

التنمية البشرية في عصر العولمة وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية من المنظور الإسلامي: القطاع الحكومي في سلطنة عمان نموذجاً

مرضى جمعة الخائط

وزارة القوى العاملة سلطنة عمان، almurtadha123@gmail.com

أشرف محمد زيدان

جامعة مالايا، dr.ashraf@um.edu.my

فخر الأدي عبد القادر

جامعة مالايا، fakhuruladabi@um.edu.my

DOI: <https://doi.org/10.22452/usuluddin.sp2019no1.7>

ملخص

مثلت التنمية البشرية عبر العقود الأخيرة هدفاً رئيساً لمعظم الدول حول العالم حيث اضحت معظم الدول اليوم تعي مدى أهمية مواردها البشرية وأهمية الاستثمار بها. إن فكرة التنمية البشرية ليست بمحاكاة النشأة والظهور فهي مرتبطة بالوجود الإنساني فالتفكير والمعرفة هما أساسان في تكوين الطبيعة الإنسانية للإنسان. حديثاً ومع ظهور العولمة وما صاحبها من تقدم في مختلف مجالات التكنولوجيا ونظم المعلومات، يلاحظ أن التنمية البشرية في بعض الدول في العالم وخاصة الإسلامية تواجه العديد من التحديات والصعوبات مما يستوجب معه العمل وبجدية على تنمية مواردها البشرية بصورة أفضل وأوسع لتصحيح قاذرة على التعامل مع مختلف تحديات العولمة المصاحبة لها وبكل ثقة ولتمكن من إيجاد موارد بشرية تتسم بالمرونة. وعليه فقد سعت الدراسة الى بيان إشكالية التنمية البشرية في عصر العولمة في سلطنة عمان، وقد اضافة المنظور الإسلامي ودوره في تطوير آلية التنمية البشرية من خلال التنظير والتطبيق. وقد هدفت الدراسة الى بيان مفهوم التنمية البشرية من المنظور الاسلامي والى توضيح العلاقة بين الإدارة وتنمية الموارد البشرية، واستخدمت ثلاثة مناهج علمية وهي: المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي، والمنهج التطبيقي. وقد خلصت الى العديد من النتائج والتي كان من ابرزها هو بيان المنظور الاسلامي من العولمة، حيث اظهرت الدراسة ان الدين الاسلامي لا يقف امام العولمة او يتعارض معها، كما اوضحت طبيعة العلاقة والارتباط بين ادارة الموارد البشرية وتنمية الموارد البشرية في القطاع الحكومي، حيث كلما كانت ادارة الموارد البشرية في المؤسسة تتسم بالجوودة والكفاءة، فأن ذلك يساهم ويساعد على التنمية البشرية في المؤسسة وبالتالي تحسين اداء العاملين فيها والى رفاهية المجتمع وتقدمه.

الكلمات الدالة: تنمية الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، العولمة

Human Development in the Era of Globalization and Its Relationship with Human Resources Management from an Islamic Perspective: the Government Sector in Oman as a Model

Abstract

The human development has been a major goal of most countries around the world over the recent decades. The idea of human development is not new to the emergence because it is linked to human existence. Moreover, thinking and knowledge are essential in the formation of the human nature of man. Recently, with the advent of globalization and its progress in various fields of technology and communications, we find that the human development in some countries, especially Arab and Islamic faces many challenges. Thus, it is important to work seriously to develop human resources in a better and wider way so that it will be able to deal with the various challenges associated with globalization more confidently and also to create flexible human resources. Therefore, the present study sought to illustrate the problem of human development in the era of globalization in the Sultanate of Oman, and has added an Islamic perspective and a course in the development of human development mechanism through theorization and application. The study aimed to clarify the concept of human development from the Islamic perspective and to clarify the relationship between management and human resources development. The nature of the study mandated the use of three main approaches: the descriptive approach, the analytical approach and the practical approach for the application. The study come up with many results, the most prominent of which is the statement of the Islamic perspective of globalization. The study showed that the Islamic religion does not stand in front of globalization or conflict with it. Furthermore, the study showed the nature of the relationship and the link between human resources management and human resources development in the government sector. Thus, the more quality and efficiency human management in the institution is, the more that will contribute and help in human development in the institution and that will lead to improve the performance of its employees and achieve the welfare of society and progress.

Keywords: *human resource development, human resource management, globalization*

المقدمة

مثلت التنمية البشرية هدفاً رئيساً للمجتمعات منذ القدم، حيث تلعب دوراً كبيراً في تقدم المجتمعات وتطورها. حديثاً تعتبر الموارد البشرية من أغلى وأثمن موارد الإنتاج الرئيسية في المجتمعات، ويعد الإنسان أهم تلك الموارد على الإطلاق، فالإنسان كان وما زال هو محور التنمية وهدفها وهو نفسة الصانع لها. ومن المنظور الإسلامي نجد أن الإسلام قد أهتم بالإنسان وبالتطوير من إمكاناته وقدراته منذ النشأة الأولى، ولا عجب في ذلك فالإنسان كما يعبر عنه في القرآن الكريم هو خليفة الله في الأرض اختاره الله واصطفاه لهذه المهمة وعليه تقع مسؤولية إعمار وبناء الأرض. يقول سبحانه وتعالى ﴿وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ﴾¹.

في الوقت المعاصر يتفق معظم الباحثون والدارسون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن تحقيق أي منظمة أو مؤسسة لأهدافها وتطلعاتها المستقبلية، إنما هو مرتبط بدرجة كبيرة بالطريقة التي تدار بها الموارد البشرية، وحديثاً يلاحظ أن تنمية الموارد البشرية في المجتمعات وخاصة الإسلامية تواجهه العديد من التحديات والصعوبات الناتجة عن العولمة، وما حملته معها من تقدم وتطور في مختلف مجالات التكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات مما يستوجب معه العمل بجد على زيادة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية بصورة أوسع لتكون قادرة ومتمكنة على التعامل والتكيف مع مختلف تحديات العولمة وبكل ثقة، ولتتمكن من إيجاد موارد بشرية تتسم بالحدثة والمرونة.

تحاول الدراسة الحالية الإجابة على الأسئلة التالية:

ما هو المنظور الإسلامي للتنمية البشرية؟ وما أهمية تنمية الموارد البشرية في عصر العولمة؟ وما هو واقع تنمية الموارد البشرية في القطاع الحكومي في سلطنة عمان؟ وعلاقة تنمية الموارد البشرية بإدارة الموارد البشرية؟

¹ Sūrah al-An‘ām 6: 165.

وستسعى الدراسة للإجابة على الأسئلة السابقة من خلال ثلاثة مباحث رئيسية

هي:

المبحث الأول □ تنمية الموارد البشرية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية،

والمبحث الثاني □ التنمية البشرية من المنظور الإسلامي

والمبحث الثالث □ تنمية الموارد البشرية في القطاع الحكومي في سلطنة عمان. وقد اقتضت

طبيعة الدراسة من الباحث استخدام ثلاثة مناهج رئيسية وهي: المنهج الوصفي والمنهج

التحليلي والمنهج التطبيقي في الجانب الميداني.

المبحث الأول: تنمية الموارد البشرية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية

أولاً: مفهوم ومستويات إدارة الموارد البشرية.

تعتبر الموارد البشرية حديثاً من أغلى وأثمن الثروات والطاقات في المجتمعات على الإطلاق،

فالإنسان كان وما زال هو محور التنمية وهو نفسه الصانع لها. ويرى عدد من الباحثين

والدارسين في مجال إدارة الموارد البشرية بأنه لا قيمة للمنظمة أو المؤسسة، إلا من خلال

الموارد البشرية المتواجدة بها. وتعرف الموارد البشرية بأنها جميع المعارف والمهارات والقدرات

والمواهب والمواقف الكامنة لدى الأفراد العاملين في المنظمة، وبما يتمتعون به من مواهب

وطاقات وإمكانات². حديثاً تقسم المنظمات اليوم إلى قسمين رئيسيين هما: منظمات

حكومية ومنظمات غير حكومية، ووفقاً لمعجم المعاني الجامع فأن التنمية تعني الرفع

والزيادة، ويقصد بالتنمية البشرية هي "عملية ترمي إلى زيادة عدد الخيارات المتاحة امام

الأفراد، حيث أن هذه الخيرات من حيث المبدأ هي خيرات بلا حدود وتتغير مع الوقت"³.

