

واقع التنمية البشرية في العراق

الاستاذ الدكتور عدنان فرحان الجوارين

الباحث مطلق محمد طلاك الرفياعي

كلية الادارة والاقتصاد / قسم الاقتصاد

جامعة البصرة¹

المستخلص :

تناول البحث المستل من رسالة الماجستير الموسومة "التنمية البشرية ودورها في التنمية الاقتصادية تجربة سنغافورة والسعودية وامكانية الاستفادة منها في العراق" واقع التنمية البشرية في العراق وأوضح البحث حالة التراجع في مؤشرات التنمية البشرية على الرغم من امتلاك العراق إمكانات مادية، وبشرية كبيرة، لذا كان يفترض الاستفادة من تلك الإمكانيات في تحقيق تنمية حقيقية في شقها البشري والاقتصادي، نظراً لأهمية التنمية البشرية، وانعكاساتها على الأوضاع الاقتصادية بسبب الدور الكبير الذي تؤديه التنمية البشرية .

وتوصل البحث إلى عددٍ من النتائج منها التركيز على جوانب التنمية البشرية، ومؤشراتها، والاهتمام بالعنصر البشري كونه الغاية ، والوسيلة من جهة وكونه أهم عناصر الإنتاج من جهة أخرى ، وأوصى البحث بضرورة الاستفادة من الإمكانيات المادية، فضلاً عن العمل على تخصيص الموارد، واتباع العديد من الاستراتيجيات، والسياسات التي تضمن خلق واقع تنموي أكثر توازناً، واستقراراً .

بحث مستل من رسالة ماجستير الموسومة (التنمية البشرية ودورها في التنمية الاقتصادية تجربة سنغافورة والسعودية وامكانية الاستفادة منها في العراق)

Reality of human development in Iraq

Researcher: Mutlaq Muhammad Talak Al-Rufaie prof. Dr. Adnan Farhan AL jawarin

University of Basrah - College Of Administration and Economics

Economic Department

Abstract :

The research extracted from the master's thesis entitled "Human development and its role in economic development – the experience of Singapore and Saudi Arabia and the possibility of benefiting from it in Iraq" dealt with the reality of human development in Iraq therefore, it was supposed to take advantage of that potential in achieving real development in both its human and economic aspect, given the importance of human development, and its repercussions on economic conditions due to the great role played by human development .

The research a number of results, including on focusing on the aspects of human development and its indicators, and attention to the human elements being the end and the means on the one hand and being the most important element of production on the other hand, strategies and policies that ensure the creation of a more balanced and stable development reality .

المقدمة :

ركزت أغلب دول العالم على التنمية البشرية بعد أن أدركت أهميتها ، وذلك من خلال تنمية عناصرها البشرية بعدها الغاية ، والوسيلة ، لذا فهي تعمل على تطويرها كونها تشكل القاعدة الأساسية لبناء اقتصاد قوي ، ومتين نظرا لقدرتها ، وكفاءتها في دفع عجلة النمو إلى الأمام .

وبالنظر إلى واقع التنمية البشرية في العراق نلاحظ أنّ هناك انخفاضاً كبيراً في مؤشرات التنمية البشرية بسبب الأحداث ، والتحديات التي أعقبت العام 2003 من جهة، وعدم قدرة النظام الجديد على تطوير سياساته بما ينسجم مع التطورات التي يشهدها العالم من جهةٍ أخرى، لذا فلا بد من اتخاذ الخطوات اللازمة للاستفادة من القوى البشرية الهائلة من خلال العمل على تهيئتها، ورفع قدراتها، وجعلها أكثر مرونة للاستجابة للمتغيرات الحاصلة ومزجها مع رأس المال المادي لتحقيق تنمية اقتصادية حقيقية تنتشر البلاد من الواقع الاقتصادي المتردي إلى واقع اقتصادي أكثر قدرة على تلبية احتياجات أفراد المجتمع .

أهمية البحث :- تأتي أهمية البحث من أهمية موضوع البحث المتعلق بدور التنمية البشرية في دفع عجلة التنمية الاقتصادية .

مشكلة البحث :- تنطوي مشكلة البحث على تراجع مؤشرات التنمية البشرية في العراق ، انعكاسها على تراجع الأوضاع الاقتصادية .

فرضية البحث :- يفترض البحث أن واقع التنمية البشرية في العراق لا ينسجم مع ما يمتلكه من إمكانات مادية، وبشرية .

هدف البحث :- يهدف البحث إلى إمكانية خروج العراق من حالة التراجع في مؤشرات التنمية البشرية خلال التركيز على عوامل النجاح المتمثلة بالتركيز على ورفع قدرات العنصر البشري .

منهجية البحث :- تم استخدام الأسلوب الوصفي والتحليلي بوصفه الأسلوب الأكثر انسجاماً مع الدراسات الانسانية ، والاجتماعية .

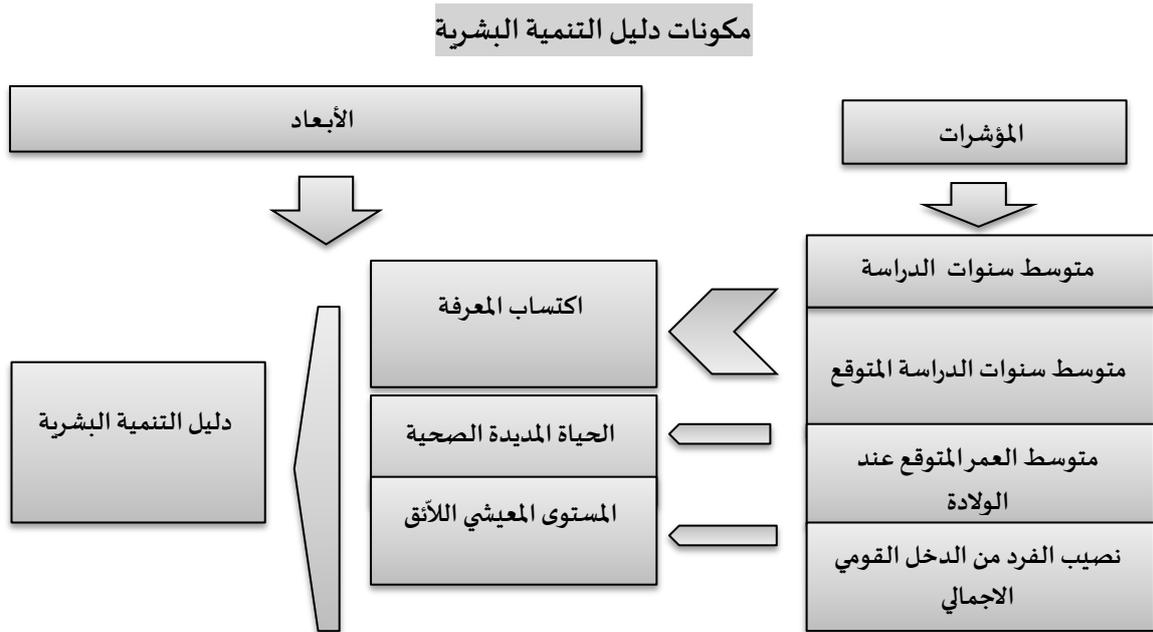
هيكلية البحث :- يتضمن البحث ثلاثة مباحث رئيسة يتضمن المبحث الأول الإطار المفاهيمي للتنمية البشرية، فيما يتضمن المبحث الثاني معطيات التنمية البشرية في العراق، أما المبحث الثالث فيتضمن أهمية العنصر البشري وعلاقته بالتنمية الاقتصادية ، وتقع هذه المحاور ضمن الحدود الزمنية

المبحث لأول :- الإطار المفاهيمي للتنمية البشرية

اتجهت أنظار البلدان النامية نحو التنمية البشرية، وقد أولت هذا الجانب اهتماما كبيرا كونها أدركت بعد مضي عقود التنمية الضائعة أنها كانت تسير على غير جادة الصواب، وأن ما يمكن تطبيقه في بلدان العالم المتقدم ليس بالضرورة أن يكون صالحا للتطبيق في بلدان العالم الثالث، وهو ما دفع بالتفكير إلى إيجاد الحلول اللازمة لتحقيق التنمية الاقتصادية ، وكان ذلك عن طريق ما يعرف بالتنمية البشرية، التي تعني بحسب للأمم المتحدة أنها "توسيع الخيارات أمام البشر في ظل مجموعة من الحقوق وفق ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة في العاشر من كانون الأول لسنة 1948 ، والذي تم اقراره ، والمصادقة عليه في العام 1976 ، والمتضمن ثلاثون مادة تركز على أهم القضايا المتعلقة بالإنسان كحقه في حياة طويلة وصحية، واكتساب المعرفة ، وحصوله على الموارد اللازمة للارتقاء به (براون، 2020 : 53-57) .

وتعد هذه الحقوق . الأبعاد . التي تشتمل عليها مكونات دليل التنمية البشرية (HDI) بحسب ما جاء ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي يوضحه الشكل التالي:

شكل (1)



المصدر: المعهد العربي للتخطيط (2013) تحليل تقرير التنمية البشرية، الجلسة الأولى، اليوم الثاني : 18 .

ويرى عدد من الاقتصاديين، والباحثين أن التنمية البشرية تعرف على أنها "عملية تحليل مدى تفضيلات الأفراد وزيادة فرصهم في مجالات التعليم، والعناية الطبية، والدخل، والعمل فضلا عن زيادة خياراتهم في مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية ، والاجتماعية، ولذا فهي تعد ترجمة فعلية لأثر تلك الجوانب في حياة أفراد المجتمع" (جابر، جاسم، 2009: 40) .

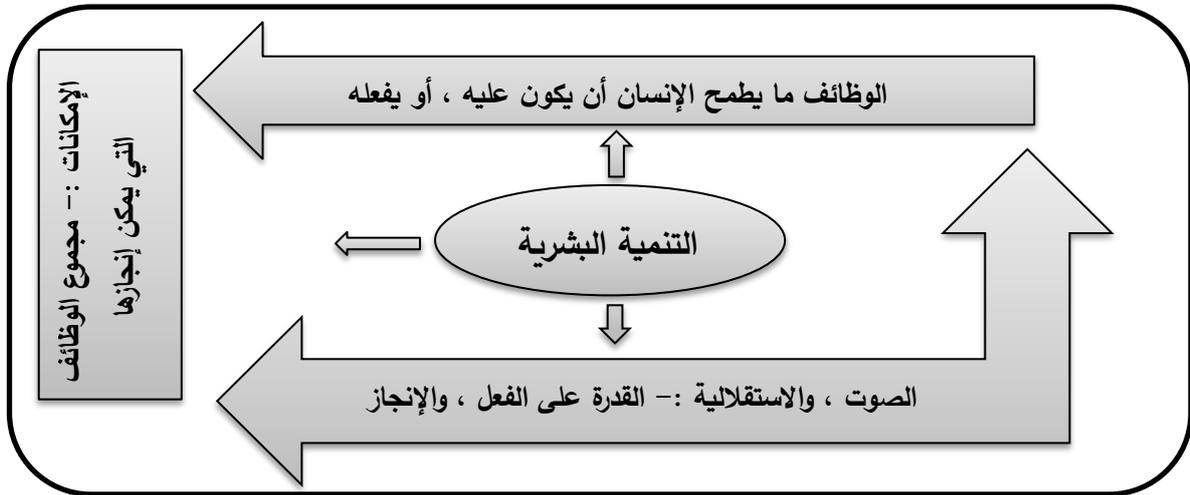
كما أسهمت كتابات الاقتصادي، والفيلسوف الهندي أمارتيا صن، التي أكدت مبدأي الحرية، والعدالة لتحقيق الرفاه الاقتصادي من خلال تنمية اقتصادية حقيقية عبر بوابة التنمية البشرية التي تعد المحور الذي تدور حوله كل المفاهيم المتعلقة بتحقيق التطور، والتقدم، وأصبحت محط أنظار الباحثين، والمفكرين، والمهتمين بالشأن الاقتصادي التي ترجمتها آلاف الكتب، والتقارير المحلية، والاقليمية، والدولية، وقد مر مفهوم التنمية البشرية بمراحل رئيسة بدأت بالبشر لتحقيق أهداف اقتصادية لا يعدو الإنسان فيها إلا مجرد وسيلة، ثم تنمية البشر من خلال التركيز على استنهاض الطاقات الكامنة، بعد ذلك أصبحت التنمية من أجل البشر بمعنى أن الإنسان أصبح الغاية بعد أن كان الأداة، والوسيلة (وديع، 2001: 8).

