

الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق رؤية المملكة 2030

إعداد الطالبة/
نجوى موسى معبر

إشراف/
د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:
2024

الفصل الأول:

مقدمة:

تُعَدُّ الموارد البشرية من أهم الأصول التي تمتلكها أي منظمة، إذ تلعب دورًا محوريًا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وزيادة الكفاءة والإنتاجية. لذلك، أصبح الاستثمار في تطوير وتنمية الموارد البشرية أحد الأسس الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لضمان استمراريتها وتفوقها في بيئة الأعمال المتغيرة. يشمل هذا الاستثمار برامج التدريب، والتطوير المهني، وتوفير بيئة عمل محفزة، ما يساهم في تعزيز قدرات الأفراد ومهاراتهم، ويحقق لهم الرضا الوظيفي ويزيد من مساهمتهم في النجاح التنظيمي.

يعتبر رأس المال البشري أحد موارد الإبداع والمعارف الكامنة والكفاءات الأساسية التي تفوق المكونات الأخرى للموارد المتاحة في المنظمات سواء كانت مادية أم بشرية، فقيمة المنظمة الحقيقية تكمن بما تمتلكه من موارد في رأسمالها البشري الكفاء، وما تتمتع به من إمكانيات، ولا ينحصر الناتج الفعلي لهذه القيمة في أداء رأس المال البشري فحسب، بل يفوقه وصولاً إلى درجة الأداء المتميز، وبالتالي نستطيع القول إن التميز بالأداء لم يعد محصوراً على القطاع الصناعي والإنتاجي في المنظمات، بل تعداه ليشمل قطاع الخدمات مع تزايد حجم وأهمية المنظمات الخدمية وتنامي شدة المنافسة فيها.

تبحث المنظمات بعناصرها المختلفة ضمن بيئة التغيرات الديناميكية الداخلية والخارجية عن السبل الكفيلة للتكيف مع مستجدات البيئة الحديثة بما يشمل التغيرات السريعة التي تشهدها هذه المنظمات بعناصرها المختلفة للمحافظة على تميزها وبقائها وإثبات وجودها في السوق، وبالتالي مطلوب من المنظمات إبقاء موضوع تطوير مهارات مواردها البشرية التي تعتبر من أغلى أصول المنظمة لما تتفرد به من خصائص ومقومات تضمن تحقيق تميزها ونجاحها من خلال الأداء المتميز كالمقدرة على الإبداع، والتجديد والجودة.

ولقد أحدثت التغيرات والتوجهات العالمية في مفاهيم الإدارة الحديثة الاهتمام بالموارد البشري كمورد أساسي للمنظمة، وما يتمتع به من طاقة فكرية ومصدر هام للمعلومات وثروة حقيقية، والمؤثر الرئيسي في نجاحها ومصدر ميزتها التنافسية، وتكمن أهمية العنصر البشري في تنمية الكفاءات البشرية وصقلها في العديد من الجوانب العلمية والعملية والفنية والسلوكية، من أجل تحقيق هدفها بالوصول إلى تمتع العاملين بالأداء المتميز، وقد ظهرت نظرية رأس المال البشري مع نهاية الستينيات وبداية السبعينيات، وأول من استخدم عبارة "الرأسمال البشري" المفكر الاقتصادي مينسر جاكوب (Mincer Jacob) في مقال نشره سنة 1958م، أما الظهور الرسمي للنظرية الجديدة فكان للإقتصادي تيودور شولتز (Schultz Theodore) سنة 1961م، من خلال مقال نشره بعنوان "الاستثمار في الرأسمال البشري". ويعتبر العنصر البشري من أهم أصول المنظمة على الإطلاق وأساس ثروتها، ويمكن القول إن المورد البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات، وأساس ميزتها التنافسية. (إلبي وفعون، 2009: 15)

تسعى المنظمات وضمن أولوياتها لتحقيق الأداء المتميز وتعتبره هدفاً أساسياً لها، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لإمكانياتها المادية والبشرية واستخدام أفضل الأساليب الإدارية والعلمية التي تساعد على تحقيق ذلك، وأصبح اهتمام المنظمات بتحقيق الأداء المتميز ضرورياً من أجل ضمان بقائها واستمرارها من خلال بلوغ الأهداف عن طريق الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية.

