



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أبو بكر بلقايد - ملحقة مغنية -
قسم العلوم التجارية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال الموارد البشرية

الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في النهج الاقتصادي دراسة ميدانية وتطبيقية

تحت إشراف:

أ. عيسى نبوية

من إعداد الطالبة:

بن رمضان نجيمة

بادة إيمان

أعضاء لجنة المناقشة :

رئيسا	ملحقة مغنية	أستاذة مساعدة أ	أ. خلوط عواطف
مشرفا	ملحقة مغنية	أستاذة مساعدة أ	أ. عيسى نبوية
ممتحنا	ملحقة مغنية	أستاذ محاضر	د. أويختي نصيرة

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

يَأْيِهَآ الذِّیْنَ آمَنُوا إِذَآ قِيلَ لَكُمْ
تَقَسَّعُوا فِی الْمَجْلِسِ فَانصَبُوا وَیَفْسَحِ اللّٰهُ
لَكُمْ إِذَآ قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا یَرْفَعِ اللّٰهُ
الذِّیْنَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالذِّیْنَ أُوتُوا الْعِلْمَ
وَرَحَاتٍ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِیْرٌ

(صدق اللّٰه العظیم)

" الآیة 11 (المجادلة) "

إهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"يرفع الله الذين آمنوا منكم و الذين أوتوا العلم درجات و الله بما تعملون خبير"

صدق الله العظيم

أهدي عملي هذا إلى من كلله بالهبة و الوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من أحمل اسمه

بكل افتخار أرجو من الله أن يمد في عمرك ل ترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار، وستبقى

كلماتك نجوما أهدتي بها اليوم و غدا و إلى الأبد والدي العزيز عبد المجيد.

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب و الحنان و التفاني إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها

بلسم جراحي إلى أعلى الحبايب أمي العزيزة زليخة.

إلى القلوب الطاهرة الرفيقة و النفوس البريئة إلى ريحان حياتي إخوتي وفاء، حياة، أحمد.

إلى من تحلو بالإخاء و تميزوا بالوفاء و العطاء إلى يبايع الصدق الصافي إلى من معهم سعدت

وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة و الحزينة سرت إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم

صديقتي، و اخص بذكر من شاركتني هذا العمل المتواضع صديقتي نجيمة .

إلى كل الأهل و أعز الأصدقاء و طلبة ملحقة مغنية جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان

إهداء

أهدي ثمرة جهدي :

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار، إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حنان، إلى من كلت أنامله وتحمل عبء الحياة حتى لا نحس بالحرمان، إلى من كان لي درع أمان أحتمي به من نائبات الزمن، إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار: والدي حماه الله.

إلى التي رأني قلبها قبل عينيها وحضنتني أحشائها قبل يديها وأرضعتني من ينابيع الحب والحنان، إلى من كان دعاؤها سر نجاحي، إلى من حملنا لها من المودة ما يفوق قلوبنا فأبت النفس إلا أن تهديها ثمرة الجهد، إلى من في حقها نظمت الأشعار والقصائد، إلى من الجنة تحت قدميها : أُمِّي الغالية أطال الله عمرها وجزاها كل خير.

إلى شمعة تنير ظلمة حياتي، إلى من آثرتني على نفسها، صاحبة القلب الطيب والنوايا الصافية، إلى التي لولاها ما تم بحثي هذا، شقيقتي الكبرى فوزية جزاه الله خيرا على صنعها.

إلى توأم روحي ورفيقتي في هذه الحياة، إلى من بوجودها أكتسب محبة وقوة لا حدود لهما، إلى ربحانة حياتي، أختي الغالية أنيسة وفقها الله في مسعاها.

إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة، إلى من كانوا ملاذي وملجئي، إلى القلوب الناصعة البياض التي أزهرت أيامي بمحبتهم جداي الغاليان علي وعائشة بارك الله في عمرهما وأدامهما تاجا يعتلي رؤوسنا.

إلى من شاركتني هذا العمل وكانت نعم الأخت بحيث يصعب علي فراقها وفقها الله وأنار دربها بكل خير: إيمان بادة.

إلى من علمونا حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأجلى عبارات العلم، إلى من صاغوا لنا علمهم حروفا وفكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح، إلى أساتذتنا الكرام. وأخص بالذكر أستاذاتي، عيسي نبوية، رحوي حسنية، خلوط عواطف وفوقي خديجة.

إلى كل زملائي وزميلاتي دفعة 2016.

إلى كل من افتكرهم القلب ونسيهم القلم.



شكر وعرهان

الحمد والشكر لله ذي الجلال الذي عمزت عن إدراك كنهه عقول العارفين والكمال الذي قصرت عن إحصاء ثنائه السنة الواصفين والقدرة التي وجلت من رهبتها قلوب الخائفين والعظمة التي عنت لعزتها وجوه الطائعين والعلم الذي لم يدركه أحد من العالمين، وأرسل الرسل مبشرين ومنذرين رحمة للعالمين، وختمهم بنبينا محمد صاحب الكتاب الأبقى والقلب الأتقى عليه أركى الصلاة والتسليم، وصل اللهم على نبي المرسلين وعلى آله و أصحابه أجمعين، وعلى من والاه إلى يوم الدين.

يسرني بعد حمد الله عز وجل على نعمه وفضله أن أتقدم بجزيل الشكر ووافر الامتنان إلى الأستاذة المشرفة على مذكرة تخرجي عيسى نبوية. وشكري الخالص إلى الأستاذ الفاضل الدكتور تريش محمد رئيس قسم العلوم التجارية. كما أتقدم بأسمى آيات الشكر ومعاني التقدير إلى مدير الملحقة الجامعية الدكتور مراد نعوم حفظه الله و أدامه دخرًا للعلم و الجامعة، و إلى كل من ساهم في إخراج هذا البحث إلى النور، نخص بالذكر كل عمال مؤسسة الحرف المنزلي تافنة بمغنية -سيرتاف-، مؤسسة الذرة و مؤسسة بنطال. ونتقدم بخالص الشكر إلى كل من بذل معنا جهدا ووفر لنا وقتا ونصح لنا قولاً، نسأل الله أن يجزيهم عنا خير الجزاء.

" فهل جزاء الإحسان إلا الإحسان "

الملخص:

يكتسي رأس المال البشري أهمية عظمى، لذلك تسعى جُلّ الدول إلى الاستثمار فيه لاعتباره أهم عامل و متغير يمكنه التأثير و تحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي، و خير دليل على ذلك على ذلك معدلات النمو للدول الآسيوية التي أجهزت العالم، و يكون الاستثمار في رأس المال البشري في ثلاث صور رئيسية هي التدريب، التعليم و الصحة و حاولنا في هذه الدراسة تبيان أثر هذا الأخير على النمو الاقتصادي، من خلال تقصي وضع التدريب في المؤسسات في المؤسسات حيث أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن التدريب يكسب العامل مهارات جديدة و ينمي كفاءاته مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج و الإنتاجية و بالتالي رفع مردودية المؤسسات و مما يؤدي إلى توسيع النشاط الاقتصادي و منه يتحقق النمو الاقتصادي، أما الدراسة القياسية فتناولت واقع التعليم و الصحة و أشارت النتائج إلى وجود علاقة خطية موجبة و طردية بين كل من مؤشر التنمية البشرية و النفقات على التعليم كنسبة من PIB مع النمو الاقتصادي، أما النفقات على الصحة فكانت علاقة عكسية و هذا باستخدام بيانات السلاسل الزمنية للفترة الممتدة بين 1990-2015، و باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية في التقدير.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال البشري، النمو الاقتصادي، التدريب، التعليم، الصحة.

Résumé :

Le capital humain est d'importance primordiale, donc tous les pays cherchent à investir dans ce secteur comme étant le facteur le plus important pour réussir la croissance économique, et la meilleure preuve de cela est les taux de croissances marqués par les Tigres d'Asie. L'investissement dans le capital humain peut être sous trois axes principaux : la formation, l'éducation et la santé. Nous avons essayé dans cette étude de tester l'impact de ce dernier sur la croissance économique en Algérie, à travers la situation de la formation dans quelques entreprises, les résultats du questionnaire ont prouvé que la formation permet d'acquérir de nouvelles aptitudes et de développer les compétences principales qui fait augmenter la production et la productivité, et donc atteindre la croissance économique. Les résultats obtenus à travers l'étude économétrique nous a indiqué l'existence d'une relation linéaire et une corrélation positive entre l'IDE et Depedu à la croissance économique, tandis que les dépenses sur la santé sont d'une relation inverse, cela en utilisant des séries chronologiques et la méthode des moindres carrées pour la période 1990-2015.

Mots clés : capital humain, investir dans le capital humain, croissance économique, formation, éducation, santé.

Abstract :

Human capital is of the utmost importance, so all countries aim to invest in this sector as being the most important factor in order to succeed economic growth, and best evidence of this is the growth rate scored of Asia Tigers. Investment in human capital can be in the three main areas: training, education and health. We tried in this study to test the impact of the latter on economic growth in Algeria, through the training situation in few companies, the survey results have proven that the training provides new skills and scale up major competencies which increase production and productivity, and thus achieve economic growth. The results obtained through the econometric study has indicated the existence of a linear relationship and a positive correlation between IDE and Depedu on economic growth, while spending on health was an inverse relationship, that using time series and the least square method for the period 1990-2015.

Keyword: human capital, investment in human capital, economic growth, training, education, health.

المقدمة العامة

الفصل الأول: مدخل للاستثمار في رأس المال البشري

تمهيد الفصل

المبحث الأول: ماهية رأس المال البشري

المطلب الأول: نشأة وتطور رأس المال البشري

المطلب الثاني: مفهوم رأس المال البشري

المطلب الثالث: أسباب الحاجة إلى رأس المال البشري

المطلب الرابع: المبادئ الأساسية لقياس رأس المال البشري

المبحث الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري

المطلب الأول: تعريف الاستثمار في رأس المال البشري

المطلب الثاني: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

المطلب الثالث: محددات وإبعاد الاستثمار في رأس المال البشري

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في رأس المال البشري

المبحث الثالث: مجالات الاستثمار في رأس المال البشري

المطلب الأول: مجال التعليم

المطلب الثاني: مجال التدريب

المطلب الثالث: مجال البحوث العلمية

المطلب الرابع: مجال الصحة

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: أساسيات حول النمو الاقتصادي

تمهيد الفصل

المبحث الأول: ماهية النمو الاقتصادي

المطلب الأول: مفهوم النمو الاقتصادي

المطلب الثاني: أنواع ومصادر النمو الاقتصادي

المطلب الثالث: العوامل التي تؤثر في النمو الاقتصادي

المطلب الرابع: الفرق بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية

المبحث الثاني: نظريات النمو الاقتصادي

المطلب الأول: النمو الاقتصادي لدى لكلاسيك

المطلب الثاني: النمو الاقتصادي لدى النيو كلاسيك

المطلب الثالث: النمو الاقتصادي لدى الكنزيون

المطلب الرابع: النمو الاقتصادي في الفكر المعاصر

المبحث الثالث: العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي

المطلب الأول: أثر التعليم على النمو الاقتصادي

المطلب الثاني: أثر الاستثمار في الصحة على النمو الاقتصادي

المطلب الثالث: دور التدريب في النمو الاقتصادي

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: دراسة ميدانية قياسية لأثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في

الجزائر

تمهيد الفصل

المبحث الأول: دراسة ميدانية لدور التدريب في النمو الاقتصادي

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسات المدروسة

المطلب الثاني: الدراسة التطبيقية وتحليل النتائج

المبحث الثاني: دراسة قياسية لأثر الاستثمار في التعليم والصحة على النمو الاقتصادي

المطلب الأول: تحليل تطور التعليم في الجزائر

المطلب الثاني: تقدير النموذج وتحليل النتائج

خلاصة الفصل

خاتمة عامة

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
43	بعض الأمراض المهنية ومسبباتها.	الجدول -01-
53	الفرق بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية.	الجدول -02-
87	نسبة مساهمة التعليم في المعدل السنوي لنمو الناتج الوطني.	الجدول -03-
119	عدد التلاميذ والطلبة المسجلين في الفترة الدراسية 1990-2011.	الجدول -04-
123	اختبار ADF لمعدل النمو الاقتصادي للفرد PIBH في الجزائر.	الجدول -05-
124	اختبار ADF للفرق الأول لمعدل النمو الاقتصادي للفرد PIBH في الجزائر.	الجدول -06-
125	اختبار ADF لنفقات التعليم كنسبة من PIB في الجزائر.	الجدول -07-
127	اختبار ADF لنفقات الصحة كنسبة من PIB في الجزائر.	الجدول -08-
129	اختبار ADF لمؤشر التنمية البشرية IDH في الجزائر.	الجدول -09-
129	اختبار ADF للفرق الأول لمؤشر التنمية البشرية IDH في الجزائر.	الجدول -10-

الصفحة	عنوان الشكل	الشكل
51	أشكال النمو الاقتصادي عبر الزمن.	الشكل -01
71	تصورات آدم سميث حول النمو الاقتصادي.	الشكل -02
74	نموذج ريكاردو في النمو الاقتصادي .	الشكل -03
90	كيف تؤثر الصحة على النمو الاقتصادي.	الشكل -04
93	دور التدريب في النمو الاقتصادي .	الشكل -05
100	الهيكل التنظيمي لمصنع الذرة .	الشكل -06
102	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الخبز المنزلي.	الشكل -07
104	الهيكل التنظيمي لورشات الإنتاج .	الشكل -08
108	الهيكل التنظيمي لمؤسسة بنطال.	الشكل -09
120	يوضح لنا تطور عدد التلاميذ والطلبة لفترة 1990-2011.	الشكل -10
121	تطور الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر في الفترة 1990-2015 ب ¹⁰ دج.	الشكل -11
123	تطور معدلات النمو الاقتصادي للفرد الواحد في الجزائر في الفترة الممتدة من سنة 1990-2015.	الشكل -12
125	تطور نفقات التعليم في الجزائر في الفترة 1990-2015 ب ¹⁰ دج.	الشكل -13
127	تطور نفقات الصحة في الجزائر في الفترة 1990-2015 ب ¹⁰ دج.	الشكل -14
128	تطور مؤشر التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990-2015.	الشكل -15

الصفحة	الملحق	الرقم
139	الاستبيان	1
142	MAÏSERIE DE MAGHNIA	2
143	Fiche d'identification de la filiale	3
145	بين	4
146	محضر التنصيب	5
147	تمديد، توظيف	6
148	Demande d'absence	7
149	Demande de recuperation	8
150	Titre de congé	9
151	Demande de congé annuel	10

يعد رأس المال البشري نعمة إذا ما أدير بعناية حيث أنه يؤدي دورا هاما في خدمة كل من التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع دول العالم دون استثناء. حيث تستخدم بعض الدول رأس المال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية، ومفاد ذلك أن أهمية تنمية رأس المال البشري تفوق أهميته رأس المال المادي، ويعود ذلك إلى التكلفة العالية في إعداده وتكوينه منذ الطفولة إلى أن يصبح قادرا على أداء عمل منتج. إن الأهمية البالغة للعنصر البشري وما يمتلكه من طاقات خلاقة دعت الاقتصاديين إلى اعتباره العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية شريطة أن يكون ذا مستوى مناسب من التطور والتفتح والاندفاع الذاتي، ويعتبر الاستثمار في العنصر البشري إحدى الاستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تركز على رفع إنتاجية الموظف من خلال التدريب والتعليم وتطوير مهاراته وقدراته الإبداعية. وحسب الاقتصادي [Stein Hence, 1939] فإنه من شروط تحقيق النمو الاقتصادي ضمان اليد العاملة التي تمثل عاملا مجددا وخالقا للنمو بشرط توفر المناخ المناسب لتأهيلها بهدف تكوين رأس المال البشري الذي يؤدي بدوره إلى تحسين القدرة الإنتاجية والتطور التكنولوجي فالعقل البشري هو الذي يبدع ويبتكر ويصنع، وبالتالي فإن تراكم رأس المال البشري يساهم في التقدم التقني الذي يعد مصدرا من مصادر النمو الاقتصادي المستدام.

وفي السبعينات، كرس معظم دول العالم جهودا عديدة من أجل تطوير رأس المال البشري وزيادة دوره في قيادة العملية التنموية. وعلى الرغم من التباين بين الدول في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فإن معظم دول العالم تشترك في خاصيتين في مجال بناء رأس المال البشري. تتمثل الخاصية الأولى في اعتماد معظم الدول في بداية الأمر على التعليم كمحرك أساسي في بناء رأس المال البشري لما يمكن أن يحدثه التعليم من تحسن في الدخل ونوعية الحياة عند المتعلمين، مما ينعكس إيجابا على مؤشر التنمية البشرية. بينما تتمثل الخاصية الثانية في التقاء معظم الدول حول ضرورة تحمل القطاع العام لجزء كبير من الأعباء المالية ووضع السياسات والاستراتيجيات وسن القوانين والتشريعات التي يمكن أن تؤثر إيجابيا على عملية البناء، وعدم الركون الكامل إلى القطاع الخاص للقيام بهذه المهمة على الرغم من التوجه الحالي في معظم دول العالم نحو التخصصية وزيادة دور القطاع الخاص في تقديم العديد من الخدمات التي كانت مهمة تقديمها مقتصرة على القطاع العام.



وعلى الرغم من التباين في الأساليب المختلفة التي انتهجتها الدول المختلفة لزيادة كفاءة رأس المال البشري، ظل التعليم والتدريب من أكثر العوامل أهمية في قيادة دفعة التنمية البشرية. وقد انصب الاهتمام الدولي في التعليم على ثلاثة محاور. يتمثل المحور الأول في توسيع قاعدة التعليم وخفض نسبة الأمية إلى أدنى مستوياتها ومحاولة جعل التعليم الأساسي أمراً إلزامياً وحققا مكتسباً لجميع طبقات المجتمع. أما المحور الثاني فهو التركيز على التعليم النوعي لرفع كفاءة رأس المال البشري وزيادة إنتاجيته. والمحور الثالث يدور حول أهمية تعليم المرأة ومحاولة زيادة مشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وقد أثبتت تجارب بلدان جنوب شرق آسيا ومجموعة دول OECD التي تعتبر من أكثر تجارب العالم ثراءً في مجال التنمية البشرية صحة هذا النهج في قيادته لعملية التنمية الشاملة [Mok and Welch, 2003].

وقد زاد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة الذي يتطلب تراكماً كمياً ونوعياً في رأس المال البشري بحيث يكون قادراً على إحداث نقلة كبيرة في هياكل الإنتاج والتوزيع على مستوى الاقتصاد العالمي [Marginson and Mollis, 2002]. مما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجها بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملائمة وانسجاماً مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

كما ازداد الاهتمام الدولي بالتعليم لضرورات عدة توجد على مستوى الوطن والفرد. إن ضمان المحافظة على المركز التنافسي لأي دولة يتطلب منها استخدام أرفع المستويات التكنولوجية والاستفادة من جميع الاكتشافات والاختراعات التي تم التوصل إليها في العالم. ولا يتسنى لأي مجتمع الاستفادة من هذه الاكتشافات والاختراعات إذا لم يتم تطوير نظامه التعليمي والتدريبي ويجعله قادراً على استيعاب التطورات الكبيرة في أنظمة المعلومات والاتصالات وعلوم المواد [Porter, 2002]. هذا من جهة ومن جهة ثانية، فإن مساهمة التعليم في رأس المال البشري تنعكس إيجاباً في زيادة وتطوير النمو الاقتصادي، وزيادة إمكانية التعامل والتعاون بين الدول. وعلى مستوى الفرد يساهم التعليم في تحسين الحصول على فرص العمل ومستوى الدخل، مما يخفف من أعباء الفقر ويحد من انتشار الأمراض. ناهيك عن الصدى الاجتماعي والحركية والمرونة التي يوفرها التعليم للقوة العاملة [Mankiw, 1992].

إن 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 لكنها تحتاج إلى مراجعة دورية، لسهولة تأثر نتائجها بكثير من العوامل السلوكية التي لا يمكن السيطرة عليها كما هو الحال في بناء رأس المال العيني.

ومما سبق لنا ذكره، تبرز لنا أهمية دراسة العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي، حيث يعد الاستثمار في رأس المال البشري من أهم العوامل التي تؤثر على النمو الاقتصادي في الاقتصاد الوطني، ولا يعتمد تكوين رأس المال البشري على التعليم والتدريب فقط بل على مقدار الخدمات الصحية والاجتماعية التي تعمل على بناء وصيانة رأس المال البشري. لذلك هنالك ربط بين ما عرف بالتنمية البشرية والنمو الاقتصادي، حيث أن كل واحد منهما ينعكس على الآخر سلبيًا وإيجابيًا، حيث أن النمو الاقتصادي يتم من خلال تحسين القدرات البشرية، كما أن تحقيق النمو المنشود ينعكس على التنمية البشرية حيث يوسع من الخيارات أمام الموارد البشرية بشكل خاص وأمام السكان بشكل عام.

وتعد تجربة النور الآسيوية خير دليل ومثال على ذلك، فخلال أربعة عقود من العمل التنموي حققت خلالها معدلات نمو اقتصادي عالية وتصنيع سريع وتحولت إلى بلدان متقدمة ساعدت في نمو اقتصاديات بعض الدول الآسيوية، فكانت نتيجته مذهلة ومحيرة لكل أساتذة وخبراء الاقتصاد في العالم. إذ تمكنت تلك الدول من التغلب على شحها ثرواتها الطبيعية وعدم وجود موارد اقتصادية كافية، لتصنع لها مكانًا مرموقًا بين الدول الصناعية الكبرى لتكون بذلك منافسًا قويًا وشريكًا مؤثرًا في الاقتصاد العالمي. وهذا من خلال الالتزام الصارم بسياسات اقتصادية واضحة والعمل الدءوب على تنفيذها والتركيز على النهوض بالتصنيع والتصدير لسد حاجات الدول الأخرى مع الحفاظ على فائض تجاري جيد من خلال الاستمرار في توسيع الإنتاج، بالإضافة إلى إزالة العقبات التي تقف في طريق الاستثمار الأجنبي المباشر وغير المباشر، كما أن أهم عامل حسب رأي علماء الاقتصاديين هو حرص حكومات تلك الدول على الاستثمار في تطوير المواطن ورفع المستوى التعليمي والمعرفي ودعم مراكز البحوث العلمية لبناء رأس مال بشري فعال الذي مثل السبب الرئيس للنمو الاقتصادي الذي حققته.

والجزائر و باعتبارها دولة نامية تسعى إلى تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة، ورفع المستوى المعيشي، وكسب مقومات وإمكانيات تمكنها من مواجهة المنافسة العالمية؛ من خلال السعي إلى اكتساب مزايا وقدرات تنافسية والتي تكون أساسها ودعائمها الحصول على مصادر التكنولوجيا والكفاءات البشرية ذات القدرات الذهنية والفكرية القادرة على الابتكار والإبداع. وفي هذا الصدد عملت إلى بذل جهود لإعادة هيكلة اقتصادها لتتماشى مع التحولات الاقتصادية والسياسية التي تشهدها الساحة الدولية، وذلك بالعمل على هيكلة الاقتصاد الوطني من خلال توفير بيئة أعمال ملائمة، وذلك لا يكون دون وضع سياسات واستراتيجيات تهدف إلى تنمية و بناء رأس المال البشري.

مما سبق ذكره ارتأينا طرح الإشكالية التالية كنقطة رئيسية يعالجها موضوعنا: ما هو دور الاستثمار في

رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر؟

ومن أجل الإحاطة والإمام بهذا الموضوع قمنا بطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود برأس المال البشري؟
- كيف يكون الاستثمار في رأس المال البشري؟
- ما العلاقة التي تربط بين التعليم والنمو الاقتصادي؟
- ما هي الإمكانيات البشرية والتعليمية في الجزائر؟
- كيف يؤثر التعليم على النمو الاقتصادي في الجزائر؟
- كيف تؤثر الصحة على الاستثمار في رأس المال البشري؟

فرضيات الدراسة:

أما الفرضيات التي اعتمدت للإجابة على الأسئلة المطروحة، فهي كالتالي:

❖ هل يؤثر الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التدريب في رفع الأداء الاقتصادي

للمؤسسة الجزائرية؟

❖ هل يؤثر الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والصحة إيجابا على النمو

الاقتصادي في الجزائر؟

هدف وأهمية الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في عملية النمو الاقتصادي من خلال بناء رأس مال بشري فعال بالاعتماد على عنصري التعليم والتدريب. كما تكمن أهمية هذا البحث في كونه يسلط الضوء على أحد القضايا الأساسية التي أخذت اهتمام مختلف الباحثين والاقتصاديين منذ زمن، حيث أن اهتمام النظرية الاقتصادية بقضية رأس المال البشري هو اهتمام قدم قدم علم الاقتصاد ذاته، فمنذ الكتابات الأولى لآدم سميث والتي تركزت حول أهمية التخصص وتقسيم العمل في أسباب ثروة وتقدم الأمم، كان العنصر البشري محور العملية التنموية. ولقد اعتبرت نماذج النمو الاقتصادي الجديدة رأس المال البشري العنصر الحاسم في عملية التنمية، وأرجعت إليه الفضل في معظم النجاحات التي تحققت في العديد من دول العالم وعلى رأسها النمرور الآسيوية.

أسباب اختيار الموضوع:

لم يأت اختيار الموضوع بطريقة عفوية وإنما كان نتيجة تأمل لمضمونه، ويمكن إجمال الأسباب الأساسية التي دعتنا إلى اختيار هذا الموضوع كالاتي:

- الحدائة النسبية للموضوع واندراجه تحت المواضيع التي تدور حولها نقاشات مستفيضة.
- اعتماد الدولة الجزائرية اعتمادا كليا على الموارد الطبيعية -قطاع المحروقات- كونه ظل محتفظا بدور القائد بين باقي قطاعات الاقتصاد في الجزائر وإهمالها للمورد البشري.
- الرغبة الشخصية في دخول عالم اقتصاد المعرفة وأثره على النمو الاقتصادي في الجزائر والتعرف على مختلف أبعاده.

منهج الدراسة:

للإجابة عن التساؤلات المطروحة، ومن أجل اختبار صحة الفرضيات التي تمت صياغتها، حاولنا استخدام المناهج المتعددة المستخدمة في الدراسات الاقتصادية، وعليه فقد اعتمدنا في دراستنا على استخدام المنهج الوصفي التحليلي من أجل وصف وتحليل المشكلة المدروسة، المنهج التاريخي فيما يخص بعض الأجزاء المتعلقة بتاريخ قطاع التعليم في الجزائر، كما نستخدم المنهج الاستقرائي عن طريق استعمال الأدوات الإحصائية وبرنامج Eviews 6 في الدراسة القياسية.



وتستمد الدراسة بياناتها من الديوان الوطني للإحصاءات ONS، البنك الدولي، الإحصائيات المالية الدولية IFS، مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية SESRIC. استخدام برنامج SPSS لتحليل الإستبانة بالإضافة إلى برنامج .

حدود الدراسة:

سيتم التركيز في هذه الدراسة على البحث في العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي بشكل خاص في الجزائر، واختبار هذه العلاقة بالتحليل بالإضافة إلى استخدام مبادئ الاقتصاد القياسي التطبيقي لتشخيص العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة الممتدة بين 1990-2015 .

أقسام الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على خطة مكونة من ثلاث فصول، وهي كالتالي:

الفصل الأول: تم تخصيصه لدراسة مدخل للاستثمار في رأس المال البشري. و يحتوي على ماهية رأس المال البشري و الاستثمار في رأس المال البشري و مجالات الاستثمار في رأس المال البشري.

الفصل الثاني: تم تخصيصه لدراسة أساسيات حول النمو الاقتصادي. و يحتوي على ماهية النمو الاقتصادي و نظريات النمو الاقتصادي و العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي.

الفصل الثالث: تم تخصيصه لدراسة تطبيقية لدور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي

الأبحاث والدراسات السابقة:

لا شك أن لموضوع الموارد البشرية والنمو الاقتصادي أهمية بالغة أدركها الباحثون فجاءت مساهماتهم في تناولات عديدة لهذا الموضوع نذكر منها على سبيل المثال أهم دراسة في هذا المجال والتي تعد المرجع الأساسي لباقي الدراسات وهي دراسة الاقتصادي Shultez والذي يرى بأن مفتاح النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان، ويعتقد أن البشر أنفسهم يمثلون الازدهار الاقتصادي المتوقع، وأن رأس المال البشري يختلف عن نوعين آخرين من رأس المال وهما رأس المال الطبيعي ورأس المال الآلي، حيث يمثل رأس المال البشري طبقا لشولتز القدرة والمعلومات ذات القيمة الاقتصادية، كما انه مصدر قابل للتجديد

وليس هناك أية حدود نظرية لمخزونه بخلاف الأنواع الأخرى لرأس المال¹. وانتهى شولتز إلى أن " فكرته الأساسية عن رأس المال البشري قادت إلى فكرة الاستثمار في رأس المال، بمعنى الاستثمار في تعليمهم وصحتهم وفي تدريبهم وفي تنمية مهاراتهم التنظيمية والإدارية"².

ولقد ساهم الاقتصادي Becker إلى حد بعيد في انتشار فكرة الاستثمار في رأس المال البشري، خلال أوائل الخمسينات ونهاية الستينات، حيث فرق بين نوعين أساسيين من التدريب: التدريب العام والتدريب المتخصص، ففي حين يستفيد العامل والمتدرب بدرجة أكبر من النوع الأول من التدريب (الاستثمار في رأس المال البشري) فإن المنشأة أو صاحب العمل هو المستفيد الأكبر من النوع الثاني³.

للدراسة الباحثان⁴ Awead و Ajayi تحاول تلك الدراسة اختبار سببية العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في نيجيريا خلال الفترة 1975-2005، وذلك باستخدام طريقة تصحيح الخطأ، ولقد عبرت الدراسة عن النمو الاقتصادي في نيجيريا باستخدام الناتج المحلي الإجمالي GDP بالأسعار الجارية، كما عبرت عن الاستثمار في رأس المال البشري HCI باستخدام إجمالي الإنفاق الحكومي على التعليم والصحة. وقد أشارت نتائج النموذج إلى أن أكثر من 60% من التغيرات التي حدثت في النمو الاقتصادي قد تم تفسيرها بالتغير الأخر المتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري ومن ثم فإنه يمكن القول بأن هناك علاقة سببية مباشرة بين HCI و GDP.

دراسة كل من الباحثين Okwn و Owlabi⁵ تناول هذه الورقة دور تطوير الموارد البشرية من خلال جانبي التعليم والصحة في تحقيق النمو الاقتصادي في نيجيريا. ولقد تمثل المنهج الذي تبنته الورقة في تطبيق نموذج انحدار متعدد بالاعتماد على طريقة المربعات الصغرى العادية، حيث جاء الناتج المحلي الإجمالي GDP كمتغير تابع وذلك كمؤشر على النمو الاقتصادي في النموذج الذي احتوى على

¹ عماد الدين أحمد المصباح، رأس المال البشري في سوريا: قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ورقة بحثية مقدمة إلى ندوة الاقتصاد السوري: رؤية شبابية، المزمه: المركز الثقافي العربي، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 23 يوليو 2005.

² أشرف العربي، "التنمية البشرية في مصر: الوضع الحالي، أسبابه، انعكاساته، وإمكانية تطويره"، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 1997.

³ Gray S. Becker, Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, New York: National Bureau of Economic Research, 1975.

⁴ A. A. Awe ad S.O. Ajayi, the Nexus Between Human Capital Investment and Economic Growth in Nigeria, Pakistan journal of social science, (Med Well Journal, vol 7, no.1, 2010).

⁵ Owlabi S.A and Okwu A.T, "a Quantitative Analysis of the Role of Human Resource Development in Economic Growth in Nigeria, European Journal of Economics, Finance and Administrative science, (Lefkosa: issues 27, 2010).



عدد من المتغيرات المفسرة وهى : الإنفاق الحكومي على الصحة GEH والإنفاق الحكومي على التعليم GEE ومعدل الالتحاق بالتعليم الابتدائي PER ومعدل الالتحاق بالتعليم الثانوي SER ومعدل الالتحاق بالتعليم العالي TER وهى كلها مؤشرات على مستوى التنمية البشرية والتعليمية في نيجيريا وذلك خلال الفترة الزمنية 1983-2007. وقد تم التعبير عن النموذج من خلال العلاقة التالية :

$$GDP = f(GEH , GEE, PER, SER, TER)$$

ولقد أظهرت نتائج النموذج أن كلا من الإنفاق الحكومي على التعليم والصحة، ومعدل الالتحاق بالمستويات التعليمية المختلفة مجتمعة كان لها تأثير موجب ومعنوي إحصائياً على النمو الاقتصادي، وقد استطاعت المتغيرات المفسرة تفسير 93.8% من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع وذلك بدرجة 95%. أي أنه يمكن قبول الفرض القائل بأن تنمية الموارد البشرية من خلال التعليم والصحة لها تأثير ملموس على النمو الاقتصادي في نيجيريا. ولقد أوصت الورقة بزيادة الجهود الحكومية الموجهة نحو تدعيم قطاعي الصحة والتعليم من خلال زيادة الميزانية المخصصة لكل منهما، حيث تتحمل الحكومة المسؤولية الرئيسية في تحسين جودة التعليم وتوفير رعاية صحية ملائمة ، بينما يلعب القطاع الخاص دوراً مكملاً في هذا الشأن.

للدراسة⁶: Abiodum Lawl N, and Wahab T . Iyiola تهتم هذه الورقة بدراسة العلاقة بين التعليم والنمو الاقتصادي في نيجيريا، حيث اعتبرت التعليم أحد أهم المكونات الأساسية المؤثرة في تكوين رأس المال البشري والذي بدوره يعتبر عاملاً هاماً لتحقيق التنمية المستدامة بالدولة. وتمثل المنهج الذي اتبعته الورقة في استخدام نموذج قياس يعتمد على طريقة المربعات الصغرى من خلال تحليل بيانات سلسلة زمنية للفترة (1980-2008) . وطبقت الورقة النموذج التالي في محاولة منها لتحديد أهمية التعليم في تحقيق النمو الاقتصادي في نيجيريا:

$$RGDP =f(FCF , LABF , EDUC).$$

حيث:-

⁶ Lawal ,N . Abiodum and Wahab , T. Iyiola, "Education and Economic Growth : the Nigerian experience ", Journal of Emerging Trends in Economic and Management Sciences . (Manchester : scholar link Research Institute Journals , vol 2, No .3, 2011).

$RGDP =$ معدل النمو الحقيقي للناتج المحلي الإجمالي .

$FCF =$ تكوين رأس المال الثابت.

$LABF =$ القوى العاملة معبراً عنها بأرقام الالتحاق بمستويات التعليم المختلفة.

$EDUC =$ المخصصات الموجهة للتعليم من الموازنة.

وقد أوضحت النتائج أن المتغيرات المفسرة استطاعت تفسير 99% من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع , أي أن الاستثمار في التعليم له تأثير مباشر ومعنوي على النمو الاقتصادي في نيجيريا . وبالتالي كلما تزايد الاستثمار في التعليم – مع الحفاظ على جودة العملية التعليمية – كلما كان قرار الاستثمار في الاتجاه الصائب نحو تحقيق نمو اقتصادي متصارع. ولقد أوصت الورقة أنه ينبغي على الحكومة زيادة المخصصات المالية الخاصة بالتعليم بمختلف مراحله , حيث أن الاقتصاد النيجيري سوف يستفيد بشكل كبير من تحسين الأوضاع التعليمية بالدولة حتى لو تم هذا على حساب تخفيض الإشكال الاستثمارية الأخرى .

للدراسة الأستاذ شريفى براهيم بعنوان دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر⁷ : دراسة قياسية في الفترة 1964-2010 حيث بين أهمية دور رأس المال البشري وازدياد الاهتمام بهذا العنصر مقارنة برأس المال المادي في إطار مرحلة النمو المدعوم التي تلت مرحلتى النظام المالتوسي وما بعد النظام المالتوسي والتي تحقق النمو فيها بفضل تراكم كبير في هذا العنصر وتسارع للتطور التكنولوجي. وإن كانت قد بدأت هذه المرحلة على مستوى الدول المتطورة منذ نهاية القرن التاسع عشر، إلا أنها لم تبدأ على مستوى بعض الدول المتأخرة من آسيا و أمريكا اللاتينية إلا مع نهاية القرن 20، في حين ما زالت كثير من دول إفريقيا تعيش المرحلة الثانية من مسار التطور الاقتصادي العالمي. وقد تبين أهمية رأس المال البشري من خلال الأهمية الكبيرة لمستوى التعليم ومستوى المهارات في زيادة الإنتاج . والجزائر ما فتئت تبذل الجهود منذ الاستقلال من أجل الرفع من حجم هذا العنصر والاستفادة منه في عملية البناء والتنمية من خلال البحث عن البرامج المثلى الكفيلة بضمان تراكم رأس المال البشري بالكمية والنوعية الكافيتين وموائمته مع متطلبات الاقتصاد الجزائري.

صعوبات الدراسة:

⁷ أ. شريفى براهيم، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر: دراسة قياسية في الفترة 1964-2010، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 08، 2012، ص: 33-40.

عند إنجازنا لهذه الدراسة تلقينا العديد من الصعوبات والعراقيل والتي تواجه عادة جل الباحثين،
ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

☞ ندرة المراجع التي تتناول هذا الموضوع باللغة العربية مما اضطرنا إلى الترجمة في أحيان كثيرة.

☞ انعدام الدراسات السابقة في هذا الموضوع في المكتبة الجامعية للملحقة.

تمهيد:

يعد الاستثمار في رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها حيث أثبت إن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم، ومن ثم أخذت قضية العناية بتنمية الموارد البشرية بأفضل السبل وأكثرها جدوى على اعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يعد من أهم وأعلى درجات الاستثمار، ومازالت هذه الأهمية في تزايد مستمر وتأخذ مجراها في الدراسات والفعاليات التي تنظم وبشكل متواصل على كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية، خصوصا وأن العالم يشهد يوما بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التقنية التي تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه في ذات الوقت. و من أجل الإلمام بموضوع الاستثمار في رأس المال البشري نقترح الخطة التالية:

المبحث الأول: مدخل للاستثمار في رأس المال البشري.

المبحث الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري.

المبحث الثالث: مجالات الاستثمار في رأس المال البشري.

المبحث الأول: مدخل للاستثمار في رأس المال البشري

المطلب الأول: نشأة وتطور رأس المال البشري.

الفرع الأول: نشأة رأس المال البشري:

فيما مضى كان ينظر إلى إدارة الموارد البشرية ورأس المال البشري على أنها مختلف الاستراتيجيات المستعملة في الجانب الإداري للمنظمة، وقد تحول هذا المنظور مؤخرًا بشكل كبير حيث أصبح رأس المال البشري يمثل واحداً من أهم الاعتبارات الأساسية في استراتيجيات المنظمة كما أشار إلى ذلك **Calin Coulson Thomas** [1998]، حيث أن مستقبل أي منظمة يعتمد بالضرورة على إدارة أفرادها.

ويعود ظهور مصطلح "رأس المال البشري" إلى القرن السابع عشر للميلاد، حيث قام السيد **William Petty** سنة 1691 بوضع قيمة للعمال والتي تقدر رأس المال البشري بهدف إبراز قوة بريطانيا العظمى وكتقدير لتكلفة الوفيات للحياة المفقودة جراء الحرب ومختلف الأسباب الأخرى¹.

وفي سنة 1853 اقترح **William Foor** القيمة الحالية لصافي الأرباح المستقبلية للأفراد والذي عرفه على أنه أدنى إيراد على نفقات المعيشة ممثل بالثروة بنفس الطريقة التي يجب أن تخضع الممتلكات المادية للضريبة. وفي سنة 1867 اقترح **Wittstein** أن القيمة الحالية لصافي الأرباح ل **Foor** ينبغي أن تستخدم لتحديد التعويض عن الطلبات التي تتضمن خسائر في الأرواح.

بالإضافة إلى مساهمات العديد من الباحثين الاقتصاديين في إثراء أدبيات اقتصاد رأس المال البشري من خلال اقتراح عديد الطرق حول أن الاستثمار في البشر يولد عائداً، ومن رواد هذا الفكر نجد كلا من **Adam Smith** [1776]، **Jean Baptiste Say** [1821]، **Jean Stuart Mill** [1909]، **William Roscher** [1878]، **Henry Sidgwick** [1901] و **Iving Fisher** [1879].

¹ Sujata Priyambada Dash, Human Capital Management HCM : The Evolution of the Field, BIZCRAFT, 03/2012, Vol 6, N°01, PP 50-66, p:50.

ولقد حاول Alfred de Fovilb تقدير قيمة مخزون رأس المال في فرنسا وذلك عام 1900 واعتمد في ذلك على طريقة William Petty ومن ثم قام بخصمها من الاستهلاك، أما Solmon Huebner مؤسس الكلية الأمريكية للتأمين على الحياة في جامعة Pennsylvania سنة 1914 بين أن قيمة حياة الإنسان يجب أن تتيح نفس المعاملة العلمية كما هو سارٍ في رأس المال التقليدي.

واشتغل كل من Louis Dublin و Alfred Latka سنة 1930 في التأمين على حياة الأفراد متبعين نهج Wittstein في ذلك بهدف تحديد المبلغ الواجب دفعه على تأمين الحياة، وهذا من خلال تمديد قيمة Wittstein الحالية للأرباح الصافية للمستقبل بالأخذ بعين الاعتبار إحصائيات الوفيات.

وفي سنة 1776 قدم الاقتصادي الشهير Adam Smith دراسته التي وضح فيها أن القدرات الناتجة عن قوة العمل هي قوة أساسية للتقدم الاقتصادي، كما يرى Adam Smith أن رأس المال البشري المتمثل في المهارة والخبرة المكتسبة للأفراد هو جزء رئيسي وأساسي من رأس المال.

أما Jean Stuart Mill فيتناقض في الرأي مع Adam Smith حيث يرى بأن الإنسان لا ينبغي أن يخضع للتصنيف بأدوات تصنيف الثروة، حيث أنه ليس جزءا من الثروة وإنما يمثل الهدف الذي من أجله توجد الثروة.

أما Frederic Harbison فيرى في كتابه "الموارد البشرية كثرة للأمم" الذي نشره سنة 1973 أن الموارد البشرية، وليس رأس المال ولا الدخل هي التي تشكل حجر الزاوية في رفاهية وغنى الشعوب، وبالتالي فإن العنصر البشري هو الثروة الحقيقية وأن رأس المال البشري هو الذي يعمل على خلق الثروة للأمم.

هذا ويعد Arthur Deruis أول من تحدث عن مصطلح "رأس المال البشري" في مداخلته سنة 1954 المعنونة بـ "التنمية الاقتصادية والعرض غير المحدود من العمل" « Economic Developpment With Ultimted Supplies Labor »، حيث يرى بأن هناك استثمارًا في رأس المال البشري كما أن هناك استثمارًا في رأس المال المادي¹.

هذا ويرى Becker في كتابه "رأس المال البشري" الذي تم نشره سنة 1964، أن رأس المال البشري مماثل للوسائل المادية للإنتاج مثل المصانع والآلات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الصحية².

¹ Arthur Louis, Economic Developpment With Ultimted Supplies of Labor, 1954.

² Mahday Mohammed El Kassas, Environment human capital investment : A field stdy on an Egyptian village, The 3rd International Scientific Conference of Environment, Egypt, November 2008, p:58.

وحسب ما سبق تقديمه فإن رأس المال البشري هو بمثابة وسيلة للإنتاج تنتج عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها.

الفرع الثاني: نظريات رأس المال البشري:

ومن أهم نظريات رأس المال البشري نذكر ما يلي:

① نظرية شولتز **Schultz**: تعتبر أبحاث شولتز من الأبحاث الرائدة في مجال قياس العائد الاقتصادي للتعليم وقد بني نظريته على ثلاث فروض أساسية:

■ أن النمو الاقتصادي الذي يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يمكن تفسيره بالمخزون المتراكم لرأس المال البشري.

■ يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في البشر.

■ يمكن تحقيق العدالة في الدخل خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي.

ولقد صنف شولتز أشكال الاستثمار في رأس المال البشري إلى خمس مجموعات كبرى هي:

■ الصحة،

■ التدريب والتكوين أثناء العمل،

■ التعليم الرسمي،

■ تعليم الكبار،

■ الهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل.

وركز شولتز في تحليله على التعليم الرسمي باعتباره شكلاً من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات

قيمة اقتصادية، ويعتبر أهم شكل من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري بل هو رأس المال البشري ذاته لأنه

يمكن أن يفسر الجانب الأكبر من التغيرات والاختلافات في دخل الفرد والمجتمع.

كما يرى شولتز أن التحليل الاقتصادي للتعليم يجب أن يأخذ في الحسبان نوعين من الموارد¹:

■ كل الموارد الضرورية واللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها واكتساب المعارف والكفاءات.

■ كل مداخيل وإيرادات فرص العمل الضائعة على الفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه استغلها ولم

يلتحق بالتعليم.

¹ نادية ابراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، 2012-2013، ص: 6-7.

② **نظرية بيكر Beeker**: يعتبر بيكر أحد أهم الباحثين الذين أسهموا بأبحاثهم في تطوير نظرية رأس المال البشري، فقد اهتم بالتركيز على الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري، حيث بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من خلال التعليم والمهجرة والرعاية الصحية ومع التركيز الشديد على التدريب¹.

وقد اعتبر بيكر أن العائد المحقق من الاستثمار يعد جزءاً من الإيرادات وأن معدل العائد على الاستثمار هو العامل الأساسي في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري.

كما اعتبر بيكر التدريب أكثر أنواع الاستثمار البشري فعالية في تفسير الاستثمار في رأس المال البشري على الإيرادات العمالية وعلى المتغيرات الاقتصادية الكلية.

وأهم ما ساهم به بيكر هو أنه قام بتحليل الاقتصادي للتدريب حيث ميز بين نوعين من التدريب: التدريب العام والتدريب المتخصص، كما قام بدراسة العلاقة بين الاستثمار في التدريب وإيرادات الفرد وبين معدل دوران العمل وتكلفة كل من النوعين السابقين من التدريب.

وحسب بيكر فإن التدريب العام يرفع من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي تقدم له التدريب وكذلك في أي مؤسسة أخرى قد يعمل لها، وهذا راجع إلى سهولة نقل المهارات التي تم تنميتها بالتدريب العام على نفقات المؤسسة إلى مؤسسة أخرى.

أما التدريب الخاص فهو يزيد من الإنتاجية الحدية في المؤسسة التي تقدم التدريب بدرجة أكبر من الإنتاجية الحدية إذا ما عمل بمؤسسة أخرى.

وحسب بيكر يتحمل الفرد المدرب تكلفة التدريب من خلال تخفيض أجره عن المعدل العادي أثناء فترة التدريب، ويمكن للمؤسسة أن تحقق عائد من خلال هذا الاستثمار إذا زادت الإنتاجية الحدية للفرد عن الأجرة الممنوحة له، مع مراعاة أن يتماشى مستوى الأجر في المؤسسة مع المستوى السائد في السوق من أجل المحافظة على الأفراد المدربين وجذب أفراد آخرين مدربين إن أمكن.

③ **نظرية مينسر Munser**: تجسدت إسهامات مينسر في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات، وحدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال البحث في مجال رأس المال البشري، كالتالي:

■ تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب،

¹ وعيل ميلود، المحددات الحديثة للنمو الاقتصادي في الدول العربية وسبل تفعيلها: حالة الجزائر، مصر، السعودية، دراسة مقارنة خلال الفترة 1990-2010، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2013-2014، ص: 71-72.

- تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب،
 - تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على الترتيب في تفسير بعض خصائص سلوك الأفراد.
- وقد شمل مفهوم مينسر للتدريب إضافة لما سبق التدريب الرسمي والتدريب غير الرسمي والتعليم بالخبرة، وقد توصل من خلال دراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد إلى مجموعة من الاستنتاجات نذكر منها ما يلي:
- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل،
 - كلما زاد معدل دوران العامل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب،
 - كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة المتخصص زادت احتمالات بقاء الفرد في المؤسسة أي استقرار العمالة.

المطلب الثاني: مفهوم رأس المال البشري.

الفرع الأول: تعريف رأس المال البشري:

هناك مجموعة من التعاريف لهذا المصطلح، نذكر من بينها:

☞ تعريف كيندرريك¹ Kendrick: "رأس المال البشري غير المادي أو غير الملموس الذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث والتدريب بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل".

☞ يتمثل رأس المال البشري في مخزون المعارف والمعلومات والمؤهلات والمهارات المدرجة في فكر الأفراد وبالخصوص كفاءة وفعالية اليد العاملة الموظفة، لأن التعليم والتكوين يسمحان للعمال بإنتاج أكثر حتى مع ثبات حجم عوامل الإنتاج الأخرى. رأس المال البشري هو تلك الأفكار والمؤهلات العلمية التي كان يحملها Samuel Slater الذي ذهب في عام 1789 إلى أمريكا لتعليم الأمريكيين كيفية صناعة الآلات التي تنسج القطن، ولم يحمل Slater معه إلا رأس مال بشري في رأسه، وما التطور الصناعي الكبير الذي شهدته وتشهده الولايات المتحدة الأمريكية إلا نتيجة لرأس المال البشري. بالإضافة إلى أن مستوى اليد العاملة المتوفر في

¹ نادية ابراهيمي، مرجع سبق ذكره، ص: 04.

الاقتصاد لا بد أن يكون بالكمية الكافية والضرورية من أجل النمو، وبالتالي لا بد من أن يتوفر بالكفاءة والنوعية اللازمتين لتحقيق ودعم النمو¹.

☞ رأس المال البشري هو مجموعة الأصول التي يجلبها الفرد معه إلى المنظمة مثل التعليم، التدريب في الوظائف السابقة والعمل والخبرة المهنية وغيرها، وهي في مجموعها وتراكمها [من مجموعة الأفراد العاملين في المنظمة] يطلق عليها رأس المال البشري. وهذه الأصول أو العناصر [التي يجلبها الأفراد] يفترض أنها تؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المنظمة أو المشغل².

☞ يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية و التقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم و الخبرة ، و من الواضح أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته³، أي ليس له مثل الآلات و المعدات و الأبنية عرضا و ارتفاعا و كثافة، فلا يمكن قياسه مادياً مثلها ، على الرغم مما لرأس المال البشري من دور كبير في زيادة الإنتاج الاقتصادي من سلع و خدمات . مثلاً يمكن اعتبار المعرفة المتخصصة التي اكتسبها الطبيب أو الجراح أو المهندس أو المحامي⁴.

☞ يعرفه (Edvisson,L. and Malone,M) على أنه: "مزيج من معارف الأفراد ، مواهبهم روح الابتكار لديهم وقدراتهم".

☞ من جهته يعرفه كل من (Laroche, Merette, Ruggeri) على أنه: "محمل القدرات الفطرية، المعارف و المهارات التي اكتسبها الأفراد و طورها على امتداد حياتهم"⁵.

