

دور التنمية الاقتصادية في استقطاب الموارد البشرية

دراسة ميدانية على شركة الزاوية لتكرير النفط

د. خيرى مبارك أحمد الغنودي

كلية الموارد البشرية / جامعة صبراتة

Khavri.alghanodi@sabu.edu.ly

الملخص:

لتطوير التنمية الاقتصادية لابد من استقطاب الموارد البشرية باعتبارها حجر الأساس للتنمية، فحسن اختيار الموارد البشرية واستقطابها، يكون له أثر كبير في تعظيم وتحقيق الإنتاج، وإحداث تطورات اقتصادية بما لديها من قدرة على خلق الإبداع، وتستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الاستقطاب والاستثمار في الموارد البشرية وتنميتها باعتبارها الأساس لأي تنمية اقتصادية ناجحة، وتم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي حول مشكلة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات منها، يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية والفائض والعجز بعد دراسة شاملة للبيئة الداخلية والخارجية للشركة، وكذلك نوصي بالاهتمام بالمصادر الخارجية للحصول على الأفكار والمقترحات والآراء الجديدة لتنمية وتطوير أعمالها.

Abstract

To develop economic development, it is necessary to attract human resources as they are the cornerstone of development. The good selection and attraction of human resources has a great impact on maximizing and achieving production and creating economic developments due to their ability to create creativity. This study derives its importance from attracting and investing in human resources and developing them as the basis for any successful economic development.

The descriptive and analytical approach was used on the study problem, and many results and recommendations were reached, including: The needs for human resources, surplus and deficit are determined after a comprehensive study of the company's internal and external environment. We also recommend paying attention to external sources to obtain new ideas, suggestions and opinions to develop and advance its business.

المقدمة:

استقطاب الموارد البشرية من المواضيع التي لها الأهمية الكبيرة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، باعتباره حجر الأساس في تطوير التنمية وتوجه رأس المال المادي، وهي الثروة الحقيقية وأدوات التنمية للدولة فحسن استخدام الموارد البشرية، ورفع مهاراتها يكون له أثر كبير في تعظيم وتحقيق الإنتاج وإحداث تطورات اقتصادية وبشرية وأموال للدولة تحتاج أيضا للموارد البشرية بما لديها من قدرة على خلق الإبداع والابتكار، واستقطاب الموارد البشرية هو المفتاح لتحريك المجتمع، فهو يعمل دائماً على تحقيق توجهات أهداف التنمية الاقتصادية وتحسين مؤشراتنا، وهو محدد مهم ومستدام في خلق وزيادة النمو الاقتصادي النوعي، من خلال الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج التي تعتبر عنصراً أساسياً في تنافسية واستدامة كافة قطاعات الاقتصاد، وتوجد العديد من الفرص المتاحة أمام الاقتصاد الليبي في استثمار الثروة النفطية واستغلالها في توجيه الجهود نحو استقطاب الموارد البشرية التي يعول عليها في تحقيق التنمية، من خلال إدارة وتحسين الاستخدام والاستغلال للموارد النفطية وغير النفطية، بالإضافة إلى استثمار الإمكانيات التي يتيحها الموقع الجغرافي المتميز لليبيا في شمال القارة الإفريقية وعلى جنوب البحر الأبيض المتوسط؛ نظرا لتزايد اهتمام عدد من المنظمات والهيئات الدولية بالجانب البشري للتنمية، ولوحظ من خلال الأدبيات الصادرة حول الموضوع أن السياسات التي اعتمدت في البلدان النامية لما يمثله استقطاب الموارد البشرية الاستثمار فيها من أهمية في تحقيق التنمية الاقتصادية سوف يتم التركيز في هذه الدراسة على في علاقة التنمية الاقتصادية في استقطاب الموارد البشرية في شركة الزاوية لتكرير النفط.

مشكلة البحث

لا تزال ليبيا تواجه تحديات كبيرة في مجال التنمية الاقتصادية وتنافس القطاعات الاقتصادية المختلفة على موارد الدولة، فإنه بسبب التطورات الاقتصادية المتسارعة أصبحت هذه المشكلات أكثر تعقيدا، فاستقطاب الموارد البشرية يعول عليه كثيرا في معالجة هذه القضايا، ووفقاً لذلك تكمن مشكلة البحث في للإجابة عن السؤال التالي:

1- ما دور استقطاب الموارد البشرية في تحقيق توجهات التنمية الاقتصادية؟
وتحدد المشكلة لموضوع البحث حول ما دور استقطاب الموارد البشرية في شركة الزاوية لتكرير النفط؛ وأثر ذلك في تحقيق التنمية الاقتصادية في هذه الشركة خلال التساؤلات التالية:
ما طبيعة العلاقة بين بعد الاستثمار في الموارد البشرية المتمثل في تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية؟ وتحقيق التنمية الاقتصادية في الشركة قيد الدراسة.

أهمية البحث:

تتبع أهمية الدراسة من تصحيح بعض السياسات ذات العلاقة ومنها الجوانب الاقتصادية للموارد البشرية إلى جانب الاستقطاب فيها وتحديد نوع العلاقة بين الاستثمار واستقطاب الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية، ويمكن تلخيص أهمية الدراسة فيما يلي:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الاستقطاب والاستثمار في الموارد البشرية وتمييزها باعتبارها الأساس لأي تنمية اقتصادية ناجحة.

