

أثر تطور رأس المال البشري في العراق وبعض الدول العربية للمدة (٢٠٠٠-٢٠١٨)
- دراسة مقارنة -

م.م. أنوار سعيد إبراهيم

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل

anwar_saeed@uomosul.edu.iq

ISSN 2709-6475

DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2021.S.46>

تأريخ قبول النشر ٢٠٢١/٧/٢٦

تأريخ استلام البحث ٢٠٢١/٥/١٦

المستخلص

لم تعد إمكانيات الدولة ومواردها الاقتصادية الأساس في قوتها، بل تعداها إلى مدى تطور أنظمتها التعليمية وامتلاكها للموارد البشرية المتخصصة في التكنولوجيا الحديثة وسرعة تطويرها للمنتجات الالكترونية والاستفادة منها، لذا قد أهتمت الكتابات السابقة بنكوتين رأس المال البشري، واتخذ البحث أهميته من الدور المهم لرأس المال البشري في تحقيق معدلات نمو مرتفعة، وافترض أن لرأس المال البشري دور إيجابي في رفع معدل النمو دخل الفرد من الناتج المحلي من خلال زيادة إنتاجية عنصر العمل، كما هدف للتعرف على مفهوم رأس المال البشري ومصادره وخصائصه وأهميته ومؤشرات قياسه ووسائل تطويره وتمحورت مشكلة البحث حول دوره الرئيسي في تحقيق النمو الاقتصادي، وتوصل البحث إلى أن التعليم يسهم في تنمية رأس المال البشري ويشارك في تطوير احتياجات سوق العمل، كما خلص إلى جملة مقترحات منها ضرورة بث روح التعلم لدى الأطفال وعوائلهم وتوجيه المؤسسات التعليمية لسد احتياجات سوق العمل، فضلاً في ضرورة التوسع في المجالات العلمية التطبيقية لإمكانيتها في توفير فرص عمل وزيادة النمو الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، النمو الاقتصادي.



مجلة اقتصاديات الأعمال

العدد (خاص- ج٢) أيلول / ٢٠٢١

الصفحات: ٣٥٣-٣٧٠

(٣٥٣)

The impact of human capital development-in Iraq and some Arab countries: comparative study for the period (2000-2018)

Abstract

The state's economic capabilities and resources are no longer the basis of its power, but rather the extent of the development of its educational systems and its possession of human resources specialized in modern technology and the speed of its development of electronic products and the use of them , so the writings have been concerned in the past with the formation of human capital, and the research took its importance from the important role of the head Human capital in achieving high growth rates, and assume that human capital has a positive role in raising the rate of growth per capita income from the domestic product by increasing the productivity of the labor element, as well as aiming to know the concept of human capital, its sources, haracteristics, importance , indicators of measurement and means of developing it. The research problem centered around on its main role in achieving economic growth, the research concluded that education contributes to the development of human capital and participates in developing the needs of the labor market, and concluded with a set of proposals, including the need to spread the spirit of learning among children and direct educational institutions to meet the needs of the labor market, as well as the need for expansion In applied scientific fields for its potential to provide job opportunities and increase economic growth.

Keywords: Human capital, Economic growth.

المقدمة:

لم تعد ثروات الأمم المادية الأساس في قوتها الاقتصادية، بل مدى امتلاكها للمعرفة العلمية وتطويرها الأساس في نموها الاقتصادي وتقدمها، وإن رأس المال البشري من مكونات دالة الإنتاج الحديثة، ودوره في النمو الاقتصادي التي تحقق في العديد من الدول، إذ لعب دوراً إستراتيجياً من خلال ما تحققه اليد المدربة التي تراكمت خبرتها وإمكانياتها واستطاعت أن تجني ثمار تطورها عن طريق القدرة على زيادة الإنتاج والتوزيع والاستهلاك، ونتيجة لذلك نجد في دول العينة (العراق، سورية، مصر، السعودية، الأردن) إن هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار في التعليم وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع، أي إنه كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري كلما زاد الدخل سواء على مستوى المجتمع أو مستوى الفرد.

أهمية البحث:

تتجلى الأهمية في إنه يبحث عن دور رأس المال البشري وطرق تكوينه وإمكانياته في تحفيز وتحقيق معدلات نمو اقتصادي جيد.

فرضية البحث:

يفترض البحث أن لرأس المال البشري دور إيجابي في رفع معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي من خلال زيادة إنتاجية عنصر العمل، فضلاً عن تحقيق الوفورات المتمثلة بالاستخدام الأفضل للموارد الأولية.

هدف البحث:

يهدف البحث لتوضيح مفهوم رأس المال البشري ومصادره وخصائصه وأهميته وسبل تكوينه ومؤشرات قياسه ووسائل تطويره في أي بلد.

مشكلة البحث:

تتمحور مشكلة البحث حول الدور الرئيسي الذي يلعبه رأس المال البشري في النمو الاقتصادي ومدى إمكانيته في تحقيق معدلات النمو الاقتصادي للبلد.

منهجية البحث:

اتخذ البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتضمن المبحث الأول الإطار النظري لتوضيح مفهوم رأس المال البشري ومؤشرات قياسه ومصادر تكوينه وخصائصه الأساسية، في حين جاء المبحث الثاني موضحاً التأثيرات الاقتصادية لرأس المال البشري مبتدأ بعلاقة الإنتاج والتوظيف وأثره في القطاعات الاقتصادية والتقدم التكنولوجي ووسائل تنميته والعوامل المؤثرة فيه، وتوصل البحث إلى أن التعليم يسهم في تنمية رأس المال البشري ويزيد من المعرفة ويشارك في تطوير احتياجات سوق العمل، بالاعتماد على بيانات البنك الدولي للمدة (2000-2018) لدول العينة المتمثلة بـ(العراق، سورية، مصر، السعودية، الأردن)، وقد توصل إلى عدة نتائج مباشرة له منها: إن معدلات الالتحاق بالمدارس الابتدائية يظهر جيداً جداً في العديد من دول العينة، فقد بلغت في العراق (94%) والسعودية (96%) ومصر (98.85%)، وهذا ما يؤكد الانتشار الجيد للحصول على المبادئ الأساسية للتعليم، بينما نجد التناقص الشديد الذي تعرض له التعليم الأساسي في سوريا بسبب الأوضاع الأمنية التي تعرضت لها منذ 2011 في سورية، وكذلك الأردن ليصل إلى (300)

(86%)، في حين نجد النمو المتباطئ في التوجه للدراسة الثانوية والجامعية في أغلب دول العينة والذي أظهر عدم وجود التوجيه الأفضل لسوق العمل، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة تغيير لتصل في معدلاتها إلى (9.5 و 9.1%) في العراق وسورية على التوالي، وأكثر من (13.75% و 13.84%) في مصر والأردن على التوالي، بينما في السعودية لا تتجاوز (5.6%) من إجمالي القوة العاملة، كما توصل إلى عدة مقترحات نورد منها ضرورة الاهتمام لزيادة التوجه نحو المجالات العلمية التطبيقية المجالات الهندسية والمهنية لإمكانيتها في توفير فرص عمل للشباب.

المبحث الأول: الأطار المفاهيمي لرأس المال البشري:

لقد تكاملت نظرية الاستثمار البشري بظهور أبحاث تيودور شولتز، وأن فكرة تقييم الجهد الفكري كأصول بشرية انتشرت من خلال نظريته، إلا أن الأسس الحقيقية لها ترجع إلى القرن الثامن عشر، فقد وجدت عدة محاولات للتحقق من أهمية العنصر البشري، وتحديد ماهية رأس المال البشري، وإدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته، فضلاً عن التركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد، وتقدير قيمة رأس المال البشري وتحديد القيمة الاقتصادية لهم في المجتمع، كما حاول شولتز البحث عن تفسيرات ذات فعالية أكبر لتعرف عن سبب الزيادة في الدخل، بعد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام برأس المال البشري، فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة الفكرية، ومنها زاد اهتمامه للوصول إلى نظريته، كما أكد أن الذكاء والمهارة والخبرات المتركمة لها دور في زيادة إنتاجيته، وهي أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، وبإمكانه تحقيق معدل نمو أكبر، ومن فرضيات نظريته (دهان، ٢٠١٠: ٢٩).

