

الاستثمار في الموارد البشرية في ليبيا ودورها في تحقيق التنمية
بين الرؤية الحقيقية في استثمار الشباب وواقع الإهمال.
(دراسة ميدانية على موظفي القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد)
د . بلعيد الطاهر البرغوثي
الهيئة الليبية للبحث العلمي

الملخص :

هدف هذه الدراسة إلى قياس الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق التنمية بين الرؤية الحقيقية في استثمار الشباب وواقع الإهمال .
دراسة ميدانية على موظفي القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد ، اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تم تطبيق ذلك على عينة عشوائية غير منتظمة على موظفي القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد ، بلغت (100) مفردة من الذكور والإناث، وقد تم توزيع (100) استبانة على عينة الدراسة ورجعت (100) استبانة ، وكانت نسبة المشاركة من عينة الدراسة 100% ولذا صلحت للتحليل الإحصائي .

وخرجت الدراسة بنتيجة وهي أن أغلب أفراد العينة مستواهم التعليمي جامعي وهم بنسبة 64.0% ، و83.0% من أفراد العينة يؤكدون أن القطاع الذي يعملون فيه لا يعمل مسابقات لاختيار الموظفين ، كما اتضح للباحث أن 70,0% من أفراد العينة يؤكدون بأن القطاعات الوظيفية ليس لها فكرة واضحة عن الاستثمار في رأس المال البشري ، و77.0% من أفراد العينة يؤكدون أن القطاعات الوظيفية لا توفر خدمة الإنترنت للموظفين من أجل اكتساب المعارف التي تخص العمل .

Summary:

This study aimed to measure investment in human capital and its role in achieving development between the real vision of youth investment and the reality of neglect .

A field study on the employees of the job sector in the municipality of Bani Walid, this study adopted the analytical descriptive approach, and this was applied to a random sample irregular to the employees of the job sector in the municipality of Bani Walid, amounted to (100) single males and females, and was distributed (100) questionnaire on the sample of the study and returned (100) questionnaire, and the participation rate of the sample of the study was 100% boys corrected for .statistical analysis

The study came out as a result that most of the members of the sample have a university level of 64.0%, 83.0% of the sample members confirm that the sector in which they work does not work competitions for the selection of employees, as it became clear to the researcher that 70.0% of the sample members confirm that the functional sectors do not provide internet .service to employees in order to acquire knowledge about work

المقدمة :

إن الاستثمار في رأس المال البشري هو من أنجح الاستثمارات الوطنية وهدف تسعى إليه كل الشعوب ، لما لرأس المال البشري من أهمية في تحقيق النمو على مختلف المستويات .

ويعتبر رأس المال البشري مهم للتنمية بكل أشكالها الاقتصادية والاجتماعية والخدمية ، وهو العمود الفقري للاستقرار العالمي ، فعندما تحقق المجتمعات استثماراً في رأس المال البشري ويكون متمراً ، تكون التكلفة ضخمة ، وخاصة في المجتمعات النامية ، وهذه التكلفة تكون أمام مأزق كبير في الحصول على التكنولوجيا المساعدة على تدريب وتأهيل رأس المال البشري ، ولذا نجد أن معظم المجتمعات تمر

بصعوبة في تمهيد الطريق أمام مواطنيها ليعشوا حياة منتجة من خلال تأهيل رأس المال البشري ومن هذا المنطلق يسعى مشروع تأهيل رأس المال البشري إلى زيادة الوعي و زيادة الطلب على المال اللازم ، لبناء رأس مال بشري يهدف إلى التسريع في الاستثمارات من هذا النوع ، وتحقيق حياة افضل للسكان .
- مشكلة الدراسة :

لذا رأى الباحث القيام بدراسة حول الاستثمار في الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية - بين الرؤى الحقيقية في استثمار الشباب وواقع الإهمال .
ومن خلال هذه الدراسة سوف نحاول التعرف على آراء واتجاهات الموظفين في القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد ، باعتبار أنهم يمثلون رأس المال البشري ودور مؤسسات القطاع الوظيفي بالبلدية في الاهتمام بهذا القطاع المهم للتنمية على كل الأوجه اقتصادياً واجتماعياً وخدمياً .
- أهمية الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تدرس شريحة مهمة في المجتمع الليبي، ألا وهي رأس المال البشري الذي يعتبر مستقبل التنمية، وحجر الأساس في تطوير عجلة التنمية بكل أشكالها ، كما يُسهم رأس المال البشري في تحقيق الازدهار والحياة السعيدة للمواطن، وما لاحظته الباحث من تكس عدد كبير من الموظفين في البلدية دون أدنى مشاركة في تحفيز الاقتصاد سواء أكان على المستوى الخدمي أو الإنتاجي ، كما لاحظ الباحث إهمال متعمد من قبل المسؤولين في البلديات اتجاه الاهتمام برأس المال البشري المؤهل والغير المؤهل ، ولذا حاول الباحث تلخيص الأهمية في نقطتين وهما :

- محاولة التعرف على رأس المال البشري المهمش في البلدية والذي يُعدُّ بأعداد كبيرة منها المؤهل من المعاهد العليا والجامعات في الدولة الليبية.
- من الناحية التطبيقية يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة جرس إنذار على المدى الطويل والمستقبلي لأصحاب القرار في مجال الإدارة في البلديات ، أمام هذا الكم

الهائل من رأس المال البشري المهمل ، ومحاولة من خلال هذه الدراسة معرفة الأسباب التي تجعل هذا الكم من البشر معطل .

