



جامعة إب مجلة الباحث الجامعي



رأس المال البشري في الجمهورية اليمنية "دراسة تحليلية"

حوريّة محمد أحمد الجنيد

قسم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة تعز، اليمن

الملخص:

إن الانسان هو محرك عملية التنمية وقائدها وهو الذي يطور مستوى استخدام الموارد المادية، ومن هنا يحتل موضوع تكوين رأس المال البشري أهمية خاصة في ظروف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بوصفه يمثل حجر الاساس في كل تنمية أو تطور لكونه المسيطر على رأس المال المادي الذي يشكل العنصر الثاني من عناصر التنمية، ذلك أن الانسان لا بد أن يجعل نتاجاته ونماجه المادية والفكرية متأثرة به. ومن هنا تتضح أهمية قطاع التعليم في تكوين الإنسان المنتج ودور هذا القطاع في تحديد حجم ونوع المتطلبات البشرية المؤهلة والقادرة على استيعاب ضرورة التنمية والاضطلاع بمهامها مما يجعل النظام التعليمي عاملاً حيوياً لتطور المجتمع. وقد تجلّى ذلك الاهتمام في مصادقة الأمم المتحدة سنة 1986م على الإعلان رقم (41 - 128) المتعلق بحق الإنسان في التنمية. ولقد حاولت لجنة حقوق الانسان الاممية في تقريرها الصادر بتاريخ 13 ديسمبر 1993م ايضاح هذا الحق فأكدت على: أهمية الحق في التنمية بوصف جميع حقوق الانسان الأخرى مظهرًا منه وفروعًا له. وعلى أساس الإنسان هو الهدف من التنمية فهو المنفذ الرئيس والمستفيد الأول، وأن التنمية مسؤولية جماعية عالمية بناءً على تطور العلاقات الدولية.

وستحاول الباحثة من خلال هذه الدراسة تناول مبحثين أساسيين يتناول المبحث الأول ماهية مفهوم رأس المال البشري، وأبعاده ومحدداته والعوامل المؤثرة فيه، والمبحث الثاني التعرف على مؤشرات رأس المال البشري في الجمهورية اليمنية وسوق العمل.

مقدمة:

الاقتصاد العالمي - Marginson and Mollis, 2002: 581

(615). هذا الأمر دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامج بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملاءمة وانسجاماً مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

فقد شهد العالم خلال العقود الأخيرة تغيرات واسعة وجذرية في غاية الأهمية تمثلت في الثورة المعرفية والمعلوماتية في جميع النواحي الاقتصادية، وأصبحت معظم اقتصاديات الدول المتقدمة تعتمد على الاقتصاد

يسهم رأس المال البشري بشكل فاعل في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم بلا استثناء. وتستخدم بعض الدول رأس المال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية والبشرية التي يمكن أن تعاني منه هذه الدول. وقد زاد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة الذي يتطلب تراكمًا كميًا ونوعيًا في رأس المال البشري بحيث يكون قادرًا على إحداث نقلة كبيرة في هياكل الإنتاج والتوزيع على مستوى

مشكلة الدراسة:

يشكل السكان عنصراً أساسياً من عناصر التنمية الشاملة في المجتمع، حيث يتميز السكان في المجتمع اليمني من حيث العدد والقدرة على الإنتاج، وتنوع تخصصاتهم وخصائصهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتنموية الفاعلة في المجتمع. ووفقاً للتقارير الدولية التي تشير إلى أن اليمن في المرتبة الأدنى والأخيرة 122 في مؤشر رأس المال البشري العالمي والذي يرتب الدول على أساس الإمكانيات الاقتصادية لقوة العمل لديها والذي صدر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF)، في جنيف. مشيراً إلى أن اليمن سجل علامات سيئة في مجال التعليم والقوى العاملة والتوظيف وكان سيء الأداء فيما يتعلق بالصحة وقوتها العاملة حسبما ذكر موقع (إكنوميك تايمز) باللغة الإنجليزية. ونتيجة للفجوة المتنامية بين سوق العمل ومخرجات التعليم في اليمن والتي تبرز في ضعف تنسيق وإدارة التعليم والتدريب والتأهيل في إطار شبكي تكاملي متعاقد وليس متعارضاً على مستوى (مستويات التعليم - أنواع التعليم - جهات التعليم) .. وضعف الكفاءة الداخلية والخارجية في مؤسسات التعليم ومحدودية/ ضعف كفاءة أنظمة للجودة والتقييم والتحسين المستمر، ومحدودية ربط الجامعات اليمنية مع جامعات عالمية وإقليمية متقدمة تعمل على إثراء خبراتها وتجاربها والارتقاء بقدراتها العلمية والأكاديمية وتحسين مستوى المخرجات. والإشكالية التي نعانيها الآن هي الكثافة أو الكم على حساب الكيف سواء في التعليم الجامعي أو الثانوي الأساسي، ولتجاوز هذه الإشكالية فإنه يتم تغطيتها إما من خلال المعاهد ومراكز التدريب والتأهيل لرفع القدرات لأنه وكما نعرف أن القطاع الخاص يحتاج إلى كفاءات، والتعليم الحالي وحتى التعليم الجامعي غير مؤهل على إخراجهم سواء من حيث تعامله مع الحاسوب الآلي أو اللغات، والمفترض أن يشارك

المعرفي بدلاً من الاقتصاد المادي وقد أدى هذا إلى تغير كبير في الاستراتيجيات التي تعتمدها تلك الدول، فقد أصبح العنصر البشري هو العنصر الفعال والمحوري في عملية الإنتاج وأصبحت العملية الاقتصادية التنافسية تعتمد على العقول البشرية.

ومن خلال دراسة تجارب التنمية التي مرت بها الدول وعلى سبيل المثال دول النمور الآسيوية نرى أن العنصر البشري لم تعد تقتصر أهميته في كونه أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية بل أصبح هو المؤثر في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسة لثروة الأمم. ومن هنا أخذت قضايا الاهتمام بالعنصر البشري مكانة متقدمة في جميع الاستراتيجيات التي تتبعها الدول المتقدمة، فضلاً عن أن الاستثمار في رأس المال البشري يعد من أعلى درجات الاستثمار وذلك لكونه عامل رئيس في التنمية المستدامة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في أن العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يساهم التعليم في تكوين رأس المال البشري، وتشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الأجل ومن هنا فإن معدل الزيادة في التقدم التقني يكون أسرع كلما كانت قوة العمل أحسن تعليماً، كما أن تراكم رأس المال البشري يعد مصدراً من مصادر النمو المستدام.

كما تهدف إلى التركيز على ماهية رأس المال البشري وأبعاده ومحدداته والعوامل المؤثرة فيه، فضلاً عن التعرف على مؤشرات رأس المال البشري في الجمهورية اليمنية وسوق العمل. وتعد هذه الدراسة من الدراسات التحليلية.

لا تخرج بنظرتها إلى العنصر البشري عما هو مألوف من النظر إليه على أنه عنصر إنتاج مثل الأرض ورأس المال، بيد أنها تؤكد على أهم هذه العناصر.

وبناءً على ذلك، فإن مفاهيم رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية تنطلق من نقطة تعظيم الناتج، ورفع إنتاجية العمل كمبرر للاستثمار في البشر، بالرعاية الصحية والاجتماعية، والتعليم والتدريب. ومن ثم ارتبطت هذه المفاهيم وتوجهاتها بحقيقة أن يكون البشر قوة عمل، فانصرف اهتمام برامج تنمية الموارد البشرية إلى مرحلة العمر الإنتاجي للإنسان، وأهملت إلى حد كبير مراحل حياته الأخرى، الطفولة والصبا والشيخوخة (مدحت خليل العراقي، 2000:24).

مع بداية الستينيات اتجهت نماذج النمو الاقتصادي إلى التركيز على أهمية الاستثمار في البشر، من خلال إعطاء الأولوية للتعليم والتدريب، وقد جاء هذا التركيز المنهجي على قدرات الإنسان، بعد الأبحاث التي أجراها الاقتصادي الأمريكي **ثيودور شولتز** Schultz 1961، الذي اكتشف دور الخبرة والمهارات المكتسبة، بوصفه أحد المتغيرات المستقلة الرئيسة، المؤثرة على عملية الإنتاج وعملية التنمية الاقتصادية، والتي جرى إغفالها في نموذج دالة الإنتاج.

إن هذه الومضة الفكرية التي قدمها **شولتز** Schultz دفعت إلى الاهتمام بدور الإنسان في عملية التنمية، والاهتمام بالوسائل الكفيلة بتجديد وتطوير طاقاته الإنتاجية، ولكن من منظور دوره في خدمة العملية الإنتاجية، وليس العكس (فلاح خلف الربيعي، 2008:8). وقد عرف **شولتز** رأس المال البشري بأنه المهارات والمعارف المفيدة التي يكتسبها الأفراد، والتي تتكون بصورة أساسية من خلال استثمار مخطط مثل التعليم والتدريب والصحة (غربي صباح، 2008:15).

القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والأحزاب السياسية في عملية التأهيل.

وتحاول هذه الدراسة التعرف على مؤشرات رأس المال البشري في الجمهورية اليمنية وسوق العمل، في محاولة لمعرفة ما يعتره من مشكلات وكيف يمكن التغلب عليها عن طريق إعادة النظر في كافة السياسات والمخططات والأهداف والاستراتيجيات والتشريعات المتعلقة بالنظام التربوي التعليمي بهدف الاستفادة من الأخطاء السابقة، وإحداث تغيير جذري شامل في كل ما يتعلق بهذا النظام بإعادة النظر في مراحل، ونوعيته، وبنيته، وأهدافه، وفلسفته، وتنظيماته، وتجهيزاته، ومحتويات مناهجه، والعاملين فيه، وأساليب وطرق تقييمه وتقويمه، وعلاقاته بمجالات المجتمع، ومطالب التنمية، وسوق العمل، وغيرها.

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية رأس المال البشري في عملية التنمية من خلال عرض وتحليل لمؤشرات رأس المال البشري وسوق العمل في الجمهورية اليمنية، وتسعى الدراسة لتحقيق أهدافها من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما هو رأس المال البشري وما دوره في تنمية المجتمع.

1. محاولة التأصيل النظري لماهية رأس المال البشري، مكوناته، خصائصه، وسائل تنميته، محدداته، أبعاده، العوامل المؤثرة فيه.
2. رأس المال البشري في الجمهورية اليمنية (مؤشراته، سوق العمل).

المبحث الأول: رأس المال البشري (Human Capital) HC

في غمار التركيز الشديد لاهتمام خطط وسياسات التنمية على النمو الاقتصادي، ظهرت مفاهيم رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية، وهذه المفاهيم في حد ذاتها

والجسدية والتنظيمية تتحقق أهداف هذه الخطط والسياسات.

ويُعدُّ رأس المال البشري محدداً مهماً لإمكانيات النمو الاقتصادي، فهناك دلائل حديثة على أن مساهمة رأس المال البشري في النمو الاقتصادي تفوق تلك الخاصة بأي من الموارد الطبيعية، أو رأس المال العيني؛ بل قد تفوق مساهمتهما معاً، وتوضح هذه الحقيقة بصفة خاصة عندما نستبدل التنمية البشرية بهدف النمو الاقتصادي؛ نظراً لأن التحسن في كل من الصحة والتعليم يسهم مباشرة في تحقيق التنمية البشرية، كما يسهم على نحو غير مباشر ومن خلال آثاره الإيجابية على رأس المال البشري في زيادة نمو الناتج والدخل (عثمان محمد عثمان، 2000:15).