١. إمكانية تحقيق زيادة في النمو الاقتصادي مع ثبات المدخلات: وذلك نتيجة استخدام الجيد لرأس المال البشري وزيادة في الإنتاجية.

٢. ارتفاع الإيرادات المتحققة: أي كلما ارتفع استخدام رأس المال البشري المستثمر.

٣. زيادة تحقيق عدالة توزيع الدخل: من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري المتراكم إلى رأس المال المادي - وللتوسع أكثر لابد من التطرق إلى ما يأتي:

أولاً: رأس المال البشري والنمو الاقتصادي:

يعد الاهتمام بالعنصر البشري من العوامل المهمة للنمو الاقتصادي، ومن الاقتصاديين المفكرين تيودور شولتز (Schultz Theodore, 1961:3) الذي ركز أبحاثه الأولى في الاستثمار البشري لقياس الإنتاجية الزراعية في USA، فقد درس عنصر رأس المال البشري في دالة إنتاج الموارد الزراعية، وتوصل إلى أنه بالرغم من أن خصوبة الأرض الزراعية وتوفر مياه الري والتمتع بالحرية السياسية وتوافر الأساليب الزراعية الحديثة، قد تكون من العوامل المساعدة في تحقيق النمو الإنتاجي، إلا أن الاستثمار في التعليم من خلال منح دراسية للمزارعين لتطوير كفاءاتهم هي التي حققت طفرة في الإنتاجية الزراعية، وقد ركز شولتز اهتمامه على استثمار الموارد البشرية، وهي شكل من رأس المال المادي والذي عرف بـ(رأس المال البشري)، طالما أنه يصبح جزءاً من الفرد الذي يتلقاه، وبما أن هذا الجزء أصبح جزءاً لا ينفصل عنه، فإنه لا يمكن بيعه أو شرائه، أو معاملته كحق مملوك للمنظمة ويمكنه تحقيق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية.

وقد ارسى شولتز مفاهيمه بناءً على افتراض أساسي مبني على وجود زيادة في الدخل نتيجة للاستثمار في الموارد البشرية، ومع صعوبة اختباره، إلا أنه يوجد العديد من المؤشرات إلى وجود جزء كبير من الزيادة في الدخل لا يمكن تفسيرها إذا ما تمت المقارنة بين الزيادة في المخرجات (٣٥٦)

والمدخلات، والتي يمكن تعميمها وخاصة في التدريب (أشرف، ٢٠١٧: ٢٥)، فيما حدد شولتز نوعين من الموارد التي مهمة في التعليم منها:

١. الفرص البديلة الضائعة للفرد: المفاضلة بين ما سيحقق الفرد مستقبلاً وزيادة فرص تعليمه.
٢. مستلزمات التعليم ذاته: وأشار شولتز إلى أن هيكل الأجور والرواتب يحدد خلال الاستثمار في التعليم والتدريب والصحة، ويتطلب التعليم كعملية استثمارية تدفقاً كبيراً من الموارد المالية اللازمة لتوفير المستلزمات المدرسية، ومن وجهة نظر شولتز فإنه لا بد من المقارنة بين التكلفة والإيرادات فإنها تمثل أهمية خاصة نتيجة ما يأتي:

أ. العوائد الضائعة خلال فترة التعليم والتدريب التي يمكن الحصول عليها.

ب. مجمل المصروفات والجهد الفكري والعضلي المبذول للحصول عليها.

أما نظرية مينسر جاكوب (Mincer Jacob) فقد ظهرت من خلال مقال "الاستثمار في الرأس المال البشري" الذي نشره الاقتصادي (تيدور شولتز، ١٩٦١)، في حين أوضح "كوزنتس" أن ما يقرب من (٩٠%) من النمو الاقتصادي الذي حققته الدول الصناعية خلال عقد الخمسينات يرجع في الأساس إلى تحسين قدرات الفرد وزيادة إمكانيته (علي، ٢٠٠١: ٢١).

وتطورت نظرية مينسر جاكوب فيما بعد وأعدت الموارد البشرية ذات أهمية تفوق الموارد المادية الأخرى، وإن أي زيادة الاستثمار في التعليم يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد، وبالتالي إلى زيادة دخله (القرشي، ٢٠٠٧: ١٧١)، وتعد معادلة مينسر نموذج اقتصادي قياسي بمعادلة واحدة، يمكنها وصف وتفسير دخل الفرد بدلالة المستوى الدراسي والخبرة المهنية وسميت بأسمه، وأثبت النموذج قوته الوصفية منذ نصف قرن، عبر تطبيقه على بيانات إحصائية متعددة، عن دخل الفرد وعلاقته بالتواصل الدراسي أو دخول سوق العمل ويعبر عن النموذج بالمعادلة الآتية:

$$\ln y = \ln Y_0 + rS + B_1x + B_2x^2 + \varepsilon$$

إذ: y = دخل الفرد، Y_0 = أدنى دخل لفرد لا يمتلك مستوى تعليمي ولم يسبق له أي فرصة للعمل واكتساب خبرة مهنية، S = عدد سنوات الدراسة، X = عدد سنوات التجربة المهنية، ε = متغير عشوائي يصف الظواهر الكامنة وغير المدركة، المؤثرة على مستوى الدخل، وبذلك نجد أن التعليم يؤثر بقوة في حجم الدخل، ومع التقدم التكنولوجي فإن الاقتصاد يعمل بشكل جيد في تحقيق دخل جيد للذين يحملون تعليماً وتدريباً جيدين (Arestoff, 2001: 706).

وبما أن التعليم والتدريب عملية مكلفة للغاية، لهذا فالإنفاق فيها يعد استثماراً بين ما سيحصل عليه الفرد مستقبلاً والتكاليف الحالية، فعندها لا بد للفرد أن يوازن، هل يتوقف عند المرحلة الثانوية أم يكمل دراسته الجامعية، أي يفاضل بين الوقت الذي يخصصه للدراسة واكتساب التعليم والوقت الذي يخصصه للعمل، إذا اختار الحالة الأولى فسيحمل نفقات إضافية، لكنها نافعة مستقبلاً، فضلاً عن اكتساب مثل هذه القدرات، وكما أن امتلاكه مواهب خاصة تعد جزءاً من ثروته، كما إنها تشكل جزءاً من ثروة المجتمع، بينما الحالة الثانية ستمكنه من جني المال مقابل العمل (الكبيسي، ١٩٩٩: ١٥٤)، فيما أشار ألفريد مارشال (AL fired Marshall) أن التعليم له أثر جيد في الاقتصاد، ويهدف لإمكانية تحقيق التوظيف الكامل، ولا بد من إيجاد فرص عمل مناسبة للأفراد ويكون ذلك عن طريق الملائمة بين رغبات أصحاب الأعمال وما يحتاجونه من مهارات وكفاءات ناتجة عن الاستثمار في رأس المال البشري - كما ساهم الاقتصادي "جاري بيكر" في انتشار فكرة الاستثمار في رأس المال البشري منذ أوائل الخمسينات ونهاية الستينات، وفرق بين نوعين أساسيين من التدريب هما:

(١) التدريب العام.

(٢) التدريب المتخصص.

فإن العامل الماهر يستفيد بدرجة أكبر من التدريب من النوع الأول (الاستثمار في رأس المال البشري) في حين المستفيد الأكبر هو المنشأة أو صاحب العمل من التدريب من النوع الثاني.

