



جامعة مدينة السادات
معهد الدراسات والبحوث البيئية
المؤتمر الدولي الرابع للدراسات والبحوث البيئية
" بيئة مستدامة ذكية "



Journal of Environmental Studies and Researches (2017), 7(2-C): 683 - 695

الموارد البشرية وأثرها على التنمية الاقتصادية في دولة الكويت

مرزوق العتيبي

باحث بمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

مقدمة

تمارس الموارد البشرية دوراً هاماً ورئيساً منذ القدم حتى الآن فهي المنوطة بتسخير كل الموارد الأخرى لخدمة الإنسان عبر الأزمنة المختلفة ، حيث تعتبر الموارد البشرية الثروة الرئيسية للأمم ، فرأس المال المادي والموارد الطبيعية رغم أهميتهما وضرورتهما إلا أنهما بدون العنصر البشري الكفاء والمدرّب والمعدّ إعداداً جيداً لن يكون لهما قيمة ، وذلك لأن البشر هم القادرون على استخدام هذه الموارد وتسخيرها في العمليات الإنتاجية للحصول على أقصى إشباع ممكن وصولاً إلى تحقيق الرفاهية ، فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على الاختراع والابتكار والتطوير يمكن أن يقهر ندرة الموارد الطبيعية ويوسع من إمكانيات المجتمع الإنتاجية.

كما أن الموارد البشرية تمثل شرطاً أساسياً لتحقيق التنمية الشاملة ، فالدولة التي تعجز عن تنمية مواردها البشرية لا يمكنها أن تحقق أهدافها المرجوة ، فقد ثبت أن العقل والجهد البشري هو الذي يؤدي إلى التطور والتقدم ، فهو ضروري لتوفير رأس المال واستغلال الموارد الطبيعية وخلق الأسواق والقيام بعمليات التبادل التجاري.

وتوجد دول تمتلك موارد بسيطة ومع ذلك فهي دول متطورة ، فثروة المجتمع الحقيقية تكمن أساساً في قدرات مواطنيه ومدى إدراكهم وقدراتهم العلمية والتكنولوجية ، الأمر الذي يدفع المجتمع إلى وضع مسألة تنمية الموارد البشرية في مقدمة أولوياته في أثناء القيام بعملية التخطيط، وذلك باعتبارها من أهم العوامل التي تساهم في الإسراع بعملية التنمية الاقتصادية الشاملة ، وبالتالي يمكن القول أن التنمية الاقتصادية لا يكتب لها النجاح بدون التنمية البشرية المستمرة والتي تراعى كل الأبعاد الفكرية والثقافية والتكنولوجية في المجتمع والعالم ، ومواكبة أي تغيرات تحدث على المستوى المحلي أو العالمي بما يضمن لها النجاح المستمر في تحقيق أهدافها المنشودة . (1)

(1) مشكلة البحث:

تعانى الكويت من نقص وندرة الموارد البشرية المطلوبة لتحقيق التنمية الاقتصادية المنشودة ، وضعف الإعداد البشري والمهارات والقدرات العلمية من مهندسين ومعلمين وأطباء ومحاسبين وإداريين ومدراء وعمال مهرة وفنيين في كافة المجالات والتخصصات حيث يؤدي هذا الضعف إلى عدم إمكانية تحقيق برامج التنمية الاقتصادية المنشودة ، وتخلق عائقاً أمام عجلة التنمية الاقتصادية ، بالتالي تظهر مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيسي التالي : ماهو دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية في الكويت ؟

(2) أهمية البحث:

يمكن إبراز أهمية البحث من خلال النقاط التالية :

- 1- تعتبر الموارد البشرية العنصر الفاعل في عملية التنمية الاقتصادية ، فهي أساس الاستقلال والنفوذ الاقتصادي.
- 2- أن المحور الأساسي في فكر الإدارة الحديثة هو خلق الميزة التنافسية وأن الموارد البشرية الفعالة هي ركيزة هذه الميزة.(2)
- 3- أن الإدارة الفعالة للموارد البشرية تتواءم وتتكيف مع القيود أو الظروف البيئية المحيطة بالمنظمة التي من أهمها التشريعات الحكومية الخاصة بقوانين العمل، وكذلك مع التحديات العديدة التي أفرزتها التغيرات والتحويلات التي يشهدها العالم في القرن الحادي والعشرين.(3)

4- أن النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال هذا البحث تمكن المنظمات بكافة أنواعها في دولة الكويت من كيفية الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، مما يؤدي إلى رفع معدلات التنمية الاقتصادية بها .

(3) أهداف البحث :

يهدف البحث إلى :

- 1- بيان وتوضيح أهمية الموارد البشرية
- 2- التعرف على أساليب تنمية الموارد البشرية في الكويت.
- 3- معرفة دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية في الكويت .

(4) فروض البحث :

يقوم هذا البحث على فرضية أساسية هي :

لا يوجد تأثير معنوي لتنمية الموارد البشرية على التنمية الاقتصادية في دولة الكويت .

(5) منهجية البحث :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على المصادر الثانوية من كتب ومراجع وأبحاث ومؤتمرات ورسائل علمية لوضع الإطار العام للبحث ووضع خطة البحث ، وكذلك الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واستخراج النتائج .

(6) الدراسات السابقة

1- دراسة (محمود 2010) بعنوان الموارد البشرية ودورها في التنمية الاقتصادية في مصر ، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية في مصر ، وقد توصلت الدراسة إلى أن التنمية الاقتصادية الحقيقية تتجلى في تأسيس واقع بشري تنمو ويتناسب وحاجة البلد ، وأن أي استراتيجية اقتصادية لاتضع المورد البشري من ضمن أولوياتها يكون مصيرها الفشل ، وأن التنمية للطاقت البشرية تكون أولاً قبل إنشاء المصانع والمؤسسات.(4)

2- دراسة (عوض 2014) بعنوان " دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية في السودان في الفترة من (2001-2011) " ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على التنمية البشرية في السودان ودراسة مقارنة التنمية البشرية بين السودان والإمارات ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن عدم تحقيق معدلات نمو حقيقي وتنمية اقتصادية في السودان كان سببه الرئيسي عدم الاهتمام الكافي بالتنمية البشرية في السودان ، وأن ماتحقق من نمو حقيقي وتنمية اقتصادية في دولة الإمارات وأثره المباشر على المواطن كان بفضل الاهتمام بالتنمية البشرية ، وأن رأس لمال الفكرى يعتبر المورد الأساسى فى ظل الإستراتيجيات المبنية على المعرفة (5).

