

## تنمية الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة

### دراسة خاصة عن قطاع التعليم في بنى وليد بلبيبا

[١٣]

أحمد فؤاد مندور<sup>(١)</sup> - صفاء جرجس تادرس<sup>(١)</sup> - مفتاح محمد عمار<sup>(٢)</sup>

أم السعد مريغة صالح

(١) كلية التجارة، جامعة عين شمس ٢) كلية الاقتصاد والعلوم السياسي، جامعة طرابلس

### المستخلص

عملية التنمية المستدامة تتضمن تنمية بشرية تهدف إلى تحسين مستوى الرعاية الصحية والتعليم، فضلاً عن عنصر المشاركة حيث يشارك الناس في صنع القرارات التنموية التي تؤثر في حياتهم بالإضافة إلى عنصر العدالة أو الإنصاف والمساواة، وهناك نوعان من الإنصاف هما: إنصاف الأجيال المقبلة والتي يجب إنصاف من يعيشون اليوم من البشر ولا يجدون فرصاً متساوية مع غيرهم في الحصول على الموارد الطبيعية والخدمات الاجتماعية كما تهدف التنمية المستدامة أيضاً إلى تحسين فرص التعليم والرعاية الصحية.

وبدأ الاهتمام واضحاً الآن بمدى ارتباط التنمية البشرية بمفهوم التنمية المستدامة حيث تبرز هذه العلاقة من خلال الحاجة الماسة لإيجاد توازن بين السكان من جهة وبين الموارد المتاحة من جهة وبالتالي فهي علاقة بين الحاضر والمستقبل بهدف ضمان حياة ومستوى معيشة أفضل للأجيال القادمة والذي يحتاج إلى ربط قضايا البيئة بالتنمية بشكل محدد ومستمر حيث إنه لا وجود لتنمية مستدامة بدون التنمية البشرية.

عليه فان هذه الدراسة تهدف الى توضيح الدور الكبير الذي تمثله تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، لأن الموارد البشرية هي التي تحدد الأهداف والسياسات وتضع الخطط والبرامج، وهي التي تتحمل مسؤولية توجيه واستخدام الإمكانيات والموارد المادية المتاحة ويأتي الاستثمار في الموارد البشرية من خلال التعليم جزء هام وأساسي في بناء قدرات ومهارات بشرية فعالة في المجتمع، ويشكل التعليم مورداً أساسياً لكافة الخطط التنموية كما أنه ركيزة مهمة من مرتكزات التنمية المستدامة.

وقد اتبع الباحثون الأسلوب الوصفي في التحليل عن طريق جمع البيانات والمعلومات والإحصائيات المتعلقة بموضوع الدراسة. ولقد تم توزيع مفردات العينة طبقاً للنوع (ذكور وإناث) والمستوى التعليمي (مؤهل جامعي فما فوق، مؤهل متوسط، مؤهل متوسط فأقل) والفئة العمرية (٢١-٣١، ٣٠-٤٠، ٤١-٥١، ٥٠-٦٠) والمستوى الإداري (إدارة عليا، وسطي، تنفيذية) وعددهم (١٠٠) مفردة.

وقد تم كما استخدم المنهج الإحصائي لاختبار أدوات القياس والتحقق من صحة الفروض باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، واستنباط النتائج من خلال تفسيرها. وكانت اهم النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة القصور الواضح في منظومة البحث العلمي من حيث الخطط والبرامج والأساليب والمناهج القائمة على الأسس العلمية الحديثة المتعارف عليها وتوافقها مع المتغيرات الاقتصادية والتحديات العالمية والتي يأتي في مقدمتها التطور التكنولوجي، وكذلك ضعف الأنفاق علي البحث العلمي. ووجود علاقة طردية موجبة بين كل من بناء خطط وبرامج التعليم المواكبة للثورة التعليمية التنموية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية في مواكبة متطلبات هذه التنمية.

وقد اوصت الدراسة بضرورة اعتبار التعليم والتدريب والبحث العلمي والتنمية التكنولوجية أهم وسائل تحقيق سياسات تنمية الموارد البشرية، ولذلك لابد أن يصبح ركيزة أساسية في خطة التنمية القومية ، وتحقيق التكامل والتنسيق بين الهيئات التعليمية والتدريبية والبحثية المختلفة، وجهات الإنتاج والخدمات تحقيقاً لمتطلبات رفع التنافسية اداءً ونمواً لتحقيق متطلبات التنمية، بالإضافة الى

التأكيد على تحديث وتطوير المناهج التعليمية والتدريبية والبحث العلمي وربطها بسياسات تنمية الموارد البشرية المواكبة لمتطلبات التنمية.

### المقدمة

أصبحت الموارد البشرية تحتل مركز الصدارة في الاهتمام على مستوى العالم المعاصر باعتبارها أهم عنصر من عناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي مجتمع إنساني بل إن الاستثمار فيها أصبح يُعد استثماراً مريحاً للغاية، وإن كان طويل الأجل. (أحمد رمضان مندور وآخرون، ١٩٩٠)،

لقد تبلور هذا التأكيد على أهمية الإنسان بشكل جلي بعد صدور (ثورة الأمم) للمفكر البريطاني آدم سميث عام ١٧٧٦م، والذي اعتبر أحد أهم التطورات التي أدت إلى الاعتراف بأهمية دور الإنسان في كافة المجالات حيث قال فيه "إن كل القدرات المكتسبة لسكان أي بلد هي جزء من رأسماله"، كما أوضح جون ستيورات كل ذلك في كتابه "مبادئ الاقتصاد السياسي" عام ١٩٠٩م، ثم أكد ألفرد مارشال في كتابه "مبادئ الاقتصاد" عام ١٩٣٠ على أهمية رأس المال البشري بل أكد على أهمية الاستثمار في التعليم. ويؤكد العديد من

المختصين على أن البداية الجادة للاهتمام باقتصاديات التعليم ورأس المال البشري (Adam ., 2005)

كانت مطلع الستينات وبالتحديد عندما ألقى ثودور شولنز محاضراته "الاستثمار في رأس المال البشري" عام ١٩٦٠ أمام الجمعية الاقتصادية الأمريكية (T.W.Schultz, 1961) حيث اعتبر أن الاستثمار في الإنسان من أهم أنواع الاستثمار التي يمكن أن تعود على الاقتصاد بالعديد من المنافع الكمية والكيفية، وهو لا يقل أهمية عن الاستثمار في أي مورد اقتصادي آخر هذا إن لم يفوقه في الأهمية، خصوصاً مع التقدم في التكنولوجيا والتقنية التي تحتاج مهارات وقدرات ومتطلبات خاصة للتعامل معها، "ومما لا شك فيه أن تحديات العصر تزداد قوة وضراوة نوعاً وكماً وإلحاحاً، ونؤكد على أن الغلبة في هذا العصر ستكون للإنسان القوي تنشئة وتعليماً وتأهيلاً وتدريباً وأن الاستثمار الأمثل هو استثمار العقول والكفاءات البشرية بمعنى أن رأس المال البشري الذي تتوفر له مقومات وعناصر المعرفة والقدرة على التعامل مع مستجدات العصر وإفرازات المتغيرات والتطورات التكنولوجية سيكون محكوماً عليه بالتخلف والتهميش والاستبعاد اقتصادياً وثقافياً".

عليه... فإن هذا النوع من الاستثمار يندرج تحت مفهوم التنمية البشرية الذي يتجاوز إلى حد بعيد مفاهيم التنمية الاقتصادية والإنتاج القومي ودخل الفرد باعتباره يتصل بنوعية الحياة التي يعيشها الفرد، وقدرته على اكتساب المعرفة، وعلى الاستفادة من الموارد والخدمات التي يحتاجها.

ولقد كثر استخدام مفهوم التنمية المستدامة على الساحة الدولية في الوقت الحاضر لكي يجد طريقه وسط عديد من المصطلحات المعاصرة مثل العولمة، التنمية البشرية، وصراع الحضارات وغيرها من المصطلحات، ويعتبر أول من أشار إليه بشكل رسمي هو تقرير "مستقبلنا المشترك" الصادر عن اللجنة العالمية للتنمية والبيئة عام ١٩٨٧م، وتشكلت هذه اللجنة بقرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر عام ١٩٨٣م برئاسة "برونتلاد" رئيسة وزراء النرويج وعضوية (٢٢) شخصية من النخب السياسية والاقتصادية الحاكمة في العامل، وذلك يهدف مواصلة النمو الاقتصادي العالمي دون الحاجة إلى إجراء تغييرات جذرية في بيئة النظام الاقتصادي العالمي. (إبراهيم قويدر، ٢٠٠١).

## مشكلة الدراسة

من خلال الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحثون دراسة (سالمة محمد سليمان عبد السلام (٢٠٠٧) "اقتصاديات الموارد البشرية في الجماهيرية الليبية" توصلت الى ان المجهودات المبذولة والمنجزات التي تمت في ليبيا خاصة في مجال الإنتاج والنهوض بالموارد البشرية وتميئتها لم تصل إلي المستوى المطلوب ولم تنجح حتى الآن في تحقيق النقلة النوعية في مجال تأهيل ودمج الموارد البشرية في عملية التنمية نتيجة عدم توازن عملية التنمية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، حيث تشر التقارير الى وجود الكثير من المشكلات التي تواجه قطاع التعليم والتدريب والبحث العلمي نحو تحقيق اهدافها .