ثانياً: مفهوم رأس المال البشري Human Capital:

ظهر المفهوم بعدة جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات النمو الاقتصادي، فقد أشار شولتز إن مفتاح النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان - وهم أداة النمو الاقتصادي، وأن رأس المال البشري يمثل طبقة شولتز للإبداع والمهارة، كما إنه مصدراً قابلاً للتجديد. واستند شولتز إلى أن التمتع في رأس المال البشري تؤدي إلى ضرورة الاهتمام في الاستثمار في التعليم والتدريب وتنمية المهارات التنظيمية والإدارية (المصباح، ٢٠٠٥: ٤-٥)، كما عرفته اليونيسيف: أنه المخزون الفكري الذي يمتلكه المتعلمين الأكفاء، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير إمكانياتها وتعزيز التنمية البشرية للبلد (العربي، ٢٠٠٧: ٥٥)، فيما عرف (الطنبور) رأس المال البشري: بأنه جملة الخبرات المترجمة والطاقت والإبداع الفكري التي يمتلكها العاملون ويطبقونها في عملهم، أو هو ما ينفق للمتمكين من أدائه الوظيفي للفرد منذ طفولته إلى سن العمل، وتشمل الإنفاق على التعليم والتدريب والصحة (الطنبور، ٢٠٠٧: ٢٧)، وعرفه "برنامج الأمم المتحدة الإنمائي": بأنه كل ما يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمال من خلال ما يمكن إكتسابه بالتعليم والتدريب (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٣: ٩٠)، كما عرفه آخرون: بأنه مخزون المعارف والمعلومات والمؤهلات والمهارات المخزونة في فكر الأفراد التي تؤهله للعمل بكفاءة وفعالية (الفضيل وأبو فناس، ٢٠١٧: ١٥). تأسيساً على ما سبق، فإن مفهوم رأس المال البشري يتسم بعلاقات مترابطة مع مفاهيم كثيرة، إلا أنه يتميز عنهم في كونه يتحدد بالعنصر البشري وسلوكياته.

ثالثاً: الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري:

يعد الإنسان جوهر العملية الإنتاجية ومحركها ويمثل الشباب الفئة الأهم من حيث العدد والقدرة على العمل والإبداع، وعدّهم منذ القدم جزء من ثروة الأمم لما يساهم به من العمل البشري، واستناداً لتمييز الطاقة الإنتاجية للإنسان وتفوقها على جميع أشكال الثروة الأخرى الأمر الذي يضع العمل البشري كأهم عنصر من عناصر الإنتاج (العاني، ٢٠٠٢: ١٧). ولقد أكد الاقتصاديون على اختلاف تفكيرهم لدور الإنسان وتأثيره الفاعل في النمو الاقتصادي وإنجازات الثورة العلمية والتكنولوجية، وما أعقبها من تحسين الفن الإنتاجي نتيجة تراكم الخبرة والمعرفة لدى الفرد، مما أفضى إلى ضرورة الاهتمام برأس المال البشري أكثر من رأس المال الثابت لزيادة معدلات تأثيره (نعمة، ٢٠١٠: ٣).

فيما عدّ كارل ماركس إن الإنسان أثمن رأس مال من خلال ما يمتلكه من طاقات هائلة - ولا بد من عدّه العنصر الإنتاجي الأول - وأكد ضرورة التوجه لهيئة مستلزمات المادية لتحقيق التطور العلمي والتقني والارتفاع بمعدلاته (الحبيب، ١٩٨١: ١٧). كما يذكر جونسون في ذات السياق أن التنمية الاقتصادية تعتمد بدرجة كبيرة على توليف القوة العاملة التي تتمتع بالمهارات الفنية اللازمة للعمل على المعدات المتطورة (الحبيب، ١٩٨٧: ١٩).

واهتمت العديد من دول العينة (العراق، سورية، مصر، السعودية، الأردن) بتطوير كواهرها البشرية، فمنها من لديها بعثات إلى الاستانة وأخرى إلى فرنسا وبريطانيا وأمريكا، واستثمرت في هذا المجال في تطوير مدارسها وجامعاتها لأكثر من ثمانون سنة وذلك لتحويلها للاستفادة منه في المجالات الآتية:

١. زيادة الدخل القومي: التوسع في تحسين رأس المال البشري إلى الزيادة في الموارد الطبيعية وساعات العمل ورؤوس الأموال المنتجة، الأمر الذي يمكن تأويله لارتفاع مستويات الاستثمار في رأس المال البشري (Shultz, 1971: 26).
٢. رأس المال البشري مؤشر للمهارات المتاحة: فكلما ازداد الاهتمام به، كلما تقلصت آثار التخلف، التي ظلت تعاني منه العديد من الدول (حسن، ٢٠١١: ٢٩). يتبين مما تقدم أن الاستثمار في تكوين رأس المال البشري يفوق في نتائجه الاقتصادية والاجتماعية الاستثمار في الموارد المادية، وبالتالي أصبحت تنمية الموارد البشرية من أهم القضايا لتنشيط وصقل وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية أو العملية والفنية.
٣. زيادة إنتاجية العاملين تبعاً لتحسن المستوى الفكري والمهاري للمجتمع.
٤. إمكانية تحقيق قفزة نوعية في الاقتصاد: واعتمادها في سياسات تنشئة المهارات والانجازات الفكرية، إذ تشير تجارب الدول الصناعية الناشئة (دول شرق آسيا) إلى وجود سياسات تنقيفية حازمة، مكنت من تسريع معدلات نموها (العربي، ٢٠١٧: ٨٥).

رابعاً: مؤشرات رأس المال البشري:

تتعدد وتختلف مصادر التعليم والتدريب، ويبدأ من تنشأت الطفل الأولى ومن ثم القطاع التربوي سواء العام أو الخاص (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٣: ٤٦)، إذ يتميز التعليم بأنه سلعة اقتصادية تتميز بما يأتي:

١. عملية غير تنافسية لحد ما: أي الالتحاق في صفوفها والتدرج العلمي فيها يتم بدون وجود منافسة قوية بين المتعلمين.
٢. عملية متاحة (متوفرة للجميع): تتعدد المدارس والاختصاصات والفروع العلمية والإنسانية لانتشار التعليم والكتب والمطبوعات المفيدة في جميع الاختصاصات.
٣. توفر مصادرها الاثرائية: التي تمكن الفرد من تطوير إمكاناته وقدراته خلال متابعة الدروس العلمية في البرامج التعليمية المختلفة أو الكتب أو المجلات أو الانترنت.
٤. تعد من مظاهر التباهي والتفاخر: نجد في البلدان العربية نمط استهلاكي للتعليم يميل إلى التفاخر والتباهي وذلك نتيجة لقلّة التنافسية، كما نجد الأسر العربية تعبر دائماً عن تقديرها العالي لتعليم أولادها على أرقى مستوى ممكن، كوسيلة للحصول على مكانة اجتماعية متميزة واستعدادها لتحمل تكلفه المكلفة ويظهر هذا بأشكال مختلفة منها التسجيل في مدارس ممتازة والاشتراك بدروس خصوصية أو الالتحاق بالمدارس الأهلية أو جامعات عالمية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٣: ٤٧).

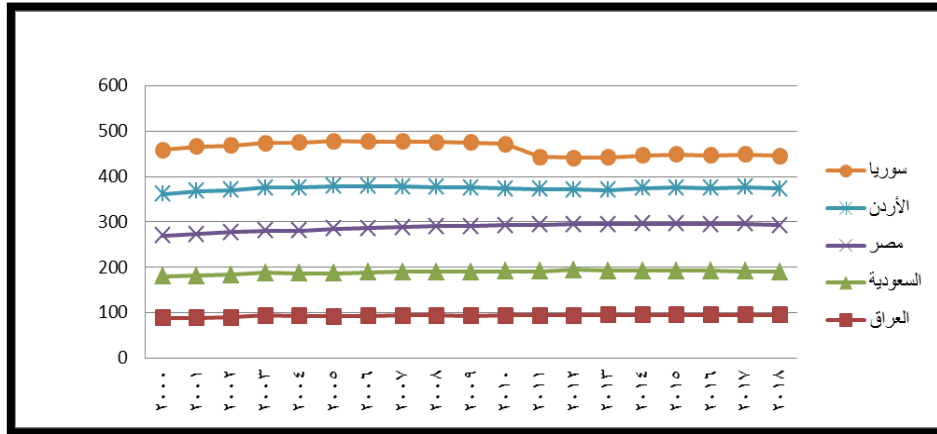
وتأسيساً على ذلك، فإن التعليم والتدريب هو عملية بناء ونتيجة المعارف والمهارات، القدرات، القيم والاتجاه عند الأفراد في اتجاه معين لتحقيق الأهداف المرجوة، وبذلك هو استثمار للموارد البشرية الذي يعطي ثماره في حياة المجتمعات والأفراد، واعتمد تقرير التنافسية العربية (المعهد العربي للتخطيط) على خمس مؤشرات رئيسية للتعليم وهي:

١. معدل الالتحاق الصافي بالتعليم الأساسي (الابتدائي).
٢. معدل الالتحاق الصافي بالتعليم الثانوي.
٣. معدل الالتحاق الصافي بالتعليم الجامعي.
٤. معدل انخفاض الأمية لدى الكبار (تعلم القراءة والكتابة).
٥. نسبة الإنفاق العام على التعليم.