والتنمية البشرية تعني "الحرية للجميع دونما استثناء كي يكون الإنسان قادرا على تحقيق أهدافه التي يسعى إليها ضمن الامكانيات المتاحة وبمختلف الجوانب سياسية كانت، أم اقتصادية، أم اجتماعية، أم تنظيمية إذ أن التنمية في ضوء الحريات الممنوحة للناس أمر له دلالاته، وتأثيراته بعيدة المدى على فهمنا لعملية التنمية، وسبل النهوض بها" (صن، 2004: 23).

وجاء تعريف التنمية البشرية بحسب تقرير دليل التنمية البشرية للعام 2016 الصادر عن الأمم المتحدة إلى أن "التنمية البشرية تعني الحريات للجميع كي يتمكن كل إنسان من اتخاذ ما ينشده من خيارات، وتتضمن حرية الرفاه من خلال توفير الوظائف، والإمكانات، وحرية التصرف، والاستقلالية" (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2016: 1). والشكل الآتي يوضح طبيعة الوظائف، والإمكانات، وحرية التصرف التي ينبغي توفيرها.

شكل (2)

المنهج التحليلي للتنمية البشرية



المصدر :- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. (2016). لمحة عامة، تقرير التنمية البشرية. تنمية الجميع. (ترجمة فريق من لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية)، مطبعة Lowe-Martin Group، كندا : 2

إذن فالتنمية البشرية تعني الحرية للجميع من دون استثناء كي يكون الأفراد قادرين على تحقيق أهدافه التي يسعى إليها ضمن الإمكانيات المتاحة ، وبمختلف الجوانب سياسية كانت، أم اقتصادية، اجتماعية، أم تنظيمية .
تأسيسا على ما سبق يمكن القول إنّ "التنمية البشرية تقود لمنح الأفراد مساحة من الحرية تمكنهم من توسيع خياراتهم الاقتصادية ، والسياسية ، والتعليمية ، والتنظيمية ، والفكرية ، والثقافية كي يصلوا إلى تحقيق كل ما يعود عليهم بالنفع المادي ، والمعنوي ، وتمنحهم القدرة على توظيف كل إمكانياتهم في مجالات متعددة لبلوغ أهداف التنمية الاقتصادية التي تسعى جميع الدول لتحقيقها".

وما يلاحظ اليوم في أغلب دول العالم التّركيز على العنصر البشري بصفته الغاية، والوسيلة التي تعمل أغلب الدول على تطويره "الموارد البشرية تشكل القاعدة الأساسية لبناء اقتصاد قوي، ومتميز نظرا لقدرتها ، وكفاءتها على تجميع الأموال، واستغلالها، وتوجيهها الوجهة الصحيحة لدفع عجلة النمو إلى الأمام" (الحلو، 2008: 4) .
ويمكن الإشارة لعدد من المواضيع المتعلقة بالتنمية البشرية وهي على النحو الآتي :-

أولاً :- الأهداف ، والغايات التي تسهم ببناء مجتمعٍ قادرٍ على تلبية احتياجاته (الحلي ، ب.د.ن: 8) :

- 1- بناء القدرات البشرية لمواجهة التحديات ، والمتغيرات الطارئة .
- 2- مساعدة الأفراد في تطوير الذات ، وبما يتلاءم مع فرص العمل المتاحة .
- 3- التدريب المستمر لرفع المهارات الفنية ، والتقنية .
- 4- مساعدة الأفراد في تغيير نظرتهم السطحية إلى نظرة أكثر عمقا .
- 5- التركيز على قيمة ، وأهمية ، وإدارة الوقت ، واستغلال الطاقات لتحقيق الأهداف .
- 6- تعليم الأفراد كيفية التعامل مع المشكلات ، وإيجاد الحلول اللازمة لها .

ثانياً :- عناصر التنمية البشرية وهي كالآتي (الحلو، 2008: 4) .

- 1- التمكين :- ويعني زيادة قدرة أفراد المجتمع على توسيع اختياراتهم التي تشكل حياتهم بدعم من منظمات المجتمع المدني من خلال التوعية ، وتصحيح المسار عند الضرورة بوصفهم العنصر الفاعل في عملية التنمية الاقتصادية .
- 2- الحاكمية :- وتعني الجدية في أسلوب الحكم في التعامل مع المجتمع على أساس الحوار بين الحاكم والمحكوم وفق آليات سليمة تنسجم وتطلعات أفراد المجتمع .
- 3- الإنتاجية :- تشير إلى زيادة الإنتاج ، وترشيد استعمال المصادر المحدودة ، التي تشكل أساس المشكلة الاقتصادية بهدف تلبية الحاجات البشرية .
- 4- الاستدامة :- وتعني ضمان خيارات الأجيال الحالية دون تعريض قدرة الأجيال القادمة إلى الضرر .
- 5- الإنصاف :- هو مصطلح مرادف لمصطلحي العدالة والمساواة ويعني تكافؤ ، وإتاحة الفرص لكافة أفراد المجتمع دون تمييز .
- 6- المشاركة :- وتعني المساهمة الفاعلة في اتخاذ القرارات في العمليات الاقتصادية، وتعزيز العلاقات الاجتماعية، والثقافية، وضمان الرفاهية .

7- الحرية :- وتعد العنصر الأساسي الذي تقوم عليه التنمية البشرية كونها تهدف لتوسيع الخيارات ورفع القيود التي تعترض الدور الفاعل للأفراد (الحلبي، ب.د.ن: 8).

ثالثاً :- مؤشرات التنمية البشرية ، فهي (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2018 :) :-

- 1- اتجاهات السكان :- وتتمثل مؤشراتها الفرعية بالآتي (متوسط النمو السنوي ، سكان المناطق الحضرية ، الفئات العمرية ، العمر الوسيط ، معدل الخصوبة الكلي) .
- 2- الحالة الصحية :- وتشمل الآتي (سوء التغذية لدى الأطفال ، معدل الوفيات ، الإصابة بالأمراض المعدية ، العمر المتوقع عند الولادة ، نسبة الإنفاق على الصحة من الناتج المحلي الإجمالي) .
- 3- الإنجازات في التعليم :- وهناك مؤشرات فرعية عدة هي (معدل الإلمام بالكتابة والقراءة ، الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي ، النسبة الاجمالية للالتحاق بالتعليم ، معدل التسرب من التعليم الابتدائي ، معدل مواصلة التعليم حتى آخر صف من التعليم الثانوي ، الإنفاق العام على التعليم) .
- 4- الدخل القومي وتركيبه المواد :- يشمل (الناتج المحلي الاجمالي ، تكوين رأس المال الثابت ، الإنفاق الحكومي على الاستهلاك النهائي ، مجموع الإيرادات الضريبية ، الائتمان المحلي وخدمة الدين ، دليل أسعار المستهلك) .
- 5- العمل والتشغيل :- ويتألف من مؤشرات فرعية عدة هي (نسبة العاملين من السكان ، معدل المشاركة في القوى العاملة ، المشتغلين في الزراعة ، المشتغلين في الخدمات ، نسبة الشباب خارج الدراسة والعمل ، عمل الأطفال ، الفقراء العاملون مقابل 3.18 في اليوم ، ضمانات العمل) .
- 6- الأمن البشري :- ويتألف من الآتي (الولادات المسجلة ، اللاجئين حسب بلد المنشأ ، النازحين داخليا ، المشردين بسبب الكوارث الطبيعية ، الأطفال الأيتام ، السجناء ، ومعدل جرائم القتل ، معدل الانتحار ، تبرير ضرب الزوجة ، عمق العجز الغذائي) .
- 7- حركة الأشخاص ، ورأس المال :- ويشمل المؤشرات الآتية (التجارة وتشمل مؤشرين ، وحركة الأموال ، وتشمل ثلاثة مؤشرات ، وحركة الأشخاص ، وتشمل أربعة مؤشرات ، والاتصالات ، وتشمل مؤشرين) .
- 8- مؤشرات تكميلية :- تتمثل بالشعور بالرفاه ، وتشمل ثلاثة مؤشرات رئيسة هي (الشعور لدى الأفراد ، والشعور حيال المجتمع المحلي ، والشعور حيال الحكومة) .
- 9- مؤشر المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان :- يتألف من أحد عشر مؤشراً فرعياً . ويمكن الإشارة لثلاثة مؤشرات رئيسة هي على النحو الآتي (القصير ، 2017: 32-35).

رابعاً :- أهم مؤشرات التنمية البشرية (القصير ، 2017: 32-35).

- أ- مؤشر الصحة :- التي عرفت من قبل منظمة الصحة العالمية أنها "حالة من الرفاهية البدنية ، والذهنية ، والاجتماعية ، وليست مجرد غياب المرض ، أو العجز" لذا فإن مؤشر التنمية البشرية يعد أحد المحددات الأساسية للتنمية الاقتصادية كونها تمكن أفراد المجتمع من ممارسة كافة الأنشطة التي تحقق حالة التطور ، والتقدم .

ب- مؤشر التعليم :- الذي يعد مؤشراً ذا أهمية كبيرة في تحقيق طفرة نوعية من خلال توسيع المدارك العقلية ، والفكرية ، وتأثير ذلك في رفع مستوى المعرفة في مجالاتها المختلفة للعاملين في المؤسسات الاقتصادية، ومساهماتهم الفعالة في رفع مستويات الإنتاج بكفاءة عالية، ومن ثم زيادة ثروات الفرد ، والمجتمع .

ت- مؤشر الدخل :- يعد الدخل مؤشراً أساساً في مدى تحقق التنمية البشرية من خلال متوسط نصيب الفرد الذي يحصل عليه ، ويمكن تصنيف دول العالم على أساسه إلى دول منخفضة الدخل (متوسط نصيب الفرد أقل من 875 دولار/سنوياً) .

أ- دول ذات دخل متوسط منخفض (متوسط نصيب الفرد 876-3465 دولار/سنوياً) .

ب- دول ذات دخل متوسط مرتفع (متوسط نصيب الفرد 3466-10725 دولار/سنوياً)

ت- دول عالية الدخل (متوسط نصيب الفرد أعلى من 10725 دولار/سنوياً) .