☞ لقد نتج عن التغيير في الظروف في الاقتصادية و الاجتماعية تغير في لفت الانتباه في المعارف و المهارات المكتسبة من قبل الأفراد و هذا ما يعرف برأس المال البشري و الذي يؤدي دوراً هاماً و محورياً على نحو متزايد في إحداث التقدم الاقتصادي للدول و الأفراد. كما أن تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات ، عولمة النشاط الاقتصادي الاتجاه نحو المسؤولية الاجتماعية و الاستقلالية كلها عوامل ساهمت بشكل كبير في تغيير الطلب على

¹ شريف براهيم، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر: دراسة قياسية في الفترة 1964-2010، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 8، 2012، ص: 34.

² فرعون أحمد، محمد إليفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، ص: 02.

³ عيادي عبد القادر، لعريفي عودة، مؤشرات قياس رأس المال البشري في الجزائر، مداخلة في ملتقى دولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسنية بن بوعلي -الشلف-، ص: 2.

⁴ عماد الدين، أحمد المصيح، رأس المال البشري في سورية " قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري" ندوة الاقتصاد السوري -رؤية شبابية ، جمعية العلوم الاقتصادية، سوريا ، ص: 6.

⁵ سبكي وفاء، النمو الاقتصادي و تكوين رأس المال البشري -دراسة قياسية لحالة الجزائر- مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي، جامعة أبو بكر بلقايد -تلمسان-، 2013/2014 ، ص: 54.

التعليم و بالتالي أقر العديد من الباحثين و الاقتصاديين الدور الرئيسي لكل من المعرفة و الكفاءة في تحقيق عملية النمو الاقتصادي¹.

و عليه يمكن القول أن رأس المال البشري يعتبر العنصر المادي و غير الملموس في المنظمة ، و هو يمثل مخزون المعارف و المعلومات و المؤهلات و المهارات المدرجة في فكر الأفراد ، بحيث يؤدي تراكم هذه المعارف و المهارات إلى زيادة قيمة الفرد في نظرة المنظمة و الشغل ، و أصبح من الضروري الاهتمام به و صيانته عن طريق التدريب و التعليم و الصحة.

الفرع الثاني: المركبات الأساسية لرأس المال البشري:

من بين المركبات الأكثر أهمية في رأس المال البشري نجد²:

1. المعارف:

هي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين و التعليم، يمكن تصنيفها إلى 4 أنواع رئيسية هي:

- المعرفة الإدراكية أو معرفة ماذا Know-what: هي التي تذهب إلى ما بعد المهارات الأساسية و تحقيق الخبرة الأعلى في معرفة الموضوع و نطاق المشكلة و تعبر عن المعرفة حول الحقائق التي تميزها.
- المعرفة السببية أو معرفة لماذا Know-why: و هي المعرفة التي يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات و الأنشطة المعقدة و الغير مؤكدة، و هي المعرفة حول المبادئ و القوانين [أي عن معرفة الأسس و القوانين التي تحكم و تسيير الطبيعة، الأفراد و المجتمعات].
- المعرفة الإجرائية أو معرفة كيف Know-How: و هي المعرفة العلمية التي تتعلق بمعرفة كيفية عمل الأشياء أو القيام بها.
- معرفة من Know-who: و هي المعلومات حول من يعرف كيفية أداء ماذا.

2. الكفاءات:

أما الكفاءات المرتبطة برأس المال البشري فتصنف هي الأخرى إلى:

- كفاءات الاتصال عن طريق السماع، الكلام، القراءة و الكتابة.
- الكفاءات العلائقية: روح الفريق، فن الإدارة.

¹ Organization for Economic co- operation and Development OECD , The well-Being of Nations : The role of Human and social capital , Paris , 2001 , p :18

² سبكي وفاء، نفس المرجع السابق، ص 56-57.

– الكفاءات الأخرى الضرورية مثل سهولة استعمال تقنيات الإعلام و الاتصال، القدرة على حل المشاكل،...

3. خبرة العاملين:

و يقصد بها ما يتمتع به الأفراد العاملون من معارف مكتسبة من الوظيفة الحالية و الوظائف السابقة.

4. الابتكار و التجديد:

و يعكس مدى إدخال التحسينات على الخدمات و المنتجات التي تقدمها المنظمة، و هو يشير أيضا إلى العملية التي يمكن من خلالها نقل الفكرة الجديدة إلى الواقع العملي كما و تبدأ عملية اكتساب المعارف، المؤهلات، الكفاءات، الخبرات و التجارب من ميلاد الفرد إلى وفاته، فهي عملية تمتد مدى الحياة، و تتطور عبر مراحلها المختلفة من خلال:

- العائلة و دور الحضانة، و كل الهياكل التي تستقبل الأطفال قبل سن الدراسة.
- النشاطات الرسمية للتعليم و التكوين بكل مراحلها في المؤسسات التعليمية الرسمية بكل أنواعها و مراحلها: التعليم التحضيري، التعليم الابتدائي و الثانوي، التعليم المهني و التقني، التعليم الجامعي،...
- التكوين و التدريب في مكان العمل.
- الحياة اليومية للفرد و علاقته الاجتماعية.

الفرع الثالث: خصائص رأس المال البشري:

إن رأس المال البشري لا ينفصل أبداً عن مالكه و هو ملازم له في كل مكان و زمان و لا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية و الشخصية للأفراد، و هو يتميز بالخصوصية كونه موهن بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين و تحمله لمختلف التكاليف التي ستنجر عنه، و تنازله عن جميع العوائد المالية و التي كان عليها في الحاضر مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل.

يتميز رأس المال البشري بجملة من الخصائص، تتجلى أهمها فيما يلي¹:

✓ **محدودية رأس المال البشري:** إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات الجسمية و العقلية للفرد، و بما أن تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت، تجد أن تحصيل عوائد

¹ بشيري فائزة، بوترعة باتول، " دور الخدمات الاستشارية في تحسين كفاءة رأس المال البشري. دراسة ميدانية بمجمع صيدال، فرع فرمال - قسنطينة -"، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة 02، دورة جوان 2013، ص: 113-114

الاستثمار محدودة بدورة حياة الفرد، حيث أن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يتحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.

✓ **عدم مرئية رأس المال البشري:** عدم مرئية رأس المال البشري من أول وهلة، نعني به أن المعارف و القدرات المملوكة من قبل الأفراد، لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة حيث أنه في بداية علاقة العمل، لا تستطيع المنظمة أن تتعرف على القدرات و الكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد و التي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في تكلفة الاستثمار طوال فترة التكوين إلى جانب الخبرات، الكفاءات و التجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد و التي تظهر من خلال مستويات الأداء و الإنتاجية.

✓ **عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية:** فرغم قدرة الفرد على تأجير استثماره لصاحب العمل إلا أنه ليس باستطاعته بيعه كما تستطيع المنظمة بيع أصل من أصولها.

✓ **عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك:** حيث يمكن فقده بمجمله بمجرد موت صاحبه، و هذا ما يدعي إلى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري.

المطلب الثالث: أسباب الحاجة إلى رأس المال البشري.

تشهد الفترة الحالية تقدما هائلا و تغيراً متسرعاً على جميع المستويات [الاقتصادية و الاجتماعية و التكنولوجية]، و هذا ما أدى إلى إحداث فجوة بين متطلبات التغيير و قدرة الأفراد على التكيف مع هذا التغيير مما أكد على ضرورة الاتجاه نحو الاستثمار في رأس المال البشري كمفتاح للمواكبة و التطور، غير أنه هناك أسباب أخرى سرعت من وضوح صورة الحاجة إلى رأس المال البشري و نذكر منها ما يلي¹:

1. أسباب تاريخية:

- هذه الأسباب هي نتيجة التغيرات التاريخية على مختلف الأصعدة و التي نذكر منها:
- فشل النموذج الاقتصادي المعتمد على رأس المال المادي في تحقيق التنمية.
- تغير المفاهيم حول العنصر البشري من اعتباره كمجرد عامل ثم ظهور إدارة الأفراد لتتطور بعد ذلك إدارة الموارد البشرية التي تعتبر العنصر البشري أصل من أصول المؤسسة.
- ظهور علوم جديدة تبحث في أهمية الاستغلال الأمثل للموارد البشرية مثل علم اقتصاديات التعليم.

¹ وعيل ميلود ، مرجع سبق ذكره ، ص: 74.

- ظهور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري لشولتز في الستينيات و ما تبعها من أبحاث و تطبيقات.
- تطور أساليب و وسائل إدارة الموارد البشرية لتشمل مفاهيم جديدة منها مفهوم دورة حياة العاملين و مفهوم خريطة الإحلال و مفهوم تحليل محفظة الموارد البشرية.

2. أسباب اقتصادية و اجتماعية:

- تعتبر الأسباب الاقتصادية و الاجتماعية الأكثر تأثيرا في بلورة الحاجة إلى رأس المال البشري و التي من أهمها نجد:
- زيادة حدة المنافسة.
 - فقدان الاستقرار في النظام الاقتصادي.
 - انفتاح النظام الاقتصادي على العالم الخارجي و بالتركيز على المجالات الإنتاجية و الخدمية.
 - تفاقم المشاكل المرتبطة بالموارد ها مشاكل الطاقة و الندرة و تقلبات الأسعار.
 - اهتزاز القيم و التغير في اتجاهات الأفراد.
 - زيادة مستويات الهجرة.
 - ظهور و نمو التنظيمات العالمية و مفاهيم عدالة الاجتماعية.

3. أسباب تكنولوجية:¹

- تعتبر هذه الأسباب نتاج الثورة العلمية و الطفرة التكنولوجية التي عها العالم و خاصة بعد الحرب العالمية الثانية و من أهم الأسباب نجد:
- التحول من المجتمع الصناعي إلى مجتمع المعلومات و المعرفة.
 - الاستعمال المكثف للحواسيب الالكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية مثل إنشاء بنك المعلومات للعاملين في أسواق العمل لأغراض التخطيط و اتخاذ القرارات و ربطها بشبكة معلومات تخدم أسواق الدولة.
 - الانفجار العلمي و التكنولوجي مما أدى إلى ظهور صناعات جديدة كالصناعات الالكترونية و صناعة الخامات.
 - التحول من قيم العمل الجاد في الخمسينات إلى تحقيق الرفاهية و قيمها.
 - التوجه نحو النظام الشبكي الذي يناسب عصر اللامركزية و التدقيق المتسارع للمعلومات.

¹ وعيل ميلود ، نفس المرجع السابق ، ص: 75.

- التركيز على الجهد الفكري للعامل أكثر من الجهد العضلي، حيث أصبح عمله لا يقاس بالساعات و إنما لقدرتهم على اتخاذ القرارات.
- الابتكار والمرونة في تطبيق الأساليب الإدارية.

المطلب الرابع: المبادئ الأساسية لقياس رأس المال البشري.

هناك مبادئ أساسية و إرشادية لقياس رأس المال البشري وهي¹:

- 1. الأفراد و المعلومات هما القوة الدافعة لاقتصاد المعرفة:** العصر الذي نعيشه يعتبر العنصر البشري هو أهم الموارد، فبدونه لا يمكن الاحتفاظ بالنمو في كل مجالات الأعمال، و قوم المؤسسات بمهيكلة أنشطتها و هذا يتطلب تغيير الثقافات السائدة بداخلها بحيث تدور حول الاتصالات و أساليب نقل المعرفة و المشاركة فيها و ربط الأفراد بسرعة بالتطور التكنولوجي.
- 2. لا يمكن أن ندير بدون بيانات:** إن أغلب القرارات التي تتخذ بدون بيانات دقيقة و هذا راجع لبيئة العمل المعقدة التي تتطلب سرعة التجاوب مع الحالات الطارئة، فإن ذلك يحتم إنشاء قاعدة بيانات لرأس المال البشري و نظم لإعداد التقارير.
- 3. بيانات رأس المال البشري هي أساس كل نجاح:** يعتبر العنصر البشري هو الأصل الوحيد القادر على اتخاذ قرارات، و بالتالي فإن سلوكياتهم هي حدوث كل شيء إيجاباً و سلباً.
- 4. قوة و صحة مقاييس رأس المال البشري:** إن مقاييس رأس المال البشري عديمة الدقة مثل مقياس المالية، و يرجع ذلك إلى استخدام بعض القياسات الخارجية التي لم يثبت صحتها أو دقتها، و بدأ كل واحد يعدل فيها لكي تتلاءم مع احتياجاته، لهذا يجب وضع مقاييس ثابتة و استخدامها لفترات طويلة.
- 5. العلاقة بين الأسباب و النتائج:** إن أحد العقبات في القياس النوعي لرأس المال البشري هو الاعتقاد بعدم معرفة العلاقة بين الأسباب و النتائج في هذه المقاييس، و ذلك لوجود الكثير من القوى المتدخلة التي يمكن معرفتها، و يمكن أن تؤثر على نتائج القياسات.

¹ طيبي و هيبية، الاستثمار في رأس المال البشري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة –دراسة حالة مطاحن الוחات بتقوت- ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تخصص: مؤسسات صغيرة و متوسطة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، 2012/2011، ص: 8.

6. رأس المال البشري هو القوة الدافعة للقيمة المضافة مهما كانت جودة المعدات أو العمليات أو حتى رأس المال الفكري: لا يمكن إضافة أي قيمة للمؤسسة، و ذلك لأن مهارة العاملين و خبراتهم و المعرفة التي يمتلكونها و درجة التحفيز بداخلهم، هي التي تخلق القيمة المضافة¹.
7. النجاح يتطلب الالتزام: بدون التزام لا يمكن لأي إستراتيجية مهما كانت قوية أن تنجح و تتميز في جميع مجالات الأعمال، فالتفاني و الإخلاص في التعامل مع العاملين و العملاء و المنتفعين جميعا هو أساس التميز عبر التاريخ.
8. السير للمستقبل: من أخطر الأمور أن نسير إلى المستقبل بأعين مغلقة عن نتائج الماضي، فسوف العولمة المفتوح على مصرعيه اليوم يسمح لكل فرد أن يتنافس، بالإضافة إلى أن التغير العاصف في التكنولوجيا تجعل عمليات أمس لا تصلح لمتطلبات اليوم، فضلا عن حرية الوصول الفوري للمعلومات.
9. المدير هو الأساس: تشير كل الدلائل على أن العلاقات الشخصية هي الركن الأساسي لأداء العاملين، يتوقع العاملون ذوي الكفاءات العالية من المديرين التدعيم و التوجيه و التطوير في المسار الوظيفي فالمدير هو أساس الاتصال ذوا الاتجاهين و هو الممر الذي يشبع طموحات العاملين و رغباتهم.
10. التجهيز للمستقبل أصعب من التجهيز للماضي: إن التوجه نحو المستقبل يعني مزيد من التعقيد و التشبك و كثيراً من الصعوبة بالنسبة لمؤسسات الأعمال التي تعيش بيئة سريعة التغير و التقلب في كل المجالات و في كافة المستويات.

المبحث الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري

المطلب الأول: تعريف الاستثمار في رأس المال البشري.

هناك مجموعة من التعاريف نذكر منها:

¹ طبشي و هبية ، نفس المرجع السابق ، ص: 9.

يعرف كنيدي لبرجر (C.P.Kindlerger) كما ورد في السببيعي 1421هـ رأس المال البشري بأنه ذلك الجزء المضاف إلى العمالة الخام.

يعرفه مايكل تودارو (M.tadaro) بأنه "الاستثمارات الإنتاجية التي يحتوي عليها الفرد نفسه و هي تشمل على المهارات و القدرات و القيم و الصحة و غيرها من الأمور التي ينتجها الاتفاق على التعليم " و يعرفه (Theodor7 & Schlts) نقلا عن المبرجي 2003م أنه "مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية" أما الاستثمار في رأس المال البشري فيعرفه الحميد 1417هـ "بأنه الإنفاق على تطوير قدرات، مهارات و مواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته"¹.

يعني الاستثمار في رأس المال البشري الإنفاق على المجالات التي تساهم في بناء الإنسان بدنياً و عقلياً ومهارياً و ذلك من خلال طفولته و حتى خلال حيلته الإنتاجية و من أهم مجالات الاستثمار في رأس المال البشري هو الإنفاق على الصحة و التعليم و التغذية و التكوين.²

هو الإنفاق على العامل لزيادة معارفه و مهاراته الإنتاجية و بالتالي زيادة الدخل الذي يمكنه الحصول عليه في فترات مستقبلية.

و يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه "الاتفاق على تطوير قدرات و مهارات و مواهب الإنسان نحو ما يمكنه من زيادة إنتاجيته"، و يعرف أيضا بأنه "كل ما تدفعه المنظمة على عملها من تحفيز و تعليم و تدريب... الخ، و هذا بهدف الزيادة في الإنتاجية"³.

الاستثمار في رأس المال البشري هو استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات و مهارات و معلومات و سلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية و بالتالي طاقة المجتمع.⁴

و يعرف كذلك بأنه " مجموعة المفاهيم و المعارف و المعلومات من جهة و المهارات و الخبرات و عناصر الأداء من جهة ثانية و السلوكيات و المثل و القيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن نظم التعليم النظامية، و التي تساهم في تحسين إنتاجيته و تزيد بالتالي من المنافع و الفوائد الناجمة عن عمله"⁵.

¹ عبد اللطيف مصيطفي، دور رأس المال البشري في خلق القيمة في المؤسسات المصرفية ، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات ، العدد 7 ، 2009 ، ص: 25-26.

² بودلال علي ، أهمية الاستثمار في رأس المال البشري كأحد شروط ترقية القطاع السياحي بالجزائر ، مداخلة في ملتقى دولي حول اقتصاديات السياحة و دورها في التنمية المستدامة،

³ طيشي وهبية ، مرجع سبق ذكره ، ص: 12.

⁴ سبكي وفاء ، مرجع سبق ذكره ، ص: 57.

⁵ فرعون أحمد، محمد إلبفي ، مرجع سبق ذكره ، ص: 4.

و مما سبق يمكن القول أن " الاستثمار في رأس المال البشري هو توسيع الإنفاق في المجالات التي تساهم في بناء الإنسان بديناً و عقلياً ومهارياً و ذلك عن طريق نظم التعليم النظامية و غير نظامية و دورات تدريبية و برامج الصحة " .

المطلب الثاني: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري.

تتمثل أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق أقصى تكييف للموارد البشرية الأساسية مع المستجدات و التطورات البيئية المتسارعة، و تظهر هذه الأهمية على مستوى المؤسسة و على مستوى القومي¹:

أ - على مستوى المؤسسة:

إضافة إلى الفوائد المباشرة لرأس المال البشري على مستوى الفرد هناك مجموعة من الفوائد التي تنعكس على المؤسسة بصفة عامة و التي من بينها نجد:

- مواجهة التغيرات التي تحدث في النظام الاقتصادي و الاجتماعي و مواكبة التطور العلمي و التكنولوجي.
- خلق المرونة للتكيف مع المتطلبات و الاحتياجات المستقبلية التي ترسمها المؤسسة.
- التوزيع المناسب للقدرات البشرية من خلال الملائمة بين متطلبات العمل و القدرات المتاحة.
- الحفاظ على مستوى معين من القدرات و المهارات الضرورية لتطوير و إستمرارية المؤسسة.
- مضاعفة الثروات البشرية لمواجهة التغيرات المتوقعة في نوعية المهارات الفكرية.
- مقاومة و منع تقادم المهارات خاصة في ميدان الهندسة و العلوم والوظائف المتخصصة في مجال الإعلام الآلي و الإلكترونيات.
- تحقيق القدرة التنافسية و تحسين الإنتاجية و تلبية متطلبات الجودة.
- تقليل التكاليف و الخسائر في الإنتاج و التجهيزات.
- تخفيض معدلات الغياب و معدل دوران العمل.
- القضاء على رتابة و نمطية العمل.
- خلق جو يسوده التعاون المشترك و الولاء الاجتماعي و الرغبة في تحقيق الأهداف.

ب - على مستوى الفرد:

و يمكن أن نلخصها في النقاط التالية¹:

¹ وعيل ميلود ، مرجع سبق ذكره ، ص:74.

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة و الخبرة، باعتبارها مفتاح التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.
- يُمكن المورد البشري من تنوع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية، عليه يمكن اعتبار العقول المفكرة على أنها أداة التنافسية العالمية.
- يُمكن المورد البشري من خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدراً غير متجدداً و قابلاً للنفاد.
- توصيل و نقل خبرات و علوم و معارف و ثقافات الشعوب الأخرى و انتقاء الأفضل و الصالح للخدمة المجتمع.
- الموارد البشرية هي أداة لزيادة الصادرات.

المطلب الثالث: محددات و أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري.

الفرع الأول: محددات الاستثمار في رأس المال البشري:

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانين متلازمين و متكاملين أولهما يختص باكتساب العلم و المعرفة و المهارة مشكلاً جانب التأهيل، و ثانيهما يتعلق بقضايا العمل و التوظيف، و هذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري و هي:

- **التخطيط:** و يُعنى بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان و تحديد احتياجاته من المهارة و المعرفة العلمية و الثقافية و المهنية و غيرها و الطرق و الوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.
- **التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي و التنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط و إنجاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية و التدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية و الفكرية و المهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

¹ جلولي سهام، بونويرة موسى، الاستثمار البشري كعامل أساسي لنمو القطاع التصديري الملتقى الدولي الخامس: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسبة بن بوعلي شلف، 13- 14 ديسمبر 2011، ص: 332.

- **التوظيف:** و يتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها و تأهيلها من خلال برامج التعليم و التدريب بما يمكن من استغلال القدرات و المهارات التي اكتسبها في إنتاج السلع و تقديم الخدمات للمجتمع و الإسهام في توفير احتياجاته¹.

الفرع الثاني: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها:

- ❖ **البعد الاستراتيجي:** إن الدور الاستراتيجي في تنمية رأس المال البشري هو من أهم أدوار المنظمة إذا لم يكن أهمها للإسهام في نجاح المنظمة في مختلف القطاعات و الأصعدة الحكومية و الخاصة و يعتبر شريكاً استراتيجياً، و من العناصر اللازمة لذلك نجد:

- إثراء الثقافة التنظيمية.

- المعرفة الإدارية.

- إعادة تصميم المنظمات و عمليات العمل².

- ❖ **البعد الاقتصادي:** بعد أن يتم إعداد الموارد البشرية المؤهلة و المدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة و يوفر احتياجات سكانها من السلع و الخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليمياً و تدريبياً لديه فرصة أكبر للعمل بصفته منتجاً و يحقق فائدة مضافة تسهم في تنشيط التنمية الاقتصادية³.

- ❖ **البعد العلمي:** حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث و الابتكار و الاختراع و التطوير بما يساهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة و إحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحيات و التحسين المستمر في وسائل المعيشة⁴.

¹ بختي زوليخة، هبور أمال، مساهمة الزكاة في تعزيز الاستثمار في رأس المال لبشري ، ص: 5.
² أ. منى جاسم الزايد، الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة و التنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص: 936.
³ منى جاسم الزايد ، نفس المرجع السابق ، ص: 938.
⁴ ورقة عمل في الاستثمار في رأس المال البشري ، من إعداد مركز البحوث و الدراسات بالغرفة التجارية و الصناعية بالرياض على الموقع الإلكتروني: www.abaheoo.uk ص: 7.

❖ **البعد الثقافي:** حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع و زيادة معرفة الفرد و تمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية و التراث الثقافي و اللغة و الآداب و زيادة درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

❖ **البعد الاجتماعي:** فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية و الفكرية و يكسبه الأنماط و القيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية و ترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

❖ **البعد الأمني:** حيث تؤدي العناية بتعليم و تدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة و التي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي و التدريبي مما يساهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

❖ **البعد الحكومي و الأنظمة:** إن التمويل الحكومي و الإنفاق على رأس المال البشري من أحد الأبعاد المهمة جداً و السياسة المالية المعتمدة لرسم الهياكل المؤسسية و فتح وظائف حكومية مدعومة بالتشريعات الاقتصادية و المعتمدة من قبل الحكومة لتناسب مع الدستور و مقابلة الأطر المجتمعية، و من أمثلة التشريعات وضع ضوابط و قوانين تحد من انتشار معاهد تدريب لا تلتزم بالمعايير المحددة و التي تؤدي إلى ضياع الجهود و المال¹.

❖ **البعد الشخصي:** لتحقيق هذا البعد فإنه ينبغي التركيز على فهم الأفراد و إدراك حاجتهم التدريبية و التعليمية و ينبغي عدم النظر إلى هذه الحاجات من منظور واحد فقط إنما يجب من منظور حاجات سوق العمل و المسؤولين و هنا يبرز دور معهد الإدارة العامة في التأثير في المتدرب و إبراز الحاجات الحقيقية من خلال الدراسات و الاستبيانات و المقابلات الشخصية و مساعدة إدارة التدريب في المؤسسات الحكومية بذلك، و أيضا إقامة الملتقيات الثقافية².

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في الاستثمار في رأس المال البشري.

يرتبط الاستثمار في رأس المال البشري بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى و من هذه العوامل نذكر ما يلي³:

¹ منى جاسم الزايد ، نفس المرجع السابق ، ص: 938.

² منى جاسم الزايد ، نفس المرجع السابق ، ص: 939.

³ ورقة عمل في الاستثمار في رأس المال البشري، مرجع سبق ذكره ، ص: 7- 8.

✓ **العوامل الجغرافية:** تشمل هذه العوامل موقع الدولة و مناخها و بيئتها الطبيعية و مصادر مواردها.

فالمناخ يحدد السن الملائم لبدء التعليم و بداية و نهاية السنة الدراسية ففي الجهات الشمالية التي تنتشر فيها العواصف الثلجية و البرودة مثل السويد و النرويج و الدانمرك يتأخر سن التعليم الإلزامي إلى السابعة، بينما في المناطق المعتدلة و الحارة يبدأ من السادسة، أما العطلات الدراسية الصيفية ففي معظم البلدان العربية تبدأ في شهر يوليو و تنتهي في سبتمبر في البرازيل في شهر ديسمبر و تنتهي في فبراير لأنها شهور الصيف في النصف الجنوبي من الكرة الأرضية، كما يؤثر المناخ في شكل و تكلفة المباني المدرسية و ما تحتاجه من تدفئة صناعية أو تبريد صناعي. أما البيئة فإنه في كثير من الدول يتم إدخال جانب من المقررات الدراسية يتعلق بطبيعة البيئة الساحلية أو الزراعية أو الصناعية أو الصحراوية و غيرها ضمن محتويات البرامج التعليمية و التدريبية.

و فيما يتعلق بمصادر الموارد مثل الموارد الزراعية القائمة على خصوبة التربة و اتساع الرقعة الزراعية، أو الموارد التعدينية القائمة على وفرة الخامات المعدنية كالذهب و النحاس و الحديد و الفحم و البترول و غيرها، فإن وجود هذه الموارد و تحقيق عائد منها يتيح للدول الموجودة بها مصادر مالية تمكنها من الإنفاق على تنمية الموارد البشرية.

✓ **العوامل السكانية:** يتأثر الاستثمار في رأس المال البشري بشكل مباشر بالعوامل السكانية خاصة التركيبة

السكانية و معدل النمو السكاني حيث يحدد التوزيع العمري للسكان في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق و الموارد التعليمية، كما يترتب على الزيادة في معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير المزيد من هذه المرافق.

و في حالة عجز الإمكانيات الاقتصادية عن توفير هذه المرافق و الموارد في دولة ما تتفاقم مشكلات

الأمية و ازدحام الفصول التعليمية و الضغط على الجامعات بأعداد كبيرة و الاهتمام في كافة المراحل التعليمية بالجانب الكمية على حساب النوع مما يترتب عليه إهدار الاستفادة من الموارد البشرية و ضعف التوافق بين مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل و انتشار البطالة و غيرها من المشكلات.

✓ **العوامل الاجتماعية:** و تشمل المؤثرات المرتبطة بالدين و اللغة و التكوين الاجتماعي.

ويأتي تأثير الدين بشكل مباشر في النظام التعليمي مع تمسك المجتمع بالحفاظ على العقائد الدينية مما يلتزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على أسس دينية تنمي الثقافة الدينية و ترسخ العقائد و المبادئ و الالتزامات المرتبطة بها.

أما اللغة فهي تؤدي دورها في تشكيل النظم التعليمية باعتبارها تشكل التراث الثقافي و الفكري للمجتمع و وسيلة التعبير و الاتصال بين أفرادها، و فيما يتعلق بالتكوين الاجتماعي فإنه يؤثر في النظام التعليمي من خلال

ارتباط الفرد بالمجتمع من ناحية و تكون المجتمع في تركيبته من الأفراد القائمين به، و يؤدي مدى الاتجاه الذي يتبناه المجتمع لإتاحة فرص التعليم لأفراده إلى تحديد حجم شمولية التعليم و فرصه سواء سكان المجتمع في سن التعليم أو لفئات معينة منه.

✓ **العوامل الاقتصادية:** هناك ارتباط وثيق بين كل من الاقتصاد و التعليم و التدريب حيث تؤثر الأوضاع الاقتصادية في النظم التعليمية و التدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم و التدريب و مناهجها و أساليبها و مدتها و توفير التكاليف سواء للإنفاق الكامل عليها أو لدعمها، كما أن المؤسسات التعليمية و التدريبية تمد المشروعات الاقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة و المدربة في أنشطتها.

✓ **العوامل السياسية:** حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي و محتواه، فالاديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة عن دولة لأخرى حيث يختلف هذا النظام في الدول التي تتبنى النظرية الرأس مالية عن تلك ذات الاديولوجية الاشتراكية، و الدول التي عانت احتلال دول أخرى لها قد تأثرت برامج تعليمها بثقافة الدولة المحتلة، بالإضافة إلى تأثير الاستقرار في فعالية التعليم و استمراريته¹.

المبحث الثالث: مجالات الاستثمار في رأس المال البشري

المطلب الأول: التعليم.

الفرع الأول: مفهوم التعليم:

يعرف التعليم على أنه تلك العملية التي تهدف إلى إمداد الفرد بمعلومات تفسيرية أو تعليمية عامة، تساعد على مواجهة الموافق المختلفة، و على حل المشاكل العامة المحتمل حدوثها في كل زمان و مكان، كما تتسم برامج

¹ ورقة عمل في الاستثمار في رأس المال البشري، نفس المرجع السابق، ص: 9 - 10.

التعليم بالشمول و العمومية خاصة في مراحلها الأولى، حيث يكتفي الفرد بتحصيل المعلومات و المعارف و السلوكيات العامة¹.

التعليم هو جملة ما يكتسبه الفرد من حقائق معرفية عبر الوسائل المتاحة لتعليم، و التعليم لغة كما ورد في لسان العرب، يشتق من علم بالشيء: أحاطه و أدركه و علّمه العلم و الصنعة تعليماً و علاماً، جعله يتعلمها، و من معانيه "الإتقان" فيقال علم الأمر و تعلمه: أتقنه، و علمت الشيء بمعنى عرفته و خبرته².

التعليم هو نظام من الأعمال المقصودة و سلسلة من العمليات و النشاطات المنظمة الهادفة لإحداث التفاعل و هو عمليات تفاعل متبادل بين المعلم و المتعلمين يفترض أن تؤدي إلى تغيير إيجابي في السلوك و لاسيما سلوك المتعلمين و التعلم نتاج إيجابي لعملية التعليم، و التعليم و التعلم كلاهما عمليات ضمن عملية أوسع و أشمل هي التربية، فيجب أن يكون التعلم و التعليم واقعا في إطار العملية التربوية³.

التعليم يمثل المراحل المختلفة التي يمر بها المتعلم ليرقي بمستواه في المعرفة في دور العلم، و يفرق بين مصطلح التعليم و التعلم نتيجة تداخلهما باعتبار مصطلح التعلم مرتبط بالتربية أيضا، و التعليم هو عملية يقوم بها المعلم لجعل الطالب يكتسب المعارف و المهارات و بصيغة بسيطة: المعلم يمارس التعليم و الطالب يمارس التعلم⁴.

الفرع الثاني: مفهوم المؤسسة التعليمية و مزاياها:

مفهوم المؤسسة التعليمية:

لقد أخذت هذه المؤسسة عدة تسميات تفيد نفس المعنى: " المؤسسة التكوينية Entreprise Formatrice"، " المؤسسة التأهيلية Entreprise Qualifiante" و غيرها⁵.

و يعرف J. Brilman المؤسسة التعليمية بقوله: هي تلك التي تسهر على تحسين معارف و كفاءات أعضائها، و تتشكل أيضا كنظام تعلم جماعي يتعلم باستمرار و يتحول لبلوغ أهدافه.

¹ بن عمار حسبية، " تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية -دراسة حالة تكوين المكونين في ولاية قسنطينة - " مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص التسيير جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008، ص: 8.

² نوال نمور، " كفاءة أعضاء هيئة التدريس و أثرها على جودة التعليم العالي - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير- " جامعة منتوري قسنطينة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، ص: 10.

³ مقدم وهيب، " الحاجة إلى تطوير المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق الشغل في الجزائر " على الموقع الإلكتروني <https://www.google.fr/url?> ص: 7.

⁴ فريد غباط، " الإشراف التربوي في المؤسسة التعليمية الجزائرية - دراسة ميدانية بثنائية محمد بلخير قالمة - "، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار عنابة، قسم علم الاجتماع، 2011/2010، ص: 15.

⁵ أ. ثابتي الحبيب، أ. بن عيو الجبالي، " تطوير الكفاءات و تنمية الموارد البشرية - دعائم النجاح الأساسية لمؤسسات الألفية الثالثة -"، الطبعة 2009، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، ص: 238.

و أورد المجلس الوطني لأرباب العمل الفرنسيين CNPF التعريف التالي: " هي مؤسسة تنتظم بشكل يسمح لأجرائها باكتساب و تنمية كفاءاتهم في الوضعية المهنية باستمرار ".¹

و يذكر **Brilman** مجموعة المواصفات التي تميز المؤسسة التعليمية:

■ الرغبة في التحول إلى "منظمة ذكية" أي قادرة على التعلم و تنمية قدرتها المستقبلية أحسن من منافسيها.

■ ممارسة اليقظة التكنولوجية و الإستراتيجية، الإنصات للزبائن و تقييم الأداء التنافسي

.Benchmarking

■ يمارس المديرون فيها التفكير بطريقة نظامية **Systemique** من خلال ملاحظة سير المؤسسة كنظام.

■ تحسين مراكمة **Accumulation** معارفها و خبراتها بالوسائل التقنية الملائمة، و تضعها في متناول أعضائها.

■ تضع إستراتيجية تنمية مواردها البشرية في قلب سياستها العامة.

■ تخلق مناخاً مشجعاً للأفراد على التعلم و تنمية إمكانياتهم [يتخذون المبادرات، ينمون ذكاءهم...الخ].

■ تعرف كيف تتحالف مع منظمات أخرى للاستفادة من خبراتها و سدّ نقائصها و يحدد **Jean-**

Claude Tarondeau المواصفات الأساسية للمؤسسات التعليمية في: المرونة، التفتح،

الاستقلالية و القدوة على الاندماج.

مزاي المؤسسة التعليمية:

يسمح التعليم للمنظمة بالبقاء دوما نشطة و قادرة على مواجهة التحديات إن الأفراد يشيخون أو يغادرون

المؤسسة لشتى الأسباب، و لكن المنظمة التعليمية تبقى دوما محافظة على قدراتها و لا تتأثر بالحركيات الفردية ما

دامت محافظة على الخبرات و المهارات و المعارف اللازمة لنشاطاتها¹.

كما يجعل التعلم المنظمة في حالة يقظة مستمرة، واعية و مدركة لما يكتنف نشاطاتها من تغيّرات، و قادرة على

تنمية قدرات خاصة للاكتشاف المبكر و المعالجة المواتية للتغيّرات.

و يذكر **Rose-Dieng Kuntz** مجموعة امتيازات إستراتيجية يمكن تحقيقها في كنف المؤسسة التعليمية:

● تحسين تقاسم المعارف و ضمان العمل التعاوني بين أعضاء المؤسسة.

● ترويج و نشر أحسن التطبيقات في المؤسسة.

¹ أ. ثابتي الحبيب، نفس المرجع السابق، ص: 241.

- تحسين تعلم و إدماج الموظفين الجدد.
- تجنب إضاعة الخبرات و المهارات و الحفاظ على المعارف السابقة لإعادة استخدامها.
- تحسين جودة المشاريع و الابتكار.
- تحسين العلاقات مع المحيط الخارجي [زبائن، موردون، منافسين...] و التوقع المسبق لتطوره.
- القدرة على التفاعل مع الأحداث غير المنتظرة و إدارة الحالات المستعجلة أو المتأزمة.

الفرع الثالث: أشكال التعليم:

هناك عدة معايير يمكن أن نستند عليها في تحديد أشكال التعليم¹:

◆ حسب الإطار الذي يتم فيه التعليم:

التعليم النظامي [أو التعليم الرسمي]: و هو التعليم الذي يتم داخل المدارس و المتوسطات و الثانويان و الجامعات و المتاقن و المعاهد العليا، و كل المؤسسات التربوية الرسمية، التي تكون عادة سلما متوصلا من التعليم لكامل الوقت، و يكون موجهها في أغلب أحيان للأطفال و الشباب الذين يتراوح أعمارهم ما بين 5 و 7 سنوات إلى ما بين [أي يمتد إلى] 20 و 25 سنة.

التعليم الغير رسمي: يعني جميع الأنشطة التعليمية المنظمة المستمرة التي لا تطابق تماما التعرف الوارد سابقا [التعليم النظامي]، بمعنى أن التعليم الغير رسمي يمكن أن يتم داخل المؤسسات التعليمية أو خارجها، و يكون موجه لخدمة كل الأفراد بمختلف الأعمار، و من أمثلة ذلك: برامج محو الأمية، التعليم داخل الأسرة، برامج التعليم في دور الحضانة، برامج اكتساب المهارات الضرورية للحياة العادية أو المهنية،... الخ. و هو تعليم لا يشترط فيه أن يكون متسلسلا أو لفترات تعليمية محددة.

◆ من حيث الجهة المتكلفة بالتعليم [حسب مصادر ملكية المؤسسات التعليمية]:

التعليم العام: و هو التعليم الذي تتكفل به الدولة، و يكون في مؤسسات تعليمية عمومية.

التعليم الخاص: و هو التعليم الذي تتكفل به المؤسسات التعليمية الخاصة أي الجهات الغير حكومية و قد تكون هذه الجهات أفراد أو جماعات.

◆ حسب مراحل التعليم:

حسب التصنيف المقتن الدولي للتعليم، يقسم التعليم الرسمي إلى ستة مستويات هي:

¹ سبكي وفاء، مرجع سبق ذكره، ص ص: 66، 68

👉 **المستوى 0:** التعليم ما قبل الابتدائي [أو التعليم التحضيري].

👉 **المستوى 1:** التعليم الابتدائي أو المرحلة الأولى من التعليم الأساسي.

👉 **المستوى 2:** المرحلة الأولى من التعليم الثانوي أو المرحلة الثانية من التعليم الأساسي، و يمكن أن يدرج في هذا المستوى أيضا التعليم قبل المهني و قبل التقني، و كذلك التعليم المهني و التعليم التقني.

👉 **المستوى 3:** المرحلة الثانية من التعليم الثانوي، و يمكن أن يدرج في هذا المستوى أيضا التعليم قبل المهني و قبل التقني، و كذلك التعليم المهني و التعليم التقني.

👉 **المستوى 4:** التعليم بعد الثانوي غير التعليم العالي.

👉 **المستوى 5:** المرحلة الأولى من التعليم العالي.

👉 **المستوى 6:** المرحلة الثانية من التعليم العالي، و هي المرحلة التي تؤدي إلى الحصول على مؤهل علمي و بحثي متقدم.

◆ حسب الوسائل المستعملة في التعليم:

👉 **التعليم التقليدي:** و هو التعليم الذي يتم في المدارس، حيث يكون فيه المعلم و المتعلم مجتمعين في مكان واحد.

👉 **التعليم المرن:** و هو التعليم القابل للتعديل و التوافق مع الأوضاع وفقاً للظروف المحيطة، مما يجعل المتعلم أكثر تحكما في العملية التعليمية بحيث يستطيع تحديد الأوقات المناسبة له و الموضوعات التي تستهويه بالإضافة إلى التحكم في سرعة التعلم وفقاً لقدراته و إمكانيته و وقته المتاحة، و ينطوي التعليم المرن على:

★ **التعليم المفتوح:** و هو الذي يمنح المتعلم بعض الحرية من حيث اختيار الأسلوب و المكان و السرعة من حيث الموارد العلمية.

★ **التعليم عن بعد:** و هو النظام الذي يكون فيه المعلم و المتعلم غير مجتمعين في مكان واحد سواء في نفس البلد أو في بلدان مختلفة غير أنهم متصلين ببعضهم البعض إما عبر شبكة الانترنت أو عن طريق المراسلة البريدية.

★ **التعليم الإلكتروني:** و هو التعلم باستخدام الحاسبات الآلية و برمجياتها المختلفة سواء على شبكات مغلقة أو شبكات مشتركة مفتوحة، و هو تعلم مرن مفتوح و عن بعد.

★ **التعليم الافتراضي Virtual learning:** و هو ذلك القسم من التعليم الإلكتروني الذي يركز على الشبكات المفتوحة، أي أن الاتصال يكون فيه مضمون عن طرق شبكة الانترنت.

الفرع الرابع: الاستثمار في التعليم:

يعتبر التعليم بصوره و مراحلہ المختلفة من أهم العوامل التي تساهم في تنمية الأفراد و قدراتهم، و تمكنهم من متابعة التطورات العلمية و البحوث و الاكتشافات في مختلف المجالات، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على كفاءة العاملين و بالتالي زيادة إنتاجيتهم.

و يقصد بالاستثمار في التعليم التوسع في مختلف أنواع الإنفاق على المرافق المخصصة للتعليم، و توفير احتياجاتها من المعدات و مستلزمات التعليم و هيئات التدريس و غيرها، إضافة إلى العمل من أجل تحسين و تطوير البرامج التعليمية لزيادة المعرفة و مواكبة التغييرات الجديدة¹.

و لقد استندت النظرة للتعليم كنمط استثماري على العديد من المبررات أهمها:

- يزيد التعليم من المقدرة الإنتاجية للفرد و من تم مقدرته على توليد الدخل.
 - يزيد التعليم من إنتاجية المجتمع، مما يؤدي إلى ارتفاع الدخل القومي و تحقيق الرفاهية الاجتماعية و الاقتصادية.
 - ينمي التعليم قدرة الفرد على التكيف مع متطلبات العمل في أي قطاع، و في مختلف الظروف.
- هذه المبررات و غيرها، تؤكد أن الإنفاق على التعليم يعد استثماراً حتى أنه الاستثمار في التعليم يفوق بكثير معدل العائد من الاستثمار في معظم الأعمال التجارية و الصناعية².

المطلب الثاني: التدريب.

الفرع الأول: مفهوم التدريب

مفهوم التدريب:

هناك عدة تعريفات للتدريب نوردتها كما يلي³:

☞ "هو أي نشاط مصمم لتحسين أداء شخص آخر في مجال محدد".

¹ سبكي وفاء، مرجع سبق ذكره، ص: 58.

² نوال نمور ، مرجع سبق ذكره، ص: 13.

³ السعيد ميروك ابراهيم، تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكاتب و مرافق المعلومات، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2012، ص: 71-72.

☞ "هو أداة لإحداث التغيير في المعرفة والمهارات والاتجاهات والسلوك، فهو قد يعني تغيير ما يعرفه العاملون، كيفية أدائهم للعمل، اتجاهاتهم نحو العمل أو أنماط تصرفاتهم مع المشرفين والزملاء والعملاء".

☞ "التدريب نشاط منظم يهدف إلى تغيير الاتجاهات وأنماط السلوك وتحسين المهارات والأداء وتحسين القدرات على حل المشكلات والارتقاء بالمهارات الإدارية وارتفاع الكفاءة الإنتاجية".

☞ ويعرف التدريب على أنه الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين أو للقيام بدور محدد في المنشأة التي يعمل فيها، بالإضافة لكونه إجراء منظم من شأنه أن يزيد من معلومات ومهارات الإنسان لتحقيق هدف محدد¹.

أهمية التدريب:

- يعد التدريب ذا أهمية بالغة للفرد والمنشأة لذا تعددت أوجه أهميته ويعود إلى الأسباب التالية²:
- ☞ تزويد الأفراد بالمعرفة عن المبادئ والأساليب الإدارية لكافة الوظائف في مختلف المنشآت، وتوضيح دورهم في تحقيق أهداف المنشأة.
 - ☞ تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم الوظيفية لزيادة مهاراتهم وتنمية قدراتهم في مجال استخدام الأساليب الفنية الحديثة لإدخال التطوير والتحسين في مهاراتهم بهدف تطوير المنشآت وزيادة كفاءتها.
 - ☞ زيادة رغبة المديرين والمشرفين نحو التغيير وتنمية درجة استعدادهم لقيادة التطوير عن اقتناع كامل بأن حركة المجتمع متسارعة وأن تقدم وارتقاء الوسائل والأساليب التقنية التي تسود المجتمع وجميع العاملين فيه. إنما تقتضي الموازنة في القيم والأهداف والأساليب والوسائل بين الإدارة والمجتمع الذي يحيط بها.
 - ☞ زيادة خبرة المديرين والمشرفين والأفراد وإتاحة الفرصة لهم لرفع مستوياتهم وتأهيلهم لوظائف أكثر مسؤولية لمقابلة الاحتياجات المتزايدة للتنمية.
 - ☞ انجاز وظيفي أفضل كما ونوعاً أي زيادة في الإنتاجية وبالتالي خفض في التكاليف.
 - ☞ تنمية المعرفة والمعلومات لدى القادة والإداريين.
 - ☞ تنمية المهارات والقدرات وتنمية السلوك والاتجاهات.

الفرع الثاني: مبادئ التدريب:

¹شاويش مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2000، ص: 232.

² السعيد مبروك ابراهيم، مرجع سبق ذكره، ص: 73.

من أهم مبادئ التدريب والتي تم الإشارة لها على أنها عبارة عن قواعد عامة تم وضعها وتطبيقها وقد أبدت المنشآت قبولاً وسعاً لها حيث تم صياغتها نتيجة زيادة الخبرة في التدريب وإعداد البرامج التدريبية بالإضافة إلى الأبحاث الكثيرة التي تناولت مشاكل التدريب.

ونذكر فيما يلي صورة موجزة عن هذه المبادئ¹:

1. **الفروق الفردية:** على القائمين على التدريب الاعتراف بالفروق الفردية بين المتدربين، فهناك من يتعلم بصورة سريعة على خلاف الآخرين، كما أن هناك اختلاف بينهم في سرعة تقبلهم لأنواع معينة من التعليم أو التدريب على أساس أن هناك فروق فردية بين خلفيتهم السابقة وتعليمهم وخبرتهم وميولهم الشخصية. ومن هنا يجب مراعاة هذه الفروق عند التخطيط لبرامج التدريبية.

2. **علاقة التدريب بتحليل الوظائف:** تحليل الوظائف وتوصيفها يجب أن يشير إلى المعرفة والخبرة التي تلزم لكل وظيفة، وعليه يجب أن يوجه التدريب إلى الاحتياجات التي تم الحصول عليها في عملية وصف الوظائف على أن يركز وصف الوظائف وشروط الترقية على تلك المعرفة الإضافية والخبرة اللازمين لحصول الموظف على الترقية أي تحديد احتياجات العاملين التدريبية وتحديد نواحي الضعف وعدم الكفاءة.

3. **المشاركة الفعالة:** إن المشاركة الفعالة من قبل المتدربين في العملية التدريبية كفيلة بأن تزيد من اهتمام ودافعية المتدرب ومن هنا يحث المتدرب على المناقشة وإبداء رأيه في الموضوعات التي يتم تناولها².

4. **الدافعية:** يجب إعطاء دفع وتحفيز العاملين عناية خاصة في جميع البرامج التدريبية ولا ننسى أن عملية دفع العاملين الناضجين للتعلم واكتساب خبرة جديدة ليست بالبسيطة كمثل حفز تلاميذ المدارس³.

5. **اختيار المتدربين:** يجب تخصص برامج التدريب للعاملين يظهرون اهتمامهم بالتدريب والذين لهم ميول وشواهد لمثل هذا التدريب ويجب اختيار نوع المتدربين بعيداً عن الشكلية أو الاختيار العشوائي الذي يمكن أن يكلف المنظمة مال ووقت وجهد دون أن ينعكس بنتائج إيجابية⁴.

6. **اختيار المدربين:** ترجع كفاءة البرنامج التدريبي وبشكل مباشر لكفاءة المدرب وهناك أسباب لضم المدربين والمشرفين إلى جهاز التدريب ويتم اختيارهم بعناية كبيرة ومن هنا يأتي المبدأ الثامن تدريب المتدربين⁵.

¹شاويش مصطفى نجيب، مرجع سبق ذكره، ص: 233.

²العتيبي خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003، ص: 229.

³شاويش مصطفى نجيب، مرجع سبق ذكره، ص: 233.

⁴العتيبي خالد عبد الرحيم، مرجع سبق ذكره، ص: 230.

⁵شاويش مصطفى نجيب، مرجع سبق ذكره، ص: 234.

7. **أساليب التدريب:** إن أساليب التدريب يجب أن تكون مناسبة لنوع التدريب ولإجراء التدريب، ولكل أسلوب سلبيات وإيجابيات ولكن المهم الاختيار على أساس نوع التدريب والمتدربين بالإضافة للهدف من التدريب.

8. **تدريب المدربين:** يجب أن يدرّب المدرب ليصبح مدرباً ناجحاً فقد يكون هناك شخصاً ممتازاً ولكنه لا يستطيع تدريب غيره وإيصال المعلومة له ومن ثم يجب تدريب هذا الشخص.

9. **مبادئ التعلم:** الكثير من مبادئ التعليم التي تم تطويرها في هذا التعليم العام والخاص تعتبر ملائمة وقابلة للتطبيق في التدريب ومنها:

- ☞ أهمية الانتباه أثناء التدريب ومنع الانشغال بأي شيء.
- ☞ التدريب يجب أن يخطط له ليبدأ من السهل إلى الصعب ومن المعلوم إلى المجهول.
- ☞ أن يتم التدريب على أجزاء وعلى مراحل ودمجها بالنهاية.
- ☞ التدريب في بعض الأعمال يجب أن يركز فيه على الإتقان وليس على السرعة.
- ☞ التكرار يكون فعالاً من أجل تثبيت فكرة أو إجراء في ذهن المتدرب.

الفرع الثالث: أنواع التدريب:

هناك عدة أسس لتصنيف التدريب منها¹:

1. التصنيف حسب مكان التدريب:

- ☞ التدريب أثناء العمل هو تدريب الشخص داخل المؤسسة التي يعمل بها.
- ☞ التدريب خارج العمل يتم بواسطة مؤسسة أو شخص من خارج المؤسسة التي يعمل بها الموظف.

2. التصنيف حسب المرحلة:

- ☞ تدريب ما قبل الخدمة وهو التدريب الذي يخضع له الملتحقون حديثاً بمؤسسة ما أو لتأهيل أشخاص تمت ترقيتهم لوظيفة أعلى داخل المؤسسة أو إسناد مهام جديدة لهم.

