

الاستثمار في رأس المال البشري- دراسة تحليلية في الجزائر خلال الفترة 1962-2018

Investment in human capital - Analytical study in Algeria during the period 1962-2018

عبد الهادي مداح*

جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر a.meddah@univ-chlef.dz

تاريخ الاستلام: 2020/03/27

تاريخ القبول: 2020/06/11

تاريخ النشر: 2020/06/20

ملخص:

تهدف الدراسة إلى عرض مفهوم رأس المال البشري، إضافة إلى عرض تطور مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر خلال الفترة 1962-2018.

وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود استراتيجية واضحة للاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر، وقد انعكس ذلك من خلال وجود ارتفاع كبير في الإنفاق على التعليم إلا أن ارتفاع الإنفاق لم يحقق الأهداف المرجوة فقد حققت الجزائر مراتب متأخرة بالنسبة لمؤشرات رأس المال البشري.

كلمات مفتاحية: رأس المال البشري؛ الاستثمار في رأس المال البشري.

تصنيفات JEL: J24.

Abstract:

This Paper aims to present the concept of human capital, and to showing the development of human capital indicators in Algeria during the period 1962-2018.

The study found that no clear strategy for investing in human capital in Algeria, where Algeria achieved late ranks in terms of human capital indicators.

Keywords: Human Capital, Investing in Human Capital.

Jel Classification Codes : J24.

1- مقدمة:

يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري مسعى للعديد من البلدان بغية استغلال المورد البشري أحسن استغلال والاستفادة منه في المساعدة على استغلال باقي الموارد التي يحوزها البلد، ولم يعد الاستثمار في رأس المال البشري مقتصرًا على زيادة حجم الأموال المنفقة على التعليم والتكوين لزيادة عدد المتعلمين فقط، بل أصبح التركيز على تحسين نوعية وجودة مخرجات التعليم لتكون أكثر نفعاً لتحقيق النمو والتنمية المستهدفة من البلدان، لذلك تسعى البلدان جاهدة لتحديد استراتيجية للاستثمار في رأس المال البشري حتى تكون أكثر تنافسية وتحسن ترتيبها عالمياً في مؤشرات رأس المال البشري، وحتى تحوز على مورد بشري قادر على تعليم وتكوين غيره من خلال عملية تراكمية لمواجهة التطورات المستمرة، إضافة إلى أهمية هذا المورد في تحقيق التنوع الاقتصادي للخروج من التبعية لاقتصاد المحروقات من خلال مساهمة مخرجات التعليم العالي في زيادة حجم الأبحاث العلمية والابتكارات التي يمكن أن تساعد الدولة في التوجه إلى اقتصاد المعرفة كحل بديل.

1.1 إشكالية الدراسة: من خلال ما سبق فإن إشكالية الدراسة تتمثل فيما يلي:

" هل توجد استراتيجية واضحة للاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر؟ وكيف تطور رأس المال البشري في الجزائر خلال الفترة 1962-2018؟"

2.1. فرضية الدراسة:

يوجد استراتيجية واضحة للاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر خلال الفترة 1962-2018.

3.1. أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى عرض مفهوم رأس المال البشري، وعرض تطور مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر خلال الفترة 1962-2018.

2- ظهور وتطور مصطلح رأس المال البشري

هناك علاقة قوية بين رأس المال البشري والتعليم، بحيث نجد أن كل الأبحاث التي تكون حول رأس المال البشري يتم فيها الإشارة إلى التعليم على أساس أن تكوين رأس المال البشري ما هو إلا إنتاج لعملية التعليم كمرحلة أولية.

1-2- التعليم ورأس المال البشري:

الاهتمام بالتعليم قديم العهد، فقد أشار أفلاطون إلى أن تعليم إنسان ما؛ هو المحدد لاتجاه حياته في المستقبل (Michael, 1982, p. 119) وفي نفس السياق عبر أحد حكماء الصين منذ حوالي خمسة وعشرون قرناً من الزمن عن أهمية الاستثمار في التعليم حينما قال: "إذا أعطيت

رأس المال البشري في الجزائر- دراسة تحليلية خلال الفترة 1962-2018

المراء سمكة تغذى بها مرة واحدة، لكن اذا علمته الصيد تغذى طوال حياته" (Michael, 1982, p. 137). أما في الإسلام فنجد أن أول ما نزل من الوحي على النبي صلى الله عليه وسلم هي الآيات الأولى من سورة العلق، وأول كلمة في هذه الآيات هي: "اقرأ"، وهذا بيان على فضل التعليم ومكانته. في المقابل نجد أن مفهوم رأس المال البشري حديث مقارنة بالاهتمام بموضوع التعليم. ولذلك سنوضح في العنصر الموالي ظهور مصطلح رأس المال البشري وتاريخه.

2-2- ظهور مصطلح رأس المال البشري:

من خلال مراجعة الأدبيات حول موضوع رأس المال البشري؛ نجد أن أغلب الدراسات تشير إلى أن مفهوم رأس المال البشري يعود ضمناً على الأقل إلى أعمال Adam Smith (1776)، حيث نجد أن آدم سميث أشار إلى ذلك من خلال قوله: "الرجل الذي تعلم على حساب الكثير من العمل والوقت لأجل تلك الوظائف التي تتطلب البراعة غير العادية والمهارة، يمكن مقارنته بواحدة من تلك الآلات الباهظة الثمن" (Smith, 1776, p. 145)، وفي هذه الفقرة يشير إلى أهمية المهارات والمعرفة والخبرة التي يكتسبها العامل والتي تمثل شكلاً من أشكال رأس المال لديه.

ولكن يحتمل (وهو ما يتفق عليه في أغلب الأدبيات حول رأس المال البشري) أن الاستخدام الرسمي الأول لمصطلح رأس المال البشري في الاقتصاد كان من قبل إيرفين فيشر Irving Fisher وذلك عام 1897 من خلال مقاله (Irving, 1897) بعنوان: «Sens of Capital»، حيث ذكر فيشر المصطلح صراحة "Human Capital" على هامش اشارته إلى مقال (Nicholson, 1891)، وقد قارن هذا الأخير J.S. Nicholson بين رأس المال الميّت ورأس المال الحي، لكنه لم يذكر مصطلح رأس المال البشري صراحة. وبعد ذلك تم التطرق إليه لاحقاً من قبل مختلف الباحثين، لكن المصطلح لم يصبح كجزء حقيقي من اللغة المشتركة للاقتصاديين - أو كمجال مهم أو منفصل في الاقتصاد - حتى أواخر 1950.

وقد أصبح مصطلح رأس المال البشري أكثر شعبية بعد مقال جيكوب مينسر (Mincer, 1958)، ومقال غاري بيكر (Becker, 1962)، ومساهمة هذا الأخير (غاري بيكر) (Becker, 1964) Human capital theory حول رأس المال البشري: تحليل نظري وعملي مع إشارة خاصة إلى التعليم.

