

دور الاستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري - دراسة تقييمية لحالة الجزائر

د. مسعداوي يوسف

جامعة سعد دحلب البليدة

الملخص:

من مقومات تحقيق تنمية بشرية مستدامة الاستثمار في رأس المال البشري، الذي بات يشكل بحق ثروة الأمم في زمن العولمة. وفي هذا الإطار يلعب رأس المال البشري دورا هاما في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم . وتستخدم بعض الدول رأس المال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية والبشرية التي يمكن أن تعاني منه هذه الدول . وقد زاد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة الذي يتطلب تراكما كيميا ونوعيا في رأس المال البشري بحيث يكون قادرا على إحداث نقلة كبيرة في هياكل الإنتاج والتوزيع على مستوى الاقتصاد العالمي . هذا الأمر دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجه بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملائمة وانسجاما مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الكلمات المفتاحية :التعليم، الرأس المال البشري، الإنفاق، الاستثمار، تمويل التعليم، النمو الاقتصادي.

Résumé :

Cette étude vise à présenter le concept de capital humain, considéré comme un puissant vecteur d'amélioration du bien-être et de la compétitivité, et analyser les enjeux qui y sont attachés, tant du point de vue de l'individu que de la collectivité. Cette recherche vise donc à étudier la relation entre l'éducation et le capital humain, et à analyser les ressources de financement des investissements éducatifs et leur évolution, ainsi que le rôle du capital humain dans la croissance économique, tout ça dans un cadre théorique puis empirique sur le cas de l'Algérie.

Mots clés : Education, capital humain, consommation, investissement, financement de l'éducation, croissance économique.

مقدمة:

يتفق المختصون في العصر الحديث، على أن الإنسان هو محرك عملية التنمية وقائدها وهو الذي يطور مستوى استخدام الموارد المادية، ومن هنا يحتل موضوع تكوين رأس المال البشري أهمية خاصة في ظروف التنمية الاقتصادية والاجتماعية باعتباره يمثل حجر الأساس في كل تنمية أو تطور لكونه المسيطر على رأس المال المادي الذي يشكل العنصر الثاني من عناصر التنمية.

ويعتبر الاستثمار في رأس المال البشري من مقومات تحقيق تنمية بشرية مستدامة الذي يشكل بحق ثروة الأمم في زمن العولمة، وهذا ما تؤكد نظريا خلاصة الأدبيات الحديثة المستندة إلى نظرية رأس المال البشري Backer Schultz Denison.

تعتبر عملية بناء رأس المال البشري هي عملية طويلة وشاقة، وتحتاج إلى الأموال الطائلة التي تفوق قدرة القطاع العام وتحتاج إلى رسم السياسات ووضع الخطط وسن القوانين والتشريعات التي تطلق الإبداع عند جميع الشركاء وتضمن التوزيع العادل لمكاسب التنمية وتضمن الشفافية والمسؤولية. إنها عملية متصلة للكفاح تحتاج إلى مراجعة دورية، لسهولة تأثر نتائجها بكثير من العوامل السلوكية التي لا يمكن السيطرة عليها كما هو الحال في بناء رأس المال العيني. إن نجاح هذه التجربة في بلد معين وتحت ظروف معينة قد لا يعني النجاح في بلد آخر وإن توفرت نفس الظروف، وبالتالي فإن نقل تجارب الدول المختلفة يحتاج إلى دراسة ومراجعة وتعديل للتأكد من مدى ملائمتها للاحتياجات المحلية قبل البدء بتطبيقه، ثم القيام بتقييم علمي دقيق ومنتظم للنتائج بعد التطبيق، للتأكد من انسجام النتائج مع الأهداف.

إن نجاح هذه التجربة في بلد معين وتحت ظروف معينة قد لا يعني النجاح في بلد آخر وإن توفرت نفس الظروف، وبالتالي فإن نقل تجارب الدول المختلفة يحتاج إلى دراسة ومراجعة وتعديل للتأكد من مدى ملائمتها للاحتياجات المحلية قبل البدء بتطبيقه، ثم القيام بتقييم علمي دقيق ومنتظم للنتائج بعد التطبيق، للتأكد من انسجام النتائج مع الأهداف.

أهمية البحث: يكتسي موضوع إدارة رأس المال البشري أهمية متزايدة اليوم باعتباره من العمليات التي تساعد على اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد. وتبرز أهمية رأس المال البشري في كونه يمثل أهم مصادر الثروة ودعائم القوة ومصدرا لتوليد الثروة.

هدف البحث: يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين التعليم ورأس المال البشري. وتقدم إطار نظري عن مفهوم رأس المال البشري ومكوناته وأبرز مؤشرات قياسه. بالإضافة إلى توضيح آلية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التركيز على التعليم.

الإشكالية: تمثل الموارد البشرية في المنظمة مورد من أهم مواردها، وأصلا من أهم الأصول التي تمتلكها حيث لا يمكن تحقيق أهداف المنظمة بدون الموارد البشرية التي يجب على المنظمة أن تسعى دائما جاهدة للاهتمام بها والاستثمار في تنمية مهاراتها وكفاءتها لتك ون قدرة على تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية وتساعدنا في مواجهة التغيرات والتحديات.

إذا كان رأس المال المادي الملموس تحكمه أسس ونظريات وتستنبطه سجلات وإجراءات مالية ومحاسبية ويعتمد تقييمه سنوي معايير محددة، فكيف هو الأمر بالنسبة لرأس المال البشري الذي يتصف بأنه غير ملموس، مما يجعل من الصعب تطبيق النظريات المالية والمحاسبية عليه، وصعوبة قياسه فعليا، ومن هذا المنطلق تبرز التساؤلات الآتية:

كيف يمكن تنمية رأس المال البشري من خلال الاستثمار في عمليات التعليم؟

أولاً- رأس المال البشري: مدخل مفاهيمي:

إن المفاهيم والتعريفات التي تعطى لرأس المال البشري كثيرة ومتعددة، تتسع وتضيق بحسب رؤية وهدف صاحبها، فنجد أن مفهوم رأس المال البشري بالمعنى الواسع هو مجمل المعارف التي يكتسبها الأفراد خلال حياتهم والتي يستخدمونها في إنتاج السلع والخدمات في الأسواق أو خارجها.¹

1 مفهوم رأس المال البشري:

يطلق مصطلح رأس المال البشري على المخزون من المعرفة والمهارة، والخبرة، والقدرة على الاختراع. ويمكن اكتسابه في جميع مراحل الحياة التي تمتد من سنين الطفولة المبكرة وحتى الشيخوخة. وتختلف مقدرة الإنسان على اكتساب المعرفة من مرحلة لأخرى من سنين عمره، وتتأثر بالوضع الصحي والنفسي والبيئة التي يعيش فيها. أما الطرق التي يكتسب فيها رأس المال البشري فهي متعددة ومتنوعة وتتغير عبر الزمن. إذ يمكن اكتساب رأس المال البشري من خلال التعليم الرسمي أو غير الرسمي، أو من خلال برامج التدريب والتأهيل أثناء العمل أو خارج العمل، أو من خلال الاعتماد على وسائل الإعلام، أو من خلال استخدام شبكات الانترنت والمعلومات، أو من خلال مراكز البحث والتطوير، أو من خلال المطالعة الخاصة. ويتشابه رأس المال البشري مع رأس المال العيني من ناحية الزيادة أو النقص عبر الزمن، أي أن المخزون من المعرفة قد يشهد نموا موجبا أو سالبا، كما أنه يتشابه مع رأس المال العيني في حاجته إلى الصيانة والتحديث.ⁱⁱ إذن رأس المال البشري هو جميع لمهارات والقدرات المتجسدة في الفرد العامل أو القوة العاملة والتي تكتسب من خلال التدريب والتعليم والرعاية الصحية والمستوى الغذائي الجيد للفرد.

