

تحقيق تنافسية رأس المال البشري من خلال التنمية  
البشرية المستدامة  
-بالإشارة إلى الجزائر وتونس-

مزيان حمزة

أستاذ مساعد قسم "أ" كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر

أولاد بوزيان، أولاد فارس، ولاية الشلف، الجزائر

البريد الإلكتروني: Hamza.85@live.fr

الهاتف: 00213.777.09.21.04

### الملخص

تحقيق تنافسية رأس المال البشري من خلال التنمية البشرية المستدامة - بالإشارة إلى الجزائر وتونس-

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التنمية البشرية في كل من تونس والجزائر من خلال تحليل نتائج دليل التنمية البشرية بإعتباره أهم مؤشراتهما، مع توضيح أهمية التنمية البشرية المستدامة في تحقيق تنافسية رأس المال البشري من خلال تحليل نتائج متغيرات رأس المال البشري ضمن التنافسية الواردة في تقرير التنافسية العربية لسنتي 2009 و2012 ومدى توافقها مع ترتيب الدولتين وفق دليل التنمية البشرية.

**الكلمات المفتاحية:** التنمية البشرية، التنمية البشرية المستدامة، رأس المال البشري، تنافسية رأس المال البشري.

### Résumé:

**Obtenir le capital humain compétitif par le développement humain durable en Algérie et Tunis**

L'objectif de cette étude est détecter la réalité du développement humain dans la Tunisie et l'Algérie, à travers l'analyse des résultats de l'Indice de développement humain que les indicateurs les plus importants, ce qui indique l'importance du développement humain durable dans la réalisation d'un capital humain compétitif grâce à l'analyse des résultats des variables du capital humain au niveau Rapport de la compétitivité du monde arabe pour les années 2009, 2012 et les résultats de l'Indice de développement humain A Algérie et Tunis..

**Mots clés:** Développement humain, développement humain durable , le capital humain, le capital humain compétitif.

## مقدمة:

يعتبر الإنسان الثروة الحقيقية لأي مجتمع وأساس تقدمه فهو المنتج عندما يبذل طاقته الذهنية والجسدية، وهو المستهلك عندما يقوم بإستهلاك السلع والخدمات التي تلبى حاجاته ورغباته، وهو المستثمر عندما ينتج وسائل الإنتاج ويبحث عن مجالات الإستثمار ما يجعله المحرك الرئيسي لعجلة التنمية. وعليه لا يمكن أن تتحقق أهداف التنمية إلا من خلال تحقيق مستويات مقبولة من حجم ونوع الإستثمار البشري، من خلال تحرير طاقات البشر وتوسيع خياراتها هو ما يسمى بالتنمية البشرية. إذ يتم تحقيق التنمية البشرية من خلال الإهتمام بالجوانب التعليمية والصحية والسياسية والعدالة بين طبقات المجتمع، مع نوعية مشاركة الجماهير في إتخاذ القرار. لكن في مؤتمر إستوكهولم عام 1972 كانت البدايات الأولى للإهتمام بمفهوم التنمية المستدامة من خلال مناقشة القضايا البيئية على المستوى العالمي، ومع بداية الثمانينات من القرن الماضي أخذت قضايا البيئة تتأثر بإهتمام علمي وفكري كبير برز من خلال تقرير الإتحاد العالمي للمحافظة على الموارد الطبيعية عام 1981 الذي خص بأكمله للقضايا المتعلقة بالتنمية المستدامة وتم وضع أول تعريف للتنمية المستدامة على أنها " السعي الدائم لتطور نوعية الحياة الإنسانية مع الأخذ بعين الإعتبار قدرات وإمكانات النظام البيئي الذي يحتضن الحياة"<sup>1</sup>، بالرغم من أهمية ما جاء في هذا التقرير إلا أن مفهوم التنمية البشرية المستدامة تبلور من خلال مؤتمر الأمم المتحدة الإنمائي المعني بحالة التنمية "بريودي جانيرو" بالبرازيل عام 1992. ولهذا سنحاول من خلال هذا المقال إبراز بأن التنمية البشرية المستدامة تعتبر من المداخل الرئيسية لتحقيق تنافسية رأس المال البشري من خلال طرح السؤال التالي: هل تعتبر عملية التنمية البشرية المستدامة مدخل من مداخل تحقيق تنافسية رأس المال البشري في كل من الجزائر وتونس؟

