



مجلة  
بحوث الشرق الأوسط  
مجلة علمية مُدكَّمة  
(مُعتمدة) شهرياً

العدد مائة واحد عشر  
( مايو 2025 )

السنة الخمسون  
تأسست عام 1974

يصدرها  
مركز بحوث  
الشرق الأوسط

الترقيم الدولي: (2536-9504)  
الترقيم على الإنترنت: (2735-5233)





الأراء الواردة داخل المجلة تعبر عن وجهة نظر أصحابها وليست مسئولية مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية

رقم الإيداع بدار الكتب والوثائق القومية : ٢٤٣٣٠ / ٢٠١٦

التسجيل الدولي: (Issn :2536 - 9504)

التسجيل على الإنترنت: (Online Issn :2735 - 5233)



مجلة بحوث الشرق الأوسط

# مجلة علمية مُحكّمة متخصصة في شؤون الشرق الأوسط

مجلة مُعتمدة من بنك المعرفة المصري



موقع المجلة على بنك المعرفة المصري

[www.mercj.journals.ekb.eg](http://www.mercj.journals.ekb.eg)

- معتمدة من الكشاف العربي للاستشهادات المرجعية (ARCI) . المتوافقة مع قاعدة بيانات كلاريفيت Clarivate الفرنسية.
- معتمدة من مؤسسة أرسيف (ARCIf) للاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية ومعامل التأثير المتوافقة مع المعايير العالمية.
- تنشر الأعداد تباعاً على موقع دار المنظومة.



العدد مائة واحد عشر ( مايو 2025 )

تصدر شهرياً

السنة الخمسون - تأسست عام 1974

المنشورة  
منشورة جامعة عين شمس  
Ain Shams University Press



**مجلة بحوث الشرق الأوسط**  
**مجلة مُعتمدة) دورية علمية مُككّمة**  
**(اثنا عشر عددًا سنويًا)**  
**يصدرها مركز بحوث الشرق الأوسط**  
**والدراسات المستقبلية - جامعة عين شمس**

رئيس مجلس الإدارة

**أ.د. غادة فاروق**

نائب رئيس الجامعة لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

ورئيس مجلس إدارة المركز

رئيس التحرير **د. حاتم العبد**

مدير مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية

**هيئة التحرير**

أ.د. السيد عبد الخالق، وزير التعليم العالي الأسبق، مصر

أ.د. أحمد بهاء الدين خيرى، نائب وزير التعليم العالي الأسبق، مصر

أ.د. محمد حسام لطفي، جامعة بني سويف، مصر

أ.د. سعيد المصري، جامعة القاهرة، مصر

أ.د. سوزان القليني، جامعة عين شمس، مصر

أ.د. ماهر جميل أبوخوات، عميد كلية الحقوق، جامعة كفر الشيخ، مصر

أ.د. أشرف مؤنس، جامعة عين شمس، مصر

أ.د. حسام طنطاوي، عميد كلية الآثار، جامعة عين شمس، مصر

أ.د. محمد إبراهيم الشافعي، وكيل كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر

أ.د. تامر عبد المنعم راضي، جامعة عين شمس، مصر

أ.د. هاجر قلدیش، جامعة قرطاج، تونس

Prof. Petr MUZNY، جامعة جنيف، سويسرا

Prof. Gabrielle KAUFMANN-KOHLER، جامعة جنيف، سويسرا

Prof. Farah SAFI، جامعة كلير مون أوفيرني، فرنسا

إشراف إداري  
أ/ أماني جرجس  
أمين المركز

إشراف فني  
د/ أمل حسن  
رئيس وحدة التخطيط و المتابعة

سكرتارية التحرير

أ/مرقت حافظ مكتب المدير  
أ/ رائدا نوار قسم النشر  
أ/ شيماء بكر قسم النشر

تدقيق ومراجعة لغوية  
وحدة التدقيق اللغوي - كلية الآداب - جامعة عين شمس  
تصميم الغلاف أ/ أحمد محسن - مطبعة الجامعة

توجه: المرسلات (خاصةً بالمجلة) إلى: د. حاتم العبد، رئيس التحرير merc.director@asu.edu.eg

• وسائل التواصل:

البريد الإلكتروني لوحدة النشر: merc.pub@asu.edu.eg

جامعة عين شمس - شارع الخليفة المأمون - العباسية - القاهرة، جمهورية مصر العربية، ص.ب، 11566  
(وحدة النشر - وحدة الدعم الفني) موبايل / واتساب، 01555343797 (+2)

ترسل الأبحاث من خلال موقع المجلة على بنك المعرفة المصري، www.mercjournals.ekb.eg  
ولن يلتفت إلى الأبحاث المرسله عن طريق آخر

## الرؤية

السعي لتحقيق الريادة في النشر العلمي المتميز في المحتوى والمضمون والتأثير والمرجعية في مجالات منطقة الشرق الأوسط وأقطاره .

## الرسالة

نشر البحوث العلمية الأصيلة والرصينة والمبتكرة في مجالات الشرق الأوسط وأقطاره في مجالات اختصاص المجلة وفق المعايير والقواعد المهنية العالمية المعمول بها في المجالات المُحكَّمة دولياً.

## الأهداف

- نشر البحوث العلمية الأصيلة والرصينة والمبتكرة .
- إتاحة المجال أمام العلماء والباحثين في مجالات اختصاص المجلة في التاريخ والجغرافيا والسياسة والاقتصاد والاجتماع والقانون وعلم النفس واللغة العربية وآدابها واللغة الانجليزية وآدابها ، على المستوى المحلى والإقليمي والعالمي لنشر بحوثهم وإنتاجهم العلمي .
- نشر أبحاث كبار الأساتذة وأبحاث الترقية للسادة الأساتذة المساعدين والسادة المدرسين بمختلف الجامعات المصرية والعربية والأجنبية .
- تشجيع ونشر مختلف البحوث المتعلقة بالدراسات المستقبلية والشرق الأوسط وأقطاره .
- الإسهام في تنمية مجتمع المعرفة في مجالات اختصاص المجلة من خلال نشر البحوث العلمية الرصينة والتميزة .



## مجلة بحوث الشرق الأوسط

### - رئيس التحرير د. حاتم العبد

#### - الهيئة الاستشارية المصرية وفقاً للترتيب الهجائي :

- أ.د. إبراهيم عبد المنعم سلامة أبو العلاء
- أ.د. أحمد الشربيني
- أ.د. أحمد رجب محمد علي رزق
- أ.د. السيد فليفل
- أ.د. إيمان محمد عبد المنعم عامر
- أ.د. أيمن هؤاد سيد
- أ.د. جمال شفيق أحمد عامر
- أ.د. حمدي عبد الرحمن
- أ.د. حنان كامل متولي
- أ.د. صالح حسن المسلوت
- أ.د. عادل عبد الحافظ عثمان حمزة
- أ.د. عاصم الدسوقي
- أ.د. عبد الحميد شليبي
- أ.د. عفاف سيد صيره
- أ.د. عفيقي محمود إبراهيم
- أ.د. فتحي الشرقاوي
- أ.د. محمد الخزامي محمد عزيز
- أ.د. محمد السعيد أحمد
- لواء / محمد عبد المقصود
- أ.د. محمد مؤنس عوض
- أ.د. مدحت محمد محمود أبو النصر
- أ.د. مصطفى محمد البقداوي
- أ.د. نبيل السيد الطوخي
- أ.د. تهي عثمان عبد اللطيف عزمي
- رئيس قسم التاريخ - كلية الآداب - جامعة الإسكندرية - مصر
- عميد كلية الآداب السابق - جامعة القاهرة - مصر
- عميد كلية الآثار - جامعة القاهرة - مصر
- عميد كلية الدراسات الأفريقية العليا الأسبق - جامعة القاهرة - مصر
- أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر - كلية الآداب - جامعة القاهرة - مصر
- رئيس الجمعية المصرية للدراسات التاريخية - مصر
- كلية الدراسات العليا للطفولة - جامعة عين شمس - مصر
- عميد كلية الحقوق الأسبق - جامعة عين شمس - مصر
- (قائم بعمل) عميد كلية الآداب - جامعة عين شمس - مصر
- أستاذ التاريخ والحضارة - كلية اللغة العربية - فرع الزقازيق
- جامعة الأزهر - مصر
- عضو اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة
- كلية الآداب - جامعة المنيا،
- ومقرر لجنة الترقيات بالمجلس الأعلى للجامعات - مصر
- عميد كلية الآداب الأسبق - جامعة حلوان - مصر
- كلية اللغة العربية بالمنصورة - جامعة الأزهر - مصر
- كلية الدراسات الإنسانية بنات بالقاهرة - جامعة الأزهر - مصر
- كلية الآداب - جامعة بنها - مصر
- نائب رئيس جامعة عين شمس الأسبق - مصر
- عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة الجلالة - مصر
- كلية التربية - جامعة عين شمس - مصر
- رئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء - مصر
- كلية الآداب - جامعة عين شمس - مصر
- كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان
- قطاع الخدمة الاجتماعية بالمجلس الأعلى للجامعات ورئيس لجنة ترقية الأساتذة
- كلية التربية - جامعة عين شمس - مصر
- رئيس قسم التاريخ - كلية الآداب - جامعة المنيا - مصر
- كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات - مصر

- الهيئة الاستشارية العربية والدولية وفقاً للترتيب الهجائي :

- أ.د. إبراهيم خليل العلاف جامعة الموصل- العراق
- أ.د. إبراهيم محمد بن حمد المزيني كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية- السعودية
- أ.د. أحمد الحسو جامعة مؤتة- الأردن
- أ.د. أحمد عمر الزيلعي مركز الحسو للدراسات الكمية والتراثية - إنجلترا
- أ.د. عبد الله حميد العتابي جامعة الملك سعود- السعودية
- أ.د. عبد الله سعيد الغامدي الأمين العام لجمعية التاريخ والأثار التاريخية
- أ.د. فيصل عبد الله الكندري كلية التربية للبنات - جامعة بغداد- العراق
- أ.د. مجدي فارح جامعة أم القرى - السعودية
- أ.د. محمد بهجت قبيسي عضو مجلس كلية التاريخ، ومركز تحقيق التراث بمعهد المخطوطات
- أ.د. محمود صالح الكروي جامعة الكويت- الكويت
- أ.د. محمد بهجت قبيسي رئيس قسم الماجستير والدراسات العليا - جامعة تونس 1 - تونس
- أ.د. محمود صالح الكروي جامعة حلب- سوريا
- أ.د. محمود صالح الكروي كلية العلوم السياسية - جامعة بغداد- العراق

- *Prof. Dr. Albrecht Fuess* Center for near and Middle Eastern Studies, University of Marburg, Germany
- *Prof. Dr. Andrew J. Smyth* Southern Connecticut State University, USA
- *Prof. Dr. Graham Loud* University Of Leeds, UK
- *Prof. Dr. Jeanne Dubino* Appalachian State University, North Carolina, USA
- *Prof. Dr. Thomas Asbridge* Queen Mary University of London, UK
- *Prof. Ulrike Freitag* Institute of Islamic Studies, Belil Frie University, Germany