- أهداف الدراسة :

نحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على موظفي القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد، باعتبارهم الركيزة الأساسية في رأس المال البشري الذي من خلاله نستطيع تنفيذ مشروعات التنمية بكل أشكالها ، كما نحاول من خلال هذه الدراسة اكتشاف نقاط الضعف والقوة التي تقف دون استثمار جيد ومفيد في القطاع الوظيفي الذي يتكدس فيه أعداداً كبيرة من الموظفين في معظم بلديات ليبيا ، ومن خلال ذلك نحاول تحقيق الأهداف التالية :

التعرف على واقع الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد ، والمشاكل التي تدفع نحو الإهمال .

كيف يرى الموظفين بالقطاع الوظيفي ببلدية بنى وليد المشاكل التي تقف عائقاً في تنمية رأس المال البشري في البلدية .

محاولة التعرف على القطاع الوظيفي في البلدية وما مدى قدرته على تسخير الجانب المعرفي في تنمية رأس المال البشري .

- تساؤلات الدراسة :

كيف يمكن للاستثمار في رأس المال البشري الذي يؤدي إلى تطوير الكفاءات البشرية في البلديات ؟

ومن هذه الإشكالية نحاول الإجابة على التساؤلات الفرعية الآتية :

— من المسؤول على إهمال رأس المال البشري في البلديات ؟

— هل القطاع الوظيفي في البلديات يعتبر رأس مال بشري مهمل ؟

— ماهي الخطط التي يراها الموظفين في القطاع الوظيفي لتحريك رأس المال البشري في البلديات ؟

— هل القطاع الوظيفي يعتبر الثروة الكامنة في راس المال البشري الحقيقي ؟

- الاطار النظري :

- الاستثمار في رأس المال البشري :

من ظهور المنظمة بشكلها الحالي ، اتجهت أغلب المنظمات إلي تعزيز وتطوير المعارف لمساعدة العاملين فيها ، في تحقيق أهداف الفرد والمؤسسة معاً ، محاولة منها إلي إضافة قيمة إلي رأس المال البشري والفكري ، الذي تمتلكه المؤسسات الاقتصادية التي تعتمد على رأس المال البشري الذي أصبح اليوم أكثر من غداً ، العنصر الاساسي في بناء التنمية الاقتصادية والخدمية للمجتمعات الحديثة.¹ وفي ضوء الزيادة التي اصطحبت الاهتمام برأس المال البشري زاد اهتمام المؤسسات والمنظمات الاقتصادية ، حيث باتت أساليب كثيرة ومعارف متنوعة بالاهتمام بالعنصر البشري باعتبار أنه العنصر المهم في التنمية البشرية والاقتصادية على اعتبار أهم أصول المؤسسات ، وباتت الموارد غير الملموسة ممثلة في العنصر البشري ، الذي يعتمد على الكفاءات العالية من المعارف والمهارات ، التي هي الأساس في التمييز الذي يقود إلى أفضل أساليب النجاح والربحية التي يسعى إليها النظام الاقتصادي .

ومن خلال ذلك تم تعريف رأس المال البشري ، على أنه استخدام مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدراتهم ومهاراتهم ومعلوماتهم وسلوكياتهم ، من أجل رفع طاقاتهم الانتاجية ، وانعكاس ذلك على طاقة المجتمع الكلية والتمثلة بزيادة الانتاج من السلع والخدمات لتحقيق رفاهيته ، وإعداده ليكون موطناً صالحاً في مجتمعه.²

¹ - اتحاد الخبراء الاستشاريون ، عائد الاستثمار في رأس المال ، القاهرة ، اترك ، للنشر والتوزيع 2004، ص 176.

² - اليمنى محمد ، أحمد فرعون ، الاستثمار في راس المال البشري ، كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، بحوث وإدارية عمل ، الملتقى الدولي ، صنع القرارات في المؤسسات الاقتصادية ، جامعة المسيلة ، الجزائر ، 2009، ص 15.

كما يعرف آخرون ، الاستثمار في رأس المال البشرى على أنه ما يتم انفاقه على تطوير قدرات ومهارات ومواهب العنصر البشرى في المنظمات على نحو يمكنهم ويعزز من إنتاجيتهم³.

- أهمية الاستثمار في رأس المال البشرى :

تغير هذه الأهمية من أعلى رأسمال في المؤسسات الاقتصادية وذلك على أساس الفكر وما يتعلق به من العلوم والإدارة والفنون ، أو غير ذلك من التي نشأت بفضل الآلات والأجهزة والمعدات التي ساعدت على تطوير الاقتصاد ، كما ان رأس المال البشرى مثل الانتاج الذى يتلقاه أي جيل من الأجيال التي سبقتة ، ولذا يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم⁴.

- أهداف الاستثمار في رأس المال البشرى :

من هذه الأهداف المباشرة وغير المباشرة وهى على النحو التالي :

المباشرة : ما ينحصر في زيادة الإنتاج من خلال الاهتمام بالعنصر البشرى ، وزيادة التعليم الذى يزيد من مساعده الأفراد في المؤسسات ، وتأهيلهم من حيث التدريب وزيادة المهارة لدى الفرد ، لكى يكون العمود الفقري في رأس المال البشرى ومن خلاله تتحقق العدالة بتوزيع الدخل ويعتبر هو الهدف الأهم⁵.

- الأهداف غير المباشرة :

هذه الأهداف لا تؤدي إلي تحقيق في الإنتاج والإنتاجية بطريقة مباشرة إلا أنها تساهم في ذلك بشكل غير مباشر ، ومن أهم هذه الأهداف بناء الدوافع الاقتصادية للأفراد ، عملية بهدف الاستثمار في العنصر البشري إلى خلق الصفات الاقتصادية البناءة التي تفضيها طبيعة العمل ، فالرغبة في اتفاق العمل ، والاستقرار في العمل

³ - منى الزايد ، الاستثمار في رأس المال البشرى ، نموذج مقترح ، المؤتمر الثانى ، لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون الخليجي ، البحرين سنة 2013 ، ص328.