وبغية الإحاطة بهذا السؤال ارتأينا التطرق إلى المحاور التالية:

- 1- من التنمية البشرية إلى التنمية البشرية المستدامة
- 2 - مؤشرات التنمية البشرية المستدامة
- 3- تنافسية رأس المال البشري وعلاقته بالتنمية البشرية المستدامة

1 عبد الخالق عبد الله، التنمية المستدامة والعلاقة بين البيئة والتنمية، مركز دراسات الوحدة العربية، المستقبل العربي، بيروت، العدد 167، كانون الثاني، 1993، ص 97

#### 4- التنمية البشرية المستدامة وإنعكاساتها على تنافسية رأس المال البشري في الجزائر

وتونس

يهدف من خلال هذا البحث إلى الكشف عن واقع التنمية البشرية المستدامة في كل من تونس والجزائر ومدى إنعكاسها في تحسين تنافسية رأس المال البشري في الدولتين والكشف عن مواطن الضعف الواجب معالجتها في مجال التنمية البشرية، وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الإستنباطي التحليلي لنتائج دليل التنمية البشرية ونتائج متغيرات رأس المال البشري المدرجة في تقرير التنافسية العربية في كل من تونس والجزائر.

##### 1. من التنمية البشرية إلى التنمية البشرية المستدامة:

مفهوم التنمية البشرية كباقي المفاهيم الأخرى تأثر بتطور الفكر الإنساني الذي مس مختلف المجالات ولهذا سنحاول من خلال هذا المحور التطرق إلى التنمية البشرية وبعض المفاهيم المرتبطة بها إلى غاية ظهور مفهوم التنمية البشرية المستدامة، من خلال ما يلي:

##### 1.1 مفهوم التنمية البشرية:

لقد أولت الأمم المتحدة إهتماما خاصا بمفهوم التنمية البشرية منذ عام 1990 عندما أصدرت التقرير الأول للتنمية البشرية الذي عرف التنمية البشرية بأنها "عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس"<sup>2</sup>، وسواء تعلقنا بهذه الخيارات بالجوانب الصحية ومطلبهم في أن يحيا حياة أطول عمرا وأكثر صحة، أو بالجوانب التعليمية ومطلبهم في توافر الفرص التعليمية في جميع مراحل التعليم، أو بالجوانب الاقتصادية ومطلبهم في توافر مستوى معيشي معقول يحقق إحتياجاتهم الطبيعية، أو بالجوانب السياسية ومطلبهم في توافر فرص الحرية والعدالة السياسية والاجتماعية وضمن حقوقهم الإنسانية وإحترام ذواتهم وطاقاتهم ليكونوا مواطنين صالحين منتجين ومبدعين. كما فسر مصطلح التنمية البشرية أيضا على أنه "تنمية الناس من أجل الناس أنفسهم"، وكما فسر آخرون ذات المصطلح على أنه "هو الإستخدام الأفضل للموارد المتاحة للدولة بشكل عادل يضمن إستمرارية النمو الإقتصادي فيها وأن من مظاهر التنمية البشرية المهمة هي: العناية بالأمن الغذائي، تعميم خدمات الصحة والتعليم في مناطق الدولة المختلفة مع توفير فرص العمل المنتج"<sup>3</sup>. في حين يرى مكتب العمل العربي أن مفهوم التنمية البشرية أصبح يتضمن التركيز على أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب

2 البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية، 1995، ص 11.

3 سيرين مدحت الخيري، إحسان مدحت الخيري، هجرة الكفاءات العربية، الصايل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 44.

