اقتصاديات التعليم كآلية لرفع مستوى رأس المال البشري

د.زرزار العياشي

جامعة سكيكدة –الجزائر

الملخص:

في ظل هذه التحولات التي يشهدها العالم الاقتصادي، وتداعيات اقتصاد المعرفة أصبحت المعارف والعلوم هي المصدر الأهم للميزة التنافسية، مما أوجب الاهتمام البالغ بعامل رأس المال البشري، وذلك للدور المهم الذي يمكن أن يلعبه رأس المال البشري خاصة في عصر العولمة، باعتباره الرابط بين مستوى الموارد البشرية والمستوى المعرفي والعلمي، وهو بذلك يعكس مدى تقدم نشاطات البحث والتطوير ومسايرة التكنولوجيات والتقنيات الحديثة للتأقلم مع تغيرات المحيط، دون إهمال الاستعداد للتكنولوجيات الحديثة المقبلة والمتوقعة.

الكلمات الدالة: اقتصاديات التعليم، رأس المال البشري، منظمات الأعمال.

Abstract:

Under these transformations that the economic world is experiencing, and the implications of the knowledge economy of knowledge and science has become the most important source of competitive advantage, thereby requiring the utmost attention by a factor of human capital, and it is important for the role that could be human capital plays, especially in the era of globalization as a link between the level of human resources The level of knowledge and scientific It thus reflects the progress of R & D activities and to keep pace with modern technologies and techniques to cope with the changes in the ocean, without neglecting the preparations for the next and anticipated new technologies.

Key words: The economics of education, human capital, business organizations.

مقدمة

بالرغم من التباين بين الدول في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فإن معظم دول العالم في مجال بناء رأس المال البشري تشترك في خاصتين. تتمثل الخاصية الأولى في اعتماد معظم الدول في بداية الأمر على التعليم كمحرك أساسي في بناء رأس المال البشري لما يمكن أن يحدثه التعليم من تحسن في الدخل ونوعية الحياة عند المتعلمين، مما ينعكس إيجابا على مؤشر التنمية البشرية، وهذا ما سيتم بيانه لاحقا. بينما تتمثل الخاصية الثانية في التقاء معظم الدول حول ضرورة تحمل القطاع العام لجزء كبير من الأعباء المالية ووضع السياسات والاستراتيجيات وسن القوانين والتشريعات التي يمكن أن تؤثر ايجابيا على عملية البناء، وعدم الركون الكامل إلى القطاع الخاص للقيام بهذه المهمة على الرغم من التوجه الحالي في معظم دول العالم نحو الخصخصة وزيادة دور القطاع الخاص في تقديم العديد من الخدمات التي كانت مهمة تقديمها مقتصرة على القطاع العام.

مشكلة الدراسة: يلعب رأس المال البشري دورا هاما في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم بلا استثناء، وتستخدم بعض الدول الرأس مال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية والبشرية التي يمكن أن تعاني منه هذه الدول، وقد زاد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة الذي يتطلب تراكما كميا ونوعيا في رأس المال البشري بحيث يكون قادرا على إحداث نقلة كبيرة في هياكل الإنتاج والتوزيع على مستوى الاقتصاد العالمي، هذا الأمر دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجه بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملاءمة وانسجاما مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن خلال هذه الورقة البحثية دراسة الإشكالية التالية: **كيف يمكن لاقتصاديات التعليم أن تساهم في بناء رأس المال البشري الذي يساهم بدروه في تعزيز الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال المعاصرة؟**

الأسئلة الفرعية: تندرج تحت الإشكالية الرئيسية الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما المقصود باقتصاديات التعليم؟

2- ما مفهوم رأس المال البشري؟

3- كيف يمكن لاقتصاديات التعليم أن تساعد على بناء رأس المال البشري الكفء؟

فرضيات البحث: للإجابة على هذه التساؤلات، وُضعت مجموعة من الفرضيات هي كالتالي:

- لا تسهم اقتصاديات التعليم في بناء رأس المال البشري الكفء، الذي يساهم بدروه في تعزيز الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال المعاصرة؛
- تعتبر تنمية رأس المال المعرفي ضرورة حتمية للاحتفاظ به كأصل رئيس في المنظمة؛

أهمية الدراسة: وتكمن **أهمية الدراسة** في محاولتها الإجابة على الإشكالية المطروحة، التي جاءت لتسلط الضوء على مفهوم رأس المال البشري، وإشكالية ضرورة **بناء رأس المال البشري** متعلم يضمن استمرارية تنافسية منظمات الأعمال المعاصرة.

الهدف من البحث: نهدف من خلال هذه الورقة البحثية على التعريف برأس المال البشري هذا من جهة، ومن جهة أخرى نحاول إظهار العلاقة ما بين مفهوم رأس المال البشري ودور اقتصاديات التعليم في بناء رأس المال البشري.

تقسيمات البحث: لمعالجة الموضع سوف نتطرق إلى **العناصر** التالية:

المحور الأول: التأصيل النظري لمفهوم رأس المال البشري؛

المحور الثاني: اقتصاديات التعليم ودورها بناء رأس المال البشري؛

المحور الثالث: التعليم ورأس المال البشري ودورهما في تعزيز الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال.

المحور الأول: التأصيل النظري لمفهوم رأس المال البشري.

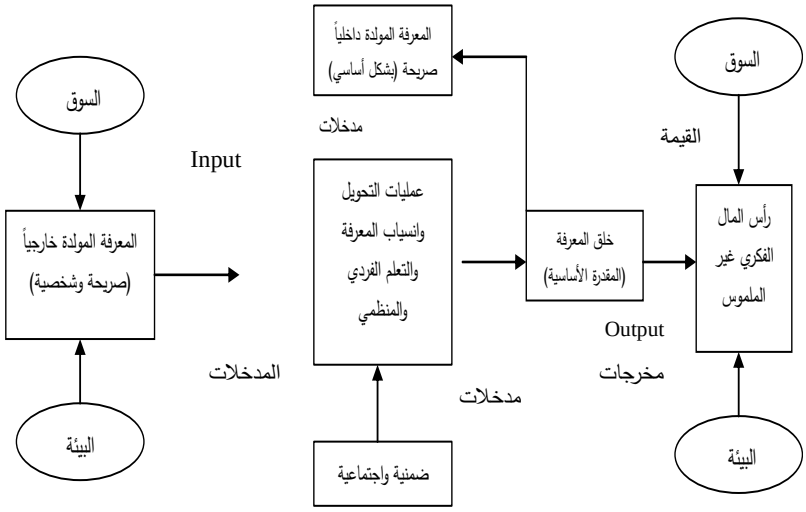
أولا: مفهوم رأس المال البشري: إن مفهوم الرأسمال البشري يشير إلى النظرية التي وضعها (Gary Becker) في منتصف الستينات من القرن الماضي، فالرأسمال البشري

يشير إلى مجموع المعارف والمهارات والخبرات، وكل القدرات التي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى فرد أو جماعة عمل معينة.

لقد شاع استخدام مفهوم رأس المال الفكري (أو المعرفي) Intellectual Capital (IC) في التسعينات من القرن الماضي وأصبح ينظر إليه باعتباره ممثلاً حقيقياً لقدرة المنظمة على المنافسة وتحقيق النجاح بعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للشركات قبل هذا التاريخ (Stiwart,1994:5)

ولقد تطور استخدام هذا المفهوم ليمثل القدرة العقلية التي تمتلكها الشركات والتي لا يمكن تقليدها بسهولة من قبل المنظمات المنافسة، ويرى الباحث Spinder أن رأس المال الفكري يتمثل بامتلاك المنظمة نخبة متميزة من العاملين على كافة المستويات وهذه النخبة لها القدرة على التعامل المرن في ظل نظام إنتاجي متطور ولها القدرة على إعادة تركيب وتشكيل هذا النظام الإنتاجي بطرق متميزة (Quinn,1996:64)

إضافة إلى ما تقدم أعلاه فإنه يمكن أن نستعين بوجهة نظر الباحث April الذي وضع حدوداً فاصلة بين الموارد المادية والموارد المعرفية (الفكرية)، فقد أشار إلى أن الموارد المادية تشمل كل تلك الموارد التي تظهر في ميزانية المنشأة منها على سبيل المثال العقارات والتجهيزات والمكائن والبرمجيات وغيرها، في حين أن الموارد المعرفية تمثل في ثقافة المنظمة والمعرفة التكنولوجية والعلامات التجارية وبراءات الاختراع (للعمليات والتصاميم) والمعارف العملية التي يتقاسمها العاملون في المنظمة، وكذلك التعليم المتراكم والخبرة.(April,2002:448) وبتأمل الرأي السابق فإننا نرى أن تكوين رأس المال الفكري في المنظمة هو ناتج عمليات متتابعة ومعقدة تحتاج إلى استثمارات وفترات زمنية طويلة لتكوينها، فإذا كانت بعض المهارات الفكرية يمكن استقطابها بشكل مباشر من سوق العمل أو البيئة الخارجية فإن المنظمة تحتاج أيضاً أن تجعل من هذه المعارف مدخلات تجري عليها عمليات التحويل المناسبة لكي تصبح معارف فردية ومنظمية تستند عليها المنظمة في خلق التراكم المعرفي كقدرات أساسية ذات أهمية كبيرة لتكوين الجانب المهم من رأس المال وهو رأس المال غير الملموس والتي يمكن توضيحها من خلال الشكل التالي:



Bueno Campos, Eduardo and Paz Salmador Sanchez, "Knowledge Management in the Emerging Strategic Business Process: Information, Complexity, and Imagination", Journal of Knowledge Management, Vol.7, No.2, 2003. , P.6

ولكون رأس المال الفكري يمثل ميزة تنافسية حرجة للمنظمات الحديثة ودعامة أساسية لبقائها وازدهارها وتطورها فإن الأمر يتطلب من إدارة الموارد البشرية أو من لجان متخصصة في هذه الإدارة متابعة الكوادر المعرفية والنادرة لغرض جذبها واستقطابها كمهارات وخبرات متقدمة تستفيد منها المنظمة بشكل كبير، كما أن الأمر لا يتوقف عند هذا الحد بل على إدارة الموارد البشرية أن تكون قادرة على زيادة رصيدها المعرفي من خلال هذا الاستقطاب الجديد وبما يساهم بتطوير وإنعاش عمليات الابتكار والإبداع باستمرار في مجاميع عمل تتبع أساليب إبداعية لعصف الأفكار وتوليدها ونقلها متجسدة بمنتجات متطورة تحاكي رغبات الزبائن وحاجاتهم في سوق شديدة المنافسة، كذلك فإن المحافظة على القوة المعرفية للمنشأة والحرص على دمجها بالنسيج الثقافي للمنظمة يمثل قدرات تنافسية لا يستهان بها في السوق العالمية ومتطلباتها، ومن المعلوم أن هذا ليس بالعمل السهل على إدارة الموارد البشرية في المنظمة وإن حرصت عليه وذلك للخصائص الفريدة للمعرفة ورأس المال المعرفي التي تميزه عن غيره من الأصول أو الموارد في المنشأة، ولعل أهم هذه الخصائص:

– رأس مال غير ملموس؛

- من الصعوبة بمكان قياسه بدقة؛
- سريع الزوال والفقدان؛
- يتزايد بالاستعمال؛
- يمكن الاستفادة منه في مراحل وعمليات مختلفة في نفس الوقت؛
- له تأثير كبير على المنظمة؛
- يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لحمله.

