الترقيم الدولي الموحد للطباعة 2735-5209 الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني 2805-2455

التعليم كاستثمار في رأس المال البشري

نوره عبد الله حزام الشهراني

باحثة دكتوراة في قسم القيادة والسياسات التربوية، تخصص إدارة وإشراف تربوي

كلية التربية، جامعة الملك خالد

المستخلص:

يُعد التعليم أحد أهم الاستثمارات في رأس المال البشري، حيث يسهم في تنمية المهارات والمعرفة والقدرات، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وزيادة الدخل الفردي والنمو الاقتصادي للدول. يُنظر إلى التعليم على أنه وسيلة لتعزيز الفرص الاقتصادية وتقليل الفجوات الاجتماعية وتحقيق التنمية المستدامة. ويركز البحث الحالي على دور التعليم في تحسين جودة الموارد البشرية من خلال توفير مهارات تتناسب مع احتياجات سوق العمل، مما يسهم في الابتكار والتطور التكنولوجي. كما يناقش العلاقة بين التعليم والتنمية الاقتصادية، حيث أظهرت الدراسات أن الدول التي تستثمر في التعليم تحقق معدلات نمو أعلى، نظرًا لزيادة كفاءة العمالة وتحسين الإنتاجية. ويتناول البحث أيضًا التحديات التي تواجه الاستثمار في التعليم، مثل ضعف التمويل، وعدم ملاءمة المناهج لاحتياجات سوق العمل، والفجوات في فرص الحصول على التعليم بين الفئات المختلفة. ويؤكد على أهمية تبني سياسات تعليمية فعالة تعزز من جودة التعليم وتربط بينه وبين احتياجات الاقتصاد المعاصر. وأوصى البحث بزيادة الاستثمارات في التعليم، لا سيما في المجالات التكنولوجية والمهنية، وتعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية والقطاعات الاقتصادية؛ لضمان تأهيل كوادر بشرية قادرة على المساهمة الفعالة في التنمية.

الكلمات المفتاحية: التعليم، رأس المال البشري، الاستثمار في التعليم، التنمية المستدامة.

Education as an investment in human capital

Abstract:

Education is one of the most important investments in human capital, contributing to the development of skills, knowledge, and capabilities, which leads to improved productivity, increased per capita income and economic growth of countries. Education is seen as a means to enhance economic opportunities, reduce social gaps and achieve sustainable development. The research focuses on the role of education in improving the quality of human resources by providing skills that match the needs of the labor market, which contributes to innovation and technological development. It also discusses the relationship between education and economic development, as studies have shown that countries that invest in education achieve higher growth rates, due to increased labor efficiency and improved productivity. The research also addresses the challenges facing investment in education, such as weak funding, unsuitability of curricula to labor market needs, and gaps in access to education among different groups. It emphasizes the importance of adopting effective educational policies that enhance the quality of education and link it to the needs of the contemporary economy. The research recommended increasing investments in education, especially in the technological and professional fields, and enhancing cooperation between educational institutions and economic sectors to ensure the qualification of human cadres capable of effectively contributing to development

Keywords: Education, human capital, investment in education, sustainable development.

مقدمة

شهدت السنوات الأخيرة تغيرات وتحديات كثيرة في مجالات الاقتصاد المختلفة بسبب ظهور العولمة، وسريان ظاهرة التحالفات الإستراتيجية وتلاحق الابتكارات والإبداعات، مما جعل السمة الأساسية لبيئة الأعمال ومؤسساتها هي الاضطراب والكثير من التحديات، وهذا دفع بعلماء الإدارة إلى البحث عن وسائل وأساليب ذات فاعلية وقدرة على استيعاب التحديات المذكورة، وكان من أبرزها رأس المال البشري الذي يركز على الطاقات غير الملموسة، وكيفية اكتشافها واستثمارها وجذبها والمحافظة عليها، لمواكبة التطور الاقتصادي الذي تحول إلى ما يسمى باقتصاد المعرفة، فأصبح لرأس المال البشري أهمية كبيرة في العمليات الخاصة بالمؤسسات (Sun, et al., 2018).

لذلك فإن العنصر البشري لم يعد أحد عوامل الإنتاج فحسب، بل أصبح يحتسب كاستثمارات حاضرة ومستقبلية، وأصبح هناك اهتمام متزايد للإدارة المعاصرة بالمورد البشري، والعمل على ابتكار وتطوير أفضل السبل والآليات؛ لاستثمار طاقاته وتوظيف قدراته الذهنية والإبداعية في إيجاد وتنمية المزايا التنافسية في شكل سلع وخدمات وتقنيات حديثة ومتفوقة (الزايد، 2012).

ويرى زوبير (2019) أن التعليم أصبح فرعًا جديدًا ومستقلًا من فروع علم الاقتصاد، وله دور مهم في تحقيق معدلات مرتفعة للنمو الاقتصادي، وكذلك في مجال خدمة المجتمع، وتقديم خدمات جوهرية نموذجية مباشرة وغير مباشرة للمجتمع وللتنمية، لذا يستدعي ذلك تدعيم وتقوية النظرة الاقتصادية والاجتماعية للتعليم، باعتباره استثمارًا حقيقيًا له عائد اقتصادي واجتماعي شأنه في ذلك شأن القطاعات الإنتاجية الأخرى.

