

جامعة مولود معمري - تيزي وزو  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية



## دور رأس المال البشري في تحقيق التنمية الإقتصادية في الجزائر -مدخل مقارن-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية والعلاقات الدولية  
تخصص: إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبتين: تحت إشراف الأستاذ:

أبركان فؤاد

خيار ديهية  
عماروش كاملية

السنة الجامعية: 2019-2020

بسم الله الرحمن الرحيم

«وقل ربّي احفظني مدخل صدق وأخرجني مخرج صدق واجعل لي من لدنك سلطانا نصيرا».

سور الإسراء الآية 80.

## شكر وعرفان

الشكر والحمد لله، حمدا وشكرا يلتقيان بجلاله وعظيم سلطانه على إنارة طريق العلم أمامنا وعلى توفيقه لنا لإنجاز هذا العمل وعملا بقوله صلى الله عليه وسلم: «من صنع إليكم معروفا فكافنوه فإن لم تجدوا ما تكافنوه به فادعوا له ترو أنكم قد كافنتموه».

نتوجه بالشكر والعرفان إلى الأستاذ المحترم "أبركان فؤاد" الذي كان لنا مشرفا وموجها فلم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته القيمة لإتمام هذا العمل.

وكذلك خالص التقدير والشكر لأستاذة اللجنة.

الشكر موصول لجميع زملاء الدفعة وكافة الأصدقاء، وإلى كل من كان معنا عوننا في دراستنا ولا يتسع المجال لذكرهم ولكنهم دوما في الذاكرة والقلب، نتقدم باسمنا آياتة الشكر والتقدير لهم جميعا وندعو الله العلي القدير أن يجزيهم عنا خير الجزاء وأن يجعل جهودهم في ميزان حسناتهم.

## الإهداء

بدءاً، نحمد الله العليّ القدير حمداً يليق بجلال وجهه وعظمة سلطانه، كما نصلي ونسلم ونبارك على

شفيعنا ونبيينا سيد الخلق محمد أما بعد:

إلى التي جعل الله الجنة تحفة أقدامها، إلى من حملتي تسعة أشهر، إلى من سمرت على تربيتي،

إلى قدوتي وسندي أمتنا الغاليتان حفظهما الله ورعاهما.

إلى رفيق الدرب، إلى درع الأمان، إلى من تحمل عبء الحياة من أجلنا أبويننا حفظهما الله ورعاهما.

إلـمن عشنا معهم وتربينا معهم إخوتنا حفظهم الله لنا ورعاهم، إلى كل عائلتنا من صغيرهم حتى

كبيرهم.

إلى كل الأصدقاء والأحباب خاصة أصدقاء الروح والقلب ماسي، أحمد، كاهينة، حكيم، فاتح،

بلعيد، حسان، صفيان، توفيق، فرحات، حكيم، سرتا، كاتية، فطة، نعيمة ونورة.

ديـمة & كاطية

# مقدمة

في ظل التغيرات والتحديات التي شهدتها العالم في مختلف المجالات والتي هددت بقاء المؤسسات في عالم الأعمال سعت هذه الأخيرة إلى تبني فكر اقتصادي جديد ألا وهو الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر حجر الأساس لكل تنمية لكونه المسيطر على رأس المال المادي، هذا ما دفع إلى زيادة الاهتمام بتنميته، ولم يعد العنصر البشري أحد عوامل الإنتاج فحسب بل أصبح يحتسب كاستثمارات حاضرة ومستقبلية، بحيث تهتم الإدارة المعاصرة برأس مالها البشري اهتمام متزايد فتعمل على ابتكار وتطوير أفضل السبل الإبداعية في خلق وتنمية المزايا التنافسية في شكل سلع وخدمات وتقنيات حديثة متفوقة.

بالرغم من أن التركيز على هذا الموضوع لم يكن إلا مؤخرا، إلا أنه حظي باهتمام العديد من الباحثين أمثال بيكر، مينسر وشولتز ولقد كانت نظرياتهم تسير في نفس الاتجاه ألا وهو الاستثمار في المورد البشري بمختلف أشكاله من التدريب والتكوين وخاصة التعليم الذي يعد الركن الأساسي في تراكم رأس المال البشري بحيث يلعب التعليم دور في تكوين الإطارات ذات المستوى العالي والمزودة بالمعارف والخبرات ذات الصلة بمتطلبات المجتمع والمستجيبية لطموحاته، وتعتبر الصحة أيضا من الأمور الأكثر أهمية في مجال التنمية وذلك باعتباره من العوامل التي تساهم في أحد مؤشراتنا فلا يمكن تحقيق تنمية اقتصادية بدون سكان أصحاء فهي مفتاح الإنتاجية والرخاء الاقتصادي، الاجتماعي والثقافي.

يلعب رأس المال البشري دورا هاما في خدمة التنمية في جميع بلدان العالم بلا استثناء باعتباره التوجه الدولي نحو العولمة مع ما تتطلبه من تراكم كمي ونوعي في رأس المال البشري، بحيث يكون قادرا على الإبداع والتطوير والتجديد واستثمار المعلومات، مما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم والتطوير برامجه بهدف تحسين خصائص رأس مال البشري وجعلها أكثر ملائمة

وانسجاما مع متطلبات التنمية، ولقد أدركت الدول النامية أهميته في تقدم المجتمعات وازدهارها ومنها الجزائر، ماليزيا وسنغافورة حيث بذلت جهود كبيرة في السنوات الأخيرة بالاهتمام بهذا المجال من خلال التركيز على التعليم بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة وجعلها من أولويات اهتمام الدولة وهذا ما يلاحظ في زيادة عدد الجامعات والمعاهد المتخصصة وتضاعف عدد الأساتذة والطلبة المسجلين، كما ركزت أيضا على تحسين صحة الناس من خلال تخفيض معدلات الوفيات وغيرها، وذلك بهدف تحسين المستوى العلمي لنخبة المجتمع من أجل المساهمة في تبني الأساليب الحديثة والمساهمة في حل الإشكالات المطروحة على الصعيد الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي، وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية.

### أهمية الدراسة:

إن أهمية هذا الموضوع تكمن في أنه موضوع درس في التخصصات الاقتصادية ولم يحظى بالاهتمام من ناحية العلوم السياسية فله أهمية كبيرة في هذا المجال خاصة في رسم السياسات العامة وحوكمة الاقتصاد بالإضافة إلى أن موضوع رأس مال البشري من المواضيع الجديدة في الوقت الراهن لارتباطه بمتغير اقتصادي ألا وهو اقتصاد المعرفة الذي يقدم أهم الركائز الحديثة في التنمية، بحيث يعتبر العنصر البشري الوسيلة والغاية في نفس الوقت في مجال عملية التنمية، كما أنه لا يمكن الحديث عن التنمية دون الحديث عن رأس المال البشري فالتنمية تتم بالموارد البشرية ومن أجلها.

### مبررات اختيار الموضوع:

#### 1- الأسباب الموضوعية:

- يعتبر مصطلح الاستثمار في رأس المال البشري حديث نسبيا.

- ازدياد اهتمام المؤسسات بالعنصر البشري وهذا كون المؤسسات في الماضي تهتم بالمرودية أكثر من اهتمامها بالفرد نفسه.
- إبراز دور التعليم ومساهمته في تحقيق التنمية الاقتصادية لكونه استثمار ذو عائد مستقبلي.
- تدعيم المكتبة الجامعية ببحوث نظرية تكشف واقع وآفاق التنمية البشرية في الجزائر.

## 2- الأسباب الذاتية:

- ملائمة الموضوع مع نوع تخصصي.
- الميل الشخصي للبحث في مثل هذه المواضيع التي تهتم بالموارد البشري.
- اختيار موضوع يواكب التحولات التي يشهدها العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة.

## أدبيات الدراسة:

- دراسة الاقتصادي "Shultez" شولتز بعنوان "القيمة الاقتصادية للتعليم", حيث توصل من خلال هذه الدراسة إلى :

الاستثمار في التعليم ساهم في النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة في الفترة 1929 إلى 1957, وقد تراوح العائد الاجتماعي من الاستثمار في التعليم بين 16,5% و 20% كمتوسط لمراحل التعليم الثلاث. وبهذا يكون شولتز قد توصل من خلال مقارنة العائد على الاستثمار في التعليم إلى وجود مساهمة كبيرة للاستثمار في التعليم في تفسير النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -Théodore W Schultz, **The Economic value of education**, Columbia University Press, New York and London, 1963.

- دراسة "محمد دهان"، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري:

ركزت هذه الدراسة على مبررات اعتبار الإنفاق على التعليم استثمار في رأس المال البشري وتحليل المجهود الاستثماري الذي بذلته الجزائر منذ استقلالها في سبيل تكوين وتراكم رأس المال البشري لديها، وأثار على نموها الاقتصادي من خلال العددي من المقاربات، ولقد توصل في دراسته إلى أن الانفاق على التعليم استثمار توليه كل الدول في العالم أهمية كبيرة وتعتبر الممول الأول والمهيمن على هذا النوع من الاستثمارات كما له من المزايا، حيث تخصص لذلك مبالغ هامة من ميزانياتها العامة السنوية والجزائر بدورها لم تدخر أي جهد في سبيل تكوين رأس المال البشري اللازم للنهوض بمسار التنمية الاقتصادية للبلد.<sup>1</sup>

- دراسة "نادية ابراهيمي"، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة

تكمن أهمية الدراسة في ان الجامعة تساهم في ترقية مجتمعاتها وتطوير وتحقيق التنمية المستدامة والتي لا يمكن تحقيقها إلا بتنمية رأس المال البشري والتي توصلت إلى أن التعليم يعد من أهم وسائل تنمية رأس المال وهو الذي يساعد على سد احتياجات الأفراد ويساهم في تحقيق النمو الاقتصادي والذي تعود فوائده على التنمية البشرية، كما تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال أدائها لوظائفها، فمن خلال التكوين الجامعي تحمل الجامعة على تنمية رأس المال البشري عن طريق تقديم برامج تعليمية في شتى أنواع التخصصات للطلاب قصد إعدادهم وتأويلهم للحياة ليكونوا قادرين على التكيف مع البيئة الحياتية والعملية والإسهام في تنمية مجتمعاتهم.<sup>2</sup>

1- محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2010.

2- نادية ابراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة -دراسة حالة- جامعة المسيلة، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2013.

- دراسة "Mosa Mah d Amin bani Amer" والتي كانت تحت عنوان: " The impact of Intellectual capital an competitive advantage on Jordanian Healthcare "sector : The case study of King Abdullah university Hospital (KAUH ) الذي سعى من خلالها صاحبها إلى تفصي أثر رأس المال الفكري والمراد به ممارسته (ممثلاً برأس المال الهيكلي والعلائقي) على الميزة التنافسية التي تمثلت أبعادها في السعر، مستوى الجودة والوقت في القطاع الصحي الأردني، أخذ المستشفى الجامعي للملك عبد الله كدراسة حالة لأهميته في توفير الرعاية الصحية في شمال الأردن، واستخدم الباحث 151 استبيانه موزعة على الأطباء والممرضين والإداريين لتجميع البيانات وتوصل في النهاية بعد معالجتها إلى وجود علاقة تأثير ايجابية لرأس المال الفكري على الميزة التنافسية بالمستشفى، اعتبر رأس المال البشري والعلائقي أبرز واهم عوامل اختيارها من دون باقي المؤسسات في حين يحتاج رأس المال الهيكلي إلى كثير من العمل.<sup>1</sup>

## الإشكالية:

انطلاقاً مما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية في كل من الجزائر، ماليزيا وسنغافورة .؟

---

<sup>1</sup> - Mosa Moh d Amin bani Amer, **the impact of Intellectual capital on competitive advantage on Jordanian Healthcare sector** : The case study of King Abdullah university Hospital (KAUH), A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirement for the award of degree of master of business administration, Yarmouk University, Jan 2011.

## التساؤلات الفرعية :

- ما هو رأس المال البشري؟
- هل تهتم المؤسسات بصورة واضحة برأس المال البشري؟
- هل يعد رأس المال البشري مصدرا لتحقيق الميزة التنافسية؟
- هل يساهم التعليم في دفع عجلة التنمية؟
- هل تعتبر الرعاية الصحية آلية لتحقيق التنمية الاقتصادية؟

## الإطار الزمني والمكاني:

تم التركيز في هذه الدراسة على الجزائر، ماليزيا وسنغافورة كتجارب ناجحة في مجال الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية، حيث تزامنت الدراسة النظرية مع الدراسة التطبيقية، بهدف التوافق بين الجانب النظري والجانب التطبيقي أما فيما يخص الحدود الزمنية للدراسة، فقد تم تحليل معطيات كل من دولة الجزائر، ماليزيا وسنغافورة المتعلقة بالدراسة ابتداء من سنة 2000 إلى غاية 2018.

## فرضيات الدراسة:

- يعد رأس المال البشري إدارة المعرفة والمهارات.
- تسعى المؤسسات بصورة واضحة للاهتمام بالموارد البشرية وذلك من خلال تحضيره وتدريبه.
- يعد رأس المال البشري أحد أهم مصادر لتحقيق ميزة تنافسية.
- يساهم التعليم في دفع عجلة التنمية من خلال الكوادر البشرية عالية التأهيل بغية تحققي التنمية الاقتصادية.

- تعتبر الرعاية الصحية آلية لتحقيق التنمية الاقتصادية.

## المناهج المستخدمة:

للإجابة على إشكالية البحث واثبات أو نفي صحة الفرضيات استخدمنا المنهج الوصفي، وذلك في طرح بعض المفاهيم المتعلقة برأس المال البشري والتنمية الاقتصادية هذا فيما يخص الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي فاستخدمنا أيضا المنهج الوصفي عند إعطائنا لمحة عن طبيعة منظومات التعليم المطبقة في كل من الجزائر، ماليزيا وسنغافورة، وأيضا عند إبراز دور كل من التعليم والصحة من خلال الانفاق عليهما في التنمية الاقتصادية في كل من هذه الدول من خلال الاستدلال بجملة من الأرقام وتحليلها والتعليق عليها.

## صعوبات الدراسة:

من بين أهم الصعوبات التي اعترضتنا عند انجاز هذه الدراسة نقص المعطيات والاحصائيات، وعدم تطابقها في بعض الاحيان إذا توفرت وهذا فيما يتعلق بمؤشرات التعليم والصحة والتنمية الاقتصادية في كل من الجزائر، ماليزيا وسنغافورة، كما أن تحليل المعطيات يحتاج إلى أن يكون لدى الطالب خلفية على وضعية الاقتصاد في هذه الدول ليتمكن من الالمام بالموضوع وتحليل المعطيات بشكل صحيح، بالإضافة إلى حداثة الموضوع والوضع الحالي الذي يعيشه العالم (جائحة كورونا) ما صعب علينا التنقل من أجل الحصول على المراجع.

## تقسيم الدراسة:

لمعالجة إشكالية بحثنا وللإجابة على الأسئلة السابقة وغيرها قسمنا دراستنا كآتي:

**الفصل الأول:** الذي جاء تحت عنوان "الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة"، ففي المبحث الأول حاولنا توضيح مختلف المفاهيم المتعلقة برأس المال البشري، أما المبحث الثاني فكان لنا تغطية جل المفاهيم المتعلقة بالتنمية، ومكننا في المبحث الثالث من إبراز المفاهيم المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري وأهم المرتكزات الأساسية له.

**الفصل الثاني:** وبالدخول في صلب الموضوع من خلال تناولنا الجانب التطبيقي "الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية"، حيث كان لابد من التعرض إلى تجربة الاستثمار في رأس المال في الجزائر في المبحث الأول ولقد تعرضنا فيه إلى واقع الصحة والتعليم في الجزائر كمقومات هذه التجربة وفي المبحث الثاني تحدثنا أيضا على تجربة من التجارب الدولية الناجحة في تنمية المورد البشري ألا وهي ماليزيا وتطرقنا في هذا المبحث على أهم مقومات نجاح هذه التجربة وأثارها على تنمية رأس المال البشري، وصولا إلى أنجح تجربة دولية في التنمية وهي سنغافورة بحيث ذكرنا أيضا أهم مقومات نجاحها وأثرها على تنمية المورد البشري وهذا في المبحث الثالث.

## الفصل الأول

### الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة

تمهيد:

لاشك أن العنصر المادي لا يمكن وحده أن يحقق التقدم بل لا بد من الاعتماد على العنصر البشري انطلاقاً من كونه الوسيلة والغاية في نفس الوقت في عملية التنمية، كونه يعد من أهم مكونات الثروة في المجتمع وأعلى موجودات المؤسسة وعليه فإن تناولنا لهذا الموضوع لا يعد من الاكتشافات الجديدة وإنما يدخل ضمن التأكيد على أهمية رأس المال البشري في دفع عجلة التنمية والتطور وذلك من خلال تركيزنا على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري، ولقد تناولنا في هذا الفصل ما يلي:

- ❖ **المبحث الأول:** مفهوم رأس المال البشري.
- ❖ **المبحث الثاني:** مفهوم التنمية.
- ❖ **المبحث الثالث:** الاستثمار في رأس المال البشري.

## المبحث الأول: مفهوم رأس المال البشري

اقتصر اهتمام الاقتصاديين قبل القرن الماضي على رأس المال المادي باعتباره أساسيا للنمو والتنمية الاقتصادية، ومع تطور الظواهر والمفاهيم الاقتصادية ظهرت أهمية رأس المال البشري باعتباره حجر الأساس في كل عملية تنموية لكونه المسيطر على رأس المال المادي، هذا ما دفع إلى زيادة الاهتمام بتنمية ليواكب هذه التطورات ويكون قادرا على الإيفاء بمتطلبات التنمية المستدامة\*.

### المطلب الأول: تعريف رأس المال البشري وخصائصه

#### أ- التعريف اللغوي:

ينقسم مصطلح رأس المال البشري إلى قسمين، الجزء الأول "رأس المال" والجزء الثاني "البشري"

#### 1- رأس المال:

هو المجموع الكلي للأصول غير البشرية التي يمكن امتلاكها وتبادلها في سوق ما، ويتضمن كل أشكال الملكية الحقيقية بما فيها العقارات السكنية بالإضافة لرأس المال المادي والمهني الذي تستخدمه الشركات والوكالات الحكومية "المصانع، البنية الأساسية والآلات، براءات الاختراع" وهو يمثل كل أشكال الثروة التي يمكن نقلها او المتاجرة بها في السوق على أساس دائم.<sup>1</sup>

1- علي دحام تناي الزبيدي، م.م أمينة عبد الكريم مهدي المشهداني، "دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الرابع عشر، العدد 28، 2016، ص 273.  
\* التنمية المستدامة: إدارة قاعدة الموارد وصونها وتوجيه عملية التغيير البيولوجي والمؤسسي على نحو يضمن اشباع الحاجات الانسانية للأجيال الحاضرة والقبلة بصفة مستمرة.

2- البشري:

مجموع الأفراد داخل المنظمة أو المؤسسة تربطهم علاقة وهي السعي للوصول نحو تحقيق الهدف

المشترك.

ب- التعريف الاصطلاحي:

يعتبر رأس المال البشري مجموعة من الموارد غير الملموسة في المنظمة التي تمثل الذكاء، المهارات والخبرات التي تمنح المنظمة ميزاتها القادرة على التغيير والابتكار وتوفير التوجه الإبداعي الذي يكون الدافع لضمان بقاء المنظمة على المدى الطويل.<sup>1</sup>

يمكن تشخيص أنواع من رؤوس الأموال كالأتي:

- رأس المال المادي: ويقصد به رأس مالي أو نقدي.
- رأس المال الطبيعي: ونعني به الموارد الطبيعية والنظم البيئية.
- رأس المال الإنتاجي: ويشمل الأصول المادية القادرة على انتشار السلع والخدمات.
- رأس المال الاجتماعي: يقصد به شبكات العلاقات الاجتماعية والمعايير والقيم الايجابية في المجتمع.
- رأس المال البشري: ويقصد به القدرات الانتاجية للأفراد الموروثة او المكتسبة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> -Angela Baron and Michel Armstrong : human capital management : Kogan Page Limited, London and Philadelphia USA, 2007, p20.

<sup>2</sup> - خالد أحمد، تعريف رؤوس الأموال <https://bit.ly/38VyDAQ> تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/06، على الساعة 15:17.

**تعريف تيودور شولتز "Theodore Schultze"** : يرى الخبير الاقتصادي تيودور مصطلح

رأس المال البشري بأنه "مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في استغلال مجمل الموارد الاقتصادية، ويمثل المجموع الكلي والكمي والنوعي من القوى البشرية المتاحة في المجتمع".

**تعريف بيكر "Becker"**: يرى بيكر في كتابه "رأس المال البشري" الذي تم نشره عام 1964 أن رأس

المال البشري مماثل للوسائل المادية للإنتاج، كالمصانع والآلات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبيعية، وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر.<sup>1</sup>

**تعريف كندريك "Kendrick"**: أعطى "كندريك" تعريفاً أكثر تحديداً لرأس المال البشري غير المادي

أو غير الملموس الذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث والتدريب بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل.<sup>2</sup>

### تعريف رأس المال البشري:

يعتبر رأس المال البشري مجمل المهارات والسلوكيات والقدرات الكامنة داخل الأفراد التي تمثل

مصدر المعرفة الإنسانية التي تظهر مدى فعالية وكفاءات المردودية الإنتاجية للأفراد التي تعتبر كثرة للمنظمة التي يمكن استثمارها في تحقيق أهدافها المتمثلة في المورد البشري.

### • خصائص رأس المال البشري:

لرأس المال البشري عدة خصائص تساهم في شغله مكانة اجتماعية محددة في المجتمع نذكر

منها:

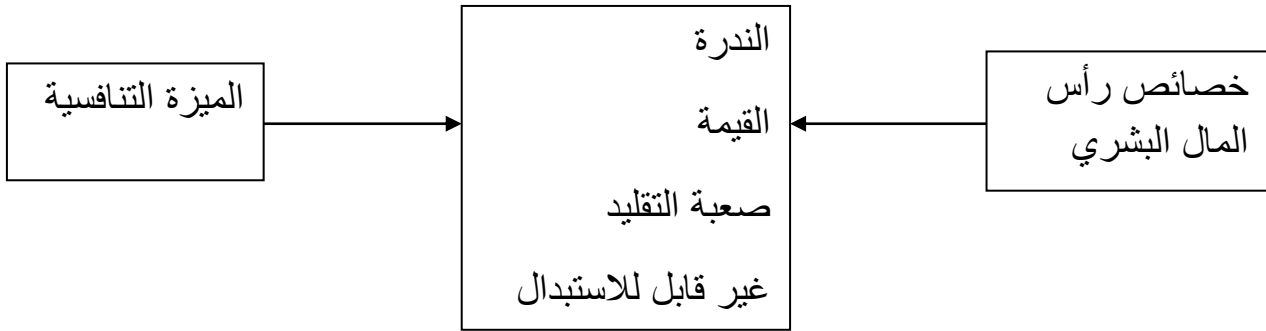
<sup>1</sup> - خليل السلمي، رأس المال البشري، <https://bit.ly/3dcsEKq> تم الاطلاع عليه يوم 2020/09/09، على الساعة 14:15.  
<sup>2</sup> - عبد المطلب ديفار، دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال، مذكرة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المسيلة، 2016-2017 ص 42.

- يعد القوة المحركة والمسير لمختلف الموارد المادية والتقنية.
  - يعد قوة لدفع وتفعيل التغيير أو مقاومته وذلك بما يحقق مطالبه واحتياجاته واحتياجات مجتمعه.
  - يساهم في المسؤولية الاجتماعية سواء كان جماعات أو أفراد.
  - تعد المعارف والكفاءات المركبات الأكثر أهمية في رأس المال البشري<sup>1</sup>
- كما يتميز رأس المال بخصائص لها تأثير كبير على المنظمة وهي:
- يتكون رأس المال البشري من جزأين: جزء فطري وجزء مكتسب.
  - المعارف والكفاءات تعد المركبات الأكثر أهمية في رأس المال البشري.
  - سيتطور رأس المال البشري بالاستعمال والخبرة في مجال العمل أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه.
  - يتعرض رأس المال البشري للتقدم ويحتاج للتجديد.
  - يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه.
  - يعتبر رأس المال البشري مصدراً أساسياً من مصادر الدخل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- محمد منير عودة بشير، 'دور أنظمة نكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني- دراسة حالة(بنك فلسطين)', رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، تخصص إدارة الموارد البشرية، 2015، ص42.

<sup>2</sup>- عمر الشريف، سميح صلاحوي، 'رأس المال البشري: الأهمية وضرورة الاستثمار'، مجلة الاقتصاد الصناعي، م07، ع01، جوان 2017، ص45.

الشكل رقم (01): يمثل خصائص رأس المال البشري



المصدر: نورين فتيحة، دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر اكايمي تخصص التسيير الاستراتيجي، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم المالية والمحاسبة، 2018/2017، ص58.

المطلب الثاني: أهم النظريات المفسرة لرأس المال البشري

من أهم النظريات نجد الأبحاث التي قام بها "شولتز" في الستينات من القرن العشرين كما تطورت بإسهامات كل من "بيكو" و"مينسر"

❖ **دراسات وأعمال شولتز "Shultez":** شاهد "شولتز" اهتمام الباحثين بالأصول المادية وأعمالهم للعنصر البشري، لذلك فقد سعى جاهدا من أجل الوصول الى نظرية الاستثمار في رأس المال البشري بهدف تحقيق التنمية البشرية واعتبر أن عملية التعليم هي أفضل وسيلة في الاستثمار في رأس المال البشري ولتحقيق هذا ركز أبحاثه الاولى على العمال المزارعين في الولايات المتحدة الامريكية وكنتيجة لاحظ أن زيادة الانتاجية ناجمة عن الاستثمار في الافراد من خلال تعليم المزارعين وتزويدهم بمنح دراسية وعليه حدد "شولتز" نوعين من الموارد التي يجب أخذها بعين الاعتبار أثناء العملية التعليمية لوهي:

<sup>1</sup> - محمد منير عودة بشير، مرجع سابق، ص44.

الإيرادات التي يمكن الفرد الحصول عليها أو أنه لم يلتحق بالتعليم فالطالب لو لم يكن ملتحقاً بالعملية التعليمية لكان بإمكانه المشاركة في القوى العاملة المنتجة، وبالتالي تقديم خدمات ذات قيمة اقتصادية.

يحصل نظراً على أحد وعلى هذا يجب الاعتراف بوجود تكلفة فرصة بديلة تشكل العملية التعليمية ومواجهتها لها.

تكلفة التعليم التي تظهر في شكل مقابل مالي بدفع للمؤسسات المستخدمة في العملية التعليمية جانب والمصاريف الجارية للرواتب والأجور ومختلف المعدات المستخدمة في عملية التعليم<sup>1</sup>.

#### ❖ إسهامات بيكر "Becker":

حاول "بيكر" في أبحاثه التركيز على رأس المال البشري في جانب التدريب وذلك بعد أن درس الأشكال المختلفة لعملية التنمية والتطوير البشري أكثر جوانب رأس المال البشري وضوحاً وفعالية في تأثير رأس المال البشري على الإيرادات فقد اهتم بقياس معدل العائد على الاستثمار واعتبره المرجع الأساسي في تحديد المقدار الواجب إنفاقه على رأس المال البشري، ولقد وضح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات والعمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - محمد دهان، "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر"، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2010/2009، ص ص 16-17.

