

الاستثمار في رأس المال الفكري كألية للقضاء على البطالة في الجزائر  
Investing in intellectual capital as a mechanism to eliminate  
unemployment in Algeria

د. مريم طيني

جامعة محمد خيضر بسكرة

[tobnimeriem@gmail.com](mailto:tobnimeriem@gmail.com)

تاريخ القبول: 2019/12/14

د. مسعودة نصبة<sup>1</sup>

جامعة محمد خيضر بسكرة

[sidra3m@yahoo.fr](mailto:sidra3m@yahoo.fr)

تاريخ الاستلام: 2019/11/23

**ملخص:** تكمن الأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر في نمط النمو الاقتصادي المرتكز على استغلال الموارد الطبيعية وفي خصائص القوة العاملة، التي لا تنفك ترتفع ضمنها نسبة الشباب وخريجي الجامعات، ومن أهم أسباب الضعف في أداء سوق العمل الاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل، إضافة إلى عوامل تشمل عدم استجابة القطاع الخاص وعدم وجود رؤية واضحة في دمج القطاع غير النظامي في التنمية الاقتصادية، مما أوجب على الحكومة الجزائرية وضع إستراتيجية واسعة النطاق لتحسين نوعية الموارد البشرية تتضمن المشاركة النشطة للقطاع الخاص والمجتمع المدني، كذلك تكثيف استراتيجيات التنوع الاقتصادي الموجهة إلى بناء صناعات مستدامة تؤلّد فرص عمل، بالإضافة إلى اتخاذ تكنولوجيا المعلومات وسيلة لتنمية رأس المال البشري وذلك على اعتبار أن رأس المال الفكري هو جوهر عملية التنمية في مختلف الدول النامية والمتقدمة على حد سواء وعلى صعيد مختلف المستويات.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال الفكري، البطالة، الجزائر.

تصنيف JEL: J64 ;E22

**Abstract:** is the structural causes of unemployment in Algeria in the pattern of economic growth based on the exploitation of natural resources and power characteristics of the labor, which is usually not rise, including young people and college graduates ratio, and the most important causes of weakness in the performance of the labor market, over-reliance on the public sector in job creation, as well as to factors including lack of private sector response and the lack of a clear vision of the integration of the informal sector in economic development, which enjoined the Algerian government develop a broad strategy to improve the quality of human resources include active private sector

**Keywords:** Intellectual capital ,unemployment, Algeria.

**JEL classification :** E22 ;J64

## 1. مقدمة:

باتت ظاهرة البطالة واحدة من أهم التحديات التي تواجه المجتمعات المعاصرة حيث يترتب على وجودها آثار مجتمعية مدمرة على مختلف الأصعدة، والجزائر واحدة من الدول العالم التي تعاني من هذه الظاهرة، خاصة ضمن الفئات المتعلمة وخريجي الجامعات خصوصا، مما يدفع بالتفكير إلى كيفية الاستفادة من رأس المال البشري المتعلم وإدماجه في سوق العمل والاستفادة من خبراته، وذلك على اعتبار أن رأس المال الفكري هو المفتاح الرئيسي المحدد للتنمية، ومن هذا المنطلق فقد حاولنا معالجة الإشكالية التالية:

➤ ما هو الدور الذي يمكن أن يلعبه استثمار المال الفكري في القضاء على البطالة في

الجزائر؟

## أولا: رأس المال الفكري

تدفع متطلبات التحول نحو الاقتصاد المبني على الجودة والمعرفة بالمؤسسات الاقتصادية إلى زيادة الاهتمام بمفاهيم رأس المال الفكري وأبعاد المعرفة الكامنة فيه ودوره في خلق القيمة.

## 1-تعريف الرأس المال الفكري:

لقد تعددت وجهات النظر حول تحديد دلالة لمفهوم رأس المال الفكري.

فهناك من عرفه على أنه: "قوة ذهنية متكاملة تتضمن تركيبة من المعرفة والمعلومات والخصائص الفكرية والخبرات الإبداعية التي يمتلكها العاملون في المنظمة والتي تعد الموارد الرئيسة لاقتصاد اليوم". (Johan Roos & others, 1997, p143)

وهناك من عرفه على أنه: "جزء من رأس المال البشري للمؤسسة يتكون من مجموعة العاملين الذي يمتلكون قدرات معرفية وتنظيمية دون غيرهم ولا يتركزون في مستوى إداري معين غيره كما انه لا يشترط توفر شهادة أكاديمية لمن يتصف به". (الهالالي الشرييني الهالالي، 2011، ص20)

وهناك من عرفه على أنه: "عبارة عن تلك المساهمات الابتكارية الإبداعية المتميزة في مجال إنتاج المنظمة بالشكل الذي يجعلها تتفوق على نظيرتها في سوق المنافسة الذي يصل فيه الحد إلى أن يجعلها تتفوق عن نظيرتها في سوق المنافسة الذي يصل فيه الحد الى أن يجعل الميزة التنافسية حالة مؤقتة". (فاطمة على الربابعة ، 2012، ص12)

أما Tomas A.Stewart فيرى أن: "مهارات العاملين ومعلوماتهم ومعرفتهم تعد رأس مال فكري فقط إذا كانت متميزة ولا يوجد من يمتلك مثلها، وان تكون إستراتيجية ولها قيمة بحيث يمكن تميمينها" ( Tomas A.Stewart, 1999, P:224. )

ومن التعاريف السابقة نستنتج أن مفهوم رأس المال الفكري

يشمل الجوانب التالية:.(The World Bank, 1998, P44)

✓ أن رأس المال الفكري يمثل جزء من رأس مال المنظمة ولكنه يتسم بالطابع المعنوي غير

لملموس، كما يتضمن مجموعة من الأفراد الذين يمتلكون قدرات معرفية متميزة.