ولا يعد هذا التصنيف ذا علاقة بمدى تقدم الدول ، أو تخلفها بقدر ما يشير إلى ما تمتلكه من موارد تساعد على زيادة دخولها القومية الأمر الذي دفع بعضهم للاعتراض على هذا التصنيف بعدد الدخل وسيلة ، وليس غاية بحد ذاته .

ويمكن الإشارة إلى مفهوم رأس المال البشري ، وتصنيفاته ، بحسب تعريف اليونيسيف أنه "المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء المنتجين والذي يعد عاملاً رئيساً في إمكاناتها من حيث النمو الاقتصادي ، والتنمية البشرية" ويصنف من حيث التخصص إلى عام ، وخاص كما يصنف إلى ثلاث مستويات هي (مدفوني ، 2018: 43-48) :

1- رأس مال بشري فردي : يتمثل بالقدرات ، والمهارات التي يتمتع بها الأفراد .

2- رأس المال البشري المجتمعي : ويمثل الطاقات البشرية التي يمتلكها المجتمع .

3- رأس المال البشري المؤسسي : ويعني العاملون والمهنيون للعمل مستقبلاً .

ورأس المال البشري يطلق على العناصر البشرية التي تتم الاستفادة منها من خلال ما يسمى بإدارة الموارد البشرية ، التي تعني "مجموعة من الوظائف ، والأنشطة التي تستخدم لإدارة الموارد البشرية بأسلوب بعيد عن التمييز ، وبشكل فعال لخدمة الفرد ، والمنظمة ، والمجتمع في بيئة معينة" ، وتبرز أهميتها من خلال إعداد ، وتهيئة الأفراد ، وتوفير الوسائل المتعلقة بهم ، والتنسيق بين الوحدات الإدارية ، والمساهمة في كشف الصعوبات ، والمشكلات الأساسية المتعلقة بالأفراد العاملين ، التي تؤثر سلباً في أداء المؤسسة ، أما الموارد البشرية ، فتعني مجموع المهارات البشرية ، والقدرات المعرفية التي يمكن استغلالها ، وتطويرها ، والاستفادة منها عند الحاجة كطلاب الجامعات ، والخريجين ، وأصحاب الخبرات الذين لم يتم إدخالهم إلى سوق العمل ، ولذا فإن مفهوم الموارد البشرية يعد المفهوم الأوسع ، والأعم (يحيواوي ، ب.د.ت: 4) .

أما الاستثمار في رأس المال البشري ، فيعني "الإنفاق على المجالات التي تسهم في بناء الإنسان بدنياً ، وعقلياً لرفع قدراته ، ومهاراته للمساهمة في زيادة إنتاجية المؤسسة من جهة ، وزيادة دخله ، ورفع مستواه المعيشي من جهة أخرى (سعيد ، 2015 ، 16) .

وأوضحت دراسة بارو في العام 1991 أن الدول التي أنفقت على الاستثمار في رأس المال البشري حققت معدلات مرتفعة من الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بالدول التي أنفقت على رأس المال المادي ، ويرى أن قصور نظريات النمو الكلاسيكية في تفسير الجزء الأكبر من النمو وفقاً لما أكدت عليه دالة الإنتاج .كوب دوغلاس. $(Y_t = A_t K^a L^b)$ إذ تشير Y إلى الناتج المحلي الإجمالي ، وتشير K إلى رأس المال المادي أما L فتشير إلى عنصر العمل ، فيما تشير A إلى جميع عناصر الإنتاج باستثناء رأس المال والعمل (فلاق ، ومدّاح ، 2017: 19-20) .
وأكد الاقتصادي النرويي أولك روست من خلال الدّراسة التي قام بها "أهمية تنمية العنصر البشري ، والاهتمام به لما له من انعكاسات إيجابية على مستوى النمو ، والتنمية الاقتصادية بعده عاملاً مهماً لا يقل عن أهمية رأس المال المادي" (موساوي ، 2015: 122) .

المبحث الثاني :- معطيات التنمية البشرية في العراق

يعد التعرف على واقع التنمية البشرية في العراق أمراً غايةً في الأهمية ، وذلك بسبب الاهتمام الكبير الذي توليه دول العالم لا سيما الدول النامية لقضايا التنمية البشرية لذا فلا بد من التطرق إلى جملة من المعطيات المهمة ، التي تمهد لدراسة ، ومعرفة واقع التنمية البشرية في العراق، وهي على النحو الآتي (فياض ، 2017: 274-277)

أولاً :- المعطيات المادية والتي يمكن تقسيمها إلى 6 معطيات هي :-

- 1- حجم السكان / إذ تشير التقديرات الاحصائية التقديرات الاحصائية لسنة 2019 إلى (39,309,783) نسمة .
- 2- حجم الموارد الطبيعية / يمتلك العراق احتياطاً نفطياً كبيراً ، ويعتمد الاقتصاد العراقي بشكل أساسي على الصادرات النفطية منذ خمسينات القرن الماضي كونها تشكل 95 % من موازنات الدولة العراقية فضلاً عن كميات من الموارد الطبيعية المختلفة .
- 3- قطاع الخدمات / يعاني من الاهمال نتيجة للسيطرة شبه التامة للقطاع الحكومي وضعف دور القطاع الخاص .
- 4- البنى التحتية / تعرضت البنى التحتية في العراق لتدمير شامل نتيجة الحروب المتعددة التي ألفت بظلالها على واقع البلاد على الرغم من محاولات إعادة ترميمها .
- 5- القدرات التمويلية / اعتمدت الدولة العراقية منذ خمسينات القرن العشرين على الإيرادات النفطية التي ترتفع بارتفاعه وتنخفض بانخفاضه لتمويل نفقاتها المختلفة .
- 6- سوق الأوراق المالية / لم تلق اهتماماً من قبل الدولة حين تم انشاؤه في تسعينات القرن الماضي على الرغم من كونها تعد أحد روافد تمويل ميزانية الدولة .

ثانياً :- المعطيات المؤسساتية :- شهد العراق خلال فترات الحكم السابق نظاماً اقتصادياً قائماً على الاشتراكية التي تمكن القطاع العام من الاستحواذ على ثروات البلد مع بعض الاستثناءات البسيطة ، التي تخضع لما يسمى بالقطاع

المختلط إلا أن فلسفة الدولة تغيرت بعد عام 2003 نحو مبادئ اقتصاد السوق ، وبذلك تكونت ما يعرف بالمعطيات المؤسسية وهي :-

- 1- تمكين القطاع الخاص من وسائل الإنتاج .
- 2- منح الإدارات المحلية حق وضع الخطط الاستثمارية.
- 3- يعد مؤشر الربحية هو الأساس في تقييم نجاح المشروع من عدمه وهو ما يتعارض مع فلسفة الدولة التي لا ترى الربحية أساساً في تصرفاتها تحقيقاً للعدالة الاجتماعية .
- 4- يقتصر تدخل الدولة على حل الأزمات الاقتصادية التي يتعرض لها الاقتصاد الوطني .
- 5- استغلالية البنك المركزي في سياساته النقدية بعيداً عن الضغوط الحكومية ولعل تغيير سعر الصرف من 1180-1450 للدولار الواحد دليل واضح على الاستغلالية .

ثالثاً :- معطيات التعاون الاقتصادي الدولي : نظراً لظروف العراق قبل 2003 ، والمتمثلة بالحرب العراقية الإيرانية في ثمانينات القرن الماضي واحتلال الكويت بداية التسعينات وما تلاها من عقوبات اقتصادية ، كل ذلك أسهم في عزل العراق دولياً وإقليمياً إلا أنّ العراق أصبح أكثر اندماجاً في المجتمع الدولي ، وأكثر ارتباطاً بالمؤسسات الدولية بعد العام 2003(موسى ، 2015: 127) .

بعد هذا العرض لمعطيات التنمية البشرية في العراق لا بد من الإشارة لدليل التنمية البشرية ، ومؤشراته الذي يعرف على أنه "المقياس الرئيسي الذي يستخدم لقياس التنمية البشرية كما ويعد عنصراً استراتيجياً في عمليات تقييم مستويات تقدم الدول وتطورها ومدى التزامها بالمعايير الدولية ، والنهج الجديد للتنمية" (الحسناوي ، 2013: 29) وهي على النحو الآتي :-

أولاً :- قيمة دليل مؤشر التنمية البشرية (فياض ، 2017: 377-380)

منذ صدور تقرير البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في العام 1990 الخاص بالتنمية البشرية وترتيب العراق لم يكن ثابتاً بسبب ضعف البيانات المقدمة للأمم المتحدة ، وبسبب تقلبات الأوضاع الاقتصادية المرتبطة بتقلبات أسعار النفط الذي يعد مصدر الإيرادات الأساسي للدولة العراقية من جهة ، واضطراب الأوضاع السياسية ، والأمنية بسبب احتلال الكويت ، والحصار الاقتصادي من جهة أخرى ، وما نتج عن ذلك من مشكلات، وعوائق اعترضت طريق التنمية الاقتصادية ، والتنمية البشرية على حد سواء تمثلت بانخفاض المستوى الصحي ، والتعليمي وارتفاع معدلات البطالة ، والتضخم الاقتصادي فضلاً عن النمو المطرد في أعداد السكان ، وارتفاع مستويات الفقر وانخفاض مستوى الدخل القومي .

كل ذلك كان له تأثيراً بالغ الأهمية على تقلب قيمة دليل مؤشر التنمية البشرية ارتفاعاً ، وانخفاضاً ، ولم يتغير الوضع كثيراً بعد العام 2003 ، إذ يوضح الجدول الآتي قيم ، وترتيب العراق عالمياً وعربياً خلال المدة (2004-2019) فعلى الرغم من الارتفاع المتواضع خلال الـ (15) سنة الماضية إلا أنه لا يعد تطوراً في مؤشرات التنمية نظراً للتطورات الكبيرة التي وصلت إليها أغلب الدول النامية ، فضلاً عن تراجع ترتيب العراق عربياً ، وعالمياً بسبب التركة الثقيلة

واقع التنمية البشرية في العراق

لسياسات النظام السابق ، والسياسات المتخبطة ، والفساد المالي ، والإداري للنظام الجديد كل ذلك أسهم في تدني قيمة مؤشر التنمية البشرية .

جدول (1)

قيم دليل التنمية البشرية في العراق للمدة (2004-2019)

السنوات	قيمة الدليل	الترتيب عالميا	الترتيب عربيا	السنوات	قيمة الدليل	الترتيب عالميا	الترتيب عربيا
2004	0.524	132	15	2012	0.654	132	16
2005	0.521	132	15	2013	0.657	120	14
2006	0.552	133	16	2014	0.642	121	14
2007	0.557	131	16	2015	0.654	121	13
2008	0.551	131	16	2016	0.649	120	13
2009	0.565	131	16	2017	0.672	120	12
2010	0.567	131	16	2018	0.685	120	11
2011	0.643	131	17	2019	0.674	123	16

المصدر :- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. (2004-2019). قيم دليل التنمية وترتيب العراق ، (ترجمة : فريق من لجنة الأمم المتحدة) ، نيويورك : عدّة صفحات

ثانياً :- مؤشرات التنمية البشرية في العراق وهي كالاتي

المؤشر الأول / الصحة :- تعد من أهم الأولويات لدى دول العالم ويمكن التعرف عليه من خلال متوسط العمر المتوقع عند الولادة (الحسناوي ، 2013 : 30-31)، خضع القطاع الصحي للتقلبات السياسية ، والاقتصادية خلال فترات زمنية متعددة أثرت على الواقع الصحي في العراق، على الرغم من امتلاك العراق نظاماً صحياً متطوراً قادراً على تقديم الخدمات الصحية بمستوى عال من التقنية، وكانت وزارة الصحة تولى هذا القطاع الحيوي اهتماماً كبيراً من خلال انتشار مراكز الرعاية الصحية الأولية، والمجمعات الطبية، والمستشفيات العامة، والتخصصية ، ولا يقتصر عمل المؤسسات الصحية على تقديم العلاج فقط بل يتعدى ذلك ليقوم بتقديم الخدمات الوقائية ، وتدريب العاملين في القطاع الصحي (الغرابي ، 2014 : 15-16) .

