



استثمار الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية
(دراسة على عينة من موظفي القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد- ليبيا)
مبارك الكوني بالرفدو

أستاذ مشارك بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا - فرع الساحل الغربي

Dr. MUbarak.elkoni@gmail.com

Investing in human resources and its role in achieving economic and social development

A study on a sample of employees in the professional sector in the municipality)
(of Bani Walid - Libya

Mubarak Al-Koni

Libyan Academy for Postgraduate Studies - West Coast Branch

تاريخ الاستلام: 2026/06/30 - تاريخ المراجعة: 2026/07/18 - تاريخ القبول: 2026/07/28 - تاريخ النشر: 2026/8/23

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى قياس الاستثمار في راس المال البشري ودوره في تحقيق التنمية بين الرؤية الحقيقية واستثمار الشباب في برامجها الاقتصادية والاجتماعية.

إن هذه الدراسة الميدانية تطبقت على موظفي القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وتم تطبيق ذلك على عينة عشوائية غير منتظمة بلغت (100) مفردة من الذكور والإناث، من خلال توزيع (100) استبانة على عينة الدراسة وبعد الانتهاء من العمل الميداني للدراسة رجعت (100) استبانة وبدون فاقد، وكانت نسبة المشاركة من عينة الدراسة 100% ولذا صلحت للتحليل الاحصائي.

وتوصلت هذه الدراسة لأهم النتائج الآتية: أن اغلب افراد العينة مستواهم التعليمي جامعي وهم بنسبة 64.0%، و 83.0% من افراد العينة يؤكدون ان القطاع الذي يعملون فيه لا يعمل مسابقات لاختيار الموظفين، كما اتضح للباحث ان 70.0% من افراد العينة يؤكدون بان القطاعات الوظيفية ليس لها فكرة واضحة عن الاستثمار في راس المال البشري، و 77.0% من افراد العينة يؤكدون ان القطاعات الوظيفية لا توفر خدمة الانترنت للموظفين من اجل اكتساب المعارف التي تخص العمل.

الكلمات المفتاحية: استثمار - الموارد - البشرية - التنمية - الاقتصادية - الاجتماعية.

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 في برامج التنمية وهدف تسعى إليه كل الشعوب، لما لرأس المال البشري من أهمية في تحقيق النمو على مختلف المستويات حيث يعتبر رأس المال البشري مهم للتنمية بكل أشكالها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والخدمية، وهو العمود الفقري للاستقرار العالمي، فعندما تحقق المجتمعات استثماراً في رأس المال البشري ويكون مثمراً، تكون التكلفة ضخم، وخاصة في المجتمعات النامية، وهذه التكلفة تكون أمام مازق 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 الى زيادة الوعي وزيادة الطلب على المال الازم، لبناء رأس مال بشري يهدف الى تسريع في الاستثمارات من النوع، وتحقيق حياة افضل للناس.

أولاً- مشكلة الدراسة:

يرى الباحث القيام بهذه بدراسة لاستثمار الشباب في تحقيق نجاح التنمية بين الرؤى الحقيقية في استثمار رأس المال البشري، وسوف نقوم في هذه الدراسة التعرف على آراء واتجاهات الموظفين في القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد، باعتبارهم يمثلون رأس المال البشري ودور مؤسسات القطاع الوظيفي بالبلدية في الاهتمام بهذا القطاع المهم للتنمية على كل الأوجه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والخدمية.

ومن خلال هذه الدراسة التوصل إلى صياغة السؤال الآتي: إلى أي مدى معرفة آراء واقع الاستثمار البشري للشباب في مدينة بنى وليد في تحقيق برامج التنمية؟

ثانياً- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تدرس شريحة مهمة في المجتمع الليبي، ألا وهي الشباب الرأس 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 تحفز الاقتصاد سواء أكان على المستوى الخدمي أو الإنتاجي، كما لاحظته الباحث أيضاً، من خلال مقابلة المسؤولين في البلدية بضرورة الاهتمام برأس المال البشري المؤهل والغير مؤهل، وذلك من خلال إعداد استراتيجية ناجحة وهي خطط طويلة المدى للتدريب، ورفع المعارف والمهارات للشباب، ولذا يقوم الباحث بتلخيص الأهمية في نقطتين وهما:

1- محاولة التعرف على رأس المال البشري من الشباب المهمش في البلدية والذي يُعد بأعداد كبيرة منها المؤهل من المعاهد العليا والجامعات في الدولة الليبية.

