



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص إقتصاديات العمل
بعنوان:

تأهيل رأس المال البشري ودوره في تحقيق التنمية
الاقتصادية في الجزائر للفترة (1990-2019)

تحت إشراف الأستاذ:
أ. عدة عابد

من إعداد الطالب:
• عدة محمد أمين

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ مساعد "أ"	بوزكري جمال
مشرف مقرر	أستاذ محاضر "ب"	عدة عابد
عضو مناقشا	أستاذة مساعدة "أ"	داودي ميمونة

السنة الجامعية: 2018-2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
بَدَأَ خَلْقَ الْإِنسَانِ
مِنْ طِينٍ ثُمَّ عَلَّمَهُ
الْقُرْآنَ وَالْحِكْمَةَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ
الْمَاءَ فَجَاءَ بِهِ
بِطَرَقٍ مُتَعَدِّدٍ
وَجَعَلْنَا مِنَ الشَّجَرِ
أَنْجَامًا مُنِيرًا
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ
لِغَفْوَةٍ وَالنَّهَارَ
لِطَرَفٍ وَمَا جَعَلَ
لَكُمُ الْوَيْلَ مِنَ
الْحَمْرِ وَالسُّمْرِ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
جَعَلَ لَكُمُ الْوَيْلَ مِنَ
الْحَمْرِ وَالسُّمْرِ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
جَعَلَ لَكُمُ الْوَيْلَ مِنَ
الْحَمْرِ وَالسُّمْرِ

كلمة شكر وتقدير

"كن عالماً... فإن لم تستطع فكن متعلماً، فإن لم تستطع

فأحب العلماء، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

أول من يشكر ويحمد أثناء الليل وأطراف النهار هو العلي القهار الأول والآخر والظاهر والباطن الذي أنار دروبنا فالحمد لله الذي انعم علينا إذ أرسل فينا عبده ورسوله محمداً بن عبد الله عليه أزكى الصلوات واطهر التسليم أرسله بقرآنه المبين فعلمنا ما لم نعمل وحثنا على طلب العلم أينما وجد.

لله الحمد كله والشكر كله أن وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق التي واجهتنا لانبجاز هذا العمل المتواضع.

نرفع كلمة الشكر إلى الدكتور المشرف "عدة عابد" الذي لم ييخل علينا بنصائحه وإرشاداته، كما اشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم وتفضلهم بمناقشة هذه الرسالة.

إلى

بسم الله الرحمن الرحيم

قَالَ الْفَلْسُفِيُّ نَعْلَمُ مَا جَاءَ بِهَذَا الْكَلِمَةِ مِنَ الرَّهْمَةِ وَقَوْلُ وَعَادَتْهُ أَعْلَاهُ أَرِيَّانِي = غَيْرًا

سورة الإسراء: الآية 23.

إلى من أحمل اسمه، إلى سندي في الحياة، إلى من أمسك بيدي منذ صغري وعلمني

مواجهة الحياة بجلوها ومرها.

إلى والدي الغالي أدامه الله علينا ومنحه الصحة والعافية والعمر المديد.

إلى التي سهرت الليالي وعلمتني وهنا على ومن، إلى من أهدتني لأحضانها كلما شعرت

بالتعب، إلى من أشكو لها همي وقلة حيلتي، إلى ينبوع المحبة والحنان.

إلى والدي الغالية رحمها الله.

إلى من يرسم البسمة في البيت، إلى نور عيني، إلى زوجتي الغالية متمني من الله أن يمنحها

الفرح والسعادة والصحة الدائمة والعمر المديد.

وإلى الكتكوت الصغير " عذة إبراهيم لقمان "

أهديكما عملي وثمره جهدي المتواضع راجي من الله أن توافقتني دعواتكم وتكون ظلالي

في دروب الحياة، إلى إخوتي وأخواتي كل باسمه.

وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع.

فهرس المحتويات

الفهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	كلمة شكر وتقدير
	إهداء
	فهرس الموضوعات
أ	مقدمة
7	الفصل الأول : مفاهيم حول رأس المال البشري
8	تمهيد
9	المبحث الأول : ماهية رأس المال البشري
9	المطلب الأول : مفهوم رأس المال البشري وأهميته
12	مطلب الثاني: نظرية رأس المال البشري و الأبحاث المكملة لها
16	المطلب الثالث: قياس رأس المال البشري
18	المبحث الثاني: عناصر رأس المال البشري، خصائصه وأبعاده
18	المطلب الأول:عناصر رأس المال البشري
20	المطلب الثاني: الخصائص الأساسية لرأس المال البشري
21	المطلب الثالث: أبعاد رأس المال البشري ومؤشراته
22	المبحث الثالث: الاستثمار في رأس المال البشري وتأهيله
22	المطلب الأول: مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري والعوامل المؤثرة عليه
25	المطلب الثاني: محددات وأبعاد الاستثمار في رأس المال البشري وقيوده
29	المطلب الثالث: تأهيل رأس المال البشري
34	خلاصة الفصل:
35	الفصل الثاني: مدخل للتنمية الاقتصادية
36	تمهيد:
37	المبحث الأول: مفاهيم التنمية الاقتصادية
37	المطلب الأول: مفاهيم حول التنمية الاقتصادية:
38	المطلب الثاني: أهداف التنمية الاقتصادية

39	المطلب الثالث: إستراتيجية التنمية الاقتصادية
43	المبحث الثاني: التنمية الاقتصادية في الجزائر
43	المطلب الأول: إستراتيجية التنمية الاقتصادية في الجزائر
55	المطلب الثاني: الطرق المعتمدة للتنمية الاقتصادية في الجزائر
61	المطلب الثالث: ركائز التنمية الاقتصادية في الجزائر
63	خلاصة الفصل
64	الفصل الثالث: مدى كفاءة تأهيل رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الجزائر
65	تمهيد :
66	المبحث الأول: تأهيل رأس المال البشري.
66	المطلب الأول: مفهوم التأهيل.
67	المطلب الثاني : تأهيل الموارد البشرية.
69	المبحث الثاني: إستراتيجية تأهيل رأس المال البشري.
69	المطلب الأول: تدريب رأس المال البشري.
71	المطلب الثاني: تكوين رأس المال البشري.
72	المطلب الثالث: الإستثمار في الرأس المال البشري
75	المبحث الثالث : أهمية تأهيل رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية بالجزائر.
75	المطلب الأول: واقع التنمية البشرية في الجزائر
78	المطلب الثاني: نتائج و تأثيرات تأهيل رأس المال البشري في الجزائر .
82	خلاصة الفصل :
83	خاتمة
86	قائمة المراجع

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
46	نتائج برنامج دعم الانعاش الاقتصادي 2004-2000	01
48	التخصيص القطاعي لاعتمادات برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010	02
50	تطور معدلات النمو الاقتصادي 2004-2001	03
51	التقسيم القطاعي لنمو إجمالي الناتج المحلي الحقيقي 2004-2001	04
52	تطور معدلات النمو الاقتصادي خلال الفترة 2009-2005	05
53	التقسيم القطاعي لنمو إجمالي الناتج المحلي الحقيقي 2009 - 2005	06

مقدمة

يعتبر رأس المال من مقومات تحقيق التنمية البشرية، والذي بات يشكل أحق ثروة الأمم في زمن العولمة، هذا ما تؤكد نظرياً خلاصة الأدبيات الحديثة المستندة إلى نظرية رأس المال البشري، ونظرية النمو الداخلي وهو ما تؤكد عملياً تجربة الاقتصاديات الصاعدة التي ركزت إستراتيجياتها التنموية على أولوية الإهتمام برأس المال البشري و الإستثمار فيه.

وأصبحت جل الدراسات تولى أهمية خاصة لقياس مدى مساهمة رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية، وقد تباينت و تضاربت كثيرا نتائج الدراسات للدور الإيجابي الذي يضطلع به رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية للدول، مما خلق جدلا علميا حول هذا الموضوع حيث ما زال مفتوحا ومطروحا في الأدبيات والأبحاث الاقتصادية.

فأى منظمة لا بد لها من إتباع إستراتيجيات خاصة برأس المال البشري ليكون له دورا فعالا فيها، فتسعى للتأهيل الجيد إلى جانب التكوين، التدريب والتعليم المستمر، فقط أعطيت الأولوية أيضا إلى تأهيل رأس المال البشري حتى يعطي أحسن القدرات والمهارات القيمة.

فعلى غرار باقي الدول، خاصة الدول النامية و منها الجزائر حددت لنفسها هدف سريع للخروج من دائرة التخلف، خاصة بعد تخلصها من سيطرة الاستعمار الذي نتج عنه دمارا شاملا في جميع المجالات وخاصة الاقتصادية، فقامت بتحديد مشاريع عديدة للنهوض بالاقتصادياتها ضمن إستراتيجيات مطبقة وإقامة ركائز واعتمادها على طرق لإعادة بناء اقتصاد قائم بذاته.

كما جعلت الجزائر النظام التعليمي حجر الزاوية في هذه المشاريع، إذ يركز على تكوين وتأهيل الإطارات اللازمة للتنمية الاقتصادية من هنا يمكن طرح الإشكالية الآتية

إشكالية البحث:

ما مدى تأثير تأهيل رأس المال البشري على تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر؟

الأسئلة الفرعية

- ما هو رأس المال البشري، وما هو الدور الذي يلعبه في تحقيق التنمية؟
- ما هي إستراتيجيات وركائز التنمية الاقتصادية في الجزائر والطرق التي اعتمدها في ذلك؟
- ما هو مفهوم التأهيل؟
- ما هي نتائج تأهيل رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الجزائر؟

فرضيات البحث:

رأس المال البشري له تأثير كبير على الأداء المتميز في المؤسسات الاقتصادية، مما يدفع إلى الاستثمار فيه عن طريق التدريب والتكوين والاهتمام بالصحة والتعليم.

إن لتأهيل رأس المال البشري دور كبير في تحقيق التنمية الاقتصادية وهو يزيد من القدرة الإنتاجية للعمال مما يحسن من مستوى الإنتاج في المؤسسة ككل ما ينتج عنه من زيادة في النمو الاقتصادي.

تعمل الجزائر على تحسين أداء مواردها البشرية وهذا ما دفعها إلى الاهتمام بالتدريب والتكوين ودعمهما ببرامج جديدة ترفع من مستوى عمالها.

راس المال البشري هو أداة فعالة لتحقيق مؤشرات أعلى للتنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي

أسباب إختيار الموضوع: من الأسباب التي دفعتنا إلى إختيار الموضوع أسباب موضوعية وأخرى ذاتية

◀ أسباب موضوعية

- القيمة البالغة لرأس المال البشري الذي هو حديث الدول المتقدمة.
- الاهتمام الملحوظ والمتزايد الذي يخص به موضوع تأهيل الموارد البشرية وإنعكاسها على التنمية الاقتصادية من طرف الباحثين والاقتصاديين وحكومات الدول المتقدمة منها والنامية في ظل التحولات الاقتصادية العالمية.

- قابلية الموضوع للدراسة و البحث خاصة في المرحلة الراهنة.
- الحداثة و الأهمية المطلقة لهذا الموضوع.

◀ أسباب ذاتية

- الميول الشخصي لمواضيع حديثة الدراسة في هذا الموضوع.
- معرفة وضعية التنمية في الجزائر وأهم ما ركزت عليه في ذلك.
- التعرف على دور تأهيل رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية ومدى تحققها في الجزائر.

أهمية الموضوع:

لرأس المال البشري أهمية كبيرة في وقتنا الحالي فهو أهم مورد للمؤسسات خاصة في ظل التطورات التي شهدتها المؤسسات الحديثة، فتتمية الموارد البشرية لها أثر كبير على الأداء المتميز في المؤسسات الاقتصادية مما يؤثر

على التنمية الاقتصادية، كذلك يركز هذا الموضوع على أهمية العنصر البشري في حد ذاته كونه أصبح من أهم المواضيع المتداولة بين الدول وخاصة ما تعانيه الدول النامية في نقص العمالة ومهارات ومعارف الأفراد وخاصة الجزائر التي تقدر لها ثروة بشرية هائلة يجب عليها استغلالها عن طريق التعليم والتدريب والتكوين المتواصل لأن تراكم رأس المال البشري يزيد من معدلات النمو وبالتالي تحقيق تنمية اقتصادية.

أهداف البحث:

- ✓ ضرورة الوعي بأهمية رأس المال البشري وأهمية تأهيله.
- ✓ إدراك المنظمات لأهمية استقطاب رأس المال البشري والحفاظ عليه لأنه ذو مهارات وكفاءات متميزة.
- ✓ موضوع رأس المال البشري يهم جميع الدول والاستثمار فيه يعتبر أهم ثروة مما يساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية.
- ✓ اهتمام الجزائر بتأهيل رأس المال البشري

حدود الدراسة

تتمثلت حدود الدراسة في :

- أ. الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة بالجزائر.
- ب. الحدود الزمانية: لقد تم التركيز في هذه الدراسة على تأهيل رأس المال البشري في الفترة الممتدة منذ الإستقلال إلى غاية 2014 لقد خصصنا الدراسة في الجزائر حول تأهيل رأس المال البشري فيها وكيف يمكن لهذا التأهيل من تحقيق التنمية الاقتصادية.

المنهج المستخدم:

نظرا لطبيعة الموضوع ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار الفرضيات اخترنا:
المنهج التليلي من خلال جمع وتحليل الإحصائيات في الجانب التطبيقي لإبراز أهمية تأهيل رأس المال

البشري

الدراسات السابقة

دراسة للطالبة هندة مدفوني أطروحة تخرج مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تحت عنوان " الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة -دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية- " وقد عاجلت الإشكالية التالية:

ما دور الإستثمار في رأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة ؟

حيث توصلت إلى النتائج التالية:

إن رأس المال البشري أصبح متغيرا مهما ذا تأثير كبير على نجاح أو فشل منظمة الأعمال وخاصة المعرفة منها إذ ينعكس ذلك على قيمة المنظمة (الشركة) السوقية، لهذا كان الإهتمام يتزايد برأس المال البشري، ويتجلى جانب من هذا الإهتمام في دراسة مكوناته، وقد تجلت تصنيفات عديدة قدمها باحثون ومختصون في هذا المجال. ما ميز دراستنا عن هذه الدراسة تغير التأهيل منذ الاستقلال إلى يومنا هذا من جانب كفاءة التأهيل على التنمية الاقتصادية في الجزائر.

دراسة للطالبة بن عياد سميرة أطروحة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد تسيير المؤسسات تحت عنوان " الاستثمار في الرأس المال البشري كآلية لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية " وقد عاجلت الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة الإنفاق على الرأس المال البشري والاستثمار فيه في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة

الاقتصادية؟

حيث توصلت إلى النتائج التالية:

بعد دراسة هذا الموضوع توصلنا لمجموعة من النتائج أهمها:

إن المورد البشري هو الركيزة الأساسية لبناء التقدم الاقتصادي بصفة عامة ونجاح المنظمة بصفة خاصة في ظل الاقتصاد الجديد القائم على المعرفة.

الرأس المال البشري هو الأصل الوحيد من بين أصول المؤسسة القادر على امتلاك المعارف والمهارات التي تمثل الثروة الحقيقية للمنظمة.

الاستثمار في الرأس المال البشري من أهم العمليات التي تساعد المنظمة على البقاء والاستمرارية وذلك باكتساب ميزة مستدامة وغير قابلة للتقليد.

ومن خلال الدراسة التي قمنا بها داخل مؤسسة ميناء مستغانم، فإننا اكتشفنا أن هذه الأخيرة تولي أهمية

لرأس مالها البشري ، ومدركة للعائد الذي يحققه إذا ما استثمر فيه بطريقة فعالة، فهي تقوم بتكوينه وتدريبه وكذا تحفيزه لإدراكها لأهمية هذا العنصر في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة.

تقسيمات البحث:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري

وتناول هذا الفصل ثلاثة مباحث ففي المبحث الأول تطرقنا إلى ماهية رأس المال البشري وفي المبحث الثاني كان حول مكونات، خصائص رأس المال البشري وأبعاده أما المبحث الثالث فتطرقنا إلى عملية الاستثمار في رأس المال البشري وتأهيله.

الفصل الثاني: التنمية الاقتصادية

تناول هذا الفصل مبحثين فالمبحث الأول تطرقنا إلى مفاهيم حول التنمية الاقتصادية والمبحث الثاني على التنمية الاقتصادية في الجزائر.

الفصل الثالث: مدى كفاءة تأهيل رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الجزائر

تناول هذا الفصل ثلاثة مباحث، الأول تأهيل رأس المال البشري ، والثاني إستراتيجيات تأهيل رأس المال البشري ، والثالث أهمية تأهيل رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في الجزائر .

صعوبات البحث:

قلة المراجع الخاصة بتأهيل رأس المال البشري في الجزائر.

نقص في الإحصائيات، وتغيرها، وتحيينها المستمر في فترة لاحقة، ما ألزمتنا ضرورة التتبع لذلك.

الدراسات السابقة

دراسة للطالبة هندا مدفوني أطروحة تخرج مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير تحت عنوان " الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة -دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية- " وقد عاجلت الإشكالية التالية:

ما دور الإستثمار في رأس المال البشري في تحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة ؟

حيث توصلت إلى النتائج التالية:

إن رأس المال البشري أصبح متغيرا مهما ذا تأثير كبير على نجاح أو فشل منظمة الأعمال وخاصة المعرفية منها إذ ينعكس ذلك على قيمة المنظمة (الشركة) السوقية، لهذا كان الإهتمام يتزايد برأس المال البشري، ويتجلى جانب من هذا الإهتمام في دراسة مكوناته، وقد تجلت تصنيفات عديدة قدمها باحثون ومختصون في هذا المجال.

ما ميز دراستنا عن هذه الدراسة تغير التأهيل منذ الاستقلال إلى يومنا هذا من جانب كفاءة التأهيل على التنمية الاقتصادية في الجزائر.

الفصل الأول:

مفاهيم عامة حول

رأس المال البشري

تمهيد

قبل عقد الخمسينيات من القرن الماضي كان الاقتصاديون يقسمون عوامل الإنتاج إلى ثلاثة عوامل أساسية هي : الأرض، العمل، ورأس المال المادي، لكن منذ الستينيات إتجه إهتمام إلى نوعية اليد العاملة، وعلى وجه الخصوص تكوين وتدريب هذه اليد العاملة، فإهتمت جميع فروع العلوم الإجتماعية بمفهوم رأس المال البشري لأن الأفراد والمؤسسات والدول تعتقد إعتقاداً جازماً بأنه عامل مهم من عوامل الأمن الإقتصادي والنجاح، فهو يؤدي دوراً هاماً وأساسياً في عمل الإقتصاد، وتنميته وتطوره، لأنه يمثل العنصر الأكثر حسماً في عمل الإقتصاد، وفي تسيير نشاطاته. لهذا يعتبر مفهوم رأس المال البشري من بين المفاهيم الأساسية في التحليل الإقتصادي المعاصر.

ويرجع هذا الإهتمام على أن البشر هم الثروة الحقيقية لأمن الدولة فالإستثمار في العنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد والإبداع والإبتكار والتطوير يمكنه أن يتفوق على ندرة الموارد الطبيعية ولا يجعلها عائقاً نحو التقدم عن طريق الإستغلال الأمثل لطاقت المجتمع العلمية والإنتاجية، فما لا شك فيه أن الدولة التي لا تستطيع أن تنمي مواردها البشرية ولا يمكن أن تحقق أهدافها مهما إبتكرت من الوسائل.

وفي هذا الفصل سوف نتطرق إلى:

المبحث الأول: ماهية رأس المال البشري.

المبحث الثاني: عناصر رأس المال البشري، خصائصه وأبعاده.

المبحث الثالث: الإستثمار في رأس المال البشري.

المبحث الأول : ماهية رأس المال البشري

من المواضيع التي كثر الحديث عنها في الآونة الأخيرة: رأس المال البشري الذي يعتبر من المفاهيم التي لاقت رواجاً كبيراً واهتماماً من طرف الباحثين والمفكرين الاقتصاديين في مختلف دول العالم، واللذين ربطوا تحقق النمو والتنمية الاقتصادية والبشرية بمدى اهتمام الدول بهذا المفهوم وإعطائه مكانته الصحيحة و اللاتقئة به.

المطلب الأول : مفهوم رأس المال البشري وأهميته

ينظر إلى رأس المال البشري على أنه كل ما يزيد من إنتاجية العنصر البشري كالمهارات المعرفية والتقنية المكتسبة، من خلال العلم والخبرة، فراس المال البشري على الرغم من دوره الكبير في زيادة إنتاج السلع والخدمات إلا أنه يختلف عن رأس المال المادي بشكل أساسي كونه غير مادي بطبيعته¹.

أولاً: مفهوم رأس المال البشري:

يعود الفضل الكبير لوضع الأسس الأولى للمفهوم العام لمصطلح "رأس المال البشري" إلى الاقتصادي الأمريكي الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد سنة 1979 Schultz من خلال محاضراته الشهيرة "الاستثمار في رأس المال البشري".

حيث تعددت المفاهيم والتعاريف التي تعطي لرأس المال البشري وتوسع وتضيق بحسب رؤية وهدف صاحبها، نجد أن مفهوم رأس المال البشري بالمعنى الواسع هو مجمل المعارف التي يكتسبها الأفراد خلال حياتهم - وحتى الأفكار-، والتي يستخدمونها في إنتاج السلع والخدمات في الأسواق أو خارجها.

ويعرفه " Laroche, Merette, و Ruggeri " على أنه مجمل الاستعدادات الفطرية والمعارف والكفاءات التي اكتسبها الأفراد وطورها على امتداد حياتهم، وهو تعريف يحاول أن يجمع بين القدرة اكتساب رأس المال البشري وتطويره.

كما يعرف أيضا على أنه مجمل المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يملكها الإنسان أو يكتسبها، والتي من شأنها أن تمدد بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية، تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصادي².

¹ - عمر بنية، إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في الإحصاء والاقتصاد التنظيبي، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، الجزائر، 2005، ص 152.
² - محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، أطروحة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص مالية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009، ص 22.

أما بالمعنى الضيق فرأس المال البشري هو: مجمل الاستثمارات في النشاطات مثل: التعليم، الصحة، التكوين والتدريب في مكان العمل، التي تسمح برفع إنتاجية العامل في سوق العمل. ومنه يقصد برأس المال البشري مجموع المعارف والقدرات الخاصة بكل فرد، حيث أن جزءا من رأس المال الموجود في الفرد، والجزء الآخر يكتسب¹. ومنه نستنتج أن رأس المال البشري يتكون من جزئين جزء فطري وجزء مكتسب؛ الجزء الفطري يعبر عن الاستعدادات الجسمية والعقلية الفطرية التي تولد مع الفرد، أما الجزء الأهم فيعبر عن مجمل المعارف والكفاءات والمؤهلات والقدرات الجسمانية والخبرات والتجارب المكتسبة. ويمثل رأس المال البشري الأشخاص في سن العمل ويشمل العاملين فعلا (ذوي النشاط الاقتصادي) ويتمدد حجم رأس المال البشري من خلال العوامل الديمغرافية التي تتضمن حجم السكان، معدل النمو السكاني، توزيع السكان وتحركاتهم، الترتيب النوعي والعمرى للسكان، وعنصر السكان هو الذي يؤثر على عنصر العمل الذي يتفاعل مع عناصر الإنتاج الأخرى كالطبيعة ورأس المال ووقت العملية الإنتاجية التي يحتاجها المجتمع. ومن الضروري هنا فرز ثلاثة مفاهيم إذ أنها كثيرا ما تستخدم بطريقة متساوية للتعبير على الشيء نفسه وهذه المفاهيم هي : رأس المال الفكري والاجتماعي ورأس المال البشري². والأخير يطلق على خبرة الفرد ومهارته ورأس المال الفكري Intellectual capital وهو جزء من رأس المال البشري Human capital ويشمل الخبرة التي لا تمتلكها الأنشطة الاقتصادية المنافسة لها، فالعاملون يعتبرون رأس المال الفكري والعقول المدبرة التي من الصعب إيجاد بديل لها.

ويشير الاقتصادي سيميون كزيتش S.Kuzents إلى أن اقتصار تعريف رأس المال على مجرد المعدات والآلات المستخدمة لزيادة الطاقة الإنتاجية من أجل النمو الاقتصادي هو تعبير ضيق الحدود لأن رأس المال البشري يجب أن يشمل جميع السلع والخدمات التي توجد عند المستهلكين وجميع الموارد الأخرى التي يمكن الاستفادة منها بجعل المجتمع أكثر قابلية لاستيعاب عملية التطوير والنمو كالتدريب والتعليم والتأهيل الصحي والبحث العلمي الذي يؤدي إلى رفع كفاءة القوة العاملة.

إن مفهوم رأس المال حسب التعريف السابق ينقسم من حيث طبقة تكوينه إلى نوعين هما رأس مال مادي Physical capital ورأس مال بشري Human capital. فرأس المال المادي يعتبر عنصر من عناصر الإنتاج الرئيسية ويتميز عن بقية عناصر الإنتاج الأخرى في (العمل، الأرض، التنظيم) أنه من صنع

¹ -مليكه موسني، تخطيط المدى الطويل للتربية والتعليم، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005، ص04.

² -شبهاب حمد شبخان، فرص وتحديات الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير، قسم الاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، 2006، ص04.

الإنسان من حيث أن العمل والأرض من هبات الخالق، أما رأس المال البشري فقد عرفه بعض الاقتصاديين بأنه "قيمة الدخل المكتسبة المحتمل المتجسد في الأفراد"¹.

