

## 1.1 المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

### 1.1.1 مقدمه:

يشكل الاستثمار في بناء قدرات الانسان أحد القضايا المهمة التي تعنى بها الدول والمجتمعات على اختلاف مستويات نموها حيث ثبت ان العنصر البشري ليس فقط أحد عناصر الانتاج ومحددات الانتاجية بل هو المؤشر الرئيسي في جميع مكونات التنمية البشرية بحيث اصبح في مقدمة المؤشرات الرئيسة لتقدم الامم, وتصنف الدول حسب مؤشر التنمية البشرية الذي يظهر السودان في زيل قائمة الدول , وهذا يتطلب العناية بتنمية الموارد البشرية وبعث الاتفاق على بناء القدرات والتدريب من أهم وأعلى درجات الاستثمار, خصوصا وان العالم يشهد يوما بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التقنية والتكنولوجية التي تحدث بفعل الانسان وتنعكس عليه في ذات الوقت. اهتم السودان بعملية بناء القدرات وانشاء وزارة تنمية الموارد البشرية لتصبح اول وزارة بهذا المسمى على مستوى الوطن العربي.

خصصت اهداف الالفية السابقة (MDGs) التي بدأت منذ العام 2000م وانتهت في العام 2015م لاجاز التنمية الشاملة. لا انها لم تحقق اهدافها الثمانية والنتائج المحرزة منها. لذلك عمل المجتمع الدولي على الاتفاق حول اهداف جديدة اعتمدت مؤشرات تمكن من تنفيذها. عليه تم اعتماد التنمية المستدامة (SDGs) واهدافها الجديدة السبعة عشر هدفا التي بدأ تنفيذها منذ العام 2016م وتنتهي بحلول العام 2030م بالتركيز على بناء قدرات الانسان اولا حتى حلول العام 2020م ليكون الانسان قادرا على تحقيق اهداف التنمية المستدامة وغاياتها. ومن ثم تحقيق التنمية البشرية.

## 2.1.1 مشكلة الدراسة:

إن العلاقة بين الاستثمار في بناء القدرات والتدريب، تؤثر في تنمية الموارد البشرية، إلا أن مؤشر تنمية الموارد البشرية في السودان ما يزال ضعيفا مما يؤدي لطرح السؤال الرئيسي: ما هو دور الاستثمار في بناء القدرات والتدريب في التأثير على مؤشر التنمية البشرية؟ وتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة التالية:

- 1- ما هو دور الانفاق على التدريب على مؤشر التنمية البشرية؟
- 2- ما هو دور عدد المتدربين على مؤشر التنمية البشرية؟
- 3- ما هو دور عدد الدورات التدريبية على مؤشر التنمية البشرية؟

## 3.1.1 فرضيات الدراسة:

تمت صياغة الفرضيات على النحو التالي:

- أ. توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين الانفاق على التدريب ومؤشر التنمية البشرية.
- ب. توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين عدد المتدربين في السودان ومؤشر التنمية البشرية.
- ج. توجد علاقة طردية معنوية ذات دلالة احصائية بين عدد الدورات التدريبية ومؤشر التنمية البشرية.

## 4.1.1 أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى التعرف على دور الاستثمار في بناء القدرات على تحقيق التنمية البشرية والتعرف على دور التدريب في هذه العلاقة ويتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف التالية:
- 1/ معرفة مدى تأثير التدريب على مؤشر تنمية الموارد البشرية.
  - 2/ معرفة مدى درجة الاهتمام بالاستثمار في بناء القدرات لتحقيق تنمية الموارد البشرية.
  - 3/ معرفة مدى فاعلية التدريب الذي تم في السودان ومساهمته في تحقيق التنمية البشرية.

### **5.1.1 أهمية الدراسة:**

#### **1. الأهمية العلمية:**

تتمثل الأهمية العلمية في تناول الدراسة لأثر الاستثمار في بناء قدرات الإنسان ودوره في تحقيق التنمية البشرية في الفترة من 2018 إلى 2000 في محور التدريب وبناء القدرات باستخدام أدوات التحليل القياسي حيث لم تتطرق الدراسات السابقة لهذا الموضوع بل تم تناوله بمتغيرات وأبعاد تختلف عن الدراسة الحالية.

#### **2. الأهمية العملية:**

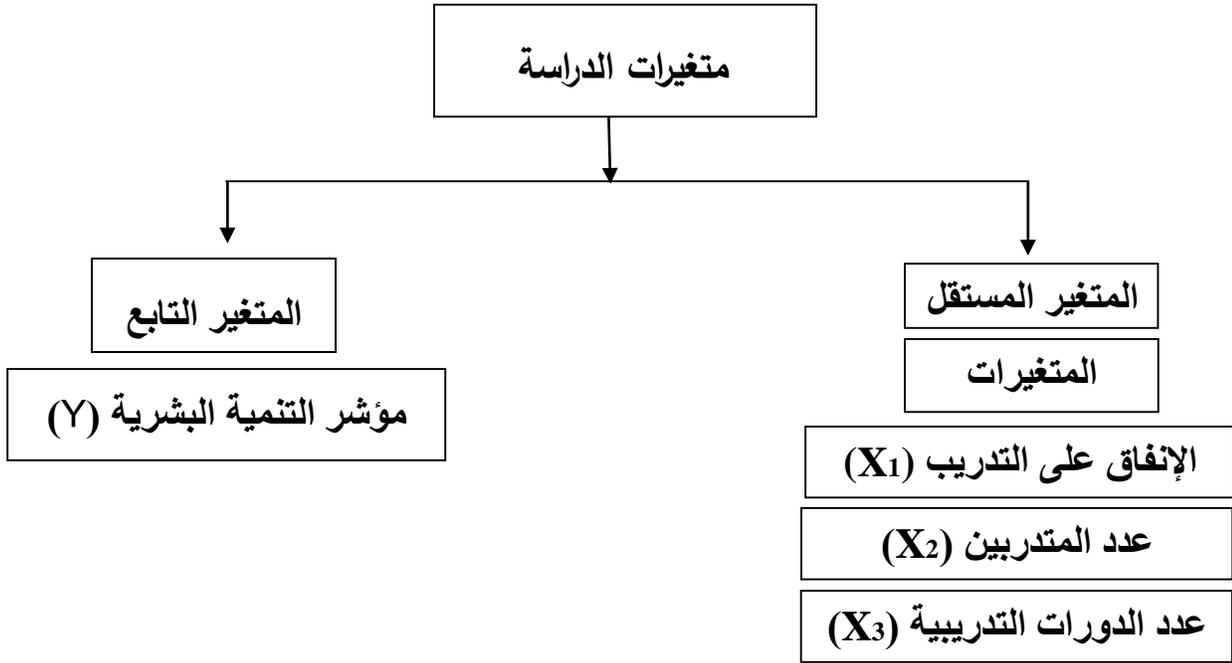
تكمن الأهمية العملية في مد الجهات المهمة والمعنية باتخاذ القرار الخاص بقضايا التدريب وبناء القدرات بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة للاستفادة منها في تطوير ورفع قدرات الإنسان السوداني.

### **6.1.1 منهجية الدراسة:**

استخدمت الدراسة المنهج الإحصائي الوصفي التاريخي التحليلي والاسلوب القياسي.

### **7.1.1 مصادر جمع البيانات:**

اعتمدت الدراسة على المصادر الأولية والثانوية للدراسة والمتمثلة في الرسائل الجامعية والدوريات والأوراق العلمية وتقارير وزارة تنمية الموارد البشرية والجهاز المركزي للإحصاء ومواقع الإنترنت.



يوضح نموذج الدراسة العلاقة بين المتغيرات كالاتي:

-العلاقة بين الانفاق على التدريب ومؤشر التنمية البشرية.

-العلاقة بين عدد المتدربين ومؤشر التنمية البشرية.

-العلاقة بين عدد الدورات التدريبية ومؤشر التنمية البشرية.

### 8.1.1. نموذج الدراسة:

$$Y = \beta_0 + \beta_1(X1) + \beta_2(X2) + \beta_3(X3) + \mu_i$$

المتغيرات المستقلة  $x_3, x_2, x_1$   $\equiv$

المعاملات  $\beta_3, \beta_2, \beta_1, \beta_0$   $\equiv$

المتغير التابع  $Y$   $\equiv$

المتغير العشوائي  $\mu_i$   $\equiv$

### 9.1.1. حدود الدراسة:

#### 1. الحدود المكانية: جمهورية السودان

2. الحدود الزمنية: غطت الدراسة الفترة من 2000م حتى 2018م وذلك لأهمية الاطلاع على مؤشرات التنمية البشرية الخاصة بالسودان حتى نهاية اهداف الالفية المنتهية في العام 2015م.

#### 3. حدود الموضوع:

دراسة الاستثمار في بناء قدرات الانسان ودوره في تحقيق التنمية البشرية.

### 10.1.1. هيكل الدراسة:

تتكون الدراسة من اربعة فصول الفصل الأول: الإطار المنهجي والدراسات السابقة. الفصل الثاني: الاطار النظري للدراسة في ثلاثة مباحث, المبحث الأول: مفهوم الاستثمار والاستثمار في راس المال البشرى ، المبحث الثاني: مفهوم التنمية البشرية ، المبحث الثالث: مؤشرات قياس التنمية البشرية ، الفصل الثالث: التدريب وبناء القدرات في السودان .المبحث الاول: نشأة وتطور التدريب في السودان ، المبحث الثاني: وزارة تنمية الموارد البشرية في السودان ، المبحث الثالث: مفهوم بناء القدرات البشرية في السودان .الفصل الرابع: الاطار التطبيقي للدراسة ويحتوي المبحث الاول: توصيف نموذج الدراسة المبحث الثاني: فحص بيانات نموذج الدراسة ،المبحث الثالث: تقدير وتقييم نموذج الدراسة. مناقشة الفرضيات النتائج والتوصيات أولاً: مناقشة الفرضيات، ثانياً: النتائج والتوصيات، قائمة المصادر والمراجع والملاحق.

## 2.1 المبحث الثاني

### 1.2.1 اول الدراسات السابقة:

(1) دراسة دكتوراه: <sup>(1)</sup>عنوان الدراسة: إثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة دراسة حالة الخطوط العربية السعودية ( 2000). الهدف من الدراسة: التعرف على الأثر الذي يحدثه التدريب على العاملين بالخطوط الجوية العربية بالمملكة العربية السعودية. منهجية الدراسة: المنهج المتبع المنهج التاريخي والمنهج الوصفي. نتائج الدراسة: يحقق أسلوب التدريب المتبع في المؤسسة أغراض التدريب. اهم التوصيات: يجب ان تحديد أهداف التدريب في ضوء الاحتياجات الفعلية للمتدربين.

(2) دراسة دكتوراه: <sup>(2)</sup> عنوان الدراسة: أثر تدريب القوى العاملة على أداء العاملين الهدف من الدراسة: التعرف على أهمية التدريب وأثره في كفاءة أداء العاملين . منهجية الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج التاريخي الوصفي لمعرفة التطورات الظاهرة لموضوع الدراسة كما استخدم منهج دراسة الحالة. نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الى ان التدريب من أهم عوامل ترقية الأداء الوظيفي. اهم التوصيات: يجب ان يتحدد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق مما يعكس عدم الاستفادة من التدريب والمتدربين وبالتالي عدم فعالية التدريب.

(3) دراسة دكتوراه: <sup>(3)</sup> عنوان الدراسة: التعليم وأثره في التنمية الاقتصادية عائد الاستثمار في رأس المال البشري قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين "دراسة تطبيقية في علم اقتصاد التعليم"

---

<sup>(1)</sup> دراسة: حمد أحمد بن بشير (2000م-2008م)، إثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة دراسة حالة الخطوط العربية السعودية ، رسالة دكتوراه المملكة العربية السعودية.

<sup>(2)</sup> دراسة: الامام امل عبد الرحمن (2001م-2005م)، أثر تدريب القوى العاملة على أداء العاملين ، رسالة دكتوراه

<sup>(3)</sup> دراسة: الهايشة محمود سلامة (2009م)، التعليم وأثره في التنمية الاقتصادية عائد الاستثمار في رأس المال البشري قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين "دراسة تطبيقية في علم اقتصاد التعليم" ، رسالة دكتوراه جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

الهدف من الدراسة: إعطاء واضعي الساسة العامة إرشادات نافعة خاصة بالقرارات المستقبلية المتعلقة بالاستثمار في التعليم والتدريب.

منهجية الدراسة: اتبعت الدراسة المنهج التاريخي لتتبع الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة المنهج الاستنباطي لتحديد محاور الدراسة وصياغة المشكلة والفرضيات بالاستعانة بالأساليب العلمية. اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة تمثلت في ان الاستثمار في التعليم من انجح الاستثمارات وأكثرها تحقيقا للعائد من راس المال البشرى الذي يؤثر بصورة مباشرة على التنمية الاقتصادية. توصى الدراسة بأهمية تعظيم الاستثمار في راس المال البشرى والتعليم

(4) دراسة دكتوراه: (1)

عنوان الدراسة: أثر التدريب على تنمية القوى العاملة. مشكلة الدراسة في ضعف التدريب بالمؤسسات وعدم تخصيص الموارد الكافية له. هدفت الدراسة: إلى تحديد الصعوبات والمشكلات التي واجهت المشاركين بالبرامج التدريبية المهارات والقدرات للعاملين في القطاع المصرفي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن متغيرات التدريب تؤثر على أداء العاملين وأن فعالية الدورة التدريبية تتأثر بمكان انعقادها، وأوصت الدراسة إلى إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالتدريب بأبعاد أخرى لتنمية القوى البشرية.

(5) دراسة دكتوراه: (2)

عنوان الدراسة: تدريب القوى العاملة وأثرها على أداء العاملين. هدفت الدراسة إلى خلق علاقة إيجابية بين العاملين والمنشأة التي يعملون بها مما يقود إلى الإحساس بالانتماء المشترك، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة تمثلت في ان التدريب يزيد من كفاءة

---

(1) دراسة: الجهيمي أحمد أبو جنجر (2005م)، أثر التدريب على تنمية القوى العاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال

(2) .دراسة: أحمد عبد العظيم إدريس (2005م)، تدريب القوى العاملة وأثرها على أداء العاملين في الشركة السودانية للاتصالات المحدودة (سود اتل) مركز التدريب، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا.

العاملين واداءهم مما ينعكس على زيادة الإنتاج. وتوصي الدراسة إلى أن وضوح الأهداف يؤدي إلى سهولة قياس أداء العاملين، ودراسة أثر تدريب القوى العاملة على تحقيق أهداف المؤسسات العامة.

(6) دراسة : دكتوراه (1)

عنوان الدراسة: التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثر التدريب في فعاليته. مشكلة الدراسة في ضعف عمليات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية لدى الافراد. تمثلت مشكلة الدراسة في التحول العالمي في اتجاه مجتمع المعرفة والأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية على المستوى العالمي وتعاضم دور عنصر العمالة مميزة تنافسية وكأصول قابلة للتداول عبر المؤسسات والحدود القومية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليل، وتوصلت الدراسة إلى أن تدريب العاملين يؤدي إلى النهوض بتطور ومواكبة عالية الكفاءة، وأوصت الدراسة بدراسة العلاقة بين التدريب والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بشكل أوسع في المجال الصناعي.

(7) دراسة دكتوراه: (2)

عنوان الدراسة: أثر التدريب على أداء العاملين بشركة البريقة لتسويق النفط. أهداف الدراسة: قياس أثر اختلاف البرامج التدريبية على مستوى أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط. اتبعت الدراسة المنهج التاريخي لتتبع الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة المنهج الاستنباطي وصياغة المشكلة والفرضيات بالاستعانة بالأساليب العلمية. النتائج: عدم مراعات الاسس العلمية السليمة عند تصميم برامج التدريب ادي الي انخفاض كفاءة البرنامج

---

(1) عبد اللطيف ناهد عبد اللطيف قاسم (2005م)، التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثر التدريب في فعاليتها بالتطبيق على ديوان الضرائب، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا.

(2) خميس محمد خميس (2002-2006)، أثر التدريب على أداء العاملين، دراسة تطبيقية شركة البريقة لتسويق النفط، دكتوراه

غير منشورة جامعة النيلين

التدريبية. التوصيات: تطوير وتحسين محددات كفاءة وفعالية البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة الوطنية للنفط. لا بد من قياس مدي التغيير الحاصل في أسلوب الأداء بعد انتهاء التدريب بوقت محدد لا يقل عن ثلاثة أشهر ولا يزيد عن ستة أشهر. دراسة التغييرات المستمرة في البيئة المحيطة للوقوف على كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا المعلومات واختيار ما يتوافق منها مع طبيعة العمل في المؤسسة الوطنية للنفط، ثم تهيئة العاملين بالمؤسسة للتعامل معها بما يخدم تحقيق الفعالية التنظيمية بصفة عامة وفعالية سياسات ادارة الموارد البشرية بصفة خاصة.

#### (8) دراسة دكتوراه: (1)

عنوان الدراسة: أثر البرامج التدريبية لصندوق التدريب المهني باليمن في تنمية الموارد البشرية الهدف من الدراسة: بيان أثر البرامج التدريبية التي تنفذها الشركات في تنمية الموارد البشرية في منظمات القطاع العام والخاص باليمن. منهجية الدراسة: المنهج الوصفي: وذلك من خلال جمع المادة العلمية النظرية التي تتناول المفاهيم المتعلقة بالتدريب والمنهج التحليلي: ويهدف إلى تحليل ومناقشة الأولوية اللازمة لتحقيق أهداف البحث. نتائج الدراسة: إن للتدريب أثر بالغ في تحسن أداء العاملين وتحسن أداء الشركات وبالتالي تنمية الموارد البشرية.

(9) دراسة دكتوراه: (2) عنوان الدراسة: أثر التدريب الإداري الفعال في تنمية الموارد البشرية بمنظمات الخدمات الاستراتيجية .

---

(1) دراسة: أحمد توفيق علي (2007م-2010م)، أثر البرامج التدريبية لصندوق التدريب المهني باليمن في تنمية الموارد البشرية "، رسالة دكتوراه.

(2) دراسة: الامين هالة ابو القاسم فضل الله (2009م)، أثر التدريب الإداري الفعال في تنمية الموارد البشرية بمنظمات الخدمات الاستراتيجية، رسالة دكتوراه جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

اهداف الدراسة: هدفت الدراسة الى التحقق من اهمية التدريب وتنمية المهارات الفنية والإدارية والسلوكية للموارد البشرية بما يتلاءم مع احتياجات المنظمة وتغيير وجهات نظرهم بشكل يؤثر ايجابا على نتائج أعمالهم. منهجية الدراسة: اتبعت الباحثة الاسلوب الوصفي التحليلي وذلك في تعريف المشكلة موضع البحث وتجميع البيانات ذات الصلة والاستبانة. اهم نتائج الدراسة: لا يوجد مقياس او معيار لتقييم أثر الدورات التدريبية للمتدربين وقياس العائد من التدريب.

(10) دراسة دكتوراه: (1)

عنوان الدراسة: تقويم كفاءة اداء راس المال العامل وأثره في القرارات التمويلية والاستثمار في المصارف التجارية. اهداف الدراسة: هدفت الدراسة الى تقويم كفاءة وماهية واسس راس المال العامل في المصارف.

- التعرف على مدى كفاءة الاستثمار في راس المال العامل وتحديد الحجم الذي يؤدي الى تحقيق الهدف المنشود. المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهجية التالية: المنهج التاريخي لتتبع الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة المنهج الاستنباطي لتحديد محاور الدراسة وصياغة المشكلة والفرضيات بالاستعانة بالأساليب العلمية. اهم النتائج: ضعف كفاءة الادارة أثر على كفاءة راس المال العامل. انخفاض الاحتياطي من النقد الأجنبي أثر على راس المال العامل.

(11) دراسة دكتوراه: (2)

عنوان الدراسة: الحوافز وأثرها في اداء الموارد البشرية. اهداف الدراسة: التعرف على واقع ادارة الموارد البشرية بنك البركة السوداني، التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي في إدارة الموارد

---

(1) دراسة: بابكر الجبلي محمد الحسن (2014م)، تقويم كفاءة اداء راس المال العامل وأثره في القرارات التمويلية والاستثمار في المصارف التجارية، رسالة دكتوراه جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

(2) دراسة: عثمان حاتم محمد صالح بابكر (2014م)، الحوافز وأثرها في اداء الموارد البشرية، رسالة دكتوراه جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

البشرية ببنك البركة السوداني. منهجية الدراسة: اتبع الباحث المنهج العلمي الشامل حتى يستطيع جمع الحقائق العلمية والبيدهة التي ترتبط بمشكلة واهداف وفرضيات الدراسة من خلال المنهج الاستنباطى للتعرف على طبيعة المشكلة ووضع الفرضية والمنهج الاستقرائي لاختيار فرضية الدراسة والمنهج التاريخى لعرض الدراسات السابقة والمنهج الوصفي التحليلي لمعرفة التحفيز وأثره على ادارة الموارد البشرية. اهم النتائج: لا يوجد تخطيط استراتيجي لإدارة الموارد البشرية يؤدي الى رفع كفاءة العامل والانتاجية والإنتاج. توصى الدراسة بأهمية اتباع استراتيجيه للتحفيز موجهة لزيادة الربحية واستقرار العاملين.

(12) دراسة دكتوراه: (1)عنوان الدراسة: أثر التدريب في التنمية الإدارية دراسة تطبيقية في وزارة تنمية الموارد البشرية. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر التدريب في التنمية الإدارية بوزارة تنمية الموارد البشرية بولاية الخرطوم وذلك من خلال الوقوف والتعرف على الجوانب التالية: إعداد وتنفيذ ومتابعة خطة التدريب , أنواع البرامج التدريبية المنفذة وطبيعتها. منهجية الدراسة: تتبع الدراسة المناهج التالية: المنهج التاريخي لتتبع الدراسات السابقة ذات العلاقة. المنهج الاستنباطي لتوضيح مرتكزات البحث ووضع الفرضيات. المنهج الاستقرائي لاختبار الفرضيات. والمنهج التحليلي الوصفي لتجميع البيانات والمعلومات من الكتب والمراجع والدوريات وشبكة المعلومات والبحوث الجامعية في مجال التدريب والتنمية الإدارية. توصلت الدراسة الى أهم النتائج الأتية ان التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية نحو العمل. التوصيات: اهمية التخطيط الشامل لتدريب العاملين. ضرورة تطبيق الوزارة لمعايير الجودة في تدريب العاملين.

---

(1) دراسة: محمد انتصار مصطفى عبد الكريم (2016م)، أثر التدريب في التنمية الإدارية دراسة تطبيقية في وزارة تنمية الموارد البشرية، رسالة دكتوراه جامعة القران الكريم.

### 2.2.1 ثانيا فجوة الدراسة:

1. اهتمت الدراسات السابقة بإدارة الموارد البشرية بالنظرة لتحسين العوامل التنظيمية (التوظيف والترقي والاجور والتقييم والتدريب)
2. كما اهتمت الدراسات السابقة بوضع الاستراتيجيات الادارية في توجيه المورد البشري ليحقق الرفاهية
3. ايضا اهتمت الدراسات بتطوير المقدرات البشرية والتدريب للموظفين حتى يصبحوا قادرين على المشاركة في اتخاذ القرارات التي ترتبط بمستقبل المنظمة.  
الفرق بين هذه الدراسات والدراسة الحالية:
4. تهتم الدراسة الحالية بقياس الاستثمار في بناء القدرات والتدريب ودوره في تحقيق التنمية البشرية وذلك لتدنى التصنيف العام للسودان في مؤشر التنمية البشرية في الفترة من العام (2018 وحتى 2000).

## 1.2 المبحث الأول مفهوم الاستثمار والاستثمار في راس المال البشري.

### 1.1.2.: مفهوم الاستثمار:

يقصد بالاستثمار عمومًا اكتساب الموجودات المادية والمالية. وسوف نحاول التمييز بين مصطلحين، الاستثمار بالمعنى المالي وبالمعنى الاقتصادي. مفهوم الاستثمار بالمعنى الاقتصادي: في الاقتصاد غالبًا ما يقصد بالاستثمار اكتساب الموجودات المادية. على أن التوظيف للأموال يعتبر مساهمة في الإنتاج، أي إضافة منفعة أو خلق قيمة تكون على شكل سلع وخدمات.<sup>(1)</sup>

مفهوم الاستثمار في الإدارة المالية: من هذا الجانب ينظر إلى الاستثمار على أنه اكتساب الموجودات المالية أي توظيف الأموال في الأوراق والأدوات المالية. والتعريف الشامل للاستثمار: أنه التعامل بالأموال للحصول على الأرباح وذلك بالتخلي عنها في لحظة زمنية معينة ولفترة زمنية معينة بقصد الحصول على تدفقات مالية مستقبلية تعوض عن القيمة الحالية للأموال المستثمرة وتعوض عن كامل المخاطر الموافقة للمستقبل.

### 2.1.2 : أهداف الاستثمار ومخاطرة:

- أ - الهدف العام للاستثمار هو تحقيق العائد أو الربح، بالإضافة إلى تنمية الثروة
- تأمين الحاجات المتوقعة وتوفير السيولة لمواجهة تلك الحاجات
- المحافظة على قيمة الموجودات.

---

<sup>(1)</sup> موسى شقيري نوري (2012م - 1433هـ)، إدارة الاستثمار، مصر: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط ع، ص20

ب - مخاطر الاستثمار: بصفة عامة فإن مخاطر الاستثمار بكل بساطة هي عدم التأكد من تحقق العائد المتوقع. وتختلف المخاطرة حسب اختلاف مجال الاستثمار.

وهي عمومًا: مخاطر نظامية: وهي لا ترتبط بنوع معين من الاستثمارات بل تصيب جميع مجالات الاستثمار "مخاطر متعلقة بالأسواق، عوامل سياسية." ومخاطر غير نظامية : تشمل تغيرات في أسعار الفائدة، تدهور العمليات الإنتاجية.

وتشمل : مخاطرة العمل، مخاطرة السوق، السعر، المخاطرة المالية. . . الخ.

### 3.1.2 : التمييز بين الاستثمارات والمضاربة:

إن الاستثمار هو توظيف المال بهدف تحقيق العائد أو الربح.

أما المضاربة هي توظيف مال بهدف تحقيق العائد أو الربح "نقص الشيء."

لكن يمكن التمييز بين المفهومين على أساس المخاطرة، إذ أن المضاربة هي اقتراض المخاطرة العالية للحصول على الأرباح وهي المرهنة بالأموال للحصول على الأرباح.

كما يمكن التمييز حسب الحافز، إذ أن المضارب يقدم على المتاجرة في أسواق الاستثمار، نجد أن

قرارات الاستثمار تبني عادة على مؤشر العائد، أما المضاربة فتبني على مؤشر التداول. (1)

### 4.1.2 مجالات الاستثمار:

يقصد بمجال الاستثمار نوع أو طبيعة النشاط الاقتصادي الذي سيوظف فيه المستثمر أمواله بقصد

الحصول على عائد. وبهذا المفهوم فإن معنى مجالات الاستثمار أكثر شمولاً من معنى أداة

الاستثمار. فإذا كنا نتحدث مثلاً عن استثمارات حقيقية أو استثمارات مالية، فإننا نتجه نحو مجال

الاستثمار، أما إذا وجدنا مستثمرًا يوظف أمواله في سوق العقار بينما يوظف مستثمر آخر أمواله في

سوق العملات الأجنبية فإن تفكيرنا يتجه في هذه الحالة نحو أداة الاستثمار.

(1) صيام أحمد زكريا، (2003م)، مبادئ الاستثمار، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع ط2)، ص 67

وبشكل عام تختلف مجالات الاستثمار، ويمكننا تبويب مجالات الاستثمار من زوايا مختلفة، حيث يوجد في هذا الصدد التبويب الجغرافي النوعي، حسب الهدف من الاستثمار، حسب مدة الاستثمار، والتبويب حسب طبيعة الاستثمار.

تتخصر مجالات الاستثمار من الوجهة الجغرافية إلى استثمارات محلية وأجنبية.<sup>(1)</sup>

1- استثمارات محلية: ونعني بها توظيف الأموال في مختلف المجالات المتاحة للاستثمار في السوق المحلي بغض النظر عن الأداة الاستثمارية التي تم اختيارها للاستثمار، وقياسًا على ذلك فإن الأموال التي قامت المؤسسات بتوظيفها داخل الوطن تعتبر من قبيل الاستثمارات المحلية ومهما كانت أداة الاستثمار المستخدمة مثل مشاريع، عملات أجنبية، أوراق مالية. . . الخ.

2- استثمارات أجنبية "خارجية": وتشمل كل الاستثمارات التي تقوم على رؤوس الأموال المهاجرة من خلال المستثمر إلى البلاد المضيفة للاستثمار .

ويمكن تعريفها بشكل آخر: الاستثمارات الخارجية هي جميع الفرص المتاحة للاستثمارات في الأسواق الأجنبية من قبل الأفراد أو المؤسسات المالية إما بشكل مباشر أو غير مباشر، إذ تكون مباشرة في شكل شركات أو فروع مؤسسات تنشأ في البلد المضيف للاستثمار أو قيام المستثمرين المحليين بشراء عقارات أو حصص في شركات أجنبية ويكون الاستثمار غير مباشر للبلد المصدر لرأس المال عن طريق مؤسسات مالية دولية أو عن طريق صناديق الاستثمار، حيث تستثمر الأموال في مشروعات استثمارية في شتى دول العالم.

نجد أن للاستثمارات الخارجية مجموعة من المزايا، كما أن لها عيوب أيضًا، ومن أهم مزاياها أن:

1- توفر الاستثمارات الأجنبية مرونة كبيرة في اختيار أدوات استثمارية ذات عائد مرتفع.

---

(1) حردان طاهر حيدر، (1997)، مبادئ الاستثمار، (الأردن: دار المستقبل للنشر، ص82)

- 2- تنوع الأدوات الاستثمارية تمنح المستثمر توزيع مخاطر الاستثمارات.
- 3- تتميز مجالات الاستثمارات بوجود أسواق منتظمة ومتخصصة لتبادل جميع أدوات الاستثمار.
- 4- تتوفر في هذه الأسواق قنوات اتصال نشطة إضافة إلى خبرات متخصصة من المحللين الماليين.
- 5- توفر العديد من الامتيازات تمنحها الدولة المضيفة للاستثمارات الأجنبية منها مثلا: الإعفاءات من الضرائب.

ومع المزايا المتعددة المشار إليها أعلاه، فإن لهذا الصنف من الاستثمارات بعض الاعتبارات التي لا بدّ من مراعاتها من قبل المستثمرين، لعل من أهمها: ارتفاع درجة المخاطرة المرتبطة باحتمالات تغير الظروف السياسية والأمنية خاصة في الدول النامية وتغيرات معدلات التضخم إضافة إلى مخاطر أسعار الصرف. . . الخ.

