



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البصرة / كلية الإدارة والاقتصاد
قسم الاقتصاد – الدراسات العليا

التنمية البشرية ، ودورها في التنمية الاقتصادية
تجربة سنغافورة ، والسعودية ، وإمكانية الاستفادة
منها في العراق للمدة (2004–2019)

رسالة تقدم بها

مطلبك محمد طلاك عيد الرفيعي

إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة البصرة
وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية

إشراف

الأستاذ الدكتور

عدنان فرحان عبدالحسين الجوراني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ ، وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ

أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا))

صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيِّ الْعَظِيمِ

سورة طه: ١١٤

(إقرار المشرف)

أشهد أنّ إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ (التنمية البشرية ، ودورها في التنمية الاقتصادية - تجربة سنغافورة ، والسعودية - وإمكانية الاستفادة منها في العراق) التي قدمها طالب الماجستير (مطلق محمد طلاك عيد الرفيعي) قد جرى تحت إشرافي في قسم الاقتصاد - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة البصرة ، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية .

التوقيع :-

الاسم :- أ.د. عدنان فرحان الجوراني

التاريخ :- 2022 / 1 / 9

توصية رئيس القسم

بناء على توصية المشرف أشرح هذه الرسالة للمناقشة

التوقيع :-

الاسم :- أ.د. سامي عبيد التميمي

التاريخ :- 2022 / 1 / 9

(توصية الخبير اللغوي)

أشهد أنّ هذه الرسالة الموسومة بـ ((التنمية البشرية ، ودورها في التنمية الاقتصادية - تجربة سنغافورة ، والسعودية - وإمكانية الاستفادة منها في العراق)) لطالب الماجستير ((مطلق محمد طلاك عيد الرفيعي)) قد أنيطت بي مهمة تقويمها لغوياً ، وأعتقد أنّها مستوفية شروط السلامة اللغوية .

التوقيع :-

الاسم :- أ.د. صباح عبد الكريم مهدي

التاريخ :- 2022 / 1 / 9

إقرار لجنة المناقشة

نشهد إننا أعضاء لجنة المناقشة اطلعنا على الرسالة الموسومة بـ ((التنمية البشرية ، ودورها في التنمية الاقتصادية - تجربة سنغافورة ، والسعودية - وإمكانية الاستفادة منها في العراق)) ، التي تقدم بها الطالب ((مطلق محمد طلاك عيد الرفيعي)) قد ناقشنا الطالب في محتوياتها وفيما له علاقة بها بتاريخ ٢٠٢١/١٢/٢٩ ونعتقد أنها جديرة بالقبول لنيل درجة الماجستير في علوم الاقتصاد بتقدير (جيد جداً عالي)

التوقيع :-

الاسم :- ا.م. جواد كاظم حميد الملا
المرتبة العلمية :- استاذ مساعد
العضوية :- عضواً

التوقيع :-

الاسم :- ا.د. عدنان فرحان الجوراني
المرتبة العلمية :- استاذ
العضوية :- عضواً ومشرفاً

التوقيع :-

الاسم :- ا.د. عبدالعظيم عبدالواحد الشكري
المرتبة العلمية :- استاذ
العضوية :- رئيساً

التوقيع :-

الاسم :- ا.م.د. أحمد صدام عبدالصاحب
المرتبة العلمية :- استاذ مساعد
العضوية :- عضواً

تصديق مجلس الكلية :

صادق مجلس كلية الإدارة ، والاقتصاد على قرار لجنة المناقشة

التوقيع :-

الاسم :- ا.د. عبد الحسين توفيق شبلي
عميد كلية الإدارة والاقتصاد

التاريخ :- / / 2022

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى العزيزة الغالية والدتي

الشجرة التي أتقيء ظلها

وإلى روح والدي الغالي رحمه الله تعالى

وإلى روح الشهيدين السعدين

ولدي وفلذة كبدي سيف

وابن أختي وقرّة عيني سامي

وإلى شهداء العراق

رحمهم الله تعالى

(ب)

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله الطيبين الطاهرين أصحابه المنتجبين .

الحمد لله في الآخرة والأولى على ما تفضل به عليّ أن أعانني على إنجاز رسالتي

أتقدم بالشكر الجزيل والامتنان العظيم إلى (الاستاذ الدكتور عدنان فرحان عبد الحسين الجوراني) المشرف على رسالتي الذي لم يألو جهداً في تقديم الملاحظات القيمة والتوجيهات السديدة ومساعدتي في تحصيل المصادر التي يتعذر عليّ الوصول إليها كل ذلك كان له الأثر الكبير في بلورة الأفكار وترتيبها والانطلاق بخطى ثابتة نحو كتابة الرسالة ، كما أتقدم بالشكر الجزيل والتقدير إلى السيد عميد كلية الإدارة والاقتصاد (الاستاذ الدكتور عبد الحسين توفيق شبلي) و السيد رئيس قسم الاقتصاد (الاستاذ الدكتور سامي عبيد محمد التميمي) وبذات المشاعر أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أساتذتي الأفاضل في قسم الاقتصاد على جهودهم وتوجيهاتهم القيمة خلال فترتي الدراسة البحثية والكتابة ، كما لا يفوتني أن أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من وقف معي وساندي حتى أصل إلى لحظة الوقوف أمام هامات علمية شامخة ممثلة بالأساتذة الأفاضل رئيس وأعضاء لجنة المناقشة شاكرًا إياهم لتفضلهم بقبول مناقشة الرسالة سائلاً البارئ جلّت قدرته أن يمن عليّ الجميع بالصحة والعافية والمزيد من التآلق والإبداع

والشكر والتقدير لزملائي الذين رافقوني في رحلة دراسة الماجستير (أحمد فالج ، رائد ، أحمد جاسم ، صالح ، آيات ، اسراء ، اخلاص ، أم البنين ، زينب ، مي) متمنياً لهم التوفيق في مشوارهم نحو تحقيق الأمنيات .

والشكر والتقدير إلى المعنيين في دائرتي الذين منحوني فرصة الحصول على شهادة الماجستير المعنيون في المديرية العامة للتربية في محافظة ذي قار المعنيون في قسم تربية الرفاعي الإدارة والهيئة التدريسية في إعدادية الحائر الحسيني للبنين

ومن الله التوفيق

الباحث

(ت)

المستخلص :-

ركزت الدراسة في مجملها على تحديد عددٍ من المشكلات التي كانت ، وما زالت سبباً في إرباك الأوضاع الاقتصادية في العديد من دول العالم ، والمتمثلة بعدم التركيز على التنمية البشرية ، وما يتعلق بها كون الكثير من الدول لم تضع في حساباتها أنّ التنمية الاقتصادية لن تؤدي دورها بمعزلٍ عن التنمية البشرية ، ولذلك فقد أهدرت العديد من فرص تحقيق التنمية الاقتصادية نظراً للعلاقة القائمة بين التمتين

وتهدف الرسالة إلى التعرف على الظروف التي مرت بها كلٌ من سنغافورة ، والسعودية ، والكيفية التي مكنت الدولتين من تجاوز كل المعوقات التي تعترض طريق التنمية من خلال التركيز على إحداث حالةٍ من التوازن بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ، من خلال السياسات ، والاستراتيجيات التي تدعم المسار التنموي في كلا البلدين ، وإمكانية استفادة العراق من تجربة الدولتين للنهوض بالواقع الاقتصادي .

ومن ثم فإنّ الدراسة تفترض أنّ عدم الاهتمام بالعنصر البشري يعد من أهم الأسباب التي تعوق تحقيق التنمية الاقتصادية ، والعودة إلى عهود التنمية الضائعة التي أهدرت خلالها أغلب دول العالم وبضمنها العراق ، والسعودية ، وسنغافورة العديد من فرص التنمية .

وتوصلت الرسالة إلى العديد من النتائج المتمثلة بأهمية العنصر البشري بصفته الغاية ، والوسيلة الذي تتم من خلاله إحداث تنمية اقتصادية حقيقية على غرار ما حصل في سنغافورة ، والسعودية إذ تميزت هاتان الدولتان بالتقدم ، والتطور ، والازدهار على وفق مؤشرات التنمية البشرية وانعكاساتها على مجمل الأنشطة الاقتصادية على وفق مؤشرات التنافسية العالمية .

وأوصت الرسالة بضرورة الاستفادة من الكفاءات العلمية ، والأكاديمية ، والإدارية ، ووضع استراتيجيات تنموية ، واعتماد سياسات تتلاءم وطبيعة التحولات الجوهرية وانتقالها من التركيز على الجوانب المادية البحتة إلى التركيز على الجوانب الإنسانية والمادية جنباً إلى جنب ، لتخلق بذلك حالة من الموازنة بين الجانبين .

إذ أنّ التطلع إلى إمكانية الاستفادة من تجربتي سنغافورة ، والسعودية في مجال التنمية البشرية ، وانعكاساتها الإيجابية على واقع التنمية الاقتصادية وتطبيقها في العراق من أجل النهوض بالواقع المتدني في المجالات السياسية ، والاقتصادية ، والاجتماعية ، والثقافية إذا تم الالتزام بمضامين التنمية وتهيأت الظروف الممكنة للشروع بتحديد الأولويات ، ومعالجة المشكلات .

(ث)

((المحتويات))

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	الشكر ، والتقدير
ت	المستخلص
ث - ذ	الفهرست
١ - ٧	المقدمة
الفصل الأول / الإطار النظري للتنمية البشرية ، ودورها في التنمية الاقتصادية	
٩	التمهيد
١٠ - ١٣	المبحث الأول / التنمية الاقتصادية - المفهوم ، والنظريات
١٣ - ١٤	عناصر التنمية الاقتصادية ، وخصائصها
١٤	أهمية التنمية الاقتصادية ، وأهدافها الجوهرية
١٥	مقومات التنمية الاقتصادية وعوائقها
١٦ - ١٩	نظريات التنمية الاقتصادية قبل الحرب العالمية الثانية ، وبعدها
٢٠ - ٢٤	المبحث الثاني / مفهوم التنمية البشرية ، ونظرياتها ، وتطورها
٢٤ - ٢٥	أهداف التنمية البشرية ، أبعادها
٢٦	التمييز بين مفهومي الموارد البشرية ، ورأس المال البشري وتصنيفاته
٢٦ - ٣٠	مكونات وقياس رأس المال البشري ، والمناهج المعرفية
٣٠ - ٣٢	مقومات التنمية البشرية ، وعوائقها ، ومؤشراتها
٣٢ - ٣٤	نظريات التنمية البشرية
٣٥ - ٣٨	المبحث الثالث / العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية

(ج)

٣٨	الأسس الجوهرية للتنمية ، والتحديات التي تعترض طريقها
٣٩	التجارب الناجحة التي تؤكد العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية
٤٠ - ٤٩	التطورات ، والارتباطات ، والعلاقات التبادلية ، والتكاملية بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية
الفصل الثاني / تجارب تنمية مختارة (سنغافورة ، والسعودية)	
٤٩	التمهيد
٥٠ - ٥٣	المبحث الأول / تجربة سنغافورة في مجال التنمية البشرية
٥٣ - ٥٤	أولاً : التنمية الاقتصادية ، ومراحل التطور التي مرت بها سنغافورة
٥٤ - ٥٨	ثانياً : التنمية البشرية ، وأهم المؤشرات المرتبطة بها
٥٨ - ٦٤	المحاور الإصلاحية
٦٥ - ٦٦	المبحث الثاني / التنمية البشرية في السعودية ، وآثارها الاقتصادية
٦٦ - ٦٧	أولاً : قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية ، والمراحل التي مر بها
٦٧ - ٦٩	عناصر نظام التعليم في السعودية ، ومزاياه ، وأنواعه
٦٩ - ٧٢	الركائز الأساسية لتنمية القدرات البشرية في السعودية
٧٢ - ٧٤	ثانياً : قطاع الصحة في المملكة العربية السعودية
٧٤	ثالثاً : مستويات الدخل في المملكة العربية السعودية
٧٤ - ٧٨	رابعاً : سياسات الإسكان في المملكة العربية السعودية
٧٩	المبحث الثالث / سنغافورة ، والسعودية في المؤشرات الاقتصادية الإقليمية ، والدولية
٧٩ - ٨٣	أولاً : أثر التنمية البشرية في اقتصاد سنغافورة
٨٣ - ٨٦	ثانياً : أثر التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية
٨٦ - ٩٥	ثالثاً : سنغافورة ، والسعودية في المؤشرات التنافسية

(ح)

الفصل الثالث / دور العنصر البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية في العراق	
٩٧	التمهيد
٩٨ - ١٠١	المبحث الأول / واقع التنمية البشرية في العراق
١٠١ - ١٠٣	أولاً : قيمة مؤشر التنمية البشرية
١٠٣ - ١٠٨	ثانياً : مؤشرات التنمية البشرية في العراق
١٠٨ - ١٠٩	ثالثاً : مقارنة دليل التنمية البشرية
١١٠ - ١١٧	المبحث الثاني / انعكاس دور التنمية البشرية على دور العنصر البشري في العراق
١١٧ - ١١٨	أولاً : المشروعات التنموية المادية (تنمية رأس المال الاقتصادي)
١١٨ - ١٢١	ثانياً : المشروعات التنموية الإنسانية (تنمية رأس المال البشري)
١٢٢ - ١٢٣	المبحث الثالث / كيفية الاستفادة من تجربتي سنغافورة ، والسعودية
١٢٣ - ١٢٧	محركات التنمية
١٢٧ - ١٢٨	مبادئ ، وأسس التنمية البشرية
١٢٨ - ١٢٩	أولاً : العوائق التي تعترض إقامة المشروعات ، وتقف أمام رفع مستوى الإنتاجية
١٢٩ - ١٣٠	ثانياً : اصلاح المؤسسات المملوكة للدولة ، وتمكين القطاع الخاص
١٣٠ - ١٣١	ثالثاً : تعزيز حوكمة السوق ، ورفع قدرة منافسة القطاع الخاص
١٣١ - ١٣٢	رابعاً : تحسين البنى التحتية ، وتفعيل العمليات التجارية
١٣٢ - ١٣٣	خامساً : تحسين فرص الحصول على التمويل ، والعمالة ، والأراضي
١٣٣ - ١٣٥	مقومات التنمية الاقتصادية
١٣٦ - ١٤١	الاستنتاجات و التوصيات
١٤٢ - ١٦١	المصادر ، والمراجع

(خ)

((قائمة الجداول))

رقم الصفحة	اسم الجدول	ت
١١	الفرق بين النمو الاقتصادي ، والتنمية الاقتصادية	١
٢٢	مراحل التطور الزمني للتنمية البشرية	٢
٥٥	نسبة الإحصاءات الصحية في سنغافورة للمدة (2019-2004) %	٣
٥٦	نسب الإنفاق على قطاع الصحة من الإنفاق العام خلال المدة (2019-2004) %	٤
٦١	نسب احصاءات قطاع التعليم في سنغافورة بالمقارنة مع دول مختارة للمدة (2017-2012) %	٥
٦٢	المؤشرات الاجتماعية ، والمؤشرات المتعلقة بالبنى التحتية في سنغافورة للمدة (2019-2005)	٦
٦٤	مؤشر دليل التنمية البشرية / سنغافورة للمدة (2019-2004)	٧
٦٩	نسبة الملحقين بالدراسة الجامعية في المملكة العربية السعودية للمدة (2019-2004) %	٨
٧٠	التخصيصات المالية لقطاع التعليم العالي في المملكة للمدة (2019-2004) مليون / ريال	٩
٧٣	تخصيصات وزارة الصحة السعودية من الموازنة العامة للمدة (2019-2004) مليون/ ريال	١٠
٧٥	المؤشرات الاجتماعية ، والمؤشرات المتعلقة بالبنى التحتية في السعودية للمدة (2019-2005)	١١
٧٧	مؤشر دليل التنمية البشرية / السعودية للمدة (2019-2004)	١٢
٨١	نسبة الصناعات السنغافورية عالية التقنية من إجمالي الصناعة السنغافورية للمدة (1995-1991) %	١٣
٨٢	تطور نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال المدة (2019-2004)	١٤
٨٥	حجم الناتج المحلي الإجمالي في السعودية حسب قطاعات الاقتصاد بأسعار السوق الجارية للمدة (2019-2004) مليون/دولار	١٥
٨٨	مكانة سنغافورة ، والسعودية الإقليمية في ضوء مؤشرات صندوق النقد العربي للمدة (2019-2016)	١٦
٨٩	ترتيب الدول على وفق مؤشر دافوس لجودة التعليم للعام (2019)	١٧
٨٦	قيم ، ومكانة سنغافورة ، والسعودية في مؤشر رأس المال البشري HCI للعام (2019)	١٨
٩١	مكونات رأس المال البشري للعام (2019)	١٩
٩٢	سنغافورة ، والسعودية في مؤشر التنافسية التصنيعية العالمية للأعوام (2016 , 2013 , 2010)	٢٠

(د)

٩٢	سنغافورة ، والسعودية في مؤشر جاهزية الشبكة للعام (2019)	٢١
٩٤	سنغافورة والسعودية في مؤشرات التنافسية الاقتصادية الدولية	٢٢
٩٨	معدل النمو السكاني في العراق للمدة (2019-2004) مليون / نسمة	٢٣
١٠١	قيم دليل التنمية البشرية ، وترتيب العراق عالمياً ، وعربياً للمدة (2019-2004)	٢٤
١٠٥	نسب مؤشرات قطاع التعليم في العراق للمدة (2019-2004) %	٢٥
١٠٦	معدل الأمية في العراق للمدة (2019-2004) %	٢٦
١٠٩	دليل التنمية البشرية للعراق ، ودول المقارنة للمدة (-2013 2012)	٢٧
١١٣	معدل البطالة في العراق للمدة (2019-2004) %	٢٨
١٢٤	معدل كفاءة الأداء لـ (العراق ، السعودية ، سنغافورة) للسنوات (2019 , 2015 , 2010) %	٢٩
١٢٥	القوة التصديرية لكل من (العراق ، السعودية ، سنغافورة) مليار / دولار للأعوام (2019 , 2015 , 2010)	٣٠
١٢٥	معدل الإنفاق على قطاعي الصحة ، والتعليم في (العراق ، السعودية ، سنغافورة) للأعوام (2018 , 2012 , 2008) %	٣١

(ذ)

((قائمة الأشكال))

رقم الصفحة	اسم الشكل	ت
١٤	الأهداف الجوهرية للتنمية الاقتصادية	١
٢١	مكونات دليل التنمية البشرية	٢
٢٤	المنهج التحليلي للتنمية البشرية	٣
٢٥	أبعاد التنمية البشرية	٤
٢٦	مكونات رأس المال البشري	٥
٢٩	المناهج التي تناولت مفهوم المعرفة	٦
٣٧	تطور مفهوم التنمية ، ومؤشراتها	٧
٤٠	نسيج الترابط ، والتشابك بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية	٨
٤١	روابط التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية	٩
٤٥	العلاقة التبادلية ، والتكاملية بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية	١٠
٤٣	مدخلات ومخرجات العملية التنموية	١١
٦٠	طرائق اختيار ، وتأهيل المعلمين في سنغافورة	١٢
٦٨	نظام التعليم المفتوح في المملكة العربية السعودية	١٣
٦٨	نظام التعليم المغلق في المملكة العربية السعودية	١٤
٨٧	المؤشر التنافسية العام لاقتصادات الدول العربية ودول المقارنة	١٥
١٠٤	عدد من مؤشرات القطاع الصحي في العراق للمدة (2004 - 2019)	١٦
١٠٨	معدل الإنفاق على قطاعي الصحة ، والتعليم في العراق من الناتج المحلي الاجمالي للمدة (2004-2019) %	١٧
١٢٦	مؤشرات التنمية البشرية في العراق للمدة (2004-2019)	١٨
١٢٨	أهم العوائق التي تقف أمام رفع مستوى الإنتاجية في العراق	١٩

المقدمة

المقدمة :-

إن التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي مفهومان متداخلان فكلاهما يدفعان لتحريك عجلة التطور ، والخروج من حالة التخلف الاقتصادي الذي عاشت فيه البلدان النامية كونها ذهبت مع الاتجاه الاقتصادي الذي يرى أن مفهوم التنمية الاقتصادية مرادف لمفهوم النمو الاقتصادي بمعنى أن كلا المفهومين وجهان لعملة واحدة ، واستمر ذلك نحو عقدين من الزمن عقد الخمسينات ، وعقد الستينات في القرن العشرين إذ ارتبط مفهوم التنمية الاقتصادية بزيادة الدخل القومي بوصفه مفهوما مرادفا لمفهوم النمو الاقتصادي ظنا منها أنها تسير في الاتجاه الصحيح ، إلا أن ذلك أفضى لمزيد من الفقر والبطالة ، وسوء توزيع الدخل ، وانعدام مستويات الصحة ، والتعليم ، وانخفاض المستوى المعاشي ، لذلك فقد عجزت عن تلبية الحاجات الأساسية لشعبها على الرغم من استطاعة عدد من الدول بضمنها سنغافورة ، والسعودية من الوصول إلى مستويات متواضعة في تحقيق جزء من المتطلبات الأساسية إلا أن ذلك لا يمكن وصفه أساسا في التعميم .

إنّ هذه الصورة النمطية بدأت تتغير ، وأن أي عملية تنموية يجري الإعداد لها في البلدان النامية لا سيما دولتي العينة سنغافورة ، والسعودية ، بدأت تأخذ في نظر الاعتبار أنها بحاجة لإعادة بناء هيكلها الاقتصادية ، واجراء تغييرات جوهرية في بنيتها الثقافية ، والاجتماعية ، والسياسية عن طريق خلق الوعي الإنمائي ، وترسيخه ، وخلق إرادة التغيير لدى الجماهير ، وإشراكهم في أي عملية تنموية .

فالتنمية الاقتصادية ليست حلا لمشكلات الدول النامية لا سيما دول العينة ما لم تقترن بالتنمية البشرية التي بدأت تتضح معالمها بعد الحرب العالمية الثانية ، وأن زيادة الإنتاج ، وتطويره لم يكن مجديا في ظل غياب المهارات الفردية ، والقدرات البشرية ، وهو ما فتح الباب واسعا أمام الاهتمام بالعنصر البشري ، وقد أسهم عددٌ من كتابات المفكرين الاقتصاديين منذ نهاية عقد الستينات ، وبداية عقد السبعينات من القرن الماضي في بلورة مفهوم التنمية البشرية ، وما يتعلق بهذا المفهوم من مواضيع متعددة ركزت على العنصر البشري بوصفه الغاية ، والوسيلة .

الأمر الذي دفع سنغافورة ، والسعودية إلى التركيز على التنمية البشرية ، ودورها الفاعل ، والمؤثر في تحقيق التنمية الاقتصادية إذ لا يمكن لرأس المال المادي أن يحقق تنمية اقتصادية ما لم يستند إلى رأس المال البشري القائم على العلم ، والمعرفة .

مع الإشارة إلى إمكانية استفادة العراق من تجربة الدولتين للنهوض بالواقع الاقتصادي المتردي منذ العام 2003 على الرغم من صرف مليارات الدولارات من دون تحقيق أي تقدم في أي مجال من مجالات التنمية .

أهمية البحث :-

تأتي أهمية الدراسة من خلال أهمية العنصر البشري ، ودوره الفاعل ، والمؤثر في تحقيق التنمية الاقتصادية التي سعت سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية لتحقيقها من خلال اهتمام الدولتين على خطط التنمية والتركيز على البعد الاجتماعي ، والبعد الانساني ، والعمل على تحسين ظروف وقدرات العنصر البشري .

مشكلة البحث :-

تنطوي مشكلة الدراسة على مدى قدرة دول العينة بوصفها جزءاً من الدول النامية على توظيف عناصرها البشرية والاستفادة منها في تحقيق التنمية الاقتصادية الأمر الذي يقود للإجابة عن التساؤلات الآتية :-

- ١- هل حققت التنمية الاقتصادية أهدافها بمعزل عن التنمية البشرية ، وهل تحقيق التنمية يؤدي إلى اشباع الحاجات الانسانية ، وتحقيق طموحاته المادية والمعنوية ؟
- ٢- كيف استطاعت دول العينة تحقيق تنمية اقتصادية في ظل التركيز على التنمية البشرية ؟
- ٣- مدى إمكانية استفادة العراق من تجربة سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية لتحقيق تنمية اقتصادية ؟ وما هو السبيل لذلك ؟

فرضية البحث :-

تستند الدراسة إلى فرضية مفادها أنّ عدم الاهتمام بالعنصر البشري من خلال تهيئة كل الظروف الممكنة لرفع قدراته الفكرية ، والفنية كما هو الحال في سنغافورة ، والسعودية ، يُعد أحد الأسباب التي تعوق تحقيق التنمية الاقتصادية التي تستند وبشكل واضح إلى إمكانات العنصر البشري .

أهداف البحث :-

يمكن إيجاز أهداف الدراسة على النحو الآتي :-

- ١- التعرف على الظروف التي مرت بها سنغافورة ، والعوامل التي أسهمت في تحقيق تنميتها

- الاقتصادية ، وكذلك المسيرة التنموية للمملكة العربية السعودية من خلال تركيز الدولتين على العنصر البشري ، وتهيئة كل الظروف الممكنة لتطويره .
- ٢- إيجاد الحلول اللازمة للتحديات ، والمصاعب التي تواجه العمليات التنموية في العراق والاستفادة من موارده البشرية ، والمادية لتحقيق تنمية اقتصادية حقيقية في البلد .
- ٣- الدفع نحو الاستفادة من تجربتي سنغافورة ، والسعودية من خلال التزام العراق بالمسارات التنموية التي انتهجتها الدولتين وبما يتفق مع ظروف البلد .

منهجية البحث :-

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام البيانات الوطنية ، والدولية الخاصة بموضوع البحث ، والقيام بتحليلها ، كونه المنهج الأكثر استعمالاً في دراسة الظواهر الاجتماعية فضلاً عن استعمال الجداول التوضيحية ، والأشكال ، والمخططات للاستدلال ، والبيان .

حدود البحث :-

تقع الدراسة ضمن حدود زمنية مداها (16) سنة للتعرف على واقع التنمية البشرية وتحليل مساراتها في كل من (سنغافورة ، السعودية ، والعراق) للمدة (2004-2019) من خلال العديد من المؤشرات ، والتي كانت في أغلبها ضمن الحدود الزمنية للدراسة مع الأخذ بنظر الاعتبار أن الدراسة تضمنت مراحل التطور التي مرت بها الدول موضوع الدراسة خلال الفترات الزمنية التي سبقت العام 2004 .

هيكل البحث :-

تم تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول رئيسية ، ويتضمن كل فصل ثلاثة مباحث ، تضمن الفصل الأول "الإطار النظري للتنمية البشرية ، ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية" وتضمن ثلاث مباحث ، الأول التنمية الاقتصادية ... المفهوم ، والنظريات ، وعرض المبحث الثاني مفهوم التنمية البشرية وتطورها ، وخصّص المبحث الثالث لبيان العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية .

أمّا الفصل الثاني "تجارب مختارة في التنمية البشرية (سنغافورة ، والسعودية)" فقد تضمن ثلاثة مباحث ، الأول تجربة سنغافورة في مجال التنمية البشرية ، وعرض المبحث الثاني تحليل التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية ، فيما خصّص المبحث الثالث للحديث عن

سنغافورة ، والسعودية في المؤشرات الاقتصادية الإقليمية ، والدولية .

أما الفصل الثالث "التنمية البشرية وعلاقتها بالتنمية الاقتصادية في العراق " ، فيضم ثلاثة مباحث ، الأول عرض واقع التنمية البشرية في العراق ، وعرض المبحث الثاني انعكاس مؤشرات التنمية البشرية على دور العنصر البشري في العراق ، وخصّص المبحث الثالث للحديث عن إمكانية استفادة العراق من تجربتي سنغافورة ، والسعودية .

دراسات سابقة :-

(١) دراسة بعنوان ((نظام التربية ، والتعليم في المملكة العربية السعودية)) (فرج ، 2009) وقد توصلت هذه الدراسة إلى أهمية التعليم في المملكة العربية السعودية للمساهمة في تطوير عناصرها البشرية ، وقد ركزت المملكة على نظام التعليم المفتوح الذي ترتبط عناصره مع محيطه الداخلي من جهة ، وترتبط مع محيطه الخارجي من جهة أخرى من خلال اهتمام هذا النظام بمخرجات العملية التعليمية ، ومتابعته لها بعد التخرج بوصف النظام المفتوح هو النظام الأقدر على تلبية متطلبات السوق المحلية ، ومعرفة احتياجاته ويعد نظام التعليم المفتوح النظام الأفضل كونه يجمع بين قضية التعليم التي تسهم وبشكل فاعل في تطوير الإنسان ، وبين تحقيق الهدف من العملية التعليمية المتمثل بتلبية احتياجات سوق العمل .

(٢) دراسة بعنوان ((تجربة سنغافورة التنموية كنموذج للتنمية الاقتصادية وكيفية الاستفادة منها في مصر مع التركيز على القطاع الخدمي)) (محمد ، 2016) توصلت هذه الدراسة إلى أن سنغافورة استطاعت أن تحقق التنمية الاقتصادية على الرغم من الظروف الصعبة والتحديات الكبيرة التي تحيط بها بفضل القيادة المستنيرة ، والواعية لحكومة سنغافورة ، التي أخذت على عاتقها رسم سياسات تنموية مناسبة انقسمت إلى قسمين هما :-
أ- العمل الجاد والدؤوب على تنمية العنصر البشري من خلال عمليات التعليم ، والتدريب.

ب- تحديث البنى التحتية وتبني سياسات السوق ، وخلق المناخ المناسب للاستثمارات الأجنبية المباشرة .

وترى هذه الدراسة أن نجاح سنغافورة جاء نتيجة توافر الإرادة السياسية ، والشعبية ، والعمل بإخلاص من خلال اختيار السياسات الاقتصادية المناسبة لتحقيق التنمية .

دراسة بعنوان ((واقع التنمية البشرية في العراق وآفاق النمو الاقتصادي)) (فياض، 2017) وتوصلت الدراسة إلى استناد التنمية البشرية في العراق إلى عدد من المعطيات شملت المعطيات المادية وهي عبارة عن موارد الدولة وقدراتها المادية والبشرية، ومعطيات مؤسساتية تتمحور حول ملكية رأس المال، وقدرته على خلق نوع من التوازن في توزيع التخصيصات الاستثمارية لدعم أنشطة الاقتصاد الوطني، ومعطيات التعاون الاقتصادي متمثلاً بقدررة العراق على الاندماج بمؤسسات الاقتصاد الدولي، وعلى الرغم من التحولات التي يسعى العراق لتحقيقها إلا أن الواقع يكشف أن تلك الخطوات لا ترتقي إلى المثالية بدليل احتلال العراق مراتب متأخرة في أدلة التنمية البشرية، ومؤشراتها، ولعل التحديات التي تحيط بالبلد كالإرهاب والفساد المالي، وسوء الإدارة كان لها النصيب الأكبر في تدني قيم دليل التنمية البشرية، وتراجع ترتيبها على المستوى العالمي.

(٣) دراسة بعنوان ((الابتكار من الفكرة إلى النجاح)) (يو*، 2019) وتوصلت الدراسة من خلال تتبع أوضاع سنغافورة خلال المدة ما بين (1965-1971) إلى أن سنغافورة تجاوزت كل العقبات التي تعترض طريق الوصول إلى الأهداف المرسومة، التي جعلت من هذه الدولة الصغيرة المعدمة إلى دولة كبيرة باقتصادها، ومشروعاتها التنموية من خلال عدد من المراحل التي ركزت بالدرجة الأساسية على تنمية العنصر البشري من خلال التركيز على العلم، والمعرفة، والتدريب، والتأهيل، والتمكين لممارسة دوره الذي ينسجم مع قدراته المكتسبة، وكذلك التركيز على الصناعات الصغيرة كثيفة العمل للحيلولة دون تفاقم مشكلة البطالة، وكان لهذه الاستراتيجية الأثر الواضح في الأوضاع الاقتصادية في سنغافورة

(٤) دراسة بعنوان ((رأس المال البشري ... الثروة المستدامة)) (منتدى أسبار الدولي، 2019)، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن بناء رأس المال البشري، وتنمية أبعاده المتعددة التي ينطلق منها يعدّ هدفاً استراتيجياً تسعى الدول النامية، والمملكة العربية السعودية على وجه الخصوص للارتقاء بمستويات الأفراد العاملين فنياً، وإدارياً من خلال رفع مستويات التعليم، والتدريب لتحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، والمتأتي من العمل المشترك بين القطاع العام، والقطاع الخاص الذي حقق إنجازات على مستويات مختلفة كان لها الأثر الواضح في تطور الأوضاع الاقتصادية في المملكة العربية السعودية.

(٥) دراسة بعنوان ((النمو الاقتصادي في قطاع معين)) (بارو ، 1991) يرى بارو أن الدول التي أنفقت على الاستثمار في رأس المال البشري حققت معدلات مرتفعة من الناتج المحلي الإجمالي ، ومعدلات خصوبة أقل ، ويرى أن قصور نظريات النمو الكلاسيكية في تفسير الجزء الأكبر من النمو على باستخدام عناصر الإنتاج التقليدية على وفق ما أكدت عليه دالة الإنتاج - كوب دوغلاس - ($Y_t = A_t K^a L^b$) ترتب عليه اكتشاف أهمية الاستثمار في العنصر البشري ودوره الفاعل في زيادة الإنتاجية الكلية ، وبالتالي تحقيق التنمية الاقتصادية .

فرق الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :-

على الرغم من تطرق الدراسات السابقة لدور العنصر البشري إلا أنها لم تؤكد أهميته فيتحقيق التنمية الاقتصادية ، كما أنها لم تشر إلى عمق العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ، بل إنّ عدداً من الباحثين يرون أنّ الاهتمام بالتنمية البشرية يعني التضحية بالتنمية الاقتصادية وهو ما سيتم توضيحه وبيانه خلال فصول الدراسة القادمة .

على عكس الدراسة الحالية التي أكدت أهمية العنصر البشري ، ودوره الفاعل والمؤثر في تحقيق التنمية الاقتصادية ، انطلاقاً من عمق العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ، إذ أنّ البرامج التنموية لا يمكن لها أن تحقق أهدافها إلا من خلال الشروع بالتنميتين معا ، من دون تغليب جانبٍ على جانبٍ آخر .

ففي الوقت الذي تركز فيه التنمية الاقتصادية على المشروعات الاستراتيجية كمشروعات الصناعة ، والزراعة ، والبنى التحتية ، والمشروعات الخدمية عبر عمليات استثمارية هادفة ، تركز التنمية البشرية على الجوانب الإنسانية من خلال العمل على تطوير منظومة التعليم ، والصحة ، والتدريب ، والبحث ، والتطوير ، ورفع المستوى المعاشي مع مراعات العدالة في التوزيع بين أفراد المجتمع .

الفصل الأول

الإطار النظري للتنمية البشرية ،
ودورها في التنمية الاقتصادية

المبحث الأول :- التنمية الاقتصادية ...
المفهوم والنظريات

المبحث الثاني :- مفهوم التنمية البشرية
وتطورها

المبحث الثالث :- العلاقة بين التنمية البشرية
والتنمية الاقتصادية

التمهيد

رَكَزَت التنمية ابتداءً على العمليات ذات الطبيعة الاقتصادية المتمثلة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي المصحوب بنمو مستمر في متوسط دخل الفرد بصفتها مفهوماً مرادفاً لمفهوم النمو الاقتصادي على وفق منظور الفكر الليبرالي الذي سعت إليه البلدان النامية للأخذ به ظناً منها أنه مفتاح لحل مشكلاتها الاقتصادية ، وتجاوز كل العقبات التي يمكن أن تعترض طريق التقدم ، والتطور ، والازدهار كما هو الحال في الدول المتقدمة إلا أن النتائج كانت مخالفة للتوقعات إذ أن ما قامت به البلدان النامية عجز عن إيجاد الحلول اللازمة للخروج من الأزمات المتلاحقة بل كرس مفهوم التخلف بأبعاده المتعددة ، ولذا فقد أضاعت البلدان النامية العديد من الفرص التنموية الحقيقية التي تخدم مصالح بلدانها وشعوبها .

هذه النظرة تغيرت بعد الحرب العالمية الثانية إذ بدأت تنحى منحى آخر ، وتشكل منظوراً جديداً يضم البعد الإنساني بعد الدمار والخراب اللذين خلفتهما الحرب العالمية الثانية ، وكذلك الأعداد الهائلة من القوى البشرية التي لاقت حتفها نتيجة لصراعات الهيمنة والاستبداد ، التي كان من الممكن الاستفادة منها في عمليات البناء ، والتطوير ، وهو ما دفع إلى إشراك العنصر البشري في القضايا التنموية ، وكان ذلك تمهيدا لما عرف فيما بعد بالتنمية البشرية ففي ستينات القرن العشرين أدخلت بعض التعديلات على مفهوم التنمية ، فأصبح يتضمن فضلاً عن العمليات الاقتصادية المذكورة سلفاً عمليات تركز على الجوانب الثقافية ، والسياسية ، والاجتماعية ، وتطوير منظومة المبادئ ، والقيم ، والعادات .

المبحث الأول :- التنمية الاقتصادية ... المفهوم والنظريات

سعت البشرية منذ نشأتها لتأمين حاجاتها التي تكفل لها العيش والاستمرارية في الحياة ومع التطورات التي مرت بها وحث الخطى نحو تحقيق كل شيء تطمح في الوصول إليه باذلة في سبيل ذلك جهودا استثنائية مكنتها من تطويع الطبيعة لخدمتها وصولاً إلى تبلور الأفكار ، والانتقال من مرحلة تأمين الحاجات الخاصة إلى زيادة ما تنتجه لتقوم بمبادلته مع الآخرين لتحدث بذلك نوعاً من التكامل الذي يعزز من قدرة الإنسان على الحصول على كل ما يحتاجه ، ومع هذه التطورات تطور الفكر الاقتصادي ، ودخل مرحلة ما يسمى بالتنمية ، التي تعبر عن مجموعة من التغيرات الهادفة إلى توفير الأعمال المنتجة ، ونوعية أفضل من الحياة ، من هنا جاء مفهوم التنمية الاقتصادية الذي عرف في البداية كمفهوم مرادف للنمو الاقتصادي الذي احتمل الكثير من الجدل بين الباحثين ، والمفكرين الاقتصاديين الذين انصب جل اهتمامهم على الكيفية التي يتم من خلالها تحقيق زيادة مستمرة في الدخل المحلي الاجمالي ، وهو ما يعبر عنه بالنمو الاقتصادي ، وقد انتهجت أغلب دول العالم هذا الطريق لكن النتائج المتحققة لم تكن بمستوى الطموح لدى الكثير من الدول ، وخصوصاً الدول النامية ، وهو ما دفع بالكثير منها إلى تناول مفهوم التنمية الاقتصادية كمفهوم مستقل عن مفهوم النمو الاقتصادي لترتيب أوضاعها الاقتصادية ، ويرى الاقتصادي محبوب الحق* أن "النمو الاقتصادي لا تستفيد منه سوى الأقلية المحظوظة ، أما التنمية الاقتصادية فتتم لصالح القاعدة العريضة من الجماهير" (القصيبي ، 1992: 38)

وقبل التعرف على مفهوم التنمية الاقتصادية لا بد من الإشارة إلى أهم نقاط الاختلاف بين مفهومي التنمية الاقتصادية ، والنمو الاقتصادي من خلال الجدول الآتي الذي يفسر الفرق بين التنمية الاقتصادية التي تحتاج لبذل الجهود الكبيرة لإحداث تغييرات جذرية ، وجوهرية في القطاعات الاقتصادية ، والسياسية ، والاجتماعية ، والثقافية كافة من خلال وضع الخطط اللازمة ، والاستراتيجيات الواضحة من قبل الدول تكون محل قبول لدى أفراد المجتمع للتغلب على العوائق الأساسية التي تعترض طريق التنمية بهدف نقل الاقتصاد من حالة التخلف إلى حالة التقدم .

والمتمضمن لعددٍ من البرامج التي تعبر عن مجموعة الاجراءات المتكاملة ، والمتناسقة لإيجاد الحلول اللازمة لمعالجة المشكلات التي يعاني منها المجتمع كالتضخم ، والبطالة .

الجدول (١) الفرق بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية

ت	النمو الاقتصادي	التنمية الاقتصادية
١	النمو يحصل بشكل تلقائي مع مرور الزمن وكذلك يحصل مع زيادة الثروة والادخار	التنمية فعل يستوجب التدخل من قبل الدولة التي تمتلك القدرة على تنمية المجتمع وتوجيهه نحو المجالات الملائمة وهي تحصل بفعل التقدم التكنولوجي والابتكار
٢	يتضمن النمو إجراءات في بعض المتغيرات الاقتصادية مثل الناتج المحلي الاجمالي ، ومعدلات التضخم ، والبطالة وأسعار الفائدة ، وتوازن التجارة	التنمية تتضمن حدوث تغييرات نوعية وكمية في المتغيرات الاقتصادية
٣	يعد مفهوم النمو مفهوما واقعيا ينحصر باستخدام الموارد المالية لزيادة الإنتاج في المستقبل دون الاهتمام بعملية التوزيع والآثار المترتبة عليها	تعد التنمية مفهوماً نمطياً ينطوي على أحكام لما يجب أن يتحقق في المجالات الاقتصادية وغير الاقتصادية وتتمثل برفع القدرة الإنتاجية وكفاءة أداء الأفراد مع ضمان العدالة الاجتماعية في توزيع ثمار التنمية
٤	أفرز النمو مجموعة البلدان المتقدمة في ضوء ما حققته من مستويات متقدمة من تطورات اقتصادية وتقنية في الأمدين القصير والطويل على عكس البلدان النامية	أفرزت التنمية مجموعة الدول النامية التي تفتقر إلى وجود المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتطورة تعمل في ظل تنمية بدائية وإنتاجية منخفضة بشكل كبير مع اختلال هيكلها الإنتاجي والسكاني
٥	يحصل النمو الاقتصادي مع استمرار السيطرة على مقدرات الدول المستعمرة	لا يمكن أن تحصل التنمية مع استمرار التبعية كونها تفتقر استقلالاً ضمناً
٥	تناول الاقتصاديون منذ عهد آدم سميث مفهوم النمو الاقتصادي كمفهوم قائم على التلقائية دون الحاجة إلى تدخل الدولة وتوجيهها	حصلت بعد استقلال الدول النامية التي سعت إلى إجراء تغييرات جذرية في هيكلها الإنتاجية وأنماطها الاستهلاكية لمغادرة حالة التخلف
٧	النمو يسبق عملية التنمية ، ويحصل في الأمد القصير	التنمية تلحق النمو ، وتحصل في الأمد البعيد
٨	يمكن الحصول على قياسات دقيقة للنمو كونه ينحصر بالجوانب المادية	لا يمكن قياس التنمية بدقة كونها تشمل جوانب متعددة

المصدر :- أنس يحيى أحمد علي . (2018) . معوقات التنمية الاقتصادية في الدول النامية – دراسة حالة السودان - بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير ، جامعة النيلين ، كلية الدراسات العليا ، قسم الاقتصاد : 30 .

وبعد هذا العرض لنقاط الاختلاف بين النمو الاقتصادي ، والتنمية الاقتصادية يمكن بيان مفهوم التنمية الاقتصادية ، وما يتعلق به كمفهوم مستقل ، فالمعنى اللغوي لمفهوم التنمية ، وبحسب معاجم اللغة العربية تعني النماء ، والارتفاع ، والزيادة ، والكثرة ، والوفرة ، والمضاعفة ، أما اصطلاحاً فتعني النماء ، والزيادة في أحد ميادين التنمية المتعددة كميدان السياسة ، أو الاقتصاد ، أو الثقافة ، أو أيّ ميدان آخر لتحقيق الوضع الأفضل للبلد .

أما فيما يخص مفهوم التنمية الاقتصادية فيمكننا أن نورد جملة من المفاهيم المختلفة في طريقة تناولها باختلاف الكتّاب ، والمفكرين الذين كتبوا فيها بحسب وجهة النظر التي يؤمنون بها فسابقاً كانت تعد مفهوماً مرادفاً للنمو الاقتصادي بوصفها "عملية يزداد بواسطتها الدخل الحقيقي للنظام الاقتصادي خلال فترة ممتدة من الزمن (بالدوين، 2001: 5) .

إن هذه الرؤية لا يعتد بها بعد فترة عقود التنمية الضائعة بعد أن أصبح مفهوم التنمية الاقتصادية مفهوماً قائماً بذاته بعيداً عن الخلط بين المفهومين ، لذا يمكن القول إن التنمية الاقتصادية تعني "النمو الناتج عن تغيير هيكلية ، وتعديل النسب ، والعلاقات بين عناصر الإنتاج ، وهي الانتقال من هيكل اقتصادي ذي إنتاجية منخفضة بالنسبة للأفراد إلى هيكل يسمح بأعلى زيادة للإنتاجية في حدود الموارد والفنون الإنتاجية المتاحة" (علي، 2018: 27) .

وعرفت أيضاً على أنها "العملية الهادفة إلى إحداث تحولات هيكلية اقتصادية ، واجتماعية يتحقق بموجبها مستوى من الحياة الكريمة للأغلبية الساحقة من أفراد المجتمع" (سمية، 2015: 4) كما تعرّف التنمية الاقتصادية على أنها "العملية التي يتم بمقتضاها الانتقال من حالة التخلف الاقتصادي إلى حالة التقدم ، وهذا الانتقال يقتضي إحداث العديد من التغيرات الجذرية ، والجوهرية في البنيان ، والهيكل الاقتصادي" (عجمية ، وآخرون ، 2008: 81) .

وتعني التنمية الاقتصادية "زيادة درجات إشباع الحاجات عن طريق الترشيح المستمر لاستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة ، وحسن توزيع عائد الاستغلال" (بالجبل، 2017: 9)

فيما يرى عدد من المفكرين ، والباحثين الاقتصاديين أن التنمية الاقتصادية تعني "العملية التي يتم بمقتضاها دخول الاقتصاد مرحلة الانطلاق نحو النمو الذاتي" (التهامي، 2012: 11) .

من خلال ما سبقت الإشارة إليه توصل الباحث إلى أن مفاهيم التنمية الاقتصادية المتداخلة في مضامينها ، والمختلفة في تناولها بحسب المدارس الفكرية التي تناولتها قد اتخذت عدّة اتجاهات تنطوي على جملة من الحقائق المتمثلة بالآتي :-

- ١- تعبر التنمية الاقتصادية عن جملة من التغيرات في الهياكل الاقتصادية .
- ٢- السعي ومن خلال التنمية الاقتصادية إلى تحقيق مستوى من الحياة الكريمة للأغلبية الساحقة من أفراد المجتمع .
- ٣- اشباع الحاجات من خلال ترشيد استغلال الموارد الاقتصادية .
- ٤- سيطرة القوى العاملة على الأوضاع الاقتصادية عبر التكنولوجيا ، والقرار السياسي لتحقيق النمو الذاتي للقطاعات الاقتصادية كافة .

وعليه يمكن القول أنّ التنمية الاقتصادية ما هي إلا "عملية ديناميكية يتم من خلالها إجراء تغييرات جوهرية في البناء الهيكلي للعلاقات الاقتصادية ، والثقافية ، والسياسية ، والاجتماعية ، التي تعزز من زيادة الطاقة الإنتاجية من خلال الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة تنتج عنها عمليات الانتقال من الأوضاع المتخلفة إلى أوضاع متقدمة في مجالات متعددة" .

بعد هذا العرض لمفهوم التنمية الاقتصادية لا بد من الإشارة إلى عناصر التنمية الاقتصادية وخصائصها ، وأهميتها ، وأهدافها الجوهرية ، وكذلك أهم المقومات ، والعوائق التي تعترض طريقها .

أولاً :- عناصر التنمية الاقتصادية تتمثل بالآتي (عجمية ، وناصف ، ونجا ، 2010: 82-86) :-

- ١- إجراء تغييرات في الهيكل ، والبنيان الاقتصادي من خلال الانتقال من قطاع الإنتاج الأولي إلى القطاعات الصناعية الأكثر تطوراً بغية تصحيح الاختلالات الهيكلية أو القضاء عليها .
- ٢- السعي إلى تحقيق العدالة في توزيع الدخل بين أفراد المجتمع .
- ٣- الاهتمام بنوعية السلع والخدمات المستهدفة من قبل القطاعات الإنتاجية .

ثانياً :- خصائص التنمية الاقتصادية (حلاوة ، وصالح ، 2009: 57) :-

- ١- التنمية ظاهرة إنسانية ، كونها تعد الموارد البشرية عنصراً أساسياً في مشروعات التنمية الاقتصادية بوصفها الغاية والوسيلة .
- ٢- التنمية ظاهرة ، دينية كونها جزءاً من المساعي الهادفة إلى اعمار الأرض ، وهي بحد ذاتها عبادة لقوله تعالى " هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها" سورة هود : آية ٦١
- ٣- التنمية ظاهرة تاريخية مستمرة لارتباطها بحركة التاريخ وتأثرها بالظروف والمتغيرات .
- ٤- التنمية ظاهرة اجتماعية ، وذلك لارتباطها الوثيق بالقيم ، والعادات ، والسلوك البشري .
- ٥- التنمية ظاهرة شاملة، لمناحي الحياة الإنسانية كافة ، فضلاً عن المتغيرات الاقتصادية .

٦- التنمية ظاهرة اقتصادية ، وهي الصورة الأكثر وضوحا للدور الذي تؤديه في التأثير بمدى تقدم ، وتطور البرامج ، والخطط التنموية .

ثالثا :- أهمية التنمية الاقتصادية (سمية، 2015: 42-43) :-

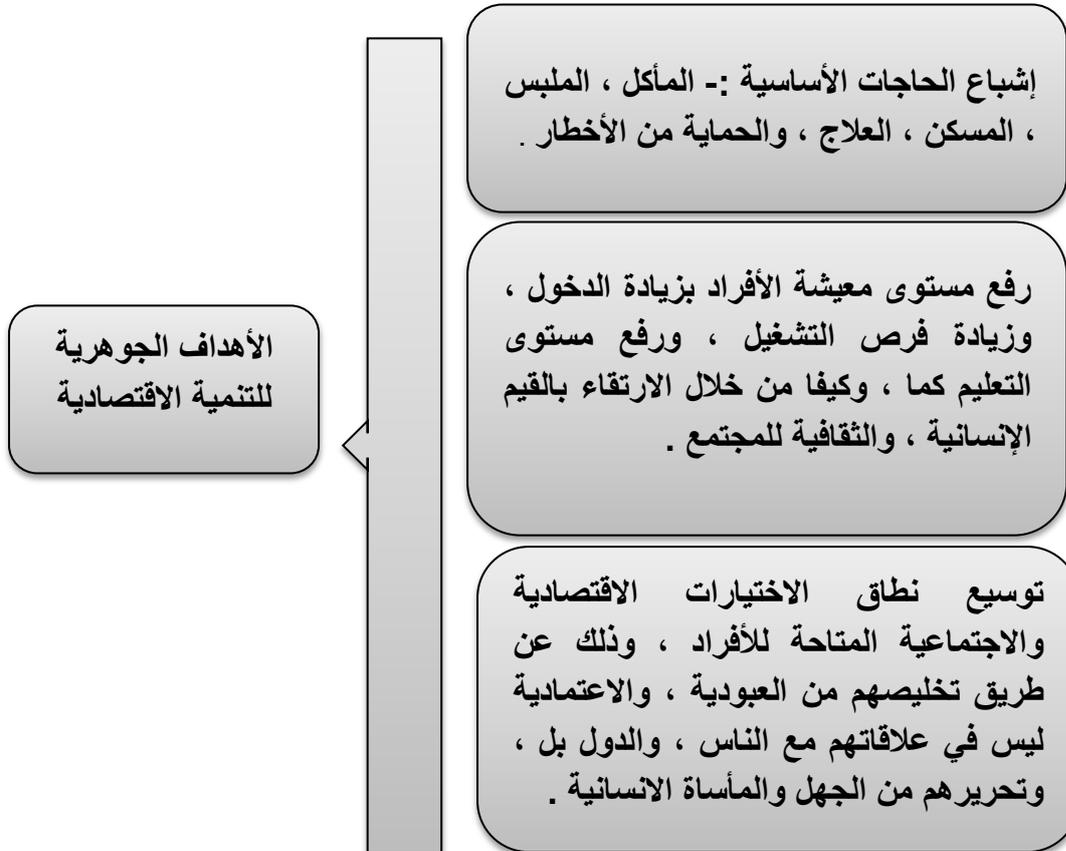
١- وسيلة لتقليص الفجوة الاقتصادية والتقنية بين الدول النامية والدول المتقدمة عبر مجموعة من العوامل الاقتصادية وغير الاقتصادية .

٢- أداة للاستقلال الاقتصادي بعيدا عن الاستغلال ، والتبعية للدول المتقدمة .

رابعا :- الأهداف الجوهرية للتنمية الاقتصادية ، تتمثل بالآتي (سلامه، 2010: 113) .

والتي يمكن توضيحها من خلال الشكل الآتي ، وكذلك توضيح الآلية ، والكيفية التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف الجوهرية التي تسعى إليها الدول النامية بصورة أكثر عقلانية عما كانت عليه في السابق .

الشكل (١) الأهداف الجوهرية للتنمية الاقتصادية



المصدر :- رمزي علي ابراهيم سلامة . (2010) . اقتصاديات التنمية ، الاسكندرية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر :

خامساً :- مقومات التنمية الاقتصادية :- تضم "الموارد البشرية ، والطبيعية ، وزيادة الإنفاق على البنى التحتية للبلد ، والتطوير التكنولوجي ، فضلاً عن الدور الحكومي" (سمية، 2015: 49-50) .

سادساً :- عوائق التنمية والتي يمكن إجمالها بما يلي :-

١- العوائق الاقتصادية :- (علي، 2018، 54)

أ- المعوقات المتعلقة بالإنتاج ، التي تعاني منها أغلب الدول النامية ، وذلك بسبب ضعف

الأجهزة الانتاجية ، وعدم مرونتها على مواجهة الطلب الداخلي ، والطلب الخارجي .

ب- انخفاض مستوى الإنتاجية ، المتعلق بانخفاض إنتاجية عنصر العمل .

٢- المديونية الخارجية :- التي تشكل عبئاً إضافياً على كاهل الدولة ، وتعوق عملية التنمية ،

وتنشأ نتيجة للآتي (علي، 2018، 57) :-

أ- ارتفاع أسعار الفائدة المترتبة على القروض .

ب- الحاجة الملحة للدول النامية لرؤوس الأموال التي تفتقد إليها في مشروعاتها التنموية .

ت- التوظيف السيئ للقروض الخارجية في مشروعات غير ذات جدوى اقتصادية .

ث- هروب رأس المال المقترض للخارج بسبب الفساد المالي ، والإداري .

ج- الاهتمام بالقطاع الصناعي على حساب القطاع الزراعي .