يستخدم مفهوم رأس المال البشري لمقارنة العوائد المتوقعة من الاستثمار البشري مع الاستثمارات الأخرى، إضافة إلى إمكان استخدامها للمفاضلة في تخصيص الموارد المتاحة وتوجيهها نحو الأنواع المختلفة من الاستثمار البشري. وقد لوحظ في إقتصاديات الدول الرأسمالية المتقدمة وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية أن الزيادة في الإنتاج القومي الحقيقي قد حدث بسبب الاستثمار في رأس المال البشري².

ثانياً: أهمية رأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري في العصر الذي نعيش، وهو عصر المعلومات، الثروة الحقيقية للأمم و أساس عملية التنافسية الاقتصادية باعتباره أساس الإبداع والابتكار، ومن بين أهم ما يميز رأس المال البشري عن رأس المال المادي هو كون رأس المال البشري غير قابل للتقليد، يتميز بالوفرة لا الندرة لأن العلاقة بين المعرفة و الزمن هي علاقة طردية على عكس العلاقة بين المادة والزمن³.

مما سبق نستنتج أن للموارد البشرية أهمية استثنائية في عمل النشاطات الاقتصادية وتنميتها لأنها تؤدي الدور الإيجابي في القيام بالنشاطات الاقتصادية لكونها تتولى مهمة توفير عناصر الإنتاج، والموارد الأخرى اللازمة للقيام بالنشاطات الاقتصادية وبالذات النشاطات الإنتاجية. كما أنها تتولى مهمة استخدام عناصر الإنتاج، وهي التي تعمل على تحقيق الكفاءة في هذا الاستخدام لضمان تحقيق أقصى قدر من الانتفاع منها، حيث أن الإنسان هو الذي يوفر رأس المال، الأرض، والمواد المادية اللازمة للقيام بالنشاطات الاقتصادية، وتنميتها⁴، فماك كيلوش **Mac Culloch** في النصف الأول من القرن 19 مع ظهور المدرسة الكلاسيكية رأى أهمية رأس المال البشري متمثلاً في الأفراد الحاملين للأفكار والمؤهلات العلمية في الدفع بالتطور الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع من خلال الإبداع والاكتشافات التي يحققونها. إلى ذلك ذهب أيضاً **سيمون كيزني Simon Kuznets** مستنداً على ما ذهب إليه **ويليام بيتي William Petty** من أن العدد الكبير للسكان شيء إيجابي إلا أن احتمال وجود العباقرة فيه أكبر من عدد أقل. فتوفر رأس المال البشري المتمثل في الأفراد ذوي المهارات الفكرية العالية المتميزين بالتكوين والتعليم يسمح بتحفيز الإنتاج وتحقيق النمو من خلال زيادة مستوى المعارف في

¹ - شيهاب حمد شيخان، فرص وتحديات الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 04.

² - المرجع نفسه، ص 05.

³ - محمد فرعون ومحمد أليفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية، ص 07.

⁴ - خلف فليح حسن، اقتصاد المعرفة، جدار للكتاب العالمي، عمان، الأردن، 2010، ص 79.

الاقتصاد وتطبيقها في مسارات الإنتاج، أي عن طريق إدراج الابتكارات والتكنولوجيات والوسائل الإنتاجية الجديدة في عملية الإنتاج و النشاط و الاستفادة منها¹.

مطلب الثاني: نظرية رأس المال البشري و الأبحاث المكتملة لها

رغم إن نظرية رأس المال البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلقي الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر، فقد وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري، تحديد ماهية رأس المال البشري، و إدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته، والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات و إنتاجية الفرد، وتقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية المخزون الموارد البشرية إن صح هذا التعبير ولتحديد القيمة الاقتصادية للفرد بالنسبة للمجتمع وكذلك تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري و الناتجة عن العمالة، والاستثمار في مجال الصحة والتعليم والتدريب.

أولا : نظرية شولتز: حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فعالية للتفسير الزيادة في الدخل، فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بتلك المكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري، فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة البشرية، وتجنب أي تحليل منظم لهذه الثروة. ويعد مفهوم شولتز للاستثمار في رأس المال البشري إسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه.

فمن وجهة نظر شولتز إن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، ومن هنا فهو يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي.

وقد بني شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فروض أساسية²

1. أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

2. يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا لاختلافات العدالة في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

¹ - ابراهيم شريفي، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 2012 ص 34
² حسن راوية، مدخل إستراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2005، ص ص 65-66.

3. يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

وقام شولتز بتركيز أبحاثه الأولى للاستثمار البشري على الإنتاجية في مجال الزراعة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، فقد أشار إلى أن إدخال رأس مال جديد المتمثل في تنمية الموارد البشرية الزراعية يؤدي إلى زيادة مستمرة في الإنتاجية بالنسبة للمزارع الأمريكية، ففي رأي شولتز أنه بالرغم من أن خصوبة الأرض الزراعية، وتوافر مياه الري، والتمتع بالحرية السياسية، وتوافر الأساليب الفنية الزراعية، تساعد جميعها على تحقيق الزيادة في الإنتاجية الزراعية إلا أن الاستثمار المستمر في الأفراد، وفي تعليمهم من خلال منح دراسية للمزارعين هي التي حققت الطفرة في الإنتاجية الزراعية.

كما ركز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية و "بأنها شكل من أشكال رأس المال" ومن ثم أطلق على التعليم إسم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزء من الفرد الذي يتلقاه. وقد بني شولتز مفاهيمه بناء على فرض أساسي موراده وجود زيادة في الدخل القومي نتيجة للاستثمار في الموارد. وبالرغم من تركيز دراسات شولتز في مجال الاستثمار البشري على التعليم إلى أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقه على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي:1:

- الإيرادات الضائعة للفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم.
- الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها، وقد أشار إلى أن الأجر و المرتبات تحدد على الأجل البعيد للاستثمار في التعليم والتدريب والصحة وأيضا البحث عن معلومات لفرص عمل أفضل.

و يتطلب التعليم كعملية استثمارية تدفقا كبيرا من الموارد تشمل ما يلي :

- الإيرادات الضائعة لكل طالب أثناء فترة التعليم .
- الموارد اللازمة لتوفير المدارس .

ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كل من التكلفة والإيرادات المرتبطة لعملية التعليم، أما بالنسبة للإيرادات فإنها تمثل عملية خاصة و يرجعها إلى:

- أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة للطالب أثناء فترة التعليم.
- تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة

¹ - حسن راوية، مدخل استراتيجي للتخطيط و تنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص ص 66-68

وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما :

- تجاهل و إهمال رأس المال البشري.
- العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان.

وفي رأي شولتز للتكلفة أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري من هذا التحليل.

وفي تحليل شولتز للتكلفة والإيرادات المتعلقة بعملية التعليم، ركز على أهمية الإيرادات الضائعة للطلاب من منضورين:

- إمكانية النظر إلى دراسة و مذاكرة الطالب على أنها عمل، وأن هذا العمل من بين الأشياء الأخرى التي تساعد على تنمية موارده البشرية.
- افتراض أن الطالب لو لم يكن ملتحق بالعملية التعليمية فإنه يكون مشاركاً في القوى العاملة.
- ضرورة الاستثمار في الموارد البشرية خاصة في الدول النامية.

ثانياً : الأبحاث المكتملة لنظرية رأس المال البشري

تتمثل الأبحاث المكتملة لنظرية رأس المال البشري في إسهامات بيكر و إسهامات مينسر

1- إسهامات بيكر:

يعد من أهم الباحثين الذين أدوا بإسهاماتهم و أبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري، فقد حول التركيز إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري، حيث بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم وهجرة ورعاية صحية مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب، ويعد التدريب من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات والعمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى، كما يعد معدل العائد على الاستثمار هو العامل الأساسي والأكثر أهمية في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري¹.

وقد افترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحددة المحفزة للاستثمار في رأس المال البشري، ومن أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع للفرد، الاختلافات في الأجور و درجة الخطر و السيولة، و المعرفة.

وقد لوحظ أن الاستثمارات في رأس المال البشري ليس لها تأثير على الإيرادات و يرجع هذا إلى تحمل المنظمة أو الحكومة تكلفة هذا الاستثمار و بالتالي تكون هي الجهة التي تحصل على الإيرادات وليس الفرد المستثمر فيه².

¹ - حسن راوية، مدخل استراتيجي للتخطيط و تنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص ص 70-73
² - المرجع نفسه، ص ص 70-73

وفي محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما التدريب العام والتدريب المتخصص.

- كما تم تناول دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل وتكلفة كل من النوعين من التدريب السابقين¹:
- أ- التدريب العام: هو ذلك النوع من التدريب الذي يزيد من إنتاجية الفرد الحدية في المنظمة التي تقدم له التدريب، فيتحمل الفرد تكلفة التدريب من خلال منحه أجرا منخفضا عن المعدل العادي أثناء فترة التدريب. ويلاحظ أن تكلفة دوران العمل لا ترتبط ارتباطا قويا بتكلفة التدريب العام.
- ب- التدريب المتخصص: فهو يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المنظمة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية إذا ما عمل بأي منظمة أخرى. كما ترتبط تكلفة معدل الدوران ارتباطا كبيرا بتكلفة التدريب المتخصص، فإن ترك الفرد المتدرب للعمل يزيد من مقدار الخسارة الرأسمالية للمنظمة أكثر من الخسارة في حالة التدريب العام.

إذن تنوع التدريب (العام أو الخاص) ومعدل دوران العمل يؤثران في تحديد مقدار التكلفة المحتملة لتقديم التدريب ويمكن للمنظمة أن تواجه الخسارة الناجمة عن ارتفاع معدل دوران العمل بإحدى الطريقتين²:

- أن تحصل المنظمة على إنتاج وعائدا أكبر من الأفراد الموجودين حاليا.
- وجود احتمال لترك بعض الأفراد ممن حصلوا على التدريب للعمل بالمنظمة.

وبهذا يظهر بيكر أهمية التدريب وتأثيره على إيرادات الفرد أيضا أهمية الاستثمار في موارده البشرية في السن الصغيرة حتى يجني ثمار هذا الاستثمار لأن معدل زيادة الإيرادات يتأثر بدرجة أكبر في فترة شباب الفرد.

2- إسهامات مينسر:

أستخدم مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات، ويفترض النموذج أن الاختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة الحالية للإيرادات مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام به الفرد بهذا الاختيار، وتمثل الاختلافات بين الوظائف المختلفة وفق للنموذج انعكاس الاختلاف طول الفترة التدريبية والاختلافات في توزيع الدخل للوظائف المختلفة.

وقد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار البشري³:

- تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب.
- تحديد معدل العائد من الاستثمار في التدريب.

¹ - حسن راوية، مدخل استراتيجي للتخطيط و تنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص ص 73-75.

² - مرجع نفسه، ص ص 73-75.

³ - مرجع نفسه، ص 78.

● تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة.

وقد امتد استخدام المبادئ النظرية لتحليل تكلفة التعليم لتطبق على تحليل تكلفة التدريب، فقد قسمها إلى نوعين "التكلفة المباشرة والتكلفة الغير مباشرة".

فالتكلفة المباشرة هي تكلفة العتاد والآلات والمواد المستخدمة في التدريب وأجور المتدربين. أما التكلفة الغير مباشرة فهي التكلفة الغير ملموسة وتتمثل في تكلفة الفرصة الضائعة.

وقد أشار مينسر إلى صعوبة النسبية في قياس التكلفة والعائد على التدريب، فينطوي قياسها على عدد من المشاكل منها¹:

- نقص البيانات الخاصة بالتكلفة.
- صعوبة حساب الخسارة في الإنتاج والناجحة من ضياع وقت العامل القديم في تدريب العامل الجديد.
- وقد وصل مينسر إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار في التدريب على الدخل وسلوك الأفراد منها:
- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل.
- كلما زاد معدل دوران العمل ومعدل البطالة زادت تكلفة الاستثمار في التدريب.
- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة واحتمالات استقرار العمالة.

المطلب الثالث: قياس رأس المال البشري

منذ ظهور نظرية رأس المال البشري أصبح موضوع قياس رأس المال البشري محل اهتمام العديد من الباحثين في الأدبيات الاقتصادية، وشهد نقاشاً وجدلاً اقتصادياً كبيراً مازال مفتوحاً إلى يومنا هذا، وذلك أن أي قياس يعطي لرأس المال البشري، يتأثر بالمفهوم الذي يأخذه رأس المال البشري بطريقة القياس والتجميع وكذلك بالغرض من استعمال القياس.

إن رأس المال البشري باعتباره رأس مال غير مادي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمعارف المكتسبة من طرف الأفراد، غير أننا عندما نحول المعارف كمقياس لرأس المال البشري نصطدم بالعديد من المشاكل والعراقيل لأن المعارف تختلف كثيراً من الناحية الاقتصادية عن باقي السلع والخدمات. ومن بين العراقيل نذكر²:

- الإطار الذي يتشكل ضمنه رأس المال البشري، فهو يشمل التعليم الرسمي والتعليم الغير رسمي.

¹ - حسن راوية، مدخل استراتيجي للتخطيط و تنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 78.
² - محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ودوره في التنمية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 25.

- الطابع الغير متجانس الذي يتميز به رأس المال البشري، ولهذا قد يصعب التعبير عن النشاط الاقتصادي بخاصية واحدة، كما يصعب تجميع هذه الخصائص لدى الأفراد للحصول على مخزون رأس المال البشري المتراكم لدولة ما.
 - مضمون و طبيعة المعارف التي اكتسبها الإنسان في حد ذاتها تطرح إشكالا كبيرا، لأنها تختلف من فرد إلى آخر.
 - مدى توافر المعلومات والبيانات المستخدمة في القياس ومدى دقتها وشموليتها وصلاحياتها.
- لهذه الأسباب ولغيرها يمكن القول أنه من الصعوبة الوصول إلى قياس دقيق وشامل لرأس المال البشري، ومن أهم القياسات المستخدمة في الأدبيات الاقتصادية مايلي¹ :
- معدلات التمدرس.
 - معدل القرائية (وهو نقيض معدل الأمية تقريبا).
 - نسبة الحاصلين على مستوى تعليمي معين.
 - عدد الحاصلين على شهادات جامعية.
 - عدد براءات الاختراع.
 - متوسط سنوات الدراسة لدى الطبقة النشيطة من السكان، وهو المقياس الأكثر استخداما.

¹ - محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ودوره في التنمية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص25.

المبحث الثاني: عناصر رأس المال البشري، خصائصه وأبعاده

سنستعرض في هذا المبحث أهم عناصر رأس المال البشري و خصائصه بالإضافة إلى أبعاده.

المطلب الأول: عناصر رأس المال البشري

تتمثل عناصر رأس المال البشري في التعليم، التدريب، التأهيل الصحي البحث العلمي باعتبارها من أهم مقومات التنمية البشرية و ركائزها.

1- التعليم:

يبحث الكثير من علماء الاقتصاد التعليم بكونه رأس مال بشري من ناحية مخزون الموارد Stock of Resources ويعني مخزون الموارد المهارات والمعرفة المكتسبة نتيجة حصول على التعليم وعلى سبيل المثال يعتبر كل من كوفمان وسكتورال Colfman & Sktoral إن المهارات والمعرفة المكتسبة في المدارس جزء من رأس المال البشري، ويبحث هاريسون ومايرز Harbison & Myers معدل تكوين رأس المال البشري باعتباره مؤشر لتطور الموارد البشرية ويعتبر التعليم عاملا أساسيا في تطور المجتمعات حيث تتواجد هناك علاقة إيجابية بين التعليم والنمو الاقتصادي

ويعتبر أيلدي بأن التعليم يعمل على تطور النواحي الحضارية والاجتماعية في البلد من خلال التطورات والأداء الاقتصادي وبالتالي خلق الرفاهية للمجتمع والتي تعتمد بالدرجة الأولى على عرض القوى العاملة ذات المهارات العالية.

وعلى هذا الأساس يلعب التعليم دورا هاما في تطوير المجتمع عن طريق تحسين المعرفة وقابلية الموارد البشرية وهو متطلب حياة ثرية ومواطنة سليمة وهو شرط للعمل والكسب، كما يعتبر من أهم أنواع الاستثمار البشري بكل أنواعه الفني والمهني والتقني الذي يرقى بالفرد إلى المستوى العالي من العطاء والإنتاج.

2- التدريب:

والمقصود بالتدريب هو عملية التعليم والهدف منها تطوير وتحسين كفاءة الأداء لدى الأفراد أي إحداث تغيير بالرفع من مستواه إلى مستويات رفيعة عن طريق الخبرة والتمرن، فالتدريب يسعى إلى زيادة مهارات الأفراد ولأداء عمل معين ومجموعة الأنشطة التي تسعى إلى هذا الفرق تمثل أنشطة التدريب¹.

يعرف الاقتصادي فليبو Flippo التدريب على أنه: "النشاط الخاص باكتساب وزيادة المعرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين" والمقصود بالمعرفة هنا كم ونوع المعلومات والحقائق التي يعرفها الفرد أو يستوعبها من عمل

¹ - شيهاب حمد شيخان، فرص وتحديات الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص06.

معين، أما المهارة فيقصد بها القابلية على أداء الواجب أو العمل بالمستويات المطلوبة من الكفاءة بأقل ما يمكن من الطاقة والجهد¹.

ويهدف التدريب أساساً إلى تطوير قدرات الفرد وتزويده بالمعرفة اللازمة ولاكتسابه المهارات والاتجاهات المهنية التي تؤهله لمزاولة عمل معين أو تطوير قدراته، وبهذا تبدو أهمية التدريب عمل كونه يلعب دوراً مهماً في التأثير على برامج تخطيط الموارد البشرية وتنميتها من خلال نقل المهارات وتطويرها².

لقد بدأ **بيكر** تحليله النظري بتحليل انعكاسات الاستثمار في رأس المال البشري عن طريق التدريب في مكان العمل على المدخيل بالاعتماد على نظرية سلوك المؤسسة ولهذا قسم التدريب إلى نوعين أساسيين³:

- أ- **التدريب العام:** وهو كل تدريب يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها وكذلك في مؤسسة أخرى قد يعمل فيها، حيث يرى **بيكر** أن السلوك العقلاني للمؤسسة يدفع بها إلى تقديم هذا النوع من التدريب إذا كانت تتحمل تكلفته ففي الغالب نجد الفرد المتدرب يتحمل تكلفة تدريبه من خلال قبول أجر منخفض عن المعدل العادي للأجور أثناء فترة التدريب، ويمكن للمؤسسة أن تحقق عائداً إضافياً من تقديم هذا النوع من التدريب إذا زاد الإنتاج الحدي للمتدرب عن الأجر الممنوح له.
- ب- **التدريب المتخصص:** هو كل تدريب يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها بدرجة أكبر من الإنتاجية الحدية إذا ما عمل بأي مؤسسة أخرى، كتدريب العامل الجديد وتعريفه بعمله.

وتقوم المؤسسة بهذا النوع من التدريب وتتحمل تكاليفه لأن المهارات والكفاءات المتخصصة التي يكتسبها المتدرب تزيد لا محالة من الإنتاجية الحدية للفرد، وبالتالي تنتظر المؤسسة أن يكون العائد المحتمل من هذا الاستثمار كبيراً.

3- التأهيل الصحي:

إن الإنسان هو غاية التنمية وهدفها الأساسي وأن يحيا حياة طويلة وخالية من الأمراض والعلل... إلخ. وأن يتعلم إلى أن يصل إلى المورد الذي يكفل له مستوى معيشي كريم. والتنمية هدفها خلق البيئة التي تمكن الأفراد من تنمية إمكانياتهم وقدراتهم وبالتالي فهي تعني تكوين وتشكيل القدرات البشرية وتحسين المستوى الصحي ورفع المستوى التعليمي فضلاً عن الارتقاء بهذه القدرات، فلن يكون العنصر البشري فعالاً وقادراً على ممارسة حياته

¹ - بنية عمر، إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 114.

² - شيهاب أحمد شبخان، فرص وتحديات الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 06.

³ - محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، مرجع سبق ذكره، ص 32-33.

اليومية أفضل ما يمكن يجب أن يتمتع بصحة جيدة تكفل له العيش أطول عمر ممكن، ويستند العمر البشري إلى مؤشر طول العمر ويقاس هذا المؤشر بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة وقد يلقي هذا المؤشر قبولاً واسعاً بصفته مقياساً وعنصراً من عناصر رأس المال البشري.

4- البحث العلمي والتطوير:

لقد بدأ الاهتمام بمجال البحث العلمي والتطوير وزادت أهميته في النمو والتنمية الاقتصادية كباقي عناصر رأس المال البشري ولأهمية هذا العنصر في تنمية معايير القوة في العالم حالياً الذي يحظى بالتطورات الكثيرة والاقتراحات المشاركة في العلم والتكنولوجيا. وعلى الرغم من الاستثمارات التي يتطلبها البحث العلمي التي تبدو ظاهرياً غير قيمة، ولكن أثبتت العديد من الدراسات أثر البحوث في تطوير الإنتاجية. ومن أهم هذه الدراسات هي دراسة **Crilliches** الذي وجد أن الاستثمار في بحث تهجين القمح قد عاد على الاقتصاد الأمريكي بعوائد لا تقل عن 70% في سنة 1980. وتشير دراسة أخرى إلى أن العائد المنخفض من الاستثمار في البحث العلمي يفوق كثيراً العائد من المشاريع التنموية إذ قدر عائد البحث العلمي على المدى البعيد ما بين (40% - 60%) سنوياً من قيمة الاستثمار فيه¹.

المطلب الثاني: الخصائص الأساسية لرأس المال البشري

يتميز رأس المال البشري بجملة من الخصائص يمكن تلخيصها في النقاط التالية²:

- يتكون رأس المال البشري من جزئين: جزء فطري وجزء مكتسب.
- المعارف والكفاءات تعد من المركبات الأكثر أهمية في رأس المال البشري.
- يتطلب اكتساب وتكوين الرأس المال البشري استثمار موارد مالية وتخصيص وقت وبذل جهد لذلك.
- يتطور رأس المال البشري باستعمال الخبرة في مجال العمل، أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه.
- يتعرض رأس المال البشري للتقادم ويحتاج للتجديد.
- يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه.
- يعتبر رأس المال البشري مصدراً أساسياً من مصادر الدخل.

¹ - شيهاب أحمد شبخان، فرص وتحديات الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 07.

² - محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، مرجع سبق ذكره، ص 24.

ومما سبق يمكن القول أن رأس المال البشري يتشابه مع رأس المال المادي في كونه موضوع استثمار وتراكم وسوق، وفي كونه يحتاج إلى مصاريف الصيانة والإهلاك (تجديد المعارف والكفاءات)، ويختلف عنه باعتباره خاصاً بالفرد، ولا يمكن فصله عن صاحبه (الذي هو الإنسان).

المطلب الثالث: أبعاد رأس المال البشري ومؤشراته

يتضمن رأس المال البشري مجموعة من الأبعاد والمؤشرات نذكرها في مايلي:

أولاً: أبعاد رأس المال البشري

لرأس المال البشري عدة أبعاد رئيسية منها¹:

- استقطاب رأس المال البشري: يركز على البحث عن الخبرات والمهارات المتقدمة وذلك بتوفير نظام معلومات يسهل مهمة الاستقطاب.
- صناعة رأس المال البشري يشمل تعزيز قدرات الأفراد وخلق الأنسجة الفكرية.
- تنشيط رأس المال البشري: باستخدام بعض الآليات كالعصف الذهني مع العاملين، تشجيع الجماعات الحماسية والاهتمام بأراء العاملين.
- المحافظة على رأس المال البشري: يركز على استمرار التدريب وتطوير، التحفيز المادي والمعنوي وتقليل هجرة الأدمغة.
- الاهتمام بالعملاء: يتضمن توثيق متطلبات العملاء، توافر نظام معلومات لتقديم الخدمة للعميل والسعي للاحتفاظ بالعملاء القدامى.

ثانياً: مؤشرات رأس المال البشري

هناك مجموعة من مؤشرات رأس المال البشري أهمها:

- قدرات العاملين: وتشمل القيادة الإستراتيجية لإدارة المنظمة، مستوى جودة العاملين، قدرة التعلم لدى العاملين، كفاءة عملية تدريب العاملين، وقدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات.
- إبداع العاملين: وتشمل قدرات الإبداع والابتكار لدى العاملين والدخل المتحقق من أفكارهم الأصلية.
- اتجاهات العاملين: وتشمل تطابق اتجاهات العاملين مع قيم المنظمة¹.

¹ - محمد مصطفى محمود، الاستثمار في رأس المال البشري، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدبلوم التدريبي للموارد البشرية، المنتدى العربي للموارد البشرية، 2010، ص13.

المبحث الثالث: الاستثمار في رأس المال البشري وتأهيله

يعد الاستثمار في رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعاني منها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها حيث ثبت أن العنصر البشري ليس هو فقط أحد عناصر الإنتاج محددات الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم، ومن ثم أخذت قضية العناية بتنمية الموارد البشرية بأفضل السبل وأكثرها على اعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يعد من أهم وأعلى درجات الاستثمار، ومازالت هذه الأهمية في تزايد مستمر وتأخذ مجراها في الدراسات والفعاليات التي تنظم وبشكل متواصل على كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية، خصوصاً وأن العالم يشهد يوماً بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التقنية التي تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه في ذات الوقت.