وقد شهدت السنوات الأخيرة مزيداً من الاعتراف بدور رأس المال البشري، ومع ذلك فطبقاً لما يراه إمارتيا سنة 1999، فإن النظرة الضيقة التي ينظر بها إلى نظرية رأس المال البشري (إلى الإنسان)، تندرج تحت المنظور الأوسع والأشمل، الذي يتميز به منهج القدرات البشرية، الذي يغطي كلاً من النتائج المباشرة وغير المباشرة لتنمية هذه القدرات. فالتعليم مثلاً يجعل الشخص أكثر كفاءةً في إنتاج السلع والخدمات، ومن الواضح أن ذلك يترتب على ما يؤدي إليه التعليم من الارتقاء برأس المال البشري؛ ولكن حتى لو افترضنا ثبات مستوى الإنتاج، ومن ثم الدخل، فإن التعليم يعود مباشرة على الشخص بفوائد منها القراءة، والتواصل مع الآخرين، والقدرة على المناقشة، وأن يصبح قادراً على الاختيار بطريقة أكثر وعياً، وهكذا فإن منافع التعليم تتجاوز دوره في زيادة رأس المال البشري، وأثرها على إنتاج السلع والخدمات (عثمان محمد عثمان، 2000:14).

ومن هنا بدأت الصورة تختلف، والاهتمام يتزايد بمفهوم جديد للتنمية، يتم التركيز فيها على رأس المال

لذا يُعدُّ شولتز Schultz، وبيكر Becker من رواد نظرية رأس المال البشري، التي تحددت ملامحها بوضوح في الستينيات. وبعد انطلاق نظرية رأس المال البشري، بدأت القرارات المتعلقة بالتعليم وغيره من أشكال تنمية المهارات تؤخذ في إطار التعامل على أنها وسيلة استثمار، ومن ثم تغير التحليل الاقتصادي لعرض العمل، وتأثير ذلك التطور في كيفية تحديد الأجور وساعات العمل وحوافز العمل، وأصبحت المتغيرات التي تمثل رأس المال البشري تدخل في معدلات تحديد الأجور ونماذج تحديد النمو (إيمان محمد فؤاد محمد، 2000:1).

ومن جانب آخر، نظر هاريسون Harbison إلى تكوين رأس المال البشري على أنه عملية قوامها: زيادة عدد الأشخاص الذين يتمتعون بالمهارات والمعارف والخبرات، التي تعظم الحاجة إليها التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وهكذا يرتبط رأس المال البشري بالاستثمار في الإنسان كمردود منتج خلاق.

ومن هنا؛ يتضمن تكوين رأس المال البشري الاستثمار الاجتماعي في التعليم، واستثمار المشروعات في التدريب. لذلك يرى الاقتصاديون بأن وضع استراتيجية رشيدة لتنمية الموارد البشرية شرط لإغناء عنه؛ لتحقيق ما تصبو إليه البلاد المتخلفة من النمو الاقتصادي السريع. (نافذ أيوب محمد، —:5). كما عرف دي أنسورينا 1996، وليفني لي بوير 1997 المهارات والقدرات - التي تعكس جوهر رأس المال- على أنها غالباً ما تكون مبرمجة وذات طبيعة تقنية، كما تعكس هذه المهارات الملامح الفردية للعناصر البشرية (Sonia Agut Rosa Grau, 2002:33).

وهكذا فإن تنمية رأس المال البشري جزء لا يتجزأ من عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، على أساس أن الإنسان غاية هذه التنمية ووسيلتها في الوقت نفسه، فمن أجله ترسم الخطط والسياسات، وبجهوده الفكرية

- تقسيمها كالاتي (نادية إبراهيمي، 2013: 4):
1. رأس المال المادي: ويقصد به رأس المال المالي أو النقدي.
 2. رأس المال الطبيعي: ويعني الموارد الطبيعية والنظم البيئية.
 3. رأس المال الإنتاجي: ويشمل الأصول المادية القادرة على إنشاء السلع والخدمات.
 4. رأس المال الاجتماعي: يقصد به شبكات العلاقات الاجتماعية والمعايير والقيم الإيجابية في المجتمع التي تمكن أفرادها وشرائحه من التصرف معاً بصورة فعالة ومجدية لتحقيق أهدافهم المشتركة.
 5. رأس المال البشري: ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد الموروثة أو المكتسبة.

فقد بدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ أوائل الستينيات من القرن العشرين، في مقال عام 1958 للاقتصادي الشهير جاكوب مينسر Jacob Messner وهذا ما تؤكده كتابات شولتز 1961م وكتابات بيكر 1964، وهناك بعض الباحثين الذين يعيدون بدايات الاهتمام برأس المال البشري إلى آدم سميث في القرن الثامن عشر، وتم استخدام هذا المصطلح وتقديمه إلى السوق ومنظمات الأعمال كأسلوب لجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات (فرعون محمد، محمد اليفي، 2004:6).

ومراجعة الأدب النظري لمفهوم رأس المال البشري وجد العديد من المفاهيم والتعريفات لهذا المصطلح ومنها: حيث يعرف شولتز Theodor Schultz رأس المال البشري على أنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في استغلال مجمل الموارد الاقتصادية. ويمثل المجموع الكلي والكمي والنوعي من القوى البشرية المتاحة في المجتمع، فإذا كان يمثل الكفاءات الذهنية والمستويات

البشري، عندما سيطرت المدرسة الكلاسيكية المحدثّة- والتي أسسها ألفريد مارشال- على الفكر السائد في الاقتصاد السياسي منذ بداية القرن العشرين، حيث تنبه العديد من تلاميذ مارشال إلى أهمية التحليل الاقتصادي للتربية، دوراً وسياسةً وتخطيطاً. وقد تبلور هذا الفكر بشكل علمي في أواخر الخمسينيات، وبداية ستينيات القرن العشرين، وبدأت مفاهيم العمالة والإعداد المخطط، وتكافؤ الفرص، والتوزيع العادل للدخل -تتردد في التربية، وبدأ ربط الإنفاق على التعليم بالإنفاق الاستثماري في المجتمع، حيث زاد الإيمان بأن زيادة الموارد المخصصة للبرامج التربوية تشكل استخداماً فعالاً وعادلاً للأموال العامة (إبراهيم عصمت مطاوع، 2002:23).

أولاً: رأس المال البشري:

1. مفهوم رأس المال البشري:

ظهرت فكرة رأس المال البشري على هذا النحو بوصفها جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات النمو الاقتصادي، وفي ذلك يقول شولتز: رغم أنه كان من المعروف أن الأفراد يكتسبون مهارات ومعارف مفيدة؛ إلا أنه لم يكن من المعروف أن هذه المهارات والمعارف شكل من أشكال رأس المال، وأن هذا الشكل من رأس المال جزء هام منه ناتج عن استثمار مخطط Deliberate Investment، وأن رأس المال البشري هذا قد نما في المجتمعات الغربية بمعدل أسرع بكثير من رأس المال التقليدي- غير البشري - وأن هذا النمو كان أحد السمات التي ميزت النظام الاقتصادي في تلك الدول (أشرف السيد العربي عبدالفتاح، 1997:6).

حيث يرى ألفريد مارشال A.Marshall أن البشر رأس مال يجب أن يستثمر للإفادة من إمكانياته وطاقته للبقاء والاكتشاف والتحليل وإعادة التركيز والابتكار والإبداع في باقي رؤوس الأموال (Marshall, 1930:216)، وإجمالاً هناك خمسة أنواع من رؤوس الأموال يمكن

ومن التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري، ذلك التعريف الذي تبنته منظمة اليونسيف، الذي يرى أنه المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، الذي يعد عاملاً رئيساً في تقرير إمكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية (أشرف السيد العربي، 2007: 55). أما في السنوات الأخيرة، فقد حاول تقرير التنمية الإنسانية استبدال مصطلح رأس المال الإنساني بديلاً وتطويراً لمصطلح رأس المال البشري، انعكاساً مباشراً للجهود المشار إليه في الانتقال إلى استخدام مصطلح التنمية الإنسانية بديلاً لمصطلح التنمية البشرية (أديب نعمه، 2003: 40).

وبرغم التعريفات السابقة غير موحدة، إلا أن هذا لا ينفي وجود درجة عالية من التشابه فيما بينها والتي تنظر أغلبها إلى رأس المال البشري بوصفه: مجموعة من المهارات والقدرات والإمكانيات والخبرات التي يكتسبها أو يرثها الفرد، وتمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية واكتساب الدخل، والتي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار في التعليم والصحة والتدريب وغيرها من أشكال الاستثمار الأخرى.

2. الأهمية العلمية والعملية لرأس المال البشري:

يُعدُّ الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم على أساس أن هذه الموارد تأتي على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم.

حيث ذكر آدم سميث في كتابه الشهير ثروة الأمم أن جميع القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع يُعدُّ ركنًا أساسيًا في مفهوم رأس المال الثابت، حقيقة أن اكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية، ومع ذلك

العلمية للسكان فيتم تحديده من خلال المستوى التعليمي المرتبط بالخبرة والمعرفة، أما إذا كان الكلي فيحسب من خلال المجتمع الكلي للسكان (نادية إبراهيمي، 2013: 116).

ويرى بيكر Becker في كتابه رأس المال البشري، الذي تم نشره عام 1964، أن رأس المال البشري مماثل للوسائل المادية الإنتاج مثل المصانع والآلات، ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية، وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر (مهدي القصاص، 2008: 4).

كما أعطى كيندريك Kendrik تعريفاً أكثر تحديداً لرأس المال البشري غير المادي أو غير الملموس الذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث والتدريب بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل (إيمان فؤاد محمد، 2000: 3-4).

كما عرف رأس المال البشري هو المعرفة والمهارات والإمكانات والقدرات والصفات والخصائص الكامنة في الأفراد والتي لها صلة وارتباط بالنشاط الاقتصادي، كما أن رأس المال البشري لا يركز فقط على ما يمتلكه الأفراد من معرفة ومهارات وما يمتلكونه من قدرات وصفات وخصائص، إنما يشير هذا المفهوم إلى المدى الذي يمكن أن يستخدم فيه الأفراد كل ما يتعلمونه وما يمتلكونه استخدام منتجاً مرتبطاً بالنشاط الاقتصادي (يقصد هنا بالنشاط الاقتصادي ذلك النشاط الذي يحقق ثروة أو دخلاً بصورة مباشرة أو بصورة غير مباشرة، وهذا النشاط يتحقق بصورة أساسية في المنظمات ومن خلال الأفراد مدفوعي الأجر، وكذلك فإنه تمتد ليشمل أي نشاط غير سوقي مثل بعض الأنشطة المجتمعية والتطوعية والأعمال التي تجري في المنازل (Woodhall M:1987: 223).

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 (المجالس القومية المتخصصة، 2000:1).

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 (رأس المال البشري) (تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003:52).

ويفترض أتباع النظرية التقليدية، أن التطور التكنولوجي هو عنصر خارجي في معادلة النمو لا يمكن التحكم به، بينما وجد أتباع النظريات الحديثة للنمو (رومر، و لو كاس....)؛ أن هذا التطور هو عنصر داخلي يرتبط بالثروة المعرفية التي يملكها المجتمع، وبوسع هذا الأخير تحويله إلى تقدم اقتصادي فيما لو توفرت له بيئة تنظيمية وتشريعية ومؤسسية ملائمة (عبدالحليم فضل الله، 2007:13).