في ضوء ما سبق يتضح ان هناك فجوة كبيرة ما بين سياسات وبرامج التعليم والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل، إضافة إلي عدم مواكبة برامج التأهيل والتدريب الحالية لمستجدات ومتغيرات العلم والتقنية مما جعل مخرجات هذه البرامج " الموارد البشرية " لا تواكب هي الأخرى مستويات الإمكانيات الفكرية والعلمية والتنموية المتواصلة.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

## أسئلة البحث

- ١- إلي أي مدى نجحت سياسات وخطط تنمية الموارد البشرية التي نفذت في ليبيا في الفترة ١٩٧٠ - ٢٠٠٦ من تحقيق الاهداف المرجوة منها؟
- ٢- ما مدى ارتفاع السياسات المتبعة في تنمية الموارد البشرية إلي المستوى الذي يحقق من خلاله التنمية المستدامة ؟
- ٣- ما مدى توافق السياسات التعليمية المتبعة مع المتطلبات والتحديات التي تفرضها التطورات التنموية المعاصرة بما في ذلك التنمية المستدامة؟

## أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذا البحث من خلال عدة محاور أهمها :

- 1- أهمية اعداد وتخطيط ادارة برامج وسياسات تنمية الموارد البشرية في ليبيا والتي ينبغي ان تحتل المكانة المنافسة من فكر المخطط الاستراتيجي على مستوى الدولة ، وان يتوافر لها الالية المناسبة التي التي تمكن من استيعاب المتغيرات العالمية ومواجهة التحديات التي يفرضها العصر .
- 2- الاستفادة العلمية والتطبيقية في مجالات التعليم والتدريب والبحث العلمي بقطاع التعليم في ليبيا ، لاعداد نوعية من الموارد البشرية ذات قدرات ومهارات ابتكارية قادرة على مواجهة التحديات التنموية المعاصرة .

## أهداف الدراسة

- 1- الوقوف علي أهم النتائج والمكاسب التي تحققت في مجال تنمية الموارد البشرية في ليبيا والمرحلة التي وصل إليها الاقتصاد الليبي في هذا المضمار .
- 2- التعرف على أهداف وسياسات تنمية الموارد البشرية في ليبيا ومدى مواكبتها لمتطلبات وتحديات التنمية المستدامة.
- 3- إبراز السياسات التي تساعد على تجسيد التنمية المستدامة .
- 4- الوقوف على ايجابيات وسلبيات ومعوقات برامج وسياسات تنمية الموارد البشرية (التعليم \_ التدريب \_ البحث العلمي ) في قطاع التعليم بليبيا في ضوء التطورات التنموية المعاصرة .
- 5- تقديم مجموعة من المداخل والسياسات والبرامج العلمية لتنمية الموارد البشرية في قطاع التعليم تمكن القائمين على زيادة القدرة والكفاءة والفعالية لمواجهة متطلبات وتحديات التنمية المستدامة وتحقيق أهدافها.

## فرضيات الدراسة

تقوم هذه الدراسة علي الفرضيات التالية:

- ١- هناك درجة ارتباط بين بناء خطط وبرامج التعليم والتدريب والبحث العلمي المواكبة لمتطلبات التنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بليبيا في مواكبة متطلبات هذه التنمية .
- ٢- هناك درجة ارتباط بين الاستثمارات الموجهة لخطط وبرامج التعليم والتدريب والبحث العلمي المواكبة لمتطلبات التنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بليبيا في مواكبة متطلبات هذه التنمية.
- ٣- هناك درجة ارتباط بين الاستثمارات الموجهة لخطط وبرامج البحث العلمي المواكبة لمتطلبات التنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بليبيا في مواكبة متطلبات هذه التنمية.
- ٤- هناك علاقة ذات تأثير معنوي بين إعادة صياغة برامج وسياسات إدارة وتنمية الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع معطيات التنمية العلمية والتنموية، وبين زيادة قدرة قطاع التعليم على مواجهة التحديات الحالية والتعامل مع الفرص المستقبلية لهذه التنمية.

## منهجية الدراسة

اتبع الباحث الأسلوب الوصفي في التحليل عن طريق جمع البيانات والمعلومات والإحصائيات المتعلقة بموضوع الدراسة سواء من الكتب أو التقارير والدوريات والمؤتمرات العلمية وشبكة المعلومات الدولية وتبويبها علي هيئة جداول ومؤشرات ورسوم بيانية ومن ثم وصفها وتحليلها واستخلاص المعلومات منها .  
كما استخدم المنهج الإحصائي لاختبار أدوات القياس والتحقق من صحة الفروض باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، واستنباط النتائج من خلال تفسيرها

## محدود الدراسة

**الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية في دراسة الموارد البشرية في ليبيا.  
**الحدود الزمنية:** تتمثل الحدود الزمنية في العام الدراسي من ٢٠١٣-٢٠١٤.

## مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين الموجودين وقت اجراء الاستقصاء في قطاع التعليم ببني وليد ليبيا، بمختلف المستويات التعليمية ( مؤهل جامعي فما فوق-مؤهل متوسط فما فوق - مؤهل متوسط فأقل) وعددهم ٧٥ ذكور و ٢٥ إناث باجمالي ١٠٠ مفردة.

## الدراسات السابقة

سعي الباحث - قدر الإمكان - إلي التعرف علي الجوانب المختلفة لموضوع بحثه بالإطلاع علي مجموعة من الدراسات والبحوث ذات العلاقة كان من أبرزها ما يلي:

١- **سالمة محمد سليمان عبد السلام (٢٠٠٧):** "اقتصاديات الموارد البشرية في الجماهيرية الليبية" معهد البحوث والدراسات الأفريقية ، قسم الاقتصاد والسياسة ، جامعة القاهرة ، جمهورية مصر العربية : تناولت الباحثة بالوصف والتحليل أهم التطورات التي حدثت في ليبيا في مجال تنمية وتطوير واستغلال الموارد البشرية الليبية مستعينة في ذلك بالعديد من التقارير والإحصائيات والدراسات التي تناولت هذا الموضوع والصادرة عن العديد من الجهات الرسمية في ليبيا كاللجنة الشعبية العامة للقوي العاملة والتدريب والتشغيل واللجنة الشعبية العامة للتخطيط ، ومجلس التخطيط الوطني ( مجلس التخطيط العام ) سابقا وتوصلت الباحثة إلي العديد من النتائج في هذه الدراسة كان من أبرزها :

- علي الرغم من المجهودات المبذولة والمنجزات التي تمت في ليبيا خاصة في مجال الإنتاج والنهوض بالموارد البشرية وتنميتها وما يتعلق منها بتحسين المستويات الصحية وانخفاض الوفيات وارتفاع معدلات العمر المتوقع عند الولادة ، وارتفاع المستويات المعيشية وتحسن مستويا الدخل الفردي ، وانتشار التعليم بين معظم فئات المجتمع بكل مستوياته ، إلا أن

هذه الجهود لم تصل إلي المستوى المطلوب ولم تنجح حتى الآن في تحقيق النقلة النوعية في مجال تأهيل ودمج الموارد البشرية في عملية التنمية نتيجة عدم توازن عملية التنمية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية .

- وجود فجوة كبيرة ما بين سياسات وبرامج التعليم والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل ، مما زاد من نسب البطالة بجميع صورها وأشكالها إضافة إلي عدم مواكبة برامج التأهيل والتدريب الحالية لمستجدات ومتغيرات العلم والتقنية مما جعل مخرجات هذه البرامج " الموارد البشرية " لا تواكب هي الأخرى مستويات الإمكانيات الفكرية والعلمية والقابليات المعرفية المطلوبة في سوق العمل مما زاد من الاعتماد علي الكفاءات الأجنبية .

٢- سماح عزت نصير يوسف (٢٠٠٦): " دور الأساليب التكنولوجية في تطوير التنمية البشرية " كلية التجارة، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية، قامت الباحثة بتقسيم هذه الدراسة إلي بابين رئيسيين وكانت فحوي كلا منهما علي النحو التالي:

يتعرض الباب الأول إلي الإطار الفكري للتنمية البشرية حيث يتناول فيه الباحثة مفهوم التنمية البشرية وقياسها وسياساتها وأبعادها وكيفية تطور نظريات راس المال البشري. في حين تستعرض في الفصل الثاني علاقة مفهوم التنمية البشرية بالمفاهيم التنموية الأخرى ومنها علاقة التنمية البشرية بالنمو الاقتصادي تنافسية المجتمع والرفاهية ، الحاجات الأساسية تنمية الموارد البشرية والفقير ، السوق ، الابتكار التقني .

أما فيما يتعلق بالباب الثاني فإنه يتعرض إلي دور الأساليب التكنولوجية في تطوير التنمية البشرية من خلال : أثر التقدم التكنولوجي علي خيار إطالة عمر الإنسان بصحة جيدة أثر التقدم التكنولوجي علي زيادة القدرة العلمية والمعرفية لدي الإنسان وأثر التقدم التكنولوجي علي البحث العلمي .

وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة علي النحو التالي:

- أن التقدم التكنولوجي كان له دور كبير في التنمية البشرية خلال القرنين الأخيرين من خلال مساهمته الفعالة في بداية الموجه الحديثة للنمو بعد توقف النمو السكاني في أوروبا

- منذ القرن الرابع عشر وحتى القرن الثامن عشر بسبب الأوبئة والأمراض من خلال إغناء الطعام بالقيمة الغذائية وإدخال تحسينات علي ظروف المعيشة ومظاهر التقدم الطبي .
- إن العلاقة بين التكنولوجيا والبشر تبدأ من الفكرة والإبتكار والبحث العلمي والتطوير فالإبتكار وليد العقول الإبداعية للبشر وبذلك فتخلق انسانا باحثا مبتكرا يتفاعل مع تحديات الحياة ويبتكر ويخترع ويجدد بما يتناسب مع ظروف حياة المحلية .
- وجود علاقة متبادلة بين الابتكار التكنولوجي والتنمية البشرية فالابتكارات التكنولوجية في الزراعة والصناعة والطب أدت إلي القضاء علي الفقر وارتفاع مستويات التعليم واستخدام الأساليب التكنولوجية أدي علي بناء قدرات بشرية قادرة علي الابتكار والإبداع وبذلك تحقق مستويات معيشة كريمة ونمو اقتصادي .
- أن التنمية البشرية تنظر للإنسان بأنته صانع التنمية والمستفيد منها في نفس الوقت فالاستثمار في التعليم والتدريب والصحة تزيد من إنتاجية الفرد وبذلك يتحقق النمو الاقتصادي الذي يعود بالنفع برفع مستويات المعيشة للأفراد وزيادة رفايتهم .
- ٣- سالم عبد السلام ارحومة (٢٠٠٢): " القيمة الاقتصادية للتعليم في ليبيا في ضوء التنمية البشرية " قسم أصول التربية ، جامعة عين شمس ، جمهورية مصر العربية**  
قام الباحث بتقسيم هذه الدراسة إلي خمسة فصول تناول فيها الموضوعات التالية:
- الفصل الأول:** الإطار المفاهيم لوضع التعليم في إطار التنمية البشرية : ويتكون من مبحثين الأول ويتناول تحديد مفهومي القيمة الاقتصادية للتعليم والتنمية البشرية ، الثاني ويتناول أهمية التعليم في قياس مستوي التنمية البشرية .
- الفصل الثاني:** علاقة التعليم بمؤشرات دليل التنمية البشرية في حالة ليبيا ، ويتكون من مبحثين: الأول حول تطور التعليم في ليبيا ودوره في تكوين القوي البشرية والثاني حول علاقة التعليم بمؤشرات دليل التنمية البشرية في ليبيا .
- الفصل الثالث:** الإنفاق علي التعليم في ليبيا ويتكون من مبحثين : الأول ويتناول الإنفاق التعليمي كاستثمار بشري والثاني ويتناول الأهمية النسبية للإنفاق التعليمي في ليبيا .
- الفصل الرابع:** كفاية النظام التعليمي في ليبيا ، ويتكون من مبحثين : الأول حول الكفاية الداخلية والثاني حول الكفاية الخارجية

### الفصل الخامس: ويتناول مظاهر العائد الاقتصادي الاجتماعي للتعليم في ليبيا

وكانت أبرز نتائج هذه الدراسة

- أن التعليم - كان ولا يزال - يقوم بالدور الأهم في التنمية وخاصة في البلدان النامية والتي من ضمنها ليبيا ولهذا كانت له مكانته الهامة في قياس مستوي التنمية البشرية حيث أنه يؤثر بشكل مباشر في الحالة الصحية لأفراد المجتمع وفي نمو الدخل القومي أيضا .
- أن التقييم المالي ( النقدي ) فقط للتعليم يقلل من قيمته الاقتصادية ويجعله " صناعة" خاسرة لا تشجع علي الاستثمار فيها ، وفي هذا إحجاف لعوائد التعليم الاقتصادية غير المالية وغير المباشرة ، مما يستوجب تعميق النظرة إلي تقييم عوائد التعليم الاقتصادية ومعالجتها في إطار التنمية البشرية أي من خلال مؤشرات تتعلق بالحالة الصحية والتعليمية والاقتصادية لإفراد المجتمع.

### الإطار النظري

**تطور ماهية التنمية البشرية:** تبلور مفهوم التنمية البشرية مع بداية التسعينيات من القرن العشرين، حيث تم تعريفه وتحديده في تقرير التنمية البشرية الأول الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي سنة ١٩٩٠ م حيث جاء في هذا التقرير، أن المقصود بمصطلح التنمية البشرية أنها : " عملية توسيع خيارات الناس - لا مجرد الخيارات ما بين أنواع مختلفة من مساحيق الغسيل أو قنوات التلفزيون أو موديلات السيارات، بل الخيارات التي تنشأ عن طريق توسيع القدرات البشرية والطريقة التي يعمل بها البشر - أي ما يفعله الناس وما يمكن أن يفعلوه في حياتهم.

**ماهية التنمية:** جاء في تعريفات الأمم المتحدة أن التنمية هي: " عبارة عن مجموعة من الوسائل والطرق التي تستخدم بقصد توحيد جهود الأهالي مع السلطات العامة من أجل تحسين مستوى الحياة من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات القومية والمحلية، لتساهم في تقدم البلاد، وهذا معناه الاعتماد

ماهية الموارد البشرية: تعرف الموارد البشرية بأنها حجم القوى العاملة لبلد ما، وتعتمد فعالية هذه الموارد على مستوى التعليم والتدريب لهذه القوى، فكلما ارتفع المستوى الفني للموارد البشرية، زادت إنتاجيتها في الاقتصاد الوطني

**أهمية الموارد البشرية:** إن الإنسان هو الذي الذي يكتشف وابتكر ويزيد منفعة الموارد ، فقاعدة الموارد تتزايد بصورة مستمرة، مع زيادة حاجات الأفراد، وتعددتها، ومع تزايد المعارف الفنية، التي تمكن من استغلالها، وتكمن أهمية الموارد البشرية، في كونها تمثل عنصرا هاما من عناصر الإنتاج الأساسية اللازمة للنمو، ويأتي دورها باعتبارها المصدر الرئيسي لعنصر العمل، كما أنها تمثل مصدرا رئيسيا للطلب الفعال في الاقتصاد القومي، وكلما ارتفع المستوى النوعي، والتأهيل الفني، للموارد البشرية، كلما أدى ذلك إلى زيادة كفاءة استغلال العناصر الاقتصادية الأخرى، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة القدرة الإنتاجية.

**التنمية المستدامة (المفهوم والابعاد):** في عام ١٩٨٣ أنشأت الأمم المتحدة لجنة للنظر في القضايا البيئية ، وكان يرأس اللجنة رئيس وزراء النرويج السيدة غروهارلم برونتلاند ولذلك عرفت اللجنة باسم اللجنة العالمية للبيئة والتنمية World Development Commission أو لجنة برونتلاند (WCED) ولقد تولت اللجنة أساسا التوصية بالوسائل التي يستخدمها المجتمع الدولي للمحافظة على البيئة من خلال النظر في العلاقات القائمة بين الأفراد والموارد، وبين البيئة والتنمية<sup>(١)</sup>

وفي عام ١٩٨٧ نشرت هذه اللجنة تقريرا بعنوان مستقبلنا المشترك our common future والذي يعرف باسم تقرير برونتلاند وكان هذا التقرير هو أول محاولة لجمع أفكار المساواة الاجتماعية والنمو الاقتصادي وحماية البيئة تحت مسمى التنمية المستدامة وقامت اللجنة بتعريف التنمية المستدامة بأنها:

التنمية التي تفي باحتياجات الأجيال الحاضرة دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها.

### أبعاد التنمية المستدامة:

١- **البعد الاجتماعي:** تتمثل القضايا المرتبطة بالأبعاد الاجتماعية للتنمية المستدامة في ست قضايا هي المساواة الاجتماعية، الصحة، التعليم، السكن، الأمن، السكان.

٢- **البعد الاقتصادي:** ويتمثل هذا البعد في شكل مؤشرات قضايا البنية الاقتصادية وأنماط الإنتاج والاستهلاك.

٣- **البعد البيئي:** يرتبط الاهتمام بالبيئة بالدور الذي يمكن أن تلعبه الظروف البيئية المتدهورة في تدني المستوى الصحي للسكان وبالتالي مستوي الرفاهية الاقتصادية الأمر الذي يشكل تحديا كبيرا في سبيل تحقيق التنمية المستدامة حيث تشير التقديرات التي جرت أخيرا إلي أن نحو ١١% من الأمراض والوفيات المبكرة في البلدان النامية ترجع إلي مخاطر الصحة البيئية الناجمة عن تلوث المياه وتلوث الهواء كما يموت ما بين ٥٠٠ ألف ومليون شخص سنويا نتيجة تلوث الهواء ويجب الأخذ في الاعتبار أن السكان الأكثر تضررا من نوعية البيئة الفقيرة هم السكان الذين يعيشون في المناطق الريفية وشبه الحضرية

**العلاقة بين التنمية البشرية والتنمية المستدامة:** لقد أولت الأمم المتحدة كما أشرنا اهتماما خاصا بمفهوم التنمية البشرية منذ عام ١٩٩٠ عندما أصدرت تقريرها الأول للتنمية البشرية وطبقا لما ورد في التقارير المتتالية الصادرة عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة فقد عرفت التنمية البشرية بأنها عملية توسيع خيارات الناس ( وهذه الخيارات لانهاية بطبيعتها غير أنها تتحدد من الناحية الواقعية بمحددات اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية بالإضافة إلي ما يمكن أن يكون متاحا من سلع وخدمات ومعارف لتلبية هذه الاحتياجات التي يمتد مجالها من الحاجات إلي الطعام والشراب والسكن والصحة والبيئة النظيفة الخ، إلي الرغبة في المشاركة في كل ما يجري في المجتمع ومن ناحيتها تتطلع التنمية المستدامة إلي أن تصبح عملية التنمية مستمرة ومن شواغلها أن التنمية الجارية الآن، ستصدم بنقص الموارد نتيجة محدودية موارد الكرة الأرضية وطبيعة النظام البيئي السائد إلا أن من الواضح في الأجل القصير أنه لا بد من التضحية ببعض الموارد من أجل التنمية البشرية مثلا قطع أشجار قد

تتعدم فرص نموها مجددا لتوفير الوقود للفقراء من الناس وفي نفس الوقت فإنه لا سبيل إلى تحقيق تنمية بشرية إذا ما تنفذت موارد كوكب الأرض كما أنه لا سبيل إلى التنمية المستدامة بدون تحسن نوعي في ظروف حياة البشر أما فيما يتعلق بالعلاقة بين المفهومين وأيهما يمكن تضطلع به عمليات التنمية فإن أحدا لا يعرف حتى الآن أي المفهومين هو الذي سيسود وربما تصبح فكرة التنمية البشرية المستدامة مرشدا لجهود التنمية في المستقبل حيث أن النمو الاقتصادي شرط ضروري ولكنه ليس كافيا لوضع استراتيجية للتنمية البشرية.