## شروط النشر بالمجلة

- تُعنى المجلة بنشر البحوث المهمة بمجالات العلوم الإنسانية والأدبية ؛
- يعتمد النشر على رأي اثنين من المحكمين المتخصصين ويتم التحكيم إلكترونياً ؛
- تقبل البحوث باللغة العربية أو بإحدى اللغات الأجنبية، وترسل إلى موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ويرفق مع البحث ملف بيانات الباحث يحتوي على عنوان البحث باللغتين العربية والإنجليزية واسم الباحث والتايتل والانتماء المؤسسي باللغتين العربية والإنجليزية، ورقم واتساب، وإيميل الباحث الذي تم التسجيل به على موقع المجلة ؛
- يشار إلى أن الهوامش والمراجع في نهاية البحث وليست أسفل الصفحة ؛
- يكتب الباحث ملخص باللغة العربية واللغة الإنجليزية للبحث صفحة واحدة فقط لكل ملخص ؛
- بالنسبة للبحث باللغة العربية يكتب على برنامج "word" ونمط الخط باللغة العربية "Simplified Arabic" وحجم الخط 14 ولا يزيد عدد الأسطر في الصفحة الواحدة عن 25 سطر والهوامش والمراجع خط Simplified Arabic حجم الخط 12 ؛
- بالنسبة للبحث باللغة الإنجليزية يكتب على برنامج word ونمط الخط Times New Roman وحجم الخط 13 ولا يزيد عدد الأسطر عن 25 سطر في الصفحة الواحدة والهوامش والمراجع خط Times New Roman حجم الخط 11 ؛
- (Paper) مقياس الورق (B5) 17.6 × 25 سم، (Margins) الهوامش 2.3 سم يمينًا ويسارًا، 2 سم أعلى وأسفل الصفحة، ليصبح مقياس البحث فعلي (الكلام) 21×13 سم. (Layout) والنسق: (Header) الرأس 1.25 سم، (Footer) تنبيل 2.5 سم ؛
- مواصفات الفقرة للبحث: بداية الفقرة First Line = 1.27 سم، قبل النص = 0.00، بعد النص = 0.00، تباعد قبل الفقرة = 6pt) تباعد بعد الفقرة = (Opt)، تباعد الفقرات (مفرد single) ؛
- مواصفات الفقرة للهوامش والمراجع: يوضع الرقم بين قوسين هلامي مثل: (1)، بداية الفقرة Hanging = 0.6 سم، قبل النص = 0.00، بعد النص = 0.00، تباعد قبل الفقرة = 0.00، تباعد بعد الفقرة = 0.00، تباعد الفقرات (مفرد single) ؛
- الجداول والأشكال: يتم وضع الجداول والأشكال إما في صفحات منفصلة أو وسط النص وفقًا لرؤية الباحث، على أن يكون عرض الجدول أو الشكل لا يزيد عن 13.5 سم بأي حال من الأحوال ؛
- يتم التحقق من صحة الإملاء على مسئولية الباحث لتفادي الأخطاء في المصطلحات الفنية ؛
- مدة التحكيم 15 يوم على الأكثر، مدة تعديل البحث بعد التحكيم 15 يوم على الأكثر ؛
- يخضع تسلسل نشر البحوث في أعداد المجلة حسب ما تراه هيئة التحرير من ضرورات علمية وفنية ؛
- المجلة غير ملزمة بإعادة البحوث إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر ؛
- تعبر البحوث عن آراء أصحابها وليس عن رأي رئيس التحرير وهيئة التحرير ؛
- رسوم التحكيم للمصريين 650 جنيه، ولغير المصريين 155 دولار ؛
- رسوم النشر لصفحة الواحدة للمصريين 25 جنيه، وغير المصريين 12 دولار ؛
- الباحث المصري يمدد الرسوم بالجنيه المصري (بالفيزا) بمقر المركز (المقيم بالقاهرة)، أو على حساب حكومي رقم: (9/450/80772/8) بنك مصر (المقيم خارج القاهرة) ؛
- الباحث غير المصري يسدد الرسوم بالدولار على حساب حكومي رقم: (EG71000100010000004082175917) (البنك العربي الأفريقي) ؛
- استلام إفادة قبول نشر البحث في خلال 15 يوم من تاريخ سداد رسوم النشر مع ضرورة رفع إيصالات السداد على موقع المجلة ؛
- **المراسلات:** توجه المراسلات الخاصة بالمجلة إلى: merc.director@asu.edu.eg
- السيد الدكتور/ مدير مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية، ورئيس تحرير المجلة  
جامعة عين شمس - لعابسة - القاهرة - ج.م.ع (ص.ب 11566)  
للتواصل والاستفسار عن كل ما يخص الموقع: محمول / واتساب: 01555343797 (+2)  
(merc.pub@asu.edu.eg) وحدة النشر
- ترسل الأبحاث من خلال موقع المجلة على بنك المعرفة المصري: [www.mercjournals.ekb.eg](http://www.mercjournals.ekb.eg)  
ولن يلتفت إلى الأبحاث المرسله عن طريق آخر.



## محتويات العدد

الصفحة	عنوان البحث	
<b>الدراسات القانونية</b>		
88-1	فتحى عبد الله إبراهيم	1 بحث ميداني حول الحماية الجنائية لأطفال الشوارع
142 - 87	أحمد زهير عبد الحكيم	2 أهمية التعليم والتعلم من خلال العمل في تكوين رأس المال البشري
<b>دراسات اللغة العربية</b>		
206-143	رياب حسن إبراهيم	3 التعبير الزمني بين سياقات اللغة المنطوقة واللغة المكتوبة - دراسة تطبيقية
<b>الدراسات الجغرافية</b>		
274 -207	أحمد محمد السيد	4 سلاسل توريد الجلود الطبيعية من مجازر محافظة القاهرة إلى مدينة الجلود بالروبيكي (دراسة في الجغرافية اللوجستية)
<b>الدراسات الاجتماعية</b>		
322 - 275	شيماء عبدالله	5 "قيم ومعايير الضبط الاجتماعي لدى الشباب الجامعي"
<b>دراسات علم النفس</b>		
386-323	نورا عادل محمد	6 "ديناميات استجابات عينة من مرضى الصداع المزمن على اختبار رسم الأسرة المتحركة دراسة كينكية"
<b>دراسات الدراما والنقد المسرحي</b>		
428- 387	رانيا عبد الرؤوف	7 التشكيل السيميولوجي للمرأة/ المكان/ التراث في مسرحية ذكر ولد عمران لنسرين نور
<b>دراسات المحاسبة والاقتصاد</b>		
508 - 429	محمد عبد الرحمن	8 "أثر الثقة المتبادلة لأطراف السجلات المفتوحة لدعم الميزة التنافسية" دراسة ميدانية "
<b>دراسات اللغة الإنجليزية</b>		
42 - 1	Dalia Saad	8 Mind Presentation in Graphic Narrative: A Re-contextualization of Narrative Theory in Marjane Satrapi's <i>Persepolis</i>

# افتتاحية العدد 111

يسر مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية صدور عدد مائة وأحد عشر- مايو 2025 من مجلة المركز "مجلة بحوث الشرق الأوسط". هذه المجلة العريقة التي مر على صدورها حوالي 50 عامًا في خدمة البحث العلمي، ويصدر هذا العدد وهو يحمل بين دافتيه عدة دراسات متخصصة: (دراسات قانونية، دراسات اللغة العربية، دراسات اجتماعية، دراسات اقتصادية، دراسات لغوية) ويعد البحث العلمي Scientific Research حجر الزاوية والركيزة الأساسية في الارتقاء بالمجتمعات لكي تكون في مصاف الدول المتقدمة؛ ولذا تعتبر الجامعات أن البحث العلمي من أهم أولوياتها لكي تقود مسيرة التطوير والتحديث عن طريق البحث العلمي في المجالات كافة.

كما تهدف مجلة بحوث الشرق الأوسط إلى نشر البحوث العلمية الرصينة والمبتكرة في مختلف مجالات الآداب والعلوم الإنسانية واللغات التي تخدم المعرفة الإنسانية، والمجلة تطبق معايير النشر العلمي المعتمدة من بنك المعرفة المصري وأكاديمية البحث العلمي، مما جعل الباحثين يتسابقون من كافة الجامعات المصرية ومن الجامعات العربية للنشر في المجلة.

وتحرص المجلة على انتقاء الأبحاث العلمية الجادة والرصينة والمبتكرة للنشر في المجلة كإضافة للمكتبة العلمية وتكون دائمًا في مقدمة المجالات العلمية المماثلة.

ولذا نعد بالاستمرارية من أجل مزيد من الإبداع والتميز العلمي.

والله من وراء القصد

رئيس التحرير

د. حاتم العبد

**أهمية التعليم والتعلم من خلال العمل  
في تكوين رأس المال البشري**

**The importance of education and  
learning through action in human  
capital formation**

**أحمد زهير عبد الحكيم سليمان**

مدرس مساعد بقسم الاقتصاد والحالية العامة

كلية الحقوق - جامعة عين شمس

**Ahmed zohier abdalhakim soliman**

**Ahmedzohair93@gmail.com**



[www.mercj.journals.ekb.eg](http://www.mercj.journals.ekb.eg)





## الملخص

تُقاس الثروة الحقيقية للدول برأسمالها البشري. لذلك، فإن الاستثمار في رأس المال البشري هو أكثر أنواع الاستثمار فاعلية، ليس فقط بسبب عائدته الاقتصادي والاجتماعي المرتفع، ولكن أيضاً لاستدامته على الزمن الطويل،" وقد اتفق العديد من العلماء والخبراء على أن الاستثمار في الإنسان والتنمية البشرية من خلال التعليم والمعرفة هما أهم ركائز التنمية المستدامة، وقد تأكد هذا منذ بداية الألفية الجديدة أن الدول التي انطلقت من كونها دولاً نامية إلى مستوى دول متقدمة، ما كان لها أن تتقدم ما لم تركز على بناء الإنسان والقدرات البشرية من خلال التعليم واكتساب المعرفة لذلك سنتناول في هذه الدراسة في مبحث أول أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة من خلال دراسة الإطار النظري لمفهوم رأس المال البشري، والاستثمار في رأس المال البشري.

ثم نتناول في مبحث ثانٍ خصائص رأس المال البشري، ونتناول في المطلب الأول أوجه الاختلاف بين رأس المال البشري ورأس المال المادي، وفي المطلب الثاني سيكون إلقاء الضوء على أوجه التكامل بين رأس المال البشري ورأس المال المادي، وفي المطلب الثالث نستعرض مكونات رأس المال البشري وأبعاده، ونستعرض في المبحث الثالث أهمية التعليم والتعلم من خلال العمل في تكوين رأس المال البشري، ونلقي الضوء على مصدرين مهمين هما: التعليم في مطلب أول، والتعليم والتعلم من خلال العمل في مطلب ثانٍ.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، التنمية المستدامة، التعليم، التعلم من خلال العمل، المعرفة، المهارات، التجارب، الخبرات.



## Abstract

The real wealth of countries is measured by their human capital. Therefore, investing in human capital is the most effective type of investment, not only because of its high economic and social return, but also for its long-term sustainability.

Many scientists and experts have agreed that investment in people and human development through education and knowledge are the most important pillars of sustainable development, and this has been confirmed since the beginning of the new millennium that countries that started from being developing countries to the level of developed countries would not have progressed unless they focused on building people and human capacities through education and knowledge acquisition.

Therefore, in this study we will discuss in the first section the importance of investing in human capital in achieving sustainable development by studying the theoretical framework of the concepts of human capital and investment in human capital.

Then we address in the second section, we will discuss the characteristics of human capital, and in the first section, we will discuss the differences between human capital and physical capital, and in the second section, we will shed light on the aspects of integration between human capital and physical capital, and in the third section, we will review the components and dimensions of human capital.

In the third section, we will review the importance of education and learning through work in forming human capital, and we will shed light on two important sources: education in the first section, and education and learning through work in the second section.

**Key words:** Human capital, Sustainable development, Education, Learning through Work, Knowledge, Skills, Experiments, .Experience



## المقدمة

اتفق العديد من العلماء والخبراء على أن الاستثمار في الإنسان والتنمية البشرية من خلال التعليم والمعرفة هما أهم ركائز التنمية المستدامة، وقد تأكد منذ بداية الألفية الجديدة أن الدول التي انطلقت من كونها دولاً نامية إلى مستوى دول متقدمة، ما كان لها أن تتقدم ما لم تركز على بناء الإنسان والقدرات البشرية من خلال التعليم واكتساب المعرفة.

ولرأس المال البشري دور مهم في الاقتصاد؛ إذ يعمل كمحفز للنمو الاقتصادي من خلال تعزيز الإنتاجية والكفاءة. وعندما يمتلك الأفراد مستوى أعلى من التعليم والتدريب والمهارات المتخصصة، يصبحون أكثر إنتاجية في مجالات تخصصهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج والمكاسب الاقتصادية. وتميل الدول التي لديها قوة عاملة متعلمة تعليمياً جيداً إلى جذب المزيد من الاستثمار الأجنبي، وتحفيز التنمية الاقتصادية، وتعزيز التقدم التكنولوجي.

في عصرنا الرقمي، يؤدي رأس المال البشري دوراً حاسماً في دفع التقدم التكنولوجي. ومع استمرار تطور التكنولوجيا وتغلغلها في كل جانب من جوانب حياتنا، يزداد الطلب على الأفراد المجهزين بالمهارات والمعرفة التقنية بشكل كبير.

## مشكلة البحث:

بالنظر إلى التطورات والتغيرات الاقتصادية التي شهدتها العالم، والتي أدت إلى التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة، كان من الضروري وجود العنصر البشري



العالم والمفكر في مجتمعه ليكون عامل قوة وأهم العناصر في ركيزة البناء وتحقيق التنمية المستدامة، وهو ما تحتاجه الدولة المصرية نظرًا لاتساع الفجوة المعرفية، وبالتالي تتمثل المشكلة البحثية في الفرضيات الآتية:

- ما دور الاستثمار في رأس المال البشري وأهميته في تحقيق التنمية المستدامة في مصر؟

- ما أهم أوجه الاختلاف والتكامل بين رأس المال البشري ورأس المال المادي؟

- ما أهم مصادر تكوين رأس المال البشري؟

### أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث فيما يأتي:

1. بيان أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة 2030.
2. بيان أهمية الاستثمار في التعليم والتعلم من خلال العمل في تكوين رأس المال البشري.

### منهج البحث:

سوف نعتمد في هذا البحث على المنهج الاستنباطي والاستقرائي عن طريق دراسة واستعراض مفاهيم رأس المال البشري، والاستثمار في رأس المال البشري، ودور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة، وتناول أهمية التعليم والتعلم من خلال العمل في تكوين رأس المال البشري.





## خطة البحث:

لتحقيق أهداف هذا البحث تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، في المبحث الأول سوف نتحدث عن ماهية رأس المال البشري في مطلب أول، وسيكون الحديث في المطلب الثاني عن مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري، ثم نستعرض أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في مطلب ثالث.

في المبحث الثاني سيكون الحديث عن خصائص رأس المال البشري، ونتناول في المطلب الأول أوجه الاختلاف بين رأس المال البشري ورأس المال المادي، وفي المطلب الثاني سيكون إلقاء الضوء على أوجه التكامل بين رأس المال البشري ورأس المال المادي، وفي المطلب الثالث نستعرض مكونات رأس المال البشري وأبعاده.