3- دراسة (سالم 2014) بعنوان " تنمية الموارد البشرية وأثرها على التنمية الاقتصادية فى البلدان النامية" ، وقد هدفت الدراسة إلى توضيح طرق وأساليب التنمية البشرية باعتبارها عنصر هام وحيوى للتقدم والنجاح ، ومعرفة ماهو تأثير تنمية الموارد البشرية على زيادة الإنتاجية ، ودراسة مدى إسهام التنمية البشرية فى تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة ، وقد توصلت الدراسة إلى أن تنمية الموارد البشرية قد أسهم بشكل فعال فى زيادة الإنتاج ورفع كفاءته ، كما أن التنمية البشرية عنصر فاعل وأساسى لتحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة . (6)

4-دراسة , Risikat Oladoyin S. Danda

استهدفت هذه الورقة التعرف على دور رأس المال البشرى فى التنمية الاقتصادية بنيجيريا, وتمثل المنهج الذى اتبعته فى تطبيق نموذج رأس المال البشرى للنمو الداخلى والذى صممه (1992) Mankiw , Romer and Weil وذلك خلال الفترة (1977-2006) .

وقد أوضحت النتائج أن هناك علاقة موجبة فى الاجل الطويل ما بين النمو الاقتصادى فى نيجيريا من جهة وكل من القوى العاملة , والاستثمار فى رأس المال المادى والذى يشار اليه من خلال اجمالى التكوين الرأسمالى الثابت, وتكوين رأس المال البشرى والذى يشار اليه من خلال معدلات الالتحاق بالمؤسسات التعليمية فى مراحلها المختلفة . وبالتالي أوصت الورقة بزيادة الجهود المبذولة لتطوير رأس المال البشرى ووضعه كأحد أهم أولويات الدولة ,

والتركيز على ضرورة زيادة الاستثمارات المخصصة للتعليم الاساسى والعالى وكذلك توفير الحكومة للبيئة المؤسسية الصالحة واللازمة لتشجيع زيادة الاستثمارات فى رأس المال البشرى وتحسين الانتاجية . (7)

5-دراسة : Abiodun Lawl N, and Wahab T . Iyiola

تهتم هذه الورقة بدراسة العلاقة بين التعليم والنمو الاقتصادى فى نيجيريا , حيث اعتبرت التعليم أحد أهم المكونات الاساسية المؤثرة فى تكوين رأس المال البشرى والذى بدوره يعتبر عاملاً هاماً لتحقيق التنمية المستدامة بالدولة . وتمثل المنهج الذى اتبعته الورقة فى استخدام نموذج قياس يعتمد على طريقة المربعات الصغرى من خلال تحليل بيانات سلسلة زمنية للفترة (1980-2008) .

وقد أوضحت النتائج أن المتغيرات المفسرة استطاعت تفسير 99 % من التغيرات التى تطرأ على المتغير التابع , أى أن الاستثمار فى التعليم له تأثير مباشر ومعنوى على النمو الاقتصادى فى نيجيريا . وبالتالى كلما تزايد الاستثمار فى التعليم – مع الحفاظ على جودة العملية التعليمية – كلما كان قرار الاستثمار فى الاتجاه الصائب نحو تحقيق نمو اقتصادى متسارع . ولقد أوصت الورقة أنه ينبغى على الحكومة زيادة المخصصات المالية الخاصة بالتعليم بمختلف مراحلها , حيث أن الاقتصاد النيجيرى سوف يستفيد بشكل كبير من تحسين الاوضاع التعليمية بالدولة حتى لو تم هذا على حساب تخفيض الاشكال الاستثمارية الاخرى . (8)

(7) الإطار النظرى

أولاً: الموارد البشرية وأساليب تنميتها

1/1- مفهوم الموارد البشرية

تعرف الموارد البشرية على أنها جميع الأفراد الذين يعملون في المنظمة من رؤساء ومرووسين والذين جرى توظيفهم فيها، لأداء كافة وظائفهم وأعمالها تحت مظلة هي ثقافتها التنظيمية ، والتي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية ؛ ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة ، في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف إستراتيجيتها المستقبلية ولقاء ذلك تتقاضى الموارد البشرية من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في الرواتب والأجور . (9)

2/1- أهداف إدارة الموارد البشرية

توجد عدة أهداف للموارد البشرية تتمثل فى (10) :

أ-الأهداف الاجتماعية :

تتمثل فى مساعدة الأفراد فى إيجاد فرصة عمل جيدة وأكثر إنتاجية وربحية مما يجعلهم سعداء يشعرون بالحماس نحو العمل إلى جانب رفع معنوياتهم وإقبالهم على العمل برضا وشغف ، بما ينعكس على تحقيق الرفاهية العامة للأفراد فى المجتمع .

ب-أهداف العاملين : وتتمثل فى :

-العمل على تقديم وترقية الأفراد فى إطار ظروف عمل منشطة تحفزهم على أداء العمل بإتقان فعالية ممايرفع دخولهم .

-انتهاج سياسات موضوعية تحد من استنزاف الطاقات البشرية وتحاشى الإنسانية فى معاملة الأفراد العاملين .

ج-أهداف المنظمة تتمثل فى (11):

- جلب أفراد أكفاء تتوفر فيهم جميع المؤهلات اللازمة وذلك عن طريق الاختيار والتعيين حسب المعايير الموضوعية .

- الاستفادة القصوى من جهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها عن طريق الاختيار والتعيين حسب المعايير الموضوعية .

- الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها بإجراء فترات تدريبية وذلك لتجديد الخبرة والمعرفة التى تتماشى مع تطور نظام المؤسسة.

- العمل على زيادة رغبة العاملين على بذل الجهد والتفانى وإدماج أهدافها مع أهدافهم لخلق تعاون مشترك ، ويتم ذلك من خلال التوزيع العادل للأجور والمكافآت والعمل على إعطاء كافة الضمانات عند التقاعد أو المرض.

3/1- وظائف إدارة الموارد البشرية

تشير وظائف الموارد البشرية لتلك المهام والواجبات التي تؤدي سواء في المنظمات الصغيرة أو كبيرة الحجم ، وتهتم وظائف إدارة الموارد البشرية بالعديد من الأنشطة المتوسعة والتي تؤثر تأثيراً على مجالات عديدة للمنظمة ، وتتمثل هذه الوظائف فيما يلي (12) :

- 1- توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية : وهذا النشاط يتطلب القيام بعدة وظائف تتمثل في توصيف وتحليل الوظائف ، تخطيط الموارد البشرية والاستقطاب والاختيار والتعيين.
- 2- مكافأة وتعويض الموارد البشرية ويتطلب هذا النشاط القيام بعدة وظائف هي تقويم الوظائف ، وضع نظام الأجور والمرتبات ، ووضع نظام ملائم للحوافز ،
- 3- تنمية الموارد البشرية وتشمل هذه المجموعة القيام بعدة وظائف هي تقويم الأداء البشري، التدريب والتنمية الإدارية ، الترقية، وتخطيط المسار الوظيفي.
- 4- صيانة الموارد البشرية" وتشمل هذه المجموعة الوظائف التالية : الترتيبات الخاصة بالأمن الصناعي، علاقات العمل والعلاقات الإنسانية، الرعاية العمالية ، وانتهاء الخدمة .