المؤشر الثاني / التعليم :- ويعد الركيزة الأخرى التي يتم من خلالها تحقيق التنمية كونه أحد المفاتيح الرئيسة للتنمية البشرية ، ومن خلالها تحقيق التنمية الاقتصادية التي تطمح إليها البلدان النامية ، ويرى آدم سميث أن الذكاء الحاد والعادات الفاضلة لدى أفراد المجتمع تعود للانتشار المبكر للتعليم والذي يعده ضروريا لتفادي الانحطاط الجسدي

والعقلي للعاملين وجعلهم عناصر فعالة في تحقيق الاستقرار السياسي والاجتماعي ومن هنا جاء الاهتمام بالعنصر البشري وتوسيع عمليات الاستثمار فيه من خلال توسيع نطاق التعليم والمعرفة ويشير تقرير الأمم المتحدة إلى أن التعليم يؤدي عددا من الوظائف (القصير 2017: 34):-

- أ- المساعدة على اكتشاف المواهب وتعزيز قدرتهم على الخلق والابتكار .
 - ب- يعمل التعليم على تقبل التغيير وزيادة الرغبة في التحول نحو تحقيق التنمية والتقدم .
 - ت- يزيد التعليم من طموح الأفراد ويدفعهم للمطالبة بتحسين الأوضاع الاجتماعية وتحقيق العدالة بين أفراد المجتمع .
- فالتعليم أصبح يؤدي وظيفتين أساسيتين فبالعليم يمكن نقل الثقافة من جيل إلى آخر كما أسهم وبشكل فاعل في زيادة الوعي والمعرفة ، وخلق جيل قادر على تحمل مسؤولياته .

جدول (2)

معدل الالتحاق بالمدارس في العراق للمدة (2004-2019)

معدل الالتحاق بالتعليم العالي	معدل الالتحاق بالمدارس			المؤشر السنه
	الإعدادية	المتوسطة	الابتدائية	
12	15	35	86	2004
13	18	36	84	2006
12	17	36	91	2008
15	19	36	91	2010
16	24	45	94	2012
18	26	52	96	2014
12	39.9	49.4	92.3	2016
14	37.3	48.7	92.3	2018
13	38.3	49	91.5	2019

المصدر :- العبيدي ، سعيد علي محمد ، والعامري ، عبدالقادر فخري هندي. (2018). مؤشرات التنمية البشرية في العراق للمدة -2014 (2003) الواقع ، والتحديات، عدد خاص بالمؤتمر الدولي الثاني ، جامعة جيهان - أربيل في العلوم المالية ، والإدارية ، (CIC- ADFIS) : 452-451

المصدر :- صندوق النقد العربي الموحد. (2020,2018). التقرير الاقتصادي العربي الموحد : الدائرة الاقتصادية ، أبو ظبي . دولة الإمارات العربية المتحدة : 298

واقع التنمية البشرية في العراق

وبالعودة إلى نشوء الدولة العراقية نجد أن العراقيين تطوّروا في مجالات متعددة بضمنها مجالات الصحة ، والتعليم التي انعكست بشكل إيجابي على الأوضاع الاقتصادية إلا أن هذا التطور بدأ بالتراجع نتيجة للحروب ، والأزمات الاقتصادية ، والسياسية التي مرّ بها العراق ، والتي أثرت سلباً في قطاعات كثيرة ، ومنها قطاع التعليم خصوصاً بعد العام 2003 إذ برز العديد من مظاهر التخلف التي يمكن اجمالها بالآتي (الربيعي* ، 2019: 1-3) :-

- 1- سيطرة الأحزاب على وزارتي التربية والتعليم ومحاولاتهم تجيير هاتين المؤسساتين بشكل خاص لحساباتهم الخاصة وفقاً للأيدولوجية التي يؤمنون .
- 2- خروج العراق من التصنيف العالمي لممانعته في نشر البيانات الخاصة بقطاع التعليم كنسبة عدد المعلمين إلى عدد الطلبة ، وعدد ساعات التدريس ، ومعدل عدد الطلاب في الصف الواحد ومدى كفاءة التدريس .
- 3- ضعف المناهج الدراسية، وطرائق التدريس ، ووسائل التعليم ابتداءً من رياض الأطفال ،
- 4- وصولاً للتعليم الجامعي وعدم مواكبتها للتطورات العلمية على المستوى العالمي .
- 5- اتساع نسبة الأمية بين المواطنين وبحسب ما يوضحه الجدول الآتي

جدول (3)

معدل الأمية في العراق للفترة (1990-2009)

السنة	معدل الأمية في العراق للفئات العمرية (15 فأكثر)		
	المعدل الاجمالي	الإناث	الذكور
2004	25.85	35.8	15.9
2006	59.1	74.8	43.4
2009	21.9	30.1	13.7
2010	21.7	29.4	14.0
2016	20.3	26.3	14.3
2018	49.9	56.0	43.8
2019	40.6	44.4	36.8

المصدر :- زهو ، صابر محمد (2016) التنمية البشرية في العراق في ظل اقتصاد المعرفة ، مجلة جامعة التنمية البشرية ، العدد : 2 ، جامعة تكريت - كلية الإدارة والاقتصاد - قسم الاقتصاد : 228 .
المصدر :- صندوق النقد العربي الموحد. (2018,2020). التقرير الاقتصادي العربي الموحد : الدائرة الاقتصادية ، أبو ظبي . دولة الإمارات العربية المتحدة : 298 .

6. انخفاض كفاءة الكوادر التعليمية إذ توجد نسبة 26% بحاجة إلى إعادة تأهيل وتدريب
7. انتشار المدارس الطينية ، والمدارس الآيلة للسقوط ، والمدارس المزدوجة ، وثلاثية الدوام ، واكتظاظها بالطلاب ، على وفق وزارة التربية فإن العراق بحاجة لبناء ما يقرب من 9000 مدرسة في عموم البلاد باستثناء إقليم كردستان وبالنسبة

لأيام السنة الدراسية والبالغة 151 يوما فهي تقل عن أيام الدراسة في دول منظمة التعاون الاقتصادي بـ 29 يوما وتقل عن أيام الدراسة في اليابان بـ 59 يوما وعن كوريا الجنوبية بـ 69 يوما

8. ترسيخ مبدأ الحفظ للمواد الدراسية لدى الدارسين للحصول على نسب مرتفعة تمكنهم من الدراسة الجامعية دون التركيز على مبدأ الفهم والإدراك .

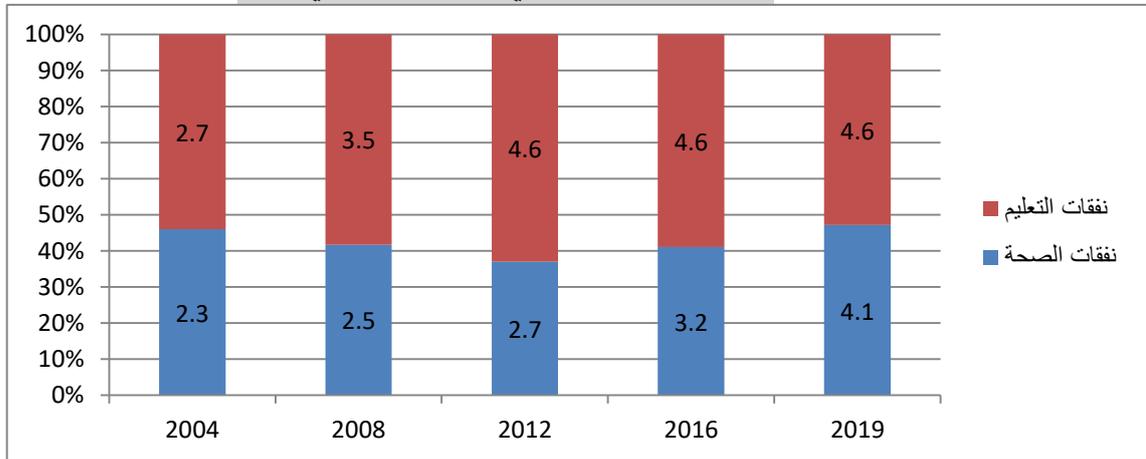
المؤشر الثالث / الدخل :- ويعد الدخل الذي يحصل عليه الفرد أحد ركائز التنمية البشرية فارتفاعه يشير لحالة الاستقرار بينما يرتبط انخفاضه بظاهرة الفقر ، التي تعد ظاهرة ذات أبعاد متعددة تنطوي على حالة من الحرمان المادي وما ينجم عنها من انخفاض في مستويات الاستهلاك، والصحة، والتعليم ، والتمهيش، وضعف القدرة على اتخاذ القرارات إذ أن التفاوت في توزيع الدخل ، وغياب نظام التكافل الاجتماعي، وعدم توفير الفرص المناسبة للعمل سيخلق حالة من التمايز الطبقي ، وهو ما بات واضحا بعد العام 2003 إذ أسهمت الأوضاع السياسية، وصراعات الاستحواذ على السلطة للمزيد من حالات الفقر وانعدام الحصول على الحاجات الأساسية، والمتطلبات الضرورية (السوداني ومحمد، 2008: 66)

المؤشر الرابع / الإنفاق الحكومي على الصحة والتعليم (فياض، 2017: 386-387)

يعد الإنفاق على الصحة ، والتعليم من القضايا المهمة التي أولتها الدول جانبا كبيرا من اهتمامها وعلى الرغم من تنامي الإنفاق على هذين القطاعين من قبل الدولة العراقية إلا أنه ما زال منخفضا مقارنة بالعديد من الدول .