فيما أضاف إليها تقرير التنافسية العربية لعام ٢٠٠٦ مؤشرات أخرى ومنها حجم الإنفاق العام على التعليم كنسبة من (GDP)، ونسبة الإناث إلى الذكور في مراحل التعليم الابتدائية والثانوية، ومعدل القيد الثانوي الكلي، ومعدل القيد الجامعي الكلي، ومعدل القيد الجامعي الكلي للإناث، وسندرس عدد لا بأس به من تلك المؤشرات:

١. مؤشر الالتحاق بالمدارس (المرحلة الابتدائية) (% من الإجمالي):

يمثل المؤشر الأهم بين المؤشرات ويعكس مدى توافر الخدمة التعليمية المقدمة للسكان، ويظهر عدد إجمالي التلاميذ الملتحقين في السن الرسمي للالتحاق بالتعليم الابتدائي الذين تخطوا العمر المدرسي التي تعد الدراسة الأساسية لتعليم القراءة والكتابة كما في الشكل الآتي:



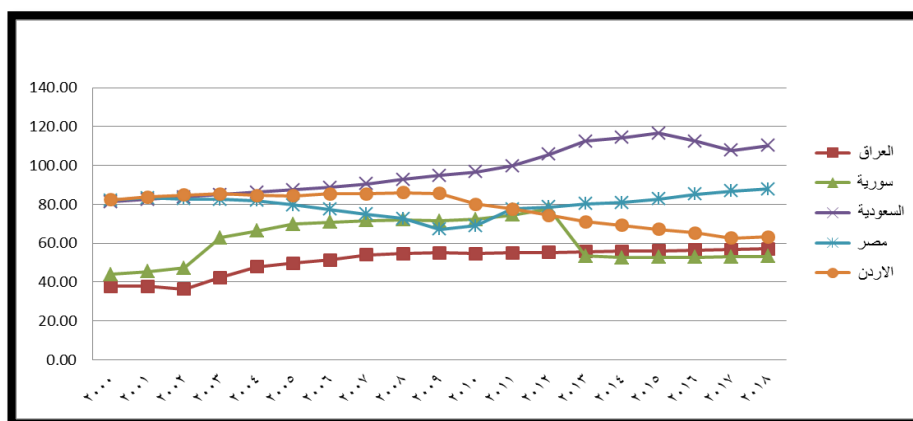
الشكل (1) نسب الالتحاق بالمدارس الابتدائية لدول العينة للمدة (2000-2018)

المصدر: بيانات البنك الدولي ٢٠٢١، مؤشرات التنمية العالمية.

يبدو من الشكل (1)، إن نسب التعليم الأساس في معظم دول العينة وفق القياسات العالمية، في تقديم المبادئ الأساسية للتعليم، ويظهر الشكل إن نسب الالتحاق بالمدارس الابتدائية يبدو جيداً في العديد من دول العينة ومنها العراق، مصر والسعودية، فقد بلغت معدلاتها في العراق (94%) والسعودية (96%) ومصر (98.85%)، بينما نجد التناقص الشديد الذي تعرض له التعليم الأساسي في سوريا بسبب الأوضاع الأمنية التي تعرضت لها منذ 2011 في سورية.

٢. مؤشر الالتحاق بالتعليم الثانوي (% من الإجمالي):

هو إجمالي عدد الطلاب الملتحقين بالتعليم الثانوي، بصرف النظر عن السن، معبراً عنه % السكان ضمن السن الرسمي للدراسة كما في الشكل الآتي:



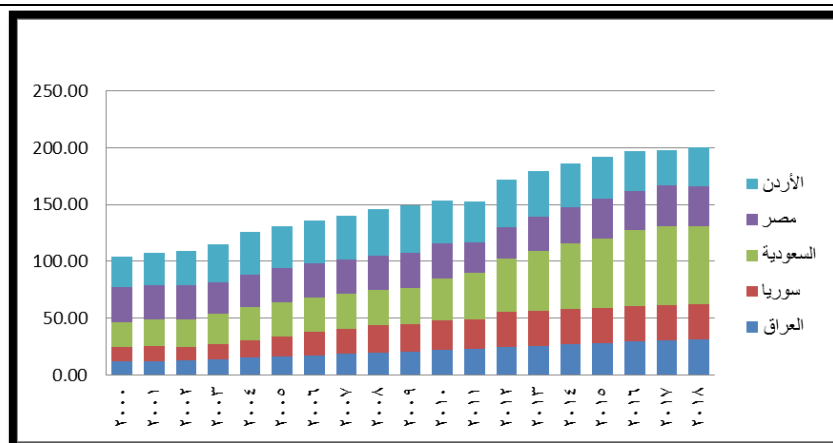
الشكل (2) نسب الالتحاق بالتعليم الثانوي لدول العينة للمدة (2018-2000)

المصدر: بيانات البنك الدولي، ٢٠٢١، مؤشرات التنمية العالمية.

يبين الشكل (2) تزايد معدلات الالتحاق بالمرحلة الدراسية الثانوية خلال مدة الدراسة في السعودية بنسبة كبيرة جداً - وبنسب أقل في مصر والأردن، في حين نجدها قد أخذت بالتحسن الجيد في العراق، إذ كانت النسبة (38%) سنة 2000 وارتفعت إلى (57%) سنة 2018، وهذا مانجده في التوجه الواسع لأداء الامتحانات الثانوية للطلبة الخارجيين، بينما تدنت كثيراً في سوريا بسبب الأحداث السياسية في السنوات الأخيرة، ووصل متوسط الالتحاق في المرحلة الثانوية للعراق إلى (51.03%) وفي سورية (61%) وفي السعودية (97%) وفي مصر ما يقرب من (80%) والأردن (78%)، وبذلك تعد السعودية الأكثر تحاقاً في مدارسها الثانوية، ونجد تأثيره غالباً ما يكون سلبياً لصعوبة وكثافة المادة الدراسية وارتفاع تكلفة التدريس الخصوصي، وضعف تأثيره في سوق العمل مستقبلاً.

٣. مؤشر الالتحاق بالتعليم العالي (% من الإجمالي):

يقصد بمؤشر الالتحاق بالتعليم العالي (% من الإجمالي) هو نسب إجمالي الطلاب الملتحقين بالتعليم العالي بالنظر عن السن (معيّراً عنه كنسبه مئوية من إجمالي السكان ضمن العينة العمرية).