يمثل رأس المال البشري المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادراً على أداء واجباته ومسئولياته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار. وتتلصق تنمية رأس المال باستقطاب ومساندة العنصر البشري والاستثمار فيه وذلك باستخدام عديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب وإعطاء النصح والإرشاد والتدريب الميداني والإشراف المباشر والتدريب على رأس العمل والتطوير التنظيمي لإدارة الموارد البشرية.ⁱⁱⁱ وقد اعتبر كندريك (Kendrick) أن رأس المال البشري يتمثل في رأس المال الفكري غير المادي وغير الملموس، والذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث وتطوير كفاءة الموارد في المستقبل.^{iv}

كما أن رأس المال البشري هو مجموعة متجمعة من الخبرات والمهارات والمعلومات والمعرفة والخصائص والبراعة في أداء العمل والقدرات التي يمتلكها مجموع الأفراد العاملين بالمنظمة في كل المستويات الإدارية.^v وتعتبر آخر، فإن رأس المال البشري هو المسؤول عن التفكير وعمليات الإبداع والابتكار بالمنظمة.

وإذا أردنا أن نحدد بدقة مفهوم رأس المال الفكري، يجب تمييزه عن رأس المال المادي ورأس المال البشري، إذ يتمثل رأس المال المادي في الموارد التي تظهر في ميزانية المنظمة كالعقارات وال تجهيزات والمخزونات، بينما يمثل رأس المال البشري المهارات والإبداعات والخبرات المتراكمة للعنصر البشري في المنظمة، ومن هنا فإن رأس المال الفكري يشمل رأس المال البشري ويختلف عن رأس المال المادي.^{vi}

ويعرف أيضا على أنه مجمل المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يملكها الإنسان أو يكتسبها، والتي من شأنها أن تمدد بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية، تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصادي^{vii}. وتعبير آخر، فإن رأس المال البشري يضم الكفاءات والمهارات والمعارف والخبرات لدى الموظفين وأصحاب القرار في الشركة. ويعرف على أنه " مجموع الخبرات والمعارف والطاقت والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في الشركة ويستثمرونها في العمل"^{viii}. ويرى "بيكر" Becker في كتابه "رأس المال البشري" الذي تم نشره عام 1964 أن رأس المال البشري مماثل "لوسائل المادية لإنتاج" مثل المصانع والآلات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري (من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية). وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر. وعلى هذا، فإن رأس المال البشري هو بمثابة وسيلة للإنتاج تتمخض عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها. ويتميز رأس المال البشري بالاستقرار وليس بالتحول مثل الأرض والعمل ورأس المال المادي.

إن عملية نشوء رأس المال البشري للفرد العامل أو مهارته تأتي بالاعتماد على نظرية رأس المال البشري التي تؤكد على الاختلافات المهارية بين العاملين (مثل الاختلاف في مستوى التعليم أو القدرات الشخصية). وتماشياً مع تلك الوجهة، فمن المفترض أن المهارات لا يمكن اكتسابها في سوق العمل إلا من خلال تراكم رأس المال البشري أثناء العمل بالوظيفة. فبمجرد حصول الفرد على الوظيفة يكتسب العامل غير المهاري المهارة سواء أكانت تلك المهارة (محدودة أم عامة). ويتمخض عن ذلك أربعة أنواع من العاملين: العامل غير المهاري، العامل ذو المهارات المحدودة، العامل ذو المهارات العامة، العامل ذو النوعين من المهارات^{ix}.

ولقد عرف (Edvinson & Malone) رأس المال البشري بأنه مجموع المهارات، الخبرات، ومعرفة العاملين بالشركة. وكمثال على ذلك فإن رأس المال البشري لشركة (IBM) مثلا يتكون من الطرق المنهجية لتطوير البرمجيات، أدوات إدارة المشروعات، قواعد التطوير للمهندسين، المحللين والمبرمجين إضافة إلى طرق إدارة المبيعات، مواصفات المنتج، مساقات التدريب وقواعد بيانات التسويق.

ومن التعاريف السابقة نستطيع أن نستنتج أن رأس المال البشري يتكون من جزأين أساسيين هما: جزء فطري وجزء مكتسب؛ الجزء الفطري يعبر عن الاستعدادات الجسمية والعقلية الفطرية التي تولد مع الفرد، أما الجزء المكتسب فهو الجزء الأهم في رأس المال البشري فيعبر عن مجمل المعارف والكفاءات والمؤهلات والقدرات الجسمانية والخبرات والتجارب المكتسبة^x. ويرتبط مفهوم رأس المال البشري بعمليات الإنفاق على عملية إعداد البشر لأداء البشر لأداء الوظائف من خلال المجالات التي تساهم في بناء الإنسان بدنيا وعقلياً ومهارياً، من طفولته حتى بلوغه سن العمل، وتشتمل الإنفاق على الصحة والتغذية والتدريب والتعليم، وقيم رأس المال بدلالة الدخل الإضافي الذي يولده هذا الاستثمار، ومن ثم يحكم على مدى جدواه الاقتصادية من خلال المقارنة بين معدل العائد على الاستثمار البشري ومعدل تكلفة عملية بناء رأس المال البشري.

2 - الخصائص الأساسية لرأس المال البشري: يتميز الرأس المال البشري بجملة من الخصائص يمكن تلخيصها في النقاط التالية:^{xi}

- يتكون رأس المال البشري من جزأين هما: الجزء الفطري، والجزء المكتسب؛
- تعدد المعارف والكفاءات من المركبات الأساسية لرأس المال البشري، ويمكن أن يصنف وفقها من حيث نوعية المعارف والمؤهلات والكفاءات إلى صنفين أساسيين هما:

- رأس مال بشري عام: وهو الذي ينشأ من اكتساب المعارف والكفاءات العامة مثل معرفة القراءة والكتابة؛
- رأس مال بشري خاص: وهو الذي ينشأ من اكتساب معارف وكفاءات خاصة بوظيفة أو مهنة معينة، أو مؤسسة محدداً.

- يتطلب اكتساب وتكوين رأس المال البشري:

- استثمار موارد مالية؛
 - تخصيص وقت؛
 - بذل جهد لذلك.
- يتطور رأس المال البشري بالاستعمال والخبرة في مجال العمل، أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه؛
- يتعرض رأس المال البشري للتقادم ويحتاج للتجديد؛
- يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه؛
- يعتبر رأس المال البشري مصدرا أساسيا من مصادر الدخل.

3 مؤشرات رأس المال البشري: ويعد رأس المال البشري العنصر الأساسي لرأس المال الفكري، وأهم مؤشرات رأس المال البشري:

- 1- قدرات العاملين وتشمل على :
 - القيادة الإستراتيجية لإدارة المنظمة؛
 - مستوى جودة العاملين؛
 - قدرة التعلم لدى العاملين؛
 - كفاءة عمليات تدريب العاملين؛
 - قدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار.
- 2- إبداع العاملين ويشمل :
 - قدرات الإبداع والابتكار لدى العاملين؛
 - الدخل المتحقق من الأفكار الأصيلة للعاملين.
- 3- اتجاهات العاملين وتشمل :
 - تطابق اتجاهات العاملين مع قيم المنظمة؛
 - درجة رضا العاملين؛
 - معدل دوران العمل؛
 - متوسط مدة خدمة العاملين بالمنظمة.