<sup>2</sup> - عزيز دحماني، "مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكري في أداء المؤسسة الصناعية - حالة مؤسسة سوناطراك"، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر القايد تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية التسيير والعلوم التجارية، تخصص تسيير، سنة 2015/2014، ص ص 09-12.

❖ إسهامات مينسر "Menser":

يفترض "مينسر" أن طول فترة التدريب أو التعليم تعتبر المصدر الأساسي للتفاوت الحاصل في دخل العمال والتدريب يرفع من إنتاجية العامل وأن الأفراد يتوجهون عند اتخاذ القرار بالتدريب إن حصلوا على دخل أعلى في المستقبل كتعويض لتكلفة التدريب وأن تقتصر تكلفة التدريب على التكلفة البديلة التي كان سيحصل عليها الفرد إذ لم يلتحق بالتدريب وعلى أساس هذه الافتراضات سيكون توزيع الدخل على العمال.<sup>1</sup>

**المطلب الثالث: مكونات رأس المال البشري**

يتكون رأس المال البشري من جملة من المكونات والتي من أهمها نجد: المعارف، المهارات والقدرات والخبرات والمؤهلات والابداع والابتكار والعمل ضمن الفريق والتي سنوضحها كما يلي:

1. **المعرفة:** وهي مجموعة من الأفكار والآراء والمفاهيم والمعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.

2. **المهارات والقدرات:** وتعتبر المهارات والقدرات ذات أهمية كبيرة للفرد بحيث تمكنه من أداء أدواره في الحياة على الصعيد المهني كما تعطي فرصة كبيرة للارتقاء والتطوير المهني.<sup>2</sup>

3. **التجارب والخبرات:** وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة أو الخبرات في أمور الحياة بشكل عام وكلاهما ذو أهمية كبيرة وعلى الإنسان أن يوازن بين الأمور للحصول على كلتا الخبرتين دون تجاهل أي منهما.

<sup>1</sup>- الروضي عبد الكريم محمد، لماذا التعليم والتدريب، نقلا عن الموقع <http://new.turkpost.com/article/3909> يوم 2020/02/19، على الساعة 11:30.

<sup>2</sup>- نادية ابراهيمي، "دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2013، ص 10.

4. **المؤهلات:** اكتسبت المؤهلات العلمية والمهنية أهمية في تطوير وتحسين رأس المال البشري في عدة اتجاهات، من حيث تطوير المعارف واكتساب المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.

5. **الإبداع والابتكار:** يعتبر الإبداع "مجموعة العمليات التي يستخدمها الإنسان بما هو متوفر لديه من قدرات عقلية وفكرية وما يحيط به من مؤثرات بيئية، أما الابتكار فهو فكرة إبداعية تتضمن التنفيذ وتختلف عن الاختراع والذي هو عملية تصور وتنفيذ لطريقة جديدة لتحقيق نتيجة أو أداء عمل ويمثل الابتكار والابداع إحدى الضروريات الأساسية في إدارة الأعمال والمؤسسات والسمات المميزة لأدائها وخدماتها.<sup>1</sup>

6. **التعاون والعمل في الفريق:** تعتبر فرق العمل على أنها جماعة تملك أعضاؤها مهارات مكملة لبعضها البعض ويلتزمون بعدد من أهداف وهم يعتبرون أنفسهم مسؤولين مسؤولية جماعية عن تحقيقها، بحيث تستمد فرق العمل أهميتها في المنظمات من خلال تكاملية سماتها، بوصفها قوة أدائية وحركة تطويرية مستمرة في البيئة التنظيمية، تساهم في دفع المنظمة نحو استيعاب التغيرات والتعامل مع التقنية وتطوير أساليب الأداء، والتخلص من العوائق التي تتخلل أنشطة عمليات المنظمة وبالتالي فإن عملية تطوير فرق العمل تظل مطلباً حقيقياً لتلك المنظمات في سعيها إلى النجاح والتميز.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمد طلال محمد أبو الروس، دور رأس المال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة -دراسة حالة المنظمات الأهلية في محافظة الوسطى بغزة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، 2005، ص 32-33.

<sup>2</sup> - نادية ابراهيمي، مرجع سابق، ص 11.

## المطلب الرابع: أسباب الحاجة لرأس المال البشري وأهميته

إن التغيرات السريعة والتقدم في جميع المستويات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، أدت الى احداث ثغرة في متطلبات التغيير وذلك لفهم الغرض من النهج الاستراتيجي لإدارة رأس المال البشري ولمعرفة قيمة الأصول البشرية ذلك ما أكد ضرورة الاتجاه نحو الاستثمار في الرأس المال البشري غير أنه هناك أسباب أخرى وضحت الحاجة إلى هذا الأخير بحيث نذكر منها:

### 1. الأسباب التاريخية:

- ظهور مفاهيم جديدة حول العنصر البشري وتطورها الى ادارة الموارد البشرية التي تعتبر أصل من أصول المؤسسة.
- فشل النموذج الاقتصادي المعتمد على رأس المال المادي في تحقيق التنمية.
- ظهور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري كنظرية "شولتز" في الستينات.
- ظهور علوم جديدة تبحث في الاستغلال الامثل للموارد البشرية<sup>1</sup>.

### 2. أسباب اقتصادية واجتماعية:

- زيادة حدة المنافسة.
- فقدان الاستقرار في النظام الاقتصادي.
- انفتاح النظام الاقتصادي على العالم الخارجي وبالتركيز على المجالات الانتاجية والخدماتية.
- تقلبات الاسعار وتفاقم المشاكل المرتبطة بالموارد منها مشاكل الطاقة، الندرة.
- زيادة مستويات الهجرة.

<sup>1</sup>- ميلود وعيل، "المحددات الحديثة للنمو الاقتصادي في الدول العربية وسبل تفعيلها -حالة الجزائر-، مصر، السعودية"، دراسة مقارنة خلال فترة 1990-2010، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، 2013/2014، ص74.

- اهتزاز القيم والتغير في اتجاهات الافراد.<sup>1</sup>

### 3. أسباب تكنولوجية:

- التحول من المجتمع الصناعي إلى مجتمع المعلومات والمعرفة.
- الانفجار العلمي والتكنولوجي مما أدى الى ظهور صناعات جديدة كالصناعات الالكترونية وصناعة الخامات.
- الاستخدام المكثف للحاسب الالكترونية في عمليات ادارة الموارد البشرية كاتخاذ قرارات وربطها بشبك معلومات تخدم اسواق دولية.
- التوجه نحو النظام الشبكي الذي يناسب عصر اللامركزية والتدقيق المتسارع للمعلومات.
- التركيز على الجهد الفكري للعامل أكثر من الجهد العضلي.
- الابتكار والمرونة في تطبيق الاساليب الادارية.<sup>2</sup>

#### • أهمية رأس المال البشري:

تكمن أهمية رأس المال البشري من خلال دوره الفاعل في حياة المنظمات كونه أحد أهم العناصر في العملية الانتاجية والتي تؤثر على المردودية المالية ومكانتها الاقتصادية وتظهر اهميتها من خلال الاتي:

- يمثل مورد يصعب على الآخرين تقليده بسهولة كالمهارات والموهبة والحافز والخبرة فهو الطريق الوحيد للتنافس في اقتصاد المعرفة اليوم.
- يعتبر العامل البشري مصدرا لخلق المعرفة الجديدة.

<sup>1</sup> Venkatesh Ganapath-boom the ebook company, mumbai **Strategic management of human capital**, 1 edition, book 2018, p 16

<sup>2</sup> ميلود واعيل، مرجع سابق، ص75.

- يعتبر العنصر البشري المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي فهو المسؤول عن مستوى الاداء باعتباره المحرك والعامل المشترك في تحريك القدرات والامكانيات المادية للمجتمع.
- العنصر البشري هو استثمار، بحيث أنه اذا احسن تدريب وتنمية يمكن من خلال المنظمة تحقيق مكافآت طويلة الأجل للمنظمة في شكل زيادة الانتاجية<sup>1</sup>.
- يساعد على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة فهي تتبع من كفاءة وفعالية مواردها البشرية أكثر من قيمة تجهيزاتها<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: مفهوم التنمية

التنمية ظاهرة نشأت مع نشأة البشرية ولقد كانت اهتمامات التنمية في كل الدول في بادئ الامر هي تحقيق التنمية الاقتصادية وجعلت منها هدف تسعى اليه من خلال العمل على الاحتفاظ بمعدل مناسب من التنمية في شتى الاصعدة، وان أبرز ما تتطوي عليه عملية التنمية هي احداث تغيير جذري في المجتمع يقضي به على مسببات التخلف والفقر الا أن هذا المفهوم تغير بمرور الوقت فبعد ما كان الحديث عن التنمية الاقتصادية أصبح اليوم الحديث عن التنمية بكل أنواعها وأبعادها ومقاييسها وخاصة منها التنمية البشرية.

<sup>1</sup>- نايف حمد العمري، "اهمية راس المال البشري": <https://bit.ly/3bjS7Fe> تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/14، على الساعة 17:45.

<sup>2</sup>- صفوان محمد المبيضين، وعائض بن شافي الأكلبي، "التخطيط في الموارد البشرية"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، جامعة ناجران، 2012، ص 07-08.

## المطلب الأول: تعريف التنمية

### أ. التعريف اللغوي:

التنمية لغة من "نما ، ينمو وينمي ونموه اليه الحديث فأنا انموه وانميته، ونميت الشيء، رفعتة.<sup>1</sup>

### التعريف الاصطلاحي:

التنمية كلمة كلها أكثر من مفهوم حيث تشير العديد من التعاريف والاطروحات التي تتعدد بتعدد الزوايا التي ينظر منها الى الكلمة ذاتها، فهناك من يراها انها الانتقال من حال الى حال أفضل او انتقال المجتمع من وضعه الحالي الى وضع افضل بكل المقاييس.<sup>2</sup>

### ❖ عرف الدكتور "علي الدين هلال" التنمية بأنها:

"زيادة الانتاج" ورد هذا التعريف بأن زيادة الانتاج هو هدف التنمية في مرحلة معينة ومن الخطأ اعتباره الهدف الوحيد لها، وعرفها ايضا بأنها "للحاق بالبلاد المتقدمة".<sup>3</sup>

يقول والت روستو "Walt Rostow" في تعريفه للتنمية أنها: "تخلي المجتمعات المتخلفة من السمات التقليدية السائدة وتبني الخصائص السائدة في المجتمعات المتقدمة"

ويراها أيضا أنها: " تعني دخلا قوميا مرتفعا لاقتصاد سوق ومجتمع متخصص وبعبارة أخرى نمو

في الاقتصاد الوطني وهيكله".<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- المعتصم بالله الجوارنة، د. ديمة محمد وصوص، التنمية البشرية المستدامة: ط01، درار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص38.

<sup>2</sup>- سعد طه علام، التنمية... والدولة : ط02، دار طبية للنشر والتوزيع والتجهيزات العلمية، القاهرة، 2004، ص10.

<sup>3</sup>- هشام مصطفى الجميل، دور الموارد البشرية في تميل التنمية: ط01، دار الجامعي، الاسكندرية، 2007، ص18.

## المطلب الثاني: خصائص التنمية

ومن أهم خصائص التنمية يمكن أن نذكر منها:

- تعتبر التنمية عملية وليست حالة فهي مستمرة ومتصاعدة تعبيراً عن احتياجات المجتمع.
- التنمية عملية مجتمعية يجب أن تساهم فيها كل الفئات والقطاعات والجماعات في المجتمع.
- التنمية عملية واعية اذا ليست عشوائية بل محددة الغايات والاهداف.
- التحولات الهيكلية تمثل احدى السمات التي تميز عملية التنمية الشاملة عن النمو الاقتصادي.<sup>2</sup>
- تحقيق تزايد منتظم، أي عبر فترات زمنية طويلة.
- تزايد قدرات المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية ويجب أن يكون التزايد تصاعدياً وهو الوسيلة لبلوغ غاياته.
- زيادة في متوسط انتاجية الفرد، أي تزايد متوسط الدخل الحقيقي للفرد.
- بناء قاعدة وإيجاد طاقة انتاجية ذاتية لا تعتمد على الخارج أي أن تكون مرتكزات البناء محلية.<sup>3</sup>

## المطلب الثالث: أقسام وأنواع التنمية

تتفرع التنمية من أقسام وأنواع متعددة ومن أهمها نذكر:

- **التنمية الاقتصادية:** إن كلمة التنمية تنبع من النماء بمعنى الاكثار والارتفاع والزيادة والنمو الاقتصادي يشكل عاملاً رئيسياً من عوامل التغيير الاجتماعي والسياسي، وبالتالي فهو أحد أعمدة التنمية وعوامل النمو الاقتصادي ثلاثة: العمل، رأس المال والطبيعة.

<sup>1</sup>- احمد عارف العساف، د.محمود حسن الوادي، التخطيط والتنمية الاقتصادية: ط 01، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص31.

<sup>2</sup>- عبد الرزاق محمد الدليمي، الاعلام والتنمية: ط01، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2012، ص26.

<sup>3</sup>- حميد ريرك، أهم خصائص التنمية في: <https://bit.ly/3nIrv5K> تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/21، على الساعة 18:30.

- **التنمية الاجتماعية:** أصبحنا نسمع كثيرا عن التنمية الاجتماعية وهي التي تسعى للاهتمام بالعنصر البشري بمكوناته المتعددة: القيم، السلوكيات والاتجاهات وكذلك تهتم بإعداد الفرد ككائن بشري من حيث تعليمه وتدريبه واكسابه الخبرات والمهارات التي تجعله عنصرا ايجابيا مساعد في عملية التنمية وليس معيقا له، كما تعمل على خلق القيادات التي تحمل مسؤولية النهوض بمجتمعاتها وادارة شؤونها متعددة على امكاناتها ومواردها المادية والبشرية لتلبية حاجات افرادها.<sup>1</sup>
- **التنمية الثقافية والفكرية:** وهي التي تعتمد على تحسين ثقافة الافراد وزيادة الوعي لديهم، ويكون ذلك من خلال عدة طرق منها تعليم الجميع ومحاربة الامية<sup>2</sup>.
- **التنمية السياسية:** تعتبر التنمية السياسية كل جوانب عملية التغيير الاجتماعي الشاملة فهي عملية معقدة متشابكة تتداخل مع كثير من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتاريخية، فهي تعتبر شرط مسبق لتحقيق التنمية الاقتصادية وذلك من خلال توفير حد أدنى من الاستقرار السياسي والامن للنظام الداخلي فضلا من تطبيق القانون وهناك تصوير يرى أن التنمية السياسية أنها التحديث السياسي، وهي عبارة عن المحصلة السياسية لعملية التحديث السوسيو اقتصادي<sup>3</sup>.
- **التنمية البشرية:** يعتبر الانسان محور التنمية وهو صانعها وهو من يجب أن تؤول اليه خيراتها يعني أن التنمية الحقيقية هي بالضرورة تنمية بشرية أو انسانية وأن الاعتماد الاساسي فيها هو الاعتماد على البشر وبيترتب على ذلك منطقيا أمران مهمان: ضرورة الاهتمام بالبشر بإعطاء

<sup>1</sup> - ليلي لعجال، "واقع التنمية وفق مؤشرات الحكم الراشد في المغرب العربي"، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص الديمقراطية والرشادة، جامعة منتوري قسنطينة ، كلية الحقوق، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2010/2009، ص 24-28.

<sup>2</sup> - مفهوم التنمية - لغة - واصطلاحا، في: [HTTPS// MAWDOO3.COM/](https://MAWDOO3.COM/) تم الاطلاع عليه يوم 20/09/2019، على الساعة 15:00.

<sup>3</sup> - ليلي لعجال ، نفس المرجع، ص 28.

أقصى اهتمام ممكن لإشباع حاجاتهم الأساسية، وضرورة إشراك البشر في صنع القرارات في كافة المجالات وعلى كافة المستويات وعدم الاكتفاء بتنفيذهم لها.

فالإنسان في مفهوم التنمية البشرية ليس مجرد عنصر من عناصر الإنتاج كالأرض أو الآلة، كما أنه ليس مجرد وسيلة للتنمية ولكنه غاية للتنمية وهدفها.<sup>1</sup>

#### المطلب الرابع: المقومات الأساسية لعمليات التنمية

لكل دولة أو مجتمع ما يملك جميع المقومات الأساسية اللازمة لأي عملية تنمية شاملة ودائمة ومن أهم هذه المقومات نذكر ما يلي:

1. **مقومات بشرية:** يفوق تعدادها الألف مليون نسمة تتوزع على هيئة أعداد متباينة من الاقليات في كافة دول العالم ويمثل هذا التعداد قرابة ربع سكان العالم، ويضم ملايين العلماء والمهندسين والاطباء والفنيين والأدباء والمفكرين، وسائر الحرفيين والمتخصصين في مختلف مجالات المعرفة الانسانية.<sup>2</sup>
2. **مقومات طبيعية:** وهي عبارة عن كل المساحات الشاسعة (اليابسة) لكل دولة من دول العالم، وتكاملها من ناحية المناخ والتضاريس وطبيعة الارض، وتعددثرواتها وتنوع مصادر المياه فيها وكثافة سكانية وعراقة حضارتها.
3. **مقومات بحرية:** وهي خطوط المواصلات البحرية والموانئ عبر العالم على كل من المحيط الاطلسي والهندي والهادي وعلى جميع البحار والمداخل والقنوات والمضايق.

<sup>1</sup> - إبراهيم العيسوي، التنمية في عالم متغير، ط01،، دار الشروق، القاهرة، 1968، ص27-28.

<sup>2</sup> - العبادي كفاية، مقومات التنمية الاقتصادية في: <https://bit.ly/3sbCxhM> تم الاطلاع عليه يوم: 20219/10/30، على الساعة 17:45.

4. مقومات اقتصادية: وهي تشمل المقومات الزراعية والحيوانية العديدة ومصادر الطاقة الهائلة والثروات

التعدينية التي لم تقدر تقديرا نهائيا بعد، والمنشآت الصناعية.<sup>1</sup>

5. مقومات تعليمية وتدريبية: تصنع دول العالم أكثر من ملايين الجامعات والمعاهد المتخصصة

بالإضافة إلى مراكز البحوث وأكاديميات العلوم التقنية، ومراكز ومؤسسات للطاقة الذرية والنظائر

المشعة.<sup>2</sup>

### المبحث الثالث: الاستثمار في رأس المال البشري

لقد أصبح الاستثمار في رأس المال البشري أولوية استراتيجية لكل الدول وهذا من أجل تطوير إدارة

الموارد البشرية في ظل التحولات والتقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى

مهارات عالية وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج الذي يتطلب تنمية رأس المال البشري من

حيث الكم والكيف، كما أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس المال بشري

دائم الترقى ودائم النمو، سواء على المستوى الفردي أو على صعيد المجتمعات وذلك من أجل مواجهة

حدة المنافسة المتنامية في ظلها.<sup>3</sup>

### المطلب الأول: الاستثمار في رأس المال البشري وأهميته

#### • تعريف الاستثمار في رأس المال البشري:

يعتبر الاستثمار استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد وكل ما تدفعه المنظمات من تحفيز

وتعليم وتدريب من أجل تطوير قدرات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقاته الانتاجية وبالتالي

<sup>1</sup> محمد على فرهاد، التنمية الاقتصادية الشاملة: ط01، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر، القاهرة، 1994، ص188-189.

<sup>2</sup> محمد على فرهاد، نفس المرجع، ص 191-192.

<sup>3</sup> منى جاسم الزايد، الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح في: <https://bit.ly/35hC180> تم الاطلاع عليه يوم 2019/12/12، على الساعة 09:00.

طاقة المجتمع الكلية للإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطنًا صالحًا لمجتمعه.<sup>1</sup>

• أهمية واهداف الاستثمار في رأس المال البشري:

لقد أكد "مارشال" على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارًا وطنيًا، وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محددة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود.<sup>2</sup>

وتتمثل أهمية الاستثمار في رأس المال البشري أيضًا في تحقيق أقصى تكيف للموارد البشرية الأساسية والتطورات البيئية المتسارعة ولذا فإن النظرية التقليدية للاستثمار يجب أن تتسع لتشمل الإنفاقات التي تساهم في تحسين نوعية رأس المال البشري ورفع كفاءته الإنتاجية مثل الإنفاق على الخدمات الصحية والتعليمية، ولا يخفى أن اختلاف المستويات الصحية والتعليمية يؤدي حتمًا إلى اختلاف النوعيات والكفاءات الإنتاجية ولا يخفى أن المنظمات تقوم بسياساتها على الاستغلال الكامل لكل قدرات الأفراد باعتباره أساس التنمية واهتمامها بتطوير برامج التعليم وتشجيع البحث العلمي كما انتهجت عدة بلدان سياسات سكانية تهدف إلى إقامة توازن بين النمو السكاني الاقتصادي.<sup>3</sup>

1- محمد اليفي، أحمد فرعون، "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية للمعرفة"، ورقة عمل في المنتدى الدولي صنع القرار في مؤسسة الاقتصادية، جامعة الجزائر، مسيلة، 14/15/أفريل 2009، ص 295.

2- مدحت القرشي، اقتصاديات العمل: دار وائل، عمان، 2007، ص 171.

3- عبلة بن عرامة، إيمان زكري، "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة"، مداخلة ضمن اليوم الدراسي الخامس حول الاستثمار في رأس المال البشري وتنمية القدرات الابداعية، مداخل نظرية وتطبيقية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، 2 ديسمبر 2014، ص ص 05-06.

• أهداف الاستثمار في العنصر البشري:

تتعدد الأهداف المبتغاة من استثمار العنصر البشري الى أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية وتتداخل هذه الأهداف بعضها مع البعض الاخر، ولذلك يرى بعض الاقتصاديين أن الإنفاق على الإنسان هو إنفاق استثماري من حيث مساعدته في زيادة الانتاج وغير ذلك من الأهداف ومن أهم الأهداف التي تساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية يمكن تقسيمها الى أهداف مباشرة وأخرى غير مباشرة.<sup>1</sup>

أ. الأهداف المباشرة:

**زيادة الإنتاج:** تعد زيادة الإنتاج أحد الأهداف المباشرة للاستثمار في العنصر البشري ويربط الاقتصاديون بين التعليم وزيادة الانتاج، حيث يؤدي التعليم إلى زيادة إنتاجية الأفراد وذلك من خلال خلق طبقة من الفنيين في المجالات العلمية والفنية التكنولوجية التي تزيد من الانتاج وتعمل على تطويره ليتلاءم وظروف التقدم، فالتعليم يجب أن يتجه الى خلق المهندسين والعلماء الفنيين باعتبارهم العمود الفقري للإنتاج العصري وزيادته القائمة على التكنولوجيا الحديثة.<sup>2</sup>

**تحقيق العدالة في توزيع الدخل:** يعتبر هذا الهدف من أهم الأهداف للاستثمار في العنصر البشري إذ أنه يقارب بين الطبقات الغنية والطبقات الفقيرة، ويعد التعليم والرعاية الصحية من الأدوات التي تساعد في تخفيف حدة الفروق بين دخل الأفراد، وإن كان للأدوات الأخرى مثل الإعانات التي تمنح للفقراء وغيرها من النفقات إضافة الى الضرائب لها دور كبير في إعادة توزيع الدخل بين الأفراد.

<sup>1</sup> محمد موساوي، "الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي -حالة الجزائر- (1970-2011)", أطروحة

دكتوراه في الاقتصاد، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 2014/2015، ص 59.

<sup>2</sup> ملاح الدين نامق، قضايا التخلف الاقتصادي، دار المعارف، مصر، 1968، ص 144.

**تحقيق التوظيف:** ويقع هذا الهدف على رأس الأهداف التي توليها الدولة أهمية وتدرجها ضمن سياساتها الاقتصادية والاجتماعية إضافة إلى سياساتها المالية والنقدية ويتمثل هذا الهدف في ايجاد فرض عمل مناسبة للأفراد ويكون ذلك عن طريق الملائمة بين رغبات أصحاب العمل وما يحتاجونه من مهارات وكفاءات مع ما يمكن منحه في الأفراد عن طريق الاستثمار في العنصر البشري سواء عن طريق التعليم أو التدريب أو غيره، وبالتالي تكون العمالة المطلوبة في السوق على قدر كبير من المهارات فتزداد الإنتاجية.<sup>1</sup>

**تحقيق المساواة الاجتماعية:** يساعد الاستثمار في العنصر البشري عن طريق التعليم على تحقيق المساواة الاجتماعية، وذلك من خلال مساعدة الطبقات الفقيرة المحرومة ونشر مبادئ التعاون بين الأفراد.<sup>2</sup>

#### ب. الأهداف الغير مباشرة:

ومن أهم هذه الأهداف مايلي:

- أحداث التغيير الاجتماعي اللازم لعملية التنمية: ويعتبر هذا الهدف من الأهداف الغير مباشرة اللازمة لتحقيق عملية التنمية، ذلك أن مصدر التغيير لا يوجد في الانظمة والقوانين فقط بقدر ما يوجد في الأفراد، فالمجتمعات النامية يسودها تفكير تقليدي وتحكمها قيم جامدة تقف عقبة في سبيل التغيير ومن ثم فإنه عن طريق تعليم العنصر البشري يمكن العمل على إزالة المعوقات الثقافية وخلق اتجاهات علمية تساعد على الانتقال بالمجتمعات التقليدية إلى مستوى العصر، إن عملية التنمية تجلب معها حتمية التنازلات الاقتصادية والطبقية من جانب فئة معينة لصالح فئة اخرى.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- اسامة محمد الفيل، نظرة الى المستقبل، الاستثمار في الانسان: ط 01، جامعة الاسكندرية، 2001، ص09.

<sup>2</sup>- نوفل محمد نبيل، التعليم والتنمية الاقتصادية : مكتبة الانكلو المصرية، القاهرة، 1979، ص81. نقلا

عن: T.W.Shultz, Investismant In Humancapital, Economice of Education 1971, vol 01 p-p 13-33.

<sup>3</sup>- عبد الباسط حسن، التنمية الاجتماعية: ط02، مكتبة زوهاة القاهرة، 197، ص48.

- توفير مناخ البحث العلمي في المجتمع: ويعد هذا الهدف من الاهداف التي تسعى الى تحقيقها الاستثمارات البشرية، إذ أن المجتمع الذي يريد أن ينمو ويتقدم هو في حاجة الى مزيد من أدوات البحث العلمي من الباحثين المتخصصين في فروع العلوم المختلفة ومؤسسات البحث العلمي المجهزة بأحدث أجهزة البحث العلمي التي تساعد الباحثين على أداء عملهم على أفضل وجه مما يدفع عملية التنمية إلى الأمام.<sup>1</sup>

- فوجود العقول البشرية هي العامل الحاسم في التنمية، فلقد فقدت بلاد مثل "كندا" مائة ألف من الشباب الفنيين، الأطباء والمهندسين والاقتصاديين، وغيرهم من المهارات الرفيعة الذين هاجروا الى الولايات المتحدة وهو بمثابة نقل 200 مليار دولار من كندا الى الولايات المتحدة بسبب توافر عوامل الجذب في الولايات المتحدة وهي بدورها تجلب رأس المال البشري آخر يضاف إلى الثروة.<sup>2</sup> فإذا لم يكن رأس المال سوى ثمار عمل العامل المتراكمة، فإن رأسمال بلد ما ومداخله لا تنتمي إلا حيث يؤخذ من العامل المزيد والمزيد من منتجاته.<sup>3</sup>

- تحسين المناخ السياسي: إن تحسين المناخ السياسي لها تأثير كبير على الاستثمار في العنصر البشري، ويتضح هذا جليا عند وضع السياسات العامة للدول، ذلك أنه عند منح الأفراد قدرا كبيرا من الحرية يؤدي الى مزيد من الانتاج، كما أن الاستثمارات البشرية تؤدي الى تحسين كفاءة الجهاز الحكومي عن طريق ثورة إدارية تقوم على العلم والمعرفة وتلغي السلبيات التي تعوق خطط التنمية وتوفر المناخ الملائم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع.<sup>4</sup>

1- هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية بين النظام المالي والاسلامي والنظام المالي الوضعي: دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2006، ص 197.