ومع كل ما تواجه المنظمة إشكالات وصعوبات جمة لغرض تشكيل رأس مال معرفي تستند عليه قدرتها التنافسية، فإن المنظمات الرائدة حاولت التغلب على هذه الصعوبات بطرق وأساليب متعددة يأتي في مقدمتها اعتبار رأس المال المعرفي موضوعاً حرجاً وإستراتيجياً يستحوذ على اهتمام خاص من قبل الإدارة العليا في المنظمة، وطورت بعض المنظمات مقاييس خاصة لقياس كفاءة الاستثمار في رأس المال الفكري باعتباره استثمار ذو مردود بعيد الأمد وذو تأثير شمولي.

ونظرية الرأسمال البشرية تقوم على تنمية فرضية مَؤَدَاها أن الفرد يقوم بالاستثمار في هذا الرأسمال وتراكمه من أجل الحصول على إيرادات في شكل أجور إضافية، وتراكم هذا الرأسمال يتم من خلال عمليات التكوين الأساسي، والتكـوين المستمر، وأيضا من خلال التربية الأسرية، أو المهارات المكتسبة أثناء العمل، أو مجموع السيرورات التي تمكن من تنمية الكفاءات لدى الأفراد العاملين.

أما الرأسمال الفكري يتكون من الرأسمال البشري (مهارات الأفراد العاملين) والرأسمال الهيكلي (التنظيم والملكية الفكرية)، فالرأسمال الفكري أو ما يطلق عليه بالأصول الذكية التي يمكن تعريفها بأنها "الإجمالي المجتمع من المعرفة، المهارات والقدرات التي يمكن أن تمتلكها المنظمات وتوجهها نحو الإنتاج، البناء...الخ) (A.Shasda&Ch.Cobra)، كما يعرفها توماس ستيوارت: "هـي المواد والممتلكات الذكـية، والمعرفة والمعلومات والخبرات التي يمكن أن تستخدم لخلق الثروة..."

وقد بدأ الاهتمام بهذا النوع من الأصول منذ التسعينيات من القرن الماضي، حيث أشار الكثيرين من الباحثين إلى أن الأصول الرئيسية للعديد من المؤسسات في ميدان إنتاج

التكنولوجيا العالية لا تتمثل في الأصول المادية فقط، ولكن في مهارات أفرادها وفي التراكم الفكري والمعرفي الذي تمتلكه هذه المنظمات(الهادي، 2004: 205).

إنّ مخزون الرأسمال البشري الناتج عن العملية الرسمية للتعليم هو بطبيعته متناغم جداً، ولا يمكن أن تؤمّن المؤشرات المستخدمة إلاّ تقييمات جزئية، وقد طُوّرت ثلاث مقاربات لتقدير مخزون الرأسمال البشري، الأولى مرتكزة على مستوى تدريب السكان، والثانية تقوم على قياس مهارات الراشدين مباشرة، والثالثة ترتكز على تحديد الفروقات التي تميّز عائدات الراشدين والتي تبدو مرتبطة بخصائص فردية خاصة، وعلى تقدير القيمة التجارية لهذه الخصائص ومن ثمّ على تحديد القيمة الإجمالية لمخزون الرأسمال البشري:

1- مستوى تدريب السكان: تتوافق مستويات التدريب مع التصنيف الدولي لنوع التعليم المحدّد الذي يخدم كمرجعية لأعمال منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وإدارة الإحصاء في الاتحاد الأوروبي واليونسكو؛

2- القياس المباشر لمهارات الراشدين: لا تتوافق مستويات التدريب مع مجموعة المهارات ذاتها في كل الدول؛ فهي لا تأخذ بعين الاعتبار المهارات المكتسبة خارج الإطار الرسمي للتعليم، ولا تدهور المهارات الذي ينتج عن غياب الممارسة. هذا المؤشر ينظر في مستويات الاختلافات بين الدول بالنسبة إلى مستوى تدريب معيّن؛

3- قياس القيمة التجارية للرأسمال البشري: وفقاً لبعض الفرضيات، إنه لمن الممكن تقييم الرأسمال البشري باحتساب عائدات الرواتب الإضافية المرتبطة بخصائص مستوى ثقافة الأفراد، إنّ نسبة عائدات أجور عامل بلغ مستوى تعليم عالٍ وعامل ذي مستوى تعليم أدنى، تؤمّن قياساً للرأسمال البشري للأول، من خلال موازنة الأقسام المختلفة للفئة العاملة بهذا المعدّل عند مستويات تعليم مختلفة، نحصل على مؤشر لقيمة المخزون المتوسطي للرأسمال البشري. فلهذا المؤشر ميزة أن يكون قابلاً للمقارنة بقياسات معدّلات عائدات الرأسمال المادي، إلاّ أنه يرتكز على فرضيتين قويتين:

- ☑ عائدات الأجور هي مؤشر جيّد للإنتاجية الهامشية للعمل.

☑ من الممكن إجراء استبدال كامل بين أفراد مختلفين لديهم معدّل رأسمال بشري منخفض. تتوافر التقييمات من هذا النوع للولايات المتحدة والسويد ولكنها ليست أعمالاً منتظمة.

ثانيا: الفرق بين رأس المال البشري ورأس المال العيني: شهدت العقود الثلاثة الماضية اهتماما متزايدا من قبل المدارس الفكرية الاقتصادية حول طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال العيني ودور كل منهما في تحقيق التنمية الاقتصادية، ويلتقي رأس المال البشري مع رأس المال العيني في دوال الإنتاج كمتغيرين مستقلين يؤثر كل منها على إنتاج غيره من السلع والخدمات بطريقة تختلف عن الآخر، وأن طبيعة العلاقة بينهما تختلف من ناحية كونها تبادلية أو تكاملية تبعا لعوامل عديدة تعتمد على النمط التكنولوجي ومستوى التعليم والتدريب ومرحلة الإنتاج وغيرها، ويختلف رأس المال البشري عن رأس المال العيني في أن رأس المال البشري لا يمكن قياسه ماديا كما هو الحال في رأس المال العيني الذي يمكن تحديد وحداته، وللتغلب على هذا الأمر يلجأ الاقتصاديون في كثير من الأحوال إلى محاولة قياس رأس المال البشري من خلال المبالغ التي يتم إنفاقها بهدف زيادة الإنتاجية.

يطلق مصطلح رأس المال البشري على المخزون من المعرفة والمهارة، والخبرة، والقدرة على الاختراع، ويمكن اكتسابه في جميع مراحل الحياة التي تمتد من سنين الطفولة المبكرة وحتى الشيخوخة، وتختلف مقدرة الإنسان على اكتساب المعرفة من مرحلة لأخرى من سنين عمره، وتتأثر بالوضع الصحي والنفسي والبيئة التي يعيش فيها، أما الطرق التي يكتسب فيها رأس المال البشري فهي متعددة ومتنوعة وتتغير عبر الزمن. إذ يمكن اكتساب رأس المال البشري من خلال التعليم الرسمي أو غير الرسمي، أو من خلال برامج التدريب والتأهيل أثناء العمل أو خارج العمل، أومن خلال الاعتماد على وسائل الإعلام، أو من خلال استخدام شبكات الانترنت والمعلومات، أو من خلال مراكز البحث والتطوير، أو من خلال المطالعة الخاصة، ويتشابه رأس المال البشري مع رأس المال العيني من ناحية الزيادة أو النقص عبر الزمن، أي أن المخزون من المعرفة قد يشهد نموا

موجبا أو سالبا، كما أنه يتشابه مع رأس المال العيني في حاجته إلى الصيانة (Griffin,1992:6).

على الرغم من الاختلاف بين الاقتصاديين حول الجوانب التي يجب تضمينها في رأس المال البشري بناء على معيار الإنتاجية، فإن هناك إجماعا بين الاقتصاديين حول ضرورة تضمين رأس المال البشري لكل ما ينفق على المدارس والجامعات ومراكز البحث والمستشفيات والعيادات. وهذا التعريف هو الأكثر شيوعا من بين التعريفات المختلفة، التي تختلف في معظم الأحيان حول البنود التي يجب تضمينها في رأس المال البشري على الرغم مما لها من آثار ايجابية على الإنتاجية كالإنفاق على الرياضة مثلا. إن مجيء التعليم على رأس قائمة العوامل المحددة لرأس المال البشري، لا ينفي وجود عوامل أخرى غيرها، ولكن ليؤكد أهمية الدور المميز الذي يمكن أن يلعبه في التأثير على نوعية رأس المال البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة(Sustainable,2005).

ويقصد بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة التغير الايجابي والمستمر في مستوى الرفاه الاقتصادي للمجتمع الحالي والذي لا يكون بأي حال من الأحوال على حساب الرفاه الاقتصادي والاجتماعي للأجيال القادمة. إذ في كثير من الأحيان يكون لبعض السياسات أو الإجراءات التي تتخذها الحكومة آثارا ايجابية في الأجل القصير والتي سرعان ما تتلاشي في الأجل الطويل، مما ينفي عنها صفة الديمومة. إن الاستثمار في رأس المال العيني يعتبر عنصرا ضروريا ولكنه غير كاف لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. إن التنمية البشرية المستدامة هي الضمانة الوحيدة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. إن النجاح الذي حققته معظم الدول الصناعية رغم الاختلاف والتفاوت الكبيرين في قواعد المصادر الاقتصادية التي تملكها والسياسات والأنظمة الاقتصادية التي تنتهجها يصعب تفسيره في ضوء أي نظرية أخرى غير نظرية التنمية البشرية المستدامة. وبالمقابل وبنفس المنطق يمكن تفسير فشل معظم الدول النامية في الوصول إلى التنمية المستدامة نتيجة للتركيز على بناء رأس المال العيني الذي كان يأتي في معظم الأحيان على حساب رأس المال البشري.

في الوقت الحالي أصبحت نظرية التنمية البشرية تتطلع إلى الإنفاق على تلبية الاحتياجات الإنسانية من منظور استثماري وليس استهلاكي كما كان في السابق. جاء هذا الاعتقاد بعد ثبوت فشل الاعتقاد القديم الذي كان يرى في الإنفاق على تلبية الاحتياجات الإنسانية عقبة تهدد عملية التنمية الاقتصادية لأن زيادة الاستهلاك الحالي سوف تؤثر سلبا على الادخار والاستثمار في المستقبل مما ينتج عنه تراجع في الدخل والاستهلاك، إن التوجه الجديد في اعتبار الإنفاق على تلبية الاحتياجات الإنسانية إنفاقا استثماريا ينبع من حقيقة ما يمكن أن يسببه هذا الإنفاق من زيادة في القيمة الاقتصادية المضافة وتحسن في البيئية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الأمة والفرد (Aakre,2002).