ورغم كثرة المؤشرات وصعوبة قياسها إلا أن الدراسات الحديثة تربط بين درجة الإبداع في حل المشكلات، ودرجة تدريب رأس المال البشري، فالمؤسسة الحديثة يفترض تكوينها من أشخاص مبدعين مع ضرورة تطوير إستراتيجية معرفية تقوم بإعداد مبدعين ذوي معرفة متخصصة، خاصة في المؤسسات الإبداعية التي تتطلب أفراد ذوي خبرات عالية بسبب المناخ التنظيمي المتميز بالخطورة.^{xii}

4 -الفرق بين رأس المال البشري ورأس المال المادي: يختلف رأس المال البشري عن رأس المال المادي في أن رأس المال البشري لا يمكن قياسه ماديا كما هو الحال في رأس المال العيني الذي يمكن تحديد وحداته (آلة مثلا، أو مساحة المبنى بالمتر المربع، الخ....). ولتغلب على هذا الأمر يلجأ الاقتصاديون في كثير من الأحوال إلى محاولة قياس رأس المال البشري من خلال المبالغ التي يتم إنفاقها بهدف زيادة الإنتاجية. ويلتقي رأس المال البشري مع رأس المال العيني في دوال الإنتاج كمتغيرين مستقلين يؤثر كل منهما على إنتاج غيره من السلع والخدمات بطريقة تختلف عن الآخر . وأن طبيعة العلاقة بينهما تختلف من ناحية كونهما تبادلية أو تكاملية تبعا لعوامل عديدة تعتمد على النمط التكنولوجي ومستوى التعليم والتدريب ومرحلة الإنتاج وغيرها.

ويرى "بيكر" Becker في كتابه "رأس المال البشري" الذي تم نشره عام 1964 أن رأس المال البشري مماثل "للوسائل المادية لإنتاج" مثل المصانع والآلات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري (من خلال التعليم والتدريب والرعاية

الطبية). وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر. وعلى هذا، فإن رأس المال البشري هو بمثابة وسيلة للإنتاج تتمخض عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها ، ويميز رأس المال البشري بالاستقرار وليس بالتحول مثل الأرض والعمل ورأس المال المادي.

ثانيا- أهمية الاستثمار في رأس المال البشري: أظهرت الدراسات التطبيقية المرتبطة بنماذج النمو الاقتصادي في بداية عقد الستينات من القرن الماضي طبيعة العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي في الاقتصاديات المتقدمة لدول العالم، وتبين أن نحو 90% من النمو في الدول الصناعية كان مرجعه تحسين قدرات الإنسان ومهاراته والمعرفة والإدارة.^{xiii} كما أن الاستثمار في رأس المال البشري يعرف على أنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وبالتالي بتديد من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله.^{xiv} ويعد مفهوم **شولتر** في رأس المال البشري إسهاما كبيرا في النظرية الاقتصادية، فمن وجهة نظره أن هذا النوع من الاستثمار حقق معدلات أسرع للنمو في الاقتصاديات المتقدمة مقارنة برأس المال المادي. ولقد بنى **شولتر** مفهومه لرأس المال البشري على ثلاث فروض أساسية وهي:^{xv}

- أن النمو الاقتصادي الذي لاتفسره زيادة المدخلات المادية، يرجع إلى زيادة تراكم رأس المال البشري؛
- يمكن تفسير الاختلاف في الإيرادات وفقا للاختلاف في رأس المال البشري المستثمر في الأفراد؛
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

إن توفير رأس المال البشري المتمثل في الأفراد ذوي المهارات الفكرية العالية المتميزين بالتكوين والتعليم يسمح بتحفيز الإنتاج وتحقيق النمو من خلال زيادة مستوى المعارف في الاقتصاد وتطبيقها في مسارات الإنتاج^{xvi}، أي عن طريق إدراج الابتكارات والتكنولوجيات والوسائل الإنتاجية الجديدة في عملية الإنتاج والنشاط والاستفادة منها.

كما يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يسهم التعليم في تراكم رأس المال البشري . وتشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الأجل، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليما، من هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدرا من مصادر النمو المستدام.

ولا يقل دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي عن دور المحددات التقليدية الأخرى مثل العمل، رأس المال المادي ولا عن المحددات الحديثة للنمو مثل التطور التقني، جهود البحث والتطوير R&D والعوامل الاجتماعية، المؤسساتية والتنظيمية وتكنولوجيات الإعلام . وفي هذا الإطار عد **سالا-إي-مارتان-Xavier Sala i Martin** ثلاثة مصادر أساسية للنمو هي تراكم رأس المال المادي والبشري، المؤسسات التي تحافظ وتحفز آليات السوق، والانفتاح الخارجي.^{xvii}

وحسب خبراء منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE، ومن خلال عدة دراسات قياسية فإن وثيقة تراكم كل من رأس المال المادي ورأس المال البشري تشكل أهم محركات النمو الاقتصادي بالإضافة إلى مستوى الجهد الموجه للبحث ودرجة الانفتاح الخارجي ودرجة تطور الأسواق المالية التي تساهم بصفة معنوية في النمو.^{xviii}

ويعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يسهم التعليم في تراكم رأس المال البشري . وتشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الأجل، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليما، من هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدرا من مصادر النمو المستدام.

وفي ظل التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري من حيث الكم والكيف.^{xix} لذا فهناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشري دائم الترقى، ودائم النمو، سواء أعلى المستوى الفردي أم على صعيد المجتمعات حتى يمكن للجميع المشاركة في العالم الجديد من موقع الاقتدار، وفي ظل سياق تنافسي بالغ الحدة.

إن الاستثمار في رأس المال البشري سيؤدي إلى تحقيق منافع طويلة الأجل، تتمثل في تغير الصورة الذهنية تجاه طبيعة العمل بما يؤدي إلى زيادة القدرات الإبداعية، وتحسين الإنتاجية، وزيادة الإيرادات، بالإضافة إلى تحقيق مزيد من الخدمات والمنتجات، وتحسين العلاقات بين العملاء والموردين.

ثالثا- إشكالية قياس رأس المال البشري :شكل موضوع قياس رأس المال البشري محل اهتمام العديد من الباحثين في الأدبيات الاقتصادية، وشهد نقاشا وجدلا اقتصاديا كبيرا مازال مفتوحا. وذلك لأن أي قياس يعطى لرأس المال البشري، يتأثر بالمفهوم الذي يأخذه وبطريقة القياس وكذلك بالغرض من استعمال القياس.

ولصعوب قياس رأس المال البشري مقارنة برأس المال المادي، اقترح بعض الباحثين أن يتم قياسه بحجم الإنفاق على التعليم أو البحث والتطوير خلال فترة زمنية معينة، علما أنه من ناحية علمية محضنة لا يشكل هذا المقياس الرقمي دليلا على قيمة الأصول الرأسمالية البشرية، بل لقيمة الاستثمار فيها. فتعبير استثمار هنا يعني تراكم رأس المال، أي الفرق مثلا بين قيمة رأس المال بين فترة زمنية وأخرى.^{xx}

وعندما نحاول استخدام المعارف كمقياس لرأس المال البشري نضطدم بالعديد من المشاكل والعراقيل لأن المعارف تختلف كثيرا من الناحية الاقتصادية عن باقي السلع والخدمات بحسب رأي الباحثين وHOWITT^{xxi} ومن بين أهم هذه العراقيل يمكن أن نذكر:

- الإطار الذي يتشكل ضمنه رأس المال البشري ، فهو يشمل التعليم الرسمي، التعليم غير الرسمي، التعليم بالممارسة والعمل...؟
 - الطابع غير المتجانس الذي يتميز به رأس المال البشري، ولهذا قد يصعب التعبير عن النشاط الاقتصادي بخاصية واحدة، كما يصعب تجميع هذه الخصائص لدى الأفراد، للحصول على مخزون رأس المال البشري المتراكم لدولة ما؛
 - مضمون وطبيعة المعارف التي اكتسبها الإنسان في حد ذاتها تطرح إشكالا كبيرا ، لأنها تختلف من فرد إلى آخر، فلو نقيس على سبيل المثال رأس المال البشري للأفراد عن طريق الشهادة المتحصل عليها، فكما هو معروف لدى الجميع قد يتساوى فردان في الشهادة ويختلف مضمون المعارف المحصل عليها لكل واحد منهما، وبذلك يختلف الأداء الاقتصادي لكل منهما؛
 - مدى توافر المعلومات والبيانات المستخدمة في القياس، ومدى دقتها وشموليتها وصلاحياتها.
- لهذه الأسباب ولغيرها يمكن القول أنه من الصعوبة بمكان الوصول إلى قياس دقيق وشامل لرأس المال البشري، ومن أهم القياسات المستخدمة في الأدبيات الاقتصادية لرأس المال البشري يمكن أن نذكر:
- معدلات التمدد؛
 - معدل القراءة؛

- نسبة الحاصلين على مستوى تعليمي معين؛
- عدد الحاصلين على شهادات جامعية؛
- عدد براءات الاختراع؛
- متوسط سنوات الدراسة لدى الطبقة النشطة من السكان، وهو القياس الأكثر استخداماً في الأدبيات الاقتصادية المهتمة برأس المال البشري.

إن الاستثمار في رأس المال البشري يهدف إلى الحصول على مداخيل أكثر من التكاليف التي يتطلبها ، ويقوم به إما الفرد ذاته (التكوين الأساسي، الخبرات، التكوين خارج المهنة التي يؤديها الفرد)، أو تقوم به المؤسسة (من خلال التكوين المستمر). فالكفاءات المتحصل عليها في النهاية قد تكون عامة (يتم استعمالها في أية مؤسسة) أو خاصة تؤدي إلى إحداث تأهيل خاص أي مجموع القدرات التي يتم تجميعها بالمؤسسة التي ينتمي إليها الفرد فقط . والعائد المترتب يكون في شكلين، إما في شكل زيادة في الأجر، بالنسبة للفرد أو زيادة في إنتاجية العمل بالنسبة للمؤسسة.

رابعاً- رأس المال البشري وعلاقته برأس المال الفكري: يشكل رأس المال البشري عنصراً جوهرياً مهماً ضمن المكونات الأساسية لرأس المال الفكري، والتي تتضمن ما يلي^{xxii}:

1- رأس المال البشري: أي قدرات مستخدم الشركة اللازمة لتوفير حلولاً لعملائها، والابتكار والتجديد، وهو يمثل مصدر الابتكار والتحسين، ولكنه في الوقت نفسه هو الأصعب على القياس . وهو ينمو باستخدام الشركة لمعارف المستخدمين وبزيادة هذه المعارف.

2- رأس المال الهيكلي : وهو البنى الارتكازية لرأس المال البشري، بما في ذلك القدرات التنظيمية لمواجهة متطلبات السوق، كما يتضمن نوعية نظم المعلومات التقنية وإمكانية الوصول إليها، ورؤى الشركة، وقواعد المعلومات والمفهوم والتوثيق التنظيمي، وهو يمثل الهيكل التنظيمي للشركة ومادتها الصلبة، وتعتمد قيمته على مدى قدرته على تمكين الشركة من تغليف وتحريك استخدام رأس المال البشري، أي معارف الشركة في خدمة أهدافها

3- رأس مال العملاء: وهو العلاقة مع الناس الذين تتعامل الشركة معهم والذين يتمثلون بزبائنهم ومجهزيها. وقد أسماه البعض برأسمال العلاقات وهو الأعلى قيمة بين مكونات رأس المال الفكري والأسهل على القياس من خلال الإيرادات. إن التفاعل بين هذه الأنواع الثلاثة لرأس المال هو الذي يساعد على تحديد القيمة الحقيقية لرأس المال الفكري الكلي للشركة.

ويؤكد **McGreger ,Tweed and Pech** على أن رأس المال البشري يؤدي دوراً أساسياً في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة في ظل اقتصاد المعرفة. ومنذ عام 2000 م يبذل الكثير من الباحثين جهوداً مكثفة من أجل بناء نموذج متكامل لرأس المال البشري يكفل تحقيق النجاح لمنظمات الأعمال في ظل الاقتصاد المعرفي. ويرى **Nesbit** أنه ينبغي مراعاة عدة جوانب في بناء نموذج متكامل لرأس المال البشري، وأهم هذه الجوانب^{xxiii}:

- قضايا ومضامين العلاقات مع العاملين؛
- الاعتبارات القانونية؛
- التخصص ومستوى الحاجة إليه؛
- مستوى توافر المهارات والقدرات المطلوبة؛
- اختيار الأشخاص المناسبين؛

- اعتبارات وقضايا البيئة الداخلية والبيئة الخارجية؛
- الحاجة إلى الخلق والإبداع قياسا بالاحتياجات الوظيفية التقليدية؛
- الخصائص والمواصفات الشخصية المطلوبة.

إن رأس المال البشري يشمل مضامين واعتبارات الموارد البشرية بصورتها الواسعة، والتي تتضمن سوق العمل والموارد البشرية اللازمة لأداء الأنشطة المختلفة، كما يشمل المضامين والمتطلبات المحددة الخاصة بالقدرات الفردية في مجالات المعرفة والمهارات وخصائص المديرين وخصائص العاملين. وقد أكد (Lau, Chan, and Man 1998) أن هناك مجموعة من القدرات والمواصفات التي تؤهل العاملين للنجاح في ظل اقتصاد المعرفة، وأهم هذه القدرات والمواصفات ما يأتي^{xxiv}:

1- المعرفة Knowledge وتتضمن ما يلي:

- المعرفة المهنية والمعرفة الفنية والمعرفة المتخصصة؛
- المعرفة التي تناسب الصناعة المعنية وترتبط بها؛
- المعرفة التشغيلية؛
- الفهم والإدراك الواسع لبيئة الأعمال المتغيرة؛
- المعرفة باستخدام التكنولوجيا.

2- المهارات Skills وتتضمن:

- مهارات التفاوض؛
- مهارات بناء العلاقات مع الآخرين؛
- مهارات التعامل مع الزبائن؛
- القدرة على تمييز الفرص؛
- مهارات استخدام الحاسوب وقدرات التحديث؛
- مهارات وقدرات التعامل مع المشروعات المتعددة.

3- الخصائص Attributes وتتضمن:

- المرونة؛
- القدرة على التكيف وسهولة التكيف مع الطوارئ؛
- القدرة على التعلم السريع؛
- التوجه الذاتي بالتنمية والتعليم؛
- الاعتماد على الذات.