2- جمل هشام مصطفى، مرجع سابق، ص 197.

3- على أحمد الطراح، غسان منير حمزة حسنو، التنمية البشرية في المجتمعات النامية والمتحولة: ط01، دار النهضة العربية، بيروت-لبنان-، 2004، ص 25.

4 -Francis Wheen,markis das kapital a biography, obekam,boweli street london,2006,p26.

## المطلب الثاني: الآليات المستخدمة في الاستثمار في رأس المال البشري

تتعدد طرق وآليات الاستثمار في رأس المال البشري بين الطرق لتقليدية والحديثة ويمكن سردها

فيما يلي:

1. التعليم: تحدث "جاك ديلور" في تقرير اليونسكو عن التربية للقرن 21 سنة، مقولة تلخص وتختصر

أهمية ودور التعليم ، ولهذا فهو ضرورة لا غنى عنها يتطلب أن يخصص من أجله الافراد

والمؤسسات والدول سنويا نصيبا من مواردهم وبعبارة أخرى يتطلب الاستثمار فيه باستمرار.<sup>1</sup>

كما أنه يعتبر النقطة المهمة الأولى التي يجب مراعاتها لمواجهة الطلب المتزايد وزيادة المشاركة

من مطلوب الأسواق في جميع أنحاء العالم، حيث يتيح التعليم للشخص الاستفادة بشكل أفضل من كونها

السمة البشرية الوحيدة التي تسمح للبشرية بتحويل الأشياء الموجودة في الطبيعة الى أشياء مفيدة عديدة

على الأفراد والمجتمع بل العالم بأسره، بحيث يعتبر التعليم الجيد من أقوى التدابير المعروفة بقدرتها على

التخفيف من حدة الفقر وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام<sup>2</sup> ويشير سجل التطور الاقتصادي والاجتماعي

في البلدان المتقدمة الى أن اهتمام كل من السياسات التعليمية والاقتصادية بزيادة مجالات التوافق بين

مخرجات التعليم وسوق العمل، أدى إلى زيادة معدلات التفاعل الإيجابي بين اتجاهات التوسع في

الطاقات الإنتاجية واتجاهات التراكم في رأس المال البشري<sup>3</sup> وانعكس بقوة على الارتباط الايجابي بين

معدلات نمو انتاجية العمل ومعدلات نمو التشغيل ولعبت حالة النضوج الصناعي والاندماج الاحتياطي

الكافي من مخزون رأس المال البشري الدور الحاسم في تحقيق الأهداف.

<sup>1</sup> - محمد دهان، "العوامل المحددة للاستثمار التعليمي في رأس المال البشري في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية G.ام.ب، ع32، ديسمبر 2009، صص 129-247.

<sup>2</sup> -Miguel palacios Lheras, investing in human capitel : Cambridge university press, USA, 2004, p.p1-

3

<sup>3</sup> - صباح غربي، "الاستثمار في التعليم ونظرياته"، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية الاجتماعية، ع.02، جانفي -جوان 2008، صص 10.

من هنا نرى أن التعليم من أهم عوامل بناء رأس المال البشري والتنمية ويؤدي التطور فيه الى دفع عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي وتحسين مستويات المعيشة عن طريق زيادة دخل الفرد والتحفيز على العمل والتحصيل العلمي عالي المستوى، كما يرتبط المحتوى التعليمي ارتباطا وثيقا ومستمرًا بالمجالات الاجتماعية والاقتصادية حيث يهتم بتهيئة الأجيال الصاعدة للاستجابة لمطالب التنمية الشاملة والمستدامة للمجتمع ولهذا لا يجب ان ننظر للتعليم كغاية في حد ذاته بل عنصرا أساسيا.<sup>1</sup>

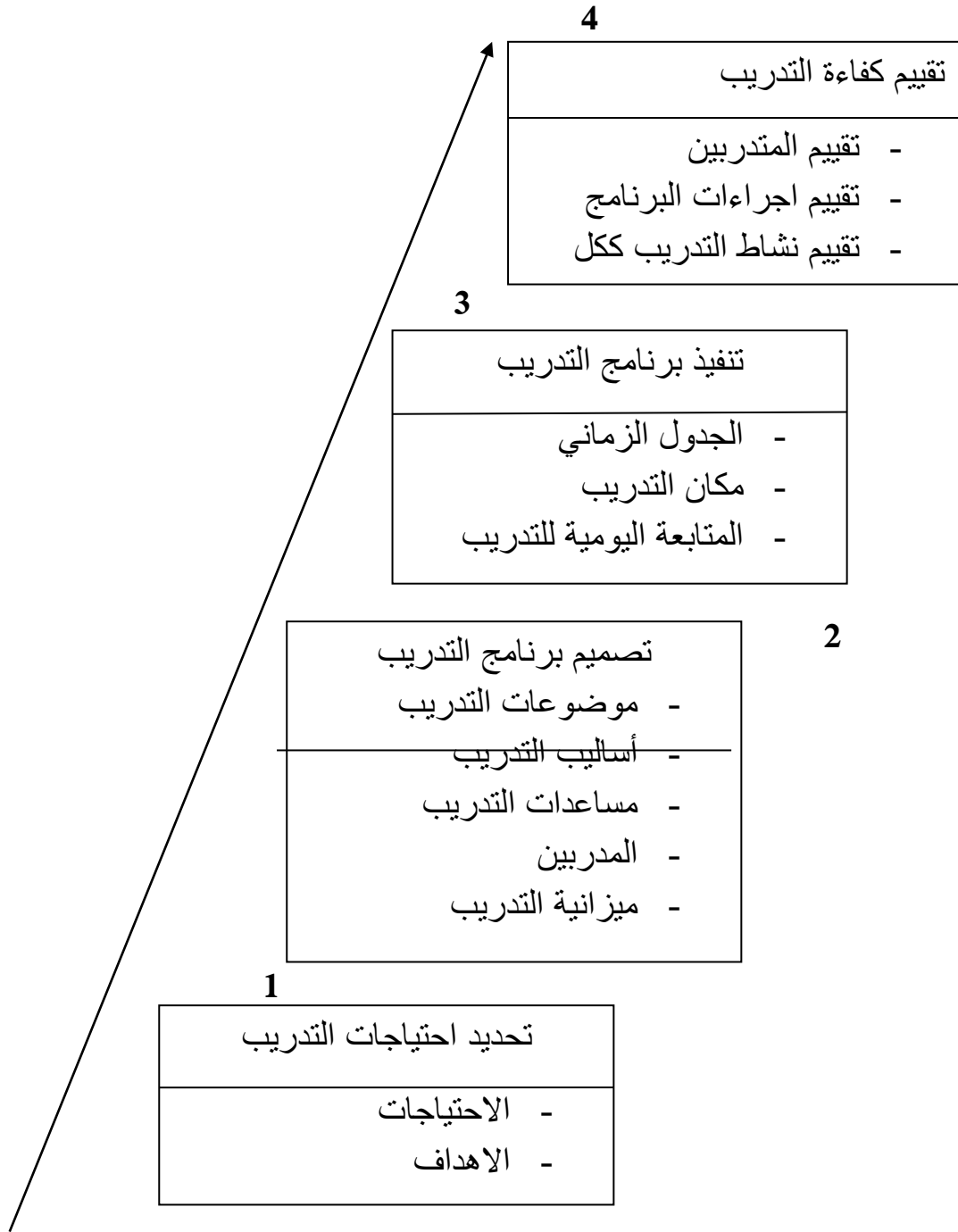
2. **التدريب:** إن التعليم يعد أساسا مهما وضروريا للتدريب، لكن يبقى أن التعليم يركز أساسا على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية عكس التدريب الذي يعتمد على الجوانب التطبيقية أكثر من النظرية منها، ويعتبر تدريب رأس المال البشري وإعادة تأهيله يجعله قادرا على التفاعل مع التكنولوجيا الجديدة ومن ثم التأقلم مع المتغيرات العالمية في الآن ذاته ولتحقيق ذلك كانت تتميته أمرا ضروريا وبالمقابل يتطلب ذلك تخصيص جزء من الموارد المتاحة للمؤسسة قصد رفع مستوى أدائها وإنتاجها مستقبلا مما سيؤدي الى زيادة إيراداتها أي أن الانفاق على التدريب هو جزء من الموارد المالية الحالية للمؤسسة على أمل تحقيق عوائد متوقع<sup>2</sup> الحصول عليها في المستقبل، ويتطلب العناية بالموارد البشرية ورعايتها، بكيفية متكاملة وذلك أثناء التوظيف أو ما يعرف ب "عملية الاستقطاب" ثم يتم إعادة تأهيل العنصر البشري مهنيا، وذلك يرفع مستواه وتنمية طاقته وتوسيع معلوماته المعرفية والتقنية، باعتبار أن تنمية المهارات التعليمية تستمد قوتها وجدارتها واستمراريتها من طبيعة الخطط التدريبية طبقا لمفهوم التعليم مدى الحياة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - صباح غربي، مرجع نفسه، ص 11.

<sup>2</sup> - عاطف مضار، صناعة المسار الوظيفي : سلسلة استراتيجيات الاستثمار البشري، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 1995، ص 80.

<sup>3</sup> - عاطف مضار، مرجع نفسه، ص 82.

الشكل رقم (03): خطوات التدريب.



المصدر: وهيبة طبشي، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2011/2012، ص19.

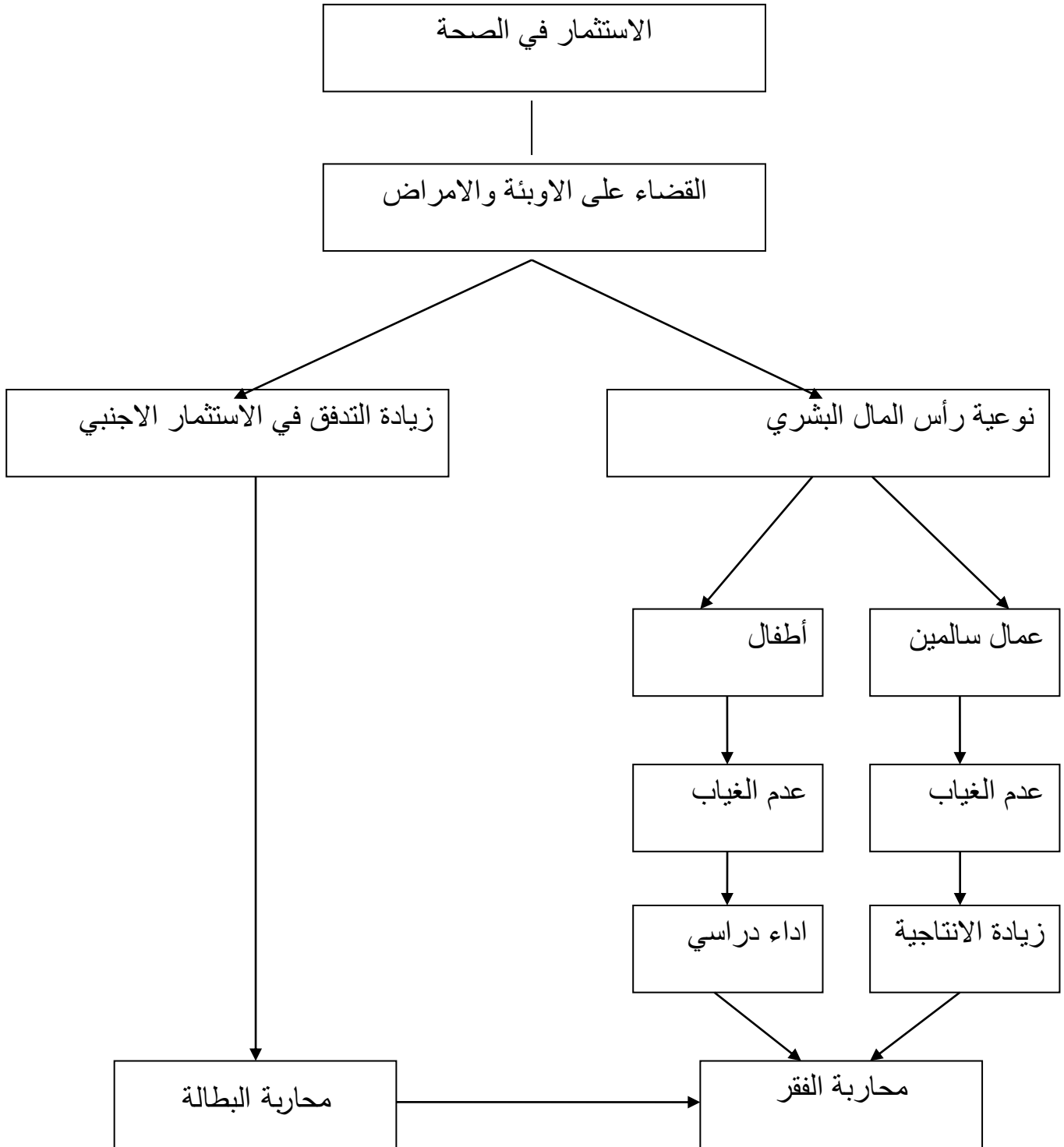
### 3. الاستثمار في الصحة:

ويقصد به تخصيص رؤوس أموال لتمويل البرامج الهادفة إلى تعميم وتوسيع وتحسين الخدمات الصحية لأنها من بين الوسائل الهامة في تنمية رأس المال البشري من خلال توفره من رعاية صحية وحماية ضد الأمراض<sup>1</sup> إضافة الى تطبيق أسلوب التأمين الصحي للعاملين ويعتبر الاستثمار في الصحة العامة أحد العوامل الهامة التي تساهم في تنمية القدرات البشرية، ومستوياتها العلمية والمهنية، إذ أن تقديم الخدمات الصحية الجيدة للعمال يزيد من قوتهم ويرفع من قدراتهم على التحمل والتركيز في العمل مقابل الصحة المعتلة سببها الفقر في الدخل، نتيجة له تضعف القدرة الشخصية وتخفض الإنتاجية وتقلل الكسب لأن العمال ذوي الأجور المنخفضة وذو المستوى التعليمي المتدني غالبا ما يقومون بأعمال غير مأمونة وبأجور منخفضة بحيث أن يتمتع الإنسان بصحة جيدة يعتبر هدفاً أساسياً للتنمية البشرية ووسيلة للتعجيل بها لأن الصحة تساهم في النمو الاقتصادي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- لعلى بوكميش، مدخل إلى تنمية الموارد البشرية: ط01، الجامعة الافريقية، ادرار، الجزائر، 2012، ص84.

<sup>2</sup>- نجيمة بن رمضان، "الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في النمو الاقتصادي - دراسة ميدانية وسياسية"، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص ادارة اعمال الموارد البشرية، جامعة ابو بكر بلقايد- ملحمة مغنية، قسم العلوم التجارية، 2016/2015، ص

الشكل رقم (04): تأثير الصحة على التنمية الاقتصادية



المصدر: بن رمضان نجيمة، بادة ايمان، مرجع سابق الذكر، ص 89

### المطلب الثالث: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري.

بحيث يمكن تلخيص الأبعاد الإستراتيجية للاستثمار في رأس المال البشري في النقاط التالية:

- **البعد الثقافي:** حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع

وزيادة الفرد وتمسكه بما يحضى وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، ازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

- **البعد الاقتصادي:** من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية

بما يحقق التقدم للدولة ويوفي احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليمياً وتدريبياً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تساهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.<sup>1</sup>

- **البعد الاجتماعي:** من المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط

والقيم السلوكية المتوازن مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.<sup>2</sup>

- **البعد الأمني:** حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقض

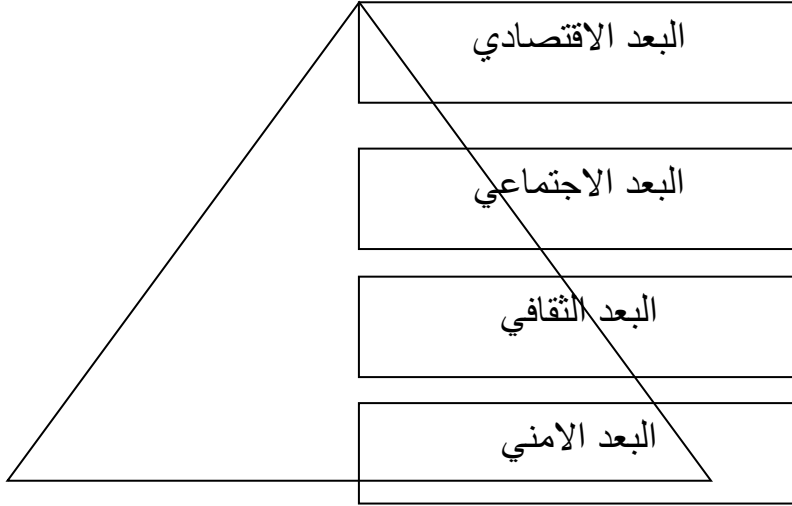
مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبى مما يساهم في تحقيق الاستقرار الامني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.<sup>3</sup>

1- هندا مدفوني، "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة- دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص ادارة المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2016/2017، ص139.

2- عبد الرحمان سيار، ادارة الموارد البشرية في المجال الرياضي، ط01، دار وفاء الدنيا للطباعة، الاسكندرية ، 2014، ص11.

3- بن عرامة عبلة وايمان زكري، مرجع سابق ، ص04.

الشكل رقم (05): أبعاد الاستثمار في الرأس المال البشري



المصدر: بن عرامة عبلة، ايمان زكري، مرجع سابق، ص 04.

## خلاصة واستنتاجات:

من خلال ما جاء في هذا الفصل نستخلص أن الهيئات والمؤسسات العالمية أدركت أهمية رأس المال البشري على المستويين الكلي والجزئي بل اعتبر الأكثر أهمية مقارنة برأس المال المادي، نظرا لتمييزه ببعض الخصائص التي تبنت الفرق بينه وبين الرأس المال المادي هذا لأنه يمثل المعرفة والمهارات والكفاءات التي اعتبرناها مكونات لرأس المال البشري، من جهة أخرى تطرقنا لبعض النظريات التي تناولت موضوع رأس المال البشري بحيث يعتبر أحد عناصر النشاط الاقتصادي لما له من أثر في أداء المؤسسات هذا ما جعلها تركز في تنمية وتطوير هذا العنصر من خلال عملية الاستثمار فيه من خلال التعليم والتدريب والخدمات الصحية، وعليه فإن تنمية الموارد البشرية تمثل أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة تمد الإنسان بمعارف ومعلومات أو نظريات أو مبادئ وقيم تزيد من طاقته على العمل والإنتاج.

## الفصل الثاني

الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنة مع

تجارب دولية

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

### تمهيد:

يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري من مقومات تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة لما له من دور في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان ولقد أوضحت تجارب الدول النامية مدى تأثير النقص في الموارد البشرية المؤهلة على برامج وخطط التنمية فيه، وتعد برامج التحول الاقتصادي في كل من ماليزيا سنغافورة من أفضل التجارب العالمية في بناء الخطط الاقتصادية التنموية وتأثيرها المباشر في تقدم الشعوب.

إذا كانت سنغافورة نموذجاً ناجحاً للتنمية وإذا كانت ماليزيا نمراً آسيوياً في التنمية فهما تجربتان تنمويتان ناجحتان تمكنتا من ترجمة مشروعها الاستراتيجي في تحقيق تنمية مستدامة، رغم صغر مساحة سنغافورة وافتقارها للموارد الطبيعية تحولت إلى دولة صناعية كبرى، فلماذا تعجز الجزائر عن تحقيق تنمية مستدامة؟ رغم أنها تملك كل مقومات النجاح، المال، الطاقات البشرية، الثروة النفطية، الغاز محدودة البقعة الجغرافية، الموقع الاستراتيجي، فلماذا لا يتحقق مشروعنا التنموي ونستفيد من هذه التجارب الناجحة من دون التخلي والتفريط في قيمنا ولغتنا وثقافتنا وهويتنا.

### المبحث الأول: تجربة الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر:

أصبح الاستثمار في رأس المال البشري استثمار في المستقبل المشترك للمجتمعات وذلك لأن المعارف الكامنة في الأصول غير المادية مهمة في الفعالية الاقتصادية للبلدان وهذا ما يفسر بقاء الكثير من الدول فقيرة رغم توفر الموارد المادية المطلوبة و يعود السبب في ذلك إلى انخفاض الإنتاجية وانخفاض القدرة على التحكم في تلك الموارد المادية بسبب نقص مستوى المعرفة والتعليم، وتعتبر الجزائر مثالا حيا لذلك نظرا لحكم الموارد المادية التي تزر بها في حين أنها لم تحقق مستويات التنمية المرغوبة رغم كل الجهود المبذولة.

### المطلب الأول: مقومات تجربة تنمية المال البشري في الجزائر:

تولي الدول والحكومات التعليم أهمية خاصة، لكونه أساس في تحقيق التنمية الشاملة، التي هي هدف تعمل من اجله أملا في تحقيق مستقبل أفضل لشعبها، ولما كانت سياسة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية لا يمكن أن يستغل التخطيط لها، ورسم ملامحها وأهدافها بعيدا عن السياسة التعليمية و التي تعمل الدولة من أجلها، بسبب حاجة التنمية الشاملة إلى قوة عمل ذات خبرة وعلم وتدريب وإلى كفاءات لا يمكن توافرها إلا عن طريق التعليم والإعداد والتدريب.

وفي سياق هذا التحرك العالمي والمحلي بدا اهتمام القيادة السياسية في الجزائر يتجه إلى التعليم كأحد العناصر الرئيسية في عملية التنمية البشرية، وعلى هذا الأساس أدخلت العديد من الإصلاحات و التعديلات على النظام التعليمي باعتبار العامل الاستراتيجي الهام الذي يقوم بتأكيد هوية المجتمع و الحفاظ على مستقبله، من خلال إعداد القوى العاملة المؤهلة باعتبارها هدف التنمية لذا تسعى معظم البلدان جاهدة لكي تكفل لجميع الأفراد الحق في التعليم ومع ذلك فإن قضية الجودة تظل في صميم

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

موضوع توفير التعليم للجميع التي تحدد كمية ما يتعلمه التلاميذ و مدى ما يحققه تعليمهم من مجموعة الشخصية و الاجتماعية.<sup>1</sup>

### أولاً: التعليم القاعدي:

إن التعليم عرف إصلاح جذري منذ 2004 و هذا الإصلاح مس كل المدرسة الجزائرية بكل مراحلها التعليمية الثلاث، حيث أصبح التعليم الابتدائي خمس سنوات عوض ستة سنوات و المتوسط أربع سنوات عوض ثلاث سنوات، بينما التعليم الثانوي بقي على حاله ثلاث سنوات.

أما التعليم التحضيري فابتداء من السنة الدراسية 2009/2008 أصبح إجباري و يدوم سنة واحدة

(1) للأطفال البالغين خمسة سنوات من العمر، و هو يحضر للانتقال للابتدائي.<sup>2</sup>

### 1. التعليم\_الابتدائي:

بحيث يبدأ من سن السادسة (06) حتى الثانية عشر (12) بحيث توجد 05 سنوات في المرحلة الابتدائية و تنتهي بامتحان نهاية المرحلة بحيث يسمح للتلميذ الحاصل على شهادة النجاح بالانتقال إلى مرحلة المتوسط.

### 2. التعليم المتوسط:

ويدوم أربع سنوات في اكماليات التعليم العام بحيث تنتهي بامتحان شهادة التعليم المتوسط (BEM)، و يلتحق التلاميذ المتوجين بهذه الشهادة بالانتقال إلى مرحلة الثانوي .

<sup>1</sup>-وداد بوقزولة، "درجة إسهام مقومات إدارة الجودة الشاملة في تجويد مكونات العملية التعليمية بمؤسسات التعليم الثانوي"،

أطروحة دكتوراه، (جامعة سطيف2: قسم علم النفس التنظيمي، 2016-2017) ص14

<sup>2</sup>-عباسة بلحسين رجوي، "النظام التعليمي الابتدائي بين النظري و التطبيقي"، أطروحة دكتوراه، (جامعة السانبا وهران، كلية العلوم الاجتماعية، 2011/2012) ص156.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

3. التعليم الثانوي: تشمل هذه المرحلة على التعليم الثانوي العام و التكنولوجي و تدوم الدراسة فيها

ثلاث (03) سنوات ، و تنتهي بامتحان شهادة البكالوريا و التي تعتبر مفتاح الدخول الجامعي<sup>1</sup>.

### (ب)- التعليم الخاص:

شهدت الجزائر موجة من الانفتاح الثقافي و المعرفي و الفكري، والحضاري أدت إلى انفتاحها على مختلف الثقافات و نظم التعليم المختلفة وهو ما أدى إلى ظهور مدارس تعليمية خاصة، والتي تدرس لتلاميذها مقررات و مناهج وزارة التربية الوطنية ، فهذه المدارس التي ساهمت بشكل أو بآخر في زيادة الوعي بمدى أهمية التعليم خارج المنظومة الرسمية ، بحيث تتميز هذه المدارس الخاصة بالصرامة و الانضباط و استعمال أحدث الأساليب التعليمية الحديثة و كذلك تستعين في الغالب بأهمر وأفضل النخب التعليمية و الأساتذة المختصين كل في مجاله<sup>2</sup>، و ذلك لمساعدة الطالب على زيادة مقدرته على الفهم و الاستيعاب و توفير كل الشروط اللازمة له من أجل حصوله على تحصيل علمي و معرفي مرموق يسهل له الانتقال بسلاسة بين مختلف الأطوار التعليمية حتى حصوله على شهادة البكالوريا<sup>3</sup>.

رغم أن تكاليف الدراسة فيها قد تتجاوز 15 ألف دينار شهريا بالنسبة لطلبة البكالوريا ، وحوالي 8500 دينارا لطلبة الطور المتوسط، و أزيد من 4500 دينار شهريا لطلبة الابتدائي، و بعضها تدفع

1- إبراهيم هياق، "اتجاهات أساتذة في التعليم المتوسط نحو الإصلاح التربوي في الجزائر أساتذة متوسطات أولاد حلال و سيدي خالد نموذجا"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الفرنسية (جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ، 2010-2011) ص129.

2- ايسر عميرة ، المدارس الخاصة في الجزائر في :

<https://bit.ly/2XRf3k8> تم الاطلاع عليه في 2020/12/10 على الساعة 00: 23.

3- ايسر عميرة ، نفس المرجع .