إن تنمية الموارد البشرية تقوم على مبدأ أساسي وهو الزيادة في المعرفة والمهارات

والخبرات المتعلقة بالإنسان، والعمل بجد للتطوير من تلك الخبرات والمعارف بهدف التمكين

² C. B. Gupta, *Human Resource Management*, (1st ed., New Delhi: SultanChand & Sons., 2006), p. 4.

³ Manāl Ṭala'at Maḥmūd, *Al-Mawārid al-Bashariyah wa Tammiyah al-Mujtama' al-Maḥalli* (Iskandariyyah: Al-Maktab al-Jāmi'ī al-Ḥadīth, 2013), 101.

من زيادة درجة ومدى الاستفادة من الموارد المحيط^٤. وقد أكدت معظم البحوث والدراسات المعاصرة على أهمية التنمية البشرية، ففي دراسة قام بها الباحث/طالب بن مصبح السيابي (٢٠١٧)^٥ بعنوان ”التنمية البشرية وأثرها في المجتمع العماني لتحقيق التنمية المستدامة“، اوضحت الدراسة العديد من النتائج من أبرزها التأكيد على أهمية التنمية البشرية والاستثمار في الموارد البشرية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

وفي الدين الإسلامي يلاحظ اهتمام واسع بالإنسان منذ النشأة الأولى، فالتنمية من منظور إسلامي هي توفير الحياة الطيبة لكل فرد من الأفراد، وقد حث الإسلام على تشغيل الفكر إذ ان تعطيل النشاط الفكري هو في الأساس تغيير للطبيعة الإنسانية، فالإسلام يدعوا إلى العلم والمعرفة^٦. وفي دراسة قام بها الباحث/ ماو جان تشين (٢٠١٧)^٧ بعنوان ”أثر برامج التنمية البشرية في تطوير المجتمع الإسلامي: دراسة ميدانية في مدينة لانجو الصينية“، خلص الباحث في دراسته الى بيان اثر الدور الاسلامي العميق والايجابي للإسلام في تعزيز برامج التنمية في المدينة.

شهد مفهوم تنمية الموارد البشرية في ثمانينيات القرن الماضي تحولاً كبيراً عن ما كان عليه، ومحاوله التعرف على هذا التحول وتحديد طبيعة العلاقة بين تنمية الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية في المنظمة، فلا بد بداية من تعريف مفهوم إدارة الموارد البشرية وما هي مهام ووظائف مدير الموارد البشرية في المنظمة.

تعتبر إدارة الموارد البشرية (Human Resource Management) واحدة من أهم الوظائف الرئيسية في المنظمة، فهي ترتبط بشكل مباشر بكل ما يتصل بالقوى العاملة البشرية في المنظمة وتؤثر على عملية نجاح المنظمة وتطورها. قد تختلف وظائف إدارة الموارد

⁴ 'Alī Buknīsh, *Madkhal ilā al-Mawārid al-Bashariyah ma'a Dirāsah al-Waqi' fī al-Duwal al-'Arabiyyah* (Amman, Jordan: Dār al-Rāyah li al-Nashr wa al-Tawjīr, 2011), 15.

⁵ Tālib bin 'Alī al-Siyābī, "Al-Tanmiyah al-Bashariyah wa Atharūhā fī al-Mujtama' al-Omānī li Taḥqīq al-Tanmiyah al-Mustadāmah (Dirāsah Duktūrah, Jamī'ah Malāyā, Maliziya), 2200-223.

⁶ 'Abd al-Hāfiẓ Salāmah Hāmid, *Al-Insān Khalīfah Allāh fī al-Arḍ min al-Khalq ilā al-Ba'th* (Kaherah: Markaz al-Kitāb li al-Nashr, 2014), 14.

⁷ Tchin Mao Jean, "Athār Barāmij al-Tanmiyah al-Bashariyah fī Taṭwīr al-Mujtama' al-Islāmī: Dirāsah Maydaniyah fī Madīnah Lanzhou al-Ṣīnniyah" (Risālah Mājistūr, Jamī'ah Malāyā, Māliziya, 2017), 5.

البشرية من منظمة لأخرى، إلا أنها في النهاية تسعى إلى محاولة إدارة الموارد البشرية واستخدامها الاستخدام الأمثل واستثمار كافة طاقاتها والخبرات الموجودة بها بشكل فعال بهدف تحقيق أهداف وربحية المنظمة⁸.

وتعرف إدارة الموارد البشرية على أنها جميع الإجراءات والسياسات المتعلقة بالأفراد من عملية اختيار وتعيين وتحفيز وتدريب. ويلاحظ مؤخراً أن مفهوم إدارة الموارد البشرية قد شهد في السنوات الأخيرة تطوراً ملحوظاً ونقله كبيرة من المفهوم التقليدي الذي يعنى بالوظائف الروتينية لإدارة شؤون الموظفين إلى المفهوم العصري الذي يظم بداخله مجموعة المهام المتكاملة، حيث ترتبط وظيفة الموارد البشرية برؤية المنظمة وأهدافها الاستراتيجية؛ ولذا يلاحظ أن مفهوم إدارة الموارد البشرية قد تطور لاحقاً وأتسع حيث تم تعريفه لاحقاً على انه "عملية تخطيط وتنظيم وتنمية والمحافظة على الموارد البشرية بهدف تحقيق أهداف المنظمة". وبشكل عام فإن إدارة الموارد البشرية هي عملية تعمل على المحافظة على علاقة المنظمة بموظفيها من اجل تحقيق أهداف المنظمة⁹.

ويتفق الباحثون حديثاً على أن تحقيق أهداف المنظمة يعتمد بشكل كبير ومباشر على الطريقة التي يتم بها إدارة مواردها البشرية، ويمكن التعبير عن كفاءة المنظمة من خلال زاويتين رئيسيتين هما: أداء المنظمة وأداء العاملين¹⁰.

ويمكن القول بأن وظائف إدارة الموارد البشرية ترتبط مع بعضها البعض، حيث أنها تسعى في النهاية الى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية على ثلاثة مستويات وهي كالتالي: مستوى العاملين ومستوى المنظمة ومستوى المجتمع. ويوضح الجدول التالي رقم (1) هذا المعنى.

⁸ Sāmīr 'Abd Allāh Hadāsh, *Mawḍū'āt Mu'āṣarah fī Idārah al-Mawārid al-Bashariyah* (Kaherah: al-Dār al-'Alamiyah li al-Nashr wa al-Tawzī', 2014), 13.

⁹ Rolanayev Almatih & Saleh Hamourin, *Idārah al-Mawārid al-Bashariyah* (1st Ed., Amman, Jordan: Dār Kunūz al-Ma'rifah al-'Ilmiyyah li al-Nashr wa al-Tawzī', 2012), 20.

¹⁰ Sinān al-Moussawī, *Idārah al-Mawārid al-Bashariyah wa Ta'thīrāt al-'Ulūmah 'alayhā* (1st ed.: Amman, Jordan: Dār Majdalāwī li al-Nashr wa al-Tawzī', 2004), 19.

¹¹ Mu'īd Sa'īd al-Sālīm, *Idārah al-Mawārid al-Bashariyah Madkhal Istratījī Tukāmīlī* (Amman, Jordan: n.p., 2009), 33.

جدول (١) مستويات إدارة الموارد البشرية الرئيسية الثلاثة^{١٢}

المستوى	الأهداف
العاملين	السعي لتحقيق مزيد من فرص التقدم الوظيفي في المنظمة العاملين في داخل المنظمة والمساواة والعدالة فيما يختص بالمكافآت والعقوبات.
المنظمة	يتفق الباحثون في علم الإدارة أن الهدف من إدارة الموارد البشرية في المنظمة هو تحقيق أعلى كفاءة إنتاجية ممكنة.
المجتمع	تمكين الأفراد العاملين في المنظمة من استثمار طاقاتهم وقدراتهم الفردية بالشكل الفعال وبما يضمن حصولهم على أفضل الفرص وأكثرها إنتاجية لهم.

