



**رأس المال البشري وعلاقته بالتنمية المستدامة
في ظل المجتمع الرقمي "دراسة تطبيقية على المنطقة
الاستثمارية بميت عمر"**

إعداد

أ.م.د / زبيدة همد همد محزام

أستاذ مساعد بقسم اجتماع، كلية الدراسات الانسانية، تفهنا الأشراف،
جامعة الازهر، جمهورية مصر العربية

د / سالمه همد السيد الشيخ

مدرس بقسم اجتماع، كلية الدراسات الانسانية، تفهنا الأشراف،
جامعة الازهر، جمهورية مصر العربية

رأس المال البشري وعلاقته بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي

"دراسة تطبيقية على المنطقة الاستثمارية بميت غمر"

زيده محمد محمد عزام* سالمه محمد السيد الشيخ^١

^١قسم الاجتماع، كلية الدراسات الانسانية، جامعة الأزهر، الدقهلية، مصر.

*البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: Zobidaazzam966@azhar.edu.eg

المستخلص:

يشكل رأس المال البشري أحد أهم الموارد الاستراتيجية التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة، حيث يركز على تطوير القدرات والمهارات البشرية التي تُعزز من الابتكار وتحقيق الأهداف البيئية والاقتصادية والاجتماعية. ففي ظل التحول الرقمي الذي يشهده العالم اليوم أصبح الاستثمار في رأس المال البشري أداةً محورية لتفعيل التنمية المستدامة. وتعتبر الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، حيث أنها تحاول توضيح العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي. وتكمن أهميتها في اهتمامها بقضايا مرتبطة بالبشر وهي رأس المال البشري والتنمية المستدامة، فهما من القضايا الملحة التي تفرض نفسها الآن علي الساحة العلمية. وهدفت الدراسة إلى التعرف علي علاقة رأس المال البشري بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي. واعتمدت الدراسة الحالية على منهج المسح الاجتماعي بالعينة وذلك للتعرف علي علاقة رأس المال البشري بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي. واعتمدت الدراسة في جمع البيانات علي استمارة الاستبيان طبقت علي عدد ٧٥ عامل من العاملين بالمنطقة الاستثمارية بميت غمر. وتأتي أهم نتائج الدراسة لتؤكد علي أهمية رأس المال البشري في انجاز التنمية المستدامة، ولكي يتحقق

رأس المال البشري وعلاقته بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي دراسة
تطبيقية على المنطقة الاستثمارية بميت غمر

ذلك لا بد من توافر العديد من العوامل وأهمها ضرورة توظيف التكنولوجيا
الرقمية في خدمة البشر؛ بالإضافة الي ضرورة تبني الدولة المصرية
لسياسات تكنولوجية متطورة تشجيع الشركات والمؤسسات وكذلك الأفراد
علي المضي قدماً نحو تحقيق مستقبل أفضل.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، التنمية المستدامة، المجتمع الرقمي،
المنطقة الاستثمارية، المستثمرين، العمال.

Human Capital and Its Relationship to Sustainable Development in the Context of the Digital Society “An Applied Study on the Investment Zone in Mit Ghamr”

Zobida Mahammed Azam^{1*}

Salma Mahamed Elshiakh¹

¹Department of Sociology, Faculty of Humanities, Al-Azhar University, Dakahlia, Egypt.

*Corresponding author E-mail: Zobidaazzam966@azhar.edu.eg

Abstract:

Human capital is one of the most important strategic resources contributing to achieving sustainable development. It relies on developing human capabilities and skills that enhance innovation and achieve environmental, economic, and social goals. In light of the digital transformation the world is witnessing today, investing in human capital has become a pivotal tool for enabling sustainable development. This study is classified as a descriptive-analytical one, as it seeks to clarify the relationship between human capital and sustainable development within the context of the digital society. Its significance lies in its focus on issues closely linked to people—namely, human capital and sustainable development—both of which are pressing topics on the current academic agenda. The study aimed to identify the relationship between human capital and sustainable development in the digital society. The present study adopted the social survey method using a sample to examine the relationship between human capital and sustainable development in the digital era. Data were collected through a questionnaire administered to 75 employees working in the investment zone in Meet Ghamr. The study's most important findings underscore

the importance of human capital in achieving sustainable development. For this to happen, several factors are essential, most notably the need to harness digital technology to serve humanity. Furthermore, the Egyptian state must adopt advanced technology policies that encourage companies, institutions, and individuals to move forward toward a better future.

Keywords: Human Capital, Sustainable Development, Digital Society, Investment Zone, Investors, Workers.

أولاً: مقدمة الدراسة :

في النصف الثاني من القرن العشرين تبنت غالبية دول العالم المتقدم والنامي علي حدٍ سواء طريق التقدم المتنامي في العلم وتبني أساليب التقنية الحديثة في كافة مجالات الحياة، مما أدى إلى بروز ما يُعرف بمجتمع المعلومات أو المجتمع الرقمي الذي لم يعد يعتمد على نشاط الأفراد ولا على المجتمع ككل بقدر اعتماده على فرضية قدرة البشر على السيطرة على ذلك التقدم المصحوب بتكنولوجيا متطورة. وقد أرتبط تدشين مجتمع المعلومات هذا خاصة في الدول الصناعية المتقدمة بهيمنة فكرة "التقاؤل التقني" "technological optimism" التي بشر بها نموذج الحداثة التتموي والتي تفترض أن بزوغ فجر عصر التقنية يمثل إيداناً بعصر خال من المشاكل؛ سواء في المجال الاجتماعي أو الاقتصادي، فضلاً عن المجالات الأخرى ومن بينها المجال البيئي (عبدالله الغامدي، ٢٠٠٧، ص ٤).

والمجتمع الرقمي، الذي يعتمد على الرقمنة في شتى مناحي الحياة يُشكل بيئة جديدة مليئة بالفرص والتحديات لرأس المال البشري. فمن جهة تتيح التقنيات الحديثة أدوات لتحسين التعليم والتدريب وزيادة الكفاءة الإنتاجية، إلا أنها من جهة أخرى تفرض الحاجة إلى مهارات جديدة وسرعة في التكيف مع التحولات والتطورات التكنولوجية. لذلك يبرز السؤال حول قدرة المجتمعات وخاصة النامية منها على استثمار رأس المال البشري في ظل هذه التغيرات الرقمية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. (تقرير التنمية المستدامة للأمم المتحدة، ٢٠٢٢).

ويُشكل رأس المال البشري أحد أهم الموارد الاستراتيجية التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة، حيث يركز على تطوير القدرات والمهارات

رأس المال البشري وعلاقته بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي دراسة
تطبيقية على المنطقة الاستثمارية بميت غمر

البشرية التي تُعزز من الابتكار وتحقيق الأهداف البيئية والاقتصادية والاجتماعية. ففي ظل التحول الرقمي الذي يشهده العالم اليوم أصبح الاستثمار في رأس المال البشري أداةً محورية لتفعيل التنمية المستدامة من خلال تحسين كفاءة الموارد البشرية وتوظيف التكنولوجيا الحديثة في القطاعات الإنتاجية والخدمية. كما أن الاستثمار في رأس المال البشري يُسهم بشكل كبير في تحسين الإنتاجية وتعزيز الابتكار. فيمكن للتكنولوجيا الرقمية أن توفر منصات متقدمة تتيح اكتساب مهارات جديدة وتحديث تلك المهارات باستمرار، مما يرفع من مستوى الكفاءة والإنتاجية في المجالات المختلفة لتحقيق التنمية المستدامة. وحسب تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي الذي يشير إلى أن الاستثمار في التكنولوجيا والمهارات الرقمية يُعزز من القدرة التنافسية ويخلق فرص عمل جديدة. فاستخدام التقنيات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء يُساهم في تحسين كفاءة الإنتاج وتقليل الفاقد؛ مما يؤدي إلى تحقيق أهداف الاستدامة البيئية. (p40 WEF, 2023).

هذا وتعد المنطقة الاستثمارية بميت غمر نموذجاً محلياً هاماً يمكن من خلاله دراسة هذه العلاقة؛ حيث تعد مدينة ميت غمر في الأساس منطقة صناعية بها العديد من الورش التقليدية، مما يزيد من فاعلية المنطقة الاستثمارية فيها. حيث تستقطب العمال وكل من لهم خبرة في مجال التصنيع، فهي تتميز بوجود استثمارات متنامية تسعى إلى استغلال الموارد البشرية المحلية ضمن إطار اقتصادي يواكب التطورات التكنولوجية. وتتمثل أهمية هذه المنطقة في كونها مساحة للتفاعل بين القوى العاملة المحلية والتكنولوجيا الرقمية الحديثة، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة تأثير المجتمع

الرقمي على رأس المال البشري. والتنمية والمستدامة. وتهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة التفاعلية بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي، مع التركيز على الجوانب الاجتماعية التي تؤثر على هذا التفاعل.

ثانياً: إشكالية الدراسة:

في عالمنا المعاصر تزداد أهمية رأس المال البشري باعتباره محور التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ حيث يشتمل رأس المال البشري على القدرات المعرفية والمهارات والخبرات التي يتمتع بها الأفراد والتي تسهم في تحقيق الإنتاجية والنمو. ومع التحول نحو الاقتصاد الرقمي والمجتمع المعتمد على التكنولوجيا أصبحت كفاءة رأس المال البشري وقدرته على التكيف مع متطلبات العصر الرقمي شرطاً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة. إذ أن الابتكار والتطور التكنولوجي يفتحان آفاقاً جديدة أمام الأفراد والشركات لتحقيق مكاسب اقتصادية واجتماعية لم تكن موجودة من قبل، ولكنهما يفرضان تحديات تتعلق بإعادة تأهيل القوى العاملة وتطوير المهارات. (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣، ص ٢٤).

لذا تأتي هذه الدراسة لتساهم في التغلب على تلك المشكلات والتي لا تكتمل إلا بوجود استثمار جيد لرأس المال البشري؛ وتتمثل مشكلة الدراسة في فهم علاقة رأس المال البشري بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي. هذا يعني أننا نريد أن نعرف كيف يمكن للمعرفة والمهارات والخبرات التي يكتسبها الأفراد من خلال التعليم والتدريب المستمر والتي تمثل أهم سمات المجتمع الرقمي في استثمار رأس المال البشري وكذلك تحقيق التنمية المستدامة.

وقد تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة أقسام رئيسية :-

• القسم الأول: الإطار المنهجي للدراسة ويتناول عرض الإشكالية وأهمية وأهداف وتساؤلات الدراسة بالإضافة إلى المنهجية المستخدمة.

• القسم الثاني: الإطار النظري ويتضمن الإطار النظري للدراسة.

• القسم الثالث: الإطار التطبيقي ويشمل الجانب الميداني للدراسة من حيث عرض البيانات والنتائج وتحليلها وتفسيرها.

أولاً: الإطار المنهجي للدراسة :

١- أهمية الدراسة - تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي :-

أ. اهتمامها بقضايا مرتبطة بالبشر وهي رأس المال البشري والتنمية المستدامة، فهما من القضايا الملحة التي تفرض نفسها الآن علي الساحة العلمية.

ب. قد تساهم هذه الدراسة في زيادة الوعي بأهمية التنمية المستدامة في معالجة قضايا المجتمعات البشرية.

ج. تسلط الدراسة الضوء على أهمية تطوير مهارات رأس المال البشري في مجالات التقنية الرقمية، بما يُعزز فرص العمل المستدام ويسهم في استغلال امكانيات المجتمع الرقمي.

د. يمكن أن تساهم الدراسة في توجيه السياسات الحكومية نحو تطوير استراتيجيات تدعم الابتكار الرقمي، وتوفير البيئة المناسبة للأفراد والشركات لتطبيق التكنولوجيا الرقمية بفاعلية.

هـ. قد تساعد الدراسة في الترويج لإنشاء برامج بحثية جديدة في موضوع التنمية المستدامة وأثارها علي المجتمع

٢- أهداف الدراسة وتساؤلاتها :

تهدف الدراسة الحالية بشكل رئيسي إلى التعرف علي علاقة رأس المال البشري بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي. ويتفرع من هذا الهدف أهداف فرعية تتمثل فيما يلي:-

- أ. تحديد السمات الأساسية للمجتمع الرقمي .
- ب. التعرف علي التأثيرات المختلفة للمجتمع الرقمي علي رأس المال البشري.
- ج. تحليل العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي.
- د. استكشاف التحديات التي تواجه العلاقة رأس المال البشري بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي.
- هـ. تقديم مقترحات حول السياسات والاستراتيجيات التي يمكن التغلب بها علي تحديات العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي .

ويمكن تحقيق هذه الأهداف من خلال الإجابة علي التساؤلات الآتية:

- أ. ما السمات العامة للمجتمع الرقمي ؟
- ب. كيف يؤثر المجتمع الرقمي علي رأس المال البشري.
- ج. ما العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي؟
- د. ما التحديات التي يواجهها رأس المال البشري في سبيل تحقيق التنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي ؟

هـ. ما المقترحات التي يمكن بها مواجهة تحديات العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة:

١- في إطار توضيح العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي تم الرجوع والاستناد إلي النظريات التالية:

• نظرية رأس المال البشري Human Capital Theory تُعد نظرية رأس المال البشري من أهم النظريات التي تفسر كيف أن الاستثمار في التعليم والتدريب يساهم في زيادة القدرات الإنتاجية للأفراد؛ مما يؤدي إلى تحسين النمو الاقتصادي والتطور الاجتماعي. تقوم هذه النظرية على أساس أن المهارات والمعرفة التي يمتلكها الأفراد تُعد رأس مال يمكن أن يعزز الإنتاجية ويسهم في النمو المستدام. ثيودور شولتز (Theodore W. Schultz) هو أحد مؤسسي هذه النظرية. شولتز كان من أوائل الباحثين الذين اعتبروا التعليم والتدريب كاستثمار طويل الأمد، يساهم في زيادة الإنتاجية الاقتصادية للأفراد والمجتمعات (Schultz, T. W. 1961, pp 1-17) أما غاري بيكر (Gary S. Becker) فيعتبر من الأسماء البارزة في تطوير هذه النظرية، توسع بيكر في عرض مفهوم رأس المال البشري وأكد على علاقته بالتطوير الاقتصادي، كما أكد على أن التعليم ليس فقط وسيلة لتطوير الأفراد بل هو

استثمار يعود بفوائد اقتصادية كبيرة على المجتمع. Becker, (1993) وفي نطاق الدراسة الحالية يمكن تطبيق هذه النظرية، حيث أن التدريب المستمر وتطوير مهارات رأس المال البشري؛ كاستخدام التكنولوجيا الرقمية؛ يمكن أن يساهم في تحقيق نمو مستدام؛ بالإضافة إلى تعزيز التكامل الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع.

- نظرية التغيير التكنولوجي (Technological Change Theory) وتركز على تأثير التقدم التكنولوجي على الإنتاجية والنمو الاقتصادي، وتفترض أن الابتكارات التكنولوجية يمكن أن تغير هيكل الإنتاج الصناعي بشكل جذري. ويشمل هذا التغيير تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف من خلال تبني تقنيات مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا المعلومات. ويُعتبر روبرت سولو (Robert M. Solow) أحد المؤسسين الرئيسيين في تطوير نظرية التغيير التكنولوجي، فقد قدم نموذجاً يوضح أن النمو الاقتصادي يعتمد بشكل جزئي على التغيرات التكنولوجية التي تسهم في تحسين الإنتاجية بشكل كبير وقدم مفهوم "التقدم التكنولوجي المؤدي للنمو؛ الذي يعتبر مصدراً رئيسياً للزيادة في الإنتاج؛ ولا يمكن تصنيفه من العوامل التقليدية لزيادة الإنتاج كالعامل ورأس المال. Solow, R. M. (1956, pp65_94) أما كريس فريمان Christopher Freeman فقد قدم بحثاً موسعاً في دور السياسة التكنولوجية

في تحقيق الأداء الاقتصادي، وخاصةً في سياق تجربة اليابان الصناعية، وسلط الضوء على كيفية تأثير السياسات الحكومية في تعزيز الابتكار التكنولوجي وزيادة الإنتاجية في الصناعات المختلفة؛ مع التركيز على دور الأبحاث والتطوير في هذا السياق. وكان فريمان من أوائل الذين طرحوا فكرة أن التغيير التكنولوجي ليس فقط نتيجة للاختراعات التقنية ولكن أيضاً لسياسات دعم هذه التقنيات وتبنيها في الصناعة. Freeman, (C. 1987,p 25) ويمكن استخدام هذه النظرية لتوضيح كيفية تأثير التقنيات الحديثة في تحسين الإنتاجية وتقليل الفاقد في القطاعات الصناعية. علاوة على ذلك تؤكد النظرية على أهمية رأس المال البشري المُدرَّب والمهارات الرقمية التي يمكن أن تُعزز من استخدام هذه التقنيات، مما يُسهم في تحسين الإنتاج بشكل مستدام.

• نظرية التنمية المستدامة Sustainable Development Theory وتركز على تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية والحفاظ على البيئة. وتهدف إلى ضمان أن الموارد الطبيعية يجب أن تُستخدم بطريقة ايجابية حتى لا تؤثر سلباً على قدرة الأجيال القادمة في تلبية احتياجاتها، مما يضمن أيضاً استدامة العيش على كوكب الأرض. هذه النظرية تؤكد علي أن التنمية الاقتصادية يجب أن تكون شاملة وتُرَاعِي البيئة والمجتمع بشكل متوازن. جرو هارلم بروندتلاند Gro Harlem Brundtland يُعد من أبرز رواد نظرية التنمية المستدامة، حيث قدم بروندتلاند تعريفاً شهيراً

للتنمية المستدامة: على أنها "التنمية التي تُلبّي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها". وتم وضع أسس لمفهوم التنمية المستدامة كإطار عمل شامل يُعنى بالنمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية في إطار الحفاظ على البيئة. (Brundtland, G. H. 1987) أما هاري إي. دالي H. E. Daly وجون فارلي J. Farley من الأسماء البارزة الأخرى في هذا المجال، الذين طوروا مفهوم "الاقتصاد البيئي" في كتابهم "الاقتصاد البيئي: المبادئ والتطبيقات" (2004) وناقشا أهمية دمج المبادئ البيئية في عملية اتخاذ القرارات الاقتصادية وطرحوا نموذجاً يركز على المحافظة على الموارد الطبيعية من خلال النمو الاقتصادي المستدام. وفي هذا السياق اعتبروا أن الاقتصاد يجب أن يعمل ضمن حدود النظام البيئي؛ بحيث لا يتجاوز قدرة الأرض على تجديد مواردها. (Daly, H. E., & Farley, J. (2004,) وفي هذه الدراسة يمكن استخدام نظرية التنمية المستدامة لشرح علاقة رأس المال البشري بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي؛ على سبيل المثال يمكن استخدام مهارات رأس المال البشري في تطوير تقنيات مبتكرة ومستدامة مثل الأتمتة والنكاه الاصطناعي، والتي تساهم بشكل كبير في تحسين الإنتاجية وتحد من التأثيرات البيئية السلبية.

٢- مفاهيم الدراسة:

- مفهوم رأس المال البشري Human Capital:
- علي الرغم من شيوع استخدام مصطلح رأس المال البشري في عدد من الكتابات الاقتصادية والاجتماعية خلال القرن العشرين إلا أنه لا يوجد

حتى الآن تعريف موحد ومستقر له. غير أن هذا لا ينفي وجود درجة عالية من التشابه في التعريفات المستخدمة، والتي تنظر معظمها لرأس المال البشري باعتباره مجموعة المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها الفرد، وتمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية، والاجتماعية والتي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والتدريب وغيرها من اساليب تطوير رأس المال البشري الأخرى. (Adolf And Others,2002 p50)

ومن التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري ذلك التعريف الذي تتبناه منظمة اليونسيف، والذي يرى " أنه المخزون الذي تمتلكه الدولة من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين؛ والذي يُعد عاملاً رئيسياً في تقدير امكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية. (أشرف العربي، ٢٠٠٧، ص ٥٥) من هنا يمكن القول أن مفهوم رأس المال البشري مفهوم ديناميكي متعدد الأبعاد؛ يتسم بعلاقات تشابكية قوية مع العديد من المفاهيم الهامة الأخرى مثل رأس المال المعرفي ورأس المال الاجتماعي والتنمية البشرية. ويمكن تعريف رأس المال البشري أيضاً بأنه الموارد البشرية التي تمتلك المعرفة والمهارات والخبرات التي تساهم في تطوير الاقتصاد والمجتمع. كما عرفته الأمم المتحدة في تقريرها بأنه مجموعة المهارات والمعارف والقدرات التي يمتلكها الأفراد والتي تُستخدم في زيادة الإنتاجية وتحقيق التنمية المستدامة. (نهلة أحمد أبو العز، ٢٠٢٢، ص ٣).

أما مفهوم رأس المال البشري في ظل المجتمع الرقمي فيتضمن قدرة الأفراد علي التوظيف الأمثل للمهارات الرقمية المتخصصة مثل البرمجة واستخدام أدوات البيانات الضخمة وفهم تقنيات الحوسبة السحابية؛ هذه

المهارات تُعد أساسية لتحقيق الابتكار والنمو. ويمكن للأفراد الذين يمتلكون هذه المهارات العمل في بيئات عمل مرنة تعتمد على التكنولوجيا وتطور حلول جديدة تُسهم في تعزيز الإنتاجية في مختلف القطاعات. (منتدى الاقتصاد العالمي، 202).

التعريف الإجرائي لرأس المال البشري Human Capital هو ما يمتلكه العاملون من مهارات (تقليدية والإلكترونية) ومعارف وقدرات رقمية؛ تؤدي إلى تحسين الإنتاجية في بيئة العمل، ويمكن الاعتماد في قياس ذلك على بعض المؤشرات مثل المستوى التعليمي وسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية التي يخضع لها الأفراد، بالإضافة إلى مؤشرات الأداء التي تعكس قدرتهم على تحسين الإنتاجية .

• مفهوم التنمية المستدامة Sustainable Development:

عرفها مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية بأنها تعني " تلبية احتياجات الحاضر دون التأثير على قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم ". وتم تسليط الضوء على ضرورة التحول إلى نماذج إنتاج واستهلاك أكثر استدامة لحماية البيئة وضمان رفاهية الإنسان. (الأمم المتحدة، ٢٠١٢) والاستدامة هي فلسفة برؤية جديدة للبحث عن بناءات اجتماعية، ونشاطات اقتصادية، وأنماط إنتاجية واستهلاكية، وتقنيات تعمل على استدامة البيئة وتمكين الجيل الحالي وتحسين حياته وضمان حياة ملائمة للأجيال القادمة. ولتحقيق ذلك لا بد من إعادة صياغة النشاطات الحالية وابتكار أخرى جديدة ثم العمل على دمجها في البيئة القائمة لخلق تنمية مستدامة؛ على أن تكون هذه النشاطات المبتكرة مقبولة ثقافياً، وممكنة اقتصادياً، وملائمة بيئياً، وقابلة للتطبيق سياسياً، وعادلة اجتماعياً. (عبدالله بن جمعان الغامدي، ٢٠٠٧، ص٣٢).

أما مفهوم التنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي: فتعني استخدام التقنيات الرقمية لتعزيز التنمية دون التأثير سلباً على البيئة أو الموارد الطبيعية. فالتكنولوجيا الرقمية تساهم في تحسين الأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي من خلال توفير حلول مبتكرة ومستدامة. فاستخدام هذه التقنيات يؤدي بلاشك إلى تحسين الإنتاجية وتوفير فرص عمل مع الحفاظ على البيئة. (المنتدى الاقتصادي العالمي ٢٠٢٣).

التعريف الاجرائي للتنمية المستدامة: تُعرف بأنها استخدام التقنيات الحديثة في تحقيق نمو اقتصادي مُستدام مع الالتزام بالممارسات البيئية والاجتماعية العادلة والحفاظ على الموارد الطبيعية للأجيال القادمة؛ وذلك بتحقيق التوازن بين التطور الاقتصادي وحماية البيئة وتحسين المستوى المعيشي للعاملين.

• مفهوم المجتمع الرقمي Digital Society :

المجتمع الرقمي يشير إلى البيئة التي يعتمد فيها الأفراد والمؤسسات على التكنولوجيا الرقمية بشكل أساسي في حياتهم اليومية. ويحدد " مانويل كاستيلز" المجتمع الرقمي على أنه مجتمع يعتمد بشكل كبير على الاتصالات الرقمية مثل الإنترنت وتطبيقات التكنولوجيا الحديثة؛ لتحفيز الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية كما يشير جاسر وبالفرى إلى أن المجتمع الرقمي يمكنه تسريع التحولات الاجتماعية والاقتصادية من خلال تقنيات مثل الإنترنت والأدوات الرقمية. (Gasser & Palfrey, 2009).

تعريف المجتمع الرقمي من منظور اجتماعي: هو مجتمع يتشكل من خلال التفاعل بين الأفراد والمؤسسات عبر وسائل رقمية، حيث تتحقق المواطنة الرقمية من خلال مشاركة الأفراد في القضايا العامة عبر أدوات التكنولوجيا الرقمية مثل شبكات التواصل الاجتماعي والمنصات الإلكترونية (ASGP , 2022, p 18).

التعريف الاجرائي للمجتمع الرقمي Digital Society:

المجتمع الرقمي في هذه الدراسة يُعرف بأنه المجتمع الذي يعتمد على التكنولوجيا الرقمية في جميع أنشطته اليومية من التعليم والتجارة وكافة الأنظمة الحكومية والصناعية. يتم قياسه باستخدام مؤشرات مثل امكانية الوصول إلى الإنترنت وانتشار الهواتف الذكية واستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في مختلف القطاعات، بالإضافة إلى زيادة معدل التحول الرقمي.