إن رأس المال البشري يتعامل مع الإطار العام للمنظمة والأعمال ومع المستويات المتعددة والمضامين المختلفة للمحتوى الداخلي للمنظمة. إن النمذج الجديدة والنظريات الجديدة لرأس المال البشري تمتلك المضامين التي تجعلها قادرة على إحداث التأثيرات الكفيلة بتعظيم قيمة المنظمات والقيمة الاقتصادية للأعمال. إن تبلور الاقتصاد المعرفي، وتعاضل وتزايد دور منظمات الأعمال الإلكترونية يحتاج إلى إعادة التفكير في نموذج رأس المال البشري بحيث يجري بناء

نموذج قادر على تحديد علاقات العمل الجديدة التي تناسب الاقتصاد الجديد، وتحديد القدرات والإمكانات المطلوبة في العاملين والمديرين بصورة تضمن تحقيق نجاح منظمات الأعمال الحديثة.^{xxv}

حامسا- رأس المال البشري وإشكالية خلق القيمة: بالنظر إلى أن رأس المال البشري الذي يقصد به قيمة الموارد البشرية المتاحة محسوبا بحجم ما أنفق عليها من تعليم، وتدريب، ورعاية اجتماعية وثقافية، فإن قيمة الموارد البشرية تختلف بحسب ما أنفق عليها وبدرجة ندرتها، ومدى توفر الموارد البديلة التي يمكن أن تحل محلها، ويقدم "ستيوارت" مصفوفة تبين الأبعاد المختلفة لتكيفية الموارد البشرية ومن ثم قيمة رأس المال البشري الذي تمثله. إن النظر إلى تلك المصفوفة يمكن وبسهولة الحكم على قيمة رأس المال البشري، وتصور أسلوب التسيير الملائم للتعامل مع كل حالة.^{xxvi}

صعب الاستبدال	-الخلية-02- - مورد بشري يصعب استبداله - ينتج قيمة مضافة مرتفعة	-الخلية-01- - مورد بشري يصعب استبداله - ينتج قيمة مضافة منخفضة
	-الخلية-04- - مورد بشري يسهل استبداله - ينتج قيمة مضافة مرتفعة	-الخلية-03- - مورد بشري يسهل استبداله - ينتج قيمة مضافة منخفضة
المورد البشري		
سهل الاستبدال		
	مرتفعة	منخفضة

المصدر: سملاي يحضيه، "أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية مدخل الجودة والمعرفة"، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية تخصص التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005، ص119.

الخلية رقم (1): تعبر عن مورد بشري يصعب استبداله بسبب ندرته، إلا أنه ذو قيمة مضافة منخفضة وينطبق هذا الأمر على الحرف والمهن المندثرة والتي لا تتوفر على الأعداد الكافية من المتخصصين، ورغم ذلك فإن كفاءة المورد البشري منخفضة بسبب استخدام تقنيات وأساليب عمل تقليدية، بالإضافة إلى افتقاره إلى التدريب والتأهيل، ومن ثم تكون قيمة رأس المال البشري منخفضة نسبيا، وبسبب صعوبة الإحلال تعمل الإدارة على تحسين الأداء ورفع القيمة المضافة من خلال التدريب والتنمية المستمرة.

الخلية رقم (2): التي تمثل أفضل وأعلى رأس مال بشري، بالرغم من ندرته وصعوبة الحصول عليه، إلا أنه يتميز بالإنتاجية العالية وتحقيقه لقيمة مضافة كبيرة، وبالتالي يعبر عن رأس مال بشري مرتفع القيمة، لذا يجب المحافظة عليه وصيانته، وتحفيزه، وإتاحة فرص الإبداع، والتطوير، والابتكار، وتحسين القيمة المضافة التي يحققها. إن المورد البشري المشار إليه في هذه الخلية يمثل الرأس المال الحقيقي بالنظر إلى أن أفرادهم يتمتعون بالقدرات والمهارات المنتجة للقيمة التي يطلبها العملاء، والتي تمكن المؤسسة من امتلاك ميزة تنافسية.

الخلية رقم (3): يتميز موردها البشري بأنه منتج لقيمة مضافة أقل، فهو يدل على رأس مال بشري منخفض القيمة وينطبق على الموارد البشرية المتوفرة، والتي يسهل على المؤسسة إحلالها أو استبدالها في حالة المغادرة. إن هؤلاء الأفراد لا يسهمون بدرجة كبيرة في إنتاج الثروة، وبالتالي تكون قيمتهم السوقية منخفضة الأمر الذي يؤدي بالإدارة إلى عدم الاهتمام بالاستثمار في تدريبهم وتنميتهم.

الخلية رقم (4): ضمن هذه الخلية يتميز المورد البشري بسهولة استبداله بسبب وفرته أو قصر الفترة اللازمة لإعداده وتهيئته للعمل، إلا أنه في نفس الوقت يحقق هذا المورد قيمة مضافة مرتفعة، فهو يدل على رأس مال بشري متوسط القيمة إلى أن يكون عالي القيمة نسبياً، وفي هذه الحالة تعمل الإدارة على الاحتفاظ بهذا المورد البشري تفادياً لتكلفة الإحلال مع استثمار قدرته في إنتاج القيمة المضافة المرتفعة.

سادسا- دور رأس المال البشري في تنمية القدرات البشرية:

أدى الالتفات إلى الأهمية البالغة لمفهوم " رأس المال البشري " وتراكمه في نخضة المجتمع وتقدمه إلى إعطاء أولوية متقدمة للتنمية البشرية، كما وكيفاً وعمقاً^{xxvii}. وفي ظل التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج لمهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري من حيث الكم والكيف^{xxviii}.

إن تنمية رأس المال البشري هي عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها ليتمكن استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية.^{xxix}

ويفرق الاقتصاديون بين تنمية رأس المال البشري وبين تنمية القدرات البشرية على الرغم من التداخل الكبير بين هذين المفهومين. إذ يتعلق مفهوم تنمية رأس المال البشري بالدور الذي يلعبه رأس المال البشري في زيادة الإنتاج من السلع والخدمات الأخرى كما هو الحال في رأس المال العيني الذي يستخدم في إنتاج غيره من السلع والخدمات.

أما المفهوم الثاني فيتعلق بتطوير القدرة البشرية (Human Capability) والتي تتمثل في ما يحدثه التعليم على وجه التحديد من تحسين وتطوير في القدرات البشرية على الإبداع والابتكار. من خلال هذا الفرق يتبين لنا أن مفهوم تنمية القدرات البشرية أكثر شمولاً وأهمية من رأس المال البشري. وأهم فرق بين المفهومين يتمثل في المضمون الأيدلوجي، حيث أن تنمية القدرات البشرية تعتبر بحد ذاتها هدفاً، بينما تنمية رأس المال البشري تعتبر وسيلة لزيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي فقط.

إن مستوى القدرة البشرية في أي مجتمع يعتمد على مجموعتين من الظروف التي تختلف في حدودها الدنيا من إنسان لآخر أو من مجتمع لآخر (مثل الحد الأدنى من الطعام والشراب، والمسكن، والتعليم، والصحة،). من ناحية، وعلى درجة تعقيدها من إنسان لآخر أو من مجتمع لآخر (الحد الأدنى من احترام الذات، والمشاركة في إبداء الرأي في الشؤون العامة، أو الجرأة في الدفاع عن الحقوق أو التمتع بالحرية). إن مستوى القدرة البشرية يعتمد على درجة تلبية الاحتياجات الإنسانية على المستوى الشخصي أو الاجتماعي والحرية في الوصول إلى الأهداف التي يرميها الفرد أو المجتمع سواء كانت الحرية في هذا الحال هدفاً أو وسيلة، أو كليهما معاً. وأما التنمية البشرية، فهي زيادة القدرة البشرية بهدف الوصول إلى الحدود القصوى من الإنتاج.

هذا التفريق بين تنمية رأس المال البشري وبين تنمية القدرات البشرية يعني أن التنمية البشرية تظل قاصرة ومحدودة الأثر إذا نجحت في زيادة القدرات البشرية دون أن تؤدي إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تساهم في استخدام هذه القدرات، وهذا يعني أن تنمية القدرات البشرية تأتي نتيجة لمشروع التنمية البشرية المستدامة بشموله، الذي يجعل من القدرة البشرية وسيلة وغاية، ويضعها في إطار تكاملي مع السياسات التي تستهدف الاقتصاد والمجتمع وتحسين البيئة التي يعمل من خلالها الناس.

