

12- احصائيات مديرية المصالح الفلاحية بولاية تيسمسيلت

13- احصائيات مديرية الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية تيسمسيلت

14- احصائيات مديرية السياحة والصناعة التقليدية بولاية تيسمسيلت

مدى تنافسية رأس المال البشري من خلال دليل التنمية البشرية - حالة دول المغرب العربي -

د. مزيان حمزة

عضو بمخبر العولمة وانعكاساتها على اقتصاديات الشمال الإفريقي
بجامعة الشلف

ملخص:

تهدف هذه الورقة إلى الكشف عن واقع دليل التنمية البشرية بدول المغرب العربي وأهميتها في تحقيق تنافسية رأس المال البشري، من خلال ترتيب الدول الخمس وفق نتائج متغيرات رأس المال البشري ضمن التنافسية الكامنة من خلال تقرير التنافسية العربية لسنتي 2009 و 2012 ومدى توافقه مع ترتيب دليل التنمية البشرية وذلك لنثبت العلاقة الموجودة بين نتائج التنمية البشرية وتنافسية رأس المال البشري.

الكلمات المفتاح: رأس المال البشري، دليل التنمية البشرية، تنافسية رأس المال البشري.

Titre : Atteindre Capital humain compétitif à travers HDI-référence - pays du Maghreb arabe-

Résumé: Cetterpapier vise à révéler la réalité des pays de développement humain du Maghreb et de l'importance des éléments de preuve du capital humain compétitif pour atteindre, en disposant les cinq pays selon les résultats des variables du capital humain dans le potentiel concurrentiel à travers de rapport compétitifdes années 2009, 2012, et sa compatibilité avec l'ordre de guide de développement.

Mots clés: le capital humain, l'indice de développement humain, le capital humain compétitif

مقدمة:

ظلت النظرية الاقتصادية ولحقة طويلة تتعامل مع عنصر العمل والعنصر البشري عموماً تعاملًا كميًا تجريدياً، بنظرة أحادية الجانب التي تعتبر العمل كما اقتصادياً يتشكل من وحدات متماثلة، ولم ترد إلا إشارات ضئيلة في كتابات بعض الاقتصاديين إلى الجوانب النوعية للأيدي العاملة، ومع ذلك تلك الإشارات لم تتعمق في بحث الآثار والسياقات التي يمكن أن يفرزها الجانب النوعي لقوة العمل على مسارات التنمية، كما لم تتعمق في دراسة آثار سياقات التنمية على عنصر العمل، وانصبت معظم جهود الاقتصاديين في هذا المجال على دراسة ما ينجم عن النمو من آثار على حجم التشغيل والبطالة وبصيغة كمية مجردة. لكن منذ نهاية ثمانينات وبداية تسعينيات القرن الماضي أصبح الإهتمام بمفهوم التنمية البشرية والتوجه نحو تحقيقها هدف تسعى إليه كل دول العالم في ظل بيئة تنافسية لم تعد تعتمد على المداخل القديمة للتنافس بل أصبحت تعتمد على تكوين رأس المال البشري من خلال التدريب والتعليم والرعاية الصحية بالإضافة إلى توفير مزيد من الحريات لتفجير الطاقات الكامنة لدى البشر، أي أصبح مقياس التنمية البشرية معبر حقيقي عن نوعية الأيدي العاملة الحالية أو المستقبلية من خلال مجموعة من المقاييس المتكاملة، وهو الأمر الذي جعلنا نبحت عن مدى أهمية التنمية البشرية في تحقيق تنافسية رأس المال البشري من خلال طرح السؤال التالي: ما مدى أهمية التنمية البشرية في تحقيق تنافسية رأس المال البشري؟ وما هي انعكاساتها على تنافسية رأس المال البشري في دول المغرب العربي؟

وبغية إيجاد إجابات للسؤال المطروح سنتطرق إلى المحاور التالية:

المحور الأول: ماهية التنمية البشرية، المحور الثاني: مؤشرات التنمية البشرية، المحور الثالث: تكوين رأس مال بشري تنافسي من خلال التنمية البشرية، المحور الرابع: انعكاس التنمية البشرية على تنافسية رأس المال البشري بالدول المغاربية

المحور الأول: ماهية التنمية البشرية

سنحاول التطرق إلى مفهوم التنمية البشرية والتطور التاريخي لها من خلال هذا المحور.