٣: الدراسات السابقة:

أ.دراسة عصام الجوهري ٢٠٢٢ م

هدفت الدراسة الي توضيح تأثير تكنولوجيا المعلومات على تحقيق الأهداف الـ١٧ للتنمية المستدامة. وتحليل جهود الحكومة المصرية في تنفيذ استراتيجيات التحول الرقمي لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من مصادر مختلفة مثل الأبحاث السابقة، التقارير، والمواقع الإلكترونية، بهدف تقديم مراجعة شاملة لجهود مصر في تحقيق التنمية المستدامة عبر التحول الرقمي العينة: فلم تعتمد الدراسة على عينة ميدانية تقليدية، لكنها ركزت على استعراض وتحليل المبادرات والمشروعات الرقمية التي أطلقتها الحكومة المصرية، مثل مبادرات وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالشراكة مع القطاعات الحكومية والخاصة، بهدف تحقيق أهداف التنمية المستدامة. أبرز النتائج التحول الرقمي يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال دعم التعليم، توفير الوصول الشامل للإنترنت، وتحسين البيئة الاقتصادية. الحكومة المصرية أطلقت مشروعات رقمية بالتعاون مع القطاعين العام والخاص لتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ م. مصر أحرزت تقدماً

كبيراً في استخدام التكنولوجيا لتحقيق التنمية المستدامة، ولكن هناك حاجة لمزيد من الجهود لتحقيق تكامل أكبر.

ب. دراسة إسراء الحسيني ٢٠٢٣ م :

وتهدف الدراسة إلى تناول القضايا المتعلقة بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري كأحد الدعائم الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في مصر؛ حيث تناقش الوضع الراهن للتنمية البشرية في مصر والمؤشرات ذات الصلة بإتاحة نظم التعليم والصحة وجودتها وتنافسيتها؛ كما تتناول الدراسة استعراض الرؤية الاستراتيجية للدولة المصرية فيما يتعلق بالاستثمار في البشر ثم مناقشه اهم التحديات التي تحول دون التوظيف الامثل لرأس المال البشري في مصر وتطرح الدراسة مجموعة من السياسات المقترحة لإصلاح منظومه الاستثمار في البشر في مصر بما ينعكس ايجابا على اداء الاقتصاد المصري في مسيره تحقيق التنمية المستدامة ويظهر التحليل تحسن في بعض المؤشرات المتعلقة بإتاحة الخدمات الصحية والتعليمية في مصر ومستوى جوده تنافسيه. ولا يزال من التحديات الرئيسية التي تنعكس بشكل أو بآخر ضعف التمويل فضلاً عن ذلك تُعد القضايا المتعلقة بعدالة اتاحه فرص التنمية البشرية وتوزيعها وفقاً للنوع الاجتماعي والمنطقة الجغرافية مستوى الدخل من القضايا الجوهرية الجديرة بالاهتمام خاصة في ظل التطور التكنولوجي المتسارع وانعكاساته على سوق العمل وطبيعة الوظائف في المستقبل.

ج. دراسة القحطاني ، ف ٢٠٢٣ م

هدفت الدراسة إلى تحليل دور رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في الدول العربية من خلال استخدام التكنولوجيا الرقمية في

القطاعات الصناعية، اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي باستخدام تحليل البيانات الثانوية والبحوث السابقة حول رأس المال البشري في الدول العربية، مع دراسة حالة لبعض الشركات الصناعية التي تعتمد على التقنيات الرقمية. استخدم الباحثون أدوات مثل الاستبيانات، وتحليل البيانات الإحصائية باستخدام برامج SPSS ، بالإضافة إلى دراسة بعض الشركات الصناعية الرائدة في المنطقة. أظهرت الدراسة أن الدول التي استثمرت في تطوير رأس المال البشري باستخدام التعليم الرقمي والتدريب التقني نجحت في تطبيق التنمية المستدامة بشكل أكبر، حيث زادت فرص الاستثمار الصناعي وحسن استخدام الموارد. (القحطاني، ف. ٢٠٢٣ م)

د. دراسة Wang, Y., & Zhang, H , ٢٠٢٤ م:

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الاستثمار الصناعي وتطوير رأس المال البشري في ظل التكنولوجيا الرقمية وكيف يساهم في التنمية المستدامة؛ اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام تحليل الانحدار لتحليل البيانات الاقتصادية المتعلقة بالاستثمار الصناعي وتطوير رأس المال البشري عبر ٣٠ دولة استخدم الباحثون أدوات تحليل إحصائية مثل الانحدار المتعدد لتحديد تأثير رأس المال البشري على مستويات الاستثمار الصناعي والتنمية المستدامة. تم جمع البيانات من تقارير التنمية المستدامة التي تصدرها المنظمات الدولية مثل الأمم المتحدة والبنك الدولي. خلصت الدراسة إلى أن تحسين رأس المال البشري من خلال التعليم الرقمي والتدريب على التكنولوجيا الحديثة يساهم بشكل كبير في تحفيز الاستثمارات في القطاعات الصناعية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتطبيقات الاستدامة في الإنتاج .

٥. دراسة (Green, R., & Parker, L. 2023):

هدفت الدراسة الي توضيح دور المجتمع الرقمي في دعم رأس المال البشري كأداة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال تحسين بيئة العمل في القطاع الصناعي، واستخدم الباحثون المنهج الاستقرائي باستخدام تحليل البيانات النوعية من خلال مقابلات مع خبراء التنمية المستدامة في القطاع الصناعي. تم استخدام تقنيات تحليل المحتوى للمقابلات، وتقييم العلاقة بين الأدوات الرقمية وفاعلية رأس المال البشري باستخدام برامج تحليل بيانات مثل NVivo؛ النتائج أظهرت أن المجتمعات الرقمية تُسهم في تحسين كفاءة رأس المال البشري من خلال تيسير الوصول إلى التعليم والتدريب المهني الرقمي، مما يعزز القدرة التنافسية والاستدامة في القطاع الصناعي.

التعليق علي الدراسات السابقة:

- تتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في كونها تركز على العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة، حيث تم تناول تأثير رأس المال البشري في تحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية.
- تختلف الدراسة الحالية بإضافة بُعد المجتمع الرقمي فمعظم الدراسات السابقة تناولت العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في سياقات اقتصادية أو اجتماعية عامة، بينما تركز الدراسة الحالية على دور المجتمع الرقمي في تعزيز هذه العلاقة.
- تناولت بعض الدراسات السابقة مثل دراسة القحطاني، ٢٠٢٣ ودراسة Wang & Zhang (2024) تأثير التحول الرقمي على القطاعات الصناعية، لكنها لم تناقش بشكل تفصيلي كيف يؤثر

المجتمع الرقمي على المهارات والكفاءات البشرية في سياق تحقيق التنمية المستدامة. أما الدراسة الحالية فتوسع هذا الإطار من خلال تحليل تأثير التكنولوجيا الرقمية على رأس المال البشري من حيث التدريب والتوظيف وزيادة الإنتاجية وسد الفجوة المهارية.

■ أشارت بعض الدراسات السابقة إلى أهمية التحول الرقمي، لكنها لم تتطرق بالتفصيل إلى التحديات الناشئة عن المجتمع الرقمي، مثل الفجوة الرقمية، الأمان السيبراني، ونقص المهارات الرقمية بين الأجيال. أما الدراسة الحالية فتسلط الضوء على هذه التحديات وتقترح سياسات عملية لمعالجتها، مما يجعلها أكثر ارتباطاً بالواقع الرقمي الحالي.

■ تناولت بعض الدراسات السابقة العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في سياقات دولية أو عربية عامة كدراسة Brown, A., & Turner و Wang, Y., & Zhang، بينما تركز الدراسة الحالية على تطبيق ذلك داخل المنطقة الاستثمارية بميت عمر كمثال محلي. هذا يجعل الدراسة أكثر تفصيلاً في تحليل التفاعل بين القوى العاملة المحلية والتكنولوجيا الرقمية الحديثة، مما يضيف بعداً تطبيقياً مهماً يميزها عن الدراسات الأخرى.

■ تضيف الدراسة الحالية بعداً جديداً من خلال دمج المجتمع الرقمي كعامل مؤثر رئيسي، وتحليل التحديات الرقمية التي قد تعوق الاستفادة من رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة.

القسم الثالث: الجانب الميداني للدراسة:

أولاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

أ- نوع الدراسة: تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، حيث أنها تحاول توضيح العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي .

ب- المنهج المستخدم :- يعتبر تحديد منهج الدراسة خطوة أساسية؛ لما لها من دور أساسي في الكشف عن الظاهرة التي يسعى الباحث إلى دراستها والتعمق في خباياها وفهمها، ويتوقف تحديد منهج الدراسة على الهدف الذي يسعى الباحث الوصول إليه، وكذا طبيعة الدراسة في حد ذاتها. واعتمدت الدراسة الحالية على منهج المسح الاجتماعي بالعينة وذلك للتعرف على علاقة رأس المال البشري بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي.

ج - أدوات الدراسة :- اعتمدت الدراسة على أداتين من أدوات جمع البيانات وهما :-

- الاستبيان وتم تصميم استمارة استبيان مكونة من عدد (١٦) من الأسئلة المغلقة والمفتوحة وتم تطبيقها على العاملين وتتضمن المحاور الرئيسية للدراسة وهي :-

- المحور الأول: البيانات الأولية.
- المحور الثاني: السمات الأساسية للمجتمع الرقمي .
- المحور الثالث: مقومات المجتمع الرقمي.
- المحور الرابع: العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي .

- المقابلة. وتم تصميم دليل مقابلة لمديري المنشآت الاستثمارية بالمنطقة الاستثمارية بميت غمر. وتكون دليل المقابلة من عدد (٢٠) من الأسئلة التي تغطي المحاور الرئيسية للدراسة .

د - مجالات الدراسة :-

• المجال البشري: ويُقصد به مجتمع البحث وهى عينة من العاملين في المنطقة الاستثمارية بميت غمر وعددهم ٧٥ عاملاً؛ بالإضافة إلى عدد (١١) من مديري المنشآت بالمنطقة الاستثمارية بميت غمر .

إطار المعاينة لاختيار العينة البشرية للبحث :

نظراً لعدم وجود احصائية رسمية بعدد العاملين في الوحدات الاستثمارية لأنها متغيرة، فقد تم الاعتماد على المعلومات المستوفاة من إدارة المكتب التنفيذي للمنطقة الاستثمارية ، فعدد الوحدات الاستثمارية داخل المنطقة ١٠٧ منشأة استثمارية، تضم هذه المنشآت عدد من الوحدات بعضها يقوم على العمل التقليدي الذى لا يستدعى استخدام التكنولوجيا والبعض الآخر يستلزم وجود التكنولوجيا في استخدام الآلات والمهارات التكنولوجية من قبل العاملين .

ونظراً لأن البحث يستهدف فئة العاملين في المجالات التي تستلزم استخدام التكنولوجيا فقد تم استبعاد المنشآت التي تقوم على العمل التقليدي، والأخذ في الاعتبار الوحدات التي تستخدم التكنولوجيا. ولأن عدد العاملين في كل منشأة غير محدد (عدد غير ثابت) فقد تم تطبيق أداة المقابلة أولاً على عدد من مديري المنشآت وإضافة سؤال ضمن بنود المقابلة للتعرف على العدد الفعلي للعاملين داخل المنشأة، ومن خلال البيانات المستوفاة من تطبيق دليل المقابلة وُجد أن عدد العاملين متغير من منشأة إلى أخرى؛

وبالتالي فقد تم أخذ متوسط عدد العاملين في عدد المنشآت للتعرف على العدد الكلي (الاجمالي) للعاملين وأخذ عينة مناسبة للتطبيق .

• المجال الجغرافي: يُقصد به النطاق المكاني لإجراء الدراسة، وقد تم اختيار المنطقة الاستثمارية بميت غمر وهي إحدى المناطق الاستثمارية الحرة التابعة للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة^(١). وتُعد مراكز خدمات المستثمرين بمثابة نافذة موحدة لتقديم وتقديم الخدمات للمستثمرين، حيث تجمع ممثلين مفوضين من مختلف الوزارات والهيئات الحكومية ذات الصلة بالاستثمار، مما يُسهل على المستثمرين الحصول على الموافقات والتصاريح والتراخيص اللازمة لتأسيس وتشغيل الشركات من خلال موقع واحد). الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة)

وتضم الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ١٤ فرعاً علي مستوى جمهورية مصر العربية وتوجد في القاهرة الاسكندرية أسيوط العاشر من رمضان سوهاج جمصة السادس من أكتوبر المنيا الوادي الجديد قنا جنوب سيناء الفيوم وبور سعيد والمنطقة الاستثمارية بميت غمر محل الدراسة، وتهدف هذه الفروع إلى تقديم خدمات متكاملة وقريبة من المستثمرين، وتيسير حصولهم على الخدمات المطلوبة وتضم عدد من المنشآت الاستثمارية كما نصت عليه المادة ٢١ من قانون الاستثمار رقم ٧٢ لسنة ٢٠١٧ م حيث تنشأ بالهيئة وفروعها لتبسيط إجراءات الاستثمار وتيسيرها، وحدة إدارية تسمى (مركز خدمات المستثمرين)، ويتولى المركز تقديم خدمات تأسيس الشركات وإنشاء فروعها واعتماد محاضر مجالس الإدارة والجمعيات العامة وزيادة رأس المال وتغيير النشاط وأعمال التصفية وغيرها

(1) [#51](https://www.investinegypt.gov.eg/Arabic/pages/wecanhelp.aspx)

مجلة قطاع الدراسات الإنسانية العدد الخامس والثلاثون [يونيه ٢٠٢٥م]

من الخدمات ك (خدمات الاستقبال - خدمات تأسيس الشركات - الخدمات القانونية - الخدمات الفنية والاعفاءات الضريبية - الخدمات الحكومية) .

