

أهمية الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في جذب الاستثمار الاجنبي المباشر - حالة الجزائر -

أ. دحمان سامية

جامعة علي لونيبي - البليدة 2

ملخص:

إن الفارق القائم بين البلدان المتقدمة والبلدان النامية في إطار التنمية الاقتصادية يعود إلى حد ما إلى تكوين رأس المال البشري، وهذا ما يدفع بالبلدان النامية إلى وضع استراتيجية شاملة لتطوير إمكانات العنصر البشري فيها. وفيما يتعلق بالاستثمارات الاجنبية المباشرة في الجزائر، فرغم المجهودات المبذولة وكافة الاجراءات المتخذة في سبيل تشجيعها وتحفيزها، فإنه يلاحظ بأن هذا النوع من الاستثمارات يبقى ضعيفا ومحدودا وذلك مقارنة بالتدفقات الاستثمارية المتوجهة الى دول الجوار لاسيما تونس والمغرب. وعليه، يستوجب الأمر بذل المزيد من الجهود من أجل استقطاب هذه الاستثمارات، نذكر منها: تحسين مناخ الاستثمار وتنمية رأس المال البشري.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري - الكفاءات - المعارف - التعليم والتكوين الجامعي - الموارد البشرية - التنمية - الاستثمار - الاستثمار في رأس المال البشري - الاستثمار الأجنبي المباشر - البلد المضيف - مناخ الاستثمار

:Résumé

L'écart entre les pays développés et les pays en développement dans le cadre du développement économique revient à la formation du capital humain, ce qui pousse les pays en développement à mettre une stratégie globale pour développer les capacités de l'homme.

Et en ce qui concerne les investissements étrangers directs en Algérie, malgré tous les efforts et toutes les mesures d'encouragement et de promotion, ce genre d'investissement reste faible et très limité par rapport aux flux d'investissement destinés aux pays voisins notamment la Tunisie et le Maroc.

A cet effet, des progrès supplémentaires sont donc indispensables pour capter ces investissements ; à savoir : la promotion du climat d'investissement et le développement du capital humain.

Les mots clés : Capital humain - Compétences - Connaissance - Education & formation universitaire - Ressources humaines - Développement - Investissement - Investissement en capital humain - Investissement direct étranger - Pays d'accueil - Climat d'investissement.

مقدمة:

تتسم البيئة الدولية الراهنة باحتدام التنافس على رؤوس الأموال الأجنبية بين مختلف الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء، وذلك نتيجة للدور الهام الذي يلعبه الاستثمار الأجنبي في توفير التمويل المطلوب لإقامة المشاريع الإنتاجية ونقل التكنولوجيا والمساهمة في رفع مستويات المداحيل المعيشية وخلق المزيد من فرص العمل. ويشكل الاستثمار الأجنبي المباشر أحد أهم رؤوس الأموال التي شهدت تطورا كبيرا نظرا للدور المهم والحيوي الذي يلعبه في نقل التكنولوجيا والتقنيات الحديثة والمساهمة في تراكم رأس المال ورفع كفاءة رأس المال البشري وتحسين المهارات والخبرات وغيرها.

من هذا المنطق اشتد التنافس بين الدول على جذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة من خلال إزالة كافة الحواجز والعراقيل مع منح العديد من الحوافز والضمانات أملا في الحصول على أكبر قدر من هذه التدفقات.

وللعنصر البشري أيضا دور بارز في نجاح جهود التنمية أو فشلها، إذ أصبح يشكل أحد المحاور الهامة لاهتمامات كل الدول المتقدمة منها والنامية، وحتى المنظمات الدولية ومراكز البحوث التي طالما تصدر تقارير سنوية تشير فيها إلى ضرورة العناية بالعنصر البشري من خلال توسيع مجالات اختياراته وتدعيم قدراته والاهتمام بإنجازاته من ابتكارات وأبحاث ودراسات التي من شأنها أن تفيد مجتمعه. علما أن الاهتمام بموضوع تنمية العنصر البشري ودوره في تحقيق تنمية اقتصادية ليس بجديد، حيث يتفق العديد من المفكرين -رغم اختلاف أيديولوجياتهم- على أن هذا العنصر بما يمتلكه من قدرة على الابداع والتطوير يعد من أهم العناصر الانتاجية، خاصة إذا كان يتمتع بكفاءة عالية تكسبه ميزة تنافسية يصعب تقليدها.

والجزائر بدورها اهتمت بالعنصر البشري بتحسين ظروف معيشتته من خلال تخصيص استثمارات هائلة في إطار برامج البنية التحتية مثل الصحة والتعليم، وطرق المواصلات، والكهرباء وغيرها..، فإذا كانت النظرية الاقتصادية تعتبر العنصر البشري أهم عوامل الانتاج من جهة، وباعتبار الجزائر مجتمعا شابا يزخر بإمكانيات مادية ومالية هائلة من جهة أخرى، فإلى أي مدى يمكن أن يؤدي الاستثمار في العنصر البشري إلى جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة وتحقيق تنمية اقتصادية شاملة ومستدامة؟ وهو فحوى اشكاليتنا في هذا السياق.

وللإجابة عن الاشكالية المطروحة سيتم تناول هذا الموضوع من خلال المحاور التالية:

المحور الأول: عرض بعض المفاهيم الاساسية المتعلقة بالموضوع؛

المحور الثاني: الإطار النظري للاستثمار في رأس المال البشري ودوره في عملية التنمية؛

المحور الثالث: وضع الجزائر في بعض المؤشرات المتعلقة بموضوع الاستثمار في رأس المال البشري

اخور الرابع: تقييم التجربة التنموية للجزائر والاهمية التنموية للاستثمار في رأس المال البشري؛

اخور الخامس: أثر الاستثمار الاجنبي المباشر في رأس المال البشري

أولاً- عرض بعض المفاهيم الأساسية ذات العلاقة بالموضوع:

تتجلى أهمية بحثنا هذا في أهمية الانسان بحد ذاته في تحقيق رسالته باعتباره خليفة الله عز وجل في الأرض، فالإنسان كرمه الله تعالى بالعقل والطاقات والمواهب فسخر له كل ما يحتاجه في هذه الحياة، كما حثه على العلم لاستنباط أسرار الكون وهذا ما تبرزه بعض الآيات في كل من سورة لقمان والاسراء والعلق... أما في العصر الحديث، فقد أكد العديد من الاقتصاديين على دور الانسان المحوري في تحقيق التنمية حيث اعتبروا أن الاستثمار في العنصر البشري ضروري لتكوين الانسان المنتج والحرك لكافة مجالات التنمية، ومن ثم أصبحت تنمية راس المال البشري من أهم القضايا باعتبارها مكسبا ينمي بدوره مختلف القدرات والكفاءات علما أنه بدون الانسان لا معنى لتوافر الثروات. بمختلف أنواعها فهو المصمم والمستفيد الأول والأخير.

وقبل الشروع في تحليل الاشكالية، إرتأينا عرض بعض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالموضوع، والتي سنقدمها كتوضيح فقط وليست على سبيل الحصر نظرا لوجود عدد لا نهائي من التعاريف:

1. الرأسمال: يعرف رأس المال كعنصر من عناصر الانتاج، على أنه مجموع ما أنتج في عمليات إنتاجية سابقة لغرض استخدامه في عمليات إنتاجية لاحقة¹.

2. الاستثمار: بصفة عامة هو التوظيف أو الاستخدام الأمثل لرأس المال، فهو انفاق أصول يتوقع منها تحقيق عائد على المدى الطويل، وللاستثمار عدة مفاهيم كالمفهوم المحاسبي والاقتصادي والمالي.

3. الرأسمال البشري²: يعرف بأنه مجموعة المعارف والمهارات والخبرات، كل القدرات التي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى فرد أو جماعة عمل معينة. فالاستثمار في الرأسمال البشري يهدف إلى الحصول على مداخيل أكثر من التكاليف التي يتطلبها، ويقوم به إما الفرد في اطار التكوين الأساسي، الخبرات والتكوين خارج المهنة التي يؤديها الفرد، أو تقوم به المنشأة من خلال التكوين المستمر. وفي النهاية قد تكون الكفاءات المتحصل عليها عامة بمعنى يتم استعمالها في أية منشأة، أو خاصة بمعنى تؤدي إلى إحداث تأهيل خاص أي مجموع القدرات التي يتم تمييزها بالمنشأة التي ينتمي إليها الفرد فقط. أما العائد المترتب من ذلك يكون إما في شكل زيادة في الأجر بالنسبة للفرد أو زيادة في إنتاجية العمل بالنسبة للمنشأة.

4. الرأسمال الفكري أو الأصول الذكية: ويتكون من الرأسمال البشري والرأسمال الهيكلي "التنظيم والملكية الفردية"، ويعرفها توماس ستيوارت بأنها "الموارد والممتلكات الذكية والمعرفة والمهارات والخبرات التي يمكن أن تستخدم لخلق الثروة".

5. الاستثمار في رأس المال البشري: هو كل إنفاق استثماري على التربية والتعليم يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد الذي حصل على التعليم، وبالتالي إلى زيادة دخله ورفع مستوى معيشته³

6. التنمية: وتختلف عن النمو الذي هو عبارة عن معدل زيادة الانتاج أو الدخل الحقيقي في دولة ما خلال فترة زمنية معينة. أما التنمية فتعني إحداث تغيرات جذرية في بعض المتغيرات الاقتصادية التي تؤدي إلى تحقيق معدلات نمو فيها أسرع من معدلات نموها الطبيعي، وهناك من يعرف التنمية الاقتصادية بأنها "عملية الانتقال من حالة التخلف إلى حالة التقدم، ماهي إلا عملية رفع مستوى المعيشة، أي الزيادة المستمرة في متوسط الدخل الحقيقي للفرد"⁴. ومن أهداف التنمية الاقتصادية: زيادة الدخل الوطني، تقليل التفاوت بين الدخل والثروات مع تعديل التركيب النسبي للاقتصاد الوطني.