وفي المبحث الثالث سيكون استعراض لأهمية التعليم والتعلم من خلال العمل في تكوين رأس المال البشري، ونلقي الضوء على مصدرين مهمين هما: التعليم في مطلب أول، والتعليم والتعلم من خلال العمل في مطلب ثان.

ثم يلي ذلك خاتمة البحث والنتائج والتوصيات.

### المطلب الأول

#### ماهية رأس المال البشري

تُرجع الكثير من أدبيات التنمية اهتمام علم الاقتصاد بقضايا رأس المال البشري إلى أعمال آدم سميث الأولى في أواخر القرن الثامن عشر، ولكن هذا



الاهتمام اكتسب زخمًا قويًا منذ أوائل الستينيات، عندما أوضح كوزنتس أن ما يقرب من ٩٠٪ من النمو الاقتصادي الذي حققته الدول الصناعية خلال عقد الخمسينات يرجع في الأساس إلى تحسين قدرات الانسان والمعرفة والتنظيم، الأمر الذي أدى إلى التمييز بين الجانبين الكمي والكيفي للبشر والحديث عن رأس المال البشري والاستثمار في البشر<sup>(1)</sup>.

### مفهوم رأس المال البشري:

قدم الاقتصادي (ثيودور شولتز) سنة ١٩٦١ نظريته حول رأس المال البشري (Human Capital) التي حصل بمقتضاها على جائزة نوبل سنة ١٩٧٩، التي أكد من خلالها أهمية رأس المال البشري مقارنة برأس المال المادي والتي تفوق أهمية هذا الأخير في الوقت الراهن ودوره في تحقيق النمو الاقتصادي للدولة.

وأوضح الاقتصادي (شولتز) الذي يعد الأكثر شهرة من بين أنصار نظرية رأس المال البشري، وواضع الأسس الأولى للمفهوم العام لمصطلح الرأسمال البشري، أن مفتاح النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان والتي تكون الوحدة الاقتصادية، إذ يعتقد "شولتز" أن البشر أنفسهم يمثلون الازدهار الاقتصادي المتوقع، وأن رأس المال البشري يختلف عن نوعين آخرين من رأس المال هما: رأس المال الطبيعي ورأس المال المادي، ورأس المال البشري طبقاً "لشولتز" القدرة والمعلومات ذات القيمة الاقتصادية، ورأس المال البشري بمنزلة مصدر قابل للتجديد وليس هناك أي حدود لمخزونه بخلاف الأنواع الأخرى لرأس المال<sup>(2)</sup>.



وقد ظهر رأس المال البشري وتطور مفهومه ليصبح جزءًا لا يتجزأ من إستراتيجيات النمو الاقتصادي وفي ذلك يقول شولتز: "رغم أنه كان من المعروف أن الأفراد يكتسبون مهارات ومعارف مفيدة، إلا أنه لم يكن من المعروف أن هذه المهارات والمعارف هي شكل من أشكال رأس المال، وأن هذا الشكل من رأس المال هو في جزء هام منه نتاج عملية استثمار مخطط"، ويضيف شولتز أن "رأس المال البشري هذا قد نما في المجتمعات الغربية بمعدل أسرع بكثير من رأس المال التقليدي (المادي) وأن هذا النمو كان أحد أهم السمات التي ميزت النظام الاقتصادي في تلك الدول". وانتهى شولتز إلى أن فكرته الرئيسية عن رأس المال البشري قادتته إلى فكرة الاستثمار في رأس المال البشري بمعنى الاستثمار في تعليمهم وفي صحتهم وفي تدريبهم وفي تنمية مهاراتهم التنظيمية والإدارية<sup>(3)</sup>.

ومما لا شك فيه أن أعمال الاقتصادي المعروف (غاري بيكر) أسهمت إلى حد كبير في انتشار فكرة الاستثمار في رأس المال البشري، خلال أوائل الخمسينات ونهاية الستينات، فبدأ إدماج رأس المال البشري كعامل داخلي المنشأ في النمو الاقتصادي، فقد كان في السابق تعدد النظرية الاقتصادية من بين العوامل الخارجية فقط، بينما تعد الأرض والعمالة ورأس المال المادي عوامل إنتاج تستخدم أساسًا في العملية الإنتاجية، وقد فرّق (بيكر) بين نوعين أساسيين من التدريب: التدريب العام General Training والتدريب المتخصص Specific Training، بينما يستفيد العامل والمتدرب بدرجة أكبر من النوع الأول للتدريب (الاستثمار في رأس المال البشري) فإن المستفيد الأكبر من النوع الثاني المنشأة أو صاحب العمل<sup>(4)</sup>.



بالرغم من كثرة استخدام مصطلح رأس المال البشري في عدد من الكتابات الاقتصادية والاجتماعية خلال القرن الماضي، فإنه لا يوجد تعريف موحد ومستقر له، فيما يأتي سرد لأهم التعريفات:

- رأس المال البشري هو مجموع القدرات الفطرية والمكتسبة لدى كل فرد والتي تؤدي إلى زيادة القيمة الاقتصادية المضافة<sup>(5)</sup>.
- رأس المال البشري هو مجموعة المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها الفرد، وتمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية واكتساب الدخل، والتي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والتدريب وغيرها من أشكال رأس المال البشري الأخرى<sup>(6)</sup>.
- من التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري، ذلك التعريف الذي تتبناه منظمة اليونسيف، والذي يري أنه "المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير إمكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية"<sup>(7)</sup>.
- ويعرفه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على أنه "مخزون من المعرفة ذات القيمة الاقتصادية، والتي يتم دمجها في الأفراد في شكل التأهيل والحالة الصحية والنظافة"<sup>(8)</sup>.



- ويُعرف جوزيف ستيجليتز J. Stiglitz رأس المال البشري بأنه "مجموعة المهارات والخبرات المتراكمة التي لها تأثير على جعل الموظفين أكثر إنتاجية"<sup>(9)</sup>.
  - رأس المال البشري "يتمثل في جميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شغل الوظائف، ولديها القدرة الإبداعية والابتكارية، وتشتمل هذه على معرفة العاملين المتطورة وخبراتهم المتراكمة في التجارب الحياتية والعملية، ومهاراتهم التقنية والفنية"<sup>(10)</sup>.
- مما سبق يمكن القول بأن مفهوم رأس المال البشري هو أصل غير ملموس متعدد الأبعاد ومتشابه مع العديد من المفاهيم الأخرى مثل رأس المال المعرفي، ورأس المال الاجتماعي والتنمية البشرية، إلا أن ما يميزه عنهم كونه يركز على العنصر البشري بوصفه فقط أحد المحددات الرئيسية لعملية النمو الاقتصادي وما يتبعه من تنمية اقتصادية.



## المطلب الثاني

### مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

يُمثِّل الاستثمار في رأس المال البشري أحد المقومات الأساسية في بناء المجتمع، وهو من الحقوق الأصلية للإنسان، كما يعد جوهر عملية التنمية المستدامة؛ إذ يرتبط ذلك الاستثمار بمجموعة من المكاسب والعوائد الشخصية والاجتماعية المباشرة وغير المباشرة والتي تجعل دوره أساسياً في تحقيق الأهداف المختلفة للتنمية بجميع أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ومما لا شك فيه، أن الأفراد المتمتعين بصحة أفضل، ومستوى أعلى من التعليم، هم الأكثر إسهاماً في خدمة المجتمعات التي ينتمون إليها، إذ إنهم أكثر قدرة على العمل والإنتاج والابتكار ومواجهة الأزمات وحل المشكلات، أو التكيف معها مقارنة بالأفراد الأقل منهم صحة وتعليماً، كما أنهم أكثر وعياً وميلاً إلى اتباع أنماط إنتاج واستهلاك مستدامة تتصدى للتحديات البيئية والمناخية، وهم أيضاً أكثر قدرة على تحقيق مستويات أعلى من الدخل الشخصي تمكّنهم من الخروج من دائرة الفقر وتضمن لهم المستوى المقبول من المعيشة. ولتلك الأسباب، عادة ما يحظى ملف الاستثمار في البشر باهتمام صانعي القرار في أغلب الدول كما يأتي على قائمة أولويات الإنفاق للحكومات.<sup>(11)</sup>

ما نشاهده اليوم من تراكم للمعرفة والمعلومات ما هو إلا حصيلة الاستثمار في البشر، وحصاد ما أنفق في هذا الخصوص لسنوات طويلة مضت، وهو ما أدركته



الدول المتقدمة منذ عهود طويلة مضت، فاستثمروا في الصحة والتعليم والتعلم والتدريب والابتكار قبل الاستثمار في رأس المال المادي.

### مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري:

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري، من أهم هذه التعريفات ما يأتي:

يرى (الفريد مارشال) أن الاستثمار في رأس المال البشري يُعد استثمارًا وطنيًا، وأن أعلى رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يُستثمر في الإنسان لأنه عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم، وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود<sup>(12)</sup>.

• عرفه المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بأنه "عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما، أو يمكنهم أن يساهموا فيها"<sup>(13)</sup> وفي هذا النطاق قام المجلس بتحديد ثلاثة مظاهر رئيسية لتنمية الجانب الإنتاجي للموارد البشرية وهي:

- الاستخدام الأمثل للقوى العاملة من خلال إيجاد فرص التوظيف المناسبة.
- تحسين وزيادة إنتاجية العاملين من الأفراد عن طريق توفير التعليم المهني والتدريب.



- تأييد الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية الاقتصادية، من خلال ضمان اشتراك جميع الفئات الاجتماعية الفعالة في تحقيق ذلك.

ولكن يؤخذ على هذا التعريف أنه قصر مجالات الاستثمار في العنصر البشري على مجالي التدريب والتعليم المهني متجاهلاً المجالات الأخرى كالصحة والبحث العلمي.

- ويرى ثيودور شولتز أن مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري هو كل ما ينفق على المجالات المختلفة كالتعليم والصحة والتدريب، فالتعليم يؤثر بفاعلية في التعامل مع التوجهات الدولية للخطط المرتبطة بتطوير الاقتصاد في جميع الدول، وكذلك الخدمات الصحية لها نتائج اقتصادية وتعد استثماراً من خلال مساعدتها في زيادة الإنتاج<sup>(14)</sup>.

وبناءً على ما تقدم يمكن القول إن مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري ينصب على كل ما ينفق لتنمية قدرات ومهارات ومعارف الموارد البشرية، وهو ما يطلق عليه بتراكم رأس المال البشري، خاصةً مع التطور التكنولوجي وبروز مظاهر العولمة والانفتاح، وما نتج عنها من تعاضد دور العلم والمعرفة وتزايد حدة المنافسة والإبداع البشري في تحديد القدرة التنافسية للاقتصادات المختلفة.

### المطلب الثالث

#### أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

أكد الاقتصاديون أهمية دور الإنسان وتأثيره الإيجابي في عملية التنمية الاقتصادية، وفي ظل التوجه الاقتصادي العالمي المعاصر نحو الاقتصاد القائم على





المعرفة، والذي يعتمد اعتمادًا أساسيًا على تنمية رأس المال البشري، بوصفه المحرك الرئيسي للإنتاج والنمو، وهو القادر على استيعاب المعلومات والتقنيات الحديثة، وبالتالي برزت أهمية العنصر البشري وأهمية الاستثمار فيه بما ينعكس إيجابًا على الاقتصاد وتحقيق التنمية.

كما تكمن أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في أنه يسهم في بناء البحث العلمي، الذي يقوم بدوره في معالجة كل المشكلات التي تواجه المجتمع كالمشكلة الاقتصادية، وعندما تتاح للبشر إمكانية الحصول على نوعية جيدة من التعليم والتدريب، والخدمات الصحية، والحماية الاجتماعية، فإنه ينعكس بالإيجاب على المجتمع وعلى الأفراد أنفسهم في مواجهة براثن الفقر، ويحيوا حياة منتجة، ويصبحون أكثر قدرة واستعدادًا على مواجهة الصدمات، مثل جائحة كورونا أو التغير المناخي، ويسهم الاستثمار في رأس المال البشري في التخفيف من البطالة، فالفرد الذي يكتسب تعليمًا وتدريبًا ويتمتع بالمهارات، فإنه يكون قادرًا على تلبية احتياجات سوق العمل. وعلى هذا يمكن القول بأن النتائج المترتبة من الاستثمار في رأس المال البشري تفوق نتائج الاستثمار في الموارد المادية، وبالتالي أصبحت تنمية رأس المال البشري والاستثمار فيه من أهم القضايا التي دعت الاقتصاديين إلى عده المحرك الرئيسي لعملية النمو وتحقيق التنمية.



## المبحث الثاني

### خصائص رأس المال البشري ومكوناته وأبعاده

عندما قدم الاقتصادي (شولتز) سنة ١٩٦١ نظريته حول رأس المال البشري (Capital) (Human)، والتي أكد من خلالها أهمية رأس المال البشري مقارنة برأس المال المادي، وأوضح أن لرأس المال البشري مجموعة من الخصائص التي تميزه عن رأس المال المادي، فمن الأهمية بمكان بحث العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال المادي لمعرفة الخصائص التي تميز رأس المال البشري، ويمكن بحث هذه العلاقة من خلال إيضاح أوجه الاختلاف بين رأس المال البشري ورأس المال المادي في مطلب أول، وأوجه التكامل بينهما في مطلب ثاني، وفي مطلب ثالث نستعرض مكونات رأس المال البشري وأبعاده.

