

قياس رأس المال البشري من وجهة نظر التعليم – حالة الجزائر، تونس وسنغافورة للفترة 2017 – 2020

Measuring human capital from the educational point of view the case of Algeria, Tunisia and Singapore for the period 2017-2020

عقبة مخنان^{1*}، حجة الله شاوش²

¹ المركز الجامعي مرسلبي عبد الله – تيبازة (الجزائر)، okbamekhnane@gmail.com

² المركز الجامعي مرسلبي عبد الله – تيبازة (الجزائر)، chaouche.univ@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/07/31

تاريخ القبول: 2022/02/07

تاريخ الاستلام: 2021/12/03

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أهم المقاربات النظرية والتطبيقية لتقييم أداء الموارد البشرية وقياس فعاليتها من خلال عرض أهم التيارات الفكرية التي تطرقت للموضوع. ومن ثم عرض الأدوات والمؤشرات الكمية والنوعية المستخدمة في قياس رأس المال البشري من وجهة نظر التعليم، حيث شملت هذه الدراسة ثلاثة دول هي: الجزائر، تونس وسنغافورة للفترة 2017 – 2020. تمت الدراسة التطبيقية بقياس أربعة مؤشرات تمثلت في: مؤشر الأمية، مؤشر معدلات التمدرس، مؤشر الرقم القياسي للتعليم، مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم. حيث تم التوصل إلى أن أداء المورد البشري وفعالته مرتبط بالتنسيق بين المؤشرات السابقة من جهة، والبيئة التمكينية التعليمية من جهة ثانية، فمجتمع المعرفة يعتمد أساسا على المهارات والقيم والبيئات التمكينية التعليمية. كلمات مفتاحية: رأس مال بشري؛ قياس؛ أداء؛ تعليم.

Abstract:

This study aims to identify the most important theoretical and applied approaches which evaluate human resources performance, in addition to, measuring their effectiveness through representing the most important thoughts which are involves to the subject. And then presenting the quantitative and qualitative tools and indicators used in the measurement of human capital. This study included three countries: Algeria, Tunisia and Singapore for the period 2017 - 2020. Four indicators where measured in applied study: illiteracy indicator, Schooling rates indicator, Education Index Indicator, Education Expenditure Structure Indicator. It was resulted that the performance and effectiveness of human resource is first, linked to coordination between the

previous indicators, an second, on the educational enabling environment, as the knowledge society depends mainly on skills, values and educational enabling environments.

Keywords: *human capital; measurement; performance; education.*

1. مقدمة :

أمام التغيرات والتطورات الحاصلة في بيئتي المؤسسة الداخلية والخارجية، أتجهت المؤسسات الاقتصادية إلى الاستثمار في المورد البشري حيث سعت جاهدة إلى تحسينه وتطويره، من خلال الإنفاق المتزايد على التعليم والبحث العلمي والتكوين. وقد اتخذت المنظمات من استثمارها في رأس المال البشري ركيزة نحو تحقيق أهدافها. غير ان الدراسات الحديثة في مجال الموارد البشرية أكدت على تعمق الاقتصاديين في مواضيع التعليم والتكوين ودورهما في خلق ثروة مجتمعية وتحقيق النمو المستهدف. انطلاقا من هذه المقاربة فان المنظمة لا يمكنها تحقيق فاعلية إنتاجية بمزج الموارد المالية والمادية مالم يكن هناك عنصر بشري فعال، حيث أكد ألفريد مارشال إلى أن: أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة ما يستثمر في البشر (نافر، 2010، صفحة 8).

الأهمية المتزايدة من بيئة الأعمال للعنصر البشري باعتباره موردا فكريا، جعلنا نبحت في ماهية هذا العنصر، من خلال عرض مفاهيم مرتبطة بماهية رأس المال البشري وعرض أهم الأساليب المستخدمة في قياس وتقييم أدائه في المنظمة.

يعكس تقييم أداء الموارد البشرية مدى تشخيص وضعية المنظمة وفعالية وكفاءة الأفراد لديها. والذي يتم من خلال تبني مقاربات نظرية وتفعيلها ميدانيا والتي تركز اغلبها على استخدام مؤشرات متنوعة تعكس وضعيتها الحقيقية. ونظرا لأهمية وحدانية الموضوع المرتبط أساسا بقياس رأس المال البشري من وجهة نظر التعليم، والتي ستسمح فيما بعد بتحديد إمكانيات الدولة بخصوص مواردها البشرية في مجال التعليم. مما سيؤثر ذلك حتما على مختلف القطاعات والمجالات الاقتصادية والتكنولوجية وترتيبها بين الدول من خلال مؤشرات النمو والتنمية. حيث سيتم التطرق إلى عرض أهم المقاربات النظرية المستخدمة في ذلك، وقياسها على الجزائر وتونس وسنغافورة كدراسة حالة. تم اختيار عينة الدراسة لعدة أسباب لعل أهمها هو:

- القرب الجغرافي والثقافي والمستوى التعليمي بين الجزائر وتونس؛
- اختيار دولة سنغافورة بناء على النتائج المحققة في مجال التعليم والتي بلغت مراتب متقدمة (المراتب السبعة الأولى بالنسبة لمؤشر المعرفة العالمي)؛

- التعرف على الإمكانيات المتاحة في مجال التعليم لهذه الدول مما سمح لها بتحقيق نتائج متباينة وبنفارق جوهرية. هذه الأسباب وغيرها من النتائج، دفعتنا لطرح الإشكالية التالية: "كيف ساهمت مقارنة قياس أداء الموارد البشرية من وجهة نظر التعليم من تحقيق فعالية في الأداء؟".