لذا ينبغي إيجاد مؤشرات جديدة لتحليل كيفية قيام الأفراد باكتساب واستخدامها المعرفة والمهارات والكفاءات في الحياة. ومن المفاهيم وثيقة الصلة برأس المال البشري مفهوم رأس المال الاجتماعي الذي يشير إلى قدرة الأفراد على العمل معاً وعلى الخلق والبناء والشراكة، ويكون مصدراً قيماً للقدرة التنظيمية والتعلم. كما أن قياس أثر رأس المال الاجتماعي يعد تحدياً كبيراً، أكبر حتى من رأس المال البشري ذاته (محمد ابراهيم عبد النبي، 1989:48).

وفي ظل المتطلبات العالمية الجديدة، ينظر إلى التعليم بوصفه واحداً من أهم أعمدة النهضة والتقدم. وعلى ذلك

تعد هذه المواهب جزءاً هاماً من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءاً رئيساً من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه.

كما أكد الفريد مارشال A.Marshall على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثماراً وطنياً وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود.

أدى الالتفاف إلى الأهمية البالغة لمفهوم رأس المال البشري وتراكمه في نهضة المجتمع وتقدمه إلى إعطاء أولوية متقدمة للتنمية البشرية، كمّاً وكيفاً وعمقاً (حامد عمار، 1998:6). وفي ظل التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري من حيث الكم والكيف (United Nations، 2001: 19).

لذا فهناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشري دائم الترقى، ودائم النمو سواء على المستوى الفردي أم على صعيد المجتمعات حتى يمكن للجميع المشاركة في العالم الجديد من، وفي ظل سياق تنافسي بالغ الحدة.

وهناك اتفاق على أن الارتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا تعليم تتوافر فيه شروط الجودة الكلية في كافة مراحلها ومستوياتها، وذلك من خلال استحداث المنظومة التي توفر له ذلك في جميع مراحلها، ابتداءً من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى التعليم الجامعي والعالي. ويبقى للتعليم الجامعي والعالي خصوصيته، إذ يسهم بدور أساسي في حياة الأمم

بلاد متخلفة، وبلاد نامية جزئياً، بلاد شبه متقدمة، بلاد متقدمة (فرعون محمد، محمد اليقي، 2004: 5-6) كما أشارت نتائج دراسة أجريت في فنزويلا عن الاستثمار في رأس المال البشري بهدف إحداث التنمية والرخاء وتقليص الفقر، حيث أشارت إلى أهمية الحاجة إلى الإسراع بتنمية رأس المال البشري والاجتماعي وذلك بالتركيز على التعليم والصحة وتقليص معدلات الجريمة والعنف وتشجيع الإصلاح في التعليم الأساسي من خلال تطوير المناهج الجديدة وتحسين جودة التعليم الأساسي وزيادة تمويل التعليم. أما تحسين النظام الصحي فيتضمن توفير التمويل الكافي وتطبيق البرامج عالية التأثير والتوسع في المشاركة الخاصة والتنمية المؤسساتية (The World Bank Group, 2007:4).

لذا يتمتع رأس المال البشري بأهمية كبيرة تتمثل في استقطاب أفضل المواهب البشرية، وإغناء رأس المال البشري من خلال التطوير وبرامج تحفيز التدريب والتعليم من جهة، والتعلم وتقاسم نشر المعرفة وتوزيعها من جهة أخرى، وربط الحوافز المادية والمعنوية بالتقييم الدوري لرأس المال البشري، المحافظة على أفضل العاملين وهذا يتطلب المزيد من برامج التمكين الإداري ومفاهيم الإدارة وأساليبها القائمة على الثقة، وإيجاد الارتباط القوي بين رسالة وقيم الشركة من جهة وقيم الأفراد من جهة أخرى. وتحول نط الإدارة من الإدارة الآمرة إلى الإدارة الاستشارية التي تقدم خدمات حل المشكلات وإزالة العقبات أمام العاملين الذين يمثلون رأس المال البشري في الشركة، وأخيراً إيجاد بيئة التعلم التي تساعد على تجاوز المشكلة الأساسية لرأس المال البشري في الشركات (هاشم فوزي، 2008:37).

والأمثلة على تأثير رأس المال البشري في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي متعددة، فنجد أن دولة

فقد تم إحراز إنجازات ملموسة في الخدمات التعليمية في السنوات الأخيرة، ويتم بذل هذه الجهود على أوجه متعددة، فالنظام الذاتي المعاصر يشتمل على دور التعليم، المعلم، المنهج التعليمي، طرق التدريس ودمج التكنولوجيا في العملية التعليمية (Ministry Information, 2002:159).

وقد أشار التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع للعام 2005 إلى ارتباط عملية التعليم والتعلم بالمجال الرئيسي لتحقيق التنمية والتغير البشريين من حيث أساليب التعليم ولغته واستراتيجياته (التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، 2005:37).

ويعد التعليم واحداً من العناصر الجوهرية للتنمية الاقتصادية وتحسين الرفاهية البشرية ورأس المال البشري. فمع تنامي حدة المنافسة الاقتصادية على المستوى العالمي، صار التعليم مصدراً مهماً للمنافسة المتميزة وثيقة الصلة بالنمو الاقتصادي، كما أن له (التعليم) أثر مهم لا يمكن التغاضي عنه على التنمية البشرية (Frances، 2007:15).

وفي ظل وجود عديد من المعوقات التي تحول دون وصول التعليم للشخص الصحيح وفي الوقت المناسب: مثل تدني الميزانية ورفض المعلم الجيد للذهاب للمناطق الريفية والنائية وغير ذلك من الأسباب، فإن تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات تعد حلاً جوهرياً لتلك الإشكالية، حيث أنها تساعد في تدفق المعلومات ووصولها لأي مكان ريف أم حضر، ناء أم معمر. (Ministry of Information, 2002:160).

وفي دراسة عن تأثير التعليم وتنمية القوى البشرية بشكل عام في النمو الاقتصادي "قسم العالمان هاريسون Harbison ومايرز Mayers بلاد العالم إلى أربعة مستويات من النمو الاقتصادي تأثراً بدرجة التعليم هي:

ب- **محدودية رأس المال البشري**: إن امكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقدرات الجسمية والعقلية للفرد، ولأن تكلفة الاستثمار تزايد مع مرور الوقت فإن تحصيل عوائد الاستثمار محدودة بدورة حياة الفرد، حيث إن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.

ج- **عدم مريّة رأس المال البشري**: أي أن المعارف والقدرات المملّكة من قبل الأفراد، لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة حيث أنه في بداية علاقة العمل لا تستطيع المنظمة أن تتعرف على القدرات والكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد، والتي تحمل مؤشراً هاماً يتمثل في الاستثمار في التعليم والتي تحملها الفرد طوال فترة دراسته وتكوينه، إلى جانب الخبرات والكفاءات والتجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد، والتي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية. كما أن هناك بعض الخصائص الأخرى مثل (راوية حسن، 2005: 82-84):

1. عدم ارتباط مال رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية، رغم قدرة الفرد على تأجير استمارة لصاحب العمل، إلا أنه ليس باستطاعته بيعه كما تستطيع المنظمة بيع أصل من أصولها.
2. عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك، حيث يمكن فقده لمجرد موت صاحبه، وهذا ما يفسر زيادة الخطر في الاستثمار البشري.
3. يتطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتاً طويلاً مقارنة بالوقت المستغرق في الاستثمار في رأس المال المادي.

مثل الصين واليابان وغيرها من دول جنوب شرق آسيا قد حققت معدلات عالية للنمو الاقتصادي واستطاعت أن تتخطى حاجز التخلف وتتبوأ مكانة متقدمة بين دول العالم ارتكازاً على ما لديها من موارد بشرية؛ حرصت على تأهيلها وتنمية مهاراتها وقدراتها، كما أن ما يشهده العالم الآن من تطور علمي كبير خاصة في تكنولوجيا المعلومات المرتبطة باستخدامات الحاسب الآلي والاتصالات والالكترونيات يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوى لأفراد العنصر البشري.

3. مكونات رأس المال البشري:

يتكون رأس المال البشري من ثلاثة عناصر أساسية كالتالي (عبدالستار حسين يوسف، 2005: 4):

1. **الكفاءات**: هي مجموعة المعارف، والاتجاهات والتصرفات والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.
2. **التجارب والخبرات**: وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة.
3. **المعارف والمؤهلات**: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.

4. خصائص رأس المال البشري:

يتكون رأس المال البشري من ثلاثة عناصر أساسية وهي كالتالي (بن عمار حسيبة، 2009: 18):

- أ- **خصوصية رأس المال البشري**: إن رأس المال البشري لا ينفصل أبداً عن مالكه وهو ملازم له في كل زمان ومكان، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية والشخصية للأفراد، وهو يميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين، وتحمله لمختلف التكاليف التي ستنجر عنه، وتنازله عن جميع العوائد المالية التي سيحصل في الحاضر، مقابل إيرادات مالية أكبر.

ثانياً: نظرية رأس المال البشري؛

تعد هذه النظرية من أشهر النظريات الوظيفية والتي ذاع صيتها طويلاً خلال حقبة الخمسينات والستينات وربما للآن، وذلك لأن محور التنمية كان هاجساً وطنياً لبلدان العالم الثالث عقب تحررها واستقلالها السياسي.

حيث يتفق معظم المفكرين على أن قوة العمل أو القدرة على العمل هي جملة القدرات العقلية والروحية والذهنية التي يتمتع بها الجسم، الشخصية الحية للإنسان، والتي يبذلها كل مرة ينتج فيها قيمة استهلاكية. وينطوي هذا التعريف على ذلك القسم من السكان الذي يستطيع بفضل قدراته المتنوعة أن يعمل ويقوم بوظيفته المحددة في عملية الانتاج الاجتماعي. وبهذا المعنى فإن الأيدي العاملة التي تشكل مجموع القوى العاملة ليست مفهوماً كميّاً بسيطاً بل هي مقولة اجتماعية اقتصادية معقدة ومتعددة الجوانب. ومن البديهي وبخاصة في ظل الانفتاح الاقتصادي، التأكيد على المسألة النوعية لقوة العمل والمقاسة بسنوات التعليم كقياس أولي وليس نهائي. وتشير الدراسات إلى أن قوة العمل من الناحية النوعية ترتبط بعلاقة طردية معدل النمو الاقتصادي وهو ما يشار إليه بالعلاقة بين الإنتاج ورأس المال البشري. (عماد الدين أحمد المصباح، 2006: 3).

مع ظهور نظريات النمو الحديثة وتركيزها على تأثير التقدم الفني - بما يشمل من رأس مال بشري إلى جانب التكنولوجيا - على معدلات النمو الاقتصادي لأي دولة، تزايدت أهمية الاستثمار في العنصر البشري جنباً إلى جنب الاستثمار المادي، فثروة أي دولة وقدرتها على تحقيق النمو والتنمية الشاملة - اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً - تنبع من قدرتها على تحقيق التراكم الفعال لرأس المال البشري، وحتى يتحقق ذلك الهدف، فالأمر يتطلب الاهتمام بالاستثمار في الموارد البشرية، والتوسع فيه من الناحية الكمية، والارتقاء به من الناحية الكيفية، وكذلك إعطاء فرصة لتلك الاستثمارات البشرية للمساهمة في تحقيق النمو

عن طريق المشاركة الفعالة في النشاط الاقتصادي. (احمد صقر عاشور، 28: 28)، فالبطالة - سواء السفارة أو المقنعة - من شأنها أن تعطل الكفاءات التي اكتسبها الأفراد عن طريق التعليم والتدريب؛ بل إن هذه الكفاءات قد تتدهور بالفعل نتيجة لعدم الممارسة الفعلية، كما أن عدم المساواة في الحصول على فرص العمل وتوزيع الأجور قد تسبب في إحداث إحباط لدى الأفراد، وإحجامهم عن الإقبال على التعليم والتدريب، وبالتالي تتدهور ثروة الأمة من الاستثمار البشري. (إيمان محمد فؤاد محمد، 2000: 12).