وتتشابه وظيفة تنمية الموارد البشرية مع وظيفة إدارة الموارد البشرية من حيث أن محورها واحد وهو الإنسان، والذي يعتبر هو الهدف الرئيسي من وراء كل هذه العمليات، ولذا يلاحظ الكثير من المؤسسات اليوم تقوم جاهدة على حسن استقطاب الموارد البشرية والاهتمام بإدارة شؤونها وتقديم أفضل الرعاية الممكنة لها، وفي السنوات الأخيرة شهدت عملية تنمية الموارد البشرية تقدماً ملحوظاً حيث انتقلت من المفهوم التقليدي المقتصر على التدريب لتتوسع وتشمل عدة مجالات تتصل بعملية تطوير وتنمية المهارات المتعلقة بالأفراد من جانب، وتطوير المنظمة ككل من جانب آخر^{١٣}.

لقد تم تعريف أبرز مهام ووظائف تنمية الموارد البشرية من خلال عجلة الموارد البشرية (HR wheel from McLagan) بثلاث وظائف رئيسية وهي كالتالي^{١٤}:

- i. وظيفة التدريب والتطوير: تطوير المعرفة والسلوكيات والمهارات لدى الأفراد.
- ii. وظيفة تطوير المنظمة: تحسين الفاعلية العامة والكفاءة للمنظمة.

¹² Albert Sayf Ḥabīb, "Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah" (bahath muqaddam ft mu'tamar Idārah wa Tanmiyah al-Mawārid al-Bashariyyah ft al-Qitā' al-'Ām: al-Wāqī' wa al-Taṭallu'āt wa al-Taḥdīyyāt (al-Munazzamah al-'Arabiyyah li al-Tanmiyyah al-Idāriyyah, al-Qāhirah: al-Munazzamah al-'Arabiyyah li al-Tanmiyyah al-Idāriyyah wa Dīwān al-Khidmah al-Madīnah wa al-Ma'ahad al-Waṭānī li al-Tadrīb, al-Urdūn wa al-Jihāz al-Markazī li al-Tanzīm wa al-Idārah, Misr, 33-63. Unzūr: <http://search.mandumah.com/Record/123398>

¹³ John M. Werner & Randy DeSimone, *Human Resource Development* (4th ed., USA: Thomson south-western., 2006), 9.

¹⁴ John, *Human Resource Development*, 9.

iii. وظيفة التطوير والتقدم الوظيفي: تأهيل وتنمية وتطوير قدرات الأفراد للقيام بمهام أكبر من المهام الحالية.

مما سبق يتضح: أن إذا كانت إدارة الموارد البشرية في المنظمة أو المؤسسة تمضي بشكل صحيح ومنظم، فإن ذلك ينعكس تأثيره مباشرة على تنمية الموارد البشرية وتطورها وعلى إبراز كامل الطاقات والإمكانات المتواجدة لدى الموارد البشري فيها.

المبحث الثاني: التنمية البشرية من المنظور الإسلامي

ثانياً: المنظور الإسلامي للتنمية البشرية.

ينظر الإسلام للتنمية البشرية على أنها توفير الحياة الطيبة الكريمة للأفراد وقد اهتم الإسلام بالإنسان وخصه بعنايته واهتمامه منذ اللحظة الأولى، وهو بذلك قد سبق كل الرؤى السابقة إذ نجد في القرآن الكريم أن الله سبحانه وتعالى قد كرم الإنسان واصطفاه وفضله على جميع مخلوقاته جميعاً ليكون حاملاً لرسالته السماوية والمتمثلة في بناء الأرض واعمارها، فالإنسان كما يعبر عنه في القرآن الكريم هو خليفة الله في الأرض، وقد خلق الله عز وجل السموات والأرض وكل ما فيها وما بينها وما تحت الثرى مسخرة ومدللة له¹⁵، يقول تعالى ﴿إِلَىٰ تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَهِ غَيْرُهُ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَعِفُّوهٗ ثُمَّ تَوَبُّوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ﴾¹⁶ ويقول ابن كثير ”استعمركم فيها“ اي جعلكم عماراً تعمرونها وتستغلونها¹⁷.

وعليه يتضح: أن لفظ ”عمارة الأرض“ كمفهوم يعد أوسع واشمل من مفهوم التنمية الوضعي والمنحصر بدرجة كبيرة على الإنتاج المادي فقط؛ ولذا يمكن القول: أن المفهوم الإسلامي هو أقرب تلك المفاهيم لتحقيق التوازن بين حاجات الإنسان الروحية ومطالبة المادية، والتي بدورها تحقق للإنسان التوازن المطلوب بين العمل للدنيا والعمل للآخرة¹⁸.

¹⁵ ‘Abd al-Hāfiẓ, *al-Insān Khalīfah Allāh fī al-Arḍ min al-Khalq ilā al-Ba’tḥ*, 14-15.

¹⁶ Sūrah Hūd 11:61.

¹⁷ Ismā’īl bin ‘Umar bin Kathīr, *Tafsīr Ibn Kathīr: Tafsīr al-Qur’ān al-Karīm*, Sūrah Hūd, mustakhrāj min al-mawqī’ <https://ar.wikisource.org>

¹⁸ Suhayl Muḥammad Ṭāhir Laḥmad, “Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah min Manzūr Islāmī.” *Majallah Jāmi’ah al-Aqṣā- Silsilah al-‘Ulūm al-*

إن تعلم العلوم يعد من أهم السبل لتطوير حياة الإنسان وقد حث القرآن الكريم والسنة النبوية على العلم واعتبره كفرض عين في الدين وفرض كفاية في العلوم الدنيوية، يقول المؤرخ الفرنسي الشهير - سيديو - "لقد استطاع المسلمون ان ينشروا العلوم والمعارف والرقمي والتمدن في المشرق والمغرب، حين كان الاوروبيون إذ ذاك في ظلمات جهل القرون الوسطى"^{١٩}. وقد أمر الله عز وجل الإنسان بأن يتدبر في آيات القرآن الكريم حيث أن القرآن هو بحر فائض من الخيرات والكنوز، وفي هذا المعنى يقول الأديب الرفاعي رحمه الله "القرآن الكريم يعطيك معانٍ غير محدودة في كلماتٍ محدودة".

وعلى الرغم من أن مصطلح النمو أو التنمية لم يرد في المصادر الإسلامية بصورة صريحة، إلا أن هذا المفهوم قد حملته العديد من المصطلحات الاخرى في القرآن الكريم والسيرة النبوية العطرة والتي منها: الإعمار والابتغاء من فضل الله والسعي في الأرض وإصلاح الأرض والتمكين، حيث يعد مصطلح العمارة والتعمير من أصدق التعابير الإسلامية الدالة على التنمية^{٢٠}. وفي القرآن الكريم وردت هنالك العديد من المفردات لمصطلح التنمية منها^{٢١}:

- التزكية: وتأتي بمعنى النماء والزيادة والطهر، ومنه قوله تعالى ﴿تُخَذُ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةٌ تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلَّ عَلَیْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ﴾^{٢٢}.
- الانبات: ويأتي بمعنى التنشئة والظهور والارتفاع وهي معان دلت عليها كلمة التنمية، يقول تعالى ﴿أَمَّنْ خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَأَنْزَلَ لَكُمْ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً

Insāniyah-Jāmi'ah al-Aqṣā bi Gazā, Palestin, (16 March), 1:145-169.
Mustarji' min <http://search.mandumah.com/Record/507723>

¹⁹ Khālid al-Ḥarbī, *Al-'Ilmu al-Islāmī Usisa al-Ḥaḍārah al-Ḥadīthah* (Iskandariyyah, Misr: Dār al-Wafā' al-Dunyā li al-Ṭibā'ah wa al-Nashr, 2015), 5.