وأضاف محمد (2018) أن سر تطور المجتمعات وخاصة المتقدمة منها يكمن في مدى قدرتها على استثمار ثروتها البشرية، التي هي من أهم الثروات وأنفسها وأكثرها ربحية، بوصف الأجيال الصاعدة هي التي تتحكم في مقدرات المجتمع ومستقبله، حيث يؤكد على حقيقة أنه لا يمكن أن يكون هناك تقدم في أي مجتمع من المجتمعات دون وجود عناصر بشرية متعلمة ومدربة وقادرة على العطاء وخاصة في هذا العصر، وهذا بطبيعة الحال لا يتأتى إلا بالاستثمار الحقيقي في التعليم من أجل إيجاد قوى بشرية مدربة قادرة على مسايرة العصر، فلمؤسسات التعليم دور مهم وحيوي في رفد المجتمع بالطاقات البشرية المتميزة علميًا القادرة على التفاعل مع المتغيرات والتطورات العلمية والعملية، مما يجعلها أداة فاعلة من أدوات التغير والتطوير في المجتمع، وبذلك يتحول المتخرجون منها من طاقة استهلاكية إلى طاقة إنمائية وقوى عاملة قادرة على التغير والتطوير.

وقد أعطى الاقتصاديون اهتمامًا كبيرًا لعنصري الموارد الطبيعية ورأس المال البشري، وأكدوا على عنصر العمل في نظرياتهم، وانتهوا لأهمية التعليم لتحسين هذا العنصر، ويرجع مفهوم تحفيز الاقتصاد من خلال التعليم إلى (آدم سميث) وغيره من الاقتصاديين، الذين أشاروا إلى العلاقة الطردية بين التعليم واستثمار رأس المال البشري، وحول ذلك ظهرت الكثير من النظريات التي تتناول التعليم كاستثمار في رأس المال البشري؛ ومنها نظرية شولتز وبيكر ومينسر (حيدر، 2016).

على ما سبق سيتم في هذه الورقة تناول النظريات التي ركزت على (التعليم كاستثمار في رأس المال البشري)، وذلك بعرض مفهوم استثمار رأس المال البشري، وأهميته وأهدافه وأساليبه ومقاييسه، ثم تناول التعليم كاستثمار في رأس المال البشري، ونظرياته وعوائده وانعكاساته على التنمية.

أولاً: استثمار رأس المال البشري.

1. مفهوم استثمار رأس المال البشري.

مفهوم الاستثمار: عرفه أحمد (2019) بأنه النشاط الإنساني الهادف الذي يعمل على مضاعفة الخبرات المعنوية والمادية عن طريق توظيف الأموال في المشاريع الإنتاجية التي تراعي أولويات المجتمع في إطار القيم والأخلاقيات.

وهو الاستفادة المثلى من الموارد سواء كانت مادية أو غير مادية التي يمكن من خلالها توليد وإنتاج موارد جديدة ذات أرباح نقدية أو منفعة اقتصادية كتوفير فرص عمل وغيرها، ولفترات طويلة أكثر مما كانت عليه قبل ذلك (القريشي والعطار وشنان، 2020).

2. رأس المال البشري.

2-1- مفهوم رأس المال البشري: هو مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية (Blanchrd & Olney, 2017).

وهو رأس المال المتمثل في مجموع القوى العاملة التي تمتلك القدرة والتفكير والتجديد والابتكار، ذلك بفعل المعرفة الضمنية الكامنة في أذهان العاملين التي تولد مهارات القيادة والقدرة على حل المشكلات، واتخاذ القرارات الرشيدة والخبرة والثقافة والمعرفة اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية وصنع القيمة، والتعامل مع المخاطر (مدفوني، 2017).

2-2- عناصر رأس المال البشري.

- المعرفة: وهي حجر الزاوية للميزة التنافسية، والمورد الرئيس في السوق العالمية المتغيرة بسرعة.

- المهارات: وهي الخبرة اللازمة لإجراء مهمة محددة أو وظيفة، وهي تمثل نتاج التعليم والتدريب والخبرة الوظيفية والتقنية.
- القدرات: وتعرف بأنها القدرة على أداء وتقديم وصيانة وتعزيز أي عمل، وتستجيب هذه القدرة للتغيرات وتسعى لاقتناص الفرص من أجل الابتكار.
- القيمة: حيث إن إيجاد القيمة للمؤسسات يتم من خلال العاملين عن طريق مساهماتهم الفكرية والعملية في العمل، وتوفر القيمة المضافة لكل موظف مقياسًا أساسيًا لإنتاجية العمل والكفاءة، وتعد مؤشرًا للتطور (السعيدي ومعارج (1)، 2017؛ السعيدي ومعارج (2)، 2017).

3. مفهوم استثمار رأس المال البشري:

هو الاستثمارات الإنتاجية التي يحتوي عليها الفرد نفسه، وهي تشمل القدرات والمهارات والقيم والصحة وغيرها من الأمور التي ينتجها الإنفاق عليها (زايدي، 2012).

ويعرف كذلك بأنه الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته (فليه، 2012).