### المطلب الأول

#### أوجه الاختلاف بين رأس المال البشري ورأس المال المادي

1- يتكون رأس المال البشري من جزئين فطري ومكتسب، ويتطور إما بالتعليم والتدريب والمعارف والخبرة في مجال العمل، إذ إن كل شخص يأتي إلى الوجود يكون مالكا لمجموعة من القدرات البشرية الطبيعية التي تحدها الجينات الوراثية، وخلال مسيرة الحياة يكتسب الإنسان مجموعة من الصفات والخصائص النوعية، تلك الصفات يمكن تنميتها وتطويرها من خلال الاستثمار في العنصر



البشري، أما رأس المال المادي فيتكون من أموال سبق إنتاجها، بمعنى أنه لا يمكن إيجاده دون القيام بخلقه من العدم، ويتم ذلك من خلال الاستثمار، أي توجيه جزء من الموارد الاقتصادية، أو عوامل الإنتاج للمجتمع من عمل وغيره إلى تكوين هذا الرأسمال بأشكاله المختلفة، وعدم توجيهها إلى إيجاد السلع والخدمات الاستهلاكية.<sup>(15)</sup>

2- رأس المال البشري يتسم ببعدين هما: الرصيد أي قيمة رأس المال البشري أو المقدرة في وقت معين، ويمكن زيادة هذا الرصيد من خلال بعض مكوناته، فالتعلم من خلال العمل يزيد من هذا الرصيد، أما البعد الآخر فهو التدفق، أي القيمة الجديدة لرأس المال البشري المتولدة فالمعرفة عند الاستعمال تكون مصدرًا لمعرفة أفضل<sup>(16)</sup>، أما رأس المال المادي بمختلف أشكاله فتتخفص قيمته بالاستخدام، وهو ما يتوجب الحفاظ على قيمته من خلال حساب استهلاك الأصول الإنتاجية<sup>(17)</sup>.

3- يتميز رأس المال البشري بأنه رأس مال غير ملموس، فهو المعرفة، كما أنه يصعب قياسه بدقة، ويمكن الاستفادة منه في مراحل مختلفة، ويتجسد في أشخاص لديهم قدرة واستعداد لحمله بجانب قدرة تأثيره الكبير في جودة العمل وزيادة الإنتاجية في النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية<sup>(18)</sup>، أما رأس المال المادي فهو رأس مال ملموس كالآلات والمعدات والمباني.

4- دورة حياة رأس المال البشري بصرف النظر عن العمر الإنتاجي لصاحب المعرفة هي أطول من دورة حياة المنتج، ويمكن تفسير ذلك على أن المعرفة



والخبرة المكونة لرأس المال البشري تنتقل بين الأفراد مما يوفر فرص أفضل من أجل تجديد هذه المعرفة<sup>(19)</sup>.

5- "رأس المال البشري هو القادر على خلق رأس المال المادي وإدارته والإشراف على استخدامه، والعكس غير صحيح"<sup>(20)</sup>.

6- عدم استطاعة مالك رأس المال السيطرة على رأس المال البشري، إذ يعد المورد البشري أصل من ضمن الأصول غير المملوكة للمنشأة، فضلاً عن أن رأس المال البشري لا يعد في ذاته محلاً للبيع، ورغم قدرة الفرد على تأجير استثماره لصاحب العمل، فإنه لا يستطيع بيعه، وبالتالي لا يخضع للقوانين المنظمة للتملك، عكس الحال بالنسبة لرأس المال المادي، فيمكن بيع أصل من أصول رأس المال المادي،<sup>(21)</sup>

7- العناصر الضرورية لإنتاج وتكوين رأس المال البشري (تغذية، سكن لائق، تعليم، تدريب) تتوقف على الفرد نفسه وقدراته العقلية والفكرية من جهة، والظروف المؤسسية والفنية السائدة من جهة أخرى، ومثال ذلك: الحصول على مؤهل دراسي معين يحتاج عددًا من السنوات الدراسية، وكذلك دراسة عدد من المواد والمحاضرات، أما رأس المال المادي فيتوقف تكوين الكمية الضرورية منه في الاقتصاد الحديث على مصادر التمويل المحلية أو الخارجية (الادخار المحلي والأجنبي)، وكما يقول R. Barre "في كل اقتصاد فإن تكوين رأس المال يتوقف



على عاملين هما: الدافع إلى الاستثمار الذي ينشطه، والإدخار الذي يحدده ويعتبر شرطاً لتحقيقه<sup>(22)</sup>.

8- "الرأس المال البشري في ذاته قيمة للفرد الذي يمتلكه بصرف النظر عن الدخل المتحقق منه، فمحو أمية الفرد أو تعليمه وحصوله على مؤهل علمي مثلاً يحقق في ذاته إشباعاً معنوياً للفرد، أما قيمة رأس المال المادي فإنها تتمثل في قيمة الدخل الذي ينتجه"، كما يؤكد ذلك "إرفينغ فيشر Irving Fisher"، إذ يرى أن قيمة أي سلعة رأسمالية أو قيمة أصل من الأصول هي قيمته طالما كان مصدرًا للدخل<sup>(23)</sup>.

### المطلب الثاني

#### أوجه التكامل بين رأس المال البشري ورأس المال المادي

1- يعد المورد البشري المتمثل في (العمل والتنظيم) من أهم عناصر الإنتاج، وبالتالي تكاملها مع العناصر المادية (الموارد الطبيعية ورأس المال المادي) أصبح ضروريًا لرفع معدلات النمو الاقتصادي، بالإضافة إلى أن الفكر الاقتصادي الحديث أدخل عنصرًا جديدًا متمثلًا في الثورة العلمية التكنولوجية، وبالتالي أضحى التقسيم الحديث لعناصر الإنتاج يشتمل على خمسة عناصر هي: "الأرض أو الطبيعة، ورأس المال المادي، والعمل غير الماهر، ورأس المال البشري أو العمل الماهر، والتكنولوجيا"<sup>(24)</sup>

2- المفهوم الشامل للتنمية أي التغيير في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية معًا على نحو ترتفع معه مستويات المعيشة للسكان، لا يمكن أن يتحقق دون التكامل بين



الموارد الاقتصادية المتاحة ورأس المال البشري، بمعنى الاعتماد على الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة من عمل ورأس مال مادي وموارد طبيعية من ناحية، والاستثمار في العنصر البشري وتطويره من ناحية أخرى، وبالتالي يعد تكوين رأس المال البشري أمراً ضرورياً وحتمياً من أجل تحقيق تلك التنمية المنشودة<sup>(25)</sup>

3- التكامل بين رأس المال البشري ورأس المال المادي يظهر جلياً في أن العنصر البشري عليه استيعاب رأس المال المادي، إذ إن عدم كفاية المهارات البشرية يعد من أهم محددات القدرة على هذا الاستيعاب، وهذا ما ذهب إليه "الفريد سوفي A. Sauvy"، بقوله: "في أي مكان، وحيث يفقد البشر مهاراتهم، فإن أكثر دولارات العالم قوة لا تستطيع أن تخلق الثروة"<sup>(26)</sup>

4- ومن صور التكامل بين رأس المال المادي ورأس المال البشري، أهمية الثاني لتكوين الأول من ناحية، وأهميته لاستعماله من ناحية أخرى<sup>(27)</sup>:

أ- أهمية وضرة رأس المال البشري لتكوين رأس المال المادي: تتمثل المرحلة الأولى من مراحل استيعاب رأس المال المادي ضرورة توافر المهارات اللازمة، لا سيما المهارات الفنية لليد العاملة كالكوادر المتخصصة والعمال والموظفين، وكذلك العمالة الماهرة والمتخصصين والعمالة المدربة، بالإضافة إلى أن تحقيق القدر الأكبر من الاستثمارات يتطلب عمل المهندسين المهرة، وتوافر عمالة على درجة عالية من الكفاءة والمهارة، كما يتطلب توافر



مهارات عامة مثل عقلية رجال الأعمال، وهي ضرورية في الأنشطة الإنتاجية للسلع الرأسمالية

أو للأجهزة الفنية، وهو ما يتطلب توافر القدرة على التجديد والابتكار، وهناك أيضًا مهارات عامة أخرى لا بد أن تتوفر وذلك طبقًا للأهداف المطلوب تحقيقها، فمثلًا إذا كان الهدف هو التقدم الاقتصادي، فينبغي أن يتوافر فيمن يسهمون في القيام بها أن تكون ذات معنى لهم، فالمنفعة الاجتماعية أو الفائدة لرأس المال الجاري تكوينه تعتمد في جزء منها على توافر الوعي لدى من يقومون بتكوينه، وحتى يتم إيجاد مثل هذا الوعي، فإن قدرًا من التعليم العام كحد أدنى يعد أمرًا أساسيًا.

ب- أهمية وضرورة رأس المال البشري لاستعمال رأس المال المادي: إن مرحلة استيعاب رأس المال المادي تتطلب المهارات اللازمة سواء تمثلت في المهارات العامة أو الفنية، ويمكن عدُّ المهارات الفنية هنا عنصرًا مكملًا لرأس المال المادي، وهو ما يفسر عدم قدرة الدول النامية على استخدام رأس المال المادي الذي تستورده من الخارج وذلك لعدم توافر وكفاية المهارات الفنية في تلك البلدان، وهو الأمر الذي يتطلب أن يكون رأس المال المادي ملائمًا للظروف النفسية والاجتماعية للعنصر البشري الذي يستقبله.

5- من العوامل المؤثرة في تكوين كلِّ من رأس المال البشري ورأس المال المادي، التطور الديموغرافي، الذي قد يؤثر سلبيًا أو إيجابًا وذلك طبقًا لوجهات النظر



المتعددة والمختلفة حول أثر التطور السكاني في عملية التنمية، فإذا سلمنا بوجهة النظر التي ترى أن الزيادة السكانية نعمة لا نقمة، سنجد أنها تستند إلى<sup>(28)</sup>:

- "أن كل طفل يولد ليس فمًا يأكل، ولكنه أيضًا يد تعمل وعقل يبدع ويفكر، إنه ليس فقط عبئًا على الاستهلاك بقدر كونه إضافة متزايدة للإنتاج"
- بعض الزيادة السكانية يؤدي إلى تحسين نمو رأس المال البشري، فخلال المدة الزمنية بين الميلاد وبداية سن العمل، يؤدي انخفاض معدل الوفيات إلى خفض متوسط التكلفة لتكوين رأس المال البشري من خلال التعليم على سبيل المثال.

- عندما يصل الفرد إلى سن العمل، ومع انخفاض معدل الوفيات، فإن ذلك يساعد على استعمال كامل المهارات التي تم اكتسابها في وقت لاحق، كما أن زيادة السكان تؤدي إلى زيادة نسبة الشباب، وهو لا يعد فقط ميزة كمية هيكلية، ولكن يعد أيضًا مجالًا للارتقاء بالمهارة الحقيقية للسكان.
- النمو السكاني قادر على تغيير طرق وأساليب الإنتاج، والاقتصاد في استخدام الأرض والتوجه نحو التصنيع وزيادة الأسواق بما يحقق تقسيم أفضل للعمل ووفرة كبيرة في الإنتاج.





## المطلب الثالث

### مكونات رأس المال البشري وأبعاده

من التعريفات التي تم استعراضها لمفهوم رأس المال البشري، يلاحظ اختلاف بين الاقتصاديين والباحثين في تحديد مكونات رأس المال البشري، كل حسب رؤيته وغايته وحتى الفترة الزمنية التي عاصرها كل منهم، إلا أننا نستطيع أن نقف على أهم مكونات رأس المال البشري وأبعاده، التي تلقى شبه إجماع واتفق كبير بين الباحثين والاقتصاديين، والتي تتمثل في المعارف والمهارات والخبرات والتجارب التي تتراكم لدى الأشخاص على مدار حياتهم بما يمكنهم من استغلال إمكاناتهم بوصفهم أفرادًا منتجين في المجتمع، وهو ما تستطيع معه الدول من إنهاء الفقر المدقع وبناء مجتمعات أكثر شمولًا من خلال تنميته، مما يتطلب الاستثمار في البشر من خلال توفير التغذية السليمة، والرعاية الصحية، والتعليم الجيد، والوظائف، وبناء المهارات.<sup>(29)</sup>

ويتكون رأس المال البشري من جزئين أساسيين هما: الجزء الفطري الذي يولد به الفرد والاستعدادات الجسدية والعقلية، وجزء مكتسب يتمثل في المعارف والكفاءات والمؤهلات والخبرات والتجارب المكتسبة والذي يمثل أهم جزء في تركيبة رأس المال البشري، مما يمكن القول معه إن تكوين رأس المال البشري هو "عملية نمو الرصيد الإنساني في شكل مهارات ومعارف وارتقاع بمقدرته الإنتاجية"<sup>(30)</sup>.  
يمكن تقسيم مكونات رأس المال البشري إلى:

### 1- المهارات والمعرفة: Skills and knowledge



هي مقدرة ذهنية أو عقلية طبيعية أو مكتسبة في الفرد، وتشير المهارة إلى قدرة الفرد على التصرف بطريقة معينة للقيام بالعمل المطلوب منه، ويمكن قياس مهارات الفرد وقدراته قبل توظيفه لمعرفة مدى التوافق بين خصائص الفرد المرشح والخصائص والمواصفات المطلوبة في التقدم للعمل<sup>(31)</sup>، ومن أمثلة المهارات المطلوبة: القدرة على التحليل والتكيف والابتكار والقدرة على اتخاذ القرارات والتفكير الإبداعي والتفكير الناقد،... الخ.