⁴ - محمد موساوي ن، الاستثمار في رأس المال البشرى وأثره على النحو الاقتصادي، حالة الجزائر، 1970-2011، رسالة دكتوراه في الاقتصاد، غير منشورة، جامعة أوبوكر بلقاسم، تلمسان الجزائر 2015، ص 6، 5.

⁵ -أسامة الفيل، نظرة إلي المستقبل: الاستثمار في الإنسان، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، ط1، مصر،

، واحترام الموالي، له الدور الكبير في زيادة الانتاجية وتحقيق التنمية بمختلف مجالاتها.⁶

- الدراسات السابقة :

من الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث والتي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة هي :

1- دراسة : إجراءات، عريقات ، برنوطى ، سنة 2021م حول دور رأس المال البشرى ممثلاً (التعليم والخبرة والتدريب) أجريت على أداء الشركات من خلال (النمو والربحية والبقاء) ،وشملت الدراسة 213 شركة عائلية تمثل عينة عشوائية تم اختيارها من جميع الشركات العائلية الفلسطينية في محافظة التحليل والذى عددها حسب السجل التجاري في وزارة الاقتصاد (2087) شركة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية :

يوجد ارتباطاً قوياً موجباً بنسبة (0.83) بين رأس المال البشرى وأداء الشركات ، حيث كان ضعف في التدريب.⁷

2-دراسة : شلبي اسماعيل سويطي حول الاستثمار في رأس المال البشرى ودوره في تحقيق

الاداء للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية .

أحرقت هذه الدراسة على العاملين بقطاع الصحة في وارة الصحة الفلسطينية ، والبالغ عددهم (324) موظفاً وموظفة .

وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية :

1- أن واقع الاستثمار في رأس المال البشرى من وجهة نظر العاملين بقطاع الصحة في وزارة الصحة الفلسطينية جاءت بدرجة مرتفعة .

⁶ - محمد موساوي ن مرجع سبق ذكره ، ص58،65.

⁷ - ناصر جرادات ، سعاد برنوطى ، أثر رأس المال البشرى على أداء الشركات العائلية الفلسطينية ، بحث منشور المجلة العربية للإرة ، المجلد 32 ، العدد الأول ، سنة2012 ، ص30،35.

2- أن الاستثمار في رأس المال البشري في وزارة الصحة الفلسطينية بعناصره (التدريب والمعرفة والخبرة والمهارات) لذلك جاءت بدرجة مرتفعة .

ومن خلال عرضنا لهاتين الدراستين ، وجد الباحث تطابق في النتائج إلى حد ما مع هذه الدراسة التي تناولت الاستثمار في الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية مع الرؤية الحقيقية في استثمار الشباب وواقع الإهمال دراسة ميدانية على موظفي القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد .⁸

- مصطلحات الدراسة :

الاستثمار : كلمة أصلها الاسم (استثمار) في صورة مفرد مذكر وجذرها (تمر) وجذعها (استثمار) وتحليلها (ال + استثمار).⁹

تعريف الأمم المتحدة : الاستثمار في تنمية الموارد البشرية ينبغي أن يشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسات الاستراتيجية الإنمائية .¹⁰

المورد :تعني مصادر الثروة .¹¹

الإهمال :هو عدم القدرة والتقصير هو عدم الاكمال والتفريط وهو الإهمال فيما يجب ،والإهمال رسالة مختصرة معناها ابتعد في بعض الأحيان أفضل طريقة لشد الانتباه هي الإهمال .¹²

- منهج الدراسة : اعتمد الباحث في هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة العشوائية غير المنتظمة ، ويذكر الدكتور مصطفى التير ، بهذا الصدد (بعد أن يقرر الباحث حجم العينة يقوم بتجزئتها إلى نسب تتناسب وحجم الفئات في

⁸ - د. شلبي اسماعيل سويطي ، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية ، بحث منشور ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، العدد 3 ، السنة 2020م ، ص28-29.

⁹ - معجم : قاموس المحيط .

¹⁰ - تعريف الأمم المتحدة .

¹¹ - Oxford langes

¹² - htr:llmawd003.com.

المجتمع ، ويتم تحديد عدد وحدات العينة من كل فئة عن طريق ضرب حجم العينة في مجموع أفراد الفئة وقسمة حاصل الضرب على مجموع أفراد المجتمع (13) .

– مجتمع الدراسة : تكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد والبالغ عددهم (24126) موظفاً وموظفةً حتى منتصف العام 2023م والجدول رقم (1) يوضح توزيع الموظفين على القطاعات الوظيفية في البلدية .

ونظراً إلى كبر حجم مجتمع الدراسة ، وضيق الوقت أمام الباحث قام الباحث بأخذ عينة عشوائية من (10) قطاعات بطريقة العينة العشوائية الغير منتظمة ، وتكونت من القطاعات التالية : الصناعة ، الإعلام ، المواصلات ، القوى العاملة ، التخطيط ، المالية ، المجلس البلدي ، المؤتمرات سابقاً ، المرافق ، الشؤون الاجتماعية ، وبلغ عدد الموظفين في هذه القطاعات (6744) موظف وموظفه ، وعلى ضوء ذلك قرر الباحث أخذ عينة (1.5 %) حيث بلغت عينة الدراسة (100) موظف وموظفه ، من معظم المسميات الوظيفية ، مع مشاركة متواضعة للمرأة في هذه القطاعات ، ومن خلال مقابلة اجراها الباحث مع مراقب الخدمات المالية السابق ان مشاركة المرآه في هذه البلدية يتركز في قطاعين هما التعليم والصحة (نظراً إلى ثقافة المنطقة وطابعها المحافظ ، الذي لا يسمح للمرأة بالمشاركة في كل القطاعات الوظيفية) .

