

إدراج عامل التربية والتعليم في تنمية الموارد البشرية

د. فيلالي علي

جامعة معسكر

ali.filali@univ-mascara.dz

تاريخ الإرسال: 2020/03/07 تاريخ القبول: 2021/04/21

Inclusion of the education factor in human resource development Ali FILALI

الملخص:

لقد اكتسب مفهوم تنمية الموارد البشرية اهتماما عظيما على المستويين النظري و العملي خلال السنوات الأخيرة، مما يظهر العمل المستمر و الدعوى لبحث العلاقة القائمة بين التربية و التعليم م سوق العمل و قياس عوائد استثمار الطاقة البشرية. إن الرؤية الحسيفة و المتزنة منصبة في هذا الصدد على سرعة الاستجابة و سعة الاستيعاب و الفترة الزمنية التي تكفل انجاز هذا المفهوم الراهن. **الكلمات المفتاحية:** الموارد البشرية، سوق العمل، استثمار الطاقة البشرية، سرعة الاستجابة، سعة الاستيعاب.

Abstract :

Concept human resources development acquired great interest in both theoretical and practical levels in these years, which shows continuous task in order to find relation among education and teaching, labour market and work measurement capital human. The best vision and straight vision will be oriented to speed of response and span of capacity and period frequency which realize this actual concept.

Key Words : Human resources ;Labour Market ; Working capital investment ; Speed of response;Span of capacity.

مقدمة:

توجد فروق حقيقية وجوهرية في اقتصاديات التعليم بين تحليل الدور الذي يضطلع به التعليم في ارتفاع الإنتاج للفرد أو للاقتصاد،

و بين إعداد الفرد و تكوينه للدور المحتمل الذي يمكن أن يضطلع به في المجتمع والاقتصاد. إن تنمية الموارد البشرية هي سلسلة من العمليات التعليمية والتثقيفية والتطويرية باعتبار أن الأمة تعتمد في الأساس على ما تملكه من قدرات بشرية مؤهلة لعمليات التغيير الإنمائية في شتى مناحي الحياة. إن الطاقة البشرية وفق محتواها تنقسم إلى طاقة عاملة، وهي إما عاملة أو متعطلة، وإلى طاقة غير عاملة وهي الخارجة عن قوة العمل. إن أهم مكونات دليل استثمار الطاقة البشرية هو سعة الاستيعاب للثمرات و الإشباع، وانتشار العائد على مختلف الشرائح الاجتماعية بالنظر إلى كل من الثروة و الدخل. يحاول تخطيط الموارد البشرية تحديد الاحتياجات من العاملين خلال فترة زمنية معينة بمقابلة العرض الذي يتيح القوى البشرية الحالية و اتجاهه وسلوكه في الفترة القادمة، و بين الطلب الذي يمثل الاحتياجات من القوى العاملة في فترة التخطيط. إن مفهوم الطاقة البشرية و استثمارها في التنمية استنادا إلى عامل التربية و التعليم قد استقطب اهتمام كثير من الدارسين و الباحثين على الصعيدين النظري والعملي، وقد برهنت أدلة كثيرة على أن للتعليم صلة وثيقة بسوق العمل و بقياس عوائد استثمار الطاقة البشرية.

1. تنمية الموارد البشرية ومحتوى الطاقة البشرية:

يمكن تعريف تنمية الموارد البشرية، على أنها سلسلة من العمليات التعليمية و التثقيفية و التطويرية التي تسعى إلى إحداث تغيير في إمكانات البشر و قدراتهم. تتمثل العملية التعليمية في تزويد الفرد بالمعلومات أو المهارات ذات معارف ضرورية أو حتمية أو لازمة لأداء عمل أو أعمال محددة أو معروفة، و قد تشمل هذه العملية معلومات لا ترتبط بالعمل أو الأعمال المحددة إلا ارتباطا غير مباشر، و هذه العملية تقوم بالتمهيد و الإعداد لعملية التثقيف التي تشير إلى الاطلاع الذاتي على ما يجري في نطاق المشاكل و المعوقات و المواقف الراهنة و السبل و الوسائل التي تستخدم في حل هذه المشاكل أو العوائق أو المواقف. كما تقوم بتزويد الفرد بالمعلومات و المعارف و المجالات التي يجري تداولها في الوقت الحاضر

و مواقف الغير من هذه منابع و آراؤهم و اتجاهاتهم و نظرتهم إليها، و كذا النواحي الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية بصفة عامة و نواحي تخصص الفرد بصفة خاصة.

فتنمية الموارد البشرية هو نظام ينبغي تحقيقه بانتظام و دوري و بأسلوب علمي بحيث يشمل الأعمار الوظيفية للأفراد من لحظة التحاقهم بالعمل إلى إحالتهم على التقاعد (فليه، 2003، ص-58-59). لا تتوقف الطاقات البشرية التي يذهب أكثرها هباء منثورا على الوسائل التقنية وحدها، مهما كانت تلك الوسائل مجدية و نافعة. ذلك أن مشاركة الجماهير في المشاريع الاجتماعية و التربوية، تفتح بالفعل آفاقا لا حدود لها. فقد أخذت شعوب ظلت مدة طويلة من الزمان، مشغولة بتقلبات الدهر، تشعر بما تملكه من قوة و من عزيمة، و بناء على ذلك فإن تحرير الطاقات البشرية، و استثمار القوة الخلاقة الكامنة في النفوس، ينبغي أن يوضع في رأس قائمة العوامل المؤثرة في مستقبل التربية و تطورها في العالم، و يلاحظ أن الأسس الضرورية لإدخال التكنولوجيا الحديثة مفقودة، و يضاف إلى ذلك أن التكاليف التي يطلبها هذا العمل باهظة، كما أنه من المتعذر على بعض الدول تكوين الإطارات و توفير الوسائل اللازمة في مدة قصيرة، مما يشكل عقبة تحول دون تطبيق التقنيات الطليعية في ميدان التربية و التعليم على وجه الخصوص. إلا أنه قد برهنت المبادرات المبدعة على أنه توجد وسيلة أخرى للتغلب على المشكلة، و يتأتى ذلك باستثمار ما لدى كل شخص من إمكانيات و قدرات مبدعة، و ذلك بتنظيم الاستعدادات بأساليب جديدة، فالمقصود إذن هو استنهاض الهمم و استثارة العقول النائمة لدى الشعب، لكي يساهم الجميع في إقامة نمط جديد من التنمية التقنية و العلمية الملائمة لاحتياجات البلاد (ايدجار، فور، 1976، ص-194).

و لقد أدى النظر إلى التربية المدرسية و الجامعية باعتبارها استثمارا منتجا إلى تنشيط البحث حول جدوى العمل التربوي و مردوده و تكلفته، و تبلورت نظرية جديدة هي نظرية رأس المال الإنساني التي قامت على أنقاض نظرية آدم سميث المعروفة باسم

نظرية الاستهلاك الاقتصادي، فقد برهنت نظرية رأس المال الإنساني لارفين فيشر Irwin Fisher على أنها أكثر بساطة و ملائمة للقياس و التفسير من نظرية سميث، فبعد أن تخلى الباحثون عن الاهتمام بالبعد الاستهلاكي للتربية أصبحت قضايا من الجدوى الفردية و الجماعية للتربية أي: تأثيرها على الإنتاج و الإنتاجية و الاستهلاك مجالا لوضع فروض قابلة للتحقيق (ولد خليفة العربي، 1989، ص-108).

ان تقارير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي اعتبرت أن التنمية البشرية هي عملية توسيع للخيارات أمام الناس، أي ما ينبغي أن يتاح لهم، و ما ينبغي أن تكون عليه أحوالهم، فضلا عما ينبغي أن يفعلوه، ضمانا لتنامي مستوى معيشتهم. و يؤكد هذا الاعتبار على أن للتنمية البشرية جانبين: أولهما هو تشكيل القدرات البشرية و ترميتها، من خلال تحسين مستوى الصحة و المعرفة و المهارة، و ثانيهما يتصل بتوظيف القدرات المكتسبة في الإنتاج، و في المشاركة في المجالات السياسية و الثقافية و الاجتماعية و الاستمتاع بوقت الفراغ، و تتسع مجالات التنمية البشرية في التقارير اللاحقة، لتشمل الاحتياجات المرتبطة بكرامة الإنسان، و حماية حقوقه، مما أدى إلى التفكير في إيجاد رقم قياسي لحرية البشر إلى جانب الرقم القياسي للتنمية البشرية، الذي يتكون من الدخل الفردي و طول العمر و نسبة التعليم و سنوات التمدرس (ايدجار، فور، 1976، ص-195). إن الطاقة البشرية هي ذلك الجزء من السكان الذي لا يمكن استغلاله في النشاط الاقتصادي، و هي عبارة عن عدد السكان مستبعدا عنهم غير القادرين على العمل، و هم الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات و قد تبلغ في معظم الأحيان عشر سنوات من العمر و تقابل غالبا نهاية سن التعليم الإلزامي. كبار السن: أكبر من 65 سنة ما داموا لا يمارسون عملا مثمرا، العجزة : و هم الذين لا يمكنهم أداء عمل مثمر بسبب عاهة مقعدة أو أمراض مزمنة استعصى علاجها.

تنقسم الطاقة البشرية إلى قسمين اثنين هما:

أولا- الأفراد الداخلون في القوى العاملة و يدعى هؤلاء بالطاقة العاملة: و هم جميع الأفراد الذين يساهمون فعلا بمجهودهم الجسماني أو العقلي في أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات، أو الذين يقدرون على أداء هذا العمل و يرغبون فيه و يبحثون عنه. و تبعا لهذا التعريف تقسم قوة العمل إلى قسمين:

المشتغلون: هم الذين يباشرون عملا مثمرا سواء أكانوا يعملون بأجر أم يعملون بدون أجر أو يعملون لحسابهم أو أصحاب أعمال. و يمكن حصر هذه الفئة فيما يلي:

1- مستخدمون بأجر: و هم الذين يتقاضون أجرا أو مرتبا نظير عملهم لدى الغير خلال فترة البحث عن العمل سواء اشتغلوا لحساب الحكومة أو لإحدى مؤسساتها أو لدى المؤسسات الخاصة أو الأفراد.

2- يعملون لحسابهم: و هم الأفراد الذين يعتمدون على أنفسهم في إدارة عمل يمارسونه بأنفسهم و لا يستخدمون أحدا كالتجار الصغار أو الفلاحين الصغار.

3- أصحاب أعمال يديرونها: و هم الأفراد الذين يستعينون في أعمالهم الخاصة أو أكثر يستخدمونهم للعمل نظير أجر أو مرتب.

4- يعملون لحساب الأسرة بدون أجر: و هم أعضاء الأسرة المشتركون في معيشة واحدة و الذين يقتصر نشاطهم الاقتصادي خلال فترة البحث على العمل لحساب الأسرة في مهنتها أو حرفتها التي تكسب فيها عيشها دون أن يتقاضوا أجرا مقابل ذلك.

5- يعملون عند الغير بدون أجر: و هم الأفراد الذين يشتغلون أثناء فترة البحث عن العمل لدى أفراد غير أفراد أسرهم و لا يتقاضون عن ذلك أجرا.

و يدخل تحت فئة المشتغلين أيضا جميع الأفراد الذين لهم أعمال و لكنهم لم يتمكنوا من ممارستها خلال فترة البحث عن العمل بسبب المرض أو الإصابة أو النزاع العمالي أو بسبب الإجازة أو لتغيبهم عن العمل بدون إذن أو لعدم انتظام العمل بصفة مؤقتة كما في

حالة رداءة الجو أو لتوقف الآلة أو للإضراب. و لا يدخل تحت هذه الفئة المتعطلون بسبب موسمية العمل.

أ-المتعطلون:و هم الأفراد القادرون على دخول سوق العمل ولكنهم لا يجدون العمل المثمر رغم رغبتهم فيه و بحثهم عنه. و يعتبر الفرد متعطلا خلال فترة البحث عن العمل، حتى و لو كان قد تعاقد على عمل ما دام قد تحدد لتسلمه هذا العمل في تاريخ لاحق لانتهاء فترة البحث المقررة.

ثانيا- الأفراد الخارجون عن قوة العمل(عن الطاقة العاملة): و هم الأفراد القادرون على العمل ولكنهم لا يعملون و لا يبحثون عن العمل المثمر، سواء بسبب عدم رغبتهم فيه لاستغنائهم عن التكسب عن طريق العمل، أو بسبب عدم إمكانهم الدخول في سوق العمل. و يدخل تحت هذه الطائفة: 1- ربات البيوت، 2- الطلبة المتفرغون للتعليم، 3- أصحاب المعاشات، 4- الزاهدون في العمل، 5- المساجين و المستشفيات و الملاجئ (عبد الدايم، عبد الله، 1983، ص-174).

2. استثمار الطاقة البشرية والاستجابة لها في الفترة الزمنية:

من أهم المكونات لدليل استثمار الطاقة البشرية محور الاستيعاب للثمرات و الإشباع، و من عناصره انتشار العائد على مختلف الشرائح الاجتماعية، بين الأغنياء و الفقراء و متوسطي الدخل و محدودي الدخل، و بين الذكور و الإناث، و بين أهل الريف و أهل الحضر في ظروفهم البيئية و الحياتية و أحيانا في مختلف المناطق و الولايات ثم بين الفئات العرقية و الثقافية.

و يرتبط الاستيعاب على أساس الشرائح الاجتماعية بكل من الثروة و الدخل، و من أهم المخاطر في التباين و التفاوت في الفجوات المتزايدة بين الفئات السكانية وجود أقلية ذات مستويات عالية من التقدم البشري جنبا إلى جنب، مع أغلبية تتمتع بمستويات منخفضة، و هذا التمايز من الظواهر الملحوظة في بعض الأقطار العربية، مما يعتبر من عوامل التوتر الاجتماعي والتعويق لمسيرة التنمية و منجزاتها بصورة عامة.

إن تخطيط الموارد و الطاقة البشرية هو محاولة لتحديد الاحتياجات من العاملين خلال فترة زمنية محددة، و هي الفترة التي يغطيها التخطيط الذي يمكن النظر إليه على أنه مقابلة بين العرض الذي يمثل المتاح من الطاقات البشرية حاليا، و اتجاهه و سلوكه في الفترة المقبلة التي تتضمنها فترة التخطيط و الطلب الذي يمثل الاحتياجات من القوى العاملة خلال فترة التخطيط.

و تتلخص أهمية تخطيط الطاقة البشرية في:

- منع ارتباكات فجائية في الإنتاج و التنفيذ الخاص بالمشروع،

- التخلص من الفائض و سد العجز بترشيد استخدام

الطاقات البشرية و تخفيض تكلفة العمال،

- تحديد أنشطة التدريب للأفراد،

- تحليل قوة العمل المتاحة لمعرفة أسباب ترك الخدمة

أو البقاء فيها أو الرضا بها.

إن التخطيط الذي يقوم غالبا على حسابات كمية، وأساليب تقليدية، غير ابتكارية، مرتاب في فاعليتها و فرضياتها، فهو لا يعبا بال جودة و الفاعلية كما أنه يتحرك في أفق زمني ضيق، لا يمكنه من تحقيق الطموح المستقبلي المنشود (عمار، حامد، 1998).

و يركز مفهوم استثمار الطاقة البشرية على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم، بمعنى توسيع اختيارات البشر، و قد طورت الأمم المتحدة في برنامجها الإنمائي المفهوم و نشرته في تقرير سنوي فيما يخص مجالات اهتمام استثمار الطاقة البشرية .

كانت أعمال أمارتيا سن تستند نظريا إلى مفهوم استثمار الطاقة البشرية، الذي طور مفهوم الاستحقاقات بدلا من مقارنة الرفاهية على أساس المنفعة كمعيار لقياس رفاهية البشر. و تتضمن الاستحقاقات الحقوق الجوهرية التي يجب أن يتمتع بها الإنسان أي الحريات السياسية و الاجتماعية والاقتصادية، إذ توفر إمكانيات للإنتاج و الإبداع، و تحقيق الذات و احترامها، و العيش

حياة طويلة و صحية، و الحصول على أنواع مختلفة من المعارف و الموارد اللازمة لمستوى لائق من المعيشة.

إن المؤشر المركب لقياس استثمار الطاقة البشرية الذي طورته الأمم المتحدة في برنامجها الإنمائي، اعتمد على الاستحقاقات الثلاثة و الخاصة بحالة البشر كما يقيسها العمر المتوقع، و التعليم كما يقيسه مؤشر مركب من معدل معرفة القراءة و الكتابة بين الكبار و التحصيل العلمي، و مستوى المعيشة كما يقيسه متوسط دخل الفرد. و هذا التقرير يرتب الدول على أساس هذا المؤشر الذي تتراوح قيمته من واحد لأعلى الانجازات في هذا المجال إلى صفر لأدنى مرتبة من الانجاز و قد صنفت الجزائر ضمن الدول العربية ذات التنمية البشرية المتوسطة حسب تقرير 2000.

تشير معظم أدبيات التنمية إلى الدور الأساسي و الحاسم للتربية و التعليم في تطوير و نمو المجتمعات. حيث أن تقدم الأمم يعتمد في الدرجة الأولى على ما تملكه الأمة من القوى البشرية المدربة القادرة على قيادة عمليات التغيير في جميع أوجه الحياة و أنشطتها في المجتمع. كما تقوم التربية بإيجاد قاعدة بشرية عريضة متعلمة للمشاركة في برامج التنمية المختلفة و الاستجابة لها، و المساهمة في بناء و تعزيز القيم و الاتجاهات و المعايير المهمة و المعززة للعملية التنموية، و تحرير العقل و إطلاقه و تنمية قوى الخلق و الإبداع و الكشف عن ذوي القدرات المتميزة، و تمكين الإنسان من فهم التكنولوجيا، و أساليب التعامل معها، و طرق تطويرها و الاستفادة منها (فهد بن سلطان، السلطان، 1996، ص-79).

3. دور التربية و التعليم في التنمية البشرية:

لقد توصلت نظرية النمو الاقتصادي الجواني أي الداخلي إلى أهمية الدور الذي يلعبه التعليم في تفسير التفاوت الملاحظ في مستوى دخل الفرد بين أقطار العالم و كذا تفسير سجل الأداء الاقتصادي التاريخي لمختلف الأقطار. إن دراسة حديثة استهدفت اختبار أهم العوامل المحددة للنمو الاقتصادي على المدى الزمني

الطويل بالنظر إلى استقرار معاملات التقدير توصلت إلى أن متغيرات ثلاثة مستقرة في كل الدراسات المنشورة و هي:

1- متوسط دخل الفرد الابتدائي و معامله سالب، و مفاده أن الدول الفقيرة ستلتحق بالدول الغنية في المدى الزمني البعيد،
2- و المتوسط الابتدائي للعمر المتوقع للحياة كمتغير يعطي خلاصة لما يتمتع به القطر من عناية صحية للحالة الابتدائية و معامله موجب أي بارتفاع الحالة الصحية يكون له وقع ايجابي في الأداء التنموي للقطر،

3- و المتوسط الابتدائي للتعليم كمتغير يعطي خلاصة لمستوى التعليم في حالته الابتدائية في القطر و معامله موجب.
تعتبر التربية و التعليم أحد الأسس الرئيسية في نظرية النمو الجواني كما يسهم بأي شكل في تحديد متوسط دخل الفرد، فالمسألة تتأكد في عوائد الاستثمار البشري معبرا عنها بعوائد التعليم و فاعليتها على سوق العمل، و على التعليم نفسه، و الكشف عن محاور السياسات الملائمة في تعظيم عوائد التعليم (عبد القادر، علي، 2001).

إن النظر إلى التربية على أساس أنها استثمار قد مر بمرحلتين هما التقرير و القياس. ففي مرحلة التقرير لاحظ المتخصصون أنه توجد فروق حقيقية أي جوهرية عامة بين المتعلمين و غير المتعلمين في السلوك و الإنتاج، و توصلوا إلى أنه توجد آثار و عوائد ايجابية للتعليم في بناء البشر. و أمثال هؤلاء المفكرين آدم سميث، و ألفريد مارشال، و جون ستيوارت ميل، و ديفيد ريكاردو. أما في مرحلة القياس فان الباحثين قد اعتمدوا على معطيات مرحلة التقرير، و قاموا بقياس بعض الآثار التي يتركها التعليم في الدخل الفردي و الوطني، و في جوانب الشخصية المختلفة، خاصة بعدما تحسنت أدوات القياس، و توافرت البيانات الضرورية، و أمثال هؤلاء المتخصصين تيودور شولتز، و جاري بيكر، و ادوارد دينسون (محمود عباس، عابدين، 1990، ص-13).

تعد العلاقة بين التعليم و التنمية من الأمور المثيرة للنقاش. فالتعليم في مفهومه الواسع من شأنه تسريع خطط التنمية التي تؤدي بدورها إلى رفع مستوى التعليم، و بالعكس فإن الجهل و غياب الوعي يسبب التخلف و يعيق تنفيذ خطط التنمية القومية (مسارح، الراوي، 1982، ص-77).

انتشر استخدام نظرية استثمار الطاقة البشرية في مجال قياس معدل العائد على رأس المال البشري استنادا إلى النموذج الذي ابتكره مينسر 1958 و كان من نتيجتها أن تراكمت كمية من المعارف التي شرحت النظرية و طبقتها. و تركز نماذج رأس المال البشري على قرارات الاستثمار في هذا المجال بواسطة الأفراد بإبعاد القوى غير التنافسية التي ينجم عنها اختلال في المداخل. فالافتراضات الأساسية لنموذج مينسر تتمثل في:

1- أن طور فترة التدريب أو التعليم هي المصدر الأساسي للاختلال في مداخل العمال، و أن التدريب يرفع إنتاجية العامل، غير أن التدريب يتطلب تأخيرا للدخل لفترة مؤقتة،
2- يتوقع الأفراد، باتخاذ قرار التدريب، كسب مداخل عليا مستقبلا تعوض كلفة التدريب،
3- إن تكلفة التدريب تنحصر في التكلفة البديلة، أي الدخل الذي سيحصل عليه الفرد (الدخل المتوقع) إذا لم يلتحق بمؤسسات التدريب،

4- عدم قيام الأفراد باتخاذ قرار للتدريب في المستقبل بعد إنهاء فترة التدريب الأولي و أن يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية فترة التدريب الأولي ثابتا خلال الفترة العملية،

5- ثبات سعر الفائدة الذي يستخدمه الأفراد لحسم التدفقات المستقبلية بناء على هذه الافتراضات و في ظل التوازن التنافسي، فسيكون توزيع مداخل العمال بحيث تتساوى القيمة الحاضرة للتدفقات المستقبلية، و ذلك لخيارات الانخراط في التعليم و عدم الانخراط بعد حسم التدفقات المستقبلية بسعر الفائدة التنافسي، عند وقت اتخاذ قرار الاستثمار في التدريب أو التعليم . إن معامل

سنوات الدراسة يساوي معدل العائد على التعليم أو معدل العائد على رأس المال البشري معرّفاً على التعليم. ويمكن مقارنة هذا المعدل مع سعر الفائدة التنافسي السائد، كما يمكن تفسير معدل العائد كمتوسط لمختلف معدلات العائد الفردية في حالة عدم سيادة الحالة التنافسية.

إن مینسر لم يأخذ بعین الاعتبار الاستثمار الذي يقوم به الأفراد لتطوير مقرراتهم وذلك بعيد دخولهم الحياة العملية التي تتعلق بتأثير الخبرة العملية في تحديد مستويات الأجور و تفاوتها. ولهذا فقد أدخل بيكر 1964-1967 الخبرة كمتغير في دالة الكسب لتطوير نظرية شاملة للاستثمار في الطاقة البشرية و قد أفضت هذه التعديلات في النمذجة إلى تطوير دالة الكسب لتتضمن سنوات الخبرة التي هي العمر ناقص سنوات التعليم ناقص سبع سنوات، و تم تطوير الدالة لحساب معدل العائد على مختلف مستويات التعليم باستخدام عوامل دمية لهذه المستويات، و يتم حساب معدل العائد على مستوى تعليمي معين بطرح معامل تقدير متغير الدمية للمستوى التعليمي السابق من معامل تقدير الدمية للمستوى المعين و قسمة الحاصل على عدد سنوات الدراسة للمستوى التعليمي المعين.

يتأتى عدم التجانس في اختيارات الأفراد لمستويات تعليمهم من التفاوت في تكلفة التعليم كما يتأتى من المنافع التي سوف تعود عليهم كما يعكسها معدل العائد على التعليم. و قد اقترح كارد 1998 إمكانية نمذجة التفاوت في العائد على التعليم بين الأفراد إلا في الحالة الخاصة التي تكون فيها التكلفة الحدية للتعليم متساوية بين الأفراد و لا تعتمد على مستوى التعليم أو الحالة الخاصة التي يكون فيها معدل العائد الحدي للتعليم متساويا بين الأفراد و لا يعتمد على مستوى التعليم.

استخدم النمو الجواني طرقاً لتطوير نموذج النمو الكلاسيكي الجديد للحصول على معدل للنمو في المدى الطويل يستند إلى أدوات السياسة الاقتصادية بدل معدلي نمو التقدم التقني و السكان. و قد لعب نموذج لوكاس 1988 دوراً مهماً في إدخال رأس المال البشري في دالة الإنتاج بتطوير النماذج البديلة، حيث يترتب على رأس المال

البشري تأثيرا خارجيا على مستوى الاقتصاد، و يقوم الفرد في اتخاذ للقرارات باعتبار أن التأثير الخارجي يقع خارج نطاق سلوكه في الاختيار. و لتحديد صيغة تتم بها عملية تراكم رأس المال البشري وجب القول أن إنتاج رأس المال البشري تكون مدخلاته من الزمن الذي يخصص للدراسة، كنسبة من إجمالي وحدة الزمن، و من رأس المال البشري الذي تم تراكمه، وعلى هذا الأساس يمكن التعامل مع الإنتاجية الحدية لرأس المال البشري على أنها مؤشر للعائد على رأس المال البشري كما هو الحال بالنسبة لرأس المال العيني.

و يمكن الحصول على معدل العائد على رأس المال البشري على أنه الإنتاجية الحدية لرأس المال البشري في إنتاج تدفقات خدمات الطاقة البشرية، إن معدل العائد على الطاقة البشرية يعتمد على الوقت الذي يخصص للدراسة، كما هو الحال في دالة الكسب المنسرية.

لاحظ نيلسون و فيليبس 1977 أن الدور الذي تقوم به الطاقة البشرية يتمثل في تأثيرها على السرعة التي تتمكن بها الأقطار المختلفة من اللحاق في سباق التقدم التقني و سرعة تفشي التقدم التقني، كما لاحظ رومر 1990 أن دور الطاقة البشرية يتمثل في تأثيرها المباشر على الإنتاجية بتحديد إمقدرة الأقطار على ابتكار التقنيات الجديدة للإنتاج المحلي، و قد قام بن حبيب واسبيجل 1994 بصياغة هذه الاعتبارات في دالة كوب-دوجلاس حيث تم تضمين الطاقة البشرية في دالة التقدم التقني وليس كمدخل للإنتاج كما في حالة رأس المال العيني والعمالة، هذه الدالة التي تم تحديد مكوناتها لتحتوي على حجم الطاقة البشرية ليعكس المقدرة المحلية على الابتكارات وعلى تعبير يحتوي على الفجوة التقنية التي يتوجب تجاوزها وكذلك على معدل للنمو التقني يتحدد خارجيا. كذلك قام هول وجونز 1999 بالمحاولة في إطار دراستهما لمحددات النمو الطويل المدى و حسب الصياغة التي اقترحت من قبلهما يمكن تضمين مفهوم الطاقة البشرية كما جاء في أطروحة مينسر في إطار تحليلي يستخدم دالة الإنتاج.

تطورت مقارنة أسواق العمل المجزأة كنقد للنظرية الكلاسيكية الجديدة لتركيبة أسواق العمل وأدائها التي تعتمد على

السلوك الراشد بواسطة الفاعلين الاقتصاديين في جانبي العرض والطلب في سوق العمل، وكذلك في إطار نظرية رأس المال البشري، تفترض النظرية قيام العامل باختيار مستوى التعليم، ومن ثم الاستثمار في الطاقة البشرية، وذلك بمقارنة القيمة الحاضرة للتدفقات المستقبلية لمختلف مستويات التعليم، وتفترض النظرية على جانب الطلب أن تقوم الوحدات الإنتاجية بتعظيم أرباحها وذلك باختيار عدد العمال آخذة مستوى الأجر كمعطى من السوق التنافسي، هذا وقد ركزت النظرية الكلاسيكية الجديدة على جانب العرض لتفسير التفاوت المشاهد في الأجر وفي توزيع المداخل وكذلك لتفسير معدلات البطالة.

لاحظت أطروحة أسواق العمل المجزأة في نقدها للنظرية الكلاسيكية الجديدة عدم وجود صلة مباشرة بين المقدرات الإنتاجية للعمال و مستوى الأجور و تخصيص العمال للوظائف و المهن، بل بالعكس أن أهم العوامل المؤثرة تتمثل في طبيعة التنظيم الصناعي، والظروف السائدة في سوق السلع والمستوى التقني للإنتاج، والترتيبات الإدارية للشركات المنتجة و أنظمة التحكم في سوق العمل و تنظيمه، و كل هذه العوامل مؤسسة تؤدي دورها على جانب الطلب و ليس جانب العرض، كما تلاحظ هذه الأطروحة خلافا للنظرية الكلاسيكية الجديدة أن سوق العمل ليس سوقا تنافسية واحدة و إنما يتكون من أسواق جزئية منعزلة حيث تختلف مستويات الأجور بالتناسب مع العوائق المؤسسة لحراك العمال (عبد القادر علي الكوار، أحمد التوني ناجي، 2001).

يلاحظ أن بين اقتصاديات التعليم التي تهتم بتحليل الدور الذي يقوم به التعليم في زيادة الإنتاج سواء للفرد أو للاقتصاد، و ممارسة التعليم الكلاسيكية التي تهتم بإعداد الفرد للدور المتوقع أن يشغله أي يقوم به في المجتمع و الاقتصاد، توجد فروق جوهرية بينهما تتمثل في أن الطريقة الحديثة تظهر أهمية بعض العوامل التي تؤثر في الإنتاج و يرفع من مداها، و كانت هذه العوامل في السابق تتضمن فاعلية الخطط التعليمية المتنافسة. إن النواحي الإنتاجية من التربية و التعليم تتمثل في المهارات التي تتكون و المعارف المكتسبة

المفيدة، فالتربية و التعليم تنمي المواهب و القدرات و تزيد الدخل فهي لا يمكن اعتبارها استهلاكاً، فالتربية والتعليم لا يمكن اعتبارهما خدمة تقدم للفرد بل انه يشتمل على الاتجاهات المؤدية إلى زيادة الإنتاج (فلية ، 2003، ص-57 -62). و لا يستطيع أي مجتمع أن يحقق التنمية الاجتماعية والاقتصادية تحقيقاً يصل إلى أعماق هذا المجتمع ويقوم على قيم اجتماعية سليمة إلا إذا اتخذ من التربية والتعليم وسيلته الفعالة و كذلك إذا تعاون معها تعاوناً أكيداً، فمن المعروف أن العوامل الثقافية والاجتماعية تؤثر تأثيراً كبيراً في عملية التنمية، بحيث تستطيع أن تزيد من الإنتاج أو أن تحد منه، و أن تزيد من الاستهلاك أو تقلل منه (النجيحي، 1981، ص-423).

الخاتمة:

إن موضوع الطاقة البشرية واستثمارها اكتسب اهتماماً نوعياً وعلمياً على الصعيدين النظري والعملي، مما يبرر السعي الدائب لدراسة الارتباط الوثيق والقائم بين عامل التربية والتعليم من جهة، وعوامل سوق العمل وقياس عوائد استثمار الطاقة البشرية من جهة أخرى، ولا انفكاك إذن للتغلب على العوائق إلا بالنهوض بالهمم و تحفيز القدرات الكامنة لدى أفراد الشعب حتى يساهم الجميع في بناء نمط يتماشى و التقدم الثقافي والرقى التكنولوجي الذي يتناسب مع الاحتياجات الجوهرية والحقيقية التي تعود عليهم جميعاً بالفائدة، فالنظر الثاقب ينصب أساساً في استثمار الطاقة البشرية على سرعة الاستجابة وسعة الاستيعاب والفترة الزمنية الكفيلة بتحقيق وإنجاز تنمية الموارد البشرية اعتماداً على إدراج عامل التربية والتعليم في صلب الانشغالات الأساسية للنهضة المنشودة.

المراجع :

- 1- الراوي، مسار (1982). السياسة التربوية من أجل التنمية القومية. مجلة مستقبل التربية تعليم الكبار و التنمية، مختارات اليونسكو: باريس.

- 2- السلطان، فهد بن سلطان (1996). التربية و التنمية في العالم الإسلامي: تجربة المملكة العربية السعودية في مجال التربية و التنمية. مجلة التربية المعاصرة، العدد 43، السنة 13، ص-79-106.
- 3- الكوار، عبد القادر علي، ، ناجي، أحمد التوني(2001).العلاقة بين التعليم و سوق العمل و قياس عوائد الاستثمار البشري: مقترح البحث الميداني الصيغة النهائية، المعهد العربي للتخطيط: الكويت.
- 4- النجيحي، محمد لبيب.(1981).مقدمة في فلسفة التربية.ط3، دار النهضة العربية:بيروت.
- 5- عابدين، محمود عباس (1990).اقتصاديات التعليم.الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس (المجلد 16) دار الفكر العربي: القاهرة.
- 6- عبد الدايم، عبد الله.(1983).التخطيط التربوي: أصوله وأساليبه الفنية وتطبيقاته في البلاد العربية، دار العلم للملايين:بيروت.
- 7- عمار،حامد.(1998).مقالات في التنمية البشرية العربية: الأحوال والبيئة الثقافية، مكتبة الدار العربية للكتاب: القاهرة.
- 8- فليه، فاروق عبده.(2003).اقتصاديات التعليم: مبادئ راسخة و اتجاهات حديثة. دار المسيرة:عمان. ط1 .
- 9- فور، ايدجار وآخرون.(1976).تعلم لتكون.(ترجمة: حنفي بن عيسى)، ط2، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع: الجزائر.
- 10- ولد خليفة، محمد العربي.(1989).المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية: مساهمة في تحليل وتقييم نظام التربية والتكوين والبحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر.

للإحالة على هذا المقال:

- علي فيلالي، (2021)، «إدراج عامل التربية والتعليم في تنمية الموارد البشرية». المواقف، المجلد: 17، العدد: 01، جويلية 2021، ص. ص 435-449.