



مجلة علمية نصف سنوية محكمة متخصصة في العلوم الإنسانية  
تصدرها جامعة صبراتة بشكل الكتروني

التنمية البشرية ودورها في تطوير القدرة التنافسية للدول العربية  
من أجل تنمية مستدامة

Human development and its role in developing competitiveness of Arab  
countries for sustainable development

د. خالد علي العجيلي المحجوبي د. المبروك عبدالله محمد مسعود أ.د. محمد محمود محمد عيسى  
1جامعة صبراتة جامعة الزاوية جامعة مستغانم، الجزائر  
khalid.ahmed@sabu.edu.ly elmabrok@yahoo.com Mohamedec@yahoo.fr

رقم الإيداع القانوني بدار الكتب الوطنية:  
2017-139

الترقيم الدولي:  
ISSN (print) 2522 - 6460  
ISSN (Online) 2707 - 6555

الموقع الإلكتروني للمجلة:  
<https://jhs.sabu.edu.ly>

## التنمية البشرية ودورها في تطوير القدرة التنافسية للدول العربية من أجل تنمية مستدامة Human development and its role in developing competitiveness of Arab countries for sustainable development

د. خالد علي العجيلي المحجوبي د. المبروك عبدالله محمد مسعود أ.د. محمد محمود محمد عيسى  
جامعة صبراتة - ليبيا جامعة الزاوية - ليبيا جامعة مستغانم، الجزائر  
khalid.ahmed@sabu.edu.ly elmabrok@yahoo.com Mohamedec@yahoo.fr

### الملخص

تهتم دول العالم بتنمية مواردها البشرية من أجل تحقيق تنمية مستدامة؛ تضمن للحاضر والمستقبل الوفاء بالمتطلبات والاحتياجات، وذلك بمواكبة التنافسية العالمية، وما يطرأ عليها من تطور وتقدم عن طريق تطوير القدرة التنافسية؛ الأمر الذي يتطلب الاهتمام بهذا الموضوع، ويأتي هذا البحث لدراسة دور الموارد البشرية في تطوير القدرة التنافسية للدول العربية من أجل تنمية مستدامة، من خلال طرح سؤال رئيسي يقول: ما هي المحاور الرئيسية التي تستند عليها التنمية البشرية؟ وما هو دورها في تطوير القدرة التنافسية للدول العربية؟ وحاول هذا البحث الإجابة من خلال مجموعة من الفرضيات واختبارها متبعاً المنهج التحليلي الوصفي، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن تنمية واستثمار الموارد البشرية متطلب أساسي لتطوير القدرة التنافسية للدول العربية، كما إن ما حققته هذه الدول على مستوى التنمية البشرية يتوافق ويتناغم مع مستوى ما حققته من قدرة تنافسية ويرتبط به بدرجة عالية.

**الكلمات المفتاحية:** التنمية المستدامة، التنمية البشرية، القدرة التنافسية، الدول العربية.

Human development and its role in developing competitiveness of Arab countries for sustainable development

### Abstract:

Countries around the world are interested in developing their human resources to secure sustainable development to ensure their present and future needs are met. Countries usually keep pace with global competitiveness and follow the recent developments of competitiveness. This research aims to study the role of human resources in developing the competitiveness of Arab countries for sustainable development. The primary objective of this research was to identify the base points of human development and their role in developing the competitiveness of Arab countries. This research attempted to address its objectives using a descriptive-analytical approach. Results indicate that the development and investment of human resources is a prerequisite for developing the competitiveness of Arab countries. Moreover, what these countries have achieved at the level of human development corresponds and consistent with the level of competitiveness they have achieved and are linked to a high degree.

**Keywords:** The sustainable development, Human development, The competitiveness, Arab countries.

## 1. المقدمة

إن التنمية المستدامة هي التنمية التي تفي باحتياجات الحاضر دون الإخلال بقدرة الأجيال المقبلة على الوفاء باحتياجاتها (نواف، 2020، ص15)، وتعتبر التنمية البشرية الركيزة الأساسية من أجل تحقيق تنمية مستدامة نحو مزيد من التقدم وصناعة مستقبل أفضل لشعوب العالم، وهو ما يتطلب مزيد الاهتمام بموضوع التنمية البشرية ودراسة أهم عناصرها ومكوناتها، إذ يهتم هذا البحث بتعميق الفهم والتحليل للمحاور الرئيسية للتنمية البشرية وما هو دورها في تطوير القدرة التنافسية للدول العربية؟ ويتم ذلك

عن طريق الاستعانة بتقرير التنمية البشرية للدول العربية الذي يتكون من متوسط لثلاثة أدلة رئيسية، ثم رصد ما تم تحقيقه خلال الفترة المتوفرة عنها آخر البيانات، ومن ثم مقارنتها بتصنيف وترتيب هذه الدول في تقرير التنافسية العالمية الصادر عن ملتقى دافوس وهل هناك من ارتباط بين هذين التقريرين، عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون الخطي، باعتبار أن تقرير التنمية البشرية يوضح المدخلات للعملية التنموية المتمثلة في الجهود التي تقوم بها الدول محل البحث في سبيل التطوير والنمو والتنمية المستدامة، بينما يوضح تقرير التنافسية المخرجات من العملية التنموية، إذ يصنف بلدان العالم على ترتيب علمي دقيق لمستوى مقدرتها التنافسية؛ وذلك نظراً لما يشهده العالم من تطور وارتفاع حدة المنافسة، وهو ما يفرض على الدول العربية العديد من التحديات أمام تحقيق التنمية المستدامة وأولها تنمية وتطوير الموارد البشرية واستثمارها بالمستوى المناسب والمستدام.