13 -- مصطفى عمر التير ، مقدمة في مبادي وأسس البحث الاجتماعي ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع

1	اسم القطاع	عدد الموظفين
2	التعليم	7203
3	الصحة	5486
4	الاقتصاد والصناعة	1400
5	التخطيط	430

جدول رقم (1) يوضح اجمالي عدد العاملين بالقطاع الوظيفي الذين يتقاضون مرتباتهم من مراقبة الخدمات المالية بلدية بنى وليد (باستثناء العاملين بالشركات والمؤسسات المركزية)

6	الشؤون الاجتماعية	13
7	الزراعة	2610
8	الاعلام والثقافة	456
9	المواصلات	1391
10	المرافق	1170
11	الجامعة	800
12	صندوق الضمان	325
13	صندوق التضامن	150
14	القوى العاملة	1672
15	المالية	112
16	مدرية الامن	1100
17	المجلس البلدي	28
18	المؤتمرات سابقا	72
	المجموع	24126

*- المصدر : مراقبة المالية بنى وليد.

** - الصفوف المضلة هي القطاعات التي أجريت عليها الدراسة .

– عينة الدراسة : عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (100) مبحوث ومبحوثة من العاملين في القطاع الوظيفي ببلدية بنى وليد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الغير منتظمة ، وتمثل العينة ما نسبته (1.5 %) من مجتمع الدراسة الذي تم اختياره من 10 قطاعات وقد تم اجراء التحليل الإحصائي على (100) استبانة .

— أدوات الدراسة : قام الباحث باستخدام الاستبانة في دراسته التي قام ببنائها مستعيناً بمجموعة من الدراسات السابقة وقام الباحث بتقسيمها إلى أربعة محاور رئيسة وهي :
- المحور الأول : وقد اشتمل على خمسة فقرات تقيس البيانات الأولية للمبحوث وهي :
العمر ، والنوع ، والمستوى التعليمي ، نوع الوظيفة التي يعمل بها المبحوث، الدرجة الوظيفية المصنف عليها المبحوث .

- المحور الثاني : وقد اشتمل على ستة فقرات تقيس ما مدى اهتمام القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد بالاستثمار في رأس المال البشري وواقع الإهمال في هذا القطاع .
- المحور الثالث : وقد اشتمل على ستة فقرات تقيس كيف يرى الموظفين بالقطاع الوظيفي ببلدية بنى وليد قدرة القطاعات الوظيفية على الاستفادة من رأس المال البشري وتقديم المساعدة للموظف على تطوير نفسه .

- المحور الرابع : وقد اشتمل على ستة فقرات تقيس الواقع المعرفي في القطاع وما مدى قدرة القطاع على توظيف الجانب المعرفي في تطوير رأس المال البشري .
— حدود الدراسة :

— الحدود الزمنية : المجال الزمني : شرع الباحث في هذه الدراسة من 1 / 12 / 2023م الى 15 / 6 / 2024م .

— الحدود المكانية : قام الباحث بإجراء هذه الدراسة على العاملين بالقطاع الوظيفي ببني وليد محاولاً التعرف على وجهة النظر للعاملين في القطاع الوظيفي اتجاه إهمال البلدية لهذه الشريحة التي تعتبر من أهم عناصر في الاقتصاد بشقيه الخدمي و الإنتاجي .

— الحدود البشرية : الموظفين العاملين بقطاعات الدولة في بلدية بنى وليد الذين يتقاضون مرتباتهم من مراقبة الخدمات المالية ببني وليد وقت إجراء الدراسة الميدانية .

– الدراسة الميدانية:

- عرض نتائج الدراسة :

المحور الأول : صفات العينة (البيانات الأولية)

الجدول رقم (2) يوضح بيانات صفات عينة الدراسة .

رقم السؤال	أولا	الأسئلة والإجابات	العدد	النسبة %
------------	------	-------------------	-------	----------

		العمر		1
3.0	3	25 - 20	1	
17.0	17	31 - 26	2	
38.0	38	37 - 32	3	
25.0	25	43 - 38	4	
13.0	13	49 - 44	5	
4.0	4	50 - فاكثر	6	
%100	100			المجموع
		النوع		2
89.0	89	ذكر	1	
11.0	11	أنثى	2	
%100	100			المجموع
		المستوى التعليمي		3
/	/	امي	1	
/	/	ابتدائي	2	
1.0	1	اعدادي	3	
7.0	7	ثانوي	4	
64.0	64	جامعي	5	
21.0	21	ماجستير	6	
7.0	7	دكتوراه	7	
%100	100			المجموع
		نوع الوظيفة التي تعمل بها		4
56.0	56	موظف اداري	1	
2.0	2	رئيس وحده	2	

17.0	17	رئيس قسم	3	
6.0	6	مدير ادارة	4	
19.0	19	وظيفة اخرى	5	
%100	100			المجموع
الدرجة الوظيفية المصنف عليها				5
/	/	الاولى	1	
/	/	الثانية	2	
/	/	الثالثة	3	
/	/	الرابعة	4	
/	/	الخامسة	5	
2.0	2	السادسة	6	
15.0	15	السابعة	7	
21.0	21	الثامنة	8	
17.0	17	التاسعة	9	
20.0	20	العاشرة	10	
16.0	16	الحادية عشر	11	
9.0	9	الثانية عشر	12	
%100	100			المجموع

الجدول رقم (2) يوضح بيانات صفات عينة الدراسة وكانت على النحو التالي:

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 38.0% من أفراد العينة يقعون ضمن الفئة العمرية 32-37، وما نسبته 25.0% يقعون ضمن الفئة العمرية 38-43، و17.0% من المبحوثين يقعون ضمن الفئة العمرية 26-31، و13.0% يقعون ضمن الفئة العمرية 44-49، و40.0% يقعون ضمن الفئة العمرية 50 فأكثر بينما نجد أن 30.0% يقعون ضمن الفئة العمرية 20-26.