وبمأن للعنصر البشري دورا هاما في عملية التنمية لكونه غاية التنمية ووسيلتها في نفس الوقت، ووفقا لتقرير البرنامج الاممائي للأمم المتحدة لعام 1996 يمكن تعريف التنمية البشرية بأنها "عبارة عن عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الأفراد، ويعني ذلك أن تتركز عملية التنمية على كل من الرجال والنساء، وخاصة الفقراء والفئات الضعيفة، مع حماية فرص الحياة للأجيال المقبلة"⁵.

7. الاستثمار الاجنبي المباشر: Investissement Etranger Direct

يقصد به تملك المستثمر الأجنبي لكامل المشروع الاستثماري أو جزء منه، سواء كان شخصا طبيعيا أم معنويا باستثمار أمواله داخل الدولة المضيفة، مع حق السيطرة و الإدارة و اتخاذ القرار، وتعبير آخر هو عن ممارسة مستثمر أجنبي لنشاط اقتصادي في الدولة المضيفة واحتفاظه بالسيطرة من خلال الملكية الكاملة أو الجزئية لرأس مال المشروع⁶.

وفي تعريف له من قبل بعض المنظمات والهيئات الدولية نجد تعريف منظمة OCDE: "يعني به ذلك الاستثمار الذي يهدف إلى إقامة علاقات اقتصادية دائمة مع شركة ما، قصد تمكين المستثمر من الحصول على سلطة أخذ القرار الفعلي في تسيير تلك الشركة، و يأخذ أحد الأشكال التالية"⁷:

- إنشاء أو توسيع شركة أو مقاوله أو فرع في الخارج،
- المشاركة في شركة قائمة على الأقل ب 10 % من رأسمالها الاجتماعي.
- إمتلاك كامل للشركة أو للمقاوله أو للفرع (أي 100 % من رأسمالها الاجتماعي)
- إعادة استثمار الأرباح من طرف الفروع
- العمليات التي تتم بين الشركة الأم و فروعها (كالاكتتاب برفع رأس المال، التسيبقات، القروض (من 5 سنوات فما فوق)... إلخ، فالاستثمار الأجنبي المباشر هو وسيلة لتدويل الشركات".

إن هذا التعريف يشمل حتى القروض التي تقدمها الشركة الأم لفروعها، فبفعل مراقبتها فإنها تقوم بتخصيص قروض لتمويل استثمارات معينة دون غيرها، كما نجد بأن هذا التعريف لا يستبعد الاستثمارات التي تهدف إلى إنشاء شركات من نوع الهولدينغ.

ويعد الاستثمار الاجنبي المباشر النوع الأكثر تفضيلا من قبل طرفي العلاقة الاستثمارية (الطرف الاجنبي/البلد المضيف):

***فبالنسبة للطرف الاجنبي (المستثمر الأجنبي):** فهو يفضل هذا النوع من الاستثمار لأنه هو الذي يختار المشروع الذي يستثمر فيه أمواله ويختار شريكه في المشروع، ويتخوله ممارسة حقه في إدارة المشروع الاستثماري ورقابته وتوجيهه، مما يكفل تحقيق مصلحته، ويعتبره سلاح أكثر فاعلية في محاربة التضخم؛

***أما بالنسبة للبلد المضيف:** فهو يفضل هذا النوع من الاستثمار لكونه يتضمن استيراد المال والخبرة الفنية والإدارية من الخارج واستخدام وسائل إنتاجية حديثة، مما يؤدي إلى تطوير الاقتصاد الوطني ويوفر فرص عمل جديدة فضلا عن عدم تحمل الدولة بأعباء المديونية بخلاف القروض التي يجب سدادها مع فوائدها.

وتجدر الإشارة الى أن الاستثمار الاجنبي المباشر يختلف عن الاستثمار في المحفظة (**Placement de Portefeuille**) كما يسمى أيضا بالتوظيف المنقول أو الاستثمار الأجنبي غير المباشر، فهو يقتصر فقط على انتقال الأموال النقدية دون أن يكون للمستثمر الأجنبي ملكية كل أو جزء من المشروع الاستثماري، ولا يتمتع المستثمر الأجنبي بالرقابة أو السيطرة واتخاذ القرار، ويتضمن التوظيفات المحققة عن طريق السندات والأسهم والتي تتم في مؤسسات قائمة خارج البلد الذي يقيم فيه المستثمرون، كما لا يتطلب هذا النوع من التوظيف المشاركة في تسيير الشركات الأجنبية.

ثانيا- الاطار النظري للاستثمار في رأس المال البشري ودوره في عملية التنمية:

كان ولا يزال موضوع الاستثمار في رأس المال البشري ثريا في الادبيات الاقتصادية، حيث عرض العديد من الباحثين آرائهم التي قد تختلف من حيث التحليل الا أنها تتفق في أن الاستثمار في العنصر البشري هو قاعدة التنمية وأن تنمية الدول تبدأ بتنمية الانسان، لذلك خصصنا هذا المحور للتطرق الى أبرز النظريات في هذا المجال وبعض النماذج التنموية الناجحة التي رسخت الافكار النظرية على ارض الواقع ادراكا منها لأهمية الانسان.

1-2- نظريات الاستثمار في رأس المال البشري:

لقد تبلورت نظرية الاستثمار في رأس المال البشري في نهاية الخمسينات وبداية الستينات على يد كل من روبرت صولو 1957، شولدنز 1960، بيكر 1962، دينيسون 1962 وهاريسون 1964، وعموما تقوم هذه النظرية على أساس وجود علاقة إيجابية بين الاستثمار في التعليم (الاستثمار في رأس المال البشري)

وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع، بمعنى كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري كلما زاد الدخل سواء على مستوى المجتمع أو مستوى الفرد. ومن بين الاقتصاديين الذين اهتموا بهذا الموضوع، نجد:

- آدام سميث A. Smith: أكد في كتابه الشهير "ثروة الأمم" -الذي نشر في عام 1776- أن رأس المال البشري ثروة قومية، وتخصيص نفقات معينة للتعليم سيؤدي إلى تكوين نوع معين من رأس المال " رأس المال الدائم أو الثابت" والمتمثل في التعليم والمعرفة. علما أن اكتساب المعرفة القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات، إلا أنها تعتبر ثروة خاصة للفرد وثروة عامة للمجتمع⁸. كما اتفق معه صاحب النظرية الاقتصادية مالتوس Malthus حيث اعتبر التعليم عاملا من عوامل تحديد النسل.
- الفريد مارشال A. Marshal: في رأيه أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في البشر، فغن طريق الانسان تتقدم الأمم. والحكمة من صرف الأموال العامة والقوى البشرية هي التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية الى طاقات تكنولوجية متنوعة.
- وليام بيتي W. betty: حاول قياس رأس المال البشري وطالب بتخصيص رؤوس أموال كبيرة للتعليم.
- تيودور شولتز T. Shultz⁹: (حائز على جائزة نوبل في مجال رأس المال البشري عام 1978) توصل من خلال نظريته في رأس المال البشري إلى أن تطوير رأس المال البشري له انعكاسات هامة على النمو الاقتصادي وأن التعليم والنمو يدعم كل منهما الآخر، وبإمكان البلدان النامية زيادة تخصيص الموارد لتطوير التعليم والصحة ومستويات التغذية وغيرها من مؤشرات التنمية البشرية الأخرى من ناحية، ومن ناحية أخرى يؤدي الاستثمار في المورد البشري إلى تسريع النمو ومنه الانماء¹⁰.
- جاري بيكر Gary Becker: (حائز على جائزة نوبل في مجال رأس المال البشري عام 1992) الذي رسخ مفهوم وطور نظرية رأس المال البشري، من خلال تحليل تطور الطلب على التعليم في عام 1950 أين أوضح بأن الأفراد يستثمرون أنفسهم في الحصول على المعرفة¹¹.
- بيتر دراكر Druker: اعتبر المعرفة رأس مال فكري تمثلها نخبة من العاملين الذين لديهم قدرات تنظيمية ومعرفية لإنتاج الأفكار الجديدة وتطوير الأفكار القديمة، ويتعلمون ويتبادلون فيما بينهم أفضل سلوكيات العمل التي تقود إلى إحداث التغيير والتحويل المطلوب في ممارسات منشآهم من أجل تنظيم القدرة التنافسية للمنشآت.