شكل (3)

معدل الإنفاق على قطاعي الصحة والتعليم في العراق



المصدر:- الطائي ، وآخرون. (2018). دور الإنفاق الحكومي في تحسين كفاءة التعليم في العراق ، وقائع المؤتمر الدولي العاشر للمدة 2018/4/10-9 المنعقد تحت شعار الجامعات وسوق العمل (المتطلبات ، والاحتياجات رؤية 2030) : 1089 المصدر :- أطلس بيانات العالم. (2019) . العراق ، بيانات الصحة ، مكتب الإحصاءات القومي ، ar.kno.com/atlas

واقع التنمية البشرية في العراق

وبالنظر إلى الشكل المذكور آنفاً نلاحظ أن هناك انخفاضاً في النفقات الصحية على الرغم من تطورها إلا أن هذا التطور لا يتناسب مع أهمية هذا القطاع الحيوي في ظل تزايد أعداد السكان ، وانتشار الأمراض من جهة ، وكونه أحد أهم أسس التنمية البشرية من جهة أخرى ، وبالنسبة لقطاع التعليم فعلى الرغم من تفوق نفقاته على النفقات المخصصة لقطاع الصحة إلا أنها نسب منخفضة مقارنة بما تنفقه دول العالم على قطاعي الصحة ، والتعليم

المؤشر الخامس / اتجاهات السكان إذ تعاني الدولة العراقية حالها حال الدول النامية من ارتفاع نسبة النمو السكاني والذي يعد أحد معوقات التنمية بوجه عام على الرغم من انخفاضها خلال عقد الثمانينات والتسعينات إذ تراوحت ما بين (2.8 – 3.1) من القرن العشرين بسبب الظروف التي مر بها العراق إلا أنها ارتفعت خلال العام 2008 لتصل إلى نسبة (7.45) بسبب تحسن الظروف الاقتصادية (زهو، 2015: 219)، ويكن توضيح هذه النسب من خلال الجدول الآتي ، الذي يوضح معدلات النمو السكاني في العراق

جدول (4)

معدل النمو السكاني في العراق بالآلاف للفترة (2010-2019)

السنة	الذكور	الإناث	المجموع الكلي	معدل النمو*
2004	13629	13510	27139	3.033
2005	14055	13908	27963	3.036
2006	14493	14317	28810	3.029
2007	14943	14739	29682	3.027
2008	16058	15837	31895	7.455
2009	15910	15754	31664	-0.724
2010	16561	15929	32490	2.608
2011	16985	16353	33338	2.610
2012	17420	16788	34208	2.609
2013	17864	17232	35096	2.595
2014	18319	17686	36005	2.590
2015	17790	17423	35213	-2.199
2016	18273	17896	36169	2.714
2017	18764	18376	37140	2.684
2018	19261	18863	38124	2.649
2019	19949	19360	39309	3.108

المصدر :- وزارة التخطيط (2020) الجهاز المركزي للإحصاء ، المجموعة الإحصائية (2018-2019) الباب الثاني ، التعداد العام للسكان للفترة (1986-2019) : 3 *(العمود الخامس من عمل الباحث)

ونلاحظ من خلال النسب الموضحة في الجدول المذكور أنفاً أنها نسب مرتفعة لذا فهي أحد أهم الأسباب التي تعوق التنمية الاقتصادية في العراق وتؤثر سلباً في تراجع معدلات التنمية البشرية .

مما سبق يتضح أن هناك تراجعاً كبيراً في واقع التنمية البشرية في العراق والذي انعكس سلباً على مجمل الأوضاع الاقتصادية نتيجة لغياب الاستراتيجيات الواضحة ، والخطط المدروسة من قبل صانعي القرار وخصوصاً بعد العام 2003 والتي أفضت إلى عدد من الإشكاليات التي أثرت وبشكل كبير في المؤشرات التنموية وهي على النحو الآتي (الكعبي ، 2019: 132-137)

1- تبيد الموارد والتي تعد من أهم المشكلات التي تواجه الاقتصاد العراقي نظراً لقصور الرؤية السياسية ، والاقتصادية الناتجة عن عدم وجود العناصر الكفؤة والقادرة على اصلاح الخلل في المنظومة الاقتصادية والاستفادة من الموارد المتاحة لذلك .

2- الفساد المالي والإداري المستشري بمؤسسات الدولة ، وقطاعاتها نتيجة غياب الرقابة وتدهور منظومة القيم والأخلاق وهي نتيجة حتمية لتراجع مؤشرات التنمية البشرية .

3- البطالة والفقر وهما ظاهرتان مرتبطتان مرتبطتان بالتنمية البشرية نتيجة عدم وجود استراتيجية حقيقية قادرة على خلق فرص العمل لامتناس الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة والساعية لتلبية حاجاتها الأساسية ويمكن توضيح ذلك من خلال الآتي

أ- البطالة :- لقد أسهمت في تدني مستوى التعليم ، والتعليم المهني في العراق إلى تفاقم مشكلة البطالة لعدم قدرة نظام التعليم على تلبية احتياجات سوق العمل ، ومتطلبات الأنشطة الاقتصادية المختلفة والتي تستقطب الأيدي العاملة الماهرة والمدربة والقادرة على التأقلم مع التطورات التقنية ، والتكنولوجية التي تتبناها أغلب الأنشطة الاقتصادية فضلاً عن ضعف الأداء الحكومي في تبني مشروعات استثمارية تشمل القطاعات الرئيسية التي تكون لها القدرة على استيعاب الأعداد المتزايدة بين صفوف العاملين ، الأمر الذي يتطلب وضع الأسس السليمة من خلال اتباع سياسة واضحة ، وتبني استراتيجية قادرة على إيجاد الحلول اللازمة لهذه المشكلة ، والقضاء عليها ، أو التخفيف من حدتها وقد بلغت نسبة البطالة في العراق في العام 2003 للفئة العمرية (15) سنة فأكثر بحدود 28.1% لكلا الجنسين في حين أن معدل النشاط الاقتصادي بلغ 44.1% والمخطط الآتي يوضح معدلات البطالة في العراق (عبد جاسم ، 2008: 6-7)

ب- ظاهرة الفقر هي حالة ملازمة لغالبية الشعب العراقي منذ فترات الحصار الاقتصادي ، وتدهور الأوضاع الأمنية ، والسياسية ، وعجز الدولة عن تأمين الحماية ، وتمكين الفقراء من الحصول على حقوقهم الأساسية (الزبيدي ، 2007: 102) .

4- الديون بشقيها الداخلية والخارجية والتي تعد من أهم العوائق التي تعترض طريق التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية والتي أثقلت كاهل الدولة العراقية .

5- الخدمات والتي تحتاج إلى جملة من الاجراءات للنهوض بالواقع الخدمي المتمثل بالصحة والتعليم وقطاعات الصناعة والزراعة والبنى التحتية المتمثلة بالكهرباء والطرق والجسور

فذلك من شأنه أن يكون عاملا في جذب الاستثمارات الأجنبية وتحريك عجلة التنمية الاقتصادية في البلاد .

6- غياب الحكم الرشيد الذي يضمن تحقيق العدالة والمساواة في توفير الحقوق الأساسية لجميع أفراد المجتمع .

المبحث الثالث :- أهمية العنصر البشري ، ودوره في التنمية الاقتصادية

يؤدي العنصر البشري دورا متميزا في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية وتحقيق التطور الاقتصادي إذ أن الواقع في العديد من دول العالم يرى أن الابداع الفكري يعد أساسا في بلوغ التطور الاقتصادي، وتحقيق التنمية الاقتصادية وإن الأموال ليست إلا وسيلة لتحقيق غاية وهناك العديد من تجارب الدول التي تؤكد فكرة أن العمل يعد محركا لعجلة التنمية الاقتصادية فألمانيا، واليابان، والصين، وكوريا الجنوبية، وسنغافورة، وعدد من الدول العربية لم تبلغ غايتها في التقدم، والتطور الاقتصادي إلا من خلال العنصر البشري بعدما أدركت الأهمية الكبيرة التي يؤديها في مجال التنمية (فلاق ، ومداح ، 2017: 23-24)

ومن هنا جاءت فكرة الاستثمار في رأس المال البشري الذي لا يقل أهمية عن الاستثمار في رأس المال المادي، ويشمل الاستثمار في رأس المال البشري الصحة، والتعليم، والتدريب بهدف رفع القدرات والمهارات الفردية في القطاعات كافة كي تكون أكثر مرونة في تلبية حاجة سوق العمل المحلية ، وإن العناية بالعناصر البشرية من خلال توسيع الانفاق على التعليم ، والصحة بعدها نفقات استثمارية تعمل على تراكم رأس المال البشري الأمر الذي أكدته شولتز في نظرية رأس المال البشري المتعلقة بالتعليم (عبد القادر وآخرون ، 2019: 49-50).

ويشير تقرير التنمية البشرية ، ومؤشراتها للعام 2018 أن العراق يقع ضمن الدول التي حققت تنمية بشرية متوسطة وجاء ترتيبه بحسب دليل التنمية البشرية 120 من بين 189 دولة علما أنه لا توجد بيانات توضح النسب الاجمالية للملتحقين بالمراحل الدراسية ، أو المتسربين منها في حين أن "المقاييس الكمية تبين مدى تطور التعليم على المستوى العالمي بعد أن كان متوسط سنوات الدراسة للبالغين (5.8) أصبح في العام 2017 (8.4)" (البرنامج الإنمائي ، 2018: 54,11).

إن دور العنصر البشري وتأثيره في التنمية الاقتصادية في العراق يتوقف على حجم الاستثمار في رأس المال البشري فبقدر ما تولى السياسات الحكومية عناصرها البشرية ، وقواها العاملة قدرا من الاهتمام من خلال تطوير قطاع الصحة ، التعليم ، ورفع مهاراتها ، وتمهيات كل الظروف الممكنة أمامها وزجها في سوق العمل بما يتلاءم مع قدراتها المكتسبة حينها سيكون لها دورا فاعلا في عملية تحقيق التنمية الاقتصادية "إذ أظهرت الأبحاث ، والدراسات الاقتصادية ، أن العائد المالي للتعليم يعادل ثلاثة أمثال العائد على الاستثمارات المالية الأمر الذي دفع بلدان العالم وخصوصا البلدان المتضررة من الحرب العالمية الثانية إلى إعادة النظر في استراتيجياتها والتحول نحو الاستثمارات في رأس المال البشري من خلال عدد من القطاعات ، ولا سيما قطاعي التعليم ، والتدريب المهني كونهما لهما القدرة على رفع

القدرات الفكرية والذهنية والفنية وتحسين المهارات الفردية للاستفادة منها في قطاعات الإنتاج المختلفة" (صباح، 2008: 3).

وهو ما حدث بالفعل وما يجب أن يحدث في العراق للارتقاء بالواقع الاقتصادي المتردي إذ من الملاحظ خصوصاً بعد العام 2003 أن هناك إهمال شبه متعمد من قبل صانعي القرار لقطاعي الصحة، والتعليم، ومن صور الإهمال لقطاع التعليم ازدواجية، وثلاثية الدوام في المدارس، وقلة التخصيصات، وعدم كفاءة أغلب العاملين في مجال التعليم، وارتفاع نسب المتسربين، وتراجع مستويات الدارسين وعدم محاسبة المقصرين عن النسب المرتفعة للراشدين فضلاً عما يسعى بالدور الثالث التكميلي والذي يشير إلى أن السياسة المتبعة تهدف لدفع الطلبة للانتقال من مرحلة إلى أخرى بمجرد النجاح دون النظر إلى المستوى العلمي، والمحصلة النهائية المكتسبة من العملية التعليمية، والتربوية، وهو ما ينسحب على التعليم العالي ناهيك عن العمل بمعادلة الشهادات التي يتم الحصول عليها من جامعات غير رصينة، وما سبقت الإشارة إليه يشمل القطاع العام، والخاص من دون تمييز، وهو ما دفع شبكة إيرين التابعة لمكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية إلى وصف التعليم في العراق بأنه متخلف عن أقرانه في الشرق الأوسط (صحيفة المدى، 2013: 2784).