01- مفهوم التنمية البشرية:

لقد أولت الأمم المتحدة إهتماما خاصا بمفهوم التنمية البشرية منذ عام 1990 عندما أصدرت التقرير الأول للتنمية البشرية الذي عرف التنمية البشرية بأنها "عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس"¹، وسواء تعلقت هذه الخيارات بالجوانب الصحية ومطلبهم في أن يحيا حياة أطول عمرا وأكثر صحة، أو بالجوانب التعليمية ومطلبهم في توافر الفرص التعليمية في جميع مراحل التعليم، أو بالجوانب الاقتصادية ومطلبهم في توافر مستوى معيشي معقول يحقق احتياجاتهم الطبيعية، أو بالجوانب السياسية ومطلبهم في توافر فرص الحرية والعدالة السياسية والإجتماعية وضمان حقوقهم الإنسانية واحترام ذواتهم وطاقاتهم ليكونوا مواطنين صالحين منتجين ومبدعين. كما فسر مصطلح التنمية البشرية أيضا على أنه "تنمية الناس من أجل الناس أنفسهم"، وكما فسر آخرون ذات المصطلح على أنه "هو الإستخدام الأفضل للموارد المتاحة للدولة بشكل عادل يضمن إستقرارية النمو الإقتصادي فيها وأن من مظاهر التنمية البشرية المهمة هي: العناية بالأمن الغذائي، تعميم خدمات الصحة والتعليم في مناطق الدولة المختلفة مع توفير فرص العمل المنتج"². في حين يرى مكتب العمل العربي أن مفهوم التنمية البشرية أصبح يتضمن التركيز على أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب ونوعية مشاركة الجماهير في إتخاذ القرار والعلاقات الإجتماعية والعادات والتقاليد، وثقافة الشعوب وطرق وأساليب العمل والإنتاج، أي تعبئة الناس بهدف الزيادة على التحكم في مصيرهم وقدراتهم، وبذلك أصبح مفهوم التنمية البشرية أساسا ثابتا لقياس تقدم المجتمعات، ودليلا على إكتساب التنمية مفهوم إنساني يجعل الإنسان محور التنمية وصانها. أما عن دعائم التنمية البشرية فيمكن إيجازها فيما يلي³:

العدالة: وهي لا تقتصر على توزيع الدخل والثروة فحسب، وإنما تتخطى ذلك إلى إتاحة الفرص المتكافئة لأبناء المجتمع كافة.

الإستدامة في التنمية: وما تهدف إليه من تأمين قدرات وطاقات وموارد لأجيال لم تولد بعد وذلك بذات الكفاءة المتاحة حاليا.

الديمقراطية: وما تفجره من طاقات الإبداع والتحرر والمشاركة، فالديمقراطية باتت تمثل اليوم المدخل الرئيسي للعملية التنموية.

الإنتاجية: فزيادة الإنتاجية وترشيد إستعمال الموارد المحدودة هي جوهر عملية التنمية البشرية، بالرغم من أن الإنتاجية تبقى أداة لتحقيق التنمية.

تفعيل القدرة البشرية، لا يمكن ترك الوفاء بالاحتياجات البشرية إلى عمل خيري، ذلك أن التبعة الناشئة عن هذا الإعتماد تهمش البشر وتعطل فيهم حوافز الإعتماد على النفس إذ ليس هناك أكثر سوءا من أن تتخلى الشعوب عن مهمات النهوض بمسؤولياتها في تأمين حاجاتها من النمو والإرتقاء.

02- التطور التاريخي للتنمية البشرية:

لا يعود مفهوم التنمية البشرية إلى تقرير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام 1990 وما تلاه من تقارير، وإنما مفهوم التنمية البشرية هو حصيلة جهد فكري طويل نجد له جذورا في الفكر الإسلامي والخلدوني على وجه الخصوص، وفي الفكر الماركسي ومفكري إقتصاد التنمية الذي إنتشر في ستينيات القرن الماضي وما بعد ذلك⁴. إذ نستطيع القول أن مفهوم التنمية البشرية حديث نسبيا وفي نفس الوقت قديم، لأن بعض الإقتصاديين الكلاسيكيين قد أدركوا قيمته وكذلك الأمر في الفكر الماركسي عندما حدد قيمة أي سلعة بمقدار العمل البشري الذي بذل لإنتاجها، كما نجد للإسلام إهتمام بجانب التنمية البشرية ومن سمات ذلك العناية الشاملة بالإنسان منذ ولادته إلى نهاية حياته، والعناية ليست قاصرة فقط على جانب واحد من جوانب شخصية الفرد ولكنها عناية بجسمه وقلبه وعقله وحسه ووجدانه وضميره⁵.