المجال الزمني: وهي مدة الدراسة الميدانية . هذا وقد بدأت الدراسة في

٢٠٢٤/١/١٥ إلى ٢٠٢٥/٣/٢١ م

ثانياً: عرض البيانات والنتائج وتحليلها وتفسيرها.

عرض النتائج المستخلصة من المقابلات التي أجريت مع المسؤولين

عينة الدراسة

المحور الأول: البيانات الأساسية

م	الاسم	السن	المؤهل	الخبرة	المنشأة الاستثمارية
١	م ١ (ف .ع . ح)	٥٠ سنة	بكالوريوس تجارة - جامعة عين شمس	١٩ سنة خبرة مدة العمل في الهيئة	المدير التنفيذي للمنطقة الاستثمارية
٢	م ٢ (م . ش)	٤٨ سنة	بكالوريوس تجارة	٢٤ سنة في المجال	أحد أعضاء مكتب ادارة المنطقة الاستثمارية
٣	م ٣ (ا . م . ا)	٣٨ سنة	بكالوريوس هندسة	ما يزيد عن ٢٠ عام حيث ان هذا المجال هم عمل الاب والجد	صاحب المنشأة الاستثمارية المركز العربي لتصنيع اللوحات الكهربائية وكشافات الاضاءة الخاصة بالشوارع والميادين
٤	م ٤ (م . ع . س)	٣٢ سنة	بكالوريوس هندسة .	مجال العمل في الاخشاب هو مجال العائلة من عام ١٩٥٤م	(صاحب منشأة ماكس وود - متخصصه في كيس وتقطيع خشب الكنتور والمسطحات الخشبية) .
٥	م ٥ (أ . ع)	٢٤ سنة	بكالوريوس هندسة ميكانيكا - ماجستير في التصميم الهندسي من الجامعة التكنولوجية بروسيا - وماجستير ادارة الأعمال من الأكاديمية البحرية	١٣ سنة في الصناعة .	صاحب منشأة " شركة المهندسون المتحدون للحلول الصناعية "

رأس المال البشري وعملته بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي دراسة
تطبيقية على المنطقة الاستثمارية بميت عمر

م	الاسم	السن	المؤهل	الخبرة	المنشأة الاستثمارية
			العربية		
٦	م ٦ (ع.ع.م.ع)	٣٤ سنة .	بكالوريوس تجارة .	١٤ سنة في المجال	" صاحب المنشأة الاستثمارية I LOCK " لحقن البلاستيك لصناعة المنتجات والفورم الكهربائية
٧	م ٧ (ط.ع)	٥٦ سنة	بكالوريوس هندسة - كهربيا اتصالات - خريج الفنية العسكرية .	فوق العشرين سنة .	صاحب منشأة ايكو ستار للصناعات الهندسية والإلكترونية
٨	م ٨ (م.ب)	٥٢ سنة	بكالوريوس تجارة - جامعة حلوان - ادارة اعمال E .	٣٠ سنة في المجال .	صاحب منشأة جولدن سيستم للتوكيلات التجارية وتصنيع المواسير الحديثة)
٩	م ٩ (ر.ح.م)	٣٦ سنة	بكالوريوس تجارة .	١٥ سنة	رئيس مجلس الادارة لشركة ريدى رونج REDY RONG للصناعات الكهربائية والاضاءة .
١٠	م ١٠ تمت المقابلة مع احد المهندسين كبدل لصاحب المنشأة (أ.ط)	٢٥ سنة	بكالوريوس هندسة ميكا تروس .	٥ سنين	شركة صيامكو لتشكيل المعادن)
١١	م ١١ (م.ب)	٤١ سنة	المؤهل: بكالوريوس هندسة وحاصل على ماجستير إدارة أعمال من الاكاديمية البحرية ٢٠١٢م ودكتوراه ادارة أعمال - جامعة حلوان .	اكثر من ١٠ سنين في المجال	(صاحب منشأة ريبلكس Rebel Tex لصناعة الملابس الرياضية

- ملحوظة (م) رمز للمقابلة

من خلال إجراء المقابلات تم ملاحظة أن المسؤولين عن الوحدات
الاستثمارية يمتلكون عقلية مفكرة واستثمارية من الدرجة الأولى؛ فجميعهم

مؤهلات تعليمية عليا وبعضهم يستكمل الدراسات العليا وحاصل على شهادة ماجستير ودكتوراه ولهم تواصل مع العديد من الدول الخارجية (روسيا- الصين - ألمانيا)؛ بما يتطلبه مجال العمل مما يدل على ان المنطقة تستقطب ذوى الكفاءات العالية، كما أن اختيارهم لتأجير وحدات في المنطقة يرجع الى رغبتهم في تطوير مجال العمل وزيادة الانتاج والتصرف بحكمه وبشكل منظم في كل ما يخص مجال العمل. ويمتلك المسؤولون في المنطقة الاستثمارية كاريزما في التعامل مع العمال وأسلوب خاص بالثواب والعقاب داخل نظام العمل بما لا يؤثر على مجال العمل؛ ولديهم اهتمام شديد بحجرة الادارة وتجهيزها على اكمل وجه مع وجود اكثر من كاميرة مراقبه لملاحظة جميع وحدات العمل، خاصة وان معظمهم لا يكتفى بتأجير وحدة واحده فى المكان بل يتعداها الى اكثر من ثلاث وحدات فى بعض الاحيان مما يدل على جودة المكان صناعياً. كما أن معظم اصحاب المشاريع يتحدث لغة اخرى غير اللغة العربية وقد ظهر ذلك جليا اثناء المقابلة من استخدامهم لبعض المصطلحات الاجنبية او المصطلحات التكنولوجية فيما يخص الآت الانتاج المبرمجة .

- السن: ٨٠% من أصحاب المشاريع الاستثمارية تقع أعمارهم ما بين ٣٥ سنة و٤٣ سنة وهى من الفئات العمرية التي تحرص على الاستفادة القصوى من الوقت وكل ما هو متاح ماديا .
- الخبرة في مجال العمل لا تقل عن خمس سنوات في مجال العمل ومعظمهم تربى وترعرع في ظل اسرة تمتهن نفس العمل .
- العنوان: ٦٠% من مديري المشروعات الاستثمارية تابعين لمحافظة الدقهلية او اماكن قريبة منها، اما البقية والتي تسكن القاهرة او الإسكندرية فان موطنهم الاصلي قريب من المنطقة .

المحور الثاني: السمات الأساسية للمجتمع الرقمي

الطريقة التي يتم بها اختيار العاملين في المنشآت الاستثمارية كانت على النحو التالي:

١. في المقام الأول الإدارة ليست مسؤولة عن اختيار العاملين، فالمسؤول عن اختيار العاملين هو المستثمر صاحب المنشأة الاستثمارية، حيث يتم اختيار العاملين على أساس بعض المواصفات والشروط التي يحتاجها العمل، فبعض أصحاب المنشآت الاستثمارية يصر على حصول العامل على شهادة علمية - على الأقل دبلوم صناعة - إلا أن بعض الوظائف تحتاج إلى عمال يقرؤون ويكتبون فقط لأن العمل الموكل اليهم لا يحتاج إلى إبداع، كما أشار البعض إلى أن قرب المكان عامل أساسي في اختيار العمال وبالنسبة للفنيين يتم اختيارهم على أساس المهارة، أما العمال فيتم اختيارهم على أساس قرب المكان والمعرفة الشخصية. فالعامل المعروف بحسن سلوكه وطواعيته لإدارة العمل يتم اختياره وذلك بخلاف العامل الغير معروف بذلك، فكل مستوى أولويات في الاختيار أحياناً تكون الكفاءة والخبرة وأحياناً أخرى يكون المؤهل العلمي.

- إذاً فالمستوى التعليمي شرط هام وضروري في تحديد العاملين الملتحقين بالعمل داخل المنطقة سواء عمال أو فنيين أو إداريين حتي يتمكنوا من تطويع التكنولوجيا. فالمجتمع الرقمي يعتمد بشكل أساسي على التكنولوجيا والإنترنت كعنصرين رئيسيين لتسيير الحياة اليومية في مختلف المجالات مثل الاتصالات والتعليم والاقتصاد. (عبد الرحمن، ٢٠٢٠، ص

٢. أما من حيث البرامج المقدمة لتطوير مهارات العاملين داخل المنشآت الاستثمارية: يتم تدريب العاملين الجدد على المهارات المطلوبة للعمل بواسطة المدير الفني لمدة ثلاث شهور والتعرف على نقاط القوة والضعف التي تؤهل العامل لمكانة محددة داخل العمل ومدى الاعتماد عليه في انجاز المهام، بعض المنشآت تشترك في البرامج التدريبية في المنظمة التابعة لوزارة الاستثمار وهي عبارة عن كورسات تدريبية للعمال مدعمة بنسبة ٢٠ %، حيث تقدم هذه المنظمة كورسات في أي مجال صناعي بدعم مادي كبير والشركة هي المسؤولة عن تحديد أوجه الصرف وتحديد شركات التدريب ويقوم المستثمر باختيار ما يناسبه من هذه الشركات، أما بعض أصحاب المنشآت فيكتفون بتقديم كورسات توعوية على مراحل الانتاج وكيفية التعامل مع الآلة .
٣. وبخصوص توافق الدرجة الوظيفية للعاملين في المنشأة مع الخبرة والمؤهل التعليمي فقد أجاب ٧٠% من أصحاب المشاريع الاستثمارية بأن التدرج الوظيفي يكون على أساس المهارة والخبرة؛ إلا في حالات قليلة يكون التدرج على أساس المؤهل، وعلى حسب ما يتطلبه العمل، فالترقية تتم عن أساس الكفاءة - قلة الأخطاء - سرعة التعليم - الطاعة والدقة في العمل .

المحور الثالث: مقومات المجتمع الرقمي

- أ. توافقت آراء المديرين التنفيذيين للمنطقة مع مديري المشروعات الاستثمارية بأنه في بداية انشاء المنطقة كانت معظم المنشآت تقليدية تحتاج فقط عمالة يدوية، بعد ذلك بدأ دخول التكنولوجيا واهتمام المستثمرين بتطوير الماكينات الصناعية لديهم واستيراد عدد كبير من الآلات المبرمجة وفتح خطوط انتاج أكثر مما

تتطلب عمالة مؤهلة لذلك، إلا أنه لم يتم الاستغناء عن العمالة اليدوية الخاصة باستقبال المنتج وتغليفه، فالخدمات الرقمية عادة ما تعود بالنفع على المنشأة الصناعية والاستثمارية لأنها تجد حلول لأي مشكلة؛ وبالتالي تذلل الصعوبات وتعمل على زيادة الانتاج، كما يتم تحويل العمل من تقليدي لتكنولوجي وذلك بالاعتماد على برمجة رقمية وماكينات مبرمجة في العادة مستوردة، مما يسهم في زيادة الانتاج وتحسين جودة المنتج.

وهذا ما أشار إليه نور الدين الشامي حيث أدى انتشار التكنولوجيا الرقمية إلى إزالة الحدود الجغرافية، مما أتاح تواصلًا فورياً بين الأفراد على مستوى العالم. باستخدام تطبيقات مثل Zoom و Teams، مما ساهم في تعزيز التبادل الثقافي والاقتصادي بين الافراد والشعوب (نور الدين الشامي، ٢٠٢١، ص ٧٠) ويجاد الحلول للمشكلات الفنية التي تتعلق بالإننتاج والاستثمار .

١. ومن حيث صعوبة تكيف العاملين مع التكنولوجيا الرقمية، فقد تبين أن بعض العمال يتم رفضهم من قبل أصحاب المنشآت بعد فترة التدريب وبعضهم يستمر بالعمل. مما يدل على أن هناك فروقات في استيعاب العمال لمهارة العمل، كما وُجد مقاومة من العمال على حسب السن - الشباب أكثر قابلية للتعليم التكنولوجي أما كبير السن فيفضل العمل اليدوي .

كما أكد البعض علي أن المجتمع الرقمي يُعد بمثابة بيئة حاضنة لرأس المال البشري، حيث يساهم في تعزيز قدرة الأفراد على التكيف مع بيئة العمل المتطورة لأنه يتيح للأفراد الوصول إلى أدوات التعليم والتدريب المتطورة، مما يعزز من مهاراتهم ويساهم في تطوير قدراتهم المهنية.

بالإضافة إلى ذلك يسهم في تقليل الفجوات التعليمية وتوسيع نطاق الوصول إلى الموارد التعليمية. وفي سياق التنمية المستدامة يُمكن لرأس المال البشري أن يحقق النمو الاقتصادي المستدام عن طريق تحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف باستخدام التقنيات الرقمية. كما أن المجتمع الرقمي يُسهم بشكل كبير في الحد من الفقر؛ من خلال توفير فرص عمل جديدة في قطاعات تكنولوجية ناشئة مثل البرمجة وتحليل البيانات والتسويق الرقمي (عبدالله الزغبى، ٢٠٢١، ص ٧٥).