وعلى الرغم من أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور بوصفها نظرية إلا بأبحاث شولتز، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلقى الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، فقد وجدت عدة محاولات هدفت إلى: جذب الانباه إلى العنصر البشري، وتحديد ماهية رأس المال البشري بإدخال الفرد كأحد مكوناته والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهاراته وإنتاجيته، تقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية؛ ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع، بالإضافة إلى إدخال مفهوم الحسارة في رأس المال البشري الناتجة عن الموت أو العجز أثناء الحروب، الذي يقلل من مخزون الثروة القومية وأخيراً تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري الناتجة عن هجرة العمالة والاستثمار في الصحة والتعليم والتدريب (راوية حسن، 2005: 70).

1. نظرية شولتز Schultz:

تعتبر أبحاث شولتز من الأبحاث الرائدة في مجال قياس العائد الاقتصادي للتعليم، وقد بنى نظريته على ثلاثة فروض أساسية.

أ- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في

البشري على إيرادات والعمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الخرى. في محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب، فرق بين نوعين من التدريب العام والتدريب المتخصص (راوية حسن، 2005: 70-75).

ويتضح من خلال تحليلات بيكر، قيمة إسهاماته في تطوير مفهوم الاستثمار البشري، فبينما قام شولتز بتقديم نظرية الاستثمار في رأس المال البشري، جاءت أبحاث بيكر مكملته له حيث أنه أوضح بطريقة عملية كيفية استخدام هذه المفاهيم النظرية كأداة للتحلي في الاستثمار في الموارد البشرية، حيث أنه أدخل في تحليله بعض العوامل المؤثرة على التدريب وتكلفته والإيرادات المتحققه منه (فرعون محمد، محمد اليفي، 2004: 12-13).

3. الفروض الأساسية لنظرية رأس المال البشري (حامد الهادي، 2006: 83-84):

1. رشاد الأفراد، فالأفراد يعملون على تنمية قدراتهم كمنتجين وكمستهلكين عن طريق الإستثمار في أنفسهم، وعلى ذلك فالتكوين الرأسمالي سوف يتم عن طريق الأفراد ولمصلحتهم الخاصة.

2. إن مكاسب الأفراد تعتمد على إنتاجيتهم، التي تعتمد بدورها على مستواهم التعليمي وخبرتهم.

3. إن الموارد البشرية لها أبعاد كمية وكيفية، وأن زيادة النفقات التي تنمي هذه القدرات الكيفية هي التي تؤدي إلى زيادة إنتاجية الجهود البشري، التي سوف يترتب عليها معدلاً موجباً للعائد.

4. يمكن تقدير الإستثمار البشري بنفس طريقة تقدير الإستثمار المادي؛ أي بواسطة النفقات التي تؤدي إلى إنتاج مثل هذا الإستثمار.

5. أهم الأنشطة التي تحسن القدرات البشرية هي الصحة، والتدريب أثناء العمل والتعليم ويعتبر التعليم أهم وأكثر هذه الأنشطة صلة بتحسين القدرات البشرية.

المدخلات المادية، يمكن تفسيره بالمخزون المتراكم لرأس المال البشري.

ب- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلاف في مقدار رأس المال البشري المستثمر في البشر.

ج- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي.

صنف شولتز أشكال الاستثمار في رأس المال البشري إلى خمس مجموعات كبرى هي: الصحة، التدريب والتكوين أثناء العمل، التعليم الرسمي، تعليم الكبار وأخيراً الهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل. وركز شولتز في تحليله على التعليم الرسمي باعتباره شكلاً من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية، ويُعدّ أهم شكل من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري، بل هو رأس المال البشري ذاته لأنه يمكن أن يفسر الجانب الأكبر من التغيرات والاختلافات في دخل الفرد والمجتمع (نافز أيوب محمد، 8).

كما يرى شولتز أن التحليل الاقتصادي للتعليم يجب أن يأخذ في الحسبان نوعين من الموارد: كل الموارد الضرورية واللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها واكتساب المعارف والكفاءات، وكل مداخل وإيرادات فرص العمل الضائعة على الفرد، والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه استغلها ولم يلتحق بالتعليم (فرعون محمد، محمد اليفي، 2004: 10).

2. إسهامات بيكر Becker:

يعد بيكر واحداً من أه الباحثين الذين أدوا بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري حيث بدأ بالاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم وهجرة ورعاية صحية، مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب. ويعد هذا الأخير من أكثر جوانب الاستثمار البشري فاعلية في توضيح تأثير رأس المال

4. الانتقادات الموجهة لنظرية رأس المال البشري :

شاب القصور نظرية رأس المال البشري في عدد من الجوانب منها:

1. إن النظرية أهملت العوائد الاجتماعية والأمنية التي تعود على المجتمع من جراء زيادة تعليم أفراد.

2. هذه النظرية ترتبط دائماً بزيادة في التعليم بالزيادة في الدخل وهو الأساس الذي قامت عليه النظرية وأن ذلك يحط من قيمة التعليم كقيمة سامية وراقية.

3. هذه النظرية تربط دائماً بزيادة الدخل بالتعليم ولا شك أن هناك عوامل أخرى تزيد من دخل الفرد غير التعليم كالمكانة الاجتماعية للأفراد وخلفتهم وصحتهم وبيئتهم وغير ذلك من العوامل.

4. إن أساليب القياس التي بنيت عليه هذه النظرية على أساسها مشكوك في صدقها ومدى دقتها (منصور فرغلي، 2009: <http://www.startimes.com/f.aspx?t=16315865>).

ومن بين الانتقادات الموجهة لنظرية رأس المال البشري اختلاف الدخل حسب العرق والجنس والخلفية العائلية ومنصب العمل، كما لوحظ اختلاف النتائج باختلاف النماذج والبيانات المستعملة ووجود أهداف أخرى للتعليم غير اقتصادية مما دفع إلى بروز نظريات أو تفسيرات أخرى لفوارق الأجر بين العاملين (محمد عدنان وديع، 2005: 6).

1. مفهوم تنمية رأس المال البشري :

بعد أن عرفنا معنى رأس المال البشري بقى علينا أن نعرف معنى تنمية رأس المال البشري، فهي تعرف بأنها إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلاً عن زيادة طاقاته وجهوده (موسى اللوزي، 2000: 87). كما أن تنمية رأس المال البشري، هي عبارة عن تعبئة الطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولواهبها العقلية والجسدية لزيادة

قيمتها ورفع مكانتها، ليمن استخدامها بصورة مبدعة في طرق الاستغلال المثل لكافة الموارد الاقتصادية (نافذ أيوب محمد، —: 5).

تمثل تنمية رأس المال البشري أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف ومعلومات أو نظريات أو مبادئ أو قيم أو فلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي كذلك وسيلة تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج، وهي كذلك وسيلة تمنح الإنسان خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية، وهي آخر وسيلة تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية والأدبية، وتمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته في الوظيفة وعلاقته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه (أحمد منصور، 1976: 195)، وتمثل التربية والتعليم والتدريب وتنمية القدرات الدعائم الأساسية والمقومات الرئيسة لتنمية رأس المال البشري.

2. وسائل تنمية رأس المال البشري :

لاشك أن وسائل تنمية رأس المال البشري عديدة متنوعة، ولعل أبرزها التعليم والتدريب. وقد اختلف بعض المؤلفين في تحديد عدد ونوع هذه الوسائل، وستحاول الباحثة عرض لبعض هذه الوسائل:

1. التعليم والتكوين :

من المعلوم أن مصطلح تنمية رأس المال البشري بمعناه الواسع، يطلق على العنصر البشري الذي يتلقى قدرًا كافيًا من التربية والتعليم والتكوين، نظريًا وتطبيقًا، أولاً؛ الرعاية الصحية والاجتماعية، ثانيًا؛ النواحي التنظيمية والعلاقاتية والإنسانية، ثالثًا؛ مما يطلق عليه الاقتصاديون

3. الرعاية الاجتماعية :

تمثل الرعاية الاجتماعية في توفير شروط حياة كريمة في جوانبها المختلفة كالتغذية والخدمات الصحية والأمنية وغير ذلك ؛ إذ لا يخفى أثر مستوى التغذية أو المستوى المعيشي لأفراد المجتمع ، ممثلاً في المتوسط اليومي الذي يحصل عليه الفرد على مقدرته الإنتاجية ؛ فضلاً عن قدرة التحصيل والاستيعاب. كما تعتبر الخدمات الصحية من بين الوسائل الهامة في تنمية رأس المال البشري ، من خلال ما توفره لرأس المال البشري من رعاية صحية وحماية ضد الأمراض ، الأمر الذي يساهم في طول العمر وتخفيض نسبة الوفيات (المجلس الأعلى للسكان ، 2010: 22-23)

4. الإعلام :

يسهم الإعلام بدور مهم في تنمية رأس المال البشري من خلال ما يطرحه من قضايا تنموية واقعية تؤدي إلى زيادة الوعي لدى المواطنين والمسؤولين بقضايا ومسائل تتعلق بتنمية الموارد البشرية ، وتوعية الإنسان بأخلاقيات وسلوكيات معينة تعود بالنفع والفائدة (وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، 2010: 166).

3. محددات تنمية رأس المال البشري :

ترتبط عملية تنمية رأس المال البشري بجانبين متلازمين ومتكاملين ، أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلاً جانب التأهيل ، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي :

1. التخطيط :

يتم عن طريق وضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها ، والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة ، وكذلك التخطيط للاستفادة من تلك المهارات. ويسعى التخطيط لتنمية رأس

عملية الاستثمار في رأس المال البشري تخطيطاً للاعتبارات الكمية إلى النواحي النوعية ، المؤسسة على المعرفة وتقنياتها ، باعتباره أساس التقدم ومعيار النمو (فؤاد القاضي ، 1996: 60-61).

وتشكل سياسات التعليم الجيدة الركيزة الأساسية في تنمية رأس المال البشري ، فهي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس العريض أو المفاتيح التي يطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة ، واثور السياسات التعليمية على تركيبة القوى العاملة من خلال ما توفره من تخصصات ومهارات قادرة على إشباع حاجات سوق العمل ، والعمل على تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة.