لقد تطورت نظرية وأسس رأس المال البشري في عقد الستينات وتقوم على أن الأفراد في الشركة هم مصدر تعظيم ثروتها وبذلك فإن هذه النظرية وجهت الأنظار بشكل مكثف نحو العاملين من ذوي الخبرة العالية والمهارة كونهم يمثلون رأس المال البشري في الشركة الذي يلعب دورا في تحقيق النتائج الإيجابية للشركة لا يقل عن دور رأس المال المادي وأن الإنفاق على تعليمهم وتدريبهم إنما هو استثمار له مردود وليس نفقة غامضة لا مردود لها.

إن أهم الجوانب التي يجب أن تهتم الشركة بها لتنمية رأسمالها البشري هي:

1. استقطاب أفضل المواهب البشرية: أي أن تكون الشركة ذات نظام فعال في عملية الاختيار، الاختبار واستخدام العاملين المحدد وتوفير أسس التعلم ونقل الخبرة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين؛
2. إغناء رأس المال البشري: وذلك يتم من خلال تشجيع العاملين وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التدريب وتشارك المعرفة واكتسابها وتوزيعها داخل الشركة؛
3. المحافظة على العاملين المتميزين: ويتم ذلك بتوفير نظم وأساليب الإدارة القائمة على الثقة وتشجيع الإبداع والأفكار الجديدة؛
4. إيجاد بيئة التعلم: تتميز الشركات المعرفية بأن رأسمالها في عقول العاملين الذين يغادرون الشركة في نهاية

اليوم والذين يمكن أن تستقطبهم شركات منافسة أخرى ولذلك لا بد من إيجاد أسس لتقوية وترسيخ قواعد الولاء للمنظمي .

سابعا-علاقة التعليم بالاستثمار في رأس المال البشري: إن التعليم من أهم عوامل تراكم رأس المال البشري التي

تساهم في النمو الاقتصادي، وربما قد تكون مساهمتها أكبر من مساهمة رأس المال المادي لأن العامل المتعلم أكثر إنتاجية من العامل غير المتعلم.

ولقد حاول SCHULTZ, T., W.^{xxx} تقديم تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل، من خلال محاولته تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال البشري إلى الاهتمام بتلك المكونات غير المادية والتي اصطلح عليها اسم "رأس المال البشري". وقد ألح Schultz على ضرورة اعتبار نفقات التعليم والصحة كنفقات استثمارية

وقد انتقد شولتز النظر إلى التعليم كاستهلاك بل واقترح أن ينظر للتعليم كاستثمار في البشر، يؤدي إلى تراكم رأس المال البشري وإلى تقديم خدمات إنتاجية للاقتصاد ككل، لأن التعليم يساهم في تحسن قدرات الأفراد وزيادة إنتاجيتهم، وبذلك يكون "شولتز" قد وضع بشكل واضح أسس نظرية رأس المال البشري.

وعلى عكس ما كان سائدا من قبل حيث كانت تعتبر كنفقات استهلاكية، كما أكد على دور التعليم والتدريب في مكان العمل في زيادة إنتاجية الفرد، ومن ثم زيادة دخله والدخل الوطني ككل.

وقد انطلق الاقتصادي الأمريكي BECKER, G., S من أعمال SCHULTZ, T.,W و MINCER, J. لوضع نظرية الاستثمار في رأس المال البشري. ويدرج BECKER, G., S ضمن الاستثمار في رأس المال البشري كل النشاطات التي يمكن أن تنمي الموارد البشرية سواء كانت على ش كل مداخيل نقدية أو إشباع لرغبات بسلوكية، ومن بين أنواع هذه الاستثمارات نذكر مايلي:^{xxxii}

- التعليم؛
- التدريب في مكان العمل؛
- الهجرة؛
- البحث عن المعلومات حول الأسعار والمداخيل؛
- الصحة.

ويمكن القول أن نظرية رأس المال البشري حاولت تقلم تفسير لتوزيع المداخيل في المجت مع بالاعتماد على الاستثمارات المبذولة في سبيل تراكم رأس المال البشري، كما حاولت أن تفسر ديناميكية النمو والتقدم على إعتبار أن الفرد ومن ورائه المجتمع ككل يستطيع أن يتطور وينمي معارفه وكفاءاته من خلال استثماره في رأس المال البشري.

ثامنا: مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر: هناك مجموعة من مؤشرات لرأس المال البشري أهمها:

قدرات العاملين: وتشمل القيادة الإستراتيجية لإدارة المنظمة، مستوى جودة العاملين، قدرة التعلم لدى العاملين، كفاءة عمليات تدريب العاملين، وقدرة العاملين على المشاركة ف اتخاذ القرار.

إبداع العاملين: ويشمل على قدرات الإبداع والابتكار لدى العاملين والدخل المتحقق من أفكارهم الأصلية.

اتجاهات العاملين: وتشمل تطابق اتجاهات العاملين مع قيم المنظمة

1 - **مؤشر الأمية:** يعتبر معدل الأمية من أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رصيد رأس المال البشري كميًا، كما أن انتشار الأمية ينعكس بشكل كبير على إنتاجية عنصر العمل ويشكل عقبة ضد تحسين شروط التنمية وجهود القضاء على الفقر. وتشير البيانات إلى أن معدل الأمية في الجزائر قد انخفض بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة، حيث انتقل من 31.5% سنة 1998 إلى 19.4% في سنة 2011.^{xxxiii}

2 - **مؤشر معدلات التمدد:** يشير مؤشر التمدد إلى متوسط عدد السنوات التي أمضاها الأفراد في الفئة العمرية 15 سنة فما فوق على مقاعد الدراسة.

والجزائر على غرار كثير من البلدان النامية أولت اهتماما خاصا بقطاع التعليم منذ الاستقلال، ويترجم ذلك عمليا التطور الحاصل في معطيات نظام التعليم بمختلف مستوياته. فحسب تقرير التنمية البشرية لعام 2009، بلغ دليل التعليم 0.71111 ومعدل التمدد الاجمالي 73.7%، أما معدل معرفة القراءة والكتابة فقد بلغ 69.9%.^{xxxiii} والجدول التالي يبين بوضوح متوسط عدد سنوات الدراسة لمجموعة من الدول العربية.

الجدول رقم (02): متوسط سنوات الدراسة للأفراد من 15 سنة وما فوق لمجموعة من الدول العربية

الدولة	1965	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2009
الأردن	2.74	4.28	5.23	5.95	6.47	6.91	7.20	7.35
تونس	0.94	2.94	3.34	3.94	4.53	5.02	6.27	7.89
الجزائر	1.04	2.68	3.46	4.25	4.83	5.37	6.07	6.79
سوريا	1.77	3.65	4.47	5.11	5.48	5.77	6.02	6.96

4.90	4.14	3.95	3.74	3.27	2.53	2.66	0.81	العراق
7.10	6.97	6.22	5.96	5.75	5.43	4.53	2.88	الكويت
6.1	5.84	5.51	4.98	4.26	3.56	2.34	--	مصر

المصدر: صندوق النقد العربي، التقرير العربي الموحد، 2010.

ويتضح من الجدول السابق أن كل الدول العربية ولأغلب الفترات الزمنية حققت معدلات نمو موجبة ومرتفعة نسبيا، كما تبين أن الجزائر قد حققت تطورا ملحوظا في هذا المؤشر حيث ارتفع متوسط سنوات التمدرس من 1.04 سنة 1965 إلى سنة 6.79 في سنة 2009.

