

أ. بن عبد العزيز سفيان

Sofiane Benabdelaziz

أستاذ مساعد، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،

جامعة بشار "الجزائر"

ب.الالكتروني:

benabdelazizsoufyane@gmail.com

د. سليمان إيلياس

ilyes Slimani

أستاذ محاضر، رئيس قسم علوم التسيير،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير، جامعة بشار "الجزائر"

ب.الالكتروني:

iliesmc@hotmail.fr

ملخص: يعد موضوع التنمية البشرية حديث نسبياً في الفكر الإداري والأكاديمي حيث بدأ الاهتمام به وبشكل كبير في سنوات الثمانينيات، نظراً للتزايد المستمر الذي عرفه قطاع الأعمال والمؤسسات في الاقتصادات الدولية بمختلف توجهاتها وما أصبحت تشهده من تنافسية شديدة في الوقت الحالي، حرصت العديد منها وكثير من المهتمين بتناول مدخل التنمية البشرية من خلال تقوية رأس المال الفكري كآلية تسهم في تزايد تنافسية هذه المؤسسات لغرض كسب رهان الجودة الشاملة. ولعل مؤسسات التعليم العالي تعتبر أكبر مصدر لرؤوس الأموال الفكرية مما جعل التنمية البشرية ترتبط بها ارتباطاً وثيقاً.

وعليه تهدف هذه الورقة البحثية إلى إلقاء الضوء على ذلك الدور الذي يلعبه مدخل التنمية البشرية كوسيلة لكسب رهان الجودة الشاملة لمخرجات التعليم العالي بالتركيز على الجزائر.
الكلمات المفتاحية: التنمية البشرية، الميزة التنافسية، الجودة الشاملة، التعليم العالي، اقتصاد المعرفة.

Abstract: The subject of human development is one of the topics you are interested in by many economic circles, which is relatively new in administrative and accounting thought, where they began interest in him in particular in the eighties, where the view of the continuing increase in business organizations those are seen in the highly competitive at current time. Many international organizations and interested researchers made sure in treating human development entrance as a mechanism contributing in competitiveness .

Therefore, this paper aims to shed light on the role played by human development entrance to guide management systems of Institutions of higher education and activate some good performance and give them a competitive advantage in knowledge economy.

مقدمة:

إن المتأمل لمختلف التغيرات التي شهدتها الفترة الأخيرة من القرن الماضي وبداية القرن الحالي ليجد أن هناك تنامياً للوعي بقيمة الإنسان هدفاً ووسيلة في منظومة التنمية الشاملة، وبناء على ذلك كثرت الدراسات والبحوث والمؤتمرات التي عقدت لتحديد مفهوم التنمية البشرية وتحليل مكوناتها وأبعادها، كإشباع الحاجات الأساسية، والتنمية الاجتماعية، وتكوين رأس المال البشري، أو رفع مستوى المعيشة أو تحسين نوعية الحياة وتستند قيمة الإنسان في ذاته وبذاته إلى منطلقات قررتها معتقداته الدينية التي تنص على كرامة الإنسان والذي جعله الله خليفة في أرضه ليعمرها بالخير والصالح.

ويشكل الإنسان المحور الأساس لأي تنمية في المجتمع، حيث أن تنميته تؤدي إلى تحسين مستوى الرعاية الصحية والتعليم والرفاهية الاجتماعية. وهناك اعتراف اليوم بالتنمية البشرية على اعتبار أنها حاسمة بالنسبة للتنمية الاقتصادية والنسبة للتثبيات المبكر للسكان، وحسب تعبير تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فإن الرجال والنساء والأطفال ينبغي أن يكونوا محور الاهتمام، فيتم نسج التنمية حول الناس وليس الناس حول التنمية²⁷، وتؤكد تعريفات التنمية بشكل كلي وبصورة متزايدة على أنها ينبغي أن تكون بالمشاركة بحيث يشارك الإنسان ديمقراطياً في صنع القرارات التي تؤثر في حياتهم سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وبيئياً.

ولعل مؤسسات التعليم العالي تعتبر أكبر مصدر لرؤوس الأموال الفكرية مما جعل التنمية البشرية ترتبط بها ارتباطاً وثيقاً خاصة في الجزائر إذ أنها تزخر بشبكة واسعة من الطاقات البشرية في مجال التعليم العالي، كما تضم هيكلها جامعات ومراكز جامعية ومدارس وطنية عليا ومدارس عليا للأستاذة. وتحتاج الجزائر إلى استيعاب أكثر من 2 مليون طالب بحلول عام 2015.

من أجل ذلك تهدف هذه الورقة البحثية إلى إلقاء الضوء على ذلك الدور الذي يلعبه مدخل التنمية البشرية كوسيلة لكسب رهان الجودة الشاملة لمخرجات التعليم العالي بالتركيز على الجزائر.. وذلك في محاولتها الإجابة إلى الانشغال والإشكال الجوهرية التالي:

" إلى أي مدى يمكن أن تساهم التنمية البشرية في تحسين وتفعيل أداء مؤسسات التعليم العالي بشكل يساهم في إكسابها رهان الجودة الشاملة في مخرجاتها مما يساهم في تنمية الاقتصادات القومية؟"
أهمية وأهداف الدراسة:

تنبع أهمية البحث من أهمية بيان مفهوم التنمية البشرية باعتبارها المورد غير الملموس الذي يساهم في الرفع من قيمة وكفاءة مؤسسات التعليم العالي والجامعات ويكسبها رهان الجودة الشاملة على مختلف الأصعدة المحلية والعالمية. وتسعى هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على ذلك الدور الذي تلعبه التنمية البشرية في توجيه نشاط مؤسسات التعليم

