



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم التسيير
تخصص: إدارة و إقتصاد المؤسسة

عنوان المذكرة:

أثر الإستثمار في رأس المال البشري على أداء المؤسسات
دراسة حالة مديرية السياحة و الصناعات التقليدية لولاية مستغانم لسنة (2010-2015)

من إعداد الطالبة:

نورة يحيى باي

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الاسم واللقب	الرتبة	عن الجامعة
رئيسا	محمد عمراني	أستاذ محاضر (أ)	جامعة مستغانم
مقرر	لخضر بكريتي	أستاذ محاضر (أ)	جامعة مستغانم
مناقشا	مختار دقيش	أستاذ مساعد (أ)	جامعة مستغانم

السنة الجامعية: 2016/2015

يعبر مضمون المذكرة بأي حال عن رأي صاحبها؛

كلمة شكر

بسم الله الرحمن الرحيم

أولاً أحمد الله سبحانه وتعالى حمداً كثيراً وشكراً جزيلاً على توفيقه لي في انجاز هذا العمل المتواضع.

أحط قلمي لأخط عبارات من بلسم أشكر بها أرقى الناس في هذا الزمن.

بشكري وامتناني لكل من أعانني على إتمام هذا العمل، وأخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور بكرتي لخضر الذي لولا توجيهاته ونصائحه لما كان البحث على هذه الصورة، كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول الاشتراك في مناقشة هذا البحث وتقييمه.

إلى كل من خص من وقته ووقف على منبره وأعطى من حصيلة فكره إلى كل الأساتذة الكرام من الابتدائي إلى الجامعي، كما لا يفوتني أن أشكر كل عمال مكتبة العلوم الاقتصادية على سهرهم وحرصهم الشديد على توفير المراجع اللازمة لبحثنا.

ولا يسعني الآن إلا أن أشكر كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل.

الإهداء

بسم الله والصلاة والسلام على المصطفى محمد بن عبد الله، الذي بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة بعد عصيانا، عليه أفضل الصلاة والسلام.

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب الحياة إلا بذكرك، فثبتني على توبتك لأرتقي إلى جنتك.

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها، والتي لا تحلو الحياة من دونها، ولا يطيب العيش إلا إلى معنى العطف والحنان، إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي، إلى أمي الغالية "فاطمة" حفظها الله لي وأرعاه.

إلى من كلله الله بالهبة والوقار، إلى من علمني العطاء دون انتظار، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، أبي الغالي "الحاج" حفظه الله لي وأرعاه.

متعني الله بحياتهما وبطول بقائهما.

وستبقى كلماتهما نجوى أهندي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد.

إلى من بهم عرفت معنى الحياة واكتسبت ثقة بالذات، وحسن الأخلاق والصفات اخوتي الله "مغنية، محمد، عبد الرزاق".

إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء، إلى من معهم سعدت وبرفتهم في دروب سرت، إلى أصدقائي ورفاق دربي "حليمة وزكية وفايزة".

إلى كل طلبة إدارة واقتصاد المؤسسة دفعة 2015-2016، قسم علوم التسيير، وخاصة رقم 2، وفي الأخير لم يتسن لي إلا أن أقول "إذا جاء وقت المغيب وتذكرتم القريب فأجعلوا من الذكر في الطيب نصيب"

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
27-26	يبين تقسيمات الحوافز	(1-2)
47	حصص الانفاق على قطاع التعليم العالي من ميزانية الدولة	(1-3)
49	عدد الطلبة المسجلين في التدرج وما بعد التدرج من 1962 إلى 2011	(2-3)
50	تطور أعضاء الهيئة التدريسية من 1962 إلى 2011	(3-3)
53	تطور القيمة المضافة حسب قطاع النشاط (1999-2000)	(1-4)
54	توزيع حجم الانتاج حسب الفروع بين (1999-2000)	(2-4)
56	المساهمة في الناتج الخام حسب قطاعات النشاط نهاية 1999	(3-4)
62-60	وكالات السياحة والأسفار لولاية مستغانم لسنة 2014	(4-4)
63	أهم المؤسسات الفندقية لولاية مستغانم لسنة 2014	(5-4)
65-64	هياكل الاستقبال لولاية مستغانم لسنة 2014	(6-4)
67	عدد السياح حسب الولايات لسنة 2014	(7-4)
67	الجنس	(8-4)
68	الفئة العمرية	(9-4)
68	المؤهل العلمي	(10-4)
69	عدد سنوات الخبرة في العمل	(11-4)
69	هذه المديرية تعتبر من أفضل المديريات بالنسبة لي	(12-4)
70	تسود في المديرية روح التعاون والعمل كفريق	(13-4)
71	تقبل إدارة المديرية الانتقادات الموجهة لها من قبل العاملين	(14-4)
71	تعمل المديرية على رفع مهارات ومعارف عمالها من خلال دورات تدريبية تعكس مدى وعيها بأهمية هذا المورد	(15-4)
72	تقوم المديرية بتقييم موضوعي لأداء عمالها مما يساعدها على التحديد الجيد لاحتياجاتهم التدريبية	(16-4)
72	التدريب حافظا نظرا للمؤهلات والمهارات التي يساعدهم على اكتسابها	(17-4)
73	توفر المديرية البيئة المناسبة للتكوين والوسائل التي تساعد في إيصال المعلومات	(18-4)

	والتعليمات للمتكون واستيعابها بشكل جيد	
73	تساعد استراتيجية تكوين العمال على تسهيل اندماجهم في المديرية	(19-4)
74	تساعد سياسة التعليم العمال على اكتساب مؤهلات متعددة في مجال تخصصهم	(20-4)
74	يعتبر التعليم من أهم المؤشرات التي تبني عليها التنمية البشرية	(21-4)

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
11	العوائد التعليمية من مستويات التعليم المختلفة	(1-1)
16	مكونات رأس المال الفكري	(2-1)
48	نسب الانفاق على قطاع التعليم العالي بالجزائر	(1-3)
51	تطوير أعضاء الهيئة التدريسية	(2-3)
58	الهيكلة التنظيمي للمديرية	(1-4)

لقد كان الاعتقاد السائد إلى وقت قريب أن الثروات تتكون من الأصول الملموسة مثل الأراضي والمباني أو المعدات فقط ولم يفكر أحد في مدى تأثير العنصر البشري على تكوين تلك الثروات، ولكن بدخول عنصر التكنولوجيا والمعرفة أصبح العنصر البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المؤسسات بشكل خاص والاقتصاد بشكل عام وتغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية وبدأ في الظهور مفاهيم اقتصادية جديدة تعتمد على اقتصاد المعرفة تقضي بأن رأس المال البشري لا يقل أهمية عن رأس المال المادي بل وأنه يتعداه فيما يخص مسألة المردودية، وأن الاهتمام به يؤدي مع الأصول الرأسمالية بالمؤسسة إلى زيادة قيمة الناتج النهائي لها.

تبنّت الإدارة في جميع المؤسسات اليوم مبدأ الاهتمام بالعنصر البشري كأحد المؤثرات القوية التي تعطي ميزة تنافسية خاصة مع دخول القرن الواحد والعشرين، حيث أصبحت القوة الدافعة لها هي الأفراد ذوي القدرات والمهارات التي تتلاءم مع متطلبات القرن الحالي لتواجه أكبر تحدي اليوم وهو الاستجابة للنقلة من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة وما ينتج عنه من تغيرات جذرية في كل أوجه التنظيم الإداري من تشغيل وتسويق وهيكلية واستثمار في رأس المال البشري وضرورة توافر معلومات دقيقة عنه حتى تتمكن من زيادة فاعليته.

وبالرغم من أن التركيز على هذا الموضوع لم يكن إلا مؤخرا إلا أنه حظي باهتمام العديد من الباحثين أمثال شولتر، بيكر ومينسر وكانت نظرياتهم تسير في نفس الاتجاه ألا وهو الاستثمار في رأس المال البشري لمختلف أشكاله من تدريب وتكوين وخاصة التعليم، حيث أدركت الدول النامية أهميته في تقدم المجتمعات وازدهارها، ومن بين هذه الدول نجد الجزائر في مقدمتها التي هي بدورها أطلقت له العنان وأعطته كل اهتمامها بغية مواكبة التطورات والتحول التي يشهدها العالم اليوم بدءا بإدراجه ضمن مخططاتها التنموية وإعادة هيكلة برامجها التعليمية لاسيما التعليم العالي الذي تبرز مكانته من خلال الدور الذي يقوم به في جوانب تعددية اقتصادية واجتماعية، ثقافية وغيرها، وهذا لأنه يقوم بإعداد الفرد وهيئته لمواكبة المستجدات والتفاعل معها بكفاءة عالية،

كما يمكن من إيجاد السبل الجديدة والتي من شأنها تعظيم المنفعة وتقليل التكاليف وبالتالي زيادة الدخل القومي، كما يعد من أهم السياسات التي تساعد على توسيع معارف الأفراد وزيادة مهاراتهم وإيصالهم إلى أعلى مستوى إضافة إلى أنه مصدر من مصادر إنتاج رأس مال بشري مثقف على احتياجات السوق. وفي هذا الصدد يمكن القول بأن التعليم من أهم المؤشرات التي تبني عليها التنمية البشرية وكون قطاع التعليم العالي يعتبر أحد أهم مراحل التعليم واسماها وأهمها على الإطلاق على الدولة الجزائرية تخصيص جزء معتبر من مواردها المالية وجهودها البشرية رغم ما تواجهه من عقوبات من أجل تجسيد تطلعاتها على أرض الواقع لهدف واحد ووحيد ألا وهو تكوين مجتمع يمتاز بكفاءة أفراد.

طرح الإشكالية:

بعد إدراك مختلف دول العالم من بينهم الجزائر لأهمية العنصر وقدرته على رفع أداء المؤسسات إلى المستوى المطلوب تسعى جاهدة للاستثمار فيه وتحسين نوعية مخرجاته لتلبية احتياجات السوق، ويظهر ذلك من خلال استثمارها في قطاع التعليم العالي لرفع جودة وفعالية هذا القطاع. ومن هذا المنطلق يمكن طرح الإشكالية التالية:

"كيف يمكن للاستثمار في رأس المال البشري التأثير على أداء المؤسسات؟"

وانطلاقاً من هذه الإشكالية يمكن طرح التساؤلات التالية:

-إلا ما يهدف الاستثمار في رأس المال البشري؟

- كيف يمكن للتعليم أن يكون مؤشراً تبني عليه التنمية البشرية؟

-كيف يساهم رأس المال البشري في رفع أداء المؤسسات؟

- ما واقع رأس المال البشري في مديرية السياحة والصناعات التقليدية لمدينة مستغانم؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة المطروحة أعلاه قمنا باقتراح الفرضيات التالية:

- كلما زادت قدرة وكفاءة رأس المال البشري ترتفع إنتاجيته وبالتالي يرتفع مستوى أداء

المؤسسات

- يزيد الاستثمار في رأس المال البشري من قدرات ومهارات الفرد

- هناك علاقة طردية بين مؤشر التعليم والتنمية البشرية بحيث كلما زاد التعليم ارتفعت التنمية البشرية وكلما انخفض التعليم انخفضت التنمية البشرية.

أهمية البحث:

المراد من هذا البحث إبراز مكانة رأس المال البشري في المؤسسة وقدرته على رفع أدائها نحو الأفضل باعتباره المحرك الأساسي لها نحو النجاح.

أهداف البحث:

تتجلى أهم أهداف البحث في النقاط التالية:

- التعريف برأس المال البشري.
- التعرف على مساهمة رأس المال البشري في رفع أداء المؤسسات.
- الكشف عن مصادر الاستثمار في رأس المال البشري.
- التعرف على مكانة المورد البشري في مديرية السياحة والصناعات التقليدية لولاية مستغانم.

دوافع وأسباب اختيار الموضوع:

- أسباب ذاتية:
- الرغبة في اكتساب المعرفة الشاملة حول الموضوع.
- الاهتمام الشخصي بالموضوع.
- اختيار موضوع يواكب التحولات التي يشهدها العالم بصفة عامة و الجزائر بصفة خاصة.
- تبيان أهمية رأس المال البشري في المؤسسة الجزائرية.
- أسباب موضوعية:
- تواجد المؤسسة في بيئة مليئة بالمخاطر مما أوجب عليها الاهتمام برأس مالها البشري من خلال الاستثمار فيه.
- تعتبر هذه الدراسة من بين الدراسات التي حظيت بإهتمام الدولة الجزائرية في الوقت الحاضر وهذا من خلال عملها على تركيز جهودها وامكانياتها للحصول على موارد بشرية مؤهلة قادرة على خدمة الاقتصاد الوطني ككل.

منهجية الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية واثبات صحة أو خطأ الفرضيات سنستخدم المنهج الوصفي والتحليلي وسنعمد على المنهج التاريخي

- **المنهج الوصفي:** سنستخدمه في الجانب النظري عن طريق وصف لمعظم المفاهيم الخاصة بالاستثمار في رأس المال البشري.

- **المنهج التحليلي:** استخدمناه في الجانب التطبيقي من الدراسة محاولة من تجسيد المفاهيم النظرية على أرض الواقع.

- **المنهج التاريخي:** يخص الجانب التطبيقي من الدراسة وذلك لمعرفة الإطار التاريخي للمؤسسة.
تقسيمات الدراسة:

تبعاً للأهداف المتوخاة من البحث، وللإجابة عن الإشكالية والأسئلة الفرعية واختبار الفرضيات قمنا بتقسيم البحث إلى قسمين وكل قسم يحتوي على فصلين، حيث قمنا بتخصيص القسم الأول والذي جاء تحت عنوان "رأس المال البشري" لدراسة الجانب النظري، أما القسم الثاني والذي كان بعنوان رأس المال البشري في الجزائر تناولنا فيه الجانب التطبيقي.

إطار وحدود الدراسة:

الإطار الزمني للمؤسسة:

كانت الدراسة التجريبية خاصة بسنة 2015.

الإطار المكاني للمؤسسة:

- مديرية السياحة والصناعات التقليدية لولاية مستغانم.

تمهيد

يلعب رأس البشري دورا هاما في خدمة التنمية الإقتصادية والإجتماعية، باعتباره عماد أي تنمية مستقرة ومستدامة تضاف إلى قوة الأمم وتقدمها، وقد إزداد الإهتمام العالمي بهذا العنصر في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة، مع ما تتطلبه من تراكم كمي ونوعي في رأس المال البشري، بحيث يكون هذا الأخير قادرا على الإبداع والتطوير والتحديد التكنولوجي والتكيف مع التغيرات البيئية السريعة التي يعرفها العالم، مما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة كل من التعليم والتدريب والتكوين وتطوير برامجهم، بهدف الإستثمار فيه وتحسين خصائصه وجعله أكثر ملائمة وإنسجاما مع متطلبات العصر.

الفصل الأول:

الاطار المفاهيمي لرأس المال البشري

بدأت في السنوات الأخيرة تتوالى أفكار ودراسات تبدي اهتمامها برأس المال البشري والاستثمار فيه إضافة إلى بعض النظريات، حيث تم التأكيد على أنها أهم عامل في تحقيق التنمية الاقتصادية خاصة في الدول النامية.

1.1- نظريات رأس المال البشري والأبحاث المكملة لها

نضحت هذه النظرية من خلال الأبحاث التي قام بها شولتز في الستينيات من القرن العشرين إضافة إلى بعض النظريات التي حاولت إظهار قيمة رأس المال البشري في المؤسسات، كما تطورت بإسهامات كل من بيكر ومينسر.

1.1.1- نظرية شولتز

حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل، فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال الاهتمام بتلك المكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري، فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة البشرية، وتجنب أي تحليل منظم لهذه الثروة.

لذا فقد ركز كل اهتمامه للوصول إلى نظرية للاستثمار في رأس المال البشري تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية.

ويعد مفهومه للاستثمار في رأس المال البشري إسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه.

فهو يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي وقد بنى مفهومه على ثلاثة فروض أساسية وهي:

1- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري؛

2- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال المستثمر في الأفراد؛

3- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي. وقام شولتز بتركيز أبحاثه الأولى للاستثمار البشري على الإنتاجية في مجال الزراعة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية فالاستثمار المستمر في الأفراد وتعليمهم من خلال منح دراسية للمزارعين هي التي حققت الطفرة في الإنتاجية الزراعية.

ومن هذا المنطلق ركز على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية،¹ وعليه فإن التعليم عملية يتعزز من خلالها رأس المال البشري وذلك عبر الزيادات في المعرفة وفي تطوير المهارات، ويعد سلعة استهلاكية كما يعد استثمارية تنتج تدفقا من المنافع في المستقبل، بوصفه سلعة استهلاكية فإن التعليم يوفر منفعة عندما نفترض أن الأفراد يكتسبون إشباعا واعتدادا بالنفس من تحدي التعليم والنمو الفكري، وبوصفه سلعة استثمارية فإن التعليم يعد محركا للنمو الاقتصادي يقود إلى قوة عمل أكثر مهارة وإنتاجية، ومن ناحية أخرى فإن التعليم يعتبر اعتيادية فمع زيادات الدخل تميل معدلات التسجيل في المدارس وفي الجامعات والمعاهد إلى الارتفاع.²

وعليه حدد شولتز نوعين من الموارد التي يجب أخذها بعين الاعتبار في التعليم وهي تتمثل فيما يلي:

- الإيرادات التي كان يمكن للفرد أن يحصل عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم، فالطالب لو لم يكن ملتحقا بالعملية التعليمية لكان بإمكانه المشاركة في القوى العاملة المنتجة وبالتالي تقديم خدمات ذات قيمة اقتصادية يحصل مقابلها على أجر، وعلى هذا يجب الاعتراف بوجود تكلفة فرصة بديلة تشكل العملية التعليمية ومواجهة لها؛

¹ - راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، د ط، الإسكندرية، 2010-2011، ص: 65-66.

² - محمد صالح تركي القريشي، علم اقتصاد التنمية، دار إترء، الطبعة الأولى، الأردن، 2010، ص 382.

- تكلفة التعليم التي تظهر في شكل مقابل مالي يدفع للمؤسسات المستخدمة في العملية التعليمية إلى جانب المصاريف الجارية للمرتبات، الأجور ومختلف المعدات المستخدمة في عملية التعليم¹.