ثالثا: أهمية رأس المال البشرى العلمية والعملية: أدى الالتفات إلى الأهمية البالغة لمفهوم "رأس المال البشرى" وتراكمه في نهضة المجتمع وتقدمه إلى إعطاء أولوية متقدمة للتنمية البشرية، كما وكيفاً وعمقاً(حامد، 1998: 9) وفى ظل التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة ترتكز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشرى من حيث الكم والكيف(United N,2001:19).

لذا فهناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشرى دائم الترقي، ودائم النمو، سواء أعلى المستوى الفردي أم على صعيد المجتمعات حتى يمكن للجميع المشاركة في العالم الجديد من موقع الاقتدار، وفى ظل سياق تنافسي بالغ الحدة.

وهناك اتفاق على أن الارتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا تعليم تتوافر فيه شروط الجودة الكلية في كافة مراحله ومستوياته، وذلك من خلال استحداث المنظومة التي توفر له ذلك في جميع مراحله، ابتداء من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى التعليم الجامعي والعالي، ويبقى للتعليم الجامعي والعالي خصوصيته، إذ يلعب دوراً أساسياً في حياة الأمم من خلال تلبية احتياجاتها من القوى البشرية التي تصنع حاضرها، وترسى قواعد مستقبل التنمية فيها، وفيه تتبلور القيادة العلمية والعملية للمجتمع، وهو المسئول عن

الحفاظ على التراث الثقافي وتنميته وتطويره، ولن يتحقق ذلك إلا بالارتقاء بمستوى خريجي هذا التعليم.

ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية إلى أن التحدي الأهم في مجال التعليم يكمن في مشكلة تردى نوعية التعليم المتاح، بحيث يفقد التعليم هدفه التنموي والإنساني من أجل تحسين نوعية الحياة وتنمية قدرات الإنسان الخلاقة (رأس المال البشرى)(تقرير التنمية الانسانية، 2003: 52)

يفترض أتباع النظرية التقليدية، أن التطور التكنولوجي هو عنصر خارجي في معادلة النمو لا يمكن التحكم به، بينما وجد أتباع النظريات الحديثة للنمو (رومر، لوكاس..)؛ أن هذا التطور هو عنصر داخلي يرتبط بالثروة المعرفية التي يملكها المجتمع، وبوسع هذا الأخير تحويله إلى تقدم اقتصادي فيما لو توفرت له بيئة تنظيمية وتشريعية ومؤسساتية ملائمة (عبد الحليم، 2007)

ويمثل رأس المال البشرى المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشرى قادراً على أداء واجباته ومسئولياته الوظيفية بكل فاعلية واقتدار. وتتعلق تنمية رأس المال باستقطاب ومساندة العنصر البشرى والاستثمار فيه وذلك باستخدام عديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب وإعطاء النصح والإرشاد والتدريب الميداني والإشراف المباشر والتدريب على رأس العمل والتطوير التنظيمي إدارة الموارد البشرية(عبد الحليم، 2007)

كما يفهم من رأس المال البشرى عادة أنه: "الإنتاج الإضافي الزائد عن إنتاج العمل غير المهاري للأفراد ذوى المهارات والمؤهلات". نجد تمييزا بين رأس المال البشرى المحدود "القيمة وحدها لموظف واحد "وبين رأس المال البشرى العام" للقيمة في مدى واسع من المهن"(Martin,2002)

والتنمية البشرية مفهوم له بعدان أساسيان: أولهما يهتم بمستوى حالة النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة، ونمو لقدرات الإنسان، طاقاته البدنية، العقلية، النفسية، الاجتماعية، المهارية والروحية. والبعد الثاني للمفهوم يتمثل في كون التنمية

البشرية عملية تتصل باستثمار الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج اللازم لتنمية تلك القدرات البشرية.

ويتواصل التفاعل المستمر بين الإنسان الهدف في مفهوم التنمية البشرية من خلال الفعل الإنساني ذاته، إسهاماته والانتفاع به في توظيف الموارد والمدخلات بالمهارة المطلوبة والكفاية العالية، في توليد النمو الاقتصادي المطرد.

ومن هنا تتضح مقولة أن التنمية البشرية للإنسان وبالإنسان، للإنسان لذاته المطلقة، وفى ذاته بطاقاتها المركبة، وبذاته الفاعلة، وبمعارفه المتجددة، وبيده الماهرة، وبعقله المبدع، وبقيمه في الجد والمثابرة والإتقان، وذلك هو مفهوم التنمية البشرية في مضامينه وأبعاده المعيارية(حامد، 2007: 53)

لذا ينبغي إيجاد مؤشرات جديدة لتحليل كيفية قيام الأفراد باكتساب واستخدام وفقد المعرفة والمهارات والكفاءات عبر الحياة. ومن المفاهيم وثيقة الصلة برأس المال البشرى مفهوم رأس المال الاجتماعي الذي يشير إلى: قدرة الأفراد على العمل معا وعلى الخلق والبناء والشراكة، ويكون مصدرا قيما للقدرة التنظيمية والتعلم، كما أن قياس أثر رأس المال الاجتماعي على الأداء الاقتصادي والاجتماعي يعد تحديا كبيرا، أكبر حتى من رأس المال البشرى ذاته.

ويعرف "آدم سميث" Adam Smith أربعة أنواع من رأس المال هي:

- ☒ الآلات والأدوات المفيدة للتجارة؛
- ☒ المباني التي تعتبر وسيلة للحصول على العائد أو المردود؛
- ☒ تحسين الأرض؛
- ☒ رأس المال البشرى.

وعلى هذا فإن رأس المال البشرى والقوة الإنتاجية للعمل يعتمدان على تقسيم العمل – فالتحسن الأمثل في القوة الإنتاجية والجانب الأعظم من المهارة المتوفرة لدى العامل يكون لهما تأثيرهما الواضح على تقسيم العمل. فالعلاقة معقدة بين تقسيم العمل ورأس المال البشرى. وينظر "سميث" لرأس المال البشرى على أنه المهارات والقدرات (البدنية والعقلية والنفسية,الخ) والأحكام.

ويعد "بيجون" Arther Cecil Pigeon أول من تحدث عن مصطلح رأس المال البشرى في مداخلته: "إن هناك استثمارا في رأس المال البشرى كما أن هناك استثماراً في رأس المال المادي." وعلى هذا بدأ النظر للاستهلاك من منظور مختلف، فقد صار الاستهلاك بمثابة استثمار في رأس المال البشرى، فالطفل الذي لا ينفق عليه بشكل جيد (استهلاك) لا نتوقع أو ننتظر منه مردوداً كبيراً (فالاستهلاك الشخصي استثمار في رأس المال البشرى)(Encyclopedia,2007)

ويرى "بيكر" Becker في كتابه "رأس المال البشرى" الذي تم نشره عام 1964 أن رأس المال البشرى مماثل "للوسائل المادية لإنتاج" مثل المصانع والآلات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشرى (من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية).

وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشرى المتوفر. وعلى هذا فإن رأس المال البشرى هو بمثابة وسيلة للإنتاج تتمخض عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها، ويتميز رأس المال البشرى بالاستقرارية وليس بالتحول مثل الأرض والعمل ورأس المال المادي.

وتتشابه فكرة "رأس المال البشرى" بشكل أو بآخر مع مفهوم كارل ماركس لقوة العمل فبالنسبة إليه، يكون إلزاما على العمال في ظل "الرأسمالية " أن يبيعوا قوة عملهم حتى يحصلوا على الأجر، ويشير ماركس إلى أن النظريات تساوى بين:

☒ أن العامل لابد أن يعمل بجد ويستنفذ طاقته البدنية والذهنية حتى يكتسب قوته، فماركس يميز بشدة بين قدرة الفرد على العمل (قوة العمل) ونشأة الفرد في العمل.

☒ أن العامل الحر لا يستطيع بيع رأس ماله البشرى حتى يتلقى عائداً ماليا، فهو لا يبيع مهارته بل إنه يتعاقد على إفادة جهة العمل من هذه المهارات، فحتى العبد الذي يمكن بيع رأس ماله البشرى لا يكتسب قوته بنفسه, بل إن مالكه (سيده) هو الذي يتحصل على هذا الدخل، وتحت مظلة الرأسمالية، لابد لكي يحصل الفرد على الدخل أن يوافق على شروط العمل (بما في ذلك طاعة القواعد والقوانين والتوجيهات التي يفرضها من يقوم بتوظيفه)(Encyclopedia,2007)

رابعا: الاستثمار في رأس المال البشري: كان الاعتقاد السائد إلى وقت قريب أن الثروات تتكون من الأصول الملموسة مثل الأراضي والمباني أو المعدات فقط، ولم يفكر أحد في مدى تأثير العنصر البشري على تكوين تلك الثروات. ولكن بدخول عصر التكنولوجيا والمعرفة أصبح العنصر البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات، وتغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية وبدأت في الظهور مفاهيم اقتصادية جديدة تعتمد على المعرفة، وأن الاهتمام بالعنصر البشري يؤدي مع الأصول الرأسمالية بالمنظمة إلى زيادة قيمة الناتج النهائي، وأصبح واضحا أنه كما أن رأس المال يزداد عن طريق الاستثمار، فإن الموارد البشرية تزداد عن طريق الاستثمار الإنساني(عبد الله، 1987: 231)

ورأس المال البشري هو مفهوم اقتصادي وضع من طرف ثيودور شلتز ثم ضبط من طرف "جاري بيكر" يهدف إلى تفسير النتائج الاقتصادية لتراكم المعارف والكفاءات من طرف فرد أو منظمة(عقيل، 1998: 157)

ورغم الاهتمام البالغ بتأثير العنصر البشري على إحراز النتائج إلا أنه لم يقابله اهتمام مماثل بكيفية قياس هذا التأثير، وذلك لصعوبة قابلية ذلك العنصر للتقييم والتطويع و الإدارة بالمقارنة بباقي العناصر لذلك كان يتم تقييم قوة العمل بكمية الإنتاج دون الاهتمام بكيفية الأداء أو مدى إشباع العمل لاحتياجات الأفراد كبشر.

وقد ظهرت مؤخرا الكثير من الدراسات و الأبحاث الجادة حول كيفية قياس القيمة المضافة لرأس المال البشري، وبناء عليه تم التوصل إلى مجموعة من القياسات الكمية التي بدأ تطبيقها منذ التسعينات وزاد من أهمية تلك القياسات النقص الواضح في المهارات والمواهب في سوق العمل على مستوى العالم مما دفع الكثير من المنظمات إلى عدم الاهتمام فقط بتحليل البيانات الخاصة بالتكلفة، ولكن إلى بذل الجهد لتطوير العنصر البشري لتعويض الانخفاض في أعداد العمالة الماهرة على كل المستويات، وللحفاظ على ميزة تنافسية في أسواق القرن الواحد والعشرين، ولإيجاد أساليب لزيادة فعالية رأس المال البشري من خلال توافر بيانات صحيحة يعتمد عليها في كيفية الاستثمار في طاقات البشر الإنتاجية، واعتبر أن هذا هو المر الوحيد و العملي لحل مشكلة نقص الكفاءات والمهارات البشرية وزيادة القيمة الاقتصادية المضافة للمنظمات.

