الأكاديمية للدراسات
الإجتماعية والإنسانية

تحليل متغيرات رأس المال البشري الداعمة للتنافسية الكامنة -حالة دول المغرب العربي-

Analysis of Human Capital Variables in Support of the Potential Competitiveness -Status of the ArabMaghreb Countries-

أ. مزيان حمزة
أستاذ مساعد قسم -أ- بكلية العلوم الاقتصادية
وعلوم التسيير والعلوم التجارية -جامعة الشلف-
hamza.85@live.fr

أ.د راتول محمد
أستاذ محاضر بكلية العلوم الاقتصادية
وعلوم التسيير والعلوم التجارية -جامعة الشلف -

ملخص

يهدف البحث إلى الكشف عن واقع التنافسية الجارية والكامنة لدول المغرب العربي استنادا إلى تقرير التنافسية العربية لسنتي 2009 و2012، وذلك بالتركيز على تحليل متغيرات رأس المال البشري، حيث يعتبر الاستثمار في هذا الأخير أحد الركائز الداعمة لتنافسية الاقتصاديات، وباعتبار صحة رأس المال البشري ومستواه التعليمي أهم العوامل المؤثرة في التنافسية الكامنة لأي اقتصاد، ارتأينا تحليل واقع مكونات مؤشر رأس المال البشري (معدل توقع الحياة، نسبة الانفاق على الصحة من الناتج المحلي، نسبة الالتحاق بالمدارس، معدل القيد الإجمالي،....إلخ) الداعمة للتنافسية الكامنة بدول اتحاد المغرب العربي الخمس (الجزائر، المغرب، تونس، ليبيا، موريتانيا)، وتم التوصل إلى أن نتائج هذا المؤشر بهذه الدول مازالت دون المستوى المطلوب مقارنة بدول وردت بالتقريرين.

الكلمات الدالة: التنافسية، التنافسية الجارية والكامنة، رأس المال البشري.

Abstract

This research aims to disclose the reality of current and potential competitiveness of the Maghreb countries based on the Arab World Competitiveness Report for the years 2009 and 2012 by focusing on the analysis of human capital variables. Investment in human capital is considered i as one of the pillars supporting the competitiveness of economies, and because human capital health and its educational level are among the most important factors affecting the potential competitiveness of any economy, we decided to analyze the reality of the components of the index of human capital (life expectancy, health care spending ratio from national product, schooling ratio, total enrolment rate … etc) in support of potential competitiveness in the five Arab Maghreb Union states (Algeria, Morocco, Tunisia, Libya, Mauritania). We concluded that the results of this indicator in these countries are still below the required level compared to countries listed in the two reports.

Keywords: *Competitiveness, Current and potential competitiveness, Human capital.*

مقدمة

يتميز مفهوم التنافسية بالحداثة النسبية، وأول ظهور له كان خلال الفترة 1981-1987 التي عرفت عجزا كبيرا في الميزان التجاري للولايات المتحدة الأمريكية خاصة في تبادلاتها مع اليابان وزيادة حجم الديون الخارجية،ثم ليظهر الإهتمام

مجددا بمفهوم التنافسية مع بداية التسعينات من القرن الماضي كنتاج للنظام الإقتصادي العالمي الجديد وبروز ظاهرة العولمة والتوجه العام نحو نهج إقتصاد السوق، حيث أصبح مفهوم التنافسية بين إعتبارات المديين القصير والبعيد، وبهذا فإن محددات التنافسية يجب أن تقسم بدورها إلى محددات أنية قصيرة المدى ومحددات كامنة طويلة المدى، وهذا مايجعلنا نقول في البداية أن مفهوم التنافسية مفهوم ديناميكي وليس ساكنا، إذ تعرف التنافسية على أنها «الأداء الحالي والكامن للإقتصاد في إطار القطاعات والأنشطة التي تتعرض للمزاحمة من قبل الإقتصاديات الأجنبية[1]»، ويتميز هذا التعريف للتنافسية عن غيره بأنه يحصرها في نطاق أنشطة محددة ذات صلة مباشرة بالتنافسية وفي الوقت نفسه يحقق الربط مع إطار نظري واضح من إقتصاد دولي وصناعي وهو أكثر دلالة من حيث السياسة الإقتصادية التي يتعين إتباعها، ويتم التمييز بين التنافسية الجارية والتنافسية الكامنة بإعتبار أن الأولى لا تضمن بالضرورة الثانية، ولهذا سنركز من خلال هذه الورقة على تحليل متغيرات رأس المال البشري الذييعتبر من أهم المؤشرات المدعمة للتنافسية الكامنة، محاولين الإجابة على السؤال التالي: ما هي أهم متغيرات رأس المال البشري الداعمة للتنافسية الكامنة؟ وما هي نتائج هذه المتغيرات فيدول المغرب العربي؟وبغية الإلمام بجونب السؤال الرئيسي إرتأينا التطرق إلى المحاور التالية:

أولا: ماهية التنافسية

ثانيا:رأس المال البشري وعلاقته بالتنافسية

ثالثا: تحليل متغيرات رأس المال البشري في دول المغرب العربي

أولا: ماهيةالتنافسية

1ـ تعريف التنافسية

إهتم الكتاب الإقتصاديين وكذا المنظمات والهيئات الدولية بتعريف التنافسية على مستوى الدول أكثر من تعريف التنافسية على مستوى المؤسسات وقطاع النشاط، لذلك نجد العديد من التعاريف تختلف باختلاف الزاوية التي ينظر من خلالها للتنافسية، ففي السبعينات من القرن الماضي ارتبط هذا المفهوم بجوانب التجارة الخارجية وفي الثمانينات ارتبط بالسياسة الصناعية وفي التسعينات ارتبط بالسياسة التكنولوجية، في بداية القرن الحالي ارتبط بقدرة الدولة على رفع مستويات معيشة أفرادها، من أهم هذه التعاريف ما يلي:

• المنتدى الإقتصادي العالمي: يعرفها في تقرير التنافسية العالمي على أنها:» قدرة البلد على تحقيق معدلات نمو مرتفعة ومستدامة في متوسط دخل الفرد مقاسا بمتوسط الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي[2]»، وفي تعريف آخر بأنها « القدرة على توفير البيئة الملائمة لتحقيق معدلات نمو مرتفعة ومستدامة[3]»، وفي تقرير المنتدى سنة 2005 عرفها بأنها «تلك المجموعة من العوامل، سياسات ومؤسسات تحدد مستوى الإنتاجية في الدولة ومن ثم مستوى الإزدهار الممكن تحقيقه في الإقتصاد».