لكن التطورات الواضحة والمتسارعة لمفهوم التنمية البشرية بدأت منذ خمسينيات القرن الماضي حيث تم النظر إلى العنصر البشري على أنه وسيلة للتنمية مع الخلط بين مفهوم التنمية الاقتصادية والنمو، أما فترة الستينيات تم التركيز على هدف إحداث النمو من دون تأكيد كاف على ضمان العدالة في توزيع الدخل، ولم يتحقق في هذه المرحلة إرتفاع ملموس في مستوى معيشة أفراد المجتمع إذ بقي أغلب سكان البلدان المهتمة بالنمو آنذاك يعانون من حالات الفقر والعوز والحرمان وانخفاض في مستوى الخدمات التعليمية والصحية والثقافية، وهو ما يجعلنا نقول بأنه إستمر النظر إلى العنصر البشري في هذه المدة أيضا كوسيلة للتنمية. لكن بعد تفشي المشاكل الإجتماعية والسياسية التي رافقت التركيز على التنمية الاقتصادية خلال المرحلتين السابقتين الذكر تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة "الإستراتيجية الدولية للتنمية عام 1970" التي جاء في ديباجتها "إن التنمية يجب أن يكون هدفها النهائي هو ضمان التحسينات الثابتة لرفاه كل إنسان وأن تمنح الجميع ثمارها وفوائدها". كما أكد مؤتمر "ستوكهولم" المنعقد عام 1972 على التنمية البيئية من خلال تناول قضايا النمو الاقتصادي والتنمية البشرية وحماية البيئة، أي في مرحلة السبعينات بدأ التركيز على البشر وإعتبارهم هدف التنمية بالرغم من التركيز على توزيع الثار المادية للتنمية فقط. أما عقد الثمانينيات يوصف بأنه عقد التنمية الضائعة بسبب الأزمة النفطية التي عرفتها الدول المنتجة للنفط مع إرتفاع المديونية الخارجية وغيرها من المشاكل، الأمر الذي جعل هدف سياسات المرحلة هو النمو الاقتصادي بغض النظر عن آثارها على الفئات الإجتماعية والعنصر البشري. أما عقد التسعينيات فصدر فيه أول تقرير للتنمية البشرية عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، كما ظهر فيه مصطلح التنمية البشرية المستدامة التي تعبر "عن توسيع خيارات الأجيال الحالية بأعدل صورة ممكنة دون الإضرار بحاجات الأجيال القادمة 7"، ومنذ ذلك العقد أصبحت تصدر تقارير سنوية حول التنمية البشرية في العالم وأصبح الإهتمام أكثر فأكثر نحو تحقيق التنمية البشرية المستدامة وصياغة مجموعة من المقاييس لقياس واقع التنمية البشرية في مختلف دول العالم.

03- علاقة التنمية البشرية بالتربية والتعليم والتدريب:

إعتنى الكثيرون ببحث العلاقة بين التنمية البشرية وبين عناصر هذا الثالوث، وبخاصة عنصري التعليم والتدريب. فالتعليم الذي يمثل عملية نقل وتنمية للمعارف في سياق منهجي وتطبيقي، أما التدريب فيتمثل في عملية صقل وتنمية للمهارات في سياق معرفي ومنهجي علمي، في حين تمثل التربية عملية بناء منظومة القيم في سياق علمي وعملي⁸. أما التنمية البشرية ليست عملية جزئية بل هي عملية كلية شاملة لجميع مقومات الشخصية الإنسانية ومنظوماتها، لأن الشخصية الإنسانية ذات طبيعة كلية يصعب التعامل معها بصورة جزئية دون تأثر عناصر الكل بذلك، وتكفي دلالة على ذلك سياق الحديث الشريف في تصوير المجتمع بقوله "صلى الله عليه وسلم": "المؤمنون في توادهم وتعاطفهم وتراحهم كالجسد الواحد إذا إشتكى منه عضو تداعت له سائر الأعضاء بالسهر والحمى". وبالتالي يتم تنمية الشخصية البشرية بصورة شاملة وكلية، تبرز فيها عمليات التربية أو التعليم أو التدريب كعمليات جزئية مركزة كل منها على منظومة ومقومات محددة مع الأخذ بعين الإعتبار أهمية ترابط هذه العمليات وتداخلها. ما يجعلنا نقول إن التنمية البشرية مفهوم كلي يشمل في إطاره ثالوث التعليم والتدريب والتربية.

المحور الثاني: مؤشرات التنمية البشرية

قامت الأمم المتحدة بصياغة مجموعة من المؤشرات المتكاملة لقياس مستوى التنمية البشرية في بلد معين، أهمها مايلي:

01- مؤشر التنمية البشرية IDH: هو مؤشر مركب يهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التنمية الإجتماعية، بإستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين 0 و 01 وذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدول في ثلاث جوانب مهمة وهي⁹:

- مدة الحياة ومستوى الصحة، وذلك إعتادا على تحديد الأمل في الحياة عند الولادة
- التمدد وتلقي المعارف، إعتادا على معدل القراءة والكتابة بين البالغين والمعدل الإجمالي للتدريس والتعليم.
- إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع، إعتادا على نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام.