٣- العوائق الاجتماعية ، والفكرية (جميلة ، 2018 ، 77) :

وتتمثل بعدم قدرة الدول النامية على التغلب على مظاهر الجهل ، والتخلف

المرتبطتين بالعادات ، والتقاليد ، وانخفاض مستوى التعليم ، وسيادة المعتقدات ، والقيم

البالية كل ذلك أسهم في انعدام العقلانية في مباشرة السلوك ، وتقويم المواقف من قبل

القائمين على الأعمال التنموية .

٤- العوائق التكنولوجية (عفيف، 2016: 35) :

هناك مجموعة من العوائق التي تحول دون استخدام التكنولوجيا ، أو التقليل من استخدامها

ولربما تكون أبرز هذه العوائق هي الكلف العالية المتعلقة ببراءات الاختراع ، والحصول على

تراخيص الاستخدام ، فضلاً عن التعاقد على تكنولوجيا قديمة لا تتناسب مع التطورات الحاصلة مما

ينعكس سلباً على طبيعة السلع المصنعة ، لكونها ستفقد قدرتها على المنافسة الخارجية .

وبعد هذا العرض لمفهوم التنمية الاقتصادية ، وعناصرها ، وأهميتها ، وأهدافها الجوهرية

، ومقوماتها ، وأهم العوائق التي تعترض طريقها لا بد من الإشارة إلى نظريات التنمية الاقتصادية

، التي تم تقسيمها إلى نظريات التنمية الاقتصادية قبل الحرب العالمية الثانية ، وأخرى بعد الحرب

، أو ما يسمى بفترة ما قبل الخمسينات وما بعدها .

أولاً :- **نظريات التنمية قبل الحرب العالمية الثانية** (شاهين ، 2021 : 6-15)

١- **نظرية آدم سميث** : هي النظرية القائمة على مبدأ التخصص ، وتقسيم العمل كما جاء في كتابه "طبيعة وأسباب ثروة الأمم" 1776 ، التي عارضت تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي ، وخصوصاً فيما يخص حرية التجارة بوصف النظام الاقتصادي نظاماً طبيعياً قادراً على تحقيق التوازن تلقائياً من دون الحاجة إلى تدخل الدولة في تفاصيل ، وجزئيات النظام الاقتصادي .

٢- **نظرية ديفيد ريكاردو** :- التي عبرت عن مجموعة من الأفكار الخاصة في مجال التراكم الرأسمالي .

٣- **نظرية جون ستوارت ميل** :- التي تنظر للتنمية الاقتصادية على أنها نتاج لعناصر الإنتاج ، وتركز على عنصر الأرض ، والعمل كعنصرين أساسيين لتحقيق تنمية اقتصادية أكثر تقدماً

٤- **نظرية شومبيتر** : تفترض هذه النظرية اقتصاداً تسوده المنافسة التامة ، والتوازن وقد ركزت هذه النظرية على الابتكارات لكونها سبباً في زيادة القوة الشرائية للمستهلكين الأمر الذي يدفع إلى ارتفاع الأسعار ، وزيادة الأرباح .

وقد ركزت هذه النظريات على عدد من القضايا الرئيسية ، التي تعد سمة بارزة للنمو الاقتصادي قبل الحرب العالمية الثانية ، وتمثلت بالتلقائية ، والتحليل ، والتراكم الرأسمالي ، والابتكارات لرفع القدرة الشرائية .

ثانياً :- **نظريات التنمية الاقتصادية بعد الحرب العالمية الثانية** :-

١- **مراحل النمو لروستو** : وقد أكد في كتابه "النمو الاقتصادي" 1960 أن النمو الاقتصادي يمر بخمس مراحل متتالية (بلجل ، 2017 : 27) :-

أ- مرحلة المجتمع التقليدي هي المرحلة التي اعتمد فيها المجتمع على وظائف إنتاجية محدودة نتيجة للوسائل التقليدية القديمة التي كانوا يستخدمونها .

ب- مرحلة التهيؤ للانطلاق ، هي مرحلة انتقالية من استخدام الوسائل البدائية القديمة إلى

مرحلة النمو التي اتسمت بتوسيع نطاق التعليم ، والاستثمار فيه ، واستخدام التكنولوجيا

ت- مرحلة الانطلاق ، التي تعد المرحلة الأهم في النظرية إذ سعت لتوزيع القوى العاملة

على مختلف القطاعات الاقتصادية في ظل وجود مجموعة سياسية تهدف إلى تنمية

، وتطوير الاقتصاد الوطني .

ث- مرحلة الاندفاع نحو النضج ، تميزت هذه المرحلة بزيادة نسبة الاستثمار ، وتوسيع القاعدة التكنولوجية ، وتطوير الصادرات ، وزيادتها على حساب الواردات ، والتقليل من العمالة في القطاع الزراعي بنسبة 20% ، وتنويع قطاعات الاقتصاد لضمان تنويع سلة الصادرات .

ج- مرحلة الاستهلاك الواسع هي المرحلة التي تميزت بارتفاع الدخل الحقيقي لأفراد المجتمع ، وقدرتهم على تجاوز الحاجات الأساسية إلى الحاجات الكمالية .

٢- **نظرية التبعية لدوس سانتوس** : التي ظهرت في أمريكا اللاتينية ، وفرنسا وقد مرت بثلاث مراحل هي على النحو الآتي (جميله، 2018: 57-58) :-

أ- مرحلة التبعية خلال الفترة الاستعمارية ، التي خضعت فيها العلاقات الاقتصادية لسيطرة رأس المال التجاري ، والمالي .

ب- ظهرت هذه المرحلة في نهاية القرن التاسع عشر إذ سيطر رأس المال الكبير في دول المركز بالتزامن مع ظهور التصنيع في دول الأطراف .

ت- مرحلة التبعية التكنولوجية الصناعية ، التي تزايد خلالها دور الشركات متعددة الجنسية .

فضلاً عن نظريات الدفعة القوية ، ونظرية النمو المتوازن ، والنمو غير المتوازن (البياتي

، 2008: 80-81)

٣- **نظرية الدفعة القوية لرودان روزنشتاين** :- رأت هذه النظرية في العام 1943 أن تحقيق التنمية لا يمكن أن يحصل بشكل تدريجي بل لابد من دفعة قوية من خلال عمليات استثمارية واسعة النطاق تسمح للتدخل الحكومي أن يؤدي الدور الأبرز لتأمين حركة رؤوس الأموال .

٤- **نظرية النمو المتوازن لنريكسه** :- تعد تحديثاً لنظرية الدفعة القوية إذ ترى ضرورة تفعيل القطاعات كافة ، وتطويرها في آن واحد ، وذلك لتوسيع حجم السوق أمام المنتجات المتعددة ، ومن ثم كسر الحلقة المفرغة للفقر عن طريق زيادة التوظيف ، ورفع القدرة الشرائية لأفراد المجتمع .

٥- **نظرية النمو غير المتوازن للاقتصادي ألبرت هيرشمان** :- فكرة النظرية مستمدة من فكرة الاقتصادي فرانسوا بيرو ، وجاءت هذه النظرية رداً على نظرية النمو المتوازن كونها غير واقعية ، ولا تتلاءم مع قدرات ، وإمكانات الدول النامية ، وقد أكد هيرشمان أن الحل الأمثل يكمن في نظرية النمو غير المتوازن ، التي تركز على قطاعات بعينها تكون سبباً في تنمية

قطاعات أخرى من خلال الارتباطات الأمامية ، والخلفية للقطاعات الرائدة .

٦- نظرية القطبية :-

التي تمثل العمق المنطقي لنظرية التنمية غير المتوازنة ، وتدفع النظريتان إلى توطين وتجميع الاستثمارات كمحرك للتنمية الاقتصادية ، وتطويرها ، وعلى هذا الأساس تشكل التنمية القطبية جهدا باتجاه ، وترتيب ، وتنظيم منطقي للاستثمارات غير المتوازنة لتعظيم فاعليتها وتجدر الإشارة إلى أن الاقتصادي الفرنسي فرانسوا بيرو منذ الخمسينات يعد أول من حدد المفهوم العام لأقطاب التنمية مع التزامه بنظرية التنمية غير المتوازنة لتحقيق الاندماج بين القطاعات الاقتصادية ، وتحقيق جملة من المنافع ، والمتمثلة بالآتي (خضر ، 2019 : 4-5) :-

- أ- ارتكاز القطاعات الاقتصادية على بنية أساسية واحدة سيقبل من التكاليف النسبية .
- ب- تجميع ، وتوطين المشروعات الإنتاجية سيقبل من تكاليف نقل مستلزمات الإنتاج .
- ت- إمكانية تأمين الأيدي العاملة المجتمعة في مكان واحد سيسهم في تأهيلها ، وتدريبها ، وزجها في المشروعات الإنتاجية المختلفة .
- ث- إمكانية تأمين الأسواق اللائمة لاستيعاب السلع المنتجة على اختلافها .

تأسيسا على ما تم التطرق إليه من توضيح لمفهوم التنمية الاقتصادية ، وأنه مفهوم قائم بذاته معتمدا على أدوات التخطيط المسبق ، والمنظم لا يمكن أن يكون مرادفا لمفهوم النمو الاقتصادي القائم على التلقائية كما أشار لذلك أغلب المفكرين الكلاسيك وعلى رأسهم المفكر الانكليزي آدم سميث الذي ظل سائدا لعقود من الزمان على وفق الفكر اللبرالي الذي لم يخدم المسيرة التنموية للبلدان النامية في سعيها لتحسين أوضاعها الاقتصادية ، إذ أهدرت الدول النامية العديد من الفرص التنموية للنهوض بواقعها الاقتصادي في مجالات متعددة ، بل ولم تسهم بصورة فعالة في معالجة المشكلات الاقتصادية ، والاجتماعية التي تعاني منها هذه الدول ، والمتمثلة بارتفاع معدلات التضخم ، وتفاقم مشكلة البطالة ، وزيادة معدلات النمو السكاني ، وانعدام العدالة في توزيع الدخل ، وعدم رفع المستويات الصحية ، المعرفية ، والمهارية بين أفراد المجتمع .

ذلك لعدم اعتمادها خطأ ، وبرامج تنموية قابلة للتنفيذ تتسجم مع ما هو متوافر من موارد ، وإمكانات ، وميولها نحو التقليد ، والمحاكاة للدول المتقدمة من جهة ، واهمالها لدور العنصر البشري من جهة أخرى ظنا منها أن الثروات ، والموارد التي تمتلكها قادرة على خلق بنية اقتصادية قادرة على الارتقاء ، والتطور ، وتخطي العقبات التي تعترض سبل الوصول لتحقيق الأهداف المنشودة وصولا إلى مرحلة التقدم ، وتحقيق التنمية الاقتصادية التي تطمح في الوصول

إليها .

إنّ مفهوم التنمية الاقتصادية ، وما يتعلق به من مواضيع كانت وما زالت موضوع بحث ودراسة ، وموضع اهتمام ، وعناية من قبل المتخصصين بالقضايا الاقتصادية نظراً للأهمية الكبيرة التي تحظى بها كونها مطلب الدول النامية التي تريد اللحاق بركب التطور ، والتقدم الذي وصلت إليه العديد من دول العالم ، وتابعته دولٌ أخرى خطت لنفسها منهج عمل ، وخريطة طريق واضحة المعالم تسعى من خلالها لتحقيق الأهداف التي تجعل منها دولا خارج تصنيف الدول النامية بل أكثر تطورا ، وتقدما من خلال العزيمة والاصرار وتضافر الجهود التي حولت الأحلام إلى حقيقة ، وجعلت منها أنموذجا يحتذى به تطمح للوصول إليه العديد من الدول التي ما زالت تراوح مكانها على اختلاف ما تمتلكه من إمكانيات ، وموارد ، وكما هو الحال في الدولة العديد من الدول النامية التي تمتلك من الموارد ، والإمكانيات الشيء الكثير إلا أنها لم تصل إلى المستويات التي تتلاءم ، وإمكاناتها المادية ، والبشرية ، والطبيعية .

ومن ثمّ فإنّ الصورة أصبحت أكثر وضوحا للبرهنة على أن التنمية الاقتصادية بحاجة إلى تخطيط مسبق قائم على أسس علمية رصينة تبدأ بالأهم ثم المهم ، وهو ما تحتاجه البلدان النامية كي تكون سببا في رفع معدلاتها الإنتاجية ، وتراكم رأس مالها من خلال تغييرات جوهرية في بنية الاقتصاد ، وبحسب ما تتطلبه المرحلة استجابة للمتغيرات الاقتصادية على مستوى العالم على وفق رؤية واضحة ، وسليمة متجاوزة كل العقبات التي تعترض طريق التنمية الاقتصادية ، ويمكن القول أن مفهوم التنمية الاقتصادية يختلف من مفهوم النمو الاقتصادي كونه غير معني بضرورة إحداث تغييرات جوهرية في بنية الاقتصاد ، الذي كان سائدا لفترات ممتدة من الزمن وهو ما دفع البلدان النامية إلى فك الارتباط بين المفهومين ، ومواصلة الليل بالنهار للوصول إلى ما وصلت إليه بلدان العالم المتقدم .

والمحاولات الجادة لا تزال مستمرة فقد خطت بقية البلدان النامية خطوات نحو الوصول إلى تنمية اقتصادية تكون سببا في انتشالها من حالة التخلف ، والحرمان إلى حالة التقدم ، والتطور ، والازدهار محققاً بذلك نسباً متفاوتة في مجال التنمية الاقتصادية ، وبحسب استغلالها الأمثل لمواردها المتاحة .

المبحث الثاني :- مفهوم التنمية البشرية ، ونظرياتها ، وتطورها

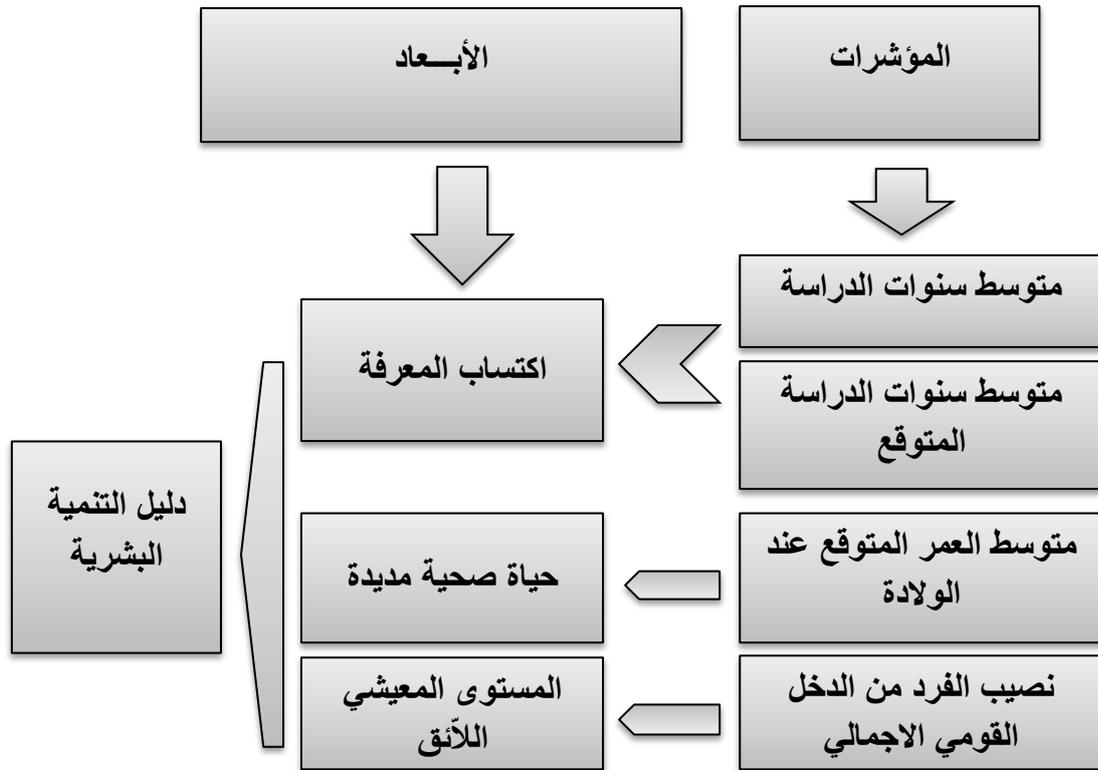
اتجهت أنظار العالم نحو التنمية البشرية ، وأولت هذا الجانب اهتماماً كبيراً كونها أدركت بعد مضي عقود من التنمية الضائعة أنها كانت تسيير على غير جادة الصواب ، وأن ما يمكن تطبيقه في بلدان العالم المتقدم ليس بالضرورة أن يكون صالحاً للتطبيق في البلدان النامية إذ إن هناك أسباباً عدة يمكن لها أن تحقق نجاحاً في مناطق معينة من العالم ، والأسباب ذاتها لا يمكن لها أن تخدم مصالح بلدان أخرى ، وهو ما دفع بالتفكير إلى إيجاد الحلول اللازمة لتحقيق التنمية الاقتصادية ، وكان ذلك عن طريق ما يعرف بالتنمية البشرية التي بدأت بوادرها بعد الحرب العالمية الثانية ، وتبلورت خلال عقدي الثمانينات والتسعينات ، فالتنمية البشرية ليست وليدة الساعة فقد تمت الإشارة إليها من خلال تعزيز المنافع البشرية منذ زمن بعيد إذ تناولت كتابات أرسطو وابن خلدون الذي أفرد فصلاً كاملاً في مقدمته لبيان حقيقة الرزق ، والكسب ، وشرحهما ، وأن الكسب يمثل قيمة الأعمال البشرية (الحجاوي، 2012: 11-13) ،

فالتنمية البشرية تعني لغاً الزيادة ، والنماء واصطلاحاً تعني زيادة القدرات الذهنية ، والجسدية للبشر وبما ينسجم مع التطلعات نحو بناء قاعدة اقتصادية صلبة ، ولتوضيح مفهوم التنمية البشرية سنذكر عدداً من الآراء والأفكار التي تُجمع على التركيز على العنصر البشري ، كونه المحور الأساسي لأي عملية تنموية ، فقد صدر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام 1990 تقرير بعنوان التنمية البشرية جاء فيه تعريف لمفهومها تم تعديله في العام 1995 بالآتي "التنمية البشرية تعني خيارات الناس ويمكن أن تكون هذه الخيارات مطلقة ويمكن أن تتغير بمرور الزمن" (غزلاني ، حكار ، 2017: 8) .

وتعني أيضاً "توسيع الخيارات أمام البشر في ظل مجموعة من الحقوق على وفق ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة في 10/12/1948 ، الذي تم إقراره ، والمصادقة عليه في العام 1976 ، والمتضمن ثلاثين مادة تركز على أهم القضايا المتعلقة بالإنسان كحقه في الحياة والمعرفة والعيش الكريم (براون، 2020: 53-57) .

وتعد هذه الحقوق - الأبعاد - التي تشتمل عليها مكونات مؤشر التنمية البشرية على وفق ما جاء به برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لسنة 2010 ، الذي يوضحه الشكل الآتي :

الشكل (٢) مكونات مؤشر التنمية البشرية (MDI)*



المصدر :- المعهد العربي للتخطيط. (2013). تحليل تقرير التنمية البشرية ، الكويت : 18 .

كما أسهمت كتابات (أمارتيا صن)* ، التي أكدت مبدأي الحرية ، والعدالة لتحقيق الرفاه الاقتصادي من خلال تنمية اقتصادية حقيقية عبر بوابة التنمية البشرية التي تعد المحور الذي تدور حوله كل المفاهيم المتعلقة بتحقيق التطور ، والتقدم حتى أصبحت محط أنظار الباحثين ، والمفكرين ، والمهتمين بالشأن الاقتصادي ، وترجمتها آلاف الكتب ، والتقارير المحلية ، والاقليمية ، والدولية ، وقد مر مفهوم التنمية البشرية بمراحل رئيسة بدأت بالبشر لتحقيق أهداف اقتصادية لا يعدو الإنسان فيها إلا مجرد وسيلة ثم بدأت عملية تنمية العنصر البشري من خلال التعليم ، والتدريب ، والتأهيل ، بعد ذلك أصبحت التنمية من أجل البشر بمعنى أن الإنسان أصبح الغاية بعد أن كان الأداة والوسيلة ، ولمزيد من التوضيح حول المراحل التي مرّت بها التنمية البشرية بشكل أكثر دقة بدءاً بالفترة التي سبقت الحرب العالمية الأولى وصولاً إلى صدور أول تقرير للتنمية البشرية في العام 1990 بدعم من الأمم المتحدة ، والجدول الآتي يوضح مراحل التطور الزمنية التي مرت بها التنمية البشرية قبل الحرب العالمية الأولى إلى مطلع التسعينات .

*(HDI) :- Human Development Index

(أمارتيا صن)* :- عالم اقتصاد وفيلسوف هندي ولد في نوفمبر 1933 يعمل في التدريس في المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية حاصل على جائزة نوبل في العلوم الاقتصادية 1998

الجدول (٢) مراحل التطور الزمني للتنمية البشرية

التسلسل	المرحلة الزمنية	النظرة إلى التنمية البشرية
١	ما قبل الحرب العالمية الأولى	اقتصادية الطابع تركز على العمل والإنتاج وتعد الانسان عنصرا من عناصر الإنتاج .
٢	ما بين الحربين العالميتين وما بعدهما	بداية عد البعد الإنساني في عمليات التنمية .
٣	في ستينات القرن العشرين	العنصر الإنساني أساساً لتحقيق التنمية في الجوانب التالية :- ١- الاستخدام الأفضل للقوى العاملة . ٢- تحسين نوعية القوى العاملة بواسطة التدريب ، ٣- تحفيز الدعم الشعبي لجهود التنمية .
٤	في السبعينات	ركّز الفكر التنموي على قضيتين هما :- العدالة ، وتوزيع الدخل ، وظاهرة الفقر ، والقضية الثانية ركّزت على توفير الاحتياجات الأساسية لأفراد المجتمع على وفق مبادرة منظمة العمل الدولية .
٥	في بداية الثمانينات	اهتم النمو الاقتصادي بالتكيف الهيكلي من خلال الخصخصة دون مراعاة للفئات الاجتماعية التي تعني تراجع المسار الإيجابي الإنساني .
٦	مع نهاية الثمانينات	ظهور إخفاقات برامج التكيف الهيكلي المطبقة من قبل صندوق النقد الدولي .
٧	في عام 1990	صدور أول تقرير للتنمية البشرية وهو عبارة عن دراسة قام بها الاقتصادي محبوب الحق بعنوان "مؤشر التنمية الإنسانية" بدعم من الأمم المتحدة .

المصدر :- نعيم بن عطاء الله الجهني .(2015) . التنمية الاجتماعية والبشرية المستدامة ، في (عامر خضير الكبيسي ، دراسات حول التنمية المستدامة) ، دار جامعة نايف للنشر ، الرياض : 86-87 .

ويرى عدد من المفكرين الاقتصاديين في تفسيرهم لمفهوم التنمية البشرية بأنها "عملية تحليل مدى تفضيلات الأفراد ، وزيادة فرصهم في مجالات التعليم ، والعناية الطبية ، والدخل ، والعمل ، فضلا عن زيادة خياراتهم في مجالات الحياة الاقتصادية ، والسياسية ، والاجتماعية ومن ثم فهي

ترجمة فعلية لأثر تلك الجوانب في حياة الفرد ، والمجتمع" (جابر، جاسم، 2009: 40) .

وتعني أيضاً "الجهود التي تبذل لإحداث سلسلة من التغييرات الوظيفية والهيكلية اللازمة لنمو المجتمع وذلك بزيادة قدرة أفراده على استغلال الطاقات المتاحة إلى أقصى حد لتحقيق قدر من الحرية ، والرفاهية للأفراد بأسرع من المعدل الطبيعي للنمو" (بدران، 2014: 18) .

وتشير التنمية البشرية إلى "مجموعة الوسائل ، والآليات التي تجعل الفرد منتجاً ، وقادراً على تحقيق أكبر قدر من الرفاهية ، والاكتفاء الذاتي على صعيد الغذاء ، والعمل ، والسكن ، والصحة ، والتعليم" (القصير، 2017: 29) .

وجاء مفهوم آخر يشير إلى أن التنمية البشرية هي "عملية ضرورية تهدف إلى تحريك ، وصقل ، وصياغة ، وتنمية القدرات ، والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية ، أو الفنية ، أو السلوكية ، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بالمعارف ، والمعلومات ، والمبادئ ، والفلسفات التي تزيد من طاقة الانسان على العمل ، والإنتاج" (الربيعة، 2010: 54-55) .

والتنمية البشرية بمفهومها العام تعني "توسيع الخيارات أمام البشر من خلال بناء ، وتنظيم القدرات ، وبمشاركتهم الذاتية ، فهي عملية شاملة لبناء القدرات الصحية ، والتعليمية ، والتدريبية ، والتخطيطية ، وتركز على ثلاثة محاور أساسية هي : بناء القدرات ، واستخدامها ، وتحقيق أعلى إنتاجية ممكنة في ظل الدور الفاعل للدولة" (مصطفى، 2016: 19-20) .

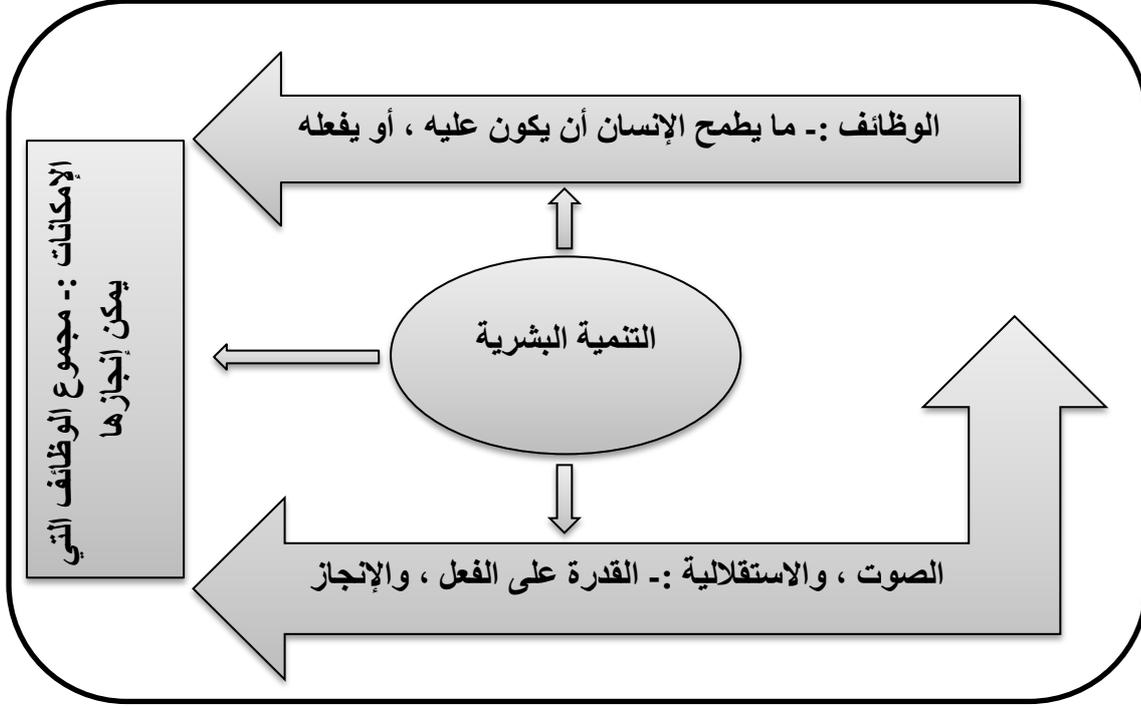
وعليه "فإن التنمية ، والتطوير في ضوء الحريات الممنوحة للناس أمر له دلالاته ، وتأثيراته بعيدة المدى في فهمنا لعملية التنمية ، وسبل النهوض بها" (صن، 2004: 23) .

وجاء تعريف التنمية البشرية بحسب تقرير دليل التنمية البشرية للعام 2016 الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة إلى أن "التنمية البشرية تعني الحريات للجميع كي يتمكن كل إنسان من اتخاذ ما ينشده من خيارات ، وتتضمن حرية الرفاه من خلال توفير الوظائف ، والإمكانات ، وحرية التصرف ، والاستقلالية" (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2016: 1) .

تأسيساً على ما سبق يمكن القول إنّ "التنمية البشرية تقود الأفراد لمنحهم مساحة من الحرية تمكنهم من توسيع خياراتهم الاقتصادية ، والسياسية ، والتعليمية ، والتنظيمية ، والفكرية ، والثقافية كي يصلوا إلى تحقيق كل ما يعود عليهم بالنفع المادي ، والمعنوي ، وتمنحهم القدرة على توظيف كل إمكاناتهم في مجالات متعددة لبلوغ أهداف التنمية الاقتصادية التي تسعى جميع الدول لتحقيقها".

والشكل الآتي يوضح طبيعة الوظائف ، والإمكانات ، وحرية التصرف التي ينبغي توافرها

الشكل (٣) المنهج التحليلي للتنمية البشرية



المصدر :- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. (2016). لمحة عامة ، تقرير التنمية البشرية - تنمية الجميع - (ترجمة فريق من لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية ، والاجتماعية) ، مطبعة Lowe-Martin Group ، كندا : 2

وما يمكن ملاحظته أنّ أغلب دول العالم اتجهت نحو التّركيز على العنصر البشري بصفته الغاية ، والوسيلة فعملت على تطويره والارتقاء به .

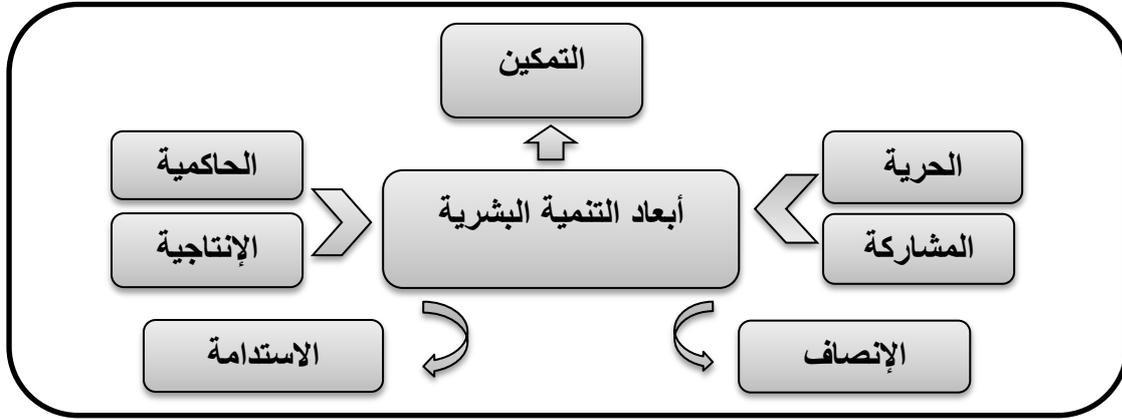
إذ أنّ "الموارد البشرية تشكل القاعدة الأساسية لبناء اقتصاد قوي ، ومتمين نظرا لقدرتها ، وكفاءتها على تجميع الأموال ، واستغلالها ، وتوجيهها الوجهة الصحيحة لدفع عجلة النمو إلى الأمام" (الحلو ، 2008 : 4) .

أهداف التنمية البشرية : تهدف عملية التنمية البشرية لتحقيق جملة من الأهداف ، والغايات التي تسهم ببناء مجتمع قادرٍ على تلبية احتياجاته ومنها (الطبي ، ب.د.ت : 8) :-

- ١- بناء القدرات البشرية لمواجهة التحديات والمتغيرات الطارئة .
- ٢- مساعدة الأفراد في تطوير الذات وبما يتلاءم مع فرص العمل المتاحة .
- ٣- التدريب المستمر لرفع المهارات الفنية والتقنية .
- ٤- مساعدة الأفراد في تغيير نظرتهم السطحية إلى نظرة أكثر عمقا .
- ٥- التركيز على قيمة وأهمية وإدارة الوقت واستغلال الطاقات لتحقيق الأهداف .

- ٦- تعليم الأفراد كيفية التعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول اللازمة لها .
ويمكن الإشارة إلى أهم أبعاد التنمية البشرية من خلال الشكل الآتي :-

الشكل (٤) أبعاد التنمية البشرية



الشكل من اعداد الباحث استناداً إلى ابراهيم خليل سلطان القصير . (2017) . الفساد المالي والإداري وأثره على مؤشرات التنمية البشرية في العراق للمدة (2004-2014) ، رسالة ماجستير ، جامعة القادسية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، قسم الاقتصاد .

وتعرف أبعاد التنمية البشرية على النحو الآتي (القصير ، 2017: 29-30) :-

- ١- التمكين :- الذي يعني زيادة قدرة أفراد المجتمع على توسيع اختياراتهم التي تشكل حياتهم بدعم من منظمات المجتمع المدني من خلال التوعية ، وتصحيح المسار عند الضرورة بوصفهم العنصر الفاعل في عملية التنمية الاقتصادية .
- ٢- الحاكمية :- التي تعني الجدية في أسلوب الحكم في التعامل مع المجتمع على أساس الحوار بين الحاكم ، والمحكوم على وفق آليات سليمة تنسجم ، وتطلعات أفراد المجتمع .
- ٣- الإنتاجية :- وتعني زيادة الإنتاجية وترشيد استعمال المصادر المحدودة ، التي تشكل أساس المشكلة الاقتصادية بهدف تلبية الحاجات البشرية .
- ٤- الاستدامة :- التي تعني ضمان خيارات الأجيال الحالية دون تعريض قدرة الأجيال القادمة إلى الضرر .
- ٥- الإنصاف :- بحسب ما جاء في تقارير التنمية البشرية وهو مصطلح مرادف لمصطلحي العدالة ، والمساواة بمعنى تكافؤ ، وإتاحة الفرص لأفراد المجتمع كافة من دون تمييز .
- ٦- المشاركة :- وتعني المساهمة الفاعلة في اتخاذ القرارات في العمليات الاقتصادية ، وتعزيز الفعاليات الاجتماعية ، والثقافية ، وضمان الرفاهية .
- ٧- الحرية :- التي تعد العنصر الأساسي الذي تقوم عليه التنمية البشرية كونها تهدف إلى توسيع الخيارات ، ورفع القيود التي تعترض الدور الفاعل للأفراد .

ويمكن التمييز بين الموارد البشرية ، وبين رأس المال البشري على الرغم من التداخل بينهما .
أولاً :- الموارد البشرية فتعني مجموع المهارات البشرية ، والقدرات المعرفية التي يمكن استخلاصها ، وتطويرها ، والاستفادة منها عند الحاجة كطلاب الجامعات ، والخريجين ، وأصحاب الخبرات الذين لم يتم إدخالهم إلى سوق العمل ، ولذا فإن مفهوم الموارد البشرية يعد المفهوم الأوسع ، والأعم (يحياوي، 2018: 4) .

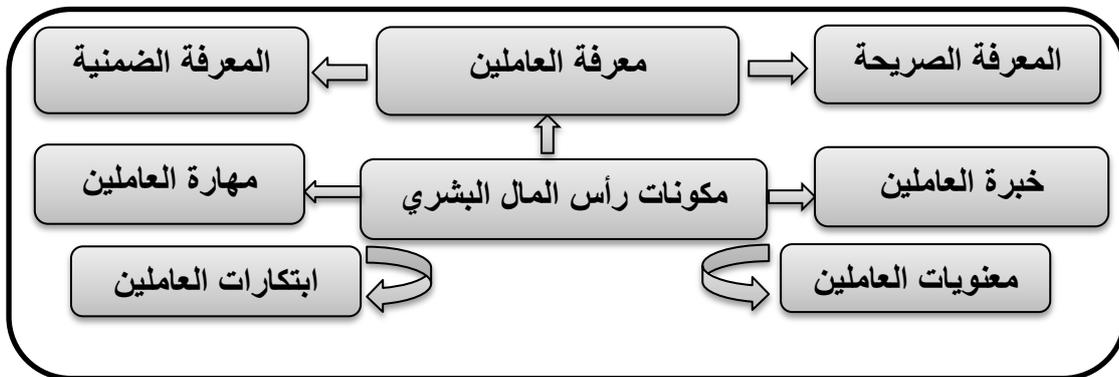
ثانياً :- رأس المال البشري ويمثل العاملين الذين يتميزون بمجموعة من القدرات والمهارات والخبرات القادرة على إدخال التعديلات ، والتغيرات الجوهرية ، وإنتاج الأفكار الجديدة ، والأساليب المتطورة على كل شيء في منظمات الأعمال بفضل التحسين ، والابتكار المتواصل ، والعقول المدبرة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعل المنظمة قادرة على التميز عالمياً من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن ، واقتناص الفرص المناسبة" (شبير ، 2015: 35) .

كما يمكن الإشارة إلى مفهوم رأس المال البشري ، وتصنيفاته ، بحسب تعريف اليونيسيف أنه "المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء المنتجين والذي يعد عاملاً رئيساً في إمكاناتها من حيث النمو الاقتصادي ، والتنمية البشرية" ويصنف من حيث التخصص إلى عام ، وخاص كما يصنف إلى ثلاثة مستويات هي (مدفوني، 2018: 43-48) :

- ١- رأس مال بشري فردي : يتمثل بالقدرات ، والمهارات التي يتمتع بها الأفراد .
- ٢- رأس المال البشري المجتمعي : ويمثل الطاقات البشرية التي يمتلكها المجتمع .
- ٣- رأس المال البشري المؤسسي : ويعني العاملين والمهنيين للعمل مستقبلاً .

وفيما يتعلق بمكونات رأس المال البشري فيمكن توضيحها من خلال الشكل الآتي :-

الشكل (٥) مكونات رأس المال البشري



الشكل من إعداد الباحث استناداً إلى محمد منير عوده شبير . (2015) . دور أنظمة الذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين – غزة : 37-39

ويلحظ من خلال الجدول المذكور أنفاً أن توافر مكونات رأس المال البشري تؤثر تأثيراً مباشراً في زيادة معدلات الإنتاج ، فالمعرفة تمثل قدرة العاملين على جمع ، وتفسير ، واستعمال المعلومات والاستفادة منها ، والخبرة التي تشكل تراكم معرفي ينعكس بشكلٍ إيجابي على أداء العاملين ، والمهارات التي تشكل القدرات العقلية ، والبدنية ، فضلا عن الحالة النفسية التي تحكم سلوك العاملين ، وتصرفاتهم ، ومدى قدرتهم على الابتكار ، والتجديد ، والابتعاد عن الأساليب التقليدية .

ثالثاً :- قياس رأس المال البشري

ويمكن قياس رأس المال البشري بطرائق مختلفة من خلال قياس المنافع المتحققة للقوى البشرية نتيجة الاهتمام بعدد من المؤشرات (The world group, 2018) :-

- ١- التعليم ، وما يتعلق به من مؤشرات ، وخصوصاً فيما يتعلق بالبقاء في المقاعد الدراسية لفترة أطول ، إذ أنّ كل سنة دراسية إضافية تزيد من دخل الفرد بحدود 10% ، وكذلك فيما يتعلق بجودة التعليم من خلال التركيز على كفاءة المعلم .
- ٢- المهارات الاجتماعية ، والعاطفية ، والجد ، والاجتهاد لما يترتب على ذلك من عوائد اقتصادية كبيرة .
- ٣- الصحة ، وما يتعلق بها من مؤشرات تتمثل بخفض معدل الوفيات ، وتوفير الحماية من الإصابة بالأمراض المعدية ، فضلا عن العمر المتوقع عند الولادة .

إنّ الأبعاد المذكورة آنفاً يتم من خلالها قياس رأس المال البشري ، ويكمل بعضها بعضاً ، ويتم من خلالها تحسين الرفاه الجسدي ، والنفسي ، وسد الفجوات المعرفية ، والاجتماعية ، والعاطفية ، والعمل على رفع مستوى إنتاجية الأفراد ، وانعكاس ذلك على تحفيز الاقتصاد وتطويره ، أمّا الاستثمار في رأس المال البشري ، فيعني "الإنفاق على المجالات التي تسهم في بناء الإنسان بدينا ، وعقلياً لرفع قدراته ، ومهاراته للمساهمة في زيادة إنتاجية المؤسسة من جهة ، وزيادة دخله ، ورفع مستواه المعيشي من جهة أخرى (سعيد، 2015، 16) .

وأوضحت دراسة بارو* في العام 1991 التي تمت الإشارة إليها في المقدمة "أن الإنفاق على رأس المال البشري حقق معدلات مرتفعة من الإنتاج" .

بارو* : الأمريكي روبرت جوزيف بارو مواليد سبتمبر 1944 استاذ في الاقتصاد الكلي ، وأحد مؤسسي المدرسة الكلاسيكية الحديثة ، استاذ في جامعة هارفارد ، وزميل أقدم في جامعة ستانفورد .

وأكد الاقتصادي النرويجي أوك روست* من خلال الدراسة ، التي قام بها على "أهمية تنمية العنصر البشري ، والاهتمام به لما له من انعكاسات إيجابية على مستوى النمو الاقتصادي ، والتنمية الاقتصادية بوصفه العنصر البشري عاملاً مهماً لا يقل عن أهمية رأس المال المادي" (موساوي، 2015: 122) .

لقد أسهمت هاتان الدراستان ، وغيرهما من الدراسات بنشر الوعي حول أهمية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم ، والتدريب ، والتأهيل ، والحث ، والتطوير ، والعمل على رفع المستوى الصحي ، والمعاشي ، وخلق جيل قادر على مواجهة التحديات ، والاستفادة منه من خلال المشاركة الفاعلة في العمليات التنموية في مختلف القطاعات الاقتصادية .

ومن خلال ما تمت الإشارة إليه فإنّ الاستثمار في رأس المال البشري أصبح ضرورة ملحة نتيجة لأهميته إلى جانب الاستثمار في رأس المال المادي من أجل تجاوز كل العوائق التي تعترض طريق التنمية الاقتصادية ، وبالتالي فإنّ الاستثمار في رأس المال البشري يُعدّ خياراً استراتيجياً لا يمكن الاستغناء عنه في ظل التطورات التي يشهدها العالم بهدف تسريع وتيرة التنمية وتعزيز الرخاء الاقتصادي .

فيما ركّز عدد من الدراسات على الجوانب المعرفية في عمليات الاستثمار ، وتنمية رأس المال البشري فبعد "التحولات الرئيسة الثلاثة على المستوى العالمي ، والمتمثلة بالثورة الصناعية ، والإنتاجية ، والإدارية ، والتي أدركت من خلالها دول العالم أهمية المعرفة كمورد أساسي لإنتاج الثروة بوصفها المحرك الأساسي ، والقيمة المضافة لأي عملية إنتاجية (الملكاوي، 2007: 32) .

وقد انقسمت المناهج التي تناولت مفهوم المعرفة إلى سبعة مناهج شملت جوانب متعددة لتمكين منظمات الأعمال ، والعاملين فيها على اختلاف مسمياتهم الوظيفية من تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقها من خلال الأداء المتميز ، وتأثير ذلك في تطور الواقع الاقتصادي المتمثل بزيادة الإنتاج لسد حاجة السوق المحلية ، ورفع الكفاءة الإنتاجية للمساهمة برفع القدرات التصديرية لمنظمات الأعمال ، وتعزيز المناهج المعرفية المقترنة بتنمية رأس المال البشري من قدرات الأفراد في مجالات متعددة ، إذ تكون سبباً في تحقيق التنمية الاقتصادية ، التي يسعى الجميع لتحقيقها ، والشكل الآتي يوضح طبيعة المناهج المعرفية ، وعلاقتها بتطور منظمات الأعمال ، وأدائها المتميز .

أوك روست* : الاقتصادي النرويجي ولد في ديسمبر 1915 درس الاقتصاد السياسي وتأثر بالاقتصاد الكينزي .

الشكل (٦) المناهج التي تناولت مفهوم المعرفة



حفاظ زحل .(2018) . إدارة المعرفة وأهميتها في تنمية رأس المال البشري ، اطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس ، الجزائر : 18 .

يلاحظ من الشكل أنّ للمعرفة ، ومناهجها تأثير في مستوى الأفراد ، والجماعات من خلال الإسهام بإحداث عمليات تطويرية للهياكل الإنتاجية كافة لغرض تحقيق زيادة حقيقية في مستويات الإنتاج ، ورفع معدلات الدخول المحلية لتأمين الحياة الكريمة لجميع أفراد المجتمع .

إذ "يسعى العالم من خلال التركيز على الجوانب المعرفية ، التي تعد نتاجاً لعمليات الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق جملة من القضايا المهمة" ، وكالاتي (الربيعي، 2010: 19) :-

- ١- زيادة القدرة التنافسية بين المشروعات الإنتاجية ، والخدمية .
- ٢- تخفيض التكلفة ، وزيادة كفاءة الإنتاج ، والتسويق كماً ، ونوعاً .
- ٣- زيادة ، وخلق ، وابتكار ، وصنع الفرص الاقتصادية ، وتنميتها .
- ٤- حسن الاستغلال الأمثل للموارد ، والطاقات ، والامكانيات المتاحة .

وبعد هذا العرض الذي تم من خلاله توضيح ماهية مفهوم التنمية البشرية ، والتطورات التي

مرت بها ، وأهم أهداف التنمية البشرية ، وعناصرها ، والتميز بين الموارد البشرية ، ورأس المال البشري ، وأهميته ، ومكوناته ، التي دفعت الدول لتبني قضايا التنمية البشرية ، والسير بخطى ثابتة لبلوغ الغاية المرجوة منها ، لكونها أحد أهم مداخل التنمية الاقتصادية ، وقبل التطرق إلى نظريات التنمية البشرية يمكن الإشارة بصورة موجزة إلى أهم مقومات التنمية البشرية ، وعوائقها ، ومؤشراتها .

أولاً :- مقومات التنمية البشرية وتتمثل مقومات التنمية البشرية بالتعليم ، والثقافة ، والتدريب ، وتوفير الحماية الاجتماعية وقد تمت الإشارة إلى هذه المقومات في مواطن متعددة .

ثانياً :- عوائق التنمية البشرية (الحياري ، 2018 : 3) :-

- ١- غياب عنصر التدريب ، وتطوير المهارات في منظمات الأعمال .
- ٢- اعتماد الأيدي العاملة على نفسها في تطوير ذاتها دون تدخل أصحاب العمل .
- ٣- الافتقار لذوي الكفاءة ، والاختصاص في القطاعين العام ، والخاص .
- ٤- غياب الوعي بأهمية العنصر البشري بوصفه وسيلة التنمية ، وغايتها .
- ٥- قلة التخصيصات الموجهة لقطاعات التنمية البشرية .
- ٦- غياب التنسيق بين تنظيمات المجتمع المدني في التأثير بواقع التنمية البشرية .

ثالثاً :- مؤشرات التنمية البشرية (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، 2018 : 44-76) :-

- ١- **اتجاهات السكان** :- وتتمثل مؤشراتها الفرعية بالآتي (متوسط النمو السنوي ، سكان المناطق الحضرية ، الفئات العمرية ، العمر الوسيط ، معدل الخصوبة الكلي) .
- ٢- **الحالة الصحية** :- وتشمل الآتي (سوء التغذية لدى الأطفال ، معدل الوفيات ، الإصابة بالأمراض المعدية ، العمر المتوقع عند الولادة ، نسبة الإنفاق على الصحة من الناتج المحلي الإجمالي) .
- ٣- **الإنجازات في التعليم** :- وهناك مؤشرات فرعية عدة هي (معدل الإلمام بالكتابة والقراءة ، الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي ، النسبة الاجمالية للالتحاق بالتعليم ، معدل التسرب من التعليم الابتدائي ، معدل مواصلة التعليم حتى آخر صف من التعليم الثانوي ، الإنفاق العام على التعليم) .
- ٤- **الدخل القومي وتركيبية المواد** :- يشمل (الناتج المحلي الاجمالي ، تكوين رأس المال الثابت ، الإنفاق الحكومي على الاستهلاك النهائي ، مجموع الإيرادات الضريبية ، الائتمان المحلي وخدمة الدين ، دليل أسعار المستهلك) .

- ٥- **العمل ، والتشغيل** :- ويتألف من مؤشرات فرعية عدة هي (نسبة العاملين من السكان ، معدل المشاركة في القوى العاملة ، المشتغلون في الزراعة ، المشتغلون في الخدمات ، نسبة الشباب خارج الدراسة والعمل ، عمل الأطفال ، الفقراء العاملون مقابل 3.18 في اليوم ، ضمانات العمل) .
- ٦- **الأمن البشري** :- ويتألف من الآتي (الولادات المسجلة ، اللاجئين حسب بلد المنشأ ، النازحين داخليا ، المشردين بسبب الكوارث الطبيعية ، الأطفال الأيتام ، السجناء ، معدل جرائم القتل ، معدل الانتحار ، تبرير ضرب الزوجة ، عمق العجز الغذائي) .
- ٧- **حركة الأشخاص ، ورأس المال** :- ويشمل المؤشرات الآتية (التجارة وتشمل مؤشرين ، وحركة الأموال ، وتشمل ثلاثة مؤشرات ، وحركة الأشخاص ، وتشمل أربعة مؤشرات ، والاتصالات ، وتشمل مؤشرين) .
- ٨- **مؤشرات تكميلية** :- تتمثل بالشعور بالرفاه ، وتشمل ثلاثة مؤشرات رئيسة هي (الشعور لدى الأفراد ، والشعور حيال المجتمع المحلي ، والشعور حيال الحكومة) .
- ٩- **مؤشر المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان** :- يتألف من أحد عشر مؤشراً فرعياً . ويمكن الإشارة لثلاثة مؤشرات رئيسة هي على النحو الآتي (القصير ، 2017: 32 - 35) .
- أ- **الصحة** :- التي عرّفت من قبل منظمة الصحة العالمية أنها "حالة من الرفاهية البدنية ، والذهنية ، والاجتماعية ، وليست مجرد غياب المرض ، أو العجز" لذا فإن مؤشر التنمية البشرية يعد أحد المحددات الأساسية للتنمية الاقتصادية كونها تمكن أفراد المجتمع من ممارسة الأنشطة كافة التي تحقق حالة التطور ، والتقدم .
- ب- **التعليم** :- الذي يعد مؤشراً ذا أهمية كبيرة في تحقيق طفرة نوعية من خلال توسيع المدارك العقلية ، والفكرية ، وتأثير ذلك في رفع مستوى المعرفة في مجالاتها المختلفة للعاملين في المؤسسات الاقتصادية ، ومساهماتهم الفعالة في رفع مستويات الإنتاج بكفاءة عالية ، ومن ثم زيادة ثروات الفرد ، والمجتمع .
- ت- **الدخل** :- يعد الدخل مؤشراً أساسياً في مدى تحقق التنمية البشرية من خلال متوسط نصيب الفرد الذي يحصل عليه ، ويمكن تصنيف دول العالم على أساسه إلى دول منخفضة الدخل (متوسط نصيب الفرد أقل من 875 دولاراً/سنوياً) .
- أ- دول ذات دخل متوسط منخفض (متوسط نصيب الفرد 876 - 3465 دولاراً/سنوياً) .
- ب- دول ذات دخل متوسط مرتفع (متوسط نصيب الفرد 3466 - 10725 دولاراً/سنوياً) .
- ت- دول عالية الدخل (متوسط نصيب الفرد أعلى من 10725 دولاراً/سنوياً) .

ولا يعد هذا التصنيف ذا علاقة بمدى تقدم الدول ، أو تخلفها بقدر ما يشير إلى ما تمتلكه من موارد تساعد على زيادة دخولها القومية الأمر الذي دفع بعض الباحثين للاعتراض على هذا التصنيف بوصفهم الدخل وسيلة ، وليس غاية بحد ذاته .

رابعاً :- نظريات التنمية البشرية إن موضوع التنمية البشرية كما مرّ سابقاً لم يكن وليد الساعة بل كان الإنسان حاضراً في كل زمان ففي فترة الخمسينات ، والستينات كان ينظر للإنسان على أنه هدف التنمية ، ولم يحظ باهتمام يميزه عن بقية العناصر الأخرى ، فالنظرة كانت مادية بحتة إلا إن هذه النظرة ، بفضل التطورات التي حصلت ، خلال عقدي الثمانينات ، والتسعينات جعلت من الإنسان أساس التنمية ، ومحورها ، ومن النظريات التي تناولت التنمية البشرية بشكل أو بآخر وكالاتي :-

١- **نظرية إشباع الحاجات الأساسية** (عباس ، 2017: 8) .

ترد هذه النظرية على نظريات التنمية التقليدية ، التي تهدف لرفع مستوى النمو الاقتصادي أولاً ، ثم يتبعه ارتفاع مستوى المعيشة لاحقاً ، وهذا يعني تجاهل تدني المستويات المعيشية ، والصحية التي تعاني منها البلدان النامية ، وهو ما تسبب في انعدام الأمن الغذائي ، وتفشي الأمراض ، والأوبئة .

٢- **نظرية رأس المال البشري** (شريف ، وأسماء ، 2005: 248-250) .

ظهرت هذه النظرية في ستينات القرن العشرين ، وركزت على العنصر البشري بعده مورداً ينبغي استثماره ، وتعظيم الانتفاع به بدلاً من النظر إليه كتكلفة يجب تخفيضها ، لذا انطلقت فكرة الاستثمار في رأس المال البشري من خلال عمليات التعليم ، والتدريب التي تسهم في رفع مستوى المعرفة ، والمهارة ، والخبرة لدى القوى البشرية التي أصبح ينظر إليها على أنها موارد اقتصادية تؤدي دوراً محورياً في عمليات التنمية الاقتصادية . وقد عززت هذه النظرية اسهامات عدد من المفكرين الاقتصاديين ، وهم كل من شولتز ، وبيكر ، ومينسر ، وأويون ، وعززت تلك الاسهامات من نظرية رأس المال البشري انطلاقاً من أهمية العنصر البشري ، الذي لا يقل أهمية عن العناصر المادية .

٣- **إسهامات شولتز** (جخيوة ، 2020: 23) .

ركز شولتز على رأس المال البشري من خلال العمليات الاستثمارية التي تهدف إلى رفع قدرات ، ومهارات القوى البشرية التي حققت معدلات نمو أسرع في البلدان الغربية ، وقد ركز على ثلاثة فروض أساسية هي :-

- إنّ النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره من خلال الزيادة في المدخلات المادية يمكن تفسيره من خلال تراكم رأس المال البشري .

- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات على وفق الاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر .
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل عن طريق زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي .

٤- **إسهامات بيكر** (جخيوة، 2020: 24) .

ركز بيكر على تحسين إنتاجية الفرد عن طريق الاستثمار في الصحة ، والتعليم ، والهجرة ، والتدريب الخاص ، وما يتعلق بها من تكاليف ، وإيرادات متحققة ، وأضاف أنه توجد بعض المتغيرات ذات التأثير في مستوى الاستثمار في رأس المال البشري كالعمر المتوقع ، واختلاف الأجور، والسيولة ، والمعرفة ، ودرجة المخاطرة

ث- **إسهامات مينسر** (شبير ، 2015: 45) .