• المعهد الدولي للتنمية الإدارية: يعرف المعهد التنافسية في كتابه السنوي للتنافسية العالمية بأنها «قدرة البلد على توليد القيم المضافة، ومن ثم زيادة الثروة الوطنية عن طريق إدارة الأصول والعمليات بالجاذبية والهجومية وبالعولمة والإقتراب، ويربط هذه العلاقات نموذج إقتصادي إجتماعي قادر على تحقيق هذه الأهداف[4]».

• المعهد العربي للتخطيط: سعى المعهد العربي للتخطيط في تقرير التنافسية العربية سنة 2003 إلى تقديم تعريف للتنافسية بأنها:»الأداء النسبي الحالي والكامن للإقتصاديات العربية في إطار القطاعات والأنشطة التي تتعرض للمزاحمة من قبل الإقتصاديات الأجنبية»، وحسب هذا التعريف فإن التنافسية نسبية وليست مطلقة (الدولة لا يمكن أن تكون لها تنافسية عالية في صناعة معينة بشكل مطلق وإنما ستكون لها تنافسية مقارنة مع الدول الأخرى أو بالنسبة للسلع الأجنبية في السوق العالمية)، كما يعتبر المعهد العربي للتخطيط أن قطاعي التجارة الخارجية والإستثمار الأجنبي المباشر من أهم مجالات تطوير تنافسية الدول العربية وجعلها قادرة على المنافسة في الأسواق الدولية لتحقيق النمو الإقتصادي المستدام والرفاهية للأفراد بتحسين مستوى معيشتهم، من خلال دخل فردي مطرد الإرتفاع في إطار البيئة العالمية المعاصرة[5].

ﻚﻫﻩﻭ èﻑ ηØﺱəﻚﺩﻭﻕﻫ ŌØǵﻚÃǫ Ǩ g ÙÊǫƠﻑ QŌÙȝ ȝǫ ÁǨﻑ ƐØ÷ﻩ Ļ ηØﺱəﻚﺩﻭﻕﻫ ÙƐüơ ÆǫǨﻫƥ σŀÊŘﻫ ΘﻚŪÑȝ1ȝǨﻫ ήγˊfﻑ ǰȝlj ŭÆơ ÃØÆƮơ ÁǫŪ ﻚﻫơȝγãƥ ηØΣȝﻚUǨﻫ ﻦȝﻚ1ǫǨﻫ ł ﻩﻫÑΣ ǰǫ ﻚãÊăﻩﻑ ηɔﻚØﺱǨﻫ ł ﻩﻚΣ ǰǫ ﻚãÊăﻩﻑ ƥǫ ÛﻚHơﻚŪÑəγǫ ȝłȝØǫ Æə Ljhﻚə ηØǩƥγǨﻫ ΘłȝØȝȝǩƥ ƐØǽﻚüȝǨﻫ Ãəƥ Ƨﻚǫﻩﻑ ÃØÆƮơƥ ηØŪﻚDzdžǨﻫ ﻚãÊăﻩﻑ ηǩƥγǨﻫ YłƐəǫ η÷Øūǫ ΘﻚǽÑǫﺱǫ ǔəȝ ł ﻩﻫÑΣ ǰǫ ƥǫ ǰǫ yλ è ﻚȝ g ÛYłƐəÂǩ ηØÆØÆƮǨﻫ ǨØƠﺱγȝǫǩ YƐăǫ Ñȝﻩ ǰǫ ηþÊŘﻫ ΘﻚǽÑǫﺱȝǨﻫ ÁǫŪ ηØﺱəﻚﺩﻭﻕﻫ ǰØλ ηãÊūǨﻫ ÁǨﻑ ﻦȝﻚ‖ âł ÛƐƠøł ÁǨﻑ åYƐǽ ﻚȝǵγˊfǫ ȝǫ ƤØƮλ ηØǫǫﻚĞơ ηãÊŪ Ǽǵ ȝƥY ηØﺱəﻚﺩơ ηŪﻚDzž ƥǫ ŮﻚăāǨﻫ ĞÑDžÑǨﻫ ǰĞȝǽ Êə ŮﻚăÆǨﻫ ﻦYﻚØãǨﻫ ÁǫŪ ﻦȝYﻚã ηØﺱəﻚﺩơ ﻦȝγã ΘłZ Θﻚ g Ɛ‖ YÑΣƥ ÆǨﻚǫǨﻚλƥ ÆǨƥγǨﻫ γØüdžǨﻫ ÁǫŪ ηØﺱəﻚﺩơ ﻦȝγÆǫ kﻚﺱǫ g è ÃØÆƮơ Æə Ōǵﻚﺱǽﻚȝǫ YłƐəÂǩ ηØÆØÆƮǨﻫ ǨØƠﺱγȝǨﻫ ǰǫ ŭəƐǨﻫ .ηǩƥγǨﻫ γØüDž ÁǫŪ ǨNJəǫ η÷Øūǫ ÑÑǫﺱǫ

2ـ المؤشر المركب للتنافسية

تم تطويرمؤشر التنافسية العربية لقياس التنافسية الدولية للدول العربية وتحليلها، كمؤشر مركب يعتمد على المتغيرات والبيانات الكمية والموضوعية، ويستند بناء هذا المؤشر إلى التعريف الذي تبناه فريق التنافسية في المعهد العربي للتخطيط والمشار إليه سابقا، حيث لا يربط هذا التعريف بصفة مباشرة التنافسية الدولية بالرفاهية والنمو بل يركز على العوامل المؤثرة مباشرة في تنافسية الأمم من

سياسات وهياكل إقتصادية ومؤسسات فجملة هذه العوامل هي المحددة لمستويات التنافسية التي تترجم في النهاية في رفع مستويات الرفاهية والنمو الإقتصادي، كما يفرق التعريف بين الأداء الجاري والكامن: فالأداء الجاري يمكن تلخيصه في العوامل المؤثرة في التنافسية في الأجل القصير والتي لا تتطلب تغيراً في الهياكل والسياسات ذات الأمد البعيد، أما الأداء الكامن فهو الذي يمثل الطاقات والعوامل والمؤسسات والهياكل المؤثرة في مستويات التنافسية في الأجل الطويل.