2.1.1- النظريات المساندة لنظرية رأس المال البشري

إلى جانب نظرية شولتز قامت عدة نظريات في تبني مفهوم رأس المال البشري وهذا بهدف إبراز قيمة الاستثمار فيه ومن بين هذه النظريات ما يلي:²

أولاً- نظرية المصفاة: وترى هذه النظرية أن:

- إن التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يكشف عنها لصاحب العمل؛

- يلعب التعليم دور المصفاة على بوابة سوق العمل أو داخله.

وقد برزت عن هذه النظرية تساؤلات عديدة منها:

- هل تكشف المصفاة الإنتاجية؟

- ما أسباب فروق الإنتاجية المكشوف عنها بالمصفاة؟

- إن كان التعليم سبباً لأجزاء من هذه الفروق فكم نسبة هذه الأجزاء؟

- وأخيراً هل التعليم يعتبر مصفاة القدرات؟

ثانياً- نظرية الإشارة والمؤشرات: تمكن هذه النظرية صاحب العمل من تحديد الأجر قبل معرفة الإنتاجية.

بحيث:

تكون الإشارة قابلة للتغيير بالتعليم والتدريب والخبرة.

أما بالنسبة للمؤشرات فتكون ذاتية ودائمة كالعرق والجنس.

¹ - راوية حسن، نفس المرجع السابق، ص 67.

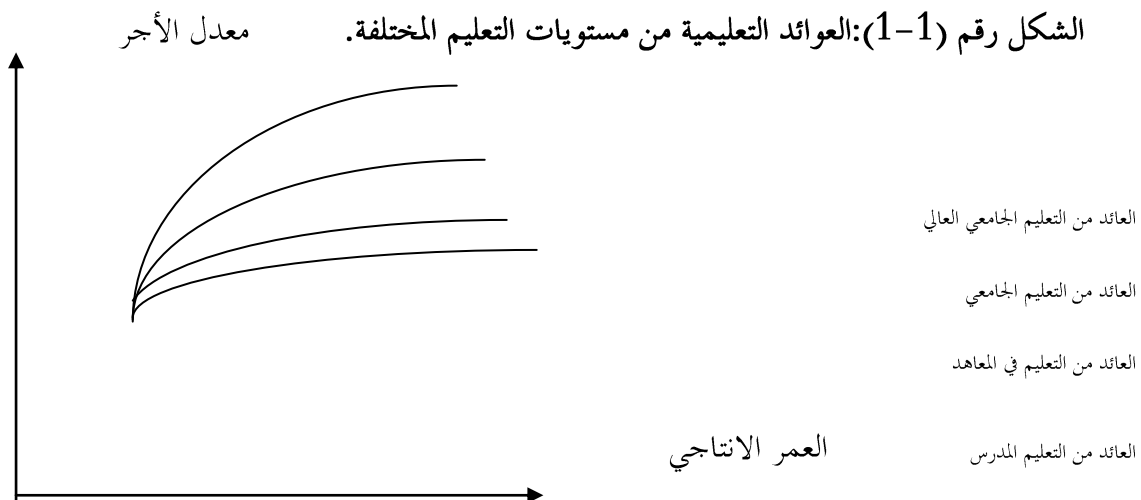
⁴ - عدنان داود محمد العادري، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية- نظرية وتحليل في دول عربية مختارة، دار جرير، الطبعة الأولى، 2010، ص 120-121.

وقدمت هذه النظرية تفسيراً لمكافأة هذه الإشارات والمؤشرات ولكن لم تؤكد لنا دور التعليم بالإنتاجية.

ثالثاً- نظرية عرض العمل: وتفرض هذه النظرية ما يلي:¹

- الإنتاجية ليست خاصية الفرد بل خاصية العمل (التكنولوجيا)؛
- التعليم يكشف قدرات المتعلم على التكيف والتعلم؛
- صاحب العمل مستعداً لتكوين العاملين لديه ليشغل الأعمال اللازمة له (السوق الداخلية)؛
- صاحب العمل مستعداً لدفع أجر عال لحملة المهارات للاحتفاظ بهم (التكوين)؛
- يقبل العامل البقاء في خط الانتظار بغية الحصول على عمل جيد.

فاليد العاملة المتعلمة والمدرّبة تتلقى أجراً مرتفعاً في سوق العمل، وهذا لأن الإنتاجية الحدية لهذا النوع من اليد العاملة مرتفعة جداً وبالتالي فإن الطلب عليها سوف يرتفع، الأمر الذي يجعل العمال والأفراد يزدون من طلبهم على التعليم والتدريب وهذا من أجل تعظيم دخلهم، حيث كلما ارتفع مستوى التعليم لديهم كلما كان مستوى الأجر أعلى، وهذا ما يوضحه الشكل التالي



المصدر: مدحت القرشي، نفس المرجع السابق، ص 179.

¹ - مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل، الطبعة الأولى، الأردن، ص 179.

يلاحظ من خلال الشكل أن معدل الأجر يختلف من مستوى تعليمي لأخر، حيث كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما كان مستوى الأجر أعلى بحيث نجد مستوى الأجر أعلى بحيث نجد مستوى التعليم الجامعي العالي يتلقى أجر أعلى من المستويات التعليمية الأخرى.

كما أن التفاوت الموجود بين العوائد التعليمية في المستويات المختلفة من التعليم يختلف من بلد لأخر، ففي بعض البلدان يكون الفرق بين هذه العوائد كبير وفي بلدان أخرى يكون قليل.

3.1.1- الأبحاث المكملة لنظرية رأس المال البشري

تهدف هذه الأبحاث إلى إكمال ما جاءت به نظرية شولتز ومن بينها نجد:¹

- إسهامات بيكر: وتتمثل فيما يلي:

يعد بيكر واحد من أهم الباحثين الذين أدوا بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري فقد حاول إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي، من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري حيث بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم، هجرة ورعاية صحية مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب، حيث يعد هذا الأخير من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات والعمالة و على المتغيرات الاقتصادية الأخرى، كما يعد معدل العائد على الاستثمار هو العامل الأساسي والأكثر أهمية في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري، وقد افترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحددة والمحفزة لهذا للاستثمار ومن أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع للفرد، الاختلافات في الأجور، درجة الخطر أيضا السيوولة والمعرفة.

وفي محاولة لتحليل الجانب الاقتصادية للتدريب فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما: التدريب العام والتدريب المتخصص كما تناول دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل وتكلفة كل من نوعي التدريب، أيضا ميز بين عدد من الحالات التي يختلف فيها تأثير الاستثمار في التدريب على كل من الأجور والإنتاجية الحدية.

¹ - راوية حسن، نفس المرجع السابق، ص 70-78.

- بالنسبة للتدريب العام: هو ذلك النوع من التدريب الذي يزيد من إنتاجية الفرد الحدية في المؤسسة التي تقدم له التدريب وكذلك في أي مؤسسة أخرى قد يعمل بها، وتقدم المؤسسة مثل هذا النوع من التدريب في حالة عدم إضطرارها لتحمل تكلفته فيتحمّل الفرد المتدرب تكلفة التدريب من خلال منحه أجرا منخفضا عن المعدل العادي أثناء فترة التدريب.

ويمكن للمؤسسة أن تحقق عائدا من تقديم هذا النوع من التدريب إذا زاد الإنتاج الحدي للفرد عن الأجر الممنوح له من المؤسسة ولكي تحافظ المؤسسة على الأفراد المتدربين وجذب الأفراد المهرة للعمل فيها لا بد أن يتماشى مستوى الأجر لديها مع مستوى الأجر السائد في سوق العمل.

ويلاحظ أن تكلفة معدل دوران العمل لا ترتبط ارتباطا قويا بتكلفة التدريب العام فإدراك المؤسسة بسهولة ترك الفرد المتدرب تدريبا عاما للعمل في أي مؤسسة أخرى، قد يدفعها إلى تحميل الفرد بتكلفة هذا النوع من التدريب حتى لا تتحمل الخسارة بتركه العمل بعد حصوله على التدريب، لأنها في هذه الحالة لا تستفيد من مهارات الفرد المكتسبة ولا من إنتاجيته العالية بعد التدريب وبالتالي تقل نسبة الإيرادات الممكنة أن تحصل عليها.

- أما بالنسبة للتدريب المتخصص: فهو يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي تقدم التدريب بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية إذا ما عمل بأي مؤسسة أخرى.

وتزداد قيمة الفرد المتدرب تدريبا متخصصا بالنسبة للمؤسسة فتقدم له أجرا عاليا نسبيا، ويكون هذا الأجر مستقلا عن الأجر المحتمل أن تقدمه له أي مؤسسة أخرى والعائد المحتمل أن تحققه المؤسسة من تقديمها لهذا النوع من التدريب فإنه يكون عاليا نسبيا نظرا للإنتاجية المرتفعة والمهارات المكتسبة للمتدرب.

وترتبط تكلفة معدل دوران العمل ارتباطا كبيرا بتكلفة التدريب المتخصص ونظرا لارتفاع تكلفة هذا الأخير فإن ترك المتدرب للعمل يزيد من مقدار الخسارة، وبالتالي يكون لدى المؤسسة استعدادا لدفع أجر أعلى للفرد حتى تحافظ على بقائه للعمل فيها.

- إسهامات مينسر: وتتمثل إسهاماته فيما يلي:

استخدم مينسر مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات وقد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار في رأس المال البشري وهي:

- تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب؛

- تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب؛

- تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة؛

أما بالنسبة لتعريفه للتدريب فقد اتسع ليشمل كل من التدريب الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل، والتعليم بالخبرة.

وقد برز موقفه في تضمين هذه المجالات في التعريف إلى الاعتقاد بأن كل منها يزيد ويحسن من مهارات وإنتاجية الأفراد، حيث توصل إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد ومنها:¹

- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل، كلما زاد أجره؛

- كلما زاد معدل دوران العمل ومعدل البطالة كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب؛

- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المؤسسة واحتمالات استقرار العمالة.

¹ - بوليان حسن، "اقتصاد المعرفة - مفاهيم واتجاهات" (الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر، 9-10 مارس 2004، ص 5.

2.1- ماهية رأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري أحد أهم المكونات التي تكون رأس المال الفكري، بحيث حظي بإهتمام العديد من الباحثين وهذا لما له من أهمية بالغة ودور كبير في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية معا، وباعتباره المحور الأساسي المعتمد عليه في رفع أداء المؤسسات.

1.2.1- مفهوم رأس المال البشري

قبل التطرق لتعريف رأس المال البشري سنشير أولا إلى تعريف رأس المال الفكري:

إن لرأس المال الفكري العديد من المصطلحات المرادفة التي تشير إلى نفس المعنى كأصول غير المادية، رأس المال المعرفي، الأصول الفكرية وغيرها، ومن أهم التعاريف التي وردت عنه نجد:

أولا-رأس المال الفكري: من بين هذه التعاريف ما يلي:¹

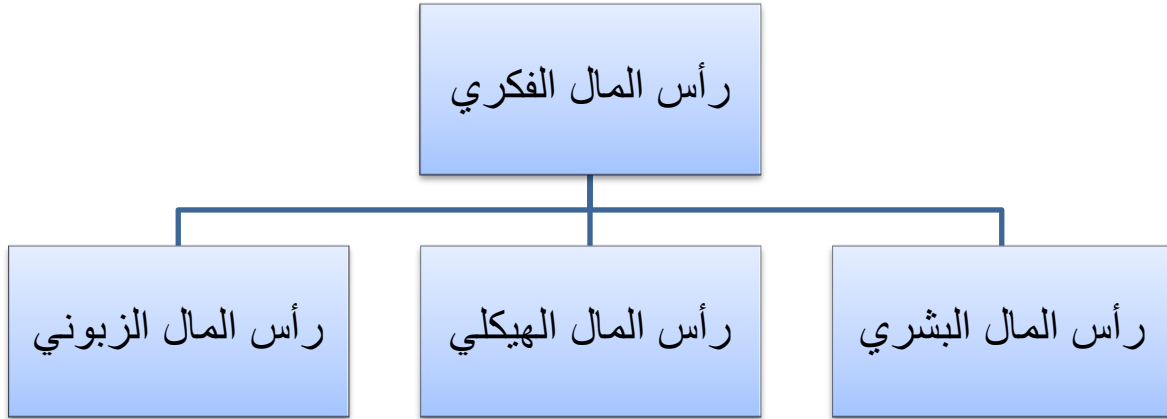
يمكن تعريف رأس المال الفكري على أنه: المادة المعرفية الفكرية، المعلومات، الملكية الفكرية، الخبرة التي يمكن وضعها في الإستخدام لتنشئ الثروة.

ويعرف أيضا على أنه رأس المال غير الملموس ليشمل أكثر من براءات الإختراع وحقوق الطبع والنشر وغيرها من أشكال الملكية الفكرية، وهو يتألف من مجموعة تضافر الجهود، والخبرات وعلاقتهم، والعمليات والإكتشافات والحصة السوقية والنفوذ، وبالتالي مصدرا للإبتكار وتوليد الثروة.

ويتكون رأس المال الفكري مما يلي:

¹ - سعد غالب ياسين، ادارة المعرفة، دار المناهج، الأردن، 2007، ص 225.

-الشكل رقم(1-2): مكونات رأس المال الفكري



المصدر: هاني محمد السعيد، رأس المال الفكري، دار السحاب، الطبعة الأولى، القاهرة، 2008، ص 22، صياغة شخصية.

- رأس المال البشري: والذي يعبر عنه دائما بالمهارات والمعرفة التي يمتلكها العاملون والمستخدمون بالمؤسسة، ويعتبر هذا المكون من أكثر المكونات إشكالية من حيث عملية القياس بالنسبة للمختصين في المحاسبة حيث لا يتلاءم هذا المكون مع نماذج الكلفة:

- رأس المال الهيكلي: وهو يتجسد في مجموعة من الأنظمة الفرعية للمؤسسة، التي قد تمثل أشكالا أخرى لرأس المال الفكري وخير مثال على ذلك هو العمليات التشغيلية والتصنيعية للمؤسسة يضاف إليها جميع أشكال الملكية الفكرية التي تمتلكها؛

- رأس المال الزبوني: وهو يتمثل في العلاقة مع الناس الذين تتعامل المؤسسة معهم والذين يتمثلون في زبائنهم ومجهزيها، وهو يحتل أعلى قيمة بين مكونات رأس المال الفكري والأسهل على القياس من خلال الإيرادات.

ثانياً- رأس المال البشري: هناك عدة تعاريف لرأس المال البشري من بينها ما يلي:

يعرف رأس المال البشري على أنه مجموعة من القدرات و الخبرات و المهارات البشرية المتباينة في مستوى أدائها، العاملة في المؤسسة حالياً أو التي ستتهيئ للعمل مستقبلاً أو المعطلة منها بسبب حوادث أو إصابات العمل والإجازات أو الغياب اللاإرادي، و التي ينطبق عليها الحد الأدنى من وصف و مواصفات الوظيفة على أقل تقدير و تقع عليها مسؤولية تنفيذ الأهداف العامة للمؤسسة¹.

كما يعرف على أنه يتمثل بجميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شكل الوظائف، وليها القدرة الإبداعية والابتكارية والتفوقية، و تشمل هذه معرفة العاملين المتطورة وخبرتهم المتراكمة في التجارب الحياتية والعلمية، ومهاراتهم التقنية والفنية².

وهناك من يرى على أنه أصل غير ملموس ضمن طاقات المؤسسة و هذا الأصل يدعم ويعزز الإنتاجية وعمليات الإبداع والابتكار وعمليات تشغيل العاملين، وهو يتفاوت بين مؤسسة وأخرى فقد يكون وافراً ومهما في مؤسسة ما، كما قد يشهد حالة من الضعف والتراجع في مؤسسة أخرى³.

وبصفة عامة يمكن تعريف رأس المال البشري أنه مجموع الخبرات والمعارف والمهارات والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في المؤسسة ويستثمرونها في العمل⁴.

ونلاحظ من خلال هذه التعاريف وإن كانت تختلف في معانيها فإنها تحمل مفهوماً واحداً وهو أن رأس المال البشري يعتبر جزءاً لا يتجزأ من أصول المؤسسة.

ويتكون رأس المال البشري من ثلاثة عناصر أساسية وهي:

¹ - عادل حرحوش المبرجي، "رأس المال الفكري وطرق قياسه وأساليب المحافظة عليه"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، لا يوجد طبعة، 2003، ص 9.

² - حمود العنزي، فلسفة تحليل كلفة رأس المال البشري، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2006، ص 1.

³ - Black, S, E, Inch.L ,M(1996) ,Human capital investment and productivity ,the American Economies review ,86(2) ,pp ,227-263.

⁴ - عبد الستار العلي، "المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة، الطبعة الثالثة، عمان، 2012، ص 343.

- الكفاءات: هي مجموعة المعارف والاتجاهات والتصرفات والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة؛

- التجارب والخبرات: وتتمثل في مختلف التجارب والخبرات العلمية المكتسبة عن طريق ممارسة مهنة معينة؛

- المعارف والمؤهلات: وتتمثل في مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.

2.2.1- خصائص وأهمية رأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري من أهم المقاييس الأساسية التي تقاس بها الثروة الحقيقية للأمم وأساس العملية الاقتصادية، باعتباره مصدرا للإبداع والابتكار وأهم ما يميزه عن رأس المال المادي هو كون الأول غير قابل للتقليد ويتميز بالوفرة لا بالندرة، لأن العلاقة بين المعرفة والزمن هي علاقة طردية على عكس العلاقة بين المادة والزمن.

ومن خلال هذا يمكن تلخيص كل من خصائص وأهمية رأس المال البشري كما يلي:

أولاً- خصائص رأس المال البشري: يتميز رأس المال البشري بعدة خصائص وأهمها ما يلي:¹

- خصوصية رأس المال البشري: إن هذا الأخير لا يفصل أبدا عن مالكه وهو ملازم له في كل زمان ومكان، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية والشخصية للأفراد، ويتميز 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 عليها في الحاضر مقابل إيرادات مالية عالية في المستقبل؛

- محدودية رأس المال البشري: إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات الجسمية والعقلية للفرد، ولأن تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت فإن تحصيل عوائد الاستثمار

¹- بن عمار حسيبة، "تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص 18.