كان لمينسر الأثر الواضح عن طريق بناء نموذج لتفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات في عام 1974 ، الذي بين فيه ، وبطريقة تحليلية تأثير الاستثمار على الدخل ، كما فسر الاختلافات الوظيفية كنتيجة لتحسن الخبرات ، ونمو إنتاجية الفرد المقترنة بتقدم العمر ، وطول الفترة التدريبية مركزا في أبحاثه على ثلاثة أهداف رئيسة هي :-

- تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب .
- تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب .
- تحديد المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة .

ج- **إسهامات أوديون** (العجال، 2010: 22) .

لم يختلف أوديون عن سابقه في التركيز على فكرة الاستثمار في رأس المال البشري ، وقدم محفظة للموارد البشرية على غرار محفظة الأوراق المالية تضم في طياتها القوى البشرية ذات الكفاءة ، والمهارة في مختلف المجالات لتحقيق ميزة تنافسية ، وركز على الكفاءات البشرية المهاجرة للاستفادة منها في تسهيل عملية التنمية الاقتصادية في الدول النامية ، ودمجها في البيئة التنافسية العالمية ، وطالما أن الإنسان هو صانع التنمية ، وهدفها ، لذا فلا بد من زيادة الخيارات المتاحة أمامه ، وإتاحة كل الفرص التي تجعل منه إنساناً مقتدراً وعنصراً فاعلاً في العمليات التنموية في البلدان النامية ليتحقق لها ما تحقق لغيرها من الدول المتقدمة ، وذلك من خلال ثلاث قضايا رئيسة هي :-

أ- تهيئة كل الظروف ، والإمكانات اللازمة لرفع القدرات ، والمهارات من خلال عمليات

التعليم والتدريب ، والبحث ، والتطوير .

ب- توزيع القوى العاملة على المشروعات الإنتاجية المختلفة ، وبما يتلاءم مع قدراتهم ، ومهاراتهم المكتسبة .

ت- توسيع القاعدة الجماهيرية لدعم جهود التنمية من خلال المشاركة الواسعة لفئات المجتمع .

ويعد مفهوم التنمية البشرية والجوانب المتعلقة به من أهم المواضيع الاستراتيجية التي عكف الكثير من الباحثين الاقتصاديين على دراستها والاعداد السليم لها من خلال خطط مدروسة تعطي العنصر البشري أهمية كبيرة لما له من دور فاعل ومؤثر في مجمل الأوضاع الاقتصادية على الرغم من الانتقادات الموجهة لنظريات رأس المال البشري ، وهي (شبير ، 2015 : 47) :-

١- افتراضها وجود منافسة تامة في سوقي العمل والسلع والخدمات .

٢- تفترض النظريات وجود علاقة بين التعليم وتطور مستوى الإنتاجية .

٣- عدم قدرة متغيرات رأس المال البشري على تفسير متغيرات الدخل بشكل تام .

إن هذه الانتقادات لا تقلل من شأن نظريات رأس المال البشري التي تمتد جذورها لستينات القرن الماضي ، وفي ظل التطورات التكنولوجية ، والتقنية التي تشهدها منظمات الأعمال ، وحاجتها الماسة لعناصر متعلمة ، ومدربة لتأدية مهامها بكل سهولة ، ويسر فإن ذلك لا يدع مجالاً للشك عن أهمية تلك النظريات المرتبطة بالقوى البشرية .

من خلال ما تم التطرق إليه أصبحت الصورة واضحة فيما يتعلق بالتنمية البشرية ، وأهميتها في رفع قدرة ، وكفاءة العناصر البشرية عبر مؤشرات الصحة ، والتعليم ، ومواكبة التطورات التكنولوجية ، والتقنية ، وانعكاس ذلك على مجمل الأوضاع الاقتصادية .

المبحث الثالث :- العلاقة بين التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية

بعد عرض مفهومي التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ، وما يتعلق بهما من مواضيع مختلفة أصبح من الواجب توضيح العلاقة الجدلية بين هذين المفهومين ، إذ أن العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية تسير في خطوط متوازية لا ينفك بعضها عن البعض الآخر فبعد أن كانت التنمية الاقتصادية هي سيدة الموقف لسنين طويلة إلا أنها لم تقدم للبشرية ما تطمح إليه من تطور في مستوياتها الصحية والتعليمية والمعيشية بل إن الكثير من الدول قد أهدرت أموالاً طائلة في سعيها لتحقيق التنمية الاقتصادية ذات النزعة المادية البحتة من دون جدوى ، وهو ما دفع بالكثير من المفكرين لتبني فكرٍ أكثر شمولية يركز على الإنسان بصفته الغاية ، والوسيلة ، فالتنمية الاقتصادية لن تتحقق بصورة صحيحة ما لم يتم التركيز على العنصر البشري عن طريق المراحل المتعددة التي مرّ بها مفهوم التنمية وانتقاله من المفهوم المادي إلى المفهوم الإنساني ، وإن الفاصل الزمني الذي يفصل فترة التنمية الاقتصادية بإطارها المادي عن فترة بروز التنمية البشرية التي تركز في المقام الأول على العنصر البشري كان يمثل فترة عقود التنمية الضائعة .

ومن خلال ما تم ذكره ، والتطرق إليه أصبح من الواضح أن هناك علاقة جدلية بين مفهومي التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية لكن قد يكون الخطأ في التوقيت إذ كان من الأولى أن يطرح السؤال الآتي "بأيهما نبدأ"؟ أنبدأ بالتنمية الاقتصادية ذات البعد المادي من دون مراعاة للبعد الإنساني؟ أم نبدأ بتنمية الطاقات البشرية؟ ومن ثم الاستفادة منها في القضايا الاقتصادية ، والحقيقة التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار أن تنطلق التنمية ببعديها المادي ، والإنساني بشكل متزامن ، وبحسب ظروف الاقتصاد لأيّ بلد حتى لا تكون تنمية يتغلب فيها جانب على الجانب الآخر إلا أنّ الأفكار السائدة في تلك الفترات كانت تركز على الجوانب المادية ، ومن خلالها يمكن تحقيق الأهداف ذات البعد الإنساني .

ولعل مبدأ اليد الخفية لأدم سميث ، ونظرية التساقط إلى الأسفل لتركل ، وداون والتي تعني "أنه عاجلٌ أم آجلٌ ستصل ثمرات النمو لأيدي الفقراء" (أمين ، 2002: 47) .

فضلاً عن ذلك فإنّ مبدأ الحرية عند معظم الاقتصاديين الكلاسيك يتم منحه لعدد من الأفراد دون غيرهم كونهم يصفون ذلك "قاعدة في التصميم الاجتماعي" ، ولأسباب الآتية (الصدر ، 1986: 256-257) :-

- ١- الحرية وسيلة لتحقيق المصالح العامة ، ومفادها أن الإنسان كأحد أفراد المجتمع ، ومن خلال تحقيقه لمصالحه الخاصة سيعمل في النهاية على توفير المصالح العامة .
- ٢- الحرية سبب لتنمية الإنتاج على أساس أن الحرية تسهم في توسيع مساحة المنافسة بين المشروعات الإنتاجية المختلفة ، ومن ثم تحسين أداء ، وكفاءة تلك المشروعات .
- ٣- الحرية تعبير أصيل عن الكرامة الإنسانية ، وهنا يركز الفكر الكلاسيكي على الحرية الشكلية ، وليس الحرية الجوهرية انسجاماً مع النظرة المادية التي يؤمنون بها .

فكل ما تم ذكره حول وجهة نظر أغلب الكلاسيك من خلال تركيزهم على الفئة المالكة لرؤوس الأموال تعد نظرة مادية بحتة إذ يمنحونهم الحرية في السيطرة على المشروعات الاستثمارية فيما ينظرون لبقية افراد المجتمع كعمال يتقاضون أجور زهيدة يعبرون عنها بتساقط ثمرات النمو على أيدي الفقراء ، وحتى هذه النظرة لا تلغي العلاقة بصورة جذرية ، وإنما يغلبون الجانب المادي بدرجة كبيرة جداً في حين يكون اهتمامهم بالجوانب الإنسانية قليلاً لا يرتقي للنظرة الحديثة التي تركز على الجوانب الاقتصادية والجوانب الإنسانية على قدم المساواة ، والتي حققت نتائج ناجحة ، ولمموسة على مستوى الاقتصاد القومي للعديد من الدول ، وهذا دليل واضح على عمق العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية .

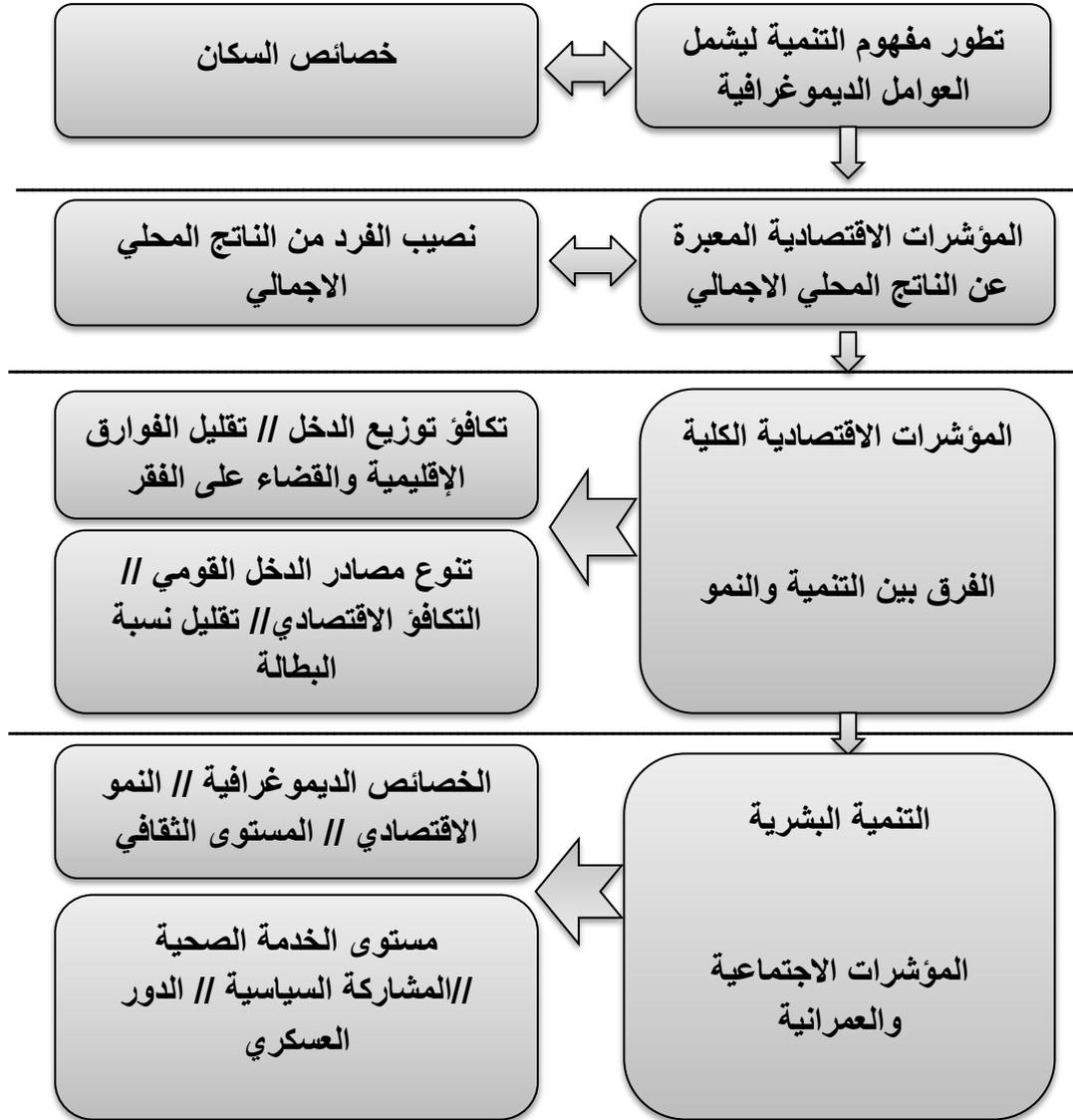
وتتضح العلاقة بين مفهومي التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية من خلال التتابع الزمني الذي يوضح مراحل تطور مفهوم التنمية ، ومؤشراتها بصورة أكثر تفصيلاً عما تمت الإشارة إليه سابقاً ، وهذا إن دلّ فإنما يدل على عمق العلاقة بين المفهومين ، وإن كان هناك تجاهل لمفهوم التنمية البشرية لفترة من الزمن لكن العودة دليل على الارتباط الوثيق بينهما ، إذ لا يمكن فصل بعضهما عن البعض الآخر هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإن أي تطور يحدث في أي مجال سيقود إلى حقيقة مفادها أن التطورات التي تحصل إنما تحصل ضمن الحالة نفسها ، ولا يمكن أن تكون دخيلة ، أو مغايرة للأصل الذي انطلقت منه العمليات التنموية .

ومن ثم فإنّ دراسة التنمية البشرية لا تنفك عن دراسة التنمية الاقتصادية "فبناء القدرات من خلال الصحة ، والتعليم ، والتدريب ، وتنمية المعارف ، والمهارات ، وعمليات البحث ، والتطوير ، واستخدامها في أعمال تتفق مع تلك القدرات التي تم اكتسابها أثناء عملية بناء القدرات ، وتنميتها ستعمل على تحقيق إنتاجية اقتصادية عالية .

"ويشير ذلك إلى وجود علاقة طردية بين بناء القدرات ، واستعمالها ، وبين زيادة الإنتاجية التي تنعكس بشكل إيجابي على مستويات الدخل الحقيقي ، وتطور الأوضاع الاقتصادية ،

وهو محور العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية" (مصطفى ، 2016: 20) .

الشكل (٧) تطور مفهوم التنمية ومؤشراتها



المصدر :- أسماء عبد العاطي محمد .(2004) . محاور الحركة الرئيسية وتأثيرها على التنمية الإقليمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة كلية الهندسة : 13

يتضح من الشكل المذكور أنفاً أن تطور مفهوم التنمية بشكل عام مر بأربع مراحل رئيسية مثلت فترة أوائل الأربعينات التي شملت العوامل الديموغرافية المتعلقة بالخصائص السكانية ، ثم فترة أواخر الأربعينات ، والخمسينات التي ركزت على الجوانب الاقتصادية ممثلة بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كونها تنظر للتنمية الاقتصادية كمفهوم مرادف للنمو الاقتصادي جاءت بعدها فترة الستينات ، والسبعينات لتشمل الاقتصاد ككل وهي فترة التمييز بين التنمية الاقتصادية ، والنمو الاقتصادي .

لذا "تعد مقدمة لظهور مفهوم التنمية البشرية ، الذي تبلور خلال فترة الثمانينات ، والتسعينات ممثلةً بالمؤشرات الاجتماعية ، والعمرائية" (لعجال، 2010: 24) .

وبعد هذا التوضيح لمراحل تطور التنمية ، والمؤشرات المتعلقة بها ، تتضح الجذور التاريخية للعلاقة الجدلية بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ، وذلك من خلال التأثير المتبادل فيما بين التمنتين ، إذ أظهرت التجارب في العديد من البلدان النامية أن التنمية الاقتصادية المجردة من خطط الاستثمار في رأس المال البشري لم تكن مجدية ، إذ أن هناك حاجة لتنمية الفرد ، ورفع مستواه المعيشي ، والصحي ، والتعليمي كي يكون أكثر قدرة على قيادة العمليات التنموية التي تؤدي دوراً واضحاً في تقديم كل ما تحتاجه التنمية الاقتصادية التي تقود البلد إلى مراحل من التقدم والتطور للوصول إلى ما يسمى بالتنمية الاقتصادية الشاملة على وفق أسس التنمية الجوهرية التي يمكن إجمالها بالآتي" (حجيله ، ورفيقة، 2016: 8-9) :-

١- إن الثروة لوحدها لا تعني التنمية ما لم تكن هناك تعبئة للطاقات البشرية للنهوض بالفرد ، والمجتمع .

٢- الاهتمام بتوجيه الرعاية التعليمية ، والتقنية للسكان ، وتطوير مهاراتهم ليكونوا قادرين على مسايرة التنمية .

٣- التنمية الاقتصادية الحقيقية تتجلى في تأسيس واقع بشري يتناسب مع حاجة البلد .

٤- البدء بتنمية الطاقات البشرية بالتزامن مع إنشاء المصانع ، والمؤسسات الإنتاجية .

وتتجلى العلاقة من خلال عدد من التحديات المشتركة ، التي تعترض طريق التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية على حد سواء ومنها (الحسيني، 2008: 17-39) :-

١- الأمن القومي للدولة ، والاستقرار السياسي ، اللذان يمثلان مجموعة من العناصر ، والمقومات ، والآليات التي تسهم في بناء الدولة ، وتحقيق الرفاه الاقتصادي من جهة ، والأمن الغذائي ، والصحي من جهة أخرى .

٢- العدالة ، والديمقراطية من خلال تحقيق المساواة في إتاحة الفرص المتكافئة بين أفراد المجتمع في الصحة ، والتعليم ، والعمل .

٣- الزيادة السكانية المستمرة ، وتأثيرها في تحقيق التنمية البشرية ، والاقتصادية نتيجة عدم قدرة البلدان النامية على تأمين مقومات الحياة الطبيعية للسكان .

٤- العولمة الثقافية ، والاقتصادية ، وانتشار شبكة المعلومات ، والاتصالات ، التي أسهمت بتطور الاقتصاد ، واندماج الأسواق ، وتسريع حركة انتقال رؤوس الأموال ، وتوسيع

نطاق الاستثمارات المادية ، والبشرية .

وتعد التغيرات التي رافقت التنمية الاقتصادية تغيرات نوعية ، وكمية في بنية الاقتصاد نتيجة لتنوع الأنشطة الاقتصادية ، ويشدد الاقتصاديون على أن التغيير الهيكلي يضم عدداً من الجوانب الاجتماعية ، والسياسية ، فضلاً عن الجوانب الاقتصادية ، فتنمية الانسان ، والمجتمع هدف تسعى لتحقيقه استراتيجيات التنمية .

لذا يمكن القول إن التنمية البشرية التي بدأ الحديث عنها بشكل ، أو بأخر بعد الحرب العالمية الثانية حين بدأ المخططون الاقتصاديون يخططون لتنمية رأس المال البشري بالتزامن مع التنمية الاقتصادية ذات النزعة المادية البحتة ، كونهم " يرون أن التنمية البشرية التي تعني رفع قدرة ، وكفاءة ، وزيادة مهارة الأفراد أصبحت ضرورة من ضرورات التنمية الاقتصادية . التي تسعى الدول لتحقيقها ومن ثم رفع مستويات الإنتاج ، وكل ما يتعلق بها" (صباح، 2008: 3) .

ويؤكد الواقع الذي نعيش فيه اليوم من خلال التجارب الناجحة التي مرت بها العديد من دول العالم على أن العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية علاقة وثيقة ، وذات تأثير متبادل إذ أنّ الكثير من الدول ، التي أولت التنمية البشرية جانباً كبيراً من اهتمامها قد حققت تقدماً كبيراً في الجوانب الاقتصادية ، وهو ما أكدت عليه التجارب الإنمائية الحديثة التي ترى ضرورة التركيز على العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية .

وعليه فلا بد من التأكيد على هذه العلاقة التي تحمل بين طياتها الأسس الحقيقية لتمكين البلدان النامية لا سيما دول العينة من ممارسة دورها الفاعل ، والمؤثر في تحقيق غايتها في الوصول إلى ما وصلت إليه الدول المتقدمة ، أو مجاراتها على أقل تقدير ، وهو ما دفعها لتبني عمليات الاستثمار في رأس المال البشري لتؤدي دوراً محورياً في عملية تطوير المنظومة الاقتصادية من خلال عمليات التعليم ، والتدريب ، والبحث ، والتطوير ، والتأهيل للقوى البشرية ، كونها تشكل بعداً أساسياً لأي عملية تنموية يجري الحديث عنها في أروقة الإدارات الكفوءة التي تعمل على دمج البعد المادي بالبعد الانساني لتحصل على نتائج إيجابية في مجالات متعددة تكون سبباً في تحقيق التنمية الاقتصادية ، وهو ما سعت إليه العديد من البلدان النامية ، والذي تحقق فعلاً في عددٍ منها .

الأمر الذي دفع العالم ، وخصوصا الدول النامية إلى الاهتمام برأس المال البشري كما هو الاهتمام براس المال المادي لضمان نجاح العمليات التنموية التي تحدد المسارات الناجحة لتحقيق الأهداف المرجوة منها ، وعدم إضاعة الفرص في تنمية عرجاء لا تسمن ، ولا تغني من جوع .

و يوضح الشكل الآتي الترابط ، والتشابك بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية كدليل آخر على عمق العلاقة الجدلية بين مفهومي التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ، التي تعود لمراحل تاريخية متقدمة .

الشكل (٨) الترابط والتشابك بين التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية

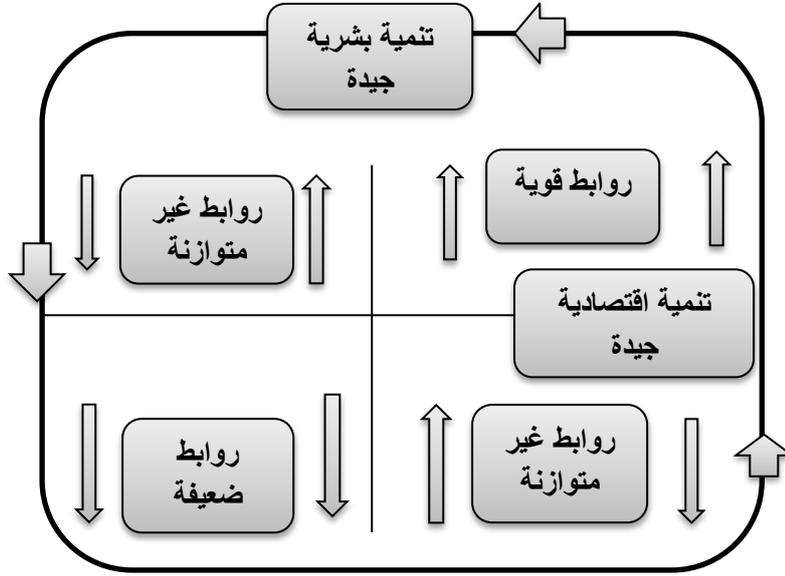


الشكل من عمل الباحث استنادا إلى محمد توفيق صادق (1986) . التنمية في دول مجلس التعاون ، دروس السبعينات وأفاق المستقبل ، عالم المعرفة ، سلسلة كتب ثقافية شهرية تصدر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت :

يلاحظ من خلال الشكل المذكور أنفاً العلاقة التي تربط التنمية الاقتصادية بالتنمية البشرية ، والتي تجسد حجم الارتباط ، والتشابك الذي يحدث نوعاً من التفاعل المتبادل بين العوامل

الاقتصادية ، والعوامل البشرية ، التي تهدف إلى التقدم نحو القضية المركزية للتنمية ، كما يمكن تقسيم الروابط بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية على وفق ما يوضحها الشكل الآتي :

الشكل (٩) روابط التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية



المصدر :- حنان أحمد محمد الحنجوري (2015) . تحليل العلاقة بين التنمية البشرية والنمو الاقتصادي ، جامعة الأزهر ، فلسطين - غزة : 107 .

ويلاحظ من خلال الشكل (٩) وجود ثلاث روابط بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية تعزز حالة الارتباطات في الشكل (٨) ، وهي على النحو الآتي (الحنجوري ، 2015:107) :-

- ١- الروابط القوية : وتعني التطور في مجالات التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ، وإن نتاج هذا التطور يعزز العلاقة الترابطية بينهما (نهاية عقد الثمانينات وبداية التسعينات) .
- ٢- الروابط الضعيفة : وتنشأ هذه الروابط كنتيجة حتمية لانخفاض معدلات التنمية الاقتصادية ، وتراجع مستويات التنمية البشرية .
- ٣- الروابط غير المتوازنة ، وتنشأ هذه الروابط نتيجة لتغليب الجوانب الاقتصادية على الجوانب البشرية (عقد الأربعينات والخمسينات) .

وعلى الرغم من كل الإيضاحات التي تمت الإشارة إليها ، فهذا لا يعني أن الجميع متفقون على وجود علاقة بين المفهومين إذ يرى البعض "أن الاهتمام بالتنمية البشرية ، وتطبيق مبادئها سينتج عنه تضحية في الجوانب الاقتصادية" (جابر وجاسم ، 2009 : 142) .

إلا أن ذلك لا يمكن أن ينفي الحقيقة التي تشير إلى عمق هذه العلاقة ، وبحسب ما تطرق إليه المفكرون الاقتصاديون ، والوثائق الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة التي توضح حقيقة هذه

العلاقة التي تعد الإنسان وسيلة التنمية الاقتصادية ، والغاية منها ، والركيزة الأساسية التي تقوم عليها من خلال الاستثمار في رأس المال البشري ، ورفع قدراته ، ومهاراته الفكرية ، والاهتمام بالأوضاع الصحية ، والتعليمية ، والمعيشية لأفراد المجتمع .

ويشدد الاقتصاديون على أن التغيرات الهيكلية التي تقتضيها عمليات التنمية الاقتصادية لا تقتصر على الجوانب المادية البحتة ، إنما تتعداها لتشمل الجوانب الاجتماعية ذات البعد الإنساني والمتعلقة بالتنمية البشرية ، وهو ما تمت الإشارة إليه سابقاً ، من أن العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية يجب أن تسير في خطوط متوازية ، فضلاً عن وجود علاقة تبادلية ، وتكاملية بين التمتين .

وبذلك يمكن أن تتحقق النتائج المطلوبة ، والأهداف المرجوة منها ، ولقد سعت الأمم المتحدة ومنذ العام 1948 على تثبيت العلاقة ، وتوطيدها بين التنمية بمعناها الواسع ، وبين حقوق الإنسان ، التي تجتمع مع التنمية البشرية في رؤى مشتركة على وفق ما أكدّ عليه تقرير التنمية البشرية للعام 2000 وجاءت تحت عبارة "إن البشرية تريد عالماً ينعم فيه الإنسان ، ويتحرر من الخوف ، والعوز" ، وتم تأكيد هذه العلاقة في وثيقة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية ، والاجتماعية ، والثقافية (الأمم المتحدة، 2006 : 9) .

وبالنظر إلى التطورات الحاصلة في البلدان النامية ، والتي ما كانت لتحصل لولا تركيز هذه الدول على الجوانب الاجتماعية ، والاهتمام بالبعد الإنساني من خلال تطوير المهارات ، والقدرات البشرية نتيجة الاهتمام بالتعليم بوصفه أحد الأسس المهمة ، التي تعتمد عليه عملية التنمية البشرية .

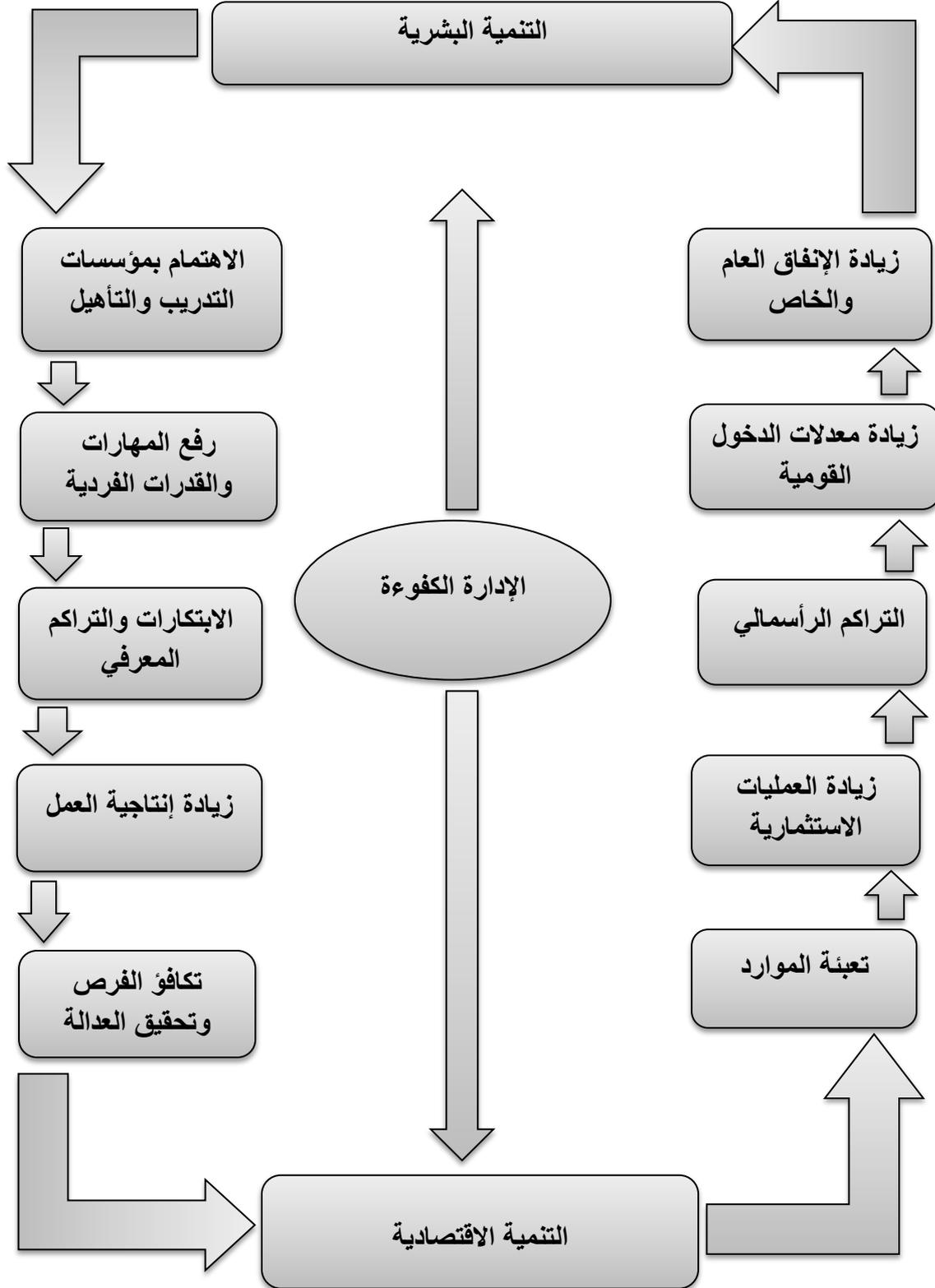
لذا يعد الاهتمام برفع المستوى الصحي ، والمعاشي لأفراد المجتمع ، والذي أسهم بشكل فاعل في تلك التطورات التي تم الوصول إليها من خلال مؤشرات التنمية البشرية ، وإدراكها بعدم جدوى التركيز على الجوانب المادية فقط ، ولمزيد من إلقاء الضوء على عمق العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ، وأنهما وسيلتان لغاية واحدة تتمثل بتحقيق التقدم ، والازدهار .

بمعنى أن العلاقة التبادلية ، والتكاملية بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية تترتب عليها سلسلة من النتائج الإيجابية في الجوانب الاقتصادية من جهة ، والجوانب الإنسانية من جهة أخرى ليتحقق المزيد من التقدم الذي تسعى لتحقيقه البلدان النامية التي تتطلع إلى بناء اقتصاد قوي ، ومتين في ظل تنمية بشرية قادرة على تحمل مسؤولياتها في سبيل ذلك .

والشكل الآتي يوضح هذه العلاقة ، إذ أنّ الاهتمام بالتنمية البشرية من خلال تطوير ، وتأهيل

العناصر البشرية ، ورفع مستوياتهم الفنية ، والمعرفية سينعكس إيجابا في تحقق التنمية الاقتصادية

الشكل (١٠) العلاقة التبادلية والتكاملية بين التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية



الشكل من عمل الباحث (لتوضيح العلاقة التبادلية والتكاملية بين التمتين)

ويتضح من الشكل المذكور أنفاً أن للتنمية البشرية دوراً مهماً ، ومفصلياً في عملية التنمية الاقتصادية ، وأنها جزء لا يتجزأ منها ، وخصوصاً في الدول النامية كونها تمثل العنصر الأكثر أهمية ، والركيزة الأساسية التي تستند إليها عملية التنمية الاقتصادية ، وتطورها .

كما أن التنمية الاقتصادية تؤدي دوراً كبيراً في عملية التنمية البشرية من خلال الآتي (عالي ،2014: 23) :-

- ١- توفير فرص العمل في المجالات المختلفة ، والمساهمة الفاعلة في حل مشكلة البطالة التي تعد أبرز سمات البلدان النامية .
- ٢- يؤدي قطاع الصناعة دوراً أساسياً في توفير موارد النقد الأجنبي التي تسهم بدورها في تعزيز العمليات التنموية .
- ٣- تساعد التنمية الاقتصادية على تحريك عجلة الإنتاج في القطاعات الإنتاجية كافة .
- ٤- تساعد على تقليص الفجوات التنموية ، وخلق حالة من التنمية المتوازنة بين قطاعات لمنع الاختناقات التي تصاحب تطور بعض القطاعات على حساب قطاعات أخرى .
- ٥- تعمل على تحقيق العدالة في توزيع الدخل والثروات بين فئات السكان .

ومما يعزز العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ما شهدته الحضارات البشرية على مر العصور ، ودور الأفراد ، والجماعات الفاعل في عمليات البناء ، والإنتاج ، وقدرتهم على التطوير ، والابتكار ، وهو ما دفع البلدان النامية للعمل الجاد على تطوير مهارات ، وقدرات الأفراد لتسهم ، وبشكل فاعل في التنمية الاقتصادية بوصفهم العنصر الأهم من بين عناصر الإنتاج على الإطلاق (ابراهيم ،2013: 17) .

ولقد أكد الاقتصاديون على الرغم من تباين توجهاتهم على أهمية العنصر البشري ، وتأثيره الفاعل ، والإيجابي في عملية التنمية الاقتصادية من خلال تفعيله لعناصر الإنتاج المادية كالآلات ، والمكانن ، والمعدات التي تتطلبها عمليات الإنتاج ، التي ما كانت لتعمل ، أو تنجز عملاً لولا الجهد المبذول من قبل الطاقات البشرية التي أدت دوراً متميزاً في مجال الإنتاج ، وتطويره لذا أصبح من الضرورة الاهتمام برفع قدرات ، ومهارات العنصر البشري ، ومن ثم فإن العناصر البشرية المدربة ، والمؤهلة ، والقادرة على الاندفاع الذاتي تعد المحرك الأساسي لعملية التنمية الاقتصادية .

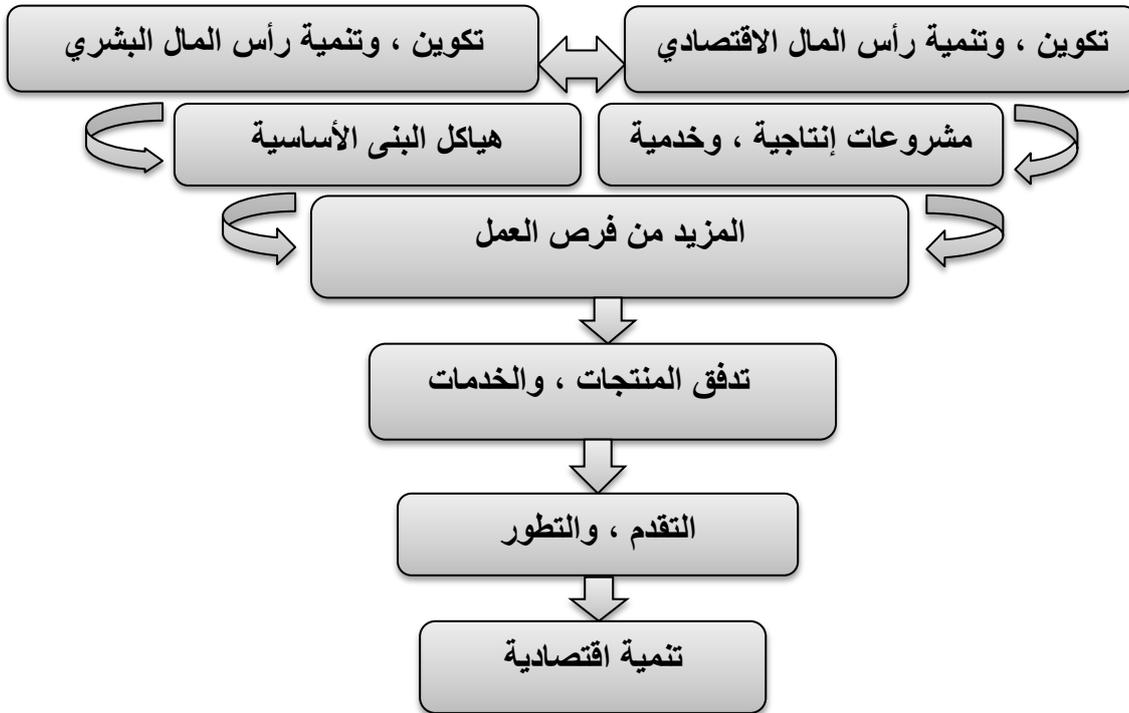
والجدير بالذكر أن أي تقدم في عمليات التنمية الاقتصادية يعتمد على كمية ، ونوعية الموارد البشرية التي يتم استخدامها في تلك العمليات ، ما يستدعي تحقيق نوع من التوازن بين الموارد

المادية ، والموارد البشرية لتحقيق الأهداف ، إذ أنّ العنصر البشري يعد العنصر الإنتاجي الأول كما أشار لذلك كنز في كتابه النظرية العامة ، وأن لا تنمية اقتصادية من دون تنمية بشرية ، وهذا يشير بوضوح إلى العلاقة التي تربط التنمية الاقتصادية بالتنمية البشرية ، وأشار الاقتصادي هارفي جونسن* إلى أهمية التنمية البشرية التي أسهمت برفع قدرات الأفراد لإحداث تنمية اقتصادية قادرة على تحقيق الطموح بقوله "تتوقف التنمية الاقتصادية بدرجة حيوية على تكوين القوى العاملة ذات المهارات التقنية العالية ، واللازمة للإنتاج الصناعي الحديث ، وتتحدى بفلسفة تدعو إلى استيعاب التغيير الاقتصادي ، والحث على استخدامه ، واستحدثه" (الحبيب، 2006: 16) .

وقد أسهم العنصر البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية ، كونه يعد العنصر الأهم في العمليات الإنتاجية المختلفة ، ويشكل تراكم رأس المال البشري من خلال القدرة ، والمعرفة ، والابتكار أحد المحددات الرئيسة لعملية التنمية الاقتصادية (أبو العز، 2016: 3) .

لذا يكمن الإشارة لتلك المدخلات ، والمخرجات من خلال الشكل الآتي :-

الشكل (١١) مدخلات ومخرجات العملية التنموية



الشكل من عمل الباحث استنادا إلى محمد كامل مصطفى (2016) . الطريق إلى التنمية الفاعلة ، مكتب جمهورية مصر العربية ، مطبعة فريدريش ، : 18

هار في جونسن* : سياسي أمريكي ولد في ديسمبر 1946 حاصل على شهادة الماجستير في العلوم السياسية من جامعة سينسينا تي عمل على تطوير المدن الصغيرة لمواجهة الكساد الاقتصادي

يتضح من خلال الشكل المذكور أنفاً أنّ التنمية الاقتصادية من خلال تكوين ، وتنمية رأس المال الاقتصادي ، والتنمية البشرية من خلال تكوين ، وتنمية رأس المال البشري تسهمان بشكل فاعل في إقامة المشروعات الإنتاجية ، والخدمية ، وكذلك هيكله البنى الأساسية التي تؤدي دوراً في تحريك ، ودفع المسيرة التنموية إلى الأمام متمثلة بتوفير فرص العمل ، وتدفق السلع ، والخدمات ما يعني مزيداً من التقدم ، والتطور ، والازدهار .

ويعد مفهوم التمكين الاقتصادي حق إنساني في التنمية البشرية ، وأن إجراءات التمكين الاقتصادي تفضي إلى تنمية القدرات البشرية ، وتحفيزها ، وخلق كل الظروف المواتية التي من شأنها دفع العمليات التنموية إلى المزيد من التقدم ، والتطور .

وبالتالي فإنّ مفهوم التمكين الاقتصادي يعد حقاً إنسانياً ، وقد تمت الإشارة إلى ذلك من خلال الجهود المبذولة من قبل الأمم المتحدة ، ونتيجة لذلك فقد تم تحديد مجموعة من مؤشرات التنمية البشرية" وهي على النحو الآتي (جميل ، 2017: 17-18) :-

- ١- المؤشرات المباشرة المتعلقة بإشباع الحاجات البشرية .
- ٢- المؤشرات المتعلقة بتماسك البناء الاجتماعي ، ومدى كفاءته .
- ٣- المؤشرات المتعلقة بالقدرات ، والمهارات العلمية ، والمعرفية للقوى العاملة .
- ٤- المؤشرات المتعلقة بتوظيف قدرات المجتمع لتحسين نوعية الحياة .
- ٥- المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية كالمدخلات التي تسهم بإشباع الحاجات عن طريق إنتاج السلع ، والخدمات .
- ٦- مؤشرات التوازن البيئي ، ومدى صيانة البيئة ، ومواردها ، والمحافظة عليها من كل أنواع التدهور ، والتلوث .

وقد تم التأكيد على إن العمليات الاستثمارية في الجوانب المادية بمعزل عن الاستثمار في الجوانب الإنسانية ليس كافياً لحل مشكلات التنمية ، وهو ما دفع إلى تحول الفكر التنموي نحو التركيز على الجوانب الإنسانية من خلال العمليات الاستثمارية الهادفة لرفع القدرات ، والمهارات البشرية التي "أسهمت في عمليات التطوير ، والتقدم الاقتصادي كما هو الحال في العديد من دول العالم التي قطعت شوطاً متميزاً ، وفاعلاً في تحقيق التنمية الاقتصادية" (الرماني ، 2005: 38) .

وخلصاً لما تم ذكره ، والتطرق إليه حول العلاقة بين التنمية الاقتصادية ببعدها المادي ، والتنمية البشرية ببعدها الإنساني يمكن مقارنة ما يتم الحصول عليه من سلع ، وخدمات من خلال عمليات الاستثمار في الجوانب المادية بما سيتم الحصول عليه من عمليات الاستثمار في الجوانب

الإنسانية ممثلة (بالجودة ، والابتكار ، والتجديد) ، ومن خلال عمليات الاستثمار في الجانبين ، سنتمكن من الوصول إلى تطوير ، وزيادة إنتاجية العمل من جهة ، وإلى تعظيم إنتاج السلع ، والخدمات من جهة أخرى ، وكلاهما سيعززان حالة التنمية لتحقيق مزيدا من الأهداف المرجوة .

وبالنظر للحقائق التي تم ذكرها ، ووجهات نظر الاقتصاديين في العلاقة القائمة بين التنمية الاقتصادية ببعدها المادي ، والتنمية البشرية ببعدها الإنساني ، نجد أن أغلبية الآراء ، والأفكار تدعم هذه العلاقة ، وأنها علاقة تبادلية من حيث تبادل الأدوار ، وتكاملية نتيجة اعتماد احدهما على الأخرى ، وأن أيّاً منهما لا يمكن لها أن تأتي بنتائج كاملة إذا ما كانت في معزل عن الأخرى ، بل إن عملية الفصل بينهما سيعيدنا إلى عهود التنمية الضائعة ، التي ركزت على الجوانب المادية من دون أي اعتبار للجوانب الإنسانية .

وعليه فإن التحرر من النظرة المادية ، والعمل الدؤوب من قبل أصحاب القرار في البلدان النامية هو من سيققق طموح ، وآمال الفقراء ، والمحرومين ، ويعزز الكفاءة الإنتاجية ، ويرفع من قدرات بلدانهم الاقتصادية كما هو الحال في البلدان الآسيوية ، وعدد من الدول العربية ، التي خطت خطوات وثيقة ، وثابتة نحو تحقيق التنمية الاقتصادية .

الفصل الثاني

تجارب مختارة في التنمية البشرية
(سنغافورة ، والسعودية)

المبحث الأول :- تجربة سنغافورة في مجال
التنمية البشرية

المبحث الثاني :- تحليل التنمية البشرية في
المملكة العربية السعودية

المبحث الثالث :- سنغافورة والسعودية في
المؤشرات الاقتصادية الإقليمية والدولية

التمهيد

أدركت العديد من دول العالم أنها لن تستطيع أن تتطور اقتصادياً إلا من خلال التركيز على القضايا المتعلقة بالتنمية البشرية ، والعمل على تهيئة كل الظروف التي من شأنها رفع مستوى العنصر البشري من خلال عمليات الاستثمار في رأس المال البشري ، وتطويره ، والاهتمام به عن طريق تمكين أفراد المجتمع من التعليم ، والصحة ، ورفع مستوياتهم المعاشي .

وسنتناول في هذا الفصل تجربتي سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية ، وتركيز الدولتين على قضية التنمية البشرية ، والكيفية التي تمت بواسطتها تجاوز العديد من العوائق ، والنتائج المتحققة ، وانعكاس ذلك على الأوضاع الاقتصادية ، والانتقال من مرحلة الجهل ، والتخلف إلى مرحلة العلم ، والمعرفة .

كما سيتم عرض مؤشرات التنمية البشرية الخاصة بالدولتين على وفق بيانات البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، وكذلك عرض مؤشرات التنافسية الاقتصادية العالمية لكلا البلدين .

المبحث الأول :- تجربة سنغافورة في مجال التنمية البشرية

تعد تجربة سنغافورة ، ومراحل التطور التي مرت بها تجربة جديرة بالاهتمام ، لذا فلا بد من إعطاء نبذة مختصرة عن تاريخ جمهورية سنغافورة قبل البدء بالحديث عن التجربة من خلال النقاط التالية (4-5 : legget , cook ,2015) .

١- سنغافورة دولة ذات مساحة صغيرة لا تتجاوز 710 كم² ، وتتألف من 55 جزيرة أكبرها جزيرة سنغافورة وتقع جنوب شرق آسيا يفصلها عن جزر ماليزيا مضيق جوهور ، وعن إندونيسيا مضيق سنغافورة ، وتمتلك شريطاً ساحلياً بطول 193 كم أطلق عليها مسميات عدة فطبقة للمراجع الصينية كانت تسمى كبولوكوغ ، التي تعني جزيرة في نهاية شبه الجزيرة ، وعرفت بمستوطنة تماسيك بمعنى بلدة الماء ، ومن المسميات التي أطلقت عليها مدينة الأسد .

٢- يبلغ عدد سكانها 5,704,000 للعام 2019 ، وينتمون إلى ثلاث مجموعات عرقية أساسية هي :-

أ- الصينيون ويشكلون 76% .

ب- الماليزيون ويشكلون 14% .

ت- الهنود ويشكلون 9% .

ث- فضلاً عن أقليات قومية أخرى تصل نسبتهم إلى 1% من عدد السكان .

٣- تنقسم ديانات الشعب السنغافوري التي يعتقدون بها إلى الآتي :-

أ- الديانة البوذية والتي تشكل 30.9% .

ب- الديانة الطاوية وتشكل 22.2% .

ت- الديانة الإسلامية تشكل 15.3% .

ث- الديانة المسيحية وتشكل 12.8% .

ج- الديانة الهندوسية وتشكل 3.7% .

ح- فيما تشكل الفئة اللادينية نسبة 15.1% .

وقد أدى هذا الانقسام العرقي ، والديني إلى تعدد اللغات ، واللهجات إلا أن اللغة

الإنكليزية تعد اللّغة الرسمية في دوائر الدولة ، ومؤسساتها مع احتفاظ كل قومية بلغتها الأم .

٤- الموارد الاقتصادية لسنغافورة تمثلت بالزراعة ، والتجارة ، ومهن أخرى ، على وفق تصنيف السلطات البريطانية للمجتمع السنغافوري بالمجتمع التعددي نظرا لاختلاف الديانات ، والقوميات التي كانوا ينتمون إليها ، التي أثرت في عاداتهم ، وأعمالهم التي يمارسونها إذ نجد أن "الماليزيين كانوا من الفلاحين ، ومزارعي الأرز ، ويسكنون شمال العاصمة ، أما الصينيون ، فكانوا عمال مناجم ، أو تجار صغار يمارسون التجارة على نطاق ضيق يعيشون في وسط العاصمة ، أما الهنود فكانوا حمالين على أرصفة المرفأ ، أو عمال في سكك الحديد ويسكنون في الجنوب" (عبد الفضيل ، 2000 : 85) .

وتعد سنغافورة مركزاً تجارياً كونها تمثل نقطة التقاطع بين المحيط الهادي ، والمحيط الهندي الأمر الذي دفع شركة الهند الشرقية البريطانية لإنشاء مركز تجاري مهد لبسط النفوذ البريطاني بصفة رسمية في العام 1867 ، إلا أنّ سنغافورة تمكنت من حصولها على حكم ذاتي تولى خلاله (لي كوان يو) رئاسة الوزراء ، وبعد فوز حزبه حزب العمل الشعبي في الانتخابات في العام 1959 سعى للانضمام للاتحاد الفيدرالي مع ماليزيا عام 1963 ، الذي لم يدم طويلاً بسبب العديد من المشكلات ، فانفردت سنغافورة باستقلالها ، وانضمامها إلى منظمة الأمم المتحدة في الحادي ، والعشرين من أيلول عام 1965 ، وأنهت علاقاتها الاقتصادية والمالية مع ماليزيا في العام 1973 (الفهد ، 2018 : 1-5) .

ويذكر لي كوان يو* "أنّ السنوات التي أعقبت 1965 كانت فترة محمومة ومترعة بالقلق ، والمخاوف ، وواجهتنا صعوبات هائلة ، واستحالت أمام سنغافورة فرص البقاء ، ونحن نكافح للوقوف على أقدامنا ، فسنغافورة لم تكن دولة طبيعية بل من صنع البشر" ، أما دنيس وارنر فقد كتب في صحيفة سيدني مورنغ هيرالد "إن سنغافورة المستقلة لم تكن تعد دولة قابلة للحياة قبل ثلاثين سنة" ، وكتب ريتشارد هيوز في صحيفة صنداي تايمز اللندنية "سوف ينهار اقتصاد سنغافورة إذا أغلقت القواعد البريطانية التي توفر للبلد ما مقداره مائة مليون جنيه استرليني سنوياً" (يو ، 2007 : 24-30) .

ورثت الحكومة السنغافورية تركة ثقيلة متمثلة بالفقر ، والجهل ، وانعدام الموارد ، وانقسام المجتمع عقائدياً ، وعرقياً ، وقد شكلت تحدياً كبيراً أمام حكومة لي كوان يو لكن الجد ، والاصرار ، والعزيمة من قبل الحكومة يعضدها شعب مجد ، ونشيط ، وتواق للعلم ، والمعرفة ، كل ذلك شكل

لي كوان يو* : أمين عام وعضو مؤسس لحزب العمل الشعبي وأول رئيس وزراء لجمهورية سنغافورة استمر حكمه لمدة 30 سنة ولد في سبتمبر 1923 وتوفي في مارس 2015

طوق نجاة للجمهورية الناشئة حديثاً ، ولعل من أهم المشكلات التي كانت تعاني منها سنغافورة على وجه التحديد هي مشكلة البطالة ، والفقر ، ومشكلة الزيادة السكانية المفرطة ، وما يترتب عليهما من مشكلات معيشية ، واجتماعية لا يمكن حلها باقتصاد ضعيف قائم على عمليات تجارية بسيطة لبعض الصناعات التحويلية ، وهو ما دفع الحكومة المستقلة لبناء خطة تقوم على ركيزتين أساسيتين تتمثلان "بتأمين نمو اقتصادي سريع ، وخفض أعداد السكان المتزايد" (معتوق، 2013: 76-77) .

لتنطلق سنغافورة بعدها في رحلة نحو التقدم ، والتطور ، والازدهار الاقتصادي معتمدة في ذلك على عدد من المبادئ الأساسية ، التي كانت الركيزة الأساسية التي استندت إليها سنغافورة في تحقيق ما وصلت إليه ، وهذه المبادئ هي (الأمم المتحدة ، 2011 : 4) :-

- ١- تحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات بوصفه معياراً عالمياً لحقوق الإنسان .
- ٢- ترتيب الأولويات جاعلة من الوئام الاجتماعي أول ، وأهم أولوياتها نظراً لتعدد الأعراق .
- ٣- اعتماد مبدأ الواقعية لتحقيق التوازن بين ضروريات الاقتصاد من جهة ، والاستقرار الاجتماعي من جهة أخرى .
- ٤- اعتمدت أيضاً مبدأ الجدارة بين أفراد الشعب السنغافوري لتدفعهم نحو الجد ، والاجتهاد في العمل ، والتنافس فيما بينهم من خلال إبراز القدرات التي يمتلكونها مع عدم اغفال الشرائح المحرومة ، والمعدمة من المساعدات الحكومية .
- ٥- فيما يمثل المبدأ الأخير بالحوكمة الفاعلة في إدارة شؤون البلاد "القائمة على سبعة أركان" هي (معتوق ، 2013 : 81) :-
 - أ- حكومة نظيفة (بعيدة عن الفساد المالي والإداري) .
 - ب- التضامن الوطني (انصهار المواطنين في الدولة الأم على الرغم من اختلافاتهم الأثنية)
 - ت- التخطيط الأسري .
 - ث- البراغماتية (لا عقيدة على حساب سنغافورة) .
 - ج- الاستثمارات الجاذبة .
 - ح- التعليم للجميع دونما استثناء .
 - خ- البحث عن النتائج .

ويلاحظ من خلال هذه المبادئ أن سنغافورة وضعت أقدامها في المكان المناسب وسارت في الاتجاه الصحيح إذ تمكنت من النهوض بواقعها الاجتماعي ، والاقتصادي نحو التطور تساندها

في ذلك الإرادة الصلبة ، والعزيمة القوية ، وتضافر الجهود الحكومية ، والشعبية ، وتوحيد الرؤى للوصول إلى المستقبل الذي يحلمون في تحقيقه ، الذي أصبح حقيقة متجاوزة بذلك كل العوائق التي تعترض طريق الوصول نحو القمة ، فقد تحولت سنغافورة تحولاً استثنائياً خلال الخمسين سنة الماضية وتحديداً بعد انفصالها عن الاتحاد الماليزي في العام 1965 ، ولغاية العام 2015 على الرغم من ظروفها الصعبة ، ومشكلاتها المتعددة إلا أنها خطت خطوات واثقة جعلتها تفتخر بكل انجازاتها ، وعلى الأصدءة كافة ، وخصوصا في مجالات التنمية البشرية ، والتنمية الاقتصادية ، التي تحولت بموجبها من دولة فقيرة يعيش سكانها حالة من الضنك ، والحرمان كبقية دول العالم الثالث إلى دولة غنية ، ومتقدمة تصطف إلى جانب دول العالم الأول ، وكان ذلك من خلال الأدوار الفاعلة التي أدتها الحكومة السنغافورية ، والخطوات المدروسة التي سارت عليها في ترتيب أوضاعها الاقتصادية ، والاجتماعية فهي لم تغلب جانبا على جانب آخر بل إنها انطلقت بالتنمية شاملة تتربع على رأس أولوياتها تنمية العنصر البشري من خلال جوانب متعددة أهمها :-

أولاً :- التنمية الاقتصادية ، ومراحل التطور التي مرت بها سنغافورة

المرحلة الأولى (1960-1980) التي تميزت بما يلي (العالمي، 2018: 77-81) :-

- ١- تعزيز الرأسمالية في الحياة الاقتصادية مع الاهتمام في الجوانب الاجتماعية .
- ٢- طلب المساعدة من الأمم المتحدة للمساهمة في رسم خطة اقتصادية ملائمة لسنغافورة تكاللت بتشكيل مجلس التنمية الاقتصادية .
- ٣- اعتماد سياسة احلال الواردات من خلال تشجيع بعض الصناعات البسيطة كصناعة الألعاب ، والمنسوجات ، والأزهار ، والقيام بتصديرها للدول المجاورة ، وعدّها خطوة مبدئية على الطريق الصحيح .
- ٤- انتهاج سياسة التصدير نحو العالم الخارجي لضمان تحقيق التنمية الاقتصادية بالسرعة الممكنة .
- ٥- جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة لتوسيع القاعدة الصناعية .
- ٦- تشكيل المجلس الوطني للأجور ، الذي يتكون من غرفة التجارة ، والاتحادات المهنية ، والجمعيات الحرفية (الحكومة ، رجال الأعمال ، العمال) .
- ٧- اصدار قانوني الاستخدام ، والعلاقات الصناعية ، وتعديل قوانين أخرى .
- ٨- التراخيص المصرفية المقيدة .