²⁰ Suhayl, "Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah min Manẓūr Islāmī," 145-169.

²¹ Ṭalāl Fā'iq, "al-Tanmiyyah al-Bashariyyah fī al-Qur'ān al-Karīm Dirāsah Mawḍū'iyah," mawqī' iliktrūnī *Issuu*, mustarji' min <https://issuu.com/129251/docs>

²² Sūrah al-Tawbah 9: 103

فَأَنْبَتْنَا بِهِ حَدَائِقَ ذَاتَ بَهْجَةٍ مَّا كَانَ لَكُمْ أَنْ تُنبِتُوا شَجَرَهَا أَلَيْسَ اللَّهُ بِأَعْلَمَ بِقَوْمٍ يَعْدِلُونَ ﴿٢٣﴾ .

- التكثير: ويأتي بمعنى الزيادة والتسابق في الكثرة، وهي دلالة على بعض معان كلمة التنمية، يقول عز وجل ﴿وَلَا تُقْعِدُوا بِكُلِّ صِرَاطٍ تُوعِدُونَ وَتَصُدُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ مَنْ آمَنَ بِهِ وَتَبْغُونَهَا عِوَجًا وَاذْكُرُوا إِذْ كُنْتُمْ قَلِيلًا فَكَفَرْتُمْ وَاَنْظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُفْسِدِينَ﴾^{٢٤}.

لقد حدد الدين الإسلامي مجموعة من الأسس لتنمية الموارد البشرية والتي منها: الإستخلاف والتسخير والعلم والمعرفة^{٢٥}، فالإنسان في هذه الحياة الدنيا هو خليفة الله في الأرض اختاره واصطفاه لهذه المهمة، يقول تعالى ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ﴾^{٢٦}.

إن هذا الإستخلاف من الله عز وجل للإنسان في الارض، يستدعي من الإنسان العمل بجد على تنمية جميع مكوناته الايمانية والنفسية والعملية ليقوم بمهمته بالشكل السليم، وعندما أستخلف الله عز وجل الإنسان في الدنيا سخر له جميع ما في الأرض وما في السموات ليتمكن من القيام بهذه المهمة، قال تعالى ﴿أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعَمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِعَبْرٍ عِلْمٍ وَلَا هُدًى وَلَا كِتَابٍ مُنِيرٍ﴾^{٢٧}، ولم يغفل الدين الإسلامي عن أهمية العلم والمعرفة في حياة الإنسان منذ اللحظة الأولى لنزول الوحي، حيث قال تعالى ﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ﴾^{٢٨} ونجد أهمية العلم والسعي إليه تتجلى بوضوح في قصة نبي الله موسى عليه السلام مع العبد الصالح الخضر عليه السلام، الذي خصه الله تعالى بعلم لم يطلع عليه نبي الله

²³ Sūrah al-Naml 27: 60

²⁴ Sūrah al-A‘rāf 7: 86

²⁵ Aymān Salmān ‘Alī Salmān al-Beilī, *Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyah min Manẓūr Islāmī* (Sudan: Al-Māl wa al-Ikhtisād (Bank Fayṣal al-Islāmī al-Sūdānī, 2017), 18: 32-34. Mustarjī‘ min <http://search.mandumah.com/Record/808758>

²⁶ Sūrah al-Baqarah 2:30

²⁷ Sūrah Luqmān 31:20

²⁸ Sūrah al-‘Alaq 96:1

موسى، قال تعالى ﴿هَلْ أَتَيْتَكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا﴾^{٢٩}، ونجد في السيرة النبوية الشريفة أن النبي الكريم صلى الله عليه وسلم اعتبر أن العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة.

من هنا يتضح عظمة هذا الدين حيث أن ما ينادي به الباحثون اليوم من ضرورة توفير فرص التعلم للإنسان، قد نادى به الإسلام قديماً أي منذ قبل أكثر من أربعة عشر قرناً.

ثالثاً: التنمية البشرية في عصر العولمة

يشهد العالم في العصر الحديث العديد من التطورات والتغيرات في مختلف مجالات التكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات، والتي تؤثر بطبيعة الحال على الموارد البشرية المتواجدة وعلى عملية التنمية البشرية في المجتمع، ولذا ينبغي على حكومات الدول في العالم الاسراع نحو تنمية مواردها البشرية بخطى سريعة ومدروسة من أجل القدرة على مواكبة مختلف انواع التغيرات والتحديات العالمية المتقلبة سواءً اكانت تلك التحديات اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو تكنولوجية^{٣٠}. وكما هو معلوم فإن الموارد البشرية تعد من أعلى واثن الموارد على الإطلاق في المجتمعات؛ ولذا فإن تنميتها تعد شرطاً أساسياً لقيام أي نخضة وضرورة ملحة لتقدم أي مجتمع من المجتمعات. من هنا كان لا بد العمل بجد على الارتقاء بالموارد البشري والانطلاق نحو تعليمة وتدريبية وتأهيلية، لمواجهة مختلف متغيرات ومتطلبات العصر الحديث^{٣١}.

لقد شهدت فترة التسعينيات من القرن الماضي العديد من التغيرات الاقتصادية أهمها زيادة تنقل رؤوس الاموال بين الدول، كما تم تحرير الاستثمار وفتح باب الاستثمار الاجنبي امام الجميع، لذا فإن جميع هذه العوامل كانت سبباً الى احداث العديد من التغيرات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وتزايدت الحاجة الى وجود موارد بشرية تكون

²⁹ Sūrah al-Kahf 18:66

³⁰ Maḥmūd Yaḥyā Sālīm, *Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah fī Zil al-Mutaghayyirāt al-Ālamiyyah* (Kaherah: al-Majmū'ah al-'Arabiyyah li al-Tadrīb wa al-Nashr, 2009), 9.

³¹ Maḥmūd, *Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah fī Zil al-Mutaghayyirāt al-Ālamiyyah*, 9

قادرة على استيعاب كل المتغيرات والتعامل مع مختلف متطلبات التكنولوجيا الحديثة³². وتعود كلمة "العولمة" في ترجمتها الحرفية إلى (Mondialistion) الفرنسية و (Globalization) الانكليزية والتي تعني جعل الشيء على مستوى عالمي³³. وتعرف العولمة: على انها حركة أو ظاهرة عالمية نشأة نتيجة لمختلف التطورات العلمية والتقنية في نظم المعلومات والاتصالات، كما ويمكن تعريفها على انها "اندماج أو تكامل اقتصادي سريع بين الدول". وبشكل عام فإن العولمة وما حملته معها من تحديات وتغيرات، تمثل تحدياً رئيساً للدول وخاصة الدول الإسلامية والنامية حيث ان الدول النامية هي في حقيقة الأمر غير مستعدة من حيث بنيتها التحتية لاستيعاب مضامين العولمة والتعامل مع كافة متطلباتها، مما يمثل تحدياً امامها ويتطلب منها العمل بجد على اعادة الهيكلة الاقتصادية لكثير من الأمور³⁴. وعلى الرغم من إختلاف الآراء حول العولمة واثارها وانعكاساتها، إلا أن هناك إتفاق عام على امرين رئيسين هما: ان العولمة هي حركة او ظاهرة يجب التعامل معها والاستفادة من الإيجابيات التي تحملها وعدم تجنبها. ثانياً وجود ضرورة للعمل على تنمية وتطوير الموارد البشرية لتتمكن من التعامل مع مختلف التحديات المصاحبة للعولمة، والعمل على استثمار كافة الايجابيات المصاحبة لها وتغادي سلبيات.

وتنبع أهمية تنمية الموارد البشرية في عصر العولمة من التالي³⁵:

أولاً: التعليم والتدريب من أبرز الأسباب الرئيسية لتحفيز الأفراد والمؤسسات على الإبداع والابتكار واستثمار المعرفة، وبالتالي يساعد على التعامل مع العولمة بثقة. ثانياً: تنمية الموارد البشرية تمثل ضرورة ملحة لمواكبة مختلف التطورات الحاصلة في مجال نظم المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات المصاحبة للعولمة.