ونوعية مشاركة الجماهير في إتخاذ القرار والعلاقات الإجتماعية والعادات والتقاليد، وثقافة الشعوب وطرق وأساليب العمل والإنتاج، أي تعبئة الناس بهدف الزيادة على التحكم في مصيرهم وقدراتهم<sup>4</sup>. وبذلك أصبح مفهوم التنمية البشرية أساسا ثابتا لقياس تقدم المجتمعات، ودليلا على إكتساب التنمية مفهوم إنساني يجعل الإنسان محور التنمية وصانها.

## 2.1 تنمية الموارد البشرية والتنمية البشرية:

يعتقد الكثيرون ولو للوهلة الأولى أن مفهوم التنمية البشرية هو رديف لمفهوم تنمية الموارد البشرية، لكن الواقع بعكس ذلك تماما فمفهوم التنمية البشرية يتسع بصورة كبيرة جدا لكل مجالات حياة البشر من تعليم وصحة وعيش وأمن فضلا عن التمتع بالحريات الأساسية منها السياسية والإجتماعية والإقتصادية والثقافية، أما تنمية الموارد البشرية فتعني الإعداد والتوظيف للإنسان لكي يصبح قوة عمل منتجة بدرجات متفاوتة من المهارة حسب قدراته وطاقاته وفرص العمل المتاحة لتشغيله، أي أنها عملية تركز على الإنسان المنتج وعلى إنتاجية العمل بالدرجة الأولى، غير أن المفهومين يشتركان في أن محور الإهتمام هو الإنسان.

## 3.1 التنمية البشرية ثالث التربة والتعليم والتدريب:

إعتنى الكثيرون ببحث العلاقة بين التنمية البشرية وبين عناصر هذا الثالوث، وبخاصة عنصري التعليم والتدريب. فالتعليم الذي يمثل عملية نقل وتنمية للمعارف في سياق منهجي وتطبيقي، أما التدريب فيتمثل في عملية صقل وتنمية للمهارات في سياق معرفي ومنهجي علمي، في حين تمثل التربية عملية بناء منظومة القيم في سياق علمي وعملي<sup>5</sup>. أما التنمية البشرية ليست عملية جزئية بل هي عملية كلية شاملة لجميع مقومات الشخصية الإنسانية ومنظوماتها، لأن الشخصية الإنسانية ذات طبيعة كلية يصعب التعامل معها بصورة جزئية دون تأثر عناصر الكل بذلك، وتكفي دلالة على ذلك سياق الحديث الشريف في تصوير المجتمع بقوله "صلى الله عليه وسلم": "المؤمنون في توادهم وتعاطفهم وتراحمهم كالجسد الواحد إذا إشتكى منه عضو تداعى له سائر الأعضاء بالسهر والحمى".

وبالتالي يتم تنمية الشخصية البشرية بصورة شاملة وكلية، تبرز فيها عمليات التربية أو التعليم أو التدريب كعمليات جزئية مركزة كل منها على منظومة ومقومات محددة مع الأخذ

<sup>4</sup> عثمان محمد عثمان، قياس التنمية البشرية، مراجعة نقدية في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1995، ص110.

<sup>5</sup> عبد المعطي محمد عساف، يعقوب حمدان، التدريب وتنمية الموارد البشرية "الأسس والعمليات"، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص33-35.

بعين الاعتبار أهمية ترابط هذه العمليات وتداخلها. ما يجعلنا نقول أن التنمية البشرية مفهوم كلي يشمل في إطاره ثالث التعليم والتدريب والتربية.