المطلب الأول: مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري والعوامل المؤثرة عليه

ستتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري والعوامل المؤثرة عليه.

أولاً: مفهوم استثمار رأس المال البشري:

يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه الإنفاق على تطوير القدرات والمهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته، ويعرف كذلك بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والاتجاهات والسلوكيات والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين الإنتاجية وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله².

كما يمكن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه "استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات إلى تحقيق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطناً صالحاً في مجتمعه. ويعرفه مايكل تودارو (M.todaro) بأنه الاستثمارات الإنتاجية التي يحتوي عليها الفرد نفسه وهي تشمل على المهارات والقدرات والقيم والصحة وغيرها، و يعتبر من ضمن الاستثمارات الرأسمالية، حيث دلت تجربة الإنسان التاريخية على أن وسع الموارد البشرية أن تتغلب على نقص الموارد المادية اللازمة لعملية الإنتاج بفضل العلم والتقنية

¹ - حسين حساني، عبد الغاني الحريري، مدخل تقييم أداء رأس المال البشري: تحدي أكبر من أجل تنافسية مؤسسات التأمين، مداخلة تدخل ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس في رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ضل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، يوم 23/22 جانفي، 2010، ص04.

² - فرعون امحمد، محمد البفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، مرجع سبق ذكره، ص15.

على وجه الخصوص. ومن هنا نظر بعض الباحثين على الهوة بين البلدان المتقدمة والبلدان المتخلفة على أنها صورة في تنظيم العقل البشري وتوظيفه التوظيف الأمثل¹.

ومن التعاريف السابقة يمكن حصر هذا المفهوم من خلال علاقته بكل جوانب التنمية سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية ولأنه العنصر الرئيسي في أي عملية إنتاجية وله أثر كبير في عملية النمو الاقتصادي. ولقد أوضحت التجارب العالمية الناجحة في التنمية أن الاستثمار في رأس المال البشري هو أفضل أنواع الاستثمار وهو المدخل الحقيقي للتنمية. حيث وجد أن معدل النمو الاقتصادي الذي تحقق في الاقتصادات الرأسمالية لا يمكن تحقيقه بالعوامل الاعتيادية وإنما يرجع أساسا إلى الاستثمار البشري.

يمكن تقييم الاستثمار في رأس المال البشري من خلال الإجراءات المالية للاستثمار والاستثمار في الوقت وفي رأس المال البشري، اللذين سوف نتناولهما فيما يلي²:

1- الإجراءات المالية للاستثمار:

ترتكز هذه الإجراءات على عدة جوانب منها النفقات العامة الإجمالية للتعليم التي من خلالها يتم تخصيص المبالغ التي يتم رصدها من قبل الدولة لتطوير عملية التدريس وأيضا تشتمل على النفقات العامة لتدريب الراشدين أي الدورات التدريبية وفتح معاهد متخصصة ضمن اختصاصات معينة ومراكز تتعاون مع الجامعات في سبيل تطوير مناهج الدراسة بما ينسجم وروح العصر والتغيرات التي طرأت عليه وهناك جانب آخر لا يمكن إغفاله وهو نفقات التدريب المهني المخصصة من قبل الشركات التي بمقتضاها يتم الإنفاق على البحوث وبراءات الاختراع من أجل تطوير العامل وتطوير الخطط الإنتاجية والوصول إلى مستويات عالية من أجل ضمان الكفاءة وإنتاج عالي الجودة الذي يضاهي المنتجات العالمية وهذا يشكل ركيزة أساسية من أجل بناء جسر للوصول إلى الأسواق العالمية.

2- الاستثمار بالوقت في رأس المال البشري:

تعطينا معدلات ارتياد مؤسسات التعليم وفق مستويات التعليم فكرة أولية عن الوقت الذي يمضيه الأفراد في النظام التعليمي وهناك مؤشران يلخصان أوقات التعليم والدراسة.

المؤشر الأول: متوقع التعليم المدرسي لكل طفل بلغ سن الخامسة.

المؤشر الثاني: متوقع التعليم في مؤسسات التعليم العالي للشباب في سن السابعة عشر.

¹ - شيهاب أحمد شيخان، فرص وتحديات الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 03.

² - الشمري هاشم، ناديا الليثي، الاقتصاد المعرفي، دار صفا للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص 50.

ثانياً: العوامل المؤثرة في استثمار رأس المال البشري.

يشمل الاستثمار في رأس المال البشري مجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى، ومن هذه العوامل نذكر ما يلي¹

1- العوامل الجغرافية:

تشمل هذه العوامل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية ومصادر مواردها فالمناخ يحدد السن الملائم لبدء التعليم وبداية ونهاية السنة الدراسية ففي الجهات الشمالية التي تنتشر فيها العواصف الثلجية والبرودة مثل السويد والنرويج والدانمرك يتأخر سن التعليم الإلزامي إلى السابعة، بينما في المناطق المعتدلة والحارة يبدأ من السادسة، أما العطلات الدراسية الصيفية ففي معظم البلاد العربية تبدأ في شهر يوليو وتنتهي في سبتمبر لارتفاع درجة الحرارة في هذه الفترة، بينما تبدأ هذه العطلة في البرازيل في شهر ديسمبر وتنتهي في فبراير لأنها شهور الصيف في النصف الجنوبي من الكرة الأرضية.

2- العوامل السكانية:

يتأثر الاستثمار في رأس المال البشري بشكل مباشر بالعوامل السكانية خاصة التركيبة السكانية ومعدل النمو السكاني حيث يحدد التوزيع العمري للسكان في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق والموارد التعليمية.

كما يترتب على الزيادة في معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير المزيد من هذه المرافق وفي حالة عجز الإمكانيات الاقتصادية عن توفير هذه المرافق والموارد في دولة ما تتفاقم مشكلات الأمية وازدحام الفصول التعليمية والضغط على الجامعات بأعداد كبيرة والاهتمام في كافة المراحل التعليمية بجانب الكمية على حساب النوع مما يترتب عليه إهدار الاستفادة من الموارد البشرية وضعف التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وانتشار البطالة وغيرها من المشكلات.

3- العوامل الاجتماعية:

وتشمل المؤثرات المرتبطة بالدين واللغة والتكوين الاجتماعي ويأتي تأثير الدين بشكل مباشر في النظام التعليمي مع تمسك المجتمع بالحفاظ على العقائد الدينية مما يلتزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على أسس دينية تنمي الثقافة الدينية وترسخ العقائد والمبادئ والالتزامات المرتبطة بها أما اللغة فهي تؤدي دورها في تشكيل النظم التعليمية باعتبارها تشكل التراث الثقافي والفكري للمجتمع ووسيلة التعبير والاتصال بين أفرادها.

¹ - مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض، الاستثمار في رأس المال البشري، <http://www.riyadhchamber.org.sa>، 2019/05/17، الساعة 14:37، ص06.

وفيما يتعلق بالتكوين الاجتماعي فإنه يؤثر في النظام التعليمي من خلال ارتباط الفرد بالمجتمع من ناحية وتكون المجتمع في تركيبته من الأفراد القائمين به، ويؤدي مدى الاتجاه الذي يتبناه المجتمع لإتاحة فرص التعليم لأفراده إلى تحديد حجم شمولية التعليم وفرصه سواء لكافة سكان المجتمع في سن التعليم أو لفئات معينة منه.

4- العوامل الاقتصادية :

هناك ارتباط وثيق بين كل من الاقتصاد، والتعليم والتدريب حيث تؤثر الأوضاع الاقتصادية في النظم التعليمية والتدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدتها وتوفير التكاليف سواء للإنفاق الكامل عليها أو لدعمها، كما أن المؤسسات التعليمية والتدريبية تمد المشروعات الاقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة والمدربة في مجالات أنشطتها.

5- العوامل السياسية :

حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه، فالأيديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة من الدول لأخرى حيث يختلف هذا النظام في الدول التي تتبنى النظرية الرأسمالية عن تلك ذات الأيديولوجية الاشتراكية، والدول التي عانت من احتلال دول أخرى لها قد تأثرت برامج تعليمها بثقافة الدولة المحتلة، بالإضافة إلى تأثير الاستقرار السياسي في فعالية التعليم واستمراره¹.

المطلب الثاني: محددات وأبعاد الاستثمار في رأس المال البشري وقيوده

يرتبط الاستثمار في رأس المال البشري بمجموعة من المحددات والأبعاد بالإضافة إلى قيود نذكر منها:

أولاً: محددات الاستثمار في رأس المال البشري:

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلاً جانب التأهيل، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي²:

1- التخطيط :

ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

¹ - مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض، الاستثمار في رأس المال البشري، مرجع سبق ذكره، ص ص 06-07.

² - رايح عرابية، حنان بن عوالي، ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، مداخلة تدخل ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة شلف، يومي 23/22 جانفي، 2010، ص 12.

2- التنمية :

يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

3- التوظيف :

ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

ثانياً: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري

جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها:

1- البعد الثقافي: حيث 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 وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

2- البعد الاقتصادي: من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما

يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليمياً وتدريبياً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

3- البعد الاجتماعي: فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط

والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

4- البعد العلمي: حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير

بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.¹

¹ - بن يوسف خلف الله، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدراسات العليا، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2009، ص20.

5- البعد الأمني: حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليم والتدريبي مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

ثالثاً: قيود الاستثمار في رأس المال البشري

في ما يلي بعض القيود التي يجب أخذها بعين الحسبان عند تطبيق المفاهيم الاقتصادية على الاستثمار في رأس المال البشري¹

- 1- اختلاف خصائص رأس المال البشري عن خصائص رأس المال المادي ومن أمثلتها:
 - عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية، فبالرغم أن الفرد يمكنه تأجير استثماره لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تبيع المنظمة آلة لا تحتاجها.
 - عدم استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك، حيث يمكن فقده كلية بموت صاحبه، وهذا يؤدي إلى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري.
 - يتطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتاً أطول نسبياً عن وقت الاستثمار المادي.
 - اختلاف منحنى إنتاجية الأصل البشري خلال عمره الإنتاجي عن منحنى إنتاجية الأصل المادي.
- وعلى العموم فإن الاستثمار في الموارد البشرية وتوطينها، مطلب مهم و ملح و لكنه صعب التحقيق. و الإشكالية هي خاصة في إيجاد وتقييم متطلبات ذلك.
- 2- النقص في البيانات و الأساليب المنهجية اللازمة لتطبيق نظرية رأس المال البشري في مجال الموارد البشرية مثل:
 - صعوبة الحصول على بيانات التكلفة أو الحصول على حجم عينة كافية للأفراد الملتحقين بالبرامج التدريبية للوصول إلى حسابات محددة ونهائية للتكلفة.
 - اعتماد القيمة الحالية للاستثمار في رأس المال البشري على معرفة دخل الأفراد الخاضعين للدراسة، ودخل المجموعة المستخدمة في المقارنة
 - صعوبة تحديد أثر التدريب على أجور و إيرادات الأفراد في ظل غياب معايير البحث التجريبي المحكم و الذي يمكن من خلاله عزل تأثير العوامل و المتغيرات الأخرى المؤثرة.
 - صعوبة تحديد أو اختيار معدل الخصم المناسب و اللازم لحساب القيمة الحالية لرأس المال الذي يعد الفيصل في نجاح أو فشل أي برنامج.

¹ - راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص ص82-83.

ف عند حساب معدل العائد على التدريب، لابد من تضمين المنفعة غير المادية مثل جاذبية الوظائف بعد الحصول على التدريب. لكن يصعب قياس مثل هذا النوع من المنفعة قياساً مادياً، مما يؤدي في النهاية إلى إظهار العائد الحقيقي على التدريب بصورة أقل مما هي عليه في الواقع.

3- صعوبة تحديد نسبة التكلفة المخصصة لكل من الاستهلاك و الاستثمار فالفرد ينفق على المأكل والملبس والمسكن والرعاية الصحية وهي تكلفة لازمة لاستمرار الاستثمار البشري. لكن النفقات في هذه الجوانب لازمة أيضاً للفرد لكي يعيش و تستمر حياته. وهنا يصعب تحديد ذلك المقدار من هذه التكلفة المخصصة للاستهلاك وذلك المخصص للاستثمار.

4- صعوبة تقييم وقياس المنفعة المتحققة من الاستثمار البشري ويرجع هذا إلى احتواء هذه المنفعة على عوامل غير مادية وغير خاضعة لظروف السوق مثل المركز الأدبي وتحقيق الذات، وإذا فرض أن المستثمر استطاع تعظيم مثل هذه العوامل غير المادية فقط، لا يمكن اعتباره اختياره غير رشيد.

وبالرغم من وجود بعض الصعوبات المتعلقة بتطبيق مفاهيم الاستثمار البشري، إلا أنها تمد الباحثين بوسائل لتقييم برامج الموارد البشرية المختلفة، و الوصول إلى قرارات وسياسات وإستراتيجيات أكثر فعالية لإدارة و تنمية الموارد البشرية. ومن ثم لا يجب أن تمنع صعوبة تطبيق هذه المفاهيم من استخدامها، بل فقط يجب أن تستخدم بحذر مع أخذ القيود السابق ذكرها في الاعتبار، ومحاولة إيجاد حلول لها تزيد من فعالية تطبيقها. ومحاولة للتغلب على بعض قيود تطبيق المفاهيم الاقتصادية على الموارد البشرية، يقترح مستويات للحلول تتعلق أولهما بالجانب الإيجابي و المفاهيمي و الثانية بالجوانب المنهجية و التطبيقية. بالنسبة للجانب الإيجابي و المفاهيمي فهو يتضمن: ضرورة تغيير نظرة المنظمات و اتجاهاتها ناحية مواردها البشرية، ويتم هذا من خلال إدراك المنظمات للموارد البشرية كأصول يمكن تقييمها و الاستثمار فيها لزيادة القيمة الاقتصادية للمنظمة.

أما المستوى الثاني للحلول المقترحة فتتعلق بالنواحي التطبيقية و المنهجية في إدراك المنظمة لأهمية الموارد البشرية كأصول مثلها مثل الأصول الأخرى في المنظمة، و للاختلافات الفردية لهذه الموارد سيؤدي بها إلى السعي للتكيف مع هذه المفاهيم و الاتجاهات الحديثة¹.

ومن أولى الإجراءات التطبيقية التي يمكن للمنظمة أن تتخذها لإحداث هذا التكيف هو محاولة تعديل النظم المحاسبية التقليدية لتعكس هذه المفاهيم وإقناع المحاسبين على مستوى المنظمة بقبول فكرة أن الموارد البشرية أصول وليس نفقات يجب الحد منها.

¹ - رواية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص ص82-83.

أما بالنسبة للقصور في النواحي المنهجية للبحوث فيمكن أن يتم معالجته من خلال بعض الاقتراحات مثل:

- الاهتمام باستخدام وتطبيق التصميمات التجريبية المحكمة.
- الاهتمام بقياس التكلفة و المنفعة غير المباشرة للتدريب.
- الاهتمام بإدخال بعض المعايير الاجتماعية وغير المادية عند حساب معدل العائد على الاستثمار البشري.
- الاتجاه بالدراسات و الأبحاث في مجال الاستثمار البشري إلى الأبحاث التي تغطي سلسلة زمنية أطول نسبياً.

ويمكن اقتراح بعض الضوابط المنهجية لاستخدامها في دراسات تحليل التكلفة و العائد المتعلقة بمجال تأثير الاستثمار في التدريب، ومن هذه الضوابط:

- ضرورة تنوع عينة البحث لزيادة القدرة على القياس و التعميم.
- الاعتماد على الاختيار العشوائي للعينات.
- كفاية الفترة الزمنية اللازمة لدراسة الآثار المترتبة على التدريب بحيث تعكس المنافع المحققة.
- تعدد مصادر الحصول على البيانات.
- استخدام الطرق الإحصائية غير الخطية مثل الانحدار المتعدد باعتباره من أفضل الوسائل لتقدير آثار التدريب¹.

المطلب الثالث: تأهيل رأس المال البشري

يكون تأهيل رأس المال البشري بثلاثة عناصر أساسية:

أولاً: التدريب:

التدريب عبارة عن عملية تطوير وتنمية للفرد العامل وتعمل على إكسابه العمل، وعبارة يمكن القول أن التدريب عبارة عن نشاط إحداث تغيرات إيجابية للفرد المتدرب من الناحية أدائه ومهاراته ومعلوماته وهو ما يجعل مستوى أدائه وإنتاجيته في العمل أفضل مما كانت عليه قبل التدريب².

وهو نشاط إنساني مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة بهدف رفع مستوى مهارات ومعارف وخبرات الأفراد أو تعديل في ميولهم وتصرفاتهم وسلوكياتهم، وتقع مسؤولية التدريب على الرئيس المباشر للمتدرب.

¹ - راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره ، ص 84-85.
² - أحمد بن بشير بن محمد المدني، أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة، أطروحة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، تخصص إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة نيلين، د س ن، ص 22.

- كما يؤدي التدريب إلى تحقيق عدد من الفوائد لمنظمات الأعمال وغيرها ومن أهم هذه الفوائد ما يلي¹:
- 1-زيادة في الإنتاج:** وهي زيادة في كميته وتحسين في نوعه فتدريب العاملين على كيفية القيام بواجباتهم معنا درجة إتقانهم للعمل ومن ثم زيادة قابليتهم الإنتاجية.
 - 2-اقتصاد في النفقات:** إن التدريب هو اقتصاد في النفقات إذ تؤدي البرامج التدريبية مردود أكثر من كلفتها. إن تدريب العاملين على استخدام الآلات طبقاً لأصولها وفق الطرق السليمة فيه الكثير من الاقتصاد في النفقات، من سلامة للآلة واقتصاد في المواد وقلة في المخاطر.
 - 3-قلة في دوران العمل:** إن تدريب العاملين وتلقينهم من المعارف التي تتفق ومداركهم وزيادة قدراتهم في مزاولة أعمالهم يعني إيجاد نوع من الاستقرار وثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم وقدراتهم في مزاولة أعمالهم وزيادة رغبتهم في خدمة المنظمة.
 - 4-رفع معنويات العاملين:** للتدريب أثر كبير على معنويات العاملين إذ كثيراً ما يشعر الفرد بأن منظمة جادة في تقديم العون له وراغبة في تطويره وتوفير مهنة يعيش منها حتى يزداد إخلاصه بعمله وبالتالي ينعكس ذلك على علاقته بالمنظمة ويقبل على العمل باستعداد وجداني دون أن يشعر بالكلل والملل وهو مصدر رفع معنويات العاملين في العمل.
 - 5-توفير قوة احتياطية في المنظمة:** كما أن التدريب يشكل مصدراً مهماً للطلبات الملحة للأيدي العاملة وخاصة أيام الرخاء الاقتصادي وفي ميدان التنمية الصناعية، إذ عن طريقه يتم تخطيط وتهيئة القوى العاملة المطلوبة.
 - 6-انخفاض في نسب حوادث العمل:** إذ التدريب معناه معرفة العاملين بأحسن الطرق في تشغيل الآلة والحركة وكذلك مناولة المواد وتلك جميعها مصدر من مصادر القضاء على الحوادث الصناعية حيث لا نجد لها مجالات في حياة العاملين وأن يقل حدوثها على أقل تقدير.
 - 7-يؤدي التدريب إلى استمرارية التنظيم واستقراره:** استقرار التنظيم وثباته معناه قدرة التنظيم على الحفاظ على فاعليته رغم فقدانه لآحد المديرين الرئيسيين، ولا شك إن هذا يتحقق من خلال وجود رصيد من الأفراد المديرين والمؤهلين لشغل هذه المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب، أما المرونة فتعني قدره التنظيم على التكيف في الأجل القصير مع أي تغيرات في حجم العمل ويتطلب هذا توفر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة

¹ - عمر بن عيسى، دور تقييم أداء العاملين في تجديد إحتياجات التدريب، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير، تخصص العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2006، ص ص 60-61.

لنقل إلى الأعمال التي تحتاج إليهم، فالأفراد المدربين ولديهم الحافز أو الدافع للعمل هم أصل استثماري فعال في التنظيم

ثانياً: التكوين

يعرف التكوين بأنه عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يحوله بالإطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي تتطلبها وجعله قادراً على متابعة عمله. كذلك التكوين هو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبياً في قدرات الفرد مما يساعد على أداء الوظيفة بطريقة أفضل ويتمثل التكوين في مجموعة الوظائف المخططة مسبقاً والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، المهارات، المواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهدافها الفعالية فيها، وهو عملية مخططة في إطار الإستراتيجية العامة في المنظمة¹.

إن أغلب التعاريف لا تفرق بين مصطلحي التكوين والتدريب لأن لهما نفس المدلول حيث أن كلاهما يهدف إلى تطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية للأفراد من أجل تحسين مستواهم المهني وبتالي إمكانية ترقيةهم في درجات العمل على مستوى أعلى من الذي يشغلونه فلا يختلفان في مدلولهما ما عدا كون التكوين يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وأفكار ومعلومات عامة، والتدريب يسري مفهومه على التعلم فقط لكن في نطاق معين باعتبار ارتباطه بالجانب النظري، لذلك فمن الناحية الواقعية وبصفة عامة نجد بأنه يستعمل بكثرة من قبل القطاع الإنتاجي.

يحتل التكوين أهمية بالغة في مجال تحقيق الأهداف المرجوة، حيث يرجع إلى عدة عوامل من أهمها:

- الحاجة إلى التجديد والاختراع لمواجهة التغيرات في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية.
- الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبر مسؤولة عنها.
- القدرة على عرض الأفراد الأكفاء والمهارة.

ويمكن اختصار أهمية التكوين في ثلاثة جوانب أساسية²:

1. أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة: تظهر في مايلي

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم.
- يساعد في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.

¹ - فاطمة ظريف، التكوين كأداة لتأهيل العنصر البشري المسير في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص تسويق واقتصاد المؤسسة، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة بن خلدون، تيارت، 2007، ص48.

² - المرجع نفسه، ص ص 50-51.

- يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة.
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.
- يساعد في تحديد وإثراء المعلومات.
- يساعد في فعالية الاتصالات والاستشارات الداخلية.

2. الأهمية بالنسبة للعمال: تتمثل في :

- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها.
- يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- تطوير الدافعية للأداء.
- يساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد.
- رضا كل فرد عامل بما يقوم به من أعمال.
- يقلل من الأخطار المهنية على الأفراد العاملين.

3. الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة: تتمثل في مايلي:

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العمال.
- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.
- توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين بها.
- تساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة.

ثالثاً: التحفيز:

إن تحفيز الموارد البشرية وتحريك الدوافع والرغبات يمثل عاملاً أساسياً يتفاعل مع قدرات الفرد، ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه في العمل، بحيث يمكن المؤسسة من النمو والاستمرارية والتحفيز في ميدان العمل، وهو مجموعة من القوى النشيطة التي تصدر من داخل الشخص ومن محيطه في آن واحد وهي تحث الفرد على تصرف معين في عمله وتحديد اتجاهاته وشكله ومدته... إلخ.

حيث يقصد بالتحفيز إثارة وتوجيه الأفراد العاملين لأداء أعمالهم بشكل أفضل، وللحوافز أهمية كبيرة في تنمية الأفراد وتشجيعهم واستنهاض هممهم كما تعمل على تحقيق ما يلي¹:

- تنمية روح التعاون بين العاملين، وزيادة معدل الإنتاج وسرعته.

¹ - فاطمة ظريف، التكوين كإداة لتأهيل العنصر البشري المسير في المؤسسة الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص34.

- تحقيق رضى العاملين وإشباع حاجتهم الضرورية والاجتماعية وهذا بتحسين مستوى المعيشة وظروف العمل وخلق الثقة بين العمال ومستوى الإدارة العليا مما يحقق أهداف المؤسسة ويعمل على ديمومتها واستمراريتها.
- تشجيع الابتكارات لدى العمال الممتازين مما يرفع من معدلات الإنتاج.
- تحقيق مبدأ العدل للعمل أكثر اجتهادا.

خلاصة الفصل:

مما سبق يتبين لنا أن موضوع رأس المال البشري من أهم المواضيع التي لاقت اهتماما في العصر الحالي باعتباره العنصر المحوري الذي يمكنه أن يغطي العجز في الموارد الأخرى، فعلى خلاف الخصائص التي تتميز بها هذه الموارد يتميز المورد البشري بقدرات تتمثل في المعارف والمهارات التي تجعل منه ثروة تسعى كل مؤسسة لاكتسابها وتنشيطها وكذا المحافظة عليها، حيث أن مختلف الدراسات التي قام بها مختلف الاقتصاديين أثبتت أن رأس المال البشري يلعب دورا مهما في عملية النمو الاقتصادي، باعتبار أن الإنسان الذي هو العنصر الإيجابي الوحيد من بين عناصر الإنتاج الذي يستطيع أن ينمي ويطور معارفه ومهاراته وكفاءاته من خلال استثماره في رأس ماله البشري عن طريق التعليم والتدريب، فالاستثمار في رأس المال البشري يعتبر من أهم المواضيع الحديثة في مجال الموارد البشرية، وهو مطبق بصورة موسعة في الدول الأجنبية ونجد عدد من المؤسسات الكبرى في العالم تعتمد في المقام الأول على رأس المال البشري لذلك لاحظنا أن النظريات التي تناولت هذا المورد أكدت أن الاستثمار فيه من أهم الاستثمارات بالنسبة للمنظمة.