3 - مؤشر الرقم القياسي للتعليم: وهو عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمرحلة الابتدائية والثانوية والجامعية ومعدل القراءة والكتابة ومعدلات التأطير لكل أستاذ في المراحل التعليمية الثلاث باعتبارها مؤشرا عن نوعية التعلم المقدم في كل مرحلة.^{xxxiv} وقد بلغت قيمة هذا المؤشر في الجزائر 55.04% في سنة 1990 مقابل 55.8% في سنة 1997 و 56.32% في سنة 2003، بالإضافة إلى هذا نلاحظ بأن الجزائر لديها مؤشرا منخفضا مقارنة بالدول الأخرى، حيث أن قيمة هذا المؤشر قد بلغ في لبنان في سنة 2003 أكثر من 122.19%.

4 - مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة للإمهاء : لقياس رصيد رأس المال البشري، والذي يشير ضمنا إلى المدخلات التعليمية (من خلال تضمينه لمعدلات تعلم القراءة والكتابة والمقيدين بمراحل التعليم الثلاث). فقد جاءت الجزائر ضمن الدول التي عرفت معدلات تنمية بشرية متوسطة باحتلالها المرتبة 96 عالميا بعد كل من الأردن في المرتبة 95 وتونس في المرتبة 94. حيث قدر دليل التنمية البشرية للجزائر لسنة 2011 ما قيمته 0.698 في حين بلغ متوسط سنوات الدراسة المتوقع 13.1 سنة.

والجدول التالي يبين بوضوح ترتيب بعض الدول في دليل التنمية البشرية لسنة 2001.

الجدول رقم (03) : دليل التنمية البشرية لسنة 2011

الترتيب حسب دليل التنمية البشرية	دليل التنمية البشرية (القيمة)	متوسط سنوات الدراسة المتوقع بالسنوات
تنمية بشرية مرتفعة جدا		
1 -الترويج	0.943	17.3
2 -أستراليا	0.929	18.0
3 -هولندا	0.910	16.8
4 -الولايات المتحدة الأمريكية	0.910	16.0
30- الامارات العربية المتحدة	0.846	13.3
37- قطر	0.831	12.0
تنمية بشرية مرتفعة		
56- المملكة العربية السعودية	0.777	13.7
63- الكويت	0.760	12.3
64- ليبيا	0.760	16.6
71- لبنان	0.739	13.8
94- تونس	0.698	14.5
تنمية بشرية متوسطة		
95- الأردن	0.698	13.1
96- الجزائر	0.698	13.6
113- مصر	0.644	11.0

12.7	0.641	114-فلسطين
9.8	0.573	132-العراق
		تنمية بشرية منخفضة
8.6	0.462	154-اليمن
4.4	0.408	169-السودان
8.3	0.359	175-مالي

المصدر: تقرير التنمية البشرية 2011، ص 131-133.

5- هيكل الإنفاق على التعليم: قدر حجم إجمالي نفقات التعليم العام في العالم في سنة 2005 ما قيمته 2047.8 مليار دولار

أمريكي، وهو ما يمثل 4.9% من الناتج القومي الإجمالي. أما بالنسبة للدول العربية فقد سجل الإنفاق العمومي كنسبة من الناتج القومي الإجمالي تطوراً إيجابياً للفترة الممتدة من سنة 2000 إلى سنة 2005، حيث انتقل من 5.5% إلى 6.2%.^{xxxv} في حين أنه قدر المعدل بالنسبة للجزائر 5.4% لنفس السنة، ليرتفع بعد ذلك محققاً نسبة 6.0% في سنة 2007. وعموماً يمكن القول لأن الإنفاق العمومي الجاري على التعليم في الجزائر كان يمثل في المتوسط خلال الفترة 1996-2007 ما نسبته 78.5% من إجمالي الإنفاق العمومي على التعليم، في حين أن الإنفاق العمومي الاستثماري على التعليم لا يمثل في المتوسط إلى ما نسبته 21.5%.

الجدول رقم (04): تطور مؤشرات الإنفاق العمومي على التعليم في الجزائر خلال الفترة 1996-2007.

لسنوات	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
التوزيع النسبي (%) لمجموع الإنفاق العمومي على التعليم												
مجموع الإنفاق العمومي على التعليم	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
الإنفاق العمومي الجاري على التعليم	85.0%	83.5%	81.0%	82.5%	81.0%	77.0%	77.4%	79.5%	77.6%	77.3%	54.7%	70.1%
الإنفاق العمومي الاستثماري على التعليم	15.0%	16.5%	19.0%	17.5%	19.0%	23.0%	22.6%	20.5%	22.4%	22.7%	45.3%	29.9%
كنسبة مئوية (%) من الإنفاق العمومي المقلل له												
مجموع الإنفاق العمومي على التعليم	19.0%	18.3%	18.9%	19.3%	19.2%	18.9%	18.5%	18.6%	19.9%	17.5%	16.7%	14.1%
الإنفاق العمومي الجاري على التعليم	25.0%	21.8%	20.6%	21.4%	22.0%	22.2%	21.8%	23.5%	24.6%	24.9%	22.6%	23.6%
الإنفاق العمومي الاستثماري على التعليم	8.0%	10.2%	13.9%	13.2%	12.4%	12.5%	12.2%	10.3%	11.9%	8.7%	12.7%	7.3%
كنسبة مئوية (%) من الناتج المحلي الإجمالي												
مجموع الإنفاق العمومي على التعليم	6.3%	6.2%	6.8%	6.6%	5.5%	6.4%	6.5%	6.4%	6.2%	5.4%	7.1%	6.0%
الإنفاق العمومي الجاري على التعليم	5.3%	5.2%	5.5%	5.4%	4.4%	5.0%	5.0%	5.1%	4.8%	4.2%	3.9%	4.2%
الإنفاق العمومي الاستثماري على التعليم	0.9%	1.0%	1.3%	1.1%	1.0%	1.5%	1.5%	1.3%	1.4%	1.2%	3.2%	1.8%

المصدر: من خلال الاعتماد على قوانين المالية ومعطيات البنك العالمي فيما يخص الناتج المحلي الإجمالي.

والملاحظ من خلال تحليل المعطيات المتعلقة بتطور الاستثمارات التعليمية العمومية في الجزائر هو المبالغ الهامة

والمتزايدة باستمرار والتي ما فتئت السلطات العمومية الجزائرية تنفقها على هذا القطاع.

خاتمة: في ظل عولمة الأسواق والمنافسة والتطور الرهيب في تكنولوجيا الإعلام والاتصال، برزت الأهمية المتزايدة لرأس

المال البشري وضرورة الاستثمار في التعليم والمعرفة وتنمية القدرات الإبداعية، كما أصبحت المؤسسة تواجه تحديات جديدة في كيفية إدارة الموارد البشرية.

وهناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشري دائم الترتي

والنمو، سواء على المستوى الفردي أو على صعيد المجتمعات حتى يمكن للجميع المشاركة في العالم الجديد من موقع

الاقتدار، وفي ظل سياق تنافسي بالغ الحدة . كما أن الارتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا تعليم تتوفر فيه شروط الجودة الكلية في كافة مراحله ومستوياته.

وقد أكدت مجمل البحوث على أهمية التعليم في تجسيد أهداف التنمية واعتبرت ذلك بمثابة استثمار في رأس المال البشري. فالتعليم يعود على الأفراد بجملة من المزايا المادية وغير المادية؛ إذ تبين انه يسهم في رفع الإنتاجية وزيادة مستويات الأجور، كما يسهم في تحسين المستوى الصحي للأفراد وارتقايتهم في السلم الاجتماعي وغير ذلك . أما بالنسبة للدولة فان التعليم يعزز النمو الاقتصادي ويقلص الفقر والفروقات الاجتماعية...