#### 4.1 ظهور مفهوم التنمية البشرية المستدامة:

نشأت نظرية التنمية البشرية المستدامة نتيجة للتوليف بين مفهومين للتنمية، أولهما هو إستراتيجية التنمية البشرية التي طرحت من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وثانيهما منهج التنمية المستدامة الذي وضعه أخصائيون يثيبن إعتدته مؤتمر الأمم المتحدة المعني بحالة التنمية "بريو دي جانيرو" بالبرازيل عام 1992<sup>6</sup>. وتجدر الإشارة إلى أن نظرية التنمية البشرية المستدامة وضعت على يد الباحثين "محبوب الحق" باكستاني الأصل و"أمارتيا صن" هندي الأصل وذلك من خلال عملهما في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

يمكن تعريف التنمية البشرية المستدامة بأنها "توسيع خيارات الناس وقدراتهم من خلال تكوين رأسمال إجتماعي يقوم بتلبية إحتياجات الأجيال الحالية بأعدل صورة ممكنة دون الإضرار بحاجات الأجيال القادمة"<sup>7</sup>، حيث يمثل رأس المال الإجتماعي البوتقة التي يتفاعل فيها رأس المال المادي والبشري ويمثل أيضا النسيج الذي يربط أبعاد التنمية بعضها ببعض الآخر. وعليه يمكن وصف التنمية البشرية المستدامة بأنها بمثابة حاصل إجتماع وتفاعل التنمية البشرية والتنمية المستدامة مضافا لهما بعدا ثالثا وهو رأس المال الإجتماعي. كما تتطلب التنمية البشرية المستدامة إعادة النظر في الكثير من المفاهيم وتغييرها وفق رؤية عصرية تستطيع أن تتعايش مع تحديات العصر، فيجب أن يعاد تفسير الأمن بأنه أمن الناس لا أمن الأرض، ومن أمن يتحقق من خلال الحروب إلى أمن يتحقق من خلال التنمية البشرية، ومن أمن إقليمي إلى أمن غذائي وبيئي وأمن من حيث العمالة، كذلك ينبغي أن تمكن الناس لا أن تشل قدراتهم، والتعاون الإنمائي يجب أن ينصب على الناس لا على الدول فحسب<sup>8</sup>. كما يؤكد مفهوم التنمية البشرية المستدامة أيضا العمل على توسيع مفهوم المشاركة الشعبية لتشمل جميع جوانب التنمية، فالأسواق يجب إصلاحها لكي تتيح لكل إمري إمكانية الحصول على المزايا التي يمكن أن تحققها، والإدارة يجب أن تكون لا مركزية لكي تتيح وصولا أكبر إلى صنع

6 لجنة الإسكوا، التنمية البشرية المستدامة ومنهج الإقتصاد الكلي، حلقات الإرتباط الإستراتيجية ودلائها، ورقة مناقشة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 1998، ص03.

7 إسماعيل سراج الدين، حتى تصبح التنمية مستدامة، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، المجلد30، العدد 04، 1993، ص06.

8 رعد سامي عبد الرزاق التميمي، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي 'الفرص والتحديات"، دار دجلة، عمان، الأردن، 2013، ص66.

القرار، مع السماح لمنظمات المجتمع المدني بأن تمارس تأثيراً متزايداً في القضايا الوطنية والدولية<sup>9</sup>. وعلى هذا الأساس يعرف "أمارتيا صن" التنمية البشرية المستدامة بأنها "عملية تطول إدارة الأسواق والإدارات الحكومية والعلاقات بين الحاكم والمحكوم والمؤسسات التشريعية والأحزاب السياسية، والمجتمع كله بعامه، ويتحقق إسهامها في الواقع من خلال تأثيراتها في تعزيز القدرات والحريات الفردية للإنسان طفلاً أو امرأة أو رجل"<sup>10</sup>. وفي نفس الاتجاه عرفت "الهيئة العالمية للبيئة والتنمية" التنمية البشرية المستدامة على أنها "عملية أو سيرة تغيير يتم فيها جعل عمليات إستغلال الموارد وتوجيه الإستثمارات ونزوغ التطور التقني والتغير المؤسسي متوافقة ومنسجمة مع حاجات المستقبل جنباً إلى جنب مع حاجات الحاضر"<sup>11</sup>. وفي الأخير يمكن تعريف التنمية البشرية المستدامة أنها إستراتيجية تنموية شاملة تسعى إلى تمكين الإنسان وبناء قدراته وتوسيع خياراته في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والصحية والبيئية والتعليمية وغيرها، مع التأكيد على الإنصاف والعدالة في توزيع المنافع سواء بين الجيل الحالي أو بين الأجيال الحالية والمستقبلية على حد سواء.