محدودة بدورة حياة الفرد، حيث أن قابلية هذا الأخير للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل؛

- عدم مرئية رأس المال البشري: أي أن المعارف والقدرات المملوكة من قبل الأفراد لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة، حيث أن في بداية علاقة العمل لا تستطيع المؤسسة أن تتعرف على القدرات والكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية لهم والتي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في الاستثمار في التعليم والتي يحملها الفرد طوال فترة دراسته وتكوينه إلى جانب الخبرات والكفاءات والتجربة المهنية التي يتمتع بها الفرد والتي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية.

كما أن هناك بعض الخصائص الأخرى مثل:

- عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار بصفة شخصية، رغم قدرة الفرد على تأجير استثماره لصاحب العمل، إلا أنه ليس باستطاعته بيعه كما تستطيع المؤسسة بيع أصل من أصولها؛
- عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك حيث يمكن فقده بمجرد موت صاحبه، وهذا ما يفسر زيادة الخطر في الاستثمار البشري؛
- يتطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتا طويلا مقارنة بالوقت المستغرق في الاستثمار في رأس المال المادي.

ثانيا- أهمية رأس المال البشري: ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخيرة، هي مفتاح التنمية البشرية الاقتصادية والاجتماعية؛
- تعتبر الكفاءات البشرية أساس البحث العلمي وتقنياته، وتوظيف نتائجه؛
- المورد البشري هو أساس الإبداع والابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية؛
- العنصر البشري أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية وغير المادية؛
- يمكن المورد البشري من تنويع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية؛

- يمكن المورد البشري من إنشاء مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدرا غير متجدد قابل للنفاذ؛
- المشاركة في تحديد احتياجات المجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعاً لقدراته؛
- المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال المؤسسات المختلفة؛
- توصيل ونقل خبرات، علوم، معارف وثقافات الشعوب الأخرى وانتقاء الأفضل لخدمة الصالح العام؛
- قدرة المورد البشري على تكوين الثروة والقوة معا؛
- يعتبر المورد البشري عاملاً مهماً في تعزيز القدرات الإنتاجية والتنافسية¹.

3.2.1- مقاييس رأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري من الأصول غير الملموسة والتي لا يمكن قياسها اعتماداً على متغير واحد، الأمر الذي يؤدي إلى استخدام متغيرات تقريبية يعتمد عليها في قياس تكوين وإنتاجية هذا العنصر.

ولرأس المال البشري عدة مقاييس مهمة يمكن الإشارة إليها في النقاط التالية:²

- 1- عامل الدخل: الإيرادات ÷ إجمالي عدد الموظفين العاملين بنظام التفرغ الكلي (الموظفين الدائمين)؛
- 2- الوقت المستغرق في الإستقطاب والتوظيف قبل بدء العامل المستجد العمل: إجمالي عدد الأيام المستغرقة لشغل الوظائف الشاغرة المستهدفة ÷ عدد الأشخاص الذين تم توظيفهم؛
- 3- عامل الإستثمار في التدريب: إجمالي تكلفة التدريب ÷ عدد القوى العاملة؛
- 4- نسبة تكلفة إجمالي الأجور إلى الدخل: الإيرادات ÷ إجمالي الأجور × 100؛
- 5- نسبة تكلفة العمالة الإجمالية إلى الإيرادات ÷ الدخل: الإيرادات ÷ إجمالي عدد الموظفين العاملين بنظام التفرغ الكلي (الموظفين الدائمين)؛

¹ - حاتم أبو الجدائل، مركز الخبرات المهنية للإدارن، بميك، الطبعة الأولى، القاهرة، 2012، ص 243.

² - حاتم أبو الجدائل، نفس المرجع السابق، 378-379.

6-تكلفة ترك العمل (دوران العمالة): [عدد حالات الفصل أو الإستقالات خلال الشهر الواحد ÷ متوسط عدد الموظفين خلال الشهر] × 100؛

7-العائد على الإستثمار: الإيرادات-(التكاليف التشغيلية-[تكلفة التعويضات + تكلفة الفوائد]) ÷ (تكلفة التعويضات + تكلفة الفوائد)؛

8-القيمة المضافة من رأس المال البشري: الإيرادات-(المصروفات التشغيلية-(تكلفة التعويضات + تكلفة الفوائد)) ÷ إجمالي عدد الموظفين العاملين بنظام التفرغ الكلي؛

9-معدل الإستقالات: عدد الإستقالات الإختيارية في الشهر أو السنة ÷ إجمالي عدد الموظفين في الشهر أو السن.

10-قاس أكثر الأشياء أهمية لديك.

الفصل الثاني

الاستثمار في رأس المال البشري

يؤدي الاستثمار في رأس المال البشري إلى تحقيق منافع طويلة الأجل تتمثل في تغيير الصورة الذهنية تجاه طبيعة العمل مما يؤدي إلى زيادة القدرات الإبداعية وتحسين الإنتاجية وزيادة الإيرادات، بالإضافة إلى تحقيق المزيد من الخدمات وتحسين العلاقات بين العملاء والموردين.

1.2- عموميات حول الاستثمار في رأس المال البشري

يخطئ الاستثمار في رأس المال البشري باهتمام واسع من قبل المؤسسات المعاصرة باعتباره الوسيلة الأحسن لإعداده وتنمية مهاراته، وينطبق هذا الاهتمام المتزايد به من الإقرار بأهمية الدور الذي يلعبه المورد البشري.

1.1.2- مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

هناك عدة تعاريف للاستثمار في رأس المال البشري وأهمها:

يعرف الاستثمار في رأس المال البشري على أنه الإنفاق على العامل لزيادة معارفه ومهاراته الإنتاجية وبالتالي زيادة الدخل الذي يمكنه الحصول عليه في فترات مستقبلية¹.

ويعرف أيضا بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله².

¹ - جلال إسماعيل شبات، "واقع رأس المال البشري في إطار المشروعات الريادية"، مؤتمر الاتجاهات والمدخل الإدارية المعاصرة في المنظمات الفلسطينية والعربية يومي 13-14-2008 رام الله فلسطين ص 7-8

² - الكبيسي صلاح الدين، "إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية"، القاهرة، 2005، ص 25.

وهناك من يرى الاستثمار في رأس المال البشري على أنه: استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون موطنًا صالحًا في مجتمعه¹.

ومن أهم الجوانب التي يجب على المؤسسة أخذها بعين الاعتبار لتنمية رأس مالها البشري هي:²

- استقطاب أفضل المواهب البشرية: أي أن تكون المؤسسة ذات نظام فعال في عملية اختيار، واختيار واستخدام العاملين الجدد وتوفير أسس التعلم ونقل الخبرة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين؛
- اغناء رأس المال البشري: ويتم ذلك من خلال تشجيع العاملين وتحفيزهم على الانضمام لبرنامج التدريب وتشارك المعرفة واكتسابها وتوزيعها داخل المؤسسة؛
- المحافظة على العاملين المتميزين: ويتم ذلك بتوفير نظم وأساليب الإدارة القائمة على الثقة وتشجيع الإبداع والأفكار الجديدة؛
- إيجاد بيئة التعلم: تتميز المؤسسات المعرفية بأن رأس مالها في عقول العاملين الذين يغادرون المؤسسة في نهاية اليوم والذين يمكن أن تستقطبهم مؤسسات منافسة أخرى ولذلك لا بد من إيجاد أسس لتقوية وترسيخ قواعد الولاء التنظيمي.

2.1.2- أشكال الاستثمار في رأس المال البشري:

للاستثمار في رأس المال البشري عدة أشكال نذكر منها:

- **الدوافع والحوافز:** تعتبر الدوافع القوي النابعة من داخل الفرد وتثير فيه الرغبة في العمل، ويرتبط مفهومها بالسلوك الإنساني إذ أن عملية السلوك قائمة على افتراضات أساسية

¹ - راجع عرابة، " ماهية رأس المال الفكري الاستثمار في رأس المال البشري"، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف يومي 13-14 ديسمبر 2011، ص 9.

² - المصري منذر واصف، "اقتصاديات التعليم والتدريب المهني"، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2003، ص30.

تتمثل فيما يلي:¹

- أن السلوك هو نتيجة، أي هناك أسباب لكل سلوك؛
- إن السلوك يحفز أو يثار بفعل مؤثرات معينة بحيث ينجم عن هذه الإثارة سلوك محدد؛
- إن السلوك الذي ينتج هو لتحقيق هدف معين.

وللدوافع أهمية كبيرة لكل من الأفراد العاملين بصفة خاصة والمنظمة بصفة عامة ومن بين الفوائد المترتبة عن ذلك ما يلي:²

- إن الدوافع تشكل الأساس أو العامل المؤثر على أداء الأفراد، لذا فإن تشخيص هذه الدوافع يساعد المنظمة على إشباعها بالوسائل التحفيزية المناسبة؛
- تؤدي الدوافع الإيجابية إلى زيادة التعاون بين الأفراد أنفسهم وبين الأفراد و الإدارة؛
- تؤدي الدوافع إلى زيادة الأفراد في العمل؛
- يساعد تشخيص الدوافع بصفة كبيرة المؤسسة في إعداد وتصميم البرامج التدريبية المؤثرة في الدوافع وتنميتها.

❖ **الحوافز**—**و**افـز: تعتبر الحوافز كأداة تستعملها المؤسسة للرفع من إنتاجية الفرد وزيادة حماسه للقيام بعمله على أكمل وجه وفي هذا الشأن يمكن التطرق إلى بعض التعاريف التي أسندت لها وهي كالتالي:

يعرف التحفيز: على أنه شعور لدى الفرد يولد فيه الرغبة في القيام بنشاط أو سلوك معين يسعى من ورائه إلى تحقيق أهداف محددة.

كما تعرف الحوافز: على أنها مجموعة العوامل والمؤثرات التي تدفع العامل نحو بذل جهد أكبر في العمل والامتناع عن الخطأ فيه.³

¹ - عمر وصفي عقيلي، "إدارة الموارد البشرية - بعد إستراتيجي"، دار وائل، سوريا، 2009، ص 309.

² - نوري منير، "تسيير الموارد البشرية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 283.

³ - سعد عامل أبو شندي، "إدارة الموارد البشرية في المؤسسة التعليمية"، دار أسامة، الأردن، 2011، ص 142.

❖ أهمية الحوافز:

لهذه الحوافز أهمية كبيرة لدى الفرد والتي يمكن إبرازها فيما يلي:

- زيادة في العوائد المتحققة في للمؤسسة عندما يكون نظم الحوافز كفو، وذلك من خلال رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد العاملين؛
- تقليص حجم قوة العمل المطلوبة من قبل المنظمة، وذلك بمساهمة نظم الحوافز في إبراز قدرات العاملين وطاقاتهم، والاستفادة منها قدر الإمكان؛
- تحسين الوضع المادي والنفسي والاجتماعي للفرد، وتحقيق عملية ربط للمصالح الذاتية للفرد مع مصالح مؤسسته¹.

❖ أنظمة الحوافز:

تختلف أنظمة الحوافز من مؤسسة إلى أخرى وذلك باختلاف إمكانياتها المتاحة والجدول التالي يبين لنا

أنواع هذه النظم:

¹ - طاهر محمود الكلالده : الاتجاهات المعاصرة في تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار البداية، الطبعة الأولى، عمان، 2013، ص 94-95.

الجدول (1-2): يبين تقسيمات الحوافز

طبيعة التقسيم	نوع التقسيم	
من حيث مادتها	حوافز مادية matériel incentives	تشمل أموال ومزايا مادية، كالسكن النقل والطعام وأشياء مادية أخرى والحوافز المالية هي الأكثر شيوعا
	حوافز معنوية non matériel motives	هي أشياء غير مادية تقدمها المنظمة، وأكثرها شيوعا هي فرص التعلم والإبداع وفرص التكريم والتقييم وفرص الانتماء إجماعات جذابة.. إلخ
من حيث إتجاه تأثيرها	حوافز إيجابية positive incentives	هي حوافز تجذب الأفراد نحو سلوك إيجابي معين وهذا يتطلب تحديد السلوك الإيجابي الذي تريده المؤسسة.
	حوافز سلبية negative incentives	هي حوافز تدفع العاملين لتجنب سلوك معين ضار وهذه أيضا يمكن أن تكون مادية أو معنوية.
من حيث من يحصل عليها	حوافز فردية individual incentives	هذه الحوافز موجهة لكل فرد على حدة وقد تدفع الأفراد المنافس للحصول عليها
	حوافز جماعية group incentives	وهذه الحوافز تعرض للجماعة ككل التي تتعاون للحصول عليها ثم تتقاسمها بطريقة أو أخرى.

المصدر: سعاد نائف برنوطي: إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار وائل، الطبعة الثالثة، 2007، ص

357-355، صياغة شخصية.

• **التعليم:** تعتبر سياسات التعليم الجيدة الركيزة الأساسية في تنمية الموارد البشرية، بحيث تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس العريض أو المفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة

والمقصود بالتعليم في مجال الملكية الفكرية هو وضع مناهج منظمة لتدريسها في المرحلتين ما قبل الجامعة والجامعة¹.

ويعتبر التعليم كعملية تزويد الفرد بالمعارف العلمية وإيصاله إلى مرحلة التفكير السليم، من خلال معرفة الأشياء والظواهر والقيم والمبادئ التي تساعده في مواجهة المواقف المختلفة عبر حياته كلها وبالتالي فهو يهتم بالمنهج المؤدي إلى إحداث تغيرات سلوكية²، كما يهتم بتنمية المعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العلمية، ويهدف التعليم إلى تطوير الملكيات الفكرية واكتساب المعارف العلمية التي تمكن الأفراد من الحصول على كفاءات مهنية معينة تؤهلهم للإلحاق بالوظائف محددة، كما أنه يمثل نشاطا اقتصادي ينتظر من وراءه تحقيق منفعة من جهة ويتطلب زيادة فعالية أداء الأفراد المتعلمين من جهة أخرى³.

• **التدريب:** تتجه المنظمات إلى التدريب وهذا لرفع قدرات ومهارات الأفراد العاملين وتزويدهم بمستجدات وخبرات جديدة تساعدهم على تحقيق الأفراد المحددة، ومن هذا المنطق يمكن تعريفه على أنه العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم⁴.

فالتدريب يركز على تزويد العاملين بمهارات محددة أو مساعدة على علاج أوجه القصور في أدائهم الحالي⁵.

¹ - حمزة مرادسي، "دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الإقتصادية"، مذكرة ماجستير تخصص اقتصاد تطبيقي وتسيير المنظمات، جامعة باتنة، 2009-2010، ص 3

² - مهندس محمد جمال الكفافي، "الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية"، الدار الثقافية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2007، ص 161.

³ - سعد عامد أبو شندي، نفس المرجع السابق، ص 150.

⁴ - مؤيد سعيد السالم، "إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي"، عالم الكتب الحديث، الطبعة الثانية، الأردن، 2006، ص 130.

⁵ - صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2007، ص 209.

❖ أهمية التدريب:

- ارتفاع إنتاجية العامل المدرب نتيجة لزيادة معارفه وتنمية مهاراته؛
- رفع الروح المعنوية للعاملين نتيجة رفع مهاراتهم وقدراتهم للوصول إلى المستوى المطلوب لأداء وظائفهم مما يؤدي إلى تخفيض معدل دوران العمل ومعدلات التغيب عن العمل؛
- تحسين الثقة بين الرئيس والمرؤوس وكذلك توثيق العلاقات بينهم؛
- المساهمة في إشهار الموظف بالاستقرار الوظيفي نتيجة اعتقاده بأهميته في العمل وبأن المنظمة تستثمر في العنصر الإنساني لإبقائه والحفاظ عليه¹.
- يساهم التدريب في ترشيد القرارات الإدارية ورفع سوية أدائها بكفاءة وفعالية؛
- يعتبر التدريب من الوسائل الإيجابية في إعداد وتأهيل قوى بشرية قادرة على أن تشغل وظائف جديدة داخل المؤسسة².

● التكوين:

تتم المؤسسة بالتكوين لأن ما ينفق فيه يمثل استثماراً في الموارد البشرية، حيث يكون لهذه العملية عائد يظهر في شكل زيادة في الإنتاجية الكلية كما تستهدف إجراء تغيير دائم نسبياً في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل ومن أهم ما ورد من التعاريف نجد:

التكوين هو مجموعة من الوظائف المخططة مسبقاً والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، المهارات، المواقف، التصرفات التي تمكن من تسهيل إندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهدافها³.

ويتطلب البرنامج الجيد للتكوين إتباع مجموعة من الإجراءات وهي:

- إعداد المكون وتأهيله: يجب أن يكون مؤهلاً وقادراً على القيام بتكوين الأفراد؛

¹ - محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، الطبعة الأولى، الأردن، 2010، ص 173.

² - خضير كاظم حمود، إدارة الموارد البشرية، دار الميسرة، الطبعة الأولى، الأردن، 2007، ص 128-129.

³ - حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قائل، 2004، ص 99.

- إعداد وهيئة المتكون: يتطلب هذا الإعداد الجيد للمكان المناسب للتكوين والوسائل المناسبة، وكذا تهيئة ذهن المتكون حتى يستوعب المعلومات والتعليمات خلال فترة التكوين؛
- استعراض أسلوب أداءه: وهذا عن طريق التوضيح والشرح والبيان العلمي؛
- إعطاء فرصة للممارسة: توجد عدة بدائل مختلفة لممارس التكوين فهناك من يستخدم غالبا طريقة التفسير على أن يستعين في شرح بعض النقاط إلى وسائل أخرى لمساعدة التكوين، وإذا ما كان العمل بالضرورة ذو طبيعة مادية فإن أفضل طريقة للتكوين هي العرض العملي؛
- المتابعة: حيث يجب مراجعة الفرد من وقت إلى آخر للتحقق من أنه يمارس العمل بطريقة سليمة وحتى يكون التكوين فعال ويفوز آثاره الإيجابية فإنه لا بد من أن يتبع هذه الإجراءات¹.

3.1.2- أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

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

ولقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي حيث ذكر "آدم سميث" في كتابه الشهير "ثروة الأمم" أن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسيا في مفهوم رأس المال الثابت، أن إكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية ومع ذلك تعد هذه المواهب جزءا هاما من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءا رئيسيا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه.

كما أكد ألفريد مارشال أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا، وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم،

¹ - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2001، ص 330.

والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إذ لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود¹.