العالي وتفعيلها نحو أجود أداء، كما تهدف إلى:

- ◆ التعرف على مفهوم وأهمية التنمية البشرية بأنواعها وحالاتها المختلفة.
- ◆ إبراز أهمية مدخل التنمية البشرية في مؤسسات التعليم العالي ومدى ضرورتها.
- ◆ تسليط الضوء على كيفية تنمية المورد البشري بالتركيز على رأس المال المعرفي. (الكوادر والكفاءات المؤهلة)
- ◆ كما تستمد هذه الدراسة أهميتها في كونها ستمثل حلقة من الحلقات التي ستتناول إحدى الموضوعات شديدة الأهمية في هذا الملتقى الذي يعد موضوعه حديث المنظمات على المستوى العالمي وهاجس إدارتها لضمان الاستمرار والبقاء في بيئة يسودها التغير المستمر.

فرضيات الدراسة:

يستند البحث إلى فرضية أساسية مفادها أن هناك إدراكا واضحا لماهية التنمية البشرية لدى مؤسسات التعليم العالي والجامعات وتصورا جيدا لدورها في رفع كفاءة هذه المؤسسات مما يحقق لها ميزة تنافسية ويكسبها رهان الجودة الشاملة.

منهج الدراسة:

من أجل الإحاطة بجوانب الإشكال أعلاه سيتم في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي في قالب يسعى إلى الإجابة على أهم متطلبات الإشكالية.

خطة الدراسة:

بغية الإحاطة بأهداف الدراسة والإجابة على إشكالياتها الجوهرية سيتم تغطيتها من خلال المحاور التالية:

أولاً: التنمية البشرية: التعريف، الأهمية والمميزات.

ثانياً: خصائص مقومات التنمية البشرية من موارد بشرية مسؤولة عن خلق القيمة.

ثالثاً: الجامعة الجزائرية ورهان الجودة الشاملة من خلال مدخل التنمية البشرية.

لتختتم الدراسة بعدد من النتائج في ضوء ما ورد فيها من معطيات وجملة من التوصيات لتشجيع تبني استخدام التنمية البشرية والاستناد عليها كمورد أساس لكسب رهان الجودة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي على اختلاف أهدافها وأحجامها ومواقعها.

الدراسة بمحتوياتها:

أولاً: التنمية البشرية: التعريف، الأهمية والمميزات

يعتبر موضوع التنمية البشرية أحد المواضيع الحساسة في التنمية، وذلك انطلاقاً من كون العنصر البشري هو الوسيلة و الغاية في نفس الوقت في مجال عملية التنمية، كما أنه لا يمكن الحديث عن التنمية دون الحديث عن التنمية البشرية فالتنمية تتم بالموارد البشرية ومن أجلها .

1.1. تعريف التنمية البشرية والمفاهيم المرتبطة بها:

تتعدد المفاهيم التي ترتبط بالتنمية البشرية وتجانسها على غرار تنمية الموارد البشرية والتي قد تحدث لبساً و تداخلاً بين المفاهيم و من بين هذه المفاهيم ما يلي :

أ. القوى البشرية : هو ذلك الجزء من السكان الذي يمكنه المساهمة في النشاط الاقتصادي ما عدا الأطفال ، أصحاب المعاشات و من في حكمهم ، العجزة بسبب المرض ، ...

ب. القوى العاملة : وهم الأفراد البالغين للسن القانوني للعمل و يزاولون العمل .

ت. العاطلون : وهم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه ، والباحثين عنه ، ولا يجدون فرصة عمل

ث. الأفراد خارج القوى العاملة : هم القادرون على العمل ، ولا يبحثون عنه مثل : طلاب الجامعات والثانويات، وريات البيوت، المسجونون، الزاهدون عن العمل.

ج. الموارد البشرية: يقصد بها في المشروعات " المؤسسات " جميع الأفراد الذين يعملون بها ، بينما يقصد بالموارد البشرية في الدولة جميع الأفراد الذين يحملون جنسية هذه الدولة و يقيمون بها بصفة دائمة، غير أننا نرى بأن الموارد البشرية تشمل جميع السكان المقيمين في دولة معينة سواء كانوا أصليين أو غير أصليين .

و مفهوم الموارد البشرية يضع الإنسان على نفس مستوى الموارد المجتمعية الأخرى إلا أنه مورد من أعلى الموارد فهو القادر على تحويل الموارد إلى طاقة منتجة و نافعة ، ذلك أن الإنسان هو صانع هذا التحول في الموارد الأخرى و هو الموظف لها ، وهو بذاته مورد لا تنضب طاقاته و هو في نهاية الأمر الغاية و الهدف الذي من أجله يتم استثمار و تشغيل طاقات مختلف الموارد الأخرى ، و بشكل مختصر فإن الموارد البشرية هم البشر.

أما عن مفهوم التنمية البشرية فتتطرق إليه الجزئية المقبلة وذلك حتى يفرق عن تنمية الموارد البشرية.