• **فيما يتعلق بالتنافسية الجارية**: تتكون من ثمانية مؤشرات رئيسية تضم كل منها مجموعة من المتغيرات بمجموع كلي يصل إلى إثنتا وخمسون متغير، موزعة كما يلي[6]:

• مؤشر الأداء الإقتصادي الكلي: نسبة الميزان الجاري للناتج المحلي الإجمالي ومعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي للفرد، تذبذب معدل نمو الناتج المحلي للفرد، الإستثمار الحقيقي كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، معدل التضخم، نسبة الموازنة للناتج المحلي الإجمالي، إستقرار أسعار الصرف، معدل تخفيض العملة، تذبذب معدل التضخم.

• أما مؤشر الحاكمية وفعالية المؤسسات يضم متغير الفساد الإداري، إحترام القانون والنظام، البيروقراطية.

• ويضم مؤشر البنية التحتية لتوزيع السلع والخدمات كل من: المطارات وطاقتها (سلع ومسافرين)، إنتاج الكهرباء، كفاءة نظام توزيع الكهرباء، نسبة الطرق المعبدة، كثافة الهاتف الثابت لكل 1000 شخص، السكك الحديدية وطاقتها (سلع وركاب).

• في حين يضم مؤشر جاذبية الإستثمار كل من: إستثمار المحفظة للناتج المحلي الإجمالي، تطور الأسواق المالية (الرسملة للناتج المحلي الإجمالي)، السيولة (معدل دوران الأسهم)، حصة القطاع الخاص من الإئتمان المحلي، جاذبية الإستثمار، مخزون الإستثمار الأجنبي المباشر للناتج المحلي الإجمالي،مؤشر الجدارة الإئتمانية، الضرائب للناتج المحلي الإجمالي.

• أما مؤشر تدخل الحكومة فيضم نسبة الأجور والمرتبات للناتج المحلي الإجمالي، الإعانات والتحويلات للناتج المحلي الإجمالي، نسبة الإنفاق للناتج المحلي الإجمالي.

• ويضم مؤشر تكلفة الأعمال كل من: تأسيس الكيان القانوني للمشروع، التوظيف والإستغناء عن الأعمال، تصفية المشروع، إنفاذ العقود، حماية المستثمرين، الحصول على الإئتمان المصرفي، تسجيل الملكية العقارية.

•في حين يضم مؤشر ديناميكية الأسواق والمنتجات والتخصص كل من: نسبة الميزان التجاري للناتج المحلي الإجمالي، سرعة التكامل التجاري، متوسط التعرفة الجمركية، نسبة السلع المصنعة المصدرة، حصة الصادرات من التجارة العالمية، معدل نمو حصة الصادرات، معدل نمو الصادرات التحويلية، الصادرات للفرد.

• وفي الأخير يتكون مؤشر التكلفة والإنتاجية من: معدل نمو الصناعات التحويلية، حصة الصناعات التحويلية من الناتج المحلي الإجمالي، أسعار الفائدة، إنتاجية العمل في القطاع التحويلي، معدل الأجور في القطاع التحويلي، نسبة الأجور في القيمة المضافة، سعر الصرف الحقيقي الفعلي، معدل الضريبة.

• **التنافسية الكامنة**: تتكون من ثلاثة مؤشرات رئيسية بمجموع كلي يصل إلى إثنتا وعشرون متغيرا، موزعة كما يلي[7]:

• إذ يضم مؤشر الطاقة الإبتكارية وتوطين التقانة كل من: نسبة الصادرات ذات التقنية العالية، صافي تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر كنسبة من الإستثمار الأجنبي، نسبة واردات المعدات والآلات من إجمالي الواردات، عدد المقالات العلمية والتقنية، نسبة الطلبة المسجلين في العلوم والتكنولوجيا، الإنفاق على البحث العلمي، عدد الباحثين لكل مليون ساكن، عدد براءات الإختراع.

• [illegible] يتكون من سبعة متغيرات هي: الإنفاق على الصحة، معدل توقع الحياة، معدل إنخفاض الأمية، معدل الإنفاق على التعليم، نسبة البنات إلى الذكور في التعليم الإبتدائي والثانوي، معدل القيد الثانوي، معدل القيد الجامعي.

•ولدينا كذلك مؤشر البنية التحتية التقنية يتكون من سبعة متغيرات هي: تكلفة إستخدام الأنترنت، خطوط الهاتف الأرضي لكل 100 من السكان، عدد مستخدمي الإنترنت لكل 100 من السكان، عدد مشتركي الهاتف النقال لكل 100من السكان، عدد الحواسيب الشخصية لكل 100 من السكان، عدد خوادم شبكة الإنترنت الآمنة لكل 100 من السكان، متوسط تكلفة المكالمات المحلية.

ثانيا: رأس المال البشري وعلاقته بالتنافسية

1- الإستثمار في رأس المال البشري

تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم، بإعتبار أن هذه الموارد هي أهم المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الإقتصادي والإجتماعي للدول، حيث أصبح المورد البشري ودرجة كفاءته من أهم العوامل الحاسمة لتحقيق التقدم، إذ نجد أن علماء الإقتصاد أكدوا على الإستثمار في رأس المال البشري ووجوب تنميته منذ زمن بعيد أمثال آدم سميث في كتابه الشهير ثروة الأمم الذي يقول (... أن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركناً أساسيا في مفهوم رأس المال الثابت، حقيقة إن إكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية، ومع ذلك تعد المواهب جزءاً هاما من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه...)، كما أكد ألفريد مارشال على (أهمية الإستثمار في المورد البشري باعتباره