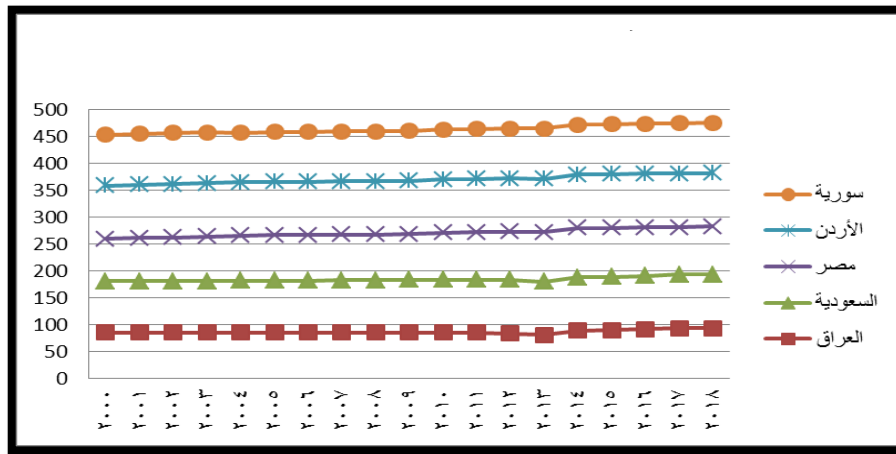
الشكل (3) نسب الملتحقين بالتعليم العالي لدول العينة (2018-2000)

المصدر: بيانات البنك الدولي، ٢٠٢١، مؤشرات التنمية الدولية.

ومن الشكل (3) نجد إن نسب الملتحقين في التعليم الجامعي تزايد بشكل ملحوظ في العراق والسعودية وسورية بينما انخفضت معدلاته في مصر والأردن، إذ كانت معدلاته في العراق بحدود (12%) سنة 2000 وارتفعت إلى (32%) سنة 2018 أي زيادة في الطلب على التعليم بنسبة (367%). وبلغ المتوسط في العراق (21%) وسورية (23%) والسعودية بنسبة جيدة جداً تكاد تصل إلى (41%)، في حين بلغت في مصر والأردن إلى (31%) و(36%) في مصر، وتركزت أكثرها في التخصصات الاجتماعية والإنسانية، مما يحرم البلد من إمكانيات تطورها علمياً وتقنياً.

٤. معدل الإلمام بالقراءة والكتابة، إجمالي بالغين (15-24 عام):

يمثل المؤشر مدى انتشار مستويات أولية من التعليم الأساس بين البالغين الذين يستطيعون القراءة والكتابة، أي القدرة على القيام بعمليات حسابية بسيطة وكتابة جمل بسيطة وقراءتها لتمشية احتياجاتهم المعيشية وفق الشكل الآتي:



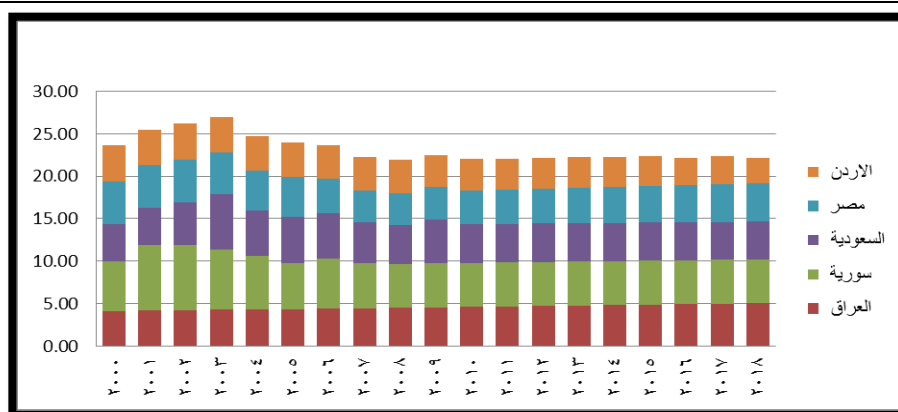
الشكل (4) معدل الإلمام بالقراءة والكتابة إجمالي بالغين من (15-24) لدو العينة (2000-2018)

المصدر: بيانات البنك الدولي، ٢٠٢١، لمؤشرات التنمية الدولية.

نجد من الشكل (4) إن معدل الإلمام بالقراءة والكتابة من إجمالي بالغين في العراق تراوح بين (84%-86%) وهي معدلات قليلة نسبياً تظهر نقشي الأمية في المجتمع وكان في السعودية ما نسبته (86%) خلال مدة الدراسة بينما تجاوز في سورية ومصر والأردن ما نسبته (97) و(99%) على التوالي، ونجد هذا مستوى ممتاز في سورية ومصر والأردن وجيد في العراق والسعودية ويعود سبب الابتعاد عن التعليم إلى وجود تمسك بالتقاليد البالية وعدم رغبة الأهل في عدم إعطاء للفتيات خاصة فرصة للتعليم وابتعادهم عن القراءة والكتابة لاحقاً.

٥. نسبة الإنفاق العام على التعليم/GDP:

هو مجموع الإنفاق العام في التعليم العالي، كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي، ويشمل الإنفاق العام (الجاري والرأسمالي) الإنفاق الحكومي على مؤسسات التعليم الحكومي كما نجده في الشكل الآتي:



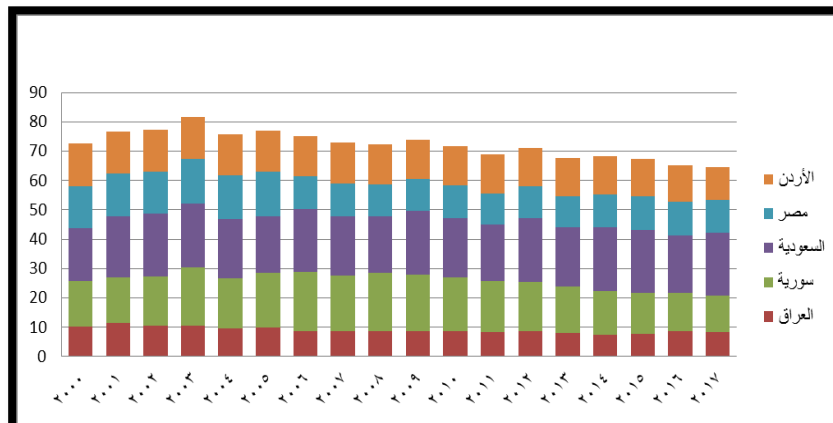
الشكل (5) نسبة الإنفاق العام على التعليم / GDP للمدة (2018-2000)

المصدر: بيانات البنك الدولي، ٢٠٢١، لمؤشرات التنمية الدولية.

فيما يظهر الشكل (5) نسب الإنفاق الحكومي على التعليم / GDP، نجد إن هذا المتوسط الحسابي وصل في العراق ما يقرب نسبته (4.36%) وفي سوريا ما مقداره (5.69%) والسعودية (4.8%) وهي نسبة جيدة قياساً بالمعدلات العالمية، لكن تأثيرها في المجتمع لا يصل إلى المستوى المطلوب، وكانت في مصر والأردن بحدود (4.35% و3.79%) على التوالي خلال مدة الدراسة.

٦. النسب المئوية للإنفاق العام على التعليم / الإنفاق الحكومي:

هو النسب المخصصة للإنفاق العام (الجاري والرأسمالي) على مؤسسات التعليم الحكومية، من الإنفاق الحكومي، المتضمنة الإنفاق على إدارة التعليم والمباني المدرسية والمنح الإعانات المالية المقدمة للطلاب وغيرها.



الشكل (6) % للإنفاق العام على التعليم / الإنفاق الحكومي (2018-2000)

المصدر: بيانات البنك الدولي، ٢٠٢١، لمؤشرات التنمية الدولية.

واستناداً للشكل (6)، الذي يظهر نسب الإنفاق الحكومي على التعليم / الإنفاق الحكومي وتمثل الأجور ورواتب المعلمين والمدرسين والأبنية المدرسية وتطوير المدن الجامعية، نجد أن هذا المعدل العام في العراق ما يقرب نسبته (9%) وهي نسبة قليلة فعلاً ويعكس الواقع المؤلم الذي يعانيه القطاع التربوي الحكومي من تدني في مستوياته وتفقو التعليم الأهلي بكل مستوياته وتوسعه (٣٦٣)

خلال مدة الدراسة -- فيما وصل في سوريا (16.63%) وهي نسبة جيدة مقارنة مع كونها من البلدان المتأثرة بالصراعات الداخلية في العقد الأخير، بينما وصل في السعودية إلى (20.46%) الذي يتجلى تأثيره في توفير مباني مدرسية وجامعية بمستوى عال جداً، في حين كانت في الأردن ومصر بحدود (12.22% و 13.25%) على التوالي وتلك المعدلات في الإنفاق لا بأس بها في إمكانيتها لتطوير الواقع التعليمي والدراسي عند مقارنتها مع نظيراتها من الدول النامية.

