

الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر: إشكالية ترقية التعليم العالي

Investing in human capital in Algeria: the problematic of upgrading higher education

الدكتورة أمينة مزيان

minamez03@yahoo.fr

جامعة امحمد بوقرة، بومرداس

Received: 04/12/2019

Accepted: 25/12/2019

Published: 31/12/2019

الملخص

يتناول هذا العمل أهمية تفعيل دور التعليم العالي في الاستثمار في رأس المال البشري بالجزائر من خلال ثلاث محاور تستعرض الآتي: (1) المفاهيم الأساسية للاستثمار في رأس المال البشري؛ (2) مجالات تنمية رأس المال البشري في الجزائر؛ (3) التعليم العالي كمحرك للاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر. على ضوء هذه المحاور، يبدو أن الجزائر مازالت تواجه عدة تحديات في هذا المجال يلزمها ضرورة تحسين جودة التعليم العالي وتحقيق المواءمة مع سوق العمل؛ ضرورة عصرنة قطاع البحث العلمي والتطوير والابتكار، تحديث المناهج المطبقة؛ ترقية البيئة التمكينية وتنويع شبكة الجامعات. هذا، حتى يصبح التعليم العالي أحد عوامل بناء، تكوين وترقية رأس المال البشري في الجزائر ويصبح الأخير مفتاح التنمية في الاقتصاد المعاصر القائم على التغيرات المعرفية والتكنولوجية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار، التعليم العالي، الجامعة، الكفاءات والمهارات.

Abstract

This work addresses the importance of activating the role of higher education in investment in human capital in Algeria through three axes which examine the following elements: (1) the fundamental notions of investment in human capital; (2) the areas of human capital development in Algeria; (3) higher education as a driver of investment in human capital in Algeria. In light of these axes, it seems that Algeria still faces several challenges in this area, which necessitates the need to improve the quality of higher education and bring it into line with the needs of the labor market; the need to modernize the sector of scientific research and development and innovation, renew and update the study programs; inaugurate an environment conducive to research and finally, diversify the university network so that higher education becomes a factor in the construction, creation and promotion of human capital in Algeria which wants to be the key to national economic development.

Key words: human capital, investment, higher education, university, skills and abilities.

مقدمة

يشكل رأس المال البشري أحد ركائز التنمية وأضحى أهم عامل لزيادة قدرة الاقتصاد على المنافسة وتحفيز النمو بوتيرة متسارعة لمواكبة تغيرات العالم المعاصر الذي يعرف ترابطا متزايدا بتوظيف واستخدام المعرفة في ظل ثورة تكنولوجيا الإعلام والاتصال حيث زاد اعتماد الأداء الاقتصادي للدول على المورد البشري ومدى إمكانياته ومهاراته وقدراته المعرفية والإبداعية والابتكارية.

وبالتالي زادت حاجة هذه الدول، ومن بينها الجزائر، إلى الاستثمار في تكوين وترقية رأس مالها البشري ولعلّ الاستثمار في التعليم والتعليم العالي بشكل خاص من أهم عوامل بناء هذا رأس المال كونه المدخل الأساسي لتوليد وتنمية المعرفة، بناء المهارات وإكساب القدرات التي بإمكانها مجابهة التغيرات التكنولوجية وتغيرات معالم سوق العمل.

بناء على هذا الطرح، تبرز المعالم الأساسية لإشكالية هذا العمل في السؤال الجوهرية التالي:

ما هو دور التعليم العالي في بناء رأس المال البشري في الجزائر؟

تكمن أهمية هذا الموضوع في كون الاقتصاد المعاصر الذي يعيش ثورة في مجال المعرفة لا سيما التكنولوجية منها يتطلب وجود موارد بشرية كفؤة تستلزم اكتساب مهارات تتجاوز الحصول على شهادات علمية إلى ضرورة التعلّم المستمر والابتكار وخلق الأفكار الإبداعية.

فالمهدف إذن هو بحث واقع الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ودور التعليم العالي في هذا المجال مع تحديد التحديات التي يواجهها من أجل اقتراح حلول من شأنها تفعيل دور التعليم العالي في تكوين وتنمية رأس المال البشري في الجزائر.

في هذا الإطار، ارتأينا تقسيم عملنا إلى ثلاث محاور حيث: سيتناول المحور الأول المفاهيم الأساسية للاستثمار في رأس المال البشري، في حين سيخصص المحور الثاني لرصد مجالات تنمية رأس المال البشري في الجزائر، بينما سيستعرض المحور الأخير مجال التعليم العالي كمحرك للاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر.

أولاً: المفاهيم الأساسية للاستثمار في رأس المال البشري

انتشر مفهوم رأس المال البشري في بداية عقد الستينات بفضل الباحثين شولتز (1961) وبيكر (1964) باعتبار الأفراد كأحد عناصر التنمية الاقتصادية حتى أضحت الاستثمار في رأس المال البشري أحد الاستراتيجيات الحديثة لتحقيق هذه التنمية.

1. تعريف الاستثمار في رأس المال البشري

تعددت التعاريف لمفهوم رأس المال البشري من أنه " المعرفة الشخصية والخبرات العلمية والمهارات والقدرات الإبداعية والابتكارات التي يمتلكها العاملون في المنظمة وتذهب عندما يغادر الموظفون أعمالهم".¹ فهذا المفهوم يشمل عموماً " كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها من العلم والخبرة".² تجدر الإشارة هنا أنه لا يجب التركيز فقط على ما يمتلكه الأفراد من معرفة ومهارات وقدرات وصفات وخصائص وإنما يجب التركيز على مدى استغلال الأفراد لهذه العناصر واستخدامها استخداماً منتجاً مرتبطاً بالأنشطة الاقتصادية.³

من جانب آخر، يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه مجموع الإنفاقات الخاصة بمجال التربية والصحة التي تهدف إلى تطوير قدرات ومهارات ومواهب الأفراد بشكل يسمح لهم بزيادة إنتاجيتهم وبالتالي الرفع من الطاقة الإنتاجية الكلية للمجتمع مما سيساهم في تحقيق تنميته ويصبح مورداً للميزة التنافسية بالنسبة للمنظمات والمجتمعات.⁴ بعبارة أخرى، نقصد بالاستثمار في رأس المال البشري كل إنفاق يهدف إلى تطوير قدرات ومواهب الأفراد وسلوكياتهم على نحو يمكنهم من زيادة الإنتاجية والتي يحصلون عليها أساساً عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية.⁵

2. أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

للاستثمار في رأس المال البشري أهمية بالغة من أجل إعداد الكفاءات البشرية التي ستكون مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمختلف الدول:

- الاستثمار في رأس المال البشري يعتبر أهم استثمار في المدى الطويل من أجل تحقيق رفاهية وازدهار المجتمع ورفع نوعية حياته مستقبلاً؛⁶
- يعتبر كاستثمار في النمو الشامل للجميع فحسب البنك الدولي كل سنة إضافية في الدراسة تزيد دخل الشخص بنسبة تتراوح بين 8 إلى 10%. وفي بعض الأماكن، ترتفع العوائد إلى 22%؛⁷
- يضمن الاستثمار في رأس المال البشري إعداد الكفاءات والمهارات التي ستستجيب لمتطلبات المستقبل والتي ستسهم بزيادة الطلب على المهارات المعرفية المتقدمة؛

- بالإضافة إلى هذه المهارات المعرفية، سيسمح هذا الاستثمار بإكساب الأفراد مهارات سلوكية واجتماعية سيتطلبها سوق العمل بشكل تواصل مثل مهارات التواصل وحل المشاكل والعمل ضمن فرق تحت شروط جديدة غير تقليدية تتميز بالمرونة وعدم الاستقرار وغياب الحماية الاجتماعية؛
- إكساب الأفراد مختلف هذه المهارات سيؤدي إلى دعم تنافسية المؤسسات والاقتصاد الوطني بشكل عام باعتبار هؤلاء الأفراد أساس الإبداع والابتكار والبحوث العلمية وتوظيف نتائجه⁸؛
- كما أن هؤلاء الأفراد هم أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج الأخرى حيث لم تعد الأولوية للعناصر المادية والثروات الطبيعية.

3. خصائص رأس المال البشري والاستثمار فيه

- رأس المال البشري يتميز بسمة لا يمكن أن تتوفر في رأس المال المادي وهي أن منحى إنتاجيته يتزايد مع تزايد خبراته ومعارفه ومهاراته ولا يتوقف إلا بتوقف عمره الحقيقي أي انه لا يخضع إلى قانون تناقص المنفعة فنجد أنه يتسم بعدة خصائص تميزه عن رأس المال المادي لا سيما ما تعلق بالعناصر التالية:
- يعتبر رأس المال البشري موردا غير قابل للتقليد عكس عناصر الإنتاج الأخرى؛
 - يتميز رأس المال البشري بالوفرة كون العلاقة بين المعرفة والزمن هي علاقة طردية في حين أن العناصر المادية تتميز بمشكل الندرة⁹؛
 - عدم اهتلاك رأس المال البشري عكس رأس المال المادي: بل يزيد نموا وكفاءة مع الوقت عند اكتساب المعارف وتراكم الخبرات؛
 - يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري الأصعب قياسا والأبطئ لتحديد مردوديته؛
 - كما أن هذا الاستثمار يحتاج إلى موارد أكبر ولكنه أكثر ديمومة.

4. مكونات رأس المال البشري¹⁰

- يوجد عدة تقسيمات لعناصر رأس المال البشري لكن المتفق عليه توليفة من العناصر الأساسية التالية¹¹:
- **المعرفة**: هذه المعرفة قد تكون نظرية، تطبيقية أو سلوكية. ونقصد بها مجموع المعلومات التي يتم وضعها في سياق منطقي ومفاهيمي يمكن تذكرها واستعمالها والتحقق منها من خلال مختلف الخبرات واتخاذ القرارات.
 - **الكفاءات**: تعرف بالقدرة على مزج وتنسيق الموارد في إطار عملية محددة بغرض بلوغ نتيجة محددة تكون معترف بها وقابلة للتقييم كما أنها تعبر عن الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة كما تتضمن التنسيق بين مختلف المهارات.
 - **الخبرات**: تعتبر الخبرة أساسية لتكوين رأس مال بشري ونقصد بها المهارات المتراكمة نتيجة للممارسات العملية لفترة من الزمن حيث يتشكل رصيد الخبرة ويتعزز من خلال التجميع والنقل من مختلف الخبرات العلمية والعملية.

- **المهارات:** هي عبارة عن مجموع المعارف والقدرات والسلوكيات المهيكلية والموجهة لتحقيق هدف معين وفقا لوضعية معينة بمعنى آخر القدرة على التنفيذ والعمل بشكل ملموس وفق سيرورة وأهداف محددة مسبقا وهذا ما يجعل المهارة أكثر ضمنية وفنية يصعب نقلها كونها تتعلق بالأفراد وقدراتهم وأفكارهم ومدى التحكم فيها وأبرزها بطريقة أفضل في العمل كالمهارات الفكرية، مهارات التعامل والتفاوض.
- **الإبداع:** ويعني التفكير المتجدد والخلاق وأداء فائق ومميز في مجال معين.

5. نظريات الاستثمار في رأس المال البشري

تقوم نظريات الاستثمار في رأس المال البشري على وجود علاقة ايجابية بين الاستثمار في رأس المال البشري - لاسيما الاستثمار في التعليم- والدخل الوطني والدخل الفردي. ظهرت أولى هذه النظريات أوائل سنوات الستينات بفضل الباحث شولتز لدراسة طبيعة العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي للدول المتقدمة حيث تبين أن 90% من النمو في الدول الصناعية يعود إلى تحسين قدرات الأفراد ومهاراتهم وإلى المعرفة والإدارة¹².

- **نظرية شولتز 1961 (Schultz):** كما ذكرنا سابقا، تستند هذه النظرية على العلاقة بين التعليم والدخل اعتمادا على الفرضيات التالية¹³:

- يمكن تفسير جزء من النمو الاقتصادي بالاستثمار في رأس المال البشري؛
 - يمكن تفسير الاختلاف في الإيرادات وفقا للاختلافات في الاستثمار في رأس المال البشري؛
 - يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.
- يركز شولتز على التعليم والمعرفة كأساس للاستثمار في رأس المال البشري والذي يتضمن العناصر التالية:
- التعليم النظامي بكل مستوياته؛
 - التدريب أثناء العمل؛
 - الخدمات الصحية؛
 - انتقال الأفراد لتسهيل فرص العمل.

يتطلب التعليم كعملية استثمارية تدفقا معتبرا من الموارد التي تشمل الإيرادات الضائعة للفرد التي كان سيتمكن تحصيلها لو لم يستكمل تعليمه إضافة إلى الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها.

رغم عديد الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية لإغفالها العوائد غير الاقتصادية للتعليم من جهة، وإغفال العوامل الأخرى غير التعليم التي تزيد من الدخل كالصحة. إلا أنه لا يمكن إغفال أن التعليم يعد استثمار طويل الأجل وليس مجرد استهلاك باعتبار عوائده الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الأفراد والمجتمع أعلى من الاستثمار في رأس المال المادي.

- **نظرية بيكر (Backer, 1964):** يعود الفضل إلى هذا الباحث في تطوير مفاهيم الاستثمار البشري أين استند على أبحاث شولتز (1961) ومينسر (1958) حيث ركز على مفهوم التدريب بشكل أساسي وربط علاقته بزيادة الإنتاجية عند دراسته لدرجة الارتباط بين تكلفة معدل دوران العمل وتأثيره على تكلفة التدريب.