إستثماراً وطنيا وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان....)، كما أوضح «شولتز»- من رواد نظرية رأس المال البشري - أهمية رأس المال البشري والتي قد تفوق أهمية رأس المال المادي في تحقيق معدلات أسرع للنمو[8]، ونظرية رأسمال البشري تقوم على فرضية أن الفرد يقوم بالاستثمار في هذا الرأسمال وتراكمه من أجل الحصول على إيرادات في شكل أجور إضافية، و تراكم هذا الرأسمال يكون من خلال عمليات التكوين الأساسي و التكوين المستمر، و أيضا من خلال التربية الأسرية أو المهارات المكتسبة في العمل[9]. في حين يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة، والواضح أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته، أي ليس له مثل الآلات والمعدات والبنايات عرضا وارتفاعا وكثافة فلا يمكن قياسه مادياً، على الرغم لما لرأس المال البشري من دور كبير في زيادة الإنتاج من سلع وخدمات[10]، أما تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003 يعتبر أن رأس المال البشري هو النواة الصلبة نسبيا لرأس المال المعرفي[11]. أما عن تنمية رأس المال البشري فهو عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكانياتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها ليمكن استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية[12]، وبالتالي يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يسهم التعليم في تراكم رأس المال البشري، إذ تشير نظريات النمو الإقتصادي إلى أن التقدم التقني يزيد من معدل النمو الإقتصادي طويل الأجل ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليماً، ولذلك يساعد تراكم رأس المال البشري في النمو التقني ويعد من مصادر النمو الدائم[13]، كما أن الأهمية العلمية والعملية لرأس المال البشري هي التي حتمت الإهتمام البالغ بتنمية رأس المال البشري كما وكيفا، في ظل تقدم تكنولوجي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية متعلمة.

2- أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري

تتمثل أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري في:

-البعد الثقافي: ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وارتفاع درجة الوعي لديه بما يدور من حوله في شتى المجالات.

-البعد الاقتصادي: من خلال الموارد البشرية المتعلمة والمؤهلة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات وحتى الأفكار، إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليما وتدريبا لديه فرصة أكبر للحصول على العمل كمواطن منتج يقدم قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الإقتصادية.

-البعد الإجتماعي: من المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط السلوكية والقيم المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الإجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

-البعد العلمي: يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والإبتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر لمستوى المعيشة.

-البعد الأمني: حيث تؤدي العناية بتعليم الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع إرتفاع المستوى التعليمي والتدريبي مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار[14].

3- علاقة رأس المال البشري بالتنافسية

أهمية رأس المال البشري في التنافسية كما هو الحال في جوانب التنمية على العموم أمر لا يختلف فيه إثنان، حيث أن العلاقة بين الموارد البشرية والتنافسية واضحة في معظم جوانبها، سواء كانت علاقة مباشرة كجانب التعليم والإدارة والتشغيل والإنتاجية أو غير مباشرة كحجم السكان وسرعة نموه وتوزيعاته وخصائصه الإقتصادية والإجتماعية الأوسع، وذلك من خلال علاقات تلك الخصائص مع التنمية على وجه الخصوص، فالدولة التي تمتلك رأس مال بشري متعلم له قدرات كبيرة في الإنتاج وإدارة المشاريع يدعم التنافسية الكامنة لهذا البلد.

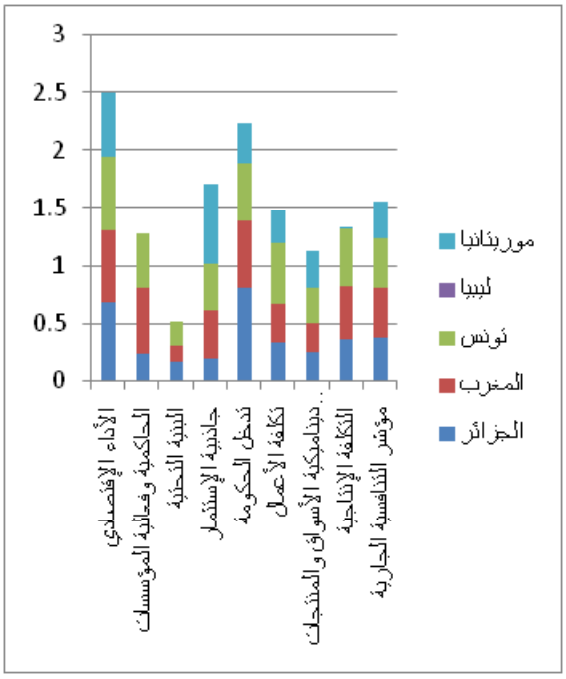
ثالثا: تحليل متغيرات رأس المال البشري في دول المغرب العربي

1- تحليل التنافسية الجارية في دول المغرب العربي

قبل تحليل نتائج التنافسية الكامنة نشير إلى أن الدول المغاربية حققت على العموم تحسن في نتائج التنافسية الجارية إذا أجرينا مقارنة نتائج المؤشر من خلال تقرير التنافسية العربية سنة 2009 وسنة 2012 حيث نجد تونس حققت 0,43 ثم 0,47، تليها ليبيا بـ 0,45 سنة 2012، فالمغرب بـ 0,43 ثم 0,40 بعد ذلك الجزائر بـ 0,37 ثم 0,39 وفي الأخير موريتانيا بـ 0,32 ثم 0,34، كما بلغ متوسط التنافسية الجارية سنة 2009 للدول المغاربية 0,5 مقابل 0,48 لدول المقارنة[15] التي وردت في التقرير، أما سنة 2012 بلغ متوسط أداء الدول المغاربية 57,2 مقابل 0,51 لدول المقارنة[16]، كما توضح نتائج التقريرين إلى إحتلال الجزائر وليبيا المركز الأول في مؤشر الأداء الإقتصادي الكلي وذلك بسبب تحسن أسعار النفط منذ نهاية 1999، أما مؤشر الحاكمية وفعالية المؤسسات عاد فيه المركز الأول للمغرب بـ 0,57 ثم 0,54 تلتها تونس بـ 0,47 ثم 0,46، مؤشر البنية التحتية حققت كل من ليبيا وتونس نتائج مرتفعة مقارنة

