

استهلال

قال الله تعالى:

{اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾}

صدق الله العظيم

سورة العلق الآية (1-5)

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي تتم بنعمته الصالحات، نحمده حمدا كثيرا كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه ونصلي ونسلم على رسوله الكريم سيدنا محمد وعلي إله وصحبة اجمعين.

اتقدم بالشكر لله سبحانه وتعالى والشكر والتقدير لأسرة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ممثلة في كليتي الدراسات العليا والدراسات التجارية لإتاحة فرصة الدراسة، والشكر موصول الي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) والشكر لأسرة مكتبة الدراسات العليا والدراسات التجارية بجامعة أم درمان الإسلامية والشكر إلى أسرة مكتبة جامعة النيلين، مكتبة جامعة الزعيم الأزهري.

واخص بالشكر والتقدير الاستاذ الجليل الدكتور بابكر الفكي المنصور علي ما قدمه لي من دعم وإرشاد وتوجيه، وتفضله بالإشراف على هذه الدراسة الأمر الذي أضاف الكثير إلى الدراسة بفضل تعاونه وإرشاداته القيمة وملاحظاته الثرة.

والشكر موصول للزملاء بالدراسات العليا وللأساتذة الاجلاء بجميع المراحل التعليمية، والشكر لكل من قدم لي يد العون والمساعدة لإخراج هذه الدراسة.

المستخلص

تناولت الدراسة دور الاستثمار في بناء قدرات الانسان في تحقيق التنمية البشرية دراسة تطبيقية عن التدريب في وزارة تنمية الموارد البشرية الفترة من 2000-2018م. تمثلت المشكلة في تدنى مؤشر التنمية البشرية في السودان ولذلك لا بد من معرفة دور التدريب وبناء القدرات في تحسين المؤشر. اما فرضيات الدراسة تمثلت في وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين الانفاق على التدريب والتنمية البشرية في السودان. اتبعت الدراسة المنهج الاحصائي الوصفي التاريخي والتحليلي والأسلوب القياسي توصلت الدراسة الى أن زيادة مؤشر التنمية البشرية في السنة السابقة بنسبة 1% يعمل على زيادة مؤشر التنمية البشرية في السنة الحالية بنسبة (1.3) %. كما ان زيادة الانفاق على التدريب بنسبة 1% يعمل على زيادة مؤشر التنمية البشرية بنسبة (2.3) %. وان 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. بينما قيمة معامل متغير عدد المتدربين ($3.93E-05$) وتدل هذه القيمة الموجبة وتقترب من الصفر على وجود علاقة طردية ضعيفة جدا بين عدد المتدربين ومؤشر التنمية البشرية. التوصيات التي خرجت بها الدراسة تمثلت في ضرورة الاهتمام بالإنفاق على بناء القدرات لتحقيق اعلى معدلات التحسين في مؤشر التنمية البشرية العالمي، وتوفير التمويل اللازم للتدريب وجعله من الأسبقيات في الموازنة العامة للدولة باعتباره الأساس في بناء القدرات البشرية اللازمة لإحداث التنمية البشرية وتحسين مؤشر التنمية البشرية.

Abstract

This study dealt with the role of investment in building human capacities to achieve human development. It is an applied study about training in Ministry of Human Resources Development (HRD) for the period 2000-2018. The problem was the decreasing of the human development index in Sudan, so what the role of training and capacity building in improving the index. The study hypothesises, there was a significant relationship of statistical significance between spending on training and human development in Sudan. The study followed the Statistical descriptive and historical analytical and the econometric method. The study reached several results, including that the increase in the human development index In the previous year by 1%, it works to increase the human development index in the current year by (1.3%) , and the increase in spending on training by 1% increases the human development index by (2.3%), and the value of the coefficient of the variable number of training courses was (4.95E-06), which is positive and approaches zero and denotes ,there is a very weak direct relationship between the number of training courses and the Human Development Index. The value of the variable number of trainees (3.93E-05) indicates this positive value and approaches zero and indicates a very weak direct relationship between the number of trainees and the Human Development Index. Among the most important recommendations that came out of the study was the need to pay attention to spending on capacity building to achieve the highest rates of improvement in the global human development index. Providing the necessary funding for training and making it a priority in the general budget of the state as the basis for building the human capabilities necessary to bring about human development and improving the human development index.