4/1- الأهمية الاقتصادية للموارد البشرية

شهدت الحياة على مر العصور انجازات مذهلة تدل على القدرة البشرية في تشييد الصروح الهائلة للحضارة البشرية من خلال ارتفاع قيمة العنصر البشري كوحدة اقتصادية واعتباره منذ القدم جزء من ثروة الأمم لما يساهم به العمل البشري في عملية الإنتاج ، واستناداً لتمايز الطاقة الإنتاجية للإنسان وتفوقها على جميع أشكال الثروة الأخرى الأمر الذي يضع العمل البشري كأهم عنصر من عناصر الإنتاج على الإطلاق حتى في ظروفه الممكنة ولقد أكد الاقتصاديون على اختلاف توجهاتهم على أهمية دور الانسان وتأثيره الفاعل والايجابي في عملية التنمية الاقتصادية وفي فاعلية عناصر الانتاج المادية فهذه العناصر لا تكون لها تلك الفاعلية بدون الانسان، وقد أدت النقلة العلمية والتكنولوجية وما أعقبها من تطورات حديثة في الفن الانتاجي الى حدوث تغييرات متلاحقة في أساليب وطرق الانتاج نجم عنها العديد من التعقيدات والدقة المنتاهية في الصنع وغيرت بذلك موقع الانسان ودفعته إلى الأمام في المراكز الانتاجية وضاعفت مسؤولياته في ممارسة العمل الانتاجي وقيادة التطور، مما أوجد ضرورات متزايدة لرفع مستوى إعداد الانسان وزيادة فترات تعليمه وتدريبه وزيادة ممارساته العلمية والفكرية في البحث النظري والتطبيقي

وقد زاد الاهتمام بموضوع تكوين رأس المال البشري وزيادة الاستثمار في الانسان بسبب العوامل الأتية (13):

- 1- الزيادة الكبيرة في حجوم الناتج القومي في الدول المتقدمة بالقياس الى الزيادة في الموارد الطبيعية وساعات العمل ورؤوس الأموال المنتجة، الأمر الذي يمكن تفسيره الى حد كبير بارتفاع مستوى الاستثمار في رأس المال البشري .
- 2- تصاعد الاهتمام بالتنمية الاقتصادية في الدول المتخلفة التي ظلت تعاني من التخلف بالرغم من نيلها استقلالها السياسي بسبب التركيز الثقيلة من الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية القديمة التي عزلت الانسان فيها وأفقدته السيطرة على محيطه فجعلته عاجزاً عن ابراز طاقاته الكامنة.

كما تتضح الأهمية الاقتصادية للموارد البشرية من خلال معرفة الدور الهام لتنمية الموارد البشرية في الأتي:

1- تحقيق النمو الاقتصادي (14):

أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي:

حيث يتم تقدم الأمم عن طريق الإنسان، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم، وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود.

ويتضح تأثير تنمية الموارد البشرية في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي متعددة في عده دول مثل الصين واليابان وغيرها من دول جنوب آسيا قد حققت معدلات عالية للنمو الاقتصادي، واستطاعت أن تتخطى حاجز التخلف وأصبحت من الدول المتقدمة، ارتكازاً على ما لديها من موارد بشرية حرصت على تأهيلها، وتنمية مهاراتها،

وقدراتها، وأيضاً ما يشهده العالم الآن من تطور علمي كبير خاصة في تكنولوجيا المعلومات، المرتبطة باستخدامات الحاسب الآلي، والاتصالات، والالكترونيات كل ذلك يعود إلى قدرته، ومهارة العنصر البشري، ومساهمته نحو التقدم

2- دور تنمية الموارد البشرية في الصادرات (15):

تلعب تنمية الموارد البشرية دوراً مهماً في نمو الصادرات، من خلال الاستخدام الأمثل لقدره العامل الذهنية والجسدية، وما ينتج عنها من فعالية في التفكير، والإبداع، والاستيعاب، والقدرة في تحليل كافة المعطيات المحيطة، واتخاذ القرار الصحيح بالتالي القدرة على تنفيذ ما تم التوصل إليه على أرض الواقع بأعلى كفاءة ممكنة لتحقيق أفضل النتائج، وهذه الكفاءات تكونت بوجود استثمارات وجهت لها تمثلت بالتعليم والتدريب، فمن خلال تشجيع الإنفاق على التعليم يعتبر دافعاً ومحركاً لنمو الصادرات، حيث أن تنمية الموارد البشرية وتطويرها يحفز ويحسن من جودة الإنتاج وبالتالي زيادة الإنتاجية مما يساهم في نمو الصادرات .

5/1- أساليب تنمية الموارد البشرية

يقصد بتنمية الموارد البشرية تحويل مواصفات الفرد ومهاراته الفعلية إلى المواصفات والمهارات المطلوبة والمحقة لأهداف المنظمة، وتركز عملية تنمية وتطوير الموارد البشرية في المنظمة على أربعة مجالات رئيسية

هي: (16)

- أ- تطوير وتنمية القدرات والمهارات 0 (المجال العملي).
- ب- تطوير وتنمية الدوافع والاتجاهات 0 (المجال الوجداني)
- ت- تطوير وتنمية القيم والمعتقدات . (المجال السلوكي)
- ث- تطوير تنمية المعارف والمعلومات . (المجال الذهني)

وفيما يلي نتناول أهم الأساليب المستخدمة في تنمية الموارد البشرية :

1- التدريب:

يعتبر التدريب من أهم مقومات التنمية التي تعتمدها المنظمات الحديثة لبناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية، والتقنية، والإنتاجية والإدارية التي ترتبط مباشرة بالفرد كونه إنسان من جهة والمحرك الأساسي لكافة عناصر الإنتاج من جهة أخرى، وتتوقف على كفاءته كفاءة كافة هذه العناصر، وبالتالي كفاءة الأداء التنظيمي في مواجهة كافة التغيرات والاتجاهات التي تؤثر على هذا الأداء، فالتدريب بهذا عملية هامة وضرورية لبناء قوة بشرية منتجة، وبالتالي فإن إغفال عملية تدريب العاملين يكون من أكبر المسببات لإثبات عجز الخطة وعدم قدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة .

2- إسناد مهام خاصة:

حيث تقوم الفكرة على إحلال المرؤوس مكان رئيسه خلال فترة أجازة هذا الأخير كأسلوب من أساليب التنمية الإدارية، وغالباً ما تكون هذه الفترة قصيرة، ويشمل هذا الأسلوب أيضاً تعيين أحد المرؤوسين كمساعد للرئيس بصفة مؤقتة لمساعدته في القيام بعمله . حيث تمنح الفرصة للمتمرن أن يتعلم مهام الوظيفة، مع تأجيل القرارات الصعبة لحين رجوع المدير الأساسي (17).

3- التنقل بين الوظائف (التدوير الوظيفي) :

ويقصد به التنقل من وظيفة إلى أخرى أو من موقع إداري إلى موقع آخر، وتعتبر هذه الطريقة من الوسائل الفعالة في توسيع أفق وخلفية المدير وإكسابه خبرات ومهارات إدارية جديدة نتيجة مواجهته لمشكلات متغيرة تكسبه خلفية عريضة، يبنغي بقاء الموظف فترة كافية لإكسابه خبرات ومهارات جديدة وهي عادة تتراوح بين ستة أشهر وستين .

4- الاشتراك في أعمال اللجان

حيث يمكن هذا الأسلوب من تمكن المديرين من المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية، والتعلم عن طريق الملاحظة والتعرف على مشاكل محددة على المنظمة أن تواجهها، كما تعتبر فرصة بالنسبة للمدير المتدرب أن يشارك في هذا اللجان ويتعلم كتابة التقارير وكيفية المناقشات مما يشد تفكيره ويوسع من دائرة معارفه .

5- أسلوب الحساسية:

ووفقاً لهذا الأسلوب يتم جمع مجموعة من المتدربين وتعطى لهم الحرية فى مناقشة ما يروق لهم من مواضيع ، حيث يأتى كل فرد ويعرض موضوعاً للمناقشة وإشراك الزملاء معه ، وينتج عن هذا الأسلوب عدة فوائد هي:

- تمكن المشرف من الإطلاع على المشاكل الحقيقية للمنظمة.
- تمكن الفرد من فهم نفسه أكثر .
- تمكن الفرد من فهم الآخرين .

6- دراسة الحالات:

تقوم هذه الطريقة على عرض مواقف ومشكلات إدارية معينة واجهها مديرون بالمنظمة أو من خارجها وفى مجالات متعددة ، وتعطى هذه الطريقة فرصة حقيقية لكى يعرض كل مدير أفكاره وآرائه إزاء المشكلة المطروحة ، وأن ينتقد زملائه فى الدراسة ، وتعتبر هذه الطريقة وسيلة فعالة فى سد الثغرة بين الدراسة النظرية والتطبيق العملى ، ويفيد هذا الأسلوب فى تحسين القدرة على اتخاذ القرارات فى ظل معلومات محدودة وقليلة (18)

7- تمثيل الأدوار :

تهدف هذه الطريقة إلى زيادة مهارة المدير فى التعامل مع أفراد آخرين باعتبار أن جوهر العملية الإدارية يتمثل فى تحقيق أهداف معينة عن طريق مجموعة من الأفراد ، ويعتمد هذا الأسلوب على بناء موقف مصطنع يمثل نوعاً من الصراع ويمنح المشتركين فى البرنامج أدوراً رئيسية ويحقق هذا الأسلوب عدة مزايا منها:

- موقف اختبارى لمدير إدارة الموارد البشرية يمكن أن يصادفه بالواقع.
- فرصة لمناقشة تصرفات الزملاء الآخرين .
- فرصة لتوضيح مبادئ إدارية معينة

8- العصف الذهنى :

يقوم المدرب بعرض مشكلة معينة ويطلب من المتدربين أن يقدموا آرائهم بطريقة سريعة دون تردد أو تفكير ، مع تشجيعهم على طرح أفكارهم بكل حرية للوصول إلى حلول مناسبة للمشكلات.(19).

9- حلقات النقاش ، الندوات ، المؤتمرات ،

حيث تعتبر فرصة لتبادل الآراء وتشجيع المشاركة ، والتي تقوم على دراسة موضوعات معينة لها أهمية من جانب كافة الأعضاء الذين يشاركون فى الاجتماع بهدف الوصول إلى توصيات بشأن المسائل المطروحة(20).

ثانياً: التنمية الاقتصادية ومؤشراتها

1/2- مفهوم التنمية الاقتصادية

هى عملية يتم فيها زيادة الدخل الحقيقي زيادة تراكمية وسريعة ومستمرة عبر فترة من الزمن بحيث تكون هذه الزيادة أكبر من معدل نمو السكان مع توفير الخدمات الإنتاجية والاجتماعية وحماية الموارد المتجددة من التلوث والحفاظ على الموارد الغير متجددة من النضوب (21).

2/2- أهداف خطط التنمية الاقتصادية فى الكويت

تضمنت خطة التنمية الخمسية رؤية دولة الكويت فى عام 2035 ، والتي تهدف إلى تحول الكويت إلى مركز مالي وتجاري جاذب للاستثمار ، يقوم فيه القطاع الخاص بقيادة النشاط الاقتصادي ، وتزكى فيه روح المنافسة وترفع كفاءة الإنتاج فى ظل جهاز دولة مؤسسي داعم ، وترسخ القيم وتحافظ على الهوية الاجتماعية وتحقق التنمية البشرية والتنمية المتوازنة ، وتوفر بنية أساسية ملائمة وتشريعات متطورة وبيئة أعمال مشجعة .

ومن أبرز التطلعات التي تضمنتها الرؤية هي استعادة الدور الريادي الإقليمي لدولة الكويت كمركز مالي وتجاري سبق أن صنعه الأجداد بالعمل الدؤوب والنشاط التجاري داخل الوطن وعبر الحدود ، وإحياء الدور المحوري للقطاع الخاص الكويتي فى قيادة التنمية ، وهو الدور الذي سبق أن حقق الريادة الكويتية التجارية فى السابق ، وإعادة بناء أدوار هامة ومختلفة للدولة وأجهزتها ومؤسساتها ، بما يوفر أسباب التمكين والدعم للعمل والإنتاج .

ويوفر البنية التحتية والتشريعات المناسبة وبيئة الأعمال المواتية والمحفزة للتنمية ، وتوفير الضوابط والمناخ لضمان التنمية البشرية الكلية والمتوازنة الهادفة إلى ترسيخ قيم المجتمع والحفاظ على هويته وبناء المواطنة وتحقيق العدالة وسبل العيش الكريم ، وتدعيم وترسيخ النظام الديمقراطي القائم على احترام الدستور والالتزام به ضمناً للعدالة والمشاركة السياسية والحريات (22).