يمكن تقييم الاستثمار في الرأسمال البشري بكميّة نوعَي موارد مخصّصة للتدريب: المال والوقت، وهذه الموارد ُتستثمر من قبل أفراد أو مؤسسات أو حكومات:

أ- الإجراءات المالية للاستثمار: وهي ترتكز على:

أ- النفقات الإجمالية للتعليم: تشير النفقات الإجمالية للتعليم وفقاً لنسبتها المئوية من إجمالي الناتج المحلي، إلى الجهد الإجمالي (من أصل عام أو خاص) المبذول للتعليم في بلد ما. هذا المؤشر قد يزداد وضوحاً بمقارنة النفقات الإجمالية لكل ولد أو تلميذ في إجمالي الناتج المحلي لكل شخص، يقيس متوسط الاستثمار المخصص لتدريب شاب نسبة إلى قدرة بلدٍ على دفع هذا الاستثمار لتفسير هذه المؤشرات بشكل صحيح، فإنه لمن المفيد أن نأخذ بعين الاعتبار نسب الالتحاق بالمؤسسات التعليمية والمتغيّرات الديموغرافية كنسبة السكان في بلد ما الذين هم في سنّ الالتحاق بالمؤسسات التعليمية، هذه البيانات متوافرة لعدد من الأعوام والبلدان، خاصة بفضل قاعدة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية تطلّعات إلى التعليم (OCDE 2000)؛ إلاّ أنّ قابليتها للمقارنة متقلّصة إذ إنّ نفقات التعليم الخاصة لا ُتقيّم في العديد من الدول بشكل جيّد.

ب- نفقات عامة لتدريب الراشدين: تشمل البيانات حول العمالة التـي جمعتها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، للعديد من الدول ولكل عام، النفقات العامة لتدريب الراشدين. هذه النفقات قد تشمل الأشخاص ذوي الوظائف والعاطلين عن العمل وبعض المجموعات المهَمّشة في سوق العمل كالأشخاص المعوّقين.

ت- نفقات التدريب المهني المخصّصة من قبل الشركات: يشكّل البحث حول تكاليف العمل المصدر الأكثر شمولية حول الاستثمارات التي تقوم بها الشركات في التدريب بما أنه يؤمّن تقييماً لنفقات التدريب المهني المخصّصة من قبل الشركات.

ث- الاستثمار بالوقت في الرأسمال البشري: تعطينا معدّلات ارتياد مؤسسات التعليم وفقاً لمستويات التعليم، فكرة أولية عن الوقت الذي يمضيه الأفراد في النظام التعليمي، هنالك مؤشران يلخّصان أوقات التعليم والدراسة: متوَقَّع التعليم المدرسي لكل ولد بلغ سـنّ الخامسة ومتوقّع التعليم في مؤسسات التعليم العالي (الدراسات العليا) لشاب في سنّ السابعة عشر.

2- الكفاءات والمهن: إنّ الدراسات الوطنية حول القوة العاملة هي المصدر الرئيسي للبيانات حـول كفاءات العمال، ولكنها ما زالت غير متناغمة بشكل كافٍ لتسمح باستغلال البيانات القابلة للمقارنة إلى حدّ مقبول، وتسمح المصادر الوطنية وإن كانت غير قابلة للمقارنة، بإجراء تحليل أدقّ للكفاءات والمهن.

أ- مؤشرات مخزون الموارد البشرية:

1- الموارد البشرية المخصصة للعلم والتكنولوجيا: يضمّ فريق عمل الأبحاث والتنمية كل العاملين المعنيّين مباشرة بالأبحاث والتنمية، وكذلك العاملين الذين يؤمّنون خدمات مرتبطة مباشرة بأعمال الأبحاث والتنمية كالكوادر والمدراء ومستخدمي المكتب، وتقترح منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وإدارة الإحصاء في الاتحاد الأوروبي، تحديداً موسّعاً ليشمل مجمل الوارد البشرية المخصصة للعلم والتكنولوجيا(مرال، 2005: 18)

- أشخاص تابعوا دراسات عليا إثر نيل شهادة البكالوريا في مجال دراسات العلوم والتكنولوجيا؛
- أشخاص لا يملكون الكفاءات الرسمية (شهادات)، ويمارسون مهناً علميـة وتقنية تتطلّب عادة هذه الكفاءات المطلوبة.

2- المهن: يسمح التصنيف الدولي لنوع المهن مبدئياً بأن يؤخذ بعين الاعتبار العمل وفقاً للمهنة في كل قطاع نشاط، وهو يحدّد 27 مهنة مجموعة في عشر مجموعات مهنية، لا تؤمّن معظم الدول نسبة التفاصيل المطلوبة من التصنيف الدولي لنـوع المهن وتستخدم تحديدات مختلفة للمهن، وُتقسّم المهن وفقاً لخمسة معايير قاعدية:

- قطاع النشاط؛
- حجم المؤسسات؛
- الأقسام؛
- المناطق؛
- الجنس أو النوع الاجتماعي.

ب- مؤشرات تنقّل الموارد البشرية: إنّ تحرّكات الرأسمال البشري عامل مهم في نشر المعارف، خاصة في تنقّل المعارف الضمنية، ويتم تقديم مصادر البيانات حول تنقّل الموارد البشرية في فترتين مختلفتين، وتشكّل الدراسات حول القوة العاملة مصدراً متناغماً نسبياً يسمح بإجراء مقارنات دولية.

1- بحوث حول القوة العاملة: إنّ الموارد التي تسمح بإعداد المؤشرات القابلة للمقارنة حول حركة التنقل هي البحوث الجماعية والوطنية حول القوة العاملة، ويسمح البحث الجماعي حول القوة العاملة بدراسة بعض أبعاد تنقل العمال ذوي الكفاءات العالية.

3- الموارد الوطنية المحدّدة: لا يمكن أن ترتكز دراسة دقيقة حول حركة التنقل، خاصة ما بين القطاعات، إلاّ على بيانات إحصائية وعلى قرن بطاقات الموظِفين/المَوظفين فقط، هنالك ثلاثة مصادر أخرى؛ يتعلّق الأمر ببحث التدريب والمهارات المهنية، وبحث تحرّكـات اليد العاملة والبحث السنوي حول الأبحاث والتنمية في الشركات.

المحور الثاني: اقتصاديات التعليم ودورها بناء رأس المال البشري.

أولاً: تعريف علم اقتصاديات التعليم: يعرف علم اقتصاديات التعليم بأنه: "علم يبحث أمثل الطرق لاستخدام الموارد التعليمية مالياً وبشرياً وتكنولوجياً وزمنياً من أجل تكوين البشر بالتعليم والتدريب عقلاً وعلماً ومهارة وخلقاً وذوقاً ووجداناً وصحة وعلاقة في المجتمعات التي يعيشون فيها حاضراً أو مستقبلاً ومن أجل أحسن توزيع ممكن لهذا التكوين"(عقيل، 1998: 157)

وقد عرف كوهن Cohn اقتصاديات التعليم "بأنه دراسة كيفية اختيار المجتمع وأفراده استخدام الموارد الإنتاجية Productive resourcesلإنتاج مختلف أنواع التدريب وتنمية الشخصية من خلال المعرفة والمهارات وغيرها اعتماداً على التعليم الشكلي خلال فترة زمنية محددة وكيفية توزيعها بين الأفراد والمجموعات في الحاضر والمستقبل". أي أن اقتصاديات التعليم تهتم بالعمليات التي يتم بها إنتاج التعليم وتوزيعه بين الأفراد والمجموعات المتنافسة، وتحديد حجم الإنفاق على التعليم سواء من الأفراد أو المجتمع، وعلى طرق اختبار أنواع التعليم، وناتجها وكفايتها الكمية والنوعية (الكيفية)(Michel,2002:3)

ثانياً: العائد من التعليم:

1- مفهوم العائد من التعليم: يربط كثير من العلماء عوائد التعليم بالجانب الاقتصادي ففكرة العائد من التعليم هي فكرة اقتصادية ظهرت على أيدي الاقتصاديين فهم يرون أن هناك مكاسب مادية يكسبها الفرد والمجتمع من جراء زيادة التعليم فهم يرون أنه كلما زاد تعليم الشخص كلما زادت إنتاجيته وبالتالي زاد دخله وبالتالي زاد دخل المجتمع.

يقول دينسون وهو من علماء اقتصاد القرن العشرين أن العائد من التعليم هو مقدار الزيادة في الدخل القومي الحقيقي التي ترتبط وتقترن بالتعليم، ولكن نجد أن هده النظرة قاصرة لمفهوم العائد من التعليم لوجود عوائد يجنيها المجتمع والفرد من التعليم تعرف بالعوائد الاجتماعية مثل الارتقاء بالمستوى العلمي للشخص إكساب أفراد المجتمع قيم مشتركة تمكنهم من تحقيق حياة منظمة . نقل تراث المجتمع من جيل إلى آخر تكوين العادات والاتجاهات السليمة فهو يقضي على الجهل وعلى الشرك والخرافات ويكون الاتجاهات السليمة في التعامل مع الأخر واحترام النظام، إن هذه العوائد لا يمكن تقديرها بأي ثمن، من هنا يمكن النظر إلى عوائد التعليم من جانبين، جانب اقتصادي وأخر اجتماعي لذلك يمكن تعريف عوائد التعليم بأنها (المكاسب الاقتصادية والاجتماعية التي يجنيها الفرد والمجتمع التي ترتبط وتقترن بالتعليم.

2- أنواع عوائد التعليم: هناك عدة تقسيمات لعوائد التعليم تتداخل فيما بينها وقد يعني بعضها نفس مفهوم الآخر وقد يكون أحد التقسيمات ضمن الآخر ولكن لأغراض الفهم والتحليل سوف نذكر أشهرها:

1- عوائد اجتماعية وعوائد اقتصادية:

أ - العوائد الاجتماعية: منها الارتقاء المعرفي لأبناء المجتمع، تنظيم الحياة بين أفراد المجتمع، تكوين العادات السليمة في التعامل بين أفراد المجتمع ومع أنظمته، القضاء على الجهل والأمية، القضاء على الاعتقادات الخاطئة مثل الشعوذة والتوكل على غير الله سبحانه وتعالى تكوين قيم التعامل مع الآخر وقيم الحوار والاحترام بين أفرد

المجتمع ،تخفيض معدلات الجريمة وحفظ أمن المجتمع القضاء على الأفكار الضالة التي تهدم أمن المجتمع واستقراره.

ب – العوائد الاقتصادية: منها زيادة دخل الفرد وزيادة دخل المجتمع تكوين الاتجاهات الاقتصادية السليمة الخاصة بالترشيد وعدم الإسراف وعادات الادخار والاستهلاك تكوين الاتجاهات السليمة الخاصة بالمحافظة على الممتلكات العامة والخاصة وطريقة استخدامها وعدم الإسراف في استخدامها...

2– عوائد على مستوى الفرد وعوائد على مستوى المجتمع:

أ– العوائد على مستوى الفرد: منها زيادة دخل الفرد من جراء زيادة تعليمية، المكانة الاجتماعية التي يحصل عليها الفرد المتعلم، زيادة الحصيلة العلمية للفرد.