2.1. التأصيل العلمي والتباين المعرفي بين التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية :

لقد فرض مصطلح التنمية البشرية نفسه في الخطاب الاقتصادي والسياسي على مستوى العالم بأسره وخاصة منذ بداية التسعينيات، كما لعب البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وتقاريره السنوية عن التنمية البشرية دوراً بارزاً في نشر وترسيخ هذا المصطلح، وتأسيساً على ذلك فإن التنمية البشرية كمصطلح جديد يمكن تعريفها على أنها " العملية التي يتم من خلالها توفير وإتاحة الفرص المجتمعية والبيئية لنمو الطاقات الجسدية والعقلية والروحية والإبداعية

والاجتماعية الى أقصى ما تستطيعه طاقات الفرد والجماعة، وهذا يعني بعبارة أخرى توفير السلع والخدمات اللازمة لنمو هذه القطاعات المتنوعة وصيانتها واستمرار نموها وتطورها"

فيمكن القول أن التنمية البشرية تركز على بعدين اثنين، أولهما يهتم بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدرات الإنسان، طاقاته البدنية، العقلية، النفسية، الجسمانية والاجتماعية، أما البعد الثاني لها فيكمن في أنها عملية تتصل باستثمار الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج لتنمية القدرات البشرية عن طريق الاهتمام بتطوير الهياكل والبنى المؤسسية التي تتيح المشاركة والانتفاع بمختلف القدرات التي لدى الناس إن مفهوم تنمية الموارد البشرية ينظر للإنسان كعنصر من عناصر الإنتاج مثله في ذلك مثل رأس المال المادي والأرض ، وهو يقيم الاستثمار في رأس المال البشري ممثلاً في الصحة و التعليم و التغذية و التدريب بدلالة الدخل الإضافي الذي يولده هذا الاستثماري و من ثم تحكم عن جدواه من خلا مقارنة معدل عائد الاستثمار البشري مع معدل تكلفة رأس المال .

غير أن مدخل التنمية البشرية يحكم على جدوى برامج الاستثمار تلك من خلال تأثيرها على مقدرة الناس على القراءة و التعلم و تأثيرها على مستوى التغذية لديهم ، وتأثيرها على مستواهم الصحي، وهي تعتبر مجدية إذا ساعدت على تحسين القدرات البشرية حتى إذا كان العائد النقدي منها صغيراً وهذا يعني أن مدخل التنمية البشرية بنظر للإنسان ليس فقط كوسيلة وإنما أيضاً كهدف ، أما مدخل تنمية الموارد البشرية فهو ينظر إلى الإنسان كوسيلة فقط .²⁸

3.1. أسباب وأهمية التنمية البشرية:

إن تزايد الحاجة إلى الاهتمام بالتنمية البشرية أدى إلى ضرورة تنمية المورد البشري تنمية إستراتيجية و ذلك في المؤسسات الاقتصادية والخدمية والتعليمية بمختلف أنواعها وهذا تبعاً لجملة من الأسباب منها :

- ازدياد الوعي بأهمية الموارد البشرية لكونها أصل أساسي من أصول المؤسسة، فالمؤسسات بحاجة إلى ابتكارات و جودة شاملة توفر لها ميزة تنافسية و هو ما تمتلكه و تصنعه الكفاءات البشرية مما زاد من أهمية التركيز عليها مقارنة بأصول المؤسسة المالية و التكنولوجية.
 - زيادة الحاجة إلى كفاءات تحسن استخدام التكنولوجيا ، فالمؤسسات في ظل العولمة لا تعاني من فقر في المعلومات ، بل صعوبة تشغيلها و تحليلها و توظيف الكميات الضخمة بسبب سرعة تغيير البيئة التنافسية .
- وتتجلى أهمية تزايد الحاجة الى التنمية البشرية في المؤسسات بمختلف أشكالها خاصة في الدول النامية بسبب تحديات البيئة الداخلية ومنها اتجاهات العاملين السلبية المؤثرة على تطور الأداء التنافسي ومنها :

- * انخفاض رضا الأفراد عن الأجور والمزايا الممنوحة لعدم قدرتها على تلبية الحاجات الضرورية.
- * شعور الأفراد بقلّة المعلومات المتاحة لهم في بيئة العمل و اللزامة لتنمية مهاراتهم وتحسين أدائهم.
- * الشعور المتزايد للأفراد بعدم الأمان الوظيفي الناتج عن نقص المهارات بسبب استخدام تكنولوجيا المعلومات .
- * الاعتقاد المتزايد للأفراد بعدم استغلال و توظيف قدراتهم بشكل كامل و فعال.
- * شعور الأفراد بعدم وضوح و عدالة تطبيق معايير تقييم أدائهم و عدم ارتباط الأداء المتميز بالحوافز المتكافئة.
- * الطلب المتزايد من العاملين للمشاركة الفعالة في تقديم الاقتراحات و اتخاذ القرارات المرتبطة بعملهم و أدائهم.

4.1. سبل ووسائل تحقيق التنمية البشرية:

لا شك أن وسائل تنمية الموارد البشرية عديدة ومتنوعة ولعل أبرزها التعليم والتدريب، وقد اختلف بعض المؤلفين في تحديد عدد ونوع هذه الوسائل والتي من بينها ما يلي:

1. الغذاء:

لا شك أن توفير الغذاء هو شرط أساسي ومطلب سابق على جميع وسائل تنمية الموارد البشرية ، إذ يتعين أولاً توفير الغذاء المناسب الصحي للمواطن الذي يمكنه من العمل بنشاط وحيوية ،وكما نلاحظ في مختلف دول العالم خاصة في إفريقيا أن سوء التغذية يؤثر سلباً على البنى الصحية للإنسان ومن ثم على مردوده في عمليات الإنتاج.

2. الصحة:

تعتبر الخدمات الصحية من بين الوسائل الهامة في تنمية الموارد البشرية، و ذلك من خلال ما توفره للموارد البشرية من رعاية صحية وحماية ضد الأمراض، الأمر الذي يساهم في طول العمر وتخفيض نسبة الوفيات.