• هريسون *Haribson* ومايرز *Myers*: حسب دراسة قاما بها حول تأثير التعليم وتنمية القوى

البشرية في النمو الاقتصادي، حيث قسما البلدان إلى أربعة أصناف كما هو مبين في الجدول

الموالي:

جدول رقم 1: تصنيف البلدان حسب مستويات النمو الاقتصادي تأثرا بدرجة التعليم وفق دراسة

هاريسون ومايرز

البلدان المتقدمة Advanced contries	البلدان شبه المتقدمة Semi-Advanced contries	البلدان النامية جزئيا Partially developed contries	البلدان المتخلفة Under developed contries
* يتميز التعليم فيها بارتفاع معدلات القيد في جميع الأطوار * ارتفاع مستوى التعليم الجامعي والاهتمام بالكليات العلمية بدرجة تفوق الكليات النظرية * الإهتمام بالبحث العلمي والاكتشاف والاختراع	* يتميز التعليم فيها بأنه إلزامي منذ 6 سنوات * ارتفاع معدلات القيد بها 80 % * مشكلات التسرب أقل حدة من الفئتين السابقتين * التعليم الثانوي متنوع ويميل إلى الأكاديمي بهدف الإعداد للتعليم الجامعي * تعاني جامعاتها من اكتظاظ الطلبة وضعف الامكانيات المادية ونقص أعداد هيئات التدريس	* يتميز التعليم فيها بالتطور السريع من حيث الكم على حساب النوعية * ارتفاع نسبة التسرب لاسيما الطور الابتدائي * قتمت جامعاتها بالتعليم النظري * انخفاض معدلات القيد في الطور الثانوي * نقص أعداد المدرسين	* ضعف الوعي بالتعليم إمكانيات المدارس * انتشار ظاهرة التسرب * انخفاض معدلات القيد في المدارس: -الابتدائي 5% -6 12 سنة) -الإعدادي والثانوي 3 % (12-18 سنة)

المصدر: من إعداد الباحثة إعتامادا على معلومات من المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية-أكبر بوابة عربية

تعنى بعلوم إدارة الموارد البشرية، من خلال الموقع: <http://www.hrdiscussion.com>

2-2/- أشكال، محددات وأبعاد الاستثمار في رأس المال البشري

2-2-1/ أشكال الاستثمار في رأس المال البشري:

صنف الباحث شولدرز *Schultz* في عام 1961، أشكال الاستثمار في رأس المال البشري إلى خمس

مجموعات كبرى تتمثل في:

1. الصحة: أي البنية التحتية والخدمات الصحية التي تؤثر على متوسط العمر المتوقع.
2. التدريب والتكوين أثناء العمل: أي التدريب المهني على مستوى المؤسسات.

3. التعليم الرسمي: الذي يشمل نظام التعليم من الابتدائي إلى التعليم العالي، يعد حسب الباحث رأس المال البشري ذاته والذي بدوره يشكل مفتاحا لفك لغز النمو الاقتصادي.
4. تعليم الكبار.
5. الهجرة والتنقل بغية الاستفادة من فرص عمل أفضل.

2-3/محددات الاستثمار في رأس المال البشري: وتمثل في العناصر الأساسية التي على الدولة أخذها

بعين الاعتبار وتطبيقها من أجل إنجاز مشروع التنمية ورفع المستوى التعليمي والاقتصادي وهي:

1. التخطيط: وضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة؛

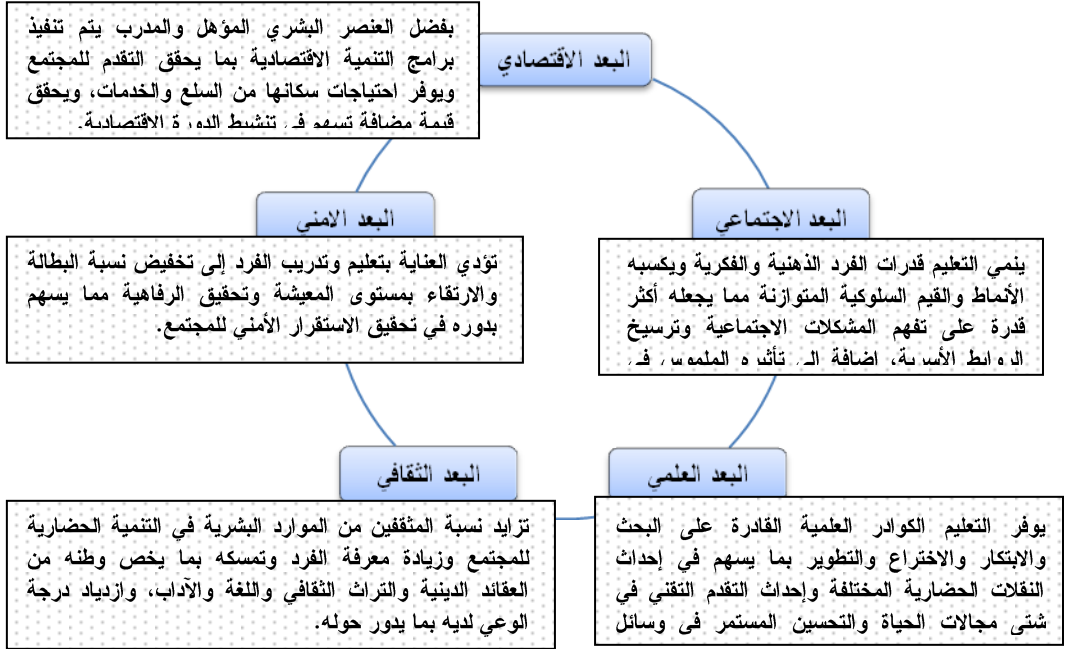
2. التنمية: توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية والفرد لتأهيله لممارسة المسؤولية كمواطن منتج؛

3. التوظيف: إتاحة فرص عمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها حتى يمكن استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبت في إنتاج السلع والخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

2-3/أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

يلخص الشكل الموالي مختلف أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري والمتمثلة في البعد الاقتصادي، الاجتماعي، الثقافي، العلمي والأمني.

الشكل رقم 1 : الابعاد المختلفة للاستثمار في رأس المال البشري



المصدر : من اعداد الباحثة

2-3- الاتجاهات الحديثة لقياس أهمية رأس المال البشري:

يتم الاستثمار في رأس المال البشري بغرض تطوير الفرد كما ونوعا والتأثير في نوعيته وكفايته الإنتاجية، وذلك من خلال الاستثمار في مجال التعليم والتدريب، الأمر الذي يساعد على تمييز العنصر البشري بمعنى تطوير كفاءاته ومهاراته ومعارفه التي هي أساس النمو الاقتصادي. ومن أشكال الاستثمار في رأس المال البشري: الاستثمار في المعارف (ويشمل المعارف التي تم اكتسابها في المدارس أو الجامعات، في الوسط العائلي وطيلة الحياة العملية). إلى جانب الاستثمار في الصحة، الذي يؤدي بدوره إلى تحسين مستوى الصحة وبالتالي زيادة إنتاجية العمل.

وبدخول عصر التكنولوجيا والمعرفة أصبح العنصر البشري عنصرا مؤثرا بشكل فعال في نجاح البلدان والمنشآت، ورغم الاهتمام بتأثير هذا العنصر في بلوغ الأهداف التنموية إلا أنه لم يلق اهتماما ماثلا بكيفية

قياس هذا التأثير نظرا لصعوبة قابلية ذلك العنصر للتقييم مقارنة بباقي العناصر الانتاجية، لذلك كان يتم تقييم قوة العمل بكمية الانتاج دون الاهتمام بكيفية الأداء أو مدى إشباع العمل لاحتياجات الفرد كإنسان. وفي فترة الثمانينات والتسعينات ظهرت عدة أبحاث ودراسات حول كيفية قياس القيمة المضافة لرأس المال البشري نذكر منها: اسهامات لكل من Flamholz & Lacey و Lepak et Snell في عام 1980 وأبحاث Druker في عام1990، وذلك اعتمادا على مجموعة من القياسات الكمية التي دفعت بالمنشآت إلى تطوير العنصر البشري لتعويض الانخفاض في أعداد العمالة الماهرة، وللحفاظ على ميزة تنافسية في الأسواق وكذا البحث عن سبل زيادة فعالية رأس المال البشري من خلال توافر بيانات صحيحة يعتمد عليها في كيفية الاستثمار في طاقات البشر الانتاجية¹². أما في الألفية الجديدة، قدم كل من Jorgenson & Fraumeni مقارنة قائمة على الدخل وذلك في إطار دراسة تقديرات رأس المال البشري في كندا¹³.

2-3/ أهمية الاستثمار في العنصر البشري ودوره في تحقيق التنمية:

لعل تجربة بعض الدول التي حققت نجاحات اقتصادية بارزة بموارد طبيعية تكاد تكون معدومة هي خير دليل يمكننا الانطلاق منه، وهي حالة اليابان والمانيا مثلا اللتان انطلقتا بعد الحرب العالمية الثانية من دمار الحرب، ورغم افتقارهما للموارد الطبيعية لا سيما مصادر الطاقة الا أنهما حققتا نموا كبيرا وغزتا العالم بمنتجاتهما المختلفة، فالامر لا يقتصر على الدول المتقدمة فحسب بل هناك دولا أخرى حذت حذوهما واستطاعت تحقيق تقدما ملحوظا وسجلت معدلات نمو كبيرة وهي حالة ماليزيا وبعض دول شرق آسيا، تلك الدول ركزت على امكانياتها من خلال المورد الأكثر وفرة والذي أخذ يحتل الريادة بين الموارد الموجودة الأخرى ألا وهو الرأس المال البشري.

ومجرد التفكير في فيما تكمن أهمية الاستثمار في العنصر البشري؟، قد يتبادر إلى أذهاننا أسئلة كثيرة منها لماذا وكيف استطاعت بلدان نامية عديدة كالصين، الهند، البرازيل، نمور آسيا وكوريا أن تتجاوز وضعها الصعب وتحقق نموا اقتصاديا واجتماعيا كبيرين؟.

وبالطبع حققت هذه البلدان نموا اقتصاديا كبيرا في العقود الثلاثة الماضية نتيجة:

-تركيزها على الاستثمار في العنصر البشري باعتباره أساس التنمية، وذلك بتأهيله وتنمية مهاراته وقدراته،

-اهتمامها بتطوير برامج التعليم وتشجيع البحث العلمي،

-انتهاجها سياسة سكانية تهدف إلى إقامة توازن بين النمو السكاني والنمو الاقتصادي.