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

كمصاريف دروس تقوية فقط ، فهناك حوالي 20 ألف تلميذ مسجلين فيها، خاصة وأن الحكومة الجزائرية غير قادرة على تحديد سقف التسجيل فيها باعتبارها مؤسسات حرة.<sup>1</sup>

ولقد انطلق التعليم الخاص بالجزائر منذ بداية التسعينات و لكن بطرق غير مشروعة و غير معترف بها من طرف وزارة التربية الوطنية ، حتى صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-04 المؤرخ في 24 مارس 2004 أين حدد شروط و فتح و مراقبة هذا النوع من التعليم و منذ ذلك العهد انتشرت المدارس الخاصة بالجزائر و بكل مراحلها التعليمية بشرط ان تطبق البرنامج الجزائري.<sup>2</sup>

### ثانيا: التعليم العالي:

يعتبر التعليم العالي من أهم ركائز اقتصاد ومجتمع المعرفة حيث تساهم مؤسسات التعليم العالي بدور أساسي في تعظيم القدرة المعرفية للمجتمع بحثا و استخداما و تطبيقا من خلال ممارسة وظائفها من تدريس و بحث علمي و خدمة المجتمع، إلا أن نجاح هذه المؤسسات في إعداد رأس المال البشري المؤهل للإنتاج و تطوير القدرات الإبداعية له و الرفع من مستوى تأهيله لتلبية مختلف حاجات المجتمع من التنمية المستدامة في جميع المجالات يتطلب منها ضرورة الاهتمام بقضية ضمان جودة التعليم العالي، فالتعليم العالي عبارة عن تعليم يلي مرحلة التعليم الثانوي بحيث ينفرد به الطلبة الذين أثبتوا نجاحهم في هذه المرحلة تقدمه جامعات أو معاهد أو مدارس عليا معتمدة من طرف السلطات الرسمية

<sup>1</sup> - ربيعة خريس، المدارس الخاصة ... وجود التعليم في الجزائر في: <https://bit.ly/3sA1i7p> تم الاطلاع عليه في 2020/12/10 على الساعة 00:00.

<sup>2</sup> - عديلة ربيب، المدارس الخاصة تكافح من اجل الوجود في : <https://bit.ly/3oUPJjht> تم الاطلاع عليه في 2020/12/10 على الساعة 00:30.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

للدولة، حيث يرتبط ارتباط وثيقاً بفكرة التخصص وهذا لسد مختلف حاجات المجتمع و مواجهة التغيرات الحالية و المستقبلية على مستوى جميع الأصعدة و مواكبتها بفاعلية و كفاءة، ولقد اهتمت الدولة كذلك بالجانب البيداغوجي فأصبحت منظومة التعليم العالي تسعى بكل جهودها إلى تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية و الثقافية للبلاد و تلقين الطلبة مناهج البحث و ترقية و التكوين بالبحث وأيضاً المشاركة في التكوين المتواصل والتكوين مدى الحياة.<sup>2</sup>

وعلى باقي مراحل التعليم، تطور التعليم العالي في مختلف جوانبه ومناحيه البشرية والهيكلية، و بحلول السنة الجامعية 2015/2014 أصبحت الشبكة الجامعية الجزائرية تضم 97 مؤسسة للتعليم العالي موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني، و تضم 48 جامعة، 10 مراكز جامعية، 20 مدرسة وطنية عليا، 07 مدارس عليا للأساتذة و 12 مدرسة تحضيرية و 04 مدارس تحضيرية مدمجة و 04 ملحقات وكل هذا الكم الكبير من مؤسسات التعليم العالي من أجل مواكبة الزيادة الكبيرة في الطلب على التعليم العالي.<sup>3</sup>

### الأستاذ الجامعي:

يعد الأستاذ الجامعي الحجر الأساس في العملية التكوينية في الجامعة، كونه المشرف المباشر على إيصال المعرفة للطلبة، وبالتالي هو العنصر المزود لرأس المال البشري بالمعلومات والمعارف، و الأفكار، فإذا كان الطلاب أهم مدخلات الجامعة فإن الأستاذ أهم مقوماتها، فالجامعة تحتاج لنوعية

<sup>1</sup> -صليحة رقاد، "تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائري"، أفاق ومعوقاته دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرف الجزائري، أطروحة دكتوراه (جامعة سطيف1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير 2013-2014) ص24.

<sup>2</sup> - نجاة قاضي، "دور التعليم في تنمية الرأس المال البشري من أجل الحد من البطالة في الجزائر"، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 02، ع11، 2014، ص64.

<sup>3</sup> - عبد الباسط ولد عمري، "إسهام التعليم في النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر خلال الفترة (1980-2013) رسالة ماجستير، جامعة محمد بوقرة - بومرداس-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير تخصص اقتصاد كمي، 2015-2016، ص153.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

متميزة من هيئة التدريس، ذلك لأن الجامعة بأساتذتها لا بمبانيها، والجامعة بفكر هؤلاء الأساتذة وعملهم و خبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء، وبما أننا في عصر المعرفة و المعلوماتية فإن الجامعة تحتاج إلى هيئة تدريس من نوع متميز على دراية واسعة بمختلف التطورات الحاصلة في العلم، ولها القدرة الكاملة على استعمال أحدث تقنيات التعليم والبحث، و تلقينها للطلبة بغية بناء رأس المال البشري التطوري والقادر على الإبداع.<sup>1</sup>

### جدول رقم (01): تطور عدد الطلبة والأساتذة في الجامعة الجزائرية :

السنوات	مرحلة التدرج	مرحلة ما بعد التدرج	المتخرجون	عدد الأساتذة	معدل التأطير
2000/1999	407795	20846	52804	17460	24
2010/2009	1034313	58945	199767	37688	29
2011/2010	1077945	60617	246743	40140	28
2012/2011	1090592	64212	233879	44448	26
2013/2012	1124434	67671	288602	48398	25

المصدر:وزارة التعليم العالي والبحث العلمي-المديرية الفرعية للتنمية و الاستشراف.

<sup>1</sup>-نادية إبراهيمي "دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)، رسالة ماجستير، (جامعة فرحات عباس - سطيف1- كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و لعلوم التجارية تخصص الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة، 2012-2013) ص 84.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

### - نظام ل.م.د LMD:

ولقد قامت الجامعة الجزائرية بإصلاح شامل يتمثل في هيكلة جديدة على أساس نظام ل.م.د LMD (ليسانس، ماستر، دكتوراه) بداية من الموسم 2004-2005 أملا في مواكبة التطورات العالمية في مجال التعليم العالي من جهة أخرى،<sup>1</sup> ولقد تم تعميم النظام بشكل تدريجي عبر جامعات الوطن ليشهد الموسم 2008-2009 تخرج أول دفعة من جملة شهادة الماستر و لقد تم اختيار نظام ل.م.د لتطبيقه في الجامعة الجزائرية وهذا من أجل :

- توفير تكوين نوعي لمسايرة العصر.

- تحقيق استقلالية المؤسسات الجامعية.

- المساهمة في تنمية البلاد.<sup>2</sup>

- اعتماد الجودة في الإنتاج بأقل تكلفة حيث ترتبط هذه التحديات بالميزانيات المخصصة للإنفاق على التعليم العالي .

- ترقية البعد الأوروبي في نظام التعليم العالي و البحث العلمي.<sup>3</sup>

---

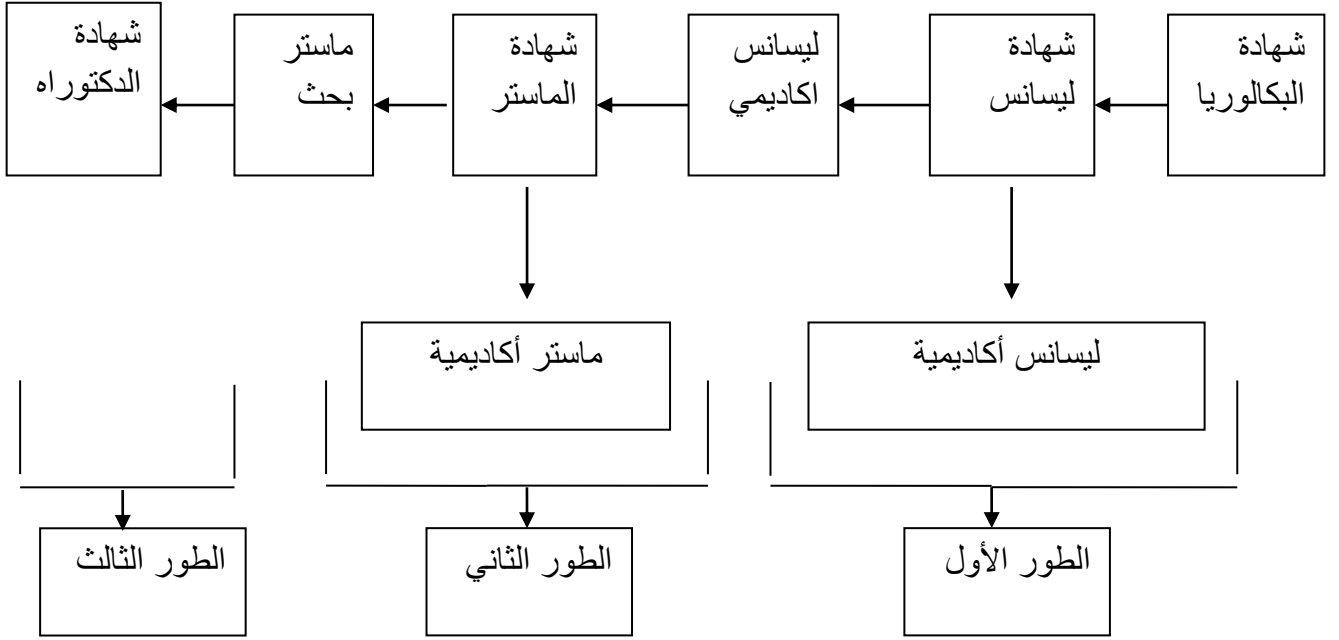
1- فيصل بوطيبة، "العائد من التعليم في الجزائر"، أطروحة دكتوراه (جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان كلية العلوم الاقتصادية ، التسيير والعلوم التجارية تخصص اقتصاد التنمية ) 2009-2010 ص 96

2- رابح فضيل، يوسف حوشين، "اثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي على المدى الطويل في الجزائر" بحث، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء و الاقتصاد التطبيقي ، جامعة بومرداس ، ص 53.

3- فريد بلواهي "مدى تماشي التكوين الجامعي في نظام ل.م.د مع من طلبات سوق العمل" حسب رأي الأساتذة " ، دراسة ميدانية بجامعة المسيلة (مذكرة ماجستير، جامعة سطيف2، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية و الإنسانية قسم علم الاجتماع تخصص إدارة الموارد البشرية ) 2012-2013 ص 38-41.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

الشكل رقم 01: شكل يوضح المسار التكويني بالنظام L.M.D :



المصدر: محمد السعيد بن غنيمه (أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967-2012) رسالة ماجستير (جامعة مولود معمري - تيزي وزو-كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص سياسة عامة، 2014-2015) ص 157.

### ثالثا: الصحة:

تلعب الصحة دورا هاما في تامين رأس المال البشري ، فصحة أفضل تحسن من كفاءة و إنتاجية القوى العاملة ، فمسألة الصحة أصبحت من الشواغل الأكثر أهمية في مجال التنمية في مختلف المجتمعات سواء تلك المتقدمة أو المتخلفة ، فهي تعتبر مفتاحا لزيادة الإنتاج و رفع الإنتاجية فالاهتمام بصحة الأفراد يعتبر عنصرا هاما في عملية التنمية الاقتصادية، و لقد شهدت السنوات الأخيرة من حياة المجتمع الجزائري بعض النمو والانجازات في ميادين عديدة ولقد شهدت الجزائر انجازات هامة في مجال تخفيض معدلات الوفيات وسوء التغذية لدى الأطفال كما شهدت إحرازا كبيرا في الهياكل الصحية

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

والوسائل التابعة لها، كما طرأت تغييرات جذرية كمية ونوعية على الجانب الصحي من حين عدد الهياكل والإمكانات<sup>1</sup>، و لقد تم إحصاء أكثر من 80000 ممارس للصحة (أخصائيون وأطباء عاملون ومختصين في جراحة الأسنان والصيدلة ) في الجزائر سنة 2015 مقابل أكثر من 38.000 سنة 2000.

و فيما يتعلق بعدد الهياكل الصحية المسجلة سنة 2015 تم إحصاء 209 مستشفى عام مقابل 224 سنة 2000 ومؤسسة استشفائية جامعية بحيث أنه لم يتم إحصاء أي مؤسسة سنة 2000 و 15 مركز استشفائي جامعي مقابل 12 سنة 2000 و 75 مؤسسة استشفائية متخصصة في حين كانت 31 سنة 2000 و 30 مؤسسة استشفائية متخصصة أمومة- طفولة بحيث لم يتم إحصاء أي مؤسسة سنة 2000.<sup>2</sup>

و لقد قامت الجزائر بوضع برامج أو ما يسمى بمخطط توجيهي للصحة للفترة 2009-2025 وهذا المخطط لتوقع استثمارات تقدر ب 20 مليار أورو لبناء مرافق صحية جديدة وكذا تحديث المستشفيات الموجودة.<sup>3</sup>

و في هذا الصدد تم الشروع في الإصلاحات المتعلقة في تفريد وظيفة صيانة البنى التحتية ومعدات المستشفيات وتدريب الهيئات الصحية، وتعترم الخطوط العريضة لهذا البرنامج انجاز 172 مستشفى، 45 مجمع صحي متخصص، 377 مستوصف، 1000 قاعة علاج ، 17 مدرسة للتدريب شبه الطبي وأكثر

<sup>1</sup>- سوسن مربيبي "التنمية البشرية في الجزائر - الواقع و الآفات " رسالة ماجستير، (جامعة منتوري 02 كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، تخصص تسيير الموارد البشرية ) 2012- 2013 ، ص116

<sup>2</sup>- الجزائر : إحصاء أكثر من 80 ألف ممارس للصحة سنة 2015 ، وكالة الأنباء الجزائرية Algérie presse service ، الثلاثاء 11 جوان 2017.

<sup>3</sup>- مختار بكاري، " الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتطور الكفاءات البشري في الجزائر " ، مجلة التنظيم و العمل ، م 08 ، ع02 ، 2019 ، ص 42.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

من 70 مؤسسات متخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة أما فيما يخص القطاع العام فهو يعرف نمو هائل في المكانة التي احتلها في النظام الصحي.<sup>1</sup>

### جدول رقم (02): مقارنة الهياكل الصحية بين سنتي 2000-2015 في الجزائر

المؤسسات الصحية	المستشفيات العامة	المؤسسات الجامعية	المراكز الاستشفائية الجامعية	المؤسسات المتخصصة (أمومة - طفولة).	المؤسسات الاستشفائية المتخصصة	الهياكل الصحية السنة
209	-	12	31	-	-	2000
224	01	15	75	30	-	2015

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على المعلومات السابقة الذكر.

### رابعاً: التكوين المهني:

أصبح التكوين المهني حاجة ملحة في المنظمات المعاصرة و سلاح تستعمله في مواجهة التحديات البيئية والتغيرات السريعة والمذهلة في التكنولوجيا فهو يعتبر كوسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، تساهم في تحسن كمية ونوعية العمل المقدم كما يعد وسيلة للتأمين ضد البطالة بسبب نقص التأهيل ومن جهة أخرى يعد التكوين نشاطا ذا مردودية عبر الزمن لأجل بقاء ودوام المؤسسة، ينمي الكفاءات ويجعل من العنصر البشري مفتاح نجاح،<sup>2</sup> كما يعتبر التكوين المهني عملية منظمة ومستمرة تقوم بها المؤسسات لإكساب العاملين أو الأفراد القدرات والمهارات الفنية والإنسانية اللازمة وتفعيلها بالشكل الذي يتلاءم مع

<sup>1</sup>- مختار بكاري ، نفس المرجع ، ص 42

<sup>2</sup>- عبد الله ابراهيمي ، حميدة المختار، 'دور التكوين في تثمين و تنمية الموارد البشرية' ، مجلة العلوم الإنسانية ، ع.السابع (7) ، فيفري 2005 ،ص03.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

طموحاتهم و إمكانياتهم و دفعهم إلى أداء عمل فعال يضمن استمرار المؤسسة و تطورها في ظل احتياجاتها.<sup>1</sup>

يشكل التكوين والتعليم المهنيين أحد الدعامات الأساسية للمنظومة التربوية الجزائرية بالإضافة إلى التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي، ويستهدف الرد على الطلب الاقتصادي والاجتماعي و ذلك بضمان<sup>2</sup> تأهيل يد عاملة مؤهلة تستجيب لمتطلبات سوق الشغل وكذا تحويل الاختصاص المهني وتدوير العمال عن طريق التكوين المتواصل، بحيث تستقبل شبكة المؤسسات التكوينية التي يزيد عددها عن 1200 مؤسسة حوالي 500 ألف متكون سنويا بين متربص وممتن مقابل 8.5 مليون تلميذا في قطاع التربية الوطنية، وحوالي 1.5 مليون طالب في التعليم العالي والبحث العلمي،<sup>3</sup> وفي سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 و امتد إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ب 60 مليون اورو، ووزارة التكوين المهني ب 49 مليون اورو وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق،<sup>4</sup> باعتبار أن التكوين يقود إلى تحقيق عوائد في المستقبل على شكل يد عاملة ماهرة وعالية الكفاءة وقادرة على مقاومة المنافسة فهو يعتبر استثمارا حقيقيا في الموارد البشرية بالنظر للآثار التي يحدثها على جميع المستويات، ولما يضمنه و يؤمنه من استقرار واستمرار ومرونة للمؤسسات وأن استقرار المؤسسة واستمرارها يعني قدرتها على الحفاظ على فاعليتها رغم فقدانها لأحد أفرادها الأساسيين

<sup>1</sup> - صبرينة ميلاط ، "التكوين المهني والفعالية التنظيمية"، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء و الغاز - جيجل - نموذج رسالة ماجستير (جامعة منتوري-قسنطينة -كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية قسم علوم الاجتماع والديمقراطية، 2006/2007) ص14.

<sup>2</sup> - احمد بلقمريني ، "حوكمة التكوين المهني في الجزائر" في <https://bit.ly/39B7Bic> تم الاطلاع عليه في 2020/12/10 الساعة 14:00.

<sup>3</sup> - احمد بلقمريني ، نفس المرجع .

<sup>4</sup> - سيف الدين أنين خالد ومنيرة سلامي، "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ع02، 2012، ص152.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

و هذا لن يكون إلا<sup>1</sup> بوجود رصيد الاستثمار في الموارد البشرية لشغل المناصب فور خلوها لأي سبب، ولا بد من أن يتم تقييم مردودية الاستثمار في الموارد البشرية حتى تضمن فعالية وكفاءة عملية التكوين وحتى يفرز آثار إيجابية، ويتم تدارك الأخطاء واتخاذ الإجراءات التصحيحية وعادة ما يستخدم في عملية التقييم الاستبيانات والمقابلات والاختبارات السيكولوجية ومؤشرات الكفاءة الإنتاجية، ونورد هنا المقولة المعروفة للأستاذ M.CROZIER\* "بأن الاستثمار في الموارد البشرية أكثر صعوبة من الاستثمارات الأخرى، لكن في حالة النجاح فإنه الأكثر مردودية."<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: آثار رأس المال البشري على التنمية في الجزائري:

يعتبر تراكم رأس المال البشري محرك أساسي للنمو الاقتصادي لذا ركزت الدراسات الحديثة للتنمية الاقتصادية على الاستثمار في العنصر البشري فتوفر الموارد البشرية المؤهلة سيعمل على إيجاد تحولات هيكلية اقتصادية باتجاه نمو القطاعات الحديثة مما يؤدي إلى زيادة ثروة الدولة ، متعمدة أساسا على التكوين والتعليم اللذان يزيدان من مخزون معارف رأسمالها البشري .

#### 1- أثر التعليم على التنمية الاقتصادية:

يؤثر التعليم على النمو الاقتصادي بشكل مباشر و تفيد دراسات البنك الدولي أن التعليم مجال مريح للاستثمار إلا أن مساهمة التعليم الايجابية في التنمية تعتمد على نوعية التعليم ومدى ملاءمته لاحتياجات المجتمع في المراحل التنموية المختلفة و في عصر الصناعات المعتمدة على رأس المال

1- عبد الله ابراهيمي و ا.المختار حميدة ، مرجع سابق الذكر، ص09.

2- عبد الله ابراهيمي ، نفس المرجع ، ص09.

\* M.Crozier (ميشلكروزيير): عالم اجتماع وأستاذ جامعي فرنسي ولد في 6 نوفمبر 1922 في Saint-Menehald في فرنسا و توفي في 24 مايو 2013 في باريس.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

البشري، أو ما يسمى بـ "صناعات العقل البشري" يتطلب أن يكون العمال ذوي مهارات عالية ومتجددة<sup>1</sup>. إن الدعوات المتلاحقة لتحقيق التنمية لم يقدر لها تحقيق تطلعات أغلب البلدان النامية، فقد انقضت أكثر من سنة عقود ومنذ منتصف القرن العشرين لازلت الدول النامية بما فيها الجزائر لم تستطع تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي بل لازلت لحد الآن بلدان تعتمد على إنتاج الموارد الأولية<sup>2</sup> وتصديرها في تكوين الدخل القومي، وتعد واحدة من أبرز التحديات التي تواجه الجزائر والمتمثلة بنوعية البشر من ناحية التعليم وقدرتهم على اكتساب المهارات، فهي تواجه في نقص الكوادر البشرية التي يمكنها قيادة عملية التنمية، كما أن هذه العملية تتطلب تهيئة البشر لتحولات قيمة تحدثها التنمية فمن الضروري إكسابهم مستويات عالية من التعليم والخبرات ومهارات وتدريب مستمر لعرض تقبلهم قيم و مهارات جديدة تتلاءم والتطور السريع الجاري عالميا<sup>3</sup> والشكل رقم 2 يوضح التداخل بين التعليم و النمو الاقتصادي.

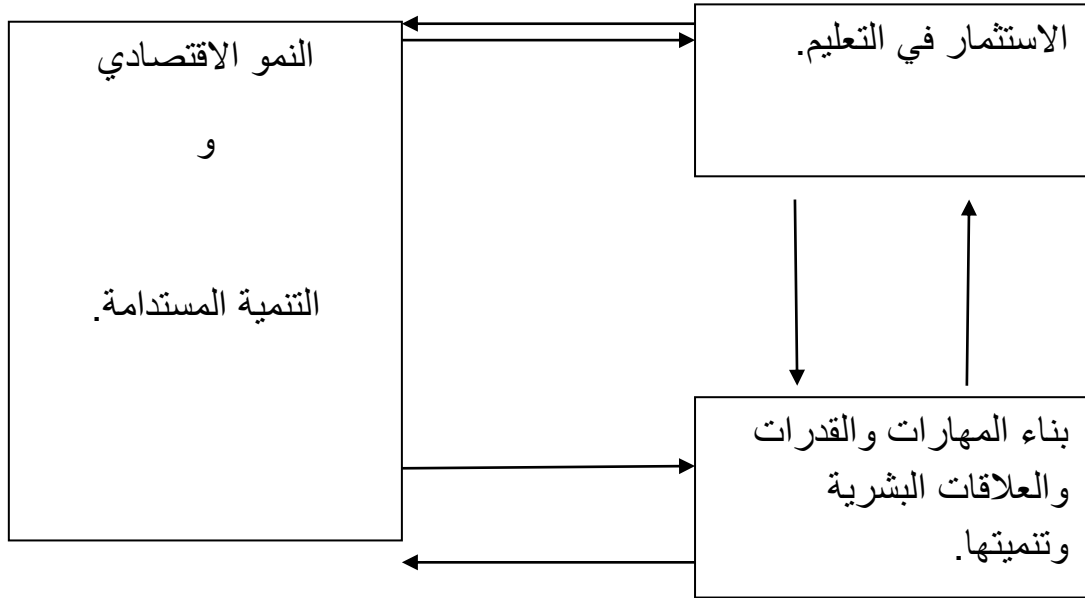
1- حفيظ بوضياف ، اثر التعليم على النمو الاقتصادي في الجزائر 1967-2010 في : <https://bit.ly/35MyNNJ> تم الاطلاع عليه في 2020/12/13 على الساعة 20:13.

2- سميرة صلعة "اقتصاديات التعليم في الجزائر دراسة قياسية" رسالة دكتوراه، (جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان )، كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير تخصص اقتصاد) 2015-20016 ، ص 134.

3- سميرة صلعة ، نفس المرجع ، ص 134.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

الشكل (02):التداخل بين التعليم و النمو الاقتصادي



المصدر: عقيل حميد جابر الحلو ، "الاستثمار بالموارد البشري و علاقته بالتشغيل و البطالة في البلاد النامية (دراسة حالة العراق)" ، أطروحة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة و الاقتصاد .الجامعة المستنصرية ، 2009، ص 29 .

تسعى الجزائر للوصول إلى معدلات مرتفعة للنمو الاقتصادي و هذا بتوفير كافة الإمكانيات اللازمة من أجل تدعيم مصادر نموها وذلك بالاهتمام بالعنصر البشري بالإنفاق عليه لأجل الرفع من قدراته وجعلها مسايرة للتكنولوجيات الحديثة وبالتالي فإن النفقات الاستثمارية التي تم تخصيصها من أجل اكتساب المعرفة سواء في مجال التعليم أو التدريب تساهم بشكل أساسي في الرفع من معدلات النمو الاقتصادي، فالإنفاق على التعليم مؤشر مهم يعطي نظرة شاملة على مدى اهتمام الدولة بالتعليم و تطويره والذي يمثل القاعدة الأساسية لتكوين رأس المال البشري لذا تخصص الجزائر ميزانيات ضخمة من أجل تحسين هذا القطاع و تحقيق عوائد اجتماعية واقتصادية تساهم في رفع معدل النمو الاقتصادي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مريزق عدمان ،"دور الإنفاق العمومي على قطاع التربية و التعليم في تراكم رأس المال البشري في الجزائر" ، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة ، جامعة الشلف ، 13، 14، ديسمبر 2011 ، ص 09.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

### أ- التحصيل التعليمي في الجزائر:

وفقا لإحصائيات البنك الدولي فان عدد الطلاب المتدرسين في المدارس الأساسية بلغ 95% خلال سنة 2007، أما التعليم الثانوي فنقل هذه النسبة قليلا إلى 83% سنة 2005، لتتخفف هذه النسبة بشكل كبير إلى حدود 24% بالنسبة للتعليم الجامعي، وبما أن قطاع التعليم العالي يعتبر مفتاح المرور لعصر المعرفة والسبيل لتطوير المجتمعات من أجل تنمية فعلية لرأس المال البشري ولذلك جندت الحكومة كل الإمكانيات المتوفرة لتحسين وتطوير هذا القطاع الحساس وقد بلغ عدد المسجلين في التدرج سنة 2007، 952067 طالب والمسجلون في ما بعد التدرج بلغ 48764 أما خارج وزارة التعليم العالي فقد بلغ عددهم 11227 سنة 2007.<sup>2</sup>

### ب- تمويل التعليم العالي:

تعتبر الدولة هي مصدر الرئيسي لتمويل التعليم العالي في الجزائر بنسبة 98% ودور القطاع الخاص 2%، بحيث تحملت الدولة جميع نفقات التعليم العالي وتخصص الحكومة المركزية مبالغ محددة سنويا من الميزانية العامة للتعليم بصفة عامة والعالي خاصة، وترتبط هذه المخصصات ارتباطا مباشرا بالدخل القومي للدولة وبأوضاعها الاقتصادية والسياسية، فتمويل التعليم العالي بالجزائر يتميز بالتدخل الكبير للدولة وبشكل مركزي، وهو يصنف ضمن منظومة القروض العمومية، ومن حيث حساب الميزانية

<sup>1</sup>- سمير مسعي ، اقتصاد المعرفة في الجزائر" الواقع و متطلبات التحول"، دراسة تحليلية مقارنة لواقع اقتصاد المعرفة في الجزائر (جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي) كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير تخصص اقتصاد المعرفة ، 2014-2015 ، ص 244.