وقد أسهمت هذه الخطوات بتحقيق الأهداف الآتية (عبد الفضيل، 2000: 36-37) :-

- أ- زيادة التوظيف بين صفوف العمال على وفق مستوياتهم العلمية ، والمعرفية .

- ب- امتصاص فائض العمالة الموزعة على بعض الأعمال البسيطة .
ت- تسريع عملية التنمية الاقتصادية في سنغافورة .

المرحل الثانية (1981-1990) تميزت هذه المرحلة بالآتي (العامري، 2018: 283) :-

- ١- العمل على زيادة إنتاجية المدخلات بدلا من زيادة حجمها من خلال زيادة الاستثمارات الأجنبية المباشرة للاستفادة من الطاقات الفكرية لنقل المعارف .
- ٢- نشر أجهزة الكمبيوتر في المؤسسات التعليمية ، وتطوير تقنية المعلومات ، وتوسيع شبكة الاتصالات الإلكترونية .
- ٣- التركيز على أنشطة البحث ، والتطوير ، ورفع مستوى إنتاجيتها ، والتحول نحو اقتصادات المعرفة في ظل ما يشهده العالم من تطورات هائلة .
- ٤- مواصلة تطوير القطاعات المالية ، والمصرفية ، وتوفير الحماية للشركات المدرجة في البورصة ضد مخاطر العجز ، والخسارة .

المرحلة الثالثة (1991-2016) وتميزت هذه المرحلة بالآتي (صالح، 2003: 117-118) :-

- ١- اندماج الاقتصاد السنغافوري مع متطلبات العولمة ، التي يعدها لي كوان يو ظاهرة حتمية .
- ٢- تعميق الاقتصاد المعرفي الذي يقتضي مزيدا من الجودة ، والابتكار .

المرحلة الرابعة (2017-2019) حققت سنغافورة خلال هذه المدة تطورا في جانب التنمية الاقتصادية من خلال تطور الناتج المحلي الإجمالي نتيجة تطور القطاعات الاقتصادية حتى عدت من أولى البلدان المتطورة ذات الدخل المرتفع .

ثانياً :- التنمية البشرية ، وأهم المؤشرات المرتبطة بها

- ١- **التعليم** :- لم يكن التعليم حالة عابرة إنما كان أحد أهم أسس التغيير في المجتمع السنغافوري كونه اتجه اتجاها مغايرا عن النمطية المعتادة في البلدان النامية بل أصبح أحد أرقى أنظمة التعليم في العالم ، إذ مكنها من تكوين كفاءات علمية ساهمت في بناء اقتصاد سنغافورة ، وذلك من خلال البرامج المطورة التي تم استخدامها في مجال التعليم والمتمثلة بتطوير إدارات المدارس ومناهجها الدراسية ، فضلا عن الآتي (العباد، 2018: 3) :-
أ- الانفتاح على بقية المؤسسات الأخرى ، والتناغم مع الوسط الإنتاجي للمجتمع .
ب- الرؤية العصرية التي تساعد على التطور ، والابداع .

- ت- التركيز على الأفكار الحياتية التي تضمن للمتعلم أسلوب معيشة ، ومنهج حياة .
 ث- الاستقلالية في التعليم ، ومنح المزيد من الحريات للمعلم ، والمتعلم ، ووضع الآليات العلمية الصحيحة بما يحقق المزيد من التقويم ، والمتابعة ، والتطوير .
 ج- النظر للتعليم على أنه عملية استثمارية لها آثارها المباشرة ، وغير المباشرة في العمليات التنموية .

- ٢- **الصحة** :- اهتمت سنغافورة بقطاع الصحة من خلال إنشاء نظام التأمين الصحي للارتقاء بالرعاية الصحية لمواطنيها ، القائم على ثلاثة برامج هي (الأمم المتحدة، 2004: 56) .
 أ- "برنامج الدرع الصحي" الذي تم العمل به عام 1990" ، وهو برنامج قليل التكلفة لمساعدة الأعضاء الذين ليس لديهم ما يكفي لمواجهة الأمراض المفاجئة.
 ب- "برنامج الصندوق الطبي الذي تم إنشاؤه في العام 1993" الممول من قبل الحكومة كشبكة أمان لمساعدة فقراء سنغافورة على دفع تكاليف رعايتهم الصحية .
 ت- "برنامج الادخار الطبي عام 1984" ويعني قيام الأفراد بادخار جزء من دخولهم لمواجهة مصاريفهم ، وأفراد أسرهم الطبية ، والعلاجية .

وجاء اهتمام سنغافورة بقطاع الصحة من منطلق إيمانها بأهميته في دعم مسيرتها التنموية ، واهتمامها غير المحدود بتنمية عناصرها البشرية ، ويتضح من خلال الجدولين الآتيين اهتمام سنغافورة بهذا القطاع عن طريق بعض المؤشرات الفرعية ، والتغيرات التي طرأت عليها .

الجدول (٣) نسبة الاحصاءات الصحية في سنغافورة للمدة (2004-2019) %

السنة	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2019
المؤشر								
العمر المتوقع عند الولادة بالسنوات	79.3	80.2	80.8	81.5	82.0	82.5	83.8	83.5
معدل الوفيات دون سن الخامسة لكل 1000 مولود	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.7	2.6	2.5
نصيب الفرد من الإنفاق على الصحة بالدولار	1.1	1.23	1.29	1.49	1.83	2.21	2.48	2.82

المصدر :- أطلس بيانات العالم. (2008-2019) . سنغافورة ، الصحة ، مكتب الإحصاءات القومي ،
 . ar.kno.com/atlas

يتضح من خلال الاحصاءات الصحية أن هناك عملاً يسير في الاتجاه الصحيح من خلال

تطور توقعات العمر عند الولادة ، وانخفاض معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة ، وارتفاع نصيب الفرد من النفقات المخصصة لقطاع الصحة في إشارة إلى تطور القطاع الصحي الذي أولته حكومة سنغافورة رعاية خاصة إلى جانب جهودها المتواصلة في قطاع التعليم كونهما من أهم القطاعات التي تتوقف عليها التطورات في جانب التنمية البشرية ، وانعكاس ذلك على واقع التنمية الاقتصادية سنغافورة .

الجدول (٤) نسب الإنفاق على قطاع الصحة من الإنفاق العام خلال المدة (2004-2019)

السنة	نسبة % الإنفاق على قطاع الصحة إلى الإنفاق العام	السنة	نسبة % الإنفاق على قطاع الصحة إلى الإنفاق العام
2004	9.81	2012	9.86
2005	9.79	2013	9.85
2006	9.69	2014	9.94
2007	9.55	2015	12.88
2008	9.62	2016	13.99
2009	10.40	2017	14.50
2010	10.03	2018	16.26
2011	9.48	2019	17.42

المصدر(1) :- ابتسام محمد العامري .(2018) . التجربة التنموية في سنغافورة ،مركز الدراسات الاستراتيجية ، جامعة بغداد : 307 .

(2) :- أطلس بيانات العالم .(2015-2019) . سنغافورة ، نسبة الإنفاق على الصحة من الإنفاق العام ، مكتب الإحصاءات القومي ، ar.kno.com/atlas .

يتضح من الجدول المذكور آنفاً أن سنغافورة مستمرة في مواصلة دعمها لقطاع الصحة ، بوصفه أحد أهم الركائز التي تعتمد عليها في تطوير قدرات عناصرها البشرية ، وذلك من خلال زيادة نسبة التخصيصات المالية التي تقدمها لهذا القطاع الحيوي ، إذ ارتفعت هذه النسبة بواقع الضعف تقريباً خلال المدة الممتدة من 2004 إلى 2019 إدراكاً منها بأهميته في العمل .

٣- الإسكان :- وفيما يخص مشكلة السكن ، فإنّ رئيس وزراء سنغافورة لي كوان يو ، قد دعا إلى إنفاذ مبادرة تم بموجبها تشكيل هيئة تنمية الإسكان في الأول من فبراير عام 1960 ، لمعالجة مشكلة السكن في إطار أربع خطط خمسية متتالية لبناء (358) ألف وحدة سكنية خلال عقدين توزع على المواطنين بالتقسيم طويل الأجل (معتوق ،2013 : 77) .

٤- نظام التأمينات الاجتماعي وصندوق الحقوق التقاعدية :- (عبد الفضيل ،2000 : 37) . والذي يعد أحد عناصر التوازن والاستقرار الاجتماعي في سنغافورة فضلاً عن كونه من أفضل الأنظمة السائدة في الدول النامية من خلال رفد الجوانب الاقتصادية ، والجوانب الاجتماعية ، وبذلك استطاعت سنغافورة من خلال تجربتها التنموية في جنوب شرق آسيا

من أن "تحقق التوازن من خلال إقامة مجتمع العدالة الاجتماعية لا مجتمع الرعاية الاجتماعية" (يو، 2014: 145).

ومن خلال المواءمة بين الجوانب الاجتماعية التي تركز على التنمية البشرية جرّاء الدعم اللامحدود للتعليم ، والإسكان ، والصحة العامة ، ونظام التأمينات ، وتعويضات المتقاعدين ، وبين الجوانب الاقتصادية التي تركز على إحداث تنمية اقتصادية حقيقية تهدف إلى إجراء تغييرات جذرية في المنظومة الاقتصادية ، وهو ما تمت الإشارة إليه في الفصل الأول ، وتحديدًا من خلال الشكل (7) صفحة 36 الذي وضّح نسيج الترابط ، والتشابك بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ، والشكل (8) صفحة 39 الذي وضّح العلاقة التبادلية ، والتكاملية بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ، وهو ما أدركته الحكومة السنغافورية أن لا تنمية اقتصادية من دون تنمية بشرية تكون الركيزة الأساسية لأي عملية تنموية ، وعملت على إيجاد الحلول اللازمة لكل المشكلات التي تواجهها سنغافورة بمساعدة الشركات متعددة الجنسية على وفق رؤية لي كوان يو على الرغم من النظرة التشاؤمية لعدد من الخبراء التنمويين الذين يرون إن الشركات متعددة الجنسية إنما هي شركات استغلالية تبحث عن فرص عمل جديدة في الدول النامية لعدد من الاعتبارات الشائعة التي يمكن إجمالها بالآتي :-

- ١- انخفاض أسعار الأراضي يجعلها متاحة لإقامة المشروعات الإنتاجية عليها .
- ٢- انخفاض أجور العمالة مقارنة مع العمالة في الدول الأخرى .
- ٣- انخفاض قيم السلع الأولية .
- ٤- عد الدول النامية سوقا استهلاكية لتصريف منتجاتها .

إن (لي كوان يو) كان يرى أن سنغافورة تفتقر لمقومات التنمية ، وليس لديها ما تقدمه للشركات الأجنبية ولذا يجب على سنغافورة الاستفادة من تلك الشركات التي تمتلك قدرات مادية وخبرات عملية ومهارات فنية ، وهذا ما تحقق فعلا من خلال توفير الوظائف للعمال السنغافوريين ، وتعليمهم المهارات الفنية ، والتقنية ، والهندسية ، والإدارية ، ورفع مستوياتهم المعرفية ، وقدراتهم الفنية ، وبما ينسجم مع الظروف الاستثنائية التي تمر بها سنغافورة (يو، 2007: 91).

وبعد هذا العرض التاريخي الموجز ، والممزوج بواقع سنغافورة الاجتماعي ، والاقتصادي من خلال تركيزها "على التنمية البشرية بوصف الموارد البشرية تمثل رأس المال الاستراتيجي ، والأكثر أهمية لسنغافورة ، وهو ما دفع وزارة القوى العاملة بالتعاون مع مجلس التنمية الاقتصادية إلى إنشاء ما يسمى بصندوق تنمية المهارات في العام 2003 لتمويل ، وتدريب الموظفين ، ورفع

كفاءتهم الإنتاجية ، والقيام باستثمارات كبيرة في رأس المال البشري كونه عنصراً أساسياً في الخطط الاقتصادية الاستراتيجية" (جاني ، 2004 : 77-78) .

ولابد من الإشارة إلى أهم الخطوات الإصلاحية التي اتبعتها سنغافورة في تحولها الدراماتيكي من بلد فقير معدم إلى بلد غني متقدم ، وتتمثل الخطوات بالآتي (محمد ، 2016 : 475-480) :-

- ١- "التركيز على البنية التحتية ، والعمل على تحديثها" على وفق المواصفات الدولية في مختلف المجالات ، والقطاعات لتشمل وسائل الاتصالات ، وطرق النقل المختلفة .
 - ٢- "انتهاج منهجاً وسطياً" يوفق بين السياسات الرأسمالية المادية ، والسياسات الاشتراكية من خلال ما يعرف بسياسة اقتصاد السوق لفتح الباب واسعا أمام الاستثمار الأجنبي المباشر ، وفسح المجال أمام القطاع الخاص ليؤدي دوراً في تحفيز ، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية نحو الأمام ، وتعميق مستويات الاندماج مع الاقتصاد العالمي ، أو ما يسمى بعولمة الاقتصاد بوصفها حالة حتمية مع أخذ الجوانب الاجتماعية بنظر الاعتبار .
 - ٣- "الاهتمام ، والتركيز على عمليتي التعليم ، والتدريب" اللتين أولتهما حكومة سنغافورة اهتماماً استثنائياً من خلال حرصها على تطوير العناصر البشرية كونها المحرك الأساسي لأي عملية تنموية من جهة ، ولمواكبة التحولات الحديثة على مستوى العالم متخذة في هذا الصدد حزمة من الإجراءات المهمة المتمثلة بالآتي :-
- أ- أن تقوم عملية التعليم على المواءمة بين مخرجات العملية التعليمية ، ومتطلبات التنمية الاقتصادية (توفير متطلبات سوق العمل ومواجهة البطالة) .
 - ب- العمل على تحديث ، وتعميم ، وتطوير التعليم ، وقد تمت الإشارة إلى ذلك سابقاً كأحد الأركان التي يقوم عليها مبدأ الحوكمة الفاعلة المتمثل بـ "التعليم للجميع" .
 - ت- إنشاء مجلس التعليم الفني ، والمهني ، وإنشاء نظام حديث للتعليم في العام 1979 يهدفان إلى حصر الأيدي العاملة المطلوبة ، ومواكبة التطورات التكنولوجية ، والتقنية .
 - ث- تم إنشاء المجلس الوطني للحاسبات لترسيخ المعرفة ، والتدريب فضلاً عن إنشاء عدد من الجامعات كجامعة ناينج التكنولوجية في العام 1981 ، وجامعة سنغافورة للإدارة في عام 2000 ، وربطهما بالجامعات الأمريكية ، والأوروبية لرفد الجامعات السنغافورية بالعلوم ، والبرامج البحثية ، وتوسيع نطاق التعليم ، وتنويعه .

لقد ركزت حكومة سنغافورة على ثلاثة محاور إصلاحية تشمل تحديث ، وهيكلة البنى التحتية بما ينسجم مع التطورات الحاصلة ، وانتهاج سياسة اقتصاد السوق لإحداث حالة من التوازن

بين متطلبات التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية فيما ركز المحور الثالث على عمليتي التعليم ، والتدريب كونهما الأساس في تنمية القوى البشرية ، وحجر الزاوية في التجربة التنموية في سنغافورة ، فالحكومة السنغافورية سعت منذ وصولها إلى السلطة في العام 1959 إلى الوصول إلى مراحل متميزة في برامجها التعليمية ، كونها ترى أن الشعب السنغافوري هو المورد الوحيد الذي يمكن الاعتماد عليه لذا يجب الاهتمام به ، والعمل على تطويره ، وقد أسفر ذلك عن "بروز ملامح ، وخصائص النظام التعليمي في سنغافورة" ، والمتمثلة بالآتي (كريهان ، 2020 : 5-7) :-

١- اكتشاف مواهب الطلاب ، وتنميتها ، والذي يعد من أهم أسس التعليم في سنغافورة أسوة بدول العالم المتقدمة .

٢- حرية اختيار الطالب للدراسة التي يرغب فيها على وفق اهتماماته الشخصية إيماناً من القائمين على قطاع التعليم بأن الرغبة أساس في التفوق ، وتحقيق الأهداف .

٣- الاهتمام بذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة ، وذلك من منطلق تكافؤ فرص التعليم بين الطلاب المتميزين ، والملكئين منهم من خلال بذل كل وسائل المساعدة الخاصة التي ترفع من قابلية الطلبة الملكئين ، وغير الراغبين في الدراسة للاستمرار ، والمنافسة .

٤- تنمية مهارات التفكير النقدي بوصفه ركيزة أساسية لعملية الإصلاح في منظومة التعليم ، والارتقاء بها لمستويات أكثر تطوراً .

٥- تطوير نظام التعليم العالي القائم على الانتقاء ، والجودة .

٦- الاهتمام بالأدوات التقنية ، والتكنولوجية الحديثة في مجال التعليم من منطلق مواكبة التطورات الكبيرة التي يشهدها العالم .

٧- العناية في اختيار ، وتأهيل المعلمين بوصفهم ركيزة الإصلاح الأولى ، والأساس في تنمية مواهب ، وقدرات الدارسين ، وإعدادهم الإعداد الجيد ، وبما يتناسب مع طموحات سنغافورة في الوصول إلى تحقيق أهداف التنمية .

ويوضح الشكل الآتي أهم طرائق اختيار ، وتأهيل المعلمين في سنغافورة ، والتي قامت على وضع الخطط اللازمة للتطوير ، والإعداد ، والتدريب المستمر لمن يقع عليهم الاختيار ، ومنحهم رواتب تتراوح ما بين 24 - 47 ألف دولار سنوياً ، فضلاً عن المكافآت ، والحوافز ، والإعانات بوصفهم أحد أهم ركائز جودة التعليم في سنغافورة ، وحجر الزاوية في بناء نظام التعليم ، وسبباً رئيساً وراء الأداء المتميز ، وتعد الإجراءات التي تقوم بها سنغافورة في مجال التعليم من الإجراءات الأكثر فاعلية على المستوى العالمي نظراً للنتائج المتحققة على أرض الواقع ، والتي انعكست إيجاباً على مسيرة سنغافورة التنموية .

الشكل (١٢) طرائق اختيار وتأهيل المعلمين في سنغافورة

تطوير مهارات المعلم من خلال حصوله على البكالوريوس في أحد فروع المعرفة

اعداد وتدريب المعلم في المعاهد الوطنية التابعة للجامعات التكنولوجية

منح المعلمين أجورا تتساوى مع المهن الأخرى ومنحهم علاوات تصل إلى 30% من الراتب الاسمي بناء على التقييم السنوي

يتم توظيف المعلمين من قبل شؤون الموظفين في وزارة التربية بالتعاون مع المعهد الوطني للتعليم وفق اجراءات صارمة

يتم اعداد المعلمين من الثلث الأفضل من خريجي الثانوية في برنامج اعداد المعلمين بعد عملية انتقاء دقيقة

المصدر:- ، لوسي كريهان .(2020) . دول رائدة في التعليم ، ملخصات كتب عالمية تصدر عن مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم : 7

ما يدع بالقول إلى " أن بناء سنغافورة الجديد اعتمد بالدرجة الأساسية على مؤسسة النظام التعليمي لما له من تأثير كبير على واقع سنغافورة" (إسكرس وما يمل ، 2011 : 5) .

لذا فإنّ المؤسسة التعليمية تسعى لتحقيق عدد من الأهداف هي (باوزير وآخرون ، 2016 : 2) :-

- ١- توفير فرص التعليم لأفراد المجتمع السنغافوري كافة دون تمييز من منطلق تكافؤ الفرص .
- ٢- تنشئة جيل مجتهد متسلح بالعلم ، والمعرفة ، ويمتلك مهارات تمكنه من مواجهة التحديات .
- ٣- إعداد مواطنين مدركين لحجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم تجاه الأسرة ، والمجتمع .
- ٤- خلق الوعي الإنمائي ، وغرس المبادئ ، والقيم ، وروح الانتماء للوطن .
- ٥- توثيق الروابط ، وتعميق التماسك الاجتماعي ، وتعزيز الوحدة الوطنية بين أفراد المجتمع السنغافوري المتعدد .

والجدول الآتي يوضح إحصاءات قطاع التعليم في سنغافورة من بين عددٍ من الدول الأكثر تطورا في العالم خلال المدة (2012-2017) ، وقد احتلت المركز التاسع من بين عدد من الدول على وفق تقرير التنمية البشرية للعام 2018 .

الجدول (٥)

نسبة احصاءات قطاع التعليم في سنغافورة بالمقارنة مع دول مختارة للمدة (2012-2017)

ت	الدولة حسب الترتيب	رياض الأطفال	التعليم الابتدائي	التعليم الثانوي	التعليم العالي	معدل % التسرب من التعليم الابتدائي	معدل % مواصلة التعليم حتى آخر صف من التعليم الثانوي	معدل % الإنفاق العام على التعليم إلى الناتج المحلي الاجمالي
١	النرويج	96	100	114	81	0.4	100	7.7
٢	سويسرا	105	104	102	58	0.6	99	5.1
٣	استراليا	169	101	154	122	5.2
٤	ايرلندا	113	101	126	84	99	409
٥	ألمانيا	107	102	101	66	3.5	54	4.9
٦	أيسلندا	97	99	119	78	2.1	99	7.8
٧	السويد	94	123	140	62	5.4	99	7.7
٨	هونك كونك	108	107	103	72	1.8	98	3.3
٩	سنغافورة	101	108	103	100	2.9

الجدول من عمل الباحث استنادا إلى بيانات البرنامج الاماني للأمم المتحدة. (2018). أدلة التنمية البشرية ، التحديث الاحصائي لسنة 2018 : 52 .

والجدول يوضح اهتمام سنغافورة بالتعليم من منطلق اهتمامها بالعنصر البشري بوصفه الغاية ، والوسيلة ، وقد تمت الإشارة لذلك من خلال تركيز حكومة (لي كوان يو) على التعليم ، وبذل كل الإمكانيات في سبيل الارتقاء بالعناصر البشرية ، ورفع قدراتهم الفكرية ، والمهنية ، وعمليات البحث والتطوير ، وتذليل الصعوبات ، ومواجهة التحديات التي رافقت مراحل التنمية منذ انطلاقتها .

كون الاهتمام بالعناصر البشرية التي "تعد في الوقت الحاضر أحد المداخل الرئيسية لتحقيق التنمية الاقتصادية التي أسهمت في نهضة سنغافورة" (شعيبث ، ودلي ، 2018: 501) .

الجدول (٦)

المؤشرات الاجتماعية ، والمؤشرات المتعلقة بالبنى التحتية في سنغافورة للمدة (2019-2005)

2019	2018	2017	2010	2005	المؤشرات الاجتماعية
1.7	1.7	1.7	3.7	1.1	معدل نمو للسكان %
1.2	1.2	1.2	1.3	1.3	معدل الخصوبة الكلي
80.1/84.5	80.1/84.5	80.1/84.5	78.7/83.7	76.7/81.8	العمر المتوقع عند الولادة (إناث/ذكور)
2.9	2.1	2.1	2.2	2.5	معدل وفيات الرضع لكل 1000 مولود حي
4.5	4.3	4.9	3.2	3.0	نسبة الإنفاق الحكومي الصحة إلى GDP %
2.9	2.9	2.9	3.1	3.2	نسبة الإنفاق الحكومي التعليم إلى GDP %
2019	2018	2017	2010	2005	المؤشرات المتعلقة بالبنى التحتية
84.4	81.0	82.1	71.0	61.0	نسبة مستخدمي الإنترنت لكل 100 من السكان %
2.2	2.2	2.2	2.0	2.2	نسبة الإنفاق على البحث والتطوير من GDP
162	220	209	219	189	نصيب الفرد من امدادات الطاقة (جيجا جول)

المصدر :- الأمم المتحدة .(2017) . كتيب الإحصائيات العالمية ، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ، نيويورك : شعبة الإحصاءات ، السلسلة الخامسة ، العدد 41 : 158 .

يتضح من الجدول (٥) ، والجدول (٦) أن الحكومة عازمة على إحداث تغييرات في مجمل الأوضاع السائدة في البلد ، وعلى مستوى القطاعات كافة التي تمس قضايا التنمية بشقيها الاقتصادي ، والبشري .

ويلاحظ من الجدول الآثار المترتبة على برامج تطوير قطاعي الصحة ، والتعليم ، والبحث ، والتطوير من خلال العمر المتوقع عند الولادة ، والذي ارتفع من 76.7 إلى 80.1 ، وكذلك ارتفاع معدل الإنفاق الحكومي على الصحة من 3.0 إلى 4.5 ، وفيما يخص نقص إمدادات الطاقة فقد يكون بسبب جائحة كورونا التي أثرت بشكل سلبي على مؤشرات التنمية .

وهذا ما دأبت عليه منذ انطلاق عملياتها التنموية ، الأمر الذي أثبتته الأرقام الاحصائية

على المستوى العالمي ، فقد حققت سنغافورة أهداف التنمية البشرية من خلال تنمية القدرات البشرية التي كان لها الأثر البالغ في تحقيق التنمية الاقتصادية التي ارتكزت على العنصر البشري بعد تأهيله عبر سلسلة متكاملة من الاستراتيجيات التي اعتمدها سنغافورة خلال مسيرتها التنموية ، إذ نجحت في التوظيف الاقتصادي طويل الأجل للقوى العاملة ، عبر التعليم ، والتدريب ، والرعاية الصحية ، وتوزيعها على قطاعات العمل المختلفة .

وقد "تمكنت سنغافورة من احتلال المركز الثالث بعد سويسرا التي أتت في المركز الأول تليها فنلندا في المركز الثاني من بين 122 دولة على المستوى العالمي على وفق مؤشر قياس قدرة الدول على تطوير ، وتعزيز رأس المال البشري للعام 2012" (منتدى الاقتصاد العالمي ، 2013 ، 1:) .

إنّ الجهود الكبيرة التي بذلتها جمهورية سنغافورة في تحقيق تنمية بشرية مرتفعة استحققت عليها مراتب متقدمة كنتيجة حتمية لتلك الجهود التي بذلتها في سعيها لضمان تحقيق التنمية البشرية ، والاستمرار في تطويرها على الرغم من حدوث بعض التقلبات في قيم دليل التنمية البشرية الخاصة في سنغافورة ، وكذلك تغير ترتيبها العالمي ، وهو أمر طبيعي يخضع لعدد من الاعتبارات الداخلية ، والخارجية إذ لا يمكن لأي عمل تنموي أن يبقى على وتيرة واحدة فهو عرضة للتقلبات بين فترة ، وأخرى .

وبحسب التقارير العالمية التي توضح مكانة سنغافورة ، فإن سنغافورة حققت طفرة نوعية أدهلت العالم ، ففي مدة زمنية قصيرة استطاعت إنجاز العديد من مشروعات التنمية البشرية ممثلة بتطوير قطاعات الصحة ، والتعليم وانعكاس ذلك على تحقق التنمية الاقتصادية ، التي وضعت سنغافورة على الطريق الصحيح ، واحتلت من خلالها مراتب متقدمة هي الأولى عالمياً لتصبح الدولة الأنموذج الذي تتطلع أغلب دول العالم ، والدول النامية بشكل خاص للوصول إلى ما وصلت إليه ، وكنتيجاً لجهود حكومة سنغافورة من جهة ، وقابلية الشعب السنغافوري على الاستجابة لتلك التغيرات ، والتطورات التي حصلت من جهة أخرى ، وعليه فإن ذلك عزز من مكانة سنغافورة الدولية .

ويوضح الجدول الآتي التطورات الحاصلة في قيم دليل التنمية البشرية لجمهورية سنغافورة ، وترتيبها ، ومكانتها على المستوى العالمي في إشارة لجهودها المتواصلة في بناء قدراتها البشرية من خلال تطوير قطاعي الصحة ، والتعليم ، والتدريب ، ورفع مستوى الدخل ، وتحسين الأوضاع المعيشية ، وتحقيق قدرأ من الرخاء الاقتصادي للسنغافوريين .

الجدول (٧) مؤشر دليل التنمية البشرية / سنغافورة للمدة (2004-2019)

الترتيب العالمي	قيمة دليل التنمية البشرية	السنة
26	0.801	2004
25	0.922	2005
24	0.942	2006
23	0.944	2007
21	0.888	2008
27	0.841	2009
27	0.846	2010
26	0.888	2011
18	0.895	2012
9	0.901	2013
11	0.912	2014
5	0.925	2015
10	0.935	2016
9	0.932	2017
9	0.935	2018
11	0.938	2019

المصدر :- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. (2005-2020). أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها ، (ترجمة : فريق من لجنة الأمم المتحدة) : عدة صفحات

يلاحظ من خلال الجدول المذكور آنفا أنّ هناك تطورات واضحة في قيم دليل التنمية البشرية حصلت خلال المدة (2004-2019) صاحبته تطورات أخرى في ترتيب سنغافورة على المستوى العالمي نتيجة الجهود التي بذلتها في جانب التنمية البشرية ، ومؤشراتها ، والتي مكنتها من المنافسة اقليمياً ، ودولياً ، إذ نلاحظ تطور قيمة دليل التنمية البشرية خلال الـ (16) سنة الماضية ، وارتفاعها من (0.801) في سنة 2004 ليصبح في العام 2019 (0.938) ، وتقدم ترتيبها العالمي من (26) إلى (11) خلال المدة ذاتها ، ويعدّ هذا التطور تطوراً ملحوظاً يحسب لسنغافورة ، ولجهودها المتواصلة في مجال تحقيق التنمية ، والتي تعد محصلة لتطور العنصر البشري في سنغافورة على مدار الـ (60) سنة الماضية .

المبحث الثاني :- تحليل التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية

إنّ التركيز على العناصر المادية لتحقيق تنمية اقتصادية من دون التركيز على العناصر البشرية لم يعد مجدياً ، ولذلك تبلورت مفاهيم تدور حول الإنسان بوصفه هدف التنمية ، والغاية منها ، فمنذ أواخر الستينات مروراً بعقد السبعينات ، وما تلاها عرفت هذه المفاهيم بالتنمية البشرية ، وتنمية الموارد البشرية ، والتركيز على مفاهيم الاستثمار في رأس المال البشري ، وأنه لا يقل شأنًا عن التركيز على رأس المال المادي ، وقد اهتمت المنظمات الدولية ، والسياسية ، والاجتماعية بموضوع التنمية البشرية اهتماماً كبيراً الأمر الذي دفع منظمة الأمم المتحدة إلى تشكيل اللجان الخاصة ، وإصدار العديد من التقارير ، والدراسات ، وتحديد أهم المؤشرات التي تقيس التنمية البشرية ، وقد "كشفت تقارير التنمية الإنسانية العربية أن هناك تطوراً ملحوظاً في مؤشرات التنمية البشرية ، وخصوصاً في مجالي الصحة ، والتعليم" (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2009) .

والمملكة العربية السعودية أحد الدول العربية التي حققت تطوراً ملحوظاً في مجالات التنمية البشرية ، وهي دولة عربية تقع غرب قارة آسيا تبلغ مساحتها 2.206.714 كم² ويبلغ عدد سكانها 34.268,000 نسمة لعام 2019 (الأمم المتحدة، 2019: 236) .

ويعد المجتمع السعودي مجتمعاً استراتيجياً بمعنى أن عمليات التغيير تتم بصورة بطيئة حتى العام 1918 إلا أنه استطاع وبعد توحيد المملكة في العام 1932 أن يشهد تحولات سريعة في تركيبته الاجتماعية ، والاقتصادية ، والإدارية ، وقد مر المجتمع السعودي بتطورات تاريخية ، بدأت بمرحلة توحيد المملكة ثم مرحلة التوطين في العام 1908 تلتها مرحلة اكتشاف النفط في العام 1933 لتأتي بعدها مرحلة التنمية ، والتخطيط ، وقد أدت هذه التطورات إلى تغيير البنية الثقافية للمجتمع السعودي ، وجاء اهتمام المملكة العربية السعودية بالتنمية البشرية بعد أن أدركت أن التنمية البشرية أصبحت ضرورة لا بد من التركيز عليها من خلال تركيزها على العنصر البشري عبر مجالات تعميم التعليم ، والرعاية الصحية ، ومكافحة الفقر ، وتعزيز العدالة الاجتماعية ، وتحقيق المساواة ، والوصول به إلى مراحل متقدمة جعلت من العنصر البشري فيها عنصراً فاعلاً ، ومؤثراً في بناء المجتمع ، ومشاركاً في الفعاليات الاجتماعية ، والاقتصادية كافة (الريمحي، 2014: 1-3)

وكانت "البداية الحقيقية للتعليم في المملكة العربية السعودية في العام 1923 إيماناً منها

بأن عملية التنمية لن تتحقق إلا عن طريق التعليم ، لذا فقد تم إنشاء مديرية المعارف في العام 1924 ، ثم أنشئ مجلس المعارف لوضع أول نظام تعليمي مغاير لما كان عليه سابقاً ليكون اللبنة الأساسية في بناء السياسة التعليمية في العام 1926 ، وفي العام 1934 صدر نظام البعثات لتبدأ عمليات تدفق البعثات الدراسية للخارج كأحد متطلبات التنمية ، واستمرت مراحل التطوير في النظام التعليمي في المملكة وصولاً لمرحل النمو ، والانتشار ثم الانتشار الواسع ، وتنوع المصادر ، ووضع الخطط اللازمة من خلال التوجيهات التي تصدرها الحكومة لإحداث تغييرات في المناهج ، والفلسفة العامة للتعليم ، بما ينسجم ، وحجم التطورات التي يشهدها العالم (حكيم ، 2012: 17) .

أولاً :- قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية

يمكن تقسيم المراحل التي مر بها التعليم في المملكة العربية السعودية بعد دخولها مراحل النمو ، والانتشار إلى ثلاث مراحل (حكيم ، 2012: 21-23) :-

المرحلة الأولى (1952-1959) :-

واجهت وزارة المعارف بعد تأسيسها عدداً من المشكلات المتعلقة بنقص الكوادر التربوية كما ، ونوعاً نتيجة التوسع في إنشاء المدارس مما دفعها إلى وضع الخطط اللازمة ، والمتناسقة لمواجهة المشكلات ، والعقبات وكانت على النحو الآتي :-

- ١- توحيد الدراسة بالمدارس الابتدائية لتجاوز نقص أعداد المعلمين .
- ٢- تطبيق المناهج السعودية حصراً لتجاوز عقبة نقص الخبرة ، والدراسة لدى المعلمين .
- ٣- زيادة التخصيصات المالية من 20 مليون ريال إلى 115 مليون ريال خلال المرحلة الممتدة من 1952 إلى 1959 من أجل استيعاب الأعداد المتزايدة من الملتحقين بالدراسة ، وتوفير المستلزمات كافة .

المرحلة الثانية (1960-1969) :-

تم في أثناء هذه المرحلة تشكيل لجان المسح الميداني للوقوف على أعداد السكان في القرى ، ونسب الأطفال لتحديد الاحتياجات الفعلية ، واستطاعت الوزارة خلال هذه المرحلة القيام بجملة من الإنجازات التي تشير إلى الاهتمام الكبير بقطاع التعليم من قبل الوزارة ، وهي :-

- ١- تشكيل هيئة رئاسة تعليم البنات .

٢- تشكيل اللجنة العليا لسياسة التعليم .

٣- صدور وثيقتي سياسة التعليم ، والنظام الداخلي للمدارس الابتدائية .

٤- تم إنشاء 1400 مدرسة .

المرحلة الثالثة (1970-1994) :-

تميزت هذه المرحلة عن المرحلتين السابقتين بعدد من الخصائص ، التي تدعم النظرة التنموية لحكومة المملكة العربية السعودية ، ومدى اهتمامها بالعنصر البشري ، وهي كالاتي :-

١- اعتماد الخطط الخمسية للتنمية .

٢- تطوير الجهاز الإداري والفني لمواجهة متطلبات التنمية .

٣- تم إنشاء 5404 مدرسة .

٤- ارتفاع نسبة المعلمين السعوديين من 56 % إلى 79 % .

المرحلة الرابعة (1995-2019) :-

كان لهذه المرحلة ، والمراحل التي مرّ بها قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية الأثر الكبير في جعل المجتمع السعودي أكثر قدرةً على مواكبة التطورات التي يشهدها العالم ، واعتمدت المملكة في نظامها التعليمي أسلوب التحليل بعدّه أفضل الأساليب لتفسير العديد من الظواهر المادية ، والإنسانية المترابطة ، والمتفاعلة بعضها مع بعض ليؤدي وظائفه بكفاءة عالية ، وتستتم الإشارة للعناصر التي تتوقف عليها فاعلية ، وقدرة نظام التعليم ، ومزاياه التي ينطلق منها ، فضلاً عن أنواع النظام .

١- **عناصر نظام التعليم** :- الترابط ، والتفاعل بين أجزاء النظام ، ودرجة نجاح كل جزء من أجزاء النظام في ممارسة وظيفته .

٢- **المزايا ، والسمات التي يتسم بها نظام التعليم** :-

أ- العلاقات المتداخلة بين أجزاء النظام ، التي تميزه عن البيئة المحيطة به .

ب- العلاقات التبادلية بين عناصر النظام فيما بينها ، وبين عناصر النظام ، والبيئة الداخلية ، والخارجية للنظام .

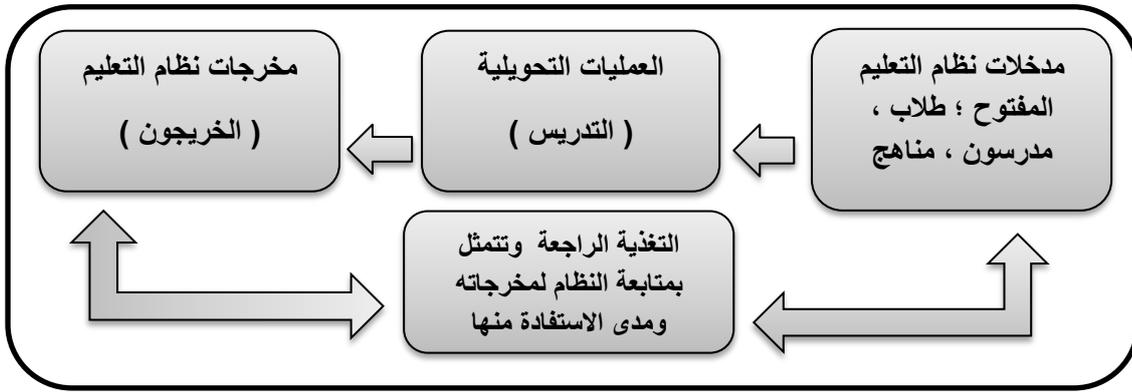
ت- المرونة ، والقابلية للمراجعة ، والتطوير .

٣- **أنواع نظام التعليم ، وأهداف كل نوع**

أ- **نظام التعليم المفتوح (Open System)** :- وهو النظام الذي يتفاعل مع البيئة

الداخلية ، والبيئة الخارجية المحيطة به مؤثراً فيها ، ومتأثراً بها ، وهو أحد الأنظمة المعتمدة في المملكة العربية السعودية ، الذي تسعى من خلاله إلى متابعة مخرجات العملية التعليمية ، والاستفادة منها بحسب التخصصات المتوافرة ، وزجها في سوق العمل الأمر الذي يؤكد دور المملكة العربية السعودية في تطوير قطاع التعليم ، وتحفيزه ، وعدّه أحد أهم الأسس الذي تركز عليه العمليات التنموية في البلاد ، ويمكن تمثيله بالشكل الآتي :-

الشكل (١٣) نظام التعليم المفتوح في المملكة العربية السعودية



الشكل من عمل الباحث استناداً إلى عبد العزيز بن عبد الله السنبلي . (2004) . نظام التعليم في المملكة العربية السعودية ، الطبعة 5 ، الرياض ، مكتبة الرشد : 23-11

يوضح الشكل المذكور أنفاً العمليات التي تتم ضمن إطار نظام التعليم المفتوح ، وتشمل كلاً من مدخلات العملية التعليمية المتمثلة بالطلاب ، والتدريسيين ، والمناهج الدراسية ، التي تتفاعل فيما بينها لتتحول إلى مخرجات العملية التعليمية ، وإن ما يميز هذا النظام متابعته لتلك المخرجات بعد انتهاء العمليات التعليمية من خلال إيجاد العمل الذي يتناسب مع طبيعة تلك المخرجات .

ب- **نظام التعليم المغلق (Closed System)** :- ويعني النظام الذي لا يتفاعل مع

البيئة المحيطة به ، فضلاً عن ضعف الارتباط بين أجزائه ويمثله الشكل الآتي :-

الشكل (١٤) نظام التعليم المغلق في المملكة العربية السعودية



الشكل من عمل الباحث استناداً إلى عبد العزيز بن عبد الله السنبلي . (2004) . نظام التعليم في المملكة العربية السعودية ، الطبعة 5 ، الرياض ، مكتبة الرشد : 23-11

ويلحظ من الشكلين (13) ، (14) أن كلاً من نظام التعليم المفتوح ، ونظام التعليم المغلق يختلفان بعضهما عن بعض في قضية جوهرية تتمثل بمتابعة مخرجات العملية التعليمية بعد التخرج ، وقد ركزت المملكة العربية السعودية كبقية دول العالم على خمس ركائز أساسية لتنمية القدرات البشرية ، والنهوض بها بمشاركة فاعلة من قبل القطاع الخاص (منتدى أسيار الدولي ، 2019: 3) :-

الركيزة الأولى :- تضمن التنظيم ، والتشريع ، والرقابة ، ويتكفل هذه المهمة عدد من الوزارات .

الركيزة الثانية :- تفعيل عمل النقابات العمالية لتمثيل المجموعات المهنية ، والدفاع عنها .

الركيزة الثالثة :- بناء القدرات البشرية من خلال عمليات التعليم ، والتدريب ، والتأهيل .

الركيزة الرابعة :- تطوير كفاءة ، وإنتاجية الأعمال ، والاهتمام بالشراكة مع القطاع الخاص .

الركيزة الخامسة :- بناء استراتيجية تقوم بالمواءمة بين مخرجات التعليم ، ومتطلبات سوق العمل .

وانطلقت المملكة العربية السعودية في بناء قدرات عناصرها البشرية من اعتمادها على استراتيجية الركائز الخمس من دون استثناء لأي منها كي لا تتعرض عملية تنمية رأس المال البشري للتحديات التي قد تقف أمام عملية التطوير ، وخلق التكاملية بين الركائز الخمس ، فسن القوانين ، ومراقبة تنفيذها أسهم بشكل كبير في دعم ، وتطوير القطاع التعليمي الذي أسهم بدوره في بناء القدرات البشرية ، وتهيئتها ، وزجها في سوق العمل ، والجدول الآتي يوضح ذلك :

الجدول (٨)

نسبة الملحقين بالدراسة الجامعية في المملكة العربية السعودية للمدة (2004-2019) %

السنة	النسبة	السنة	النسبة
2004	28.710	2012	46.675
2005	29.543	2013	52.236
2006	30.331	2014	58.297
2007	30.411	2015	61.07
2008	30.802	2016	67.336
2009	31.560	2017	69.698
2010	36.627	2018	71.758
2011	40.417	2019	73.818

المصدر :- نايف بن نزار كمال . (2020) . الإنفاق على التعليم وأثره على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية ، المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP) ، العدد 20 استنادا إلى بيانات البنك الدولي : 209 .

ويلحظ من خلال الجدول (8) اهتمام المملكة العربية السعودية بمؤسسات التعليم العالي للمدة المشار إليها ، والتي تعد انجازاً كبيراً ، فبعد أن كانت نسبة المتحقين بالتعليم الجامعي 28.710 % في العام 2004 أصبحت في العام 2019 بحدود 73.818 % من إجمالي خريجي الثانوية العامة ، وفي ذلك إشارة إلى أمرين يتمثل الأول بزيادة الوعي ، والطموح المتنامي لدى الشباب في وصولهم لمراتب علمية متقدمة ، فيما يتمثل الثاني بالاهتمام ، والدعم اللامحدود من قبل المملكة العربية السعودية من خلال زيادة الاهتمام بقطاع التعليم على الرغم من وجود نسبة 26.182 % لم يلتحقوا بالدراسة الجامعية لعدة أسباب منها الحصول على فرصة عمل .

الجدول (٩)

التخصيصات المالية لقطاع التعليم العالي في المملكة للمدة (2004-2019) مليون/ دولار

السنة	التخصيص المالي*	السنة	التخصيص المالي*
2004	3,088	2012	15,375
2005	3,407	2013	19,794
2006	3,948	2014	24,322
2007	5,577	2015	25,151
2008	7,662	2016	25,898
2009	8,931	2017	24,283
2010	10,933	2018	23,528
2011	12,922	2019	23,201

المصدر :- نايف بن نزار كمال . (2021) . الإتفاق على التعليم وأثره على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية ، الرياض ، المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP) ، العدد 20 استنادا إلى الهيئة العامة للإحصاء : 210 .

*تم تحويل التخصيصات المالية من الريال إلى الدولار بحسب سعر الصرف (1\$=3.75 ريال سعودي)

ويلحظ من الجدول تطور التخصيصات المالية التي دأبت عليها المملكة العربية السعودية والتطورات الحاصلة في نسبة هذه التخصيصات ، إذ ارتفعت من (3,088) في العام 2004 إلى (23,201) في العام 2019 ، وعلى الرغم من تراجعها في الأعوام (2017,2018,2019) إلا أنها ، وبشكل عام تعد تطورات كبيرة في تخصيصات التعليم الجامعي في دلالة واضحة على حرص المملكة على الارتقاء بقطاع التعليم ، ولا سيما التعليم العالي نتيجة للحركة التنموية التي تشهدها المملكة حرصاً منها على مواكبة التطورات العالمية ، التي جعلت من التعليم أحد أهم الركائز التي تعتمد عليها المشروعات التنموية التي تشهدها السعودية ، وكان ذلك بمشاركة القطاع

الخاص ، وتحمله جزءا من هذه التخصيصات .

وقد ضاعفت المملكة العربية السعودية من جهودها في عمليات التطوير كونها تنظر إلى التعليم على أنه حجر الزاوية في بناء مجتمع قادر على مساندة التطورات من خلال تركيزها على التعليم عبر مراحلها المختلفة ، والتوسع في برامج التدريب ، والتأهيل وصولاً لتطوير القدرات الفنية ، والمعرفية بوصف التعليم أحد أهم الأسس في تنمية القدرات البشرية (الهيئة العامة للإحصاء، 2017، 6) .

وسعت المملكة العربية السعودية من خلال تركيزها على قطاع التعليم إلى تحقيق جملة من الأهداف ، وهي على النحو الآتي (الأمم المتحدة، 2004، 56) :-

- ١- إتاحة فرص التعليم لأفراد المجتمع كافة ضمن السن القانوني للتعليم .
- ٢- الارتقاء بمستوى التعليم ، وبما يتماهى والتطورات الحاصلة على المستوى العالمي .
- ٣- رفع مستوى الإدارة ، والتنظيم لقيادة العملية التعليمية على وفق الخطط المرسومة .
- ٤- تنمية القدرات البشرية من خلال تطوير المناهج العلمية ، والبحثية ، والتدريب المهني .
- ٥- السعي الجاد للقضاء على الأمية ، وتكثيف برامج تعليم الكبار .
- ٦- تنشيط الحركات الثقافية ، والأنشطة العلمية داخل ، وخارج الصروح العلمية .
- ٧- تقديم الرعاية الخاصة للموهوبين ، والمتفوقين .
- ٨- الاستفادة من الطاقات العلمية في دعم القطاعات الإنتاجية ، وتحقيق التنمية الاقتصادية .

ولم يقتصر هذا الجهد على الحكومة فحسب بل كان للقطاع الخاص دوراً سائداً ، ومكتملاً في دعم المسيرة التعليمية تحت إشراف جهات حكومية متخصصة وكان من أبرز اسهامات القطاع الخاص الآتي (الأمم المتحدة، 2004، 61-62) :-

- ١- التعليم الأهلي الذي حقق من خلاله القطاع الخاص إنجازات كبيرة على مستوى المملكة ، وتحمل جزءاً من النفقات في إشارة للعلاقة القائمة بين القطاعين العام ، والخاص من خلال المساهمة الفعلية في تحمل أعباء التنمية .
- ٢- التعليم الأجنبي ، الذي يوفر للجاليات الأجنبية المقيمة في المملكة تعليماً يتناسب مع ظروف وتوجهات أبناء تلك الجاليات ومن تلك الدارس المدرسة الأمريكية والمدرسة البريطانية والمدرسة الهندية إلخ .
- ٣- التربية الخاصة ، التي تُعنى بذوي الاحتياجات الخاصة ، فقد كان للقطاع الخاص دوراً

تميزاً في تلبية احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة ، والمعاقين ، والعمل على دمجهم مع بقية أفراد المجتمع ، فضلاً عن دور الحكومة في هذا المجال .

ثانياً :- قطاع الصحة في المملكة العربية السعودية :-

يعد قطاع الصحة الركيزة الأساسية الأخرى التي تعتمد عليها قضية التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية ، لذا فقد أولت المملكة هذا القطاع الحيوي اهتماماً لا يقل عن اهتمامها بقطاع التعليم حتى صنّف نظامها الصحي بأنه نظام يسعى بكل قوة لتقديم الخدمات الصحية لأفراد المجتمع ، ونظراً لضخامة الخدمات الصحية المقدمة من قبل حكومة المملكة ، التي تقدر بحوالي 70 % من إجمالي التكاليف الصحية في حين يتحمل القطاع الخاص 20 % من تلك التكاليف للمساهمة في تخفيف الأعباء التي تتحملها الحكومة فيما تتحمل الخدمات الصحية في وزارتي الدفاع ، والداخلية 10 % ، إذ أن غالبية بلدان العالم تبذل جهوداً كبيرة ، وترصد تخصيصات ضخمة للنهوض بواقع القطاع الصحي من خلال التعرف على احتياجات السكان ، والعمل على توفيرها للمواطنين ، والمقيمين على حد سواء (www.kau.edu.sa)

وتشير خطط التنمية في مجال القطاعات الصحية إلى الاهتمام بالرعاية الصحية ، والاجتماعية من خلال تقديم الخدمات الصحية العلاجية ، والوقائية ، والتأهيلية ، وذلك من خلال مراكزها المنتشرة في مختلف المحافظات إذ بلغ عدد المستشفيات 324 بسعة اجمالية بلغت 46622 سريراً فضلاً عن 1786 مركزاً للرعاية الصحية الأولية (الأمم المتحدة، 2018: 69) .

واحتلت المملكة العربية السعودية المرتبة الـ 61 في انجاز الأنظمة الصحية العالمية والمرتبة (26) في كفاءة الأداء عالمياً من بين 191 دولة في تطبيقها لمؤشرات منظمة الصحة العالمية وهذه المؤشرات هي (منظمة الصحة العالمية، 2000: 23) :-

- ١- المستوى الصحي للسكان .
- ٢- توزيع مؤشر مستوى الصحة بين السكان .
- ٣- مدى استجابة النظام الصحي لاحتياجات المواطنين .
- ٤- توزيع هذه الاستجابة بين الأقاليم ومجموعات السكان .
- ٥- عدالة توزيع كلفة التمويل على متوسط المواطنين .

ويتضح اهتمام المملكة العربية السعودية بقطاع الصحة من خلال التخصيصات المالية التي يوضحها الجدول الآتي من منطلق إيمانها بأهمية هذا القطاع كونه أحد أهم مؤشرات التنمية البشرية ، الذي أسهم وبدرجة كبيرة إلى جانب قطاع التعليم في رفع مستويات الوعي ، والإدراك لدى

العناصر البشرية ، وجعلها أكثر قدرة على تحمل مسؤولياتها تجاه تحقيق التنمية الاقتصادية في البلاد .

الجدول (١٠)

تخصيصات وزارة الصحة السعودية من الموازنة العامة للمدة (2004-2019) مليون/ دولار

السنة	التخصيص المالي*	السنة	التخصيص المالي*
2004	4,480	2012	12,551
2005	7,227	2013	14,493
2006	8,227	2014	15,996
2007	6,082	2015	16,625
2008	6,725	2016	15,706
2009	7,871	2017	18,069
2010	9,350	2018	18,213
2011	10,629	2019	20,107

المصدر :- الكتاب الاحصائي السنوي. (2020). ميزانية وزارة الصحة ، الإدارة العامة للإحصاء ، والمعلومات ، الرياض - المملكة العربية السعودية : عدة صفحات

*تم تحويل التخصيصات المالية من الريال إلى الدولار بحسب سعر الصرف (\$1=3.75 ريال سعودي)

ولم تتوقف الجهود المبذولة من قبل المسؤولين في وزارة الصحة عن دعم القطاعات الصحية في المملكة لذا فقد خصصت للعام 2018 نسبة 15 % لقطاع الصحة من اجمالي نفقات الميزانية (كوليرز انترناشونال، 2018: 4) .

ومن ثم فإن القطاع الصحي يعد ثالث أكبر القطاعات بعد التعليم والتنمية الاجتماعية التي تلقت الدعم المالي من قبل حكومة المملكة العربية السعودية من خلال المبالغ المرصودة لهذا القطاع ، كونه يعد أحد أهم الركائز التي تستند إليها التنمية البشرية (مركز أبحاث، 2019: 3) .