³² Munzir Wāṣif al-Miṣr, *Al-'Ulūmah wa Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah* (Al-Imārāt al-'Arabiyyah al-Muttaḥidah, Abu Dhabi: Markaz al-Imārāt li al-Dirāsāt wa al-Buḥūth al-Istrārijyyah, 2004), 13.

³³ 'Abd Allāh Aḥmad Abū Rāshīd, *Al-'Ulūmah fī al-Niẓām al-'Ālamī wa al-Sharq Awsaṭiyyah* (Syria: Dār al-Ḥour li al-Nashr wa al-Tawzī', 1999), 8.

³⁴ Munzir Wāṣif al-Miṣr, *Al-'Ulūmah wa Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah*, 21-25.

³⁵ Munzir, *Al-'Ulūmah wa Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah*, 32-33.

ثالثاً: ضرورة إيجاد موارد بشرية تتسم بالمرونة تكون قادرة على استيعاب مختلف متطلبات سوق العمل، ومواجهة التحديات الناجمة عن متطلبات العولمة.
رابعاً: الحاجة لتوفير حصانة ثقافية للأفراد في المجتمع بسبب الانفتاح الثقافي الذي حملته العولمة معها.

هذا ويرى البعض أن الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية الحاصلة لا بد لها أن تحضى بمجموعة من الأمور منها^{٣٦}:

- أ- تحديث عملية تنمية الموارد البشرية على أسس علمية.
 - ب- إعادة تأهيل لكافة الكوادر البشرية الإدارية (لقيادية) في المنظمة.
 - ت- الاهتمام بزرع الثقافة الإيجابية لما لها من دور فعال في نجاح العمل.
 - ث- تشجيع العقول المحلية والعمل على تنمية الموارد البشرية وخلق بيئة تنافسية.
 - ج- العمل على مكافحة الفساد ومحاربة الاحتكار.
- من خلال جميع ما سبق يتبين: أهمية الموارد البشرية وأهمية تنميتها والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها لكلاً من الأفراد والمنظمات والمجتمعات.

المبحث الثالث: تنمية الموارد البشرية في القطاع الحكومي في سلطنة عمان

رابعاً: تنمية البشرية في القطاع الحكومي في سلطنة عمان.

أدركت الحكومة العمانية ومنذ وقت مبكر أهمية الموارد البشرية ودورها الهام والفاعل في بناء ورفي المجتمع، ولذا فقد سعت جاهدة نحو العمل على تنمية كافة مواردها البشرية الإدارية المتاحة في القطاع الحكومي، وقد أهتمت رؤية سلطنة عمان المستقبلية "عمان ٢٠٢٠" على إعداد وهيئة وتطوير كافة الموارد البشرية الوطنية في المجتمع المحلي العماني، لتتمتع بالمهارة والمقدرة العالية التي تمكنها من مواكبة مختلف المتغيرات الحاصلة في البيئة المحلية والخارجية المحيطة^{٣٧}.

³⁶ Maḥmūd, *Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah fī Zil al-Mutaghayyirāt al-Ālamiyyah*, 28-29.

³⁷ "Al-Ru'yah wa al-Risālah", al-mawqī' al-iliktrūnī lil Majlis al-A'lā li al-Takhtīṭ Sulṭanah Omān, mustakhrāj min www.scp.gov.om.

محلياً يظم القطاع الإداري الحكومي في سلطنة عمان عدد (٣٧) مؤسسة حكومية وتقوم وزارة الخدمة المدنية بتولي مسؤولية مراجعة وتقييم السياسات والخطط العامة المرتبطة بمختلف الوزارات الحكومية ومختلف الإجراءات اللازمة لتنفيذها وتطويرها^{٣٨}، وفيما يختص بتنمية الموارد البشرية في القطاع الإداري الحكومي في سلطنة عمان، تعمل المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة الخدمة المدنية على تولى هذه المسؤولية من خلال دائرتي التدريب والتأهيل ودائرة العلاقات التدريبية، كما هو موضح بالشكل رقم (١) كما وتعد المديرية هي الجهة المسؤولة عن اعتماد الخطط والبرامج التدريبية الخاصة بمختلف الجهات الحكومية الخاضعة لنظامها وذلك بعد التنسيق المباشر مع كل جهة حكومية في السلطنة.

وتعنى المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة الخدمة المدنية بالقيام بعدة مهام ووظائف منها ما يلي^{٣٩}:

- أ- وضع وتحديد الأسس والمعايير الأساسية التي يتم من خلالها تحديد الاحتياجات التدريبية لمختلف المؤسسات الحكومية، وبما ينسجم مع خطط وبرامج التنمية.
- ب- القيام بمراجعة كافة الخطط والبرامج التدريبية والتأهيلية الخاصة بمختلف المؤسسات الحكومية الخاضعة لنظام الخدمة المدنية ومتابعة تنفيذها.
- ت- رصد كافة التطورات والمتغيرات الحاصلة في واقع الأداء الحكومي للمؤسسة والعاملين معا وذلك بغرض تحليلها وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- ث- التنسيق مع مختلف المؤسسات الحكومية فيما يختص بعدد البعثات الحكومية المحددة والمقررة سنويا.
- ج- تحفيز مشاركة القطاع الخاص بغرض تلبية متطلبات وحاجات القطاع العام من البرامج التدريبية.
- ح- وضع الآراء والمقترحات التي تهدف إلى خلق نوع من الترابط بين خطط وبرامج التدريب والتأهيل بالمؤسسات الحكومية، بحيث تنسجم مع المسار المهني والوظيفي للعاملين.

³⁸ "Al-Şafħah al-Ra'isiyah", al-mawqī' al-rasmī li Wizārah al-Khidmah al-Madaniyah Sulṭānah Omān, mustakhraj min www.mocs.gov.om

³⁹ "Maham wa inshīṭah al-Mudiriyyah al-Āmmah li Tnmīyyah al-Mawārid al-Bashariyyah bi al-Wizārah", al-mawqī' al-rasmī li Wizārah al-Khidmah al-Madaniyah Sulṭānah Omān, mustakhraj min www.mocs.gov.om

الشكل رقم (١) الهيكل التنظيمي للمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية



انطلاقاً من المنظور الإسلامي نجد التطبيق العملي للتنمية البشرية في القطاع الحكومي في سلطنة عمان تتجلى من خلال اتجاهين هما:

الاتجاه الأول: من خلال العملية التعليمية، حيث سعت الحكومة تنمية القيم من خلال المبادئ الإسلامية السليمة في المناهج التعليمية بالمدارس الحكومية.

الاتجاه الثاني: من خلال الأوقاف والشؤون الدينية، حيث تم استثمار المساجد وخطب الجمعة والندوات الدينية في توعية المصلين على أهمية التنمية البشرية في الإسلام ودورها في بناء المجتمع.

خامساً: التدريب في معهد الإدارة العامة في سلطنة عمان.

تم إنشاء معهد الإدارة العامة في عام ١٩٧٧م، ليكون بذلك أول معهد حكومي في سلطنة عمان يهدف إلى سد الاحتياجات التدريبية للأفراد للعاملين بمختلف المؤسسات الحكومية في البلد وبما يتفق وينسجم مع الخطط والبرامج الحكومية الموضوعية والتي تهدف إلى تحقيق التنمية الإدارية في مؤسسات القطاع الحكومي في البلد^{٤٠}. ويعتبر معهد الإدارة العامة شكل من أشكال التدريب الإداري المركزي ويقصد به هو وجود جهة أو جهاز معين يعنى بكافة عمليات التدريب منذ بداية التخطيط إلى نهاية عملية التقييم^{٤١}، ويعد هذا أسلوب من الأساليب المنتشرة بكثرة والمعمول بها في العديد من دول العالم. وفي دول العالم العربي يوجد ما يقارب من (١٩) تسعة عشر مركزاً موزعاً في بعض الاقطار العربية، كما هو مبين بالجدول رقم (٢)^{٤٢}.