2- 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 من الشباب، ومعرفة الأسباب التي تجعل هذا الكم من البشر معطل وغير مستفاد منه.

ثالثاً- أهداف الدراسة:

إن هذه الدراسة تقوم بتسليط 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 تعمل هذه الدراسة على اكتشاف نقاط الضعف والقوة التي تقف دون استثمار جيد ومفيد في القطاع الوظيفي الذي يتكس فيه أعداداً كبيرة من الموظفين في معظم بلديات ليبيا، ومن خلال ذلك نحاول تحقيق الأهداف الآتية:

1- التعرف على واقع الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد، والمشاكل التي تدفع نحو عدم الاهتمام به.

2- الكشف عن مشاكل الموظفين في القطاع الوظيفي التي تقف عائق في تنمية رأس المال البشري في بلدية بنى وليد.

3- التعرف على القطاع الوظيفي في البلدية وما مدى قدرته على تسخير الجانب المعرفي في تنمية رأس المال البشري.
رابعاً - تساؤلات الدراسة: كيف يمكن الاستثمار في رأس المال البشري الذي يؤدي إلى تطوير الكفاءات البشرية في البلديات وخاصة بلدية بني وليد؟

وعلى ضوء هذه الإشكالية الإجابة على التساؤل الرئيس وهو على النحو الآتي:

- من المسؤول على عدم الاهتمام برأس المال البشري في تحقيق برامج التنمية في بلدية بني وليد؟
وعلى ضوء هذا التساؤل الرئيس الإجابة عن التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- هل القطاع الوظيفي في بلدية بني وليد يعتبر رأس المال بشري كم مهمل وغير مستفاد منه في تحقيق برامج التنمية؟
- 2- ماهي الخطط التي يراها الموظفون في القطاع الوظيفي لتحريك رأس المال البشري في بني وليد؟
- 3- هل القطاع الوظيفي يعتبر الثروة الكامنة في رأس المال البشري الحقيقي؟

خامساً- مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

1- الاستثمار البشري: Investment in Human

كلمة أصلها الاسم (استثمار) في صورة مفرد مذكر وجذرها (تمر) وجدعها (استثمار) وتحليلها (ال + استثمار). معجم: قاموس المحيط. (1)

تعرف الأمم المتحدة الاستثمار في تنمية الموارد البشرية: ينبغي ان يشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسات الاستراتيجية الإنمائية. تقرير الأمم المتحدة. (2)

ويعني الاستثمار في الموارد البشرية هو الإنفاق والجهد المبذول لتطوير مهارات الأفراد وقدراتهم ومعارفهم، بحيث يشمل التعليم والتدريب المستمر وتحسين بيئة العمل، ويهدف هذا الاستثمار إلى زيادة كفاءة العاملين، ورفع الإنتاجية. <http://blogs. Worldbank.org> (3)

والتعريف الإجرائي: لمفهوم استثمار الرأس المال البشري بأنه استثمار جزء من مدخرات المؤسسة في تطوير معارف ومهارات وسلوكيات وخبرات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية التي تنعكس على المجتمع إيجابياً بمزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع.

2- **المورد البشرية: Human resources** هي إجمالي الأفراد والقوى العاملة التي تشكل طاقة أي منظمة أو شركة، كما يقصد بها القسم الإداري المسؤول عن إدارة هذا العنصر البشري وتوجيهه لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة. اتحاد الخبراء الاستشاريون، 2004م، ص 176 (4)

3- التنمية: development

تعرف التنمية بأنها تسعى إلى تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والاجتماعي، والعدالة الاجتماعية وحماية البيئة من التلوث، ويعتبر هذا المفهوم حجر الزاوية في الجهود العالمية الرامية إلى بناء مستقبل أفضل وأكثر للمجتمع، في مواجهة التحديات العالمية مثل: تغير المناخ، والتدهور البيئي، والفقر، وتتضح أهمية التنمية كمنهج شامل يربط بين رفاهية الإنسان والحفاظ على الموارد الطبيعية من الاستنزاف. <http://www.Sanadkk.com> (5)