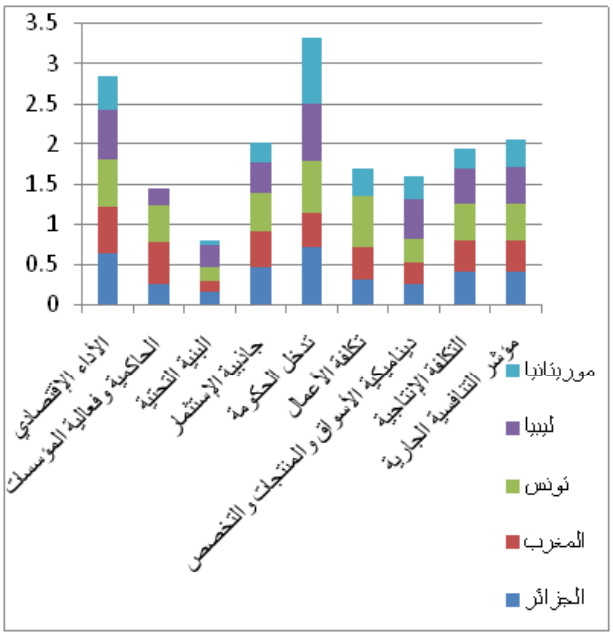
بالدول الأخرى، فيما يتعلق بمؤشر جاذبية الإستثمار حققت كل من تونس والمغرب المركز الأول، أما عن باقي المؤشرات (مؤشر تدخل الحكومة، مؤشر تكلفة الأعمال، مؤشر ديناميكية الأسواق والمنتجات والتخصص، مؤشر التكلفة والإنتاجية) نتائجها متقاربة بين الجزائر والمغرب وتونس وليبيا، فقط موريتانيا حققت نتائج ضعيفة جدا مقارنة بالدول الأربعة في نتائج مختلف المؤشرات. والشكلين المواليين يلخصان نتائج التنافسية الجارية بدول المغرب العربي.

الشكل 01: التنافسية الجارية 2009



المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على تقرير التنافسية العربية 2009، ص29.

الشكل 02: التنافسية الجارية 2012



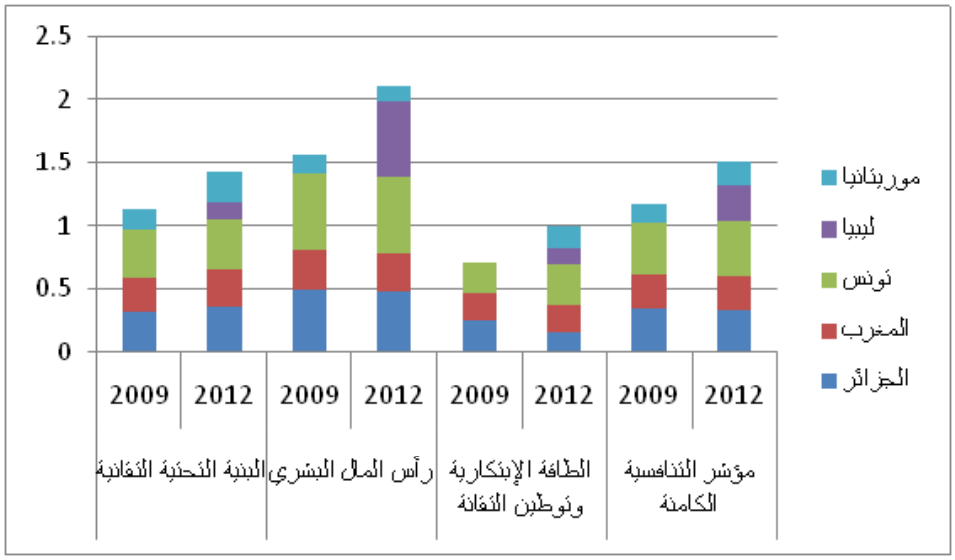
المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على تقرير التنافسية العربية، 2012، ص30.

2ـ تحليل التنافسية الكامنة لدول المغرب العربي

مازالت الدول العربية تعاني نقصا في مجال التنافسية الكامنة مقارنة بالتنافسية الجارية والدول المغاربية لها نفس الحال، ويعود ذلك إلى أن ميادين الطاقة الإبتكارية والتقانة والبنى التحتية ورأس المال البشري تحتاج إلى إستثمارات كبيرة ومزيد من الوقت لظهور نتائج يعتد بها في التنافسية الكامنة، وقد حققت الدول المغاربية كلها تحسن في نتائج مؤشر التنافسية الكامنة خلال الفترة 2009-2012 حيث جاءت تونس في المرتبة الأولى في كلا التقريرين بـ 0,41 ثم 0,44 تلتها الجزائر بـ 0,35 ثم 0,33، المغرب بـ 0,27 ثم 0,27، ليبيا 0,29 من خلال تقرير 2012، وفي الأخير موريتانيا بـ 0,15 ثم 0,18، ويعود الإرتفاع لحجم الإستثمارات العمومية والأجنبية في الجزائر وتونس في مجال تحسين البنى التحتية التقنية وكذا الإنفاق الحكومي على التعليم،

أما عن نتائج المؤشرات المكونة للتنافسية الكامنة نجد مؤشر البنية التحتية التقانية إحتلت تونس المرتبة الأولى بـ 0,39 ثم 0,41 تلتها الجزائر بـ 0,32 ثم 0,36 فالمغرب بـ 0,27 ثم 0,29، موريتانيا بـ 0,15 ثم 0,24 وفي الأخير ليبيا بـ 0,13، كما احتلت تونس كذلك نفس المركز في مؤشر الطاقة الإبتكارية وتوطين التقانة بـ 0,24 ثم 0,32، الجزائر بـ 0,25 ثم 0,16، المغرب بـ 0,22 ثم 0,21، موريتانيا وليبيا بـ 0,17 و0,14 على التوالي، ونتائج هذا المؤشر مهمة في تدعيم التنافسية الكامنة حيث يشكل الإبتكار العنصر الأكثر أهمية في ضمان توفير الميزات التنافسية للمشروعات والصناعات والإقتصاديات، كما تكمن أهمية التقانة كمحدد من محددات التنافسية في كونها تؤثر على عدد من العوامل المرتبطة بها كالتكلفة والإستخدام وتوزيع الدخل ونوعية الصادرات وحصص الأسواق، كما تؤثر قبل كل شيء على نوعية العنصر البشري ومقدار الإستثمار في رأس المال البشري، والعلاقة التعويضية أو التكاملية بين بين التقانة والموارد البشرية[17]، وفي هذا الصدد فإن تقانة المعلومات تطرح تحديا خاصا للإقتصاد العالمي نظرا للتسارع الكبير في دخول تلك التقانات مجالات الإنتاج والإدارة والتعليم والتدريب والتسويق والتوزيع، أما عن المؤشر الثالث المكون للتنافسية الكامنة هو مؤشر رأس المال البشري الذي سنقوم بتحليله فيما يأتي. والشكل الموالي يلخص حالة التنافسية الكامنة لدول المغرب العربي.