ويمكن تعريف استثمار رأس المال البشري إجرائيًا بأنه العمليات والأساليب التي تتبناها المؤسسة وتنفق عليها؛ من أجل تحقيق الاستفادة القصوى من قواها العاملة وتطوير مهاراتها وقدراتها ومعارفها الضمنية، كالتدريب والتعليم والتحفيز، مما يساعد العاملين على تحقيق مستوى أعلى من الإنتاجية والمساهمة في الوصول إلى الميزة التنافسية للمؤسسة.

أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

لا شك أن للاستثمار في رأس المال البشري أهمية كبيرة تتمثل في فوائده المنعكسة على المؤسسة وأفرادها ومن أهمها ما يلي:

1- أن رأس المال البشري وتنميته سواء على مستوى المؤسسات أو المستوى الكلي بات ضرورة حتمية تفرضها طبيعة ومتطلبات العصر.

2- إن زيادة التأهيل والإعداد في قدرات وخبرات رأس المال البشري في المؤسسة يساعد على رفع الأداء وتميزه وايجاد التفاهم بين الأفراد وتقليل نطاق الرقابة، بالإضافة إلى رفع مستويات الثقة بين الإدارة والعاملين.

3- إن رأس المال البشري يمثل أهم ميزة تنافسية للمؤسسات، وأن نمو أو تناقص رأس المال البشري للمؤسسة يترجم أدائها الفكري الذي يمكن أن يمثل أو يقاس.

4- يساعد رأس المال البشري في تطوير التقنيات المتقدمة في مختلف المجالات والتي يتطلبها الاقتصاد المعرفي، ويعزز الارتباط مع تقنيات المعلومات والاتصال والحاسوب والإنترنت...الخ
5- إن التركيز على رأس المال البشري يعطي إمكانية لتحقيق التطور والتقدم حتى مع قلة أو عدم توفر الموارد الأخرى.
6- يمثل رأس المال البشري أهم مكون لرأس المال الفكري كونه يمثل المصدر الرئيس لمختلف مكوناته الأخرى.
7- دورة حياة رأس المال البشري بغض النظر عن العمر الإنتاجي لصاحب المعرفة، هي دورة حياة أطول للمنتج داخل المؤسسة، مما يوفر فرصًا أفضل لتجديدها، ويمكن تفسير ذلك بأن المعرفة والخبرة المكونة لرأس المال البشري تنتقل من شخص لآخر (Claudia , 2012؛ بعوني، 2014؛ العاجز، 2020).

أهداف الاستثمار في رأس المال البشري.

تسعى المؤسسات من خلال استثمار رأس المال البشري إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها:

1- زيادة الإنتاج: يؤدي الاستثمار في العنصر البشري إلى زيادة إنتاجيته، وهذا يتطلب أن يشمل هذا الاستثمار أفراد القوة العاملة الذين يقومون بالإنتاج، مع ملاحظة أن الاستثمار في العنصر البشري سيؤدي إلى زيادة إنتاجيته بدرجة أكبر في الوظائف العليا والفنية المتخصصة.
2- تحقيق التوظيف: من خلال زيادة فرص العمل للأفراد، وسعة قدرة الأفراد على التعامل مع التطورات التقنية، وزيادة حركية العمل ومرونة الانتقال الاقتصادي، وتحقيق العدالة في توزيع الدخل للأفراد.
3- بناء الدوافع الاقتصادية وترشيدها: من خلال صنع الصفات الاقتصادية البناءة، وتوجيه سلوك الفرد الاقتصادي الذي يتأثر بدوافعه الاقتصادية.
4- إحداث التغيير الفكري والاجتماعي اللازم لعملية التنمية: فمن خلال التعليم واستثمار العناصر البشرية يمكن إيجاد العناصر القيادية الفعالة، وتقديم الأفكار الجديدة التي بمثابة نقطة الانطلاق في جميع حركات التغيير والتطوير الاقتصادي والاجتماعي المرغوب.
5- توفير مناخ البحث العلمي في المجتمع: من خلال توفير الباحثين، واستثمار قدراتهم واستعداداتهم للبحث في فروع العلوم المختلفة.

6- التقدم التقني: من خلال تطبيق العلمية المتقدمة، والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة والبنية التقنية المتطورة (مدفوني ولفايدة، 2017، مختار، 2019).

مقاييس الاستثمار في رأس المال البشري.

يعد رأس المال البشري من الأصول غير الملموسة التي لا يمكن قياسها اعتمادًا على متغير واحد، الأمر الذي يؤدي إلى استخدام متغيرات تقريبية يعتمد عليها في القياس والإنتاجية، ولرأس المال البشري عدة مقاييس مهمة منها:

1- الدخل الذي يشمل عدد الموظفين الدائمين.
2- الوقت المستغرق في الاستقطاب والتوظيف للموظف المستجد قبل بدء العمل.
3- تكلفة التدريب والتعليم بالنسبة للقوى العاملة.
4- تكلفة ترك العمل والتسرب والاستقالات ودوران العمل.
5- العائد من الاستثمار.
6- القيمة المضافة للمؤسسة من رأس المال البشري المستثمر (السعيدي ومعارج (1)، 2017، فتيحة، 2018).

أساليب الاستثمار في رأس المال البشري.