ومن أهم سمات الموجة الحالية للتقدم التكنولوجي أنها تعيد تشكيل المهارات اللازمة للعمل، إذ يُلاحظ انخفاض الطلب على المهارات الأقل تقدمًا التي يمكن استبدال التكنولوجيا بها، وفي ذات الوقت ازداد الطلب على المهارات المعرفية المتقدمة والمهارات الاجتماعية، فمنذ عام ٢٠٠١، ازدادت نسبة العمالة في الوظائف التي تحتاج إلى قدر كبير من المهارات الإدراكية والمعرفية السلوكية من ١٩٪ إلى ٢٣٪ في بلدان الأسواق الناشئة ومن ٣٣٪ إلى ٤١٪ في البلدان المتقدمة، وتتزايد في هذه البلدان المكاسب التي تتحقق لهذه المهارات.<sup>(32)</sup>

ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى "تزايد أهمية ثلاثة أنواع من المهارات في أسواق العمل وهي: المهارات المعرفية المتقدمة، مثل حل المشكلات المعقدة، والمهارات الاجتماعية السلوكية، مثل العمل الجماعي، ومجموعات المهارات التي تنبئ بالقدرة على التكيف، مثل الاستدلال والكفاءة الذاتية، ويتطلب بناء هذه المهارات أسسًا قوية لرأس المال البشري والتعلم مدى الحياة"<sup>(33)</sup>.



**المعرفة** "تتكون من البيانات والمعلومات والإرشادات والأفكار أو مجمل البنى الرمزية التي يحملها الإنسان أو يمتلكها المجتمع، في سياق دلالي وتاريخي محدد، وتوجه السلوك البشري، فردياً ومؤسسياً، في مجالات النشاط الإنساني كافة، في إنتاج السلع والخدمات، وفي نشاط المجتمع المدني والسياسة والحياة الخاصة"<sup>(34)</sup>.

وتضم المعرفة البنى الرمزية التي تُمتلك من خلال التعليم الرسمي والدروس المستفادة من خبرات العمل والحياة، والمعرفة قد تكون صريحة مدونة أو مسجلة، وقد تكون ضمنية، ولذلك تشمل الحقائق والقصص والصور وتوجهات السلوك البشري موثقة أو شفاهة أو ضمنية<sup>(35)</sup>.

والسمة التي تميز الحقبة الحالية من تطور البشرية تكمن في كثافة المعرفة والتسارع الانفجاري في إنتاجها في مجتمعات المعرفة، وهو ما يؤدي إلى تضاؤل فرص التنمية في البلدان المتخلفة التي تعاني من اكتساب المعرفة وإنتاجها.

## 2- التجارب والخبرات **Experiences and Expertise**:

يكتسب الإنسان في كل يوم يمر به العديد من التجارب والخبرات، عن طريق المشاهدة، أو القراءة، أو الاستماع أو العمل، أو أن يمر الشخص نفسه بموقف معين، ومجموع هذه التجارب التي يمر بها الإنسان تُكون عنده ما يسمى بالخبرة، ويقصد بها ما يتمتع به الأفراد من معارف متراكمة مكتسبة من العمل السابق أو التدريب الداخلي أو العمل التطوعي، والخبرة العملية المكتسبة تعزز



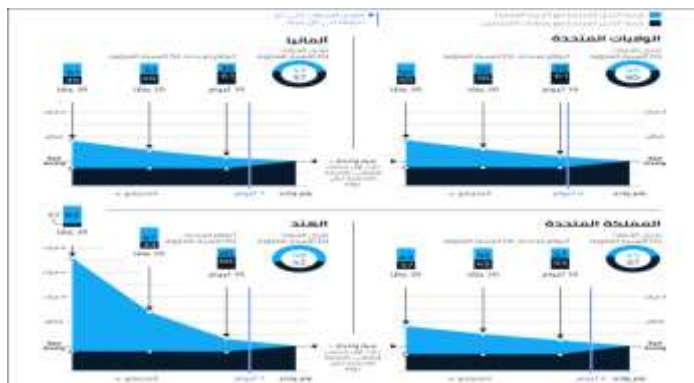
رأس المال البشري، وتوفر للأفراد فهماً أعمق لمجالهم، والقدرة على تطبيق المعرفة النظرية في حياتهم العملية.

وتُعد الخبرة العملية التي يتم اكتسابها من خلال العمل مصدر حيوي آخر لتشكيل رأس المال البشري، إذ يكتسب الأفراد مهارات عملية ومعرفة خاصة بالصناعة وقدرات على حل المشكلات من خلال عملهم. بالإضافة إلى ذلك، تعزز تجربة العمل القدرة على التكيف والإلامام ببيئات العمل، مما يحسن قابلية توظيف الأفراد بشكل عام.

وتُشير تقديرات إحدى الدراسات إلى أن قيمة رأس المال البشري تعادل نحو ثلثي إجمالي مصادر دخل الفرد، وتشكل الخبرات المكتسبة أو التي يتم الاستفادة منها نحو ٤٦٪ من هذه القيمة خلال المسيرة المهنية النموذجية، وهي نسبة تمثل المتوسط للدول الأربع محل الدراسة، ويُلاحظ من الشكل رقم (٢) أن تأثير الخبرة العملية شبه متطابق في جميع الاقتصادات المتقدمة محل الدراسة، وتكشف الدراسة أن الخبرة العملية تسهم بنسبة ٤٠٪ من متوسط الدخل مدى الحياة في الولايات المتحدة، وبنسبة ٤٣٪ في كلٍّ من ألمانيا والمملكة المتحدة، في حين ترتفع هذه النسبة إلى ٥٨٪ في الهند.



الشكل (1) الخبرة العملية تسهم بنسبة تتراوح بين ٤٠٪ و ٤٣٪ من متوسط الدخل مدى الحياة في الاقتصادات المتقدمة محل الدراسة مقابل ٥٨٪ في الهند).<sup>(36)</sup>



### 3- الابتكار والإبداع Creativity and Innovation:

الفرد المبدع والمبتكر هو شخص له من الصفات والخصائص ما لدى الأفراد والأشخاص الآخرين، فهو لا يختلف عنهم من حيث شكله ومظهره، ولكنه يختلف في طريقة تفكيره وقدراته وخصائصه العقلية التي تتمتع بالصفة الابتكارية والإبداعية. للابتكار تعريفات عديدة تختلف حسب المدارس الفكرية واهتمامات الباحثين العلمية، إذ يمكن تعريف الابتكار بناءً على السمات الشخصية، أو إنتاج الشخص، أو العملية أو الابتكارية كأسلوب حياة في البيئة. ويعرف الابتكار بأنه "المبادرة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير، واتباع نمط جديد من التفكير"<sup>(37)</sup>.



ويعرف أيضًا بأنه "العملية التي تتضمن الإحساس بالمشكلات في مجال ما، ثم تحديد بعض الأفكار ووضع الفروض التي تعالج هذه المشكلات، واختبار مدى صحة أو خطأ هذه الفروض، وتوصيل النتائج إلى الآخرين"<sup>(38)</sup>.

ويعد الابتكار مصدرًا حيويًا آخر لتشكيل رأس المال البشري؛ فهو ينمي ويراكم المهارات الشخصية، ويزيد من جودة القرارات التي يتم اتخاذها لمعالجة المشكلات، كما أنه يساعد على خلق وتعزيز الميزة التنافسية، وتقليل الفترة بين تقديم منتج جديد وآخر، بينما الإبداع يعبر عن فكرة أو منتج جديد، أو نظرية جديدة، وأنه تجميع للأفكار والمعلومات، ويعرفه بعضهم بأنه "تفاعل عدد من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية تؤدي إذا ما وجدت البيئة المناسبة إلى إنتاج أصيل ومفيد وجديد يساهم في تقدم وتطور الحياة الإنسانية"<sup>(39)</sup>.

ويعرف أيضًا بأنه "القدرة على تكوين وإنشاء الأشياء الجديدة، أو دمج الآراء القديمة أو الجديدة في صورة جديدة، وأيضًا هو القدرة على إيجاد علاقات جديدة، وتكوين تنظيمات جديدة تشمل العمل الإبداعي والعملية الإبداعية والشخص المبدع"<sup>(40)</sup>.

وتظهر أهمية الإبداع في أنه يطور من قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة، بالإضافة إلى أنه مهارة حياتية يمارسها الفرد يوميًا، ويمكن تطويرها من خلال عملية التعلم والتدريب، كما يساهم في تحقيق الذات الإبداعية وتطوير المنتجات



الإبداعية، والإسهام في تنمية المواهب، ويؤدي إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة، والاستجابة للفرص والتحديات والتكيف مع المتغيرات وإدارة المخاطر وبيئة المنافسة. من أهم خصائص الشخص المبدع والمبتكر قدرته على توفير درجة عالية من المرونة في التنوع والتلقائية في توليد الأفكار، وله المقدرة على التخيل ولا يعترف بالحواجز والقيود، على الأقل يستطيع أن يحرر نفسه منها، وينتقل بين المستويات والمراحل المختلفة محاولاً الخروج بفكرة يمكن صياغتها والتعبير عنها، كما أن البيئة الاجتماعية تساعد الفرد في الحصول على فرص حقيقية لمواجهة المواقف والمشكلات والاعتماد على الذات في حلها، وهذه الفرص تمثل برنامجاً تدريبياً طويلاً. وعلى هذا فإن الابتكار والإبداع هو قدرة ذهنية تدفع الفرد إلى البحث والسعي عن كل ما هو جديد، سواء كان في مجال عمله، أو حياته، أو حتى في علاقاته وشخصيته وإدراكه لكل ما هو جديد بصورة سليمة وصحيحة.

**ويرى الباحث أننا نشاهد في الحقبة الحالية تطور البشرية والنتيجة عن الإبداع والابتكار وكثافة المعرفة والتسارع الكبير في إنتاجها في مجتمعات المعرفة، ناهيك عما تعيشه المنطقة العربية والأفريقية من التخلف في اكتساب المعرفة وعدم إنتاجها، وقلة المعرفة وعدم تطورها يحكمان على البلدان التي تعانيهما بضعف القدرة الإنتاجية وتضائل فرص التنمية، بل تعد في نظر مؤسسة اقتصادية دولية كالبنك الدولي، المحدد الرئيسي لمقدرات الدول في العالم الآن، وهناك إجماع للرأي في أن الفجوة بين القدرة على إنتاج المعرفة بين البلدان النامية وتلك المتقدمة يعد أضخم من**



فجوة المعرفة، لذلك يمكن القول بأن المعرفة هي معيار الرقي الإنساني في الحقبة الحالية لتقدم البشرية.

### المبحث الثالث

#### أهمية التعليم والتعلم من خلال العمل في تكوين رأس المال البشري

من التعريفات التي تم استعراضها لمفهوم رأس المال البشري، يُلاحظ أن العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي تسهم في تحقيق التنمية، ولن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم أو تكوين أو تدريب على التكيف مع التطور العلمي والتكنولوجي، فالتعليم يسهم في تكوين وتراكم رأس المال البشري، كما تشير أغلب نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التكنولوجي والتقني يعد مصدرًا من مصادر تكوين رأس المال البشري.

"مصادر تكوين رأس المال البشري تتمثل في كل ما يكون من شأنه تكوين المعرفة والخبرة والمهارة والارتفاع بمستوى القدرة على العمل والإنتاج وزيادة الدخل، مثل: التعليم والتعلم من خلال العمل، والتدريب، والتغذية، والرعاية الصحية والطبية والمسكن الملائم، والبيئة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تحيط بالإنسان، ويعتبر الانفاق في هذه المجالات المتنوعة استثمارًا يؤدي إلى تحسين مستوى معيشة الإنسان وزيادة إنتاجيته والارتفاع بمستوى دخله"<sup>(41)</sup>.





وهذه المصادر تمثل في الوقت نفسه عناصر ومجالات الاستثمار في رأس المال البشري، وسيتم الحديث عن مصدرين مهمين هما: التعليم في مطلب أول، والتعليم والتعلم من خلال العمل في مطلب ثانٍ بشيء من التفصيل وذلك على النحو الآتي:

## المطلب الأول

### التعليم

لم يكن الاهتمام بالتعليم حديث العهد، فطالما اهتمت البلدان بالتعليم وأنفقت عليه الكثير، لضمان تعليم الأفراد القراءة والكتابة كحد أدنى في ظل حقهم في التعليم، لكن هذا الإنفاق لم يكن ينظر إليه على أنه استثمار يخلق الثروة ويسهم في تحقيق التنمية، وبالرجوع إلى تاريخ الفكر الاقتصادي نجد أن الاقتصاديين الكلاسيكيين وعلى رأسهم الاقتصادي (آدم سميث)، تناولوا موضوع التعليم في كتابه "ثروة الأمم" وأكدوا أهمية التعليم من حيث دوره في منع الفساد بين العمال، وفي المحافظة على استقرار المجتمع اقتصادياً وسياسياً، وعدّوه عنصرًا من عناصر رأس المال الثابت مثله مثل الآلات والمباني والمعدات، كما تناول (ماركس) علاقة التعليم بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأكد أهمية التعليم والتدريب في زيادة كفاءة العمال ومهارات العمل لديهم، ومع بداية التطور الاقتصادي والاجتماعي ودخول التكنولوجيا المتطورة إلى مختلف القطاعات الاقتصادية خاصة بعد الحرب العالمية الثانية، ازداد الاهتمام بالتعليم والعنصر البشري، وقد برزت العديد من الدراسات التي قام بها كل من: غاري بيكر وشولتز ومينسر، والتي استهدفت دراسة أهمية الاستثمار في رأس المال البشري



وقياس عوائد التعليم من جانبين: الجزئي والكلّي، وهذه الدراسات تم استعراضها في المطلب المتعلق بنظريات رأس المال البشري، وأكدت هذه الدراسات أن التعليم عامل مؤثر في النمو الاقتصادي والاجتماعي وأن الاستثمار في رأس المال البشري لا يقل أهمية عن نظيره المادي.

