

الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم.

أ. بعوني ليلي

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الجزائر3

الملخص:

نحاول في هذا المقال إبراز أهمية الاستثمار في رأس المال البشري، باعتباره دعامة أساسية في خلق ميزة تنافسية للمنظمات، كما أنه عامل أساسي لتحقيق النمو الاقتصادي للدول حيث تعتبر العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي من الاتجاهات الجديدة في مجال نظريات ونماذج النمو الاقتصادي، خاصة بعد التوجه إلى اقتصاد المعرفة. وتكمن هذه الأهمية خاصة في العائد المحصل عليه من التعليم باعتباره المتغير الأساسي لقياس العائد من الاستثمار برأس المال البشري. الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار، النمو، العائد من التعليم.

Abstract :

Dans cet article, nous essayerons de mettre en évidence l'importance de l'investissement dans le capital humain. Ce dernier est considéré comme un pilier essentiel pour rendre les entreprises compétitives, comme il est également un facteur fondamental pour assurer une croissance économique des pays ; puisque la relation entre le capital humain et la croissance économique est consacrée dans les nouvelles orientations des théories et modèles de la croissance économique, notamment après l'émergence de l'économie de la connaissance.

Cette importance réside essentiellement dans les rendements issus de l'éducation qui est la variable fondamentale de la mesure du rendement sur investissement par le capital humain.

Mots clés: capital humain, l'investissement, la croissance, le rendement de l'éducation

مقدمة:

بدخول عصر التكنولوجيا والمعرفة أصبح العنصر البشري هو المؤثر الأساسي في نجاح المنظمات والاقتصاديات، وظهر بوضوح انه كما يزداد رأس المال المادي (الأصول المادية) عن طريق الاستثمار، فإن الموارد البشرية تزداد عن طريق الاستثمار الإنساني. فأصبحت الموارد البشرية والكفاءات الفردية تعتبر رأس مال بشري وفكري كما أنها مخزون قاعدي لا غنى عنه يشتمل على القدرات والمهارات المكتسبة من التعليم والخبرة المحصلة عبر الزمن، والتي يجب تسييرها وفق منظور استراتيجي، من خلال طرق تسيير حديثة كتسيير الكفاءات، تسيير المعرفة وتسيير الجودة والتي من خلالها يتحقق الاستغلال المثمر والتثمين اللائق لتلك الموارد والكفاءات، وهذا ما يدفع بالاقتصاد للنمو المستمر.

وبذلك أصبح العنصر البشري في علم الاقتصاد أداة من أدوات النشاط الاقتصادي وهدف نهائي لهذا النشاط، مع التركيز على دراسة اقتصاديات التعليم باعتبارها العامل الأساسي في تنمية الموارد البشرية التي تهتم بتحليل التعليم في إطار النظرية الاقتصادية، كاستثمار بشري يؤثر في الطاقة الإنتاجية للعنصر البشري ورفاهيته في الحاضر والمستقبل.

كما حظيت دراسة دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي باهتمام خاص بعد أن تبين أن الجزء الأعظم من الدخل القومي الذي حققته الدول المتطورة لا يرجع للنمو الكمي لهذين العنصرين بل يعود إلى تحسين نوعيتهما.

سنحاول في هذه الورقة البحثية تحليل العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم، من خلال العناصر التالية:

1- مفهوم رأس المال البشري.

يشير مفهوم رأس المال إلى موجودات وقدرات ستنتج مردوداً أو دخلاً في المستقبل، والعنصر البشري لا يقل أهمية عن رأس المال المادي في عملية إنتاج المنافع، وبذلك فإن مستقبل البشرية لا يعتمد على المدى المكاني أو الزمان، ولا على الطاقة، ولا على الأراضي الممكن زراعتها وإنما على تنظيم هذا المستقبل الكامن في الذكاء الإنساني وتقدم المعرفة؛ وتمتد جذور مفهوم رأس المال البشري إلى أمد بعيد، فلقد كان آدم سميث المؤسس لهذا المفهوم، عندما اعتبر أن الطاقات الفردية للإنسان، مخزون من رأس المال الإنتاجي¹ غير أن هذا المفهوم لم يتطور إلا بعد الحرب العالمية الثانية من طرف مدرسة شيكاغو، إثر تطرقهم إلى مفهوم اقتصاد التربية الذي أصبح بعد ذلك فرعاً من فروع النظرية الاقتصادية، وفي نهاية الخمسينات بدأ استعمال مفهوم رأس المال البشري بطريقة علمية من طرف شولتز (W. Shultz) وبيكر (Becker G. S).

كما اعتبر «كيندريك» (Kendrick) بأن رأس المال البشري يتمثل في رأس المال الفكري غير المادي وغير الملموس، والذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث

بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل.² ومما سبق فإن رأس المال البشري يمثل كل ما يزيد من إنتاجية العنصر البشري، من مهارات معرفية وتقنية اكتسبها من خلال العلم والخبرة، وتتمثل الميزة الأساسية لرأس المال البشري بكونه غير مادي بطبيعته أو غير ملموس. وبذلك أصبح من الضروري الاهتمام برأس المال البشري وصيانتته عن طريق التدريب، التعليم المستمر والصحة والعناية اللائقة، من أجل تنمية الأفراد والمجتمع ودفع البلاد نحو التقدم والازدهار.

2/ مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري.

يعرف الاستثمار بصورة عامة على أنه الإنفاق الذي يتم على السلع التي لا تستهلك في الفترة الجارية، كالمصانع والبواخر والآلات والمباني وما إلى ذلك.³ أما الاستثمار في رأس المال البشري فيمكن أن يعرف 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».⁴ وفي حالة تطبيق الاستثمار على الإنسان، ترتبط المنفعة في زيادة إنتاجية الشخص المتعلم حين حصوله على شهادة معينة ينتج عنها مهارات مستخدمة في مجال العمل.⁵ وبذلك يمكن القول أن الاستثمار في رأس المال البشري هو تخصيص حصة من مدخرات الدولة أو الأفراد لتعليم الأفراد أو تدريبهم بهدف الحصول على أيدي عاملة مؤهلة وذات كفاءة عالية.

3/ أهمية الاستثمار في رأس المال البشري.

لقد اختلف الاقتصاديون حول الطبيعة التي يأخذها التعليم، وهل يعتبر استهلاكاً أم استثماراً، فإذا كان الدافع وراء التعليم هو إتباع التقاليد والحصول على مكانة مرموقة في المجتمع فإن التعليم ينظر إليه كاستهلاك في هذه الحالة، لأن زيادة الثروة تؤدي لزيادة الإنفاق على التعليم، أما إذا كان الهدف من التعليم تحقيق عائد مادي في المستقبل يغطي التكاليف التي ينفقها الأفراد في سبيل التعليم بالإضافة لتحقيق الربح، فإن التعليم في هذه الحالة يعد استثماراً يخلق رأس المال البشري المؤدي لارتفاع الدخل وزيادة الثروة.

ونجد أن شولتز قد انتقد مفهوم النظر للتعليم كاستهلاك، واقترح أن ينظر إليه كاستثمار في البشر، يؤدي بدوره لتراكم رأس المال البشري، ويساهم في تقديم خدمات إنتاجية للاقتصاد ككل، وذلك لأن التعليم يرفع من قدرات الأفراد ومهاراتهم الإنتاجية؛ وبذلك فإنه يعتبر التعليم والاستثمار في رأس المال البشري إستراتيجية فعالة للنمو بالأجل الطويل.

ويؤثر التعليم على النمو من خلال تأثيره على العديد من المتغيرات الاقتصادية الكلية

مثل الإنتاجية، ونصيب الفرد من الدخل؛ ويتحقق الارتباط من خلال تأثير رأس المال البشري على قدرة الدولة على تطبيق وتطوير التكنولوجيا الجديدة، ومع وجود العائد الاجتماعي والعائد الخاص من الاستثمار في رأس المال البشري تتحقق الآثار الجانبية من تراكم المعرفة الفنية (التقنية).

وتبرز العديد من الدراسات أهمية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال دور التعليم في تحقيق النمو الاقتصادي، ومن بين هذه الدراسات نجد الدراسة التي أنجزها "شولتز" حيث وجد أن 20% من النمو الحاصل في الفترة 1929-1957 بالولايات المتحدة الأمريكية راجع إلى تحسن مستوى التعليم⁶؛ كما نجد دراسة «سولو» (R.M. Solow 1957) والتي من خلالها كشف عن أهمية العوامل الأخرى (المتبقية) في زيادة الإنتاج - غير عوامل رأس المال المادي والعمل- حيث يمثل التعليم والمعرفة والتقدم التكنولوجي (التقني) والأبحاث العلمية الجزء الأكبر منها، وقد توصل إحصائياً من خلال دراسته عن اقتصاديات الإنتاج الزراعي التي أجراها على الاقتصاد الأمريكي في الفترة 1909-1949 إلى أن إنتاجية الفرد في الساعة تضاعفت، كما توصل إلى أن العوامل المتبقية لها دور كبير جداً في زيادة الإنتاج، حيث اتضح أن مساهمتها في زيادة إنتاجية كل ساعة عمل واحدة بلغت 87,5% في حين لم يسهم رأس المال المادي إلا بنسبة 12,5% من تلك الزيادة؛ وفي دراسة للاقتصادي البلجيكي «اود اوكرست» (1959) (Odd Aukhrast) على النرويج حاول تحديد دور العوامل التي تؤثر في زيادة الإنتاج باستخدام دالة كوب دوغلاس (Cop-Douglas) وتوصل إلى أن تطوير مستوى عمل العاملين يؤدي إلى زيادة الناتج القومي الإجمالي النرويجي بمعدل 1,8% في السنة، وذلك نتيجة للتحسن المستمر في العوامل البشرية وأثرها في الإنتاج.

كما قامت دراسات حديثة حول الفروق الدولية في الإنتاج لكل عامل، ومعدلات النمو الاقتصادي، بالتركيز على دور رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية؛ وفي الواقع تشتمل الآن معظم الدراسات المسحية التجريبية للنمو بعيد المدى، على بعض مقاييس رأس المال البشري؛ فقد جاء "بارو" (1991) مستخدماً بيانات 98 دولة من عام 1960 إلى 1985، ومعدلات الاشتراك الطلابي بالمدارس الابتدائية والثانوية عام 1960 كمعبراً عن رأس المال البشري الأولي، فاستنتج أن لمعدلات الاشتراك آثاراً إيجابية دالة إحصائياً على نمو إجمالي الإنتاج المحلي لكل نسمة، ثم جاء "هانوشيك وكيمكو" (2002) وركزا على آثار نوعية التعليم على النمو الاقتصادي، وذلك عبر استخدام نقاط الاختبارات الدولية كمعبر عن نوعية الأنظمة التعليمية، فاستنتجا أن لنوعية التعليم أثراً إيجابياً على النمو الاقتصادي⁷.

كما يتحقق النمو الاقتصادي من خلال نمو المدن وازدياد درجة التحضر والذي يتأثر بنمو المعرفة وتراكم رأس المال البشري، وبذلك فإن الاستثمار الحالي في رأس المال البشري (معدل التمدرس) قد لا يكون هو المؤثر على النمو الاقتصادي وإنما الاستثمار

الذي تم في السنوات السابقة.

ويعتبر توفير التعليم الأساسي عالي الجودة وتنمية الطلب على العمل من أهم العوامل لتحقيق النمو لأنه يساهم في كل من الإنتاجية بشكل مباشر، ويقلل من التفاوت في توزيع الدخل، وتعتبر تجربة دول شرق آسيا مثالا واضحا على النمو السريع من خلال سياسات التعليم وتنمية الطلب على العمل.

وتشكك الكثير من الدول النامية من إمكانية تحقيق معدلات مرتفعة للنمو الاقتصادي، ويزداد الشعور بالإحباط عندما توصف تجربة شرق آسيا بأنها معجزة؛ لكن ما تم انجازه في شرق آسيا كان حصاد سياسات أصلحية صممها ونفذها البشر، ويجب على صانعي السياسة في الدول النامية رسم سياسات ملائمة تشجع على اقتسام مكاسب النمو الاقتصادي، من خلال الاهتمام بمستوى التعليم وتشجيع الصادرات، وتشجيع القطاع الخاص.

وبهذا نجد أن التعليم والتدريب والمعرفة بصفة عامة يوفرون عامل المهارة والكفاءة ويضفون ميزة على الأفراد، تسمح لهم بالتخصص.

ومما سبق تتضح أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في تحصيل وتوطين المعرفة، غير أنه توجد بعض القيود والمحاذير المرتبطة بطرق ضبط المؤشرات المتحركة في حساب مكونات رأس المال البشري، وقد تعرضت المؤشرات المعتمدة في دليل التنمية البشرية للانتقاد خصوصا في مسألة الاختزال⁸، الذي يمثل اختبار هذه المؤشرات للتعبير عن المفردات التنموية بطريقة كمية لا نوعية.

إن الاستثمار في رأس المال البشري يؤدي في أغلبه لتحقيق منافع طويلة الأجل، وتتمثل في النظرة تجاه طبيعة العمل وهذا يدفع لزيادة القدرات الإبداعية، تحسين الإنتاجية، زيادة الإيرادات، كما يحقق المزيد من الخدمات والسلع، ويحسن العلاقات بين الموردين والعملاء.

4/ قياس العائد على رأس المال البشري.

في وقتنا الحالي بدأ استخدام مفهوم "محاسبة الموارد البشرية"⁹ سلطان مرة أخرى بمسمى جديد وهو "قياس رأس المال البشري" في محاولة لوضع قيمة للعاملين كأصول في المنظمة ولقياس التحسينات أو التغيرات في هذه القيم عن طريق استخدام مبادئ المحاسبة القياسية، ويمثل هذا المدخل امتدادا للمبادئ المحاسبية المتعلقة بالتوفيق بين التكلفة والعائد وبين تنظيم البيانات للأصول إلى معلومات في صورة مالية، فالموارد البشرية تمثل أصولا أو استثمارات للمنظمة، والمقاييس المستخدمة لقياس تلك الأصول تتشابه مع مقاييس الأصول الأخرى.¹⁰

ولأنه يصعب قياس رأس المال البشري بالمقارنة برأس المال المادي، اقترح بعض الباحثين أن يتم قياسه بحجم الإنفاق على التعليم أو البحث والتطوير خلال فترة زمنية معينة؛ علما أنه من ناحية علمية محضة لا يشكل هذا المقياس الرقمي دليلا على قيمة الأصول

الرأسمالية البشرية، بل قيمة الاستثمار فيها، فتعبير استثمار هنا يعني تراكم رأس المال، أي الفرق مثلاً بين قيمة رأس المال بين فترة زمنية وأخرى.¹¹ ويمكننا عرض نظرية رأس المال البشري لمينسر (Mincer) كمثال لطريقة قياس معدل العائد على رأس المال البشري.

أ- نظرية رأس المال البشري لمينسر (Mincer).

إن لمينسر (1958) دور في تطوير نظرية رأس المال البشري التي راج تطبيقها في مجال قياس معدل العائد على رأس المال البشري.

وبهدف تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات استخدم "مينسر" مفهوم رأس المال البشري. حيث يفترض النموذج أن الاختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة الحالية للإيرادات مع مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الاختيار، والاختلافات بين الوظائف المختلفة تمثل وفقاً للنموذج انعكاساً لاختلاف طول الفترة التدريبية والاختلافات في توزيع الدخل للوظائف المختلفة، بينما تعكس الاختلافات داخل الوظيفة الواحدة نمو وتحسين الخبرة والإنتاجية بتقدم الفرد في السن؛ حيث تظهر في الأعمال المتطلبة لمقدار أكبر من التدريب الزيادة في الإنتاجية.

وقد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار البشري وتتمثل في تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب، تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب، وتحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب.

كما استخدم مينسر المبادئ النظرية لتحليل تكلفة التعليم للتطبيق على تكلفة التدريب، فقسم تكلفة التدريب إلى نوعين وهما:¹² التكلفة المباشرة: وتتمثل في تكلفة العدد، الآلات، المواد المستخدمة في التدريب وأجور المدربين. التكلفة غير المباشرة: وتتمثل في التكلفة غير الملموسة، تتجسد في تكلفة الفرصة الضائعة.

علماً أن تعريف مينسر للتدريب اتسع ليشمل التدريب الرسمي والتدريب غير الرسمي في مجال العمل وأيضاً التعليم والخبرة. وبرر ذلك إلى الاعتقاد بأن كل منها يزيد ويحسن من مهارات وإنتاجية الفرد، وبذلك فهي تشكل نوع من أنواع التدريب.

وقد توصل «مينسر» إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد العاملين، من أهمها:¹³ كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على المزيد من التدريب في العمل. كلما زاد معدل دوران العامل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب. كلما زاد الاستثمار في التدريب المتخصص كلما زاد احتمال بقاء واستقرار الفرد في المؤسسة.

وترتكز نماذج رأس المال على قرارات الاستثمار في رأس المال البشري بواسطة الأفراد وذلك باستبعاد كل القوى غير التنافسية التي يترتب عليها تفاوت في الدخل. وتمثل الافتراضات الأساسية للنموذج كما طوره مينسرفيما يلي:

إن طول فترة التدريب أو التعليم هي المصدر الأساسي في دخول العمال وإن التدريب يرفع من إنتاجية العامل، إلا أن التدريب يتطلب تأجيلاً للدخل لفترة مستقبلية. يتوقع الأفراد، عند اتخاذ قرار التدريب، الحصول على دخل أعلى في المستقبل تعويض تكلفة التدريب.

يفترض أن تقتصر تكلفة التدريب على التكلفة البديلة بمعنى الدخل الذي كان سيحصل عليه الفرد إذا لم يلتحق بمؤسسات التدريب.

يفترض أن لا يقوم الأفراد باتخاذ قرار التدريب في المستقبل بعد انقضاء فترة التدريب الأولى وإن يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية التدريب الأولي ثابتاً خلال الفترة العملية.

يفترض ثبات سعر الفائدة الذي يستخدمه الأفراد في حسم التدفقات المستقبلية. هذا وقد أفضت التطورات في النمذجة إلى تعديل دالة الكسب لتشمل على سنوات الخبرة؛ وعلى العموم فإن معادلة رأس المال البشري بشكلها النيوكلاسيكي (الكلاسيكي المحدث) المبسط القائم على التعليم والخبرة، تأخذ الشكل التالي:

$$R = f(S, E)$$

بحيث: R : هو مستوى الأجر، S : تمثل سنوات التمدرس، E : تمثل سنوات الخبرة.

ويأخذ الشكل الدالي الصيغة نصف اللوغاريتمية التالية، كشكل مبسط للدالة:¹⁴

$$\ln y = \alpha + \beta s + \delta x \quad (1)$$

حيث: x هي سنوات الخبرة والتي تعرف للأفراد على أنها تساوي العمر ناقص سنوات التعليم ناقص سبع سنوات؛ كذلك تم تعديل دالة الكسب لتمكن من حساب معدل العائد على مختلف مستويات التعليم k ، وذلك باستخدام عوامل وهمية (Dummies) لهذه المستويات D ، حيث تأخذ الدالة الشكل التالي:

$$\ln y = \alpha + \sum \beta_k D_k + \delta x \quad (2)$$

وفي تطبيق هذه المعادلة يتم حساب معدل العائد على مستوى تعليمي معين بطرح معامل تقدير المتغير الوهمي للمستوى التعليمي السابق من معامل تقدير المتغير الوهمي للمستوى المعين وقسمة الحاصل على عدد سنوات الدراسة للمستوى التعليمي المعين:

$$\dots (3)$$

حيث: s_k هي عدد سنوات الدراسة للمستوى المعين k .

بالرغم من تحقيق مفهوم قياس رأس المال البشري نجاحاً وشهرة واسعة، غير أنه واجه العديد من الانتقادات، حيث تطور هذا المفهوم ببطء نتيجة الجدل الذي ثار حوله؛ بالإضافة

لوجود مشكلات قانونية بالنسبة لمفهوم أن العاملين يمكن تملكهم والسيطرة عليهم من طرف المنظمة بدعوى أنهم من أصولها، هذا كما أن المنظمات ستبدأ في وضع القيمة المالية لأصولها البشرية في ميزانيتها الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى التفكير في التكلفة المتزايدة لتطبيق نظام محاسبي لقياس رأس المال البشري.¹⁵

5/ العائد من التعليم.

يحتل العائد من التعليم أهمية واضحة في اقتصاديات التعليم، ويشكل هذا العائد محور النظرة الاقتصادية للتعليم، كما يعتبر هذا العائد المبرر الأساسي الذي يبرر الإنفاق المستمر، والواسع، والمتزايد على التعليم وبذلك يشكل التعليم أكبر استثمار في رأس المال البشري؛ حيث شهد الاهتمام بالتعليم تقدم سريع ومتقارب بين البلدان الفقيرة والبلدان الغنية، فمنذ عام 1970 ارتفع عدد الطلاب من 550 مليون طالب إلى أكثر من مليار طالب¹⁶، كما قابله ارتفاع في عدد المعلمين بشكل سريع بهدف تحسين نوعية التعليم وبذلك تحسين العائد منه، وتحاول بعض الدراسات تصنيف عائد التعليم لما يلي:¹⁷

عوائد استهلاكية ووقتية مثال: إعطاء فرصة للآباء للارتياح من متاعب الأبناء بإرسالهم إلى المدرسة، أو استمتاع بعض الأطفال بالحياة المدرسية والمعيشية وسط الأقران.
عوائد رأسمالية طويلة المدى وذات تأثير في حياة الفرد ومستقبله مثل: زيادة القدرة (والإنتاجية) لدى الفرد واكتسابه مهارة أو عادة القراءة البصيرة والإطلاع المفيد.
عوائد فردية أو شخصية مثل: زيادة دخل الفرد، أو استمتاعه بوقت فراغه.
عوائد اجتماعية مثل: زيادة الإنتاج القومي، زيادة الضرائب على الدخل، زيادة القدرة الذاتية العلمية والتكنولوجية للدولة.
عوائد مالية مثل: زيادة قدرة الإنسان على الادخار، أو حسن الإنفاق.
عوائد غير مالية مثل: زيادة قدرة الإنسان على فهم نفسه، وعلى الابتكار.
كما يمكن النظر لهذا العائد من خلال وجهات نظر مختلفة، فردية، اجتماعية واقتصادية، ومنها ما يلي:¹⁸

من وجهة نظر الفرد.

إن العائد من التعليم بالنسبة للأفراد يتجسد في المنفعة التي تتحقق نتيجة تلبية الفرد لرغباته وحاجته للتعليم، فيتزود بالمعلومات والمعارف التي تتيح له تحقيق الرضا، وإشباع ميوله واتجاهاته؛ فيسهم بالتأثير على المهارات الإدراكية وعلى الطموح الشخصي؛ كما أن تعليم الأبوين يرفع نوعية الطفل وصحته ومكانته اللاحقة.

بالإضافة إلى أن عائد التعليم من وجهة نظر الفرد يمكن أن يتمثل كذلك في كون التعليم استثمار في الإنسان، أي تكوين لرأس المال البشري، والذي يتيح للفرد تحقيق عائد من الاستثمار في تعليم الإنسان حاله حال أي نوع آخر من الاستثمار في رأس المال المادي.

من وجهة نظر المجتمع والاقتصاد.

إن العائد من التعليم من وجهة نظر المجتمع والاقتصاد ككل يتم النظر إليه من خلال كونه يمثل كافة العوائد أو المردودات التي يحققها التعليم للمجتمع والاقتصاد ككل، سواء اتصل ذلك بالعوائد الاقتصادية من زيادة في معلومات ومعارف ومهارات الفرد، التي تزيد من إنتاجيته، أو اتصل الأمر بالعوائد الاجتماعية والتي يمثلها إسهام التعليم في التطوير الاجتماعي والحضاري، وتحقيق درجة ترابط وتماسك وانسجام اجتماعي أكبر، وانخفاض في نسبة الجريمة، وكذلك ينطبق الأمر على العوائد التي ترتبط بالجوانب السياسية والثقافية وغيرها من العوائد المرتبطة بجوانب الحياة الأخرى والتي يلعب التعليم دوراً في تطويرها وتنميتها.

والعوائد من وجهة نظر المجتمع والاقتصاد قد تكون عوائد مباشرة كزيادة إنتاجية الفرد نتيجة تعليمه (عائد اقتصادي مباشر)، أو تكون العوائد غير مباشرة كإسهام التعليم في تحسين المستوى الصحي للفرد نتيجة تعليمه.

كما أن العائد من التعليم يمكن أن يتحقق من خلال إسهام التعليم في زيادة الإنتاج والدخل القومي، وذلك بقياس العلاقة بين زيادة الإنفاق على التعليم، وزيادة الإنتاج والدخل القومي، وهذا ما يؤشر مدى مساهمته في النمو؛ والدراسات عديدة لمثل هذه الارتباطات لكن دون التأكيد، في كل حين، من السببية أو حتى اتجاه العلاقة ومدى فترة الإبطاء، إلا أنه ليس كل تعليم بالضرورة مواتياً للتنمية، فالتعليم قد يؤدي كذلك لما يلي:

يلتهم موارد من الأولى أن تصرف في أوجه أخرى أكثر جدوى.

يسيء توزيع الموارد داخله أو يستعملها بكفاءة متدنية.

يسيء إلى قدرات الأفراد من خلال إيجاد متعلمين غير لازمين لمهن أو يخلق تطلعات غير مبررة وبالتالي يكون سبب بطالة المتعلمين.

يسهم في هجرة الأدمغة.

الخاتمة:

إن الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب المستمر للأفراد لرفع مستوى المعرفة لديهم أثبت نجاعته في الدول المتقدمة، وذلك من خلال العديد من الدراسات التي بينت بأنه ساهم في تحقيق النمو الاقتصادي، ارتفاع مستوى معيشة الأفراد وارتفاع مؤشر العمر المتوقع.

غير أن هذا الاستثمار لم يعطي نفس النتائج لدى الدول النامية وذلك راجع لسوء التسيير والاهتمام بالتعليم من حيث الكم لا من حيث النوع، وإذا توفرت النوعية قوبلت بالتهميش مما يدفع بهذه الشريحة إلى الهجرة للبحث عن من يقدرها. وهذا ما ترتب عنه عدم الوصول للنمو الاقتصادي المتوقع رغم الأموال المعتبرة التي استثمرت في مجال التعليم. وحتى يكمل هذا الاستثمار بالنجاح يجب إعادة النظر في السياسات التعليمية وسياسات

التوظيف لهذه الدول، بالإضافة إلى الاعتماد على التسيير الجيد والمتقن والذي تفتقر إليه هذه الدول في الأغلب.

الإحالات والمراجع

(Endnotes)

Douglas gren wlad, Encyclopédie économique, Economica, Paris, 1 P112.

2 إيمان محمد فؤاد محمد، تكوين رأس المال البشري- المؤشر العلمي الثاني والعشرون للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، 2000، ص01.

3 احمد أبو إسماعيل، أصول الاقتصاد، القاهرة، دار النهضة العربية، 1979، ص212.

4 منصور فرغل، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، رأس المال البشري، www.hordiscution.com

5 عبد الله زاهي الرشدان، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، 2001، ص214.

6 الموسوعة العربية، اقتصاديات التعليم، رقم صفحة البحث ضمن المجلد 58، http://www.arab-ency.com

7 World Bank Institute Development Studies، بناء اقتصاديات المعرفة - استراتيجيات تنمية متقدمة، ترجمة د. محمد أمين مخيمرود. موسى أبوطه، دار الكتاب الجامعي، العين، 2009، ص63.

8 سالم توفيق النجفي، إبراهيم مراد الدهمة، التنمية البشرية والنمو الاقتصادي دراسة تحليلية، مجلة بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، القاهرة، السنة العاشرة، العدد 26، 2001، ص69.

9 محاسبة الموارد البشرية: انتشار استخدامه في بداية الستينات والسبعينات من القرن الماضي كمدخل جديد للتقييم (تقييم الموارد البشرية)، غير أن الاهتمام بهذا المدخل بدا بالتراجع في بداية الثمانينيات.

10 جاك فيليب. رون ستون، الاستثمار البشري - أدوات وخطوات قياس العائد، ترجمة إصدارات بميك الإشراف العلمي د. عبد الرحمان توفيق، مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة-مصر، 2003، ص26.

11 إيمان محمد فؤاد محمد، مرجع سبق ذكره، ص01.

12 ميلان كوبر، إدارة مؤسسات التنمية الإدارية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 1985، ص96.

13 سملاي يحضية، اثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على

- الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية (مدخل الجودة والمعرفة)، أطروحة دكتوراه دولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير- جامعة الجزائر، 2004، ص115.
- 14 عماد الدين احمد المصباح، رأس المال البشري في سورية «قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ندوة الاقتصاد السوري- رؤية شبابية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 2005، ص 15.
- 15 جاك فيليب. رون ستون، مرجع سبق ذكره، ص26.
- Rapport sur le développement humain 2010, La vraie richesse des 16 nations, Les chemins du développement humain, PNUD, 2010, CD, p51.
- 17 عليان عبد الله الحولي، محاضرة العائد الاقتصادي من التعليم- اقتصاديات التعليم، الجامعة الإسلامية لغزة- كلية التربية الدراسات العليا، 2009-2010، ص 04.
- 18 للمزيد من التفصيل راجع:
- فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، اربد- الاردن، 2006، ص221-228.
- عليان عبد الله الحولي، محاضرة التعليم والتنمية- اقتصاديات التعليم، الجامعة الإسلامية لغزة- كلية التربية الدراسات العليا، 2009-2010، ص 08.
- Olivier Debande et Vincent Vandenberghe, Investir dans le capital humain, Edition Academia- Bruylant, Belgique, 2008, p 45-62.