قائمة المحتويات

i.....	الآية
ii	الشكر والتقدير
iii.....	الاهداء
iv.....	مستخلص
v.....	Abstract
vi.....	قائمة المحتويات
vii.....	قائمة الجداول
viii.....	قائمة الاشكال

1. الفصل الأول الإطار المنهجي والدراسات السابقة

1.....	1.1 المبحث الاول: الإطار المنهجي
1.....	1.1.1 المقدمة
2.....	2.1.1 مشكلة الدراسة
2.....	3.1.1 فرضيات الدراسة
2.....	4.1.1 أهداف الدراسة
3.....	5.1.1 أهمية الدراسة
3.....	6.1.1 منهج الدراسة
3.....	7.1.1 مصادر جمع البيانات
4.....	8.1.1 نموذج الدراسة
5.....	9.1.1 حدود الدراسة
5.....	10.1.1 هيكل الدراسة
6.....	2.1 المبحث الثاني: الدراسات السابقة
6.....	1.2.1 اولاً: الدراسات السابقة
12.....	2.2.1 ثانياً فجوة الدراسة

2. الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

13	1.2 المبحث الاول مفهوم الاستثمار
13.....	1.1.2 مفهوم الاستثمار
13.....	2.1.2 اهداف الاستثمار ومخاطرة
14.....	3.1.2 التميز بين الاستثمارات والمضاربة
14.....	4.1.2 مجالات الاستثمار
16.....	5.1.2 التبويب النوعي لمجالات الاستثمار
18.....	6.1.2 التبويب حسب الهدف من الاستثمار
19.....	7.1.2 التبويب حسب مدة الاستثمار
19.....	8.1.2 طبيعة الاستثمار
20.....	9.1.2 مفهوم الاستثمار في راس المال البشرى

21	10.1.2	اراء الفرد مارشال
22	2.2	المبحث الثاني مفهوم ونظريات التنمية البشرية
22	1.2.2	مفهوم التنمية البشرية
23	2.2.2	تنمية الموارد البشرية
25	3.2.2	تطور مفهوم التنمية البشرية
29	4.2.2	تطور مفهوم تنمية الموارد البشرية
31	5.2.2	نظريات التنمية البشرية
31	6.2.2	نظرية شوم بيتر
32	7.2.2	النظرية الكنزية
32	8.2.2	نموذج هارولد-دومار
33	9.2.2	نموذج سولو-سوان
35	10.2.2	نموذج رومر-مانكيو-ويل
37	11.2.2	نموذج مارين فرانكل
38	12.2.2	نموذج لوكاس
39	13.2.2	نموذج رو مار
42	14.2.2	تقييم النظريات
43	3.2	المبحث الثالث مؤشرات قياس التنمية البشرية
43	1.3.2	مؤشر التنمية البشرية
44	2.3.2	مقاييس التنمية البشرية
45	3.3.2	مقياس مستوى المعيشة
50	4.3.2	المؤشر العام للتنمية
52	5.3.2	مقياس تشيبانك لمستوى التنمية
55	6.3.2	نهج الاحتياجات الأساسية
57	7.3.2	مقياس ماكجرانهان
3. الفصل الثالث: التدريب وبناء القدرات في السودان		
59	1.3	المبحث الأول: نشأة وتطور التدريب في السودان
59	1.1.3	التدريب وبناء قدرات الموارد البشرية
61	2.1.3	التدريب في السودان
62	3.1.3	ادارة الموارد البشرية في السودان
62	4.1.3	اهداف تنمية الموارد البشرية
63	5.1.3	خطوات تنمية الموارد البشرية
64	6.1.3	اهمية إدارة الموارد البشرية
65	2.3	المبحث الثاني: وزارة تنمية الموارد البشرية في السودان
65	1.2.3	الموارد البشرية في السودان
65	2.2.3	نشأة وزارة تنمية الموارد البشرية 2010م
67	3.2.3	دمج وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل
67	4.2.3	نشأة وزارة تنمية الموارد البشرية 2014م

