

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2014.

أ. معتصم نورية أ.د. مختاري فيصل
جامعة معسكر

الملخص: يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري من أهم مقومات تحقيق التنمية البشرية التي تمثل بدورها جزء من عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن الفجوة الكبيرة بين الدول المتقدمة والنامية في مجال التنمية ترجع الى تكوين رأس المال البشري الذي يلعب فيه التعليم دورا أساسيا .

والجزائر من بين الدول التي اهتمت ولازالت تهتم برأس المال البشري وذلك بتخصيص موارد هامة لغرض تحسين الانفاق على التعليم بمختلف أنواعه، كما أولت لقطاع التعليم العالي أهمية خاصة وذلك كون مخرجاته من الموارد البشرية هي المحرك الأساسي للمؤسسات الاقتصادية، وقد حققت في هذا المجال انجازات مهمة تمثلت في الزيادة في عدد الخريجين وزيادة حجم المؤسسات الجامعية، الا أن التحدي الكبير الذي يواجهه قطاع التعليم العالي هو عدم مواءمة مخرجاته لسوق العمل والذي نتج عنه مشكلة بطالة حاملي الشهادات وذلك بسبب مشكلة عدم التوازن بين أنواع التعليم والاحتياجات الاقتصادية، وهذا ما يجعلنا نستنتج أن الاستثمار في الجزائر في قطاع التعليم العالي يحتاج إلى الاصلاح من خلال اعتماد معيار النوعية والجودة وليس معيار الكم .

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، التعليم، مخرجات التعليم العالي، سوق العمل، مواءمة التعليم العالي لسوق العمل.

Résumé: L'investissement dans le capital humain est l'un des éléments les plus importants du développement humain ce qui fait partie du processus de développement économique et social, et l'écart entre les pays développés et les pays en développement dans le domaine du développement en raison de la capital humain dans lequel l'éducation joue rôle clé.

L'Algérie fait partie des pays qui se sont intéressés au capital humain et continuent de le faire en allouant des ressources importantes afin d'améliorer les dépenses d'éducation de toutes sortes , surtout dans le secteur de l'enseignement supérieur, puisque sa production de ressources humaines est le principal moteur des institutions économiques ,elle a réalisé d'importantes progrès dans ce domaine, à savoir l'augmentation du nombre de diplômés et l'augmentation de la taille des institutions universitaires, Cependant, le principal défi auquel est confronté le secteur de l'enseignement supérieur est que ses produits ne sont pas adaptés aux besoins du marché du travail, ce qui a entraîné le problème de chômage des diplômés en raison du problème du déséquilibre entre les types d'éducation et les besoins économiques.

Cela nous amène à conclure que l'investissement en Algérie dans le secteur de l'enseignement supérieur doit être réformé en adoptant le critère de qualité plutôt que le critère de quantité.

Mots-clés: capital humain, éducation, Harmonisation des Sorties d'éducation supérieure avec le marché du travail.

مقدمة: لم يعد دور إدارة الموارد البشرية مقتصرًا على استقطاب اليد العاملة والتعيين وصرف الأجور ومنح الإجازات وإنما أصبح لها دور استراتيجي، حيث أصبحت تهتم بالمصدر الحقيقي لثروة المنظمة وهو العنصر البشري الذي لم يعد يعتبر فقط كأحد عوامل الإنتاج، وإنما يعتبر كاستثمارات حاضرة ومستقبلية.

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

فالتقدم الاقتصادي لم يعد مرتبطا برأس المال المادي أو بمصادر الثروة الطبيعية المتاحة للأمة وإنما يرتبط أكثر بمصادر الثروة البشرية، فمن أجل إحداث التنمية يجب الاهتمام بالإنسان من خلال ابتكار وتطوير أفضل الطرق والآليات لاستثمار طاقاته وتوفير الفرص المناسبة له للإبداع والابتكار والمشاركة الفعالة وكذا ربط العاملين باستراتيجية ترتبط بالتنمية الشاملة والمستدامة، حيث يلعب رأس المال البشري دورا هاما في تحقيق هذه التنمية إذ أصبح يمثل تحدي لمواجهة نقص الثروات الطبيعية لدى بعض الدول، كما أن التوجه الحقيقي نحو العولمة، يتطلب من الدول السعي إلى تحقيق تراكما كيميا ونوعيا لرأس المال البشري حتى تكون قادرة على إحداث نقلة نوعية في هياكل الإنتاج والتوزيع على المستوى الاقتصادي العالمي، هذا الأمر دفع معظم الدول لتخصيص مبالغ مالية كبيرة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامج بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملائمة وانسجاما مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

يعتبر الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري أولوية استراتيجية لكل الدول، على اعتبار أن التعليم استثمار في المستقبل الجماعي للمجتمعات خاصة في عصر مجتمعات المعرفة. والجزائر من بين الدول التي جعلت التعليم محور اهتماماتها منذ الاستقلال، وأولى الأولويات للخروج من دائرة التخلف والأمية.

وعلى اعتبار أن الجامعة من أهم المؤسسات الاجتماعية في المجتمع والمصدر الحقيقي لتحقيق التنمية، ونظرا للتحويلات الاقتصادية، العلمية والتكنولوجية الكبيرة، وكذا انتشار البطالة التي أصبحت تشكل عائقا كبيرا للتنمية الوطنية، ومن أجل مجارات التطور والاستجابة لسوق العمل قامت الحكومة بعدة إصلاحات على قطاع التعليم العالي مست عدة جوانب أهمها علاقة الجامعة بعالم الشغل من خلال ربط التكوين الجامعي بعالم الشغل، وذلك من أجل تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، عن طريق تحقيق جودة العملية التعليمية من خلال ضمان تكوين نوعي لتحضير الطلبة لسوق العمل بغية الاستجابة لحاجات سوق العمل المتغيرة باستمرار بسبب التقدم التكنولوجي والعلمي ومعطيات العولمة التي تتطلب كفاءات جديدة وقدرة كبيرة على التكيف.