سادساً- الاستثمار في رأس المال البشري والتنمية المستدامة:

اتجهت أغلب المنظمات الدولية إلى تعزيز وتطوير المعارف لمساعدة العاملين فيها، في تحقيق أهداف الفرد والمؤسسة معاً لتنمية الرأس المال البشري، محاولة منها إلى إضافة قيمة رأس المال البشري والفكري، الذي تمتلكه

المؤسسات الاقتصادية التي تعتمد على رأس المال المشتري الذي أصبح اليوم أكثر منذ قبل العنصر الاساسي في بناء التنمية الاقتصادية والاجتماعية الخدمية والثقافية للمجتمعات الحديثة. اتحاد الخبراء الاستشاريون، مرجع سابق، ص176(6)

وفي ضوء الزيادة التي اصطحبت الاهتمام برأس المال البشري زاد اهتمام المؤسسات والمنظمات الاقتصادية، حيث قدمت أساليب كثيرة ومعارف متنوعة بالاهتمام بالعنصر البشري باعتباره 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 الى أفضل اساليب النجاح والربحية التي يسعى إليها النظام الاقتصادي.

إن مفهوم رأس المال البشري، على أنه استخدام مدخرات المجتمع أو الافراد في تطوير قدراتهم ومهاراتهم ومعلوماتهم وسلوكياتهم، من أجل رفع طاقاتهم الإنتاجية، وانعكاس ذلك على طاقة المجتمع الكلية والمتمثلة بزيادة الانتاج من السلع والخدمات لتحقيق رفاهيته، وإعداده ليكون موطناً صالحاً في مجتمعه. اليمني وأحمد فرعون، الاستثمار البشري، 2009م، ص15(7)

كما يعرف آخرون، الاستثمار في رأس المال البشري على أنه ما يتم أنفاقه على تطوير قدرات ومهارات ومواهب العنصر البشري في المنظمات على نحو يمكنهم ويعزز من إنتاجيتهم.

منى الزايد، 2013، ص328(8)

ومن خلال ما تقدم عرضه حول الاستثمار البشري نستعرض النقاط الآتية:

1- أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

تغير هذه الأهمية من أعلى رأسمال في المؤسسات الاقتصادية وذلك على أساس الفكر وما يتعلق به من العلوم والإدارة والفنون، أو غير ذلك من الذي نشأت بفضل الآلات والأجهزة والمعدات التي ساعدت على تطوير الاقتصاد، كما أن رأس المال البشري مثل الانتاج الذي يتلقاه أي جيل من الاجيال التي سبقته، ولذا يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم. محمد مساوي، ص5-6(9)

2- أهداف الاستثمار في رأس المال البشري:

من بين هذه الأهداف المباشرة وغير المباشرة للرأسمال البشري وهي على النحو الآتي:

أ- الأهداف المباشرة: وهي ما ينحصر في زيادة الانتاج من خلال الاهتمام بالعنصر البشري، وزيادة التعليم الذي يزيد من مساعده الأفراد في المؤسسات، وتأهيلهم من حيث التدريب وزيادة المهارة لدي الفرد، لكي يكون العمود الفقري في رأس المال البشري ومن خلاله تتحقق العدالة بتوزيع الدخل ويعتبر هو الهدف الأهم. أسامة الفيل، 2001م، ص98-

97، (10)

ب- الأهداف غير المباشرة:

هذه الاهداف لا تؤدي إلى تحقيق في الانتاج والانتاجية بطريقة مباشرة إلا أنها تساهم في ذلك بشكل غير مباشر، ومن أهم هذه الاهداف بناء الدوافع الاقتصادية للأفراد، عملية بهدف الاستثمار في العنصر البشري إلى خلق الصفات الاقتصادية البناءة التي تقتضيها طبيعة العمل، فالرغبة في اتفاق العمل، والاستقرار في العمل، واحترام المواليد، له الدور الكبير في زيادة الانتاجية وتحقيق التنمية بمختلف مجالاتها. محمد مساوي ن مرجع سبق ذكره ، ص58-65(11)

سابعاً- النظريات المفسرة لاستثمار الموارد البشرية.

