

الإستثمار في المورد البشري وفق متطلبات سوق العمل في العراق

ا.م.د. حمديّة شاكر مسلم الايدامي / كلية الإدارة والإقتصاد / جامعة بغداد
الباحث / ناديّة لطفي جبر الجبوري / وزارة التخطيط

تاريخ التقديم: 2018/3/29

تاريخ القبول: 2018/5/21

المستخلص

يعد الإستثمار بالبشر واحداً من أفضل وأهم الإستثمارات كونه من الموارد القابلة على التجدد والتطور بمرور الزمن بالمقارنة مع الموارد المادية الناضبة، فالموارد البشرية تعد ذلك الجزء من السكان الذي يمكن توظيفه إقتصادياً للمساهمة في زيادة الطاقات الإنتاجية، بوصفه عمود المجتمع ويمتلك طاقات متفجرة تشكل الركيزة الأساسية في بناء المجتمع ونهضة الأمم .

العراق من الدول التي تتسم بارتفاع حجم السكان في سن العمل والإنتاج مقابل تراجع في حجم الفئات العمرية المعالة (الأطفال وكبار السن)، إن هذه الديناميكية في السكان أدت إلى ولوجه في عتبة التغير الديموغرافي الجديد، وهذه الزيادة السكانية في الفئة الشابة تطلبت من الحكومة إستغلالها وإستثمارها بالشكل الذي يساهم في رفع الضغوط عن الإقتصاد العراقي وأفضل إستثمار هو الإستثمار التعليمي، فالتعليم بمستوياته المختلفة يعد إحدى الركائز الأساسية للتنمية البشرية، وأداة هامة لتأهيل القوى البشرية لدخول سوق العمل بالشكل الذي يساهم في تحسين ظروفهم الحياتية والمعيشية، لاسيما التعليم الجامعي كونه يمثل قمة الهرم التعليمي، فبعد عام 2003 حصل العراق على عوائد نفطية متزايدة سنوياً بأعتبار أن الموازنة السنوية العراقية تمول من العوائد النفطية بشكل أساسي، فعند تحليلنا لمؤشرات الإنفاق الحكومي العام والإنفاق على التعليم في ظل تزايد هذه العوائد وضخامة الإنفاق الحكومي المتراكم عبر الخطط التنموية في مجال الموارد البشرية من أجل تكامل رأس المال البشري وتطوير قدرات الإنسان العراقي خلال دورة حياته التعليمية بوصفه مساراً موجهاً للتنمية، إلا أن الأثر الفعلي لها على مؤشرات التعليم لم يكن بالمستوى الموضوعي الذي يوازي هذه الزيادة في العوائد المالية، فهي زيادات بعيدة عن الواقع في النظام التعليمي الذي تشوبه العديد من الإختلالات البنيوية والمنهجية في أغلب مسيرته.

المصطلحات الرئيسية للبحث/ الموارد البشرية، رأس المال البشري، الإستثمار في رأس المال البشري،

الهبة الديموغرافية، البطالة، الإنفاق على التعليم، سوق العمل



مجلة العلوم

الاقتصادية والإدارية

العدد 107 المجلد 24

الصفحات 444.464

*البحث مستل من رسالة ماجستير



المقدمة (Introduction)

تعد الموارد البشرية كنوزاً حقيقية في الإقتصاديات الحديثة نظراً لما تسهم به في تحقيق الأهداف الإستراتيجية، فضلاً عن دورها في تامين بقية الموارد، إذ يتحدد مستوى نشاط مختلف الوظائف داخل المنظمات بمدى كفاءة وفعالية المورد البشري، ونظراً لأن البشر هم الثروة الحقيقية لأي أمة فإن قدراتها تكمن فيما تمتلكه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة وقادرة على التكيف والتعامل مع أي جديد بكفاءة وفاعلية، فالتعليم على أي مستوى كان يعد من الأشكال الرئيسية للإستثمار في رأس المال البشري ويؤدي دوراً هاماً في تحسين الأفاق المواتية للنمو الإقتصادي وتخفيض أعداد العاطلين، والعراق يتمتع بميزات تنموية عديدة تؤهله أن يكون في عداد الدول المتسارعة في طريق النمو والتقدم، فضلاً عن وفرة موارده الطبيعية وقدراته الكامنة والظاهرة، إذ إنه يتمتع بموارد بشرية ذات ميزات نسبية معروفة وهبة ديموغرافية واعدة لغلبة فئة الشباب المتعلم لرفد سوق العمل بما يحتاجه من مهارات ومعارف تؤهلها للموائمة مع التطورات التكنولوجية الحديثة فيما إذا تم تهيتها وإعدادها على الوجه الصحيح، إذ أن سوق العمل أساساً يعتمد على رأس المال البشري، كونه المؤثر الحقيقي في إنجاح سوق العمل لزيادة قيمة الناتج النهائي عن طريق الإستثمار فيه، فالعملية التربوية والعلمية وكما ترصدها المؤشرات الإحصائية ظلت ولا تزال تعاني عموماً من تحديات وإشكاليات تتطلب تدخلاً وجهداً مؤسسياً ومجتمعياً لمواجهة التحدي التي تواجه الإقتصاد العراقي اليوم هي الخطوة الأولى أو نقطة الإنطلاق، فهناك تخلف في القطاعات الرئيسية كالقطاع الزراعي والصناعي، تدمير في البنى التحتية، إختلال في الإنتاج، معدلات عالية من البطالة وتفاوت كبير في توزيع الدخل، ولذا يجب تحديد ما هو المهم وما هو الأهم .

أولاً: مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في إن العراق من الدول التي يتمتع بموارد بشرية ذات ميزات نسبية وهبة ديموغرافية واعدة لغلبة فئة الشباب المتعلم لرفد سوق العمل بما يحتاجه من مهارات ومعارف تؤهلها للموائمة مع التطورات التكنولوجية الحديثة يقابله بطئ في نمو السوق العراقي وإنخفاض في مستوى الإنتاجية وزيادة معدلات البطالة بكافة أنواعها، هذا يشكل إختلال في التوازن بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في العراق. ويمكننا طرح المشكلة الأساسية في التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1) هل يساهم الإنفاق الحكومي على التعليم في تحسين نوعية مخرجات العملية التعليمية؟
- 2) هل يرتبط ارتفاع معدل نمو العمالة في سوق العمل في العراق بارتفاع مستوى الحالة التعليمية للطالب؟
- 3) هل إن ارتفاع معدل نمو العمالة في سوق العمل العراقية ساهم في تخفيض معدلات البطالة؟

ثانياً: أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في التأكيد على أهمية الإستثمار في الموارد البشرية من خلال التعليم في العراق، في ظل إختلال التوازن بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، إذ يلقي البحث الضوء على طبيعة وواقع التعليم الجامعي في العراق، وكيفية تنمية وإستثمار الفئة الشابة المتعلمة بما يخدم متطلبات سوق العمل لتحقيق التنمية الشاملة.

ثالثاً: فرضية البحث

ينطلق البحث من فرضية مفادها إن الإنفاق على التعليم لم يمارس دوراً إيجابياً في الحد من البطالة، وإن الإستثمار في المورد البشري والإنفاق عليه لم يمارس دوراً إيجابياً لمتطلبات مدخلات ومخرجات التعليم، مما أثر سلباً على سوق العمل وزيادة البطالة.

ويقترض البحث إن إثارة التساؤلات الفرعية تقودنا إلى وضع إجابات فرضية نعمل لاحقاً على إختبارها والتعرف على مدى صحتها أو خطأها:

- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الإنفاق الحكومي العام والإنفاق على التعليم في العراق.
- هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين الإنفاق الحكومي على التعليم وبين معدل نمو العمالة في سوق العمل (جودة المخرج التعليمي) .



الإستثمار في المورد البشري وفق متطلبات سوق العمل في العراق

■ هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين حصة الطالب من الانفاق على التعليم وبين معدل نمو العمالة في سوق العمل (جودة المخرج التعليمي) .

رابعاً: هدف البحث

- يهدف البحث إلى التحقق من مدى صحة الفرضية التي تم طرحها من عدمها وذلك من خلال محاولة تحقيق:-
- (1) التعرف على مفهوم الموارد البشرية والاستثمار التعليمي في رأس المال البشري وسوق العمل.
 - (2) تحديد مؤشرات التعليم وتحليلها في العراق .
 - (3) معرفة مدى ملائمة مخرجات التعليم لإحتياجات سوق العمل في العراق، بما يسمح بتطوير جودة التعليم.

خامساً: منهجية البحث

بغية التأكد من مدى مصداقية الفرضية المطروحة في البحث فقد تم الاعتماد على اسلوب التحليل النظري والعملية لسنوات الدراسة (2002-2016) مدعماً ومستنداً على مجموعة من المؤشرات والبيانات الرقمية والجداول المستخرجة من المصادر والأشكال والرسوم البيانية، فضلاً عن استخدام اسلوب التحليل الكمي القائم على القياس الإقتصادي بإستخدام برنامج (Eviews9) لإختبار فرضيات البحث ولقياس مدى إستقرارية المعلمات، وتم إختبار قوة هذه النماذج من خلال الإختبارات الإحصائية كأختبار (T-Test) وإختبار (F) ومعامل التحديد (R^2) للوصول إلى نتائج تطابق ما تم التطرق له نظرياً وصولاً إلى الإستنتاجات والتوصيات التقييمية .

سادساً: الحدود الزمانية والمكانية

تتلخص حدود البحث الزمانية في المدة الزمنية (2002 – 2016)، أما الحدود المكانية فقد ركزت على العراق والإستشهاد ببعض التجارب الدولية كـ(ماليزيا وسنغافورة واليابان) .

سابعاً: هيكلية البحث

تم الإعتماد على المنهج الوصفي لعرض الإطار النظري والمفاهيمي للبحث، للتعرف على مفهوم المورد البشري وإستثماره، والإستثمار في رأس المال البشري الذي يرتبط بالموارد البشرية إرتباطاً يشبه التوأم لأنه أهم نتائج إدارة الموارد البشرية المتاحة بالمنظمة أو المؤسسة ومحسوبة ومقدرة بقيمة ما تم إنفاقه عليها من تعليم وتدريب وتطوير ورعاية، وسوق العمل وآلية عمله. وايضاً تم التعرف على تجارب بعض الدول في إستثمارها للمورد البشري والذي جعلها من الدول المتطورة، وتطرقنا الى حجم السكان والقوى العاملة بوصفهم هم القوى الأساس التي تساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق الرفاهية، كما تم الإعتماد على المنهج التحليلي في تحليل البيانات والمؤشرات الكمية للتعليم الجامعي في العراق والإنفاق عليه للمدة (2002-2016)، وقد تم إختبار فرضيات البحث من خلال بعض الأدوات والأساليب الإحصائية والقياسية في برنامج (Eviews 9) .