الشكل 03: مؤشرات التنافسية الكامنة



المصدر: من إعداد الباحثين، بالإعتماد على تقريري التنافسية العربية، 2009، ص46، 2012، ص51

3ـ تحليل متغيرات رأس المال البشري لدول المغرب العربي

يتكون مؤشر رأس المال البشري الفرعي في إطار مؤشر التنافسية من إحدى عشر متغيرا تناولت الصحة بثلاثة متغيرات هي الإنفاق على الصحة كنسبة من دخل الفرد، الإنفاق على الصحة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، معدل توقع الحياة عند الولادة، ورصيد رأس المال البشري بمتغيرين هما: معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين (15 سنة وما فوق)، معرفة القراءة والكتابة لدى الشباب (15-24 سنة)، أما تكوين رأس المال البشري وعدالته بستة متغيرات هي: الإنفاق العام على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، نسبة الإناث إلى الذكور في مراحل التعليم الإبتدائي والثانوي، معدل القيد الثانوي الكلي، معدل القيد الثانوي الكلي للإناث، معدل القيد الجامعي الكلي، معدل القيد الجامعي الكلي للإناث، ومن خلال تقارير التنافسية العربية لسنة 2009 و2012 نجد أن تونس حققت المرتبة الأولى في مؤشر رأس المال، جاءت بعد ذلك الجزائر ثم المغرب سنة 2009، أما سنة 2012 جاءت بعد تونس ليبيا ثم الجزائر، أما عن نتائج ذلك فتعود إلى:

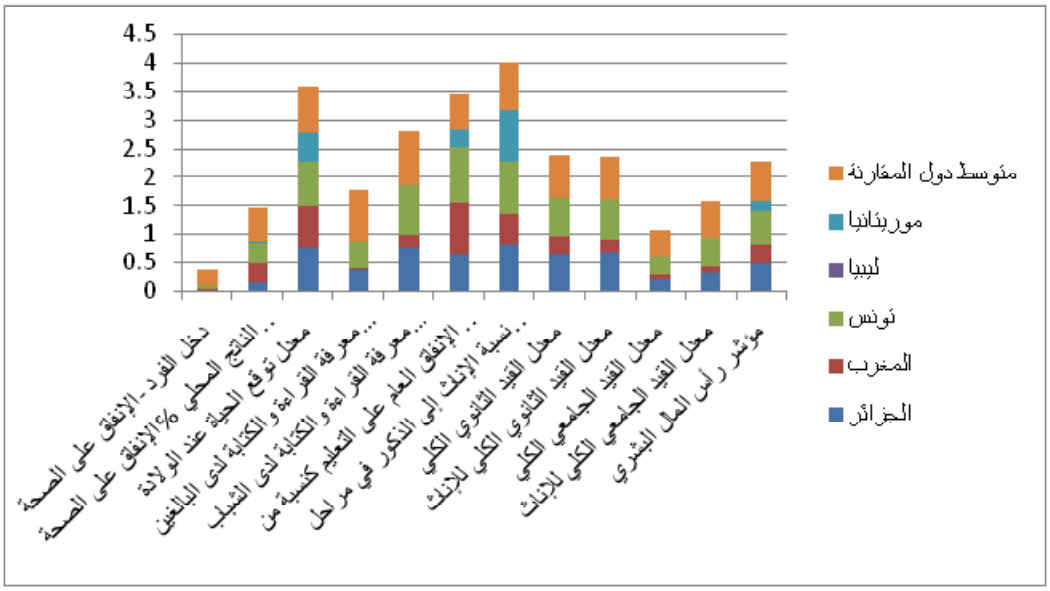
• **الصحة**: حسب تقرير التنافسية سنة 2009 حققت تونس 0,04 لمتغير الإنفاق على الصحة- دخل الفرد جاءت بعد ذلك كل من المغرب والجزائر بـ 0,02، أما متغير الإنفاق على الصحة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي جاءت كذلك تونس في المركز الأول بـ 0,38 تلتها المغرب بـ 0,35 ثم الجزائر بـ 0,14 وفي الأخير موريتانيا بـ 0,01، كذلك عاد المركز الأول لتونس بالنسبة لمتغير معدل توقع الحياة عند الولادة بـ 0,81 تلتها الجزائر بـ 0,76 فالمغرب بـ 0,72، موريتانيا بـ 0,50، أما حسب نتائج تقرير سنة 2012 جاءت ليبيا في الأول بالنسبة للمتغير الأول بـ 0,06 بعد ذلك تونس بنفس قيمة 2009 ثم الجزائر بـ 0,03 بعد ذلك المغرب بـ 0,02 كما حققت الدول المغاربية تحسنا في نتائج المتغير الثاني حيث جاءت تونس بـ 0,49 ثم المغرب بـ 0,37 فالجزائر بـ 0,24 وفي الأخير ليبيا وموريتانيا 0,05 لكل منهما، أما نتائج متغير معدل توقع الحياة عند الولادة جاءت كل من تونس وليبيا بـ 0,80 بعد ذلك الجزائر بـ 0,73 ثم المغرب بـ 0,69 في الأخير موريتانيا بـ 0,18، ولا بد من الإشارة إلى أن نتائج هذه المتغيرات هي ضعيفة مقارنة بمتوسط دول المقارنة التي وردت في التقريرين ماعدا متغير معدل توقع الحياة عند الولادة نتائجه مقبولة على العموم إذا ما قورنت بمتوسط دول المقارنة.

