيرة وبنفس الاتجاه، للعمل على توفير التمويل للصناعات اليدوية والحرفية والصغيرة الواعدة التي لا تستطيع الحصول على التمويل بالطرق المعتادة، وتحديد المساحات الصناعية والإنتاجية الصغيرة والمتوسطة بحيث تكون مناسبة لنوعية النشاط ومتطلباته.
- إقامة وتنظيم مراكز تدريب لإعادة تأهيل الفئات العاطلة والمساعدة في إعادتهم لسوق العمل.

3.3 المصادر والمراجع

- إبراهيم محمد إبراهيم جبر. (2012). مفاهيم التنمية المستدامة من منظور إسلامي، دراسة في ضمانات الإدارة الحضارية المتواصلة للمدينة الإسلامية. الندوة العلمية الثامنة، العواصم الإسلامية.
- أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم الأنصاري ابن منظور. (2017). لسان العرب، الجزء 14. بيروت: دار صادر.
- أبو بكر مصطفى بعيرة. (2011). لا تنمية مستدامة بدون إدارة قوامة، رسالة ماجستير. بنغازي: كلية الاقتصاد، جامعة قاريونس.
- أحمد وهبي الحسني. (2019). واقع التنمية المستدامة في الدول النامية بعد ثورات الربيع. منشورات دار أليكس للطباعة والنشر.
- العربي بلقاسم فرحاتي. (2012). تأهيل الموارد البشرية: قديماً وحديثاً. عمان-الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- برنامج الأمم المتحدة الألماني. (1997). تم الاسترداد من إدارة الحكم لخدمة التنمية البشرية المستدامة [www\ poger. Or\ publication\ other\ and plgovernance\ undppolicy](http://www.poger.Or\publication\other\and plgovernance\undppolicy)
- بشير المغربي، و محمد الفاتح محمود. (2013). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- بن عنتر عبدالرحمن. (2010). إدارة الموارد البشرية- المفاهيم والأسس، الأبعاد الاستراتيجية. عمان: اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- حسن إبراهيم المهدي، و نوزاد عبد الرحمن الهيتي. (2008). التنمية المستدامة في دولة قطر، الإنجازات والتحديات. قطر: الناشر اللجنة الدائمة للإسكان.
- حسنا محمود محجوب. (ديسمبر ، 2006). الطريق إلى مجتمع المعرفة، العدد (34). سلسلة قضايا القاهرة، مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية.
- حسين يريقي. (2007). استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية - حالة مؤسسة سوناطراك، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.
- خالد مصطفى قاسم. (2006). إدارة البيئة المستدامة في ظل العولمة المعاصرة. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- راكن هاويت ويليم. (1990). المشكلات البيئية وصيانة الموارد الطبيعية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- راندي دي سايمون، و جون وارنر. (2011). ترجمة: عبد الحسن لعنان، تنمية الموارد البشرية، الجزء الأول. المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود للنشر والطباعة.
- راوية محمد حسن. (2000). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- زكي محمود هاشم. (1989). إدارة الموارد البشرية. الكويت: ذات السلاسل للنشر والتوزيع.
- سراج يوسف عبد، و سعيد علي حسن. (1428هـ). تعريف الانتاجية وأساليب قياسها وآليات تحسينها لفرق الدفاع المدني بالمملكة العربية السعودية. مؤتمر الدفاع المدني الحادي و العشرون، على الموقع الإلكتروني: <http://webcache.googleusercontent.com>. السعودية.
- سعود بن حسن الزهواني. (1426هـ). تنمية المجتمعات الجديدة، التمكين كأداة فاعلة في عمليات التنمية الحضارية المستدامة، رسالة دكتوراه. القاهرة: كلية الهندسة، جامعة القاهرة.