مشكلة الدراسة:

يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري المحرك الرئيسي لتحقيق رؤية المملكة 2030م في المؤسسات، كما يعتبر الحل الوحيد لإكساب الأفراد المعلومات والمهارات التي تتطلبها الوظيفة ويساعد في تطوير هذه المعلومات بما يتناسب مع التغيير المطلوب سواء في مهام الوظائف الحالية أو الوظائف المستجدة أو تطوير أداء الموظفين وقدراتهم في أداء هذه المهام بما يحقق للمنظمة المزيد من الكفاءة الاقتصادية في تقديم منتجاتها أو خدماتها ويعزز قدراتها التنافسية بالإضافة إلى المردود الاجتماعي المتمثل في رفع مستوى المعيشة والحد من معدلات البطالة ، ويمكن تحقيق كفاءة المخرجات من خلال الحصول على العاملين الأكفاء والذين يمكنهم الانخراط في ثقافة المنظمة، ويملكون أحدث المهارات والقدرات ونواحي المعرفة ويبدلون أقصى طاقاتهم، وتتوافر لديهم الرغبة في الاحتفاظ بولائهم وانتمائهم للعمل.

أهمية الدراسة:

تُعتبر الدراسة عن "الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق رؤية المملكة 2030م" ذات أهمية كبيرة لعدة أسباب:

1. تحقيق الأهداف الوطنية: تسعى رؤية المملكة 2030م إلى تطوير الاقتصاد السعودي وتنويعه، ويعتبر الاستثمار في رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية لتحقيق هذه الأهداف. من خلال تحسين مهارات القوى العاملة، يمكن تعزيز الإنتاجية والابتكار.
2. تلبية احتياجات سوق العمل: مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، يتطلب سوق العمل السعودي مهارات جديدة. تسلط الدراسة الضوء على كيفية تكييف التعليم والتدريب لتلبية هذه الاحتياجات.
3. تمكين الشباب: يشكل الشباب نسبة كبيرة من السكان في المملكة. الاستثمار في تعليمهم وتدريبهم يعزز من فرصهم في سوق العمل ويقلل من البطالة.
4. دعم التنمية المستدامة: يعزز الاستثمار في رأس المال البشري من قدرة المملكة على تحقيق التنمية المستدامة، حيث يُعد العنصر البشري محورياً في جميع مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
5. تحسين جودة الحياة: من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والتدريب، يمكن تحسين جودة الحياة للمواطنين، مما يساهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.
6. تحقيق التنافسية العالمية: في عالم سريع التغير، تُعتبر الدول التي تستثمر في رؤوس أموالها البشرية أكثر قدرة على المنافسة على المستوى العالمي، مما يعزز من مكانة المملكة في الاقتصاد العالمي. بناءً على ما سبق، فإن هذه الدراسة تُعتبر ضرورية لفهم كيف يمكن للمملكة العربية السعودية الاستفادة من طاقاتها البشرية لتحقيق أهدافها الطموحة.

أهداف الدراسة:

- في ضوء عنوان البحث المقترح فإن البحث يهدف إلى:
- أ. تقديم إطار نظري مفاهيمي حول متغيرات البحث وأبعادها الرئيسية.
 - ب. التعرف على دور الاستثمار في الموارد البشرية في دعم سمعة المنظمة.
 - ت. معرفة على مستوى متغيرات البحث في المنظمة المبحوثة.

تساؤلات الدراسة:

هذا الاتجاه تحاول الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:
هل يوجد أثر للاستثمار رأس المال البشري في كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟

ومن هذا التساؤل تتفرع التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل يوجد أثر للمهارات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟
2. هل يوجد أثر للخبرات على كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟
3. هل يوجد أثر للمعارف على كفاءة المخرجات لدى الموظفين؟

فروض الدراسة:

- لإجراء بحث بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق رؤية المملكة 2030م"، يمكن تحديد الفروض الدراسية التالية:
1. الفرض الأول: الاستثمار في التعليم والتدريب يساهم بشكل مباشر في تحسين مؤشرات التنمية الاقتصادية في المملكة.
 2. الفرض الثاني: هناك علاقة إيجابية بين تطوير المهارات البشرية وزيادة الإنتاجية في القطاعات الاقتصادية المختلفة.
 3. الفرض الثالث: البرامج التعليمية المدعومة من الحكومة تسهم في تقليل معدلات البطالة بين الشباب السعودي.
 4. الفرض الرابع: تعزيز الابتكار والبحث العلمي من خلال الاستثمار في رأس المال البشري يؤدي إلى تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.
 5. الفرض الخامس: وجود بيئة عمل محفزة يدعم التنمية المستدامة لرأس المال البشري في المملكة.