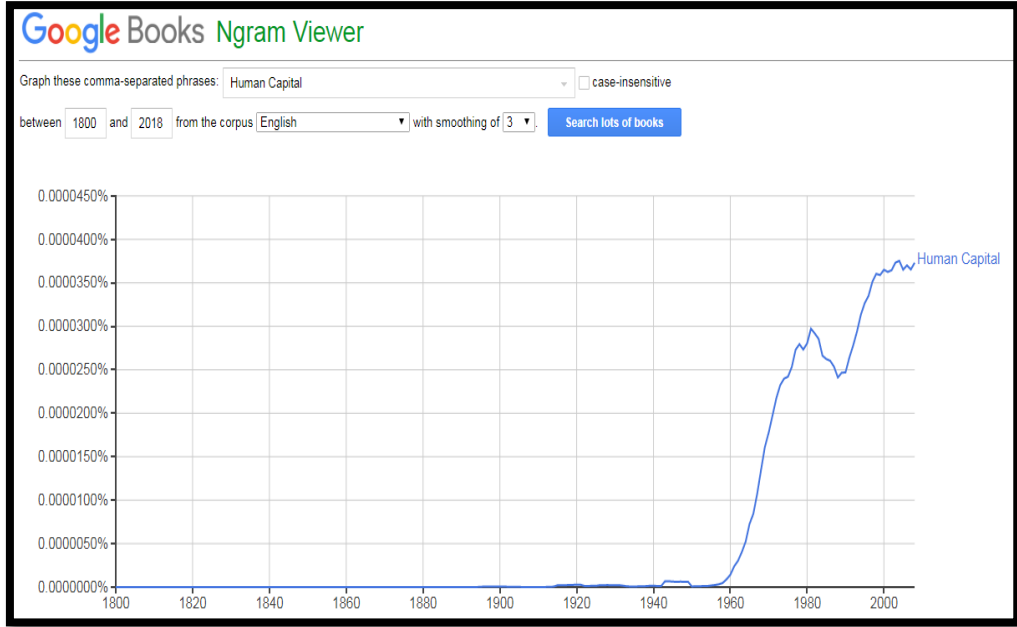
كما تضمنت مقالة شولتز (Schultz, 1961)، توضيح لأهمية مفهوم رأس المال البشري ودوره في تفسير مختلف الحالات الاقتصادية؛ حيث نجد أن بعضها يسهل التعرف عليها، وبعضها أكثر صعوبة، مثل السبب في انخفاض نسبة رأس المال إلى الدخل بمرور الوقت، مما

يفسر النمو "المتبقي" (دور رأس المال البشري في تفسير العنصر المتبقي في نموذج النمو عند المدرسة النيوكلاسيكية)، ولماذا تعافى الاقتصاد أوروبي بسرعة بعد الحرب العالمية الثانية. بل إن بعضها أصعب، مثل ارتفاع إيرادات العمالة على مر الزمن، رغم أنه لم يسبق لهم أن عاشوا الكثير من تاريخ البشرية.

2-3- تاريخ مصطلح رأس المال البشري:

معظم المعالجات للقضايا المتعلقة برأس المال البشري تُظهر أن دراسة موضوع رأس المال البشري هي دراسة تاريخية بطبيعتها. فبعد أن كان يشار إلى المهارات الفكرية للعنصر البشري من خلال التعليم فقط، تم التطرق في وقت لاحق إلى مصطلح رأس المال البشري دون أن يقصد به المعنى الذي يحوزه الآن (كنوع من رأس المال يمكن الاستثمار فيه وتنميته)، ليتطور مفهومه مع مرور الزمن، فقد شمل في البداية التعليم فقط، ليتم إضافة المهارات، والخبرات، والبحث والتطوير.

وخلال عملية بحثنا عن التطور التاريخي لمصطلح رأس المال البشري، توصلنا إلى أن هناك برنامج اسمه Ngram موجود على مستوى Google، حيث يكشف Google Ngram على استخدام بعض المصطلحات خلال فترة زمنية معينة، ونموذج Ngram هو نوع من نموذج اللغة لتحديد المصطلحات والكلمات المتداولة عبر فترة من الزمن (Wikipedia, 2018)، وذلك من خلال الأبحاث المنشورة خلال الفترة المختارة. (N-Gram Viewer, 2018)



المصدر: الموقع الإلكتروني (N-Gram Viewer, 2018) (تاريخ الاطلاع عليه 09 مارس 2018)

يكشف لنا Google Ngram Viewer استخدام المصطلحات عبر فترة من الزمن، وقد قمنا بالبحث عن استخدام مصطلح رأس المال البشري خلال الفترة: 2017-1800، وقد كانت النتائج موضحة في الشكل أعلاه. حيث يظهر لنا أن مصطلح " رأس المال البشري" كان ضعيف الاستخدام أو يكاد يعدم استخدامه في اللغة الانجليزية حتى أواخر الخمسينات من القرن العشرين، كما يوضح ذلك؛ الرسم البياني المعطى من قبل البرنامج أو النموذج Ngram Viewer، ولكن استخدام هذا المصطلح عرف تزايداً بعد الستينات من القرن الماضي، مع ملاحظتنا لزيادة كبيرة خلال الثمانينات والتسعينات. ومن الأمور الهامة التي يكشفها الرسم البياني أن مصطلح رأس المال البشري لا يزال يستخدم بكثرة بعد التسعينات إلى يومنا هذا، وهذا دليل على أن رأس المال البشري يكون موضوع العديد من الدراسات باختلاف تخصصاتها وباختلاف أقاليمها.

3- مفهوم رأس المال البشري

تتطلب دراسة موضوع رأس المال البشري على الأقل دراية بمفهومه، وعادة ما يتم الإشارة إلى الأشخاص المتعلمين في بلد ما (أو مؤسسة ما) على أنهم يمثلون رأس المال البشري فيها. غير أن هذا المفهوم توسع مع مرور الوقت فلم يعد تعريف رأس المال البشري مقتصرًا على

التعليم فقط. لذلك سنحاول تسليط الضوء على مفهوم رأس المال البشري من خلال عرض بعض التعريفات المقدمة له والتطرق إلى مكوناته.

1-3- تعريف رأس المال البشري:

هناك الكثير من التعريفات المقدمة لرأس المال البشري، إلا أن البعض منها يخلط بين مفهومين اثنين هما: الموارد البشرية ورأس المال البشري. ويمكن أن يخلق هذا الأمر نوعاً من التضليل لدى الباحثين في موضوع رأس المال البشري. لذلك سنعرض عينة من التعريفات المقدمة لرأس المال البشري مع توضيح بعض الفروقات بين رأس المال البشري والموارد البشرية.

تعريف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE:

تعرف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية رأس المال البشري على أنه عبارة عن مجموع المعارف، والمؤهلات، والقدرات، والخصائص الفردية التي تساهم في رفاهية الفرد والمجتمع والاقتصاد. وأن رأس المال البشري هو خير (مورد) غير مادي، يمكن له أن يدفع الإنتاجية أو يدعمها، ويسمح بالإبداع والقدرة على التشغيل.

تعريف بعض المختصين: من بين التعريفات التي قُدمت لرأس المال البشري نذكر: (Goldin, 2016, pp. 55-57)

- تعريف Claudia Goldin: هو رصيد أو مخزون للمهارات التي تمتلكها القوى العاملة.
- تعريف قاموس أوكسفورد: يُعرف رأس المال البشري في قاموس أوكسفورد الانجليزي بأنه: "المهارات التي تمتلكها القوى العاملة وتعتبر كمورد أو كأصل".
- تعريف S.Kuzents: يقول سيمون كوزيننتس أن تعريف رأس المال بأنه يمثل مجرد المعدات والآلات المستخدمة لزيادة الطاقة الإنتاجية هو تعريف ضيق الحدود، لأن رأس المال يجب أن يمثل أكثر من ذلك ليكون أكثر قابلية لاستيعاب عملية التطوير والنمو، فهو يشمل أيضاً رأس المال البشري الذي يشمل بدوره "التعليم والتدريب والتأهيل الصحي والبحث العلمي" والتي تؤدي إلى زيادة ورفع كفاءة القوى العاملة. (Kuzents, 1955, p. 107)
- وكتعريف عام: يشمل مفهوم رأس المال البشري المكتسبات التي لدى الأشخاص (مثل: التعليم، التدريب، والصحة) وهذه المكتسبات يمكن لها أن تزيد من إنتاجية الفرد.
- كما أن بعض المواقع الالكترونية المتخصصة تعرفه كما يلي:

رأس المال البشري في الجزائر- دراسة تحليلية خلال الفترة 1962-2018

✓ رأس المال البشري: هو مقياس للمهارات، والتعليم، والقدرة، والخصائص التي تتمتع بها القوى العاملة، مما يؤثر على قدرتها الإنتاجية وقدرتها على تحقيق الكسب (الكسب أو الدخل المحتمل earning potential). (Tejvan Pettinger, 2019)؛

✓ رأس المال البشري: هو المهارات والمعارف والخبرات التي يمتلكها الأفراد أو السكان، والتي ينظر إليها من حيث قيمتها أو تكلفتها بالنسبة لمنظمة أو بلد. (Oxford Dictionaries, 2017)؛

✓ رأس المال البشري: هو مجموع المهارات والمعارف وغيرها من الأصول غير الملموسة التي يملكها الأفراد والتي يمكن استخدامها لخلق القيمة الاقتصادية للأفراد أو لأصحاب العمل، أو للمجتمع. والتعليم هو استثمار في رأس المال البشري، بحيث يؤدي ثماره من حيث زيادة إنتاجية- للقوى العاملة. (Dictionary, 2017).

2-3- مقارنة بين مصطلحي "رأس المال البشري والموارد البشرية":

رغم أننا نجد أن الكثير من المراجع تشير إلى الموارد البشرية أو إلى مصطلح رأس المال البشري كمفهوم واحد أو متقارب، إلا هناك فرق بين كل من رأس المال البشري والموارد البشرية، وسنحاول توضيح بعض الفروق من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (01): الفرق بين الموارد البشرية ورأس المال البشري

رأس المال البشري	الموارد البشرية
رأس مال	مورد
التسيير من خلال الكفاءات	تسيير الكفاءات
أفراد، أفكار	تعداد
التكوين مسير من طرف الفرد	التكوين مسير من طرف المؤسسة
ارضاء الأفراد (الأجزاء)	ارضاء الزبائن
الخضوع للاحتياجات	الخضوع للسوق
اكتشاف المواهب	تجاهل المواهب
نتائج الأداء خلال المدى الطويل	نتائج الأداء سريعة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على (Cheminade, 2008, p. 11)

3-3- مكونات أو عناصر رأس المال البشري:

رأس المال البشري هو رأس مال غير مادي، ويتضح لنا من خلال مجموعة التعريفات المقدمة لرأس المال البشري، أنه يتكون من مجموعة من العناصر، نلخص أهم هذه العناصر كما يلي:

- ✓ المعارف؛
- ✓ المهارات والمؤهلات؛
- ✓ الخبرات؛
- ✓ القدرات والخصائص.

4-3- قياس رأس المال البشري:

تم استخدام العديد من الأساليب لقياس رأس المال البشري، وبشكل عام، يمكن تقسيم هذه الأساليب إلى مقاربات مباشرة في القياس ومقاربات غير مباشرة، قد تكون المقاربات غير المباشرة بعيدة إلى حد ما عن تحديد رأس المال البشري بشكل واضح، كما أن المعلومات المتعلقة بها غير متوفرة في جميع البلدان، في حين نجد أن المقاربات المباشرة تستخرج مقاييس لمخزون رأس المال البشري من المعلومات المتعلقة بمكوناته، وفي هذا الشأن نجد أن هناك مجموعة من الطرق لقياس مخزون رأس المال البشري، وفي هذا الجزء يتم التطرق إلى مجموعة المقاييس التي اقترحتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، لإيجاد مقياس للاستثمار في رأس المال البشري، وتحت هذا المقياس تندرج العناصر التالية: (Kwon, 2009, pp. 24-25)

- تأهيل عالي المستوى؛ وينعكس ذلك من خلال المقاييس التالية:
 - النمو في المؤهلات الجامعية؛
 - النمو في مستويات التحصيل في مختلف المجالات.
- معدلات التخرج والتسجيل؛ ويظهر هذا من خلال المقاييس التالية:
 - عدد المسجلين في التعليم (المستوى الثالث) الثانوي؛
 - معدلات الدخول (تطور عدد المسجلين) في الدخول إلى التعليم العالي؛
 - معدلات الدخول إلى التعليم العالي مقارنة بالسكان الذين يغادرون دون إكمال التعليم العالي؛
 - تطور حجم التخرج (أعداد المتخرجين) على مستوى الجامعة.
- الوقت المستثمر في التعليم؛ يندرج تحت هذا المقياس ما يلي:
 - وقت التعليم في السنة؛
 - عدد الساعات في الأسبوع التي يقضيها في التعلم الذاتية أو الفروض المنزلية.
- الاستثمار في التعليم؛ ويندرج ضمن هذا المقياس العناصر التالية:

- الإنفاق المخصص لكل طالب في مستويات تعليم مختلفة؛
- نسبة من الناتج المحلي الإجمالي التي تنفق على المؤسسات التعليمية؛
- النفقات الخاصة والعامّة في التعليم؛ الإعانات العامّة لتعليم الأسر؛
- الإنفاق المخصص للبحث والتطوير.

4- رأس المال البشري في الجزائر

عملت الجزائر على تطبيق برنامج خاص بالتعليم والتكوين سعياً منها لتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي داخل البلد، كان هدف هذا البرنامج بالدرجة الأولى هو تخفيض مستوى الأمية في المجتمع، وكذا زيادة عدد المتدربين والحاصلين على الشهادات، وكل ذلك في سبيل تعويض الإطارات المغادرة مع خروج المستعمر، وفي سبيل تكوين رأس المال البشري الذي يعمل كمورد أساسي لاستغلال باقي الموارد، ويكون قادراً على العمل بكافة القطاعات، للنهوض بالاقتصاد الوطني وزيادة معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية المستهدفة. وسنحاول في هذه الجزئية تحليل استثمارات الجزائر في رأس المال البشري من خلال عرض تطور نفقات الجزائر على رأس المال البشري، وعرض تطور بعض مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر.

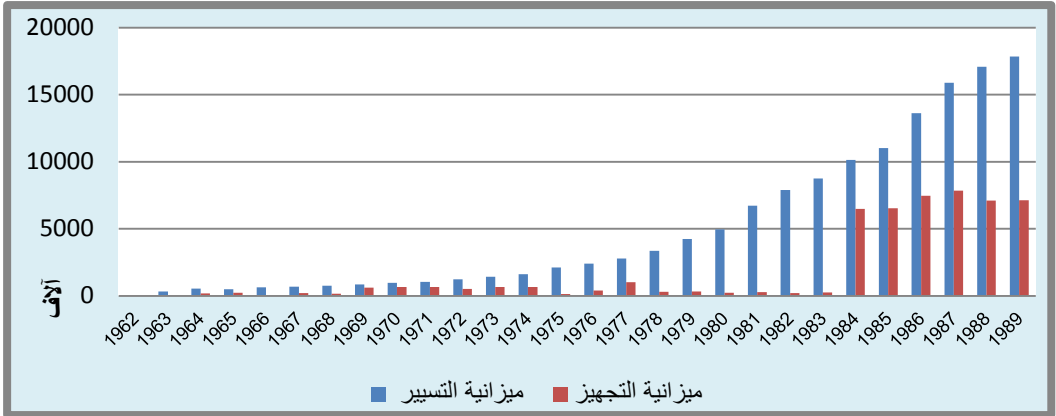
4-1- تطور حجم الاستثمار في رأس المال البشري

إذا رجعنا إلى مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري فأننا يمكن أن نحصر استثمار الدولة في رأس المال البشري من خلال الإنفاق على 4 وزارات هي (التربية الوطنية؛ التعليم العالي؛ التعليم والتكوين المهنيين؛ الصحة)، ولكننا في هذه الورقة سنكتفي بتسليط الضوء على الإنفاق على الوزارتين الأوليتين.