للاستثمار في رأس المال البشري عدة أساليب وعمليات يتم من خلالها تحقيق الاستثمار والاستفادة المثلى من رأس المال البشري في المؤسسة، ومن أهم هذه الأساليب:

1- الدوافع والحوافز: وهي المحركات الداخلية والمحركات الخارجية؛ لإثارة سلوك الموظف نحو تحقيق أهداف معينة، والتي تسهم في زيادة الرغبة وحثها على الإنتاجية الأفضل من أجل بلوغ الأهداف المحددة.
2- التدريب والتعليم: وهي العملية التي تستهدف تعليم الموظفين المهارات الأساسية لأداء وظائفهم، بمجموعة من الطرق لتزويد الموظفين بالقدرات الضرورية لوظائفهم، والتأثير من أجل إكساب الموظفين سلوك دائم من خلال المعرفة (ديسلر، 2014، علاقي، 2015).
3- التعيين والتوظيف: وهو وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تتناسب مع شروط ومستلزمات القيام بها، من مؤهلات وكفاءات، وهذه العملية تتم بعد عملية الاختيار من بين المتقدمين للوظيفة، وترشيح أكثرهم تأهيلاً للوظيفة (حريم، 2013).

4- إدارة المعرفة: وهي مجموعة من العمليات التي تقوم بها المؤسسات، والتي يتم من خلالها نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاية، في جميع مجالات النشاط المؤسسي والاقتصادي والمجتمعي، وصولاً إلى التنمية الشاملة (مصطفى، 2017).

ويتضح مما سبق أن التعليم هو أحد الوسائل الفعالة لاستثمار رأس المال البشري، وهو ما سيتم عرضه في المحور الثاني في هذه الورقة. الذي يتناول نظريات استثمار رأس المال البشري بالتعليم، وعوائد التعليم، وأهم أبعاده، وانعكاساته على التنمية.

ثانيًا: التعليم كاستثمار في رأس المال البشري.

يعد التعليم من أهم وسائل الاستثمار في رأس المال البشري، وإن كان أكثر الوسائل تكلفة إلا أنه أكثرها عائدًا، وإن استهدف التعليم أشياء أخرى، إلا أن تنمية الموارد البشرية وزيادة إنتاجيتها من أهم نتائجه، فكلما زاد مستوى التعليم ازدادت الإنتاجية، فالعامل الماهر أكثر إنتاجية وعطاء من العامل الأقل مهارة، والفرد المتعلم أكثر إنتاجية من الفرد غير المتعلم، وعلى المستوى القومي نجد علاقة وثيقة بين مستوى التعليم ومستوى الدخل الإجمالي ونصيب الفرد منه، مما يدل على أن التعليم هو أحد العوامل التي تسهم في التنمية ونمو الاقتصاد (Gerhards & Hans, 2016).

نظريات (التعليم كاستثمار في رأس المال البشري).

تمنح نظريات دراسة العلاقة التبادلية بين التعليم والاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي جانبًا كبيرًا من الأهمية كوسيلة لمعرفة أثر كل منهما على الآخر، حيث يرتبط التعليم ارتباطًا وثيقًا بالدخل، كما أن نمو الدخل بصورة مستدامة لا يتحقق إلا من خلال ارتفاع مستوى التعليم ومخرجاته، وإنتاج المعرفة بواسطة القطاع التعليمي يحفظ النمو الاقتصادي، لأن العوائد الهامشية للاستثمار في رأس المال البشري لا تتناقص، وهذا الأمر أكد ضرورة إعداد العنصر البشري، وزيادة تعليمه وتدريبه (الشعافي والغصين، 215).

وتعود بداية هذا العلم من علوم الاقتصاد إلى العالم آدم سميث (Adam Smith) الذي أشار إلى أهمية التعليم ورأى أنه العنصر الفعال في الحفاظ على استقرار المجتمع سياسيًا واقتصاديًا واجتماعيًا، واعتبر سميث التعليم من عناصر رأس المال الثابت، إلا أن البداية الحقيقية لاقتصاد التعليم والاستثمار فيه كانت على يد ثيودور شولتز (T.W. Schultz) وجاري بيكر(G.S. Becker) ومينسر (Jacob Mincer) (فليه، 2012).

وفيما يلي سيتم تناول كل نظرية بالتفصيل.

1- نظرية شولتز (T.W. Schultz).

حاول شولتز البحث عن التفسيرات الأكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل، فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بتلك المكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري، وركز شولتز كل اهتمامه للوصول إلى نظرية الاستثمار في رأس المال البشري التي تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية، ويعد مفهومه للاستثمار في رأس المال البشري إسهاما كبيرًا في مجال الاقتصاد، حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، فهو يرى أن التعليم جزء مهم من استثمار رأس المال البشري، يمكن أن يكون من أهم السمات للمؤسسة، وهو عملية ضرورية وفعالة لتحسين القدرة الإنتاجية للأفراد.

- افتراضات نظرية شولتز:

بنى شولتز مفهومه على ثلاثة فروض أساسية هي:

I. أن النمو الاقتصادي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية بل يمكن تفسيره بالزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.
II. أن الاختلاف في إيرادات ومداخيل الأفراد لا يمكن تفسيرها إلا باختلاف مقدار استثمارهم في رأسمالهم البشري.
III. يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي.