**دور التعليم في التنمية البشرية:** بالنظر إلى مكونات دليل التنمية البشرية، نرى أن التعليم كان أحد تلك المكونات الرئيسية وذلك لأهميته في النهوض بالفرد والمجتمع، فالتعليم كما لا يخفي يقوم بوظائف متعددة ومتكاملة في خدمة التنمية، وقد أسفرت البحوث التي أجريت في مجال اقتصاديات التعليم عن أن الاستثمار في التعليم يرتبط إيجابيا بالنمو الاقتصادي من حيث إعداده للقدرات والمهارات البشرية التي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية ، أي أنه يعد شرطا مكملا للنمو الاقتصادي ومساعد علي توفير الظروف التي تؤدي إلى التماسك الاجتماعي والتوزيع العادل للدخول، وأنه بالاستثمار في التعليم ترتقي قطاعات أخرى مثل الصحة ، الأسرة ، الوعي الاجتماعي ..... الخ

#### **التعليم من أجل التنمية المستدامة: المقصود بالتعليم من أجل الاستدامة**

- أنه تعليم يمكن الدارسين من اكتساب ما يلزم من تقنيات ومهارات وقيم ومعارف لضمان تنمية مستدامة
- تعليم يتييسر للجميع الانتفاع بمختلف مستوياته أيا كان السياق الاجتماعي (البيئة العائلية والمدرسية وبيئة العمل وبيئة الجماعة )
- تعليم بعد مواطنين يتحملون مسئولياتهم ويشجع علي الديمقراطية من حيث يمكن جميع الأفراد والجماعات من التمتع بكل حقوقهم إلي جانب قيامهم بواجباتهم .
- تعليم يدخل في منظوره التعلم مدي الحياة .
- تعليم يضمن تفتح كل شخص تفتحاً متوازناً .

## إجراءات الدراسة

**عينة الدراسة:** لقد قام الباحث بتوزيع (١٤٠) استمارة على مفردات مجتمع الدراسة، وقد بلغ عدد الاستمارات المرتدة والصالحة للمعالجة الإحصائية (١٠٠) استمارة بنسبة (٧١%) من حجم العينة.

ويوضح الجدول الآتي رقم (١) بيان بعينة المبحوثين الذين استوفوا قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل، ولقد تم توزيع مفردات العينة طبقاً للنوع (ذكور وإناث) والمستوى التعليمي (مؤهل جامعي فما فوق، مؤهل متوسط، مؤهل متوسط فأقل) والفئة العمرية (٢١-٣١، ٣٠-٤٠، ٤١-٥٠، ٥٠-٦٠) والمستوى الإداري (إدارة عليا، وسطي، تنفيذية).

واعتمدت الباحثة في صدق المقياس على:

١- أسلوب المحكمين ( افادوا بصحة اسئلة الاستبيان ) ٢-الاتساق الداخلي واعتمدت الباحثة في ثبات المقياس على معاملات حساب الفا لعبارات المقياس (٠,٨٣٦) في السنة الدراسية ٢٠١٣ ٢٠١٤.

ويتكون هذا الاستبيان من مداخل رئيسية تتمثل في:

- ١- انتشار التعليم والتدريب والبحث العلمي المواكب لتنمية.
  - ٢- توجيه مزيد من الاستثمارات نحو نشر التعليم والتدريب والبحث العلمي.
  - ٣- التنسيق الإيجابي بين أنشطة التعليم والتدريب والتكنولوجيا ومؤسسات الإنتاج والخدمات.
  - ٤- إعادة صياغة برامج وسياسات إدارة وتنمية الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع معطيات التنمية إلى زيادة قدرة قطاع التعليم على مواجهة التحديات الحالية والتعامل مع الفرص المستقبلية.
- وتشمل هذه المداخل على مجموعة من الأسئلة يحتوي كل منها على مجموعة من العبارات تمثل النقاط الرئيسة للبحث الميداني.

جدول رقم (١): توزيع مفردات العينة الصالحة للتحليل طبقاً للمتغيرات الديموغرافية

بيان	ذكور	إناث	عالي فما فوق	فوق المتوسط	متوسط فأقل	-٢١ ٣٠	-٣١ ٤٠	-٤١ ٥٠	-٥١ ٦٠	إجمالي العينة
الإدارة العليا	١٠	٢	١٠	٢	-	-	٢	٥	٥	١٢
الإدارة الوسطى	٣٥	٢٠	٢٥	٢٠	٥	١٠	١٢	١٢	١٦	٥٠
الإدارة التنفيذية	٣٠	٣	-	-	٣٨	١٣	١٠	١٠	٥	٣٨
إجمالي العينة	٧٥	٢٥	٣٥	٢٢	٤٣	٢٣	٢٤	٢٧	٢٦	١٠٠

ويوضح الجدول رقم (١) بيان بعينة المبحوثين ، ولقد تم توزيع مفردات العينة طبقاً للنوع (ذكور وإناث) والمستوى التعليمي والفئة العمرية والمستوى الإداري .

### عرض النتائج المتعلقة بفروض الدراسة:

جدول رقم (٢): درجة الارتباط بين بناء خطط وبرامج التعليم المواكبة لمتطلبات التنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بليبيا في مواكبة متطلبات هذه التنمية

م	المتغير المستقل	المتغير التابع	اختبار T		معامل الارتباط
			القيمة	مستوى المعنوية	
١	يتقهم المسؤولون بقطاع التعليم لليبيا بأهمية بناء خطط التعليم المواكبة للثورة التنموية المعاصرة ومحاورها الرئيسية، والوفاء بمتطلباتها.	كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية	٣,٤٥	٠,٠٠٠	٠,٦٨
٢	يتم بناء استراتيجية التعليم بليبيا في ضوء متطلبات التنمية التنموية المعاصرة.		٢,٨١	٠,٠٠٦	٠,٦٢
٣	تتسم خطط وبرامج التعليم بليبيا بالوفاء بمتطلبات التنمية التنموية المعاصرة.		٢,١١	٠,٠٠٧	٠,٥٧
٤	تتسم المناهج التعليمية بمدارس التعليم المنتشرة بمناطق ومحافظات ليبيا بمراعاة التنمية التنموية المعاصرة.		١,٨١	٠,٠٠٠	٠,٤٠
٥	يتم تنفيذ الخطط والبرامج التعليمية بليبيا وفق الأساليب العلمية التنموية المتطورة.		٢,٠١	٠,٠٠٧	٠,٥٢
٦	يتم تقييم الخطط والبرامج والمناهج التعليمية بليبيا وفق محاور ومتطلبات التنمية التنموية المعاصرة.		١,٩٩	٠,٠٠٠	٠,٤٢
٧	يتم تطوير الخطط والبرامج والمناهج التعليمية لليبيا وفق المستجدات التنموية المتطورة.		٣,٧٥	٠,٠٠٠	٠,٧٠
٨	تسهم الخطط والبرامج والمناهج التعليمية المواكبة لمحاور ومجالات التنمية التنموية المعاصرة في رفع كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية نحو بناء القدرات والمهارات اللازمة لمسايرة تحديات ومجالات هذه التنمية.		٣,١١	٠,٠٠٩	٠,٦٦
الإجمالي			٠,٦٧	٠,٠٠٠	

\*درجة الثقة (٠,٩٩)

**جدول رقم (٣):** درجة الارتباط بين بناء خطط وبرامج التدريب المواكبة لمتطلبات التنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم ليبيا في مواكبة متطلبات هذه التنمية.