4-1-1- تطور حجم الإنفاق على وزارة التربية الوطنية:

باشرت الجزائر الاستثمار في رأس المال البشري مباشرة بعد الاستقلال وذلك بداية من زيادة حجم الإنفاق على التربية الوطنية، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل الموالي:

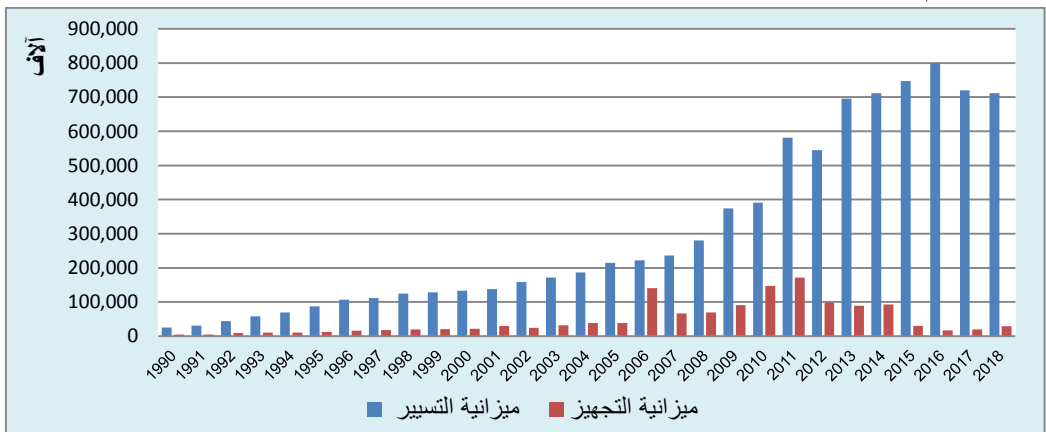
الشكل (02): تطور ميزانية التسيير والتجهيز لوزارة التربية الوطنية (1962-1989)



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات المديرية الفرعية لبنك المعطيات، وزارة التربية الوطنية.

إذا لاحظنا الشكل السابق فإننا نرى أن هناك ارتفاع كبير في مبالغ ميزانية التسيير والتجهيز لوزارة التربية الوطنية، فالنسبة لميزانية التسيير بدأت بالارتفاع بشكل ملحوظ مباشرة بعد سنة 1971، أما بالنسبة لميزانية التجهيز فقد بدأت بالارتفاع بشكل كبير مباشرة بعد 1984. استمر الإنفاق في الارتفاع خاصة نفقات التسيير التي عرفت ارتفاعاً كبيراً مباشرة بعد 2001، واستمر هذا الارتفاع بعد ذلك إلا أنه عرف تراجعاً بعد 2016، في المقابل شهدت نفقات التجهيز تذبذباً طيلة هذه الفترة أين ارتفعت في 2006 ثم تراجعت بعد ذلك، ثم ارتفعت في 2010 و2011 ثم تراجعت بعد ذلك، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل الموالي:

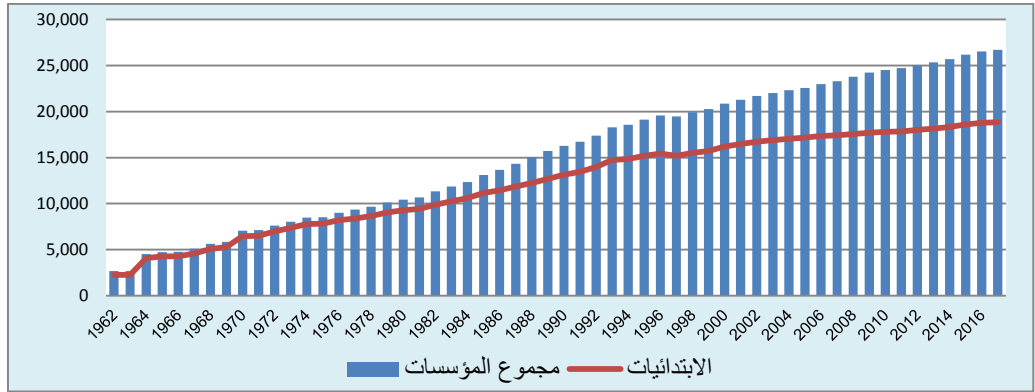
الشكل رقم (03): تطور ميزانية التسيير والتجهيز لوزارة التربية الوطنية (1990-2018)



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات المديرية الفرعية لبنك المعطيات، وزارة التربية الوطنية.

رأس المال البشري في الجزائر- دراسة تحليلية خلال الفترة 1962-2018

وللوقوف أكثر على حجم الاستثمار الموجه لقطاع التربية الوطنية يمكن أن نعرض تطور عدد المؤسسات التربوية المنجزة خلال الفترة 1962-2018 وذلك من خلال الشكل الموالي:
الشكل رقم (04): تطور عدد المؤسسات التربوية خلال الفترة 1962-2018



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إحصائيات المديرية الفرعية لبنك المعطيات، وزارة التربية الوطنية.

2-1-4- تطور حجم الإنفاق على وزارة التعليم العالي:

في إطار توضيح تطور حجم الإنفاق على التعليم العالي سنقوم بعرض تطور عدد مؤسسات التعليم العالي (المؤسسات الجامعية) في الجزائر، وللوقوف على تطور هيكل البنية التحتية في الجزائر وتأثير ذلك على زيادة حجم رأس المال البشري، كما سنقوم بعرض حجم الإنفاق (من أجل التسيير) على التعليم العالي.

بالنسبة لتطور عدد مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، فتجدر الإشارة إلى أن الجزائر بعد الاستقلال كانت تعاني نقصاً فادحاً في البنية التحتية في قطاع التعليم العالي، فقد كانت هناك 03 مؤسسات جامعية فقط بعد الاستقلال مباشرة وهذه المؤسسات هي:

- جامعة الجزائر؛
- ملحقة جامعية بقسنطينة (ملحقة بجامعة الجزائر)؛
- ملحقة جامعية بوهران (ملحقة بجامعة الجزائر).

بذلت الجزائر مجهودات كبيرة في سبيل زيادة عدد المؤسسات الجامعية على المستوى الوطني بهدف استقبال المزيد من الطلبة وإعطاء فرصة للجميع للالتحاق بالتعليم العالي وزيادة حجم رأس المال البشري من خلال زيادة عدد المتخرجين وزيادة عدد أعضاء هيئة التدريس، وبعد هذه المجهودات (إلى غاية سنة 2018) وصل عدد المؤسسات الجامعية إلى 106 مؤسسة تابعة للتعليم العالي موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني، وهذه المؤسسات تضم ما يلي:

50 جامعة، 13 مركز جامعي، 20 مدرسة وطنية عليا، 10 مدرسة عليا، 11 مدرسة عليا للأساتذة، 02 ملحقتين جامعتين.