- إسهامات شولتز:

I. قياس الزيادة في الإنتاج وظاهرة التحسن في المجتمعات التي أرجعها إلى زيادة نسبة الاستثمار في القدرات الذاتية والمهارات.
II. الإشارة إلى أن التعليم هو مفتاح الاستثمار البشري، الذي يسهم بفاعلية في النمو الاقتصادي.
III. تقديم فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية للمؤسسات.
IV. اعتبار التعليم سلعة استهلاكية واستثمارية تنتج تدفقًا من المنافع في المستقبل.
V. تحديد نوعين من الموارد التي يجب أخذها بعين الاعتبار في التعليم، وهي إيرادات تكلفة الفرص البديلة للتعليم، وتكلفة التعليم المقدم عبر مؤسسات التعليم (Wright& Mcmahan, 2011؛ فلاق ومداح، 2017).

2- نظرية بيكر (G.S. Becker):

أكد بيكر على نظرية آدم سميث من حيث المساواة بين الاستثمار في رأس المال البشري وبين الاستثمار في رأس المال غير البشري، وأسس بيكر نظريته من خلال الإجابة عن السؤال (هل يمكن اعتبار الفرد رأس

مال في حد ذاته؟)، وأدرج بيكر ضمن الاستثمار في رأس المال البشري كل النشاطات التي يمكن أن تنمي الموارد البشرية، ومن بين هذه النشاطات التعليم، والتدريب، والهجرة.

- افتراضات بيكر:

قامت نظرية بيكر على عدة افتراضات من أهمها:

I. تحديد بعض المتغيرات المحددة والمحفزة للاستثمار في رأس المال البشري، كالعمر المتوقع للفرد، والاختلاف في الأجور، والمعرفة.
II. الاستثمار البشري يقدم تفسيرًا لعدد كبير من الظواهر ذات العلاقة بزيادة الإيرادات والعائد المتحقق.
III. امتلاك الفرد رأس مال حقيقي يتمثل في المعارف، والمهارات، والخبرات، والابداع وغيرها، التي امتلكها من خلال التعليم والتدريب.
IV. الاستثمار في رأس المال البشري يؤدي إلى التنمية الإنتاجية الفردية في صورة رواتب ومداخيل، وبالتالي عن طريق التراكم فإن هذا الاستثمار يؤدي إلى التنمية الاقتصادية.

- إسهامات بيكر:

I. التركيز على عملية التدريب (التكوين) مع الاهتمام بالأساليب المختلفة للاستثمار كالتعليم والرعاية الصحية وغيرها.
II. الاهتمام بمعدل العائد على الاستثمار واعتباره المرجع الأساسي في تحديد مقدار الإنفاق على رأس المال البشري.
III. التفريق بين نوعين من التدريب وهما: التدريب العام والتدريب المتخصص.
IV. دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل وتكلفة كل من نوعي التدريب السابقين (Tan, 2014؛ يوسف، 2015).

3- نظرية مينسر (Jacob Mincer):

استخدم مينسر مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات، ويفترض النموذج أن الاختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة الحالية للإيرادات مع مدة حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الاختيار، وتمثل الاختلافات بين الوظائف المختلفة وفقا للنموذج انعكاسًا لاختلاف طول الفترة التدريبية والاختلافات في توزيع الدخل للوظائف المختلفة، بينما تعكس الاختلافات داخل الوظيفة الواحدة نمو وتحسين الخبرة والإنتاجية بتقدم عمر الفرد، فالزيادة في الإنتاجية تكون ظاهرة في الأعمال المتطلبة لمقدار أكبر من التدريب.

- افتراضات مينسر:

قام نموذج مينسر على عدد من الافتراضات هي:

I. طول فترة التعليم أو التدريب تعد المصدر الرئيس للتفاوت في أجور الأفراد والتدريب يزيد من إنتاجية العاملين.
II. يتوقع عند اتخاذ قرار متعلق بعملية التدريب الحصول على أجر أعلى مستقبلاً؛ تعويضًا لتكلفة التدريب.
III. يفترض ثبات الفائدة التي يتم استخدامها لحسم التدفقات المالية المستقبلية.
IV. يفترض عدم القيام باتخاذ قرار التدريب مستقبلاً وأن يبقى تدفق الدخل المستقبلي ثابتًا خلال الفترة العملية.

- إسهامات مينسر:

I. بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات.
II. التركيز على العلاقة الموجبة بين الاستثمار في رأس المال البشري ونمو الإنتاجية.
III. إظهار مدى الاختلافات بين الوظائف المختلفة فيما يتعلق بالاستثمار في كل من التعليم والتدريب، حيث يرتبط التفاوت في الدخل والناتج من التدريب، أو تقدم عمر الفرد ارتباطًا موجبًا بمتوسط حجم الاستثمار البشري.
IV. تحديد ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال استثمار رأس المال البشري وهي تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب، كذلك تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب، وأخيرًا تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير سلوك القوى العاملة.
V. اتساع مفهوم التدريب ليشمل التدريب الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل، وأيضًا التعليم بالخبرة.
VI. استخدام المبادئ النظرية لتحليل تكلفة التعليم والتدريب، وتقسيم تكلفة التدريب إلى التكلفة المباشرة وغير المباشرة (بعوني، 2014؛ لحبيب، 2017).