2. التدريب :

من المسائل البديهية أن الإنسان هو من يقوم بعملية التنمية الشاملة ، بما يعني أنه يمكن أن يكون أداة بناء وإصلاح ، إن تم اختيار من تسند إليه مسئولية تولى شؤون العامة وحفظ حقوقهم ، ابتداءً من تدريبه وإعادة تأهيله وترقيته مهنيًا واجتماعيًا لاحقاً ، بالقدر الذي يرفع كفاءته الأدائية باستمرار. كما أن تدريب رأس المال البشري وإعادة تأهيله يجعله قادراً على التفاعل مع التكنولوجيا الجديدة ومن ثم التأقلم مع المتغيرات العالمية في الوقت ذاته ولتحقيق ذلك ، يتطلب العناية بالموارد البشرية ورعاياتها ، بكيفية متكاملة وذلك أثناء التوظيف أو ما يعرف بعملية الاستقطاب (راوية حسن ، 2005: 33) ، ثم يتم إعادة تأهيل العنصر البشري مهنيًا ، وذلك برفع مستواه وتنمية طاقاته وتوسيع معلوماته المعرفية والتقنية ، باعتبار أن تنمية المهارات التعليمية تستمد قوتها وجدواها واستمراريتها من طبيعة الخطط التدريبية ، طبقاً لمفهوم التعليم مدى الحياة (عاطف مزار ، 1995: 80-82).

التقدم بصورة عامة ، والمجتمعات النامية بصورة خاصة ، فمن الأهمية بمكان تسليط الضوء على أبعاد هذا الإستثمار (فلاح الربيعي ، 2008: 7) .

و ينظر الكثير من الاقتصاديين إلى تنمية رأس المال البشري من خلال الإنفاق العام ، (الحكومي) ، والفردى (الخاص) ، برامج التعليم والتدريب وغيرها ، من الجوانب التي تؤدي إلى زيادة إنتاجية الموارد البشرية ، على أنه استثمار اقتصادي يمكن مقارنته بالاستثمار في المشاريع الاقتصادية الأخرى ؛ إلا أن التحدي الرئيس الذي يواجه هذه النظرة هو صعوبة حصر التكاليف ، وقياس الفوائد الكلية المتحققة من هذا الاستثمار ، فإذا كانت رؤوس الأموال المادية عنصراً أساسياً في عملية التنمية ؛ إلا أنها لا تستطيع أن تحقق الغاية المرجوة منها في حالة استثمارها ، إذا لم تتوافر لها رؤوس الأموال البشرية ، المؤهلة اللازمة للقيام بعملية التنمية ، ذلك أنها تحول الإنسان الخام (رجالاً ونساءً) إلى إنسان عامل قادر ونافع ، ويعتمد خلق هذا الإنسان على مستوى التدريب والتأهيل الممكن تحقيقه في المجتمع.

هذا ؛ ولا يمكن تدريب الإنسان وتنميته إلا إذا كان على قدر من التربية والتعليم ، والوعي الكافي لإدراك أهميته الذاتية في بناء المجتمع ؛ لذا أصبحت تنمية رأس المال البشري دعامة رئيسه من دعامات التنمية الشاملة .

وإذا كانت التنمية هي تعبير عن تفاعل مجموعة من العوامل ، التي يؤدي انصهارها مع بعضها إلى تحقيق التنمية ، فإن الاستثمار في البشر يعدّ من أكثر هذه العوامل أهمية ، بحيث يعتبر الاستغلال الأمثل لهذه الموارد البشرية في مجتمع ما دلالةً على تقدم المجتمع أو سقوطه في مسار التخلف ، والاستغلال الأمثل يعني أن تبني السياسات الملائمة لتأهيلها ، وخلق الظروف الأكثر ملاءمة لأدائها (كلثم علي الغانم ، 1992: 139).

المال البشري إلى تحقيق الأهداف التالية(منذر المصري ، 1998: 9) :

أ- زيادة الموازنة بين جانبي العرض والطلب من القوى العاملة.

ب- تطوير نوعية نواتج مصادر العرض من القوى العاملة.

ج- تطوير الروابط والقنوات بين جانبي العرض والطلب من القوى العاملة.

د- اعتماد إطار شمولي ذي أبعاد اقتصادية واجتماعية وثقافية في التخطيط لتنمية رأس المال البشري ، لتحقيق التوازن بين متطلبات الفرد وحاجاته في ضوء ميوله وقدراته من ناحية وبين الحاجات المجتمعية من ناحية أخرى ، في البرامج التي توفرها مصادر العرض من القوى العاملة.

هـ- توفير الأطر اللازمة للتنسيق بين الجهات المعنية بتنمية رأس المال البشري.

2. التنمية :

يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط ، وإنجاز برامجه ، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية رأس المال البشري تنمية شاملة للقدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج (نادية إبراهيمي ، 2013: 14).

3. التوظيف :

يتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب ، بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع ، والإسهام في توفير احتياجاته (نادية إبراهيمي ، 2013: 15).

4. أبعاد تنمية رأس المال البشري :

لما كانت قضية تنمية رأس المال البشري هي القضية الأكثر إلحاحاً ، بالنسبة للدول الراغبة في اللحاق بركب

5. العوامل المؤثرة في تنمية رأس المال البشري :

يرتبط الاستثمار في رأس المال البشري بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى ، ومن هذه العوامل نذكر ما يلي :

1. **العوامل الجغرافية :** تشمل هذه العوامل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية ومصادر مواردها. فالمناخ يحدد السن الملائم لبدء التعليم وبداية ونهاية السنة الدراسية ففي الجهات الشمالية التي تنتشر فيها العواصف الثلجية والبرودة مثل السويد والنرويج والدانمارك يتأخر سن التعليم الإلزامي إلى السابعة ، بينما في المناطق المعتدلة والحارة يبدأ السادسة ، أما العطلات الدراسية الصيفية ففي معظم البلاد العربية تبدأ في شهر يوليو وتنتهي في سبتمبر لارتفاع درجة الحرارة في هذه الفترة ، بينما تبدأ هذه العطلة في البرازيل في شهر ديسمبر وتنتهي في فبراير لأنها شهور الصيف في النصف الجنوبي من الكرة الأرضية ، كما يؤثر المناخ في شكل وتكلفة المباني المدرسية وما تحتاجه من تدفئة صناعية أو تبريد صناعي.

أما البيئة فإنه في كثير من الدول يتم إدخال جانباً من المقررات الدراسية يتعلق بطبيعة البيئة ساحلية أو زراعية أو صناعية أو صحراوية وغيرها ضمن محتويات البرامج التعليمية والتدريبية.

وفيما يتعلق بمصادر الموارد مثل الموارد الزراعية القائمة على خصوبة التربة واتساع الرقعة الزراعية ، أو الموارد التعدينية القائمة على وفرة الخامات المعدنية كالذهب والنحاس والحديد والفحم والبتروك وغيرها ، فإن وجود هذه الموارد وتحقيق عائد منها يتيح للدول الموجودة بها مصادر مالية تمكنها من الإنفاق على تنمية الموارد البشرية .

2. **العوامل السكانية :** يتأثر الاستثمار في رأس المال البشري بشكل مباشر بالعوامل السكانية خاصة التركيبة السكانية ومعدل النمو السكاني حيث يحدد التوزيع العمري للسكان

ومن هنا جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية ، من منظور متعدد الأبعاد منها (عبدالخليم فضل الله ، 2007: 13).

1. **البعد الثقافي :** حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة لفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب ، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

2. **البعد الاقتصادي :** من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدرّبة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات فضلاً عن أن الفرد المؤهل تعليماً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

3. **البعد الاجتماعي :** فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية ، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

4. **البعد العلمي :** حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

5. **البعد الأمني :** حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقض مع ارتفاع المستوى التعليمي التدريبي مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع ، علاوة على قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار (مركز البحوث والدراسات بالرياض ، 2006: 4 - 6).

كما أن المؤسسات التعليمية والتدريبية تمد المشروعات الاقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة والمدربة في مجالات أنشطتها.

5. **العوامل السياسية:** حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه، فالأيدولوجيا التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة من الدول لأخرى حيث يختلف هذا النظام في الدول التي تتبنى النظرية الرأسمالية عن تلك ذات الأيدولوجيا الاشتراكية، والدول التي عانت من احتلال دول أخرى لها قد تأثرت ببرامج تعليمها بثقافة الدولة المحتلة، بالإضافة إلى تأثير الاستقرار السياسي في فعالية التعليم واستمراره (نافز ايوب محمد، -: 8-9).

المبحث الثاني: رأس المال البشري في الجمهورية اليمنية؛ أولاً: مؤشرات رأس المال البشري:

بالرغم من صعوبة قياس رأس المال البشري إلا أن هناك خمسة مؤشرات يمكن الاعتماد عليها في رصد رأس المال البشري لبلد معين وهي:

1. مؤشر الأمية:

يُعدّ مؤشر معدل الأمية أحد أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رصيد رأس المال البشري كميًا. وعلى الرغم من تحسن هذا المعدل الذي ارتفع من 43% في عام 1980 إلى 60% تقريباً في التسعينات، إلا أن معدل الأمية لا يزال أكبر من المتوسط السائد في البلدان النامية (البلدان العربية 38.7%، والبلدان النامية 27.1% عام 1999) (UNDP, 2002). ومن البديهي أن زيادة معدل الأمية لدى الكبار تعتبر تخفيضاً كميًا ونوعياً في رأس المال البشري، وتمثل فجوة يجب ردمها. وأن انتشار الأمية ينعكس بشكل أكيد على إنتاجية عنصر العمل ويشكل قيداً على إمكانيات خلق النمو الاقتصادي واستدامتها،

في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق والموارد التعليمية، كما يترتب على الزيادة في معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير المزيد من هذه المرافق.

وفي حالة عجز الإمكانات الاقتصادية عن توفير المرافق والموارد في دولة ما تتفاقم مشكلات الأمية وازدحام الفصول التعليمية والضغط على الجامعات بأعداد كبيرة والاهتمام في جميع المراحل التعليمية بالجانب الكمية على حساب النوع مما يترتب عليه إهدار الاستفادة من الموارد البشرية وضعف التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وانتشار البطالة وغيرها من المشكلات.

3. **العوامل الاجتماعية:** وتشمل المؤثرات المرتبطة بالدين واللغة والتكوين الاجتماعي، ويأتي تأثير الدين بشكل مباشر في النظام التعليمي مع تمسك المجتمع بالحفاظ على العقائد الدينية مما يلتزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على أسس دينية تنمي الثقافة الدينية وترسخ العقائد والمبادئ والالتزامات المرتبطة بها. أما اللغة فهي تؤدي دورها في تشييل النظم التعليمية باعتبارها تشكل التراث الثقافي والفكري للمجتمع ووسيلة التعبير والاتصال بين أفرادها.

وفيما يتعلق بالتكوين الاجتماعي فإنه يؤثر في النظام التعليمي من خلال ارتباط الفرد بالمجتمع من ناحية، وتكون المجتمع في تركيبته مع الأفراد القائمين به، ويؤدي مدى الاتجاه الذي يتبناه المجتمع لإتاحة فرص التعليم لأفراده إلى تحديد حجم شمولية التعليم وفرصة سواء لكافة سكان المجتمع في سن التعليم أو لفئات معينة منه.

4. **العوامل الاقتصادية:** هناك ارتباط وثيق بين كل من الاقتصاد، والتعليم والتدريب حيث تؤثر الأوضاع الاقتصادية في النظم التعليمية والتدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدتها وتوفير التكاليف سواء الإنفاق الكامل عليها أو لدعمها،

587 ألف دارس ودارسة للفترة كلها متجاوزاً طموح الخطة الخمسية الثانية واستراتيجية التخفيف من الفقر اللتين استهدفتا رفع الطاقة الاستيعابية لبرامج محو الأمية وتعليم الكبار إلى حوالي 345 ألف خلال الفترة . كما تضاعف عدد الملتحقين بمراكز التدريب الأساسي والنسوي من 2.562 متدرّباً من الجنسين إلى 10.952 متدرّباً خلال الفترة وبنسبة 327% (المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، 2009: 7-6).