وللإجابة على هذه الإشكالية نقترح الفرضية الرئيسية التالية:

● يُعتبر التعليم العامل الأساسي في تحديد مستوى رأس المال البشري؛

من خلال الفرضية الرئيسية السابقة، يمكننا طرح الفرضيات الفرعية التالية:

- رأس المال البشري يؤثر بشكل كبير في تحديد هيكله قطاع التعليم؛

- ترتبط مخرجات التعليم الجيدة أساسا بقياس مؤشرات الأمية والإنفاق الحكومي ونسبة التأطير.

نستخدم في دراستنا هذه أحد أساليب قياس أداء الموارد البشرية والمتمثل أساسا في تحديد مؤشرات

ترتبط بين أداء رأس المال البشري والتعليم في نفس الوقت، وذلك من خلال معطيات متاحة على تقارير مؤشر المعرفة العالمي للسنوات 2017، 2018، 2019، 2020 للدول السابقة الذكر. حيث نهدف في الأخير الى إعطاء وتحديد العلاقة التي تربط بين مجال التعليم وأداء المورد البشري. سيتم عرض هذه الورقة البحثية وفق النقاط التالية:

● مفهوم رأس المال البشري؛

● تقييم أداء المورد البشري؛

● مقاربات معتمدة لتقييم أداء الموارد البشرية؛

● الدراسة التطبيقية (مؤشرات قياس رأس المال البشري من وجهة نظر التعليم).

من بين الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع نجد:

- **دراسة يوسف مسعداوي:** هدفت هذه الدراسة والمعونة ب: دور الاستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري -دراسة تقييمية لحالة الجزائر، الى تحديد المؤشرات التي تساهم في خلق النمو الاقتصادي من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، الذي بات يشكل بحق ثروة الأمم في زمن العولمة. هذا الأمر دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجه بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملائمة وانسجاما مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. حيث اعطت نتائج وهي:

- رأس المال البشري هو أهم المكونات الفرعية لرأس المال الفكري، وهو يعد أساسا المال المعرفي الأخرى. ورأس المال البشري يتعلق بالتفكير بصورة أساسية ويركز على المعرفة والمهارات التي يتمتع بها أفراد المنظمة، وخصائصهم وسماتهم الشخصية؛
- الإعداد النوعي لرأس المال البشري يعد أحد الرهانات التنموية في سباق التنافسية العالمية. فهو الذي يمنح المجتمع قوته الإنتاجية، التي تسهم في الإنتاج الاقتصادي وفي المعرفة وفي المعلومات وفي مجالات الإبداع الأخرى؛
- اتفاق من قبل كل الباحثين على صعوبة قياس رأس المال البشري، كما أن عملية الإفصاح عنه لازالت تتم بشكل وصفي؛
- التعليم يعد استثمارا يخلق رأس المال البشري المؤدي إلى ارتفاع الدخل وزيادة الثروة؛
- التعليم عامل من أهم عوامل تراكم رأس المال البشري التي تساهم في النمو الاقتصادي، وربما قد تكون مساهمتها أكبر من مساهمة الرأس المال المادي، لأن العامل المتعلم أكثر إنتاجية من العامل غير المتعلم.

2. مفهوم رأس المال البشري:

يمثل رأس المال البشري " مخزون المعارف المقيّمة اقتصاديا والمدججة في الأفراد، تشمل إضافة إلى المؤهلات، كل من: الوضعية الصحية، التغذية والنظافة " (حوشين، 2015، صفحة 4). كما يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، رأس المال البشري بأنه: "كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية المكتسبة، حيث تزيد من قدرتهم على الابتكار والتكيف مع التكنولوجيا الجديدة وتسهيل عملية التحكم في تقنيات الإنتاج". حيث اشتمل هذا التعريف على العائد والنتائج المحققة من الاستثمار في المورد البشري.