يمكن ملاحظة أن هناك تطوراً في هيكل البنية التحتية لقطاع التعليم العالي في الجزائر من خلال الانتقال من جامعة (01) واحدة إلى 106 مؤسسة جامعية، ويظهر تأثير هذا التطور على زيادة حجم رأس المال البشري في الجزائر كذلك من خلال:

-تطور عدد الطلبة من حدود 3000 طالب منهم 1% إناث سنة 1963 إلى 1.730.000 طالب سنة 2018 منهم 62,5 % إناث سنة 2018؛

-تطور عدد الأساتذة من 250 أستاذ سنة 1963 إلى 60.000 أستاذ سنة 2018؛

-الانتقال من 3 طلبة لكل 10.000 نسمة إلى 400 طالب لكل 10.000 نسمة.

يضاف إلى ذلك؛ أن خريجي التعليم العالي (الجامعات والمدارس العليا) قد ساهموا في تكوين المزيد من رأس المال البشري من خلال التحاقهم بسلك التعليم في أطواره المختلفة وهنا تظهر ولو بصورة جزئية مدى تأثير تطور هيكل البنية التحتية لقطاع التعليم العالي على زيادة رأس المال البشري تدريجياً أو تراكمياً.

أما بالنسبة لتطور حجم الإنفاق على التعليم العالي فإنه تجدر الإشارة إلى أن وزارة التعليم العالي تم استحداثها كوزارة مستقلة في سنة 1971، فقد كانت قبل ذلك تابعة لوزارة التربية الوطنية، ويمكن تلخيص تطور الإنفاق على التعليم العالي من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (02): تطور حجم ميزانية التسيير لوزارة التعليم العالي 1971-2018

الوحدة: مليون دج

السنوات	1971	1975	1980	1984	1989
ميزانية التسيير	119,61	417,50	1.493	2.493,72	4.380
السنوات	1995	1998	2001	2004	2007
ميزانية التسيير	16.877,19	25.004,34	47.122,25	66.497,09	104.449,44
السنوات	2010	2012	2014	2016	2018
ميزانية التسيير	173.483,80	277.173,92	270.742,02	312.145,99	313.338,99

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على قوانين المالية 1971-2018.

من خلال الجدول يتضح لنا أن هناك تطوراً ملحوظاً في الإنفاق على التعليم العالي حيث أن حجم النفقات الموجة للتسيير فقط قد ارتفعت بنسبة 250 % بين سنتي 1971 و1975،

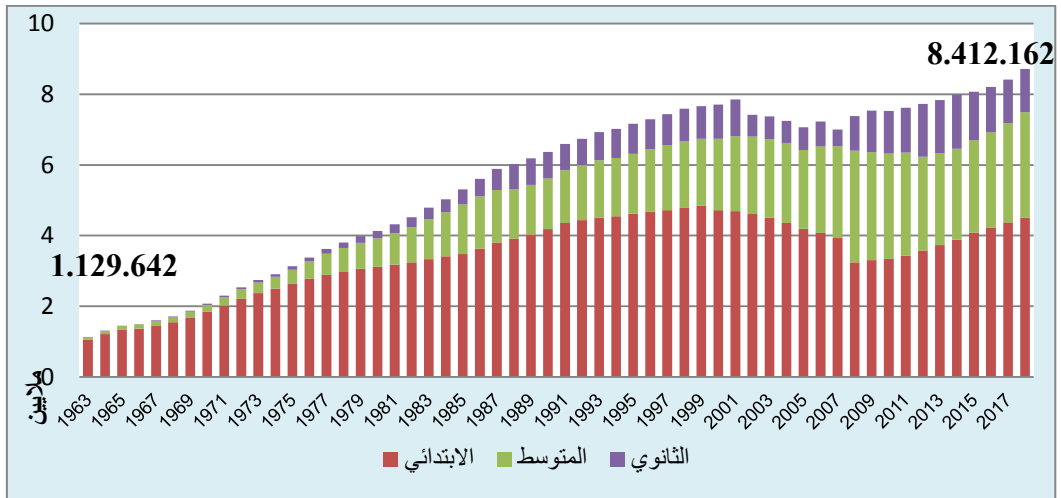
رأس المال البشري في الجزائر- دراسة تحليلية خلال الفترة 1962-2018

وبنسبة 193,37% بين سنتي 1980 و1989، في حين ارتفعت نفقات التسيير من 47.122,25 مليون دج سنة 2001 إلى 313.338,99 مليون دج سنة 2018 أي ارتفاع بنسبة 565%. وهذا الارتفاع في ميزانية التسيير يمكن القول إنه كان تبعاً لتزايد عدد الطلبة والأساتذة وتبعاً للارتفاع في عدد هياكل ومؤسسات التعليم العالي.

2-4- تطور بعض مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر

في إطار سعيها لتطبيق برنامج التعليم والتكوين الذي يهدف بالدرجة الأولى إلى تخفيض مستوى الأمية في المجتمع، جعلت الجزائر التعليم كحق يكفله الدستور، وبهذا شجعت الأطفال في المدن والأرياف على الالتحاق بالمدارس مما أدى إلى ارتفاع عدد المتدربين تدريجياً في كل الأقطار، فبعد أن كان مجموع التلاميذ في الأقطار الثلاثة يزيد عن المليون بقليل خلال السنة الدراسية 1963-1964 ارتفع ليقرب من 8 ملايين ونصف خلال السنة الدراسية 2017-2018. ويمكن توضيح هذا التطور من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (05): تطور عدد التلاميذ حسب الأقطار التعليمية خلال الفترة 1963-2018



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات المديرية الفرعية لبنك المعطيات، وزارة التربية الوطنية.

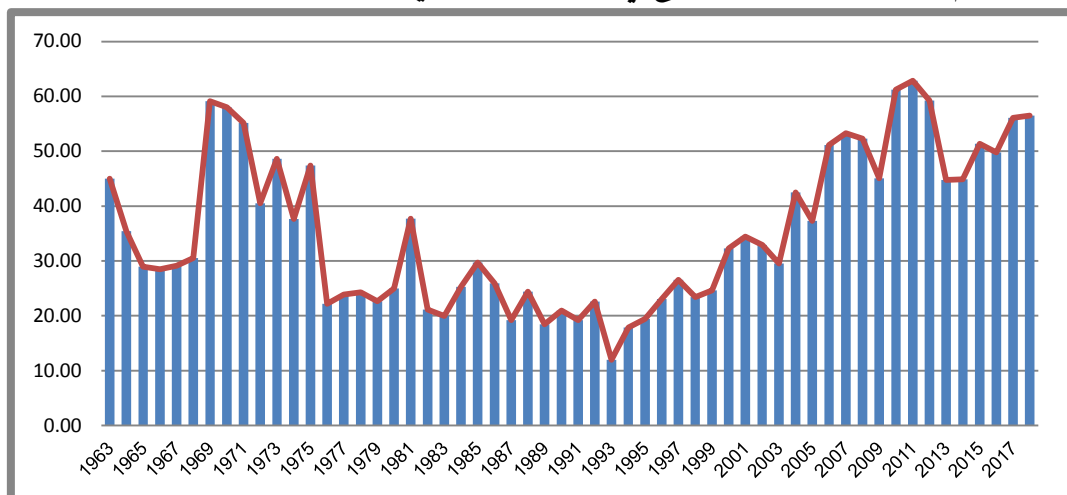
نلاحظ من خلال الشكل أن عدد التلاميذ في كل من الطور المتوسط والثانوي كاد أن يكون معدوماً خلال الفترة 1963-1969 ولكنه بدأ في الزيادة بعد 1971 وقد عرف تحسناً ملحوظاً بعد سنة 2008، ويلاحظ أيضاً أن النسبة الأكبر من مجموع عدد التلاميذ كانت من نصيب الطور الابتدائي على طول الفترة 1963-2018.