ويتم الحصول على قيمة المؤشر من خلال المتوسط الحسابي لمؤشرات الأهمية للعناصر الثلاث المكونة لمؤشر التنمية البشرية، حيث تتراوح قيمة هذا الأخير ما بين 0 و 01.

02- مؤشر الفقر البشري: وهناك مؤشران للفقر البشري هما:

أ- مؤشر الفقر البشري للبلدان النامية: يركز هذا المؤشر على نواحي الحرمان من حيث ثلاثة أبعاد، فالحرمان الأول يتعلق بالبقاء على قيد الحياة من خلال التعرض للموت في سن مبكرة نسبياً، أما الحرمان الثاني يتعلق بالمعرفة من خلال الإسهام من عالم القراءة والتعليم والاتصال، والحرمان الثالث يتعلق بمستوى المعيشة اللائق من حيث الإمداد الاقتصادي العام. حيث يتم حساب هذا المؤشر من خلال تحديد¹⁰: نسبة السكان الذين لا يتوقع أن يعيشوا حتى سن الأربعين، نسبة البالغين الأميين من السكان، نسبة السكان الذين لا يحصلون على مياه مأمونة، نسبة السكان الذين لا يحصلون على خدمات صحية، نسبة الأطفال دون سن الخامسة الذين يعانون نقص متوسط أو شديد في الوزن).

ب- مؤشر الفقر البشري للبلدان المتقدمة: يركز دليل الفقر البشري للبلدان المتقدمة على نواحي الحرمان من حيث أربعة أبعاد لحياة الإنسان، مماثلة إلى حد كبير للأبعاد التي تنعكس في دليل التنمية البشرية وهي: طول العمر، المعرفة، مستوى المعيشة اللائق، والإسهام الاجتماعي. إذ يتم الوصول إلى هذا المؤشر بعد تحديد: النسبة المئوية للسكان الذي لا يتوقع أن يعيشوا حتى سن الستين، معدل الأمية وسط السكان الذين هم في سن العمل 15 سنة إلى 60 سنة، نسبة السكان الذين يعيشون تحت سقف الفقر النقدي.

03- مؤشرات أخرى: بالإضافة إلى المؤشرين السابقين هناك عدة مؤشرات يتم الإعتماد عليها في قياس مستوى التنمية البشرية، أهمها مايلي:

مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس: يستخدم هذا المؤشر نفس المؤشرات التي يستخدمها دليل التنمية البشرية، لكن بالنسبة للرجل وكذا بالنسبة للمرأة ويتم المقارنة بين الدول.

مؤشر تمكين مشاركة المرأة: يركز هذا المؤشر على الفرص المتاحة أمام المرأة لإبراز قدراتها في عدة مجالات وربط ذلك بدرجة المساواة بين المرأة والرجل، على غرار المشاركة السياسية والاقتصادية والدخل¹¹.

مؤشر الحالة السياسية: يبين هذا المؤشر مدى تمتع أفراد المجتمع بالحقوق والحريات الاجتماعية والمشاركة في الأنشطة السياسية والاجتماعية.

مؤشر التنمية التكنولوجية: يقيس قدرة الدولة على الإبداع ومدى إنتشار التكنولوجيا في الأوساط الاجتماعية، حيث ظهر مفهوم دور التكنولوجيا في التنمية البشرية لأول مرة في التقرير العالمي للتنمية البشرية عام 2001.

المحور الثالث: تكوين رأس مال بشري تنافسي من خلال التنمية البشرية

قبل التطرق إلى التنمية البشرية وتكوين رأس مال بشري تنافسي لا بد من تعريف رأس المال البشري وعملية الإستثمار فيه.

01- مفهوم رأس المال البشري: يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها، أي من خلال العلم والخبرة، كما يعرف رأس المال البشري على أنه المهارات و القدرات المتجسدة في الفرد أو القوة العاملة، والتي تكتسب من خلال التدريب والتعليم والرعاية الصحية والمستوى الغذائي للفرد¹². كما يعتبر تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003، أن رأس المال البشري هو مجموعة المعارف والقدرات والمهارات التي يكتسبها البشر في المجتمع عبر التعليم والخبرة العلمية، وهو النواة الصلبة نسبياً لرأس المال المعرفي¹³. ولرأس المال البشري بعدين: بعد كمي يتمثل في اليد العاملة المتوفرة، وبعد نوعي ويتمثل في مجموعة الخصائص والمميزات الذاتية للفرد والتي لها أثر على الإنتاج. ولرأس المال البشري مفهوم واسع يكتسي عدة أوجه، ومن المفيد أن نميز ثلاثة مكونات يحتويها هي¹⁴:

- **المؤهلات العامة:** المرتبطة بتعليم الأميين القراءة والكتابة ومفاهيم الحساب، وأكثر توسعا القدرة على معالجة المعلومات واستعمالها في حل المشاكل والتدريب.