## 5.1.2 التبويب النوعي لمجالات الاستثمار

تبويب الاستثمارات من زاوية نوع الأصل محل الاستثمار إلى: (1)

### 1- استثمارات حقيقية أو اقتصادية:

يعتبر الاستثمار حقيقيا إذا تم توظيف الأموال في حيازة أصول حقيقية، ويعرف الأصل الحقيقي بأنه كل أصل له قيمة اقتصادية، ويترتب على استخدامه منفعة اقتصادية إضافية تظهر على شكل خدمة تزيد من ثروة المستثمر ومن ثروة المجتمع، وذلك بما تخلفه من قيمة مضافة. والاستثمارات الحقيقية تشمل جميع أنواع الاستثمارات ما عدا الاستثمار في الأوراق المالية ومن أمثلة ذلك، المشاريع الاقتصادية، العقارات، الذهب، السلع والخدمات. . . . . الخ، حيث أن الاستثمار في هذا المجال يؤدي إلى زيادة الدخل القومي مباشرة ويسهم في تكوين رأس المال في الدولة، لذلك يطلق على الاستثمارات

---

(1) جاسم عقيل، (1999م)، مدخل في تقييم المشروعات، مصر: دار حامد للنشر، ص 79.

الحقيقية مصطلح استثمارات الأعمال أو المشروعات. ونجد أن عامل الأمان متوفر بدرجة كبيرة وهو ميزة نسبية للاستثمار الحقيقي، إلا أن المستثمر في هذا المجال يمكن أن يواجه مشاكل أخرى أهمها:

- أن الأصول التي تتم فيها عملية الاستثمار ضعيفة السيولة.

- وجود نفقات غير مباشرة مرتفعة نسبيًا: "تكاليف الصفقات المالية، النقل، التخزين.....الخ.

- اختلاف درجة المخاطرة في الاستثمار الحقيقي من أصل لآخر مع الإشارة هنا إلى أن الأصول غير

متجانسة مما يزيد في صعوبة التقييم.

## 2- الاستثمارات المالية:

وهي تشمل الاستثمار في سوق الأوراق المالية ويتمثل في حيازة المستثمر لأصل مالي غير حقيقي،

يتخذ شكل حصة في رأس مال شركة "سهم أو سند" ويتمثل هذا الأصل المالي حقا ماليًا يكون

لصاحبه الحق في المطالبة بالأرباح أو الفوائد بشكل قانوني. هذا الحق يتمثل في الحصول على جزء

من عائد الأصول الحقيقية للشركة المصدرة للورقة المالية. (1)

أما عملية تداول الأوراق المالية في السوق الثانوي عمومًا لا تنشأ عنها أية منفعة اقتصادية

إضافية للنتاج القومي، رغم التغير الحادث في أسعار هذه الأوراق، إلا إذا كان إصدار هذه الأسهم

يهدف لتمويل عملية توسع لصالح مؤسسة معينة أو خلق مشروع جديد محتمل. فهنا تمثل مساهمة

في خلق قيمة إضافية، وكما هو الحال في الأصول الحقيقية كما يوجد للأصول المالية مزايا وعيوب،

لعل أهمها المخاطرة التي تصاحب الاستثمار فيها. لكن المزايا هنا تفوق العيوب إلى حد كبير، وهذا

ما جعل الأسواق المالية أكثر مجالات الاستثمار استقطابا لأموال المستثمرين أفرادًا ومؤسسات.

---

(1) المرجع السابق، ص 83.

## 6.1.2 : التبويب حسب الهدف من الاستثمار

حيث يمكن تصنيف الاستثمارات من هذه الزاوية إلى استثمارات توسعية، استراتيجية واستثمارات في مجال البحث والتطوير .

### 1- استثمارات توسعية:

حيث يكون الغرض من هذا النوع من الاستثمارات هو توسيع الطاقة الإنتاجية للمؤسسة، بإدخال أو إضافة منتجات جديدة وزيادة الإنتاج من أجل توسيع المكانة أو الحصة السوقية وزيادة القدرة على المنافسة عن طريق خفض التكلفة الوحديّة للمنتجات.

### 2 - استثمارات استراتيجية:

يهدف هذا الصنف من الاستثمارات إلى المحافظة على بناء واستمرار المؤسسة أو المشروع، أما المبالغ المستثمرة في هذا المجال فقد تكون نسبة معينة من حجم إيرادات المؤسسة خلال عدد من السنوات لتوجيهها إلى استثمار استراتيجي معين .

### 3- الاستثمار في مجال البحث والتطوير :

إن هذا النوع من الاستثمارات يكتسب أهمية خاصة في المؤسسات الكبيرة الحجم حيث تكون عرضة للمنافسة ونجد أن هذا الاستثمار يهدف أساسًا إلى خفض التكاليف وتحسين النوعية عبر الزمن وهذا عن طريق تكثيف الآلية وتطوير الجهاز الإنتاجي وبالتالي القدرة على مواجهة المؤسسات المنافسة في مختلف الأسواق .

يمكن الإشارة إلى أنه قد نجد أن استثمار معين يجمع بين عدة أنواع في نفس الوقت، كاستثمارات التوسعية مثلا: فقد تؤدي أيضًا إلى تحقيق أغراض استراتيجية إلى جانب خدمة مجال البحث والتطوير .

## 7.1.2 التبيوب حسب مدة الاستثمار:

حيث تصنف الاستثمارات في هذا المجال إلى: (1)

### 1- استثمارات قصيرة الأجل

وهي استثمارات التي يتم إنجازها وجني عوائدها في مدة تمتاز بالقصر نسبياً، حيث تتراوح المدة بين سنة إلى سنتين، ونجد أن لهذا الصنف من الاستثمارات عدة أشكال، إلا أن الأكثر انتشاراً في الاستثمارات المالية، حيث نجد في هذا الصدد، الودائع الزمنية لمدة أقل من سنتين، التسهيلات الائتمانية القصيرة الأجل.

### 2- استثمارات متوسطة الأجل:

حيث يتم إنجاز هذا الصنف من الاستثمارات في فترة لا تقل عن سنتين (2) ولا تزيد عن سبع (7) سنوات ولهذا الاستثمارات عدة أشكال حيث نجد أن هذه الفئة هي الأكثر انتشاراً، مثل: مؤسسات النقل، الاستثمار في السلع والخدمات.... الخ.

### 3- استثمارات طويلة الأجل

نجد أن هذا الصنف من الاستثمارات يتم إنجازها في مدة عموماً تفوق سبع (7) سنوات وتشمل الأصول والمشروعات الاقتصادية التي تنشأ لأجل تشغيلها والاستفادة منها لمدة طويلة نسبياً كالمشاريع العقارية التي لا تؤسس لغرض البيع عقارات للكراء، الفنادق، المباني التابعة للمؤسسة نفسها مثلاً: مبنى الإدارة، مبنى المخزن. .... الخ.

## 8.1.2 طبيعة الاستثمار:

حيث تصنف الاستثمارات في هذا النطاق إلى:

---

(1) مطر محمد، (1999م) إدارة الاستثمارات، (الأردن: مؤسسة الوراق للنشر، الأردن)، ص 76

## 1- الاستثمار المادي:

حيث يعبر هذا الصنف عن موجودات المؤسسة من الأصول المادية الملموسة: العقارات، الآلات والمعدات المستعملة في النشاط.

## 2- الاستثمار البشري

ويصطلح على هذا الصنف من الاستثمار: رأس المال البشري، حيث يُعتبر عملية توظيف شخص ذو كفاءة معينة في مشروع أو مؤسسة ما، نوعاً من الاستثمار، باعتبار أن ما يقدمه هذا الشخص من خدمات لمصلحة المؤسسة يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وبالتالي الربحية. حيث يجب الإشارة إلى ضرورة مراعاة أن تكون القيمة المضافة لهذا العامل أكبر من تكلفته على المؤسسة.

### 9.1.2 مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري:

يشير رأس المال البشري إلى المعرفة والمهارات والقدرات التي يكتسبها الفرد عادةً إما عن طريق التعليم أو الخبرة في العمل ويتحسن رأس المال البشري للأفراد عن طريق التعليم والتدريب. يعرف تقرير التنمية الإنسانية العربية رأس المال البشري بأنه (هو النواة الصلبة لرأس المال المعرفي) يعرفه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأنه (كل ما يزيد من إنتاجية العمل والموظفين من خلال المهارات المعرفية التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة). تعريف آخر: هو شكل من أشكال رأس مال المؤسسة والذي يشكل من خلال تأثيرات متعددة وعبر مصادر متنوعة ويشمل ذلك أنشطة التعليم والتدريب والمعرفة والمهارات وبناء القدرات والإمكانات والصفات الأخرى. تعريف آخر: هو مجموعته من الأصول التي يجلبها الفرد معه إلى المنظمة مثل التعليم والتدريب والمعرفة والمهارة والخبرات في الوظائف السابقة التي من المفترض أن تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية في تحقيق التقدم المرجو وتؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المنظم أو المؤسسة.

## 10.1.2 اراء الفرد مارشال:

ذهب الفرد مارشال الى ان اهمية الاستثمار في راس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا وفى رائية ان اعلى انواع راس المال قيمة هو راس المال الذي يستثمر في الانسان ذاته ذو قيمة محدودة ان لم يستقل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التى تحول القدرات من مجرد كميات نوعية الى طاقات تكنولوجيه متنوعه تحقق التقدم المنشود كما ان الاستثمار في راس المال البشرى يعرف على انه مجموعه المفاهيم والمعارف والمهارات والخبرات وعناصر الاداء.

## 2.2 المبحث الثاني: مفهوم ونظريات التنمية البشرية

### 1.2.2 مفهوم التنمية البشرية:

مما لا شك فيه أن المفاهيم لغة أساسية في كافة النظريات والبحوث العلمية كما أن التحديد العلمي لها يعد خطوة مهمة في سبيل فهم الظاهرة موضع الدراسة. ولذا وجد الدارس لزاماً عليه - بداية - أن يحدد معنى التنمية البشرية Human Development موضعاً طبيعتها وأوجه الاختلاف بين مفهوم التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية Human Resources Development، وإدارة الموارد البشرية (HRM) Human Resources Management، وتخطيط الموارد البشرية Human Resources Planning. إن التنمية البشرية هي عملية توسيع الخيارات المتاحة للناس ، ومن حيث المبدأ يمكن أن تكون تلك الخيارات بلا حدود Infinite، وأن تتغير عبر الزمان ، ولكن ثمة ثلاثة خيارات تبقى جوهرية في كل مستويات التنمية وهي: أن يعيش المرء حياة طويلة وصحية Healthy وأن يحصل على معارف و يحصل على الموارد الضرورية لتوفير مستوى معيشة لائق Decent، وإذا لم يحصل الفرد على تلك الخيارات الثلاثة ، فإن كثيراً من الخيارات الأخرى تسد أبوابها أمامه ولكن التنمية البشرية لا تقف عند هذا الحد، فهناك خيارات أخرى ويقدرها كثير من الناس تقديراً عالياً ، وهي تمتد من الحرية السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى توافر فرص الخلق والإبداع والتمتع باحترام الذات وضمان حقوق الإنسان. (1)

وللتنمية البشرية جانبان: بناء القدرات البشرية بتحسين مستويات الصحة والمعرفة والمهارات من ناحية، وانتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة في وقت الفراغ وفي أغراض الإنتاج والنشاط في أمور الثقافة والمجتمع والسياسية، وإذا لم يتكافأ الجانبان حل بالإنسان الإحباط. ووفقاً لهذا المفهوم عن التنمية البشرية يتضح أن الدخل ليس إلا واحد من الخيارات التي يريد الناس أن يمسكوا بها، بالرغم من

(1) عثمان محمد عثمان (1993م)، قياس التنمية البشرية، مراجعة نقدية، ورقة معدة الي اجتماع خبراء التنمية البشرية، القاهرة:

ديسمبر، ص 129.

أهميته الواضحة، ولكن لا يجوز أن نلخص حياة البشر في الحصول عليه. ولذلك فإن التنمية يجب أن تفيد أكثر من مجرد زيادة الدخل والثروة، إن جوهرها يجب أن يكون البشر. (1)

كما أن النموذج للتنمية - نموذج التنمية البشرية - يجعل الناس هم محور التنمية، ويعتبر النمو الاقتصادي وسيلة وليس غاية، ويحمي فرص حياة الأجيال المقبلة وكذلك الأجيال الحاضرة، ويحترم النظم الطبيعية التي تتوقف كلها عليها. ويُمكن جميع الأفراد من توسيع نطاق قدراتهم البشرية إلى أقصى حد ممكن وتوظيف تلك القدرات أفضل توظيف لها في جميع الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية. وهي تحمي خيارات الأجيال التي لم تولد بعد، ولا يستنزف قاعدة الموارد الطبيعية اللازمة لدعم التنمية في المستقبل، ولا يدمر ثراء الطبيعة الذي يضيف الكثير للغاية لثراء الحياة البشرية.

وتأسيساً على ذلك فإن التنمية البشرية باختصار هي عملية تمكين الإنسان من تحقيق الذات، والإنسان كما هو معروف كائن مركب في حاجاته المرتبطة بكيانه البيولوجي، وفي حاجته المعنوية النابعة من ماضيه وفي حاضره وتطلعاً لمستقبله. وهو منتج ومستهلك، هو مرسل ومستقبل، وهو مبدع يدرك بحواسه، كما يتصور بخياله. وهو في هذا كله متفاعل وفاعل في الظروف والموجودات البيئية التي تحيط به، والتي يسعى ويتحرك على أرضها وبحارها وسمائها وبين سكانها. وبهذا الكيان المركب، وفي هذا السياق المجتمعي المتشابك، يعيش الإنسان ويتم بناؤه وتكوينه، وتتحقق آماد مختلفة من حاجاته، وتتمو مستويات متنوعة من قدراته وطاقاته وحوافزه.

## 2.2.2 تنمية الموارد البشرية:

إن مفهوم التنمية البشرية - كما أوضحنا آنفاً - يختلف عن مفهوم تنمية الموارد البشرية، فلقد تولد مفهوم تنمية الموارد البشرية من المنظور الاقتصادي، وأكد على أن الإنسان مورد من الموارد

---

(1) عدنان وديع، محمد، (1995م)، مسح التطورات في مؤشرات التنمية ونظرياتها، الكويت: المعهد العربي للتخطيط، ص 86

الاقتصادية، وتركز اهتمامه على الإنسان المنتج وعلى إنتاجه والعمل بالدرجة الأولى. وترددت المقولات بأنها تعنى بصحة الإنسان لأنها ذات مردود اقتصادي، وكذلك الشأن في تعليمية، بل في أنشطته الثقافية والترفيهية، ويظل العائد الإنتاجي في ضوء مفهوم تنمية الموارد البشرية هو مركز الثقل في الالتفات إلى العوامل الإنسانية في تخطيط الجهود الإنمائية وما تتضمنه من استثمارات وأولويات. لكن هذه النظرة إلى الإنسان من هذه الزاوية الاقتصادية لم تول الجوانب الاجتماعية والبشرية ما تستحقه من تأكيد إلا بقدر ما تسهم به في تحقيق الأهداف الاقتصادية ذاتها. (1)

وهكذا برز مفهوم تنمية الموارد البشرية، بعد أن كانت قضايا النمو الاقتصادي مقتصرة على مشكلات رأس المال واستثماراته، بيد أن الاهتمام بالإنسان ظل مركزاً على الإنسان كمورد اقتصادي ينتظر منه زيادة الإنتاج وتطويره. ومن هنا شاع الحديث عن تحسين الأحوال الصحية لقوة العمل حتى تكون قادرة على الإنتاج. وفي السودان - على سبيل المثال في المشاريع المروية - ظهرت دراسات تبين مدى الخسارة المادية التي يعاني منها الاقتصاد الوطني نتيجة لانتشار مرض البلهارسيا لدى الفلاحين وسكان الريف عامة. كذلك ظهرت دراسة تبين مدى الخسارة المادية في تغيب العمال عن العمل في المصانع من جراء انتشار الأمراض المهنية أو الأمراض المعدية. وفي هذا السياق يقال إن إطالة متوسط عمر الفرد تعني مزيداً من السنوات لدى قوة العمل مما يؤدي إلى الإفادة من مهاراتها وخبراتها في عمر إنتاجي أطول. وهذه النظرية الاقتصادية ذاتها هي التي أدت إلى ظهور دراسات متعددة في كثير من الأقطار الصناعية حول اقتصاديات التعليم لكي تؤكد أن الإنفاق على التعليم هو استثمار اقتصادي له عائد مادي على الفرد والمجتمع. وبهذا يحق القول إن تنمية الموارد البشرية هي تعظيم الطاقات البشرية لسكان المجتمع واستغلالها بكفاءة في كافة نواحي النشاط الاجتماعي، الاقتصادي. وأن التنمية في النهاية هي تنمية بشر وليست إقامة أشياء (مصانع، وطرق)

---

(1) مصطفى مريم احمد، (1997م)، التنمية بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ص 2

وبالرغم من هذا الاختلاف بين التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية، إلا أن هناك صلة قوية بينهما، فالأولى - التنمية البشرية - تعني التنمية الشاملة، تؤكد أنها لا تتحقق بمجرد التركيز على تعظيم الناتج. كما أنها تولى أهمية خاصة لرفع المهارات والإنتاجية وزيادة القدرات الابتكارية للناس من خلال عملية تكوين رأس المال البشري. Human Capital كما أن البعد الإنساني في التنمية البشرية - له أهمية حاسمة ينبغي أخذها في الاعتبار عند إعمال السياسات على المستويات، حيث يتعين بصفة خاصة أن يكون تأثير السياسة الاقتصادية على الناس وتأثرها بهم محل اعتبار دائم مستمر. أما هؤلاء الذين يتبنون مدخل تنمية الموارد البشرية في تحليلهم، فإنهم يركزون على تأثير تحسين مستويات التغذية والصحة والتعليم على الإنتاجية والنمو الاقتصادي، مما يعبر عن اهتمام محدود وبجانب واحد من عملية التنمية. فعلى سبيل المثال يتبنى بعض الكتاب نظرة ضيقة إلى تنمية الموارد البشرية فيساوونها بـ "التوسع المتعمد في التعليم والتدريب". ومن بين التطورات الحديثة في الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، يذكر أن البنك الدولي عمد إلى تنظيم "إدارة الموارد البشرية" بحيث تشمل على أربعة أقسام: التعليم والتوظيف والصحة والتغذية، وتحليل ظاهرة الفقر وسياسات مكافحتها ودور المرأة في التنمية. وعلى الرغم من تزايد أهمية قضايا الموارد البشرية، فإن المصرف الدولي لا يعتبرها محوراً رئيساً لنشاطه، فما تنمية الموارد البشرية سوى واحدة من إدارات أخرى مماثلة للزراعة والطاقة والبنية الأساسية والبيئة، ولو أنشأ المصرف إدارة للتنمية البشرية، فإن كل هذه الإدارات يمكن أن تندرج تحتها، ولكنها لا تحظى بنفس قدر أهميتها. (1)

### 3.2.2 تطور مفهوم التنمية البشرية:

كانت بداية الاهتمام بموضوع التنمية البشرية في الغرب حيث اقترنت بموجة تمرد الشباب التي اجتاحت كل البلدان الغربية في عام (1968 م)، وكشفت عن حقيقة مهمة مؤداها أنه على

(1) المرجع السابق، ص 7

الرغم مما حققته هذه البلدان من تقدم ومن تحسن في مستوى معيشة للغالبية من سكانها فقد عجزت عن تصفية جيوب الفقر فيها، وقد عجز تقدمها المادي والعلمي عن إسعاد الإنسان أو إشباع حاجاته غير المادية. وبناء على ذلك اتجه الفكر التنموي من قبل ظهور التنمية البشرية بسنوات طويلة إلى التوسع في مفهوم التنمية البشرية وبلورة مفاهيم أكثر شمولاً لها، وكان ذلك في إطار المراجعة الفكرية التي شهدها فكر التنمية منذ أواخر الستينات كرد فعل على الأداء التنموي غير المرضي لكثير من الدول النامية.<sup>(1)</sup>

تعتبر التنمية في أبسط تصور لها بأنها تحسين مستوى الحياة، حيث كان مفهوم التنمية يركز على التنمية الاقتصادية والتي كانت تعرف بأنها عملية بالغة الدقة تتمثل في النهاية في الارتقاء المنظم بإنتاجية العمل من خلال تغييرات هيكلية تتناول ظروف الإنتاج الاجتماعي وإحلال تكتيك أرقى واستخدام وسائل إنتاج أحدث وأكثر كفاءة مع تحقيق إشباع متزايد للحاجات الفردية والاجتماعية حيث كان التعريف الذي كان سائداً منذ (30) عاماً للتنمية الاقتصادية لفرانسوا بيرو أنها تلك الحالة العقلية التي تجعل سكان بلداً ما قادرين على إحداث زيادة تراكمية مستمرة في الدخل القومي ومتوسط نصيب الفرد من هذا الدخل<sup>(2)</sup>

فمفهوم التنمية مفهوم مركب متعدد الأبعاد، كما أن استعمال لفظ (تنمية) مجرداً من أي نعت تعريفية أو تخصيصية غير شائع الاستعمال فمن (تنمية اقتصادية) إلى (تنمية اجتماعية) إلى (تنمية شاملة)

، واليوم منذ أكثر من عقد أصبحنا لا نتحدث سوى عن (التنمية البشريّة)، و(التنمية الإنسانيّة) التي عرفت هي الأخرى تفرعات جزئية مثل (التنمية البشريّة الجنسيّة الخصوصية D.H.S.S). إذن

(1) السيد خاطر، (2002م)، تطوير مفهوم التنمية الي الاستدامة، ص11.

(2) عبد الفتاح ناصف، (1995م)، التنمية الاقتصادية، ص 147 - 194.

يعتبر مصطلح التنمية البشرية حديثاً نوعاً ما ظهر إثر مصطلح التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، ثم التنمية المستدامة. كما أن النظرة إلى التنمية قد تطوّرت في اتجاه إيجابي إذ تعتبر التنمية البشرية مزيجاً وحاصلاً لأنواع التنمية الأخرى المذكورة يأخذ في الاعتبار الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية و البيئية والسياسية.<sup>(1)</sup>

وقد كان من بداية منتصف عقد التسعينات في القرن العشرين أثار مفهوم التنمية البشرية مناقشات خصبة أسفرت عن بلورة لهذا المفهوم حيث أنه يعني مفهوم دولة الرفاهية والذي يجسد المسؤولية التضامنية للمجتمع في مواجهة الحرمان من حقوق أساسية للبشر وأيضاً يعني مفهوم إشباع الحاجات الأساسية والذي يشتمل على الطعام والكساء والمأوى والتعليم والصحة وما إلى ذلك من فرص العمل والتوزيع العادل للدخل وحقوق الإنسان في المشاركة. كما أن إصدار تقارير التنمية البشرية منذ عام (1990 م) عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، وما أثارته من مناقشات قد صحبه المزيد من البلورة لمفهوم التنمية البشرية، فقد بدأ أول تقرير من تقارير التنمية البشرية عام (1990 م) بمقولة بسيطة ولكنها بعيدة المدى ألا وهي الإنسان هو الثروة الحقيقية للأمة والهدف الأساسي للتنمية هو تهيئة بيئة تمكينية لجميع الناس لكي ينعموا بحياة طويلة وصحية وخلاقة، فالتنمية البشرية عملية توسيع لخيارات الناس.

فالتنمية البشرية حسب رأي أخصائي الأمم المتحدة الذين روجوا لهذا المصطلح ودافعوا عنه تقوم على محاور أساسية هي: الإنتاجية والعدالة الاجتماعية وتواصل التنمية وديمومتها وتحكم الأشخاص في مصيرهم، فتتمية القدرات تمكّن من تطوير قدرة الأفراد على الخلق والإبداع والإنتاج بصورة تجعل منهم العناصر الأساسية للتنمية التي يجب أن ينتج عنها توزيع عادل لثمار النمو بين

---

(1) أحمد عبد الناظر، (2004م)، التنمية البشرية، ص4

الأجيال الحاضرة والأجيال القادمة أيضا. كما تفرض أن يكون للناس رجالا ونساء لا تمييز بين الجنسين من حيث الطاقات والقدرات والظروف ما يسمح لهم بالمساهمة في وضع التصورات الكبرى والقرارات الهامة لحياتهم وبتجسيما واقعا معاشا، فالتنمية البشرية تتعارض كليا مع كل شكل من أشكال التمييز والتفرقة غير العادلة بين الجنسين. (1)

لذا تعتبر التنمية البشرية المستدامة نتيجة لما سبق هي تنمية للإنسان بواسطته ولأجل فائدته لذلك فإن كل مجتمع مدعو من هذا المنظور إلى الاستثمار في التربية والصحة وتوفير الغذاء وتأمين نوعية حياة جيدة وإلى النهوض بالمرأة وتفعيل أدوارها، وأيضا إلى الاستثمار في الأجيال الصاعدة وفي البيئة والمحيط. كما أنه مدعو إلى إشراك أفراد أي السكان عن طريق تشريعات ومؤسسات وأنظمة ملائمة للمشاركة كاملة في وضع التصورات وتنفيذ استراتيجيات التنمية التي يجب أن يجد فيها الجميع فرصهم مهما كان نوع جنسهم أو أعمارهم أو وضعهم الثقافي أو المادي. (2) مفهوم التنمية البشرية لا يستقيم إلا إذا أخذت الحرية والديمقراطية، والعدالة الاجتماعية مكانتها ضمنه لا باعتبارها أهدافا يتوجب تحقيقها بل باعتبارها ممارسة تترجم عنها منظومة تشريعية ومؤسسية وإجرائية واضحة، فمؤشر التنمية البشرية يولي عنصر الحرية المسؤولية والمشاركة الفاعلة في تصور وتنفيذ البرامج والسياسات منزلة مهمة في التمشي التنموي وذلك طبعا ضمن هياكل ومؤسسات وتشريعات تختلف من بلد إلى آخر وتمكن الأفراد والمجموعات من المشاركة في الفعل الاقتصادي والاجتماعي والسياسي دون تمييز أو تفضيل عرقي أو جنسي أو ديني مما سبق يرى الدارس أن التنمية البشرية بالمعنى المتداول اليوم لا يمكن أن تكون إلا مستدامة حيث أنها يجب أن تألف بين الاتجاه التنموي والإمكانات والموارد التي توفرها الطبيعة مع الحرص على تواصل التوازن البيئي بما

---

(1) المرجع السابق، ص 9.

(2) العسل إبراهيم حسين، (2006م)، التنمية البشرية، مفاهيم. عطاءات. معوقات. أساليب، (بيروت: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات، ص 29-30.

يسمح بالمحافظة على فرص وحقوق الأجيال القادمة كاملة. وتبعاً لذلك فإن النمو والتطور يجب أن يقوموا في إطار استراتيجية اقتصادية استثمارية وبعيدة المدى تؤمن لهذه القطاعات وغيرها الاستمرارية والاستقرار.

#### 4.2.2 تطور مفهوم تنمية الموارد البشرية:

يعتبر البشر بمثابة موارد يشكل جزءاً لا يتجزأ من التنمية الاقتصادية، وليس من التنمية البشرية، وكما أن راس المال يزداد عن طريق الاستثمار، فإن الموارد البشرية تزداد عن طريق الاستثمار الإنساني، من خلال التغذية، والصحة، ومن خلال التدريب، وكما هو الحال بنسبة لأي نوع من أنواع الاستثمار الاقتصادي، فإن تخصص الموارد اللازمة يتحدد بالمعدل الهامشي لمردوده، مقارنة مع أشكال الاستثمار الأخرى، كما هو الحال في الدول النامية، حيث أن المردود الهامشي الناتج عن ذلك يحتمل أن يكون أقل من المردود الذي يتم الحصول عليه من الاستثمار المشابه في عوامل إنتاج أخرى، وفي جميع الحالات ولربما باستثناء الحالات التي يوجد فيها نقص حاد جداً في الأيدي العاملة، لا يمكن من خلال مفهوم تنمية الموارد البشرية تبرير الاستثمار في الفئات الاجتماعية الهامشية، كالمعوقين، والمسنين، وما إلى ذلك، وعلى الرغم من أن هذا المنهج يقوم على أسس اقتصادية بحتة فإنه من الملاحظ فعلاً أن الاقتصاد الكلاسيكي قد قبله بشيء من التردد، أن برامج الصحة والتعليم وغير ذلك من البرامج تنمية الموارد البشرية هي أولاً عناصر المتضررة في عملية تخفيض النفقات في إطار سياسية التعديل الهيكلي التي توصي بها منظمات دولية كصندوق النقد الدولي.<sup>(1)</sup>

---

(1) عمار حامد، (1987م)، العوامل الاجتماعية في التنمية البشرية الكويت: ندوة تنمية الموارد البشرية، المعهد العربي للتخطيط،

إن مفهوم الموارد البشرية، يضع الإنسان مورداً على نفس مستوى الموارد المجتمعية الأخرى، كالأرض، ورأس المال المادي والمالي والموارد المعدنية.

والمائية، وإذا كان التشبيه بين المورد الإنساني والمورد الطبيعي صحيحاً في بعض جوانبه التي تسعى إلى تحويل المورد إلى طاقة منتجة ونافعة، إلا أن المورد الإنساني هو صانع هذا التحول في تلك الموارد، وهو الموظف لها، وهو كذلك مورد لا تنضب طاقاته ومبدعاً مجدداً ومتجدداً، وهو في نهاية الأمر الغاية الذي من أجله تستثمر وتستهلك طاقات مختلف الموارد الأخرى.. ومن ثم فإن التصور المنطقي ينبغي أن يتجه إلى تنمية الإنسان كإنسان بكل ما تتطلبه احتياجاته من عوامل التنمية، لا أن تقتصر تنميته باعتباره مورداً اقتصادياً في عملية الإنتاج، وطاقات الإنسان متنوعة لا تختزل في مفهوم الإنسان الاقتصادي منتجاً ومستهلكاً، وهذا ما يشير إليه مفهوم الموارد البشرية في الأغلب والأعم من التصورات، ومن ثم فإن مفهوم التنمية البشرية في الاعتقاد هو الذي يتمشى مع مقولة أن الإنسان هو صانع التنمية، كما ينبغي أن يكون هدفها.

هذا المنطق الاقتصادي هو الذي أشاع قضية أن الإنفاق على التعليم إنما هو استثمار اقتصادي له مردود في زيادة الناتج المحلي الإجمالي، وهكذا غدت الجدوى الاقتصادية وقد ارتبطت تنمية الموارد البشرية ارتباطاً وثيقاً بمفهوم النمو الاقتصادي، أي أن الإنسان في خدمة الاقتصاد، وأن تنميته كمورد اقتصادي مطلوبة إلى الحد الذي يمكن من زيادة الإنتاج وتطوير إنتاجية هذا المورد.<sup>(1)</sup> هي المبرر والسند لكثير مما يرتبط بالسياسات والبرامج التي تمس تطوير حالة الإنسان وتنمية طاقاته، وذلك بالقدر الذي يؤدي إلى تعظيم هذه الطاقات في سياق إنتاج السلع والخدمات والمرافق، والخلاصة أنه إذا كان لتقسيم التنمية إلى اقتصادية واجتماعية ما يبرره، فإن الاهتمام قد انصب بدرجات متفاوتة من الوعي أو عدم الوعي على أثر التنمية الاجتماعية في النمو الاقتصادي، ولم يحدث العكس إلا في حالات نادرة، وإن ترددت شعاراته في الخطاب السياسي وفي مقدمة الخطط والبيانات الرسمية. إن فكرة تنمية الموارد البشرية، هي في الدرجة الأساسية نتيجة لتطور نظرية

---

(1) المرجع السابق، ص 108.