الدراسات السابقة

حققت بلدان عديدة تقدماً شاملاً في التنمية الإقتصادية والبشرية والإجتماعية عن طريق الإستثمار التعليمي وإستغلال العقول البشرية لتحقيق أهدافها الإستراتيجية، وهذا يبعث على الأمل لدخول الساحة العالمية، لذلك قامت العديد من الدراسات بتوضيح العلاقات ما بين الإستثمار في الموارد البشرية وسوق العمل بشكل واضح من أجل الوصول إلى تحقيق التقدم للبلد، ومن بين هذه الدراسات ما يأتي :-

أولاً:- الدراسات المحلية

1- دراسة (حيدر عبد الامير جاسم، 2015)

رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد/ الجامعة المستنصرية لعام، بعنوان (العمالة الوافدة في سوق العمل لبلدان مختارة مع اشارة خاصة للعراق – المنافع والكلف).



أكدت هذه الدراسة على إن تطور القوى العاملة في العراق من الناحية الكمية يمتاز بمعدل سنوي اكبر من معدل نمو السكان، وهذا يدل على التركيبة العمرية الشابة لسكان العراق من جانب وزيادة عدد الداخلين لسوق العمل سنويا من جانب اخر، وهذا يؤدي إلى اتخاذ عرض العمل اتجاهها تصاعديا في العراق، فضلا عن ان حجم الاستخدام في القطاع العام اكبر من حجم الاستخدام في القطاع الخاص. وكذلك اكدت على ان سوق العمل العراقي يمتلك الكثير من عوامل الجذب الاقتصادية للعمالة الوافدة من حيث الاجر النقدي بالرغم من الظروف الاستثنائية من الناحية الامنية التي يمر بها البلد، وان القوى العاملة في القطاع الخاص تتسم بانها قوى غير ماهرة فبذلك فان العمالة الوافدة تشكل خطراً من خلال زيادة معدل البطالة بسبب التنافس في انخفاض الاجور، وان السياسات الاقتصادية اغفلت وبشكل واضح ظاهرة العمالة الوافدة ولم تنظر لها قط، واوصت الدراسة بتعديل القوانين والقرارات المتعلقة بالعمالة الوافدة وضرورة أخذ وزارة التعليم العالي تخصصات العمالة الوافدة بعين الاعتبار من أجل اعداد وتعليم وتدريب وتطوير تخصصات معينة، وضرورة اتخاذ مسوحات للعمالة الوافدة في العراق وتبويب كافة التفاصيل المتعلقة بالأجر والحزمة الأجرية لهذه العمالة.

2- دراسة (نادية مهدي عبد القادر الربيعي، 2010)

اطروحة دكتوراه فلسفة في العلوم الاقتصادية، كلية الادارة والاقتصاد/جامعة بغداد لعام، بعنوان اقتصاد المعرفة والتنمية البشرية في الدول العربية للمدة (1990-2008) دراسة مقارنة لعدد من الدول العربية والأجنبية . أهتمت الدراسة بكيفية تحقيق الإنتقال بالإقتصاديات والمجتمعات من الأشكال التقليدية إلى مجتمعات تشكل فيها المعرفة أساساً للإبتكار والتقدم والإنجاز الإقتصادي، فضلاً عن تركيزها على حقائق جوهرية تسعى من خلالها التعرف على مفهوم إقتصاد المعرفة ومدى تحقيق التنمية البشرية والمساهمة في تطوير العصر البشري من خلال التعليم المتطور.

وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج من أبرزها، التوجه نحو إعداد الموارد البشرية وتميئتها والتعامل معها بما يتلاءم ومستجدات البيئة الجديدة بيئة إقتصاد المعرفة، يكمن الدور الرئيس في تحقيق التنمية البشرية من خلال ما تمارسه المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص بتوفير البيئة من قبل المؤسسات الحكومية وفتح المجال أمام أفراد المجتمع للعمل من خلال زيادة فرص العمل على شرط توافر التأهيل العلمي لا سيما بالنسبة للعاملين المدربين في شركات ومؤسسات القطاع الخاص من أجل زيادة إنتاجية العمل وتحسين نوعية المنتج. ولقد أوصت الدراسة بضرورة تأسيس مراكز بحثية وثقافية لأفراد المجتمع تساهم على تهيئتها المؤسسات الحكومية والإهتمام بالعلم والعلماء وتشجيعهم على المزيد من القيام بالبحوث والتجارب العلمية والعناية بالتطوير والبحث العلمي والأفادة من البحوث التي يقدموها خاصة إذا كانت تزيد من رفاهية الإقتصاد.

ثانياً:- الدراسات العربية

1- دراسة (هشام بوكفوس، 2007)

رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية/جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة لعام، بعنوان (أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية) "دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريك فرجيوه".

أوضحت الدراسة إن تنمية الموارد البشرية بكل فئاتها ضمن المستويات التنظيمية ضرورة لكل تنظيم، وهذا من خلال تدريب عمالها أو تعليم مديريها، وإن أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية وفق ما يقتضيه إقتصاد السوق، هذا الأخير يملئ على المؤسسات شروطاً يجعلها تثبت نجاحتها أو فشلها من خلال تحكمها في ثلاثية عناصر الإنتاج: (العمل) ويتمثل في طالبي العمل، (الموارد البشرية) وتعتبر كقوة منتجة، عناصر الإنتاج المادية من مواد طبيعية واقتصادية، و (رأس المال) كتيار مالي لتمويل عملية الإنتاج، وقد إتجهت هذه الدراسة لدراسة أهم الأساليب التنموية، والتي من خلالها تستطيع المؤسسة الإفادة من قوة العمل المستغلة سواء من جانب المديرين أو العاملين بتعليمهم لزيادة معارفهم ورفع قدراتهم أو بتدريبهم وزيادة مهاراتهم وتغيير إتجاهاتهم ومواكبة التقدم التكنولوجي مع مراعاة قدراتهم الفردية ومؤهلاتهم وطموحاتهم، وذلك كطريقة لإبراز حدود ومواصفات أساليب التنمية المعتمدة، والكشف عن أهم المعوقات التي تواجهها المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية في ميدان تنمية الموارد البشرية خاصة وهي على أبواب إقتصاد السوق.



2- دراسة (مصطفى احمد سليمان، 2011)

رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية/جامعة الازهر- غزة لعام، بعنوان (دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية في فلسطين).

جاءت هذه الدراسة لتؤكد على دور التعليم في عملية تنمية الموارد البشرية ومن ثم التنمية الاقتصادية للبلد من خلال التخفيف من حدة مشكلة البطالة ومشكلة الفقر، باعتبار ان الاستثمار في البشر من خلال التعليم ضرورة ملحة للشعب الفلسطيني كبديل لرفع قدراته المادية وزيادة انتاجية الموارد الاخرى المحدودة او شبه معدومة، فضلاً عن تأكيدها على دراسة ومعرفة مصادر تمويل التعليم العالي، وأوصت الدراسة بان تقوم مؤسسات التعليم العالي بالتنسيق محلياً فيما بينها وعالمياً بين الجامعات لدعم الابحاث العلمية وعمل الابحاث بالمشاركة لتطوير التعليم العالي والوصول إلى مصادر جديدة لتمويل التعليم العالي، واستخدام الكوادر التعليمية والادارية الخدماتية بكفاءة اكثر مما هي عليه الوضع القائم للحصول على جودة تعليمية اكثر وتكاليف معيارية اقل.

ثالثاً:- الدراسات الاجنبية

1- Alaa AL deen J. Mohammed

The concept of human development, population and employment
(Theoretical Issues)

(مفهوم التنمية البشرية والسكان والعمالة "المسائل النظرية")

أوضح هذا البحث استعراض موجز عن الخلفية النظرية لمفاهيم التنمية البشرية والتي تتناول آثار سياسات السكان والعمالة المتصلة بالتنمية الاقتصادية، وكذلك بينت ان معدل البطالة المرتفع هو من اكبر الاختلالات في الاقتصاد الكلي للبلد والذي تعتبر دور سياسات التشغيل واصلاحات هيكل سوق العمل من الادوار الحاسمة في تقليلها والحد منها ، وضرورة ان تدعم هذه السياسات عملية الاصلاح الاقتصادي الاوسع نطاقاً وتعظيم اثر النمو الاقتصادي المتوقع على العمالة، واكدت على الاستثمار في الاعداد المتزايدة من السكان بالتعليم وتنميته والتدريب والتطوير. فضلاً عن ان الدراسة بينت العلاقة بين تنمية اعداد السكان المتزايدة والعمل من خلال :-

- 1- ان زيادة عدد السكان تؤدي إلى زيادة في اليد العاملة.
- 2- اذا كان معدل النمو السكاني اكبر واسرع من معدل نمو الدخل الحقيقي فان متوسط مستوى المعيشة سوف ينخفض .

المبحث الأول / التاصيل النظري والمفاهيمي للمورد البشري وتنميته، الإستثمار

في رأس المال البشري

المطلب الأول :- الإطار المفاهيمي للموارد البشرية والاستثمار في رأس المال البشري، سوق العمل تقول حكمة صينية ((إذا أردت الإستثمار لعام واحد فازرع الحنطة، وإن أردت الإستثمار لعشر سنوات فازرع شجرة، ولكن إن أردت الإستثمار مدى الحياة فازرع أو علم في الناس))

أولاً:- مفهوم الموارد البشرية

إتفق بعض الإقتصاديين على إن المورد البشري هو "مصدر النفع والإنتاج، فهو كل إنسان يشكل مصدراً أو مكاناً أو طريقاً للنفع أو من الممكن له أن يكون ذو مقدرة على الإنتاج والمنفعة"، ومن هذا المفهوم فإن للموارد البشرية إحتمايين: أحدهما فاعل فيعد مصدراً للنفع، والآخر كامن في طريقه للنفع والإنتاج (عبده، 1984: 45) .