ويرجع الأساس النظري لعلاقة التعليم بالنمو الاقتصادي إلى نظرية النمو النابع من الداخل، والتي ظهرت خلال الثمانينات من القرن العشرين، والتي قامت على عدّ الاستثمار في التعليم وفي رأس المال البشري -بصفة عامة- من المحددات الرئيسية للنمو طويل الأجل<sup>(42)</sup>، ويعتقد أصحاب تلك النظرية أن التحسن الذي يطرأ على إنتاجية قوة العمل يرتبط بسرعة معدل الابتكار والاستثمار الإضافي في رأس المال البشري، ويؤكدون الحاجة إلى مؤسسات حكومية وخاصة تدعم وتقدم الحوافز للأفراد، ووجود أسواق تشجع على الابتكار والاختراع وتراكم المعرفة بما يخدم هدف النمو الاقتصادي.<sup>(43)</sup>

ومن الناحية التطبيقية، من الأهمية بمكان أن نشير إلى دراسة كل من " هاريسون HARBISON " و" مايرز MAYERS " لما لها من أهمية في تأكيد تأثير التعليم والاستثمار في البشر على عملية النمو، واكتسبت هذه الدراسة تلك الأهمية لأنها أعطت للموضوع بُعدًا دوليًا، وقد توصل الباحثان إلى أن بذل استثمارات تعليمية أولية وكبيرة في سبيل تكوين رأس المال البشري ضروري لأن يجعل البلد يسير نحو طريق النمو المستدام، وذلك لأنهما وجدا ارتباطاً قوياً بين الإنتاج القومي



الكلية لكل فرد ومستوى تعليمه، وعلى هذا الأساس قسم العالمان بلدان العالم إلى أربعة مستويات من النمو الاقتصادي متأثرًا بدرجة التعليم هي: (44)

(أ) **البلاد المتخلفة:** وهي التي تعاني من ضعف الوعي بالتعليم ومحدودية إمكانيات

المدارس وانتشار ظاهرة الانقطاع عن المدارس، وارتفاع الفاقد في التعليم، وانخفاض معدلات الالتحاق بالمدارس، فقد أشارت الدراسة إلى أن ٤٠٪ فقط من الأطفال في الفئة العمرية ٦-١٢ سنة في المرحلة الابتدائية، ومعدل ٣٪ من الفئة العمرية ١٢-١٨ سنة في المرحلة الثانوية، وأغلب دول هذه الفئة لا يوجد بها جامعات والقليل منها به معاهد عليا، وتتسم هذه الدول بالدخل الضعيف.

(ب) **البلاد النامية جزئياً:** وهي البلاد التي تسير في طريق التقدم وقطعت فيه شوطاً

محدداً وحققت تقدماً جزئياً، ويتميز التعليم فيها بالتطور السريع من حيث الكم على حساب نوعية التعليم، وتعاني هذه البلاد من ظاهرة الانقطاع عن التعليم خاصة في المرحلة الابتدائية رغم الاهتمام بهذه المرحلة، وانخفاض نسبة الملتحقين للمرحلة الثانوية ونقص أعداد المعلمين، وبالرغم من وجود الجامعات فإن اهتمامها موجه للتعليم النظري.

(ج) **البلاد شبه المتقدمة:** وهي البلاد التي قطعت شوطاً متوسطاً في طريق التقدم

وتحقيق معدلات نمو اقتصادي مقبولة، ويتميز التعليم في هذه البلدان بأنه إلزامي لمدة ٦ سنوات، ويرتفع بها معدل الالتحاق بالمرحلة الابتدائية إلى ٨٠٪، والتعليم الثانوي بهذه البلدان متنوع ويميل إلى الاتجاه الأكاديمي بهدف الإعداد للتعليم



الجامعي، إلا أن جامعات هذه البلدان تعاني من ارتفاع أعداد الطلبة وضعف الإمكانيات المادية ونقص أعداد هيئة التدريس.

(د) البلاد المتقدمة: وهي البلاد التي حققت مستوى اقتصادياً متطوراً خاصة في مجال الصناعة، وقطعت شوطاً طويلاً نحو طريق التقدم، وتزدهر بها حركة الاكتشافات العلمية ولديها رصيد من الكفاءات البشرية المؤهلة والمدربة، ويتميز التعليم في هذه البلدان بارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم في كل مراحله، وتطور مستوى التعليم الجامعي وازدياد الاهتمام بالكليات العملية بدرجة تفوق الكليات النظرية والاهتمام بالبحث العلمي والاكتشافات والاختراعات.

وعندما أدركت الدول أن الاستثمار في البشر هو أفضل استثمار، ورأت أن الإنسان هو المحرك الرئيسي للتقدم العلمي، عن طريق التعليم يمكن أن يتحقق استدامة التنمية، ورفع معدلاتها التي تكفل توسيع الخيارات الاقتصادية والسياسية والفكرية للأجيال الحالية من البشر ولا تنتقص من نصيب الأجيال المقبلة، تم تكريس الحق في التعليم في صكوك حقوق الإنسان منذ حوالي ٧٥ عامًا، لا سيما في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام ١٩٦٦، واتفاقية حقوق الطفل عام ١٩٨٩، وتشمل هذه النصوص كلاً من الاستحقاقات والحريات، فلأفراد الحق في التعليم الابتدائي المجاني والإلزامي، وهو استحقاق يجب أن يمتد تدريجياً إلى مستويات أعلى من التعليم مع ارتفاع قدرة البلدان، ويجب أن تضع البلدان معايير تضمن أن يكون



التعليم موجّهًا نحو التنمية الكاملة لشخصية الإنسان وشعوره بالكرامة، ويعزز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية، ويتيح المشاركة الفعالة في مجتمع حر<sup>(45)</sup>.

وفي عام ١٩٩٩، وضعت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أربعة مبادئ يجب على الدول أن تلتزم بهم في سبيلهم لتحقيق تعليم جيد تتمثل هذه المبادئ في: " أن يتوفر عدد كافٍ من المدارس ذات البنية التحتية المناسبة، والمدرسين المدربين، ومواد التعليم والتعلم، ويجب أن تكون المدارس في متناول الجميع، دون تمييز أو عقبات مادية أو تكنولوجية أو مالية، ويجب أن تكون المناهج وطرق التدريس مقبولة وذات صلة ومناسبة ثقافيًا وجيدة النوعية، ويجب أن يكون التعليم مرّنًا وقابلًا للتكيف مع الاحتياجات المجتمعية المتغيرة"<sup>(46)</sup>.

ومن خلال التعليم يُمكن للدول الفقيرة والأكثر تعدادًا للسكان أن تسلك طريق التنمية بسهولة ويسر، عن طريق التعليم يمكن تهيئة مناخ النمو بين السكان من خلال خلقه للدوافع الأساسية، وتكوينه للمهارات اللازمة في ضوء تقدير الاحتياجات المستقبلية، وخلق فئة قادرة على استيعاب التكنولوجيا الحديثة والقادرين على الإنتاج<sup>(47)</sup>.

والأمثلة على تأثير الاستثمار في العنصر البشري من خلال التعليم في تحقيق النمو الاقتصادي وما يتبعه من تنمية متعددة كثيرة، فنجد دولاً كالصين واليابان وغيرها من دول جنوب شرق آسيا قد حققت معدلات عالية للنمو الاقتصادي، واستطاعت كسر حاجز التخلف وتتبوأ مكانة متقدمة بين الدول اعتمادًا على ما تملكه



من موارد بشرية حرصت على تأهيلها وتنمية مهاراتها وقدراتها، وما يشهده العالم حاليًا من تقدم تقني وتكنولوجي وثورات صناعية كالذكاء الاصطناعي يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوى لأفراد العنصر البشري.

ويؤدي التعليم دورًا مهمًا في الحد من الفقر من خلال ما يحققه من عائدات كبيرة على نحو خاص، وتشهد قصة نجاح غانا على هذه العلاقة: ففي التسعينات والأعوام الأولى من هذا القرن، ضاعفت غانا من الإنفاق على التعليم وزادت معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي بشكل كبير، ونتيجة لذلك، ارتفع معدل الإلمام بالقراءة والكتابة بنسبة مذهلة بلغت ٦٤ نقطة مئوية من بداية التسعينات حتى ٢٠١٢، وانخفض معدل الفقر من ٦١٪ إلى ١٣٪ (48).

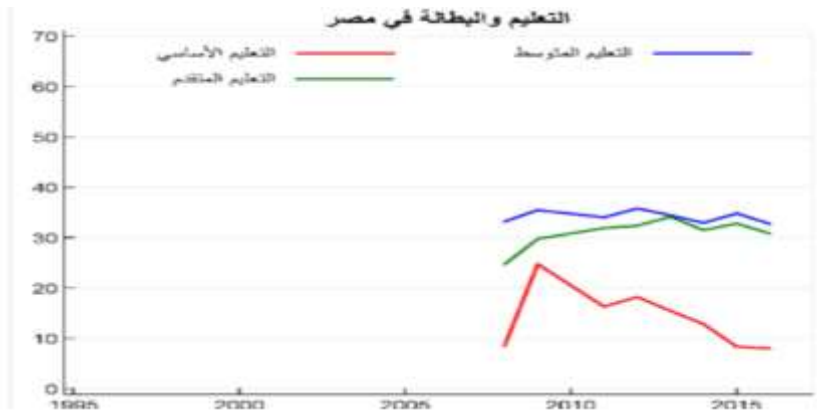
وبالنظر في وقتنا الحاضر إلى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والدولة المصرية على وجه خاص، نجد أن تلك البلدان تمتلك كل المقومات اللازمة لتخطي العقبات وتحقيق قفزة كبيرة نحو المستقبل الذي نعيشه حاليًا وهو مستقبل الاقتصاد الرقمي، فهي تملك شريحة كبيرة من الشباب الحاصلين على التعليم، ويتبنون التقنيات الرقمية الجديدة، وبالتالي يثور التساؤل حول كيفية أن تكون المنطقة قادرة على التكيف مع الواقع الاقتصادي الجديد؟

سنجد الإجابة في أن تصبح بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا "مجتمعات تعلم"، وهو تعبير صاغه عالم الاقتصاد الحائز على جائزة نوبل جوزيف إستيغليتز لوصف البلدان التي يؤدي فيها تبادل المعارف إلى تعزيز روح الابتكار، ويساعد هذا



بدوره في النهوض بالتنمية، ولبلوغ هذه الغاية يجب أن تتغير النظم التعليمية، فالمناهج التعليمية أصبحت مصدرًا للإحباط وخيبة الأمل في أغلب الأحيان وليس سبيلًا إلى التقدم والرقي، وينبغي أن تؤدي زيادة التحصيل العلمي إلى الحصول على أجر أعلى ووظيفة أكثر أمانًا، ولكن الذي يحدث في المنطقة على النقيض من ذلك، فاحتمالات انضمام خريجي الجامعات إلى صفوف العاطلين عن العمل أكبر بكثير مقارنة بالعمال الحاصلين على تعليم أساسي فحسب<sup>(49)</sup>، وبتطبيق ذلك على مصر نلاحظ تلك المشكلة من خلال الشكل رقم (٣) والتي تظهر الخطوط النسبة المئوية للبطالة في إجمالي قوة العمل الحاصلة على مستوى التعليم المبين في خلال الفترة من ١٩٩٥ إلى ٢٠١٥.<sup>(50)</sup>

الشكل (٣) التعليم والبطالة في مصر في الفترة من ١٩٩٥-٢٠١٥



(المصدر: مجموعة البنك الدولي، تقرير المرصد الاقتصادي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا).

ونظرًا لحاجة اقتصاد المستقبل إلى عاملين أكفاء من الناحية التكنولوجية، ينبغي إعادة توجيه المناهج الدراسية نحو مواد العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، ووجود



بنية تحتية رقمية للتعليم وموجهة نحو الاستخدام الإنتاجي يُعد بمنزلة الأساس لاقتصاد جديد.

## المطلب الثاني التعليم والتعلم من خلال العمل

" للتعليم والتعلم من خلال العمل أدوار لا تتفصل كمصادر لرأس المال البشري، فمن ناحية ينبغي دائماً استكمال ما يدرس بالمدرسة وبالممارسة العملية حيث يحدث التعلم من خلال العمل أثره. ومن ناحية أخرى، تتطور العملية التعليمية ذاتها باستيعاب كل المهارات والمعارف الهامة التي قد تظهر بشكل مستقل أثناء التعلم من خلال العمل، ولا ينبغي التقليل من هذا الاستيعاب، فالحقيقة أن كثيراً من المهارات الجديدة تنشأ في السوق قبل أن يتم تحليلها وتصنيفها وادخالها في النهاية في النظام التعليمي" (51).