وتجربة التنمية الاقتصادية في أعقاب الحرب العالمية الثانية. ولقد كانت أول مهمة إنمائية في تلك الفترة هي بالطبع تعمير أوروبا وقد كان النهج المعتمد لتحقيق ذلك بسيطاً وناجحاً إلى حد بعيد، إذ كانت لتحويل معونات مادية كبيرة من خلال خطة مارشال إضافة إلى قدر من التخطيط والتعاون الاقتصادي نتائج إيجابية مباشرة، وفي الوقت نفسه تسارعت عملية إنهاء الاستعمار فنالت إعداد متزايدة من بلدان العالم الثالث استقلالها وباشرت مسيرتها التنموية، وهكذا فإن التجربة الناجحة للتعمير في الفترة التالية للحرب العالمية الثانية أسهمت في خلق تفاعل بمهمة التنمية الاقتصادية في أمريكا اللاتينية وآسيا وإفريقيا، وكان لهذه التجربة أيضاً اثر حاسم على النظريات الأولى للتنمية الاقتصادية، والتي أعطت دوراً متميزاً للاستثمار وبدرجة أقل للتخطيط.<sup>(1)</sup>

### 5.2.2 نظريات التنمية:

تعريف النظرية: هي مجموعة مترابطة من المفاهيم والتعريفات والقضايا التي تكون رؤية منظمة للظواهر، عن طريق تحديدها للعلاقات بين المتغيرات بهدف تفسير الظواهر والتنبؤ بها. وتكتسي النظرية أهمية كلما كانت قابلة للتطبيق وتميزت بالوضوح والبساطة، وتزداد النظرية شهرة كلما اتسمت بالشمول والقدرة على استيعاب ظواهر متعددة وفهمها وتفسيرها.

### 6.2.2 نظرية شوم بيتر (Joseph Schumpeter):

تفترض هذه النظرية اقتصاداً تسوده حالة من المنافسة الكاملة وفي حالة توازن، وفي هذه الحالة لا توجد أرباح، ولا أسعار فائدة ولا مدخرات ولا استثمارات، كما لا توجد بطالة اختيارية. ويصف شوم بيتر هذه الحالة بالتدفق النقدي، وما يميز هذه النظرية هو الابتكارات التي هي على حسب رأيه تحسين إنتاج أو منتج أو طريقة جديدة للإنتاج، وإقامة منظمة جديدة لأي صناعة، أما دور المبتكر للمنظم ليس لشخصية الرأسمالي، فالمنظم ليس شخصاً ذا قدرات إدارية عالية، ولكنه قادر على تقديم شيء جديد، فهو لا يوفر أرصدة نقدية ولكنه يحول مجال استخدامها.

<sup>(1)</sup> المرجع السابق، ص 112

## 7.2.2 النظرية الكينزية: (John Maynard Keynes)

يعتبر جون مينارد كينز مؤسس المدرسة الكينزية، انطلق كينز في بناء نظريته في ظروف أزمة الكساد الكبير (الأزمة الاقتصادية العالمية) التي أصابت العالم سنة 1929، والتي من مظاهرها :

حدوث كساد في السلع والخدمات: العرض يفوق الطلب .

توقف العملية الإنتاجية، وبالتالي توقف النمو الاقتصادي .

ارتفاع مستويات البطالة .

انخفاض مستويات الأسعار .

وقد اهتمت نظرية كينز باقتصاديات التنمية في الدول المتقدمة أكثر مما هي موجهة للدول النامية،

حيث يرى كينز أن الدخل الكلي يعد دالة في مستوى التشغيل في أي دولة، فكلما زاد حجم التشغيل

زاد حجم الدخل الكلي.

## 8.2.2 نموذج هارولد- دمار Harrold - Dammar Growth model

يعد النموذج الذي أعده كل من البريطاني روي هارود<sup>(1)</sup> والامريكي أيفري دمار<sup>(2)</sup> عام 1948 من اول نماذج النمو التي استخدمت الاساليب الرياضية وهو من اقدم نماذج النمو المتكاملة رياضيا والاكثر سهولة في التطبيق. ركز هذا النموذج على أن الاستثمار ضرورة حيوية لأي اقتصاد مع اعتبار أن الادخار مهم جدا في زيادة الاستثمار كمتطلبات لرأس المال وعلاقته بالنمو، كما ربط النموذج بين رصيد رأس المال والنتاج القومي من خلال معامل رأس المال.

إن نموذج هارود-دمار هو نموذج للتنمية لأنه يؤكد على ان التنمية كعملية تتطلب زيادة الادخار ومن ثم الاستثمار السريع لزيادة النمو، أي ان الاستثمار هو المحدد الرئيسي للنمو أما معامل راس المال

---

<sup>1</sup> - Harrold, R. F (1948). " Toward a Dynamic Economics: Some Recent Development of Economic Theory and Their Application to Policy". MacMillan Press Ltd, London.

<sup>2</sup> - Dammar, E (1946)." Capital Expansion, Rate of Growth, and Employment". Econometrical 14(April), PP. 137-147.

فانه مقياس لإنتاجية الاستثمار (1). رغم ان هذا النموذج تم اعتماده لتحديد معدلات النمو في البلدان الأوربية قبل الحرب العالمية الثانية (المدة التي سبقت وضع النموذج), إلا أن المحددات المقررة للنمو لا يمكن توافرها في البلدان الفقيرة وأغلب البلدان النامية بسبب ضعف الادخار .

يتضمن نموذج هارود – دو مار تركيب دالة للإنتاج ينعدم فيها أثر الاحلال بين رأس المال والعمل

$$Y = f(vK, bL) \dots \dots \dots (1) \quad \text{وفق الصيغة التالية :-}$$

حيث أن  $(v)$  = نسبة الناتج الى رأس المال . وبافتراض أن الادخار يتساوى مع صافي الاستثمار

$$I = \frac{\partial K}{\partial t} = K^* = sY \quad \text{حيث أن } s = \text{الميل الحدي للادخار.}$$

وأنة عندما توجد ندرة في راس المال أو فائض في العمالة فإن الانتاج يكون دالة خطية في رصيد رأس المال :-

$$\frac{\partial Y}{\partial t} = Y^* = v \frac{\partial K}{\partial t} \quad \text{و عند أخذ مشتقة الدالة مع الزمن نحصل على :-}$$

$$Y^* = vK^* \dots \dots \dots (2)$$

وأن النمو في الناتج المحلي الاجمالي  $g(Y)$  يكون مساويا لمعدل نمو رصيد رأس المال :-  $g(Y) = sv$  وإذا كان معدل نمو السكان  $g(P)$  فإن معدل نمو في دخل الفرد الذي يعتبر مؤشرا لكفاءة الأداء التنموي (1) سيؤدي الى خفض صافي النمو في الناتج المحلي وكالتالي :-

$$Net \quad g(Y) = sv - g(P) \dots \dots \dots (3)$$

## 9.2.2 نموذج سولو- سوان Solow-Swan :

قدم روبرت سولو في العام 1956 نموذجا مبسطا للنمو<sup>(2)</sup> استند فيه الى فروض المدرسة النيو كلاسكية وأهم فرضية تميزه عن نموذج هارود دو مار هو امكانية الاحلال بين عناصر الانتاج خصوصا العمل ورأس المال . لأنه عندما يكون هناك معامل احلال فني خاصة  $(\frac{K}{L})$  يصبح بالإمكان تعديل مسار النمو عبر الزمن باتجاه التوازن . اعتمد سولو على دالة الانتاج لكوب – دوغلاس لغرض

<sup>1</sup>- Thrill wall. A (1999). "Growth and Development". 6th Edition, MacMillan Press Ltd, London, PP 89-94.

<sup>(2)</sup> - Solow, R.M. (1956."A Contribution of the Theory of Economic Growth". Quarterly Journal of Economics. Vol 70 No 1. PP,65-94.

وضع إطار تحليلي لأسباب النمو وحركته عبر الزمن. ثم اُضيف في العام 1957 أفكاراً جديدة في هذا المجال إذ أشار إلى أن معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي يحدث بفعل مجموعة من معدلات النمو في عوامل أخرى للإنتاج تتعدى رأس المال المادي ورأس المال البشري وهي التقدم التقني<sup>(1)</sup>. وتم بناء نموذج وفق الصيغة التالية: -

$$Y_t = A_t * f(K_t, L_t) \dots \dots \dots (4)$$

وعند مفاضلة هذه الصيغة مع الزمن نحصل على معدلات النمو وكالتالي: -

$$\frac{\partial Y}{\partial t} = Y^* \quad \frac{\partial A}{\partial t} = A^* \quad \frac{\partial L}{\partial t} = L^* \quad \frac{\partial K}{\partial t} = K^*$$

$$\frac{Y^*}{Y} = \frac{A^*}{A} + \frac{Af_K * K}{Y} * \frac{K^*}{K} + \frac{Af_L * L}{Y} * \frac{L^*}{L} \quad \text{وأن}$$

نعلم أن  $(Af_L)$  هو مشتقة الدالة الأصلية إلى العمل ويمثل الانتاجية الحدية للعمل  $(MPL)$  وأن  $(Af_K)$  تمثل الانتاجية الحدية لرأس المال  $(MPK)$  وأن حصة رأس المال  $(a)$  والعمل  $(B)$  من الناتج يتمثلان

$$a = \frac{Af_L * L}{Y} \quad \text{and} \quad B = \frac{Af_K * K}{Y} \quad \text{:-} \quad \text{أن:} \quad \text{المرونة الجزئية لكل منهما أي أن:}$$

وبافتراض أن حصة عائد رأس المال هي مكملة لحصة عائد العمل في ظل ظروف ثبات غلة عائد الحجم أي أن دالة الإنتاج مقيدة بالقيد  $(a + B = 1)$  لهذا تكون  $(B = 1 - a)$  أي أن معدل نمو الناتج سيكون :-

$$\frac{Y^*}{Y} = \frac{A^*}{A} + a \frac{K^*}{K} + (1 - a) \frac{L^*}{L} \dots \dots \dots (5)$$

وباستخدام مفكوك تايلور يمكن كتابة المعادلة: -

$$Y_t^* = A_t^* + aK_t^* + (1 - a)L_t^* \\ \therefore A_t^* = Y_t^* - aK_t^* - (1 - a)L_t^* \dots \dots \dots (6)$$

وفي هذه المعادلة يسمى  $(A_t^*)$  بواقى سولو ويوضح الفرق بين معدل نمو الناتج  $(Y_t^*)$  والوسط الحسابي لمعدلات نمو رأس المال المادي ورأس المال البشري مرجحين بنسبة مساهمة كل منهما في

(1)- Solow, R.M. (1957). "Technical Change and Aggregate Production". Review of Economics and Statistic. No 39. PP,312-320.

الناتج . أي ان النمو في الناتج الكلي والذي يسمى Total Factor Productivity (TFP) سيتم توزيعه على المعدلات الترجيحية للنمو في عوامل الانتاج (L, K) كمتغيرات داخلية في النموذج وعلى النمو في التقدم التقني كمتغير خارجي .

علما أن رصيد رأس المال وفق نموذج سولو يستخدم على اساس التراكم وفق الصيغة التالية: -

$$K_t = I_t + (1 - \delta)K_{t-1} \dots \dots \dots (7)$$

حيث :-  $I_t$  = اجمالي تكوين رأس المال ....  $\delta$  = معدل اهلاك رأس المال.

يلاحظ ان النماذج السابقة خاصة نموذج سولو المبسط وكذلك هارود دو مار عجزت عن تفسير حقيقة نمو الدخل الفردي لأنه في المدى الطويل وعند وصول الاقتصاد الى حالة الاستقرار يتوقف نمو دخل الفرد ويكون ثابتا عند حالة التوازن (1) . لهذا تم اللجوء الى ادخال مفهوم التقدم التقني (A) والذي ينظر اليه على أنه مساهمة خارجية داعمة للناتج المحلي ويزيد من كفاءة عوامل الانتاج وهناك عدة تأثيرات للتقدم التقني: -

1- التقدم التقني الذي يدعم انتاجية العمل وهو الذي يسمى من وجهة نظر هارود التقدم الحيادي وتكون صيغة ادخاله على دالة الانتاج  $Y = f(K, AL)$ .

2- التقدم التقني الذي يدعم انتاجية رأس المال ويسمى حياديا من وجه نظر سولو وصيغته الدالية  $Y = f(AK, L)$ .

3- التقدم التقني الذي يدعم انتاجية كل من العمل ورأس المال ويسمى حياديا من وجهة نظر هيكس وتكون صيغته الدالية  $Y = A.f(K, L)$ .

وقد تم استخدام نموذج سولو بعد تطويره بشكل واسع من قبل الكثير من الباحثين خصوصا فيما يتعلق بطرق احتساب رأس المال المادي والبشري وهو النموذج المطور والذي سيتم بناء الإطار التطبيقي على ضوئه في هذا البحث.

## 10.2.2 نموذج رومر- مانكيو-ويل: - MRW Growth model

قام كل من N.G.MANKIW ,D.ROMER, and D.N. WEIL عام 1992 بتطوير نموذج سولو – سوان اعتمادا على افتراض أن رأس المال البشري يتراكم بنفس تقنية تراكم رأس المال

(1)- Pesaran, M. H. Shin and Smith R. J. (2001) "Round Testing Approaches to the Analysis of Long Relationships". Journal of Applied Econometrics. PP 8-20

المادي وهنا يمكن التعبير عن عنصر العمل بوحدات مادية وليس بعلاقته عبر الزمن اي ليس بوحدات زمنية وتكون دالة الانتاج هي 1 :-

$$Y = K^a * H^B * (AL)^{\rho} \dots\dots\dots(8)$$

يكون (AL) عبارة عن كمية العمل الفعال وتكون معادلة النمو للنتائج هي :-

$$g_v = a_o + ag_K + Bg_H + (1-a)g_L \dots\dots\dots(9) \text{ then } \gamma = g_A = A^*$$

$$g = a_o + aK^* + BH^* + (\varphi - 1)L^* \dots\dots\dots(10) \text{ then } a_o = \varphi\gamma = \varphi A^*$$

**ثانيا: - نماذج النمو الداخلية Endogenous Growth Models**

يعتبر نموذج سولو – سوان (وهو نموذج نيو كلاسيكي ) من أهم النماذج التي ادخلت التقدم التقني كعامل مهم في تحقيق النمو الاقتصادي , لكنه اعتبر أن (A) متغير خارجي وهو ينمو بشكل تلقائي وأن معدل نموه يكون ثابت . إن اعتماد نيو كلاسيك وخاصة سولو على افتراضات المدرسة ذاتها خصوصا فيما يتعلق بتناقص الانتاجية الحدية لرأس المال واثرها على انخفاض معدل النمو في الاجل الطويل, كان مدعاة لبروز افكارا تشكك وتبتعد عن افتراضات المدرسة نيو كلاسيكية خاصة في ثمانينات القرن الماضي هذه الافكار سعت للبحث عن مصادر ومسببات للنمو الاقتصادي في الاجل الطويل . من هنا نجد الكثير من المحاولات التي اندرجت تحت مفهوم نظريات النمو الداخلي وقسم منها مازال في مرحلة التطوير. فبعض الاقتصاديين ركز على مفهوم المعرفة والبحث والتطوير مثل POUL ROMER عام 1990 والذي انطلق من أن الافكار والمعرفة تختلف عن العوامل الاقتصادية الاخرى لأن الاولى غير قابلة للمنافسة في حين أن العوامل الاقتصادية قابلة للمنافسة 2 . ومن أهم هذه النماذج.

---

(1) MANKIW, N. G, D. ROMER, D and WEIL, D. N. (1992)." A contribution to the empirics of economic growth". Quarterly Journal of Economics,107, PP 407-437  
(2)-Howitt. (1999)." Steady endogenous growth with population and R&D inputs growing". Journal of Political Economy, No107.PP715-730.

## 11.2.2 نموذج (AK) Marvin Frankel

قدم (Marvin Frankel 1962) (2) نموذجا اعتمادا على نموذج هارود-دو مار وكذلك سولو. يعتمد هذا النموذج على مبدأ أن معدل النمو للاقتصاد ما هو الا دالة متزايدة في معدل الاستثمار وهو مشابه نوعا ما لافتراض هارولد- دو مار خصوصا فيما يتعلق بأثر الاستثمار على الناتج الكلي. جاء هذا النموذج لمعالجة مشكلة انخفاض النمو في الاجل الطويل الذي ارتبطت بنماذج نيو كلاسيك خصوصا نموذج سولو. لهذا استند الى الغاء فرضية تناقص الانتاجية الحدية على افتراض أن  $(a = 1)$  فاذا كانت النماذج السابقة تعتمد على دالة انتاج كوب - دوغلاس التالية:-

$$Y = f(K, L) \quad \text{and} \quad Y = A * K^a * L^{1-a}$$

وبما ان  $(a = 1)$  فيكون  $L^{1-a} = L^0 = 1$  بهذا يكون النموذج كالتالي :-  $Y = AK$  لهذا يسمى نموذج (AK) والدالة الممثلة للنموذج تتسم بثبات العائد أما حساب تراكم رأس المال فاعتمد

$$(Frankel) \quad \text{على نفس صيغة سولو :-} \quad K^* = sY - \delta K$$

ومع افتراض ثبات عدد السكان فان معدل النمو فيه يكون معدوم أي  $L^* = nL = 0$

من هنا يمكن حساب معدل النمو من المعادلتين السابقتين وكالتالي

$$\frac{Y^*}{Y} = sA - \delta = g_Y \dots \dots \dots (11)$$

أي ان معدل نمو رأس المال يساوي معدل نمو الانتاج في الاقتصاد والذي هو دالة متزايدة في معدل الاستثمار، كما أشرنا، بمعنى ان لسياسة الاقتصادية الداعمة لنمو رأس المال لها أثر طويل الاجل على معدلات النمو في الناتج الكلي.

---

(1) - Frankel, M. (1962). "The production function in allocation and growth". American Economic Review 52. PP995-1022

## 12.2.2 نموذج لو كاس Lucas Model

يعتبر نموذج لو كاس (Robert Lucas 1988) من النماذج الحديثة التي اعتمد فيها على أهمية رأس المال البشري (1) هذا النموذج يشابه نموذج سولو في كثير من خصائصه لكن هنا يلعب رأس المال البشري الدور الذي يلعبه التقدم التقني عند سولو .

ركز Lucas على رأس المال البشري (h) بناءً على افتراضه الأساسي من أن الاقتصاد الوطني يتكون من قطاعين رئيسيين يهتم أحدهما في إنتاج السلع والخدمات وتوزيعها بينما يهتم الآخر بتكوين وتأهيل رأس المال البشري وهذا الأخير يتراكم عبر الزمن وفق المعادلة التالية: -

$$h^* = B(1 - u_t)h \dots \dots \dots (12)$$

حيث أن: -

$$u_t = \text{المدة الزمنية (الدليل الزمني)}$$

$$(1 - u_t) = \text{معامل يمثل المدة الزمنية اللازمة للحصول على المعارف، أي مدة تكوين وتأهيل رأس}$$

$$\text{المال البشري. وأن } h = \text{تراكم رأس المال البشري}$$

$$B = \text{معامل يمثل مقدار الفعالية أو حصة رأس المال البشري من الناتج.}$$

لهذا تكون دالة الإنتاج عند (Lucas) كالتالي: -

$$Y = K^B (hL)^{1-B} \dots \dots \dots (13)$$

وهنا نلمس أن نموذج (Lucas) يختلف عن نموذج سولو فقط في استبدال (h) وهي تراكم رأس المال البشري بدلا من (A) التقدم التقني عند سولو , مع تركيز (Lucas) على أن معامل الحصول على المعارف  $(1 - u_t)$  يلعب دورا مهما في زيادة النمو الاقتصادي فكلما ازداد هذا المعامل كلما ساعد على زيادة كفاءة رأس المال البشري ومن ثم النمو الاقتصادي وهنا يقترب من افكار رومار (Romer) الذي يعزي استمرار النمو في الأجل الطويل الى المعارف والابتكار.

(1) - Lucas, Robert (1988). "On the Mechanics of Economic Development". Journal of Monetary Economics. No 22, PP 3-42.

## 3.2.2 نموذج رو مار Roomer Model

بنى رو مار (Paul, M. Romer 1990) نموذجه للنمو معتبرا ان الافكار والمعارف والمعلومات يمكن ان تنتقل بتكلفة شبه معدومة (أي انعدام التكلفة الحدية للمعرفة)<sup>(1)</sup> . ويمكن أن تكون التكلفة الأولية للإنتاج المرتبط بالمعرفة مرتفعة جدا لكن تكلفة الوحدات الإضافية تكون اقل لأنه يمكن الحصول عليها بسهولة عبر نسخ الوحدة الأولى وانتهى بذلك الى أن الانتاج مرتبط بمردودات غلة الحجم المتزايد *increases return to scale* وبالمنافسة غير التامة، ويبني رو مار نموذج على الافتراضات التالية:

- 1- التقدم التقني اعتبره عامل داخلي وينجم عن انتاج المعارف عن طريق البحث والتطوير بهدف الربح.
- 2- يمكن الوصول الى تفسير النمو المضاعف للبلدان المتقدمة لأنها تحصل على نمو مساند بسبب عنصر المعرفة المتوفر لديها وهو أساس التفسير.
- 3- تكون دالة الانتاج مختلفة التركيب عنده لتصبح كالتالي: -

$$Y = K^a * (AL_Y)^{1-a} \dots\dots\dots(14)$$

حيث أن (A) هنا يعبر عن رصيد الافكار وليس التقدم التقني , ورغم أن الدالة تخضع لنفس شروط دالة الانتاج المقيدة لكوب - دوغلاس ( أي ثبات مردود الحجم لكنه عندما يتم اعتبار (A) كعنصر انتاج تتحول الى دالة مردود غلة حجم متزايدة<sup>2</sup> . كما أن رأس المال في نموذج رو مار يتراكم بنفس طريقة تراكم ( $\delta$ ) في نموذج سولو واعتمادا على منهج كينز بعلاقة الاستهلاك بالادخار .

لكن معدل الاهلاك الذي يؤثر على معدل التراكم يكون عاملا خارجيا أي أن:  $K^* = sY - \delta K$  إن مكن الاختلاف بين هذا النموذج ونموذج سولو هو أن المتغير الخارجي (A) عند سولو حل محله عنصر العمل عند رو مار وأن (A) هو رصيد المعارف ومخزونها ويتراكم عبر الزمن وأن ( $A^*$ ) هو مشتقة المعارف الى الزمن لدى الباحثين عن الافكار الجديدة أي أن:-

---

(1)-Romer P.M. (1986). "Increasing returns and long-run growth". Journal of Political Economy 94, Pp1002-1037.

(2)- Romer P.M. (1990). "Endogenous technological change". Journal of Political Economy 89, Pp71-102.

$$A^* = \frac{A^*}{A} = \gamma * L_A \dots \dots \dots (15)$$

حيث أن: -

$L_A$  = انتاج الباحثين عن الافكار الجديدة

$\gamma$  = المعدل الذي يحصل عليه الباحثين على الافكار

ويفرق رو مار بين الانتاج المباشر ( $L_Y$ ) الذي ينتجه الاشخاص وبين الانتاج الذي تولده المعارف

$$(L_A) \text{ اي ان: } - (L = L_A + L_Y)$$

والمعدل الذي يحصل عليه الباحثين على الافكار يكون دالة في رصيد الافكار :-  $\gamma = b.A^P$

توصل رو مار الى أنه في المدى الطويل فان معدل النمو ( $g^*$ ) يُحدّد بعوامل دالة الانتاج للمعارف ومعدل نمو الباحثين وأن انتاجية الباحثين تزداد حتى مع ثبات عددهم. وبما أن النموذج يفترض أن معدلات النمو ترتفع بارتفاع ( $L_A$ ) وهذا يحصل (بسبب المعارف) لكننا نلاحظ أن ( $L_A$ ) لها تأثير واضح في البلدان المتقدمة وهي متزايدة بشكل كبير في تلك البلدان ومع ذلك فقد بقيت معدلات النمو متدنية فيها مما يجعلنا امام تساؤل وشك عن مدى أهمية نموذج رو مار كمقياس للنمو في انتاجية عوامل الانتاج خاصة في البلدان النامية. وفي رأينا فان نموذج رو مار يصلح لقياس معدلات النمو في انتاجية عامل راس المال المادي وانتاجية العمل في الاجل الطويل الناجمة عن الابتكارات والمعارف أو معدلات الانقلاب في اتجاه معدل النمو في الاجل الطويل من تناقص الغلة الى تزايد غلة مردود الحجم بسبب تلك الابتكارات والمعارف.

**الإطار التطبيقي: -**

بعد استعراض أهم نماذج النمو سنتعمد نموذج سولو المطور في تقدير معدل نمو انتاجية عوامل الانتاج الكلي (TFP) في الاقتصاد العراقي للمدة (1980-2014)، منطلقين من ان الاقتصاد العراقي كبلد نامي لا يمكن تلمس أثراً لتزايد الادخارات لهذا نتجاوز نموذج هارود- دو مار. وكذلك تتضاءل فيه امكانية البحث والتطوير والمعارف المتقدمة والتي هي لحد الآن من حصة ابلدان المتقدمة , لهذا نتجاوز نموذج (Lucas) وكذلك (Roomer) علما ان هذه النماذج الاخيرة ما زالت في مرحلة التطور

مع التذكير الى ان سولو نفسه (Solow 2005) اكد الى انه ليس هناك نموذج للنمو كامل نيو كلاسيك رغم ان نيو كلاسيك قدموا أهم النظريات الحديثة للنمو (1) .

### أولاً: - حساب عوامل الانتاج

لا بد من الإشارة هنا الى أن نموذج سولو المطور يتطلب توضيح طريقة احتساب عوامل الانتاج لأن مؤشر النمو يستوجب تقدير مخزون رأس المال (2) (Capital Accumulation) وحسابه وفق معدلات الاهلاك وتكوين رأس المال (Capital formation) المعادلة (7) كما يتم حساب رأس المال البشري وفقاً لمتوسط سنوات التعليم والعائد على الاستثمار .

#### 1- مخزون رأس المال (Capital Accumulation)

هناك عدة طرق لحساب تراكم رأس المال أهمها طريقة الجرد الدائم التي تعتمد على اساس تجميع تراكمات تكوين رأس المال الثابت باعتباره اضافات سنوية التي تعتبر تدفق سنوي يضاف الى رصيد رأس المال وفق المعادلة التالية:-  

$$K_t = I_t + (1 - \delta)K_{t-1}$$
 والمسار الزمني للتراكم الرأسمالي يكون وفق الصيغة التالية: -

$$K_t = \sum_{i=0}^t [(1 - \delta)^i * I_t] + (1 - \delta)K_0 \dots \dots \dots (16)$$

حيث أن: -

$\delta$  = معدل اهلاك رأس المال في الاصول الانتاجية للاقتصاد و  $K_0$  = مخزون رأس المال الأولي.  
 هناك طريقة اخرى تهتم بتقدير ( $K_0$ ) ومنها تقدير معدل النمو في ( $K_t$ ) أي ( $K^*$ ) تعتمد على افتراض ثبات معامل رأس المال المادي الى الناتج القومي والذي يؤول الى تساوي معدل النمو في رأس المال المادي ( $K^*$ ) مع معدل النمو في الناتج ( $g^*$ ) وتكون عندها :-

$$K^* = g^* = \delta + \frac{I_t}{K_{t-1}} \dots \dots \dots (17)$$

(1)- Solow, R. M. (2005). Reflection on Growth Theory. In P. Aghio ad S. Durlauf (eds)."Handbook of Economic Growth". Amstar dam :Elsevier 4.

(2) - Kaldor, N. (1961)."Capital accumulation and economic growth". King`s College, Cambridge. MacMillan and CoLTD.PP177-222.

برأينا هذه الطريقة ل (Arnold C. Harberger 98) تجعل من قيمة رأس المال المتراكم في نهاية المدة أكبر بل متعظمة كما ان افتراض تساوي معدل النمو في رأس المال مع الناتج يضعف من قدرة نموذج سولو على حساب الانتاجية الكلية لعوامل الانتاج. لهذا سنستخدم المعادلة (7) في حساب مخزون رأس المال لأنها تتوافق مع نموذج سولو في حساب (TFP).

## 2- رأس المال البشري Humane Capital

بقصد توافق منهج سولو مع الاضافات الحديثة لمدرسة النمو الداخلي ومتطلباتها من مهارات وتدريب وكذلك من أجل تحويل قوة العمل الى شكل رأس مال بشري فإن قوة العمل (L) يتم مرافقتها بمعامل آخر وهو  $(h_t)$  والذي يمثل قيمة ترجيحية لكل من متوسط سنوات التعليم  $(S_t)$  Average years of schooling ومعدل عائد الاستثمار في التعليم (r) Rate of return to schooling أي أن 1 :-

$$h_t = e^{r \cdot S_t} \dots \dots \dots (18)$$

وهنا يمكننا تعديل المعادلة رقم (6) نموذج سولو لنحصل على الصيغة التالية: -

$$Y_t^* = A_t^* + aK_t^* + (1-a)H_t^*$$

$$\therefore A_t^* = Y_t^* - aK_t^* - (1-a)H_t^* \dots \dots \dots (19)$$

## 14.2.2 تقييم:

إن العوائق أمام التنمية البشرية في العالم الثالث تبقى أكثر من أن تحصى، الواقع أن جميع هذه الظروف متوفرة في الدول المتخلفة، وأصبحت حجر عثرة أمام خططها التنموية .

- لا يمكن اعتبار عامل الادخار المشكل الوحيد لعملية التنمية في الدول المتخلفة، فهناك مشاكل أخرى تم تحديدها ضمن مجموعة من المؤشرات والاهداف والغايات وعرفت بالتنمية البشرية التي يتم انجازها عبر بناء القدرات البشرية ومن مؤشرات عدم الاستقرار السياسي، والحكم الراشد، التخلف الاجتماعي. الفقر والمساواة والعدالة الاجتماعية، حقوق الانسان، التعليم وغيرها.

(1) - Barro, R.J. (1997). "Determinants of Economic Growth, A Cross-Country Empirical study". MIT Press, Cambridge, MA.

## 3.2 المبحث الثالث: مؤشرات قياس التنمية البشرية.

### 1.3.2 مؤشر التنمية البشرية:

مؤشر التنمية البشرية هو قياس مختصر للتنمية البشرية ومقياس لمعدل الإنجازات في بلد ما، يتكون من ثلاثة أبعاد أساسية للتنمية البشرية.<sup>(1)</sup>

**أولاً:** العيش حياة طويلة وصحية. وتقاس بتوقعات طول العمر عند الميلاد.

**ثانياً:** اكتساب المعرفة. وتقاس بقدرة الشخص البالغ على الكتابة والقراءة (بوزن معدل الثلثين) ونسبة التحاق إجمالي بالدراسة الابتدائية والثانوية والجامعية (بوزن معدل الثلث).

**ثالثاً:** الوصول إلى الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق، ويقاس بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

لذلك تم عند إعداد تقرير التنمية البشرية لعام 1990 جمع مؤشرا مركبا هو دليل التنمية البشرية على أساس الأبعاد الثلاثة للتنمية البشرية:

1. العمر المتوقع عند الميلاد، يمثل بعد الحياة الطويلة والصحية.

2. نسبة البالغين الملمين بالقراءة والكتابة، مع مجموع نسبة الالتحاق بمستويات التعليم الابتدائية والثانوية والجامعية يمثلها بعد المعرفة.

3. والناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد، (مقاسا بالدولار الأمريكي) ليكون مؤشر بديل بين الموارد المطلوبة لمستوى معيشي لائق.