تتعدد النظريات الاقتصادية والاجتماعية التي تفسر أهمية الاستثمار البشري وتعتبره رأس مال حقيقياً، حيث توضح من خلالها دور التعليم، والتدريب والصحة في رفع الإنتاجية وتحقيق النمو الاقتصادي الدام للشعوب، ومن بين هذه النظريات على النحو الآتي:

1- نظرية الرأس المال البشري:

ومن أعلام هذه النظرية (شولتز وبكر)، وتركز هذه النظرية على أن الإنفاق على التعليم والصحة هو شكل من أشكال الاستثمار المنتج الذي يرفع الكفاءة، وزيادة القدرة الإبداعية لدى الفرد، حيث أن زيادة الإنتاجية تؤدي إلى زيادة الإيرادات وأيضاً زيادة تفاعل الموارد البشرية مع بيئتهم. **وداد عزيزي، 2014م، ص 20(12)**

أما عن (بيكر) ركز على أن رأس المال البشري يتكون من ثلاثة عناصر: وهي المعارف، والكفاءات والتجارب، وأيضاً ركز على معدل العائد على الاستثمار سوف يختلف من منظمة إلى أخرى بناءً على نسبة النفقات التي تم تخصيصها للاستثمار في رأس المال البشري. <https://www.scribd.com> (13)

1- نظرية النمو الداخلي:

طور هذه النظرية (بول وروبرت لوكاس) حيث ركزا على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري والبحث والتطوير والتعليم والتدريب يعززان من مهارات القوى العاملة ويسهمان في نمو تنموي مستدام، كما أن هذه النظرية تعزز البرامج التعليمية التي تركز على الابتكار والتكنولوجيا وتشجع التعليم المستمر لضمان تحسين مهارات القوى العاملة. <https://sympaweb.com> (14)

ثامناً - منهج الدراسة: اعتمد الباحث في هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة العشوائية غير المنتظمة، ويذكر الدكتور مصطفى التير، بهذا الصدد (بعد ان يقرر الباحث حجم العينة يقوم بتجزئتها الى نسب تتناسب وحجم الفئات في 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). **مصطفى التير، ب-ن، ص، 112-113(15)**

تاسعاً - مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد والبالغ عددهم (24126) موظفاً وموظفة حتى منتصف العام 2021م والجدول رقم (1) يوضح توزيع الموظفين على القطاعات الوظيفية في البلدية.

ونظراً الى كبر حجم مجتمع الدراسة، وضيق الوقت امام الباحث قام الباحث بأخذ عينة عشوائية من (10) قطاعات بطريقة العينة العشوائية الغير منتظمة، وتكونت من القطاعات التالية: الصناعة والاعلام والمواصلات والقوى العاملة والتخطيط والمالية والمجلس البلدي (المؤتمرات سابقاً) والمرافق، الشؤون الاجتماعية، وبلغ عدد الموظفين في هذه القطاعات (6744) موظف وموظفه، وعلى ضوء ذلك قرر الباحث اخذ 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 أن مشاركة المرأة في هذه البلدية يتركز في قطاعين هما التعليم والصحة (نظراً الى ثقافة المنطقة وطابعها المحافظة، الذي لا يسمح للمرأة بالمشاركة في كل القطاعات الوظيفية.

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

1	اسم القطاع	عدد الموظفين
2	التعليم	7203
3	الصحة	5486
4	الاقتصاد والصناعة	1400
5	التخطيط	430
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	الشؤون المحلية- المؤتمرات سابقا	72
	المجموع	24126

*- المصدر : مراقبة المالية بنى وليد.

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

تاسعاً— عينة الدراسة: عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (100) مبحوث ومبحوث 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 الاحصائي على (100) استبانة.