<sup>2</sup>- معمر بوطالبي "التنمية البشرية كسبيل لاندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة"، رسالة ماجستير، (جامعة الجزائر 3 كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، 2010-2011 ) ص 103.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

وتقدير المبالغ المخصصة للتعليم الجامعي، بحيث كل سنة تقدر الميزانية للجامعة حسب مبلغ السنة التي سبقتها مع إضافة مبلغ حسب تزايد تعداد الطلبة.<sup>1</sup>

نلاحظ من خلال الجدول وعند مقارنة ميزانية التعليم العالي بميزانية الدولة نلاحظ ارتفاع في حجم اعتمادات مالية مخصصة لقطاع التعليم العالي منذ سنة 2001 الى غاية 2018 وهذا راجع لإتباع الجزائر سياسة إنفاق متوسعة نتيجة لارتفاع الإيرادات وهذا لارتفاع أسعار النفط، ففي سنة 2001 قدرت الاعتمادات ب 38394796 دج أي ما يعادل 4.58% من الميزانية التسييرية للدولة وتواصل هذا الارتفاع ليصل سنة 2006 إلى 85319925000 دج أي نسبة 6.64% من الميزانية التسييرية للدولة، وفي سنة 2008 نلاحظ انخفاض طفيف في حصة التعليم العالي ليصل 5.86% وهو نفس الشيء في سنة 2014 إلا أن السلطات المالية على موقفا المالي التوسعي استمرت في دعم قطاع التعليم العالي، وفي سنة 2018 قدرت الإعتمادات المالية ب 313 336 878 000 دج أي ما يعادل 6.83%.<sup>2</sup>

### ج- جودة التعليم العالي الجزائري:

تعتبر التجربة الجزائرية في مجال ضمان جودة التعليم العالي حديثة النشأة إذ بدأ الإهتمام بالجودة في مؤسسات التعليم العالي بموجب قانون توجيه التعليم العالي في 13/02/2008 الذي كرس لأول مرة إمكانية فتح مؤسسات تعليم عالي خاصة وضرورة مراقبتها وتقييمها بإنشاء اللجنة الوطنية للتقييم (CNE) والتحصير لإنشاء لجان أخرى تهتم بالترخيص والاعتماد وقد تم وضع مجموعة من الخطوات لتطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي تمثلت في :

<sup>1</sup> - مراد صاولي وفارس عبد الرحمان وخطاب الهروشي ، "تقييم سياسات الإنفاق العام على التعليم العالي في الجزائر- دراسة تحليلية- "، ملتقى وطني حول تمويل التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، جامعة العربي التبسي، 02-03 ماي 2018، ص08.

<sup>2</sup> - سعيدة خوارثة، "الإنفاق العام على التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2000-2018 (واقع وتحديات)"، مجلة الإستراتيجية والتنمية، م09، ع03 (مكرر) الجزء الثاني، 2019، ص86.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

- إقناع أصحاب المصلحة بأهمية تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي.
- إرساء ثقافة الجودة والتقييم الداخلي في مؤسسات التعليم العالي.
- إنشاء خلية الجودة داخل كل مؤسسة تعليم عالي<sup>1</sup>.

### • تحديات تطبيق الجودة بالتعليم العالي:

تواجه مسألة تحسين جودة التعليم العالي عدة عراقيل تحد من الوصول إلى الأهداف المرجوة منها:

- ضعف عملية التأطير الخاصة بالأستاذ الجامعي والتي تتمحور في:
  - أ) النشاطات المقاومة من أجل التكوين في الجامعات الجزائرية.
  - ب) ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.
  - ج) تعليم يطغى عليه أسلوب التلقين وليس المقاربة بالكفاءات كما هو موجود عالميا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- صليحة رقاد "تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه ومعوقاته-دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق (الجزائري)، رسالة دكتوراه (جامعة سطيف1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير) 2013-2014، ص179.

<sup>2</sup>- فايزة قاصدي، فتيحة طيب، مفهوم الجودة في التعليم العالي، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع07/27/02/2017، ص171.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

جدول رقم (03): تطور ميزانية التعليم العالي والميزانية العامة في الجزائر

السنة	ميزانية التعليم العالي	ميزانية الدولة	حصّة ميزانية التعليم العالي (%) من ميزانية العامة	نسبة الزيادة في ميزانية القطاع (%)
2001	43.591.879.000	836.294.176.000	5.21%	34.8%
2002	58.743.195.000	1.050.166.167.000	5.59%	8.1%
2003	63.494.661.000	1.097.385.900.000	5.78%	4.7%
2004	66.497.092.000	1.200.000.000.000	5.54%	17.9%
2005	78.381.380.000	1.200.000.000.000	6.53%	8.9%
2006	85.319.925.000	1.283.446.977.000	6.64%	12.2%
2007	95.689.309.000	1.574.943.361.000	6.07%	23.6%
2008	118.306.406.000	2.017.969.196.000	5.86%	30.7%
2009	154.662.798.000	2.593.741.485.000	5.96%	12.02%
2010	173.483.802.000	2.837.999.823.000	6.11%	22.7%
2011	212.830.565.000	3.434.306.634.000	6.19%	30.2%
2012	277.173.918.000	4.608.250.475.000	6.01%	-4.5%
2013	264.582.513.000	4.355.614.484.000	6.10%	2.3%
2014	270.742.002.000	4.714.452.366.000	5.74%	10.9%

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

3.9%	6.04%	4.972.278.494.000	300.333.642.000	2015
-0.4%	6.49%	807.332.000.000	312.145.998.000	2016
0.8%	6.76%	4.591.841.961.000	310.791.629.000	2017
-	6.83%	4.584.562.233.000	313.336.878.000	2018

**المصدر:** سعيدة خواترة، "الإنفاق العام على التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2000-2018 (واقع و تحديات )"، مجلة الإستراتيجية و التنمية ، م09 ، ع03 مكرر (الجزء الثاني) ، 2019 ، ص86.

### (2)- أثر الصحة على تنمية المورد البشري:

تؤثر الصحة بطريقة مباشرة على الموارد البشرية كما ونوعا، كما عن طريق تخفيض الوفيات ونوعا عن طريق التأثير في مقاومة الأفراد للأمراض وزيادة حيوية العنصر البشري ومن ثم كفايته الإنتاجية، أي لها تأثير مباشر على أمل حياة السكان ولقد تم تسجيل أعلى متوسط أمل حياة سنة 2011 وصل إلى 70.8% سنة، تسجيل ارتفاع مستمر لمتوسط أمل حياة السكان سببها التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها الجزائر التي أدت إلى تحسين القدرة الشرائية للمواطن ولاسيما التقدم في مجال الطب، توفر موارد مادية وبشرية للعلاج، وتكريس الوقاية وانخفاض عدد وفيات الرضع، وكذلك القضاء على العديد من الأمراض المعدية.<sup>1</sup>

من جهة أخرى، سجل الديوان الوطني للإحصاء انخفاضا محسوسا في نسبة الوفيات في 2016 بالمقارنة في تلك المسجلة في 2015، حيث بلغت عدد الوفيات 180.000 لدى مكاتب الحالة المدنية ما يعادل أقل ب 3.000 حالة وفاة بالمقارنة مع 2015، ولقد أثر هذا الانخفاض ايجابيا على أمل الحياة عند الولادة

<sup>1</sup>- لامية حمابيزية ، عبود زرقين ، "التنمية الصحية المستدامة و نتائجها على المورد البشري - دراسة مقارنة الجزائر" ، تونس و الغرب - (مجلة رؤى اقتصادية، ع09، ديسمبر 2015 ، ص270.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

بكسبه 6 أشهر بالمقارنة بسنة 2015 لتصل إلى 77.6% سنة 2016 ولقد أشارت الإحصائيات إلى أن ارتفاع معدل العمر عند الولادة يفوق 77 سنة لدى الرجال وأكثر من 78 سنة لدى النساء في هذه السنة.<sup>1</sup> ومن بين الأساليب الأكثر استعمالا نظرا لسهولة و إمكانية تطبيقه في تقييم مجهودات بلد ما في مجال التنمية الصحية نجد أسلوب التكلفة - الفعالية ويعتمد هذا الأسلوب على مبدأ أن هدف النظام الصحي يتمثل في تعظيم صحة السكان (الفعالية) اعتماده على الموارد المتوفرة (التكلفة)، ومن أجل تقييم التنمية الصحية وفقا لهذا الأسلوب يمكن اللجوء إلى تقسيم المعيارين السابقين إلى معايير فرعية:

- بالنسبة لتقييم الحالة الصحية للسكان، يمكن استخدام معاملات خاصة بالوفيات والحالات المرضية كمعدل الأمل في الحياة، معدل الوفيات حسب السن، معدل الإصابة بالأمراض، عدد الحالات المرضية، معدل العجز وغيرها.<sup>2</sup>

- أما بالنسبة إلى مستوى نفقات الصحة، فإن المعايير المستخدمة عادة تتمثل في نسبة النفقات الصحية إلى الناتج المحلي الإجمالي أو المبلغ الإجمالي للنفقات المخصصة للصحة، والجدول رقم 04 يبين نسبة الإنفاق الإجمالي على الصحة إلى إجمالي الناتج المحلي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- عدد سكان الجزائر يرتفع إلى 41.3 مليون نسمة في 1 يناير 2017 ، وكالة الأنباء الجزائرية ALGERIE PRESSE SERVICE ، الأربعاء 05 جويلية 2017 ، 09:16.

<sup>2</sup>- إلياس بومعروف و عمار عماري، "من أجل تنمية صحية مستدامة في الجزائر" ، مجلة البحث ، ع 07 ، 2010/2009 ، ص 29.

<sup>3</sup>- إلياس بومعروف ، مرجع سابق ، ص 29.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

جدول رقم (04): نسبة الإنفاق الإجمالي على الصحة إلى إجمالي الناتج المحلي في الجزائر :

السنة	النسبة %	السنة	النسبة %
2000	3.489	2008	4.202
2001	3.838	2009	5.359
2002	3.73	2010	5.117
2003	3.601	2011	5.268
2004	3.544	2012	6.001
2005	3.235	2013	6.035
2006	3.55	2014	6.542
2007	3.821	2015	7.057

المصدر: <https://donnees.banque mondiale.or>

### (2)-تأثير التكوين المهني على التنمية في الجزائر:

يعد قطاع التكوين المهني الحلقة الثالثة المعتمدة من اجل تكوين راس المال البشري، حيث لابد من تخصيص إمكانيات مادية لذلك ككل قطاع، حيث شرعت السلطات بتسديد مؤسسات ومراكز لهذا الأمر<sup>1</sup>، ولا يزال هذا القطاع يعاني من نقص الإنفاق رغم الزيادة المعتبرة التي شهدها ابتداء من سنة 2010 إلا انه لم يتعدى 1%، لكن هنا يمكننا الإشارة إلى وجود اختلاف كبير فيما إنفاق الدولة والإنفاق الحكومي، فحسب تقرير (ETF) الاتحاد الأوروبي حول التكوين المهني في الجزائر 2014 "إن نسب

<sup>1</sup>- غاني بغداد باي 'دور الدولة في تنمية اقتصاد المعرفة (دراسة حالة الجزائر)', أطروحة دكتوراه (جامعة الجلاي لياس -سيدي بلعباس) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية تخصص تحليل اقتصادي ( 2016-2017 ، ص121.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

تمويل التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر ارتفعت سنة 2012 لتصل إلى 8% من الناتج المحلي الخام مقارنة ب 4.3% و 3% في سنة 2007<sup>1</sup>، وحسب هذا التقرير فإن تمويل منظومة التكوين والتعليم المهنيين يعتمد على عدة مصادر فيكون عبر التعاون الثنائي أو المتعدد الأطراف للمشاريع الرامية إلى النمو المتزايد للقطاع ويبقى الاتحاد الأوروبي واحد من أهم المتدخلين في هذا المجال في مشاريع عديدة لها صلة بتنمية الموارد البشرية.<sup>1</sup>

### (أ) - واقع وآفاق سياسية التكوين المهني بالجزائر:

يحتوي قطاع التكوين المهني بالجزائر على مرجع للنشاطات المهنية وتفصيل لمسميات المهن، وأوصافها وشروط الالتحاق بها، والتي غير متوفرة بهذا الشكل في التكوين الجامعي لاسيما منها مهن المكتبات والأرشيف والتوثيق، بحيث يوجد حاليا ما يقارب 366 تخصص موزعة على المستوى الوطني يضمن فيها التكوين عن طريق كل الأنماط، وهي قابلة للتعديل استجابة للحاجيات الجديدة<sup>2</sup>، وكان نشاط التكوين حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل حيث انغلق على نفسه أصبح يعمل بأهداف داخلية، كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى و المؤسسات التي لديها مراكز التكوين كانت لتلبية احتياجاتها، وبعد بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها على التكوين وهذه الوضعية أدت إلى :

- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل.

- تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل.

<sup>1</sup> - محمد انور زهراوي ورضية بوشعور، "التكوين المهني في الجزائر: الواقع و التحديات" ، مجلة جيل العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، ع54 ، 2019 ، ص19.

<sup>2</sup> - منير قوبجيل "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر - دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد حالة طولقة" ، رسالة ماجستير (جامعة محمد خيضر - بسكرة ) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية ، تخصص علم إجتماع التربية) 2013-2014، ص 118.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

- عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.
  - نسبة إدماج خرجي التكوين المهني قليلة.<sup>1</sup>
- إن آفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين وفي الجزائر للفترة المقبلة ترمي إلى تحقيق أهداف نوعية و ذلك من خلال:
- تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني .
  - تنمية وتطوير التكوين عن طريق التمهين والتكوين بالتناوب.
  - عصرنه المناهج و الوسائل التعليمية.
  - إدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التكوين.
  - إدراج التكوين في مهن جديدة في المجال الصناعي، حماية المحيط، الإعلام الآلي، الفنادق والسياحة، تقنيات السمعى البصري، الفنون والصناعات المطبعية، الصناعات الغذائية وإدراج اللغات الأجنبية.
  - تطوير وظيفة الدراسة والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم المهنيين.
  - مساعدة المؤسسات في التعبير عن احتياجاتها من التكوين.<sup>2</sup>

### (3)- مخرجات التعليم العالي مع سوق الشغل في الجزائر:

تبرز العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في عدة اتجاهات، إذ يقوم التعليم العالي بتزويد سوق الشغل بكوادر البشرية المدربة والمؤهلة والقادرة على تلبية احتياجات ومتطلبات التنمية، ورغم الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية لاحتواء هذه المخرجات في سوق العمل، ولقد بلغ معدل العمالة لدى

<sup>1</sup>- محمد أنور زهراوي ، مرجع سابق ، ص119.

<sup>2</sup>- عبد القادر، واقع وآفاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر في : <https://bit.ly/3swP27P01> تم الاطلاع عليه في 2020/12/14 على الساعة 00:04.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

هذه الفئة سنة 2015 حوالي 61.5 وهذا ما يعكس أن سوق العمل في الجزائر غير قادرة على استيعاب جميع مخرجات التعليم العالي هذا ما أدى إلى ارتفاع البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية<sup>1</sup> ولهذا فإنها غير قادرة على تشغيل جميع مخرجات التعليم العالي وترجع أسباب ارتفاع البطالة بين المتخرجين الجامعيين إلى:

- التوسع الكمي في التعليم العالي و إهمال الجانب النوعي.
- عدم توافق مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل من حيث الكم و الكيف.
- صعوبة اندماج خريجي التعليم العالي في عالم الشغل بسبب غياب المهارات المهنية.
- اهتمام الطالب بالحصول على الشهادة للدخول إلى سوق العمل و عدم الاهتمام بالتحصيل العلمي.<sup>2</sup>

جدول رقم(05):تطور معدلات البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية خلال الفترة 2000-

### 2015 في الجزائر

السنوات	معدلات بطالة حامل الشهادات.
2000	6.2
2013	14.3
2014	16.4
2015	14.1

المصدر: محمد لمين حدادي, مرجع نفسه ، ص 660.

1- محمد لمين حدادي و مراد زايد ، "الاستثمار في التعليم العالي و مدى مواعته لمتطلبات سوق العمل في الجزائر ، مجلة البشائر الاقتصادية ، م05 ، ع01، ماي 2019، ص659

2- نورية معتصم و فيصل مختاري، "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري مدى مواعمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2014" ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، م 12 ، ع 35 ، 2019 ، ص493.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

### سبل تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم و سوق الشغل:

تسعى الدولة جاهدة لوضع قنوات بين مخرجات التعليم ومناصب الشغل من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية بإتباعها الإجراءات التالية :

- تشجيع المبادرة المقاولتية لدى الشباب لتجسيد أكبر عدد من المؤسسات المصغرة في إطار تدعيم مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة .
- تخصيص هذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا و مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين و إعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج<sup>1</sup>.

- إنجاح نظام ل.م.د و ذلك بضرورة الاهتمام بدور الوصي قصد مساعدة الطالب على تتبع نبضات السوق واختيار التخصصات الواعدة التي تتناسب مع قدراته ومتطلبات سوق الشغل بالإضافة إلى ذلك فدور الوصي يسهم في إدخال الأستاذ الجامعي إلى الواقع العملي و جعله وسيلة للإحصاء والحصول على المعلومة قصد المساهمة في إنجاح التخطيط المستقبلي<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني: تجربة الاستثمار في رأس المال البشري في ماليزيا:

تعتبر التجربة الماليزية واحدة من أكبر التجارب العالمية الرائدة في مجال التنمية والتي تمتاز بخصوصيتها وأهميتها بالنسبة لدول العالم الثالث والتي يمكن السير على خطاها للنهوض من التخلف والتبعية الاقتصادية، فماليزيا نهضت نهوضا كبيرا في المجال الاقتصادي خلال العقود الأربعة الأخيرة،

<sup>1</sup>-الطيب بروال، مخرجات الجامعة و سوق الشغل في الجزائر في 27/12/2020 على 15:30

<https://bit.ly/3alik7u>

<sup>2</sup>- وليد بخوش ، يزيد تفرات، التخطيط التعليمي كإستراتيجية لتقليص بطالة خريجي الجامعة الجزائرية ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، ع21 ، مارس 2017 ، ص 51.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

فقد استطاعت التوفيق بين اتجاهين، وهما الاندماج في اقتصاديات العولمة من جهة مع الاحتفاظ بنهج الاقتصاد الوطني من جهة أخرى، فقد تحولت من بلد يعتمد على تصدير الموارد الأولية البسيطة إلى أكبر الدول المصدرة للسلع والتقنية الصناعية في منطقة جنوب شرق آسيا، ولقد جسدت التجربة الماليزية في التنمية قدرة الدولة شعبا وحكومة في الاعتماد على الذات ولم يتحقق ذلك إلا بموجب توفر شرط الاستقرار السياسي والاجتماعي الذي كان الحافز الأساسي في التقدم الاقتصادي، ولقد اهتمت ماليزيا بتحقيق التنمية الشاملة في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بحيث أكدت على العنصر البشري الذي يجعل الإنسان محور النشاط التنموي لدفع وتطوير وتنمية المجتمع الماليزي بكل المقاييس.

### بطاقة تقنية لماليزيا:

المساحة: 330000 كم.

**الموقع الجغرافي:** تقع ماليزيا في الجنوب الشرقي من قارة آسيا، فهي متواجدة على شمال خط الاستواء مباشرة.

**الموارد:** من الموارد الموجودة في ماليزيا نجد صناعة المطاط وزيت النخيل، وكذلك انتاج البترول والغاز الطبيعي والقصدير، بالإضافة الى قطاع السياحة التي تعتمد عليه اغلب مناطق ماليزيا.

**التركيبة السكانية:** يبلغ عدد سكان ماليزيا حوالي 32 مليون نسمة.<sup>1</sup>

**النظام السياسي:** يعد نظام الحكم في ماليزيا بأنه نظام سياسي فريد يرفض الخضوع للإيديولوجيات

السائدة وهو حكم الشعب بالشعب ومن أجل الشعب.<sup>2</sup>

خريطة ماليزيا والدول المجاورة كاملة بالعربي-موقع محتوى- في :<sup>1</sup>

على الساعة 18:06/07/2021 في [www.Muhtwa.com](http://www.Muhtwa.com)

خديم حكيم، إشكالية النهضة في الجزائر (دراسة مقارنة لتجربة النهضة بين ماليزيا و الجزائر) مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر-2  
3- كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية قسم الدراسات الدولية، 2014، ص80.

### المطلب الأول: مقومات نجاح التجربة الماليزية:

لم يكن تحقيق ماليزيا لنمو اقتصادي مطرد إلا انعكاسات واضحة لاستثمارها للعنصر البشري الذي يعد أعلى الثروات التي تمتلكها الأمم، حيث نجحت في تأسيس نظام تعليمي قوي ساعد على تلبية الحاجة من قوة العمل الماهرة، كما ساهم هذا النظام بفعالية في عملية التحول الاقتصادي من قطاع تقليدي زراعي إلى قطاع صناعي حديث، ويعتبر التعليم اليوم أداة حاسمة لبلوغ مرحلة الاقتصاد المعرفي ولقد حققت نجاح السياسات التعليمية في ماليزيا تراكما كبيرا من رأس المال البشري الذي هو أساس التنمية وعمودها.<sup>1</sup>

و لقد أولت الحكومة عناية خاصة بالتعليم واستخلصت اعتمادات مالية كبيرة في مجالات العلوم التقنية وحتى المجالات الإنسانية ثم دعمها أيضا بواسطة القطاع الخاص و تم استخدام خبرات أجنبية في كافة مستويات التعليم العالي و التقني لتلبية احتياجات سوق العمل المحلية، وهو ما ساهم في رفع مهارة قوة العمل التي أصبحت من المزايا التفضيلية للاقتصاد الماليزي، بحيث ركزت ماليزيا بالأساس على العنصر البشري، فجعلت من الفرد الماليزي عنصر الكل تجديد وفي هذا الإطار سعت الحكومة الماليزية إلى تكوين موظفين مدربين،<sup>2</sup> فساعد التعليم على ارتفاع إنتاجية العمل وتحسين الدخل وابتكار نماذج جديدة وفتح ذلك المجال أمام آفاق واسعة نحو التنمية الاقتصادية، ولم يكن لهذه المنظومة التعليمية أن تنمو لولا اعتبار أن الإنسان هو القيمة الاقتصادية الأولى والرفع من معنوياته إلى مستوى ديناميكية الاعتماد على

1- محمد شريف بشير، استثمار البشر في ماليزيا، جامعة بنرا ماليزيا في 16/09/2020 ، 15:00

<https://www.jslamonline.net>

2- عائشة عباس وآخرون، "أبعاد التجربة التنموية في ماليزيا"، دراسة تحليلية في الخلفيات ... الأسس ... الأفاق، ط1، المركز العربي الديمقراطي للدراسات الإستراتيجية و السياسية و الاقتصادية، برلين ، ألمانيا ، 2019 ، ص 87.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

الذات، فلعب ذلك دورا هاما في تعزيز دور الإنسان الماليزي في التغيير لاسيما في مجال التعليم والتكنولوجيا بالاستفادة من عائد النمو الاقتصادي.<sup>1</sup>

### 1- السياسات التعليمية التي انتهجتها الحكومة الماليزية:

يمكن رصد أهم السياسات التعليمية وتكلفتها الاقتصادية والنتائج المثمرة التي حققتها هذه السياسات على مدى العقود الماضية فيما يلي:

#### أ- مجانية التعليم الأساسي:

حرصت الإدارة الماليزية منذ أن أخذت البلاد استقلالها في 1957 على تقديم خدمات التعليم الأساسي مجانا حيث زادت النفقات العامة على التعليم كنسبة من الناتج القومي الإجمالي من 2.9% عام 1960 إلى 5.3% عام 1995م. ومن ثمار هذا الاستثمار السخي أن عدد الذين يعرفون القراءة و الكتابة وصل في عام 2000 حوالي 93.8% من جملة السكان مقارنة ب 53% عام 1970.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- عائشة عباس وآخرون ، نفس المرجع ، ص87.

<sup>2</sup>- احمد عبد العظيم، المعهد الغربي للتخطيط، تجارب دولية، تجربة ماليزيا في التنمية في: 11:15 ، 2020/09/18 ، <https://www.arah.opi.org>

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

شكل رقم (03): مراحل التعليم في ماليزيا :

### المرحلة الابتدائية والثانوية:

المرحلة الابتدائية(6سنوات)، المرحلة الثانوية (5 سنوات) منها: 3 سنوات مرحلة الثانوية الدنيا، 2سنوات مرحلة ثانوية العليا، يتم فيها توزيع الطلبة حسب أداءهم إلى ثلاث مسارات: مسار أكاديمي، مسار تقني،

### التعليم ما بعد الثانوية :

يختار الطالب من 1 إلى 2 سنوات لمتابعة التعليم ما بعد الثانوي للتحضير للدخول إلى الجامعات المحلية والأجنبية

### التعليم الجامعي:

يحصل الطالب في هذه المراحل على شهادات تمكنه من الالتحاق سوق العمل مرحلة ما قبل التدرج من 3 إلى 5 سنوات (بكالوريوس)، مرحلة ما بعد التدرج (ماستر ودكتوراه)، كما يتم استقبال الطلبة من شتى بلدان العالم.

مؤسسات التعليم العالي الحكومية (تمولها الحكومات) الجامعات الحكومية، المدارس التقنية، معاهد تدريب الأساتذة...

مؤسسات التعليم العالي الخاصة(تمويل خاص) الجامعات الخاصة، الجامعات الأجنبية، الكلية الخاصة...

مؤسسات التعليم الخاصة: تضم التعليم الابتدائي والثانوي كما تضم المدارس الأجنبية.

**المصدر:** إدريس عبدلي، إلياس ميدون، واقع جودة التعليم العالي في ماليزيا : دراسة حالة الجامعة

العالمية الإسلامية بماليزيا كنموذج ، مجلة دفاتر اقتصادية ، م10 ، ع 01 ، ص 283.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

### (ب) - الاهتمام بالتعليم ما قبل المدرسة (الرياض):

اهتمت الحكومة بالتعليم فيها قبل المدرسة، الذي يشمل الأطفال بين سن الخامسة والسادسة، واعتبر قانون التعليم لسنة 1996م التعليم فيما قبل المدرسة جزءا من النظام الاتحادي للتعليم بحيث يشترط أن تكون جميع دور الرياض وما قبل المدرسة مسجلة لدى وزارة التربية، وتوجد العديد من المدارس فيما قبل المدرسة وتدار بواسطة الوكالات الرسمية والمنظمات الشعبية والقطاع الخاص، وأشهر الهيئات التي تقدم خدمات التعليم فيما قبل المدرسة.<sup>1</sup>

### (ج) - تركيز التعليم الابتدائي على المعارف الأساسية و المعاني الوطنية:

ويلتحق بها التلاميذ من سن 6 سنوات ويمكن فيها التلاميذ ست سنوات يسير حسب نظام الترفيع الآلي ويعقد امتحان في نهاية السنة السادسة ويسمى اختبار التحصيل الابتدائي، ويختلف عدد الملتحقين في المرحلة الابتدائية من 2500 تلميذ في المدرسة إلى 50 تلميذ في المدرسة وبسبب عدد الفصول المحدود أصبح من الضروري أن تعمل المدارس الكبيرة على نظام الفترتين الصباحية وبعد الظهر، ولكل فترة هيئة تدريسية خاصة بها، وفي عام 1992م كانت 40% من المدارس الابتدائية في ماليزيا تعمل بنظام الفترتين في عام 1992 كان متوسط الطلاب الصف الابتدائي 33.4.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عاشور كتوش وقورين، "مؤشرات الفقر في الجزائر بين التصريحات الرسمية والتقارير الرقمية- مقارنة بدراسة لتجربة ماليزية في مكافحة الفقر"، الندوة الدولية حول تجارب مكافحة الفقر في العالمين العربي والإسلامي، جامعة البليدة 2007/03/02، ص09.