2. مؤشر معدل الالتحاق بالمدارس :

يُعدّ مؤشر معدلات الالتحاق بالمدارس ، مؤشراً ثانياً لقياس رصد رأس المال البشري. حيث وصلت هذه المعدلات للدول العربية تباعاً (12.0%) و(37.0%) و(50%) عام 1980 ارتفعت إلى (25.0%) و(63.0%) و(1.0%) و(3.0%) عام 1955 ، علماً بأن قيمة هذه المعدلات على مستوى البلدان النامية كانت (23.1%) لعام 1995 (UNDP, 2002: 154). كما يتضح فإن أكثر البلدان تواضعاً في قيمة هذا المؤشر اليمن وعمان ، حيث تقل عن قيمة المؤشر السائد في البلدان النامية. وعلى الرغم من هذا التطور في المؤشر الثاني لثلاث بلدان إلا أن واقع الحال في منتصف التسعينات قد أشار إلى أن هناك حوالي (11) مليون طفل عربي (ما بين 6- 11 سنة) مستبعدين من التعليم الابتدائي (الصفوف من الستة الأولى من التعليم الأساسي) أغلبهم من الإناث (نادر فرجاني، 1998: 2). وبحسب تقرير التنمية البشرية للعام 2011 إن النسبة الإجمالية للالتحاق بالمدارس في الجمهورية اليمنية من العام (2001- 2010) في المراحل المختلفة، فمعدل الالتحاق بمرحلة التعليم الابتدائي بلغ الإجمالي (85.4%) والصافي (72.7%) بينما معدل الالتحاق في التعليم الثانوي بلغ الإجمالي (45.7%) والصافي (37.4%) ، ومعدل الالتحاق في التعليم العالي بلغ الإجمالي (10.2%).

ويشكل كذلك عقبة في تحسين شروط التنمية وجهود القضاء على الفقر. وتعمل المجتمعات كلها على القضاء على هذه الآفة الاجتماعية والاقتصادية.

تعد الأمية إحدى أعقد المشاكل التي تعترض مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية لارتباطها بعدد من القضايا الاقتصادية والاجتماعية والتربوية التي تؤثر فيها وتتأثر بها. وتشير الأوضاع الراهنة في اليمن أن معدلات الأمية على الرغم من انخفاض معدل الأمية بين السكان عشر سنوات فأكثر من 55.99% عام 1994م إلى نحو 45.28% عام 2009 (وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2011: 145) مع تفاوت كبير بين الذكور (29.8%) والإناث (62.1%). كما أن نسبة الذين يقرؤون ويكتبون بلغت 31.7% من إجمالي السكان، مما يجعل أكثر من ثلاثة أرباع السكان دون مستوى التعليم الأساسي (وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2006: 154). ووفق تقرير التنمية البشرية لعام 2011 بلغ معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الكبار 2005- 2010 (462.4%) (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2011: 164) ؛ لذا " أقرت الدولة استراتيجية وطنية لمحو الأمية وتعليم الكبار، بيد أن محدودية الموارد المالية والبشرية وقلة المراكز التي خصصت لبرامج محو الأمية ، والتي لا تتناسب بأي حال مع حجم المشكلة أفضيا إلى نتائج جزئية لأهداف الإستراتيجية حيث تم محو أمية 290 ألف أمي وأميه خلال فترة الخطة الخمسية الأولى (وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2007: 2).

وقد شهدت برامج محو الأمية وتعليم الكبار تطورات جيدة خلال السنوات الخمس الماضية حيث ارتفع عدد الملتحقين بمراكز محو الأمية من 66.1 ألف دارس ودارسة في عام 2000 إلى حوالي 171.2 ألف دارس ودارسة في عام 2005 بنسبة زيادة 159% . بينما بلغ الالتحاق التراكمي

والنسبة لكفاءة التعليم الإبتدائي نجد أن معدل التسرب من المدارس في جميع المراحل بلغت (40.5%)، ومعدل الرسوب بلغ (5.7%) (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2011: 198). إلا أن الجمهورية اليمنية حققت تطوراً ملحوظاً في هذا المؤشر حيث ارتفع من 0.09 في عام 1970 ليصل إلى 1.48 في عام 1990. وكان معدل التغيير بحدود 1644.44% خلال الفترة من 1970 - 2000 (محمد عدنان وديع، 2000: 28).

3. مؤشر الرقم القياسي للتعليم (مؤشر التحصيل التعليمي): هو عبارة عن توليفه من معدلات الالتحاق بالمراحل الابتدائية والثانوية والجامعية ومعدل معرفة القراءة والكتابة. (أحمد الكواز، 2002: 5). كما يشمل كذلك معدلات التأطير أي عدد الطلاب لكل أستاذ في المراحل التعليمية الثلاث بوصفها مؤشراً على نوعية التعلم (محمد عدنان وديع، 2005: 28)، المقدم في كل مرحلة في القطر المعني. وقد بلغت قيمة هذا المؤشر في اليمن في عام 1999 (0.46) مقابل (60.9%) في عام 2010. ونلاحظ، أن اليمن لديها مؤشر منخفض مقارنة بالدول الأخرى. ووفقاً لتقرير التنمية البشرية 2011 بلغت النسبة الإجمالية لمعدل الالتحاق بالمدارس وموارد التعليم الإبتدائي (2001-2010) على النحو التالي الإبتدائي (85.4%)، والثانوي (45.7%)، والعالي (10.2%) (البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، 2011: 164).

4. مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم: هو عبارة عن النفقات التي تصرف على العملية التعليمية بجوانبها المختلفة، وتوجد نظرة شمولية إلى مفهوم الإنفاق على التعليم، وتشمل جميع مصاريف الإنفاق المادية وكذلك ما يتعلق بالنواحي البشرية وما تبذله من جهد تعليمي، ونظرة أخرى تنظر إلى الإنفاق من جانب

5. مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي: مؤشر التنمية البشرية هو أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التنمية الاجتماعية باستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين الصفر والواحد وذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدولة في ثلاث جوانب مهمة هي (محمد عدنان وديع، 2005: 29):

1. مدى الحياة ومستوى الصحة.

الإنفاق الحكومي على التعليم العام في دون الأخذ بعين الاعتبار ما تنفقه الأسرة على أبنائها، ويشمل الإنفاق الحكومي نفقات البنية المدرسية والمعلمين والأجهزة وغير ذلك من متطلبات المؤسسات التعليمية، ويقاس الإنفاق على التعليم بقدر ما يرصد له من ميزانية الدولة أو من الدخل القومي، وكلما ارتفعت هذه النسبة دل ذلك على اهتمام هذا البلد أو ذاك بالتعليم (محمد عدنان وديع، 2005: 29).

تبلغ حصة التعليم في اليمن من الموازنة العامة للدولة بحدود (9.5) لعام 2000، وكمتوسط للأعوام 2006-2009 بلغت (5.6) من الناتج الإجمالي المحلي. كما نلاحظ أن نسبة الإنفاق العام على التعليم بلغت (5.2%)، أما بالنسبة لحجم الإنفاق على شؤون وخدمات قطاع التعليم الانفاق العام للدولة للعام 2005 (2.551.994) مليون دولار أما بالنسبة للإنفاق من الناتج المحلي (1.194.427) بمعدل نمو 43.21%، وفي عام 2010 بلغ حجم الإنفاق العام (173.262) والناتج المحلي (5.40) بمعدل نمو 16.12% (المجلس الأعلى للتعليم، 2010: 10-11)؛ لذا فمؤشر حصة الفرد في الإنفاق على التعليم الإبتدائي \$210، وعلى المستوى الثانوي \$372، والجامعي \$1433، ومن ذلك مثلت اليمن أقل الدول العربية أداء في هذا المؤشر.

4. مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم: هو عبارة عن النفقات التي تصرف على العملية التعليمية بجوانبها المختلفة، وتوجد نظرة شمولية إلى مفهوم الإنفاق على التعليم، وتشمل جميع مصاريف الإنفاق المادية وكذلك ما يتعلق بالنواحي البشرية وما تبذله من جهد تعليمي، ونظرة أخرى تنظر إلى الإنفاق من جانب

تحسين مستوياتها التعليمية والمعرفية ، وقد كان هذا التطور نتيجة للجهود التي بذلتها الدولة لتوسيع الخدمات التعليمية يغلب على قوة العمل الأمية أو تدني المستوى التعليمي فحوالي ثلاثة أرباع المشتغلين بدون مستوى تعليمي بحسب مسح القوى العاملة 48.3 من المشتغلين من الأميين و24% منهم يقرؤون ويكتبون إذا بلغت نسبة الأمية لدى الإناث نحو 83.2% مقابل 34.9 للذكور. أما حملة الشهادات من مراكز التدريب المهني الثانوية والجامعية يشكلون نحو 15.7% من إجمالي المشتغلين ونسبة 14.2% للذكور و1.5% للإناث فقط.

2. التركيب النسبي لقوة العمل بحسب النشاط الاقتصادي :

تشير التقديرات الإحصائية إلى زيادة حجم قوة العمل في الاقتصاد الوطني من حوالي 3.5 مليون في العام 1999 بحسب نتائج مسح القوى العاملة ، إلى حوالي 4.2 مليون مشغل في عام 2004 وفق النتائج الأولية للعدد العام للسكان والمساكن. كما ارتفع عدد المشتغلين من 3.089 ألف مشغل إلى 3.545 ألف مشغل خلال الفترة نفسها بزيادة صافية قدرها 456 ألف مشغل ، وبمتوسط 2.8% في السنة.

2. التمدرس وتلقي المعارف.

3. نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام.

ثانياً: سوق العمل في الجمهورية اليمنية:

رأس المال البشري في الجمهورية اليمنية :

بدأت مسيرة التنمية البشرية في الجمهورية اليمنية ، واستمر الاهتمام بتنمية الموارد البشرية واستكمال إنشاء الأجهزة المعنية بمختلف مجالاتها من وزارة التربية والتعليم وإنشاء المجلس الأعلى للتعليم لرسم السياسات التعليمية ووزارة التعليم الفني والتدريب المهني لتنفيذ الخطط والبرامج الموضوعية لإعداد وتدريب القوى الوطنية المهنية والفنية ، ووزارة التعليم العالي لتتولى التخطيط والإشراف والتنسيق والمتابعة فيما يتعلق بالتعليم الجامعي.

ومع التوجه إلى التخطيط التنموي أعطي محور تنمية الموارد البشرية مكانة متميزة في أهداف واستراتيجيات وبرامج جميع خطط التنمية والتي بدأ تنفيذها اعتباراً من عام 1996م ونفذ منها حتى الآن ثلاث خطط ، وقد انعكس الاهتمام بتنمية رأس المال البشري من قبل الدولة في تزايد الاعتمادات المالية المخصصة له لتوفير المرافق التعليمية والتجهيزات والموارد البشرية التي تقوم بالتدريس والتدريب إدارة العملية التعليمية والتدريبية.