## 2. مقاييس التنمية البشرية المستدامة: يمكن تلخيصها فيما يلي:

### 1.2 دليل التنمية البشرية (HDI):

مؤشر مركب يهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الإقتصادي ومستوى التنمية الاجتماعية بإستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين "0 و1" وذلك من خلال تحديد الإمكانات التي وفرتها الدول في ثلاث جوانب مهمة وهي<sup>12</sup> :

- مدة الحياة ومستوى الصحة، وذلك إعتقاداً على تحديد الأمل في الحياة عند الولادة.
- التمدرس وتلقي المعارف، إعتقاداً على معدل القراءة والكتابة بين البالغين، والمعدل الإجمالي للتمدرس والتعليم. ويقاس مستوى المعرفة عن طريق إعطاء وزن الثلثين لنسبة معرفة القراءة والكتابة بين البالغين، ووزن الثلث لمتوسط عدد سنوات الدراسة.
- إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع، إعتقاداً على نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

9 تقرير التنمية البشرية، 1993، ص02.

10 أمارتيا صن، التنمية حرة، ترجمة: شوقي جلال، عالم المعرفة، الكويت، العدد 303، 2004، ص08-09.

11 رعد سامي التميمي، العولة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي ....، مرجع سبق ذكره، ص69.

ويتم حساب مؤشر التنمية البشرية إنطلاقاً من حساب المتوسط الحسابي لمؤشرات الأهمية للعناصر المكونة لمؤشر التنمية البشرية وهي: الأمل في الحياة عند الولادة، معدل القراءة والكتابة عند البالغين، المعدل الإجمالي للقيد في التعليم، نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام. للإشارة مؤشر الأهمية يتم تحديده إنطلاقاً من العلاقة التالية<sup>13</sup>:

$$\text{مؤشر الأهمية} = (\text{القيمة الحقيقية} - \text{القيمة الدنيا}) / (\text{القيمة العظمى} - \text{القيمة الدنيا})$$

أما عن القيم الدنيا والقصى ثابتان لكل مؤشر من مؤشرات التنمية البشرية كما يلي<sup>14</sup>:

- العمر المتوقع عند الولادة: 25 عاماً و 85 عاماً.
- معرفة القراءة والكتابة بين البالغين: 0% و 100%.
- نسبة القيد الإجمالية: 0% و 100%.
- نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (بالدولار حسب تعادل القوة الشرائية): 100 دولار و 40000 دولار.

## 2.2 دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس (GDI):

يستخدم دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس نفس المتغيرات التي يستخدمها دليل التنمية البشرية، وأن الاختلاف بينهما في دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس إذ يعدل متوسط إنجاز كل بلد من حيث العمر المتوقع والتحصيل التعليمي والدخل وفقاً لدرجة التفاوت في الإنجاز بين الرجل والمرأة، ومن أجل عملية التعديل لمراعاة نوع الجنس تستخدم صيغة ترجيحية تعبر عن درجة إبتعاد متوسطة عن إنعدام المساواة، بحيث تجعل البارامتر الترجيحي وهو (e) يساوي (2) وهذا هو المتوسط التوفيق للقيم الخاصة بالذكور والإناث. ويعدل دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس أيضاً القيمتين القصوى والدنيا للعمر المتوقع كون المرأة تعيش عادة عمراً أطول من عمر الرجل، والقيمة القصوى بالنسبة للمرأة هي 87.5 سنة أما القيمة الدنيا هي 27.5 سنة، القيمتان المقابلتان بالنسبة للرجل هما 82.5 سنة و 22.5 سنة. وحساب دليل الدخل أكثر تعقيداً إلى حد ما، فقيمتا نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (بالدولار حسب تعادل القوة الشرائية) للإناث والذكور تحسبان من حصة الإناث وحصة الذكور من الدخل المكتسب، وهاتان الحصتان بدورهما تقدران من نسبة أجر الإناث إلى أجر الذكور

13 تقرير التنمية البشرية العالمي، 1993، ص 108.