<sup>2</sup> - محمد صادق اسماعيل، "التجربة الماليزية.....مهاثير محمد.....والصحة الاقتصادية، ط01، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2014، ص149.

### د) التعليم الثانوي :

تقدم مدارس المرحلة الثانوية تعليقا شاملا حيث يشتمل المقرر الدراسي كثيرا من المواد الدراسية مثل: العلوم والآداب والمجالات المهنية والفنية التي تتيح للطلاب فرصة تنمية وصقل مهاراتهم وتمر المرحلة الثانوية:<sup>1</sup>

أولاً: المدارس الثانوية الدنيا (شبيهة بالمتوسطة في الدول العربية).

ثانياً: المدارس الثانوية العليا وترى أن المسار الفني في المرحلة الثانوية يقدم تعليما عاما مع تركيز المنهج على الأسس الفنية ويقوم الطلاب في نهايته اختبار شهادة التعليم الماليزية.

ثالثاً: مرحلة ما بعد الثانوية (الثانوية المتأخرة): تعد هذه المرحلة الطلاب للالتحاق بالجامعات المحلية والأجنبية ومعاهد التعليم العالي الأخرى، ويوجد في ماليزيا نوعان من البرامج التي تقدمها هذه المرحلة هي كالتالي:

1- برنامج الصف السادس: ومدة الدراسة في هذه البرنامج سنتان بعد الامتحان عام بعد الثانوية.

2- برنامج امتحان القبول في الجامعات: عبارة عن صفوف تحضيرية مصممة بشكل خاص لتمكين الطلاب من تقديم الامتحانات التي تعدها جامعات معينة لتحقيق متطلبات القبول بها، ومدة الدراسة في هذا البرنامج تتراوح ما بين سنة إلى سنتين حسب الجامعة التي تقدم البرنامج، وهذه المرحلة تعتبر

<sup>1</sup> - احمد فاروق، سلسلة أنظمة التعليم في ماليزيا [http://t3598/](http://esraa-2009.ahla.mountada.com/topichttp://t3598/) يوم 2020/01/17، على الساعة 10:45.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

مرحلة انتقائية حيث تختار طلابها من المتفوقين من خريجي المرحلة السابقة، أما غير المتفوقين أو الذين يحصلون على درجات أقل فيلتحقون بالمدارس المهنية والفنية.<sup>1</sup>

### ❖ التعليم العالي في ماليزيا:

هناك فئتان لمؤسسات التعليم العالي:

- الجامعات الحكومية والمعاهد الفنية وكلليات المجتمع والكلليات الماليزية.
- المعاهد الخاصة للتعليم العالي (لا تمويلها الحكومة) مثل: الكليات الخاصة، الجامعات الخاصة والكلليات الجامعية، بجانب فروع الجامعات الأجنبية على أرض ماليزيا مثل: جامعة موناش الماليزية وجامعة نوتنجهام الماليزية.<sup>2</sup>

### ❖ تمويل التعليم العالي:

الطلاب الملتحقون بالجامعات الحكومية يدفعون رسوم دراسية رمزية، لتمتعهم بالدعم المالي من الحكومة، بينما أقرانهم في الجامعات الخاصة يدفعون المصاريف كاملة.

هناك الكثير من وسائل الدعم المالي للطلبة الماليزيين الذين يكملون تعليمهم العالي في بلادهم، منها القروض الطلابية والمنح الدراسية، على صعيدي القطاعين العام والخاص.<sup>3</sup>

تتولى الحكومة الفدرالية مسؤولية تمويل التعليم في البلاد، وتخصص الدولة للتعليم 18% تقريبا من الميزانية القومية التي تكون 6% تقريبا من الناتج المحلي الإجمالي، وتخصص وزارة التربية 82.5

1- أحمد فاروق، نفس المرجع.

2- هديلا البكري، الدراسة في ماليزيا في: <https://mawdoo3.com> في 2020/11/08 على الساعة 15:45.

3- بلال محمد سعيد المصري، "تجربة ماليزيا في التنمية الاقتصادية (دروس مستفادة)"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، (جامعة الأزهر غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، قسم الاقتصاد، 2016)، ص57.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

تقريبا من مصروفاتها للنفقات الجارية و17.5 لنفقات التطوير، وتوزع النفقات الجارية والتطويرية حسب البرامج التعليمية التي تشمل:

التعليم الابتدائي والثانوي، التعليم الفني والمهني، الإدارة العامة، رعاية الطلبة، التخطيط والبحوث التربوية، التعليم العالي، إعداد المعلمين وتدريبهم.<sup>1</sup>

كما تتلقى ماليزيا العديد من المساعدات الخارجية للتعليم والتدريب وذلك في شكل مساعدات فنية وبرامج استثمارية، وتأتي هذه المساعدات من المؤسسات الدولية مثل: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة اليونيسيف، منظمة اليونسكو وكذلك بعض الدول مثل: أستراليا وكندا واليابان والمملكة المتحدة.

### ❖ إعداد المعلمين قبل الخدمة:

يعد المعلم حجر الزاوية التعليمية ولذا في العملية يجب أن تعد إعدادا جيدا ويطور أدائه، فلقد أولت الحكومة عناية خاصة بتأسيس معاهد خاصة لتدريب المعلمين وتأهيلهم على المستوى القومي، وتهدف هذه المعاهد إلى تزويد قطاع التعليم بالتوجيهات المهمة لإعداد المعلمين والتفتيش والتأهيل التربوي.<sup>2</sup>

### (2) الصحة:

تعتبر الرعاية الصحة في ماليزيا الأفضل عالميا مما وضعها في المرتبة الأولى عالميا، كما صنف الأطباء في ماليزيا كأفضل الأطباء تدريبا في القارة الآسيوية وذلك بسبب تلقيهم التعليم والتدريب في و.م.أ وأستراليا والمملكة المتحدة، ولقد حازت ماليزيا على هذا الترتيب بناء على عوامل وهي سعر

<sup>1</sup> - أحمد عبد الفتاح الزكي، التعليم في ماليزيا: [https:// www.almarefth.net/show-content-sub.php\\_cuv=3678](https://www.almarefth.net/show-content-sub.php_cuv=3678)

.12:20 على الساعة 2020/10/21، model = M&sub model=157& ID=572 & show -all =on.

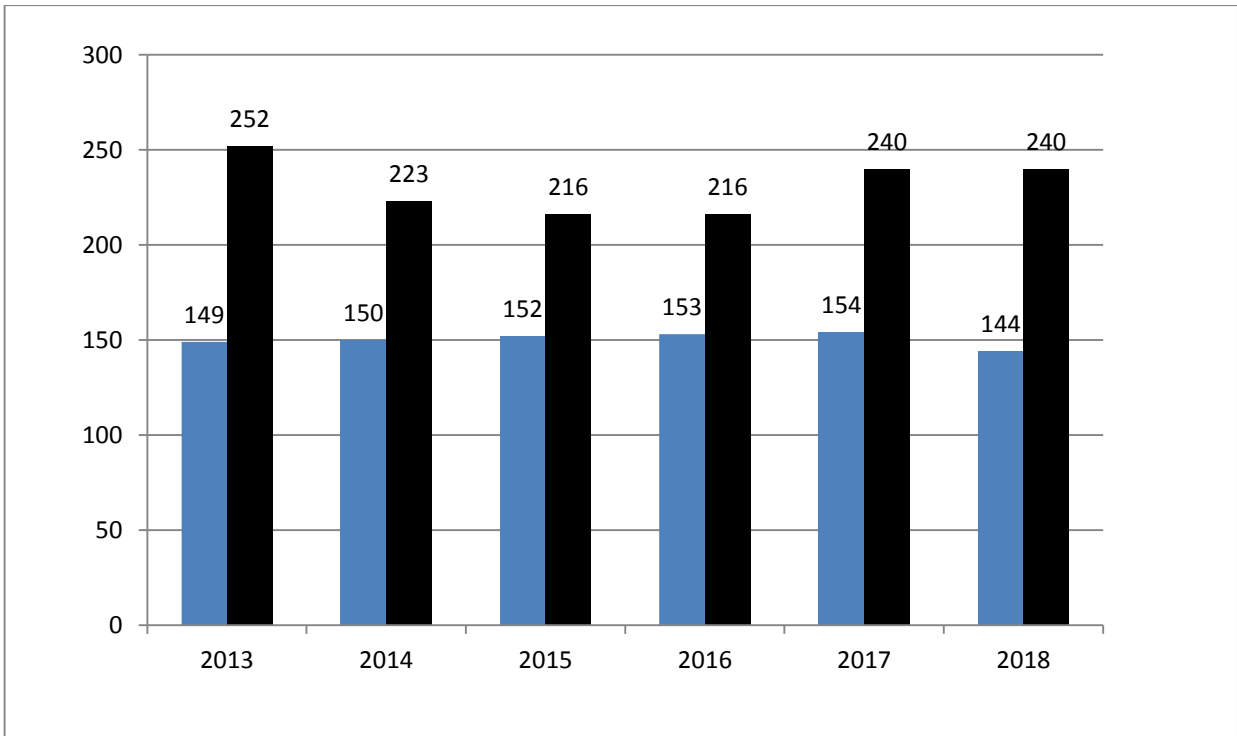
<sup>2</sup> - عاشور كتوش وحاج قويدر قورين، "التجربة الماليزيا في مجال التنمية البشرية مقومات نجاحها"، مركز الدراسات الإقليمية، دراسات إقليمية 4 ص11.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

الإجراءات الطبية والمرافق المتاحة والمستشفيات والأطباء المدربين والقدرة على تحمل التكاليف، بحيث تتمتع هذه الهياكل الصحية بجودة عالية في تقديم الخدمات واستطاعت الحصول على شهادة الإيزو 9002، وهو يخولها لتكون مستشفيات دولية ومحل إقبال عالمي.<sup>1</sup>

وتضم ماليزيا 144 مستشفى عام في سنة 2018 مقابل 149 مستشفى في سنة 2013 بالإضافة إلى 240 مستشفى خاص في سنة 2018 مقابل 252 سنة 2013، بحيث نجد ثلاثة أنواع من المستشفيات العامة في ماليزيا وهي المستشفيات العامة ومستشفيات المقطعات والمؤسسات الطبية المتخصصة كما يبينه الشكل التالي:

**الشكل رقم (04):** تطوير المستشفيات الخاصة والعامة من سنة 2013 إلى 2018 في ماليزيا



المصدر: الموقع الإلكتروني التي: <https://www.statista.com>.

<sup>1</sup> - عائشة عباش، نهى السوقي، مرجع سابق الذكر، ص 129.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

وتوفر ماليزيا خدمات صحية مدعومة من الدولة إلى حد كبير بتكلفة متدنية جدا أو مجانا في مرافق الرعاية الصحية بحيث تتكفل الحكومة بتغطية نحو 98% من تكاليف الرعاية الصحية والمرافق المذكورة مفتوحة أمام الجميع دون تمييز بها في ذلك أمام العمال المهاجرين بغض النظر عن وضعهم القانوني، كما أن هذه المرافق الصحية موزعة توزيعا في مختلف المواقع الجغرافية في البلد، أما في الأماكن التي لا يتوفر فيها ما يكفي من المرافق الصحية الثابتة، فإن الحكومة توفر دعم يشمل العيادات المتنقلة والأطباء الجوالين.<sup>1</sup>

### • من أفضل خمس جامعات ماليزيا التي حظيت بترتيب بين الجامعات العالمية:

- 1- جامعة مالايا (70 عالميا) Unviersiti of Malaya
- 2- جامعة بوترا ماليزيا (159 عالميا) Universiti Putra Malaysia
- 3- جامعة ماليزيا الوطنية (160 عالميا) Universiti Kebangsaan Malaysia UKM
- 4- جامعة العلوم ماليزيا (165 عالميا) Universiti saint Malaysia
- 5- الجامعة الاسلامية ماليزيا (بين 651-700 عالميا) IIUM<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: آثار التنمية البشرية في ماليزيا

#### 1 - مؤشر التنمية البشرية:

ويتضمن أربع مؤشرات مكملة موزعة على النحو الآتي:

- مؤشر التنمية المرتبط بنوع الجنس.

<sup>1</sup> - الأمم المتحدة (الجمعية العامة)، مجلس حقوق الإنسان، تقرير وطني مقدم وفقا للفقرة 15 (أ) من مرفق قرار مجلس حقوق الإنسان

1/5 (ماليزيا)، 2-13 فيفري 2009، ص 09.

<sup>2</sup> - ابراهيم، أفضل 5 جامعات ماليزية في : <https://bit.ly/2KqEWUS> تم الاطلاع عليه في 2020/12/15 على الساعة 08:00.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

- مؤشر الفقر البشري في البلدان النامية.
- التقدم المحرز فيما يتعلق بالبقاء على قيد الحياة.
- الملامح الأساسية للصحة.
- اختلافات التوازن في التعليم.
- الأداء الاقتصادي.
- تدفقات المعونة من البلدان الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية
- إدارة البيئة.
- الأمن الغذائي والتغذية.<sup>1</sup>

### 2- واقع جودة التعليم العالي في ماليزيا:

إن تطبيق الجودة على الجامعات والمعاهد تؤثر في تنمية الفرد سواء كان طالب أو أستاذ أو عامل، لأن إعداد المتعلمين إعدادا جيدا ستمكنه من سد حاجات السوق، حيث تعمل الحكومة الماليزية في مجال جودة التعليم الجامعي على تحقيق ما يلي:

- إتباع المعايير العالمية في التدريس ونظم الدراسة وتحديد التخصصات والمناهج الدراسية.<sup>2</sup>
- تشجيع العلاقات والروابط بين الجامعات المحلية والعالمية من أجل اكتساب الخبرة والمزيد من التطور.
- أن يلعب القطاع الخاص دورا أساسيا في مجال جودة التعليم الجامعي.

<sup>1</sup>- عاشور كتوش، مرجع سابق ذكره، ص04.

<sup>2</sup>- نور الله كورت، "واقع التعليم الجامعي ومدى تلبية متطلبات سوق العمل في ماليزيا" (الجامعة التكنولوجية الماليزية نموذجا)، الكويت، 2012، ص06.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

- تصميم برامج المناهج ترتبط بالبيئة التعليمية العالمية وعلاقتها بالتقنيات الحديثة ونظام المعلومات.
- إقامة وزارة التعليم "مجلس الاعتماد القومي" ليقوم بوضع الخطوط العريضة للعملية الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة.
- أسست الدولة قاعدة ممتدة لشبكة المعلومات في المؤسسات الجامعية وأمدتها بموارد المعرفة والبيئة التحتية الأساسية اللازمة.
- تدعيم الدولة جهود الأبحاث العلمية في الجامعات.<sup>1</sup>

ولقد قامت الحكومة الماليزية بوضع خطط إستراتيجية على المدى البعيد لسنة 2020 لتحقيق التنمية الاقتصادية، تقوم على مبدأ الاهتمام بالموارد البشرية لإعادة تشكيلها وتقويتها كي تصبح أكثر مهارة وإبداعا في مجتمع المعرفة، ولتحقيق ذلك كان لابد من تطبيق سياسة اقتصادية على تشجيع الاستثمارات الأجنبية والإعفاءات الضريبية والإعانات المالية للتقليل من الاختلافات الاقتصادية والاجتماعية (خاصة الفقر)، وفي بداية التسعينات صارت ماليزيا دولة متقدمة حيث اتجهت نحو المعرفة والتشجيع الاستثمار الوطني وتنمية القدرات المحلية.<sup>2</sup>

### 3- أثر الصحة على تنمية رأس المال البشري في ماليزيا:

يمثل أثر الصحة على التنمية رأس المال البشري قضية هامة ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند رسم البرامج التنموية، لذا فتسعى الحكومة الماليزية دائما لتطوير الصحة والمستشفيات من خلال إعادة تجهيزها حيث بلغ الإنفاق على الرعاية الصحية الوطنية فيها 4.6% من الناتج المحلي الإجمالي في

<sup>1</sup>- نور الله كورت، نفس المرجع، ص06.

<sup>2</sup>- خديجة شناف، مراد بلخيري، "معايير ضمان جودة التعليم العالي- عرض لبعض النماذج العالمية"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ع24، ديسمبر 2017، ص250.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

عام 2015 وفي عام 2017، وكانت مخصصة وزارة الصحة للميزانية الوطنية 9.4% في عام 2018 كما خصصت الحكومة حوالي 6.75 مليار دولار أمريكي أو 10.4% من الميزانية الوطنية السنوية للرعاية الصحية العامة، خارج هذا التخصص ويتم أيضا تخصيص حوالي 7% لأغراض التطوير، فلقد أكد رئيس الوزراء الماليزي "نجيب عبد الرزاق" \* أن العلاج الطبي في ماليزيا من ضمن الأفضل جودة والأرخص تكلفة بأسعار جد رمزية في العالم<sup>1</sup>.

يقوم القطاع الطبي عموما على نظام فعال وعلى نطاق واسع من الرعاية الصحية بحيث يتطلب نظام الرعاية الصحية في ماليزيا من الأطباء أداء خدمة إلزامية لمدة 05 سنوات في المشافي الحكومية قبل السماح لهم بممارسة الطب في العيادات الخاصة وذلك لضمان القوة العالمية في المستشفيات والحفاظ عليها، كما تم تشجيع الأطباء الأجانب في الآونة الأخيرة في ماليزيا وذلك لنقص في القوة العاملة في المجال الطبي لاسيما أن الاختصاصيين غالبا ما يتوفرون في المدن الكبرى والمناطق الحضرية وعلى عكس العديد من المستشفيات العامة، فالمستشفيات الخاصة مجهزة بأحدث مرافق التشخيص والتصوير، كما تتولى وزارة الصحة الماليزية عناية فائقة لمتابعة المدارس والإشراف عليها بحيث أن الطلاب يتلقون الخدمة في المستشفيات العامة وهي على درجة عالية من الكفاءة<sup>2</sup>.

### 3- آفاق خطط التنمية 2020 Development plans 2020 out look

تعتبر "واواسان" وهي كلمة واحدة تعني للماليزيين نهضة بلدهم وتقدمه، فالكلمة "واواسان" wawasan نفسها تعني "رؤية" أو "تطلع"، أما واواسان 2020 فهي خطة استراتيجية لماليزيا بأن

<sup>1</sup> - خالد شطيبي، ماليزيا: النظام الصحي ضمن الأفضل في العالم في <https://bit.ly/2KTzFoh> 2020/12/22، على الساعة 19:04.

\*نجيب تون عبد الرزاق، رئيس وزراء ماليزيا السادس من أبريل 2009 حتى ماي 2018.

<sup>2</sup> - احمد سليمان، في ماليزيا...الصحة بوابة النهضة الأولى في: <https://bit.ly/3Nmdwj5> 2020/12/12، على الساعة 13:45.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

تكون دولة متقدمة بحلول العام 2020 (1999-2020)، و لقد بدأت في عهد رئيس الوزراء الماليزي السابق الدكتور مهاتير بن محمد \* عام 1990م ، و استمرت الحكومة في تنفيذها بعد استقالته.

رؤية 2020 هي خطة طويلة المدى تحتوي على سياسات وتوجيهات واسعة النطاق تشمل جوانب مختلفة، بحيث تخطط حكومة ماليزيا لأن تصبح الدولة ضمن تطبيق الدول المتقدمة بحلول سنة 2020م، حيث تم تحديد لأهم التطلعات المستقبلية في الخطة الحادية عشر (11) للفترة 2016-2020، وقد أعلن عن تلك الأهداف الخطة رئيس الوزراء ، نجيب عبد الرزاق أمام البرلمان الماليزي يوم 11 ماي 2015م.

و قد حملت الخطة شعار النمو القائم على الناس "Anchoring growth on people" وتستهدف الخطة عموما تحقيق معدل نمو عالي تساهم في زيادة الدخل الفردي وتحقيق العدالة الاجتماعية وتغطية نسبة الفقر بالبلاد، وتشير تقارير الخاصة المستقبلية إلى أنها ستكلف الحكومة الماليزية حوالي 260 بليون وتهدف هذه الخطة لزيادة النمو المحلي بنسبة تتراوح بين 5-6% و تقليل العجز المالي Fiscal deficit بحوالي 0.6% وأيضا تخفيض الدين العام بنسبة 45.2%.

---

<sup>1</sup> - امانى عبد الغني ، مهندس استراتيجية 2020 الماليزية: النمو والتعليم والإسكان و الفساد أهم المحاور في : <https://www.almasjalyoum.com/news/details/910816> 2020/10/15 على الساعة 22:00.

<sup>2</sup> - صالح خويلدات ، معمر طرايش، "قوة تنويع محفظة الاستثمار بدون نفط، التجربة الماليزية -قراءة الخطط التنموية ، نظرة الاستشرافية 2020"، مجلة التنمية و الاقتصاد التطبيقي - جامعة المسيلة -ع01 ، مارس 2017 ،ص

\*مهاتير بن محمد: سياسي ماليزي و هو رئيس وزراء ماليزيا السابع ، و أيضا كان رابع رئيس وزراء لماليزيا في الفترة من 1981 إلى 2003 و تعد أطول فترة حكم في آسيا، امتد نشاطه السياسي لما يقارب من 40 عاما، منذ انتخابه عضوا للبرلمان الاتحادي الماليزي عام 1964، حتى استقالته من منصب رئيس الوزراء في عام 2003، و لقد كان لمهاتير محمد دور كبير في تقدم ماليزيا.

### 4- أهداف الرؤية والمكانة الاقتصادية المتوقعة :

سطرت هذه الرؤيا العديد من الأهداف وسنحاول إلقاء الضوء على أهمها:

- أولى الأهداف المتوقعة هو أن تكون ماليزيا واحدة من الدول القليلة في العالم التي تضع خطة استراتيجية تشمل ثلاثين عاما، وهو ما يحقق التنمية المستدامة في جميع القطاعات على مدار هذه السنوات وما بعدها .
- دعم الوحدة الوطنية و التغلب على العوائق التي تحول دون القضاء على الانقسام العرقي .
- دعم القدرة التنافسية الماليزية في مقابل الدولة المتقدمة.
- التغلب على نقاط الضعف الاقتصادية والاستثمار في القدرات والإمكانيات المتاحة.
- الاهتمام البالغ بحماية البيئة لاسيما خلال العصر الحالي مع إعطاء الأولوية للحفاظ على الموارد الطبيعية لماليزيا و دعم النمو الاقتصادي وتحسين ورفع مستوى الدخل.
- خلق مجتمع رقمي فعال قائم على أحدث التكنولوجيات.
- السعي لتأسيس اقتصاد قادر على المنافسة ويكون قادرا على دعم نفسه ذاتيا على مدى طويل الأجل.<sup>1</sup>
- تحسين الظروف المعيشية لكل أفراد المجتمع وذلك بتوفير الظروف الصحية اللائقة للأفراد والمسكن المحترم من أجل العيش في إطار كيانات موحدة ومتعايشة.
- الإسراع في تنمية رأس المال البشري من أجل أمة متطورة وذلك عن طريق التطوير المصانع والرفع من إنتاجياتها وكذا تمكين اليد العاملة من التكوين العالي وخلق مناصب الشغل لامتناس البطالة.

<sup>1</sup>- و داد غزلاني، ،حنان حكار، "التجربة الماليزية في التنمية المستدامة، استثمار الفرد وتوفير القدرات"، العلوم السياسية والقانون، م25، ع03، ماي 2017، ص09.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

- التأكيد على التنمية الخضراء أي التنمية الصديقة للبيئة من أجل الاستمرارية والمرونة، حيث أن التنمية الصديقة للبيئة هو طريق للحياة، ويقود إلى غذاء صحي ويحقق الأمن المائي والأمن الطاقوي وتقلل من الأضرار البيئية وهذا ما ينتج عنه حياة نوعية.<sup>1</sup>

### 5- مخرجات التعليم وسوق العمل في ماليزيا:

لقد وضعت وزارة التعليم العالي في ماليزيا هدف حصول خريجي الجامعات والمعاهد على العمل في مجال تخصصهم بعد ستة أشهر من التخرج كحد متوسط، ومن هنا يمكن القول بأن الجامعة التكنولوجية الماليزية (UTM) قد نجحت في وفاء بالوعد الذي قطعت على نفسها في تحقيق هدف الوزارة، فأحدث تقرير أعدته الجامعة يفيد أن 74% من خريجها كذلك حصلوا على العمل بعد التخرج بستة أشهر في عام 2012.

هذا النجاح الباهر للجامعة في إدخال خريجها إلى سوق العمل الماليزي يدل على جودة الجامعات في الكثير من الجوانب التقنية المهنية وإعدادها كوادر علمية ذات كفاءات عالية مما جعل الكثير من الشركات المصانع المشهورة عالميا ترغب وتتنافس في التعاون مع الجامعات الماليزية.<sup>2</sup>

### المبحث الثالث: تجربة الاستثمار في رأس المال البشري في سنغافورة

أثبتت تجربة سنغافورة أن المساحة والموارد الطبيعية ليست عاملا هاما في نهضة الدول، ففي غضون عقود قليلة حققت انجازات هائلة وقفزة تنموية شاملة فهي دولة حفرت طريق التقدم بلا موارد ولا مقومات، ترصد سوى عزيمة أبنائها وحسن إدارتهم لبلادهم وهي اليوم تتغنى بالمؤشرات الاقتصادية

<sup>1</sup>- الياس بن حنة، "مشروع الاسلام الحضاري والتجربة التنموية في ماليزيا-عائشة عباش-، نهى الدسوقي، أبعاد التجربة التنموية في ماليزيا، دراسة تحليلية في الخلفيات... الاسس... الافاق، ط01، المركز العربي الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين- المانيا، 2019، ص32.

<sup>2</sup>- نور الله كورت، مرجع سابق الذكر، ص14.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

الباهرة، فلقد شهدت تحول كبير من بلد فقير 25 يبلغ متوسط دخل الفرد فيه قرابة 500 دولار، إلى بلد متقدم أغلب شعبه متعلم ويبلغ متوسط الدخل فيه الآن 70 ألف دولار، كون سنغافورة فهمت أنها لا تملك أي موارد طبيعية تساعدها على تحقيق نمو اقتصادي، اختارت أن تركز على رأس المال البشري الذي تملكه والذي اعتمدت عليه في تحقيق معجزاتها الاقتصادية.

### بطاقة تقنية لسنغافورة:

**المساحة:** تحتل سنغافورة مساحة 28,9 كم.

**الموقع الجغرافي:** تقع جمهورية سنغافورة في الركن الجنوبي الشرقي من القارة الآسيوية تحديدا في المنطقة الواقعة بين دولتي ماليزيا واندونيسيا.

**الموارد:** موارد طبيعية (أسماك، موانئ في المياه العميقة) وأيضا الغاز الطبيعي.

**التركيبة السكانية:** يقطن سنغافورة حوالي 5,817,394 نسمة وهي بذلك تحتل المرتبة 114 في قائمة دول العالم من حيث عدد السكان.