### 1.1 إشكالية البحث:

إن إشكالية هذا البحث تتجسد في التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما هي المحاور الرئيسية التي تستند عليها التنمية البشرية؟ وما هو دورها في تطوير القدرة التنافسية للدول العربية؟

إن هذا التساؤل يقودنا إلى التساؤلات الفرعية التالية:

### 1.2 الأسئلة الفرعية

- ما هي وضعية البلدان العربية في تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؟

- ما هي وضعية القدرة التنافسية للدول العربية في تقرير التنافسية العالمية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي؟

- هل أن تنمية واستثمار الموارد البشرية متطلب أساسي لتطوير القدرة التنافسية للدول العربية؟

- هل هناك من ارتباط وتوافق بين ما حققته الدول العربية على صعيد التنمية البشرية وما هي عليه من مقدرتها تنافسية؟

### 1.3 فرضيات البحث

انطلاقاً من التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية، سوف نحاول اختبار صحة الفرضيات الآتية:

- أن البلدان العربية تأخذ تصنيفات مختلفة في تقرير التنمية البشرية.

- أن الدول العربية تختلف من دولة لأخرى في مقدرتها التنافسية في تقرير التنافسية العالمية.

- أن تنمية واستثمار الموارد البشرية متطلب أساسي لتطوير القدرة التنافسية للدول العربية.

- أن ما حققته الدول العربية على مستوى التنمية البشرية يرتبط ويتوافق ويتناغم مع مستوى ما حققته من قدرة تنافسية.

## 2. أهمية البحث

يكتسب البحث في موضوع دور التنمية البشرية في تطوير القدرة التنافسية أهمية بالغة نظراً لأن الموارد البشرية هي المورد الحيوي والاستراتيجي الذي لا يمكن إحداث أي عملية تطوير للقدرة التنافسية، إلا عن طريقها، فهو الركيزة الأساسية لأي عملية تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة.

## 3. أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى الآتي:

- التعرف على تقرير التنمية البشرية، كأحد أهم التقارير المعنية بتنمية الموارد البشرية.
- التعرف على تقرير التنافسية الدولية كأحد أهم تقارير التنافسية المختصة في قياس وتقدير القدرة التنافسية للدول.
- مقارنة ما حققته الدول العربية على مستوى التنمية البشرية مع مستوى ما حققته من قدرة تنافسية.
- الخروج بمجموعة من النتائج واقتراح التوصيات المناسبة.

## 3.1 منهجية البحث

تحقيقاً لأهداف البحث السابقة فإننا سنستخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي من خلاله نحاول الإجابة على أهم التساؤلات الواردة بمشكلة البحث، وذلك من خلال البحث في العناصر الآتية:

- المحور الأول: التنمية البشرية
- المحور الثاني: القدرة التنافسية.
- المحور الثالث: التنافسية في الأقطار العربية .
- المحور الرابع: دور التنمية البشرية في تطوير القدرة التنافسية، ومدى ارتباطهما في الدول العربية.
- النتائج واقتراح التوصيات.

## 3.2 عرض وتحليل البيانات

باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يشمل عرض بيانات هذا البحث في جداول ورسومات توضيحية وإشكال بيانية، وبالإضافة إلى ذلك حساب معامل ارتباط بيرسون (Schober, Boer, & Schwarte, 2018) لتوضيح اتجاه وقوة العلاقة بين مؤشر التنمية البشرية ومؤشر القدرة التنافسية للدول العربية، وعموماً يشير معامل الارتباط إلى المدى الذي تقع فيه القراءات لبيانات مؤشر التنمية البشرية ومؤشر القدرة التنافسية للدول العربية حيث تُستخدم معاملات الارتباط لقياس مدى قوة العلاقة بين

المتغيرين السالف ذكرهما ويمكن حساب معامل ارتباط بيرسون بدلالة القراءات لبيانات المتغيرين السالف ذكرهما باستخدام الصيغة الرياضية التالية:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 (y_i - \bar{y})^2}}$$

حيث يشير الرمز  $r$  إلى قيمة معامل ارتباط بيرسون والرمز  $x$  يشير إلى قراءات مؤشر التنمية البشرية والرمز  $y$  يشير إلى قراءات مؤشر القدرة التنافسية للدول العربية والرمز  $i$  يشير إلى رقم القراءة والرمز  $n$  يشير إلى عدد القراءات والرمز يشير إلى المجموع من القراءة الأولى إلى القراءة الأخيرة، ويشير الرمز إلى المتوسط الحسابي لقراءات مؤشر التنمية البشرية والرمز يشير إلى المتوسط الحسابي لقراءات مؤشر القدرة التنافسية للدول العربية، ويتمتع معامل الارتباط ببعض الخصائص التي تُسهل مفهومه حيث تتراوح قيمة هذا المعامل بين سالب واحد والواحد الصحيح، إذ يمكن الحكم على قوة العلاقة من حيث درجة قربها أو بُعدها عن الواحد الصحيح، أي أنه عندما يكون معامل الارتباط مساوياً للصفر يكون المتغيران مستقلان عن بعضهما تماماً وعندما يكون معامل الارتباط مساوياً للواحد الصحيح يكون المتغيران مرتبطين ارتباطاً تاماً، وتشير إشارة معامل الارتباط (موجبة أو سالبة) إلى نوع العلاقة بين المتغيرين، فالإشارة الموجبة تشير إلى علاقة موجبة أو طردية والإشارة السالبة تشير إلى علاقة سالبة أو عكسية.

#### 4. المحور الأول: التنمية البشرية

تهتم كل دول العالم بالتنمية البشرية، نظراً لما تقدمه من اهتمام وتطوير للإنسان الذي هو محل اهتمام كل المؤسسات والمنظمات المحلية والدولية، إذ تعتبر التنمية البشرية مدخلا استثماريا للموارد البشرية، حيث إن التنمية البشرية هي عبارة عن عملية استثمار وتوسيع للخيارات المتاحة للبشر، وتتكون من ثلاثة خيارات أساسية، وهي توفير حياة صحية ومديدة خالية من الأمراض، واكتساب المزيد من التعليم والمعرفة، والحصول على الموارد والإمكانات التي تحقق مستوى معيشي لائق، بالإضافة إلى الخيارات الإضافية الأخرى مثل الخيارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وفرص الابتكار والإبداع والتمتع بالاحترام وضمان حقوق الإنسان كالمساواة في العمل والأجور وتولي المناصب بين الرجال والنساء (ماجد، 2016، ص2).