- ☞ التدريب أثناء الخدمة وهو التدريب الذي يقدم للأشخاص أثناء الخدمة والذين يؤدون مهام محددة.

3. التصنيف حسب مستوى التدريب:

- ☞ تدريب تنويري

¹ دليل التدريب، 2007، ص: 18.

☞ تدريب تشغيلي

☞ تدريب تطبيقي

4. التصنيف حسب مجال التدريب:

☞ تدريب تنموي

☞ تدريب مهني

☞ تدريب إداري

☞ تدريب فني

الفرع الرابع: الاستثمار في التدريب:

إن التعليم يعد أساسا مهما و ضروريا للتدريب، لكن يبقى أن التعليم يركز أساسا على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية [رغم أن بعض مجالات التعليم تقترب من التدريب كما هو الحال في التعليم المهني و الفني و التعليم الهندسي...]، عكس التدريب الذي يعتمد على الجوانب التطبيقية أكثر من النظرية منها [أي يعتبر التدريب أكثر تخصصا من التعليم بحكم ارتباطه بالجوانب العلمية و التطبيقية بدرجة أكبر]¹.

و يعتبر المورد البشري أهل أصل في أي مشروع، نظرا لإنتاج إيرادات لذا كانت تنميته أمراً ضروريا، و بالمقابل يتطلب ذلك تخصيص جزء من الموارد المتاحة للمؤسسة، على أمل تحقيق عوائد مستقبلية. و من المؤكد أن إدارة المؤسسة لا تعتمد إنفاق مثل هذه النفقات ما لم تتوقع أن تحصل مقابل ذلك على إيرادات تزيد أو تتعادل مع هذا الإنفاق، و إلا كان ذلك تصرفا غير رشيد.

فالإنفاق على تدريب الموارد البشرية من طرف المؤسسة يهدف إلى رفع مستوى أدائها و إنتاجيتها مستقبلا، مما سيؤدي إلى زيادة إيراداتها، أي أن الإنفاق على التدريب هو جزء من الموارد المالية الحالية للمؤسسة على أمل تحقيق عوائد متوقع الحصول عليها في المستقبل، خلال الفترة التالية للتدريب و الفترات المحاسبية التالية لها مستقبلا رغم أن معدل الخطر فيها كبير و فترة الاسترداد طويلة نسبيا، إلا أن اقتصاديات الاستثمار في الموارد البشرية – التدريب – تعد أفضل من الاستثمار في الموارد المادية لطول فترة الخدمات التي يمكن الحصول عليها في الأولى عن الثانية².

¹ سبكي وفاء، مرجع سبق ذكره، ص: 59.

² Larbi El Hamani, La Formation : outil de gestion des ressource humaines, Revue formation / entreprise casablanca, N°20,30 Mars 1993, p : 33.

المطلب الثالث: البحوث العلمية.

الفرع الأول: مفهوم البحث العلمي و خصائصه:

أولاً: مفهوم البحث العلمي:

البحث العلمي هو نظام سلوكي يهدف لنمو الإدراك البشري و زيادة قدرته على الاستفادة مما فوق و تحت الثرى و بما يوفر حياة حضارية كريمة للفرد و المجتمع. فهو سلوك إجرائي واعٍ يحدث بعمليات تخطيطية و تنفيذية متنوعة للحصول على النتائج المقصودة¹.

البحث العلمي هو وسيلة للاستعلام و الاستقصاء المنظم و الدقيق، الذي يقوم به الباحث، بغرض اكتشاف معلومات أو علاقات جديدة، بالإضافة إلى تطوير أو تصحيح أو تحقيق المعلومات الموجودة فعلاً، على أن يتبع الفحص و الاستعلام الدقيق، خطوات المنهج العلمي.

البحث العلمي هو الاستخدام منظم لعدد من الأساليب و الإجراءات للحصول على حل أكثر كفاية لمشكلة ما، عما يمكننا الحصول عليه بطرق أخرى، و هو يفترض الوصول إلى نتائج و معلومات أو علاقات جديدة لزيادة المعرفة للناس أو التحقق منها².

ثانياً: خصائص البحث العلمي:

يتصف البحث العلمي بمجموعة مترابطة من الخصائص البنائية التي لا بد من توافرها حتى تتحقق الأهداف المرجوة منه، و يمكن بيان هذه الخصائص على النحو التالي³:

✓ **الموضوعية:** و تعني خاصية الموضوعية أن تكون خطوات البحث العلمي كافة قد تم تنفيذها بشكل موضوعي و ليس شخصي متحيز. و يحتم هذا الأمر على الباحثين أن لا يتركوا مشاعرهم و آرائهم الشخصية تؤثر على النتائج التي يمكن التوصل إليها بعد تنفيذ مختلف المراحل أو الخطوات المقررة للبحث العلمي. على سبيل المثال، يجب أن تبدأ خطوات البحث العلمي بتحديد واضح لمشكلة البحث تليها وضع الفرضيات، ثم تحديد أسلوب و طريقة جمع المعلومات و إدارتها و مراجعتها، و تحليل المعلومات التي تم جمعها و وضعها في

¹ البحث العلمي [ماهيته، خصائصه، طرق و مراحل إعداده و مصادره]، من إعداد الدورة التدريبية حول مناهج و أساليب البحث العلمي، على الموقع الإلكتروني <http://www.ergo-eg.com/comm/sr010.pdf> يوم 2015/12/15، ص: 1.

² مانيو جيدير، منهجية البحث، ترجمة ملكة أبيض، دليل الباحث المبتدئ في موضوعات البحث و رسائل الماجستير و الدكتوراه، ص: 14.

³ أ.د. محمد عبيدات، د. محمد أبو نصار، د. عقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، دار النوائل للطباعة و النشر، الطبعة 2، 1999، ص: 7-11.

تقرير نهائي يوضح ما تم تنفيذه و ما توصل إليه. و هذا يعني عدم اللجوء إلى التحريف أو التشويه للنتائج التي تم التوصل إليها لخدمة أغراض شخصية للإدارة أو الباحث و بأي شكل من الأشكال، يضاف إلى ذلك أن الباحثين يجب أن يتصفوا بالسلوك العلمي باستمرار لمعرفة الحقيقة بعيداً عن التشدد وراء آرائهم و مشاعرهم الشخصية بغض النظر عن النتائج التي يتم الوصول إليها لوصف الظاهرة أو القضية موضوع البحث و معالجتها. كما تعد هذه الخاصية من أهم الخصائص التي يتميز بها أي بحث علمي ذلك أن الكثير من الدراسات الميدانية أو النظرية التي تجرى أو تنفذ في الدول النامية تفتقر إلى وجود هدف محدد و واضح المعالم ثم استنتاجه من مشكلة ثم تعريفها و تحديدها بطريقة علمية، و عليه فإن وجود هدف محدد المعالم يساعد الباحثين في تبني المنهجية العلمية السليمة و المناسبة لهذا الموضوع أو ذاك وصولاً إلى الأسباب و النتائج و المضامين المعقولة للمشكلة موضع الاهتمام.

✓ **الدقة و قابلية الاختبار:** و تعني هذه الخاصية بأن تكون الظاهرة أو المشكلة موضع البحث قابلة للاختبار أو الفحص فهناك بعض الظواهر التي يصعب إخضاعها للبحث أو الاختبار نظراً لصعوبة ذلك أو لسرية المعلومات المتعلقة بها. كما تعني هذه الخاصية بضرورة جمع ذلك الكم و النوعية من المعلومات الدقيقة التي يمكن أن يوثق بها و التي تساعد الباحثين من اختبارها إحصائياً و تحليل نتائجها و مضامينها بطريقة علمية منطقية و ذلك للتأكد من مدى صحة أعدو صحة الفرضيات أو الأبعاد التي وضعها للاختبار بهدف تعرف مختلف أبعاد أو أسباب مشكلة البحث الذي يجري تنفيذه وصولاً لبعض الاقتراحات أو التوصيات التي تساعد في حل المشكلة موضوع الاهتمام، و تجدر الإشارة هنا إلى أن المعلومات الدقيقة التي يتم تجميعها و تحليل نتائجها بحسب المنهجية العلمية الصحيحة تزيد من درجة الثقة عند تطبيقها من قبل الإدارة على شكل قرارات يجب أن تكون درجة الثقة فيها داعماً لمبدأ الأخذ بالمنهجية العلمية في المؤسسات الاقتصادية، الاجتماعية و السياسية.

✓ **إمكانية تكرارية النتائج:** و تعني هذه الخاصية أنه يمكن الحصول على النتائج تقريباً نفسها بإتباع المنهجية العلمية نفسها و خطوات البحث مرة أخرى و تحت الشروط و الظروف الموضوعية و الشكلية مشابهة، ذلك أن حدوث أو حصول النتائج نفسها يعمق الثقة في دقة الإجراءات التي تم اتخاذها لتحديد مشكلة البحث و أهدافه من جهة، و المنهجية -الأسس المراحل- المطبقة من جهة أخرى. كما تثبت هذه الخاصية أيضاً صحة البناء النظري و التطبيقي للبحث موضوع الاهتمام و مشروعيته.

✓ **التبسيط والاختصار:** يقال في الأدب المنشور حول أساليب البحث العلمي أن ذرة الابتكار و التجديد في مجال العلم هو التبسيط المنطقي في المعالجة و تناول المتسلسل للأهم ثم للأقل أهمية بالنسبة للظواهر موضوع الاهتمام. ذلك أنه من المعروف أن إجراء البحوث -أيا كان نوعها- يتطلب الكثير من الجهد و الوقت و التكلفة الأمر الذي يحتم على الخبراء في مجال البحث العلمي السعي الحثيث إلى التبسيط، و الاختصار في الإجراءات و المراحل بحيث لا يؤثر هذا على دقة نتائج البحث و إمكانية تعميمها و تكرارها، و هذا يتطلب من الباحثين التركيز في بحثه على متغيرات محدودة لأن اشتمال البحث على متغيرات عدة قد تضعف من درجة التعمق و التغطية للظاهرة أو المشكلة موضوع البحث، ولهذا يلجأ الباحثون إلى تحديد أكثر العوامل تأثيراً و ارتباطاً بالمشكلة موضوع الدراسة و بما يحقق الأهداف الموضوعية. فعلى سبيل المثال، لو لاحظت إحدى المنشآت المنتجة لمنظف الغسيل "س" أن هناك تراجعاً في مبيعات من هذا الصنف، و لاحظت المنشأة شكوى من الزبائن حول نوعية المنظف أو جودته، مع ارتفاع شدة المنافسة، فيمكن أن تكون هذه الأسباب الأكثر تأثيراً في تراجع المبيعات و بالتالي فإننا سنقوم بالتركيز على هذه العوامل فقط في البحث العلمي حول تلك الماركة و استبعاد العوامل الأخرى الأقل تأثيراً في انخفاض المبيعات لها. و مما تجدر الإشارة إليه هنا أن توافر الموضوعية و الدقة في كيفية تحديد العوامل الأكثر تأثيراً مع التزام كامل بأصول البحث العلمي من قبل الباحث يجعل النتائج المتوقعة للبحث أكثر واقعية، كما أن القرارات التي سيتم اتخاذها من قبل الإدارة ستكون الضمانة الكبيرة لنجاح مبدأ البحث العلمي و شيوعه.

و بناءً عليه تتم عملية التبسيط و الاختصار للعوامل المؤثرة في حدوث المشكلة أو الظاهرة موضوع البحث و بحسب مساهمة كل عامل و من خلال استخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل تحليل العوامل و غيرها.

✓ **أن يتناول البحث العلمي تحقيق غاية أو هدف:** أن يكون للبحث العلمي غاية أو هدف من وراء إجراءاته، و تحديد هدف البحث بشكل واضح و دقيق هو عامل أساسي يساعد في تسهيل خطوات البحث العلمي و إجراءاته كما أنه يساعد في سرعة الإنجاز و الحصول على البيانات الملائمة، و يعزز من النتائج التي يمكن الحصول عليها بحيث تكون سلبية للمطلوب.

✓ **التعميم و التنبؤ:** استخدام نتائج البحث لاحقاً في التنبؤ بحالات و مواقف مشابهة، فنتائج البحث العلمي قد لا تقتصر مجالات الاستفادة منها على معالجة مشكلة آنية بل تمتد إلى التنبؤ بالعديد من الظواهر و الحالات قبل وقوعها، فنلاحظ القدرة العالية في الوقت الحاضر على التنبؤ بالحالة الجوية لفترات قادمة و التنبؤ بحدوث العديد من الظواهر الطبيعية الأخرى مثل الكسوف. و قد امتدت إمكانية استخدام نتائج البحث العلمي

في التنبؤ بحدوث بعض الظواهر مستقبلا إلى الدراسات الاجتماعية و ذلك بفضل استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة التي أصبح يعبر فيها عن الظاهرة بشكل رقمي أو إحصائي.

الفرع الثاني: أسس و مقومات البحث العلمي:

1. تحديد الأهداف البحثية بدقة و وضوح¹:

خاصة في اختبار الموضوع، فماذا يريد الباحث؟ و أي مشكلة أو ظاهرة تم اختيارها؟ و ما هو التخصص الدقيق باحث؟ و ماذا يريد و كيف و متى و إلى أين؟

2. قدرة الباحث على التصور و الإبداع:

و أعمال فكره و موهبته، و إلمامه بأدوات البحث المتباعدة، و التمكن من تقنيات كتابة البحث العلمي.

3. دقة المشاهدة و الملاحظة:

للظاهرة محل البحث، و تحديد المقولات حولها، و أعمال الفكر و التأمل مما يقود إلى بحث المتغيرات المحيطة بالظاهرة، بحيث تكون المحصلة وضع قوانين تتفق مع واقع الملاحظات و المتغيرات.

4. وضع الفروض المفسرة للظاهرة:

ليتم إثباتها و البرهنة عليها و توضع كأفكار مجردة و موضوعية ينطلق منها الباحث بحيث تقوده إلى جمع الحقائق المفسرة للفروض و بالتالي إجراء التجارب على ضوءها، بعيدا عن تطويعها لما يريد الباحث إثباته و الوصول إليه.

5. القدرة على جميع الحقائق العلمية بشفافية و مصداقية²:

و ذلك من مختلف المصادر و المراجع، و غربلتها و تصنيفها و تبويبها و تمحيصها بدقة ثم تحليلها.

6. إجراءات التجارب اللازمة:

بهدف الحصول على نتائج علمية تتفق مع الواقع العلمي، و تتطلب التجارب في العلوم الاجتماعية تحليل السبب و المسبب و الحجج و استمرارية متابعة المتغيرات، و اختبار الفروض و التأكد من مدى صحتها.

7. الحصول على النتائج و اختبار مدى صحتها:

و ذلك بتمحيصها و مقارنتها و صحة انطباقها على الظواهر و المشكلات المماثلة لإثبات صحة الفرضيات.

8. صياغة النظريات:

¹ مانيو جيدير، مرجع سبق ذكره، ص: 16.

² مانيو جيدير، نفس المرجع السابق، ص: 17.

تعتبر النظرية إطار أو بناء فكري متكامل يفسر مجموعة من الحقائق العلمية في نسق علمي مترابط يتصف بالشمولية، و يركز على قواعد منهجية لمعالجة ظاهرة أو مشكلة ما. و تمثل النظرية محور القوانين العلمية المهمة بإيضاح و ترسيخ نتائج العلاقات بين المتغيرات في ظل تفاعل الظواهر. فيجب أن تكون صياغتها وفق النتائج المتحصل عليها من البحث، بعد اختبار صحتها و التيقن من حقائقها العلمية و صحتها مستقبلاً للظواهر المماثلة.

الفرع الثالث: أدوات البحث العلمي:

و هي مجموعة الوسائل و الطرق و الأساليب المختلفة، التي يعتمد عليها في الحصول على المعلومات و البيانات اللازمة لإنجاز البحث و من أهم أدوات البحث¹:

1. الملاحظة:

الملاحظة و هي الأداة الأكثر تداولاً في البحوث الاجتماعية، و هي لا تستعمل لوحدها بقدر ما تكون مساعدة أو مكملة لأدوات أخرى، إنها توجيه الحواس لمشاهدة و مراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة، و تسجيل جوانب هذا السلوك أو خصائصه. و لهذا فإنها تعرف بأنها توجيه الحواس و الانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر من أجل الكشف عن صفاتها أو خصائصها بهدف الوصول إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة أو الظواهر. و للملاحظة أنواع منها: الملاحظة البسيطة و المباشرة و غير المباشرة، و الموجهة، الملاحظة بالمشاركة و سنتوقف عند أهم أنواع الملاحظة.

● **الملاحظة البسيطة:** و هي التي بواسطتها تتم ملاحظة الظاهرة كما تحدث تلقائياً و دون إخضاعها لأي نوع من الضبط العلمي، و لا يلجأ الباحث فيها لاستخدام آلات و أدوات دقيقة للقياس أو وسائل للتأكد من دقة الملاحظة و موضوعها، و تعرف أحياناً باسم الملاحظة غير المشاركة. و إذ تسمى بالملاحظة البسيطة فإنها تبقى علمية و تختلف عن الملاحظة الفجة و العادية لرجل الشارع و التي لا تتعلق بأي موضوع معين.

● **الملاحظة الموجهة أو المنظمة أو المنتظمة:** و هي عكس الملاحظة البسيطة، و تخضع للضبط العلمي، بمعنى أنها تقوم على أسس منظمة و خطط محددة تسبق القيام بعملية الملاحظة نفسها، حيث يتم استخدامها للوسائل و الآلات الدقيقة و الاختبارات، و كل ما من شأنه أن يساعد في دقة الملاحظة و

¹ أ. د. علي غربي، أبجديات المنهجية في كتابه الرسائل الجامعية، مطبعة Cirta Copy، قسنطينة، 2006، ص12.

موضوعيتها و من الواضح أن استخدام هذا النوع من الملاحظة يكثر في الدراسات الوصفية و كذلك التحريية، و خاصة منها التي تختبر فروضا سببية و ذلك لما تتميز به من دقة و عمق و تركيز في الملاحظة.

● **الملاحظة بالمشاركة:** و هي التي يجريها الباحث أثناء مشاركته لمن يدرسه في الأنشطة التي يقومون بها، و يشيع استخدام هذا النوع من الملاحظة بين علماء الأنثروبولوجيا عند دراستهم للجماعات و القبائل أو المجتمعات البدائية حيث يمكن الباحث بينهم و يشاركهم حياتهم اليومية و يلاحظ ما يجري. و لهذا تعرف الملاحظة بالمشاركة بأنها تلك الملاحظة التي يقوم فيها الباحث بمشاركة واعية و منظمة حسبما تسمح الظروف في نشاطات الحياة الاجتماعية و في اهتمامات الجماعات بهدف الحصول على البيانات تتعلق بالسلوك الاجتماعي و ذلك عن طريق اتصال مباشر يجريه الباحث من خلال مواقف اجتماعية محددة.

2. المقابلة:

و هي من أهم أدوات جمع البيانات حول موضوع معين. و تعرف بأنها تفاعل لفظي يتم بين فردين في موقف المواجهة، يحاول أحدهما [الباحث] أن يعرف بعض المعلومات أو التغييرات لدى الآخر [المبحوث]، و التي تدور حول خبراته أو آرائه و معتقداته، و تكون ذات صلة بالظاهرة قيد الدراسة. كما تعرف أيضا بأنها تبادل لفظي يتم وجها لوجه **face to face** بين القائم بالمقابلة و بين شخص آخر أو مجموعة أشخاص، و هناك من يعرفها بأنها طريقة للتحقيق تتميز بالاتصال وجها لوجه، و لذلك فهي تتطلب محققاً مهراً للحصول على بيانات يسأل عنها عدداً معيناً من الأفراد بطريقة مباشرة¹.

و مهما كانت التعاريف، فإنها تتفق على أن المقابلة تتم من خلال تواجد الباحث [المقابل] مع مستقصى منه [مبحوث] واحد أو أكثر في المرة الواحدة، و توجيه مجموعة من الأسئلة يكون قد تم إعدادها مسبقاً لجمع البيانات اللازمة للبحث. و للمقابلة الشخصية أنواع هي:

● **المقابلة الموجهة:** و هي التي تتم باستخدام قائمة استقصاء نمطية، توجه إلى جميع مفردات العينة المبحوثة، و هذا النوع من الأكثر شيوعاً في البحوث الميدانية، و هي التي تعرف أحياناً بالمقابلة النمطية.

● **المقابلة المتعمقة:** و هي التي تعتمد على مجموعة من الأسئلة الرئيسية أين يقوم الباحث بإثارة تلك الأسئلة و مناقشتها مع المبحوث، و لهذا فهي تستوجب مقابليين على درجة عالية من المهارة، و تصلح في الحالات القليلة العدد.

¹ أ. د. علي غزبي، نفس الرجوع السابق، ص 119-120.

● **المقابلة الجماعية:** و تتم بين مقابل واحد و عدد من المبحوثين في مقابلة واحدة، و الباحث يدير المناقشة حول موضوع ما. هذا و قد يستعين الباحث بجهاز تسجيل -يكون مكشوفاً للمبحوثين لأن إخفاءه يفقد ثقة المبحوث في الباحث عند كشف حقيقته- و تتم هذه الكيفية عند الحاجة إلى معرفة انطباعات الأفراد حول موضوع أو قضية معينة أو تفضيل بديل معين، أو عند القيام بالدراسات الاستطلاعية. و أياً كان نوع المقابلة المتبعة، فإن المقابلة الأكثر شيوعاً و استعمالاً بين الباحثين، هي المقابلة الشخصية الموجهة.

3. الاستثمار:

الاستمارة هي من أهم الأدوات المنهجية أو هي الإجراء الأكثر تجزئة في مراحل البحث العلمي الميداني، أين يصل البحث إلى أقصى دقائقه لتبدأ بعد ذلك مرحلة التركيب، و تستعمل الاستمارة لجمع المعلومات من المبحوثين بواسطة أسئلة مكتوبة يقدمها الباحث بنفسه أو بواسطة البريد، أو يطبقها مع المبحوثين [خاصة في حالة ما إذا كان مجتمع البحث أمياً]. و مهما كانت تسمية هذه الأداة: استبيان أو استقصاء أو استبيان، فإن أسئلة الاستمارة تكون منصبة حول معرفة اتجاهات و نوايا و دوافع مفردات مجتمع الدراسة حول موضوع معين. و يؤدي الإعداد الجيد لقائمة الأسئلة التي تتضمنها الاستمارة إلى الحصول على البيانات التي تتفق مع هدف البحث، كما يؤدي سوء إعداد قائمة الأسئلة إلى جمع بيانات غير كاملة أو متحيزة أو لا تتفق مع هدف البحث. و من شروط الاستمارة الجيدة أن تكتب بلغة مبسطة و مفهومة و خالية من المصطلحات العلمية [المتخصصة] قدر المستطاع، و بعيدة عن الإسهاب و الإطناب مع مراعاة استخدامها لغرض الدراسة كما يجب أن تكون متضمنة جملاً قصيرة و واضحة و غير حاملة لأفكار متعددة في آن واحد، مع تجنب التكرار و الإعادة [إلا في حالات نادرة و مقصودة للتأكد فقط].

أنواع طرح أسئلة الاستمارة:

يتفق جميع علماء المنهجية على وجود ثلاثة أنواع أساسية لأسئلة الاستمارة و هي¹:

◀ السؤال المفتوح: و هو الذي يترك فيه للمبحوث حرية الإجابة دون تقديم أية احتمالات للإجابة. و يلاحظ ندرة هذا النوع من الأسئلة لصعوبة أو استحالة تبويب إجاباته في جداول و تطرح فقط لإبداء الرأي.

◀ السؤال المغلق: و هو الذي يطرح أمام المبحوث إجابات، و يتعين على المبحوث اختيار الاحتمال المناسب. و يعتبر هذا النوع من الأسئلة هو الأكثر تداولاً و يأتي في ثلاث صور، و هي:

¹ أ. د. علي غزبي، نفس المرجع السابق، ص: 124.

* السؤال المغلق أحادي الإجابة، و يتضمن نعم و لا.

* السؤال المغلق متعدد الإجابات، و هو الذي يتضمن مجموعة من الإجابات الممكنة.

* السؤال المغلق القائم على أسئلة السلم، و هو الذي يتضمن إجابات وفقاً لسلم ثلاثي أو

خماسي أو سباعي أو تساعي، مثل: موافق جداً، لا أدري، معارض، أو موافق جداً، موافق، لا أدري، معارض، معارض جداً و هكذا.

* السؤال المغلق القائم على أسئلة الترتيب، و ذلك بأن يضع الباحث مجموعة من

الاحتمالات يختارها الباحث وفقاً لترتيب معين.

◀ السؤال المغلق و المفتوح معاً: و هو الذي يتضمن احتمالات إجابات محددة ثم تضاف إليها أخرى

تذكر، و ذلك نظراً لوجود احتمالات أكبر [من حيث العدد و أقل من حيث الأهمية] من التي تم حصرها، و في هذه الحالة عندما تتفق إجابات المبحوثين في الجانب المفتوح من السؤال حول إجابة معينة و كانت تكراراتها تفوق تكرارات أقل الاحتمالات تكرارية، فإنه يتم وضع هذه الإجابة منفردة كاحتمال في نفس الجدول التكراري.

4. الوثائق و السجلات:

و هي مهمة للغاية لجمع المعلومات و المعطيات التي تحتاجها الدراسة و خاصة ما تعلق منها بتلك المرتبطة بالماضي حيث يجد الباحث فيها كل ما تحتاجه دراسته من بيانات. و الجدير بالملاحظة أنه على الباحث أن يتوخى الحذر من المعلومات التي يجمعها من السجلات و الوثائق فقد تكون متحيزة.

5. الأدوات المساعدة أو الثانوية:

و يتعلق الأمر بتلك الأدوات التي يستعين بها الباحث في جمع بيانات حول موضوع بحثه، و هي ليست أساسية بنفس الأهمية التي تكون بالنسبة للأدوات المنهجية التي سبقت الإشارة إليه، و قد نعدد ضمن هذه الخاصة مثلاً بعض الأساليب و الوسائل كإحصائيات و أجهزة التسجيل أو التصوير و ما إلى ذلك.

الفرع الرابع: الاستثمار في البحث العلمي:

يقصد بالاستثمار في البحوث العلمية تخصيص جانب من رؤوس الأموال لإنفاقها في إعداد الباحثين و العلماء و توفير مستلزمات مراكز البحث. تعتبر البحوث العلمية نظراً لما تحققه من تطور في تقنيات و أساليب الإنتاج أحد أوجه الاستثمار لتنمية رأس المال البشري كغيرها من الاستثمارات الأخرى تهدف إلى ابتكار أدوات و طرق

جديدة تساهم في حل المشاكل التي تواجه عملية الإنتاج، كما يؤدي التقدم في البحوث العلمية إلى حدوث تغيرات أساسية في تقنية الإنتاج و تحسين مستوياته¹.

و من أجل أن يحقق الاستثمار في البحوث العلمية أهدافه، يجب أن يتوفر له بعض الشروط أهمها:

- توفير المناخ المناسب لإعداد الباحثين المتفرغين للبحث العلمي.
- توفر مستلزمات البحث العلمي و متطلباته: كتوفير المكتبات، المخابر،... و غيرها من الأجهزة المختلفة.
- يجب الاستفادة من هذه المبتكرات و المخترعات لتأخذ طريقها للتطبيق العلمي.
- توفير نظام الجوائز و المكافآت التشجيعية التي تحفز الباحثين على بذل المزيد من الجهد للتوصل إلى اختراعات و مبتكرات جديدة.

المطلب الرابع: الصحة.

الفرع الأول: مفهوم الصحة:

يقصد بالصحة و السلامة المهنية، حماية العاملين على اختلاف نوعياتهم و طبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية السيولوجية أو النفسية، و ذلك من خلال وضع، و تنفيذ و متابعة برامج أمن و حماية مناسبة يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث و الإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل، أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم. و يتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل و تحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي قد يتعرض لها الفرد، و توفير الوسائل التي يمكن بواسطتها أن تحميه من الإصابة. فعامل لحام الأوكسجين على سبيل المثال قد يتعرض للحروق، أو تطاير الشرار على عينه فيؤديه، لذلك يجب أن يزود بقفازات ليحمي بها يديه من الحروق، و قناع خاص يوضع على وجهه يحمي به عينيه. و هكذا بالنسبة لباقي الأعمال في المنشأة إذ يجب دراستها و تحليلها و تحديد مخاطرها، بغية توفير وسائل الحماية من هذه المخاطر².

لقد عرف العالم بركن الصحة بأنها حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم، و أن حالة التوازن هذه تنتج من تكيف الجسم مع العوامل الضارة التي يتعرض لها، و أن تكيف الجسم عملية إيجابية تقوم بها قوى الجسم للمحافظة على توازنه.

¹ سبكي وفاء، مرجع سبق ذكره، ص: 59.

² عمر وصفي عقيلي، تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 1431/2010هـ، ص: 247.

☞ أما هيئة الصحة العالمية فقد عرفت الصحة على أنها حالة السلامة و الكفاية البدنية و العقلية و الاجتماعية الكاملة و ليست مجرد الخلو من المرض أو العجز و قد عُد هذا التعريف بمثابة هدف أكثر من كونه تعريف حيث أنه أكد ارتباط الجوانب البدنية و النفسية و الاجتماعية في الإنسان و هذه العناصر بالنسبة للصحة مثل عناصر الطيف الضوئي بالنسبة للضوء الأبيض فإذا انتقص أي عنصر من هذه العناصر ينتج عنه عدم تكامل الصحة¹.

الفرع الثاني: برامج الصحة و السلامة المهنية:

لتحسين الصحة و السلامة المهنية يستوجب الأمر تخطيط و تنفيذ برنامجاً سليماً يخدم هذا الغرض، و يتم ذلك بإتباع خطوات متعددة يكون نتيجتها الوصول إلى برنامج سليم في هذا المجال، يحمي أفراد القوى العاملة أثناء تأديتهم لأعمالهم في المنظمات التي يعملون فيها و على اختلاق نوعيتها و فيما يلي عرض توضيحي لهذه الخطوات².

أولاً: تجزئة العمل:

يقصد بتجزئة العمل هنا، دراسة و تحليل كل عمل على حده و منذ بدايته و حتى نهايته و بكامل جزئياته، فعملية التفيت [التجزئة] و التحليل تساعدنا إلى حد ك في معرفة الكيفية التي تؤدي بها كل تجزئة، و الخطورة لأداء كل منها، فالكثير من حوادث و إصابات العمل تقع بسبب الكيفية المحددة من أجل تنفيذ جزئيات العمل و يمكن الاستعانة في هذا المجال بدراسات قياس العمل و الحركة و الزمن. و نود الإشارة في هذه المجال إلى أن تجزئة العمل كما هو موضح أعلاه في مجال الأعمال الذهنية لمعرفة الكيفية التي يؤدي بها و اكتشاف الثغرات لا يمكن و ذلك بسبب طبيعتها غير الملموسة لذلك يكفي بالنسبة لها دراستها و تحليل الكيفية التي تؤدي بها ككل و ليس كأجزاء كما هو الحال بالنسبة للأعمال الصناعية.

ثانياً: تحديد مصدر الخطر:

بعد تجزئة العمل و تحليله، و على ضوء نتائجه، يمكن تحديد و معرفة مواطن أو مصادر الخطر، التي إما أن يكون مصدرها بيئة العمل المادية و ظروفها، أو بيئة العمل النفسية و الاجتماعية، أو يكون مصدرها الفرد نفسه كضعف مستوى خبرته أو ضعف تدريبه، أو سوء الطريقة التي يؤدي بها العمل، أو ضعف إلمامه بقواعد الأمن الصناعي و الحماية و السلامة المهنية... الخ. و أياً كان مصدر الخطر فعملية اكتشافه تساعد في وضع السبل

¹ التربية الصحية [تعريف الصحة و الصحة العامة و مجالاتها]، على الموقع الإلكتروني:

http://www.uobabylon.edu.iq/eprints/publication_2_26674_53.pdf يوم 2015/11/22، ص: 1.

² عمر وصفي عقيلي، مرجع سبق ذكره، ص 354.

الكفيلة من اجل منع حدوثه أو التخفيف منه، و ذلك في حالة استحالة منع الخطر نهائياً، كالعامل في المناجم على سبيل المثال و ليس الحصر.

ثالثاً: تحديد نوع المخاطر المهنية و منع و الحد من حدوثها:

يمكن هنا أن نصنف المخاطر المهنية ضمن فئتين على النحو التالي¹:

☞ الفئة الأولى: و تضم الحوادث و الإصابات الفسيولوجية التي يتعرض لها العمال الصناعيين خلال

ممارستهم لأعمالهم، كالجروح بأنواعها و فقدان أحد أطراف الجسم و الحروق، إصابات العين و الأذن و الوفاة هذه الحوادث و الإصابات يكون مصدرها عادة ظروف العمل المادية المصاحبة للعمل نفسه.

و بوجه عام يمكن منع و إقلال حدوثها بوسائل متعددة أهمها ما يلي:

— تزويد الأفراد بأدوات واقية كالنظارات و القفازات و القبعات الواقية و ألبسة خاصة.

— تغيير كلي لطريقة العمل التي يؤدي بها أو تغيير بعض جزئياته التي تشكل خطورة على الفرد.

— وضع أجهزة إنذار في مكان العمل، و تزويد الآلات بها.

— استخدام وسائل ضبط إلكترونية ذاتية، بحيث تتوقف الآلة من تلقاء نفسها عندما يقع الفرد في خطأ عند أدائه العمل.

— استخدام وسائل فنية لتخفيف حدة الضجيج في مكان العمل ككمامات الصوت و الموارد العازلة على سبيل المثال.

— توفير الإضاءة الجيدة و التهوية، و الحرارة المناسبين في مكان العمل.

— مراعاة النظافة و الترتيب في مكان العمل.

يتضح مما تقدم أن جميع الأدوات و وسائل الحماية قد صممت للمساعدة في منع و إقلال من حدوث

إصابات العمل، و أن جزءاً لا بأس به منها تعتمد فاعليته على قبول و استخدام الأفراد لها، فعلى سبيل المثال يتوقف عدد إصابات العين و الحروق على استخدام العاملين للنظارات و القفازات الواقية.

☞ الفئة الثانية: و تضم الأمراض المهنية التي يصاب بها الأفراد و تكون ناتجة عن الأعمال التي يمارسونها

نفسها، و هذه الأمراض تقسم إلى قسمين: أمراض مصاحبة للعمال الصناعيين و العاملين في المخابر على

اختلاف أنواعها و أمراض مصاحبة لأعمال المديرين و الوظائف الكتابية.

و نعرض فيما يلي جدول نوضح فيه بعض الأمراض المهنية و مسبباتها، و ذلك على سبيل المثال و ليس الحصر:

¹ عمر وصفي عقيلي، نفس المرجع السابق، ص: 355.

الجدول رقم: 01 : بعض الأمراض المهنية و مسبباتها.

أسباب الأمراض	أنواع الأمراض	الفرد المعرض للمرض أو نوع العمل الممارس
الزونيخ	سرطان الرئة و الغدد اليمفاوية.	الكيميائي المستنشق، عمال تكرير النفط، مصنعوا المبيدات، المبيدات الحشرية و عمال رشها.
البنزي	أنيميا و فقر الدم.	عمال تكرير النفط، عمال البتروكيميا، مستخدمو الأصبغة، عمال الأحذية، عمال الدهان.
الحرير الصخري و هو معدن لا يحترق و لا يوصل الحرارة	مرض الرئة البيضاء سرطان الرئتين سرطان الأعضاء الفسولوجية الأخرى	عمال المناجم، عمال صك المعادن و تسويتها عمال المواد الغازية، عمال ساحات شحن السفن.
غبار الفحم دخان الأفران	مرض الرئة السوداء سرطان الرئة، مرض الكليتين	عمال مناجم الفحم عمال الأفران
غبار القطن الرصاص	مرض الرئة البني، انفتاح الرئة أمراض الكلية	عمال الغزل و النسيج. عمال حلج الأقطان. عمال طحن الرصاص.
	تخريب النظام المركزي للأعصاب العقم	أطباء الأسنان. عمال تخزين البطاريات.
الإشعاع	سرطان الغدة الدرقية، سرطان الرئتين، سرطان العظام فقر الدم	الفيون الطيبون، عمال المناجم اليورانيوم، العاملون في مجال الطاقة الذرية.
كلوريد الفينيل	سرطان الكبد، سرطان الدماغ	عمال الصناعات البلاستيكية .

الإرهاق و التعب الذهني	أمراض قلبية، ذبحات صدرية ارتفاع ضغط الدم، الاكتئاب النفسي، التوتر العصبي	المديرون.
الجلوس الطويل	أمراض العمود الفقري أمراض الرقبة، ضعف النظر	المديرون، الموظفون الكتبية.
الملل و السأم	اكتئاب نفسي	وظائف الأرشيف.

المصدر: د. عمر وصفي عقيلي، نفس المرجع سبق ذكره، ص: 357-358.

في الحقيقة إن هذه الأمراض المنوه عنها أعلاه في الجدول السابق و التي هي على سبيل المثال و ليس الحصر، لا يمكن القضاء عليها نهائياً، و ذلك بسبب أنها ناتجة عن طبيعة العمل نفسه، إلا أنه يمكن الإقلال منها و تخفيضها باستخدام أجهزة و أدوات واقية كالألبسة الواقية ضد الإشعاعات، و استخدام الكمامات و إلزام المديرين بأخذ إجازات للراحة و استحمام، و زيادة عدد فترات الراحة للأعمال الروتينية المملة، و استخدام الموسيقى في مكان العمل... الخ¹.

رابعاً: تدريب العاملين:

كثير من حوادث و إصابات و أمراض الأعمال المهنية تكون بسبب ضعف وعي و تدريب الأفراد، و التدريب الذي نقصده هنا مكون من أربعة أقسام هي:

الأول و يختص بزيادة مهارة الفرد في العمل، على اعتبار أن هناك علاقة مباشرة بين خبرة الفرد في العمل و احتمال تعرضه لحوادث و إصابات و أمراض العمل. أما الثاني فهو يختص بتدريب الفرد على كيفية حماية نفسه من أخطار عمله و استخدامه لوسائل الوقاية و الأمن التي زودته بها المنشأة. أما القسم الثالث فهو يختص بتوعية الأفراد على كيفية و حسن و حسن التصرف السليم عند تعرضهم هم أو زملاءهم لإصابة دون أن يفقدوا اتزانهم. القسم الأخير من التدريب يختص بشرح العوامل التي تسبب المخاطر المهنية للعاملين و كيفية تلافيها. و تجدر الإشارة في هذا المقام إلى نقطة مفيدة و هي: أنه بعد انتهاء عملية التدريب و التوعية يوزع على العاملين كراس مطبوع فيه إرشادات متعلقة بقواعد الأمن و الحماية. و هناك العديد من المنشآت تقوم بوضع ملصقات في أماكن العمل الفعلية و الأماكن العامة فيها، توضح إرشادات الأمن و الحماية كتذكير للعاملين.

خامساً: سجلات حوادث و إصابات و أمراض العمل:

¹ عمر وصفي عقيلي، نفس المرجع السابق، ص: 359.

برنامج الأمن و الحماية الفعال هو الذي يعمل على تنظيم سجلات يسجل فيها كافة حوادث و إصابات و أمراض العمل التي يصاب بها الأفراد، و التسجيل هنا يكون تفصيلاً يشمل كافة المعلومات عن الحادثة و أسبابها، و المتضررين منها و الإجراءات التي اتخذت حيالها... الخ. فائدة هذه السجلات أنها تساعد المنظمة على إدراك المخاطر و الظروف التي تسببها، و هذا كله يمكنها من تطوير برامج الأمن و الحماية بشكل مستمر نحو الأفضل.

سادساً: المتابعة و التفتيش:

إن التدريب و التوعية في مجال الأمن و الحماية لا يكفيان بل يجب أن تكون هناك متابعة و رقابة مستمرة من قبل إدارة القوى العاملة - باعتبارها الجهة المختصة في هذا المجال - للتأكد من تطبيق تعليمات و قواعد الأمان بشكل سليم، و معرفة المخلفات و الإبلاغ عنها و إجراءات التحقيق فيها، و من الضروري ففي هذا المجال فرض عقوبات بحق أصحاب المخلفات، و عند حدوث إصابة يجب العمل على دراستها من جميع زواياها للوصول إلى أسبابها و تحليلها، و العمل على تلافيها مستقبلاً. و نود الإشارة هنا إلى أن عملية المتابعة و التفتيش المستمرة تساعد على التمسك بقواعد و إجراءات الأمن و الحماية، و عدم التراخي في استخدامها و الاستهتار بها من جانب الأفراد العاملين.

الفرع الثالث: الاستثمار في الصحة:

يقصد بالاستثمار في الصحة تخصيص رؤوس أموال لتمويل البرامج الهادفة إلى تعميم و توسيع و تحسين الخدمات الصحية، و كذا تنمية البحث في المجال من أجل تحقيق رعاية كافية للأفراد [خصوصاً العناية بالطبقة العاملة]، إضافة إلى تطبيق أسلوب التأمين الصحي للعاملين.

كما و يعتبر الاستثمار في الصحة العامة أحد العوامل الهامة التي تساهم في تنمية القدرات البشرية، و مستوياتها العملية و المهنية، حيث يؤثر المستوى الصحي تأثيراً إيجابياً في قدرة الأفراد و بالتالي طاقتهم الإنتاجية¹.

¹ سبكي و فاء، مرجع سبق ذكره، ص: 60.

خلاصة:

يعتبر العنصر البشري احد عناصر النشاط الاقتصادي لما له من اثر في أداء المؤسسات، فركز الاقتصاديون على الاهتمام بهذا المورد بسبب ما يتمتع به من خصائص وسمات تساعده في التفاعل والتأقلم مع المحيط والتغيرات واهتمت بذلك معظم الدراسات على كيفية تنمية وتطوير هذا العنصر من خلال التعليم التدريب الصحة وعليه فان تنمية الموارد البشرية تمثل احد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو نظريات أو مبادئ أو قيم أو فلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي أيضا وسيلة تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء مثل العمل والإنتاج، وهي كذلك وسيلة فنية تمنح الإنسان خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية، وهي أيضا وسيلة سلوكية تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية والأدبية وتمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته المادية والأدبية وتمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته في الوظيفة، وعلاقته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه.

تمهيد:

عرفت نظرية النمو الاقتصادي تطورا هائلا وذلك على يد مجموعة من الاقتصاديين باختلاف توجهاتهم وإيديولوجياتهم، انطلاقا من المدرسة الكلاسيكية ممثلا "بآدم سميث" و"مالتوس" و"ريكاردو"، وفي ظل الانتقادات الموجهة لهذه النظريات ظهر نموذج أكثر تحليلا وهو مقدم من طرف الباحث النيوكلاسيكي "R. Sdow". كان هدفه البحث على أسباب الاختلافات بين الدول في درجة الغنى والفقير، ولقد ساهم هؤلاء الكتاب وغيرهم في تكوين الإطار الأساسي لنظرية النمو الاقتصادي، فقد جاءت بعدة أفكار أساسية أهمها المنافسة التامة، التحليل وفق العائد المتناقص، التراكمات الرأس مالية، دراسة العلاقة بين الدخل الفردي والنمو السكاني،.... إلى غير ذلك وقد تطورت هذه النظريات فيما بعد بشكل أفضل، حيث أنها ركزت على عدم الفصل بين المفاهيم والأسس السابقة حول النمو الاقتصادي إذ اعتبرت كمنطلق في بناء نظريات جديدة تبين الواقع الاقتصادي المعاش وذلك قصد إعطاء قيمة أكبر ودلالة أوضح لهذه النظريات والأبحاث. في هذا الفصل من الدراسة سيتم عرض أهم النظريات التي جاءت من اجل تحليل مصادر الأداء الاقتصادي والتركيز على أهمية التطور التكنولوجي ومساهمة رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي. و من أجل ذلك اقترحنا الخطة التالية:

المبحث الأول: ماهية النمو الاقتصادي.

المبحث الثاني: نظريات النمو الاقتصادي.

المبحث الثالث: العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي.

المبحث الأول: ماهية النمو الاقتصادي.

المطلب الأول: مفهوم النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية

الفرع الأول: تعريف النمو الاقتصادي:

يعرف النمو الاقتصادي على انه الزيادة النسبية في الناتج الوطني مقاسا بالأسعار الثابتة ويعرف أيضا على انه الزيادة الحقيقية في حصة الفرد من الناتج الوطني خلال فترة زمنية محددة¹.
يعني النمو الاقتصادي حدوث زيادة مستمرة في متوسط الدخل الفردي الحقيقي مع مرور الزمن².

كما يعرف النمو الاقتصادي على انه قدرة الأمة على عرض مختلف لسكان بشكل متزايد, وتكون هذه القدرة مبنية على التقدم التكنولوجي والتعديلات الايديولوجية والمؤسسة التي يتطلبها ذلك النمو³, ومن هنا نلاحظ ان النمو الاقتصادي يتطلب:

- زيادة مستمرة في الناتج القومي.
- التقدم التكنولوجي.
- تغيرات إيديولوجية ومؤسسية تساند النمو.

بذلك فان النمو الاقتصادي هو متغير كمي يقيس التغير النسبي في حجم الناتج الحقيقي الخام ويعبر عن التوسع الاقتصادي، ولهذا ارتبط التعريف بالناتج الحقيقي الخام الذي يعبر فعلا عن المقدرة الاقتصادية والتوسع الاقتصادي

- عرف الاقتصادي François penoux النمو الاقتصادي على انه الزيادة المستمرة خلال فترة أو عدة فترات طويلة لبلد ما لمؤشر الإنتاج الكلي الخام أو صافي.

¹ Charles Jones ,Introduction to economic growth ,library of Congress, 1998,p:3.

² عبد القادر محمد عبد القادر عطية , اتجاهات حديثة للتنمية ,الدار الجامعية الإسكندرية, 2003 , ص:11.

³ Charles Jones, Opcit , p:3

- كذلك يعرف Simon kuznets النمو الاقتصادي لبلد ما على انه ارتفاع لفترة طويلة من قدرة عرض بائع اقتصادية بشكل متزايد للسكان وتستند هذه القدرات المتنامية الى التقدم التكنولوجي والتعديلات الهيكلية التي تعتمد عليها¹.
- عرف فليب بيرو النمو الاقتصادي هو: "الارتفاع المسجل من خلال فترة زمنية عادة متكون سنة او فترات زمنية متلاحقة لمتغير اقتصادي توسعي هو الناتج الصافي الحقيقي". (مدحت 1999)، في حين يقول (كوسوف): "إن النمو الاقتصادي هو التغير المسجل في حجم النشاط الاقتصادي". كما يؤكد (بونيه): "إن النمو الاقتصادي هو عبارة عن عملية توسع اقتصادي تلقائية، تقاس بتغيرات كمية حادثة"².
- النمو الاقتصادي هو عبارة عن ظاهرة كمية تتمثل في زيادة الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي من فترة إلى فترة أخرى (عادتا ما تكون سنة) وزيادة نصيب الفرد منه .

و يأخذ معدل النمو الاقتصادي عموما ثلاث حالات :

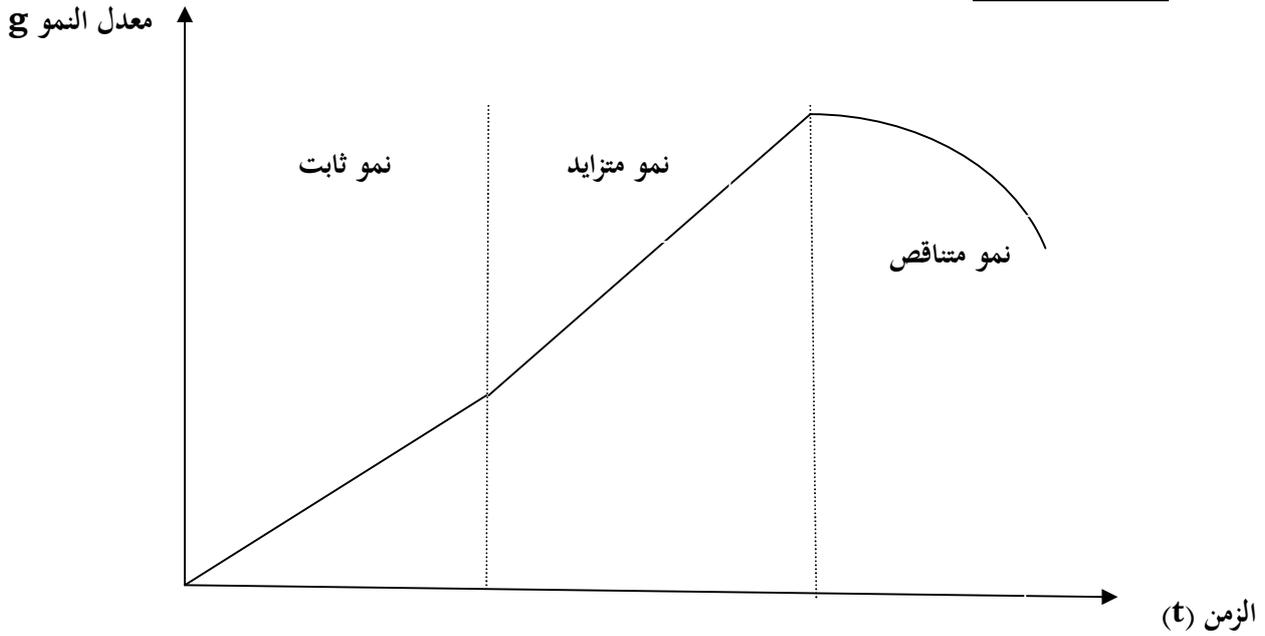
- ✓ معدل نمو ثابت: أي نمو منتظم عبر الزمن
- ✓ معدل نمو متزايد: أي يتزايد عبر الزمن
- ✓ معدل نمو متناقص: أي يتناقص عبر الزمن (أزمة)³.

¹محمد ومساوي، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي حالة الجزائر (1970- 2011)، قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الاقتصاد، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبوا بكر بالقياد تلمسان، 2014، 2015/، ص 81، 83.

²مقداد يسرى، دور الإنفاق العام على قطاع التعليم في تعزيز النمو الاقتصادي، دراسة قياسية ومقارنتية الحالة الجزائر خلال فترة 1974- 2013، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، تحليل الاقتصاد جامعة أبوا بكر بلقا يد تلمسان، 2014/ 2015، ص 80.

³وعيل ميلود، مرجع سبق ذكره، ص 8.

الشكل رقم 01: أشكال النمو الاقتصادي عبر الزمن .



المصدر: وعيل ميلود، المحددات الحديثة للنمو الاقتصادي في الدول العربية وسبل تفعيلها حالة الجزائر
مصر، السعودية، دراسة مقارنة خلال الفترة 1990/2010. ص 9.

الفرع الثاني: تعريف التنمية الاقتصادية:

تعريف التنمية الاقتصادية:

لقد استخدم مفهوم التنمية في علم الاقتصاد لتدليل على عملية إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين، بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور الذاتي المستمرة بمعدل يحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراد.