ومن ضمن اهتمامات المملكة بالقطاع الصحي إنشاء ما يسمى بالمجلس الصحي السعودي بالمرسوم الملكي رقم م/11 لسنة 2002 "والذي يتكون من مجموعة من الوزارات ، والهيئات ، والمؤسسات ، والموارد الرامية إلى تحسين صحة الناس في المملكة العربية السعودية" ، ولعل من أهم أهداف المجلس الاستراتيجية الآتي (المجلس الصحي السعودي، 2014: 1-8) :-

- ١- إيجاد روافد تمويلية جديدة لمساندة القطاع الحكومي ، واحتواء التكاليف ، وقد تمت الإشارة للدور الريادي للقطاع الخاص ، وتحمله ما نسبته 20 % من تكاليف القطاع الصحي .
- ٢- تطوير نظم المعلومات الصحية من خلال استخدام أحدث التقنيات .
- ٣- تنمية القوى العاملة ، وتطويرها ، وتوطين الوظائف الصحية .
- ٤- تحسين الجودة ، ورفع كفاءة الأداء ، ونظم الإدارة ، والتشغيل للعاملين في قطاع الصحة كافة لتمكينهم من تقديم أفضل الخدمات .
- ٥- تعزيز الصحة بمفهومها الشامل لضمان ، وتطوير أنشطة الرعاية الصحية الأولية .

ثالثاً :- مستويات الدخل في المملكة العربية السعودية :-

حرصت المملكة العربية السعودية ، ومنذ تأسيسها على إعادة ترتيب أوضاعها ، واستطاعت خلال فتراتٍ زمنيةٍ من تحقيق خطوات نحو الأمام ، وقد تسارعت هذه الخطوات بعد اكتشاف النفط في العام 1933 والذي تحقق فعلياً في العام 1944 وتم تغيير اسم شركة سوكال المسؤولة عن عقود الامتياز إلى شركة الزيت العربية الأمريكية والتي عرفت اختصاراً فيما بعد باسم شركة أرامكو السعودية انطلاقاً من فكرة الملك عبدالعزيز آل سعود لتطوير دخل المملكة بعد أن كانت تعتمد على تربية المواشي ، والزراعة ، ومواسم الحج ، والعمرة وبعد التطورات الهائلة التي حدثت في القطاع النفطي أصبح النفط يشكل 90 % من إيرادات المملكة ، التي انعكست إيجاباً على مجمل الدخل القومي ، ونصيب الفرد على وجه الخصوص (عطار ، 2002 : 17-18) .

وقد وصل نصيب الفرد السنوي في المملكة العربية السعودية في العام 2019 إلى (23.449) ألف دولار (صندوق النقد العربي ، 2020 : 11) .

واستطاعت المملكة العربية السعودية تحويل جزء من عائداتها النفطية نحو التنمية البشرية بعد أن أدركت أن خطط التنمية لن تحقق غاياتها بمعزلٍ عن الاستثمار في رأس المال البشري انطلاقاً من فكرة أن الإنفاق على رأس المال البشري يحقق معدلات مرتفعة من الناتج المحلي الإجمالي .

رابعاً :- سياسات الإسكان في المملكة العربية السعودية :-

في ظل أزمة السكن المتفاقمة ، نتيجة لعدد من الأسباب المتمثلة بزيادة الطلب على السكن ، وارتفاع كلف البناء ، وأسعار الأراضي السكنية ، فضلاً عن بعض السياسات المتعثرة للجهات المسؤولة عن هذا الملف ، لذا اتبعت وزارة الإسكان استراتيجية قائمة على أربع قواعد هي الرؤية ، والرسالة ، والمرتكزات ، والممكنات ، وكان لهذه الاستراتيجية عدد من الانجازات التي خففت

من حدة الأزمة ، ولعل انجازات عام 2018 شاهد على نجاح الاستراتيجية المتبعة من خلال استفادة 143 ألف أسرة سعودية من الوحدات السكنية المنجزة ، والشروع بإنجاز 42 مشروعاً سكنياً جديداً (المحمود، 2019: 11-14)

الجدول (١١)

المؤشرات الاجتماعية والمؤشرات المتعلقة بالبنى التحتية في السعودية للمدة (2019-2005)

2019	2018	2017	2010	2005	المؤشرات الاجتماعية
2.9	2.8	2.8	2.7	2.8	معدل النمو السكاني %
2.7	2.7	2.7	3.2	3.6	معدل الخصوبة الكلية
73.1/76.0	72.7/75.6	72.7/75.6	71.9/74.8	71.5/74.6	العمر المتوقع عند الولادة (إناث/ذكور)
8.7	13.0	13.0	14.7	17.5	معدل وفيات الرضع لكل ١٠٠٠ مولود حي
5.7	5.8	4.7	3.5	3.4	اجمالي نفقات الصحة من GDP %
.....	5.1	5.4	اجمالي نفقات التعليم من GDP %
2019	2018	2017	2010	2005	المؤشرات المتعلقة بالبنى التحتية
82.1	73.8	69.6	41.0	12.7	نسبة % الأفراد الذين يستخدمون شبكة الإنترنت لكل 100 من السكان
0.8	0.8	0.1	0.0	نسبة % الإنفاق على البحث والتطوير من GDP
267	354	287	274	252	نصيب الفرد من امدادات الطاقة (جيجا جول)

المصدر :- الأمم المتحدة. (2019-2005). كتيب الإحصاءات العالمية ، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ، شعبة الإحصاءات ، السلسلة 5 ، نيويورك : 236

يلحظ في الجدول (١٢) اهتمام المملكة العربية السعودية بالقضايا التي تخدم المسيرة التنموية التي بدأت فصولها الحقيقية منذ تأسيس الدولة السعودية الثالثة ، وتحديدًا بعد اكتشاف النفط في العام 1933 لتنتقل بعدها المشروعات التنموية بخطوات ثابتة شملت التركيز على رفع مهارات القوى

البشرية من خلال رفع مستوى التعليم ، والتدريب ، والتأهيل والارتقاء بالمستوى الصحي ، ورفع مستوى نصيب الفرد من الزيادة الحاصلة في الدخل القومي للمملكة نتيجة رفع الطاقة الإنتاجية لحقول النفط من جهة ، ومساهمة عدد من القطاعات الأخرى التي عملت على تطويرها ، فضلاً عن تطوير البنى التحتية في البلاد ، وخصوصاً بعد التحولات الكبيرة التي شهدتها المملكة العربية السعودية بعد العام 2015 ، ولعل أهم ما تمت ملاحظته من خلال الجدول (١٢) :-

- ١- على الرغم من ارتفاع نسبة النمو السكاني إلا أنّ المملكة قادرة على وضع خطط ، وبرامج تنموية هادفة لفترات زمنية طويلة الأمد .
- ٢- الاهتمام بالقطاع الصحي ، ويتضح ذلك من خلال عدد من المؤشرات المتمثلة بنسبة الإنفاق ، ومعدل الخصوبة الكلي ، والعمر المتوقع عند الولادة ، وتراجع معدلات وفيات الرضع لكل ألف مولود .
- ٣- اهتمام المملكة بقطاع التعليم من خلال نسب الإنفاق المخصصة على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي .
- ٤- كما يلحظ الاهتمام بتطوير البنى التحتية للمملكة بما يتلاءم مع طموح المملكة في سعيها إلى تحقيق التنمية ، وتطويرها ، وبما يتماشى مع التطورات الهائلة التي تشهدها دول العالم على الصعيدين الإقليمي ، والدولي ، وخصوصاً فيما يتعلق بعدد مستخدمي شبكة الإنترنت ، ونسبة الإنفاق على البحث ، والتطوير .
- ٥- نلاحظ تراجع نصيب الفرد من إمدادات الطاقة في العام 2019 نتيجة لعدد من الأسباب ومنها جائحة كورونا التي تسببت بتراجع الطلب العالمي .

كل ذلك أسهم بصورة مباشرة ، وغير مباشرة في التطورات الاقتصادية التي شهدتها المملكة العربية السعودية كنتيجة حتمية لجهودها المتواصلة في بناء قدرات عناصرها البشرية إيماناً منها بعمق العلاقة القائمة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية محققة بذلك تطورات كبيرة في مساراتها التنموية على المستوى الإقليمي ، والعالمى ، كما استطاعت المملكة العربية السعودية أن تسخر إمكاناتها المادية لخلق جيلٍ قادر على تحمل مسؤولياته في التصدي للبرامج التنموية التي تشهدها البلاد في القطاعات الاقتصادية كافة ، والتي وصلت إلى حد الاستغناء عن العمالة الوافدة لتحل بدلا عنها العمالة الوطنية القادرة على التأقلم مع متطلبات التنمية .

ويشير الجدول الآتي للمكانة الإقليمية ، والدولية للمملكة العربية السعودية ، والتطورات الحاصلة في قيم دليل التنمية البشرية للمدة (2004-2019) .

الجدول (١٢) مؤشر دليل التنمية البشرية / السعودية للمدة (2004-2019)

السنة	قيمة دليل التنمية البشرية	الترتيب عالميا	الترتيب عربيا
2004	0.690	61	6
2005	0.732	61	6
2006	0.840	58	6
2007	0.843	57	6
2008	0.792	52	6
2009	0.748	52	6
2010	0.752	55	6
2011	0.770	56	4
2012	0.782	57	5
2013	0.836	34	2
2014	0.837	39	2
2015	0.847	38	2
2016	0.859	38	2
2017	0.853	39	3
2018	0.857	36	2
2019	0.854	36	2

المصدر :- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (2005-2020) أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها ، (ترجمة : فريق من لجنة الأمم المتحدة) : عدة صفحات .

ويلاحظ من خلال الجدول المذكور أنفاً أن هناك تطورات واضحة في قيم دليل التنمية البشرية خلال الـ (15) سنة الماضية صاحبها تقدم في المراكز العالمية ، والعربية التي احتلتها المملكة العربية السعودية ، إذ انتقلت من المركز الـ (61) إلى المركز الـ (36) على المستوى الدولي ، فضلا عن انتقالها من المركز الـ (6) عربيا إلى المركز الـ (2) في إشارة للجهود التي بذلتها المملكة العربية السعودية في تنمية العنصر البشري من خلال تطوير قطاعات التعليم ، والتدريب ، والصحة ، والرعاية الأولية ، ورفع المستوى المعاشي لمواطنيها ، والتي انعكست بشكل إيجابي على القدرات ، والخبرات ، والتراكم المعرفي للعناصر البشرية ، فضلا عن اسهامات المملكة في عمليات التطوير التي تشهدها المرافق الحيوية المختلفة .

وخالصة لما تم ذكره يمكن القول إنّ الجهود الكبيرة التي بذلتها المملكة العربية السعودية في قطاعي الصحة ، والتعليم ، والعمل على رفع قدرات ، ومهارات أفراد المجتمع من خلال مؤسسات التدريب ، والتأهيل ، وعمليات البحث والتطوير ، وتحسين أوضاعهم المعيشية ، وتهيئة كل الظروف الممكنة ، وتسخير كل الطاقات المتوافرة ، كل ذلك كان له الأثر البالغ في تميزها ، وتحقيقها تنمية بشرية مرتفعة استحققت عليها مراتب متقدمة من بين دول العالم خلال فترات زمنية مختلفة بحسب مؤشرات التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة حول قضايا التنمية البشرية .

المبحث الثالث :- سنغافورة ، والسعودية في المؤشرات الاقتصادية الإقليمية ، والدولية

لقد تم التركيز على تنمية العناصر البشرية في كل من سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية إدراكاً منهما بأهمية ، وفاعلية العنصر البشري ، ودوره المتميز في تحقيق التنمية الاقتصادية المنشودة فضلا عن عوامل مادية أخرى .

أولاً :- أثر التنمية البشرية في اقتصاد سنغافورة

مرت سنغافورة بعدد من المحطات التاريخية منذ انفصالها عن ماليزيا في العام 1965 ، وخروجها عن وصاية بريطانيا بشكل نهائي في العام 1971 ، وخلال هذه المدة (1965-1971) "كانت سنغافورة دولة تجارية تقوم على عمليات البيع ، والشراء على نطاق ضيق لعدد محدود من السلع البسيطة مما أكسب السنغافوريين صفة التجار لا صفة الموظفين" (يو* ، 2019: 7-8) .

هذا الأمر دفع سنغافورة للتركيز على تنمية رأس المال البشري كونه المورد الرئيس لسنغافورة ، والركيزة الأساسية في التنمية الاقتصادية ، فبعد تلك الفترة اعتمدت بشكل كبير على ما تم تصنيعه ذاتيا من خلال تطوير القدرات الفكرية للمواطن السنغافوري نتيجة الاهتمام بقطاعات التعليم ، والتدريب ، والصحة ، والاسكان كما مر سابقا ، والذي حقق نجاحاً كبيراً انعكس ايجابا على معدلات الناتج المحلي الاجمالي ، وتأثير ذلك في مسار التنمية الاقتصادية ، وقد أدت الحكومة السنغافورية دوراً متميزاً ، ومؤثراً من خلال عملية الجمع بين الفلسفة الاشتراكية القائمة على التخطيط ، والفلسفة الرأسمالية القائمة على اقتصاد السوق من خلال التوجه الحكومي لسوق العمل ، وتشكيل شركات مملوكة للدولة قائمة على التخطيط ، وإنشاء صندوق الادخار الاجباري .

وقد أسهم ذلك في توفير فرص العمل للسنغافوريين بغض النظر عن مؤهلاتهم ، ومستوياتهم ، كنقطة انطلاق لعمليات التنمية الاقتصادية من دون أن تصاحبها معدلات تضخم عالية ، ونتيجة لتوسع العمليات التنموية "فقد سعت حكومة سنغافورة نحو التطوير في مجالات البنى التحتية ، والاهتمام بالعنصر البشري من خلال التعليم ، والتدريب كونهما يشكلان الأساس في أي عمل تنموي ، وتتضح أهمية التعليم من خلال البيئة التشريعية الملائمة وتوفير الدعم الحكومي الذي يعزز الاتجاهات المعرفية" ، ولقد مر الاقتصاد السنغافوري بخمس مراحل رئيسية ، وهي على النحو التالي (يو* ، 2019: 66) :-

المرحلة الأولى (1960-1969) :- مرحلة الاستقلال ، وبداية التصنيع في ظل اقتصاد قائم على عوامل الإنتاج المحلية ، والموجهة نحو التصدير من خلال الدعم غير المحدود من قبل الحكومة لضمان فرص التشغيل للعمالة السنغافورية ، والعمل على التغلب على مشكلات نقص العمالة الماهرة بالاعتماد على هيكل نظام التعليم ، وتطوير القدرات البشرية كي تكون أكثر مرونة للوفاء بالاحتياجات التقنية ، والتكنولوجية ، وعرفت هذه المرحلة بمرحلة الاقتصاد كثيف العمل ، وكان تأثير هذه المرحلة في تطور الناتج المحلي الإجمالي ، ومتوسط نصيب الفرد .

المرحلة الثانية (1970-1979) :- شهدت هذه المرحلة إعادة هيكلة الاقتصاد من خلال التصنيع القائم على الابتكار كونه أحد أهم المرتكزات التي استندت إليها العملية التنموية ، وقطاع التصنيع على وجه الخصوص في سنغافورة ، وقد حققت إنجازات هائلة خلال مراحل التطور التي مرت بها العملية التنموية ، وعرفت هذه المرحلة بمرحلة الصناعة كثيفة رأس المال واتسمت بالآتي :-

- ١- سياسة صناعية تبدأ بابتكار الفكرة وتنتهي بالمنتج النهائي .
- ٢- توفير البيئة الجاذبة للاستثمارات الأجنبية للاستثمار في مجالات التكنولوجيا .
- ٣- دعم أنشطة البحث ، والتطوير .
- ٤- توفير البنية التحتية للتكنولوجيا الحديثة .
- ٥- تأثير هذه المرحلة على نمو الناتج المحلي الإجمالي ، وارتفاع متوسط نصيب الفرد .

المرحلة الثالثة (1980-1989) :- شكلت هذه المرحلة نقطة تحول نحو اقتصاد عالمي ، ومتنوع تهدف لتحقيق مستويات معيشة عالية جدا تضاهي بلدان العالم المتقدم ، وتتفوق عليه ، وعرفت هذه المرحلة بمرحلة الانطلاق نحو العالمية ، وعرف الاقتصاد خلالها بالاقتصاد كثيف المعرفة ، وقد اتسمت هذه المرحلة بالاستمرار في جذب المزيد من الشركات المتعدية الجنسية القادرة على الاستثمار في المجال الصناعي ، وتشجيع الشركات المحلية للتحويل إلى شركات عالمية ، وقد كانت خطوات سنغافورة المتلاحقة تتسابق مع الزمن لتحقيق تنمية اقتصادية حقيقية تنتشر البلاد من حالة الفقر الذي تعيشه ، وليس ذلك فحسب بل تعدى ذلك لتكون ضمن الدول الاقتصادية الأولى في العالم على وفق الإجراءات الآتية :-

- ١- القدرة الفائقة على جذب الشركات متعددة الجنسية من خلال الحوافز ، والتسهيلات المقدمة من الجانب السنغافوري ، وهو ما شجع على الاستثمار المباشر بعدها بيئة ملائمة .
- ٢- قيام الحكومة بفرض مستوى عالٍ من الادخارات للاستفادة منها في بناء البنى التحتية ، وإعادة هيكلة المؤسسات القائمة بما يتلاءم مع التطورات الاقتصادية في سنغافورة .

٣- العمل على غلق الحدود أمام العمالة الوافدة غير الماهرة من دول الجوار لضمان فرص العمل للسنغافوريين .

المرحلة الرابعة (1990-1999) :- ركزت هذه الفترة على حقل التكنولوجيا ، الذي ضمّ مجموعة من الصناعات شملت (الإلكترونيات ، والكيمائيات ، والهندسة ، والصناعات الطبية) ، كما شهدت هذه المرحلة تطور الصناعات عالية التقنية خلال المدة (1991-1995) ، والتي أسهمت أيضا في زيادة الناتج المحلي الإجمالي ، وهي مرتبطة بالتنمية البشرية متمثلة برفع قدرات ، وكفاءة عناصرها البشرية ، وكما يوضحها الجدول الآتي :-

الجدول (١٣)

نسبة الصناعات عالية التقنية إلى إجمالي الصناعة السنغافورية للمدة (1991-1995)%

1995	1994	1993	1992	1991	فروع الصناعة
13.5	14.6	15.4	15.8	15.4	الصناعات الخفيفة
32.6	33.6	34.1	34.1	34.2	الكيمائيات
14.5	14.3	13.5	14.3	14.2	أنظمة التصنيع
30.2	28.3	27.9	26.7	27.1	الإلكترونيات
9.2	9.2	9.1	9.1	9.1	الأنظمة الهندسية
100	100	100	100	100	الإجمالي

محمود عبدالفضيل. (2000). العرب والتجربة الآسيوية الدروس المستفادة ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط : 1 ، بيروت ، ص : 28

المرحلة الخامسة (2000 – وما تلاها) :- ركزت سنغافورة جهودها على رأس المال البشري القائم على الاقتصاد المعرفي من خلال عمليات التعليم ، والتدريب ، وانطلاق برامج الابتعاث للخارج في مختلف الاختصاصات العلمية ، والبحثية ، والتركيز على الطلبة الموهوبين وتأثير ذلك في مختلف الأوضاع الاقتصادية في البلد ، وقد انعكست جهود سنغافورة بشكل إيجابي على تطور الأداء الاقتصادي لجمهورية سنغافورة الذي أسهم وبشكل واضح على ارتفاع نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي من 27,405 في العام 2004 إلى 96,715 في العام 2019 على وفق ما يوضحه الجدول الآتي :-

الجدول (١٤) تطور نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال المدة (2004-2019)

السنة	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي / دولار أمريكي
2004	27,405
2006	33,579
2008	39,223
2010	46,569
2012	54,451
2014	84,500
2016	85,535
2019	96,715

المصدر :- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة.(2005-2020) . تقارير التنمية البشرية ، (ترجمة فريق من الأمم المتحدة) ، 1 ، الأمم المتحدة بلازا ، نيويورك 10017 الولايات المتحدة الأمريكية : عدة صفحات

كما اعتمدت سنغافورة على عدة معايير تنموية وهي على النحو التالي (عبد الفضيل ،2000، 186-187)

المعيار الأول ((قياس الجهد التنموي)) :- ويعني ارتفاع معدلات الادخار والاستثمار إذ استهدفت بلدان شرق آسيا الوصول إلى معدل 30 % والذي يعبر عن معدل مرتفع مع العلم أن معدل الاستثمار في سنغافورة بلغ 42 % ويعد طفرة نوعية تجاوزت كل المعايير التاريخية .

المعيار الثاني ((اجتياز حاجز التقنية العالية)) :- وهو ما يعني الخروج من دائرة الركود ، والجمود التقني إلى دائرة الابداع ، والابتكار القائم على المعرفة ، وقد تمت الإشارة لذلك سابقاً في مراحل التنمية التي مرت بها سنغافورة .

المعيار الثالث ((قياس التقدم)) :- ويعني درجة التحول في الهياكل الصناعية ، والانتقال بها من هياكل صناعية لإنتاج الصناعات الخفيفة إلى هياكل صناعية قادرة على إنتاج الصناعات المتوسطة ، والثقيلة .

المعيار الرابع ((قياس القدرة على الأداء التصديري)) :- يختص هذا المعيار بمدى قابلية السلع المصنعة محلياً على المنافسة الخارجية ، والنفاذ للأسواق العالمية .

فهذا الارتفاع في مستوى الناتج المحلي الإجمالي ، ومتوسط نصيب الفرد لم يكن مصادفة ، وإنما كان ثمرة لجهود جبارة بُذلت في جوانب التنمية البشرية ، والتنمية الاقتصادية ، وتمكنت سنغافورة أيضاً من احتلال مراكز متقدمة على المستوى الدولي تجاوزت من خلالها العديد من دول

العالم المتقدم ، وهي على النحو الآتي (ماهر ، 2017: 172-173) :-

- ١- احتلت سنغافورة المركز التاسع عالمياً لما تمتلكه من احتياطي نقدي بلغ 261 مليار دولار .
- ٢- احتلت ثلاثة مصارف سنغافورية المراكز الأولى عالمياً يتقدمها مصرف (DBS) على وفق التصنيف السنوي الذي تجريه مجلة جلوبال فاينانس .
- ٣- تمتلك سنغافورة رابع أكبر سوق للصراف الأجنبي على مستوى العالم .
- ٤- احتلت سنغافورة المرتبة الثانية بعد سويسرا من حيث القدرة التنافسية الاقتصادية العالمية .
- ٥- احتل مرفأ سنغافورة المرتبة الخامسة عالمياً بسبب نشاطه الاقتصادي .

فضلا عن احتلالها المركز الثالث عالمياً من بين 122 دولة سبقتها سويسرا ، وفلندا من حيث قدرتها على تطوير ، وتعزيز رأس المال البشري على وفق أربعة معايير رئيسة تتمثل بالصحة ، والتعليم ، والتوظيف ، وتهيئة البيئة المناسبة ، كما احتلت المركز الثاني من بين 148 دولة في قدرتها على الابتكار وقوة البيئات المؤسسية (منتدى الاقتصاد العالمي، 2013: 1-2) .

ثانياً :- أثر التنمية البشرية في تطور اقتصاد المملكة العربية السعودية :-

لقد كان للعنصر البشري نتيجة تطوره دوراً فاعلاً ، ومؤثر في تحقيق التطورات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية ، ومن ثم فقد مرّ اقتصاد المملكة بخمس مراحل متنوعة خلال المدة (1973-2019) أنتت هذه المراحل على النحو الآتي (الدخيل، 2017: 928-930)

المرحلة الأولى (1973-1982) :- اتسمت هذه الفترة بالإنفاق السريع بسبب ارتفاع الإيرادات نتيجة النمو في الناتج المحلي الاجمالي ، وجاءت هذه المرحلة بالتزامن مع خطط التنمية البشرية ، والاقتصادية التي شهدتها المملكة آنذاك ، وقد حققت المملكة العربية السعودية خلال تلك الفترة فائضا في الميزانية العامة ، وعملت المملكة على استغلال تلك الفوائض في أنشطتها الاقتصادية ، والاجتماعية .

المرحلة الثانية (1983-1987) :- شهدت هذه المرحلة انخفاضاً كبيراً في الإيرادات العامة إلى الثلثين تقريبا نتيجة انخفاض أسعار النفط إلا أنه لم يؤثر في مستوى الإنفاق الذي بقي على الوتيرة نفسها التي شهدتها المرحلة الأولى ، ولم يؤثر ذلك بشكل كبير في مستوى الناتج المحلي الاجمالي نتيجة تطور نشاط القطاعات غير النفطية ومساهمة العنصر البشري الفعال .

المرحلة الثالثة (1988-1990) :- بدأت هذه المرحلة بالانتعاش بعد أن ظهرت بوادره في السنة الأخيرة من المرحلة السابقة إذ زادت الإيرادات الحكومية لتقلل من العجز الحاصل في ميزانيات 1988,1989,1990 إلا أن ذلك لم يمنع المملكة من اللجوء إلى الدين العام لتغطية

العجز المتبقي بالكامل على الرغم من أن هذه المرحلة اتسمت بالاستقرار النسبي بسبب توقف الحرب العراقية الإيرانية .

المرحلة الرابعة (1991-1992) :- شهدت هذه المرحلة العودة إلى عدم الاستقرار مرة أخرى بسبب غزو العراق للكويت مما اضطر حكومة المملكة بدمج الإيرادات ، والنفقات الفعلية في ميزانية واحدة لسنتي 1990,1991 ، وحقت المملكة إيرادات كبيرة أسهم في ذلك ارتفاع أسعار النفط أعقاب الغزو ، وغياب العراق ، والكويت عن عمليات التصدير إلا أن ذلك لم يحقق لها فائضا في ميزانيتها بسبب النفقات الكبيرة التي تحملتها لإنهاء التوترات على الساحة الخليجية .

المرحلة الخامسة (1993-1994) :- شهدت هذه المرحلة عجزاً في ميزانية المملكة وارتفاع مديونيتها الداخلية ، والخارجية ، وهو ما دفع بالقول إلى أن هذه الفترة تعد فترة حرجة في التاريخ الاقتصادي الحديث للمملكة ، لذا كانت هناك حاجة ماسة لترتيب الأوضاع الاقتصادية ، وإعادة التوازن الاقتصادي .

المرحلة السادسة (1995-2019) :- كان للدور المتميز لحكومة المملكة في تنمية مواردها البشرية ، وتهيئة الظروف المناسبة أثراً في تحقيق التنمية الاقتصادية ، والتطور الحاصل في مختلف القطاعات الانتاجية أثراً إيجابياً على تطور اقتصاد المملكة داخلياً ، وبروز قدرتها التنافسية دولياً ، واحتلالها مراكز متقدمة على المستوى العالمي من خلال التطورات التي شملت العديد من المتغيرات الاقتصادية على وفق تقارير مؤسسة النقد العربي السعودي ، والتقارير الاقتصادية للمصارف السعودية ، والشركات الاستثمارية ، وكانت على النحو الآتي (مركز الدراسات والبحوث، 2008: 2-4) :-

- ١- حققت المملكة العربية السعودية نمواً اقتصادياً بمعدلات مرتفعة بلغت (7.3 %) ، فيما بلغ حجم الناتج المحلي الاجمالي في العام 2007 ما مقداره (1414) بليون ريال سعودي .
- ٢- بلغ حجم النمو في عدد من القطاعات غير النفطية من العام نفسه (5.9 %)، وقد شملت قطاعات التصنيع ، والنقل ، والاتصالات .
- ٣- انخفضت معدلات التضخم في العام 2008 إلى حوالى (4.7 %) ، وذلك بسبب البرامج المكثفة التي اعتمدها المملكة في مكافحة التضخم والحد من آثاره .
- ٤- اعتمدت التجارة الخارجية بالدرجة الأساس على القطاع النفطي ، إذ بلغ فائض الميزان التجاري مبلغاً مقداره (149.9) بليون دولار في العام 2007 .

فضلاً عما سبقت الإشارة إليه فإن نسبة نمو القطاعات الاقتصادية متمثلة بقطاعات (الزراعة ، والتصنيع ، والكهرباء ، والغاز ، والماء ، والبناء ، والتشييد ، وتجارة الجملة ،

والمفرد ، والنقل ، والاتصالات ، والقطاع الخاص غير النفطي ، والقطاع النفطي) ، قد أسهمت في نمو الناتج المحلي الاجمالي ، وإن كانت بنسب متفاوتة إلا أنّ ذلك يشير إلى تنوع القطاعات الاقتصادية من جهة ، ومساهمتها في زيادة الناتج المحلي الإجمالي من جهةٍ أخرى ، ما يعني قدرة الاقتصاد السعودي على تجاوز الأزمات التي يمكن لها أن تعصف باقتصادات الدول أحادية الجانب ، والجدول الآتي يوضح حجم الناتج المحلي الإجمالي حسب القطاعات الاقتصادية بأسعار السوق الجارية للمدة (2004-2019)

الجدول (١٥) حجم الناتج المحلي الإجمالي في السعودية

حسب القطاعات الاقتصادية بأسعار السوق الجارية للمدة (2004-2019) مليون / دولار

2019	2018	2017	2016	2014	2004	القطاعات
393,824	407,144	332,473	295,658	446,921	164,103	إجمالي قطاعات الإنتاج السلعي
172,083	160,838	148,856	146,023	136,532	52,003	إجمالي قطاعات الخدمات الإنتاجية
221,401	213,378	199,176	196,358	162,954	112,100	إجمالي قطاعات الخدمات الاجتماعية
787,308	781,360	680,505	638,039	746,407	328,206	حجم الناتج المحلي الإجمالي

المصدر :- التقرير الاقتصادي العربي الموحد. (2015,2020). الدائرة الاقتصادية ، صندوق النقد العربي ، أبو ظبي ، دولة الإمارات العربية المتحدة : 286-287

ويلاحظ من خلال الجدول المذكور أنّ حجم الناتج المحلي الإجمالي قد تطور في العامين 2018 ، 2019 نتيجة الجهود المبذولة من قبل المملكة العربية السعودية في مجالات التنمية البشرية ، والتنمية الاقتصادية ، وهي بذلك أصبحت أكثر قدرة على مواجهة الصدمات الناجمة عن تقلبات أسعار النفط ، أو التخفيف من حدتها ، فضلاً عن مواجهة الإخفاقات التي تعترض قطاع بعينه ، وكان ذلك واضحاً من خلال الأزمات العالمية التي عصفت باقتصادات دول العالم ، كأزمة الرهن العقاري ، أو الأزمة الناجمة عن جائحة كورونا ، التي اختلفت في حدتها من دولة إلى أخرى .

وخلاصة ما تمت الإشارة إليه فقد احتلت المملكة العربية السعودية مراكز متقدمة على المستوى العالمي على وفق تقارير التنافسية العالمية للعام 2013 إذ جاءت المملكة في المرتبة (39) من بين (122) دولة عملت على تطوير ، وتعزيز رأس المال البشري في مجالات الرعاية الصحية ،

والتعليم ، وتوظيف القوى العاملة ، وتمكين البيئة ، واحتلت المرتبة الـ 20 من بين 148 لتحفظ بمكانتها ضمن أفضل عشرين اقتصاداً عالمياً على وفق ما جاء في التقرير (منتدى الاقتصاد العالمي، 2013: 1-2) .

ثالثاً :- سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية في المؤشرات التنافسية

إن الدولتين موضوع البحث قد بذلتا جهوداً كبيرةً خلال فترة ممتدة من الزمن تمكنتا خلالها من الانتقال من حالة التخلف الذي كانتا تعيشان فيه أسوة بالبلدان النامية إلى مراحل أكثر تقدماً يصطفان جنباً إلى جنب مع الدول الأكثر تطوراً ، وحصول الدولتين على مراكز متقدمة في المؤشرات التنافسية بين دول العالم ، وكان ذلك بسبب الاستراتيجيات التي اتبعتها الدولتان للنهوض بالواقع الاقتصادي ، وتسخير كل الامكانيات المادية ، والبشرية على حد سواء في سبيل تحقيق الطموح كونهما أدركتا أن الاهتمام بالقوى البشرية لا يقل شأنًا عن الاهتمام بالقضايا المادية ، وهذا الأمر فتح الباب واسعاً أمام التطور ، والتنمية الاقتصادية ، ويلحظ أن هناك تداخلاً بين مفهوم التنافسية ، وبين مفهومي النمو ، والتنمية ، وهناك عدداً من الهيئات المستقلة ، والمهتمة بمؤشرات التنافسية العالمية منها المنتدى الاقتصادي WEF ، وتقارير الاستثمار العالمي FDI ، والمعهد الدولي لتنمية الإدارة IMD معتمدة في ذلك على عدة مؤشرات (دويس ، 2005: 2) .

لا شك أن هذا التطور لم يكون وليد الصدفة بل كان نتيجة لعمل جاد ، وشاق ، وتبني استراتيجية واضحة المعالم ، وخطط مدروسة اهتمت بالعنصر البشري ، وتطويره ، والتركيز على الاستثمار فيه ، والاهتمام بالتنمية البشرية كجزء لا يتجزأ من الاهتمام بالتنمية الاقتصادية ، فسنغافورة على الرغم من أنها فقيرة في مواردها المادية إلا أن ذلك لم يثنها عن تنمية عناصرها البشرية لتخلق جيلاً متعلماً ، وقادراً على تحمل مسؤولياته في تحقيق تنمية اقتصادية شملت القطاعات الاقتصادية كافة ، وتجاوزت كل العقبات التي كانت تعترض طريق تحقيق التنمية .

وكذلك بالنسبة للمملكة العربية السعودية لم تحقق لها ثرواتها الطبيعية تقدماً اقتصادياً إلا بعد اهتمامها بالعنصر البشري إذ عملت على تطويره ، وتدريبه محققة بذلك تحولات كبيرة في مسيرتها التنموية ، والجداول الآتية ستوضح مكانة الدولتين في المؤشرات التنافسية الإقليمية ، والدولية نتيجة للجهود التي قامت بها الدولتان تحقيقاً للأهداف المنشودة ، التي تطمح في الوصول إليها ، ويوضح مؤشر التنافسية العام للاقتصادات العربية من خلال مؤشرات الاقتصاد الكلي ، ومؤشرات بيئة ، وجاذبية الاستثمار ، وقد سجلت كل من سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية

WEF ; World Economic Forum

FDI ; Foreign Direct Investment

IMD ; International For Management Development

حضوراً متميزاً من خلال المراتب المتقدمة التي تحققت للدولتين .

وسيتم توضيح بعض المؤشرات الاقتصادية التي تم استخدامها في تقارير تنافسية الاقتصادات

العربية لتتعرف من خلالها على المنهجية المتبعة لدى جميع الهيئات المهمة بمؤشرات التنافسية بين بلدان العالم ، ويتكون المؤشر العام لتنافسية الاقتصادات العربية من مؤشرين ، كما موضح بالشكل الآتي :-

الشكل (١٥) المؤشر التنافسية العام للاقتصادات العربية ، ودول المقارنة

مؤشر بيئة وجاذبية الاستثمار

بيئة الأعمال وتشمل :-

- ١- مؤشر بدء النشاط التجاري
- ٢- مؤشر دفع الضرائب
- ٣- مؤشر الحصول على الكهرباء
- ٤- مؤشر حماية المستثمرين
- ٥- مؤشر تسجيل الملكية

البنية التحتية وتشمل :-

- ١- مؤشر نسبة الأفراد الذين يستخدمون الإنترنت
- ٢- مؤشر النقل الجوي والشحن مليون طن - كم
- ٣- مؤشر جودة البنية التحتية للموانئ
- ٤- مؤشر عدد الهواتف الخلوية
- ٥- مؤشر الوصول للوقود النظيف / نسبة السكان

المؤسسات والحوكمة الرشيدة :-

- ١- مؤشر فعالية الحكومة
- ٢- مؤشر سيادة القانون
- ٣- مؤشر الفساد الإداري

مؤشرات الاقتصاد الكلي

القطاع المصرفي والنقدي ويشمل :-

- ١- مؤشر العائد على الأصول
- ٢- مؤشر حجم الائتمان المحلي الخاص
- ٣- مؤشر الديون المتعثرة
- ٤- مؤشر نمو صافي الأصول الأجنبية

قطاع مالية الحكومة ويشمل :-

- ١- مؤشر نسبة الفائض والعجز إلى الناتج المحلي الاجمالي
- ٢- مؤشر نسبة الإيرادات الضريبية إلى اجمالي الإيرادات
- ٣- مؤشر معدل نمو الإيرادات العامة

القطاع الحقيقي ويشمل :-

- ١- مؤشر معدل النمو الحقيقي
- ٢- مؤشر معدل البطالة
- ٣- مؤشر معدل التضخم
- ٤- مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي
- ٥- مؤشر معدل مساهمة قطاع الصناعات التحويلية

القطاع الخارجي ويشمل :-

- ١- مؤشر درجة الانفتاح الخارجي
- ٢- مؤشر الاحتياطات الرسمية \$
- ٣- تغطية الاحتياطات الشهرية
- ٤- مؤشر الحساب الجاري \$

ويمكن عرض بعض مؤشرات التنافسية الاقتصادية لجمهورية سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية ضمن 17 دولة عربية ، فضلا عن دول المقارنة التي تضم كل من (اسبانيا ، البرازيل ، والهند ، كوريا الجنوبية ، ماليزيا ، سنغافورة ، تايلاند ، تركيا ، جنوب أفريقيا) للمدة (2016-2019) ، وتوضح هذه المؤشرات المكانة الإقليمية لكل من سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية من خلال بعض المؤشرات الفرعية ، التي تشير إلى جهود الدولتين في تحقيق مكانة متقدمة من بين تلك الدول المذكورة آنفاً ، وكما يوضحه الجدول الآتي .

الجدول (١٦) مكانة سنغافورة ، والسعودية

الإقليمية في ضوء مؤشرات صندوق النقد العربي للمدة (2016-2019)

ترتيب السعودية	ترتيب سنغافورة	أولاً :- مؤشرات الاقتصاد الكلي
10	1	١- مؤشر الاقتصاد الحقيقي
4	1	٢- مؤشر قطاع مالية الحكومة
3	8	٣- مؤشر القطاع النقدي
2	1	٤- مؤشر القطاع الخارجي
ترتيب السعودية	ترتيب سنغافورة	ثانياً :- مؤشر بيئة جاذبية الاستثمار
9	2	١- المؤشر العام لبيئة الأعمال
9	1	٢- المؤشر العام للمؤسسات ، والحوكمة الرشيدة
9	4	٣- مؤشر البنية التحتية

المصدر :- صندوق النقد العربي (2020) الدائرة الاقتصادية ، تقرير تنافسية الاقتصادات العربية ، العدد الرابع ، أبو ظبي ، دولة الإمارات العربية المتحدة :عدة صفحات

يتضح من خلال الجدول المذكور آنفاً ، أنّ سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية قد احتلتا مراكز متقدمة في المؤشرات الفرعية لمؤشري الاقتصاد الكلي ، وبيئة جاذبية الاستثمار بفضل السياسات ، والاستراتيجيات المتبعة ، والتي مكنت البلدين من احتلال هذه المكانة المتقدمة من بين عدد من الدول العربية ، والإقليمية ، بعدها فيصلاً في تبوّء الدول لتلك المراتب على المستوى الإقليمي ، فالجهود الكبيرة التي بذلت من قبل الدولتين في عددٍ من الجوانب شملت الصحة ، والتعليم ، والتدريب ، ورفع المستوى المعرفي ، وكذلك شملت عدداً من الجوانب الاجتماعية ، والثقافية ، لتمنح الاقتصاد من خلالها دفعة نحو الأمام ، ولتتمكن من احتلال المراكز المتقدمة التي حظيت بها ، وترسل رسائل إلى المشككين بجدوى تنمية رأس المال البشري ، والاستثمار فيه من خلال تهيئة كل الظروف الممكنة كونه لا يقل أهمية عن الاستثمار في رأس المال المادي .

ولو أخذنا دول الخليج العربي مثلاً على ذلك فهي لم تحقق تقدماً على المستوى الاقتصادي على الرغم من أنها تمتلك ثروات نفطية هائلة إلا بعد أن تنبعت لأهمية بذل الجهود في جانب التنمية البشرية ، فعملت على رفع مستويات الصحة ، والتعليم ، وتهيئة الطاقات البشرية ، وتدريبها ، ورفع قدراتها الفنية ، والإدارية ، وزجها في سوق العمل ، وبذلك تم الاستغناء تدريجياً عن العمالة الوافدة لتُوفر قدرًا من العملة الصعبة التي يمكن استغلالها في مشروعات إنتاجية ، وبعمالة وطنية تؤدي دوراً محورياً في تحقيق التنمية الاقتصادية التي تتطلع إليها البلدان النامية ، وتضع بصمتها في المؤشرات الدولية ، ويمكن عرض عددٍ من تقارير التنافسية العالمية الصادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي ، التي توضح ، وتشيد بمكانة سنغافورة ، والسعودية على المستوى العالمي .

المؤشر الأول / مؤشر دافوس لجودة التعليم :-

يعد مؤشر دافوس الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي أحد المعايير الذي تتضح من خلاله التطورات الحاصلة في أي بلد ، ويعتمد مؤشر دافوس على (12) معياراً هي (المؤسسات ، والابتكار ، بيئة الاقتصاد الكلي ، التعليم الجامعي ، والتدريب ، الصحة ، التعليم الأساسي ، كفاءة أسواق السلع ، كفاءة سوق العمل ، تطوير سوق المال ، الجاهزية التكنولوجية ، حجم السوق) ، وشمل التقرير الذي أعدّه منتدى الاقتصاد العالمي (140) دولة للعام 2019 مستبعداً (6) دول عربية هي (العراق ، سوريا ، اليمن ، ليبيا ، السودان ، والصومال) بسبب افتقارها لمعايير الجودة في التعليم ، والجدول الآتي يبين مكانة سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية . (خضير ،2019،

الجدول (١٧) ترتيب الدول على وفق مؤشر دافوس لجودة التعليم للعام (2019)

ت	الدولة	الترتيب عالمياً	الترتيب عربياً
١	سنغافورة	1	—
٢	السعودية	54	6

خضير ،باسل عباس. (2019). العراق خارج جودة التعليم في دافوس <https://www.sotaliraq.com>

المؤشر الثاني / مؤشر رأس المال البشري HCI :-

ويشمل مؤشر رأس المال البشري على كل ما يكتسبه الفرد ، وما يتلقاه في حياته من تعليم ،

ورعاية صحية ، ويمكن من خلاله قياس مقدار رأس المال البشري المتوقع أن يحصل عليه طفل منذ سن الـ (5) ، وحتى بلوغه سن (18) سنة في ظل مخاطر جودة التعليم ، وتدني مستوى الرعاية الصحية ، ويضم (157) دولة ضمن الدول الأعضاء بمجموعة البنك الدولي ، ويقع ضمن ثلاثة محددات رئيسية تشمل بقاء الأطفال على قيد الحياة حتى سن الخامسة ، وعدد سنوات التعليم ، ومدى تطوره ، والرعاية الصحية ، والدعم الأسري (درويش ، 2020 :6-9) .

ويهتم مؤشر رأس المال البشري بالإنسان منذ طفولته ، وحتى بلوغه سن الـ (18) سنة ، وذلك من خلال عددٍ من مؤشرات التنمية البشرية ، ومن ثم يمكن تصنيف الدول على وفق مؤشر رأس المال البشري ، ومن خلاله يمكن التعرف على مدى اهتمام الدول بتنمية وتراكم رأس المال البشري ، ومكوناته التي يتألف منها (احتمالية البقاء على قيد الحياة حتى سن الخامسة ، ومعدل سنوات الدراسة ، ومعدل بقاء البالغين) (World Bank Group ,2020 :34) .

ويوضح الجدولان الآتيان مكانة سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية في مؤشر رأس المال البشري ، إذ يوضح الجدول (١٩) قيم رأس المال البشري التي تقع ما بين (0-1) ، والترتيب العالمي الذي تحتله الدولتان ، فيما يوضح الجدول (٢٠) مكونات رأس المال ، والدرجات التي تمكنت كل من سنغافورة ، والسعودية من الحصول عليها .

الجدول (١٨)

قيم ومكانة سنغافورة ، والسعودية في مؤشر رأس المال البشري HCI للعام (2019)

الترتيب عالمياً	$\leq HCI \leq$	القيمة الأعلى	القيمة	القيمة الأقل	
1	$0.80 \leq HCI$	0.90	0.88	0.87	سنغافورة
73	$0.40 \leq HCI \leq 0.50$	0.60	0.58	0.57	السعودية

source :- World Bank Group. (2020). The Human Capital Project , Washington :32

يتضح من الجدول (١٩) سعي كل من سنغافورة ، والسعودية إلى الحصول على أفضل القيم في مؤشرات رأس المال البشري ، وذلك من منطلق إيمان الدولتين بضرورة الاهتمام بتطوير العنصر البشري من خلال تقديم الرعاية الصحية ، والتعليمية منذ سن الـ (5) ، وحتى بلوغه سن (18) سنة ، وتهيأت كل الظروف التي تعمل رفع قدرات العنصر البشري ليتمكن من أداء دوره في

المشاركة الفاعلة في تحقيق التنمية الاقتصادية التي سعت ، وتسعى إليها الدولتان من خلال تطوير عناصرها البشرية ، الاهتمام بالعنصر البشري أصبح ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها لدورها الفاعل ، والمؤثر في مجمل الأوضاع الاقتصادية .

الجدول (١٩) مكونات رأس المال البشري للعام (2019)

ت	مكونات رأس المال البشري	سنغافورة	السعودية
١	احتمالية البقاء على قيد الحياة حتى سن الخامسة	1.00	0.99
٢	سنوات الدراسة المتوقعة	13.9	12.4
٣	درجات الاختبار المتسقة	581	407
٤	مدة البقاء بالدراسة	12.9	8.1
٥	معدل بقاء البالغين	0.95	0.91
٦	الأطفال دون سن الخامسة الذين يعانون من التقزم

source :- World Bank Group. (2020). The Human Capital Project , Washington :44

يلحظ من الجدول المذكور آنفاً أن هناك تقارباً في الدرجات التي تم الحصول عليها من قبل الدولتين في مؤشر رأس المال البشري الصادر عن مجموعة البنك الدولي للعام 2019 ما يعني عزم الدولتين على رفع قدرات وإمكانات العنصر البشري

المؤشر الثالث / مؤشر التنافسية التصنيعية العالمية :-

يعد مؤشر التنافسية التصنيعية العالمية من المؤشرات ذات الأهمية البالغة لقدرته على خلق نظام بيئي اقتصادي مستدام يترتب عليه تحقيق النمو ، والتطور ، والازدهار من خلال تعزيز فرص الاستثمار ، وتحسين ميزان المدفوعات ، وتوفير فرص العمل ، وتقديم الخدمات المختلفة (Global Manufacturing ,2010 : 4) .

واستطاعت العديد من الدول المصنعة أن يكتشفوا قدراتهم التنافسية التصنيعية من خلال مؤشر التنافسية التصنيعية مما دفع العديد من تلك البلدان إلى التفوق ، والصعود ، واحتلال مكانة متقدمة على المستوى العالمي (Global Manufacturing ,2013 : 3) .

ومن الملاحظ أنّ هناك تسابقاً بين الدول المصنعة لاحتلال المراتب الأولى عالمياً فبعد استحواذ الصين على المرتبة الأولى للعامين 2010,2013 على التوالي تقدمت الهند في مؤشر التنافسية التصنيعية العالمية للعام 2016 ، وإمكانية أن تتولى الولايات المتحدة الأمريكية زعامة الدول

التصنيعية ، فضلا عن اختراق دول آسيا ، والمحيط الهادئ متمثلة بالهند ، وماليزيا ، وتايلاند ، وإندونيسيا ، وفيتنام نظرا لما تتمتع به من قدرات ، وإمكانات تتمثل بانخفاض تكلفة العمل ، والقدرة التصنيعية المرنة ، والملاح الديموغرافية المواتية ، والسوق ، والنمو الاقتصادي (Global Manufacturing ,2016 :1) .

الجدول (٢٠) سنغافورة ، والسعودية

في مؤشر التنافسية التصنيعية العالمية للأعوام (2010 , 2013 , 2016)

2016		2013		2010		السنة
الترتيب	قيمة المؤشر (10-100)	الترتيب	قيمة المؤشر (10-1)	الترتيب	قيمة المؤشر (10-1)	
10	68.4	9	6.64	9	4.69	سنغافورة
34	39.2	34	3.57	26	1.00	السعودية

world Economic Forum. (2010 ,2013, 2016). The Global Manufacturing Competitiveness Index : 21 ,2, 4

ويوضح الجدول الآتي المراتب ، وقيمة المؤشر التي حصلت عليها كل من سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية في مؤشر التنافسية التصنيعية العالمية للأعوام (, 2013 , 2016 2010) ، والتي تشير إلى التطورات التي تحققت للدولتين نتيجة لجهودهما المبذولة في جانب التنمية البشرية ، ومؤشراتها ، التي انعكست بشكل إيجابي على التطورات الاقتصادية .

المؤشر الرابع / مؤشر جاهزية الشبكة :-

يصنف مؤشر جاهزية الشبكة للعام 2019 دول العينة الى (121) دولة على وفق الأداء الأفضل في استغلالها للفرص التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات ، والاتصالات والجدول الآتي يبين درجة ، ومكانة سنغافورة ، والسعودية على المستوى العالمي .

الجدول (٢١) سنغافورة ، والسعودية في مؤشر جاهزية الشبكة للعام (2019)

ت	الدولة	الدرجة	الترتيب العالمي	مستوى الدخل
١	سنغافورة	82.13	2	مرتفع
٢	السعودية	56.49	45	مرتفع

source :- Dutta ,Sumatra & Lanvin ,Bruno. (2019). The Network Readiness Index , Institute Wits a- Postulants

نلاحظ من خلال الجدول أنفا ميل سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية نحو استغلال الفرص التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات ، والاتصالات كجزء مهم من متطلبات التنمية ورفع القدرة التنافسية لكلا البلدين .

المؤشر الخامس / مؤشر التنافسية العالمية :-

ويركز مؤشر التنافسية العالمية على ما أحدثته الثورة الصناعية الرابعة كمسار لتطوير القدرة التنافسية للدول ، كونها اتسمت بالتطورات التكنولوجية ، والمحركات العلمية الهائلة في مجالات متعددة شملت كل من الذكاء الاصطناعي ، والروبوتات ، والمركبات ذاتية القيادة ، والطباعة ثلاثية الأبعاد ، وتكنولوجيا النانو ، والتكنولوجيا الحيوية ، وغيرها الكثير .

ويعني مفهوم التنافسية الاقتصادية العالمية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي القدرة الاقتصادية ، ويعد مؤشراً للإنتاجية التي تعد العامل الأساسي لدفع النمو ، ومستوى الكفاءة ، والدخل نحو الارتفاع ، ويُعرّف على أنه "مجموعة من المؤسسات ، والسياسات ، والعوامل التي تحدد إنتاجية الدول" .

كما يعد أحد المؤشرات التي تقيس القدرة التنافسية للدول من خلال أربعة مجالات رئيسية تضم (12) محوراً ، وهي على النحو الآتي :-

- ١- المجالات الرئيسية (توفير البيئة المواتية ، التركيز على المؤسسات ، والبنى التحتية ، اعتماد تكنولوجيا المعلومات ، والاتصالات ، استقرار الاقتصاد الكلي) .
- ٢- المجال الثاني ويشمل (الحفاظ على رأس المال البشري من خلال تطوير مؤشراتته) .
- ٣- المجال الثالث يضم (تطوير أسواق المنتجات ، تعزيز أسواق العمل ، الأنظمة المالية ، توسيع حجم السوق) .
- ٤- المجال الأخير ويضم (ديناميكية الأعمال ، تعزيز قدرات الابتكار)

وتؤدي هذه المحاور دوراً مهماً كونها تشكل محركات أساسية تعمل على رفع مستوى الإنتاجية ، ومن ثم زيادة معدلات النمو الاقتصادي .

ويشير الجدول الآتي إلى القيم المعيارية لكل من سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية ، وترتيب الدولتين في مؤشرات التنافسية العالمية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي للمدة الممتدة من (2004-2005) إلى (2018-2019) ، ويتضح من خلال ذلك جهود الدولتين في مجالات التنمية البشرية ، التي انعكست بصورة إيجابية على الوضع الاقتصادي محلياً ، وإقليمياً ،

ودوليا ، الأمر الذي مكّن الدولتين من مغادرة دوامة التباطؤ الاقتصادي إلى الأوضاع الاقتصادية الأكثر تطوراً ، مما عزّز من مكانتهما في المؤشرات الإقليمية ، والدولية ، و احتلال الدولتين مراتب متقدمة .

الجدول (٢٢) سنغافورة والسعودية في مؤشرات التنافسية الاقتصادية الدولية

ترتيب السعودية عربياً	الترتيب العالمي	القيمة المعيارية للسعودية	الترتيب العالمي	القيمة المعيارية لسنغافورة	السنة
.....	6	5.48	(2005-2004) من بين 104 دولة
.....	7	5.42	(2006-2005) من بين 117 دولة
.....	5	5.63	(2007-2006) من بين 125 دولة
4	35	4.55	7	5.45	(2008-2007) من بين 131 دولة
2	27	4.72	5	5.53	(2009-2008) من بين 134 دولة
2	28	4.75	3	5.55	(2010-2009) من بين 133 دولة
2	21	4.95	3	5.48	(2011-2010) من بين 139 دولة
2	17	5.17	2	5.63	(2012-2011) من بين 142 دولة
2	18	5.19	2	5.67	(2013-2012) من بين 144 دولة
2	20	5.10	2	5.61	(2014-2013) من بين 148 دولة
2	24	5.06	2	5.65	(2015-2014) من بين 144 دولة
2	25	5.07	2	5.68	(2016-2015) من بين 140 دولة
2	29	4.84	2	5.72	(2017-2016) من بين 138 دولة
2	30	4.83	3	5.71	(2018-2017) من بين 137 دولة
3	32	5.67	1	7.33	(2019-2018) من بين 141 دولة

source :- World Economic Forum. different years , The Global Competitiveness Report of , Geneva : Multiple pages

ويتضح من خلال الجدول المذكور أنفاً القيم المعيارية لمؤشر التنافسية الاقتصادية الدولية التي عملت كلا الدولتين على تحقيق تقدماً لافتاً للنظر ، استحققت عليه ، وبكل جدارة انتزاع مراتب متقدمة من بين عدد من دول العالم ، وهذا إن دلّ على شيء ، فإنما يدل على الاستراتيجية التي اتبعتها الدولتان لتحقيق التنمية الاقتصادية من خلال ما بذلته من جهود في مختلف المجالات الثقافية ، والاجتماعية ، والاقتصادية ، وتركيزهما على تنمية عناصرهما البشرية التي أصبحت أحد أهم مفاتيح التقدم ، والازدهار ، وأحد مرتكزات التنمية الاقتصادية التي تطمح الدول إلى الوصول إليها ، ويتضح من الجدول أيضاً ، وخلال الفترة المثبتة ، أن سنغافورة تقدمت ، وحافظت على تقدمها ، وأن المملكة العربية السعودية حققت تقدماً من بين دول العالم يتناسب مع ما بذلته من جهود في مسيرتها التنموية خلال المدة ذاتها ، والذي انعكس بشكل إيجابي على مكانتها الدولية من خلال احتلالها مراتب متقدمة كشفت عنها تقارير التنافسية العالمية على الرغم من تراجع ترتيبها مرة ، وتقدمها مرة أخرى لعدد من الأسباب المتمثلة بحصول تغيرات اقتصادية عالمية تؤثر ، وبشكل عام في أداء الدول مما يؤدي لتراجعها ، وقد يكون بسبب تفوق دول أخرى نتيجة لتحسن أدائها .