- أ. لأجل تحقيق ذلك طبق أصحاب المنشآت عدد من السياسات منها:
 - أ. إخضاع العاملين الجُدد للتدريبات للوصول الى المهارات المنشودة.
 - ب. المتابعة المستمرة من الاشراف الفني .
 - ج. إسناد المهام في العمل على حسب مهارة العامل .
 - د. التشجيع المستمر من قبل المشرف بما يعود بالأثر الايجابي علي العاملين وتذليل صعوبات العمل.
 - هـ. التدريبات التي يتلقاها العمال سواء من المشرفين أو برامج التدريب المدعمة تسهل أي صعوبات .
- كما أن مدة التدريب تكون كافية ليتقهم العامل عمله الجديد، وفي حالة عدم تكيفه يتم رفضه

وهو ما توافق مع نتائج دراسة القحطاني حيث أظهرت أن الدول التي استثمرت في تطوير رأس المال البشري باستخدام التعليم الرقمي والتدريب التقني نجحت في تطبيق التنمية المستدامة بشكل أكبر، حيث زادت فرص الاستثمار الصناعي وحسن استخدام الموارد.

٢. كما بينت المقابلة أيضاً أن الكادر المسؤول عن إدارة المشروعات هم من أفراد المجتمع المحيط بالمنطقة الاستثمارية (مدينة ميت

غمر)، وهو في العادة إما أن يكون صاحب المنشأة نفسه أو من يعمل لديه كمديرين الموارد البشرية (HR) ويكون من ميت غمر أو قريب منها؛ حيث أن منطقة ميت غمر نفسها منطقة صناعية والأفراد التابعين لها على دراية كافية بالتصنيع ومتطلباته .

٣. أما بخصوص توفير دعم مادي يساهم في استمرارية المشروعات الاستثمارية فقد أجاب معظم أصحاب المشاريع الاستثمارية بأنهم في العادة يعتمدون على التمويل الذاتي وتمويل من البنوك بالقروض وهي تمثل في الحقيقة مشكلة كبيرة وتحدي من التحديات التي تواجه المستثمرين لأن تمويل البنوك لا يكفي فالتصنيع غير التجارة يحتاج الى التمويل ويعتمد على الكم ويحتاج الى سيولة كبيرة، ويتوافق ذلك مع ما أكدته دراسة إسرائ الحسيني من أنه لا يزال من التحديات الرئيسية التي تنعكس بشكل أو بآخر ضعف التمويل الخاص بالمشروعات الاستثمارية.

من هنا كان من الضروري أن تتعاون الحكومات مع القطاع الخاص لتطوير استراتيجيات شاملة لتوظيف المهارات الرقمية. هذا التعاون يمكن أن يشمل تنظيم ورش تدريبية مشتركة وتطوير برامج لتأهيل الشباب لأسواق العمل الرقمية، وتحفيز الشركات الكبرى على تبني ممارسات تحفز على تنمية المهارات الرقمية بين الموظفين وإنشاء مبادرات تعاونية بين القطاعين العام والخاص لتمويل المشروعات التي تهدف إلى تقليل الفجوة الرقمية؛ بما في ذلك مشروعات التعليم الإلكتروني والشمول المالي الرقمي. (Balog, M., Demidova, p47),

(S., & Lesnevskaya, N, 2022

المحور الرابع: العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة

في ظل المجتمع الرقمي

١. أشاد جميع مديري المنشآت بالميزات التي توجد عليها بيئة العمل داخل المنطقة الاستثمارية حيث تقدم المنطقة وتحاول باستمرار تحسين مكان العمل وتوفير بيئة صحية لجميع العاملين بها وفي الوقت القريب تم الاتفاق على وجود عربة اسعاف مجهزة بالإسعافات الأولية - ممرض لخدمة العاملين كما يوجد أماكن للترفيه وقضاء فترة الراحة من العمل - المكان هادئ جداً وخالي من الضوضاء - وجود فريق أمني على البوابة لحماية المكان وتوفير الأمن وهو ما اكدت عليه دراسة (2023 Green, R., & Parker, L.). والتي هدفت الدراسة الي توضيح دور المجتمع الرقمي في دعم رأس المال البشري كأداة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال تحسين بيئة العمل في القطاع الصناعي مما يعزز القدرة التنافسية، كما تتميز المنطقة بالنظافة واستقلالية المشاريع حيث تستقل كل وحدة بما فيها عن غيرها من الوحدات دون تدخل من بقية الوحدات أو حتى من إدارة المنطقة طالما أن صاحب المنشأة لم يقوم بما يخالف التعليمات المنصوص عليها كما لا يوجد مشروع استثماري داخل المنطقة يشبه مشروع آخر في كل تفاصيله، كما تتميز بتذليل الصعوبات والأمن الكافي والحراسة المستمرة حيث لا يتفاجأ صاحب المنشأة بدخول أشخاص غير مرغوب فيهم ناهيك عن سهولة الإجراءات الخاصة بتأجير الوحدات؛ والبعد عن الإجراءات الروتينية الطويلة حيث يوجد مكتب خاص للمنطقة لاستكمال هذه الإجراءات بسهولة.

٢. تقوم المنطقة الاستثمارية بتقديم أنواع عدة من الرعاية (الاجتماعية والاقتصادية والصحية للعاملين في صورة مكافآت تُمنح للعاملين، كما يتم منح العمال المتميزين بعض أنواع الرعاية الاجتماعية تتمثل في وجود تأمينات - رعاية صحية للعامل وأسرته - حيث يتم التعامل مع العامل على أنه جزء من بيئة العمل وتحسين حالته النفسية يدفعه الى الجد والاجتهاد في العمل، وتُمنح المكافآت على أساس عمل تقييم شهري للعاملين والمديرين من خلال استمارة استبيان توضح المستوى الفني والسلوكي للعامل؛ مقسمة إلى خمس نقاط لكل قسم في المصنع، تُطبق من خلال المدير المباشر، وعلي أساس نتيجة التقييم يتم صرف حافز شهري لأفضل موظف واستبعاد الموظف الأقل درجة في التقييم ويتم نقله لقسم آخر، كما يتم الأخذ في الحسبان استمرارية العامل والتزامه بمواعيد العمل والحضور والانصراف ودقة الشغل والانظام والطاعة لإدارة العمل وعدم افتعال المشاكل والتعاون مع زملائه (سير وسلوك).

وكما أشار البعض فإن الأفراد قد تجد صعوبة في التكيف مع التغيرات التي يفرضها المجتمع الرقمي على أنماط حياتهم اليومية وهذا يمكن أن يؤدي إلى مقاومة للتغيير أو الشعور بالعزلة. بالإضافة إلى ذلك قد تؤثر التكنولوجيا على الصحة النفسية للأفراد، حيث يؤدي الاستخدام المفرط للأجهزة الرقمية في العمل إلى زيادة مستويات التوتر والقلق والاكتئاب، هذه التأثيرات النفسية قد تعيق قدرة الأفراد على التكيف مع المتطلبات الحديثة للعمل في البيئة الرقمية. (محمد يوسف، ٢٠٢١، ص ١٣٠) مما يدفع المديرين الي ضرورة التشجيع والتحفيز المستمر للعاملين سواءً كان في شكل مادي كالحوافز والزيادات في الراتب؛ أو بشكل معنوي

من تكريم ومدح العامل أمام زملائه حتي يزيل من عندهم التأثيرات النفسية التي تمنع تكيفهم في بيئة العمل الجديدة .

أما من حيث مدى مساهمة المشروعات الاستثمارية في تنمية المجتمع المحيط فقد زودت المنطقة مدينة ميت غمر بالعديد من المشروعات الصناعية الكبرى وبالتالي تشغيل العديد من الأفراد، حيث تعد ميت غمر في حد ذاتها بيئة صناعية بها العديد من الورش، لذا فان العامل يأتي على دراية واسعة بطريقة العمل وهم أكثر ما يتم قبولهم داخل العمل لذا فقد ساعدت المنطقة على سد العجز وتقليل البطالة، كما ساعدت هذه المشاريع على نقل الخبرة من داخل المنطقة إلي خارجها مما ساعد على تطوير الصناعات وورش العمل بميت غمر، كما أن المنتجات التي تخرج من المنطقة تغذى بيئة ميت غمر. لذا فان الاستفادة العظمى من تلك المشاريع تعود على مدينة ميت غمر وقرائها المجاورة. كما أشار البعض بقوله " للمشاريع الاستثمارية في المنطقة العديد من المميزات بالنسبة لصاحب المنشأة فمجرد الوجود داخل المنطقة يتم الحصول على رخصة تشغيل تمكن المنشأة من الاستيراد على الرخصة مستلزمات انتاج بإعفاء ضريبي ١٤ % ودفعة فقط ٥ %، كما أن ايجار السكن للفنيين وشراء الأطعمة كلها أشياء تعود بالنفع على المنطقة المحيطة. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة القحطاني في أن الدول التي استثمرت في تطوير رأس المال البشري باستخدام التعليم الرقمي والتدريب التقني نجحت في تطبيق التنمية المستدامة بشكل أكبر، حيث زادت فرص الاستثمار الصناعي وحسن استخدام الموارد. (القحطاني، ف. ٢٠٢٣ م) بالتالي تقديم النفع للفرد والمجتمع والبيئة المحيطة .

٣. ومن ناحية التعاون مع الجامعات والمعاهد المتخصصة لتطوير

قدرات الموارد البشرية فإن بعض المنشآت تقدم تدريبات للطلبة

من بعض المعاهد نظير أجور بسيطة مما يعود بالنفع على الطالب لأنه يتلقى تدريبات مدعمة ويعود بالنفع على المنشأة في الحصول على عمال بأجر زهيد، وبعض المنشآت تتعاون مع منظمة GIZ وهي منظمة ألمانية لتطوير الصناعات. حيث تقدم هذه المنظمة دعم مادي لتدريب العاملين على المهارات التكنولوجية في صورة دورات تدريبية وليست قيمة نقدية، كما يوجد تعاون مع المراكز البحثية وجامعة عين شمس لاختبار بعض العينات والمتابعة وكذلك المركز القومي للبحوث قسم البلاستيك، ومركز تكنولوجيا البلاستيك في الإسكندرية لسحب عينات عشوائية وكتابة التقرير الذي يقيم جودة العمل، وبعض المشاريع الاستثمارية تتعاون مع بعض المشروعات القومية مثل مشروع (حياه كريمة - الاسكان الاجتماعي - الاسكان المتميز).

وهذا ما أشار إليه محمد سالم وهو ضرورة بناء منظومة تعليمية مرنة توفر تدريباً مستمراً على المهارات الرقمية المتقدمة بإدراج التعليم الرقمي في المناهج الدراسية. وتنظيم برامج تدريبية متخصصة في البرمجة وتحليل البيانات وأمن المعلومات. بالإضافة إلى ضرورة التعاون بين المؤسسات الأكاديمية وقطاع الأعمال لتحديد المهارات المطلوبة في سوق العمل. وإنشاء مراكز تدريب للشباب والعاملين لتطوير مهاراتهم الرقمية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل الحديث. وتقديم حوافز مالية للشركات لتشجيعها على تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لموظفيها لتطوير كفاءتهم في التعامل مع التقنيات الحديثة. مع تعزيز التعاون مع المؤسسات الدولية والمنظمات غير الحكومية لتنفيذ برامج تدريب رقمي واسعة النطاق. (محمد سالم الشين، ٢٠٢١، ص ٦٣-٦٧).

٤. أما بالنسبة لمشاركة الأطراف المجتمعية في التخطيط والتنفيذ والادارة للمشروعات التنموية: فقد أجاب معظم المستثمرين بأن التخطيط والتنفيذ واتخاذ القرارات يخص إدارة المنشأة فقط ولا يوجد تدخل من أي نوع، والعلاقة مع الجهات الحكومية جيدة تقتصر على التأمين والاشتراك في المعارض، أما في حالة التعاون مع بعض المشروعات التنموية فإن القرار يكون مشاركة، وبعضهم أشار بوجود شراكة للحد الذي يفيد المنشأة كالتعاون مع مكتب العمل ووزارة القوة العاملة كأطراف مجتمعية وشراكة مع محافظة الدقهلية وتوظيف وتعيين الكفاءات .

٥. وأخيراً قدم أصحاب المشروعات الاستثمارية عدداً من التوصيات لتعزيز كفاءة العاملين تكنولوجياً جاءت كالتالي :-

أ. انشاء منصة رقمية حكومية معتمدة وتجميع الكوادر، يقوم فيها العامل بتقديم ال CV الخاص به مما يسهل ذلك على اصحاب الشركات والمستثمرين اختيار العمالة التي تتناسب مع الوظائف الشاغرة

ب. الكشف الأمني عن صحيفة العامل ورفع الفيش والتشبيه حتى لا يكون لديه سابقه اجرامية لان ذلك اخطر من عدم وجود مهارة لديه، فحسن السير والسلوك والتعامل الاخلاق هو الأساس.

ج. الاهتمام بالمدارس الفنية وتحسين المقررات وازافة كل ما هو جديد للتدريب عليه وفوق كل ده الاهتمام بالأخلاق وحب العمل .

د. تعليم العاملين مهارات استخدام الكمبيوتر .