مشكلة البحث: تكمن مشكلة البحث في اختلال التوازن بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، ويمكن طرح المشكلة الأساسية في تساؤلات فرعية:

- هل يساهم الإنفاق على التعليم العالي في الجزائر في تحسين نوعية مخرجات العملية التعليمية ؟
- هل يرتبط ارتفاع معدل نمو العمالة في سوق العمل في الجزائر بارتفاع مستوى الحالة التعليمية للطلاب؟
- أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في التأكيد على أهمية الاستثمار في التعليم العالي في الجزائر، في ظل اختلال التوازن بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل حيث يسلط البحث الضوء على طبيعة وواقع التعليم العالي في الجزائر كما ونوعا، وكيفية تحسين مخرجاته بما يخدم متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- أهداف البحث: الأهداف المرجوة من هذه الدراسة تتمثل في:

- التعرف على مفهوم الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري.
- تحديد المؤشرات الكمية والنوعية للتعليم العالي وتحليلها في الجزائر.
- بيان مدى ملائمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في الجزائر بما يسمح بتطوير جودة التعليم.
- منهجية البحث: من أجل بلوغ الأهداف المسطرة للبحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي والذي نلمسه من خلال التطرق لمختلف المفاهيم المرتبطة بالموضوع، للتعرف على مفهوم رأس المال البشري وأهم النظريات التي أكدت على ضرورة الاستثمار في البشر من خلال التعليم والاعتماد على المنهج التحليلي في تحليل البيانات الكمية والنوعية للتعليم الجامعي خلال الفترة

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

(2000-2012)، حيث تم الحصول على البيانات من المصادر المحلية (الديوان الوطني للإحصاء ONS)، ووزارة التعليم، كما اعتمدنا على عدة مراجع لإنجاز هذا العمل تتوزع على اللغة العربية، اللغة الأجنبية وكذا الشبكة العنكبوتية وتبسيط الدراسة قسمنا البحث إلى ثلاث محاور:

الأول: تناولنا فيه بعض الدراسات السابقة.

الثاني: مختلف المفاهيم النظرية المرتبطة بالموضوع.

الثالث: تحليل تطور التعليم العالي في الجزائر ودراسة مدى مواءمة مخرجاته لسوق العمل.

أولاً: الدراسات السابقة

1- الدراسات العربية:

1-1: دراسة منير بن مطي العتيبي¹ بعنوان "تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي" وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها من الدراسات المكتبية والدراسات الميدانية وكذا الإحصاءات المنشورة وذلك من أجل وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة السعودية واحتياجات سوق العمل، وكذا التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي وتوصلت الدراسة إلى أنه هناك ضعف نسبي في مخرجات التعليم العالي من التخصصات العلمية التطبيقية بالمقارنة مع التخصصات النظرية، وخلصت الدراسة إلى أهمية توفير كوادرات ذات قدرات مهارية مناسبة لان توفير القدرات التخصصية لوحدها غير كاف، بحيث يجب تخريج الطالب المؤهل لشغل الوظيفة المسنودة إليه من مؤسسات القطاع الخاص.

1-2: دراسة فلاح خلف علي الربيعي² بعنوان "تحديات المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في ليبيا"، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أسباب الفجوة بين التعليم وسوق العمل في ليبيا والتركيز على أهمية إصلاح وإعادة هيكلة النظام التعليمي في ليبيا ليكون قادراً على تلبية حاجات سوق العمل أما في مجال السياسات الاقتصادية فتؤكد الدراسة على الحاجة لتعبئة جميع الموارد للنهوض بقطاعات الإنتاج غير النفطي لتنويع الإنتاج وتقليص الاعتماد على قطاع النفط وذلك من خلال النهوض بالقطاع الخاص، وقد توصلت الدراسة إلى تقديم عدة تحديات تواجهها عملية المواءمة من مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل خاصة في ظل الوضع الأمني المتدهور في ليبيا وتراجع العائدات النفطية، مع ظهور أي بوادر للاستقرار الأمني والسياسي، يمكن العمل بمقترحات الدراسة لعلاج الفرق بين التعليم وسوق العمل من خلال اتخاذ إجراءات كفيلة برفع معدلات النمو في قطاعات الإنتاج غير النفطي.

- التنسيق المستمر بين عملية التخطيط للتعليم وتخطيط اليد العاملة.

- الاهتمام بالنواحي النوعية للتعليم وعدم التركيز على التوسع الكمي.

- مواجهة تحدي إصلاح النظام التعليمي، والاهتمام بالتنمية البشرية لتوليد رأس مال بشري وطني يقود إلى التقدم الاقتصادي.

1-3: دراسة الدكتور وليد عامر ونرمين موسى³ بعنوان: "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل في سوريا" تهدف هذه الدراسة إلى التأكيد على أهمية الاستثمار في التعليم العالي في سوريا في ظل اختلال التوازن بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، حيث ألفت الضوء على واقع التعليم الجامعي في سوريا كما ونوعاً من خلال عرض تطور القطاع من خلال تحليل المؤشرات الكمية والنوعية للتعليم العالي ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل خلال الفترة 2000-2010، وخلص البحث إلى عدم ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في سوريا

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

بسبب انخفاض كفاءة مخرجات التعليم العالي كما ونوعا والمتمثلة في ارتفاع مؤشر عدم الاستفادة من الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري.

2- الدراسات في الجزائر:

1-2: دراسة⁴ د. مختار عيواج وأ. زهية بوديار بعنوان "التكامل بين مخرجات نظام LMD ومتطلبات سوق العمل في الجزائر"، مقدمة إلى المؤتمر الدولي الثالث - تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص - الذي جرى بعمان، الأردن من 28 أبريل إلى 01 ماي 2014، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أسباب اختلال سوق العمل والناجمة عن بطالة الجامعيين وقد خلصت الدراسة إلى أن التطور الذي عرفته الجامعة الجزائرية من سنة إلى أخرى مكن من زيادة عدد الخريجين، دون الاهتمام بجودة التعليم، مما خلق فجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، وزادت هذه الفجوة عمقا بتطبيق نظام LMD (ليسانس - ماستر - دكتوراه) والذي جاء كإصلاح لنمط الشهادات وطرق تقييم المعارف والمكتسبات بصورة تمكن من خلق توازن بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل إلا أن الفترة الوجيزة لتطبيقه كشفت عن اختلالات كبيرة بين مخرجاته ومدخلات سوق العمل المطلوبة والمستهدفة وذلك بسبب عدم وجود سياسات واستراتيجيات واضحة ومحددة ومقننة بصورة تمكن من دراسة مخرجات التعليم العالي التي تمثل في نفس الوقت مدخلات لسوق العمل وعليه يجب تبني استراتيجية واضحة لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل وكذا إعادة النظر في تخصصات الدراسة للتقليل من التي لا يطلبها سوق العمل والعمل على تأهيل الطالب على خلق فرص العمل.