وقبل حساب مؤشر التنمية البشرية نفسه يجب إيجاد مؤشر لكل من هذه الأبعاد، ولحساب مؤشرات هذه الأبعاد (توقع الحياة، واكتساب المعرفة، ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي) يتم اختيار

<sup>(1)</sup> عثمان محمد عثمان، مرجع سابق، ص 19

قيم عليا وقيم دنيا (أعمدة الهدف) لكل مؤشر صنفت الدراسة مقاييس التنمية البشرية إلى تصنيفين رئيسيين هما كالتالي:

### 2.3.2 مقاييس التنمية البشرية:

#### 1. نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي (GNP) Produce National Gross:

يعتبر أحد مقاييس التنمية وأولها في الظهور للحكم على تقدم الدول، وكان (بيجو) في العقود الأولى من القرن العشرين أول من استخدمه كوسيلة لقياس الرفاهية إذ وصف الرفاهية الاقتصادية بأنها الجزء القابل للقياس من الرفاهية الإنسانية أي الجزء الذي يمكن أن تقوم بينه وبين النقود علاقة ويأخذ هذا المقياس في الاعتبار فقط الإنتاج الزراعي والإنتاج الصناعي وإنتاج الغابات على أنهما مقيمون بالأسعار في حين يهمل بعض الأنشطة الإنتاجية الصغيرة مثل أعمال السيدات في المنازل أو في أعمال الزراعة وما إلى ذلك علماً بأن هذه الأعمال الإنتاجية الصغيرة تدر دخلاً ولكن في حقيقة الأمر لم يضاف إلى الناتج القومي ونظراً لإغفال هذا المقياس لمثل هذه الأشياء فإنه لا يكون دقيقاً عند المقارنة بين الدول وخاصة المتقدمة والنامية، كذلك الأمر لم يأخذ هذا المقياس في الاعتبار تفاوتات الدخل مما يجعله مقياساً مضللاً للتنمية وخاصة في الدول النامية.

بالإضافة إلى الانتقادات السابقة لهذا المقياس نجد أنه يقيس الزيادة في الناتج بغض النظر، عما إذا كانت راجعة إلى زيادة حقيقية ومستمرة في مقدرة المجتمع على الإنتاج وتوسع فعلي ودائم في الفرص المتاحة أمام أفراده لتحسين مستويات حياتهم أو كانت راجعة إلى ظروف عارضة كتقلبات التجارة الدولية أو أسباب قدرية كالاكتشافات البترولية أو المنجمة، ولذا فإن نمو الناتج القومي الإجمالي يمكن أن يكون مقياساً مضللاً للأداء التنموي ونتيجة للانتقادات الموجهة إلى مقياس التنمية (GNP) فقد أجريت العديد من الدراسات والمحاولات من أجل تعديله سواء بالحذف أو

الإضافة سعياً وراء مقياس أفضل للرفاهية وسد بعض الثغرات التي تفصل بين مقياس (GNP) وبين الرفاهية الاقتصادية.<sup>(1)</sup>

### 3.3.2 مقياس مستوى المعيشة:

قام معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية في سنة (1996م) بمحاولة لوضع مقياس لمستوى المعيشة على المستوى القومي، وقد تولى درفنوفسكي صياغة هذا المقياس من الناحية النظرية بينما قام سكوت بمحاولة تطبيقه على عشرين دولة، وقد ناقش درفنوفسكي إمكانية استخدام متوسط استهلاك الفرد من السلع والخدمات كمقياس لمستوى المعيشة وقد انتهى إلى رفض هذا المقياس وتفضيل تكوين مقياس مركب على أن يتم قياس مكوناته بوحدات غير نقدية، وذلك لأن قيمة متوسط استهلاك الفرد لا تعبر حقيقة عن مدى إشباع الحاجات التي يطلبها الفرد. ويتكون مقياس المعيشة من ثلاثة أجزاء هي:

الجزء الأول: يمثل الضروريات أو الحاجات الأساسية المادية وهي التغذية والمأوى والصحة.

الجزء الثاني: ويمثل الضروريات أو الحاجات الأساسية المعنوية وهي التعليم والتمتع بوقت الفراغ والأمن.

الجزء الثالث: ويعبر عما أطلق عليه "درفنوفسكي" بالحاجات الأعلى ويقصد بها ما يزيد عن الحاجات الأساسية أي فائض الدخل بعد إشباع الحاجات الأساسية.

وفيما يلي المؤشرات لكل عنصر من عناصر المقياس المركب لمستوى المعيشة الذي اقترحه "درفنوفسكي" وهي:

---

(1) المرجع السابق، ص 22

## 1- التغذية: ويعبر عنها بما يلي:

أ- مقياس للكم: وهو عدد السعرات الحرارية التي يحصل عليها الفرد في المتوسط يومياً بالمقارنة بالاحتياجات.

ب- مقياسان للكيف هما:

- كمية التربة التي يحصل عليها الفرد في المتوسط يومياً.

- نسبة السعرات الحرارية المستمدة من الحبوب والجزور والسكريات (وذلك للتعبير عن مدى نقص الفيتامينات والأملاح في الغذاء الذي يحصل عليه الفرد).

## 2- المأوى أو المسكن: ويعبر عن مدى إشباع هذه الحاجة بثلاث مؤشرات كالاتي: (1)

أ- حجم الخدمات السكنية: حيث تقسم المساكن على ثلاث فئات حسب مدى توفر خدمات المياه النقية والصرف الصحي ونوعية المبنى (خدمات كافية تماماً، خدمات ليست كافية تماماً، خدمات غير كافية)، ويتم تركيب مؤشر مرجح لنسبة الناس الذين يعيشون في الفئات الثلاث من المساكن، يعبر عن متوسط حجم الخدمات السكنية.

ب- معدل التزاحم: ويعبر عنه بمتوسط عدد الأفراد لكل غرفة، حيث اعتبر أن أسوأ حالة هي التي يقيم فيها أربعة أفراد في غرفة واحدة، وأن أفضل حالة هي التي يقيم فيها فرد واحد في غرفة واحدة.

ج- مدى الاستقلالية في استخدام المسكن: أي مدى ما يتاح للفرد من "حرية بيتية" واقترح قياسها بنسبة عدد الوحدات السكنية إلى عدد الأسر، مع اعتبار أن أفضل وضع هو حيث تقيم كل أسرة في وحدة سكنية، وأن أسوأ وضع هو حيث تقيم أسرتان في الوحدة السكنية (إذ تفتقد الحرية البيتية في الحالة الأخيرة)

---

(1) طبارة رياض، مرجع سابق، ص: 229

3- الصحة: اقترح درفنوفسكي ثلاثة مؤشرات للتعبير عن مدى توفر الخدمات الصحية ونوعيتها:

أ- إمكانية الحصول على الخدمات الصحية: كمقياس يعبر عن مدى إشباع الحاجة إلى الخدمات العلاجية. ويدخل في تكوين هذا المقياس ثلاثة متغيرات هي: التوزيع الجغرافي لمراكز الخدمة الصحية (مثلاً نسبة السكان الذين يحتاجون للسفر لمدة أربعة ساعات للوصول إلى مركز للخدمة الصحية)، عدد السكان الذين يمكن أن يخدمهم العدد المتاح من الأطباء خدمة كافية (بافتراض أن أقصى عدد من السكان يمكن أن يخدمهم الطبيب الواحد خدمة كافية هو ألف نسمة)، عدد السكان الذين يمكن خدمتهم طبياً من خلال العدد المتاح من المستشفيات للأسرة (بافتراض أن أقصى عدد من السكان لكل سرير هو 120 شخصاً).

ب- نسبة الوفيات التي ترجع إلى أمراض معدية وطفيلية: ويقصد بها التعبير عن مدى فعالية الخدمات العلاجية والوقائية المتاحة.

ج- نسبة الوفيات في سن الخمسين أو أكبر إلى الوفيات الإجمالية: حيث أنه كلما ارتفعت قيمة هذا المقياس كلما دل ذلك على ارتفاع فاعلية الخدمات الصحية (أفضل وضع لهذا المقياس هو عندما تصل النسبة إلى 85%).

4- التعليم: ويعبر عن مدى إشباع الحاجة الإنسانية إلى التعليم ثلاث متغيرات هي: (1)

أ- نسبة المنخرطين في سلك التعليم: مقارناً بنسبة من يحتاجون إلى التعليم بعبارة أخرى تتسبب نسبة الاستيعاب الفعلية لكل فئة عمرية إلى نسب الاستيعاب المثلى لهذه الفئة (وهي 100% في الفئة العمرية 5-14 سنة، 25% في الفئة العمرية 15-19 سنة، 8.3% للفئة 20-24 سنة) ويتم تركيب مقياس مرجح لهذا الغرض.

---

(1) المرجع السابق، ص 230

ب- نسبة الناتج التعليمي: وهي تقاس بالنسبة بين عدد التلاميذ أو الطلاب المتخرجين في سنة معينة، وعدد التلاميذ أو الطلاب الذين يتحقون بالتعليم في تلك السنة في كل مرحلة تعليمية (ابتدائي، ثانوي، عالي)، ويتم تركيب هذا المقياس باستخدام أوزان معينة (عدد السنوات لكل مرحلة)، وأفضل وضع هو عندما تصل نسبة الناتج التعليمي إلى (100%)، وأسوأ وضع عندما تصل نسبة الناتج التعليمي إلى (0%).

ج- نسبة التلاميذ إلى المدرسين: ويقصد به قياس نوعية الخدمة التعليمية من زاوية مدى توفير العدد المناسب من المدرسين للتلاميذ الملتحقين بالمدارس في المراحل التعليمية المختلفة.

5- وقت الفراغ والترريح عن النفس بمختلف الأنشطة الثقافية والترفيهية والرياضية: وقد اقترح درفنوفسكي التعبير عن مدى اشباع الحاجة إلى وقت الفراغ بدلالة عدد الساعات الخالية من العمل كل سنة لكل فرد (أفضل وضع (6816) ساعة أي حوالي تسعة شهور ونصف في السنة ، وأسوأ وضع عندما لا يتاح للفرد سوى (2912) ساعة خالية من العمل أي حوالي أربعة شهور في السنة وهو عدد ساعات النوم ليس غيرها وذلك بعد استبعاد زمن الانتقال بين السكن والعمل من وقت الفراغ)، حيث اكتفى درفنوفسكي بمتغيرين فقط للتعبير عن الترويح عن النفس وقت الفراغ وهما: (1) أ- عدد الصحف الموزعة لكل ألف من السكان: (أسوأ حالة صفر، وأفضل حالة 250 وهو ما يعني جريدة لكل أسرة).

ب- عدد أجهزة الراديو والتلفزيون المستخدمة لكل ألف نسمة: (أسوأ وضع صفر، وأفضل وضع 250 وهو ما يعني جهاز لكل أسرة).

---

(1) المرجع السابق، ص: 233

(2) المرجع السابق: ص 245

6- الأمن: ويقصد توفر حالة من الشعور بالأمان لدى السكان في كل مجال من المجالات الإنسانية

، فقد اكتفى درفنوسكي بثلاثة مؤشرات في هذا الصدد وهي:

أ- عدد حوادث الوفيات العنيفة لكل مليون نسمة في السنة: شاملة القتل والوفيات الناتجة عن الحروب والمظاهرات وحوادث الطرق والعمل ولكن مع استبعاد الوفيات الناتجة عن الكوارث الطبيعية (أسوأ وضع 2500 حالة، وأفضل وضع صفر).

ب- نسبة السكان الذين يشملهم نظام التأمينات ضد البطالة والمرض: مقارنةً بالنسبة المثلى (100 %).

ج- نسبة السكان الذين يشملهم نظام المعاشات أو الذين يمتلكون مدخرات خاصة: توفر لهم معاشاً ملائماً بعد التقاعد حيث أفضل وضع (100 %) وأسوأ وضع هو (0 %).

7- الحاجات الأعلى: يقصد بإشباع الحاجات الأعلى الحصول على سلع وخدمات، علاوة على القدر المعرف بأنه حاجات أساسية. ولذا فقد رأى درفنوسكي التعبير عن الحاجات الأعلى بقيمة الدخل الفائض صفرًا، وأن أفضل وضع هو عندما تبلغ قيمة الدخل الفائض (500) دولار للفرد في السنة وهو ما يمثل قمة الترف المقصورة عملياً وقت إعداد درفنوسكي لدراسته.

ولكن لم ينجو هذا المقياس من النقد رغم أنه مقياس نحكم به على تحسن مستوى المعيشة التي هي ثمرة من ثمار التنمية من عدمه لأي دولة، لأنه يعطي نتائج مضللة فعلى سبيل المثال قد يحدث تحسن سريع في مستوى معيشة دولة ما، لا لشيء سوى أن هذه الدولة قد تفوقت على غيرها من الدول في استنزاف مواردها الطبيعية الناضبة أو لتفريطها في السيادة الوطنية مقابل تدفق استثنائي موقوت للمعونات الأجنبية ومن هنا يعتبر هذا المقياس ليس كافياً للحكم على تقدم ورفاهية أي بلد.

## 2. 4.3 المؤشر العام للتنمية:

حاول فريق من الباحثين بمعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية صياغة مقياس عام للتنمية في عام (1970 م) كبديل للمقياس التقليدي GNP والمقياس المقترح هو مركب من (18) مؤشراً من المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية تم اختيارها من بين (73) مؤشراً لمجموعة مكونة من (58) دولة من الدول النامية والمتقدمة.

وفيما يلي بيان بالمؤشرات التي تم اختيارها كمؤشر عام للتنمية:<sup>(1)</sup>

- توقع الحياة عند الميلاد.
- نسبة السكان الذين يعيشون في تجمعات من (20) ألف نسمة فأكثر.
- متوسط الاستهلاك اليومي للفرد من البروتين الحيواني.
- نسبة الاستيعاب في التعليم الابتدائي والثانوي معاً.
- نسبة الملتحقين بالتعليم الفني أو المهني.
- متوسط عدد الأفراد لكل غرفة.
- متوسط توزيع الصحف لكل مائة ألف من السكان.
- متوسط عدد التليفونات لكل مائة ألف من السكان.
- متوسط عدد أجهزة الراديو لكل ألف من السكان.
- نسبة السكان الذين يحصلون على كهرباء وغاز ومياه نقية.
- الإنتاجية المتوسطة للعامل الزراعي (للذكور فقط).
- نسبة الذكور البالغين الذين يعملون في الزراعة.
- متوسط استهلاك الفرد من الكهرباء.

(1) عدنان وديع، محمد، 1995م، مؤشرات التنمية ونظرياتها، مرجع سبق ذكره، ص 42

- متوسط استهلاك الفرد من الصلب.
- متوسط استهلاك الفرد من الطاقة (كجم مكافئ فحم).
- نسبة مساهمة الصناعات التحويلية في الناتج المحلي الإجمالي.
- متوسط نصيب الفرد في التجارة الخارجية.
- نسبة من يعملون بأجر أو رواتب إلى جملة السكان.

حيث تم انتقاء الثمانية عشر مؤشراً من بين الثلاثة والسبعين مؤشراً الأصلية حسب القيمة المتوسطة لمعامل الارتباط بين كل مؤشر وباقي المؤشرات في المجموعة الأصلية، فقد اعتبر أن المؤشرات ذات الارتباط المرتفع في المتوسط مع بقية المؤشرات تصلح أكثر من غيرها كمؤشرات لعملية التنمية في مجموعها.

ثم بعد ذلك تم إنشاء نظام للتناظر بين المؤشرات المختارة عن طريق رسم أشكال انتشار لكل الأزواج الممكنة من الثمانية عشر مؤشراً وبعد ذلك يتم اشتقاق المنحنى الذي يوفق أحسن توفيق توزيع النقط الخاصة بكل زوج منها وقد أمكن باستخدام هذه المنحنيات للتوصل إلى عشر مجموعات من القيم المتناظرة للمؤشرات يعبر كل منها عن مستوى للتنمية وتعبر في مجموعها عن الأنماط الطبيعية للنمو التي يمكن في ضوءها الحكم على مدى نمو أي دولة.

وقد تم تركيب مؤشر مركب لكل دولة عن طريق تنميط قيم المؤشرات بتحويل القيمة الفعلية لكل مؤشر إلى قيمة واقعة بين الصفر والمائة حيث يكون الصفر لأقل مستوى للقيم المتناظرة والمائة تكون لأعلى مستوى مع استخدام القيمة المتوسطة لمعاملات الارتباط بين هذا المؤشر وبقية المؤشرات كأوزان بافتراض أن قيمة معامل الارتباط تعكس الأهمية النسبية للمؤشر.

ومع ذلك انتقد ألين كوبر هذا المؤشر المركب ونظام التناظر الذي يستند إليه فانتقد المؤشر من حيث سلامة الافتراض الكامن وراء اشتقاق المجموعات العشر من القيم المتناظرة للمؤشرات واعتبار

أن كل مجموعة منها تمثل مستوى أو مرحلة من مراحل التنمية كما انتقد المؤشر أيضاً من حيث عدم ملائمة بعض المؤشرات المختارة أو عدم كفايتها في حين أنها تغفل الجانب التوزيعي سواء بين الفئات المختلفة للسكان أو بين الأقاليم المختلفة للدولة وقال أن هناك ارتباط وثيق بين المؤشرات الفرعية الداخلة في تركيب هذا المقياس وبين المقياس التقليدي (GNP).<sup>(1)</sup>

### 5.3.2 مقياس تشيبانك لمستوى التنمية:

في إطار الدراسة التي قام بها لمنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة بغرض تحليل السياسات الزراعية عند المستويات المختلفة للتنمية، حاول تشيبانك في عام (1976م) تصميم مجموعة مؤشرات تساعد على التمييز بين المستويات المختلفة للتنمية من جهة وصياغة مقياس مركب للتنمية كبديل لمقياس (GNP) من جهة أخرى وقد انطلق تشيبانك في تصميمه لمجموعة المؤشرات من افتراض أساسي هو أن الهدف النهائي للتنمية تحسين الرفاهية الاجتماعية، وقد قسم تشيبانك الجوانب المختلفة للتنمية إلى أربعة أقسام رئيسية هي: الارتقاء بالبشر أو التنمية البشرية والتقدم الاجتماعي والتقدم التكنولوجي والتحسين الاقتصادي حيث يتضمن كل قسم منهما عدداً من المؤشرات تعبر عنه وهي:

القسم الأول: التنمية البشرية: ويشتمل على ثلاث مجموعات من المؤشرات هي:

1- التغذية: ويعبر عنها بالمؤشرات التالية:

أ- عدد السعرات الحرارية التي يحصل عليها الفرد يومياً في المتوسط مقارناً بالاحتياجات.

ب- نسبة السعرات الحرارية التي يستمدها الفرد من الحبوب وغيرها من الأغذية النشوية.

2- الصحة: ويعبر عنها بالمؤشرات التالية:

أ- توقع الحياة عند الميلاد.

(1) عدنان وديع، محمد، 1995م، مؤشرات التنمية ونظرياتها، مرجع سبق ذكره، ص 44

ب- عدد أسرة المستشفيات لكل ألف من السكان.

3- التعليم: ويعبر عنها بالمؤشرات التالية:

أ- نسبة المعلمين إلى السكان البالغين من العمر (15) سنة أو أكثر.

ب- نسبة الملتحقين بالمدارس إلى جملة السكان في فئة العمر (15-19) سنة.

القسم الثاني: التقدم الاجتماعي: أما القسم الثاني فقد اقتصر على مؤشرين لما أسماه تشييبانك التكامل الاجتماعي وهما:

- عدد الصحف الموزعة لكل ألف من السكان.

- عدد التليفونات المستخدمة لكل ألف من السكان.

القسم الثالث: التقدم التكنولوجي: فقد اقتصر الأمر على إدراج المؤشرين التاليين:

- متوسط استهلاك الفرد من الطاقة (كجم مكافئ فحم).

- عدد السيارات المسجلة لكل ألف من السكان.

القسم الرابع: التحسن الاقتصادي: قد تضمن أربع مجموعات من المؤشرات التالية:

1- هيكل العمالة: ويعبر عنه بالمؤشرات التالية:

- نسبة السكان النشطين اقتصادياً والمشتغلين في أنشطة دولية.

- نسبة السكان النشطين اقتصادياً والمشتغلين في الصناعات التحويلية.

2- التصنيع: ويعبر عنه بالمؤشرات التالية:

- نسبة إنتاج القطاعات الأولية (زراعة وتعددين) إلى الناتج المحلي الإجمالي.

- نسبة إنتاج الصناعات التحويلية إلى الناتج المحلي الإجمالي.

3- هيكل الصادرات: ويعبر عنه بالمؤشرات التالية:

- نسبة صادرات السلع المصنعة إلى جملة الصادرات.

4- الدخل القومي: ويعبر عنه بمتوسط نصيب الفرد من الدخل القومي.

ثم بعد ذلك يتم التوصل إلى المقياس المركب للتنمية باستخدام طريقة فروتسواف للتصنيف، وهي طريقة تمكن من ترتيب عدد كبير من الدول والمقارنة بينها وجمع المتشابه منها في مجموعات متميزة وذلك عندما يتم التعبير عن أوجه التنمية في هذه الدول بعدد كبير من المؤشرات.

وقد طبق تشييبانك هذه الطرق على (49) دولة حيث يعبر عن التنمية في كل منها ب(16) مؤشراً المشار إليها سابقاً، وتستخدم الطريقة في ترتيب الدول طبقاً لمقياس التنمية أو مقياس التشابه باتباع الخطوات التالية: (1)

- ترتيب المؤشرات الخاصة بالدول موضع الدراسة على هيئة مصفوفة (16 × 49) ويطلق عليها مصفوفة المدخلات.

- تحويل مصفوفة المدخلات إلى مصفوفة منمطه وذلك بقسمة الفرق بين القيمة الخاصة بكل دولة لكل مؤشر والوسط الحسابي لذلك المؤشر على الانحراف المعياري لذلك المؤشر، وهذا الإجراء ينطوي على افتراض أن قيم المؤشر موزعة توزيعاً طبيعياً حول وسطها الحسابي، وهذا يعني إيجاد الدرجات المعيارية.

- يتم استخراج قيمة نمط التنمية أو التشابه لكل دولة، ويقصد بذلك إيجاد المسافة الهندسية الصغرى بين تلك الدولة والدولة المثالية. والدولة المثالية هنا هي دولة مجازية تتمتع بأفضل القيم لكل المؤشرات المختارة، وقيمة نمط التنمية أو التشابه لدولة ما عبارة عن الجذر التربيعي لمجموع مربعات الفروق بين قيم مؤشرات هذه الدولة والقيم المناظرة للدولة المثالية وبتكرار هذه العملية لكل دولة نحصل على متجه نمط التنمية أو التشابه.

---

(1) عدنان وديع، محمد، 1995م، مؤشرات التنمية ونظرياتها، مرجع سبق ذكره، ص 51

- نحسب بعد ذلك الوسط الحسابي لمتجه نمط التنمية أو التشابه وانحرافه المعياري ثم نحسب المسافة الحرجة عن الدولة المثالية، وهي عبارة عن الوسط الحسابي لمتجه نمط التنمية مضافاً إليه ضعف انحرافه المعياري ثم نقسم قيم متجه نمط التنمية على المسافة الحرجة عن الدولة المثالية (كي تنحصر القيم الناتجة بين الصفر والواحد الصحيح) فنحصل على ما يطلق عليه تشيبيانك مقياس التنمية أو التشابه. وأخيراً ترتب الدول حسب قيمة مقياس التنمية التي تتمتع بها فكلما زادت قيمة مقياس التنمية كلما صغرت الرتبة التي لها دليلاً على اقترابها من الدولة المثالية والعكس تزيد الرتبة المعطاة للدولة كلما قلت قيمة مقياس التنمية الخاص بها أي كلما بعدت عن الدولة المثالية.

ويذكر تشيبيانك أن هذه الطريقة تتميز بالبساطة إلا أنها تعاني بعض المشاكل أهمها حساسية ترتيب الدول وتصنيفها في مجموعات للارتباط الذاتي بين المؤشرات وحساسية النتائج للمؤشرات المختارة، كما يعاب على هذا المقياس أنه يفترض أن الدول المدرجة في العينة محل الدراسة تتبع مساراً واحداً للنمو إضافة إلى ذلك يعاب على طريقة تشيبيانك بأنها تحدد مدى تقدم أية دولة من الدول بالمقياس إلى مدى قربها من الدولة المثالية أو ابتعادها عنها حيث أن مفهوم الدولة المثالية عند تشيبيانك مفهوم غريب حقا فهي الدولة التي تحقق أفضل القيم لكل المؤشرات.

### 6.3.2 نهج الاحتياجات الأساسية:

هذا المقياس اقترحه منظمة العمل الدولية عام (1976 م) كمقياس لكفاية عملية التنمية وكانت الاحتياجات الأساسية التي تستخدم في قياس التنمية البشرية هي: الصحة والتعليم والغذاء وإمدادات المياه والصرف الصحي والإسكان.

#### 1-المقياس المادي للتقدم في نوعية الحياة:

تمشياً مع الاتجاه الحديث الذي يركز الاهتمام على قضايا إشباع الحاجات الأساسية في سياق التطور الاقتصادي والاجتماعي وانطلاقاً من الإدراك المتزايد لعجز المؤشرات التقليدية للدخل مثل

(GNP) ومعدل نموه عن التعبير عن مدى ما تحرزه دولة من تقدم في مجال إشباع الحاجات الأساسية والتحسين في أحوال الفقراء، وقد اقترح الدكتور موريس بمجلس التنمية الخارجية الأمريكي في عام (1977م) مؤشر نوعية الحياة المادية **The Physical Quality of Life Index (PQLI)**، ورأى موريس أن جهد معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية انحصر في قياس التنمية كنشاط فقط حيث كان يود التركيز على التنمية بوصفها الرفاهية المحققة فاختر موريس ثلاث مؤشرات مادية فيزيقية تلخص أوجه الرفاهية أو نوعية الحياة وهي: (معدل وفيات الأطفال - متوسط العمر المتوقع في السنة الأولى - نسبة السكان غير الأميين) ويتم حساب المقياس (PQLI) بإجراء عملية تنميط وترتيب لقيم المؤشرات الداخلة في تركيبه بحيث يأخذ كل مؤشر قيمة واقعة في المدى من واحد إلى مائة حيث أن الواحد يشير إلى أسوأ الحالات، والمائة تشير إلى أفضل الحالات وبطبيعة الحال فإن مؤشر المقدر على القراءة والكتابة لا يحتاج إلى تنميط لكونه نسبة مئوية علماً بأنه عند إدخال (PQLI) في عام (1977م) كانت القيم المتطرفة لكل مؤشر تؤخذ من بيانات عن السنتين (1950م) و (1973م) فأعلى قيمة التي تناظر الرقم (100) وهي أعلى قيمة في سنة (1973م) وأدنى قيمة هي التي تناظر الرقم (1) وهي أدنى قيمة متحققة للمؤشر في سنة (1950م).<sup>(1)</sup>

في حين أجرى مجلس التنمية الخارجية الأمريكي عملية التنميط بتعريف القيم القصوى بأنها أفضل توقع للحياة في السنة الأولى من العمر وأفضل معدل وفيات للرضع يتوقع حدوثه بحلول عام (2000م) وذلك بدلاً من أفضل المعدلات الحالية في سنة (1973م) وفيما يتعلق بتوقع الحياة في أول سنة من العمر فإن أفضل معدل يتوقع تحقيقه في أي دولة في عام (2000م) هو (77) سنة ويعطى القيمة (100)، بينما تعطى القيمة واحد لأسوأ معدل تحقق في أي دولة في عام (1950م)

(1) عدنان وديع، محمد 1995م، مؤشرات التنمية ونظرياتها، مرجع سبق ذكره، ص 54

وهو (28) سنة في غينيا وبالمثل فإن أفضل معدل يتوقع تحقيقه في أي دولة عام (2000م) لوفيات الرضع هو (7 في الألف) ويعطى القيمة (100)، بينما تعطى القيمة واحد لأسوأ معدل تحقق عام (1950م) وهو (229 في الألف) في جابون، أما بالنسبة لنسبة السكان غير الأميين يتم قياسها كنسبة من واحد إلى مائة.

بعد ذلك يتم دمج المؤشرات الثلاثة بعد تنميطها وترتيب قيمها في المؤشر المركب (PQLI) بأخذ الوسط الحسابي لهذه المؤشرات الثلاثة مما يعني أن (PQLI) يحسب بإعطاء أوزان متساوية للمؤشرات الثلاثة الداخلة في تركيبه.

وقد وجهت بعض الانتقادات لهذا المقياس منها:

- أن المتغيرات الداخلة في المقياس لا تعبر عن نوعية الحياة حقيقة فمتغير توقع العمر يعبر عن كمية الحياة بعدد السنوات لا عن جودة الحياة، وكذلك المتغيران الآخران يعبران عن مدى الفعالية في خفض الوفيات ومكافحة الأمية.

- أن هذا المقياس لا يعبر عن مستوى التقدم الذي تحرزه أية دولة في إشباع الاحتياجات الأساسية لسكانها.

- يعاب على هذا المقياس أيضاً أنه يعتمد على مفهوم الفجوة بين الدول الغنية والفقيرة.

- أن هذا المقياس يعطي أوزاناً متساوية لمؤشراته الثلاث عند حساب المقياس المركب (PQLI) وهو المقياس المادي للتقدم في نوعية الحياة.

### 7.3.2 مقياس ماكجرانهان:

تم التوصل إلى هذا المقياس عندما قام ماكجرانهان وآخرون معه في عام (1985م) بجهد ريادي في معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية ببحث عدة مؤشرات للتنمية بعضها يرتبط بمعدل الوفيات أو المرض، وبعضها يتعلق بعوامل اجتماعية مثل التحضر، والبعض الآخر يتعلق

بـعـوـامل اـقـتـصـادـية، وـقـد تـم رـيـط هـذـه المـؤشـرات بـبـعضـها البـعض وـاسـتـخـدمت مـعـا لـوصـف التـنـمـية  
الـاجـتـمـاعـية الـاـقـتـصـادـية وـجـرى رـيـط كـل مـؤشـر بـنـصـيب الفـرد مـن الـنـاتـج المـحـلـي الإـجـمـالـي فـي سـلـسـلـة  
مـن مـعـادـلات الـانـحـدار، وـقـد أسـفـرت عـن التـوـصـل إـلى حـد أـدنى لـلـتـنـمـية وتـعـتـبر الـدـولـة دـونـه مـتـخـلـفـة  
وـفـوقـه مـتـقـدمـة.

### 1.3 المبحث الأول: نشأة وتطور التدريب في السودان

#### 1.1.3 التدريب وبناء قدرات الموارد البشرية:

يحظى موضوع تنمية وتدريب وبناء قدرات الموارد البشرية بالاهتمام المتزايد من قبل الحكومات والمنظمات وأصحاب العمل. وقد وردت توصيات عديدة من قبل مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أقرت أن عمليات التعليم والتدريب والتعليم المتواصل تسهم إلى حد كبير في تعزيز مصالح الناس والمنشآت والاقتصاد والمجتمع برمته، لاسيما بالنظر إلى التحدي الأساسي المتمثل في تحديد العمالة والإدماج الاجتماعي، والنمو الاقتصادي المستدام في الاقتصاد العالمي. ودعا المكتب الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى تجديد التزامهم بالتعليم والتدريب المتواصل. وعلى الحكومات أن تقوم بالاستثمار لتعزيز التعليم والتدريب على جميع المستويات، وأن تلتزم المنشآت بتدريب مستخدميها في الوقت الذي يقوم فيه الأفراد باستخدام الفرص المتاحة للتعليم والتدريب والتعليم المتواصل.