النقد الموجه لنظريات الاستثمار في رأس المال البشري تعليمياً:

هناك عدة انتقادات موجهة لنظرية رأس المال البشري خصوصًا من علماء التربية، ومن أهم تلك الانتقادات:

1- أن النظريات تهمل العوائد الاجتماعية والأمنية التي تعود على المجتمع من جراء زيادة تعليم أفراده.

2- أن هذه النظريات تربط دائمًا زيادة التعليم بالزيادة في الدخل، وهو الأساس الذي قامت عليه النظريات، وذلك يحط من قيمة التعليم باعتباره قيمة سامية وراقية.
3- أن هذه النظريات أهملت العوامل الأخرى التي تزيد من دخل الفرد غير التعليم، كالمكانة الاجتماعية للأفراد، وخلفيتهم العلمية، وصحتهم، وبيئتهم، وغير ذلك من العوامل.
4- تهمل النظريات العوامل الأخرى التي تزيد من الإنتاجية، مثل ظروف العمل والحوافز المقدمة فيه وبيئته وتربط دائمًا زيادة الإنتاجية بزيادة التعليم (Tan, 2014 ؛ فتيحة، 2018).

ومع كثرة هذه الانتقادات، تبقى النظريات لها مكانتها العلمية في مجال علم الاقتصاد، ولها قبولٌ كبيرُ سواء من رجال التربية والتعليم أو من رجال الاقتصاد، لأن وجود مثل هذه النظريات في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تواجه دول العالم مفيدة لهذه الدول؛ لتوجيه استثماراتها التعليمية أمثل توجيه، كذلك وجود هذه النظريات لا يعني الحط من قيمة التعليم، بل عالجت جانبًا واحدًا من جوانب عوائد التعليم وهو الجانب الاقتصادي، وعلى من يتبنى تلك النظرية أن يضع في حساباته العوائد الأخرى للتعليم غير الاقتصادية عند التخطيط للنظام التعليمي (صبح، 2013).

عوامل تحديد قيمة التعليم كاستثمار في رأس المال البشري.

ذكر كل من (الرشدان، 2015) و (لحبيب، 2017) و (محمد، 2018) و (أحمد وأمين، 2020)، عدة عوامل تحدد قيمة التعليم كاستثمار، ومدى أهميتها في دعم التنمية المستدامة، ومنها:

- دور التعليم المتزايد في دفع عملية التقدم والنمو الاقتصادي، حيث أثبتت البحوث والدراسات المتعددة أن الإنفاق على التعليم يمثل استثمارًا للموارد البشرية إلى جانب كونه يمثل خدمة استهلاكية.
- التعليم يجعل من رأس المال البشري جانب استثماري تزداد قيمته مع التدريب المستمر.
- العائد الشخصي والاجتماعي المرتفع للتعليم كاستثمار أعلى من مثيله في رأس المال غير البشري.
- تعاظم الجوانب الاقتصادية للتعليم حتى أصبح التعليم أكبر صناعة في معظم الدول وأكبر مكان للعمل للأفراد.
- طول الدورة الإنتاجية للتعليم بحيث لا تظهر نتائجه إلا بعد فترة باعتباره استثمارًا طويل الأجل.
- هجرة العقول مع باهظ كلفتهم وذلك يعد استنزاف لرأس المال البشري الذي من المؤمل أن يقود التنمية في الدول.

- تزايد نفقات التعليم في السنوات الأخيرة في ميزانيات أغلب الدول تزايدًا ملحوظًا، مما دعا إلى ضرورة البحث عن مدى الفائدة الاقتصادية التي ترجى من إنفاق هذه الأموال على التعليم، وأثرها على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- التزايد الكبير في أعداد التلاميذ والطلبة وعجز كثير من الدول عن القيام بأعبائها التعليمية كاملة، ومن ثم ظهور الحاجة إلى دراسة علمية تساعد في الوصول إلى أحسن عائد ممكن بأقل التكاليف الممكنة.
- الحاجة إلى البحث عن مصادر التمويل المختلفة التي يمكن أن تمول التعليم وتسد نفقاته وحاجاته.

العائد من استثمار رأس المال البشري تعليميًا.

حيث إن التعليم يعد استثمارًا للموارد ورأس المال البشري، فإن ثمة علاقة إيجابية ذات دلالة بين التعليم – بمختلف مراحله وأنواعه– والتنمية الشاملة المستدامة، وهي علاقة تأثر وتأثير، وكل منهما يؤثر في الآخر ويتأثر به، ويمكن تصنيف العوائد من التعليم كما يلي:

1. العوائد المباشرة وتنقسم إلى:

- العوائد الفردية: وهي العوائد التي يحصل عليها الأفراد من تحسين مستوياتهم التعليمية، وتشمل:

I. الدخل المالي وتحسن مستوى الإنفاق.
II. الدخل الخدمي الذي يحصل عليه الفرد أو يقدمه لأسرته.
III. الدخل المعنوي والمتمثل في إشباع الرغبة في التعليم.

- العوائد الاجتماعية: وهي العوائد التي يحصل عليها المجتمع من تحسين مستويات أفراده التعليمية، وتشمل: زيادة الدخل القومي، وزيادة الإنتاجية للمجتمع، وتطوير القدرات العلمية والبحثية، وتحسين الأنظمة التكنولوجية.