ونستنتج من خلال هذا الجدول بأن أعلى نسبة في فئات عمر المبحوثين تقع ضمن 32-37، وهذه الفئة هي من ضمن فئات الشباب وهم القوة الفاعلة في المجتمع، كما تعتبر من القوة التي يجب على القادة وأصحاب القرار أن يركزوا في استثمار هذه الشريحة ضمن الاستثمار في رأس المال البشري.

كما يتضح لنا من خلال الجدول أن ما نسبته 89.0% من المبحوثين من الذكور، و11.0% من الإناث.

ونستنتج من خلال هذه البيانات، أن أغلب أفراد عينة الدراسة من الذكور، ونرجح هذا الارتفاع إلى سكان المنطقة وثقافتها وعاداتها وتقاليدها التي تحد من مشاركة المرأة في كل القطاعات الوظيفية.

كما يتضح لنا من بيانات هذا الجدول 64.0% من مستوى تعليمهم جامعي، و21.0% ماجستير، و70% دكتوراه، و70% ثانوي، و1.0% إعدادي.

ونستنتج من بيانات هذا الجدول بأن مستوى تعليم أفراد العينة يقع ضمن المرحلة الجامعية، وتأتي بعدها الماجستير وتأتي بعدها الدكتوراه والثانوية العامة في مرتبة واحدة بينما تختفي مرحلة الأمية والابتدائية، وهذا ما يوضح لنا أن معظم أفراد العينة هم من المستويات العليا التي لا تحتاج إلى إعادة تأهيل أو عمل برامج تأهيل في استثمار رأس المال البشري، وهذه هي مشكلة في حد ذاتها أمام الاستثمار في رأس المال البشري باعتبار أن من المشاكل التي تواجه الاستثمار في رأس المال البشري عدم التأهيل أو عدم قدرة الدولة أو القطاعات الوظيفية في تأهيل هؤلاء الشباب، بينما نجد النتائج أن معظم الشباب من القوة المهمة.

كما نجد من خلال هذه البيانات أن ما نسبته 56.0% من أفراد العينة هم من الموظفين الإداريين، بينما تتوزع باقي الوظائف حسب ما هو واضح بالجدول رقم (1) .

كما نلاحظ من خلال هذا الجدول أن ما نسبته 21.0% من أفراد العينة درجتهم الوظيفية الثامنة، وما نسبته 2.0% درجتهم العاشرة، و17.0% التاسعة، و16.0% الحادية عشر، بينما نجد 15.0% السابعة، و20.0% السادسة ونستنتج من خلال بيانات هذا الجدول أن أغلب الدرجات الوظيفية لعينة الدراسة عالية جداً، كما اتضح لنا أن الدرجات الدنيا لم نجد عليها أحد، وفي هذه الحالة تصبح الأمور صعبة في معالجة الوضع الإداري للموظفين، باعتبار أن مستوى هذه الوظائف تدل على أن رأس المال البشري في البلدية مؤهل وفي نفس الوقت مهمل .

الجدول رقم (3) البيانات المتعلقة باهتمام القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد بالاستثمار في رأس المال البشري وواقع الإهمال في هذا القطاع ؟

رقم السؤال	ثانياً	الأسئلة والإجابات	العدد	النسبة
1	يهتم القطاع الذي تعمل فيه بالبحث عن افضل الكفاءات والجادين في العمل؟			
	1	نعم	40	40.0
	2	لا	35	35.0
	3	أحياناً	25	25.0
المجموع				
			100	100%
2	يقوم القطاع الذي تعمل فيه بإعداد دورات تدريبية للعاملين؟			
	1	نعم	20	20.0
	2	لا	55	55.0
	3	أحياناً	25	25.0

المجموع		100	%100
3 يعتمد القطاع الذي تعمل فيه برنامج المسابقات لاختيار الموظفين للعمل بالقطاع ؟			
1	نعم	7	7.0
2	لا	83	83.0
3	احيانا	10	10.0
المجموع		94	%100
4 يعتمد القطاع الذي تعمل فيه عند اختيار الموظفين ذوي الخبرة على أسلوب المفاضلة والمعايير في الاختيار؟			
1	نعم	20	20.0
2	لا	53	53.0
3	احيانا	27	27.0
المجموع		100	%100
5 هل يعمل القطاع على تشجيع الموظفين لتقديم ما لديهم من اراء وخبرات في العمل؟			
1	نعم	31	31.0
2	لا	51	51.0
3	احيانا	18	18.0
المجموع		100	%100
6 هل يحث القطاع الذي تعمل فيه الموظف الجديد على ان يتعلم ويقدم له يد المساعدة ؟			
1	نعم	34	34.0
2	لا	34	34.0
3	احيانا	32	32.0
المجموع		100	%100