- الاستفادة من نتائج هذا الدراسة من قبل المنظمات والمؤسسات لكي تتمكن من تحقيق أهدافها.
- المساهمة في الرفع من معرفة الباحث النظرية والخبرة العملية من خلال دراسة وتحليل العلاقة بين طرق استقطاب الموارد البشرية وتمييزها ودورة في تحقيق التنمية الاقتصادية.
- المساهمة في دعم وإثراء المكتبات ومراكز الدراسة العلمي.

أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية على النمو الاقتصادي في ليبيا، وقد تضمن الجزء النظري مراجعة الأدب الاقتصادي المتعلق تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية والنمو والتنمية الاقتصادية تم تناول العلاقة بين تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية والنمو والتنمية الاقتصادية ويهدف هذا البحث إلى:

1- محاولة التعرف على مدى فاعلية تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية المطبق بالمؤسسة قيد البحث بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية.

2- إمكانية التعرف على أوجه القصور وعوامل فشل تطبيق مفهوم تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية بالمؤسسة قيد البحث.

2- محاولة الوصول إلى توصيات ومقترحات تساهم في تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية الموارد البشرية بالمؤسسة قيد البحث.

منهجية البحث:

لتحقيق أهداف البحث سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة الدراسة، ولتحقيق فهم أفضل وأدق للظواهر المتعلقة بها، وقد اعتمدت هذه الدراسة على نوعين متغيرات الدراسة:

المتغير التابع (استقطاب الموارد البشرية)

المتغير المستقل (التنمية الاقتصادية)

هيكلية البحث:

وتم تقسيم هذه الدراسة الى مبحثين هما:
المبحث الاول التنمية الاقتصادية:
المبحث الثاني استقطاب المواد البشرية.
الدراسات السابقة:

• راسة (العيساوي) 2017 دراسة بعنوان: الموارد البشرية ودورها في التنمية الاقتصادية

هدفت هذه الدراسة إلى إعطاء صورة واضحة عن التجربة الليبية والمصرية في مجال تنمية الموارد البشرية، وأبرز الإمكانات البشرية المتاحة والقادر على التكيف مع مستجدات العصر، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: ارتفاع عدد السكان مما أدى إلى التوسع في تقديم الخدمات العامة والإنفاق عليها وشكل هذا ضغوطا على التنمية، عدم وجود تنسيق بين مخرجات التعليم ومدخلات سوق العمل. يعتبر المجتمع الليبي متزنا من الناحية النوعية إذ تأتي نسبة الإناث حوالي (49.4) فيما شكلت نسبة الذكور حوالي (50.6) من إجمالي السكان.

• دراسة (الكردي) 2014 دراسة بعنوان: تطور الخدمات الصحية وأثرها على التنمية البشرية

في ليبيا هدفت الدراسة إلى تحليل واقع الخدمات الصحية في ليبيا من حيث الكم والنوع، ودراسة أثر تطور الخدمات الصحية على التنمية البشرية، وتحليل العلاقة بين الخدمات الصحية من جهة والتنمية البشرية من جهة أخرى؛ أي أن هذا البحث يهدف إلى تحليل دور الخدمات الصحية في دعم التنمية البشرية في ليبيا ومحاولة معرفة المعوقات والمشاكل، واقتراح بعض السبل الكفيلة لرفع كفاءة الأداء وتخصيص الموارد في سبيل توجيهها لتحقيق أهداف التنمية البشرية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: أن ليبيا حققت معدلات عالية لتنمية البشرية (نسبة الدول النامية) خلال العقود الأربعة الأخيرة حسب المؤشرات المتعارف عليها (الدخل - التعليم - الصحة) وكان لتطور الخدمات الصحية أثر إيجابي على تنمية الموارد البشرية في ليبيا.

- دراسة (دهان) 2010 عنوان الدراسة: الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري في الجزائر، هدفت الدراسة إلى معرفة هل هناك تأثير للاستثمار في التعليم لرأس المال البشري على النمو الاقتصادي بالجزائر؟ وتقييم الجهود الاستثماري الذي بذلته السلطات العمومية الجزائرية على نظامها

التعليمي في سبيل تكوين الرأس المال البشري، فلقد استخدم نموذجاً قياسيماً في دراسته؛ لبيان تأثير رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: أن مساهمة رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر كانت إيجابية طول فترة الدراسة من (1968-2007)، وأن هناك علاقة طويلة المدى بين الناتج القومي الإجمالي والرأس المال البشري في الجزائر خلال فترة الدراسة، وأن الدور الإيجابي المعنوي لتأثير رأس المال البشري على النمو الاقتصادي بلغ (0.247)، وبذلك يكون رأس المال البشري ليس المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي في الجزائر، وأن الاستثمار المتراكم في رأس المال المادي (0.495) هو المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي في الجزائر خلال فترة الدراسة (1968-2007).

* دراسة (هنى) 2011 عنوان الدراسة: تقدير العلاقات بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر وفق نموذج سولو المطور: هدفت الدراسة إلى قياس أثر كل من رأس المال المادي ورأس المال البشري المقاس (عدد المسجلين في التعليم الثانوي) والأيدي العاملة على النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة الزمنية (1987-2009)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: هناك تأثير موجب لمعدل نمو رأس المال المادي على النمو الاقتصادي بنسبة (0.17)، وجود أثر معنوي سالب لمعدل نمو رأس المال البشري على النمو الاقتصادي بنسبة (0.33). دراسة (شريف) 2012 عنوان الدراسة: دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر هدفت الدراسة إلى قياس أثر رأس المال البشري من خلال التعليم ومستوى المهارات في زيادة الإنتاج في الجزائر، وذلك من أجل رفع إنتاجية هذا العنصر والاستفادة منه في عملية البناء والتنمية وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها:

هناك تأثير سالب للتغير في معدل نمو رأس المال البشري على معدل نمو الناتج المحلي. الاقتصاد الجزائري لا يستفيد كثيراً من مخرجات التعليم، لوجود اختلاف بين متطلبات الاقتصاد ومخرجات الجامعات والمعاهد.