وبالتالي فهي مجموعة من العمليات تتلخص في تطوير مستوى الخدمات الصحية والخدمات التعليمية والتأهيلية، بالإضافة إلى امتلاك الموارد المالية المستدامة، وهذه العمليات تهدف إلى الرفع من مستوى جودة الحياة للإنسان بصفة عامة وتحقيق التنمية المستدامة.

تعتمد تقارير التنمية البشرية الدولية على مؤشر تجميعي لقياس ومقارنة ترتيب الدول في مجال التنمية البشرية يسمى دليل التنمية البشرية العام Human Development Index يتم حسابه كمتوسط لثلاثة أدلة رئيسية (تقرير التنمية البشرية، 2015):

- 1- دليل العمر المتوقع عند الميلاد، كمؤشر لقياس طول العمر.
  - 2- دليل التحصيل العلمي، كمؤشر لقياس اكتساب المعرفة.
  - 3- دليل متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي، كمؤشر لقياس مدى توفر الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة.
- يتم التعبير عن هذا الدليل بقيمة رقمية تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، حيث تصنف الدول إلى مجموعة من المستويات المتدرجة كما يلي:

- أ- دول ذات مستوى تنمية مرتفع جدا (0.8-1.00). وقد شملت كل من (الإمارات العربية المتحدة في المرتبة الأولى عربيا و 31 عالميا، ثم المملكة العربية السعودية الثانية عربيا و 40 عالميا، البحرين الثالثة عربياً و 42 عالمياً، قطر الرابعة عربيا و 45 عالميا، ثم عمان الخامسة عربيا و 60 عالميا والكويت السادسة عربيا و 64 عالميا).
- ب- دول ذات مستوى تنمية مرتفع (0.7-0.8). وشملت (الجزائر، لبنان، تونس، الأردن، ليبيا، فلسطين، مصر).
- ت- دول ذات مستوى تنمية متوسط (0.5-0.7). وشملت (المغرب، العراق، سورية، جزر القمر، موريتانيا والسودان).
- ث- دول ذات مستوى تنمية منخفض (أقل من 0.5). وقد شملت (اليمن).

الجدول 1: دليل التنمية البشرية للدول العربية 2019م.

الترتيب عربياً	البلد	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	القيمة (0-1)
1	الإمارات العربية المتحدة	31	0.890
2	السعودية	40	0.854
3	البحرين	42	0.852
4	قطر	45	0.848
5	عمان	60	0.813
6	الكويت	64	0.806
7	الجزائر	91	0.748
8	لبنان	92	0.744
9	تونس	95	0.740

الترتيب عربياً	البلد	الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	القيمة (1-0)
10	الأردن	102	0.729
11	ليبيا	105	0.724
12	فلسطين	115	0.708
13	مصر	116	0.707
14	المغرب	121	0.686
15	العراق	123	0.674
16	سورية	151	0.567
17	جزر القمر	156	0.554
18	موريتانيا	157	0.546
19	السودان	170	0.510
20	اليمن	179	0.470

المصدر: الجدول من إعداد الباحث اعتماداً على:

UNDP, Human Development Report 2020, The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene, Human Development Indices and Indicators, 2020, Table1, p p 343-346.

إن مفهوم التنمية البشرية له مدلول فكري استثماري معرفي يهدف إلى تطوير القدرات لدى العاملين وغيرهم، فالتنمية البشرية تعتبر جهداً استثمارياً تركز على تطوير وتنمية المعارف والقدرات لدى جميع أفراد المجتمع القادرين على العمل، حيث تقوم التنمية البشرية بتجميع رأس المال البشري واستثماره بصورة مجدية وفعالة. فالتنمية الاقتصادية تعمل على زيادة الدخل القومي بينما التنمية البشرية تقوم بالتطوير والرفع من إمكانيات الإنسان، وذلك من خلال تطوير مستوى التعليم والصحة وكيفية الاستفادة المثلى من هذه الإمكانيات المكتسبة، وبالتالي فإن التنمية البشرية تأخذ بالإستراتيجية الآتية (تقرير التنمية الإنسانية، 2002، ص60):

1- تنمية القدرات البشرية عن طريق التعليم والتأهيل والرعاية الصحية، مما يؤدي إلى زيادة القدرة

على العمل والإنتاج وزيادة مستوى الإنتاجية بصفة عامة.

2- الانتفاع من القدرات والمهارات البشرية عن طريق خلق فرص عمل منتجة بما يتناسب مع

القدرات البشرية المكتسبة.

3- تحقيق الرفاهية التي هي مُبتغى كل الجهود التنموية.

كما تهتم التنمية البشرية بالمجالات الاجتماعية والثقافية والنفسية التي تمكن الفرد من أن يعيش

في مستوى لائق وحياة كريمة ورخاء اجتماعي.

لقد أدركت الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء أهمية التنمية البشرية ودورها في تنمية وتطوير الكفاءات خاصة العاملة في المؤسسات الاقتصادية من خلال ما تحدته عملية التطوير من خلق ورفع من مستوى القدرة التنافسية، وهو ما يضمن تنمية مستدامة لدول العالم.

لقد أكدت العديد من الدراسات الدولية والتقارير الدولية المتخصصة أهمية اتباع منهجية إجرائية من أجل تحقيق التنمية المستدامة، حيث أكدت دراسة لصندوق النقد الدولي أنّ الدول العربية تحتاج إلى اتباع حزمة من السياسات والإجراءات حتى تتمكن من تحقيق النمو المتكامل والمتوافق مع نمو وتطوير الاقتصاد العالمي، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاهتمام بمجالات البحث والتطوير في مجال تقنية المعلومات والاتصالات والحرص على اكتساب المعارف الجديدة المساعدة على الإبداع والابتكار والتجديد والتطوير، وبالتالي تضيق حجم الفجوة بين هذه الدول وبقية بلدان العالم المتقدم (Patricia, 1997).