وبالرجوع إلى دراسات التاريخ الاقتصادي في التعليم نلاحظ أنها تلقي الضوء على هذه الحقيقة، فقد سبق حدوث الثورة الصناعية فترة انتقالية طويلة، وكانت المهارات الفنية خلال تلك الفترة تتطور بشكل رئيس من خلال التلمذة الصناعية، وبعد تفكك نظام التلمذة القديم ظلت مثل تلك المهارات تتطور أساساً من خلال الممارسة العملية لفترة طويلة، ويرى بعض الكتاب أن التعليم أو التدريب العلمي لم يكن بوسعه أن يطور مهارات تماثل تلك التي تتطور بالتدريب أثناء العمل، وأن هذا لا ينطبق على العمال فقط، بل ينطبق حتى على المخترعين. (52).





ويعد من عوامل قيام الرأسمالية الناشئة الاختراعات العلمية والفنية، لكن حقيقة الأمر تشير إلى أن الاختراعات قبل "جيمس وات" الذي توصل إلى اختراع الآلة البخارية ونال براءة اختراعه عام ١٧٦٩ كانت فنية أكثر منها عملية، بمعنى أن الذين قاموا بها لم يكونوا من العلماء المتخصصين أو حتى من المتعلمين، بل كانوا في الغالب من الصناع المهرة الذين لا يمتلكون غير خبراتهم وتجاربهم في الصناعة، وبالتالي على علم تام بحاجاتها ومتطلباتها في ذلك الوقت<sup>(53)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن بعض الكتاب ذهبوا للقول بأن الإنجازات العلمية خلال تلك الحقبة تحققت دون تعاون من رجال الصناعة إلا بقدر كاف من التعليم وظل الموقف هكذا دون تغيير لعشرات السنين، وهذا يدعم الفكرة القائلة بأن التكنولوجيا الجديدة جعلت العمل الصناعي بسيط، بحيث يمكن للأमीين والأطفال أداء جزء كبير منه، وهي الفكرة التي جاء بها آدم سميث منذ وقت طويل، وهذا الأمر ينبغي أن يؤخذ في الحسبان عند الحديث عن استخدام العمال الأميين وغير المهرة في الصناعة، كما أن تعديل النظام التعليمي ليتلاءم مع مستجدات تلك الفترة لم يحدث إلا قرب نهاية القرن التاسع عشر، وكانت المنافسة الدولية هي الدافع الرئيسي لذلك التعديل، فاستخدام التعليم بشكل منظم لتخريج المهارات وإجراء التجارب الضرورية لتطوير أساليب تكنولوجية جديدة، وحدث ذلك أولاً في أوروبا وخاصة في فرنسا وألمانيا.

وهناك العديد من الدراسات ربطت بين التعليم والتعلم من خلال العمل بزيادة معدلات النمو الاقتصادي، وكذلك أهمية التدريب في زيادة إنتاجية العامل، فعلى سبيل المثال: تعد دراسة "Denison" التي قام بها سنة ١٩٦٢ وكانت بعنوان "



مصادر النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة " من أهم الدراسات التي قامت بتفسير النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة وعلاقته بالتعليم، وقد توصل دينسون من خلال هذه الدراسة إلى (54):

- أن زيادة نسبة متوسط التعليم لدى العامل ب ٢٪ سنويًا، قد أدت إلى تحسين نوعية العمل بنسبة ٩٧٪ في نفس العام.
- أن زيادة متوسط التعليم بنفس النسبة السابق ذكرها، أسهمت بنسبة ٦٧٪ من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي.
- الاستثمار في تعليم القوى العاملة شكل مصدرًا لنحو ٢٣٪ من نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي الذي حدث في الولايات المتحدة خلال الفترة ١٩٠٩ إلى ١٩٢٨، في حين قدر نصيب رأس المال المادي من هذه الزيادة ب ١٥٪، بينما شكل نصيب تطوير المعرفة العامة ٢٠٪ من هذه الزيادة.
- توصل دينسون إلى أن الاستثمار في التعليم أسهم في النمو الاقتصادي في الفترة ١٩٢٩ إلى ١٩٥٧ بنسبة ٤٢٪ أكبر من التي كانت في الفترة ١٩٠٩ إلى ١٩٢٨ والتي كانت بنسبة ٢٣٪.
- وفي روسيا أشارت بعض الدراسات إلى أهمية التدريب في زيادة إنتاجية العامل، فقد وجد أن سنة واحدة من التدريب في المصنع للعمال الأميين، تزيد



إنتاجيتهم بنسبة تتراوح بين ١٢٪ و ١٦٪ بينما تؤدي سنة واحدة في التعليم الابتدائي لهؤلاء العمال إلى زيادة إنتاجيتهم بنسبة تصل إلى ٣٠٪<sup>(55)</sup>.

ومنذ بداية القرن الثامن عشر ومع زيادة الاختراعات وظهور الآلات كانت عبارة "الآلات قادمة لأخذ وظائفنا" مبعث القلق لمئات السنين، وزادت المخاوف من أن يتم طرد آلاف العمال، إذ تسبب الابتكار والتقدم التكنولوجي في حدوث اضطرابات، ولكنهما حقًا مستويات من الرخاء أكثر مما تسببا فيه من تدمير، وكما نعلم فإن الإنسان الآلي (الروبوت) يمكن أن يقوم بالآلاف من المهمات الروتينية وما ينتج عن ذلك من قضائه على العديد من الوظائف ذات المهارات المتدنية في البلدان المتقدمة والنامية، لكن في الوقت نفسه تخلق التكنولوجيا فرصًا، وتمهد الطريق لوظائف جديدة أو معدلة، وزيادة الإنتاجية، وتحسين الخدمات العامة، لهذا السبب يأتي رأس المال البشري والاستثمار في تعليمه سواء في المراحل التعليمية المختلفة أو التعلم من خلال العمل في الصدارة من أجل مواجهة تحدٍ قادم، فالعديد من وظائف اليوم والوظائف التي ستظهر في المستقبل القريب، تحتاج لمهارات معينة تكون مزيج من المعرفة التقنية وحل المشكلات والتفكير النقدي بالإضافة إلى المهارات الشخصية.

ونتيجة لما سبق ذكره يرى الباحث: أن التكامل بين مصادر تكوين رأس المال البشري يعد أمرًا ضروريًا وحتميًا ليس من أجل تحقيق التنمية في مفهومها الشامل فحسب، ولكن أيضًا من أجل الحصول على أقصى عائد ممكن نتيجة للاستثمار في البشر وإعداد التربة الخصبة التي يمكن لرأس المال البشري أن ينمو



فيها وبها، وبالتالي ستحتاج الدول النامية إلى اتخاذ إجراءات سريعة حتى تكون قادرة على أن تتنافس في اقتصاد المستقبل.

### خاتمة البحث والنتائج والتوصيات

#### خاتمة البحث:

في نهاية هذا البحث وبعد ما تم عرضه من مفاهيم رأس المال البشري، والاستثمار في رأس المال البشري، وأهمية هذا الاستثمار في تحقيق التنمية المستدامة، والحديث عن خصائص رأس المال البشري وأهم المصادر في تكوينه كالتعليم والتعلم من خلال العمل، إلا أنه في هذا الصدد يمكن القول بأن الدولة المصرية ما زال أمامها الكثير من جهود يجب بذلها لتعزيز الاستفادة من رأسمالها البشري من خلال الاستثمار في قطاع التعليم، وغيرها من عناصر الاستثمار في رأس المال البشري وذلك لأن قوتها البشرية تمثل الثروة الحقيقية التي تملكها.

وقد خلص هذا البحث إلى النتائج الآتية وتليها بالتوصيات:

#### أولاً: نتائج البحث:

- 1- وجود أثر إيجابي لرأس المال البشري والاستثمار فيه على النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية، وهو ما تؤكد تجارب الدول التي استثمرت في عنصرها البشري، والذي انعكس بالإيجاب على نموها الاقتصادي وتحقيق التنمية.



- 2- وجود إمكانيات بشرية هائلة لدى مصر لم تجد الطريق إلى إبراز مواهبها، مما يضطرها إلى الهجرة، مما يعني خسارة الدولة المصرية لكفاءات وخبرات رأسمالها البشري.
- 3- يعد الاستثمار في رأس المال البشري ضرورياً وإلزامياً على كل الدول، للتحويل إلى الاقتصاد القائم على المعرفة.
- 4- الابتكار واكتساب ونشر المعرفة العامل الأول للنمو الاقتصادي المستدام، والذي لا يمكن تحقيقه إلا عن طريق الاستثمار في رأس المال البشري.
- 5- أثبتت المؤشرات الدولية للاقتصاد المصري وجود فجوة معرفية كبيرة بيننا وبين دول أخرى عديدة سبقتنا في الانتقال إلى اقتصاد المعرفة، الذي يقوم أساساً على رأس المال البشري والاستثمار فيه.
- 6- الاهتمام بالعنصر البشري الخالق للثروة والمسهمة في التنمية، لم يكن وليد اللحظة، فقد تنبتهت إليه الدول المتقدمة بعد الحرب العالمية الثانية، وازداد الاهتمام به كثيراً في الآونة الأخيرة.
- 7- تواجه المؤسسات البحثية والجامعية الكثير من التحديات والعقبات، من أهمها انخفاض التمويل، وقلة الإنفاق على التعليم والبحث العلمي، وتدني إسهام القطاع الخاص في التعليم والبحث العلمي

### ثانياً: التوصيات:

- 1- زيادة الإنفاق على عناصر رأس المال البشري كالتعليم والصحة والبحث العلمي والتدريب.



- 2- تكثيف البرامج التدريبية المهنية لرفع كفاءة العنصر البشري وربطها باحتياجات سوق العمل.
- 3- إجراء مراجعة شاملة لبرامج التعليم الحالية بكل أنواعها، بهدف الوصول إلى برامج تعليمية تتماشى مع متطلبات المجتمع المصري.
- 4- تحسين البيئة التعليمية، واستخدام الوسائل الحديثة، وتفعيل برامج دعم الإنتاج الفكري، وتنمية روح الابتكار والابداع لدى طلاب المراحل التعليمية المختلفة، ويجب اقترانها ببرامج تنفيذية.
- 5- إعطاء التعليم الفني أهمية كبيرة لا تقل عن التعليم العام، والاهتمام بالتدريب والاعداد المهني.
- 6- تقديم حوافز للمشاريع الاستثمارية التي تقوم بالتدريب كالإعفاءات الضريبية.
- 7- ضرورة زيادة أعداد المستفيدين من المبادرات الرئاسية كتكافل وكرامة، وزيادة أعداد تلك المبادرات لتشمل المجتمع المصري ككل.
- 8- إعداد الدراسات الاقتصادية اللازمة لإصلاح التشوهات والفجوات الموجودة في سوق العمل.
- 9- التوسع في إنشاء المراكز البحثية وتطوير القائم منها، والتوسع في إقامة الجامعات الذكية
- 10- تحديث التشريعات القديمة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية لمواكبة المستجدات والتطورات العملية، كإصدار تشريعات جديدة لتغليب اعتبارات الكفاءة والخبرة في لوائح التوظيف والترقي وتولي المناصب القيادية، وإصدار تشريعات لزيادة حوافز الاستثمار بقطاعي التعليم والتدريب للقطاع الخاص المحلي والأجنبي في المجالات المطلوبة



## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية:

- أحمد جامع، "الرأسمالية الناشئة"، دار المعارف، مصر، ١٩٦٨.
- أسماء خيرى، "إدارة الإبداع والابتكارات"، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، ديسمبر ٢٠١٢.
- أسامة محمد الفولى: "مقدمة في علم الاقتصاد الاجتماعى"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ١٩٩٢.
- أشرف العربى، "التنمية البشرية فى مصر: الوضع الحالى، أسبابه، انعكاساته، وإمكانية تطويره"، رسالة ماجستير جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ١٩٩٧.
- أشرف العربى، "رأس المال البشرى فى مصر: المفهوم - القياس - الوضع النسبى"، مجلة بحوث اقتصادية وعربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- البنك الدولى، "مشروع رأس المال البشرى"  
<https://www.albankaldawli.org/ar/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions#1>
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، "تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣: نحو إقامة مجتمع المعرفة"، الصندوق العربى للإنماء الاقتصادى والاجتماعى، المكتب الإقليمى للدول العربية، ٢٠٠٣.
- سامى عفيفى حاتم، "النظرية الاقتصادية، الكتاب الأول: مدخل لدراسة الموضوعات الاقتصادية"، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ١٩٩٢.
- سعد على حمود العنزى، "فلسفة تحليل كلفة رأس المال البشرى واستثماره"، بحث غير منشور، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد 2006.