ب – العوائد على مستوى المجتمع: منها زيادة دخل المجتمع، التقدم الفني والمعرفي والعلمي الذي يجنيه المجتمع من جراء زيادة تعليم أفراده، التنظيم الذي يحصل داخل المجتمع وبين أبناءه، تكوين الاتجاهات السليمة نحو مقدرات وموارد المجتمع.

3– عوائد استهلاكية وعوائد رأسمالية:

أ– العوائد الاستهلاكية: هي تلك العوائد التي تجنى منفعتها حالاً ومن أمثلة تلك العوائد كما تقول أخضر(1994م) "فرصة الوالدين للارتياح من متاعب الأبناء بإرسالهم للمدرسة وسرورهم بتفوق أبنائهم".

ب – عوائد استثمارية: هي تلك المنافع التي تجني في المستقبل ومن أمثلتها الزيادة المتوقعة في دخل الفرد والمجتمع الناتجة عن الانتظام في الدراسة وترك سوق العمل.

4– عوائد نقدية وعوائد غير نقدية:

أ– العوائد النقدية: الأرباح التي يجنيها المتعلم في المستقبل من جراء زيادة تعليمه تكوين عادات الاستهلاك الرشيد التي توفر جزء من دخل الإنسان ليتم استثماره.

ب – عوائد غير نقدية: تكوين عادت التعامل مع الآخرين الأقرباء والجيران قدرة الأفراد على الإبداع والابتكار.

5- العوائد الأمنية للتعليم: إن التعليم السليم والصحيح يحفظ أمن المجتمع من خلال تكوين المفاهيم السليمة نحو أمن أفراد المجتمع والمحافظة على ممتلكاتهم وأموالهم وأعراضهم وعقلهم ودينهم، وكفى بالتعليم عائداً أنه مرتبط برضاء الله سبحانه وتعالى فالفرد يجني المكاسب الأخروية التي وعده الله بها من خلال أنفاق جهده وماله في سبيل العلم فقد وردت أحاديث كثيرة وآيات كثيرة في مجال الحث على العلم والإنفاق عليه وقد كان بعض السلف الصالح يسافرون السفر الطويل من أجل تحصيل حديث أوفهم أيه ولاشك أن ذلك يتطلب بدل موارد كثيرة.

ثالثا: قياس العائد من التعليم: هناك جدل كبير بين العلماء حول عملية قياس العائد من التعليم فهناك فريق يري أن التعليم قيمه سامية وعالية ولا يجب أن تقاس بالمقاييس الاقتصادية لكي لا يفقد التعليم قيمته السامية العالية وهناك فريق آخر يري أنه يمكن قياس عوائد التعليم ولكن من خلال إيجاد صيغ قياس خاصة به وليس كتلك المستخدمة في الاقتصاد، وفريق أخر يرى أنه يمكن قياس عوائد التعليم ويمكن استخدام أساليب القياس الاقتصادية في هذا المجال، ولا شك أن هذا الجدل مفيد ويمكن التوفيق بين وجهات النظر الثلاث، حيث أن هناك عوائد للتعليم لا يمكن قياسها ولا يمكن أن تقدر بثمن مثل نقل تراث المجتمع من جيل إلى آخر وإمداد أفراد المجتمع بالقيم والعادات السليمة والمحافظة على أمن المجتمع وغير ذلك من العوائد الاجتماعية ومهما يتحمل المجتمع من تكلفة فأنها لا توازي تلك العوائد. وهذا يؤيد وجهة النظر الأولى وهناك عوائد للتعليم يمكن قياسها ولكن باستخدام أساليب خاصة تبنى لهذا الغرض ومن أمثلة دلك العوائد الغير مباشرة التي يجنيها الفرد والمجتمع من التعليم مثل المكانة الاجتماعية التي يحصل عليها الفرد كلما تقدم في التعليم والمكاسب التي يجنيها المجتمع من خلال الابتكار والتطوير المرتبط بالتعليم وهذا يؤيد وجهة النظر الثانية، وهناك عوائد للتعليم يمكن قياسها بالمقاييس الاقتصادية ومن أمثلتها المكاسب المالية التي يمكن للفرد أن يحصل عليها والمرتبطة بالتعليم وهذا يؤيد وجهة النظر الثالثة.

رابعا: قدرة التعليم على بناء رأس المال البشري: هناك إجماع عالمي حول محورية التعليم في خلق الإبداع المجتمعي القادر على زيادة الإنتاجية وتحسين فرص العمل ورفع

المستوى النوعي لحياة المجتمع. إن العائد على التعليم يتجاوز المردود المادي المباشر الذي يجنيه المتعلم، ليصل إلى جميع أفراد المجتمع من خلال الاستفادة من تطبيقاته العملية المتنوعة التي لا يمكن حصرها في جيل معين أو حدود دولة معينة. إن هذا الاهتمام لا يعني بأي حال من الأحوال عدم وجود عوامل أخرى تؤثر على تنمية القدرات البشرية، بل لقدرة التعليم على التأثير في توفر تلك العوامل وتفاعلها مع بعضها البعض أو مع البيئة المحيطة من خلال زيادة قدرات الإنسان على العيش المشترك (To Live Together)، التعلم على اكتساب المعرفة (To Know)، التعلم على تطبيق المعرفة في الحياة (To Do)، والتعلم على ما ينبغي أن يكون (To Be) (Goncz,2003:22) وتؤثر هذه المعرفة إيجابا على خصائص المجتمع المعرفي في النواحي التالية:

1- الإضافة على التفكير (Value-Added Thinking): إن مساهمة المعرفة في إحداث نقلة نوعية في المجتمع تعتمد على مقدار ما تؤثر فيه المعرفة على طريقة تفكير المجتمع، وما يقوم به المجتمع من تطبيقات لهذه المعرفة في تحسين روح المجتمع على الإبداع. إن إنتاج واستخدام المعرفة هو الملمح الرئيسي لمجتمع المعرفة. وتتعدد مصادر المعرفة وتتنوع لتشمل أنظمة التعليم، وأمكنة العمل، والاتحادات العمالية والمنظمات الصناعية، واستخدام التكنولوجيا الحديثة المتعددة الاستعمالات.

2- الإبداع (Creativity): يعني الإبداع قدرة البيئة الثقافية والوظيفية على فهم العلاقات التي تربط الأشياء ببعضها البعض، والعمل على تغيير المفاهيم الوظيفية لهذه الأشياء ومحاولة تطوير وظائفها. كما يتضمن الإبداع ربط مفهوم المعرفة بالتشغيل والأنشطة البشرية المرتبطة بها. إن العمل على إيجاد حل معين للمشكلة يعتمد على مدى القدرة الإبداعية عند الإنسان الذي يحاول إيجاد الحل. إن العوامل غير المادية المتعددة من المعرفة عند العمال، الأفكار التجارية، حقوق الطبع، العلاقة بين المستهلك والمنتج تمثل إبداعات في هذا المجال.

3- المساهمة في رأس المال الفكري (Intellectual Capital): يعني رأس المال الفكري للمؤسسة كامل الرصيد المعرفي عند جميع العاملين فيها والذي يحدد قدرتها

التنافسية(Stewart,1997:67) إن مدى استخدام هذا النوع من رأس المال يستلزم مساعدة البيئة الاجتماعية واستخدام الأنظمة التقنية في جميع مناحي الحياة العملية والمنزلية. وتتأثر كفاءة الاستخدام هذه بثقافة المجتمع، والتعليم، وسوق العمل، والسياسات الاقتصادية، وتوفر البنى التحتية. ولا تتفق نظرية رأس المال البشري مع الطريقة التي تعتمدها المؤسسات في احتساب قيمة الأصول للمؤسسة والتي تقوم على إهمال رأس المال الفكري على الرغم من تأثيره على قيمة الأصول. ويعود هذا الإهمال إلى صعوبة إمكانية نقله أو تحويله مقارنة برأس المال العيني.

4- الأبعاد الاجتماعية (Social Aspects): إن مفهوم المعرفة مفهوم واسع يجب أن لا يقتصر على قدرة المجتمع على استخدام أنظمة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة فقط، لأن عملية المعرفة ونموها هي عملية إنسانية ترتبط بالنواحي الاجتماعية والأنظمة الفنية (Technical Systems). وهذا يعني أن عملية المعرفة والاختراع يجب أن تستند إلى أنظمة المعلومات والملامح الاجتماعية وإلى بيئة العمل. وهذا لا يتضمن فقط العلاقات الداخلية في الوحدة الواحدة (المؤسسة، الأسرة)، بل يمتد ليغطي الاحتياجات الخارجية للمستهلكين والمجموعات المرتبطة، مما يعني التكامل بين رأس المال الاجتماعي ورأس المال الفكري.

5- استمرارية عملية التعلم (Learning Process): يوفر التعليم نوعا من الاستمرارية في اكتساب المعرفة على المستويين الشخصي والبيئي خاصة في عالم يشهد تطورات سريعة في أنماط التكنولوجيا وأنظمة المعلومات. إن رفع كفاءة العامل في تنفيذ المهمات الموكلة إليه تتطلب إعادة هيكلة أساليب العمل وأدوات تنظيمه وأنظمته لتكون أكثر دعما لنمو المعرفة والفهم الشخصي والجماعي. ويجب تطوير عملية التعليم وأنظمته لتوفير تلك المعرفة المتحركة.

6- التوظيف (Employment): من المتوقع أن التوسع في استخدام التكنولوجيا وأنظمة المعلومات سوف يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة. ولكن مدى تأثير ذلك على البطالة يعتمد على الطريقة التي يتم على أساسها استخدام تلك الأنظمة، وعلى قدرة المؤسسة في البيئة التنافسية. وبالتالي، فإنه لا بد من العمل على تطوير قدرات العاملين

بشكل موازي مع التطورات التكنولوجية، بطريقة لا تزيد البطالة، بل على العكس بطريقة تؤدي إلى زيادة الطلب على هذا النوع من العمل لما فيه قدرة على الإضافة. ويمكن أن يتم هذا التحسن على مستوى المؤسسة وعلى مستوى المجتمع (Finland M,2004:26)

وفى ظل المتطلبات العالمية الجديدة، ينظر إلى التعليم بوصفه واحداً من أهم أعمدة النهضة والتقدم، وعلي ذلك فقد تم إحراز إنجازات ملموسة في الخدمات التعليمية في السنوات الأخيرة، ويتم بذل هذه الجهود على أوجه متعددة، فالنظام الذاتي المعاصر يشتمل على دور التعليم، المعلم، المنهج التعليمي، طرق التدريس ودمج التكنولوجيا في العملية التعليمية.