خامساً: مصادر رأس المال البشري:

يتكون رأس المال البشري من أجزاء أساسية منها جزء فطري وجزء مكتسب، والتطوير المتأتي من الخبرة بالممارسة والتدريب، فضلاً عن تراكمات العلاقات الاجتماعية، والاتجاه نحو مصادر التعليم الحديثة من خلال شبكة الانترنت للراغبين بمتابعة تعلمهم وفقاً لظروفهم والذي يطلق التعليم الالكتروني (إبراهيم، ٢٠١٥: ١٠١-١٠٢) وأهم المصادر:

١. التعليم الأساسي: غالباً ما يتطور رأس المال البشري بكل أنواعه عن طريق التعليم ويبدأ من السنوات الأولى لحياة الطفل، إذ يتميز بكون المستفيد منه لا يدفع ثمنه (دهان، ٢٠١٠: ٣٠-٣١) وأهم خصائصه:

- يعد التعلم من أساليب تطوير النمو الاقتصادي وتخفيف معدلات الفقر.
- التعليم سلعة تكاليفها الثابتة مرتفعة جداً، وتتطلب استثمارات ضخمة في المباني والمنشآت وعواندها طويلة الأجل.
- التعليم سلعة متوفرة نسبياً، أي لا تخضع للنفاذ أو المزاحمة، فالشخص المستفيد لا يقلل المنفعة الكلية لشخص آخر، فضلاً عن إن تقديم التعليم لمستفيد إضافي آخر لا يكلف الكثير.
- للتعليم ذو نتائج ايجابية، منها رفع المستوى الثقافي والتعليمي ومساهمته في تغيير أنماط المعيشة والاستهلاك، فضلاً عن الالتزام بالقانون وتقليل معدلات الجريمة.
- إمكانية تنمية الأخلاق والأذواق: أنه يساعد في الارتقاء بالأخلاق والذوق العام، فضلاً عن الانسجام بالمواطنة الصالحة ويسهم في زيادة عناية الفرد بصحته ومن معه، وهو ما يساعد في زيادة العمر المتوقع عند الولادة لدى الأفراد ويسهم في تخفيض عدد الولادات.
- ٢. ذكاء بالفطرة: غالباً ما تتباين مستويات المهارات لدى الأفراد منها نتيجة صفات وراثية مكتسبة تعمل على تحديد مستويات الذكاء الفطري الذي يمتلكه الفرد.
- ٣. التدريب والتأهيل: يتراكم رأس المال البشري عن طريق الممارسة والتدريب والخبرة في مجال العمل بعد التعليم الأساسي، إذ يرفع التعليم من إنتاجية العامل ويساعد في رفع نوعية المنتج وظهور منتجات جديدة.
- ٤. التأثيرات الاجتماعية: الرغبة في الحصول على التفوق العلمي من أجل الحصول على مكاسب اجتماعية، فضلاً عن نظرة المجتمع إلى القادرين على العمل.

سادساً: خصائص الأساسية لرأس المال البشري:

إن رأس المال البشري مرتبط بشخصية الفرد ارتباطاً وثيقاً، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعالة للأفراد بجزئها المكتسب والفطري (حسن، ٢٠١١: ٧٩) ويتميز رأس المال البشري بمجموعة من المميزات ومن أهمها:

١. يرتبط بالفرد والاستيعاب الذاتي له، الكفاءة والاستيعاب أغلبه جزء فطري والأقل مكتسب.

٢. محدودية امتلاكه: إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقدرات العقلية للفرد، ولأن تكلفة الاستثمار تزايد مع مرور الوقت فإن تحصيل عوائد الاستثمار محدودة بدورة حياة الفرد، إذ أن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.
٣. لا يمكن تحسس رأس المال البشري مادياً: أي إن المعارف والقدرات المملوكة من قبل الأفراد، لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة، أي لا يمكن التكهّن به إلا من خلال التعامل، ولا تستطيع المنظمة أن تتعرف على القدرات والكفاءات الحقيقية لأفرادها، إلا من خلال الاطلاع على الشهادات العلمية، والتحقق من انجازاتهم (بن عمار، ٢٠٠٩: ١٨).
٤. الوصول إليه يحتاج وقت: يتطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتاً طويلاً مقارنة بالوقت المستغرق في الاستثمار في أي رأس مال آخر (حسن، ٢٠١١: ٨٢-٨٤).

المبحث الثاني: الآثار الاقتصادية لرأس المال البشري:

يعد تراكم رأس المال البشري المحرك الاستراتيجي للنمو الاقتصادي، إذ بينت العديد من الدراسات وجود العلاقة الايجابية بين النمو الاقتصادي ومستويات تراكمه، كون الاستثمار فيه له أثر إيجابي على النمو الاقتصادي، وللتعمق أكثر لابد من دراسة أهم المتغيرات الاقتصادية الكلية المتعلقة به:

أولاً: العلاقة بين رأس المال البشري والإنتاجية:

أكدت تجارب الدول المتقدمة، بأن اليد المؤهلة والمدرّبة فنياً، تسهم في تحقيق النمو الاقتصادي، من خلال زيادة حجم الإنتاج مع ثبات المدخلات، فيما أوضحت تجارب الدول النامية مدى تأثير النقص في الموارد البشرية المؤهلة على برامجها التنموية، في حين إن نتائج الاستثمار البشري لا ينعكس على الإنتاجية وحدها، بل يظهر أثره بالقدرة على تحسين نوعية الإنتاج والاستخدام الأكفأ للموارد الاقتصادية.

ثانياً: أثر تراكم رأس المال البشري في النمو الاقتصادي:

إن توافر الموارد البشرية سيعمل على إيجاد تحولات هيكلية اقتصادية باتجاه نمو القطاعات الحديثة على حساب التقليدية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي من خلال تفاعل رأس المال البشري وبمهاراته المختلفة التي تؤدي إلى زيادة الطلب على القوى العاملة في القطاع الزراعي إلى الوظائف ذات الإنتاجية والعوائد المرتفعة كالقطاعات الصناعية وقطاعات التكنولوجيا الحديثة، أي تحولاً في القطاعات الاقتصادية، والجدول (1) يظهر تطور النمو الاقتصادي.

الجدول (1) النمو في متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي

السنة	العراق	سعودية	سورية	مصر	الأردن
2000	-0.70	-3.72	2.97	1.59	3.36
2001	-9.60	-5.51	3.93	0.48	3.79
2002	-34.96	8.02	-1.31	1.29	1.93
2003	50.24	4.80	4.43	2.20	5.72
2004	2.04	2.54	3.12	2.60	4.67
2005	8.05	-0.07	1.15	4.97	4.02
2006	-0.30	-0.93	1.35	5.23	3.62
2007	6.42	3.36	1.32	5.27	2.31
2008	1.28	-4.79	1.33	2.74	-0.11
2009	3.65	2.01	1.22	3.08	-2.87
2010	4.10	6.70	1.55	-0.36	-2.65
2011	9.78	2.20	غير محدد	-0.01	-2.99
2012	3.49	-0.37	غير محدد	-0.11	-2.56
2013	-2.97	0.75	غير محدد	0.62	-1.25
2014	-0.86	1.48	غير محدد	2.09	-1.34
2015	11.94	-0.60	غير محدد	2.13	-1.05
2016	-4.94	-2.71	غير محدد	2.03	-0.29
2017	-2.84	0.61	غير محدد	3.19	0.12
2018	2.07	-1.33	غير محدد	3.49	0.49
المتوسط الحسابي	2.41	0.66	1.91	2.24	0.79

المصدر: بيانات البنك الدولي، ٢٠٢١، مؤشرات التنمية العالمية.