•**التعليم**: سنة 2009 متغير معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين (15سنة وما فوق) حققت تونس 0,48 ثم الجزائر بـ 0,37 تلتها المغرب بـ 0,02 أما متوسط دول المقارنة وصل 0,89 ما يعني أن الدول المغاربية لا تزال تعاني من أمية معرفة الكتابة والقراءة لدى البالغين، أما عن متغير معرفة القراءة والكتابة لدى الشباب (15-24) حققت تونس 0,86 ثم الجزائر 0,75، المغرب بـ 0,24 ومتوسط دول المقارنة وصل إلى 0,96، متغير الإنفاق العام على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي حققت تونس قيمة 1، المغرب 0,88 والجزائر 0,66 ثم موريتانيا بـ 0,3 ونتائج هذا المتغير مقبولة مقارنة بمتوسط دول المقارنة الذي وصل إلى 0,63، متغير نسبة الإناث إلى الذكور في مراحل التعليم الإبتدائية والثانوية حققت تونس 0,93 ثم موريتانيا 0,88 فالجزائر بـ 0,82، المغرب 0,54 وهي نتائج مقبولة بالمقارنة مع متوسط دول المقارنة الذي بلغ 0,85، متغير معدل القيد الثانوي الكلي وصلت تونس إلى 0,67، الجزائر 0,66 ثم المغرب بـ 0,29 وهي نتائج بعيدة عن متوسط دول المقارنة الذي وصل إلى 0,78 خاصة المغرب، أما فيما يتعلق بمتغير القيد الثانوي الكلي للإناث حققت تونس 0,7 ثم الجزائر 0,67 فالمغرب بـ 0,23 أما متوسط دول المقانة فقد وصل إلى 0,77، كما حققت تونس قيمة 0,3 لمتغير القيد الجامعي الكلي ثم الجزائر بـ 0,2 وفي الأخير المغرب بـ 0,09 وهي قيم بعيدة عن متوسط دول المقارنة

الذي وصل إلى 0,49، لتبقى كذلك تونس في المركز الأول بـ 0,49 لمتغير معدل القيد الجامعي الكلي للإناث ثم الجزائر بـ 0,31 فالمغرب بـ 0,12 وهي نسب ضعيفة بالمقارنة مع متوسط دول المقارنة الذي وصل إلى 0,65، أما سنة 2012 المتغير الأول تونس بـ 0,51، الجزائر 0,38، ليبيا 0,76 موريتانيا بـ 0,01، أما المتغير الثاني حققت تونس 0,89، الجزائر 0,76، ليبيا 1، المغرب 0,29 ، المتغير الثالث تونس 1، الجزائر 0,64، ليبيا 0,2، المغرب 0,77 أما موريتانيا 0,38، كما حققت تونس 0,73 للمتغير الرابع والجزائر 0,65، ليبيا 0,8 والمغرب 0,43 أما موريتانيا 0,72، فيما يخص المتغير الخامس تونس بـ 0,72، ليبيا 0,84، الجزائر 0,67 والمغرب بـ 0,33، المتغير السادس حققت ليبيا 0,89 تلتها تونس بـ 0,72 ثم الجزائر 0,68 فالمغرب بـ 0,27، وعاد المركز الأول في المتغير السابع لليبيا بـ 0,6 ثم تونس بـ 0,31 فالجزائر بـ 0,21 والمركز الأخير المغرب بـ 0,09 ، المتغير الثامن جاءت ليبيا في المركز الأول بـ 0,62 تلتها تونس بـ 0,37 ثم الجزائر بـ 0,25 وفي الأخير المغرب بـ 0,09.

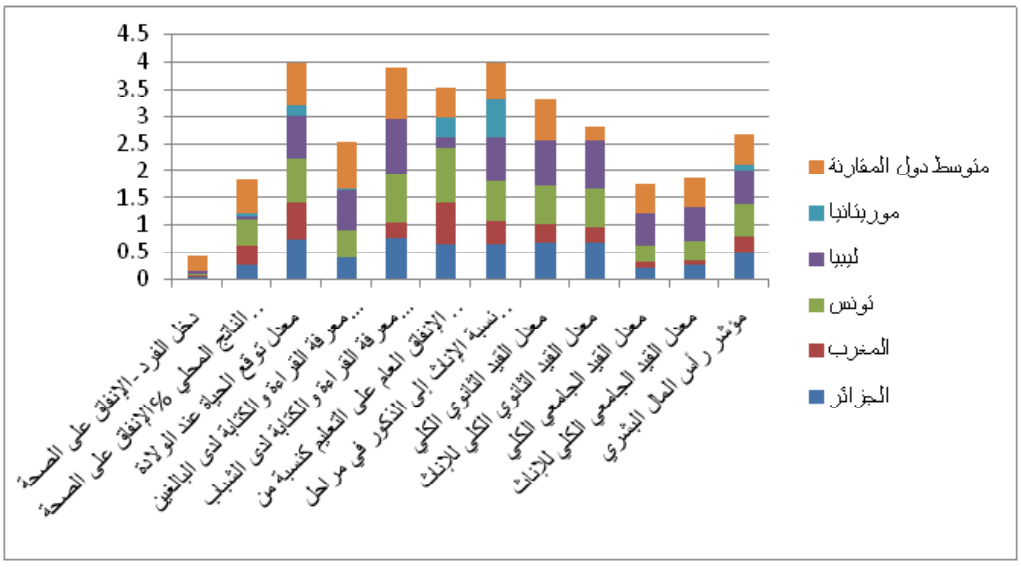
• إنطلاقا من نتائج متغيرات رأس المال البشري حققت تونس المركز الأول في مؤشر رأس المال البشري سنة 2009 بـ 0,61 تلتها الجزائر بـ 0,49 ثم المغرب 0,32 فموريتانيا بـ 0,15 وهي نتائج ضعيفة خاصة بالنسبة للمغرب وموريتانيا إذا ما قورنت بمتوسط دول المقارنة الذي وصل إلى 0,7، كما حافظت تونس على المركز الأول سنة 2012 بـ 0,6 مع ليبيا تلتها الجزائر بـ 0,48 ثم المغرب بـ 0,31 وفي الأخير موريتانيا بـ 0,12، ومن الأسباب الرئيسية التي جعلت من نتائج مؤشر رأس المال البشري متدنية هو النسبة المرتفعة للأمية وبالأخص في المغرب وموريتانيا وكذلك ضعف نسب الإنفاق على الصحة، والإنقطاع المبكر عن الدراسة (في السنوات الأولى من التعليم). وفيما يلي الشكلين المواليين يلخصان نتائج مؤشرات رأس المال البشري سنتي 2009، 2012 على التوالي بدول المغرب العربي:

الشكل 04: نتائج مؤشر رأس المال البشري سنة 2009



المصدر: من إعداد الباحثين، بالإعتماد على تقرير التنافسية العربية، 2009، ص49.