أبرز نتائج هذه النظرية نلخصها فيما يلي¹⁴:

- الأجر المثالي للعامل يتناسب طرديا مع مستوى الكفاءات، ويزيد بمعدل متناقص مع العمر؛
- معدلات البطالة تتناسب عكسيا مع مستوى كفاءة العامل؛
- المؤسسات في الدول المتخلفة تتساهل أكثر مع عمالها من مؤسسات الدول المتقدمة؛
- الشباب يغيرون الوظائف أكثر من الكهول، وبالتالي فهم يتلقون نصيبا أكبر من التعليم والتدريب في مكان العمل من الكهول؛
- منحى توزيع الأجر يلتوي أكثر بالاتجاه الموجب مع العمال المحترفين والمؤهلين؛
- الأفراد الموهوبون يتعلمون ويكتسبون أنواع التدريب المختلفة عن غيرهم؛
- الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري أكثر تشويقا وأكثر استغراقا للوقت من الاستثمار الأمثل في رأس المال المادي، وبالمقابل تقدير نتائجه أكثر عرضة للخطأ.

ثانيا: مجالات تنمية رأس المال البشري في الجزائر

تواجه الجزائر تحديات تنموية متعددة لاسيما في ظل تسارع وتيرة تقدم الدول الصناعية والناشئة أين على الجزائر زيادة اهتمامها بالاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق النمو الاقتصادي.

1. **واقع رأس المال البشري في الجزائر**

حسب نتائج مؤشر رأس المال البشري لسنة 2018¹⁵، حققت الجزائر قيمة 0,52 في حين أن المتوسط العالمي قدر بـ 7.9. وبذلك احتلت المركز 93 من أصل 157 دولة كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم 1: ترتيب الجزائر حسب مؤشر رأس المال البشري (أكتوبر 2018)

البلد	الترتيب من أصل 157 دولة	قيمة مؤشر رأس المال البشري
البحرين	47	0,67
الإمارات	49	0,66
عمان	54	0,62
الجزائر	93	0,52
تونس	96	0,51
المغرب	98	0,50

المصدر: بناء على البيانات المتوفرة على موقع البنك الدولي (<http://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>)

هذه النتائج تؤكد أن الجزائر تعاني "فجوة في رأس المال البشري" في الظروف البيئية العالمية التي تتسم بالديناميكية وسرعة التغيير وحدته فرغم أن الدولة تنفق بنسب كبيرة على التعليم إلا أن الطلاب يتخرجون دون المهارات المطلوبة في سوق العمل ويصبح خريجو الجامعات على الأرجح عاطلين عن العمل بأعداد أكبر من ذوي المؤهلات الأقل¹⁶. حسب تقرير البنك الدولي عن التنمية في العالم لسنة 2019، إن المهارات في العالم تتسع حدودها بشكل أسرع من أي وقت مضى. ويجب على مختلف البلدان أن تستعد الآن لإعداد قوتها العاملة لمواجهة التحديات الضخمة وانتهاز الفرص الهائلة الناجمة عن التغير التكنولوجي الذي سيسمح بتسارع التنمية وسد الفجوة مع الدول الأخرى¹⁷.

من أجل توسيع قراءة واقع الاستثمار في رأس المال البشري سنركز على معطيات مؤشر المعرفة لاهتمامنا في هذا العمل بجانب التعليم وليس الصحة حيث سنركز على قطاعات التعليم بمختلف مراحله (التعليم قبل الجامعة، التعليم التقني والتدريب المهني، التعليم العالي)، البحث والتطوير والابتكار وتكنولوجيا المعلومات والاتصال. يبين الجدول الموالي ترتيب الجزائر حسب هذه القطاعات حيث تحتل الجزائر المرتبة 104 عالميا حسب معطيات سنة 2019:

الجدول رقم 2: ترتيب الجزائر حسب بعض قطاعات مؤشر المعرفة لسنة 2019

الترتيب عالميا	التعليم قبل الجامعة	تعليم تقني وتدريب مهني	تعليم عالي	البحث والتطوير والابتكار	تكنولوجيا المعلومات والاتصال
104	88	131	37	106	107

المصدر: بناء على البيانات المتوفرة على موقع المعرفة للجميع

(<http://www.knowledge4all.com/ScoreCard2018.aspx?id=1038&language=ar>)

- **التعليم قبل الجامعي:** يلعب هذا القطاع دورًا محوريًا في بناء رأس المال البشري باعتباره أول مداخل تجهيز الناشئة لتحقيق الإنتاج والإبداع المعرفي من خلال تزويدهم بالعلوم والمعارف، وإكسابهم القدرات والمهارات الإبداعية، وتزويدهم بالقيم، وتوسيع فرصهم في التعلم مدى الحياة من حيث أنه يزود القطاعات الأخرى بالأساس المعرفي الذي يمكن البناء عليه وتطويرة. تحتل الجزائر حسب هذا القطاع المرتبة 88 من أصل 136 دولة وهي نتيجة ضعيفة مما يشير إلى وجود فجوة بين المكتسبات الكمية والنوعية أي بين مستوى إنهاء المراحل التعليمية بنجاح ومستوى اكتساب المهارات المستهدفة مما يطرح إشكالية كفاءة النظم التعليمية وهو ما يستدعي إعادة النظر في أساليب التعليم وأساليب التقييم لعدم قدرة النظم التعليمية الحالية على الاستفادة من المدخلات وتحويلها إلى مخرجات بأكبر قدر ممكن من الفاعلية.

- قطاع التعليم التقني والتدريب المهني: يعتبر هذا القطاع المدخل الأساسي لقياس مدى ارتباط التعليم بسوق العمل ولتقدير إمكانيات مؤسسات الإعداد والتدريب للنهوض بالرأس المال البشري وتأهيله لتوفير فرص الإدماج المهني للشباب المتعلم. وتزداد أهميته مع التحول التدريجي والمستمر نحو اقتصاد المعرفة بمساهمته في توفير العمالة الماهرة وضمان شروط العمل اللائق وتوليد مزيد من فرص إنتاج المعرفة من خلال فتح الآفاق للانخراط في برامج تكوينية وتعليمية مدى الحياة. من الجدول، احتلت الجزائر المركز 131 وهي مرتبة متأخرة جدا مما يستدعي الاهتمام أكثر بمحتوى البرامج التكوينية من أجل تحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل.