✓ يساهم في تطوير الوضع الحالي إلى إنتاج أفكار ابتكارية مستحدثة ويساعد على البقاء

في بيئة الأعمال الديناميكية والمتغيرة، كما يساهم في تنمية وتعظيم الحصة السوقية

للمنظمة، ويؤدي إلى تعظيم القدرات التنافسية للمنظمة في الأجل الطويل.

## 2-مكونات رأس المال الفكري:

يتكون الرأس المال الفكري من العناصر التالية ( رضا ابراهيم صالح ، ، 2009، ص08):

✓ **الأصول البشرية (رأس المال البشري):** هي معرفة المحفوظة في ذهن العامل الفرد والتي

لا تمتلكها المؤسسة بل هي مرتبطة بالفرد شخصيا، وتتمثل في المهارات الإبداع والخبرات.

✓ **الأصول الفكرية:** وهي المعرفة المستقلة عن الشخص العامل وتمتلكها المؤسسة، أو هي

مجموعة الأدوات وتقنيات مجموع العمل المعروفة والمستخدمة للإسهام في تقاسم المعلومات

والمعارف في المؤسسة مثل: الخطط، التصميمات الهندسية وبرامج الحاسب الآلي.

✓ **رأس المال الهيكلي:** ويضم القدرة على تحريك وتطوير المبادرات من خلال الأخذ

بالاعتبار التوقعات الجديدة والاعتراف بالأفكار والمفاهيم والأدوات المتكيفة مع التغيير، والتي

تشمل الثقافة النماذج التنظيمية والعمليات والإجراءات.

✓ **الملكية الفكرية (رأس المال التجديد):** وتضم العناصر التي تسمح للمؤسسة بالتجديد

وكذا ما يمكن حمايته قانونيا مثل براءات الاختراع، العلامات التجارية، حقوق الاستثمار، المواهب

الخاصة بالنشر والمؤتمرات، وتعمل المنظمات في مجال الصناعة على امتلاك المزيد من الملكية

الفكرية لتحقيق ميزة تنافسية تمكنها من مواجهة المنافسة الشديدة في الأسواق.

✓ **رأس مال العلاقات:** وهو يعكس طبيعة العلاقات التي تربط المؤسسة بعملائها

ومورديها ومنافسيها.

### 3-خطوات بناء رأس المال الفكري:

هناك مجموعة خطوات وإجراءات التي يمكن إتباعها في بناء رأس المال الفكري ومنها ( تواتي بن علي فاطمة ونادي مفيدة، 2011، ص04):

- ✓ تطبيق معايير أداء ومتطلبات كبيرة على العاملين وعدم التهاون مع ضعف الأداء.
- ✓ ملأ الشواغر الوظيفية بالأفراد المؤهلين تأهيلا عاليا وليست مجرد ملئ الشواغر.
- ✓ الشدوذ في مجال ترقية الأفراد العاملين، إجراء عملية التدوير الوظيفي للعاملين ذوي المهارات العالية، وإدخال مهارات عالية وبصورة مستمرة، إدخال تغييرات مناسبة في هيكل المنظمة وثقافتها وسياستها.

#### ثانيا: البطالة في الجزائر

إن تحديد مفهوم للبطالة أمر ليس سهلا فعلى الرغم من سهولة إدراك الناس للعاطلين عن العمل إلا أن محاولة التحديد العلمي والعملية لهذا المصطلح تواجهه صعوبات كبيرة.

#### 1- تعريف ظاهرة البطالة:

عند إعداد الإحصاءات الرسمية عن البطالة لا بد أن يجتمع شرطان أساسيان ( شريط صلاح الدين وبن وارث حجيلة، 2011، ص07):

- ✓ أن يكون قادرا على العمل وبالتالي يخرج عن دائرة العاطلين كل من العجائز والمرضى.
  - ✓ أن يبحث عن فرصة للعمل وبالتالي يخرج بذلك من دائرة العاطلين كل من الطلبة في المدارس والمعاهد والجامعات ممن هم في سن العمل ولكنهم لا يبحثون عنه.
- كما يخرج أيضا بمقتضى هذا الشرط الأفراد القادرين عن العمل ولكنهم لا يبحثون عنه لأنهم أحبطوا تماما نتيجة فشلهم السابق في الحصول على عمل، وكذا الذين لا يبحثون عن عمل نتيجة لكونهم على درجة عالية من الثراء تجعلهم في غنى عن العمل، وبناء عليه يمكن تعريف العاطل عن العمل وفقا لمنظمة العمل الدولية بأنه: "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد لكن دون الجدوى"، في ضوء هذا التعريف فإن العاطلين يمثلون عادة نسبة مئوية صغيرة من قوة العمل لأن هناك فئات من المتعطلين تستبعد ولا يشملها الإحصاء الرسمي مثل:

العمال المحبطين أي هؤلاء الذي لياستهم من الحصول على عمل فقد تخلوا عن البحث عن العمل، كذا الأفراد الذين يعملون مدة اقل من الوقت الكامل أي يعملون لبعض الوقت بغير إرادتهم مع

رغبتهم في العمل وقتنا كاملاً، أيضاً العمال الذين يتعطلون موسمياً ولكنهم خلال فترة مسح البطالة وعمل الإحصاء كانوا يعملون ويوجد هؤلاء بشكل واضح في القطاع الزراعي وقطاع السياحة، وكذا العمال الذي يعملون في أنشطة هامشية غير متسقة وغير مضمونة ويعملون لحساب أنفسهم عادة وهم ذوي دخول صغيرة جداً.