- سليمان خليل الفارس وآخرون. (2003). إدارة الموارد البشرية (الأفراد). منشورات جامعة دمشق: دمشق.
- سنان الموسوي. (2004). إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها. عمان: الأردن: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- صالح فلاح. (14-15-2008). مفهوم التنمية المستدامة المحلية والاستراتيجيات البيئية. الملتقى الوطني الأول، حول التنمية المحلية في الجزائر، واقع وفق المركز الجامعي.
- صلاح عبد الباقي. (2000). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- عبد العزيز علي حسن. (2009). الإدارة المتميزة للموارد البشرية- تميز بلا حدود. المنصورة مصر: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- عبد الله حسون محمد وآخرون. (2015). التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد، العدد (67). مجلة ديالي.
- عبدالرزاق حسن. (2013). التنمية البشرية وقياس دليل الفقر الدولي. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- علي عيوش. (2009). التنمية البشرية المستدامة. الملتقى الوطني حول اقتصاد البيئة، المركز الوطني بالجزائر.
- فريد فهمي زيارة. (2004). المبادئ والأصول للإدارة والأعمال، الطبعة الرابعة. عمان.
- كامل بكري. (1996). التنمية الاقتصادية. بيروت: دار النهضة العربية.
- ماجدة أبوزنط، و عثمان محمد غنيم. (2007). التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- مازن فارس رشيد. (2009). إدارة الموارد البشرية - الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- محمد الفاتح بشير المغربي. (2016). إدارة الموارد البشرية. عمان- الأردن: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- محمد بن دليم القحطاني. (2008). إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل)، ط 2. الرياض: مكتبة العبيكان.
- محمد عبد الفتاح الصيرفي. (2005). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار المناهج.
- محمد كامل التابعي سليم. (2006). التنمية البشرية المستدامة، سلسلة قضايا، العدد 20. مركز الأهرام الدراسات السياسية الاستراتيجية، القاهرة.
- محمد لموتي. (2009). البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر - دراسة قياسية واقتصادية للفترة من 1970 إلى 2007، رسالة ماجستير. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
- مدحت القرشي. (2007). التنمية الاقتصادية- نظريات وسياسات وموضوعات. الأردن: دار وائل للنشر.
- مدوري نور الدين. (2011). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل التغيرات التكنولوجية- دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بمستغانم، رسالة ماجستير (غير منشورة). الجزائر: جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
- مصرف ليبيا المركزي . (2016). تقرير مصرف ليبيا المركزي، أعداد مختلفة . طرابلس ليبيا.
- مصطفى الزيروني. (2003). النمو الاقتصادي واستراتيجيات التنمية، رسالة دكتوراة منشورة في العلوم الاقتصادية. الجزائر.
- معتصم إسماعيل. (2015). دور الاستثمارات في تطبيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير غير منشورة. سوريا: الجامعة السورية.

- منظمة الأمم المتحدة. (2003). تقرير التجارة والتنمية 2003 الأمم المتحدة. مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد). نيويورك وجينيف.
- مهدي صالح دواي وآخرون. (2015). التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والأبعاد. ديالي، صفحة 342.
- موقع منظمة الأمم المتحدة. (2019). في لبيبايوم السبت الساعة 11:6 ليلاً. UNSMIL UNSMIL .UNMISSIONS. OVg
- ميشيل تودارو. (2006). تعريب ومراجعة: محمود حسن حسني، محمود حامد محمود عبد الرزاق، التنمية الاقتصادية، قسم التجارة الخارجية، مصر: جامعة حلوان.
- ميلو فاينا فيانا. (1944). البيئة والتنمية المستدامة. الكويت: الجمعية الكويتية لحماية البيئة.
- نادر محمد علي. (2003). مخاطر العولمة على التنمية المستدامة. عمان: الأهلية للنشر والتوزيع.
- نبيلة جعيجع، و حياة إبراهيمي. (ديسمبر 2011). إدارة الموارد البشرية في عصر المعرفة، مداخلة مقدمة إلى ملتقى دولي رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة الذي نظمتها كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الشلف يومي 14، 12. الجزائر.
- نصر الدين رمضان سالم. (2001). دور السياسات المالية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير غير منشورة. طرابلس: جامعة طرابلس.
- نعيم عبدالهادي. (2002). النمو المعرفي عند الأطفال، ط2. دار وائل للنشر: عمان _ الأردن.
- هشام بن غزة. (2015). صور الجرائم الاقتصادية وتأثيرها على خطط التنمية الاقتصادية. مجلة الفه في الوطن العربي.
- هشام مصطفى الجمل. (ب ت). دور الموارد البشرية في تمويل التنمية بين النظام المالي الإسلامي والنظام المالي الوضعي (دراسة مقارنة). الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- وزارة التخطيط. (ديسمبر 2017). المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية خلال الفترة (2000 - 2012). طرابلس- ليبيا: الادرة العامة للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي.
- وفاء محمد الساعدي. (2018). النمو الاقتصادي وأثره على معدلات البطالة، دراسة تطبيقية على الاقتصاد الليبي للفترة 1998-2010، رسالة ماجستير (غير منشورة). سرت: كلية الاقتصاد، جامعة سرت.
- وليد المازن الجبوسي. (2008). أسس التنمية الاقتصادية. عمان: دار جليس.
- وليد محمود حميدات، و محمد وليد العمري. (2013). العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل والأجور في قطاع الصناعات التحويلية الأردني، المجلد 9، العدد 1. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال.



Sirte University

Faculty of Economics and Political Science

Department of Economics

**Activating the role of human resources in achieving
sustainable development in Libya**

An applied study on the Libyan economy

Done by:

Khadija Ferjani Sultan

Supervision: a. Dr. Mohamed Ahmed Khalaf Allah

Professor - Faculty of Economics - University of Tripoli

This study was presented in fulfillment of the requirements for obtaining a
graduate degree (Master's degree) in economics
On 3 Shaban 1443 Corresponding to March 6, 2022