الفصل الثاني:

مدخل للتنمية

الاقتصادية

تمهيد:

نظرا للمشكلات التي ظهرت بعد الحرب العالمية الثانية من فقر وتخلف استفحلت في العديد من البلدان، مما أدى إلى توجيه الفكر الاقتصادي نحو الاهتمام بموضوع التنمية الاقتصادية التي تعتبر ظاهرة لا تقتصر على المختصين في العلوم الاقتصادية وحسب بل من قبل كافة الأوساط والمستويات والبلدان خاصة المتخلفة منها والتي بدأت تدرك تخلفها وتعي بضرورة مواكبة التطورات الحديثة كما أن التنمية الاقتصادية لها جوانب عديدة من شأنها أن توفر الحياة الكريمة لجميع أفراد المجتمع وهذا ما سوف نتناوله في فصلنا هذا من خلال المباحث الآتية:

المبحث الأول: مفاهيم التنمية الاقتصادية

المبحث الثاني: التنمية الاقتصادية في الجزائر

المبحث الثالث: ركائز التنمية الاقتصادية في الجزائر

المبحث الأول: مفاهيم التنمية الاقتصادية

مع التطور الذي عرفته التنمية الاقتصادية عبر الزمن تطورت الأفكار وبرزت خلافات عديدة بين الاقتصاديين والكتاب حول إعطاء مفهوم للتنمية الاقتصادية فكل له رأيه الخاص وخلفياته الفكرية المتعلقة به وللإلمام بهذا الموضوع سوف نحاول من خلال هذا المبحث إعطاء مفهوم التنمية، أهدافها وإستراتيجياتها.

المطلب الأول: ماهية التنمية الاقتصادية:

لقد تعددت مفاهيم التنمية الاقتصادية ومن بين هذه المفاهيم نذكر ما يلي:

أولاً: مفهوم التنمية الاقتصادية في الفكر الاقتصادي الرأسمالي.

1- يرى غالبية الاقتصاديون أن التنمية هي العملية التي يزداد فيها الدخل القومي الحقيقي لمجتمع معين "النتاج القومي" خلال فترة زمنية معينة "عادة سنة" على أن يكون معدل النمو الاقتصادي المتحقق "أي معدل نمو الدخل أكبر من معدل نمو السكان" وهذا يؤدي إلى زيادة في متوسط دخل الفرد مع الإشارة إلى أن الزيادة في الدخل القومي يجب أن تكون مستمرة عبر مراحل التنمية الاقتصادية لذلك فإن الزيادة التي تطرأ على الدخل القومي في الأجل القصير لسبب من الأسباب والتغيرات الطارئة أو الفجائية يجب أن لا تدخل ضمن مفهوم التنمية الاقتصادية فالمهم هو الاتجاه التصاعدي في صافي الناتج القومي¹.

2- هناك بعض الاقتصاديين الذين ينظرون إلى التنمية الاقتصادية على أنها دخول الاقتصاد القومي الذاتي مرحلة الانطلاق التي يكتسب فيها الاقتصاد مقومات النمو الذاتي.

ثانياً: مفهوم التنمية الاقتصادية في الفكر الاشتراكي:

ينبع هذا المفهوم من الفلسفة الاشتراكية نفسها ومن الأبعاد الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية لهذه الفلسفة. لمفهوم التنمية في الفكر الاشتراكي مدلولان الأول نظري وينسب إلى ماركس والثاني عملي وتطبيقي وينسب إلى لينين.

ويرى كارل ماركس **Karl Marks** أن النظام الرأسمالي هو نظام لا يمكن أن تتحقق في ظلّه التنمية الاقتصادية وأنه نظام رجعي لا يلائم التطور ولذلك لا بد من القضاء على النظام الرأسمالي والتوجه إلى النظام الاشتراكي باعتباره النظام الأمثل لبناء التنمية.

¹ جمال رضا حلاوة، علي محمود موسى، مدخل إلى علم التنمية، دار النشر الشروق، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص ص 161-162.

ويشترط ماركس لتحقيق التنمية أنه لا بد من تحقيق الاستقلال السياسي وتصفية الأوضاع الاستعمارية القديمة وكذلك تحقيق الاستقلال الاقتصادي وتغيير حالة التبعية التي يتصف بها اقتصاد الدول المتخلفة ووضع أسلوب معين للتنمية يؤدي في النهاية إلى تغيير هيكل الاقتصاد القومي من اقتصاد يعتمد على محصول واحد إلى اقتصاد قومي متنوع ومتعدد¹.

ثالثاً: مفهوم التنمية الاقتصادية لدى بعض اقتصادي العالم الثالث:

التنمية الاقتصادية عملية تطويرية تاريخية يتطور خلالها الاقتصاد القومي من اقتصاد بدائي لا يزيد فيه الدخل القومي إلى اقتصاد متحرك تبدأ فيه هذه الزيادة كما يتبعها تغييرات شتى في جميع المجالات سواء كانت اجتماعية أو تنظيمية حيث تؤدي الزيادة في الدخل القومي إلى مزيد من التراكمات الرأسمالية التي تؤدي إلى مزيد من الاستثمارات والتقدم التكنولوجي وكذلك تحسن وسائل التعليم والصحة. وعند المضي قدماً في طريق التنمية لا بد من وضع أذواق المستهلكين ورغباتهم وحاجاتهم أمامنا كما أنه يطرأ تغيير ملحوظ في الجوانب السياسية والاجتماعية في المجتمع إذا كان هناك تنمية اقتصادية.

رابعاً: مفهوم التنمية الاقتصادية في الفكر الاقتصادي الإسلامي:

يعتمد هذا المفهوم على الأسس الفلسفية والخصائص التي يتميز بها الاقتصاد في الإسلام والتي تتمثل في أن النشاط الاقتصادي هو نشاط تعبدي وأن الاقتصاد غير محايد وأن الإسلام يهتم بتنمية طاقات الإنسان الروحية والتعبدية مما يجعله قادراً على الاستمتاع بصورة أفضل مهما كانت درجة الإشباع الذي يحققه الأمر الذي يساعد على تخفيف حدة البطالة.

المطلب الثاني: أهداف التنمية الاقتصادية

يعد تعدد المفاهيم بالنسبة إلى التنمية أحد أهم المؤشرات التي تجعل الأهداف المرجوة منها مختلفة، بالنظر إلى البعد الاقتصادي والسياسي والثقافي والاجتماعي والبشري للتنمية، ولهذا فإن الباحثين قد اتفقوا على العموم حول أهداف تشترك فيها الكثير من الدول وتسعى لتحقيقها، وهي كالتالي:

1- زيادة الدخل الوطني : وهو أهم الأهداف على الإطلاق ذلك أن الغرض الذي يدفع الدول إلى القيام بتنمية اقتصادية هو الفقر وانخفاض المستوى المعيشي ، حيث تذهب الدول إلى زيادة دخلها الوطني الحقيقي ، ولتحقيق هذه الزيادة تلجأ إلى إحداث تغييرات جذرية وهيكلية في البنية الاقتصادية مع الأخذ بعين الاعتبار معدل النمو السكاني والإمكانيات المادية والفنية والتكنولوجية التي تؤثر على الدخل الوطني فكلما زاد النمو السكاني

¹ - جمال رضا حلوة، علي محمود موسى، مدخل إلى علم التنمية، مرجع سبق ذكره، ص ص 163-164.

كلما زادت احتياجات ومتطلبات الأساسية للسكان، ومن جهة أخرى فإن توفر الإمكانيات المادية والكفاءات البشرية في زيادة الدخل الوطني الحقيقي¹.

2- رفع المستوى المعيشي: يعد هذا العنصر من أهم الأهداف التي تسعى التنمية الاقتصادية لبلوغه، لذلك لا يمكن تحقيق ضروريات الحياة المادية وتوفير مستوى ملائم للصحة والثقافة ما لم يرتفع المستوى المعيشي للسكان وبدرجة كافية للوصول إلى هذه الغايات المنشودة، فالتنمية الاقتصادية تعتبر وسيلة لرفع المستوى المعيشي للسكان، ومن جهة أخرى فإن زيادة السكان بنسبة أكبر من زيادة الدخل القومي تجعل من المتعذر تحقيق زيادة في متوسط نصيب الفرد من الدخل، وهذا ما يجعل المستوى المعيشي للفرد ينخفض، ونفس الشيء إذا كان نظام توزيع الدخل مختلفا، وفي هذه الحالة تتحول معظم الزيادة المحققة في الدخل القومي إلى الطبقة المسيطرة على النشاط الاقتصادي، وبما أن مستوى المعيشة يقاس بمتوسط نصيب الفرد من الدخل القومي فإنه كلما كان المتوسط عاليا، كلما دل ذلك على ارتفاع مستوى المعيشة للأفراد، ولهذا لا بد للتنمية الاقتصادية أن تسعى إلى زيادة متوسط دخل الفرد².

3- رفع معدل التراكم الرأسمالي:

إن العامل الأساسي من بين عوامل التنمية الاقتصادية هو توفر رأس المال بل تعبير تراكم رأس المال كثيرا ما يستخدم وكأنه لتعبير عن التنمية الاقتصادية كما اعتبرت ندرة رأس المال العائق الأساسي في وجه هذه التنمية وإذا أخذنا الاستثمار على أنه بمثابة تكوين رأس المال الثابت فإننا نقصد بهذا المعنى كل إضافة إلى الأموال المؤدية إلى توسيع الطاقات الإنتاجية في المجتمع والمحافظة عليها أو تجديدها³.

المطلب الثالث: إستراتيجيات التنمية الاقتصادية

الإستراتيجية يعني وضع تصورات لما تكون عليها عملية التنمية الاقتصادية حيث يتم تحديد الأهداف العامة المراد تحقيقها من التنمية الاقتصادية وهي تتعلق أساسا بتوفير قدر معين من تراكم رأس المال وتطوير التقسيم الاجتماعي للعمل وسيادة وخطط وبرامج ومشروعات تتحقق في المستقبل باستخدام الموارد المتاحة لذلك

¹ - عبد اللطيف مصيطفي، تمويل التنمية في بلدان العالم الثالث بين اقتصاديات الاستدانة و اقتصاديات الأسواق المالية، أطروحة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008، ص ص 49-50.

² - قادري محمد طاهر، جعيد بشير، كاكى عبد الكريم، المصارف الإسلامية بين الواقع و المأمول، مكتبة حسن العصرية للطباعة و النشر و التوزيع، بيروت لبنان، 2014، ص 61.

³ - بشار يزيد الوليد، التخطيط و التطوير الاقتصادي، دراسة التطورات الاقتصادية، دار الراية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008، ص 118.

فإستراتيجية التنمية الاقتصادية تعبر عن مجموعة من الخيارات التي تحقق تناسبات معينة على مستوى المجتمع وذلك من حيث اختيار الأهداف التي ينبغي تحقيقها من خلال عملية التنمية و مقدمات التنمية و بإطار أو قاعدة التنمية والسوق فيها وعلاقة السوق الداخلية بالسوق الخارجية وإن عملية اتخاذ القرارات على المستوى القومي تمثل المناخ العام لتكوين الإستراتيجية التي تترجم النمط المستخدم في التنمية إلى أولويات العينة واعتمدت مالية مخصصة واستخدام وسائل خاصة لتحقيق أهداف محققة فالإستراتيجية ليست مجرد خطة للتنمية كما إن الإستراتيجية الناجحة هي تلك التي تستجيب لاحتياجات جميع قطاعات السكان والإستراتيجية كيف ما كانت يجب أن تتصف بما يلي:

1- الشمول

بحيث تغطي الإستراتيجية جميع قطاعات المجتمع ولا تقتصر على مناطق مجموعات معينة من السكان ويجب أن تبدأ بتقسيم جميع الخدمات القائمة والأجهزة التي تتولى التشريع والتنفيذ بها أو يشمل ذلك نظام الملكية والحيارة ووسائل الإنتاج والخدمات في جميع القطاعات الخاصة غير أن مبدأ الشمول قد يكون ضاراً إذا ما حاولت الدولة تطبيقه دون حساب أو تقدير للموارد البشرية التي يمكن استخدامها وبذلك تفوض الدولة نفسها في مسؤوليات لا تقوى عليها وهنا تلجأ لمبدأ الاختبار والتركيز واختبار الأولويات و تركيز الجهود.

2- السرعة: يجب أن تهدف الإستراتيجية إلى سرعة النمو والتغيير استناداً إلى الجهود المبذولة في التنمية ويجب أن تستهدف وتؤثر في القطاعات الهامة من السكان بحيث تدفعها إلى الأمام دون أي معوقات¹.

3- التوزيع: يجب أن تحدد الإستراتيجية عائدها المتوقع على مختلف مجموعات السكان من حيث السن الجنس والمهن والتوزيع الجغرافي على الريف والحضر والمناطق الصحراوية وغيرها.

وفيما يلي عرض لبعض استراتيجيات التنمية الاقتصادية:

أولاً: إستراتيجية الدفعة القوية :

يتمثل مبدأ الدفعة القوية في إغراق الاقتصاد الوطني بحجم ضخم من الاستثمارات توجه لبناء القاعدة الأساسية من طرق ووسائل النقل وقوى الحركة تدير القوى العاملة وهي مشروعات ضخمة عالمية التكلفة غير قابلة للتجزئة بتطبيقها لمثل هذه المشروعات تنتج وفرات اقتصادية تؤمن خدمات إنتاجية متنوعة بتكلفة منخفضة وهي ضرورية لإقامة مشاريع صناعية وزراعية التي لا يمكن إقامتها بتوفير هذه الخدمات بالإضافة إلى جملة من الاستثمارات تستعمل لإقامة نسيج من الصناعات المتكاملة فيما بينها وتحقق بدورها و فرات اقتصادية وتستجيب

¹ - بشار يزيد الوليد، التخطيط والتطوير الاقتصادي، دراسة التطورات الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص 119.

لكل من العرض والطلب كما تؤدي ضخامة هذه المشاريع إلى تحقيق زيادة سريعة في الدخل الوطني ومن ثم ارتفاع الميل الحدي للادخار مما يجعل عملية التنمية قادرة على تمويل ذاتها بصورة مستمرة، ويرى روزنشتين زودان أن التصنيع هو الوسيلة الوحيدة لتطوير اقتصاديات الدول النامية.

باعتبار التصنيع يستطيع استبعاد فائض القوى العاملة في القطاع الزراعي وينصح الدول النامية التي لا تملك بنية أساسية مقبولة أن تبادر إلى بناء مثل هذه البنية لتطوير المشاريع الصناعية ويصر أيضا على أهمية تحقيق التوازن ما بين الصناعات الاستهلاكية وصناعة البنية التحتية وبما أن مبدأ الدفع القوية يعتمد على ارتفاع تكاليف مشاريع البنية الأساسية وعدم إقبال القطاع الخاص عليها لقلة الربح فيها فيجب أن تكون للدولة دورا كبيرا في هذا المجال وفي تنفيذ برامج التصنيع بغرض تأمين مستلزمات إقامة مشاريع استثمارية و توفير احتياجاتها من القوى العاملة أو رؤوس الأموال من المصادر الداخلية والخارجية¹

ثانيا : إستراتيجية النمو المتوازن:

تستهدف هذه الإستراتيجية التركيز على إنتاج السلع الاستهلاكية اللازمة لإشباع حاجات السوق المحلية وليس لغرض التصدير للتخلص من القيد الأساسي الذي يواجه البلدان النامية والمتمثل في ضيق حجم السوق الوطنية، ويقوم مبدأ التوازن على فكرة أن قيمة الناتج في الصناعة ينتج دخلا موازيا لهذه القيمة، يوجه لشراء منتجات تلك الصناعة ومنتجات الصناعات الأخرى، وبالتالي فإن تزامن إقامة الصناعات وتكاملها يحقق شرط النمو الشامل في حجم السوق الداخلية، وتصريف مجمل الإنتاج المحقق أي كل عرض يخلق طلبه الخاص به حسب قانون المنافذ للأسواق، وبذلك فإن الطلب الاستهلاكي يتوقف على الدخل والدخل مصدره عملية الإنتاج.

ثالثا: إستراتيجية النمو غير المتوازن

على الرغم من أن "بيرو" هو صاحب السبق الزمني في الدفاع عن فكرة النمو غير المتوازن حيث رأى أن الاستثمارات يجب أن تتوزع بشكل غير متوازن على القطاعات الاقتصادية، إلا أن هذه الإستراتيجية ارتبطت بالاقتصادي "هيرشمان" الذي يعتبر من أبرز روادها، حيث أعطاهما الدقة إلى أبعد مدى ويتفق على عدة نقاط مع أصحاب إستراتيجية النمو المتوازن كضرورة تحليل عملية التنمية الاقتصادية على أساس افتراضات الحركة وليس السكون، وكذلك أهمية فكرة التكامل بين الاستثمارات وضرورة الدفع القوية معارضا إعطاء الأولوية للتنمية الريفية ومجندا أن يبدأ التصنيع في المدن الكبرى، لأن الاستثمار في الصناعة في فترة معينة سوف ينتج عنه استثمار في صناعة أخرى في فترة مولية بسبب طبيعة التكامل بين الاستثمارات، ودعا إلى إستراتيجية النمو الغير متوازن

¹ - مدحت القرشي، التنمية الاقتصادية، نظريات وسياسات وموضوعات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص ص 96-97.

بكونها واقعية تتلاءم مع الموارد المتاحة وفعاليتها في التغلب على العجز في اتخاذ قرار الاستثمار الذي تفتقر إليه البلدان النامية، وتعتبر إستراتيجية النمو الغير متوازن سلسلة متصلة من اختلال التوازن، حيث أن كل اختلال يولد قوة مصححة له¹.

¹ - مدحت القرشي، التنمية الاقتصادية، نظريات وسياسات وموضوعات، مرجع سبق ذكره، ص 98.

المبحث الثاني: التنمية الاقتصادية في الجزائر

إن المراد بالتنمية في الجزائر والهدف الذي تسعى إلى تحقيقه وخاصة أنه ليس من السهل تبيان طريقة عملها والأسلوب الأمثل لنجاحها فبسبب اتساع الفجوة بين الدول الغنية والدول الفقيرة وتباين المستوى الاقتصادي والاجتماعي بينهما سعت كل الدول النامية (الجزائر) إلى إتباع استراتيجيات وطرق وركائز لتنمية الاقتصاد بالجزائر وتوظيفهما للخلاص من قيود التخلف وتحسين الأحوال المعيشية لمواطنيها.

المطلب الأول: إستراتيجية التنمية الاقتصادية في الجزائر

لقد شهدت الجزائر عدة استراتيجيات في التنمية الاقتصادية وهي :

1- التنمية الاقتصادية ما بعد الاستعمار :

أ_ القطاع الصناعي و الزراعي: جذور مشكلة تبعية اقتصاد الجزائر الخارجي يعود إلى فترة أواخر العهد الكولونيالي فحتى 1956 لم تقدم البرجوانية التنمية الاقتصادية بعد الاستقلال وخاصة في القطاع الثاني 1974 وهي خاصية الدول المتخلفة التي عرفت الاستعمار مع أنه خلال الفترة الاستعمارية تم إنشاء عدة فروع لصناعات فرنسية بالجزائر وذلك بسبب آثار الحرب العالمية الثانية على فرنسا، وكان القطاع الصناعي يمثل 32 % من الناتج المحلي الخام و قد تم سنة 1956 إحصاء 2600 مؤسسة التي توظف أكثر من 5 عمال و تشغل في مجموعها 120 آلاف عامل 95% من المؤهلين هم أوروبيون وهذه المؤسسات كلها في مجال الصناعات الخفيفة وهي بالطبع ملك للمعمرين فمن مجموع 1139 مؤسسة في عمالة الجزائر آنذاك نجد 40 مؤسسة فقط ملك للجزائريين كما يعود 60 % من دخل القطاع الزراعي للأوروبيين، أما الفلاحة التقليدية فكانت توفر عيش حد الكفاف لحوالي 600 ألف فلاح¹

ب- الناتج الداخلي الخام: أما من حيث الناتج المحلي الخام فكانت نسبة مشاركة البترول تتراوح ما بين 14.2 % سنة 1963 و 16.8 % سنة 1966 وقد انقلب الوضع الآن حيث يشارك النفط في الناتج القومي الكلي بأكثر من 50 % ولا تزيد كل الصادرات الجزائرية خارج المحروقات عن 03 % في أحسن الأحوال وفي الجزائر ظهر الأثر الواضح لضخ الفوائض المالية في الميادين الاقتصادية والاجتماعية حيث أن الزيادة المفرطة في استخدام الأموال لم تقتصر فقط على استيراد المواد الغذائية الاستهلاكية وإنما توسعت إلى استثمارات صناعية ضخمة ومكلفة تدخل أحيانا ضمن نطاق التباهي "أكبر مصنع وأضخم معمل" على مستوى معين دون الأخذ

¹ - أحمد زهير نامية، مبادئ التحليل الاقتصادي، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن، 1992، ص267.

بعين الاعتبار دراسة الجدوى وسوق تصريف المنتج النهائي مما قلل من فرص تطورها بسبب ضعف منافستها لمثيلاتها في الخارج¹.

2- أهم مخططات التنمية الاقتصادية في الجزائر:

وضعت الجزائر بعد الاستقلال مخططات تنموية للنهوض باقتصادها:

أولاً: المخطط الثلاثي (1960_1969) حيث بلغت الاستثمارات 9.4 مليار دينار جزائري.

ثانياً: المخطط الرباعي الأول (1970_1973) حيث بلغت الاستثمارات 33 مليار دينار جزائري.

ثالثاً: المخطط الرباعي الثاني (1974_1977) وبلغت الاستثمارات 110 مليار دينار جزائري إلى ثلاثة أضعاف المخطط الرباعي الأول.

رابعاً: المخطط الخماسي الأول (1980_1984).

المخطط الخماسي الثاني (1985_1989)².

- إن المخطط الرباعي الثاني ضخيم بمقاييس تلك المرحلة وحجم الاقتصاد الجزائري، ويمكن أن نشير إلى المخصصات الاستثمارية المعتمدة في هذا المخطط و الموزعة كما يلي:

1- نصيب الصناعة 43.5 مليار دينار جزائري.

2- الهياكل الاقتصادية 14 مليار دينار جزائري.

3- الفلاحة والري 15.2 مليار دينار جزائري.

4- القطاع الاجتماعي 13.3 مليار دينار جزائري.

5- التربية والتكوين 09 مليار دينار جزائري.

6- السياحة 104 مليار دينار جزائري.

7- مختلفة (التجهيز الإداري و غيره) 3.6 مليار دينار جزائري.

و يمكن بوضوح ملاحظة اعتماد الدولة على تنمية القطاع الصناعي (الصناعة الثقيلة والصناعة في قطاع المحروقات)

وحجم الاعتمادات المالية الكبيرة المخصصة لهذا القطاع حيث تصل إلى حوالي 40% من مجموع المخصصات

وإذا أضفنا إليها مخصصات الهياكل الاقتصادية فتصل النسبة إلى 52% بينما لا يتعدى نصيب الزراعة والري

13.8% وخلال تنفيذ هذه المخططات التنموية قامت الجزائر باستثمارات جبارة في الميدان الصناعي الذي

¹ - عيسى مقلد، قطاع المحروقات الجزائرية في ظل التحولات الاقتصادية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد وتنمية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص 26.

² - محمد بلقاسم، حسن بهلول، سياسة خطط التنمية وإعادة مسارها في الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزء الأول 1999، ص ص 251-255.

أعطت له الأولوية على حساب القطاعات الأخرى فمن سنة 1970 إلى غاية سنة 1978 نالت بعض من الشركات الوطنية وهي سونطراك، الشركة الوطنية للحديد والصلب، سوناكوم (للميكانيك)، الشركة الوطنية للمعادن، سونغاز، وسونيليك (للإلكترونيات)، وسونا ريم، معا 35% من الاستثمارات الصناعية كتدعيم للقطاع العام وفي سنة 1975 أصبح لقطاع الدولة في الجزائر 49 شركة وطنية في الميدان الصناعي و 19 شركة و 08 هيئات بنكية ومالية بحيث يشغل هذا القطاع 250 ألف عامل، وتتمتع بأفضل الشروط والدعم بما لم ينله قطاع آخر¹.

برنامج الانعاش الاقتصادي 2001 2004

جاء هذا البرنامج ضمن الإصلاحات الاقتصادية المعمقة التي تهدف إلى تحريك النشاط الاقتصادي بعد معاناته من الركود في مجمل آلياته، وذلك عن طريق إعطاء للميزانية دور في تمويل التنمية بحيث يتم تحفيز الاستثمار الداخلي والخارجي وذلك لتحقيق نمو اقتصادي تكون من خلاله تنمية اقتصادية واجتماعية وتحقيق التنمية المحلية في مختلف القطاعات وعلى جميع المستويات، ورصد لهذا البرنامج ما يفوق 10 مليار دولار، وكان يتمحور حول الأنشطة الموجهة لدعم مؤسسات والأنشطة الإنتاجية والفلاحية لتعزيز المصلحة العامة وتحسين مستوى المعيشة والتنمية المحلية وتنمية الموارد البشرية، حيث كان محتوى هذا البرنامج كالتالي²:

أ- دعم النشاطات الانتاجية والتمثلة في :

قطاع الفلاحة : ويتمحور هذا المخطط على عدة برامج مرتبطة وهي:

- تكتيف الإنتاج الفلاحي الذي يشمل المواد الواسعة الاستهلاك وترقية الصادرات من المنتجات الزراعية.
- حماية الأحواض المنحدرة والمصببات وتوسيع مناصب الشغل الريفي.
- حماية النظام البيئي ومكافحة الفقر والتهميش لاسيما عن طريق مشاريع تجريبية للتنمية الجماعية ومعالجة ديون الفلاحين . حيث قدرت تكلفة هذا البرنامج بـ 55.9 مليار دج.
- الصيد البحري والموارد المائية ويتمثل في إنشاء صندوق الوطني للصيد البحري وإنشاء مؤسسة للقرض وغيرها، حيث قدر المبلغ الإجمالي لتمويل هذا البرنامج بـ 9.5 مليار دج.