تعتبر الموارد البشرية أحد أهم وأبرز العوامل المحددة لامتلاك المؤسسة الاقتصادية للميزة التنافسية (أحمد، 2000، ص19). كما يرى Porter أن الموارد البشرية هي المسؤولة عن خلق القيمة من خلال تنمية الكفاءات وتحفيز المستخدمين وهو ما يعتبرها عاملاً أساسياً في تطوير الميزة التنافسية (Porter, 2003, p60). لقد أكدت كل الدراسات المشار إليها على أهمية الاستثمار في الموارد البشرية ومدى أهميتها في تحقيق ورفع مستوى التنافسية، وهو ما يتفق مع فرضيات هذا البحث

## 5. المحور الثاني: القدرة التنافسية.

شهد العالم تحولات سريعة خلال العقود الماضية بظهور العولمة الاقتصادية وما تحويه من توحيد للسوق العالمي التي تعتمد على تبادل وتوزيع المنتجات عبر كل أرجاء المعمورة في وقت وجيز مستفيدة من اقتصاديات المسافة، وتحرير التبادلات التجارية، الأمر الذي أسهم في تقديم عرض عالمي للمنتجات، وكذلك تقديم طلب عالمي للمنتجات، وهو ما يعني الاتجاه نحو الاندماج الاقتصادي، ويدعو البلدان النامية إلى البحث في سبل التكيف مع البيئة التنافسية الجديدة، التي تتميز باعتمادها على التقنية الحديثة، والكم الهائل من المنتجات التنافسية المتزايدة والمتجددة.

تعرف البيئة التنافسية بأنها تلك العوامل والمتغيرات التي تقع خارج حدود المؤسسة، بحيث تتأثر بها دون أن تكون لها أدنى رقابة عليها (خطاب، 1985، ص77). وتؤثر البيئة التنافسية على اختيارات الزبائن من خلال ما توفره لهم من بدائل مختلفة وبما يتناسب مع أذواقهم ودخولهم، كما تؤثر البيئة التنافسية على المؤسسة من خلال تعبئة مواردها البشرية والمادية والمالية والتنظيمية، وهو ما يدفع بها إلى تبوؤ مكانة تنافسية مناسبة تؤهلها للتفوق على منافسيها، مستندة على تحقيق ميزة تنافسية واقعية، وهو ما يضمن لها البقاء في السوق.

لقد تلاشت الحواجز التقليدية لانسياب وتدفق السلع والخدمات، كالضرائب الجمركية وغيرها من الحواجز الكمية بسبب ظهور العولمة وما قدمته وأسهمت به نحو التنافسية العالمية التي تعتبر من أهم ما يميز المجال الاقتصادي في هذا العصر، الذي اتسم بظهور منافسين جدد على درجة عالية من المهارة والقوة والقدرة على تقديم الأفضل وبمواصفات وجودة وبيئة عالية. وهو ما أدى إلى الاهتمام بمفهوم التنافسية وتطويرها.

إن مفهوم التنافسية هو استعمال الموارد المتاحة للمؤسسة أو القطاع أو البلد الواحد أحسن استغلال بالنظر لما يجب أن يكون وبالنظر إلى قوة المنافسين وطريقة استعمالهم لتلك الموارد في مواجهة المنافسين، التي تتجلى في تحسين الإنتاجية، بشكل يسمح بالحصول على نصيب من السوق يضمن نموا مستمرا خلال المدى الطويل (أحمد، 2011، ص24). وهو ما يعني أن مفهوم التنافسية هنا يسري على المؤسسة الاقتصادية وعلى القطاع والدولة وجوهره الاستخدام الأفضل للموارد مقارنة بمستوى استخدام الموارد عند المنافسين، أما هدفه الاستراتيجي هو تحسين الإنتاجية والوصول إلى السوق بما يضمن النمو والاستمرار في الأجل الطويل.

يعتبر مصطلح التنافسية *la compétitivité* وكذلك مصطلح المنافسة *la concurrence* من أكثر المصطلحات الاقتصادية انتشارا على المستوى الاقتصادي والإداري، وخاصة عندما نكون بصدد الحديث عن مصطلح القدرة التنافسية.

تاريخيا يرجع مفهوم الميزة التنافسية إلى Chamberlin عام 1939م، ثم إلى Selzinck عام 1959م، الذي ربط مصطلح الميزة بالقدرة، ثم حصل تطور في هذا المصطلح حينما وصفا كل من Schendel & Hofer الميزة التنافسية بأنها الوضع الفريد الذي تطوره المؤسسة مقابل منافسيها عن طريق تخصيص الموارد، واعتبر كلٌّ من Porter, 1984 & Day, 1985 أن الميزة التنافسية هي هدف الإستراتيجية، أي أنها متغير تابع (الزغبى، 2003، ص2)، وبالتالي فإن التنافسية هي بمثابة الهدف الاستراتيجي الذي تسعى المؤسسة الاقتصادية إلى تحقيقه بكل ما أوتيت من عوامل التميز المبنية على التطوير المعرفي وتنمية الكفاءات والقدرات البشرية في بيئة تنافسية عالمية تتداخل وتتشابك فيها كل العوامل والمتغيرات المعقدة.

إن التنافسية هي من مسؤولية واختصاص المؤسسة الاقتصادية وليس من اختصاص ومسؤولية الدولة وذلك كما جاء في رأي Porter حول من يختص بالتنافسية، هل هي الدولة أم المؤسسة؟ حيث يرى أن الميزة التنافسية تنشأ أساسا من القيمة التي استطاعت مؤسسة ما أن تخلقها لزيائنها، فمن الممكن أن تكون أسعار منتجاتها أقل بالنسبة لأسعار منتجات المنافسين وبمناقص متساوية أو بتقديم منافع متفوقة في المنتج تعوض الزيادة في السعر (porter, 2000, p8). وبالتالي فإن الميزة التنافسية هي عبارة عن مجموعة من الموارد المتنوعة تتوفر فيها صفة المهارة والكفاءة تكون قادرة على خلق منتجات تتوفر فيها

الجودة العالية وتكون قادرة على تلبية حاجيات العملاء بشكل مميز ومتفوق على منتجات المنافسين ويضمن زيادة حصتها في السوق وتحقيق أرباح تضمن لها الاستمرار، فالهدف من بناء القدرة التنافسية هو القدرة على خلق القيمة المميزة والمتفوقة.