- هـ. تنمية مهارات التواصل الشخصي (الاستماع - التعليم) لتعلم كل ما هو جديد .
- و. الرغبة في وجود تكامل بين الصناعات حيث يوفر ذلك تكاليف نقل ووقت ومجهود ويقلل السعر النهائي للمنتج .
- ز. وجود محطة تصدير أو شحن تابعة للمنطقة الاستثمارية بميت غمر لتسهيل عملية التصدير .
- ح. توفير عاملين مؤهلين غير مهنيين، فالتعليم في حاحه الى تغيير جذري لان اقتصاره على الجانب النظري دون العملي يجعل الخريج غير مؤهل للعمل دون تدريب .
- ط. الاهتمام بالتعليم الصناعي لتخريج عمالة مدربة ماهرة .
- ي. وجود مناطق استثمارية جديدة تتيح القيام علي صناعات تتوفر لها (البنية التحتية - الصرف الصحي وغيرها من الخدمات) فمنطقة الدلتا عموماً في حاجة لمثل هذه الصناعات - تقريب المسافة لوجه بحري " المنصورة - دمياط " .
- ك. دور مراكز التأهيل المهني والمدارس الفنية الصناعية لها دور قوى جداً في استخراج عامل مدرب وادخال التكنولوجيا في التعليم الفني والميكنة الحديثة .
- ل. الربط بين مكتب العمل (الملتقى الوظيفي) والمنطقة الاستثمارية بميت غمر .
- م. محتاجين تغيير فكري وتأهيل الكوادر المطلوبة وثقافة الانضباط والحفاظ على المهنة .
- ن. يحتاج العمال الى سيكولوجية التعامل مع المكان لمساعدة الكيان الاستثماري على النجاح .

س. أن يكون هناك محفظة اليكترونية للشركات، فالشركات الصغيرة لا تجد سهوله فى التحويلات ومحافظ الافراد لها حدود Lemets .

عرض النتائج المستخلصة من استمارة الاستبيان التي طُبقت علي

العاملين عينة الدراسة

أولاً- البيانات الأولية:

جدول رقم (١) يوضح البيانات الأولية لمفردات العينة (ن = ٧٥)

م	البيانات الأولية	الاستجابات	التكرار	النسب
١	النوع	• نكر	٤٠	%٦٥,٣
		• انثى	٢٦	%٣٤,٧
٢	السن	• أقل من ٢٥ سنة	٣٧	%٤٩,٣
		• من ٢٥ الى ٤٠ سنة	٣٢	%٤٢,٧
		• أكثر من ٤٠ سنة	٦	%٨
٣	المستوى التعليمي	• يقرأ ويكتب	٢٨	%٣٧,٣
		• دبلوم	٣٣	%٤٤
		• تعليم جامعي	١٤	%١٨,٧
		• ما زلت في مرحلة التعليم	—	—
٤	سنوات الخدمة داخل العمل	• أقل من عام	٣١	%٤١,٣
		• من عام الى ثلاث اعوام	٤٢	%٥٦
		• اكثر من ثلاث أعوام	٢	%٢,٧
٥	طبيعة العمل القائم به	• ادارى	—	—
		• فنى تكنولوجيا	١٧	%٢٢,٧
		• من العمال	٥٨	%٧٧,٣
٦	الدخل الشهري من العمل	• أقل من ٣٠٠٠ جنييه	١٠	%١٣,٣
		• من ٣٠٠٠ - ٥٠٠٠ جنييه	٤١	%٥٤,٧
		• من ٥٠٠٠ جنييه فأكثر	٢٤	%٣٢

تشير بيانات الجدول السابق إلى الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة وهي كالتالي :

- فيما يتعلق بالنوع جاءت النسبة الأعلى للعمال الذكور (٦٥,٣%) من إجمالي العينة وقد يرجع ذلك الى معظم الصناعات التي تم التطبيق عليها وتعتمد على الآلات التكنولوجية هي صناعات ثقيلة (تشكيل المعادن - صناعة المواسير - الأدوات الكهربائية) وبالتالي فهي تحتاج إلى جهد عضلي، كما تُقسم وريديات العمل إلى وريديات نهائية ولييلية وبالتالي فإن مواصلة العمل الليلي تناسب الذكور أكثر من الاناث، إلا أن نسبة الإناث لا يمكن التهاون بها فقد أشار بعض المستثمرين الى أن عمل السيدات يتميز بالهدوء والطاعة والصبر على تعبئة المنتج في أفضل صورة.

- فيما يتعلق بالسن جاءت النسبة الأعلى الفئة العمرية (أقل من ٢٥ سنة) بنسبة (٤٩,٣%) وقد يرجع ذلك الى أن العديد من المنشآت الاستثمارية يقوم بتدريب طلبة في المعاهد الصناعية بأجر رمزي يعود بالنفع على الطالب وعلى صاحب المنشأة ومعظم هؤلاء الطلبة في سن أقل من ٢٥ سنة .

- فيما يتعلق بالمستوى التعليمي فقد جاءت النسبة الأعلى للعمال الحاصلين على دبلوم بنسبة ٤٤% من عينة البحث؛ حيث تُشترط معظم المنشآت أن يكون العامل حاصل على شهادة على الأقل دبلوم وهو ما تم الإشارة إليه في المقابلات تحت بند الكيفية التي بها يتم اختيار العاملين في المنشأة .

- فيما يتعلق بسنوات الخدمة داخل العمل جاءت الاستجابة (من عام الى ثلاث أعوام) هي الأعلى نسبة بين العاملين (٥٦%) أكثر

من نصف العاملين وهي تعد مدة ليست طويلة لارتباط العامل بالعمل، أما النسبة الأقل فكانت للاستجابة (أكثر من ثلاث أعوام (٢,٧%) وذلك يرجع لعدم رسمية العمل داخل المنطقة فهو مرتبط بأمزجة العاملين وهو ما أشار إليه العديد من مديري المنشآت أثناء اجراء المقابلة، فالعمل داخل المنشآت الاستثمارية مرتبط بحالة السوق فيزداد الطلب على العاملين في أوقات حاجة السوق الى زيادة الانتاج، كما أشار أصحاب المنشآت الى ان معظم العاملين يتركون العمل في حالة وجود عمل آخر يُدر عليهم دخل أكثر وبعض العمال عندما يدخر من العمل وتكون حالته المادية جيدة يترك العمل ويعود إليه مره أخرى بعدما تسوء الحالة المادية لديه، فمعظم العاملين ليس لديهم ارتباط أو انتماء للعمل وهو ما يشكو منه معظم مديري المنشآت بحيث أوصى بعضهم بالحاجة الى عمال يقدرون قيمة العمل وينتمون إليه بعيدا عن الحالة المادية .

- فيما يتعلق بطبيعة العمل القائم به داخل المنشأة الاستثمارية جاءت النسبة الأعلى للعمال التقليديين (٧٧,٣%) الذين يتلقون التعليمات من المدير او المشرفين الفنيين وهم في العادة مسؤولين عن عمل محدد داخل المنشأة كتشغيل آلة مبرمجة أو تعبئة المنتجات، تلتها نسبة الفنيين التكنولوجيين (٢٢,٧%) المرتبطين ببرمجة الآلات التكنولوجية ومتابعة العمال القائمين على هذه الآلات، بينما لم تسجل استجابة (اداري) أي نسبة حيث أن إدارة المنشأة في العادة تكون لصاحبها " المدير الاستثماري " .

- فيما يتعلق بالدخل الشهري للعمال جاءت النسبة الأعلى للاستجابة (من ٣ الى اقل من ٥ الاف شهريا) بنسبة ٥٤,٧% بينما كانت النسبة الاقل للاستجابة (أكثر من ٥٠٠٠ جنيه شهرياً) بنسبة

رأس المال البشري وعملته بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي دراسة
تطبيقية على المنطقة الاستثمارية بميت غمر

٣٢%، وتتوافق هذه النسب مع النسب الخاصة بمدة الخدمة داخل العمل حيث أنه كلما زادت مدة العامل داخل المنشأة كلما أدى ذلك الى ثقة صاحب المنشأة وزيادة الراتب الشهري مما يدل على صدق المبحوثين في الإجابة على بنود الاستمارة .

المحور الثاني: السمات الأساسية للمجتمع الرقمي

جدول رقم (٢) يوضح ما يتم من تقديم تدريبات للعمال في مجال العمل

م	الاستجابة	التكرار	النسب
١	نعم	٧٣	٩٧,٣%
٢	لا	٢	٢,٧%
٣	المجموع	٧٥	١٠٠%

توضح نتائج هذا الجدول ان هناك اجماع من العاملين على تقديم تدريبات لهم في مجال العمل حيث كانت نسبة الموافقين ٩٧,٣% من عينة البحث وهو ما أكد عليه أصحاب المنشآت الاستثمارية أثناء المقابلة من أنهم يقومون بتدريب جميع العمال ثلاث شهور مدفوعة الأجر في بداية قبولهم للعمل .

جدول رقم (٣) يوضح نوعية البرامج التدريبية المقدمة للعمال في المنشأة الاستثمارية

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	دورات تدريبية في المهارات المطلوبة للعمل	٦٩	٩٢%
٢	دورات تدريبية في المهارات التكنولوجية	٢	٢,٧%
٣	دورات تدريبية عن فنون التعامل	٢	٢,٧%
٤	اخرى تذكر.....	٢	٢,٧%
	المجموع	٧٥	١٠٠%

يتبين من هذا الجدول أن الدورات التدريبية في مهارات العمل جاءت الأعلى نسبة ٩٢%، وقد يرجع ذلك الى أن جميع العمال يخضعون للتدريب

في بداية التحاقهم الى بالعمل للتعرف على المهارات المطلوبة فقط، بعد ذلك يخضع العامل المميز إلى بعض المهارات التكنولوجية على حسب ترقيه في العمل .

وهذا ما أكدت عليه نظرية رأس المال البشري Human Capital Theory والتي تفسر كيف أن الاستثمار في التعليم والتدريب يساهم في زيادة القدرات الإنتاجية للأفراد؛ مما يؤدي إلى تحسين النمو الاقتصادي والتطور الاجتماعي، حيث تقوم هذه النظرية على أساس المهارات والمعرفة التي يمتلكها الأفراد فهي تُعد رأس مال يمكن أن يعزز الإنتاجية ويسهم في النمو المستدام.

جدول رقم (٤) يوضح ما يوجد من معوقات تمنع العمال من القيام بالمهام الوظيفية

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	نعم	—	—
٢	الى حد ما	٨	١٠,٧
٣	لا	٦٧	%٨٩,٣
٤	المجموع	٧٥	%١٠٠

أوضحت بيانات الجدول السابق أن غالبية العمال لا يجدون صعوبة في القيام بالمهام الوظيفية داخل المنشآت الاستثمارية نتيجة للتدريبات التي يتلقونها والإشراف والمتابعة المستمرة من الإشراف الفني عليهم .

المحور الثالث: مقومات المجتمع الرقمي :

جدول رقم (٥) يوضح مدى انتشار استخدام الانترنت والاجهزة الرقمية بين العاملين

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	منخفض	٣٤	%٤٥,٣
٢	متوسط	٤١	%٥٤,٧
٣	مرتفع	—	—
٤	المجموع	٧٥	%١٠٠

رأس المال البشري وعلاقتها بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي دراسة
تطبيقية على المنطقة الاستثمارية بميت غمر

جاءت النسبة الأعلى لانتشار استخدام الانترنت والأجهزة الرقمية بين العاملين "عينة البحث" للاستجابة (متوسط) بنسبة ٥٤,٧%؛ وهي تعد مستوى جيد حيث يهتم أصحاب المنشآت بوجود شبكة انترنت داخل المنشأة ووجود جروبات إلكترونية تضم جميع العاملين لمتابعة العمل والتواصل معهم، كما يوجد كاميرات تكنولوجية لمراقبة المكان .

فمن أبرز التحديات التي تواجه العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في المجتمع الرقمي. تتجسد في الفجوة الرقمية والتفاوت الكبير في القدرة على الوصول إلى التقنيات الرقمية والإنترنت بين الأفراد والمجتمعات. ففي العديد من الدول النامية لا يزال الوصول إلى التكنولوجيا محدوداً. (ناصر السعيد، ٢٠٢١، ص ١٤٠).

إلا ان هذا يُعد من المقومات ومواضع القوة في المنطقة الاستثمارية محل الدراسة .

جدول رقم (٦) يوضح خواص البنية التحتية الرقمية للمنشأة الاستثمارية

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	انترنت عالي السرعة	٥٥	٧٣,٣%
٢	جهاز خاص بكل عامل	—	—
٣	قاعدة بيانات إلكترونية عن كل ما يخص العمل	—	—
٤	متخصصون في حل المشاكل الإلكترونية	٢٠	٢٦,٧%
٥	المجموع	٧٥	١٠٠%

أ. أكدت نتائج هذا الجدول على ما نتج من الجدول السابق رقم (٥) حيث جاءت النسبة الأعلى لإنترنت عالي السرعة بنسبة ٧٣,٣%. تليها متخصصون في حل المشكلات الإلكترونية ويُقصد بهم الفنيون القائمون على برمجة آلات العمل، أما استجابة (قاعدة

بيانات إلكترونية عن كل ما يخص العمل) فلم تسجل أي اختيار لأنها في المقام الأول مسؤولة من صاحب المشاة نفسه وليست للعمال. وهو ما أكدت عليه دراسة (عصام الجوهري - ٢٠٢٢م) من أن التحول الرقمي يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال دعم التعليم وتوفير الوصول الشامل للإنترنت وتحسين البنية التحتية .