عاشراً— أدوات الدراسة: قام الباحث باستخدام الاستبانة في دراسته التي قام ببنائها مستعيناً بمجموعة من الدراسات السابقة وقام الباحث بتقسيمها الى أربعة محاور رئيسة وهي:

- المحور الأول: وقد اشتمل على خمس فقرات تقيس البيانات الأولية للمبحوث وهي: العمر، والنوع والمستوى التعليمي ونوع الوظيفة التي يعمل بها المبحوث، والدرجة الوظيفية المصنف عليها المبحوث.

- المحور الثاني: وقد اشتمل على ست فقرات تقيس ما مدى اهتمام القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد بالاستثمار في راس المال البشري.

- المحور الثالث: وقد اشتمل على ست فقرات تقيس كيف يرى الموظفين بالقطاع الوظيفي ببلدية بنى وليد قدرة القطاعات الوظيفية على الاستفادة من راس المال البشري وتقديم المساعدة للموظف على تطوير نفسه.

- المحور الرابع: وقد اشتمل على ست فقرات تقيس الواقع المعرفي في القطاع وما مدى قدرة القطاع على توظيف الجانب المعرفي في تطوير راس المال البشري.

الحادي عشر— حدود الدراسة:

— الحدود الزمنية: المجال الزمني:2: شرع الباحث في هذه الدراسة من 1 / 4 / 2026م، الى 15 / 5 / 2026 م .

الثاني عشر — الحدود المكانية: قام الباحث بإجراء هذه الدراسة على العاملين بالقطاع الوظيفي بينى وليد محاولا التعرف على وجهة النظر للعاملين في القطاع الوظيفي اتجاه الشباب لهذه الشريحة التي تعتبر من أهم عناصر في الاقتصاد بشقيه الخدمي والإنتاجي.

الثالث عشر— الحدود البشرية: الموظفين العاملين بقطاعات الدولة في بلدية بنى وليد الذين يتقاضون مرتبتهم من مراقبة الخدمات المالية بينى وليد وقت اجراء الدراسة الميدانية.

الرابع عشر— 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 %
1	العمر			
	1	20 – 25	3	3.0
	2	26 – 31	17	17.0
	3	32 - 37	38	38.0
	4	38 – 43	25	25.0
	5	44 - 49	13	13.0
	6	50 - فأكثر	4	4.0
المجموع				
2	النوع			
	1	ذكر	89	89.0
	2	أنثى	11	11.0
المجموع				
3	المستوى التعليمي			
	1	امي	/	/
	2	ابتدائي	/	/
	3	اعدادي	1	1.0
	4	ثانوي	7	7.0
	5	جامعي	64	64.0
	6	ماجستير	21	21.0
	7	دكتوراه	7	7.0
المجموع				
4	نوع الوظيفة التي تعمل بها			
	1	موظف اداري	56	56.0
	2	رئيس وحده	2	2.0
	3	رئيس قسم	17	17.0
	4	مدير ادارة	6	6.0
	5	وظيفة أخرى	19	19.0
المجموع				
5	الدرجة الوظيفية المصنف عليها			
	1	الأولى	/	/
	2	الثانية	/	/
	3	الثالثة	/	/
	4	الرابعة	/	/
	5	الخامسة	/	/
	6	السادسة	2	2.0
	7	السابعة	15	15.0
	8	الثامنة	21	21.0
	9	التاسعة	17	17.0
	10	العاشرة	20	20.0
	11	الحادية عشر	16	16.0
	12	الثانية عشر	9	9.0
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، و4.0% 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 تخلف 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 أيضاً 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 مهم.

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

رقم السؤال	ثانياً	الأسئلة والإجابات	العدد	النسبة
1	يهتم القطاع الذي تعمل فيه بالبحث عن أفضل 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	أحياناً	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	أحياناً	27	27.0
المجموع				
			100	100%
5	هل يعمل القطاع على تشجيع الموظفين لتقديم ما لديهم من آراء وخبرات في العمل؟			
	1	نعم	31	31.0
	2	لا	51	51.0
	3	أحياناً	18	18.0
المجموع				
			100	100%

استثمار الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية

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	أحياناً	32	32.0
المجموع		100	100%