ويرى الجدول الموالي بعض الأمثلة للنماذج التنموية الناجحة والتي ركزت على بناء وتنمية رأس المال

البشري:

جدول رقم 2: بعض النماذج التنموية الناجحة

الهند	سنغافورة	كوريا الجنوبية وتايوان
<ul style="list-style-type: none"> ■ بلد التناقضات: -ثقافات غنية وفقير مدقع -تكنولوجيا عالية وقرى متخلفة -أطفال مشردون ومراكز البحث النووي.. ■ ومن خصائص التنمية فيها: -الدافع الوطني إلى التصنيع كصناعة المفاعلات النووية والصواريخ -الاكتفاء الغذائي (الثورة الخضراء) -البحث المتصل بالتنمية (3 ملايين عالم وباحث). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ تهتم بالبحث العلمي الذي يركز على خمسة قطاعات أساسية: -علوم الحياة -الكيمياء -الإلكترونيك -تكنولوجيات الإعلام -الصناعة. ■ كما تهتم بالباحثين المحليين والأجانب الذين يشكلون 18 % من مجموع 11300 عالم مقيم في البلاد. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ عرفنا نموا اقتصاديا قائما على نقل وتقليد النموذج الياباني حيث انتقلنا من بلدان متخلفة إلى بلدان ذات الدخل المرتفع في غضون ثلاثة عقود من الزمن. ■ واعتمدنا على هياكل قاعدية قوية وموارد بشرية هامة ذات الوزن والكفاءة العالمية.

المصدر: من إعداد الباحثة

من خلال هذه التجارب وغيرها، ندرك بأنه لا يوجد نموذجا محمدا للتنمية وفي الوقت ذاته أثبتت التجارب بأنه ليس هناك حاجز لا يمكن التغلب عليه، وإنما يمكن للبلد أن يتقدم حتى وإن كان قليل الامكانيات في الظاهر كحالة كوريا الجنوبية مثلا. فالبلدان التي بلغت مستويات مرتفعة في النمو واستمرت عليه لأجل طويل، هي البلدان التي بذلت جهودا كبيرة في التعليم وبناء رأس المال البشري. وفوائد التعليم لاتستمد من الاستثمار في إنتاج المهارات المتخصصة بقدر ما تأتي من تعميم التعليم وتحسين الصحة لاعتبارهما مصدر دعم للنمو.

المحور الثالث: وضع الجزائر في بعض المؤشرات المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري

من خلال هذا المحور سنحاول عرض بعض المؤشرات الدولية المتعلقة برأس المال البشري لبعض البلدان المتقدمة والمتخلفة ولسنوات متفرقة، وذلك ليتسنى لنا مدى أهمية هذا العنصر الجوهري ومساهمته في عملية التنمية لمعرفة الاستثمارات التي تخصصها الدول في سبيل الارتقاء بالانسان والنهوض به، فضلا عن معرفة وضع الجزائر في هذا المجال.

3-1/ مؤشر رأس المال البشري الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي:

وفقا لمؤشر رأس المال البشري الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2013، تم تقييم 122 دولة (تشكل أكثر من 90% من عدد سكان العالم) من خلال قياس عوامل المساهمة والتحفيز للتنمية وتوزيع القوة العاملة المدربة والسليمة والقادرة، ويتكوّن المؤشر من عدة معايير كالتعليم والصحة والرعاية والقوة العاملة والتوظيف، وتمكين البيئة. وحسب هذا المؤشر احتلت سويسرا المرتبة الأولى عالمياً في المؤشر العام، تلتها فنلندا ثم سنغافورة، بينما ضمت مجموعة الدول المكتملة لقائمة أفضل عشر دول بالمؤشر، ستّ دول من شمال أوروبا، منها ألمانيا في المركز السادس، والمملكة المتحدة في المركز الثامن. أما الجزائر فاحتلت المرتبة 115 عالمياً (بعلامة -0.954)، ويبرز الجدول الموالي ترتيبها وفق العديد من المؤشرات المعتمدة لدى المنتدى:

جدول رقم 3: ترتيب الجزائر وفق مؤشر رأس المال البشري الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2013

المؤشرات، المعايير والمعدلات	الترتيب	المؤشرات، المعايير والمعدلات	الترتيب
مؤشر معيار القوة العاملة والتوظيف	121	الأحر المتعلق بالإنتاجية	82
معدل مشاركة القوى العاملة التي يتراوح أعمارها بين 15-64 سنة	120	*معدل البطالة	79
معدل مشاركة القوى العاملة التي تتجاوز 65 سنة	107	*معدل البطالة بين الشباب	79
المشاركة الاقتصادية	115	القدرة على الابتكار	122
معيّار تمكين البيئة	112	مؤشر تسهيل الأعمال	110
قدرة البلاد في الاحتفاظ بالمواهب	114	حقوق الملكية الفكرية	115
قدرة البلاد على جذب المواهب	112	التنمية العقودية للمؤسسات	104
عدد مستخدمي الهواتف النقالة من بين كل 100 خص	79	الشأن الصحي والرعاية الصحية	93
مستخدمي الإنترنت لكل 100 شخص	99	الحراك الاجتماعي	115
التعليم	106	ترتيبها في منطقة ش.إ. وش (**)	13
جودة النقل الداخلي	88	التامين الاجتماعي	85

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معلومات من "الفجر" يومية جزائرية مستقلة بتاريخ 07.10.2013 من الموقع

الإلكتروني: <http://www.Zawiya.com/ar/Providernews/alFajr>

(***) منطقة ش.إ. وش أ: منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

وحسب المنتدى الاقتصادي العالمي، جاءت الجزائر في المراكز الأخيرة فيما يخص القدرة على الابتكار واستيعاب التقنيات الحديثة، وهذا ما يؤكد بشكل ما عجز الحكومة عن الاستثمار في القدرات والإمكانيات البشرية بالقدر الكافي رغم توافر كافة الإمكانيات المادية والبشرية (قاعدة شبابية هائلة).

3-2/ مؤشرات التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة للتنمية:

بالرجوع إلى بعض التقارير للأمم المتحدة حول التنمية البشرية-التي يتم على أساسها ترتيب البلدان وفق دليل التنمية البشرية- ووفقا للجدول الموالي تم تصنيف الجزائر في 1990 في المرتبة 73 (ضمن 130 بلدا) في فئة البلدان ذات تنمية بشرية متوسطة، أما في 2012 فصنفت في المرتبة 93 (ضمن 187 بلدا) ضمن فئة البلدان ذات تنمية مرتفعة. ومقارنة ببلدان المغرب العربي تاتي الجزائر بعد ليبيا:المرتبة 64 ومتبوعة بتونس: 94 والمغرب:130(صنفت مع الدول ذات تنمية بشرية متوسطة) وموريتانيا: 155(صنفت مع الدول ذات تنمية بشرية ضعيفة)¹⁴. كما أوضح برنامج الأمم المتحدة للتنمية لعام 2010¹⁵ بأن مؤشر التنمية للجزائر يفوق معدل المؤشرات الخاصة بالبلدان العربية المقدر 0.590، في حين بلغ المعدل العالمي لمتوسط مؤشر التنمية البشرية 0.624 أين صنفت الجزائر في المرتبة 84 من بين 169 بلدا. وتقدمت ب20 مكانا مقارنة بتصنيفها في المرتبة 104 عام 2009.

جدول رقم4: دليل التنمية البشرية في الجزائر ومؤشراته خلال الفترة (1980-2012)

مستوى المعيشة (متوسط نصيب الفرد من PIB المقوم ب\$)	متوسط سنوات الدراسة نسبة التمدرس للسنوات الثلاث)	متوسط العمر المرتقب عند الولادة بالسنوات	دليل التنمية البشرية	1990	2000	2005	2007	2010	2012
2004	68.6	65.1	0.533	73					
5308	72.0	69.1	0.602	106					
6170	74	71.6	0.651	-					
	73.6	71.8	0.691	97					
	-	72.9	0.677	84					
7643	72.6	73.4	0.713	93					

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على بعض تقارير التنمية البشرية لمنظمة الأمم المتحدة، سنوات متفرقة

تبرز نتائج الجدول المذكور أعلاه بأن ترتيب الجزائر قد تحسن نسبيا بفضل الإنجازات التي حققتها الجزائر في العديد من المجالات كالصحة والتعليم وليس فقط استنادا على مداخيلها النفطية. وأوضح تقرير التنمية البشرية لعام 2013 عند تحليل التنمية البشرية بالتفصيل، إلى أن الجزائر قد خصصت نسبة 4.3% من ناتجها الداخلي الخام لقطاع التربية و3.6% لقطاع الصحة و0.1% للبحث والتطوير. والجدول الموالية تعطينا أكثر تفصيل.