- قطاع التعليم العالي: يكتسب هذا القطاع أهمية كبيرة باعتباره عنصراً فعالاً في تعليم الشباب وتطوير كفاءاتهم وتوسيع معارفهم ومهاراتهم مما يساهم في تحسين القدرة التنافسية لأي بلد في الأسواق العالمية وفي رفع مستوى الدخل الفردي وفي دفع نمو المجتمع ككل. كما أنه عنصر أساسي في دعم القدرات على إنتاج المعرفة واستخدامها في شتى المجالات، إذ يُعدّ من أهم العناصر المساهمة مباشرة في تطوير البحث العلمي والتطور التكنولوجي وتحسين العملية التعليمية في مختلف المراحل. في هذا القطاع سجلت الجزائر مرتبة متقدمة نوعاً ما باحتلالها المركز 37.

- قطاع البحث والتطوير والابتكار: يساهم البحث العلمي بشكل أساسي في زيادة المخزون المعرفي على مستوى الدول، كما أنّ الابتكار يركز أساساً على إنتاج سلع وخدمات وعمليات إنتاجية ونماذج تنظيمية وتسويقية جديدة أو مُحسّنة بصورة كبيرة. وعليه فإنّ منظومة البحث العلمي والابتكار هي بمثابة المحرك للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة ووثيقة الارتباط بسائر القطاعات من حيث أنه يمثل مدخلات أساسية لهذه القطاعات وهي المستفيدة من مخرجاته. ترتكز الأبحاث لقياس هذا القطاع على مؤشرات وقياسات متنوعة تُظهر حداثة المجتمع وقدراته المعرفية من خلال منظومة متكاملة للبحث والتطوير، وصناعات ذات قيمة مضافة عالية كثيفة المعرفة، ومنتجات إبداعية، ورأس مال بشري ذي مهارة، وبنية تحتية ملائمة استناداً إلى ثلاث محاور هي: البحث والتطوير، الابتكار في الإنتاج، والابتكار المجتمعي. بالنسبة للمحور الأول سجلت الجزائر المركز 68، في حين في محور الابتكار في الإنتاج، المركز 129 وأداء أضعف في محور الابتكار المجتمعي بالمرتبة 133 وهو ما يدعو إلى مراجعة وتحديث سياسات البحث العلمي والتكنولوجي وإعادة توجيهها لتطوير الأداء أي إعادة هيكلة منظومة البحث والتطوير والابتكار بشكل عام.

- قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: يعتبر هذا القطاع المحور الداعم لجميع القطاعات الأخرى من تعليم أساسي وتعليم فني وتقني وتعليم عالي وبحث وتطوير وابتكار واقتصاد. وهو بدوره يتأثر مباشرة بمخرجات العملية التعليمية بجميع مراحلها، وبقدرات الدولة في مجالات البحث والتطوير والابتكار، كذلك

بالمناخ الاقتصادي والتشريعي في الدولة المعنية. كما أضحت تقدم الإنتاج كثيف المعرفة مرتبطاً على نحو وثيق بتوفر التقنيات المتقدمة إلا أن الملاحظ أن الجزائر سجلت مركزاً متأخراً في هذا المجال بالمرتبة 107 عالمياً.

2. تحديات تنمية رأس المال البشري بالجزائر

- **تكوين المهارات لسوق العمل المستقبلي:** نتائج الجدول أعلاه تؤكد مرة أخرى أن الجزائر تعاني فجوة في رأس المال البشري ونحن في عصر اقتصاد المعرفة التي يتسم بالطلب المتزايد على المهارات المعرفية المتقدمة والمهارات الاجتماعية والسلوكية مثل المهارات المرتبطة بالقدرة على التأقلم وسرعة التغيير، مهارات التعامل مع الآخرين، الإبداع وحب الاستطلاع والفضول، الالتزام بالعمل، التفكير النقدي وحل المشكلات... الخ فوظائف المستقبل تحتاج إلى القيام بمهام غير روتينية تعتمد على التحليل والمعرفة عالية المستوى بالإضافة إلى استحداث وظائف جديدة غير موجودة حالياً مع احتمال زوال وظائف حالية في المستقبل أو أنها ستأخذ أشكالاً جديدة في حين أن أنظمة التعليم الحالية لم تستجب بعد لهذه التغيرات من أجل إكساب الأفراد المهارات المطلوبة في المستقبل¹⁸ وكون التعلم هو عملية تراكمية لمهارات تكسب في مرحلة مبكرة وتسهل تشكيل مهارات أخرى في المراحل اللاحقة، من الضروري الاهتمام بالتعليم في كل مراحل حياة الفرد؛

- **الاهتمام أكثر بالتعلم في الطفولة المبكرة:** إن الطريقة الأكثر فاعلية لاكتساب مهارات سوق العمل في المستقبل هي البدء في وقت مبكر حيث أن الاستثمارات المبكرة في التغذية، الصحة، الحماية الاجتماعية، التعليم، تنمية مهارات الأطفال اللغوية والحركية والتنظيم الذاتي والتحفيز النفسي، كلها تعدّ أساساً قوياً لاكتساب المهارات المعرفية والسلوكية والاجتماعية في المستقبل وجعلها أكثر مرونة مع تغيراته. كما أن هذه الفترة (أقل من 5 سنوات) ستؤثر بشكل مباشر على التحصيل والتعلم في مرحلة البلوغ. في هذا الإطار، تشير دراسات البنك الدولي أن كل دولار إضافي ينفق على الاستثمار في برامج الطفولة المبكرة الجيدة يحقق عائداً يتراوح بين 6-17 دولار¹⁹؛

- **تشجيع تعلم الكبار خارج مكان العمل:** وهذا بهدف تزويد العمال غير المنتسبين للمؤسسات التعليمية النظامية بمهارات جديدة وحديثة وذلك من خلال الخطوات التالية:

- تشخيص المعوقات والصعوبات التي يواجهها البالغون فيما يخص اكتساب المعرفة والمهارات؛
- تصميم برامج تعليمية تتناسب مع قدرات الاستيعاب لدى البالغين وطريقة تفكيرهم؛
- توفير نماذج مرنة لتوصيل خدمة التعليم بما يتوافق ونمط حياة البالغين.

- **ترقية التعليم العالي:** وهو موضوع بحثنا هذا أين تزايد أهمية التعليم العالي مع الطبيعة المتغيرة للعمل في المستقبل حيث يبلغ المتوسط العالمي للعوائد الخاصة من التعليم الجامعي نسبة 16% طبعاً تتفاوت هذه العوائد حسب طبيعة كل اقتصاد وحسب التخصصات الجامعية هذا الأمر سيعزز أجور خريجي الجامعات

ويحفزهم على التعلم مدى الحياة كون التعليم الجامعي يمكن أن يجمع بين المهارات العامة والتقنية بالإضافة إلى إكساب الأفراد مهارات سلوكية واجتماعية مثل تعزيز العمل الجامعي، الثقة بالنفس، التعبير عن الأفكار... الخ؛ من جانب آخر تعتبر الجامعة منصة للبحث والتطوير والابتكار. فعلى الدولة التركيز على تطوير وتحسين جودة التعليم العالي وربطها بالحاجات الحقيقية الحالية والمستقبلية لسوق العمل خاصة إذا ما أدركنا النسبة المعتبرة للشباب في المجتمع الجزائري وكذا نسبة بطالة حاملي الشهادات العليا.