الجدول رقم (3) يوضح البيانات المتعلقة باهتمام القطاع الوظيفي في بلدية بني وليد بالاستثمار في رأس المال البشري في هذا القطاع ، ومن هنا لاحظ الباحث أن 40.0 % من المبحوثين أجابوا بنعم و35.0 % أجابوا ب لا و25.0 % أجابوا بأحياناً، حول اهتمام القطاع الوظيفي بالبحث عن أفضل الكفاءات والجادين في العمل. كما اتضح كذلك أن 55.0 % من المبحوثين أجابوا بـ لا حول سؤالنا القطاع الوظيفي الذي يعمل فيه المبحوث لا يعمل دورات تدريبية للعاملين، كما يتضح لنا أيضاً أن 83.0 % من المبحوثين أجابوا بـ لا حول سؤالنا هل القطاع الذي تعمل فيه يعمل برامج ومسابقات لاختيار الموظفين للعمل بالقطاع، كما يتضح لنا أن 53.0 % من المبحوثين أجابوا بـ 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 لا تساهم في تدريب وتأهيل موظفي 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 مهاراته.

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	
2	لا	70	70.0	
3	أحياناً	21	21.0	
المجموع		100	100%	
2	هل تمتلك إدارة القطاعات الوظيفية القدرة المالية التي تمكنها من الاستثمار في رأس المال البشري ؟			
1	نعم	30	30.0	
2	لا	57	57.0	
3	أحياناً	13	13.0	
المجموع		100	100%	
3	الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع الوظيفي بني وليد ليس من الأولويات المهمة ؟			
1	نعم	64	64.0	
2	لا	30	30.0	
3	أحياناً	6	6.0	
المجموع		100	100%	
4	هل تهتم القطاعات الوظيفية في بني وليد بتنمية مهارات المورد البشري ؟			
1	نعم	8	8.0	
2	لا	70	70.0	
3	أحياناً	22	22.0	
المجموع		100	100%	
5	هل تعمل القطاعات الوظيفية بني وليد على تحسين خدماتها المقدمة للمستفيدين ؟			
1	نعم	18	18.0	
2	لا	56	56.0	
3	أحياناً	26	26.0	
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	أحياناً	19	19.0	
المجموع		100	100%	

الجدول رقم (4) يوضح البيانات المتعلقة بآراء 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 بـ لا وأكدوا أن القطاعات الوظيفية لا تمتلك القدرة المالية بلا وأكدوا أن القطاعات الوظيفية لا تمتلك القدرة

استثمار الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية

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 بـ لا وأكدوا على أن القطاعات الوظيفية لا تسهم بتنمية الموارد والمهارات البشرية، وما نسبته 56.0% أجابوا بـ لا حول عدم اهتمام القطاعات الوظيفية بتحسين خدماتها المقدمة للمستفيدين، و56.0% من المبحوثين أجابوا بـ 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 مفلت 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 جدوة، ولهذا لا زالت مهمة وعدم استثمارها في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

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	أحياناً	24	24.0
	المجموع			
			100	%100
2	يتولى القطاع أهمية تدعيم الأفكار الجديدة لدى الموظف ؟			
	1	نعم	23	23.0
	2	لا	56	56.0
	3	أحياناً	21	21.0
	المجموع			
			100	%100
3	هل يستعين القطاع بخبراء من خارج القطاع لتدريب موظفي القطاع للاستفادة من خبراتهم ؟			
	1	نعم	11	11.0
	2	لا	66	66.0
	3	أحياناً	23	23.0
	المجموع			
			100	%100
4	هل هناك ثقافة التسامح في قطاعكم مع الأخطاء لطرح أفكار جديدة ؟			
	1	نعم	16	16.0
	2	لا	50	50.0
	3	أحياناً	34	34.0
	المجموع			
			100	%100
5	هل يكلف قطاعكم موظفين في وظائف معينة لإنجاز أعمال تخصص وظائف أخرى (بنظرية الدوران الوظيفي) ؟			
	1	نعم	25	25.0
	2	لا	54	54.0
	3	أحياناً	21	21.0
	المجموع			
			100	%100
6	يوفر قطاعكم الانترنت لمختلف الإداريين من أجل اكتساب معارف تخص العمل			
	1	نعم	11	11.0
	2	لا	77	77.0
	3	أحياناً	12	12.0
	المجموع			
			100	%100

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، و أكد

66.0% من المبحوثين أن القطاع الوظيفي لا يستعين بالخبراء من خارج القطاع لتدريب وتأهيل الموظفين، و أكد 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 الانترنت (شبكة المعلومات الدولية) من اجل اكتساب معارف جديدة تخص العمل الوظيفي.