2-2: دراسة ناصر الدين قريبي⁵ بعنوان مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر - دراسة استكشافية-، وكان الهدف من هذه الدراسة معرفة مدى نجاح قطاع التعليم العالي في الجزائر في التأثير على تنمية الموارد البشرية، ومدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن البطالة في فئة الجامعيين أكبر منها في الفئات الأخرى مما ينجم عنه هجرة للأدمغة لذلك فالجزائر أمام تحدي تطوير التعليم العالي من خلال التركيز على المناهج التعليمية وتقليص الفجوة بين التخصصات الجامعية ومتطلبات سوق العمل.

ثانيا: مختلف المفاهيم المرتبطة بالاستثمار في رأس المال البشري

كان الاعتقاد السائد في السابق أن الاستثمار الحقيقي يتمثل في الاستثمار في رأس المال الطبيعي (آلات ومعدات ومباني) وحتى يتمكن المجتمع من زيادة الدخل عليه أن يوجه جزء من دخله للاستثمار في رأس المال الطبيعي كما أن الزيادة في الناتج المحلي (النمو الاقتصادي) يرجع إلى الزيادة التي تحدث في رأس المال الطبيعي إضافة إلى الزيادة في عدد العمال الخام، وتم اعتبار التعليم نوع من أنواع الاستهلاك الذي ينقص ثروة المجتمع، لكن مع زيادة البحث في موضوع التعليم أشار العديد من الاقتصاديين إلى أهمية التعليم في زيادة ثروة المجتمع ومن بين هؤلاء الاقتصاديين آدم سميث، دافيد ريكاردو، مالتوس، ألفرد مارشال.⁶

وعليه فإن اهتمام النظرية الاقتصادية برأس المال البشري قدم فمذ الكتابات الأولى لأدم سميث ركزت على أهمية التخصص وتقسيم العمل في زيادة ثروة الأمم وتقدمها، واعتبار العنصر البشري محور العملية التنموية ومع تطور أساليب القياس الاقتصادي اكتشف بعض العلماء أمثال شولتز ودينسون وغيرهم أن الزيادة التي تحصل في الناتج المحلي لا ترجع فقط إلى زيادة رأس المال الطبيعي أو زيادة عدد العمال الخام بل هناك عوامل أخرى ومن هذه العوامل التعليم، فعند إدخال متغير التعليم لمعرفة علاقته بزيادة الناتج المحلي، ثم اكتشف أنه يساهم بنسبة كبيرة في الزيادة المحققة وعليه تم إثبات أن التعليم استثمار وليس استهلاك، وهذا ما هيئ الظروف لميلاد مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري، والذي أكد العلماء أنه لا يقل

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

أهمية عن الاستثمار في رأس المال الطبيعي، بل يفوقه أهمية خاصة مع التقدم التكنولوجي والتقني الذي يحتاج إلى مهارات خاصة ويضع بذلك التعليم والتدريب من ضروريات تحقيق التقدم في المستقبل.⁷

1- مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري:

الاستثمار في رأس المال البشري هو الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكن من زيادة إنتاجيته أو هو مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصلها الفرد عن طريق النظم التعليمية النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته مما يزيد عن المنافع والفوائد الناجمة عن عمله.

وبمعنى آخر الاستثمار في رأس المال البشري هو استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد من أجل زيادة طاقته الإنتاجية وبالتالي زيادة طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات بغية تحقيق الرفاهية للمجتمع وإعداد الفرد ليكون مواطناً صالحاً في المجتمع. وبصفة عامة الاستثمار في رأس المال البشري يعني الإنفاق على المجالات التي تساهم في بناء الإنسان جسدياً وعقلياً من بداية طفولته وأثناء حياته الإنتاجية وأهم هذه المجالات هو الإنفاق على التعليم، الصحة، التغذية والتكوين.⁸

2- التعليم ونظرية الاستثمار في رأس المال البشري Theodore Schultz:

عدة فترات اعتبرت كمرحلة أساسية لتشكيل الإطار النظري لرأس المال البشري ثلاث مقالات رئيسية لتيودور شولتز نشرت عام 1959، 1960، 1961، كذلك يمكن الإشارة إلى العدد الخاص لمجلة الاقتصاد السياسي "Political Economy" بعنوان "investment in humain being" منسق من طرف شولتز عام 1962.

هناك كذلك عمل غاري بيكر Becker المؤلف الرئيسي "رأس المال البشري" سنة 1964، وفي الأخير جاكوب مينسر Mincer ومقالته المأخوذة عن رسالة الدكتوراه له لسنة 1958. أهمية هذه المساهمات رفعت مؤلفيها ليكونوا الأب المؤسس لثورة رأس المال البشري.

أعمال هؤلاء الباحثين لم تتضمن وحدة تحليلية واضحة، في حين أن أفكار شولتز طورت في إطار الاقتصاد الكلي، أعمال بيكر ومينسر جاءت في إطار التحليل الاقتصادي الجزئي، من حيث أنها توفر على التوالي إطار نظري لتفسير اختيارات استثمار الأفراد في رأس المال البشري وإطار لتحليل عدم المساواة في الأجور. الوحدة التحليلية لثورة رأس المال البشري تظهر من حقيقة أن هذه المقاربات الثلاث ساهمت في اعتبار أن كفاءات وقدرات الأفراد شكل لرأس المال غير المادي في الفرد وقامت بتحليله من خلال نظرية رأس المال المادي، من وجهة النظر هذه التغير الكبير في ثورة رأس المال البشري هي في معالجة التعليم باعتباره استثمار وليس كشكل من أشكال الاستهلاك.