## 2-أنواع البطالة: تتمثل فيما يلي ( الغريب مصطفى، 2005):

✓ **البطالة الاحتكاكية:** وهي عبارة عن التوقف المؤقت عن العمل وذلك بسبب الانتقال من وظيفة لأخرى أو التوقف المؤقت للبحث عن وظيفة أخرى أو في سبيل الدراسة؛

✓ **البطالة الهيكلية:** وهي البطالة الناجمة عن تحول الاقتصاد من طبيعة إنتاجية معينة إلى أخرى. إلا أن مثل هذا النوع من البطالة يمكن التغلب عليه عن طريق اكتساب المهارات الإنتاجية المطلوبة والتدريب على مستلزمات الطبيعة الإنتاجية الجديدة للاقتصاد؛

✓ **البطالة الدورية:** وهي البطالة الناجمة عن تقلب الطلب الكلي في الاقتصاد حيث يواجه الاقتصاد فترات من انخفاض الطلب الكلي مما يؤدي فقدان جزء من القوة العاملة لوظائفها وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة في الاقتصاد، إلا أن هذه النسبة تبدأ بالانخفاض عندما يبدأ الطلب الكلي بالارتفاع مجدداً؛

✓ **البطالة الموسمية:** وهي البطالة الناجمة عن انخفاض الطلب الكلي في بعض القطاعات الاقتصادية (وليس الاقتصاد ككل)، فقد تشهد بعض القطاعات الاقتصادية (كقطاع السياحة مثلاً أو الزراعة أو الصيد) فترات من الكساد مما يؤدي إلى فقدان العاملين في هذه القطاعات إلى وظائفهم مؤقتاً؛

✓ **البطالة المقنعة:** لا يعني هذا النوع من البطالة وجود قوة عاملة عاطلة بل هي الحالة التي يمكن فيها الاستغناء عن حجم معين من العمالة دون التأثير على العملية الإنتاجية حيث يوجد هناك نوع من تكديس القوة العاملة في قطاع معين وغالباً ما تتقاضى هذه العمالة أجوراً أعلى من حجم مساهمتها في العملية الإنتاجية؛

✓ **البطالة السلوكية:** وهي البطالة الناجمة عن إحجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف؛

✓ **البطالة المستوردة:** وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب انفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع، وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة مستوردة.

### 3-أسباب تفشي ظاهرة البطالة الجزائرية:

سيتم حصر أبرزها فيما يلي: ( حاييف سي حاييف شيراز ويركان دليلا، 2011، ص09):

☞ **إخفاق خطط التنمية الاقتصادية:** هناك العديد من العوامل التي أعاققت تقدم مخططات التنمية الاقتصادية، وهذا الإخفاق يفسر جانبا من مساوئ الوضع الذي تواجهه الجزائر منه تأخرها في سلم التقدم الاقتصادي، والتي يمكن إرجاع أسبابه بشكر كبير إلى فشل برامج التخطيط الاقتصادي، تفاقم أزمة المديونية الخارجية وتبعات تنفيذ برامج الخصخصة.

☞ **تداعيات تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية:** وهي السياسات التي شرعت في تطبيقها الجزائر بعد دخولها في مفاوضات التصحيح الهيكلي لاقتصادياتها مع المؤسسات المالية الدولية.

☞ **إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي:** انبثق عن تطبيق هذه البرامج تبعات زادت من حدة البطالة في الجزائر منها عدم التزام الدولة بتعيين الخريجين، وتقليل التوظيف الحكومي وتقليل معدل الإنفاق العمومي الموجه للخدمات الاجتماعية الذي أدى بدوره إلى خفض مواز في طلب الحكومة على العمالة المشتغلة بهذه الخدمات، والتوجيه غير السليم للموارد المالية.

☞ **بطئ وتيرة النمو الاقتصادي:** حيث تتميز في الجزائر تتميز بكونها ضعيفة جدا، وهذا يؤثر مباشرة على العملية الاقتصادية للفرد ويؤدي إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة.

☞ **سوء الإدارة:** وهي من العوامل الأساسية التي تؤثر في حجم البطالة وازديادها، لأن الحكومة تفتقر للخطط القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل في معالجة مشكلة البطالة.

☞ **تسريح أصحاب العقود المؤقتة:** يتم تسريح العمال في الكثير من المؤسسات الإنتاجية بسبب قلة أو توقف الإنتاج فيها أو بيع المؤسسات التي لا تحقق عائدا يغطي التكاليف الإجمالية.

☞ **ضعف المحفزات:** حيث لا يجد الشباب التحفيز الكافي لفتح مشروعات صغيرة نتيجة لبطء الإجراءات الإدارية وتعقيدها مما جعلها معرقله، وكذا العقبات الإدارية التي يواجهها الشباب عند طلب الحصول على رأس المال اللازم لبدء المشروع، ونقص الخبرة لدى الشباب الراغبين في دخول هذا الميدان، إضافة إلى عدم الدراية بكيفية التعامل مع الجهات المختصة.

كـ الانعكاسات السلبية للمتغيرات الدولية على العمالة: إن انخراط الجزائر في اتجاهات النظام العالمي الجديد قد يؤدي في المستقبل إلى زيادة الاستثمارات في بعض القطاعات التي تختارها القوى الممثلة لهذه الاتجاهات وفي مقدمتها الشركات الدولية، وإلى زيادة إنتاجية العمل في بعض المؤسسات الإنتاجية والخدمية المرتبطة بالأسواق العالمية، إلا أن النتيجة المتوقعة لسياسات هذه المنظمات الدولية والشركات متعددة النشاط هي زيادة معدلات البطالة في الجزائر، بالإضافة إلى أن أسواق العمل في الدول المتقدمة تسعى فقط إلى جذب الكفاءات والأدمغة القادرة على التلائم مع معطيات التقنيات الحديثة في هذه الدول، وذلك خلافاً لما كان عليه الحال في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية.