الجدول رقم (3) يوضح البيانات المتعلقة باهتمام القطاع الوظيفي في بلدية بني وليد بالاستثمار في رأس المال البشري وواقع الإهمال في هذا القطاع ، ومن هنا لاحظ الباحث أن 40.0 % من المبحوثين أجابوا بنعم و35.0 % أجابوا ب لا و25.0 % أجابوا بأحيانا ،حول اهتمام القطاع الوظيفي بالبحث عن أفضل الكفاءات والجادين في العمل. كما اتضح كذلك أن 55.0% من المبحوثين أجابوا ب لا حول سؤالنا القطاع الوظيفي الذي يعمل فيه المبحوث لا يعمل دوات تدريبية للعاملين، كما يتضح لنا أيضاً أن 83.0% من المبحوثين أجابوا ب لا حول سؤالنا هل القطاع الذي تعمل فيه يعمل برامج ومسابقات لاختيار الموظفين للعمل بالقطاع، كما يتضح لنا أن 53.0% من المبحوثين أجابوا ب لا وأكدوا أن القطاع الوظيفي لا يعمل برنامج المفاضلة والمعايير في اختيار الموظفين للعمل بالقطاع، و51.0% من المبحوثين أجابوا بلا حيث أن القطاع لا يشجع الموظفين لتقديم ما لديهم من آراء وخبرات في العمل، وأجاب 34.0% من المبحوثين بلا حيث أن القطاع لا يساعد الموظف الجديد ولا يمد له يد المساعدة المحتاج إليها. نستنتج من بيانات هذا الجدول أن القطاعات الوظيفية في بلدية بني وليد تعتمد الإهمال نحو الموظفين ولا تساهم في تدريب وتأهيل رأس المال البشري؟، حيث كانت الإجابات من قبل المبحوثين بلا، وهذا من خلال الإجابات وكانت الإجابة على التساؤل الأول في البحث.

الجدول رقم (4) البيانات المتعلقة بآراء الموظفين بالقطاع الوظيفي ببلدية بني وليد نحو قدرة القطاعات الوظيفية على الاستفادة من رأس المال البشري وتقديم المساعدة للموظف على تطوير نفسه .

رقم السؤال	ثالثاً	الأسئلة والإجابات	العدد	النسبة
1	لدى القطاعات الوظيفية فكرة واضحة عن مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري؟			
	1	نعم	9	9.0

70.0	70	لا	2	
21.0	21	أحيانا	3	
%100	100			المجموع
2 هل تمتلك إدارة القطاعات الوظيفية القدرة المالية التي تمكنها من الاستثمار في راس المال البشري ؟				
30.0	30	نعم	1	
57.0	57	لا	2	
13.0	13	أحيانا	3	
%100	100			المجموع
3 الاستثمار في راس المال البشري في القطاع الوظيفي بنى وليد ليس من الأولويات المهمة ؟				
64.0	64	نعم	1	
30.0	30	لا	2	
6.0	6	أحيانا	3	
%100	100			المجموع
4 هل تهتم القطاعات الوظيفية في بنى وليد بتمية مهارات المورد البشري ؟				
8.0	8	نعم	1	
70.0	70	لا	2	
22.0	22	أحيانا	3	
%100	100			المجموع
5 هل تعمل القطاعات الوظيفية بنى وليد على تحسين خدماتها المقدمة للمستفيدين ؟				
18.0	18	نعم	1	
56.0	56	لا	2	
26.0	26	أحيانا	3	

المجموع		100	%100
6	هل تمتلك القطاعات الوظيفية بني وليد المعرفة المتخصصة التي تمكنها من أداء دورها بالشكل المناسب ؟		
1	نعم	25	25.0
2	لا	56	56.0
3	أحيانا	19	19.0
المجموع		100	%100

الجدول رقم (4) يوضح البيانات المتعلقة بأراء الموظفين بالقطاع الوظيفي في بلدية بني وليد حول قدرة القطاعات الوظيفية على الاستفادة من رأس المال البشري، حيث يتضح لنا أن ما نسبته 70.0% من المبحوثين أجابوا بنعم وأكدوا أن القطاعات الوظيفية ليس لها فكرة واضحة عن مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري، وأجاب 57.0% من المبحوثين ب لا وأكدوا أن القطاعات الوظيفية لا تمتلك القدرة المالية بلا وأكدوا أن القطاعات الوظيفية لا تمتلك القدرة المالية التي تمكنها من الاستثمار في رأس المال البشري، وأجاب ما نسبته 64.0% من المبحوثين منهم حول القطاعات الوظيفية في بني وليد ليس من أولويتها المهمة في الاستثمار في رأس المال البشري، كما اتضح أن ما نسبته 70.0% أجابوا ب لا وأكدوا على أن القطاعات الوظيفية لا تسهم بتنمية الموارد والمهارات البشرية، وما نسبته 56.0% اجابوا ب لا حول عدم اهتمام القطاعات الوظيفية بتحسين خدماتها المقدمة للمستفيدين، و 56.0% من المبحوثين أجابوا ب لا حول عدم امتلاك القطاعات الوظيفية في البلدية المعرفة المتخصصة التي تمكنها من أداء دورها بالشكل المناسب.

الاستنتاج: توصل الباحث من خلال بيانات هذا المحور أن القطاعات الوظيفية في بلدية بني وليد ليس لها القدرة على الاستفادة من رأس المال البشري المتوفر لديها بشكل ملفت للنظر وغير قادرة على توظيف موظفي هذا القطاع نحو تحقيق تنمية

اجتماعية أو اقتصادية أو خدمية، كما اتضح للباحث أن هذه القوة البشرية مؤهلة علمياً وذات وظائف عالية ولكن دون جدوى، ولهذا لا زالت مهملة.