3. تقييم أداء المورد البشري:

تلجأ المنظمة إلى استخدام أساليب لقياس وتقييم الأداء حتى تصل إلى تحقيق أداء يتماشى والأهداف المسطرة، والذي يُعرف على أنه: "فعالية العملية وكفاءة استخدام الموارد" (سويسي، 2004، صفحة 31)، من خلال التعبير عن تقييم نشاط وحدة اقتصادية من خلال النتائج المحققة في نهاية فترة مالية معينة، حيث تهتم أولا بالتحقق من بلوغ الأهداف المسطرة والمحددة، وثانيا بقياس كفاءة الوحدة في استخدام الموارد المتاحة، تختلف هذه الأساليب باختلاف طبيعة المؤسسة وحجمها ونشاطها والبيئة التي تنشط فيها.

من أجل تحقيق أداء فعال أو تحسينه وجب إشراك العاملين في وضع السياسات والأهداف وكذا استخدام أساليب حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية. حيث يُعرف أداء المورد البشري على انه : " النتائج العملية أو الانجازات او ما يقوم به الأفراد من أعمال أو تنفيذ للأعمال" (زاوي و تومي، 2007، صفحة 12).

يُعبّر أيضا عن تفاعل ثلاث عناصر: $P_h = MC^2$

P_h : أداء المورد البشري؛

M : التحفيز؛ الرغبة التي تحرك دوافع الفرد؛

C : المهارات؛ القدرة على التصرف في المواقف؛

C : الثقافة؛ اللغة المشتركة، القدرة على المشاركة والتواصل مع الآخرين (زاوي و تومي، 2007، صفحة 12).

ومن أجل تقييم أداء المورد البشري سنتطرق إلى التعاريف التالية:

تقييم الأداء هو: "العملية التي تحصل بواسطتها المنظمة على التغذية العكسية لفعالية موظفيها" (Dayan, 2004, p. 223). كما ان تقييم اداء العاملين هو: "محاولة لتحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية، أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية، بهدف تحديد نقاط القوة والضعف ومحاولة تعزيز الأولى ومواجهة الثانية. كضمان أساسي لتحقيق فاعلية المنظمة" (السالم و حرحوش، 2002، صفحة 102). الغرض من عملية تقييم أداء الموارد البشرية في المنظمة له عدة غايات، نذكر أهمها:

- الترقية: عملية تقييم الأداء تكشف عن مدى كفاءة الفرد في العمل وإمكانياته لشغل منصب أعلى؛
- تحديد المكافآت والحوافز الشخصية: تستخدم نتائج تقييم الأداء في معرفة الأجر بالمكافآت التشجيعية والحوافز من خلال معرفة مستويات الكفاءة وحسن الأداء؛
- التعيين والنقل: لمعرفة الذين هم بحاجة الى الانتقال إلى وظائف أخرى تناسب مؤهلاتهم وخبراتهم؛
- تطوير الأفراد والانضباط: لتدعيم نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف، إضافة إلى تحسين أدائه وسلوكه؛
- تحسين عملية الاتصال: بين المشرف ومروؤسيه فيما يخص الأهداف المخططة، والتوجيهات بشأن طرق وأساليب الأداء والتعامل؛
- إنهاء الخدمة (الاستغناء): تقوم المنظمة بإحفاء خدمة العاملين الذين يكون مستوى أدائهم متدن لأنها تمثل تكلفة إضافية على المنظمة.

خلال التطور التاريخي لتقييم أداء الموارد البشرية والتي يمكن إيجازها في الشكل رقم 01، ظهرت عدة مقاربات وأساليب لتقييم الأداء، هدفها الأساسي هو الحصول على نتائج أكثر كفاءة وفعالية من خلال تحديد واختيار المقاربة الصحيحة للقياس المناسب.

الشكل رقم (01): مداخل قياس اداء الموارد البشرية



المصدر: جاك فيليب رون ستون، 2003، ص 14. 2.

4. مقاربات معتمدة لتقييم أداء الموارد البشرية:

تتم الدول بقياس رأس المال البشري لمعرفة ما تتوفر عليه من قيم بشرية لإمكانية تحديد قيمة لها وأهميتها الاستثمار فيها (خلق قيمة مضافة) (درويش، 2013، صفحة 32). وحسب مركز بحوث شرطة الشارقة، فإن قياس رأس المال البشري يكون حسب مقياسين هما:

- المقياس التقليدي: والذي يرتبط بمدخلات عوامل الإنتاج التقليدية مثل: رأس المال، الأرض، الآلات والعمل وكذا الدخل والإنتاجية؛
- المقاييس الحديثة: يرتبط المعنى الحديث لرأس المال البشري باعتباره نتاج مجموعة من العوامل كالتعليم، الخبرة، التدريب، الذكاء، الطاقة، عادات العمل، الثقة بالقدرات الذاتية، القدرة على المبادرة، الإبداع والتأثير في القيمة المضافة للعاملين.

كما أن المقياس الحديث لرأس المال البشري يضع في الاعتبار مؤشرات تطوير الأفراد ونمو الاقتصاد الوطني. أي يجب الربط بين رأس المال البشري والأداء الاقتصادي.