جدول رقم 5 : بعض مؤشرات التنمية البشرية في الجزائر لعام 2013

التعليم	الصحة	التحكم بالموارد
أولا التحصيل العلمي: معدل المام الالغين بالكتابة والقراءة (فوق 15 سنة) للفترة 2005-2010: 72.6% السكان الحاصلون على التعليم الثانوي على الأقل (فئة 25 سنة فما فوق) عام 2010 هي 24.1% ثانيا النسب الاجمالية للالتحاق بالتعليم(%) للفترة 2002-2011 الابتدائي: 110.0 الثانوي: 95.0 العالي: 30.8 ثالثا نوعية التعليم: نسبة المعلمون المدربون على التعليم الابتدائي للفترة 2005-2011 هي: 99.3% الرضا بنوعية التعليم (نسبة المخبين بالرضا) في عام 2011 هي: 67.1% معدل التسرب من التعليم الابتدائي للفترة 2002-2011 هي 5.0%	أولا معدل الوفيات: الرضع (من كل 100 مولودحي): 11 الاطفال دون سن الخامسة: 14 في عام 2010 (مقابل 100 طفل لكل 1000 طفل خلال الفترة 1963-1973 أمل حياة لا يصل 50 سنة) البالغون (من كل 1000 من البالغين في عام 2009) 105 إناث و135 ذكور الوفاة لأسباب محددة منها القلب والشرايين والسكري في عام 2008 (من كل 1000 شخص) : 277 ثانيا نوعية الرعاية الصحية: الأطباء (من كل 1000 شخص خلال 2005-2010): 1.2 الرضا بنوعية الرعاية الصحية (% بالمخبين بالرضا) خلال 2007-2009: 52 ثالثا معدل انتشار فيروس نقص المناعة البشرية بين الشباب في عام 2009 (%من الفئة العمرية 15-24 سنة): الإناث 0.1 والذكور 0.1	أولا: الاقتصاد الناتج المحلي الاجمالي(معدل القوة الشرائية بدولار 2005 بالمليارات عام 2011): 275.0 نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي(معدل القوة الشرائية بدولار 2005 بالمليارات عام 2011): 7643 تكوين رأس المال الثابت: (%من الناتج المحلي الاجمالي عام 2011): 38.3 دليل أسعارالمستهلك(2005=100) في عام 2010: 122 ثانيا -الاتفاق العام التفقات الحكومية العامة على الاستهلاك النهائي (%من الناتج المحلي الاجمالي): في 2011 هي 14.2 مقابل 13.6 في عام 2000 الاتفاق العام (%من الناتج المحلي الاجمالي)على: أ-الصحة: 3.2 في عام 2010 مقابل 2.6 في عام 2000 ب-التعليم: 4.3 خلال الفترة (2005-2010) ج-الاغراض العسكرية: 3.6 في عام 2010مقابل 3.4 في عام 2000

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على تقرير التنمية البشرية للأمم المتحدة لعام 2013 نفس المرجع السابق معطيات متنوعة ص 165-177 و180

ومن أجل إعطاء نظرة شاملة عن التنمية البشرية في الجزائر وللتعرف على مدى اهتمامها بالرأس المال البشري، سنتطرق إلى مؤشرين أو قطاعين أساسيين في قياسها¹⁶، وهما قطاع الصحة وقطاع التربية والتعليم¹⁷.

1-الصحة: أدت التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بالسكان إلى الدخول في مرحلة تحول ديمغرافي، وهكذا انخفض دليل الخصوبة الإجمالية من 7.9 أطفال لكل امرأة عام 1970 إلى 7.0 في 1980 ثم إلى 3.6 في 1996، كما ارتفع معدل سن الزواج الأول من 18.3 سنة في 1966 إلى 20.9

سنة في 1977 ثم إلى 25.9 سنة في الألفية الجديدة. كما ارتفع العمر المتوقع عند الميلاد خلال العقود الثلاثة الأخيرة، ويعود ذلك إلى مضاعفة المرافق الصحية في كافة أرجاء الوطن¹⁸، مع تنفيذ برامج المكافحة والوقاية من الأمراض المنفسية وتلقيح الأطفال وتباعد الولادات.

2- **التربية والتعليم:** كما نعلم التعليم إلزامي ومجاني بالجزائر، وبالنظر إلى معيار التمدرس أشار تقرير التنمية البشرية 2013 إلى أن نسبة محو الأمية لدى الفئة البالغ سنها 15 سنة وما فوق تقدر بـ 72.6% مع تسجيل نسبة تسرب مدرسي يقدر بـ 5% في التعليم الابتدائي. أما نسبة الرضى فيما يخص نوعية التعليم فقدرت بـ 67.1%. وبشأن المعيار المتعلق بـ "تصور الرفاهية الفردية" أشارت المنظمة الاممية الى أن نسبة الرضى بالعيش في الجزائر تقدر بـ 5.2% على نقطة قصوى تقدر بـ 10، بينما تقدر نسبة الرضى المهني بـ 57%. وعلى أساس المعيار المتعلق بـ "تصور المجتمع" أوضح البرنامج أن الرضى ازاء المجتمع يقدر بـ 73.9% وتقدر نسبة الثقة بالحكومة بـ 53%¹⁹.

وفيما يخص التعليم العالي، انتقل عدد الطلبة من 2700 طالب في 1963 إلى 575125 طالب في 2001 و 721833 في 2005، كما تزايد عدد الأساتذة الجامعيين من 14494 في 1992 إلى 27264 في 2006، إضافة إلى تشييد عدة مؤسسات للتعليم العالي حيث وصل عددها 58 في 2006 مقابل 11 في 1981²⁰. كما تبنت الجزائر نظام L.M.D في الجامعات بغرض تنمية المواهب والبحث العلمي بعيدا عن ثقافة التلقين والتحفيز.

وإلى جانب ذلك، تشير بعض المعطيات الاحصائية في اطار الانفاق على التعليم والتكوين والبحث-التطوير أنه لا تزال توجد فوارق كبيرة في مجال التعليم في العالم، وإن كانت معدلات القيد في المدارس عرفت نوعا من التحسن في بعض البلدان النامية لا سيما في أمريكا اللاتينية وبحر الكاريبي ووسط وشرق آسيا والمحيط الهادي وشمال افريقيا التي تماشت مع الأهداف الانمائية للألفية، تبقى بلدان افريقيا جنوب الصحراء متأخرة في مجالي التقدم والتحصيل العلمي. وبالرجوع إلى الانفاق على البحث والتطوير واقتناء التكنولوجيا، نسجل تراجع مستويات الاستثمار في هذا المجال بالنسبة للبلدان النامية مقارنة بالبلدان المتقدمة (اليابان) وبعض البلدان التي سجلت قفزة نمووية كالصين والبرازيل وهي حالة السعودية والجزائر اللتان خصصتا نسبة ضئيلة جدا تقدر بـ 0.1% وهذا ما يبرزه هذا الجدول:

جدول رقم 6 : معطيات إحصائية عن البحث والتطوير واقتناء التكنولوجيا

المشتركون في الهاتف الثابت والنقال	مستخدموا الانترنت	الحواسيب الشخصية	معدل الامداد بالكهرباء (% من السكان)	المتخرجون في العلوم والهندسة (% من المجموع)	الباحثون (من كل مليون شخص) 2010/2002	الانفاق (% الناتج المحلي الاجمالي) /2005	البحر	البحر
126.4	77.6	40.7	99.7	20.6	5189.3	3.4	اليابان	10
184.8	71.1	74.3	100.0	-	5834.0	2.7	سنغافورة	18
203.0	41.0	65.7	99.0	35.8	-	0.1	السعودية	57
125.7	40.7	16.1	98.3	12.2	695.7	1.1	البرازيل	85
111.6	36.5	11.2	93.6	-	96.3	0.1	الجزائر	93

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على تقرير التنمية البشرية للأمم المتحدة لعام 2013 نفس المرجع السابق

معطيات متنوعة ص 198

المحور الرابع: تقييم التجربة التنموية للجزائر والاهمية التنموية للاستثمار في رأس المال البشري

للجزائر كغيرها من البلدان النامية مسارا تنمويا عرفت من خلاله بعض النجاحات والاختراقات، حيث سطرت عدة برامج وخصصت استثمارات هامة ومجهودات كبيرة، والوقوف أمام هذا المسار يدفعنا لمحاولة تشخيص تجربتها التنموية من جهة، ومعرفة محددات القدرة على الانماء من جهة ثانية. فمن بين الانجازات المحققة نجد:²¹

* ارتفاع الناتج الداخلي الخام الذي انتقل من 2.97 مليار \$ عام 1966 إلى 162 مليار \$ عام 2010، وانتقل الناتج الداخلي الخام حسب كل ساكن من 251.9 \$ إلى أزيد من 4505 \$ عام 2010 وهو من أعلاها في بلدان المنطقة، كما اعتبر الخبراء أن الجزائر بتحولات اجتماعية تتجاوز عشر ناتجها الداخلي الخام ب 1200 مليار دج (15 مليار \$) عام 2011 ونسبة فقر بأقل من 5% من عدد سكانها ونسبة بطالة ب 10%.

* تحسن في نسبة الربط بالكهرباء ب 98% في 2010 مقابل 30.6 % في 1966، ونسبة الربط بالغاز الطبيعي بلغت 46% مقابل 10.4% والتزويد بالماء الشروب 95% مقابل 37%. كما بلغت نسبة

الربط بشبكات التطهير 85% مقابل 23.1% . لذلك وصفت هذه النسب بالهامية وهي تقريبا ماثلة من تلك التي تحققت في البلدان المتقدمة لا سيما نسب الربط بالكهرباء التي تندرج في الصف الأول عالميا. * ترحم الجهد في مجال الصحة العمومية والتربية بارتفاع معدل الحياة إلى 76.3 سنة خلال عام 2010 ونسبة تـمدرس الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة بـ 97% . * انتقلت نسب احتلال السكن من 6 أشخاص في كل سكن عام 1966 إلى 7 أشخاص في بداية الالفينية لتبلغ 5 أشخاص حاليا وهي نسبة وصفت بـ"المعقولة" لاعتبارها قريبة من تلك التي سجلت في بعض بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية.