14 رعد سامي التميمي، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي ....، مرجع سبق ذكره، ص 73-74.



والنسبة المئوية لحصة الإناث وحصة الذكور من عدد السكان النشطين. إذ يتم التوصل إلى دليل الدخل الموزع بالتساوي بواسطة الصيغة التالية<sup>15</sup>:

حصة الإناث بين السكان  $x$  نصيب الفرد للذكور من الناتج المحلي الإجمالي المعدل بالدولار حسب تعادل القوة الشرائية + حصة الذكور بين السكان  $x$  نصيب الفرد للذكور من الناتج المحلي الإجمالي المعدل بالدولار حسب تعادل القوة الشرائية.  
وفي الأخير تجمع معا أدلة العمر المتوقع والتحصيل التعليمي والدخل مع إعطاء وزن ترجيحي متساوي لكل منها لكي يتم الحصول على القيمة النهائية لدليل التنمية المرتبط بالجنس.

### 3.2 دليل التمكين الجنساني (GEM):

يستخدم مقياس التمكين الجنساني متغيرات مبنية صراحة لقياس التمكين النسبي للرجل والمرأة في المجالات السياسية والاقتصادية تتمثل في:  
- النسبة المئوية لحصة كل من المرأة والرجل من مناصب الإداريين والمديرين والنسبة المئوية لحصتهما من الأعمال المهنية والفنية  
- النسبة المئوية لكل من المرأة والرجل من المقاعد البرلمانية ويختار للتعبير عن المشاركة السياسية وسلطة صنع القرارات السياسية.

وفيما يتعلق بجميع هذه المتغيرات يتم استخدام منهجية تحديد متوسط مرجح بعدد السكان للتوصل إلى نسبة مئوية عادلة موزعة بالتساوي لكلا الجنسين معا، ثم يتم وضع الدليل الخاص بكل متغير عن طريق قسمة النسبة المئوية المعادلة الموزعة بالتساوي (50%).  
ويستخدم متغير الدخل للتعبير عن السيطرة على الموارد الاقتصادية، ويحسب بالطريقة نفسها التي يحسب بها دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس بإستثناء نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي غير المعدل ويستخدم من نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي المعدل، وفي الأخير يتم جمع المتغيرات السابقة الذكر ليتم التوصل إلى القيمة النهائية لمقياس التمكين الجنساني<sup>16</sup>.

15 المرجع السابق، ص 82

HUMAN DEVELOPMENT REPORT ; NEW YORK ; UNDP ; 2000 ; P271. 16

## 4.2 مؤشر الفقر البشري:

بينما يقيس مؤشر التنمية البشرية التقدم العام في تحقيق التنمية البشرية فإن مؤشر الفقر البشري يقيس تراكم نواحي الحرمان من حيث أبعاد التنمية البشرية الأساسية نفسها التي يقيسها دليل التنمية البشرية، وينقسم هذا المؤشر إلى نوعين.