يرى البعض أن أهمية تنمية الموارد البشرية كونها تمثل ثروة حقيقية للدول، ولكونها من الموارد المتجددة وغير القابلة للنضوب وهي في ذلك عكس الموارد الطبيعية القابلة للنضوب بمرور الزمن مثل النفط وقد زادت أهمية الموارد البشرية في ظل الاتصالات وتقنية المعلومات. وتوجهه معظم الدول نحو تحقيق المجتمع المعلوماتي، حيث تحول الاقتصاد العالمي من الاعتماد على الموارد الطبيعية المادية إلى ما يعرف باقتصاد المعرفة الذي يعتمد بدرجة أساسية على الابتكار والتقنية - وبالتالي على الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والقادرة على الإبداع والابتكار، وهو ما يطلق عليه رأس المال البشري (الفكري) الذي يتم خلطه أو مزجه مع المواد الأخرى المتاحة للمجتمع من أجل تحقيق معدلات عالية من النمو والتنمية والتقدم وتتأكد أهمية الموارد البشرية من خلال متابعة ما.

توصلت إليه بعض الدول الفقيرة في نقص الموارد الطبيعية التي دعتها الحاجة إلى التركيز على الاقتصاد القائم على المعرفة لتعزيز النمو الاقتصادي ، وبدأ الاهتمام بتنمية مواردها البشرية ، مثل الهند وماليزيا والفلبين وسنغافورة وكوريا الجنوبية التي تحولت خلال فترة قليل (من 20 عام) من دولة كان يعيش معظم سكانها تحت خط الفقر ومن دولة زراعية بدائية إلى دول صناعية متقدمة خلال تهئية وتوجيه مواردها البشرية إلى تخصصات علمية ومهنية متنوعة وفق أولويات معينة لخدمة احتياجات مشروعاتها التنموية الداخلية أولاً، ثم بعد ذلك توجهت لتصدير الفائض لديها من هذه العمالة الماهرة إلى الخارج ، غازية بها أسواق العمل في معظم دول العالم . ومن زاوية أخرى فإن هنالك دولاً غنية في مواردها الطبيعية مثل: الولايات المتحدة الأمريكية ولكن لديها عجز في مواردها البشرية، وتقوم بتغطية ذلك عن طريق استيراد العمالة الماهرة من خارجها، باتباع سياسة هجرة انتقائية بهدف ضخ قوى عاملة ماهرة في مشروعاتها دون ان تنفق اية تكاليف استثمارية لتعليم أو تدريب هذه القوة البشرية التي تحقق لها قيمة مضافة عالية للنتائج المحلي الإجمالي، وتساعد على تحقيق معدلات نمو جيدة تتطلب الكثير من الوقت والمال

مما سبق يتضح مدى أهمية تنمية الموارد البشرية، وهي تعد المحرك الرئيسي لتنمية الموارد الاقتصادية الأخرى المتاحة بالمجتمع.

يمكن اعتبار عام 1956م هو البداية الحقيقية لنشأة إدارة العمل من حيث الأهداف والاختصاصات والهياكل والميزانيات والعضوية في المنظمات الدولية والإقليمية، أما في فترة الحكم الذاتي التي سبقت إعلان الاستقلال كانت إدارة شؤون العمل جزء من وزارة الشؤون الاجتماعية، عبر التاريخ انضمت إلى إدارة العمل سواء كانت مصلحة أو وزارة ووحدات وإدارات أخرى.

من التطورات الملاحظة هي تبعية بعض الوحدات التي لم تكن جزء من إدارة العمل في السابق إلى وزارة العمل والخدمة العامة وتنمية الموارد البشرية الحالية كديوان شؤون الخدمة والذي يعتبر الآن

أحد الإدارات الرئيسية بوزارة العمل وإدارة تنمية الموارد البشرية التي كانت تضم في السابق إدارة التدريب القومي كما انضمت للوزارة مركز تطوير الإدارة والإدارة العامة للتنمية والتطوير الإداري، أما مكاتب العمل الإقليمية والفرعية وانتشارها الجغرافي وتوسعها في المكاتب موجودة أصلاً بالمدن الكبيرة بمعدل مكتب ولائي لكل ولاية من الولايات ذات الكثافة العمالية .

أما من حيث التشريعات ومستويات العمل الدولية والعلاقة مع منظمات العمل الدولية الإقليمية فقد شهدت الفترة منذ الاستقلال وحتى الآن عضوية دائمة ونشطة بهذه المنظمات ومشاركة فاعلة وعلاقة وطيدة ومتطورة يمكن تفصيل بعضها في الآتي: (1) . وقع السودان على عدد من الاتفاقيات الدولية والعربية كما شارك عبر وزارة العمل في جميع المؤتمرات الدورية لمنظمة العمل الدولية والإقليمية ولجنة العمل الأفريقية تمتع السودان بعضوية مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بدورات متعددة وقد اختير عضواً أصيلاً لمجلس إدارة منظمة العمل العربية الدولية ، استضاف السودان المؤتمر الدوري لمنظمة العمل العربية في دورة 1971م ونجح في أن يكون مقراً للمركز العربي للتأمينات الاجتماعية وهو أحد المؤسسات التدريبية التابعة لمنظمة العمل العربية أما لجنة العمل الأفريقية فقد شارك السودان مشاركة واضحة في تطوير هذا الجهاز .

### 2.1.3 التدريب في السودان:

تدريب الموارد البشرية في السودان ارتبط بحاجة العمل وحاجة الفرد لأن التدريب يسعى إلى التأثير في تنمية قدرات الموارد البشرية والتعرف على مهاراتهم المستخدمة وتوظيف المهارات الكافية من خلال التطبيق المستمر لأنجح الوسائل حتى يقوم الفرد بأداء دوره بأعلي درجات الكفاءة التي تعرف عليها. والتدريب يقدم المعارف والمهارات للموارد البشرية من خلال تزويد البشر بالمعلومات الحديثة والمطبقة في بيئات أخرى مماثلة تساعد في استيعاب الأهداف الكلية والسياسية المرسومة

---

(1) عثمان مكي ميرغني ، (2012م) ، ورقة عمل بعنان ، تمويل خطط تنمية الموارد البشرية، (لخرطوم : المؤتمر القومي لتنمية الموارد البشرية ، ص 308.

للمنظمة. اما الممارسة فهي التعامل مع ذوي الخبرة الذين يعملون على تمليك الموارد البشرية الطرق والاساليب التي استخدموها واحرزت نتائج محسوبة ومضبوطة وهي تمكن المستفيد من اكتشاف قدراته ومعارفه ومدى النقص الذي يعانيه لتحقيق الاهداف المعلنة. هذا بجانب احاطته بالعملية الكلية التي يقوم هو واخرون بالتداخل فيها ودور كل فرد فيها ، ودور كل منظومة محددة فيها وهذا يساعد علي استيعاب الاهداف الكلية لمجموعات العمل ويساعدها في استنباط البدائل الإبداعية في تحقيق المطلوب.، ويعمل التدريب من خلال ذلك علي تحقيق الاتي (1):

- بناء قدرات الانسان لتحسين المعارف والمهارات والسلوك
- زيادة كفاءة الأفراد في اداء مهامهم.
- تهيئة العاملين للعمل في فرق عمل بدون تقاطعات تؤثر على الاداء.
- تزويد العاملين بالمعلومات ومكونات العمل.
- تجهيز العاملين للارتقاء بمهامهم للدرجات الأعلى.

### 3.1.3 إدارة الموارد البشرية في السودان:

يتم إدارة الموارد البشرية بشكل عام في السودان عبر التنسيق بين مجموعة من الادارات، وهي عملية متكاملة تتمثل في عملية التدريب والتأهيل والتخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه وخاصة بالموظفين والكوادر العاملة في مؤسسات الدولة ، وتهتم بتطوير مهارات الموظفين ، والتقرب اليهم ،

---

(1) اسماعيل زكي مكي، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، 2009م، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، ص159-161

ومعرفة مشاكلهم ، وحاجياتهم وتطلعاتهم ، وزيادة قدراتهم ، ومكافئتهم ، ومتابعة تصرفاتهم وانجازهم وتوجيههم نحو العمل الجيد والتصرف الامثل (1).

### 4.1.3 اهداف تنمية الموارد البشرية:

لتنمية الموارد البشرية اهداف عديدة نذكر اهمها في الاتي:

- 1- رفع القدرة الإنتاجية في الشركة لأقصى الدرجات الممكنة.
- 2- العمل على التطوير الدائم المثمر للكفاءة البشرية لتنمية قدراتهم لأقصى حد وتوظيفها بشكل صحيح.
- 3- العمل على تنمية قدرة الابتكار وتبني افكار جديدة وتنفيذها لدفع عجلة الإنتاج في الشركة للأمام.
- 4- دعم النظام الاداري في الشركة.
- 5- تقسيم وتنظيم العمل وفقا لقدرات ومهارات الموظفين.
- 6- تحجيم سيطرة العمالة الاجنبية على المناصب العليا أو الاستغناء عنها بعد الوصول للنتائج المطلوبة من كفاءات الشركة.

### 5.1.3 خطوات تنمية الموارد البشرية:

تم تحديد خطوات تنمية الموارد البشرية في النقاط التالية (2):

- تحديد المهارات الموجودة ووضع اهداف تبعا لتلك المهارات ثم وضع خطة لتنفيذ الاهداف.
- تنفيذ الخطة الموضوعه للتدريب وتحديد المكان والزمان المناسب لبدء التدريب.

---

(1) حمور ميرغني عبدالعال (2014م)، تنمية وإدارة الموارد البشرية (دراسة تحليلية، المؤتمر القومي لتنمية الموارد)،

- بعد انقضاء فترة التدريب يتم العودة الي حقل العمل ومحاولة اظهار مدي الاستفاده من التدريب عن طريق تبني افكار جديدة وتنفيذها.

### 6.1.3 أهمية إدارة الموارد البشرية:

تكمن أهمية إدارة الموارد البشرية في انها تؤثر على سلوك الموظف عندما يتم اعتباره انه مورد مهم وينبغي استثماره بالشكل الصحيح وليس كأنه مادة أو آلة أو عامل من عوامل الإنتاج، وكننتاج لهذه الالهمية فان هناك عدة تخصصات لإدارة الموارد البشرية ومعايير دولية لجودة الموارد البشرية وشهادات مهنيين للمحترفين في ادارة وتطوير الموارد البشرية.

## 2.3 المبحث الثاني: وزارة تنمية الموارد البشرية في السودان

### 1.2.3 الموارد البشرية في السودان:

ان إنشاء وزارة تنمية الموارد البشرية في السودان يعتبر خطوة جيدة تصب في تأكيد الاهتمام بالموارد البشرية وستساعد في وضع السياسات والخطط والبرامج لتنميتها والإشراف علي آليات التنفيذ مع مؤسسات التعليم والتدريب في البلاد والتأكد من آليات الجودة والامتياز لرفع كفاءة أجهزة الخدمة المدنية، معظم العالم متوجه علي التنمية البشرية نحو الأفضل ونحو ما يريد ، سواء كان العالم الصناعي أو العالم النامي ، الكل يسعى للارتقاء بذاته وما حوله وحياته وذلك من خلال بناء القدرات البشرية ، ولان الإدارة هي الاستغلال الامثل للموارد ، ولان الموارد الطبيعية آخذة بالنفاد ، والموارد التي بين يدي الإنسان الان غير متجددة ومنتهية وقابلة للتبديد ، لذا كان لابد من التركيز علي مورد مهم وعنصر قوي من موارد الطبيعة ، وهذا المورد مستمر مادام علي قيد الحياة ، وبإمكانه ان يحرك كل الموارد الأخرى وان يعيد إدارتها ، انه العنصر البشري العظيم هو هذا المورد الذي يحتاج للتأهيل. ومن اهم الأمور التي تهتم بها التنمية البشرية بشكل عام هي إدارة الذات وإدارة الافراد وإدارة الموارد. وإدارة الموارد هو احد اكبر علوم الإدارة ، وتخصص فيه الكثيرون ، وهو منحي الدراسات العالمية في هذه الايام<sup>(1)</sup>.

### 2.2.3 نشأة وزارة تنمية الموارد البشرية (2010م):

جاء تأسيس وزارة تنمية الموارد البشرية استجابة للحاجة الملحة لمعالجة العديد من الإشكالات والإخفاقات، ولزيادة الدخل القومي، ولتقليل الهدر في الطاقات، وتحقيق جودة الأعمال، والاستفادة من الإمكانيات، والتقليل من العطالة، وتوظيف طاقات الشباب، وكذلك للمساهمة في زيادة الوعي

(1) طه محمود السر محمد (2012م)، مفهوم تنمية الموارد البشرية ورقة اطارية، السودان: المؤتمر القومي الأول لتنمية الموارد البشرية، وزارة تنمية الموارد البشرية، ص 11 - 13.

القومي وحماية المجتمع من الاختراقات والمهددات الفكرية والاقتصادية. وتأسيس الوزارة جاء وبلادنا تستقبل رؤوس الأموال الأجنبية والاستثمار الدولي فلا بد من إعداد كادر بشري مؤهل وقادر على التعامل مع هذه الاستثمارات.

صدر المرسوم الجمهوري رقم (22) لسنة 2010م ليعلن عن ميلاد وزارة تنمية الموارد البشرية لتصبح الوعاء القومي الذي يعمل على تجميع وتنسيق مختلف الجهود والأنشطة المتعددة في مجال تنمية الموارد البشرية. وأسندت لها العديد من المهام والاختصاصات التي تمثلت غالبها في الإصلاح الإداري - تدريب العاملين بالخدمة القومية - التدريب التحويلي - تشغيل الخريجين - ترقية أخلاقيات المهن وتحقيق مزيد من الضبط المهني - اعتماد سياسات الجودة والامتياز - تنفيذ مسار التعليم التقني والتقاني - الإشراف على مؤسسات التنمية الإدارية (ومن ثم حدد للوزارة الإشراف على (17) وحدة تابعة تعمل على تنفيذ هذه المهام ويتوزع الإشراف المباشر عليها بين السيد الوزير ووزير الدولة.

يلاحظ بعض الاطلاع على مهام واختصاصات وزارة العمل بنفس المرسوم الجمهوري رقم 22 لسنة 2010م نجدها تقوم بمهام: التخطيط للقوى العاملة وجمع وتصنيف البيانات والإحصاءات ووضع سياسات العمل على المستوى القومي، وتنظيم علاقات العمل الخارجية مع المنظمات الدولية والإقليمية ووضع القوانين ولوائح الخدمة المدنية واقتراح هياكل الوزارات والمؤسسات والصالح الحكومية، إضافة إلى الاختيار للخدمة المدنية كما تشرف على العلاقة مع ثلاث من المنظمات الأجنبية وبعض مؤسسا التدريب ومنها (التدريب المهني).

ويلاحظ أن هناك تداخلاً واضحاً ولكن يمكن ان يكون دور الوزارتين مكملًا لبعضهما البعض، شريطة أحكام التنسيق بينهما، إذ أن بعض المهام بوزارة العمل، ذات صلة وتصيب في أغراض وزارة تنمية الموارد البشرية.

### 3.2.3 دمج وزارتي تنمية الموارد البشرية والعمل:

تم ضم وزارة العمل مع وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل لتصبحا وزارة تنمية الموارد البشرية بموجب المرسوم الوزاري رقم 29 لسنة 2012م<sup>(1)</sup>.

لا شك أن الدولة تولي اهتماماً متساوياً للأهداف الاقتصادية والاجتماعية في ظل تحولات العولمة والمجتمع القائم على المعارف والمهارات، فضلاً عن تنمية الكفاءات وتعزيز العمل اللائق، والحفاظ على الوظائف، وتحقيق التنمية الاجتماعية، والإدماج الاجتماعي، تخفيف حدة الفقر، وإن قدرة الدولة على استقطاب الدعم الخارجي لبرامج تنمية الموارد البشرية رهين بوجود خطط اقتصادية وبرامج وسياسات تهدف إلى خلق الوظائف اللائقة، وإيجاد فرص التعلم والتدريب، فضلاً عن اعتماد المعارف والمهارات المكتسبة سابقاً بغية مساعدة العمال وأصحاب العمل على الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.<sup>(2)</sup>

### 4.2.3 نشأة وزارة تنمية الموارد البشرية (2014م):

أنشأت وزارة تنمية الموارد البشرية وفقاً للمرسوم الجمهوري رقم (45) لعام 2014م، الذي صدر في الثامن من شهر سبتمبر 2014م، والذي قضى بتكوين وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل والتي سبق وتم دمجها في وزارة العمل ليؤكد علي مسيرة الدولة واهتمامها بالعنصر البشري باعتباره العنصر الأهم في تحقيق غايات التنمية وتعزيز الرخاء الاقتصادي والاجتماعي، فجاءت الاختصاصات التي أسندت للوزارة والوحدات التي أنيط بها الإشراف عليها مؤكدةً علي دور الوزارة في إحداث التغيير المنشود<sup>(3)</sup>.

وتمثل المرجعيات الأساسية لدور وزارة تنمية الموارد البشرية في الآتي:

#### أولاً: المرجعيات القومية:

- الدستور الانتقالي لعام 2005م.

<sup>(1)</sup> مطبوعات وزارة تنمية الموارد البشرية الاتحادية، الخرطوم، 2014م

<sup>(2)</sup> عثمان مكي ميرغني، مرجع سبق ذكره، ص 328.

<sup>(3)</sup> المرجع السابق، ص 53.

- اتفاقيات السلام.

- الخطة الخمسية للفترة 2012-2016م.

- البرنامج الخماسي للإصلاح الاقتصادي 2015 - 2019م

- الأهداف الإنمائية للألفية.

**ثانياً: المرجعيات الخاصة بالوزارة:**

كما ان هنالك مرجعيات تختص بوزارة تنمية الموارد البشرية تتمثل في الاتي:

- اختصاصات الوزارة حسب المرسوم الجمهوري (45) لسنة 2014م.

- موجهاً قطاع التنمية الاجتماعية والثقافية.

**ثالثاً: المرجعيات الدولية:**

كما ان هنالك مرجعيات دولية اساسية تعتمد عليها الوزارة هي:

- الاتفاقيات العربية والدولية والإقليمية الموقعة والمصادق عليها.

**الرؤية:** تطوير الأداء المؤسسي والتنظيمي لتحقيق الإتقان والتميز في أداء العمل.

**الرسالة:** "تأمين توافر المهارات والقدرات في الكوادر البشرية، وتطوير مناخ العمل الإيجابي، بما

يحقق الكفاءة والفعالية في الأداء ويعظم قيمة الإتقان".

### **5.2.3 اختصاصات وزارة تنمية الموارد البشرية:**

تتمثل اختصاصات وزارة تنمية الموارد البشرية استناداً للمرسوم الجمهوري رقم (45) لسنة

2014م<sup>(1)</sup>:-

- تنسيق خطط التدريب للوزارات وأجهزة الحكم الولائية والمحلى وترتيب أولوياتها.
- وضع المعايير التي تضمن ترقية المهن ومتابعة الالتزام بها، واتخاذ الإجراءات القانونية في حالة حدوث مخالفات من الأشخاص الطبيعيين والاعتباريين لتلك المعايير.

---

(1) المرجع السابق، ص 56.

• الإشراف على التعليم القنى والتقاني ورعاية مؤسساته وتطوير قدراتها المؤسسية والبشرية للوفاء بمطلوبات سوق العمل.

• الإشراف على برامج التدريب التحويلي للخريجين وتوجيهها لإحداث التنمية الشاملة والحد من البطالة.

• المساهمة في وضع السياسات والخطط والقوانين واللوائح الخاصة بالإصلاح الإداري وتطوير ترقية الخدمة المدنية بالتنسيق مع الجهات ذات الصلة.

### 6.2.3 الأهداف العامة لوزارة تنمية الموارد البشرية:

تتمثل الأهداف العامة لوزارة تنمية الموارد البشرية في الآتي<sup>(1)</sup>:

1. صياغة استراتيجية وطنية طويلة المدى تمكن للتنمية الشاملة والمستدامة في المجالات البشرية ليكون الإنسان وسيلة وغاية التنمية وتوحيد الرؤى والاستراتيجيات والسياسات الهادفة لتنمية وتطوير وإدارة الموارد البشرية.

2. إعداد الخطة العامة للتنمية البشرية لتحقيق رؤية السودان الوطنية وتحديد آليات التنفيذ وذلك بالتنسيق مع الجهات ذات الصلة مع الأخذ في الاعتبار رأي القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني. بما يؤدي إلى خدمة أولويات التنمية والأهداف الكمية لها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للوصول إلى مجتمع المعرفة.

3. تنفيذ اختصاصات الوزارة الواردة في المرسوم الجمهوري رقم (45) لسنة 2014م.

4. تحقيق الأهداف القومية في مجال تنمية الموارد البشرية وتحقيق التوازن المهني وفقاً لحاجة البلاد.

5. تخطيط تنمية الموارد البشرية بما يشمل تقدير الحاجة المستقبلية للدولة، من حيث الأعداد والمواصفات، والنوع مع وضع معايير عادلة للانتقاء والاختيار والتعيين والتوظيف للموارد البشرية.

---

(1) تقارير وزارة تنمية الموارد البشرية، الإدارة العامة للعلاقات العامة

6. تحقيق أعلى مستوى ممكن من الإنتاجية عن طريق الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة.
7. استهداف أعلى مستويات الأداء المهني والقبول بمبدأ المساءلة.
8. توظيف المهارات والكفاءات عالية التدريب لتحقيق الأفضل النتائج.
9. بناء قدرات الموارد البشرية والقدرات المؤسسية بما يساعد على تجويد أداء الخدمة المدنية.
10. تحديد وبناء المنظومة القيمية السلوكية التي تحكم أداء الخدمة المدنية.
11. تحديث البناء التنظيمي لمؤسسات الدولة والتدريب على استخدام التقانة بما يساعد على الفعالية والإتقان.
12. تحسين بيئة العمل وتحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات لتحقيق الرضا الوظيفي والمساعدة على الإتقان والجودة.
13. ترسيخ مفاهيم الجودة والتميز كقيمة أساسية من قيم العمل وتطوير مفاهيم الجودة لدى العاملين، وتنمية مهاراتهم من خلال المناهج العلمية، والوسائل التدريبية الحديثة.
14. إرساء وتطبيق سلوكيات وأخلاقيات العمل الفاضلة وربطها بمنظومة من القيم وربطها بما يؤدي إلى ضبط سلوك وأخلاقيات المهن.
15. تشجيع الإبداع والابتكار والتجديد في الفكر والممارسة.
16. تأمين رضا المستفيدين من خدمات الدولة عن طريق خدمات جيدة المستوى ومتميزة.
17. الحرص على المصلحة العامة وفقاً لمبادئ الدستور وموجهات السياسة العليا للبلاد.<sup>(1)</sup>
18. انتهاج المصادقية والالتزام بالقيم وتبني أعلى معايير الشفافية في التنفيذ والتعامل مع الشركاء والمستفيدين من الخدمة.
19. توخي الموضوعية في التحليل وتقديم المقترحات بشأن سياسات تنمية الموارد البشرية.

---

(1) المرجع السابق، ص 57..

### 7.2.3 السياسات العامة لوزارة تنمية الموارد البشرية:

تتمثل السياسات العامة لوزارة تنمية الموارد البشرية الركيزة الأساسية للوزارة، عليه تتمثل السياسات

العامة لوزارة تنمية الموارد البشرية في العديد من السياسات نذكر أهمها في الآتي: (1)

1. التركيز على تطوير التعليم التقني والتقاني وجعله جاذباً كونه الأداة الأمثل لتوفير احتياجات برامج التنمية القومية المستدامة.

2. تدريب العاملين بالخدمة المدنية على مستوى مدخل الخدمة وعلى مستوى الكوادر الوسيطة والكوادر العليا، وترقية الأداء ورفع القدرات في الخدمة العامة.

3. ترسيخ برامج التعاون الفني مع الدول الخارجية لجذب المزيد من فرص التدريب. من خلال توقيع مذكرات تفاهم مع الدول الصديقة والمنظمات الدولية.

4. تطبيق أساسيات إدارة الجودة الشاملة على المستوى الإنتاجي والخدمي.

5. إحكام التنسيق بين مشروع تشغيل الخريجين والجهات الأخرى ذات العلاقة مثل مجلس تشغيل الشباب بوزارة الشباب والرياضة.

### 8.2.3 واقع التنمية البشرية في السودان:

صنفت الأمم المتحدة السودان بأنه من أكثر الدول تدنياً في مؤشر التنمية البشرية وحل في المرتبة (171) من بين (187) بلداً في جميع أنحاء العالم

وأكد تقرير التنمية البشرية الصادر من الأمم المتحدة للعام 2013 أن السودان أقل من المتوسط في مستويات التنمية البشرية، فيما حلت كلاً من اليمن وجيبوتي، في المرتبة (160) و (164) على التوالي. وقسم التقرير الدول إلى أربع مجموعات في التنمية البشرية، عالية جداً وعالية ومتوسطة ومنخفضة. ويلاحظ أن موقع السودان ظل متدحرجاً من الموقع رقم 138 في العام 2001، إلى الموقع رقم 169 في العام 2011. حيث كان السودان ضمن الدول ذات معدلات التنمية البشرية المتوسطة منذ

(1) تقارير سنوية عن وزارة تنمية الموارد البشرية، الإدارة العامة للعلاقات العامة بالوزارة.

عام 2003 لينخفض إلى دول التنمية البشرية المنخفضة في تقرير عام 2010، أي أنه دخل في دول المجموعة الرابعة هذا رغم أن السودان ظل يحقق معدلات تنمية ايجابية خلال الأربعة عقود الأخيرة منذ العام 1980، لكن كانت معدلات النمو متواضعة. مما جعل كثير من الدول تتجاوزه . هذا مع ملاحظة أن ترتيب السودان يأتي متقدماً من حيث تصنيف متوسط دخل الفرد (يبلغ 2051 دولار) (في الموقع رقم 132) أي أن ترتيب السودان من حيث دخل الفرد يأتي متقدماً عن موقع السودان في حساب معدل التنمية البشرية الذي يتأخر بمعدل (37) درجة عن موقعه الاقتصادي. ذلك يؤكد المقولة بأن السودان دولة غنية وأهلها فقراء وقوة السودان الاقتصادية لا تذهب تجاه الرفاه الاجتماعي، هذا رغم أن الحديث عن النم والاقتصادي في السنوات الماضية الذي تكرر القول فيه بأن السودان حقق اقتصاد المعجزة. ولقد أشارت تقارير البنك الدولي أن أداء السودان في البعد الاقتصادي أفضل منه في بعد التنمية البشرية. وأنه بحساب الموارد الاقتصادية يكون السودان ضمن أغنى سبعين دولة في العالم. وهذا ما يعني أن زيادة المداخل التي حدثت في العقد الماضي لم تنعكس على التنمية الاجتماعية.

### 3.3 المبحث الثالث: بناء القدرات البشرية في السودان

#### 1.3.3 مفهوم بناء القدرات البشرية:

إن مفهوم بناء القدرات ، يرتبط بصلة وثيقة بالإنسان شاغل هذه الأرض وما يتوجب القيام به لبقائه حياً أطول مدة ممكنة وفوق ذلك منعماً عليها ، ولذا فمن الصعوبة بمكان أن نتحدث عن ثوابت بعينها ترضي الإنسان في كل العصور فربما ما تعنيه التنمية البشرية حالياً من احتياجات أو مطالب يحتاج في المستقبل أو في الغد إلى إعادة صياغة من ناحية إضافة وإدخال بعض المتغيرات الضرورية لتلك الفترة وأولئك البشر، وتلك ليست حرفة فكرية وإنما حاجات البشر تستوجب ذلك ، لذلك يمكن القول انه يتعذر الوصول بالتنمية البشرية إلى أقصى درجاتها (1) ، " فبناء القدرات والتنمية البشرية تعني تنمية الإنسان الذي هو رأس المال الحقيقي هدفاً وغايةً نهائية وذلك في إطار توفير وإشباع جميع حاجاته المادية واللامادية وتوفير الظروف والأجواء المجتمعية التي تحقق له قدر من الاستمتاع بحقوقه كإنسان . (2)

إن مفهوم التنمية البشرية برز بعد أن كانت قضايا النمو الاقتصادي مقتصرة على شكل رأس المال واستثماراته، وبعد أن كان الاهتمام مركزاً على الإنسان كمورد اقتصادي فقط ينتظر منه زيادة الإنتاج وتطويره، ومن ذلك اتسع الحديث عن تحسين الأحوال الصحية لقوة العمل حتى تكون قادرة على الإنتاج.

اذن مفهوم بناء القدرات يعنى العملية التي يحصل بها الأفراد والمنظمات على المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة وتحسينها والاحتفاظ بها. كثيراً ما يستخدم بناء القدرات وتنمية القدرات

---

(1) عمار حامد مرجع السابق، ص35

(2) طبارة رياض، مرجع السابق، ص231

بالتبادل ومع ذلك، فإن بعض الأشخاص يفسرون بناء القدرات على أنه لا يعترف بالقدرات الحالية، في حين أن تنميه القدرات تعترف بالقدرات الحالية التي تحتاج إلى تحسين. بناء قدرات المجتمع المحلي هو نهج مفاهيمي للتغيير الاجتماعي والسلوكي ويؤدي إلى تطوير البنية التحتية في حالة المياه والصرف الصحي التي تركز على فهم العقبات التي تحول دون الناس، والحكومات، والدولية منظمات والمنظمات غير الحكومية من تحقيق أهدافها الإنمائية مع تعزيز القدرات التي تمكنها من تحقيق نتائج قابلة للقياس ومستدامة. ظهر مصطلح بناء القدرات المجتمعية في معجم التنمية الدولية خلال التسعينات. واليوم، أدرجت "بناء القدرات المجتمعية" في برامج معظم المنظمات الدولية التي تعمل في مجال التنمية، والبنك الدولي، والأمم المتحدة، والمنظمات غير الحكومية مثل أوكسفام الدولية. أدى استخدام هذا المصطلح على نطاق واسع إلى جدل حول معناه الحقيقي. يشير بناء القدرات المجتمعية إلى تعزيز مهارات وكفاءات وقدرات الناس والمجتمعات المحلية في المجتمعات النامية حتى يتمكنوا من التغلب على أسباب استبعادهم ومعاناتهم. وتستخدم المنظمات غير الحكومية والحكومات بناء القدرات التنظيمية لتوجيه تنميتها وأنشطتها الداخلية.

### 2.3.3 تعريف بناء القدرات المجتمعية:

تعرف العديد من المنظمات بناء القدرات المجتمعية بطرقها الخاصة والتركيز عليها بدلا من تعزيز التنمية المزدوجة الاتجاه في البلدان النامية. وجمع الأموال، عبر مراكز التدريب، ودعم المكاتب والوثائق، والتدريب على الوظائف، ومراكز التعلم، والخبراء الاستشاريين، كلها أشكال لبناء القدرات.

وللحيلولة دون أن تصبح المعونة الدولية من أجل التنمية اعتمادا دائما، تقوم الدول النامية باعتماد استراتيجيات تقدمها المنظمات في شكل بناء القدرات. كان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أحد الرواد في تطوير فهم بناء القدرات المجتمعية أو التنمية. ومنذ أوائل السبعينات، قدم البرنامج الإنمائي

التوجيه لموظفيه والحكومات بشأن ما يعتبر "بناء المؤسسات". تعرف القوه الأمنية الخاصة بتنمية القدرات في مجال الحد من الكوارث بأنها "العملية التي يقوم بها الناس والمنظمات والمجتمع بصورة منهجية بتحفيز وتنمية قدراتهم علي مر الزمن لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، والمهارات والنظم والمؤسسات في بيئة اجتماعية وثقافية تمكينية أوسع نطاقا .