وقد أشار التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع للعام 2005 إلى ارتباط عملية التعليم والتعلم بالمجال الرئيسي لتحقيق التنمية والتغير البشريين من حيث أساليب ولغة التعليم واستراتيجياته(التقرير العالمي، 2005: 37)

ويعد التعليم واحداً من العناصر الجوهرية للتنمية الاقتصادية وتحسين الرفاهية البشرية ورأس المال البشرى. فمع تنامي حدة المنافسة الاقتصادية على المستوى العالمي، صار التعليم مصدراً مهماً للمنافسة المتميزة وثيقة الصلة بالنمو الاقتصادي. كما أن له (التعليم) أثر مهم لا يمكن التغاضي عنه على التنمية البشرية(Francess,2007:39)

وفى ظل وجود عديد من المعوقات التي تحول دون وصول التعليم للشخص الصحيح وفى الوقت المناسب، مثل تدنى الميزانية ورفض المعلم الجيد للذهاب للمناطق الريفية والنائية وغير ذلك من الأسباب، فإن تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات تعد حلاً جوهريا لتلك الإشكالية، حيث إنها تساعد في تدفق المعلومات ووصولها لأي مكان (ريف أم حضر، ناءٍ أم معمور)(Francess,2007:29)

وتشير نتائج دراسة عن "رأس المال البشرى وسياسة سوق العمل" إلى أن عملية نشوء رأس المال البشرى للفرد العامل أو مهارته تأتى بالاعتماد على نظرية رأس المال البشرى التي تؤكد على الاختلافات المهارية بين العاملين (مثل الاختلاف في مستوى التعليم أو القدرات الشخصية). وتماشياً مع تلك الوجهة، فمن المفترض أن المهارات لا يمكن

اكتسابها في سوق العمل إلا من خلال تراكم رأس المال البشرى أثناء العمل بالوظيفة، فبمجرد حصول الفرد على الوظيفة، يكتسب العامل غير المهاري المهارة سواء أكانت تلك المهارة (محدودة أم عامة). ويتمخض عن ذلك أربعة أنواع من العاملين: العامل غير المهاري، العامل ذو المهارات المحدودة، العامل ذو المهارات العامة ، العامل ذو النوعين من المهارات(Martin,2002)

كما تشير نتائج دراسة عن "رأس المال البشرى والبطالة والرواتب في ظل اقتصاد العولمة" إلى وضع إطار عام يهدف لاختبار تراكم رأس المال البشرى والبطالة والرواتب في ظل اقتصاد العولمة. وتقوم الدراسة على فكرة نماذج "دافيز" "Davis" المتعلقة بالتجارة بين سوق أمريكا ذي الأجور المرنة وسوق أوروبا ذي الأجور الصارمة.فضلاً عن ذلك، فإنها تضع نموذجاً لتراكم رأس المال البشرى يقوم على أعمال "فيندلى وكيرزكوسكى" "Kierzkowski &Findlay" وفى هذا الإطار تتضمن الدراسة عديداً من الإحصائيات المقارنة، منها التغيرات في رأس المال التعليمي والتعدادات السكانية ودخول دول جديدة لعالم التجارة والتغيرات في التقنية وتباطؤ الإنتاج، وبهذا تتوصل لنتائج الفجوة بين راتب العامل الماهر وغير الماهر والبطالة وبنية المهارة(Donald,2000)

وتشير نتائج دراسة أجريت في فنزويلا عن "الاستثمار في رأس المال البشرى بهدف إحداث التنمية والرخاء وتقليص الفقر". حيث تشير إلى أهمية الحاجة للإسراع بتنمية رأس المال البشرى والاجتماعي وذلك بالتركيز على التعليم والصحة وتقليص معدلات الجريمة والعنف وتشجيع الإصلاح في التعليم الأساسي من خلال تطوير المناهج الجديدة وتحسين جودة التعليم الأساسي وزيادة تمويل التعليم. أما تحسين النظام الصحي فيتضمن توفير التمويل الكافي وتطبيق البرامج عالية التأثير والتوسع في المشاركة الخاصة والتنمية المؤسساتية(World bank,2007)

وتشير نتائج دراسة أجريت في كوسوفا عن "رأس المال البشرى والبطالة في ظل الاقتصاديات التمويلية" إلى ارتفاع نسبة البطالة ومعدلات الهجرة منه بين رأس المال البشرى، وباستخدام البيانات المستقاة من مكاتب العمل والدراسات المسحية، تقدر أن نسبة البطالة بين القادرين على العمل مرتفعة للغاية، وأن احتمالية زيادة معدلات

الهجرة بين القادرين على العمل في تزايد هي الأخرى. وتشير البيانات إلى أن نسبة البطالة في المناطق الريفية أعلى من مثيلاتها في المناطق الأخرى. كما تشير النتائج إلى: احتمالية الهجرة في المناطق الريفية أعلى من نظيرتها في المناطق الحضرية، أن نسب البطالة بين الذكور والمتزوجين أقل، إلا أن نسب هجرتهم أعلى، أن نسب البطالة بين الأفراد المتعلمين تقل عن مثيلتها لدى الأفراد الأقل تعلماً لكن تزداد معدلات الهجرة لديهم(Audullah,2006)

المحور الثالث: التعليم ورأس المال البشري ودورهما في تعزيز الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال.

أولا: رأس المال المعرفي كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال المعاصرة: مع التطور الحاصل في بيئة الأعمال الدولية فقد أصبحت المنظمات الحديثة مراكز بحوث قائمة على أساس المعرفة. إن المزايا التنافسية المعروفة مثل كلفة الإنتاج الواطئة والجودة العالية وسرعة التسليم والمرونة والاستجابة للتغيرات والتكيف معها والتي يمكن تحقيقها من خلال قيام المنظمات ببناء مقدرات جوهرية مستندة إلى قدرة المنظمة في التعليم المشترك لا سيما تنسيق المهارات الإنتاجية والتنظيمية وكذلك تحسين وتكامل تقنيات الإنتاج المستخدمة. (Prahalad,1994)

أضيفت إليها في الوقت الحاضر مزايا تنافسية جديدة قائمة على أساس قدرة المنظمة المعرفية، فالإبداع وتقديم منتجات تشكل سلسلة متعاقبة لتطور تكنولوجي متكامل أصبحت سمة المنظمات المعرفية في الوقت الحاضر، إن الاتجاه الحديث في الإنفاق والاستثمار في البحث والتطوير وتشكيل رأس مال معرفي في المنظمات فإنها تهدف من خلال ذلك زيادة قدرتها في خلق إبداع تكنولوجي عام مستند إلى معرفة واسعة وقادراً على تقديم دعم وإبداع لعدد كبير من المنتجات والخدمات التي يمكن أن تطور في ظل هذه المظلة المعرفية العامة، ويمثل هذا الأمر خروج عن قواعد العمل السابقة والتي تتمثل في إنفاق استثماري متقطع لغرض تحسين أو تطوير منتجات منفردة أو في أحسن الأحوال بعض من منتجات كسلسلة مترابطة، وهكذا فإنه يبدو أن خصائص رأس المال المعرفي والمتمثلة في عدم تجسيد وسرعة الزوال والتزايد بالاستعمال، وإذا كانت الميزات التنافسية

في الإطار القديم يمكن أن تستنسخ وتقلد من قبل الآخرين أو أنها تختفي أو تزول سريعاً بحكم وجود منافسين أقوياء ومتابعين لعمل المنظمة فإن الميزات التنافسية المستندة إلى المعرفة ورأس المال المعرفي يمكن أن تخرج من إطار هذه الإشكالية بحكم كون المعرفة التي تستند إليها تمثل خصائص إستراتيجية للمنظمة لا يمكن تقليدها بسهولة من قبل الآخرين.

وتشير أدبيات الإدارة الإستراتيجية إلى أن المورد لكي يصبح إستراتيجياً يجب أن تتوفر فيه خصائص معينة منها(Bollinger,2001):

- أن يكون المورد ثميناً؛
- أن يتسم بالندرة؛
- لا يمكن تقليده بسهولة؛
- لا يمكن إحلال بديل محله.

وعند تأمل هذه الخصائص سيتبادر للذهن تساؤل حول كيفية ومدى انطباق هذه الخصائص على المورد المعرفي أو رأس المال الفكري. يمكن القول أن قيمة وثمن المورد البشري يتجلى في أن المعرفة ستؤدي إلى تحسين في العمليات والمنتجات وبذلك تمكن المنشأة من البقاء منافسة للآخرين وهذه ميزة تنافسية ليست بالقليلة. ومن جهة أخرى فإن كون المعرفة نادرة فهذا أمر مرتبط بكونها حاصل تراكم خبرات العاملين ومعرفتهم التطبيقية فإنها ستكون نادرة لأنها مبنية على الخبرات الذاتية السابقة لنفس المنظمة وليس لمنظمة أخرى. وبالنسبة لخاصية عدم التقليد بسهولة فإن المعرفة في أي منظمة هي خاصة بها ولها بصماتها المميزة والتي لا تكتسب إلا عبر فترة زمنية ومشاركة مجاميع العاملين وتقاسم خبراتهم لذلك فهم مختلفون عن سائر المنظمات الأخرى. أما ما يخص عدم قابلية الإحلال فهو مرتبط بالقدرة المميزة للمجاميع والتداؤب بين العاملين الذي لا يمكن نسخه وإحلاله محل المعرفة السابقة.

ثانيا: إشكالية تكوين وإدارة رأس المال المعرفي في ظل البيئة التنافسية: من خلال تصفح التقرير الخاص بالتنمية البشرية في الدول العربية يتضح لنا أن تراكم رأس المال المعرفي وخلقه يشكلان معضلة رئيسية في البلاد العربية، حيث تشير الإحصاءات

والتقارير إلى أن هذه البلاد هي الأقل إنتاجاً واستفادة من المعرفة، إننا لا نتحدث عن الحالة العربية بشكل خاص وإنما نعتمدها مدخلاً لاستعراض معوقات ومشاكل إدارة رأس المال المعرفي بشكل عام، وفي حقيقة الأمر فإن هذه الإشكالية نراها متجسدة في عدد كبير من المنظمات في دولنا سواءً كانت هذه المنظمات في القطاع العام أو الخاص، ففي إطار تكوين رأس المال المعرفي تقف مجموعة كبيرة من مشاكل بعضها يرتبط بجوانب علمية تكنولوجية والبعض الآخر يرتبط بأبعاد ثقافية واجتماعية وسياسية، ولغرض التركيز على المهم منها دون الدخول في معالجة تفاصيل كثيرة فإن بناء رأس المال الفكري يتطلب:

☑ خلق أقطاب صناعية من خلال عمليات دمج ودية في بعض منظمات الأعمال الخاصة، وبالتالي يصبح لهذه الأقطاب القدرة المادية والبشرية في تكوين والاستفادة من المعرفة المتاحة؛

☑ خلق محيط وإطار معرفي من خلال تهيئة الأرضية المناسبة على الصعيد الخاص في تكنولوجيا المعلومات وإعادة النظر في الإجراءات والقوانين السائدة لكي تأخذ بنظر الاعتبار متطلبات تكوين هذه الأقطاب المعرفية؛

☑ أن يكون هناك جامعات ومراكز بحوث رائدة مرتبطة بالقطاعات الاقتصادية المحورية التي سبق وأن أشير إليها وأن يكون هناك تعاون كبير بين القطاع العام والقطاع الخاص بشأن خلق وتكوين المعرفة والاستفادة منها؛

☑ ضرورة أن تؤمن الإدارات العليا للمنظمات بأن العصر الحالي هو عصر معرفي وليس بيئة تنافسية قائمة على أساس تقديم منتجات وتحقيق وأرباح في سوق محلية فقط؛

☑ التركيز على العناصر الجوهرية الممثلة لرأس المال المعرفي للمنظمة فكل منشأة تكون لها مكونات معرفية وأصول فكرية تختلف عن المنظمات الأخرى وهذا الأمر ضروري لكي لا تتشتت الجهود وتتبعثر الموارد؛

☑ التركيز على حسن إدارة المورد المعرفي الموجود أصلاً قبل تشتيت الجهود في اقتناء أصول معرفية إضافية جديدة قد لا تقوى المنظمة على هضمها والاستفادة منها فالبداية الصحيحة مهمة جداً في مجال إدارة رأس المال الفكري؛

☑ تنمية قدرة تشخيص هوية الأصول المعرفية الحقيقية، حيث أن هناك إشكالية تتجسد في اعتبار الإدارة العليا نفسها أو بعض الحلقات الإدارية القريبة منها مورداً معرفياً وحيداً في المنظمة الأمر الذي يولد الإحباط عند الأصول المعرفية الأخرى؛

☑ بذل جهود كبيرة لخلق المعرفة الذاتية، أو تكوين رأس المال المعرفي الخاص بالمنظمة، حيث أن التجارب أثبتت أن المعرفة المستوردة من الخارج غالباً ما تكون استهلاكية تزول بسرعة إلا ما يتبقى منها متجسداً في بعض الأصول المعرفية ومساهماً في بناء رأس المال المعرفي للمنظمة.