• وما يميز هذا البحث عن غيره من الأبحاث المساهمة في الرفع من معرفة الباحث النظرية والخبرة العملية من خلال دراسة وتحليل دور التنمية الاقتصادية في استقطاب الموارد البشرية دراسة على شركة الزاوية لتكرير النفط؛ نظراً لافتقار الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع الدراسة حسب علم الباحث، فإن هذه الدراسة قد تكون بداية القيام بمزيد من البحوث ذات العلاقة.

الجزء النظري:

المبحث الأول: التنمية الاقتصادية

التنمية الاقتصادية من القضايا الأساسية على النطاق الدولي سواء على مستوى الحكومات أو المؤسسات أو الهيئات الدولية التي تسعى إلى التصنيع وتحقيق التنمية الاقتصادية المرغوبة في حين أن نجاح هذه الأهداف يتوقف على مدى توفير التمويل اللازم لعملية التنمية.

مفهوم التنمية الاقتصادية:

يختلف مفهوم التنمية الاقتصادية حسب اختلاف المعايير أو المؤشرات المستخدمة، فبالنسبة للمؤشرات التقليدية، تعني التنمية الاقتصادية قدرة الاقتصاد القومي على تحقيق النمو الاقتصادي؛ أي تحقيق زيادة سنوية في الناتج القومي الإجمالي، والمؤشر الاقتصادي البديل الآخر للتنمية هو قدرة الاقتصاد القومي على تحقيق معدلات نمو في الدخل الفردي تفوق معدلات نمو السكان.

كما تعرف التنمية: بأنها " التغيرات التي تحدث في المجالات الثقافية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية، وكذلك في البنى والقوة الفاعلة، وينتج عنها تحقق النمو الاقتصادي للمجتمع، تعددت تعارفي التنمية، فمن المفكرين من يعرفها على أنها تحقيق زيادة سريعة تراكمية ومستمرة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الوطني الحقيقي خلال فترة زمنية معينة. (صايب، 2015) ص13

وعلى العموم فإن التنمية الاقتصادية "هي العملية التي من خلالها تتحقق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل الحقيقي التي تحدث من خلال تغيرات في كل من هيكل الإنتاج ونوعية السلع والخدمات المنتجة إضافة إلى إحداث تغيير في هيكل توزيع الدخل لصالح الفقراء. (ناصر، 2013) ص83.

نستخلص مما سبق أن عملية التنمية الاقتصادية تهدف إلى زيادة الطاقة الإنتاجية خاصة، وهذا يعتمد على أمور عدة، أهمها زيادة الاستثمار، وهنا يتعين على القائمين بعملية التنمية اختيار الاستراتيجية الملائمة للتنمية الاقتصادية التي تساعد على تطوير الاقتصاد وتحقيق الأهداف المطلوبة.

أهمية التنمية الاقتصادية:

تأتي أهمية التنمية من دورها في تحسين نوعية الحياة التي يعيشها الإنسان؛ لأنه المقياس الحقيقي للنجاح فيها، كذلك فإن نجاح التنمية لا يتوقف فقط على مجرد الارتفاع بمعدلات النمو في الناتج القومي الإجمالي، وإنما أيضا وربما بدرجة أكبر على هيكل معدلات النمو.

أي أن أهمية التنمية تتجسد من خلال دورها كسياسة اقتصادية طويلة الأجل لتحقيق النمو الاقتصادي

أي لها عملية يزداد بواسطتها الدخل القومي لتحقيق النمو الاقتصادي خلال فترة زمنية طويلة أي تفاعل مجموعة قوى معينة خلال فترة من الزمن ينتج عنه حدوث تغيرات جوهرية معينة في بعض متغيرات الاقتصاد القومي غير أن بعض الاقتصاديين يفضلون تغيير التنمية بمفهوم أوسع بكثير من مجرد عملية يزداد بها الدخل القومي الحقيقي.

أهداف التنمية الاقتصادية:

زيادة الدخل القومي تعتبر من أول أهداف التنمية الاقتصادية في البلدان النامية بل هي أهمها، وذلك لأن الغرض الأساسي الذي يدفع البلدان إلى القيام بالتنمية الاقتصادية فقرها وانخفاض مستوى معيشة مواطنيها. رفع مستوى المعيشة:

إن تحقيق مستوى مرتفعة للمعيشة من بين الأهداف الهامة التي تسعى التنمية الاقتصادية إلى تحقيقها في البلدان النامية اقتصاديا، فالتنمية الاقتصادية ليست مجرد وسيلة لزيادة الدخل القومي فحسب، وإنما هي أيضا وسيلة لرفع مستوى المعيشة تقليل التفاوت في الدخل والثروات (أحمد، 2006) ص 47.

مستلزمات التنمية الاقتصادية

لقد درج الاقتصاديون على دراسة التنمية الاقتصادية باعتبارها الحاجة الضرورية الاقتصادية للمجتمعات النامية، بوصفها ليست زيادة المقدرة الإنتاجية كماً فحسب، وإنما تعني تغيير بنيوي في الاقتصاد النامي، بمعنى تغيير في الأهمية النسبية للقطاعات والأنشطة الاقتصادية يؤدي إلى ارتفاع الدخل القومي الحقيقي للبلد خلال فترة زمنية معينة وتطور مستوى معيشة السكان.