كما إن الإقتصادي فرديك هاريسون يرى أن الموارد البشرية "المكون الأساسي لثروة الأمم، والمحرك الرئيسي الفعال والنشط الذي يقوم بالتراكم في رأس المال واكتشاف الموارد الطبيعية، وبناء المؤسسات الاقتصادية والسياسية والإجتماعية، ولذا فالدولة الغير قادرة على تنمية معرفة ومهارات أفرادها فإنها لا تستطيع أن تنمي أي شيء آخر" (تودارو، 2009 : 365).



أما الإقتصادي ريتشارد فعرف تنمية الموارد البشرية بأنها "العملية التي تهدف إلى تنظيم وإدارة وتطوير الموارد البشرية من خلال التعليم، التدريب، التأهيل والتطوير وغيرها وذلك من أجل تحسين أداءها" (Richard Swanson & Elwood, 2001:4) .
ومن منظور آخر يمكن القول إن تنمية الموارد البشرية هي "القابلية والقدرة التي تقوم على دمج التعلم في سلوك الأفراد" (ماثيوز وآخرون، 2008 : 37) .

ثانياً :- مفهوم رأس المال البشري

لقد عرف رأس المال البشري بأنه "مجموعة القدرات والمهارات والخبرات البشرية (ذكوراً وإناثاً) المتباينة في مستوى أدائها والتي تعمل في المنظمة حالياً أو التي ستتهيئ من أجل العمل مستقبلاً أو المعطلة منها بسبب حوادث وإصابات العمل والإجازات أو الغياب الإرادي، والتي ينطبق عليها الحد الأدنى من وصف ومواصفات الوظيفة على أقل تقدير، وتقع عليها مسؤولية تحقيق الأهداف العامة للمنظمة" (المفرجي وصالح، 2003 : 9).

لقد بدأ الإستثمار في رأس المال البشري يكتسب أهميته من قبل المفكرين الإقتصاديين منذ بداية عقد الستينات من القرن الماضي، إذ عرفه الإقتصادي ثيودور في خطابه عند تسلم رئاسة جمعية الإقتصاديين الأمريكية على أنه "مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن إستخدامها وإستثمارها لاستغلال مجمل الموارد الإقتصادية" (T. Schultz, 1971:31-33) .

ويعد الإستثمار في البشر من أهم الإستثمارات وأنجحها على الصعيد العالمي، لأنه يتميز بالتجدد بمرور الزمن بالمقارنة مع رأس المال المادي والموارد الطبيعية كالنفط والفحم الحجري والغاز... وغيرها من الموارد الطبيعية المتناقصة باستمرار والتي تتعرض للنضوب يوماً ما، على عكس الموارد البشرية المتزايدة والتي تعد الأساس لأي تنمية إقتصادية واجتماعية والعمود الفقري في اية عملية تنموية، بأعتبار ان المورد البشري هو المسيطر والمتحكم في العملية الإنتاجية يسيرها كيف ومتى يشاء (ابراهيم، 2012 : 18).

ثالثاً:- الإطار المفاهيمي للسكان والقوى العاملة

إن حجم السكان يشكل السقف العلوي الذي يحدد أعداد القوى العاملة وحجم قوة العمل، إذ إن حجم السكان الكلي يتحدد بتأثير الولادات والوفيات والهجرة، وبصورة عامة يمكن تقسيم السكان في اي بلد إلى فرعين رئيسيين هما:

1-حجم السكان غير الفعال:- وهم السكان الذين تقع أعمارهم خارج سن العمل، أي إن أعمارهم أما تكون دون الحد الأدنى لسن العمل أو فوق الحد الأقصى لسن العمل، وهذا يعني إن حجم القوى العاملة من الناحية النظرية والعملية لابد أن تقع أعمارهم ضمن حدود معينة .

2-حجم السكان الفعال:- وهم السكان الذين يقعون داخل حدود سن العمل (أي إن أعمارهم لا تقع دون الحد الأدنى لسن العمل، وليست فوق الحد الأقصى لسن العمل) ويستثنى من هذا العدد المتبقي ذوو العاهات والأمراض التي تعيق عن مزاولة العمل المنتج سواء بصورة مؤقتة أو دائمية. (العكيلي، طاقة، 1988 : 36-38).

وتمثل القوى العاملة بشكل عام "جميع الأفراد الذين يشتركون بمجهودهم الفعلي (العضلي أو العقلي) من كلا الجنسين في الإنتاج"، فكل شخص يشترك في خلق منفعة يعد عاملاً ويدخل في عداد القوى العاملة ويخرج من عدادها الأشخاص الذين لا يقومون بأعمال لا تعد إنتاجاً (العلي، 1980 : 36) .



المطلب الثاني:- سوق العمل ... المفهوم والآليات

يعرف سوق العمل على إنه " تلك الأماكن التي تعرض وتطلب فيها قوة العمل لقاء أجر، وإذا كان سوق العمل محصوراً في مكان أو منطقة جغرافية معينة في السابق فقد أصبح اليوم يتميز بطابع المكان الإقتصادي من جهة والعالمي من جهة أخرى" (مولود، 2011 : 57).

كما يعرف بأنه "السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة" ومن خلاله يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة بحسب المهن والإختصاصات المختلفة (طاقة، عجلان، 2008 : 31)، أما آلية عمل جوانب سوق العمل، فإن له جانبين يحددان الأجر (سعر السلعة أو خدمة العمل) وهما عرض العمل والطلب عليه:

أولاً:- عرض العمل

يعد عرض العمل هو أحد جانبي سوق العمل، إذ يعرض العامل خدماته (سلعة قوة العمل) في السوق مقابل أجر يعده كاف للتخلي عن وقت الفراغ، أي إن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء كبير أو صغير من وقته للعمل السوقي المأجور (الراوي، عبد جاسم، 1988 : 23).

ثانياً:- الطلب على العمل

يعرف الطلب على العمل "كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب العمل مقابل أجر معين" ويعبر عنه بالطلب على العاملين الذين تتوفر لديهم الأهلية لتقديم الجهد المطلوب من قبل الوحدات الإنتاجية التي تتحدد مكوناتها وفقاً لنوع النشاط الذي يعمل فيه والأسلوب التقني والفني المتبع والتي تتأثر بدورها بالإجراءات التنظيمية والمستويات الإنتاجية السائدة في البلد (Borjas,1996:106-107). والواقع إن جانب الطلب في سوق العمل يحتل أهمية أكبر من جانب العرض، فمستوى التوظيف في أي إقتصاد يتحدد أساساً بمستوى الإحتياجات الفعلية من الأيدي العاملة في الحاضر والمستقبل وعلى ضوء الأوضاع الإقتصادية الراهنة والتطورات المتوقعة، فضلاً عن إن الطلب على العمل يسمى في النظرية الإقتصادية (الطلب المشتق) والمقصود إن الطلب على هذه السلعة أو الخدمة لا يعني بالسلعة أو الخدمة في ذاتها، وإنما هي مطلوبة بسبب الطلب على السلع التي تنتجها أو الخدمات التي تقدمها السلعة المذكورة (العمل) (طاقة، عجلان، 2008 : 49). أما توازن السوق فالمقصود بالتوازن بأنه حالة المساواة بين الكمية المطلوبة والكمية المعروضة في وقت ما وعند مستوى أجر التعادل، فمثل أي سوق آخر فإن العرض والطلب في سوق العمل يجريان ويحددان في سوق حرة كاملة في وقت واحد، وهو مقدار الساعات التي يرغب العمال بعرضها وبيعها في السوق والتي تساوي مقدار الساعات التي يرغب بشرائها أو توظيفها أصحاب العمل (عرب، 2006 : 79-80). ويعد التوازن الإقتصادي من الشروط الأساسية للاستقرار الإقتصادي للبلد، لأنه يخلق بيئة مستقرة وآمنة ومحفزة للإستثمار من خلال الإستخدام الأمثل للموارد الإقتصادية المتاحة (عيسى، 2013 : 14).

المطلب الثالث:- وسائل الإستثمار في رأس المال البشري

هناك إتفاق تام بين كل المفكرين والمدارس الإقتصادية منذ أرسطو مروراً بوليم بيتي وآدم سميث وريكاردو وإنتهاءً بكارل ماركس على إن الإنسان مورداً بشرياً لا يمكن للحضارة أن تقوم بدونه، لذلك هنالك وسائل من خلالها يتم الإستثمار في رأس المال البشري وهي بشكل تسلسلي من حيث الأهمية (التعليم، التدريب، التطوير) (منصور، 1976 : 195).

يعد التعليم بكافة مستوياته المختلفة إحدى الركائز الأساسية للتنمية البشرية والإقتصادية، وأداة هامة لتأهيل القوى البشرية لدخول سوق العمل بالشكل الذي يساهم في تحسين ظروفهم الحياتية والمعيشية، وبشكل خاص التعليم الجامعي كونه يمثل قمة الهرم التعليمي، إذ أن الإستثمار في رأس المال البشري يمكن أن يتحقق من خلال عدة وسائل مختلفة ومتنوعة ومتداخلة في تأثير كل منهما على الآخر وإرتباطه به، ومن أهم الوسائل هي التعليم ثم التدريب فالتطوير (فليح، 2007 : 8).

إن تدريب العاملين يعد إستثماراً للإنسان فهو "عملية تطوير صفات أو خصائص لدى الموارد البشرية، والتي في النهاية سوف تمكن من جعل الموارد البشرية أكثر إنتاجية"، فغرض التدريب هو زيادة إنتاجية الأفراد في وظائفهم عن طريق التأثير على سلوكهم (رضا، 2010 : 128).



الإستثمار في المورد البشري وفق متطلبات سوق العمل في العراق

والتطوير " هو تنمية قدرات الأفراد بمقدار يساعدهم على فهم المشاكل التي تواجههم ومعرفة مدى تأثيرها على الأمور التي يعالجوها أو التي ترتبط بمشاكل أخرى في المؤسسة أو المنظمة" (منصور، 1976: 200). أما الإنفاق على التعليم فهو "تعينة الموارد النقدية وغير النقدية اللازمة للتخطيط والإشراف على إدارتها من أجل القيام بمشروع معين والمحافظة على إدامته وإستمراريته وتطويره لتحقيق أهدافه الحالية والمستقبلية بشكل أكثر فاعلية وأكثر كفاءة" (الحولي، 2010: 1). وهو عبارة عن "النفقات التي تصرف على العملية التعليمية بكل جوانبها المختلفة، وتشمل جميع مصاريف الإنفاق المادية وكذلك كل ما يتعلق بالنواحي البشرية وما تبذله من جهد تعليمي" (عايب، 2010: 100-101).