• ويذهب فرانسوا بيرو **F. Perroux** إلى أن التنمية هي التنسيق بين المتغيرات الفكرية والاجتماعية

لسكان، تجعلهم قادرين على زيادة الناتج الحقيقي بطريقة مستمرة ودائمة، وذلك لأنه مهما كان النظام

الاقتصادي المطبق، فإن النمو الذي هو ضروري لتنمية المتصل أو الدائم والحقيقي في هذه الاقتصاديات تعوقه

عديد من السمات الفكرية والاجتماعية للسكان.

● ويرى مدحت العقاد أن التنمية الاقتصادية هي: "العملية التي تستخدمها الدولة المستكملة النمو في

استغلال مواردها الاقتصادية لتحقيق بمقتضاها زيادة في دخلها الوطني الحقيقي، وبالتالي زيادة متوسط نصيب الفرد منه" ¹.

● يقول الدكتور يوسف إبراهيم يوسف ، "تمثل التنمية في قيام المجتمع في استخدام الموارد المادية والبشرية

أفضل استخدام ممكن في ضل المعرفة الفنية السائد وتوزيع الناتج الذي يحقق للناس حد الكفاية المتناسبة مع حجم الناتج" ².

الفرق بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية:

بعد تطرقنا لمفهوم النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية يتضح لنا أن هناك فرق بينهما، ويتمثل هذا الفرق فيما يلي :

من خلال تطرقنا لمفهوم النمو الاقتصادي، استنتجنا بان هذا الأخير يركز على التغير في الكم الذي يحصل عليه الفرد من سلع والخدمات في المتوسط دون أن يهتم بهيكل توزيع الدخل الحقيقي بين الأفراد، أما التنمية الاقتصادية لا تركز على التغير الكمي فقط وإنما وتشمل التغير النوعي والهيكلية .

تعمل التنمية الاقتصادية على إعادة توزيع الدخل لصالح الطبقات الفقيرة، وهذا كثيرا ما لا يتحقق في ظل النمو الاقتصادي .

يعني النمو الاقتصادي زيادة في متوسط دخل الفرد الحقيقي، دون ربط بالضرورة بحدوث تغييرات هيكلية اقتصادية واجتماعية ، عكس التنمية التي تتضمن النمو كعنصر أساسي وهام، مقرونا بحدوث تغييرات في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلاقات الخارجية .

النمو الاقتصادي هو العملية الطبيعية التلقائية التي لا تستدعي حدوثها دراسة أو تخطيط مسبق، على النقيض من ذلك يأتي مفهوم التنمية، والتي تعتمد في الأساس على الجهد المنظم فضلا على الإدارة والتخطيط السليمين لتتم عبر ذلك عملية التغيير نحو الأفضل سواء كان التغيير اقتصاديا أو اجتماعيا.

¹ محي الدين حمداني، حدود التنمية المستدامة في الاستجابة لتحديات الحاضرة والمستقبل دراسة حالة الجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009/2008، ص 13-14.

² بن عياد صورية، الجباية والتنمية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علوم التسيير اختصاص مالية، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، دائرة علوم التسيير، المركز الجامعي زيان عاشور الجلفة، 2005/2004، ص .

الفصل الثاني: أساسيات حول النمو الاقتصادي

من خلال ما سبق، يمكن القول أن التنمية الاقتصادية هي تحقيق نمو اقتصادي متواصل ولفترات طويلة من الزمن، مصحوب بتغيرات هيكلية مع ضرورة تحسين مستوى المعيشة لإفراد المجتمع، والنمو الاقتصادي ما هو إلا بوابة التنمية الاقتصادية واحد مكوناتها الأمامية التي يتحصل عليه بمجرد الزيادة في متوسط الدخل الفرد الحقيقي¹. يرى جون كوستون يرى "أن الفرق بين نظريات التنمية ونظريات النمو يمكن في أن نظريات التنمية تركز اهتمامها على الموازنة بين تراكم رأس المال والزيادة السكانية، في حين تركز نظريات النمو الاقتصادي على التوازن بين التوظيف والادخار² .

ولتوضيح الفرق بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية ندرج الجدول التالي :

الجدول رقم 02: الفرق بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية .

النمو الاقتصادي	التنمية الاقتصادية
نمو تلقائي وحركة آلية	تحدث عن طريق تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي
يخضع لدورات اقتصادية	لا تخضع لمثل هذه الدورات
يكون في الدول المتقدمة	تكون في الدول النامية
يحصل في ظل نضام السوق	تحدث في ظل تخطيط من قبل الدولة
لا يحدث تغيير في هيكل المجتمع والقطاعات الاقتصادية	تحدث تغيير في هيكل الاقتصادية
يرتبط بالنظريات الاقتصادية	ترتبط بسياسات واستراتيجيات اقتصادية

المصدر : د محمود عبد الرزاق ،محاضرات في التنمية الاقتصادية منشورة بموقع

Svul. 70lm. org /tsss5 _topic

الفرع الثالث: فوائد النمو الاقتصادي:

تتمثل فوائد النمو الاقتصادي فيما يلي³ :

¹سبكي وفاء ،مرجع سبق ذكره ،ص 6-7.

²مقداد يسرى،مرجع سبق ذكره ،ص 82.

³جلال خشيب ،النمو الاقتصادي ، شبكة الالولة ،على الموقع الالكتروني : http://www.books4arab.com/2015/09/pdf_13.html

يوم 22 /12/ 2015، ص 10.

- زيادة الكميات المتاحة لأبناء المجتمع من السلع والخدمات .
- زيادة رفاهية الشعب، عن طريق زيادة الإنتاج والرفع من معدلات الأجور والأرباح والدخول الأخرى .
- يساعد على القضاء على الفقر، ويحسن من المستوى الصحي والتعليمي لسكان .
- زيادة الدخل القومي تسمح بزيادة موارد الدولة، وتعزيز قدراتها على القيام بجميع مسؤولياتها، كتوفير الأمن، الصحة، التعليم، بناء المنشآت القاعدية والتوزيع الأمثل للدخل القومي، دون أن يؤثر ذلك سلبا على مستويات الاستهلاك الخاص .
- التخفيف من حدة البطالة .

المطلب الثاني: عناصر وخصائص النمو الاقتصادي.

الفرع الأول: عناصر النمو الاقتصادي.

تركز عملية النمو الاقتصادي على ثلاث عناصر أساسية :

◆ **العمل** : هو عبارة عن مجموع القدرات الفيزيائية والفكرية التي يمكن للإنسان استخدامها في إنتاج السلع والخدمات الضرورية لتلبية احتياجاته، حيث يعتبر من العناصر المهمة في زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة معدلات نمو الناتج القومي ويرتبط بحجم يد العاملة بعدد السكان النشيطين في البلد وكذا ساعات العمل التي يبذلها كل عامل، كما تمثل الزيادة في عدد السكان عامل رئيسي في ارتفاع حجم العمالة في دولة ما . ويعتبر التحسن في نوعية عنصر العمل من العناصر المهمة في زيادة الإنتاجية، ويتم تحسين عنصر العمل من العناصر المهمة في زيادة الإنتاجية، ويتم تحسين عنصر العمل عن طريق التدريب أثناء العمل والتعليم¹ .

والعمل يختلف من نوع إلى آخر من الميكانيكي الماهر إلى العالم وذلك نظرا لان ما ينتجه كل منهم في وحدة زمن (ساعة مثلا) يضيف عليه المجتمع قيمة تختلف عن قيم ما ينتجه الآخرون، كما يجب التركيز في هذا المجال على أن نوعية العمل ترتبط ايجابيا ببعض الأمور الهامة . ومنها التحسينات في صحة السكان وطول أعمارهم، وهذه الأمور بطبيعة الحال، مرغوبة كأهداف في حد ذاتها، ولكن لها نتائج تنعكس على مستوى الإنتاج والإنتاجية² .

¹ محمد موساوي، مرجع سبق ذكره، ص 86 .

² مقدار يسرى، مرجع سبق ذكره ص 85-86 .

وتبرز أهمية العمل في عملية الإنتاج من خلال الإنتاجية الحدية لعنصر العمل والتي تعبر عن حجم الناتج الإضافي نتيجة زيادة عنصر العمل بوحدة واحدة وبالتالي :

فان ارتفاع عنصر العمل ب ΔL يؤدي إلى ارتفاع حجم الناتج بمقدار $PML \cdot \Delta L$ باعتبار أن ΔL : التغيير في مخزون العمل .

PLM : لإنتاجية الحدية لعنصر العمل .

♦ **رأس المال**: رأس المال على انه مجموع السلع والخدمات التي توجد في لحظة معينة في اقتصاد ما كما يمثل رأس المال مجموع الاستثمارات والتجهيزات والبنى التحتية التي يمتلكها الاقتصاد في لحظة زمنية معينة، ويتم تمويل رأس المال من خلال الادخار الذي يوجه للاستثمار إذ أن زيادة الادخار تؤدي إلى زيادة الاستثمار ومن غير الممكن بقاء الأموال المدخرة عقيمة دون استخدامها لإغراض الاستثمار الذي يؤدي بدوره إلى زيادة الناتج والدخل، الأمر الذي يساعد التكوين الرأس مالي في الاقتصاد، كما يمكن أن يتكون رأس المال عن طريق الاقتراض الداخلي والخارجي والمساعدات الخارجية، وهو يساهم بدرجة عالية في تطوير البنية التحتية للاقتصاد التي تساعد في تسريع العملية الإنتاجية وفي البنية التحتية، كطرق والسكك الحديدية والاتصالات والكهرباء، و..... الخ¹.

ينقسم رأس المال إلى قسمين هما²:

- رأس المال المادي: يتمثل في المصانع الجديدة، والآلات والمعدات..... الخ .
- يأخذ شكل الاستثمار في العنصر البشري في التعليم العام والخاص والتدريب في أماكن العمل وكذلك الاستثمار في الصحة .

إن رأس المال يعتبر عنصر هام في العملية الإنتاجية إلا انه يتعرض إلى الاهتلاك مع مرور الزمن لذلك استوجب وجود مستوى معين من الاستثمار يغطي قيمة الاهتلاك ويزيد عنه، كما إن زيادة حجم العمالة يتطلب أيضا الرفع من مستوى الاستثمار قصد الحفاظ على مستوى نصيب الفرد من رأس المال، وتبرز أهمية عنصر رأس المال في العملية الإنتاجية فيما يلي :

إن زيادة المخزون من رأس المال ΔK يؤدي لزيادة حجم الناتج بمقدار $PMK \cdot \Delta K$ باعتبار أن:

¹ محمد موساوي، مرجع سبق ذكره، ص 86.

² مقدار يسرى، مرجع سبق ذكره، ص 84 .

ΔK : التغير في مخزون رأس المال .

PMK : الإنتاجية الحدية لعنصر رأس المال .

◆ **التطور التكنولوجي**: هو عبارة عن مجموعة النظم الحديثة والتقنيات المتطورة التي تستعمل في الإنتاج، والتي تهدف إلى إنتاج كمية أكبر من المنتج بنفس الكمية من المدخلات، أو إنتاج نفس الكمية من المنتج بكميات أقل من المدخلات أي إن التقدم التقني يعمل على زيادة إنتاجية عوامل الإنتاج بالاستغلال الأمثل لكل عنصر من عناصر الإنتاج، حيث حتى إذا بقيت عناصر الإنتاج على حالها و حدوث تقدم تقني فان ذلك سيؤدي حتما إلى زيادة الإنتاج وبالتالي سيحقق النمو الاقتصادي ويتولد التطور والتقدم في التكنولوجيا من خلال الاختراعات الجديدة فالنقطة الهامة في التطور التكنولوجي تتمثل في انه يعمل على استنزاف الطاقة الكامنة في كمية مدخلات من الموارد المستخدمة من اجل الزيادة الكبيرة في الناتج القومي¹.

الفرع الثاني: خصائص النمو الاقتصادي:

حدد سيمون كزنتش (S.Kuznets) الحاصل على جائزة نوبل في الاقتصاد عام 1971 ستة خصائص لنمو الاقتصادي و أشارت بالتحديد إلى الدول المتقدمة وهي²:

أولا: المعدلات المرتفعة لنصيب الفرد من الناتج والنمو السكاني :

مرت كل الدول المتقدمة حاليا وهي في خيبتها التاريخية للنمو الاقتصادي في الفترة من 1770 إلى غاية الوقت الحاضر بتحقيق معدلات مرتفعة لكل من نصيب الفرد من الناتج والزيادة السكانية، فقد بلغ متوسط معدلات النمو السنوي لنصيب الفرد من الناتج والزيادة السكانية، فقد بلغ متوسط معدلات النمو السنوي لنصيب الفرد من الناتج في تلك الدولة خلال ال 200 سنة الماضية نحو 1%، 2% بالنسبة لنمو السكاني و 3% بالنسبة لنمو الناتج الوطني الإجمالي، وقد تضاعفت هذه المعدلات خلال ال 36 سنة بالنسبة لنصيب الفرد من الناتج و 72 سنة بالنسبة لنمو السكاني و 24 سنة بالنسبة للناتج الوطني الإجمالي، حيث تضاعفه هذه المعدلات بصورة كبيرة لتلك الدول مقارنة بفترة ما قبل الثورة الصناعية في أواخر القرن الثامن عشر، على سبيل المثال قدر نصيب الفرد من الناتج حوالي 10 مرات بفترة ما قبل دخول الثورة الصناعية، وكذلك قد تضاعف معدل النمو السكاني من

¹ محمد موساوي، مرجع سبق ذكره، ص 86.87 .

² وعيل ميلود، مرجع سبق ذكره، ص 11.10 .

4 إلى 5 مرات. وكذلك تضاعف معدل النمو في الناتج الوطني الإجمالي من 40 إلى 50 مرة مقارنة بفترة ما قبل التاسع عشر .

ثانيا: المعدلات المرتفعة للإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج :

الخاصية الثانية للنمو الاقتصادي هي الارتفاع النسبي لمعدل الزيادة في إجمالي إنتاجية عوامل الإنتاج (TFP). فقد أكدت الدراسات السابقة للبنك الدولي إن إجمالي الإنتاجية لعناصر الإنتاج هي المحدد الأساسي لنمو الدول النامية، وتوضح الإنتاجية الكلية لعناصر الإنتاج هي المحدد الأساسي لنمو الدول النامية، وتوضح الإنتاجية الكلية لعناصر الإنتاج الكفاءة في استخدام كل المدخلات المستخدمة في دالة الإنتاج، وقد أظهرت دراسات أخرى إن معدلات الزيادة في الإنتاجية الكلية المحسوبة في أي دولة تدرجت من 50% إلى 75% للنمو التاريخي بالنسبة لنصيب الفرد من الناتج في الدول المتقدمة .

ثالثا: المعدلات المرتفعة في التحول الهيكلي الاقتصادي :

لقد سجل النمو الاقتصادي عبر تاريخ للدول المتقدمة المعاصرة الخاصة الثالثة الهامة للنمو، وهي المعدل المرتفع للتغير القطاعي والهيكلية الملازم لعملية النمو . حيث يتمثل هذا التغير الهيكلي في التحول التدريجي من الأنشطة الزراعية إلى الأنشطة غير الزراعية منذ وقت قريب كان التحول من القطاع الصناعي إلى القطاع الخدمي، ويصاحب هذا التحول تغيرات جوهرية من حجم الوحدات الإنتاجية وذلك من خلال التطور من الشركات الأسرية والشخصية إلى الشركات غير شخصية الوطنية ومتعددة الجنسيات، وأخيرا التحول المماثل في الوضع المهني لقوى العمل من الأنشطة الزراعية والريفية إلى المناطق الحضرية والأنشطة الصناعية الخدمية .

رابعا: المعدلات المرتفعة للتحول الاجتماعي والسياسي والادبيولوجي :

عادتا ما يصاحب التغيير في الهيكل الاقتصادي في أي مجتمع تغيرات في الاتجاهات والمؤسسات والادبيولوجيات وتعرف عملية التحول الحضري هذه بالتحديث "Modernisation" ولهذه العملية مجموعة من المظاهر أهمها :

- الرشادة: وتتم من خلال تحديد طريقة التفكير، كذلك العمل والإنتاج وتوزيع والاستهلاك بالنسبة لجميع الأنشطة، فما يحتاجه العالم المختلف هو مجتمع علمي وتكنولوجي، قلا بد من تطبيق أساليب جديدة في كل شيء سواء في المزرعة أو المصنع أو المواصلات الخ. والأساليب الحديثة ليست فقط في مثلاك الأدوات و استخدامها وإنما أيضا لا بد أن يصاحبها تفكير حديث .

- التخطيط الاقتصادي: والذي يكون له التأثير الكبير في التعجيل بعملية التنمية الاقتصادية¹.
- التعاون أو التوازن الاجتماعي والاقتصادي والمساواة: ويعني التوزيع أكثر عدالة للدخل على الطبقات الاجتماعية وتقليل الفروق في الثروة وتوزيع الدخل، والعمل على رفع مستوى المعيشة وتكافؤ الفرص.
- حسب الاتجاهات والمؤسسات: يعتبر ضروريا من اجل زيادة كفاءة وفعالية العمال وتشجيع المنافسة الفعالة وتحقيق الحراك الاجتماعي وتشجيع المشروعات الفردية وتحقيق مساواة أكثر في الفرص ما يساعد على رفع الإنتاجية في مفهوم حديث العمالة عن طرق غرس المثل الأعلى، الكفاءة، الذكاء، الحفاظ على الوقت، الالتزام، الأمانة، القيادة، التعاون، الاعتماد على ذات، الاستقامة و النزاهة و بعد النظر .

خامسا: الإمداد الاقتصادي الدولي:

هذه الخاصية تبين دور الدول المتقدمة في الساحة الدولية. فهناك ميل تاريخي للدول الغنية للسيطرة على المنتجات الأولية والمواد الخام والعمالة الرخيصة، وكذلك فتح الأسواق المربحة بالنسبة لمنتجاتها الصناعية، مثل هذه الأنشطة الاستعمارية قد أصبحت ممكنة من خلال القوى التكنولوجية الحديثة خاصة في المواصلات والاتصالات. فكل هذا كان له تأثير كبير على توحيد العالم وتحقيق العولمة بوسائل لن تكن موجودة من قبل في القرن التاسع عشر وأيضا فتحت الإمكانيات لسيطرة الاقتصادية والسياسية على الدول الفقيرة ففي القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين كان هناك سيطرة استعمارية لتلك الدول المتقدمة على الدول الفقيرة مثل إفريقيا جنوب الصحراء وأجزاء من آسيا وأمريكا ألاتينية الأمر الذي آدا إلى التوسع الاقتصادي لدول الشمال، وذلك من خلال الحصول على المواد الأولية الرخيصة وفتح الأسواق لتصدير أمام منتجاتها في تلك المستعمرات .

سادسا: الانتشار المحدود للنمو الاقتصادي :

على الرغم من الزيادة الضخمة في الناتج العالمي عبر القرنين الماضيين نجد أن هذا التوسع في النمو الاقتصادي الحديث مازال يقتصر على ما يعادل اقل من ربع سكان العالم، فالأقلية من سكان العالم يتمتعون بأكثر من 80% من الناتج العالمي، في ضل علاقات اقتصادية غير متكافئة بين الدول المتقدمة والدول الفقيرة والمتخلفة والفجوة آيلة إلى التوسع أكثر فأكثر.

بالإضافة إلى هذه الخصائص المرتبطة ببيئة النمو الاقتصادي يوجد هناك خصائص أخرى تتمثل فيما يلي²:

- النمو الاقتصادي لا يهتم بتوزيع عائد أي لا يهتم بمن يستفيد من ثمار هذا النمو الاقتصادي.
- النمو الاقتصادي يحدث تلقائيا ولذلك لا يحتاج إلى ادخل من جانب الدولة.

¹ وعيل ميلود، نفس المرجع، ص12.

² مقدار يسرى، مرجع سبق ذكره، ص87.88.

- التنمية الاقتصادية أوسع وأكثر شمولاً من النمو الاقتصادي.
- النمو الاقتصادي ذو طبيعة تراكمية، فلو إن دولة ما تنمو بمعدل أسرع من غيرها، فإن الفجوة بين المستويات تتسع باطراد.
- يؤدي النمو الاقتصادي إلى رفع المستويات المعيشية على المدى الطويل، ويتناول كذلك سياسات.
 - إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع بصورة أكثر يسراً وسهولة .
 - النمو الاقتصادي يؤدي إلى خلق الكثير من فرص الاستثمار .
 - يلعب النمو الاقتصادي دوراً ذا أهمية خاصة في الأمن الوطني .

المطلب الثالث: مراحل وأنواع النمو الاقتصادي

الفرع الأول: مراحل النمو الاقتصادي:

ظهرت محاولة لتحديد درجة النمو الاقتصادي عند الدول المختلفة قام بها البروفسور روستو Rostow أستاذ التاريخ الاقتصادي بجامعة كمبرج، وتتلخص هذه المحاولة بوضع مراحل معينة لعملية النمو الاقتصادي، قال عنها في مقدمة كتابه -مراحل النمو الاقتصادي- إنها ليست إلا نتائج مستنبطة من الأحداث الضخمة التي شهدتها التاريخ الحديث وتتلخص هذه المراحل في¹:

1. مرحلة المجتمع التقليدي :

وفيها تكون الدولة شديدة التخلف اقتصادياً، يتسم اقتصادها القومي بالطابع الزراعي التقليدي، ويتبع أهلها وسائل بدائية للإنتاج، كما يلعب نظام الأسرة أو العشيرة دوراً رئيسياً في التنظيم الاجتماعي بها. ومن مظاهر هذه المرحلة تمسك المجتمع بالتقاليد وانخفاض مستوى الإنتاجية وصغر متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي .

وفد ضرب روستو مثلاً لدول اجتازت هذه المرحلة من مراحل النمو الاقتصادي بالصين ودول الشرق الأوسط، ودول حوض البحر المتوسط وبعض دول أوروبا في القرون الوسطى ويعتقد روستو أن هذه المرحلة عادة تكون طويلة نسبياً وتتميز بالبطء الشديد .

2. مرحلة التهيؤ للانطلاق :

¹د.علي رعاد، دور التعليم في تحديد مستوى الدخل، دراسة قياسية لعينة من دول OCDE خلال الفترة 1981.2005 باستعمال معطيات البانيل (Panel) وتقنية CMM، مذكرة تخرج مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية (فرع الاقتصاد الكمي)، جامعة الجزائر -3- السنة الجامعية: 2010/2011، ص62.

تعتبر هذه المرحلة فترة انتقال بين مرحلة المجتمع التقليدي ومرحلة الانطلاق، وفيها تكون الدولة أيضا متخلفا اقتصاديا، غير أنها تحاول ترشيد اقتصادها والتخلص من الجمود الذي يتسم به مجتمعها ومن مظاهر هذه المرحلة نبذ المجتمع الوسائل العتيقة للإنتاج وإدخال الوسائل الحديثة لقيام بعض الصناعات الخفيفة إلى جانب الزراعة، والاهتمام بإنشاء الطرق والسكك الحديدية والموانئ ومن مظاهرها كذلك انخفاض متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي ويعتقد روستوا إن ظهور طبقة مختارة وممتازة من المفكرين تخرج على إطار التفكير التقليدي للمجتمع، وكذلك حدوث بعض التطورات الثورية في الكيان الاجتماعي والسياسي للمجتمع إنما يعدان من الشروط الأساسية للتهيؤ للانطلاق، وقد ضرب روستوا مثلا لدول اجتازت فعلا هذه المرحلة كألمانيا واليابان وروسيا .

3. مرحلة الانطلاق¹:

وهي أهم مرحلة من مراحل النمو الاقتصادي، وتتصف الدول خلا هذه المرحلة بأنها دولة ناهضة، حيث تسعى جاهدة للقضاء على أسباب تخلفها والانطلاق نحو التقدم والنمو الاقتصادي عن طريق تنمية مواردها الاقتصادية، وإحداث ثورة في أساليب الإنتاج والتوزيع وإنشاء الصناعة الثقيلة، والنهوض بالزراعة والتجارة ووسائل النقل والمواصلات .

وحسب روستوا تضم هذه المرحلة التغيرات التالية :

- معدل الاستثمار والادخار الحقيقي يمكن أن يفوق 5% الدخل القومي ويصل إلى 10% أو أكثر.
- الصناعة الحديثة تتطور بسرعة .
- ظهور إطارات سياسية واجتماعية مهمة في القطاع الخاص .
- حتى تنجح مرحلة الانطلاق يجب تعديل الإنتاجية الزراعية بصفة مطلقة وجذرية.

4. مرحلة السير نحو النضوج :

مرحلة الانطلاق متبعة بمدة طويلة للتطور مدعمة بوتيرة منتظمة، تحاول تطبيق تكنولوجيا حديثة لكل القطاعات. فالاقتصاد الذي كان في مرحلة الانطلاق ينتظم على العموم حول مجموعة من الصناعات والتقنيات قليلة نوعا ما، سيرتبط خلال هذه المرحلة بطور أكثر تعقيدا وبتقنية أكبر تعقيدا وبتقنية أكبر دفعا، مثل صناعة الفحم

¹د.علي رعاد، نفس المرجع، ص 27.28.

والصناعات الميكانيكية الثقيلة، ومن وجهة نظر شكلية يعرف النضوج بالمرحلة التي تؤكد فيها الاقتصاد انه قادر على الذهاب إلى ما بعد الصناعات التي ساهمت في انطلاقه.

إنها المرحلة التي يبين فيها الاقتصاد انه يملك الموارد التقنية وروح المبادرة الأزمين للإنتاج.

5. مرحلة الاستهلاك الوفيرة:

يصل المجتمع بعد مرحلة أخرى تسمى بعصر الاستهلاك الوفير الذي يتم فيه انتقال دور القيادة إلى القطاعات التي تنتج السلع الاستهلاكية المعمرة والخدمات وتظهر في هذا المجتمع ثلاث أهداف رئيسية، تسعى إلى زيادة الرفاهية العامة .

الهدف الأول: وهو المضي بالدولة نحو القوة بالتالي نحو تخصيص قدر متزايد من مواردها للأغراض العسكرية والخارجية.

الهدف الثاني: هو العمل على استخدام الموارد المتوفرة للمجتمع الناضج لإقامة دولة الرفاهية وذلك بتدعيم الأهداف الإنسانية والأمن الاجتماعي.

الهدف الثالث: ويرمي إلى التوسع في مستويات الاستهلاك بما يفوق الحاجات الأساسية للغذاء والسكن والملبس أي الانتقال إلى السلع المعمرة والخدمات.

الفرع الثاني: أنواع النمو الاقتصادي:

إذا كان النمو الاقتصادي يتشخص في تلك الزيادة الحقيقية في الناتج الوطني الفردي خلال فترة زمنية معينة فانه يبقى أن نشير إلى انه يجب التمييز بين ثلاث أنواع من النمو¹:

- النمو الطبيعي
- النمو العابر
- النمو المخطط

أولاً: النمو الطبيعي :

¹مصطفى بن ساحة، اثر تنمية الصادرات غير النفطية على النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تخصص:تجارة دولية،المركز الجامعي بغيرداية،سنة الجامعية،السنة الجامعية 2010/2011،ص7.6.

إن النمو الطبيعي هو عبارة عن ذلك النمو الذي يحدث في صورة عمليات موضوعية في مسارات تاريخية تتعاقب عمليات التاريخ الطبيعي وقد حدثت ظاهرة النمو الطبيعي تاريخيا بالانتقال من مجتمع الإقطاع إلى مجتمع الرأس المالية ، وتتلخص العمليات الموضوعية سابقة الذكر في أربعة عمليات ، تأتي على ذكرها كما يلي:

1. العملية الأولى: هي عملية التتابع في التقسيم الاجتماعي للعمل ، بالانتقال من مرحلة الزراعة إلى الصناعة اليدوية فالصناعة الآلية الكبرى .

2. العملية الثانية: هي عملية تراكم أولي لرأس المال في بادئ الأمر كان مركزا على خدمة التجارة الخارجية للدولة ، ليتحول بعد ذلك إلى الصناعة .

3. العملية الثالثة: هي عملية سيادة الإنتاج السلعي والانتشار الواسع للعملية الإنتاجية ليس بهدف إشباع حاجات المنتج نفسه ، بل بهدف المبادلة في السوق ، ثم ومن خلال المداخيل المحققة يتم اقتناء سلع الاستهلاك . إن هذا التحول الذي طرأ على المنتجات بتحويلها إلى سلع تتداول في السوق وليست للاستهلاك الذاتي فحسب ، إضافة إلى سيادة العلاقات السلعية النقدية دفع إلى نمو المجتمعات تاريخيا .

4. العملية الرابعة: وهي عملية خاصة بسيادة وتكوين السوق الداخلي ، بمعنى إن يتشكل سوق محلي ، حيث يصبح لكل ناتج سوق فيها عرض وطلب ، كما يتكفل هذا السوق بالتمهيد لقيام سوق وطني واسع ، إن المتبع لتطوّر الحاصل في المجتمعات التي تعرف بالمجتمعات النامية ، يلاحظ بان هذه المجتمعات لم تحدث بها العمليات المذكورة سابقا إلا بصورة جزئية ، بحيث لم تكتمل بها العمليات الأربع المذكورة أعلاه . ونظرا لعدم تفوق الإنتاج السلعي وعدم سيادته ، بحيث يقوم بتصفية الأسواق المفتتة الضيقة لحساب سوق واسع يكون بدوره أساسا لتطوير أكبر لفنون الإنتاج وتنظيماته ، ولم تتطور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية إلى نظام رأسمالي في هذه الدول النامية . إن هذا النمط من النمو ذو مرونة كبيرة في الإطار الاجتماعي والثقافي للبلدان الرأس مالية المتطورة ، بحيث تنتقل شرارة النمو بسرعة كبيرة من قطاع إلى آخر بموجب الترابطات الأمامية والخلفية ، وكذا اثر كل من المضاعف والمعدل .

ثانيا: النمو العابر¹:

هو ذلك النمو الذي يفتقد إلى صفة الديمومة والثبات ، فهو يأتي كنتيجة لظهور عوامل طارئة عادة ما تكون عوامل خارجية ، لا تلبث وان تختفي ويختفي معها النمو الذي أحدثته يسود هذا النمط بشكل كبير في الدول

¹مصطفى بن ساحة ، نفس المرجع ، ص 8.

النامية حيث ينشأ كنتيجة لتوفير مؤشرات ايجابية مفاجئة في تجارتها الخارجية سرعان ما تتلاشى بنفس السرعة التي ظهرت بها .

إن كون هذا النمو يحصل في ظل بني اجتماعية وثقافية جامدة ،فذلك يجعله غير قادر على خلق الكثير من آثار مضاعف والمعجل ،أو يؤدي في أحسن الأحوال إلى تكريس ظاهرة النمو بل تنمية ولتي تسود في المجتمعات النامية عموما ، والعربية على وجه الخصوص .

ثالثا: النمو المخطط:

هو عبارة عن ذلك النمو الذي يكون نتيجة عملية تخطيط شاملة لموارد ومتطلبات المجتمع وترتبط قوة وفاعلية هذا النمط من النمو ارتباطا وثيقا بقدرات المخططين وواقعية الخطط المرسومة. كما ترتبط أيضا بفاعلية التنفيذ ومتابعة ومشاركة الجمهور في عملية التخطيط في كافة مستوياته. وتجدر الإشارة إلى أن دراسات وأساليب التخطيط الاقتصادي تعتبر نمحا علميا حديث النشأة نسبيا، فقد أصبح التخطيط نشاطا واسعا تمارسه دول عديدة ،وغدت التنمية بذلك هدفا غالبا تسعى لتحقيقه كافة دول العالم ،لذلك سعت العديد من الدول الرأسمالية الكبرى لتعظيم استفادتها من بعض أدوات التخطيط لرسم سياسات الطلب الفعال ،وتحقيق العمالة الكاملة وفقا للنظرية الكينزية لمعالجة الأزمات الدورية التي تلحق بمستويات النشاط الاقتصادي .

وفي الأخير يجب الإشارة إلى انه إذا كان كل من النمو الطبيعي والنمو المخطط بمثابة نمو ذاتي الحركة ،فان النمو العابر بالنسبة لمعظم الدول النامية هو نمو تابع يفتقد إلى صفة الحركة الذاتية . كما تجدر الإشارة أيضا ،إلى إن النمو الذاتي إذا ما استمر خلال فترة طويلة يتحول إلى نمو مضطرب ويتحول بالضرورة إلى تنمية اقتصادية بالمعنى الكامل للكلمة .

المطلب الرابع: مقاييس والعوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي.

الفرع الأول: مقاييس النمو الاقتصادي:

الفصل الثاني: أساسيات حول النمو الاقتصادي

إذا كان النمو الاقتصادي يعرف على انه ارتفاع المداخيل الوطنية أي بمعنى ارتفاع الناتج الداخلي الخام في بلد ما خلال فترة زمنية معينة، إذا لقياس هذا التغيير الحاصل في حجم النشاط الوطني والذي يعبر على النمو الاقتصادي يتم دراسة مؤشرات الاقتصاد الوطني التي تعبر عن ذلك النشاط ومن أهمها :

أولاً : الدخل الوطني الكلي¹ :

حيث اقترح "Mead" استخدام هذا المعيار بدل متوسط نصيب الفرد من الدخل إلا انه لم يقبل في الأوساط الاقتصادية لان زيادته أو نقصانه قد تؤدي إلى نتائج ايجابية أو سلبية فزيادته لا تعني شيئاً إذا كان اقل من معدلات نمو السكان ، كما إن نقصانه بمعدل صغير لا يعني بالضرورة تخلفاً اقتصادياً ، إضافة انه معيار محدود القيمة إذا انتشرت من وإلى الخارج .

ثانياً: الدخل الوطني الكلي المتوقع:

وحيث إن البعض من الاقتصاديين اقترح قياس النمو على أساس الدخل المتوقع وليس الفعلي، خصوصاً لدى الدول التي تمتلك موارد غنية كامنة معطلة.

ثالثاً: متوسط نصيب الفرد:

وهو أكثر المعايير استخداماً وصدقاً بحسب الكثير من الاقتصاديين ، غير إن قياسه وإحصاءه يعرف بعض المشاكل والصعاب لدى البلدان النامية ، مما يجعل مقارنة المجتمعات به غير دقيقة لاختلاف أسس وطرق القياس والتقدير ، كذلك القائمة على حساب انطلاق من إجمالي السكان، أو تلك المعتمدة على سكان العاملين فقط. فحساب الدخل لجميع السكان مفيد من نواحي الاستهلاك، وحساب لقوة العمل مفيد من نواحي الإنتاج. وفي هذا الشأن اعتقد "Charles Kindleber" إن اهتمام التنمية يجب أن يوجه إلى الإنتاجية وليس إلى مستوى المعيشة، وأما جمهور الاقتصاديين فيتمسكون بمعيار متوسط نصيب الفرد من دخل لكون الهدف النهائي للتنمية هو رفع مستويات المعيشة والرفاهية وحيث :

$$\text{معدل النمو} = \frac{\text{الدخل الحقيقي للفترة } t - \text{الدخل الحقيقي للفرد للفترة } t-1}{\text{الدخل الحقيقي للفرد للفترة } t-1}$$

يستخدم هذا المعيار لقياس النمو في الدخل في فترتين متتاليتين ، وهو لا يصلح لقياس معدل النمو المركب إذا كانت فترات المقارنة طويلة حيث تستخدم مؤشرات أخرى .

رابعاً: معادلة Singer :

¹كبداني سيدي احمد ، اثر النمو الاقتصادي على عدالة توزيع الدخل في الجزائر مقارنة بالدول العربية : دراسة تحليلية وقياسية ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد ، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان ، السنة الجامعية 2012/2013 ، ص 22 ، 23 .

حيث في سنة 1952 وضع "Singer" معادلة النمو الاقتصادي التالية :

$$D = SP - R$$

حيث أن (D) هي معدل النمو السنوي لدخل الفرد، بينما تمثل (S) معدل الادخار الصافي و أما (P) فهي إنتاجية رأس المال (إنتاجية الاستثمارات الجديدة)، في حيث تمثل (R) معدل نمو السكان، حيث قام "Singer" بافتراض إن $S=6\%$ من الدخل الوطني و $p=0.2\%$ و $R=1.25\%$ فإن معدل نمو السنوي لدخل الفرد هو $(D=-0.5)$ ، وهو ما يوضح إنا دخل الفرد في البلدان النامية لا يتحسن بل يتدهور رغم أن افتراضات "Singer" كانت صادقة في عهده، وهي غير كذلك في الوقت الحالي لكون أن زيادة المتغيرات التفسيرية لبعض من هذه البلدان أكبر مما تم وضعه سيحقق لها معدلات نمو موجبة. فمثلا بإمكان بعض الدول ادخار نسبة أكبر من 6% وإن إنتاجية رأس المال يمكن أن تكون أكبر من 2% وإن معدل النمو السكاني لبعض الدول يفوق 1.25% .

خامسا: المعدلات النقدية لنمو¹:

هنا يتم قياس معدلات النمو من خلال تحويل المنتجات العينية والخدمات إلى ما يعادلها بالعملة النقدية المتداولة ويعتبر ذلك أفضل الأساليب المتاحة للتقدير خاص بعد إجراء التعديلات و الأخذ بعين الاعتبار سوء التقدير والتضخم وتسبب التحويل فيما بين مختلف العملات والأساليب المحاسبية التي تأخذ بها الدول مع محاولة الاتفاق على نظام محاسبي موحد تلتزم به جميع الدول مما يسهل التعامل مع البيانات الاقتصادية المنشورة . ويتم قياس قيم معدلات النمو باستخدام مختلف أنواع الأسعار منها الجارية والثابتة والدولية:

1. معدلات النمو بالأسعار الجارية: (تقدير الناتج المحلي الخام بالقيمة الاسمية) عادة ما يتم قياس الدخل القومي باستخدام العملات المحلية ويتم نشر هذه البيانات سنويا، وبالتالي يمكن قياس معدلات النمو السنوي أو معدلات النمو الخاصة بفترات معينة استنادا إلى هذه البيانات، ويعتبر هذا الأسلوب ناجحا لقياس معدلات النمو القصيرة الأجر.

2. احتساب معدلات النمو بالأسعار الثابتة: (التقدير بالقيمة الحقيقية) تحسبا لأثر التضخم أصبح من الضروري تعديل البيانات استنادا إلى الأرقام القياسية للأسعار باعتبار إن الأسعار الجارية لا تعبر تعبيرا

¹سبكي وفاء، مرجع سبق ذكره، ص7.

صحيحاً عن زيادة في الإنتاج أو الدخل بالتالي اللجوء إلى تقديرها بالسعر الثابتة بعد تقسيمها على الرقم القياسي للأسعار ويصلح هذا الأسلوب هند احتساب معدلات النمو لفترات زمنية طويلة¹.

3. احتساب معدلات النمو بالأسعار الدولية: (يتم اللجوء لهذه الطريقة عند المقارنة) بحيث لا يتم استخدام العملات المحلية عند إجراء الدراسات الاقتصادية المقارنة، بل يتم استخدام عملة واحدة قوية عادة ما تكون الدولار الأمريكي لحساب المقاييس المطلوب حسابها خاصة في مجال التجارة الخارجية وبالتالي تقوم بالعملات المحلية وتحويل إلى ما يعادلها من ذلك العملة الموحدة دولياً بعد إزالة اثر التضخم.

الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي:

أولاً: العوامل الخارجية التي تؤثر على النمو الاقتصادي².

في حالة المشروعات الفردية من الواضح انه عندما يزيد مشروع من المشروعات إنتاجية يزيد أيضاً الإنتاج الإجمالي للبلد إلا إذا حدث في الوقت نفسه تناقض في إنتاج مشروع آخر، ومن الواضح كذلك إن اتخاذ قرار بزيادة الإنتاج داخل مشروع معين يتوقف على جملة من العوامل الخارجية القانونية والسياسية والاقتصادية، وهذه العوامل عادة فوق تناول المشروعات الفردية ولا يخضع لرقابتها وتتضمن البلد ولاسيما القوانين التي تتعلق بالأموال الاقتصادية كالضرائب وسواها كما تتضمن مدى الاستقرار السياسي ذلك الاستقرار الذي يلعب دوراً واضحاً في النمو الاقتصادي مادامت المشروعات الفردية نزاعة إلى أن يضعف اهتمامها بالإنتاج إذا بدا لها مثلاً إن ثمار جهودها يمكن أن تتعرض للمخاطر السياسية كذلك تتضمن هذه العوامل بعض الشروط الاقتصادية العامة كما لا يحتاج إلى بيان إن المشروعات الفردية لا تزيد من إنتاجها إلا إذا وثقت بأنها تستطيع إن تبيع ما تنتج وان تبيع فيه ثانياً: العوامل الداخلية التي تؤثر في النمو الاقتصادي.

في هذا المجال ينبغي أن نذكر حقيقتين هامتين:

الأولى: انه عندما نستخدم عوامل الإنتاج حتى أقصى مدى ممكن وتكون في حاجة إلى عدد أكبر من الآلات والأبنية من اجل زيادة الإنتاج فان جزء من إنتاج البلد ينبغي أن يستخدم في مثل هذه الحالة من اجل تلبية ما تحتاج إليه المؤسسات من تجهيزات وأمكنة.

ذلك إننا إذا نظرنا إلى الأمر من جهة التنمية الاقتصادية قلنا: أن المؤسسة لا ينبغي أن تشتري بعض التجهيزات أو الأمكنة الموجودة سابقاً لدى مؤسسات أخرى لأنها إذ فعلت ذلك فان نتائجها سوف يزداد دون أن يزداد البلد ككل، وهذه العملية قوامها استخدام جزء من ناتج البلد من اجل زيادة المخزون من الآلات أو الأبنية هي التي

¹سبكي وفاء، نفس المرجع، ص 8.

²د. فاروق عبده فليح، اقتصاديات التعليم: مبادئ راسخة واتجاهات حديثة: دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2003، ص 43.

الفصل الثاني: أساسيات حول النمو الاقتصادي

تدعى باسم الاستثمار Investment ولما كانت الأمور التي يمكن أن تستثمر تؤخذ من الإنتاج القومي نفسه ولما كان قسم كبير من الإنتاج القومي ينبغي أن يقدم على شكل بضائع وخدمات استهلاكية كان من الأزم أن يكون الاستثمار جزءا من الإنتاج الداخلي العام (حوالي 5%) وألا يتجاوز حدا معيناً معقولاً¹.

الثانية: والحقيقة الثانية التي ينبغي أن تذكر في هذا المجال هي أن العمال الإضافيين اللازمين لزيادة الإنتاج ينبغي أن يكونوا على حظ من المهارة والاستعداد، ومثلاك مثل هذه المهارة والاستعداد هو في العادة نتيجة مباشرة للتعليم التي تلقوه من قبل في المدارس أو التدريب الذي حصلوا عليه داخل المهنة .

وهكذا يرى أن حجم القوى العاملة لا يحدد وحده الإنتاج الاقتصادي إنما يحدده فوق هذا وقبل هذا مستوى تلك القوى العاملة فهذا المستوى هو أساس بان يحصل بذلك الإنتاج إلى أقصى مدى ممكن.

ومن هنا يصح أن نقول: بان الأمور التي تضعها في التربية في مرحلة معينة تمكن الاقتصاد أن ينتج إنتاجاً أكبر في المراحل التالية وهذا واحد من المؤثرات التي تجعل من التربية استثماراً وتوظيف مثمر لرؤوس الأموال .

كما انه في بداية الستينيات من هذا القرن قام الاقتصاديان شولز و دين سون كل بمفرده بإثبات أن التعليم يسهم بشكل مباشر في زيادة الدخل القومي، وذلك عن طريق رفع كفاءة وإنتاجية اليد العاملة . وقد ترتبت على هذه الحقيقة صدور عدد كبير من الدراسات تتعلق بفائدة الاقتصادية للاستثمار في التعليم، وقد أبدى البنك الدولي مؤخراً اهتماماً كبيراً بقضية التعليم واثراً ذلك في رفع مستوى العنصر البشري في البلدان النامية ومما ينتج عن ذلك من ارتفاع معدل النمو الاقتصادي .

وقد استخدم دين سون E .F. Dension وآخرون (في عام 1962) فترة دالة الإنتاج لقياس مصادر النمو المختلفة في اقتصاد الولايات المتحدة خلال الفترة 1910-1960 وقد استخدم دالة الإنتاج البسيطة المعروفة بدالة Cob-Douglas ويمكن التعبير عنها على النحو التالي:

$$Y = F (k . L)$$

حيث أن: Y : الإنتاج .

L : رأس المال البشري .

K : رأس المال المادي .

¹د.فاروق عبده فليح ، نفس المرجع ، ص 44.

وعندما قام دين سون باستخدام هذه الفكرة لشرح محددات لنمو الإنتاج القومي للولايات المتحدة خلال الفترة المذكورة تبين له وجود فضلة أو متبقى Residual كبير في الأهمية من الزيادة في الناتج القومي، لا يرجع إلى الزيادة في رأس المال البشري (القوى العاملة) ولا إلى الزيادة في الاستثمار الغير البشري (رأس المال المادي) ومن ثم فإنه قد استنتج انه بالضرورة توجد مجموعة أخرى من العوامل قد ساهمت بدور فعال في زيادة معدل النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة خلال الفترة¹ 1910-1960.

وقد قدر دين سون في دراسات لاحقة إن الاستثمار في رأس المال البشري في التعليم قد ساهم بنحو 23% من المتوسط من معدل الزيادة في الإنتاج القومي الأمريكي خلال الفترة المذكورة وذلك عن طريق رفع المستوى التعليمي لليد العاملة، كذلك فإنه قد قدر إن اثر التعليم قد كان في حدود 15% فقط في فترة من 1950 حتى الستينيات، وقد تفاوتت النسبة بين الدول المختلفة الصناعية والنامية، بينما وصلت هذه النسبة 15% في الولايات المتحدة نجد أنها ارتفعت إلى 25% من معدل النمو الاقتصادي في كندا وكانت 12% بالنسبة لانجلترا، بينما انخفضت على 3.3% بالنسبة للبرازيل وكانت في حدود 0.8% بالنسبة للمكسيك.

المبحث الثاني: نظريات النمو الاقتصادي.

المطلب الأول: النمو الاقتصادي لدى الكلاسيك.

¹د.فاروق عبده فليح، نفس المرجع، ص 45.

شهدت دول غرب أوروبا الثورة الصناعية في أواخر القرن 18 وأوائل القرن 20 وعاصر الاقتصاديون الكلاسيك تلك الفترة لينبؤوا على أساسها أفكارهم وآراءهم حول النمو الاقتصادي وأسبابه وكيفية حدوثه ولعل من أهم تلك الأفكار كانت في كتابات كل من ادم سميث، ريكاردو و مالتوس، والتي سوف نتناولها كما يلي¹ :

نظرية ادم سميث (Adam Smith) لنمو الاقتصادي:

لقد كان لأدم سميث من خلال كتابه ثروة الأمم الذي صدر لأول مرة سنة 1776 الإسهام الكبير والبارز في إظهار المعالم الأولى لنظرية النمو الاقتصادي، كما وتمثل هدفه في التعرف على كيفية حدوث النمو الاقتصادي وما هي العوامل والسياسات تعوقه وتقف في طريقه .
ملخص أهم الأفكار التي جاء بها سميث كما يلي :

1. إن تقسيم العمل Division of la Bour بالنسبة له هو نقطة البداية لعملية النمو

الاقتصادي فهي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وذلك عن طريق تخصص كل فرد عامل في مجموعة صغيرة من العمليات، إذ يقول في هذا الصدد: "زيادة ثروة الأمة مرهونة بزيادة إنتاجية العمل التي ترجع أساسا إلى تقسيم العمل بين الأفراد " وإضافة أن الإنتاجية تتنامى مع اتساع حجم السوق المستهدف، أي كلما زاد حجم السوق كلما كان بالإمكان تقسيم العمل بطريقة أدق مما يرفع من إنتاجية العمال، وتؤمن هذه الأخيرة الوفرة في السوق مما يدفع إلى ارتفاع مستوى الطلب . كما أن حرية التجارة تفتح المجال في اكتشاف أسواق أخرى (أي توسيع حجم السوق) مما يؤدي إلى تعميق أعمال مبدأ التخصص وتقسيم العمل .

ومن جهة أخرى أكد أن بالتخصص في العمل يسمح للعمال بإتقان وظيفة واختزال الوقت الضائع في الانتقال من مهمة لأخرى وإلى زيادة المقدرة على الابتكار بما يدفع عجلة التقدم التكنولوجي.

حيث يقول في هذا الشأن: "يبدوا الفضل إلى اختزال كل هذه الآلات التي تسهل وتوجه العمل إلى مبدأ تقسيم العمل، فالإنسان قادر على اكتشاف طرق أسهل وأفضل للوصول إلى أي هدف عندما يكون كل تركيزه موجه إلى هدف معين عوض أن يكون مشتت بين أمور كثيرة . كما وان ادم سميث يرى أن العمل هو المصدر الوحيد للقيمة وبذلك تحديد قيمة السلع بكمية العمل المبذولة فيه فيقول في هذا الشأن : أن العمل مصدر الثروة وتقسيمه بين الأفراد يزيد من إنتاجيته² .

2. اعتقد بان الاستثمار يكون تلقائيا : لإيمانه بعد تدخل الدولة لتشجيع الاستثمار، (فهو

¹سبكي وفاء، مرجع سبق ذكره، ص 20.

²نفس المرجع، ص 21.

يدعوا الاقتصاديون تدخل الدولة في الأمن وتحقيق العدالة وتوفير التعليم للشعب (، وان السوق وان عرف خلل فان ميكانيزمات السوق من عرض وطلب كفيلة بإحداث التوازن، وهذا ما سماه ب "اليد الخفية" .

3. يرى ادم سميث أن مسألة النمو الاقتصادي هي مسألة تراكمية، إذ يعتبر تراكم رؤوس الأموال هو

هو الشرط الأساسي لحصول النمو الاقتصادي، كما وان زيادة حجم التراكم الرأسمالي يتوقف على الجزء المدخر من الدخل (أي الادخار هو مصدر تراكم الرأسمالي) والتي تستعمل على شكل استثمارات في الاقتصاد الوطني (أي المصدر الرئيسي لتراكم رأس المال هو الأرباح والتي مصدرها الادخار)، وهذا ما يفسر دعوة الكلاسيك إلى ترشيد الاستهلاك قصد الإبقاء على مستوى متقدم من الادخار والذي يساهم بدوره في الدفع من الاستثمار .

4. دعي سميث بان يتلقى العمال مستوى من الأجور يسمح لهم بإشباع حاجاتهم الأساسية

أو ما يسمى "بحد الكفاف" أي يتمسك ادم سميث بفكرة إن الأجور يجب أن تناسب ما هو ضروري للاكتفاء الذاتي لكل عامل، وهو يتخوف من ارتفاعها، لان هذا الارتفاع سيضمن العلاج وارتفاع مستوى المعيشة، وهذا ما يؤدي لزيادة النمو السكاني، والنسبة الأكبر من الدخل تعطى للرأسمالي للتوسيع والزيادة في الإنتاج والقيام بالعملية التراكمية ويمكن عرض دالة الإنتاج على النحو التالي :

$$Y = F (L.K.N) \dots (1)$$

حيث أن: Y: الإنتاج، L: العمل، K: رأس المال، N: الأرض .