68	5.2.3 اختصاصات وزارة تنمية الموارد البشرية.....
69	6.2.3 الاهداف العامة لوزارة تنمية الموارد البشرية
71	7.2.3 السياسات العامة لوزارة تنمية الموارد البشرية.....
71	8.2.3 واقع التنمية البشرية في السودان
73	3.3 المبحث الثالث: بناء القدرات البشرية في السودان
73	1.3.3 مفهوم بناء القدرات البشرية
74	2.3.3 تعريف بناء القدرات المجتمعية
77	3.3.3 ملخص التعاريف
78	4.3.3 تطور مفهوم بناء القدرات
81	5.3.3 صياغة استجابة لتنمية القدرات
82	6.3.3 تنفيذ استجابة لتنمية القدرات
82	7.3.3 تقييم تنمية القدرات
85	8.3.3 التقاليد غير التقليدية
4. الفصل الرابع: الإطار التطبيقي للدراسة	
89	1.4 المبحث الأول: توصيف نموذج الدراسة
89	1.1.4 النموذج القياسي للدراسة
93	2.4 المبحث الثاني: فحص بيانات نموذج الدراسة
93	1.2.4 التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة
97	2.2.4 فحص متغيرات الدراسة
98	3.2.4 نتائج التكامل المشترك لنماذج الدراسة
101	3.4 المبحث الثالث: تقدير وتقييم نموذج الدراسة
101	1.3.4 نتائج تقدير نماذج الدراسة
101	2.3.4 تقدير نموذج الدراسة
102	3.3.4 التقييم وفقا للمعيار الاقتصادي
102	4.3.4 تقييم النموذج وفقا للمعيار الإحصائي
103	5.3.4 التقييم وفقا للمعيار القياسي
106	6.3.4 اختبار استقرار النموذج
106	7.3.4 اختبار مقدرة النموذج على التنبؤ
107	8.3.4 مناقشة الفرضيات
108	9.3.4 النتائج
110	10.3.4 التوصيات
111	11.3.4 التوصية ببحوث ودراسات مستقبلية
112	12.3.4 قائمة المصادر والمراجع
117	13.3.4 الملاحق

قائمة الجداول

- جدول رقم (1/4): التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة خلال الفترة (2000-2018) 93
- جدول رقم (2/4): نتائج اختبار استقرار متغيرات نموذج الدراسة 97
- جدول رقم (3/4): نتائج اختبار التكامل المشترك لمتغيرات الدراسة خلال الفترة (2000-2018) 100
- جدول رقم (4/4): نتائج تقدير نموذج الدراسة خلال الفترة (2000-2018) 101
- جدول رقم (5/4): اختبار Breuach-Godfrey Serial Correlation LM Test لفرضية الارتباط الذاتي للبواقي 104
- جدول رقم (6/4): اختبار Breusch-Pagan-Godfrey لفرضية عدم ثبات التباين 104
- جدول رقم (7/4): نتائج اختبار معامل تضخم التباين لمتغيرات نموذج الدراسة 105

قائمة الاشكال

- شكل رقم (1/4): نموذج الدراسة..... 90
- شكل رقم (2/4): الانفاق على التدريب..... 94
- شكل رقم (3/4): عدد الدورات التدريبية..... 95
- شكل رقم (4/4): مؤشر التنمية البشرية..... 96
- شكل رقم (5/4): نتائج اختبار استقرار متغيرات نموذج الدراسة..... 97
- شكل رقم (6/4): اختبار شرط استقلال المتغيرات المستقلة (عدم وجود ارتباط خطى متعدد) ... 105
- شكل رقم (7/4): اختبار مربع الخطأ التراكمي لنموذج الحساب الجاري 106
- شكل رقم (8/4): اختبار مقدرة النموذج 107

قائمة الملاحق

- ملحق رقم (1): مؤشر التنمية البشرية الفترة من 2000 وحتى 2018م.....117
- ملحق رقم (2): التحليل الإحصائي الوصفي لبيانات الدراسة118
- ملحق رقم (3): اختبارات استقرار بيانات الدراسة.....119
- ملحق رقم (4): اختبار التكامل المشترك لمتغيرات الدراسة.....122
- ملحق رقم (5): تقدير نموذج الدراسة.....123
- ملحق رقم (6): اختبارات الكشف عن مشاكل القياس.....124