ثالثا: التعليم العالي كمحرك للاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر

من خلال الطرح السابق يظهر أن بإمكان الجامعة أن تؤثر في تكوين رأس المال البشري فهي اللبنة الأساسية لكل المجتمعات بوصفها فاعل لمواكبة التحول والتغير المعرفي، السلوكي والقيمي، المادي والمجتمعي بصفة عامة²⁰. إذ يقع على عاتقها تطوير محيطها خاصة الاجتماعي والاقتصادي من خلال أدائها لوظائفها الرئيسية: *التعليم لنقل المعرفة* بهدف إعداد الكفاءات البشرية، *البحث العلمي* الذي سيساعد على إيجاد حلول علمية للمشاكل التي يواجهها المجتمع وأخيرا *خدمة وتنمية المجتمع* بالاستجابة لمتطلباته.

1. مفهوم التعليم

التعليم اصطلاحاً هو كل ما يؤثر على السلوك بفضل اكتساب معرفة ومهارات إدراكية ولغوية وحركية وعقلية تنمي الخبرات التي تزيد من كفاءة الفرد على التعامل مع العالم الخارجي والتي تظهر من خلال زيادة قدرته على تحقيق احتياجاته ومتطلباته²¹.

فالتعليم يعتبر شكل من أشكال تكوين رأس المال البشري من جهة، واستثمار في المعرفة من أجل تكوين رأس مال معرفي من جهة أخرى، فهو بذلك يساهم بدرجة كبيرة في توليد المعرفة واستخدام ما تفرزه من تقنيات متقدمة لاسيما في ظل الاقتصاد الحديث الموسوم باقتصاد المعرفة، وهو الأمر الذي يفرض الارتفاع بنوعية الموارد البشرية وبالذات الاختصاصيين والتقنيين والمؤهلين من النوعيات الأكثر ذكاء وخبرة، والأكثر قدرة على الإبداع والتجديد والتطوير.

نستطيع أن نفرق بين مصطلح التعليم والتدريب في كون الأخير مرتبط بشكل أكبر بمجالات أعمال المنظمة أي يتعلق بتعلم أداء أعمال وأنشطة معينة حيث يركز على الجوانب العملية بشكل أكبر في حين أن التعليم يركز على الجوانب النظرية بشكل أكبر.

من جانب آخر، نفرق بين مصطلح التعليم والتكوين في كون الأخير يتعلق بتلقين الأفراد مهارات فنية ومهنية تهدف إكسابهم كفاءات مهنية تنمي مواهبهم وخبراتهم ومهاراتهم في إطار وظيفة أو تخصص معين ولهذا نستعمل في الأغلب مصطلح التكوين المهني.

2. أهمية التعليم العالي في تكوين وتنمية رأس المال البشري

- تزايد اهتمام الدول بإنشاء الجامعات وربطها بتخصصات وقطاعات متعددة من أجل الاستجابة لحاجيات المجتمع اقتصاديا، اجتماعيا، ثقافيا... الخ نظرا لتزايد أهميتها كما يلي:
- الجامعات تقع في مركز جيد وملئم لتحقيق الربط مع ما هو محلي من خلال قربها من المجتمع المحيط بها إلى جانب الارتباط بما هو عالمي من خلال الانضمام إلى شبكات التعاون المشتركة وبالتالي فالجامعة لها أكبر قابلية لمواكبة التغيرات التي تعتمد على المعرفة؛
 - التعليم العالي له دور حيوي في المشاركة وإنتاج وتطبيق المعرفة كون أن الجامعة على الأقل نظريا لها الإمكانيات التي تسمح لها بتكوين رأس المال البشري وتطويره واستغلاله مما يسمح لها بالاستجابة لاحتياجات محيطها الاجتماعية والاقتصادية وبالتالي تصبح مورد من موارد النمو الاقتصادي؛
 - تحرص الجامعات على استقطاب الكفاءات المتميزة من الموارد البشرية وإعدادها وتنميتها بشكل مستمر إلى جانب الحفاظ عليها وتحفيزها وتوفير بيئة فعالة لاحتضان مدخلاتها من رأس المال البشري لتعظيم مخرجاتها من معرفة وبحوث وتكنولوجيا جديدة وابتكارات وإبداع²²؛
 - بعبارة أخرى، تعتبر الجامعة مخزن ضخّم للقدرات والمهارات كما أنها بيئة خصبة للإبداع والابتكار إذا ما توفرت بيئة ملائمة لذلك من طرق التدريس والبحث العلمي والإدارة الناجحة والبيئة الاجتماعية، القانونية والاقتصادية المواتية؛
 - أي أن التعليم العالي يدفع إلى مواكبة التغير التكنولوجي -الذي هو سمة الاقتصاديات المتطورة- من خلال إكساب المهارات الإدراكية والابتكار والإبداع: فمن جهة تعتبر التكنولوجيا كتخصص يمكن تدريسه كأي علوم أخرى ومن جانب آخر تعتبر التكنولوجيا أداة تؤثر على العديد من عناصر العملية التعليمية مثل المناهج الجديدة للتعليم والإدارة ونظم التقييم²³؛
 - بالتالي، يساهم التعليم العالي في التنمية بصورة مباشرة من خلال ما يقدمه من قوى بشرية متعلمة ومعارف علمية كثرمين لنتائج البحث العلمي؛
 - دعم الابتكار بتوليد معارف جديدة والوصول إلى مخازن المعرفة العالمية وتكييفها للاستعمال المحلي؛
 - تعتبر الجامعة منصة للبحوث النظرية والتطبيقية للطلبة الحاليين والمتخرجين وبالتالي فهي توفر فرصة للتعليم مدى الحياة وهو ما يعزز مفهوم التعلم المستمر للجميع من خلال تعزيز وتحديث القدرات الفردية والمؤهلات بصفة دورية وينجح ذلك عندما تستجيب الجامعة إلى متطلبات الأفراد المختلفة من طلاب عاملين، كبار السن، طلاب الفترة الليلية أو نهاية الأسبوع... الخ من حيث نسق التعليم وتنظيمها²⁴؛
 - من جهة أخرى، يساهم التعليم العالي في رفع الإنتاجية والقدرة التنافسية للمنظمات والاقتصاد ككل؛

- هذا الأمر سيؤدي إلى تحسين الدخل الأفراد ورفع فرص تشغيلهم؛
- يساهم التعليم في تعزيز دور المرأة في النشاط الاقتصادي والمجتمع ككل خاصة في الدول النامية؛
- من جانب آخر، يؤثر التعليم العالي على حركة تنقل الموارد البشرية بين الدول أي على قرارات الهجرة؛
- بشكل عام، يساهم التعليم العالي في رفع الوعي المجتمعي وتحسين الحس المدني والحضري؛

من خلال الطرح السابق يظهر أن التعليم الجامعي من أهم عوامل بناء رأس المال البشري لاسيما مع تزايد التوجه نحو اقتصاد المعرفة وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بوصفه دافع للنمو وباتت الجامعة أعظم تأثيرا من ذي قبل لكن ماهو واقع الحال في الجزائر.