ب- التنمية المحلية:

- إن البرنامج المقترح والمقدر بـ 113 مليار دج، يحدد نشاط الدولة في التكفل بالانشغالات المحلية على عدة مستويات التدخل فيما يخص التحسين النوعي للإطار المعيشي للمواطنين وذلك من خلال ما يلي:
- كل المشاريع المرتبطة بالطرق داخل البلديات والولاية والبنى التحتية وتشجيع المناطق التي كانت مهددة بالإرهاب، وغيرها من المشاريع التنموية المحلية.

¹ - محمد بلقاسم، حسن بهلول، مرجع سبق ذكره، ص 253.
² بوضياف ياسين، التنمية الاقتصادية في الجزائر بين متطلبات الحاضر ورؤية مستقبلية، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، العدد 05، 2017، ص11.

ج- التشغيل والحماية الاجتماعية:

إن البرنامج المقترح بالنسبة لهذه الفترة في ميدان الشغل والحماية الاجتماعية تطلب غلاف مالي يقدر بـ 16 مليار دج، فهو يخص برامج الأشغال ذات الكثافة العالية لليد العاملة والمتعلقة بالولايات الأقل تنمية، وان هذا البرنامج من شأنه أن يسمح بعرض إضافي لـ 70000 منصب شغل دائمين بالنسبة لتلك الفترة وتكلفة قدرها 07 ملايين دج.

بالإضافة إلى إنشاء بعض البرامج المرافقة والمدعمة للمشروع منها:

- صندوق تنمية الجنوب: والذي يشمل 13 ولاية من الجنوب الجزائري وخصص له مبلغ 25 مليار دج.
- الصناديق الخاصة: وتمثل في تدعيم وإنشاء الصناديق التالية:
 - ✓ الصندوق الوطني للسكن.
 - ✓ الصندوق الوطني لتكوين الشباب البطال.
 - ✓ الصندوق الوطني للقروض المصغرة.
 - ✓ الصندوق الوطني للصحة.

نتائج برنامج دعم انعاش الاقتصادي: ويمكن تلخيصها في الجدول التالي:

الجدول رقم : (01-02) نتائج برنامج دعم الانعاش الاقتصادي 2000-2004

السنة	2000	2001	2002	2003	2004
الناتج الداخلي الخام (مليار دينار)	3331	3937	42066	4484	4827
النمو الاقتصادي %	2.2	2.6	4.1	6.8	5.2
التضخم %	0.3	4.2	1.4	2.6	3.6
نسبة الفائدة %	8.5	8.5	7	6	5.5
المديونية الخارجية (مليار دولار)	25.26	22.57	22.64	23.4	21.4
البطالة %	29.3	28.4	26	23.7	17.7
الفقر %	-	22.6	8.5	8	6.8
الأمية %	33.3	32.2	31.1	30	28.7

المصدر: تومي عبد الرحمن، واقع وأفاق الاستثمار الأجنبي المباشر من خلال الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، أطروحة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامع الجزائر، 2006، ص 238

من خلال الجدول يتبين لنا أن انخفاض حجم المديونية الخارجية التي تشكل عائق أمام عملية التنمية لتصبح حوالي 21.4 مليار سنة 2004، وارتفاع إحتياجات الصرف لتصبح سنة 2004 حوالي 40 مليار دولار، مما أدى

بالميزان التجاري إلى تحقيق فائض. وكما أن معدل البطالة عرف إنخفاض محسوس قدر بـ 12% كذلك معدل الفقر الذي عرف انخفاض محسوس قدر بين السنوات بـ 16% .

كما تم في هذه الفترة تحقيق عدة أهداف منها:

- توسيع شبكة الطرقات لتصل إلى 104000 كلم.
 - كما تم تحفيز الأسر على إمتلاك جهاز كمبيوتر لكل أسرة.
 - بالنسبة للكهرباء تم تغطية 95% من التراب الوطني و 97% من الاسر مربوطة بشبكة الكهرباء.
- وعلى هذا الأساس وبالرغم من الاهتمام الكبير التي أولته الدولة لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية خلال هذه الفترة من خلال البرامج لا زالت بعيدة عن تحقيق أهدافها، لذا عمدت الدولة من خلال البرنامج التكميلي لدعم النشاط الاقتصادي وذلك بضخ أكبر قدر ممكن من الاستثمارات المحلية والأجنبية لتسريع وتيرة النمو لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية للمجتمع وخاصة ما يتعلق بالتنمية المحلية.

برنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2005 2009

للمحافظة على النمو المحقق في الفترة السابقة ودعمه وضعت الدولة برنامج تكميلي لدعم نمو النشاط الاقتصادي، بحيث ومن خلال هذا البرنامج تم وضع مجموعة من الإصلاحات مست المجال الاقتصادي من أجل تحسين إطار الاستثمار وذلك بتوفير إطار قانوني ملائم لترقية الاستثمار مع جلب الاستثمار والشراكة الأجنبية وذلك بمراجعة القوانين الاستثمارية وتسوية مشكل العقار ومن الأهم الأهداف المسطرة للبرنامج ما يلي¹:

- تنمية شاملة ومستمرة عبر أنحاء البلاد.
- استكمال الترتيبات التشريعية والتنظيمية والمؤسسية من أجل جلب الاستثمار الخاص الوطني، والمزيد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة.
- مكافحة الفقر بكل أشكاله وأنواعه في الريف والمدينة.
- مواصلة إصلاح قطاع الفلاحة.
- وضع برنامج تسيير وتنمية الغابات والسهوب التي تستحدث مناصب الشغل وتحافظ على الوسط الطبيعي.
- تطوير التكنولوجيات الجديدة في الاتصال والإعلام.
- الاهتمام بسياسة تهيئة الإقليم التي من شأنها توفير على المدى المتوسط تصور التنمية الوطنية وإطار توجيهها لأعمال الواجب إنجازها ومن شأنها أيضا تحقيق انسجام وتوازن بين المناطق والقضاء على اللامساواة، ولتحقيق هذا الهدف يجب تعزيز سياسة البنى التحتية الكبرى والأشغال الكبرى قصد تحسين الظروف المعيشية للسكان والنشاط الاقتصادي لهذه المناطق.

¹ - بوضياف ياسين، التنمية الاقتصادية في الجزائر بين متطلبات الحاضر ورؤية مستقبلية، مرجع سبق ذكره، ص 13.

برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010 - 2014

دخل حيز التنفيذ بالمصادقة على قانون المالية لسنة 2011 وخصص له مبلغ مالي ضخم قدر بـ 21234 مليار دج. استهدفت الحكومة من خلال هذا البرنامج استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها على الخصوص في قطاعات السكة الحديدية والطرق والمياه بمبلغ 9700 مليار دج، وإطلاق مشاريع جديدة بمبلغ قدره 11534 مليار دج تهدف إلى تحسين الظروف المعيشية للسكان والتخفيف من البطالة. ومن بين أهداف البرنامج دفع قطاع الأشغال العمومية، تحسين التزود بالمياه الصالحة للشرب، دعم الجماعات المحلية والأمن والحماية المدنية، القضاء على مشكل السكن، تحسين المستوى الصحي والنهوض بالبحث العلمي والتكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال¹. وفيما يلي توزيع الاعتمادات المالية المخصصة لهذا البرنامج:

الجدول رقم : (02-02) التخصيص القطاعي لاعتمادات برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010

النسب	المبالغ مليار دج	القطاعات
49.59%	10122	التنمية البشرية
31.59%	6448	مواصلة تطوير المنشآت القاعدية
8.16%	1666	تحسين الخدمة العمومية
7.68%	1566	التنمية الاقتصادية
1.76%	360	مكافحة البطالة
1.22%	250	البحث العلمي والتكنولوجيات الجديدة للاتصال
100%	20412	المجموع ²

المصدر: مصالح الوزارة الأولى الجزائرية، ملحق بيانات السياسة العامة

www.premierministre.gov.dz/arabe/media/pdf/declarationpq2010ar.pdf

نلاحظ من خلال الجدول أن البرنامج أعطى الأولوية للتنمية البشرية، حيث خصص لها تقريبا نصف قيمة البرنامج وذلك استكمالا لما حققته الجزائر في مجال التنمية البشرية باعتبارها الركيزة الرئيسية للتنمية وإحداث نمو اقتصادي مستدام. وتتضمن التنمية البشرية كل من قطاع التربية، التعليم العالي، التكوين المهني، الصحة، السكن، المياه، والطاقة... الخ (كل متطلبات الحياة الضرورية). كما أعطى هذا البرنامج لقطاع المنشآت الأساسية أهمية كذلك حيث قدرت نسبة الاعتمادات المخصصة لهذا القطاع بـ 31.59%، وهذا لتحسين البنية التحتية حتى تكون مواتية لتشجيع الاستثمارات وتحفيز النمو. أما بقية المجالات فقد خصصت لها مبالغ متفاوتة ولكنها

¹ - القانون 11-11، متضمن قانون المالية لسنة 2011، المؤرخ في 18 يوليو 2011.

² - إن مجموع الاعتمادات بساوي 20412 مليار دج لا يساوي قيمة البرنامج والمقدرة بـ 21234 مليار دج، وهذا لأن بيان السياسة العامة لم يعطي يعطي قيمة النفقات بالضبط ولكن أعطاها تقريبا، وهذا ما أعطى لنا مجموع تقريبي غير مطابق لقيمة البرنامج.

ضئيلة مقارنة بمخصصات التنمية البشرية والمنشآت الأساسية للذين مثلا في مجموعهما أكثر من 80 % من حجم البرنامج¹.

المخطط الخماسي للتنمية (2014 - 2019)

- إن المخطط الخماسي للتنمية (2014-2019) رصدت له الدولة نحو 262 مليار دولار، وهو يضمن نظرة استشرافية إلى غاية سنة 2019 مع نسبة نمو تقدر ب 7% وهذا المخطط سيواصل الاستثمارات العمومية خاصة في مجال البنية التحتية والتي غالبا ما تستفيد منها الشركات الأجنبية لقدرتها الاستيعابية الكبيرة، مع الأخذ بعين الاعتبار جميع فرضيات تقلبات أسعار النفط بالأسواق العالمية. وسيتم استكمال كافة البرامج والمشاريع المسطرة في المخططات التنموية السابقة (2005-2009) و (2010-2014) ومن أهداف المخطط مضاعفة حجم إنتاج الحبوب في قطاع الفلاحة والتنمية الريفية قبل نهاية المخطط².

ولكن انخفاض أسعار المحروقات سيؤثر حتما على تمويل البرامج الاستثمارية العامة في المخطط الخماسي للتنمية 2015-2019، فسيكون هناك عجز في تنفيذ المخطط تحت ضغط عجز الميزانية العامة حيث يتطلب تنفيذ البرنامج معدل 55.2 مليار دولار سنويا لمدة خمس سنوات وهذا مستحيل في ظل أسعار النفط الحالية. فهل سيكفي صندوق ضبط الإيرادات في تمويل المخطط وتوفير رؤوس الأموال اللازمة لرفع النمو إلى 7% نهاية 2019³.

كما أن السلطات العمومية لا تزال تتبع نفس المقاربات لدعم النمو وفقا لتصور كينزي، بتحفيز الطلب عبر المشاريع الكبيرة لفائدة المؤسسات، ولكن التجربة بينت أن جزء كبير من المشاريع تعود إلى الشركات الأجنبية وأن القدرة الاستيعابية للمؤسسات الجزائرية محدود، كما أن التسيير الإداري البيروقراطي للاقتصاد الجزائري وتداخل العديد من الهيئات في مجال صلاحيات غير محدد يتيح الكثير من الثغرات التي برزت بالخصوص في عدم استكمال بعض المشاريع الإستراتيجية مثل طريق السيار شرق غرب وتضخم قيمتها إلى حدود غير منطقية⁴.

3- إنعكاسات مخططات التنمية الاقتصادية

عادت المخططات التي قامت بها الجزائر بالإيجاب على عدة جوانب:

أولاً: ارتفاع الواردات الغذائية: أدت بشكل ملحوظ بسبب ركود القطاع الزراعي الذي كان متوسط نموه السنوي من سنة 1967 إلى سنة 1978 يقدر ب 2.4 % أي بمعدلات أقل بكثير من معادلات النمو الديمغرافية العالية التي زادت من 9 ملايين نسمة سكان الجزائر غداة الاستقلال إلى 13.7 مليون نسمة في 1970 ثم إلى

¹ - ضيف أحمد، أثر السياسة المالية على النمو الاقتصادي المستديم في الجزائر (1989-2012)، أطروحة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، تخصص نفود ومالية، جامعة الجزائر، 2014-2015، ص 260.

² - فتادزة جميلة، الشراكة العمومية الخاصة والتنمية الاقتصادية في الجزائر، أطروحة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص تسيير المالية العامة، 2017-2018، ص ص 147-148.

³ المرجع نفسه، ص 148.

⁴ المرجع نفسه، ص 149.

18.9 مليون نسمة في 1980، أي بمعدل نمو سنوي يفوق 33% مما يعني تضاعف السكان في أقل من

عشرين سنة، وهذا ما زاد من فاتورة المواد الاستهلاكية و من التبعة الغذائية الكبيرة للخارج.

ثانيا: مستوى الدخل الفردي الذي ارتفع من 200 دولار سنة 1962 إلى 1200 عام 1977 بمعدل 2.1%

كان الوسط الحضري أكثر منه في الريف، مما خلق طلبا متزايدا على المواد الغذائية وخدمات السكن و النقل

وطلبات العمل

ثالثا: تطور الديون الخارجية بسبب ضخامة الاستثمارات في المخططات الاقتصادية حتى فاقت 40% من الناتج

المحلي.

رابعا: سياسة التنمية السريعة أدت إلى شراء المعدات الصناعية من الخارج ولم تتح الفرصة للسهر على تجانس

التجهيزات التي أقامتها المؤسسات مما أدى إلى تعقيد أداء الإنتاج وزاد من التبعة لطلب المعونة التقنية، وكان أكثر

القطاعات طلبا للمعونة التقنية هما قطاع المحروقات والصناعات الثقيلة¹.

انعكاسات سياسات الاستثمارات العمومية على النمو الاقتصادي في الجزائر 2001-2014

يعتبر رفع معدلات النمو الاقتصادي الهدف النهائي لبرامج الاستثمارات العمومية سنحاول تحليل أثر هذه البرامج

على النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة 2001-2014.

خامسا: أثر مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي على النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2004:

ان الرفع من معدلات النمو الاقتصادي من بين أهم أهداف هذا المخطط حيث بلغ متوسط معدل النمو خلال

الفترة المعنية حوالي 4.8 % وهو أعلى مما قد تحقق في الفترة 1995-2000 الذي بلغ 3.2 % والجدول

الموالي يبين تطور معدلات النمو الاقتصادي خلال هذه الفترة.

الجدول رقم (02-03): تطور معدلات النمو الاقتصادي 2001-2004 الوحدة %

السنوات	2001	2002	2003	2004
معدل النمو				
معدل النمو خارج المحروقات	5.0	5.2	5.9	6.2
معدل النمو في قطاع المحروقات	-1.6	3.7	8.8	3.3
معدل النمو الناتج المحلي الحقيقي	2.6	4.7	6.9	5.2

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء (WWW.ons.dz)

¹ - زيتوني هوارية، أثر تغير أسعار البترول على التنمية الاقتصادية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2011، ص 24.

نلاحظ أن معدلات النمو الاقتصادي شهدت تحسناً ملحوظاً خلال الفترة 2001-2004 وصلت إلى أعلى نسبة لها سنة 2003 قدرت بـ 6.9% تراجعت سنة 2004 إلى 5.2% راجع التحسن إلى الزيادة في معدلات نمو قطاع المحروقات 2001-2003 وسبب الانخفاض راجع إلى انخفاض معدلات نمو قطاع المحروقات في حين أن معدلات النمو خارج المحروقات عرفت تحسناً متواضعاً طول الفترة 2001-2004 قدرت بـ 1.2%، إن مساهمة مختلف القطاعات الاقتصادية في تحقيق معدلات النمو خلال الفترة يوضحه الجدول الموالي .

الجدول رقم (04-02): التقسيم القطاعي لنمو إجمالي الناتج المحلي الحقيقي 2001-2004
الوحدة %

السنوات	2001	2002	2003	2004
القطاعات				
المحروقات	1.6-	3.7	8.8	3.3
الفلاحة	13.2	1.3-	19.7	3.1
المناجم	2.8-	6.1	0.6	1.0-
الطاقة والمياه	5.0	4.3	6.6	5.8
صناعة مصنعة	1.0-	1.0-	3.5	1.3-
صناعة القطاع الخاص	3.0	6.6	2.9	2.5
بناء و أشغال عمومية	2.8	8.2	5.5	8
خدمات خارج الإدارات العمومية	3.8	5.3	4.2	7.7
خدمات الإدارات العمومية	2.0	3.0	4.5	4.0

المصدر : بنك الجزائر، التقرير السنوي 2006 أكتوبر 2007، ص 197.

من خلال الجدول وما جاء به مخطط الإنعاش:

قطاع الفلاحة: حصل على مبلغ نقدي قدر بـ 5.5 مليار دينار جزائري من مخططات الإنعاش وقد حقق هذا القطاع خلال الفترة معدلات نمو متذبذبة راجع إلى الظروف المناخية، حيث سجل انخفاض سنة 2000 قدر بـ 3.1% وارتفع إلى 7، 19 سنة 2003 راجع إلى تحسن الظروف المناخية بالأساس وإلى زيادة الدعم الفلاحي لكن شهد انخفاض إلى 3.1% سنة 2004.

قطاع البناء والأشغال العمومية: حصل هذا القطاع على أكبر مخصصات البرنامج وهو ما انعكس إيجاباً على نمو هذا القطاع حيث انتقل معدل نموه من 2.8% سنة 2001 إلى 8.2% سنة 2002 هذه الزيادة ناتجة عن ارتفاع النفقات في هذا القطاع، إذ بلغت الزيادة في الناتج المحلي خلال الفترة المعنية 200 مليار دينار جزائري يعكس التطور الكبير الذي شهده القطاع.

قطاع الصناعة: سجل هذا القطاع نمو متدني قدر متوسط نموه 2.3% ويرجع إلى مساهمة القطاع الخاص في ظل اهتمام الدولة بقطاع الصناعة العمومية حيث عرف المؤشر العام للقطاع الصناعي خارج المحروقات ثباتا على العموم لم يتغير إلا بحوالي -0.4%، وراجع إلى عدم استفادة المؤسسات الصناعية العمومية من دعم معتبر من هذا المخطط. أما قطاعات الطاقة والماء والقطاعات الاستخراجية والبناء عرفت ارتفاعا في المتوسط قدر على التوالي ب: 5.4%، 1%، 2.2% مقارنة بالقطاعات الأخرى.

قطاع الخدمات: ساهم بدور كبير في النمو الاقتصادي خلال الفترة من خلال المعدلات الموجبة والمحقة سواء في الإدارات العامة أو خارجها ويرجع بالأساس إلى ما جاء به المخطط من تنشيط قطاع النقل والاتصالات. ومما سبق يمكن القول أن مخطط دعم الإنعاش لم يؤثر على نمو الناتج المحلي الحقيقي إلا من خلال مخصصاته لقطاع الأشغال العمومية والهياكل القاعدية بشكل رئيسي، حيث ساهم بشكل مباشر في توليد دخول في الاقتصاد الوطني، أدت إلى الزيادة في الناتج المحلي، أما قطاع الفلاحة والصيد ساهم بشكل ضئيل في الناتج المحلي لأنه يتأثر بالظروف المناخية، ويبقى أكبر مساهم في الناتج المحلي هو قطاع المحروقات.

سادسا: أثر البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009

شهدت معدلات النمو الاقتصادي خلال الفترة انخفاضاً راجع إلى تراجع معدلات النمو في قطاع المحروقات بسبب انخفاض أسعار النفط الناتجة عن انخفاض الطلب على البترول بسبب أزمة 2008 بالإضافة إلى انخفاض حصة الجزائر في حين أن معدلات النمو خارج المحروقات شهدت تحسناً ملحوظاً بلغت ذروته سنة 2009 قدرت بـ 10.5% راجع إلى الأثر الإيجابي لهذا البرنامج بالخصوص في قطاعي الخدمات والبناء والأشغال العمومية .

الجدول رقم (02-05): تطور معدلات النمو الاقتصادي خلال الفترة 2005-2009 الوحدة ."

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
القطاعات					
معدل النمو خارج المحروقات	4.7	5.6	6.3	6.1	10.5
معدل النمو في قطاع المحروقات	5.8	2.5-	0.9-	2.3-	-
معدل النمو الناتج المحلي الحقيقي	5.1	2.0	3.0	2.4	2.1

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات WWW.Ons.dz

نلاحظ أن معدل نمو الناتج المحلي شهد تراجعاً سنة 2006 مقارنة بـ 2005 هذا راجع لانخفاض معدل نمو المحروقات، ثم عاود الانتعاش مجدداً لكن بشكل بطيء نتيجة تراجع في معدلات نمو المحروقات رغم بقائه سالبا وكذا ارتفاع معدل النمو خارج المحروقات لكنه عاود الانخفاض بسبب تدهور معدل نمو المحروقات. هذا التدهور ناتج عن تدهور معدلات نمو قطاع المحروقات رغم تحسن معدلات نمو خارج المحروقات نتيجة تطبيق هذا البرنامج.

الجدول رقم (06-02): التقسيم القطاعي لنمو اجمالي الناتج المحلي الحقيقي 2005 - 2009.

2009	2008	2007	2006	2005	السنوات
					القطاعات
-	5.3-	5.0	4.9	1.9	الزراعة
3.5	1.9	3.9-	2.2-	4.5-	صناعات عمومية
4.2	3.8	3.2	2.1	1.7	صناعة القطاع الخاص
9.9	9.8	9.5	11.6	7.1	بناء و أشغال عمومية
7.4	7.8	6.8	6.5	6.0	خدمات خارج الإدارات العمومية
8.7	8.4	6.1	2.1	3.0	خدمات الإدارات العمومية

المصدر : الديوان الوطني للإحصاء WWW.Ons.dz

من الجدول نلاحظ

القطاع الفلاحي: ساهم هذا البرنامج في رفع معدلات نمو الناتج المحلي بين (2007-2008) ما يقارب 3.1 % لكنه انخفض بشكل حاد في 2008 وهذا راجع إلى الظروف المناخية التي تؤثر على العملية الإنتاجية، لهذا القطاع رغم دعم القطاع الفلاحي.

القطاع الصناعي: حقق القطاع الصناعي الخاص معدلات نمو بلغت 3.2 % تبقى ضعيفة حيث بلغت كأدنى حد 2.3 % أما القطاع الصناعي العام فمعدلات نموه سالبة راجع إلى انخفاض المؤشرات الإنتاجية خلال الفترة المعنية .

قطاع البناء والأشغال العمومية: يعتبر اهم قطاع ساهم في النمو الاقتصادي عموما ونمو الناتج المحلي خصوصا حيث بلغ متوسط معدل نمو الناتج في القطاع حوالي 9.5 % خلال الفترة 2005-2008 نتيجة المبالغ الضخمة التي وجهت لهذا القطاع.

قطاع الخدمات: يعتبر هذا القطاع صاحب الحصة الأكبر في تكوين الناتج المحلي ويعتبر من بين أهم دوافع ارتفاع معدلات نمو قطاع المحروقات إلى جانب قطاع الأشغال العمومية، بلغ متوسط الناتج في الإدارات العامة 5.2 % و 6.7 % خارجها

سابعاً: تقييم برامج الانفاق العام في الجزائر 2001-2009.

ساهمت في تحقيق متوسط معدل نمو خارج المحروقات بـ 6.6%؛ ساهم البرامج في دفع عجلة النمو الاقتصادي. يمكن ان نبرز ايجابيات وسلبيات البرامج فيما يلي:

- ساهمت البرامج للاستثمارات العمومية بتحقيق متوسط معدل نمو قدر بـ 5.5 % خارج المحروقات و 4.8 % متوسط معدل نمو الناتج المحلي وهذا يبرز حجم الإنعاش الاقتصادي الذي ولدته المخططات مقارنة بالسنوات السابقة، في حين إن البرامج ساهمت في تحقيق معدل نمو خارج المحروقات بـ 6.6 % وهذا يؤكد استمرارية تحسن النشاط الاقتصادي. شهد تطبيق البرامج ارتفاع حجم التكاليف بحجم كبير أكبر مما خصص لها في الميزانية .

ثامنا: أثر وتوقعات لبرنامج التنمية الخماسي 2014-2019:

أن العلاقة بين قطاع المحروقات وإجمالي موارد و نفقات الميزانية واضحة جدا، بحيث وصلت في سبتمبر 2011 نسبة الجباية البترولية إلى إجمالي الموارد 69.2% كما نجد أن مستوى ميزانية التجهيز خاضع كلية لمستوى الجباية البترولية. كما نعلم أن العجز الإجمالي للخزينة، ممول كلية بصندوق ضبط الموارد، والذي مصدره يرجع إلى الفارق بين التحصيل الحقيقي للجباية البترولية، وتوقعات قانون المالية.