40. "Dalīl Khidmāt al-Muta'āmilīn 2017", al-mawqi' al-rasm li al-Ma'ahad al-Idārah al-Āmmah, Sultanah 'Omān, mustakhraj min: <http://ipa.gov.om/2017/services-manual-2017.pdf>.

41. Najm al-'Azāwī, *Jawdah al-Tadrīb al-Idārī wa Mutaṭallibāt al-Muwaṣifāh al-Dawliyah al-Īzū* (Amman, Jordan: Dār Alyāzūrī al-'Ilmiyyah li al-Nashr wa al-Tawzī', 2009), 79.

42. al-'Azāwī, *Jawdah al-Tadrīb al-Idārī wa Mutaṭallibāt al-Muwaṣifāh al-Dawliyah al-Īzū*, 79.

جدول (٢) مراكز ومعاهد التدريب المركزي المتخصصة في بعض الدول العربية

تسلسل	أسم المركز	اسم القطر (البلد)
١	المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري	جمهورية العراق
٢	المعهد القومي للتنمية الإدارية	جمهورية مصر العربية
٣	معهد الادارة العامة	المملكة الاردنية الهاشمية
٤	المدرسة الوطنية للإدارة	جمهورية الجزائر الديمقراطية
٥	مركز تطوير الادارة والانتاجية	الجمهورية العربية السورية
٦	معهد الادارة العامة	المملكة العربية السعودية
٧	أكاديمية للعلوم الادارية	جمهورية السودان
٨	ادارة التدريب والتطوير الاداري	مملكة البحرين
٩	المعهد القومي للإدارة العامة	الجمهورية العربية اليمنية
١٠	المعهد القومي للإدارة	الجمهورية العربية الليبية
١١	المدرسة القومية للإدارة	الجمهورية التونسية
١٢	المدرسة الوطنية للإدارة العمومية	المملكة المغربية
١٣	ادارة التدريب	دولة الكويت
١٤	المعهد الوطني للإدارة والائماء	الجمهورية اللبنانية
١٥	معهد الادارة العامة	سلطنة عمان
١٦	معهد الادارة العامة	دولة قطر
١٧	معهد التنمية الادارية	دولة الامارات العربية المتحدة
١٨	المدرسة الوطنية للإدارة	جمهورية موريتانيا الاسلامية
١٩	معهد الصومال للتنمية الادارية	جمهورية الصومال

وخلال السنوات الماضية شهد معهد الادارة العامة بالسلطنة تطوراً وتحولاً ملحوظاً، حيث تجددت وتنوعت برامجها وأنشطته لتشمل عدة مجالات وتخصصات منها: التدريب والبحوث والاستشارات. فيما يلي مناقشة للأنشطة المقدمة بالمعهد:

- أ- التدريب: حيث يعتبر المعهد من المؤسسات التدريبية الرائدة في مجالات التدريب الإداري في السلطنة.
- ب- البحوث: أنطلق المعهد بممارسة النشاط البحثي في عام ١٩٧٩م، حيث تم توجيه المعهد من قبل الحكومة للقيام بدراسة مختلف المشكلات والظواهر الحاصلة في مختلف أجهزة القطاع الحكومي الادارية، كما يساهم المعهد في تطوير وتنمية ورفع كفاءة أداء الموظفين العاملين في مختلف أجهزة القطاع الحكومي الإدارية في البلد.
- ت- الاستشارات: لقد مارس المعهد تقديم الاستشارات في عام ١٩٧٨م، حيث يقوم بتقديم مختلف الخدمات الاستشارية للقطاعات العام والخاص، ومع مرور الوقت أصبح المعهد يعد أحد بيوت الخبرة الاستشارية في السلطنة، حيث يعتمد في تقديم خدماته الاستشارية على كوادر متخصصة كما ويمكنه الاستعانة بكوادر من داخل وخارج السلطنة.
- ويسعى معهد الإدارة العامة في سلطنة عمان إلى تحقيق عدة اهداف منها ما يلي^{٤٣}:
١. المساهمة في رفع مستوى وكفاءة أداء الموظفين العاملين بمختلف أجهزة القطاع الحكومي الإدارية في البلد وعلى مختلف مستوياتهم الوظيفية.
 ٢. تقديم مختلف الخدمات الاستشارية للجهات الحكومية في المجال الاداري تحقيقاً لأهدافها في التطوير الإداري.
- يوضح الجدول التالي رقم (٣) توزيع عدد البرامج العلمية المنفذة في معهد الإدارة العامة واعداد المشاركين من مختلف مؤسسات القطاع الحكومي في السلطنة لعام ٢٠١٧م وحتى بداية عام ٢٠١٨م^{٤٤}.

⁴³ "Dalīl Khidmāt al-Muta'āmilīn 2017", al-mawqī' al-rasm li al-Ma'ahad al-Idārah al-Āmmah, Sultānah 'Omān, mustakhraj min: <http://ipa.gov.om/2017/services-manual-2017.pdf>.

⁴⁴ Wizārah al-Khidmah al-Madīnah, al-Ihṣā' al-Sanawī li Muwazifī al-Khidmah al-Madīnah li Ām 2016, (al-'adada 46), Sultānah 'Ammān- al-Mudīriyah al-'Āmah li al-Ma'lūmāt wa al-Ihṣā', (2017), 103.

جدول (٣) توزيع اعدد البرامج العلمية المنفذة في معهد الإدارة العامة

عدد الساعات التدريبية No. of training hours	المشاركون Participation		البرامج Programs		مجال التدريب Training field
	النسبة % Percentage	العدد No.	النسبة % Percentage	العدد No.	
2137	82.5	2159	79.8	99	الإدارة العامة Public administration
290	8.5	220	7.9	11	الإدارة المالية Financial management
201	7.3	191	8.1	10	التدريب الكتابي Writing training
20	0.3	7	0.8	1	الحاسب الآلي Computer
60	1.5	39	2.4	3	الإعلام والعلاقات Media & public relation
2713	100%	2616	100%	124	المجموع Total

من خلال الجدول السابق يلاحظ: التركيز على تقديم البرامج الإدارية دون البرامج التقنية بالمعهد.

سادساً: إحصائيات وبيانات موظفي القطاع الحكومي.

حرصت الحكومة العمانية منذ بداية النهضة المباركة على إيجاد قاعدة من البيانات الإحصائية الدقيقة والشاملة، التي تشمل موظفي القطاع الحكومي في البلد وذلك لما للبيانات والإحصاءات من دور كبير وأهمية في عملية تحليل ودراسة مختلف المواضيع ذات العلاقة والصلة بالتخطيط وتنمية الموارد البشرية الحكومية. وفيما يلي بعض من تلك الإحصاءات والبيانات:

(١) معدل التغيير السنوي لموظفين القطاع الحكومي لأخر سنتين (٢٠١٦م -

٢٠١٧م) وحتى بداية عام ٢٠١٨م.

يبين الجدول التالي رقم (٤) معدل التغيير السنوي لموظفين القطاع الحكومي في السلطنة لأخر سنتين حتى ٢٠١٨/١/١ م^{٤٥}.

جدول (٤) التغيير السنوي لموظفي القطاع الحكومي لأخر سنتين حتى ٢٠١٨/١/١ م

معدل التغيير % Percentage of change %	2017	2016	البيان Date
↓ 0.6	153557	154512	العمانيون Omanis
↓ 3.9	22311	23205	الوافدون Expatriates
↓ 1.0	175868	177717	المجموع Total

يتضح من خلال الجدول السابق: أن إجمالي عدد الموظفين في القطاع الحكومي في السلطنة بلغ حتى نهاية عام ٢٠١٧ م عدد (١٧٥٨٦٨) موظفا منهم (١٥٣٥٥٧) عماني و(٢٢٣١١) أجنبي. كما يظهر الجدول السابق أن عدد القوى العاملة الوافدة (الاجنبية) في القطاع الحكومي بلغ في نهاية عام ٢٠١٦ م عدد (٢٣٢٠٥) موظف اجنبي، وقد أنخفض هذا العدد ليصل الى (٢٢٣١١) موظف اجنبي حتى نهاية ٢٠١٧ وبداية ٢٠١٨/١/١ م، ويشير هذا الانخفاض الحاصل في الاعداد الى جهود الحكومة الحثيثة في سبيل إحلال القوى العاملة الوطنية في القطاع الحكومي محل القوى العاملة الوافدة (الاجنبية)، كما يدل على الجهود الحكومية المبذولة في سبيل تنمية الموارد البشرية الوطنية في القطاع الحكومي.