وتعتمد عملية التنمية الاقتصادية على عناصر أساسية تتمثل في الموارد البشرية والموارد الطبيعية وتكوين رأس المال والتقدم التكنولوجي، بوصفها مستلزمات لهذه العملية وتتمثل في:

أ- الموارد البشرية . ب- الموارد الطبيعية. ج- تجميع رأس المال. د- التقدم التكنولوجي .

المبحث الثاني: مفهوم الموارد البشرية.

يقصد بالموارد البشرية جميع الأفراد الذين يعيشون في مكان أو مجتمع معين، وهم يشكلون حجر الأساس في الإنتاج والاستهلاك لجميع السلع والخدمات، وعدد الموظفين أو نوعيتهم لا يشكلون إلا بعداً واحداً من أبعاد كثيرة تؤثر في عملية الإنتاج والاستهلاك.

أما تنمية الموارد البشرية، فيقصد بها عملية زيادة المعارف والمهارات والقدرات عند جميع الأفراد في المجتمع، ويمكن وصفها من الناحية الاقتصادية بالاستثمار في الموارد البشرية الذي يساهم بشكل

فعال في تطوير النظام الاقتصادي. (أبوسينية، 2002) ص 25

استقطاب الموارد البشرية:

يعتبر الاستقطاب الركن الفعال والأول من أركان عملية التوظيف، فيما يعتبر كل من الاختيار والتعيين الركنتين الأخرين فيها، وتعد كافة المصروفات في عملية التوظيف مصروفات استثمارية وهذا كله ينظر إليها لتحقيق مردود من وراء توظيف القوى العاملة يتجاوز ما يتم نفقته في سبيل الحصول عليها ومن غيرة لا يمكن للمؤسسة الاستمرار في أداء نشاطاتها والوصول إلى أهدافها ولا بد أن يكون وعاء الاستيعاب مناسب بما يسمح بالتمييز الجيد بين الأشخاص المتقدمين للعمل في المؤسسة.

• العوامل المؤثرة على عملية استقطاب الموارد البشرية وجذبها:

وتشتمل على الاستراتيجية التنظيمية التالية:

- استراتيجية الاستقطاب الداخلي

يتخذ المدير لموارد البشرية القرارات الخاصة بتحديد المؤهلين من الأشخاص العاملين للترقية إلى الوظائف الدرجة الأعلى وأي موظف منهم من الممكن إعداده لبرامج تدريبية وتطويرية لوظائف أخرى مختلفة عن وظائفهم (أبو زيد 2000) ص 18. أما إذا كانت المؤسسة تعتمد استراتيجية التمايز فإن اتجاهها يكون نحو استقطاب الموارد البشرية الكفوة من خارج المؤسسة.

وعرفه المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة على أن الموارد البشرية أو تنمية الموارد البشرية هي عبارة عن عملية تنمية المهارات والمعارف والقدرات لأفراد المجتمع البشري الذين يشاركون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما أو بإمكانهم أن يساهموا فيها، على ألا يقتصر هؤلاء الأشخاص على السكان العاملين، بل يمتد إلى المشاركة الفعلية أو المنتظرة، أو الذي يمكن الاستحصال عليه، من الأفراد الآخرين في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويتطرق تقرير البنك الدولي على التنمية في العالم لعام 1980 إلى أن فكر تنمية الموارد البشرية هو مفهوم يتضمن التربية والتدريب والنهوض بالصحة والتغذية وتقليل معدلات الخصوبة، وهو إذ يضم هذه العناصر المتعددة يفوض النمو الاقتصادي اهتماما بالغاً.

• أهداف الاستثمار البشري

إن أهداف الاستثمار في العنصر البشري تكون أهدافاً اقتصادية وسياسية وثقافية واجتماعية والمميز في ذلك فإن الأهداف غير الاقتصادية لا يمكن فصلها عن الأهداف التي تحققها التنمية الاقتصادية في أي تحليل واقعي، ويمكن تقسيم أهداف الاستثمار البشري إلى قسمين وهما أهداف مباشرة وأهداف غير مباشرة.

أولاً: الأهداف المباشرة:

- زيادة الناتج: تعتبر زيادة الناتج أو زيادة الدخل أحد الأهداف المباشرة للاستثمار في العنصر البشري، ويتم زيادة الناتج أو الدخل من الناحية الاقتصادية.
- التوظيف وخلق فرص عمل: تعتبر أهمية التوظيف من أبرز السياسات الاقتصادية والاجتماعية في جميع المجتمعات والدول من أجل تحقيق أهدافها.

ثانياً: الأهداف الغير مباشرة:

بناء الدوافع الاقتصادية الرشيدة لدى الأفراد: فالاستثمارات البشرية تسعى دائماً إلى خلق الصفات الاقتصادية الرشيدة والسليمة والبناءة لدى الأفراد فالرغبة في إتقان العمل والرغبة في الاستقرار والاستمرار في العمل وأيضاً والرغبة في تحقيق أعلى دخل ممكن والرغبة في اختيار الأفراد لنوع التعليم والدراسة أو المهنة وأخذ الأسلوب العلمي في التفكير والتطوير والتقليص من شأن النزعات الفردية الضارة بجو العمل، ونشر وتنمية روح التعاون والمشاركة بين العاملين يعد هذا الهدف من الدوافع الرشيدة والإيجابية التي تساعد في زيادة الاستثمارات البشرية (إيمان، 2013) ص24.