تيودور شولتز (1902-1998) حصل سنة 1979 على جائزة بنك السويد في العلوم الاقتصادية على ذكرى ألفرد نوبل لعمله الرائد في اقتصاديات التنمية والذي ركز على أهمية أن يقوم القطاع الزراعي بتنميته الذاتية وإعطاء مكانا مهما لرأس المال البشري في ذلك كما اعتبر أن التدريب والتعليم وسيلة أساسية لتحسين الإنتاجية وبالتالي زيادة الدخل الزراعي، كما أن له اكتشافات مهمة في إطار اقتصاديات التعليم، مثل أثر تعليم الأطفال وتكوين الكبار على الابتكار والإنتاجية في أواخر الخمسينيات. كتب مقالا مهما كان له تأثير كبير على جميع الأبحاث اللاحقة في مجال رأس المال البشري وذلك بعنوان "الاستثمار في البشر، وجهة نظر اقتصادية".⁹

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

إن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز، ففكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، رغم كون الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم يرجع إلى القرن الثامن عشر من خلال عدة محاولات لاعتبار مهارات الفرد كأحد مكوناته والتركيز على تحسين مهارات وإنتاجية الفرد (الاستثمار البشري)، وكذا تحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع ومن ثم تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والناجحة عن هجرة العمالة، والاستثمار في مجالات الصحة والتعليم والتدريب¹⁰.

لقد حاول شولتز إيجاد تفسيرات أكثر فعالية لزيادة الدخل، فبدل التركيز على المكونات المادية لرأس المال حول شولتز اهتمامه إلى المكونات الأقل مادية (رأس المال البشري)، فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين لهذه الثروة البشرية. بالنسبة لشولتز الاستثمار في رأس المال البشري هو العامل الأكثر تفسيراً لزيادة الناتج الوطني مقارنة بزيادة الأراضي، ساعات العمل ورأس المال المادي القابل للتجديد واعتبر شولتز بذلك أن الاستثمار في رأس المال البشري هو النفقات المباشرة للتعليم، الصحة والهجرة الداخلية التي تسمح بالحصول على مهن أفضل¹¹.

لقد ركز شولتز على التعليم كونه استثمار في المورد البشري وبالتالي اعتبره شكل من أشكال رأس المال، ومن ثم أطلق مصطلح رأس المال البشري على التعليم، كون هذا الأخير يصبح جزء من الفرد الذي يحصل عليه، وكونه ملتصق بالفرد لا يمكن بيعه أو شرائه أو اعتباره ملك للمنظمة واعتبر شولتز التعليم شكل من أشكال رأس المال كونه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية، بل ويعتبر التعليم ذاته رأس المال لأنه يفسر الجانب الأكبر من التغيرات والاختلافات في دخل الفرد¹². لقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاث فروض أساسية¹³:

- ✓ إن النمو الاقتصادي الذي لا يفسر بزيادة المدخلات المادية، راجع إلى زيادة تراكم رأس المال البشري.
- ✓ تفسر الاختلافات في الإيرادات باختلافات مقدراً رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.
- ✓ تتحقق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي.

في مقالة الصادر عام 1961 "الاستثمار في رأس البشري"، عمل شولتز على صياغة قياس رأس المال البشري بالتركيز على البعد النوعي لعامل العمل والمتضمن القدرة، المعرفة وكل المهارات التي تسمح بتحسين إنتاجية العمل البشري، ومن أجل تحديد حجم هذه الأبعاد، رأى انه من الصعب تحليل النفقات الاستثمارية لرأس المال البشري بمعنى التمييز بين ما يمكن اعتباره نفقات استثمارية لتحسين نوعية رأس المال البشري والاستهلاك لتلبية احتياجات الأفراد، ورغم صعوبة تحديد الاستثمار في رأس المال البشري، شولتز ميز من بين النفقات¹⁴، خمسة أشكال للنشاط لها دور أساسي في تحسين القدرات البشرية *capacités humains*:

- ✓ المرافق والخدمات الصحية (التي تؤثر على متوسط العمر المتوقع وحيوية الأفراد).
- ✓ التعليم الرسمي (ابتدائي، ثانوي وعالي).
- ✓ التدريب بما فيه التعلم داخل المنظمة (التدريب المهني).
- ✓ برامج التكوين للكبار غير المنظمة من طرف المؤسسة.
- ✓ هجرة الأفراد من اجل الاستفادة من فرص عمل أفضل¹⁵.

وقد ركز شولتز أبحاثه الأولى للاستثمار البشري على الإنتاجية في المجال الزراعي خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أشار إلى أن إدخال رأس المال الجديد والمتمثل في رأس المال البشري الناتج عن تنمية الموارد البشرية الزراعية سوف يؤدي إلى زيادة مستمرة في الإنتاجية، فحسب رأيه رغم توفر العناصر التالية:

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

✓ خصوبة الأراضي الزراعية.

✓ توفير مياه الري.

✓ الحرية السياسية وتطور التقنيات الزراعية.

لم تتحقق الطفرة الزراعية إلا بالاستثمار في البشر من خلال المنح الدراسية المقدمة للمزارعين.¹⁶

اهتمت نظرية رأس المال البشري لشولتز بالتركيز على عملية إعداد القوى العاملة كونها أهم عناصر العملية الإنتاجية وحاول شولتز البرهنة على تحليلاته من خلال دراسة واقع المجتمعات الرأسمالية المتقدمة التي اهتمت بالمؤسسات التعليمية (المدارس والجامعات)، وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما:

✓ تجاهل وإهمال دراسة رأس المال البشري.

✓ العامل المعنوي أو النفسي والمتمثل في اعتبار التعليم كاستثمار في الإنسان.