ويرى ادم سميث إن معدل النمو السنوي لنتاج الاقتصادي الوطني هو بمجموع الإنتاجية الحدية لجميع عوامل الإنتاج ويمكن الوصول إليه بإجراء عملية التفاضل للمعادلة رقم (1)

$$\frac{\partial y}{\partial t} = \frac{\partial F}{\partial L} \times \frac{\partial L}{\partial t} + \frac{\partial F}{\partial K} \times \frac{\partial K}{\partial t} + \frac{\partial F}{\partial N} \times \frac{\partial N}{\partial t} \dots \dots \dots (2)$$

حيث:

معدل نمو الناتج السنوي: $\frac{\partial y}{\partial t}$

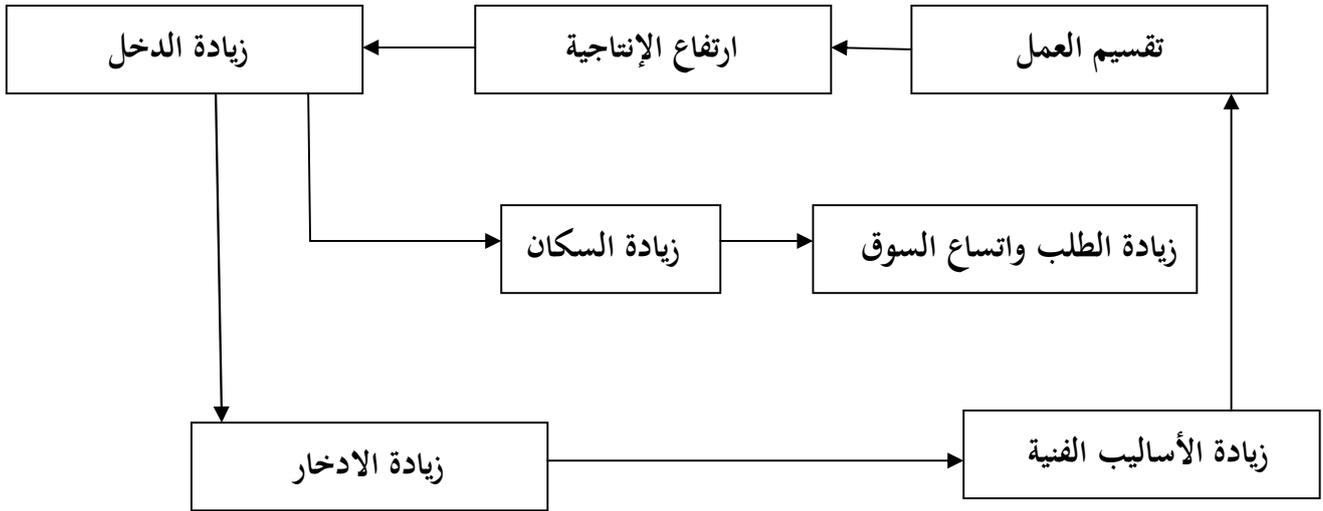
الإنتاجية الحدية للعمل: $\frac{\partial F}{\partial L}$

الإنتاجية الحدية لرأس المال: $\frac{\partial F}{\partial K}$

الإنتاجية الحدية للأرض: $\frac{\partial F}{\partial N}$

إن سميث يرى إن مسألة النمو الاقتصادي هي عملية تراكمية وتلقائية، فبتقسيم العمل ترتفع الإنتاجية (لجميع عوامل الإنتاج) فيرتفع الدخل الوطني وهو ما ينجر عنه زيادة نسبة السكان، مما يزيد من الطلب الإجمالي، فتتسع السوق بذلك، ويمكن تلخيص تصورات وأفكار ادم سميث في الشكل التالي :

الشكل رقم 02: تصورات ادم سميث حول النمو الاقتصادي .



المصدر: سالم توفيق النجفي، محمد صالح تركي القرشي، مقدمة في اقتصاد التنمية، دار النكابة للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق، 1988، ص 61.

✚ نظرية طوماس مالتوس¹:

لقد اختلفت النظرة إلى زيادة السكانية وفقا لفلسفات الاقتصادية، فترى أن مؤسس علم الاجتماع الحديث "ابن خلدون" كان مؤيدا لنمو السكاني باعتباره ضمانا للأمن السياسي والعسكري للدولة، إضافة لكونه قوة اقتصادية تعمل على تحسين مستويات المعيشة، كما وقد جاء الفكر التجاري مشابها لفكر ابن خلدون ليستمر تيار الفكر المتفائل بزيادة السكان حتى في كتابات الاقتصاديين الكلاسيك أمثال " ادم سميث " وغيرهم الذين اهتموا بدو القوة العاملة في تحقيق النمو الاقتصادي، لاكن بظهور نظرية «Thomas Maltus» تغيرت تلك النظرة المتفائلة إلى نظرة تشاؤمية جعلت منه أي «Thomas Maltus» زعيم المدرسة التشاؤمية. تعتبر نظرية مالتوس من أهم النظريات التي حاولت البحث في العلاقة الرابطة بين تطور السكان وتطور الإنتاج (النمو الاقتصادي) وهذا استنادا على ما يعرف بقانون تناقص الغلة، مبينا أن النمو السكاني يزيد وفقا لمتتالية هندسية في حين أن السلع الغذائية تتزايد وفقا لمتتالية حسابية، فهو يرى انه باستمرار تزايد السكان ترتفع نسبة

¹سبكي وفاء، نفس المرجع، ص23، 24.

كافة العمال في قطعة الأرض الواحدة التي تؤدي بدورها إلى انخفاض الإنتاجية الحدية لعنصر العمل لحكم زيادة اليد العاملة في الأراضي الزراعية وباعتبار عامل الأرض ثابتاً، وبالتالي انخفاض الإنتاج الزراعي، وعليه نصيب الفرد من الدخل يتجه للانخفاض حتى يصل إلى مستوى الكفاف.

(أي الدخل: الاستهلاك) مما يدل على زيادة النمو السكاني يعيق عملية التراكم لرأس المال وبالتالي عملية النمو الإنتاجي كما يرى Maltus إن السبيل الوحيد لتجنب هذا الوضع هو التقليل من عدد الولادات والمعرفة بفكرة تحديد النسل .

نظرية دافيد ريكاردو David Ricardo:

يعتبر ريكاردو إن النشاط الفلاحي أهم النشاطات الاقتصادية، لأنه يعتبر هذا القطاع بمثابة الدعامة إذ يوفر مورد العيش للسكان، فالأرض هي أساس أي نمو اقتصادي¹.

اهتم بعد ذلك ريكاردو بمبدأ تناقص الغلة في القطاع الفلاحي وركز على أن الإنسان قادر على تعويض تناقص الغلة ومن هذا المنطلق بدأ يفكر في استخدام التقنيات الحديثة في عملية الإنتاج، بفضل الاختراعات الحديثة يمكن إبعاد مبدأ تناقص الغلة، ولكنه كان متفائلاً أكثر في المجال الصناعي عنه في المجال الفلاحي لتحقيق هذا المبدأ.

وقد قسم ريكاردو المجتمع إلى ثلاث طبقات هي :

الرأسماليون - العمال - الإقطاعيون .

فحسب ريكاردو الرأسماليون يلعبون الدور الرئيسي والأساسي في الاقتصاد الوطني وفي النمو الاقتصادي بصفة عامة، لأنهم يقومون بالإنتاج في ورشاتهم كما تكمن أهمية الرأسمالي في عمليتين :

- البحث المستمر عن أحسن الطرق الإنتاجية التي تعمل على تحقيق أعظم ربح ممكن.

- إعادة الاستثمار لهذه الأرباح في مشاريع جديدة، وهذا يؤدي إلى توسيع رأس المال .

أما العمال فأنهم مهمون، لكنهم أقل أهمية من الرأسماليين، لأن أعمالهم مرتبطة بوجود الرأسمالي، فهذا الأخير هو الذي يوفر لهم الآلات والعتاد.... وكل ما يحتاجون إليه للقيام بعملية الإنتاج.

أما الإقطاعي وهو مالك الأرض فانه مهم جدا وخاصة في المجال الزراعي، لأنه يقدم الأرض وهي العنصر الأساسي للعمل الفلاحي.

وينقسم المجتمع إلى ثلاث طبقات، يقسم ريكاردو الدخل الوطني بدوره إلى ثلاث أقسام :

أرباح الرأسماليين - أجور العمال - ربح الإقطاع.

¹ وعيل ميلود، مرجع سبق ذكره، ص 18.

الفصل الثاني: أساسيات حول النمو الاقتصادي

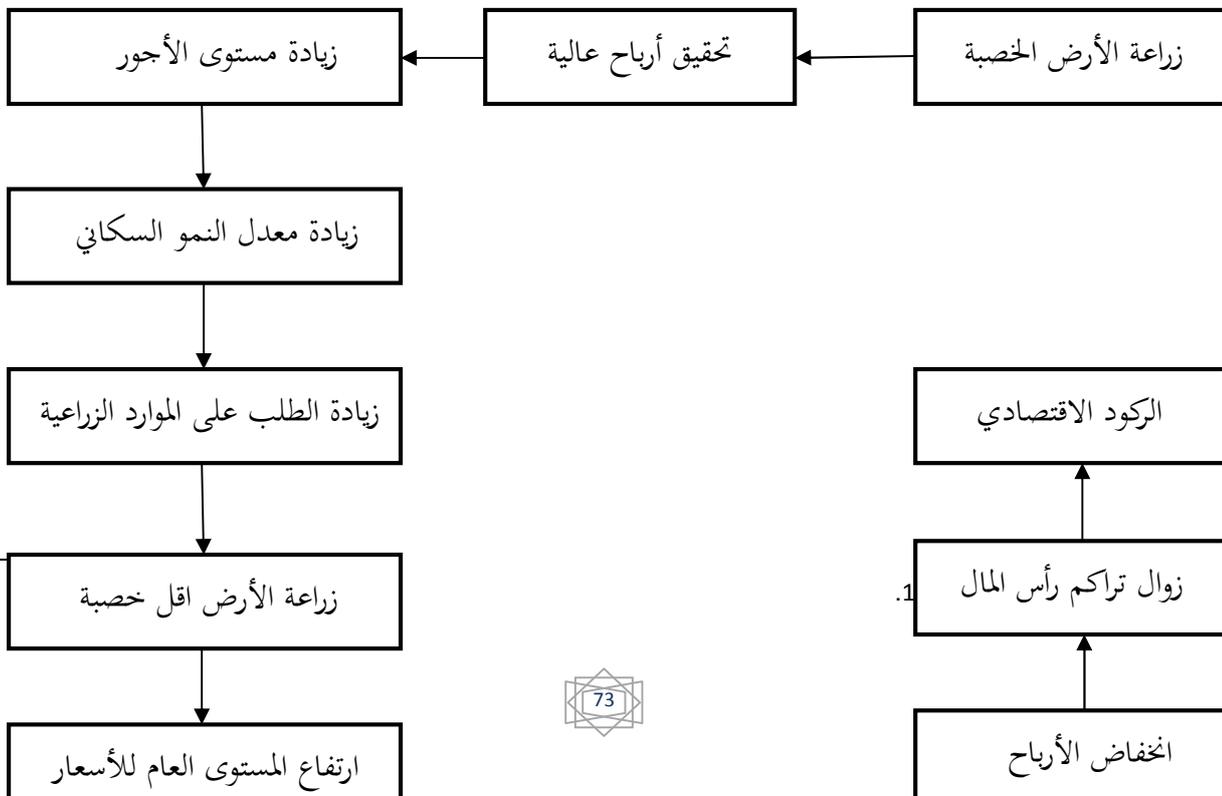
وبما إن الأرباح هي أعظم هذه الدخول، فإن الرأس المالي يقدم أعظم عمل للعملية الإنتاجية وللمجتمع، وذلك بإعادة استخدام هذه الأرباح في المجال الإنتاجي، ولهذا ركز على زيادة الأرباح، إذا كلما زادت هذه الأرباح فإن تكوين رأس المال يزداد بذلك الاستثمار .

أما عن التجارة الدولية فهي مهمة جدا في المجال الاقتصادي، خاصة عند التقسيم الدولي للعمل، وذلك بتخصص كل دولة في إنتاج السلع والموارد التي يمكن إنتاجها بنفقات نسبية اقل¹.

وبالنسبة للدول فإن ريكاردو يرى أهمية عدم تدخلها في النشاط الاقتصادي، وإن الرأسماليين هم عمود التنمية الاقتصادية، لذلك يجذب ريكاردو عدم فرض الضرائب المعرقة لنشاطهم حتى لا تقتل عزائمهم، وبالتالي تضيع فرصة التنمية.

ويمكن تلخيص تحليل ريكاردو للنمو الاقتصادي في الشكل الموالي :

الشكل رقم 03: نموذج ريكاردو في النمو الاقتصادي .



المصدر: سالم توفيق النجفي، محمد صالح تركي القريشي، مصدر سابق، ص 66.

✚ نظرية كارل ماركس Karl Marx :

تقوم النظرية الماركسية في النمو الاقتصادي على فكرة التفسير المادي للتاريخ التي تتلخص في أن النظام الاقتصادي هو أساس النظم الاجتماعية التي مرت على العالم منذ بدايته فلقد تعاقبت على الإنسانية عدة نظم اقتصادية لها خصائص متميزة تختلف عن بعضها البعض وتعكس مراحل التطور الاقتصادي¹.

أما النظام الاجتماعي الذي ركز ماركس اهتمامه عليه فهو النظام الرأسمالي، الذي يرى انه يحتوي على كل أنواع المتناقضات الداخلية والتي تحول - في ظله - دون تحقيق عملية تنمية ناجحة بل تجعل عملية التنمية ذاتها مستحيلة، ومن هنا تظهر نظرية في التطور الرأسمالي عند ماركس تقوم على تحليل انتقادي لعملية الإنتاج والتراكم في هذا النظام فهذه المتناقضات تعمل على طي النظام الرأسمالي مالي وانهيائه ليحل محله النظام الاشتراكي في ظل هذا النظام الجديد ألا طبقي سوف تستخدم القوى الاقتصادية التي تعزز النمو استخداما كاملا، وسوف يستفيد كل أفراد المجتمع من عملية التنمية المترتبة على ذلك .

ويرى أن التسيير الرأسمالي للاقتصاد بهدف تحقيق المنفعة العامة سوف يؤدي بكل مؤسسة إلى البحث على منفعتها الخاصة، أي الطريقة التي تمكنها من تحقيق فائض القيمة الخاصة بها، وحتى تحقق المؤسسات أكبر فائض قيمة ممكنة فإنها تسعى إلى تخطي المنافسة والوصول إلى الإنتاج الموسع بهدف خفض تكاليف الإنتاج ويؤدي ذلك إلى تركيز الإنتاج في أيدي قلة من الرأسماليين وبالتالي لاستطيع المؤسسات الصغيرة الصمود في وجه المنافسة. ونجم عن هذا زيادة الفائض المحقق من طرف الرأسمالية الاحتكارية .

¹ وعيل ميلود، مرجع سبق ذكره، ص 20 .

كما يرى ماركس بان الوضع الاقتصادي لكل مجتمع هو الذي يحدد أوضاعه الاجتماعية والسياسية والدينية وحتى الفكرية، والاقتصاد يعتمد على القوى المنتجة ووسائل الإنتاج إذ هذه الأخيرة هي التي تصنع تاريخ تطور المجتمع ووسائل الإنتاج هي الأدوات التي يستخدمها الناس لإنتاج حاجاتهم، والإنسان مضطر إلى استخدام هذه الآلات والوسائل التي هي في تطور مستمر وهكذا تولد هذه الوسائل حركية نمط التنمية .

ويمكن تحليل ماركس لعملية التنمية الرأسمالية في الصورة المبسطة الآتية :

توجد طبقتان في هذا النظام هما الرأسماليون والعمال، ويمتلك الرأسماليون كل وسائل الإنتاج القائمة في الاقتصاد¹، بينما لا يملك العمال سوى قوة عملهم ويستهدف الرأسمالي من نشاطه الوصول بأرباحه إلى أقصى حد ممكن وذلك ليست فقط من اجل رفع مستوى معيشته ولكن من اجل هدف أكثر أهمية من ذلك يتمثل في الحصول على أرصدة استثمارية للسباق مع غيره من الرأسماليين وإحدى الطرق التي يستطيع الرأسمالي أرباحه عن طريقها تتمثل في إدخال اختراعات تنتج عن خفض نفقات الإنتاج، ومن ثم يحصل الرأسمالي على معدلات ربح مؤقتة قد تفوق كثيرا ما يحصل عليه منافسوه والفرص لإدخال واستخدام مثل هذه التحسينات التكنولوجية كثيرة في تلك الصورة التي وضعها ماركس للنظام الرأسمالي، ويرى ماركس إن البطالة التكنولوجية التي تنتج عن التقدم التكنولوجي في ظل الرأسمالية معدلاتها مرتفعة، فيطرد العمال من العمل نتيجة لإدخال آلات جديدة .

ويمكن القول بان التقليل من أهمية وحجم التقدم التكنولوجي كان وراء التشاؤم في نظرة الاقتصاديين لكلاسيك .

← الانتقادات الموجهة للنظرية الكلاسيكية :

- تجاهل الطبقة الوسطى².
- إهمال القطاع العام.
- القوانين غير حقيقية: نزعة التشاؤم المؤيدة لحماية الكساد.
- خطأ النظرة للأجور والأرباح ففي الواقع لم يحدث إن آلت الأجور نحو مستوى الكفاف، كما إن الدول المتقدمة لم تصل إلى مستوى الكساد الدائم .
- الإرباح مصدر للادخار: اعتبر الاقتصاديون الكلاسيك أن الأرباح هي مصدر الادخار لكن التجربة أشارت إلى أن هناك مصادر غير الأرباح للادخار، منها ادخار الطبقة الوسطى وكذلك ادخار الحكومة والقطاع العام .

¹ وعيل ميلود، نفس المرجع، ص21.

² جلال خشيب، مرجع سبق ذكره، ص12.

- الادخارات تتوجه كلها للاستثمارات ،يقول البعض انه ليس صحيحا إن كل الادخار يتوجه نحو الاستثمار .
- أهمية موحدة لتكنولوجيا :افتترضت النظرية بان المعرفة الفنية معطاة وثابتة لم تعطي أهمية للعلم والتكنولوجيا¹.

المطلب الثاني: النمو الاقتصادي لدى النيوكلاسيك.

نموذج سولو "SOLOW":

ويعد هذا النموذج امتداد لنموذج هارود -دومار²، بحيث يركزان وبشكل مشترك على أهمية الادخار والاستثمار كمحدد أساسي لعملية التراكم الرأسمالي ومن ثم النمو الاقتصادي غير أن "سولو"، يضيف عنصر آخر من عناصر الإنتاج لنموذجه وهو عنصر العمل، إضافة إلى عنصر ثالث آخر وهو المستوى التكنولوجي . كما وعلى عكس من نموذج هارود-دومار يفترض "سولو" تناقص الغلة بشكل منفصل لكل من عنصري العمل ورأس المال في الأجل القصير وافترض ثابت غلة الحجم للعنصرين معا في اجل طويل، لغرض تحديد اثر العامل التكنولوجي على النمو . كما إن مستوى التكنولوجيا لدى "سولو" يتحدد خارج إطار النموذج ويكون مستقلا عن باقي العوامل ويستخدم هذا التحليل دالة الإنتاج "Cub-Douglas" ،وحسب هذا النموذج فان النمو في الناتج المحلي يكون ناجما عن واحد أو أكثر من العوامل التالية :

- حدوث زيادة كمية أو نوعية في عنصر العمل عن طريق النمو السكاني أو التعليم .
- حدوث زيادة في رصيد رأس المال عن طريق الادخار والاستثمار .
- حدوث تحسين في المستوى التكنولوجي .

وحسب هذا النموذج ،عندما يرتفع معدل الادخار المحلي يتحسن الاستثمار ،مما يؤدي إلى زيادة في التراكم الرأسمالي ومن ثم زيادة في معدل نمو الناتج المحلي .إلا إن هذه الآلية تحقق بصورة أفضل في الاقتصادات التي يزداد فيها تدفق رؤوس الأموال والاستثمارات الخارجية ،مقارنة بتلك الاقتصادات المغلقة التي يكون معدل الاستثمار فيها قيد المدخرات المحلية فقط والتي تكون منخفضة بسبب انخفاض الدخل بها .

نموذج فون نيومان :

¹د.علي رعاد ،مرجع سبق ذكره ،ص 33.32.
²مصطفى بن ساحة ،مرجع سبق ذكره ،ص 16.

يعد "فون نيومان" أول من درس مشكلة النمو في إطار نموذج خطي ذو معادلات تقنية ثابتة، وحسب هذا النموذج فإن المخطط يسعى للوصول إلى أحسن تخصيص للموارد من أجل تحقيق أكبر معدل نمو ممكن. تفسير مسارات الأسعار عن طريق البرنامج الثنائي للكميات المنتجة المستهلكة أو المعاد استثمارها، وهي مستنتجة من هذه الأخيرة ولكنها تعتبر كمصدر لاختيار الأفراد .

ومن خصوصيات النموذج ما يلي :

– n سلعة بحيث يمكن أن تكون مدخلات (Input) أو مخرجات (Output).

– m التقنية المتوفرة من أجل الوصول إلى أعلى نمو، وتمثل مجمل التقنيات المتوفرة بمصفوفتين عموديتين ذات n عنصر، ومن أجل كل تقنية j فإن مصفوفة المدخلات هي a^j ومصفوفة المخرجات b^j وهي على التوالي غير معدومة، وان الإمكانيات التقنية للاقتصاد ممثلة بالزوج (A, B)

– حدة استعمال التقنية j ممثلة عن طريق العنصر x^j من الشعاع X ذات m عنصر، وعليه يعتبر الاقتصاد منتجا إذا كان $Ax \leq Bx$ ، أي كل ما هو منتج Bx هو على الأقل يساوي ما هو مستهلك Ax وحتى يكون هناك نمو يجب على الاقتصاد أن ينتج فائض ل n سلعة ونظرا لخطية تقنيات الإنتاج فإن نمو الاقتصادي يستلزم على المتراجحة السابقة ما يلي: $(1+g) Ax \leq Bx$.

لقد توصل "فون نيومان" إلى أنه يوجد زوج (x^*, i^*) والتي توافق قيمة النمو العظمى i^* ، وبوضع فرضيات على المصفوفة A و B ، ثم ربط النظام السابق ببرنامج ثنائي (Programme dual) المتمثل في إيجاد نظام الأسعار p ومعدل الربح n (أو الفائدة) اصغري، بحيث الربح الموافق للإنتاج لكل سلعة هو سالب أو معدوم، وهو ما يستلزم أن كل حل للبرنامج الابتدائي (Programme primal) (x^*, i^*) يرافقها حل لبرنامج ثنائي (p^*, n^*) بحيث معدل النمو الاعظمي يرافق معدل الربح الاصغري n^* ، وتعتبر هذه النتيجة مكافئة للنتيجة التي خلص إليها نموذج "سولو" لسلعة الواحدة .

🚩 نظرية شومبيتر:

تفترض هذه النظرية اقتصادا في حالة من المنافسة الكاملة وفي توازن، وفي هذه الحالة لا توجد أرباح ولا أسعار فائدة ولا مدخرات ولا استثمارات، كما لا توجد بطالة اختيارية وما يميز هذه النظرية الابتكارات، وهي على حد رأي "شومبيتر" تتمثل في تحسين إنتاج أو منتج جديد أو بطريقة جديدة للإنتاج وإقامة مؤسسة جديدة في أي نوع من أنواع الصناعات¹.

¹ نفس المرجع، ص 17.

انتقد "شومبيتر" النظرية النيوكلاسيكية، حيث على عكس من هؤلاء يرى "شومبيتر" إن النمو الاقتصادي يحدث بطريقة غير منسقة وغير منتظمة في الاقتصاد الوطني كما تنطوي القرارات الكبرى الخاصة بالاستثمار على درجة كبيرة من المخاطرة وعدم التأكد وهو الأمر الذي يجد من فعالية قيام رجال الأعمال بمقارنات حاذقة ما بين معدل العوائد المتوقعة من ناحية ومعدلات الفائدة من ناحية أخرى. لكون إن الهامش المحتمل للخطأ في تقديرات رجال الأعمال عن العوائد المتوقعة من المشاريع المستثمرة يكون مرتفعاً جداً، بالشكل الذي تنعدم معه أهمية معدل الفائدة كمحدد للاستثمار. في ظل هذه الظروف الخطيرة من عدم التأكد يتردد رجال الأعمال العاديين عن القيام بالاستثمار، وهو ما يتطلب نوعاً معيناً من الأشخاص وهم من أطلق عليهم "شومبيتر" اسم المنظمين فالمنظم يحفز بشيء أكثر من الرغبة العادية في رفع مستوى الدخل، إذ له أهداف وطموحات أكبر من الرغبة العادلة في الاستثمار، مثل التغلب على المنافسين والرغبة في الإبداع وخلق شيء جديد، فيقوم بإدخال الابتكار إلى ربوع الاقتصاد الوطني.

◀ الانتقادات الموجهة للنظرية النيوكلاسيكية في النمو :

- التركيز على النواحي الاقتصادية في تحقيق النمو والتنمية متجاهلة النواحي الأخرى التي لا تقل أهمية كالنواحي الاجتماعية، والثقافية، والسياسية.
- القول بان التنمية تتم تدريجياً بخلاف ما هو متفق عليه في الكتابات الاقتصادية حول أهمية وجود دفعة قوية لحدوث عملية التنمية.
- الاهتمام بالمشكلات الاقتصادية في المدى القصير بدون الإشارة إلى ما قد يحدث إلى المدى الطويل
- افتراض حرية التجارة الخارجية أمر لم يسهل تطبيقه بعد ذلك مع وجود التدخل الحكومي والحوافز التجارية، بعد الثلاثينيات من القرن العشرين¹.

المطلب الثالث: النمو الاقتصادي لدى الكينزيون:

بعد أزمة الكساد العالمي 1929، ظهرت أفكار كينز، وقد كان اهتمامه أساساً بتحليل الوضع الاقتصادي في الدول المتقدمة، وقد تناول كينز النمو الاقتصادي من جهة نظرية التحليل التجميعي (الكلية)، وركز في تحليله على المتغيرات الكلية التالية: العمل، سعر الفائدة، عرض النقود ومعدل الاستثمار².

¹ جلال خشيب، مرجع سبق ذكره، ص 14.

² وعيل ميلود، مرجع سبق ذكره، ص 27.26.

ويفترض كينز دائما في تحليله فكرة التوظيف الكامل في الأجل القصير وقد اعتبر الادخار ومن تم الاستهلاك دالة في الدخل، بينما اعتبر النيوكلاسيك الادخار دالة في سعر الفائدة أولا في الدخل ثانيا فعندما تنخفض معدلات الفائدة يترتب على ذلك توسيع حجم الاستثمار ومن ثم مستوى الدخل وحجم العمالة في الاقتصاد الوطني . وعند مستوى معين للاستثمار يتحدد كما اشرنا مستوى الدخل ومستوى التشغيل ويتوقف مستوى الاستثمار هذا بمعنى آخر على الكفاية الحدية لرأس المال وسعر الفائدة، وتعني الكفاية الحدية لرأس المال العائد المتوقع من الأصول الرأس مالية الجديدة، وتسمى العلاقة بين الزيادة في الاستثمار والدخل بالمضاعف الكينزي . لقد وضع كينز عددا من الأسس الجديدة والتي من شأنها معالجة الأوضاع الاقتصادية التي عاصرها، وتركز هذه الأسس والقواعد في النقاط التالية :

- كان اهتمام كينز بالاقتصاد الكلي (Macro Economie) عكس سابقه الكلاسيك الذين اهتموا بالاقتصاد الجزئي، من خلال الاهتمام بالتكاليف وأرباح الوحدة المنتجة، معتبرين في ذلك إن الأرباح هي مصدر للتراكم الرأسمالية، لان هذا الأخير هو المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي .
- يرى كين زان مستوى الطلب يمكن إن يحدث عند أي مستوى من الاستخدام (العمل) والدخل، وليس بالضرورة عند مستوى الاستخدام الكامل، منتقدا بذلك النظرية الكلاسيكية وقانون ساي (Say).
- يرى كينز إن المشكلة التي مر بها النظام الرأسمالي ليس بسبب الغرض من السلع والخدمات، بل تكمن في الطلب الفعال والذي عرفه على انه الجزء من الدخل الوطني او القومي الذي ينفق على الاستهلاك والتراكم والقصور أو الضعف الذي وقع عليه أدى إلى هذه المشكلة .
- حسب كينز الادخار ومن تم الاستهلاك دالة في الدخل على عكس سابقه الذين يعتبرون أن الدخل دالة في الدخل على عكس سابقه الذين يعتبرون أن الدخل دالة في معدل الفائدة أولا، وفي مستوى الدخل ثانيا، أما المستوى التوازني لدخل حسب كينز فانه يتحدد وفق الطلب على الاستثمار، الذي يتوقف بدوره على معدل الفائدة السائد في السوق.
- لقد نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي من اجل التوجيه لان التدخل حسبه يؤدي إلى الاقتراب من التشغيل التام، على عكس ما اعتقده الكلاسيكيون بقولهم أن التشغيل التام يحدث تلقائيا .
- لقد ركز كينز على الآثار المترتبة على الاستثمار في مجال الطلب الكلي أو التجميعي، ولم يتعرض كثيرا لحقيقة أن الاستثمار يتمخض أو ينشأ عن زيادة الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد الوطني .

إن الأفكار العامة التي اشرنا إليها والخاصة بالتحليل الكنزري صاحبها إيجاد نماذج كمية خاصة بالنمو الاقتصادي تركز على أفكار كينز ومن ابرز هذه النماذج نجد نموذج هارود دومار .

✚ نموذج هارود - دومار Horrod - Domar :

يرجع هذا النموذج إلى أبحاث كل من I.Domar R.Horrod¹، ويعتبر مزيجاً بين الأفكار التقليدية وجاء هذا النموذج بالأساس ليوجه إلى الدول النامية والدول التي تنخفض فيها معدلات النمو الاقتصادي، حيث انه يهدف إلى تحديد معدل الادخار المناسب الذي يحقق معدل الاستثمار لألزم لتحقيق معدل النمو الاقتصادي المرغوب فيه ويبين الاقتصاديين وجود ثلاثة أنواع لمعدلات النمو وهي: معدل النمو الفعلي، معدل النمو الطبيعي، والنمو المرغوب .

* معدل النمو الفعلي: وهو يشير إلى معدل النمو الاقتصادي المحقق خلال سنة معينة، وهو يساوي التغيير في الناتج القومي.

* معدل النمو الطبيعي: وهي معدل النمو المحقق في حالة استغلال تام للموارد الاقتصادية المتوفرة ويسمى كذلك بمعدل النمو الممكن.

* معدل النمو المرغوب: ويشير إلى معدل النمو المستهدف والمراد تحقيقه من خلال سياسة اقتصادية معينة وهو المعدل الذي يضمن التوازن في سوق السلع والخدمات.

المطلب الرابع: النمو الاقتصادي في الفكر المعاصر.

استفاد اقتصاديو الفكر المعاصر بشكل كبير من أفكار التقليديين حول النمو الاقتصادي وكذا أفكار الكينزيين، إذ كانت بمثابة القاعدة الصلبة التي انطلقت منها نظرياتهم وأبحاثهم حول النمو الاقتصادي، كما أهم ما يميزهم هو عدم الفصل بين المفاهيم والأسس السابقة حول النمو الاقتصادي التي اعتبرت كمنطقة في بناء نظريات جديدة وبين الواقع الاقتصادي المعاش وذلك قصد إعطاء قيمة أكبر ودلالة أوضح لهذه النظريات والأبحاث².

✚ نظرية مراحل النمو ل Rostow :

قدمت هذه النظرية من الطرق الاقتصادي «Walt Whitman Rostow» في كتاب

¹ Richard Grabowski ,Michal shields ,Adunamic keynesian model of development ,Journal of Economic Development , volume n°25,2000.P:01

² وفاء سبكي، مرجع سبق ذكره، ص 32.31.

«The stager of economic growth» "مراحل النمو الاقتصادي

"سنة 1960، إذ قسم من خلالها مراحل النمو الاقتصادي إلى 5 مراحل وهي: وهي مرحلة المجتمع التقليدي مرحلة التهيؤ للانطلاق، مرحلة الانطلاق، مرحلة التسيير نحو النضج، مرحلة الاستهلاك الكبير، بحيث كل مرحلة بجملة من الخصائص تميزها عن بقية المراحل .

1. مرحلة المجتمع التقليدي: تتميز هذه المرحلة أساسا ب:

تتصف بالبداية في الأساليب الإنتاجية والتخلف العلمي والفني وهيمنة قطاع الزراعة البدائية والجمود الاجتماعي .

2. مرحلة التهيؤ للانطلاق: وهي مرحلة انتقالية تتميز بما يلي:

- ظهور البنوك والمؤسسات المالية، ما آدا لظهور وتنامي عمليات الادخار والتي تسمح بتزايد الاستثمارات (زيادة معدل التراكم الرأسمالي).

- نشوء بعض المصانع (أي قيام بعض الصناعات الخفيفة إلى جانب الزراعة) وتكوير أساليب جديدة للإنتاج .

- نمو الاستثمارات خاصة في قطاع النقل والاتصالات .
لكن مع ذلك كله بقي نصيب الفرد منخفض .

3. مرحلة الانطلاق: وفيها تصنف الدولة على إنها ناهضة أو سائرة في طريق النمو، حيث تسعى فيها الدول جاهدة للقضاء على تخلفها، كما وصف **Rostow** هذه المرحلة بالقصيرة نسبيا من مظاهرها:

- ظهور مجموعة من الصناعات الجديدة تدر أرباحا، والتي يعاد استثمار جزء كبير منها في مواقف إنتاجية جديدة.

- تحسين وتعميم الأساليب الحديثة للإنتاج.

- ظهور روح الابتكار والتجديد والتي تتجلى في إقامة منتجات جديدة ومتطورة.

- ارتفاع الناتج الحقيقي للفرد .

- توسع في قطاع النقل والمواصلات والبنوك والمؤسسات المالية، فضلا عن توسيع نقاط الأسواق الداخلية والخارجية.

4. مرحلة النضج (السير في طريق النضج): وفي هذه المرحلة تعتبر الدولة متقدمة اقتصاديا، إذ من

مظاهرها نجد¹:

- يتمثل الاستثمار من 10% إلى 20% من الدخل القومي .
- مستوى الإنتاج ينمو بمعدل أكبر من النمو السكاني.
- يصبح التقدم التكنولوجي أكثر تعقيدا، مما يسمح بإقامة صناعات أكثر تطورا.
- تأخذ التجارة الدولية بعض الأهمية نظرا لظهور التخصص الدولي وأيضا تنمية الصادرات والواردات.
- ارتفاع معدلات الاستثمار في رأس المال البشري والمادي.
- ارتفاع نسبة العمالة الماهرة والمدربة في الاقتصاد، إلى جانب امتلاك قدرات تنظيمية وتسييرية عالية .
- أما على صعيد العلاقة مع العالم الخارجي، تزداد في هذه المرحلة درجة الانفتاح على الخارج وتسجيل الميزان التجاري فائضا لصالح الاقتصاد الوطني (أي ازدهار التجارة الخارجية وزيادة الصادرات).

5. مرحلة الاستهلاك الكبير: وهي آخر مرحلة تصورها **Rostow**، إذ تكون الدولة فيها قد بلغت

- درجة كبيرة من التقدم الاقتصادي مقارنة بالمرحلة السابقة من أهم مظاهرها:
- يعيش سكانها في مستوى كبير من الرخاء ويحصلون على مداخيل عالية.
- يتخطى فيها أفراد المجتمع مشكلة المأكل والملبس والسكن أي الحصول على الحاجات الأساسية ليتجه اهتمامهم نحو تحسين نوعية الحياة خلال إنتاج واستهلاك السلع الكمالية كالسيارات الفخمة وغيرها.

ويرى **Rostow** إن الدولة التي تتصف بمظاهر الحياة فيها بخصائص أي مرحلة من المرحلتين الأولى والثانية تعتبر دولة متخلفة اقتصاديا، أما الدولة التي تتميز بمظاهر حياتها بخصائص المرحلة الثالثة فهي دولة في مركز الوسط لا هي متخلفة تماما ولا هي متقدمة تماما ويطلق عليها البعض إنها في طريق النمو، أما الدولة التي تتصف بمظاهر حياتها بخصائص إحدى المرحلتين الرابعة والخامسة فهي دولة متقدمة اقتصاديا مع وجود اختلاف في درجة التقدم كلا المرحلتين .

¹سبكي وفاء، نفس المرجع، ص33.

المبحث الثالث: العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي.

المطلب الأول: أثر التعليم على النمو الاقتصادي.

هناك العديد من النظريات والنماذج الاقتصادية الحديثة للتنمية بصفة عامة والنمو بصفة خاصة قائمة على أساس الأثر الكبير للرأس المال البشري في بنائها واستدامتها كما ونوعا، وسوف نتناول هذا الأثر من الناحية العامة المرتبطة بالتنمية ثم من الناحية الخاصة المرتبطة بالنمو الاقتصادي وسنا خذ اثر التعليم بوصفه المكون الأساسي للرأس المال البشري¹:

📌 الأثر العام :

يقوم رأس المال البشري بدور حيوي في تنمية الاقتصاد المحلي والحد من الفقر عن طريق تنمية الموارد البشرية وتطوير قدرات الابتكار، وهما عاملان هامين في دفع ديناميكية التنمية القائمة على المعرفة، ويعد اكتساب المعرفة وتوظيفها بفعالية من خلال التعليم والتعلم والبحث والتطوير كفيلا بتوفير عنصر جوهري من عناصر الإنتاج ومحدد أساسي للإنتاجية. ويمكن النظر إلى العلاقة بين الرأس المال البشري والاقتصاد من خلال العناصر الآتية :

- تعد الإنتاجية حاليا الإنتاج الحقيقي لتقدم الدول وتختلفها .
- يتأثر التقدم الاقتصادي برأس المال البشري وجودة تعليمه .

¹ وعيل ميلود، مرجع سبق ذكره ، ص79.

- تتأثر إنتاجية الفرد بمقدار التعليم الذي حصل عليه ونوعيته .
- تقدم أي دولة في عصر ثورة المعلومات وعالمية المعرفة يتوقف على قيمة المعارف فيها .
- قيمت أي منتج تتحدد بقيمة مكون المعرفة في هذا المنتج .
- قيمة المعرفة هي المكون الأساسي في عصر الاقتصاد القائم على المعرفة .
- قدرة أي دولة على تشجيع أبنائها لمثالك المعرفة تعد معيارا مهما للتقدم والأمن الوطني والإقليمي .
- إعداد الطاقة العاملة المؤهلة والخيرة باعتبارها مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- زيادة قدرة الأفراد على التكيف مع متغيرات النمو الاقتصادي .
- تطوير أساليب البحث العلمي وتقنيات وتوظيف نتائجه.
- تنمية المناطق الأقل حظا ونمو وتحقيق تكافئ الفرص .
- تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض الفئات نحو التكنولوجيا.
- تهيئة المواطن الأرفع ثقافة الأكثر قدرة على المنافسة .
- تهيئة المواطن الأكثر وعيا لحقوق وواجباته المدنية والأكثر مشاركة .
- إتاحة فرص عديدة للأفراد لاكتشاف طاقاتهم الكامنة وتنميتها وتوظيفها .

من بين الآثار العامة للرأس المال البشري من خلال عملية التعليم نجد الأثر على كل من القوى العاملة وعلى توزيع الدخل وعلى الفقر وعلى التطور التكنولوجي:

أولا : الأثر على القوى العاملة¹ :

إن المساهمة المحتملة لتعليم في تحسين إنتاجية العمل وتعزيز النمو والتنمية أمر تم تأكيده من خلال العديد من الدراسات ، فالمتعلمون يمكنهم استخدام رأس المال بكفاءة ، وقوة العمل المتعلمة تجعل التعامل والاستفادة من التكنولوجيا أكثر سهولة وفائدة من قوة العمل التي مرت بسنوات دراسية قليلة ، ومن خلال تعليم القوة العاملة أيضا تتحسن نوعية العمل ويزداد اثر الإحلال بين عوامل الإنتاج ولكي تتحقق الفاعلية الاقتصادية للتعليم ، ولكي يقوم التعليم بدوره في عملية التنمية الاقتصادية والتأثير أيجابيا على قوة العمل يجب أن يقوم التعليم بإعداد القوى البشرية لازمة للمجتمع بالكم والكيف المطلوبين وان يحسن المجتمع استخدام هذه القوة البشرية التي يخرجها التعليم.

ثانيا : الأثر على توزيع الدخل :

¹ وعيل ميلود ، مرجع سبق ذكره ، ص 80.

التعليم وعلاقاته بتوزيع الدخل يعتمد على عدة أمور، حيث إن الأثر التعليمي على توزيع الدخل لا يعتمد على طريقة التخطيط التعليم والتنمية وتمويله فقط، بل يعتمد أيضا على عوامل اقتصادية واجتماعية أخرى مثل احتمالات التشغيل وهياكل الأجور والسياسات المالية، فالشخص الذي يستثمر في التعليم إنما يسعى إلى الحصول على فرصة وظيفة بدخل أعلى من الدخل الذي كان يحصل عليه قبل وصوله إلى المستوى العلمي الجديد، فكلما زادت احتمالية تحقيق هذه الفرصة وانعكس ذلك على زيادة الإنتاجية أيضا كلما كانت مساهمته في النمو الاقتصادي أكبر بالتالي ينعكس إيجابا على توزيع الدخل أيضا، وعندما تتمتع هياكل الأجور بمرونة أكبر بحيث أن كسب الفرد يزداد كلما ارتفع مستوى التعليمي كلما كان ذلك حافزا له لإقباله على التعليم، وذلك يؤدي بالتالي إلى التحسن في توزيع الدخل، والسياسات وتوقعات الأفراد أن يزداد إقبالهم على التعليم والانعكس صحيح، لذلك ورغم تأكيد كثيرا من الدراسات على مساهمة التعليم في تحسين الإنتاجية، وخفض عدم العدالة في توزيع الدخل وتعزيز النمو والتنمية لابد من سياسات اقتصادية تضمن تحقيق عدالة أكبر من خلال توفير فرص وظيفية وحواجز مناسبة لكل المستويات التعليمية وذلك لتشجيعهم على التعليم وخاصة المستويات العليا والفنية .

ثالثا: الأثر على الفقر¹ :

هناك علاقة بين التعليم والفقر على المستويين الكلي والجزئي، فعلى مستوى الجزئي يعتبر الأفراد الغير متعلمين قليلي الإنتاجية، لذلك فالفرص الوظيفية المتاحة لهم قليلة، وفي حالة حصولهم على فرصة وظيفية فالدخل الذي يحصلون عليه يكون منخفضا مما يجعلهم على الأغلب تحت خط الفقر أو في مستوى معيشة منخفض وبذلك بعد الفقر دالة التعليم فضلا على إنها دالة في المتغيرات الأخرى، أما على المستوى الكلي فالمجتمعات التي تنتشر فيها الأمية أو تكون قليلة التعليم لا تحرز تقدما بشكل جيد، ولا تتوفر لها القدرة على زيادة إنتاجيتها، وكنتيجة لذلك يبقى مستوى معيشتها منخفضا، ولذلك إذ أراد الفرد أو المجتمع تحسين نوعية حياته بشكل عام لابد له من تحسين مستوى تعليمه .

رابعا: الأثر على التطور التكنولوجي :

لابد من التأكد أن ما توصلت إليه اقتصاديات الدول المتقدمة من تطور تقني إنما هو نتاج العملية التعليمية والتدريب الذي يحسن القدرات البشرية ويساهم في تحقيق النمو الاقتصادي، والذي تعود فوائده بالتالي على التنمية البشرية فالارتفاع المستمر في مستوى التعليم والمهارة للقوى العاملة لم يعد مجرد واحد من الانعكاسات الاجتماعية لحركة النمو، وإنما أصبح بسبب التقدم التكنولوجي الكبير الذي تعيشه البشرية في هذه الفترة من

¹ وعيل ميلود، نفس المرجع، ص 81.

الفصل الثاني: أساسيات حول النمو الاقتصادي

المستلزمات الضرورية لزيادة الإنتاجية ، وبالتالي مواصلة النمو فلمواكبة التقدم التكنولوجي لا بد من توفر مستوى متقدم لنوعية العمل البشري وهذا يتطلب إنفاق على تدريب القوى العاملة في بعض الجوانب بمقدار يزيد على ما يخصص لوسائل الإنتاج الأخرى ،ومن هنا أصبح التعليم فرعا أساسيا من فروع الاقتصاد من حيث دلالاته وطرق تطويره .

ومن خلال ما سبق يتضح أن رأس المال البشري من خلال عملية التعليم يرتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية الاقتصادية والعناصر الأخرى للتنمية ، ويلعب دورا محوريا في تحريك عجلة التنمية بكل عناصرها وإبعادها ،ومهما الغاية العامة من التعليم والفلسفة التي يؤمن بها المجتمع في أن يكون التعليم من اجل التعليم إلا أن ذلك وفي نفس الوقت يجب أن يوجه لخدمة الغايات الاقتصادية والتنموية في الدول لأنها في النهاية هي المسؤولة عن توفير الحياة الكريمة وسبل العيش لأبنائها وشعبها ،ولهذا يظل التعليم الركن الأساسي في التقدم الاقتصادي وتطور المجتمع وخصوصا في عصر المعرفة .

✍ الأثر الخاص¹:

يبرز الأثر الخاص لرأس المال البشري من خلال التعليم على النمو الاقتصادي عن طريق المساهمة المباشرة في زيادة الناتج المحلي الإجمالي أو نصيب الفرد منه.

يؤثر التعليم على النمو الاقتصادي بصفة مباشرة ،فقد أوضحت الدراسات أن التقدم في الدول الغربية لم يكن نتيجة للنمو في رأس المال المادي فحسب ، وإنما نتيجة للاستثمار البشري ،ومن ثم هناك علاقة بين درجة التعليم كمتغير مستقل ودرجة النمو الاقتصادي كمتغير تابع .

الجدول (رقم 03): نسبة مساهمة التعليم في المعدل السنوي لنمو الناتج الوطني .

الدولة	النسبة	الدولة	النسبة
الولايات المتحدة الأمريكية	15%	كوريا الجنوبية	15.9%
كندا	25%	اليابان	3.3%
بلجيكا	14%	ماليزيا	14.7%
الدنمارك	4%	غانا	23.2%
فرنسا	6%	كينيا	12.4%
إيطاليا	7%	نيجييريا	16%

¹ وعيل ميلود ، نفس المرجع ،ص 82.

الفصل الثاني: أساسيات حول النمو الاقتصادي

16.5%	الأرجنتين	5%	هولندا
3.2%	البرازيل	12%	انجلترا
0.8%	المكسيك	6.7%	الاتحاد السفياتي

المصدر: فاروق عبد فليه، اقتصاديات التعليم، دار المسيرة عمان 2003، ص38.

ويؤدي التوسع التعليمي إلى تحفيز النمو الاقتصادي من خلال القوة العاملة الماهرة وشبه الماهرة والتي تقود عملية التنمية في القطاعين العام والخاص، كما أن لهذا التوسع تأثيره الملموس على النمو الاقتصادي من خلال زيادة المهارات والمعرفة لدى القوة العاملة وتوفير فرص العمل للمدرسين ولعمال المدارس والمطابع وصناعة الملحقات واللوازم الدراسية والإنشاءات وتوفر القادة المتعلمين لإحلالهم محل العاملين الأجانب وتشجيع الاتجاهات العصرية لدى القطاعات المختلفة من المواطنين، وحتى لو كان بوسع الاستثمارات البديلة أن توفر قدر أكبر من النمو فإن هذا لا يقلل من أهمية الإسهامات الاقتصادية وغير الاقتصادية للتعليم في تحفيز النمو الاقتصادي الكلي .

المطلب الثاني: أثر الاستثمار في الصحة على النمو الاقتصادي.

تسعى جميع الدول إلى تحقيق معادلة النمو الاقتصادي والزيادة في الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد وذلك من خلال انتهاج ميكانيكيات واليات، محددة ويمكن تحليل النمو الاقتصادي إلى مصدرين رئيسيين يتمثلان في النمو في مستوى المدخلات والنمو في إنتاجية عوامل الإنتاج والمتمثلة أساسا في رأس المال المادي، العمل ورأس المال البشري .

ويعد الاستثمار في الصحة من أهم أوجه الاستثمار في رأس المال البشري حيث أن الدول تسعى من خلاله إلى زيادة كفاءة وفعالية أداء العمال مما ينعكس أحيانا على مستويات الإنتاجية وبالتالي الرفع من نسبة نمو الناتج المحلي الإجمالي. إلا انه و حتى وقت قريب ، لم يخطئ موضوع الاستثمار الصحي ودوره في النمو الاقتصادي بالاهتمام والتحليل الكافيين، إذ تركزت جل الاهتمامات والأبحاث الأكاديمية على كل من التدريب والتعليم . تعرف الصحة اعل أنها حالة اكتمال السلامة البدنية ، العقلية والاجتماعية وليس انعدام المرض أو العجز فقط ، ويعد هذا المفهوم واسعا أو فضفاضا حيث انه يدرس الصحة كمنتج نهائي نتج عن مدخلات الخدمة الصحية والتي تهدف إلى تحسين الصحة من خلال التشخيص والمعالجة ، وبذلك تعد الخدمة الصحية سلعة قابلة للشراء والبيع على عكس الصحة التي لا يمكن شراءها أو حتى بيعها في سوق الخدمة الصحية .

وفي هذا السياق أشار الباحث Amartya Sen والمتحصل على جائزة نوبل أن الصحة مثلها مثل التعليم تمثل واحدة من بين القدرات الأساسية التي تعطي قيمة للحياة البشرية ، كما أشار إلى إن ثروة أي امة يمكن أن تقاس بالحالة الصحية لمواطنيها مؤكداً بذلك الشعبية الماسورة "الصحة هي الثروة" و"الصحة تاج فوق رؤوس الأصحاء" ووفق للبنك الدولي فان ما يعادل نسبة 50% من الفوارق في النمو الاقتصادي بين الدول المتقدمة والدول النامية يعود إلى العزل الصحية وانخفاض متوسط العمر المتوقع للفرد. وقد أعرب الإطار المركزي للأمم المتحدة عن ثمانية أهداف إنمائية في العالم للحد من الفقر في هذه الألفية، تعلقت بمحملها في الصحة :خفض معدل وفيات الأطفال تحسين صحة الأمهات، مكافحة فيروس نقص المناعة المكتسبة، مكافحة الملا ريا وغيرها من الأمراض الفتاكة، فإذا ما أمكن تحسين هذه الأوضاع وتحقيق هذه الأهداف المسطرة، فستمثل الصحة بذلك محركاً أساسياً لتحقيق النمو الاقتصادي بالإضافة إلى الحد من الفقر¹، جنباً إلى جنب مع التعليم فهي أهم القطاعات التي ينبغي تركيز اتجاه السلطات والرأي العام عليها من اجل ضمان التنمية البشرية. ومن أهم الدراسات التي تناولت الموضوع نجد :

دراسة الباحثين David Bloom ،David Canning و Jaypee Savillag بعنوان "اثر الصحة على النمو الاقتصادي بين النظرية وتطبيق"² والمنشور سنة 2001، حيث قاما الباحثين بإضافة متغيرين إضافيين لدالة الإنتاج اللذين تمثلان في المكونات الأساسية لرأس المال البشري، الخبرة في العمل والصحة وهذا باستخدام نماذج البيانات المدجة PANEL خلال الفترة الممتدة بين 1960 و 1990، وقد أظهرت نتائج الدراسة إن الصحة الجيدة تؤثر بشكل ايجابي على معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي، كما وجد الباحثون اختلافاً بسيطاً بين البلدان في متوسط الخبرة في العمل يرجع بالأساس إلى الاختلاف في معدلات النمو الاقتصادي .