1. التوزيع النسبي لقوة العمل بحسب الحالة التعليمية :

ترافق تطور قوة العمل في الجمهورية اليمنية من حيث العدد بتطوير كبير في نوعيتها وفعاليتها ويتجلى ذلك في

جدول (1)

يبين التركيب النسبي لقوة العمل حسب النشاط الاقتصادي

متوسط النمو السنوي 2010-2005	2010	2005	2004	1999	البيان / السنوات
2,75	12,762	11,143	10,818	8,994	السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)
2,9	5,041	4,368	4,234	3,490	القوى العاملة
-	39,5	39,2	39,1	38,8	معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي %
4,1	4,436	634,3	3,545	3,089	المشتغلون
605	743	689	689	410	العاطلون عن العمل
-	12,0	16,8	16,3	11,5	معدل البطالة

30.9% في قطاع الزراعة ، ثم قطاع التعليم والصحة والإدارة العامة والدفاع بنسبة 22.5% وقطاع التجارة

ويتوزع المشتغلون إجمالي المشتغلين في عام 2004 على ضوء النتائج لتعداد 2004 للسكان والمساكن ، بنسبة

حدث انخفاض في معدل المشاركة من 45.8 إلى 44.3 وذلك من خلال انخفاض معدل مشاركة الذكور في سن العمل في قوة العمل من 74.1% إلى 67.8% وعلى العكس من ذلك ، فقد ارتفع معدل مشاركة الإناث في قوة العمل من حوالي 17% إلى حوالي 21% ويرجع السبب في ذلك إلى ارتفاع مشاركة النساء في قوة العمل في المناطق الريفية حيث ظلت نسبة مساهمتهن في المناطق الحضرية عند معدل 10.4% . (UNDP, 2005: 78).

لذا "يرتبط مستوى مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي بظروف المجتمع وتقدمه وتختلف المجالات . وتعدّ قضية مساهمة المرأة في قوة العمل من أحد الأهداف الأساسية التي تسعى خطط وبرامج التنمية في اليمن لتحقيقها. وتعمل على إزالة المعوقات التي تقف في طريق دخولها سوق العمل وشهد دور المرأة خلال الخمس سنوات الماضية تنامياً ملموساً وتحولاً في نوعية وطبيعة المشاركة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية . فقد بلغت نسبة النساء العاملات في الجهاز الإداري للدولة في عام 2004 حوالي 16% منهن 4.5% ضمن المشرعين وكبار المديرين . (المجلس الأعلى للمرأة، 2010: 53).

وتعدّ المرأة أكثر عرضة للفقر والمعاناة ، حيث بينت نتائج مسح الفقر 1999 ارتفاع نسبة الأسر الفقيرة التي ترأسها نساء 13.8% كما يقل متوسط دخل الأسرة التي ترأسها المرأة بحوالي الثلث عن متوسط دخل الأسرة التي يرأسها الرجل . وما تزال مؤشرات المشاركة العامة للمرأة والتمكين تعاني من انخفاض ، حيث لم تتجاوز المشاركة الاقتصادية للمرأة 22% ونسبة النساء العاملات في القطاع الخاص 28.3% ، كما تشير نتائج مسح القوى العاملة 1999 إلى أن 78.7% من الإناث يعملون في وظائف تقليدية

والمطاعم والفنادق بنسبة 21.4%. ويمثل المشتغلون في أنشطة الصناعة والكهرباء والغاز والمياه والبناء التشيد نحو 16.4% من إجمالي المشتغلين . لتتوزع النسبة المتبقية بين 5.5 في النقل والمواصلات و2.1% في أنشطة الخدمات الشخصية والاجتماعية الأخرى و1.2% في أنشطة المال والتمويل والعقارات % للذكور و11.8 للإناث. كذلك يتوزع إجمالي المشتغلين البالغين 3.545 ألف في عام 2004 بنسبة 88.2 للذكور و11.8 للإناث. ويرجع تدني نسبة المشتغلين إلى صعوبة تحديد مفهوم دقيق لعمل وإنتاج وأجر المرأة في القطاع الزراعي والذي يعد من القطاعات الرئيسة غير الرسمية أو غير المنظمة ، وإلى تدني نسبة مشاركتها في القطاع الخاص لأسباب اجتماعية تشابك مع ندرة الفرص المتاحة لها (وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، 2010: 150-151).

3. التركيب النسبي لقوة العمل بحسب قطاع التوظيف :

تتوزع قوة العمل اليمنية على ثلاث قطاعات رئيسة هي القطاع الرسمي ، والقطاع الغير رسمي ، ومن الملاحظ أن القطاع الرسمي يشغل نسبة (13.6%) والقطاع غير الرسمي يشغل ما نسبته (73.1%) من مجموعة قوة العمل اليمنية (منظمة العمل الدولية، 2014: 11) ، فيما يقوم القطاع الخاص بتشغيل 18% من قوة العمل. "ويرجع جزء كبير من تفسير توجهات التوظيف إلى نقص كفاءة الصناعة والخدمات في اليمن حيث انخفاض نصيب العاملين في القطاع العام من أكثر من 13% عام 1994 إلى أقل من 10% عام 1999 (Mehran, 2004).

4. التركيب النسبي لقوة العمل بحسب الجنس :

"على الرغم من نمو الاقتصاد اليمني بحوالي 5% سنوياً بين عامي 1999 و 2003 إلا أنه مازالت معدلات مساهمة قوة العمل والتشغيل ثابتة مع تماثل تعريف مساهمة قوة العمل عام 1990 وفي إحصاءات السكان عام 1994. وقد

بمتوسط عدد ساعات 32 ساعة. وعلى العكس من ذلك، نجد أن الذكور من العمالة متركزون في التجارة والصناعة، حيث يرتفع متوسط عدد ساعات عملهم إلى 45 ساعة في الصناعة و50 ساعة في التجارة. وعلى الرغم من النمو الاقتصادي المنخفض، انخفضت الأجر الحقيقية في أواخر التسعينيات ويرجع هذا جزئياً إلى إزالة الدعم عن الطاقة، والمواصلات والغذاء مما أدى إلى ارتفاع إجمالي تكاليف معيشة العاملين. فقد زادت الأجور الإسمية في التسعينيات في القطاعين الخاص والعام، لكن تلك الزيادة قد تلاشت نتيجة ارتفاع الأسعار بمعدل أكبر. ورغم ارتفاع المعدل الإسمي للحد الأدنى للأجور لحوالي 40 دولار شهرياً في عام 1998 إلا أن الأجور الحقيقية ظلت ثابتة عند 30% فقط من مستواها في 1990 (ILO, 2004: 21). بالنسبة للعمالة الفقيرة فإن حوالي 13% من العاملين مدفوعي الأجر في اليمن عام 1999 يحصلون على أجور أقل من خط الفقر الغذائي، وحوالي 39% من العمالة مدفوعة الأجر تحصل على أجور أقل من خط الفقر العام، كذلك هناك فوارق معنوية في الدخول بين القطاعات وبين العمالة مدفوعة الأجر، فعلى سبيل المثال اتسعت الفجوة بين متوسط الأجور في القطاعين الخاص والعام. فبعد أن كانت الأجور في القطاع العام من الممكن مقارنتها بأجور القطاع الخاص والقطاع المختلط، انخفضت أجور القطاع العام الآن إلى ثلث مستوى الأجور في القطاع الخاص.

لذا فالدخول تعاني من عدم المساواة في اليمن، وليس بالضرورة أن ترجع تلك الفروق إلى الاختلاف في المستويات التعليمية، فأعلى 5% من العمالة الحاصلة على أعلى دخل تحصل على 50.000 ريال شهرياً. وأدنى 5% من العمالة الحاصلة على مستوى عالي من التعليم تتركز بين الذين يحصلون على 50.000 ريال أو أكثر والعمالة غير المتعلمة تتركز بشكل كبير بين الذين يحصلون على أقل

في الزراعة والرعي. (وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2010: 209).

5. بيانات الأجور:

بعد الاقتصاد اليمني من الاقصاديات الأكثر عرضه للمخاطر والصدمات الخارجية. بخاصة ما شهد خلال الفترة 2001-2005. والتي تؤثر على قدرات الاقتصاد.

يتسم التشغيل في اليمن بتدني الأجور، حيث أنه لا بد من العديد من العمال أن يعملوا لأكثر من 40 ساعة عمل أسبوعياً حتى يمكنهم الحصول على حد الكفاف وهذا صحيح بصفة خاصة بالنسبة للعاملين الذكور. فالمتوسط بالنسبة للذكور العاملين يبلغ 40 ساعة أسبوعياً في أعمالهم الأساسية ولكن أكثر من ثلثهم لا بد أن يعملوا 48 ساعة أسبوعياً أو أكثر، وأكثر من 15% من الإناث لا بد وأن يعملن 48 ساعة أو أكثر أسبوعياً، ولذا فإن 30% من إجمالي العمالة يعملون لمدة 48 ساعة أو أكثر.

وهناك انعكاس آخر لمشكلة ضعف أجر فرص العمل وهو أن نسبة كبيرة من العمالة لا يمكنها ضمان عدد ساعات عمل كافية أسبوعياً، حيث أن 40% من إجمالي العمالة يعملون أقل من 35 ساعة أسبوعياً و 8.5% منهم يعملون لأقل من 15 ساعة. وفي حين. وفي حين تحاول العمالة من الذكور العمل ساعات إضافية، إلا أن الإناث قد يكون لديهن مشاكل في تأمين عدد كاف من ساعات العمل. وهكذا حوالي 55% من الإناث يعملن أقل من 35 ساعة أسبوعياً وحوالي 12% منهن يعملن أقل من 15 ساعة.

ونجد أن السبب الأساسي لهذا النمط هو تركيز الإناث في قطاعات مثل الخدمات والزراعة والتي تقدم فرص عمل بشكل غير منظم إذ أن 55% من الإناث العاملات بأجر يتركزن في قطاع الخدمات ومتوسط عدد ساعات عملهن حوالي 31 ساعة. و36% منهن يتركزن في قطاع الزراعة

على قوة العمل ذات المستوى التعليمي العالي والتكنولوجي.

د- انخفاض مستوى الإنتاجية وارتفاع مستوى البطالة المنقعة.

هـ - انخفاض مستوى الأجور والحوافز وارتفاع مستوى البطالة الظاهرة.

4. ولعل من أهم أسباب الخلل في بنية العمالة والطلب عليها.

أ- تقلبات معدلات النمو الاقتصادي العام والقطاعي وأنماط التنمية.

ب- تغيرات أسعار النفط وتوقف المساعدات العربية والأجنبية.

ج- سياسات الإنفاق العام والتشغيل الاجتماعي.

د- الهجرة الداخلية والخارجية.

هـ السياسات التعليمية التي لم تواكب التطورات التكنولوجية.

و- العولة والتقدم التكنولوجي.

الخاتمة والتوصيات:

تحقيق تنمية متوازنة وتعليم ينمي الإبداع، وتحقيق المساواة في الحق في الحصول على التعليم الجيد الذي يساعد على الحراك الاجتماعي ويغير التركيب الاجتماعي، ليكون بناءً يعمل على تطور المجتمع وتغيير اتجاهاته، تستدعي النظر في مفاهيم التنمية والاستراتيجيات المعتمدة لتقليص الفقر، والتفاوت الاجتماعي في العقد الثاني من الألفية الثالثة، من خلال التركيز على تنمية الطاقات البشرية، و بناء الإنسان عن طريق التعليم وتطوره، وما يتضمنه من محاربة الأمية والقضاء عليها، وتطوير ملكات النقد والتعبير والإبداع.

من 5000 ريال . والعلاقة بين التعليم والأجر ليست طردية، فعلى سبيل المثال تتركز العمالة الأكثر تعليماً في فئة الأجور بين 10.000 إلى 20.000 ريال شهرياً، فحوالي نصف الموظفين الحكوميين يتركزون في هذه الفئة الدخيلة . كذلك تتركز العمالة غير المتعلمة في الفئة الدخيلة من 20.000 إلى 50,000 ريال بمعدل أكبر من معدل تركيز العمالة المتعلمة في هذه الفئة الدخيلة (- 84: UNDP,2001: 86).