والجدول التالي يعكس تطور معدل البطالة في الجزائر خلال من 1990 إلى غاية سبتمبر 2016:

### الجدول 1: تطور معدل البطالة في الجزائر في الفترة (1990 – 2016)

الوحدة: النسبة المئوية

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
النسب(%)	19.7	21.1	23.8	23.15	24.4	28.1	27.98	26.41	28.02
السنوات	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
النسب(%)	29.3	29.77	27.3	25.9	23.7	17.7	15.3	12.3	13.8
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
النسب(%)	11.8	10.2	9.96	9.97	11.00	09.83	10.60	11.58	10.5

نلاحظ من الجدول أعلاه تذبذب مستويات البطالة بين ارتفاع وانخفاض بحيث أنها سجلت أقصى ارتفاع لها في سنة 2000 والتي قدرت بـ 29.77% ثم بدأت بعدها في الانخفاض التدريجي ومستمر حتى وصلت إلى أدنى قيمة لها في 2013 وقدرت بـ 9.83% بمستوى انخفاض قدر بـ 1.17- وهذا ناتج عن الجهود التي تبذلها الدولة في توفير مناصب الشغل للعاطلين في جميع القطاعات لكل فرد قادر على العمل ويرغب فيه، إلا أنه ومن الملاحظ معاودة ارتفاع مستوى البطالة في سنة 2014 و2015 بمستوى قدر بـ 0.77+ و 0.98+ على التوالي واحتلت الجزائر في سنة 2015 المرتبة 25 على المستوى العالمي من بين 109 دولة من حيث مستويات البطالة وقد كان هذا الترتيب على أساس الدولة أعلى نسبة في البطالة إلى أقل وهذا ما يمكننا اعتباره كمؤشر بأنه لا بد من بذل مجهودات أكبر سواء من طرف الدولة أو الأفراد للرقى بالمجتمع وتحسين الوضع وذلك من خلال البحث الدؤوب من قبل أفراد المجتمع على العمل وتوفير البيئة

اللازمة من قبل الدولة لمساعدة هذا الأخير (الفرد) كما أنه من الملاحظ أن نسبة البطالة شهدت انخفاضا في سبتمبر 2016 بحيث بلغ حجم السكان الناشطين اقتصاديا 10.845 مليون شخص وهم الذين يزاولون فعلا نشاطا معيناً منهم 82.4% رجال و 17% نساء وبالتالي بلغ عدد البطالين 1.272 مليون شخص منهم 792 ألف رجل و 479 ألف امرأة وعند إجراء مقارنة بين الجنسين تبين أن نسبة البطالة بين الرجال وصلت الى 8.1% مقارنة بـ 20% في الوسط النسوي كذلك أن معدلات البطالة في الجزائر تكون بنسبة كبيرة في مستويات التعليم العالي أكثر منها في مستويات التعليم الضعيف والمتوسط وهذا ما ينبئ بانفجار كارثة عظمى داخل المجتمع وهذا ما يعكسه لنا الجدول التالي:

### الجدول رقم (02): البطالة في الجزائر حسب المستوى التعليمي في 2016

الوحدة: النسبة المئوية

المستوى التعليمي	رجال	نساء	المجموع
بدون مستوى	2.4%	3.8%	2.6%
ابتدائي	6.7%	7.1%	6.8%
متوسط	7.9%	19.4%	10.6%
ثانوي	7%	19%	9.5%
عالي	9.3%	24.5%	16.7%

المستوى التعليمي	رجال	نساء	المجموع
من دون شهادة	7.1%	12.3%	7.7%
شهادة التكوين المهني	10.5%	21.3%	13%
شهادة التعليم العالي	10.2%	24.7%	17.7%

المعدل	8.1%	20%	10.5%
--------	------	-----	-------

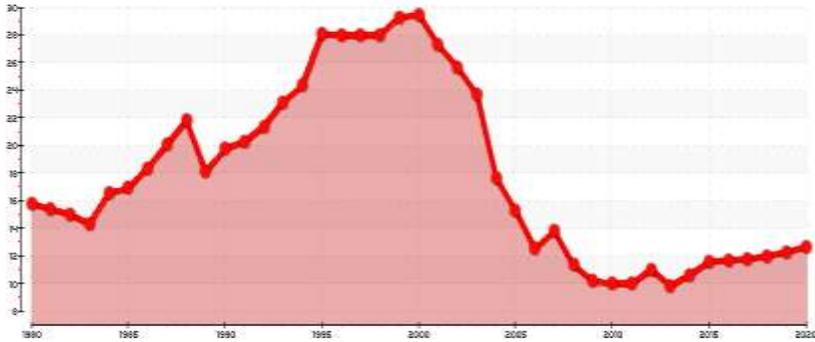
المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

تظهر أرقام الديوان الوطني للإحصائيات وجود تباينات محسوسة في معدلات البطالة بالنظر لعوامل السن والمستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها فبالنسبة للأشخاص الذين يفوق عمرهم 25 سنة تبلغ البطالة 7.9% بينما ارتفعت هذه النسبة في فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 24 سنة الى 26.7%، وبالنظر الى مستوى التأهيل يلاحظ ارتفاع مستوى البطالة بشكل

رئيسي في خريجي التعليم العالي بنسبة 17.7% مقارنة بـ 13% بالنسبة لحاملي شهادات التكوين المهني في الوقت الذي تنخفض فيه البطالة في وسط الأشخاص من دون شهادة الى 7.7%، ولدى تحليل تركيبة فئة البطالين يتبين لنا أن 45% منهم هم أشخاص من دون شهادة و 28.2% منهم هم خريجي التعليم العالي و 27% هم من خريجي التكوين المهني، ويمكن تقرب تطور معدلات البطالة في الجزائر وفق إحصائيات صندوق النقد الدولي في الشكل الموالي:

الشكل 1: تطور معدل البطالة في الجزائر في الفترة (1980 – 2020)

الجزائر - (٪) معدل البطالة



المراجع: صندوق النقد الدولي

4- آثار البطالة: فيما يلي أهم هذه الآثار:

آثار الاقتصادية: ويمكن حصر هذه الآثار الاقتصادية على العموم في النقاط التالية (ليلي عبد الفتاح أبو الجود، 2017):

✓ هدر لأهم مورد من موارد المجتمع ألا وهو الموارد البشرية حيث أن رأس المال البشري تتدهور إنتاجيته ويقل عمره الإنتاجي إن كان عاطلاً، كما تؤثر البطالة على حجم الإنتاج والناتج القومي فيقل الدخل وينخفض مستوى المعيشة وتضعف القوة البشرية.