2. العوائد غير المباشرة ومنها ما يلي:

- العوائد الفردية: وتشمل: توفير فرص الإبداع والابتكار، واكتساب المهارات وزيادة القدرة الإنتاجية، وتوسع مجالات العمل وزيادة الفرص الوظيفية.
- العوائد الاجتماعية: وتشمل.

I. انخفاض معدلات الجريمة في المجتمع.
II. ارتفاع الوعي الصحي والبيئي.
III. تطوير البنية التحتية للمجتمع.

IV. خفض معدلات الهجرة (البوهي، 2013، بوطيبة، 2013، عبد القادر وحاج، 2019).

أبعاد استثمار رأس المال البشري تعليميًا.

جاءت أهمية استثمار رأس المال البشري تعليميًا من منظور متعدد الأبعاد، بحيث إن التكامل بين هذه الأبعاد يحقق التنمية الشاملة المستدامة، التي تعد من أهم أهداف الاستثمار بأنواعه، وفيما يلي عرض لأبرز هذه الأبعاد حسب ما تناوله (صبح، 2013، Gerhards & Hans, 2016 ، شتوح وحداد، 2019؛ العاجز، 2020):

1. البعد الثقافي: فالتعليم يسهم في تعزيز ثقافة المجتمع، وزيادة عدد المتعلمين والمثقفين فيه، ونشر ثقافة العمل وجودته، والتأكيد على ثقافة تنمية القدرات المهارية والعملية وأهميتها في قيمة الأفراد، وكذلك يعزز من الهوية المجتمعية والوطنية والدينية، وروابط اللغة والأيدلوجية، وهذا ينعكس إيجابيًا على مدى التفاعل مع المعطيات الاجتماعية والثقافية والسياسية والتاريخية العالمية، والمتطورة بشكل متسارع، مما يجعل العنصر البشري أقدر على إنجاز الأعمال بشكل أسرع وأفضل.
2. البعد الاستراتيجي: يظهر الدور الاستراتيجي للتعليم في استثمار رأس المال البشري من خلال تأمين وتأهيل العناصر البشرية القادرة على أداء الأعمال من خلال إستراتيجية واضحة ومحددة تتسق وتتوافق مع الإستراتيجية العامة للمؤسسة، ولكي تتمكن المؤسسة من توفير هذه العناصر البشرية المؤهلة، وضمان ولاءها وانتمائها للمؤسسة كقوة عمل حقيقية وفعالة؛ إلا من خلال بعد إستراتيجي يشتمل على رؤية واضحة، ورسالة محددة، وأهداف قابلة للتطبيق والقياس، وسياسات معلنة وإجراءات.
3. البعد الاقتصادي: يعد العنصر البشري عنصرًا رئيسًا من عناصر الإنتاج، ومن خلال تأهيل الفرد تعليميًا وتدريبيًا يصبح لديه فرصة أكبر للعمل، واستعدادًا أعلى للإنتاجية، وبالتالي يتم تكوين رأس مال بشري من أجل تحقيق قيمة مضافة للمؤسسات، وتنشيط النمو الاقتصادي للدول وتقدمها وتوفير احتياجات سكانها المادية وغير المادية.
4. البعد السياسي والحكومي: فالتمويل الحكومي والإنفاق على رأس المال البشري من أهم أبعاد استثمار رأس المال البشري تعليميًا، كالسياسات المالية المعتمدة من الحكومات لرسم هياكل المؤسسات، وتوفير الوظائف الحكومية المدعومة بسياسة الدولة الاقتصادية، وتمويل التعليم والتدريب، وتلبية احتياجات المجتمع، ويحتم ذلك وضع الضوابط والقوانين التي تنظم عمليات التعليم والتدريب، وتقلل من هدر المجهود والمال.

5. البعد الاجتماعي: حيث إن التعليم ينمي الأفراد علميًا وفكريًا وذهنيًا، ويكسبهم الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة، مما يجعلهم أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية، وترسيخ الروابط الأسرية، وتقدير الفرد لذاته وغيره.
6. البعد العلمي والتدريبي: فلا شك أن التعليم يوفر الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة، والقادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير، مما يسهم في إحداث النقلات النوعية المعرفية، والتقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر والتنمية المستدامة.
7. البعد الأمني: بالتعليم المستمر تتحول المجتمعات إلى مجتمعات متعلمة تسهم في زيادة نسب الاستقرار الأمني والاستقرار في المجالات المختلفة، وكذلك يشمل البعد الأمني توفير خدمات التدريب والتعليم في جو آمن خالٍ من المخاطر قدر الإمكان.

المراجع.

أحمد، سهى سيف الدين؛ أمين، يوسف سعيد. (2020). علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بالنمو الاقتصادي في السودان. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث*، 4(7)، 90- 113.

أحمد، محمد الماحي. (2019). *تسوية منازعات الاستثمار*، أطروحة ماجستير غير منشورة. جامعة شندي. السودان.

بعوني، ليلى. (2014). الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم. *مجلة المؤسسة*، (4)، 166- 177.

بو طيبة، فيصل أحمد. (2013). *العائد من الاستثمار في التعليم*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

البوهي، فاروق شوقي. (2013). *التخطيط الاستراتيجي واقتصاديات التعليم*. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

جمعة، محمد حسن أحمد. (2020). متطلبات تطوير التعليم الثانوي الفني الصناعي بمصر على ضوء بعض التوجهات الاستثمارية المعاصرة (رؤية مقترحة). *المجلة التربوية*، (77)، 1689- 2649.