## 6. المحور الثالث: التنافسية في الدول العربية.

يشير تسابق دول العالم في سبيل تطوير قدرتها التنافسية وجذب الاستثمارات المتنوعة إلى جدية ونجاح حكوماتها، حيث نلاحظ أن العديد من بلدان العالم قد بلغت مراحل ومستويات متقدمة على كافة الأصعدة، بينما تشهد أغلب البلدان العربية تراجعاً مستمراً، خاصة بعد تراجع أسعار النفط وعدم الاستقرار بسبب الحروب والاضطرابات الأمنية والتأثر بدول الجوار وأخيراً تأثيرات جائحة كورونا (COVID 19) في بداية 2020م، ثم التوترات والحرب الروسية الأوكرانية بداية العام 2022م.

### 6.1 تقرير التنافسية للمنتدى الاقتصادي العالمي

يقيس تقرير التنافسية العالمية 2019م القدرة التنافسية لمائة وإحدى وأربعين دولة (141)، ويرتب تقرير التنافسية 2019م دول العالم على حسب قدرتها التنافسية بالاعتماد على مؤشر التنافسية العالمية (GCI) Global Competitiveness Index ويتم حساب النتيجة عن طريق جمع البيانات عن كل بلد في اثنتي عشرة دعامة ومائة وثلاثة مؤشرات جزئية (فرعية) تعبر عن ركائز التنافسية وتعطي صورة شاملة عن القدرة التنافسية للبلد، وتسمى الفئات الإثني عشر بدعائم التنافسية وهي المؤسسات، البنية التحتية، تبنى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، استقرار الاقتصاد الكلي، الصحة، المهارات، سوق المنتج، سوق العمل، النظام المالي، حجم السوق، ديناميكية الأعمال، القدرة على الابتكار، كما هو موضح بالشكل رقم (1).



الشكل 1: دعائم التنافسية الإثني عشر

الشكل من إعداد البحوث اعتماداً على تقرير التنافسية العالمية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي 2019م.

تتوزع هذه الدعائم الإثنى عشر للتنافسية على أربعة مجموعات رئيسية هي: مجموعة تيسير بيئة الأعمال وتحتوي على كل من (المؤسسات، البنية التحتية، تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، استقرار الاقتصاد الكلي) ومجموعة رأس المال البشري وتتضمن (الصحة، المهارات) ومجموعة الأسواق وتشمل (سوق المنتج، سوق العمل، النظام المالي، حجم السوق) ومجموعة نظام الابتكار وتتكون من (ديناميكية الأعمال، القدرة على الابتكار) كما هو بالشكل رقم (2). ويعتبر هذا التقرير من أهم المراجع الأساسية التي يعتمد عليها المستثمرين الأجانب في اتخاذ قراراتهم بتوجيه استثمارهم إلى بلد ما. كما يعد هذا التقرير من أهم المراجع التصنيفية للعديد من الوكالات العالمية مثل (ستاندرد اند بورز وموديز وفيتش) وذلك في تقييم المخاطر والتصنيف الائتماني لكل اقتصاد، ومدى إمكانية الحصول على قروض وتمويل خارجي من جهات ممولة خارجية، حيث يساهم هذا التقرير في تحديد نسبة سعر الفائدة وفقاً لتصنيف الاقتصاد في البلد الذي ينوي الاقتراض.

وقد جاء في تقرير التنافسية للعام 2019م أن الاقتصادات الثلاث الأوائل على مستوى العالم هي: سنغافورة في الترتيب الأول بدرجة (100/84.8)، ثم الولايات المتحدة الأمريكية في الترتيب الثاني بدرجة (100/83.7)، وهونغ كونغ في الترتيب الثالث بدرجة (100/83.1). وكان ذلك بفضل الأداء المتميز لهذه الدول على مستوى استقرار الاقتصاد الكلي، ونظام متطور للتعليم، والتعاون بين مراكز البحث والقطاع الخاص في وجود مؤسسات بحثية ذات مستوى عالي وتحظى بإنفاق كبير مما دعم الابتكار بشكل كبير، بالإضافة إلى تطور بيئة الأعمال والقدرة على جذب المواهب والشركات متعددة الجنسيات.

لقد برزت سنغافورة الأولى عالمياً بفضل أدائها المتميز في 7 من أصل 12 دعامة أساسية يستند عليها مؤشر التنافسية العالمية، إذ كان الاقتصاد الأكثر انفتاحاً في العالم، وسجلت المرتبة الأولى عالمياً في البنية التحتية (95.4) وكذلك المرتبة الأولى في البنية التحتية لجودة الطرق، وكفاءة خدمات الموانئ البحرية والمطارات والنقل البحري، وتصدرت قائمة الصحة (100) وسوق العمل (81.2) والنظام المالي (91.3) وجودة المؤسسات العامة (80.4) وتحقيق درجة مثالية على مستوى استقرار الاقتصاد الكلي (99.7). والمرتبة الثانية بالنسبة لجودة المؤسسات العامة (80.4).



## الشكل 2: المجموعات الأربع للتنافسية

المصدر: الشكل من إعداد الباحث اعتماداً على تقرير التنافسية العالمية الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي 2019م.