-وتتمثل الأهداف الإستراتيجية لخطة التنمية الاقتصادية بالكويت فيما يلي :

- أولاً : في زيادة الناتج المحلي الإجمالي ، ورفع مستوى معيشة المواطن ، ويرمي هذا الهدف إلى رفع معدلات النمو الاقتصادي للقطاعات غير النفطية بما يحقق زيادة دخل الفرد ، مع استقرار المستوى العام للأسعار ورفع نصيب الفرد من الدخل الحقيقي .

- ثانياً : إعطاء القطاع الخاص حق قيادة التنمية وفق آليات محفزه ، ويعكس هذا الهدف زيادة القطاع الخاص للنشاط الاقتصادي باعتباره قاطرة النمو ، كما يعبر عن سعي المخطط إلى تهيئة الظروف والبيئة المواتية والآليات المحفزة ليمارس هذا القطاع دوره المرتقب ، ويتطلب ذلك تنويع هيكل الملكية في الأنشطة الاقتصادية بتقليص هيمنة القطاع العام تدريجياً وزيادة مساهمة القطاع الخاص ، أخذين بعين الاعتبار العدالة الاجتماعية وتملك المواطنين للأنشطة الاقتصادية وتعزيز الدور الإنتاجي للطبقة الوسطى في دعم التنمية الاقتصادية .

- ثالثاً : دعم التنمية البشرية والمجتمعية لما تمثله من أولوية حاكمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والمعرفية في الكويت لارتباطها ببناء الإنسان الكويتي ومكوناته وولائه ، وانصهاره في بوتقة المجتمع الواحد .

- رابعاً : تطوير السياسات السكانية لدعم التنمية ، ويرمي هذا الهدف إلى تنظيم النمو السكاني بشقيه الكويتي وغير الكويتي ، بما يحسن التركيبة السكانية لصالح المواطنين ، كما يسعى إلى إحداث نقله نوعية في تركيبة سوق العمل المحلي عبر الأساليب والمهارات المهنية الحديثة لتحسين قوة العمل من القطاعين العام والخاص ، كما تتناول السياسات السكانية قضايا تطوير وتأهيل وتدريب قوة العمل الوطنية لدعم التنمية بالكوادر الوطنية المدربة من خلال تطبيق آليات وتشريعات مختلفة .

- خامساً : الإدارة الحكومية الفعالة : ويعبر هذا الهدف عن سعي الحكومة إلى تكريس وتعزيز آليات الإدارة الفعالة للتنمية.

3/2- مؤشرات التنمية الاقتصادية

شهدت ستينات القرن الماضي استخدام مصطلح التنمية الاقتصادية والتي استخدم في قياسها الناتج القومي الإجمالي و ما استخرج منه من مؤشرات مثل ارتفاع مستوى الدخل و النهوض بالبنية الأساسية و زيادة معدلات الادخار. ثم ظهر مصطلح التنمية الاقتصادية والاجتماعية والذي مهد لبزوغ مفهوم التنمية الشاملة، فالنتمية تعني نقل المجتمع من حالة اقتصادية واجتماعية متخلفة إلى حالة اقتصادية واجتماعية متقدمة.

1/3- أهمية مؤشرات التنمية:

تلعب الإحصاءات والمؤشرات دوراً هاماً في علمية التنمية تتمثل فيما يلي(23) :

- أ- تساعد في التخطيط واتخاذ قرارات سليمة.
- ب- لتدليل الدقة لما تقوله الحكومات ولتأكيد ما أنجزوه.
- ت- لمسائلة المواطنين لحكوماتهم.
- ث- معرفة الدول الأغنى والأكثر تقدماً وفي المقابل معرفة الدول الأفقر والأقل تقدماً.
- ج- تساعد على مقارنة الأوضاع حتى داخل الدولة الواحدة (مقارنة أداء أكثر من زعيم داخل الدولة).

2/3/2- أهم مؤشرات التنمية:

توجد مساهمات للمنظمات الدولية المختلفة مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في وضع مؤشرات التنمية تمهيداً للتعرف على وضع التنمية في الوطن العربي.

(1): المقياس الاقتصادي التقليد للتنمية (مقياس الناتج القومي الإجمالي):

- يرتكز هذا الأسلوب على الناتج القومي الإجمالي أو الناتج المحلي الإجمالي ويشتمل منه مؤشرات للتنمية منها:
- متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي.
- معدل النمو السنوي في الناتج القومي الإجمالي،
- معدل النمو السنوي في نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي.

(2): ظهور المؤشرات المركبة للتنمية

أ- المقياس المادي للتقدم في نوعية الحياة:

- من خلاله يتم ترتيب الدول على أساس الوسط الحسابي لثلاثة المؤشرات هي:
 - معدل وفيات الرضع.
 - توقع الحياة عند الميلاد.
 - نسبة السكان المتعلمين.
- حيث يعتمد هذا المقياس على مؤشرات مادية غير نقدية

ب- مقياس درفنوفسكي لمستوى المعيشة:

- يعتمد مقياس مستوى المعيشة على ثلاثة عناصر هي:
- الحاجات الضرورية أو الأساسية المادية من تغذية ومأوى وصحة.
- الحاجات الضرورية أو الأساسية المعنوية وهي التعليم والتمتع بوقت الفراغ والأمن.
- الحاجات الأعلى وهي فائض الدخل الذي يتبقى بعد إشباع الحاجات الأساسية.

(2) المؤشر العام للتنمية:

وضع الباحثون بمعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية مقياساً عاماً مركباً للتنمية كبديل لمقياس الناتج القومي الإجمالي ويتكون هذا المقياس من 18 مؤشراً بعضها ذو طبيعة اقتصادية والبعض الآخر ذو طبيعة اجتماعية وتم تطبيقها على 58 دولة نامية ومتقدمة.

(3) وتتمثل المؤشرات التي تم اختيارها فيما يلي: (24)

- أ- توقع الحياة عند الميلاد.
- ب- نسبة السكان الذين يعيشون في تجمعات من 20 ألف نسمة فأكثر.
- ج- متوسط الاستهلاك اليومي من البروتين الحيواني.
- د- نسبة الاستيعاب في التعليم الابتدائي والثانوي معاً.
- هـ- نسبة الملتحقين بالتعليم الفني والمهني.
- و- متوسط عدد الأفراد لكل غرفة.
- ز- متوسط توزيع الصحف لكل 100 ألف نسمة من السكان.
- ح- عدد التليفونات، وعدد أجهزة الراديو لكل 100 ألف من السكان.
- ط- متوسط استهلاك الفرد من الكهرباء والصلب والطاقة.
- ي- متوسط نصيب الفرد في التجارة الخارجية.
- ك- نسبة من يعملون بأجر أو رواتب إلى جملة السكان.
- ل- نسبة الذكور الذين يعملون في الزراعة والإنتاجية.