5. مؤشرات قياس رأس المال البشري من وجهة نظر التعليم:

تستخدم المنظمات مؤشرات في مجال التعليم لغرض قياس رأس المال البشري ومدى نجاعة أدائه،

تتمثل في:

1.5 مؤشر الأمية: يُعتبر من أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رصيد رأس المال البشري كميًا، حيث أن انتشار الأمية ينعكس بشكل أكيد على إنتاجية عنصر العمل ويُشكل عقبة أمام تحسين شروط التنمية وجهود القضاء على الفقر (عيادي و لعريفي، 2015، صفحة 7). والجدول رقم 01 يوضح قيم المؤشرات التي استخدمت لقياسها وهي: مؤشر المعرفة - رأس المال المعرفي - البيئة التمكينية التعليمية - برامج الطفولة المبكرة - نسبة القرائية - نسبة الأمية؛ في كل من الجزائر، تونس وسنغافورة للسنوات 2017-2018-2019-2020.

الجدول رقم (01): قياس مؤشر الأمية في الجزائر، تونس وسنغافورة للفترة 2017 - 2020

سنغافورة		تونس		الجزائر		البلد	المؤشر
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	2017	
02	69.0	80	42.0	96	39.6	مؤشر المعرفة	
/	/	45	46.1	65	43.5	الالتحاق	رأس المال المعرفي
01	99.7	101	57.4	68	70.3	الانتماء	
01	100	66	29.8	76	21.8	النواتج	
51	63.7	73	59.4	45	65.9	البيئة التمكينية التعليمية	
/	/	93	28.8	73	44.6	برامج الطفولة المبكرة	
33	96	75	73	76	71	% نسبة القرائية	
/	04	/	27	/	29	% نسبة الأمية	
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	2018	
07	67.9	82	43.6	104	38.7	مؤشر المعرفة	
30	59.6	82	44.5	103	38.0	الالتحاق	رأس المال المعرفي
02	99.5	102	43.2	72	55.2	الانتماء	
01	100	66	29.8	76	21.8	النواتج	
57	66.0	68	63.6	44	68.9	البيئة التمكينية التعليمية	

/	/	93	37.9	78	52.6	برامج الطفولة المبكرة	
32	95.7	73	69.2	78	63.5	% نسبة القرائية	
/	04.3	/	30.8	/	36.5	% نسبة الأمية	
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	2019	
04	69.2	78	43.1	104	37.1	مؤشر المعرفة	
30	62.7	101	47.4	117	39.2	الالتحاق	رأس المال المعرفي
24	73.2	98	49.7	77	59.8	الانتماء	
01	100	66	29.8	76	21.8	النواتج	
30	67.6	12	74.1	25	69.1	البيئة التمكينية التعليمية	
/	/	50	54.6	53	53.8	برامج الطفولة المبكرة	
33	96.6	78	73.0	74	76.1	% نسبة القرائية	
/	03.4	/	27.0	/	23.9	% نسبة الأمية	
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	2020	
07	69.2	82	42.7	103	37.5	مؤشر المعرفة	
32	65.1	101	49.4	120	40.1	الالتحاق	رأس المال المعرفي
26	79.7	102	55.7	63	70.0	الانتماء	
02	95.4	73	27.2	80	19.2	النواتج	
53	68.0	21	77.9	17	78.5	البيئة التمكينية التعليمية	
/	/	67	62.8	56	69.4	برامج الطفولة المبكرة	
34	96.6	81	73.0	77	76.1	% نسبة القرائية	
/	03.4	/	27.0	/	23.9	% نسبة الأمية	

المصدر: من إعداد الباحثين، انطلاقاً من تقارير مؤشر المعرفة العالمي (2017 – 2020)

بعد الاطلاع على معطيات الجدول رقم 01، اتضح جلياً تفاوت في نسب مؤشر المعرفة (37.1) للجزائر، 43 لتونس و 69 لسنغافورة) أين جاءت الجزائر في المرتبة 103 عالمياً، تونس 82 عالمياً و سنغافورة في المركز 07 عالمياً لسنة 2020. بالنسبة لنسبة الأمية نلاحظ أيضاً تفاوت في النسب حيث بلغت في الجزائر 23.9 في المائة، تونس 27 في المائة أما سنغافورة فكانت 03.4 في المائة. أما مؤشر رأس المال المعرفي من ناحية النتائج بلغ 100 في المائة في سنغافورة لجميع سنوات الدراسة.

إذن يمكننا القول أن مؤشر المعرفة العالمي يعتمد بالأساس من ناحية التعليم على نسبة القرائية (أو بالعكس قياس نسبة الأمية) إضافة الى نواتج رأس المال المعرفي. بالنسبة للبيئة التمكينية التعليمية نلاحظ تراجع في النتائج عند مقارنتها بالجزائر وتونس، فمثلا سنة 2020 نجد (الجزائر 78.5 في المائة، تونس 77.9 في المائة وسنغافورة 68 في المائة). حيث يعود هذا الانخفاض إلى: انخفاض الإنفاق على التعليم (32.3 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي) محتملة بذلك المرتبة 107 عالميا. عكس تونس 82.3 في المائة في المرتبة 02 عالميا. وبالتالي نجد أن المؤشرات التي تقيس البيئة التمكينية التعليمية تمثلت أساسا في: الإنفاق على التعليم - برامج الطفولة المبكرة - البيئة المدرسية (متوسط عدد الطلبة لكل معلم، نسبة المعلمين ذوي الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة).