2.2- أساسيات الاستثمار في رأس المال البشري

يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري إسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد وهذا لما له من اعتبارات وأبعاد مهمة لكن هذا لا يمنع أن يكون له عدة قيود تمنعه من التطور وستعرف على ذلك فيما يلي:

1.2.2- اعتبارات الاستثمار في رأس المال البشري:

إن نظرية رأس المال البشري تقوم على تنمية فرضية مؤداها أن الفرد يقوم بالاستثمار في هذا الرأس المال وتراكمه من أجل الحصول على إيرادات في شكل أجور إضافية، وتراكم هذا النوع من رأس المال يتم من خلال عمليات التكوين الأساسي والتكوين المستمر وأيضا من خلال التربية الأسرية أو المهارات المكتسبة أثناء العمل أو مجموعة السيوروات التي تمكن من تنمية الكفاءات لدى الأفراد العاملين ويتطلب إحداث ذلك تكاليف مباشرة متمثلة في تكاليف غير مباشرة متمثلة بالأساس في تكاليف الفرصة أو الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الفرد لو عمل خلال تلك الفترة.

فالاستثمار في رأس المال البشري يهدف إلى الحصول على مداخيل أكثر من التكاليف التي يتطلبها، ويقوم به إما الفرد ذاته بالتكوين الأساسي، الخبرات، التكوين خارج المهنة التي يؤديها الفرد أو تقوم به المؤسسة من خلال التكوين المستمر فالكفاءات المتحصل عليها في النهاية قد تكون عامة فيتم استعمالها في أية مؤسسة وخاصة تؤدي إلى إحداث تأهيل خاص أي مجموع القدرات التي يتم تسمينها بالمؤسسة التي ينتمي إليها الفرد فقط والعائد المترتب يكون في شكلين، إما في شكل زيادة في الأجر بالنسبة للفرد أو

¹ - رابع عرابة، نفس المرجع السابق، ص 10- 11.

زيادة في إنتاجية العمل بالنسبة للمؤسسة أما رأس المال الفكري فيتكون من رأس المال البشري مهارات الأفراد العاملين¹.

2.2.2- أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري

جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها:²

- **البعد الثقافي:** حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع، وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة و الأدب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.
- **البعد الاقتصادي:** من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليمياً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية .
- **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.
- **البعد العلمي:** حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطور بما يسهم في إحداث الثقافات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.
- **البعد الأمني:** حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقض مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

¹ - لحضر شلوت، تنمية الموارد البشرية، مذكرة لتخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة دفعة، 2009، ص 108.

² - لحضر شلوت، نفس المرجع السابق، ص 109.

3.2.2- قيود الاستثمار في رأس المال البشري

فيما يلي بعض القيود التي يجب أن تأخذها المنظمة بعين الاعتبار عند تطبيقها المفاهيم الاقتصادية للاستثمار في رأس المال البشري:¹

- اختلاف رأس المال البشري عن رأس المال المادي ومن أمثلتها عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بصفة شخصية، فبالرغم من أن الفرد يمكنه تأجير استثماره لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تتبع المنظمة آلة لا تحتاجها، وعدم استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك، حيث يمكن فقده كلية بموت صاحبه وهذا يؤدي إلى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري، كما يتطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقت أطول نسبيا عن وقت الاستثمار المادي إلى جانب كل هذا هناك اختلاف بين منحنى إنتاجية الأصل البشري خلال عمره الإنتاجي عن منحنى إنتاجية الأصل المادي، وعلى العموم فإن الاستثمار في الموارد البشرية وتوطينها مطلب مهم وملح ولكنه صعب التحقيق؛
- النقص في البيانات و الأساليب المنهجية اللازمة لتطبيق نظرية رأس المال البشري في مجال الموارد البشرية مثل صعوبة الحصول على بيانات التكلفة أو الحصول على حجم عينة كافية للأفراد المتحقين بالبرامج التدريبية للوصول إلى حسابات محددة ونهائية للتكلفة، واعتماد القيمة الحالية للاستثمار في رأس المال البشري على معرفة دخل الأفراد الخاضعين للدراسة، ودخل المجموعة المستخدمة في المقارنة، وكذا صعوبة تحديد أثر التدريب على الأجور وإيرادات الأفراد في ظل غياب معايير البحث التجريبي المحكم والذي يمكن من خلاله عزل تأثير العوامل والمتغيرات الأخرى المؤثرة، إضافة إلى صعوبة تحديد أو اختيار معدل الخصم المناسب واللازم لحساب القيمة الحالية لرأس المال الذي يعد الفصل في نجاح أو فشل أي برنامج، فعند حساب معدل العائد على التدريب لا بد من تضمين المنفعة غير المادية مثل جاذبية الوظائف بعد الحصول على التدريب،

¹ - راوية حسين، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعة، مصر، 2002، ص 73.

- لكن يصعب قياس مثل هذا النوع من المنفعة قياسا ماديا، مما يؤدي في النهاية إلى إظهار العائد الحقيقي على التدريب بصورة أقل مما هي عليه في الواقع؛
- صعوبة تحديد نسبة التكلفة المخصصة لكل من الاستهلاك والاستثمار : فالفرد ينفق على الأكل والملبس والرعاية الصحية وهي تكلفة لازمة لاستمرار الاستثمار البشري، لكن النفقات في هذه الجوانب لازمة أيضا للفرد لكي يعيش وتستمر حياته وهنا يصعب تحديد ذلك المقدار من هذه التكلفة المخصصة للاستهلاك وذلك المخصص للاستثمار؛
 - صعوبة تقييم وقياس المنفعة المحققة من الاستثمار البشري : ويرجع هذا إلى احتواء هذه المنفعة على عوامل غير مادية وغير خاضعة لظروف السوق مثل المركز الأدبي وتحقيق الذات وإذا فرض أن المستثمر استطاع تعظيم مثل هذه العوامل غير المادية فقط لا يمكن اعتباره اختياره اختيار غير رشيد.

خلاصة

يعتبر رأس المال البشري أحد أهم العناصر التي يحتوي عليها رأس المال الفكري، والمحرك الأساس لبقاء المؤسسات وإستمرارها في الأسواق العالمية، وبالتالي فإن الإهتمام المتزايد به أصبح أمراً حتمياً لا بديل عنه للحفاظ على مركزها التنافسي

ويأتي الإستثمار في هذا العنصر في مقدمة القضايا التي تعنى بها المجتمعات على إختلاف أنظمتها ومستويات قوتها، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على الأهمية البالغة والدور الكبير الذي يحظى بهم رأس المال البشري.

تمهيد

تعتبر الجزائر من بين الدول التي أصبحت تهتم في الآونة الأخيرة بالاستثمار في مواردها البشرية بشكل كبير، نظرا لاستيعابها المطلق بأهمية هذا العنصر، ومن بين أهم القطاعات التي حظيت باهتمامها هو قطاع التعليم العالي وهذا راجع لحساسيته وتضمنه لأكثر قدر ممكن من الموارد البشرية، فقامت بتخصيص ميزانية معينة له من ميزانية الدولة لتغطية كافة النفقات المرتبطة به بهدف الحصول على رأس مال بشري مثقف ومؤهل لتحقيق التنمية المستدامة والرفع من وتيرة الاقتصاد ككل عن طريق إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة مثلا ومن خلال هذا الطرح سنتطرق في هذا القسم إلى تبيان أثر الاستثمار في رأس المال البشري مستدلين بذلك على الاستثمار في التعليم العالي.

ثم سنحاول ضبط العلاقات بين رأس المال البشري وأداء المؤسسات وذلك من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة ثم نتقل إلى الدراسة التجريبية التي قمنا بها بهدف معرفة مدى تأثير أشكال الاستثمار المختلفة من تدريب، تعليم وتكوين على مواردها البشرية.

الفصل الثالث

الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر

لقد سعت الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا إلى الاستثمار في رأس المال البشري، وهذا لإيمانها بأنه العنصر الوحيد الذي يمكن الاعتماد عليه في كافة المجالات، ومن هذا المنطلق اعتمدت تطبيق مختلف أشكال الاستثمار الممكنة من تعليم، تدريب وتكوين بهدف الحصول على مورد بشري مؤهل.

1.3- الاستثمار في التعليم العالي

يعتبر التعليم العالي من بين القطاعات التي حظيت باهتمام كبير من طرف الدولة، نظرا للقيمة المضافة التي تحقق من خلاله، وهذا ما جعل الاستثمار فيه من أولويات الدولة الجزائرية.

1.3.3- مراحل تطور التعليم العالي

مر التعليم العالي في الجزائر بعدة مراحل أهمها مرحلة ما قبل الاستقلال ومرحلة ما بعد الاستقلال وهذا ما سنحاول التطرق إليه في هذا المحور.

أولا- التعليم العالي خلال فترة الاستعمار الفرنسي:

تعتبر الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي، إذ يعود تأسيس أول جامعة في الجزائر أثناء فترة الاستعمار وذلك سنة 1877 من طرف المستعمر الفرنسي لتصبح بذلك نسخة طبق الأصل للجامعة الفرنسية،¹ وقد بدأت في العمل سنة 1909 بإمضاء من رئيس الحكومة "Gerard jonnart" آنذاك، وقد ضمت 4 كليات تمثلت في كل من كلية الآداب والعلوم الإنسانية، الحقوق والعلم الاقتصادية، العلوم الفيزيائية وكلية الطب والصيدلة. وقد أنشئت هذه الأخيرة خدمة للمستوطنين الفرنسيين وهذا ما أكدته الإحصائيات التي أجريت بأن قطاع التعليم لم يكن يضم أكثر من 10% من الجزائريين أما التعليم العالي فلم يستفد منه إلا نحو 300 طالب، وقد انتهجت فرنسا في البداية إستراتيجية تكوين نخبة مزيفة من المثقفين الجزائريين مقطوعة الصلة عن الجماهير الشعبية من أجل الاستعانة بهم في تجسيد

¹ - لحسن بو عبد الله ومحمد مقداد، "تقويم العملية التكوينية- دراسة ميدانية لجامعات الشرق الجزائري"-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 2.

سياستها الاستعمارية،¹ إلا أن هذه السياسة لم تكن ناجحة بالقدر الذي كان يتصوره حيث أصبح الأفراد المتعلمين سواء نالوا تعليما جامعيًا أو غيره يمثلون الخطر الأكبر على تواجدهم بالجزائر.²

ثانيا - التعليم العالي بعد الاستقلال:

بعد الاستقلال مرت الجامعة الجزائرية بعدة أطوار مهمة، تأثرت بشكل كبير بالتركيبة النظامية والقانونية والإيديولوجية للنظام الذي حكم الجزائر وتمثلت هذه الأطوار في:

المرحلة الأولى 1962-1969:

لم تترث الجزائر عن فرنسا إلى جامعة واحدة فقط وقد كانت فرنسية محضة، وبعدها تم إنشاء جامعة وهران سنة 1966، وجامعة قسنطينة سنة 1967، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا في العاصمة وجامعة العلوم والتكنولوجيا في وهران، جامعة العلوم والتكنولوجيا في عنابة³، أما النظام البيداغوجي الذي تم إتباعه فكان عبارة عن ارث فرنسي، إذ كانت الجامعة مقسمة إلى كليات تمثلت في (كلية الآداب والعلوم الإنسانية، الحقوق والعلم الاقتصادية، العلوم الدقيقة وكلية الطب) حيث كانت هذه الأخيرة مقسمة إلى عدد من الدوائر والتي تهتم بتدريس تخصصات مختلفة، كما كانت هذه المرحلة تهدف إلى توسيع التعليم العالي إلى جانب التعريب والجزارة، أما بالنسبة لمراحل الدراسة فهي الأخرى ظلت تسير على منهج النظام الاستعماري وكانت كما يلي:

- مرحلة اليسانس: 03 سنوات؛
- شهادة الدراسة المعمقة: سنة واحدة؛
- شهادة الدكتوراه درجة ثالثة على الأقل سنتين؛
- شهادة دكتوراه دولة وقد تصل مدة تحضيرها إلى 5 سنوات⁴.

¹ - تركي رابح، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1990، ص 146.

² - تركي رابح، ابن باديس، رائد الإصلاح والتربية في الجزائر، الشركة الوطنية، الجزائر، 1981، ص 134.

³ - تركي رابح، أصول التربية والتعليم، نفس المرجع السابق، ص 15.

⁴ - بوفلجة غياث، "التربية والتكوين في الجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 62-63.

المرحلة الثانية 1970-1990

تمثل هذه المرحلة ميلاد الجامعة الجزائرية والتي تزامنت مع تنفيذ المخطط الرباعي الأول والثاني (1970-1973)، (1974-1977)، إذ أن أهم إصلاح شهدته المؤسسة الجامعية في عشرية السبعينيات التعليم العالي والبحث العلمي، كما تم إنشاء أول وزارة متخصصة في التعليم العالي والبحث العلمي سنة 1970، كما جاء الإصلاح الجامعي سنة 1971 لمراجعة وإعادة الحسابات فيما يخص نظام التكوين في ضوء الحقائق والواقع المعاش وقد تمحورت الأهداف الرئيسية للإصلاحات كما يلي:

- تكوين إطارات قادرة على الاستجابة لمتطلبات التنمية في الجزائر؛
 - تبني سياسة تعدد الاختصاصات لتلبية متطلبات جميع القطاعات؛
 - تكوين أكبر عدد من الإطارات بأقل التكاليف الممكنة لتحقيق أكبر قدر ممكن من المردودية.
- ونتيجة لهذا الإصلاح شهدت الجامعة الجزائرية ظهور تخصصات عدة، سواء في العلوم الإنسانية والاجتماعية، أو في العلوم التكنولوجية، لتشمل المشاكل المختلفة الناجمة عن حركة التنمية التي عايشتها الجزائر في السبعينيات،¹ بالنسبة لمراحل الدراسة الجامعية فتم تعديلها تصبح كما يلي:
- مرحلة اليسانس: 03 سنوات؛
 - مرحلة الماجستير: سنتين؛
 - مرحلة دكتوراه: 5 سنوات.
- ثم تلت عشرية الثمانينيات التي عرفت فيها الجامعة ما يسمى بمرحلة الخريطة التنظيمية، والتي ظهرت سنة 1983 واتضحت معالمها سنة 1984،² وتهدف هذه الخريطة إلى:
- تخطيط التعليم الجامعي إلى أفق سنة 2000 معتمدة في تخطيطها على احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة؛
 - تحديد احتياجات سوق العمل من أجل السعي وراء تحقيقها؛
 - تحقيق التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل؛

¹-Mahfoud bennoune, éducation culture et développement en algérie marinier ENAG,algerio,2000, p 365,366

² - بوقلجة غياث، نفس المرجع السابق، ص 64-65.

- تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية والحفاظ على 7 جامعات كبرى فقط؛
- تطوير نظام الخدمات الجامعية.

كما تميزت هذه المرحلة بالحديث على استقلالية الجامعة، وهذا ما أثار القضية التي طرحت سنة 1989، والذي تم العمل به ابتداء من جانفي 1990، حيث جاءت في شكل مشروع (يضم 25 صفحة) تمحورت بنوده حول استقلالية المؤسسات والهيئات الجامعية من الناحية الإدارية المالي، البيداغوجية و البحثية¹.

المرحلة الثالثة 1991-2000:

أما حقبة التسعينيات فتميزت بمرحلة إصلاح المنظومة الجامعية سواء من ناحية المناهج و الأهداف التي تضمن تكوين كفاءات قادرة على التكيف و الأوضاع المتجددة، وتقررت مهام الجامع آنذاك كما يلي:²

- تطابق التكوين والتشغيل؛

- إنتاج القيم الثقافية التي تغذي الهوية الشخصية؛

- إنتاج معايير علمية قادرة على وضع مشروع مجتمعي.

كما شهدت الجامعة عملا واسعا لإعداد الأساتذة الجامعيين إعدادا بيداغوجيا متمثلا في المنتقيات والورشات التدريبية التي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي داخل الوطن وخارجه. كما عرفت هذه المرحلة محاولة جديدة لبناء علاقة وطيدة بين الجامعة والمحيط المهني والاجتماعي.

المرحلة الرابعة 2001-2013:

عرفت هذه الفترة نوعا من الاستقرار في الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، حيث شرعت الدولة في الوضع مخططات تنمية خماسية (1998-2002) و(2006-2013) وتهدف هذه الأخيرة إلى تصحيح الأخطاء الموجودة في القطاع والحد من المشاكل فيه، وهذا بإيجاد السبل المثلى للارتقاء بالجامعة وإعطائها مكانة دولية مرموقة من خلال التعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية وتبني برامج جديدة لمساير التطورات العلمية المعاصرة، كما كان واضحا خلال هذه الفترة السعي إلى توثيق العلاقة بين العالم الأكاديمي للجامعات ومؤسسات البحث والعالم الاقتصادي والصناعي على وجه

¹ - لحسب بوعبد الله، نفس المرجع السابق، ص 09.

² - لحسب بوعبد الله، نفس المرجع السابق، ص 04.

الخصوص، حيث تميز بإصدار قانون 99-05 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي والبحث العلمي الذي يهدف إلى:¹

- جعل الجامعة المؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني لتجنب التصلب الناجم عن اعتبارها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري كما أفاد هذا القانون إحياء نظام الكليات من جديد وتجديد النظام البداغوجي للتعليم العالي تحقيقاً لمبدأ المرونة حتى تتمكن الجامعة من الإدماج مع المحيط الخارجي؛

- رفع نوعية التعليم والتكوين عن طريق تعزيز البحث العلمي والتكنولوجي من مختلف التخصصات؛

- توفير وسائل الاتصال ومد شبكة الانترنت بغية رفع المستوى الثقافي والعلمي والمهني للطلبة والأساتذة؛

- تكريس الاستقلال المالية وفرض المراقبة البعدية لمؤسسات التعليم العالي حول الانجازات التي توصلت إليها وجدوى المبالغ المنفقة على مشاريع البحث العلمي.