حسب شولتز أكبر خطأ وقع فيه الاقتصاديين السابقين هو الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال واستبعاد رأس المال البشري من التحليل الاقتصادي اعتقاداً منهم أن اعتبار التعليم وسيلة لخلق وتكوين رأس المال البشري يمكن أن يقلل من شأن الإنسان ويسيء إلى نفسيته، فحسب رأيهم الغرض الأصلي للتعليم هو الجانب الثقافي وليس الاقتصادي فالتعليم ينمي الأفراد حتى يصبحون مواطنين صالحين ومسؤولين بإعطائهم فرصة الحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها.

ورغم تركيز دراسات شولتز على التعليم كاستثمار في رأس المال البشري، فإن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن أن تطبق على مجالات أخرى للاستثمار البشري مثل التدريب.¹⁷ وفي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدرج في التعليم:

✓ الإيرادات الضائعة للفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو انه لم يلتحق بالتعليم.

✓ الموارد اللازمة لإتمام العملية التعليمية.

وقد أعطى شولتز أهمية كبيرة لدراسة كل من التكلفة والإيرادات المرتبطة بعملية التعليم فأهمية دراسة الإيرادات يرجع إلى سببين فالأول هو أهمية هذه الإيرادات الضائعة بالنسبة للطالب في حد ذاته أثناء عملية التعليم والثاني هو تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة.

أما بالنسبة لكلفة العملية التعليمية فتتمثل في تقديرات قيمة ممتلكات المدرسة المستعملة في التعليم إضافة إلى المصاريف الجارية للمرتبات والأجور والمواد المستخدمة في عملية التعليم.¹⁸

وفي تحليل التكلفة والإيرادات المتعلقة بعملية التعليم، ركز شولتز على أهمية الإيرادات الضائعة من منظورين:

✓ إمكانية اعتبار تعليم الطالب عمل وأن هذا العمل يمكن أن يساعده على تنمية موارده البشرية.

✓ افتراض أن الطالب لو لم يكن ملتحقاً بالعملية التعليمية، فإنه يمكن أن يكون عنصر في قوة العمل ويشارك في العملية

الإنتاجية أو تقديم خدمة ذات قيمة اقتصادية ويحصل بالتالي على أجر وعليه توجد فرصة بديلة للالتحاق بالمدرسة.

من خلال ما سبق تظهر أهمية الاستثمار في المورد البشري خاصة في الدول النامية المحدودة الموارد.¹⁹

ما يمكن استخلاصه من نظرية شولتز أن نفقات التعليم، الصحة والهجرة الداخلية هي نفقات استثمارية تزيد من فرص العمل بعكس ما كان سائداً قبلاً أن هذه النفقات هي نفقات استهلاكية، كما أشارت النظرية إلى دور التعليم والتدريب مكان العمل في زيادة إنتاجية الفرد وبالتالي زيادة دخله ومن ثم زيادة الدخل القومي، وقد ركز شولتز في نظريته على تحليل العلاقة بين التعليم والنظام التربوي والنظم الاجتماعية الأخرى، وناقش مدخلات ومخرجات التعليم وأهمية إعداد القوى العاملة، كما

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

اعتبر أن التعليم شكل من أشكال الاستثمار الاقتصادي الذي يمكن أن يحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بل ويعتبر جوهر العملية التنموية سواء في المجتمعات المتقدمة أو في الدول النامية.²⁰

ثالثا: تحليل واقع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2000-2014.

1- التطورات الكمية والتنوعية للتعليم العالي في الجزائر:

1-1: عدد أو حجم المؤسسات الجامعية في الجزائر: لقد تطور حجم مؤسسات التعليم العالي في الجزائر من جامعة وحيدة وهي جامعة الجزائر سنة 1907 إلى غاية 95 مؤسسة جامعية نهاية سنة 2013، وفيما يلي تطور المنشآت الجامعية من 2005 إلى 2014:

الجدول رقم (01): تطور الشبكة الجامعية الجزائرية .

البيان	السنوات	/2005 2006	/2006 2007	2008/2007	2009/2008	2010/2009	2012/2011	2014/2013
الجامعات		26	26	26	33	35	47	48
المراكز الجامعية		13	16	16	12	13	10	10
المدارس الوطنية للأساتذة		02	02	02	/	/	05	07
المدارس الوطنية العليا		03	03	03	03	03	19	20
المجموع		44	47	47	48	51	81	85

المصدر: موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي www.mesrs.dz

وفي سنة 2015 أصبحت الشبكة الجامعية الجزائرية تضم 107 مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني كما يلي: 50 جامعة، 10 مركزا جامعيًا، 20 مدرسة وطنية عليا، 11 مدرسة عليا للأساتذة و 4 ملاحق جامعية و 12 مدرسة تطبيقية.²¹

1-2: تطور الانفاق الحكومي على التعليم العالي:

لقد خصصت الحكومة الجزائرية مبالغ هامة و كبيرة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي باعتباره مصدرا هاما لتكوين رأس المال البشري، و قد شهد الجزء المخصص من ميزانية الدولة لهذا القطاع زيادة من سنة الى أخرى و الجدول التالي يوضح تطور حصص الاعتماد المخصصة لهذا القطاع مقارنة بميزانية للدولة:

الجدول رقم (02): تطور ميزانية التعليم العالي بالنسبة للميزانية التسيير للدولة.

البيان السنة	ميزانية الدولة (1000× دج)	سنة الزيادة %	ميزانية القطاع (1000× دج)	نسبة الزيادة %	نسبة ميزانية القطاع الميزانية الدولة %
2000	965.328.164	38.580.667	3.99
2001	836.294.176	-13.36	43.591.873	12,98	5,21
2002	1050166,167	25,75	58.743.195	34,75	5,59
2003	1.097.385.900	04.49	63.494.661	8.08	5.78
2004	1.200.000.000	09.35	66.497.092	4.72	5.54
2005	1.200.000.000	00.00	78.381.380	17.87	6.53
2006	1.283.446.977	23.62	85.319.925	8.85	6.64
2007	1.574.943.361	22.71	95.689.309	12.15	6.07
2008	2.017.969.196	28.12	118.306.406	23.63	5.86
2009	2.593.471.485	28.51	154.632.798	30.70	5.96
2010	2.837.999.823	09.42	173.483.802	12.19	6.11
2011	3.434.306.634	21.03	212.830.565	22.68	6.19
2012	4.608.250.475	34.18	277.173.198	30.23	6.01
2013	4.335.614.484	-05.91	264.582.513	-04.54	6.10
2014	4.714.452.366	08.73	270.742.002	02.32	5.74

المصدر: بالاعتماد على قوانين المالية: 2013-1999.