الفصل الثالث

التنمية البشرية وعلاقتها بالتنمية
الاقتصادية في العراق

المبحث الأول :- واقع التنمية البشرية في
العراق

المبحث الثاني :- انعكاس مؤشرات التنمية
البشرية على دور العنصر البشري في
العراق

المبحث الثالث :- إمكانية استفادة العراق من
تجربتي سنغافورة ، والسعودية

التمهيد

من خلال الفصلين السابقين تم التعرف على حقيقة التنمية البشرية ، وأهميتها ، التي تجاهلتها الكثير من الدول لفترات من الزمن ظنا منها أنها لا قيمة لها ، إلا أن الباحثين والمفكرين الاقتصاديين أدركوا فيما بعد أنه لا يمكن الاستغناء عنها بأي شكل من الأشكال .

فالتنمية البشرية تعد من المقومات الأساسية لأي عملية تنموية ، والسبب في ذلك أن الإنسان يشكل محورا أساسياً من محاورها ، ولعل من أهم مؤشرات التنمية البشرية ، التي سبق التطرق إليها هي كل من الصحة ، والتعليم ، والدخل .

ولذا جاء الفصل الثالث تأكيداً لما سبقت الإشارة إليه ، وللتعرف على واقع التنمية البشرية في العراق ، وبيان أهمية العنصر البشري ، وعلاقته بالتنمية الاقتصادية ، ومدى استفادة العراق من تجارب الدول التي كثفت جهودها في تنمية عناصرها البشرية ، والاستفادة من عمليات الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تنمية قدراته عن طريق رفع المستوى الصحي والتعليمي ورفع المستويات المعيشية لمواطنيها .

وسيتضمن الفصل توضيح واقع التنمية البشرية في العراق ، والخطوات اللازمة للاستفادة من تلك الطاقات البشرية الهائلة من خلال العمل على تهيئتها ، وزجها في سوق العمل على وفق ما تتطلبه الحاجة الملحة في سوق العمل العراقي لتحقيق تنمية اقتصادية خصوصا أن العراق يمتلك رؤوس أموال مادية كبيرة يمكن الاستفادة منها مع رأس المال البشري للالتحاق بركب الدول المتطورة أخذين العبرة من السياسات التي اتبعتها كل من سنغافورة ، والسعودية ، التي مكنتهما من احتلال مراكز متقدمة على مستوى الاقتصاد القومي اقليمياً ، وعالمياً .

المبحث الأول :- واقع التنمية البشرية في العراق

يعد التعرف على واقع التنمية البشرية في العراق أمراً غايةً في الأهمية ، في ظل الاهتمام الكبير الذي توليه دول العالم لا سيما الدول النامية لقضايا التنمية البشرية لذا فلا بد من التطرق إلى عددٍ من المعطيات المهمة ، المتمثلة بالمعطيات المادية ، والمؤسسية ، ومعطيات التعاون الاقتصادي الدولي ، كونها تمهد لدراسة ، ومعرفة واقع التنمية البشرية في العراق ، وكالاتي :-

أولاً :- المعطيات المادية والتي يمكن تقسيمها إلى 7 معطيات هي :-

١- **حجم السكان** :- تشير التقديرات الاحصائية بحسب وزارة التخطيط إلى أنّ حجم السكان

للعام 2019 (39,309,783) نسمة تمثل فئة الأعمار الأقل من 15 سنة ما نسبته 43 %

من مجموع السكان الكلي تقابلها نسبة 19 % في البلدان المتقدمة ، ما يشير إلى وفرة

الأيدي العاملة نتيجة النمو المطرد في معدل حجم السكان السنوي ، كما في الشكل الآتي :-

الجدول (٢٣) معدل النمو السكاني في العراق للمدة (2004-2019) مليون / نسمة

السنة	الذكور	الإناث	المجموع الكلي	معدل النمو %*
2004	13629	12410	26039	3.000
2005	14055	12908	26963	3.549
2006	14493	13317	27810	3.141
2007	14943	13739	28682	3.136
2008	15058	14418	29476	2.768
2009	15910	14554	30464	3.352
2010	16561	14929	31490	3.368
2011	16985	15353	32338	2.693
2012	17420	15788	33208	2.690
2013	17864	16182	34046	2.595
2014	18319	16716	35035	2.904
2015	18790	17023	35813	2.221
2016	19273	17396	36669	2.334
2017	19564	17876	37440	2.103
2018	20321	17963	38284	2.254
2019	19949	19360	39309	2.677

المصدر :- وزارة التخطيط (2020) الجهاز المركزي للإحصاء ، المجموعة الاحصائية (2018-2019) الباب الثاني ، التعداد العام للسكان للفترة (1986-2019) : 3 . * العمود الخامس من عمل الباحث

٢- **حجم الموارد الطبيعية** :- إذ يمتلك العراق احتياطات مؤكدة من النفط الخام بلغت في العام 2019 (148.4) مليار برميل ، فيما بلغت احتياطات الغاز الطبيعي (3820) مليار متر مكعب (الداود، 2020، 12: 18) .

فضلاً عن كميات أخرى من الموارد الطبيعية كالكبريت والفسفور ، نهري دجلة ، والفرات ، وامتلاكه مساحات شاسعة من الأراضي الصالحة للزراعة ، ويعتمد الاقتصاد العراقي بشكل أساسي على الصادرات النفطية منذ خمسينات القرن الماضي والتي شكلت 95 % من موازنات الدولة العراقية .

فضلا عن الآتي (فياض، 2017: 375) :-

٣- **قطاع الخدمات** :- يعاني قطاع الخدمات من الإهمال نتيجة للسيطرة شبه التامة للقطاع الحكومي عليه ، وضعف دور القطاع الخاص ، الذي انعكست نتائجه السلبية على قطاعات كثيرة ، كالقطاع المصرفي الذي لم يحقق تطورا يتماشى مع التطورات الإقليمية ، والعالمية بل انسحبت آثاره على خدمات التأمين ، والأعمال التجارية إذ تؤدي المصارف دوراً أساسياً في العمليات التجارية .

٤- **البنى التحتية** :- على الرغم من أنّ البنى التحتية تشكل العمود الفقري لجميع الأنشطة إلا أنّها تعرضت للتدمير نتيجة الحروب المتعددة التي ألقت بظلالها على البلاد على الرغم من محاولات ترميمها ، وإعادتها إلى ما كانت عليه في السابق فضلاً عما تلاها من إهمال من قبل السلطات الحاكمة ، التي أبقت الوضع على ما هو عليه ، وشملت الطرق ، والجسور ، وشبكات الماء الصالح للشرب ، وشبكات الصرف الصحي ، ومصافي النفط ، والطاقة الكهربائية .

٥- **القدرات التمويلية** :- اعتمدت الدولة العراقية منذ خمسينات القرن العشرين على الإيرادات النفطية التي ترتفع بارتفاعه ، وتتنخفض بانخفاضه لتمويل نفقاتها التشغيلية البالغة 85 % من مجموع إيراداتها ، والمتبقي لدعم التنمية الاقتصادية ما يعني سوء إدارة هذه الموارد ، وهو ما جعلها تراوح مكانها من دون تقدم ملحوظ .

٦- **سوق تداول الأوراق المالية** :- لم تنلق هذه السوق اهتماماً من قبل الدولة حينما تم انشاؤها في تسعينات القرن العشرين على الرغم من اهتمام الدول بمثل هذه الأسواق ، كونها تعد أحد روافد تمويل ميزانية الدولة ، وبعد العام 2003 لم يطرأ عليها أي تغيير ، وبذلك فقد أصبحت عبئاً على الدولة ، وحجر عثرة يعوق طريق التنمية الاقتصادية ، التي تسعى دول العام لتحقيقها .

ثانياً :- المعطيات المؤسسية :- شهد العراق خلال فترات الحكم السابق نظاماً اقتصادياً قائماً على الاشتراكية التي تمكّن الدولة من الاستحواذ على ثروات البلد ، وإدارتها من قبل القطاع العام مع بعض الاستثناءات المحدودة ، التي تخضع لما يسمى بالقطاع المختلط ، إلا أنّ فلسفة الدولة تغيرت بعد العام 2003 ، واتجهت نحو مبادئ اقتصاد السوق لفتح الباب واسعا أمام القطاع الخاص لمزاحمة القطاع العام ، لتشكل بذلك ما يعرف بالمعطيات المؤسسية ، وهي كالاتي (فياض ، 2017 : 376) :-

- ١- تمكين القطاع الخاص من وسائل الإنتاج ، باستثناء الثروات الطبيعية ، ومنحه الحرية في مزاوله الأنشطة الاقتصادية داخل البلد ، وخارجه إلا أن الحاصل أن القطاع الخاص لم يؤد دوراً فاعلاً في دفع وتيرة النشاط الاقتصادي نحو الأمام ، لكونه انقسم إلى أمرين هما :-
الأول :- عزف عن المساهمة في دفع عجلة التنمية بسبب التهديدات الأمنية .
الثاني :- أصبح واجهة للمشاركة في عمليات الفساد المالي ، والإداري .
- ٢- منح الإدارات المحلية حق وضع الخطط الاستثمارية ، وتنفيذها ، وبالتالي لم يعد للسلطة المركزية إلا التوجيه ، والإرشاد وبذلك فقد القرار المركزي الكثير من سلطاته .
- ٣- يعد مؤشر الربحية التجارية الأساس في تقييم نجاح المشروع من عدمه ، وهو ما يتعارض مع فلسفة الدولة ، إذ أنّ تحقيق الأرباح ليس رائداً في تصرفاتها بقدر ما تسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية في ممارسة دورها في إقامة المشروعات المختلفة .
- ٤- يقتصر تدخل الدولة على حل الأزمات الاقتصادية التي يتعرض لها الاقتصاد الوطني وهو ما يعبر عن محدودية تدخلها .

ثالثاً :- معطيات التعاون الاقتصادي الدولي (موسى ، 2015 : 127) .

نظراً لظروف العراق قبل 2003 ، المتمثلة بالحرب العراقية الإيرانية في ثمانينات القرن الماضي ، واحتلال الكويت بداية عقد التسعينات ، وما تلاها من عقوبات اقتصادية كل ذلك أسهم في عزل العراق دولياً ، وإقليمياً ، ولذلك لم تتمكن مؤسسات الاقتصاد الدولية من الحصول على البيانات التي تحدد من خلالها مكانة العراق الاقتصادية ، ومعرفة مؤشرات التنمية ، إلا أنّ العراق بعد 2003 أصبح أكثر اندماجاً في المجتمع الدولي ، وأكثر ارتباطاً بالمؤسسات الدولية ، ومن مظاهر التعاون الاقتصادي الدولي الآتي :-

- ١- تقدم مؤسستا صندوق النقد ، والبنك الدوليين الاستشارة للجنة الاقتصادية العليا للحكومة العراقية بموجب قرار مجلس الأمن الدولي ذي الرقم (1338) في 2003 .

٢- طلب العراق في العام 2004 الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية ، وتعهد العراق بإنجاز كل الإصلاحات الضامنة لنيل العضوية .

بعد هذا العرض لمعطيات التنمية البشرية في العراق لا بد من الإشارة إلى قيم دليل التنمية البشرية ، ومؤشراته ، والذي يعرف على أنه "المقياس الرئيس الذي يستخدم لقياس التنمية البشرية ويعد عنصراً استراتيجياً في عمليات تقييم مستويات تقدم الدول ، وتطورها ومدى التزامها بالمعايير الدولية ، والنهج الجديد للتنمية" (الحساوي ، 2013: 29) .

أولاً :- قيمة دليل مؤشر التنمية البشرية (العبيدي ، والعامري ، 2018: 449) .

منذ صدور تقرير البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في العام 1990 الخاص بالتنمية البشرية ، وترتيب العراق لم يكن ثابتاً بسبب ضعف البيانات المقدمة للأمم المتحدة ، واضطراب الأوضاع السياسية ، والأمنية بسبب حرب الخليج الثانية ، وتداعيات العقوبات الاقتصادية ، وما نتج عن ذلك من مشكلات ، وعوائق اعترضت طريق التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية على حد سواء تمثلت بانخفاض المستوى الصحي ، والتعليمي ، وارتفاع نسبة البطالة ، والتضخم الاقتصادي ، فضلاً عن النمو المطرد في أعداد السكان ، وارتفاع مستويات الفقر ، وانخفاض مستوى الدخل بسبب التركة الثقيلة لسياسات النظام السابق ، فضلاً عن السياسات المتخبطة ، والفساد المالي ، والإداري للنظام الجديد كل ذلك أسهم في تقلب ، وتدني قيمة مؤشر التنمية البشرية ، في إشارة إلى تراجع اهتمام الدولة بأهم مؤشرات التنمية البشرية ، وانعكاس ذلك على الأوضاع الاقتصادية .

الجدول (٢٤) قيم دليل التنمية البشرية ، وترتيب العراق عالمياً ، وعربياً للمدة (2004-2019)

الترتيب عربياً	الترتيب عالمياً	قيم الدليل	السنوات	الترتيب عربياً	الترتيب عالمياً	قيم الدليل	السنوات
16	132	0.654	2012	15	132	0.524	2004
14	120	0.657	2013	15	132	0.521	2005
14	121	0.642	2014	16	133	0.552	2006
13	121	0.654	2015	16	131	0.557	2007
13	120	0.649	2016	16	131	0.551	2008
12	120	0.672	2017	16	131	0.565	2009
11	120	0.685	2018	16	131	0.567	2010
16	123	0.674	2019	17	131	0.643	2011

المصدر :- عمل الباحث استناداً إلى البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. (2004-2019). قيم دليل التنمية وترتيب العراق ، ترجمة : فريق من لجنة الأمم المتحدة) ، نيويورك : عذة صفحات

يتضح من الجدول المذكور أنفاً وجود ارتفاعات طفيفة في قيم دليل التنمية البشرية تتراجع بين فترة ، وأخرى ، فضلاً عن تراجع مكانة العراق العالمية ، والعربية ، وهو ما يشير إلى واقع التنمية البشرية في العراق نتيجة لغياب الاستراتيجيات الواضحة ، والخطط المدروسة من قبل صانعي القرار ، وانعكاساتها السلبية على مجمل الأوضاع الاجتماعية ، والثقافية ، والاقتصادية ، والسياسية ، والأمنية ، وتحديداً بعد العام 2003 ، والتي "أفضت إلى عدد من الإشكاليات التي أثرت ، وبشكل كبير في المؤشرات التنموية في الدولة العراقية" وهي كالاتي (الكعبي 2019 : 137-138) :-

١- تبيد الموارد ، التي تعد من أهم المشكلات التي تواجه الاقتصاد العراقي نظراً لقصور الرؤية السياسية ، والاقتصادية الناتجة عن عدم وجود العناصر الكفوءة ، والقادرة على إصلاح الخلل ، والاستفادة منها .

٢- الفساد المالي ، والإداري المستشري في مؤسسات الدولة ، وقطاعاتها نتيجة غياب المراقبة ، وتدهور منظومة القيم ، والأخلاق ، وهي نتيجة حتمية لتراجع مؤشرات التنمية البشرية .

٣- البطالة ، والفقر ، وهما ظاهرتان مرتبطتان بالتنمية البشرية نتيجة عدم وجود استراتيجية حقيقية قادرة على خلق فرص العمل لامتناس الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة ، والساعية لتلبية حاجاتها الأساسية ويمكن توضيح ذلك من خلال الآتي :-

أ- البطالة :- لقد أسهم تدني مستوى التعليم ، والتعليم المهني في العراق إلى تفاقم مشكلة البطالة لعدم قدرة نظام التعليم على تلبية احتياجات سوق العمل ، ومتطلبات الأنشطة الاقتصادية المختلفة التي تستقطب الأيدي العاملة الماهرة ، والمدربة ، والقادرة على التأقلم مع التطورات التقنية ، والتكنولوجية ، فضلاً عن ضعف الأداء الحكومي في تبني مشروعات استثمارية تشمل القطاعات الرئيسية تكون لها القدرة على استيعاب الأعداد المتزايدة من العاطلين ، الأمر الذي يتطلب وضع الأسس السليمة من خلال اتباع سياسة واضحة ، وتبني استراتيجية قادرة على إيجاد الحلول اللازمة لهذه المشكلة ، والقضاء عليها ، أو التخفيف من حدتها (عبد جاسم ، 2008 : 6-7) .

وقد بلغت نسبة البطالة في العراق في العام 2019 للفئة العمرية (15) سنة فأكثر بحدود 12.8 % في إشارة واضحة على ضعف الأداء الحكومي وعدم قدرته على التعاطي مع المشكلات التي يعاني منها الاقتصاد العراقي ، كارتفاع معدلات البطالة ، والتضخم الاقتصادي (صندوق النقد العربي ، 2019 : 304) .

ب- ظاهرة الفقر :- وهي حالة ملازمة لغالبية الشعب العراقي منذ فترة العقوبات الاقتصادية

وتفاقت في ظل الاحتلال ، وتدهور الأوضاع الأمنية ، وعجز الدولة عن تأمين الحماية ، وتمكين الفقراء من حصولهم على أبسط حقوقهم الأساسية ، إذ بلغت نسبة الفقر بحسب وزارة التخطيط للعام 2019 (31.7%) (الزيبيدي، 2007: 102) .

٤- الديون بشقيها الداخلية ، والخارجية البالغة 113 مليار دولار ، وعلى الرغم من تخفيضها إلا أنها تعد من أهم العوائق التي تعترض طريق التنمية البشرية ، والتنمية الاقتصادية كونها أثقلت كاهل الدولة العراقية .

٥- الخدمات ، التي تحتاج إلى جملة من الإجراءات للنهوض بالواقع الخدمي المتمثل بالصحة ، والتعليم ، وقطاعات الصناعة ، والزراعة ، والبنى التحتية المتمثلة بالكهرباء ، والطرق ، والجسور ، كونها تشكل عاملاً في جذب الاستثمارات الأجنبية ، وتحريك عجلة التنمية الاقتصادية في البلاد .

٦- غياب الحكم الرشيد الذي يضمن تحقيق العدالة ، والمساواة في توفير الحقوق الأساسية لجميع أفراد المجتمع .

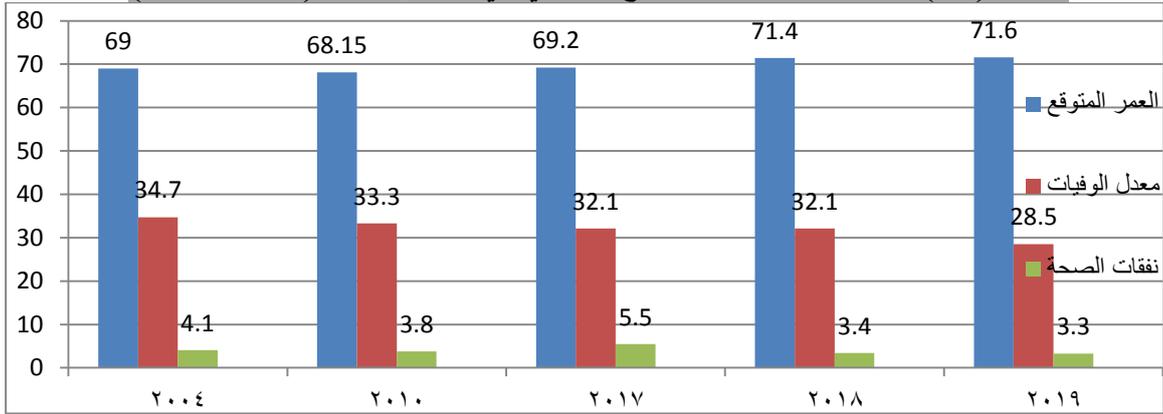
ثانياً :- مؤشرات التنمية البشرية في العراق وهي كالاتي :-

المؤشر الأول / الصحة :- الصحة كما عرفتها منظمة الصحة العالمية تعني "حالة اكتمال لياقة الفرد بدنيا ، وفكريا ، واجتماعيا ، ولا تقتصر في القضاء على الأمراض ، وتوفير الأدوية" (منظمة الصحة العالمية، ب.ن.ت) .

ويعد مؤشر الصحة أحد أهم المؤشرات لدى دول العالم ، ويمكن التعرف عليه من خلال متوسط العمر المتوقع عند الولادة ، والقطاع الصحي في العراق الذي يعد أحد أهم ركائز التنمية البشرية خضع للتقلبات السياسية ، والاقتصادية خلال فترات زمنية متعددة ، أثرت في الواقع الصحي في العراق على الرغم من امتلاك العراق نظاماً صحياً متطوراً قادراً على تقديم الخدمات الصحية بمستوى عال من التقنية قبل العام 2003 ، إذ أنّ وزارة الصحة كانت تولى هذا القطاع الحيوي المهم اهتماماً كبيراً من خلال انتشار مراكز الرعاية الصحية الأولية ، والمجمعات الطبية ، والمستشفيات العامة ، والتخصصية ولا يقتصر عمل المؤسسات الصحية على تقديم العلاج فقط بل يتعدى ذلك ليقوم بتقديم الخدمات الوقائية ، وتدريب العاملين (الغرابي، 2014: 15-16) .

ويوضح الشكل الآتي عدداً من مؤشرات القطاع الصحي في العراق ، والذي يوضح تراجعها ، وخاصة فيما يتعلق بالارتفاع النسبي لمعدل الوفيات للأطفال حديثي الولادة على الرغم من التطورات التي تشهدها دول العالم ، ولا سيما سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية .

الشكل (١٦) عدد من مؤشرات القطاع الصحي في العراق للمدة (2004-2019)



الشكل من عمل الباحث استناداً إلى الأمم المتحدة (2017, 2018, 2019) مكتب الإحصاءات العالمية ، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ، شعبة الإحصاءات ، السلسلة 5 ، نيويورك: 275 .

ويشير الشكل المذكور آنفاً إلى الارتفاع النسبي لمعدل وفيات الرضع نتيجة تدني مستوى الرعاية الصحية ما يؤشر إلى تراجع الاهتمام بقطاع الصحة المقدمة ، ومن ثم سيواجه المجتمع مشكلتين هما (القصور، 2017: 33) :-

المشكلة الأولى :- هي المشكلة الناجمة عن الظروف الصحية ، والبيئية السيئة ، وتشمل المناطق السكنية المكتظة بالسكان ، ودور السكن الرديئة ، وعدم توافر المياه الصالحة للشرب ، فضلاً عن عدم وجود شبكات الصرف الصحي كل ذلك ينعكس سلباً على حياة المواطنين ، ويتسبب في إعاقة التنمية الاقتصادية ، ولذا فلا بد من العمل على حل هذه المشكلات من خلال العمل على توفير كل ما من شأنه تحسين الظروف الصحية للمواطنين .

المشكلة الثانية :- تنشأ هذه المشكلة من الافتقار إلى الوعي الصحي ، وانتشار الأمراض المعدية ، وعدم الحد منها فضلاً عن المشكلات الناشئة عن الظروف المعيشية السيئة ، المتمثلة بالتوتر ، والاجهاد ، والكآبة ، والقطاع الصحي حاله حال غيره من القطاعات التي تعرضت للإهمال نتيجة للأزمات التي تعرض لها البلد ، المتمثلة بسوء الإدارة ، وانعدام الاستقرار اللذين يعدان سبباً في تردّي الواقع الذي يشهده قطاع الصحة ، فضلاً عن العديد من التحديات التي واجهته .

ويمكن اجمال هذه التحديات بالآتي (وزارة التخطيط، 2018: 230) :-

- ١- تعرض الكثير من الأبنية ، والمعدات الصحية إلى الدمار ، والتخريب ، والانذار .
- ٢- هجرة العديد من الكوادر الطبية التي تشكل نسبة 22.2% للخارج نتيجة التهديدات الأمنية .
- ٣- نقص الأدوية ، والمستلزمات الطبية التي أصبحت السمة الغالبة لمعظم المستشفيات ، ومراكز الرعاية الصحية الأولية .

- ٤- المشكلات البيئية الناجمة عن الأسلحة المحرمة دولياً ، التي استخدمتها القوات الأمريكية في صحراء العراق عام 2003 .
- ٥- ضعف مساهمة الوزارات ذات العلاقة ، ومحدودية استخدام الحوكمة الإدارية ، وتحديث معايير الجودة .
- ٦- تدهور الصحة العامة للأطفال نتيجة النقص الحاد في توفير اللقاحات اللازمة لتحصينهم ضد الأمراض الانتقالية .

المؤشر الثاني / التعليم :- ويعد الركيزة الأخرى التي يتم من خلالها تحقيق التنمية كونه أحد المفاتيح الرئيسة للتنمية البشرية ، التي يتم من خلالها تحقيق التنمية الاقتصادية التي يطمح إليها العراق ، ويرى آدم سميث أن الذكاء الحاد ، والعادات الفاضلة لدى أفراد المجتمع تعود للانتشار المبكر للتعليم ، إذ يعدّه ضرورياً لتفادي الانحطاط الجسدي ، والعقلي للعاملين ، وجعلهم عناصر فعالة في تحقيق الاستقرار السياسي ، والاجتماعي ، لذا جاء الاهتمام بالعنصر البشري ، وتوسيع عمليات الاستثمار فيه من خلال توسيع نطاق التعليم ، والمعرفة للتصدي لعمليات التطوير ، وتحقيق التنمية في مختلف المجالات (القصير 2017 :34) .

الجدول (٢٥) نسب مؤشرات قطاع التعليم في العراق للمدة (2004-2019)%

معدل الالتحاق بالدراسة الجامعية	معدل الالتحاق بالمدارس			المؤشر السنوي
	الإعدادية	المتوسطة	الابتدائية	
12	15	35	86	2004
13	18	36	84	2006
12	17	36	91	2008
15	19	36	91	2010
16	24	45	94	2012
18	26	52	96	2014
12	39.9	49.4	92.3	2016
14	37.3	48.7	92.3	2018
13	38.3	49	91.5	2019

المصدر(1) :- سعيد علي محمد العبيدي ، عبدالقادر فخري هندي العامري (2018) . مؤشرات التنمية البشرية في العراق للمدة (2003-2014) الواقع ، والتحديات ، عدد خاص بالمؤتمر الدولي الثاني ، جامعة جيهان - أربيل في العلوم المالية ، والإدارية ، (CIC- ADFIS) :451-452

(2) :- صندوق النقد العربي الموحد (2018,2020). التقرير الاقتصادي العربي الموحد : الدائرة الاقتصادية ، أبو ظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة : 298 .

يتضح من الجدول المذكور أنفاً الانخفاض الكبير في نسب الملتحقين بالدراسة المتوسطة ، والإعدادية ، وكذلك انخفاض معدل الالتحاق بالدراسة الجامعية ، وتسبب ذلك في خروج العراق من تقييم جودة التعليم على المستوى العالمي فضلاً عن غياب فلسفة الدولة في قطاع التعليم وخصوصاً عام 2003 نتيجة تراجع مستوى الأداء .

وكنتيجة لذلك فقد برزت مظاهر التخلف في هذا القطاع ، ويمكن اجمالها بالآتي (الربيعي*

(2019: 1-3)

١- عدم وجود معايير دقيقة في تولي المناصب الإدارية العليا القادرة على توجيه وزارتي التربية ، والتعليم نحو تحقيق الأهداف المنشودة .

٢- خروج العراق من التصنيف العالمي لممانعته في نشر البيانات الخاصة بقطاع التعليم كنسبة عدد المعلمين إلى عدد الطلبة ، وعدد ساعات التدريس ، ومعدل عدد الطلاب في الصف الواحد ، ومدى كفاءة التدريس .

٣- ضعف المناهج الدراسية ، وتغييرها المستمر ، وتقسيمها إلى احيائي ، وتطبيقي ، فضلاً عن القسم الأدبي ، واعتماد طرائق تدريس بدائية غير قادرة على مواكبة التطورات العلمية الحديثة على المستوى العالمي .

٤- اتساع نسبة الأمية بين المواطنين وبحسب ما يوضحه الجدول الآتي :-

الجدول (٢٦) معدل الأمية في العراق للمدة (2004-2019) %

معدل الأمية في العراق للفئات العمرية (١٥ فأكثر)			المعدل السنة
المعدل الاجمالي	الإناث	الذكور	
25.85	35.8	15.9	2004
59.1	74.8	43.4	2006
21.9	30.1	13.7	2009
21.7	29.4	14.0	2010
20.3	26.3	14.3	2016
49.9	56.0	43.8	2018
40.6	44.4	36.8	2019

المصدر(1) :- صابر محمد زهو . (2016) . التنمية البشرية في العراق في ظل اقتصاد المعرفة ، مجلة جامعة التنمية البشرية ، العدد : 2 ، جامعة تكريت - كلية الإدارة والاقتصاد - قسم الاقتصاد : 228 .

(2) :- صندوق النقد العربي الموحد. (2018,2020). التقرير الاقتصادي العربي الموحد : الدائرة الاقتصادية ، أبو ظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة : 298 .

٥- انخفاض كفاءة الكوادر التعليمية إذ توجد نسبة 26% بحاجة إلى إعادة تأهيل ، وتدريب .

- ٦- انتشار المدارس الطينية ، والمدارس الآيلة للسقوط ، والمدارس المزدوجة ، واكتظاظها بالطلاب ، وبحسب وزارة التربية فإن العراق بحاجة لبناء ما يقرب من 9000 مدرسة في عموم البلاد باستثناء اقليم كردستان .
- ٧- أيام السنة الدراسية تبلغ 151 يوماً ، وهي تقل عن أيام الدراسة في دول منظمة التعاون الاقتصادي بـ 29 يوماً ، وتقل عن أيام الدراسة في اليابان بـ 59 يوماً ، وعن كوريا الجنوبية بـ 69 يوماً ، وبالتالي فالعام الدراسي عطلة مستمرة تتخلله بعض أيام الدوام .
- ٨- ترسيخ مبدأ الحفظ للمواد الدراسية لدى الدارسين للحصول على نسب مرتفعة تمكنهم من الدراسة الجامعية من دون التركيز على مبدأ الفهم ، والإدراك .

المؤشر الثالث / الدخل :- إذ يعد الدخل الذي يحصل عليه الفرد أحد ركائز التنمية البشرية فارتفاعه يشير إلى حالة الاستقرار في حين يرتبط انخفاضه بظاهرة الفقر التي تعد ظاهرة ذات أبعاد متعددة تنطوي على حالة من الحرمان المادي ، وما ينجم عنها من انخفاض في مستويات الاستهلاك ، والصحة ، والتعليم ، والتهميش ، وضعف القدرة على اتخاذ القرارات ، إذ أنّ التفاوت في توزيع الدخل ، وغياب نظام التكافل الاجتماعي ، وعدم توفير الفرص المناسبة للعمل سيخلق حالة من التمايز الطبقي ، وهو ما بات واضحاً بعد العام 2003 ، إذ أسهمت الأوضاع السياسية ، وصراعات الاستحواذ على السلطة ، واستعمال سياسة إغناء الأغنياء ، وإفقار الفقراء إلى المزيد من حالات الفقر ، وعدم الحصول على حاجاتهم الأساسية (السوداني ومحمد، 2008: 66) .

فضلا عن انعدام فرص العمل ، وانخفاض مستويات الدخل ، كل ذلك أسهم في ارتفاع معدلات الفقر ، ولذا فإن مستقبل التنمية في العراق سيواجه سلسلة من الاخفاقات التي تؤثر سلبا في مؤشرات التنمية كون الفقر المادي سينسحب على الجوانب الأخرى كالجوانب الثقافية ، والاجتماعية ، والصحية، والتعليمية (الزبيدي، 2007: 109)

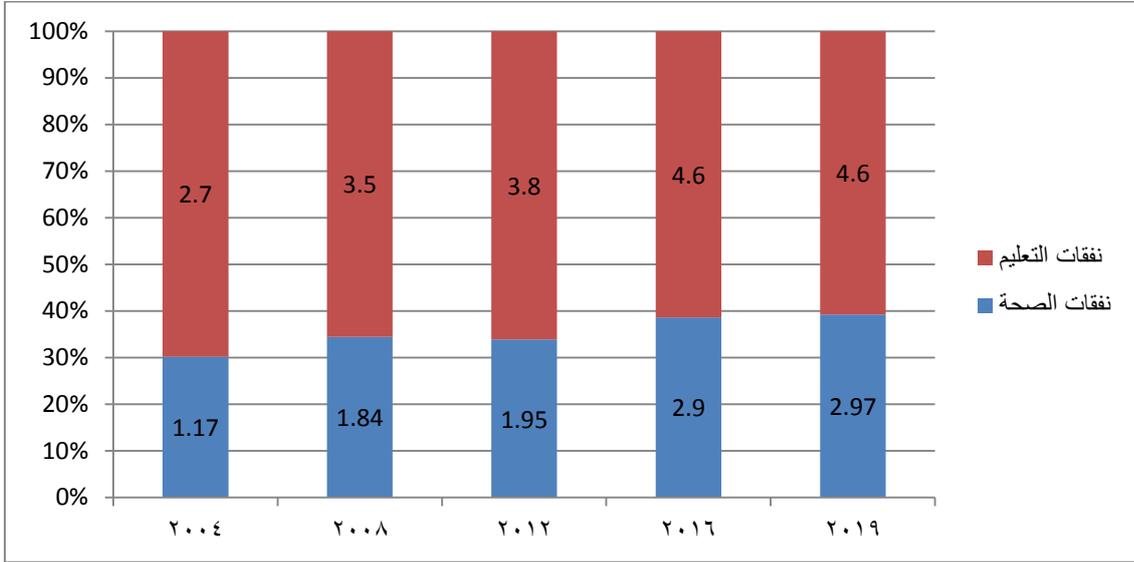
المؤشر الرابع / الإنفاق الحكومي على الصحة ، والتعليم (الدعمي، 2018: 17-18) .

يعد الإنفاق على الصحة ، والتعليم من القضايا المهمة التي أولتها دول العالم جانباً كبيراً من اهتمامها نظراً لما يترتب عليه من تطوير لقطاعي الصحة ، والتعليم ، وعلى الرغم من تنامي الإنفاق على هذين القطاعين من قبل الدولة العراقية إلا أنه ما زال منخفضاً مقارنةً بسنغافورة ، والسعودية ، فضلاً على أنه لا يتناسب مع إمكانات العراق المادية ، كما أنه لا يتناسب مع حجم السكان المتنامي .

ويوضح الشكل الآتي نسب الإنفاق المتدنية على كلا القطاعين خلال المدة (2004-2019) :-

الشكل (١٧) معدل الإنفاق

على قطاعي الصحة والتعليم في العراق من الناتج المحلي الإجمالي للمدة (2004-2019) %



المصدر (1) :- الطائي ، وآخرون . (2018) . دور الإنفاق الحكومي في تحسين كفاءة التعليم في العراق ، وقائع المؤتمر الدولي العاشر للمدة 2018/4/10-9 المنعقد تحت شعار الجامعات وسوق العمل (المتطلبات ، والاحتياجات رؤية 2030) : 1089

(2) :- عبدالعظيم عبدالواحد الشكري ، حسنين علي اسماعيل العليايوي . (2020) . الإنفاق على القطاع الصحي وأثره على التنمية المستدامة في العراق - التحديات والمعالجات - مجلة الدراسات المستدامة ، السنة الثانية ، العدد 8

وبالنظر إلى الشكل المذكور آنفاً يلاحظ أن هناك نفقات مخصصة لقطاعي الصحة ، والتعليم إلا أنها لم تحقق الغاية منها في رفع مستوى الخدمات التي يقدمها القطاعان مما يدفع بالقول بأن تلك النفقات تدخل ضمن إطار الهدر المتعمد لموارد القطاع العام ، وبشكل عام فهي لم تصل إلى التطورات الحاصلة في العديد من دول العالم ، ولا سيما النفقات التعليمية لكل من "سنغافورة ، إذ بلغت نسبة إنفاقها على التعليم 35.28% كنسبة من إجمالي الإنفاق" (اليونسكو ، 2015 : 669) .

والمملكة العربية السعودية التي بلغت نسبة إنفاقها على التعليم 26% من الميزانية الحكومية في العام 2007 (المركز العربي ، 2012 : 56) .

ثالثاً :- مقارنة دليل التنمية البشرية

صنف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة التنمية البشرية إلى أربعة أصناف ، هي تنمية بشرية مرتفعة جداً قيمة دليل التنمية البشرية فيها يساوي 0.8 فأكثر ضمت 49 دولة بضمنها سنغافورة ، والسعودية ، وتنمية بشرية مرتفعة ، وتنمية بشرية متوسطة بضمنها العراق ، فضلاً عن التنمية البشرية المنخفضة ، ويوضح الجدول الآتي مقارنة بين العراق مع كل من سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية .

الجدول (٢٧) دليل التنمية البشرية للعراق ودول المقارنة للمدة (2012-2013)

الدولة	الترتيب عربيا	الترتيب عالميا	صنف التنمية البشرية
العراق	14	120	تنمية بشرية متوسطة
السعودية	2	34	تنمية بشرية مرتفعة جداً
سنغافورة	9	تنمية بشرية مرتفعة جداً

الجدول من عمل الباحث استناداً إلى : البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة . (2014) . تقرير التنمية البشرية ، (ترجمة فريق من موظفي البرنامج) : 158 .

ويتضح من الجدول المذكور آنفاً أنّ هناك بوناً شاسعاً بين منجزات التنمية البشرية في كلٍ من العراق ، والسعودية ، وسنغافورة ويتضح ذلك من خلال المراكز التي احتلتها هذه الدول ، والتصنيف الذي تقع ضمن دائرته ، والذي يعد انعكاساً للجهود التي بذلت من قبل الدول المذكورة سلفاً في مجالات التعليم ، والتدريب ، والصحة ، ومستويات المعيشة ، فضلاً عن عددٍ من المؤشرات التي تقيس مدى قابلية الدول على الوفاء بالتزاماتها تجاه شعوبها ، وقدرتها على الاستفادة من الإمكانيات المتاحة لتحقيق التنمية البشرية ، التي تعد مفتاحاً للتنمية الاقتصادية للعلاقة بينهما نتيجة الأدوار التبادلية ، والتكاملية بين التمتين .

المبحث الثاني :- انعكاس مؤشرات التنمية البشرية على دور العنصر البشري في العراق

يؤدي العنصر البشري دوراً متميزاً في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية ، وتحقيق التطور الاقتصادي إذ أن الواقع في العديد من دول العالم يرى أنّ الابداع الفكري يعد أساساً في ذلك ، وإنّ الأموال ليست إلا وسيلة لتحقيق غاية ، وهناك العديد من تجارب الدول التي تؤكد فكرة أنّ العمل يعد محركاً لعجلة التنمية الاقتصادية فألمانيا ، واليابان ، والصين ، وكوريا الجنوبية فضلاً عن سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية - موضوع البحث - لم تبلغ غايتها في التقدم ، والتطور الاقتصادي إلا من خلال العنصر البشري بعد أن أدركت الأهمية الكبيرة التي يؤديها في مجالات التنمية (فلاق ، ومداح، 2017: 23-24) .

من هنا جاءت فكرة الاستثمار في رأس المال البشري الذي لا يقل أهمية عن رأس المال المادي ، ويشمل الاستثمار في رأس المال البشري التعليم ، والتدريب بهدف رفع القدرات ، والمهارات الفردية في القطاعات كافة كي تكون أكثر مرونة في تلبية حاجة سوق العمل المحلية ، وإن العناية بالعناصر البشرية من خلال توسيع الانفاق على التعليم ، والصحة بوصفها نفقات استثمارية تعمل على تراكم رأس المال البشري ، ومن ثمّ زيادة إنتاجية الأفراد ، وتنوع قدراتهم ، وحثهم على الابتكار ، والتجديد الأمر الذي أكدّ عليه شولتز في نظرية رأس المال البشري المتعلقة بالتعليم (عبد القادر وآخرون، 2019: 49-50)

ويشير تقرير التنمية البشرية ، ومؤشراتها للعام 2018 أن العراق يقع ضمن الدول التي حققت تنمية بشرية متوسطة ، وجاء ترتيبه (120) من بين (148) دولة بحسب دليل التنمية البشرية ، علماً أنّ "المقاييس الكمية تبين مدى تطور التعليم على المستوى العالمي فبعد أن كان متوسط سنوات الدراسة للبالغين (5.8) أصبح في العام 2017 (8.4)" (الأمم المتحدة، 2018: 11، 54) .

وهذه إشارة خطيرة إلى عدم الاهتمام بقطاع التعليم الذي توليه دول العالم اهتماماً كبيراً لارتباطه بتحريك عجلة التنمية الاقتصادية ، التي تتطلع إليها بلدان العالم ، ولاسيما البلدان النامية ، كونه أحد الأركان الرئيسة للتنمية البشرية ، وانعكاساتها على التنمية الاقتصادية.

إن دور العنصر البشري في التنمية الاقتصادية في العراق يتوقف على حجم الاستثمار في

رأس المال البشري ، فبقدر ما تولي السياسات الحكومية عناصرها البشرية ، وقواها العاملة قدرا من الاهتمام من خلال تطوير قطاع التعليم ، ورفع مهاراتها ، وقدراتها ، وتهيئة كل الظروف الممكنة أمامها ، وزجها في سوق العمل ، بما يتلاءم ، وقدراتها المكتسبة حينها ، سيكون لها دورٌ فاعلٌ في عملية تحقيق التنمية الاقتصادية .

"إذ أظهرت الأبحاث ، والدراسات الاقتصادية ، أن العائد المالي للتعليم يعادل ثلاثة أمثال العائد على الاستثمارات المادية ، هذا الأمر دفع بلدان العالم ، وخصوصا البلدان المتضررة من الحرب العالمية الثانية إلى إعادة النظر في استراتيجياتها ، والتحول نحو الاستثمارات في رأس المال البشري من خلال عدد من القطاعات ، لا سيما قطاعي التعليم ، والتدريب المهني كونهما لهما القدرة على رفع القدرات الفكرية ، والذهنية ، والفنية ، وتحسين المهارات الفردية للاستفادة منها في قطاعات الإنتاج المختلفة" (صباح، 2008: 3) .

وهذا ما حدث بالفعل ، وما يجب أن يحدث في العراق للارتقاء بالواقع الاقتصادي المتردي إذ من الملاحظ ، وخصوصا بعد العام 2003 أن هناك إهمالاً شبه متعمد من قبل صانعي القرار لهذا القطاع الحيوي ، ومن صور الإهمال ازدواجية ، وثلاثية الدوام في المدارس ، وقلة التخصيصات ، وعدم كفاءة أغلب العاملين في مجال التعليم ، وارتفاع نسب المتسربين ، وتراجع مستويات المتعلمين ، وعدم محاسبة المقصرين عن نسب الرسوب المرتفعة ، فضلا عما يسمى بالدور الثالث التكميلي ، الذي يشير إلى أن السياسة المتبعة تهدف لدفع الطلبة للانتقال من مرحلة إلى أخرى بمجرد النجاح من دون النظر إلى المستوى العلمي ، والمحصلة النهائية المكتسبة من العملية التعليمية ، والتربوية ، وتأثير ذلك في التعليم العالي ، ناهيك عن العمل بمعادلة الشهادات التي يتم الحصول عليها من جامعات غير رصينة .

فضلاً عن ذلك سوق العمل شبه معطل ، وغير قادر على استيعاب هذا الكم الهائل من الأيدي العاملة المتعلمة ، وغير المتعلمة ، والماهرة ، وغير الماهرة بما في ذلك القطاع النفطي العاجز هو الآخر عن استيعاب القوى العاملة المتزايدة في المجال النفطي بسبب استحواذ الشركات الأجنبية على جزء كبير من الإيرادات المالية ، وحرمان العراق من العوائد النفطية التي تشكل 95% من قيمة الموازنات الاستثمارية العامة طيلة السنوات الماضية ، التي أعقبت العام 2003 .

فضلا عن المبالغ المخصصة للاستثمار ، التي ذهبت باتجاه المشروعات الوهمية ، التي لم تحقق أي تقدم في قطاعات الصناعة ، والزراعة ، وعدد من الأسباب التي أسهمت بشكل فاعل في عدم القدرة على التطور وتعميق ظاهرة البطالة وهي كالاتي (عبد الخضر وآخرون، 2012: 84)

- ١- إهمال القطاعات الإنتاجية كالقطاع الصناعي ، والقطاع الزراعي .
 - ٢- تسخير الإيرادات النفطية لتمويل الحروب ، ومكافحة الإرهاب في الوقت الحاضر .
 - ٣- تبني سياسات مالية ، ونقدية توسعية ترتب عليها ارتفاع معدلات التضخم ، وتدهور مستويات المعيشة لأفراد المجتمع .
 - ٤- انخفاض مستوى الإنفاق الحكومي على قطاعي الصحة ، والتعليم ، وما ترتب عليه من تدهور في مستوى إنتاجية رأس المال البشري ، فضلا عن غياب التنسيق بين مخرجات التعليم ، ومتطلبات سوق العمل .
 - ٥- حالة الركود الاقتصادي ، والاعتماد على الاستيرادات من الخارج ، التي أدت إلى اندثار العديد من المصانع ، والقطاعات الإنتاجية الأخرى ، فضلا عن انخفاض الطلب على الأيدي العاملة ، وتسريح العديد من العاملين في هذه القطاعات .
 - ٦- فشل برامج التنمية في جوانبها الاقتصادية ، والاجتماعية
 - ٧- عدم سن القوانين المحفزة على الاستثمار .
 - ٨- تراجع دور الدولة في إيجاد فرص العمل في مختلف ميادين الإنتاج بسبب التحول إلى اقتصاد السوق التي تسعى الدولة لتحقيقه .
 - ٩- انتشار آفة الفساد المالي ، والإداري في مفاصل الدولة ، ومؤسساتها .
- فضلاً عن إجراءات سلطة الائتلاف بعد العام 2003 ، التي تم بموجبها حل العديد من مؤسسات الدولة ، والتي أسهمت بتفاقم مشكلة البطالة المتمثلة بالآتي (الشمري، 2013: 142) :-
- ١- حل الجيش العراقي ، و مؤسساته كافة ، وتسريح ما يقرب من 400 ألف منتسب .
 - ٢- حل الأجهزة الأمنية كافة ، والدوائر المرتبطة برئاسة الجمهورية ، وتسريح منسبيها .
 - ٣- حل هيئات وزارة الإعلام كافة ، وتسريح منسبيها .
 - ٤- حل هيئة التصنيع العسكري ، وما يرتبط بها من مؤسسات ، وتسريح منسبيها .
 - ٥- توقف المشروعات الصناعية المملوكة للدولة ، البالغ عددها 192 شركة كبيرة .
- وبدلاً من قيام الدولة العراقية بمهمتها في توفير فرص العمل اللائق ، وبما ينسجم مع مؤهلات وقدرات أفراد المجتمع ، فهي تسعى إلى توسيع قاعدة شمول شريحة العاطلين عن العمل بشبكة الرعاية الاجتماعية في حين أن العديد من دول العالم تجاوزت ذلك لتحقيق العدالة الاجتماعية فيما تقوم بمنح فئة أخرى قروضاً ميسرة لإقامة مشروعات إنتاجية صغيرة دون أن تضع في الاعتبار

الجدوى الاقتصادية من تلك المشروعات ، والمردود المالي الذي يمكن للشخص المقترض أن يحصل عليه ، إذ كان من المفترض أن تقوم الدولة عبر مؤسساتها بإقامة المشاريع الصغيرة ، والمتوسطة ، وتوفير فرص عمل للعاطلين للحد من ارتفاع معدلات البطالة ، كون أغلب العاطلين عن العمل ليس لديهم القدرة ، أو الخبرة الكافية للقيام بمهام استثمارية تتناسب وحجم القروض المقدمة لهم ، مما تسبب بإرهاق المقترضين ورفع مستوى مديونيتهم .

والجدول الآتي يوضح نسب العاطلين عن العمل نتيجة عدم وضوح ، وقدرة الخطط على استيعاب الأعداد المتزايدة من العاطلين في ظل أجهزة إنتاجية شبه معطلة .

الجدول (٢٨) معدل البطالة في العراق للمدة (2004-2019)%

السنة	معدل البطالة	السنة	معدل البطالة
2004	26.8	2012	15.0
2005	18.0	2013	11.0
2006	17.5	2014	16.4
2007	16.3	2015	25.0
2008	15.3	2016	16.4
2009	18.0	2017	14.8
2010	15.0	2018	10.8
2011	16.0	2019	12.8

المصدر(1) :- سندس جاسم شعيث ، شذى سالم دلي . (2018) . رأس المال البشري ودوره في تعزيز مؤشرات اقتصاد المعرفة وتلبية احتياجات السوق عمل في العراق ، مجلة جامعة جيهان ، أربيل العلمية العدد 2 :514

(2) :- صندوق النقد العربي . (2015-2020) . التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، الملاحق الاحصائية ، الدائرة الاقتصادية ، والفنية ، أبو ظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة : عدة صفحات

ويلحظ من خلال الجدول المذكور أنفاً أن معدلات البطالة خلال المدة المذكورة تتراوح بين الارتفاع ، والانخفاض وبشكل عام فهي معدلات مرتفعة تحتاج إلى جهود مضاعفة ، وعمليات اصلاحية تركز على التنمية ببعديها المادي ، والبشري من أجل القضاء عليها ، أو التخفيف من حدتها ، والتخلص من آثارها ، والاستفادة من القوى العاطلة ، وتوظيفها في مشروعات استثمارية ، والعمل على إيجاد الحلول اللازمة لذلك ، والمتمثلة بالآتي (عبد جاسم ، 2008 : 13-16) :-

١- الاهتمام بالتعليم ، والتدريب المهني ، والعمل على جعل نظام التعليم أكثر مرونة للتكيف

مع التطورات التكنولوجية ، والقدرة على الخلق ، والابتكار .

- ٢- حصر فئات العاملين ، وتوفير البيانات الخاصة بهم ، وبمستوياتهم الفنية ، ومؤهلاتهم العلمية ، وتحديد الاحتياجات على وفق متغيرات سوق العمل ، ومتطلباته .
- ٣- تصحيح هيكلية القوى العاملة من خلال خلق التفاعل بين رأس المال ، والعمل ، بما يحقق أكبر قدر من الاستثمارات المادية ، والبشرية القادرة على رفع الكفاءة الإنتاجية في مجالي السلع ، والخدمات .
- ٤- تطوير ، وتنشيط قطاعات الاقتصاد ، وخصوصاً قطاعي الصناعة ، والزراعة ، والعمل على توسيع قاعدة الاستثمارات لتوفير فرص عمل جديدة أمام القوى العاملة .
- ٥- إقامة المشروعات الصغيرة ، التي تعد العمود الفقري للاقتصاد المحلي نظراً لقدرتها على تنويع الإنتاج ، وتقليل الأخطاء الناجمة عن سوء توزيع ، وتوجيه الموارد الإنتاجية ، وقدرتها على تشغيل الأيدي العاملة (صالح وكاظم، 2013: 71-72) .

فضلاً عن بعض السياسات الأخرى التي تسهم بشكل ، أو بآخر للحد من تفاقم ظاهرة البطالة ، التي يمكن إجمالها بالاتي (كاظم، 2011: 14-15) :-

- ١- تفعيل دور السياسات النقدية ، والمالية التي تسهم في الحد من ظاهرة التضخم التي يشهدها الاقتصاد العراقي من خلال خفض سعر الصرف ، والسيطرة على مزاد العملة ، وتخفيض الضرائب لرفع مستوى الطلب الفعال ، وتنشيط الاقتصاد القومي ، ومن ثم زيادة الطلب على الأيدي العاملة العاطلة عن العمل .
- ٢- تصحيح مسار السياسة التجارية المتعلق بتقليل الاستيرادات وتوفير الحماية للمنتج المحلي ودعمه ليصبح أكثر قدرة على منافسة المنتجات المستوردة وتحفيز الاستثمار للحد من تفاقم البطالة .
- ٣- تنشيط مكاتب العمل ، والتشغيل في مناطق العراق المختلفة لخلق فرص عمل جديدة في القطاعين العام ، والخاص .
- ٤- اعتماد حزمة من الإجراءات الصارمة ضد كل الآليات التي تعمل على تغذية ، وتوليد البطالة ممثلةً بالنمو السكاني المرتفع ، والفساد المالي ، والإداري ، والانفتاح التجاري غير المقيد .
- ٥- تبني سياسات تدعم مساهمة القطاع الخاص من خلال تسهيل المعاملات الاجرائية ، وتقديم الحوافز المادية ، والمعنوية للمساهمة في تحمل جزء من أعباء التنمية البشرية ، والتنمية الاقتصادية على وفق برامج محددة تنسجم مع الخطط التنموية في البلد .

ونتيجة لكل هذه المعالجات يمكن القضاء على ظاهرة البطالة ، وتحفيز دور العنصر البشري للمساهمة الفاعلة في التنمية الاقتصادية التي يسعى إليها العراق ، كونه يعاني من واقع اقتصادي متدني على الرغم من الامكانيات ، والطاقات الهائلة التي يمتلكها ، وعدم قدرته على الاستفادة من عوائد النفط التي بلغت مستويات مرتفعة في بناء اقتصاد قوي ، ومتنوع قادر على امتصاص الصدمات التي يتعرض لها الاقتصاد العالمي بين فترة ، وأخرى .

لذا فلا بد من توجيه الموارد نحو دعم التنمية البشرية ، وتحويل الجزء الأكبر من الاستثمارات إلى الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التركيز على قطاعات الصحة ، والتعليم لرفع القدرات الجسمانية ، والفكرية ، والمهارات الفنية ، وتنشيط سوق العمل بما يعزز قدرته على استيعاب الطاقات البشرية المهيأة للاندماج في سوق العمل على وفق ما يتمشى مع قدراتها الفكرية ، والفنية .

وبناءً على ما سبقت الإشارة إليه فإن الاستثمار في رأس المال البشري يتطلب نوعاً من التخطيط كوسيلة علمية ، وعملية تساعد في حشد ، وتنظيم الموارد المادية ، والبشرية لتحقيق الغايات ، والأهداف المرسومة .

وتجدر الإشارة إلى أن عمليات التخطيط تعدّ ضرورة لا بد منها عند الشروع في العمليات التنموية التي تهدف لبناء اقتصاد قائم على أسس قوية ، ومتينة ، وقادرٍ على تجاوز الأزمات الداخلية ، والخارجية ، وبعيدٍ عن التلقائية والارتجالية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية المتعلقة بكيان الدولة ، ومصير أفراد المجتمع .

وتسهم عمليات التخطيط في إنجاح المشروعات الإنتاجية المختلفة ، التي تعزز من قدرة الاقتصاد القومي ، وتعمل على تحقيق التنمية الاقتصادية ، في إشارة إلى العلاقة الوثيقة بين التنمية الاقتصادية من جهة ، والتنمية البشرية من جهة أخرى ، والتأكيد على ما سبقت الإشارة إليه في الفصل الأول .