ولقد اكتشف الباحث Baldacci[2004] الدول التي أدت النفقات الصحية في الدراسة "اثر الصحة السيئة على العوامل الإجمالية للإنتاج"، وقد بين إن الإنفاق على الصحة خلال فترة من الزمن تؤثر على النمو خلال الفترة نفسها. أما الباحث Finalgy فقد ألقى الدور في دراسته على دور الصحة في التنمية الاقتصادية والمنشور سنة 2007 وقد بين أن الصحة تؤثر على النمو الاقتصادي من خلال تأثير حافز التعليم، حيث إن الأفراد الذين يتمتعون بصحة أفضل يعيشون لفترة أطول، كما يتم تشجيعهم على الاستثمار في التعليم ليستفيدوا من عوائد التعليم في شكل أجور على أداء الخدمات والأعمال . وفي دراسة لصفاء احمد باسلامة ود.نشوى

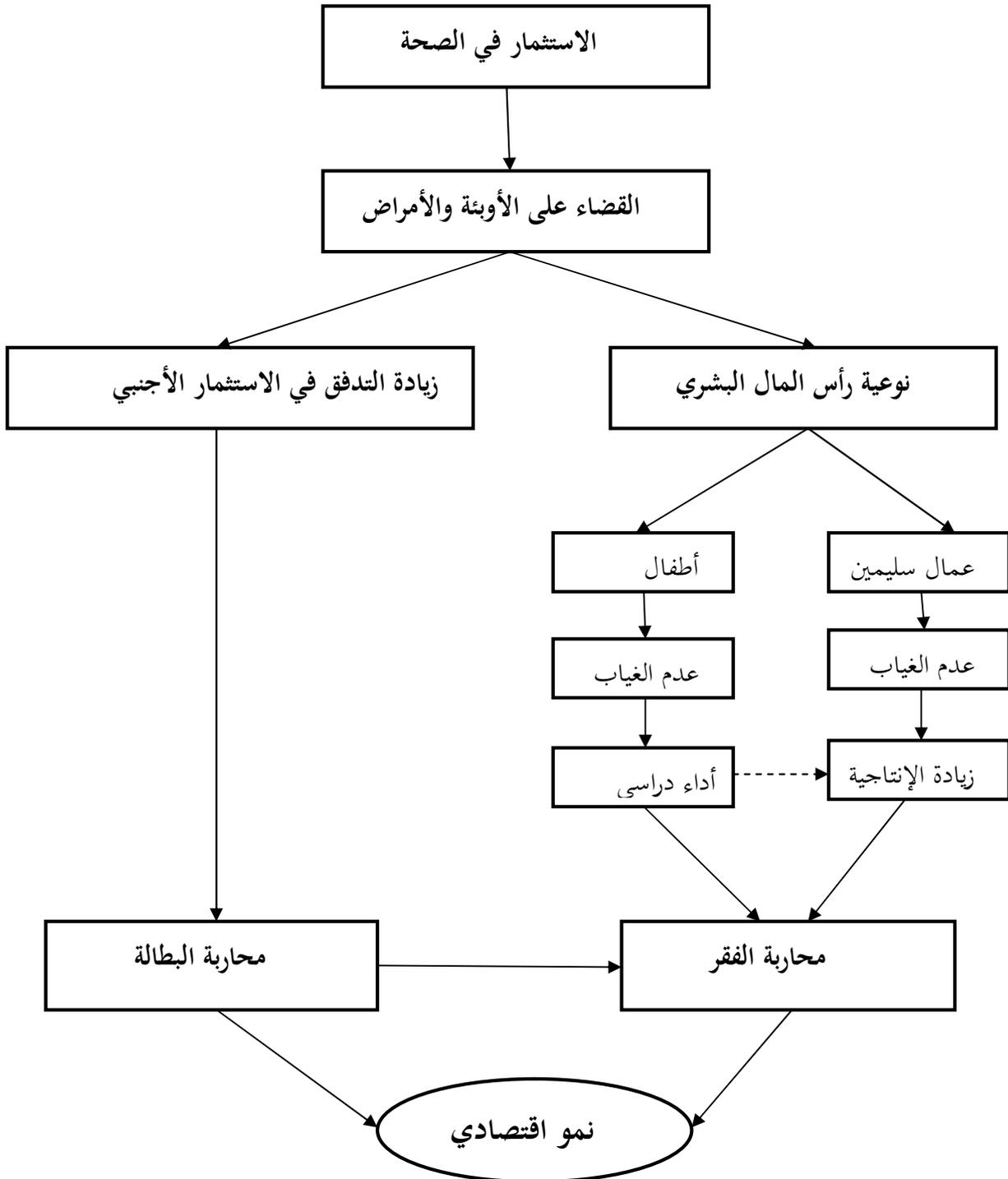
¹ Ogbobine Rume Renny ,The role of theqlth in Economic Growth and Deve lopment ,Universiti of lagos ,Nigeria,January 2012.

² David E.Bloom , David Canning ,Jaypee Sevilla ,the effect of Health on Economic Growth: Theory and Evidence National Bureau of Economic Research ,Cambridj ,MA02138,November 2001.

الفصل الثاني: أساسيات حول النمو الاقتصادي

مصطفى على بعنوان تطور القطاع الصحي وأثره على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية في الفترة الممتدة بين 1981 و2012، باستخدام الأسلوب الوصفي والقياسي، أظهرت النتائج أن القطاع الصحي يؤثر إيجاباً على النمو الاقتصادي مما يولي الاهتمام وضرورة الاستثمار في القطاع الصحي بهدف تحقيق النمو الاقتصادي.

الشكل رقم 04: كيفية تؤثر الصحة على النمو الاقتصادي .



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الدراسات السابقة .

المطلب الثالث: دور التدريب في النمو الاقتصادي.

إن التوجه العلمي العالي في ظل تقدم التكنولوجيا وزيادة حدة المنافسة ابرز مدى أهمية تطوير رأس المال البشري وضرورته القصوى والحتمية في تحقيق نمو اقتصادي مستديم، وقد بدا الاهتمام برأس المال البشري منذ أوائل الستينيات من قبل مدرسة رأس المال البشري التي أشارت إلى دوره في التنمية الاقتصادية. هذا ويتكون رأس المال البشري من أشكال مختلفة في التعليم تدريب وتطوير المهارات، الصحة والهجرة ووفقا ل Schultz (1961) فإن تكوين رأس المال البشري يعرف بأنه التحسن في مجموع الأنشطة البشرية بسبب الشخص الفرد الذي يثبت نفسه في مجال عمله ويعمل على زيادة الإنتاجية وبالتالي تعم الفائدة وفقا لتغيرات الاقتصادية المختلفة. ويشير باحثين اقتصاديين إلى الأهمية الكبيرة للتدريب المهني وتنمية المهارات حيث انه يشكل عنصرا ذوا قدر كبير من الأهمية في تنمية الموارد البشرية، هذا ويرتبط مستوى تقدم التكنولوجيا في المؤسسة مع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني السائد فيها، حيث أن النمو الاقتصادي والتقدم التكنولوجي لا يمكن أن يتم في غياب الكفاءة التقنية والفنية المتوجب توفرها في القوى العاملة ووفقا ل Both¹ و Snower² فإن التدريب المهني وتنمية المهارات على جعل الفرد أكثر إنتاجية وبالتالي زيادة أرباح المؤسسة مما يعمل على زيادة التوسع الاقتصادي .

وقد بين Esterlin سنة 1981. أن نماذج النمو الاقتصادي الحديث هي نتيجة لتوسع وإطلاق تكنولوجيات حديثة كانت وليدة لتقدم العلوم المعرفية والمهارات المطلوبة في سوق العمل². العمال الذين يكسبون مهارات عالية

¹ Bashir Ahmed Khilji,Zaheer .Khan Kabar and Sabhan ,Impact of Vocational Training and Skill Development on Economic Growth in Pakistan ,World Applied Sciences Journal , nol 17(10),IDSI Publication .2012.

²Christopher Mupimpila and N .Narayana ,the Role of Vocational education and Technical Trining in Economic Growth: Acase of Bostvana ,Inderscience Enbeer prizes LTd ,2009.

من خلال التدريب يعملون على تعزيز جودة وفعالية الإنتاج بالإضافة إلى الإشراف على تدريب العمال الأقل مهارة. كما أن التدريب على مهارات محددة أكثر فاعلية عندما يكون مبنيا على قاعدة تعليمية قوية. يحققها التعليم ابتداء من الطور الابتدائي وصولا إلى الثانوي للولوج إلى العديد من الأعمال الحرفية والتجارية. وحسب مفهوم العمل فإنه ينقسم إلى قطاع التصنيع والخدمات ، حيث أن كفاءة المجلس الإداري للمؤسسة المكتسب من خلال التعليم والتدريب لا يؤدي فقط إلى زيادة وتحسين الإنتاجية والمروية وإنما يعمل على (اكتساب) زيادة مقدرة العمال على تعلم واكتساب مهارات جديدة من خلال مهتهم .

ووفقا ل B.Tripathi (2003) فإن التدريب بشكل عام وتنمية المهارات بشكل خاص تلعب دورا حيويا بالنسبة لكل من الفرد ، المؤسسة والنمو الاقتصادي الشامل ، حيث أن تنمية المهارات يمكن تعريفها على أنها عملية لاكتساب وصقل القدرات للقيام بمختلف المهام المرتبطة بأدوارها سواء في الوقت الحاضر أو المستقبل ، كما أشار الباحث في دراسته إلى الدور المهم لتنمية الموارد البشرية مشيرا إلى حالة الدول الفقيرة من حيث الموارد الطبيعية كاليابان ، كوريا الجنوبية ، سنغافورة وهونغ كونغ والتي استطاعت خوض تحدي التنمية وحققته معدلات نمو اقتصادي أدهشة العالم بجامعه وهذا من خلال إتباع نهج تخطيط الموارد البشرية والاستثمار فيها على غرار كبريات الدول الصناعية مثل الولايات المتحدة الأمريكية ، المملكة المتحدة البريطانية ، كندا وغيرها من الدول ، والتي تقوم اقتصادياتها على تحليل تنافسيتها القوية والضعيفة . وبالتالي فإن ازدهار أي مؤسسة أو حتى دولة يرتبط ارتباطا وثيقا مع القوى العاملة، حيث أن «الازدهار الحقيقي يصنعه الإنسان» وخلص الباحث إلى أن تنمية الموارد البشرية بمعناها الحقيقي لا تبقى محصورة فقط في بناء الكفاءات ، وإنما تكون من خلال التدريب كوسيلة فعالة لبناء الكفاءات وتطوير المهارات من خلال توفير الإطار المناسب لدعم ممارسات الإدارة الصحية وخلق بيئة عمل ملائمة¹ .

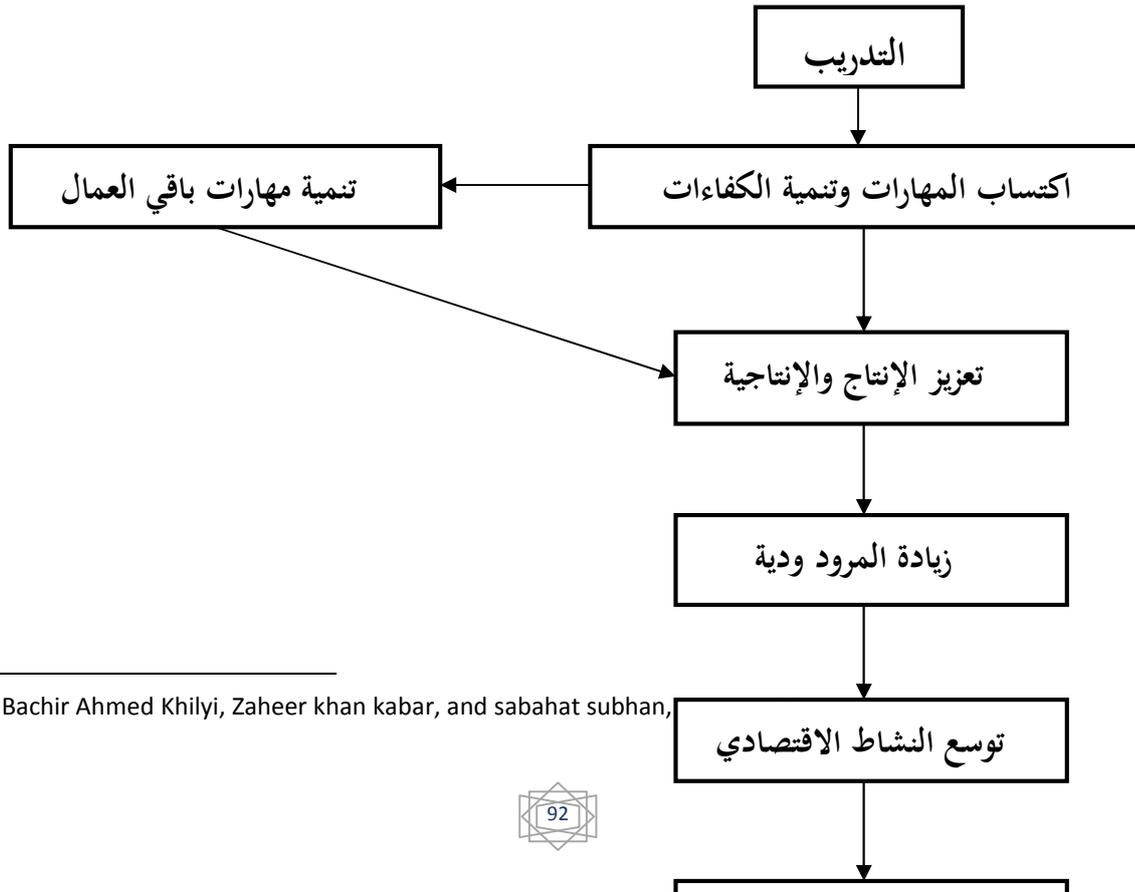
وفي دراسة لكل من الباحثين H.khan و k.Takashi سنة 2006 حول رأس المال البشري ، الإنتاجية في المناطق الريفية في باكستان يبين أن مستويات الأجور والإنتاجية في الأنشطة غير زراعية ترتفع من زيادة التركيز على التعليم العالمي والتدريب في حين التعليم الابتدائي لا يؤثر بشكل أيجابي على إنتاجية المحاصيل الزراعية ،

¹ B.D.Tripathi ,Current Strategies and Future Approches for HRD In Agricultural Extension ,paper presented in the Regional Work Shop on operationalising Reforms in Agricultural Extension Extension in Sourth Asia ,May 6-8 ,New Delhi ,India ,2003 ,p: 2-3

ويصنف الباحثين بان التوجه نحو التعليم العالي فيما يخص القطاع الزراعي محدود، مما يظهر أهمية التدريب المهني كإستراتيجية فعالة من اجل الرفع من مستوى الإنتاجية في القطاع الزراعي¹.

وفي دراسة أجراها كل من B.A.Khilji ، Z. K. Kabar ، S . Subham المنشورة سنة 2012 قام فيها الباحثون بدراسة "اثر التدريب المهني وتنمية المهارات على النمو الاقتصادي في باكستان" في الفترة الممتدة بين 1980- 2010 باستخدام التكامل المتزامن لـ Johanson ونموذج تصحيح الخطى ECM بالإضافة إلى الدراسة السببية Granger. وهذا باستخدام متغيرات الناتج المحلي الإجمالي، إجمالي النفقات الحكومية على التعليم كنسبة من PIB معدل القوة العاملة، إجمالي تكوين رأس المال الثابت ومعدل الالتحاق بمراكز التكوين المهني، وخلص الباحثين إلى أن الإنفاق على قطاع التعليم من قبل الحكومة يساعد على زيادة معدلات نمو الأمية وتخزين رأس المال للدولة كما أن زيادة معدلات المتعلمين يعمل على تحسين مخزون رأس المال بالإضافة إلى تحسين معدل التدريب المهني في باكستان والذي يعمل بدوره "التدريب المهني" على زيادة معدل النمو الاقتصادي من خلال زيادة مشاركة العمال في النشاط الاقتصادي وتحفيزهم لتحسين مهاراتهم وكفاءاتهم ليتمكنوا من المشاركة بصورة أكثر وكسب المزيد. وبناء على ما سبق ذكره أعلا، نستنتج أن التدريب بأهمية بالغة في تحسين قدرات العامل وزيادة مهاراتهم التقنية والفنية مما ينعكس بالإيجاب على المؤسسة وبالتالي المجتمع ككل، وهذا ما يبينه لنا الشكل التالي :

الشكل رقم 05: دور التدريب في النمو الاقتصادي .



¹ -2- Bachir Ahmed Khilyi, Zaheer khan kabar, and sabahat subhan,

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الدراسات السابقة.

خلاصة :

يعتبر النمو الاقتصادي مؤشر لقياس تقدم أو تخلف الدول على اختلاف أنظمتها وخصائص مجتمعاتها. لما له من أهمية في تحديد مدى فعالية النشاط الاقتصادي ووسيلة لتقييم السياسات الإصلاحية المتبعة من قبل متخذي القرارات. فالنمو الاقتصادي يعبر عن الزيادة المستمر و لكمية السلع والخدمات التي ينتجها الاقتصاد من اجل تحقيق الرفاهية لدى أفراد المجتمع، ومن اجل تحقيق مستويات مرتفعة من الأداء الاقتصادي عمد الاقتصاديون إلى تحليل مصادر النمو الاقتصادي معتبرين الاستثمار في رأس المال البشري يكون عن طريق التدريب والصحة واهم مصدر هو التعليم، ولا تزال المحاولات قائمة ومثيرة إلى دور هذه المصادر وإسهامها الفعال في زيادة النمو الاقتصادي .

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصلين السابقين و إسهابنا في مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري و النمو الاقتصادي، سنتطرق في الفصل الأخير -الجانب التطبيقي- المرحلة الحاسمة، نحاول من خلالها رصد و تقصي مدى مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في الرفع من الأداء الاقتصادي و ذلك من خلال تقصي وضع التدريب في المؤسسات و واقع التعليم و الصحة في الجزائر، من خلال دراسة و تحليل دور الاستثمار في رأس المال البشري بمكوناته الثلاث على النمو الاقتصادي في الجزائر. و هذا من خلال التعرض إلى النقاط التالية:

المبحث الأول: دراسة ميدانية لدور التدريب في النمو الاقتصادي.

المبحث الثاني: دراسة قياسية لأثر الاستثمار في التعليم و الصحة على النمو الاقتصادي.

المبحث الأول: دراسة ميدانية لدور التدريب في النمو الاقتصادي.

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسات المدروسة:

الفرع الأول: لمحة عن شركة تافنة (مطحنة الذرة):

تعريف مؤسسة الذرة:

إن شركة تافنة مطحنة الذرة شركة بأسهم تعرف باسم مصنع الذرة و هي مؤسسة صناعية تقع في مدينة مغنية في المنطقة الصناعية في أقصى الغرب الجزائري، و هي تقوم بإنتاج النشاء كمادة أساسية بالإضافة إلى سميد الذرة، علف المواشي، غلوتين، شراب الغليكويز، الدكسترين (مادة صمغية). يتم الحصول على المواد الأولية من خلال إستيرادها و تتمثل في الذرة، توجه المؤسسة منتجاتها إلى مؤسسات تتعامل معها مثل شركة بيموا، و شركة صومام. تشغل المؤسسة 189 عامل منهم 25 إطار، 72 عامل تنفيذي، 92 عامل (يحملون المواد و المنتجات)، و يتمثل نظام العمل المتبع في المؤسسة في 3*8

النشأة التاريخية لشركة تافنة:

تعرف هذه الشركة على أنها شركة ذات أسهم، و هي مجموعة صناعية لتسويق منتجات و مشتقات الذرة، و عرفت هذه الشركة مساراً تطوريا سجلت فيه مراحل مهمة و هي:

◀ انطلاق الأشغال في ماي 1976، و تم تركيب التجهيزات فيه مع نهاية أفريل 1977، و تمت أول تجربة في التصنيع في شهر جويلية 1978.

أما بداية مهام المصنع فقد كانت في شهر ماي 1980، و الإنتاج الصناعي في مارس و جوان 1981. و قدر رأس مال الشركة آنذاك ب 60.000.000 دج، و كان صاحب المشروع و هندسته

هو KLOCKNER INDUSTRIE AMLAGEN.

◀ و في سنة 1984 حولت شركة SNIC إلى مؤسسة مجمع الرياض بسيدي بلعباس حسب المرسوم رقم 84-6 بتاريخ 3 مارس 1984.

◀ أما التقسيم الفرعي قد تم في 1 أوت 1998 و نتج عن هذا التقسيم فرع مطحنة الذرة تافنة مغنية.

◀ في جوان 2005 تمت خصصتها من مؤسسة الرياض إلى شركة ذات أسهم "مجمع متيجي" و يقدر رأس مالها الحديث 1.920.000.000 دج .

يقع مصنع الذرة بمغنية في المنطقة الصناعية في أقصى الغرب الجزائري، و يعد هذا المصنع المجمع الوحيد لتحويل الذرة بالجزائر، إذ يقوم بتحويل الذرة بالطريقة الرطبة إلى المكونات التالية: النشاء، الكلوكوز، الكسترين، الغلوتين، زيوت الحبوب، بقايا الذرة غذاء الماشية الكلاً.

يتربع مصنع النشاء على أكثر من 10 هكتارات، و يعمل به حوالي 200 شخص مؤطرين بطاقم تقني مؤهل و متخصص.

◀ تفي المنتجات المصنوعة بالمصنع بالحاجيات المتزايدة للصناعات المستعملة لها و هي متوفرة عبر كامل التراب الوطني بفضل شبكة التوزيع المهيأة على قدرة التخزين بواسطة صوامع تخزين الذرة و التي تتسع 12000 طن بالإضافة إلى مساحات تخزين المواد الكاملة ب 5000 طن.

◀ تتمثل الإمكانيات الإنتاجية للمصنع في قدرته على تحويل 200 طن يوميا من الذرة تتضمن:

- * النشاء: 54 طن/اليوم
 - * الكلوكوز: 70 طن/اليوم
 - * الدكستيرين: 8 طن/اليوم
 - * الغلوتين: 12 طن/اليوم
 - * غذاء الماشية: 38 طن/اليوم
 - * زيوت الحبوب: 6 طن/اليوم
- أهداف المؤسسة و أهم نشاطاتها:

أولا: أهداف الشركة (مؤسسة الذرة).

يمكن تعداد أهداف الشركة في النقاط التالية:

✓ تلبية الاحتياجات من المنتجات (مشتقات الذرة):

- تعظيم الأرباح.
- التوسع و الالتحاق بأرقى التكنولوجيات للآلات المستعملة في المطحنة.
- تحقيق الجودة في المنتجات.

✓ تقليص الفارق بين الإنتاج و الطلب:

- ذلك عن طريق توزيع و تصدير أقصى كمية ممكنة من المنتجات.

✓ تدنية سعر المنتجات و الخدمات بضمان المردودية منها:

– تقليص تكاليف الإنتاج و التوزيع.

– تمويل تطور الشركة جزئيا.

✓ المساهمة في النمو الاقتصادي و التجاري:

– ضمان التمرکز الصناعي و التجاري للمؤسسة في كل التراب الوطني.

– ضمان و وفرة و توزيع و تسويق المنتجات في كل التراب الوطني.

ثانيا: نشاطات الشركة (مطحنة الذرة)

☞ النشاطات العملية: Opérationnelles

و تتمثل في النشاطات الإنتاجية و هي تحت مسؤولية مديرية الإنتاج (مدير الإنتاج) بحيث تعمل الوحدات الإنتاجية على إتباع المسار و المداخل الإنتاجية من تحويل و طحن... إلى منتجات مختلفة بالإضافة إلى النشاطات الأخرى كالصيانة: صيانة الآلات المستعملة في الإنتاج و مراقبة نوعية المنتجات و غير ذلك.

☞ نشاطات التوزيع و الصيانة: Distribution et maintenance

هذه النشاطات تشمل بيع المنتجات –مشتقات الذرة المختلفة، داخل و خارج الوطن- تصليح و صيانة الآلات- خدمة ما بعد البيع.

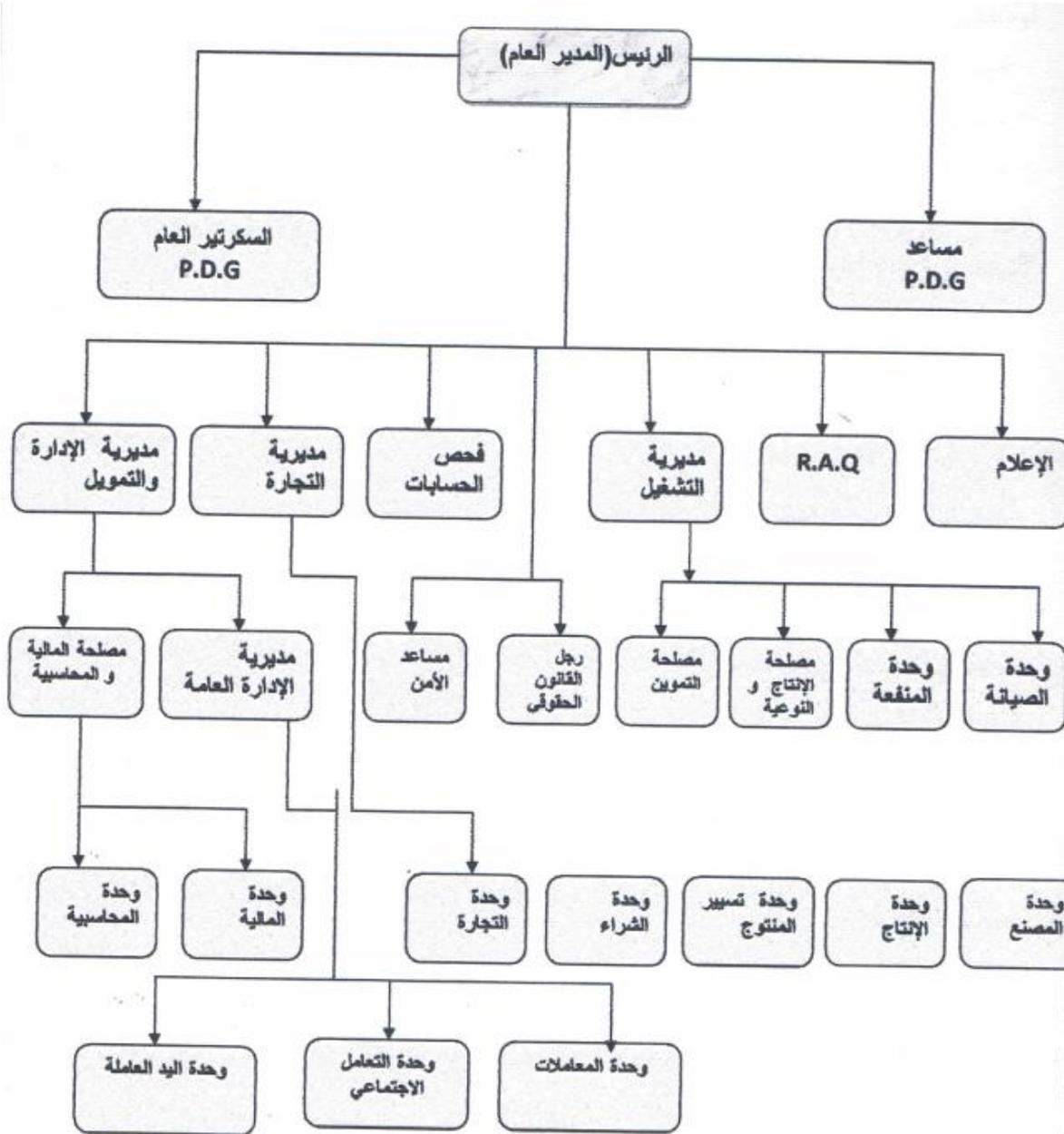
☞ النشاطات الوظيفية:

هي النشاطات الإنتاجية التي ليست لها علاقة مباشرة مع عملية الإنتاج كالوظائف الإدارية و التسييرية و تؤدي هذه النشاطات المتنوعة لإنجاز مختلف المهام الأساسية المتمثلة في:

– مهمة البحث و التطوير.

– مهمة التوزيع و التصدير.

الشكل رقم 06: الهيكل التنظيمي لمصنع الذرة:



المصدر: مؤسسة مصنع الذرة تافنة.

الفرع الثاني: لمحة تاريخية لمؤسسة الخبز المنزلي لتافنة CERTAF .

تعريف مؤسسة الخزف المنزلي لتافنة - سيرتاف -:

إن مؤسسة الخزف المنزلي لتافنة شركة بالأسهم تعرف باسم سيرتاف CERTAF وهي مؤسسة صناعية تقع في مدينة مغنية طريق ندرومة، تمتلك عدة مراكز بيع بوهران، الجزائر العاصمة،... الخ، وهي تقوم بإنتاج عدة منتجات تتمثل في القرميد والأجر المشكل في عدة أنواع وشتى الأحجام والذي يمثل نسبة 80% من منتجاتها، كما تقوم كذلك بإنتاج بعض الأواني المصنوعة بالمواد الحمراء للديكور فقط وتحت الطلب. يتم الحصول على المواد الأولية المستخدمة في الإنتاج من خلال التعاقد مع مراكز الفحم وتتمثل هذه الموارد في التربة من نوعية خاصة بالإضافة إلى الماء وبعض الملونات. توجه المؤسسة منتجاتها نحو قطاع البناء. تشغل المؤسسة 534 عامل منهم 79 إطار، 73 كفاءة و 382 عامل، كما أن المؤسسة تتبع ثلاثة أنظمة للعمل [3*8]، [2*8] و surface¹.

نشأة مؤسسة الخزف المنزلي لتافنة - سيرتاف -:

مؤسسة الخزف المنزلي بغرب البلاد باختصار [م.خ.م.غ] شركة بالأسهم مقرها الاجتماعي بمغنية طريق ندرومة ص ب 495. أنشأت سنة 1978 من طرف شركتين أجنبيتين هما دراقادوس الإسبانية (DRAGADOS) و ميتسوي اليابانية (MITSUI). شرعت في الإنتاج مع بداية سنة 1982 ب 1200 عامل يعملون بالتناوب [8x2] كان نشاطها صناعة الأواني الفخارية.

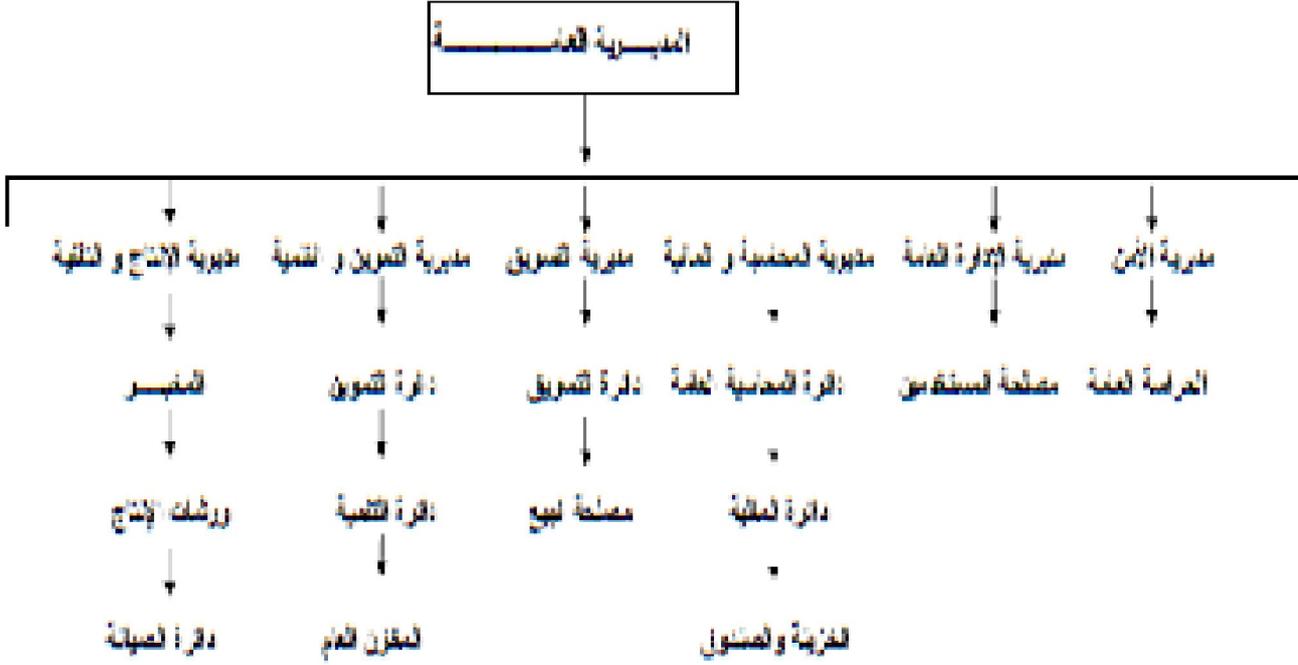
في سنة 1990 دخلت المؤسسة في استثمار جديد و هو إنتاج الخزف الصيني (Porcelaine) بكمية 2000 طن سنويا استمر نشاطها حتى سنة 1997 بعد ذلك ولأسباب اقتصادية تم تسريح 770 عامل بعدها تم تغيير تسمية المؤسسة من مؤسسة الخزف المنزلي بغرب البلاد إلى مؤسسة الخزف المنزلي لتافنة شركة بالأسهم بالتلخيص سيرتاف (CERTAF) مقرها الاجتماعي المنطقة الصناعية طريق سبدو و حولت إلى البنك الخارجي (BEA) مع الحفاظ على جميع نشاطاتها.

في سنة 2002 تم إدماج منتج جديد و المتمثل في صناعة القرميد و الأجر المشكل في عدة أنواع و شتى الأحجام و الذي أصبح يغطي أكثر من 80 % من منتجاتها.

الشكل رقم 07: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

¹ من إعداد الطالبتين بناء على المقابلة في المؤسسة الخزف المنزلي لتافنة.

هيكل تقنيي وحدة معينة



المصدر: مؤسسة الخبز المنزلي تافنة.

للتعرف على كيفية تسيير مؤسسة يجب علينا أن ندرس عمل و دور كل المديرية و ذلك حسب الأعمال الموجهة إليها:

1. المديرية العامة:

هي مكلفة بتحديد سياسة لتسيير الموارد البشرية و العتاد و ذلك للوصول إلى الأهداف المسطرة و يكون من خلال تحقيق تصميمات الإنتاج و تسويق المنتج و الحفاظ على عتاد المؤسسة و ممتلكاتها.

2. مديرية الإدارة العامة:

دورها في المؤسسة هو وضع سياسة توفير اليد العاملة المؤهلة و اللازمة التي تحتاج إليها المؤسسة لسير العمل و تنميته و ذلك حسب مخططات و برامج. كما تسهر على تطبيق قانون العمل والتوظيف، خلق جو سليم في المؤسسة ، بالمراقبة ، متابعة العمال، العمل، الأجور و التكوين.

3. مديرية المحاسبة و المالية:

عملها مهم في المؤسسة، يتم فيها معالجة و تنفيذ و تسجيل جميع العمليات التي تقوم بها المؤسسة يوميا و سنويا من شراء و بيع و تخزين و تسديد الديون و المستحقات الواجبة على المؤسسة كما يتم فيها تحليل الوضعيات المالية للزبائن و الموردين و تحضير مختلف الميزانيات المتعلقة بالنشاط الاقتصادي للمؤسسة و تحديد النتيجة للسنة المالية و المعاملات مع البنوك كما تسير جميع ممتلكات المؤسسة، لهذا تستعمل تقنية المحاسبة [المحاسبة العامة].

4. مدقق الحسابات:

دوره مراقبة تسيير المؤسسة و ذلك لتحسين سير التخطيط الاقتصادي، تقنيات المراقبة.

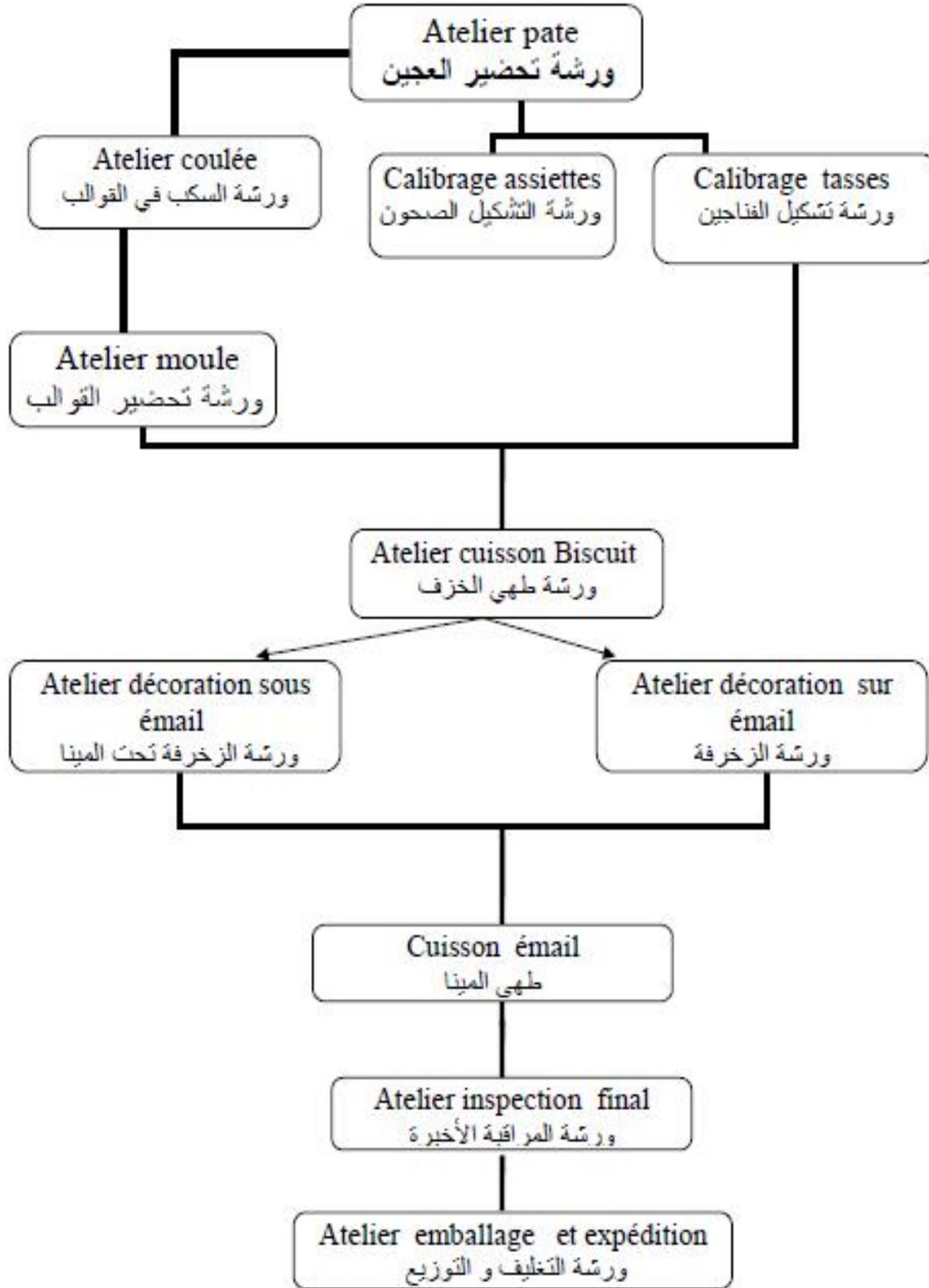
5. مديرية التموين و التنمية:

مهمتها الرئيسية تسيير مخزون قطع الغيار، دراسة الطلبات المطلوبة من طرف المنتج، تضمن توفير المواد الأولية و كل الحاجيات اللازمة للإنتاج من مشتريات و لوازم و معدات صناعية، دراسة المشاريع الجديدة لتحسين عتاد الإنتاج.

6. مديرية الإنتاج و التقنية:

مهمتها الأساسية الإنتاج [صناعة الأواني الخزفية، القرميد، الأجر... الخ] زيادة على ذلك تسهر على نوعية الإنتاج و الكمية تنقسم إلى 09 ورشات و هي كالتالي:

الشكل رقم 08 : الهيكل التنظيمي لورشات الإنتاج.



المصدر: مؤسسة الخزف المنزلي تافنة.

عملية الإنتاج في الورشات:

كيفية الحصول على الإنتاج الكامل و المراحل التي يمر بها إلى أن يصير جاهزا للتسويق وهي:

- **تحضير العجين Préparation de la pâte**: المواد الأولية تكسر و ترفع إلى الغربال ثم تخزن و بعد تقدير الكمية و وزنها ترسل نحو المطحنة حيث تسحق بعدها تخلط بالماء ثم توضع في صهاريج خاصة، و بعد ذلك تؤخذ للخلط، ثم تؤخذ لتصفى من الحجارة بعدها تشكل على شكل أسطوانات ثم تجفف من الماء بمجفف خاص ثم تشكل في آلة خاصة.
- **تحضير الطلاء الخزفي l'émail**: هو عبارة عن خليط مركب من عدة مواد اسمه المينا يستعمل للطلاء.
- **تحضير الخليط للسكب Barbotine**: من أجل صناعة الأواني المقعرة تتم العملية بسكب المادة في قوالب من الجبس خاصة هذه الأواني المختلفة.
- **صناعة القوالب Moule**: في هذه الورشة تصنع القوالب بالجبس على أشكال و أحجام مختلفة، هناك نوعان قالب رئيسي **Moule mère** و قالب فرعي **Moule fils**.
- **التشكيل بالمعايير: Calibrage** في هذه الورشة تشكل الأواني بآلة أوتوماتيكية **Calibreuse** يوضع العجين في القالب الفرعي ثم نضعه في الرأس الذي يدور في الآلة ثم بعد ذلك يوضع في مجفف خاص ثم يرسل بناقل كهربائي إلى الفرن للطهي الأول.
- **التشكيل بالسكب Coulée**: هناك طريقتين:
 - أ - **السكب في قالب جامد**: خاص لصنع الكؤوس والفناجين.
 - ب - **السكب بالتبخير**: وهو يخص الأواني المجوفة، الأغطية وعدة قطع صغيرة، الخليط يسكب في القوالب الفرعية ثم تصرف بعد كل حين للتجفيف ثم ترسل إلى الفرن لطهيها بمساعدة ناقل كهربائي.
- **الطهي و مراقبة السلع المشكولة**: السلع المشكولة بمعايير مختلفة توضع في عربات مقاومة للحرارة و تدفع إلى الفرن، و بعد الطهي تخرج من الفرن و تعزل يدويا لانتقاء السلع الجيدة فقط.
- **التزيين بالطلاء نوعان**:
 - أ - **التزيين بالطباعة**: عن طريق آلة طبع الزخرفة على السلع ثم يتم نقلها نحو ورشة الطلاء الخزفي.
 - ب - **التزيين بالرش**: عن طريق آلة تقوم برش ألوان مختلفة على السلع، ثم يتم نقلها إلى ورشة الطلاء الخزفي.

- **الطلاء الخزفي:** السلع النصف مصنعة تنقل يدويا نحو هذه الورشة، حيث تطلّى أوتوماتيكيا في آلة خاصة الصحون والكؤوس أما الفناجين و السلع الأخرى يكون طلائها يدويا.
- **الطهي و مراقبة السلع المطلاة:** السلع التي يتم طلاؤها توضع في عربات مقاومة للحرارة و تدفع إلى الفرن، وبعد ذلك تخرج و يتم عزل الصالحة منها، أما السلع المزخرفة بالطباعة وبالرش تبعث إلى ورشة التغليف والتوزيع.
- **التزيين على الطلاء الخزفي :-** تستقبل السلع المزينة وترسل إلى الفرن لطهي الطلاء بعربة خاصة، وبعد ذلك توضع على كل سلعة مادة لاصقة [صورة مطبوعة] وتوضع في كل واحدة فتل ذهبية.
- **الطهي وعزل السلع المزينة:** السلع المزينة بصورة مطبوعة توضع في عربات خاصة و تدفع إلى الفرن لطهي هذه الطباعة، ثم بعد إخراجها يتم عزلها يدويا وإرسالها نحو ورشة التغليف والتوزيع.
- **ورشة التغليف والتوزيع:** في هذه الورشة يتم تغليف السلع التامة الصنع و وضعها في صناديق كرتونية ثم إرسالها إلى المخزن لبيعها.

7. مديرية التسويق:

هي مكلفة بضمان إستراتيجية لتسيير تسويق الإنتاج، استقبال و مقابلة الزبائن، تقييم ثمن المنتج، من مهامها أيضا دراسة السوق لمعرفة متطلبات الزبائن، توزيع المنتج و الإشهار كما تقوم بنشاط البيع بصفة دائمة و متكررة لبيع منتجاتها.

الفرع الثالث: تقديم عناصر مؤسسة "بنطال":

التعريف بالمؤسسة وأهدافها:

هي مؤسسة لإنتاج البانتونيت و كربونات الصوديوم في نشاط مند 1952 لكن تم إعادة تأسيسها وتسميتها شركة بنطال في 1 جانفي 2001 تتكون حاليا من وحدتين للإنتاج مغنية و مستغانم لها احتياط معدني هام بالإضافة إلى سوق متنوع.

تستمد موادها الأولية لصناعة البانتونيت من حمام بوغرارة المتواجد علي بعد 15 كلم شمال شرق مدينة مغنية أم بالنسبة لكربونات الصوديوم فتستمدها من بني صاف والعامرية التابعتين إقليميا إلى ولاية عين تيموشنت.

شركة بنطال تلعب دورا مهما في السوق المحلية والإقليمية علي المدى القصير أما بالنسبة للسوق العالمية فهي علي المدى المتوسط وذلك بفضل الاحتياطات الضخمة وجودة المعادن لهاتين الوحدتين.

أهداف المؤسسة:

- وضع نظام مناسب للمنازعات والإجراءات التصحيحية لاحترام متطلبات الزبون.
- وضع في متناول الزبائن منتجات ذات جودة عالية ضمان التزويد بالمنتوج عن طريق إنشاء مخزون الأمر الذي من شأنه أن يتطور خلال السنوات المقبلة.
- زيادة مستويات الإنتاج وذلك خلال الثلاث سنوات المقبلة كما يلي:
 - ✿ خفض تكلفة الإنتاج وتحسين مردود الشركة من 2 إلى 3 بالمائة وذلك خلال ثلاث السنوات المقبلة.
 - ✿ تحسين مستويات المعرفة للعمال من خلال التدريب والتنمية.

إستراتيجية المؤسسة :

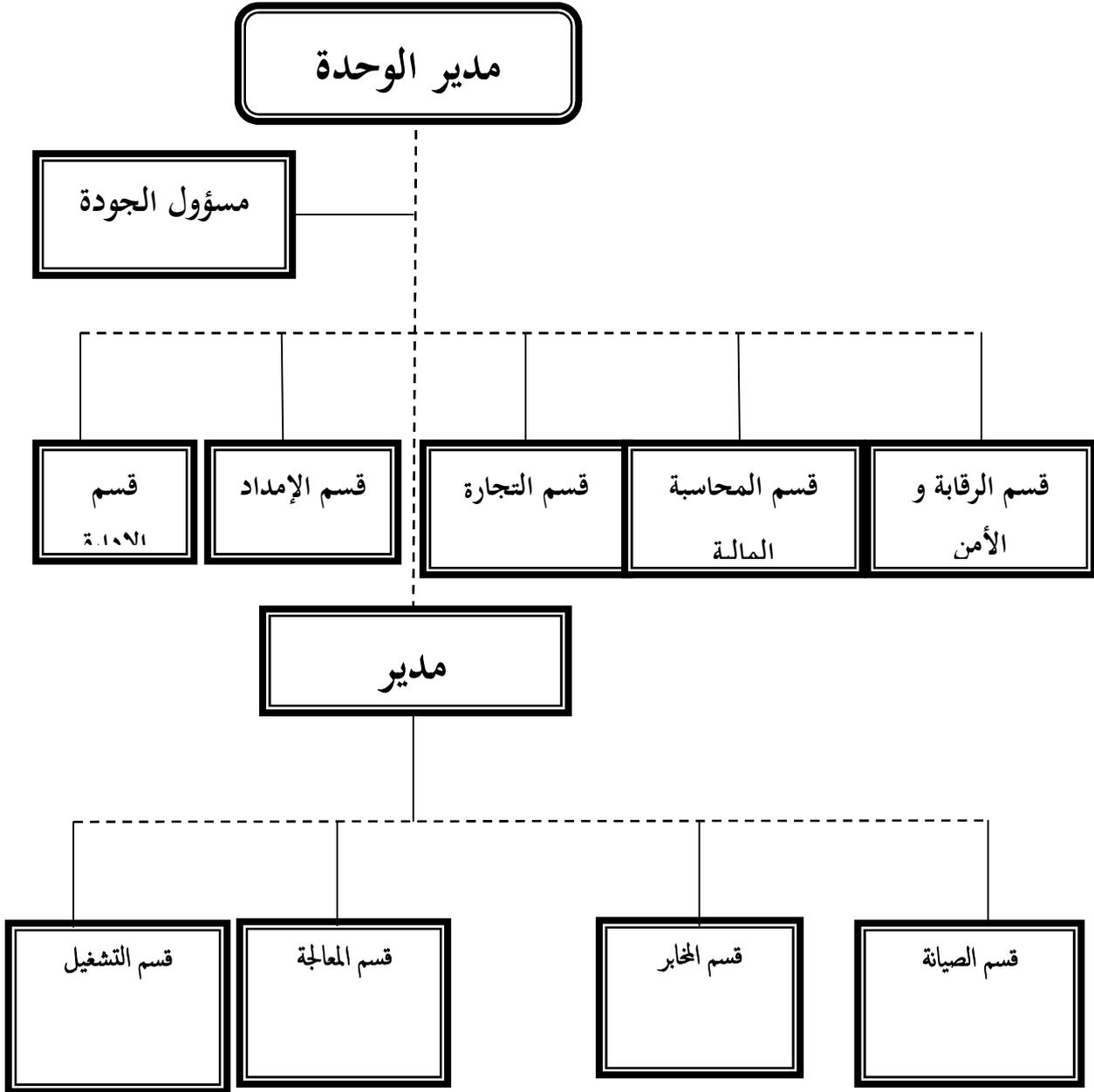
تتمثل إستراتيجية المؤسسة في:

- ◀ احتواء وفهم متطلبات وانشغالات الزبائن.
- ◀ خلق وتثبيت البيئة الداخلية لإتاحة مساهمة العمال في سياستها.
- ◀ تشجيع التطور المسند للمهارات والمعاونات والخبرة للعمال.
- ◀ إدارة الأنشطة والموارد ذات الصلة بالنهج النظامي.
- ◀ زيادة قدرة الشركة علي رفع قيمة المنتوج .
- ◀ ضمان الثبات والاتساح في جودة نوعية منتجاتها لتكون قادرة علي المنافسة وفرض وجودها في السوق وفي هذا الإطار يجب اتخاذ الإجراءات الآتية:

- وضع آلية للاستماع إلي انشغالات الزبائن.
- إنشاء نظام اتصالات داخلية لدعم تدفق البيانات والمعلومات.
- توصيل المحاور الرئيسية لتدريب وتطوير الموظفين.
- تعزيز سلامة الناس والممتلكات مع تخفيض والقضاء على الأضرار التي لحقت بالبيئة من خلال الأنشطة التي تقوم بها الشركة.
- وضع نظام إدارة لتحسين الجودة المستمرة.