م	المتغير المستقل	المتغير التابع	اختبار T		معامل الارتباط
			القيمة	مستوى المعنوية	
١	يتفهم المسؤولون بقطاع التعليم ليبيا بأهمية التدريب في مجارة التنمية التتموية المعاصرة ومحاورها الرئيسية، والوفاء بمتطلباتها.	كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية	٤,٠١	٠,٠٠٠	٠,٦٨
٢	يوفر ويدعم المسؤولون بقطاع التعليم ليبيا البيئة التنظيمية والفنية الملائمة لعملية التدريب الهادفة إلى تنمية مهارات وقدرات مواردها البشرية اللازمة لمواكبة متطلبات التنمية التتموية ومقابلة تحدياتها		٢,٨٧	٠,٠٠٥	٠,٥٩
٣	يتم بناء استراتيجية التدريب بقطاع التعليم ليبيا في ضوء متطلبات ومحاور التنمية التتموية المعاصرة.		٢,٨٣	٠,٠٠١	٠,٥٨
٤	تتسم خطط وبرامج التدريب بقطاع التعليم ليبيا بالوفاء بمتطلبات التنمية التتموية المعاصرة.		٢,٧٠	٠,٠٠٠	٠,٥٤
٥	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بقطاع التعليم ليبيا وفق الأساليب العلمية التتموية المتطورة.		٢,٥٠	٠,٠٠٠	٠,٥٠
٦	يتم تحديدا لاحتياجات التدريب بقطاع التعليم ليبيا في ضوء متطلبات ومحاور التنمية التتموية المتطورة.		١,٦٣	٠,٠٠٠	٠,٤١
٧	يتم تنفيذ الخطط والبرامج التدريبية بقطاع التعليم ليبيا وفق الأساليب العلمية التتموية المتطورة.		٢,٦٩	٠,٠٠٦	٠,٥٤
٨	تتضمن الخطط التدريبية بقطاع التعليم ليبيا مجموعة من الأهداف والبرامج المسابرة لمتطلبات التنمية التتموية، ومن أهمها:		٢,٦١	٠,٠٠٩	٠,٥٢

جدول رقم (٤): درجة الارتباط بين بناء خطط وبرامج البحث العلمي المواكبة لمتطلبات التنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بليبيا في مواكبة متطلبات هذه التنمية.

م	المتغير المستقل	المتغير التابع	اختبار T		معامل الارتباط
			القيمة	مستوى المعنوية	
١	يتفهم المسؤولون بقطاع التعليم ليبيا بأهمية بناء خطط التعليم المواكبة للثورة التنموية المعاصرة ومحاورها الرئيسية، والوفاء بمتطلباتها.	كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية	٢,٦٠	٠,٠٠٠	٠,٥٩
٢	يدعم المسؤولون بقطاع التعليم بليبيا البيئة التنظيمية والفنية الملائمة للبحث العلمي الهادف إلى تعظيم قدرات مواردها البشرية اللازمة لمواكبة متطلبات التنمية التنموية ومقابلة تحدياتها.		٢,٥٥	٠,٠٠١	٠,٥٦
٣	يتم بناء استراتيجية البحث العلمي بليبيا في ضوء متطلبات التنمية التنموية المعاصرة.		٣,٦٣	٠,٠٠٠	٠,٦٥
٤	تتسم خطط وبرامج التعليم بليبيا بالوفاء بمتطلبات التنمية التنموية المعاصرة.		٢,٥٧	٠,٠٠١	٠,٥٨
٥	يتم تحديد الأبحاث العلمية بقطاع التعليم بليبيا وفق الأساليب العلمية التنموية المتطورة.		٢,٢٢	٠,٠٠٢	٠,٥٢
٦	يتم تحديد الأبحاث العلمية بقطاع التعليم بليبيا في ضوء متطلبات ومحاور التنمية التنموية المتطورة.		١,٩١	٠,٠٠٩	٠,٤٦
٧	يتم تنفيذ الأبحاث العلمية بقطاع التعليم بليبيا وفق الأساليب العلمية التنموية المتطورة.		١,٦٤	٠,٠٠٠	٠,٤٠
٨	يتم تقييم الأبحاث العلمية بقطاع التعليم بليبيا وفق مقابلة متطلبات التنمية التنموية المعاصرة.		١,٧٠	٠,٠٠٠	٠,٤١
٩	يتم تطوير الأبحاث العلمية بقطاع التعليم بليبيا وفق المستجدات التنموية المتطورة.		٤,٠٣	٠,٠٠٠	٠,٠٧١
١٠	توفر قطاع التعليم بليبيا بيئة العمل الملائمة لتطبيق الأبحاث العلمية والمواكبة لمتطلبات التنمية التنموية، مما يؤدي إلى تعظيم عائد تلك البحوث.		١,٨٠	٠,٠٠٠	٠,٤٣
١١	يؤدي مواكبة خطط وبرامج البحث العلمي بليبيا بالوفاء بمتطلبات التنمية التنموية المعاصرة إلى تنمية الموارد البشرية وصقلها بالمهارات والقدرات اللازمة لمسايرة تحديات معطيات ومجالات هذه التنمية.		٣,٥٠	٠,٠٠٤	٠,٦٤
الإجمالي					٠,٠٠٠
					٠,٦٦

جدول رقم (٥): درجة الارتباط بين الاستثمارات الموجهة لخطط وبرامج التعليم المواكبة لمتطلبات التنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بلبيبا في مواكبة متطلبات هذه التنمية.

م	المتغير المستقل	R <sup>2</sup>	اختبار T	
			القيمة	مستوى المعنوية
١	تخصص قطاع التعليم بلبيبا التمويل اللازم للاستثمارات في مجموعة من المجالات التي تؤدي إلى مواكبة خطط وبرامج وسياسات التعليم للثورة التكنولوجية المعاصرة.	كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية	٢,١٥	٠,٠٠١
٢	تعمل الاستثمارات على توفير المباني والمعدات والأجهزة والوسائل العلمية والتعليمية المواكبة للثورة التكنولوجية المعاصرة.		٣,٧١	٠,٠٠٠
٣	تعمل الاستثمارات على توفير المعامل والورش البيئية التعليمية المواكبة للثورة التكنولوجية المعاصرة.		٢,١٣	٠,٠٠٣
٤	تعمل الاستثمارات على توفير مراكز معلومات تعليمية لمحاوَر ومتطلبات التنمية التكنولوجية المعاصرة.		١,٥٢	٠,٠٠٠
٥	تعمل الاستثمارات على تطوير الخطط والبرامج والمناهج التعليمية المواكبة للثورة التكنولوجية المعاصرة.		٣,٦٥	٠,٠٠٠
٦	تعمل الاستثمارات على إيجاد الآليات المناسبة لمنايعة وتنفيذ وتقييم النشاط التعليمي ذاته ومدى ملائمته لمتطلبات التنمية التكنولوجية المعاصرة.		٢,١٠	٠,٠٠٢
٧	تعمل الاستثمارات على دعم وتطوير القدرات والمهارات العلمية الذاتية للمعلمين والدارسين لمواكبة التنمية التكنولوجية المعاصرة.		١,٩٠	٠,٠٠٠
٨	أدت الاستثمارات الموجهة إلى التعليم إلى رفع كفاءة سياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية وصلتها بالمهارات والقدرات اللازمة لمواكبة التنمية التكنولوجية المعاصرة.		٢,٠٩	٠,٠٠٥
الإجمالي			٠,٦٥	٠,٠٠٠

\*درجة الثقة (٠,٩)

جدول رقم (٦): درجة الارتباط بين بناء خطط وبرامج التدريب المواكبة لمتطلبات التنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بليبيا في مواكبة متطلبات هذه التنمية.

م	المتغير المستقل	المتغير التابع	اختبار T		معامل الارتباط
			القيمة	مستوى المعنوية	
١	تخصص قطاع التعليم بليبيا التمويل اللازم للاستثمار في مجموعة من المجالات التي تؤدي إلى مواكبة خطط وبرامج وسياسات التدريب للثورة التنموية المعاصرة.	كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية	٢,٨١	٠,٠٠٧	٠,٦٠
٢	توفر الاستثمارات المباني والمعدات والأجهزة والوسائل اللازمة للتدريب لمواكبة للثورة التنموية المعاصرة.		٣,٠١	٠,٠٠٠	٠,٦٣
٣	توفير الاستثمارات المعامل والورش والبيئة التدريبية المواكبة للثورة التنموية المعاصرة.		٢,٤٤	٠,٠٠١	٠,٥٥
٤	تعمل الاستثمارات على تطوير الخطط والبرامج والمناهج التدريبية المواكبة للثورة التنموية المعاصرة.		٣,٠٠	٠,٠٠٠	٠,٦٢
٥	تعمل الاستثمارات على إيجاد الآليات المناسبة لمتابعة وتنفيذ وتقييم نشاط التدريب ذاته مدى ملاءمته للثورة التنموية المعاصرة.		١,٨٥	٠,٠٠٠	٠,٤١
٦	تعمل الاستثمارات على دعم وتطوير القدرات والمهارات التدريبية والذاتية للمدربين والمتدربين لمواكبة التنمية التنموية المعاصرة.		١,٨١	٠,٠٠٠	٠,٤٠
٧	أدت الاستثمارات الموجهة إلى التعليم إلى رفع كفاءة سياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية وصقلها بالمهارات والقدرات اللازمة لمواكبة التنمية التنموية المعاصرة.		٢,٦٠	٠,٠٠٦	٠,٥٨
الإجمالي			٠,٦٨	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠

\*درجة الثقة (٠,٩٩)

جدول رقم (٧): درجة الارتباط بين بناء خطط وبرامج البحث العلمي المواكبة لمتطلبات التنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بليبيا في مواكبة متطلبات هذه التنمية