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

من خلال معطيات الجدول أعلاه وعند مقارنة ميزانية التعليم العالي مع الميزانية العامة للدولة يتضح لنا الجهد الذي تبذله الدولة الجزائرية من أجل ترقية قطاع التعليم العالي وذلك من خلال المبالغ الضخمة التي صرفت على هذا القطاع، فقد وصلت قيمة ميزانية القطاع لعام 2014 ما يعادل 270.742.002000 دج بنسبة تعادل 5.74% من ميزانية الدولة، مقارنة مع سنة 2000 والتي خصصت لهذا القطاع ما يقدر بحوالي 38.580.667000 دج أي بنسبة 4% من ميزانية الدولة، فقد شهدت ميزانية قطاع التعليم العالي معدلات نمو موجبة خلال الفترة 2000 إلى غاية 2014، مع تذبذبات خفيفة خلال سنتي 2008 و 2009 ثم بدأت في الانتعاش مجدداً و يمكن ارجاع الارتفاع المستمر في الاعتمادات الموجهة إلى قطاع التعليم العالي الى عدة أسباب منها: ارتفاع أجور هيئة التدريس و العمال، زيادة حجم النفقات المخصصة للخدمات الجامعية بسبب ارتفاع عدد الطلبة المسجلين، ارتفاع عدد مخابر البحث العلمي.

الجدول رقم (03): نصيب الطالب من الإنفاق الحكومي على التعليم العالي في الجزائر في الفترة (2000-2014).

البيان السنة	الإنفاق الحكومي على التعليم العالي (1000×)	عدد الطلبة المسجلين	نصيب الطالب من الإنفاق الحكومي على التعليم العالي	معدل نمو نصيب الطالب من الإنفاق الحكومي %
2000	38580.667	428641	90007
2001	43591.873	488617	89215	0.0687.99
2002	58.743.195	569903	103076	0.15.53660
2003	63.494.661	616572	102980	0.000931
2004	66.497.092	716500	92808	0.098776
2005	78.381.380	815100	96162	0.036139
2006	85.319.925	840600	101499	0.055500
2007	95.689.309	929100	102991	0.014699
2008	118.306.406	1073200	110237	0.0703556
2009	154.632.798	1184700	130525	0.1840398
2010	173.483.802	1173700	147809	0.1324190
2011	212.830.565	1217900	174752	0.182282
2012	277.173.198	1210272	229018	0.310531
2013	264.582.513	1141661	231752	0.0119379
2014	270.742.002	1277.000	212014	0.085168

المصدر: تم إعداده اعتماداً على قوانين المالية و على الديوان الوطني للإحصائيات و وزارة التعليم العالي.

نلاحظ من الجدول رقم (3) أن عدد الطلبة المسجلين بلغ 428641 طالب خلال سنة 2000 وارتفع بأكثر من ثلاثة أضعاف ليبلغ أكثر من مليون ومائتا طالب سنة 2014، كما أن ميزانية قطاع التعليم العالي في الجزائر في تطور مستمر، حيث تضاعفت بحوالي 7 مرات منذ سنة 2000 إلى غاية 2014، مما يوضح اهتمام الدولة بقطاع التعليم العالي باعتباره منبع الكفاءات المؤهلة لتسيير الدولة ونلاحظ كذلك تطور عدد الطلبة المسجلين في هذا القطاع و أيضاً نصيب كل طالب من الاعتمادات المخصصة، حيث تضاعف نصيب الطالب من حصة الاعتمادات المخصصة لهذا القطاع منذ سنة 2000 من 90007 د.ج ليصل إلى 212014 د.ج سنة 2014، إلا أن الاهتمام بالإنفاق دون النظر إلى احتياجات المجتمع من التخصصات الفنية الأخرى أدى إلى زيادة أعداد الخريجين من ذوي المؤهلات عن الحد المطلوب للمجتمع وارتفاع معدلات البطالة، فالواقع يؤكد ارتفاع بطالة فئة الخريجين الجامعيين، وذلك لعدم وجود توازن بين مخرجات التعليم و طلب سوق العمل، حيث يلاحظ وجود فائض في بعض التخصصات وعجز في بعضها الآخر، حيث توجد فجوة كبيرة بين ما يتلقاه الشباب من التعليم و التدريب وبين احتياجات سوق العمل ومتطلباته.

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

1-3: معدل التأطير في الجامعة الجزائرية

تبين المعطيات والمؤشرات الحالية حول التعليم العالي والجامعة الجزائرية نقص وعجز واضح ومستمر في عدد الأساتذة الجامعيين حيث يفوق هذا العجز في بعض الأحيان 40% من جهة أخرى تشير المعطيات إلى أن كل 70 طالب يقابل أستاذ واحد، وهو مؤشر يعكس ضعف التأطير في الجامعة الجزائرية، ويمكن إرجاع هذا العجز في التأطير إلى التزايد المتفاوت في عدد الطلبة الجامعيين في الجزائر بوتيرة أكبر من حجم هيئة التدريس لاسيما أساتذة التعليم العالي ، كما يمكن إرجاع ضعف التأطير في الجامعات الجزائرية إلى بعض النقاط التالية:

- ✓ نقص التأهيل الجامعي .
- ✓ تراجع الإمكانيات البحثية بفعل سياسات الحد من الإنفاق وعدم استقلالية الباحثين.
- ✓ ضعف التكوين في الدراسات العليا بسبب محدودية التأطير في هذا المجال.
- ✓ هجرة الأساتذة الجامعيين إلى الخارج خاصة ذوي الكفاءات العالية ، وهجرة الطلبة المتفوقين أيضا وكذا التأخر في رجوع الأساتذة المكونين بالخارج.
- ✓ التوسع الكبير في التعليم العالي نتج عنه أعداد هائلة من الملتحقين بالتعليم العالي لا تتناسب وعدد المؤطرين²².