يمكننا من خلال نتائج قياس مؤشر الأمية أن نقول بأن مكونات هذا المؤشر التي تسمح بالرفع أو الخفض من مستوى نسبة الأمية هي:

رأس المال المعرفي (النواتج) - نسبة الأمية - البيئة التمكينية التعليمية - برامج الطفولة المبكرة. فإذا ما انخفضت قيمة أحد هذه المؤشرات فسيؤثر ذلك على الرفع من قيمة مؤشر الأمية.

2.5 مؤشر معدلات التمدد: يشير مؤشر التمدد إلى متوسط عدد السنوات التي أمضاها السكان في الفئة العمرية 15 سنة فما فوق على مقاعد الدراسة. ويمكننا الاستعانة بمؤشرات أخرى لقياس معدلات التمدد، وذلك حسب ما يوضحه الجدول رقم 02:

الجدول رقم (02) : قياس مؤشر معدلات التمدد في الجزائر، تونس وسنغافورة للفترة 2017-2020

سنغافورة		تونس		الجزائر		البلد	المؤشر
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة		
2017							
32	76	95	45	96	45		متوسط سنوات التمدد
/	/	/	/	/	/		الأطفال خارج الدراسة في سن المرحلتين الأساسيين و الثانوي
04	99.7	90	70.1	102	59.9		معدلات البقاء حتى الصف الأخير من المرحلة الثانوية
2018							
56	67.5	91	47.3	95	44.9		متوسط سنوات التمدد
01	100	/	/	/	/		الأطفال خارج الدراسة في سن المرحلتين الأساسيين و الثانوي

05	99.5	99	59.4	104	54.2	معدلات البقاء حتى الصف الأخير من المرحلة الثانوية
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	2019
33	80.2	90	45.8	/	/	متوسط سنوات التمدرس
01	100	/	/	/	/	الأطفال خارج الدراسة في سن المرحلتين الأساسيين و الثانوي
20	97.7	93	50.6	99	47.1	معدلات البقاء حتى الصف الأخير من المرحلة الثانوية
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	2020
35	80.7	91	46.0	/	/	متوسط سنوات التمدرس
09	99.6	/	/	/	/	الأطفال خارج الدراسة في سن المرحلتين الأساسيين و الثانوي
16	98.3	93	62.4	98	59.7	معدلات البقاء حتى الصف الأخير من المرحلة الثانوية

المصدر: من إعداد الباحثين، تقارير مؤشر المعرفة العالمي (2017 - 2020)

سمح قياس مؤشر معدلات التمدرس من خلال مكوناته الثلاث لسنة 2020 مثلا:

- متوسط سنوات التمدرس (الجزائر 45 في المائة في المرتبة 95 عالميا، تونس 46 في المائة في المرتبة 91 عالميا وسنغافورة 80 في المائة في المرتبة 35 عالميا)؛
 - الأطفال خارج الدراسة في سن المرحلتين الأساسيين والثانوي (الجزائر، تونس، وسنغافورة 99.6 في المائة في المرتبة 09 عالميا)؛
 - معدلات البقاء حتى الصف الأخير من المرحلة الثانوية (الجزائر 59.7 في المائة في المرتبة 98 عالميا، تونس 62.4 في المائة في المرتبة 93 عالميا وسنغافورة 98.3 في المائة في المرتبة 16 عالميا)؛
- نلاحظ تقدم سنغافورة بقيم مرتفعة في نتائج هذه المؤشرات الفرعية لجميع سنوات الدراسة (الجزائر وتونس غير متوفرة البيانات من المصدر، وهذا ما يؤدي الى تراجعها الى مراتب متدنية مقارنة مع من توفرت بياناتهم من الدول الـ 131 المعنية بتقارير مؤشر المعرفة العالمي). يمكننا استنتاج أن مؤشر معدلات التمدرس يقيس بكفاءة مستوى التمدرس لدى الأفراد إلى غاية سن الـ 15 على الأقل (المرحلة الثانوية الأولى).
- تفوق سنغافورة في هذا المجال راجع الى تفوقها وتميزها في نتائج مؤشر رأس المال المعرفي (النواتج)، حيث نجد أن المؤشرين الفرعيين (الأطفال خارج الدراسة ومعدلات البقاء حتى الصف الأخير) يندرجان ضمن مؤشر رأس المال المعرفي، أي أن سنغافورة من خلال مراحل الالتحاق والإتمام تميزت في هذا المؤشر

بسبب اهتمامها الكبير بمرحلة التعليم قبل الجامعي (المرتبة 14 عالميا بقيمة 75.2 في المائة) على عكس الجزائر (المرتبة 82 بقيمة 57.3 في المائة) وتونس (المرتبة 80 بقيمة 57.6 في المائة) لسنة 2020.