### 6.2 تنافسية الدول العربية وفق تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي

تضمن تقرير التنافسية العالمية للمنتدى الاقتصادي العالمي في العام 2019م أربع عشرة دولة عربية، تصدرتها دولة الإمارات العربية المتحدة الأولى عربياً والخامسة والعشرون عالمياً، ثم دولة قطر الثانية عربياً والتاسعة والعشرون عالمياً، ثم المملكة العربية السعودية الثالثة عربياً والسادسة والثلاثون عالمياً، وجاءت كل من موريتانيا واليمن في ترتيب 134، 140 على التوالي في ذيل قائمة التنافسية لبلدان العالم، في حين خلت قائمة التنافسية لبلدان العالم من ثلاثة دول عربية هي سورية وليبيا والعراق، ولم ترد ليبيا إطلاقاً في هذا التقرير نظراً لتحديداتها كغيرها من الدول التي لازالت تعاني عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي بحكم ما تمر به حالياً من صراع وحرب بالوكالة وتدخلات أجنبية.

لقد تصدرت الإمارات العربية المتحدة ترتيب الدول العربية بفضل أدائها المتميز في تحقيق بيئة اقتصادية كلية مستقرة (100) درجة، وكذلك تحقيق تقدم كبير في تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (92) درجة، وبنية تحتية متطورة (88.5) درجة. في حين تعتبر دولة الكويت الأكثر تحسناً في مؤشر التنافسية العالمي للعام 2019م، حيث تقدمت بثمانية مراكز مقارنة ببيانات العام السابق وذلك نتيجة لما حققته من تقدم محقق في المجموعات التالية:

- تحقيق المرتبة الأولى على مستوى العالم وللمرة الثانية على التوالي في استقرار الاقتصاد الكلي نظراً لإجادة التحكم في التضخم والمديونية.
- تحقيق تقدم واضح في دعامة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حيث وصلت إلى المرتبة 37 عالمياً مقارنة ب 62 للعام السابق.
- تحقيق تحسن في دعامتي مجموعة رأس المال البشري، إذ وصلت إلى المرتبة 12 هذا العام بدلاً من 38 في العام السابق وذلك في دعامة الصحة، والمرتبة 34 هذا العام بدلاً من 48 في العام السابق وذلك في دعامة النظام المالي.

### الجدول 2: تنافسية الدول العربية للعام 2019

الترتيب عالمياً (141 دولة على مستوى العالم)	الترتيب عربياً	الدرجة (مؤشر)	البلد
25	1	75.0	الإمارات العربية المتحدة
29	2	72.9	قطر
36	3	70.0	السعودية
45	4	65.4	البحرين
46	5	65.1	الكويت
53	6	63.6	عمان
70	7	60.9	الأردن
75	8	60.0	المغرب
87	9	56.4	تونس
88	10	56.3	لبنان
89	11	56.3	الجزائر
93	12	54.4	مصر
134	13	40.9	موريتانيا
140	14	35.5	اليمن

المصدر: الجدول من إعداد الباحث اعتماداً على:

WORLD ECONOMIC FORUM, The Global Competitiveness Report 2019, The Global Competitiveness Index 4.0 2019 Rankings, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)

### 7. المحور الرابع: التنمية البشرية ودورها في تطوير القدرة التنافسية للدول العربية.

تعتبر الموارد البشرية المصدر الحقيقي لتكوين القدرة التنافسية، بالرغم من أهمية باقي الموارد الأخرى كالموارد المادية والمالية والمعلوماتية والتقنية، فهي شرط ضروري للقدرة التنافسية ولكنها ليست بالشرط الكافي. وبالتالي فإن الموارد البشرية وما تقدمه من خدمات هي متطلب أساسي للمؤسسات والمنظمات الاقتصادية وغيرها ولكن توافر الموارد البشرية هو كذلك ليس بالشرط الكافي لتحقيق درجة عالية من القدرة التنافسية، حيث تتطلب الموارد البشرية تطوير ورفع القدرات والتنمية المستمرة وبجودة

عالية وهو ما يطلق عليه التنمية البشرية الفعالة التي تستطيع مواكبة التحديات بمزيد من الاختراعات والابتكارات التي تضمن للمؤسسة تحقيق القدرة التنافسية.

إن المتتبع لتقرير التنمية البشرية الذي سبق الحديث عنه والاستعانة به في المحور الأول من هذا البحث يلاحظ اعتماده على مؤشر تجميعي لقياس ومقارنة ترتيب الدول في مجال التنمية البشرية يسمى دليل التنمية البشرية العام Human Development Index يتم حسابه كمتوسط لثلاثة ادلة رئيسية وهي: دليل العمر المتوقع عند الميلاد، كمؤشر لقياس طول العمر، ودليل التحصيل العلمي، كمؤشر لقياس اكتساب المعرفة، ودليل متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي، كمؤشر لقياس مدى توفر الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة، فإذا تم التعامل مع هذه الأدلة الثلاث بمثابة المدخلات لعملية إنتاجية تسمى التنمية البشرية، هذه العملية التي حتماً سيكون لها مخرجات في زمن التنافسية الذي نعيشه اليوم؛ يمكن أن نسميها القدرة التنافسية، التي تطور قياسها وتعددت الجهات التي تقوم به، وعلى سبيل المثال: لو تم التركيز واعتماد ما ورد في تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي في العام 2019م، الذي يقيس القدرة التنافسية لأغلب بلدان العالم، ويضع لها تصنيفات مختلفة على أساس منهجي علمي متطور يُبنى على مجموعة من الدعائم للتنافسية في كل بلد على حدة، وتم التعامل معها على أساس أنها مخرجات للعملية الإنتاجية، وتمت عملية المقارنة بين مؤشر التنمية البشرية (المدخلات) ومؤشر التنافسية العالمية (المخرجات) فإنه سيتضح لنا جلياً دور التنمية البشرية في تطوير القدرة التنافسية، ونستطيع من خلال ذلك؛ اختبار الفرضية التي تقول: "إن تنمية واستثمار الموارد البشرية متطلب أساسي لتطوير القدرة التنافسية للدول العربية" وكذلك نختبر الفرضية التي تقول: "إن ما حققته الدول العربية على مستوى التنمية البشرية يرتبط ويتوافق ويتناغم مع مستوى ما حققته من قدرة تنافسية"، وبالتالي لو تم الجمع بين مدخلات هذه العملية ومخرجاتها في جدول واحد وفي شكل واحد، فإن ذلك يُسهل ويُبسّط لنا عملية الاختبار التي سيتم الحديث عنها بعد عرض الجدول للمدخلات والمخرجات لهذه العملية، فمن خلال الجدول رقم (3) الذي يختصر مدخلات ومخرجات العملية التنموية للموارد البشرية للدول العربية في مؤشري التنمية البشرية ومؤشر التنافسية العالمية. وباستخدام البيانات المتوفرة في هذا الجدول، يمكن حساب معامل ارتباط بيرسون الخطي (Schober, Boer, & Schwarte, 2018) بين مؤشر التنمية البشرية ومؤشر القدرة التنافسية للدول العربية، حيث نجد أن قيمة معامل ارتباط بيرسون موجبة وبلغت حوالي 0.96 وهو ما يشير بشكل عام إلى ارتباط وثيق جداً وطردى بين مؤشر القدرة التنافسية ومؤشر التنمية البشرية للدول العربية؛ أي أنه كلما ارتفع مؤشر التنمية البشرية، كلما ازدادت القدرة التنافسية للدول العربية، والعكس صحيح أيضاً، مع الأخذ في الاعتبار بعض الاختلافات بين الدول التي يوضحها الشكل رقم (3)، وعليه