إضافة إلى ارتفاع عدد التلاميذ فإن عدد أعضاء هيئة التدريس هو الآخر قد عرف ارتفاعاً كبيراً بين سنتي 1963 و2018، فقد ارتفع عدد الأساتذة من 23.612 إلى 435.000

أستاذ، وهذا يعني ارتفاع بأكثر من 18 ضعف مما كان عليه، وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى ارتفاع عدد التلاميذ بحوالي 7 ملايين تلميذ وهو رقم كبير يعادل أو يفوق سكان أحد البلدان. على الرغم من النتائج الكمية الجيدة التي تحققت، لكن تجدر الإشارة إلى أن تطبيق برنامج التعليم والتكوين الذي كانت تسعى إليه الجزائر اكتنفته بعض الصعوبات، حيث أنها كانت تعاني عقب استقلالها من نقص في رأس المال البشري الذي يمكن أن يساعدها في التكوين والتعليم، وهو ما اضطرها إلى الاستعانة بالأجانب في قطاع التعليم وقد فاقت نسبة الأجانب في الطورين المتوسط والثانوي 50% من إجمالي المدرسين، في حين قاربت نسبة الأجانب بالنسبة للطور الابتدائي نسبة 40%، ومع استمرار عملية الاستثمار في رأس المال البشري كانت الجزائر تساعد المتعلمين الجزائريين في كافة الأطوار على الالتحاق ببيئة التدريس حتى يتسنى لها تخفيض الاعتماد على الأجانب (وقد سميت هذه العملية بالجزارة)، وبالفعل تواصلت العملية إلى انعدمت نسبة الأجانب ضمن هيئة التدريس خلال السنة الدراسية 2017-2018. إضافة إلى ما سبق؛ نذكر بعض المؤشرات المرتبطة برأس المال البشري ومن بين هذه المؤشرات نتطرق إلى نسبة النجاح في البكالوريا، وعدد المسجلين في التعليم العالي. بالنسبة لنسبة النجاح في البكالوريا فإن تطور هذه النسبة يعكس زيادة انتقال التلاميذ إلى التعليم العالي من نقصانه، وهذه النسبة أيضاً تتخذها بعض البلدان كمؤشر كمي يعكس نجاح استثمارها في رأس المال البشري، ويمكن عرض تطور هذه النسبة من خلال الشكل الموالي:

رأس المال البشري في الجزائر- دراسة تحليلية خلال الفترة 1962-2018

الشكل رقم (06): تطور نسبة النجاح في امتحان البكالوريا خلال الفترة 1963-2018



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات المديرية الفرعية لبنك المعطيات، وزارة التربية الوطنية.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن هناك تذبذب كبير في نسبة النجاح في البكالوريا، كما نشير إلى نقطة أخرى وهي أنه على الرغم من أن الشكل يظهر لنا أن نسبة النجاح في السنوات الأخيرة قد كانت مشابهة للسنوات 1969-1972 حيث أن نسبة النجاح قاربت 60%، إلا أن التحليل من هذه الزاوية فقط غير صحيح، فإذا تم الأخذ بعين الاعتبار عدد التلاميذ الحاصلين على شهادة البكالوريا نجد أن الأمر يختلف تماماً حيث أن عدد التلاميذ الحاصلين على شهادة البكالوريا في السنوات الأخيرة يفوق بكثير سنوات الستينات والسبعينات.

أما بالنسبة لتطور عدد الطلبة المسجلين في التعليم العالي قد عرف تطوراً هائلاً سواءً منذ الاستقلال أو خلال العقد الأخير وهو مؤشر كمي إيجابي، ويمكن توضيح تطور عدد الطلبة المسجلين في التعليم العالي منذ الاستقلال إلى 2018 من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (03): تطور عدد الطلبة المسجلين في التعليم العالي خلال الفترة 1963-2017

1977	1975	1973	1971	1969	1967	1965	1963	السنوات
52407	36939	27122	19311	10756	8415	6866	3718	عدد المسجلين
1993	1991	1989	1987	1985	1983	1981	1979	السنوات
243397	197560	180755	154700	111839	95867	71293	53841	عدد المسجلين
2009	2007	2005	2003	2001	1999	1997	1995	السنوات
1048899	820664	721833	589993	466084	372647	285554	238427	عدد المسجلين
2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	السنوات
1416045	1315744	1165040	1119515	1124434	1090592	1077945	1034313	عدد المسجلين

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات مقدمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

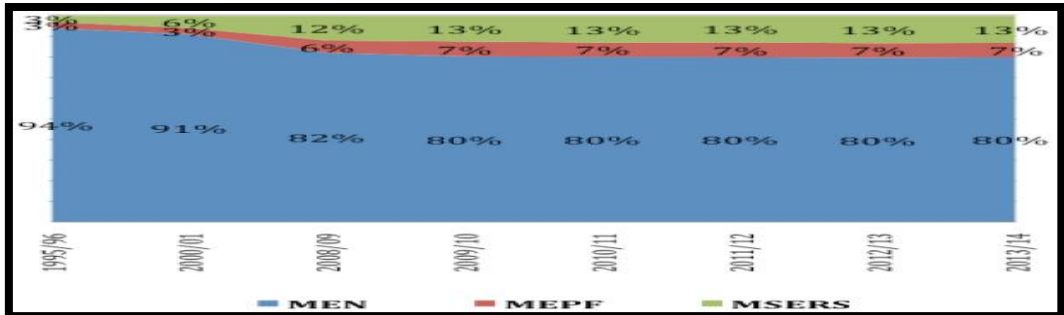
نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الطلبة المسجلين في التعليم العالي قد عرف تطوراً كبيراً خلال الفترة المشار إليها في الجدول، فقد تضاعف عدد الطلبة في العقد الأول عقب الاستقلال بحوالي 7,3 مرة، في حين تضاعف عدد الطلبة خلال الفترة الكلية 1963-2017 بحوالي 380 مرة.

5- تقييم جهود استثمار الجزائر في رأس المال البشري

1-5- المقارنة بين وزارات قطاع التربية والتكوين

تجدر الإشارة إلى أن وزارات قطاعات التربية والتكوين تتضمن كل من (وزارة التربية الوطنية؛ وزارة التكوين والتعليم المهنيين؛ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي)، وإذا أردنا المقارنة بين حجم الاستثمار بين الوزارات الثلاثة من خلال حجم الإنفاق فإننا نجد أن النسبة الأكبر في تعود إلى وزارة التربية الوطنية حيث بلغت نسبة الإنفاق 94% سنة 1995-1996، في حين بلغت نسبة 80% خلال سنة 2013-2014، وهو ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (07): تطور حصة الوزارات الثلاثة في النظام التعليمي (1995-2014)



المصدر: تقرير CNES، التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2013-2015، الجزائر، 2016، ص 69.