3. تحديات الجامعة الجزائرية للمساهمة في تكوين رأس المال البشري

تضم الشبكة الجامعية الجزائرية (106) مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على (48) ولاية عبر التراب الوطني منها (50) جامعة، (13) مركزا جامعيًا، (41) مدرسة وملحقتين جامعتين أما عدد الطلبة فيضاهي المليون و700 ألف طالب، مع وجود أكثر من 30 ألف أستاذ جامعي للتأطير. رغم هذا العدد المتزايد إلا أن الجامعة الجزائرية مازالت تعاني عدة نقائص هي موضوع الكثير من الانتقاد خاصة فيما يلي²⁵:

- **عدم التنسيق مع سوق العمل:** ضعف العلاقات والترابط بين الجامعة ومحيطها من مختلف المؤسسات عمومية أو خاصة أدى إلى اتساع الفجوة بين عرض العمل والطلب عليه حيث أصبحت الجامعة تخرج إعداد هائلة من الشباب لا يستطيع سوق العمل استيعابه مما أدى إلى ارتفاع معدل بطالة الشباب حاملي الشهادات وانخفاض أجورهم بالأخص في تخصصات العلوم الإنسانية والتجارية والحقوق التي تعرف فائضا في عدد الخريجين مقارنة بالتخصصات الأخرى.

- **ضعف المناهج التعليمية:** يشير الباحثون دائما إلى وجود فجوة بين متطلبات المجتمع وكفاءة خريجي الجامعات لاعتماد الجامعة مقررات تعليمية تقليدية وبرامج قديمة لا تواكب دائما التطورات المعرفية التي تعرفها جميع التخصصات التعليمية كما انه يتم نقلها عادة عن مناهج أجنبية ليس بالضرورة أن توافق البيئة الجزائرية. ضف إلى ذلك استخدام أسلوب الإلقاء مع تغييب الجانب التطبيقي والتدريب العملي حيث "تسود طريقة المحاضرة أنشطة التعليم في الجامعة تليها طريقة المناقشة وتكليف الطلبة بكتابة التقارير والبحوث، أما استخدام الأساليب المحفزة للتفكير المبدع كطرق حل المشكلات والنقاش الاستقصائي والطرق المعززة للعمل التعاوني مثل عمل المجموعات والمشروعات فنادرة الاستخدام"²⁶.

- **التركيز على الانجازات الكمية:** وهذا على حساب الجودة والنوعية بسبب العدد الهائل والمتزايد للطلبة سنويا مما أدى إلى التساهل في معايير القبول خاصة في التخصصات العلمية وكذا معايير التقييم بسبب ضعف مستوى الطلبة والذي يعود أيضا لضعف المناهج التعليمية قبل المسار الجامعي.
 - **ضعف البحث العلمي:** لا يمكن إنكار مجهودات الدولة في الإنفاق على البحث العلمي حيث وصلت الميزانية المخصصة لذلك إلى حدود 20 مليار دينار مع ذلك، مازالت الجامعة الجزائرية تتذيل ترتيب الجامعات العالمية بسبب قلة البحوث العلمية، المنشورات والدراسات وكذا تسجيل براءات الاختراع.
 - **ضعف العلاقة بين الجامعة والقطاع الاقتصادي وصناع القرار:** ما جعل الجامعة الجزائرية معزولة عن المجتمع وأحواله وحاجياته.
 - **عدم إمكانية قياس تأثير الجامعة على الأداء الاقتصادي:** يعتمد الاقتصاد الجزائري في مجمله على الربح البترولي ويهمل أداء القطاعات الأخرى بما في ذلك الجامعة التي لم تصل بعد إلى مستوى فعال لتثمين نتائج بحوثها والعمل بها عكس الدول المتقدمة أين يساهم البحث العلمي بمعدل 25-45 % من النمو الاقتصادي.
4. **مجالات تفعيل دور التعليم العالي في الاستثمار في رأس المال البشري**

مختلف النقائص التي ذكرناها سابقا تضع قطاع التعليم العالي في الجزائر أمام عدة تحديات من أجل تنمية وتطوير رأس المال البشري وأهم المحاور أو المجالات التي يجب التركيز عليها نذكر²⁷:

- **ترقية جودة التعليم:** رغم مجهودات الدولة في مجال التعليم، فإن الشباب لا يتعلمون المهارات التي يحتاجون إليها للمنافسة في سوق العمل فمدى فعالية نظام التعليم لا ترتبط بحجم مخرجاته أو الهياكل والمنشآت المجهزة له بقدر ما تقاس بمدى قدرته على تزويد سوق العمل بموارد بشرية مؤهلة ومواكبة لمتطلباته. من جهة أخرى، منهجية التعليم مازالت تعتمد على الأسلوب التقليدي على حساب المقاربات التفاعلية والتعلم بالممارسة التي تطور من قدرات الطالب الإبداعية. بالإضافة إلى ذلك، يلاحظ انخفاض نسبة الالتحاق في مجالات العلوم والتكنولوجيا وارتفاعها في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية مع انخفاض نسبة المتحقين بالدراسات العليا لما بعد التدرج. هذا الأمر يدعو إلى إعادة توجيه التركيز نحو عملية التعلم واكتساب المهارات التي توائم متطلبات وظائف المستقبل ولا يتم ذلك إلا بتحسين جودة التعليم وهو الأمر الذي يفرض وجود معلمين ومديري مدارس أكفاء، ومناهج تربوية جديدة، وتحسين أساليب تقييم التعلم لأن الأولوية اليوم هي للمهارات التحليلية وليس تلقين المعلومات واستظهارها.
- **حتمية إعادة تفعيل دور الجامعة في مجال البحث العلمي:** يوجد اتفاق على أن البحث العلمي سواء أكان دراسات نظرية أو تطبيقية يحتل المكان البارز في تحقيق أعلى استفادة من المعرفة العلمية في أعمال الابتكار والتطوير والتنافسية، كما أنه يوجد اتفاق على أن الجامعات بما تضمه من مراكز بحث علمي إلى جانب المراكز

البحثية الوطنية تمثل مجتمعة البؤرة أو المركز المحوري لتحقيق التنمية والاستكشاف للمعرفة النظرية والتطبيقية في الدول باعتبارها مركزا للتدريب والتعلم وإنتاج المعرفة ونقلها وتوزيعها وبالتالي يجب رفع جودة التعليم الذي تقدمه من خلال زيادة منسوب وكفاءة التحصيل العلمي لا سيما في التخصصات التقنية والعلمية ثم تأسيس منظومة بحثية تعمل على تثمين البحوث العلمية وبراءات الاختراع وتحويلها إلى منتجات قابلة للتسويق.