3.5 مؤشر الرقم القياسي للتعليم: عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمرحل الابتدائية والثانوية والجامعية، ومعدل معرفة القراءة والكتابة ومعدلات التأطير (عيادي و لعريفي، 2015، صفحة 10).

باعتبارها مؤشرا عن نوعية التعلم المقدم في كل مرحلة من البلد المعني.

الجدول رقم (03): قياس مؤشر الرقم القياسي للتعليم في الجزائر، تونس وسنغافورة للفترة 2017-2020

سنغافورة		تونس		الجزائر		البلد	المؤشر
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	2017	
/	/	19	55.1	16	57.9	معدل الالتحاق الاجمالي بالتعليم الاساسي	
/	/	74	37.2	89	29.0	معدل الالتحاق الاجمالي بالتعليم الثانوي	
61	18.6	72	14.7	74	13.4	الطلاب الملتحقين بالتكوين المهني في المرحلة الثانوية	
41	41.4	11	56.2	63	36.1	معدل الالتحاق الاجمالي بالتعليم العالي	
01	100	64	20.4	67	16.3	معدل معرفة القراءة و الكتابة	
54	84.9	43	87.6	85	74.5	التعليم الأساسي	معدل التأطير (متوسط عدد الطلبة لكل معلم)
66	76.2	54	80.0	/	/	التعليم الثانوي	
/	/	75	48.9	/	/	التعليم المهني	
38	79.9	43	77.9	93	58.3	التعليم العالي	
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	2018	
82	29.8	11	54.8	20	49.4	معدل الالتحاق الإجمالي بالتعليم الأساسي	
29	49.0	78	34.3	92	26.6	معدل الالتحاق الإجمالي بالتعليم الثانوي	
61	17.8	73	14	76	12.8	معدل الالتحاق بالتكوين المهني في المرحلة الثانوية	
111	21.5	09	59.5	54	37.8	معدل الالتحاق الإجمالي بالتعليم العالي	
01	100	64	20.4	67	16.3	معدل معرفة القراءة و الكتابة	
46	87.5	52	85.4	88	70.5	التعليم الأساسي	معدل التأطير (متوسط عدد الطلبة لكل معلم)
49	84.9	61	79.2	/	/	التعليم الثانوي	
/	/	75	49.6	/	/	التعليم المهني	
50	80.4	61	76.8	102	53.8	التعليم العالي	

2019					
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة
83	37.4	14	59.6	27	51.3
28	50.8	78	35.2	93	27.2
60	17.7	72	13.8	76	12.7
111	28.8	10	62.7	11	61.1
01	100	64	20.4	67	16.3
43	87.5	55	83.3	89	68.7
48	85.9	63	79.5	/	/
/	/	/	/	/	/
41	82.3	60	76.8	108	52.8
2020					
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة
88	43.2	17	62.5	31	52.2
26	52.5	80	36.3	94	28.0
/	/	79	14.0	83	12.8
114	28.8	09	63.0	10	61.7
02	90.8	71	15.2	74	11.3
42	87.2	57	82	74	75.1
43	85.4	64	78.6	/	/
/	/	/	/	/	/
46	80.3	65	75.4	111	50.0

المصدر: من إعداد الباحثين، تقارير مؤشر المعرفة العالمي (2017 - 2020)

مؤشر الرقم القياسي للتعليم يتكون بدوره من مؤشرات فرعية وهي:

● معدل الالتحاق بالتعليم:

✓ الأساسي (الجزائر 31 عالميا، تونس 17 عالميا وسنغافورة 88 عالميا)؛

✓ الثانوي (الجزائر 94 عالميا، تونس 80 عالميا وسنغافورة 26 عالميا)؛

✓ المهني (الجزائر 83 عالميا، تونس 79 عالميا وسنغافورة /)؛

✓ التعليم العالي (الجزائر 10 عالميا، تونس 09 عالميا وسنغافورة 114 عالميا).

نلاحظ تفوق كل من تونس والجزائر على سنغافورة في نسبة الالتحاق بالتعليم الأساسي، مما سمح لهم بتحقيق مراتب متقدمة عالميا. كذلك بالنسبة للتعليم العالي أين لاحظنا تقدم الجزائر وتونس لمراتب متقدمة (العشرة الأوائل عالميا) على عكس سنغافورة (114 عالميا) ويعود ذلك إلى انخفاض الطلاب الملتحقين بمرحلة ما بعد التدرج (ماجستير 94 عالميا، الدكتوراه 66 عالميا) على عكس تونس (ماجستير 08 عالميا، الدكتوراه 13 عالميا) والجزائر (ماجستير / الدكتوراه). أيضا من بين الأسباب نجد نقص التأطير من طرف الباحثين المتخصصين في التعليم العالي (الجزائر 05 عالميا، تونس 17 عالميا وسنغافورة 87 عالميا). معدل معرفة القراءة والكتابة تفوقت فيه سنغافورة في نتائج هذا المؤشر، حيث جاءت في المرتبة 02 عالميا لسنة 2020، تونس 71 عالميا والجزائر 74 عالميا. حيث يُعد هذا المؤشر أحد المؤشرات الفرعية لنواتج رأس المال المعرفي أين جاءت سنغافورة في المرتبة 02 عالميا من حيث النواتج.