في عام 1991، تطور المصطلح ليصبح "بناء القدرات المجتمعية". ويعرف البرنامج الإنمائي بناء القدرات باعتباره عملية تنمية مستمرة طويلة الأجل تشمل جميع أصحاب المصلحة، بما في ذلك الوزارات والسلطات المحلية والمنظمات غير الحكومية والمهنيين وأعضاء المجتمع والأكاديميين وغيرهم. ويستخدم بناء القدرات قدرات البلد البشرية والعلمية والتكنولوجية والتنظيمية والمؤسسية والموارد. والهدف من بناء القدرات هو معالجة المشاكل المتصلة بسياسات وأساليب التنمية، مع النظر في إمكانات وحدود واحتياجات شعب البلد المعني .ويبين البرنامج الإنمائي أن بناء القدرات يجري على المستوى الفردي، المؤسسي، المجتمعي .

- 1.المستوى الفردي تهيئه الظروف التي تتيح للأفراد المشاركين بناء المعارف والمهارات وتعزيزها. ويدعو أيضا إلى تهيئة الظروف التي تسمح للأفراد بالمشاركة في "عملية التعلم والتكيف مع التغيير.
- 2.المستوي المؤسسي ينبغي أن يشمل بناء قدرات المجتمعات المحلية على المستوى المؤسسي مساعدة المؤسسات في البلدان النامية. وينبغي ألا يشمل إنشاء مؤسسات جديدة، وتحديث المؤسسات القائمة ودعمها في تشكيل سياسات سليمة وأساليب فعالة لإدارة ومراقبة الإيرادات .<sup>(1)</sup>

---

(1) المرجع السابق، ص235

3. ينبغي لبناء قدرات المجتمعات المحلية على المستوى المجتمعي أن يدعم إنشاء "إدارة عامة تفاعلية تتعلم بالتساوي من أعمالها من التغذية المرتدة التي تتلقاها من السكان عموماً". يجب استخدام بناء القدرات المجتمعية لتطوير المديرين العاملين المستجدين الخاضعين للمساءلة.

يعرف بناء القدرات بأنه "أنشطة تعزز المعرفة والقدرات والمهارات والسلوك الأفراد وتحسين الهياكل والعمليات المؤسسية بما يمكن المنظمة من الوفاء بمهمتها وأهدافها بكفاءة وبطريقة مستدامة". غير أنه من المهم وضع المبادئ التي تحكم بناء قدرات المجتمعات المحلية في الاعتبار. تعرف منظمة اوكسفام الدولية هي منظمة غير حكومية معترف بها عالمياً ببناء القدرات المجتمعية من حيث مبادئها الرئيسية. وتعتقد اكسفام أن بناء قدرات المجتمعات المحلية هو نهج للتنمية يقوم على المفهوم الأساسي الذي يفيد بان الأفراد جميعاً نصيباً متساوياً من موارد العالم ولهم الحق في ان يكونوا "مؤلفي تنميتها وإنكار هذا الحق هو في قلب الفقر والمعاناة . بالنسبة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لجنة المساعدة الإنمائية، فان تنمية القدرات هي العملية التي يطلق فيها الناس والمنظمات والمجتمع ككل العنان للقدرات و يعززها و يخلقها ويكيفها ويحافظ عليها مع مرور الوقت وهي عملية تعزيز قدرات الأفراد والمنظمات والمجتمعات على الاستفادة الفعالة من الموارد من أجل تحقيق أهداف علي أساس مستدام. حددت الوكالة الكندية للتنمية الدولية تنميه القدرات بوصفها الأنشطة والنهج والاستراتيجيات والمنهجيات التي تساعد المنظمات والجماعات والأفراد على تحسين أدائهم، وتوليد فوائد انمائية وتحقيق أهدافها. يعرف البنك الدولي منطقة أفريقيا القدرة بأنها القدرة الثابتة للجهات الفاعلة الرئيسية في المجتمع علي تحقيق الأهداف الاجتماعية الاقتصادية بمفردها. ويتجلى ذلك من خلال الوجود الوظيفي لمجموعة من العوامل التالية :المؤسسات القادرة على البقاء والمنظمات المعنية التزام والرؤية القيادية؛ الموارد المالية والمادية؛ الموارد البشرية الماهرة. بناء

القدرات التنظيمية هو شكل آخر من أشكال بناء القدرات يركز علي تنمية القدرات داخل المنظمات مثل المنظمات غير الحكومية. وهو يشير إلى عملية تعزيز قدرات المنظمة على أداء أنشطة محددة. وتستخدم المنظمات غير الحكومية نهجا لبناء القدرات التنظيمية لكي تتمكن من النهوض داخليا بمهمتها المحددة على نحو أفضل. تشمل خطوات بناء القدرات المؤسسية ما يلي: (1)

1. تطوير إطار مفاهيمي

2. إنشاء موقف تنظيمي

3. تطوير رؤية واستراتيجية

4. تطوير هيكل تنظيمي

5. اكتساب المهارات والموارد

6. إعداد الأدوات المطلوبة، والكتب اليدوية، والكتيبات، والنصائح، والأشغال والمبادئ التوجيهية الخ. يقول "كابلان" إن المنظمات غير الحكومية التي تركز على تطوير إطار مفاهيمي وموقف تنظيمي ورؤية واستراتيجية هي أكثر مهارة في أن تكون منظور ذاتي للتأمل والنقد، وهما صفات تمكنان من بناء قدرات أكثر فعالية.

### 3.3.3 ملخص التعاريف:

1. تنمية القدرات هي عملية تغيير، وبالتالي فهي تتعلق بإدارة التحولات. تتغير قدرات الناس وقدراتهم المؤسسية وقدرة المجتمع على مر الزمن. ولا يمكن أن يكون التركيز على السياسات والاستثمارات الإنمائية الأفضل لتعزيز القدرات والشبكات والمهارات والقاعدة المعرفية تدخلا لمرة واحدة.

---

(1) المرجع السابق، ص: 237

2. يمكن أن تكون هناك نتائج قصيرة الأجل. وغالبا ما تكون هناك حاجة إلى ذلك في الأزمات وحالات ما بعد الصراع. ولكن حتى المكاسب على المدى القصير في القدرات، مثل زيادة الحوافز النقدية أو إدخال نظام معلومات جديد، يجب أن تدعمها موارد مستدامة وسياسة التزام بتحقيق نتائج أطول أجلا تؤثر بالفعل على القدرات القائمة.

3. تنمية القدرات هي حول من وكيف وأين يتم اتخاذ القرارات، وتجري الإدارة، وتقديم الخدمات ويتم رصد النتائج وتقييمها. وهي في المقام الأول عملية داخلية، ورغم دعمها وتسهيلها من جانب المجتمع الإنمائي الدولي، فإنه لا يمكن أن تكون مملوكة أو مدفوعة من الخارج. وفي نهاية المطاف، يتعلق الأمر بالدول القادرة على التحول والتي تمكن المجتمعات القادرة والمرنة من تحقيق أهدافها الإنمائية على مر الزمن.

### 4.3.3 تطور مفهوم بناء القدرات:

تطور مصطلح "بناء القدرات المجتمعية" من المصطلحات السابقة مثل البناء المؤسسي والتنمية التنظيمية. في عام 1950 و1960 من القرن الماضي، أشارت هذه المصطلحات إلى التنمية المجتمعية التي ركزت على تعزيز القدرات التكنولوجية والقدرات الذاتية للأفراد في المناطق الريفية. في عام 1970، وبعد سلسلة من التقارير عن التنمية الدولية، تم التركيز على بناء القدرات اللازمة للمهارات التقنية في المناطق الريفية، وكذلك في القطاعات الإدارية للبلدان النامية. في عام 1980 توسع مفهوم التنمية المؤسسية أكثر من ذلك. واعتبرت التنمية المؤسسية عملية طويلة الأجل لبناء حكومة من البلدان النامية ومؤسسات القطاعين العام والخاص والمنظمات غير الحكومية وعلى الرغم من وجود سوابق لبناء القدرات من قبل، فإنها لم تكن قوى قوية في التنمية الدولية مثل "بناء القدرات" ظهور بناء القدرات كمفهوم إنمائي رائد في 1990 بسبب التقاء العوامل الاتية:

- الفلسفة الجديدة التي تعزز التمكين والمشاركة، مثل "بولو فريير" للتعليم من أجل الوعي النقدي عام 1973، والتي أكدت على أن التعليم، لا يمكن أن يتم تسليمها من معلم جامع إلى طالب جاهل؛ بل يجب أن يتحقق من خلال عملية الحوار بين الأطراف المتساوية.
- أظهرت التقارير والبحوث التي أجريت خلال 1980، مثل تحليل القدرات والضعف الذي طرح ثلاثة افتراضيات:

1. التنمية هي العملية التي يتم من خلالها تقليل مواطن الضعف وزيادة القدرات
2. لا أحد يطور أي شخص آخر
3. برامج الإغاثة ليست محايدة أبدًا في تأثيرها الإنمائي.<sup>(1)</sup>

#### • التغييرات في النهج الإنمائية الدولية

وخلال عام 1980 كانت العديد من الدول ذات الدخل المنخفض خاضعة "لحزم التكيف الهيكلي" قد أدت الطبيعة الليبرالية الجديدة للحزم إلى زيادة التفاوت في الثروة. وردا على ذلك، صدرت سلسلة من "تعديلات البعد الاجتماعي". مما أدى إلى الفجوة المتزايدة في الثروة المقترنة "تعديلات البعد الاجتماعي" أهمية متزايدة بالنسبة للمنظمات غير الحكومية في الدول النامية لأنها تشارك أنشطة تقديم الخدمات الاجتماعية للفقراء. ثم تم التركيز على فكرة التنمية المستدامة.

أكدت تقارير مثل اللجنة الكندية وأفكار وردت في العقود السابقة انه "لا يمكن لأحد أن يطور أي شخص آخر" وأن التنمية يجب أن تكون قائمة على المشاركة. وشككت هذه الحجج في فعالية "برامج تقديم الخدمات" لتحقيق التنمية المستدامة، مما أدى إلى التركيز بشكل جديد على "بناء القدرات". في سبتمبر 2000، فإن الالتزام المحدد في إعلان الألفية في سبتمبر 2000 في نيويورك، وهو 190

---

<sup>(1)</sup> المرجع السابق، ص 239

بلدا، بتحقيق الهدف الإنمائي للألفية بحلول عام 2015، والحاجة الملحة للبلدان، ولا سيما البلدان النامية، إلى الاستجابة بفعالية وسرعة للهدف الحالي والركود الاقتصادي العالمي، وتغير المناخ والأزمات الأخرى التي تعصف بالعالم، بإضافة إلى ملياري نسمة يعيشون بالفعل تحت خط الفقر، جدد الاهتمام والمشاركة في بناء القدرات .

ان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في "خطته الاستراتيجية للتنمية" للفترة 2008-2013، يشكل بناء القدرات " النهج الأساسي في التنمية". ويشجع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي نهجا لبناء القدرات في مجال التنمية في البلدان الـ 166 التي ينشط فيها. ويركز البرنامج على بناء القدرات على المستوى المؤسسي ويقدم عملية لبناء القدرات بصورة منهجية وفق الخطوات الآتية: (1)

- إجراء تقييم احتياجات التدريب

- إشراك أصحاب المصلحة في تنمية القدرات

يجب أن تشجع عملية بناء القدرات الفعالة مشاركة جميع المعنيين. إذا كان أصحاب المصلحة يشاركون ومشاركة الملكية في عملية التنمية فإنها سوف تشعر أكثر مسؤولية عن نتائج واستدامة التنمية. إن إشراك أصحاب المصلحة المتأثرين مباشرة بالحالة يسمح باتخاذ قرارات أكثر فعالية، كما أنه يجعل العمل التنموي أكثر شفافية. يستخدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وشركاؤه المشورة في مجال الدعوة وتقديم المشورة في مجال السياسات من أجل إشراك أصحاب المصلحة على نحو أفضل.

-تقييم الاحتياجات والأصول من القدرات يتيح تقييم القدرات الموجودة مسبقا من خلال المشاركة مع أصحاب المصلحة لبناء القدرات ومعرفة المجالات التي تتطلب تدريباً إضافياً، وما هي المجالات

---

(1) المرجع السابق، ص242

التي ينبغي تحديد أولوياتها، وبأي الطرق يمكن إدماج بناء القدرات في الاستراتيجيات الإنمائية المحلية والمؤسسية. ويرى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن بناء القدرات غير المتأصل في دراسة وتقييم شاملين للظروف القائمة مسبقا سيقصر على التدريب وحده، وهو ما لم ييسر تحقيق نتائج مستدامة.

### 5.3.3 صياغة استجابة لتنمية القدرات:

يقول برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أنه بمجرد الانتهاء من التقييم، يجب إنشاء استجابة لبناء القدرات على أساس أربع قضايا أساسية :

#### أولاً: ترتيبات مؤسسية:

كثيراً ما تجد التقييمات أن المؤسسات غير فعالة بسبب سوء السياسات أو الإجراءات، وإدارة الموارد البشرية، والتنظيم، والقيادة، والاتصال. ويعمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وشبكاته على إصلاح المشاكل المرتبطة بالترتيبات المؤسسية عن طريق وضع أطر للموارد البشرية "، ويغطي سياسات وإجراءات التعيين والنشر والتحويل، ونظم الحوافز، وتنمية المهارات، ونظم تقييم الأداء، والأخلاقيات والقيم.

#### ثانياً: على المستوى القيادي:

يعتقد البرنامج الإنمائي أن القيادة التي يقوم بها فرد أو منظمة يمكن أن تحفز لتحقيق الأهداف الإنمائية. القيادة القوية تسمح لتسهيل التكيف مع التغييرات، يمكن للقيادة القوية أيضاً التأثير على الناس. يستخدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مبرمجي التوجيه والإرشاد للمساعدة في تشجيع تطوير المهارات القيادية مثل تحديد الأولويات والاتصالات والتخطيط الاستراتيجي .

المعرفة: يعتقد البرنامج الإنمائي أن المعرفة هي أساس القدرة. وهم يعتقدون أنه ينبغي بذل مزيد من الاستثمارات في إنشاء نظم تعليمية قوية وفرص لمواصلة التعلم وتنمية المهارات المهنية. وهي تدعم المشاركة في إصلاحات التعليم ما بعد الثانوي، واستمرار التعلم وخدمات المعرفة المحلية .

المساءلة: إن تنفيذ تدابير المساءلة ييسر تحسين الأداء والكفاءة. ويتيح الافتقار إلى تدابير المساءلة في المؤسسات انتشار الفساد. ويشجع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تعزيز أطر المساءلة التي ترصد المؤسسات وتقييمها. كما أنها تشجع المنظمات المستقلة التي تشرف على المؤسسات وتراقبها وتقييمها. وهي تعزز تنمية قدرات مثل محو الأمية والمهارات اللغوية في المجتمعات المدنية التي تسمح بزيادة المشاركة في مؤسسات الرصد .

### 6.3.3 تنفيذ استجابة لتنمية القدرات:

ينبغي أن ينطوي تنفيذ برنامج لبناء القدرات على إدراج نظم متعددة: وطنية ومحلية ومؤسسية. وينبغي أن ينطوي ذلك على إعادة تقييم مستمرة ويتوقع حدوث تغيير تبعاً للحالات المتغيرة. وينبغي أن يشمل ذلك مؤشرات تقييمية لقياس فعالية البرامج التي بدأت.

### 7.3.3 تقييم تنمية القدرات:

يعزز تقييم بناء القدرات المساءلة. وينبغي أن تستند القياسات إلى التغيرات في أداء المؤسسات. وينبغي أن تستند التقييمات إلى تغييرات في الأداء تستند إلى القضايا الرئيسية الأربع: الترتيبات المؤسسية والقيادة والمعرفة والمساءلة.

يدمج برنامج الأمم المتحدة الإنمائي هذا النظام لبناء القدرات في عمله بشأن بلوغ الأهداف الإنمائية للألفية. ويركز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على بناء القدرات على المستوى المؤسسي لأنه يعتقد أن "المؤسسات هي هدف التنمية البشرية، وأنها عندما تكون قادرة على أداء أفضل، والحفاظ على هذا الأداء مع مرور الوقت، وإدارة "الصددمات" للنظام، فإنها يمكن أن تسهم بشكل أكثر فعالية في

تحقيق أهداف التنمية البشرية الوطنية. إن بناء القدرات في البلدان النامية يفسره "لانت بريتشيت"

،"مايكل والكوك"، "ومات أندريس" كعملية تحديث أربعة اصناف في مجالات (1):

• اقتصاديا: تعزيز الإنتاجية

• سياسيا: دقة التفضيل التجميحي

• مجتمعيًا: الحقوق الاجتماعية المتساوية والفرص

• إداريا: عقلانية، والمهنية، والمنظمات

وفي هذه النظرية، التي تسمى نظرية التحديث، يؤدي النمو على مر الزمن في هذه المجالات الأربعة

إلى ان تصبح الدولة متقدمة النمو. والفكرة الكاملة وراء هذه النظرية هي ان الوكالات الإنمائية مكلفة

بتيسير النمو في هذه المجالات الأربعة من أجل اسراع عملية التنمية أو جعل العملية أكثر انصافا

### ثالثًا: على مستوى الحكومات

من الأفكار الأساسية المرتبطة ببناء القدرات فكرة بناء قدرات الحكومات في البلدان النامية حتى

تتمكن من معالجة المشاكل المرتبطة بالتحويلات البيئية والاقتصادية والاجتماعية. إن تطوير قدرة

الحكومة سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الوطني يسمح بتحسين الإدارة التي يمكن أن

تؤدي إلى التنمية المستدامة والديمقراطية. وتجنب الاستبداد في الدول النامية، تم التركيز على تطوير

قدرات ومهارات الحكومات الوطنية والمحلية بحيث يمكن نشر السلطة عبر الدولة. وكثيرًا ما ينطوي

بناء القدرات في الحكومات على توفير الأدوات اللازمة لمساعدتها على الوفاء بمسؤولياتها على

أفضل وجه. ويشمل ذلك بناء قدرة الحكومة على الموازنة، وجمع الإيرادات، وإنشاء القوانين وتنفيذها،

وتعزيز المشاركة المدنية، أي تكون شفافة وخاضعة للمساءلة ومحاربة الفساد. يوضح "جول إس

---

(1) المرجع السابق، ص: 245

ميغدال" أن الحكومات يمكن أن تعزز الدول الضعيفة من خلال بناء القدرات من خلال تغيير أنماط حياة الأراضي، وتعديل أساليب الضرائب، وتحسين وسائل النقل. يذكر "ميغدال" أن مرور المكسيك على دي ديسامورتيزاسيون في عام 1856 كمثال على إنشاء حقوق الملكية كوسيلة لتعزيز قدرة الحكومة على الحكم من خلال إنشاء النظام. وينشئ ذلك هيكلًا اجتماعيًا للحد من نزاع المواطنين داخل الدولة، ووسيلة لتنظيم الإنتاج الزراعي لتحقيق أفضل إنتاج. يعد تعديل طرق الضرائب طريقة أخرى لتعزيز السلطة في حكومة الدولة الضعيفة. ويمكن القيام بذلك من خلال زيادة الإيرادات الحكومية من خلال زيادة الضرائب وإضفاء الصفة الرسمية على تحصيل الضرائب عن طريق تحصيل الضرائب نقداً بدلاً من العينية. ويستشهد مجدال مثالا على إعلان مصر للقرن التاسع عشر عن الضرائب النقدية فقط باعتبارها سببا لزيادة القدرة الاقتصادية حيث أجبر المزارعين على المزيد من علاقات السوق، مما دفعهم إلى إنتاج محاصيل للتصدير لزيادة الإيرادات النقدية. وقد أعطى ذلك دخل الدولة أكثر سيولة. كما يوضح مجال وسائل النقل الجديدة يمكن أن تعزز قدرة الدولة من خلال انخفاض العزلة مما يؤدي إلى زيادة الفرص الاقتصادية من خلال التجارة الإقليمية وزيادة إمكانية الوصول وتخفيض تكلفة نقل البضائع. يذكر ميغدال مثال على السكك الحديدية في الهند في عام 1853 كوسيلة لتنمية صناعة تصدير القطن بنسبة 500%. فيما يلي أمثلة على بناء القدرات في حكومات البلدان النامية:

في عام 1999، دعم البرنامج الإنمائي بناء قدرات في الحكومات لولاية البوسنة والهرسك. وركز البرنامج على تعزيز حكومة الدولة عن طريق تعزيز المهارات التنظيمية والقيادية والإدارية الجديدة في الشخصيات الحكومية، وتحسين القدرات التقنية للحكومة على الإتصال بالمجتمع الدولي والمدني مجتمع داخل البلد منذ عام 2000، تناولت المنظمات النامية، مثل البرنامج الإنمائي الوطني القائم على المناطق، تطور الحكومات المحلية في أفغانستان، من خلال نهج لبناء القدرات. ويعقد البرنامج

دورات تدريبية في جميع أنحاء أفغانستان في المناطق التي توجد فيها أسس للحكومات المحلية. وتعد الجمعية حلقات عمل لمحاكمة قادة المجتمعات المحلية بشأن أفضل السبل لتلبية احتياجات المجتمع. وإن تزويد المؤسسات الحكومية المحلية الضعيفة بالقدرة على معالجة المشاكل ذات الصلة يعزز الحكومات الضعيفة ويقربها من الطابع المؤسسي. ويتمثل هدف بناء القدرات في أفغانستان في بناء الحكومات المحلية وتزويد تلك المؤسسات المزدهرة بالتدريب الذي سيسمح لها بالتصدي لاحتياجات المجتمع والدعوة إليها. ويتم تدريب القادة على "الحكم، وحل النزاعات، والمساواة بين الجنسين، وتخطيط المشاريع، وتنفيذها، وإدارتها، والمالية الشرائية، وإدارة الكوارث والتخفيف من حدتها".

قدمت بلدية روزاريو، باتانجاس، الفلبين مثالا ملموسا يتصل بهذا المفهوم. نفذت هذه الحكومة البلدية اكسينون نانوغرام بيان روزاريو 2001 وما بعد خطه الأمن البشري والإيكولوجي باستخدام استراتيجية أساسية لنهج الاحتياجات الأساسية الدنيا لتحسين نوعية الحياة ووفق نظام المعلومات المجتمعية المنصوص عليه في الحكومة الفلبينية. ساعد هذا النهج حكومة البلدية على تحديد الأسر والمجتمعات المحلية ذات الأولوية للتدخل، فضلا عن ترشيد تخصيص أموالها للتنمية الاجتماعية. والأهم من ذلك انها اتخذت خطوات محددة لتشجيع مشاركة المجتمعات المحلية في تحليل الحالة وتخطيط ورصد وتقييم مشاريع التنمية الاجتماعية عن طريق بناء قدرات المسؤولين الحكوميين وزعماء السكان الأصليين وغيرهم أصحاب المصلحة لتتلاقى في أداره هذه الشواغل .

### 8.3.3 التقاليد غير التقليدية:

حاولت بعض البلدان النامية تعزيز بناء القدرات لاتباعها من خلال الاجراءات غير التقليدية. وعلى غرار مفهوم المحاكاة غير المتبلورة المستخدمة في النظرية التنظيمية، يشير التقليد غير المتبلور إلى نزوع الحكومة إلى تقليد نجاحات الحكومات الأخرى بتكرار الأساليب وتصميمات

السياسات التي تعتبر ناجحة في بلدان أخرى. وفي حين ان هذا النهج يمكن ان يكون فعالا في حل بعض المشاكل الانمائية التي لها "حل عالمي تقني"، وكثيراً ما يتجاهل الحقائق السياسية والتنظيمية علي أرض الواقع ولا يحقق فوائد تذكر لمن يستخدمونه. من الأمثلة على الفشل في الإصلاح القانوني في ميلانيسيا. استجابة لبعثة مساعدة دولية رئيسية لتحسين نوعية النظام القضائي، تم بناء سجن ومحكمة، بتكلفه تقدر بملايين الدولارات. غير ان الهياكل الاساسية الجديدة للعدل نادرا ما تستخدم منذ إنشائها، لأن هناك نقصا في البيروقراطية والمصادر المالية لدعم نظام العدالة المكلف.، فإن التحديث السريع هو استراتيجية غير ملائمة تماما لتعزيز الأداء الوظيفي للنظام القانوني لان الحلول مثل هذه كثيراً ما تتطلب قدرات الدول التي لا تملكها البلدان النامية. حدث مثال آخر في الأرجنتين. خلال الأزمة الاقتصادية التي شهدتها أواخر 1980، نفذت الحكومة سلسلة من السياسات المالية على نحو ما أوصى به صندوق النقد الدولي لتنظيم التضخم العالي الدرجة الذي يؤثر على اقتصاد البلد. غير انه بدلا من تقييد الإنفاق الإجمالي، فإن القاعدة المالية تحول الإنفاق من الحكومات المركزية والإقليمية واعتماد أفضل الممارسات الدولية لا يترجم في كثير من الأحيان إلى تغييرات ايجابية؛ وفي حالة الأرجنتين، لم يسفر التقليد عن تغيير يذكر في الاقتصاد الضعيف.

#### رابعا: على المستوى المحلي

يستخدم نهج بناء القدرات على مستويات عديدة في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك المستويات المحلية والإقليمية والوطنية والدولية. ويمكن استخدام بناء القدرات لإعادة تنظيم الحكومات أو الأفراد وتعزيز قدراتهم. وكثيراً ما تشمل الجهات المانحة الدولية مثل الوكالة بناء القدرات كشكل من أشكال المساعدة للحكومات النامية أو المنظمات غير الحكومية العاملة في المناطق النامية ومن الناحية التاريخية، كان ذلك من خلال مقال أمريكي يحدد منظمة غير حكومية داخل البلد ويدعم أنظمتها

المالية والخاصة والتقنية لتحقيق أهداف تدخل الوكالة. ويجري تطوير قدرات المنظمات غير الحكومية بوصفها منفذا فرعيا للمانحين. غير ان العديد من المنظمات غير الحكومية تشارك في شكل من أشكال بناء القدرات الموجهة نحو الافراد وبناء القدرات المحلية. وفي تقرير صدر مؤخرا بتكليف من البرنامج المشترك والصندوق العالمي، أعربت المنظمة الفردية غير الحكومية عن إحتياجاتها وتفضيلها لإسهامات المانحين والحكومات الأوسع نطاقا في مجال تنميه القدرات. بالنسبة للإفراد والمنظمات غير الحكومية داخل البلد، قد يتصل بناء القدرات بتنمية القيادة، ومهارات الدعوة، وقدرات التدريب، والمهارات التقنية، وتنظيم المهارات، وغير ذلك من مجالات التطوير الشخصي والمهني ومن أصعب المشاكل المتعلقة ببناء القدرات على المستوى المحلي الافتقار إلى التعليم العالي في البلدان النامية.

من الصعوبات الأخرى هجرة الشباب في البلدان النامية. وغالبا ما يترك الشباب الذين يطورون المهارات والقدرات التي يمكن ان تسمح بالتنمية المستدامة لأوطانهم. تقول "دامث تيفيرا" من مركز جامعة بوسطن للتعليم العالي الأفريقي ان بناء القدرات المحلية مطلوب الآن أكثر من أي وقت مضى، وينبغي توفير المزيد من الموارد والبرامج التي تركز على تنمية الخبرات والمهارات المحلية . ولقطاع التنمية، ولا سيما في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، عقود عديدة من "المستشارين التقنيين الدوليين" الذين يعملون مع المسؤولين الحكوميين والمنظمات غير الحكومية الوطنية ويقومون بتوجيهها. في تقديم الخدمات الصحية، سواء كانت الرعاية النفسية أو المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية، والمنظمات المجتمعية قد بدأت ونميت في كثير من الأحيان من خلال قوة موظفيها والتزام بأن يكونوا قادة وطنيين بل إقليميين في ميادين وفي حين ان التعليم العالي لا يزال مطلبا ناقصا، فإن هناك موارد كبيرة من الموظفين ذوي الخبرة. وبدأت مبادرات الجهات المانحة الأحدث عهدا، بما في ذلك تعزيز النظم المجتمعية للصندوق العالمي والمساعدة التقنية التي تقدمها الولايات الأمريكية إلى

مبادرة الشركاء الجدد، تعالج احتياجات المنظمة من القدرات والمهارات الأقوى الاستجابة الوطنية للاحتياجات الصحية في بلد ما لاستكمال دوره تنمية القدرات، يعمل الصندوق العالمي ومرفق الدعم التقني التابع للبرنامج المشترك والفرقة التابعة لمنظمة الوحدات المدنية التي تمولها مبادرة الشركاء الجدد، ويديرها المقيمون والمواطنون من تلك البلدان النامية فيما يلي بعض الأمثلة علي المنظمات غير الحكومية والبرامج التي تستخدم مصطلح "بناء القدرات" لوصف أنشطتها على الصعيد المحلي مركز تمكين المجتمعات المحلية منظمه غير حكومية تعمل في فيتنام وتهدف إلى "تدريب المدربين" العاملين في قطاع التنمية في فيتنام. وتعتقد المنظمة أن استدامة المشروع تتوقف علي مستوي مشاركة أصحاب المصلحة، التالي فانهم يعملون على تدريب أصحاب المصلحة على المهارات اللازمة للعمل بنشاط في المشاريع الانمائية وتشجيع أنشطه أصحاب المصلحة الآخرين تعمل المنظمة بتوفير دورات تدريبية لمدة أسبوع للأفراد المحليين في قضايا مثل إدارة المشاريع، وكتابة التقارير، والاتصالات، وجمع الأموال، وتعبئة الموارد، والتحليل، والتخطيط .

لا تنشئ المنظمة مشاريع مادية، بل تنمي قدرة أصحاب المصلحة علي الشروع في المشاريع وتخطيطها وتحليلها وتطويرها بمفردها. (1)

---

(1) المرجع السابق، ص: 246

## 1.4 المبحث الأول: توصيف نموذج الدراسة

### 1.1.4 النموذج القياسي المقترح:

يتضمن النموذج القياسي المقترح لقياس أثر التدريب على مؤشر التنمية البشرية في السودان خلال الفترة (2000-2018) على عدد من المتغيرات الاقتصادية يعبر عنها بدالة رياضية يتم تحديدها من خلال الأدبيات متمثلة في النظرية الاقتصادية والدراسات التطبيقية، وتعتبر الخطوة الأولى والأساسية التي يقوم بها الدارس في الاقتصاد القياسي والذي يود دراسة ظاهرة اقتصادية معينة، وهي تعنى التعبير عن الظاهرة في صياغ رياضي وذلك لعكس العلاقات المختلفة، ويطلق على هذه الظاهرة على المستوى الاكاديمي بمرحلة صياغة النموذج وهي تشتمل على الخطوات التالية:-

- تحديد متغيرات النموذج.

- تحديد الشكل الرياضي للنموذج.

- تحديد القيم والإشارات المسبقة للمعالم.