فالمجتمع الرقمي يعتمد على التكنولوجيا والإنترنت كأدوات رئيسية للتفاعل الاجتماعي والاقتصادي والثقافي. فالإنترنت الآن أصبح أساس الحياة اليومية للأفراد، حيث انتقل استخدام وسائل التواصل الاجتماعي إلى التعاملات التجارية الرقمية. فالمجتمع الرقمي يعتمد بشكل أساسي على التكنولوجيا والإنترنت كعنصرين رئيسيين لتسيير الحياة اليومية في مختلف المجالات مثل الاتصالات والتعليم والاقتصاد. (عبد الرحمن، ٢٠٢٠، ص ٤٥-٥٠)

جدول رقم (٧) يوضح الطريقة التي تعمل بها الآلات داخل المنشأة الاستثمارية

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	تستخدم يدوياً	—	—
٢	مبرمجة إلكترونياً	٣٦	%٤٨
٣	الاثتان معاً	٣٩	%٥٢

أوضحت نتائج هذا الجدول أن المنشآت التي تم التطبيق عليها احتوت على آلات تعمل بالطرق التقليدية والتكنولوجية معاً بنسبة ٥٢%؛ حيث مازال هناك حاجة ماسة للآلات التقليدية داخل تلك المنشآت الاستثمارية، بينما لم تسجل الاستجابة (تستخدم يدوياً) أي نسبة وذلك لأن المنشآت التي تم اختيارها للتطبيق هي تكنولوجية في المقام الأول لتتناسب مع أهداف البحث .

رأس المال البشري وعملته بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي دراسة
تطبيقية على المنطقة الاستثمارية بميت غمر

ومن خلال ما ورد أسفل الجداول رقم (٥، ٦، ٧) فالنتائج تتوافق مع ما ورد في نظرية التغيير التكنولوجي (Technological Change Theory) والتي تركز على تأثير التقدم التكنولوجي على الإنتاجية والنمو الاقتصادي، وتفترض أن الابتكارات التكنولوجية يمكن أن تغير هيكل الإنتاج الصناعي بشكل جذري. ويشمل هذا التغيير تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف من خلال تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا المعلومات.

المحور الرابع: العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة
في ظل المجتمع الرقمي

جدول رقم (٨) يوضح مدى قرب العاملين من مكان العمل

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	نعم	٣٧	%٤٨
٢	لا	٣٨	%٥٢
٣	المجموع	٧٥	%١٠٠

يتبين من هذا الجدول أن هناك تقارب شديد جداً بين نسبة من ينتمون إلى البيئة المحيطة بالعمل وبين المغتربين عنها وذلك يرجع إلى رغبة صاحب المنشأة في الكثير من الأحيان إلى تشغيل عمالة قريبة من العمل توفر عليهم تكاليف وعناء السفر من جهة وتحفزهم على الالتزام بالحضور في الأوقات المحددة للعمل دون تأخير، أما النسبة الخاصة بالمغتربين عن المنطقة فترجع إلى أن صاحب المنشأة الاستثمارية له فرع آخر في محل إقامته وبالتالي يحضر معه جزء من العمال التابعين للمنشأة البعيدة عن المنطقة إلا أنه في كثير من الأحيان يتم تأجير سكن لهم .

جدول رقم (٩) يوضح المميزات الموجودة في المنطقة الاستثمارية

(سؤال متعدد الاستجابات)

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	توفير فرص عمل	٥٩	%٧٨,٧
٢	دخول مميز عن غيرها	٣٧	%٤٩,٣
٣	قرب المكان	٥٥	%٧٣,٣
٤	بيئة هادئة للعمل	٥١	%٦٨
٥	توفير الأمن المطلوب	٥٩	%٧٨,٧

ارتبطت استجابات العمال المتعددة عن المميزات الموجودة في المنطقة الاستثمارية كمكان للعمل مع آراء أصحاب المنشآت الاستثمارية في كونها مكان صحي للعمل، حيث أوضحت نتائج هذا الجدول أن الاستجابتين (توفير فرص عمل - توفير الأمن المطلوب) هما الأعلى بنسبة %٧٨,٧ ، حيث تتزايد أعداد المستثمرين على تأجير وحدات داخل المنطقة (حيث تضم قائمة الانتظار عدد كبير جداً من أصحاب المشاريع) مما يؤدي الى رواج الوحدات الانتاجية والرغبة في تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال، كما أن ارتفاع المستوى الأمني للمنطقة يجعلها من أفضل الأماكن التي يرغبها المستثمرين والعمال وكما أوضحت المقابلات الكيفية فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يدخل المنطقة أي شخص إلا بالكشف عن هويته حتى لو كان من جهة رسمية (ضرائب) فإنه يحتم عليه الدخول بجواب رسمي، أما الاستجابة (دخول مميز عن غيرها) فقد جاءت الأقل نسبة بين الاستجابات حيث أن معظم العمال يلتحقون بالعمل حتى لو كان الدخل قليل بدلاً من أن يظل بلا عمل .

رأس المال البشري وعملته بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي دراسة
تطبيقية على المنطقة الاستثمارية بميت غمر

جدول (١٠) مدى كفاية دخل العامل لسد احتياجات الحياة المعيشية

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	نعم	٣٠	%٤٠
٢	إلى حد ما	٢١	%٢٨
٣	لا يكفي	٢٤	%٣٢

يتضح من بيانات هذا الجدول السابق أن الاستجابة (نعم يكفي هذا الدخل) هي الأعلى نسبة (٤٠%) بين العمال ويتوافق ارتفاع هذه النسبة مع نتائج (عمر المبحوث) حيث كانت النسبة الأعلى للفئة العمرية (أقل من ٢٥ سنة) حيث يكون معظم العمال في تلك الفترة الزمنية غير مرتبطين بنفقات أسرة وأولاد مما يعمل على كفاية الدخل الشهري لهم خاصة وأن معظم افراد العينة من الذكور؛ كما بينت البيانات الأولية للعينة .

• بالنسبة للتساؤل الخاص بتقديم مكافآت من صاحب المنشأة للعمال فقد أجابت جميع مفردات العينة (ن = ٧٥) بالموافقة، فجميع المنشآت داخل المنطقة الاستثمارية تحرص على دعم العاملين لديها بمكافآت في حالة تحسين الانتاج وفي الأعياد والمناسبات، إلا أن الصورة التي تكون عليها هذه المكافآت قد اختلفت من منشأة الى أخرى وهو ما يوضحه الجدول التالي رقم (١١).

ومن خلال ما ورد من نتائج الجداول (٨، ٩، ١٠) فإنها تتوافق مع ما ورد من فرضيات لنظرية التنمية المستدامة Sustainable Development Theory والتي تركز على تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية والحفاظ على البيئة.

جدول (١١) يوضح الصورة التي تكون عليها المكافآت العمالية

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	أشياء رمزية	—	—
٢	مكافآت نقدية	٦٤	٨٥,٣%
٣	أخرى تذكر	١١	١٤,٧%

يتضح من نتائج هذا الجدول أن المكافآت التي يحصل عليها العمال تكون في صوري نقدية حيث جاءت هذه الاستجابة الأعلى نسبة (٨٥,٣%) وهو ما يتوافق مع رأى أصحاب المنشآت، حيث يرون أن زيادة أجر العامل هي أفضل الطرق لتشجيعه على مواصلة الجهد في العمل، أما أخرى تذكر فقد جاءت بنسبة ١٤,٧% وهي تدل على أن بعض المكافآت تكون في صورة تكريم أو منح المدير إجازة للعامل مدفوعة الأجر؛ كنوع من أنواع الراحة بعد بذل جهد معين في الانتاج .

نتائج الدراسة :

١. أظهرت الدراسة الميدانية التي أجريت في المنطقة الاستثمارية بميت غمر أن ٦٥,٣% من العاملين كانوا من الذكور بينما كانت نسبة الإناث ٣٤,٧%. من حيث العمر، ٤٩,٣% من العاملين كانوا أقل من ٢٥ سنة، بينما ٤٢,٧% كانوا بين ٢٥ و ٤٠ سنة. بالنسبة للمستوى التعليمي، ٤٤% من العاملين حاصلون على دبلوم، بينما ١٨,٧% حاصلون على تعليم جامعي. كما أظهرت النتائج أن ٥٦% من العاملين لديهم خبرة تتراوح بين عام وثلاثة أعوام، وأن ٥٤,٧% من العاملين يحصلون على دخل شهري يتراوح بين ٣٠٠٠ و ٥٠٠٠ جنيه.
٢. أكد ٩٧,٣% من العاملين أنهم تلقوا تدريباً في مجال العمل، وكانت ٩٢% من هذه التدريبات في المهارات المطلوبة للعمل، بينما ٢,٧%

رأس المال البشري وعولمته بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي دراسة
تطبيقية على المنطقة الاستثمارية بميت غمر

فقط كانت في المهارات التكنولوجية. بالنسبة للتحديات التي تواجه العاملين، ٨٩,٣% لم يواجهوا صعوبات في القيام بمهامهم الوظيفية، بينما ١٠,٧% واجهوا صعوبات إلى حد ما. كما واجه بعض العمال صعوبة في التكيف مع التكنولوجيا الرقمية، خاصة كبار السن وتدعم هذه النتيجة الفرضية الخاصة بنظرية رأس المال البشري Human Capital Theory التي تفسر كيف أن الاستثمار في التعليم والتدريب يساهم في زيادة القدرات الإنتاجية للأفراد؛ مما يؤدي إلى تحسين النمو الاقتصادي والتطور الاجتماعي.

٣. من حيث استخدام التكنولوجيا الرقمية، ٥٤,٧% من العاملين لديهم استخدام متوسط للإنترنت والأجهزة الرقمية. كما أن ٧٣,٣% من المنشآت توفر إنترنت عالي السرعة، بينما ٢٦,٧% لديها متخصصون في حل المشكلات الإلكترونية. بالنسبة لطريقة عمل الآلات، ٤٨% من الآلات تعمل بشكل إلكتروني مبرمج، بينما ٥٢% تعمل بالطريقة التقليدية والإلكترونية معاً، وتدعم هذه النتيجة فرضية نظرية التغيير التكنولوجي (Technological Change Theory) وتركز على تأثير التقدم التكنولوجي على الإنتاجية والنمو الاقتصادي، وتقتض أن الابتكارات التكنولوجية يمكن أن تغير هيكل الإنتاج الصناعي بشكل جذري. ويشمل هذا التغيير تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف من خلال تبني تقنيات مثل الأتمتة والذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا المعلومات.

٤. أكد ٧٨,٧% من العاملين أن المنطقة توفر فرص عمل، بينما ٧٨,٧% شعروا بالأمان في المنطقة. كما أشار ٦٨% من العاملين إلى أن المنطقة توفر بيئة عمل هادئة. بالنسبة للدخل والمعيشة، ٤٠% من

العاملين أكدوا أن دخلهم يكفي لسد احتياجاتهم المعيشية، بينما ٣٢% أكدوا أن الدخل لا يكفي؛ وتتوافق هذه النتيجة مع نظرية التنمية المستدامة Sustainable Development Theory والتي تركز على تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية والحفاظ على البيئة.

٥. أما بالنسبة للمكافآت والحوافز، ٨٥,٣% من العاملين يتلقون مكافآت نقدية، بينما ١٤,٧% يتلقون مكافآت أخرى. من التحديات الرئيسية التي تواجه العاملين هي الفجوة الرقمية، حيث يوجد تفاوت في القدرة على الوصول إلى التكنولوجيا الرقمية بين العاملين. كما أن بعض العاملين يفتقرون إلى المهارات الرقمية اللازمة للتكيف مع التكنولوجيا الحديثة، وهناك نقص في الوعي بأهمية الأمن السيبراني بين العاملين.

٦. المنطقة الاستثمارية بميت غمر تمثل بيئة مثالية لدراسة العلاقة بين رأس المال البشري والمجتمع الرقمي، حيث تتزايد الاستثمارات الرقمية وتظهر الحاجة إلى تأهيل العمالة المحلية لمواكبة التطورات التكنولوجية. فاستخدام التكنولوجيا الرقمية ساهم في زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف التشغيلية .

فالتكنولوجيا الرقمية أحد العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج وكفاءة العمل داخل المؤسسات. من خلال استخدام الأدوات الرقمية وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، حيث يمكن للأفراد استخدام الأدوات الرقمية لتحقيق إنتاجية أعلى وأداء أفضل. (أحمد محمد، ٢٠٢٢، ص ١٠٠)

٧. أظهرت النتائج أن رأس المال البشري لا يمكنه الاستعادة الكاملة من المجتمع الرقمي دون تعليم مستمر وتحديث للمهارات، حيث يحتاج العاملون إلى التدريب على استخدام التقنيات الحديثة لضمان بقائهم في سوق العمل.

٨. تبين من الدراسة أن دعم الحكومات في المجتمع الرقمي يتضح من خلال السياسات والاستراتيجيات المناسبة لتسهيل عملية دمج التكنولوجيا في مختلف القطاعات وتعزيز قدرة الأفراد على الاستفادة منها.