* الاهتمام بالهياكل القاعدية وتحسينها كإنجاز مشروع الطريق السيار شرق-غرب الذي يغطي ما يقارب 2000 كم، عصرنة النقل بالسكك الحديدية، انطلاق وسائل نقل جديدة كمترو أنفاق الجزائر والتراموي، إضافة إلى بناء منشآت مينائية وبحرية وجوية جديدة.

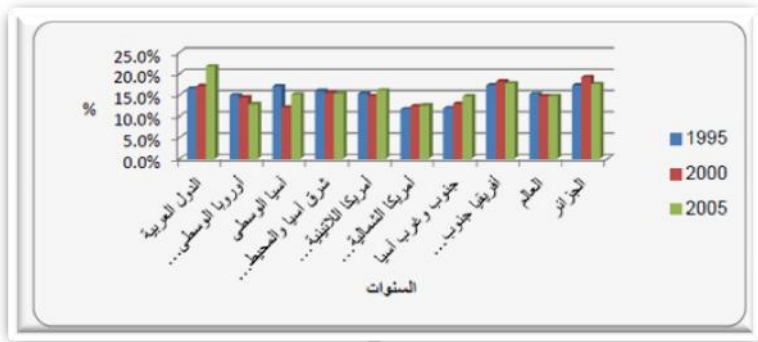
* تحسن الوضع الأمني وعودة النمو الاقتصادي وتعزيزه بمخططا حماسيا (2010-2014) بغلاف مالي يقدر بـ 286 مليار\$ — بغرض تحسين الظروف الاجتماعية للسكان وتحديث الهياكل القاعدية، حيث خصصت نسبة 40% من هذا المبلغ للتنمية البشرية كالتشغيل والتربية والتعليم والصحة والسكن.

1-4/ الأهمية التنموية للاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر:

1-1-1/ في إطار قطاع التعليم:

للتعليم دور في تحقيق التنمية بمختلف أشكالها ويعد الانفاق على التعليم استثمارا في رأس المال البشري، ويؤكد الجدول الموالي على مجهودات الجزائر في اطار التعليم من خلال الغلافات المالية المخصصة والانجازات، خاصة اذا ما قمنا بمقارنتها دوليا .

الشكل رقم 2 : مقارنة اجمالي الانفاق العمومي على التعليم كنسبة من اجمالي الانفاق العمومي بين الجزائر ومناطق دولية مختلفة خلال الفترة (1995-2005)



المصدر: محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية، 2010، ص 217.

من خلال الشكل السابق، نلاحظ بأن الجزائر تولى اهتماما كبيرا للتعليم لمقارنة بالمناطق الاخرى في العالم، الدولية، حيث خصصت له في عام 1995 ما نسبته 17,5%، و19,2% في عام 2000، ليصل الى 17,7% في عام 2005، وهي نسبة تفوق المتوسط العالمي ومتوسط كل المناطق الجغرافية عبر العالم خلال الفترة (1995-2000) ما عدا مناطق الدول العربية (21,6%) ومنطقة افريقيا وجنوب الصحراء (17,7%) عام 2005، وهذا ما يدل بان الجزائر تستثمر في مجال التعليم بمحخص معتبرة مقارنة بباقي دول العالم وهذا ما يدل على مدى اهتمام الجزائر برأس مال البشري.

4-1-2/ في اطار قطاع الصحة¹⁸:

وفي اطار الرعاية الصحية، تسعى وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات الجزائرية عبر الخطة التنموية (2011-2016)، الى تأسيس وتطوير 700 مركز طبي ومستشفى، حيث أقرت الوزارة تخصيص 26.4 مليار دولار لمشروعات الرعاية الصحية حتى 2025، حيث قامت الحكومة بتأسيس وتطوير 700 مركز طبي ومستشفى حكومي مع تأسيس 80 مستشفى متخصصا في طب العيون، الحروق، مرضى السرطان، والكلى وأربعة معاهد محلية مختصة. كما تخطط الحكومة، لإنشاء عيادات متعددة الخدمات في القرى والأرياف، إضافة إلى 200 عيادة متنقلة للبدو الرحل في الصحراء الجزائرية والمناطق الجبلية. كما تم تخصيص 10 مليار دينار لإنجاز مستشفين جامعيين بالشراكة مع شركة كويبة بكل من محافظتي ورقلة وبشار بالجنوب الجزائري وهي الآن سارية العمل، وأنه من المتوقع البدء في إنشاء مستشفى ثالث بمحافظة الاغواط. ويصل عدد المستشفيات في القطاع العام إلى 224 مستشفى، 31 مركز متخصص و13 مركز جامعي، مع طاقة استقبال 54 000 سرير، هذا إلى جانب 504 عيادات متعددة الخدمات، أما بالنسبة للقطاع الخاص فقد أوضح رئيس المجلس الوطني لمهنة الطب، بأن القطاع الخاص يساهم فقط بنسبة 6% في القطاع الصحي، بخلاف بعض العيادات الخاصة والمتخصصة في إجراء بعض العمليات المستعصية، علما أن عدد العيادات الطبية الخاصة يعادل 221 عيادة مع طاقة استقبال 3400 سرير.

المحور الخامس: أثر الاستثمار الاجنبي المباشر في رأس المال البشري

يلعب الاستثمار الأجنبي دورا هاما في خلق مناصب الشغل في البلد المضيف، وعادة ما يختلف هذا الدور من بلد لآخر لعدة معايير منها حجم وطبيعة الاستثمارات الأجنبية المحققة ومرونة سوق العمل في البلد المضيف. والجزائر كغيرها من البلدان فتحت المجال الواسع أمام المستثمرين الاجانب وعملت على تحسين مناخها الاستثماري وقدمت جملة من الحوافر والضمانات في سبيل استقطاب المزيد من الاستثمارات الاجنبية المباشرة

على أمل منها تحقيق حملة من الاهداف أهمها خلق فرص العمل، إلا أنه رغم ذلك نجد بأن فرص الشغل المستحدثة عبر الاستثمار الأجنبي المباشر لا تزال متواضعة وقد يرجع ذلك إما لضعف تدفقات رؤوس الاموال الاجنبية مقارنة بالدول الاخرى أو بسبب نقص مستوى التأهيل والتدريب للإنسان الجزائري، وهذا ما نستنبطه من خلال احصائيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI وقراءتنا للجدول الموالي:

الجدول رقم 7 عدد مناصب الشغل المستحدثة والمصرح بها في إطار الاستثمار الأجنبي خلال (2002-2012)

المشاريع الاستثمارية	عدد المشاريع	%	المبلغ (مليون دج)	%	عدد مناصب الشغل	%
الاستثمارات المحلية	47 170	99,1	4 813 063	69	664 057	88
استثمارات الشراكة	208	0,4	879 370	12,7	27 400	4
الاستثمارات الأجنبية المباشرة	215	0,5	1 241 179	17,9	63 713	8
إجمالي الاستثمارات الأجنبية المباشرة	423	0,9	2 120 549	30,6	91 113	12
إجمالي الاستثمارات	47 593	100	6 933 611	100	755 170	100

Source: <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d-investissement>

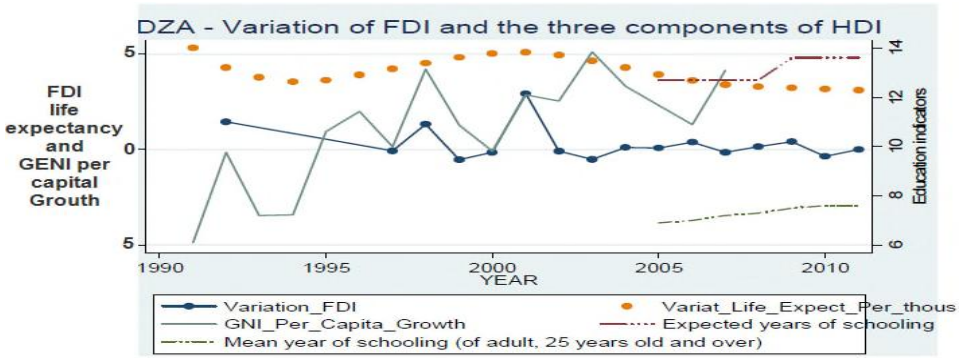
بحسب البيانات الواردة في الجدول أعلاه، نجد بأن مساهمة الاستثمار الأجنبي المباشر في التشغيل تبقى محدودة، حيث بلغ العدد الإجمالي لمناصب العمل في إطار الاستثمارات الأجنبية المصرح بها في الجزائر نحو 91 113 منصب خلال الفترة (2002-2012)، وهذا ما يعادل نسبة 12% من إجمالي مناصب الشغل المقدر بـ 755 170 منصب، الأمر الذي يفسر ضعف أو تواضع مساهمة الاستثمار الأجنبي المباشر في خلق العمالة في الجزائر، أما إذا ما استثنينا مشاريع الشراكة، فإننا نجد بأن عدد مشاريع الاستثمار الأجنبي المباشر لم تتجاوز 215 مشروع استثماري، مع استحداث ما يعادل 63 713 منصب فقط، فهذه المساهمة هي جد متواضعة مقارنة بمساهمة الاستثمارات المحلية والتي سمحت بخلق 664 057 منصب شغل أي بنسبة 88% من إجمالي مناصب الشغل المستحدثة وهو ما يفسر ضعف حجم تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر من جهة واقتصار المشاريع الاستثمارية الأجنبية على قطاعات ريعية (قطاع المحروقات) مع تركز المشاريع الأخرى على شكل عقود المفتاح في اليد مثل قطاع الأشغال العمومية من جهة أخرى.