✓ إذا كان المتعطلون عن العمل من المتعلمين فإن عطالتهم تعني هدر للموارد المخصصة للإنفاق على التعليم والتي كان من الممكن صرفها على جوانب أخرى تنموية.

آثار الاجتماعية والسياسية: من بين هذه الآثار: ( سليم عقون، 2010، ص15):

✓ ارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين عن العمل حيث أثبتت الدراسات الإحصائية أن للبطالة ارتباط وتأثير مباشرة على معدلات الجريمة في المجتمع كما هو معروف أن الجرائم لها تكلفة اجتماعية يتحملها المجتمع إما بسبب معالجتها أو نتائجها فعلاجها يتطلب رصد أو تخصيص موارد اقتصادية أكبر للإنفاق على أجهزة الأمنية التي تقوم بمكافحة الجرائم ونتائجها تتضمن حدوث خسائر في الأرواح والأموال.

✓ تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يملك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك وهو يترك آثار سيئة متنوعة ومتعددة على الإناث والذكور.

✓ اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها كذلك ضعف درجة المشاركة السياسية، وضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة المدمرة اتجاه الوطن وأفراد المجتمع.

## 5- جهود الجزائر الرامية في القضاء على البطالة:

كثفت السلطات العمومية تدابير ترقية الشغل وضاعفت من عددها(من خلال نشاطات ومناصب شغل مؤقتة وبرامج الدعم الاجتماعي) خلال الفترة الممتدة من 1999 إلى 2014 وذلك قصد الاستجابة للاحتياجات المتعددة للجماعات المحلية، وفيما سنقوم بتسليط الضوء على أهم هذه الجهود.

✓ برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الأشغال المكثف للبيد العاملة(TUP-HIMO): يهدف إلى تحقيق إدماج اجتماعي من خلال توفير مناصب شغل مؤقتة على مستوى ورشات صيانة المنشآت القاعدية المحلية كما يهدف أيضا إلى تشجيع و تنمية مفهوم "المقاولة الصغيرة" المحلية، إذ يتعلق الأمر في الحقيقة بمرافقة الشباب العاطل عن العمل وتوجيههم نحو التكفل الذاتي عن طريق استحداث نشاطات مصغرة ذات قيمة مضافة عالية سواء كان ذلك على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي (وكالة التنمية الاجتماعية، 2017).

✓ جهاز الإدماج المهني: عبارة عن جهاز مسير بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 2008/04/19 ويتم تسيير ومتابعة وتقييم ومراقبة هذا الجهاز من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل والمديريات الولائية كما يتكفل بجميع المؤسسات للمساهمة في تخفيض نسبة البطالة، واستهدف هذا الجهاز 03 فئات وهي: الشباب حاملو شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خرجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، والشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية

ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربية تمهينيا، والشباب بدون تكوين ولا تأهيل ويهدف هذا الجهاز إلى: (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، ص20):

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين - تشغيل وتوظيف.

✓ **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):** أنشأت الوكالة في سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة يستفيد الشاب صاحب المشروع من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعه من:

- ✓ مساعدة مجانية (استقبال- إعلام- مرافقة- تكوين).
- ✓ امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
- ✓ الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

✓ **الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):** تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناسب تتمثل أهم نشاطات هذه الأجهزة في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال و تتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:

- دفع تأمين من البطالة و مراقبة المنضمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

-المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الاستفادة من إعانة تتراوح بين 500.000 دج و1.000.000 دج بمساهمة شخصية بـ 1% أو 2% من كلفة استثمار تصل إلى 10 ملايين دينار جزائري، يتم التكفل بهذه الوظائف من طرف مراكز البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر حيث انطلقت نشاطات مراكز البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر سنة 1998 يبلغ عددها 49.

الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): أنشأت في سبتمبر من سنة 1989 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، تقوم الوكالة بمعرفة وضعية سوق العمل (الطلب، العرض ومحدداتهما) للوصول إلى أفضل تكامل بين الأليتين، كما أنها تلعب دورا استشاريا من حيث التشغيل والتأهيل على المستوى المتوسط، وبذلك فإنها تقوم بمشاركة في العملية الحقيقية لخلق الوظائف، بمعنى التسويق في مجال التشغيل، ونشير إلى أنه تم إنشاء وكالات جهوية في كل ربوع الوطن من أجل إحداث التكامل والاتصال بين مختلف الولايات وبين المديرية العامة، قصد تسهيل مهمة تداول المعلومة التي تشكل بدورها المادة الخام للوكالة للتخطيط وتنفيذ الأهداف المسطرة ( درحمون هلال وترير علي، 2011، ص14).

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): تمثل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر التي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 الصادر في 22 جانفي 2004، وسيلة للكفاح ضد البطالة والهشاشة بهدف تنمية القدرات الشخصية للشباب للتكفل بأنفسهم وهذا بإنشاء نشاطهم، تملك الوكالة هيئة تحت اسم "صندوق الضمان للقروض المصغرة" الذي يقوم بضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة فيه لفائدة المقاولين الذين تلقوا إشعارا بإعانات الوكالة، لذا لأجل ضمان تنفيذ المهام المسندة إليها على أحسن وجه، تبنيت الوكالة نموذج تنظيمي لا مركزي وذلك بإنشاء 49 تنسيقية ولائية تغطي كافة أرجاء الوطن كدعمه بخلايا المرافقة على مستوى الدوائر، والقرض المصغر هو قرض يتم تسديده في مدة تتراوح بين 12 إلى 60 شهرا (1 إلى 5 سنوات) الذي يسمح بشراء أجهزة ومواد أولية للشروع في ممارسة نشاط أو مهنة، ويوجه إلى المواطنين بدون دخل أو إلى ذوي الدخل الغير دائم وغير منتظم وكذا إلى النساء الماكثات في البيوت، كما يهدف إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للمواطنين المعنيين عبر إنشاء نشاطات للإنتاج والخدمات ( الوكالة الوطنية لتسيير القرض، 2018).

