

الإنفاق على التعليم في الجزائر ودوره في تكوين رأس المال البشري

أ. قريبى ناصرالدين¹

أ. شارف بن عطية سفيان²

Abstract:

Abstract: The concept of investment concept of comprehensive development, and the overall development is a cultural process aimed at improving the quality of human life through improving the individual's ability to deal with science and knowledge and techniques of the times, and the development of this concept depends on quality education for everyone, and therefore the state required to provide a group of scientists and technicians any formation of human capital through government spending allocations, and no doubt it is a major function is education at all stages of the graduation of human cadre of competent scientists and specialists and skilled technicians are trying to achieve the desired goals of the state.

Keywords: Education, human capital, government spending.

المخلص:

يرتبط مفهوم الاستثمار بمفهوم التنمية الشاملة، فالتنمية الشاملة عملية ثقافية تهدف إلى تحسين نوعية الحياة الإنسانية و ذلك من خلال تحسين قدرة الفرد على التعامل مع العلم و المعرفة و تقنيات العصر، والتنمية بهذا المفهوم تتوقف على التعليم الجيد للإنسان، وبالتالي فالدولة مطالبة بتوفير نخبة من العلماء والفنيين المتخصصين أي تكوين رأس المال البشري عن طريق مخصصات الإنفاق الحكومي، و لا شك أنها وظيفة رئيسية يقوم التعليم بكافة مراحله بتخريج كادر بشري كفؤ و علماء متخصصين و فنيين مهرة يسعون في تحقيق الأهداف المطلوبة للدولة.

الكلمات المفتاحية: التعليم، رأس المال البشري، الإنفاق حكومي.

المقدمة:

يعتبر التعليم نقطة الانطلاق في تطور الحضارات و محور بناء المجتمعات، فتقييم أي مجتمع يكون على أساس نسبة المتعلمين فيه، لذلك يؤدي قطاع التعليم دوراً كبيراً و مميزاً في تكوين رأسمال بشري، و إحداث تنمية شاملة على مختلف المجالات، حيث تحقق البرامج الدراسية المختلفة و أنماط التعليم العصرية نقلة نوعية للمجتمع، و عليه كان من الضروري على حكومات الدول الاهتمام بالتعليم و تدعيمه بمختلف الوسائل و الأساليب و الطاقات اللازمة لتطويره و تحقيق التنمية المتواصلة فيه عن طريق الإنفاق الحكومي على هذا القطاع، و قد عايش قطاع التعليم في الجزائر نقلة نوعية مقارنة بالدول المجاورة، فقد انتشرت الجامعات و المدارس في مختلف مناطق الجزائر، و ذلك إيماناً من الدولة و القائمين عليها بضرورة إنتاج كوادر بشرية مميزة، و ذلك كون الاستثمار في

¹ جامعة أحمد بن بلة، وهران، الجزائر. Email: nassireddinegribi@gmail.com

² جامعة أحمد بن بلة، وهران، الجزائر. Email: bensof86@hotmail.com

رأس المال البشري يقدم في المستقبل عائدا إيجابيا ملموسا ليس على الدخل الفردي فحسب، بل و على الناتج المحلي الإجمالي و على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي في الدولة. و مما سبق ذكره، و من خلال تزايد الاهتمام بقطاع التعليم بكافة مراحله، و كذلك الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري من خلال الانفاق الحكومي، كان لابد من معرفة الاعتمادات المخصصة لهذا القطاع و ما هو دورها في تحقيق الأهداف المرجوة، و عليه يمكننا صياغة إشكالية البحث كما يلي: **ما هو واقع التعليم ضمن متطلبات سوق العمل؟ وما مدى مساهمة الانفاق الحكومي على هذا القطاع في تكوين رأس المال البشري في الجزائر؟**

أهمية البحث: يتناول البحث أحد الجوانب المهمة في علم الاقتصاد وهو عنصر العمل (رأس المال البشري وتنميته)، لأن الحضارة الانسانية تعتمد على نوعين من الثروات: الثروات الطبيعية والثروات البشرية، وهذان النوعان إن لم يتكاملا فسوف يحدثان نوعا من التعارض في مستقبل الحضارة الانسانية كلها، و تأتي أهمية هذا البحث من أهمية العنصر البشري الذي يعتبر مصدرا أساسيا من مصادر تمويل التنمية، كما بينت ذلك العديد من الدراسات و منها دراسة شولتز.

هدف البحث: نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تبين أهم المقاربات النظرية الخاصة بالتعليم و سوق العمل.
- مفهوم و أهمية الاستثمار في رأس المال البشري و مؤشرات قياسه في الجزائر.
- توضيح مخصصات الانفاق على قطاع التعليم بكافة مراحله في الجزائر.

أولا: التعليم و سوق العمل (مقاربات نظرية)

نظريا و في نظام اقتصادي تحرري، سوق العمل هي سوق حرة و تتكون "من لقاء جانبي العرض و الطلب و يتم فيها تحديد كميات كل منها و الأجور المقابلة كما يتم فيها توزيع موارد العمل على مختلف المنشآت و القطاعات و الأقاليم". حيث أن جانب الطلب: يتكون الطلب على العمل من فرص التوظيف والتشغيل التي توفرها مختلف القطاعات الإنتاجية و يتحكم فيه منطق البحث عن تحقيق الربح المتأتي من فارق تكلفة العمل المباشرة و غير المباشرة و القيمة المضافة التي يحققها هذا العمل. أما جانب العرض: يتكون عرض العمل من تدفق عديد الفئات التي يمكن حصر أهمها في¹:

- الوافدين على سوق العمل لأول مرة من خريجي منظومات التربية و التعليم العالي و تنفرع هذه الفئة إلى:

- خريجي منظومة التدريب المهني، و الذين تلقوا أثناء فترة تدريبهم تكوينا مكنهم من اكتساب مهارات وكفايات مهنية يفترض أنها أقرب ما تكون لما تحتاجه المؤسسات الإنتاجية المشغلة
- خريجي مؤسسات التعليم العالي، و خصوصية هذه الفئة كثرة الاختصاصات و تعدد مسالك التعليم التي تقضي إلى تنوع كبير في ملامح المتخرجين، و قد حملت هذه الفئة إلى زمن غير

بعيد إرثا ثريا يتميز بنظرة إعجاب و تقدير لخريجي الجامعات و اعتبارهم ورثة حملة العلم والمطالبين بالمحافظة عليه و تدعيمه و الإضافة فيه لتسليمه للأجيال القادمة خدمة للعلم و لتقدم الإنسانية، و قد كان من الشائع أن لا يكون مجال التعلم ذو فائدة اقتصادية مباشرة و لا من العيب أن يكون غير قابل للمبادلة في سوق العمل، كان هذا الاعتبار غير مغل بتوازن سوق العمل طالما بقيت فئة خريجي التعليم العالي في حدود ضيقة تمكّن من سد الشغور في مختلف الوظائف المتاحة في القطاع العمومي بما في ذلك التدريس بالتعليم العالي، لكن الرهانات التي برزت منذ سنوات و التي سيتم التطرق إليها لاحقا جعلت مختلف الأنظمة تعيد النظر في ما هو منتظر من السواد الأعظم من خريجي التعليم العالي.

■ المتسربين من التلاميذ و الطلبة الذين غادرو المنظومة التربوية و التعليمية دون الحصول على مؤهلات مهنية واضحة و تتكون هذه الفئة الفرعية ممن يعتبرهم البعض من الفاشلين في مسارهم التعليمي.

- المنقطعين عن العمل ممن سبق لهم أن اشتغلوا في السابق و هم قطعاً ممن لهم تجربة مهنية قد تكون هامة، و تتميز هذه الفئة بتنوعها حيث نجد فيها الأميين و العملة و التقنيين المهرة ممن لهم مؤهلات قد تكون تقادمت و هم قطعاً في حاجة إلى إعادة التأهيل، وخريجي تعليم عالي و أصحاب مؤسسات صغرى أغلقت لصعوبات تقنية أو اقتصادية،...

- أشخاص غير عاطلين عن العمل في حالة بحث على تغيير عملهم و تحسين أوضاعهم المهنية.
- أصحاب أفكار مشاريع في حالة بحث عن آليات مساعدة لبلورة مشاريعهم و / أو المرور بها إلى طور التنفيذ. و من أهم خصائص هذه السوق:

- الحركية و عدم الاستقرار فهي تتأثر بصفة مباشرة بالوضع الاقتصادي المحلي و الإقليمي و الدولي. و هذه النقطة هامة جداً لما نعتني بمسألة التوجيه و الإرشاد المهني حيث يجب التنبّه لعدم التوجيه نحو التخصص الضيق حتى و إن كان عليه طلب هام في وقت من الأوقات.

- الخضوع لقوانين خاصة تتداخل فيها مسائل لا علاقة لها بعوامل التوازن بين العرض و الطلب مثل القيود المتعلقة بالأمن و بالهجرة.

- صعوبة التخطيط لجعل العرض يتناسب مع الطلب كمياً ونوعياً نظراً أن "إنتاج" الكفاءات التي تمثل عنصر العرض يتطلب في غالب الأحيان سنوات عديدة ممّا يجعل هنالك دوماً فارقاً زمنياً بين تحديد الاحتياج وإنتاج المهارات، وهو ما يضاعف في صعوبة التخطيط المحكم في هذا المجال.

ثانياً: رأس المال البشري و مؤشرات قياسه في الجزائر

1- مفهوم رأس المال البشري:

يعبر رأس المال البشري عن مخزون المعارف و المعلومات و المؤهلات و المهارات المدرجة في فكر الأفراد و بالخصوص كفاءة و فعالية اليد العاملة المؤهلة، فلقد اهتم الاقتصاديون ومنذ القدم بالدور الإيجابي لتكوين العمال على العملية الإنتاجية، فالمدرسة الكلاسيكية اهتمت بفكرة رأس المال البشري منذ القدم، فماك كيلوش (Mac culoch) في النصف الأول من القرن 18 رأى أن أهمية رأس المال البشري المتمثلة في الأفراد الحاملين للأفكار و المؤهلات العلمية سوف يدفعون المجتمع من خلال الإبداع والاكتشافات التي يحققونها بالتطور الاجتماعي والاقتصادي، و ذهب (Kuznets 1966) مستندا إلى ما ذهب إليه وليام بيتي (William petty) إلى القول من أن ارتفاع عدد السكان هو شيء إيجابي لا شيء إلا أن احتمال وجود العباقرة فيه أكبر من عدد أقل، و أهمية فكرة تقسيم العمل عند "آدم سميث" نابعة من أهمية تراكم المعرفة لدى العمال المتخصصين في إنتاج نوع معين من السلع وقد أكد "ألفريد مارشال" أيضا على أهمية العقل البشري للتصدي للإنتاجية الجديدة المستخدمة في العملية الإنتاجية المتولدة بواسطة الأفراد ذوو المهارات الفكرية العالية والتكوين والتعليم المتميز سيؤدي إلى تحفيز الإنتاج وتحقيق النمو الاقتصادي²، و من أبرز العلماء الذين يؤيدون نظرية رأس المال البشري نجد: شولتز (T.Schultz)، بيكر (Becker) و هانسن (V.Hansen)³

2- أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

التعليم تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد على رأس المكونات الرأسمالية و الأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للدول، حيث أصبح العنصر البشري و درجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم، و قد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي، حيث ذكر "آدم سميث" في كتابه الشهير "ثروة الأمم" أن كافة القدرات المكتسبة و النافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسيا في مفهوم رأس المال الثابت، حقيقة أن اكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية، و مع ذلك تعد هذه المواهب جزءا هاما من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءا رئيسيا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه.

و يمكن اعتبار رأس المال البشري «المكون الأهم الذي يمثل المعلومات المعرفة والمهارات و الخبرات ذات القيمة الاقتصادية و التي يمكن وضعها موضع التطبيق بهدف خلق الثروة ومعرفة كيفية تحويلها إلى ربح أو في نقل (التعليم - المعرفة) ووضعها موضع التنفيذ.

3- مؤشرات رأس المال البشري في الجزائر:

يتم الاستثمار لدى العامل من خلال فعالية التدريب و كفاءة التعليم كما يلي:

أولاً: كفاءة التعليم، و تستند كفاءة التعليم إلى مؤشر القدرات التعليمية و الذي بدوره يعتمد على النظام التعليمي و الذي تتفحصه الجودة الراهنة و كفاية المهارات التي يكتسبها الطلاب لدى تخرجهم، و كذلك عدم قدرة النظام

التعليمي على تلبية الاحتياجات المستقبلية لأسواق العمل. و لا بد من تطوير التعليم عموماً و أسلوب تدريس المناهج و محتوياتها لتوافق متطلبات سوق العمل، و يتم ذلك بالآتي:

- تحديد الفئة العمالية المستهدفة ببرامج التعليم.
 - دوافع العاملين للمشاركة في البرامج التعليمية.
 - مدى تناسب البرامج التعليمية واحتياجات سوق العمل.
 - درجة استيعاب العاملين المستفيدين من برامج التعليم، لأهمية التطوير الذاتي للمعارف.
- ثانياً: فعالية التدريب،** لا بد من تحسين التدريب الذي يتلقاه المدربون و المتدربون، إذ هو أهم ما يقتضي معالجته، و يتم ذلك بالآتي:
- نظرة العامل المتدرب إلى عملية التدريب.
 - مدى تناسب البرامج التدريبية و احتياجات العامل.
 - مدى تأثير الدورات التدريبية السابقة على تغير سلوك العامل في العمل⁴.

و قد تذيلت الجزائر مؤشر رأس المال البشري لسنة 2013 الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، حيث احتلت المرتبة 115 عالمياً من أصل 122 دولة، في وقت جاءت في المراكز الأخيرة فيما يخص القدرة على الابتكار و استيعاب التقنيات الحديثة، ما يؤكد بشكل ما عجز الحكومة عن الاستثمار في القدرات و الإمكانيات البشرية خاصة و أن الجزائر تتوفر على قاعدة شبابية هائلة.

و قيم مؤشر رأس المال البشري لسنة 2013 المنجز من طرف المنتدى الاقتصادي العالمي، 122 دولة تشكّل أكثر من 90 بالمائة من عدد سكان العالم من خلال قياس عوامل المساهمة والتحفيز للتنمية و توزيع القوة العاملة المدربة و السليمة و القادرة، ويتكوّن المؤشر من عدة معايير كالتعليم والصحة و الرعاية و القوة العاملة و التوظيف، و تمكين البيئة، و بحسب نتائج المؤشر احتلت الجزائر المرتبة 115 عالمياً بعلامة (-0.954)، و في مؤشر معيار القوة العاملة و التوظيف، احتلت الجزائر المرتبة 121 عالمياً، واحتلت المرتبة 120 في معدل مشاركة القوى العاملة التي يتراوح أعمارها بين 15-64 سنة و 107 في معدل مشاركة القوى العاملة التي تتجاوز 65 سنة، و المرتبة 115 عالمياً في المشاركة الاقتصادية، و من حيث نسبة البطالة جاءت الجزائر في المركز 79، و نفس المركز في معدل البطالة بين الشباب، و المركز 122 عالمياً في القدرة على الابتكار، و 82 عالمياً بالنسبة للأجر المتعلق بالإنتاجية، و المركز 112 عالمياً في قدرة البلاد على جذب المواهب، و 114 عالمياً في قدرة البلاد في الاحتفاظ بالمواهب.

أما فيما يخص معيار تمكين البيئة، فقد صنفت الجزائر في المركز 112 عالمياً، بينما احتلت المركز 79 عالمياً في عدد مستخدمي الهواتف النقالة من بين كل 100 شخص، و المركز 99 عالمياً في مستخدمي الإنترنت لكل 100 شخص، و المرتبة 88 عالمياً في جودة النقل الداخلي، و المركز 110 عالمياً في مؤشر تسهيل الأعمال،

و115 عالميا في حقوق الملكية الفكرية، و المرتبة 104 عالميا في التنمية العنقودية للمؤسسات، 85 في التأمين الاجتماعي و احتلت المركز 115 عالميا في الحراك الاجتماعي، أما في الشأن الصحي والرعاية الصحية، فقد جاءت الجزائر في المرتبة 93 محققة بذلك علامة (-0.413)، و المرتبة 106 عالميا فيما يخص التعليم بعلامة (-1.345)، في وقت جاءت في المركز 13 من أصل 15 دولة من منطقة شمال إفريقيا والشرق الأوسط⁵.

4- مؤشر التنمية البشرية في الجزائر:

لم تتغير المرتبة المتدنية للجزائر، في تقرير التنمية البشرية لعام 2014 الصادر عن الأمم المتحدة، فحافظت على المرتبة 93 عالميا التي حصلت عليها في 2013 و المرتبة 11 عربيا من بين 187 دولة شملها المسح في التقرير. و يُقاس مؤشر التنمية البشرية على مجموعة العوامل من أهمها الدخل، و التعليم، و العمر، و الصحة، و الفوارق بين الجنسين و التمكين و سوق العمل، و الإنفاق العام، و الابتكار و التكنولوجيا، و الاستدامة البيئية، و التكامل الاجتماعي⁶، حيث سجل مؤشر التنمية البشرية في الجزائر "ارتفاعا معتبرا" ما بين 1990 و 2012، مما جعلها تصنف ضمن الدول "التي لها تنمية بشرية عالية" حسب تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية المعد لسنة 2013. و أوضح البرنامج في تقريره حول التنمية البشرية، أن مؤشر التنمية البشرية في الجزائر استقر في 0.713 سنة 2012 مقابل 0.625 سنة 2000 و 0.562 سنة 1990 (0.461 سنة 1980) مع العلم أن القيمة القصوى للمؤشر تقدر بـ1. و في سنة 2012 احتلت الجزائر المرتبة 93 عالميا ضمن 187 بلدا عادت فيها المرتبة الأولى للنرويج (0.955) (والمرتبة الأخيرة للنيجر (0.304)). و فيما يخص تصنيف الدول النامية حسب "التراجع المعتبر" في الفارق بين مؤشر التنمية البشرية و قيمته القصوى صنف البرنامج الجزائر في قائمة الدول العشرين الأولى في هذه الفئة من خلال تمكنها من تخفيض هذا الفارق بـ34 بالمئة منذ 1990. و وفقا لمؤشر التنمية البشرية صنف البرنامج الدولي في أربع فئات: الدول التي يعد مؤشرها "جد عال" و "عال" و متوسط" و "ضعيف". و في منطقة المغرب العربي تأتي الجزائر وراء ليبيا التي احتلت المرتبة 64 بمؤشر يقدر بـ0.769 و متبوعة بتونس في المرتبة 94 بمؤشر يقدر بـ0.712 و المغرب في المرتبة 126 بمؤشر يقدر بـ0.591، حيث صنف ضمن الدول التي لها تنمية بشرية "متوسطة" و موريتانيا التي احتلت المرتبة 155 بمؤشر يقدر بـ0.467، حيث وردت ضمن قائمة الدول التي لها تنمية بشرية "ضعيفة". و لدى تطرقه إلى معيار التمدن في الجزائر أشار التقرير إلى أن نسبة محو الأمية لدى الفئة البالغ سنها 15 سنة و ما فوق تقدر بـ72.6 بالمئة مع تسجيل نسبة تسرب مدرسي يقدر بـ5 بالمئة في التعليم الابتدائي.

5- البرنامج الاممي للتنمية البشرية في الجزائر

صنف برنامج الأمم المتحدة من أجل التنمية في الجزائر ضمن البلدان التي تتمتع بـ " تنمية بشرية هامة " على أساس عدة مقاييس اجتماعية و اقتصادية تشكل مؤشرا للتنمية البشرية. فقد أشارت هذه المنظمة الأممية إلى التقدم المسجل في الجوانب المتعلقة بالتنمية البشرية بالجزائر و كذا الوتيرة التي تم بها تحقيق هذا التقدم من أجل تحسين الظروف الاجتماعية بالبلد، كما ثمن مؤشر التنمية البشرية المستوى المتوسط الذي تم بلوغه في ثلاثة جوانب من التنمية البشرية و المتمثلة في الصحة و التربية و المستوى المعيشي اللائق. و قد تم تصنيف البلدان في أربعة أفواج: البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة جدا (42 بلدا) و البلدان ذات التنمية البشرية المرتفعة (43 بلدا منها الجزائر) والبلدان ذات التنمية البشرية المتوسطة (42 بلدا) و الضعيفة (42 بلدا). و على أساس هذا المعيار الأخير فان مؤشر التنمية البشرية للجزائر قد بلغ 0.6777، علما أن أهم مؤشر في العالم لسنة 2010 سجلته النرويج بـ 0.938 علما أن أعلى نقطة هي 1. كما أن هذا المؤشر الخاص بالجزائر يفوق معدل المؤشرات الخاصة بالبلدان العربية. من جهة أخرى سجل برنامج الأمم المتحدة من أجل التنمية أنه اعتمادا على الوتيرة التي تم على أساسها تسجيل هذه التنمية ما بين 1980 و 2010 فان الجزائر توجد ضمن البلدان العشرة الأولى الأسرع. و لحساب مؤشر التنمية البشرية بالتفصيل أشار التقرير إلى أن الجزائر خصصت نسبة 4.3 بالمائة من ناتجها الداخلي الخام لقطاع التربية و 3.6 بالمائة لقطاع الصحة و 0.1 بالمائة للبحث و التنمية⁷.

ثالثا: الإنفاق الحكومي على التعليم في الجزائر

إن تنمية الموارد البشرية هي مفتاح مسايرة العصر و هي تؤدي الى تكوين رأس المال البشري، فالإنفاق على العملية التعليمية يعتبر استثمارا في الانسان⁸، و يعتبر الانفاق الحكومي أهم مصدر لقطاع التعليم بكافة مراحله و ذلك لتغطية مختلف التكاليف، بهدف النهوض بالقطاع و زيادة إنتاجيته.

1- الاعتمادات المخصصة لقطاع التربية الوطنية:

لقد خصصت الحكومة الجزائرية مبالغ هامة و كبيرة لقطاع التربية و التعليم باعتباره مصدرا هاما في تكوين رأس المال البشري، و الجدول التالي يوضح تطور حصص الاعتماد المخصصة لهذا القطاع مقارنة بالميزانية العامة للدولة:

الجدول (01): حصص الانفاق على قطاع التربية الوطنية من ميزانية الدولة خلال (2000-2014). الوحدة (د.ج)

السنة	ميزانية تسيير الدولة	الاعتمادات المخصصة للقطاع	النسبة %
2000	965.328.164.000	132.573.160.000	13.70%
2001	836.294.176.000	137.413.766.000	16.40%
2002	1.050.166.167.000	158.042.346.000	15.04%
2003	1.097.385.900.000	171.105.928.000	15.60%
2004	1.200.000.000.000	186.620.872.000	15.55%
2005	1.200.000.000.000	214.402.120.000	17.80%
2006	1.283.446.977.000	222.036.472.000	17.30%
2007	1.574.943.361.000	235.888.168.000	14.90%
2008	2.017.969.196.000	280.543.953.000	13.90%
2009	2.593.741.485.000	374.276.936.000	14.40%
2010	2.837.999.823.000	390.566.167.000	13.70%
2011	3.434.306.634.000	569.317.554.000	16.57%
2012	4.608.250.475.000	544 383 508 000	11.80%
2013	4.335.614.484.000	628 664 041 000	14.40%
2014	4.714.452.366.000	696.810.413.000	14.70%

المصدر: من اعداد الباحثان اعتمادا على قوانين المالية من سنة 1999 إلى غاية 2014.

من خلال الجدول الموضح اعلاه نلاحظ حصص الانفاق على قطاع التربية عرف زيادة مستمرة و هذا ما يمكن ملاحظته من خلال قيمة الاعتمادات المخصصة لهذا القطاع في سنة 2000 و المقدّر بحوالي 132.573.160.000 دج مقارنة مع سنة 2014 و الذي قد خصت لهذا ميزانية بقيمة 696.810.413.000 دج وهذا ما يوضح ارتفاع بنسبة تقارب 20%، هذا الارتفاع المتزايد جاء نتيجة للأهداف المسطر لها من قبل الدولة الجزائرية و هي تحسين و تطوير قطاع التربية.

2- الاعتمادات المخصصة لقطاع التعليم العالي:

يعتبر التعليم العالي في الجزائر مشروعا حكوميا محضا تموله بشكل اساسي الموارد الحكومية، و قد شهد الجزء المخصص من ميزانية الدولة لهذا القطاع ارتفاعا كبيرا خلال العقد الأخير، حيث عرفت ميزانية القطاع زيادة مطلقة من سنة لأخرى وهذا لمواكبة سياسة الاستيعاب و متطلباته، و الجدول التالي يوضح تطور ميزانية التسيير لهذا القطاع من سنة 2000 إلى غاية 2014:

الجدول (1): حصص الانفاق على قطاع التعليم العالى من ميزانية الدولة خلال (2000-2014). الوحدة (د.ج)

السنة	ميزانية تسيير الدولة	الاعتمادات المخصصة للقطاع	النسبة %
2000	965.328.164.000	38.580.667.000	4%
2001	836.294.176.000	43.591873.000	5.21%
2002	1.050.166.167.000	58.743.195.000	5.59%
2003	1.097.385.900.000	63.494.661.000	5.78%
2004	1.200.000.000.000	66.497.092.000	5.54%
2005	1.200.000.000.000	78.381.380.000	6.53%
2006	1.283.446.977.000	85.319.925.000	6.64%
2007	1.574.943.361.000	95.689.309.000	6.07%
2008	2.017.969.196.000	118.306.406.000	5.86%
2009	2.593.741.485.000	154.632.798.000	5.96%
2010	2.837.999.823.000	173.483.802.000	6.11%
2011	3.434.306.634.000	212.830.565.000	6.19%
2012	4.608.250.475.000	277.173.918.000	6.01%
2013	4.335.614.484.000	264.582.513.000	6.10%
2014	4.714.452.366.000	270.742.002.000	5.74%

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على قوانين المالية من سنة 1999 إلى غاية 2014.

من خلال الجدول الموضح أعلاه فان مقارنة ميزانية تسيير التعليم العالى مع الميزانية العامة للدولة توضح لنا مؤشرات لها دلالة كبيرة في استخلاص صورة واضحة للجهد الذي تبذله الدولة الجزائرية من أجل ترقية قطاع التعليم العالى على مر العقد الأخير، حيث ظهر جليا في سياسة الحكومة التركيز الكبير على قطاع التعليم العالى و البحث العلمي من خلال المبالغ الضخمة التي صرفت على هذا القطاع، فقد وصلت قيمة ميزانية القطاع لعام 2014 ما يعادل 270.742.002.000 دج بنسبة تعادل 5.74% من ميزانية الدولة، مقارنة مع سنة 2000 و التي خصت لهذا القطاع ما يقارب 38.580.667.000 دج أي بنسبة 4% من ميزانية الدولة، فقد شهدت ميزانية قطاع التعليم العالى معدلات نمو موجبة خلال الفترة 2000 إلى غاية 2014، و تفسر هذه الزيادة المستمرة في الاعتمادات الموجهة إلى قطاع التعليم العالى كما يلي:

- ارتفاع أجور العمال و الهيئة التدريسية التي تشكل الجزء الأكبر من ميزانية القطاع.
- ارتفاع عدد مخابر البحث و أنشطة البحث في الجامعات.
- ارتفاع عدد الطلبة المقيمين ما يزيد من حصة النفقات المخصصة للخدمات الجامعية.
- ارتفاع عدد المسجلين في الجامعات، حيث هذا الارتفاع يمثل عنصر أساسي لارتفاع حجم النفقات.

1- مؤشرات التعليم في الجزائر:

نهدف من خلال هذا العنصر إلى حساب التكلفة الاجمالية لكل تلميذ، و هذا لمعرفة مجهودات الدولة في الانفاق على الأطفال المتدربين، و تحسب تكلفة كل تلميذ على أساس النفقات التي تنفقها الدولة على قطاع التربية، و ذلك من خلال الميزانية المخصصة لها، حيث تقسم الميزانية العامة لقطاع التربية الوطنية على عدد التلاميذ في جميع المراحل⁹، حيث يمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

الجدول (3): نصيب كل تلميذ من الانفاق على التربية والتعليم خلال (2000-2014). الوحدة (د.ج)

السنة	الاعتمادات المخصصة للقطاع د.ج	عدد التلاميذ المسجلين	نصيب كل تلميذ د.ج*
2000	132.573.160.000	7661023	17304
2001	137.413.766.000	7712182	17817
2002	158.042.346.000	7849004	20135
2003	171.105.928.000	7894642	21673
2004	186.620.872.000	7851893	23767
2005	214.402.120.000	7741099	27669
2006	222.036.472.000	7593639	29239
2007	235.888.168.000	7557994	31210
2008	280.543.953.000	7502370	37394
2009	374.276.936.000	7380111	50714
2010	390.566.167.000	7531613	51856
2011	569.317.554.000	7525098	75655
2012	544 383 508 000	8 239 000	66129
2013	628 664 041 000	8292011	75815
2014	696.810.413.000	8470007	82268

المصدر: من إعداد الباحثان، اعتمادا على قوانين المالية، الديوان الوطني للإحصاء، التعليم.

*من اعداد الباحثان بقسمة الميزانية المخصصة لقطاع التعليم على العدد الاجمالي للتلاميذ المسجلين.

من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن ميزانية قطاع التربية في تطور مستمر، كذلك عدد التلاميذ المسجلين في قطاع التربية و التعليم و هذا ما يوضح اهتمام الدولة بقطاع التربية والتعليم، أي توفير جميع شروط التمدريس حيث أصبح نصيب التلميذ من حصة الاعتمادات المخصصة لهذا القطاع 82268 دج في سنة

2014 مقارنة مع سنة 2000 و الذي كان يمثل نصيب كل تلميذ من هذه الاعتمادات المخصصة لهذا القطاع بحوالي 17304 دج أي ارتفاع بنسبة 21%. و هذا مؤشر جيد لكن في الواقع و مع اقتران تزايد النفقات العامة المخصصة لقطاع التربية بالارتفاع الفاحش في أسعار الأدوات و الكتب المدرسية في ظل التراجع الكبير لدخل الأسر الجزائرية قد أدى إلى آثار سلبية للغاية إلى حد أن بعض الأسر و خاصة في الأرياف حسب تحقيق للمركز الوطني للدراسات و التحليل الخاصة بالتخطيط CENEAP أصبح يفضل عدم تعليم أبنائهم نظرا لارتفاع تكاليف التمدريس¹⁰.

الجدول (3): نصيب كل طالب من الانفاق على قطاع التعليم العالي خلال (2000-2014). الوحدة (د.ج)

السنة	الاعتمادات المخصصة للقطاع د.ج	عدد الطلبة المسجلين	نصيب كل طالب د.ج*
2000	38.580.667.000	428641	90007
2001	43.591873.000	488617	89215
2002	58.743.195.000	569903	103076
2003	63.494.661.000	616572	102980
2004	66.497.092.000	716500	92808
2005	78.381.380.000	815100	96162
2006	85.319.925.000	840600	101499
2007	95.689.309.000	929100	102991
2008	118.306.406.000	1073200	110237
2009	154.632.798.000	1184700	130525
2010	173.483.802.000	1173700	147809
2011	212.830.565.000	1217900	174752
2012	277.173.918.000	1210272	229018
2013	264.582.513.000	1141661	231752
2014	270.742.002.000	1277000	212014

المصدر: من إعداد الباحثان، اعتمادا على قوانين المالية، الديوان الوطني للإحصاء بالجزائر، التعليم.

*من إعداد الباحثان بقسمة الميزانية المخصصة لقطاع التعليم العالي على العدد الاجمالي للطلبة المسجلين.

- من خلال الجدول الموضح أعلاه نلاحظ أن ميزانية قطاع التعليم العالي في الجزائر في تطور مستمر، حيث تضاعفت بحوالي 7 مرات منذ سنة 2000 الى غاية 2014، و هذا ما يوضح اهتمام الدولة بقطاع التعليم

العالي باعتباره منبع الكفاءات المؤهلة لتسيير الدولة و نلاحظ كذلك تطور عدد الطلبة المسجلين في هذا القطاع و كذا نصيب كل طالب من الاعتمادات المخصصة، حيث تضاعف نصيب الطالب من حصة الاعتمادات المخصصة لهذا القطاع منذ سنة 2000 ليصل الى 212014 د.ج سنة 2014، إلا أن الاهتمام بالإنفاق دون النظر الى احتياجات المجتمع من التخصصات الفنية الاخرى أدى الى زيادة أعداد الخريجين من ذوي المؤهلات عن الحد المطلوب للمجتمع و ارتفاع معدلات البطالة، فالواقع يؤكد ارتفاع بطالة فئة الخريجين الجامعيين، و ذلك لعدم وجود توازن بين مخرجات التعليم و طلب سوق العمل، حيث يلاحظ وجود فائض في بعض التخصصات و عجز في بعضها الآخر، حيث توجد فجوة كبيرة بين ما يتلقاه الشباب من التعليم و التدريب و بين احتياجات سوق العمل و متطلباته¹¹.

الخاتمة:

تعد الجزائر من بين الدول التي اهتمت و لازلت تهتم برأس المال البشري و ذلك بتخصيص مبالغ و ميزانيات يمكن القول عنها أنها في المستوى لغرض تحسين حجم الانفاق العمومي على التعليم بمختلف أنواعه، و رغم هذه المجهودات المبذولة إلا أنها مازالت لم تحظى بالمستوى المطلوب لأنه قد غلب عليها ثقافة الكم و ليس النوعية، فأهمية رأس المال البشري تتجاوز القضايا الاقتصادية، فعلى المستوى الاجتماعي يمكن تأهيل رأس المال البشري من خفض معدل البطالة، و تسهيل الانتقال إلى المجتمع الحديث، و أن تطوير اقتصاد المعرفة في الجزائر يمر عبر إعطاء محورية لرأس المال البشري بما في ذلك التعليم و التدريب في جميع مراحل الحياة، و تسهيل الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات لأكبر قدر ممكن من المواطنين خصوصا الشباب و الفئة العاملة. و لهذا وجب على الجزائر:

- إعادة النظر في توزيع ميزانية القطاع و ذلك بالتركيز على مستوى نصيب التلميذ أو الطالب من ميزانية القطاع و كذلك التركيز على المخرجات و ليس الأنشطة.
- إرساء قواعد الادارة الرشيدة، أي هناك ضرورة إعداد برامج تعليمية و تدريبية تهدف إلى تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم و سوق العمل.
- إن التركيز المستمر على التعليم و التدريب والتأهيل هو أساس النمو، و الإنفاق في هذه المجالات لا يعتبر صرفا للاستهلاك و إنما هو استثمار و أهم استثمار لأنه استثمار في العامل البشري و تكوين رأس مال و هو رأس المال البشري.

قائمة المصادر و المراجع:

- 1- إبراهيم التومي، دور التوجيه و الإرشاد المهني في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم و التدريب و احتياجات سوق العمل، ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل، منظمة العمل العربية، دبي 6 - 7 ديسمبر، 2009، ص3.
- 2- محمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية مفهومها نظرياتها سياساتها، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص95.
- 3- عبد الله زاهي الراشد، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2005، ص82.
- 4- فرج بن ناوي العنزي، مؤشرات الاستثمار في رأس المال البشري تقود عجلة الاقتصاد، من الموقع: http://www.alriyadhtrading.com/show_content_sub.php اطلع عليه في : 07 مارس 2015.
- 5- سارة نوي، الحكومة عاجزة عن الاستثمار في رأس المال البشري، جريدة الفجر، الجزائر، بتاريخ: 07 مارس 2015، من الموقع:
- <http://www.al-fadjr.com/ar/economie/256412.html> اطلع عليه بتاريخ: 07 مارس 2015.
- 6- محمد سيدمو، الجزائر لم تتحسن في مؤشر التنمية البشرية العالمي، جريدة الخبر، الجزائر، بتاريخ: 30 جويلية 2014، من الموقع:
- <http://www.elkhabar.com/ar/politique/416883.html#sthash.OfToeSCP.dpuf> اطلع عليه بتاريخ: 07 مارس 2015.
- 7- نبيل بويبية، التنمية البشرية في الجزائر، 2014، من الموقع: <http://ar.wikipedia.org> اطلع عليه في: 07 مارس 2015.
- 8- عبد الله زاهي الرشدان، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2005، ص82.
- 9- عدنان مريزق، دور الانفاق العمومي على قطاع التربية والتعليم في تراكم رأس المال البشري في الجزائر، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في اقتصاديات الحديثة، يومي 13 و 14 ديسمبر 2011، جامعة الشلف، ص12.
- 10 - روابح عبد الباقي، غياط شريف، الآثار الاقتصادية و الاجتماعية لبرنامج التصحيح الهيكلي في الجزائر. من الموقع: <http://elbassair.net/Centre%20de%84/26.doc>، اطلع عليه بتاريخ: 07/03/2015.
- 11- مهدية سردون، إشكالية انتقال رأس المال البشري العربي البيني في ظل إمكانيات التكامل الاقتصادي العربي، مذكرة ماجستير غير منشورة في العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2010، ص114.