يقابل هذا التخلف سوق عمل شبه معطل، وغير قادر على استيعاب هذا الكم الهائل من الأيدي العاملة بما في ذلك القطاع النفطي العاجز أيضاً عن استيعاب القوى العاملة بسبب منح جولات التراخيص للشركات الأجنبية التي تستحوذ على جزء كبير من العوائد المالية بحجة الاستثمار، وحرمان الموازنات الاستثمارية العامة طيلة السنوات الماضية من الاستفادة من هذه الإيرادات التي أعقبت العام 2003، وحتى المبالغ المخصص للاستثمار ذهبت باتجاه المشاريع الوهمية، والتي تسببت بالآتي (عبد الخضر وآخرون، 2012: 84):-

إهمال القطاعات الإنتاجية كالقطاع الصناعي، والقطاع الزراعي.

تسخير الإيرادات النفطية لتمويل الحروب سابقاً، ومكافحة الإرهاب في الوقت الحاضر.

تبنى سياسات مالية، ونقدية توسعية ترتب عليها ارتفاع معدلات التضخم، وتدهور مستويات المعيشة لأفراد المجتمع.

انخفاض مستوى الإنفاق الحكومي على قطاعي الصحة، والتعليم، وما ترتب عليه من تدهور في مستوى إنتاجية رأس المال البشري فضلاً عن غياب التنسيق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

حالة الركود الاقتصادي، والاعتماد على الاستيرادات من الخارج التي أدت إلى اندثار العديد من المصانع، والقطاعات الإنتاجية الأخرى فضلاً عن انخفاض الطلب على الأيدي العاملة وتسريح العديد من العاملين في هذه القطاعات.

فشل برامج التنمية، فضلاً عن عدم سن القوانين المحفزة على الاستثمار.

تراجع دور الدولة في إيجاد فرص العمل في مختلف ميادين الإنتاج.

واقع التنمية البشرية في العراق

انتشار آفة الفساد المالي ، والإداري في مفاصل الدولة ، ومؤسساتها .
كل هذه الممارسات أسهمت بتفاقم مشكلة البطالة ، والجدول الآتي يوضح نسب العاطلين عن العمل في بلد الموازنات الانفجارية .

جدول (5)

معدلات البطالة في العراق للفترة (2003-2016)

السنة	معدل البطالة	السنة	معدل البطالة
2004	% 26.8	2012	% 15.0
2005	% 18.0	2013	% 11.0
2006	% 17.5	2014	% 16.4
2007	% 16.3	2015	% 25.0
2008	% 15.3	2016	% 16.4
2009	% 18.0	2017	% 14.8
2010	% 15.0	2018	% 10.8
2011	% 16.0	2019	% 12.8

المصدر :- شعيبث ،سندس جاسم ، و دلي ،شذى سالم (2018) رأس المال البشري ودوره في تعزيز مؤشرات اقتصاد المعرفة وتلبية احتياجات السوق عمل في العراق ،مجلة جامعة جيهان ، أربيل العلمية العدد 2 :514
المصدر :- صندوق النقد العربي. (2015-2020). التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، الملاحق الاحصائية ، الدائرة الاقتصادية ، والفنية ، أبو ظبي. دولة الإمارات العربية المتحدة : عدّة صفحات

ويلاحظ من خلال الجدول المذكور أنفاً أن معدلات البطالة خلال المدة المذكورة تتراوح بين الارتفاع والانخفاض وبشكل عام فهي معدلات مرتفعة تحتاج إلى جهود مضاعفة وعمليات اصلاحية تركز على التنمية ببعديها المادي والبشري من أجل القضاء عليها أو التخفيف من حدتها والتخلص من آثارها، والاستفادة منها وتوظيفها في مشروعات استثمارية تحقق التنمية الاقتصادية وبالتالي فلا بد من إيجاد الحلول اللازمة ، والمتمثلة بما يلي (عبد جاسم ، 2008، 13-16)

- 1- الاهتمام بالتعليم والتدريب المهني والعمل على جعل نظام التعليم أكثر مرونة للتكيف مع التطورات التكنولوجية والقدرة على الخلق والابتكار .
- 2- حصر فئات العاملين وتوفير البيانات الخاصة بهم وبمستوياتهم الفنية ومؤهلاتهم العلمية وتحديد الاحتياجات وفقاً لمتغيرات سوق العمل ومتطلباته .

- 3- تصحيح هيكلية القوى العاملة من خلال خلق التفاعل بين رأس المال والعمل وبما يحقق أكبر قدر من الاستثمارات المادية والبشرية القادرة على رفع الكفاءة الإنتاجية في مجالي السلع ، والخدمات .
- 4- تطوير وتنشيط قطاعات الاقتصاد وخصوصا قطاعي الصناعة والزراعة والعمل على توسيع قاعدة الاستثمارات لتوفير فرص عمل جديدة أمام القوى العاملة .
- 5- إقامة المشروعات الصغيرة والتي تعد العمود الفقري للاقتصاد المحلي نظرا لقدرتها على تنويع الإنتاج ، وتقليل الأخطاء الناجمة عن سوء توزيع توجيه الموارد الإنتاجية فضلا عن قدرتها على تشغيل الأيدي العاملة (صالح وكاظم ، 2013: 71-72) فضلا عن بعض السياسات الأخرى التي تسهم بشكل أو بآخر للحد من تفاقم ظاهرة البطالة والمتمثلة بالاتي (كاظم ، 2011: 14-15)

1- تفعيل دور السياسات النقدية والمالية التي تسهم في الحد من ظاهرة التضخم التي يشهدها الاقتصاد العراقي من خلال خفض سعر الصرف والسيطرة على مزاد العملة وتخفيض الضرائب لرفع مستوى الطلب الفعال ، وتنشيط الاقتصاد القومي وبالتالي زيادة الطلب على الأيدي العاملة العاطلة عن العمل .

2- تصحيح مسار السياسة التجارية المتعلق بتقليل الاستيرادات وتوفير الحماية للمنتج المحلي ودعمه ليصبح أكثر قدرة على منافسة المنتجات المستوردة وتحفيز الاستثمار للحد من تفاقم البطالة .

3- تنشيط مكاتب العمل والتشغيل في مناطق العراق المختلفة لخلق فرص عمل جديدة في القطاعين العام والخاص

4- اعتماد اجراءات صارمة ضد كل الآليات التي تعمل على تغذية وتوليد البطالة والمتمثلة بالنمو السكاني المرتفعوالفساد المالي والإداري ، الانفتاح التجاري غير المقيد بحزمة من الإجراءات الكمية والجمركية .

5- تبني سياسات تدعم مساهمة القطاع الخاص من خلال تسهيل المعاملات الاجرائية وتقديم الحوافز المادية والمعنوية .

وكنتيجة حتمية لكل هذه المعالجات يمكن القضاء على ظاهرة البطالة من جهة وتحفيز دور العنصر البشري في المساهمة الفعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية التي يسعى إليها العراق كونه يعاني من واقع اقتصادي مترد على الرغم من الامكانيات ، والطاقات الهائلة التي يمتلكها .

لكن عدم القدرة على الاستفادة من تلك الإمكانيات ، وبالأخص عوائد النفط التي بلغت مستويات مرتفعة في بناء اقتصاد قوي ، ومتنوع ، وقادر على امتصاص الصدمات التي يتعرض لها الاقتصاد بين فترة وأخرى نتيجة الإدارة السيئة للموارد ، وضعف التخصيصات المالية الموجهة لقطاعات الصحة ، والتعليم ، والمشاريع الاستثمارية .

لذا فلا بد من توجيه الموارد نحو دعم التنمية البشرية ، وتحويل الجزء الأكبر من الاستثمارات نحو الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التركيز على قطاعات الصحة ، والتعليم لرفع القدرات الجسمانية ، والقدرات الفكرية والمهارات الفنية ، وتنشيط سوق العمل بما يعزز قدرته على استيعاب الطاقات البشرية المهيأة للاندماج بالعمل على وفق ما يتماها ، وقدراتها العلمية ، والفنية كما يمكن القول إن رأس المال البشري ذو أهمية كبيرة من خلال دوره الفاعل

في حياة منظمات الأعمال لما يمتلكه من مهارات ، وقدرات ، وخبرات ، ومعرفة في مجالات مختلفة وكونه أحد أهم العناصر في العملية الإنتاجية لقدرته على الخلق ، والابتكار ، وتحقيق الميزة التنافسية من خلال مقاييس الأداء التنظيمي المتمثلة بالإنتاجية ، والربحية ، والحصة التسويقية ، وتبرز أهمية رأس المال البشري من خلال الآتي (الزبيدي والمشهداني، 2016: 273)

- 1- يعد أحد المصادر المهمة التي تؤدي دورا فاعلا في منظمات الأعمال .
 - 2- قدرته على خلق المعرفة والابتكار والتجديد وبما يسهم في عمليات التطوير .
 - 3- يعد المورد الوحيد الذي يصعب تقليده لامتلاكه المواهب والمهارات الخاصة بكل فرد .
 - 4- أسهم في زيادة الأصول من خلال كفاءة الأداء ، ورفع مستوى الطاقة الإنتاجية .
 - 5- توليد الأموال اللازمة للبدء بمشروعات جديدة من خلال تأثيرهم على المالكين بطرح الأفكار الجديدة .
- وبحسب الدراسات والنظريات التي تمت الإشارة إليها فإن رأس المال البشري يؤدي دورا متميزا في دفع وتحريك عجلة التنمية الاقتصادية في دول العالم والدول النامية على وجه الخصوص وهذا ما تم التعرف عليه من خلال تجارب دول العالم ، ومحاولة العراق الاستفادة من موارده البشرية كريدف لا يمكن الاستغناء عنه لدعم التنمية الاقتصادية ، وتحقيق التطوير الاقتصادي إلا أن الخطوات البطيئة والاجراءات البيروقراطية عقدت المشهد الاقتصادي وزادت من ضبابية الأوضاع الاقتصادية إذ أن العراق لم يخطو خطوات جادة نحو تنمية موارده البشرية من خلال القطاعات الحيوية التي تعزز من القيمة الحقيقية لتلك الموارد ويظهر ذلك من خلال تراجع مستويات الصحة ، والتعليم .

فمفهوم "القوى البشرية أصبح وبما لا يقبل الشك المحور الذي تدور حوله أي عملية تنموية كما يعد الأساس في نجاح البناء الاقتصادي كونه الأقدر على الأخذ بأسباب النمو ، والتطوير ، والابتكار ، والتجديد ، وخصوصا بعد تطوره في عقد الثمانينات ، والتسعينات إلى مفهوم أعم ، وأوسع شمل مفهوم التنمية البشرية والذي يعبر عن تحسين ، ورفع المستوى المعاشي لأفراد المجتمع ، وبناء اقتصاد قادر على تلبية حاجاتهم المتزايدة والنظر إلى البشر بأنهم هدف التنمية وغايتها وليس مجرد عنصرا من عناصرها" (علاوي ، 2006: 5) .