وبالتالي فإن وضع الخطط الاستراتيجية المناسبة ستعمل على تحقيق الأهداف التي يسعى إليها العراق ، وبذلك يضمن الاستفادة من القدرات البشرية ذات الكفاءة العالية في دعم قدراته المادية ، إذ أن البلدان التي تهتم بعناصرها البشرية سيكون لها الكلمة الفصل في عمليات التطوير والنهوض من حالة التخلف الاقتصادي إلى حالة التقدم والازدهار "فالدعم ، والتدريب للقوى العاملة ، والمحافظة عليها تعد من الضروريات التي يجب أن تدرج على جدول أعمال القوى السياسية ، وأصحاب القرار في البلد" من خلال الآتي (الربيعي، 2010: 65) :-

- ١- الاستمرار في تنمية القوى العاملة ، وتحسين كفاءتها الإنتاجية .
 - ٢- تحفيز الأفراد ماديا ، ومعنويا نتيجة للخلق ، والابتكار الذي يسهم في زيادة الإنتاجية .
 - ٣- العمل على تحقيق العدالة ، وتكافؤ الفرص بين صفوف العاملين .
- ويمكن القول إنّ رأس المال البشري ذو أهمية كبيرة من خلال دوره الفاعل في حياة منظمات الأعمال لما يمتلكه من مهارات ، وقدرات ، وخبرات ، ومعرفة في مجالات مختلفة ، وكونه أحد أهم العناصر في العملية الإنتاجية لقدرته على الخلق ، والابتكار ، وتحقيق الميزة التنافسية من خلال مقاييس الأداء التنظيمي المتمثلة بالإنتاجية ، والربحية ، والحصة التسويقية ، وتبرز أهمية رأس المال البشري من خلال الآتي (الزبيدي والمشهداني، 2016: 273) :-

- ١- يعد أحد المصادر المهمة التي تؤدي دورا فاعلا في منظمات الأعمال .
- ٢- قدرته على خلق المعرفة ، والابتكار ، والتجديد وبما يسهم في عمليات التطوير .
- ٣- يعد المورد الوحيد الذي يصعب تقليده لامتلاكه المواهب ، والمهارات الخاصة بكل فرد .
- ٤- أسهم في زيادة الأصول من خلال كفاءة الأداء ، ورفع مستوى الطاقة الإنتاجية .
- ٥- توليد الأموال اللازمة للبدء بمشروعات جديدة من خلال تأثيرهم في المالكين بطرح الأفكار الجديدة .

وهذا تأكيد آخر على عمق العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية من خلال الأداء المتميز لمنظمات الأعمال استنادا إلى دور العنصر البشري المتميز في دفع ، وتحريك عجلة التنمية الاقتصادية في دول العالم ، والدول النامية على وجه الخصوص ، وهذا ما تم التعرف عليه من خلال تجربتي سنغافورة ، والسعودية ، ومحاولة العراق الاستفادة من موارده البشرية كريدف لا يمكن الاستغناء عنه لدعم التنمية الاقتصادية .

والشكل الآتي يوضح طبيعة العلاقة القائمة بين تفوق المنظمة ، وبين طبيعة الأداء المتميز لرأس المال البشري من خلال ارتباطه بعدد من الصور ، والمؤشرات التي أسهمت بشكل واضح في تفسير النتائج المتحققة على أرض الواقع ، المتمثلة بزيادة الطاقة الإنتاجية للمنظمة ، وكفاءة الأداء ، والاستمرار باتجاه التميز ، والمحافظة عليه ، الذي يستلزم تدخل الدولة بشكل فاعل كما حدث في كل من سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية لدفع عجلة التنمية الاقتصادية إلى الأمام ، والاستفادة من منجزاتها .

وهو ما أكدته الدراسات ، والنظريات التي تمت الإشارة إليها حول رأس المال البشري الذي يؤدي دورا متميزا في تحقيق التنمية الاقتصادية .

غير أن العراق ، ومن خلال الخطوات البطيئة ، والاجراءات البيروقراطية لم يخطُ خطوات جادة نحو تنمية موارده البشرية من خلال القطاعات الحيوية التي تعزز من القيمة الحقيقية لتلك الموارد ، ويظهر ذلك من خلال تراجع مستويات الصحة ، والتعليم مقارنة بكل من سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية .

فمفهوم "التنمية البشرية أصبح المحور الذي تدور حوله أي عملية تنموية كما يعد الأساس في نجاح البناء الاقتصادي كونه الأقدر على الأخذ بأسباب النمو ، والتطور، والابتكار ، والتجديد ، وخصوصا بعد تطوره في عقد الثمانينات والتسعينات إذ يعبر عن تحسين ، ورفع المستوى المعاشي لأفراد المجتمع ، وبناء اقتصاد قادر على تلبية حاجاتهم المتزايدة والنظر إلى البشر بأنهم هدف التنمية ، وغايتها ، وليس مجرد عنصرا من عناصرها" (علاوي، 2006: 5) .

لذا فإن الحديث عن دور العنصر البشري في العراق مرتبط بسياسة الدولة ، ومدى قدرتها على توسيع قاعدة الاستثمار في رأس المال البشري من خلال عمليات التعليم ، والتدريب ، والعمل على تحقيق الموازنة بين مخرجات العملية التعليمية ، وبين متطلبات سوق العمل على وفق خطط مدروسة ، وسياسات واضحة تتبني إقامة المشروعات التنموية بشقيها الإنساني ، والمادي بحسب ما تقتضيه المصلحة العامة ، ويتلاءم مع التطورات التي يشهدها العالم ، وهي كالاتي :-

أولاً :- المشروعات التنموية المادية (تنمية رأس المال المادي) :- تنطلق هذه المشروعات من توسيع قاعدة الاستثمار المحلي ، والأجنبي من خلال البدء بإقامة مشروعات التنمية الاقتصادية ، وكالاتي :-

١- الاستثمار المحلي ، ويبدأ من خلال تذليل العقبات أمام القطاعات الاقتصادية القائمة ،

والعمل على تطويرها (USAID-TIJARA, 2009: 25-26) :-

أ- العمل على تطوير القطاع الزراعي من خلال الآتي :-

- رفع القيود عن استيراد المستلزمات الزراعية .
- العمل على تمويل المشروعات الزراعية ، فضلا عن ترويج ، وتسويق المنتجات الزراعية .

• تدريب العاملين في القطاع الزراعي ، وتطوير البنى التحتية .

ب- الصناعات الإنشائية :-

- تسهيل عملية اجراءات التسجيل .
- تخصيص نسبة من الإيرادات الحكومية نحو المشروعات الصغيرة ، والمتوسطة .

- التدريب المهني للعاملين ، واصدار الشهادات الخاصة بهم ، وتحسين ظروفهم .

ت- الصناعات التحويلية :-

- تحسين مصادر المواد الأولية ، وشراء المعدات اللازمة ، وتحسين وصول الطاقة الكهربائية .

- المساعدة في تحويلها إلى شركات رسمية ، وتسهيل مهمتها في الارتباط مع الشركات الكبرى ، والمساهمة في رفع قدرتها التصديرية .

- الاستمرار في عمليات التدريب المهني ، والفني ، والإداري .

ث- قطاع النقل الذي يمكن تطويره من خلال تطوير خدمات الاستخدام ، والتصدير ، وتسهيل الوصول للخدمات المالية .

ج- تطوير القطاع السياحي من خلال تكثيف البرامج التدريبية للعاملين ، وتطوير الأماكن السياحية للزائرين .

ح- إقامة المشروعات الصغيرة ، والمتوسطة في المناطق التي تتوفر فيها الأيدي العاملة ، والمساحات المخصصة لإقامة تلك المشروعات .

٢- الاستثمار الأجنبي المباشر بعدّه أحد دعائم التنمية نظراً للمزايا المتحققة منه ، والتي يمكن اجمالها بالآتي (عبدالله ، ورشيد، 2014: 116) :-

أ- يمكن الاستفادة منه في عمليات تدريب الأيدي العاملة ، ورفع مهاراتها الفنية .

ب- العلاقات بين الشركات الأجنبية ، والمراكز المحلية في مجالات البحث ، والتطوير .

ت- مساعدة الشركات الوطنية بتوفير احتياجاتها من الآلات ، والمعدات ، والمساعدات الفنية التي تسهم في تطوير السلع المحلية ، وجعلها أكثر قدرة على المنافسة العالمية .

ث- مساهمة الاستثمار الأجنبي في عملية التكوين الرأسمالي ، وتعويض نقص الادخارات المحلية في البلدان المضيفة من خلال إقامة المشروعات الإنتاجية المختلفة ، ومن ثمّ

قدرتها على امتصاص العمالة المحلية العاطلة عن العمل ، وإشراكها بصورة أكثر

فاعلية في تلك المشروعات، وسيتم نقل تلك الخبرات للمشروعات المحلية مستقبلاً ،

وهذا الأمر يعزز من دور العنصر البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية .

ثانياً :- **المشروعات التنموية الإنسانية (تنمية رأس المال البشري)** :- تنطوي هذه المشروعات

على ربط تنمية رأس المال البشري بما يعرف باقتصاد المعرفة "الذي تشكل فيه المعرفة أساساً

للنمو الاقتصادي ، ومحركاً للإنتاج ، وناتج عن التقدم المعلوماتي" (الربيعي، 2010: 16) .

ويؤدي اقتصاد المعرفة دوراً رئيساً في تنمية ، وتطوير القوى البشرية ، والاستفادة منها

في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال تأثيره في القوى البشرية ، وجعلها أكثر قدرة على المشاركة الفاعلة في القطاعات الاقتصادية كافة لما تمتلكه من صفات مكتسبة عبر عمليات التعليم ، والتدريب ، والتأهيل وما يتخللها من رفع المهارة ، والابتكار ، والابداع ، والتجديد للقوى البشرية وتمثل تلك الصفات بالآتي (خورشيد، 2008: 21) :-

- ١- قدرة الموارد البشرية على التكيف مع التطورات العلمية ، والتكنولوجية .
- ٢- مرونتها العالية على التكيف مع مختلف الأعمال اعتمادا على الخبرات المتراكمة .
- ٣- قابليتها على حل المشكلات التي تعترض طريق التنمية ، واتخاذ القرارات المناسبة .
- ٤- قدرتها على استعمال تكنولوجيا المعلومات ، والعمل على الحواسيب الإلكترونية .
- ٥- مواصلة الابتكار ، والتجديد ، وبما يتلاءم مع تطورات العمل .

كل ما تمت الإشارة إليه في أولا ، وثانيا يمكن تطبيقه على الوظائف ، والأعمال كافة ، وفي القطاعات الإنتاجية ، والخدمية ، وبما يحقق المزيد من النتائج الإيجابية على مستوى الفرد ، والمجتمع ، وسيتمكن العنصر البشري من تأدية دوره بشكل أكثر إيجابية ، وستكون له مساهمة فاعلة في عملية التنمية الاقتصادية في العراق إذ لا بد من تضافر الجهود الحكومية ، أفراد المجتمع ، والعمل سوية على استثمار كل الامكانيات المتاحة وتحويل الجزء الأكبر من الإيرادات النفطية نحو العمليات الاستثمارية ، وإن كلف ذلك التضحية بجانب كبير من النفقات التشغيلية ، واحداث تغييرات جذرية في الأنماط الاستهلاكية ، والعمل على اصلاح السياسات المالية ، والنقدية ، وكبح جماح الفساد المالي ، والإداري ، وهدر الثروات كون ما تمت الإشارة إليه أسهم ، وبصورة واضحة في بلورة السمات العامة للاقتصاد العراقي ، المتمثلة بالآتي (كاظم، 2011: 2)

- ١- "اختلال هيكل الإنتاج" نتيجة التركيز على قطاع النفط دون الاستفادة من العائدات النفطية في تنشيط ، وتحفيز بقية القطاعات الاقتصادية الأخرى كقطاعات الصناعة ، والزراعة ، وقطاع الخدمات ، وتنشيط التجارة محليا ، ودوليا ، وهو ما عزز من أحادية الاقتصاد العراقي
- ٢- "اختلال هيكل الصادرات" وذلك بسبب عدم تنويع سلة الصادرات ، واعتماد الاقتصاد العراقي على الصادرات النفطية في تسيير شؤون البلاد ، وهذا ما يجعله عرضة للتقلبات ، وعدم الاستقرار ، وتأثير ذلك في العمليات التنموية
- ٣- "اختلال هيكل الموازنة العامة" وذلك بسبب تفوق التخصيصات التشغيلية على حساب

التخصيصات الاستثمارية .

٤- تدهور معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي .

٥- الانفتاح الاقتصادي غير المنضبط .

فضلا عما سبقت الإشارة إليه فإنّ المشروعات التنموية في البلد تواجه عددا من التحديات التي تمت الإشارة إليها سابقا في الصفحة (38) والمتمثلة بتحقيق الأمن القومي ، والاستقرار السياسي للدولة ورفع مستوى العدالة من خلال إتاحة الفرص المتكافئة بين أفراد المجتمع ، ومواجهة الزيادة في حجم السكان ، وتداعيات العولمة الثقافية ، والاقتصادية ، وانتشار شبكات المعلومات ، والاتصالات التي أسهمت في تطوير الاقتصاد ، واندماج الأسواق ، وسرعة انتقال رؤوس الأموال كذلك فإن التنمية البشرية ، والتنمية الاقتصادية تواجه عدداً من المشكلات ، التي تعوق طريق التطور ، والتقدم ، وهي (annajah, 2018) :-

- ١- المشكلات السياسية : تعد من أهم العوائق التي تعترض طريق التنمية البشرية ، والتنمية الاقتصادية على حدٍ سواء بسبب التجاذبات بين الأطراف السياسية ، وما ينتج عن ذلك من انعدامٍ للاستقرار السياسي ، والأمني ، والتي تكون سبباً في حرمان الطاقات البشرية من ممارسة دورها في عمليات التطوير .
- ٢- المشكلات الاقتصادية : وهي المشكلات التي تنشأ بالتزامن مع المشكلات السياسية ، وتتمثل بانتشار مظاهر الفقر ، والعوز ، وتخلف القطاعات الإنتاجية ، وارتفاع مستوى المديونية الخارجية .
- ٣- المشكلات الاجتماعية : وهي المشكلات الناجمة عن انقسام المجتمع على أسسٍ طائفية ، ومذهبية ، وتدهور مكانة المرأة على حساب مفهوم المواطنة ، والمساواة ، الأمر الذي يفتح الباب أمام الهجرة للخارج ، وحرمان البلد من الكفاءات ، والخبرات التي تتطلبها عمليات التنمية .
- ٤- المشكلات الثقافية : وتتمثل بتبني العادات والتقاليد البالية ، والمتوارثة التي تعترض طريق التنمية البشرية ، وتؤثر في الوصول إلى التنمية الاقتصادية .
- ٥- المشكلات الصحية : وهي المشكلات الناشئة عن تردي الأوضاع الاقتصادية ، وعدم قدرة الدولة على توفير مستلزمات الرعاية الصحية تكون نتيجتها انتشار الأمراض ، والأوبئة .
- ٦- المشكلات التعليمية : وتعد من المشكلات الكبيرة التي تعترض طريق التنمية البشرية كونها أحد أهم ركائزها التي تستند إليها ومن ثم تكون سببا في إعاقة التطورات الاقتصادية

، فعدم قدرة الدول على تعليم وتأهيل قواها البشرية سيفاقم من مستويات البطالة ، ومن ثم حرمان المؤسسات الإنتاجية من العناصر البشرية .

فالعنصر البشري لن يستطيع بمفرده أن يتجاوز كل هذه العقبات من دون أن يكون للدولة دوراً فاعلاً ، وحازماً في اصلاح المنظومة الاجتماعية ، والاقتصادية ، والسياسية ، والعمل الحثيث على تبني سياسات اصلاحية تنعكس بشكل واضح على واقع التنمية البشرية ، والاقتصادية .

المبحث الثالث :- إمكانية الاستفادة من تجربتي سنغافورة ، والسعودية

سبقت الإشارة إلى تجربتي سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية ، ودورهما في التركيز على تنمية العناصر البشرية من خلال تهيئة كل الفرص ، وبذل كل الإمكانيات اللازمة من أجل إحداث تنمية حقيقية تأخذ على عاتقها التصدي لكل العمليات التنموية في هذين البلدين ، فانعدام الثروات في سنغافورة لم يكن سببا في توقف عجلتها التنموية كونها أدركت أن الثروة الحقيقية تتمثل في سكانها الذين يعيشون على أرضها فانصهار القيادة الحكيمة ، والإرادة الشعبية كان سببا في وصول سنغافورة إلى ما وصلت إليه ، لذا تعد من التجارب العملاقة التي شهدها القرن العشرين بسبب ما أحدثته من تغيرات جذرية في حياة السنغافوريين على الرغم من تعدد أعراقهم ، وقومياتهم ، ودياناتهم محدثة بذلك تنمية شملت مرافق الدولة ، ومؤسساتها على الرغم من الآراء السلبية لعدد من المشككين بقدرة سنغافورة على النهوض إلا من خلال الدعم الخارجي الذي قدمته دول أوربا ، والولايات المتحدة الأمريكية لتكون في مواجهة الصين ، وعلى فرض مصداقية هذه الآراء إلا أن ما حدث في سنغافورة تجاوز كل الحدود ، وتفوقت على الكثير من الدول المتقدمة ، وحققت تقدماً كبيراً في مجالات متعددة ، واحتلت المراتب الأولى بين دول العالم في مؤشرات التنافسية الاقتصادية العالمية .

وكذلك المملكة العربية السعودية ، التي يشترك معها العراق في الكثير من الصفات ، والخصائص من حيث المساحة ، والطبيعة الجغرافية ، وعدد السكان ، والثروات النفطية ، والمعدنية ، والمساحات الشاسعة من الأراضي الصالحة للزراعة ، كانت لها تجربة أدركت من خلالها أن الثروات المادية لوحدها لن تحقق تنمية حقيقية في البلد ما لم تقترن بتنمية بشرية يتم العمل على تطويرها من خلال الاستثمار في رأس المال البشري ، وفتح الباب واسعا أمام تطوير قطاعات التعليم ، والتدريب ، ورفع مهارات ، وخبرات العناصر البشرية ، وكذلك رفع المستوى الصحي ، والمعاشي ، وإشراكهم في القطاعات الإنتاجية ، والخدمية كافة ، وبما يتناسب مع مؤهلاتهم ، وخبراتهم المكتسبة ، وأحدثت المملكة العربية السعودية بهذه الخطوات تطورات كبيرة من خلال التغييرات الجذرية في المنظومة الاجتماعية ، والاقتصادية ، والثقافية ، واستطاعت أن تتحول من الصورة النمطية التي كانت عليها في عدم الاستجابة للمتغيرات الإقليمية ، والدولية إلى بلد أكثر استجابة لتلك المتغيرات .

لذا فإنّ التجربة السعودية تعدّ من التجارب الرائدة في الوطن العربي ، بل وعلى المستوى العالمي من خلال المراكز المتقدمة التي حصلت عليها في مؤشرات التنافسية العالمية ومن ثمّ فإن التركيز على التنمية البشرية يؤدي دوراً محورياً في تطور سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية من خلال الدور الفاعل للقيادات السياسية ، والإرادة الشعبية القوية المصممة على تحقيق التنمية الاقتصادية .

والعراق الذي يمتلك من المقومات المادية ، والطبيعية ، والبشرية يمكنه الاستفادة من تجربة كل من سنغافورة ، والسعودية ، وبما ينسجم مع ظروف البلد وخصوصيته من خلال احداث تغييرات جوهرية في محاور متعددة تشمل القطاعات الاقتصادية ، والاجتماعية ، والثقافية ، والعمل على تطوير القوى البشرية ، عن طريق وضع الخطط اللازمة واتباع سياسات واضحة تسهم في تحقيق الأهداف القومية للبلد ، ليتسنى له اللحاق بركب الدول المتقدمة ، وهو ما يتطلب إرادة شعبية ، وحكومة فاعلة ، ومؤثرة تعمل على حشد الموارد ، وتوجيهها نحو العمليات التنموية آخذة بنظر الاعتبار المسارات التي سلكتها دول العينة ، والتي حققت من خلالها انجازات هائلة على المستوى المحلي ، والعالمي ، والمتمثلة بمحركات التحول في التنمية ، وهي على النحو الآتي (الأمم المتحدة، 2013: 68-83) :-

أولاً :- الدولة الإنمائية الفاعلة :- تعني الدولة المعنيّة بإطلاق عملية التحول في حياة المواطنين ، ورصدها من خلال منح أجهزتها الإدارية النفوذ ، والسلطة لتخطيط السياسات ، وتنفيذها من أجل رفع معدلات النمو ، وتحسين المستوى المعاشي ، وتستند الدولة الإنمائية في عملية التحول إلى عدد من العناصر الأساسية الآتية :-

- ١- العمل على وضع استراتيجية تحظى بالإجماع ، والقبول ، والالتزام بالتنفيذ .
- ٢- توافر النخب القادرة على تطبيق الأنظمة ، والقوانين من خلال التسلسل الهرمي للقيادة القوية ، والتخصص في أداء الأدوار الموكلة إليهم .
- ٣- العمل على وفق سياسات مناسبة تأخذ على عاتقها تحديد العوائق التي تحول دون عملية التحول من جهة ، ومنح الحوافز لتجاوزها من جهة أخرى .
- ٤- إشراك أفراد المجتمع في عملية التحول من خلال الإصغاء لآرائهم .

وعلى الرغم من صعوبة تحقيق ذلك في العراق بسبب الصراعات على السلطة ، وعدم وجود رؤية واضحة ، إلا أنّ الأمر يتطلب مزيداً من بذل الجهود لتحقيق تنمية اقتصادية حقيقية .

ومن أهم ما يميّز الدول الفاعلة امتلاكها برامج اجتماعية مبتكرة ، وقوية تشكل من خلالها

علاقات صداقة مع أفراد المجتمع للانتقال من التركيز على التنمية بمعناها المادي إلى التركيز على التنمية البشرية عن طريق تحديد أولويات سياساتها ، وتصحيحها يكون الإنسان محور تلك الأولويات من خلال توفير فرص العمل ، والحد من ظاهرتي الفقر ، والبطالة ، ورعاية عدد من الصناعات ، وتعزيز التكامل بين الدولة ، والسوق ، والالتزام بالإصلاحات طويلة الأجل ، وتشجيع الاستثمار العام .

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول الآتي الذي يوضح الدور الذي تؤديه الدول في تحقيق التنمية البشرية ، والتركيز على عناصرها البشرية .

الجدول (٢٩)

معدل كفاءة الأداء (العراق ، السعودية ، سنغافورة) للأعوام (2019,2015,2010)%

سنغافورة			السعودية			العراق			الدولة
2019	2015	2010	2019	2015	2010	2019	2015	2010	المؤشر
0.94	0.93	0.91	0.85	0.86	0.81	0.67	0.65	0.64	مؤشر التنمية البشرية
68.3	68.7	66	52.5	52.9	48.4	37.5	39.3	38.6	نسبة التوظيف
85.8	84.9	63.9	59.2	44.7	42.8	سهولة الأعمال

المصدر:-أطلس بيانات العالم. (2020). بيانات العراق ، السعودية ، سنغافورة (مؤشرات مختارة) ، مكتب الإحصاءات القومي ، ar.kno.com/atlas .

يلاحظ من خلال الجدول المذكور أنفا التحولات الكبيرة التي تم إنجازها من قبل الدولة الفاعلة في كل من سنغافورة ، والسعودية في مجالاتٍ متعددة يقابلها ضعف الأداء من قبل الدولة العراقية .

ثانياً :- **اختراق الأسواق العالمية** :- ويعني الانفتاح على الأسواق العالمية من خلال انشاء شبكة من العلاقات التجارية الدولية من خلال الصادرات النفطية ، والعمل على جذب الاستثمارات الخارجية للاستفادة منها في نقل التكنولوجيا ، وتبني استراتيجية إنتاجية موجهة نحو التصدير ، من خلال الاندماج التدريجي في الأسواق العالمية ، وبناء الكفاءات الصناعية ، والاستفادة من المنتجات المخصصة للتصدير لقدرتها على المنافسة في الأسواق العالمية .

وهو ما سعت إليه سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية منذ انطلاق عملياتها التنموية من خلال فتح أبواب الاستثمار الأجنبي بشروط متكافئة تضمن للطرفين تحقيق الأهداف المنشودة ، وليس كما هو الحال في العراق الذي أخفق في الاستفادة من العمليات الاستثمارية عبر ما يسمى بجولات التراخيص ، بل أصبحت عبئاً على كاهل الدولة العراقية نتيجة النسب المرتفعة التي

تتقاضاها الشركات المتعاقدة .

ما يدل على عدم وجود استراتيجية حقيقية ، ورؤية واضحة للنهوض بالواقع الاقتصادي للبلد ، والجدول الآتي يوضح القوة التصديرية للعراق ، والسعودية ، وسنغافورة ، ويتضح من خلاله ضعف القوة التصديرية للعراق نتيجة اعتماده على الصادرات النفطية ، وعدم قدرته على تنويع الصادرات .

الجدول (٣٠) القوة التصديرية

لكل من (العراق ، السعودية ، سنغافورة) للأعوام (2019,2015,2010) مليار/دولار

سنغافورة			السعودية			العراق			الدولة المؤشر
2019	2015	2010	2019	2015	2010	2019	2015	2010	
658	549	568	285	218	261	88	56	54	صادرات السلع والخدمات

المصدر:-أطلس بيانات العالم.(2020) . بيانات العراق ، السعودية ، سنغافورة (صادرات السلع والخدمات) ، مكتب الإحصاءات القومي ، ar.kno.com/atlas .

ثالثاً :- **الابتكار ، والحزم في السياسات الاجتماعية** :- وتهدف إلى تحقيق التنمية البشرية من خلال الاستثمارات الضخمة في الصحة ، والتعليم ، إذ لا يمكن لاستراتيجيات التنمية أن تنجح من دون الالتزام بتكافؤ الفرص ، وتقليص الفوارق ، وإنهاء أشكال التمييز بين أفراد المجتمع ، وتأمين الخدمات الاجتماعية الأساسية المتمثلة بالتعليم ، والرعاية الصحية ، والاستقرار الأمني ، والسياسي ، فالارتقاء بمستويات التنمية البشرية يساعد في تحقيق التنمية الاقتصادية ، والجدول الآتي يوضح الفرق بين العراق ، والسعودية ، وسنغافورة في الإنفاق على الصحة ، والتعليم .

الجدول (٣١) معدل الإنفاق على قطاعي الصحة ، والتعليم للأعوام (2018,2012,2008)%

معدل الإنفاق على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي			معدل الإنفاق على الصحة من الناتج المحلي الإجمالي			الدولة
2018	2012	2008	2018	2012	2008	
4.6	3.8	3.5	1.90	1.95	1.84	العراق
2.60	2.60	2.60	6.4	4.0	3.0	السعودية
2.80	2.90	2.60	4.5	3.3	3.2	سنغافورة

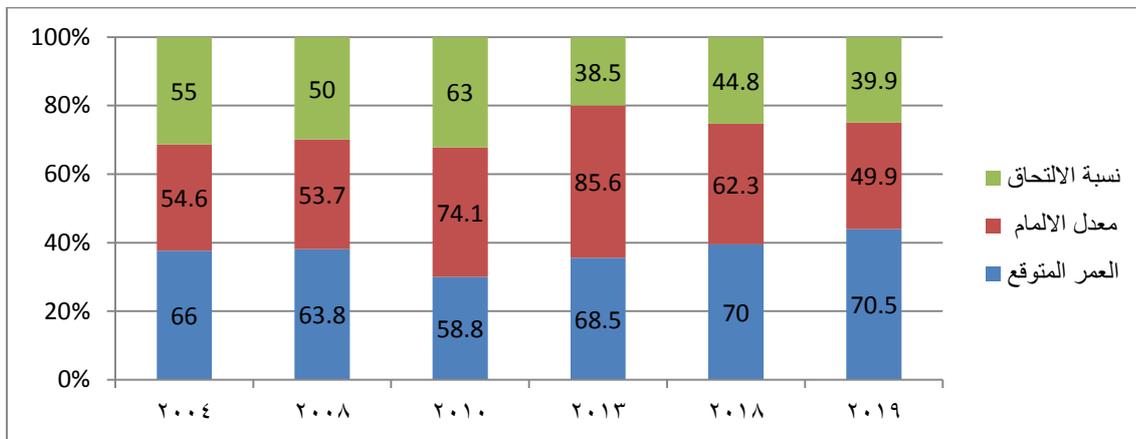
المصدر:-أطلس بيانات العالم.(2019) . بيانات العراق ، السعودية ، سنغافورة (الصحة ، والتعليم) ، مكتب الإحصاءات القومي ، ar.kno.com/atlas .

يلاحظ من خلال الجدول تفوق السعودية ، وسنغافورة فيما تبذله من نفقات على قطاع الصحة ، والنتائج المتحققة من ذلك كما مر سابقاً ، وعلى الرغم من تفوق نفقات التعليم في العراق

إلا أنّ ذلك لم يحدث أي تطور في قطاع التعليم بدلالة خروج العراق من التصنيف العالمي لمؤشرات جودة التعليم ، ووصفه بالمتخلف عن أقرانه في الشرق الأوسط ، ما يعني أن هذه التخصيصات ذهبت ضحية الفساد المالي ، والإداري .

وبالنظر إلى تجربتي سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية يلحظ أنّ تجربتين اعتمدتا ، وإن كانت بدرجات متفاوتة على محركات التحول في التنمية التي أحدثت تغييرات كبيرة في البلدين ، ولذا فالعراق وبما يمتلك من مقومات تتمثل بمساحته التي تزيد على 430 ألف كيلومتر مربع ، وموارده الطبيعية الوفيرة ، والقوى البشرية ، والموقع الجغرافي المتميز والامتدادات التاريخية ، والثقافية ، والحضارية كل هذه المقومات ، وتجاوز العقبات التي تعترض طريق التنمية ستجعل من العراق أكثر قدرة على الاستفادة من تلك التجارب ، والقدرة على تطبيقها للخروج من الواقع الاقتصادي المتردي من خلال العمل على تطوير القطاعات الصحية ، والتعليمية ورفع قدرات العناصر البشرية كي تكون قادرة على التصدي للعمليات التنموية في العراق ، إذ لا يمكن تحقيق تنمية اقتصادية إلا من خلال رفع قدرة العناصر البشرية عن طريق تطوير قطاعي الصحة ، والتعليم كما حدث في كل من سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية ، وإنّ اللآفت للنظر "أنّ العراق على الرغم من تاريخه الذي يمتد لآلاف السنين إلا أنّه يفتقر إلى وجود جهود وطنية حقيقية في مجال التنمية البشرية بسبب التحديات الكبيرة التي واجهت البلد ، المتمثلة بالحروب والأزمات الاقتصادية التي كانت سببا في ضياع الفرص ، وتراجع الأنشطة التنموية ، وانخفاض مؤشرات التنمية البشرية وكما يوضحها الشكل الآتي" (محمود ، 2013: 49-50) .

الشكل (١٨) مؤشرات التنمية البشرية في العراق للمدة (2004-2019)



المصدر(1) :- محمد حسن محمود (2013) . بناء مؤشرات احصائية للتنمية البشرية في جمهورية العراق ، جامعة القاهرة معهد الدراسات والبحوث الاحصائية ، قسم الاحصاء التطبيقي ، والاقتصاد القياسي : 65 .

(2) :- صندوق النقد العربي الموحد (2018,2020) . التقرير الاقتصادي العربي الموحد : الدائرة الاقتصادية ، أبو ظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة : 298

ويلحظ من خلال الشكل المذكور أنفاً عدم وجود حالة من الاستقرار في مؤشرات التنمية البشرية فتارة تتجه نحو الارتفاع ، وتارة تتجه نحو الانخفاض على نقيض ما تشهده بلدان العالم ، وذلك بسبب ما تمت الإشارة إليه سابقاً ، وهو عدم وجود جهود وطنية حقيقية في مجال التنمية البشرية الأمر الذي يستلزم وقفة جادة في تتبع مواطن الخلل ، واجراء الاصلاحات اللازمة للنهوض بواقع التنمية البشرية في العراق وذلك من خلال اعتماد مجموعة من مبادئ ، وأسس التنمية البشرية لتحقيق التنمية الفاعلة عن طريق إحداث تحولات نوعية في حياة أفراد المجتمع على غرار ما حصل في تجربتي سنغافورة ، والسعودية ، وليس مجرد تحسين كمي كمحصلة نهائية لتلك المبادئ ، التي يمكن إجمالها بالآتي (مصطفى ، 2016: 21-24) :-

المبدأ الأول :- استمرارية التعليم ، والتدريب طوال حياة أفراد المجتمع للعمل على زيادة قدراته المعرفية ، وتراكم خبراته العملية ، وجعله أكثر مرونة للاستجابة لمتغيرات العمل .

المبدأ الثاني :- الاستمرارية في عمليات التطوير ، ورفع كفاءة العمل من خلال مواكبة التطورات التكنولوجية ، والتقنية لسد فجوة الأداء الناتجة عن القصور في المعارف ، والمهارات .

المبدأ الثالث :- التركيز على التعليم ، ودعم العملية التعليمية لقدرتها على دعم جهود ، وأنشطة ، وأهداف التنمية بعدها أهم موارد المعرفة التي يتطلب ترسيخها لدى أفراد المجتمع .

المبدأ الرابع :- التمكين ، ويهدف إلى استغلالية الفرد ، وجعله أكثر إيماناً بقدراته الذاتية الساعية إلى الخلق ، والابداع ، والابتكار ، والتجديد .

المبدأ الخامس :- تحقيق العدالة ، وتكافؤ الفرص بين أفراد المجتمع ، ويعد هذا المبدأ من المبادئ الأساسية التي يتوقف عليها نجاح التنمية البشرية ، ثم الاحتكام إلى معيار الكفاءة ، والجدارة في الوصول لما هو أبعد من ذلك .

المبدأ السادس :- خفض كلفة العمل لما له من آثار إيجابية على خفض الكلفة الكلية للسلع المنتجة ، إذ أن من أهم آثار التنمية البشرية رفع كفاءة الإنتاج ، وخفض تكاليفه .

المبدأ السابع :- أن يكون الفرد قادراً على تحقيق أهدافه من خلال توافر النظم الاجتماعية ، والإدارية ، والاقتصادية ، ليتمكن من توظيف مهاراته ، وقدراته من خلال مشاركته الفاعلة في أي نشاط إنتاجي .

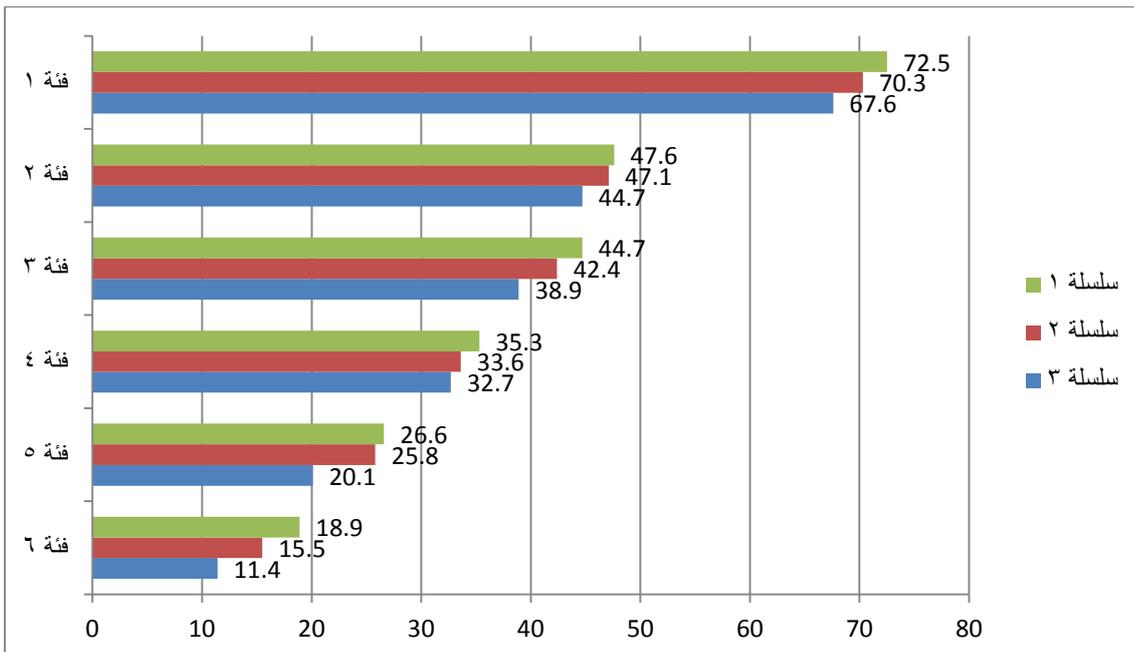
المبدأ الثامن :- تحويل رأس المال البشري إلى رأس مال فكري بمعنى تحويل أفراد المجتمع من

مجرد مخزون من العلوم ، والمعارف إلى مجتمع أكثر قدرة على الإبداع ، والابتكار ، والتجديد .
وبذلك يمكن إحداث نوع من التوازن بين الدور الفعال ، والأساسي للتنمية البشرية ،
وبرامجها المختلفة التي يمكن لها أن تؤدي دوراً محورياً في تحقيق التنمية الاقتصادية في الدولة
العراقية ، فضلا عن إيجاد الحلول اللازمة للعوائق التي تعترض طريق التنمية الاقتصادية في
العراق ، المتمثلة بالآتي :-

أولا :- العوائق الرئيسية التي تعترض إقامة المشروعات ، وتقف أمام رفع مستوى الإنتاجية
(مجموعة البنك الدولي، 2011: 18-19) .

وتقف هذه العوائق أمام تحقيق تنمية اقتصادية حقيقية في العراق كونها تعترض طريق
إقامة المشروعات التنموية ، وتعرقل حركة القطاعات الاقتصادية في رفع قدراتها الإنتاجية كهدف
أساسي لعملياتها التنموية التي تهدف إلى رفع مستوى الناتج المحلي الإجمالي ، ومن ثم رفع
مستوى زيادة معدلات متوسط دخل الفرد ، وتحسين الأوضاع الاقتصادية المختلفة لأفراد
المجتمع ، وتحقيق الرفاه الاقتصادي ، وتتمثل هذه العوائق بنقص إمدادات الكهرباء ، وعدم
الاستقرار السياسي ، والفساد المالي ، والإداري الذي طال مؤسسات الدولة كافة ، وقطاعاتها
الحيوية ، وأسهم في هدر المال العام ، فضلا عن وجود العديد من العوائق الأخرى ، التي يمكن
توضيحها من خلال الشكل الآتي على وفق عمليات تقييم الاستثمار في العراق .

شكل (١٩) أهم العوائق التي تقف أمام رفع مستويات الإنتاجية في العراق



يتضح من خلال الشكل المذكور أنفاً الآتي :-

الفئة الأولى :- تشكل مشكلة نقص امدادات الكهرباء 72.5% ، أما مشكلة عدم الاستقرار السياسي فيشكل 70.3% في حين يشكل الفساد 67.6% ، وتعد هذه النسب مرتفعة جداً على الرغم من أنها تمثل أهم العوائق أمام العمليات الإنتاجية بوجه خاص ، وأمام تحقيق التنمية بوجه عام .

الفئة الثانية :- تشكل مشكلة الوصول إلى التمويل 47.6% ، وتشكل ممارسات المنافسين في القطاعات غير الرسمية 47.1% ، أما مشكلة الاستحواذ على الأراضي بصورة غير شرعية فتشكل 44.7% .

الفئة الثالثة :- تشكل مشكلة الفوضى 44.7% ، في حين تشكل مشكلات الجرائم 42.4% ، وتشكل معدلات الضرائب 38.9% .

الفئة الرابعة :- تشكل مشكلة النقل 35.3% ، أما مشكلة تراخيص العمل فتشكل 33.6% فيما تشكل مشكلة تصاريح التشغيل التنظيمية 32.7% .

الفئة الخامسة :- تشكل مشكلة إدارة الضرائب 26.6% ، أما مشكلة عدم اليقين فتشكل 25.8% فيما تشكل مشكلات محاكم القوى العاملة 20.1% .

الفئة السادسة :- أما مشكلة الجمارك فتشكل 18.9% ، وأنظمة العمل المتمثلة بالتأمين الاجتماعي فتشكل 15.5 أما نسبة مساهمة الاتصالات السلكية واللاسلكية فتشكل 11.4 .

ومن خلال النسب الموضحة في الشكل (٢١) يمكن ملاحظة إنَّ العراق بحاجة ماسة إلى ترتيب أوضاعه ، وإعادة صياغة السياسات ، والاستراتيجيات ، والخطط التي تم اعتمادها منذ 2003 من خلال الاعتماد على الكفاءات ، والخبرات ، وأساتذة الجامعات ، ومنحها الصلاحيات التي تمكنها من إعداد البرامج الإصلاحية العاجلة ، ووضع الخطط القصيرة ، والمتوسطة ، وطويلة الأجل ، وسحب يد المقصرين الذين أوصلوا البلد إلى ما وصل إليه من خلال وجود حكومة فاعلة ، ومؤثرة تستمد قوتها من آلاف المحرومين من أبناء العراق الذين يعيشون تحت خط الفقر ، ولا يجدون سبيلاً لرفع مستوياتهم الصحية ، والتعليمية ، والمعيشية .

ثانياً :- اصلاح المؤسسات المملوكة للدولة وتمكين القطاع الخاص من أسباب القوة التي تمكنه من تادية دور في عملية التنمية الاقتصادية (تشانغ، 2007: 7-11) .

تشير التقارير إلى أنَّ أغلب المؤسسات الإنتاجية ، والخدمية المملوكة للدولة قد حققت انجازات هائلة على مستوى العالم كشركة الطيران في سنغافورة ، وكذلك مؤسسات النقل ، والمواصلات

والاتصالات ، والأعمال المصرفية ، وامتلاكها العديد من الصناعات المختلفة ، فضلاً عن الهند ، والسعودية ، وتايوان ، وفرنسا التي تحتل طليعة التحديث الصناعي ، لذا فإنّ العراق لا بد وأن يعمل على إعادة بناء مؤسساته ، وقطاعاته ، وخصوصاً قطاعي التربية ، والتعليم ، وبقية القطاعات الإنتاجية ، والخدمية ، وعدم الدفع بها نحو الخصخصة ، وتجريد الدولة من واجباتها المنوطة بها للتخلص من الآثار المترتبة عليها ، والمتمثلة بالآتي :-

- ١- الاحتكارات الطبيعية التي تدفع لفرض أسعار مرتفعة على السلع ، والخدمات ، وأجور أقل للعاملين .
 - ٢- إخفاق السوق الرأسمالية من خلال عدم قدرة القطاع الخاص على الاستثمار في المشروعات ذات الكلف المرتفعة ، أو المشروعات ذات المخاطر العالية .
 - ٣- العوامل الخارجية ، وتتمثل بعزوف القطاع الخاص عن الاستثمار في المشروعات ذات الربحية المتدنية على الرغم من أهميتها لأفراد المجتمع .
 - ٤- عدم تحقق المساواة ، كون شركات القطاع الخاص تركز على السلع التي تستطيع أن تجني منها أرباحاً كبيرةً من دون أن تأخذ بنظر الاعتبار الطبقات الفقيرة ، والمعدمة ولذا فإن عملها يركز على الفئات ذات الدخول المرتفعة .
- ومن ثم فلا بد من تبني عددٍ من متطلبات إصلاح المؤسسات الحكومية في العراق من خلال الآتي (الزمان، 2016: 854) :-

- ١- تفعيل دور الإعلام ، في نشر القيم ، والمبادئ ، وتوعية الفساد ، والمفسدين .
- ٢- تنمية الشعور الوطني بضرورة الإصلاح ، ومواجهة التحديات .
- ٣- التحول نحو الطرائق الحديثة في حفظ الوثائق المهمة ، واعتماد أنظمة الحاسوب في تسيير معاملات الدولة بعيداً عن الرتابة ، وإضاعة الوقت .
- ٤- تعزيز علاقات العمل بين العاملين ، وأرباب العمل من خلال نشر الثقافة الوظيفية .
- ٥- تحفيز مؤسسات الدولة نحو الإصلاح ، وتطبيق القوانين الرادعة للمخالفين .
- ٦- اعتماد معايير الكفاءة ، والخبرة لموظفي القطاع العام ، وخصوصاً القيادات الإدارية .
- ٧- توحيد الأنشطة التعاقدية للدولة في دوائر مختصة للحدّ من ظاهرة الفساد المالي ، والإداري
- ٨- استقلالية القضاء ، وإعداد كوادر متخصصة قادرة على تحمل مسؤولياتها بكل أمانة .

ثالثاً :- تعزيز حوكمة السوق ، ورفع قدرة منافسة القطاع الخاص (أبو الرّيحة، 2016: 14-20) .

بمعنى القواعد ، والإجراءات التي يتم من خلالها حماية حقوق المساهمين بوصفها أداة

لتحقيق العدالة ، والأهداف المرسومة بصورة سليمة ، وتقييم الأداء من خلال حسن استغلال السلطة ، والاستخدام الجيد للموارد المتاحة بما يحقق الاستقرار الاقتصادي ، وجذب الاستثمارات من أجل التنمية الاقتصادية ولذا فإن الحوكمة عبارة عن إدارة متسقة ، وسياسات متماسكة ، وقرارات ترتقي لمستوى المسؤولية بهدف التوجيه ، والسيطرة ، وتحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية من جهة وبين الأهداف الفردية والجماعية من جهة أخرى ، على وفق الأسس الآتية (سليمان، 2018: 9) :-

- ١- المسؤولية الانتمائية تجاه المساهمين بالعمل التنموي .
- ٢- الشفافية في التعامل مع الأطراف المختلفة ذات العلاقة .
- ٣- تبني المساءلة القانونية للمساهمين ، وأصحاب المصالح كافة ، بما يحقق النجاح في العمل .
- ٤- الرقابة الفاعلة المتضمنة توفير الضمانات للمساهمين ، وتجنبيهم المخاطر .
- ٥- الالتزام الأخلاقي أمام المساهمين ، وأصحاب المصالح عبر التشجيع ، ومنح الحوافز .
- ٦- تحديد المفاهيم ، والأنظمة الإدارية ، وحدود الصلاحيات .

رابعا :- تحسين البنى التحتية ، وتفعيل العمليات التجارية

١- تمت الإشارة للبنى التحتية من قبل الرواد الأوائل في التنمية الاقتصادية أمثال روزنشتاين رودان ، وسنجر في ثمانينات القرن العشرين ، وتأتي أهميتها من خلال دعم ، وتعزيز الاقتصاد الوطني ، وقدرتها على تحفيز ، وجذب الاستثمارات التي تخدم العملية التنموية في البلد ، فضلاً عن دورها في تسهيل ، وخفض كلف النقل ، والانتاج ، وتغطية المبادلات التجارية ، وتحسين القدرات التنافسية ، وتوفير فرص العمل ، ويعد الاستثمار في البنى التحتية ، أو ما يطلق عليه الاستثمار في رأس المال الاجتماعي كالإنفاق على إنشاء الطرق ، والجسور ، وسكك الحديد ، والموانئ ، والمطارات ، والسدود ، وإقامة المنشآت الإنتاجية ، والتي تعدّ جزءاً لا يتجزأ من الاستثمارات التي تستهدف بناء الطاقة الإنتاجية ، وتطويرها بصورة مباشرة ، أو غير مباشرة (نصرالله وأبو زيادة، 2018: 8-9)

٢- تفعيل العمليات التجارية ، كون العراق يأتي في المركز (180) من بين (183) بلداً في مؤشر التجارة عبر الحدود للعام 2008 على وفق تقرير ممارسة أنشطة الأعمال على مستوى العالم ، والأداء الأسوأ في منطقة الشرق الأوسط ، وشمال أفريقيا ، وذلك لأسباب الآتية (مجموعة البنك الدولي، 2011: 65) :-

أ- التأخير المتعمد لدخول السلع المستوردة من قبل موظفي الجمارك لإجبار أصحاب

الشركات ، والتجار على دفع الرشوة .

ب- التأخير في اجراء فحوصات المطابقة للسيطرة النوعية التي قد تستمر لفترة (60) يوما للسلع المستوردة ، ومن ثم تعريضها للتلف كسلع المواد الغذائية ،والعطور ، ومواد التجميل ، وغيرها من السلع سريعة التلف ، وهذا الأمر يتسبب بخسائر جسيمة يتحملها التجار .

ت- خضوع السلع المستوردة لرسوم جمركية كبيرة تؤدي إلى رفع أسعار السلع المجرمة وتحميل المستهلك فواتير إضافية .

خامسا :- تحسين فرص الحصول على التمويل ، والعمالة ، والأراضي

١- تحسين فرص الحصول على التمويل إذ تعد فرص حصول الشركات العراقية على تمويل مشروعاتها متدنية للغاية كنتيجة لضعف أداء الجهاز المصرفي ، وتأثير ذلك في المشروعات التنموية في العراق " إذ أكدت العديد من الدراسات أهمية تطوير النظام المالي كجزء من متطلبات التنمية الاقتصادية ، فالمصارف المركزية تؤدي وظيفة إضافية في الدول النامية تتمثل بتطوير مؤسسات الائتمان ، وسوق رأس المال بهدف تعبئة الادخارات الممكنة ، وتخصيص الموارد اللازمة ، وبما يتلاءم ، وأهداف التنمية ، وتحسين فرص حصول الشركات على تمويل مشروعاتها المختلفة" (خلف، 2000: 182) .

ولعل من أهم الأسباب التي تقف عائقا أمام عمليات التمويل هي ارتفاع نسبة الضمانات التي تصل إلى 140 % من قيمة القرض بالنسبة للشركات الصغيرة ، و180 % من قيمة القرض بالنسبة للشركات المتوسطة، و303 % من قيمة القرض بالنسبة للشركات الكبيرة ، في حين تشكل المصارف المملوكة للدولة 69 % فيما تشكل مصارف القطاع الخاص 31% (مجموعة البنك الدولي، 2011: 88) .

٢- يعد خلق فرص الحصول على العمل في العراق ، وتمكين المرأة من أكبر التحديات التي تواجه الدولة العراقية ، وهو ما يتطلب اصلاح قانون العمل ، ووضع استراتيجية طويلة الأمد تعزز من الدور الحكومي في توفير فرص العمل لكلا الجنسين من خلال المشاركة الفاعلة مع القطاع الخاص لزيادة نطاق التغطية ، ورفع معدل المرونة ، واصلاح النظم التعليمية ، وبما ينسجم مع تطورات سوق العمل (مجموعة البنك الدولي، 2011: 81) .

٣- تحسين فرص الحصول على الأراضي عن طريق تسهيل الاجراءات اللازمة لإقامة المشروعات التنموية ، إذ تعد مشكلة الحصول على الأراضي من المشكلات الحادة التي

أسهمت بشكل ، أو بأخر في تعطيل المشروعات الاستثمارية نتيجة الاجراءات المعقدة من قبل الدولة التي تمتلك من 75 % إلى 80 % من الأراضي ، والمتمثلة بعدم وضوح إجراءات التخصيص من جهة ، وما تنطوي عليه عملية التخصيص من صفقات فساد مكنت بعض الجهات الفاسدة من الاستحواذ على مساحات واسعة من الأراضي من جهة أخرى ، لذا فإن الأمر يتطلب تنسيق السياسات ، وبناء نظام دقيق ، وشفاف لحوكمة الأراضي ، وتوزيعها لأصحاب الأعمال (كوندي، 2016: 38)

فالعراق بحاجة ماسة لمراجعة كل السياسات المتبعة منذ العام 2003 ، التي لم تقض إلا لمزيد من التخلف في المجالات الصحية ، والتعليمية ، والثقافية ، والسياسية ، والاجتماعية لتشكل عوائق حقيقية تقف أمام عمليات التنمية الاقتصادية الفاعلة ، التي تحققت لجمهورية سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية ، والسير بخطى ثابتة على غرار التجارب التنموية الناجحة في العديد من الدول النامية ، التي أحدثت تطورات اقتصادية هائلة جعلتها تنافس على المستوى العالمي .

لذا فإن الدولة العراقية إذا ما أرادت اللحاق بركب الدول التي سبقتها في مجال التنمية الاقتصادية فلا بد لها من التركيز على جملة من القضايا ذات الأهمية ، التي تؤدي دوراً أساسياً في تحقيق التنمية الاقتصادية ، فضلاً عن تركيزها على التنمية البشرية التي تهدف إلى رفع قدرة أفراد المجتمع من خلال قطاعي الصحة ، والتعليم ، وما يرتبط بهما من عمليات التدريب ، والتأهيل لخلق عناصر بشرية متمكنة ، ومؤهلة للعمل في القطاعات الإنتاجية كافة في البلد ، وقد تم التطرق للتنمية البشرية بشكل مستفيض كونها الأساس الذي تدور حوله الدراسة ، والتي تعد ركناً أساسياً في تحقيق التنمية الاقتصادية .

ويمكن التركيز على عدد آخر من القضايا التي تسهم أيضاً بصورة مباشرة ، أو غير مباشرة في تحقيق التنمية ، وتحسين الأوضاع الاقتصادية في العراق ، وهي على النحو الآتي:-

١- زيادة نفقات البنية التحتية :- تعد نفقات البنية التحتية ، وزياتها من النفقات المهمة التي

تعزز من قدرة ، وفاعلية النشاط الاقتصادي لما تقدمه من خدمات مختلفة ، فشبكات الطرق ، والجسور وبناء السدود ، والمطارات ، والموانئ ، ومد سكك الحديد ، وبناء شبكات الصرف الصحي ، كل ذلك سيسهم في استيعاب أعداد كبيرة من العاملين ، فضلاً عن تقديم الخدمات لقطاعات الإنتاج المختلفة ، وقد أولت حكومتنا سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية هذا الجانب قدراً من الاهتمام لما يشكله من تأثير ملحوظ في مجمل الأنشطة الاقتصادية ، وهو ما يجب على العراق فعله ، والقيام به لتعزيز قدرة الاقتصاد

العراقي ، والخروج من حالة التدهور التي تعاني منها البنية التحتية الأساسية ، والنمطية ، وتداعياتها السلبية على مجمل الأوضاع الاقتصادية ، والاجتماعية (سمية، 2015: 49)

٢- **الموارد الطبيعية** :- يمتلك العراق كميات كبيرة من الموارد الطبيعية ، وكذلك السعودية ، فكلاهما يمتلكان كميات ، واحتياطيات هائلة من النفط ، والعديد من المعادن الأخرى التي تزرع بها أراضي البلدين ، فضلاً عن وجود مساحات شاسعة جدا من الأراضي الصالحة للزراعة ، أو لإقامة مشروعات استراتيجية عليها ناهيك عن وفرة المياه في كلا البلدين ، كل هذه الامكانيات ، والمتحصل من الإيرادات ستدفع لتحقيق تنمية اقتصادية فاعلة في العراق كما هو الحال بالنسبة للمملكة العربية السعودية ، وحتى بالنسبة للدول التي لا تمتلك تلك الموارد ، فإنها قادرة على تحقيق تنمية اقتصادية حقيقية ، كما هو الحال مع سنغافورة من خلال سياسة إحلال الواردات ثم التحول إلى بلد مصدر باتباعها مناهج التحديث ، والابتكار ، والتجديد (فياض، 2017: 375)

٣- **التكنولوجيا** :- تؤدي التكنولوجيا دوراً كبيراً في عمل المنظمات ، والشركات ، والمؤسسات كونها تعمل على زيادة الإنتاجية ، وتحسين جودتها ، ومن ثم فإن ذلك سيسهم في زيادة الكميات المباعة من سلعة معينة محلياً ، وعالمياً لقدرتها على المنافسة ، ومزاحمة سلع أخرى ، مما يؤدي إلى المزيد من الأموال التي تمكن أصحاب تلك الشركات من إعادة عمليات الاستثمار محققاً بذلك تراكم رأس مالي يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية (عفيف، 2016: 36)

٤- **دور الحكومات** :- لقد تمت الإشارة سابقاً إلى دور الحكومات في تعزيز التنمية الاقتصادية من خلال السياسات ، والخطط ، والاستراتيجيات التي وضعتها لتنتقل ببلدانها من حالة التخلف الاقتصادي إلى حالة التطور ، وهو ما حدث فعلاً في سنغافورة على يد (لي كوان يو) ، وحكومته من انتشال سنغافورة من حالة الفقر ، والحرمان إلى دولة تنافس أكبر دول العالم تقدماً ، وكذلك سياسة حكومة المملكة العربية السعودية ، والاستراتيجيات التي اتبعتها في تطوير الاقتصاد السعودي ، والعبور به نحو المزيد من التقدم ، والازدهار ، وهو ما يجب أن تتبناه الحكومة العراقية لوضع الاقتصاد القومي على الطريق الصحيح من خلال رؤية واضحة تتبنى عدد من المقومات التي تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية ، لا سيما المتمثلة بالآتي (<http://baytdz.com>) :-

أ- **تحديد نقاط القوة الإقليمية** :- لا بد من الاستفادة من تجربتي سنغافورة ، والسعودية ، وتتبع كل الخطوات الرائدة التي مكنت هاتين الدولتين من تحقيق التنمية الاقتصادية انطلاقاً من التركيز على التنمية البشرية من خلال دعم قطاعات الصحة ، والتعليم ،

والتدريب ، والتطوير، والاهتمام بالموهب ، وارسال البعثات إلى الخارج ، وتطوير الجامعات ، واحتضان الكفاءات ، وتوسيع قاعدة الاستثمار في رأس المال البشري إلى جانب الاستثمار في رأس المال المادي .