- البحث عن أسواق جديدة لمنتجاتها .
- زياد مستويات الإنتاج لتشجيع القدرات الحالية المتوفرة .
- إطلاق الاستثمارات اللازمة لتحديد مرافق الإنتاج الحالية .

الشكل رقم 09: الهيكل التنظيمي للمؤسسة :



المصدر: مؤسسة بنطال.

المطلب الثاني: الدراسة التطبيقية وتحليل النتائج:

الفرع الأول: أسلوب الدراسة:

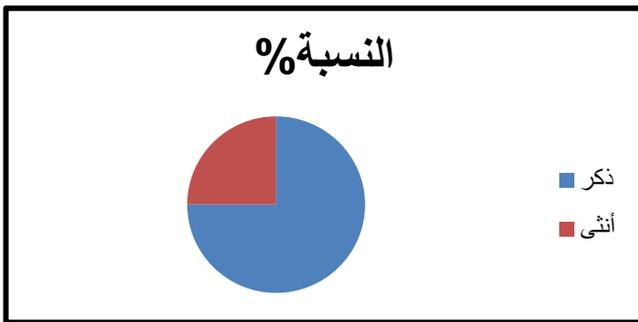
لقد اعتمدنا في هذه الدراسة التطبيقية على الاستبيان و المقابلة المباشرة لتحصيل معلومات أكثر موضوعية، و القيام بتحليل آراء موظفي عينة المؤسسات الدراسية الميدانية من خلال عينة مختارة وزعت عليهم استمارات، و هذا للوقوف على واقع التدريب في مؤسسات جزائرية في ظل اقتصاد السوق والتفتح خاصة ما يعرف بتحجير التجارة الخارجية و المنافسة القوية في ظل العولمة، و ما أصبح للتدريب من أهمية كبيرة خاصة لدى المؤسسات الكبرى التي أصبحت تخصص له ميزانية خاصة.

يتمثل مجتمع الدراسة في عمال مؤسسة الذرة لتافنة المقدر عددهم ب189 عامل و مؤسسة الخبز المنزلي تافنة المقدر عددهم ب 534 عامل و مؤسسة بنطال.

تألفت عينة الدراسة من 80 عامل من مؤسسات الثلاث سالفه الذكر، تم اختيارهم بنسبة من العدد الإجمالي لعمال المؤسسات، وزعت عليهم الاستمارات في الفترة الممتدة بين 2016/03/21 و 2016/04/10 وذلك في أوقات مختلفة و كان عدد الاستبيانات المسترجعة و القابلة للتحليل 60 استمارة و هو ما يمثل 75% من عدد الاستبيانات الموزعة و التي سيتم إخضاعها للدراسة.

الفرع الثاني: تحليل النتائج الخاصة بالاستبيان:

السؤال الأول: الجنس:

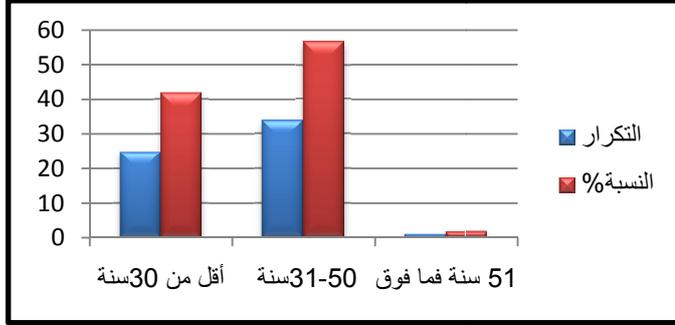


النسبة %	التكرار	الإجابة
75	45	ذكر
25	15	أنثى
100	60	المجموع

للم يوضح لنا الجدول أن النسبة العالية لأفراد العينة المدروسة هي من الذكور حيث بلغت نسبتهم 75% أما نسبة العاملين من الإناث بلغت نسبتهم 25%، و هو ما يترجم ارتفاع عدد الذكور بالمؤسسة ذلك لأننا توجهنا إلى مؤسسات إنتاجية التي تتطلب يد عاملة رجالية نظرا لطبيعة العمل وصعوبته، و طبيعة النظام العمل المتبع

8x3 مما يصعب على الإناث العمل في ظل هذا النظام، و منه فعنصر الإناث يتوزع في المهام ذات الأعمال الإدارية.

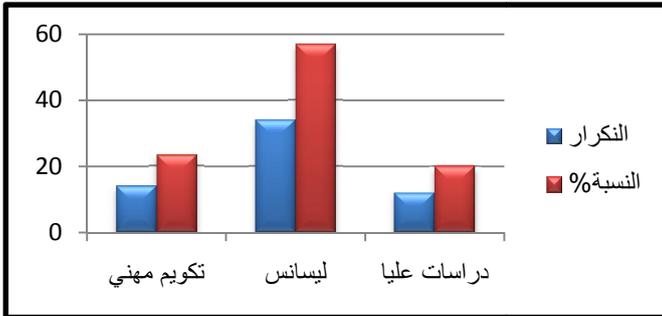
السؤال الثاني: السن:



الإجابة	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	25	41.7
31-50 سنة	34	56.7
51 سنة فما فوق	1	1.7
المجموع	60	100

للإشارة نلاحظ من خلال الجدول أن الفئة العمرية الأكبر في المؤسسات هي من 31-50 سنة حيث بلغت نسبتها 56.7%، و هذا ما يبين أنهم خليط من الشباب المتحمسين للعمل و طموحين مما يجعلهم أكثر قابلية لتلقي التدريب و الاستيعاب، و الكهول ذوي الأقدمية و الخبرة. و هذا بدوره يعزز من طاقاتهم الإنتاجية.

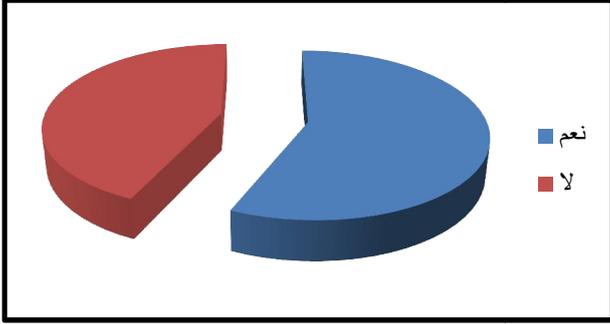
السؤال الثالث: المستوى التعليمي:



الإجابة	التكرار	النسبة %
تكوين مهني	14	23.3
ليسانس	34	56.7
دراسات عليا	12	20
المجموع	60	100

للإشارة من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة المستوى التعليمي الأكبر في المؤسسات هي ليسانس حيث بلغ عددهم 34 فرد بنسبة 56.7%، وهذا ما يبين أنهم ذوي مستوى تعليمي لا بأس به مما يساعدهم على استيعاب عملية التدريب، يليها مستوى التكوين المهني بنسبة 23.3%، حيث أن التدريب يكون مكتملا للتكوين المهني وهذا يؤدي إلى رفع درجة كفاءة و مهارة اليد العاملة، وكما هو معلوم للجميع فان عاملي المهارة والكفاءة يؤديان إلى رفع الإنتاجية والجودة مما ينعكس بالإيجاب على ربحية المؤسسة.

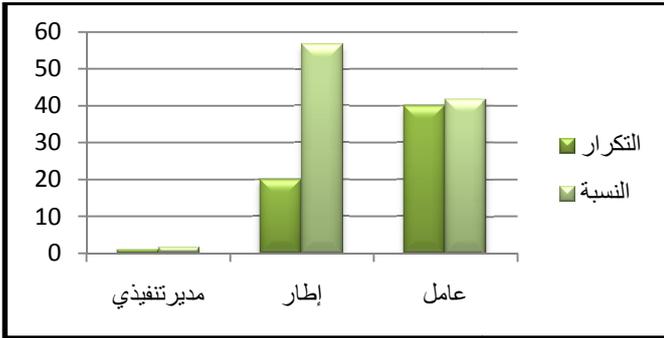
السؤال الرابع: هل قمت بتكوين إضافي:



الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	31	51.6
لا	29	48.3
المجموع	60	100

للم من خلال الجدول نلاحظ أن أفراد العينة الذين قاموا بتكوين إضافي التي قدرت نسبتهم ب 51.6%، و هذا ما يفيدهم في تحسين سيرتهم الذاتية مما يتيح لهم فرص التوظيف، و قدرت نسبة العمال الغير متحصلي على تكوين إضافي بنسبة 48.3%.

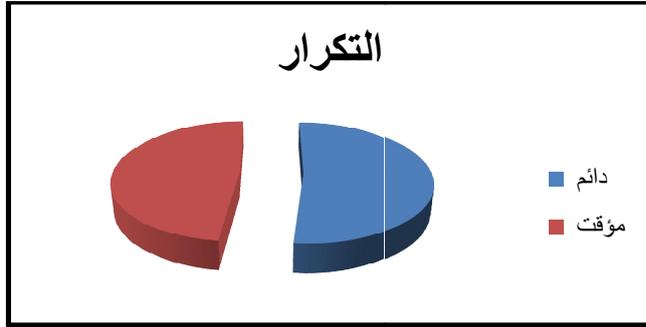
السؤال الخامس: ما هو نوع المنصب الذي تشغله؟



الإجابة	التكرار	النسبة %
مدير تنفيذي	1	1.7
إطار	20	56.7
عامل	40	41.7
المجموع	60	100

للم من خلال الجدول نلاحظ أن النسبة الأعلى من أفراد العينة هم العمال التنفيذيين حيث بلغت نسبتهم 66.66%، أما الإطارات فقد عددهم ب 20 إطار ما يعادل نسبة 33.33% و ذلك لأننا توجهنا إلى هذه الفئة.

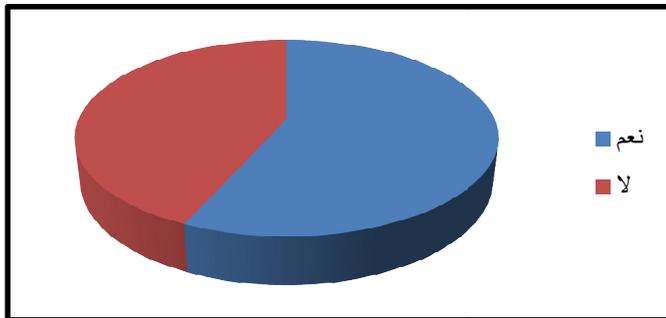
السؤال السادس: ما هو عقد عملك؟



النسبة %	التكرار	الإجابة
51.7	31	دائم
48.3	29	مؤقت
100	60	المجموع

للم يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة العمال الدائمون بلغت 51.7 % و بالمقابل نلاحظ أيضا أن نسبة العمال المؤقتين هي الثانية لا بأس بها 48.4 % تكاد تتساوى و نسبة الدائمين، و من خلال المقابلة المجرأة استنتجنا أن المؤسسات تتعامل بكثرة بعقود التشغيل حيث تلجأ المؤسسات إلى توظيف عمال إضافيين بالتعاقد لخفض تكاليف التشغيل وزيادة سرعة العمل .

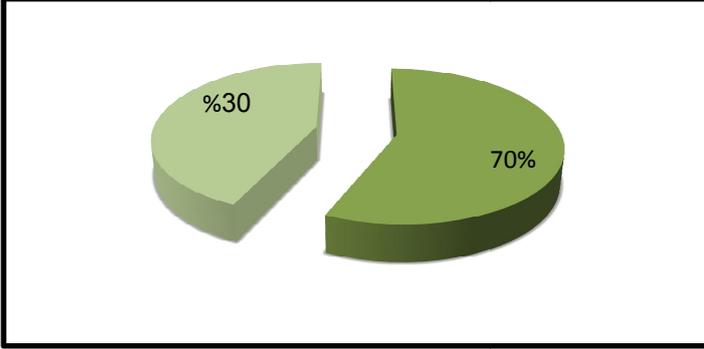
السؤال السابع: هل خضعت للتدريب في بداية عملك؟



النسبة %	التكرار	الإجابة
80	48	نعم
20	12	لا
100	60	المجموع

للم من خلال النتائج الموضحة في الجدول يتضح أن 80% من أفراد العينة خضعوا للتدريب، أما ما نسبتهم 20% فلم يخضعوا للتدريب، وهذا ما يوضح لنا بأن التدريب يعتبر عاملا هاما لدى العمال و أصبح ضرورة حتمية في كل المؤسسات و خاصة في بعض الوظائف، ويعتبر من العناصر الأساسية للاستثمار في رأس المال البشري.

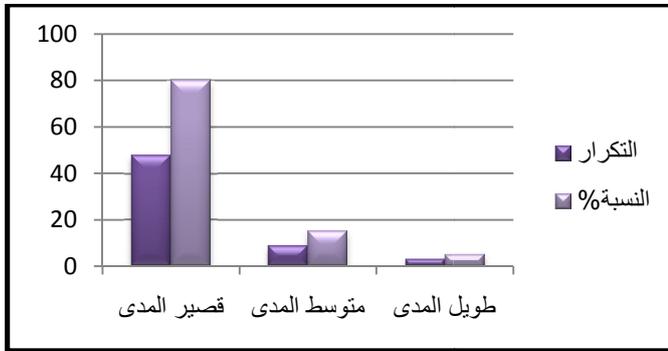
السؤال الثامن: هل التدريب الذي تلقته كان:



الإجابة	التكرار	النسبة %
في المؤسسة	42	70
خارج المؤسسة	18	30
المجموع	60	100

للم يتبين لنا من خلال الجدول أن التدريب المتلقى في المؤسسة يمثل 70 %، ذلك لأن معظم العمال الجدد يتلقون تدريب داخلي لمعرفة المهام و تدريب في الورشات مما يساعد في تحسين إنتاجهم، أما بالنسبة للتدريب خارج المؤسسة فقد أخذ نسبة 30% و ذلك لأنه من غير الممكن أن تبعث المؤسسة جميع العمال للتدريب خارجاً لأنه يعتبر مكلفاً جداً و التدريب الخارجي يركز بالدرجة الكبيرة على الإطارات.

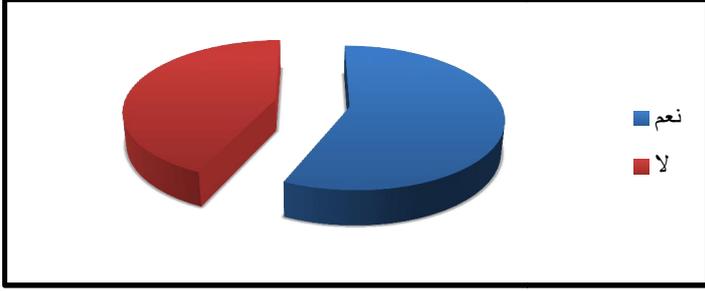
السؤال التاسع: هل التدريب الذي تلقته كان؟



الإجابة	التكرار	النسبة %
قصير المدى	48	80
متوسط المدى	9	15
طويل المدى	3	5
المجموع	36	100

للم إن أغلب التدريبات التي قام بها العمال كانت قصيرة المدى بنسبة تقدر بـ 80 % وذلك كون أن العمال قاموا بالتدريب على العمل على الآلات الخاصة بالمصنع و لأن المؤسسات تهتم بفترة التبرص قبل العمل وهذا لا يتطلب فترات زمنية طويلة مقارنة بتكوين الإطارات السامية للمؤسسة، أما العمال الذي دربو لفترة متوسطة المدى فقد بلغت نسبتهم 36.1%.

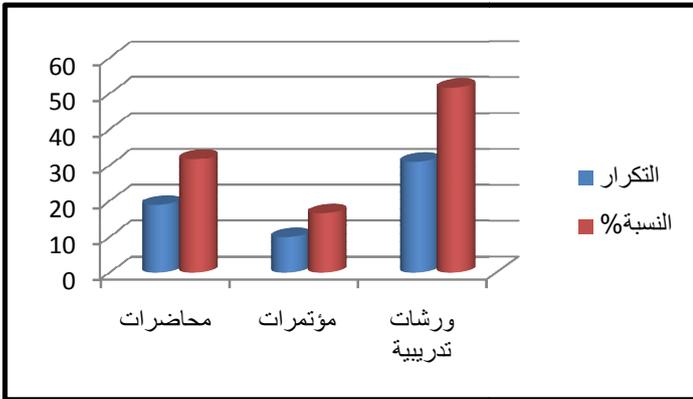
السؤال العاشر: هل التدريب الذي تلقيته ساعد في ترقيةك؟



الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	34	56.6
لا	26	43.3
المجموع	60	100

للهم من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 56.6 %، من أفراد العينة أفادهم التدريب في الترقية و هذا ما يدل على أهمية التدريب في مسار العمال. أما في ما يخص العمال الذين لم يحصلوا على ترقية من خلال التدريب ربما يندمجون ضمن العمال المؤقتين. [لأن العمال التعاقديين لا يمكنهم الحصول على ترقية، إلا أنهم يحصلون على خبرة وكفاءة تزيد في إنتاجيتهم].

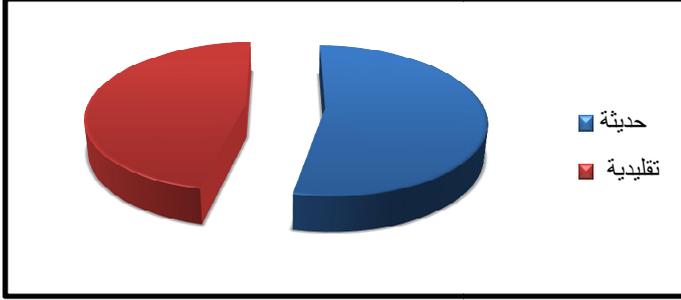
السؤال الحادي عشر: ما هو رأيك في أساليب التدريب التي استخدمت؟



الإجابة	التكرار	النسبة %
محاضرات	19	31.7
مؤتمرات	10	16.7
ورشات تدريبية	31	51.7
المجموع	60	100

للهم من خلال الجدول نلاحظ أن الأسلوب المستخدم الذي يحتل أعلى مرتبة يكون في ورشات تدريبية و ذلك بمعدل إجابات قدره 51.7 % أي يكون في الورشات داخل المؤسسات، [يكون هناك عامل ذو خبرة أو مدرب خارجاً و يقوم بتدريب العمال الآخرين]، أما 31.7 % تكون للمحاضرات و 16.7 % للمؤتمرات، و هذه المحاضرات و المؤتمرات تجرى في غالب الأحيان في الجامعات.

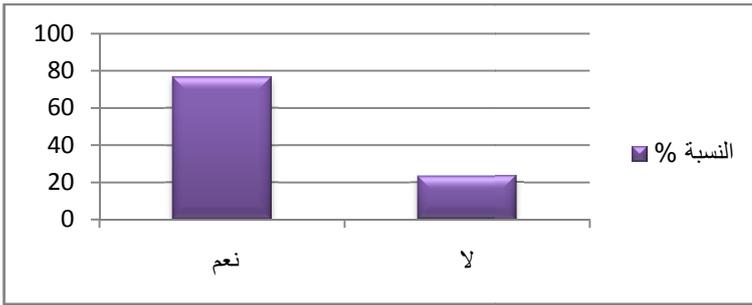
السؤال الثاني عشر: ما هو رأيك في أساليب التدريب المستخدمة؟



الإجابة	التكرار	النسبة %
حديثه	32	53.3
تقليدية	28	46.7
المجموع	60	100

للهم من خلال النتائج الموضحة في الجدول يتضح لنا أن الأساليب التدريبية المستخدمة في المؤسسات حديثة حيث أخذت نسبة 53.3% و ذلك راجع إلى التطور التكنولوجي الذي يجب على المؤسسات مواكبته، أما فيما يخص الأساليب التقليدية فتعتمد عليها المؤسسات بنسبة لا بأس بها تقدر ب 46.7%.

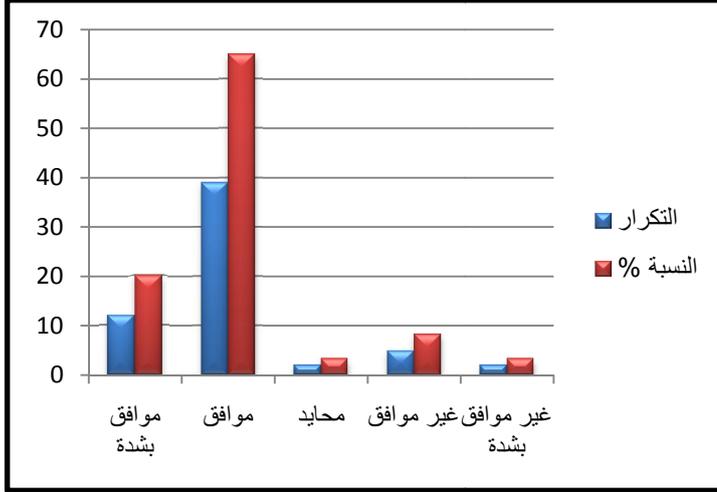
السؤال الثالث عشر: هل برنامج التدريب يتناسب و المهنة التي تقوم بها؟



الإجابة	التكرار	النسبة %
نعم	46	76.7
لا	14	23.3
المجموع	60	100

للهم يبين لنا الجدول أن معظم برامج التدريب تتناسب و المهنة التي يقوم بها المستجوب بنسبة 76.7% و هذا ما يساعد العمال على فهم عملهم أكثر و أكثر، و بالتالي زيادة نسبة كفاءتهم و خبرتهم مما يزيد من مردوديتهم.

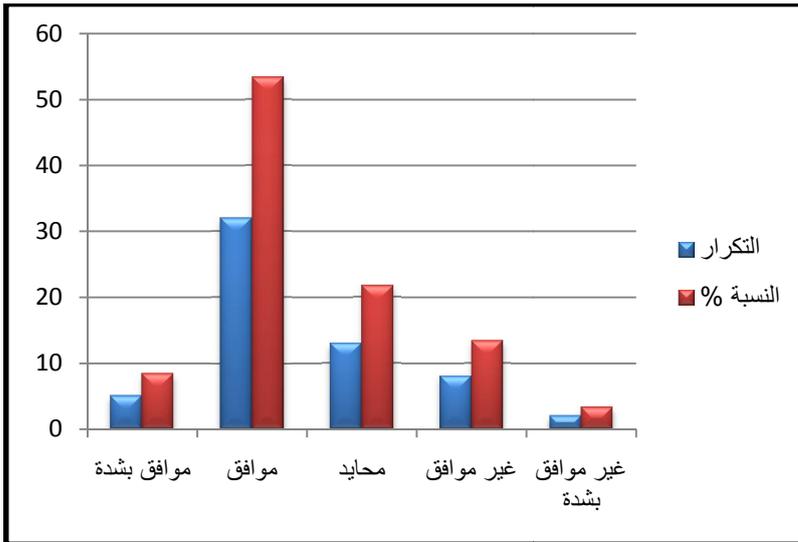
السؤال الرابع عشر: هل البرامج التدريبية لها دور كبير في زيادة إنتاجية المؤسسة؟



الإجابة	التكرار	النسبة %
موافق بشدة	12	20
موافق	39	65
محايد	2	3.3
غير موافق	5	8.3
غير موافق بشدة	2	3.3
المجموع	60	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة العمال الذين يوافقون على أن البرامج التدريبية لها دور كبير في زيادة إنتاجية المؤسسة تقدر ب 65%، كنتيجة للاستغلال الجيد للفرص التدريبية مما ينعكس بالإيجاب على قدرة العمال على تأدية خدمات ذات نوعية عالية مما يساهم في رفع إنتاجية المؤسسات، ولعل هذا الأخير ما يضمن البقاء و الاستمرارية لكل مؤسسة، وعلى الصعيد الوطني يساهم في تحقيق الرفاهية والنمو الاقتصادي.

السؤال الخامس عشر: يتم تحديد الحاجة للدورات التدريبية عند استحداث وظائف جديدة؟

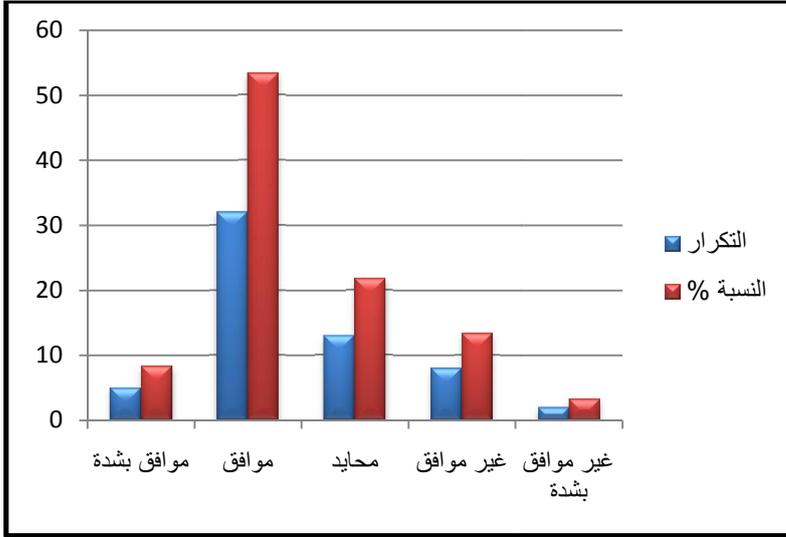


الإجابة	التكرار	النسبة %
موافق بشدة	6	10
موافق	33	55
محايد	13	21.7
غير موافق	6	10
غير موافق بشدة	2	3.3
المجموع	60	100

الفصل الثالث: دراسة ميدانية قياسية لأثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر

للم يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلبية الأفراد العينة موافقون على أن تحديد الحاجة للدورات التدريبية عند استحداث وظائف جديدة حيث بلغت نسبة 55%، و ذلك لأن الوظائف الجديدة تحتاج إلى أولا التعريف بالوظيفة و طريقة العمل بما أي إلى تدريب، تليها نسبة محايد ب 21.7%.

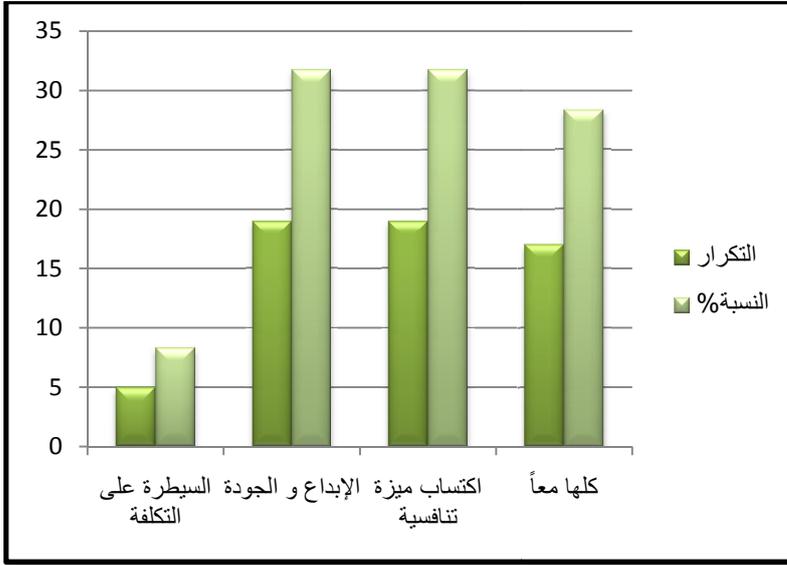
السؤال السادس عشر: يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال التقييم الدوري للأداء؟



الإجابة	التكرار	النسبة %
موافق بشدة	5	8.3
موافق	32	53.5
محايد	13	21.7
غير موافق	8	13.3
غير موافق بشدة	2	3.3
المجموع	60	100

للم من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية العمال موافقين على أنه من خلال التقييم الدوري للأداء يتم على أساسه تحديد الاحتياجات التدريبية حيث بلغت نسبته 53.3%، حيث أن رئيس القسم من خلال قيامه للتقييم الدوري للعمال يحدد من هم بحاجة للتدريب من أجل تنمية قدراتهم.

السؤال السابع عشر: يساهم تدريب رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي من خلال؟



الإجابة	التكرار	النسبة %
السيطرة على التكلفة	5	8.3
الإبداع و الجودة	19	31.7
اكتساب ميزة تنافسية	19	31.7
كلها معاً	17	28.3
المجموع	60	100

للمبين لنا الجدول أن مساهمة التدريب في رأس المال البشري التي تحقق النمو الاقتصادي تعتمد بالدرجة الأولى على الإبداع و الجودة و اكتساب ميزة تنافسية بنسبة متساوية قدرت ب 31.7%، و ذلك لأن عملية التدريب ستكسب الفرد مهارات جديدة و تنمي كفاءاته مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج و الإنتاجية و بالتالي رفع مردودية المؤسسات و مما يؤدي إلى توسيع النشاط الاقتصادي و كل هذا موجه إلى تحقيق الهدف الأكبر و هو النمو الاقتصادي.

المبحث الثاني: دراسة قياسية لأثر الاستثمار في التعليم والصحة على النمو الاقتصادي.

المطلب الأول: تحليل تطور التعليم في الجزائر:

الجدول رقم 04: عدد التلاميذ و الطلبة المسجلين في الفترة الدراسية 1990-2011

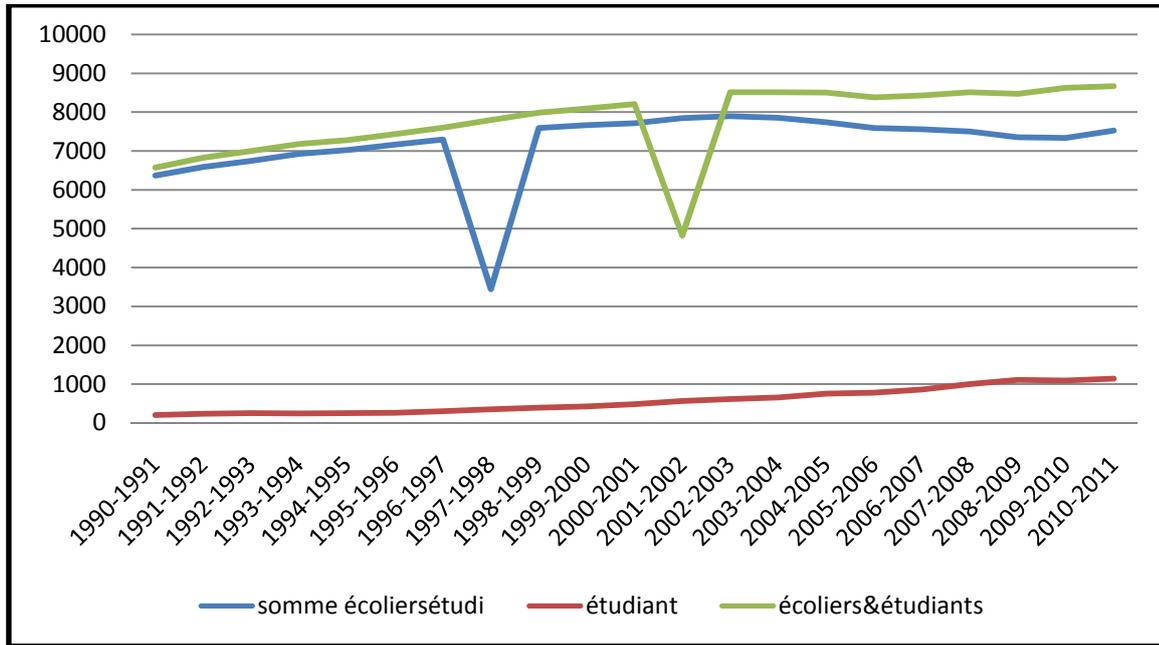
السنة الدراسية	التعليم الابتدائي	التعليم المتوسط	التعليم الثانوي	التعليم العالي	المجموع
1990-1991	4189	1423	752	207,8	6571,8
1991-1992	4357	1490	743	236,4	6826,4
1992-1993	4436	1558	747	257,4	6998,4
1993-1994	4515	1619	793	251	7178
1994-1995	4549	1652	821	252,6	7274,6
1995-1996	4618	1692	853	267,3	7430,3
1996-1997	4675	1763	855	302,5	7595,5
1997-1998	4719	1838	879	357,6	7793,6
1998-1999	4779	1899	910	391,9	7979,9
1999-2000	4843	1896	922	428,8	8089,8
2000-2001	4721	2015	976	488,6	8200,6
2001-2002	4692	2116	1041	570	8419
2002-2003	4613	2186	1096	616,3	8511,3
2003-2004	4508	2222	1122	653,2	8505,2
2004-2005	4362	2256	1123	755,5	8496,5
2005-2006	4197	2221	1176	780,8	8374,8
2006-2007	4079	2443	1036	864,1	8422,1
2007-2008	3932	2596	975	1000,8	8503,8
2008-2009	3247	3158	957	1103,8	8465,8
2009-2010	3308	3053	1171	1093,3	8625,3
2010-2011	3346	2980	1199	1138,6	8663,6

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء ONS.

عرف عدد التلاميذ و الطلبة المسجلين خلال الفترة المدروسة و الممتدة بين 1990-2011 ارتفاعا مستمرا ملحوظا كما يوضحه لنا الجدول أعلاه حيث فاق عدد الطلبة الجامعيين 1138 طالب بينما لم يتجاوز 207 طالب سنة 1990 ويعود ذلك الارتفاع المتواصل في صفوف الطلبة إلى توفير فرص التعليم العالي ،إصلاح المنظومة العلمية وتوفير التكنولوجيا وسبل التعلم بالإضافة إلى وعي الشباب بضرورة تحصيل العلمي العالي بهدف تحقيق مستقبل أفضل .

والتلاميذ في الأطوار الثلاثة 7525 نهاية 2011 بدلا من 6364 تلميذ سنة 1990-1991 و7712 تلميذ للدخول المدرسي 2000-2001 ويعود هذا الانخفاض المحسوس في عدد التلاميذ المتدربين (التعليم الابتدائي .المتوسط والثانوي) إلى عدة أسباب منها أمنية واجتماعية أهمها نقص الوعي بضرورة التعليم والتسرب المدرسي والزواج المبكر بالإضافة إلى انتشار الآفات الاجتماعية والمهلوسات في صفوف التلاميذ وقد سجلت السنة الدراسية 2007-2008 نسبة التمدرس تقدر ب 96,43% لدى الذكور و94,31% لدى الإناث.

الشكل 10: يوضح لنا تطور عدد التلاميذ والطلبة في الفترة 1990-2011.



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على المعطيات الموضحة في الجدول السابق.

المطلب الثاني: تقدير النموذج وتحليل النتائج:

الفرع الأول: التعريف بالمتغيرات ودراسة استقرارية السلاسل الزمنية:

لدينا النموذج التالي:

حيث أن:

PIBH يمثل تطور الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد

DEPEDU تطور النفقات التعليمية كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي

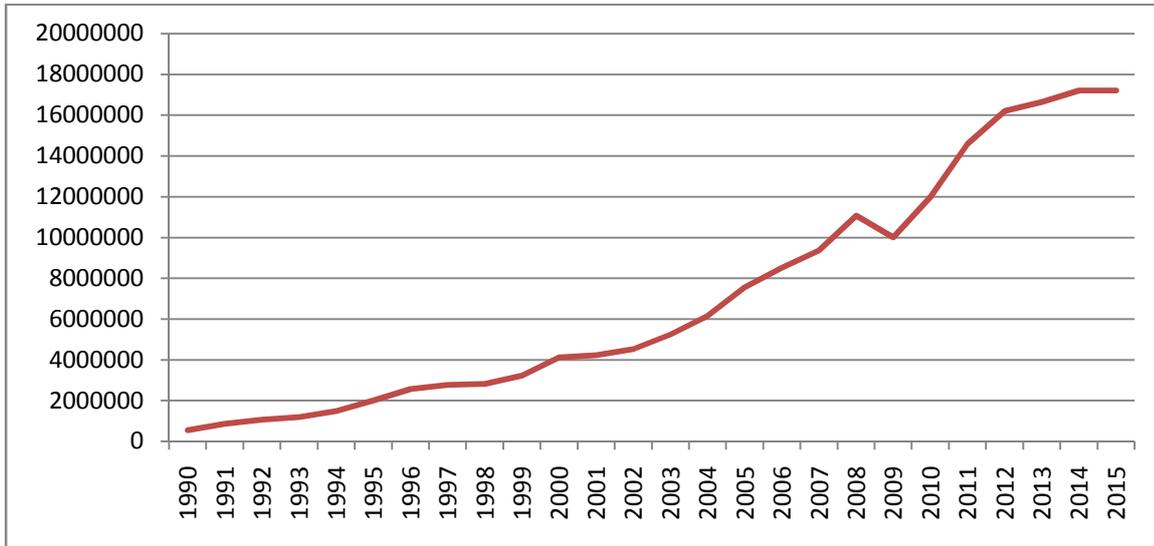
DEPSANT تطور النفقات الصحية كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي

IDH مؤشر التنمية البشرية

C ثابت

① تطور الناتج المحلي الإجمالي PIB في الجزائر: يشير الناتج المحلي الإجمالي إلى جميع السلع والخدمات من قبل الفروع الإنتاجية المقيمة فقط، والشكل التالي يبين لنا تطور الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر في الفترة الممتدة من سنة 1990 إلى غاية عام 2015.

الشكل رقم 11: تطور الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر في الفترة 1990-2015 ب 10^6 دج.



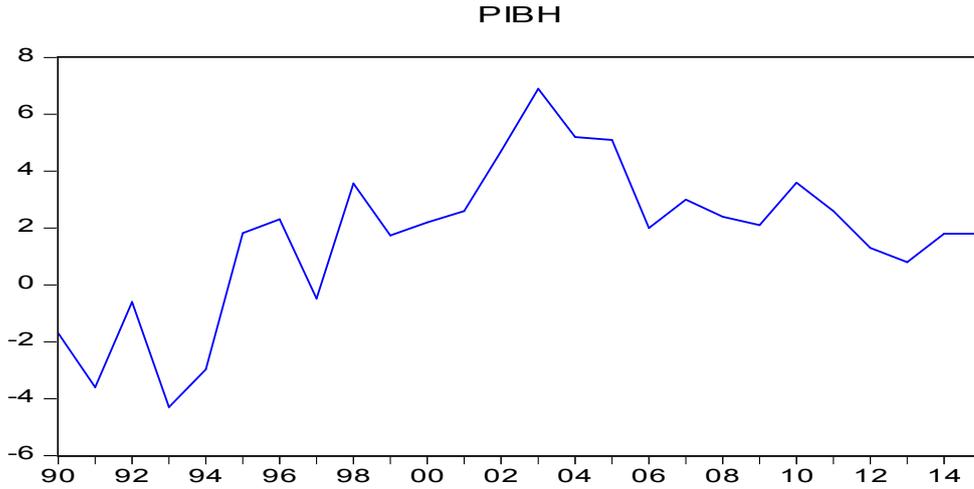
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات من البنك الدولي والديوان الوطني للإحصاء.

يتضح لنا من الشكل أعلاه أن الناتج المحلي الإجمالي قد شهد بعض التقلبات فقد شهد انخفاضا وركودا في سنوات الثمانينات وبداية التسعينات فلم يتجاوز حينها 10^9 دج، إلا أن الحال تغير مع حلول سنة 1995

حيث انتقل الناتج المحلي الإجمالي من 554388 مليون دج سنة 1990 إلى ما يقارب 2004990 مليون دج سنة 1995، وبدأ بعدها بالنمو المتزايد والسريع بحلول الألفية الجديدة فبلغ ما يقارب 115. 10^{11} دج وذلك سنة 2010.

هذا ويعتبر *PIB* مؤشرا هاما يمكن من خلاله قياس معدل النمو الاقتصادي الوطني وبالتالي معرفة الوضعية الحقيقية للاقتصاد، فقد شهدت الفترة الممتدة بين 1980-2010 تذبذبات حادة في معدل النمو الاقتصادي، يمكن تفسيرها بالتقلبات الحادة في أسعار البترول والأزمات المالية العالمية التي أثرت على الطلب العالمي على الطاقة، حيث أدت الصدمة البترولية الثانية نتيجة الحرب العراقية الإيرانية لعام 1980 إلى ارتفاع أسعار البترول إلى مستويات قياسية حيث بلغ معدل النمو الاقتصادي 6.4% سنة 1982 و 5.4% سنة 1983 و 5.6% لعام 1984، لكن هذه المعدلات سرعان ما انحارت خلال أزمة البترول لعام 1986 مما انعكس سلبا على معدل النمو وبانحدار شديد حيث وصل معدل النمو الاقتصادي إلى حوالي -0.7% سنة 1987، لكن هذه المعدلات سرعان ما عاودت نموها مع انتعاش أسعار البترول خلال حرب الخليج الثانية بعدما كانت معدلات النمو سالبة في بداية التسعينات بسبب انهيار أسعار البترول وتفاقم الأزمة الاقتصادية، الاجتماعية والأمنية في الجزائر فبلغت 3.4% سنة 1995 و 4.1% سنة 1996، ومع تحسن أسعار البترول خلال الألفية الجديدة عاودت معدلات النمو الارتفاع بمستويات متوسطة وبلغ معدل النمو أقصى مستوى له 7% تقريبا سنة 2003، والشكل البياني يبين لنا ذلك:

الشكل رقم 12: تطور معدلات النمو الاقتصادي للفرد الواحد في الجزائر في الفترة الممتدة من سنة 1990-2015.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج *Eviews6*.

ولدراسة استقرار السلسلة نستعين باختبار *ADF* تحت الفرضيات التالية:

$$\begin{cases} H_0: \phi_1 = 1 & \text{الفرضية العدمية} \\ H_1: |\phi_1| < 1 & \text{الفرضية البديلة} \end{cases}$$

نحصل على النتائج التالية باستخدام برنامج *Eviews6*:

الجدول رقم 05: اختبار *ADF* لمعدل النمو الاقتصادي للفرد *PIBH* في الجزائر.

القرار	ADF_{tab}			ADF_{cal}	Prob	النموذج
	10%	5%	1%			
غير مستقرة	1.60-	1.95-	2.66-	1.69-	0.084	[1]
غير مستقرة	2.63-	2.98-	3.72-	2.28-	0.184	[2]
غير مستقرة	3.23-	3.60-	4.37-	2.29-	0.421	[3]

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج *Eviews 6*.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن القيمة المحسوبة ADF_{cal} أكبر من القيمة الجدولية ADF_{tab} عند درجة معنوية 1% و 5% و 10%، وذلك بالنسبة للنماذج الثلاثة وبالتالي نقبل فرضية العدم للجذور الوحيدة أي أن

سلسلة النمو الاقتصادي للفرد غير مستقرة وبالتالي أحسن طريقة لتحويلها إلى سلسلة مستقرة هي طريقة الفروق المعطاة بالعلاقة التالية:

$$\Delta PIBH_t = PIBH_t - PIBH_{t-1}$$

ثم نقوم بعد ذلك باختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية ذات الفروق الأولى كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 06: اختبار ADF للفروق الأولى لمعدل النمو الاقتصادي للفرد PIBH في الجزائر.

القرار	ADF _{tab}			ADF _{cal}	Prob	النموذج
	10%	5%	1%			
مستقرة	1.60-	1.95-	2.66-	6.86-	0.00	*[1]
مستقرة	2.63-	2.99-	3.73-	6.81-	0.00	^o [2]
مستقرة	3.24-	3.61-	4.39-	6.97-	0.00	*[3]

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Eviews 6

نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الحسابية لاختبار ADF أصغر من القيمة الجدولية عند مستويات المعنوية الثلاثة وفي النماذج الثلاث وبالتالي نقول بأن السلسلة الزمنية مستقرة من الدرجة الأولى.

2) تطور نفقات التعليم في الجزائر depedu:

خصصت الحكومة الجزائرية ميزانيات معتبرة لهدف الإنفاق على التعليم من أجل توفير وتحسين الظروف لتطوير النظام التعليمي في الجزائر، ولقد اتسمت معدلات الإنفاق على التعليم بالتذبذب وهذا راجع إلى تذبذب الإيرادات الحكومية من الجباية البترولية، حيث انتقلت من 80 مليار دج سنة 1990 إلى حوالي 185 مليار دج عام 1995 لتتخفف إلى 90 مليار دج بحلول عام 1996، وقد ارتفعت بشكل مفاجئ ابتداء من سنة 2005 ويرجع هذا بالدرجة الأولى إلى ارتفاع نفقات التجهيز على التعليم العالي حيث فاقت هذه الأخيرة النفقات على التعليم الأساسي وسياسة الإنفاق العام التوسعية خلال فترة برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-

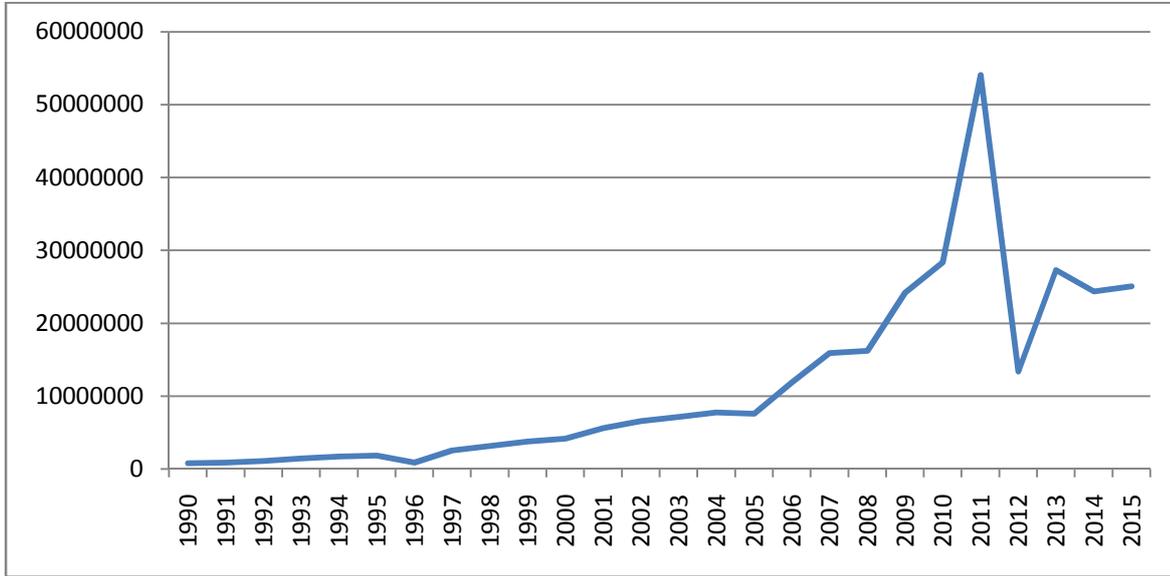
* نموذج انحدار ذاتي $y_t = \Phi y_{t-1}$

^o نموذج انحدار ذاتي بتأثير $y_t = \Phi y_{t-1} + C$

* نموذج انحدار ذاتي بتأثير واتجاه عام $y_t = \Phi y_{t-1} + bt + C$

2004. إلا أنه سرعان ما انخفضت إلى حدود 133 مليار دج سنة 2012 بعدما تعدت 540 مليار دج في السنة التي سبقتها، لتعاود الارتفاع إلى 243 مليار دج سنة 2013.

الشكل رقم 13: تطور نفقات التعليم في الجزائر في الفترة 1990-2015 بـ 10^3 دج.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

وبدراسة الاستقرارية نحصل على النتائج التالية باستخدام برنامج Eviews6:

الجدول رقم 07: اختبار ADF لنفقات التعليم كنسبة من PIB في الجزائر.

القرار	ADF _{tab}			ADF _{cal}	Prob	النموذج
	10%	5%	1%			
مستقرة	1.60-	1.95-	2.68-	4.06-	0.0003	[1]
مستقرة	2.65-	3.02-	3.80-	4.49-	0.0023	[2]
مستقرة	3.26-	3.65-	4.49-	5.72-	0.0009	[3]

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Eviews 6.

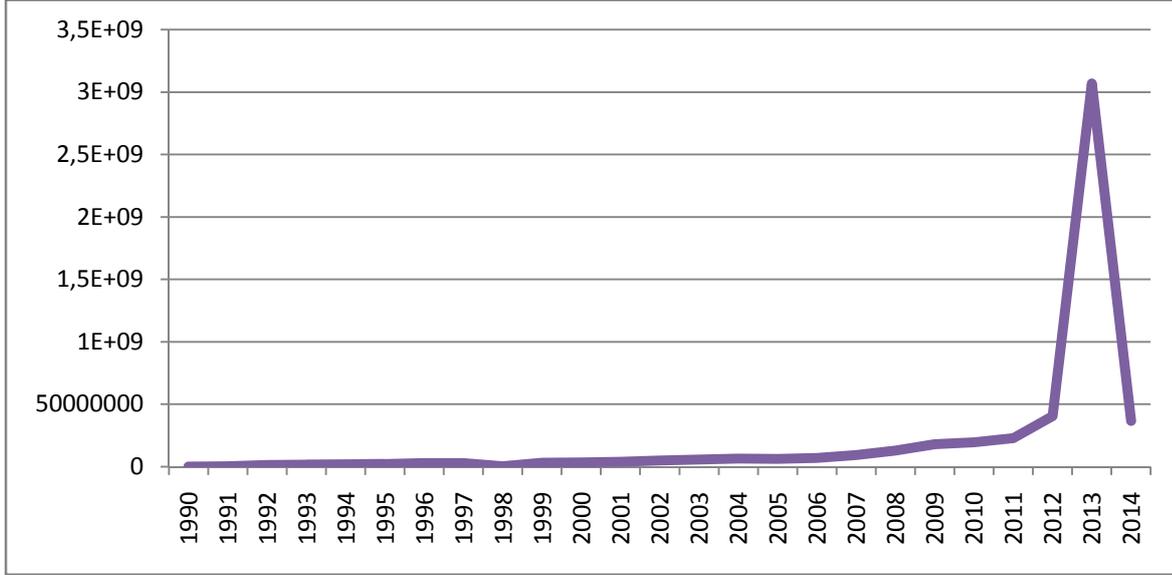
نلاحظ من خلال هذا الجدول أن القيمة المحسوبة ADF_{cal} أصغر من القيمة الجدولية ADF_{tab} عند درجة معنوية 1% و 5% و 10%، وذلك بالنسبة للنماذج الثلاثة وبالتالي نقبل الفرضية البديلة للجذور الوحيدة أي أن سلسلة الزمنية لنفقات التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي مستقرة وفي المستويات الثلاثة.