ومن ثم فإن الحديث عن دور العنصر البشري في العراق مرتبط بسياسة الدولة ومدى قدرتها على توسيع قاعدة الاستثمار في رأس المال البشري من خلال عمليات التعليم ، والتدريب والتأهيل ، والعمل على تحقيق المواءمة بين مخرجات العملية التعليمية ، وبين متطلبات سوق العمل وفق خطط مدروسة ، وسياسات واضحة تنبني إقامة المشاريع التنموية بشقيها الإنساني ، والمادي بحسب ما تقتضيه المصلحة الوطنية ويتلاءم مع التطورات التي يشهدها العالم ، وعلى النحو التالي

أولا :- **المشاريع التنموية المادية (تنمية رأس المال المادي)** وتنطلق هذه المشروعات من توسيع قاعدة الاستثمار المحلي والأجنبي من خلال البدء بإقامة مشاريع التنمية الاقتصادية والعمل على تطويرها وعلى النحو الآتي :-

- 1- الاستثمار المحلي ويبدأ من خلال تذليل العقبات أمام القطاعات الاقتصادية القائمة والعمل على تطويرها ثم البدء بإقامة مشاريع جديدة (25-26:2009, TIJARA)
 - أ- العمل على تطوير القطاع الزراعي من خلال الآتي
 - رفع القيود عن استيراد المستلزمات الزراعية .
 - العمل على تمويل المشروعات الزراعية وترويج وتسويق المنتجات الزراعية .
 - تدريب العاملين في القطاع الزراعي وتطوير البنى التحتية .
 - ب- الصناعات الإنشائية
 - تسهيل عملية اجراءات التسجيل .
 - تخصيص نسبة من الإيرادات الحكومية نحو المشروعات الصغيرة والمتوسطة .
 - التدريب المهني للعاملين واصدار الشهادات الخاصة بهم وتحسين ظروفهم .
 - ت- الصناعات التحويلية
 - تحسين مصادر المواد الأولية وشراء المعدات اللازمة وتحسين وصول الطاقة الكهربائية .
 - المساعدة في تحويلها إلى شركات رسمية وتسهيل مهمتها في الارتباط مع الشركات الكبرى والمساهمة في رفع قدرتها التصديرية .
- الاستمرار في عمليات التدريب المهني والفني والإداري .
- قطاع النقل والذي يمكن تطويره من خلال تطوير خدمات الاستخدام والتصدير وتسهيل الوصول للخدمات المالية .
- تطوير القطاع السياحي من خلال تكثيف البرامج التدريبية للعاملين وتطوير الأماكن السياحية للزائرين .
- إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المناطق التي تتوافر فيها الأيدي العاملة والمساحات المخصصة لإقامة تلك المشروعات .
- الاستثمار الأجنبي المباشر بوصفه أحد دعائم التنمية نظرا للمزايا المتحققة منه والتي يمكن اجمالها بالآتي (عبدالله ورشيد، 2014: 116)
- يمكن الاستفادة منه في عمليات تدريب الأيدي العاملة ورفع مهاراتها التكنولوجية .
- قيام العلاقات بين الشركات الأجنبية والمراكز المحلية في مجالات البحث والتطوير .
- مساعدة الشركات الوطنية بتوفير احتياجاتها من الآلات والمعدات والمساعدات الفنية التي تسهم في تطوير السلع المحلية وجعلها أكثر قدرة على المنافسة العالمية .

مساهمة الاستثمار الأجنبي في عملية التكوين الرأسمالي وتعويض نقص الادخارات المحلية في البلدان المضيفة من خلال إقامة المشاريع الإنتاجية المختلفة وبالتالي قدرتها على امتصاص العمالة العاطلة عن العمل وإشراكها بصورة أكثر فاعلية في تلك المشروعات ومن ثم سيتم نقل تلك الخبرات للمشروعات المحلية مستقبلا الأمر الذي يعزز من دور العنصر البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية.

ثانياً :- المشروعات التنموية الإنسانية (تنمية رأس المال البشري) وتنطوي هذه المشاريع على ربط تنمية رأس المال البشري بما يعرف باقتصاد المعرفة "الذي تشكل فيه المعرفة أساسا للنمو الاقتصادي ومحركا للإنتاج" (الربيعي، 2010، 16):

ويؤدي اقتصاد المعرفة دورا أساسيا في تنمية وتطوير القوى البشرية والاستفادة منها في تحقيق النهوض الاقتصادي من خلال تأثيره في القوى البشرية وجعلها أكثر قدرة على المشاركة الفاعلة في القطاعات الاقتصادية كافة لما تمتلكه من صفات مكتسبة عبر عمليات التعليم ، والتدريب ، والتأهيل وما يتخللها من رفع المهارة ، والابتكار ، والابداع ، والتجديد للقوى البشرية وتتمثل تلك الصفات بالآتي (خورشيد، 2008، 21) :-

قدرة الموارد البشرية على التكيف مع التطورات العلمية والتكنولوجية .

مرونتها العالية على التأقلم مع مختلف الأعمال الموكلة إليها اعتمادا على الخبرات المتراكمة .

1- قابليتها على حل المشكلات التي تعترض طريق التنمية واتخاذ القرارات المناسبة .

2- قدرتها على استعمال تكنولوجيا المعلومات والعمل على الحواسيب الإلكترونية .

3- مواصلة الابتكار والتجديد وبما يتلاءم مع تطورات العمل .

وكل ما تمت الإشارة إليه يمكن تطبيقه على الوظائف ، والأعمال كافة ، وفي القطاعات الإنتاجية ، والخدمية كافة ، وبما يحقق المزيد من النتائج الإيجابية على مستوى الفرد والمجتمع .

ومن خلال ما تمت الإشارة إليه في أولا ، وثانيا سيتمكن العنصر البشري من تأدية دوره بشكل أكثر إيجابية وستكون له مساهمة فاعلة في عملية التنمية الاقتصادية في العراق إذ لا بد من تضافر الجهود الحكومية ، وقواه الوطنية ، والعمل سوية على استثمار كل الامكانيات المتاحة وتحويل الجزء الأكبر من الإيرادات النفطية نحو العمليات الاستثمارية وإن كلف ذلك التضحية بجانب كبير من النفقات التشغيلية ، واحداث تغييرات جذرية في الأنماط الاستهلاكية ، والعمل على اصلاح السياسات المالية ، والنقدية ، وكبح جماح الفساد المالي ، والإداري ، وهدر الثروات التي أسهمت في بلورة السمات العامة للاقتصاد العراقي والمتمثلة باختلال هيكل الإنتاج ، واختلال هيكل الصادرات ، واختلال هيكل الموازنة العامة ، فضلا عن تدهور معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي ، والانفتاح الاقتصادي غير المنضبط (كاظم، 2011، 2) .

ومن هنا فلا بد أن يكون للدولة دور فاعل ، وحازم في اصلاح المنظومة الاجتماعية ، والاقتصادية والعمل على تبني سياسات اصلاحية ينعكس بشكل إيجابي على واقع التنمية .

الاستنتاجات

- 1- ضرورة التركيز على التنمية البشرية من خلال مؤشراتنا ، وخصوصا فيما يتعلق بالصحة ، والتعليم ، ومعدل الإنفاق عليهما ، والعمل على رفع المستوى المعاشي لأفراد المجتمع كون التنمية البشرية تُعد أحد المفاتيح الرئيسية للتنمية الاقتصادية .
- 2- إمكانية تجاوز العراق كل العقبات التي تعترض طريق التنمية الفاعلة من خلال اتباع السياسات الهادفة ، والاستراتيجيات الواضحة في تبني المشروعات التنموية سواءً في الجوانب الإنسانية ممثلة باهتمامها بالصحة ، والتعليم ، أم الجوانب المادية ممثلة بعمليات الاستثمار ، والتطوير للقطاعات الاقتصادية كافة لتحقيق الأهداف المنشودة .
- 3- لا يشترط في حدوث التنمية الاقتصادية امتلاك الدول ثروات مادية كبيرة بقدر ما تمتلكه من ارادة شعبية ، وقيادة وطنية ، وامينة تؤمن بالتنمية كطريق استراتيجي لتحقيق الأهداف .
- 4- أن الثروات التي يمتلكها العراق لوحدها لن تكون سببا في تحقيق تنمية اقتصادية حقيقية ما لم تقترن بالتنمية البشرية القادرة على خلق جيل قادر على تحمل مسؤولياته في التصدي لأعمال التنمية الاقتصادية .
- 5- تراجع مستوى الخدمات التي تقدمها قطاعات الصحة ، والتعليم ، وهو ما يستلزم اتباع اجراءات حازمة ، وعاجلة لتحسين الأداء .
- 6- سوء تخصيص الموارد وعدم استغلالها الاستغلال الأمثل ، وخاصة فيما يتعلق بقطاعي الصحة ، والتعليم لا سيما في جانب الإنفاق .
- 7- العنصر البشري لوحده غير قادر على تطوير نفسه لافتقاره للإمكانات التي تؤهله لتأدية هذا الدور ، لذا فإنّ أي تطور في قدرات العناصر البشرية يتطلب مزيداً من الدعم من قبل أصحاب القرار ، كي يكون عنصراً فاعلاً في المجتمع .

التوصيات

- 1- ضرورة الاستفادة من العوائد النفطية في تحفيز بقية القطاعات الأخرى ، وتأهيلها وخصوصا قطاعات الصحة ، والتعليم ، ومراكز التدريب المهني لرفع قدرات العنصر البشري الذي أصبح عنصرا أساسيا ، ومحوريا في العمليات التنموية .
- 2- ضرورة قيام حكومة العراق بالتصدي لأشكال الفساد المالي ، والإداري كافة المستشري في دوائر الدولة ، ومؤسساتها باعتباره من أهم معوقات التنمية الاقتصادية
- 3- ضرورة قيام حكومة العراق بالتصدي لعمليات هدر المال العام في مشروعات وهمية ، أو مشروعات غير ذات جدوى اقتصادية ، والاستفادة منها في عمليات استثمارية تشمل الجوانب الاجتماعية ، والمادية تحقق للبلد عوائد مادية تشكل روافد جديدة لميزانية الدولة .
- 4- ضرورة القيام بالإجراءات التي تكفل كفاءة إدارة النفقات من خلال التخصيصات المالية في المجالات التي تخدم العمليات التنموية .
- 5- التوصيات الخاصة بقطاع الصحة :-
 - أ- العمل بإعادة هيكلة كل ما يتعلق بالقطاع الصحي .
 - ب- العمل على فصل التداخل بين القطاع العام والقطاع الخاص نتيجة انعدام الرقابة على عمل الكوادر الطبية كافة والتأكيد على استغلالية العاملين بالقطاع العام كون ذلك تسبب بالإهمال المتعمد للعمل بالقطاع العام ، وإجبار العاملين على اختلاف عناوينهم الوظيفية ، ومؤهلاتهم العلمية على الاختيار بين البقاء في القطاع العام ، أو الذهاب للقطاع الخاص وهذا الإجراء سيوفر فرص عمل جديدة ويدفع للتنافس بين القطاعين على تحسين الأداء بعيد عن الإثراء على حساب المحتاجين للرعاية الصحية .
 - ت- فرض رسوم رمزية للكشف والعلاج واجراء الفحوصات والعمليات للحد من ظاهرة الاستغلال التي يمارسها القطاع الخاص ومن ثم يتم الحصول على تمويل ذاتي لقطاع الصحة من جهة والتخفيف عن كاهل المواطنين من جهة أخرى .
 - ث- وضع شروط استثنائية على عمل القطاع الخاص تتمثل بقدرة القطاع الخاص على الانسجام مع سياسة الدولة من جهة ، والتخفيف من الأعباء الواقعة على كاهلها من خلال توفير فرص العمل للعاطلين ، والعمل على رفع مستوى الخدمات المقدمة ، والنتائج المتحققة ، وبما يتناسب وامكانية الراغبين في الذهاب إلى القطاع الخاص مع إدامة الرقابة ، والمراجعة ، والتقييم .
- 6- التوصيات الخاصة بقطاع التعليم :-
 - أ- العمل بإعادة هيكلة كل ما يتعلق بقطاع التعليم .
 - ب- العمل على فصل التداخل بين القطاع العام والقطاع الخاص نتيجة انعدام الرقابة على عمل الكوادر التدريسية والتعليمية والتأكيد على استغلالية العاملين بالقطاع العام كون ذلك تسبب بالإهمال المتعمد للعمل

بالقطاع أو إجبارهم على الاختيار بين البقاء في القطاع العام ، أو الذهاب للقطاع الخاص وهذا الإجراء سيوفر فرص عمل جديدة ويدفع للتنافس بين القطاعين على تحسين الأداء .