الشكل 05: نتائج مؤشر رأس المال البشري سنة 2012



المصدر: من إعداد الباحثين، بالإعتماد على تقرير التنافسية العربية، 2012، ص55.

الإستنتاجات

من خلال ما سبق تم التوصل إلى مايلي:

- يعتبر مؤشر رأس المال البشري من أهم المؤشرات المكونة لمؤشر التنافسية الكامنة، بجانب كل من مؤشر الطاقة الإبتكارية وتوطين التقانة ومؤشر البنية التحتية التقانية.

- لا تزال نتائج مؤشر التنافسية الكامنة دون المستوى المطلوب في دول المغرب العربي، وحتى نتائج مؤشر رأس المال البشري سواء من خلال متغيرات الصحة أو متغيرات التعليم، رغم تسجيل نتائج مقبولة بالنسبة لمؤشر التنافسية الجارية بالدول الخمس.

- حققت دول المغرب العربي كمتوسط لمؤشر رأس المال البشري سنة 2012 ماقيمته 0.422 مقابل 0.56 لدول المقارنة.

- يعود سبب تخلف المغرب وموريتانيا في نتائج متغيرات الصحة والتعليم أساسا إلى النسبة المرتفعة للأمية وكذلك ضعف نسب الإنفاق على الصحة، والإنقطاع المبكر عن الدراسة (في السنوات الأولى من التعليم)، إضافة إلى إنخفاض مدة الحياة المتوقعة عند الولادة.

- وبالتالي نتائج تنافسية رأس المال البشري ضعيفة مقارنة بدول المقارنة التي تضمنتها تقارير التنافسية العربية وهو ما يجعلنا نوصي بما يلي:

- المطالبة بتوسيع الإستثمار المستمر في رأس المال البشري بإعتبار الجزء الأكبر منه شباب وهذا من خلال تدعيم برامج الصحة المتعلقة بحياة الأفراد والتوجه نحو الدعم المتزايد للتعليم والمساواة بين الإناث والذكور للإلتحاق بأطوار التعليم المختلفة والإهتمام بتحقيق التنمية البشرية المستدامة لضمان تنافسية بشرية أفضل.

- التوجه نحو شراكة مغاربية في مجال التعليم بكل أطواره من خلال العمل الجماعي على إيجاد الحلول المناسبة لتقليص ظاهرة التسرب المدرسي من جهة، والتعاون في مجال البرامج التعليمية من جهة أخرى.

- التنسيق الجماعي لمحاربة الأمية بمختلف أنواعها من أمية الحرف إلى الأمية الإلكترونية، مع الإجتهاد في تطوير برنامج محو الأمية المعتمد من قبل الجزائر الذي يعتبر حسب رأينا مهم جدا تنقصه مراجعة بعض الجوانب فقط، خاصة تلك المتعلقة بالتمويل.

- ترسيخ عقيدة التحسين المستمر للمهارات والقدرات البشرية، وذلك بإشراك العنصر البشري نفسه في عملية التنافسية، وذلك بين الأجيال الحالية والمستقبلية.

- توجيه الفوائض المالية الناتجة عن الطفرة النفطية السابقة بالأخص الجزائر وليبيا للنهوض ببرامج التدريب والتعليم والصحة في الدول المغاربية لتكوين رأس مال بشري تنافسي يخدم المنطقة المغاربية وحتى العربية من أجل تحسين النتائج النهائية لمؤشر التنافسية الكامنة.

الهوامش

1- المعهد العربي للتخطيط، تقرير التنافسية العربية 2003، الملخص التنفيذي، ص03.

2- علي توفيق الصادق، المنافسة في ظل العولمة: القضايا والمضامين، تقرير صندوق النقد العربي» القدرة التنافسية للإقتصاديات العربية في الأسواق العالمية، أبوظبي للطباعة والنشر، 1999، ص23.

3- المعهد العربي للتخطيط، تقرير التنافسية العربية 2003، الكويت، ص21.

4- المرجع السابق، ص21.

5- المرجع السابق، ص-22 26.

6- المعهد العربي للتخطيط، تقرير التنافسية العربية، 2012، ص65-66.

7- المرجع السابق، ص66.

8- راوية حسن،مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الإسكندرية،2001-2002،ص64.

9- الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية، جامعة ورقلة،2004،ص205

10- عماد الدين أحمد المصبح، رأس المال البشري في سورية "قياس عائد الإستثمار في رأس المال البشري"، جمعية العلوم الاقتصادية في القطر العربي السوري، ص05-06.

11- محمد عدنان وديع: التعليم والنمو وسوق العمل في إطار برنامج التعلم عن بعد: المعهد العربي للتخطيط 2005، من الموقع:

http ;//www.arab-api.org/cours14/c14_4htm

12- الركابي عبد الضمد، الإستثمار في الإنسان وأهمية رأس المال البشري في إستراتيجية التصنيع الخليجية، مجلة الإقتصادي،1981، ص27.

13- محمد مصطفى محمود، الإستثمار في رأس المال البشري (في العائد الإقتصادي)، تقرير نهاية الدبلوم التدريبي، 2010، ص06

14- أماني خضر أحمد شلتوت، تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الإستثمار للعنصر البشري، رسالة ماجيستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، 2009، ص39.

15- شملت دول المقارنة (تشيلي، التشيك، ايرلندا، كوريا الجنوبية، ماليزيا، المكسيك، البرتغال،جنوب إفريقيا)

16- شملت دول المقارنة:(الأرجنتين، البرازيل، تشيلي، الصين، التشيك، اليونان، إيرلندا، كوريا الجنوبية، ماليزيا، المكسيك، البرتغال، جنوب إفريقيا، تركيا)

17- المعهد العربي للتخطيط، تقرير التنافسية العربية، 2009، ص44.