الجدول رقم (5) البيانات المتعلقة بقياس الواقع المعرفي في القطاع وما مدى قدرة القطاع على توظيف الجانب المعرفي في تطوير رأس المال البشري ؟

رقم السؤال	رابعاً	الأسئلة والإجابات	العدد	النسبة
1	يتم تشجيع الموظفين على توليد الأفكار الجديدة ؟			
	1	نعم	24	24.0
	2	لا	52	52.0
	3	أحيانا	24	24.0
المجموع			100	%100
2	يتولى القطاع أهمية تدعيم الأفكار الجديدة لدى الموظف ؟			

23.0	23	نعم	1	
56.0	56	لا	2	
21.0	21	أحيانا	3	
%100	100	المجموع		
		هل يستعين القطاع بخبراء من خارج القطاع لتدريب موظفي القطاع للاستفادة من خبراتهم؟		
11.0	11	نعم	1	
66.0	66	لا	2	
23.0	23	أحيانا	3	
%100	100	المجموع		
		هل هناك ثقافة التسامح في قطاعكم مع الأخطاء لطرح أفكار جديدة؟		
16.0	16	نعم	1	
50.0	50	لا	2	
34.0	34	أحيانا	3	
%100	100	المجموع		
		هل يكلف قطاعكم موظفين في وظائف معينة لإنجاز اعمال تخصص وظائف أخرى (بنظرية الدوران الوظيفي)؟		
25.0	25	نعم	1	
54.0	54	لا	2	
21.0	21	أحيانا	3	
%100	100	المجموع		
		يوفر قطاعكم الانترنت لمختلف الإداريين من اجل اكتساب معارف تخصص العمل		
11.0	11	نعم	1	
77.0	77	لا	2	
12.0	12	أحيانا	3	

الجدول رقم (5) يوضح البيانات المتعلقة بقياس الواقع المعرفي في القطاعات الوظيفية وما مدى قدرتها على توظيف هذا الجانب في تطوير رأس المال البشري. حيث اتضح لنا أن 52.0% من المبحوثين أجابوا بـ لا وأكدوا على أن القطاع الوظيفي لا يشجع على توليد الأفكار الجيدة، كما أن 56.0% من المبحوثين يرون أن القطاع الوظيفي لا يدعم الأفكار الجديدة التي يقترحها الموظف، وأكد 66.0% من المبحوثين أن القطاع الوظيفي لا يستعين بالخبراء من خارج القطاع لتدريب وتأهيل الموظفين، وأكد 50.0% من المبحوثين أن القطاع الوظيفي لا توجد لديهم ثقافة التسامح مع الموظفين عندما يقعون في الخطاء في حالة طرح أفكار جديدة، كما يؤكد 54.0% من المبحوثين أن القطاع الوظيفي لا يكلف موظفين في وظائف معينة لإنجاز أعمال ووظائف أخرى، بنظام نظرية الدوران الوظيفي، كما أكد 77.0% من المبحوثين أن القطاع الوظيفي لا يوفر خدمات الإنترنت (شبكة المعلومات الدولية) من أجل اكتساب معارف جديدة تخص العمل الوظيفي.

الاستنتاج:

توصل الباحث من خلال هذا المحور أن الجانب المعرفي في القطاع الوظيفي مهمل، ولا يوجد اهتمام به، باعتبار أن المعرفة هي الأساس في تنمية الموظف وتدعم قدرته على بدل مجهود أكثر فاعلية في تنمية رأس المال البشري، حيث تأكد لنا من خلال هذا المحور أن القطاع الوظيفي لا يشجع على توليد الأفكار الجديدة ولا يستعين بالخبراء من خارج القطاع لتدريب الموظفين وزيادة تأهيلهم في الجانب المعرفي.

- النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة وهي على النحو التالي :

- النتائج المتعلقة بمحور البيانات الأولية :

أغلب أفراد العينة من الفئة العمرية 32- 37 بواقع 38.0 %

أغلب أفراد العينة من الذكور بواقع 89.0 % مقابل 11.0 % من الإناث.

أغلب أفراد العينة من الذين مستواهم العلمي جامعي بواقع 64.0 % .

أغلب أفراد العينة نوع الوظيفة التي يعملون بها موظف إداري بواقع 56.0%

أغلب أفراد العينة الدرجة المصنفين عليها هي الثامنة بواقع 21.0%

- النتائج المتعلقة باهتمام القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد بالاستثمار في رأس المال البشري وواقع الإهمال في هذا القطاع ؟

أغلب أفراد العينة وبنسبة 40.0 % يرون أن القطاع الوظيفي يهتم بالبحث عن أقل الكفاءات والجدين في العمل.

أغلب أفراد العينة وبنسبة 55.0 % لا يرون أن القطاع الوظيفي الذي يعملون فيه يقوم بإعداد دورات تدريبية للعاملين .

أغلب أفراد العينة وبنسبة 83.0 % يؤكدون أن القطاع الذي يعملون فيه لا يعمل برنامج مسابقات لاختيار أفضل الموظفين للعمل بالقطاع.

أغلب أفراد العينة وبنسبة 53.7 % يجيبون بلا ويؤكدون ان القطاع الذي يعملون فيه لا يعمل بأسلوب المفاضلة واستخدام المعايير في اختيار الموظف.

أغلب أفراد العينة وبنسبة 51.0 % يؤكدون بلا ، بأن القطاع الوظيفي لا يشجع الموظفين على تقديم ما لديهم من آراء وخبرات في مجال العمل.

أغلب أفراد العينة وبنسبة 34.0 % يؤكدون بلا ، بأن القطاع الوظيفي لا يبحث الموظف الجديد على أن يتعلم ولا يقدمون له يد المساعدة .

- النتائج المتعلقة بآراء الموظفين بالقطاع الوظيفي ببلدية بنى وليد نحو قدرة القطاعات الوظيفية على الاستفادة من رأس المال البشري وتقديم المساعدة للموظف على تطوير نفسه .

أغلب أفراد العينة وبنسبة 70.0 % يؤكدون أن القطاعات الوظيفية ليس لهم فكرة واضحة عن الاستثمار في رأس المال البشري.

أغلب أفراد العينة وبنسبة 57.0 % يؤكدون أن القطاعات الوظيفية ليس لهم القدرة المالية التي تمكنهم من الاستثمار في رأس المال البشري .

أغلب أفراد العينة وبنسبة 64.0% يجيبون بنعم ويؤكدون أن القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد ان الاستثمار في رأس المال البشري ليس من الأولويات المهمة .