النتائج:

- إن رأس المال البشري هو أهم المكونات الفرعية لرأس المال الفكري، وهو يعد أساساً مهماً لمكونات رأس المال المعرفي الأخرى . ورأس المال البشري يتعلق بالتفكير بصورة أساسية ويكتر على المعرفة والمهارات التي يتمتع بها أفراد المنظمة، وخصائصهم وسماتهم الشخصية؛

- إن الإعداد النوعي لرأس المال البشري يعد أحد الرهانات التنموية في سباق التنافسية العالمية . فهو الذي يمنح المجتمع قوته الإنتاجية ، التي تسهم في الإنتاج الاقتصادي وفي المعرفة وفي المعلومات وفي مجالات الإبداع الأخرى؛

- هناك اتفاق من قبل كل الباحثين على صعوبة قياس رأس المال البشري، كما أن عملية الإفصاح عنه لازالت تتم بشكل وصفي؛

- إن التعليم يعد استثماراً يخلق رأس المال البشري المؤدي إلى ارتفاع الدخل وزيادة الثروة؛

- إن التعليم عامل من أهم عوامل تراكم رأس المال البشري التي تساهم في النمو الاقتصادي، وربما قد تكون مساهمتها أكبر من مساهمة الرأس المال المادي، لأن العامل المتعلم أكثر إنتاجية من العامل غير المتعلم.

التوصيات:

- تحسين شروط إنتاج رأس المال البشري وخاصة المؤسسات التعليمية؛

- العمل على التركيز على رأس المال الأخلاقي ورأس المال البشري وتحفيز المؤسسات على استغلال هذين المفهومين جنباً إلى جنب مع رأس المال الفكري لدعم وتطوير رأس المال الإبداعي.

وفي الأخير، يمكن القول أن الإنفاق على التعليم يعتبر استثماراً في تكوين وتراكم رأس المال البشري وتوليه كل الدول في العالم أهمية كبيرة . والجزائر بدورها لم تدخر أي جهد في سبيل تكوين رأس المال البشري اللازم للنهوض بمسار التنمية الاقتصادية للبلد التعليم المجاني في كل مستويات التعليم في الجزائر.

غير أن رأس المال البشري في الجزائر لم يصبح بعد المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي كما تفترض ذلك نظريات النمو الحديثة، غير أنه لم يصبح بعد المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي كما تفترض ذلك نظريات النمو الحديثة، وإنما هو عامل فقط من عوامل النمو، مما يستدعي ضرورة الاهتمام أكثر بالتكوين النوعي لرأس المال البشري.

الهوامش

ⁱ OCDE, « mesurer le capital humain : vers une comptabilité du savoir acquis », Paris, 1996b.

ⁱⁱ Griffin, K., and McKinley T. (1992). Towards A Human Development Strategy, Occasional paper6.

ⁱⁱⁱ مهدى محمد القصاص، " بيعة استثمار رأس المال البشري دراسة ميدانية في قرية مصرية "، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي، مصر نوفمبر 2008، ص57.

- ^{iv} إيمان محمد فؤاد محمد، "تكوين رأس المال البشري"، المؤشر العلمي الثاني والعشرون للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع بالقاهرة، 2000، ص 01.
- ^v رضا إبراهيم صالح، "رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات"، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، نحو أداء متميز في القطاع الحكومي"، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1-4 نوفمبر 2009، ص 17.
- ^{vi} ناصر مراد، الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق التنمية الاقتصادية في الدول العربية، مجلة الدراسات الاقتصادية، يصدرها مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر، العدد العاشر: 73-86، 2008.
- vii OCDE، « le capital humain : comment le savoir détermine notre vie », les éditions de l'OCDE، Paris، 2007b، p30
- ^{viii} ألعلي، عبد الستار وآخرون، "المدخل إلى إدارة المعرفة"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 343.
- ix Martin Shindler، Human Capital and Labor Market Policy، University of Pennsylvania، 2002، <http://www.ssc.upenn.edu/~mschindl>
- ^x محمد دهان، "الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2010، ص 23.
- ^{xi} محمد دهان، مرجع سابق، ص 24-25.
- ^{xii} تقرير التنمية البشرية العربية، 2002، ص 101.
- ^{xiii} القضيبي، جورج، "التنمية البشرية، مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون"، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، بيروت، 1990، ص 83.
- ^{xiv} محمد أليفي، فرعون أحمد، "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة"، ورقة عمل مقدمة إلى المنتدى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة مسسيلة، الجزائر، 14-15 أبريل 2009، ص 295.
- ^{xv} راوية حسن، "مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 66.
- ^{xvi} Kuznets. In: Gay Maurau: Demographie économique. Ed. Breal، Paris، 2002، P.138
- ^{xvii} Bulletin du FMI: Les sentiers de la croissance. Entretien avec Xavier Sala-i-Martin: Problemes Economiques، N°2731، Oct.2001، P. 11
- ^{xviii} OCDE: Des idées pour la croissance. A l'initiative de Michel Didier. Ed. Economica، Paris، 2003، P.29.
- ^{xix} United Nations، Globalization and Labor Markets in The ESCWA Region، New York، 2001، p19.
- ^{xx} إيمان محمد فؤاد محمد، مرجع سابق، ص 01
- ^{xxi} AGHION,P، HOWITT,P. « Théorie de la Croissance Endogène », les éditions Dunod، Paris، 2000، pp 467-482."
- ^{xxii} David Donnell، Philip Regan، and Brian Coates، Intellectual Capital: A Habermasian Introduction، Journal of Intellectual Capital، Vol. 1، Issue 2، UK، 2000.
- ^{xxiii} Nesbit، T.،(2001)، An Investigation into Core management skills for keeping E-Commerce on Track (Massey University: research Report، Palmerston North.).
- ^{xxiv} Lau، T.، K. Chan، and T. Man،(1998)، "The Entrepreneurial and Managerial Competencies of Small Business Owner/ Manager in Hong Kong Conceptual and Methodological Considerations," Paper presented at The 4th International Conference on Competence-based Management، Oslo، 18-20 June.
- ^{xxv} رضا إبراهيم صالح، مرجع سابق، ص 22.
- ^{xxvi} على السلمي، "إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية"، دار غريب، القاهرة، 2002، ص 01.

^{xxvii} حامد عمار ، من السلم التعليمي إلى الشجرة التعليمية ، المجلة الاجتماعية القومية ، عدد خاص " عن التعليم " ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة ، سبتمبر ، 1998 ، ص 6 .

^{xxviii} United Nations, Globalization and labour Markets in the ESCWA Region , New York , 2001, p. 19.

^{xxix} الركابي، عبد ضمّد، "الاستثمار في الإنسان وأهمية رأس المال البشري في إستراتيجية التصنيع الخليجية"، مجلة الاقتصادي، 1981 ، ص 27.

^{xxx} SCHULTZ, T. W. (1961). Investment in Human Capital. American Economic Review , 51 (1), p1.

^{xxxi} BECKER, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press, p1.

^{xxxii} وزارة التربية والتعليم، " إنخفاض نسبة الأمية في الجزائر إلى 19.4% في عام 2011"، المتصفح على يوم 2011/11/10 على الموقع التالي: www.akhbarelyoum-dz.com

^{xxxiii} United nations, (2009). Human development report

^{xxxiv} محمد عدنان وديع، " التعليم والنمو وسوق العمل في إطار برنامج التعلم عن بعد"، المعهد العربي للتخطيط، 2005، موقع الانترنت http://www.arab-api.org/course14/c14_4htm

^{xxxv} قاعدة بيانات معهد اليونسكو للإحصاء 2008.