ثالثا: التحديات الجديدة للتعليم في عصر العولمة: شهدت العقود الأخيرة من القرن العشرين ولوج مصطلحات جديدة مثل ثورة المعلومات، عصر المعلومات، العولمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وعلى الرغم من المضامين السلبية لمفهوم العولمة عند العديد من الناس خاصة في الدول النامية، فإن الدخول إلى هذا العالم لم يعد في الغالب أمرا اختياريا، خاصة وأن معظم الشركات العالمية قامت بتغيير هياكل الإنتاج والتوزيع للاستفادة من التطور التكنولوجي في الاتصالات وأنظمة المعلومات، مما عمق الفجوة بين دول الشمال والجنوب. أدركت معظم الدول النامية أبعاد هذا التغير، وضرورة تطوير القدرات المجتمعية التي تساعدها في التعامل مع الواقع الجديد والمتغير. وإن أفضل طريقة لولوج عصر العولمة هو زيادة كمية ونوعية المعرفة بهدف إعادة تأهيل رأس المال البشري وجعله أكثر ملاءمة للظروف الدولية التي تشهد تحولات سريعة في مجال التكنولوجيا والاتصال والإنتاج والتوزيع وما يصحبها من تطبيقات عملية تساهم في خفض التكاليف وزيادة في الكفاءة(Lapeyre,2004)

إن النجاح في إحداث التغيير المناسب في هياكل الإنتاج والتوزيع الذي يناسب الاقتصاد العالمي يتطلب إحداث نقلة نوعية كبيرة في مجال البنية التحتية للمعلومات

وتكنولوجيا الاتصالات وكذلك تطوير المستوى المعرفي للمجتمع القادر على استيعاب هذه التطورات.

أما فيما يتعلق بالبنية التحتية، فيجب العمل على توفير بنية تحتية للمعلومات والاتصالات بحيث تكون قادرة على استيعاب جميع التطورات المحتملة في مجالات شبكات المعلومات والاتصالات والنشر والحاسبات وأنظمة التزويد، واستمرارية تطويرها وتحديثها لتظل قادرة على استيعاب جميع التطورات المحتملة في هذه المجالات. إن إحداث نقلة نوعية في خصائص القوة العاملة القادرة على فهم التغيرات العالمية من ناحية والتعامل مع التكنولوجيا الحديثة بكفاءة يستلزم إحداث نقلة نوعية موازية في مجال التعليم والتدريب على مستوى المجتمع بهدف توفير رأس المال البشري القادر على استخدام التكنولوجيا المتطورة والقادر على خلق التعاون الايجابي مع الدول الأخرى. إن المعرفة التي يكتسبها المجتمع في هذه المجالات تفوق في أهميتها العمل ورأس المال(Krugman,1999;93)

إن أي نظام تعليمي لا يستطيع مواكبة هذه التغيرات سيظل نظاما هامشيا متخلفا غير قادر على تطوير القدرات البشرية لتلبية الاحتياجات المحلية والدولية التي تزداد درجة تعقيدها. وقد شهدت السنوات الأخيرة من القرن الماضي ولادة منهجين مختلفين حول الطريقة الملائمة لبناء المعرفة القادرة على مواكبة التغير الهائل في هياكل لإنتاج والتوزيع.

المنهج الأول وهو ما يطلق عليه (Fordist-Taylorist) أو المنهج التكنولوجي– الاقتصادي (Techno–Economic) الذي يقوم على الفصل بين العمل الذهني والعمل المادي (Mental and Physical Labour)، أي أن العامل في هذا النموذج ليس أكثر من رقم. يقوم هذا المنهج على غزارة الإنتاج (Mass Production) والإدارة العلمية (Scientific Management) ونقل خطوط التجميع (Moving Assembly Lines). وقد تخلت معظم الدول الصناعية عن تطبيق هذا المنهج لعدم قدرته على تحقيق التنمية البشرية المستدامة، التي تقود عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. يؤخذ على هذا المنهج بأنه لا يعطي أي أهمية تذكر لدور المعرفة في بناء

رأس المال البشري، وأن وجود إدارة علمية يكفي لتحقيق الأهداف التي يخطط لها المنتج دون حاجة لتطوير المعرفة المجتمعية.

أما **المنهج المنافس الثاني** فيقوم على التوسيط الإبداعي (Innovation– Mediated Model)، الذي لا يفصل بين العمل الذهني والعمل المادي من ناحية الأهمية ويركز على ضرورة تنمية المعرفة والمهارات في المجتمع ليظل قادرا على استيعاب التغيرات الهائلة في التكنولوجيا والاتصالات وأنظمة المعلومات مهما بلغت درجة تعقيدها، ومنذ فترة الثمانينيات، أخذت معظم الدول الصناعية تميل إلى تبني هذا النمط الأخير من الإنتاج، وقد تبعتها في ذلك الدول النامية. إن أحد أوجه الاختلاف بين النموذجين هو اهتمام الأخير ببناء المعرفة المجتمعية، بينما يهتم الأول في بناء المعرفة عند فئة معينة تسند إليها مهمة الإدارة.

إن عملية بناء مجتمع المعرفة تتطلب التغيير في الأنظمة التعليمية والتدريبية السائدة بهدف تحسين نظام الحكم، وضمان استمرارية النمو، وتحسين فرص التوظيف، وضمان التوزيع العادل لمكاسب التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومنذ فترة التسعينيات خطا العديد من دول العالم خطوات كبيرة في إعادة هيكلة أنظمة التعليم بهدف الوصول إلى مجتمع المعرفة. ويستند هذا التوجه الدولي إلى الاعتماد على التعليم لنشر المعرفة المجتمعية لما له من مزايا تتمثل في ارتفاع العائد المادي والاجتماعي، وقدرته على قيادة العوامل الأخرى مثل الدخل والصحة.(Quigley,2000)

رافق التغيير الكمي والنوعي في أنظمة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات الحديثة انخفاض في الأهمية النسبية للتعليم الرسمي كوسيلة لنشر المعرفة، بسبب وجود قنوات أخرى منافسة يمكن استخدامها في تنمية المعرفة. إذ أصبح التعليم غير الرسمي والتدريب في العمل من الوسائل التي يمكن الاعتماد عليها في اكتساب المعرفة في جميع مراحل العمر وفي جميع الأمكنة. وعلى الرغم من الدور الذي يمكن أن تلعبه أنظمة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة في خدمة العملية التعليمية، إلا أنها من جانب آخر، تمثل تحد كبير يتطلب تكييف العملية التعليمية لتعزيز قدرة المجتمع على استخدام هذه الأنظمة، والتعامل مع هذه التكنولوجيا. إذ أن التقدم التكنولوجي عادة ما يكون مصحوبا بزيادة في

إنتاجية العمال وما لتلك الزيادة من آثار إيجابية على الدخل القومي أو الأجور، فإنها تحمل آثارا جانبية تتمثل في فقدان بعض العمال لوظائفهم. لهذا فإن التغلب على مشكلة البطالة المصاحبة للتقدم التكنولوجي يتطلب رفع المستوى المعرفي للعامل بحيث يكون مكملا للتكنولوجيا وليس بديلا لها.

ولفهم التداخل بين التعليم الرسمي والتعليم غير الرسمي ودور كل منهما في اكتساب المعرفة المجتمعية، يتطلب الأمر التمييز بين ثلاثة مفاهيم تختلف في جوهرها عن بعضها البعض. هذه المفاهيم هي: المعرفة (Knowledge)، والتعليم (Education)، والتعلم (Learning) حيث تتعلق المعرفة بالمخزون المتراكم من المهارات والقدرات على استخدام أنظمة المعلومات والاتصالات التكنولوجية المتقدمة (Information and Communications Technologies, ICTs) والتي يمكن اكتسابها من خارج نطاق مؤسسات التعليم التقليدية. أما التعليم فيتعلق بعملية توجيه التعليمات (Instructions) من خلال مؤسسات التعليم الرسمية كالمدارس والجامعات وتكون مبنية على أسس و نظريات تهدف إلى مساعدة الطلاب على اكتساب المعرفة. أما التعلم فيتعلق بما يكتسب من معرفة من خلال العمل أو التعاون الذي قد يوجد بين المؤسسات التي تشترك بنفس الاهتمام سواء كانت في الداخل أو(Strassmann,2000)

إن مستوى المعرفة أو قدرة الإنسان على التعلم، لا يمكن أن تبنى في معزل عن النظام التعليمي. وحتى يعود نظام التعليم إلى مكانته السابقة في نشر المعرفة المجتمعية، يتطلب من القائمين على التعليم اتخاذ خطوات تضمن إعادة هيكلة النظام التعليمي ليصبح أكثر قدرة على لعب دور حيوي يتسق مع عصر المعلومات ويصل في نهاية المطاف بالمجتمع إلى التنمية البشرية المستدامة. إن تحقيق هذا الهدف النهائي يحتاج إعادة هيكلة النظام التعليمي في اتجاهات محددة تنسجم مع عصر المعلومات والعولمة. وتحتاج هذه العملية إلى فترة تزيد عن ربع قرن من الزمان، وتحتاج إلى أموال طائلة لتوفير البنى التحتية وإعداد الكوادر الفنية القادرة على التعامل معها. كما أنها تحتاج إلى تحديد الأهداف المرحلية، وصياغة السياسات التي تضمن الوصول إلى مجموعة الأهداف الإستراتيجية.