3. التعليم:

تشكل سياسة التعليم الجديدة الركيزة الأساسية في تنمية الموارد البشرية التي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس العريض أو المفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة وتؤثر السياسات التعليمية على تركيبة القوى العاملة من خلال ما توفره من تخصصات ومهارات قادرة على إشباع حاجات سوق العمل والعمل على تحقيق التوازن بين العرض و الطلب على القوى العاملة .

4. التدريب:

التدريب هو نشاط يهدف إلى تنمية القدرات و المهارات الفنية و السلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من تحقيق ذواتهم من خلا مزج أهدافهم الشخصية و أهداف المنظمة بأعلى كفاءة مهنية ممكنة ويعتبر التدريب أكثر تخصصاً و

تحديدا من نطاق التعليم إذ يهدف لتمكين الفرد من إتقان عمله بشكل جيد و هو يرتبط بأهداف المنظمة على خلاف التعليم الذي يرتبط عموما بأهداف الفرد أكثر من ارتباطه بأهداف المنظمة .

5. الإعلام:

يلعب الإعلام دورا هاما في تنمية الموارد البشرية من خلال ما يطرحه من قضايا تنموية واقعية تؤدي إلى زيادة الوعي لدى المواطنين و المسؤولين بقضايا و مسائل تتعلق بتنمية الموارد البشرية ، و نوعية الإنسان بأخلاقيات و سلوكيات معينة تعود عليه بالنفع و الفائدة و مثال ذلك البرامج التي تبث حول مخاطر الإدمان و غير ذلك من الظواهر الهدامة و المضرة بالفرد و المجتمع .

6. المؤسسات الفكرية والثقافية:

والمقصود بها تلك المؤسسات الرسمية و غير الرسمية التي يكون هدفها هو زيادة الوعي الثقافي و تنمية مدارك الإنسان و معارفه في مجالات متنوعة ، وهذه المؤسسات لها دور في نشر الوعي و نشر المعرفة و الثقافة من جهة والمساهمة في ترشيد الأفراد نحو حسن استغلال أوقات فراغهم مثل الأندية الثقافية عوض مثلا أن يخالط الشاب الجماعات المنحرفة، فإنه يجد بديلا جيدا و هو النادي الذي يحين من مستواه الثقافي و من ثم تكون هذه المؤسسات قد ساهمت بشكل غير مباشر في تنمية الموارد البشرية من خلال الحد من المشاكل الاجتماعية مثل السرقة و غيرها.

ثانيا: خصائص مقومات التنمية البشرية من موارد بشرية مسؤولة عن خلق القيمة.

في إطار تحليله للنشاطات الداخلية للمؤسسة المسؤولة استراتيجيا عن خلق القيمة، ومن ثم عن الميزة التنافسية، يرى *Porter* أن الموارد البشرية هي المسؤولة عن خلق القيمة وأن تسييرها يؤثر وفق أسلوب سلسلة القيمة على ميزة المؤسسة التنافسية من خلال تنمية الكفاءات وتحفيز المستخدمين.

1.2. خصائص مقومات التنمية البشرية:

إن اعتبار الموارد البشرية موردا استراتيجيا مسئولا عن خلق الميزة التنافسية المستدامة، يتطلب منها أن تتصف بنفس الخصائص التي تتميز بها الموارد الإستراتيجية، وفق منظور مقارنة الموارد الداخلية والكفاءات، وضمن هذا الإطار فإن الموارد البشرية يمكنها تحقيق ذلك على النحو التالي:

أ- مساهمة الموارد البشرية والكفاءات في خلق القيمة:

إن الطبيعة المتباينة للموارد البشرية من خلال اختلاف مستوياتها وقدراتها تجعل مساهمتها في خلق القيمة متباينة، فمثلا بقدر ما نجد المستخدمين ذوي كفاءات بقدر ما يكون أداؤهم جيدا، وبالتالي يزداد ما يضيفونه من قيمة للمنتج

أو الخدمة، كما أنه كلما كانت المؤسسة تمتلك مستخدمين ذوي قدرات ومهارات عالية بقدر ما يكون رصيدها من الرأس المال البشري والفكري قيما ومميزا.

ب- أن تكون الموارد البشرية نادرة:

حتى يكون المورد البشري مصدرا للميزة التنافسية وجب أن يكون نادرا، وأخذا بعين الاعتبار التباين الطبيعي للقدرات الذهنية، أو القدرات الإدراكية في الموارد البشرية، هذه الأخيرة التي إذا ما امتلكت قدرات عالية عادة ما تكون نادرة، ومن ثم فالمشكل الأساس الذي تعاني منه المؤسسات الاقتصادية في ظل التنافسية الشديدة هو النقص الكبير في الكفاءات المتخصصة والمؤهلة، وبالتالي المتاح من هذه الأخيرة يمثل للمؤسسة التي تمتلكها وتستخدمها ميزة تنافسية.

ت- أن تكون الموارد البشرية غير قابلة للتقليد:

إن أهم ما يصعب إمكانية تقليد الموارد البشرية طبيعة ثقافة المؤسسة، ومعايير أدائها التي لا يمكن تجسيدها في بيئة مغايرة، بالإضافة إلى صعوبة تحديد بدقة مدى مساهمة كل كفاءة، أو فرد في القيمة التي تم خلقها في المؤسسة بسبب تداخل النشاطات المختلفة، وصعوبة تكرار العلاقات الاجتماعية بخصائصها الجوهرية التي كانت وراء عملية خلق القيمة بسبب التعقيد الاجتماعي للعلاقات.