المبحث الثاني :- التوصيف البياني والتحليلي لواقع الإستثمار في رأس المال

البشري وسوق العمل في العراق بعد عام 2003

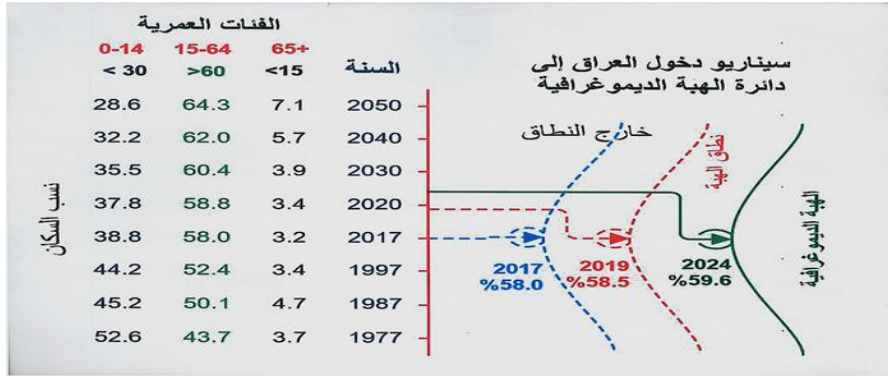
المطلب الأول:- إتجاهات التحول الديموغرافي في العراق

أولاً :- تطور نمو وحجم السكان

بعد المجتمع العراقي أكثر المجتمعات فتوة إذ يشكل السكان دون سن 15 (%40) من مجموع السكان في العراق عام 2011، وتبلغ نسبة فئة الشباب (15- 24 سنة) حوالي (20%) لعام 2009 وأرتفعت إلى (20.2%) عام 2011 وإلى (20.3%) من السكان عام 2012 ومن المتوقع إستقرارها عند هذه النسبة إلى ما بعد عام 2017 (خطة التنمية الوطنية 2013-2017: 32) ونتيجة لذلك سوف تتغير التركيبة العمرية لسكان العراق وهذه التحولات ستؤدي إلى ولوج العراق في عتبة التغير الديموغرافي الجديد (ظاهرة الهبة الديموغرافي)¹، (الثيقة الوطنية للسياسات السكانية، 2014: 15)، إن كون العراق أمام إنفتاح النافذة الديموغرافية يمكن أن يحدث التأثير الإيجابي في التنمية ما لم تتبع سياسة مؤسسية تحقق التكامل بين جانب العرض الذي يتمثل بإنفتاح النافذة وبين جانب الطلب الذي يفترض أن تمثله حيوية الأسواق والتوزيع المنصف للفرص وبناء القدرات البشرية، والشكل (1) يبين سيناريو دخول العراق نطاق الهبة الديموغرافية .

شكل (1)

سيناريو دخول العراق نطاق الهبة الديموغرافية



المصدر: جمهورية العراق، وزارة التخطيط، دائرة التنمية البشرية، قسم السياسات السكانية، 2017.

¹ الهبة الديموغرافية :- يشير هذا المفهوم إلى التحول الديموغرافي في السكان نتيجة انخفاض معدلات الإنجاب بحيث يتحول المجتمع الذي غالبية من الأطفال وصغار السن والمعاليين إلى مجتمع يشكل فيه السكان في سن العمل والإنتاج (السكان النشطين إقتصادياً بعمر 14-65 سنة) المجموعة الأكبر. (وزارة التخطيط، اللجنة الوطنية للسياسات السكانية، حالة سكان العراق، 2010-2011: 28).



الإستثمار في المورد البشري وفق متطلبات سوق العمل في العراق

وتعد مسألة إستثمار الهبة الديموغرافية غاية في الأهمية، وذلك من خلال إتاحة فرصة الهبة الديموغرافية في تحسين نوعية حياة المواطنين من خلال زيادة معدلات التشغيل وتخفيض معدلات البطالة والتمتع بمستويات عالية نسبياً من التنمية، وزيادة مساهمة المرأة وتمكينها إقتصادياً وإجتماعياً والتخطيط للمستقبل بقاعدة بشرية فاعلة، وبالتالي سوف يتحسن المستوى المعيشي للمواطنين. وهذا سينعكس على الوضع التعليمي والصحي، وإحداث نقلة نوعية مميزة في النمو الإقتصادي والتنمية المستدامة برفع القدرة على الإبتكار والتنافس والإستثمار، والقدرة على الإدخار، وأيضاً إحداث نقلة نوعية في خصائص رأس المال البشري الذي يؤدي إلى زيادة الدخل الفردي وتحسين ظروف تجدد قوة العمل والقدرة على العطاء والإنتاجية وتأمين فرص أفضل لتحقيق تنمية شاملة. وعلى الرغم من عدم تنفيذ التعداد المقرر في عام 2007 إلا إن نتائج عمليات التقييم والحصر التي نفذت في عام 2009 قدرت بـ(31.4) مليون نسمة، في حين بلغت التقديرات لعام 2011 حوالي (33.3) مليون نسمة وحوالي (34.2) مليون نسمة عام 2012 ونه سيزداد بمتوسط ثمانية ملايين نسمة تقريباً في كل عشرة سنوات بعد ذلك مقارنة بعام 2009 حتى وصل (38.8) مليون نسمة عام 2017 وأيضاً بإستمرار معدل النمو (3%) سنوياً (اللجنة الوطنية للسياسات السكانية، 2010-2011: 20). وإذا ما أستمر إرتفاع هذا المعدل (3%) سنوياً وحسب الإسقاطات السكانية، فأن عدد السكان سوف يتجاوز (47.3) مليون نسمة في عام 2025 ، وقد يتضاعف هذا العدد إلى (53) مليون نسمة بحلول عام 2030، وربما سيتضاعف ليصل إلى (80) مليون نسمة خلال الخمسين سنة القادمة في حال بقاء معدل نمو السكان على وتيرته، فضلاً عن وجود قيم وأعراف إجتماعية تدفع بهذا الإتجاه فتجعل العراق بعيداً عن مرحلة الإستقرار السكاني وهي المرحلة الثالثة من مراحل التحول الديموغرافي (خطة التنمية الوطنية، 2013-2017: 30)، والجدول (1) يوضح تطور ونمو حجم السكان الكلي .

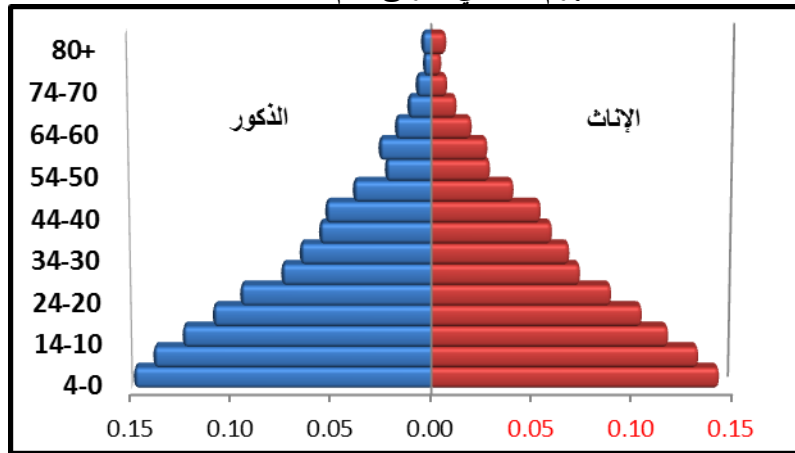
جدول (1) تطور حجم السكان الكلي ومعدلات النمو في العراق لسنوات مختارة مليون نسمة		
السنوات	حجم السكان	معدل النمو السنوي %
1947	4.816185	2.7
1957	6.329.000	3.1
1965	8.097.000	3.3
1977	12.000.000	3.2
1987	16.335.000	3.1
1997	22.046.000	3.0
2007	28.000.000	3.0
2017	38.854.572	3.0

الجدول من عمل الباحثة بالإستناد إلى المصدر الآتي:
جمهورية العراق، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية احصاءات السكان والقوى العاملة، مجموعة تقارير احصائية لسنوات متعددة .
إن هذه الحقائق الديموغرافية تؤشر إستمرار إرتفاع حجم السكان الكلي وزيادة عدد الشباب في سن العمل في الفئة العمرية (15-24) إلى حوالي 8.6 مليون شاب وشابة في عام 2025 (اللجنة الوطنية للسياسات السكانية، 2012: 75)، وفي حال لم تبني سياسة سكانية رصينة تهدف إلى تخفيض حجم السكان يساندها وعي إجتماعي بقدر حجم عواقب الضغط السكاني على البيئة والتنمية، فهذا يعني إن الإقتصاد العراقي سوف يواجه تحديات كبيرة من أجل توفير وتأمين ومضاعفة الموارد وتلبية الإحتياجات والمتطلبات المتعددة والمختلفة لهذه الأعداد المتزايدة من السكان في المستقبل بيوصفها قوة ضاغطة على تلك الموارد .

ووفقاً لإسقاطات عام 2017 يمكن تكوين شكل الهرم السكاني في العراق كما هو واضح في الشكل (2) والذي يبين (النمط الانتقالي) إذ أن معدل المواليد مرتفع ولكن معدلات الوفاة تكون قد انخفضت إلى حد كبير لذلك تكون قاعدة الهرم عريضة، ويكون التناقص في درجات الهرم تدريجياً وصولاً إلى القمة. وتبين إن نسبة النوع في العراق بلغت (104) ذكر لكل 100 أنثى حسب الإسقاطات السكانية لعام 2009 وانخفضت إلى (103) ذكر في عام 2017 (خطة التنمية الوطنية، 2013-2017: 32)،

شكل (2)

الهرم السكاني للعراق لعام 2017



المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية إحصاءات السكان والقوى العاملة.