يعد مؤشر متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الأكثر استخداماً عند قياس النمو الاقتصادي ويتحصل عليه بقسمة الناتج المحلي الإجمالي / عدد السكان، ومن خلال الجدول (1) نجد تفاوت الدول العربية في معدلات دخل الفرد، ففي العراق والأردن السعودية نجد تذبذبه الكبير والتراجع القوي، بينما نجد تطوره الملحوظ في مصر نتيجة قدرتها لتحسين أنظمة الحماية الاجتماعية وإمكانيتها توجيه النمو الاقتصادي إلى استثمارات تؤدي إلى مزيد من التقدم في التنمية البشرية، بينما نجده في سوريا يعاني من تراجع واضح وعدم توفر البيانات وفقاً لظروف البلد.

ثالثاً: العلاقة بين رأس المال البشري والبطالة:

غالباً ما يكون الفرد الذي يحصل على مزيد من التعليم يحصل على فرص عمل أوسع، إن التعليم والتدريب يفترض فيهما أن يصقلا مهارة العامل التي تجعله يتميز بكفاءة في مجال ما، وتميزه عن عنصر آخر، فهو لم يعد عاملاً عادياً بالإمكان إستبداله بسهولة مقابل عامل آخر بأجر أقل، بل متخصص له تخصص نادر يخضع لنظام عرض العمل مختلف عن سوق العمل الاعتيادي (سعيد، مولود، ٢٠٠٤: ٤٥)، لكنها في الوقت ذاته اسهمت في اندثار العديد من الحرف اليدوية والخزفية، في حين قد يعمل أغلب الخريجين بأعمال لا تتطلب هذا المستوى من التعليم وقد تكون أحياناً أخرى بعيدة عن تخصصهم، والجدول (2) يوضح نسب إجمالي البطالة من القوة العاملة لدول العينة.

الجدول (2) نسبة إجمالي البطالة من إجمالي القوى العاملة للمدة (2000-2018)

السنة	العراق	سعودية	سورية	مصر	الأردن
2000	9.04	4.57	9.51	8.98	13.7
2001	9.02	4.62	11.63	9.26	14.7
2002	9.07	5.27	10.98	10.01	15.3
2003	9.06	5.56	10.28	11.01	14.5
2004	9.01	5.82	9.59	10.32	14.67
2005	8.93	6.05	8.9	11.2	14.8
2006	8.78	6.25	8.17	10.49	14
2007	8.65	5.73	8.42	8.8	13.1
2008	8.4	5.08	10.94	8.52	12.7
2009	8.49	5.38	8.14	9.09	12.9
2010	8.34	5.55	8.61	8.76	12.5
2011	8.15	5.77	8.6	11.85	12.9
2012	7.97	5.52	8.61	12.6	12.2
2013	9.27	5.57	8.62	13.15	12.6
2014	10.59	5.72	8.55	13.11	11.9
2015	10.72	5.59	8.5	13.05	13.08
2016	10.82	5.65	8.44	12.41	15.28
2017	13.02	5.89	8.33	11.74	15.78
2018	12.87	6.04	8.23	9.82	16.29
المتوسط	9.48	5.56	9.11	10.75	13.84

المصدر: بيانات البنك الدولي، ٢٠٢١، مؤشرات التنمية العالمية.

ومن الجدول (2) نجد ارتفاع معدلات البطالة وتزايدها في السنوات الأخيرة نتيجة تغيير نوع العمل إلى التقنيات الحديثة لتصل في معدلاتها إلى (9.5% و 9.1%) في العراق وسورية على التوالي، وأكثر من (13.75% و 13.84%) في مصر والأردن على التوالي، بينما نجد ثبات النسبة بحدود (5.6%) من إجمالي القوة العاملة السعودية.

وهكذا فإن التعليم المستمر يوفر للعامل العادي ميزة أخرى هي تشجيع التطوير الذاتي، أي وجود تحقيق تمايز بين العمال الذي يرجع إلى المهارة المكتسبة، فلم يعد جميع العمال يعاملون على أنهم متماثلون، بل أصبح هناك أكثر من عرض للعامل الواحد، بحيث أن لكل فئة عرض خاص بها، يعتمد على التخصص والمهارة والكفاءة، وبالتالي فإن فرصة الحصول على وظائف لفئات العمال تختلف وفقاً لطبيعة التخصص، بل يمكن القول بأن الطلب المنشآت سيدخل فيه نوع التفضيل، مما يؤدي حتماً إلى تحسينهم دخل العامل نتيجة للتنافس (التل، ٢٠٠٢: ١٢).

رابعاً: رأس المال البشري والتقدم التكنولوجي:

إن الحصول على التكنولوجيا الحديثة من خلال استيرادها ليس شرطاً كافياً وحده لدعم النمو الاقتصادي، إذ أن التقدم التكنولوجي يرتبط بشكل وثيق بتراكم رأس المال البشري الذي يستخدم تلك التكنولوجيا والاستفادة منها (التل، ٢٠٠٢: ١٤).

خامساً: وسائل تنمية وتكوين رأس المال البشري:

إن وسائل تنمية رأس المال البشري عديدة ومتنوعة، ولعل أبرزها التعليم والتدريب، (فؤاد، ١٩٩٦: ٦٠-٦١)، نحاول التعرف على أهمها:

١. التعليم والتطوير: هو ما يتلقاه الفرد من مكونات معرفية علمية وثقافية واجتماعية تحدد شخصيته من خلال ما يأتي:

- القدر الكاف من والتعليم والتطوير، نظرياً وعملياً.
- الرعاية الصحية والاجتماعية.
- النواحي السلوكية والإنسانية من ضمنها الاحترام وشكلت الركيزة الأساسية في تنمية رأس المال البشري، فهي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأسس التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة، وتؤثر السياسات التعليمية على تركيبة القوى العاملة من خلال ما توفره من تخصصات ومهارات قادرة على إشباع حاجات سوق العمل، والعمل على تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة.
- ٢. **التدريب:** بما أن الفرد هدف التنمية الاقتصادية ومحورها وأداتها، فلا بد أن تتراكم خبرته وتزداد مهاراته باستمرار، إذ أن تدريب رأس المال البشري وإعادة تأهيله يجعله قادراً على التفاعل الجيد مع التكنولوجيا الحديثة (حسن، ٢٠٠٥: ٣٣).
- ٣. **الرعاية الاجتماعية:** تتمثل الرعاية الاجتماعية في توفير حياة كريمة للفرد غير القادر على توفيرها لنفسه في جوانبها المختلفة (خاصة المسنين وذوي الإعاقة)، مثل الغذاء والسكن ومستلزمات الصحة والأمن، الأمر الذي يسهم في تخفيض معدلات الوفيات (مضار، ١٩٩٥: ٨٠-٨٢).
- ٤. **الإعلام:** يأخذ الإعلام دوراً حيوياً في تنمية رأس المال البشري من خلال تقديم شواهد تنموية قد تؤدي إلى زيادة الوعي بقضايا التنمية البشرية، فضلاً عن تعريفهم بأخلاقيات وسلوكيات العمل. إجمالاً يمكن القول إن الاستثمار في تكوين رأس المال البشري هو كل ما تتفقه الأسرة والدولة والمجتمع من مستلزمات لغرض بناء الفرد تعليمياً وتنقيفياً وصحياً.