2.2. (الفرد) المورد البشري وخلق القيمة:

إن صعوبة قياس الطاقات الكامنة للموارد البشرية جعل الباحثين يبحثون عن أجمع الأساليب التي تسمح بالتحول نحو المؤسسة المتعلمة من خلال تسيير وتطوير المعرفة الكامنة لدى الأفراد، وبناء قاعدة معلومات معرفية تضم أهم المعارف والمهارات التي يجب أن يكتسبها الفرد وبالتالي يجب:²⁹

- تدريبه على ممارسة عملية اتخاذ القرار واكتسابه مهارات الاتصال، وكيفية التحكم في الضغوطات النفسية؛

- تنمية مهاراته المهنية مع التركيز على فكرة التدريب التحويلي؛

- تدريبه على تقديم منتج متميز ذو قيمة للزبون؛

- اعتبار نشاط تطوير الموارد البشرية على أنه نشاط دائم ومستمر.

ولعل مؤسسات وجامعات في إطار التكوين والتعليم العالي لتعد بمثابة الحاضنة الأساسية لهذه الكوادر والمواهب البشرية مما يحتم عليها تنميتها بشريا حتى تكسب رهان الجودة الشاملة وتطور من إنتاجها العلمي ولغرض تبيان ذلك سوف نتطرق الدراسة في الجزئية الموالية الى ذلك بشيء من التفصيل.

ثالثا: الجامعة الجزائرية ورهان الجودة الشاملة من خلال مدخل التنمية البشرية.³⁰

1.3. قطاع التعليم العالي في الجزائر: انجازات تتكلم، وتحديات تنتظر..

أدركت الدولة الجزائرية مبكرا أن الاستثمار في الإنسان باعتباره أرفع رأس مال في الأمة هو الضمان الأول والأقوى في ولوج دنيا المستقبل دونما عقدة بالنقص أو الدونية، من هنا، باختصار شديد يمكن لنا أن نفهم جميعا سر اهتمام الجزائر بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، أو المنظومة التربوية والتكوينية بشكل عام، فالأرقام التي تتكلم عن نفسها في هذا الشأن كبيرة جدا، بل إنها مدوخة فعلا، فارتفاع مثلا عدد خريجي الجامعات من 65 ألف طالب العام 2000 الى أكثر من 141 ألفا العام 2009 انجازا ليس هينا، بل إن اعرق المؤسسات الجامعية في العالم لم تعرف نموا بهذا الحجم في فترة وجيزة بالمستوى الذي عرفته الجزائر.

3.1.1.1. الجامعة الجزائرية على بوابة العصرية والانفتاح:

- ارتفاع عدد المتخرجين من الجامعات الجزائرية الى 141 ألفا عام 2008.
- الجامعة الجزائرية تستعد لاستقبال أكثر من مليوني طالب في غضون 2015.
- أكثر من 31700 أستاذا يؤطرون القطاع و 16500 سرير و 126 مطعما جامعيًا لفائدة الطلبة.
دخلت الجامعة الجزائرية مرحلة مخاض وتغييرات أثرت إيجابا على مردودها وفتحت لها آفاقا واسعة لتكون بوابة حقيقة وعامل ربط لها بينها وبين العالم الخارجي سواء تعلق الأمر بالبحث العلمي أو المؤسسات والدائرة الاقتصادية، وكرس مخطط دعم النمو الاقتصادي ما بين 2005 و 2009 المقاربة الجديدة التي تجعل من الجامعة احد المحركات الأساسية لضمان النمو وترقية المجتمع الجزائري والارتقاء بمستوى الوعي وفقا للرهانات والتحديات التي تعرفها جزائر ما بعد الاستقلال.

وقد عكفت السلطات العمومية على ضمان استكمال مسار تطوير الجامعة الجزائرية، خاصة وأن الأرقام الفعلية تكشف عن نمو كبير ونوعي فقد ارتفع عدد خريجي الجامعات والمعاهد والكليات الجزائرية من 65000 سنة 2000 الى 107000 سنة 2004 ليبلغ 141000 خريجا في 2008 أكثر من 60 % من الإناث. ويستعد القطاع لاستقبال مليوني طالبا جامعيًا في أفق 2015، وهو ما يعكس الديناميكية الكبيرة التي يعرفها القطاع وقابليته على استيعاب مجمل التغيرات المسجلة على جميع الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية.

3.1.1.2. تطوير البحث العلمي من أولويات القطاع:

على صعيد آخر، ولضمان التواصل والاستمرارية وترقية الفعالية والنجاعة عكفت السلطات العمومية على تطوير الجوانب المتصلة بالبحث العلمي وعيا من السلطات العمومية بأهمية هذا الجانب، وقد قررت السلطات رفع المخصصات المالية لهذا الجانب لضمان فعالية أكبر وضمان التواصل أيضا بين الجامعة ومراكز البحث المختلفة، ليصبح البحث العلمي ضمن المجالات والدوائر الخاصة التي تساهم في تنمية البلاد والرفع من قدراته وضمان استقلالية أكبر

له، فضلا عن تامين الجهد والموارد البشرية والكفاءات وقد تجلى ذلك في اعتماد سلسلة من الإجراءات وتنفيذ مشاريع وطنية وجهوية لتطوير القطاع (تنفيذ أكثر من 34 برنامجا وطنيا، 6244 مشروع استكمل منها أكثر من 200 مشروعا، 7031 نشرية، 14510 محاضرة وطنية ودولية، مناقشة 4111 أطروحة دكتوراه و23588 أطروحة ماجستير، فضلا عن إيداع 15 براءة اختراع ولان الموارد المادية ضرورية وهامة لتدعيم القطاع فقد قررت السلطات القائمة على القطاع بتخصيص 34 مليار دينار ثم رصد 100 مليار دينار على امتداد خمس سنوات انطلاقا من 2008. ولعل الجدول أدناه يبرز مدى الأولوية التي منحت للقطاع:

مراكز البحث	
الجزائر العاصمة	مركز تطوير الطاقات المتجددة (C.D.E.R)
الجزائر العاصمة	مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني (E.R.I.S.T.C)
الجزائر العاصمة	مركز تطوير التكنولوجيات المتقدمة (D.T.A.C)
الجزائر العاصمة	مركز البحث العلمي والتقني في التلحيم والمراقبة (S.C.C)
الجزائر العاصمة	مركز البحث في التحليل الفزيو- كيمياء (C.R.A.P.C)
الجزائر العاصمة	مركز البحث العلمي والتقني في تطوير اللغة العربية (RSTDLAC)
الجزائر العاصمة	مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من اجل التطوير (READC)
وهران	مركز البحث في الانتروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (RASCC)
بسكرة	مركز البحث العلمي والتقني في المناطق الجافة (RSTRAC)
قسنطينة	مركز البحث في البيوتكنولوجيا
وحدات البحث	
العاصمة	وحدة تطوير تكنولوجيا السيليسيوم (UDTS)
العاصمة	وحدة تطوير التجهيزات الشمسية (UDES)
أدرار	وحدة البحث في الطاقات المتجددة في الوسط الصحراوي (URERMS)
العاصمة	وحدة البحث التطبيقي في الطاقات المتجددة (URAUUR)
عنابة	وحدة البحث التطبيقي في الفولاذ والمعادن

وكالات البحث	
العاصمة	الوكالة الوطنية لتطوير البحث الجامعي (ANDRU)
وهران	الوكالة الوطنية لتطوير البحث في الصحة (ANDRS)
العاصمة	الوكالة الوطنية لتقييم نتائج البحث والتطور التكنولوجي (ANVREDET)

2.3. أهم المؤشرات الوطنية للتنمية البشرية لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي

1.2.3. الجزائر تكسب رهان ديمقراطية التعليم وتسعى لكسب رهان النوعية:

تكشف مختلف الإحصائيات الخاصة بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي عن تطور إيجابي على مستوى تنمية العنصر البشري ومختلف المنشآت القاعدية. وبناء على مسار التطور المسجل ما بين 1970 إلى 2007 تتضح النقلة النوعية التي عرفها القطاع في عدد من النواحي الأساسية والتي تتماشى والخيارات الإستراتيجية التي سهرت السلطات العمومية على تطبيقها على أرض الواقع.

واعتمادا على الأرقام المعتمدة والتي تمتد لسنوات 1970 و 1980 و 1990 و 2000 و 2005 و 2006 و 2007 يتم الكشف عن المراحل التي اجتازها القطاع بنجاح، استنادا إلى الوثيقة التي صاغتها الوزارة الوصية. إنه وبعد تحقيق نقلة كبيرة في مجال ترسيخ ديمقراطية التعليم، فإن الجامعة الجزائرية تميل إلى التركيز على النوعية وعلى توفير قدر كبير من الاحترافية وتأهيل العنصر البشري فضلا عن ضمان التمويل الضروري لضمان تحقيق الأهداف المنتظرة من القطاع.

1-1- تطور تعداد الطلبة في مرحلة التدرج الوضعية إلى نهاية 2007

السنة	1970	1980	1990	2000	2005	2006	2007
مجموع المسجلين	19311	66064	197560	466084	743054	820664	952067
تعداد الإناث	4154	18092	77962	245244	421862	478540	561857
نسبة النمو	-	%242.1	%199.0	%135.9	%59.4	%10.4	%16.0

يقدر تعداد الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج ب 19311 في 1970 وانتقل العدد الى 466084 في عام 2000 وابتقل الى 952067 في 2007 أي بنسبة نمو بلغت %104.3 مقارنة بعام 2000.

2-1- تطور تعداد الطلبة في مرحلة ما بعد التدرج الوضعية الى نهاية 2007

السنة	1970	1980	1990	2000	2005	2006	2007
مجموع المسجلين	423	5229	14853	22533	37787	43458	48764
تعداد الإناث	74	1390	4116	8775	16912	19778	23441
نسبة النمو	-	%1136.2	%184.1	%51.7	%67.7	%15.0	%12.2

تعداد الطلبة المسجلين في مرحلة ما بعد التدرج بلغوا 423 عام 1970 وانتقل العدد الى 22.533 عام 2000 ثم تطور الى 48.764 في 2007 بنسبة نمو %116.4 مقارنة بعام 2000.

2.2.3. تطور المؤشرات الوطنية للتنمية البشرية للبحث العلمي 1970 الى 2007:

1-1- تطور عدد الأساتذة الباحثين

السنة	1970	1980	1990	2000	2005	2006	2007
تعداد الأساتذة	697	6175	14536	17460	27067	29062	31653
الأساتذة الباحثون	غير م	1266	3870	6321	12936	13805	15500
مؤشر 1	-	%20.5	%26.62	%36.20	%51.27	%51.00	%50.80

المؤشر 1: عدد الأساتذة الباحثين مقابل العدد الإجمالي للأساتذة.