النتائج التي خلصت إليها الدراسة:

1. العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم، وأن المفتاح لمستقبل أي بلد، وأي مؤسسة يكمن في المهارات والمواهب لشعبها في المستقبل، سوف يكون رأس المال البشري أهم نوع من رأس المال، الاستثمار في الموارد البشرية يحث على النمو والازدهار والتقدم.

2. التأكيد على أهمية بناء رأس المال البشري، وذلك للدور الذي يلعبه أولاً في زيادة وتحسين مستوى الإنتاجية، وتحسين معدل نمو الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج، بما يؤدي إلى تحسين معدل النمو الاقتصادي.

3. ونخلص إلى أهم خصائص سوق العمل في الجمهورية اليمنية:

أ- انخفاض المستوى التعليمي لقوة العمل (جانبا العرض) وعدم مواكبته للتطورات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل جانب الطلب.

ب- انخفاض الطلب على قوة العمل (بشكل عام)، وعلى المستويات الجامعية والمتوسطة (بشكل خاص).

ج- انخفاض المستوى التكنولوجي في معظم أنشطة القطاع الخاص وما تبعه من تركيز في الطلب على قوة العمل ذات المستوى التعليمي المنخفض، والعزوف عن الطلب على

6. الاهتمام بإكساب التعليم صفة الكيف وليس الكم فقط.
7. إعادة النظر في تسلم الرواتب والأجور في اليمن لصالح توسيع الفجوة بين المستويات التعليمية بشكل ملموس.
8. تكثيف الاستثمار في التكنولوجيا المتقدمة والرفيعة، على اعتبار أن تحسّن المستوى التكنولوجي في الاقتصاد اليمني سوف يؤدي على زيادة الطلب على الخريجين الجامعيين ولا سيما في القطاع الخاص. ويهدف هذا الإجراء إلى توطين رأس المال البشري في اليمن والحد من ظاهرة الهجرة للكفاءات إلى خارج الحدود.

المراجع:

المراجع العربية:

1. _____ ، الاستثمار في رأس المال البشري ، مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية والصناعية الرياض ، rdchamber@rdcci.org.sa
2. إبراهيم عصمت مطاوع ، التنمية البشرية بالتعليم والتعلم في الوطن العربي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2002.
3. أحمد منصور ، قراءات في تنمية الموارد البشرية ، وكالة المطبوعات ، الكويت 1975.
4. أديب نعمه ، تقرير التنمية الإنسانية العربية الأول : مناقشة في المفهوم ، مجلة إضافات ، العدد الرابع ، آيار الجمعية العلمية لعلم الاجتماع ، 2003.
5. أشرف السيد العربي عبدالفتاح ، التنمية البشرية في مصر : دراسة لأسباب وانعكاسات الوضع الحالي وإمكانية تطويره مع التركيز على التعليم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الاقتصاد ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، 1997.
6. ايمان فؤاد محمد ، تكوين رأس البشري ، المؤتمر العلمي السنوي الثاني والعشرون ، للاقتصاديين المصريين ، التنمية البشرية في مصر ، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع ، القاهرة ، 2000.
7. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003 ، نحو إقامة مجتمع المعرفة ، المكتب الإقليمي للدول العربية ، 2003.

وفي بعض بلدان العالم النامي بصفة عامة ، واليمن بصفة خاصة ، أصبح الحراك الاجتماعي محددًا بالسياسة التي تسمح بفضل الفساد الذي يتبعها أحياناً ، بالثراء الشخصي ، أو بغيره من الوسائل والآليات التي غالباً لا يكون التعليم من ضمنها إلا نادراً ؛ كما أن انتشار الفقر الذي يرتفع في مساحته وعمقه وانعدام العدالة الاجتماعية أو تقلصها في مجتمعنا ، والنظام التعليمي بنيتة يشوبه النقص والمعوقات ، ويصاحب ذلك تنمية غير متوازنة لصالح الحضرة ولصالح الذكور. وفي ظل هذه الظروف يكون عدم المساواة في الفرص ، وفي الحصول على حقوق ، وبالتالي يظهر التفاوت مثل : التفاوت في الفرص وفي تحقيق مستويات تعليمية تؤهل للمشاركة الإيجابية في تطوير المجتمع.

وأخيراً توصي الباحثة :

1. تبني خطط تنموية تعتمد على دراسة الاحتياجات وتحديد الأولويات من قبل المجتمعات المحلية.
2. إصلاح التعليم ومعالجة المعوقات مثل : إصلاح المناهج وتصويب الأخطاء ، إعداد المعلمين. وغير ذلك من المعوقات التي تم طرحها في المحددات بحيث تكون في مجمل بنيتها أداة لتغيير نظرة المجتمع نحو دور الإناث في المجتمع.
3. تنفيذ قانون إلزامية التعليم الأساسي ، بخاصة في المناطق الريفية وبين الإناث.
4. التركيز على محو أمية الكبار لاسيما بين الإناث ، مع العمل على إكسابهم مهارات حياتية تتناسب مع احتياجات مناطق اليمن ، بحيث تكون برامج محو الأمية آلية من آليات تقليص الفقر والبطالة مع تبني خطط استراتيجية لتحقيق محو الأمية بالتركيز على مشاركة المجتمعات المحلية.
5. العمل بالتعاون مع جميع الجهات لوضع استراتيجية وخطة ، تعمل على تعديل التركيبة الاجتماعية لتكون أداة تعمل على تطوير وتقديم المجتمع.

8. البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، التعليم للجميع ضرورة ضمان الجودة، 2005.
9. ابن عمار حسيبه، تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسطنطينة، الجزائر، 2009.
10. الجمهورية اليمنية، المجلس الأعلى للمرأة، تقرير وضع المرأة في اليمن، الجمهورية اليمنية، 2010.
11. الجمهورية اليمنية، وزارة التخطيط والتعاون الدولي خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الثالثة للتخفيف من الفقر 2006 - 2010.
12. الجمهورية اليمنية، وزارة التربية والتعليم، المجلس الأعلى للتعليم، كتاب مؤشرات التعليم 2009/2008، صنعاء 2009.
13. حامد الهادي، الحرفيون بين التكيف مع الفقر وصناعة رأس المال، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2006.
14. حامد عمار، مقالات في التنمية البشرية العربية، مكتبة الأسرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 2007.
15. حامد عمار، من السلم التعليمي إلى الشجرة التعليمية، المجلة الاجتماعية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، سبتمبر، 1998.
16. راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية الاسكندرية، 2005.
17. عاطف مضار، صناعة المسار الوظيفي، سلسلة استراتيجيات الاستثمار البشري، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، المؤتمر السنوي الثاني للتدريب، 1995.
18. عبد الحليم فضل الله، رأس المال البشري في لبنان ونماذج النمو الجديدة، 2007.
19. عبدالستار حسين يوسف، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، قسم إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، 2005.
20. عثمان محمد عثمان، الإصلاح الاقتصادي والتنمية البشرية: التغيير في فكر التنمية وممارستها وملاحظات على التجربة المصرية،
- المؤتمر العلمي السنوي الثاني والعشرين للاقتصاديين المصريين: التنمية البشرية في مصر، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، 2000.
21. عماد الدين أحمد المصيح، رأس المال البشري: قياس رأس المال البشري، ندوة الاقتصاد السوري رؤية شبابية، جمعية الغلوم الاقتصادية في القطر العربي السوري، 2006.
22. غربي صباح، الإستثمار في التعليم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية، العدد الثاني والثالث، جامعة محمد خيضر، سكره، 2008.
23. فرعون محمد، محمد اليفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، 2004 بحث مقدم للملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية في الفترة من 9 - 10 مارس 2004، منورا وسرير، المركز الجامعي بخميس مليانه- جامعة الجزائر.
24. فلاح خلف الربيعي، تطور اهتمام الفكر التنموي بالتنمية البشرية، الحوار المتمدن، العدد 2305، 7 / 6 / 2008.
25. فؤاد القاضي، استراتيجيات تخطيط الاستثمار البشري في المؤسسات العربية، سلسلة استراتيجيات، المؤتمر السنوي الثاني للتدريب، 1996.
26. كلثم علي الغانم، التنمية والموارد البشرية في المجتمع القطري، مجلة التعاون، السنة السابعة، العدد 27، الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، الرياض، 1992.
27. المجالس القومية المتخصصة، الارتقاء بمستوى خريج التعليم الجامعي والعالي في اطار مفهوم الجودة الكلية لمواجهة تحديات المستقبل، المؤتمر القومي للتعليم العالي، 13 - 14 فبراير، مركز القاهرة الدولي للمؤتمرات، 2000.
28. محمد ابراهيم عبدالنبي، التعليم والمجتمع: دراسة نظرية وميدانية في علم اجتماع التربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، 1989.
29. مدحت خليل العراقي، التنمية البشرية والحتمية التكنولوجية، المؤتمر العلمي السنوي الثاني والعشرون للاقتصاديين المصريين، التنمية البشرية في مصر، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، 2000.

3. Marginson, S., and Mollis, M. (2002). The Door Opens and the Tiger Leaps: Theories and Reflections of Comparative Education for A Global Millennium, Comparative Educational Review, Vol. 45 (4)
4. Mehran, Farhad, Statistical Development and Analysis , PolicyIntegration Department ,ILO(2004a)."An Analysis of the Results of Labour Dmand Survey of Establishments in Yemen , 2002-2003." Draft , August 10
5. Ministry of Information, State Information Service , Arab Republic of Egypt , Year Book ,2002
6. Ministry of Planning and International Cooperation, Republic of Yemen, Sana'a,Pv,2002.
7. Sonia Agut;Rosa Grau,Managerial Competency Needs and Training Requests:The Case of Spanish
8. The World Bank Group, Venezuela – Investing in Human Capital for Growth,Prosperity and Poverty Reduction,2007,http://go.worldbank.org/x5dxugc3bo
9. UNDP,Human Development in Arab World : The Cultural and Societal Dimensions ,Human Development Studies Series,No , 2, 1995
10. United Nations, Globalization and Labor Markets in The ESCWA Region New York , 2001.
11. United Nations, Globalization and Labor Markets in The ESCWA Region , New York , 2005.
30. منذر المصري ، استراتيجيّة تنمية الموارد البشرية في الأردن ، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ، الأردن
31. مهدي محمد القصاص ، بيئة استثمار رأس المال البشري : دراسة ميدانية في قرية مصرية ، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة ، جامعة جنوب الوادي ، مصر نوفمبر، 2008.
32. نادية إبراهيمي ، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة : دراسة حالة جامعة المسيله ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير والعلوم التجارية ، جامعة فرحات عباس ، سطيف، 2013.
33. نافز ايوب محمد ، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه ، جامعة القدس المفتوحة ، منطقة سلفيت التعليمية ، فلسطين.
34. هاشم فوزي ، التقييم من خلال نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات : التشخيص أم التصميم مجلة بحوث اقتصادية عربية ، العددان 43 - 44 ، 2008.
35. وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، سياسات الاقتصاد الكلي للنمو وخلق فرص العمل للتخفيف من الفقر ، اليمن ، أكتوبر 2005.

المراجع الأجنبية:

1. Frances Caincross, ICTs for Education and BuildingHumanCapital, 2007, www.itu.int/visions
2. ILO(2004) : A National Employment Agenda for Yemen:Towards an Employment Strategy Framework.