نلاحظ أن تحقيق درجة عالية لمستوى القدرة التنافسية يعتمد وبشكل كبير على ما يتم تحقيقه على صعيد التنمية البشرية، إذ أن تنمية واستثمار الموارد البشرية تتطلب أساساً لتطوير القدرة التنافسية للدول العربية وهو ما يجابو على التساؤل الفرعي الثالث، وبالتالي يؤيد الفرضية الثالثة.

الجدول رقم (3) مدخلات ومخرجات العملية التنموية للموارد البشرية للدول العربية

القدرة التنافسية للدول العربية (المخرجات)			التنمية البشرية للدول العربية (المدخلات)			الدولة
الترتيب عالمياً	الترتيب عربياً	الدرجة (مؤشر)	الترتيب عالمياً	الترتيب عربياً	الدرجة (مؤشر)	
25	1	75.0	31	1	0.890	الإمارات العربية المتحدة
29	2	72.9	45	4	0.848	قطر
36	3	70.0	40	2	0.854	السعودية
45	4	65.4	42	3	0.852	البحرين
46	5	65.1	64	6	0.806	الكويت
53	6	63.6	60	5	0.813	عمان
70	7	60.9	102	10	0.729	الأردن
75	8	60.0	121	14	0.686	المغرب
87	9	56.4	95	9	0.740	تونس
88	10	56.3	92	8	0.744	لبنان
89	11	56.3	91	7	0.748	الجزائر
93	12	54.4	116	13	0.707	مصر
134	13	40.9	157	18	0.546	موريتانيا
140	14	35.5	179	20	0.470	اليمن

المصدر: الجدول من إعداد الباحث اعتماداً على بيانات الجدول رقم (1) والجدول رقم (2).

وكما نشاهد من خلال الجدول أن ما حققته الدول العربية على مستوى التنمية البشرية يتوافق ويتناغم مع مستوى ما حققته من قدرة تنافسية، وفي ذلك إجابة واضحة على التساؤل الفرعي الرابع لهذا البحث ويؤيد الفرضية الرابعة للبحث، وهو ما يوضحه الشكل رقم (3) الذي يشير إلى أن اتجاه العلاقة بين مؤشر القدرة التنافسية ومؤشر التنمية البشرية للدول العربية هو اتجاه موجب وطردى، أو بمعنى أدق تزايدى، وهذا الشكل يوضح أيضاً بعض الاختلافات بين الدول العربية ومدى توافق وارتباط القدرة التنافسية والتنمية البشرية لديها.



الشكل 3: يوضح اتجاه العلاقة بين مؤشر القدرة التنافسية للدول العربية و مؤشر التنمية البشرية للدول العربية الشكل من إعداد الباحث اعتماداً على بيانات الجدول رقم (3).

## 8. النتائج والتوصيات:

### 8.1 النتائج:

1. لقد أدركت الدول المتقدمة والدول النامية -على حد سواء- أهمية التنمية البشرية ودورها في تنمية وتطوير الكفاءات خاصة العاملة في المؤسسات الاقتصادية من خلال ما تحدثه عملية التطوير من خلق ورفع من مستوى القدرة التنافسية، وهو ما يضمن تنمية مستدامة لدول العالم.
2. إن التنمية البشرية تأخذ بإستراتيجية تنمية القدرات البشرية عن طريق التعليم والتأهيل والرعاية الصحية، مما يؤدي إلى زيادة القدرة على العمل والإنتاج وزيادة مستوى الإنتاجية بصفة عامة. وأكد هذا البحث وكل الدراسات المشار إليها في منته على أهمية الاستثمار في الموارد البشرية ومدى أهميتها في تحقيق ورفع مستوى التنافسية.
3. إن الميزة التنافسية هي عبارة عن مجموعة من الموارد المتنوعة تتوفر فيها صفة المهارة والكفاءة تكون قادرة على خلق منتجات تتوفر فيها الجودة العالية وتكون قادرة على تلبية حاجيات العملاء بشكل مميز ومتفوق على منتجات المنافسين ويضمن زيادة حصتها في السوق وتحقيق أرباح تضمن لها الاستمرار، فالهدف من بناء القدرة التنافسية هو القدرة على خلق القيمة المميزة والمتفوقة
4. جاء في تقرير التنافسية للعام 2019م أن الاقتصادات الثلاثة الأوائل على مستوى العالم هي: سنغافورة في الترتيب الأول بدرجة (100/84.8)، ثم الولايات المتحدة الأمريكية في الترتيب الثاني