(4) : المؤشرات المركبة للتنمية البشرية (مؤشر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)

عرف مفهوم التنمية البشرية كما تبناه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على أنه عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس.

وأهم الخيارات التي يعبر عنها التقرير هي:

أ- الحياة الطويلة الخالية من الأمراض والعلل:

ويقاس بتوقع العمر عند الولادة وهي تعتمد على عوامل أخرى مثل التغذية والصحة الجيدة والماء النقي والهواء غير الملوث وحجم الإنفاق الحكومي.

ب- حيازة المعرفة:

فتقاس نسبة الملمين بالقراءة والكتابة. ثم تم تعديل هذا المؤشر بمؤشر آخر أطلق عليه مؤشر التحصيل التعليمي ويتكون من مؤشرين فرعيين هما:

نسبة القيد في التعليم الابتدائي والثانوي والعالي معاً، ومعدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين (15 سنة فأكثر) مع ترجيح المؤشر الفرعي الأول بنسبة الثلث والثاني بنسبة الثلثين وبذلك يتم الحصول على مؤشر التحصيل التعليمي.

ح- التمتع بحياة كريمة:

فيتم القياس بواسطة الدخل الفردي الحقيقي المعدل و الذي يتم حسابه من خلال أخذ تعادل القوة الشرائية في الاعتبار. وقد دأب الأمم المتحدة الإنمائي على إصدار تقرير سنوي منذ عام 1990 م حول التنمية البشرية في العالم. وتهتم تقارير التنمية البشرية بموضوع ما في كل عام بهدف إيجاد علاج للمشاكل التي تواجههم، بالإضافة إلى التقارير السنوية حول التنمية البشرية في العالم، يصدر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقارير تعالج قضايا خاصة بالمناطق الجغرافية المختلفة أو تقارير تخص دولاً بعينها.

وتتمثل أهم المؤشرات التي تستخدمها تقارير التنمية البشرية السنوية (25):

- 1- مؤشرات الحرية والحكم الصالح.
- 2- مؤشرات التمثيل والمساواة.
- 3- مؤشرات الإنطباع عن الفساد في معاملات الأعمال.
- 4- مؤشرات نشاط المجتمع المدني بجميع أشكاله ومنظماته.
- 5- مؤشر نهوض المرأة.

4/2- العلاقة بين التنمية البشرية وبين التنمية الاقتصادية

تتبع العلاقة الجدلية بين التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية من واقع أن أحدهما يعتمد على الآخر بشكل لا يقبل الشك، فقد أظهرت التجارب في العديد من البلدان بأن التنمية الاقتصادية المجردة من خطط الاستثمار لرأ سمال البشري كانت فاشلة، فالفرد في المجتمع هو الأوج أولاً للتنمية وذلك من واقع التخطيط له بأن يكون المهياً لإدارة وقيادة عمليات التنمية في بلده، هذا من ناحية، أما من ناحية أخرى فإن التنمية الاقتصادية لا يمكن أن تقوم بدون وجود مورد بشري علمي ومثقف ومؤهل بكل ما تحتاجه مراحل التنمية الاقتصادية في كل النواحي، فلقد أثبتت التجارب لبعض الدول النامية كيف أن اعتمادها على الرأسمال البشري المستورد قد كلفها أولاً خسارة من مواردها، وخسارة أخرى من فوات الفرص من عدم استغلال وتأهيل المورد البشري الوطني، وهذه العلاقة أدركها المخططون في الدول المتقدمة فهينوا لها قواعد نظرية وتطبيقية ليقوموا بنهضة تنمية مدروسة ومستندة إلى عوامل النجاح وحسن التطبيق، وأسسوا على إثرها قاعدة اقتصادية متينة، كونها اعتمدت على تنمية الإنسان، ومنه لتحقيق التنمية الاجتماعية ليصلوا في النهاية إلى تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة، فعمدوا منذ البداية إلى تطبيق أسس جوهرية في تأسيس التنمية وكان منها مثلاً (26):

- أن الثروة لو وحدها لا تعني التنمية بل يجب تعبئة الطاقات البشرية للنهوض بالمجتمع والإنسان .
- الاهتمام بتوجيه الرعاية التعليمية والتقنية للسكان وتطوير مهاراتهم ليكونوا قادرين على مسابرة التنمية .
- التنمية الاقتصادية الحقيقية تتجلى في تأسيس واقع بشري تنموي يتناسب وحاجة البلد.
- التنمية للطاقات البشرية أولاً قبل إنشاء المصانع والمؤسسات.

وليس ببعيد عنا تجربة الصين وماليزيا مثلاً عندما وصلا للنجاح والتقدم في المسيرة التنموية الاقتصادية من خلال اعتمادهما على مبدأ الاستثمار الاجتماعي الذاتي والذي قادهما نحو نجاح التنمية الشاملة، على عكس النظرة الضيقة للتنمية الاقتصادية التي تجلت في تاريخ بعض الدول العربية المالكة للثروات النفطية والتي تصورت أن التنمية هي امتلاك الثروة فحسب، فعمدت إلى استثمار الموارد الاقتصادية من خلال جلب الشركات الأجنبية وأسست واقع صناعي

أجنبي داخلها، فأضحت التنمية تعني لها تطوير البنى التحتية دون التخطيط لتهيئة أفراد المجتمع نفسه للمشاركة في الاستثمار الاقتصادي القائم، وبذلك أصبح الاستثمار الأجنبي هو المستفيد الأكبر من هذه التنمية وأفراد المجتمع عبارة عن مستهلكين فقط ليومنا هذا، رغم التنبيه المتأخر لهذه الدول وإدراكها أن التنمية والتطور لن يصنعهما إلا الفرد العربي المتعلم والمثقف والمتمكن. فالموارد الطبيعية والأموال المتوافرة لهذه الدول رغم أهميتها وضرورتها الكبرى لا يغنيان أبداً عن العنصر البشري الكفاء، والماهر، والفعال، والمدرب، والمعد إعداداً جيداً مبنياً على أسس علمية دقيقة، وهذه حقيقة لا مجال للطعن فيها، فالأموال والموارد الطبيعية لا ينتجان منتجات بذاتهما، بل الإنسان وحده وبخصائصهم التي خلقهم الله سبحانه عليها، وبالمهارات والكفاءات التي تمنحها هذه الدول لديه، هو القادر على استخدام هذه الموارد في العمليات الإنتاجية، للحصول السلع والخدمات التي تعمل على تحقيق أقصى إشباع ممكن للحاجات الفسيولوجية والسيكولوجية للفرد، بهدف الوصول إلى تحقيق الرفاهية أو الحياة الكريمة للفرد والمجتمع، ومن ثم التقدم الاقتصادي للدولة.