أحمد زهير عبد الحكيم سليمان

- عبد الله عبد العزيز الصعيدي، "رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي"، مجلة الأمن والقانون، أكاديمية شرطة دبي ١٩٩٣.
- عبد الوهاب جودة الحاييس، "أنماط التكوين والتأهيل في مؤسسات التعليم الجامعي وفرص التشغيل: رؤى نظرية ومقترحات علمية"، دار التل للطباعة، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، جامعة حسبية بن بو علي، الجزائر، ٢٠١٤.
- علي عبد القادر علي، "أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري" الكويت: المعهد العربي للتخطيط، أكتوبر، ٢٠٠١.
- فريد النجار، "إدارة رأس المال البشري بالموهبة والإبداع"، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠١٤.
- مجموعة البنك الدولي، " الفجوة في رأس المال البشري: تشجيع الحكومات على الاستثمار في رأس المال البشري"، يونيو ٢٠١٨.
- <https://www.albankaldawli.org/ar/news/opinion/2018/06/18/human-capital-gap>.
- مجموعة البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم ٢٠١٩،
- <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>
- مجموعة البنك الدولي، تقرير المرصد الاقتصادي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، اقتصاد جديد لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، أكتوبر ٢٠١٨.
- محمود أحمد عبد الفتاح، "تنمية مهارات التفكير الابتكاري والإبداعي للمدراء"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، الطبعة الأولى، ٢٠١٣.
- مدحت أبو النصر، "تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمنظمة"، سلسلة المدرب العملية، مجموعة النيل العربية، مصر، ٢٠٠٤.





• McKinsey & company، "رأس المال البشري في سوق العمل: أهمية الخبرة العملية"، تقرير ربع سنوي من

ماكنزي، ٢٠٢٢/٦/٢ رابط

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/highlights-in-arabic/human-capital-at-work-the-value-of-experience-arabic/ar>

- نجم عبود نجم، "إدارة اللا ملموسات إدارة ما لا يقاس"، دار اليازوري، عمان، الأردن، ٢٠١٠.
- منتدى الرياض الاقتصادي: "الاستثمار في رأس المال البشري واقتصاد المعرفة"، الدورة الرابعة، ٢٠٠٩.
- هشام مصطفى الجمل، "دور الموارد البشرية في تمويل التنمية"، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٧.

<sup>(1)</sup> أشارت العديد من الكتابات إلى أن أول من استخدم مصطلح "رأس المال البشري" في العصر الحديث هو الاقتصادي مينسر، ولمزيد من التفاصيل أنظر:

Jacob Mincer, "Investment in Human Capital and the Personal Income Distribution, Journal of Political Economy, vol. 66, no. 4. (Chicago: university of Chicago press, Aug. 1958).

<sup>(2)</sup> Theodor, w, Schultz, "Investment in Human capital: The American Economic Review", published by American Economic Association. vol. (51), Mar. 1961. PP: 9-10.

<sup>(3)</sup> أشرف العربي، " التنمية البشرية في مصر: الوضع الحالي، أسبابه، انعكاساته، وإمكانية تطويره"، رسالة ماجستير (جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ١٩٩٧). يشار إليه لدى أشرف العربي، (٢٠٠٧)، "رأس المال البشري في مصر: المفهوم - القياس - الوضع النسبي"، مجلة بحوث اقتصادية وعربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، القاهرة، ٢٠٠٧، العدد ٣٩، صفحة ٥٤.

<sup>(4)</sup> لمزيد من التفاصيل انظر:



Gary S. Becker, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, (New York: National Bureau of Economic Research, second edition, 1975. PP: 4-6.

علي عبد القادر علي، "أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري" الكويت: المعهد العربي للتخطيط، أكتوبر، ٢٠٠١. ص ٧-٨.

<sup>5)</sup> Michelle Riboud, Etude l'accumulation du capital humain en France, (science po university press) vol. 26, no. 2, p, 11 Mar. 1975.

<sup>6)</sup> Adolf Stroombergen, Dennis Rose and Ganesh Nana, Review of the Statistical Measurement of Human Capital statistics New Zealand, (Wellington: SNZ, Nov 2002).

<sup>7)</sup> أشرف العربي، (٢٠٠٧)، "رأس المال البشري في مصر: المفهوم - القياس - الوضع النسبي"، مجلة بحوث اقتصادية وعربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، القاهرة، ٢٠٠٧، العدد ٣٩، صفحة ٥٥.

<sup>8)</sup> UNDP. (2013). "National Human Development Report: Inclusive growth and human development the role of human capital". 1 January 2013. P. 11. <https://hdr.undp.org/content/cameroon-2013-national-human-development-report-english>.

<sup>9)</sup> Stiglitz, J. E., Walsh, C. E., & Lafay, J. D. (2007). "Principes d'économie moderne". de Boeck. Traduction de la 4e édition américaine par française Nougès. P: 190.

El Attar, Abdelilah. & Azizi, H. (2016). "Evaluation du capital humain par les méthodes d'évaluation du capital matériel". Dossiers de Recherches en Économie et Gestion. 5(2), pp: 55-74. P (58).

<sup>10)</sup> سعد علي حمود العنزي، "فلسفة تحليل كلفة رأس المال البشري واستثماره"، بحث غير منشور، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد 2006. ص: ١.



- <sup>11)</sup> MoPMAR -Ministry of Planning, Monitoring and Administrative Reform (2018). "Egypt's Voluntary National Review 2018". PP: 28-29.
- <sup>12)</sup> منتدى الرياض الاقتصادي: "الاستثمار في رأس المال البشري واقتصاد المعرفة"، الدورة الرابعة. ٢٠٠٩. ص: ٢٠.
- <sup>13)</sup> هشام مصطفى الجمل، "دور الموارد البشرية في تمويل التنمية"، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ١٩٣-١٩٥
- <sup>14)</sup> Theodor, w, Schultz, "Investment in Human capital: American Economic Review", vol. 118, op.cit. p, 15..
- <sup>15)</sup> عبد الله عبد العزيز الصعيدي، "رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي"، مجلة الأمن والقانون، أكاديمية شرطة دبي ١٩٩٣، ص ٢٧٧-٢٧٨.
- <sup>16)</sup> نجم عبود نجم، "إدارة اللاملموسات إدارة ما لا يقاس"، دار اليازوري، عمان، الأردن، ٢٠١٠، ص ١١٢.
- <sup>17)</sup> عبد الله عبد العزيز الصعيدي، "رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي"، مرجع سابق. ص ٢٧٨.
- <sup>18)</sup> Wiig, K. M., De Hoog, R., & Van der Spek, R. (1997).” Supporting knowledge management: a selection of methods and techniques. Expert systems with applications, 13(1), pp: 3-4  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=ar&as\\_sdt=0%2C5&q=Supporting+knowledge+management%3A+a+selection+of+methods+and+techniques&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=ar&as_sdt=0%2C5&q=Supporting+knowledge+management%3A+a+selection+of+methods+and+techniques&btnG=).
- <sup>19)</sup> نجم عبود نجم ، "إدارة اللاملموسات إدارة ما لا يقاس"، مرجع سابق، ص: ١١٣.
- <sup>20)</sup> عبد الله عبد العزيز الصعيدي، "رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي"، مرجع سابق. ص: ٢٧٨.
- <sup>210)</sup> Anders Löthgren. (1999). "The Legal Protection of Structural Capital", Thesis in Law of Economics and Commercial Law, Gothenburg School



of Economics & Commercial, op,cit,p:15.

<https://core.ac.uk/download/pdf/16310664.pdf>

عبد الله عبد العزيز الصعيدي، "رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي"، مرجع سابق. ص:

٢٧٨

(22) لمزيد من التفاصيل راجع:

M. RIBOUD, (1975). "Etude de l'accumulation du Capital Humain en france" Published By: Sciences Po University Press, Vol. 26, No. 2

(Mar.,1975), pp. 220-244. <https://www.jstor.org/stable/3500868>

عبد الله عبد العزيز الصعيدي، "رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي"، مرجع سابق. ص:

ص: ٢٧٨-٢٧٩.

(23) لمزيد من التفاصيل راجع:

Barre, R. (1969). "Economie politique". Op. Cit. p.154.

عبد الله عبد العزيز الصعيدي، "رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي"، مرجع سابق. ص:

٢٧٨

(24) لمزيد من التفاصيل راجع:

سامي عفيفي حاتم، "النظرية الاقتصادية، الكتاب الأول: مدخل لدراسة الموضوعات الاقتصادية"،

الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ١٩٩٢، ص ص: ٨٦-٨٧

عبد الله عبد العزيز الصعيدي، "رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي"، مرجع سابق.

ص: ٢٧٨.

(25) راجع في ذلك:

Griffin, K. (1989). "Stratégies de développement. Economica". p. 324.



أسامة محمد الفولي: "مقدمة في علم الاقتصاد الاجتماعي"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ١٩٩٢.

عبد الله عبد العزيز الصعيدي، " رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي "، مرجع سابق. ص: ٢٧٩

(26) المرجع السابق، ص ٢٧٩.

(27) المرجع السابق. ص ص: ٢٧٩-٢٨١.

(28) المرجع السابق. ص: ٢٨١.

(29) البنك الدولي، مشروع رأس المال البشري، تاريخ الزيارة سبتمبر ٢٠٢٤.

<https://www.albankaldawli.org/ar/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions#1>

(30) عبد الله عبد العزيز الصعيدي، " رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي "، مرجع سابق. ص 265.

31) Le Boterf, G. (٢٠١٣). "Construire les compétences individuelles et collectives: Le modèle : agir et réussir avec les compétences. les réponses à 100 questions. Paris 2013. 6 édition. P: 36.

(32) مجموعة البنك الدولي، تقرير عن التنمية في العالم ٢٠١٩، تاريخ الزيارة أغسطس ٢٠٢٤.

<https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>

(33) المرجع السابق.

(34) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، "تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣: نحو إقامة مجتمع

المعرفة"، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، المكتب الإقليمي للدول العربية،

٢٠٠٣، ص: ٣٦.

(35) المرجع السابق، ص: ٣٧.



(36) McKinsey & company، "رأس المال البشري في سوق العمل: أهمية الخبرة العملية"، تقرير

ربيع سنوي من ماكنزي، ٢٠٢٢/٦/٢ رابط

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/highlights-in-arabic/human-capital-at-work-the-value-of-experience-arabic/ar>

تاريخ آخر زيارة سبتمبر ٢٠٢٤.

(37) أسماء خيري، "إدارة الإبداع والابتكارات"، دار الرؤية للنشر والتوزيع، عمان، ديسمبر ٢٠١٢  
الطبعة الأولى، ص: ٦٧.

(38) محمود أحمد عبد الفتاح، "تتمية مهارات التفكير الابتكاري والإبداعي للمدراء"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، ٢٠١٣، الطبعة الأولى، ص: ٣٣.

(39) مدحت أبو النصر، "تتمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمنظمة"، سلسلة المدرب العملية، مجموعة النيل العربية، مصر، ٢٠٠٤، ص: ٦.

(40) فريد النجار، "إدارة رأس المال البشري بالموهبة والإبداع"، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠١٤، ص: ٥٤.

(41) عبد الله عبد العزيز الصعيدي، "رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي"، مرجع سابق، ص ٢٨٦.

(42) Annabi, N., Harvey, S., & Lan, Y. (2011). Public expenditures on education, human capital and growth in Canada: An OLG model analysis. *Journal of Policy Modeling*, 33(6), 852-865.

(43) Babatunde, M. A., & Adefabi, R. A. (2005). Long run relationship between education and economic growth in Nigeria: Evidence from the Johansen's cointegration approach. In: *Regional conference on education in west Africa*.



(44) عبد الوهاب جودة الحاييس، "أنماط التكوين والتأهيل في مؤسسات التعليم الجامعي وفرص التشغيل: رؤى نظرية ومقترحات علمية"، دار النل للطباعة، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، جامعة حسيبة بن بو علي، الجزائر، ٢٠١٤، ص ١٧-١٨.

(45) United Nations. 1948. Universal Declaration of Human Rights. New York, United Nations. 1966. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. New York, United Nations.

(46) OHCHR. 1999. General Comment No. 13: The Right to Education. New York, United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights.

(47) عبد الله عبد العزيز الصعيدي، " رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي"، مرجع سابق، ص ٢٨٦.

(48) مجموعة البنك الدولي، " الفجوة في رأس المال البشري: تشجيع الحكومات على الاستثمار في رأس المال البشري"، رابط يونيو ٢٠١٨.

<https://www.albankaldawli.org/ar/news/opinion/2018/06/18/human-capital-gap>.

(49) مجموعة البنك الدولي، تقرير المرصد الاقتصادي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، "اقتصاد جديد لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، أكتوبر ٢٠١٨.

(50) الشكل من المرجع السابق.

(51) عبد الله عبد العزيز الصعيدي، " رأس المال البشري وعلاقته برأس المال المادي"، مرجع سابق، ص ٢٦٩.

(52) David S. LANDES; "The Unbound Prometheus: Technological changed and industrial development in Western Europe from 1750 to present", Cambridge university- Press, 1969, p. 345.

(53) أحمد جامع، " الرأسمالية الناشئة"، دار المعارف مصر، ١٩٦٨.



<sup>54)</sup> Denison, E, The Source of Economic Growth in the United States and the Alternatives Before Us, Supplementary, Paper No 13, Committee for Economic Development, New York, 1962.

<sup>55)</sup> لمزيد من التفاصيل انظر: عبد الله عبد العزيز الصعيدي، " رأس المال البشري وعلاقته برأس

المال المادي"، مرجع سابق

Gendarme, R. (1963). *La pauvreté des nations*. Cujas





# Middle East Research Journal

Refereed Scientific Journal  
(Accredited) Monthly



Issued by  
Middle East  
Research Center

Vol. 111  
May 2025

Fifty year  
Founded in 1974



Issn: 2536 - 9504  
Online Issn: 2735 - 5233