بعض النقاط الإضافية:

- يمكن استخدام أساليب البحث الكمي والنوعي لجمع البيانات اللازمة لاختبار هذه الفروض.
- من المفيد إجراء دراسات حالة لتحليل تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على بعض القطاعات الحيوية.
- يجب النظر في التحديات التي تواجه الاستثمار في رأس المال البشري وكيفية التغلب عليها لتحقيق أهداف رؤية 2030.

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة:

- أبو الجدائل، حاتم بن صالح (2012) رأس المال البشري»، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بميك.
- أحمد، نافر أيوب محمد علي (2010) - الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (14) يوليو، هولندا.
- أحمد، نور الدين طالب (2013). " الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين أداء المنظمة : دراسة حالة على مركز سوناطراك خلال الفترة 2005-2010 ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- بن ونيسة، ليلي (2015) رأس المال البشري و اقتصاد المعرفة : دراسة قياسية لحالة الجزائر 2007-1990 ، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية ، مركز كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، العدد (25).
- الجمل، هشام مصطفى (2000) دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر.
- حسن، رواية (2002) مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية الدار الجامعية، 2002، متوفر على الموقع في 2017/11/29.
- خليفي، عيسى (2014) مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمركز الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مركز صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة - مجلة رؤى اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر العدد (6).
- الزايد، منى جاسم (2012). " الاستثمار في رأس المال البشري : نموذج مقترح ، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية خلال يومي 10-12 ديسمبر 2012، ص ص: 923 – 956.
- الساعدي، مؤيد، غالي، حسين حريجة، ووادي، أمير غانم (2013). تأثير رأس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15 (2)، 57-31.
- شبات، جلال إسماعيل واحمد، ناهد كمال (2008) . " واقع رأس المال البشري في إطار المشروعات الريادية : دراسة تطبيقية على شركة أبناء كاظم في قطاع غزة، مؤتمر الاتجاهات والمداخل الإدارية المعاصرة في المنظمات الفلسطينية والعربية يومي 1-2 / 17 2008 جامعة القدس المفتوحة، رام الله / فلسطين.
- الصفار، أحمد عبد إسماعيل (2008). تأثير رأس المال البشري في الأداء المصرفي دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي المصارف التجارية الأردنية مجلة الإدارة والاقتصاد، 70، 84-108
- سويطي، شبلي اسماعيل (2020) الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية الجامعة الإسلامية بغزة، 28 (3) 21 – 45
- الطائي، يوسف حجيم والعبادي، هاشم فوزي (2014)، (إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- العبادي، هاشم فوزي والطائي، يوسف حجيم و الفضل، مؤيد عبد الحسين (2006) (إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل) مركز الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- العلي، عبد الستار (2006م)، المدخل إلى إدارة المعرفة»، عمان، دار المسيرة، الطبعة الأولى.

- عوض، محمد (2012) - رأس المال البشري الفلسطيني ودوره في تعزيز القدرة التنافسية للسلع الفلسطينية : حالة دراسية - منتجات الألبان في الضفة الغربية، المؤتمر الاقتصادي لجامعة القدس المفتوحة خلال الفترة 16-17/10/2012
- عيسى، نبوبة (2015) علاقة التغيير التنظيمي بأداء رأس المال البشري مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية ، مركز كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر ، ع 24.
- السحيباني، أنير بنت محمد بن عبد العزيز (2021) أثر تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري (دراسة ميدانية على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز).
- القصاص، مهدي محمد (2008) بيئة استثمار رأس المال البشري دراسة ميدانية في قرية مصرية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة ، جامعة جنوب الوادي - مصر - نوفمبر
- قوادرية، ربيعة (2014) مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمركز الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مركز صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة، رسالة الكلية الا المادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الوادي ، الجزائر

المنطلقات النظرية للدراسة:

النظريات التي تطرقت إلى الاستثمار في رأس المال البشري. نظرية شولتز (Schultz):