م	المتغير المستقل	المتغير التابع	اختبار T	
			القيمة	مستوى المعنوية
			القيمة	معامل الارتباط
١	تخصص قطاع التعليم بليبيا التمويل اللازم للاستثمارات في مجموعة من المجالات التي تؤدي إلى مواكبة خطط وبرامج وسياسات البحث العلمي للثورة التنموية.	كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية	٢,٨٥	٠,٠٠٩
٢	تعمل الاستثمارات على توفير المباني والمعدات والأجهزة والوسائل اللازمة للدراسات والبحوث العلمية المواكبة للثورة التنموية المعاصرة.		٣,١٠	٠,٠٠٠
٣	تعمل الاستثمارات على توفير المعامل والورش البيئية العلمية المواكبة للثورة التنموية المعاصرة.		٢,٦٩	٠,٠٠١
٤	تعمل الاستثمارات على توفير مراكز معلومات علمية لمحاور ومتطلبات التنمية التنموية المعاصرة.		١,٧٨	٠,٠٠٠
٥	تعمل الاستثمارات على تطوير الخطط والبرامج والمناهج التعليمية المواكبة للثورة التنموية المعاصرة.		٣,٠٠	٠,٠٠٠
٦	تعمل الاستثمارات على إيجاد الآليات المناسبة لمتابعة وتنفيذ وتقييم نشاط البحث العلمي ذاته ومدى ملائمته للثورة التنموية المعاصرة.		١,٨٠	٠,٠٠٠
٧	تعمل الاستثمارات على دعم وتطوير القدرات والمهارات العلمية والذاتية للباحثين لمواكبة التنمية التنموية المعاصرة.		٢,٠٤	٠,٠٠٥
٨	أدت الاستثمارات الموجهة إلى البحث العلمي إلى رفع كفاءة سياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية وصلتها بالمهارات والقدرات اللازمة لمواكبة التنمية التنموية المعاصرة.		٢,٠٠	٠,٠٠١
الإجمالي			٠,٦٦	٠,٠٠٠

\*درجة الثقة (٠,٩٩)

**جدول رقم (٨):** درجة الارتباط بين تنسيق خطط وبرامج التعليم والتدريب والبحث العلمي المواكبة لمتطلبات التنمية والقطاعات الإنتاجية والخدمية، وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بلديا في مواكبة متطلبات هذه التنمية.

م	المتغير المستقل	المتغير التابع	اختبار T		معامل الارتباط
			القيمة	مستوى المعنوية	
١	هناك تنسيق بين خطط التعليم والتدريب والبحث العلمي وبين قطاعات الدولة الإنتاجية والخدمية.	كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية	١,٩٠	٠,٠٠٠	٠,٣٤
٢	تتوفر سياسات علمية وتنمية واضحة وشاملة ومسايرة للتحويلات المعاصرة.		٣,٠٠	٠,٠٠٠	٠,٦٠
٣	هناك ارتباط بين أنشطة العلم والتنمية بالحاجات الاقتصادية وتأثيرها خاصة في مجال الصناعة والخدمات وعموماً فهي لم تحقق النتائج المرجوة.		٢,٠٢	٠,٠٠١	٠,٤٠
٤	المناخ العام السائد قادر أو مؤثر على إنعاش حركة العلم والتنمية وإطلاق طاقتها الفعالة.		٢,٠١	٠,٠٠٠	٠,٤٠
٥	التنمية تعتمد على الإنتاج وتتم إلى حد كبير من واقع مؤسسات التعليم والتدريب والبحث العلمي والتنمية الوطنية، مما يميزها بعناصر أساسية ضرورية لتقدمها، ولخلق الطلب على خدماتها.		١,٧٧	٠,٠٠٠	٠,٣١
٦	توفر المعلومات وإتاحتها بما يشكل ميزة أمام دراسة واقع العلم والتنمية وإمكانية تحقيق الاستفادة المثلى منها.		١,٩٦	٠,٠٠٠	٠,٣٥
٧	هناك ترابط وتنسيق وتكامل بين مكونات قطاع التعليم والتدريب والبحث العلمي والتنمية من جهة وبين مؤسسات وقطاعات الإنتاج والخدمات من جهة أخرى.		٢,٠٠	٠,٠٠٦	٠,٤٠
٨	تعظيم الفائدة من العلاقات والاتفاقات الدولية.		٢,٩٣	٠,٠٠٠	٠,٥٩
٩	عدم وجود الفجوة بين المجتمع الليبي وبين العالم المتقدم.		٢,٨٢	٠,٠٠٧	٠,٥٦
١٠	هناك اهتمام بإدارة سياسات الموارد البشرية وفق الأسس العلمية والتوجهات التنموية المعاصرة.		٢,١٠	٠,٠٠٦	٠,٥١
الإجمالي			٠,٦٤	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠

\*درجة النقة (٠,٩٩)

**جدول رقم (٩):** درجة تأثير إعادة صياغة برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع معطيات التنمية العلمية والتنمية، وعلى زيادة قدرة قطاع التعليم على مواجهة التحديات الحالية والتعامل مع الفرص المستقبلية لهذه التنمية.

المتغير	معدل الانحدار $\beta$	الخطأ المعياري	قيمة (T)	مستوى المعنوية
١ يؤدي إعادة صياغة برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع معطيات التنمية العلمية والتنمية إلى زيادة قدرة قطاع التعليم على مواجهة التحديات الحالية والتعامل مع الفرص المستقبلية، وذلك من خلال:	٠,١٥١	٠,٠٧٣	٤,١٢١	٠,٠٠٠
٢ اعتبار التعليم والتدريب والبحث العلمي والتنمية أهم وسائل تحقيق التنمية، ولذلك لا بد أن يصبح ركيزة أساسية في خطة التنمية القومية.	٠,٢٦٦	٠,٠٤٢	٦,٣٨٩	٠,٠٠٠
٣ تحقيق التكامل والتنسيق بين الهيئات التعليمية والتدريبية والبحثية المختلفة في تنفيذ خطة واضحة المعالم تتوزع فيها الأدوار حسب قدرة كل منها وفي إطار مسؤولياته، مع العمل على تلافى التكرار قدر الإمكان.	٠,٠٩٨	٠,٠٤٢	٥,٣١٢	٠,٠٢١
٤ تقوية البنية الأساسية القومية للعلم والتنمية متضمنة تنمية الموارد البشرية، البحث والتطوير، ومراكز جديدة للتميز ووسائل لنقل التنمية القومية. مع نشر الثقافة التنموية وترسيخها تدريجياً في وجدان الفرد الليبي.	٠,٢٨٢	٠,٠٤٠	٦,٩٨٩	٠,٠٠٠
٥ تحقيق التكامل والتنسيق بين الهيئات التعليمية والتدريبية والبحثية المختلفة وجهات الإنتاج والخدمات تحقيقاً لمتطلبات رفع التنافسية أداءً ونمواً لتحقيق متطلبات التنمية.	٠,١١٨	٠,٠٢١	٤,٢١٦	٠,٠٠٠
٦ توجيه مزيد من الاستثمارات لإرساء قواعد التعليم والتدريب والبحث العلمي المواكب للشورة التنموية وما يتطلبه من تجهيزات ومعدات وأبنية ومناهج وكتب ومعلمين مقتدرين ومشرفين تربيين واختصاصيين اجتماعيين وأمناء مختبرات ومكتبات حتى يمكن تخريج طلاب معدين للالتحاق بسوق العمل أو الاستمرار في تلقي التعليم في المراحل العليا.	٠,٤٥٩	٠,٠٥٢	٤,٥٥١	٠,٠٠٠
٧ العمل على تحديث وتطوير المناهج التعليمية والتدريبية والبحث العلمي حتى تواكب التقدم العلمي والتقني، وذلك بالتحول نحو النواحي العملية في التعليم والتعلم والتدريب والبحث العلمي.	٠,٣١٢	٠,٠٥٦	٥,٢١٤	٠,٠٠٠

تابع جدول رقم (٩): درجة تأثير إعادة صياغة برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع معطيات التنمية العلمية والتنمية، وعلى زيادة قدرة قطاع التعليم على مواجهة التحديات الحالية والتعامل مع الفرص المستقبلية لهذه التنمية.