#### أولاً" تحديد المتغيرات:

اعتمدت الدراسة في تحديد متغيرات النموذج القياسي على عدة مصادر وهي:-

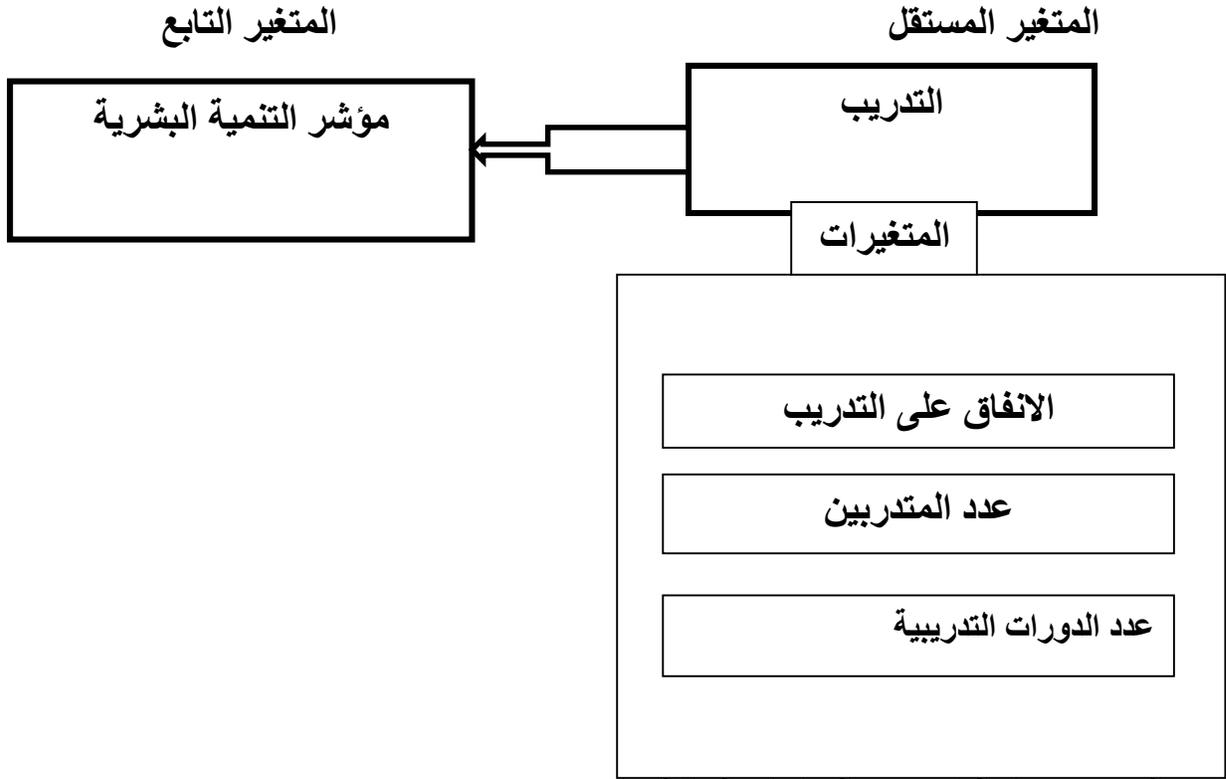
1/: مصادر النظرية الاقتصادية

2/: المعلومات المتاحة عن دراسات قياسية سابقة

3/: المعلومات المتاحة عن الظاهرة بوجه خاص

وبما أن الدراسة تهدف الى قياس أثر التدريب على مؤشر التنمية البشرية في السودان خلال الفترة (2000-2018) ولذلك يمكن تصوير نموذج الدراسة في الشكل التالي:

شكل رقم (1/1/4) نموذج الدراسة



المصدر: عداد الدارس من الدراسات السابقة

\* المتغير التابع: مؤشر التنمية البشرية.

\* المتغيرات المستقلة:

وهي المتغيرات التي تقيس ابعاد التدريب وتم تحديدها بالمتغيرات التالية:

1/ الانفاق على التدريب.

2/ عدد المتدربين.

3/ عدد الدورات التدريبية.

ثانياً " الشكل الرياضي للنموذج: -

اتباع الدارس الاسلوب القياسي لقياس وتقدير العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الانفاق على التدريب، عدد المتدربين، عدد الدورات التدريبية) والمتغير التابع (مؤشر التنمية البشرية) معبرا " عنها في

شكل دالة رياضية وكما هو معلوم فإن النظرية الاقتصادية لأتقدم معلومات كافية بشأن طبيعة الدالة ولذلك يتم

الاعتماد على شكل الانتشار وأسلوب التجريب للإشكال الرياضية المختلفة والاستفادة من الدراسات السابقة لاختيار الشكل الرياضي الذي يعكس توصيف العلاقات بصورة أقرب للواقع وأكثر تحقياً" لأهداف الدراسة وبذلك تصبح الصيغة النهائية للنموذج المراد تقديرها على النحو التالي: -

$$HRI = \beta_0 + \beta_1(X1) + \beta_2(X2) + \beta_3(X3) + \mu_i$$

حيث:

HRI: مؤشر التنمية البشرية

X1: الانفاق على التدريب

X2: عدد المتدربين

X3: عدد الدورات التدريبية

$\beta_0$ : الحد الثابت في النموذج

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ : معاملات الانحدار

$u_i$ : حد الخطأ العشوائى (البواقي).

ثالثاً الإشارات المسبقة للمعالم

بالإشارة إلى النظرية الاقتصادية وبالرجوع إلى الدراسات التطبيقية في هذا المجال يتوقع إن تكون إشارات المعالم كما يلي: -

- إشارة الثابت من المتوقع إن تكون موجبة ( $B_0$ ) حيث يمثل مؤشر التنمية البشرية عندما تكون جميع المتغيرات المستقلة تساوى الصفر.

- يتوقع إن تكون إشارة معامل الانفاق على الدورات التدريبية ( $B_1$ ) موجبة وذلك لوجود علاقة طردية بين حجم الانفاق على الدورات التدريبية ومؤشر التنمية البشرية

- يتوقع إن تكون إشارة معامل عدد المتدربين ( $B_2$ ) موجبة وذلك لوجود علاقة طردية بين عدد الدورات التدريبية ومؤشر التنمية البشرية.

- يتوقع إن تكون إشارة معامل عدد الدورات التدريبية (B3) موجبة وذلك لوجود علاقة طردية بين عدد المتدربين ومؤشر التنمية البشرية.

#### رابعاً" بيانات الدراسة

أن دراسة النماذج القياسية تستوجب الاعتماد في مرحلة ما بعد توصيف النموذج القياسي على الحصول على بيانات دقيقة للمتغيرات المضمنة في النموذج، ولذلك فإن الدراسة اعتمدت على سلسلة زمنية خلال الفترة (2000-2018) حتى تعكس نتائج واقعية ولضمان دقة واستقرار العلاقات التي يعكسها نموذج الدراسة وتم الحصول عليها من المصادر التالية.

1.وزارة تنمية الموارد البشرية.

2.الجهاز المركزي للإحصاء.

3.المجلس القومي للتدريب.

## 2.4 المبحث الثاني: فحص بيانات نموذج الدراسة

يتناول هذا المبحث نتائج الأساليب الإحصائية المستخدمة في تقدير النماذج القياسية للدراسة حيث يحتوي على التحليل الإحصائي الوصفي للمتغيرات لعكس تطورات متغيرات نماذج الدراسة خلال الفترة موضع القياس، ثم اختبارات جذور الوحدة (ديكي فوللر الموسع (ADF) لاختبار صفة السكون لبيانات متغيرات الدراسة، وكذلك اختبارات التكامل المشترك للسلاسل الزمنية بالإضافة الى نتائج تقدير النموذج. وذلك على النحو التالي:

### 1.2.4 التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة

استخدمت الدراسة التحليل الإحصائي الوصفي في أولى مراحل التحليل الإحصائي في تحليل بيانات الدراسة وذلك من اجل وصف وتحليل بيانات متغيرات الدراسة خلال الفترة موضع القياس وذلك باستخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمدى لمعرفة أكبر و اقل قيمة وكذلك استخدام معامل الالتواء لتحديد شكل التوزيع للبيانات.

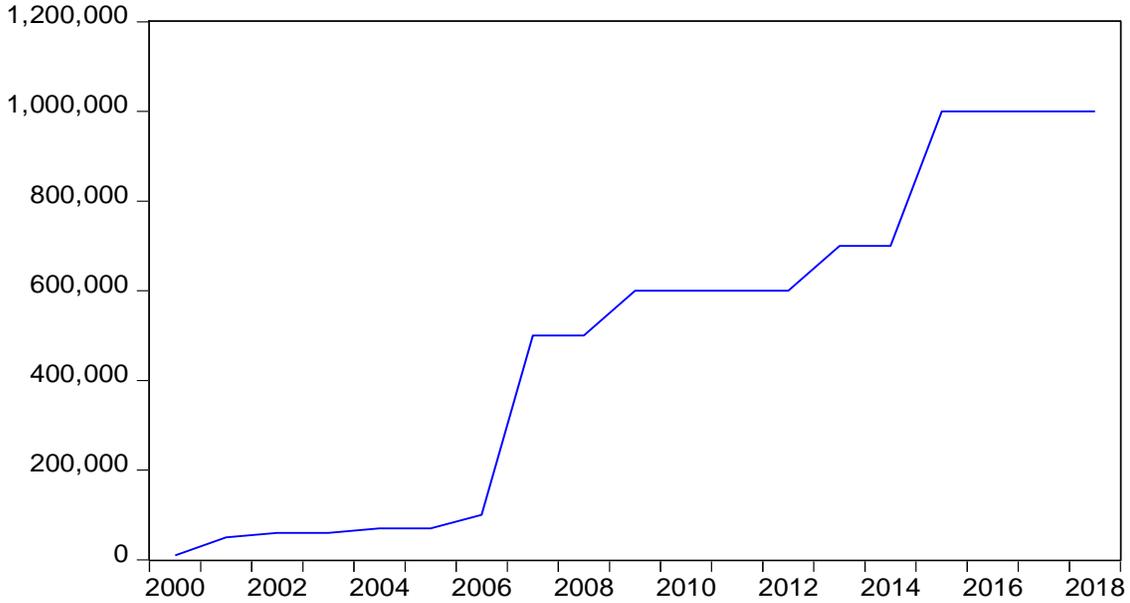
جدول رقم (1/4) التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة خلال الفترة (2000- 2018)

المتغيرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الحد الأعلى	الحد الأدنى	معامل الالتواء
1/ الانفاق على التدريب	485263	37845	1000000	10000	0.03
2/ عدد المتدربين	9474	18500	90000	19500	4.00
3/ عدد الدورات التدريبية	1179	2440	11200	200	3.92
4/ مؤشر التنمية البشرية	0.42	0.098	0.52	0.05	-3.04

المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10

## الشكل رقم (2/4) الانفاق على التدريب

x1



المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10

يتضح من الجدول (1/4) ما يلي:

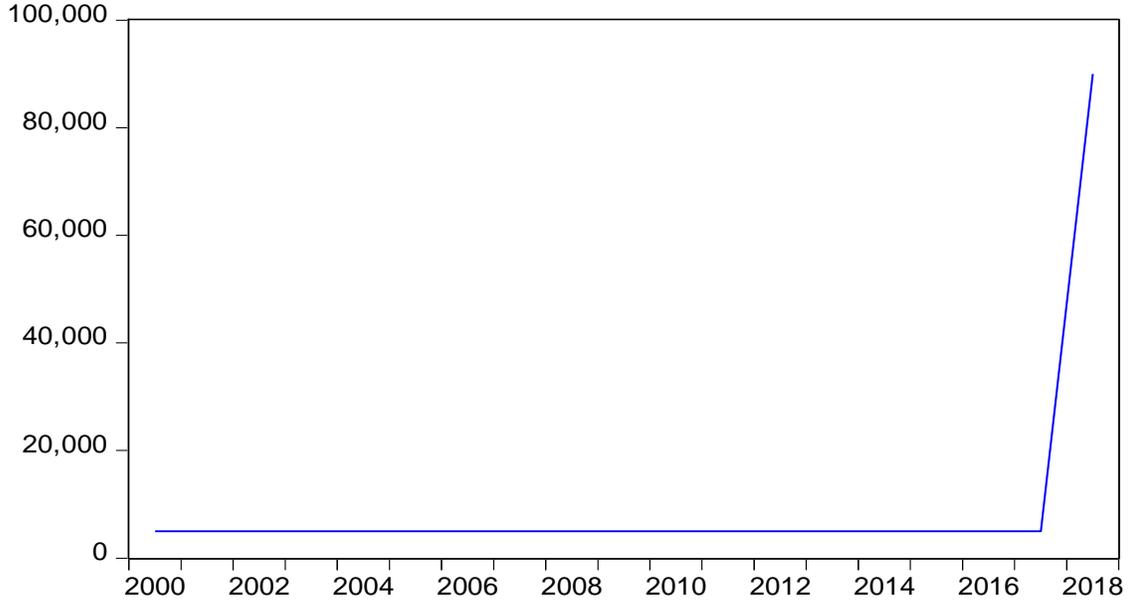
بلغ متوسط متغير الانفاق على التدريب خلال فترة الدراسة (2000-2018) (485263) بانحراف معياري (37845) وبحد أعلى مقداره (1000000) في عام (2018-2015) وحد ادني مقداره (10000) وذلك في عام (2000)، كما ويدل اختبار الالتواء على إن بيانات سلسلة متغير الانفاق على التدريب تتوزع توزيع طبيعي حيث بلغت قيمة معامل الالتواء (0.03).

(2) / عدد المتدربين

بلغ متوسط متغير عدد المتدربين خلال فترة الدراسة (2000-2018) (9474) بانحراف معياري (18500) وبحد أعلى مقداره (9000) في عام (2018) وحد ادني مقداره (5000) وذلك في الاعوام (2017-2014)، كما ويدل اختبار الالتواء على إن بيانات سلسلة متغير عدد المتدربين لا تتوزع توزيع طبيعي (التواء موجب) حيث بلغت قيمة معامل الالتواء (4.00).

### الشكل رقم (3/4) عدد الدورات التدريبية

x2

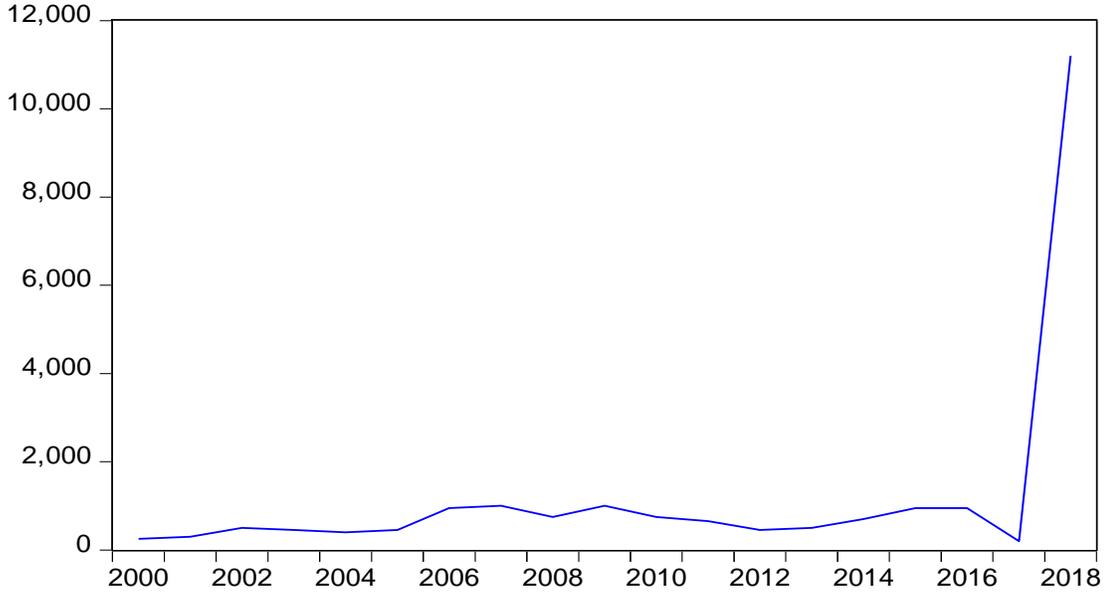


المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج Views10

بلغ متوسط متغير عدد الدورات التدريبية خلال فترة الدراسة (2000-2018) (1179) بانحراف معياري (2440) وبحد أعلى مقداره (11200) في عام (2018) وحد أدنى مقداره (200) وذلك في عام (2017)، كما ويدل اختبار الالتواء على إن بيانات سلسلة متغير عدد الدورات التدريبية لا تنتوزع توزيع طبيعي (التواء موجب) حيث بلغت قيمة معامل الالتواء (3.92).

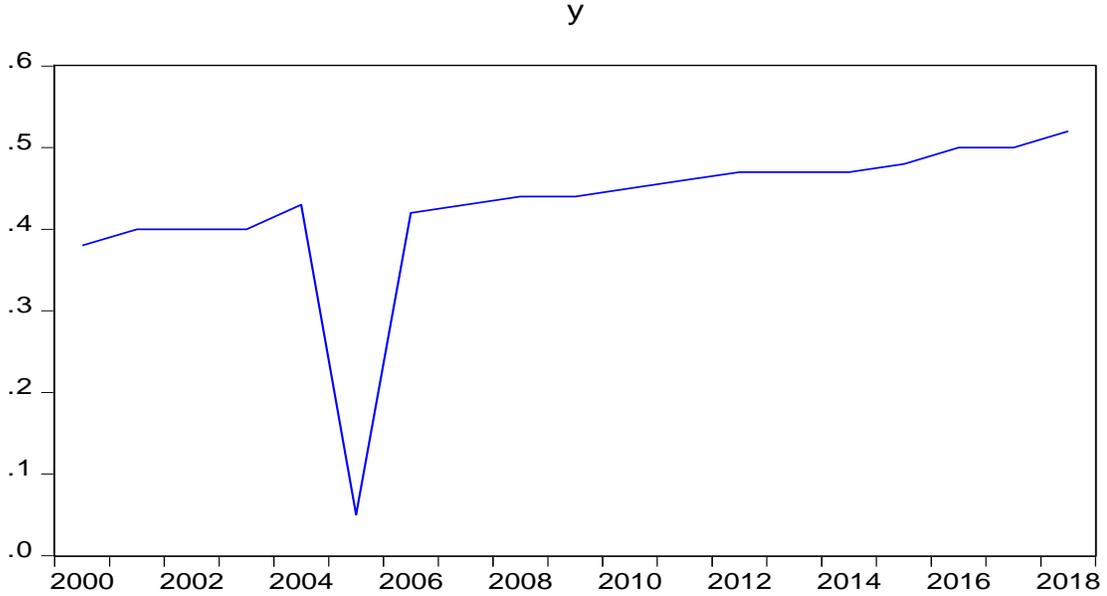
الشكل رقم (4/4) مؤشر التنمية البشرية

x3



المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10  
بلغ متوسط متغير مؤشر التنمية البشرية خلال فترة الدراسة (2018-2000) (0.42) بانحراف معياري (0.098) وبحد أعلى مقداره (0.52) في عام (2018) وحد أدنى مقداره (0.05) وذلك في عام (2005)، كما وبدل اختبار الالتواء على إن بيانات سلسلة متغير عدد المتدربين لا تتوزع توزيع طبيعي (التواء مسالب) حيث بلغت قيمة معامل الالتواء (-3.04).

### الشكل رقم (5/4) نتائج اختبار استقرار متغيرات نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10

ولتحديد درجة الاستقرار لكل سلسلة من السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة تم استخدام اختبار (ديكي فولر) الموسع Augment-Dickey-fuller (ADF) في حالة وجود قاطع وجاءت نتائج التقدير كما هو موضح في الجدول التالي.

### 2.2.4 فحص متغيرات الدراسة:

### جدول رقم (2/4) نتائج اختبار استقرار متغيرات نموذج الدراسة

المتغيرات	قيمة الاختبار (ADF)	P.value	مستوى الاستقرار
X1	- 4.707	0.002	الفرق الأول
X2	5.005	0.000	المستوى
X3	- 4.307	0.0044	الفرق الأول
Y	-3.287	0	المستوى

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التقدير باستخدام برنامج E. Views10

يتضح من الجدول رقم (2/4) واعتمادا على اختبار ديكي-فولر الموسع بوجود ثابت فقط أن متغيرات (عدد المتدربين, مؤشر التنمية البشرية) ساكنة في مستواها عند مستوى دلالة معنوية 5%, مما يعني أن هذا المتغير مستقر من الدرجة (صفر) بينما نجد أن متغيرات (الانفاق على الدورات التدريبية, عدد الدورات التدريبية) غير ساكنة في مستوياتها ولذلك تم إعادة اجراء اختبارات جذر الوحدة مرة اخرى لهذه المتغيرات فكانت النتائج تشير لوجود سكون لهذه المتغيرات بعد الفروق الاولى عند مستوى معنوية 5% وهذا يعني أن السلاسل الزمنية لهذه المتغيرات مستقرة من الدرجة الاولى (1) وهذا يعتبر مؤشر جيد لفاعلية استخدام اختبار التكامل المشترك بين السلاسل الزمنية.

#### 3.2.4 نتائج التكامل المشترك لنماذج الدراسة:

بعد ما تم الحصول على نتائج اختبار جذر الوحدة للسلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة وتم تحديد درجة الاستقرار لكل متغير والاستنتاج بأن السلاسل الزمنية للمتغيرات مختلفة في الاستقرار ولذلك فإن الاختبار المناسب لذلك هو اختبار (الحدود للتكامل المشترك) للتحقق من وجود علاقة تكاملية بين المتغيرات موضع الدراسة، وتم إجراء اختبار التكامل المشترك وفق الخطوات التالية:  
لتطبيق اختبار التكامل المشترك باستخدام منهجية ARDL يستلزم القيام بأربعة إجراءات:

#### الإجراء الأول:

يتمثل في اختيار فترة الإبطاء المثلى للفروق الأولى لقيم المتغيرات في نموذج تصحيح الخطأ غير المقيد (VECM) وذلك باستخدام نموذج متجه انحدار ذاتي غير مقيد، ويتم تحديد الفترات الزمنية المناسبة باستخدام كل من:

- معيار خطأ التنبؤ النهائي. (Final prediction Error (FPE;1969).

- معيار معلومات اكيائي (Akaike (AIC;1973)

- معيار معلومات شوارتز (Schwarz (SC;1978)

- معيار معلومات حنان وكوين (Hannan and Quinn(H-Q;1979)

ويتم اختيار الفترة الملائمة التي تملك لأقل قيمة من المعايير الإحصائية المقدره أعلاه.

#### الإجراء الثاني:

يتمثل في تقدير نموذج VECM بواسطة طريقة المربعات الصغرى (OLS) ولتحديد النموذج الملائم يتم إتباع اختبار النموذج الذي ينتقل من العام إلى الخاص (General to specific) والذي يتمثل في إلغاء متغير الفروق الأولى لكل متغير تكون القيم المطلقة لإحصاء T غير معنوية.

### الإجراء الثالث:

يتمثل في اختبار المعنوية المشتركة لمعاملات مستويات المتغيرات المبطنى لفترة واحدة بواسطة اختبار **Bounds Test** وإحصاء اختبار  $F$  والتي لها توزيع غير معياري

### الإجراء الرابع:

يتمثل في مقارنة قيمة  $F$  المحسوبة لمعاملات المتغيرات التوضيحية المبطنى لفترة واحدة بقيمة  $F$  الحرجة (الجدولية) المناظرة والمحسوبة من قبل (pesaran) ونظرا" لان اختبار  $F$  له توزيع غير معياري فأن هناك قيمتين حرجتين لإحصاء هذا الاختبار، قيمة الحد الأدنى وتفترض أن كل المتغيرات مستقرة في قيمها الأصلية (أو مستواها) بمعنى أنها متكاملة من الرتبة صفر (0)، وقيمة الحد الأعلى وتفترض أن المتغيرات مستقرة في الفروق الأولى لقيمها بمعنى أنها متكاملة من الرتبة واحد (1) ويكون القرار على النحو التالي:

1/ عندما تكون إحصائية  $F$  أكبر من الحد الأعلى نرفض فرض العدم (ومعنى ذلك وجود تكامل مشترك بين هذه المتغيرات).

2/ عندما تكون إحصائية  $F$  أقل من الحد الأدنى نقبل فرض العدم (ومعنى ذلك عدم وجود تكامل مشترك بين هذه المتغيرات).

3/ أما إذا وقعت إحصائية  $F$  بين الحد الأعلى والحد الأدنى يكون الاختبار غير حاسم.

وفيما يلي جدول يوضح نتائج اختبار الحدود للتكامل المشترك لنموذج الدراسة خلال الفترة (2000-2018):

جدول رقم (3/4) نتائج اختبار التكامل المشترك لمتغيرات الدراسة خلال الفترة (2000-2018)

F-statistic	K	Value
4.62	5	
11 Bound	10 Bound	Significance
<b>3</b>	<b>2.08</b>	10%
<b>3.38</b>	<b>2.39</b>	5%
<b>3.73</b>	<b>2.7</b>	2.5%
<b>4.15</b>	<b>3.06</b>	1%

المصدر: إعداد الدارس من نتائج التقدير من بيانات الدراسة باستخدام برنامج E. Views

ويتضح من نتائج التقدير وبالنظر إلى قيمة إحصاء F تحت العمود Value نجدها (4.62) وبمقارنتها بالقيمة الحرجة عند مستوى معنوية 5% نجدها أكبر من الحد الأعلى من جدول critical value Bounds والبالغة (3.38) وبالرجوع إلى قاعدة اتخاذ القرار يتم رفض فرض العدم القائل بعدم وجود تكامل مشترك وقبول الفرض البديل القائل بوجود تكامل مشترك وأن هنالك علاقة توازنه تتجه من المتغيرات المستقلة إلى المتغير التابع (مؤشر التنمية البشرية).

### 3.4 المبحث الثالث: تقدير وتقييم نموذج الدراسة

#### 1.3.4 نتائج تقدير نماذج الدراسة:

على ضوء ما تقدم عرضه من نتائج اختبار الاستقرار واختبارات التكامل المشترك لمتغيرات الدراسة تم تقدير النموذج المقترح بإدخال المتغيرات الاقتصادية وذلك للحصول على مرونة للمتغيرات المستقلة وتأثيرها على المتغير التابع، تم تقدير النموذج بطريقة ARDL وهي إحدى الطرق الحديثة والتي تم تطويرها بواسطة باسران (2001).

كما تم إجراء كل العمليات الحسابية الخاصة بتحليل الانحدار باستخدام البرنامج الإحصائي E-

views10

#### 2.3.4 تقدير نموذج الدراسة:

باستخدام معيار AIC تم اختبار نموذج ARDL لتقدير العلاقة، وبإجراء عملية التطبيع على

نتائج التقدير، جاءت النتائج في صورتها الأخيرة كما هو موضح في الجدول رقم (4/4).

جدول رقم (4/4) نتائج تقدير نموذج الدراسة في الفترة (2000-2018)

Prob.*	t-Statistic	Std. Error	Coefficient	Variable
0.001	4.215628	0.107408	0.452791	C
0.0008	4.31562	0.307883	1.32871	Y(-1)
0.0262	2.507968	8.99E-08	2.26	X1
0.7046	0.38757	1.28E-05	4.95E-06	X2
0.711	0.3788	0.000104	3.93E-05	X3
Adjusted R-squared= 0.41				
F-statistic= 22.07				
Prob(F-statistic)= 0.0011				

المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10 9201 تم استخدام إثر الفجوات الزمنية (-1) y لتوضيح أثر مؤشر التنمية البشرية في السنة السابقة على السنة التالية له.

### 3.3.4 التقييم وفقا للمعيار الاقتصادي:

يتضح من الجدول رقم (4/4) إن قيم وإشارات جميع معالم النموذج تتفق مع النظرية الاقتصادية والدراسات التطبيقية وذلك على النحو التالي.

\* قيمة الثابت بلغت (0.452) وهي قيمة موجبة وهي تمثل مؤشر التنمية البشرية عندما تكون جميع المتغيرات المستقلة تساوى الصفر.

\* قيمة معامل متغير مؤشر التنمية البشرية في السنة السابقة بلغت (1.32871) وهي قيمة موجبة وتدل على وجود علاقة طردية بين مؤشر التنمية البشرية في السنة السابقة ومؤشر التنمية البشرية في السنة الحالية، وعليه فإن زيادة مؤشر التنمية البشرية في السنة السابقة بنسبة 1% يعمل على زيادة مؤشر التنمية البشرية في السنة الحالية بنسبة (1.3) %.

قيمة معامل متغير الانفاق على الدورات التدريبية بلغت (2.26) وهي قيمة موجبة وتدل على وجود علاقة طردية بين الانفاق على التدريب ومؤشر التنمية البشرية، وعليه فإن زيادة الانفاق على التدريب بنسبة 1% يعمل على زيادة مؤشر التنمية البشرية بنسبة (2.3) %.

\* قيمة معامل متغير عدد الدورات التدريبية بلغت (4.95E-06) وهي قيمة موجبة وتقترب من الصفر وتدل على وجود علاقة طردية ضعيفة جدا بين عدد الدورات التدريبية ومؤشر التنمية البشرية. \* قيمة معامل متغير عدد المتدربين (3.93E-05) وتدل هذه القيمة الموجبة وتقترب من الصفر وتدل على وجود علاقة طردية ضعيفة جدا بين عدد المتدربين ومؤشر التنمية البشرية.

### 4.3.4 تقييم النموذج وفقا للمعيار الإحصائي: -

(أ)- معنوية المعالم المقدرة: -

يتضح من الجدول (4/4) ان المتغيرات المستقلة (الانفاق على التدريب(X1)، مؤشر التنمية البشرية في السنة السابقة(Y-1)) جاءت ذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية 5% حيث بلغت قيمه مستوى المعنوية لمتغير الانفاق على التدريب (0.0262) ولمتغير مؤشر التنمية البشرية في السنة السابقة (0.0008) وجميع هذه القيم أقل من 5%، وهذه النتيجة تدل على وجود علاقة سببية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة (الانفاق على التدريب ومؤشر التنمية البشرية في السنة السابقة) والمتغير التابع (مؤشر التنمية البشرية). بينما يتضح عدم وجود علاقة معنوية لكل من (عدد المتدربين(X2) وعدد الدورات التدريبية(X3)) ومؤشر التنمية البشرية حيث بلغت قيم مستوى

المعنوية (0.7046) و(0.711 على التوالي، وجميع قيم مستوى المعنوية أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

(ب)- معنوية النموذج: -

ثبوت معنوية الدالة ككل عند مستوى معنوية 5% ويتضح ذلك من خلال قيمة F والقيمة الاحتمالية لاختبار (Statistic) حيث بلغت قيم F (7.22) بمستوى معنوية (0.002) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يعنى أن هناك علاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع مما يدل على أن النموذج المقدر جيد ويمكن التنبؤ به.

(ج)- جودة توفيق المعادلة: -

يدل معامل التحديد المعدل أن نسبة (41) % من التباين في المتغير التابع (مؤشر التنمية البشرية) تم تفسيرها من خلال التغيرات في المتغيرات المستقلة (الانفاق على التدريب، عدد المتدربين، عدد الدورات التدريبية) بينما (59%) من هذه التغيرات يمكن إرجاعها إلى متغيرات أخرى غير مضمنة في النموذج وهذه النتيجة تدل على جودة توفيق النموذج.

#### 5.3.4 التقييم وفقاً: للمعيار القياسي

وفقاً لهذا المعيار يتم التأكد من أن النموذج مستوفي لعدد من المعايير القياسية اللازمة لعملية الاستدلال الإحصائي السليم، أهم هذه المعايير تحقق الافتراضات الخاصة بحدود الخطأ وهي أن مشاهدات حد الخطأ العشوائي مستقلة عن بعضها البعض و متماثلة التوزيع وإنها موزعة توزيع طبيعي بوسط صفر وتباين  $\sigma^2$  وبما أن  $\mu_1$  غير معلوم يتم استخدام البواقي بدلا عنه. وفيما يلي نتائج تحقق الافتراضات الخاصة بحدود الخطأ:

#### (1) / نتائج اختبار الارتباط الذاتي للبواقي

والجدول رقم (5/4) يوضح نتائج اختبار فرضية العدم القائلة إن البواقي غير مستقلة عن بعضها البعض باستخدام اختبار مضاعف (Frey Serial Correlation LM Test:) حيث تشير النتائج إلى عدم وجود دليل إحصائي لقبول فرضية العدم؛ بمعنى عدم وجود ارتباط ذاتي للبواقي حيث بلغت قيمة مستوى المعنوية (0.193) وهي قيمة أكبر من 5%.