الخلاصة والاستنتاجات: في إطار هذا البحث حاولنا استعراض المتاح من الأدب الإداري حول مفهوم اقتصاديات التعليم ورأس المال المعرفي، وإظهار أهمية كون رأس المال المعرفي يمثل ميزات تنافسية للمنظمات المعاصرة. ويلاحظ الانتقال من التركيز على المنظمات كوحدات تنافسية تقدم السلع والخدمات في إطار تنافسي تقليدي قائم على تحقيق تميز نوعي وإبداع وابتكار مستمر إلى اعتبار هذه المنظمات نظم معرفية تحاول أن تخلق ميزات تنافسية قائمة على أسس غير ملموسة وجديدة.

إن عملية بناء رأس المال البشري هي عملية طويلة وشاقة وتحتاج إلى تحديد الأهداف الإستراتيجية وحشد الموارد المالية لتنفيذ المشاريع ورسم السياسات ووضع الخطط المتعددة الآجال، وتحتاج إلى تضافر جهود القطاعين الخاص والقطاع العام والمنظمات الأهلية كشركاء لا يمكن الاستغناء عن دور أي واحد منهم، وتحتاج إلى وضع التشريعات المتناسقة التي تطلق الإبداع عند جميع الشركاء وتوزع بشكل عادل المكاسب بين المستفيدين، وتضمن الشفافية والمسؤولية، إنها عملية متصلة لكنها تحتاج إلى مراجعة دورية، لسهولة تأثر نتائجها بكثير من العوامل التي لا يمكن السيطرة عليها كما هو الحال في بناء رأس المال العيني.

وهكذا يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية:

1- ضرورة فهم وإدراك أهمية رأس المال المعرفي في عالم اليوم؛

2- إن رأس المال المعرفي عملية تراكمية ولكنها تتطلب الاستمرار وذلك للخصائص التي يتمتع بها هذا النمط من الأصول غير الملموسة الفريدة وأهمها خاصية سرعة التلاشي؛

3- ضرورة أن تدرك إدارة المنظمة أهمية التشخيص الواعي لما يشكل رأس مال معرفي من مواردها البشرية العاملة لغرض العناية بهذه الموارد وتطويرها والاستفادة منها لخلق ميزات تنافسية مستدامة؛

4- بالرغم من وجود مداخل متعددة لإدارة وتأطير رأس المال المعرفي فإننا نؤكد على ضرورة العناية بمدخل الممارسة الإدارية الواعية والذكية فيما يتعلق بالتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة والتوجيه.

5- تساهم اقتصاديات التعليم العالي في النمو الاقتصادي المستدام من خلال تأثير الخريجين على نشر المعرفة، كما تساهم مؤسسات التعليم العالي في إنتاج المعارف العلمية والتقنية الجديدة من خلال البحث العلمي والتدريب المتقدم، كما تخدم كقنوات لنقل ونشر المعارف المولدة في الخارج؛

6- تخدم اقتصاديات التعليم غرضاً اجتماعياً هاماً، فلا ينظر للتعليم على أنه وسيلة لزيادة المهارة التي تتطلبها عملية التنمية، لكنه أيضاً وسيلة لمنح المورد البشري الفرصة للتقدم المادي والاجتماعي، فللتعليم دور هام في خلق الإنسان النافع المنتج والمواطن الصالح. فكلما زاد عدد المتعلمين ارتفع مستوى التفكير العلمي والمنطقي لدى أفراد المجتمع، مما يسهم في عملية التغيير الاجتماعي التي تشكل الشرط الضروري للتحضر والتنمية في المجتمع؛

7- تسهم اقتصاديات التعليم في تماسك النسيج الاجتماعي، ولن يكون بإمكان دولة تتزايد فيها الفجوة بين الأغنياء والفقراء أن تقيم نظاماً سياسياً مستقراً، فالتفاوت الطبقي يمثل خطراً على الأمن والسلام في الشوارع، ويدعو الفقراء إلى التحول للعنف كما حدث في كثير من الدول النامية، خصوصاً أن العولمة وانفتاح الاقتصادات الوطنية على بعضها سيزيد من الحساسيات بين زيادة الدخول وتفاقم اللامساواة، ولن يكون بمقدور اقتصاد السوق أن يعالج هذه المشكلة خصوصاً أنه سيكون من الصعب على ذوي المهارات المنخفضة الانضمام إلى ميدان السباق الاقتصادي.

التوصيات: كون أن اقتصاديات التعليم لها دور أساسي في عملية التنمية البشرية، فلابد من إتاحة الفرصة أمام كل إنسان لتنمية قدراته التربوية، ومن أهم الشروط الضرورية لإتاحة حق الإنسان في الثقافة والتعليم:

1- حق التعليم للجميع لأنه من حقوق الإنسان الأساسية في الحياة، وإتاحة الفرصة لكل فرد في تنمية طاقاته من خلال مؤسسات الثقافة والتعليم؛

2- إشاعة الحرية في المؤسسات الثقافية والتعليمية وترسيخ أسس الحوار الديمقراطي، ضماناً لرفع الكفاءة في العمل وتجديده وتطويره؛

3- القضاء على الأمية، لأن الأمية تعتبر عائقاً من عوائق التنمية والتجديد فهي ميدان للتفكير المتعصب والخرافي والسلطوي؛

4- التأكيد على سنوات التعليم الأساسي للجميع والتوسع والتنوع في مؤسسات التعليم الثانوي والجامعي والعالي لمواجهة مطالب سوق العمل؛

5- التركيز على مبدأ التعليم المستمر مدى الحياة والإعداد للتعلم الذاتي مما يساعد الإنسان على التكيف مع واقعه حيث يصبح فاعلاً لا مجرد تابع أو مستقبل فقط؛

6- ترسيخ المساواة والتقدير لكل فروع المعرفة الإنسانية وخبراتها سواء كان عملا ذهنيا، عمليا، تنظيميا، فنيا، إنتاجيا، تعليميا أو جماليا؛

7- التقدير المتكافئ لمختلف الأنشطة المجتمعية وتكاملها، لأن الإنسان كائن مركب من طاقات مختلفة : بدنية،عقلية، اجتماعية، روحية،وجدانية وتنمية هذه الطاقات يتطلب الوفاء باحتياجاتها البيولوجية والجسمية والمعنوية. وواقع تعليمنا يركز على الإنسان الجزئي عن طريق تلقين وحشو الأذهان بالمعلومات.

قائمة المصادر والمراجع:

1- الهادي بوقلقول: "**الاستثمار البشري و إدارة الكفاءات كعامل لتأهيل المؤسسة واندماجها في اقتصاد المعرفة**"، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية 09،10 مارس 2004، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة- الجزائر.

2- المجالس القومية المتخصصة: "**الارتقاء بمستوى خريج التعليم الجامعي والعالي في إطار مفهوم الجودة الكلية لمواجهة تحديات المستقبل**"، المؤتمر القومي للتعليم العالي ، 13-14 فبراير ، مركز القاهرة الدولي للمؤتمرات، .2000

3- التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع: "**التعليم للجميع ضرورة ضمان الجودة**"، 2005، ص: 37 .

4- عبد الحليم فضل الله: "**رأس المال البشرى في لبنان ونماذج النمو الجديدة**"، 2007.

5- عبد الله عبد الدائم وآخرون: "**تنمية الموارد البشرية: بحوث ومناقشات ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي**"، الكويت، دار الرازي، نوفمبر 1987، ص231.

6- عقيل جاسم عبد الله أبو رغيف، طارق عبد المحسن العكيلي: "**تخطيط الموارد البشرية**"، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص157.

7- مرال توتليان: "**موقع المرأة من تطور اقتصاد المعرفة**"، منتدى المرأة العربية والعلوم والتكنولوجيا، الجلسة الثانية، المرأة والعلوم و التكنولوجيا: البعد الاقتصادي، القاهرة في 9 جانفي 2005.ص: .18

8- حامد عمار: "**من السلم التعليمي إلى الشجرة التعليمية**"، المجلة الاجتماعية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة ، سبتمبر، 1998، ص: 6 .

9- تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003: "**نحو إقامة مجتمع المعرفة**"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، ص: 52.

10- April, Kurt A., "Guidelines for Developing a K-strategy", Journal of Knowledge Management, Vol.6, No.5, 2002, P.448

11- Aakre, A. (2002), Realizing Rio in Norway: Evaluative Studies of Sustainable Development, University of Oslo.

12- Audullah Hoti, University of Prishtina, Kosova, Human Capital and Unemployment in Transition Economies: The Case of Kosova, 2006, http://ideas.repec.org/plwpa/wuwpla.html.

13- Becker Gary (1975) : Human capital Colombia university press 1964 2°ed Nber

14- Bollinger, Audrey S. and Robert D. Smith "Managing Organizational Knowledge as a Strategic Asset", Journal of Knowledge Management, Vol.5, No.1, 2001.
15- Cogburn, Derrick, Globalization, Knowledge, Education and Training in the Information Age.
16- Donald . R. Davis , Trevor A. Reeve, Human Capital, Unemployment, and Relative Wages in Global Economy, 2000, HTTP://econpapers.repec.org/scripts/redir.pdf.
17- European Commission, Building the Knowledge Society: Social and Human Capital Interaction, 2003.
18- Finland, Ministry of Labour, Knowledge and Learning, Final report, 2004
19- Frances Caincross, ICTs for Education and Building Human Capital, 2007, www.itu.int/visions
20- Goncz, E. , Wardencki, W., and Namiesnik, J. (2003), Universities and Their Role in Enhancing Human and Social Capital for Sustainability. Polish Perspective.
21- Griffin, K., and McKinley T. (1992). Towards A Human Development Strategy, Occasional paper 6
22- Quigley, C. (2000), Global Trends in Civic Education.
23- Quinn G. B. et. al, "Managing Professional Intellectual: Management the Most of Best", Harvard Business Review, March-April, 1996.
24- Strassmann, P. (2000), Accumulating Knowledge Efficiency, Knowledge Management Magazine.
25- Stewart T. A., "Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations", Business Quarterly, Vol.3, 1994.
26- Sustainable Human Development (SHD), Human Capability as a Broader Concept than Human Capital, 2005.
27- The Free Encyclopedia, Human Capital, 2007 http://en.Wikipedia.org/wiki/ human capital.
28- The World Bank Group, Venezuela – Investing in Human Capital for Growth, Prosperity and Poverty Reduction, 2007, http://go.worldbank.org/x5dxugc3bo.
29- Michel, GRUNDSTEIN, « Un Cadre Directeur Pour Repérer les Connaissances Cruciales pour L'entreprise», MG CONSEIL, Researche Report N° 9, Février 2002.
30- Martin Shindler, Human Capital and Labor Market Policy, University of Pennsylvania, 2002, http://www.ssc.upenn.edu/~ mschindl

31- Lapeyre, F. (2004), Globalization and Structural Adjustment as Development Tool, Policy Integration Department, World Commission on the Social Dimension of Globalization< International Labor Office, Geneva.
32- Prahalad C. K. and Hamel G., "Strategy as a Field of Study: Why Search for a New Paradigm", Strategic Management Journal, Vol.15, 1994.
33- United Nations, Globalization and Labor Markets in The ESCWA Region , New York , 2001.
34- Krugman, P. (1999), Domestic Policies in a Global Economy, Brookings Trade Forum< Washington, DC: Brookings Institution.