**النظام السياسي:** تتخذ سياسة سنغافورة شكل جمهورية ديمقراطية برلمانية يكون فيها رئيس

سنغافورة هو رئيس الدولة وهي ذات نظام متعدد الأحزاب.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> اسراء ربحي، معلومات عن سنغافورة في: <https://mwadoo3.com> 2020/12/16، على الساعة 18:00

### المطلب الأول: مقومات نجاح تجربة سنغافورة

#### أولاً: السياسات التعليمية:

يساهم التعليم في تطوير مستوى الاقتصاد المحلي وتوسيع حجمه وتزويده بالوسائل وأدوات إنتاج متطورة، وابتكار سلع جديدة وتوسيع أسواق العمل وإيجاد فرص جديدة فيه، فالنظام التعليمي إذا ما كان متطوراً فإنه سيساهم في تكوين كفاءات وخبرات تعمل على بناء اقتصاد البلاد، لكن هذا البناء لن يتحقق في بلد مثل سنغافورة الذي لا يملك أي مواد طبيعية، لذا توصلت النخبة السياسية فيه بعد دراسات مستفيضة إلى ضرورة استغلال رأس المال البشري الذي تملكه والارتكاز عليه في تنميتها الاقتصادية، إذن فقد تركزت مهمة التعليم في سنغافورة على بناء الإنسان وتكوينه لتجعل منه عنصراً فاعلاً وقادراً على تطوير مستقبل بلاده.<sup>1</sup>

تتمثل مراحل التعليم في سنغافورة في المراحل التالية:

أ- المرحلة الابتدائية: وجرى تطبيق التعليم الابتدائي المجاني منذ عام 1974م وهي مرحلة إلزامية فوق 6 ودون 15 عاماً وتترتب عقوبة مالية على الأولياء يمتنعون من إرسال أطفالهم للمدرسة أو السجن أو بكلا العقوبتين لكن يحرص الآباء على تعليم أطفالهم لأنهم يدركون أهمية التعليم، وبعد ست سنوات من التعليم الابتدائي يتقدم الطلبة للامتحانات تحدد قدراتهم واستعداداتهم ومن ثم يتم إرسالهم إلى مدارس ثانوية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - ابتسام محمد العامري، "التجربة التنموية في سنغافورة"، مجلة بحوث الشرق الأوسط، ع، م03، ع45، 2018، ص ص299-300.

<sup>2</sup> - عاطف قبوري، بعض ملامح التجربة التعليمية في سنغافورة في:

spot/2017/04.blog-post-98htm/https://kolsahraoui.blog يوم 2020/12/16، على الساعة 12:30.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

ب) المرحلة الثانوية: تمتد هذه المرحلة من أربع إلى خمس سنوات بحيث يدخل الطالب الصف الأول الثانوي عند عمر 13 سنة وفي هذه المرحلة يوجد ثلاث اختيارات أمام الطلاب للدراسة في مناهج متطورة أو فنية (4سنوات) أو مناهج عادية أكاديمية (5سنوات) وذلك بناء على تحصيلهم ودرجاتهم في المرحلة الابتدائية والطلاب الذين يدرسون المنهج المطور يدرسون من 6-8 مواد دراسية، وبعد هذه السنوات من الدراسة الثانوية يتقدم الطلبة إلى امتحان آخر يحدد من يذهب إلى الجامعة ومن هو أقل منه قدرة فيذهب إلى كليات التقنية للتدرب على مهارات العمل.<sup>1</sup>

ج) التعليم العالي: توفر مؤسسات التعليم العالي في سنغافورة برامج دراسية مختلفة تلائم كافة الطلبة وتتنوع اختصاصاتها ومجالاتها البحثية الدراسية، وتضم سنغافورة أفضل المدارس الحكومية في العالم وفق دراسة أجرتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، حيث تضع أكبر جامعتين في آسيا، جامعة "نانيانغ" التكنولوجية أو جامعة سنغافورة الوطنية، وتسعى الجهات المختصة باستمرار إلى الاهتمام بالتعليم العالي وتطوير المهارات، وتنمية الموارد البشرية.<sup>2</sup>

### • الرعاية الصحية في سنغافورة:

استطاعت سنغافورة ترسيخ نظام صحي شبه متكامل بحيث تتمتع العناية الصحية بمستويات متقدمة فهناك طبيب لكل 837 مواطناً وسرير في مستشفى حكومي لكل 269 مواطناً، ولقد طبقت الحكومة خلال خططها التنموية سياسات رقابية دقيقة على التناسل السكاني لتكون الزيادة في عدد السكان الحالي بنسبة لتتجاوز 2% كأقصى حد للنسل نظراً من صغر مساحة الدولة، ولكنها انتهجت سياسات سكانية مغايرة مؤخراً بتشجيع المواطنين على الإنجاب بحيث بلغ إجمالي عدد سكان سنغافورة

<sup>1</sup> - وزارة الاقتصاد الوطني فلسطين، لاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، تقرير حول البعثة الصناعية للاطلاع والاستفادة من التجربة السنغافورية في التنمية، 2016، ص 09.

<sup>2</sup> - اسراء رحي، مرجع سابق الذكر.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

5.54 مليون في جوان 2015<sup>1</sup>، ولقد بذلت الدولة جهودا من أجل معالجة مشاكل القطاع الصحي وامتدت لفكرة أنه من أجل منع هدر وإساءة استخدام العلاجات الطبية فإنه أفضل طريقة لحل هذا الموضوع هو تخصيص نسبة مساهمة الفرد في صندوق التوفير المركزي لدفع تكاليف علاجه وذلك يكون باقتطاع نسبة 1% من دخل المواطنين الشهري المدخرة في صندوق التوفير المركزي إيداعها في حساب خاص يتم استخدامهم لدفع تكاليف علاجهم وعلاج أسرهم.<sup>2</sup>

يستند نظام الرعاية الصحية الحكومي إلى ثلاثة عناصر وهي: Medifund والتي توفر شبكة أمان لهؤلاء غير القادرين على تحمل تلك الرعاية الصحية، وهو برنامج الادخار الطبي، ونظام الادخار الإلزامي للصحة تغطي حوالي 85% من السكان، وMedishield، والتأمين الصحي الذي تموله الحكومة، وفي عام 2008، تم تمويل 31.9% من الرعاية الصحية من قبل الحكومة وأصبحت حوالي 3.5% من الناتج المحلي الإجمالي في سنغافورة<sup>3</sup>، وقد تزايدت نسب إنفاق الحكومة على القطاع الصحي عاما بعد آخر بالتزامن مع ارتفاع ناتجها المحلي الإجمالي كما يوضح لنا الجدول الآتي:

<sup>1</sup> - يحيى دايبخ، نماذج تنموية معاصرة (سنغافورة نموذجا) في: <https://bit.ly/3rn154c> تم الاطلاع عليه في : 2020/11/30 على الساعة : 10:00.

<sup>2</sup> - ابتسام محمد العامري، مرجع سابق الذكر، ص305.

<sup>3</sup> - فوضيل لعجال، محاضرة بعنوان "نماذج تنموية في العالم"، قسم العلوم الاجتماعية وكلية العلوم الاجتماعية والإنسان، جامعة سعيدة، الجزائر، 2019-2020.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

جدول رقم(06): الإنفاق على الرعاية الصحية في القطاع العام في سنغافورة (2008-2014).

السنة	النسبة %
2008	9.62%
2009	10.40%
2010	10.30%
2011	9.48%
2012	9.82%
2013	9.85%
2014	9.94%

المصدر: ابتسام محمد العامري، "التجربة التنموية في سنغافورة"، مجلة بحوث الشرق الأوسط، م03، ع45، 2018، ص307.

### د- إعداد المعلم في سنغافورة:

يلعب المعلمون دورا حيويا في إلهام وتحفيز وتوجيه وتسهيل سعي كل طالب وراء المعرفة، وأيضا في ترسيخ أخلاقيات وقيم المجتمع لأنهم قدوة الطلاب، ومن أجل تحقيق التجديد في النظم والمناهج المدرسية لابد وأن يواكبه تطوير مستمر في برامج الإعداد والتأهيل للمعلم، وجميع العاملين في المؤسسة التربوية،<sup>1</sup> فلهذا حرصت الحكومة على الارتقاء بمستوى كفاءة المعلم عن طريق برامج تطويرية وتدريبية لدى أعرق مراكز التعليم في كل من أمريكا وبريطانيا كما تم الحرص على توفير عدد كاف من المعلمين في المدرسة الواحدة وذلك للتخفيف من العبء الإداري الروتيني على المعلم، فيصبح المعلم بذلك متفرغا لطلابه وتعليمهم وكذلك لكي تكون لديه الوقت الكافي من الوقت لتطوير مهاراته وتقوية

<sup>1</sup> - خولة كامل عبد الله الكردي، هيفاء كامل عبد الله الكردي، "التعليم مفتاح التنمية البشرية وطريق المجتمعات نحو التقدم والحضارة (سنغافورة نموذجا)، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، ع04، أبريل 2019، ص279.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

معلوماته، ومن باب تحفيز المعلمين فقد تم إنشاء نظام دقيق لتقييم أدائهم، يعتمد هذا التقييم بشكل أساسي على إسهامات المعلم وإنجازاته التي يقدمها للمدرسة والمجتمع ونتيجة لهذا التقييم قد يحصل المعلم المتفوق على مكافآت وعلاوات سخية وعالية جدا في نهاية كل عام.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: أثار رأس المال البشري على التنمية في سنغافورة:

تتطلق رؤية سنغافورة التنموية من التعليم، وتعتبره أساس الاستثمار في رأس المال البشري لدفع عجلة النمو الاقتصادي وذلك لأن سنغافورة أدركت أنها لن تتمكن من النمو والتقدم إلا بالتركيز على الطاقة البشرية بحيث أن تقدم مستوى التعليم وتطوره فيها ومدى نجاح أنظمتها ومناهجها، انعكس على مناحي الحياة كافة لاسيما الاقتصادية منها والإبداعية إذ حلت سنغافورة في المرتبة الثانية عالميا بعد سويسرا من حيث القدرة التنافسية الاقتصادية على الصعيد العالمي.

### 1) التعليم وأثره في النهوض الاقتصادي في سنغافورة:

يعتبر التعليم في وجهة نظر المسؤولين السنغافوريين المفتاح الحقيقي للانتقال للعالم الأول والمنافسة الاقتصادية العالمية من خلال الاستثمار الحقيقي في المورد البشري، ولقد حققت سنغافورة إنجاز حقيقي ألا وهو تطوير نظام تعليمي يعتبر أحد أرقى أنظمة التعليم في العالم حيث مكنتها من تكوين كفاءات وخبرات ساهمت في بناء اقتصاد البلد.<sup>2</sup>

كشفت مؤشر جودة التعليم العالمي المبادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي في "دافوس" لعام 2015-

2016 أن سنغافورة احتلت المرتبة الأولى تلتها "سويسرا" ثم "فنلندا".

<sup>1</sup>- نور الدين عبد الكريم، تجربة التعليم في سنغافورة في: <https://mubasher.alja3eera.net/opinions/2015/7/15>

في: 2020/12/16 على الساعة: 14:45.

<sup>2</sup>-وزارة الاقتصاد الوطني، مرجع سابق ذكره، ص07.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

في عام 1959 وصل حزب العمل الشعبي للحكم والسلم "لي كوان يو" مهام رئاسة الوزراء والذي لعب دورا مهما في نهضة سنغافورة حيث تمكن من نقلها إلى أحد أقوى نمور الاقتصاد الآسيوي والعالمي وجعل منها دولة تحتل أحد أعلى عشر مراكز بين أغنى دول العالم إذ بلغ معدل دخل الفرد فيها حوالي 60 ألف دولار سنويا، وقلت نسبة البطالة إلى أقل من 2%<sup>1</sup>.

### (أ) الإنفاق على التعليم في سنغافورة:

لقد اعتنت الحكومة السنغافورية عناية بالغة بالتعليم، باعتباره ركيزة أساسية للتقدم والتفوق، وخصصت له خمس ميزانية الدولة، ففي سنة 2006، بلغت نفقات الحكومة السنغافورية على التعليم 7ملايير دولار سنغافوري، وفي سنة 2007 وصلت إلى أكثر من 7.5مليار دولار، أي حوالي 15.2% من ميزانية الحكومة.<sup>2</sup>

### (ب) معايير تطبيقات الجودة للجامعات في سنغافورة:

لقد وضعت سنغافورة معايير أكثر رسمية وشمولا وصرامة لممارسة ضمان الجودة وهذه المعايير تتمثل في المجالات التالية:

- الإدارة: اهتمت الإدارة العليا للجامعات بمراجعة نظام إدارتها ومن خلال خطتها الاستراتيجية، حددت هدفها المتمثل في تنفيذ نظام شامل لضمان الجودة والإدارة.
- ترسيخ نطاق التعليم الجامعي والدراسات العليا من خلال استقطاب الطلاب من المنطقة وخارجها والعمل على جعل الجامعات السنغافورية عالمية المستوى.

<sup>1</sup>-عادل عبد الزهرة شبيب، كيف يمكن الاستفادة من تجربة سنغافورة التعليمية في النهوض باقتصادنا الوطني في: <https://ahewar.org/debat/show.aet.aspaaid=673001> في: 2020/12/15 الساعة: 16:30.

<sup>2</sup>- نجلاء جميل المطيري، نافذة على تعليم متميز (فنلندا-سنغافورة) في: <https://singfimland.blogspot.com> في: 2020/12/16 الساعة: 20:45

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

- المناهج التعليمية: مراجعة مناهج المراحل الجامعية الأولى لضمان ملاءمتها وحداتها.
- القدرة التنافسية والحفاظ عليها.
- الاهتمام بالبحث العلمي خاصة بتقييم نتائج البحوث من قبل الموظفين.
- اعتماد تقييم جودة التدريس وتقييم الطلاب لضمان الجودة.
- الاهتمام بجودة أداء الموظفين.
- الجودة في التعليم الجامعي الخاص.<sup>1</sup>

### (2) أثر الصحة على تنمية المورد البشري في سنغافورة:

تقوم الحكومة بدور رئيسي في تثقيف سكانها و تشجيعهم على الحفاظ على أسلوب حياة صحي نظرا لأهمية العلاقة الوثيقة بين الرعاية الصحية وتنمية الأفراد، وينظم سنويا العديد من البرامج ومن الأنشطة للنهوض بالصحة، والباب مفتوح فيها على قدم المساواة أمام الرجال والنساء،<sup>2</sup> ولأن سنغافورة تعاني من مشكلة تدني معدل المواليد وزيادة نسبة المسنين، بحيث تتطلع الحكومة إلى زيادة عدد السكان بنسبة 30% مع حلول عام 2030 و لقد وضعت في عام 2001 خطة لمنح مكافأة عن كل مولود جديد لتشجيع الآباء و الأمهات على الإنجاب، وبموجب هذه الخطة، يحصل المواطنون في سنغافورة على جائزة مالية منذ شهر مارس 2016، تتراوح بين 8000 دولار للطفل الأول و 10 آلاف دولار للطفل الثالث

<sup>1</sup>- وفاء محمد عون وآخرون، "تطوير إدارة الجودة الشاملة في نظام التعليم العالي لتحقيق رؤية 2030 في ضوء التجربة السنغافورية"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، م07، ع04، 2018، ص ص72-73.

<sup>2</sup>- عاصم منصور، دروس من تجربة سنغافورة في الرعاية الصحية(1-3) في: <https://bit.ly/3pr4v72> في: 2020/12/25 في: 14:30.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

وأى طفل لاحق، بالإضافة إلى مبالغ مالية تضاف إلى حساب الادخار للطفل للإنفاق على العناية به والرعاية الصحية.<sup>1</sup>

جعلت الخبرة الطبية في البلاد العناوين الرئيسية للعديد من وسائل العمل المعقدة والمبتكرة كالجراحة المبتكرة "الأسنان في العين" لتمكين الفتى الأعمى من الرؤية مرة أخرى في 2004 مع العديد من الأعمال و ذلك لحسن تدريب أطباءها في أفضل المراكز في جميع أنحاء العالم، تدار مستشفيات سنغافورة العامة كشركات محدودة خاصة لضمان القدرة التنافسية للقطاع الخاص على الخدمة والجودة فهي أكثر تفوقا بكثير مقارنة بالمستشفيات الحكومية في البلدان الأخرى، ولقد صنفت تجربة سنغافورة من أهم التجارب في مجال الرعاية الصحية من خلال توفير رعاية عالية الجودة و بأقل تكلفة فاليوم تحتل المركز السادس عالميا من حيث المؤشرات الرئيسية للصحة.<sup>2</sup>

### مخرجات التعليم على سوق الشغل في سنغافورة:

نشرت منظمة الاقتصاد والتعاون والتنمية العالمية في تقريرها الصادر في ماي 2015 تصنيفا دوليا للتعليم شمل مختلف دول العالم فتوصل التقرير إلى أن سنغافورة تحتل المركز الأول عالميا وأشار إلى أنه ثمة علاقة طردية بين مستوى التعليم والتنمية الاقتصادية في البلد، فكلما تحسن المستوى التعليمي لبلد ما، كلما تحسن أداء هذا البلد اقتصاديا وهذا يؤكد صحة النظرية التي تبناها رئيس الوزراء "لي كوان

<sup>1</sup> - سارة كيتينغ، "تجربة سنغافورة في تغيير سلوك الشعب" في: <https://bbc.in/37OGLDq> تم الاطلاع عليه في: 2020/12/23 على الساعة 16:30.

<sup>2</sup> - مايكل ج.سيمون، نظام الرعاية الصحية في سنغافورة- موقع 6th بين جميع البلدان لأدائه في: <https://bit.ly/3prbJPG> في: 2020/12/26 على الساعة: 22:52.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

يو" عندما رهن نمو وتحسن اقتصاد بلاده بمستوى تعلم ومعرفة أفراد شعبه ففقدرة البلاد وتقدمها لا يرتبط بما فيها من خيارات مصادر للدخل فحسب بل هو مرتبط بالتنمية وتنقيف عقول شعبها.<sup>1</sup>

تعد سنغافورة تجربة فريدة نموذجية لدولة صغيرة نامية استطاعت أن تنتقل إلى مصاف الدول المتقدمة التي حققت خلال خمسة وثلاثين عاما انجازات غير عادية وذلك بإتباع منهجية اقتصادية محددة من خلال تصميم رجالها على الوصول إلى الأهداف المنشودة بشتى الطرق الممكنة بحيث لا بد من الاستفادة من تجربة سنغافورة في التعليم واستخدام التكنولوجيا في التعليم، والنتائج المتحصلة في التعليم العالي في الجامعات السنغافورية ذات جودة عالية، كما أن نسبة البطالة فيها قليلة جدا.<sup>2</sup>

ولقد اتبعت الحكومة السنغافورية العديد من السياسات بشأن تفعيل دور التعليم الجامعي لتلبية احتياجات سوق العمل وتتمثل فيما يلي:

يتم التخطيط في النظام السنغافوري على المستوى الحكومي من خلال عدد من الأجهزة المتخصصة التي تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية والتعليمية والبرامج الملائمة لإشباع تلك الاحتياجات من وجهة نظر سوق العمل، كما تقوم هذه الأجهزة بصياغة أهداف محددة فيما يتعلق بإعداد ومستويات الباحثين عن عمل والعاملين المراد تطويرهم.

وللتصدي لهذه المشكلات بدأت سنغافورة بتجربة تطبيق المدارس الالكترونية حيث هدفت هذه المدارس إلى دمج تكنولوجيا المعلومات في التعليم والاستخدام الأمثل للتكنولوجيا في العملية التعليمية، وذلك لتصبح سنغافورة مدينة عالمية بواسطة تكنولوجيا المعلومات والتي سيصل تصورها إلى الجامعات باعتبارها الأساس في إخراج الكوادر البشرية القادرة على إحداث التنمية، ومن بين عناصر الإستراتيجية

<sup>1</sup> - وفاء محمد عون، مرجع سابق الذكر، ص71.

<sup>2</sup> - عصام مروة، الإرشاد الوظيفي في فلسطين و سنغافورة في: <https://bit.ly/38BC300> تم الاطلاع عليه في 2020/12/17 على الساعة 12:56.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

---

الجديدة في سنغافورة إدخال بعض المقررات حول الاستثمار والمشروعات في مناهج التعليم الجامعي حيث يتسلح خريجو جامعة سنغافورة الوطنية بالمعرفة التكنولوجية ومهارات التفكير العلمي المطلوبة لإدارة الاقتصاد المبني على المعرفة.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>-نادية حسن السيد، فاطمة احمد زكي، "تطوير التعليم الجامعي لمواجهة تحديات سوق العمل المصري في ضوء بعض النماذج العالمية المعاصرة"، مجلة كلية التربية بينها، م6، ع116، أكتوبر 2018، ص228.

## الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية

### خلاصة واستنتاجات:

إن جوهر التنمية البشرية هو الاستفادة من كل مورد متاح أمام صانعي الحضارات، فالعقل البشري هو أهم مورد بل هو أساس نهضة المجتمعات البشرية، ومن أجل تحقيق مستويات مرتفعة من الأداء، عمدت الدول إلى تحليل مصادر التنمية الاقتصادية معتبرين الاستثمار في رأس المال البشري يكون عن طريق الصحة والتكوين والتدريب وأهم مصدر هو التعليم، ولا تزال المحاولات قائمة ومثيرة إلى دور هذه المصادر و إسهامها الفعال في زيادة و تنمية رأس المال البشري، وبما أن الاستثمار في رأس المال البشري يعتبر المحرك الرئيسي للتنمية الاقتصادية فقدت سعت الجزائر جاهدة منذ نيلها الاستقلال إلى الاهتمام بالعنصر البشري من خلال الإنفاق عليه لتحسين مستواه، حيث خصصت مبالغ مالية طائلة لإصلاح المنظومة التربوية والتعليم العالي والبحث العلمي عبر مختلف أرجاء القطر الوطني لتحسين المستوى العلمي وقامت ببناء المستشفيات لتحسين المستوى الصحي، وكما كان الحال في كل من ماليزيا وسنغافورة ولقد أعطت هذه الدول الأولوية للتعليم والصحة قصد ضمان زيادة مخزون رأس مالها البشري وتحسين إنتاجية القوى العاملة من أجل تحقيق الكفاءة والقدرة التنافسية لهما، وذلك عن طريق تطوير وبناء القدرات لزيادة الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية لغرض سد احتياجات السوق الاقتصادية وسوق العمل.

# الخاتمة

الخاتمة:

ضمن بحثنا هذا يمكننا القول أن رأس المال البشري هو النواة التي تتمحور حولها جميع مصادر بقاء وتوفيق الدول والمؤسسات ومزاياها التنافسية، بحيث أضحي الاستثمار فيه أفضل الاستثمارات وأقوى المداخل التي يمكن من خلاله رفع مستوى مخزونه من المعارف والمهارات والاتجاهات الايجابية، وزيادة تدفقه بما يخلق للمؤسسة القيمة ورفع قدراتها التنافسية ولقد سعت الجزائر جاهدة ومنذ نيلها للاستقلال إلى الاهتمام بالعنصر البشري من خلال الانفاق عليه بتحسين مستواه وفي جميع الأصعدة.

من خلال ما سبق نستنتج:

- يساهم رأس المال البشري ويفضل افكاره وقدراته ومهاراته على تحقيق اهداف ومخططات المؤسسات.
- يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري من مقومات تحقيق تنمية بشرية وذلك عن طريق تكوينه وتدريبه بما يتوافق أهداف المؤسسات.
- إن الاستثمار في التعليم نوع خاص من الاستثمار البشري ذو عوائد عالية لأن تكاليفه تعوض بشكل كبير من خلال الفوائد المتراكمة للتعليم على المجتمع في صورة مكافآت أعلى وإنتاجية متزايدة.

- إن الاستثمار في الصحة يعد سبيلا لدفع عجلة التنمية ورفع معدلات التنمية الاقتصادية فهو يعد كذلك أولوية في برامج تقليص الفقر في البلدان النامية، فتفشي الأمراض خاصة الوبائية يعرقل جهود التنمية ويضعف الأداء الاقتصادي في هذه البلدان.

- يعتبر الاستثمار في الأصول البشرية أمر محتوم على المؤسسات لا يمكن رفضه أو تجاهله.

- تزخر الجزائر برأس مال بشري شاب ذو قدرات عالية يمكنها من تدارك عجلة التنمية إن هي استغلته بالشكل والفعالية المطلوبين.

- يعتبر التعليم العامل الأساسي الذي يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والجزائر تبذل قصار جهدها بهدف إعطاء الأولوية والأهمية البالغة لقطاعي التربية والتعليم العالي والبحث العلمي.

- أولت الجزائر في السنوات الأخيرة اهتماما كبيرا بالقطاع الصحي إلا أن هذه الجهود الكبيرة لم تؤتي ثمارها بعد.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتجيب على الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر؟.

للإجابة على هذه الإشكالية وما يندرج تحتها من تساؤلات فرعية ثم وضع مجموعة من الفرضيات، ومن نتائج اختيار هذه الفرضية نجد:

- فعلا يعد رأس المال البشري إدارة المعرفة والمهارات فهو أحد مكونات رأس المال الفكري.

- نعم تسعى المؤسسات بصورة واضحة للاهتمام بالموارد البشرية وذلك من خلال تحفيزها وتدريبها وذلك لما له من مردود في المستقبل.

- بالفعل يعد رأس المال البشري أحد أهم مصادر لتحقيق ميزة تنافسية وذلك كون المورد البشري لا يمكن تقليده.

- بالفعل أن التعليم يساهم في دفع عجلة التنمية من خلال الكوادر عالية التأهيل فهو عامل من أهم عوامل تراكم رأس المال البشري التي تساهم في التنمية الاقتصادية.

- يعتبر تحسين الظروف الصحية آلية لتحقيق التنمية الاقتصادية وذلك في زيادة إنتاجية الفرد وبالتالي يساهم في زيادة الاقتصاد وأفضل أسلوب لتحقيق نتائج صحية

قد يتمثل في الإنفاق المباشر الذي يحسن التغذية ويشجع على مواجهة المشكلات السلبية التي يعاني منها المجتمع ويكون الشخص المتعلم أكثر قدرة على اكتساب

المعارف الجديدة وأكثر اهتماما برعاية صحته وصحة أسرته.

توصيات واقتراحات:

- اعتبار الموظف استثمار حقيقيا لابد من العمل المتواصل لسحن إدارته وتنميته وتطويره لتحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أدائها وزيادة إنتاجيتها.
- التخطيط الجيد للاستثمار البشري بما يضمن حسن اختيار العنصر البشري والارتقاء بمستوى كفاءته وتطويره مما يترتب عليه رفع كفاءة وفعالية المنظمة.
- مدى تهيئة وجاهزية البيئة الداخلية للمؤسسات الجزائرية لتطبيق التمكين كآلية من آليات الاستثمار في رأس المال البشري، وذلك من خلال معايشة واقع إحدى المؤسسات والوقوف على خصائص كل من بيئتها الداخلية وموظفيها ومن ثمة التعرف على مدى توفر متطلبات تطبيق التمكين والعراقيل التي تحول دون تنبيه.

آفاق الدراسة:

تناولت هذه الدراسة "دور رأس المال البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر" وهذه الدراسة عبارة عن جزء بسيط لموضوع يحمل في طياته الكثير من التعقيد كما أنها لا تخلوا من النقائص نظرا لاتساع جوانب الموضوع، بما يعني أنه لم نتناول فيها بالتفصيل والتفصيل الدقيق وضعية التعليم والصحة في الجزائر كما أننا لم نتعمق في دراسة مكونات الاستثمار في رأس المال البشري، كما أننا لم نتطرق في دراستنا إلى رأس المال

الفكري وعليه يمكن أن تشكل هذه الجوانب بداية لأبحاث جديدة في المستقبل وأيضاً نقترح مواضيع أخرى ك:

- العائد من الصحة ودورها في التنمية المستدامة.
- أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية.
- الإبداع الإداري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية.