كما نلاحظ أن التوازنات الخارجية تحدها بنسبة عالية الموارد المحصلة من صادرات المحروقات. ففي سنة 2011 مثلا، بلغت نسبة صادرات المحروقات في الصادرات الإجمالية للسلع 97.1 % . الأمر الذي يفرز ميزانا تجاريا موجبا 28.6 مليار دولار في 2011، على عكس ميزان الخدمات الذي يظهر عجزا هيكليا 8.1 - مليار دولار في 2011. لإعادة توازن أرصدة ميزان المدفوعات منذ سنة 2000 يفسره بنسبة كبيرة مستوى المداخيل البترولية الذي مكن من تراكم احتياطات الصرف، والتي بلغت في نهاية سنة 2011 مستوى قياسي (182.2 مليار دولار). كما أن الجزائر تمكنت من تقليص بصفة جد معتبرة مستوى المديونية الخارجية بفضل مداخيل المحروقات.

وتعدت آثار المحروقات التوازنات الداخلية والخارجية، لنجدها على مستوى الكتلة النقدية، حيث أن التوسع النقدي ناتج عن قطاع المحروقات . فيما يخص تركيبة الناتج المحلي الخام، فمن السهل ملاحظة أن قطاع المحروقات قد ساهم سنة 2010 بنسبة 37% في تكوين الثروة الداخلية. كما يمكن الإشارة إلى أن منذ وضع المخططات التنموية الأخيرة (2001-2004، 2005-2009، 2010-2014) فإن النمو الاقتصادي مستند بشكل كبير على الطلب وبصفة خاصة على الاستثمار الذي يمثل سنة 2010 حوالي 26.1 % من الناتج المحلي الخام. وتبين جليا الإحصاءات المتوفرة لسنة 2010 أن إجمالي الاستثمار قد قدر بحوالي 4350.9 مليار دينار، منها 1215 مليار دينار في قطاع المحروقات، بينما بلغت استثمارات الإدارة العمومية 1838 ممولة كلية من طرف الجباية البترولية وعليه 70% من الاستثمار الإجمالي ممول بطريقة مباشرة من طرف المحروقات ولا يمكن أن ننكر أن الكثير من هذه الأهداف قد حققت فعليا، رغم أن المشوار لا يزال طويلا لاستدراك التأخر الذي عرفته بعض القطاعات، خاصة من جانب البنية التحتية، فيمكن أن نذكر على سبيل المثال أن معدل البطالة أصبح في حدود 10% بعدما كان في سنة 2000 يقارب 30%.

هذا ويمكن التذكير بضخامة المخطط الخماسي الذي يجسده الإنفاق العمومي، حيث قل ما نجد بلدا من حجم الجزائر يعتمد هذا المستوى من الإنفاق، إن هذا الإنفاق له تأثير إيجابي على النمو الاقتصادي عن طريق توسيع

الطلب الاستثماري (بفعل العامل المضاعف)، كما له تأثير إيجابي على النمو الاقتصادي من ناحية العرض حيث يسمح برفع الإنتاجية الإجمالية للعوامل، ما يسمح للمؤسسة من تعزيز منافستها ومردوديتها. ومن المهم التذكير أن الاقتصاد الجزائري يعاني نوعا ما من قدرته على امتصاص هذا الكم الهائل من الاستثمار، حيث تشير الإحصاءات المتوفرة إلى أن معدل تحقيق نفقات التجهيز يدور حولي 80%، وهو معدل مقبول و مشرف مقارنة مع حجم الإنفاق الاستثماري المعتمد.

المطلب الثاني: الطرق المعتمدة للتنمية الاقتصادية في الجزائر

تسود المجتمعات السائرة في النمو ومن بينها الجزائر، رابطة نفسية مشتركة تتمثل في تطلعها للتجديد ومحاولة بلوغ التقدم، أي الرغبة الملحة في تحقيق أكبر قدر من التنمية في كل المجالات، وذلك تعويضا لما عما تعرضت له من تخلف تمثل في تشويه البنية الاقتصادية واحتلال العناصر الثقافية طوال مدة من الزمن كانت قد عاشتها تحت السيطرة الاستعمارية .

وقد كان التحرر السياسي الفرصة المناسبة لشعوب هذه الدول وقياداتها السياسية كي تسعى إلى بناء مجتمعاتها والارتقاء إلى المكانة اللائقة ما بين الدول وإذا كانت التنمية تعتبر غاية أساسية من غايات هذه الشعوب، فكيف يمكن تحقيقها؟ أي تمنع آخر ما هي الأيديولوجية التي يمكن أن تعتمد القيادة السياسية في بلوغ هذه الغاية؟ لقد كان اختيار معظم بلدان العالم الثالث المستقلة حديثا الطريق اللارأسمالي لتنميتها الاقتصادية والاجتماعية، وهذا الاختيار أملتة جملة من المعطيات الموضوعية، لعل أبرزها:

- 1- الارتباط الوثيق بين النظام الرأسمالي و بين الاستعمار الغربي الذي عانت من ويلاتة هذه البلدان، وما آل إليه من تخلف فيها.
 - 2- ما أبداه الاختيار الاشتراكي في نظر هذه البلدان من قدرة على توفير أجوبة أكثر قناعة للمشاكل التي كانت سببا في تخلفها.
 - 3- حاجة هذه البلدان إلى تجربة رائدة تسترشد بها، وتبني عليها تصوراتها المستقلة في إعادة بناء نفسها وهذا ما عبر عنه "ماكسيم رودنسون m .rodonson " في قوله:
- إن الأيديولوجية الماركسية خاصة في شكلها الماركسي اللينيني كان لها تأثير كبير، لأنها الأيديولوجية الوحيدة التي تعطي للعالم تفسيراً مقبولاً لمشاكله الأساسية، و كينيات ناجعة على ما بيد وللخروج من تبعيته الراهنة¹.

¹ - محمد بلقاسم، حسن بهلول، سياسة خطط التنمية وإعادة مسارها في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص40.

لقد كانت الجزائر من بين الدول المستقلة حديثا التي واجهت مشكلة الاختيار الأيديولوجي البناء مجتمع متوازن، ذلك أن الاقتصاد هو نشاط مرتبط بالسياسة المنتهجة من قبل الدولة توجيهها أو تنظيمها أو تطبيقها، وعليه تكون السياسة الاقتصادية إستراتيجية والتنمية العملية إجرائية، وقد كان الاستعادة الجزائر، سيادتها السياسية في سنة 1962 أن توفر الشرط الأساسي لضمان المجتمع حرية القرار السياسي، إلا أن هذا الشرط وحده غير كاف لوضع أرضية إنمائية تنطلق منها لتطبيق سياسة شاملة في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية والتربوية، وبالتالي فانه من الصعب الحكم على أن الاستقلال السياسي قد حول المجتمع الجزائري مباشرة من حالة " تنمية"، ذلك أن الإرادة السياسية ينبغي أن تقترن بالإرادة الاقتصادية، وهذه الأخيرة بدورها لا يمكن أن تصبح حقيقة إلا إذا توفرت شروط اقتصادية و فنية.

لقد طرحت مسألة الاختيار بين بدائل السياسة التنموية المتباينة في محتواها والمختلفة في منطلقاتها الإيديولوجية، وطرحت معها كذلك مشكلة بناء الإنسان الجزائري، إلا أن هذه القضية ليست وليدة الاستقلال، بل تعود جذورها إلى ما قبل الحرب التحريرية، فالسياسيون من قادة الحركة الوطنية يرون أن تغيير المجتمع غير ممكن في ظل السلطة الاستعمارية الفرنسية لأنها هي التي تمتلك وسائل التغيير حسب مبتغاها ومهما يكن الأمر، فإن السؤال الرئيسي الذي يبرز كإشكالية هو هل يتم تغيير الإنسان أولا لجعله قادرا على تغيير محيطه أم يتم البدء باللجوء إلى تغيير محيطه وبالتالي يتغير الإنسان تلقائيا نتيجة تأثيره بتغير هذا المحيط؟

طرحت هذه المسألة كقضية أساسية تشكل الإجابة عنها منطلق الاختيار، وضمن هذا السياق تبنت الجزائر الاختيار الاشتراكي كأسلوب لبناء المجتمع الجزائري في المجالات المتعددة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ولم يكن هذا الاختيار وليد الصدفة، بل نجد له إرهابات في تطلعات الحركة الوطنية مثل:

- إقامة نظام اجتماعي جديد يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية.
- إقامة العلاقات الاجتماعية على أسس ديمقراطية.
- تحقيق مجانية التعليم وإجباريته على جميع الأطفال من كلا الجنسين.
- النهوض بالعمل والعمال مع الاهتمام بقضايا الأجور .
- مصادرة الأملاك الكبيرة وإعادتها للفلاحين.
- ملكية الدولة للهياكل الأساسية للاقتصاد¹.

¹ - محمد بلقاسم، حسن بهلول، سياسة خطط التنمية وإعادة مسارها في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص50.

و ضمن هذا المنظور، لجأت الجزائر بعد الاستقلال السياسي إلى محاولة تطبيق سياسة تنمية شاملة تبلورت رؤاها ضمن النصوص الأساسية والمواثيق

1- برنامج طرابلس (1962)

يحدد هذا البرنامج الأرضية التي تجسد عليها عملية التنمية. فهو بادئ ذي بدء، يحلل المحتوى الاجتماعي لحركة التحرير الوطني في الفئات الاجتماعية التالية:

- فئة الفلاحين الفقراء الذين ذهبوا أساسيا ضحية لنزع الملكية العقارية و التحديد والتمركز والاستغلال من طرف المستعمرين، والأمر يتعلق بالفلاحين الدائمين كبارهم وصغارهم والموسمين و الخماسين الذين قد يضاف إليهم صغار الملاك.

- فئة البروليتاريا والمنتجون إليها قليلون، وما تحت البروليتاريا المكتنظة أعضاؤها في المدن نجدهم في أغلب الأحيان من الفلاحين الذين طردوا من ملكيتهم المنزوعة واضطروا إلى البحث عن عمل بعيد عن الأرياف، بل و حتى إلى الهجرة إلى فرنسا حيث يعملون عادة في الأعمال الشاقة بأجور.

- فئة اجتماعية أخرى متوسطة، وهي تمثل أصحاب الصناعات التقليدية والمستخدمين الصغار والمتوسطين والموظفين، وصغار التجار، وعددا من أصحاب المهن الحرة، وكلهم يكونون ما يسمى بالبرجوازية الصغيرة، وغالبا ما كانت هذه الفئة تشارك بنشاط في كفاح التحرير بتقديم الإطارات السياسية.

- هناك أخيرا طبقة برجوازية نسبيا لا تهم كثيرا، تتكون من بعض رجال الأعمال وكبار التجار وأصحاب الصناعات، ويضاف إلى هذه الطبقة بعض الملاك العقاريين وأعيان الإدارة الاستعمارية. إن هاتين الطبقتين الاجتماعيتين قد شاركت في الثورة دوريا، إما عن إيمان وطني أو بصفة انتهازية، و إنه ينبغي أن نستثني منهم الإقطاعيين الإداريين والخونة الذين انضموا كليا إلى الاستعمار .

استنادا إلى ذلك، فقد حاول برنامج طرابلس أن يدرس الوضع العام للمجتمع الجزائري قبل وأثناء حصوله على الاستقلال السياسي، وذلك من خلال إبراز الخصائص الأساسية لحركة التحرير الوطني، موضحا أن مكاسب الكفاح وتنظيمها وإتمامها يجب أن تدرس، وهنا تكمن المهمة التاريخية للثورة الديمقراطية الشعبية، وهذا يقتضي بالضرورة جهدا في تحليل وتكوين مناسبين، وتوجيهها صحيحا وصارما كما أنه يتطلب اختيارات واضحة وهناك أمران اثنان يجب أن نستلهمهما في عملنا وهما:

- الانطلاق من الواقع الجزائري من خلال معطياته الموضوعية ومطامح الشعب.

- التعبير عن هذا الواقع على أن نأخذ بعين الاعتبار متطلبات التقدم العصري واكتشافات العلم وتجارب الحركات الوطنية الأخرى ومحاربة الإمبريالية في العالم.

- وكذلك، فإنه يجب تفادي الاستلهاج من الصيغ الجاهزة دون الرجوع إلى واقع الجزائر الملموس

- ويجب بنفس الطريقة أن نحتز من الانجرار إلى خطأ الذين يزعمون الاستغناء عن تجربة الغير وما تقدمه الحركات الثورية في عصرنا¹.

ومن هذا المنطلق، يسعى برنامج طرابلس إلى بناء مجتمع متوازن اجتماعيا واقتصاديا وعلى هذا الأساس فإن خطوطه العريضة تتمحور حول النقاط المستخلصة على النحو التالي:

- بناء اقتصاد وطني، يركز على مبدأ التخطيط في توظيف الموارد المادية والبشرية في قطاعاته المختلفة .
- تحقيق المطامح الاجتماعية للجماهير عن طريق رفع مستوى المعيشة، والقضاء على البطالة ومحو الأمية وتطوير الثقافة الاجتماعية .

- انتهاج سياسة خارجية مستقلة، تتمثل خطوطها العريضة في محاربة الاستعمار والإمبريالية من خلال دعم علاقات الجزائر بالبلدان الاشتراكية، والتحالف مع البلدان التي نجحت في دعم استقلالها و تحررت من السيطرة الإمبريالية، وكذلك دعم حركات التحرر والنضال من أجل التحرر الدولي.

2- ميثاق الجزائر (1964)

تضمن محتوى هذا الميثاق معالجة الآثار التي خلفها الاستعمار الفرنسي في الجزائر، و ذلك بتحليل الوضع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وكذلك التطرق إلى أهم القضايا التي تشغل بال القيادة السياسية في المرحلة ما بعد الاستقلال والتي تعبر عن طموحات الشعب وأمانيه في إعادة بناء المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا لتحقيق التقدم وتحسين مستوى معيشة الفرد الجزائري، وعلى هذا الأساس تنصب أهم أهداف التنمية في تلك المرحلة حول النقاط التالية :

- إعادة الوجه الحقيقي للإسلام .
- السعي من أجل انتصار مبادئ الديمقراطية.
- مناهضة الإمبريالية عن طريق تبني الاشتراكية
- العمل على إزالة الفوارق الجهوية وتقريب الهوة بين الريف والمدينة .
- القضاء على التباين في عادات الاستهلاك بين فئات الشعب المختلفة وتحسين مستوى معيشة الفرد الجزائري.

¹ - وزارة الإعلام و الثقافة ميثاق الجزائر، 11/04/2019 9h www.djelfa.com

- بناء مجتمع صناعي متحرر من التبعية .
- ضرورة خلق فكر سياسي و اجتماعي مستمد من قيمنا الخاصة، مغذي بالمبادئ العلمية محصن ضد المواقف الفكرية الخاطئة، تدلنا على أهمية مفهوم جديد للثقافة .
- توفير الخدمات الصحية في كافة المناطق.
- إزالة الأمية عن طريق تحقيق ديمقراطية التعليم.
- إدخال اللغة العربية في التعليم.

3- الميثاق الوطني (1976):

يعتبر الميثاق الوطن بمثابة الإطار المرجعي للسياسة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الجزائر، فلقد تضمن بلورة الرؤى المختلفة التي تعرضنا إلى بعضها سواء في برنامج طرابلس (1962)، أو في ميثاق الجزائر (1964) وعليه، فإن الميثاق الوطني هو "استمرار لعملية التوضيح السياسي، والبلورة الأيديولوجية التي ما فتئت تتطور منذ أكثر من 20 سنة ابتداء من نداء أول نوفمبر 1954، ووثيقة الصومام 1956 و برنامج طرابلس في 1962، وميثاق الجزائر في 1964 إلى بيان 19 يونيو 1965، وهو يمثل بدون شك مساهمة جديدة في التحرير الكامل للشعب الجزائري، ويعبر في آن واحد عن تطلعاته العميقة وإرادته الجبارة"¹.

ومن هذا المنطلق تتحدد معالم بناء المجتمع الجزائري في إتباع الاشتراكية كنظام اجتماعي واقتصادي.

"ذلك أن الاشتراكية في الجزائر ليست اختيارا تعسفيا، ولا نظاما مستوردا ألصق جسم أمة خامدة، وإنما في مسيرة حية تضرب بجذورها في أعماق الكفاح من أجل التحرير الوطني، وترتبط ارتباطا وثيقا بالأمة الناهضة و بمصيرها"². وعلى هذا الأساس فإن الاشتراكية في الجزائر ترمي إلى تحقيق أهداف ثلاثة

- دعم الاستقلال الوطني.
- إقامة مجتمع متحرر من استغلال الإنسان للإنسان.
- ترقية الإنسان وتوفير أسباب تفتح شخصيته وازدهارها.
- إن القراءة التحليلية لمفهوم الاشتراكية ومحاربة بنائها في الجزائر يتضمن وجود مبادئ أساسية تتمثل في:

- 1 - القضاء على استغلال الإنسان للإنسان.
- 2- إحداث تنمية شاملة ومنسجمة، قائمة على أساس تخطيط علمي المفهوم، ديمقراطي التصميم، حتمي

¹ - منتدى الجلفة ، حزب جبهة التحرير الوطني، 9h 11/04/2019، www.djelfa.com

² - منتدى الجلفة ، حزب جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، 9h 11/04/2019، www.djelfa.com.

التنفيذ.

3- إعطاء القيمة الحقيقية للعمل من حيث النظر إليه ليس كحق فحسب، بل هو أيضا واجب وشرف.

4 إعطاء الأولوية لتلبية الحاجات الأساسية للجماهير الشعبية .

5- تحرير الفرد وترقيته باعتباره مواطنا مسؤولا.

ضمن هذا السياق يتمحور بناء الاشتراكية في الجزائر من خلال القيام بثلاث ثورات أساسية تمثل في مجموعها مجالا أساسيا لعملية التنمية الشاملة .

ويتعلق الأمر بالثورة الثقافية والثورة الزراعية والثورة الصناعية .

استنادا إلى كل هذه التصورات المستلهمة من مفهوم الاشتراكية في الجزائر كنظام اقتصادي و اجتماعي، فإن

سياسة التنمية المعتمدة من قبل المجتمع الجزائري محددة بمجموعة من الاتجاهات الرئيسية المتمثلة في:

- التنمية قاعدة و مطلب للاستقلال الاقتصادي وللرقي الاجتماعي.

- وسائل التنمية المستقلة.

- تحكم الدولة في دواليب الاقتصاد و التعبئة المكثفة للادخار.

- اعتماد أسلوب التخطيط لتجسيد محتوى السياسة الثورية و تطبيقها .

- تشغيل المواطنين القادرين على العمل

- النهوض التكنولوجي

- التعاون مع الخارج (حزب جبهة التحرير الوطني)¹ صفة القول.. فإنه من خلال تحليل معطيات المواثيق السابقة

وتصوراتها بدءا بتطلعات الحركة الوطنية وانتهاء بالميثاق الوطني، يمكن استخلاص بعض التوجهات الرئيسية في

كيفية بناء المجتمع الجزائري وأسلوب تنميته بناء دولة عصرية ذات سيادة و اقتصاد قوي

- اختيار الاشتراكية كنظام اقتصادي و اجتماعي ترتبط فلسفته بخصائص الشخصية الوطنية ومطامح الشعب

الجزائري.

- دعم مقومات الشخصية الوطنية وإبراز هوية المجتمع الجزائري.

- تحقيق ديمقراطية التعليم والتكوين واكتساب القدرة العلمية والمهارات التكنولوجية.

- النهوض بمستوى المرأة وإشراكها في التنمية.

¹ - www.djelfa.com، مرجع سبق ذكره. 9h 11/04/2019 .

المطلب الثالث: ركائز التنمية الاقتصادية في الجزائر

إن التنمية الاقتصادية في الجزائر تقوم على عدة ركائز من أجل تقدمها وتطورها وهي تتمثل في ما يلي:

1- التخطيط

بدأ مفهوم التخطيط للتنمية في الجزائر يتجسد على أرض الواقع بعد أقل من خمس سنوات من الاستقلال حيث كانت الأهداف الأساسية للتخطيط الجزائري تغيير أو قطيعة مع النموذج الاقتصادي الاستعماري والتوجه نحو السوق الداخلي، والاهتمام بالفلاحة، وبدأ بإعطاء، ابتداء من 1966، "نموذجا للتنمية الجزائرية مستندا على نصوص رسمية حددت هذا النموذج ومن أهمها:

- برنامج طرابلس (1962) وكان ينص في طياته إنشاء اقتصاد وطني مبني على تحديث الزراعة والحفاظ على الأملاك العقارية و تطوير الهياكل القاعدية، تأمين المصارف والتركيز على التصنيع كمحور أساسي
- ميثاق الجزائر (1964) وكان يهدف إلى الرفض التام للمنهج الرأسمالي للتنمية واتخاذ المنهج الاشتراكي كبديل وكان يركز على التخطيط، وخلق مناصب شغل عن طريق إرساء قاعدة التصنيع وإقامة مجمعات جديدة كقاعدة للبناء.

وكانت أول خطوة للبناء بعد هذه المرحلة تطبيق المخطط الثلاثي (1967/1969) الذي تبعته بعد ذلك سلسلة من المخططات الأخرى، وقد كان نظام التخطيط في الجزائر ناجعا في إعطاء دفعة قوية للتنمية، حيث اعتبره الميثاق الوطني (16) سنة 1967 "الأداة المثلى لتوجيه الاقتصاد والسير به في طريق الديمقراطية، وانه الوسيلة الفعالة لتوزيع عادل لثمار التنمية وتكاليها"، كما اعتبر أن التنمية الشاملة والمنسجمة للبلاد لا يمكن أن تحقق إلا بناء على تخطيط علمي المفهوم، ديمقراطي التصميم، حتمي التنفيذ "ووصفه الميثاق الوطني 1976" يشكل التخطيط الأداة التي تسمح للقيادة السياسية بتحديد الآجال التي تتلاءم وأهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹.

2- الاعتماد على الإمكانيات الوطنية:

إن الجزائر وبحرصها على استقلالها السياسي ركزت على ضرورة الاعتماد على الإمكانيات الوطنية بشكل أساسي، محاولة تجسيد هذا المبدأ على أرض الواقع، حيث أن الاعتماد على المساعدات الأجنبية يشكل تهديد خطير يؤدي حتما إلى التبعية وجلب الأزمات مثل التي عرفتتها بلدان العالم الثالث مع مطلع الثمانينات بدأ نظام التسيير الذاتي سنة 1963 والذي يهدف إلى تأمين أملاك المعمرين (المزارع والوحدات الصناعية...) إذ أن قطاع التسيير الذاتي

¹ - بن عنتر عبد الرحمان، دور الإستراتيجية في تنمية الموارد البشرية، 14/04/2019 20h www.mowazaf-dz.com

يضم 80 % من الأراضي المزروعة باستمرار ويساهم بنسبة 30 % من الدخل القومي الجزائري وبنسبة 60 % من الدخل الإجمالي من القطاع الزراعي وعم التأميم عدة قطاعات مثل تأميم الأراضي الزراعية سنة 1963، تأميم المناجم سنة 1966 وتأميم البنوك 1967 وكان الهدف من ذلك بناء ركائز اقتصادية للدخول في عملية التنمية الوطنية أما على مستوى القطاع الصناعي فكان عدد مؤسسات صغيرة الحجم 330 مؤسسة سنة 1964 يعمل فيها 3000 عامل¹.

¹ بن عنتر عبد الرحمان، دور الإستراتيجية في تنمية الموارد البشرية ، مرجع سبق ذكره، 14/04/2019 20h www.mowazaf-dz.com

خلاصة الفصل

تقوم عملية التنمية بإحداث تغيير جذري في النسب والعلاقات التي يتميز بها الإقتصاد الوطني. إن الجزائر وحرصها على استقلالها السياسي ركزت على ضرورة الإعتماد على الإمكانيات الوطنية بشكل أساسي، محاولة تجسيد هذا المبدأ على أرض الواقع، حيث أن الإعتماد على المساعدات الأجنبية يشكل تمديد خطير يؤدي حتما إلى التبعية و جلب الأزمات مثل التي عرفتها بلدان العالم الثالث مع مطلع الثمانينات. إذ أنه لتحقيق التنمية الاقتصادية يجب أن يتحقق نمو مختلف القطاعات و بشكل متوازن مما يؤدي إلى إحداث آثار على حياة الفرد والمجتمع، وعليه فإن التنمية الاقتصادية ما هي إلا انعكاس لمختلف البرامج التنموية

الفصل الثالث: مدى كفاءة

تأهيل رأس المال البشري على

التنمية الاقتصادية بالجزائر

تمهيد :

يلعب العنصر البشري دوراً أساسياً في التطور الاقتصادي لكل الشعوب، فإذا كانت البشرية قد مرت بمجموعة أنماط الإنتاج وحققت مكاسب اقتصادية كبرى وأحدثت تغيرات جذرية في الوسط الذي نعيش فيه فهذا بفضل الخبرات والمهارات التي اكتسبها الإنسان من خلال تفاعله مع الوسط الطبيعي الذي يعيش فيه ففي ظل التحولات الراهنة أصبح العنصر البشري أهم رأس مال يمكن استثماره لتحقيق التنمية الاقتصادية، خاصة وأن شعوب العالم تعرف تطورات وتغيرات تتطلب الدقة والسرعة والفعالية لمواكبتها، وهذه الصفات يمكن اكتسابها من خلال تأهيل رأس المال البشري وهذا ما تسعى إليه المؤسسات الجزائرية لأجل تحقيق التنمية الاقتصادية وهذه العملية تخص جميع الوظائف بما فيها وظيفة إدارة الموارد البشرية وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل من خلال المباحث الآتية :

المبحث الأول: تأهيل رأس المال البشري.