1- الأهمية الاقتصادية للاستثمار البشري

تكمن الأهمية الاقتصادية للاستثمار البشري من خلال عدة جوانب أهمها:

1- الاستثمار البشري أداة لخلق الميزة التنافسية:

الشركات والمؤسسات هي التي تتنافس وليس الدول، فالمؤسسات التي تملك قدرات تنافسية عالية تكون قادرة على رفع مستوى معيشة أفرادها، ومن جهة أخرى فإن رفع مستوى معيشة أفراد دولة ما مرتبط بشكل كبير بنجاح المؤسسات العاملة، وقدرتها على اقتحام الأسواق العالمية من خلال التصدير وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر (عبدالله شامية 2008) ص135، والميزة التنافسية هي تميّز المؤسسة، أو الشركة المنتجة، على منافسيها بمركز فريد يتيح لها تقديم منتج ذو جودة عالية، وإنتاج أسرع، وتكاليف أقل وكفاءة عالية، وتتحقق الميزة التنافسية للشركة أو المؤسسة، عندما يكون لها براءة اختراع أو حق امتياز أو تصنيع أو تقنية جديدة فاعلة (أحمد سيد مصطفى، 2004) ص78.

المشاكل المتعلقة بالموارد البشرية الفائضة عن حاجة المجتمع:

تعاني بعض الدول من وجود أعداد فائضة من العمالة، وتعجز فرص العمل المتاحة عن استيعابهم لذلك يتم استخدامهم في وظائف لا تتناسب مع ما يتمتعون به من خبرات ومهارات، وتنتشر عادةً في هذه البلدان ظاهرة البطالة بين المتعلمين، وهذه الظواهر قد تؤدي إلى مشاكل اقتصادية واجتماعية وسياسية خطيرة مما تعوق عملية التنمية، وتثير هذه المشاكل العديد من التساؤلات الصعبة منها، ما الأسباب التي أدت إلى حدوث هذا الفائض؟ وهل للنظام التعليمي دور في وجود هذا الفائض؟ وما سبل العلاج؟ وكيف يتم امتصاص هذا الفائض؟

2- العلاقة بين الاستقطاب الاستثماري والنمو الاقتصادي

تشغل مشكلة النمو الاقتصادي اهتمام العديد من الدول النامية والمتقدمة على حد سواء فالدول المتقدمة تريد أن تزيد مضاعفة تقدمها وأن تحافظ بازدهارها الحضاري أما الدول النامية فإنها تسعى لتحسين وضعها الاقتصادي والتغلب على تخلفها وتلحق الدول التي سبقتها في ميدان الحضارة، ولتحقيق هذا الهدف تجد الكثير من الدول نفسها أمام طريقين، فأما أن تترك النمو يأخذ مجراه الطبيعي التلقائي البطيء وإما تلجأ إلى التدخل في عملية النمو ليجدد اتجاهاتها وسرعتها واختصار الزمن من أجل تحقيق التنمية الشاملة (الشمي، 2007) ص 113.

النمو الاقتصادي.

يمثل النمو الاقتصادي هدفاً من أهداف السياسة الاقتصادية لكل دول العالم بغض النظر عن وضعها الاقتصادي، وذلك لكونه يمثل الخلاصة المادية للجهود الاقتصادية، وغير الاقتصادية، المبذولة في المجتمع، وهو يساعد الدولة على القيام بأدوار هامة مثل الرعاية الاجتماعية والتعليم والصحة بشكل أفضل، ويعتبر النمو الاقتصادي شرطاً ضرورياً، ولكنه غير كاف لتحسين المستوى المعيشي للأفراد.

الاستثمار البشري كمحرك للنمو الاقتصادي

النمو الاقتصادي له مصدران: النمو الكمي في عوامل الإنتاج ويتمثل في القوى العاملة ورأس المال المادي - الاستثمار في الموارد البشرية: يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية أحد أهم المحددات لمجمل إنتاجية عوامل الإنتاج بشكل عام ومكونات الاستثمار البشري مترابطة ومكملة لبعضها البعض، فالتعليم يعتبر المصدر الرئيسي لعرض العمل، والمؤثر المباشر على هيكل القوى العاملة حسب المستويات التعليمية.

- درجة الانفتاح الاقتصادي:

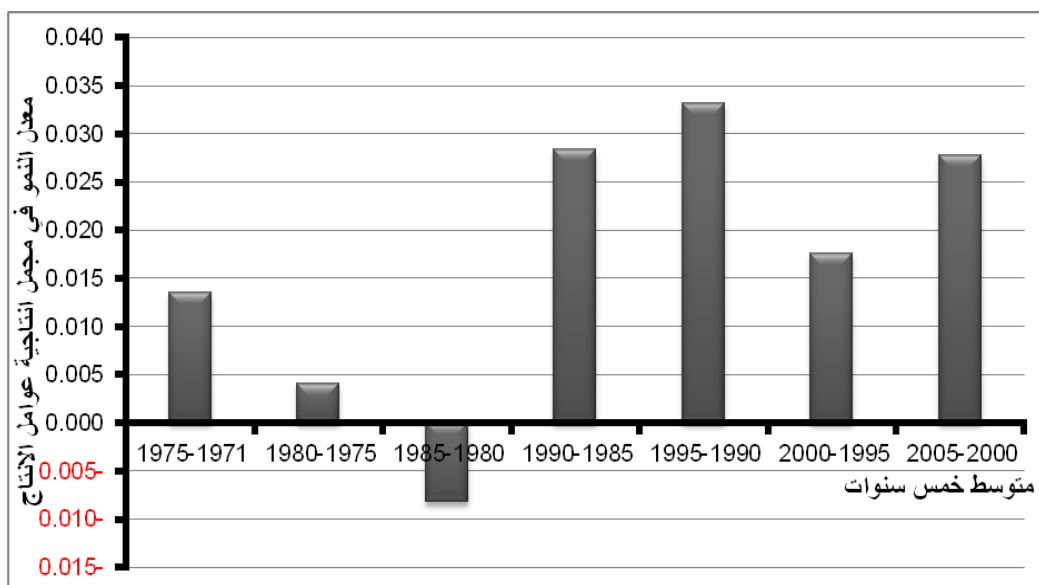
يرى العديد من الباحثين أنه كلما زادت درجة انفتاح الدولة اقتصادياً على العالم الخارجي ومسايرتها للتقنيات الحديثة في مجال الإنتاج، زادت الكفاءة الإنتاجية، وبناء على ذلك فمن المتوقع وجود علاقة طردية بين درجة الانفتاح الاقتصادي ومجملة إنتاجية عوامل الإنتاج.