لم تتبلور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري إلا بعد الأبحاث التي قام بها الاقتصادي شولتز لأنه قدم تفسيرات أكثر واقعية لتفسير الزيادة في الدخل فعمل على شرح وتفسير المكونات الأقل مادية في تكوين رأس المال والتي هي عبارة عن رأس المال البشري الذي يعتبر مكون أقل مادية رغم أنه يعتبر ثروة بشرية. لهذا قال في محاضراته الاستثمار في رأس المال البشري التي عرضها في الملتقى الثالث والسبعين للجمعية الاقتصادية الأمريكية في سان لويس بتاريخ 28 ديسمبر 1960 بالقول: "على الرغم من أنه بديهي أن يكسب الفرد كفاءات نافعة والمعارف، فإنه ليس من البديهي أن تكون هذه الكفاءات والمعارف شكل من أشكال رأس المال، وأن يكون هذا رأس المال هو ثمرة استثمار مسبق، لما في الدول الغربية بمعدل أسرع من نمو رأس المال المتعارف عليه (الرأس المال غير البشري)، وقد يصبح نموه خاصية مميزة للنظام الاقتصادي. كما لوحظ أن تزايد الدخل القومي يفوق بكثير تزايد الأرض وساعات عمل اليد العاملة ورأس المال المادي، ولهذا فالاستثمار في رأس المال البشري قد يكون التفسير الرئيسي لهذا الفرق. لهذا وضح شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاث نقاط أساسية:

1. النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية.
 2. يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.
 3. يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.
- اهتم شولتز في أبحاثه على التركيز على عملية التعليم باعتبارها استثمارا ضروريا في رأس المال البشري، وإن الإنفاق على التعليم يعتبر استثمارا وليس نفقات استهلاكية لأن التعليم يحقق قيمة إضافية اقتصادية.

إسهامات مينسر (Menser):

أشار «مينسر» في أبحاثه من خلال استخدام مفهوم رأس المال البشري إلى أن اختلاف (الفروق) الإيرادات بين الوظائف؛ إنما يعود إلى الاختلاف في طول مدة التدريب وكذا اختلاف توزيع الدخل بين هذه الوظائف والذي يعود بالدرجة الأولى إلى مقدار إنتاجية كل وظيفة، كما أن الأقدمية والخبرة حسب مينسر» تعتبر من العوامل التي ترفع من إنتاجية العامل.

وحسب مينسر فالاستثمار في رأس المال البشري يهدف إلى إبراز أهمية تحديد التكلفة والعائد من التدريب في تفسير بعض خصائص السلوك لدى العاملين، التي تتحدد بتحديد تكلفة التدريب والتي قسمها إلى تكاليف مباشرة (تكلفة معدات التدريب، أجور المدربين والمتدربين وتكلفة غير مباشرة، التي تشكل تكلفة الفرصة الضائعة بالنسبة للمدرب أو المتدرب، أيضا تحديد العائد من التدريب والذي يشكل إيرادات الفرد بعد التدريب؛ أي أنه ركز في أبحاثه على دراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد العاملين. كما يرى يركي (2008): أنه كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في العمل وكلما زاد أجره - كلما زاد معدل دوران العامل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب - كلما زاد الاستثمار في التدريب المتخصص كلما زاد احتمال بقاء واستقرار الفرد.

الفصل الثالث:

المنهجية وطرق البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف استثمار رأس المال البشري وتأثيره على كفاءة المخرجات للتفسير واستنتاج معلومات تساعد في الوصول لتفسيرات عن استثمار رأس المال البشري تمكن من إيجاد مقترحات وتوصيات لتطوير أداء العاملين في ظل رؤية المملكة 2030. ولهذا الغرض تم تطوير استبانة كأداة لهذه الدراسة للحصول على آراء عينة الدراسة ليتم معالجتها لاحقاً باستخدام برنامج SPSS وتحليلها إحصائياً.

مصادر المعلومات:

أ. المصادر الثانوية:

اعتمد البحث في كتابة الإطار النظري على المصادر الثانوية المتاحة مثل الكتب والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي سبق ان تناولت موضوع الدراسة وكذلك القيام بالمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة للحصول على أحدث المعلومات.