(٢) المستويات التعليمية للموظفين في الجهات الحكومية (٢٠١٣م-٢٠١٧م)

يسعى الجدول التالي رقم (٥) الى مقارنة المستويات التعليمية لموظفي القطاع الحكومي بالسلطنة وذلك خلال الفترة من (٢٠١٣م - ٢٠١٧م)^{٤٦}.

⁴⁵ Wizārah al-Khidmah al-Madīnah, al-Iḥṣā' al-Sanawī li Muwazifī al-Khidmah al-Madīnah li Ām 2016.

⁴⁶ Wizārah al-Khidmah al-Madīnah, al-Iḥṣā' al-Sanawī li Muwazifī al-Khidmah al-Madīnah li Ām 2016, 11.

جدول (٥) مقارنة المستويات التعليمية لموظفي القطاع الحكومي (٢٠١٣م- ٢٠١٧م)

الوافدون Expatriates		العمانيون Omanis		المستوى التعليمي Educational Level
(%) 2017	(%) 2013	(%) 2017	(%) 2013	
0.4	0.6	12.3	13.9	دون دبلوم التعليم العام Below High School
0.1	0.2	15.3	15.4	دبلوم التعليم العام وما يعادله High School & Equivalents
19.6	20.9	18.6	20.7	الدبلوم Diploma
66.6	64.2	46.6	44.5	البكالوريوس أو الليسانس وما يعادلها Bachelor, License & Equivalents
13.3	14.1	7.2	5.5	الدراسات العليا Higher Studies
100%	100%	100%	100%	المجموع Total

من خلال الجدول السابق يتبين بأن معظم الموظفين من القوى العاملة الوطنية في مختلف جهات القطاع الحكومي، يتركزوا في مؤهل البكالوريوس وما يعادلها أي بنسبة (٤٦.٦%) حتى نهاية ٢٠١٧م وبداية ١/١/٢٠١٨م. من جهة أخرى بلغت نسبة العاملين من القوى العاملة الأجنبية لنفس المؤهل (٦٦.٦%) في نهاية نفس العام، كما يوضح الجدول أن نسبة القوى العاملة الوافدة (الأجنبية) من الحاصلين على مؤهلات دراسية عليا حتى نهاية ٢٠١٧م قد بلغت (١٣.٣%) وهي نسبة تعادل تقريباً ضعف نسبة العاملين من القوى العاملة الوطنية الحاصلين على نفس المؤهل خلال نهاية نفس العام.

(٣) مجالات وجهات تدريب القوى العاملة الوطنية لعام (٢٠١٧م وحتى بداية عام

(٢٠١٨م)

يوضح الشكل التالي رقم (١) أعداد المتدربين من القوى العاملة الوطنية (حسب المجالات التدريبية وجهات التدريب والنوع). كما يوضح أن أعداد المتدربين في المجالات التعليمية تنصدر القائمة، وذلك بعدد إجمالي (٢٧٢١٤)، تليها في المرتبة الثانية المجالات

الإدارية بعدد إجمالي (٩٤٥٤)، وفي المرتبة الثالثة مجالات الحاسب الآلي بعدد إجمالي (٧٤٨٣) متدرب ومتدربة.^{٤٧}

الجدول رقم (٦) أعداد المتدربين من القوى العاملة الوطنية:

حسب المجالات التدريبية وجهات التدريب والنوع

العدد	المجال التدريبي
9454	التنمية الإدارية
7483	الحاسب الآلي
27214	التعليم
1296	الشؤون القانونية
354	الزراعة والمراقبة الصحية
428	الهندسة والتخطيط
523	الثقافة والاعلام
125	الامن
87	الاعمال المكتبية
149	الانشطة الاجتماعية
555	الطب والصحة العامة
91	اللغات الاجنبية
260	الوثائق والتراث
537	الشؤون المالية والاقتصاد
893	معهد الادارة
4569	مراكز ومعاهد التدريب الخاصة
706	الجهات الخاصة

⁴⁷ Wizārah al-Khidmah al-Madīnah, al-Iḥṣā' al-Sanawī li Muwazifī al-Khidmah al-Madīnah li 'Ām 2016, 91.

الخاتمة

مثلت التنمية البشرية هدفاً رئيساً لمعظم الحكومات والدول في الفترة الماضية حيث تعد الموارد البشرية من أبرز الطاقات والثروات الحيوية المتواجدة في المجتمعات، ويعتبر الإنسان اليوم هو محور التنمية وهدفها وهو نفسه الصانع لها. حديثاً يتفق معظم الباحثون والدارسون في مجال الموارد البشرية على أن تحقيق أي منظمة أو مؤسسه لأهدافها وتطلعاتها المستقبلية المنشودة، إنما هو مرتبط بالدرجة الأولى على الطريقة التي يتم بها إدارة مواردها البشرية، حيث أن الموارد البشرية كانت ومازالت حتى اليوم هي المفتاح والسبيل الامثل للتغيير والنجاح في معظم الخطط والمشاريع.

لقد أوضحت نتائج الدراسة الحالية أهمية الموارد البشرية والتنمية البشرية للمجتمعات، كما بينت الدراسة طبيعة العلاقة بين تنمية الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية، حيث أنه إذا كانت إدارة الموارد البشرية في المنظمة أو المؤسسة تمشي بشكل صحيح وسليم، فأن ذلك كله ينعكس طردياً على التنمية البشرية وعلى ابراز كافة الطاقات والثروات البشرية المتواجدة.

ومن المنظور الإسلامي نجد أن الإسلام قد أهتم اهتماماً كبير بالإنسان وتنمية قدراته والتطوير من إمكاناته وذلك منذ النشأة الأولى، وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن الدين الإسلامي لا يقف امام التكنولوجيا الحديثة او يحاربها بل بالعكس نجد بحث ويشجع على العلم والمعرفة. من هذا المنظور نجد أن الحكومة العمانية قد عملت على عملية دمج العلم بالدين وعدم التصادم بينهما.

اليوم يعد الإستثمار في الموارد البشرية هو بمثابة استثمار مستقبلي ناجح لمعظم الحكومات والدول، من هنا ينبغي زيادة الحرص والاهتمام بمواضيع تنمية الموارد البشرية في المجتمعات، وخاصة مع ظهور العولمة وما تحمله معها من تحديات. ويعتبر القطاع الحكومي بمثابة العصب في المجتمع، إذ انه يؤثر وبدرجة كبيرة على عمل بقية المؤسسات والاجهزة المتواجدة في البلد، عليه ينبغي زيادة الحرص والاهتمام بتنمية الموارد البشرية المتاحة به، ليتمكن عبر موارد البشرية من القيام بدورة وعمله المتوقع منه بكل كفاءة وجدارة، وبالتالي تحقيق الحياة الطيبة للأفراد. بالنظر الى ما أظهرته الدراسة الحالية من نتائج ومؤشرات

تلاحظ وجود تركيز واهتمام كبير على البرامج التعليمية والإدارية في معظم برامج وأنشطة معهد الإدارة العامة المنفذة في البلد، مما يتطلب معه إعادة النظر في نوعية تلك الأنشطة والبرامج، والعمل على التنويع والتغيير من البرامج التدريبية، بحيث تتسجم مع مختلف متطلبات واحتياجات الموظفين بمختلف مؤسسات واجهزة القطاع الحكومي.