والجدول التالي يوضح تطور معدلات التأطير خلال الفترة 2000-2014

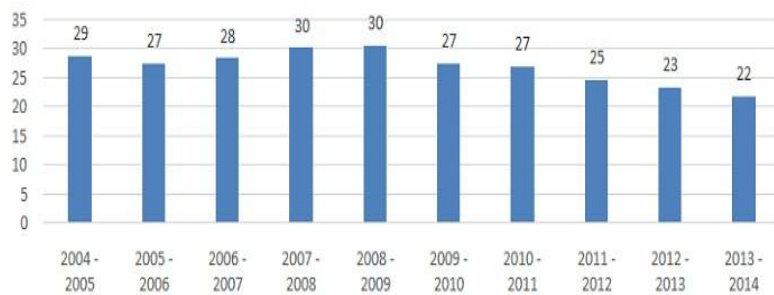
الجدول رقم(04): تطور معدل التأطير في الجامعات الجزائرية خلال الفترة (2000-2014).

السنة	2000-1999	2001-2000	2002-2001	2003-2002	2004-2003	2005-2004	2006-2005	
معدل التأطير	24	26	29	28	30	29	27	
السنة	2007-2006	2008-2007	2009-2008	2010-2009	2011-2010	2012-2011	2013-2012	2014-2013
معدل التأطير	28	30	30	27	27	25	23	22

المصدر: اعتمادا على معطيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ورغم أن معدلات التأطير عرفت بعض التحسن في السنوات الأخيرة (الشكل الموالي يوضح ذلك) إلا أنها تبقى بعيدة عن المعدلات العالمية.

الشكل رقم(01): تطور معدل التأطير البيداغوجي من 2005 إلى 2014



المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي www.mesrs.dz

1-4: سوق العمل في الجزائر و مخرجات التعليم العالي

يشكل سوق العمل أحد الأركان الهامة في الاقتصاد الكلي، و يمثل سوق العمل نقطة التقاء للعارضين لقوة العمل مع الطالبين عليها فيقوم الأفراد بعرض خدمات عملهم التي تعد السلعة محل التبادل في هذه السوق، و أن أي اختلال في سوق العمل، خاصة إذا زاد العرض عن الطلب فإنه يؤدي الى ظهور أزمة اقتصادية ألا وهي البطالة ويعاني سوق العمل في الجزائر من العديد من الاختلالات تتمثل فيما يلي

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

- ✓ عدم التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق الشغل.
- ✓ ضعف التنسيق بين القطاعات من أجل تحديد أشكال والاحتياجات من اليد العاملة.
- ✓ وجود فجوة بين الإنتاج والتعليم، فهناك بعض المؤهلات لا توفرها الجامعة، كما أن هناك تخصصات لا تجد فرص للعمل.

- ✓ يركز التعليم على المعارف و المعلومات، ولا يركز على المهارات والسلوكيات اللازمة للعمل.
- ✓ عدم قدرة العمالة الجديدة على التأقلم مع الأعمال نتيجة لتدني التعليم (غياب جودة التعليم).²³

تعتبر مسألة الموازنة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من الركائز الأساسية لعملية التنمية ومواءمة التعليم العالي لسوق العمل يعبر عن انسجام التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل بالشكل الذي يعظم من قدرته على مواجهة التغير الحاصل في هذا السوق، لذلك تهدف سياسة التعليم العالي الجديدة (تطبيق نظام ل.م.د) الى تحقيق ذلك من خلال خلق تخصصات أكثر دقة حتى تتوافق العملية التكوينية مع متطلبات التنمية ويرجع عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل الى الأسباب التالية:

- ✓ انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لمؤسسات التعليم العالي وتظهر من خلال ضعف التحصيل العلمي للطلبة وضعف القدرة الابداعية.
- ✓ عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل من خلال زيادة الخرجين في التخصصات التي لا يطلبها سوق العمل ووجود عجز في تخصصات مطلوبة.

لقد ادى عدم التوافق بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل الى بروز ظاهرة بطالة حاملي الشهادات وذلك بسبب الزيادة الكبيرة في عدد الخريجين.²⁴

الجدول رقم(05): تطور معدل البطالة لدى حاملي الشهادات:

السنوات	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2013	2014
معدل البطالة	9.48	11.42	12.0	13.37	17	22.8	21.9	20.3	14.3	15.4

المصدر: اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن معدلات البطالة بين حاملي الشهادات عرفت تزايد مستمر من سنة إلى أخرى حيث كانت هذه النسبة سنة 2003 تقدر بحوالي 9.48% لتصل سنة 2008 إلى نسبة قياسية تقدر بـ 22.8% ورغم أن هذه النسبة انخفضت في السنوات الأخيرة غير أنها تبقى بعيدة عن أهداف الاستراتيجية الوطنية للتشغيل ويرجع ذلك الى عدة أسباب أهمها:

- ✓ التوسع الكمي في التعليم العالي واهمال الجانب النوعي.
- ✓ عدم توافق مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل من حيث الكم والكيف.
- ✓ صعوبة اندماج خريجي التعليم العالي في عالم الشغل بسبب غياب المهارات المهنية .
- ✓ اهتمام الطالب بالحصول على الشهادة للدخول الى سوق العمل وعدم الاهتمام بالتحصيل العلمي.