- **المؤهلات النوعية:** والمرتبطة بالتكنولوجيات وسيرورة الإنتاج الخاصة بالقدرة على العمل ببرامج الإعلام الآلي بمختلف درجات التعقيد وصيانة قطع الآلات.....

- **المعارف التقنية والعلمية:** التحكم وتنظيم المعارف والتقنيات التحليلية النوعية والتي يمكن أن تكون مهمة للإنتاج والتقدم التكنولوجي، كالفيزياء والهندسة المعمارية....

وقد ذكر شولتز " صاحب نظرية رأس المال البشري" أن مفتاح النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان التي تكون الوحدة الاقتصادية، كما يعتقد أن البشر أنفسهم يمثلون الازدهار الاقتصادي المتوقع، كما أن رأس المال البشري طبقا لشولتز يمثل القدرة والمعلومات التي بها قيمة اقتصادية، ويعتبره مصدرا قابلا للتجديد وليس هناك أية حدود نظرية لخزونه بخلاف الأنواع الأخرى لرأس المال.

02- الاستثمار في العنصر البشري: الاستثمار في رأس المال البشري يمثل أهم الاستثمارات، وهو يشمل المهارات والقدرات والقيم والصحة وهو ما ينتج الآثار الإيجابية من الإنفاق على التعليم، وقد عرفه المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بأنه "عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما أو يمكنهم أن يساهموا فيها على ألا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان العاملين بل يمتد على الإشارك الفعلي أو المنتظر أو الذي يمكن الحصول عليه من الأشخاص الآخرين في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية"¹⁵ ومن ثم قام المجلس بتحديد ثلاثة مظاهر رئيسية لتنمية الجانب الإنتاجي للموارد البشرية وهي:

- الاستخدام الأمثل للقوى العاملة من خلال إيجاد فرص التوظيف المناسبة.

- تحسين وزيادة إنتاجية العاملين من الأفراد عن طريق توفير التعليم المهني والتدريب.

- تأييد الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية الاقتصادية بحيث ضمان اشتراك جميع الفئات الاجتماعية الفعالة في تحقيق ذلك. ويمثل أي إفاق يوجه لتنمية قدرات ومهارات الفرد سواء كان عن طريق التعليم أو التدريب إستثمارا في رأس المال البشري، وهذا ما يجعلنا نقول إن الإستثمار البشري موجه لتنمية مهارات ومعارف وقدرات وإمكانيات الموارد البشرية العاملة والمتنطرة بالكيفية التي تسمح بتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع ما.

03- التنمية البشرية وتكوين رأس مال بشري تنافسي: تتركز عمليات التنمية البشرية على الإنسان سواء كان في صورته كفرد أو كعضو في جماعة وسواء كانت الجماعة صغيرة أم كبيرة، اجتماعية أو مهنية، في صورة منظمة أو مجتمع أو دولة، وفي ظل المتطلبات العالمية الجديدة واحتدام المنافسة العالمية المعاصرة وتمركزها بالدرجة الأساسية حول العنصر البشري وأساليب تطويره وبنائه بصورة تضمن حشد القوة والطاقة البشرية الفعالة، حيث يقول "جورج. ك. لودج": "أن قوة التنافس كانت تتركز سابقا حول الموارد الطبيعية، أو رأس المال والثروة، أو التكنولوجيا، إلا أن التطورات المعاصرة وبخاصة في مجال التكنولوجيا الموجودة في المؤسسات الجديدة أصبحت تتضافر لكي تغير بشكل جوهري هذه العوامل التقليدية للتمايز والتنافس، فالموارد الطبيعية قد خرجت من المعادلة، والتكنولوجيا أصبحت تنقلب رأسا على عقب لتصبح تكنولوجيا الإنتاج ذات مكانة ثانوية مقارنة مع تكنولوجيا العمليات الجديدة، وبذلك تصبح مهارات قوة العمل والتعليم والمعرفة هي السلاح التنافسي الأول"¹⁶. ويتحدث (Ichishim et arthur) بصورة أكثر وضوحا وتحديدا بقولها "أن العوامل التي تمكن منظمات الأعمال العالمية من التنافس بينها هي عوامل عديدة ومعقدة، ولم تعد هي العوامل التقليدية المألوفة فالأجور المنخفضة لدى اليابانيين لم تعد تعطي اليابان ميزة تنافسية، ولا تمويل البنوك بعيد المدى الذي تمارسه البنوك اليابانية، في ظل انسياب عوائد البترول العالمية من دولة إلى أخرى وأنه لم يعد يوجد مجتمع يتوقع أن يحقق التفوق أو يحفظ التفوق، من خلال أي عناصر أخرى من عناصر التنافس التقليدية، كالتفوق التكنولوجي وفعالية التسويق وتجديد الإنتاج، وانتشار الإبداع وغيرها وأن التنافس الحقيقي في هذه الأيام يتركز في مجال شديد الحساسية وهو قدرة الوسائل والعاملين والمديرين على عمل بيئة اجتماعية تنظمهم أثناء العمل وهذا ما يتطلب تغييرا في المعتقدات....."¹⁷. فمن خلال ما سبق يتضح لنا جليا أن تحقيق التنافسية لا يتم إلا من خلال عنصر بشري متميز ذو