. جدول رقم (5/4) اختبار Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test لفرضية

الارتباط الذاتي للبواقي

0.826	Prob. F(11,2)	0.193	F-statistic
0.736	Prob. Chi-Square(10)	0.612	Obs*R-squared

المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10 2019

2/ نتائج اختبار فرضية اختلاف التباين

تم استخدام اختبار (Breusch-Pagan-Godfrey). والجدول رقم (6/4) يوضح نتائج الاختبار والذي يشير إلى عدم وجود دليل إحصائي لرفض فرضية عدم الأمر الذي يعني عدم وجود مشكلة اختلاف تباين حيث بلغت قيمة الاختبار (0.833) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 5%.

جدول رقم (6/4) اختبار Breusch-Pagan-Godfrey لفرضية عدم ثبات التباين

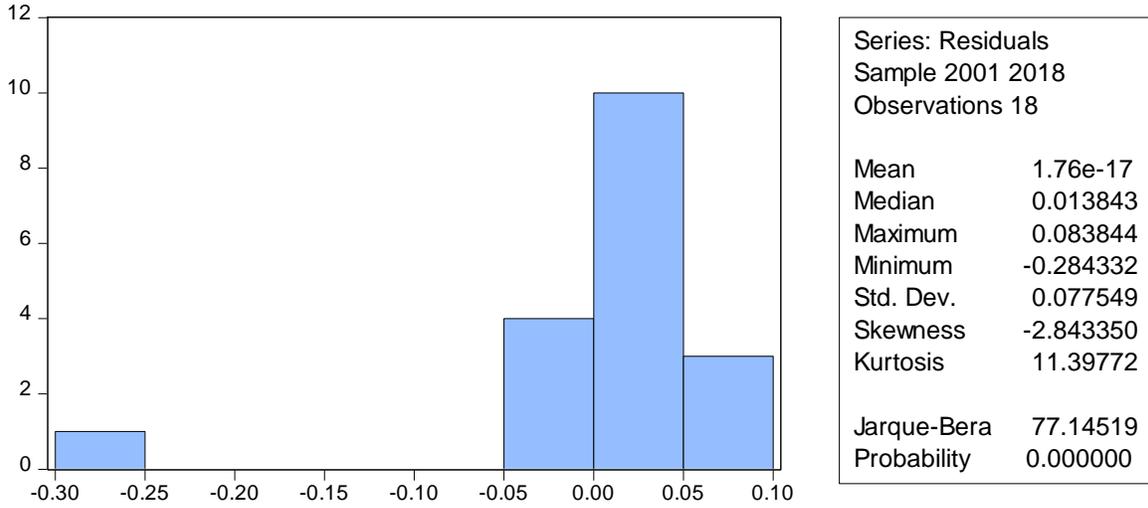
0.527	Prob. F(4,13)	0.833	F-statistic
0.451	Prob. Chi-Square(15)	3.67	Obs*R-squared

المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10 2019

3/ نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لحد الخطأ:

تم التحقق من شرط التوزيع الطبيعي باستخدام اختبار (Jarque - Bera) وكانت النتائج تشير إلى أن قيمة الاختبار بلغت (0.833) بقيمة احتمالية (0.527) وهي أكبر من مستوى الدلالة 5% وتشير هذه القيمة على أن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى معنوية 5%.

شكل رقم (6/4) اختبار شرط استقلال المتغيرات المستقلة (عدم وجود ارتباط خطي متعدد)



إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10

للتحقق من شرط عدم وجود مشكلة ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة في النموذج المقدر تم الاعتماد على قيمة معامل تضخم التباين (VIF) حيث انه كلما زادت قيمة معامل التضخم زادت حدة الارتباط الخطي وعادة ما ينظر لقيم معامل التضخم التي تفوق الرقم (10) على أنها انعكاس لوجود مشكلة ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة، وقد تم حساب معامل تضخم التباين لمتغيرات نموذج الحساب الجاري موضع الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (7/4) نتائج اختبار معامل تضخم التباين لمتغيرات نموذج الدراسة

المتغيرات	معامل تضخم التباين
X1	8.09
X2	1.63
X3	1.07

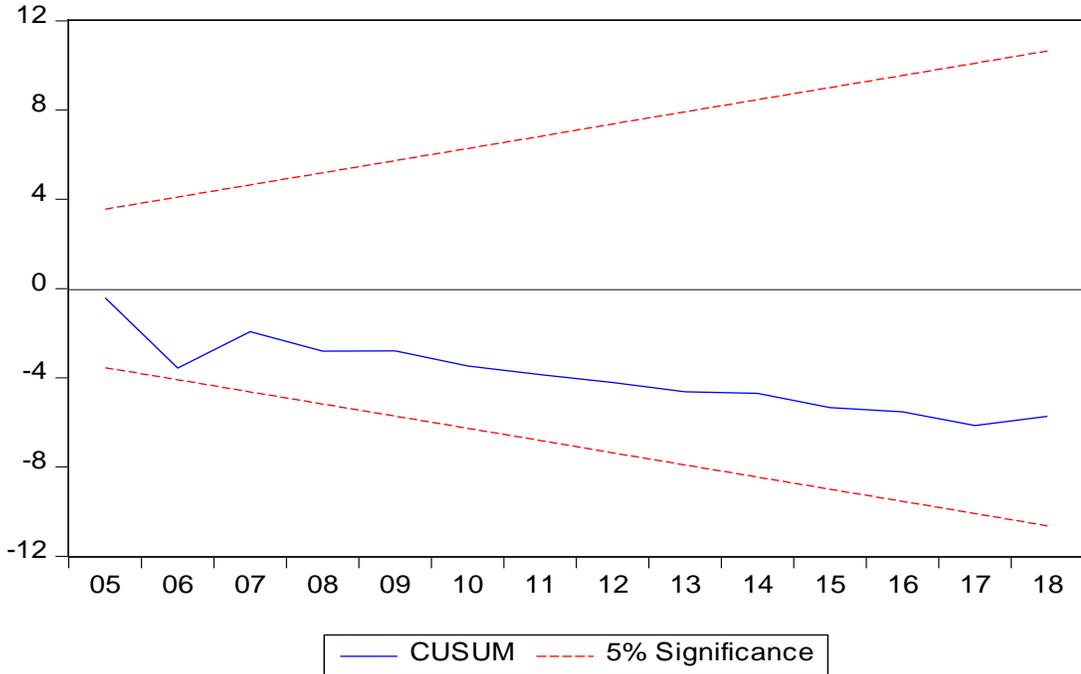
المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10 2019

وتشير النتائج في الجدول رقم (7/4) إلى أن قيمة VIF لجميع المتغيرات المستقلة في النموذج تشير الى عدم وجود ارتباط خطي بين المتغيرات المستقلة.

### 6.3.4 Parameters stability اختبار استقرار النموذج

لمعرفة اتساق معاملات متغيرات النموذج يتم بواسطة اختبار مربع الخطأ التراكمي Cumulative Sum of Squares (CUSUM)، وفي النموذج المقدر نلاحظ ان الخط الذي يمثل مربع الخطأ التراكمي كان داخل الخطين الأعلى والأدنى عند مستوي معنوية 0.05 كما في الشكل التالي.

شكل رقم (7/4) اختبار مربع الخطأ التراكمي (CUSUM) لنموذج الحساب الجاري



إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10

بعد اجتياز النموذج مرحلة المعايير القياسية وهي تمثل الاختبارات القبلية، يمكن استخدام هذا النموذج في عملية الاستدلال الاقتصادي والإحصائي إضافة إلى الاستشراف.

$$Y=B_0+B_1 X_1 +B_2 X_2 +B_3 X_3 +u_i$$

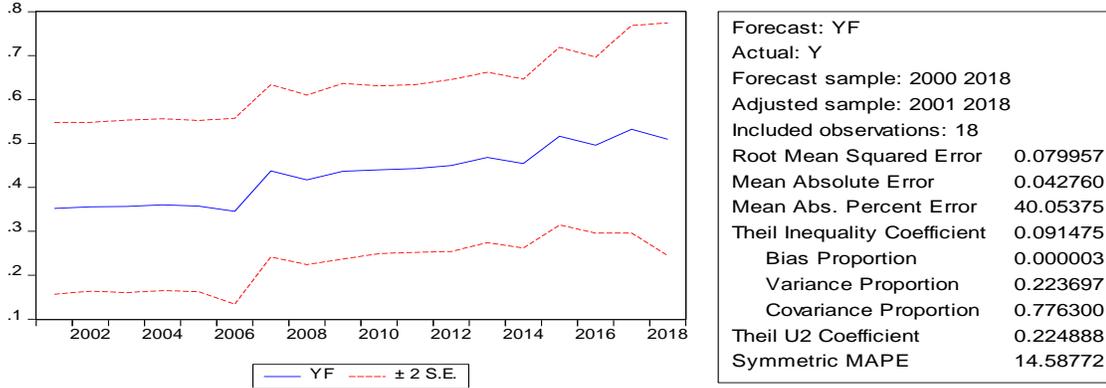
### 7.3.4 اختبار مقدرة النموذج على التنبؤ

يعتبر التنبؤ أحد الأهداف الهامة في الاقتصاد القياسي إذ بموجبه يتم التعرف علي مسار الظاهرة في المستقبل ليساعد في عملية التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات ويدرس التنبؤ تطور الظاهرة مع الزمن بوصفه عاملاً يظهر حاصل تأثير جميع العوامل المؤثرة في هذه الظاهرة. فالظواهر تتغير مع الزمن من شهر إلى آخر ومن سنة إلى أخرى، ولا يعد الزمن ذاته عاملاً مؤثراً في تطور الظواهر الاقتصادية بصفته مؤشراً موضوعياً مستقلاً عن فعل الإنسان. إلا أن الزمن ملازم لتطور الظواهر

الاقتصادية ومن ثم يمكن الربط بين حالة الظاهرة واللحظة التي تقابل هذه الحالة، أو بين تطورات الظاهرة والمدة الزمنية التي جرت أو ستجري فيها تلك التطورات الناجمة عن عوامل أخرى غير الزمن تؤثر في الظاهرة وتؤدي إلى تغييرها كما ونوعاً.

يمكن اختبار مدى إمكانية النموذج المقدر في التنبؤ وذلك من خلال استخدام معيار معامل التساوي لتايل كما هو موضح في الشكل أدناه

#### شكل رقم (8/4) اختبار مقدر النموذج على التنبؤ



#### E. Views10 إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج

ويتضح من نتائج التقدير وجود مقدر مقبولة للنموذج المقدر للتنبؤ حيث بلغت قيمة معامل تايل (0.091) وهي قيمة تقترب من الصفر، وعلية يمكن استخدام النموذج المقدر في التنبؤ بمؤشر التنمية البشرية في السودان.

#### 8.3.4 مناقشة الفرضيات:

##### الفرضية الأولى:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين الانفاق على التدريب ومؤشر التنمية البشرية في السودان.

بلغت قيمة الاختبار المعامل الانحدار للعلاقة بين الانفاق على التدريب ومؤشر التنمية البشرية (2.507968) بقيمة احتمالية (0.0262) ويتضح ان القيمة الاحتمالية أصغر من 5% ونتيجة لذلك نقبل فرضية الدراسة. أسي انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الانفاق على التدريب

ومؤشر التنمية البشرية وهذا يثبت صحة الفرضية. عليه فان الزيادة في الانفاق على التدريب بوحدة واحدة تؤدي الى زيادة مؤشر التنمية البشرية بمقدار (2.26).

الفرضية الثانية:

توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين عدد المتدربين في السودان ومؤشر التنمية البشرية. توجد علاقة طردية تقترب من الصفر حيث يزيد مقدار مؤشر التنمية البشرية ( $0.95E-064$ ) مقابل الزيادة في عدد المتدربين بمقدار وحدة واحدة وبما ان القيمة الاحتمالية للمتغير ( $0.7046$ ) وهي أكبر من القيمة الحرجة ( $0.05$ ) لذا نرفض فرض البديل ( $H1$ ) ونقبل الفرض العدم ( $H0$ ) والذي يؤكد وجود أثر ضعيف وعدم صحة الفرضية. عليه فان زيادة عدد المتدربين دون تحديد المستهدفين بدقة وحسب الاحتياج الفعلي يؤثر في العائد على بناء القدرات الذي ينعكس بدوره على عدم التأثير في تغير مؤشر التنمية البشرية.

الفرضية الثالثة:

توجد علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين عدد الدورات التدريبية ومؤشر التنمية البشرية. توجد علاقة طردية تقترب من الصفر حيث يزيد مقدار مؤشر التنمية البشرية ( $3.93E-05$ ) مقابل الزيادة في عدد المتدربين بمقدار وحدة واحدة وبما ان القيمة الاحتمالية للمتغير ( $0.711$ ) وهي أكبر من القيمة الحرجة ( $0.05$ ) لذا نرفض فرض البديل ( $H1$ ) ونقبل الفرض العدم ( $H0$ ) والذي يؤكد وجود أثر ضعيف وعدم صحة الفرضية. عليه فان تنفيذ الدورات التدريبية بناء على زيادة عددها دون الالتزام بمعايير جودة التدريب لا يؤثر في تغير مؤشر التنمية البشرية.

### 9.3.4: النتائج

#### (1) نتائج خاصة:

1- توصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية بين الانفاق على التدريب ومؤشر التنمية البشرية وهذه النتيجة اتفقت مع النظرية الاقتصادية والدراسات التطبيقية.

2- توصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية ضعيفة تؤكد عدم صحة الفرضية بين عدد المتدربين في السودان ومؤشر التنمية البشرية.

3- توصلت الدراسة الى وجود علاقة ضعيفة تقترب من الصفر بين عدد الدورات التدريبية ومؤشر التنمية البشرية.

#### (2) نتائج عامة:

1. توصلت الدراسة الى وجود علاقة طردية بين مؤشر التنمية البشرية فى السنة السابقة ومؤشر

التنمية البشرية فى السنة الحالية.

2. دل معامل التحديد المعدل أن نسبة (41%) من التباين فى المتغير التابع (مؤشر التنمية البشرية) تم تفسيرها من خلال التغيرات فى المتغيرات المستقلة (الانفاق على التدريب، عدد المتدربين، عدد الدورات التدريبية) بينما (59%) من هذه التغيرات يمكن إرجاعها إلى متغيرات أخرى غير مضمنة فى النموذج مثل (التعليم والصحة والحكم الراشد والمساواة الاجتماعية وغيرها من المؤشرات).

## 10.3.4: التوصيات:

### (1) توصيات خاصة:

1. على الدولة توفير التمويل اللازم للاستثمار في التدريب وجعله من الأسبقيات في الموازنة العامة باعتباره الأساس في بناء القدرات البشرية اللازمة لإحداث التنمية البشرية.
2. على المؤسسات تحديد المستهدفين بالتدريب بدقة وفق الاحتياج الفعلي الذي يعمل على بناء القدرات دون الاهتمام بالزيادة العددية للمتدربين.
3. على المؤسسات تطبيق معايير الجودة في تنفيذ الدورات التدريبية في مراحلها الثلاثة قبل واثاء وبعد الدورة التدريبية.

### (2) توصيات عامة:

1. جيب دعم وتفعيل قنوات الاتصال والتنسيق في مجال التدريب على المستويين الاتحادي والولائية بما يحقق الاستغلال الأمثل للإمكانيات المتاحة.
2. على الدولة تعزيز وبناء القيم الوطنية ودراسة وتحليل العوامل الثقافية والاجتماعية والعقائدية التي تمكن من انجاز عملية بناء القدرات للمجتمع السوداني.
3. على الدولة دراسة المخزون الحضاري والفكري لبناء القدرات البشرية.
4. توفير قواعد البيانات وتحليل المعلومات وإجراء الإحصاءات اللازمة والضرورية في مجال بناء قدرات الموارد البشرية بما يمكن من اتخاذ القرارات الناجحة.
5. على الدولة السودانية الاهتمام ببناء القدرات المجتمعية لتحسين مؤشر التنمية البشرية الوطني.
6. على الدولة السودانية الاستفادة من الميزانيات المخصصة للاستثمار في بناء القدرات والتدريب الموجودة في كل مكونات مشاريع التنمية المستدامة.

#### 11.3.4 التوصية ببحوث ودراسات مستقبلية:

بما ان الدراسة الحالية تناولت العلاقة بين بناء القدرات ومؤشر التنمية البشرية اوصى الباحثين

بالموضوعات التالية:

1. الاستثمار في راس المال البشري ودوره في تحقيق التنمية المستدامة.
2. الامن البشري والتوازن الاقتصادي وفق متطلبات التنمية المستدامة.
3. التخطيط الاستراتيجي لبناء القدرات ودوره في تحقيق التنمية المستدامة.

### 12.3.4 قائمة المصادر والمراجع

أولاً: القرآن الكريم:

ثانياً: الكتب والمراجع:

- إبراهيم حسين العسل، (2006م) التنمية البشرية، مفاهيم. عطاءات. معوقات. أساليب، (بيروت: مجد المؤسسة الجامعية. للدراسات.
- أحمد زكريا صيام، (2003م)، مبادي الاستثمار، (عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع ط2.
- بيتر ف دراكر واخرون(2006م)، افكار دراكر اليومية في الإدارة، مكتبة جرير الطبعة الأولى، (الرياض: السعودية).
- حامد عمار (1987)، العوامل الاجتماعية في التنمية البشرية، (الكويت: ندوة تنمية الموارد البشرية، المعهد العربي للتخطيط).
- خديجة عمر ناصر، (1998)، تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية ودول الخليج، (باريس: مركز دراسات العربي الأوروبي،)
- خاطر، السيد، (2002م)، تطوير مفهوم التنمية الي الاستدامة.
- راوية محمد حسن (1999-2000)، إدارة الموارد البشرية، (الإسكندرية: الدار الجامعية طبع نشر وتوزيع.
- سميرة حمروش، حسناء أحمدى (2003-2004)، تسيير الاستثمارات، مذكرة ليسانس في العلوم التجارية، (المركز الجامعي، المدينة).
- شقيري نوري موسى (2012م – 1433هـ)، إدارة الاستثمار، (مصر: دار المسيرة للنشر والتوزيع،

ط ع)

- طاهر حيدر حردان، (1997) مبادئ الاستثمار، (الأردن: دار المستقبل للنشر).
- عثمان، محمد عثمان (1993م)، قياس التنمية البشرية، مراجعة نقدية، ورقة معدة الي اجتماع خبراء التنمية البشرية القاهرة.
- عبد الحميد خليل، (2004 - 2003م)، استراتيجية التنمية البشرية، مدير مركز ضمان الجودة والتخطيط الاستراتيجي الفيوم، مكتبة صلاح الدين للنشر والتوزيع، -عبد الناظر، أحمد، التنمية البشرية.
- عبد المجيد أونيس، (يومي 17 - 18 ابريل 2006م)، الاستثمار الأجنبي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واقع وأفاق، (الملتقى الدولي لمتطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية).
- عقيل جاسم(1999م)، مدخل في تقييم المشروعات، (مصر: دار حامد للنشر)
- محمد حسين باقر (1996)، قياس التنمية البشرية مع الإشارة خاصة إلى الدول العربية، (نيويورك، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي).
- محمد مطر (1999)، إدارة الاستثمارات، (الأردن: مؤسسة الوراق للنشر، الأردن.
- مريم احمد مصطفى، (1997)، التنمية بين النظرية والتطبيق، (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- مروان شموط (2008م)، أسس الاستثمار، (فلسطين: جامعة القدس المفتوحة
- ميرغني عبدالعال حمور، (يوليو 2012م)، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دراسة تحليلية، (السودان: المؤتمر القومي الأول لتنمية الموارد البشرية، وزارة تنمية الموارد البشرية.
- ناصر احمد بن غيث، (2001م) مقال بعنوان: الاستثمارات الأجنبية.
- ناصف عبد الفتاح، (1995م) التنمية الاقتصادية.

- وديع محمد عدنان (1995م)، مسح التطورات في مؤشرات التنمية ونظرياتها، (الكويت: المعهد العربي للتخطيط).

- ثالثاً: الرسائل الجامعية:

- دراسة: انتصار مصطفى عبد الكريم محمد (2016م)، رسالة دكتوراه في الإدارة، جامعة القران الكريم

- دراسة: الجيلي محمد الحسن بابكر (2014م)، رسالة دكتوراه في الاقتصاد، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

- دراسة: حاتم محمد صالح بابكر عثمان (2014م)، رسالة دكتوراه في الاقتصاد، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

- دراسة: هالة ابو القاسم فضل الله الامين (2009م)، رسالة دكتوراه في الاقتصاد. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

- دراسة: محمود سلامة الهايشة، التعليم وأثره في التنمية الاقتصادية عائد الاستثمار في رأس المال البشري قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين "دراسة تطبيقية في علم اقتصاد التعليم" رسالة دكتوراه في الاقتصاد.

دراسة: توفيق على احمد (2007-2010) بعنوان: أثر البرامج التدريبية لصندوق التدريب المهني باليمن في تنمية الموارد البشرية، رسالة دكتوراه في الإدارة.

دراسة: امل عبد الرحمن الامام (2001-2005)، بعنوان الدراسة: أثر تدريب القوى العاملة على أداء العاملين وكان هدفها هو التعرف على أهمية التدريب وأثره في كفاءة أداء العاملين، رسالة دكتوراه في الإدارة

- دراسة: أحمد بن بشير بن حمد (2000 إلى 2008) رسالة دكتوراه في الإدارة بعنوان أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة دراسة حالة الخطوط العربية السعودية

#### رابعاً: المجالات والتقارير والمؤتمرات العلمية:

- امير ابراهيم ابشر (2012م)، ورقة عمل: الاطر التشريعية لتنمية الموارد البشرية، وزارة تنمية الموارد البشرية المؤتمر القومي الأول لتنمية الوارد البشرية، الخرطوم.

- انجوس ديتون (2002م) Angus Deaton هل يتناقص الفقر في العالم، (مجلة التمويل والتنمية، المجلد 39 العدد 02، صندوق النقد الدولي، جوان.

- امانى قنديل (1991)، تحليل السياسة التعليمية المناهج والتطبيقات، (القاهرة: ندوة المفاهيم والأساليب الحديثة في التخطيط التربوي، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية.

- زايري بلقاسم، (يومي 08 و09 مارس 2005م)، الحكم الاقتصادي الرشيد والكفاءة الاقتصادية، (الجزائر: جامعة ورقلة، مداخلة ضمن فعالية المؤتمر الدولي حول، الأداء المتميز للمنظمات والحكومات.

- د. محمود السر محمد طه، مفهوم تنمية الموارد البشرية ورقة اطارية، (السودان: المؤتمر القومي الأول لتنمية الموارد البشرية، وزارة تنمية الموارد البشرية.

- رياض طبارة، (1987) تنمية الموارد البشرية وأبعادها السكانية في الوطن العربي، (الكويت: ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)،

- شاكر الجوهري، (2001م) مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية،  
مجلة العرب، وضع العراقيل أمام مشاركة أحزاب المعارضة على السلطة.

- على البردي، (بتاريخ 2003/9/9). ملخص تقرير البنك الدولي حول الحكم الجيد لأجل التنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، جريدة النهار

- تقرير وزارة التخطيط بدولة الإمارات العربية، 2004م

- تقرير البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عام(1995م).
- وزارة تنمية الموارد البشرية، الإدارة العامة للعلاقات العامة بالوزارة.
- عوضيه محمد الحسن الخطيب، ورقة عمل: الجودة والتميز في تنمية الموارد البشرية، السودان، الخرطوم، وزارة تنمية الموارد البشرية، 2012م.

التحميل [www.alerabonline.org/print.asp?fname=/date/2005/04/04-04/883.htm](http://www.alerabonline.org/print.asp?fname=/date/2005/04/04-04/883.htm)

يوم 28 يناير 2019

### 13.3.4 الملاحق

ملحق رقم (1) مؤشر التنمية البشرية الفترة من 2000 وحتى 2018م

السنة	X1	X2	X3	Y
2000	10000	5000	250	0.38
2001	50000	5000	300	0.4
2002	60000	5000	500	0.4
2003	60000	5000	450	0.4
2004	70000	5000	400	0.43
2005	70000	5000	450	0.05
2006	100000	5000	950	0.42
2007	500000	5000	1000	0.43
2008	500000	5000	750	0.44
2009	600000	5000	1000	0.44
2010	600000	5000	750	0.45
2011	600000	5000	650	0.46
2012	600000	5000	450	0.47
2013	700000	5000	500	0.47
2014	700000	5000	700	0.47
2015	1000000	5000	950	0.48
2016	1000000	5000	950	0.5
2017	1000000	5000	200	0.5
2018	1000000	90000	11200	0.52

المصدر: اعداد الدارس

## ملحق رقم (2)

### التحليل الإحصائي الوصفي لبيانات الدراسة

	X1	X2	X3	Y
Mean	485263.2	9473.684	1178.947	0.426842
Median	600000.0	5000.000	650.0000	0.440000
Maximum	1000000.	90000.00	11200.00	0.520000
Minimum	10000.00	5000.000	200.0000	0.050000
Std. Dev.	370845.4	19500.34	2440.817	0.098942
Skewness	0.030605	4.006938	3.929863	-3.043096
Kurtosis	1.610970	17.05556	16.66856	12.43760
Sum	9220000.	180000.0	22400.00	8.110000
Sum Sq. Dev.	2.48E+12	6.84E+09	1.07E+08	0.176211
Observations	19	19	19	19

المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10

### ملحق رقم (3)

#### اختبارات استقرار بيانات الدراسة

Null Hypothesis: D(X1) has a unit root

Exogenous: Constant

Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-4.707766	0.0020
Test critical values: 1% level	-3.886751	
5% level	-3.052169	
10% level	-2.666593	

\*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 17

#### Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(X1,2)

Method: Least Squares

Date: 12/07/19 Time: 23:02

Sample (adjusted): 2002 2018

Included observations: 17 after adjustments

المصدر : إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E.Views10

Null Hypothesis: D(X3) has a unit root  
 Exogenous: Constant  
 Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-4.307742	0.0044
Test critical values: 1% level	-3.886751	
5% level	-3.052169	
10% level	-2.666593	

\*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 17

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(X3,2)

Method: Least Squares

Date: 12/07/19 Time: 23:04

Sample (adjusted): 2002 2018

Included observations: 17 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
----------	-------------	------------	-------------	-------

المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10

Null Hypothesis: Y has a unit root

Exogenous: Constant

Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)

---

---

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-3.287492	0.0312
Test critical values:		
1% level	-3.857386	
5% level	-3.040391	
10% level	-2.660551	

---

---

\*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations and may not be accurate for a sample size of 18

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(Y)

Method: Least Squares

Date: 12/07/19 Time: 23:04

Sample (adjusted): 2001 2018

Included observations: 18 after adjustments

---

---

المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10

#### ملحق رقم (4)

اختبار التكامل المشترك لمتغيرات الدراسة

$$EC = Y - (0.0000*X1 + 0.0000*X2 - 0.0000*X3 + 0.3408 )$$

F-Bounds Test		Null Hypothesis: No levels relationship		
Test Statistic	Value	Signif.	I(0)	I(1)
Asymptotic:				
n=1000				
F-statistic	4.622610	10%	2.37	3.2
K	3	5%	2.79	3.67
		2.5%	3.15	4.08
		1%	3.65	4.66
Finite Sample:				
n=35				
Actual Sample		10%	2.618	3.532
Size	18	5%	3.164	4.194
		1%	4.428	5.816
Finite Sample:				
n=30				
		10%	2.676	3.586
		5%	3.272	4.306
		1%	4.614	5.966

المصدر : إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E.Views10

## ملحق رقم (5)

### تقدير نموذج الدراسة

ARDL Long Run Form and Bounds Test

Dependent Variable: D(Y)

Selected Model: ARDL(1, 0, 0, 0)

Case 2: Restricted Constant and No Trend

Date: 12/07/19 Time: 23:06

Sample: 2000 2018

Included observations: 18

---

---

### Conditional Error Correction Regression

---

---

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.452791	0.107408	4.215628	0.0010
Y(-1)*	1.328705	0.307883	4.315621	0.0008
X1**	2.26E-07	8.99E-08	2.507968	0.0262
X2**	4.95E-06	1.28E-05	0.387570	0.7046
X3**	3.93E-05	0.000104	0.378800	0.7110

---

---

\* p-value incompatible with t-Bounds distribution.

\*\* Variable interpreted as  $Z = Z(-1) + D(Z)$ .

المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10

## ملحق رقم (6)

### اختبارات الكشف عن مشاكل القياس

#### Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.193719	Prob. F(2,11)	0.8266
Obs*R-squared	0.612418	Prob. Chi-Square(2)	0.7362

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: ARDL

Date: 12/07/19 Time: 23:08

Sample: 2001 2018

Included observations: 18

Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
Y(-1)	0.563583	1.809629	0.311436	0.7613
X1	-9.00E-08	2.91E-07	-0.309287	0.7629
X2	-7.59E-08	1.63E-05	-0.004644	0.9964
X3	-1.41E-06	0.000130	-0.010855	0.9915
C	-0.188975	0.615436	-0.307059	0.7645
RESID(-1)	-0.619112	1.780791	-0.347661	0.7347
RESID(-2)	-0.081560	0.412371	-0.197783	0.8468

R-squared	0.034023	Mean dependent var	1.76E-17
Adjusted R-squared	-0.492873	S.D. dependent var	0.077549
S.E. of regression	0.094751	Akaike info criterion	-1.589818
Sum squared resid	0.098756	Schwarz criterion	-1.243563
Log likelihood	21.30837	Hannan-Quinn criter.	-1.542074
F-statistic	0.064573	Durbin-Watson stat	2.079394
Prob(F-statistic)	0.998433		

المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10

### Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	0.833668	Prob. F(4,13)	0.5275
Obs*R-squared	3.674642	Prob. Chi-Square(4)	0.4518
Scaled explained SS	9.964714	Prob. Chi-Square(4)	0.0410

Test Equation:

Dependent Variable: RESID^2

Method: Least Squares

Date: 12/07/19 Time: 23:09

Sample: 2001 2018

Included observations: 18

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.005863	0.023285	-0.251810	0.8051
Y(-1)	0.062206	0.066747	0.931963	0.3683
X1	-2.96E-08	1.95E-08	-1.520428	0.1523
X2	8.39E-09	2.77E-06	0.003028	0.9976
X3	3.26E-07	2.25E-05	0.014521	0.9886

R-squared	0.204147	Mean dependent var	0.005680
Adjusted R-squared	-0.040731	S.D. dependent var	0.018845
S.E. of regression	0.019225	Akaike info criterion	-4.835037
Sum squared resid	0.004805	Schwarz criterion	-4.587711
Log likelihood	48.51533	Hannan-Quinn criter.	-4.800934
F-statistic	0.833668	Durbin-Watson stat	1.782317
Prob (F-statistic)	0.527475		

المصدر: إعداد الدارس من نتائج التحليل باستخدام برنامج E. Views10