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب المرسوم الرئاسي رقم 01-282 الصادر في 24 سبتمبر 2001 . للوكالة طابع إداري ومدعمة بشخص معنوي واستقلالية مالية وتختص الوكالة بالمهام التالية ( علي محمد ثجيل وسليمة طبائية، 2011، ص02):

- استقبال نصح ومرافقة المستثمرين على مستوى الهياكل المركزية والجهوية.

- إعلام المستثمرين خصوصا عبر الويب بفضاءاتها المخصصة بالترقية وبمختلف نقاط الاستعلام في المناسبات الاقتصادية المنظمة بالجزائر وبالخارج.
- تطبيق الميزات التي تتضمنها الإجراءات التحفيزية على أساس المساواة وفي الآجال المحدودة.
- السهر على تنفيذ مع مختلف الهيئات المعنية (الجمارك، الضرائب... الخ) القرارات التحفيزية للاستثمار.
- المساهمة في تنفيذ السياسات والاستراتيجيات بالاشتراك مع القطاعات الاقتصادية المعنية.
- وضع تحت تصرف أهم المستثمرين بورصة التعاون.

### ثالثا: الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في القضاء على البطالة في الجزائر

حققت الجزائر تراجع مهم في معدلات البطالة بداية ثمانينات القرن الماضي إلا أن الاختلال عاد مجددا لسوق العمل وتفاقم تدريجيا بداية من النصف الثاني من سنوات الثمانينات، وهذا بعد أزمة النفط التي زعزعت هيكل الاقتصاد وأثبتت هشاشته إلى جانب فشل خطط التنمية القائمة على التخطيط المركزي التي أدخلته في دائرة الاختلال الاقتصادية من مديونية وتضخم وغيرها من المشاكل وحزت به في دوامة الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من طرف المؤسسات المالية الدولية، والتي نتج عنها غلق وتصفية الكثير من المؤسسات وتسريح عمالها والنتيجة معدلات بطالة عالية قاربت معدلات البطالة التي سادت سنوات الستينات والتي ترجمت الاختلال في سوق العمل، لكن هذه الوضعية سرعان ما تغيرت حيث شهدت الجزائر تراجع مهم في معدلات البطالة خلال العشرية الأخيرة، وهذا نتيجة البرامج التي سطرتها الدولة إلى جانب الاستثمارات التي ساهمت في توفير مناصب الشغل وامتصاص أعداد هائلة من العاطلين (علي زكرياء مسعودي وحמידاتو صالح ، 2012، ص13)

#### 1- أهمية الاستثمار في رأس المال الفكري:

تتجسد أهمية الاستثمار في الأصول الفكرية فيما يلي: (موسوس مغنية، 2011، ص14):  
 زيادة القدرة الإبداعية، وإبحار وجذب العملاء وتعزيز ولائهم، وتعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المطورة وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه وبالتالي تعزيز القدرة التنافسية، إضافة إلى خفض التكاليف والإمكان البيع بأسعار تنافسية، وتحسين الإنتاجية كما ونوعا، والحاجة إلى إعطاء جهود التنمية البشرية والتدريب مضمونا استراتيجيا يلي احتياجات تنمية طاقات الإبداع والتعلم المؤسسي من جهة وقيمة رأس المال الفكري للمجتمع

ومؤسساته من جانب آخر. كما يجعل الصناعات الصغيرة والمتوسطة مع مستجدات العولمة بدون حساسية وبأقل تكلفة ممكنة، ويعمل على استغلال وتوظيف الأرباح المحققة للتمويل المحلي وتوسيع نشاط المؤسسة؛

التركيز على عنصر التجديد والعصرنة تسييرا وإنتاجا وتسويقا، والعمل للوصول بالصناعة إلى الجودة العالية وقل تكلفة ممكنة لتمكينها من انتزاع رضا المستهلك جودة وسعرا. مساهمة رأس المال الفكري في تحسين إنتاجية الشركة حيث أن تطبيق هذا المفهوم يؤدي إلى توفير وسائل عمل جديدة من شأنها تخفيض وزيادة أرباح القدرة التنافسية للمؤسسة.

## 2- الاستثمار في رأس المال البشري وفرص العمل:

تتعدد الأهداف المبتغاة من استثمار العنصر البشري إلى أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية، وتتداخل هذه الأهداف بعضها مع البعض الآخر ولا يمكن فصلها عن بعضها، ولذلك يرى بعض الاقتصاديين أن الإنفاق على الإنسان هو إنفاق استثماري بحت من حيث مساعدته على زيادة الإنتاج وتحقيق التوظيف و غير ذلك من أهداف، وإن هدف تحقيق التوظيف يقع على رأس الأهداف التي توليها مختلف الدول أهمية كبرى وتدرجها في سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى سياستها النقدية والمالية. ويترجم هذا الهدف أساسا في إيجاد فرص عمل مناسبة للأفراد و يكون ذلك عن طريق الملائمة بين رغبات أصحاب الأعمال وما يحتاجونه من مهارات وكفاءات تنتج عن الاستثمار في رأس المال البشري سواء عن طريق التعليم أو التدريب أو غيرها، وبالتالي تكون العمالة المطلوبة في السوق على قدر كبير من المهارة فتزداد الإنتاجية.