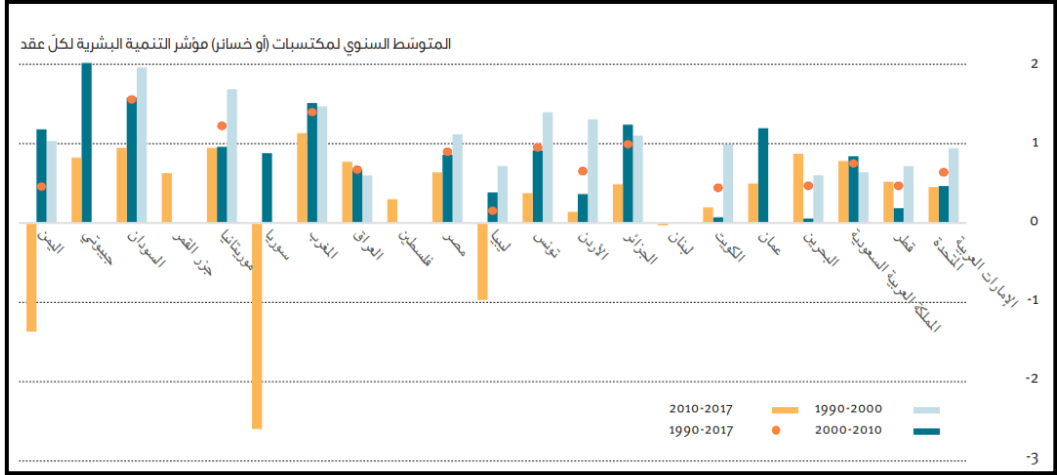
يظهر لنا من خلال الشكل أن النسبة الأكبر هي من نصيب وزارة التربية الوطنية، هذا وإن دل فإننا يدل على أن ما كان يظهر لنا من خلال المؤشرات الكمية لكل وزارة على حدا أن السلطات تولي أهمية كبيرة للتكوين والتعليم العالي فإنه غير صحيح، وأن هذا الإنفاق غير كافٍ بالنسبة للتكوين المهني والتعليم العالي، ونضيف إلى ذلك أن على الجزائر أن تولي أهمية أكبر للبحث العلمي ووضعه كحجج زاوية في استراتيجية لنمو وتطور الجزائر في المستقبل.

2-5- تطور ترتيب الجزائر حسب مؤشر التنمية البشرية

تحصلت الجزائر على المرتبة 83 عالميا في مؤشر التنمية البشرية من خلال التقرير العالمي حول التنمية البشرية لسنة 2015 الذي يعدّه برنامج الأمم المتحدة للتنمية (الترتيب كان ضمن 185 بلد)، وبهذا تكون الجزائر قد تمكنت من تحسين مرتبتها خلال فترة 10 سنوات، حيث انتقلت من المرتبة 102 (حسب ذات التقرير لسنة 2006) إلى المرتبة 93 (حسب ذات التقرير

رأس المال البشري في الجزائر- دراسة تحليلية خلال الفترة 1962-2018

لسنة 2014) ثم إلى المرتبة 83 سنة 2015. أما بالنسبة للدول العربية فإنه يمكن توضيح مقارنة تطور مؤشر التنمية البشرية للدول العربية من خلال الشكل الموالي:
الشكل رقم (08): تطور مؤشر التنمية بالنسبة للدول العربية (1990-2017)



المصدر: تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2019 الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، ص.10.

3-5- تطور ترتيب الجزائر حسب مؤشر رأس المال البشري

يصدر المنتدى الاقتصادي العالمي (W.E.F-World Economic Forum) مؤشر رأس المال البشري سنوياً وفي إطار هذا المؤشر حققت الجزائر مراتب متأخرة مقارنة ببعض الدول العربية على غرار قطر والإمارات، فقد حققت المرتبة 117 في سنة 2016، وللمزيد أنظر الجدول 01 في الملاحق.

4-5- تطور ترتيب الجزائر حسب مؤشر جودة التعليم

من بين التقارير التي يصدرها المنتدى الاقتصادي العالمي W.E.F نجد أيضاً تقريراً سنوياً يحدّد فيه المعايير المختلفة للتنافسية في العالم، ومن بين هذه المعايير نجد جودة التعليم الابتدائي والمتوسط وجودة التعليم العالي (جودة النظام التعليمي)، وقد حلّت الجزائر في مراتب بعيدة حيث قاربت المرتبة 100 من بين 139 بلد في سنة 2010 بالنسبة لمؤشر جودة التعليم الابتدائي، في حين حلّت في المرتبة 117 في ظل مؤشر جودة النظام التعليمي ككل، ويمكن الاطلاع على ترتيب الجزائر في ظل بعض المؤشرات مقارنة بين سنوات 2010 و2018، و2019 باختصار من خلال الجدول 02 في الملاحق.

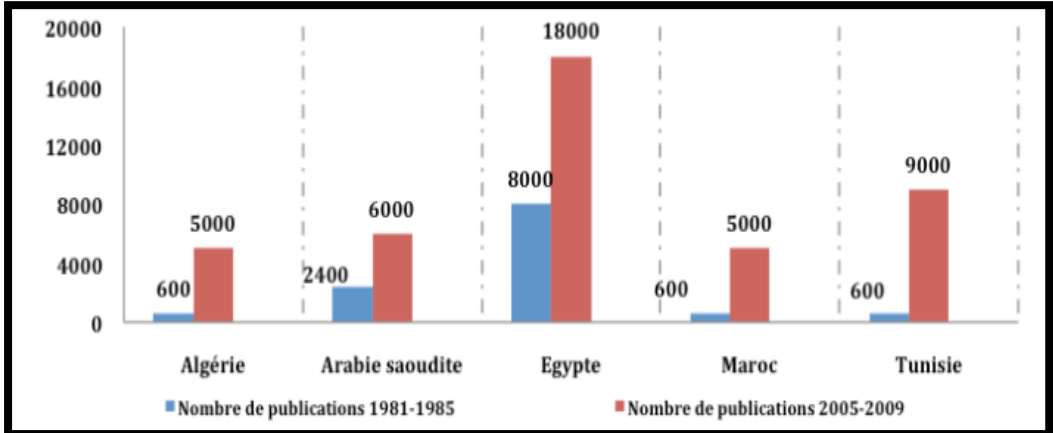
5-5- ترتيب بعض الجامعات الجزائرية

احتلت الجامعات الجزائرية مراتب بعيدة جدًا عن المراتب الأولى لتصنيف ترتيب الجامعات حول العالم، وتجدر الإشارة إلى أن ترتيب الجامعات يختلف من موقع إلى آخر. مثلاً حسب ترتيب شانغهاي (Shanghai Ranking, 2019) لأحسن 1000 جامعة حول العالم فإننا لا نجد أي جامعة جزائرية ضمن الترتيب، كذلك الأمر بالنسبة لترتيب موقع أفضل الجامعات (Top Universities, 2019) وموقع مركز الترتيب العالمي للجامعات (CWUR, 2019) واللدان يقومان بترتيب أحسن 1000 جامعة حول العالم فإننا أيضاً لا نجد أي جامعة جزائرية. أما حسب تصنيف موقع *webometrics* والذي يعرض ترتيب الجامعات في العالم إلى غاية المرتبة 12000، ولأنه يتيح عرض ترتيب الجامعات للمراتب الأكثر من 1000 فإننا نجد بعض الجامعات الجزائرية ولكن ليس ضمن أحسن 1000 جامعة، حيث حلت جامعة قسنطينة في المرتبة 2061 عالمياً خلال سنة 2019، وقد احتلت المرتبة الأولى في الجزائر في إطار ذات التصنيف، في حين احتلت جامعة حسبية بن بوعلي بالشلف المرتبة 3742 عالمياً واحتلت المرتبة 16 وطنياً حسب ذات الموقع (Webometrics, 2019) المشار إليه سابقاً. في الأخير نقول حتى لو كانت المعايير المنتهجة في الترتيب غير متماثلة في المواقع المشار إليها، إلا أن النتيجة النهائية التي تم التوصل إليها والتي لا شك فيها أن هذه المراتب المحصّل عليها توضح تأخر الجزائر في ظل ترتيب جامعاتها ضمن الترتيب العالمي للجامعات.

5-6- تطور عدد الأبحاث العلمية المنشورة

في إطار تقييم الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر من خلال المؤشرات النوعية سبق وأشرنا إلى تأخر ترتيب الجزائر حسب مؤشر التنمية البشرية وترتيب الجامعات الجزائرية، ولعلّ أحد الأسباب وراء تأخر ترتيب الجامعات الجزائرية هو عدد الأبحاث العلمية المنشورة ونوعيتها، ونحن هنا سنعرض تطور عدد الأبحاث العلمية المنشورة في الجزائر مقارنة ببعض الدول العربية خلال الفترة 1981-2009.