ونلاحظ من خلال شكل الهرم ارتفاع نسبة الفئة العمرية (10-14) سنة، وهذا يعني إن أغلبهم في مرحلة المراهقة والتي تتطلب توفير برامج ومشروعات معينة تتصل بإعدادهم صحياً وتعليمياً وتربوياً، فضلاً عن أننا نجد إن إحتياجات الفئتين العمريتين (15-19) و(20-24) سنة تختلف، بسبب وقوفهما على أعتاب مرحلة جديدة تتطلب الإختيار بين العمل وإكمال البحث وتكوين الأسرة (صالح، خلف، 2016: 582).

ثانياً: - السكان النشطون إقتصادياً

إن من أهم المجالات التي تدل على علاقة التوازن بين السكان والتنمية بإعتبارهما متغيرين يؤثر كل منهما بالآخر هو معدلات النشاط الإقتصادي للسكان ونمطه، إذ تمثل حدود الفئة العمرية (15-64) سنة قوة العمل المتاحة في الإقتصاد، بإعتبار إن النشاط الإقتصادي للسكان إنعكاس لبنية إقتصاد البلد، فبعد عام 2003 وحسب نتائج مسح التشغيل والبطالة للأعوام (2003-2008)، إن معدل النشاط الإقتصادي لفئة (15) سنة فأكثر لكلا الجنسين بلغ (28.10%) و(27.6%) عام 2003 و2004 على التوالي، إذ كان المعدل منخفض بسبب الأحداث التي مرت بالعراق عام 2003، غير إن في السنوات اللاحقة بدأ يعاود بالإرتفاع ليبلغ (49.7%) عام 2006 نظراً لسياسة التشغيل التي إتبعها الحكومة منذ عام 2005 التي أدت إلى زيادة أعداد العاملين في أجهزة ودوائر الدولة، مما أثقل كاهل الحكومة وموازنة الدولة في سد إيجور ورواتب العاملين. ومن ثم عادت المعدلات بالإخفاض لتصل إلى (47.3%) عام 2008، وإلى (38.4%) عام 2009 وذلك بسبب الظروف غير الطبيعية التي صاحبت إعداد موازنة ذلك العام، كهبوط أسعار النفط وإنخفاض الطلب عليه إذ وصل سعر البرميل الواحد (40) دولار بعد أن كان في القمة في عام 2008، ومن ثم عاد معدل النشاط الإقتصادي بالإرتفاع في السنوات اللاحقة لكنها أيضاً تعتبر منخفضة عن عام 2008 حتى بلغ (42.7%) عام 2014، وذلك نظراً للظروف الصعبة التي إجتاحت العراق كسيطرة الجماعات المسلحة على مناطق شاسعة من الأراضي العراقية وعدم الإستقرار الأمني وضبابية إتجاهات السياسة الإقتصادية وإنخفاض نسبة النفقات الإستثمارية وكفاءة تنفيذها، وتدني حال البنى التحتية للإقتصاد وضعف الخدمات المقدمة للمواطنين وضعف التشابكات القطاعية وتلقائية التشغيل (خطة التنمية الوطنية، 2010-2014).



المطلب الثاني :- الواقع الراهن لسوق العمل العراقي بعد عام 2003

لقد شهد العراق أحداثاً جديدة وظروفاً غير طبيعية بعد عام 2003 من الناحية السياسية والاقتصادية بشكل خاص والنواحي الأخرى بشكل عام، إذ حدث تدمير في كافة المؤسسات الاقتصادية والإجتماعية والثقافية والبنى التحتية المهمة والرئيسية في الإقتصاد العراقي وتعطيل الإنتاج الكلي للقطاعات السلعية والخدمات الإجتماعية والصحية والتعليمية.... الخ، فضلاً عن توقف المنشآت الصناعية عن العمل وإنخفاض مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي (ضعف المعدلات الإستثمارية) وبالتالي ضعف القدرة على خلق فرص للعمل وإستيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، وأصبح الإعتماد الشديد على القطاع النفطي وهذا يمثل إقتصاداً ربيعياً أحادي الجانب، وتعتبر صفة ملازمة للإختلالات الهيكلية في الإقتصاد العراقي، إذ أثر ذلك من خلال سيطرة النفط على التجارة الخارجية من خلال تأمين جزء كبير من الإيرادات النفطية لسد زيادة الإستيرادات بسبب النزعة الإستهلاكية المفرطة لدى الأفراد في المجتمع العراقي، فضلاً عن الإختلال في التوازن بين الإستثمار والإدخار (بريهي، 2011: 49-50) ونتيجة هذه الأحداث حمل القطاع العام الثقل الأكبر في إستخدام العمالة وفي أغلب الحالات تكون مخزناً لقلّة الإنتاجية والعمالة غير الماهرة والبطالة المقنعة، فضلاً عن إتساع حجم الفجوة ما بين العرض والطلب على العمل، إذ تتسم سوق العمل العراقية بإرتفاع معدل نمو العرض من العمل نتيجة لإرتفاع معدل نمو السكان والقوى العاملة يقابله بطئ في نمو الطلب على العمل (الإيدامي، بدون: 441)، وإرتفاع نسبة مشاركة الذكور نسبة إلى مشاركة الإناث في سوق العمل.

أيضاً تميزت السوق العراقية بالإنفلات حيث التحررية التجارية، يقابلها توقف في المشاريع الحكومية والخاصة عن العمل بسبب المنافسة الشديدة بين منتجاتها والمنتجات المستوردة سواء على مستوى الأسعار أو الجودة بعد رفع القيود والضرائب على السلع والمنتجات المستوردة، فضلاً عن إنخفاض مستويات الإنتاجية وكفاءة الإدارة بسبب قصور مستويات التعليم والتدريب المهني (العاني، الناصح، 2010: 139).

إن نتيجة الإختلالات في السوق العراقية أدت إلى ظهور مشكلة البطالة بشكل واضح وصريح وخاصة بين أوساط الشباب المتعلم، وزيادة تشغيل الأحداث غير المتعلم (إرتفاع نسبة العمالة غير الماهرة) وإرتفاع نسبة العاطلين عن العمل في المناطق الحضرية بسبب ظاهرة الهجرة المتزايدة من الريف إلى المدينة، بسبب الظروف المستجدة والمشاكل الداخلية والدمار والتخريب الذي طال بعض المحافظات العراقية، هذه المشكلة التي تمس إستقرار المجتمع العراقي نظراً لأثارها السلبية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية، إذ بلغت نسبتها (26.8%) عام 2004 (29.4%) ذكور و (15%) إناث، ومن ثم بدأت بالتراجع لتصل (17.5%) عام 2006 (23،16%) ذكور وإناث على التوالي، وإلى (15.3%) عام 2008 (14%) ذكور و(20%) إناث حسب مسح التشغيل والبطالة (2003-2008) ويعزى سبب هذا التراجع بمعدلها إلى طبيعة سياسة التشغيل التي تبنتها الحكومة والبرامج الإصلاحية بعد عام 2005 والتي تهدف إلى زيادة أعداد العاملين في أجهزة ودوائر الدولة بشكل عام والأجهزة الأمنية بشكل خاص فضلاً عن تزايد أعداد العمالة المهاجرة للعمل خارج العراق، وواصل معدل البطالة بالإنخفاض البسيط ليستقر بمعدل (11.1 ، 11.9%) في عامي 2011 و2012، ومن ثم عاودت بالإرتفاع لتصل إلى (13.2%) عام 2015، وعلى الرغم من التذبذب في نسبها إلا إن هذه النسب تعد مرتفعة عند مقارنتها بالدول الأخرى.

وبشكل عام فإن مشكلة البطالة في العراق تتسم بإنها مشكلة مستفحلة مقابل إقتصاد بسيط يحاول النهوض، إذ تكون دلالة لحالة إنفصام قائمة ما بين مخرجات التعليم ومدخلات سوق العمل، إذ ترتفع نسبة الداخلين لسوق العمل يقابله قصور في جانب الطلب عن إستيعاب ما معروض من القوى العاملة، والشيء الخطير هو تزايد طالبي العمل سنوياً، إذ إن الجامعات تخرج الآلاف من الخريجين المتعلمين سنوياً فضلاً عن المتسربين الذين يتوقع دخولهم لسوق العمل. والجدول (2) يشير إلى معدلات بطالة الخريجين.



الإستثمار في المورد البشري وفق متطلبات سوق العمل في العراق

جدول (2) معدلات بطالة الخريجين حسب الحالة العلمية %						
الحالة العلمية	السنوات	دبلوم	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه
2004	10.6	11.5	0.12	0.29	0.02	
2005	11.9	12.4	0.08	0.28	0.01	
2006	15.4	19.7	6.6	4.8	0.3	
2007	9.8	13.8	6.5	3.9	0.1	
2008	14.5	14.3	6.5	3.7	0.0	
2012	13.0	14.8	7.8	16.2	11.9	
2014	10.1	15.9	9.8	15.2	10.6	
2016	10.7	16.6	8.4	14.3	10.8	

المصدر:- الجدول من اعداد الباحثة استنادا إلى بيانات وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية الإحصاء الإجتماعي والترابي، بيانات احصائية لسنوات متعددة .

ختاماً فإن واقع سوق العمل العراقي يعاني من ارتفاع معدلات البطالة فيه، فترى الباحثة إن أحد الحلول لهذه المشكلة يكمن في الجانب التعليمي بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص، ولا نقصد بذلك الجانب الكمي إنما الجانب النوعي، من حيث الإهتمام فيه بالجوانب التكنولوجية والمعلوماتية الحديثة والمتطورة التي يعتمد عليها سوق العمل المتجدد، على الرغم من إن المعروف لدى الجميع إن الجانب التكنولوجي الحديث سلاح ذو حدين، فمن ناحية هو الحل الأمثل لرفع معدلات التشغيل وخفض معدلات البطالة إذا أستغل بشكل فعال وكفوء، بمعنى من خلال (المناهج والمباني والتدريسيين... الخ)، ومن ناحية أخرى يعني الإسراف في إستخدام التكنولوجيا المتطورة والإستغناء عن الأيدي العاملة مما يؤدي إلى رفع معدلاتها بشكل أكبر، إذ يعد سوق العمل القناة الرئيسية التي من خلالها يمكن للتعليم تحسين مستوى الدخل الفردي، تعزيز النمو الإقتصادي وتحقيق الإنصاف في توزيع الدخل ومن ثم التقليل من ظاهرة الفقر.