مهارات عالية متعلم ومتدرب، ولا يلوكه المرض ولا يسيطر عليه الجهل.....، والعناصر التي ذكرناها لكي يكون لدينا رأس مال بشري تنافسي يمكن الاعتماد عليه لمواجهة التحديات الراهنة هي ما تدعو إليه التنمية البشرية من خلال عملية توسيع القدرات البشرية والارتفاع بها"، وهذا لأن للتنمية البشرية جانبان كما ذكرنا سابقا، الجانب الأول يرتبط بتكوين القدرات البشرية عن طريق الاستثمار في الصحة والتعليم والتدريب أما الجانب الثاني يتمثل في الاستفادة الكاملة من هذه القدرات بما يحقق النفع للإنسان، وبالتالي التنمية البشرية هي عملية صحية وتعليمية وتدريبية مستمرة تساهم في تكوين تنافسية رأس المال البشري.

المحور الرابع: انعكاس التنمية البشرية على تنافسية رأس المال البشري بالبلد المغاربية

01- واقع التنمية البشرية بدول المغرب العربي: سنكشف عن واقع التنمية البشرية بالبلدان الخمس إنطلاقا من قيمة دليل التنمية البشرية الذي تقدم قيمته من خلال تقارير التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، وذلك لإعتبار أساسي أن عناصر هذا الدليل تخدم بصفة مباشرة العناصر المكونة لمؤشر رأس المال البشري ضمن التنافسية الكامنة (والتي أشرنا إليها من خلال مؤشرات التنمية البشرية). حيث نجد من خلال الجدول أدناه أن ليبيا قد حققت نتائج ممتازة لدليل التنمية البشرية خلال الفترة 2000-2012 بأدنى قيمة 0.749 سنة 2009 وأعلى قيمة سنة 2007 بـ 0.847، جاءت المرتبة الثانية في معظم الأحيان لتونس بأقل مستوى 0.677 سنة 2009 وأعلى مستوى سنة 2007 بـ 0.769، ثم الجزائر بأدنى مستوى سنة 2009 بـ 0.671 وأعلى مستوى بـ 0.754 سنة 2007، جاءت في المرتبة الرابعة المغرب بـ 0.583 أدنى مستوى و0.654 أعلى مستوى لتأتي في الأخير موريتانيا بمستويات ضعيفة جدا بين 0.42 و0.55. وهو ما يوضحه الجدول الموالي.

الجدول رقم: (01-04): تطور دليل التنمية البشرية بالبلدان المغاربية خلال الفترة 2000-2012

السنوات	الجزائر	تونس	المغرب	ليبيا	موريتانيا
2000	0.713	0.678	0.583	0.821	0.495
2001	0.704	0.740	0.606	0.783	0.454
2002	0.704	0.745	0.620	0.794	0.465
2003	0.722	0.753	0.631	0.799	0.477
2004	0.725	0.760	0.640	0.798	0.486
2005	0.733	0.766	0.646	0.818	0.550
2006	0.749	0.763	0.648	0.842	0.519
2007	0.754	0.769	0.654	0.847	0.520
2009	0.671	0.677	0.562	0.749	0.429
2010	0.696	0.698	0.579	0.770	0.451
2011	0.698	0.698	0.598	0.760	0.453
2012	0.713	0.712	0.591	0.769	0.467

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على سلسلة تقارير التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، من سنة 2004 إلى سنة 2013.