- **التوجه نحو الاستخدام الاقتصادي لنتائج البحث والتطوير والابتكار:** حيث يركز هذا القطاع على عدد من المتغيرات كحجم براءات الاختراع المسجلة والتي تعني تثمين الأفكار الإبداعية إلى منتجات مستقبلا، نسبة عوائد حقوق الملكية الفكرية، طلبات تسجيل العلامات التجارية... الخ. وهذا استجابة إلى متطلبات المحيط الاقتصادي والاجتماعي اعتمادا على بيئة تمكينية حاضنة للإبداع والابتكار من خلال شبكات وفضاءات من المؤسسات التي يجب أن تكون هيئات التعليم العالي مركز ثقل هذه الفضاءات مثل الأقطاب التنافسية والحضائر التكنولوجية التي لم تعرف بعد رواجاً في الجزائر. بالإضافة إلى ترقية الإطار التشريعي والقانوني الخاص بالحصول، الإنتاج ونشر البحوث العلمية.

- **ضرورة زيادة الإنفاق الحكومي على البحث والتطوير:** وهذا حتى تصبح الجزائر منتجة للمعرفة وليس مستهلكة لها فقط وتصبح وظيفة البحث والتطوير أحد مصادر النمو الاقتصادي. فحسب إحصائيات سنة 2017 سجلت الجزائر نسبة ضعيفة قدرت بـ 0.53% من الناتج المحلي الخام بعيدة عن المتوسط العالمي المقدر بـ 2.30% مع تفوق كوريا الجنوبية بنسبة 4.55%²⁸.

- **العمل على إشراك القطاع الخاص في إنتاج واستخدام البحوث العلمية:** من المهم أن تعمل الجامعة الجزائرية على إشراك القطاع الخاص والعام وصناع القرار في عملية إنتاج واستخدام المعرفة وهذا من خلال تفعيل دورهم في دعم وتثمين البحوث التطبيقية التي تستجيب لمتطلبات المحيط الاقتصادي ويمكن أن يتم ذلك من خلال إبرام اتفاقيات شراكة تعاون وتمويل بين مختلف الفاعلين.

- **توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم:** وهذا لتعزيز نظم التعليم وجودتها ونشر المعرفة ويستدعي ذلك توفير بنية تحتية تكنولوجية، التكوين في مجال تكنولوجيا المعلومات واعتماد مقاربات بيداغوجية مناسبة حتى يكون التعليم العالي مصدر للإنتاج، التوطين واستخدام التكنولوجيا وليس فقط فضاء لنقلها واستيرادها.

الخاتمة

حاولنا من خلال هذا العمل إبراز أهمية التعليم العالي ودور الجامعة في الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر والذي يعتبر مفتاح التنمية للمجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستوى نموها في ظل الاقتصاد الحديث القائم على المعرفة كمرحلة جديدة من التطور الاقتصادي.

النتائج

في إطار المحاور التي عرضناها سابقا يمكن استخلاص مجموعة من النتائج المتعلقة بموضوع دور التعليم العالي في الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر:

- يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري أهم استثمار لتحقيق التنمية الاقتصادية ورفاهية المجتمع؛
- تظهر أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في إعداد الكفاءات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل المستقبلي الذي يركز على المهارات المعرفية المتقدمة، الإبداع والابتكار، القدرات التحليلية وحل المشكلات؛
- تظهر الدراسات المختلفة أن الجزائر مازالت تعاني من "فجوة في رأس المال البشري" مما يضعها أمام تحديات عديدة تتعلق أساسا بالتعليم؛
- يعتبر التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بشكل خاص محرك الاستثمار في رأس المال البشري كون الجامعة هي الأكثر قابلية لمواكبة مختلف تغيرات العالم المعاصر القائمة على المعرفة أساسا؛
- فالجامعة تعتبر أهم عوامل بناء رأس المال البشري فلها دور في استقطابه وتنميته وتطويره كما أنها منصة للإبداع والابتكار إذا توفرت بيئة تمكينية لذلك؛
- لكن الجامعة الجزائرية مازالت تعاني من اختلالات متعددة تتعلق بضعف التنسيق مع سوق العمل، ضعف المناهج التعليمية، التركيز على الانجاز الكمي على حساب النوعي، ضعف البحث العلمي وضعف علاقاتها مع الفاعلين الآخرين في محيطها مما يضعف دورها الجوهري في الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر.

التوصيات

- على ضوء ما سبق، يبدو انه على الجزائر مواجهة عدة تحديات تتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري مما يفتح لها المجال أمام تطوير وتحسين عدة محاور نلخصها في المقترحات التالية:
- ضرورة تحسين جودة التعليم العالي وتحقيق الموازنة مع سوق العمل ومتطلباته الحالية والمستقبلية بالتركيز على التعلم واكتساب المهارات وزيادة قدرات الأفراد التحليلية والإبداعية؛

- عصرنة قطاع البحث العلمي والتطوير والابتكار وجعله أكثر إسقاطا على الواقع العملي وأكثر استجابة لمتطلبات محيطه في المدى المتوسط والطويل ويتم ذلك من خلال زيادة نسبة الإنفاق الحكومي على هذا القطاع وكذا خلق الإطار القانوني والبيئة التمكينية التي تسهل وتشجع تامين نتائج البحوث وتحويلها إلى منتجات مسوقة؛
- تكييف النظم التعليمية والمناهج المعتمدة لمواكبة التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية مع إعطاء الأولوية للتخصصات العلمية والتقنية حيث مازال التعليم في الجزائر يركّز على التلقين وليس إكساب المهارات والقدرات الإدراكية والتحليلية والإبداعية؛
- ضرورة تدعيم البنى التحتية للتعليم العالي وعصرنة الممارسات الإدارية على مستوى الجامعات؛
- تعزيز تكوين إطارات التعليم العالي من أعضاء هيئة التدريس والإدارة كونهم رأس المال البشري للتعليم العالي وعلمهم يتوقف مدى نجاح تكوين وتنمية رأس المال البشري في المجتمع من خريجي التعليم العالي.
- تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال خلال كل مراحل العملية التعليمية؛
- تحسين شروط الالتحاق والقبول بالجامعات وكذا شروط ووسائل تقييم التحصيل العلمي؛
- تنوع شبكة الجامعات الموجودة من اجل تنوع وتحسين الخدمات المتاحة لكل أفراد المجتمع من خلال خلق المنافسة بين الجامعات كإنشاء جامعات افتراضية، جامعات مرخصة من الجامعات العالمية العريقة أو إقامة شراكات معها وكذا جامعات الشركات من اجل تفعيل التعاون والتبادل مع مختلف الأطراف والاستفادة من التجارب العالمية الناجحة وهذا من اجل تلبية رغبات كل فئات المجتمع ويضمن التعلم مدى الحياة.