الاستنتاج:

توصل الباحث من خلال هذا المحور أن الجانب المعرفي في القطاع الوظيفي مهم، 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 ولهذا غير مستفاد منه في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الخامس عشر- النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة وهي على النحو الآتي:

- النتائج المتعلقة بمحور البيانات الأولية :

- 1- أغلب أفراد العينة من الفئة العمرية 32- 37 بواقع 38.0 %
 - 2- أغلب أفراد العينة من الذكور بواقع 89.0 % مقابل 11.0 % من الإناث.
 - 3- أغلب أفراد العينة من الذين مستواهم العلمي جامعي بواقع 64.0 % .
 - 4- أغلب أفراد العينة نوع الوظيفة التي يعملون بها موظف اداري بواقع 56.0%
 - 5- أغلب أفراد العينة الدرجة المصنفين عليها هي الثامنة بواقع 21.0%
- النتائج المتعلقة باهتمام القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد بالاستثمار في راس المال البشري وواقع عدم

الاهتمام في هذا القطاع؟

- 1- أغلب أفراد العينة وبنسبة 40.0 % يرون ان القطاع الوظيفي يهتم بالبحث عن أقل الكفاءات والجدين في العمل وذلك نظراً لعدم وجود برنامج لتدريب وتأهيل القطاع الوظيفي.
- 2- أغلب أفراد العينة وبنسبة 55.0 % لا يرون ان القطاع الوظيفي الذي يعملون فيه يقوم بإعداد دورات تدريبية وتأهل للعاملين.
- 3- أغلب أفراد العينة وبنسبة 83.0 % يؤكدون ان القطاع الذي يعملون فيه لا يعمل برنامج مسابقات لاختيار أفضل الموظفين للعمل بالقطاع.
- 4- أغلب أفراد العينة وبنسبة 53.7 % يجيبون بلا ويؤكدون ان القطاع الذي يعملون فيه لا يعمل بأسلوب المفاضلة واستخدام المعايير في اختيار الموظف مما ينعكس سلباً على برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- 5- أغلب أفراد العينة وبنسبة 51.0 % يؤكدون بلا، بان القطاع الوظيفي لا يشجع الموظفين على تقديم ما لديهم من آراء وخبرات في مجال العمل.
- 6- أغلب أفراد العينة وبنسبة 34.0 % يؤكدون بلا، بان القطاع الوظيفي لا يحث الموظف الجديد على ان يتعلم ولا يقدمون له يد المساعدة.

النتائج المتعلقة بآراء الموظفين بالقطاع الوظيفي ببلدية بنى وليد نحو قدرة القطاعات الوظيفية على الاستفادة من

راس المال البشري وتقديم المساعدة للموظف على تطوير مهارته.

- 1- أغلب أفراد العينة وبنسبة 70.0 % يؤكدون أن القطاعات الوظيفية ليس لهم فكرة واضحة عن الاستثمار في راس المال البشري.
- 2- أغلب أفراد العينة وبنسبة 57.0 % يؤكدون أن القطاعات الوظيفية ليس لهم القدرة المالية التي تمكنهم من الاستثمار في راس المال البشري.
- 3- أغلب أفراد العينة وبنسبة 64.0 % يجيبون بنعم ويؤكدون أن ان القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد ان الاستثمار في راس المال البشري ليس من الأولويات المهمة.
- 4- أغلب أفراد العينة وبنسبة 70.0 % يؤكدون أن القطاعات الوظيفية في بنى وليد لا تهتم بتنمية المورد البشري.