③ تطور نفقات الصحة في الجزائر **depsant** :

لا شك أن الجزائر عملت منذ الاستقلال على وضع مبادئ أساسية تقوم عليها السياسة الصحية، سعيًا منها لتجسيد حق المواطن في العلاج، كما نصت عليه المواثيق والديساتير، والذي اعتبر مكسبًا ثوريًا. يجمع المتابعون للقطاع الصحي في الجزائر على أن هذه الحقبة [1990-2015] شهدت قفزة نوعية في المجال الصحي، حيث نصت المادة 51 من دستور 1989/02/23 على الرعاية الصحية حق للمواطنين بحيث تتكفل الدولة بالوقاية ومكافحة الأمراض المعدية، كما شهدت هذه المرحلة إعادة تنظيم المؤسسات الصحية من حيث التنظيم والتسيير وذلك سنة 1997، من خلال المراسيم التنفيذية الخاصة بالمؤسسات الإستشفائية المتخصصة والقطاعات الصحية والمراكز الإستشفائية الجامعية، وفي سنة 2007، أعيد تنظيم القطاعات الصحية لتصبح المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوية أي فصل الإستشفاء عن العلاج والفحص، وهي نوع من اللامركزية هدفها تسهيل الوصول إلى العلاج وتقريب المستشفى أو المؤسسة الصحية من المواطن.

أما المؤشرات الصحية الخاصة بسنة 2005، فقد عرفت تحسنا، لكنه غير كاف وبالرغم من أن معدل الإنفاق الهائل على الرعاية الصحية في الجزائر، فإن نظامنا الصحي يصنف في مرتبة ثالثة بعد كل من تونس والمغرب على التوالي، كما يصنف في المرتبة 81 عالميا حسب الإحصاء الذي قدمته منظمة الصحة العالمية في سنة 2005 وهو ما يعد مرتبة متأخرة نسبيا مقارنة بالإمكانات المادية، المالية والبشرية المرصودة. وخير دليل على ذلك تقرير المنظمة العالمية للصحة بشأن الجزائر، حيث اعتبرت المنظمة أنه بالرغم من المبالغ المالية العمومية المرصودة للقطاع الصحي في الجزائر والمقدرة ب 9.1٪ من الميزانية العامة، إلا أن الخدمات الصحية لاسيما ما يتعلق بوفيات الأطفال كانت دون المستوى، والسبب في ذلك عدم وجود سياسة وإستراتيجية ناجعة، وسوء توزيع الأطباء والتفاوت، فيما يخص الرعاية الصحية. وابتداء من سنة 2008 عرف الإنفاق على الصحة ارتفاعا غير مسبوق وهذا في ظل البرنامج الحكومي الهادف إلى تهيئة الموارد البشرية من خلال التكوين من أجل ترقية القطاع ورفع من أداء المؤسسات الطبية وتحديثها، حيث انتقل إجمالي الإنفاق العمومي على الصحة من 93 مليار دج سنة 2007 إلى حوالي 307 مليار دج سنة 2013، ويعزى هذا الارتفاع إلى سياسة الإصلاح لتعاود الانخفاض إلى حوالي 39 مليار دج بحلول عام 2015.

الشكل رقم 14: تطور نفقات الصحة في الجزائر في الفترة 1990-2015 ب 10³ دج.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

وبدراسة الاستقرارية نحصل على النتائج التالية باستخدام برنامج Eviews6:

الجدول رقم 08: اختبار ADF لنفقات الصحة كنسبة من PIB في الجزائر.

القرار	ADF _{tab}			ADF _{cal}	Prob	النموذج
	10%	5%	1%			
مستقرة	1.60-	1.95-	2.68-	4.29-	0.0002	[1]
مستقرة	2.65-	3.20-	3.80-	3.92-	0.0078	[2]
مستقرة	2.26-	2.65-	3.09-	3.19-	0.0025	[3]

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Eviews 6.

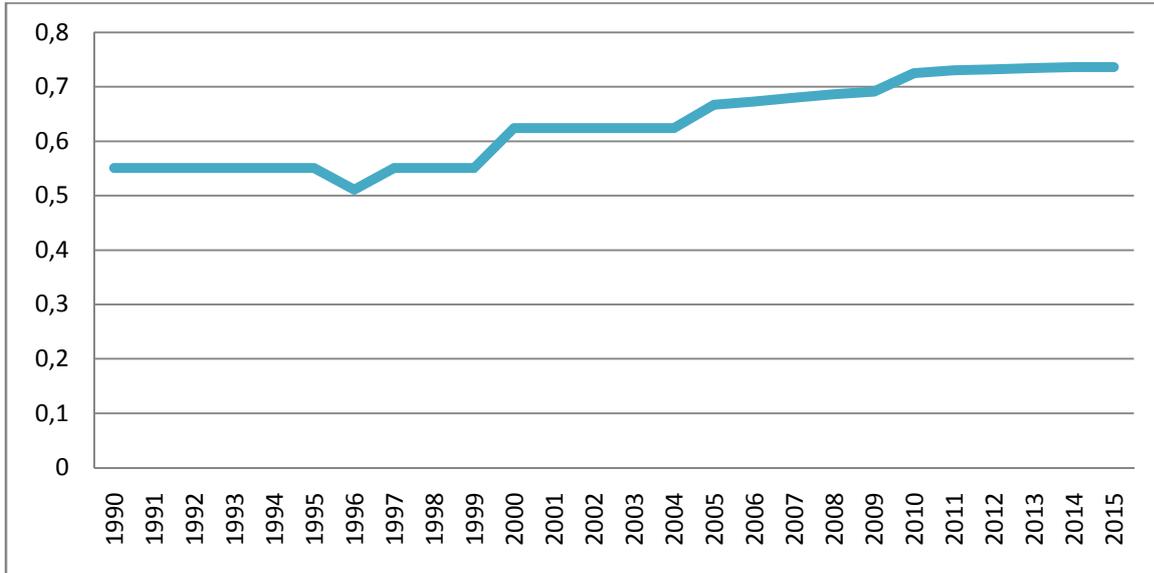
نلاحظ من خلال هذا الجدول أن القيمة المحسوبة ADF_{cal} أصغر من القيمة الجدولية ADF_{tab} عند درجة معنوية 1% و 5% و 10%، وذلك بالنسبة للنماذج الثلاثة وبالتالي نقبل الفرضية البديلة للجذور الوحيدة أي أن سلسلة الزمنية لنفقات الصحة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي مستقرة وفي المستويات الثلاثة.

④ مؤشر التنمية البشرية IDH:

سجل مؤشر التنمية البشرية في الجزائر ارتفاعاً معتبراً ما بين 1990 و 2015، مما جعلها تصنف ضمن الدول التي لها تنمية بشرية عالية حسب تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية المعد لسنة 2013. و أوضح البرنامج في

تقريره حول التنمية البشرية، أن مؤشر التنمية البشرية في الجزائر استقر في 0.713 سنة 2012 مقابل 0.625 سنة 2000 و 0.562 سنة 1990 حيث أنه كان 0.461 سنة 1980، مع العلم أن القيمة القصوى للمؤشر تقدر بـ1. وفي سنة 2012 احتلت الجزائر المرتبة الـ93 عالميا ضمن 187 بلدا عادت فيها المرتبة الأولى للنرويج 0.955 والمرتبة الأخيرة للنيجر 0.304. وفيما يخص تصنيف الدول النامية حسب "التراجع المعترف" في الفارق بين مؤشر التنمية البشرية وقيمتها القصوى صنف البرنامج الجزائر في قائمة الدول العشرين الأولى في هذه الفئة من خلال تمكنها من تخفيض هذا الفارق بـ34.4 بالمئة منذ 1990. ووفقا لمؤشر التنمية البشرية صنف البرنامج الدولي في أربع فئات: الدول التي يعد مؤشرها "جد عال" و "عال" و "متوسط" و "ضعيف". وفي منطقة المغرب العربي تأتي الجزائر وراء ليبيا التي احتلت المرتبة الـ64 بمؤشر يقدر بـ0,769 متبوعة بتونس في المرتبة 94 بمؤشر يقدر بـ0.712 والمغرب في المرتبة الـ126 بمؤشر يقدر بـ0.591، حيث صنف ضمن الدول التي لها تنمية بشرية "متوسطة"².

الشكل رقم 15: تطور مؤشر التنمية البشرية في الجزائر خلال الفترة 1990-2015.



المصدر: من إعداد الطالبتين.

وبدراسة الاستقرارية نحصل على النتائج التالية باستخدام برنامج Eviews6:

الجدول رقم 09: اختبار ADF لمؤشر التنمية البشرية كنسبة من PIB في الجزائر.

²https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%A9_%D9%81%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1

القرار	ADF _{tab}			ADF _{cal}	Prob	النموذج
	10%	5%	1%			
غير مستقرة	-1.60	-1.95	-2.66	2.10	0.989	[1]
غير مستقرة	-2.63	-2.98	-3.72	-0.20	0.926	[2]
غير مستقرة	-3.20	-3.60	-4.37	-2.76	0.227	[3]

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Eviews 6.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن القيمة المحسوبة ADF_{cal} أصغر من القيمة الجدولية ADF_{tab} عند درجة معنوية 1% و 5% و 10%، وذلك بالنسبة للنماذج الثلاثة وبالتالي نقبل الفرضية العدمية للجذور الوحيدة أي أن سلسلة الزمنية لمؤشر التنمية البشرية غير مستقرة وبالتالي أحسن طريقة لتحويلها إلى سلسلة مستقرة هي طريقة الفروق المعطاة بالعلاقة التالية:

$$\Delta IDH_t = IDH_t - IDH_{t-1}$$

ثم نقوم بعد ذلك باختبار الاستقرارية للسلسلة الزمنية ذات الفروق الأولى كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 10: اختبار ADF للفروق الأولى لمؤشر التنمية البشرية IDH في الجزائر.

القرار	ADF _{tab}			ADF _{cal}	Prob	النموذج
	10%	5%	1%			
مستقرة	-1.60	-1.95	-2.66	-4.40	0.0001	*[1]
مستقرة	-2.63	-2.99	-3.73	-5.17	0.0003	^o [2]
مستقرة	-3.24	-3.61	-4.39	-5.08	0.0022	*[3]

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Eviews 6

* نموذج انحدار ذاتي $y_t = \Phi y_{t-1}$

^o نموذج انحدار ذاتي بتأثير ثابت $y_t = \Phi y_{t-1} + C$

* نموذج انحدار ذاتي بتأثير ثابت واتجاه عام $y_t = \Phi y_{t-1} + bt + C$

نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة الحسابية لاختبار ADF أصغر من القيمة الجدولية عند مستويات المعنوية الثلاثة وفي النماذج الثلاث وبالتالي نقول بأن السلسلة الزمنية مستقرة من الدرجة الأولى.

الفرع الثاني: تقدير النموذج

باستعمال برنامج Eviews 6 في التقدير للسلاسل الزمنية المستقرة باستخدام طريقة المربعات الصغرى تحصلنا على النتائج التالية:

$$PIBH_t = 4.32IDH_t + 3.12DEPEDU_t - 1.99DEPSANT_t + 1.58$$

$$\begin{array}{cccc} (3.47)^* & (1.45) & (-0.32) & (0.58) \\ (0.002)^* & (0.016) & (0.74) & (0.56) \end{array}$$

$$R^2=0.41 \quad \bar{R}^2 = 0.33 \quad \text{Prob}(F)= 0.008 \quad \text{DW}=2.41$$

Sample (adjusted): 1991 2015
Included observations: 25 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DEPEDU	3.115627	2.143235	1.453703	0.0160
DEPSANT	-1.986182	6.037497	-0.328974	0.7454
DIDH	4.315307	1.241733	3.475228	0.0023
C	1.577530	2.683071	0.587957	0.5628
R-squared	0.416965	Mean dependent var		6.66E+16
Adjusted R-squared	0.333675	S.D. dependent var		1.28E+17
S.E. of regression	1.04E+17	Akaike info criterion		81.35887
Sum squared resid	2.29E+35	Schwarz criterion		81.55389
Log likelihood	-1012.986	Hannan-Quinn criter.		81.41296
F-statistic	5.006149	Durbin-Watson stat		2.415098
Prob(F-statistic)	0.008961			

نلاحظ من خلال المعادلة المقدرة أن المعلمة المقدرة للنفقات التعليم ومؤشر التنمية البشرية معنوية إحصائياً وتختلف عن الصفر عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ ، أما فيما معلمة النفقات الصحية والثابت فهي غير معنوية، و فيما يخص معامل التحديد ومعامل التحديد المعدل $R^2=0.41$ وهذا يعني أن القدرة التفسيرية لمعادلة الانحدار متوسطة ويعود ذلك إلى عدم إدراج مختلف العوامل الاقتصادية التي تفسر النمو الاقتصادي كاستثمار، الربع البترولي، الانفتاح التجاري، الخ... وبالتالي فأن متغيرات النفقات على التعليم والصحة ومؤشر التنمية البشرية

* t-statistic
• Prob

تفسر 41 % من الناتج الداخلي الخام. كما أن النموذج المدروس مقبول إحصائيا حيث أن إحصائية فيشر $F(\text{prob})$ معنوية عند $\alpha=0.05$.

أما عن التقييم الاقتصادي فنقبل إشارة مؤشر التنمية البشرية الموجبة لأن زيادة حجم التراكم الخام للأصول الثابتة يؤدي إلى زيادة حجم الإنتاج وبالتالي النمو الاقتصادي وهذا ما تثبته النظرية الاقتصادية، حيث أنه إذا زاد مؤشر التنمية البشرية ب 1% فإن الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد يرتفع ب 4.32 وحدة، كذلك الحال بالنسبة للإنفاق على التعليم إذا زاد ب 1% فإن الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد يرتفع ب 3.12 وحدة، وذلك كون أنه كلما ارتفع الإنفاق على التربية والتعليم في الجزائر فإن مستوى التعليم يرتفع مما ينعكس بالإيجاب على مستوى المتخرجين واليد العاملة المؤهلة وبالتالي رفع مستوى الإنتاجية وبالتالي يؤثر بالإيجاب على مستوى الأداء الاقتصادي. أما إشارة الإنفاق على الصحة فهي سالبة وغير معنوية، وتختلف عن الأدبيات حيث أنه من المفروض أنه كلما ارتفع حجم الإنفاق الصحي كلما زادت معدلات السلامة وأمل الحياة مما ينعكس بصفة مباشرة على كل من التعليم و مستوى الإنتاجية وبالتالي المساهمة في الرفع من معدلات النمو الاقتصادي، إلا أنها في دراستنا هذه سالبة مما يؤكد على سوء المستوى الصحي في الجزائر وعدم تفاعله مع النمو الاقتصادي، ومن أجل ذلك سنعمل على تقدير معادلة الانحدار الخطي بإلغاء هذا المتغير، وباستخدام برنامج **Eviews** تحصلنا على النتائج التالية:

$$PIBH_t = 4.56IDH_t + 3.49DEPEDU_t$$

Sample (adjusted): 1991 2015
Included observations: 25 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DEPEDU	3.490711	1.70E+18	2.048566	0.0420
DIDH	4.565331	1.13E+18	4.035098	0.0005
R-squared	0.405685	Mean dependent var		6.66E+16
Adjusted R-squared	0.379845	S.D. dependent var		1.28E+17
S.E. of regression	1.01E+17	Akaike info criterion		81.21804
Sum squared resid	2.34E+35	Schwarz criterion		81.31555
Log likelihood	-1013.225	Hannan-Quinn criter.		81.24508
Durbin-Watson stat	2.376953			

نلاحظ من خلال المعادلة المقدرة أن المعلمات المقدرة للنققات التعليم ومؤشر التنمية البشرية معنوية إحصائياً وتختلف عن الصفر عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ ، ومعامل التحديد $R^2=0.40$ وهذا يعني أن القدرة التفسيرية لمعادلة الانحدار متوسطة حيث أن متغيري النفقات على التعليم ومؤشر التنمية البشرية تفسر 40% من الناتج الداخلي الخام، وأن ارتفاع ب 1% في كل من النفقات على التعليم ومؤشر التنمية البشرية يؤدي إلى ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد ب 3.49 و 4.56 وحدة على التوالي.

خلاصة:

لقد تعرضنا في هذا الفصل إلى دراسة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي من خلال التطرق إلى دراسة ميدانية لدور التدريب في النمو الاقتصادي وذلك لانعدام الإحصائيات المتعلقة بهذا الأخير، وقد توصلنا إلى أن التدريب عامل مهم جدا يساهم في رفع القدرة الإنتاجية للمؤسسات الجزائرية للعينة المدروسة من خلال إكساب العمال للمهارة والخبرة اللازمتين وهذا ما يؤدي بدوره إلى رفع أداء الاقتصاد الوطني.

وبما أن الاستثمار في رأس المال البشري يعتبر المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي، فقد سعت الجزائر جاهدة ومنذ نيلها للاستقلال إلى الاهتمام بالعنصر البشري من خلال الإنفاق عليه لتحسين مستواه، وفي جميع الأصعدة حيث خصصت مبالغ مالية طائلة لإصلاح المنظومة التربوية والتعليم العالي والبحث العلمي ومختلف الصروح العلمية عبر مختلف أرجاء القطر الوطني لتحسين المستوى العلمي وبناء المستشفيات لتحسين المستوى الصحي.

ولقد توصلنا من خلال الدراسة القياسية إلى أن مؤشر التنمية البشرية الموجبة يساهم في زيادة حجم التراكم الخام للأصول الثابتة مما يؤدي إلى زيادة حجم الإنتاج وبالتالي النمو الاقتصادي وهذا ما تثبته النظرية الاقتصادية، حيث أنه إذا زاد مؤشر التنمية البشرية ب 1% فإن الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد يرتفع ب 4.31 وحدة، كذلك الحال بالنسبة للإنفاق على التعليم إذا زاد ب 1% فإن الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد يرتفع ب 3.11 وحدة، وذلك كون أنه كلما ارتفع الإنفاق على التربية والتعليم في الجزائر فإن مستوى التعليم يرتفع مما ينعكس بالإيجاب على مستوى المتخرجين واليد العاملة المؤهلة وبالتالي رفع مستوى الإنتاجية وبالتالي يؤثر بالإيجاب على مستوى الأداء الاقتصادي. أما إشارة الإنفاق على الصحة فهي سالبة وغير معنوية، وتختلف عن الأدبيات حيث أنه من المفروض أنه كلما ارتفع حجم الإنفاق الصحي كلما زادت معدلات السلامة وأمل الحياة مما ينعكس بصفة مباشرة على كل من التعليم و مستوى الإنتاجية وبالتالي المساهمة في الرفع من معدلات النمو الاقتصادي، إلا أنها في دراستنا هذه سالبة مما يؤكد على سوء المستوى الصحي في الجزائر وعدم تفاعله مع النمو الاقتصادي.

سعيًا من خلال الدراسة التي قمنا بها إلى الإجابة عن الإشكالية المطروحة والمتمثلة في ؟ وتمت معالجتها عبر ثلاثة فصول، وهذا انطلاقًا من الفرضيات التي تمت صياغتها في مقدمة البحث وذلك بهدف إثبات صحتها من عدمها.

📖 الملخص:

لقد تضمن هذا البحث الجوانب التالية:

من خلال ما سبق نستنتج أن هذا البحث يهدف إلى تتبع أثر الاستثمار في رأس المال البشري و النمو الاقتصادي، حيث تبين لنا أن رأس المال البشري يمثل المعارف و المهارات و القدرات التي تجعل العنصر البشري قادرًا على أداء واجباته و مسؤولياته الوظيفية بكل فاعلية و اقتدار، حيث يعد رأس المال البشري أفضل أنواع رأس المال قيمة و هذا بإسهامه في تحقيق زيادة الإنتاج الاقتصادي من سلع و خدمات و إحداث التقدم الاقتصادي للدول و الأفراد، لذلك تسعى الدول إلى الاستثمار في رأس المال البشري عن طريق تحسين المؤشرات الثلاث للاستثمار فيه المتمثلة في التعليم، الصحة و التدريب. لاعتباره كأهم عامل و متغير يمكنه التأثير و تحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي، هذا ما تطرقنا إليه في الفصل الأول.

أما في الفصل الثاني فقد تم تقديم بعض المفاهيم الأساسية حول النمو الاقتصادي، فهذا الأخير هو مؤشر هام يعبر عن تطور الأمم و تقديم الشعوب و رفاهية المجتمعات، مع الإشارة إلى التنمية الاقتصادية، كما تطرقنا إلى أهم النظريات التي درست النمو الاقتصادي.

أما الفصل الثالث فقد قسمناه إلى دراستين، دراسة ميدانية و قياسية، حيث تعرضنا في هذا الفصل إلى دراسة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي من خلال التطرق إلى دراسة ميدانية لدور التدريب في النمو الاقتصادي وذلك لانعدام الإحصائيات المتعلقة بهذا الأخير، وقد توصلنا إلى أن التدريب عامل مهم جدا يساهم في رفع القدرة الإنتاجية للمؤسسات الجزائرية للعينة المدروسة من خلال إكساب العمال للمهارة والخبرة اللازمتين وهذا ما يؤدي بدوره إلى رفع أداء الاقتصاد الوطني.

وبما أن الاستثمار في رأس المال البشري يعتبر المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي، فقد سعت الجزائر جاهدة ومنذ نيلها للاستقلال إلى الاهتمام بالعنصر البشري من خلال الإنفاق عليه لتحسين مستواه، وفي جميع الأصعدة حيث خصصت مبالغ مالية طائلة لإصلاح المنظومة التربوية والتعليم العالي والبحث العلمي ومختلف الصروح العلمية عبر مختلف أرجاء القطر الوطني لتحسين المستوى العلمي وبناء المستشفيات لتحسين المستوى الصحي.

ولقد توصلنا من خلال الدراسة القياسية إلى أن مؤشر التنمية البشرية الموجبة يساهم في زيادة حجم التراكم الخام للأصول الثابتة مما يؤدي إلى زيادة حجم الإنتاج وبالتالي النمو الاقتصادي وهذا ما تثبته النظرية الاقتصادية، وذلك كون أنه كلما ارتفع الإنفاق على التربية والتعليم في الجزائر فإن مستوى التعليم يرتفع مما ينعكس بالإيجاب على مستوى المتخرجين واليد العاملة المؤهلة وبالتالي رفع مستوى الإنتاجية وبالتالي يؤثر بالإيجاب على مستوى الأداء الاقتصادي. أما إشارة الإنفاق على الصحة فهي سالبة وغير معنوية، وتختلف عن الأدبيات حيث أنه من المفروض أنه كلما ارتفع حجم الإنفاق الصحي كلما زادت معدلات السلامة وأمل الحياة مما ينعكس بصفة مباشرة على كل من التعليم و مستوى الإنتاجية وبالتالي المساهمة في الرفع من معدلات النمو الاقتصادي، إلا أنها في دراستنا هذه سالبة مما يؤكد على سوء المستوى الصحي في الجزائر وعدم تفاعله مع النمو الاقتصادي.

اختبار فرضيات البحث:

لقد وضعنا في بداية بحثنا ثلاثة فرضيات أساسية، وأدت معالجة البحث إلى:

➤ بخصوص الفرضية الأولى فقد تبثت صحتها حيث أثبتت الدراسة الميدانية أن التدريب عامل مهم جدا يساهم في رفع القدرة الإنتاجية للمؤسسات الجزائرية للعينة المدروسة من خلال إكساب العمال للمهارة والخبرة اللازمتين وهذا ما يؤدي بدوره إلى رفع أداء الاقتصاد الوطني.

➤ أما فيما يخص الفرضية الثانية، فهي تنقسم إلى شطرين اثنين بحيث أنه أثبتت الدراسة القياسية أن أنه كلما ارتفع الإنفاق على التربية والتعليم في الجزائر فإن مستوى التعليم يرتفع مما ينعكس بالإيجاب على مستوى المتخرجين واليد العاملة المؤهلة وبالتالي رفع مستوى الإنتاجية وبالتالي يؤثر بالإيجاب على مستوى الأداء الاقتصادي. أما بالنسبة للشطر الثاني فقد تبثت عدم صحته حيث أن الإنفاق على الصحة في الجزائر لا يساهم في النمو الاقتصادي.

نتائج الدراسة:

➤ تزخر الجزائر برأس مال بشري شاب ذو قدرات عالية يمكنها من تدارك عجلة النمو والتنمية إن هي استغلته بالشكل والفعالية المطلوبين.

➤ يعتبر التعليم العامل الأساسي الذي يساهم في تحقيق النمو الاقتصادي، والجزائر تبذل قصار جهدها بهدف إعطاء الأولوية والأهمية البالغة لقطاعي التربية والتعليم والتعليم العالي والبحث العلمي.

➤ أولت الجزائر في السنوات الأخيرة اهتماما كبيرا بالقطاع الصحي إلا أن هذه الجهود الكبيرة لم تؤتي ثمارها بعد.

التوصيات:

مما لا شك فيه أن هذه المشكلة لا يمكن معالجتها بين ليلة وضحاها كما أن الطريق نحو هذا الهدف ليس سهلا إلا أنه ليس بالمستحيل إذا ما وجدت الإرادة والإصرار وتوفرت الموارد اللازمة، وبالنظر إلى النتائج المتوصل إليها آنفا يمكن اقتراح التوصيات التالية التي ينبغي اتخاذها كخطوة أولى نحو نمو مستديم:

☞ ضمان حصول الجميع على التعليم الثانوي كأقل تقدير لكل من الإناث والذكور، ومحاولة التقليل من التفاوت الكبير بين المناطق الحضرية والريفية في معدلات الالتحاق بالثانوية.

☞ تحسين نوعية التعليم والتدريب لإعداد طاقة عاملة مؤهلة يسهل إدماجها في سوق العمل.

☞ إصلاح نظام التدريب المهني وإعادة تصميمه تبعا لاحتياجات سوق العمل بهدف تحسين مهارات الشباب ومواجهة تحديات اقتصاد السوق.

📖 آفاق البحث:

تناولت هذه الدراسة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر، وهذه الدراسة عبارة عن جزء بسيط لموضوع يحمل في طياته الكثير من التعقيد وهي تمثل شقا واحدا من موضوع رأس المال الفكري، كما أنها لا تخلو من النقائص نظرا لاتساع جوانب الموضوع، بما يعني أنه لم نتناول فيها بالتحليل والتفصيل وضعية التعليم والصحة في الجزائر، كما أننا لم نتعمق في دراسة مكونات الاستثمار في رأس المال البشري، كما أننا لم نتطرق في دراستنا إلى رأس المال الفكري وعليه يمكن أن تشكل هذه الجوانب بداية لأبحاث جديدة في المستقبل.

هذا ما استطعنا عليه في الوقت الراهن ونسأل الله العظيم التوفيق والسداد في إنجاز هذا البحث المتواضع، فإن وفقنا فذلك ما كنا نود ونبتغي وإن جانبنا الصواب فيما سطرناه فلا حيلة لنا فيما كان: " **وما تشاءون إلا أن يشاء الله** .. **والحمد لله رب العالمين** ."

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة أبو بكر بلقايد *مغنية*

استبيان

موضوع البحث: دور التدريب في تنمية الموارد البشرية

الرجاء من إطارات وعمال المؤسسة الراغبين في المشاركة لإتمام هذا العمل، القيام بمأ هذه الاستمارة. والهدف من هذا الاستبيان هو معرفة مدى مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التدريبات التي يستفيد منها العمال - و التي تشمل التبرصات، الندوات، الأيام الدراسية و الملتقيات الوطنية و الدولية... إلخ - في تحسين نوعية المؤسسات الجزائرية وبالتالي في النمو الاقتصادي.

و قبل ذلك، من المهم قراءة التوجيهات التالية:

- ☞ سرية البيانات الشخصية مضمونة.
 - ☞ لا تستخدم هذه الاستمارة إلا في حدود هذا البحث.
 - ☞ مشاركتكم الجادة ضرورية للوصول إلى نتائج صحيحة.
 - ☞ الإجابة تكون بشطب خانة واحدة بالنسبة لكل عبارة.
- شكرا جزيلاً على اهتمامكم و مشاركتكم، و على إجاباتكم الصريحة.

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: أقل من 30 سنة 31-50 سنة 51 سنة فما فوق
3. المستوى التعليمي: تكوين مهني ليسانس دراسات عليا
4. هل قمت بتكوين إضافي: نعم لا
5. ما هو نوع المنصب الذي تشغله:
مدير تنفيذي إطار عامل
6. ما نوع عقد عملك:
دائم مؤقت
7. هل خضعت للتكوين في بداية عملك:
نعم لا
8. هل التدريب الذي تلقيته كان في:
المؤسسة خارج المؤسسة
9. هل التدريب الذي تلقيته كان:
قصير المدى متوسط المدى طويل المدى
10. هل التدريب الذي تلقيته ساعد في ترقيةك:
نعم لا
11. ما هو رأيك في أساليب التدريب التي استخدمت:
محاضرات مؤتمرات ورشات تدريبية
12. ما هو رأيك في أساليب التدريب المستخدمة:
حديثه تقليدية
13. هل برنامج التدريب يتناسب والمهنة التي تقوم بها:
نعم لا

14. هل البرامج التدريبية لها دور كبير في زيادة إنتاجية المؤسسة:

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

15. يتم تحديد الحاجة للدورات التدريبية عند استحداث وظائف جديدة:

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

16. يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال التقييم الدوري للأداء:

موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة

17. يساهم تدريب رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي من خلال:

السيطرة على التكلفة اكتساب ميزة تنافسية

الإبداع والجودة كلها معا

الصفحة	المحتويات
III	الإهداء
V	الشكر
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
XII	قائمة الملاحق
	المقدمة
	[ص: أ-ي]
د	إشكالية البحث
د	الفرضيات
هـ	هدف الدراسة
هـ	أهمية الدراسة
هـ	أسباب اختيار الموضوع
هـ	منهج الدراسة
و	حدود الدراسة
و	أقسام الدراسة
و	الأبحاث والدراسات السابقة
ي	صعوبات الدراسة
	الفصل الأول: الاستثمار في رأس المال البشري
	[ص: 1 - 46]
2	تمهيد
3	المبحث الأول: مدخل للاستثمار في رأس المال البشري
3	المطلب الأول: نشأة وتطور رأس المال البشري
3	الفرع الأول: نشأة رأس المال البشري
5	الفرع الثاني: نظريات رأس المال البشري
5	أولا: نظرية شولتز Schultz
6	ثانيا: نظرية بيكر Beeker
7	ثالثا: نظرية مينسر Munser
7	المطلب الثاني: مفهوم رأس المال البشري

7	الفرع الأول: تعريف رأس المال البشري
9	الفرع الثاني: المركبات الأساسية لرأس المال البشري
10	الفرع الثالث: خصائص رأس المال البشري
11	المطلب الثالث: أسباب الحاجة إلى رأس المال البشري
13	المطلب الرابع: المبادئ الأساسية لقياس رأس المال البشري
15	المبحث الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري
15	المطلب الأول: تعريف الاستثمار في رأس المال البشري
16	المطلب الثاني: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري
17	المطلب الثالث: محددات و أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري
17	الفرع الأول: محددات الاستثمار في رأس المال البشري
18	الفرع الثاني: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري
20	المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في الاستثمار في رأس المال البشري
22	المبحث الثالث: مجالات الاستثمار في رأس المال البشري
22	المطلب الأول: التعليم
22	الفرع الأول: مفهوم التعليم
23	الفرع الثاني: مفهوم المؤسسة التعليمية و مزاياها
23	أولاً: مفهوم المؤسسة التعليمية
24	ثانياً: مزايا المؤسسة التعليمية
24	الفرع الثالث: أشكال التعليم
26	الفرع الرابع: الاستثمار في التعليم
27	المطلب الثاني: التدريب
27	الفرع الأول: مفهوم التدريب
27	أولاً: مفهوم التدريب
27	ثانياً: أهمية التدريب
28	الفرع الثاني: مبادئ التدريب
30	الفرع الثالث: أنواع التدريب
30	الفرع الرابع: الاستثمار في التدريب
31	المطلب الثالث: البحوث العلمية
31	الفرع الأول: مفهوم البحث العلمي و خصائصه
31	أولاً: مفهوم البحث العلمي

32	ثانياً: خصائص البحث العلمي
34	الفرع الثاني: أسس و مقومات البحث العلمي
36	الفرع الثالث: أدوات البحث العلمي
36	أولاً: الملاحظة
37	ثانياً: المقابلة
37	ثالثاً: الاستمارة
39	الفرع الرابع: الاستثمار في البحث العلمي
40	المطلب الرابع: الصحة
40	الفرع الأول: مفهوم الصحة
41	الفرع الثاني: برامج الصحة و السلامة المهنية
45	الفرع الثالث: الاستثمار في الصحة
46	خلاصة
	الفصل الثاني: أساسيات حول النمو الاقتصادي [ص:48-94]
48	تمهيد
49	المبحث الأول: ماهية النمو الاقتصادي
49	المطلب الأول: مفهوم النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية
49	الفرع الأول: تعريف النمو الاقتصادي
51	الفرع الثاني: تعريف التنمية الاقتصادية
51	أولاً: تعريف التنمية الاقتصادية
52	ثانياً: الفرق بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية
53	الفرع الثالث: فوائد النمو الاقتصادي
54	المطلب الثاني: عناصر وخصائص النمو الاقتصادي
54	الفرع الأول: عناصر النمو الاقتصادي
56	الفرع الثاني: خصائص النمو الاقتصادي
59	المطلب الثالث: مراحل وأنواع النمو الاقتصادي
59	الفرع الأول: مراحل النمو الاقتصادي
61	الفرع الثاني: أنواع النمو الاقتصادي
64	المطلب الرابع: مقاييس والعوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي
64	الفرع الأول: مقاييس النمو الاقتصادي

66	الفرع الثاني: العوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي
66	أولا: العوامل الخارجية التي تؤثر على النمو الاقتصادي
66	ثانيا: العوامل الداخلية التي تؤثر في النمو الاقتصادي
69	المبحث الثاني: نظريات النمو الاقتصادي
69	المطلب الأول: النمو الاقتصادي لدى الكلاسيك
69	أولا: نظرية ادم سميث (Adam Smith) لنمو الاقتصادي
71	ثانيا: نظرية طوماس مالتوس
72	ثالثا: نظرية دافيد ريكاردو David Ricardo
74	رابعا: نظرية كارل ماركس Karl Marx
76	المطلب الثاني: النمو الاقتصادي لدى النيوكلاسيك
76	أولا: نموذج سولو "SOLOW"
77	ثانيا: نموذج فون نيومان
78	ثالثا: نظرية شومبيتر
79	المطلب الثالث: النمو الاقتصادي لدى الكينزيون
80	أولا: نموذج هارود -دومار Horrod -Domar
81	المطلب الرابع: النمو الاقتصادي في الفكر المعاصر
81	أولا: نظرية مراحل النمو ل Rostow
84	المبحث الثالث: العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي
84	المطلب الأول: أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي
84	أولا: الأثر العام
87	ثانيا: الأثر الخاص
88	المطلب الثاني: أثر الاستثمار في الصحة على النمو الاقتصادي
91	المطلب الثالث: دور التدريب في النمو الاقتصادي
94	خلاصة
	الفصل الثالث: دراسة ميدانية قياسية لأثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر [ص:96-132]
96	تمهيد
97	المبحث الأول: دراسة ميدانية لدور التدريب في النمو الاقتصادي
97	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسات المدروسة

97	الفرع الأول: لحة عن شركة تافنة (مطحنة الذرة)
101	الفرع الثاني: لحة تاريخية لمؤسسة الخزف المنزلي لتافنة CERTAF
106	الفرع الثالث: تقديم عناصر مؤسسة "بنطال"
109	المطلب الثاني: الدراسة التطبيقية وتحليل النتائج
109	الفرع الأول: أسلوب الدراسة
109	الفرع الثاني: تحليل النتائج الخاصة بالاستبيان
119	المبحث الثاني: دراسة قياسية لأثر الاستثمار في التعليم والصحة على النمو الاقتصادي
119	المطلب الأول: تحليل تطور التعليم في الجزائر
121	المطلب الثاني: تقدير النموذج وتحليل النتائج
121	الفرع الأول: التعريف بالمتغيرات ودراسة استقرارية السلاسل الزمنية
121	أولا: تطور الناتج المحلي الإجمالي PIB في الجزائر
124	ثانيا: تطور نفقات التعليم في الجزائر depedu
126	ثالثا: تطور نفقات الصحة في الجزائر depsant
128	رابعا: مؤشر التنمية البشرية IDH
130	الفرع الثاني: تقدير النموذج
133	خلاصة
137	خاتمة عامة
139	الملاحق
153	الفهرس
159	المراجع

المراجع باللغة العربية :

الكتب.

- احمد مندور. احمد رمضان ،"اقتصاديات الموارد الطبيعية والبشرية "،الدار الجامعية لنشر ،الإسكندرية.
- أشرف العربي ،"التنمية البشرية في مصر :الوضع الحالي ،أسبابه انعكاساته ،وإمكانية تطويره "،رسالة ماجستير ،جامعة القاهرة :كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ،1997.
- أعتبي خالك عبد الرحيم ،"إدارة الموارد البشرية ،دار ألوائل للنشر "،عمان ،الأردن ،2003.
- السعيد مبروك إبراهيم، "التدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات "،دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية ،ط1، 2012.
- ثابتي الحبيب، بن عبوا الجليلي، "تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية دعائم النجاح الأساسية لمؤسسات الألفية الثالثة "،مؤسسة الثقافة الجامعية ،الإسكندرية ،طبعة 2009.
- شاويش مصطفى نجيب ،"إدارة الموارد البشرية "،دار الشروق لنشر والتوزيع ، عمان ،الطبعة الثانية ،2000.
- علي غربي ،"أبجديات المنهجية في كتاب الرسائل الجامعية "،مطبعة قسنطينة، 2006.
- عمر وصفي عقلي، "تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة "،دار زهران لنشر وتوزيع ،الأردن ،الطبعة الأولى، 1431 هـ - 2010 م.
- فاروق عبده فليه، "اقتصادية التعليم مبادئ راسخة واتجاهات حديثة "،دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة عمان ،طبعة الأولى 1424 هـ- 2003 م ،طبعة ثانية 1427 هـ- 2007 م .
- محمد عبيدات، محمد أبو نصار .عقلة مبيضين ،"منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات " دار ألوائل لطباعة والنشر ،الأردن ،الطبعة الثانية 1999.
- مدحة محمد ابو النصر ،"تنمية الموارد البشرية مناهج واتجاهات وممارسات "،الروابط العالمية لنشر وتوزيع 2009.
- هدى زوير .مخلف الدعمي .عدنان داود محمد العذاري ،"الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية نظرية وتحليل في دول عربية مختارة "،دار جرير لنشر وتوزيع ،الطبعة الأولى 1431 هـ- 2010 م.

المذكرات:

- بشيري فايزة ،بوترعة باتول ،"دور الخدمات الاستشارية في تحسين كفاءة المال البشري ،دراسة ميدانية بمجمع صيدال ،فرع فرمان - قسنطينة "،مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير ،تخصص تسيير الموارد البشرية ،جامعة قسنطينة -02،دورة جوان 2013.
- بن عامر حسبية ،"تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية دراسة حالة تكوين المكونين في ولاية قسنطينة "،مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير ،تخصص تسيير ،جامعة منتوري قسنطينة ،2008-2009.
- بن عياد صورية، "الجباية والتنمية الاقتصادية"،مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علوم التسيير اختصاص مالية ،معهد العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير ،دائرة علوم التسيير ،المركز الجامعي زيان عاشور الجلفة 2004-2005.
- حليلة عز الدين ،"دور التعليم في تحديد مستوى الخلل دراسة قياسية لعينة من دول OCDE خلال الفترة 1981-2005 باستعمال معطيات البانيل (Panel) وتقنية CMM"،مذكرة تخرج مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية (فرع الاقتصاد الكمي)،جامعة الجزائر -3- ،السنة الجامعية 2010-2011.
- سبكي وفاء ،"النمو الاقتصادي وتكوين رأس المال البشري ،دراسة قياسية حالة الجزائر "،مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي ،جامعة أبي بكر بلقايد -تلمسان- 2012-2013.
- طبشي وهيبة ،"الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة مطاحن الواحات بتقوت)"،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ،تخصص مؤسسات صغيرة ومتوسطة ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،2011-2012.
- فريد غياط ،"الاشراف التربوي في المؤسسة التعليمية الجزائرية .دراسة ميدانية بثانوية محمد بلخير قالمة "،مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة باجي مختار عنابة ،قسم علم الاجتماع ،2010-2011.

- كبداني سيدي احمد ،"اثر النمو الاقتصادي على عدالة توزيع الدخل في الجزائر مقارنة بالدول العربية : دراسة تحليلية وقياسية ،أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ،تخصص اقتصاد ،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ،السنة الجامعية 2012 /2013.
- محمد موساوي ،"الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي حالة الجزائر (1970-2011)"،قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الاقتصاد كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ،جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ،2014-2015.
- محي الدين حمداني ،"حدود التنمية المستدامة في الاستجابة لتحديات الحاضر والمستقبل دراسة حالة الجزائر " ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة الجزائر ،2008/2009.
- مصطفى بن ساحة، "اثر تنمية الصادرات غير النفطية على النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص تجارة دولية ،المركز الجامعي بغيرداية، السنة الجامعية 2010/2011.
- مقداد يسرى ،"دور الإنفاق العام على قطاع التعليم في تعزيز النمو الاقتصادي دراسة قياسية ومقارنتيه لحالة الجزائر خلال فترة 1974-2013"،رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية،كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ،تخصص تحليل الاقتصادي جامعة أبي بكر بلقايد -تلمسان -،2014/2015.
- نادية إبراهيمي ،"دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة لمسيلة)"،مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ،تخصص الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة ،جامعة فرحات عباس -سطيف 1-، 2012/2013.
- نوال نمور ،"كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي ،دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة "،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير.تخصص إدارة الموارد البشرية ،جامعة منتوري قسنطينة ،2011/2012.
- وعيل ميلود ،"المحددات الحديثة للنمو الاقتصادي في الدول العربية وسبل تفصيلها حالة الجزائر ،مصر ،السعودية ،دراسة مقارنة خلال الفترة 1990/2010" ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم

الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2014/2013.

المقالات :

- بختي زوليخة، هبور امال، "مساهمة الزكاة في تعزيز الاستثمار في رأس المال البشري".
- بو دلال علي، "أهمية الاستثمار في رأس المال البشري كأحد شروط ترقية القطاع السياحي في الجزائر"، مداخلة في ملتقى دولي حول اقتصاديات السياحة ودوره في التنمية المستدامة .
- جلولي سهام .بونوبرة موسى، "الاستثمار في رأس المال البشري كعامل أساسي لنمو القطاع التصديري" الملتقى الدولي الخامس: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، 13-14 ديسمبر 2011.
- شريف إبراهيم، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية في الفترة 1964-2010، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية العدد 8-2012.
- عماد الدين .احمد المصباح، "رأس المال البشري في سورية قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري"، ندوة الاقتصاد السورية، رؤية شبابية، جمعية العلوم الاقتصادية سوريا .
- عياد عبد القادر .لعريفي عودة، "مؤشرات قياس رأس المال البشري في الجزائر"، مداخلة في ملتقى دولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف .
- فرعون احمد .محمد اليفي، "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة".
- مقدم وهيبة، "الحاجة إلى تطوير المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق الشغل في الجزائر".
- منى جاسم الزايد، "الاستثمار في رأس المال البشري": نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .

- A. Awe ad S.O. Ajaya ,the Nexus Between Human Capital Investment and Economic Grouwth in Nigeria ,Pakistan journal of social science ,(Med Well) Jornal , vol 7,no.1,2010.
- Arthor Louis, Economic development With ultimited supplies of labor, 1954.
- Bashir Ahmed Khilji,Zaheer .Khan Kabar and Sabhan ,Impact of Vocational Training and Skill Development on Economic Growth in Pakistan ,World Applied Sciences Journal , nol 17(10),IDSI Publication .2012.
- B.D.Tripathi ,Current Strategies and Future Approches for HRD In Agricultural Extension ,paper presented in the Regional Work Shop on operationalising Reforms in Agricultural Extension Extension in Sourth Asia ,May 6-8 ,New Delhi ,India ,2003 ,p: 2-3.
- Charle Jones, Introduction to economic growth, libray of Congress, 1998.
- Christopher Mupimpila and N .Narayana ,the Role of Vocational education and Technical Trining in Economic Growth: Acase of Bostvana ,Inderscience Enbeer prises LTd ,2009.
- David E.Bloom , David Canning ,Jaypee Sevilla ,the effect of Health on Economic Growth: Theory and Evidence National Bureau of Economic Research ,Cambridj ,MA02138,November 2001.
- Gray S. Becker ,Human Capital : a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education , New York : National Bureau of Economic Research , 1975.
- Lawal,N . Abiodium and Wahab , T. Iyiola, “ Education and Economic Growth: the Nigerian experience “ , Journal of Emerging Trends in Economic and Management Science .

(Manchester: scholar link research Institute Journals, vol 2,N.3,2011).

- Larbi E L Hamani , la Formation : Outil de gestion des ressources humaines Revue Formation/ Entreprise Casablanca, N° 20, 30 Mars 1993 .
- Mahday Mohammed El-Kassas, Environment of human capital investment : A field study on an Egyptian village, the 31 rd international scientific conference of environnement , Egypt, November 2008.
- Ogbobine Rume Renny ,The role of theqlth in Economic Growth and Deve lopment ,Universiti of lagos ,Nigeria,January 2012.
- Organization for economic co-operation and development OECD , The well being of nations : The rolfe human and socialcapital ,paris ,2001.
- Owolabi S.A and Okwu A.T , a Quantitative Analysis of the Role of Human Resource Development in Economi in Nigeria European Journal of Economics , Finance and Administrative science ,(Lefkosa :issues 27,2010).
- Richard Grabowski ,Michal shields ,Adunamic keynesian model of development ,Journal of Economic Development , volume n°25,2000.
- Sujata Pariyambada Dash ,Human capital management ,The evolution of the field ,BIZCRAFT, 03/2012, Vol 6 , N° 01.

المواقع الالكترونية:

- البحث العلمي (أهميته ، خصائصه ، طرق ومراحل اعداده ومصادره)، من اعداد الدورة التدريبية حول مناهج واساليب البحث العلمي ، علة الموقع الالكتروني
<http://www.ergeg.com/comm/sro10.pdf>
- التربية الصحية (تعريف الصحة والصحة العامة ومجالاتها)، على الموقع الالكتروني
http://www.uobabylon.edu.iq/eprints/publication_2_26674_53
Pdf يوم 21 / 11 / 2015.
- جلال خشيب ، "النمو الاقتصادي" ، على الموقع الالكتروني :
http://www.books4arab.com/2015/09/pdf_13.html يوم 22
http://www.books4arab.com/2015/09/pdf_13.html /12/، 2015
- مانجوا جدير ، منهجية البحث ، ترجمة ملكة ابيض ، دليل الباحث المبتدئ في موضوعات البحث ورسائل الماجستير والدكتوراه ، على الموقع الالكتروني :
http://www.ucas.edu.ps/sru/files/_manhajiya.pdf
- محمد عبد الرزاق ، محاضرات في التنمية الاقتصادية منشورة بموقع :
svu1.7olm.org/t5955-topic .
- ورقة عمل في الاستثمار في راس المال البشري ، من اعداد مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية والصناعية بالرياض على الموقع الالكتروني :
www.abaheoo.UK.

الملخص:

يكتسي رأس المال البشري أهمية عظمى، لذلك تسعى جُلّ الدول إلى الاستثمار فيه لاعتباره أهم عامل و متغير يمكنه التأثير و تحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي، و خير دليل على ذلك على ذلك معدلات النمو للدول الآسيوية التي أبهرت العالم، و يكون الاستثمار في رأس المال البشري في ثلاث صور رئيسية هي التدريب، التعليم و الصحة و حاولنا في هذه الدراسة تبيان أثر هذا الأخير على النمو الاقتصادي، من خلال تقصي وضع التدريب في المؤسسات في المؤسسات حيث أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن التدريب يكسب العامل مهارات جديدة و ينمي كفاءاته مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج و الإنتاجية و بالتالي رفع مردودية المؤسسات و مما يؤدي إلى توسيع النشاط الاقتصادي و منه يتحقق النمو الاقتصادي، أما الدراسة القياسية فتناولت واقع التعليم و الصحة و أشارت النتائج إلى وجود علاقة خطية موجبة و طردية بين كل من مؤشر التنمية البشرية و النفقات على التعليم كنسبة من PIB مع النمو الاقتصادي، أما النفقات على الصحة فكانت علاقة عكسية و هذا باستخدام بيانات السلاسل الزمنية للفترة الممتدة بين 1990-2015، و باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية في التقدير.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال البشري، النمو الاقتصادي، التدريب، التعليم، الصحة.

Résumé :

Le capital humain est d'importance primordiale, donc tous les pays cherchent à investir dans ce secteur comme étant le facteur le plus important pour réussir la croissance économique, et la meilleure preuve de cela est les taux de croissances marqués par les Tigres d'Asie. L'investissement dans le capital humain peut être sous trois axes principaux : la formation, l'éducation et la santé. Nous avons essayé dans cette étude de tester l'impact de ce dernier sur la croissance économique en Algérie, à travers la situation de la formation dans quelques entreprises, les résultats du questionnaire ont prouvé que la formation permet d'acquérir de nouvelles aptitudes et de développer les compétences principales qui fait augmenter la production et la productivité, et donc atteindre la croissance économique. Les résultats obtenus à travers l'étude économétrique nous a indiqué l'existence d'une relation linéaire et une corrélation positive entre l'IDE et Depedu à la croissance économique, tandis que les dépenses sur la santé sont d'une relation inverse, cela en utilisant des séries chronologiques et la méthode des moindres carrées pour la période 1990-2015.

Mots clés : capital humain, investir dans le capital humain, croissance économique, formation, éducation, santé.

Abstract:

Human capital is of the utmost importance, so all countries aim to invest in this sector as being the most important factor in order to succeed economic growth, and best evidence of this is the growth rate scored of Asia Tigers. Investment in human capital can be in the three main areas: training, education and health. We tried in this study to test the impact of the latter on economic growth in Algeria, through the training situation in few companies, the survey results have proven that the training provides new skills and scale up major competencies which increase production and productivity, and thus achieve economic growth. The results obtained through the econometric study has indicated the existence of a linear relationship and a positive correlation between IDE and Depedu on economic growth, while spending on health was an inverse relationship, that using time series and the least square method for the period 1990-2015.

Keyword: human capital, investment in human capital, economic growth, training, education, health.