وفي دراسة أخرى حول الاستثمار الاجنبي المباشر في الجزائر وعلاقته بالمكونات الثلاثة لمؤشر التنمية البشرية (وهي العمر المتوقع، المستوى المعيشي والتعليم) خلال الفترة (1990-2010) كما يوضحه الشكل المقابل، يتضح لنا بان التغيرات المسجلة في نسبة تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر مرتبطة بشكل إيجابي مع وجود تغيرات في متوسط العمر المتوقع، فمع اتجاه تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر نحو قطاع البناء والقطاعات الثانوية الأخرى، بدأت هذه الاستثمارات تساهم في تطوير وتنمية البنى الأساسية وتخلق فرصا

للعمل في الصناعات التحويلية الضرورية لرفاهية السكان. وفي الواقع العملي ساهمت بعض الشركات الاجنبية المقيمة بالجزائر في خلق عدد معتبر من مناصب الشغل ومنها شركة أوراسكوم للاتصالات Orascom والتي أحدثت حسب تصريحات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI حوالي 89480 منصب شغل خلال الفترة (2002-2009) أي ما يعادل نسبة 8,95% من إجمالي مناصب الشغل المحققة في اطار الاستثمارات الأجنبية المباشرة، في حين قدرت نسبة مساهمة الاستثمارات المحلية في خلق مناصب العمل لنفس الفترة ما يعادل 91,04%.

الشكل رقم 3 : التغير في تدفقات الاستثمار الأجنبي وفي المكونات الثلاثة لمؤشر التنمية البشرية في الجزائر

خلال الفترة (2010-1990)



Source : Issouf Soumaré, " Does Foreign Direct Investment Improve Welfare in North African Countries?" ,Working paper available at SSRN,2013,in : <http://ssrn.com/abstract=2361470>

الخاتمة:

إن المصدر الحقيقي لثروة أية أمة يكمن في بناء العنصر البشري وليس فقط في امتلاك الموارد المادية والمالية، لاعتباره ركيزة التقدم والعنصر الفاعل في تمكين الدول من المنافسة العالمية، ولا يمكننا تصور حدوث تنمية دون الانسان فهو المصمم والمنفذ لها. كما أن ما يشهده العالم اليوم من تطورات علمية كبيرة وسريعة في التكنولوجيا والاتصالات والالكترونيك، الخ، يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية للعنصر البشري أي "الانسان المسلح بالعلم والمعرفة" لأن صناعة المعرفة هي صناعة المستقبل وسلاح تنافسي معا.

أ/ - النتائج المتوصل إليها:

من خلال البرامج التنموية للجزائر منذ 50 عاما من الجهد والنجاح تارة والاختفاق تارة أخرى، ورغم النتائج التي وصفت من بعض خبراءنا الاقتصاديين بالمطمئنة إلا أننا نسجل بعض النقص، وفي إطار تشجيع الاستثمار في رأس المال البشري وتخفيفه لاستقطاب الاستثمار الاجنبي المباشر في الجزائر تبقى تحديات لا بد من رفعها، ومن بين النقص في مجال التعليم نسجل مايلي:

* باعتبار أن الاقتصاد العالمي يتركز بالدرجة الأولى على المعرفة والتكنولوجيا السريعة، الأمر الذي يقتضي توجيه أكبر عدد ممكن من الطلبة نحو التخصصات العلمية والتقنية، إذ نجد تدفقات كبيرة لخريجي الجامعات لم تلق فرصا للعمل وقد يرجع ذلك لكونها لا تلي حاجات سوق العمل أو أنها بحاجة إلى إعادة التأهيل والتدريب نتيجة لنقص الخبرة أو ضعف من حيث مستوى اللغات وكمثال العديد من خريجي العلوم الانسانية مقارنة بالعلوم التقنية لا يلي حاجات المؤسسات للتخصصات العلمية والتقنية، الأمر الذي يستوجب:

- تحقيق التكوين النوعي الصحيح الذي يخدم التنمية الاقتصادية وفقا للمعايير العالمية؛
- إنجاز دورات تدريبية إضافية لخريجي الجامعات قبل دخولهم لسوق العمل وعليه يمكن إنشاء مراكز تدريبية متخصصة لذلك.

* شهدت منظومة التربية والتكوين خلال السنوات الأخيرة انخفاضا في الفعالية ونوعية التعليم، الأمر الذي دفع إلى ضرورة إجراء إصلاح جذري لكل أطوار التعليم الأساسي والثانوي والتكوين المهني والتعليم العالي، وذلك بإعادة الاعتبار لمهنة التعليم من خلال تحسين محتوى البرامج وعصرنة المناهج البيداغوجية ومضمون التعليم، إلا أنه تبقى النتائج المسجلة ليست في مستوى الجهود المبذولة، فبالإضافة إلى: اكتظاظ عدد التلاميذ في القسم الواحد، معظم التجهيزات بالوسائل التعليمية والمخابر قديمة، معاناة الطفل الجزائري من المخفضة الثقيلة وما تسببه من تعب وأمراض، إضافة إلى توتر الأولياء من كثرة الدروس والمناهج التعليمية، فإننا نسجل تدهور المستوى العلمي للتلاميذ، العنف المدرسي، وارتفاع معدل التسرب المدرسي لأسباب مختلفة، علما أن هذه الظاهرة تسبب توترا اجتماعيا في اوساط العائلات مما يؤدي إلى انحرافات كالمخدرات والسرقة وغيرها.

* اما بالنسبة لقطاع الصحة، فبالإضافة إلى وجود نقائص في الأجهزة في العديد من المستشفيات والحالة الكارثية التي يعيشها مرضانا وغيرها من العوامل، الامر الذي يقتضي إجراء عملية غربلية شاملة للقائمين على هذه المستشفيات وتوفير كل المتطلبات للدكاترة الأكفاء حتى تنصدي لشبح الهجرة إلى الخارج.

ب- / التوصيات:

فرغم أن الجزائر قد بذلت مجهودات كبيرة في التربية والتكوين إلا أنها لازالت هناك تحديات لا بد من رفعها للوصول إلى المعايير الدولية من حيث الكفاءات والرقمي برأس المال البشري الجزائري؛ وعلى ضوء كل ما سبق ولتنمية وتطوير رأس المال البشري وللنهوض بالانسان الجزائري وتحقيق التنمية معا يمكننا تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التالية:

أولاً- في إطار قطاع التعليم:

1. لا بد من انتعاش نظام التعليم على نظم التعليم المتطورة في الدول المتقدمة ومحاولة نقل التجارب الناجحة من خلال الاختيار الجيد من جهة وتوفير شروط نجاحها من جهة أخرى، الامر الذي يتطلب إعادة النظر في أنظمة ومناهج التعليم الحالية؛ مع إعادة هيكلية قطاع التكوين المهني بما يتماشى ومتطلبات الطلب الحقيقي على المهارات؛
2. الاهتمام بالتعليم بكافة أطواره بما في ذلك الطور التحضيري مع التركيز على ترسيخ المعارف الوطنية والدينية؛
3. إعادة النظر في المقررات وطرق التدريس، مع تأطير كافة المدرسين في جميع الأطوار بالمناهج والطرق الجديدة وادخال التقنيات الحديثة في التعليم.
4. القيام باصلاح جذري في نظام التعليم القائم بما يتماشى مع التطورات التكنولوجية المتسارعة، مما يستوجب تجهيز المدارس بالاجهزة الحديثة وتحسين مرافقها (كمثال ارتفعت ميزانية وزارة التربية لسنغافورة بنسبة 30 % والتي يُخصص الثلث منها للاعلام الآلي في المدارس)، إضافة بعض الحصص التدرجيمية بالنسبة للغات والرياضيات....
5. تحسين نوعية مؤسسات التعليم العالي: ويتسنى ذلك من خلال²²:
 - أ. تقليل الاستيعاب في مؤسسات التعليم العالي القائمة، خاصة في فروع العلوم الاجتماعية والإنسانية وتلك التي تزداد البطالة بين خريجها.
 - ب. ضرورة وضع معايير النوعية لمؤسسات التعليم العالي الجديدة وتطبيقها بصرامة، مع إنشاء معاهد متخصصة في إدارة الأعمال ذات المستوى العالي؛
 - ج. دعم الدراسات والبحوث العلمية وتشجيع الابتكار
 - د. تكملة تأسيس البنية التحتية التقنية في مختبرات الطلاب والأبحاث العلمية، وتوفير أغلب الأجهزة ذات التقنية الحديثة، وتدريب الكوادر الوطنية عليها.

فحسب رأي الباحث مساوي فإن نظام التعليم الحالي بالجزائر لا يصب بأي حال من الأحوال في صالح تطوير رأس مال البشري المستدام، وأن الاقتصاد الجزائري يعرف نقصا كبيرا في ذوي الكفاءات والمؤهلات

حيث لم يتلقى 70% من المسيرين الجزائريين تكوينا شاملا في المناجمت²³. في هذا الصدد فإن المفكر الجزائري مصطفى شريف الحائز عل جائزة اليونسكو العالمية لحوار الثقافات والذي ترأس ورشة "رأس المال البشري والمعرفة" لدورة المجلس الاقتصادي والاجتماعي (حوان 2013)، يرى بأنه على الجزائر الخروج من سياسة إنتاج الأرقام إلى سياسة إنتاج النوعيات بمراجعة الشروط ووسائل إنتاج المعرفة التي يتوقف عليها المستقبل.