أغلب أفراد العينة وبنسبة 70.0% يؤكدون أن القطاعات الوظيفية في بنى وليد لا تهتم بتنمية المورد البشري.

أغلب أفراد العينة وبنسبة 56.0% يؤكدون بأن القطاعات الوظيفية في بنى وليد لا تهتم بتحسين خدماتها المقدمة للمستفيدين .

أغلب أفراد العينة وبنسبة 56.0% يؤكدون بأن القطاعات الوظيفية في بلدية بنى وليد لا تمتلك المعرفة المتخصصة التي تمكنها من اداء دورها بالشكل المطلوب.

- النتائج المتعلقة بقياس الواقع المعرفي في القطاع الوظيفي وما مدى قدرته على توظيف الجانب المعرفي في تطوير رأس المال البشري؟:

أغلب أفراد العينة وبنسبة 52.0% يؤكدون أن القطاع الوظيفي لا يشجع على توليد الأفكار الجديدة عند الموظفين.

أغلب أفراد العينة وبنسبة 56.0% يؤكدون أن القطاع الوظيفي لا يدعم الأفكار الجديدة .

أغلب أفراد العينة وبنسبة 66.0% يؤكدون أن القطاع الوظيفي لا يستعين بخبراء من خارج القطاع لتدريب الموظفين .

أغلب أفراد العينة وبنسبة 50.0% يؤكدون أن القطاعات الوظيفية لا تسمح بنشر ثقافة التسامح مع الأخطاء لطرح أفكار جديدة .

أغلب أفراد العينة وبنسبة 54.0% يؤكدون أن القطاعات الوظيفية لا تسمح بتكليف موظفين آخرين في وظائف معينة باستعمال نظرية الدوران الوظيفي.

أغلب أفراد العينة وبنسبة 77.0% يؤكدون أن القطاعات الوظيفية لا توفر خدمة الا نتر نت للموظفين من أجل اكتساب معارف تخص العمل .

- الاستنتاجات والتوصيات :

الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث من خلال النتائج الخاصة حول الاستثمار في الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية بين الرؤية الحقيقية في استثمار الشباب

وواقع الازهال (دراسة ميدانية على موظفي القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد كالاتي :

استنتج الباحث أن العاملين بالقطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد مصنفيين على درجات وظيفية عالية ، كما اتضح للباحث أنهم مؤهلين ولا يستحقون إعادة تأهيل ومع هذا لا يقومون بالعمل على اكمل وجه ويقعون تحت دائرة الإهمال .

استنتج الباحث أن العاملين بالقطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد ، لا يعملون مسابقات واختبارات عند اختيار أفضل الموظفين أو عند الترقية من درجة إلى أخرى وهذا ما جعل درجات الموظفين عالية جدا .

استنتج الباحث ان بلدية بنى وليد ، لا تهتم بتنمية الموارد البشرية ولا تعير لهذا الامر أي اهتمام .

ومن خلال هذه الاستنتاجات يوصي الباحث بالاتي:

1- يوصى الباحث الاهتمام بالقطاع الوظيفي وإعادة النظر في الترقيات الوظيفية بالشكل الحالي ، والعمل على إقامة المسابقات والاختبارات لاختيار أفضل الموظفين .
2- يوصي الباحث الاهتمام بالموارد البشري المتمثل في قطاع الموظفين والعمل على تطويره .

3- يوصي الباحث الاهتمام بالجانب المعرفي بكل جوانبه لمساعدة القطاع الوظيفي في تطوير نفسه من خلال (الدورات التدريبية ، شبكة المعلومات الدولية - النت ، الاستعانة بالمدرسين من الخارج لمساعدة الموظفين على تحصيل الفائدة) .

قائمة المراجع :

اتحاد الخبراء الاستشاريون ، عائد الاستثمار في رأس المال ، القاهرة ، اترك ، للنشر والتوزيع 2004.

اليمنى محمد ، أحمد فرعون ، الاستثمار في رأس المال البشري ، كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة ، بحوث وإدارية عمل ، الملتنقى الدولي ، صنع القرارات في المؤسسات الاقتصادية ، جامعة المسيلة ، الجزائر ، 2009.

منى الزايد ، الاستثمار في رأس المال البشرى ، نموذج مقترح ، المؤتمر الثاني ،
لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون الخليجي ، البحرين
سنة 2013 ،

محمد موساوي ن، الاستثمار في رأس المال البشرى وأثره على النمو الاقتصادي ،
حالة الجزائر ، 1970-2011، رسالة دكتوراه في الاقتصاد ، غير منشورة ، جامعة
أبوبكر بلقاسم ، تلمسان الجزائر 2015.

أسامة الفيل ، نظرة إلي المستقبل : الاستثمار في الانسان ، كلية التجارة ، جامعة
الاسكندرية ، ط1، مصر، 2001،.

محمد موساوي ن مرجع سبق ذكره .

ناصر جرادات ، سعاد برونوطي ، أتر رأس المال البشرى على أداء الشركات العالمية
ال فلسطينية ، بحث منشور المجلة العربية للإدارة ، المجلد 32 ، العدد الأول ،
سنة 2012 .

د. شلبي اسماعيل سويطي ، الاستثمار في رأس المال البشرى ودوره في تحقيق
الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية ، بحث منشور ، مجلة الجامعة
الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، العدد 3 ، السنة 2020م.

معجم : قاموس المحيط .

تعريف الأمم المتحدة .

Oxford langes

<http://lmawd003.com>.

مصطفى عمر التير ، مقدمة في مبادئ وأسس البحث الاجتماعي ، المنشأة العامة
للنشر والتوزيع والإعلان ، ب، ب .