الشكل رقم (09): تطور عدد الأبحاث العلمية المنشورة عبر الدول العربية 1981-2009



المصدر: تقرير CNES، التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2013-2015، الجزائر، 2016، ص 74.

يظهر لنا من خلال الشكل السابق أن الجزائر خلال الفترة الأولى 1981-1985 كانت في مرتبة متساوية مع كل من المغرب وتونس، في حين أنها احتلت المرتبة الأخيرة خلال الفترة الثانية 2005-2009، لكن الأمر الإيجابي الذي يظهر لنا من خلال الشكل هو أنه على الرغم من أن كل من مصر والسعودية احتلت المرتبتين الأولى والثانية إلا أن عدد الأبحاث المنشورة في البلدين قد تضاعف بين المرحلتين بـ 2,25 و 2,5 على التوالي، أما بالنسبة للجزائر فإن عدد الأبحاث المنشورة قد تضاعف بين المرحلتين بـ 8,33 وهي نتيجة إيجابية نوعاً ما.

6- خاتمة

إن التحليل كشف أن سياسة الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر ليست بمفهوم جودة المخرجات وارتفاع العوائد على الاستثمار مما جعل من سياسة الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر لا تخرج عن نطاقها الكمي البحث وهو ما تم توضيحه من خلال المراتب التي تحصلت عليها الجزائر عالمياً في ظل بعض المؤشرات المرتبطة برأس المال البشري.

وعليه تم التوصل إلى النتيجة التالية:

1.6. النتائج

تبين من خلال التحليل أن هناك تطوراً كبيراً في الإنفاق على التعليم إلا أن التحليل عكس رفض فرضية البحث مما يعني عدم وجود سياسة واضحة للاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر.

2.6. الاقتراحات

من خلال ما تم التوصل إليه نقترح ما يلي:

- توفير البنية التحتية اللازمة والبيئة المناسبة والمحفزة على عدم هجرة رأس المال؛
 - بتطبيق سياسة استثمار واضحة ومركزة على النوعية والجودة وليس الكمية؛
 - تكوين رأس مال بشري في عملية تراكمية قادر على النهوض بالبلد في شتى المجالات من أجل تنوع الاقتصاد والتوجه إلى اقتصاد المعرفة ومن أجل اللحاق بركب الدول المتقدمة.
- 7-المراجع:

- Becker, G. (1964). *Human capital theory*. New York: columbia university press.
- Becker, G. (1962). *Investment in human capital: A theoretical analysis*. *Journal of political economy* , 70 (05, Part 2), 09-49.
- Cheminade, B. (2008). *Guide pratique RH et compétence: Dans une démarche qualité*. Afnor.
- CWUR. (2019). *CWUR - World University Rankings 2019-2020*. Récupéré sur The Center for World University Rankings: <https://cwur.org/2019-2020.php>
- Dictionary. (2017). *human capital*. Consulté le july 17, 2017, sur Dictionary: <http://www.dictionary.com/browse/human-capital>
- Goldin, C. (2016). *Human Capital*. Dans C. Diebolt, & M. Hauptert, *Handbook of Cliometrics*. Springer, Berlin Heidelberg.
- Irving, F. (1897). *Senses of "Capital"*. *The Economic Journal* , 07(26), 199-213.
- Kuzents, S. (1955). *International difference in capital formation and financing capital*. national Bureau of economic research: Prinestone University Press.
- Kwon, D. B. (2009, Oct 27-30). *Human capital and its measurement*. Busan, Korea: <http://www.oecd.org/site/progresskorea/44111355.pdf>.
- Michael, R. (1982). *Measuring Non-monetary Benefits of Education : A Survey In Financing Education*. (M. M. Urbana, Éd.) University of Illinos Press.
- Mincer, J. (1958). *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*. *The Journal of Political Economy* , 66 (04), 281-302.
- N-Gram Viewer. (2018). *N-Gram*. Consulté le March 09, 2018, sur Google: https://books.google.com/ngrams/graph?content=Human+Capital&year_start=1800&year_end=2016&corpus=15&smoothing=3&share=&direct_url=t1%3B%2CHuman%20Capital%3B%2Cc0
- Nicholson, J. S. (1891). *The Living Capital of the United Kingdom*. *The Economic Journal* , 01 (01), 95-107.
- Oxford Dictionaries. (2017). *Meaning of human capital in English*. Consulté le july17, 2017, sur oxford dictionaries: https://en.oxforddictionaries.com/definition/human_capital
- Schultz, T. (1961). *Investment in human capital*. *The American economic review* , 51 (01), 01-17.
- Shanghai Ranking. (2019). *Academic Ranking of World Universities 2019*. Récupéré sur The Academic Ranking of World Universities: <http://www.shanghairanking.com/ARWU2019.html>
- Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations*. Edwin Cannan, With a Preface by George J. Stigler, 1976.

رأس المال البشري في الجزائر- دراسة تحليلية خلال الفترة 1962-2018

- Tejvan Pettinger. (2019). *Human Capital definition and importance. Consulté le 2020, sur Economics Help: <http://www.economicshelp.org/blog/26076/economics/human-capital-definition-and-importance/>*
- Top Universities. (2019). *World University Rankings. Récupéré sur Top Universities: <https://www.topuniversities.com/>*
- Webometrics. (2019). *Ranking Web of Universities. Récupéré sur Webometrics: <http://www.webometrics.info/en>*
- Wikipedia. (2018). *N-Gram. Consulté le March 17, 2018, sur Wikipedia: <https://en.wikipedia.org/wiki/N-gram>*

8. الملاحق:

الملحق رقم (01): ترتيب الجزائر حسب مؤشر رأس المال البشري

البلد	الترتيب			
	2017	2016	2015	2013
سويسرا	03	03	03	01
فلندا	02	01	01	02
سنغافورة	11	13	24	03
النرويج	01	02	02	07
قطر	55	66	56	18
الإمارات	45	69	54	24
السعودية	82	87	85	39
تونس	115	101	98	67
المغرب	118	98	95	82
الجزائر	112	117	114	115

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على تقارير رأس المال البشري الصادرة عن W.E.F

الملحق رقم (02): ترتيب الجزائر في ظل بعض المؤشرات المرتبطة برأس المال البشري

السنة	2008						
المؤشر	جودة التعليم الابتدائي	معدل الالتحاق بالتعليم الابتدائي	معدل الالتحاق بالتعليم المتوسط	معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي	جودة التعليم النظامي	حماية الملكية الفكرية	المؤشر
الرتبة	103	50	78	80	122	120	
السنة	2010						
المؤشر	جودة التعليم الابتدائي	معدل الالتحاق بالتعليم الابتدائي	معدل الالتحاق بالتعليم المتوسط	معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي	جودة التعليم النظامي	حماية الملكية الفكرية	المؤشر
الرتبة	96	58	80	87	117	105	
السنة	2018						
المؤشر	الصحة	التعليم الابتدائي	التعليم العالي	التكوين	عوامل الابتكار والتطور		المؤشر
الرتبة	71	71	92	92	118		
السنة	2019						
المؤشر	العمر المتوقع عند الولادة	جودة التكوين	مهارات المتخرجين	درجة المنشورات العلمية	براءات الاختراع		المؤشر
الرتبة	55	93	99	80	110		

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على تقارير التنافسية الإجمالية في العالم الصادرة عن W.E.F