

مساهمة الجامعة الجزائرية في تنمية رأس المال البشري

The Contribution of Algerian Univesity in Developement of Human Capital

طالبة زيان أمنة

د. دحماني عزيز

جامعة بشار

تاريخ الارسال: 2018/01/19 ، تاريخ القبول: 2018/02/26 ، تاريخ النشر: 2018/06/30

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى ابراز مساهمة الجامعة الجزائرية في تنمية رأس المال البشري من خلال تحليل إحصائيات معدلات رأس المال البشري والبحوث التي تصدرها المنظمة العالمية للملكية الفكرية خلال الفترة (2013-2017)، حيث تم استخدام المنهج الاحصائي التحليلي في معالجة البيانات، وأظهرت النتائج أن الجامعة الجزائرية ليست لها المساهمة المتوقعة منها في تنمية رأس المال البشري في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: التعليم العالي، البحث والتطوير، الجامعة، رأس المال البشري.

Abstract : This research aims to measure the contribution of algerian univesity in developement of human capital. We analys the stasticals of human capital and research index was issued by the World Intellectual Property Organization (WIPO) during the period (2013-2017), the analysis statistical method was used to process data, the results show that the contribute of algerian university in the devolepment of the human capital is not tangible.

Key Words: Human Capital, Research and Developement, Tertiary Education, University

Résumé : Cette étude vise à mesurer la contribution d'université algérienne au développement du capital humain. On analyse les indices de capital humain et la recherche ont été émis par l'organisation mondiale de la propriété intellectuelle au cours de la période (20013/2017), l'analyse statistique méthode a été utilisée pour traiter les données, les résultats montrent que la contribution d'université au développement de capital humain n'est pas tangible.

Mots Clés : Capital Humain, Enseignement Supérieur, Recherche et Développement, Université

المقدمة: إن التطور الحاصل في المجتمعات البشرية أوجب عليها التغير الدائم في مختلف الجوانب، سببه تقدم معطيات العصر التقنية والعلمية، مما جعل من الإنسان دائم التطلع والتقدم،

ونحن نعيش في عصر يتسم بالصراع في مجالات الحياة كافة، لذلك تسعى الدول جاهدة إلى تنمية مهارات القوى البشرية العاملة لديها، وذلك لخلق مجتمع معرفي قادر على توظيف العلوم والمعارف والتكنولوجيا لخدمة التنمية الشاملة في الدولة.

هناك اتفاق على أن الارتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا بتعليم تتوافر فيه شروط الجودة الكلية في كافة مراحل ومستوياته، وذلك من خلال استحداث المنظومة التي توفر له ذلك في جميع مراحل، ابتداء من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى التعليم الجامعي والعالي.

ويبقى للتعليم الجامعي والعالي خصوصيته، إذ يلعب دورا أساسيا في حياة الأمم من خلال تلبية احتياجاتها من القوى البشرية التي تصنع حاضرها، وترسي قواعد مستقبل التنمية فيها، وفيه تتبلور القيادة العلمية والعملية للمجتمع، وهو المسؤول عن الحفاظ على التراث الثقافي وتنميته وتطويره، ولن يتحقق ذلك إلا بالارتقاء بمستوى خريجي هذا التعليم.

ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية إلى أن التحدي الأهم في مجال التعليم يكمن في مشكلة تردي نوعية التعليم المتاح، بحيث يفقد التعليم هدفه التنموي والإنساني من أجل تحسين نوعية الحياة وتنمية قدرات الإنسان الخلاقة المتمثلة في رأس المال البشري.

من هذا المنطلق ونظرا لأهمية التي يتمتع بها رأس المال البشري حسب الحكمة القائلة "إذا أردت أن تحصد سنة فازرع قمحا، وإذا أردت أن تحصد لعشر سنوات فاغرس شجرة، وإن أردت أن تحصد لمائة سنة فعلم الإنسان"، سنحاول من خلال بحثنا إبراز مساهمة الجامعة في تنمية رأس المال البشري في الجزائر من خلال الاشكالية الآتية:

ما مدى مساهمة الجامعة الجزائرية في تنمية رأس المال البشري في الجزائر؟

للإجابة على الاشكالية تم تقسيم البحث إلى ثلاثة محاور: المحور الأول الجامعة والتعليم العالي، المحور الثاني تنمية رأس المال البشري والمحور الثالث مساهمة الجامعة الجزائرية في تنمية رأس المال البشري.

المحور الأول: التعليم العالي والجامعة

يقصد بالتعليم العالي كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه للبحث، الذي يتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها من طرف الدولة. (شوقي و مدفوني، 2015، صفحة 10)

يتفق معظم الباحثين والتربويين على أن الجامعات يمكنها ان تسهم في تكوين وتشكيل المعرفة وذلك لما تمتلكه من أجهزة متطورة ومناهج ومقررات علمية معاصرة، وكفاءات قيادية إدارية وأكاديمية متنوعة يفترض أنها تمثل الصفوة، فالجامعات اليوم لا تقاس بالأرقام القياسية المتمثلة بأعداد الطلبة والمدرسين والمباني الفخمة وإنما تقاس بعدد الأبحاث العلمية والأطروحات التي تساهم في تنمية المجتمع، فهي تعتبر مراكز بحثية وعلمية وإنتاجية تساهم في إعداد الأجيال المتعاقبة وتأهيلها وتدريبها وفق منهجية علمية سليمة، وهي بذلك تصبح ذات رسالة علمية وإنسانية وحضارية وثقافية. (زياد و حسين، 2009، صفحة 2)

يمكن تعريف الجامعة على أساس أنها مجتمع مصغر، يقوم فيه الأساتذة والطلبة معا بمناقشة، تطوير واستكشاف أفكار تتميز بالصعوبة والتعقيد والأصالة، وتعتبر هذه الأفكار والدراسات التي تنتج عنها إرث الإنسانية الذي ينبغي على الجامعة المحافظة عليه، إيصاله إلى الأجيال المقبلة وتحديثه بصفة مستمرة. إن مهمة الجامعة لا تنحصر في الحفاظ وإيصال المعارف، بل لابد لها من إنتاجها أيضا، من خلال البحث العلمي. تعتبر الجامعة كذلك خدمة

عامة، فهي تشارك في بناء المجتمع، ومصدر للتطور الاجتماعي، الثقافي والاقتصادي، ويقع على عاتق الجامعة تكوين الإطارات التي تحتاجها الدولة. ولابد لتكوين الجامعة أن يأخذ في عين الاعتبار حاجات المجتمع ومتطلباته وأنشغالاته. (lessard, 2012, pp. 3-4)

تتمثل مقومات الجامعة في مجموع المرتكزات التي يتوقف عليها تكوين رأس المال البشري وهي: (ابراهيم، 2013، الصفحات 84-85)

1. عضو هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي): يعد الأستاذ الجامعة حجر الساس في العملية التكوينية في الجامعة كونه المشرف المباشر على إيصال المعرفة للطلبة، وبالتالي هو العنصر المزود لرأس المال البشري بالمعلومات والمعارف والأفكار، فإذا كان الطلاب أهم مدخلات الجامعة فإن الأستاذ أهم مقوماتها، فالجامعة تحتاج لنوعية متميزة من هيئة التدريس، ذلك لأن الجامعة بأساتذتها لا بمبانيها، والجامعة بفكر هؤلاء الأساتذة وعملهم وخبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء، إن الجامعة في عصر المعرفة والمعلوماتية، تحتاج إلى هيئة تدريس من نوع متميز، على دراية واسعة بمختلف التطورات الحاصلة في العلم، ولها القدرة الكاملة على استعمال أحدث تقنيات التعليم والبحث، وتلقينها للطلبة بغية بناء رأس المال البشري التطوري والقادر على الإبداع.

2. مناهج ومقررات الدراسة: تكوين رأس المال البشري يعني تزويده بمختلف المعارف القدرة على منحه صفتي التميز والإبداع، ولن يتأتى له ذلك إلا إذا استفاد من مقررات ومناهج دراسية جامعية لها ميزات خاصة، تربط بين النظري والتطبيقي، وتمنح للمتكون ما يلزمه من معلومات، فالمناهج والمقررات من بين أهم مقومات نجاح الجامعة في إعداد رأس المال البشري المبدع والمبتكر.

3. أساليب التدريس: أسلوب التدريس من المقومات الهامة المساعدة على تحقيق إنتاج ذي نوعية جيدة من رأس المال البشري. يتسم التكوين في الجامعة بتعدد أساليبه، نظرا لتعدد موادها فمنها ما يحتاج إلى الحفظ والاستظهار، ومنها ما يحتاج إلى قدرات الابتكار والإبداع، ومنها ما يحتاج إلى الممارسة العملية والتجربة الميدانية يحتاج أي بلد إلى إطارات كفوءة، قادرة على تحمل المسؤوليات وأخذ المبادرة، وهو أمر يستلزم الاعتماد على أساليب حديثة في تزويدهم بالمعارف الضرورية، أساليب تخلق الإحساس بالمسؤولية والقدرة على التحليل والاستقراء، وتنمي روح المشاركة والمبادرة، وهذا ما يفسر توجه الجامعات في العالم المتقدم إلى تبني أساليب حديثة.

4. الهيكل التنظيمي والإداري للجامعة: الهيكل التنظيمي للجامعة هو الخريطة التي تصف تنظيمها في لحظة استقرار، تتكون من هيكلية رسمية، مرتبطة بتوزيع الوظائف والأدوار وتحديد المسؤوليات وخطوط السلطة والعلاقات التنظيمية، وهيكلية غير رسمية مبنية على مجموع العلاقات الشخصية بين الأفراد داخل المؤسسة الجامعية. يعد الإطار التنظيمي والإداري العام، الذي تتم فيه العملية التكوينية في الجامعة، عاملا أساسيا ومحددا لفعالية هذه الأخيرة، فمجموع المكونات البشرية والمادية، ومجموع الممارسات التنظيمية التي تتم على مستوى الجامعة تؤثر بصفة مباشرة على نوعية رأس المال البشري المنتج.

5. مقومات أخرى: إضافة إلى المقومات الأساسية السالفة الذكر، هناك مقومات أخرى تؤدي هي الأخرى دورا بارزا في تنمية رأس المال البشري نذكر منها:

1.5. المكتبات ومراكز المعلومات: ويمكن تقييم دورها في تنمية رأس المال البشري من خلال بعض المؤشرات أهمها:

- مدى توفر مكتبة مزودة بمصادر معلومات ضرورية في كافة الاختصاصات الموجودة في الجامعة؛
- مدى توفر الوسائل السمعية والبصرية ووسائل الاتصالات الحديثة؛
- مدى تأهيل الجهاز البشري المشرف على هذه الخدمات، مع الإشراف على تقديمها بكفاءة؛

2.5. البيئة الدراسية: ويتعلق الأمر بعدد الطلاب في القاعات، ومدى ملائمتها لحدوث تعلم فعال، ومدى ملائمة الأثاث الجامعي والتجهيزات الفنية الأخرى (الإضاءة، التهوية، الهدوء، وضوح الصوت).

3.5. المباني والمرافق والتسهيلات المتعلقة بالعملية التعليمية: فالمباني والمرافق وعدد المعامل والورش والتجهيزات بأنواعها المختلفة ومدى توافرها وملاءمتها، إضافة إلى تسهيلات الإقامة للطلاب والمدرسين كلها عناصر ضرورية لنجاح عملية العملية التعليمية.

4.5. خدمة الطلبة: يحتاج الطلبة مجموعة من الخدمات الضرورية كتنسيير أنظمة القبول والتسجيل، مع ضرورة ملائمة نسب القبول وأعداد الطلبة للإمكانات المتاحة وحاجة المجتمع. وتقديم القروض والمنح الجامعية ومعايير توزيعها وتقديم حوافز للمتفوقين.

المحور الثاني: تنمية رأس المال البشري

1. مفهوم رأس المال البشري:

إن الاهتمام برأس المال البشري يمكن القول إنه يعود إلى القرن التاسع عشر من خلال أعمال العديد من الاقتصاديين الكلاسيك والنيو كلاسيك الذين أشاروا إلى أهمية التعليم في زيادة ثروة المجتمع. ولعل من أبرز هؤلاء الاقتصاديون، آدم سميث الذي يعد أول من أشار إلى ذلك في كتابه "ثروة الأمم" إلى أن القدرات والكفاءات النافعة التي يكتسبها الفرد هي شكل من أشكال رأس المال الثابت كما أنها تعتبر جزءاً من ثروة الفرد ومنه جزءاً من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه "Smith". (Smith, 1776, p. 204)

وبعد الاقتصاديين النيو كلاسيكي "Alfred Marshall" الذي سار على نفس دأب آدم سميث، إذ بين في كتابه "مبادئ الاقتصاد" أهمية التعليم في تنمية القدرات الفكرية للأفراد واكتشاف العبقرية الموجودة في المجتمع التي تعتبر ثروة ملكاً للمجتمع. (Alfred, 1930, p. 216)

أما في بداية السبعينات من القرن الماضي، انتقل اهتمام الاقتصاديين بالتعليم من الحديث النظري إلى مرحلة القياس لتبيان الآثار الإيجابية للتعليم على اقتصاديات الدول. ولعل من أهم هؤلاء الاقتصادي الأمريكي (Mincer, 1958) الذي يعد أول من استخدم مصطلح رأس المال البشري. (Mincer, 1958, pp. 281-302)

إلا أن "Schultz" يعتبر أول من وضع الأسس الأولى لمفهوم رأس المال البشري وذلك من خلال محاضراته الشهيرة "Investment in human capital" التي اعتبر فيها أن التعليم استثماراً في رأس المال البشري. (Shultz, 1960, p. 6)

ثم على ضوء هذه الأعمال جاء "Becker G.S" ليضع قواعد نظرية "رأس المال البشري" عام 1964 وأوضح مدى تأثير رأس المال البشري على المتغيرات الاقتصادية. (Becker, 1964, p. 54)

يعرف **Becker** رأس المال البشري "هو مجموع القدرات الإبداعية والإنتاجية التي يمتلكها للفرد والتي تعم مواهبه وخبرته ومعارفه". ويعرفه **Schultz** "رأس المال البشري أو التعليم الذي سماه هو جزء من الفرد الذي تلقاه وهو القدرة والمعلومات التي بها قيمة اقتصادية وهو مصدر قابل للتجديد". (حسن، 2005، الصفحات 66-70)

من التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري، ذلك التعريف الذي تتبناه منظمة اليونسيف "على أنه المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، الذي يعد عاملاً رئيسياً في تقرير إمكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية". (أشرف، 2007، صفحة 55)

وعلى ضوء ما سبق يمكن تعريف رأس المال البشري على أنه "مجموعة القدرات والخبرات والمهارات البشرية المختلفة التي اكتسبها الفرد من خلال التعليم والتكوين والممارسة، التي يقع عليها مسؤولية تحقيق أهداف المنظمة".

2. تنمية رأس المال البشري:

إن تنمية رأس المال البشري هي عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكانياتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها، ليتمكن من استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية (الصمد، صفحة 27)، وتتم هذه التنمية بالتعليم من خلال:

1.2 يساهم التعليم في كثافة إنتاجية رأس المال البشري بشكل مستمر نتيجة التقدم التكنولوجي خاصة في الدول النامية معتمد في ذلك على المهارات والمعارف التي يجمعها الفرد من خلال التعليم الذي يتلقاه. وقد أشار الكثير من الخبراء الاقتصاديون إلى دور التعليم في زيادة الإنتاجية في الكثير من الدراسات نأخذ منهم كأمثلة أنهم توصلوا إلى أن نسبة إنتاجية الأمي بعد سنة واحدة من الدراسة الابتدائية هي 30% وترتفع إلى 32% بعد الدراسة الجامعية كما أشارت دراسة أخرى أن 50% من زيادة إنتاجية العمل و60% من الزيادة في متوسط الأجور للعامل الواحد يرجع إلى زيادة مستوى التعليم، وكذلك توصل (**Schultz**) في دراسته إلى أن زيادة في الدخل الحقيقي في الولايات المتحدة في السنوات ما بين (1929 – 1957) ارتفعت إلى 70% حيث يعود سبب الارتفاع إلى زيادة تعليم العمال.

2.2 كذلك نجد أن من العوائق التي تعرقل التنمية الاقتصادية في البلدان النامية التخلف التي تعمل على محاربته والقضاء عليه بشتى الوسائل لأن التعليم يساعد تنوير ذهنية الأفراد وتوجيههم نحو الاتجاه العلمي والعقلاني والتطلع إلى الأمام وتحقيق الطموح وتغيير حياتهم إلى الأحسن.

3.2 دور التعليم خلق فرص العمل لأن القضاء على البطالة من الأهداف الأساسية لدول النامية التي تعمل على تحقيقه لأن من خلال توفير فرص عمل يحصل رأس المال البشري على منفعة اقتصادية وأجور بالإضافة إلى تحسين ظروفهم الاجتماعية في المجتمع، وبالتالي تستند البلد من خبرتهم، كما أن لتعليم دور مهم في الانتقال الفرد من منصب إلى آخر حيث يصبح للفرد مرونة أي يستجيب مع التغيرات الحادثة في البيئة، مما يتيح لهم أفاق جديدة إمكانيات كبيرة في الحصول على فرص عمل.

4.2 لتعليم دور في حصول الفرد على مستوى حياة جيدة من خلال شعوره بالسعادة الفردية والاجتماعية وشعوره بالإشباع حاجاته والرضي المجتمع له بالتالي تحقيق الرفاهية له.

المحور الثالث: مساهمة التعليم العالي في تنمية رأس المال البشري

الجدول (1): مؤشرات قياس رأس المال البشري والبحوث من خلال قياس معدل الإبداع العالمي

تدرج المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO)، المعهد الأوروبي لإدارة الأعمال (INSEAD) في حساب المعدل العالمي للإبداع لكل دولة سبعة معايير رئيسية، المعيار الثاني هو رأس المال البشري والبحوث والذي يحسب بثلاثة مؤشرات رئيسية تدرج تحتها عدة مؤشرات فرعية كما هو موضح في الجدول التالي:

المؤشر	المؤشرات الفرعية
التعليم	• الإنفاق على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي • الإنفاق الحكومي على كل تلميذ من الثانوي من الناتج المحلي الإجمالي • العمر المتوقع للحياة الدراسية بالسنوات • جداول PISA* (تقييم التلاميذ الأكثر من 15 سنة في القراءة، الرياضيات والعلوم) • نسبة التلاميذ إلى المعلمين
التعليم العالي	• النسبة المئوية للإلتحاق بالتعليم العالي • النسبة المئوية من المتخرجين في الهندسة والعلوم • درجة حرية الحركة الداخلية لطلاب الجامعات الخارجيين
البحث والتطوير	• عدد الباحثين المتفرغين • الإنفاق على البحث والتطوير من الناتج المحلي الإجمالي • ترتيب الجامعات العالمية التي متوسط معدلها أكثر من 30%.

الجدول (2): مؤشر رأس المال البشري والبحوث خلال الفترة (2013-2017) في الجزائر

السنوات قيمة المؤشر	2013	2014	2015	2016	2017
مؤشر رأس المال البشري والبحوث	29,1	25,5	26,2	28,2	25,8
المرتبة	79	82	82	79	86

المصدر: Global Innovation Index (2013,2014,015,2016,2017)

* معدل امتحانات برنامج تقييم الطلاب الدوليين

نلاحظ من خلال الجدول انخفاض معدل رأس المال البشري والبحوث خلال الخمس سنوات حيث كان يقدر بـ 29,1 سنة 2013 وأصبح في 2017 يقدر بـ 25,8 ليتأخر بسبعة مراتب، حيث تحتل الجزائر المرتبة التاسعة عربيا في 2017 فيما احتلت الإمارات المرتبة الأولى بمعدل 50,1 في المرتبة 22 عالميا، السعودية المرتبة الثانية بمعدل 46,5 في المرتبة 31 عالميا و تونس بالمركز الثالث بمعدل 38 بالمركز 44 عالميا .

الجدول (3): مؤشر التعليم العالي والبحث والتطوير خلال الفترة (2013-2017):

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017
قيمة المؤشر					
التعليم العالي (%)	27,1	30,6	32,2	35,6	35,9
المرتبة	79	77	69	64	63
البحث والتطوير (%)	1,4	1,6	1,1	0	0
المرتبة	107	111	115	115	115

المصدر: Global Innovation Index (2013,2014,015,2016,2017)

نلاحظ من خلال الجدول أن معدل التعليم العالي ارتفع من سنة 2013 إلى سنة 2017 ليرتقي إلى المرتبة 63 عالميا بعدما كان في المرتبة 79، بينما تراجع معدل البحث والتطوير من القيمة الضعيفة التي حققها في 2013 المقدرة بـ 1,4 إلى معدل الصفر خلال الثلاثة سنوات الأخيرة بمؤخرة الترتيب العالمي المرتبة 115.

الجدول (4): المؤشرات الفرعية للتعليم العالي خلال الفترة (2013-2017):

السنوات	المؤشرات الفرعية	2013	2014	2015	2016	2017
التعليم العالي	النسبة المئوية للالتحاق بالتعليم العالي (%)	32,1	31,5	31,5	34,6	36,9
	المرتبة	74	74	75	73	70
	النسبة المئوية من المتخرجين في الهندسة والعلوم (%)	25	25	25	27,6	27,6
	المرتبة	24	27	26	15	17
	درجة حرية الحركة الداخلية لطلاب الجامعات الأجانب (%)	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6
	المرتبة	91	90	91	86	88

المصدر: Global Innovation Index (2013,2014,015,2016,2017)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة المئوية للالتحاق بالتعليم العالي ارتفعت بنسبة تقارب 1% سنويا خلال الخمس سنوات، وحقت ارتفاع في المرتبة بأربع درجات، أما النسبة المئوية من خريجي الهندسة والعلوم فشهدت ارتفاع طفيفا خلال الخمس سنوات مقدر بـ 2,6% محققا المركز الأولى حيث وصل إلى المركز 17 عالميا بعدما كان في المركز 25 في 2013، بينما يعتبر مؤشر الحركة الداخلية للطلاب الجامعات الأجانب ضعيفا حيث لم يتجاوز 0,6% خلال الخمس سنوات بمركز 88 عالميا سنة 2017 وهذا يرجع لقلة الطلبة الأجانب بالجامعات

الجزائرية حيث لا تعتبر الجامعة الجزائرية وجهة مطلوبة إلا لبعض الدول الإفريقية التي تعاني شعوبها من الفقر.

الجدول (4): مؤشرات تصنيف (THES_QS) للجامعات العالمية

المعيار	المؤشر	الوصف	النسبة
جودة البحث	تقويم النظير	تعتمد الدرجة المعطاة لهذا المعيار على حكم المثل	40%
		معدل النشر لكل عضو هيئة تدريس	20%
توظيف الخريجين	تقويم جهات التوظيف	تعتمد الدرجة على استطلاع آراء جهات التوظيف من خلال الاستبانات	10%
النظرة العالمية للجامعة	أعضاء هيئة التدريس الأجانب	نسبة أعضاء هيئة التدريس الأجانب للعدد الكلي	5%
	الطلبة الأجانب	نسبة الطلبة الأجانب لمجموع الطلبة	5%
جودة التعليم	معدل أستاذ طالب	يعتمد مجموع النقاط على معدل أستاذ طالب	20%

المصدر : معايير-تصنيف-الجامعات-العالمية/https://www.mu.edu.sa/ar

الجدول (5): المؤشرات الفرعية للبحث والتطوير خلال الفترة (2013-2017)

المؤشر	2013	2014	2015	2016	2017
البحث والتطوير	419,8	406,5	164,7	/	/
	70	73	71	/	/
	0,1	0,1	0,1	/	/
	100	109	112	/	/
	0	0	0	0	0
	68	70	73	73	75

المصدر: Global Innovation Index (2013,2014,2015,2016,2017)

نلاحظ من خلال الجدول أن مؤشر عدد الباحثين المتفرغين شهد انخفاضا خلال الثلاثة سنوات من 2013 إلى 2015 وهذا يرجع إلى الساعات المفروضة على كل الأساتذة الجامعيين للتدريس بسبب قلة المناصب المفتوحة للتوظيف في ظل العدد الهائل للخريجين سنويا، بينما شهد معدل الانفاق على البحث والتطوير ثباتا خلال الثلاثة سنوات الأولى بمعدل 0,1% حيث لم يعرف هذا المعدل أي تغيير منذ زمن وهو معدل ضئيل جدا باعتبار الاستثمار في الإنسان هو أفضل استثمار فإذا قارنا هذا المعدل مع الدول العربية التي تتربع على المراكز الأولى في هذا المؤشر مثل الإمارات التي يمثل 9 أضعاف نظيره في الجزائر بمركز 41 عالميا في 2017 و أضعافه سبعة مرات في مصر والمغرب من نفس السنة محققة المركز 49 و 50 عالميا على التوالي ، أما معدل ترتيب الجامعات الجزائرية فيأخذ علامة الصفر في جميع السنوات لأنها لا تدخل بالتصنيف كون معدلها أقل من 30%، ونظرا للمؤشرات التي على

أساسها يحسب هذا الترتيب والموضحة في الجدول (4) أي في المؤشرات الأربعة الجامعات الجزائرية تأخذ أقل من 30% ، بينما نجد مصر بنسبة 22,9% بمركز 48 عالميا في 2017 و الإمارات 28,9% في المركز 40 عالميا من نفس السنة و استحوذت المملكة العربية السعودية على المركز الأول عربيا بمعدل 43,1% ومركز 30 عالميا.

الخاتمة: تأتي الجامعة في رأس منظومة التعليم في المجتمع، للدور الذي تلعبه في تنمية رأس المال البشري في عالم يتصف بالتغير السريع، وفي ظل احتياجات سوق متطورة ومتسارعة. ولا يقتصر دور الجامعة على تكوين رأس المال البشري، بل يتعدى ذلك لتسهم بصورة مؤثرة في مسيرة التنمية، ونشر المعرفة والقيام بالبحوث العلمية، التي تحقق التقدم وتحمل مسؤولية اجتماعية تجاه المجتمع الذي أنشئت فيه، من خلال استعراض وتحليل مؤشرات لقياس رأس المال البشري والبحوث المتمثل في الإنتاج الجامعي توصلنا إلى النتائج التالية:

- ان الجزائر في المراكز العالمية والعربية الأخيرة في معدل رأس المال البشري والبحوث خلال الخمس سنوات.
- الجزائر في المراكز الأخيرة في معدل البحث والتطوير عالميا وعربيا.
- انخفاض الانفاق على البحث والتطوير من إجمالي الناتج المحلي مقارنة بالدول العربية التي لها نفس خصائص الاقتصاد الجزائري.
- لا تخضع الجامعات الجزائرية للترتيب العالمي حسب تصنيف (THES_QS) لأن علامتها أقل من 30% وبالتالي لا تساهم في الرفع منه، أي ان هناك ضعف في جودة التعليم بالجامعات الجزائرية كلها، وضعف في جودة البحث وضعف في النظرة العالمية للجامعات الجزائرية وبمعدل توظيف الخريجين أي جاهزيتهم في أداء وظائفهم التي تحددها المؤسسات المستقبلية لهم، ما هو الخلل إذا نظرنا إلى الأعداد الهائلة من الدكاترة وأساتذة التعليم العالي الذين تتمتع بهم جامعاتنا لماذا لا تساهم منشوراتهم في رفع هذا المعدل، وأين الخلل في الإطارات التي تتخرج بالآلاف سنويا؟

ولتصحيح هذه الاختلالات نقدم مجموعة من الاقتراحات:

- ✓ زيادة الإنفاق على البحث العلمي من إجمالي الناتج المحلي.
- ✓ توجيه تلاميذ الثانويات نحو التخصصات العلمية والتكنولوجية.
- ✓ الاهتمام بذوي الإمكانيات والكفاءات لمنع هجرة الأدمغة إلى الخارج.
- ✓ انشاء مخابر بحث مشتركة بين الجامعات والمؤسسات خصوصا التي تنتمي للقطاع الخاص للاستفادة من تمويلها للبحث العلمي والاستفادة من براءات الاختراع للباحثين.
- ✓ نشر أعضاء هيئة التدريس لمقالات في المجلات المشهورة عالميا والتي لها ترتيب دولي.
- ✓ تشجيع جذب الطلبة الأجانب للجامعات الجزائرية من خلال إجراءات تحفيزية وشراكات بين الجزائر والدول أخرى في هذا المجال.

قائمة المراجع:

- 1-الركابي عبد الصمد، الاستثمار في الإنسان وأهمية رأس المال البشري في استراتيجية التصنيع الخليجية، مجلة الاقتصاد، العدد (1).
- 2- العربي أشرف، (2007)، رأس المال البشري في مصر، بحوث اقتصادية عربية العدد 39، القاهرة، مصر.

- 3-بركات زياد وحسين كفاح، (2009)، **حاجات التنمية المستقبلية لدى طلبة الدراسات العليا تخصص التربية في الجامعات الفلسطينية**، بحث مقدّم إلى المؤتمر الأول لعمادة البحث العلمي في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- 4-رواية حسن (2005)، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 5- شكور سعيد شوقي ومدفوني هنده، (2015)، **محاولة تقييم الاستثمار في رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي**، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد الثاني (عدد خاص).
- 6- نادية ابراهيمي، (2013/2012)، **دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة**، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف-1، الجزائر.
- 6- Becker G. S. (1964), **"Human Capital"**, Colombia University press for the National Bureau of Economic Research, New York. (Belouanas et Douar, 2011).
- 7-Claude Lessard, **"Modèle d'universités et conceptions de qualité : pour une université plurielle et capable d'en témoigner"**, rapport présenté au Conseil Supérieur de l'éducation, le 29 Novembre 2012.
- 8-Marshall Alfred, (1930), **Principles Of Economics**, Macmillan, London.
- 9-MINCER J., (1958), **"Investment in Human Capital and Personal Income Distribution"**, Journal of Political Economy
- 10- SMITH A., (1776), **"Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations"**, (G. Garnier, Trad.), Québec, Canada : Université Chicoutimi.
11. SCHULTZ T.W., (1960), **"Capital formation by education"**, Journal of Political Economy.