ويرى "وايزبرود" أن فرص العمل تتسع أمام الأفراد المتعلمين بمعدلات أكبر من الأفراد غير المتعلمين، كما أن هذه الفرص تختلف باختلاف المرحلة التعليمية التي يصل إليها الفرد، وهذا ما أكدته الكثير من الدراسات فعلى سبيل المثال أكدت بعض الدراسات أن النسبة المئوية لمعدل البطالة خلال الستينات في كندا قد بلغت نسبته 18.7% للأفراد اللذين لم يكملوا الدراسة الابتدائية، في حين وصلت هذه النسبة إلى 2.7% للأفراد اللذين أنهوا المرحلة الثانوية. وتشير هذه الإحصائيات أنه خلال نفس الفترة في الولايات المتحدة الأمريكية قد بلغ معدل البطالة للأفراد اللذين تلقوا تعليما لمدة 8 سنوات حوالي 7.2% في حين بلغ هذا المعدل 1.5% للأفراد اللذين أكملوا 18 عاما من الدراسة، كما نستطيع أن نقول بأن الاستثمار في العنصر البشري يؤدي إلى

زيادة حركية عنصر العمل فبمجرد أن يحصل الفرد على علومه ومعارفه فإنه يشعر بالرغبة القوية في ترك القطاع الذي يتصف بالإنتاجية المتدهورة إلى القطاع الذي تتوفر فيه فرص العمل المناسبة، ويلعب التعليم دورا هاما في ذلك فكلما زادت درجة تعليم الفرد كانت فرصته أكبر وأوفر في الالتحاق بالأعمال الأكثر ملاءمة له (هشام مصطفى الجمل، 2007، ص199).

بناء على ما سبق نستطيع أن نقول أن نظرية رأس المال البشري تقدم تحليلا منطقيا مفسرا للبطالة، ذلك أن كل فرد يعتبر مكونا لرأس مال في التكوين والتعلم، فإن النظرية تفترض أن هناك أشخاصا ليس لديهم تكوينا أو تعليما، وهو ما يؤدي إلى خلق نقص في رأس مالهم البشري حيث لا يستطيعون التوافق مع متطلبات سوق العمل، والنتيجة هي أنهم سيكونون في حالة بطالة (J VINCENS & autres, 1982, P61).

### 3- الجهود الجزائرية المبدولة للاستثمار في رأس المال الفكري:

يمكن تلخيص أهمها فيما يلي (موسوس مغنية، 2014، ص41):

استحداث نسق مؤسسي لتعليم الكبار مستمر مدى الحياة: إن بناء رأسمال بشري راقى النوعية في الجزائر رهين من ناحية بقيام نسق مؤسسي كفى لتعليم الكبار من أجل مكافحة فعالة لكافة أنواع الأمية في الجزائر، والعمل بمبدأ التعلم المستمر مدى الحياة، حتى تحريجي النظام التعليمي، مع أولوية مطلقة للنساء في برامج تعليم الكبار كتعويض ولو رمزي عن إرث الأمية الذي أثقل كاهلهم، فكيف يستقيم الحديث عن إقامة مجتمع المعرفة في الجزائر ولا يزال أكثر من 20% من الجزائريين و 40% من الجزائريات يعانون من الأمية حسب تقرير الأمم المتحدة حول وضعية السكان في العالم في سنة 2006.

### المجهودات المبدولة من أجل تطوير التعليم العالي:

زيادة الإنفاق على التعليم كون أنه حق من حقوق الأفراد في المجتمعات، وإنشاء هياكل قاعدية وتجهيزها بما يتلائم مع الحاجيات التعليمية الجديدة، وتكوين الأساتذة والمؤطرين، والاستعانة بالخبرات الأجنبية.

إقامة وتدعيم اقتصاد قائم على المعرفة: من خلال أعمال ملموسة تعتمد على استعمالات تكنولوجيا الإعلام والاتصال وجعلها في قلب عمليات عصرنة الإدارة وجزءا لا يتجزأ من برنامج التنمية الشاملة والمستدامة بما فيها تنمية الموارد البشرية بالإضافة الى العمل على إقامة مجتمع المعرفة يعتمد على إطلاق حريات الرأي العام والتعبير والتنظيم وضمائها بالحكم الصالح، وكذا النشر

الكامل لتعليم راقى مع إعطاء عناية خاصة لطرفي المتصل التعليمي وللتعلم المستمر مدى الحياة، وتوطين العلم وبناء قدرة ذاتية في البحث والتطوير التقني في جميع النشاطات المجتمعية، والتحول نحو نمط إنتاج المعرفة في البنية الاجتماعية والاقتصادية.

وفي إطار برنامج الجزائر الالكترونية 2013 عازمت الجزائر على وضع مجلس وطني لتطوير الإدارة الالكترونية، وإنشاء مرصد وطني للإعلام في المعلوماتية وظيفته إعداد تقارير دورية حول الاقتصاد الرقمي.

تنمية الموارد البشرية والرأس المال الفكري في الجزائر وفق المخطط الخماسي (2010-2014): ويركز البرنامج الخماسي الثالث على "الجانب الاجتماعي"، ويتعلق الأمر بتحسين ظروف المعيشة اليومية للمواطن والقضاء على الفوارق الجهوية في مجال التنمية الاجتماعية مع تدعيم القاعدة الاقتصادية الوطنية بمشاريع مولدة لمناصب الشغل وقيم مضافة بالنسبة للمؤسسات، وقد خصص البرنامج 40 بالمائة من ميزانيته لتحسين التنمية البشرية بحيث يرتقب إنجاز 5000 مؤسسة خاصة بالتربية الوطنية و600 ألف مقعد بيداغوجي جامعي و 400 ألف مكان إيواء للطلبة و 300 مؤسسة للتكوين والتعليم المهنيين.

كما تم التأكيد على تخصيص أكثر من 40 بالمائة من ميزانية البرنامج الخماسي الممتد إلى غاية 2014 لترقية الموارد البشرية، وإدراكا منها بأهمية تنمية الاقتصاد المبنى على المعرفة تولى أهمية كبيرة لترقية الموارد البشرية عن طريق التكوين، لذا سطرت برنامجا ثريا في إطار المخطط الخماسي (2010-2014) وذلك بإنشاء ما يقارب 5000 منشأة للتربية الوطنية، 600 ألف مكان بيداغوجي جامعي وأكثر من 300 مؤسسة للتكوين والتعليم المهنيين، وفي افتتاح المنتدى الدولي الثالث للموارد البشرية بالجزائر تم التأكيد على أنه ينبغي مد الجسور بين نظام التكوين ومجال التشغيل لإعطاء دفع قوي للعلاقة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي، مما يتطلب البحث عن أطر عمل مشتركة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية والسعي لتجسيدها، تمت الدعوة إلى إشراك الكفاءات الجزائرية المقيمة بالخارج في مسعى لتطوير وترقية الموارد البشرية، كونها تمثل ورقة رابحة ووسيلة للإسراع في انتقال الجزائر إلى مصاف الدول ذات الاقتصاد المبنى على المعرفة.