المتغير	معدل الانحدار $\beta$	الخطأ المعياري	قيمة (T)	مستوى المعنوية
٨ تنظيم دور التعاون العالمي في مجال البحث العلمي والتنمية مع تعظيم الاستفادة منه في دفع مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بيني وليد- ليبيا.	٠,٢٥٨	٠,٠٧٤	٢,١٠٠	٠,٠٠٠
٩ إرساء نظام للتعليم والتدريب المواكب للثورة التكنولوجية قادر على توفير عمالة تستطيع التكيف مع احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية من مختلف التخصصات.	٠,٠٩١	٠,٠٣٣	٣,١٢٣	٠,٠١٩
١٠ توفير البيئة العلمية والعملية المناسبة لإجراء البحوث والدراسات والتجارب والتطبيق عن طريق توفير الموارد والحوافز اللازمة.	٠,٢١٥	٠,٠٤٣	٢,٩٩٩	٠,٠٠٠
١١ تطوير السياسات والممارسات وآليات التنفيذ للخطط والبرامج التعليمية والتدريبية والبحثية لتواكب التقنيات التكنولوجية الحديثة.	٠,١٥٠	٠,٠٤٢	٦,٣٨٩	٠,٠٠٠
١٢ العمل على إنشاء مراكز معلومات قومية تواكب متطلبات التنمية على مختلف التخصصات.	٠,٤٥٩	٠,٠٥٢	٥,١٤٧	٠,٠٠٠
١٣ تطوير نظم القياس والتقويم المتعلقة بالتعليم والتدريب والبحث العلمي لتواكب متطلبات التنمية التكنولوجية.	٠,١٢٠	٠,٠٥٠	٣,١٢٩	٠,٠١٩
١٤ إعادة النظر في كفاءة تشغيل رأس المال المعتمد حالياً لمؤسسات التعليم والتدريب والبحث العلمي الحكومية الخاصة.	٠,٠٦١	٠,٠٢٦	٥,١٢٤	٠,٠٠٠
١٥ الارتقاء بمستوى التعليم وزيادة مرونته، مع رفع نسبة الالتحاق به.	٠,١٦٦	٠,٠٦٧	٢,٠١١	٠,٠٠٠
١٦ تحقيق تكافؤ الفرص التعليمية بين أبناء الوطن عامة، وبين الذكور والإناث بوجه خاص، ومراعاة احتياجات سوق العمل.	٠,٢٠٠	٠,٠٤٢	١,٠٠٢	٠,٠١٩
١٧ إشراك المجتمعات المحلية في إدارة المؤسسات التعليمية عن طريق مزيد طمن اللامركزية وتفعيل مجالس الآباء.	٠,٤٥٩	٠,٠٥٢	١,٠٧٤	٠,٠٠٠
١٨ السعي لإشراك المواطنين في كلفة التعليم بعد مرحلة التعليم الأساسي، مع مراعاة ظروف الأسر غير القادرة بإعفاء أبنائها من المصروفات.	٠,٠٦١	٠,٠٢٦	١,٢١٥	٠,٠٠٠

تابع جدول رقم (٩): درجة تأثير إعادة صياغة برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع معطيات التنمية العلمية والتنمية، وعلى زيادة قدرة قطاع التعليم على مواجهة التحديات الحالية والتعامل مع الفرص المستقبلية لهذه التنمية.

المتغير	معدل الانحدار $\beta$	الخطأ المعياري	قيمة (T)	مستوى المعنوية
١٩ رفع مستوى الخدمات التعليمية المقدمة للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة كماً ونوعاً.	٠,١٢٢	٠,٠٦٧	١,٠٢١	٠,٠١٩
٢٠ زيادة أعداد المدارس الخاصة التي تضم المرحلتين الإعدادية والثانوية، وذلك من خلال تقديم الحوافز لجذب القطاع الخاص للاستثمار في التعليم.	٠,٢٥٤	٠,٠٤٠	١,٠٧٩	٠,٠٠٠
٢١ الاستمرار والتوسع في سياسة الابتعاث إلى الخارج والعمل على استقطاب مزيد من المنح والمقاعد المقدمة من الدول الشقيقة والصديقة، واعتماد تسهيلات لالتحاق الطلبة بالمؤسسات التعليمية الخاصة.	٠,١٩٩	٠,٠٣٣	١,٨٥٢	٠,٠٠٠
٢٢ إيجاد الآلية المناسبة لتعليم اللغة الانجليزية وتقنيات الحاسب الآلي لإعداد خريجي الثانوية العامة للالتحاق بالجامعة ومؤسسات التعليم العالي والفني وسوق العمل.	٠,١٢٠	٠,٠٥٠	١,٠٢٤	٠,٠٠٠
٢٣ تحسين الكفاءة الداخلية لنظام التعليم الأساسي والعام ليواكب المتطلبات التنموية المعاصرة.	٠,٠٦١	٠,٠٢٦	١,٠٢٥	٠,٠١٩
٢٤ الاهتمام بالقوى البشرية وإنتاجيتها وزيادة قدرتها والارتقاء بها.	٠,٢٤٤	٠,٠٤٢	٣,٢٥٦	٠,٠١٩
٢٧ الاهتمام برفع كفاءة وفاعلية سياسات إدارة الموارد البشرية وفق الأسس العلمية والتوجهات التنموية المعاصرة.	٠,١١١	٠,٠٥٢	٥,٢١٤	٠,٠٠٠
الإجمالي	٠,١٥١	٠,٠٥٠	٤,١٢١	٠,٠٠٠

## النتائج

- ١- القصور الواضح في منظومة البحث العلمي من حيث الخطط والبرامج والأساليب والمناهج القائمة على الأسس العلمية الحديثة المتعارف عليها وتوافقها مع المتغيرات الاقتصادية والتحديات العالمية والتي يأتي في مقدمتها التطور التكنولوجي، وكذلك ضعف الأنفاق علي البحث العلمي.
- ٢- توجد علاقة طردية موجبة بين كل من بناء خطط وبرامج التعليم المواكبة للثورة التعليمية التنموية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية في مواكبة متطلبات هذه التنمية.
- ٣- الارتباط في أعلى قيمة له بالنسبة لتفهم المسؤولين بقطاع التعليم بليبيا بأهمية بناء خطط التعليم المواكبة للتنمية المعاصرة ومحاورها الرئيسية والوفاء بمتطلباتها. وتطوير الخطط والبرامج والمناهج التعليمية وفق المستجدات التنموية المتطورة.
- ٤- الارتباط في أدنى قيمة له بالنسبة بما تتسم به المناهج التعليمية بمدارس التعليم المنتشرة بمناطق ومحافظات بني وليد بمراعاة التنمية المعاصرة. وتقييم الخطط والبرامج والمناهج التعليمية بليبيا وفق محاور ومتطلبات التنمية المعاصرة و درجة ارتباطهما بفاعلية عملية سياسات إدارة الموارد البشرية أقل تأثيراً من العناصر الأخرى.
- ٥- توجد علاقة طردية موجبة بين كل من بناء خطط وبرامج التدريب المواكبة متطلبات هذه التنمية.
- ٦- الارتباط في أعلى قيمة بالنسبة لتفهم المسؤولين بقطاع التعليم بني وليد. ليبيا بأهمية بناء خطط التدريب المواكبة للتنمية المعاصرة ومحاورها الرئيسية، والوفاء بمتطلباتها. وتطوير الخطط والبرامج والمناهج التدريبية وفق المستجدات التنموية المتطورة.
- ٧- الارتباط في أدنى قيمة بالنسبة لتحديد الاحتياجات التدريبية بقطاع التعليم ببني وليد في ضوء متطلبات التنمية المتطورة. وتقييم الخطط والبرامج التدريبية وفق مقابلة متطلبات التنمية المعاصرة ، وتوفير بيئة العمل الملائمة لتطبيق البرامج التدريبية والمواكبة لمتطلبات التنمية مما يؤدي إلى تعظيم العائد التدريبي، ودرجة ارتباطهما بفاعلية عملية سياسات إدارة الموارد البشرية أقل تأثيراً من العناصر من الأخرى.

- ٨- توجد علاقة طردية موجبة بين كل من بناء خطط وبرامج البحث العلمي المواكبة للتنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية في مواكبة متطلبات هذه التنمية.
- ٩- الارتباط في أعلى قيمة له بالنسبة لبناء استراتيجية البحث العلمي في ضوء متطلبات التنمية المعاصرة. وتطوير الأبحاث العلمية وفق المستجدات التنموية المتطورة.
- ١٠- الارتباط في أدنى قيمة له بالنسبة لتنفيذ الأبحاث العلمية بقطاع التعليم بلديا وفق الأساليب التنموية المعاصرة. وتقييم الأبحاث العلمية بقطاع التعليم وفق مقابلة متطلبات التنمية، ودرجة ارتباطهما بفاعلية سياسات إدارة الموارد البشرية أقل تأثيراً من العناصر الأخرى.
- ١١- توجد علاقة طردية موجبة بين كل من الاستثمارات الموجهة لخطط وبرامج التعليم المواكبة لتنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بلديا في مواكبة متطلبات هذه التنمية.
- ١٢- الارتباط كان في أعلى قيمة له في توفير المباني و المعدات والأجهزة والوسائل العلمية والتعليمية المواكبة لتنمية المعاصرة. وتطوير الخطط والبرامج والمناهج التعليمية المواكبة للتنمية المعاصرة.
- ١٣- الارتباط في أدنى قيمة له بالنسبة لتوفير مراكز معلومات تعليمية لمحاور ومتطلبات التنمية المعاصرة. ودعم وتطوير القدرات والمهارات العلمية الذاتية للمعلمين و الدارسين لمواكبة التنمية المعاصرة. ودرجة ارتباطهما بفاعلية عملية سياسات إدارة الموارد البشرية أقل تأثيراً من العناصر الأخرى،
- ١٤- توجد علاقة طردية موجبة بين كل من الاستثمار الموجهة لخطط و برامج التدريب المواكبة لتنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بلديا في مواكبة متطلبات هذه التنمية.
- ١٥- الارتباط كان في أعلى قيمة في توفير المباني والمعدات والأجهزة والوسائل التدريبيه المواكبة لتنمية المعاصرة. وتطوير الخطط والبرامج والمناهج التعليمية المواكبة لتنمية المعاصرة.