References

- “Al-Ru’yah wa al-Risālah”, al-mawqī‘ al-ilikrūnī lil Majlis al-A‘lā li al-Takhṭīṭ Sulṭānah Omān, mustakhrāj min www.scp.gov.om.
- “Al-Ṣafḥah al-Ra’isiyah”, al-mawqī‘ al-rasmī li Wizārah al-Khidmah al-Madaniyah Sulṭānah Omān, mustakhrāj min www.mocs.gov.om
- “Dalīl Khidmāt al-Muta‘āmilīn 2017”, al-mawqī‘ al-rasm li Ma‘ahad al-Idārah al-Āmmah, Sulṭānah ‘Omān, mustakhrāj min: <http://ipa.gov.om/2017/services-manual-2017.pdf>.
- “Dalīl Khidmāt al-Muta‘āmilīn 2017”, al-mawqī‘ al-rasm li Ma‘ahad al-Idārah al-Āmmah, Sulṭānah ‘Omān, mustakhrāj min: <http://ipa.gov.om/2017/services-manual-2017.pdf>.
- “Maham wa inshīṭah al-Mudiriyyah al-Āmmah li Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah bi al-Wizārah”, al-mawqī‘ al-rasmī li Wizārah al-Khidmah al-Madaniyah Sulṭānah Omān, mustakhrāj min www.mocs.gov.om
- Abū Rāshīd, ‘Abd Allāh Aḥmad. *Al-‘Ulūmah fī al-Nizām al-‘Ālamī wa al-Sharq Awsaṭiyyah*. Syria: Dār al-Ḥour li al-Nashr wa al-Tawzī‘, 1999.
- Al-‘Azāwī Najm. *Jawdah al-Tadrīb al-Idārī wa Mutaṭallibāt al-Muwaṣṣifah al-Dawliyyah al-Īzū*. Amman, Jordan: Dār Alyāzūrī al-‘Ilmiyyah li al-Nashr wa al-Tawzī‘, 2009.
- Al-Beilī, Aymān Salmān ‘Alī Salmān. *Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah min Manẓūr Islāmī*. Sudan: Al-Māl wa al-Ikhtisād (Bank Fayṣal al-Islāmī al-Sūdānī, 2017. Mustarjī‘ min <http://search.mandumah.com/Record/808758>
- Al-Ḥarbī, Khālīd. *Al-‘Ilmu al-Islāmī Usisa al-Ḥaḍārah al-Hadīthah*. Iskandariyyah, Misr: Dār al-Wafā’ al-Dunyā li al-Ṭībā‘ah wa al-Nashr, 2015.

- Almatih Rolanayev, & Hamourin, Saleh. *Idārah al-Mawārid al-Bashariyah*. 1st ed., Amman, Jordan: Dār Kunūz al-Ma‘rifah al-‘Ilmiyyah li al-Nashr wa al-Tawzī‘, 2012.
- Al-Moussawi, Sinān. *Idārah al-Mawārid al-Bashariyah wa Ta‘thīrāt al-‘Ulūmah ‘alayhā*. 1st Ed.: Amman, Jordan: Dār Majdalāwī li al-Nashr wa al-Tawzī‘, 2004.
- Al-Sālim, Mu‘īd Sa‘īd. *Idārah al-Mawārid al-Bashariyah Madkhal Istratijī Tukāmīlī*. Amman, Jordan: n.p., 2009.
- Al-Siyābī, Ṭālib bin ‘Alī. “Al-Tanmiyah al-Bashariyah wa Athāruhā fī al-Mujtama‘ al-Omānī li Taḥqīq al-Tanmiyah al-Mustadāmah. Dirāsah Duktūrah, Jamī‘ah Malāyā, Māliziyyā.
- Buknish, ‘Alī. *Madkhal ilā al-Mawārid al-Bashariyah ma‘a Dirāsah al-Waqī‘ fī al-Duwal al-‘Arabiyyah*. Amman, Jordan: Dār al-Rāyah li al-Nashr wa al-Tawjī‘, 2011.
- C. B. Gupta, *Human Resource Management*, (1st ed., New Delhi: SultanChand & Sons., 2006), p. 4.
- Fā’iq, Ṭalāl. “al-Tanmiyyah al-Bashariyyah fī al-Qur’ān al-Karīm Dirāsah Mawḍū‘iyyah,” mawqī‘ iliktrūnī *Issuu*, mustarjī‘ min <https://issuu.com/129251/docs>
- Ḥabīb, Albert Sayf. “Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah” (bahath muqaddam fī mu’tamar *Idārah wa Tanmiyah al-Mawārid al-Bashariyah fī al-Qiṭā‘ al-‘Ām: al-Wāqī‘ wa al-Taṭallu‘āt wa al-Tahddiyyāt* (al-Munazzamah al-‘Arabiyyah li al-Tanmiyyah al-Idāriyyah, al-Qāhirah: al-Munazzamah al-‘Arabiyyah li al-Tanmiyyah al-Idāriyyah wa Dīwān al-Khidmah al-Madīnah wa al-Ma‘ahad al-Waṭanī li al-Tadrīb, al-Urdūn wa al-Jihāz al-Markazī li al-Tanzīm wa al-Idārah, Misr, 33-63. Unzūr: <http://search.mandumah.com/Record/123398>
- Hadāsh, Sāmīr ‘Abd Allāh. *Mawḍū‘āt Mu‘āṣarah fī Idārah al-Mawārid al-Bashariyah*. Kaheerah: al-Dār al-‘Alamiyyah li al-Nashr wa al-Tawzī‘, 2014.
- Hāmid ‘Abd al-Ḥāfiz Salāmah. *Al-Insān Khalīfah Allāh fī al-Ard min al-Khalq ilā al-Ba‘th*. Kaheerah: Markaz al-Kitāb li al-Nashr, 2014.
- Ibn Kathīr, Ismā‘īl bin ‘Umar. *Tafsīr Ibn Kathīr: Tafsīr al-Qur’ān al-Karīm*, Sūrah Hūd, mustakhrāj min al-mawqī‘ <https://ar.wikisource.org>
- Laḥmad Suhayl Muḥammad Ṭāhir. “Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyah min Manzūr Islāmī.” *Majallah Jāmi‘ah al-Aqṣā-*

- Silsilah al-‘Ulūm al-Insāniyah-Jāmi‘ah al-Aqṣā bi Gazā, Palestin*, (16 March), 1:145-169. Mustarji‘ min <http://search.mandumah.com/Record/507723>
- Maḥmūd, Manāl Ṭala‘at. *Al-Mawārid al-Bashariyah wa Tanmiyah al-Mujtama‘ al-Maḥalli*. Iskandariyyah: Al-Maktab al-Jāmi‘ī al-Hadīth, 2013.
- Sālim, Maḥmūd Yaḥyā. *Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah fī Zil al-Mutaghayyirāt al-‘Ālamiyyah*. Kaherah: al-Majmū‘ah al-‘Arabiyyah li al-Tadrīb wa al-Nashr, 2009.
- Tchin Mao Jean. “Athār Barāmij al-Tanmiyah al-Bashariah fī Taṭwīr al-Mujtama‘ al-Islāmī: Dirāsah Maydaniyah fī Madīnah Lanzhou al-Šīniyah”. *Risālah Mājistūr, Jami‘ah Malāyā, Māliziya*, 2017.
- Wāṣif al-Miṣr Munzir. *Al-‘Ulūmah wa Tanmiyyah al-Mawārid al-Bashariyyah*. Al-Imārāt al-‘Arabiyyah al-Muttaḥidah, Abu Dhabi: Markaz al-Imārāt li al-Dirāsāt wa al-Buḥūth al-Istrarījiyyah, 2004.
- Werner, John M. & DeSimone, Randy. *Human Resource Development*. 4th ed., USA: Thomson south-western., 2006.
- Wizārah al-Khidmah al-Madīnah, al-Iḥṣā’ al-Sanawī li Muwazifī al-Khidmah al-Madīnah li Ām 2016, (al-‘adad 46), Sulṭānah ‘Ammān- al-Mudīriyyah al-‘Āmah li al-Ma‘lūmāt wa al-Iḥṣā’, (2017), 103.