- بدرجة (100/83.7)، وهونغ كونغ في الترتيب الثالث بدرجة (100/83.1). وكان ذلك بفضل الأداء المتميز لهذه الدول على مستوى استقرار الاقتصاد الكلي، ونظام متطور للتعليم.
5. تضمن تقرير التنافسية العالمية للمنتدى الاقتصادي العالمي في العام 2019م أربع عشرة دولة عربية، تصدرتها دولة الإمارات العربية المتحدة الأولى عربياً والخامسة والعشرون عالمياً، ثم دولة قطر الثانية عربياً والتاسعة والعشرون عالمياً، ثم المملكة العربية السعودية الثالثة عربياً والسادسة والثلاثون عالمياً، وجاءت كل من موريتانيا واليمن في ترتيب 134، 140 على التوالي في ذيل قائمة التنافسية لبلدان العالم، في حين خلت قائمة مؤشر التنافسية لبلدان العالم من ثلاثة دول عربية هي سورية وليبيا والعراق بحكم ظروف عدم الاستقرار.
6. لقد تصدرت الإمارات العربية المتحدة ترتيب الدول العربية بفضل أدائها المتميز في تحقيق بيئة اقتصادية كلية مستقرة (100) درجة، وكذلك تحقيق تقدم كبير في تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (92) درجة، وبنية تحتية متطورة (88.5) درجة، في حين تعتبر دولة الكويت الأكثر تحسناً في مؤشر التنافسية العالمي للعام 2019م، حيث تقدمت بثمانية مراكز مقارنة ببيانات العام السابق.
7. أن قيمة معامل ارتباط بيرسون موجبة وبلغت حوالي 0.96 وهو ما يشير بشكل عام إلى ارتباط وثيق جداً وطردي أو تزايد بين مؤشر القدرة التنافسية ومؤشر التنمية البشرية للدول العربية، أي أنه كلما ارتفع مؤشر التنمية البشرية، كلما ازدادت القدرة التنافسية للدول العربية، والعكس صحيح أيضاً، مع الأخذ في الاعتبار بعض الاختلافات بين الدول.
8. أن تنمية واستثمار الموارد البشرية متطلب أساسي لتطوير القدرة التنافسية للدول العربية، كما إن ما حققته الدول العربية على مستوى التنمية البشرية يتوافق ويتناغم مع مستوى ما حققته من قدرة تنافسية ويرتبط بها ارتباطاً مباشراً.

## 8.2 التوصيات

1. الدعم اللامحدود لبرامج التنمية البشرية نظراً لما تقوم به من دور رئيسي وفعال في تنمية وتطوير الكفاءات خاصة العاملة في المؤسسات الاقتصادية من خلال ما تحدثه عملية التطوير من خلق ورفع من مستوى القدرة التنافسية، وهو ما يضمن تحقيق تنمية مستدامة للدول العربية.

2. إن زيادة القدرة التنافسية يتطلب بالدرجة الأولى الاهتمام بالتعليم والتأهيل والرعاية الصحية، ومزيد من الاستثمار في الموارد البشرية الركيزة الأساسية نحو تحقيق ورفع مستوى التنافسية بشكل دائم ومستمر، وهو ما يعني السير بخطى ثابتة نحو تحقيق التنمية المستدامة بالدول العربية.
3. التركيز على الاهتمام بدعائم التنافسية الإثني عشر وهي (المؤسسات، البنية التحتية، تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، استقرار الاقتصاد الكلي، الصحة، المهارات، سوق المنتج، سوق العمل، النظام المالي، حجم السوق، ديناميكية الأعمال، القدرة على الابتكار) والعمل على تطويرها بشكل متوازي ومتوافق من خلال تطوير مؤشراتها ومركزاتها الفرعية المائة وثلاثة من أجل رفع وتطوير القدرة التنافسية لتحقيق تنمية مستدامة بالدول العربية.

## 9. المراجع:

### 9.1 المراجع باللغة العربية

#### أولاً - الكتب

- 1- زغدار أحمد، (2011)، المنافسة -التنافسية والبدائل الإستراتيجية، دار جرير للنشر عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- 2- سيد مصطفى أحمد، (2000)، إدارة الموارد البشرية: منظور القرن الحادي والعشرين، دار الكتب، القاهرة، مصر.
- 3- عابدة سيد خطاب، (1985)، الإدارة والتخطيط الاستراتيجي، دار الفكر العربي، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

#### ثانياً- الدوريات والمؤتمرات

- 1- حسن الزغبى، (2003)، أثر نظم المعلومات الإستراتيجية في تحقيق التفوق النسبي، المؤتمر العلمي الأول حول اقتصاد الأعمال في ظل عالم متغير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الأهلية.
- 2- العبد الجادر، نواف، (2020)، قبل فوات الأوان رؤية صادقة لتصحيح المسار نحو اقتصاد عادل ومستدام، كويت امباكت.

#### ثالثاً- التقارير والوثائق

- 1- أحمد ماجد، (2016)، تقرير التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الإمارات العربية المتحدة: وزارة الاقتصاد.
- 2- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (2002)، تقرير التنمية الإنسانية العربية- خلق الفرص للأجيال القادمة.
- 3- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (2015)، تقرير التنمية البشرية.

### 9.2 المراجع الأجنبية

- 1- Michael Porter,(2003), L'Avantage concurrentiel,Dunod, Paris.
- 2- Michael Porter, (2000), L'avantage Concurrentiel, Dunod, Paris.

- 3- Patricia Alonso- Gamo, and All, Globalization and Growth Prospect in arab countries, INF working paper No 97/125, September, 1997.
- 4- Pierrepaulproulx, (1997), La mondialisation de l'économie et le rôle de l'état , établissement emillebrytana.

### 9.3 مصادر الانترنت

- 1- UNDP, Human Development Report 2020, The Next Frontier: Human Development and the Anthropocene, Human Development Indices and Indicators, 2020, Table1, p p 343-346, <https://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020.pdf>
- 2- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. Anesthesia and analgesia, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- 3- WORLD ECONOMIC FORUM, The Global Competitiveness Report 2019, The Global Competitiveness Index 4.0 2019 Rankings, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf)