

## الاستثمار في رأس المال البشري كخيار إستراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر بكارى مختار\*

الإرسال: 2019/09/08

القبول: 2019/10/18

النشر: 2019/11/20

**ملخص:** تهدف هذه الدراسة تسليط الضوء على الدور الذي يلعبه الاستثمار في رأس المال البشري في تطوير الكفاءات البشرية، والذي يعتبر كخيار إستراتيجي في تنمية وتطوير قدرات ومهارات ومواهب البشر في مجال الصحة، والتعليم والتمويل لضمان تكافؤ الفرص، ومعالجة مشكلة عدم المساواة وتعزيز مستوى الإنتاجية، وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن رأس المال البشري هو الثروة الحقيقية للجزائر، حيث تزخر برأس مال بشري شاب ذو قدرات عالية يمكنها من تدارك عجلة النمو والتنمية إن هي استغلته بالكفاءة والفعالية المطلوبين، كما أن هناك استثمارات كبيرة في التعليم، ونمو مبهور في معدلات الالتحاق وتكافؤ الفرص بين الجنسين على جميع مستويات التعليم تقريبا، هذا يتطلب كوادر متخصصة وتقنيات عالية، علاوة على ذلك يقيس مؤشر رأس المال البشري النتائج الحالية لسياسات التعليم والصحة كميًا على مخرجات المستقبل.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال البشري، التعليم والصحة، تنمية الكفاءات.

تصنيف JEL: A21 , J24 , O15

### Investing in Human Capital as a Strategic Option to Develop Human Competencies in Algeria

**Abstract:** This study aims to shed light on the role played by investment in human capital in the development of human competencies, which is considered as a strategic option in the development of human abilities, skills and talents in the field of health, education and finance to ensure equal opportunities, address the problem of inequality and enhance the level of productivity. This study has a set of results, the most important of which is that human capital is the real wealth of Algeria, where it is rich in young human capital with high capabilities that enable it to cope with the wheel of growth and development if it is exploited with the required efficiency and effectiveness. Dazzling enrollment rates and gender equality at almost all levels of education require specialized staff and high technology. Furthermore, the Human Capital Index measures the current outcomes of education and health policies quantitatively on future outcomes.

**key words:** Human capital, Education and Health, Competency Development.

**JEL Classification :** A21, J24, O15

\* أستاذ مساعد أ ، جامعة مصطفى اسطيمبولي معسكر، الجزائر، mokhtar.bekkari@gmail.com

## مقدمة:

قد استثمرت الحكومات طويلاً لتحقيق النمو الاقتصادي عن طريق التركيز على رأس المال المادي كالطرق والجسور والمطارات وغير ذلك من البنى التحتية، لكنها غالباً ما تستثمر بدرجة أقل في مواطنيها، ويرجع ذلك جزئياً إلى أن الفوائد أبداً كثيراً في تحقيقها وأصعب كثيراً في قياسها.

ويعتبر رأس المال البشري مهم للبشر والاقتصاد والمجتمعات والاستقرار العالمي وهو مهم عبر الأجيال، فعندما تخفق البلدان في الاستثمار بصورة مثمرة في رأس المال البشري، تكون التكلفة ضخمة خاصة للأشد فقراً وتضع هذه التكاليف الأجيال الجديدة في مأزق. ومع التقدم التكنولوجي الذي يولي اهتماماً كبيراً بالمهارات العليا، فإن فشل البلدان في تمهيد الطريق أمام مواطنيها ليعيشوا حياة منتجة لن يفضي إلى تكاليف عالية فحسب، بل من المرجح أن يولد المزيد من التفاوتات، كما أنه سيعرض الأمن للخطر لأن عدم تلبية التطلعات يمكن أن يؤدي إلى الاضطرابات.

ويسعى مشروع رأس المال البشري إلى زيادة الوعي وزيادة الطلب على التدخلات لبناء رأس المال البشري وهو يهدف إلى تسريع استثمارات أفضل وأكثر في الناس وللمشروع ثلاثة عناصر، مؤشر رأس المال البشري، برنامج لتعزيز البحث والقياس على رأس المال البشري، دعم البلدان لتسريع التقدم في زيادة رأس المال البشري النتائج. من خلال ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية:

## إشكالية الدراسة:

كيف يمكن للاستثمار في رأس المال البشري أن يؤدي إلى تطوير الكفاءات البشرية في الجزائر؟

## يندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات التالية:

- هل يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري الثروة الكامنة لتنمية الاقتصاد؟.
- ما مدى مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في النهوض بالكفاءات البشرية؟.

## فرضيات الدراسة:

- وللإجابة على إشكالية الدراسة تم وضع فرضيتين رئيسيتين:
- يعتبر رأس المال البشري الركيزة الأساسية لثروة الأمم.
- إن الاستثمار في رأس المال البشري هو الخيار الاستراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية.

## أهداف الدراسة:

- تسليط الضوء على أهمية استثمار في رأس المال البشري.
  - دراسة استراتيجيات واستثمارات المتعلقة برأس المال البشري وذلك لتحقيق تحسينات سريعة في النتائج.
  - تحسين كيفية قياس رأس المال البشري.
- منهجية الدراسة: لتحقيق الغرض المرجو من الدراسة قسمنا هذه الورقة البحثية إلى ثلاثة محاور أساسية ممثلة في:

## المحور الأول: الموارد البشرية و رأس المال البشري

يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، فلن يؤدي هذا العنصر دوره بدون تعليم حيث يسهم الأخير في تراكم رأس المال البشري.

**1/ الموارد البشرية:** إن الموارد الاقتصادية بطبيعتها تنقسم إلى الموارد الغير بشرية من طبيعة وأرض ورأس مال، والموارد بشرية التي تتمثل في العنصر الإنساني القادر على الإنتاج. هذا وفي حين تعتبر الموارد الطبيعية والرأسمالية عوامل إنتاج

سلبية، فإن الموارد البشرية تعتبر عوامل إنتاج أو وسائل إيجابية من شأنها تجميع الأموال واستغلال الموارد الطبيعية وإنشاء الهيئات بمختلف أنواعها لدفع عجلة التنمية إلى الأمام.

والدارس لاقتصاديات الموارد البشرية يدرك كم هي معقدة هذه الاقتصاديات لكون الطبيعة البشرية في حد ذاتها معقدة فمن ناحية يمكن النظر للموارد البشرية كما ونوعا كأحد دعائم الإنتاج في المجتمع، كما أن عدد سكان العالم (2017) هو 7.5 مليار نسمة يمثل 15% منهم سكان دول العالم المتقدم، بينما 85% من دول العالم الثالث، ويحظى 15% من سكان العالم بمعدل 55% من الناتج المحلي الإجمالي بينما يبقى 45% لـ 84%، هذا وتقوم الأقلية المتقدمة بالاستحواذ على 72% من صادرات العالم من السلع والخدمات بينما لا تزيد صادرات الغالبية النامية عن 28%، إن هذا التفاوت يظهر فجوة واضحة لا بد من التدقيق في أسبابها، ومن ناحية أخرى إن الموارد البشرية التي تمثل العنصر الاستهلاكي تمثل أيضا العنصر الإنتاجي الرئيسي في المجتمع ذاته. أي أن الفرد المستهلك الذي يهتم المجتمع بتحقيق رفاهيته الاقتصادية وتوفير احتياجاته المختلفة هو نفسه الفرد القادر على إنتاج تلك السلع والخدمات الكفيلة بتحقيق الحاجات الإنسانية ومن ثم تحقيق الرفاه الاقتصادي، فإذا ما كان المجتمع استهلاكي أكثر منه إنتاجي ظهرت فجوة أخرى أكثر خطورة تقوده إلى حلقات ودوائر مغلقة من الفقر والتخلف:

**أولاً:** الحلقة المفرغة Vicious Cycle هي حلقة أو دائرة تنشأ نتاج انخفاض في مستوى الدخل من شأنه انخفاض الاستهلاك ونقص الادخار مما يؤدي إلى نقص الاستثمار ومن ثم نقص في الإنتاجية، فالانخفاض في الدخل وهكذا، الأمر الذي يجعل المجتمع يدور ضمن حلقة مفرغة من الفقر والتخلف، ولكي تتمكن من كسر الدارة المفرغة للفقر يتعين تعبئة المدخرات وتوجيه الاستثمارات.

**ثانياً:** إن الزيادة السكانية كانت ولا تزال إحدى المشكلات الاقتصادية المطروحة للنقاش والتي تهدد الكثير من عواقبها الدول، وقامت الكثير من النظريات الاقتصادية السكانية التي تحذر من الزيادة السكانية وآثارها السلبية بل والمرعبة في بعض النظريات. إن تجربة دول ككوريا والصين واليابان تظهر أن الزيادة السكانية لم تكن أبدا عائقا يواجه التنمية بقدر ما هو مساعدا لها، وبفضل تركيز هذه الدول على العنصر البشري كان لها المكان العالمي الذي تحتله اليوم، فالصين هي أكثر دول العالم كثافة من حيث عدد السكان 1381 مليون نسمة ثم تليها الهند 1347 مليون، فالولايات المتحدة 327 مليون، ثم أندونيسيا، اليابان.

**2/ تنمية الموارد البشرية والاستثمار في رأس المال البشري:** يتعين علينا هنا أن نفرق بين مفهوم تنمية الموارد البشرية ومفهوم استثمار رأس المال البشري، حيث يتمثل الأول في توفير احتياجات الأفراد وتلبية احتياجاتهم والاهتمام بهم من وجهة نظر اجتماعية شاملة. أما الاستثمار في رأس المال البشري فيعني تخصيص الإنفاق على الأفراد من القوة العاملة بما يحقق عائدا اقتصاديا يتمثل في الناتج الحدي الذي يضيفه العنصر البشري للإنتاج.

نريد هنا توجيه الاستثمارات بما يحقق التنمية البشرية المستدامة التي تحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع خلق البيئة المناسبة التي تمكن من العطاء والانجاز وتحقيق أقصى إنتاجية حدية ممكنة بما يعود بالنفع الاقتصادي على الفرد والمجتمع. لقد أصبح الاستثمار في الدول المتقدمة في رأس المال البشري بجميع أنواعه أكبر من الاستثمار في رأس المال المادي، الأمر الذي أوجد القاعدة الضرورية لبناء ما يعرف اليوم بالاقتصاد المعرفي أو التكنولوجي. إن الاهتمام بالعنصر البشري وتنميته أصبح واجبا قوميا ملحا والاستثمار فيه كغيره من نواحي الاستثمار في حاجة دائمة إلى الدعم والتخطيط والمتابعة وبأسلوب علمي سليم. يذكر كل من لوتكا و دوبلن (Dublin Louis-J et Lotka Alfred) أن تجارة العبيد كانت انعكاسا لفكرة الاستثمار في العنصر البشري، وعلى الرغم من تحريمها وإلغائها إلا أنها تعطي فكرة عن أهمية الفرد

الإنساني وفكرة لتسعير خدماته، رغم أن الاستثمار في رأس المال البشري ليس المقصود به وضع سعر أو ثمن للفرد أو العنصر البشري إنما هو أهم ركائز التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويعني استخدام الأنشطة المختلفة التي من شأنها زيادة الإنتاجية أو نوعية العمل ويشمل مجموعة من النواحي الاتفاقية من إنفاق على التعليم والتدريب والصحة والهجرة.

**3/ رأس المال البشري:** إن التقدم العلمي والتكنولوجي يغير حياة الناس، بل إنه يساعد البلدان الفقيرة على سد الفجوة مع البلدان الغنية في العمر المتوقع عند الميلاد، بيد أن البلدان الفقيرة لا تزال تواجه تحديات هائلة حيث يعاني ربع الأطفال دون سن الخامسة من سوء التغذية، ويفشل 60% من تلاميذ المدارس الابتدائية في الحصول على تعليم ولو أولي. في الواقع، لا يتلقى أكثر من 260 مليون طفل وشباب في البلدان الفقيرة أي قدر من التعليم على الإطلاق. وهناك مبرر أخلاقي يجب أن نسوقه، بالطبع للاستثمار في الصحة والتعليم للناس كافة، لكن هناك مبررا اقتصاديا أيضا وهو أن نكون مستعدين للمنافسة والازدهار في بيئة سريعة التغير. إن "رأس المال البشري" وإمكانيات الأفراد سيكون الاستثمار الأهم على المدى الطويل الذي يمكن لأي بلد تحقيقه من أجل ازدهار شعبه ورفع نوعية حياته مستقبلا.

لقد استثمرت الحكومات طويلا لتحقيق النمو الاقتصادي عن طريق التركيز على رأس المال المادي كالطرق والجسور والمطارات وغير ذلك من البنى التحتية. لكنها غالبا ما تستثمر بدرجة أقل في مواطنيها، ويرجع ذلك جزئيا إلى أن الفوائد أبطأ كثيرا في تحقيقها وأصعب كثيرا في قياسها. ومن ثم وكما أشار رئيس مجموعة البنك الدولي جيم يونغ كيم مؤخرا في مجلة *Foreign Affairs*، يواجه العالم اليوم "فجوة في رأس المال البشري". وفي العديد من البلدان، فإن القوى العاملة غير مستعدة للمستقبل الذي يتكشف سريعا. فالمهارات تتسع حدودها بشكل أسرع من أي وقت مضى، ويجب على مختلف البلدان أن تستعد الآن لإعداد قوتها العاملة لمواجهة التحديات الضخمة وانتهاز الفرص الهائلة الناجمة عن التغير التكنولوجي. ولكن بدون جهد عالمي عاجل ومنسق لبناء رأس المال البشري، فإن أعدادا كبيرة من البشر وبلدانا بأكملها معرضة لخطر الاستبعاد من الرخاء المستقبلي، وللحكومات دور حاسم تؤديه في تحويل رأس المال البشري، لأن الفقر وعدم المساواة وغير ذلك من المساوئ التي تعوق الكثير من الأسر عن الاستثمار في صحة أطفالها وتعليمهم.

### المحور الثاني: الاستثمار في رأي المال البشري

بدأت في سنوات الأخيرة تتوالى أفكار و دراسات تبدي اهتمامات برأس المال البشري و الاستثمار فيه إضافة إلى بعض النظريات حيث تم التأكيد على إنها أهم عامل في تحقيق التنمية الاقتصادية.

**1- الاستثمار في رأس المال البشري:** هذا التحدي الملح هو السبب الذي دعا إليه الرئيس كيم دعم المؤسسة الكامل في مشروع جديد لرأس المال البشري، وتلتزم مجموعة البنك الدولي بمساعدة مختلف البلدان في إعطاء الأولوية لرأس المال البشري بطريقة مستدامة نظرا لتنامي الإدراك بأن الوظائف والعمال المهرة هم المفتاح للتقدم الوطني في بلدان العالم على جميع مستويات الدخل، وهناك ثلاثة أهداف رئيسية:

- بناء الطلب على استثمارات أكبر وأفضل في البشر.
- مساعدة بلدان العالم على تعزيز استراتيجياتها واستثماراتها المتعلقة برأس المال البشري وذلك لتحقيق تحسينات سريعة في النتائج.
- تحسين كيفية قياس رأس المال البشري.

وسيساهم مؤشر رأس المال البشري الجديد، في دعم تلك الأهداف الثلاثة ويقدم موردا حيويا لكل من الحكومات والمواطنين. ويساعد ذلك على قياس نتائج رأس المال البشري المتعلقة بالإنتاجية مثل بقاء الطفل على قيد الحياة، وإعداد الأطفال مبكرا للنجاح وتعلم الطلاب وصحة البالغين، (bountis 2002, p 243).

**2- من الشفافية إلى التحول:** سيقاس المؤشر صحة الأطفال والشباب والبالغين وكذلك قدر وجودة التعليم الذي يمكن أن يتوقعه الطفل المولود اليوم وهو في سن 18 عاما، وهذا سيساعد على تعزيز الشفافية وهو ما تشير الأدلة القوية إلى أنه يمكن أن يدفع الناس وصانعي السياسات إلى المطالبة بخدمات أفضل، وتهدف هذه البيانات إلى بدء حوار في كل بلد عن الأمور المهمة للمستقبل وذلك بقيادة أعلى المستويات الحكومية.

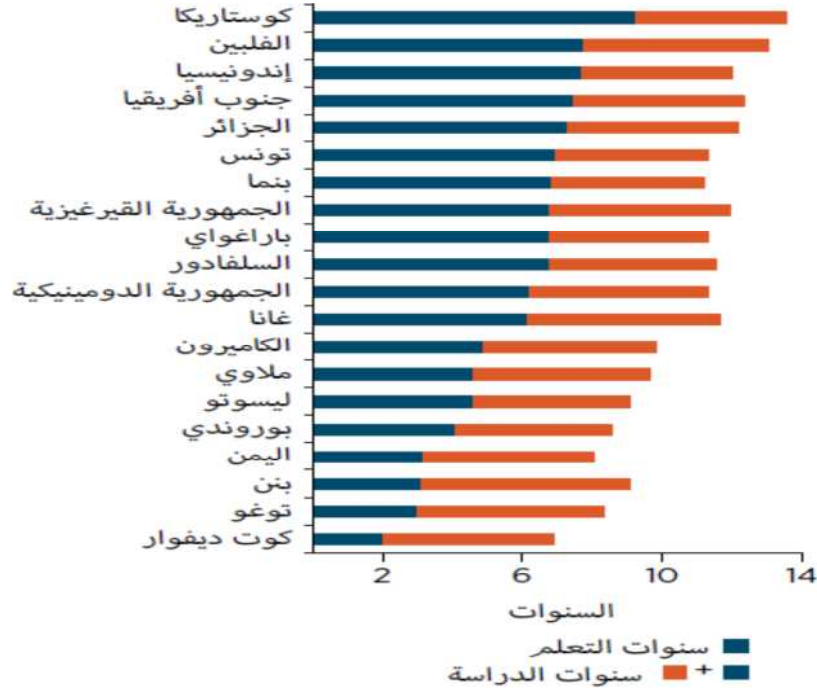
وفي هذا الصدد قال كيم "ستشجع القياسات الجديدة مختلف البلدان على الاستثمار في رأس المال البشري بشعور قوي بالإلحاح وذلك سيساعد في إعداد الجميع للتنافس وتحقيق الازدهار في اقتصاد المستقبل أيا كان ما سيكون عليه، وسوف يساعد على جعل النظام العالمي ناجحا للجميع" (كيم، 2018).

سيساعد مشروع رأس المال البشري مختلف البلدان في عدة مجالات الاستفادة من الموارد وزيادة كفاءة الإنفاق ومواءمة السياسات مع الاستثمارات التي تركز على النتائج، ومعالجة الثغرات في القياس والتحليل. تظهر الحكومات بالفعل اهتماما بتغيير مخرجات رأس المال البشري لديها. وستطرح بعض البلدان الأولى التي تعمل مع مجموعة البنك الدولي بشأن استراتيجيات رأس المال البشري النقاط البارزة خلال الاجتماعات السنوية في أكتوبر تشرين الأول، لا يمكن لأي بلد أن يتحمل انخفاض استثماراته في رأسماله البشري. وفي حين تتنوع السياقات وتباين، فإن التركيز على رأس المال البشري يمثل ضرورة لمختلف البلدان على جميع مستويات الدخل، حيث أن حدود المهارات تتحرك باستمرار وبتزايد الطلب على تحسين التعليم والرعاية الصحية في كل مكان.

**3- التعليم والتدريب:** إن التعليم والتدريب المستمر في عصرنا اليوم "عصر العلم والمعلومات" قد اختلف مفهومه وزادت أهميته والحاجة إليه أنه استثمار يعود بقيمة مضافة عالية على الاقتصاد القومي من خلال زيادة الإنتاجية للعنصر البشري حيث لا تنحصر فوائد التعليم والتدريب في زيادة إنتاجية الموارد البشرية فقط بل تتعداها إلى زيادة فعالية الاستهلاك وترشيده فضلا عن إسهامه في زيادة الطلب الفعال على السلع والخدمات مما يزيد الحافز للمزيد من الإنتاج وللمزيد من تحويل الموارد الطبيعية إلى موارد اقتصادية لتستخدم في إنتاج السلع والخدمات وزيادة فرص العمالة الفعالة، فيزيد الناتج القومي الإجمالي المحلي ويزيد الدخل القومي الأمر الذي يسهم في دعم مسيرة التنمية الاقتصادية والشاملة. وهو استثمار على المستوى الفردي حيث يزيد من القيمة الاقتصادية (الأجر) المستقبلي للفرد نتيجة الاستثمار والإنفاق الحالي نتيجة ارتفاع المهارة وبالتالي الخبرة وزيادة الإمكانيات والفرص الوظيفية المتاحة. لذا يلزم اليوم وأكثر من أي وقت مضى السعي قدما لتقدير الاحتياجات التدريبية تمهيدا لإعدادها وتنفيذها، مع ضرورة التنسيق بين مواردنا البشرية والغير بشرية. وعليه نقول بأن ثروة الأمة وغنى الشعب وتحقيق نمو اقتصادي يدعم التنمية المستدامة يتطلب الاستثمار في رأس المال البشري والذي يقوم وبالأساس على التعليم والتدريب.

في العديد من الأنظمة التعليمية لا تنتج سنة من التعليم سوى جزء ضئيل من التعلم الممكن (الشكل 01) ويحدث جزء من العملية الجارية لإعادة ضبط المهارات خارج التعليم الإلزامي والوظائف الرسمية، لكن إلى أين ؟ ذلك من خلال استكشاف ثلاثة مجالات (الطفولة المبكرة والتعليم العالي وتعلم الكبار خارج الوظائف)، حيث يكتسب الناس مهارات محددة تتطلبها الطبيعة المتغيرة للعمل. ترسي الاستثمارات في مرحلة الطفولة المبكرة بما في ذلك التغذية والصحة والحماية والتعليم أساسا قوة لاكتساب مهارات الإدراك المعرفي والسلوكي الاجتماعي مستقبلا. فمن الفترة السابقة للولادة حتى سن الخامسة تكون قدرة الدماغ على التعلم من التجربة في أعلى مستوياتها، فالفرد الذي يكتسب هذه المهارات في فترة الطفولة المبكرة يصبح أكثر قدرة على تحمل عدم اليقين في وقت لاحق من الحياة. ويمثل التعليم العالي فرصة أخرى للفرد للحصول على المهارات الإدراكية العامة العليا مثل حل المشكلات المعقدة، والتفكير النقدي، والتواصل المتقدم والتي تعتبر مهمة

للغاية الطبيعية المتغيرة للعمل ولكن لا يمكن اكتسابها من خلال التعليم المدرسي وحده. أما بالنسبة للرصيد الحالي من العمال، لا سيما من لا يستطيعون العودة إلى المدرسة أو الجامعة فإن إعادة اكتساب غير المقيدون بالمدارس ولا يشغلون وظائف رسمية المهارات أو الارتقاء بها، يجب أن يكون جزءا من التكنولوجيا الهدامة بسوق العمل. ولكن نادرا ما تحقق برامج تعليم الكبار ذلك على النحو الصحيح، فيواجه البالغون قيودا ملزمة مختلفة تحد من فاعلية الطرق التقليدية للتعليم (الدولي، 2019، ص 13).



المصدر: فريق إعداد تقرير عن التنمية في العالم 2019 استنادا إلى (Kim (2018), Filmer et al(2018)

الشكل (1): تفاوت التعلم عبر البلدان النامية

#### 4- نظرية الاستثمار في رأس المال البشري:

أولاً: تعود بدايات هذا الفرع أو العلم إلى كتابات آدم سميث Adam Smith في مؤلفه الشهير ثروة الأمم the Wealth of Nations الذي نشر سنة 1776م، حيث بين أهمية التعليم ورأى أن التعليم هو المجال الذي يمكن أن يمنع الفساد بين العمال بل إنه سيكون عنصر فعال في استقرار المجتمع اقتصاديا وسياسيا واتفق معه في ذلك مالتوس Malthus صاحب نظرية السكان المشهورة، وقد اعتبر التعليم عاملا من عوامل تحديد النسل، كما اعتبر سميث التعليم من عناصر رأس المال الثابت Fixed Capital مثل المباني والآلات والمعدات، ويعد الاقتصاد الكبير الفرد مارشال A. Marshal من أوائل الاقتصاديين الذين أشاروا إلى القيمة الاقتصادية للتعليم حيث أكد على " أن أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة ما يستثمر في البشر"، (المطوع، 1987). كما أن وليم بيتي W. Peety حاول قياس رأس المال البشري وطالب الاقتصاديين من بعده بتخصيص رؤوس أموال كبيرة للتعليم، وأكد كارل ماركس K Marx على علاقة التعليم بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أكد على أهمية التعليم والتدريب في زيادة وترقية مهارات العمل. إلا أن البداية الحقيقية أو ولادة حقل اقتصاديات التعليم كانت عقب الحرب العالمية الثانية وبالتحديد في نهاية الخمسينات وأوائل الستينات من القرن العشرين على يد روبرت سولو R.Solow 1957 و ثيودور شولتز T.W.Schultz 1960 وجاري بيكر G.S.Becker 1962 ودينيسون E.Dension 1962 وهاريسون haribson سنة 1964

وغيرهم. وتعد الفترة من 1970-1960 المرحلة التي تبلور فيها هذا الحقل وتطورت فيها الدراسات والأبحاث التطبيقية وهناك من يسميها فترة أو مرحلة الحماس، وقد برز أيضا في هذا المجال عبد الله عبد الدايم وحامد عمار في الوطن العربي أما في العقود الثلاثة التالية فقد برز بعض من الاقتصاديين والتربويين مثل جورج ساكاروبولس G. P. sacahropouls وتيلاك Tilak وغيرهم في الدول المتقدمة ومحمد غنيمه في الوطن العربي. (COLOR=black) يعتبر من التخصصات أو الفروع الحديثة والتي تهتم بالأنشطة التعليمية من الناحية الاقتصادية والتي شاعت بعد الحرب العالمية الثانية والتي أثرت في كل من الفكر الاقتصادي والتربوي تأثيرا واضحا في كثير من الدول ويعرف علم اقتصاديات التعليم بأنه: "علم يبحث أمثل الطرق لاستخدام الموارد التعليمية ماليا وبشريًا وتكنولوجيا وزمنيا من أجل تكوين البشر بالتعليم والتدريب عقلا وعلمًا ومهارة وخلقًا وذوقًا ووجدانًا وصحة وعلاقة في المجتمعات التي يعيشون فيها حاضرا أو مستقبلا ومن أجل أحسن توزيع ممكن"، (النوري، 1988). وقد عرف كوهن Cohn اقتصاديات التعليم " بأنه دراسة كيفية اختيار المجتمع وأفراده استخدام الموارد الإنتاجية Ressources Productive لإنتاج مختلف أنواع التدريب وتنمية الشخصية من خلال المعرفة والمهارات وغيرها اعتمادا على التعليم الشكلي خلال فترة زمنية محددة وكيفية توزيعها بين الأفراد والمجموعات في الحاضر والمستقبل". أي أن اقتصاديات التعليم تهتم بالعمليات التي يتم بها إنتاج التعليم وتوزيعه بين الأفراد والمجموعات المتنافسة، وتحديد حجم الإنفاق على التعليم سواء من الأفراد أو المجتمع، وعلى طرق اختبار أنواع التعليم و نتائجها وكفائتها الكمية والنوعية الكيفية، (دياب، 1990، ص27)

ثانيا: استخدم مينسر مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات، ويفترض النموذج أن الاختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة الحالية للإيرادات مع مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الاختيار، وتمثل الاختلافات بين الوظائف المختلفة وفقا للنموذج انعكاسا لاختلاف طول الفترة التدريبية والاختلافات في توزيع الدخل للوظائف المختلفة، بينما تعكس الاختلافات داخل الوظيفة الواحدة نمو وتحسين الخبرة و الإنتاجية بتقدم عمر الفرد. فالزيادة في الإنتاجية تكون ظاهرة في الأعمال المتطلبة لمقدار أكبر من التدريب. ويساعد التركيز على العلاقة الموجبة بين الاستثمار في رأس المال البشري ونمو الإنتاجية في النموذج على إظهار مدى الاختلافات بين الوظائف المختلفة فيما يتعلق بالاستثمار في كل من التعليم و التدريب، حيث يرتبط التفاوت في الدخل و الناتج من التدريب، أو تقدم عمر الفرد ارتباطا موجبا بمتوسط حجم الاستثمار البشري. وقد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار البشري. تمثلت هذه الأهداف في تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب، كذلك تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب وأخيرا تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة. أما بالنسبة لتعريف مينسر للتدريب فقد اتسع ليشمل كل من التدريب الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل وأيضا التعلم بالخبرة. وقد برر مينسر تضمين هذه المجالات في التعريف إلى الاعتقاد بأن كل منها يزيد ويحسن من مهارات وإنتاجية الأفراد، وعلى هذا فهو يمثل نوعا من أنواع التدريب، كما برر إدخال التعليم بالخبرة في إطار التعريف بأن الفرد قد يقبل عملا ما يقدم له أجرا منخفضا لتوقعه تحقيق منفعة مستقبلية نتيجة الخبرة المكتسبة من هذا العمل. وبناء على هذا فإن التعليم بالخبرة يتضمن تكلفة استثمار يجب أخذها في الحسبان وقد امتد استخدام المبادئ النظرية لتحليل تكلفة التعليم لتطبيق على تحليل تكلفة التدريب، فقد قسم مينسر تكلفة التدريب إلى نوعين هما :

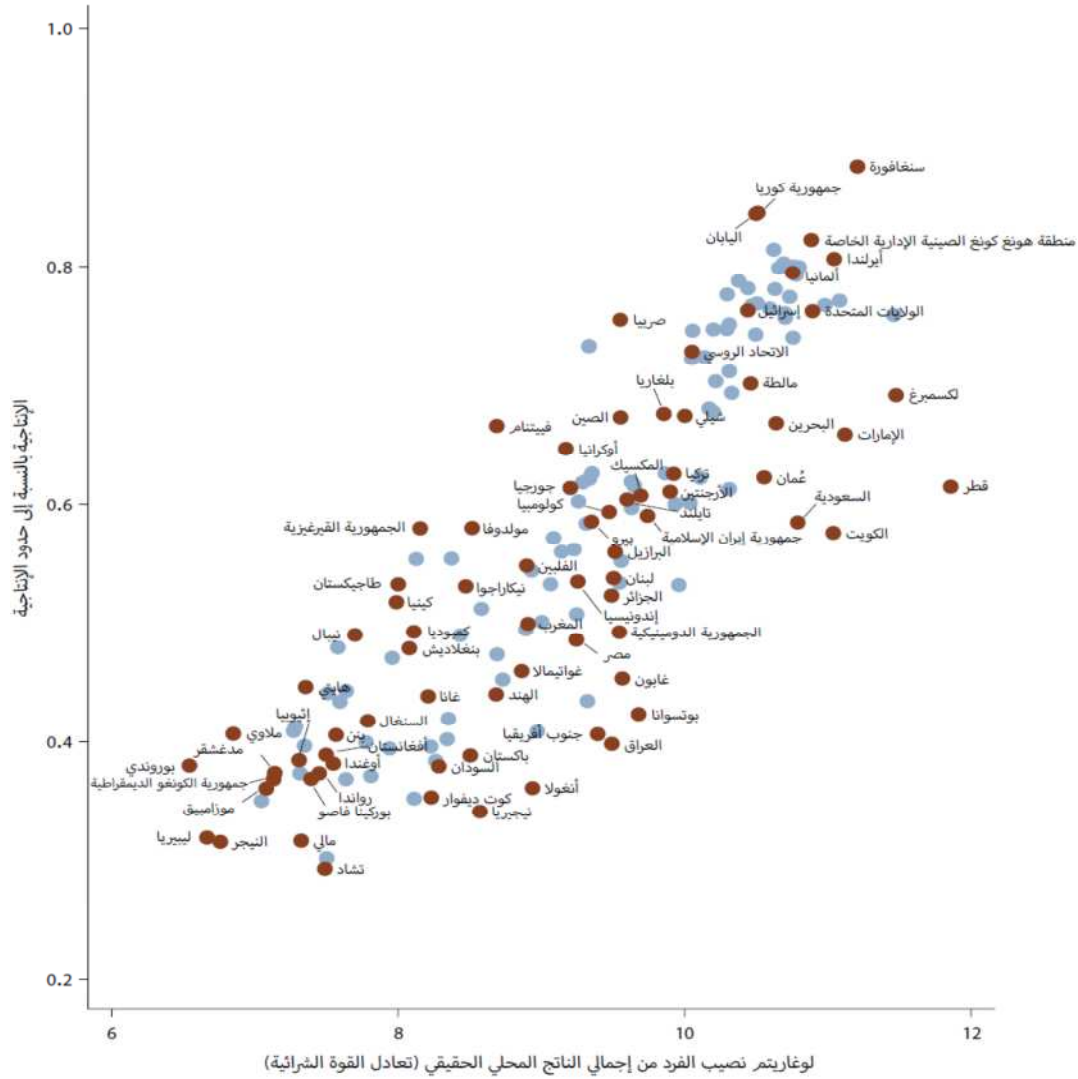
التكلفة المباشرة تكلفة العدد و الآلات والمواد المستخدمة في التدريب، وأجور المتدربين، أما التكلفة غير المباشرة فهي التكلفة غير الملموسة وتمثل في تكلفة الفرصة الضائعة ومن أمثلة هذا النوع من التكاليف الإيرادات الضائعة و التي

تمثل أكثر من نصف التكلفة الكلية للتعليم، كما أن نسبة الإيرادات الضائعة للمتدرب قد تفوق مثلتها في مجال التعليم. وقد أشار مينسر إلى الصعوبة النسبية في قياس التكلفة و العائد على التدريب، أما بالنسبة لقياس التكلفة فينطوي على عدد من المشاكل منها:

- نقص البيانات الخاصة بالتكلفة.
- صعوبة حساب الخسارة في الإنتاج والنتيجة عن ضياع وقت العامل القديم في تدريب عامل جديد.
- اعتبار بعض البنود مثل المواد المستهلكة أثناء التدريب تكلفة استهلاك بينما يجب حسابها كتكلفة مباشرة للتدريب.
- صعوبة حساب إيرادات الفرد قبل وبعد التدريب نتيجة صعوبة تقسيم الأفراد إلى مجموعات تجريبية ومجموعات ضابطة للمقارنة، ونتيجة لهذه الصعوبات اقترح مينسر استخدام قائمة دخل الفرد بجانب قائمة تكاليف المنظمة، لكن يشوب هذه الطريقة بعض جوانب القصور منها:
- اختلاف تكلفة التدريب باختلاف عمر الفرد، حيث تقل بتقدم العمر لذا يجب أخذ العمر في الاعتبار.
- احتمال وجود بعض الانحرافات في البيانات لعدم أخذ احتمال الوفاة في الحسبان وعدم حصول الفرد على العائد مما يظهر تكلفة التدريب أكبر من قيمتها الحقيقية.
- إضافة الدخل الخاص للفرد إلى الدخل المتحقق له من العمل مما يساعد على توسيع الاختلافات في الإيرادات في عمر متقدم حيث توجد علاقة موجبة بين الدخل الخاص والعمر.
- عدم صحة الافتراض بأن الاختلاف بين إيرادات المجموعة التجريبية و الضابطة يرجع إلى الاختلاف في التدريب وحده، حيث توجد عوامل أخرى تؤثر على مستوى وشكل الإيرادات وفقا لعمر الفرد. أما قياس معدل العائد على التدريب فتتمثل صعوبته في وجود بعض العوامل غير المادية المؤثرة عليه وصعوبة تقدير قيمة هذه العوامل ماديا مما يؤثر على حسابات القيمة الحقيقية لمعدل العائد. وقد توصل مينسر إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد ومنها:
- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل تنمية رأس المال البشري تتأثر إيجابيا بالتعليم بمستوى الموظفين، ومستوى رضاهم الوظيفي.
- كلما زاد معدل دوران العمل ومعدل البطالة كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب.
- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة واحتمالات استقرار العمالة، (perruchet 2005, p 14).

يقيس مقدار رأس المال البشري الذي يتوقع أن يحققه الطفل المولود في عام 2018 ومع ذلك تخفي المتوسطات قدرا كبيرا من التفاوت، ويمكن تصنيف معظم مكونات المؤشر حسب الجنس بالنسبة لمعظم البلدان حتى يمكن ملاحظة الاختلافات في فرص الأولد مقارنة مع البنات. و رغم أنه من غير الممكن القيام بذلك بطريقة منهجية مع مجموعة كبيرة من البلدان، يمكن في كل بلد على حدا وحيث تكون البيانات متوفرة توضح الاختلافات في مكونات المؤشر بين المناطق والمجموعات الاجتماعية والاقتصادية. ويمكن ربط المؤشر بعدة سيناريوهات منها نصيب الفرد من الدخل والنمو في المستقبل ومستوى الصحة، وعلى الأمد الطويل يكون نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي أعلى من خلال قناتين: التأثير المباشر لزيادة إنتاجية العامل والتأثيرات غير المباشرة التي تعكس زيادة الاستثمارات في رأس المال المادي نتيجة وجود مزيد من العمال المنتجين كما هو موضح في الشكل رقم (02)، (الدولي، 2019، ص 61)





المصدر: (فريق إعداد عن التنمية في العالم 2019)

## الشكل (2): مؤشر رأس المال البشري، 2018

ملاحظة: يتراوح مؤشر رأس المال البشري بين 0 و 1 ، يقاس المؤشر من حيث إنتاجية الجيل التالي من العمال بالنسبة إلى المقاس المرجعي للتعليم والرعاية الصحية الكاملين، اقتصاد يحقق فيه العامل المتوسط إمكانيات كل من التعليم والرعاية الصحية الكاملين ستكون قيمته 1 على المؤشر.

5- وسائل الاستثمار في رأس المال البشري: إن من أهم وسائل الاستثمار في رأس المال البشري ما يلي:

- الغذاء المتكافئ والمتوازن.
- الرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية.
- التعليم والتدريب والإرشاد والخبرة.
- الهجرة.

وعليه يعرف نظام تنمية الموارد البشرية بأنه عبارة عن سلسلة من العمليات والتقنيات التعليمية Educational Channels والتثقيفية Lecture Channel والتطويرية Development Channels، فالتعليم يتم من خلاله تزويد الفرد بالمعلومات والمعارف والمهارات الضرورية واللازمة لأداء أعمال معينة ومعروفة والانطلاق بالفرد إلى دائرة أوسع نطاقا

يتطلب الأمر تثقيفه بالاطلاع على معلومات ومعارف أكثر شمولاً، والتعرف على ما يجري من حوله من مشاكل ومواقف ووسائل للحل والتدريب يصل بالفرد إلى مرحلة أعلى يصقل فيه خبراته ومعلوماته بمهارات أكثر تخصصاً ودقة ليتمكن من رفع كفاءته الإنتاجية والاقتصادية. ويعد التعليم من أهم وسائل الاستثمار في رأس المال البشري، وإن كان أكثر الوسائل تكلفة إلا أنه أكثرها عائداً وإن استهدف التعليم أشياء أخرى، إلا أن تنمية الموارد البشرية وزيادة إنتاجيتها من أهم نتائجه، فكلما زاد مستوى التعليم ازدادت الإنتاجية. فالعامل الماهر أكثر إنتاجية وعطاءً من العامل الأقل مهارة والفرد المتعلم أكثر إنتاجية من الفرد الأمي وعلى مستوى الدولة نجد علاقة وثيقة بين مستوى التعليم ومستوى الدخل القومي الإجمالي ونصيب الفرد منه مما يدل على أن التعليم هو أحد العوامل التي تحدد الدخل القومي ونصيب الفرد منه.

وتتسم الدول النامية بصفة عامة من العجز في فرص التعليم ومشكلة الأمية بصفة خاصة، وإن كان هناك تحسن واضح وملحوظ في مستويات التعليم عما كانت عليه خلال الستينات والسبعينات إلا أنها لا تزال بعيدة عما هو مطلوب مقارنة بالدول المتقدمة صناعياً. ولعل انخفاض إنتاجية العمل مقارنة بالدول المتقدمة، مرجعه تدهور مستويات التعليم والتدريب فيها، وإن كانت سياسات هذه الدول ترمي إلى التوسع في التعليم لتحقيق التنمية إلا أن التوسع كمي وليس نوعياً. ولزيادة إنتاجية عنصر العمل أو العنصر البشري يتعين تعبئة المدخرات المحلية وزيادة الاستثمارات العامة بالتركيز على مجالات الخدمات الصحية والتعليمية وخاصة التعليم المهني والتدريب لرفع المهارات الفنية والإدارية.

#### المحور الثالث: مؤشر رأس المال البشري في الجزائر:

تحتل الجزائر المرتبة 93 من أصل 157 حسب التصنيف السنوي أكتوبر 2018، (الدولي، مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر أكتوبر 2018).

**مؤشر رأس المال البشري (HCI) ومكوناته:** يقيس مقدار رأس المال البشري الذي يولده الطفل اليوم يمكن أن نتوقع بلوغه سن 18، إنه ينقل إنتاجية الجيل القادم من العمال بالمقارنة مع معيار كاملة التعليم والصحة الكاملة وتم بناؤه في 157 دولة، وهي تتألف من خمسة مؤشرات: احتمال البقاء على قيد الحياة إلى سن خمسة، سنوات الطفل المتوقعة من التعليم، وعشرات الاختبارات المنسقة كمقياس لجودة التعلم، معدل بقاء البالغين (الكس) من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 15 عاماً والتي سوف يتم البقاء على قيد الحياة إلى سن 60 ونسبة الأطفال الذين لا يعانون من التقزم. أما على الصعيد العالمي، فإن 56 في المائة من جميع الأطفال المولودين اليوم سوف يكبرون في أحسن الأحوال نصف منتجة قدر الإمكان و 92 في المئة سوف ينمو ليصبح في أحسن الأحوال، و 75 في المائة منتجة قدر الإمكان.

ولتوضيح أهداف الدراسة وأبعادها لابد من ربط متغيري الدراسة من خلال المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري (الأهمية والاستثمار، القياس) والمتغير التابع تطوير الكفاءات: (التغذية، الرعاية الصحية، التعليم الجيد، إنتاجية العامل، بناء المهارات)

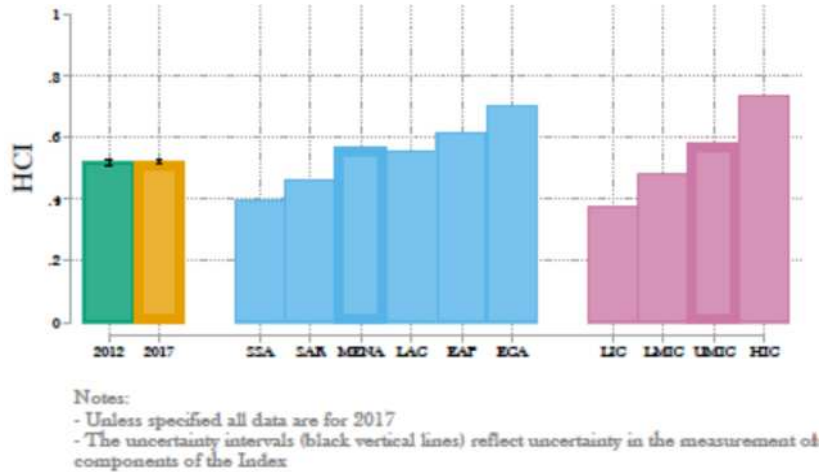
#### أولاً: حالة رأس المال البشري في الجزائر

- طفل مولود في الجزائر اليوم سيكون 52 في المئة منتجة عندما تكبر إذا كانت تتمتع التعليم الكامل والصحة الكاملة.
- احتمال البقاء على قيد الحياة إلى غاية 5 سنوات يساوي 972.5 لكل ألف مولود حي.
- درجات الاختبار المنسقة للطلاب في الجزائر يسجلون 374 يوماً مقياس، حيث يمثل 625 التحصيل المتقدم و 300 يمثل الحد الأدنى من التحصيل.
- سنوات التعلم المعدلة للتعلم فيما الأطفال تعلم في الواقع، سنوات الدراسة المتوقعة فقط (6-8) سنوات.

- معدل البقاء على قيد الحياة للبالغين في جميع أنحاء الجزائر، 91 في المئة من 15 سنة سن البقاء على قيد الحياة حتى سن 60، هذه الإحصائية هي وكيل لمجموعة من النتائج الصحية القاتلة وغير القاتلة التي الطفل سوف يولد اليوم تجربة كشخص بالغ في ظل الظروف الحالية.
- نمو صحي (معدل غير متوقف) 88 من 100 طفل لا تقزم، و 12 من كل 100 طفل يعانون من التقزم، وهكذا في خطر القيود المعرفية والجسدية التي يمكن أن تستمر في أوقات الحياة.
- فبالنسبة للتعليم يلقي مؤشر رأس المال البشري الضوء على مستقبل البلد، كما يخبر عما سيكون عليه مستقبل الجيل مقارنة بما كان يمكن أن يكون عليه، وتتراوح قيمة كل بلد بين 0 و 1، حيث تحصلت الجزائر على 0.52، ويقدر مؤشر البنك الدولي إنتاجية الجيل الحالي في البلاد، بمجرد بلوغه سن الرشد، وتظهر الدراسة أن قيمة المؤشر أفضل قليلا بالنسبة للفتيات الجزائريات (0.54) مقارنة بالذكور (0.50).
- يشير البنك الدولي أيضا إلى أن الطفل الجزائري الذي بدأ المدرسة في سن الرابعة يتوقع أن يتم 11.4 سنة من التعليم بعد بلوغه سن 18 عاما، وتقدمت الجزائر دول المغرب العربي في مؤشر رأس المال البشري لسنة 2018.

#### ثانيا: كيف تقارن الجزائر؟

- بين عامي 2012 و 2017، ظلت قيمة HCI للجزائر تقريبا الشيء نفسه في 0.52 (الشكل 03).
- في عام 2017، كان مؤشر HCI في الجزائر أقل من المتوسط في منطقتيه و مجموعة الدخل.



المصدر: (البنك الدولي مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر، أكتوبر 2018)

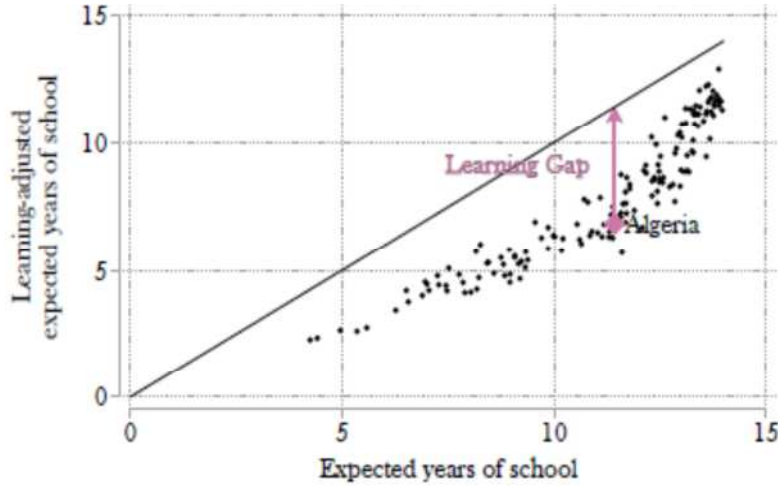
#### الشكل (3): قياس HCI

- يواجه الأطفال في الجزائر فرصا غير متكافئة في التنمية الصحية بسبب عوامل خارجة عن إرادتهم، وهناك اختلافات كبيرة في الفرص المتاحة للأطفال لمراكمة رأس المال البشري والنمو بصورة صحية والطفولة المبكرة هي المرحلة التي تبدأ بها حلقات الفقر وعدم التكافؤ وتنتقل عبر الأجيال، ويميل الأطفال إلى أن يكونوا أوفر حظا أو أقل حظا بصورة دائمة عبر مجموعة من الأبعاد المختلفة لتنمية الطفولة المبكرة، وقد يواجهون فرصا حياتية مختلفة جدا استنادا إلى بعض الخصائص فقط، إذا رصدنا طفلا يعيش في أفقر 20% من الأسر و من أبوين غير متعلمين (طفل "أقل حظا") وقارنا بينه وبين طفل أبواه حاصلان على تعليم عالي، ومن أغنى 20% من الأسر (طفل "أكثر حظا")، نجد بأن لديهما فرص مختلفة جدا في تنمية طفولتهم المبكرة بشكل صحي، وفي كل مؤشر يواجه الطفل الأقل حظا احتمالات أضعف للتطور الصحي المبكر، واحتمال تلقي رعاية قبل الولادة للطفل الأقل حظا هو 52%، وللطفل الأكثر حظا هو 99%، أما الفجوة في

الرعاية قبل الولادة هي 47 %، والطفل الأكثر حظا لديه فرصة نسبتها 100 % في وجود قابلة ماهرة عند الولادة مقارنة بفرصة نسبتها 77 % للطفل الأقل حظا.

ثالثا: إلى أي مدى يتعلم الأطفال فعليا في المدرسة ؟

يمكن للأطفال في الجزائر أن يتوقعوا إكمال (4-11) عاما من المرحلة الابتدائية، المدارس الابتدائية والثانوية حسب سن 18، ومع ذلك، متى يتم تعديل سنوات من التعليم لجودة التعلم، وهذا هو فقط أي ما يعادل (6-8) سنة: فجوة تعلم تبلغ (4-6) سنوات (الشكل 04).



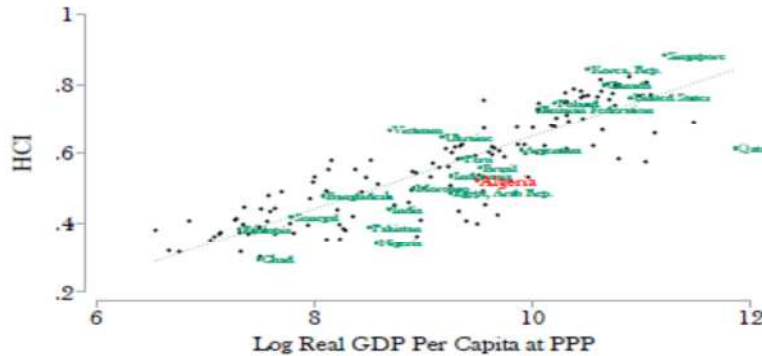
المصدر: (البنك الدولي مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر، أكتوبر 2018)

الشكل(4): فجوة التعلم

- فحالة التفاوت بين الجنسين في رأس المال البشري غير واضحة تماما في معظم المناطق بسبب سوء نوعية البيانات المتوفرة وترجع الفجوات في بيانات رأس المال البشري المصنفة حسب نوع الجنس بشكل رئيسي إلى عدم وجود بيانات مصنفة عن سنوات الدراسة المتوقعة ودرجات الاختبارات، وفي حين لا تتوفر بيانات مصنفة دقيقة عن معدلات الإصابة بالتقزم فإنها لا تشكل فجوة في بيانات مؤشر رأس المال البشري المصنفة حسب نوع الجنس، حيث يمكن بناء المؤشر باستخدام معدل بقاء البالغين على قيد الحياة فقط في غياب معدلات الإصابة بالتقزم.

رابعا: توقع مستوى الدخل مع مؤشر رأس المال البشري للجزائر HCI

- في عام 2017، كان مؤشر HCI للجزائر أقل مما كان متوقعا لمستوى دخلها (الشكل 5).



المصدر: (البنك الدولي مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر، أكتوبر 2018)

الشكل(5): مؤشر رأس المال البشري مقابل إجمالي الناتج المحلي

خامسا: وضعية وسائل الاستثمار في رأس المال البشري ومدى تأثير على تطوير الكفاءات الوطنية:

يعد الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري حجر الزاوية، وأساسا جوهريا لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر فالتدريب هو استثمار حقيقي ومباشر يؤدي إلى تنمية الموارد البشرية، فكلما زاد استثمار الدولة في تنمية مهارات الأفراد ورفع مستوى كفاءتهم العلمية والعملية، ومن ثم الإنتاجية مما يصب في النهاية في مجرى رفع مستوى معيشتهم، يتطلب ذلك الإنفاق على الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية، الغذاء المتوازن، وحل مشكلة هجرة الكفاءات الوطنية.

1- **التغذية: المتوازنة:** إن التآكل في رأس المال البشري يمكن أن يحصل بسبب التغذية غير الكافية للأطفال عموما وهذا يعيق قابليتهم على التعليم ويقلل العوائد على الاستثمارات في التعليم والصحة وبالنتيجة تقييد إنتاجية العمل في المستقبل وتقليل القدرة على التعليم وبالتالي استدامة الفقر، إن الرفع من قيمة الوجبة الغذائية للطفل خاصة البروتين والحديد يؤدي إلى زيادة قدرته على التركيز والتعلم ويؤدي إلى وقايته من أمراض سوء التغذية والتي تؤدي إلى منعه من أداء وظائفه بصورة جيدة، والجزائر من بين الدول التي مازال أطفالها وجميع فئات التعليم تعاني من الغذاء غير المتوازن بالرغم من الأموال التي تخصص لمجال التعليم.

2- **التعليم:** تسعى الجزائر اليوم إلى إعطاء روية واضحة لتطورات التعليم والاهتمام الذي توليه الدولة من حيث حجم الموارد المالية المخصصة لقطاع التعليم سواء كانت موجهة نحو التسيير أو الاستثمار، مجانية التعليم أو إلزاميته والتي تهدف إلى تطوير النظام الدراسي على أساس مؤشرات الجودة من خلال الإصلاح التربوي، الحوكمة، واحترافية الموظفين من خلال التكوين، فخلال سنة 2018-2019 إلتحق بالدراسة 9269892 تلميذ موزعة على النحو الآتي

التربية التحضيرية 5.8 %، الابتدائي 48.8 %، المتوسط 31.7 %، الثانوي 13.7 %، فخلال الفترة الممتدة من 2000 إلى 2018 سيعرف تعداد التلاميذ زيادة بما يقارب 1270000 وهي تمثل نسبة 6.8 %، كما سيتوفر قطاع التربية على 26997 مؤسسة تربوية، كما تقدر ميزانية التسيير في قطاع التربية بـ 709.6 مليار دج لسنة 2018، ويعمل أكثر من 749232 موظف في المؤسسات التربوية، منهم حوالي 63 % نساء، ومن سنة 2014 إلى 2018 تضاعف عدد المعاهد الوطنية للتكوين التابعة لقطاع التربية وقد انتقل من 14 إلى 18 معهدا موزعة على كافة التراب الوطني، حسب وزارة التربية. ففي مجال التعليم تسعى الجزائر إلى تحقيق نقلة نوعية للمدرسة بحيث يضمن تعليم ذو نوعية يكفل التفتح الكامل والمنسجم والمتوازن لشخصية التلاميذ بتمكينهم من اكتساب مستوى ثقافي عام، وكذا معارف نظرية وتطبيقية كافية قصد الاندماج في مجتمع المعرفة، ويتم تحقيق كل هذه الديناميكية من خلال التعليم الابتدائي كمستوى ذو أولوية، بهدف الحفاظ على الإنصاف وتكافؤ الفرص لجميع الأطفال والوصول إلى تعليم نوعي ومناسب وفعال وشامل كما سيدعم جانب التكوين بمشروع تطوير الكفاءات المهنية للمفتشين والأساتذة، وسيتم تنفيذ آليات دعم وأدوات مرافقة عند الدخول المدرسي.

- إن الاستثمار المبكر في حياة الأطفال هو أحد أهم الاستثمارات التي يمكن للدولة أن تقوم بها لتعود عليها بالنفع مستقبلا، كما ثبت بأن التعليم المبكر يحسن من قدرات التعلم والتحصيل المدرسي وإنتاجية سوق العمل، إنه استثمار فعال من حيث التكلفة، فكلما بكرنا بالاستثمار كلما زاد العائد الاقتصادي، على سبيل المثال تشير التقديرات إلى أن زيادة مستوى الالتحاق بالمدارس في مرحلة ما قبل الأساسية (الروضة) بمعدل 25 %، سيؤدي مستقبلا إلى زيادة تدفق الدخل الفردي أكثر بـ 2.4 مرات من تكلفة تقديم تعليم ما قبل الأساسي للفرد الواحد، تظهر الحاجة إلى إتباع منهج القطاعات المتعددة (بما في ذلك القطاع الخاص والقطاع العام) لمعالجة هذه الفجوة، وخصوصا بالنسبة للأطفال الفقراء.

- كما لا يمكن تحسين نتائج التعلم من دون معالجة معضلة النقص في المعلمين وفي جودة التدريس، يوجد أكبر فجوة من حيث التدريس، وللوصول إلى مستوى التعليم الأساسي العالمي نحن بحاجة إلى أولوية ملء هذه الفجوة في المدرسين بتعيين خريجين مؤهلين وإعادة تدريب بعض المدرسين العاملين في مجالهم، فالمهارات الاجتماعية والعاطفية، مثل المثابرة والاجتهاد غالباً ما يكون لها عوائد اقتصادية كبيرة بالقدر نفسه، كما أن الصحة مهمة، فالشخص الأكثر صحة عادة ما يكون أكثر إنتاجية. إن الوسائل المختلفة لرأس المال البشري تكمل بعضها البعض منذ السنوات الأولى من العمر، فالغذية السليمة والتحفيز خلال شهور الحمل وأثناء الطفولة المبكرة يعملان على تحسين الرفاه الجسدي والنفسي خلال سنوات العمر التالية، على الرغم من أنه يمكن سد بعض الفجوات في المهارات المعرفية والاجتماعية والعاطفية التي تظهر في سن مبكرة في وقت لاحق، يصبح القيام بذلك أكثر تكلفة مع بلوغ الأطفال سن المراهقة، ليس من المستغرب إذن أن التركيز على رأس المال البشري خلال الأيام الألف الأولى من حياة الطفل هو واحد من أكثر الاستثمارات فاعلية من حيث التكلفة التي يمكن أن تقوم بها الحكومة.

- يحقق التعليم عائدات كبيرة على نحو خاص، لذلك يلعب دوراً هاماً في الحد من الفقر وذلك من خلال الإنفاق على التعليم الذي يحسن معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي بشكل كبير، ونتيجة لذلك ارتفع معدل الإلمام بالقراءة والكتابة بنسبة مذهلة وانخفاض معدل الفقر، ومن شأن الاستثمارات في التعليم أن تحل أيضاً من أشكال عدم المساواة، كما يبدأ الأطفال المولودون لأبوين أكثر ثراءً في الحصول على فرص أفضل في سنوات عمرهم الأولى، مما يؤدي إلى مزايا مدى الحياة، في حين تضيع هذه الفرص على الأطفال المولودين لأبوين فقيرين، عندما تتخذ الحكومات خطوات لإصلاح هذه المشكلة، تبدأ أشكال عدم المساواة الاقتصادية في التراجع، وتمتد الفوائد الاجتماعية للاستثمار في رأس المال البشري إلى أبعد من ذلك، فقضاء سنوات أطول في المدرسة يقلص احتمال ارتكاب الشخص جريمة ما

- يعد التعليم الأداة الفعالة والمؤثرة في عملية التنمية، ذلك أن العنصر البشري هو الوسيلة والغاية في حركة التقدم والتنمية ويقاس تقدم المجتمعات ليس بما لديها من موارد أو ثروات طبيعية فحسب، بل بمستواها المعرفي وقدرتها على استغلال الموارد لمقابلة متطلبات سكانها المعرفية والتنموية، وتعتبر الدولة هي المسؤولة الأولى عن التعليم وتوفيره بالجحان في جميع مراحل ونوعياته لسائر المواطنين والمقيمين، وتقوم بإنشاء المدارس وتأمين التجهيزات اللازمة وتوفر الكتب المدرسية والوسائل التعليمية وتعد المعلمين وتتولى تدريبهم وتأهيلهم، وتقوم بتوظيفهم وتأمين رواتبهم وتحمل معاشات تقاعدهم وتوفد البعثات الداخلية والخارجية، وتنظيم التبادل الثقافي مع البلدان الأخرى وتقرر المنح المالية التي تعطى للطلاب في كل مرحلة، وكل نوعية من نوعيات التعليم ويسهم القطاع الخاص في تقديم الخدمات التعليمية في مدارس ومعاهد، وكليات خاصة تخضع لإشراف الجهات المشرفة على التعليم في الدولة، حيث أخذ التعليم في الاتساع بسرعة عالية لمواجهة النمو الكمي والتطور النوعي المطلوب، بحيث يساهم كل ذلك في رفع الإنتاجية ورفع الاستثمار والادخار و يساعد على التغيير التقني (التكنولوجي)، ويسهم بالتأثير على المهارات الإدراكية، ويسهم كذلك بالتأثير على الطموح الشخصي والتنافسي والإبداع، وتكتمل أدوار المخلات الأخرى في عملية الإنتاج وتشجيع إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي عن طريق العمل كما يؤثر على قرار الهجرة وبذلك يزيد الإنتاجية، ويساعد على تحسين وتوزيع الدخل وتكافؤ الفرص وإيجاد العمل في القطاع الخاص والقطاع العام.

- وفي ظل التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التقليدية البسيطة التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري، من خلال التعليم الابتكاري الذي يعزز قيم الابتكار والإبداع لدى الفرد بإطلاق العنان لأفكاره، مما يجعل الفرد قادراً على مواجهة أية تحديات يتعرض لها في

المستقبل إلى أن رأس المال البشري يتمثل في جميع القدرات المكتسبة في الإنسان والتي تأتي نتيجة تعليمه وتدريبه، لذا فهناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشري دائم الترقى، ودائم النمو سواء على المستوى الفردي أو على صعيد المجتمعات حتى يمكن للجميع المشاركة في العالم الجديد من موقع الاقتدار، وفي ظل سياق تنافسي بالغ الحدة، من خلال مبدأ التعليم والتدريب وبذلك أكد على أن أفضل استثمار ليس هو الاستثمار في المصانع والعقارات وغيرها من وسائل الإنتاج المادية ولكن الاستثمار الأعظم في العنصر البشري من خلال إتاحة التعليم لتخريج أجيال من البشر قادرة على قيادة وتحقيق خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية

3- **الصحة والرعاية الاجتماعية:** إن النظام الصحي الجزائري مسير من طرف وزارة الصحة، السكان وإصلاح المستشفيات (MSPRH)، و التي تقوم بدورها بإدارة مؤسسات العلاج الاستشفائي والقطاع الصحي العمومي توجد خمس مناطق صحية عبر جميع أنحاء الوطن، مع 05 مجالس إقليمية للصحة (CRS) و 5 مرصد إقليمية للصحة (ORS)، وعلى الصعيد الولائي يوجد 48 مديرية للصحة والسكن (مديرية في كل ولاية)، تتميز هذه الخريطة الصحية الجديدة من خلال إنشاء مؤسسات عمومية للصحة الجوارية المستقلة في تسييرها (EPSP) والتي تتمثل مهامها في ضمان تنفيذ برامج الوقاية وتقديم الرعاية الطبية الأساسية، وبإنشاء مؤسسات عمومية إستشفائية مستقلة أيضا في تسييرها ومهامها هي تقديم مجموعة واسعة من خدمات من الرعاية الطبية للسكان وكذا محو الفوارق الجغرافية.

- يتوقع المخطط التوجيهي للصحة للفترة 2009-2025 استثمارات تقدر ب 20 مليار أورو لبناء مرافق صحية جديدة وكذا تحديث المستشفيات الموجودة، في هذا الصدد تم الشروع في الإصلاحات المتعلقة على تفريد وظيفة صيانة البنى التحتية و معدات المستشفيات وتدريب الهيئات الصحية، وفي إطار برنامج الاستثمارات العمومية للفترة الممتدة ما بين 2010 - 2014، استفاد قطاع الصحة من غلاف مالي قدر ب 619 مليار دينار جزائري.

- تعتم الخطوط العريضة لهذا لبرنامج إنجاز 172 مستشفى، 45 مجمع صحي متخصص، 377 مستوصف، 1.000 قاعة علاج، 17 مدرسة للتدريب شبه الطبي وأكثر من 70 مؤسسات متخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة، أما فيما يخص القطاع العام، فإن هذا الأخير يعرف نمو هائل في المكانة التي احتلها في النظام الصحي، كما يتميز نظام الرعاية الاجتماعية الجزائري ب:

- توحيد الأنظمة المرتكزة أساس على التضامن والتوزيع.  
- التأمين الإجباري لجميع العمال والموظفين وغير الموظفين.  
- توحيد القوانين المتعلقة بحقوق والتزامات المستفيدين.  
كما يشمل نظام الرعاية الاجتماعية في الجزائر جميع فروع الضمان الاجتماعي المنصوص الاتفاقيات الدولية، وهي التأمين الصحي، تأمين الأمومة، والتأمين ضد العجز، والتأمين على الوفاة، أتمني على الحوادث والأمراض المهنية، والتقاعد والتأمين على البطالة و المنح العائلية، وستتطرق يف هذا المبحث لكل هذا العناصر.

- تعتبر استدامة تنمية الموارد البشرية للخدمات الصحية وحسن استخدامها وتوزيعها، وتنمية قدراتها العلمية والمهنية من أهم أولويات المؤسسات الصحية، فالصحة وثيقة الصلة ببناء القدرات البشرية وتوظيفها، حيث أن بناء القدرات البشرية مرهون بتمتع الإنسان بحالة صحية بدنية ونفسية، كما أن توظيف القدرات البشرية توظيفا فعالا بالمشاركة في النشاط الإنتاجي وكذلك المشاركة في اتخاذ القرار لا يتحقق إلا لمن تتوفر لهم الصحة الجسدية والنفسية.

4- **التدريب:** يعتبر التدريب عملية ضرورية ومستمرة يحتاج المرء إلى تجديدها، والاطلاع على كل ما هو جديد في جزئياتها المختلفة، كما أنه عملية هامة فبدون منهاج تعليمي وأسلوب تعليمي جيد فلن يكون هناك خريجون جيّدون و يبرز

في الوقت الحاضر دور معاهد التدريب ومراكزه لتطوير القوى البشرية في المؤسسات المختلفة، بحيث يكون هناك جهات متخصصة بالتدريب في كل مؤسسة يكون دورها التدريب المستمر وتطوير كفاءة الموظفين.

يمكن المؤسسات من زيادة إنتاجيتها من خلال تحسين مهارات ومعارف عناصرها البشرية، الأمر الذي ينعكس في سرعة تنفيذ المهام والعمليات الموكلة إليهم، ومن ثم الحصول على الناتج المرغوب، ويهدف إلى رفع الروح المعنوية للعناصر البشرية، من خلال شعورهم بتقدير أهميتهم من طرف إدارة مؤسساتهم عندما يكونون محور البرامج التدريبية، مما يدفعهم إلى العمل بكامل قدراتهم، كما يساعد في تأقلم العمال مع المستجدات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسة والمتعلقة بالمهام والوظائف المنوطة بهم، ويقود إلى خلق القدرة لدى العمال المتدربين على تحمل المسؤولية والمبادرة، ويساهم في تحقيق وضمان استقرار ومرونة المؤسسات الاقتصادية.

5- الهجرة: عشرات الآلاف من الأطر والباحثين والمهندسين والأطباء المكونين بجهد وإمكانات الدولة الجزائرية يغادرون البلاد كل سنة بحثا عن مستقبل أفضل في الخارج، ما يشكل نزيفا حقيقيا لاقتصاد الجزائر ومستقبل التنمية فيها، وتفاقمت ظاهرة هجرة الأدمغة في الجزائر لتصبح نزيفا يهدد مستقبل التنمية في البلاد الغنية بالغاز والبترو، فعشرات الآلاف يغادرون الوطن كل عام بحثا عن مستقبل مهني أفضل وعيش رغيد في أوروبا وغيرها من البلدان الغربية.

أسباب الرغبة في الهجرة للخارج ترجع لاعتبار فرص التعليم والتطوير المهني وكذلك مستويات الأجور أفضل في أوروبا بالإضافة أحيانا لدوافع شخصية أخرى كالبحث عن ثقافة أخرى وأسلوب حياة جديدة، ويفضل الجزائريون بلدانا ككندا وفرنسا وألمانيا، وبلدانا أوروبية أخرى إضافة إلى دول الخليج العربية، وفي فرنسا وحدها يعمل ما لا يقل عن خمسة آلاف طبيب جزائري، تحتل الجزائر موقعا متقدما ضمن الدول المغاربية التي تعاني نزيفا حادا في إطارها وكفاءاتها العلمية المتخصصة خصوصا منذ تسعينات القرن العشرين، أو ما يعرف بالعمالة السوداء التي تعد أكثر استنزافا للطاقات العلمية الجزائرية، وحسب دراسة أجرتها جمعية "نادي المستقبل" في كندا، فإن قرابة 42 ألف جزائري هاجروا إلى كندا بين 2006 و2015، فيما بلغ عدد الأطباء الجزائريين في كندا 150 ألفا منهم 86 ألفا يعيشون في مونتريال، وكشفت عمادة الأطباء الفرنسيين أحصت رسميا، 5000 طبيب جزائري يشتغلون في فرنسا، بينما تتحدث الأرقام التقريبية عن وجود ما بين 10 آلاف و15 ألف طبيب.

- إن أهم أسباب الظاهر المستمرة في التصاعد هي نقص الحوكمة من طرف السلطات وعدم تسيير هذا الملف بعقلانية وتوفير حلول عاجلة له، ووجود مشاكل دفعت هؤلاء إلى الهجرة بحثا عن مستقبل أفضل، هناك إشكالية حقيقية تتمثل في عدم توفر الإمكانيات وإبعاد كل ما هو محلي وتفضيل الأجانب، فأصبحت الإطارات تحس بنفسها مهمشة، ما دفعها للبحث عن فرص أفضل في الخارج.

- على غرار ما تفعله دول أخرى، تميل السلطات العامة الجزائرية اليوم نحو تشجيع رعاياها من ذوي الكفاءات خاصة على العودة للاستفادة من الكفاءات والمهارات التي اكتسبوها، وفي سبيل ذلك عرضت عليهم عدة امتيازات وتسهيلات وإضافة إلى التدابير والإجراءات المتخذة المشار إليها، تبرز في الآفاق القريبة مساع أخرى تصب دائما في إطار بعث وتفعيل الدور التنموي للمهاجرين الجزائريين، وتسترشد تلك المساعي بأهم خلاصات التجارب الإقليمية والدولية وتوصيات الهيئات والمنظمات الوطنية والدولية المعنية بقضايا الهجرة والتنمية.

إن الدولة إذا ما أرادت تطوير كفاءاتها البشرية الوطنية لا بد أن تستثمر في رأس المال البشري في الحصول على عوائد مضاعفة من قيمة استثماراتها من حيث النمو الاقتصادي، وتكون مؤهلة بعدها لتحقيق المزيد من الاستثمار من نتائج النمو الاقتصادي المتحقق، وهكذا يتحقق للدولة دورة اقتصادية جيدة، كانت قد تكونت من بدايات الاستثمار الأولى



ويستند الاستثمار في رأس المال البشري إلى أربع ركائز هي الصحة، والتعليم، والتدريب المهني، والعمل، التغذية، والتي تشمل أيضا عناصر مهمة أخرى، مثل الإطار القانوني، والبنية التحتية التي تسهل عمليات الاستثمار من عائد الاستثمار الأول، توفر البيئة الصحيحة للناس للبدء بمشاريعهم الخاصة، وهي الكافلة لحقوق الناس الفكرية والمادية، وأفضل مثال على ذلك أن 99 في المائة من الاقتصاد السويسري يتألف من الشركات الصغيرة والمتوسطة التي يؤسسها الناس بناء على ما يتلقونه من تدريب مهني، علاوة على المشورة الفنية التي يتلقونها من الحكومة بعد انتهاء التدريب، وتشغل المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم نسبة 75 في المائة من القوى العاملة في البلاد، وهذا يفسر سبب تديني نسب البطالة في البلاد إلى أدنى مستوياتها، وعلاوة على استثمارها في رأس المال البشري، أوجدت سويسرا نظاما فعالا يسمح للأفراد والشركات بجذب رأس المال بسهولة وذلك بسبب كفاءة التعليم، والمهارات، والتدريب الفني، لا بد من اتباع القواعد الذهبية لتحقيق القدرة التنافسية، وهي التدريب المهني القوي، والتعليم المركز، والاستثمار في البنية التحتية، وتنقيف ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وإبقاء صلة دائمة مع المشاريع الصغيرة بهدف تطويرها، وفرض الانضباط المالي، وقبل كل شيء الحفاظ على التماسك الاجتماعي بتقليص الفجوات في التعليم والثقافة بين الناس.

#### الخاتمة:

إن أي دولة تعجز اليوم عن تطوير مهارات أبنائها واستثمارها بصورة فعالة لخدمة اقتصادها الوطني لا يمكنها تحقيق التنمية بمفهومها الشامل، لهذا تسعى كل الدول والمجتمعات لبذل كل الجهود لاستثمار رأس مالها البشري. والجزائر على غرار كل الدول حاولت تحقيق ذلك، حيث نجد أن قرارات السلطات العمومية منذ الاستقلال توافقت آراء الاقتصاديين والمفكرين في مجال استثمار رأس مالها البشري بالتركيز على التعليم عموما والتعليم العالي بصفة خاصة، لكن من ناحية واحدة و هي التعليم فقط، حيث إذا نظرنا من زاوية مغلقة تخص التعليم فقط لوجدنا أن الجزائر سعت دائما و تسعى دوما إلى تكوين أكبر عدد ممكن من حملة الشهادات دون مراعاة ما هو ضروري للاقتصاد الوطني أو حتى دون مراعاة أهم التخصصات التي يحتاجها هذا الأخير.

لذا فإن لرأس المال البشري دور في زيادة وتحسين مستوى الإنتاجية وكذا تحسين أداء المنظمة، والاستثمار فيه شيء أساسي لتنميته وتطوير معارفه ومهاراته حتى يتم استغلالها لصالح المنظمة، ويمكن التوصل إلى النتائج التالية:

- فعلا يعتبر رأس المال البشري ثروة للأمم حيث تزخر الجزائر برأس مال بشري شاب ذو قدرات عالية يمكنها من تدارك عجلة النمو والتنمية إن هي استغلته بالشكل والفعالية المطلوبين، وهذا ما يعكس صحة الفرضية الأولى.
- يتطلب تطوير الكفاءات البشرية في الجزائر الاستثمار في رأس المال البشري لأن الاستثمار في رأس المال البشري يسلط الأضواء على دور الاستثمار في تحسين الصحة والتعليم والتدريب في رفع إنتاجية أجيال العاملين في المستقبل، بعبارة أخرى يقيس النتائج الحالية لسياسات التعليم والصحة على مخرجات المستقبل، وباستخدام مؤشر رأس المال البشري تستطيع الدول قياس إسهام تحسين الصحة، والتعليم كميًا في الإنتاجية ومستويات الدخل للجيل القادم، ومن ثم تقييم الدخل المفقود بسبب فجوات بين عوائد التعليم و رأس المال البشري، وكيف يمكن تحويل الخسائر إلى أرباح إذا ما تم التصرف بسرعة ووضع سياسات تسهم في تحسين الصحة والتعليم، وزيادة إنتاجية العامل، والتغذية الجيدة، وزيادة مهارات الأفراد.
- إن وجود خيار إستراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية يتمثل في الاستثمار في رأس المال البشري في مرحلة الطفولة المبكرة فالمكاسب في سوق العمل المتأنية من التعليم الأساسي، لا تتحقق إلا بعد مرور (10-15) على هذه الاستثمارات فالخبرات المكتسبة في مرحلة الطفولة المبكرة تأثير عميق على تطور المخ، ومن ثم على عملية التعلم والحالة الصحية والسلوك وفي نهاية المطاف على الفرص المتاحة مدى الحياة، فكما للتعلم عائد فإن لقياس التعلم أيضا عائد.

- هناك استثمارات كبيرة في التعليم، ونمو مبهر في معدلات الالتحاق، وتكافؤ الفرص بين الجنسين على جميع مستويات التعليم تقريبا، هذا يتطلب نظام فعال لاستثمار رأس المال البشري يتطلب كوادر متخصصة و تقنيات عالية، علاوة على ضرورة استيعاب الأفراد لمفهوم وأهمية القياس.
- حظي قطاع الصحة باهتمام كبير من طرف الدولة حيث تخصص له سنويا وبتزايد مبالغ معتبرة، ما يمكن القطاع من تحقيق تطور ملحوظ على مستوى المستشفيات من خلال عدة إنجازات متمثلة في تشييد عدة مستشفيات متخصصة
- و غيرها من الإنجازات إلا أنها تبقى غير كافية فعلى الرغم من الأغلغة المالية الكبيرة المرصودة لهذا القطاع وتعاني من سوء تسيير هذه الأغلغة ونقص الإطارات المؤهلة والمسؤولة.

#### التوصيات:

- لابد استمرار الحكومة في توفير البيئة الداعمة وتحقيق المزيد من الاستقرار الاقتصادي، الأمر الذي سينعكس بالضرورة على زيادة الاستثمارات في رأس المال البشري من قبل القطاع الخاص .
- تدعيم البنية التحتية للمؤسسات التعليمية من أجل الارتقاء بجودة العملية التعليمية وخريجيها .
- زيادة معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي (الاستثمار في الطفولة المبكرة)، والتأكيد على دور كلا من القطاع الخاص والمؤسسات الدينية بالاشتراك مع الحكومة في هذا الصدد.
- تخفيض معدلات التسرب من المراحل التعليمية بعد الابتدائي من خلال التنسيق بين المؤسسات التعليمية العاملة في هذه المراحل وبين المؤسسات التعليمية الفنية.
- تحسين أجور ومراتب المدرسين وأساتذة الجامعات بشكل ملموس، والعمل على رفع كفاءة مؤسساتهم التعليمية .
- مراجعة كافة الخطط التنموية السابقة، مما يساهم في مساعدة واضعي الخطط التعليمية في تقييم الوضع الحالي والعمل على وضع أهداف واضحة وكذلك اقتراح استراتيجيات بديلة تساهم في تحقيق تلك الأهداف وتحديد النفقات المطلوبة وذلك في ضوء الموازنة الموضوعة .
- ضرورة مساهمة القطاع الخاص في عملية تنمية القطاع التعليمي والصحي ليس فقط من خلال إنشاء وتمويل المؤسسات التعليمية والصحية ولكن أيضا من خلال تصميم المناهج التعليمية بالمدارس والاهتمام بالبنى التحتية في القطاع الصحي وزيادة أنشطة البحث والتطوير.
- ينبغي أن تعكس المناهج التعليمية احتياجات سوق العمل، فمع التقدم التكنولوجي والمعلوماتية الذي تشهده الجزائر فإنه من الضروري رفع مستوى مهارات المتعلمين لمواكبة تلك التطورات.

#### المراجع:

#### المراجع باللغة العربية:

- اسماعيل محمد دياب.(1990). العائد الاقتصادية المتوقع من التعليم الجامعي، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- البنك الدولي. (2019). الطبيعة المتغيرة للعمل، تقرير عن التنمية في العالم واشنطن.
- البنك الدولي.(2018). مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر، مجموعة البنك الدولي، واشنطن.
- حسين محمد المطوع.(1987). اقتصاديات التعليم، دار النشر للعلم والتوزيع، دبي، الامارات العربية المتحدة.
- عبد الغني النوري.(1988). اتجاهات جديدة في اقتصاديات التعليم في البلاد العربية ، الدوحة: دار الثقافة.

المراجع الأجنبية :

- Aurélien perruchet ,(2005) . **capital humain ou capital culturel**,faculté des sciences économique et de gestion, université de bourgogne.
- Nick bountis,intellectual capital roi.(2002). a causal map of human capital antecedents and conseqents, *journal of intellectual capital*,Vol.3 No.3,pp. 223-247.

مواقع الأنترنت:

جيم يونغ كيم .(2018). مشروع رأس المال البشري. أنظر:

<https://www.albankaldawli.org/ar/news/immersive-story/2018/08/03/investing-in-people-to-build-human-capital> 2018.