1-2- تطور عدد الباحثين الدائمين

السنة	2000	2005	2006	2007
الباحثون الدائمون	451	1433	2000	2000

ملاحظة: تبلور مفهوم الباحث الدائم بصورة واضحة ابتداء من 1988، تاريخ إنشاء مراكز البحث الوطنية.

1-3- تطور عدد المنشورات الدولية مقابل عدد الباحثين

السنة	1970	1980	1990	2000	2005	2006	2007
عدد الباحثين	غير م	1266	3870	6771	14369	15805	17500
عدد النشريات	1	111	183	433	822	1055	1282
مؤشر 2	-	%8.7	%4.72	%6.3	%5.7	%6.67	%7.32

المؤشر 2: عدد المنشورات على العدد الإجمالي للباحثين

وهذا المؤشر يعكس الوضع الحقيقي للبحث العلمي على أساس الأبحاث أو الأعمال التي يتم القيام بها على المستوى الدولي، ويلاحظ أنه يبقى متدنياً مقارنة بالمقاييس العالمية، مع وجود تطور معتبر خلال السنوات الأخيرة.

4-1- تطور عدد الأساتذة المستفيدين من التكوين في الخارج

السنة	1990	2000	2005	2006	2007
عدد المنح	113	50	110	510	510

ملاحظة: من مجموع الأساتذة المستفيدين من التكوين في الخارج ما بين 1990 و 2007، تم تقديم 656 رسالة دكتوراه وبرمجة 191 أخرى.

5-1- البحث التكويني

1-5-1- تطور عدد الطلبة المسجلين في طور الماجستير مقارنة بعدد الحاصلين على شهادات طور التدرج

عدد المتحصلين على الشهادات	827	6963	22917	52804	107515	112932	121905
عدد المسجلين في الماجستير	423	2642	10733	12303	18574	21891	23807

مؤشر 3	51.14%	37.94%	46.83%	23.29%	17.27%	19.38%	19.52%
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

المؤشر 3: عدد الطلبة المسجلين في الماجستير مقابل عدد الحاصلين على شهادات في طور التدرج. ملاحظة: يبين المؤشر 3 أن إمكانات تحضير الماجستير مقارنة بعدد حاملي شهادات طور التدرج مرضي إذ يقدر بنسبة 20 %، وهو ما يمنح للطالب فرصة واحدة من 5 لمواصلة التكوين ما بعد التدرج.

1-5-2- تطور عدد أطروحات الماجستير المناقشة مقارنة بعدد المسجلين

عدد المسجلين في الماجستير	423	2642	10733	12303	18574	21891	23807
عدد أطروحات الماجستير المناقشة	-	748	460	1317	3025	3873	3973
مؤشر 4	-	28.31%	4.28%	10.70%	16.28%	17.69%	16.68%

مؤشر 4: عدد أطروحات الماجستير المناقشة مقارنة بإجمالي عدد المسجلين. ملاحظة: هذا المؤشر يبين بأن نسبة مناقشة أطروحات الماجستير استقرت في حدود 17، هذه النسبة تبقى ضعيفة مقارنة بالمقاييس المعتمدة في هذا المجال، وهي في حد ذاتها نتيجة لتسرب معتبر خلال السنة الأولى النظرية أو الى مدة أطول لإنهاء الأطروحة أو المذكورة.

1-5-3- تطور عدد مناقشة أطروحات الدكتوراه مقارنة بعدد المسجلين

عدد المسجلين في أطروحات الدكتوراه	832	933	6280	12606	14474	16529
الأطروحات المناقشة	19	20	156	561	762	1391

مؤشر 5	%2.28	%2.14	%2.48	%4.45	%5.26	%8.41
--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

مؤشر 5: عدد الأطروحات المناقشة مقابل إجمالي عدد المسجلين.

ويبين هذا المؤشر بأن نسبة أطروحات الدكتوراه المناقشة يضل متواضعا، ويتقاطع مع نفس التطور المسجل بالنسبة للتطور المسجل بالنسبة لتطور نسبة النشريات الدولية.

3.2.3. مجهودات الدولة الجزائرية من خلال مدخل التنمية البشرية في قطاع التعليم العالي:

تعززت مجالات البحوث العلمية نتيجة مشاريع التعاون بين هياكل البحث الجزائرية وعدد من البلدان لغرض ترقية البحث الأكاديمي والرفع من مردودية رأس المال الفكري الجزائري، ومن بين هذه البلدان نذكر الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وفرنسا والأرجنتين وجنوب إفريقيا واسبانيا وإيطاليا. وقد تم تسجيل وتنفيذ 217 مشروع بحث علمي في مختلف الميادين، حيث جرى إصدار أكثر من :

- 37 نشرية دولية.
- 2137 نشرية وطنية.
- 8242 مداخلات وطنية.
- 115 براءة اختراع.
- تطور هياكل وقدرات البحث العلمي:
- البحث العلمي مؤطر بالقانون رقم 89-11، وهذا القانون يضمن العديد من المزايا على غرار:
- ضمان الوضوح وانسجام الأهداف.
- بناء منظومة وطنية للبحث العلمي.
- ضمان استقرار المؤسسات.
- ديمومة المهام.
- تسخير الكفاءات والوسائل والإمكانيات البشرية والمادية والمالية.
- وعل هذا الأساس تم تسجيل علة مستوى البحث العلمي الى غاية سنة 2008
- 1000 مخبر.
- 15500 أستاذا باحث
- 2000 باحث دائم