سادساً: العوامل المؤثرة في رأس المال البشري:

- تعتمد تنمية رأس المال البشري على أسس متعددة نذكر منها:
١. **التخطيط:** يتم عن طريق تحديد الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتوفير احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها، عبر مراحل زمنية محددة ومخطط لها مسبقاً (المصري، ١٩٩٨: ١٩) وبذلك يسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:
 - زيادة المواءمة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل.
 - تطوير نوعية نواتج مصادر العرض على القوى العاملة.
 - تطوير الروابط بين جانبي العرض والطلب للقوة العاملة.
 - اعتماد إطار شمولي ذي أبعاد اقتصادية واجتماعية وثقافية في التخطيط لتنمية رأس المال البشري.
 - لا بد من وجود موازنة بين متطلبات الفرد وإحتياجاته في ضوء ميوله وقدراته من ناحية وبين متطلبات سوق العمل من ناحية أخرى، وتوفير الأطر اللازمة للتنسيق بين الجهات المعنية بتنمية رأس المال البشري.
 ٢. **التنمية البشرية:** تعمل المؤسسات التعليمية على توفير أسس تنمية رأس المال البشري من قدرات ثقافية وفكرية ومهارات تمكنه ممارسة مهامه كفرد منتج.
 ٣. **التوظيف:** يتم من خلاله إتاحة فرص العمل للأفراد الحاصلين على التعليم اللائق، واستغلال إمكانياته التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع مقابل توفير احتياجاته المعيشية.

سابعا: أبعاد تنمية رأس المال البشري:

تتأتى أهمية تنمية رأس المال البشري من أبعاد متعددة منها:

١. **البُعد الثقافي:** إذ ينعكس تزايد نسبة الحاصلين على المؤهلات العلمية، وازدياد درجة الوعي العلمي والمعرفي.
٢. **البُعد الاجتماعي:** إن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية، ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة، مما يجعله أكثر قدرة لفهم مشكلاته وحلها، وترسيخ الروابط الأسرية.
٣. **البُعد العلمي:** إذ يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والابداع والتطوير، بما يسهم في إحداث نقلات نوعية في مختلف مجالات الحياة.
٤. **البُعد الأمني:** غالباً ما يؤدي تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي وتخفيض معدلات البطالة، بالشكل الذي يعمل على تحقيق الاستقرار الأمني (مركز البحوث والدراسات، ٢٠٠٧: ٤-٦).

الاستنتاجات والمقترحات:

لقد توصل البحث إلى جملة من الاستنتاجات نذكر منها:

إن الالتحاق بالمدارس الابتدائية يظهر جيداً جداً في العديد من دول العينة ومنها العراق، مصر والسعودية، فقد بلغت معدلاتها في العراق (94%) والسعودية (96%) ومصر (98.85%) وهذا ما يؤكد الانتشار الجيد للحصول على المبادئ الأساسية للتعليم، بينما نجد التناقص الشديد الذي تعرض له التعليم الأساسي في سوريا بسبب الأوضاع الأمنية التي تعرضت لها منذ 2011 في سورية وكذلك الأردن ليصل إلى (86%)، في حين أخذت نسب الالتحاق بالمرحلة الثانوية في العراق بالتحسن النسبي في العشر سنوات الأخيرة، وهذا ما نجده بالتوجه نحو الامتحانات الثانوية الخارجية للعديد من الأفراد الذين تعدوا مرحلة الدراسة الثانوية، إذ كانت (35%) سنة 2000 وارتفعت إلى (53%) سنة 2018، وإن معدل الإلمام بالقراءة والكتابة من إجمالي بالغين (15-24 سنة) في العراق تراوح بين (84%-86%) وهي معدلات قليلة نسبياً تظهر تقشي الأمية في المجتمع، فضلاً عن ارتفاع معدلات البطالة وتزايدها نتيجة وجود تغييرات نوعية العمل مع انتشار التكنولوجيا الحديثة، لتصل في معدلاتها إلى (9.5% و 9.1%) في العراق وسورية على التوالي، وأكثر من (13.75% و 13.84%) في مصر والأردن على التوالي، بينما نجد ثباتها بحدود (5.6%) من إجمالي القوة العاملة السعودية.

أما أهم المقترحات التي توصل إليها البحث: منها ضرورة وجود اهتمام وتخطيط مستمر للقطاع التعليمي لمراحل الدراسة كافة وتحسين المناهج التعليمية، بما يتلاءم وطبيعة النمو السكاني للبلد، والاهتمام لزيادة التوجه نحو المجالات العلمية التطبيقية المجالات الهندسية والمهنية لإمكانيتها في توفير فرص عمل للشباب لإمكانيتها في توفير فرص عمل، فضلاً عن التوسع في تحقيق احتياجات سوق العمل، والتأكيد على تنفيذ برامج في مواقع العمل وفي مؤسسات التدريب المهني المتخصصة، والتي تزود سوق العمل بما يحتاجه من عمالة ماهرة.

المصادر:

١. إبراهيم، أنوار سعيد، (٢٠١٥)، العلاقة السببية بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي للعراق وعدد من دول الجوار العربي للفترة ١٩٧٠-٢٠١٠، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٧، العدد ١٤، العراق.
٢. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي undp، تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٣.

٣. بن عمار، حسيبة، (٢٠٠٩)، تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
٤. التل، قاسم محمد، (٢٠٠٢)، التكاملية بين الاستثمارات البشرية والصادرات كمحددات للنمو الاقتصادي، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن.
٥. الحبيب، مصدق جميل، (١٩٨١)، التعليم والتنمية الاقتصادية، الدار الوطنية للتوزيع، بغداد.
٦. حسن، راوية، (٢٠١١)، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، ط٣، الإسكندرية، مصر.
٧. دهان، محمد، (٢٠١٠)، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
٨. الطنير، رامز سامي، (٢٠٠٧)، رأس المال البشري كاستراتيجية إدارة المؤتمر العلمي الثاني، جامعة الإسراء، عمان، الأردن.
٩. العربي، أشرف، (٢٠١٧)، رأس المال البشري في مصر، المفهوم - القياس - الوضع النسبي، بحث اقتصادي عربية الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، العدد ٣٩، القاهرة، مصر.
١٠. علي، علي عبد القادر، (٢٠٠١)، "أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
١١. الفضيل، عبد الحميد علي وأبو فناس، أحمد سعد، (٢٠١٧)، قياس أثر الاستثمار البشري على النمو الاقتصادي في ليبيا خلال الفترة (١٩٨٠-٢٠١٠)، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، المجلد ٥، عدد خاص ببحوث الندوة العلمية الأولى، جامعة مصراتة، ليبيا.
١٢. القاضي، فواد، (١٩٩٦)، استراتيجيات تخطيط الاستثمار البشري في المؤسسات العربية، سلسلة استراتيجيات، المؤتمر السنوي الثاني للتدريب، القاهرة، مصر.
١٣. القريشي، مدحت، (٢٠٠٧)، اقتصاديات العمل، ط١، دار وائل للنشر، الأردن.
١٤. الكبيسي، عبدالله وقمبر، محمود، (١٩٩٩)، اجتماع خبراء حول العلاقة بين العمل والتعليم في البلاد العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
١٥. المصباح، عماد الدين أحمد، (٢٠٠٥)، رأس المال البشري في سوريا: قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ورقة بحثية مقدمة إلى ندوة الاقتصاد السوري: رؤية شبابية، المركز الثقافي العربي، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، دمشق، سورية.
١٦. المصري، منذر، (١٩٩٨)، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان، الأردن.
١٧. مضار، عاطف، (١٩٩٥)، صناعة المسار الوظيفي، سلسلة استراتيجيات الاستثمار البشري، مركز الخبرات المهنية الإدارة، القاهرة، المؤتمر السنوي الثاني للتدريب.
١٨. نعمة، نعم حسين، (٢٠١٠)، بناء وتطوير رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية، جامعة الكوفة، بغداد، العراق، المجلد ٥، العدد ١٦.
١٩. وصاف، سعدي وعوديا، مولود، (٢٠٠٤)، الاستثمار البشري كمحدد أساسي لنمو القطاع التصديري، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، ورقلة، الجزائر.
20. Florence Arestoff, (2001), Taux de rendement de l'éducation sur le marché du travail d'un pays en développement. Une analyse micro-sem.
21. Shultz T., (1961), Investment in Human Capital, In Economics Education, The American Economic Review, Vol. 51, No. 1, (March, 1961).