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

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

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

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

2- أغلب أفراد العينة وبنسبة 56.0 % يؤكدون أنان القطاع الوظيفي لا يدعم الافكار الجديدة.

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

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

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

6- أغلب أفراد العينة وبنسبة 77.0 % يؤكدون أن القطاعات الوظيفية لا توفر خدمة الانترنت للموظفين من اجل اكتساب معارف ومهارات تخص العمل.

السادس عشر- الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث من خلال النتائج الخاصة حول الاستثمار في الموارد البشرية ودورها في تحقيق برامج التنمية المستدامة بين الرؤية الحقيقية في استثمار الشباب (دراسة ميدانية على موظفي القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد كالآتي:

1. **استنتج** الباحث ان العاملين القطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد مصنفيين على درجات وظيفية عالية، كما اتضح للباحث انهم مؤهلين ولا يستحقون إعادة تأهيل ومع هذا لا يقومون بالعمل على أكمل وجه ويقعون تحت دائرة عدم الاهتمام والاستفادة منها في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
2. **استنتج** الباحث ان العاملين بالقطاع الوظيفي في بلدية بنى وليد، لا يعملون مسابقات واختبارات عند اختيار أفضل الموظفين او عند الترقية من درجة الى أخرى وهذا ما جعل درجات الموظفين عالية جداً.
3. **استنتج** الباحث ان بلدية بنى وليد، لا تهتم بتنمية الموارد البشرية ولا تعير لهذا الامر أي اهتمام على الرغم من أهميته في برامج التنمية المستدامة.

ومن خلال هذه الاستنتاجات يوصي الباحث بالآتي:

- 1- يوصى الباحث الاهتمام بالقطاع الوظيفي وإعادة النظر في الترتيبات الوظيفية بالشكل الحالي، والعمل على إقامة المسابقات والاختبارات لاختيار أفضل الموظفين.
- 2- يوصي الباحث الاهتمام بالموارد البشري المتمثل في قطاع الموظفين والعمل على تطوير معارفها ومهاراتها لأجل الاستفادة منه في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- 3- يوصي الباحث الاهتمام بالجانب المعرفي بكل جوانبه لمساعدة القطاع الوظيفي في تطوير نفسه من خلال (الدورات التدريبية، وشبكة المعلومات الدولية - النت، والاستعانة بالمدرسين من الخارج لمساعدة الموظفين على تحصيل الفائدة).

قائمة المراجع:

- 1- معجم قاموس المحيط
- 2- تقرير: الأمم المتحدة
- 3- <http://blogs.Worldbank.org>
- تاريخ الاطلاع 20/7/2026
- 4- اتحاد الخبراء الاستشاريون، عائد الاستثمار في رأس المال، القاهرة، اترك، للنشر والتوزيع 2004.
- 5- <http://www.Sanadkk.com>
- تاريخ الاطلاع 3/8/2026
- 6- اتحاد الخبراء الاستشاريون، مرجع سابق، 2004م.
- 7- اليمنى محمد، أحمد فرعون، الاستثمار في رأس المال البشري، كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، بحوث وإدارية عمل، الملتقى الدولي، صنع القرارات في المؤسسات الاقتصادية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2009م.
- 8- منى الزايد، الاستثمار في رأس المال البشري، نموذج مقترح، المؤتمر الثاني، لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون الخليجي، البحرين سنة م.
- 9- محمد موساوي ن، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي، حالة الجزائر، 1970-2011م، رسالة دكتوراه في الاقتصاد، غير منشورة، جامعة أوبكر بلقاسم، تلمسان الجزائر 2015م.
- 10- أسامة الفيل، نظرة إلى المستقبل: الاستثمار في الانسان، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، ط1، مصر، 2001م.
- 11- محمد موساوي. مرجع سبق ذكره، ص85
- 12- ووداد عزيزي، 2014م، ص20
- (13) <https://www.scribd.com>
- تاريخ الاطلاع 12/8/2026
- (14) <https://sympaweb.com>
- تاريخ الاطلاع 18/8/2026
- 15- مصطفى عمر التير، مقدمة في مبادي واسس البحث الاجتماعي، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والاعلان، ب، ن.