المتغيرات الاقتصادية الكلية: إن وجود استقرار وثبات نسبي في متغيرات الاقتصاد الكلي يعتبر من العوامل المشجعة على جذب الاستثمارات التي بدورها ستعمل على إدخال تقنية حديثة ومتقدمة للمجتمع ونتوقع في هذا الصدد وجود علاقة عكسية بين هذا المتغير ومجملة إنتاجية عوامل الإنتاج (الجروشي 2018) ص 36.

الاستثمار الأجنبي المباشر: إن تدفق الاستثمار الأجنبي قد يجلب معه المزيد من التكنولوجيا الحديثة سواء في شكل ملموس مثل الآلات والمعدات، ومن ثم فإنه يتوقع وجود علاقة طردية بين تدفق الاستثمارات الأجنبية المباشرة ومجملة إنتاجية عوامل الإنتاج وسوف يتم استخدام معدل النمو في نسبة الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى الناتج المحلي الإجمالي كمقياس لهذا المتغير (عمر محي الدين، 2009) ص 28.

شكل متوسط لكل خمس سنوات لمعدل نمو مجملة الإنتاجية

عوامل الإنتاج في الاقتصاد الليبي



المصدر: مؤسسة الاستثمار في الاقتصاد الليبي

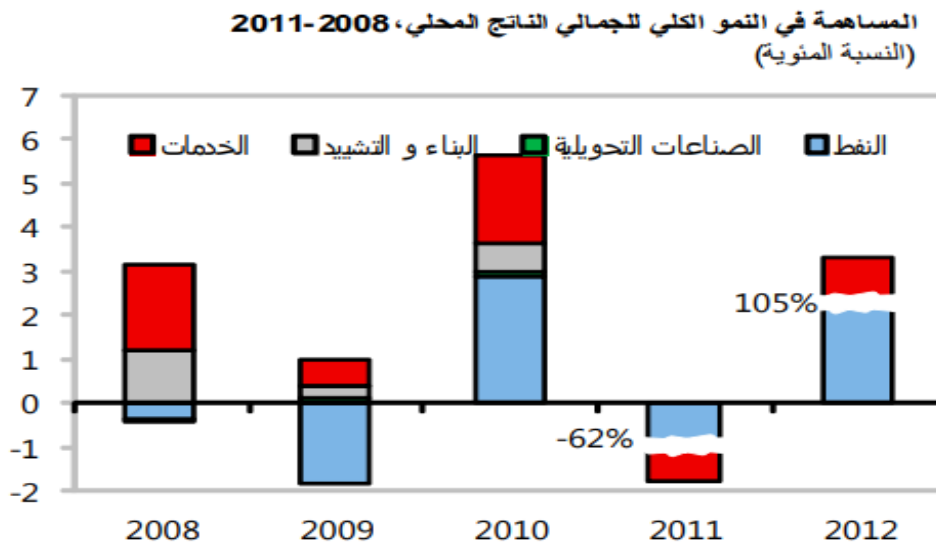
نلاحظ من الشكل السابقة اختلاف معدل النمو لمجمل إنتاجية عوامل الإنتاج عبر الزمن، فتظهر القيم موجبة وأخرى سالبة، ففي الشكل نلاحظ أن فترة السبعينيات كان معدل النمو لمجمل الإنتاجية موجب حيث اعتدال أسعار النفط، ثم بدأ التناقص في النصف الثاني لفترة السبعينيات إلى أن أصبح يسجل بالسالب، وخاصةً في فترة الثمانينيات 1980-1985 حيث شهدت انخفاض أسعار النفط وهيمنة القطاع العام على الحياة الاقتصادية في الاقتصاد الليبي، أما فترة التسعينيات، وبالرغم من فترة الحظر إلا أنه حصل تطور موجب، وكذلك في فترة الألفية الثانية حيث انتهاء الحصار والانفتاح على الخارج فإنها تظهر القيمة موجبة.

• المؤشرات الاقتصادية لتقييم الأداء التنموي

هيكل الناتج المحلي الإجمالي:

بالرغم من الوفرة النفطية في ليبيا إلا أنها تمتلك اقتصاداً يُعد من أقل الاقتصاديات تنوعاً وذلك حسب ما هو مبين بالجدول (صندوق النقد الدولي: 2013) ص12.