02- تحليل تنافسية رأس المال البشري: تأثير التنمية البشرية على تنافسية رأس المال البشري يكون من خلال التحسينات المتراكمة لنتائج التنمية البشرية ويظهر هذا التأثير بعد فترة طويلة، ولهذا سنقوم بتحليل نتائج متغيرات رأس المال البشري من خلال تقرير التنافسية العربية لسنتي 2009 و2012 (هو آخر تقرير صدر)، ويتكون مؤشر رأس المال البشري الفرعي في إطار مؤشر التنافسية من إحدى عشر متغيرا تناولت الصحة بثلاثة متغيرات هي: (الإفقاد على الصحة كنسبة من دخل الفرد، الإففاق على الصحة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، معدل توقع الحياة عند الولادة)، ورصيد رأس المال البشري بمتغيرين هما (معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين 15)

سنة وما فوق)، معرفة القراءة والكتابة لدى الشباب (15-24 سنة)، أما تكوين رأس المال البشري وعدالته بستة متغيرات هي: (الإيفاق العام على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، نسبة الإناث إلى الذكور في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي، معدل القيد الثانوي الكلي، معدل القيد الثانوي الكلي للإناث، معدل القيد الجامعي الكلي، معدل القيد الجامعي الكلي للإناث) إنطلاقاً من نتائج متغيرات رأس المال البشري حققت تونس المركز الأول سنة 2009 بـ 0,61 تلتها الجزائر بـ 0,49 ثم المغرب بـ 0,32 فموريتانيا بـ 0,15 وهي نتائج ضعيفة خاصة بالنسبة للمغرب وموريتانيا إذا ما قورنت بمتوسط دول المقارنة الذي وصل إلى 0,7، كما حافظت تونس على المركز الأول سنة 2012 بـ 0,6 مع ليبيا تلتها الجزائر بـ 0,48 ثم المغرب بـ 0,31 وفي الأخير موريتانيا بـ 0,12. ومن الأسباب الرئيسية التي جعلت من نتائج مؤشر رأس المال البشري متدنية هو النسبة المرتفعة للأمية وبالأخص في المغرب وموريتانيا وكذلك ضعف نسب الإيفاق على الصحة، والإنقطاع المبكر عن الدراسة، وهذا الترتيب يوافق تماماً ترتيب مؤشر التنمية البشرية، فالدول التي تحقق تنمية بشرية مقبولة تحقق نتائج أفضل في مؤشر تنافسية رأس المال البشري.

لجدول رقم: (02-04): نتائج متغيرات مؤشر رأس المال البشري سنة 2012

مؤشر	معدل القيد الجامعي الكلي للإناث	معدل القيد الجامعي الكلي	معدل القيد الثانوي الكلي للإناث	معدل القيد الثانوي الكلي	نسبة الإناث إلى الذكور في مراحل التعليم الابتدائية والثانوية	الإيفاق العام على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي	معرفة القراءة والكتابة لدى الشباب (15-24)	معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين (15 فما فوق)	معدل توقع الحياة عند الولادة	الإيفاق على الصحة % الناتج المحلي الإجمالي	الإيفاق على الصحة- دخل الفرد	
مؤشر رأس المال البشري												
الجزائر	0,48	0,25	0,21	0,68	0,67	0,65	0,64	0,76	0,38	0,73	0,24	0,03
المغرب	0,31	0,09	0,09	0,27	0,33	0,43	0,77	0,29	0,00	0,69	0,37	0,02
تونس	0,60	0,37	0,31	0,72	0,72	0,73	1,00	0,89	0,51	0,8	0,49	0,04
ليبيا	0,60	0,62	0,60	0,89	0,84	0,80	0,20	1,00	0,76	0,8	0,05	0,06
موريتانيا	0,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,72	0,38	0,00	0,01	0,18	0,05	0,00
متوسط دول المقارنة	0,56	0,52	0,52	0,25	0,76	0,67	0,56	0,96	0,87	0,80	0,62	0,26

شملت دول المقارنة: (الأرجنتين، البرازيل، تشيلي، الصين، التشيك، اليونان، إيرلندا، كوريا الجنوبية، ماليزيا، المكسيك، البرتغال، جنوب إفريقيا، تركيا)، المصدر: تقرير التنافسية العربية، 2012، ص 55.