5/2- معوقات التنمية الاقتصادية في الكويت :

تتمثل هذه المعوقات في الآتي (27):

1- عدم كفاءة البيروقراطية الحكومية:

والذي يعتبر أقوى معوق لممارسة الأعمال مما يؤثر في أداء القطاع الخاص، حيث نجد لوائح القوى العاملة التقييدية وصعوبة الحصول على التمويل مما يعتبر معوقاً أساسياً أدى بدوره إلى انخفاض مؤشري كفاءة سوق العمل وتطوير الأسواق المالية مما يؤدي إلى ضعف بيئة الاستثمار وبالتالي إلى قلة ثقة المستثمر في بدء مشاريع جديدة.

2- الفساد، وعدم استقرار السياسات، والقوى العاملة غير المؤهلة، والبنية التحتية غير الكافية، وعادات العمل السيئة،

تعتبر من المعوقات لممارسة وتطوير الأعمال في القطاع الخاص بصفة خاصة وفي الدولة بصفة عامة

3- عدم الاستقرار الحكومي

الذي احتل المرتبة التاسعة في كل من عامي 2010 و2011، وضوابط العملة الأجنبية، ثم معدل الجرائم، والتضخم، وتردي الخدمات الصحية والضرائب.

ويرى الباحث أن معوقات التنمية الاقتصادية لا تقتصر على العوامل السابقة فحسب وإنما تشمل عوامل متشابكة ومترابطة منها ما هو سياسي وما هو اقتصادي وما هو اجتماعي، بحيث يصعب الفصل بين العناصر المختلفة ولكنها تصب في محتوى واحد وهو محتوى المعوقات سواء كان سببها أيديولوجي أو اجتماعي أو سياسي أو اقتصادي .

8) عرض وتحليل نتائج البحث

لقد تناول الجانب الميداني لهذا البحث الموارد البشرية من خلال جانبي التعليم والصحة وأثرها في تحقيق التنمية الاقتصادية في الكويت . ولقد تمثل المنهج الذي تبناه الباحث في تطبيق نموذج انحدار متعدد بالاعتماد على طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS)، حيث جاء الناتج المحلي الإجمالي (GDP) كمتغير تابع (وذلك كمؤشر على التنمية الاقتصادية) في النموذج الذي احتوى على عدد من المتغيرات المفسرة وهي : الإنفاق الحكومي على الصحة (GEH) , والإنفاق الحكومي على التعليم (GEE) , وهي كلها مؤشرات على مستوى التنمية البشرية والتعليمية في الكويت , وذلك خلال الفترة الزمنية (2000-2015) . وقد تم التعبير عن النموذج من خلال العلاقة التالية :-

$$GDP = f(GEH , GEE,)$$

وقد أخذ نموذج الانحدار الشكل التالي :

$$GDP = \lambda_0 + \lambda_1 GEH + \lambda_2 GEE + E$$

حيث : λ_0 = هو مستوى التنمية الاقتصادية المتوقع عندما تكون قيم المتغيرات المفسرة = صفر .

λ_1, λ_2 = معاملات المتغيرات المفسرة .

E = متغير الخطأ العشوائي ويتضمن تأثير المحددات الأخرى للتنمية الاقتصادية والتي لا يتضمنها النموذج .

ولقد قام النموذج على اختبار فرضية أساسية هي

H_0 : أن تنمية الموارد البشرية من خلال الصحة والتعليم ليس لها دور أو تأثير ملموس على التنمية الاقتصادية

- وقد أخذت معادلة الانحدار هذه الصورة

$$Y = -30.728 + 6.721x_1 + 32.103x_2$$

حيث تشير Y إلى حجم الناتج المحلي

X2 حجم الإنفاق على التعليم

X1 حجم الإنفاق على الصحة

ثابت معادلة الانحدار -30.728

وتم تجميع سلسلة زمنية لمدة 15 عام كما يوضحها الجدول رقم (1)
جدول رقم (1) متغيرات الدراسة

السنة	الناتج المحلي الإجمالي القيمة مليار دولار متغير تابع (y)	حجم الإنفاق على الصحة بالمليار جنيه متغير مستقل (x1)	حجم الإنفاق على التعليم القيمة مليار جنيه متغير مستقل (x2)
2000	25.94	0.651094	1.346286
2001	34.89	1.259529	1.842192
2002	38.14	1.357784	2.048118
2003	47.88	1.546524	2.633400
2004	59.44	1.640544	2.781792
2005	80.80	1.923040	3.248160
2006	101.55	2.284875	3.239445
2007	114.64	2.441832	3.657016
2008	147.42	2.845206	4.702698
2009	105.90	4.09833	3.378210
2010	115.42	3.185592	3.681898
2011	154.03	4.035586	4.913557
2012	174.07	4.473599	5.552833
2013	174.16	4.458496	5.555704
2014	162.63	4.943952	5.187897
2015	114.04	3.444008	3.637876.

المصدر: أحصائيات البنك الدولي سنوات مختلفة تجميع الباحث

- وتم إدخال البيانات إلى البرنامج الإحصائي spss على النحو الوارد بالجدول التالي رقم (2)
جدول رقم (2) متغيرات الدراسة

العام	المتغير التابع y	متغير مستقل x1	متغير مستقل x2
2000	25.94	0.651094	1.346286
2001	34.89	1.259529	1.842192
2002	38.14	1.357784	2.048118
2003	47.88	1.546524	2.633400
2004	59.44	1.640544	2.781792
2005	80.80	1.923040	3.248160
2006	101.55	2.284875	3.239445
2007	114.64	2.441832	3.657016
2008	147.42	2.845206	4.702698
2009	105.90	4.09833	3.378210
2010	115.42	3.185592	3.681898
2011	154.03	4.035586	4.913557
2012	174.07	4.473599	5.552833
2013	174.16	4.458496	5.555704
2014	162.63	4.943952	5.187897
2015	114.04	3.444008	3.637876.

- وتم الحصول على النتائج التالية كما يوضحها الجدول رقم (3)
جدول رقم (3)

المتغير	المعامل	الخطا المعياري	قيمة ت	pvalue	VIF	المعنوية
الثابت	-30.728	7.011	-4.383	.001		معنوى
X1	6.721	3.972	1.692	.114	5.434	غير معنوى
X2	32.103	4.085	7.859	.000	5.434	معنوى
معامل التحديد					97%	
ف					240.848	
pvalue					.000	
معنوية ف					معنوى	

- يتضح لنا من نتيجة التحليل مايلي :

-معنوية النموذج من خلال معرفة قيمة (P value) الخاصة ب (f) حيث كانت قيمتها (.000) وهي أقل من (0.05) مما يعنى معنوية النموذج ككل .