شكل تطور حجم الإنفاق على التعليم



المصدر: تقرير صندوق النقد الدولي (2012)

توضح البيانات الواردة في الجدول أن حجم الإنفاق التنموي ارتفع من (815.7) مليون دينار للفترة من (1984-1980) إلى (419.3) مليون دينار للفترة من (1990-1985) ليصل إلى (4956.3)

مليون دينار ليبي للفترة (2006-2010) كما بلغ حجم الإنفاق التنموي على التعليم خلال كامل الفترة (9172.9) مليون دينار ليبي.
كما يلاحظ حدوث تطور في حجم الإنفاق الإداري على التعليم حيث ارتفع من (1777.0) مليون دينار ليبي. (1980-1984)، ليصل إلى اقصى قيمة له في الفترة الممتدة بين (2006-2016) حيث بلغ (17198.4) مليون دينار ليبي.
وشهد حجم الإنفاق التنموي والإداري على التعليم تطورا ملحوظا حيث ارتفع من (2592.7) مليون دينار للفترة الممتدة من (2006 إلى 2010).

جدول تطور الإنفاق التنموي والإداري خلال الفترة من 1980 إلى 2010

الفترة	حجم الإنفاق التنموي مليون دل	حجم الإنفاق الإداري	إجمالي الإنفاق التنموي الإداري
1984-1980	815.7	1777.0	2592.7
1985-1989	388.3	2354.0	2742.3
1990-1994	281.5	2896.4	3177.9
1995-1999	419.3	4612.3	5031.6
2000-2005	2311.8	5881.3	8193.7
2006-2010	4956.3	17198.4	22154.7
المجموع	9172.9	34720	43892

المصدر: تقرير صندوق النقد الدولي

الجز العملي:

- **فروض البحث:** من خلال ما تم تقديمه وتحليله والاستفادة من الدراسات السابقة والأدبيات المتخصصة بموضوع الدراسة، وفي إثراء الإطار النظري والمنهجية المتبعة، ومن خلال الاطلاع على بعض المراجع التي استندت إليها الدراسات، وإلى ما توصلت إليه تلك الدراسات من نتائج وتوصيات يمكن لنا أن نستخرج الفرضية التالية:

يعتمد هذه البحث على الفرضية الآتية

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقطاب الموارد البشرية وتحقيق التنمية الاقتصادية.

ولاختبار محور تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية من خلال فقرات الاستبيان التي بلغ مجموعها

(9 فقرات) فقد تم استخدام مقاييس النزعة المركزية والتشتت ومقاييس تجمع بين مقاييس النزعة

المركزية والتشتت وبالاعتماد على الأهمية الترتيبية للفقرات وكما مبين في الجدول التالي:

جدول الوسيط الحسابي

يوضح الوسيط الحسابي ونسبته والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية الترتيبية بين كل فقرة من فقرات محور تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية والدرجة الكلية لها

ت	العبارة	الوسيط الحسابي	نسبته %	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية الترتيبية للتأثير
1	يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية وتحديد الفائض والعجز بعد دراسة شاملة للبيئة الداخلية والخارجية.	3.73	74.62	0.862	23.09	الأولى
2	يتم البحث والتحري عن الموارد البشرية ذات الكفاءة والمؤهل المناسب لملء الوظائف الشاغرة في المستويات التنظيمية.	3.63	72.50	0.872	24.06	الثانية
3	تتم عملية وصف الوظيفة ودراستها بصورة تحليلية للتعرف على دورها في تحقيق الأهداف المرجوة.	3.53	70.58	0.892	25.27	الثالثة
4	يتم التأكد من كفاءة الإجراءات الإدارية لعملية الاستقطاب	3.42	68.46	1.021	29.83	السادسة
5	يتم تحديد سمات وخصائص الأفراد الذين سيتم استقطابهم والمؤهلات والمهارات والخبرات والخصائص الشخصية لانتقاء أفضل الأشخاص.	3.45	69.04	1.004	29.08	الرابعة
6	يتم الاعتماد على المصادر الداخلية في توفير الاحتياجات من الموارد البشرية	3.31	66.15	1.150	34.76	السابعة
7	الاعتماد على المصادر الداخلية يحرم بعض الوظائف المهمة فيها من الحصول على المهارة والخبرة.	3.16	63.27	1.098	34.71	الثامنة
8	يتم الاعتماد على المصادر الخارجية لإضافة مهارات وخبرات ومؤهلات تدعم وتحديث التغيير المطلوب.	3.15	63.08	1.180	37.43	التاسعة
9	يتم الاعتماد على المصادر الخارجية للحصول على الأفكار والمقترحات والآراء الجديدة لتنمية وتطوير أعمالها وأنشطتها.	3.43	68.65	1.245	36.25	الخامسة
	متوسط مجموع فقرات تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية	3.42	68.48	0.520	15.19	

المصدر: إعداد الباحث حسب الوسيط الحسابي ونسبته والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف

ومن خلال الجدول السابق نلاحظ بان محور تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية، جاءت الفقرة رقم (1) من حيث الأهمية الترتيبية لأثر تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية في الترتيب الأول وبوسط حسابي بلغ (3.73) وبما نسبته (74.62%) التي تأتي من ضمن درجة التأثير الجيدة والتي تقع ما بين (3.40 إلى أقل من 4.20) وينسبه (68% إلى أقل من 84%) وهذا حسب المقياس المعتمد بالدراسة المبحوثة، كما أن البيانات الموجودة تتجمع حول المتوسط وبتشتت غير عالٍ ويظهر ذلك

ضمن قيمة الانحراف المعياري التي لا تبعد عن الواحد صحيح بكثير والتي بلغت (0.862) ومعامل الاختلاف الذي كانت نسبته (23.09%) وهذا يدل على تجانس مميز واتفاق بين أفراد عينة الدراسة المبحوثة حول الإجابة على هذه الفقرة ويتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية وتحديد الفائض والعجز بعد دراسة شاملة للبيئة الداخلية والخارجية.