وقد قامت الدولة برفع حصة ميزانية البحث العلمي من 0.75٪ من PIB سنة 1999 إلى 1٪ سنة 2002 حسب ما كان مقرراً في القانون التوجيهي، وفي إطار العولمة ووعيا منها بالمهام المنوطة بالجامعة على المستوى الداخلي من أجل ضمان التطور و التحكم في العلم والمعرفة وعلى المستوى الخارجي ضمان تواجدها واستمرار تطورها وكذا تطوير التبادلات الثقافية والحركية البشرية على جميع المستويات انخرطت الجزائر منذ سنة 2004 في السياق العالمي الخاص بإصلاح أنظمة التعليم العالي²، وقد تمت برمجة إستراتيجية لتطوير القطاع ما بين 2004 و 2013 بعد ما تمت المصادقة عليها من طرف مجلس الوزراء المنعقد في 2002/04/20 إذ تم وضع هيكلية جديدة للتعليم تكون مصحوبة بتحسين وتعديل مختلف البرامج البيداغوجية وتنظيم جديد لتسيير المنظومة التعليمية، ولأجل ذلك تم اعتماد إستراتيجية جديدة تتمثل في نظام يعتمد 3 مراحل (ليسانس، ماستر، دكتوراه) يهدف إلى إنشاء تعليم عالي يعطي للجامعة

¹ - عمر الصخري، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر ما بين 1962-2002، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ص 15-16.

² - عبد الكريم حرز الله، نظام ل م د، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 54-55.

حرية أكثر في تحديد مجالات التكوين والشهادات المرفقة كما أن صياغة البرامج التكوينية والحجم الساعي يعتبر من صلاحيات المؤسسة الجامعية ليصبح بذلك للوزارة دور التقييم والمتابعة بواسطة لجان جهوية أو وطنية تضمن تجانس وتحسين عروض التكوين المقدمة من أجل الاستجابة للتطورات العالمية وتطوير ميكانيزمات التكوين الفردي بغية الاستمرار في تطوير التعليم العالي والرفع من جودته¹.

3-1-2 أهم الإصلاحات في قطاع التعليم العالي

تتمثل هذه الإصلاحات في ما يلي:

أولا- نظام LMD

يعرف النظام الجامعي عدة إختلالات بالرغم مما قامت به من إصلاحات وهذا دفع السلطات الجزائرية لتصحيحها عبر إصلاح شامل وعميق على مستوى التسيير والأداء والمخرجات الجامعة الجزائرية، حيث انطلق القطاع في إصلاح التعليم الذي من شأنه أن يجعل الجامعة تلعب دورا مركزيا يتمثل في تطلع المواطنين لاسيما فئة الشباب، نحو بناء مشروع مستقبلي بالاستفادة من تكوين عالي نوعي يمددهم بمؤهلات ضرورية لاندماج أمثل في سوق العمل من جهة تلبية متطلبات القطاع الاجتماعي الاقتصادي الذي يطمح إلى التنافسية والنجاعة وهذا بإمداده بموارد بشرية نوعية قادرة على التجديد والابتكار، مع التكفل بجانب هام في مسعى ازدهار البحث العلمي والتنمية هذه الدوافع أدت إلى تبني المنظومة العالمية للتعليم العالي ليسانس، ماستر، دكتوراه. وسنفضل فيه كما يلي:

على مستوى التعليم، يتميز نظام ل م د بما يلي:

- هيكلية جديدة للتعليم؛
- إعادة تنظيم التعليم؛
- تقييم وتأهيل عروض التكوين؛
- مضامين مجددة لبرامج البيداغوجية.

غايات الإصلاح: من بين الغايات التي يسعى إلى تحقيقها نجد:

- تقديم تكوين نوعي لضمان إدماج مهني أحسن؛

¹ - عبد الكريم حرز الله وباري كمال، نفس المرجع السابق. ص 85-90.

- التكوين للجميع وعلى مدى الحياة؛
- استقلالية المؤسسات الجامعية؛
- انفتاح الجامعة على العالم.

هيكلية نظام ل م د للتعليم:

إن هيكلية نظام ل م د للتعليم تتمحور في 3 أطوار للتكوين:¹

- ❖ الطور الأول يتوج بشهادة ليسانس، وتنظم هذه المرحلة التكوينية في طورين، و تشمل تكويننا قاعديا أوليا متعدد التخصصات، مدته من سداسي واحد إلى أربع سداسيات، تخصص لحصول على مبادئ الأولية، وكذا معرفة مبادئ منهجية الجامعة واكتشافها، ويتبع هذا الطور بتكوين متخصص من فرعين:
 - فرع أكاديمي يتوج بشهادة الليسانس تسمح لصاحبها بمواصلة دراسات جامعية عليا؛
 - فرع مهني: يتوج بشهادة تسمح لصاحبها بالاندماج المباشر في عالم الشغل، وتحدد برامجها بالتشاور مع قطاع العمل.
- ❖ الطور الثاني يتوج بشهادة الماستر، تدوم سنتين ويسمح فيها لكل طالب حاصل على شهادة الليسانس أكاديمية والذي تتوفر فيه شروط الالتحاق، ويحضر هذا التكوين إلى اختصاصين مختلفين:
 - تخصص مهني: يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال ما يؤهله صاحبه إلى المستويات أعلى من الأداء والتنافسية، ويبقى توجيه هذا المسار دائما مهنيا؛
 - تخصص في البحث: يمتاز بتحضير المعنى للبحث العلمي، ويؤهله للبحث في القطاع الجامعي أو الاقتصادي(ماستر بحث)؛
- ❖ الطور الثالث يتوج بشهادة الدكتوراه، تبلغ مدة التكوين في الدكتوراه 6سداسيات على الأقل، وأمام التطور المعترف للمعلومات والتخصصات والطابع التطبيقي للبحث على التكوين في

1- www.mesre . dz (08/11/2007-22/04/2008-05/06/2008-23/09/2008)

الدكتوراه يتضمن على التوالي تعميق المعارف في الاختصاص والتكوين بالبحث من أجل البحث.

ثانيا- نظام تطبيق مبادئ الجودة

لقد تجسدت الإرادة السياسية في القيام بإصلاح يهدف إلى ترقية التعليم العالي نحو مستويات أفضل، في سنة 2008 من خلال صدور القانون التوجيهي للتعليم العالي¹، والذي وإن لم يتطرق بصفة مباشرة وتفصيلية لتطبيق نظام الجودة في التعليم العالي إلا أنه كرس لأول مرة إمكانية فتح مؤسسات خاصة للتعليم العالي وضرورة مراقبتها وتقييمها بإنشاء ما يسمى بالجلس الوطني للتقييم (CNE)، وفي جوان من نفس السنة قامت وزارة التعليم العالي بتنظيم مؤتمر دولي حول ضمان الجودة، والذي كان بمثابة انطلاق دراسة إمكانية تطبيق ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية الجزائرية، فانبثقت فرقة عمل كلفت من طرف الوزارة بالتفكير في المشروع مدعمة في البداية ببعض الخبراء الدوليين، وفي 2010/05/31 تم ترسيم عمل الفرقة بإنشاء اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي (CIAQES)، من المهام المسندة إليها²:

- إعداد منظومة وطنية للمعايير والمؤشرات لضمان الجودة مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير الدولية؛
- تحديد معايير اختيار المسؤولين عن ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية؛
- إعداد برامج إعلامي موجه للمؤسسات الجامعية وبرنامج تدريبي للمسؤولين عن ضمان الجودة في كل مؤسسة؛
- تحديد برنامج تطبيق ضمان الجودة في المؤسسات المختارة والسهر على متابعة تنفيذه.

3.1.3- نتائج الإصلاحات في قطاع التعليم العالي

تمثلت نتائج هذه الإصلاحات بما يلي:

- ديمقراطية التعليم العالي: استطاعت الجامعة خلال السنوات الست التي عقيت إصلاح سنة 1971 مضاعفة عدد طلابها، فبعد أن كان هذا العدد في مستهل السنة الدراسية 1971/1972 (36005 طالب) أصبح في سنة 1977/1978 (36915 طالب) أي أن ما بين 08% إلى 32% من خرجي البكالوريا يسجلون فعلا في معاهد التعليم العالي، وقد تعزز

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون 06-08 المؤرخ في 23/02/2008، العدد رقم 10، الصادر في 27/02/2008، ص 42.

² - الملتقى الدولي لضمان الجودة في التعليم العالي، الواقع والمتطلبات، الجزائر، 01/06/2008.

هذا النمط من الديمقراطية بتطبيق اللامركزية وانتشار عدد من المؤسسات التعليمية العالي داخل الوطن فبالإضافة إلى الجامعات الثلاثة: في العاصمة، وهران وقسنطينة، أنشئ عدد من المراكز في عنابة، تلمسان، مستغانم، تيزي وزو، باتنة، وسطيف وحسب ما ينص عليه الميثاق الوطني فإن الجزائر ينبغي أن تحقق مشروع جامعة أو معهد جامعي في كل منطقة.

- **جزارة الهياكل والمناهج والإطارات:** يعتبر الإصلاح خطوة حاسمة لوضع المؤسسة الجامعية في مسارها الطبيعي، ألا وهو خدمة التنمية الوطنية والتكيف مع متطلبات التغيير السريع الذي عرفته الجزائر منذ الاستقلال فقد كان الإصلاح ضرورة ملحة لإخراج الجامعة من عزلتها وتحديد هياكلها وتمثل هذا التجديد في الهيكلة الجديدة لإلغاء نظام الشهادات، السنة التحضيرية وتوزيع الاختصاصات على فروع تجمعها الأقسام وتأسيس معاهد من مجموعة تلك الأقسام، التي كانت تضمها في السابق كليات والعمل على تحقيق نوع من التكامل والتعاون العلمي والإداري بين مختلف المعاهد، أما بالنسبة للمناهج فقد أحدث الإصلاح انقلابا في الطرق التقليدية الموروثة وعرضها بأساليب تربوية جديدة والمراقبة المستمرة للمعارف وتدعيم حصص الأعمال التطبيقية والموجهة داخل كل وحدة والتخلي عن الأسلوب التلقيني والإلقاءي واعتبار الوحدة الدراسية مجموعة متناسقة من المعارف والمهارات، وبالنسبة للتأطير فإن جزارة الإدارة ومراكز الإشراف ابتداء من الجامعة ومراكز البحث حتى الوزارة قد تحققت بسرعة وقضت على الوصاية المباشرة التي كان يمارسها الأجانب على تعليمنا العالي وأنشطة البحث المختلفة، إلا أن هذه العملية لم تستكمل في عدد من المعاهد والاختصاصات بجزارة هيئة التدريس فقد تطلب الإصلاح الاستعانة بالخبرات الأجنبية بأعداد كبيرة جدا، خاصة من الدول العربية.

-**التعريب:** قبل الإصلاح كانت الجامعة تستخدم لغة واحدة في التدريس وهي الفرنسية في جميع الاختصاصات باستثناء الآداب العربية وبعض الاختصاصات في العلوم الاجتماعية أما بعد الإصلاح شهدت تحولا كبيرا في الاتجاه نحو التعريب وتمثل ذلك في الإجراءات التالية:

- تدريس العربية كلغة في الاختصاصات التي تدرس باللغة الفرنسية؛

- إنشاء فروع تستعمل العربية في التدريس.

والهدف من تعليم اللغة الوطنية لمن يتلقون تعليمهم بلغة أجنبية وهو:

- إدماج هؤلاء الطلاب في السياق العام لعملية التعريب؛
- تمكينهم من استخدام اللغة الوطنية بعد التخرج كأداة للعمل وخاصة بعد إتقان المصطلح الفني المرتبط بالمهنة.

- مردود التعليم العالي وتدعيم التعليم العلمي والتقني: تخرج أكبر عدد ممكن من الإطارات الكفأة في أقصر مدة ممكنة بواسطة عدد من الإجراءات التنظيمية والبيداغوجية التي تؤدي إلى الحد من الإخفاق والتسرب والعمل على تدعيم وتوسيع التعليم العلمي والتقني، وقد تنبته الوزارة المعنية إلى هذه الوضعية، فأشارت إلى الخطورة التي يشكلها الاختلال في التوازن بين الاختصاصات ودعم تطابقها مع حاجات البلاد الراهنة والمستقبلية وانعدام التوجه والاعتماد على الإجراءات الإدارية لمواجهة المشاكل بعد أن تستفحل وعدم الإسراع بوضع نظام للتوجيه على مستوى الوزارة ومؤسساتها التعليمية.

- البحث العلمي: لا يستوفي هذا الإصلاح أبعاده إذا لم يفحص التعليم العالي في الميدان البحث العلمي، لأن المقياس الحقيقي لإنتاجية الجامعة هو ما يدور فيها من نشاط علمي في مجالات البحث الأساسي والتطبيقي للمساهمة في حل المشاكل المطروحة على البلاد، أو للعمل على تفاديها، فهذه الطريقة تستطيع الجامعة أن تفرض وجودها على المستوى العالمي وتبرهن على فعاليتها في هذا المجال¹.

2.3- أهم المؤشرات الكمية لتطور التعليم العالي

قامت الجزائر بالاستثمار في قطاع التعليم العالي وهذا لحساسية وأهميته الكبيرة في الرفع من مهارات الفرد وتكوينه، وذلك من خلال تحديد ميزانية مخصصة للإنفاق على هذا القطاع.

1.2.3- الإنفاق على التعليم العالي

يعتبر التعليم العالي في الجزائر مشروعاً حكومياً دون منازع، حيث خصص له جزء كبير من ميزانية الدولة لتغطية نفقاته الأمر الذي أدى إلى زيادة مطلقة لميزانية القطاع من سنة لأخرى، والجدول التالي يبين تطور ميزانية التسيير المخصصة لهذا القطاع خلال السنوات من 1970 إلى 2015.

¹ - محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 213-225.

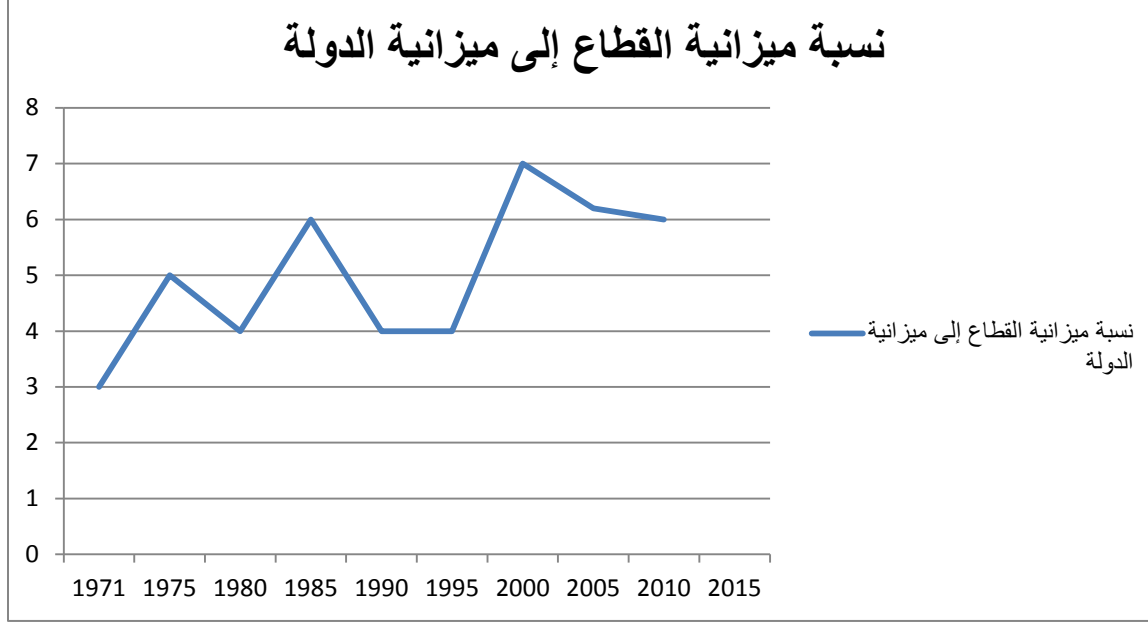
الجدول رقم (03- 01): حصص الإنفاق على قطاع التعليم العالي من ميزانية تسيير الدولة

السنوات	ميزانية تسيير الدولة	الاعتماد للقطاع المخصص	نسبة ميزانية القطاع إلى ميزانية الدولة
1971	4253300	119606	٪2.81
1975	13168776	417500	٪3.17
1980	27775837	1493000	٪5.38
1985	64186370	2764372	٪4.31
1990	84000000	507500	٪6.04
1995	437975979	16877192	٪3.85
2000	965328164	38580667	٪4
2005	1200000000	78381380	٪6.53
2010	2837999823	173483802	٪6.11
2015	4972278499	300333642	٪6.04

المصدر: الجرائد الرسمية المتضمنة المصادقة على قانون المالية للسنوات من 1971 إلى 2015، صياغة شخصية.

من خلال الجدول يمكن تمثيل هذه البيانات في شكل منحني بياني وهو كما يلي:

المنحنى البياني رقم (3-1): نسب الانفاق على قطاع التعليم العالي في الجزائر



المصدر: الجرائد الرسمية المتضمنة المصادقة على قانون المالية للسنوات من 1971 إلى 2015، صياغة شخصية.

من خلال الجدول نستنتج أن الجزائر بذلت جهد أكبر من أجل ترقية قطاع التعليم العالي وهذا ما يتبين من خلال مقارنة ميزانية تسيير التعليم العالي مع ميزانية التسيير العامة للدولة إذ نلاحظ أنها تخصص مبالغ كبيرة لتحسيد مخططاتها التنموية، ولكن تجدر بنا الإشارة إلى أن نسب ميزانية القطاع لم تكن ثابتة بل متذبذبة ففي سنة 1971 خصص للقطاع ما نسبته 2.8٪ من الميزانية ثم ارتفعت لتسجل 3.8٪ في سنة 1975، وقد إستمرت الدولة في الإنفاق على القطاع بشكل متزايد حتى وصلت نسبة الإنفاق إلى 5.4٪ سنة 1980، إلا أن هذه النسبة إنخفضت خلال الخمس سنوات التي تلت هذه الفترة لتبلغ ما نسبته 4.3٪ ولكن هذا الإنخفاض عاد إلى التزايد في سنة 1990 ليصل إلى 6٪ لكن عاد لينخفض حيث سجلت نسبته ب 3.8٪ سنة 1995 وهذا راجع لما شهدته الجزائر في هذه الفترة حيث ركزت كل اهتماماتها على الأوضاع الأمنية لكن مع حلول سنة 2000 عادت لتهتم بالتعليم العالي حيث بلغ في هذه السنة 4٪ وبقي

يشهد تزايدا حيث وصل إلى ما يقدر بنسبة 6,11% من ميزانية الدولة ليسجل تراجعاً سنة 2015 قدر بنسبة 6,04% ويرجع هذا التراجع إلى تقليل من مبلغ الاعتماد المخصص للقطاع وهذا في إطار تجسيد سياسة التقشف مع مطلع 2015.