الهوامش

- 1 عبد الرحمن خالد، أثر رأس المال الفكري على أداء المكاتب السياحية في الأردن، مذكرة شهادة ماجستير في الأعمال الالكترونية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، كلية إدارة الأعمال، قسم الأعمال الالكترونية، الأردن، 2013، ص 8.
- 2 تقرير حول التنمية الإنسانية العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003، ص 90.
- 3 فرعون أمحمد، محمد أليفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث إدارة الموارد البشرية بالمعرفة، الملتقي الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة المسيلة، الجزائر، 14-15 افريل 2009، ص 6.
- 4 سلسلة نحو مجتمع المعرفة، الموارد البشرية الفكرية: الثورة الحقيقية لمجتمعات المعرفة، مركز الدراسات الإستراتيجية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2012، ص 13.
- 5 نفس المرجع
- 6 تقرير حول التنمية في العالم، الطبيعة المتغيرة للعمل، مجموعة البنك الدولي، 2019، ص 64.

- 7 نفس المرجع.
- 8 فرعون أمحمد، محمد أليفي، مرجع سبق ذكره، ص 7.
- 9 نفس المرجع.
- 10 سميرة عبد الصمد، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات: دراسة ميدانية شركة الاسمنت عين التوتة باتنة، رسالة دكتوراه في تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خبضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة، 2016، ص ص: 8-11.
- 11 انظر الملحق رقم 1
- 12 نافز أيوب محمد، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، ورقة عمل، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، بدون سنة، ص 8.
- 13 فرعون أمحمد، محمد أليفي، مرجع سبق ذكره، ص ص: 15-16.
- 14 محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، تخصص: العلوم الاقتصادية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2010، ص ص: 30-32.
- 15 يقبس هذا المؤشر رأس المال البشري (يتعلق الأمر بالتعليم، الصحة، التغذية والحماية الاجتماعية) الذي يتوقع أن يحصل الطفل المولود اليوم ببلوغ سن 18 عاما، في ضوء مخاطر سوء ظروف الرعاية الصحية والتعليم السائدة في البلد الذي يعيش به. وتمثل الوحدات مستوى الإنتاجية نسبة إلى مقياس مرجعي للتمتع بقدر كامل من التعليم والصحة الجيدة، وذلك على مقياس من 0 إلى 10.
- 16 تقرير توقعات وتطلعات، إطار جديد للتعليم في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مجموعة البنك الدولي، 2018، ص 5.
- 17 تقرير حول التنمية في العالم، مرجع سبق ذكره.
- 18 حسب تقرير عن المعرفة والثورة الصناعية الرابعة، تحليل نتائج مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2017، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة عن البرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- 19 تقرير حول التنمية في العالم، الطبيعة المتغيرة للعمل، مرجع سبق ذكره، ص 75.
- 20 بووشمة الهادي، الجامعة الجزائرية وعلاقتها بالمحيط السوسيو اقتصادي، من المجلة الالكترونية للبحوث الثقافية: <http://www.inst.at/trans/22/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D9%87%D8%A7-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D9%8A%D8%B7-%D8%A7/>
- 21 لبنى بابا سعيد، دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005-2013، مذكرة ماستر، تخصص علوم اقتصادية، جامعة حمة لخضر، الوادي، 2015، ص 40.
- 22 سلسلة نحو مجتمع المعرفة، الموارد البشرية الفكرية: الثورة الحقيقية لمجتمعات المعرفة، مرجع سبق ذكره، ص 114.
- 23 عدنان وديع، اقتصاديات التعليم، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 68، الكويت، ديسمبر 2007، ص 6.
- 24 تقرير حول بناء مجتمعات المعرفة، التحديات الجديدة التي تواجه التعليم العالي، إصدارات البنك الدولي، 2002، ص 20.
- 25 مزبان أمينة، بوكساني رشيد، آفاق تفعيل دور الجامعة في دعم وترقية المقاولاتية في الجزائر، الملتقى الدولي الأول حول: التكوين الجامعي والمحيط الاقتصادي والاجتماعي: تحديات وآفاق، مخبر: الهندسة المعمارية، المدينة، المهن والتكوين، جامعة قسنطينة، يومي: 11 و12 نوفمبر 2018، ص ص 7-8.
- 26 على مكيد، فاطمة يحيوي، واقع التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية، العدد 1، 2014، ص 17.
- 27 مزبان أمينة، بن عنتر عبد الرحمن، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق اقتصاد المعرفة قائم على تطوير الإبداع في الوطن العربي، المؤتمر الدولي الرابع حول رأس المال البشري في عصر المعرفة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن، يومي 13 و14 أبريل 2019، ص 18.
- 28 موقع البنك الدولي: <https://data.albankaldawli.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS> اطلع عليه يوم 2019/12/21 على الساعة 17:30.

الملاحق

الملحق رقم 1: مكونات رأس المال البشري²⁸

الباحث	اهم المكونات أو العناصر
T.Stewart(1997)	-متوسط سنوات الخدمة. -مستوى التعليم، النسبة المئوية للحاصلين على درجات علمية متقدمة. -تكلفة التوظيف، القيمة المضافة/العامل، ساعات التدريب/العامل. -الإلمام بتكنولوجيا المعلومات. -رضا العملاء – دوران العامل. -نجاح برامج اقتراح العاملين، الابتكار -العلاقات الجديدة المتولدة بين العاملين
K.E.Svieby(1997)	-المعارف والخبرات الفردية والجماعية. -القدرات (خاصة قدرات حل المشاكل)
Goran Roos(2003)	-القدرات المعرفية، قدرات انشاء القيمة. -القدرات السلوكية والوظيفية.
B.Morr et al (2004)	-الخبرات، القدرات على حل المشاكل . -الإبداع والمهارات الريادية والإدارية.
Edvinso et Malone	-المهارات والخبرات. -معارف العاملين
VanDer Meer	-المهارات، التطوير، التدريب
H.Olivie (2007)	-الدراية الفنية (معرفة كيف) -التعليم، التأهيل المهني -المعرفة والقدرات في العمل. -التقييمات المهنية، تقييمات القياس النفسي -القدرة على الابتكار، القدرة على التغيير.
Hachler et al(2008)	-التعليم والتدريب -الاستعداد للمشاريع.

المصدر: سميرة عبد الصمد، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات: دراسة ميدانية شركة الاسمنت عين التوتة بباتنة، رسالة دكتوراه في تسيير الموارد البشرية، جامعة بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة، 2016، ص ص: 11-8.