-
- 19 مركز بحث في جميع القطاعات
- 145 فضاء مخصصا للبحث في الجامعات
- أكثر من 520 في طور الانجاز بمساحة 104000 متر مربع
- ما يقارب من 500 منتوج وخدمة للبحث العلمي تم انتقاؤها للشميين والتطبيق.
- التكوين بالبحث وللبحث:
- عرف هذا الجانب تطورا معتبرا من خلال:
- فتح مدارس الدكتوراه في مختلف التخصصات وبمساهمة مؤسسات عديدة للمدرسة الواحدة.
- فتح 6500 منصب سنوي للتكوين فيما بعد التدرج.
- فمن خلال ما سبق أضحت الجامعة والمعاهد من بين أهم الوسائل المتاحة لدى الجهات الحكومية في تطبيق تنمية العنصر البشري وتطوير المعرفة في المجتمع ومن ثم انعكاساتها على تنوع سوق العمل بكفاءات في مختلف التخصصات.
- 3.3. الدولة الجزائرية وإعادة النظر في الرأس مال البشري وحمائته من الهجرة:**
- لقد بدأ يظهر على سطح الأدبيات في العالم موضوع مهما في تفسير أسباب النمو الاقتصادي، وكيفية تكوين ثروة الشعوب المستدامة، وهو طبيعة رأس المال البشري. وهو موضوع كما أسلفنا له علاقة بالعديد من العوامل، منها نوعية التعليم والثقافة السائدة، فوجود العقول البشرية هي العامل الحاسم في التنمية.
- لقد فقدت بلاد مثل كندا مائة ألف من الشباب الفنيين، الأطباء والمهندسين والاقتصاديين وغيرهم من المهارات الرفيعة الذين هاجروا الى الولايات المتحدة، وهو بمثابة نقل 200 مليار دولار من كندا الى الولايات المتحدة بسبب توافر (عوامل الجذب) في الولايات المتحدة، وهي بدورها تجلب رأس مال بشري آخر يضاف الى الثروة وفي تفسير ذلك أن موضوعات مثل (الثقة) وبناء (المجتمع المدني) هي وسائل هامة لبناء الاقتصاد الطويل المدى، فالثقة بين شرائح المجتمع، كما أظهرت الدراسات الأخيرة في الولايات المتحدة، هي أحد العوامل الهامة لتحقيق نمو الاقتصاد، فكلما كان هناك (ثقة) بين الناس في مجتمع الأعمال، كلما قل اعتمادهم على الموائيق القانونية الطويلة والمعقدة وهو ما وجب على الدولة الجزائرية الأخذ به بعين الاعتبار حتى تتجنب هجرة الأدمغة الى الخارج.
- وفي آخر هذا المقال لا يسعنا إلا أن نقول أن معالجة التنمية البشرية تعني معالجة كافة الظواهر الاجتماعية في المجتمع، وتستدعي معالجة النظم الاجتماعية برمتها، ومن هنا أيضا تكون إجراءات التنمية البشرية، وتنمية الرأسمال الاجتماعي، وكأنها تنمية وإصلاح للنظم السياسية والاجتماعية والثقافية والدينية والتربوية ناهيك عن الاقتصادية منها.
- خاتمة:**

لعل أي متابع لأي حركة تنمية حقيقية وتحديث ناجحة، من مثل ما نشهده في عديد مناطق العالم من تجارب التنمية الناجحة يمكنه أن يدرك أن تلك الحركات تتأسس على عنصرين أساسيين هما: بناء الإنسان الحر الذي يتمتع بكامل حقوقه في دولة مؤسسات، وإقامة التوازن بين الأصالة والمعاصرة من جهة، والانخراط الكامل في منتج الحداثة. وبإلقاء نظرة مدققة على الواقع الثقافي اليوم في المنطقة العربية عموما ودولة الجزائر على وجه الخصوص، يتبين لنا أن ما بدأت به وحرصت عليه منذ مرحلة ما قبل الاستقلال، فيما يتعلق بالعناية بالعنصر البشري، وبناء الفرد، كمحور مواز من محاور التنمية، قد شهد تطورا ملموسا خاصة في مؤسسات التعليم العالي والجامعات وعلى مستوى جميع ربوع الوطن وذلك كوعي منها لأهمية هذا الجانب في إحداث تنمية مستدامة وشاملة تضع الجزائر مستقبلا في مصاف الدول المتقدمة.

وعلى ضوء ما سبق يمكن تقديم الاقتراحات والتوصيات التالية:

- العمل على تطوير المناهج الدراسية التي تأخذ بعين الاعتبار المستجدات العلمية الحديثة.
- إضافة تخصصات جديدة في مؤسسات التعليم العالي تخدم عمليات التنمية وتسهم في التنمية البشرية من خلال التوافق مع رغبات الباحثين.
- الاستعانة بالخبرات من داخل وخارج الجامعة وإفساح المجال أمام الباحثين للتعبير عن إبداعاتهم ومنتجاتهم العلمية.
- الاهتمام بالكفاءات والمواهب الجزائرية لإبعادها عن التفكير في الهجرة الى الخارج وبالتالي خدمة الوطن.
- ترسيخ مبادئ ومفاهيم التنمية البشرية من خلال اعتمادها كمقاييس ومواد تدرس في مؤسسات التعليم العالي.
- ولعل ما يمكن ختام هذه الورقة البحثية به هو ذلك التصريح الذي قاله الدكتور "محمد راتب النابلسي" • عندما علق على هجرة رأس المال البشري الى الدول الغربية قائلا: "أبناءنا يصنعون السلاح ضدنا" حقا وما أشدها ألما من كلمة ستكون أكثر من حتمية إذا لم تجد هذه الكوادر والطاقات البشري عبيرا من الاهتمام.