2.2.3- الطلبة المسجلين في التدرج وما بعد التدرج

يعتبر عدد الطلبة المسجلين في التعليم العالي كمدخلات إنتاجية للقطاع حيث شهد عدد المسجلين تطوراً كبيراً منذ الاستقلال وهذا راجع إلى حد كبير للمجهودات التي قامت بها الجزائر محاولة منها النهوض به وترقيته إلى أعلى المستويات.

الجدول رقم (03-02) عدد الطلبة المسجلين في التدرج وما بعد التدرج من 1962 إلى 2012.

السنوات	63/62	70/69	80/79	90/89	00/99	07/06	10/09	11/10	12/11
عدد الطلبة في التدرج	2725	12243	57445	181350	407995	820664	1034313	1077945	1245870
بعد التدرج	156	317	3956	13967	20846	43458	58975	66617	
الإجمالي	2881	12560	61410	1951317	428841	864122	1093288	1138562	

المصدر: منشورات إحصائية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مسار 50 سنة من

الاستقلال، صياغة شخصية.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد الطلبة المسجلين يتضاعف بنسب متفاوتة خلال هذه السنوات ووصل عدد الطلبة المسجلين إلى قرابة 1,3 مليون طالب جامعي من بينهم 237953 طالب جديد سنة 2012 ولا يزال هذا في تواصل ويعود هذا التطور إلى ارتفاع نسب النجاح في شهادة البكالوريا من جهة والرغبة الكبيرة الموجودة لدى الطلبة في مواصلة التعليم من جهة أخرى إضافة إلى تهيئة المنشآت القاعدية التي ساهمت هي بدورها إلى رفع طاقات الاستيعاب حيث بلغت 1404700 مقعد بيداغوجي وتم إنشاء 1000 مخبر مقسم عبر كل الجامعات والمدارس العليا الجزائرية وغيرها من الإصلاحات التي ساهمت في تطوير هذا القطاع.

3.2.3- أعضاء الهيئة التدريسية (الأساتذة)

يعتبر الأستاذ المحور الأساسي والعمود الفقري في عملية التعليم بحيث لا يمكن أن يكون التعليم جيدا إلا على يد أستاذ جيد وذو مستوى عال ليكون قادر هو بدوره على تعليم الطلبة والدفع بهم نحو الأحسن. والجدول التالي يبين لنا تطور عدد الأساتذة خلال السنوات من 1962 إلى 2011.

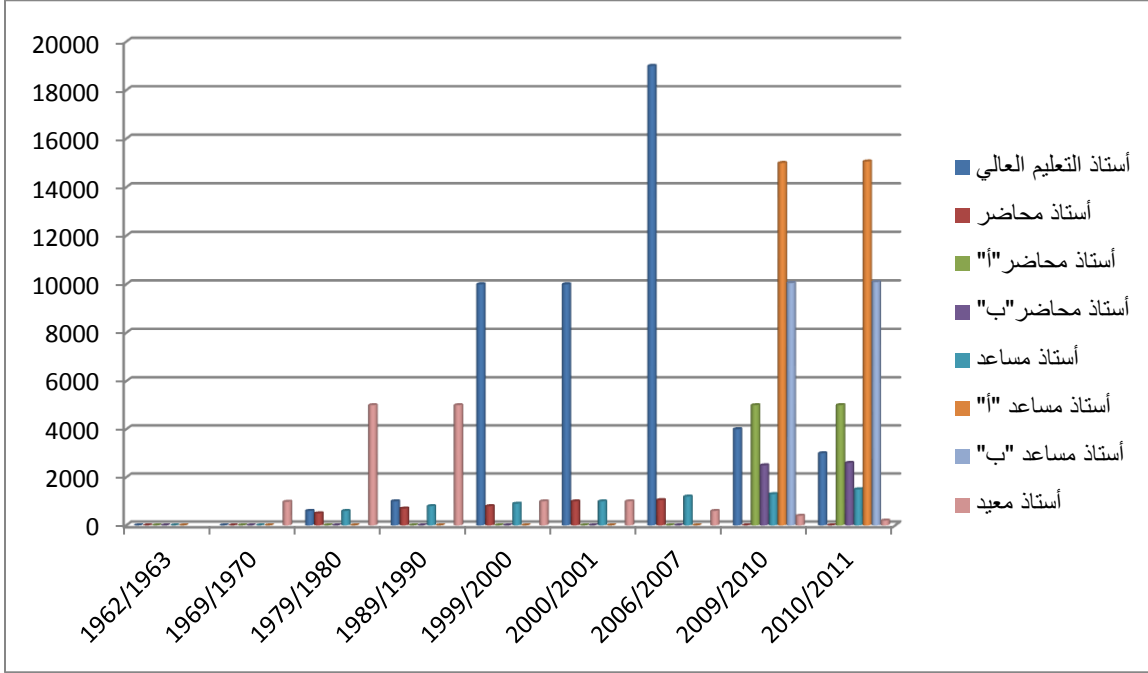
الجدول رقم (03-02): تطور أعضاء الهيئة التدريسية من 1962 إلى 2011.

									السنوات
									البيان
11/10	10/09	07/06	01/00	00/99	90/89	80/79	70/69	63/62	أستاذ التعليم العالي
3186	2874	2192	1126	950	573	257	80	66	
		3013	1582	1612	905	463	112	13	أستاذ محاضر
4817	4562								أستاذ محاضر "أ"
2835	2352								أستاذ محاضر "ب"
		23034	13144	12907	8797	2494	167	74	أستاذ مساعد
16681	15517								أستاذ مساعد "أ"
16681	11844								أستاذ "ب"
520	539	823	1928	1991	4261	483	483	145	أستاذ معيد

المصدر: منشورات إحصائية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، صياغة شخصية.

ومن خلال الجدول يمكن تمثيل هذه البيانات في شكل منحنى بياني وهو كالتالي:

منحنى بياني رقم (03-02): تطور أعضاء الهيئة التدريسية



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد الأساتذة لم يتوقف عن التزايد خلال هذه السنوات كانت تتشكل هيئة التدريس قبل 2008 من 5 فئات أساسية هي:

- أساتذة التعليم العالي؛
- أساتذة محاضرتين؛
- أساتذة مكلفين بالدروس؛
- أساتذة مساعدين؛
- أساتذة معيدين.

وفي 2008 تم سن قانون خاص بأساتذة التعليم العالي تضمن تعويض الفئات المذكورة بالفئات التالية:

- أساتذة التعليم العالي؛
- أساتذة محاضرتين "أ"؛
- أساتذة محاضرتين "ب"؛
- أساتذة مساعدين "أ"؛
- أساتذة مساعدين "ب".

وتم حذف فئة الأساتذة المكلفين بالدروس والمعيدين.

كما نلاحظ أن في سنة 2011 بلغ فيها عدد أستاذ تعليم عالي، إلى جانب تزايد نسبة الأساتذة المحاضرين لتسجيل ما نسبته 18٪ سنة 2011 مقارنة بالسنوات السابقة، أما المساعدين فقد بلغت نسبتهم إلى ما يقارب 72٪. وبالنسبة للمعدين فتناقص عددهم ليلغ 1٪ بسب حصول الأغلبية منهم على شهادة الماجستير والدكتوراه.

الفصل الرابع

العلاقات بين رأس المال البشري وأداء المؤسسات

يعتبر الأداء مفهوما هاما بالنسبة للمؤسسات بشكل عام فهو بمثابة المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهودها وتحسين هذا الأداء وتطويره لا يكون إلا بمورد بشري فعال وهذا ما جعله شرطا ضروريا لبقاء واستمرارية هذه المؤسسة.

1.4- إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة

لقد تأكد اليوم أكثر من ذي قبل بما لا يدع الشك أن القطاع الخاص أصبح يحقق نتائج ومعدلات نمو مرتفعة مقارنة بالسنوات السابقة من جهة ومقارنة بينه وبين القطاع العام من جهة ثانية خاصة فيما يتعلق بقطاع الصناعة الذي ظل مدة من الزمن حكرا على المؤسسات الدولة فالقطاع الصناعي الخاص حقق تحسنا نسبيا في السنوات القليلة الأخيرة 1997-1998-1999 وذلك بفعل الإجراءات المتخذة والرامية إلى دعم المنافسة بين القطاعين وكذا الانفتاح الاقتصادي على المبادلات الخارجية ولا أن تكثيف نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كان وراء هذه النجاحات التي حققها القطاع الخاص تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا هاما في مختلف المجالات لاسيما المجال الاقتصاد وستتطرق في ذلك كما يلي:

1.1.4- مساهمتها في القيمة المضافة

حسب الدراسة التي قام بها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الجزائري، فإنه في سنة 1984 بلغت القيمة المضافة للقطاع العام 618,4 مليار دينار متمثلة ب 538,1 مليار دينار بنسبة 46,5٪ منذ سنة 1988 انعكست هذه الحصص بحيث أصبح القطاع الخاص يمثل المرتبة الأولى ب 1178 مليار دينار ب 53,6٪، ويمكن أن يرجع هذا إلى زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصخصة القطاع العام مما أدى إلى تقليصه وتمثيله في بعض المؤسسات وفي دراسة على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية المقدرة ب 1062 مؤسسة قامت بها الوزارة فإنه سجل ارتفاع في القيمة المضافة سنة 2000 حيث بلغت 19,5 مليار دينار جزائري مقابل 15,6 مليار دينار جزائري سنة 1999 أي بزيادة قدرها 25٪ وهي موزعة حسب القطاعات.

كما تبقى مساهمة النشاط التجاري في مختلف القيمة المضافة تمثل نسب عالية مقارنة بالنشاطات الأخرى
الجدول رقم (4-1) تطور القيمة المضافة حسب القطاعات النشاط للسنوات (1999-2000)

النسبة(٪)	القيمة المضافة بالمليون		الفروع
	2000	1999	
25	9,7	7,78	الصناعة الغذائية
35	2,49	7,78	مواد البناء
18	2,82	2,40	الكيمياء والصيدلة
21	0,82	0,68	الكهرباء والالكترونية
50	0,78	0,51	الميكانيك
35	0,52	0,38	التعدين
26	1,30	0,10	الخشب والورق
4	1,03	1	النسيج والجلود
25	19,50	15,62	المجموع

المصدر: أحمد رحموني، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري، دار الكتب المصرية، الطبعة الأولى 2011، ص 55.

2.1.4- مساهمتها في زيادة حجم الإنتاج

بالنسبة ل 1062 مؤسسة (عينة الدراسة) فإن حجم الإنتاج المنجز خلال سنة 2000 ارتفع 78,5 مليار دج مقابل 72,9 مليار دج 1999 أي تطور وهذا راجع أساسا إلى العوامل التالية :

- ارتفاع عدد المؤسسات التي انطلقت سنة 1999
- الدخول في مجال الإنتاج لعدة مصانع خلال الثلاثي الأخير من سنة 1999، لاسيما الصناعات الغذائية ومواد البناء.

ويتوزع حجم الإنتاج على الشكل التالي وحسب الفروع:

جدول رقم (4-2) توزيع حجم الإنتاج حسب الفروع بين (1999-2000)

الفروع	حجم الإنتاج		نسبة المساهمة	معدل النمو
	1999	2000		
الصناعة الغذائية	38,22	47,11	53,82	23
مواد البناء	29,48	8,62	9,85	24
الكيمياء والصيدلة	13,09	14,16	12,18	17
الكهرباء	3,45	3,08	3,5	11
والإلكترونية	1,88	3,01	2,29	07
الميكانيك	2,05	2,52	03	23
التعدين	4,70	4,19	07	28
الخشب والورق	3,54	3,99	4,5	12
النسيج والجلود				

المجموع	72,93	87,53	20	100
---------	-------	-------	----	-----

المصدر: أحمد رحمني: نفس المرجع السابق، ص 55.

3.1.4- مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي

الناتج المحلي الإجمالي يشمل كل ما يتم إنتاجه داخل الحدود الجغرافية من المناحات الاقتصادية النهائية خلال فترة معينة سواء باستخدام عناصر الإنتاج المملوكة للمواطنين أو الأجانب.

حسب ما صرح به المدير الفرعي للإحصائيات بوزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإنه تقدر مساهمة هذه المؤسسات في الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 53,4% وتساهم بنسبة 75,53% خارج المحروقات هذا في سنة 1998.

وإذا سلمنا أن القطاع الخاص يمثل بنسبة كبيرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدينا:¹

جدول رقم (3-4) المساهمة في الناتج الخام حسب قطاعات النشاط نهاية 1999

قطاعات النشاط	القطاع الخاص. %	القطاع العام. %
الفلاحة والصيد	99,7	0,3
خدمات مقدمة للأسر	97,5	1,5
التجارة	96,9	2,1
الفندقة والإطعام	90,2	9,8
النقل والاتصال	67,3	22,7
أشغال عمومية وبناء	64,2	35,8
الصناعة	27	73

المصدر: أحمد رحمني: نفس المرجع السابق، ص 57.

¹ - أحمد رحمني: نفس المرجع السابق، ص 55 - 56.

من الجدول نلاحظ أن القطاع الخاص الممثل من طرف المؤسسات صغيرة ومتوسطة يساهم بمختلف فروع بنسبة عالية ومرتفعة في الناتج المحلي الإجمالي مقارنة بالمؤسسات العمومية الكبيرة على غرار الفلاحة بنسبة 99,7٪ التجارة 98,5٪ فيما تتركز مساهمة المؤسسات العمومية الكبيرة في قطاع الصناعة نسبة 73,0٪.

كما بلغت مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي بالنسبة لبعض بلدان آسيا مثل اليابان 57٪ وبعض الدول الأوروبية مثل إسبانيا ب64,3٪ وفرنسا 61٪.

2.4 – واقع الاستثمار في رأس المال البشري في مديرية السياحة والصناعة التقليدية لولاية مستغانم

تعتبر ولاية مستغانم من أهم الولايات الساحلية الجزائرية بالجهة الغربية وذلك لما تمتاز به من مؤهلات وموارد طبيعية قد تنفرد بها، ما يجعلها محل أنظار واهتمام السياح، لاسيما خلال فصل الصيف أين تشهد هذه المدينة توافد كبير للسياح المحليين من مختلف ربوع الوطن، كما تعتبر هذه الولاية واحدة من المعالم التي يمر بها خط غرينتش في الجزائر.

1.2.4 – قطاع السياحة في ولاية مستغانم

تعتبر السياحة في ولاية مستغانم من القطاعات الأساسية التي تهتم بتطويرها وتأهيلها لتساهم في خلق قيمة مضافة للولاية من جهة وللإقتصاد من جهة أخرى.

أولا- لمحة تاريخية عن مديرية السياحة والصناعات التقليدية

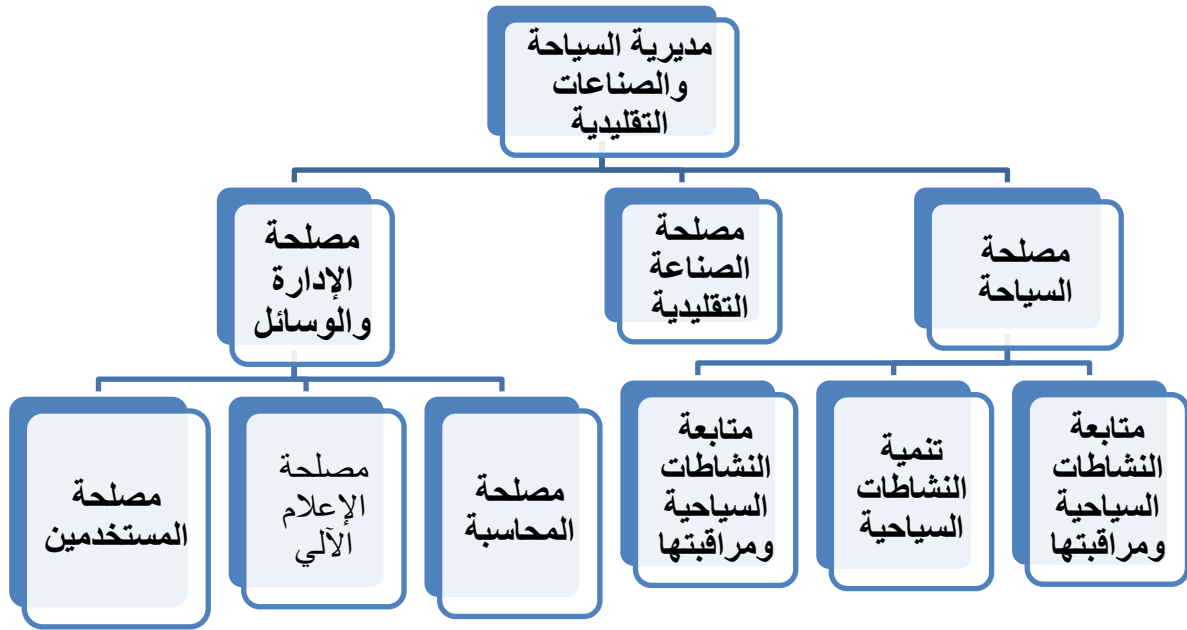
بناء على تقرير وزير السياحة والصناعات التقليدية وبناء على الدستور، لاسيما المادتين 85-3 و 3-125 الفقرة 2 منه وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-216 المؤرخ في جمادى الأولى 1426ه الموافق ل 11 يونيو 2005 والمتضمن إنشاء مديرية السياحة بالولاية، وبعد موافقة رئيس الجمهورية يحدد مهامها وتنظيمها فيما يلي:

- في مجال السياحة نذكر منها:

- إعداد مخطط العمل السنوي يتعلق بالنشاطات السياحية؛
- المبادرة بكل إجراء من شأنه إنشاء محيط ملائم ومحفز للتنمية السياحية المحلية؛
- السهر على التنمية المستدامة للسياحة من خلال العمل على تتمين القدرات المحلية؛
- المساهمة في تحسين الخدمات السياحية لاسيما تلك التي لها صلة بالنظافة وحماية الصحة والأمن المرتبط بالنشاط السياحي؛
- المشاركة بالاتصال مع القطاعات المعنية في إعداد وتنفيذ أعمال التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف وتتمين الموارد البشرية .
- **في مجال الصناعة التقليدية:**
- إعداد مخطط العمل السنوي والمتعدد السنوات يتعلق بتطوير نشاطات الصناعة التقليدية؛
- المساهمة في حماية تراث الصناعة التقليدية والمحافظة عليه ورد الاعتبار له؛
- المبادرة بكل أجزاء من شأنه خلق الجو الملائم للتنمية المستدامة لنشاط الصناعة التقليدية؛
- تدعيم أعمال المنظمات والتجمعات المهنية والجمعيات والفضاءات الوسيطة الناشطة في ميدان الصناعة التقليدية.