4.5 مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم: يُمثل حصة قطاع التعليم بالنسبة للنواتج المحلي، حيث سنتطرق في ذلك إلى قياس نسبة الإنفاق الحكومي على كل قطاع تعليمي معبر عنه بالنسب المئوية، في الدول الثلاث ولنفس الفترة الزمنية. مؤشر نسب الإنفاق الحكومي على قطاعات التعليم الأربعة (الأساسي، الثانوي، المهني والتعليم العالي)، لاحظنا عدم توفر بيانات تخص الجزائر خلال سنوات الدراسة ما عدا سنة 2017 أين سجلت نسبة 36.5 في المائة بالنسبة لقطاع التعليم العالي في المرتبة 45 عالميا من أصل 131 دولة شملتهم الإحصائيات.

الجدول رقم (04): نسب الإنفاق الحكومي على القطاعات التعليمية في الجزائر، تونس وسنغافورة

للفترة 2017-2020

سنغافورة		تونس		الجزائر		البلد	المؤشر
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة		
							2017
110	04.1	40	30.9	/	/		الإنفاق على التعليم الأساسي
110	09.6	04	80.1	/	/		الإنفاق على التعليم الثانوي
/	/	32	29.9	/	/		الإنفاق على التعليم المهني
54	34.3	36	35.9	45	36.5		الإنفاق على التعليم العالي
							2018
114	05.9	38	38.1	/	/		الإنفاق على التعليم الأساسي
114	08.5	01	100	/	/		الإنفاق على التعليم الثانوي

55	22.5	31	43.4	/	/	الإففاق على التعليم المهني
54	43.9	14	71.2	48	48.5	الإففاق على التعليم العالي
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	2019
114	18.5	/	/	/	/	الإففاق على التعليم الأساسي
112	07.1	01	100	/	/	الإففاق على التعليم الثانوي
54	21.9	33	41.8	/	/	الإففاق على التعليم المهني
55	39.5	13	72.6	/	/	الإففاق على التعليم العالي
المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	المرتبة	% القيمة	2020
115	17.8	/	/	/	/	الإففاق على التعليم الأساسي
112	06.9	01	100	/	/	الإففاق على التعليم الثانوي
52	25.6	33	41.8	/	/	الإففاق على التعليم المهني
58	35.1	11	69.6	/	/	الإففاق على التعليم العالي

المصدر: من إعداد الباحثين، تقارير مؤشر المعرفة العالمي (2017 - 2020)

ركزت تونس في إنفاقها الحكومي على مرحلة التعليم الثانوي حيث جاءت في المرتبة 01 عالميا، لكن ذلك لم ينعكس على مخرجات القطاع، حيث نجد مثلا أن نسبة التخرج الإجمالي من مرحلة التعليم الثانوي كانت بنسبة 24.6 في المائة في المرتبة 86 عالميا. هذا ما يدل على وجود خلل في عملية المعالجة داخل النظام التعليمي الثانوي. كذلك بالنسبة لمعدلات البقاء حتى الصف الأخير من التعليم الثانوي بنسبة 62.4 في المائة في المرتبة 93 عالميا.

سغافورة أيضا ركزت إنفاقها الحكومي على قطاع التعليم العالي بنسبة 35.1 في المائة سنة 2020 في المرتبة 58 عالميا لكن ذلك لم يكن كافيا خاصة بالنسبة لمعدلات الالتحاق أين سُجلت نسبة 28.8 في المائة وجاءت بذلك في المرتبة 114 عالميا. إضافة الى تدني نسبة الباحثين المتخصصين إلى 43.7 في المائة في المرتبة 87 عالميا. بينما كانت نتائج المخرجات ممتازة من حيث مخرجات التعليم العالي وجودته بـ 61.8 في المائة في المرتبة 06 عالميا. أيضا جودة الجامعات بنسبة 60.6 في المائة في المرتبة 23 عالميا، كفاءة الطلاب بنسبة 54.6 في المائة في المرتبة 10 عالميا. نسبة انتقال الطلاب إلى الدولة بـ 72.3 في المائة بالمرتبة 07 عالميا.

6. الخلاصة:

اعتمدنا في هذه الدراسة التحليلية على تقييم أداء الموارد البشرية في المنظمة من وجهة نظر التعليم باستخدام أربعة مؤشرات أساسية، هذه المؤشرات اعطت نتائج متباينة بين الدول محل الدراسة. حيث كانت هناك فوارق في القيم والنتائج بسبب اعتماد كل دولة لاستراتيجيات معينة في نظامها التعليمي وكيفية حساب بيئتها المجتمعية. لكن هذا لا يكفي خاصة من خلال وجود عوامل أخرى تتحكم في فعالية التعليم مثل: استخدام التكنولوجيا في التعليم، حيث تعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الزيادة من المهارات (رأس المال البشري)، والمعارف والخبرات (رأس المال الفكري) وبالتالي تسمح بالتعاون والمشاركة والإبداع والابتكار وتبادل المعلومات والأفكار. من خلال ما سبق يمكن أن نربط فعالية الأداء في المنظمة من وجهة نظر رأس المال البشري بان الموارد المتاحة للعنصر البشري سواء كانت مادية أو معنوية يتم استثمارها بغرض تحقيق عائد يساهم في تحقيق أهداف المنظمة وبالتالي سيسمح بتحقيق أداء فعال للمنظمة ككل. أما من وجهة نظر التعليم فيتم التركيز على البنية القاعدية لقطاعات التعليم، جودة النظام التعليمي وكفاءة موارده البشرية، نسبة الإنفاق الحكومي على قطاع التعليم من الناتج المحلي الإجمالي ...

إجمالاً يمكن اعتبار أداء الموارد البشرية قياساً بمجال التعليم يحقق فعالية أكبر كلما كانت المؤشرات الأربعة السابقة متناسقة، أي أن كل مؤشر يكمل الموالى من حيث المعالجة والمواصلة. وبالتالي حتى يكون قياس رأس المال البشري ذا فعالية يجب التركيز على ما يلي:

- الاهتمام بمدخلات التعليم (الإنفاق الحكومي، الهياكل القاعدية، كفاءة المعلمين وتخصصهم)؛
- المعالجة السليمة لمدخلات النظام التعليمي من خلال تتبع الانحرافات المسجلة في وقتها وتفعيل دور الرقابة المستمرة؛
- التركيز على قطاع التعليم قبل الجامعي كونه المادة الخام واللبننة الأساسية لتكوين قطاع تعليم عالي كفاء؛
- إعطاء اهتمام مضاعف بالتكوين القاعدي وتكييف البرامج والمناهج التعليمية وفق أسس وضوابط علمية لا على أساس التقليد؛
- تجنب سياسة الكم على حساب النوع والجودة، مما سيؤدي لا محالة إلى فشل سياسات واستراتيجيات الدولة في مجال التعليم؛
- تفعيل برامج الطفولة المبكرة بخلق ديناميكية وحيوية في طريقة تنفيذها ومتابعة سيرورتها؛

● الاهتمام بساكني الأرياف والمجتمعات البدائية لخلق التوازن الجهوي في فرص التعليم لدى كل فئات المجتمع؛

● التركيز على البرامج التحفيزية للتعلم والقراءة (برنامج تحدي القراءة في الإمارات العربية المتحدة مثال على ذلك)، لأن في الأخير ستظهر نتائجها على المديين المتوسط والاستراتيجي.

7. قائمة المراجع

–Dayan, A. (2004). Manuel de Gestion, 2 édition. Paris, France: AUF.

– أيوب محمد علي احمد نافز. (2010). الاهمية التنموية لراس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه. مجلة العلوم الانسانية، العدد 44، هولندا ، صفحة 8.

– حوشين وي. (2015). ، العلاقة بين راس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر. (1970-2009)مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الرابع، جامعة ام البواقي. 4. p ,

– درويش وع. ا. (2013). إدارة الراسمال البشري على المسنوى القومي (رؤية استراتيجية لصناعة المستقبل بالتطبيق على الشرطة). (الشارقة، الامارات العربية المتحدة :مركز بحوث الشرطة. 175.

– صورية زاوي، و ميلود تومي. (2007). دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم اداء الموارد البشرية في المؤسسة. مجلة كلية الاداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد السابع، جامعة بسكرة .

– عبد الوهاب سويسي. (2004). الفعالية التنظيمية تحديد المحتوى والقياس باستعمال أسلوب لوحة القيادة. الجزائر: أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة الجزائر.

– عبدالقادر عيادي، وعودة لعرفي. (2015). مؤشرات قياس رأس المال البشري في الجزائر، . الملتقى الدولي الخامس حول : رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة (صفحة 7). الجزائر: جامعة الشلف.

– عقبة مخنان. (جانفي, 2020). العقود. البشائر ، صفحة 15.

– مؤيد سعيد السلام، وعادل صالح حرحوش. (2002). إدارة الموارد البشرية – مدخل استراتيجي. الاردن: عالم الكتب الحديث.

– تقارير مؤشر المعرفة العالمي 2017-2018-2019-2020.

– جاك فيليب رون ستون، ترجمة إصدارات بيمك، الاستثمار البشري – ادوات وخطوات قياس العائد، القاهرة، مصر، 2003، ص14.