- ١٦- الارتباط في أدنى قيمة له بالنسبة لإيجاد الآليات المناسبة لمتابعة وتنفيذ وتقييم نشاط ذاته ومدى ملاءمته لتنمية المعاصرة. ودعم وتطوير القدرات والمهارات التدريبية والذاتية للمدربين والمتدربين لمواكبة التنمية المعاصرة. ودرجة ارتباطهما بفاعلية عملية سياسات إدارة الموارد البشرية أقل تأثيراً من العناصر الأخرى.
- ١٧- توجد علاقة طردية موجبة بين كل من الاستثمارات الموجهة لخطط وبرامج البحث العلمي المواكب للتنمية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية بقطاع التعليم بليبيا في مواكبة متطلبات هذه التنمية.
- ١٨- الارتباط كان في توفير المباني والمعدات والأجهزة والوسائل اللازمة للدراسات والبحوث العلمية المواكبة لتنمية المعاصرة. وتطوير الخطط والبرامج والمناهج التعليمية المواكبة لتنمية المعاصرة..
- ١٩- الارتباط في أدنى قيمة له بالنسبة لتوفير مراكز معلومات علمية لمحاو و متطلبات التنمية المعاصرة. وبإيجاد الآليات المناسبة لمتابعة وتنفيذ وتقييم نشاط البحث العلمي ذاته ومدى ملاءمته لتنمية المعاصرة. ودرجة ارتباطهما بفاعلية عملية سياسات إدارة الموارد البشرية أقل من العناصر الأخرى.
- ٢٠- توجد علاقة طردية بين كل من خطط وبرامج التعليم والتدريب والبحث العلمي لمواكبة لتنمية القطاعات الإنتاجية والخدمية، وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية في مواكبة متطلبات هذه التنمية.
- ٢١- الارتباط كان في أعلى قيمة له بالنسبة لتوفر سياسات علمية وتنموية واضحة وشاملة ومسايرة التحولات المعاصرة. وكبر الفائدة من الاتفاقات الدولية.
- ٢٢- الارتباط في أدنى قيمة له بالنسبة لمدى التنسيق بين خطط التعليم والتدريب والبحث العلمي وبين قطاعات الدولة الإنتاجية والخدمة. والتنمية التي تعتمد على الاستيراد وليس الإنتاج وتم إلي بعيداً إلى حد كبير عن واقع مؤسسات التعليم والتدريب والبحث العلمي والتنمية الوطنية، مما يمثل عائقاً تتعلق بعناصر أساسية ضرورية لنقدمها، ولخلق الطلب على خدماتها. ودرجة ارتباطهما بفاعلية عملية سياسات إدارة الموارد البشرية أقل تأثيراً من العناصر الأخرى.

- ٢٣- توجد علاقة مجوبة بين إعادة صياغة برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية مع تضمينها العناصر المرتبطة بالتفاعل مع معطيات التنمية، وبين زيادة قدرة قطاع التعليم على مواجهة التحديات الحالية والتعامل مع الفرص المستقبلية لهذه التنمية.
- ٢٤- توجد علاقة طردية موجبة بين تحقيق التكامل والتنسيق بين الهيئات التعليمية والتدريبية والبحثية المختلفة في تنفيذ خطة واضحة المعالم تتوزع فيها الأدوار حسب قدرة كل منها وفي إطار مسؤولياته، مع العمل على تلافي التكرارية قدر الإمكان وبين زيادة قدرة برامج وسياسات إدارة وتنمية الموارد البشرية على مواكبة التنمية.

### التوصيات والمقترحات

- ١- يجب على قطاع التعليم، النظر إلى الأفراد كعنصر استراتيجي لنجاح قطاع التعليم وتبني الوزارة ثقافة إيجابية تجاه عملية تنمية سياسات إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في إيمان الإدارة بأهمية العنصر البشري وضرورة تطويره، وأن تنمية الموارد البشرية مصدر فعلى من مصادر العائد على رأس المال المستثمر، ومواكبة التنمية المعاصرة.
- ٢- لا بد على قطاع التعليم العمل على تطوير الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية، بحيث تكون إدارة مستقلة، ومتخصصة في إدارة وتنمية الموارد البشرية وفي مستوى الإدارات الرئيسية الأخرى، وإشراك المسؤولين عنها في وضع وصياغة برامج وسياسات واتحاد القرارات، مع التأكيد على أن نجاح إدارة الموارد البشرية يعتمد على وجود مجموعة من السياسات المتنافسة التي توجد العمليات والأنشطة الخاصة بالموارد البشرية بما يتفق مع أهداف المنظمة من ناحية و المفاهيم الجديدة لإدارة الموارد البشرية من ناحية أخرى.
- ٣- ينبغي إعادة النظر في سياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية التي بدورها ستعمل على إحداث التغيير الحقيقي في القدرات البشرية.
- ٤- من الضروري أن الموارد البشرية في قطاع التعليم ، هي أفضل مورد، وأساس الأداء الفعال، وذلك باحتمالية وجود التوحد بين ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومتناسقة في نفس الوقت مع حركة العولمة والتطور .

- ٥- ضرورة اعتبار التعليم والتدريب والبحث العلمي والتنمية التكنولوجية أهم وسائل تحقيق سياسات تنمية الموارد البشرية، ولذلك لا بد أن يصبح ركيزة أساسية في خطة التنمية القومية
- ٦- تحقيق التكامل والتنسيق بين الهيئات التعليمية والتدريبية والبحثية المختلفة، وجهات الإنتاج والخدمات تحقيقاً لمتطلبات رفع التنافسية اداءً ونمواً لتحقيق متطلبات التنمية.
- ٧- على قطاع التعليم توجيه مزيد من الاستثمار لإرساء قواعد التعليم والتدريب والبحث العلمي المواكب لتنمية.
- ٨- التأكيد على تحديث وتطوير المناهج التعليمية والتدريبية والبحث العلمي وربطها بسياسات تنمية الموارد البشرية المواكبة للتنمية.
- ٩- العمل على تطوير السياسات والممارسات وآليات التنفيذ للخطط والبرامج التعليمية و التدريبية والبحثية لتواكب التقنيات التكنولوجية التربوية الحديثة.

## المراجع

- إبراهيم قويدر (٢٠٠١): تنمية الموارد البشرية وسياسات خلق فرص عمل جديدة، منظمة العمل العربية، دار المعارف، القاهرة- مصر .
- أحمد رمضان مندور وآخرون (١٩٩٠): اقتصاديات الموارد البشرية والطبيعة، الدار الجامعية، (بيروت- لبنان).
- البنك الدولي: تقرير عن التنمية في العالم التنمية المستدامة في عالم متغير، ٢٠٠٣ .
- عبد الله عطوة (٢٠٠٤): السكان والتنمية البشرية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الاولى.
- ماهر بيتر حنا (١٩٩٠): عرض مؤشرات تقدير درجة فاعلية التنمية الاقتصادية مع الاشارة الى فعالية التنمية الليبية مجلة البحوث الاقتصادية ، المجلد الثاني، مركز العلوم الاقتصادية ، بنغازى ، ليبيا.
- محمد عبد الفتاح القصاص: " الإنسان والطبيعة والتكنولوجيا فقر البيئة وبيئة الفقر " ، ١٩٩٨ ، دار الأحمدي للنشر ص ٤٣. معهد التخطيط القومي ، تقرير التنمية البشرية ١٩٩٤ ، مطابع الأهرام التجارية ، قليوب ، مصر ص ١٤.

Adam Smith (2005): An Inquiry into the Nature and causes of the wealth nations. Pennsylvania. State university. USA. Chapter. VIII. P58.

T.W.Schultz (1961), Investment In human Capital . A.E.R (American economic review) Vol 51. No.1, March 1961, P.P 1-17.

**THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES AND  
THEIR ROLE IN ACHIEVING SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
SPECIAL STUDY ON EDUCATION SECTOR IN BANY  
WALID – LIBYA**

[13]

**Mandour, A. F.<sup>(1)</sup>; Tadros, Safaa, G.<sup>(1)</sup>; Amaar M. M.<sup>(2)</sup>  
Saleh, Omalsaad, M.**

1) Faculty of Commerce, Ain Shams University 2) Faculty of Economics and Political Science, Al-Fateh University

**ABSTRACT**

The sustainable development process is a process includes human development for the purpose of improving level of health care and education in addition to participation in of people in developmental decision-making that affect their lives; added to that the element of justice, fairness, and equality. There are two types of fairness. Fairness to the coming generations and fairness towards those who are living at present and have needs and suffer from inequality in obtaining natural resources or social services. Sustainable development also drives at promoting opportunities of education and health care.

The concern in the connection between human development and concept of sustainable development is evidently increasing, as there is a

critical need for making balance between population on one hand and the available resources on the other hand, it is a relationship between present and future to guarantee a better life for coming generations. That is why the environment issues should everlasting be associated to development as there is no sustainable development without human development.

This study discusses the great role the development of human resources play to achieve sustainable development, since human resources are the factor determining targets and policies, it is also the factor sets plans and programs and bear the responsibility of directing and utilizing the optimal use of potentials and available concrete resources. So, the investment in human resources is achieved through education which is an important and fundamental part of building up human potentialities and skills effectively. Education represents a basic resource for all developmental plans and a basic pillar of sustainable development.

The researcher follows the descriptive method in analysis by collecting data, information, and statistics due to sex (male/female), educational certificate (university certificate – post graduate – above middle – middle – less), and age stage (21-31, – 30-40, 41-51, 50-60). The study sample consist of (100) items. It also uses the statistical method.

The study results indicate that there exists shortness in the scientific research system regarding plans, programs, approaches, and methods that are based on science and cope with economic changes and global challenges. There is a direct positive relationship between building education programs and plans and efficiency of human resources management policies.

The study recommends considering education, training, scientific research and technological development as the most important means for achieving policies of human resources development; recommending also raising the competitiveness of performance in order to achieve demands of growth, developing as well the educational curricula, training, and the scientific research to be connected to policies of human resources development.