يبين الشكل التالي الهيكل التنظيمي لمديرية السياحة والصناعات التقليدية

الشكل رقم (4-1) الهيكل التنظيمي للمديرية



المصدر: من وثائق مديرية السياحة والصناعات التقليدية

- 1- مصلحة السياحة: وتنقسم إلى ثلاث مصالح:
 - أ- مصلحة تنمية النشاطات السياحية: تتمثل مهامها فيما يلي:
 - استقبال المستثمرين السياحيين وإرشادهم؛
 - دراسة ملفات طلب بناء المشاريع السياحية على المستوى الولاية؛
 - القيام بإنجاز دفاتر الشروط الخاصة بدراسات تهيئة مناطق التوسع السياحي وكذا تهيئة الشواطئ؛
 - دراسة ملفات طلبيات الاستثمار على المستوى الولاية بمناطق التوسع السياحي؛
 - متابعة مدى تقدم أشغال إنجاز المشاريع السياحية.

ب- مصلحة تنمية النشاطات السياحية والمراقبة: وتتمثل مهامها فيما يلي:

- مراقبة المؤسسات السياحية (الفنادق، وكالات السياحة والأسفار)؛
- السهر على تطبيق القوانين التي تنظم النشاط السياحي؛
- تحضير الموسم الإصطيافي؛
- تحضير اليوم العالمي للسياحة (25 سبتمبر من كل سنة)؛
- تحضير الصالون الدولي للسياحة والأسفار.

ج- مصلحة متابعة النشاطات السياحية والمراقبة: وهي تقوم بما يلي:

- متابعة ومراقبة المؤسسات الفندقية: يعتمد مفتش هذه المصلحة على القانون 01/99 المحدد للقواعد المتعلقة بالفندقة كما يعتمد على المرسوم التنفيذي 46/2000 المعرف للمؤسسة الفندقية والمحدد للقواعد المتعلقة بالفندقة وتنظيمها وتسييرها وكذا كيفية استغلالها؛
- تصنيف المؤسسات الفندقية إلى الرتب من 1 إلى 5 نجوم.

2- مصلحة الإدارة والوسائل: وتنقسم إلى:

- أ - مصلحة المستخدمين: وتتمثل مهامها فيما يلي:
 - توفير الكفاءات أو العمالة للمديرية؛
 - تسيير المسار المهني للموظفين وتكوينهم؛
 - السهر على تحقيق الانضباط؛
 - تقييم الموظفين كل سنة.

ب- مصلحة الاعلام الآلي: وهي تهتم بالإعلام الآلي الداخلي للمديرية.

ج- مصلحة المحاسبة: وهي تهتم بميزانية المديرية.

3- مصلحة الصناعة التقليدية: هذه المصلحة لم يتم ادراجها بعد في مديرية السياحة والصناعات الاقليدية للولاية.

2.2.4- السوق السياحي لولاية مستغانم

يتمثل السوق السياحي لولاية مستغانم من العرض السياحي والطلب السياحي فيها وفيما يلي سنتعرف على محتوى ومتطلبات كل منهما:

أولا- العرض السياحي لولاية مستغانم

يتمثل العرض السياحي في مختلف عناصر الجذب السياحي الموجودة في المناطق السياحية الطبيعية والصناعية منها إضافة إلى الخدمات السياحية المقدمة من طرف الدولة إلى السياح، وهذا ما سيظهر من خلال مختلف وكالات السياحة والأسفار والمؤسسات الفندقية لولاية مستغانم.

- وكالات السياحة والأسفار: يوجد حاليا على مستوى ولاية مستغانم 14 عاملا، من مختلف المستويات ما بين دائمين ومؤقتين، ويتمثل نشاطها في بيع الأسفار والتذاكر، والبعض منها يقوم بعمليات تنظيم الرحلات وكذا الاستقبال، وعلى مستوى ولاية مستغانم يوجد عدة طلبات رخصة استغلال وكالة.

والجدول الموالي يوضح عدد الوكالات الموجودة على مستوى الولاية لسنة 2015:

جدول رقم (4-4): وكالات السياحة والأسفار لولاية مستغانم لسنة 2015

عدد العمال	إسم الوكالة
03	ادريسية
03	إسوار تور
06	أوديسي فواياج
02	سوفري كات
06	توراف أجنسي
04	بن زين تور

03	مجاهر
02	موستا تور
03	نجمة فواياج
05	موريستاقا تور
04	قسوس تور
03	ميموزا تور
02	صابلات تور

المصدر: من وثائق مديرية السياحة والصناعات التقليدية لولاية مستغانم.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد وكالات السياحة والأسفار عرف تطورا ملحوظا حيث أصبحت 14 وكالة بعدما كانت 06 وكالات سنة 2012، وساهمت في خلق 48 منصب عمل، بينما كان عدد المناصب لا يتعدى 25 منصب سنة 2010.

- المؤسسات الفندقية: يوجد حاليا على مستوى الولاية 23 مؤسسة فندقية منتهية بها الأشغال وهي كالتالي:

الجدول رقم (4-5): يبين أهم المؤسسات الفندقية لولاية مستغانم م لسنة 2015

السعة		الملكية القانونية	المؤسسة الفندقية	
الأسرة	الغرف			
47	30	خاص	الساحل	الفنادق
19	18	خاص	بالاسيو	
72	47	خاص	النخيل	
94	54	خاص	سنويسة	
24	16	خاص	المتنزه	

19	14	خاص	الفتح	
47	26	خاص	موروستاقا	
40	24	خاص	كوت واست	
36	19	خاص	الشمس	
41	28	خاص	روايل	
72	36	خاص اجتماعيا للتربية	دار المعلم	مؤسسات معدة
14	14	خاص	الجزائر	
48	24	خاص	الرياض	
55	17	خاص	البدر	
250	50	خاص	السفير	
50	10	خاص	أولا بن زين	
94	60	خاص	المتنزه	
104	44	خاص	الأمراء	اقامات
84	14	خاص	ديار البحر	سياحية
62	31	خاص	رحيل	
60	20	خاص	الواحة	
36	19	خاص	الباهية	
19	12	خاص	الحوت جيلالي	
1417	627		23	المجموع

المصدر: من وثائق مديرية السياحة والصناعات التقليدية.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المؤسسات الفندقية تطور وأصبح 23 مؤسسة، حيث ساهمت في إنشاء عدد مناصب العمل سواء دائمة أو مؤقتة، ونلاحظ أن معظم المؤسسات الفندقية ذات ملكية خاصة، وهي متنوعة بين الفنادق، إقامات سياحية، مؤسسات معدة للفندقة بالإضافة إلى الموتيلات.

- المراكز العائلية والمخيمات الفندقية: يوجد على مستوى ولاية مستغانم عدة مخيمات صيفية، ومراكز عائلية، تقع معظمها في الشواطئ مثل شاطئ سيدي عبد القادر، شاطئ وريعة، شاطئ صابلات وغيرها، والبعض من هذه المراكز تابع للخدمات الاجتماعية للمؤسسات العمومية، والجدول التالي يوضح أهم هذه الأماكن لسنة 2015.

- غرف الصناعات التقليدية: وهي تساهم في عرض منتجاتها السياحية إذ تنظم عدة مظاهرات وطنية ودولية بمشاركة العديد من الحرفيين في المعارض والصالونات التي تؤدي إلى جذب السياح وتبادل الثقافات.

الجدول رقم (4-6): هياكل إستقبال لولاية مستغانم لسنة 2015

اسم الهيكل	العدد	السعة
مخيم صيفي	14	4020 سرير
مركز عائلي	17	3986 سرير
بوت الشباب	02	137 سرير
مخيمات الشباب	02	730 سرير

المصدر: من وثائق مديرية السياحة والصناعات التقليدية لولاية مستغانم.

ثانيا-الطلب السياحي لولاية مستغانم:

يقصد بالطلب السياحي إثارة وتنشيط السوق السياحي المرتقب وذلك لتحقيق أكبر حركة سياحية، ويعتبر الطلب السياحي من أهم عناصر السياحة التسويقية.

الجدول رقم(4-7): عدد السياح حسب الوكالات لسنة 2015

عدد السياح		اسم الوكالة
الأجانب	الجزائريون	
/	165	الإدريسية
/	100	إسبوار تور
67	440	أوديسي فواياج
66	04	سوفري كات
/	540	توراف أجانسي
/	425	بن زين تور
32	131	مجاهر
01	50	موستا تور
/	358	نجمة فواياج
/	/	موريستاقا تور
/	45	ميموزا تور

/	/	صايلات تور
/	/	مقرار تور
/	02	قسوس تور
166	2260	المجموع

المصدر: من وثائق مديرية السياحة والصناعات التقليدية لولاية مستغانم.

نلاحظ من خلال الجدول عدد السياح حسب الوكالات لسنة 2015، بحيث عرف عدد السياح الحليين تطور ملحوظ مقارنة بعدد السياح الأجانب.

3.2.4- الدراسة التجريبية

تمت الدراسة التجريبية التي قمنا فيها في مديرية السياحة التي قمنا بها في مديرية السياحة والصناعات التقليدية لولاية مستغانم، والتي كان الهدف منها معرفة أثر الإستثمار في رأس المال البشري على أداء المؤسسات.

أولا- جمع البيانات: وتتمثل في:

- تقنية الاستبيان:

قمنا بجمع بيانات البحث عن طريق تقنية الاستبيان المتمثلة في مجموعة من العبارات المقدمة حول الموضوع، موضوعة في استمارة قصد الحصول على أجوبة لهذه العبارات.

- عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من عمال مديرية السياحة والصناعات التقليدية لولاية مستغانم، وقد تم توزيع 30 استبيان في حين تم استرجاع 10 استبيانات فقط.

- منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على أسلوب دراسة الحالة، والذي يقوم على جمع البيانات من مؤسسة واحدة، وأيضاً بالاعتماد على المنهج الوصفي التجريبي.

- أسلوب جمع البيانات:

اعتمدنا في هذه الدراسة على إجراء دراسة ميدانية وتوزيع الاستبانة وتحليل كافة البيانات من خلال الاعتماد على التكرار والنسب المئوية، والوصول لنتائج الدراسة.

- أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في استمارة الاستبانة التي خصصت لمعرفة الأساليب المتبعة للاستثمار في رأس المال البشري حيث تضمنت هذه الأخيرة على جزئين:

- الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية والوظيفية.
- الجزء الثاني: يتضمن محورين حيث تطرقنا في المحور الأول لعلاقة المورد البشري بالمديرين، أما المحور الثاني فتطرقنا فيه لأشكال الاستثمار في رأس المال البشري المتمثلة في (التدريب، التكوين، التعليم).

ثانيا- عرض وتحليل البيانات:

بعد الحصول على الإجابة من بعض المستجوبين قمنا بالتحليل الاحصائي للبيانات حيث تم تفرغها في جداول وظيفية وهذه الجداول مقسمة إلى 03 خانات بحيث تحتوي الخانة الأولى على الأجوبة المقترحة والخانة الثانية على عدد التكرارات والخانة الثالثة على النسب المئوية المتحصل عليها، وبعد حسابها قمنا بتحليل النتائج والتعليق عليها. الجزء الأول: بيانات شخصية ووظيفية

الجدول رقم (4-8): الجنس

المجموع	أنثى	ذكر	البيانات
10	05	05	التكرار
%100	%50	%50	النسبة المئوية

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

-التحليل: نلاحظ من خلال الجدول أن هناك تنوع في الجنس بحيث أحصينا 05 إناث و05 ذكور بنسبة مئوية 50% لكل منهما.

الجدول رقم (4-9): الفئة العمرية

المجموع	20] -	30] -	40] -	50] -	البيانات
	[30	[40	[50	فأكثر]	
10	05	03	02	00	التكرار
%100	%50	%30	%20	%00	النسبة المئوية

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

-التحليل: نلاحظ من خلال الجدول أن المديرية تحتوي على موارد بشرية فتية تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 سنة بحيث قدر التكرار ب 05 إجابات تحدد بنسبة 50%، أما التكرار بالنسبة للفئة العمرية ما بين 30 إلى 40 سنة وصل تكرارها إلى 03 إجابات بنسبة 30%، ووصل تكرار الفئة العمرية من 40 إلى 50 سنة إلى إجابتين بنسبة 20%، وفيما يخص الفئة العمرية من 50 فأكثر لم تسجل أي إجابة.

الجدول رقم(4-10): المؤهل العلمي

البيانات	ثانوي	جامعي	مؤهل آخر	المجموع
التكرار	00	08	02	10
النسبة المئوية	%00	%80	%20	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

التحليل: نلاحظ من خلال الجدول أن معظم عمال المديرية مستفيدين من أهم أشكال الاستثمار في رأس المال البشري ألا وهي التعليم العالي بحيث وصل تكرار المؤهل الجامعي إلى 8 إجابات بنسبة 80% في حين لم نسجل أي إجابة فيما يخص المؤهل الثانوي أما بالنسبة للمؤهل الآخر فسجلنا تكرار بإجابتين بنسبة 20%.

الجدول رقم(4-11): عدد سنوات الخبرة في العمل

البيانات]5-0]]10-5]]10-فأكثر]	المجموع
التكرار	00	03	07	10
النسبة المئوية	%00	%30	%70	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

-التحليل: نلاحظ من خلا الجدول أن عمال المديرية لهم خبرة كبيرة في مجال السياحة بحيث سجلت عدد سنوات الخبرة في العمل المتراوحة ما بين]10-فأكثر] أعلى نسبة قدرت ب70% بتكرار وصل إلى 5 إجابات مقارنة بعدد سنوات الخبرة الأخرى.

- الجزء الثاني: محاور الاستبيان

يتمثل هذا الجزء فيما يلي:

- المحور الأول: علاقة المورد البشري بالمديرية

الجدول رقم(4-12): هذه المديرية تعتبر من أفضل المديرية بالنسبة لي

البيانات	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
التكرار	08	00	02	10
النسبة المئوية	%80	%00	%02	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

التحليل: يتبين لنا من خلال الجدول أن هناك علاقة وطيدة تربط بين العمال والمديرية حيث تم الإجابة عن العبارة المطروحة برد موافق وصل عدد التكرار بها إلى 8 إجابات بنسبة 80% من أصل 100% والإجابة المتبقية تم تسجيلها في الرد غير موافق بنسبة قدرت ب20% بينما لم تسجل أي إجابة فيما يخص الرد محايد

الجدول رقم(4-13): تسود في المديرية روح التعاون والعمل كفريق

البيانات	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
التكرار	05	03	02	10
النسبة المئوية	%50	%30	%20	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

التحليل: يتبين من خلال الجدول أن هناك نوع من التنسيق والتعاون بين عمال المديرية، والعمل كفريق واحد سعيا منهم لتحقيق أهداف المديرية وهذا ما تأكده الإجابات حيث وصل تكرار الرد

بموافق ب5 إجابات بنسبة 50٪، بينما وصل تكرار كل من الرد بمحايد وغير موافق ب3، و2 إجابات بنسبة 30٪ و20٪ على التوالي.

الجدول رقم(4-14): تقبل ادارة المديرية الانتقادات الموجهة لها من قبل العاملين

البيانات	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
التكرار	06	00	04	10
النسبة المئوية	60٪	00٪	40٪	100٪

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

التحليل: يتضح من خلال الجدول أن المديرية تهتم بانشغالات العمال والعمل على حلها في أقرب فرصة، كما تتقبل أي انتقاد بناء موجه لها من قبل العمال وتعمل على دراسته وهذا ما تأكده الإجابات التي قدمت لنا، حيث بلغ أكبر تكرار على الرد موافق ب6 إجابات بينما لم يسجل الرد الثاني أي إجابة وبالنسبة للرد الأخير فوصل تكراره إلى 03 إجابات فقط وكانت نسب كل منهما تتراوح بين 60٪ و30٪ على التوالي.

المحور الثاني:

مجموعة عبارات تهدف إلى معرفة واقع تبني المديرية لاستراتيجيات كل من التدريب، التكوين والتعليم في تنمية رأس المال البشري.

الجدول رقم(4-15): تعمل المديرية على رفع مهارات ومعارف عمالها من خلال دورات تدريبية تعكس مدى وعيها بأهمية هذا المورد

البيانات	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
التكرار	08	01	01	10
النسبة المئوية	%80	%10	%10	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

التحليل: من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر تكرار حاز عليه الرد بموافق ب8 إجابات وبنسبة 80%، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على اهتمام المديرية بتنظيم دورات تدريبية لعمالها بهدف الرفع من مهاراتهم ومعارفهم وهذا من أجل كسب ولائهم لها.

الجدول رقم(4-16): تقوم المديرية بتقييم موضوعي لأداء عمالها مما يساعدها على التحديد الجيد لاحتياجاتهم التدريبية

البيانات	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
التكرار	05	03	02	10
النسبة المئوية	%50	%30	%20	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

التحليل: من خلال الجدول نستنتج أن المديرية قبل أن تنظم أي دورة تدريبية، تقوم بتقييم أداء عمالها ليساعدها ذلك في تحديد احتياجاتهم التدريبية وهذا ما توصلنا إليه من خلال إجابات عمالها بحيث تحصلنا على تكرار 5 إجابات على الخيار موافق بنسبة تقدر ب 50٪ بينما وصل التكرار إلى 3 إجابات على الخيار محايد بنسبة 30٪، ويبقى الخيار غير موافق فقد وصل تكراره إلى إجابتين وبنسبة 20٪.

الجدول رقم(4-17): التدريب حافزا نظرا للمؤهلات والمهارات التي تساعدهم على إكسابها

البيانات	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
التكرار	08	01	01	10
النسبة المئوية	80٪	10٪	10٪	100٪

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

التحليل: نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية العمال موافقون على أن التدريب يعتبر حافزا هم، بحيث وصل التكرار إلى 8 إجابات بنسبة 80٪ من أصل 100٪.