المطلب الثالث : إتجاهات العرض والطلب على التعليم الجامعي

أولاً : جانب عرض مؤسسات التعليم الجامعي العراقي

أهتمت الدولة بالتعليم الجامعي لما له من أثر فعال في مسيرة التنمية، وذلك كون الجامعات هي البيئة الأساسية لإعداد الكوادر الفنية المتخصصة في المجالات كافة، تلك الكوادر التي تعد الأساس لكل عملية تنموية. ومما لا شك فيه إن التعليم يشكل ركناً أساسياً في بناء مؤسسات الدولة، فهو إحدى أقوى الأدوات التي يستعان بها للحد من الفقر وعدم الإنصاف، وهو يرسى أساساً للنمو الإقتصادي المستدام (<http://data.albankaldawli.org/indicator>). وفي الواقع لقد نال قطاع التعليم في العراق بعد عام 2003 نصيبه من الظروف والأوضاع التي المت بالبلد، وهذه الظروف الصعبة التي ألفت بظلالها على جميع مفاصل الحياة في العراق، والجدول (3) يوضح التطورات الكمية للجامعات الحكومية والأهلية والتقنية خلال الفترة (2003-2016) في التعليم العالي، إذ تشير معطيات الجدول إلى تنامي الطاقات الإستيعابية للتعليم الجامعي من خلال إستحداث المزيد من الجامعات التي ارتفع عددها من (17) جامعة حكومية و(163) كلية حكومية عام 2003-2004 إلى (35) جامعة حكومية و(369) كلية حكومية عام 2016-2017، وقد شكل معدل ارتفاع عدد الجامعات الحكومية بنسبة (22.8%) لعام 2013 مقارنة بعام 2012 (التقرير الوطني للتنمية البشرية، 2014: 85) .



الإستثمار في المورد البشري وفق متطلبات سوق العمل في العراق

جدول (3) التطور الكمي لإجمالي عدد الجامعات والكليات الحكومية والأهلية والتعليم التقني في العراق للمدة (2003-2016)							
هيئة التعليم التقني			عدد الكليات الأهلية	عدد الجامعات الأهلية	عدد الكليات	عدد الجامعات الحكومية	السنوات
المعاهد التقنية	الكليات التقنية	الجامعات التقنية					
27	9	-	13	1	163	17	2004/2003
27	9	-	18	1	180	17	2005/2004
27	9	-	18	1	196	17	2006/2005
27	9	-	20	1	211	17	2007/2006
27	12	-	22	2	224	19	2008/2007
27	13	-	22	2	249	19	2009/2008
27	13	-	22	2	262	19	2010/2009
27	13	-	30	2	269	19	2011/2010
27	16	-	32	2	289	20	2012/2011
28	16	-	40	2	319	22	2013/2012
28	16	-	46	2	329	29	2014/2013
28	17	4	49	4	358	35	2015/2014*
28	17	4	56	4	365	35	2016/2015*
28	17	4	63	5	369	35	2017/2016*

الجدول من إعداد الباحثة بالإستناد إلى المصادر التالية:

- جمهورية العراق، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية الإحصاء الإجتماعي والتربوي، مجموعة تقارير سنوية (2000-2013) هذه المؤشرات عدا أقليم كردستان والمحافظات الساخنة (نينوى، صلاح الدين، كركوك، الأنبار) من عام 2014* - 2016*.
- جمهورية العراق، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة، قسم الإحصاء والمعلوماتية، تقارير احصائية لسنوات متعددة .

إن تقدم البلد من الناحية التعليمية لا يمكن قياسه من خلال التطور الكمي في عدد الجامعات والكليات والطلاب، بل من خلال التطور النوعي أيضاً ومن خلال نسب الإنفاق على قطاع التعليم والمناهج الدراسية الحديثة ونسبة التدريسيين لكل طالب ومدى الإهتمام بالإنفاق على البحث العلمي والتطوير... وغيرها، في حين نلاحظ إنه يوجد تفاوت في توزيع الأبنية والمرافق التعليمية وحتى الكوادر التدريسية بين محافظات العراق كافة وبين الجامعات والكليات ذاتها، إذ إن الواقع الرقمي يناقض الواقع الفعلي .

ثانياً :- جانب الطلب على الخدمات التعليمية

يوضح هذا الجانب حجم طلب الطلاب على الخدمات التعليمية التي تقدمها المؤسسات التعليمية في البلد، إذ توجد مؤشرات هامة تؤثر بشكل حيوي في تحديد جودة التعليم أهمها يتعلق بوضع الكادر التدريسي، حيث تؤثر مجموعة من العوامل بشكل سلبي على قدراتهم منها، ضعف في نظام الحوافز للتدريسيين، نقص الإمكانيات المتاحة وسوء المناهج وغيرها ويعزى ذلك إلى الزيادة الكبيرة في أعداد الملتحقين والموجودين بالجامعات وبشكل مطرد، دون أن تترافق هذه الزيادة بالدعم اللازم للكادر التدريسي، فنلاحظ من مؤشر تطور عدد الطلاب والخريجين تزايد عدد أعضاء الهيئة التعليمية من (16499) تدريسي في عام 2003-2004 إلى (36017) تدريسي عام 2015-2016، إلا إن نسبة عدد أعضاء الهيئة التدريسية كان متذبذب، إذ غن الزيادة في عدد أعضاء الهيئة التدريسية لم تواكب الزيادة في عدد الكليات وأعداد الطلبة الموجودين في كل كلية إذ بلغت النسبة (83) عضو لكل كلية عام 2004/2003 وبدأت بالإرتفاع لتصل إلى (115) عضو عام 2007/2006، ومن ثم بدأت بالإخفاض لتصل إلى (82) عضواً عام 2015/2014، ويرجع ذلك إلى الظروف الأمنية التي مر بها البلد كهجرة العقول الكفوءة بسبب الطائفية والإغتيال وغيرها من الظروف الصعبة، والجدول (4) يوضح ذلك.



الإستثمار في المورد البشري وفق متطلبات سوق العمل في العراق

جدول (4) تطور اعداد التدريسيين والطلاب والخريجين في الجامعات الحكومية وهيئة التعليم التقني (صباحي + مسائي) والدراسات العليا للمدة (2003 – 2016)							
*7	*6	5	4	3	2	1	
عدد الطلاب لكل كلية	معدل التدريسيين لكل كلية	معدل نمو الطلاب الخريجين	عدد الخريجين أولية + عليا	عدد التدريسيين	عدد الطلاب الموجودين أولية + عليا	عدد الكليات الحكومية والتقنية	السنوات
1750	83	-	74586	16499	348413	199	2004/2003
1534	85	-0.04	70924	18384	331472	216	2005/2004
1443	95	0.01	71565	22012	334983	232	2006/2005
1383	115	0.01	75745	28510	341539	247	2007/2006
1331	112	2.4	66942	29488	349975	263	2008/2007
1236	108	2.0	68458	31336	357145	289	2009/2008
1253	109	5.9	72237	33090	378322	302	2010/2009
1366	112	11.5	87655	34558	421987	309	2011/2010
1279	108	0.60	90849	35979	424525	332	2012/2011
1318	104	12.7	90384	37622	478518	363	2013/2012
1434	104	11.7	96123	38872	534754	373	2014/2013
12010	82	-8.8	87709	32923	487625	403	2015/2014*
12510	88	5.9	111084	36017	516457	410	2016/2015*
1224	88	-0.08	101396	36050	502041	410	2017/2016

الجدول من اعداد الباحث بالإستناد الى المصادر التالية :

- العمود (1,2,3,4) تم الحصول على بياناته من، جمهورية العراق، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة، قسم الإحصاء والمعلوماتية .
 - العمود (*6) :- من عمل الباحثة تم استخراجه وفق القانون الآتي العمود 3/العمود 1.
 - العمود(*7) :- من عمل الباحثة تم وفق القانون الآتي العمود 2/العمود 1.
- * أعداد الطلاب والتدريسيين لعامي (2014/2015 و 2015/2016) بدون جامعات (محافظة نينوى- الموصل).
ومما سبق أمكننا ملاحظة التوسع الكمي في أعداد الكليات الحكومية والأهلية وأعداد الطلبة الموجودين والمتخرجين وغيرها، في حين إن هذا التوسع الكمي لم يقابله توسع نوعي حيث شكلت البحث في الكليات والمعاهد نسبة (70%) في تخصصات الأدبي، الإداري، الإنساني، والإقتصادي، في المقابل كانت نسبة التخصصات العلمية والهندسية (30%) فقط بسبب ضيق الخيارات المتاحة وهذا يعني إن كل (30%) من الطلبة الذين درسوا في الفرع العلمي سيلتحقون بتخصص إنساني في الجامعات، مما يضيع على الشباب المقبولين خارج رغباتهم فرصة تحقيق أمنياتهم العلمية (التقرير الوطني للتنمية البشرية، 2014: 86)، وإن أغلب التخصصات الدراسية الحالية للطلبة بعمر (19-24) سنة قد توزعت في الدراسات الإنسانية والعلوم التربوية وفي التجارة وإدارة الأعمال والإدارة العامة، إذ بلغت نسبة الطلبة في الدراسات الإنسانية (20.2%) والعلوم التربوية (14.8%) والتجارة والإدارة العامة وإدارة الأعمال بنسبة (12.9%)، في حين تخصصات تكنولوجيا المعلومات والحاسبة والعلوم الحياتية والعلوم الفيزيائية والهندسة والزراعة والبيطرة بلغت نسبتهم (7.5%) (المسح الوطني للفتوة والشباب في العراق، 2009: 76) فضلاً عن قصور البنية التحتية وعدم مسابرة النظام التعليمي للتطورات العلمية والمعرفية فعلى سبيل المثال نجد في عام 2011 إن لكل 24 طالب حاسبة واحدة وكل طالب في دراسات عليا يقابلهم حاسبة واحدة وكل 7 كوادرات تدريسية يقابلهم حاسبة واحدة، فضلاً عن إن العدد الكبير من الخريجين يعد تحدياً كبيراً أمام سوق العمل، إذ إن سوق العمل إذا فشل في توفير فرص العمل اللائق لهذه الأعداد المتزايدة من الخريجين فإنه سيكون مصدراً من مصادر إستبعاد الشباب، لأن هؤلاء الخريجين يعتمدون على التعيين في القطاع الحكومي لأنه يتسم بالإستقرار، في حين إنهم لا يضعون أملهم في القطاع الخاص لضعف عمله وعدم إستقراريته وليس فيه ضمانات كافية تحفز الخريج على العمل فيه، فضلاً عن إن المجتمع والإقتصاد سيتحمل كلف تبديد النفقات التعليمية والتي مصدرها الثروة النفطية الناضبة (التقرير الوطني للتنمية البشرية، 2014: 84).