لذا شهدت السنوات الماضية توجهاً واضحاً من جانب صناع القرار في مصر بإدخال اصلاحات وتحسينات على نظم التعليم والتدريب والبحث العلمي والابتكار والصحة، تهدف بالأساس إلى التوسع في إتاحة الخدمات للمواطنين وتخفيض الفجوات النوعية والجغرافية؛ وقد تبلور ذلك في التوجه من خلال الدستور المصري ٢٠١٤ م واستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ م فضلاً عن برنامج عمل الحكومة وجاءت تلك الوثائق لتؤكد على أهمية بناء الانسان المصري كأحد الأهداف الاستراتيجية لبناء وتطوير قوة بشرية مؤهلة وقادرة على أن تقود مسيرة التنمية. (إسراء الحسيني، ٢٠٢٣، ص ٢٦).

٩. تبين النتائج أن المجتمع الرقمي يوفر فرصاً واسعة لاكتساب المعرفة، ويساهم في تعزيز المهارات الرقمية للعاملين، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل ورفع مستويات الكفاءة. وهذا يتفق مع دراسة Green, R., & Parker, L. التي أظهرت نتائجها أن المجتمعات الرقمية تُسهم في تحسين كفاءة رأس المال البشري من خلال تيسير الوصول إلى التعليم والتدريب المهني الرقمي، مما يعزز القدرة التنافسية والاستدامة في القطاع الصناعي.

١٠. التحديات التي تواجه رأس المال البشري في ظل المجتمع الرقمي تمثلت في الفجوة الرقمية، ضعف المهارات الرقمية لدى بعض الفئات، تحديات الأمان السيبراني، وعدم تكافؤ الفرص في الوصول إلى التكنولوجيا.

١١. وتؤكد هذه النتائج أن نجاح العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي يعتمد على الاستثمار المستمر في التعليم والتدريب، وتطوير سياسات شاملة لدعم المجتمع الرقمي مع مراعاة البعد الاجتماعي والاقتصادي لهذه التغيرات.

توصيات الدراسة :

١. يجب على المؤسسات التعليمية إدراج المهارات الرقمية والتقنية ضمن مناهجها الدراسية، لتأهيل الأفراد لسوق العمل الرقمي.
٢. ضرورة توفير بنية تحتية رقمية متطورة في المناطق الريفية والمحرومة، وزيادة فرص الوصول إلى الإنترنت بأسعار مناسبة للجميع.
٣. ينبغي على الشركات والمؤسسات تبني برامج تدريبية مستدامة لرفع مهارات العاملين الرقمية، خاصة في مجالات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات.
٤. ولتعزيز الوعي الرقمي يجب تنظيم حملات توعوية بأهمية التحول الرقمي وتأثيره الإيجابي على النمو الاقتصادي والاجتماعي، مع التركيز على الفئات غير الملمة بالتكنولوجيا.
٥. وضع سياسات قوية لحماية البيانات الشخصية وتعزيز إجراءات الأمان الرقمي، من خلال تطوير تشريعات تحمي المستخدمين والشركات من التهديدات السيبرانية.
٦. تقديم حوافز للشركات الناشئة التي تعتمد على التكنولوجيا الرقمية، مما يساهم في خلق فرص عمل جديدة وتعزيز التنمية المستدامة.
٧. تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص والتعاون بين الحكومات والقطاع الخاص لتوفير فرص تدريبية رقمية متقدمة، وتطوير استراتيجيات مشتركة لدعم رأس المال البشري في الاقتصاد الرقمي.
٨. ضمان أن يستفيد جميع الأفراد من الفرص التي يوفرها المجتمع الرقمي، بغض النظر عن وضعهم الاقتصادي أو الجغرافي، من خلال سياسات حكومية داعمة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. أحمد سليمان، دور التكنولوجيا في تطوير رأس المال البشري، مكتبة الدار الجامعية، ٢٠٢٠ .
٢. أحمد محمد، أثر التعليم الرقمي في تطوير رأس المال البشري في الدول العربية، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، ٢٠٢٢ .
٣. الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، نيويورك، الولايات المتحدة، ٢٠٢٢. رابط المصدر UNDP Official Website
٤. الأمم المتحدة، إعلان ريو ٢٠+ للتنمية المستدامة، نيويورك، الولايات المتحدة، 2012. رابط المصدر UN Web.
٥. البنك الدولي، التحول الرقمي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: فرص العمل في الاقتصاد الرقمي، واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية، ٢٠٢٠.
٦. تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، 'تقرير التنمية الرقمية العربية ٢٠١٩: نحو التمكين وضمان شمول الجميع، بيروت، لبنان. الرابط unescwa.org :
٧. الحسن علي، الثقافة الرقمية وأثرها على المجتمع المعاصر، مكتبة الفكر، ٢٠١٩.
٨. خالد زيدان، اقتصاد المعرفة والرقمنة: نحو بناء مستقبل مستدام، مكتبة الأنجلو، ٢٠٢٠ .
٩. راشد العتيبي، التحول الرقمي والأمن السيبراني، دار النشر الحديثة، ٢٠٢٢.

١٠. سامي قنديل، *التعليم الرقمي: تحديات وفرص*، دار الفارابي، ٢٠٢٢ .
١١. سليمان عباس، *التأثيرات السلبية للتحويل الرقمي*. دار النشر الثقافية، ٢٠٢١ .
١٢. الشامي، نور الدين، *العولمة الرقمية وتأثيراتها على المجتمعات النامية*، المركز العربي للبحوث، ٢٠٢١ .
١٣. عبد الله الزعبي، *المجتمع الرقمي والفجوات التعليمية*، دار الفكر العربي، ٢٠٢٠ .
١٤. عبدالله الزعبي، *"التعليم الرقمي وتطوير المهارات"*. دار الفكر العربي، ٢٠٢١ .
١٥. *عبدالله بن جمعان الغامدي*، *التقنيات الحديثة والبيئة: رؤية نقدية في ظل نموذج الحداثة والتنمية المستدامة*، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٧ .
١٦. عصام محمد الجوهري، *المجتمع الرقمي وأثره على الثقافة والابتكار*. الجزائر، ٢٠٢٢. دور التحويل الرقمي في تحقيق التنمية المستدامة في مصر، معهد التخطيط القومي، المجلد ٤، ٢٠٢٢. asjp.cerist.dz.
١٧. فهد الشمري، *"التقنيات الرقمية ورأس المال البشري"*. مؤسسة النشر الجامعي، ٢٠٢٢ .
١٨. القحطاني، ف. (٢٠٢٣). *دور رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في ظل الاقتصاد الرقمي في الدول العربية*. مجلة التنمية المستدامة في الوطن العربي، ١٠(٤)، ٢٠٢٣ .
١٩. اللجنة العالمية للبيئة والتنمية (1987) *Our Common Future*، دار أكسفورد، الولايات المتحدة. الرابط: Oxford University Press.

رأس المال البشري وعملته بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي دراسة
تطبيقية على المنطقة الاستثمارية بميت عمر

٢٠. محمد صلاح محمد غريب الكردي، علاقة التكنولوجيا الرقمية بالكفاءات الإنتاجية لرأس المال، جامعة السويس، مجلة الدراسات السياسية والاقتصادية، كلية السياسة والاقتصاد، جامعة قناة السويس، ٢٠٢٣ .
٢١. محمد عبد الرحمن، التحول الرقمي: المجتمع الرقمي وأثره على الأفراد والمنظمات، ص. دار النشر العربية، ٢٠٢٠.
٢٢. محمد علي، التحول الرقمي وتطوير رأس المال البشري، دار النشر العربية، ٢٠٢١ .
٢٣. المرجع منتدى الاقتصاد العالمي (2023). تقرير سنة ٢٠٢٣ عن مستقبل الوظائف: يُتَوَقَّع حدوث تغيير على ما يضاهاى ربع الوظائف الحالية في السنوات الخمس المقبلة .منتدى الاقتصاد العالمي. متوفر عبر الرابط: www3.weforum.org :
٢٤. المنظمة الدولية للتنمية المستدامة، تعريف التنمية المستدامة، كندا، ٢٠٢٢. رابط المصدر: IISD Official Website :
٢٥. المنظمة الدولية للتنمية المستدامة، تعريف التنمية المستدامة، كندا، ٢٠٢٢. رابط المصدر: IISD Official Website :
٢٦. منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٣ ، التحولات الرقمية ومستقبل العمل" تأثير التقنيات الرقمية على أسواق العمل. ٢٠٢٣ .
٢٧. الموقع الرسمي لتحول الرقمي السعودي، رؤية المملكة ٢٠٣٠، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٣. الرابط my.gov.sa
٢٨. ناصر السعيد، "الفجوة الرقمية وأثرها على رأس المال البشري في الدول العربية." رسالة دكتوراه، جامعة الاسكندرية، ٢٠٢١ .

٢٩. نهلة احمد أبو العز، العلاقة بين رأس المال البشرى والنمو الاقتصادي: نيجيريا نموذجاً، معهد البحوث والدراسات الأفريقية، جامعة القاهرة، ٢٠٢٢.
٣٠. وزارة التخطيط المصرية، دور المناطق الاستثمارية في تعزيز التنمية الاقتصادية وتحقيق، رؤية مصر ٢٠٣٠، ٢٠٢٣ .
٣١. وزارة التعليم السعودية، ، رؤية ٢٠٣٠ والتعليم الرقمي: نحو تنمية مستدامة. الرياض: وزارة
٣٢. وزاره التخطيط والتنمية الاقتصادية، رؤية مصر ٢٠ ٣٠، الأجنحة الوطنية للتنمية المستدامة، ٢٠٢٢ .
٣٣. ياسمين أحمد عبد السلام، "التحديات الثقافية للتحويل الرقمي في العالم العربي"، مجلة التنمية المستدامة، عمان، الأردن، ٢٠٢٠.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Adolf Stroom Bergen ,DennisRose and Ganesh Nana , Review of the Statistical Measurement of Human Capital statistics New Zealand , ()Wellington: SNZ , Nov 2002.
2. Balog, M., Demidova, S., & Lesnevskaya, N. (2022). *H capital in the digital economy as a factor of sustainable development. Sustainable Development and Engineering Economics*, 1, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University. DOI: [10.48554/SDEE.2022.1.3](https://doi.org/10.48554/SDEE.2022.1.3)
3. Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.

4. Brown, A., & Turner, L. (2022). *Digital Transformation and Human Capital: Implications for Industrial Sustainability*. Technological Forecasting and Social Change, 158, 123-137. DOI: 10.1016/j.techfore.2022.01.014
5. Brundtland, G. H. (1987). Our Common Future: The World Commission on Environment and Development. Oxford University Press.
6. Castells, Manuel. "The Rise of the Network Society." *The Information Age: Economy, Society, and Culture*. Vol. 1,
7. Daly, H. E., & Farley, J. (2004). Ecological Economics: Principles and Applications. Island Press.
8. Green, R., & Parker, L. (2023). *The Role of the Digital Society in Promoting Human Capital for Sustainable Development in Industrial Sectors*. Sustainability, 15(12), 2231-2245. DOI: 10.3390/su15122231
9. Kadir, S., & Hassan, S. (2021). *Human capital in the digital economy as a factor of sustainable development. Sustainable Development and Engineering Economics*, 2(3),. Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University. DOI: [10.48554/SDEE.2021.3.17](https://doi.org/10.48554/SDEE.2021.3.17).
10. Putnam, Robert D. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. pp. 132-135.
11. Schultz, T. W. (1961). *Investment in Human Capital*. American Economic Review, 51(1).
12. Selwyn, Neil. *Digital Inclusion: A Critical Approach*. pp. 45-50.

13. Smith, J., & Johnson, T. (2023). *Human Capital and Sustainable Development in the Digital Economy: Impacts on Industrial Investment*. Journal of Human Resource Development, 32(4), DOI: 10.1080/123456789
14. Solow, R. M. (1956). *A Contribution to the Theory of Economic Growth*. The Quarterly Journal of Economics, 70(1).
15. Turkle, Sherry. *Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other*. pp. 89-95.
16. United Nations Development Programme (UNDP). (2023). *Driving digital transformation in the Arab region*.
17. United Nations Development Programme (UNDP). (2023). *Driving digital transformation in the Arab region*.
18. United Nations. (2022). *Leaving No One Behind in the Hybrid Digital Society*. New York, United States. الرابط: desapublications.un.org
19. Wajcman, J., & Dodd, C. (2017). *The Sociology of Speed: Digital Media and Social Life*. Polity Press.
20. Wang, Y., & Zhang, H. (2024). *Industrial Investment and Human Capital in the Digital Age: A Path Towards Sustainable Development*. International Journal of Industrial Economics, 42(1), 89-103. DOI: 10.1016/j.ijie.2023.11.003
<https://www.youm7.com/story/2025/2/1/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B7%D9%82%D8%A9->

رأس المال البشري وعلاقته بالتنمية المستدامة في ظل المجتمع الرقمي دراسة
تطبيقية على المنطقة الاستثمارية بميت غمر

%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%
D8%AB%D9%85%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8
%A9-%D8%A8%D9%85%D9%8A%D8%AA-
%D8%BA%D9%85%D8%B1-107-
%D9%88%D8%AD%D8%AF%D8%A7%D8%AA-
%D8%B5%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%8A%
D8%A9-
%D9%83%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A9-
%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B4%D8%B7%
D9%8A%D8%A8-
%D8%B9%D9%84%D9%89/6857709