الجدول رقم(4-19): توفير المديرين البيئة المناسبة للتكوين والوسائل التي تساعد في إيصال المعلومات والعمليات للمتكون واستيعابها بشكل جيد

البيانات	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
التكرار	05	01	04	10
النسبة المئوية	50٪	10٪	40٪	100٪

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

التحليل: نستنتج من خلال الجدول أن المديرية تسهر على توفير الوسائل اللازمة لضمان تكوين جيد لعمالها، وهذا يدل على اهتمامها بالتكوين وكانوا معظم العمال موافقون على هذه العبارة حيث وصل التكرار إلى 5 إجابات بنسبة قدرت بـ50٪، أما الإجابات الأخرى 4 منهم غير موافقين على هذه العبارة لظروف خاصة بهم و عامل فقط محايد.

الجدول رقم(4-20): تساعد استراتيجية تكوين العمال على تسهيل اندماجهم في المديرية

البيانات	موافق	محايد	غير وافق	التكرار
التكرار	08	01	01	10
النسبة المئوية	٪80	٪10	٪10	٪100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

التحليل: نستنتج من خلال ما ورد في الجدول بأن التكوين يساعد العمال على التأقلم بشكل سريع في محبط العمل وهذا مؤكد من خلال إجاباتهم التي كانت برد موافق حيث وصل عدد التكرارات فيه إلى 8 بنسبة 80٪ وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى.

الجدول رقم(4-21): تساعد سياسة التعليم العمال على اكتساب مؤهلات متعددة في مجال

تخصصهم

البيانات	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
التكرار	07	02	01	10
النسبة المئوية	٪70	٪20	٪10	٪100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

التحليل: يتبين خلال الجدول أن التعليم الجيد يساعد العمال على استيعابهم أكثر لمجال تخصصهم، ويحفزهم على الرفع من وتيرة العمل وبعد تحليل النتائج تحصلنا على 10 إجابات 7 منهم قاموا بالرد باختيار موافق بنسبة 70٪ أما بالنسبة للإجابتين المتبقيتين فبلغ تكرار كل منهما 2 و1 بنسب 10٪، 20٪ عى التوالي.

الجدول رقم(4-22): يعتبر التعليم من أهم المؤشرات التي تبني عليها التنمية البشرية

البيانات	موافق	محايد	غير موافق	المجموع
التكرار	09	01	00	10
النسبة المئوية	90٪	10٪	00٪	100٪

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على بيانات الاستبيان.

التحليل: يتضح من خلال الجدول أن هناك علاقة طردية بين مؤشر التعليم والتنمية البشرية، حيث كلما زاد مؤشر التعليم زادت التنمية البشرية والعكس صحيح، وهذا ما توصلنا إليه من خلال إجابات العمال، حيث كانت أغليتهم موافقون ل طرحنا بتكرار 9 إجابات بنسبة تقدر ب 90٪.

ثالثا- عرض نتائج الاستبيان

من خلال البيانات المتحصل عليها يتضح أن أسلوب المديرية في تنمية رأس مالها البشري قد شمل معظم أشكاله المختلفة من تكوين، تدريب وتعليم حيث أن أغلبية العمال واغفوا على العبارات المقدمة لهم في هذا الصدد ولكن يبقى البعض الأخر يرون عكس ذلك لكن بنسبة قليلة، وهذا راجع لظروف معينة تخصهم.

وبالظر إلى الفئات العمرية والمستوى التعليمي لعمال المديرية وخبرتهم المهنية نستنتج أنهم قادرون على ممارسة مهنتهم بصورة طبيعية.

- ومن بين النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة ما يلي:
- يساهم التدريب في رفع إنتاجية العامل نتيجة لزيادة معارفه ومهاراته؛
 - تساعد تنظيم الدورات التدريبية على تحسين الثقة بين المدير والعمال؛
 - يعمل التعليم بتزويد الفرد بالمعارف العلمية إيصاله إلى التفكير السليم؛
 - إن الاستثمار في التعليم من بين أهم أشكال الاستثمار في الموارد البشرية التي تساهم بشكل كبير في تحقيق التنمية البشرية؛
 - يظهر التكوين الجيد للعمال عائدا في شكل زيادة في الإنتاجية الكلية للعامل؛
 - يساعد التكوين بأداء العمل بطريقة أفضل؛
 - يعمل التعليم من ترشيد قرارات الأفراد وتحقيق الكثير من المكاسب غير المادية مثل تحسين السلوك؛
 - يعد التكوين من مقومات التنمية الاجتماعية والتي تتطلب إعداد أفراد المجتمع للأخذ بأسباب التطور الحضاري.
- وكنتيحة شاملة يمكن القول بأن للاستثمار في رأس المال البشري غاية واحدة وهي الإنفاق على الفرد من أجل زيادة قدراته الإبداعية وتحسين مهاراته الإنتاجية.

خلاصة

عرف رأس المال البشري في الجزائر اهتماما ملحوظا في الأونة الأخيرة على غرار السنوات السابقة، حيث سخرت كل جهودها للاستثمار فيه والعمل على تطويره، وكأحسن دليل على ذلك استثمارها في قطاع التعليم العالي، وذلك بالقيام بعدة إصلاحات من شأنها رفع جودة التعليم العالي واستقطاب أكبر قدر ممكن من الأفراد والعمل على تكوينهم وتجهيزهم بهدف تخريج إطارات ومهارات مؤهلة لسوق العمل لتتمكن هي بدورها المشاركة في تنمية الاقتصاد الوطني من خلال استغلال مهاراتهم في القيام بمشاريع أو مؤسسات من مختلف الأحجام وهنا كالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهنا يظهر أثر الاستثمار في رأس المال البشري على أداء المؤسسات.

جدول المحتويات

التشكرات

الاهداء

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

مقدمة

القسم الأول: رأس المال البشري.

تمهيد

الصفحة	البيان	الرقم
8	الاطار المفاهيمي لرأس المال البشري	1
8	نظريات رأس المال البشري والأبحاث المكملة لها	1.1
10-8	نظرية شولتز	1.1.1
12-10	النظريات المساندة لنظرية رأس المال البشري	2.1.1
14-12	الأبحاث المكملة لنظرية رأس المال البشري	3.1.1
15	ماهية رأس المال البشري	2.1
17-15	مفهوم رأس المال البشري	1.2.1
20-18	خصائص وأهمية رأس المال البشري	2.2.1
21-20	مقاييس رأس المال البشري	3.2.1
22	الاستثمار في رأس المال البشري	2
22	عموميات حول الاستثمار في رأس المال البشري	1.2
23-22	مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري	1.1.2
29-23	أشكال الاستثمار في رأس المال البشري	2.1.2
30	أهمية الاستثمار في رأس المال البشري	3.1.2
30	أساسيات الاستثمار في رأس المال البشري	2.2
30	اعتبارات الاستثمار في رأس المال البشري	1.2.2
32-31	أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري	2.2.2
33-32	قيود الاستثمار في رأس المال البشري	3.2.2

خلاصة القسم

القسم الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر.

تمهيد

الصفحة	البيان	الرقم
37	الاستثمار في رأس المال البشري في الجزائر	3
37	الاستثمار في التعليم العالي	1.3
41-37	مراحل تطور التعليم العالي	1.1.3
44-42	أهم الاصلاحات في قطاع التعليم العالي	2.1.3
45-44	نتائج الاصلاحات في قطاع التعليم العالي	3.1.3
46	أهم المؤشرات الكمية لتطور التعليم العالي	2.3
46	الانفاق على التعليم العالي	.1.23
50-49	الطلبة المسجلين في التدرج وما بعد التدرج	2.2.3
52-50	أعضاء الهيئة التدريسية	3.2.3
52	العلاقة بين رأس المال البشري و أداء المؤسسات	4
52	انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة	1.4
53-52	مساهمتها في القيمة المضافة	1.1.4
54	مساهمتها في زيادة حجم الانتاج	2.1.4
56-55	مساهمتها في الناتج المحلي الاجمالي	3.1.4
56	واقع الاستثمار في رأس المال البشري لمديرية السياحة والصناعات التقليدية لولاية مستغانم	2.4
59-56	قطاع السياحة في ولاية مستغانم	1.2.4
65-60	السوق السياحي لولاية مستغانم	2.2.4
75-65	الدراسة التجريبية	3.2.4

خلاصة القسم

خاتمة

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- 1- أحمد رحومني، "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في إحداث التنمية الشاملة في الاقتصاد الجزائري"، دار الكتب المصرية، الطبعة الأولى، 2011.
- 2- أحمد ماهر، "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية، مصر، 2001.
- 3- الكبيسي صلاح الدين، "إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الادارية"، القاهرة، 2005.
- 4- المصري منذر واصف، "إقتصاديات التعليم والتدريب المهني"، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2003.
- 5- بوفلحة غياث، "التربية والتكوين في الجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 6- تركي رابح، "ابن باديس رائد الاصلاح والتربية في الجزائر"، الشركة الوطنية، الجزائر، 1981.
- 7- تركي رابح، "أصول التربية والتعليم"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1990.
- 8- حاتم أبو الجدائل، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بميك، الطبعة الأولى، القاهرة، 2012.
- 10- حسن راوية، "مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية"، الدار الجامعية، مصر، 2002.
- 11- حمداوي وسيلة، "إدارة الموارد البشرية"، مديرية النشر لجامعة قالمة، 2004.
- 12- حمود العنزي، "فلسفة تحليل كلفة رأس المال البشري، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2006.
- 13- خضير كاظم حمود، "إدارة الموارد البشرية"، دار المسيرة، الطلعة الأولى، الأردن، 2007.
- ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- 14- راوية حسن، "مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية"، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2011.
- 15- سعاد نائف برونوطي، "إدارة الموارد البشرية، أدارة الأفراد، دار وائل، الطلعة الثالثة، 2007.
- 16- سعد عامل أبو شندي، "إدارة المزارد البشرية في المؤسسة التعليمية، دار أسامة، الأردن، 2011.
- 17- سعد غالب ياسين، "أدارة المعرفة، دار المناهج، الأردن، 2007.
- 18- صلاح الدين عبد الباقي، "إدارة الموارد البشرية"، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2007.
- 19- طاهر محمد الكلالده، الاتجاهات المعاصرة في تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار البداية، الطبعة الأولى، عمان، 2013.
- 20- عادل حرحوش المفرجي، "رأس المال الفكري وطرق قياسه وأساليب المحافظة عليه"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، لا توجد طبعة، 2003.

- 21-عبد الستار العلي، "المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة، الطبعة الثالثة، عمان، القاهرة، 2012.
- 22-عبد الكريم حرز الله، "نظام ل م د"، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- 23-عدنان داود محمد العذاري، "الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية- نظرية وتحليل في دول عربية مختارة"، دار جرير، الطبعة الأولى، 2010.
- 24-عمر وصفي عقيلي، "إدارة الموارد البشرية- بعد إستراتيجي"، دار وائل، سوريا، 2009.
- 25-لحسن بوعبد الله، "تقويم العملية التكوينية"، دراسة ميدانية لجامعات الشرق الجزائري،
- 26-محفوظ أحمد جودة، "إدارة الموارد البشرية"، دار المسيرة، الطبعة الأولى، الأردن، 2010.
- 27-محمد العربي ولد خليفة، "المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 28-محمد صالح تركي القريشي، "علم اقتصاد التنمية، دار إثراء، الطبعة الأولى، الأردن، 2010.
- 29-مدحت القريشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل، الطبعة الأولى، الأردن، 2007.
- 30-مهندس محمد جمال الكافي، "الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية، الدار الثقافية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2007.
- 31-مؤيد سعيد السالم، "إدارة الموارد البشرية- مدخل إستراتيجي"، عالم الكتب الحديث، الطبعة الثانية، الأردن، 2006.
- 32-نوري منير، تسيير الموارد البشرية، "ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 33-هاني محمد السعيد، رأس المال الفكري، دار السحاب، الطبعة الأولى، القاهرة، 2008.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1_Blakl, S,E ,Inch, L,M(1996), Human capital investment and prductivity, the American Economies review.
- 2-Mahfoud bennoune, education colture et developpement en Algrie marinier ENAG , algerio, 2000.

الأطروحات:

- 1-لخضر شلوت، "تنمية الموارد البشرية"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، دفعة، 2009.
- 2-حمزة مرادسي، "دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي، مذكرة ماجستير تخصص إقتصاد تطبيقي وتسيير المنظمات، جامعة باتنة، 2009-2010.

3-بن عمار حسيبة، "تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية"، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2008-2009.

النصوص القانونية والتنظيمية:

1-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون 06-08 المؤرخ في 23/02/2008، العدد رقم 10، الصادر في 27/02/2008.

2-عمر صخري، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر ما بين 1992/2002، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

الملتقيات:

1-الملتقى الدولي لضمان الجودة في التعليم العالي-واقع ومتطلبات، الجزائر، 01/06/2008.

2-بوليان عثمان، "اقتصاد المعرفة-مفاهيم واتجاهات" الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، 09-10 مارس 2004.

3-جلال إسماعيل شبات، "واقع رأس المال البشري في إطار المنشورات الريادية"، مؤتمر الاتجاهات والمدخلات الادارية المعاصرة في المنظمات الفلسطينية والعربية، يومي 13-14-2008، رام الله، فلسطين.

4-رابح عرابة، "ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري"، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، يومي 13-14-ديسمبر 2011.

المواقع الإلكترونية:

1-www.mers.dz(08/11/2007/_22/04/2008_05/06/2008_23/09/2008)

استبيان مقدم لتحديد أثر الاستثمار في رأس المال البشري على أداء المؤسسات.

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

تحية طيبة وبعد:

تهدف رسالة ماستر خاصتي والموسومة ب أثر الاستثمار في رأس المال البشري على أداء المؤسسات، دراسة حالة مديرية السياحة والصناعات التقليدية لولاية مستغانم إلى كشف طبيعة ومدى تأثير إستراتيجية الاستثمار في المورد البشري كأحد الاستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تركز على رفع إنتاجية العامل من خلال التدريب والتكوين والتعليم، ومعرفة إلى أي مدى تساهم في تنمية مهاراته وقدراته الاستبيان بكل دقة وشفافية للمساعدة في الحصول على نتائج علمية، ونحيطكم علما بأن الإجابات التي ستدلون بها سوف تعنى بسرية تامة وتستعمل لأغراض البحث العلمي فقط.

ملاحظة: يرجى الإجابة عن الأسئلة بوضع إشارة (x) في المربع المناسب:

وتفضلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

الجزء الأول: بيانات شخصية ووظيفية

1- الجنس:

- ذكر

- أنثى

2- الفئة العمرية

- [30-20]

- [40-30]

- [50-40]

- [50 - فأكثر]

3- المؤهل العلمي

- ليسانس

- ماجستير

- دكتوراه

- مؤهل آخر

4- عدد سنوات الخبرة في العمل

- [0- 5 سنوات]

- [5- 10 سنوات]

الاستبيان:

]-10-15 سنة]

]-15-20 سنة]

]-20- فأكثر]

الجزء الثاني: محاور الاستبيان

المحور الأول: علاقة المورد البشري بالمديرية

العبارة	موافق	محايد	غير موافق
1. هذه المديرية تعتبر من أفضل المديرات بالنسبة لي			
2. تسود في المديرية روح التعاون والعمل كفريق			
3. تتقبل إدارة المديرية الانتقادات الموجهة لها من قبل العاملين وتعمل على دراستها			

المحور الثاني: استراتيجيات متابعة تنمية الموارد البشرية

مجموعة عبارات تهدف إلى معرفة واقع تبني المديرية لإستراتيجيات كل من التدريب، التكوين و التعليم في تنمية رأس مالها البشري.

غير موافق	محايد	موافق	العبارة
			1. تعمل المديرية على رفع مهارات ومعارف عمالها من خلال دورات تدريبية تعكس مدى وعيها بأهمية هذا المورد
			2. تقوم المديرية بتقييم موضوعي لأداء عمالها مما يساعدها على التحديد الجيد لإحتياجاتهم التدريبية
			3. يشكل التدريب حافزا نظرا للمؤهلات والمهارات التي يساعدهم على إكتسابها
			4. توفر المديرية البيئة المناسبة للتكوين والوسائل التي تساعد في إيصال المعلومات والتعليمات للمتكون واستيعابها بشكل جيد
			5. تساعد استراتيجية التكوين العمال على تسهيل اندماجهم في المديرية
			6. تساعد سياسة التعليم العمال على اكتساب مؤهلات متعددة في مجال تخصصهم
			7. يعتبر التعليم من أهم المؤشرات التي تبني عليها التنمية البشرية

الملخص:

لقد أضحى رأس المال البشري كأصل من الأصول التي تعتمد عليه الكثير من الدول بهدف إيجاد مكانة دائمة وحصّة متنامية في الأسواق المحلية والدولية، فبلوغ هذا الهدف يتطلب عدة جهود تبدأ بتوفير كافة الطرق والوسائل اللازمة لتهيئة البيئة الملائمة للاستثمار في هذا المورد مع تطبيق أشكاله من تعليم، تدريب وتكوين.

وكما نعلم أن الجزائر من الدول المعنية بشكل كبير بالاهتمام بهذا العنصر، خاصة والحالة التي إليها ألا وهي تراجع أسعار المحروقات، لهذا يتوجب عليها أخذ كافة التدابير لإحداث التوازن بين مختلف القطاعات كقطاع التربية، السياحة وغيرها والقيام بتكوين الفرد وإرساء ثقافة التعلم لديه، وهذا باعتباره الوحيد القادر بالنهوض بها.

ولإثراء بحثنا قمنا بتخصيص جزء خاص باستثمار الجزائر في قطاع التعليم العالي باعتباره مصدر من مصادر رأس المال البشري، لكن بالرغم من الجهود المبذولة إلا أن هذا القطاع لم يرقى إلى المطلوب، كما ارتأينا أن نبين العلاقة التي تربط بين المورد البشري وأداء المؤسسات من خلال الضوء على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها من نتاج يد عاملة خضعت لتدريب أو تكوين تعليم.

وللتعمق أكثر في خبايا هذا الموضوع قمنا بدراسة ميدانية في مديرية السياحة والصناعات التقليدية، من أجل اظهار نتيجة تطبيق أشكال الاستثمار في المورد البشري والمنفعة التي يعود بها عليها. الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال البشري، أداء المؤسسات.