حريم، حسين. (2013). *إدارة الموارد البشرية- إطار متكامل*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

حيدر، علا عادل. (2016). *الاقتصاد السعودي رؤية تحليلية*. الرياض: دار الزهراء.

ديسلر، جاري. (2014). *إدارة الموارد البشرية* (محمد عبد المتعال وعبد المحسن جودة، مترجمون). الرياض: دار المريخ.

الرشدان، عبد الله زاهي. (2015). في اقتصاديات التعليم. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الزايد، منى جاسم (2012–ديسمبر). الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح. *المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية*. المملكة العربية السعودية. الرياض.

زايدي، أبو سفيان. (2012). *دور إستراتيجية الاستثمار في الرأسمالي البشري من خلال التعليم*، أطروحة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس. الجزائر.

زوبير، دغمان. (2019). التعليم كقيمة اقتصادية واجتماعية تستحق الاهتمام. *رماح للبحوث والدراسات*، (32)، 237– 253.

السعيدي، يعرب عدنان؛ معارج، هديل سعدون (1). (2017). تطوير رأس المال البشري عبر ممارسات إدارته. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 23، (101)، 179– 202.

السعيدي، يعرب عدنان؛ معارج، هديل سعدون (2). (2017). قياس استجابة رأس المال البشري للاستثمار في عناصره. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 23 (100)، 237– 260.

الشعافي، نجيب محمد؛ الغصين، نواف. (2015). أثر الاستثمار في التعليم على النمو الاقتصادي في ليبيا. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، (22)، 4– 32.

صبح، أحلام عبد الحافظ. (2013). *دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس* [أطروحة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة. فلسطين.

العاجز، إسماعيل أشرف. (2020). *دور رأس المال البشري في الترويج للخدمات التأمينية من وجهة نظر العملاء* [أطروحة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة. فلسطين.

عبد القادر، طاري؛ حاج، بن زيدان. (2019). علاقة الجامعة بالمؤسسة الاقتصادية من خلال الاستثمار في رأس المال البشري. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*، 12 (1)، 258–270.

علاقي، مدني عبد القادر. (2015). *إدارة الموارد البشرية*. جدة: خوارزم العلمية ناشرون ومكتبات.

فتيحة، نورين. (2018). *دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية* [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة عبد حميد ابن باديس، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير: الجزائر.

فلاق، محمد؛ مداح، عبد الهادي. (2017). دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية. *مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية*، 3 (10)، 17– 34.

فليه، فاروق عبده. (2012). *اقتصاديات التعليم- مبادئ راسخة واتجاهات حديثة*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

القريشي، أسعد منصور؛ العطار، حيدر عباس؛ شنان، رشيد باني. (2020). دور تطبيق الاستثمار التعليمي وأثره في جذب التمويل الخارجي وزيادة فاعلية الموازنة لمؤسسات التعليم العالي. *مجلة كلية مدينة العلم*، 12 (1)، 8- 32.

لحبيب، بلية. (2017). أثر ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي على الاستثمار في رأس المال البشري. *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، (37)، 15- 49.

محمد، عدي صابور. (2018). انعكاس مخرجات التعليم الأهلي على سوق العمل. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، (54)، 233- 251.

مختار، بكاري. (2019). الاستثمار في رأس المال البشري كخيار إستراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر. *مجلة التنظيم والعمل*، 8 (2)، 28- 46.

مدفوني، هنوده؛ لفايدة، عبد الله. (2017-أبريل). الجامعة كمحرك لإنتاج المعرفة وتكوين الأصول الفكرية. *الملتقى الدولي حول: الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي*، بو جمعة، الجزائر.

مدفوني، هنوده. (2017). *الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل إستراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة* [رسالة دكتوراة غير منشورة]. جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير: الجزائر.

مصطفى، وفاء محمد. (2017). *الاقتصاد المعرفي وأثره في النمو الاقتصادي*. دبي: قنديل للنشر والتوزيع.

يوسف، مسعداني. (2015). دور الاستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري. *مجلة الاقتصاد الجديد*، (12)، 233-155.

Blanchard, E. J & Olney, W.W. (2017). Globalization and human capital investment: Export composition drives educational attainment. *Journal of International Economics*, 106, 165-183.

Claudia, M.M. (2012). ROLE OF HUMAN CAPITAL INVESTMENT IN A COMPETITIVE ECONOMY. *Constantin Brâncuşi University of Târgu Jiu, Economy Series*, (4), 175- 179.

Gerhards, J & Hans, U. S. (2016). Transnational Human Capital, Education, and Social Inequality. Analyses of International Student Exchange. *Zeitschrift für Soziologie*, 42 (2), 99-117.

Sun, H.P; Sun, W.F; Geng, Y & Kong, Y.S. (2018). Natural resource dependence, public education investment, and human capital accumulation. *Petroleum Science*, (15), 657-665.

Tan, E. (2014). Human Capital Theory: A Holistic Criticism. *Sage Journal*, 84 (3), 411- 445.

Wright, P.M & Mcmahan, G.C. (2011). *Human Resource Management Journal*, 21 (2), 93- 114.