ت- تفعيل عمل الإشراف التربوي عبر الزيارات المتكررة والاطلاع على سير العملية التربوية ومحاسبة المقصرين والتأكيد كفاءة أداء التدريسيين ورفع روح المنافسة بينهم لدفع العملية التربوية نحو الأمام .

ث- وضع شروط استثنائية على عمل القطاع الخاص تتمثل بقدرة القطاع الخاص على الانسجام مع سياسة الدولة من جهة ، والتخفيف من الأعباء الواقعة على كاهلها من خلال توفير فرص العمل للعاطلين ، والعمل على رفع مستوى الخدمات المقدمة ، والنتائج المتحققة ، وبما يتناسب وامكانية الراغبين للذهاب إلى القطاع الخاص مع إدامة الرقابة ، والمراجعة ، والتقييم .

المصادر .

- (1) أطلس البيانات العالمية. (2020). البيانات الصحة ، والتعليم في العراق ،
- (2) براون، غوردن (2020). الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في القرن الحادي والعشرون ، (ترجمة: أحمد محمد بكر موسى): مركز نماء للطباعة والنشر ، ط : 1 ، القاهرة - مصر
- (3) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2018) أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها ، (ترجمة : فريق من لجنة الأمم المتحدة) مؤشرات التنمية البشرية ، التحديث الاحصائي
- (4) البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. (2016). دليل التنمية البشرية ومؤشراتها ، (ترجمة : فريق من لجنة الأمم المتحدة)
- (5) البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. (2004-2019). دليل التنمية البشرية ومؤشراتها ، (ترجمة : فريق من لجنة الأمم المتحدة)
- (6) الحسنوي ، صادق عباس راهي. (2013). تحليل العوامل المؤثرة في مسارات التنمية البشرية في العراق للمدة 1990-2010 ، (رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية) :كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء ، العراق
- (7) الحلبي ، محمد سعيد (ب. د. ت). التعريف بمفهوم التنمية البشرية بأبعاده المختلفة
- (8) الحلو ، عقيل حميد جابر (2008) . الاستثمار بالموارد البشري وعلاقته بالتشغيل والبطالة في البلاد النامية - دراسة حالة العراق (اطروحة دكتوراه فلسفة في علم الاقتصاد) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة المستنصرية ، العراق
- (9) خورشيد ، فيصل علي. (2008). التعليم وتنمية الموارد البشرية : مركز كردستان للدراسات الاستراتيجية
- (10) الربيعي ، محمد. (2019). مظاهر التخلف في العراق وهل يمكن تخطي هذه الظاهرة لتتقدم به ، كتابات في الميزان ، مواضيع وأبحاث سياسية وكالة نخلة للأنباء www.kitabat.info
- (11) الربيعي ،نادية مهدي عبد القادر (2010) . اقتصاد المعرفة والتنمية البشرية في الدول العربية للمدة (2008-1990) دراسة مقارنة لعدد من الدول العربية والأجنبية (اطروحة دكتوراه فلسفة في العلوم الاقتصادية) ،كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، العراق

- (12) الزبيدي ،حسن لطيف كاظم. (2007). الفقر في العراق "مقارنة من منظور التنمية البشرية": بحوث اقتصادية عربية ، العدد 38 ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، العراق
- (13) الزبيدي ،غني دحام تناي والمشهداني ،أمينة عبدالكريم مهدي (2016) . دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، السنة الثانية عشر ، العدد 38 (14)
- (14) زهو ،صابر محمد. (2016). التنمية البشرية في العراق في ظل اقتصاد المعرفة ، مجلة جامعة التنمية البشرية ، العدد 2 : كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة تكريت
- (15) السوداني ،محمد مناف و محمد ،حنان يحيى. (2008). التحليل المكاني لمؤشرات الحياة في العراق : مجلة مدار الأدب ، العدد خاص بالمؤتمر ، كلية التربية "ابن رشد" ، جامعة بغداد ، العراق
- (16) سعيد ،لبنى بابا (2015) . دور الاستثمار في الرأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة (2013-2005) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
- (17) شعيبث ،سندس جاسم و دلي ،شذى سالم. (2018). رأس المال البشري ودوره في تعزيز مؤشرات اقتصاد المعرفة وتلبية احتياجات سوق العمل في العراق : مجلة جامعة جيهان – أربيل العلمية ، اصدار خاص ، العدد 2 ، الجزء C –
- (18) الشمري ، مي حمودي عبدالله. (2013). واقع وأسباب البطالة في العراق بعد عام 2003 وسبل معالجتها : مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد 37 ، المعهد الطبي التقني – المنصور ، العراق
- (19) صالح ،علي وهيب عبدالله و كاظم ،أحمد صالح حسن. (2013). دور المشروعات الصغيرة في زيادة الإنتاج وانعكاساتها لمعالجة مشكلة البطالة في العراق "دراسة تحليلية": مجلة دنانير ، ، العدد 8 ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة ديالى ، العراق
- 20 صباح ، غربي (2008) الاستثمار في التعليم ونظرياته ، قسم علم الاجتماع ، جامعة محمد خضير – بسكرة
- (21) صحيفة المدى. (2013). الأمم المتحدة تدرج التعليم في العراق ضمن قوائم التخلف في الشرق الأوسط : العدد Gvu s10th www survey. (Nude) www.almadapaper.net. 2784
- (22) صن ،أمارتيا (2004) . التنمية حرة وإنسان متحرر من الجهل والمرض والفقر ، (ترجمة : شوقي جلال) ، الكويت ، عالم المعرفة ، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب : مطابع السياسة
- (23) صندوق النقد العربي الموحد. (2020). التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، الدائرة الاقتصادية ، أبو ظبي . دولة الإمارات العربية المتحدة
- (24) الطائي ،عدي سالم علي ، والبريفكاني ،آشتي عبدالستار عبدالغني ، والشرايبي ،محمد دنون محمد. (2018). دور الإنفاق الحكومي في تحسين كفاءة التعليم في العراق ، وقائع المؤتمر الدولي العاشر للمدة 2018/4/10-9 المنعقد تحت شعار الجامعات وسوق العمل (المتطلبات ، والاحتياجات رؤية 2030)

- (25) عبد الخضر ، حنان و عبد الكاظم ، إيمان و حسن ، فرحان محمد. (2012). البطالة في العراق "الأثار الفعلية والمعالجات المقترحة" : مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، العراق
- (26) عبد القادر ، زملاوي و فيصل ، بشرول و محمد ، بن نعمان. (2019). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الجزائر "دراسة قياسية خلال الفترة (1990-2016) : مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي ، جامعة المسيلة المجلد 3 ، العدد 1 ، الجزائر
- (27) عبد جاسم ، عبد الرسول. (2008). البطالة في العراق الواقع والحلول : مجلة المنصور ، العدد 11 ، كلية المنصور الجامعة ، العراق
- (28) عبدالله ، عبدالصمد سعدون و رشيد ، قحطان عبدالحميد. (2014). دور الاستثمار الأجنبي في عملية التنمية الاقتصادية "العراق أنموذجا" : كلية العلوم السياسية ، جامعة النهرين ، العراق
- (29) العبيدي ، سعيد علي محمد والعامري ، عبدالقادر فخري هندي. (2018). مؤشرات التنمية البشرية في العراق للمدة 2003-2014 الواقع ، والتحديات ، عدد خاص بالمؤتمر الدولي الثاني ، جامعة جيهان – أربيل في العلوم المالية ، والإدارية ، ((CIC- ADFIS
- (30) علاوي ، كامل. (2006). الأمن البشري في العراق ، بحث مقدم إلى الندوة العلمية "الموارد البشرية في العراق ... الواقع والتحديات" ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، العراق
- (31) الغرابي ، فلاح جابر جاسم. (2014). مؤشرات وميادين التنمية البشرية في المجتمع العراقي المعاصر "دراسة تحليلية لواقع ومسار التنمية البشرية في العراق في ضوء التغييرات السياسية" ، كلية الآداب ، جامعة القادسية ، العراق
- (32) فلاق ، محمد و مداح ، عبدالهادي. (2017). دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية – قراءة لدراسات سابقة و اقتراح نموذج للاستثمار في رأس المال البشري ، جامعة حسيبة بن بو علي الشلف ، الجزائر
- (33) فياض ، اسراء كاطع. (2017). واقع التنمية البشرية في العراق و آفاق النمو الاقتصادي "دراسة تحليلية" : كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة واسط ، العراق
- (34) القصير ، ابراهيم خليل سلطان (2017) ، الفساد المالي والإداري وأثره على مؤشرات التنمية البشرية في العراق للمدة (2005-2013) (رسالة ماجستير) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، العراق
- (35) كاظم ، كامل علاوي. (2011). البطالة في العراق – الواقع والآثار وآليات التوليد وسبل المعالجة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، العراق
- (36) الكعبي ، مليحة جبار عبد. (2019). جدلية الدور الاقتصادي للدولة وإشكالية التنمية الاقتصادية في العراق ، (اطروحة دكتوراه فلسفة في العلوم الاقتصادية) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، العراق
- (37) مشروع "USAID – TIJARA". (2009). تقييم الوضع الاقتصادي للقطاع الخاص ، برنامج التنمية الاقتصادية في العراق ، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ، شركة اتجاهات البوصلة الأربعة ومجموعة برجر

- 38) المعهد العربي للتخطيط. (2013). تحليل تقرير التنمية البشرية (HAP-YNII)، الكويت
- 39) مدفوني، مليكة (2018). الاستثمار في رأس المال البشري لدعم القدرة التنافسية واشكالية تقييمه – دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات SOMIPHOS تبسة (اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس سطيف 1
- 40) موساوي، محمد. (2015). الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي ، (اطروحة دكتوراه في الاقتصاد) ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان ، الجزائر
- 41) موسى، حيدر طالب. (2015). واقع التنمية البشرية في العراق ، ومؤشراتها مع إشارة للواقع الخدمي ، والبيئي ، مجلة المثنى للعلوم الإدارية ، والاقتصادية ، المجلد الخامس ، العدد (1) ، جامعة المثنى - العراق
- 42) وديع ، محمد عدنان. (2001). التنمية والبشر- تطور مفهوم التنمية ، الكويت : المعهد العربي للتخطيط
- 43) وزارة التخطيط العراقي. (2020). التعداد العام للسكان ، الجهاز المركزي : المجموعة الاحصائية (1986-2019) ، الباب الثاني ، العراق
- 44) وزارة التخطيط العراقي. (2020). المؤشرات الصحية : الجهاز المركزي ، المجموعة الاحصائية (1986-2019) ، الباب 10 ، العراق
- 45) يحيياوي، نعيمة (ب. د. ت). سلسلة محاضرات في إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر - باتنة -