خاتمة:

من خلال ما سبق تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثل في:

- التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات الناس من خلال حياة أطول بمستوى معيشي أفضل، ورعاية صحية متميزة، وخيارات سياسية واقتصادية واجتماعية.
- حققت دول المغرب العربي نتائج مقبولة خلال الفترة 2000-2012 فيما يتعلق بدليل التنمية البشرية وبالأخص ليبيا والجزائر وتونس.
- حققت دول المغرب العربي كمتوسط لمؤشر رأس المال البشري سنة 2012 ما قيمته 0.422 مقابل 0.56 لدول المقارنة.
- يعود سبب تخلف المغرب وموريتانيا في نتائج دليل التنمية البشرية أساساً إلى النسبة المرتفعة للأمية وكذلك ضعف نسب الإيفاق على الصحة، والإنقطاع المبكر عن الدراسة (في السنوات الأولى من التعليم)، إضافة إلى انخفاض مدة الحياة المتوقعة عند الولادة.
- لاحظنا أن هذه النتائج إنعكست بصفة مباشرة على نتائج متغير تنافسية رأس المال البشري حيث جاء الترتيب وفق ترتيب دليل التنمية البشرية وهو ما يدل على أنه كلما كانت نتائج دليل التنمية البشرية مرتفعة وتقع ضمن مجموعة الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة كلما إنعكس

ذلك على تنافسية رأس المال البشري، وهو الأمر الذي يجعلنا نؤكد على أن التنمية البشرية مدخل أساسي لتحقيق تنافسية رأس المال البشري.

- لكن رغم ذلك نتائج تنافسية رأس المال البشري ضعيفة مقارنة بدول المقارنة التي تضمنتها تقارير التنافسية العربية وهو ما يجعلنا نوصي بما يلي:

- المطالبة بتحقيق التحسين المستمر لمؤشر التنمية البشرية من خلال المزيد من الإستثمار في رأس المال البشري بإعتبار الجزء الأكبر منه شباب وهذا من خلال تدعيم برامج الصحة المتعلقة بحياة الأفراد والتوجه نحو الدعم المتزايد للتعليم والمساواة بين الإناث والذكور للإلتحاق بأطوار التعليم المختلفة والإهتمام بتحقيق التنمية البشرية المستدامة لضمان تنافسية بشرية أفضل.

- التوجه نحو شراكة مغاربية في مجال التعليم بكل أطواره من خلال العمل الجماعي على إيجاد الحلول المناسبة لتقليل ظاهرة التسرب المدرسي من جهة، والتعاون في مجال البرامج التعليمية من جهة أخرى.

- التنسيق الجماعي لمحاربة الأمية بمختلف أنواعها من أمية الحرف إلى الأمية الإلكترونية،

- التنسيق في مجال محاربة مختلف الأمراض التي تمس بحياة الأفراد وبالأخص الأمراض المستعصية وذلك لإطالة حياة الأفراد، مع تكثيف البعثات الطبية بين الدول الخمس للإستفادة المتبادلة.

- ترسيخ عقيدة التحسين المستمر للمهارات والقدرات البشرية، وذلك لإشراك العنصر البشري نفسه في عملية التنافسية، وذلك بين الأجيال الحالية والمستقبلية.

الهوامش:

- (1)- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية، 1995، ص 11.
- (2)- سيرين مدحت الحيزي، إحسان مدحت الحيزي، هجرة الكفاءات العربية، الصايل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 44.
- (3)- عثمان محمد عثمان، قياس التنمية البشرية، مراجعة نقدية في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1995، ص 110.
- (4)- محمد عدنان وديع، قياس التنمية ومؤشراتها، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2002، ص 12.
- (5)- عبد الرحمن عيسوي، الإسلام والتنمية البشرية، دار النهضة العربية، بيروت، 1988، ص 105.
- (6)- رياض عزيز هادي، المشكلات السياسية في العالم الثالث، جامعة بغداد، العراق، ط 02، 1989، ص 114.
- (7)- إسماعيل سراج الدين، حتى تصبح التنمية مستدامة، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، 1993، المجلد 30، العدد 4، ص 06.
- (8)- عبد المعطي محمد عساف، يعقوب حمدان، التدريب وتنمية الموارد البشرية "الأسس والعمليات"، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 33-35.

9)- Pnud, Rapport Mondial sur le development humain, 2003, p350

- (10)- تقرير التنمية البشرية العالمي، 1997، ص 19.
- (11)- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية 2008/2007، ص 246.
- (12)- عدلي علي أبوطاحونة، إدارة وتنمية الموارد البشرية والطبيعية، كلية جامعة المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 30.
- (13)- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003، ص 90.
- (14)- Angel delafuente et Antonio ciccone , la capital humain dans une économie mondial fondée sur la connaissance, Luxembourg, office des publications officielles des communantés européennes, 2003, p07.
- (15)- هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 193.
- (16)- عبد المعطي محمد عساف، يعقوب حمدان، التدريب وتنمية الموارد البشرية "الأسس والعمليات"، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 22.
- (17)- عبد المعطي محمد عساف، يعقوب حمدان، المرجع السابق، ص 23.