المبحث الثاني: إستراتيجية تأهيل رأس المال البشري.

المبحث الثالث : أهمية تأهيل رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية بالجزائر.

المبحث الأول: تأهيل رأس المال البشري.

يعتبر تأهيل رأس المال البشري أهم استثمار للقيام بتنمية حقيقية، خاصة وإن العالم يعرف مجموعة من الأحداث تدفع المنظمات إلى التركيز على البرامج التعليمية وضرورة استعمال الوسائل التقنية التي تسمح بامتلاك المعرفة الضرورية والكفيلة لتلبية الحاجات الأساسية للإنسان، لذا أصبح تأهيل الموارد البشرية من أهم العوامل الضامنة لنجاح أي تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية، لذا يحتل تأهيل رأس المال البشري مكانة هامة ضمن الأنشطة الإدارية الهادفة لرفع الإنتاجية.

المطلب الأول: مفهوم التأهيل.

يعتبر التأهيل عملية تكوين وتربية أفراد المجتمع وإكسابهم مهارات وخبرات والرفع من مستواهم الثقافي وجعله أكثر مرونة مع ظروف العمل المختلفة، وتمكينهم من اتخاذ القرارات التي تحدث على مستواه مما يسمح بدمجهم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق التنمية مجتمعاتهم¹.

كما يعني تأهيل العنصر البشري اكتساب الفرد مهارات وخبرات عملية وتحسيسية بأهمية في المنظمة ورفع مستواه العلمي بهدف تكليفه مع المتغيرات والأحداث التي تحصل على مستواه والوصول إلى مستوى متقدم من الرخاء الإنساني إضافة إلى التوظيف الجيد للقدرات المكتسبة في مختلف الأنشطة الإنسانية.

ويعد التأهيل جهد تعليمي مخطط ومصمم على شكل برامج تأهيل وتقديم الموارد البشرية الجديدة التي تم اختيارها للتعين في المنظمة لأول مرة لبيئة العمل والوظائف التي صدر القرار بتعيينهم فيها، وذلك من أجل تحقيق سرعة التكيف الاجتماعي لديهم وأقلمتهم مع وظائفهم وزملائهم ورؤسائهم فعالة في تحقيق أهداف المنظمة².
ويقوم التأهيل البشري على عنصرين أساسيين هما:

- إكساب الفرد قدرات تمكنه من الوصول إلى مستوى متقدم من الرخاء الإنسان.
- التوظيف الجيد للقدرات المكتسبة في مختلف الأنشطة الإنسانية كما يتطلب التأهيل إعادة سياسة دولية واضحة المعالم و الأهداف التنمية الموارد البشرية و تكون متكاملة مع التنمية الشاملة، وأحداث جهاز مؤسسي يتولى الإشراف والتنفيذ والتقويم لبرامج تنمية الموارد البشرية

جوانب التأهيل

يرتكز التأهيل البشري على الجوانب الآتية :

¹ - 18:30 2019-04-18 www.foruma, pacioun.net/opic-1081-78-HTML
² - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة 1، حلب، 2005، ص 04.

- تمكين الأفراد من قدرات علمية وتقنية وتربوية لتسهيل اندماجهم في المجتمع وإسهامهم في تحقيق المكاسب الأساسية للمواطنين.
- الرفع من الناتج الداخلي الخام والدخل الفردي وتحسين المستوى المعيشي، إضافة إلى التنمية والخدمات الصحية والتعليمية.
- إدماج الطاقات البشرية في الأنشطة الإنتاجية الاقتصادية والمدنية وغيرها وتحفيزها على المثابرة والإبداع.
- توفير الظروف الضرورية لتكوين الموارد البشرية المؤهلة من حرية وتعليم متطور وحوافز مادية¹.

المطلب الثاني : تأهيل الموارد البشرية.

يعتبر تأهيل الموارد البشرية أهم استثمار للقيام بتنمية حقيقية مما يدفع المؤسسات إلى ضرورة استعمال الوسائل التقنية التي تسمح بامتلاك المعرفة الضرورية لتلبية حاجيات الأفراد ويقوم تأهيل الموارد البشرية على اكتساب الأفراد قدرات ومهارات لجعلهم أكثر فعالية وأكثر مردودية وأصبحت إدارة الموارد البشرية تهتم بعملية استقطاب واختيار أفضل الأفراد للتوظيف وعملية التنمية والتدريب والتكوين والترقيات والحوافز وتوفير شروط العمل المناسبة كالصحة، الأمن، التغذية فالتنمية الاقتصادية تتطلب استثمارات تغطي مختلف أوجه النشاط الاقتصادي لتوفير الظروف لتحقيق العائد المتوقع من هذه الاستثمارات.

أصبح التأهيل في القدرات البشرية موضوعاً رئيسياً في سياسة التنمية من حيث اتساع قاعدة المعرفة والإبتكار والتركيز على البحث والتطوير التكنولوجي كلها أمور تؤكد أن تأهيل الموارد البشرية هي عملية توسيع في تطوير الإنتاجية، باعتبار أن التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات الأفراد وهي كمنهج يهدف إلى تحسين أحوال الأفراد.

ويكون تأهيل الموارد البشرية عن طريق التخطيط لها والتدريب والتكوين وتنمية معارف الأفراد ومهاراتهم مما يؤدي إلى فهم عملهم على الوجه الصحيح، ويعتبر تدريب وتكوين العمال أحد أهم الوسائل التي تلجأ إليها المؤسسات في تطوير وتنمية القدرات العملية والفنية والسلوكية لأفرادها مما يسهل نمو المنظمة وتحقيق القدرة التنافسية معتمدة في ذلك على جهودها وإنفاقاتها.

إن عملية تأهيل الموارد البشرية تستدعي التركيز على الظروف المحيطة ببيئة المنظمة، لذلك نجد أن كافة الموارد المادية تهدف إلى الإنتاج فقط، أما الطاقة البشرية فهي المورد الوحيد الذي لا حدود لأفكاره وطاقته وعليه تتعدى عوائده وإسهاماته وبذلك يزيد مستوى الإنتاج. إن استثمار المؤسسات في التدريب يحقق لها عوائد عديدة، فهو

¹ - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، مرجع سبق ذكره، ص 487.

وسيلة للمحافظة على الموارد البشرية الراهنة و يساعد على التقليل من حوادث العمل، إضافة إلى تقوية المسؤولية لأنه يغير سلوك الفرد بشكل يلاءم مصلحة المجتمع والمؤسسات.

كما يلعب التكوين دورا أساسيا في حياة الأفراد والمجتمعات والمنظمات، فهو يتكامل مع بقية سياسات الاختيار والتعليم والتحفيز والخدمات الاجتماعية والترقية، مما يؤثر على إنتاجية الفرد والاستقرار الوظيفي ويحافظ على مستوى الأداء الضروري لتحقيق أهداف المؤسسة و تطوير الوضعية القانونية والاجتماعية للموظفين عن طريق ترقية مما ينهي الشعور بتحقيق الذات لديهم¹.

من خلال ما سبق يتبين أن تأهيل الموارد البشرية أهم سبل لتحقيق التنمية الاقتصادية بفضل برامج التدريب والتكوين وتوفير الصحة والأمن والتحفيزات التي تدفع بعجلة الإنتاجية وترفع من مستوى النمو في الاقتصاد.

¹ - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، مرجع سبق ذكره، ص 487.

المبحث الثاني: إستراتيجية تأهيل رأس المال البشري.

يقوم تأهيل رأس المال البشري على اكتساب الفرد قدرات تمكنه من الوصول إلى مستوى متقدم من الرخاء الإنساني، إضافة إلى التوظيف الجيد للقدرات المكتسبة في مختلف الأنشطة الإنسانية، كما يطلب التأهل تحقيق التنمية البشرية وذلك عن طريق وضع سياسات وإستراتيجيات وبرامج خاصة بتدريب وتحفيز وتكوين العنصر البشري، وتقوم هذه السياسات على أساس علمي صحيح وسليم لتحقيق أكبر قدر من العمل بأقل تكلفة وجهد وزمن.

المطلب الأول: تدريب رأس المال البشري.

ازدادت أهمية التدريب في ظل اقتصاديات المعرفة وازدادت الحاجة إليه في ظل التطورات المتواصلة حيث بات من الضروري تدريب الأفراد باستمرار وإطلاعهم على مختلف المعارف والتقنيات الجديدة وللتدريب عدة تعاريف من بينها:

التعريف الأول: التدريب هو عملية مستمرة لتنمية مجالات واتجاهات الفرد أو المجموعة لتحسين الأداء وإكسابهم الخبرة المنظمة، وخلق الفرص المناسبة للتغيير في السلوك من خلال توسيع معرفتهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر على تعلم و استخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي¹.

التعريف الثاني: التدريب عملية مستمرة من السبل القادرة على تجهيز الفرد والجماعات بالمعارف ومهارات والقدرات والآراء يستطيعون من خلالها تحقيق الأهداف المتوقع إنجازها وتحسين الأداء باستمرار².

التعريف الثالث: التدريب هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم³.

التعريف الرابع: هو عملية سلوكية يقصد بها تغيير الفرد بهدف تنمية قدراته ووفع طاقته الإنتاجية ويعد، علما من العلوم من الناحية التطبيقية⁴.

مما سبق يتضح أن التدريب هو عملية تعلم المعارف وطرق و سلوكيات جديدة تؤدي إلى تغيرات في قابلية الأفراد للأداء الجيد لعملمهم ولذلك فإن فهم مبادئ التعلم⁶⁹ الأخ دجها من الأمور الأساسية والمهمة لبناء الخبرات التدريبية الفعالة.

¹ - نجم العزاوي، التدريب الإداري، دار اليازوري العلمية، عمان، 2006، ص 14.

² - خضير كاضم حمود، ياسر كاسر، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان، 2007، ص 125.

³ - محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، الإسكندرية 2005، ص 308.

⁴ - نوال ساحي، فريدة بولصنام، دور التدريب في في تامين أداء الموارد البشرية وأثره على سير المؤسسة، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس، معهد علوم التسيير، المركز الجامعي، المدية، 2006، ص 208.

أهمية التدريب:

لقد أصبح التدريب ضرورة ملحة في كل المؤسسات لأنه يؤدي إلى عدد من الفوائد مؤسسات الأعمال وغيرها وذلك للأسباب التالية:

- التطورات التقنية والتكنولوجية.
- التغيرات في حاجات الزبائن.
- ظهور خدمات جديدة.
- ظهور مواد إنتاجية جديدة¹

أهمية التدريب بالنسبة للمنظمة :

- يعمل التدريب على تحقيق العديد من الفوائد والمزايا للمنظمات من بينها:
- يعمل التدريب على زيادة الربح وتنمية الاتجاهات الإيجابية حول أهمية تحقيقها للنمو.
 - توضيح السياسات العامة للمنظمة، وذلك برفع أداء العاملين وتدريبهم.
 - ترشيد القرارات الإدارية و تطوير مهارات وأسس وأساليب القيادة الإدارية.
 - يساهم في تحديد، المعلومات وتحديثها، بما يتفق مع المتغيرات المختلفة للبيئة.
 - تنمية الإحساس بالمسؤولية تجاه المنظمة والحفاظ على مكانتها.
 - بناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستثمارات الداخلية، وعليه تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد والإدارة.
 - المساهمة في تحقيق التنمية والتطور التنظيمي.
 - الإمداد بالمعلومات عن الاحتياجات التدريبية المستقبلية في شتى مجالات المنظمة.
 - الحرص على تدنية التكاليف في مجالاتها المختلفة ، كالإنتاج والعمليات ومجالات التسويق والبيع ومجالات الموارد البشرية وغيرها²

أهمية التدريب للعاملين :

- تنمية المتدربين وتحقيق ذاتهم وإثبات قدراتهم وتوجهاتهم المستقبلية.
- يساهم التدريب في استقرار العجلة الإنتاجية بصورة شاملة.
- يساعد المتدربين على تحسين فهمهم للمؤسسة وتوضيح أدائهم وأدوارهم فيها.
- إشباع حاجات الأفراد التعليمية والتدريبية.

¹ - صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الحديث للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2002، ص 208.

² - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، دليل الإدارة الذكية للتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، مصر، 2007، ص141.

- مساعدة الأفراد لدراسة وتحليل موضوعات حساسة كالصراع والضغوطات والتوتر.
- تنمية مهارات التحدث والإنصات الفعال بالإضافة إلى تنمية مهارات الكتابة الجيدة والقراءات السريعة في مختلف مجالات أنشطة المؤسسة .
- التدريب الفعال من شأنه أن يساعد في تخفيض المصروفات المترتبة عن الإشراف سيما أن حصيلة التدريب تجعل الحاجة للإشراف بشكل محدود¹
- يعتبر التدريب معيار إستراتيجي مهم تستخدمه المؤسسات لمجابهة وتحقيق مكاسب أكبر جراء هذا التدريب.

المطلب الثاني: تكوين رأس المال البشري.

- يحتل موضوع التكوين مكانة هامة ضمن الأنشطة الإدارية الهادفة لتحسين أساليب العمل، وذلك عن طريق إحداث تغيير في مهارات العاملين وقدراتهم وتحسين أنماط سلوكهم وتطوير كفاءاتهم ويظهر تكوين رأس المال البشري بصيغة تحسينات في التغذية والصحة والمكاسب في المعرفة والمهارات، ويترجم تكوين رأس المال البشري عن طريق تعزيز نوعية الحياة على نحو مباشر إن زيادة الإنتاجية عن طريق الاستثمار في رأس المال البشري، بواسطة ارتفاع الإنتاج من كمية معينة من العمل مع بقاء استعمال العناصر الأخرى ثابتة، وكذلك ثبات التكنولوجيا المستعملة في الإنتاج تشير عبارة تعزيز نوعية الحياة إلى منفعة إضافية يشملها الفرد من الحياة الأطول والمعرفة الأكثر، وعلى الرغم من الجهود التي بذلتها الدول النامية في تطوير مواردها البشرية، فإن هناك فجوات كبيرة بينها وبين الدول المتقدمة خاصة في المجال تكوين العنصر البشري. وأن أهم المشكلات التي تواجهها تلك الدول، هي أنها خصصت كميات مهمة لهذه الموارد لغرض التكوين لكن إيراداتها لا تبرز كل التكاليف².
- ويتم تكوين رأس مال البشري، عن طريق الاستثمار فيه بغرض تطويره كما ونوعا والتأثير في نوعية وكفاءته الإنتاجية وذلك من خلال الاستثمار في مجال التدريب والتعليم . وتتمثل أهمية تكوين رأس المال البشري بالنسبة للأفراد فيما يلي
- يساعد الأفراد على تحسين فهمهم للمنظمة واستعابهم لدورهم فيها يتطور وينمي العوامل الدافعة للأداء و يوفر لهم الترقية والتأهيل ويساعد على تطور المهارات للأفراد والاتصالات والتفاعلات مما يحقق الأداء الأمثل³.

1 - علي سليم، إدارة الموارد البشرية ، دار غريب - القاهرة، ط1، 2011، ص25.

2 - صالح محمد تركي القرشي، علم الاقتصاد للتنمية، جامعة المونة، الأردن، ط1، 2010، ص 376.

3 - راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد، مرجع سبق ذكره، ص 33.

أهمية التكوين بالنسبة للمنظمة :

- زيادة الأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف وطرق وإجراءات العمل وتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم.
- يساهم في ربط أهداف العاملين بأهداف المؤسسة.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة.

إن اكتساب العامل للمهارات وحصوله على كفاءة عالية نتيجة التكوين، تجعله يتقن عمله ويزيد إنتاجه في وقت قصير¹.

المطلب الثالث: الاستثمار في الرأس المال البشري

يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد، يهدف إلى رفع طاقته الإنتاجية و بالتالي طاقة المجتمع الكلية للإنتاج وتحصيل المزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع.

كما يعرف الاستثمار في العنصر البشري أنه الإنفاق على تطوير مواهب الإنسان على نحو يمكنه من رفع مستواه الإنتاجي، وتعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بما ثروة الأمم باعتبار هذه الموارد على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته العامل الحاسم لتحقيق التقدم، ولهذا يؤكد الاقتصادي الفريد مارشال على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري، باعتباره استثمار وطنيا، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم².

ويشمل الاستثمار في رأس المال البشري مجالات عديدة نذكر منها:

الاستثمار في التعليم

ظهرت هذه الفكرة في منتصف القرن العشرين، حيث كان ينظر لقطاع التعليم من قبل نظرة المستهلك الذي يستهلك أموال دافعو الضرائب دون الحصول على مقابل وذلك يعود إلى عدم الاهتمام بهذا القطاع خاصة قبل الحرب العالمية، ولكن بعدها توجهت الدول إلى هذا القطاع لسببين أساسيين:

- حيوية هذا القطاع وأهميته في النمو الاقتصادي.
- رغبة الدول في النهوض بالاقتصاديات وتطويرها.

¹ - صلاح الدين الباقي، الاتجاهات الجديدة لإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص305.
² - أسامة عبد النعيم، رأس المال الفكري وأثره على منشآت الأعمال الصناعية، دراسة حالة شركة الألبسة الجاهزة الأردنية، الأردن، د س ن، ص 11.

يعتبر التعليم عملية يتعزز بها رأس المال البشري، وذلك عبر الزيادات في المعرفة وفي تطوير مهارات الأفراد، ويمثل التعليم سلعة استثمارية تنتج تدفق من المنافع مستقبلا فهو يعد مجرى للنمو الاقتصادي يعود بقوة عمل أكثر مهارة و إنتاجية، ومن جهة أخرى فإن التعليم سلعة اعتيادية، فمع زيادات الدخل تميل معدلات التسجيل في المدارس والجامعات والمعاهد إلى الارتفاع وهذا خاصة عند الدول المتقدمة، أما الدول المختلفة فهي تعاني عجز وضعف في الوعي بالتعليم ومحدودية إمكانيات المدارس، فيرى الاقتصاديون أن زيادة التعليم يجي مكاسب مادية يكتسبها الفرد والمجتمع ، فكلما زاد الفرد تعلمًا ازدادت إنتاجيته وبالتالي زاد دخله وعليه دخل المجتمع¹. والاستثمار في التعليم له عوائد متعددة نذكر منها:

العوائد الاجتماعية

- الارتفاع المعرفي لأبناء المجتمع وتكوين عادات الأفراد في التعامل مع المجتمع وأنظمتهم وتنظيم حياة الأفراد داخل المجتمع.

- القضاء على الجهل والأمية.

- ضمان أمن واستقرار المجتمع.

العوائد الاقتصادية :

- زيادة دخل الفرد ودخل المجتمع.

- تكوين الاتجاهات الاقتصادية المسلمة والخاصة بالترشيد وعادات والمحافظة على الممتلكات العامة والخاصة.

عوائد على مستوى الفرد والمجتمع:

- زيادة الحصيلة المعرفية للفرد.

- التقدم التقني والمعرفي والعلمي لدى المجتمعات.

- التنظيم داخل المنظمات والابتكار والإبداع جراء تحسين نوعية التعليم و تطويره².

الاستثمار في الصحة :

لقد حدد البنك الدولي أربعة طرق يساهم بها التحسين في الصحة على النمو الاقتصادي:

- العمال الأكثر صحة لديهم غيابات أقل في العمل وقدرة فيزيولوجية أكبر على العمل ولذلك ثمة مكاسب في الإنتاج ترافق الصحة الجيدة.

- إن الأطفال الأكثر صحة يكون لديهم إنجازات و عوائد دراسية أفضل.

¹ - بيكساس مانيل، ترجمة محمد الرشيد، النظام الدولي الجديد و التعليم العالي، مكتبة نوبيه العربي للخليج، 1978، ص 95.
² - محمد صالح القرشي، علم الاقتصاد للتنمية، مرجع سبق ذكره، ص36.

- إن القضاء على الأمراض كالمالاريا وغيرها يسمح بوجود إصلاح الأراضي المناطق الخصبة المحادية للأنهار واستعمال الأموال لمعالجة الأمراض في مجال آخر وللدخار.
- معدلات الوفيات ومعدلات الإصابة بالأمراض الموجودة في الدول النامية ترتبط مباشرة بالفقر والظروف الغير صحية و محدودية وفرة المياه، والفقراء هم أكثر عرضة لذلك نتيجة عدم تلقيهم الرعاية الصحية الجيدة وعلية الإنفاق الصحي يزيد في الإنتاج القومي, فالصحة تزيد من مؤهلات البشر و تجعلهم يفجرون طاقات إنتاجية وإبداعية و خدمات صحية وتحسين نوعية الموارد البشرية في الحاضر والمستقبل. كما أن الصحة توفر فوائد فورية من خلال زيادة قوة العمل والتركيز أثناء العمل. كما أن المصروفات الصحية تزيد من نوعية وكمية الموارد البشرية في المستقبل.

المبحث الثالث: أهمية تأهيل رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية بالجزائر.

تعتبر إدارة الموارد البشرية إدارة لأهم أصول المنظمة، فالعناصر البشرية هي القوى القادرة على الأخذ بأسباب النمو والتطور والتحديد إذا ما أحسن تخطيطها وتنميتها بالاستثمار في تدريبهم وتعليمهم، وبالتالي تنمو قدراتهم وتزيد طاقتهم الإنتاجية مما يحقق التنمية الاقتصادية .

والجزائر تبذل جهودها منذ الاستقلال من أجل الرفع من حيز مواردها البشرية والاستفادة منها في عملية البناء والتنمية، من خلال البحث عن البرامج المثلى والكفيلة بضمان تراكم رأس المال بالكمية والنوعية الكافيتين لموائمة متطلبات الاقتصاد الجزائري واللحاق بركب الدول المتقدمة و ذلك عن طريق تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة، تعتمد على رأس المال البشري بالدرجة الأولى¹.

المطلب الأول: واقع التنمية الاقتصادية في الجزائر

هي عملية توضيح الخيارات وتعزيزها بإكساب الأفراد القدرات التي تتيح لهم فرصة استخدامها، ولا يسعى إلى تنمية القدرات فحسب بل إلى ضمان توازنها المناسب من أجل فقدان الإحباط الناجم عن فقدان الاتساق بينها. وقد بدأ الاهتمام بالتنمية البشرية في الجزائر منذ بداية التسعينات من القرن العشرين والإصلاحات الاقتصادية هي التي دفعتها إلى الاهتمام بمواردها البشرية.

مؤشرات التنمية الاقتصادية في الجزائر

تبين من خلال التقرير العالمي حول التنمية الاقتصادية الذي أعده برنامج الأمم المتحدة للتنمية والذي نشر مؤخرا، أن الجزائر تواصل طريقها نحو النمو والتطور فيما يخص التنمية البشرية محرزة نتائج قوية وملائمة، مما أهلها لتحسين مرتبتها، حيث انتقلت من المرتبة 93 (حسب تقرير 2014) إلى المرتبة 83 سنة، معززة بذلك مكانتها في مجموعة البلدان ذات "التنمية البشرية العالية"

مؤشر التنمية البشرية:

يعتبر أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة معمقة بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى الاجتماعية وذلك من خلال تحديد إمكانيات الى وفرتها الدول في ثلاث جوانب هي:

- مدى الحياة ومستوى الصحة.
- التمدرس و تلقي المعارف بالاعتماد على المعدل الإجمالي للتمدرس والتعليم.

¹ - بودلال إسماعيل، بوجلال سفيان، وظيفة تسيير الموارد البشرية، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة وهران، 2003، ص16.

- إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع¹

مؤشر التعليم في الجزائر

لقد سجل كل من معدل القراءة والتعليم والتمدرس ارتفاعات وتطورات متتالية خلال الفترة ما بين 1990-2002 ولكن بمعدلات متفاوتة، حيث انتقل معامل القراءة والكتابة من 56.7% في سنة 1990 إلى 69.87% في سنة 2002 إلى 79.61% في سنة 2015، كما سجلت نسبة التمدرس حسب الإحصائيات الأخيرة لوزارة التربية الوطنية للسنة الدراسية 2018-2019² ارتفاع في عدد المتدربين حيث بلغ عدد التلاميذ في المستويات الأربعة (التحضيرية، الابتدائية، المتوسطة، الثانوية) 9 269 892 متمدرس، فيما بلغ إجمالي المدرسين 673 560 مدرس، كما أعدت الوزارة تعداد للموظفين حيث بلغ عددهم 75 672 موظف أما المؤسسات التعليمية فقدر مجموعها ب 26 997 مؤسسة.

ويرجع هذا التحسن في مستوى التمدرس والتعليم في الجزائر، إلى انتشار الوعي والثقافة التعليمية بين أفراد المجتمع وكذا بمجهودات الدولة من خلال تعميم التعليم و مجانيته.

كما تخصص الجزائر ميزانية لقطاع التربية الوطنية من أجل توفير كل المتطلبات اللازمة من تجهيزات ونقل، حيث وصل الإنفاق على التعليم في السنوات الأخيرة إلى 36.3% من الميزانية العامة مما يفسر تقلص نسب الأمية وبلغها 9.44% سنة 2019. وكذا زيادة مؤسسات التعليم العالي حيث تضم الشبكة الجامعية الجزائرية مئة وستة (106) مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على ثمانية وأربعون (48) ولاية عبر التراب الوطني. وتظم خمسون (50) جامعة، ثلاثة عشرة (13) مركزا جامعيًا، عشرون (20) مدرسة وطنية عليا و عشرة (10) مدارس عليا، إحدا عشرة (11) مدرسة عليا للأساتذة، وملحقتين (2) جامعتين³. كل هذه المعطيات تعكس تحسن التعليم والاستثمار في العنصر البشري عن طريق أكسابه معارف جديدة، ومن خلال النفقات التي خصصتها الدولة لهذا القطاع الحساس وكذا الإصلاحات التي قامت بها في مجال إصلاح المنظومة التربوية⁴.

¹ - بوحنية قوي، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، بعنوان منظور متكامل لفهم التنمية البشرية، جامعة ورقلة، 2004، ص 2.

² - <https://ar.wikipedia.org/>، التعليم في الجزائر، 2019/06/22، 15.32.

³ <https://www.mesrs.dz/ar/ecoles-normales>، 2019/06/22، 20.26.

⁴ - محمد عابر الجابري، محمد محمود الإمام، التنمية البشرية في الوطن العربي، نيويورك، الولايات المتحدة، الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية، 1995، ص 100.

مؤشر الصحة :

تعتبر الصحة أهم القطاعات التي تستهدفها التنمية ومن أهم ركائزها، حيث ارتفع مؤشر الأمل في الحياة بالجزائر من 0.701 سنة 1999 إلى 0.861 سنة 2017، محققا بذلك قفزات نوعية في تطوره حيث ارتفع بـ 16 نقاط وهذا يعود إلى الرعاية الصحية الجيدة والاهتمام بالإنفاق الصحي وتعميم الصحة. ويشير تقرير التنمية البشرية لعام 2018، الصادر من البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، إلى نسبة الإنفاق الصحي لعام 2015 إلى 7.1 % من الناتج المحلي الإجمالي¹.

ومن جهة أخرى فقد بين الديوان الوطني للإحصاءات حول واقع الصحة بالجزائر إلى وجود أمراض متعددة كالسحايا وبنسب عالية، مما دفع الجزائر إلى زيادة إنفاقها على قطاع الصحة والاهتمام بقطاعاتها الأخرى كالري والزراعة من أجل مكافحة الأمراض و تحسين ظروف السكن والمياه للحفاظ على صحة مواطنيها.

مؤشر القفر بالجزائر :

لقد تم تناول مسألة الفقر في التقرير الوطني حول التنمية البشرية الذي أعدته الجزائر لأول مرة عام 1999. إن التعقد، الجوهري لظاهرة الفقر وكذلك تعدد العوامل التي تحددها و خصائصها، قد جعلت من الصعب تحديد الوضع السائد للفقر بالجزائر.

ولقد اقتضت الدراسات حول الفقر إلى حد الآن على تناول الجانب الغذائي أو الجانب النقدي، وعلى الرغم من كونها في صميم الانشغالات فإن الجوانب المؤسساتية لظاهرة الفقر تربط بالعدالة في الاستفادة من الخدمات العمومية القاعدية والتوزيع العادل للمداخل على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي و يحدد مؤشر الفقر البشري العجز المسجل في ثلاث ميادين أساسية في الحياة البشرية نسبة الأفراد المعرضين للوفاة قبل سن الأربعين، نسبة الأمية لدى الكبار، العجز المسجل في مجال الخدمات الاجتماعية.

في الجزائر بلغت نسبة حد الفقر الإجمالي الأدنى حسب التقرير الخامس للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول التنمية البشرية لعام 2012 بـ 1.9% من سكان الجزائر وقد أحصت دراسة جديدة صادرة عن الوكالة الوطنية لتهيئة الإقليم أن هناك 177 بلدية فقيرة تضم 1 569 637 شخص يقل دخله عن 5 آلاف دينار منها 46 بلدية تعاني الفقر المدقع و محرومة من الخدمات الصحية والمياه وقد أشار الديوان الوطني لإحصاء إلى تدهور قيمة الإعانات المقدمة للأسر الجزائرية حيث انتقلت من 375.6 مليار دينار سنة 2004 إلى 403.5 مليار دينار سنة 2012.

¹ - تقرير التنمية البشرية العام 2004، واشنطن، 2004.

رغم هذه الإحصاءات المتدنية إلا أن الجزائر عرفت تناقص في مؤشر الفقر والراجع إلى اهتمام الدولة بمشكلة الفقر من خلال تخصيص ميزانيات ومبالغ مالية هامة لمعالجة الظاهرة والقضاء عليها بالإضافة إلى تحسين مستوى الإعانات الممنوحة للعجزة والمتقاعدين وذوي الدخل المحدود ومنح التمرس للتلاميذ

ولقد صنفت الجزائر تبعا لمؤشر الفقر في المرتبة 40 لسنة 2011 بمؤشر قدره 23% والذي اخذ بعين الاعتبار نسبة السكان المتحصلين على المياه ب 89% وعدد المواليد المتوقع أن يتوفوا بعد الولادة ب 45 وكذا عدد المواليد الجدد الذين يتوقع أن يعيشوا حتى سن الأربعين فقدرت بنسبة 90.7 من مجموع المولودين حديثا¹.

يمكن القول أخيرا إن جهودات الدولة في التنمية البشرية مقبولة رغم ذلك تبقى بعض المعدلات والمؤشرات رهيبة كالفقر الذي بدأ في الاتساع في السنوات الأخيرة و كذا الأمية رغم مجانية التعليم ومن هذا المنطلق وجب على الدولة بذل جهودات مضاعفة من اجل تحقيق تنمية مرتفعة.

المطلب الثاني: نتائج و تأثيرات تأهيل رأس المال البشري في الجزائر.

أصبحت المنظمة اليوم مجبرة لا مخرية على الاستثمار في المورد البشري من خلال التدريب والتكوين الذي يمثل أسلوبا هاما من أساليب تأهيل وترقية معارف ومهارات وسلوك رأس المال البشري للمنظمة لكي تستطيع المنظمة إستغلال القدرات ومؤهلات الأفراد الكامنة باستظهارها وتطبيقها لتكون سببا من أسباب اكتساب المنظمة لميزة تنافسية

1- التدريب في الجزائر و أثره على التنمية الاقتصادية .

في ظل العولمة و التطورات اليومية وخاصة التكنولوجية منها أصبح على المؤسسات الجزائرية اللجوء إلى رفع مستوى عمالها من خلال وظيفة الموارد البشرية. وذلك بتنمية قدرات موظفيها و زيادة معارفهم ويعتبر التدريب أحد البرامج الفعالة لتحسين قدرات العمال و الاستفادة منها أكثر وتتعتمد المؤسسات الجزائرية عامة على ثلاث أنواع من التدريب:

أ- التدريب التأهيلي:

يوجه الفرد لنوعية التعليم وفقا لما يتوفر له من استعدادات. ثم تتحول هذه الاستعدادات بالتعليم إلى قدرات، ويقوم التدريب في البداية الوظيفية للفرد أي قبل استلام الوظيفة بإكسابه المهارات والمعلومات اللازمة عن المنظمة.

¹ - بوسوار عبد القادر، اشبيل جبير، التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم تسير، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2011، صص 41-42.

ب- التدريب التنموي (التطوري):

يسعى هذا النوع من التدريب إلى سد الفجوة بين القديم والجديد من خلال توفير معارف جديدة والعمل على زيادة وترقية المهارات في فترة التدريب كي يستطيع الفرد التعامل مع كل جديد في مجال وظيفته .

ت- التدريب التحويلي:

قد تحاول المنظمة تحويل العمال للقيام بوظائف أخرى ولنجاح ذلك لا بد أن تكون للأفراد استعدادات لممارسة الوظائف الجديدة من خبرات ومهارات مكتسبة من التدريب¹.

كما تعتمد المؤسسات الجزائرية في تدريب عمالها على ثلاث خطوات مهمة هي:

1- اعداد مخطط التدريب .. والذي يتبين من خلاله المنهجية التي تتبعها الإدارة في تنفيذ العملية التدريب.

2- وضع مشروع مخطط للتدريب .. تضعه مديرية الموارد البشرية بعد تحديد الاحتياجات التدريسية الكمية والنوعية .

3- تنفيذ مخطط التدريب .. وهذا يتم بعد استلام الأفراد المخطط المصادق عليه. تبدأ عملية التنفيذ حيث يتم

الاتصال بجميع المراكز والمؤسسات التي تتعامل معها المؤسسة لانجاز العملية التدريبية المبرمجة .

ومن بين أهم المؤسسات التي تتعامل معها الفروع الراحية في تدريب عمالها نذكر..

- المعهد الوطني للإنتاجية و التنمية الصناعية INPAD

- المعهد العالي للتسيير والتخطيط ISGP

- جامعة التكوين المتواصل UFC.

- المدرسة العليا للتسيير.

- مركز ما بين المؤسسات في التكوين الصناعي.

- معهد التكوين و تحسين ظروف العمل.

كما حددت المؤسسات الجزائرية مجموعة من الأهداف لعملية التدريب و التي يمكن إبرازها فيما يلي.

1- تطور الكفاءات و المهارات الفردية و ضمان التطور للعمال و مردودية العمل.

2- تدريب مستمر للمستخدمين بغية تزويدهم بمعارف نظرية وتطبيقية تساعدهم في الحصول على الترقيات.

3- الاستجابة لمتطلبات المناصب داخل المؤسسة.

¹ - محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص159.

- 4- إكساب العمال المعارف الضرورية بهدف شغل مناصب أعلى.
- 5- إكساب المستخدم المهارات وتقنيات ضرورية للتحكم في المهام المسندة إليه لمسايرة التطور التكنولوجي.
- 6- تطوير الإنتاج وزيادة المردودية الإنتاجية¹.

2- التكوين في الجزائر و أثره على التنمية الاقتصادية

تولى الجزائر اهتماما كبيرا لقطاع التكوين المهني نظرا لتأثيره المباشر على التشغيل وتأهيل اليد العاملة وقد أحرزت تقدما كبيرا من حيث الوسائل المتاحة مثل عدد المراكز والمؤطرين والمدربين إلا أن المشكلة ظلت مستعصية في مجال التسيير . ما فسر النتائج المتدنية للقطاع وعجزه عن دعم سوق العمل و بعث ديناميكية اقتصادية في البلد

وقد باشرت الحكومة إصلاحات في قطاع التكوين بهدف تحويله إلى قطاع منتج للكفاءات وقادر على الاستجابة لمتطلبات المؤسسة ومن ثم لسوق العمل من خلال عدد من المشاريع الممولة في إطار الاستثمار في قطاع التكوين و المتعلقة بالتسيير

* الإطار القانوني للتكوين في الجزائر

هناك نصوص قانونية عديدة تلزم المؤسسات والإدارات العمومية على المشاركة المباشرة في تكوين موظفيها نذكر منها.

- 1- الأمر رقم 06-03 والمؤرخ في 15 يوليو 2006. المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي الموافق بالقانون رقم 06-12 المؤرخ في 22 شوال 1427هـ الموافق 14 نوفمبر 2006. والذي يحدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة .
- 2- إن المرسوم رقم 91/26 والمتعلق بالقانون الخاص بالموظفين في المادتين 15 و16 ما يلي ...
 - 1- تحسين كفاءة الموظفين.
 - 2- تكييفهم مع متطلبات الوظيفة للاستفادة من الترقية.
 - إن شروط التنظيم و البرامج و الإجراءات تحدد بقرار من وزير الداخلية ومديرية الوظيفة العمومية.
 - المرسوم التنفيذي رقم 26 - 92 بتاريخ 3 مارس 1996 المتعلق بالتكوين و تحسين المستوى ورسكلة الموظفين، تنص المادة رقم 23 منه على أنه يجب:

¹ - عقاب الطيب، خميس عبد الحميد، التدريب و الاستثمار في رأس المال البشري، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس، كلية العلوم الاقتصادية، التجارة والمالية، جامعة الجزائر، 2008، ص 163.

-على المؤسسات والإدارات العمومية إعداد مخطط قطاعي سنوي أو متعدد السنوات خاص بالتكوين وتحسين المستوى والرسكلة.

- في هذا الإطار تتكفل الجهة المكلفة بالتكوين العمومي والتخطيط والتنسيق والتي تساعد على الحصول على منصب في الإدارات العمومية أو التكيف مع إحدى المناصب, وهذا طبقا للأهداف وأولويات الاحتياجات لدى الموظفين في المؤسسات و الإدارات العمومية, وتجدر الإشارة إلى أنه يجب اخذ بعين الاعتبار العلاقة بين المؤهلات الإدارية و التقنية وحجم الغلاف المالي المخصص للتكوين¹

برنامج دعم التكوين في الجزائر 2001 :

من أهم البرامج التي شهدتها الجزائر في إطار تطوير التكوين، برامج تطوير التكوين بالشراكة مع الاتحاد الأوروبي

فاستفاد هذا القطاع مبدئيا من 105 مليون يورو، وهو أهم تمويل أوروبي في قطاع التكوين يدخل ضمن الإصلاحات التي باشرتها الجزائر من أجل رفع نوعية التسيير والتأهيل بالقطاع.

واستفادت من هذا المشروع، 80 مؤسسة عمومية من إصلاحات في تسيير مواردها البشرية ويعتمد المشروع على التكوين الميداني لتلك الشركات لتطوير الكفاءات يهدف إلى إستراتيجية للمؤسسة تضم كم ونوع الكفاءات التي تحتاجها، مما يسمح لها ببناء تطور دقيق لمستقبلها، كما يهدف هذا المشروع إلى إنشاء مرصد للتكوين والتشغيل هدفه إعطاء صورة واضحة للسلطات الجزائرية حول التكوين في الجزائر الأمر الذي يساعد هيئات أخرى مثل الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM ومركز الدراسات والأبحاث حول المهن والكفاءات ..CERPE، ويهدف البرنامج أيضا إلى دعم المركز الوطني لتطوير التكوين المستمر INDEFOC وتعزيزه بوسائل المساندة. يعتبر هذا المشروع ذو أهمية كبرى في تفعيل قطاع التكوين وتحويله إلى قطاع منتج للكفاءات ومساندة سوق العمل، مما يحسن مستوى العاملين والموظفين ورفع إنتاجيتهم.

¹ - بسملة كراشنية، برامج التكوين في الجزائر، www.forum.pacmoun.net/opic-1081-78-HTML

خلاصة الفصل :

أصبح من المهم على المنظمات والمؤسسات في وقتنا الحالي، أن توجه جهودها إلى الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تدريب العاملين وتكوينهم وتطوير قدراتهم، خاصة في ظل بيئة متغيرة باستمرار. ومن خلال دراستنا لواقع التنمية البشرية في الجزائر، لاحظنا مستويات متوسطة للتدريب والتكوين في الجزائر والتي هي بحاجة إلى التغيير والتطوير و استخدام التغيير الحديث الذي يتماشى مع متطلبات اقتصاد السوق، فعلى الجزائر مضاعفة جهودها من أجل تحقيق التنمية البشرية اللازمة للانخراط في المجتمع الدولي و اقتصاديات العولمة القائمة على المعرفة المكتسبة من التدريب والتكوين من خلال زيادة الإنفاق والاهتمام بالبرامج التدريبية والدورات التكوينية، مما يحدد احتياجات الفرد والمؤسسة ويعظم أرباح المنظمة بفضل زيادة إنتاجية الأفراد، وهذا ما تسعى إليه أي دولة لتحقيق التنمية الاقتصادية .

خاتمة

في ختام هذا البحث نحمل النتائج التي توصلنا إليها وذلك بعد أن عرجنا على نحو من الإيجاز بكل ما يتعلق برأس المال البشري وكيفية تأهيله ومدى تأثير التنمية الاقتصادية به.

يعتبر رأس المال البشري أهم مصدر للنجاح و التفوق وحل للعديد من المشاكل التي تواجه المؤسسة كإخفاض مستوى أدائها، حيث أصبح ينظر إليه أنه رأس مال يتفوق في قيمته و أهميته على رأس المال المادي، فهو يستطيع أن يهيئ الموارد المادية. وهو عنصر ديناميكي يؤدي عند تغييره وتطويره إلى أحسن النتائج، وطاقة مبدعة وخلاقة تعطي ميزة تنافسية وتحسن أداء المؤسسة عند الاهتمام بها، فهو مورد استراتيجي يؤدي عند استثماره بفاعلية إلى خلق قيمة للمؤسسة، والارتقاء بأدائها وتوقعها في السوق.

إن المؤسسات التي استطاعت أن تحدد أهدافها بكفاءة عالية هي التي أعطت أهمية كبيرة لرأس المال البشري الذي يؤثر على الإنتاجية فيما يؤدي إلى نجاح المؤسسة و يحقق النمو أو يؤدي إلى انهيارها وهذا يعتمد على مدى الاهتمام ببرامج التدريب والتكوين مما يؤكد صحة الفرضية الأولى.

يعتبر تأهيل رأس المال البشري العملية الكفيلة بتحسين مهارات العاملين و تنمية قدراتهم مما يخلق أصول في شكل معارف وخبرات تؤدي إلى زيادة طاقتهم الإنتاجية. فالتأهيل يساعد في رسم الاستراتيجيات والخطط واتخاذ القرارات مما يساعد على نجاح المؤسسة وتنمية اقتصاد الدولة. مما يؤكد صحة الفرضية الثانية.

تعمل الجزائر على تطوير أداء مواردها البشرية من خلال دعم برامج التدريب والتكوين وزيادة الإنفاق عليهما مما ساعدها في رفع مستوى الإنتاجية وشهدت تحسن في مستوى عمالها وزيادة الترتيبات خاصة وإن هذه البرامج كانت بشراكة مع الدول الأوروبية مما يؤكد صحة الفرضية الثالثة.

نتائج و اقتراحات:

لقد كان الأفراد ولا يزالون دائما هم نقطة ارتكاز المنظمات وتزداد أهميتهم الإستراتيجية بزيادة إنتاجيتهم حيث يعتمد نجاح المؤسسة بشكل كبير على مهارات وقابلية الموظفين خاصة عند ما يساعدون في ترتيب مجموعة من الكفاءات الجوهرية.

إعطاء الأولوية للمهارات البشرية وتأهيل العنصر البشري وتنفيذ برامج تعمل على تحسين أداء الموظفين. و تمكين المؤسسة من تحقيق الميزة التنافسية على المدى الطويل وتحقيق التنمية الاقتصادية.

الاستثمارات في التعليم باعتباره من العوامل المساهمة في تنمية قدرات الأفراد وتمكينهم من مسايرة التطورات العلمية يعد التعليم احد العناصر الضرورية لخلق جيل على مستوى عال من المعرفة والتعليم.

الاستثمار في التدريب والتكوين وذلك من خلال تحديد البرامج التدريسية والتكوينية وما تحتويه من خطط مستقبلية. وإعادة تقييم فعالية هذه البرامج والحرص على تحقيق التغيرات بأعلى نسبة ممكنة.

آفاق البحث:

في ختام البحث نقترح مجموعة من المواضيع التي تعتبر كبحوث مستقبلية للمزيد من

الإثراء والتجديد، ونذكر على سبيل المثال:

- دور تأهيل رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية .
- إدارة الموارد البشرية و دورها في تنمية القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية.
- التدريب والتكوين ومدى فعاليتها في التنمية الاقتصادية - دراسة حالة تيارت

قائمة المراجع

قائمة المراجع

(1) الكتب

- أحمد زهير نامية، مبادئ التحليل الاقتصادي، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن، 1992.
- أسامة عبد النعيم، رأس المال الفكري وأثره على منشآت الأعمال الصناعية، دراسة حالة شركة الألبسة الجاهزة الأردنية، الأردن.
- الشمري هاشم، ناديا الليثي، الاقتصاد المعرفي، دار صفا للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2008.
- بشار يزيد الوليد، التخطيط والتطوير الاقتصادي، دراسة التطورات الاقتصادية، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008.
- بيكساس مانيل، ترجمة محمد الرشيد، النظام الدولي الجديد و التعليم العالي، مكتبة نوبيه العربي للخليج، 1978.
- جمال رضا حلاوة، علي محمود موسى، مدخل إلى علم التنمية، دار النشر الشروق، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
- حسن راوية، مدخل إستراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2005.
- خضير كاضم حمود، ياسر كاسر، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان، 2007.
- خلف فليح حسن، اقتصاد المعرفة، جدار للكتاب العالمي، عمان، الأردن، 2010.
- صالح محمد تركي القرشي، علم الاقتصاد للتنمية، جامعة المونة، ط1، الأردن، 2010.
- صلاح الدين الباقي، الاتجاهات الجديدة لإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، دليل الإدارة الذكية للتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، مصر، 2007.
- علي سليم، إدارة الموارد البشرية ، دار غريب - القاهرة، ط1، 2011.
- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة 1، حلب، 2005.
- قادري محمد طاهر، جعيد بشير، كاكي عبد الكريم، المصارف الإسلامية بين الواقع و المأمول، مكتبة حسن العصرية للطباعة و النشر والتوزيع، بيروت لبنان، 2014.
- محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
- محمد بلقاسم، حسن بهلول، سياسة خطط التنمية وإعادة مسارها في الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزء الأول 1999.

- محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، الإسكندرية 2005.
 - محمد عابر الجابري، محمد محمود الإمام، التنمية البشرية في الوطن العربي، 1996.
 - مدحت القرشي، التنمية الاقتصادية، نظريات وسياسات وموضوعات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
 - نجم العزاوي، التدريب الإداري، دار اليازوري العلمية، عمان، 2006.
- (2) الرسائل العلمية**
- أحمد بن بشير بن محمد المدني، أثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، تخصص إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة نيلين، د س ن.
 - بن يوسف خلف الله، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدراسات العليا، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2009.
 - بودلال إسماعيل، بوجلال سفيان، وظيفة تسيير الموارد البشرية، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة وهران، 2003.
 - بوسوار عبد القادر، اشبيل جبير، التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس، كلية العلوم التجارية وعلوم تسيير، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2011.
 - تومي عبد الرحمن، واقع وأفاق الاستثمار الأجنبي المباشر من خلال الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، أطروحة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامع الجزائر، 2006، ص 238
 - زيتوني هوارية، أثر تغير أسعار البترول على التنمية الاقتصادية، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير تخصص اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية جامعة ابن خلدون، تيارت، 2011.
 - شيهاب حمد شيخان، فرص وتحديات الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير، قسم الاقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، 2006.
 - ضيف أحمد، أثر السياسة المالية على النمو الاقتصادي المستديم في الجزائر (1989-2012)، أطروحة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص نقود ومالية، جامعة الجزائر، 2014-2015.
 - عبد اللطيف مصيطفي، تمويل التنمية في بلدان العالم الثالث بين اقتصاديات الاستدانة و اقتصاديات الأسواق المالية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008.
 - عمر بن عيشي، دور تقييم أداء العاملين في تجديد إحتياجات التدريب، مذكرة تخرج تدخل ضمن

متطلبات نيل شهادة ماجستير، تخصص العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،
جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2006.

● عمر بنية، إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة تخرج
تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في الإحصاء والإقتصاد التنظيمي، المعهد الوطني للتخطيط
والإحصاء، 2005

● عقاب الطيب، خميس عبد الحميد، التدريب و الاستثمار في رأس المال البشري، مذكرة تدخل ضمن
متطلبات نيل شهادة الليسانس، كلية العلوم الاقتصادية، التجارة والمالية، جامعة الجزائر، 2008.

● عيسى مقلد، قطاع المحروقات الجزائرية في ظل التحولات الاقتصادية، مذكرة تدخل ضمن متطلبات
نيل شهادة ماجستير، تخصص اقتصاد وتنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة الجزائر، 2007.

● قنادزة جميلة، الشراكة العمومية الخاصة والتنمية الاقتصادية في الجزائر، أطروحة تخرج تدخل ضمن
متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص تسيير المالية العامة،
2017-2018.

● فاطمة ظريف، التكوين كأداة لتأهيل العنصر البشري المسير في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة تخرج
تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص تسيير واقتصاد المؤسسة، كلية العلوم
الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة بن خلدون، تيارت، 2007.

● محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة
دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.

● محمد مصطفى محمود، الاستثمار في رأس المال البشري، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الدبلوم
التدريبي للموارد البشرية، المنتدى العربي للموارد البشرية، 2010..

● مليكة موسني، تخطيط المدى الطويل للتربية والتعليم، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة
ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005.

● نوال ساحي، فريدة بولصنام، دور التدريب في تنمية أداء الموارد البشرية وأثره على سير المؤسسة،
مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس، معهد علوم التسيير، المركز الجامعي، المدية، 2006.

(3) المقالات العلمية

● إبراهيم شريقي، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات
الاجتماعية و الإنسانية، العدد 08 2012.

● بوضياف ياسين، التنمية الاقتصادية في الجزائر بين متطلبات الحاضر ورؤية مستقبلية، مجلة دراسات في

التنمية والمجتمع، العدد 05، 2017.

(4) الملتقيات

- بوحنية قوي، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية ، بعنوان منظور متكامل لفهم التنمية البشرية، جامعة ورقلة، 2004.
- حسين حساني، عبد الغاني الحريري، مدخل تقييم أداء رأس المال البشري: تحدي أكبر من أجل تنافسية مؤسسات التأمين، مداخلة تدخل ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس في رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2010.
- رابح عرابة، حنان بن عوالي، ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، مداخلة تدخل ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة شلف، د س ن.

(5) التقارير

- تقرير التنمية البشرية العام 2004، واشنطن، 2004.

(6) المواقع الإلكترونية

- <https://ar.wikipedia.org/wiki/>
- www.foruma_pacioun.net/opic
- www.forum.pacmoun.net.opic
- www.mowazaf-dz.com
- <http://www.riyadhchamber.org.sa>
- <http://www.iefpedia.com>
- www.djelfa.com
- www.premierministre.gov.dz
- WWW.ons.dz
- <https://www.mesrs.dz/ar/ecoles-normales>