ب. المصادر الأولية:

لتحقيق الجوانب التحليلية لموضوع البحث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية للبحث

أدوات الدراسة:

1. المسوح والاستبيانات:

الوصف: تصميم استبيانات لجمع بيانات كمية حول آراء المشاركين في مجالات مثل التعليم والتدريب والممارسات المهنية.
الاستخدام: يمكن توزيع الاستبيانات على عينة من الموظفين والطلاب وأرباب العمل للحصول على رؤى شاملة.

2. المقابلات:

الوصف: إجراء مقابلات مع خبراء في مجالات التعليم والتوظيف والتنمية الاقتصادية.
الاستخدام: يمكن أن تكون المقابلات شبه منظمة أو مفتوحة للحصول على تعليقات تفصيلية حول التحديات والفرص.

3. المجموعات التركيزية:

الوصف: تنظيم جلسات نقاش مع مجموعة من المشاركين (مثل معلمين، طلاب، ومديرين) لاستكشاف وجهات نظرهم حول الاستثمار في رأس المال البشري.
الاستخدام: تساعد على فهم الآراء والتوجهات المختلفة بشكل أعمق.

4. التحليل الوثائقي:

الوصف: دراسة الوثائق الرسمية مثل التقارير الحكومية، الدراسات السابقة، والمقالات الأكاديمية المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري.

- الاستخدام: يمكن استخدامها لتحديد الاتجاهات والسياسات الحالية والممارسات الفعالة.
5. البيانات الثانوية:
الوصف: استخدام بيانات متاحة من مصادر حكومية أو دراسات سابقة تتعلق بالاستثمار في التعليم والتدريب.
- الاستخدام: تحليل البيانات الإحصائية لفهم الاتجاهات التاريخية والاحتياجات المستقبلية.
6. الدراسات التجريبية:
الوصف: إجراء تجارب أو دراسات حالة على برامج تعليمية أو تدريبية معينة.
- الاستخدام: قياس أثر هذه البرامج على مهارات الأفراد وأدائهم في سوق العمل.
7. الاستطلاعات عبر الإنترنت:
الوصف: استخدام أدوات مثل Google Forms لجمع بيانات من عينة كبيرة بسهولة.
- الاستخدام: إجراء استطلاعات رأي حول المخاوف والتوقعات المتعلقة برأس المال البشري.
8. البرمجيات التحليلية:
الوصف: استخدام برامج مثل SPSS أو Excel لتحليل البيانات الكمية والنوعية.
- الاستخدام: تفسير النتائج وتقديم رؤى مدعومة بالبيانات.
- الخاتمة:
اختيار الأدوات المناسبة يعتمد على أهداف البحث والأسئلة المطروحة، حيث يمكن دمج أكثر من أداة للحصول على نتائج شاملة ودقيقة تدعم تحقيق رؤية المملكة 2030 في مجال الاستثمار في رأس المال البشري.

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على معرفة أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات في المملكة العربية السعودية.
2. الحدود البشرية: سيطبق هذا البحث على عينة تتكون من الموظفين بالمملكة العربية السعودية سيتم اختيارهم عشوائياً لاستطلاع آراءهم حول أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات.
3. الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.
4. الحدود الزمانية: تحددت الحدود الزمانية لهذا البحث خلال عام 1445هـ - 2024م

المراجع

إيفي، محمد، وفرعون، امحمد. (2009). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة. ورقة مقدمة في ملتقى صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية الدولية. جامعة المسيلة، الجزائر.

سويطي، شبلي اسماعيل. (2020). الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 28(3)، 45-21.

الشهري، رحمة محمد، والقحطاني، فوزية حسن. (2024). أثر استثمار رأس المال البشري على كفاءة المخرجات طبقاً لرؤية المملكة 2030. المجلة العربية للنشر العلمي، 7(65)، 172-205.

فقي، زيلا جمال، وسعيد، لوفان اكرم. (2024). دور الاستثمار في الموارد البشرية في دعم سمعة المنظمة: دراسة تحليلية لأراء عينه من أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني في مدينة السليمانية. مجلة جامعة التنمية البشرية، 10(1)، 104-89.

Midocean University

College of Management

Department of Human Resources Master's

Investing in human capital to realize the Kingdom's Vision 2030

**Prepared by:
Najwa Musa Muabber**

**Supervised by:
Dr. Alfaisal Hasan
Dr. Fayez Jrad**

Academic Year:
2024