# قائمة المراجع

الكتب:

1. اسماعيل محمد صادق، "التجربة الماليزية.....مهاثير محمد.....والصحة الاقتصادية"، ط01، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2014.
2. بوكميش لعلی، مدخل إلى تنمية الموارد البشرية، ط01، الجامعة الإفريقية، أدرار، الجزائر، 2012.
3. الجمل محمد مصطفى، "دور الموارد البشرية في تمويل التنمية بين النظام المالي والإسلامي والنظام المالي الوضعي"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
4. الجمل هشام مصطفى، "دور الموارد البشرية في تمويل التنمية"، ط 2، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
5. الجوارنة المعتصم بالله، د. ديمة محمد وصوص، "التنمية البشرية المستدامة"، ط01، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
6. الدليمي عبد الرزاق محمد، "الإعلام والتنمية"، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2012.
7. الطراح علي أحمد، غسان منير حمزة حسنو، "التنمية البشرية في المجتمعات النامية والمتحولة"، ط01، دار النهضة العربية، بيروت-لبنان-، 2004.
8. عائشة عباس وآخرون، "أبعاد التجربة التنموية في ماليزيا"، دراسة تحليلية في الخلفيات...الأسس...الأفاق، ط1، المركز العربي الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019.

## قائمة المراجع

9. عبد الباسط حسن، "التنمية الاجتماعية"، ط02، مكتبة وهبة القاهرة، 1977.
10. عبد الرحمان سيار، "إدارة الموارد البشرية في المجال الرياضي"، ط 01، دار وفاء الدنيا للطباعة، الاسكندرية ، 2014.
11. العساف احمد عارف، د.محمود حسن الواجي، التخطيط والتنمية الاقتصادية"، ط 01، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
12. علام سعد طه، "التنمية والدولة"، ط02، دار طيبة للنشر والتوزيع والتجهيزات العلمية، القاهرة، 2004.
13. العيساوي ابراهيم، "التنمية في عالم متغير"، ط01، دار الشروق، القاهرة، 1968.
14. القرشي مدحت، "اقتصاديات العمل"، دار وائل، عمان، 2007.
15. محمد الفيل أسامة، "نظرة إلى المستقبل"، الاستثمار في الإنسان، ط 01، جامعة الإسكندرية، 2001.
16. محمد المبيضين صفوان، عائض بن شافي الأكلبي، "التخطيط في الموارد البشرية"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، جامعة ناجران، 2012.
17. محمد علي فرهاد، "التنمية الاقتصادية الشاملة"، ط01، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر، القاهرة، 1994.
18. محمد نبيل نوفل، "التعليم والتنمية الاقتصادية"، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1979.
19. مزار عاطف، "صناعة المسار الوظيفي"، سلسلة استراتيجيات الاستثمار البشري، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 1995.
20. نامق صلاح الدين، "قضايا التخلف الاقتصادي"، دار المعارف، مصر، 1968.

المذكرات، الأطروحات والرسائل الجامعية:

1. إبراهيمي نادية "دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)"، مذكرة ماجيستر، (جامعة فرحات عباس - سطيف 1- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارية تخصص الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة)، 2012-2013.
2. بابا سعيد لبنى، "دور الاستثمار في الرأس المال البشري في النمو الاقتصادي الجزائري خلال فترة 2005-2013"، تخرج لنيل شهادة الماستر أكاديمي تخص اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات (جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)، 2014-2015.
3. بشيري فايزة، "دور الخدمات الاستشارية في تحسين كفاءة الرأس المال البشري"، دراسة ميدانية بمجمع صيدا، فرع فرمال قسنطينة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة 2، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2013.
4. بغداد باي غاني، "دور الدولة في تنمية اقتصاد المعرفة (دراسة حالة الجزائر)"، أطروحة دكتوراه (جامعة الجلاي لياس - سيدي بلعباس)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل اقتصادي)، 2016-2017.
5. بغداد مزيان، أهمية استثمار رأس المال البشري في التنمية البشرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص علوم سياسية (جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية)، 2017-2018.

## قائمة المراجع

6. بلال محمد سعيد المصري، "تجربة ماليزيا في التنمية الاقتصادية (دروس مستفادة)"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، (جامعة الأزهر غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم الاقتصاد)، 2016.
7. بلحسن رجوي عباسة، "النظام التعليمي الابتدائي بين النظري والتطبيقي"، أطروحة دكتوراه، (جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية)، 2012/2011.
8. بلهوارى فريد، "مدى تماشي التكوين الجامعي في نظام ل.م.د مع من طلبات سوق العمل" حسب رأي الأساتذة"، دراسة ميدانية بجامعة المسيلة (مذكرة ماجستير، جامعة سطيف 2، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم الاجتماع تخصص ادارة الموارد البشرية)، 2012-2013.
9. بن رمضان نجيمة، "الاستثمار في راس المال البشري ودوره في النمو الاقتصادي- دراسة ميدانية وسياسية"، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد- ملحة مغنية، قسم العلوم التجارية، 2016/2015.
10. بن غنيمة محمد السعيد، "أثر سياسات الانفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967-2012)"، رسالة لنيل شهادة الماجستير (جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية)، تخصص: سياسة عامة، 2014-2016.
11. بوطالبي معمر، "التنمية البشرية كسبيل لاندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة"، مذكرة ماجستير، (جامعة الجزائر 3 كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية)، 2011-2010.

12. بوطيبة فيصل، "العائد من التعليم في الجزائر"، أطروحة دكتوراه، (جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية تخصص اقتصاد التنمية)، 2009-2010.
13. بوقزولة وداد، "درجة إسهام مقومات إدارة الجودة الشاملة في تجويد مكونات العملية التعليمية بمؤسسات التعليم الثانوي"، أطروحة دكتوراه، (جامعة سطيف 2، قسم علم النفس التنظيمي، 2016-2017).
14. بيسار عبد المطلب، "دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال"، مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه (جامعة محمد بوضياف مسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)، 2016-2017.
15. دهان محمد، "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر"، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2009/2010.
16. صلعة سمية، "اقتصاديات التعليم في الجزائر دراسة قياسية"، رسالة دكتوراه، (جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان)، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير تخصص اقتصادي)، 2015-2006.
17. رقاد صليحة، "تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية"، أفاقه ومعوقاته، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق (الجزائري)، رسالة دكتوراه (جامعة سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)، 2013-2014.
18. طبشي وهيبة، "الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير (جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)، 2011-2012.

## قائمة المراجع

19. عبد المطلب ديفار، "دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الاداء المتميز لمنظمات الأعمال"، مذكرة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سنة 2016/2017.
20. دحماني عزيز ، "مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكري في اداء المؤسسة الصناعية - حالة مؤسسة سوناطراك"، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر القايد تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، تخصص تسيير، سنة 2014/2015.
21. عودة بشير محمد منير، "دور انظمة ذكاء الاعمال في تنمية راس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني،دراسة حالة(بنك فلسطين)"، اطروحة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة،- كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، تخصص إدارة الموارد البشرية، 2015.
22. لعجال فوضيل ، محاضرة بعنوان "نماذج تنموية في العالم"، قسم العلوم الاجتماعية وكلية العلوم الاجتماعية الإنسان، جامعة سعيدة، الجزائر، 2019-2020.
23. قوبجيل منير، "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد حالة طولفة"، مذكرة ماجستير (جامعة محمد خيضر - بسكرة) كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التربوية)، 2013-2014.
24. لعجال ليلي، "واقع التنمية وفق مؤشرات الحكم الراشد في المغرب العربي"، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص الديمقراطية والرشادة، جامعة منتوري قسنطينة، كلية الحقوق، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2009/2010.

## قائمة المراجع

25. لوصيف ياسمينه، جدو فؤاد ، "دور رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة، الأنظمة السياسية المقارنة والحكومة"، جمعة محمد خضير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم السياسة والعلاقات الدولية)، 2016-2017.
26. ميلاط صبرينة، "التكوين المهني والفعالية التنظيمية"، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز - جيجل - نموذجاً)مذكرة ماجستير (جامعة منتوري-قسنطينة-، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علوم الاجتماع والديمغرافيا)، 2006/2007.
27. محمد طلال محمد أبو الروس، "دور رأس المال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة -دراسة حالة المنظمات الأهلية في المحافظة الوسطى"، أطروحة ماجستير في إدارة الأعمال (الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، قسم ادارة الأعمال)، 2005.
28. مدفوني هنده، "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة،دراسة حالة بعضالجامعات الجزائرية"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص إدارة المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، 2016/2017.
29. مربيبي سوسن،"التنمية البشرية في الجزائر - الواقع والآفات"، مذكرة ماجستير، (جامعة منتوري قسنطينة 02، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية)، 2012-2013.
30. موساوي محمد، "الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي -حالة الجزائر-(1970-2011)"، رسالة دكتوراه في الاقتصاد، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 2014/2015.

## قائمة المراجع

31. ابراهيمي نادية ، "دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2013.
32. هياق ابراهيم، "اتجاهات أساتذة في التعليم المتوسط نحو الإصلاح التربوي في الجزائر اساتذة متوسطات أولاد حلال وسيدي خالد نموذجا"، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الفرنسية، (جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية)، 2010-2011.
33. وعيل ميلود، "المحددات الحديثة للنمو الاقتصادي في الدول العربية وسبل تفعيلها، حالة الجزائر، مصر، السعودية"، دراسة مقارنة خلال فترة 1990-2010، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، 2013/2014.
34. ولد عمري عبد الباسط، "إسهام التعليم في النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر خلال الفترة (1980-2013)"، مذكرة ماجستير، جامعة محمد بوقرة -بومرداس-، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير تخصص اقتصاد كمي، 2015-2016.
35. مسعي سمير، "اقتصاد المعرفة في الجزائر، الواقع ومتطلبات التحول"، دراسة تحليلية مقارنة لواقع اقتصاد المعرفة في الجزائر، (جامعة العربي بن مهدي أم البواقي)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تخصص اقتصاد المعرفة، 2014-2015.
36. حكيمة خديم، إشكالية النهضة في الجزائر(دراسة مقارنة لتجربة النهضة بين ماليزيا و الجزائر) مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر-3- كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية قسم الدراسات الدولية، 2014، ص80.

1. ابراهيمي عبد الله، مختار حميدة، "دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية"، مجلة العلوم الإنسانية، ع. السابع (7)، فيفري 2005.
2. بخوش وليد، تفرات يزيدي، "التخطيط التعليمي كإستراتيجية لتقليص بطالة خريجي الجامعة الجزائرية"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ع21، مارس 2017.
3. بكاري مختار، "الاستثمار في رأس المال البشري كخيار إستراتيجي لتطور الكفاءات البشري في الجزائر"، مجلة التنظيم والعمل، م 08، ع02، 2019.
4. بومعروف الياس، عماري عمار، "من، جل تنمية صحية مستدامة في الجزائر"، مجلة البحث، ع 07، 2010/2009.
5. تناي الزبيدي علي دحام، م.م أمينة عبد الكريم مهدي المشهداني، "دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد الرابع عشر، العدد 28، 2016.
6. حدادي محمد لمين، زايد مراد، "الاستثمار في التعليم العالي ومدى موائمه لمتطلبات سوق العمل في الجزائر"، مجلة البشائر الاقتصادية، م05، ع01، ماي 2019.
7. حسن السيد نادية، فاطمة احمد زكي، "تطوير التعليم الجامعي لمواجهة تحديات سوق العمل المصري في ضوء بعض النماذج العالمية المعاصرة"، مجلة كلية التربية بينها، م6، ع116، أكتوبر 2018.
8. حمايزية لامية، زرقين عبود، "التنمية الصحية المستدامة ونتائجها على المورد البشري - دراسة مقارنة الجزائر"، تونس والغرب، (مجلة.....اقتصادي، ع09، ديسمبر 2015.

9. خالد سيف الدين، سلامي أميرة، "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، ع 2012، 02.
10. خواكرة سعيدة، "الانفاق العام على التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2000-2018 (واقع وتحديات)"، مجلة الاستراتيجية والتنمية، م 09، ع 03 (مكرر)، الجزء الثاني، 2019.
11. خويلدات صالح، طرايش معمر، "قوة تنويع محفظة الاستثمار بدون نفط، التجربة الماليزية - قراءة الخطط التنموية-، نظرة الاستشرافية 2020"، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، جامعة المسيلة، ع 01، مارس 2017.
12. دهان محمد، "العوامل المحددة للاستثمار التعليمي في رأس المال البشري في الجزائر"، مجلة العلوم الانسانية G.ام.ب، ع 32، ديسمبر 2009.
13. زهراوي محمد أنور، بوشعور رضية، "التكوين المهني في الجزائر، الواقع والتحديات"، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 54، 2019.
14. الشريف عمر، سمير صلحاوي، "رأس المال البشري، الأهمية وضرورة الاستثمار"، مجلة الاقتصاد الصناعي، م 07، ع 01، جوان 2017.
15. شناق خديجة، بلخيري مراد، "معايير ضمان جودة التعليم العالي - عرض لبعض النماذج العالمية -"، مجلة الجرات والبحوث الاجتماعية، ع 24، ديسمبر 2017.
16. عبدلي إدريس، ميدون الياس، "واقع جودة التعليم العالي في ماليزيا"، دراسة حالة الجامعة العالمية الإسلامية بماليزيا كنموذج، مجلة دفاتر اقتصادية، م 09، ع 01، 2018.
- غربي صباح، "الاستثمار في التعليم ونظرياته"، مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية الاجتماعية، ع 02، جانفي - جوان 2008.

## قائمة المراجع

17. غزلاني وداد، حكار حنان، "التجربة الماليزية في التنمية المستدامة، استثمار الفرد وتوفير القدرات"، العلوم السياسية والقانون، م25، ع03، ماي 2017.
18. قاصدي فايزة وطبيب فتيحة، "مفهوم الجودة في التعليم العالي"، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع07، 27/02/2017.
19. قاضي نجاه، "دور التعليم في تنمية الراس المال البشري من أجل الحد من البطالة في الجزائر"، مجلة الاقتاد الجديد، المجلد02، ع11، 2014.
20. كامل عبد الله الكردي خولة، كامل عبدالله الكردي هيفاء، "التعليم مفتاح التنمية البشرية وطريق المجتمعات نحو التقدم والحضارة (سنغافورة نموذجاً)"، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، ع04، أبريل 2019.
21. محمد العامري ابتسام، "التجربة التنموية في سنغافورة"، مجلة بحوث الشرق الأوسط، م03، ع45، 2018.
22. محمد عون وفاء وآخرون، "تطوير إدارة الجودة الشاملة في نظام التعليم العالي لتحقيق رؤية 2030 في ضوء التجربة السنغافورية"، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، م07، ع04، 2018.
23. معتصم نورية، مختاري فيصل، "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري مدى مواهمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2014"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، م12، ع35، 2019.

### المدخلات :

1. بن عرامة عبلة، ايمان زكري، "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة"، مداخلة ضمن اليوم الدراسي الخامس حول الاستثمار في راس المال البشري وتنمية القدرات الإبداعية، مداخل نظرية وتطبيقية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، 2 ديسمبر 2014.

### التقارير والمنشورات:

1. أليفي محمد، فرعون أحمد، "الاستثمار في راس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية للمعرفة"، ورقة عمل في الملتقى الدولي صنع القرار في لمؤسسة الاقتصادية، جامعة الجزائر، مسيلة، 14/15/أفريل 2009.
2. الامم المتحدة (الجمعية العامة)، مجلس حقوق الانسان، تقرير وطني مقدم وفقا للفقرة 15 (أ) من مرفق قرار مجلس حقوق الانسان 1/5 (ماليزيا)، 2-13 فيفري 2009.
3. صاولي مراد، عبد الرحمان فارس والهروشي خطاب، "تقييم سياسات الانفاق العام على التعليم العالي في الجزائر - دراسة تحليلية-"، ملتقى وطني حول تمويل التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، جامعة العربي التبسي، 02-03 ماي 2018.
4. عدمان مريزق، "دور الانفاق العمومي على قطاع التربية والتعليم في تراكم راس المال البشري في الجزائر"، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، 13،14 ديسمبر 2011.

## قائمة المراجع

5. كتوش عاشور، قورين قويدر، "مؤشرات الفقر في الجزائر بين التصريحات الرسمية والتقارير الرقمية- مقارنة بدراسة لتجربة ماليزية في مكافحة الفقر"، الندوة الدولية حول تجارب مكافحة الفقر في العالمين العربي والاسلامي، جامعة البليدة 2007/03/02.
6. وزارة الاقتصاد الوطني فلسطين، الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية، تقرير حول البعثة الصناعية للاطلاع والاستفادة من التجربة السنغافورية في التنمية، 2016.

### المحاضرات:

1. بن حنة الياس، "مشروع الإسلام الحضاري والتجربة التنموية في ماليزيا".
2. فضيل رابح، حوشين يوسف، "أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي على المدى الطويل في الجزائري"، بحث المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، جامعة بومرداس.
3. كورت نور الله، "واقع التعليم الجامعي ومدى تلبيته لمتطلبات سوق العمل في ماليزيا"، (الجامعة التكنولوجية الماليزية نموذجاً)، الكويت، 2012.

### المواقع الإلكترونية:

1. ربراك حميد، أهم خصائص التنمية في: <https://bit.ly/3n1rv5K> تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/21، على الساعة 18:30.
2. أحمد خالد، تعريف رؤوس الاموال في: <https://bit.ly/38VyDAQ> تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/06، على الساعة 15:17.
3. السلمي خليل، رأس المال البشري في: [HTTPS// bit.:Ly/ 3dcsEKq](https://bit.ly/3dcsEKq) تم الاطلاع عليه يوم 2020/09/09، على الساعة 14:15.

## قائمة المراجع

4. العروضي عبد الكريم محمد، لماذا التعليم والتدريب، نقلا عن الموقع <http://new.turkpost.com/article/3909> يوم 2020/02/19، على الساعة 11:30.
5. العدادي كفاية، مقاومات التنمية الاقتصادية في: <https://bit.ly/3sbCxxhM> تم الاطلاع عليه يوم: 20219/10/30، على الساعة 17:45.
6. مفهوم التنمية لغة و اصطلاحا، في: [HTTPS// MAWDOO3.COM/](https://MAWDOO3.COM/) تم الاطلاع عليه يوم 2019/09/20، على الساعة 15:00.
7. جاسم الزايد منى، الاستثمار في راس المال البشري، نموذج مقترح في: <https://bit.ly/35hC180> تم الاطلاع عليه يوم 2019/12/12، على الساعة 09:00.
8. العمري نايف حمد، "أهمية راس المال البشري": <https://bit.ly/3bjS7Fe> تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/14، على الساعة 17:45.
9. عميرة أيسر، المدارس الخاضعة في الجزائر في 2020/12/10: <https://www.almayadeeu.net/artictesblog/844848/23:00>,
10. خريس ربيعة، "المدارس الخاصة" وجودة التعليم في الجزائر في 2020/12/10، <https://zedui.com> 00:00
11. عديلة ربيب، "المدارس الخاصة تكافح من أجل الوجود" في 2020/12/10، <https://correspondents.org/2017/10/10> 00:30
12. بلقمريني أحمد ، "حوكمة التكوين المهني في الجزائر" في 2020/12/10، 14:00، <https://almandmagazine.com>,
13. بوضياف حفيظ، "أثر التعليم على النمو الاقتصادي في الجزائر 1967-2010" في: <https://enssea.dz/enssea/majalat/2229.pdf> 13:20 ، 2020/12/13

## قائمة المراجع

14. عبد القادر، "واقع وفاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر" في  
14/12/2020: <https://cfepdz.bbgspot.com/2017/01/blog-post-14.html>;  
04:00<https://enssea.dz/enssea/majalat/2229.pdf>
15. بشير محمد شريف، "استثمار البشر في ماليزيا"، جامعة ماليزيا، في: 2020/09/16 ،  
15:00 <https://www.jslamonline.net>
16. عبد العظيم أحمد، "المعهد الغربي للتخطيط، تجارب دولية، تجربة ماليزيا في التنمية" في: 18  
2020/09/ 11:15 <https://www.arah.opi.org>
17. فاروق أحمد، "سلسلة أنظمة التعليم في ماليزيا" <http://esraa-2009.ahla> /t3598/topic  
mountada.com يوم 2020/01/17، على الساعة 10:45.
18. الزكي أحمد عبد الفتاح، "التعليم في ماليزيا": [https:// www.almarefth.net/show-](https://www.almarefth.net/show-content-sub.php)  
content-sub.php cuv=3678 model = M&sub model=157& ID=572 &  
show –all =on، 2020/10/21، على الساعة 12:20.
19. ابراهيم، "أفضل خمس جامعات ماليزيا" في: [univeristy-visa- htm](http://univeristy-visa-htm)  
،2020/12/15 [https://www.imvnigroutdiaries.info/2020/01/top-](https://www.imvnigroutdiaries.info/2020/01/top-malaysia-) malaysia-  
على الساعة 08:00.
20. الشطيبي خالد، "ماليزيا: النظام الصحي ضمن الأفضل في العالم"  
في: <https://bit.ly/2KTzFoh>، 2020/12/22، على الساعة 19:04.
21. سليمان أحمد، "في ماليزيا الصحة بوابة النهضة الأولى" في: <https://bit.ly/3Nmdwj5>;  
2020/12/12، على الساعة 13:45.
22. أماني عبد الغني، "مهندس استراتيجية 2020 الماليزية: النمو والتعليم والإسكان والفساناهم  
المحاور"  
في

- على الساعة: 22:00. <https://www.almasjalyoum.com/news/details/910816> 2020/10/15
23. قبوري عاطف، "بعض ملامح التجربة التعليمية في سنغافورة" في <https://kolsahraoui.blog:spot/2017/04.blog-post-98htm/> 2020/12/16، على الساعة 12:30.
24. ربحي إسراء، "معلومات عن سنغافورة" في: <https://mwadoo3.com> 2020/12/16، على الساعة 18:00.
25. عبد الكريم نور الدين، "تجربة التعليم في سنغافورة" في: <https://mubasher.alja3eera.net/opinions/2015/7/15> 2020/12/16، على الساعة 14:45.
26. جميل المطيري نجلاء، "نافذة على تعليم متميز (فنلندا-سنغافورة)" في: <https://singfim.com> 2020/12/16، على الساعة 20:45.
27. منصورعاصم، "دروس من تجربة سنغافورة في الرعاية الصحية (1-3)" في: <https://bit.ly/3pr4v72> 2020/12/25، على الساعة 14:30.
28. كيتينغ سارة، "تجربة سنغافورة في تغيير سلوك الشعب" في: <https://bbc.in/37OGLDq> 2020/12/23، على الساعة 16:30.
29. سيمون مايكل ج، "نظام الرعاية الصحية في سنغافورة - موقعين جميع البلدان لأدائه" في: <https://bit.ly/3prbJPG> 2020/12/26، على الساعة 22:52.
30. مروة عصام، "الإرشاد الوظيفي في فلسطين وسنغافورة" في: <https://bit.by/38BC300>
31. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المديرية الفرعية للتنمية والاستشراق.

## قائمة المراجع

32. حمود عادل، "من التجارب العالمية الرائدة... الرعاية الصحية في ماليزيا بين الاستثمار

والدعم الحكومي" في: <https://bit.ly/38a/Qos> تم الاطلاع عليه في 2020/12/20 على

الساعة 09:00

33. خريطة ماليزيا والدول المجاورة كاملة بالعربي -موقع محتوى - في :

34. [www.Muhtwa.com](http://www.Muhtwa.com) في 2021/07/02 على الساعة 18:09

الجرائد:

1. وكالة الأنباء الجزائرية Algérie presse service

باللغة الأجنبية:

### Livres:

1. Baron Angela and Michel Armstrong, humain capital Management: Kogan page limited, London and Philadelphia USA .2007.
2. Lheras Miguel palacios, investing in human capitel: Cambridge university press, usa, 2004.
3. Venkatesh Ganapathy, Strategic managemant of human capital; 1 edition book boom the ebook campany, mumbai, 2018.
4. Wheen Francis ,markis das kapital a biography, obekam ,boweli street london,2006.
5. W Schultz Théodore, **The Economic value of education**, Columbia University Press, New York and London, 1963.
6. Bani Amer Mosa Moh d Amin, **the impact of Intellectual capital on competitive advantage on Jordanian Healthcare sector** : The case study of King Abdullah university Hospital (KAUH), A dissertation submitted in

## قائمة المراجع

---

partial fulfillment of the requirement for the award of degree of master of business administration, Yarmouk University, Jan 2011.

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
45	تطور عدد الطلبة والأساتذة في الجامعة الجزائرية	01
49	مقارنة الهياكل الصحية في الجزائر بين سنتين 2000-2015	02
58	تطور ميزانية التعليم العالي والميزانية العامة في الجزائر	03
60	نسبة الإنفاق الإجمالي على الصحة إلى إجمالي الناتج المحلي في الجزائر	04
63	تطور معدلات البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية خلال الفترة 2000-2015 في الجزائر	05
85	الانفاق على الرعاية الصحية في القطاع العام في سنغافورة (2008-2014)	06

## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
14	خصائص رأس المال البشري	01
32	خطوات التدريب	02
34	تأثير الصحة على التنمية الاقتصادية	03
36	أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري	04
47	المسار التكويني لنظام LMD	05
53	التداخل بين التعليم والنمو الاقتصادي	06
68	مراحل التعليم في ماليزيا	07
73	تطور المستشفيات الخاصة والعامة في ماليزيا من سنة 2013- 2018 في ماليزيا	08

## فهرس المحتويات

1	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة</b>	
9	تمهيد
10	المبحث الأول: مفهوم رأس المال البشري
10	المطلب الأول: تعريف رأس المال البشري وخصائصه
14	المطلب الثاني: النظريات المفسرة لرأس المال البشري
16	المطلب الثالث: مكونات رأس المال البشري
18	المطلب الرابع: أسباب الحاجة لرأس المال البشري وأهميته
20	المبحث الثاني: مفهوم التنمية
21	المطلب الأول: تعريف التنمية
22	المطلب الثاني: خصائص التنمية
22	المطلب الثالث: أقسام وأنواع التنمية
24	المطلب الرابع: المقومات الأساسية لعملية التنمية
25	المبحث الثالث: الاستثمار في رأس المال البشري
25	المطلب الأول: الاستثمار في رأس المال البشري وأهميته وأهدافه
30	المطلب الثاني: الآليات المستخدمة في الاستثمار رأس المال البشري
35	المطلب الثالث: ابعاد الاستثمار في رأس المال البشري
37	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ومقارنته مع تجارب دولية</b>	
39	تمهيد
40	المبحث الأول: تجربة الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر
40	المطلب الأول: مقومات تجربة تنمية الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر

51	المطلب الثاني: آثار تنمية رأس المال البشري في الجزائر
64	المبحث الثاني: تجربة الاستثمار في رأس المال البشري في ماليزيا
66	المطلب الأول: مقومات نجاح التجربة الماليزية
74	المطلب الثاني: آثار تنمية رأس المال البشري في ماليزيا
80	المبحث الثالث: تجربة الاستثمار في رأس المال البشري في سنغافورة
82	المطلب الأول: مقومات نجاح تجربة تنمية المورد البشري في سنغافورة
86	المطلب الثاني: آثار تنمية رأس المال البشري في سنغافورة
92	خلاصة الفصل
93	الخاتمة
99	قائمة المصادر والمراجع