المبحث الثالث :- الجانب التحليلي والقياسي لأثر بعض مؤشرات الإستثمار

في رأس المال البشري وسوق العمل في العراق

لإجل تحليل العلاقة بين مؤشرات الإستثمار في المورد البشري (مخرجات التعليم العالي) ومتطلبات سوق العمل من الجانب الكمي تم الإعتماد على برنامج (Eviews9) لتفسيرها، وكانت متغيرات النموذج التابعة (جودة المخرج التعليمي) ويتمثل بمعدل العمالة الجامعية من مجمل العمالة الكلي، يرمز له (toth) وإجمالي النفقات على التعليم (toee) وحصة الطالب من إجمالي النفقات على التعليم، أما المتغيرات المستقلة فتتمثل بإجمالي النفقات الحكومية (toge). وقد توصلت النتائج الى :-

(1) تبين من نتائج الإنحدار أن هنالك علاقة قوية ذات دلالة معنوية بين إجمالي النفقات على التعليم (تابع) كنسبة من إجمالي النفقات الحكومية (المستقل) من خلال نتائج إختبار t التي كانت قيمته أقل من 5% ، بمعنى أن زيادة نسبة الموازنة العامة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة نسبة إجمالي النفقات على التعليم بمقدار (0.807563)، بمعنى رفضنا فرضية العدم وقبولنا بالفرضية البديلة. وبالإختبارات الإحصائية الاتية:-

$$toee_i = 202453.7 + 0.040698 toge_i - 0.019655 toge_{i-1} + 0.807563 toee_{i-1}$$

t-test 0.6885 4.9347 -1.6680 5.7327
Sig. 0.5068 0.0006 0.1263 0.0002
R = 0.9941 , R² = 0.9878 , R²_{adj} = 0.9842
F_{cal} = 270.889 , Sig. = 0.0000

ومن إختبار السببية لكرانجر توصلنا الى عدم وجود علاقة تأثير متبادلة بين المتغيرين، أي عدم وجود علاقة توازنية بعيدة المدى، كما مبين في الجدول (5)

جدول (5)

نتائج إختبار تحليل السببية لنموذج الإنحدار المقدر

Pairwise Granger Causality Tests			
Date: 01/21/18 Time: 14:13			
Sample: 2002 2016			
Lags: 2			
Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
TOEE does not Granger Cause TOGE	13	2.16543	0.1772
TOGE does not Granger Cause TOEE		1.01680	0.4041

الجدول من عمل الباحثة باستخدام برنامج Eviews 9
أما إختبار جوهانسن- جسيلس فقد أشارت النتائج جدول (6) الى وجود تكامل مشترك لذا نرفض فرضية العدم التي تشير الى عدم وجود تكامل مشترك ونقبل الفرضية البديلة بوجود التكامل بين المتغيرات .



جدول (6)

نتائج إختبار التكامل المشترك (إختبار جوهانسن - جسيلس) لنموذج الإنحدار المقدر

Date: 01/21/18 Time: 14:23 Sample (adjusted): 2004 2016 Included observations: 13 after adjustments Trend assumption: Linear deterministic trend Series: TOGE TOEE Exogenous series: TOGE T Warning: Critical values assume no exogenous series Lags interval (in first differences): 1 to 1				
Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)				
Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None	1.000000	NA	15.49471	NA
At most 1 *	0.299787	4.632813	3.841466	0.0314
Trace test indicates 2 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level * denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level **MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values				
Unrestricted Cointegration Rank Test (Maximum Eigenvalue)				
Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Max-Eigen Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None	1.000000	NA	14.26460	NA
At most 1 *	0.299787	4.632813	3.841466	0.0314
Max-eigenvalue test indicates 2 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level * denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level **MacKinnon-Haug-Michelis (1999) p-values				

الجدول من عمل الباحثة باستخدام برنامج Eviews 9

(2) وجود علاقة قوية بين إجمالي النفقات على التعليم (المستقل) وجودة المخرج التعليمي المتمثل بإجمالي العمالة من حملة الشهادات الجامعية كنسبة من إجمالي العمالة الكلي (التابع)، إذ تشير النتائج الى وجود ارتباط ما بين المتغير التابع والمستقل بوجود علاقة التأثير الطردية، لأن إشارة الارتباط موجبة وهذا يعني إن ارتفاع إجمالي النفقات على التعليم تؤدي الى ارتفاع إجمالي العمالة (حملة الشهادات العليا) والعكس صحيح، وبالإختبارات الإحصائية الاتية:

$$toth_i = 542249.1 + 0.040098 toe_i$$

t-test 11.76764 5.796492

Sig. 0.0000 0.0001

R = 0.8492 , R² = 0.721026 , R²_{adj} = 0.699566

F_{cal} = 33.59932, Sig.= 0.00062

كما إن قيم معامل التحديد ومعامل التحديد المصحح توضح بأن القوة التفسيرية للنموذج مرتفعة إذ بلغت قيمة معامل التحديد 72%، وتدل إن المتغير المستقل قد فسّر التغيرات الحاصلة في المتغير التابع بصورة جيدة وكفاءة، كما إن النموذج المقدر ككل مقبول من الناحية الإحصائية، إذ إن زيادة إجمالي النفقات على التعليم بمقدار وحدة واحدة تؤدي الى زيادة إجمالي العمالة (حملة الشهادات العليا) بمقدار 0.040089، وأشارت نتائج إختبار السببية لكرانجر في الجدول (7) الى عدم وجود علاقة توازنية بعيدة المدى بين المتغيرين.

جدول (7)

نتائج إختبار تحليل السببية لنموذج الإنحدار المقدر

Pairwise Granger Causality Tests Date: 02/01/18 Time: 14:40 Sample: 1 15 Lags: 2			
Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
TOEE does not Granger Cause TOTH	13	1.93272	0.2066
TOTH does not Granger Cause TOEE		0.60751	0.5680

الجدول من عمل الباحثة باستخدام برنامج Eviews 9



الإستثمار في المورد البشري وفق متطلبات سوق العمل في العراق

أما اختبار التكامل المشترك لجوهانسن- جسيلس فقد أشار الى عدم إمكانية حساب الإختبار لأن حجم العينة منخفض جداً والذي كان سبب تكون مصفوفة الحساب للإختبار مصفوفة مفردة (singular matrix)، ومن هنا يتعذر الحصول على النتائج .

(3) وجود علاقة معنوية بين حصة الطالب من الإنفاق على التعليم (المستقل) وجودة المخرج التعليمي المتمثل بإجمالي العمالة من حملة الشهادات الجامعية كنسبة من إجمالي العمالة الكلي، وتشير النتائج الى ارتفاع في قيمة معامل الارتباط بين المتغيرات وهذا يعني إن ارتفاع حصة الطالب من الإنفاق على التعليم تؤدي الى ارتفاع إجمالي العمالة (حاملي الشهادات العليا) والعكس صحيح . وبالإختبارات الإحصائية الآتية :-

$$toth_i = 467355.4 + 28534.09 ssse_i$$

t-test 12.78507 9.407281

Sig. 0.000 0.000

R = 0.9384 , R² = 0.880593 , R²_{adj} = 0.870643

F_{cal} = 88.49694 , Sig. = 0.0000

وإن قيم معامل التحديد ومعامل التحديد المصحح توضح بأن القوة التفسيرية للنموذج مرتفعة إذ بلغت قيمة معامل التحديد 88%، وتدل على إن المتغير المستقل قد فسّر التغيرات الحاصلة في المتغير التابع بصورة جيدة وكفاءة، وإن النموذج المقدر ككل مقبول من الناحية الإحصائية وبحسب قيمة إختبار (F) التي بلغت 88.49694 واحتمالها Sig = 0.000 للنموذج المقدر والذي قيمته أقل من 5%، وهذا يؤكد معنوية نموذج الإنحدار الخطي ككل، ويفسر إمكانية الاعتماد على نتائجه في تفسير العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل، فضلاً عن إن معلمة المتغير المستقل موجبة ومعنوية بحسب إختبار (t=9.407281, sig=0.000) وتبلغ قيمتها 28534.09 . وكانت نتائج إختبار السببية لكرانجر وفق الجدول (8) بعدم وجود علاقة تأثير متبادلة بعيدة المدى بين المتغيرين .

جدول (8)

نتائج إختبار تحليل السببية لنموذج الإنحدار المقدر

Pairwise Granger Causality Tests			
Date: 02/02/18 Time: 15:28			
Sample: 1 14			
Lags: 2			
Null Hypothesis:	Obs	F-Statistic	Prob.
SSSE does not Granger Cause TOH	12	2.63323	0.1404
TOH does not Granger Cause SSSE		0.60852	0.5706

الجدول من عمل الباحثة باستخدام برنامج Eviews 9



الإستنتاجات:

- 1- يعد زيادة النمو السكاني المصدر الرئيسي لقوة العمل، ولعدم قدرة الإقتصاد الوطني على توفير فرص العمل فإن ذلك يشكل أهم مصدر للبطالة .
- 2- توقف معظم شركات القطاع العام أو تشغيلها بكفاءة أقل، أدى إلى ضعف قدرة الإقتصاد الوطني على استيعاب القوى العاملة المتزايدة في سوق العمل العراقي .
- 3- لم تبين البيانات والمؤشرات ذات الدلالة للمدة بعد 2003 ولحد الان اي تغير إيجابي في سلم أولويات الحكومة فيما يخص النظام التعليمي، إذ لم تستطع الزيادة النقدية في حجم الإنفاق الحكومي خلال مدة البحث من اخفاء ذلك التراجع، إذ لم تتجاوز اعلى نسبة للإنفاق الحكومي إلى الناتج المحلي الإجمالي (8%) كمتوسط وهذا كان عام 2007، في حين ان النسبة انخفضت لتصل إلى (1%) وهي نسبة متدنية بالمقارنة مع الدول الأخرى.
- 4- إن أولوية تخصيصات الموازنة العامة للتعليم متراجعة، بمعنى ان الضرورات الأمنية تؤجل الخيارات التنموية، إذ لو قمنا بالمقارنة بين تخصيصات موازنة التربية والتعليم العالي مع تخصيصات موازنة الدفاع والداخلية لوجدنا انهما يتفوقان في نسب تخصيصهما الجاري والإستثماري.
- 5- إرتفاع التخصيصات التعليمية، إذ تضاعفت حصة كل من الطالب والتدريسي من الموازنة التعليمية تقريبا، إلا ان ذلك لم ينعكس إيجابيا على المؤشرات التعليمية، وهذا يعكس ضعف كفاءة الصرف فيه أو الإختلال في بنية نظامه المالي أو كليهما.
- 6- توصلنا من خلال نموذج الإنحدار الخطي البسيط وتقدير النموذج بطريقة المربعات الصغرى واستخراج الإختبارات الإحصائية، إلى أن هنالك علاقة ذات دلالة معنوية طردية موجبة وقوية خلال سنوات البحث بين إجمالي الإنفاق الحكومي العام وحجم الإنفاق على التعليم، إذ بلغ معامل الارتباط (96%) ومعامل التحديد (92%) وقيمة F بلغت (154.8) واحتمالية (Sig=0.006) اي أقل من (5%) .
- 7- كذلك من خلال الإختبارات توصلنا لحلول للمشكلة الثانية للبحث، بأن الزيادة في الإنفاق على التعليم يرفع من معدل نمو العمالة في سوق العمل بالعاملين من ذوي المستوى التعليمي العالي والعلمية الجيدة القادرة على الإبتكار والإبداع.