الخاتمة: يواجه التعليم العالي في الجزائر تحديات كبيرة تفرضها التغيرات العالمية المرتبطة بالعمولة فمواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل لم تكن قضية مطروحة للنقاش لأن سوق العمل الجزائري كان يستوعب جميع خريجي مؤسسات التعليم العالي، الا أن التغيرات والتحول التي حدثت مؤخرا جعلت من هذه القضية مركزية حيث بدأ البطالة تظهر لدى خريجي الجامعات

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

وتزداد تفاقماً من سنة إلى أخرى و بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الحكومات المتعاقبة في إعداد سياسات تهدف إلى تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة، إلا أنّ البطالة بينهم في ارتفاع مستمر، ذلك كون هذه الاستراتيجيات تحمل حلول مؤقتة، لأنها لا تعالج المشكل من جذوره حيث يجب إعداد خريجين جاهزين وقادرين على دخول سوق العمل وذلك من خلال مايلي:

- ✓ تعديل تركيبة طلاب الجامعات حسب الاختصاصات من خلال مراعاة توزيع المقبولين في الجامعات بشكل متوازن نسبياً بين مختلف الاختصاصات وذلك من أجل تخفيض حجم الطلاب في العلوم الإنسانية لصالح العلوم التقنية، حيث يمثل طلبة العلوم الاجتماعية والإنسانية 60% مقابل 31% في مجالات العلوم والتكنولوجيا وربط ذلك باحتياجات التنمية وسوق العمل
 - ✓ تطوير مناهج البحث العلمي و تجديدها، و كذا تحسين أداء الأساتذة من خلال الدورات التدريبية المستمرة التي تهدف إلى تعزيز المهارة المهنية.
 - ✓ زيادة الانفاق على التعليم العالي من خلا زيادة عدد أعضاء الهيئة التدريسية، وتوفير الهياكل القاعدية التي توفر للطلاب تكوين جيد.
 - ✓ تحسين نوعية التعليم العالي من خلال الاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريبية من أجل تخريج طلاب ذوي مهارات ويمتازون بالثقة في النفس.
 - ✓ اشراك المؤسسات الاقتصادية في الدراسات التي تجري لمعرفة متطلبات سوق العمل.
- قائمة المراجع:

- ¹ - منير بن مطني العتيبي "تحليل مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي http://mcys.ksu.edu.sa/sites/mcys.ksu.edu.sa/files/Skills%2018_5.paf.
- ² - فلاح خلف الربيعي تحديات المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في ليبيا، أوضاع التربية والتعليم في المغرب العربي (ملف) www.caus.org/ib/pdf/EmagazineArticles/Falah_Khalifa_ali_Moustapha_%20_457_fiunal.indd-2.pdf.
- ³ - وليد عامر ونرمين موسى "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل في سوريا" مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (73) العدد (1) 2015 <http://journal.tishreen.edu.sy/index.php/econlaw/article/viewFile/1537/1486>
- ⁴ - المؤتمر الدولي الثالث - تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص - عمان، الأردن من 28 أبريل إلى 01 ماي 2014. http://Confio.jilwan.com/confio2014/research_papers2014.php
- ⁵ - ناصر الدين قربي "مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر - دراسة استكشافية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الرابع ديسمبر 2015، ص 147-153.
- ⁶ - د. إيهاب مقابلة: دراسة الجدوى الاقتصادية وتقييم المشروعات. <http://www.google.fr/url?url=http://philadelphia.edu.jo/academics/iananzeh/uploads/feasihil>.
- ⁷ - العباس الوردى جريدة هسبرس جريدة إلكترونية مغربية: الخميس 18 سبتمبر 2014 14:37. على الموقع. <http://www.hespress.com/opinions/241096.html>
- ⁸ - فرعون محمد ومحمد أليفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، 23:12، 2017/12/23. <http://sefpedia.com/arl/urpcontent/uploads/2010/03>.
- ⁹ - Charlotte le chapelain, Sylvère Mateos :Theodore Schultz: « fique centrale de la révolution du capital humain ». <http://charlesguide2016.scienceconf.org/86212/document>

الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري

2- نظرية رأس المال البشري لشولتر

[http:// qu.edu.iq/el/pluginfile.php/87032_mod_resource/content/0/نظريات رأس المال الفكري.pdf](http://qu.edu.iq/el/pluginfile.php/87032_mod_resource/content/0/نظريات رأس المال الفكري.pdf)

11 - Stéphane Fraisse- D'olimpio « les fondements de la theorie du capital humain » publié le 11/05/2009:

ses ens lyon.fr/ ses/ article/a – les fondements - de- la theorie- du – capital- hunain 68304 : visité le 26/12/2017, 12 :24.

- نظرية رأس المال البشري لشولتر، مرجع -

12 سابق .

13 - فرعون محمد ومحمد أليفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، مرجع سابق.

14 - Stéphane Fraisse- D'olimpio « les fondements de la théorie du capital humain » op.cit.

15 - Valérie Canals, Claude Dieblt, Magali Jaoul- « éducation, productivité et gain. Retour sur les approches critiques de l'enchaînement causal de la théorie du capital humain » document de travail n°2015-22 octobre 2015.

Bureau d'économie théorique et appliquée (BETA) UMR7522

16 - نظرية رأس المال البشري لشولتر مرجع سابق.

17 - الأستاذة غربي صباح " الإستثمار في التعليم ونظرياته" جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر): جانفي - جوان 2008.

[fll.univ- biscra.dz/ images/ pdf_ revue_02-03/ gharbi sabah.pdf](http://fll.univ-biscra.dz/images/pdf_revue_02-03/gharbi_sabah.pdf).

18 - فرعون محمد ومحمد أليفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، مرجع سابق.

19 - د. عماد الدين أحمد المصباح "تقدير العوائد من التعليم في سوريا": ورقة أولية مقدمة إلى الندوة التي أقامها معهد التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية

بدمشق حزيران/ يونيو 2010

<http://www.researchgate.net/.../oob7d52640562b075b000000>: visite le 26/12/2017

20 - الإستثمار في التعليم ونظرياته: أ. غربي صباح (مرجع سابق)

21 - موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي www.mesrs.dz.

22 ناصر الدين قريبي "مؤاممة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر- دراسة استكشافية-، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الرابع ديسمبر 2015.

23 د. وليد بخوش و د. يزيد تفرات "التخطيط التعليمي كاستراتيجية لتقليص بطالة خريجي الجامعة الجزائرية مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة

الشهيد حمه لخضر-الوادي العدد 21 ، مارس 2017 ص 38-52 .

24 أ. دلال بوعتروس وأ. محمد بوكرب " إشكالية التنسيق بين سياسة التعميم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر" مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز

الجامعي ميلة ، العدد الأول- جوان 2015.