ثانيا- في اطار الصحة :

- تحسين الظروف الصحية والبيئية لكافة فئات المجتمع وترقية الخدمة الصحية؛
- إعداد استراتيجيات لتحسين المساكن، أماكن العمل والمرافق العمومية؛
- التعيين المتوازن للأطباء الأخصائيين بين مناطق الشمال والجنوب والهضاب العليا؛
- الرقابة المستمرة على كافة الهياكل الصحية العمومية منها والخاصة وتسليط عقوبات صارمة على كل تجاوز أو تلاعب بأرواح المرضى.
- إدخال إصلاحات في تسيير الأدوية من خلال ترقية الأدوية الخيسية ومحاربة الأدوية المزيفة وتقليل فاتورة الاستيراد.

ثالثا- جوانب أخرى:

- ضرورة وضع سياسات لاعادة التوزيع السكاني وفق متطلبات التنمية، حيث تتركز أغلبية السكان في المدن الكبرى نتيجة لتركز فرص العمل والخدمات في تلك المناطق دون غيرها، مع ؛
- التقليل من الاعتماد على عوائد النفط والعمل على تأمين الغذاء داخليا عبر تنمية زراعية جذرية بدلا من اللجوء إلى الاستيراد لاسيما وأن فواتير الاستيراد للمواد الغذائية في تزايد مستمر منذ بداية 2013.
- الحفاظ على سياسة تنمية إجتماعية متوازنة، اين تنعكس نتائج تشجيع وتنمية الاستثمار على كافة الناس وليس على فئة صغيرة منهم، وذلك من خلال تحسين الانفاق العام على الخدمات العامة وزيادة الأجور وربطها بغلاء المعيشة حتى يتمكن العامل من تجديد قوة عمله، إضافة إلى رد الاعتبار للطبقة المتوسطة، فباستقرارها يكون المجتمع مستقرا.

حازم الببلاوي، أصول الاقتصاد السياسي، منشأة المعارف، الاسكندرية، ج.م.ع، ص208¹

² Pour Gary Beker (prix nobel d'Economie en1992),qui est à l'origine de l'expression « Capital Humain » apparue aux USA dans les 60, le capital humain désigne les capacités intellectuelles et professionnelles d'un individu, capacités propres à lui assurer des revenus

monétaires futurs. A cet effet, cette notion nous permet de parler d'investissement humain, à travers l'éducation ou la formation. Voir : Dictionnaire d'Economie et des Sciences Sociales, par Jean Yves Capul & Olivier Garnier, Ed : Hatier, Paris, France, 2005, p.33.

مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص17³

عمرو محي الدين، التخلف والتنمية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت دون تاريخ، ص33⁴

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 1996 بعنوان نما هو أبعد من الندرة، القوة والفقلا وأزمة الموقع www.undp.org المياه العالمية، من الموقع

عبد الله عبد الكريم عبد الله، ضمانات الاستثمار في الدول العربية- دار الثقافة- بيروت- 2008، ص20⁶

Capul Jean-Yves , Garnier Olivier, Dictionnaire d'économie et des sciences sociales, Ed : Hâtier , Paris , France, Juin 1994, P 132. *⁷

Hugonnier(B), Investissements directs , Coopération internationale et

Firme multinationale, Ed: Economica , Paris , France, 1984, pp 23 -26

عبد الرحمن يسري، تطور الفكر الاقتصادي، دار الجامعات المصرية، ص196-202⁸

قدم عدة أبحاث أحدثت تحولات كبيرة في المفاهيم الاقتصادية التي كانت سائدة في الخمسينات والستينات وكان رئيس جمعية الاقتصاديين الأمريكيين في الستينات والسبعينات، تحصل على جائزة نوبل في الاقتصاد في عام 1979 عن نظريته في رأس المال البشري وأبحاثه في مجال الاستثمار البشري .

مايكل رومر، مالكوم جيلز، دوايت بيركتر و دونالد سنودجراس (ترجمة طه عبد الاله وعبد العظيم مصطفى)، اقتصاديات التنمية، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1995، ص360.¹⁰

Michel Bialés, Rémi Leurion, Jean-louis Rivard, L'essentiel sur l'Economie, Ed : Berti, 4^{ème} édition, Foucher-Paris, France, 2006, p.352¹¹

عبد الله عبد الدائم وآخرون، تنمية الموارد البشرية -بحوث ومناقشات ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، الكويت، دار الرازي، نوفمبر 1987، ص321¹²

Les estimations du capital humain au canada : approche fondée sur le revenu de la vie entière, et ce, avec l'estimation de l'investissement sous forme de variations du revenu futur prévu de la vie entière dues à l'éducation des enfants et à leurs études, ainsi que de l'effet de l'immigration sur l'accumulation de capital hu- main, Voir : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0027m/2010062/aftertoc-aprestdm2..>

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 2013، بعنوان نهضة الجنوب: تقدم بشري في عالم متنوع¹⁴ ، من نفس الموقع

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية لعام 2010، تحت عنوان الثروة الحقيقية للأمم- مسارات إلى التنمية البشرية من نفس الموقع¹⁵

¹⁶ يوجد الكثير من الشواهد والدلائل التي تدعم وجود علاقة إيجابية وقوية بين التعليم والصحة، ذلك ما تؤكده الإحصاءات والمؤشرات لبعض التقارير الدولية ومنها التقارير السنوية حول التنمية البشرية في العالم إلى أن البلدان التي تعاني من تدهور مؤشري التعليم تشهد تندينا مقابلا في المؤشرات الصحية وأن التحسن في مستوى التعليم يقترن دوما بالتحسن في أحوال الصحة، من الطبيعي إذا أن ترتبط صحة الأفراد الجيدة بأدائهم الاقتصادي، فالجتمعات التي تشهد تحسنا في المستوى الصحي العام تحقق معدلات أعلى من النمو الاقتصادي، وبالعكس فان تفشي الأمراض (لا سيما الوبائية والمستعصية) قد يعرقل جهود التنمية ويضعف الأداء الاقتصادي في البلدان النامية والفقيرة. كما أكدت تقارير اليونسكو أن هناك علاقة مهمة إيجابية بين الاستثمار في التعليم والنمو الاقتصادي في جميع دول العالم، ووفقًا لتقرير البنك الدولي فإن التعليم يحقق عائدات أكثر أهمية للمجتمعات الإنسانية، فهو يمثل أحد العوامل الرئيسة لتحقيق النمو

المستلزم، والدراسات الحديثة تشير إلى أن سنة إضافية واحدة في التعليم تحقق نمواً في الناتج المحلي بنسبة 7%، وهذا يوضح أهمية الاستثمار في التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة.

المشروع التمهيدي للتقرير الوطني حول التنمية البشرية، الدورة الثالثة عشر للمجلس الوطني الاقتصادي¹⁷ والاجتماعي، نفس المرجع، ص 11-18.

سجل في عام 2004 حوالي 45000 طبيباً مقابل 258 طبيب في 1962 وبلغ عدد الصيادلة 5198 في 2002¹⁸ مقابل 240 في 1963. أما معدل التغطية الصحية للسكان فقد تراجعت ببطء واحد لكل 900 نسمة وهو تطور إيجابي، كما سجل تحسن أيضاً في نسبة تغطية السكان فيما يتعلق بقدرات الاستقبال: سريرين لكل 1000 نسمة، وعبادة متعددة الخدمات لكل 66264 نسمة ومركز صحي لكل 26378 نسمة وقاعة علاج لكل 7038 نسمة وصيدلية لكل 6584 نسمة. ولواجهة المشاكل المتعلقة بمياكل الاستقبال والتكفل بالمرضى التي كان يعاني منها القطاع، استفاد هذا الأخير من ميزانية تكميلية وبرامج إعادة تنظيم مطابقة عام 2002، وفي ظرف 40 سنة ارتفع الجزائر، ترجمة KPMG أمل الحياة ب 26 سنة. للمزيد من التفاصيل ارجع إلى: دليل الاستثمار في الجزائر، إعداد جريدة مكتب صباح لخدمة المستثمرين، نشرة 2006، الجزائر، ص 50/ ارتفاع قوي لمؤشر التنمية البشرية في الجزائر اليوم الأربعاء 18 ذي الحجة 1434 هـ، الموافق 23/10/2013

www.mesrs.org.dz وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - حوليات احصائية لسنوات مختلفة، من الموقع:¹⁸

المشروع التمهيدي للتقرير الوطني حول التنمية البشرية، الدورة الثالثة عشر للمجلس الوطني الاقتصادي¹⁹ والاجتماعي، ص 11-18.

www.mesrs.org.dz وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - حوليات احصائية لسنوات مختلفة، من الموقع:²⁰

²¹ للمزيد راجع: -التنمية الاجتماعية والاقتصادية للجزائر: تقدم معتبر و تحديات يجب رفعها على:

<http://ar.algerie360.com>

- ارتفاع قوي لمؤشر التنمية البشرية في الجزائر 2012/1990 على الموقع:

www.aps.dz/spip.php?page=article&id_article=91864 -التنمية الاجتماعية

والاقتصادية للجزائر إنجازات (2012-1962) 50eme anniversaire de l'Algérie

على الموقع: www.djazair50.com

عبد الله الدبوبي، استراتيجيات التخطيط في التعليم العالي ومعوقاتها، بحث مقدم لمؤتمر التعليم العالي وسوق العمل،²² جامعة 7 أكتوبر، ليبيا، مصراته، بتاريخ 13-15/4/2010، ص 11.

²³ Moussaoui, L, « Le système de formation dans le développement des compétences, l'expérience algérienne », Comité Mondiale pour l'Apprentissage Tout au de la vie, 2011