ب- **إنشاء شراكات جديدة** :- من خلال خلق العلاقات المتوازنة بين أصحاب رؤوس الأموال ، أو بين القطاعين العام ، والخاص لتعزيد جهود الدولة ، أو من خلال استقطاب الشركات المتعددة الجنسية لإقامة المشروعات التنموية مع الأخذ بنظر الاعتبار التخفيف من الاجراءات ، والقيود المفروضة على ممارسة الأعمال على وفق ما حصل في سنغافورة وكيف أسهمت في تحقيق الأهداف المرسومة .

ت- **الإصرار على الجودة** :- من الاستراتيجيات المتبعة اختيار الاستثمارات ذات الجودة العالية ، التي تتفق مع المقاييس الدولية ، ومعايير الأداء المتميز كي تسهم في تسريع وتيرة التنمية الاقتصادية .

ث- **التخفيضات الضريبية** :- والتي تؤدي دوراً مزدوجاً على الشركات المنتجة من خلال زيادة إيراداتها ، وأرباحها ، وعلى المستهلكين عن طريق زيادة قدرتهم الشرائية ، وفي كلا الحالتين تعد مؤشراً على انتعاش الاقتصاد الوطني .

وبذلك يمكن للعراق الاستفادة من تجربتي سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية من خلال تبني الاستراتيجيات ، والسياسات التي انتهجتها الدولتان ، والعمل الجاد على تمكين العناصر البشرية لتؤدي دورها الفاعل في تحقيق التنمية الاقتصادية ، وتعزيز دور القطاع الخاص لرفد المسيرة التنموية على وفق الخطط المرسومة ، والقوانين السائدة في البلد لتعزيز مكانة العراق إقليمياً ، ودولياً .

الاستنتاجات
والتوصيات

الاستنتاجات ، والتوصيات

أولا :- الاستنتاجات

- ١- عدم استفادة الدول النامية بضمنها (العراق ، والسعودية ، وسنغافورة) طيلة فترات عقود التنمية الضائعة من المشروعات التي تهدف لإحداث نمو اقتصادي يحقق لها حالة من التقدم ، والتطور ، والازدهار كما هو الحال في البلدان المتقدمة لذا أصبح من الضروري التمييز بين مفهومي النمو الاقتصادي ، والتنمية الاقتصادية قبل الشروع في أي عملية تنموية لعدم قدرة الدول النامية على احداث تغييرات تلقائية في المنظومة الاقتصادية وهو ما يتطلب احداث تنمية تشمل الجوانب كافة "الاقتصادية ، والسياسية ، الاجتماعية ، والثقافية" ، كما حدث في سنغافورة ، والسعودية ، وما يجب أن يحدث في العراق من خلال استفادته من الثروات التي يمتلكها لا سيما الثروة النفطية ، وعوائدها المادية .
- ٢- إنّ التركيز على التنمية البشرية من خلال مؤشراتها ، وخصوصا فيما يتعلق بالصحة ، والتعليم ، والعمل على رفع المستوى المعاشي لأفراد المجتمع يُعد أحد المفاتيح الرئيسة للتنمية الاقتصادية ، وهو ما تنبّهت إليه سنغافورة ، والسعودية ، وأغفلته الدولة العراقية ،
- ٣- أكدت الدراسة العلاقة بين التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية ، واستنتجت عدم إمكانية تحقق نتائج إيجابية من خلال تغليب احدهما على حساب الأخرى كونهما تسيران في خطوط متوازية ، وأن هذه العلاقة تتصف بالتشابكية كون المحصلة النهائية تفضي لمزيد من التقدم كما تتصف بالتبادلية من خلال تبادل الأدوار إذ أنّ الجوانب المادية هي جوانب دعم ، ومساندة ، أما الجوانب الاجتماعية فتتمثل جوانب الابداع ، والابتكار ، والتجديد كما يمكن وصف العلاقة بين التمتيتين بالتكاملية بسبب أن احدهما مكملة للأخرى وبذلك يمكن من خلالهما تحقيق تغييرات جذرية في عدة جوانب .
- ٤- إمكانية تجاوز العراق كل العقبات التي تعترض طريق التنمية الفاعلة من خلال السياسات الهادفة ، والاستراتيجيات الواضحة في تبني المشروعات التنموية سواء أكانت في جوانب التنمية البشرية ممثلة باهتمامها بالصحة ، والتعليم ، والدخل ، أو المادية ممثلة بعمليات الاستثمار ، والتطوير للقطاعات الاقتصادية كافة لتحقيق الأهداف المنشودة ، ومواجهة كل أشكال الفساد المالي ، والإداري المستشري بدوائر الدولة ، ومؤسساتها ، والاستفادة

من تجربتي سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية في تجاوز العقبات التي اعترضت طريق التنمية في كلا البلدين ، وإمكانية الاستفادة من كل السياسات ، والاستراتيجيات التي مكنت الدولتين من تحقيق التنمية .

٥- لا يتطلب حدوث التنمية الاقتصادية امتلاك الدول ثروات طائلة بقدر ما تتطلب وجود كفاءات علمية ، وإدارية تؤمن بالتنمية كطريق استراتيجي لتحقيق الأهداف .

٦- أن الثروات لوحدها لن تكون سببا في تحقيق تنمية اقتصادية حقيقية ما لم تقترن بالتنمية البشرية القادرة على خلق جيل قادر على تحمل مسؤولياته في التصدي لأعمال التنمية الاقتصادية فالسعودية على الرغم من امتلاكها ثروات هائلة لم تتمكن من تحقيق التنمية الاقتصادية إلا بعد اهتمامها بالتنمية البشرية ، وتطوير قطاعات الصحة ، والتعليم ، والاهتمام بطاقتها البشرية التي أدت دورا متميزا في تحقيق التنمية الاقتصادية ، لذا فالعراق وبما يمتلك من ثروات لا بدّ أن يتجه نحو بناء الإنسان من خلال العمل الجاد على تحقيق طفرة نوعية في مجال التنمية البشرية من خلال مؤشراتنا ، وخصوصا فيما يتعلق بمؤشرات الصحة ، والتعليم .

٧- العنصر البشري لوحده غير قادر على تطوير نفسه بنفسه لافتقاره للإمكانات التي تؤهله ليؤدي مثل هذا الدور ، لذا فإنّ أي تطور في قدرات العناصر البشرية يتطلب مزيداً من الدعم من قبل الحكومات القائمة ، كي يكون عنصراً فاعلاً في المجتمع ، وقادراً على اتخاذ القرار .

٨- سوء الإدارة ، والإدارة المالية ، والفساد المالي والإداري ونقص الكفاءات والخبرات تعد تحديات حقيقية في مواجهة التنمية .

٩- إنّ تراجع مستوى الخدمات التي تقدمها قطاعات الصحة ، والتعليم يستلزم اتباع اجراءات حازمة ، وعاجلة لتحسين الأداء تنصرف في جوهرها إلى الاهتمام بمؤسسات الصحة والتعليم ، وتوفير الكوادر القادرة على بذل الجهود للارتقاء بقطاعي الصحة والتعليم ، وتوفير المستلزمات كافة التي يتطلبها كل قطاع .

ثانياً :- التوصيات

- ١- الاستفادة من العوائد النفطية في تحفيز بقية القطاعات الأخرى ، وتأهيلها ، وخصوصاً قطاعات الصحة ، والتعليم ، ومراكز التدريب المهني لرفع قدرات العنصر البشري الذي أصبح عنصراً أساسياً ، ومحورياً في العمليات التنموية في العراق كما هو الحال بالنسبة لسنغافورة ، والسعودية .
- ٢- الاستفادة من الكفاءات العلمية ، والأكاديمية ، والإدارية في إدارة شؤون البلاد خلال المراحل القادمة لإحداث عمليات التغيير الجذري التي يتطلبها الاقتصاد العراقي والعمل على وضعه في المسار الصحيح ، والخروج من دوامة الاعتماد على مبيعات النفط التي تخضع لتقلبات السوق العالمية ، والأزمات الدولية .
- ٣- ضرورة التصدي لأشكال الفساد المالي ، والإداري المستشري في دوائر الدولة ، ومؤسساتها كافة بوصفه من أهم عوائق التنمية الاقتصادية
- ٤- ضرورة التصدي لعمليات هدر المال العام في مشروعات وهمية ، أو مشروعات غير ذات جدوى اقتصادية ، والاستفادة منها في عمليات استثمارية تشمل الجوانب الاجتماعية ، والمادية لتحقيق للبلد عوائد مادية تشكل روافد جديدة لميزانية الدولة .
- ٥- ضرورة استفادة العراق من تجربتي سنغافورة ، والمملكة العربية السعودية والاستفادة من كل السياسات ، والاستراتيجيات ، والإصلاحات المتبعة في هاتين الدولتين والسير بخطى ثابتة نحو انتشال الاقتصاد العراقي من الواقع المتردي والسير به نحو تحقيق الأهداف في ظل تسابق بلدان العالم نحو بناء اقتصادات قادرة على توفير متطلبات العيش الكريم من جهة ، ومواجهة الأزمات العالمية ، والإقليمية ، وامتصاص الصدمات من جهة أخرى .
- ٦- التأكيد على توسيع قاعدة المشاركة في صنع القرارات المصيرية المتعلقة بثروات البلاد وبما يعزز امكانية الاستفادة منها .
- ٧- اختيار الكفاءات العلمية ، والإدارية لشغل المناصب العليا ، وتفعيل القوانين الرادعة للقضاء على الفساد المالي والإداري .
- ٨- التوصيات الخاصة بقطاع الصحة :-
- أ- العمل على إعادة هيكلة كل ما يتعلق بالقطاع الصحي ، وإعادة بناء مؤسساته

المتهاكة .

ب- العمل على فصل التداخل بين القطاع العام ، والقطاع الخاص نتيجة انعدام الرقابة على عمل الكوادر الطبية كافة ، والتأكيد على استغلالية العاملين بالقطاع العام كون ذلك تسبب بالإهمال المتعمد للعمل بالقطاع العام وإجبار العاملين على اختلاف عناوينهم الوظيفية ومؤهلاتهم العلمية على الاختيار بين البقاء في القطاع العام أو الذهاب للقطاع الخاص وهذا الإجراء سيوفر فرص عمل جديدة ويدفع للتنافس بين القطاعين نحو تحسين الأداء بعيداً عن الإثراء على حساب المحتاجين للرعاية الصحية .

ت- فرض رسوم رمزية للكشف ، والعلاج ، واجراء الفحوصات ، والعمليات للحد من ظاهرة الاستغلال التي يمارسها القطاع الخاص ومن ثم يتم الحصول على تمويل ذاتي لقطاع الصحة من جهة والتخفيف عن كاهل المواطنين من جهة أخرى .

ث- وضع شروط استثنائية على عمل القطاع الخاص تهدف لرفع مستوى الخدمات المقدمة والنتائج المتحققة ، وبما يتناسب وإمكانية الراغبين في الذهاب إلى القطاع الخاص مع إدامة الرقابة ، والمراجعة ، والتقييم .

ج- العمل بالبرامج الصحية التي تكفل رعاية أفراد المجتمع ، وتقليل الكلف الطبية ، والعلاجية ، وبما يضمن قدرتهم على مواجهة الأمراض ، والأوبئة .

٩- التوصيات الخاصة بقطاع التعليم :-

أ- العمل على إعادة هيكلة كل ما يتعلق بقطاع التعليم ، وإعادة بناء مؤسساته المتهاكة
ب- العمل على فصل التداخل بين القطاع العام ، والقطاع الخاص نتيجة انعدام الرقابة على عمل الكوادر التدريسية ، والتعليمية ، والتأكيد على استغلالية العاملين بالقطاع العام كون ذلك تسبب بالإهمال المتعمد للعمل بالقطاع العام ، وإجبارهم على الاختيار بين البقاء في القطاع العام ، أو الذهاب للقطاع الخاص ، وهذا الإجراء سيوفر فرص عمل جديدة ، ويدفع للتنافس بين القطاعين نحو تحسين الأداء .

ت- تفعيل عمل الإشراف التربوي عبر الزيارات المتكررة ، والاطلاع على سير العملية التربوية ، والتعليمية ، ومحاسبة المقصرين ، والتأكيد على كفاءة أداء التدريسيين ورفع روح المنافسة بينهم لدفع العملية التربوية نحو الأمام .

ث- وضع شروط استثنائية على عمل القطاع الخاص تهدف لرفع مستوى الخدمات التعليمية ، و النتائج المتحققة ، وبما يتناسب ، وإمكانية الراغبين في الذهاب إلى

القطاع الخاص مع إدامة الرقابة ، والمراجعة ، والتقييم .

ج- اعتماد فلسفة الدول لا سيما بلدان العينة في النظم التعليمية من خلال وضع المناهج العلمية الرصينة وتشجيع الطلاب الموهوبين ، واعتماد معايير الكفاءة العلمية .

المصادر ، والمراجع

المصادر والمراجع باللغتين العربية والأجنبية

أولا :- المصادر باللّغة العربية

- ١- القرآن الكريم
- ٢- الابراهيمى ،نادية (2013) . دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة) ، (رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية) ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ، جامعة فرحات عباس - سطيف- 1 ، الجزائر
- ٣- أبو الريحة ،علي محمد جابر. (2016). أثر الحوكمة والشفافية في تقويم أداء المصارف ، بحث تطبيقي في " عينة من المصارف العراقية الخاصة " ، (رسالة ماجستير في علوم المحاسبة) ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء ، العراق
- ٤- أبو العز ،نهلة أحمد. (2016). العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي : نيجيريا نموذجا ، معهد البحوث والدراسات الأفريقية ، جامعة القاهرة ، مصر
- ٥- اسكر بس ،ازلاتكو و ديبار ،مايمل. (2011). بناء سنغافورة النخبوية والأثنية ومشروع بناء الأمة (ترجمة : حازم نهار ، عرض : ابراهيم غرابية) ، أبو ظبي ط 1 : هيئة أبو ظبي للثقافة والتراث ، الامارات
- ٦- أطلس البيانات العالمية. (2020). بيانات الصحة ، والتعليم ، والناتج المحلي الإجمالي في العراق ، والسعودية ، وسنغافورة
- ٧- الأمم المتحدة. (2004). اتفاقية حقوق الطفل ، التقارير الدورية الثانية للدول الأطراف - المملكة العربية السعودية للعام 2003 : الجمعية العامة ، نيويورك
- ٨- الأمم المتحدة. (2004) . اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، المادة ١٨ ، التقرير الدوري الثالث للدول الأطراف "سنغافورة" : الجمعية العامة ، نيويورك
- ٩- الأمم المتحدة. (2006). المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان ، المفوضية السامية لحقوق الإنسان ، نيويورك ، وجنيف
- ١٠- الأمم المتحدة. (2011). تقرير الفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل - سنغافورة ، الجمعية العامة : مجلس حقوق الإنسان ،الدورة الثامنة عشر، البند 6

- ١١- الأمم المتحدة. (2017). **المؤشرات الاجتماعية والمؤشرات المتعلقة بالبنى التحتية** ، كتيب الاحصاءات العالمية ، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية : شعبة الاحصاءات ، السلسلة الخامسة ، العدد 41 ، نيويورك
- ١٢- أمين ،جلال. (2002). **كشف الأفتعة عن نظريات التنمية الاقتصادية** : منشورات دار الهلال ، الكويت
- ١٣- الأنظمة الصحية العالمية. (ب.د.ت). **تطور النظام الصحي في المملكة العربية السعودية ، ملامح مشروع النظام الصحي المقترح** . Gvu s10th www survey. (Nude) .www.kau.edu.sa
- ١٤- بالدوين ،مبير (2001) . **التنمية الاقتصادية**. (ترجمة جرانت اسكندر) ، المؤسسة المصرية العامة للأنباء وانشور والتوزيع والطباعة : الدار القومية للطباعة والنشر – مكتبة الإسكندرية
- ١٥- بالوزير ،نور عبدالله ، و الدوسري ،نوف ، و الرشيد ،غادة ، و المسند ،جواهر أحمد. (2016). **سياسة التعليم في سنغافورة** ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الاسلامية ، الرياض ، السعودية
- ١٦- بدران ،أحمد جابر (2014) . **التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة** ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة 6 اكتوبر : مركز الدراسات الفقهية والاقتصادية ، سلسلة كتب اقتصادية
- ١٧- براون ،غوردن (2020) . **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في القرن الحادي والعشرون** ، (ترجمة : أحمد محمد بكر موسى) : مركز نماء للطباعة والنشر ، ط : 1 ، القاهرة - مصر
- ١٨- البرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2018) . **أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها** ، (ترجمة : فريق من لجنة الأمم المتحدة) **مؤشرات التنمية البشرية** ، التحديث الاحصائي 2018
- ١٩- البرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2013) . **محركات التحول في التنمية** ، (ترجمة : فريق من لجنة الأمم المتحدة) ، تقرير التنمية البشرية ، الفصل الثالث
- ٢٠- البرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2009) . **تقرير التنمية الانسانية العربية** ، الشبكة العالمية : إدارة شؤون الاعلام

- ٢١- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. (2016). لمحة عامة ، تقرير التنمية البشرية - تنمية الجميع - (ترجمة فريق من لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية ، والاجتماعية) ، مطبعة Lowe-Martin Group ، كندا
- ٢٢- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2005-2020). أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها ، (ترجمة : فريق من لجنة الأمم المتحدة)
- ٢٣- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. (2011-2020). تقارير التنمية البشرية (ترجمة فريق من الأمم المتحدة) ، 1 الأمم المتحدة بلازا ، نيويورك 10017 الولايات المتحدة الأمريكية
- ٢٤- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. (2014). دليل التنمية البشرية للعراق ودول المقارنة للفترة (2012-2013) ، تقرير التنمية البشرية
- ٢٥- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. (2004). تقرير التنمية البشرية ، (ترجمة فريق من لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية ، والاجتماعية) : نيويورك ، الولايات المتحدة الأمريكية
- ٢٦- بلجل ، عادل (2017). التجارب التنموية للاقتصادات الناشئة في بلدان جنوب شرق آسيا وامكانية الاستفادة منها في الجزائر (اطروحة دكتوراه) في العلوم الاقتصادية – اقتصاد دولي . ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
- ٢٧- البياتي ،فارس رشيد. (2008). التنمية الاقتصادية سياسيا (اطروحة دكتوراه) ، كلية الإدارة والاقتصاد/الأكاديمية العربية المفتوحة - الدنمارك
- ٢٨- تشانغ ،ها- جون. (2007). اصلاح المؤسسات المملوكة للدولة : الأمم المتحدة ، إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ، كلية الاقتصاد ، جامعة كامبريدج
- ٢٩- التهامي ،وليد فرج محمود (2012). تأثير التميز الاقتصادي للدولة على قبولها لعالمية متضمنات التنمية المستدامة دراسة حالة الولايات المتحدة الأمريكية – رسالة ماجستير. كلية الاقتصاد ، جامعة بنغازي ، ليبيا
- ٣٠- جابر ، عامر عبود وجاسم، ياسين موسى (2009). تحليل مكونات التنمية البشرية في الوطن العربي ، كلية الإدارة والاقتصاد ، ، جامعة الموصل - مجلة تنمية الرافدين ، العدد 96 (31)
- ٣١- جخيوة ،طاهر. (2019). أثر الأساليب الاستثمارية لرأس المال البشري في تحسين مخرجات الكفاءات البشرية داخل المؤسسة الاقتصادية – دراسة حالة

- مؤسسة سونلغاز الأغواط - ، اطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية العلوم الاقتصادية ، والتجارية ، وعلوم التسيير ، الجزائر
- ٣٢- جريدة الزمان. (2016). متطلبات اصلاح المؤسسات الحكومية في العراق العدد (854) (Nude) survey. www.s10th Gvu .www.alzzaman.com
- ٣٣- جميل ، عبد الكريم أحمد. (2017). التنمية البشرية الحديثة ، ط 1 ، الرياض : الجنادرية للنشر والتوزيع ، السعودي
- ٣٤- جميلة ،قنادزة (2018) الشراكة العمومية الخاصة والتنمية الاقتصادية في الجزائر (اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان ، الجزائر
- ٣٥- الجهني ،نعيم بن عطالله (2015) . التنمية الاجتماعية والبشرية المستدامة ، في (عامر الكبيسي ، دراسات حول التنمية المستدامة) : دار نايف للنشر - الرياض ، السعودية
- ٣٦- الحبيب ،ماهر عزيز عبد الرحمن (2006) . علاقة الاستثمار في قطاع التعليم بالتنمية الاقتصادية لبلدان مختارة للمدة (1985-2001). بغداد ، (رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، العراق
- ٣٧- الحجاوي ،أيمن فتحي. (2012) . ابن خلدون والمادة التاريخية ، (المؤتمر العلمي الدولي "ابن خلدون : علامة الشرق والغرب") ، نابلس ،كلية الآداب ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين
- ٣٨- حجيبة ،رحالي ورفيقة ،بوخالفة (2016) . التنمية من مفهوم تنمية الاقتصاد إلى مفهوم تنمية البشر : مجلة دراسات في التنمية والمجتمع ، جامعة حسبية بن بو علي بالشف
- ٣٩- الحسناوي ،صادق عباس راهي. (2013). تحليل العوامل المؤثرة في مسارات التنمية البشرية في العراق للمدة 1990-2010 ، (رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية) :كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء ، العراق
- ٤٠- الحسيني ،عبد الحسن (2008) . التنمية البشرية وبناء مجتمع المعرفة - قراءة في تجارب الدول العربية واسرائيل والصين وماليزيا ، بيروت ط 1 : الدار العربية للعلوم ناشرون ، لبنان

- ٤١- حكيم ، عبد الحميد عبدالعزيز. (2012). نظام التعليم وسياسته ، القاهرة ط 1 : إيتراك الدار الهندسية لطباعة والنشر والتوزيع ، مصر
- ٤٢- حلاوة ، جمال وصالح ، علي (2009) مدخل إلى علم التنمية : دار الشروق للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان ، الأردن
- ٤٣- الحلبي ، محمد سعيد (ب. د. ت) . التعريف بمفهوم التنمية البشرية
- ٤٤- الحلو ، عقيل حميد جابر (2008) . الاستثمار بالموارد البشري وعلاقته بالتشغيل والبطالة في البلاد النامية - دراسة حالة العراق (اطروحة دكتوراه فلسفة في علم الاقتصاد) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة المستنصرية ، العراق
- ٤٥- الحنجوري ، حنان احمد محمد. (2015). تحليل العلاقة بين التنمية البشرية والنمو الاقتصادي ، غزة ، جامعة الأزهر ، فلسطين
- ٤٦- الحيارى ، إيمان. (2018). معوقات التنمية البشرية
Gvu s10th www survey. (Nude). www.measureofamerica.org
- ٤٧- خضر ، سعد صالح. (2019) . نظريات التخطيط والتنمية ، جامعة الموصل ، كلية التربية للعلوم الإنسانية ، قسم الجغرافيا
- ٤٨- خضير ، باسل عباس. (2019). العراق خارج جودة التعليم في دافوس survey. (Nude) https://www.sotaliraq.com Gvu s10th www
- ٤٩- خلف ، عمار حمد. (2000). قياس تأثير تطور الجهاز المصرفي على النمو الاقتصادي في العراق ، (بحث مسنل من اطروحة دكتوراه : past and present study of (commercial Banking in Iraq
- ٥٠- خورشيد ، فيصل علي. (2008). التعليم وتنمية الموارد البشرية : مركز كردستان للدراسات الاستراتيجية
- ٥١- داود ، زياد. (2015). سناغفورة رؤية اقتصادية : الشبكة الدولية لمجموعة GNB ، صندوق النقد الدولي وقسم الاقتصاد GNB ، قطر
- ٥٢- الداود ، فؤاد علي عبدالرحمن. (2020). التقرير الإحصائي السنوي ، منظمة الأقطار العربية المصدرة للبترول - الكويت
- ٥٣- الدخيل ، عبدالعزيز. (2017). التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية : دار الساقى للنشر والتوزيع

- ٥٤- درويش ،أحمد طه عبدالله. (2020). التعريف بمؤشر رأس المال البشري ، ودلالاته بالنسبة لمصر في ضوء تقرير التنمية البشرية للعام 2019 ، كلية الحقوق ، جامعة بني سويف ، بحث منشور بالمؤتمر التاسع والعشرين للاقتصاديين المصريين في 8-9 فبراير 2020 ، القاهرة .
- ٥٥- الدعي ،زينب جبار عبدالحسين. (2018). إنتاجية الإنفاق العام في العراق ، واشكالية التفاوت الزمني خلال السنة المالية ، (رسالة ماجستير) ، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء ، العراق
- ٥٦- الربيعي ،محمد. (2019). مظاهر التخلف في العراق وهل يمكن تخطي هذه الظاهرة لتتقدم به ، كتابات في الميزان ، مواضيع وأبحاث سياسية وكالة نخلة للأنباء
Gvu s10th www survey. (Nude) www.kitabat.info
- ٥٧- الربيعي ،نادية مهدي عبد القادر (2010) . اقتصاد المعرفة والتنمية البشرية في الدول العربية للمدة (1990-2008) دراسة مقارنة لعدد من الدول العربية والأجنبية (اطروحة دكتوراه فلسفة في العلوم الاقتصادية) ،كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، العراق
- ٥٨- الرماني ، زيد بن محمد. (2005). اقتصاد التنمية استقلال أم استدلال ، ط 1 ، الرياض : مكتبة الرشد ناشرون ، المملكة العربية السعودية
- ٥٩- الرمحي ،محمد غانم و أحمد عبد الكريم. (2014). المجتمع السعودي – التطور التاريخي وخصائصه ، الرياض ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود
- ٦٠- الزبيدي ،حسن لطيف كاظم. (2007). الفقر في العراق "مقارنة من منظور التنمية البشرية" : بحوث اقتصادية عربية ، العدد 38 ،كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، العراق
- ٦١- الزبيدي ،غني دحام تناي والمشهداني ،أمنة عبدالكريم مهدي (2016) . دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، السنة الثانية عشر ، العدد 38 (14)
- ٦٢- زحل ،حفاظ (2018) . إدارة المعرفة وأهميتها في تنمية رأس المال البشري - دراسة حالة لعدد من المؤسسات الجزائرية (اطروحة دكتوراه ل م د في علوم التسيير ، منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير ، جامعة جيلالي
- ٦٣- زهو ،صابر محمد. (2016). التنمية البشرية في العراق في ظل اقتصاد المعرفة ، مجلة جامعة التنمية البشرية ، العدد 2 : كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة تكريت

- ٦٤- سعيد ،لبنى بابا (2015) . دور الاستثمار في الرأس المال البشري في الاقتصاد بالجزائر خلال الفترة 2005-2013 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
- ٦٥- سلامة ،رمزي علي ابراهيم (2010) . اقتصاديات التنمية. القاهرة : الدار الجامعة للطباعة والنشر ، مصر
- ٦٦- سليمان ،محمد طالب السيد. (2008). التعليم مدى الحياة في اقتصاد المعرفة العالمي "تحديات للبلدان النامية" ، البنك الدولي : دار الكتاب الجامعي ، الإمارات
- ٦٧- سميح ،زويش (2015) ، السياسة المالية وأثرها في تحقيق التنمية الاقتصادية ، دراسة حالة الجزائر (2000-2014) . مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية . كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، الجزائر
- ٦٨- السنبل ،عبد العزيز بن عبدالله بن سعد. (2004). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية ، الرياض ، ط 4 : اصدار مكتبة الملك فهد الوطنية ، السعودية
- ٦٩- السوداني ،محمد مناف و محمد ،حنان يحيى. (2008). التحليل المكاني لمؤشرات الحياة في العراق : مجلة مداد الأدب ، العدد خاص بالمؤتمر ، كلية التربية "ابن رشد" ، جامعة بغداد ، العراق
- ٧٠- شاهين ،عبدالحليم. (2021). التطور التاريخي لنظريات النمو والتنمية في الفكر الاقتصادي ، سلسلة دراسات تنموية ، العدد (72) ، المعهد العربي للتخطيط ، الكويت
- ٧١- شبير ،محمد منير عوده (2015) . دور أنظمة نكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني – دراسة حالة بنك فلسطين (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، إدارة الموارد البشرية) ، عمادة الدراسات العليا ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة مجلة
- ٧٢- شريف ،غياط وأسماء ،زدوري (2005) . دور إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تفعيل أداء العنصر البشري ، جامعة 08 ماي 1985 – قائمة
- ٧٣- شعبيث ،سندس جاسم و دلي ،شذى سالم. (2018). رأس المال البشري ودوره في تعزيز مؤشرات اقتصاد المعرفة وتلبية احتياجات سوق العمل في العراق : مجلة جامعة جيهان – أربيل العلمية ، اصدار خاص ، العدد 2 ، الجزء C

- ٧٤- الشكري ،عبدالعظيم عبدالواحد ، العليايوي ،حسنين علي اسماعيل (2020). . الإنفاق على القطاع الصحي وأثره على التنمية المستدامة في العراق – التحديات والمعالجات – مجلة الدراسات المستدامة ، السنة الثانية ، العدد 8
- ٧٥- الشمري ، مي حمودي عبدالله. (2013). واقع وأسباب البطالة في العراق بعد عام 2003 وسبل معالجتها : مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد 37 ، المعهد الطبي التقني – المنصور ، العراق
- ٧٦- الشمري ،سارة أحمد و الدخيل ، سارة محمد. (2019). أثر الإنفاق الحكومي على النمو في المملكة العربية السعودية خلال الفترة (1985-2017) : المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات ، العدد 11 ، كلية إدارة الأعمال ،جامعة الملك سعود
- ٧٧- الصادق ،محمد توفيق (1986). التنمية في دول مجلس التعاون ، الكويت : عالم المعرفة ، الكويت
- ٧٨- صالح ،علي وهيب عبدالله و كاظم ،أحمد صالح حسن. (2013). دور المشروعات الصغيرة في زيادة الإنتاج وانعكاساتها لمعالجة مشكلة البطالة في العراق "دراسة تحليلية" : مجلة دنانير ، العدد 8 ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة ديالى
- ٧٩- صالح ،ماجدة. (2003). الأبعاد الثقافية للعولمة في آسيا ، محمد السيد سليم و السيد صدقي عابدين (محرران) : مركز الدراسات الآسيوية ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، مصر
- ٨٠- صباح ، غربي (2008) الاستثمار في التعليم ونظرياته ، قسم علم الاجتماع ، جامعة محمد خضير – بسكرة
- ٨١- الصدر ،محمد باقر (1987). اقتصادنا – دراسة موضوعية تتناول بالنقد والبحث المذاهب الاقتصادية للماركسية والرأسمالية والإسلام في أسسها الفكرية وتفصيلها ، دمشق ، ط 20 : دار المعارف للمطبوعات ، سوريا
- ٨٢- صن ،أمارتيا (2004). التنمية حرة و إنسان متحرر من الجهل والمرض والفقر ، (ترجمة : شوقي جلال) ، الكويت ، عالم المعرفة ، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب : مطابع السياسة
- ٨٣- صندوق النقد العربي. (2020). تطور نصيب الفرد ،الدائرة الاقتصادية ، تقرير تنافسية الاقتصادات العربية ، العدد 4 ، أبو ظبي ، دولة الامارات العربية المتحدة

- ٨٤- صندوق النقد العربي الموحد. (2015-2020). **التقرير الاقتصادي العربي الموحد** ، الدائرة الاقتصادية ، أبو ظبي - دولة الإمارات العربية المتحدة
- ٨٥- الطائي ، عدي سالم علي ، والبريفكاني ، أشتي عبدالستار عبدالغني ، والشرايبي ، محمد دنون محمد. (2018). دور الإنفاق الحكومي في تحسين كفاءة التعليم في العراق ، وقائع المؤتمر الدولي العاشر للمدة 2018/4/10-9 المنعقد تحت شعار الجامعات وسوق العمل (المتطلبات ، والاحتياجات رؤية 2030)
- ٨٦- الطيب ، دويس محمد. (2005). **براءة الاختراع مؤشر لقياس تنافسية المؤسسات والدول "حالة الجزائر"** ، (رسالة الماجستير في العلوم الاقتصادية) ، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة ، الجزائر
- ٨٧- عالي ، حسن. (2014). **استحالة التنمية الاقتصادية دون تنمية بشرية** ، **مجلة العلمية الجزائرية ASJP** ، كلية التنمية الأسرية والعلاقات الاجتماعية ، جامعة وهران ، الجزائر
- ٨٨- العامري ، ابتسام محمد. (2018). **التجربة التنموية في سنغافورة** ، مجلة بحوث الشرق الأوسط : مركز بحوث الشرق الأوسط ، جامعة عين شمس
- ٨٩- العباد ، عبدالله حمد ابراهيم. (2018). **التعليم وقيادة المتغيرات المجتمعية المعاصرة سنغافورة - نموذج** ، الرياض : كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، السعودية
- ٩٠- عباس ، محسن خضير (2017). **دور اقتصاد المعرفة في تحقيق التنمية البشرية (بلدان مجلس التعاون الخليجي والعراق حالة دراسية)** ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة واسط ، العراق
- ٩١- عبد الخضر ، حنان و عبد الكاظم ، إيمان و حسن ، فرحان محمد. (2012). **البطالة في العراق "الآثار الفعلية والمعالجات المقترحة"** : **مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية** ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، العراق
- ٩٢- عبد الفضيل ، محمود. (2000). **العرب والتجربة الآسيوية - الدروس المستفادة** ، بيروت ط 1 : مركز دراسات الوحدة العربية ، لبنان
- ٩٣- عبد القادر ، زملاوي و فيصل ، بشرول و محمد ، بن نعمان. (2019). **أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الجزائر "دراسة قياسية خلال الفترة (1990-2016) : مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي** ، جامعة المسيلة المجلد 3 ، العدد 1 ، الجزائر

- ٩٤- عبد المنعم ، هبة ، اسماعيل ، محمد. (2021). مشروع بحثي حول الانعكاسات الاقتصادية للثورة الصناعية الرابعة – الذكاء الاصطناعي – أوظيفي ، الدائرة الاقتصادية ، صندوق النقد العربي ، الإمارات العربية المتحدة
- ٩٥- عبد جاسم ، عبد الرسول. (2008). البطالة في العراق الواقع والحلول : مجلة المنصور ، العدد 11 ، كلية المنصور الجامعة ، العراق
- ٩٦- عبدالله ، عبدالصمد سعدون و رشيد ، قحطان عبدالحميد. (2014). دور الاستثمار الأجنبي في عملية التنمية الاقتصادية "العراق أنموذجاً" : كلية العلوم السياسية ، جامعة النهريين ، العراق
- ٩٧- العبيدي ، سعيد علي محمد والعامري ، عبدالقادر فخري هندي. (2018). مؤشرات التنمية البشرية في العراق للمدة (2003-2014) الواقع ، والتحديات ، عدد خاص بالمؤتمر الدولي الثاني ، جامعة جيهان – أربيل في العلوم المالية ، والإدارية ، (CIC- ADFIS)
- ٩٨- عجمية ، محمد عند العزيز وناصف ، إيمان عطية ونجا ، علي عبد الوهاب (2008) . التنمية الاقتصادية – المفاهيم ، والخصائص ، النظريات الاستراتيجية ، المشكلات – مصر ، جامعة الإسكندرية ، كلية التجارة : مطبعة البحيرة
- ٩٩- عطار ، طلال محمد نور. (2002). قصة اكتشاف النفط في المملكة العربية السعودية ، ط 1 ، الرياض : منتدى سور الأزبكية ، رقم الإيداع ٠٦٩٩ / ١٩
- ١٠٠- عفيف ، يوسف محمد (2016) . التكنولوجيا الحديثة ودورها في تنمية الموارد البشرية ، دراسة ميدانية بـ : مؤسسة مناجم الحديد الجزائرية - تبسة – انموذجاً ، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر) ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة العربي التبسي ، الجزائر
- ١٠١- علاوي ، كامل. (2006). الأمن البشري في العراق ، بحث مقدم إلى الندوة العلمية "الموارد البشرية في العراق ... الواقع والتحديات" ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، العراق
- ١٠٢- علي ، أنس يحيى أحمد (2018) . معوقات التنمية الاقتصادية في الدول النامية – دراسة حالة السودان . بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النيلين

- ١٠٣- الغرابي ،فلاح جابر جاسم. (2014). مؤشرات وميادين التنمية البشرية في المجتمع العراقي المعاصر "دراسة تحليلية لواقع ومسار التنمية البشرية في العراق في ضوء التغييرات السياسية" ، كلية الآداب ، جامعة القادسية ، العراق
- ١٠٤- غزلاني ،وداد ، و حكار ،حنان . (2017) . التجربة الماليزية في التنمية المستدامة – استثمار في الفرد وتوفير في القدرات ، المركز العربي ، مجلة العلوم السياسية والقانون ، العدد 3
- ١٠٥- فلاق ،محمد و مداح ،عبدالهادي. (2017). دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية – قراءة لدراسات سابقة واقتراح نموذج للاستثمار في رأس المال البشري ، جامعة حسينية بن بو علي الشلف ، الجزائر
- ١٠٦- الفهد ،ماهر جاسب حاتم. (2018). التطورات السياسية الداخلية في سنغافورة 1945-1959 : كلية الإمام الكاظم (ع) للعلوم الإسلامية الجامعة ، ديوان الوقف الشيعي ، ميسان ، العراق
- ١٠٧- فياض ،اسراء كاطع. (2017). واقع التنمية البشرية في العراق وآفاق النمو الاقتصادي "دراسة تحليلية" : كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة واسط ، العراق
- ١٠٨- القصيبي ، غازي عبدالرحمن (1992) . التنمية ... الأسئلة الكبرى . بيروت – لبنان : المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، عمان – الأردن : دار الفارس للنشر والتوزيع
- ١٠٩- القصير ،ابراهيم خليل سلطان (2017) ، الفساد المالي والإداري وأثره على مؤشرات التنمية البشرية في العراق للمدة (2004-2014) (رسالة ماجستير) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، العراق
- ١١٠- كاظم ،كامل علاوي. (2011). البطالة في العراق – الواقع والآثار وآليات التوليد وسبل المعالجة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، العراق
- ١١١- الكتاب الاحصائي السنوي. (2004-2019). ميزانية وزارة الصحة ، الإدارة العامة للإحصاء ، والمعلومات ، الرياض - المملكة العربية السعودية
- ١١٢- الكروش ،عمر عبدالله محمد. (2018) . التوظيف السياسي لمبادئ حقوق الإنسان (1991-2003) الولايات المتحدة الأمريكية دراسة حالة ، (رسالة ماجستير في العلوم السياسية) ، عمان ، كلية العلوم والآداب ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن

- ١١٣- كريهام ،لوسي. (2020). **دول رائدة في التعليم – أسرار نجاح الدول المتفوقة في التعليم حول العالم** ، ملخصات لكتب عالمية : مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة ، العدد 203
- ١١٤- الكعبي ،مليحة جبار عبد. (2019). **جدلية الدور الاقتصادي للدولة وإشكالية التنمية الاقتصادية في العراق** ، (اطروحة دكتوراه فلسفة في العلوم الاقتصادية) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، العراق
- ١١٥- كمال ،نايف بن نزار. (2021). **الإنفاق على التعليم وأثره على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية** ، المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP) ، العدد 20 ، الرياض .
- ١١٦- كوليرز ،انترناشونال. (2018). **نظرة عامة على الرعاية الصحية** ، قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية : التقرير الثامن
- ١١٧- كوندي ،كارلوس. (2016). **تشجيع الاستثمار في سياق هش "مشروع العراق بمنظمة التعاون ، والتنمية الاقتصادية ، العلاقات الدولية : الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي .**
- ١١٨- لعجال ،ليلي (2010) . **واقع التنمية وفق مؤشرات الحكم الراشد في المغرب العربي (رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية) ، كلية الحقوق ، جامعة قسنطينة – منثوري**
- ١١٩- ماهر ،شيرين. (2017). **سنغافورة .. رحلة نجاح العقول .. !!** ، مجلة آفاق الآسيوية ، العدد الأول
- ١٢٠- المجلس الصحي السعودي. (2014). **نبذة مختصرة عن النظام الصحي للمملكة العربية السعودية** ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/11) بتاريخ 23 / 3 / 1423
- ١٢١- مجموعة البنك الدولي. (2011). **العراق "تقييم مناخ الاستثمار" : مستودع المعرفة المفتوح**
- ١٢٢- محمد ،أسماء عبد العاطي. (2004). **محاور الحركة الرئيسية وتأثيرها على التنمية الإقليمية** ، القاهرة (رسالة ماجستير غير منشورة) ،كلية الهندسة ، جامعة القاهرة ، مصر

- ١٢٣- محمد ،مها رضوان. (2016). تجربة سنغافورة التنمية كنموذج للتنمية الاقتصادية وكيفية الاستفادة منها في مصر مع التركيز على القطاع الخدمي : المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، العدد 4 ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، مصر
- ١٢٤- محمود ، محمد حسن. (2013). بناء مؤشرات احصائية للتنمية البشرية في جمهورية العراق ،معهد الدراسات والبحوث الاحصائية ، قسم الاحصاء التطبيقي والاقتصاد القياسي ، جامعة القاهرة ،مصر
- ١٢٥- المحمود ،حسن. (2019). مشكلة السكن في ضوء تجارب دولية ، ط 1 ، بيروت : المركز الاستشاري للدراسات والتوثيق ، العدد 15 ، لبنان
- ١٢٦- مدفوني ،مليكة (2018) . الاستثمار في رأس المال البشري لدعم القدرة التنافسية واشكالية تقييمه – دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات SOMIPHOS تبسة (اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس سطيف - 1
- ١٢٧- مركز أبحاث.(2019) . الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية ، الفرص في قطاع الرعاية طويلة الأجل ، الإصدار الثاني ، السعودية
- ١٢٨- مركز الدراسات والبحوث. (2008) مؤشرات حول الاقتصاد السعودي لعام 2007 ، قسم الدراسات والبحوث : غرفة الشرقية للطباعة والنشر ، الرياض ، السعودية
- ١٢٩- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج. (2012). اقتصاديات التعليم ، ط 1 ، الكويت : المركز العربي
- ١٣٠- مشروع "USAID – TIJARA". (2009). تقييم الوضع الاقتصادي للقطاع الخاص ، برنامج التنمية الاقتصادية في العراق ، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ، شركة اتجاهات البوصلة الأربعة ومجموعة برجر
- ١٣١- مصطفى ،محمد كمال (2016) . الطريق إلى التنمية الفاعلة :مؤسسة فريدريش إيبيرت ، مكتب مصر ، جمهورية مصر العربية
- ١٣٢- معتوق ،فريدريك. (2013). المارد الآسيوي يسيطر – مقارنة سوسيو – معرفية لتجارب معاصرة اليابان – كوريا – سنغافورة – الصين : منتدى المعارف ، قسم الثقافة الآسيوية

- ١٣٣- معلم ،جميلة (2017) . تجارب التنمية في الدول المغربية والاستراتيجيات البديلة - دراسة مقارنة بين الجزائر والمغرب (اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية) ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة باتنة 1 ، الجزائر
- ١٣٤- المعهد العربي للتخطيط. (2013). تحليل تقرير التنمية البشرية (HAP-YNAPI) ، الكويت
- ١٣٥- معهد اليونسكو للإحصاء. (2009). دليل قياس تكنولوجيا المعلومات ، والاتصال في التعليم ، منظمة الأمم المتحدة للتربية ، والعلم ، والثقافة ، وثيقة تقنية (2) مقومات التنمية الاقتصادية <http://baytdz/com>
- ١٣٧- الملكاوي ،ابراهيم خلوف (2007) . إدارة المعرفة – الممارسات والمفاهيم : الوراق ، ط 1 ، عمان ، الأردن
- ١٣٨- منتدى أسبار الدولي. (2019). رأس المال الفكري ... الثروة المستدامة ، الدورة الرابعة ، الرياض ، السعودية
- ١٣٩- المنتدى الاقتصادي العالمي. (2021). مؤشر التنافسية العالمي ، وزارة التخطيط ، والتنمية الاقتصادية : المعهد القومي للحكومة ، والتنمية المستدامة ، جمهورية مصر
- ١٤٠- منتدى الاقتصاد العالمي. (2013). مؤشر قياس قدرة الدول على تطوير وتعزيز رأس المال البشري / سنغافورة : تقرير التنافسية العالمي ، جنيف ، سويسرا
- ١٤١- منظمة الصحة العالمية. (2000). تحسين أداء النظم الصحية Available <https://apps.who.int/iris/handle/10665/154>
- ١٤٢- منظمة الصحة العالمية. (2009). الإحصاءات الصحية العالمية ، جنيف : قسم الطباعة والنشر ، سويسرا
- ١٤٣- منظمة الصحة العالمية.(ب.د.ت) مفهوم الصحة ، نيويورك ، المكتب الإقليمي للشرق المتوسط
- _Gvu s10th www survey. (Nude).www.emro.who.int
- ١٤٤- منظمة اليونسكو للتعليم. (2015). نسبة الإنفاق على التعليم في سنغافورة : معهد اليونسكو للإحصاء حزيران 2015

- ١٤٥- موساوي ،محمد. (2015). الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي ، (اطروحة دكتوراه في الاقتصاد) ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان ، الجزائر
- ١٤٦- موسى ،حيدر طالب. (2015). واقع التنمية البشرية في العراق ، ومؤشراتها مع إشارة للواقع الخدمي ، والبيئي ، مجلة المثنى للعلوم الإدارية ، والاقتصادية ، المجلد الخامس ، العدد (1) ، جامعة المثنى - العراق
- ١٤٧- النجاح. (2018) . التنمية البشرية : مفهومها ، أهدافها ، مقوماتها ، ومعوقاتها www.annajah.net . (Nude). www.survey10th.com
- ١٤٨- نصرالله ،عبدالفتاح أحمد و أبو زيادة ،زكي عبد المعطي. (2018). دور البنية التحتية في تحقيق النمو الاقتصادي في فلسطين ، المؤتمر الثاني 2019 ، كلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية
- ١٤٩- الهيئة العامة للإحصاء. (2017). مسح التعليم والتدريب ، برنامج المسوح : السعودية
- ١٥٠- وديع ،محمد عدنان. (2001). التنمية والبشر- تطور مفهوم التنمية ، الكويت : المعهد العربي للتخطيط
- ١٥١- وزارة التخطيط العراقي. (2020). التعداد العام للسكان : الجهاز المركزي ، المجموعة الاحصائية (1986-2019) ، الباب الثاني ، العراق
- ١٥٢- وزارة التخطيط العراقي. (2020). الحسابات القومية : الجهاز المركزي ، المجموعة الاحصائية (1986-2019) ، الباب 14 ، العراق
- ١٥٣- وزارة التخطيط العراقي. (2020). الصادرات النفطية الخام : الجهاز المركزي ، المجموعة الاحصائية (1986-2019) ، الباب 18 ، العراق
- ١٥٤- وزارة التخطيط. (2018). خطة التنمية الوطنية ، بغداد : مطبعة الجهاز المركزي للإحصاء
- ١٥٥- وزارة الصحة. (2020) . ميزانية وزارة الصحة ، البوابة الإلكترونية لوزارة الصحة في المملكة العربية السعودية – الرياض www.moh.gov.sa . (Nude) . www.survey10th.com
- ١٥٦- يحيواوي ،نعيمة . (2018) . سلسلة محاضرات في إدارة الموارد البشرية ، مدخل لإدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر - باتنة - الجزائر

- ١٥٧- يو ، لي كوان. (2007). قصة سنغافورة – مذكرات لي كوان يو (نقله للعربية هشام الدجاني) ، الرياض ط 1 : العبيكان للنشر ، المملكة العربية السعودية
- ١٥٨- يو ، لي كوان.(2014). من العالم الثالث إلى العالم الأول قصة سنغافورة من 1965 إلى 2000 ، (ترجمة : أحمد مختار الجمال). القاهرة ، ط 1، العدد 2092 : المركز القومي للترجمة ، مصر
- ١٥٩- يو* ،فيليب. (2019). الابتكار من الفكرة إلى النجاح – قصة سنغافورة 1 : مؤسسة عبد الحميد شومان – البنك العربي ، عمان ، الأردن

ثانيا : - المصادر باللّغة الأجنبية

- 1- Dutta ,Sumatra & Levin ,Bruno. (2019). **The Network Readiness Index** , Institute Witsa- Portulans
- 2- Dutta, Sumatra &Levin, Bruno &Wunsch, sacla. (2019). **Global Innovation Index** ,Cornell SC Johnson College of Business, Indian
- 3- Gain, Aahad M. Osman, (2004). **Human capital development in Singapore, An Analysis of national policy perspectives** , Hum Academy of Graduate &professional, studies, Malaysia :74 publications , 943 situations
- 5- Leggett , Chris & Cook , James (2015) . **human capital development in Singapore** : University Queensland
- 6- World Bank Group. (2020). **The Human Capital Index** , Washington , USA
- 7- world Economic Forum. (2010). **THE Global Manufacturing Competitiveness Index** , Switzerland
- 8- world Economic Forum. (2013). **THE Global Manufacturing Competitiveness Index** , Switzerland
- 9- world Economic Forum. (2016). **THE Global Manufacturing Competitiveness Index** , Switzerland
- 10- World Economic Forum. (2004-2005). **The Global Competitiveness Report** . Geneva

11- World Economic Forum. (2005-2006). **The Global Competitiveness Report . Geneva**

12- World Economic Forum. (2006-2007). **The Global Competitiveness Report . Geneva**

13- World Economic Forum .(2007-2008). **The Global Competitiveness Report . Geneva**

14-World Economic Forum. (2008-2009). **The Global Competitiveness Report . Geneva**

15-World Economic Forum. (2009-2010). **The Global Competitiveness Report . Geneva**

16- World Economic Forum .(2010-2011).). **The Global Competitiveness Report, Geneva**

17- World Economic Forum. (2011-2012). **The Global Competitiveness Report . Geneva**

18-World Economic Forum.(2012-2013).**The Global Competitiveness Report . Geneva**

19- World Economic Forum .(2013-2014). **The Global Competitiveness Report . Geneva**

20- World Economic Forum .(2014-2015) . **The Global Competitiveness Report . Geneva**

21- World Economic Forum. (2015-2016). **The Global Competitiveness Report . Geneva**

22- World Economic Forum. (2016-2017). **The Global Competitiveness Report . Geneva**

23- World Economic Forum. (2017-2018). **The Global**

Competitiveness Report . Geneva

24- World Economic Forum. (2018-2019). **The Global**

Competitiveness Report . Geneva

25- Unctad. (2021). **Technology And Innovation Report**, United Nations

Conference On Trade And Development .

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Basrah-College of Administration and Economics
Economics Department-postgraduate Studies



**Human development and its Role in Economic
Development – The Experience of Singapore and
Saudi Arabia – and the Possibility of Benefiting
from it in Iraq, For the period (2004-2019)**

A thesis submitted by

Mutlaq Muhammad Talak Aid Al-Rufae

**to the council of the College of Administration and
Economics at the University Of Basrah**

**as a partial of fulfillment of the requirements for obtaining
Master's Degree in Economics**

Supervised By

prof. Dr. Adnan Farhan Abdul-Hussein Al- Jourani

1443

2021

Abstract :-

The study, in its entirety, focused on a number of problems That were and are still causing confusion in the economic situation in many countries of the world, the lack of focus on human development and what is related to it, the fact that many countries did not take into account that economic development will not play its role in isolation from human development. Therefore, many opportunities for achieving economic development have been wasted due to the relationship between the two development .

The message aims to identify the conditions experienced by both Singapore and Saudi Arabia and however, the two countries have enabled the extension of all the obstacles to the development of development through focus on the events of the balance between economic development, and human development, through policies and strategies that support the development path in both countries, and the possibility of using Iraq from the experience of the two countries to promote economic reality .

And then, the study assumes that the lack of interest in the human element is one of the most important reasons that impede the achievement of economic development and the return to the lost development eras during which most countries of the world, including Iraq, Saudi Arabia, and Singapore, squandered many development opportunities .

The message continued to many results related to the importance of the human element as the end, and the means through which economic development is achieved, similar to what happened in Singapore and Saudi Arabia, as these two countries were characterized by progress, development and prosperity according to the indicators of human development and its positive repercussions on the overall economic activities according to the indicators global competitiveness .

The thesis recommended the need to benefit from scientific, academic and administrative competencies, develop development strategies, and adopt policies that fit the nature of fundamental transformations, and moving from focusing on purely material aspects to focusing on the human and material aspects to create a state of Harmony between the two sides .

Looking to the possibility of benefiting from the experiences of Singapore and Saudi Arabia in the field of human development, and their positive repercussions on the reality of economic development and its application in Iraq in order to advance the low reality in the political, economic, social and cultural fields in not difficult, if the contents of development are adhered to and all possible conditions are created to begin setting priorities and addressing problems .