كما جاءت قيمة المتوسط العام لجميع فقرات محور تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية دالة على وجود مستوى تأثير جيد من حيث تطوير طرق استقطاب الموارد البشرية حيث جاءت قيمة الوسط الحسابي (3.42) وبنسبه (68.48%) ضمن فترة التأثير الجيدة التي تساوى (من 3.40 إلى أقل من 4.20) وبنسبة (من 68% إلى أقل 84%) وذلك حسب المقياس المعتمد في الدراسة، كما تبين أن البيانات المتوفرة عن هذا المجال تتجمع حول التوسط وبتشتت غير عال جداً إذ يظهر ذلك من خلال قيمة الانحراف المعياري المتدنية والتي تساوى (0.520) ومعامل اختلاف الذي نسبته (15.19%) ممّا يدل على تجانس وانسجام عال جداً في الإجابة على بيانات الدراسة من قبل العينة.

النتائج والتوصيات:

من خلال ما تقدم من تحليل للبيانات ووضع الإجابة على جميع التساؤلات والفرضيات المتعلقة بالدراسة وبطبيعة التأثير بين متغيرات الدراسة، ومن ضمن الدراسة الميدانية تم الحصول على عدد من النتائج المهمة والتي تعد نتاج دراسة شاملة على موضوع البحث ويمكن أن نستخلص أبرز هذه النتائج وهي:

أوضحت الدراسة أنه يوجد تأثير قوي بين استقطاب الموارد البشرية على التنمية الاقتصادية في الشركة قيد البحث بشكل عام جيد.

- يوجد التزام بتطوير طرق استقطاب الموارد البشرية بشركة محل الدراسة بمستوى تطبيق عام جيد ومن خلال تحليل فقرات المحور والمرتبة على النحو التالي:
- يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية والفائض والعجز بعد دراسة شاملة للبيئة الداخلية والخارجية بمستوى تطبيق جيد.
- يتم تحديد سمات وخصائص الأفراد الذين سيتم استقطابهم والمؤهلات والمهارات والخبرات والخصائص الشخصية لانتقاء أفضل الأشخاص بمستوى تطبيق جيد.

وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات كان أهمها:

استنادا إلى ما توصلت إليها الدراسة من نتائج، فيجب أن نستخلص مجموعة من التوصيات تزيد في الارتقاء وتحسن من مستوى الاستثمار في الموارد البشرية من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية ومن هذه التوصيات:

- ضرورة التأكد من كفاءة الإجراءات الإدارية لعملية الاستقطاب.
- نوصي بالاهتمام بالمصادر الخارجية للحصول على الأفكار والمقترحات والآراء الجديدة لتنمية وتطوير أعمالها وأنشطتها.
- العمل على وصف وتوصيف الوظيفة ودراستها بصورة تحليلية للتعرف على دورها في تحقيق الأهداف المرجوة.

المراجع:

- 1- أحمد سيد مصطفى. (2004). إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية لرأس المال الفكري دار النهضة العربية.
- 2- حمد عاشور. (2008). إدارة الموارد البشرية الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. دار المعرفة الجامعية.
- 3- أشرف عبد الرحمن الشيمي. (2007). إدارة الموارد البشرية في عصر المعرفة (المجلد الطبعة الأولى). القاهرة: مؤسسة اقرأ للنشر والتوزيع والترجمة.
- 4- جبريل سليمان الجروشي. (2018)، منبع الجودة الإنسان فكيف نرفع جودته. مجلة المعيار.
- 5- حسن إيمان علي. (2003). أثار رأس المال البشري على هيكل وتجاه التجارة الخارجية في السلع المصنعة للدول النامية. جامعة حلوان.
- 6- عبدالله امحمد شامية. (2008). سوق العمل في الاقتصاد الليبي ومتطلبات الاقتصاد المعرفي. طرابلس: معهد التخطيط طرابلس.
- 7- عمر محي الدين. (2009). التخطيط الاقتصادي. بيروت: دار النهضة العربية.
- 8- محمد أبو سنية. (2002). هوية الاقتصاد الليبي ومهمة التخطيط.
- 9- محمد خير أبو زيد. (2000). أثر مصادر استقطاب الموارد البشرية على الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي والغياب. مجلة دراسات (2).

- 10-الازهر صالح الكردي(2014) دراسة بعنوان: تطور الخدمات الصحية وأثرها على التنمية البشرية في ليبيا .
- 11-عصام احمد العيساوي (2017) دراسة بعنوان: الموارد البشرية ودورها في التنمية الاقتصادية.
- 12-عبدالكريم البشير شريف(2012) عنوان الدراسة: دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر
- 13-محمد دهان (2010)عنوان الدراسة: الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري في الجزائر .
- 14-محمد عبد العزيز عجيبة وإيمان عطية ناصف،. (2013). التنمية الاقتصادية دراسات نظرية وتطبيقية، الإسكندرية.
- 15-ميادة شلاق نبيل هني(2011) عنوان الدراسة: تقدير العلاقات بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر.
- 16-يوسف عبد الله صابغ. (2015). مقررات التنمية الاقتصادية النامية، ا. بيروت: لمؤسسة النامية للدراسات والنشر .
- 17-التقرير صندوق النقد الدولي . (2013).
- 18-التقرير مؤسسة الاستثمار في الاقتصاد الليبي. (2017).