## الخاتمة:

يتطلب القضاء الجذري على مشكلة البطالة تنمية حقيقية شاملة، وبالرغم من الجهود المبذولة من طرف الجزائر في سبيل تنمية مواردها البشرية وعملها على تحقيق رأسمال فكري في ظل اقتصاد المعرفة، إلا أن الباحثين والدارسين يرون أن ذلك لا يزال غير كافي، حيث أن الإستراتيجية الجزائرية للاقتصاد القائم على المعرفة يجب أن توجه بشكل أساسي نحو تطوير فروع النشاط خارج المحروقات، وتشجيع البحث ورفع ميزانية تسجيل براءات الاختراع، وأكد خبراء البنك الدولي، أن عدد الباحثين في الجزائر قليل جدا بالمقارنة مع ما هو موجود في العالم، كما أن ميزانية البحث لا تساوي شيئا بالمقارنة مع ما هو معمول به على الصعيد الدولي، لأن اقتصاد المعرفة يقوم حسب هؤلاء على وجود مراكز بحث كثيرة وعدد أكبر من الباحثين مع التكوين المستمر لبناء الكفاءات في الميادين المختلفة، وتشجيع الكفاءات على البقاء في الوطن، والتركيز على المؤسسات والشركات الناجحة والتي تمكنت من تحقيق قفزات في الميدان.

## قائمة المراجع.

## الكتب:

هشام مصطفى الجمل، 2007 دور الموارد البشرية في تمويل التنمية: بين النظام المالي الإسلامي والنظام المالي الوضعي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 197-199.

## مقال في مجلة:

الهلاي الشربيني الهلاي، 2011 "إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي"، مجلة بحوث التربية النوعية، العدد: 22، ص 20-21.

فاطمة علي الرابعة، 2012 "رأس المال الفكري في منظمات الأعمال: نموذج مقترح للقياس والتطبيق"، دراسات النهضة، المجلد (13)، العدد: 01.

نعيمه بارك، 2014 "تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة كأداة راس المال الفكري في الجزائر: الواقع والأمل"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد: 12، ص 41.

## مقال منشور في ملتقى:

رضا ابراهيم صالح، 2009 "رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات"، المؤتمر الدولي حول: "التنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي"، المملكة العربية السعودية.

تواي بن علي فاطمة ونادي مفيدة، "فعالية رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة"، المؤتمر الدولي الخامس حول: "رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة"، شلف (الجزائر)، 2011.

شريط صلاح الدين وبن وارث حجيلة، 2011 "البطالة في الإسلام وطرق علاجها"، الملتقى الدولي حول: "إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، المسيلة (الجزائر).

حايف سي حايف شيراز وبركان دليلة، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كآلية للقضاء على البطالة في الجزائر دراسة خاصة لولاية بسكرة"، الملتقى الدولي حول: "إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، المسيلة(الجزائر)، 2011.

درحون هلال وترير علي، "إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة"، الملتقى الدولي حول: "إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، المسيلة (الجزائر)، 2011.  
الوكالة الوطنية لتسيير القرض.

زكرياء مسعودي وحيدانو صالح، "دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر مع الإشارة الى تجربة صندوق الزكاة بالجزائر"، الملتقى الوطني حول: "إستراتيجيات التنظيم والمراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، ورقلة (الجزائر)، 2012.

موسوس مغنية، "دور رأس الفكري في تطوير الصناعات الصغيرة"، الملتقى الدولي الخامس حول: "رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة"، الشلف (الجزائر)، 2011..

رسائل:

محمد رجب علي شعبان، 2011"رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال"، رسالة ماجستير(غير منشورة)، الجامعية الإسلامية، غزة، ص38.  
سليم عقون، 2010/2009"قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة(دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر)"، رسالة ماجستير(غير منشورة)، جامعة فرحات عباس(سطيف)، الجزائر، ص14-15.  
وكالة التنمية الاجتماعية، "برامج التنمية الاجتماعية".

مراسيم:

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة 2، العدد22، المؤرخ بتاريخ 30 افريل سنة 2008، ص20.  
المرسوم التنفيذي رقم 01-282 الصادر في 24 سبتمبر 2001 الخاص بمنح، تنظيم وعمل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

مواقع الانترنت:

اسم الكاتب (السنة)، العنوان الكامل للملف، ذكر الموقع بالتفصيل:  
[http://adresse complète \(consulté le jour/mois/année\).](http://adresse complète (consulté le jour/mois/année).)  
الغريب مصطفى، 25 مايو 2005البطالة "أكبر تحدي تواجهه دول الخليج منذ عقود"، موقع قناة العربية الإخباري، صفحة الأسواق.  
ليلي عبد الفتاح أبو الجود، "أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعة ذكورا وإناثا"،  
<http://www.shatharat.net/vb/showthread.php?t=10119>  
المراجع باللغة الأجنبية:

Johan Roos & others, **Intellectual Capital : Navigating In The New Business Landscape**, Macmillan Bussiness, London, 1997, P : 143.  
Tomas A.Stewart, **Intellectual Capital: the new wealth of organization**, Doubleday, America, 1999, P:224.  
The World Bank, "**Knowledge for development & World development report**", Oxford University Press, New York, 1998, P44.  
J VINCENS & autres, **Le marché du travail**, ECONOMICA, France,1982, P61