التوصيات

- 1- تحسين المناخ الإستثماري لتشجيع الإستثمارات المحلية والأجنبية، من أجل خلق فرص العمل للخريجين وبحسب مؤهلاتهم العلمية، ووضع نظام للحوافز يساهم في جذب المستثمرين.
- 2- ضرورة تركيز المؤسسات التعليمية على المواعمة ما بين مخرجاتها ومتطلبات مؤسسات سوق العمل لسد تلك المتطلبات من جهة، ولضمان حصول الخريجين على فرص العمل المناسبة لتخصصاتهم ومؤهلاتهم من جهة أخرى ومعالجة مشكلة البطالة .
- 3- ان التوجه نحو (إقتصاد المعرفة) يتطلب تطوير برامج التأهيل والتدريب العلمي والعملية، لكي يتمكن من الوصول بقوى العمل الوطنية إلى مستوى المعرفة، ويتم من خلال غرس ثقافة العمل وتنميتها في مختلف مراحل التعليم، فضلاً عن أهمية تحفيز العامل على العمل والمثابرة والصبر والإبداع والإبتكار.
- 4- ضرورة توعية أفراد المجتمع بأن الهدف من التعليم هو ليس للحصول على فرصة عمل في القطاع العام أو الخاص فقط، إنما هو حق إنساني للجميع يساهم في إكسابهم المهارات والأفكار المنطقية التي تساعد في حياته اليومية .



المصادر والمراجع

الكتب :-

- 1- أراوي، علاء شفيق، وعبد جاسم، عبد الرسول، إقتصاد العمل، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1988.
- 2- ألعلي، عادل فليح واخرون، إقتصاد العمل، مطابع دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، 1980.
- 3- تودارو، ميشيل، التنمية الاقتصادية، تعريب ومراجعة، محمود حسن حسني ومحمود حامد محمود عبد الرزاق، دار المريخ للنشر، الطبعة الاولى، المملكة العربية السعودية، 2009.
- 4- طاقة، محمد، وعجلان، حسين، إقتصاديات العمل، الطبعة الاولى، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، 2008.
- 5- عايب، وليد عبد الحميد، الآثار الإقتصادية الكلية لسياسة الإنفاق الحكومي، مكتبة حسن العصرية، بيروت، 2010.
- 6- عبده، جمال محمد احمد، دور النهج الإسلامي في تنمية الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار الفرقان للنشر والتوزيع، الاردن، 1984.
- 7- عرب، عاصم بن طاهر، إقتصاديات العمل، الطبعة الثانية، جامعة الملك سعود للنشر العلمي والمطابع، الرياض، 2006.
- 8- ماثيوز، جينيفر جوي واخرون، تنمية الموارد البشرية، ترجمة علا احمد، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2008 .

الرسائل والأطاريح الجامعية:-

- 9- نادية ابراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة) رسالة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس - سطيف، الجزائر، 2012-2013.

الدراسات والبحوث والمقالات :-

- 10- أليدامي، حمدي شاكرا، الآثار الاقتصادية للفقر والبطالة في إطار التحول الاقتصادي (العراق دراسة حالة)، بحث مقدم الى المؤتمر الاول لكلية الادارة والاقتصاد، جامعة القادسية .
- 11- الحولي، عليان عبد الله، محاضرة تكلفة التعليم، الجامعة الإسلامية، غزة- فلسطين، 2010.
- 12- ألعاني، ثائر، والناصح، احمد كامل، التنافسية الجديدة وإعادة هيكلة سوق العمل العراقية، مجلة الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، عدد (82)، 2010.
- 13- ألعيلي، طارق، طاقة، محمد، الإستثمار في التعليم وعلاقته بتبديد عنصر العمل في البلدان النامية، مجلة الاقتصادية، جمعية الاقتصاديين العراقيين، بغداد، 1988.
- 14- المفرجي، عادل حرحوش، وصالح، احمد علي، رأس المال الفكري وطرائق قياسه واساليب المحافظة عليه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2003.
- 15- بريهي، فارس كريم، الاقتصاد العراقي... فرص وتحديات (دراسة تحليلية للمؤثرات الاقتصادية والتنمية البشرية)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، الجامعة، العدد (27)، 2011.
- 16- رضا، هاشم حمدي، التدريب والتأهيل الإداري، الطبعة الاولى، دار الراهية للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، 2010.
- 17- عيسى، محمود حسين علي، الاختلالات الهيكلية في سوق العمل الفلسطيني وسبل معالجتها، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر- غزة، 2013.
- 18- فليح، حسن خلف، إقتصاديات التعليم وتخطيطه، المكتبة المركزية، جامعة تشرين، 2007.
- 19- مولود، نورين، العوامل المؤثرة على العلاقة بين التعليم والاجور (دراسة قياسية)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير- جامعة حسيبة بن بو علي، الجزائر، 2011.
- 20- منصور، احمد منصور، قراءات في تنمية الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1976.



الإستثمار في المورد البشري وفق متطلبات سوق العمل في العراق

التقارير والنشرات الرسمية :-

- 21- اللجنة الوطنية للسياسات السكانية، حالة سكان العراق 2010، بدعم من صندوق الامم المتحدة للسكان-UNFPA، مكتب العراق، 2011.
- 22- اللجنة الوطنية للسياسات السكانية، تحليل الوضع السكاني في العراق 2012، بدعم من صندوق الامم المتحدة للسكان-UNFPA، مكتب العراق، 2012.
- 23- جمهورية العراق، المجلس الاعلى للسكان، الوثيقة الوطنية للسياسات السكانية، 2014.
- 24- جمهورية العراق، وزارة التخطيط، خطة التنمية الوطنية (2010- 2014) .
- 25- جمهورية العراق، وزارة التخطيط، خطة التنمية الوطنية (2013- 2017).
- 26- جمهورية العراق، وزارة التخطيط، التقرير الوطني للتنمية البشرية في العراق، شباب العراق تحديات...وفرص، 2014.
- 27- جمهورية العراق، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية إحصاءات السكان والقوى العاملة، مجموعة تقارير إحصائية لسنوات متعددة.
- 28- جمهورية العراق، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مسح التشغيل والبطالة في العراق (2003- 2008).
- 29- جمهورية العراق، وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، مديرية الإحصاء الاجتماعي والتربوي، تقارير إحصاءات التعليم الابتدائي، المتوسط، والثانوي لسنوات متعددة.
- 30- جمهورية العراق، وزارة التخطيط، دائرة التنمية البشرية، قسم السياسات السكانية، سيناريو دخول العراق نطاق الهبة الديموغرافية، 2017.
- 31- جمهورية العراق، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة، قسم الإحصاء والمعلوماتية، تقارير إحصائية لسنوات متعددة .
- 32- جمهورية العراق، وزارة الشباب والرياضة، الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات، وزارة الرياضة والشباب في إقليم كردستان بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان /UNFPA مكتب العراق، نتائج المسح الوطني للفتوة والشباب في العراق لعام 2009.

الإنترنت :-

مؤشرات البنك الدولي، الإنفاق على التعليم في الدول، على الموقع الإلكتروني:

<http://data.albankaldawli.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GB.ZS>

المصادر الأجنبية:-

- 1- Borjas, George, J. "Labor Economics" The Mc Grawhill Companies, INC, International Edition, 1996 .
- 2- Richard A. Swanson & Elwood F. Holton, Fondation of Human Resource Development, Borrett-Koehler Publishers, INC and Francisco, 2001.
- 3- Schultz,T.W., "Investment in Human Capital in (Economic of education)", Blauge, England, 1971.



Investment in Human Resources According to the Requirements of Work Markets in Iraq

Abstract

Investment in Human is one of the best and most important investments as it is renewed and developed resource over time in comparison with depleted material resources. Human resources is considered the part of the population that could be employed economically to contribute in increasing production energies as it is the support pillar of the society and have great energies that construct the society and raise of nations as well as he is distinguished with characteristics of ambitions to freedom.

Iraq is one of the countries that has large number of population in age of work and production and reduce in age dependent classes (children and old people). This dynamic in population led to step into new demographic. This population increase in young class required investment by the government in the form that contribute in lift the pressures from Iraq economy and the best investment is education. Education in its various levels is one of the basic pillars of human development and important instrument to rehabilitate human powers to enter work market in which it contribute in improve their living status specially university education as it represent the top of pyramid of learning. After 2003 Iraq acquire annually increased oil incomes as Iraq balance is financed by oil incomes .In analyze the indicators of the public government and expenditures on education in the light of increasing of these incomes and huge government expenditures accumulates through development plans in human resources and develop the abilities of Iraqi human through his education life as it is a course directed for development. but the actual influence was not objective level that in parallel with this increase in money incomes. It is the increases that are far from reality in Education system that has several failures in structure and methods in most of its course.

Key words/ Human Resources, Human capital, Investing in Human capital, Demographic gift, The Unemployment, Spending on education, Labor market.