-إشارة (x1, x2) موجبة تدل على العلاقة الطردية بين المتغيرين المستقلين وهما الإنفاق على الصحة والإنفاق على التعليم والمتغير التابع y وهو حجم الناتج المحلي الإجمالي كمؤشر للتنمية الاقتصادية .

- أظهر اختبار (Durbin-Watson) من أن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي أو التسلسلى .

- قيمة معامل التحديد (97 %) ويعنى أن 97% من تغيرات المتغير التابع (حجم الناتج المحلي الإجمالي بالكويت) كمؤشر للتنمية الاقتصادية يرجع سببها للمتغيرات المستقلة (حجم الإنفاق على الصحة (x1) , حجم الإنفاق على التعليم (x2)) بما يساعد فى تفسير معنوية النموذج ويؤكد رفض الفرضية الخاصة بأن تنمية الموارد البشرية من خلال الصحة والتعليم ليس لها دور أو تأثير ملموس على التنمية الاقتصادية وقبول الفرض البديل بأن لهما تأثير ملموس على التنمية الاقتصادية بالكويت .

(9) النتائج

توصل البحث إلى عدد من النتائج أهمها :

- 1- أن هناك تأثير فعال للموارد البشرية على التنمية الاقتصادية فى الكويت.
- 2- ان الموارد البشرية لها اهمية اقتصادية كبيرة من خلال مساهمتها الفعالي فى زيادة معدلات النمو الاقتصادى وزيادة الصادرات الكويتية .
- 3- أن الاهتمام بالموارد البشرية والعمل على تنميتها أصبح ضرورة لتحقيق النجاح سواء فى المنظمات الحكومية أو الخاصة .
- 4- أنه توجد بعض معوقات للتنمية الاقتصادية فى دول الكويت أهمها عدم كفاءة البيروقراطية الحكومية وعدم الاستقرار الحكومى بدولة الكويت .

(10) التوصيات

توصل البحث لعدد من التوصيات أهمها :

- 1- ضرورة تبنى المبادئ الحديثة لإدارة وتنمية الموارد البشرية بدولة الكويت .
- 2- العمل على تنمية الموارد البشرية بصفة مستمرة داخل الجهاز الحكومى للدولة بما يتوافق متغيرات العصر ومتابعة كل ما هو جديد بالنسبة للتنمية البشرية .
- 3- ضرورة زيادة الاستثمار فى رأس المال البشرى لكونه أداة لخلق التميز بالنسبة للمنظمات الخاصة الاستثمارية وأداة لرفع كفاءة الجهاز الإدارى للدولة بالنسبة للمنظمة الحكومية .

المراجع

- حامد أحمد رمضان بدر 1996: إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2، ص22.
- جمال طاهر أبو الفتوح 1998، إدارة الموارد البشرية، مخدلل للتنافسية والتميز، مكتبة المدينة، الزقازيق، 201، ص13.
- على عبد الوهاب، الموارد البشرية: طراز 2000، الجمعية العربية للإدارة ط، القاهرة، ص15.
- محمد عبد الله محمود 2010، الموارد البشرية ودورها في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم، ص2.
- أبوبكر محمد عمر عوض 2014، دور التنمية البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية في السودان في الفترة من 2001-2014، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخرطوم، ص2.
- Gray Dessler, Human Resoures Management, loen, ed, new Jesay, prentice Hall, 2009, p22.
- أحمد محمد وجدى التهامى سالم 2014، تنمية الموارد البشرية وأثرها على دفع عملية التنمية الاقتصادية في الدول النامية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة بنها، ص2.
- Risikat Oladoyin S. Danda 2010, ' the Role of Human Capital in Economic Development : an Empirical Study of Nigerian case ' , paper presented at the Oxford Business and Economic Conferntce ,(Oxford: oxford University , 28-29 June 2010) .
- Lawal ,N . Abiodum and Wahab , T. Iyiola, 2011 "Education and Economic Growth : the Nigerian experience ' , Journal of Emerging Trends in Economic and Management Sciences . (Manchester : scholar link Research Institute Journals , vol 2, No .3,).
- عمر وصفي عقيلي 2004"ادارة الموارد البشرية، بعد استراتيجي" دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، ص 11.
- صلاح الدين عبد الباقي 2002، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، ص16.
- تقى عيد سالم العاني 2002/9/2، الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشرى ودور التربية والتعليم فيه، بحث مقدم إلى الندوة التربوية المصاحبة للمجلس المركزي لاتحاد المعلمين العرب المنعقد في الجزائر، ص9.
- مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض. (لا يوجد تاريخ نشر)، "الاستثمار في رأس المال البشري"، السعودية، ص ص4-6.
- الزعيبي، بشير، النل، قاسم (2004) "تأثير رأس المال البشري والصادرات على النمو الاقتصادي في الأردن"، أبحاث اليرموك – سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد20، عدد3، ص 1803-1802.
- روزماري ماكماهون و آخرون 1989: لو كنت المسؤول، دليل الرعاية الصحية الأولية في المستوى المتوسط، المكتب الإقليمي لشرق البحر المتوسط. الإسكندرية، مصر، ص106.
- جمال طاهر أبو الفتوح 2004قيسا الأداء المؤسسى والدور الحاكم لإدارة وتنمية الموارد البشرية، بحث مقدم إلى اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين، يناير، ص44.
- عبد الفتاح بوخمخ 2001: إدارة الموارد البشرية، مطبوعات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ص. 112
- محمد سعيد سلطان 1993: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ط1، ص. 23.
- مؤيد سالم وآخرون 2002، غدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، عمان، عالم الكتب الحديثة، ص185.
- محمد علي جلوك : القادة هل يولدون أم يصنعون، موسوعة العلوم الإدارية، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، ط1، ص18:
- ميشيل توادور 2006، التنمية الاقتصادية، ترجمة، محمود حسن حسني، دار المريخ للنشر، السعودية، ص2.
- 22-أسماء محسن العجمي 2010، خطة التنمية القادمة للكويت، مجلس الأمة الكويتي، قسم البحوث والدراسات، تقرير التنمية البشرية 2013، نهضة الجنوب، سلسلة تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، ص228.
- مرجع سابق، ص229
- مدحت محمد أبو النصر 2007، إدارة وتنمية الموارد البشرية (الاتجاهات المعاصرة)، مجموعة النيل العربية، المركز الكويتي للتنمية 2012، معوقات التنمية، الامانة العامة للتخطيط، ص4