- مؤشر الفقر البشري للبلدان النامية: يركز هذا المؤشر على نواحي الحرمان من حيث ثلاثة أبعاد أساسية لحياة الإنسان تنعكس فعلا في دليل التنمية البشرية المتمثلة في طول العمر ومستوى المعيشة اللائق، فالحرمان الأول يتعلق بالبقاء على قيد الحياة من خلال التعرض للموت في سن مبكرة نسبيا، أما الحرمان الثاني يتعلق بالمعرفة من خلال الإستبعاد من عالم القراءة والتعليم والإتصال، والحرمان الثالث يتعلق بمستوى المعيشة اللائق من حيث الإمداد الإقتصادي العام. حيث يتم حساب هذا المؤشر من تحديد<sup>17</sup>: - نسبة السكان الذين لا يتوقع أن يعيشوا حتى سن الأربعين- نسبة البالغين الأميين من السكان- مستوى المعيشة اللائق من ( نسبة السكان الذين لا يحصلون على مياه مأمونة، نسبة السكان الذين لا يحصلون على خدمات صحية، نسبة الأطفال دون سن الخامسة الذين يعانون نقص متوسط أو شديد في الوزن).

- مؤشر الفقر البشري للبلدان المتقدمة: يركز دليل الفقر البشري للبلدان المتقدمة على نواحي الحرمان من حيث أربعة أبعاد لحياة الإنسان، مماثلة إلى حد كبير للأبعاد التي تنعكس في دليل التنمية البشرية وهي: طول العمر، المعرفة، مستوى المعيشة اللائق، والإستبعاد الإجتماعي. إذ يتم الوصول إلى هذا المؤشر بعد تحديد: - النسبة المئوية للسكان الذي لا يتوقع أن يعيشوا حتى سن الستين، معدل الأمية وسط السكان الذين هم في سن العمل 15 سنة إلى 60 سنة، نسبة السكان الذين يعيشون تحت سقف الفقر النقدي (إذ يمثل الفقر النقدي الإفتقار إلى أضعف دخل كاف أو إلى القدرة على تحمل نفقات مقابلة)، معدل البطالة للأمد الطويل (12 شهر فأكثر).

بالإضافة إلى المؤشرات السابقة الذكر يتم إستخدام مؤشرات أخرى لقياس التنمية البشرية كمؤشر الحالة السياسية، مؤشر التنمية التكنولوجية ومؤشر التأهيل البشري لكن بمجرد فحص مكوناتها نجد أن هذه المكونات تم حسابها ضمنا من خلال المؤشرات السابقة.

<sup>17</sup> تقرير التنمية البشرية العالمي، 1997، ص 19.

### 3. تنافسية رأس المال البشري وعلاقته بالتنمية البشرية المستدامة:

#### 1.3 مفهوم رأس المال البشري:

يعتبر تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003، أن رأس المال البشري هو مجموعة المعارف والقدرات والمهارات التي يكتسبها البشر في المجتمع عبر التعليم والخبرة العلمية، وهو النواة الصلبة نسبياً لرأس المال المعرفي<sup>18</sup>. " في حين يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها، أي من خلال العلم والخبرة، كما يعرف رأس المال البشري على أنه المهارات و القدرات المتجسدة في الفرد أو القوة العاملة، والتي تكتسب من خلال التدريب والتعليم والرعاية الصحية والمستوى الغذائي للفرد<sup>19</sup>. ومن الواضح أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته، أي ليس له مثل الآلات والمعدات والأبنية عرضاً وارتفاعاً وكثافة، فلا يمكن قياسه مادياً مثلها، على الرغم مما لرأس المال البشري من دور كبير في زيادة الإنتاج الاقتصادي من سلع وخدمات، فمثلاً يمكن اعتبار المعرفة المتخصصة التي اكتسبها الطبيب أو الجراح أو المهندس أو المحامي رأس مال بشري. ولرأس المال البشري بعدين: بعد كمي يتمثل في اليد العاملة المتوفرة، وبعد نوعي ويتمثل في مجموعة الخصائص والمميزات الذاتية للفرد والتي لها أثر على الإنتاج فرأس المال البشري مفهوم واسع يكتسي عدة أوجه، ومن المفيد أن نميز ثلاث مكونات يحتويها هي<sup>20</sup> :

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

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

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

18 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003، ص90.

19 عدلي علي أبوطاحونة، إدارة وتنمية الموارد البشرية والطبيعية، كلية جامعة المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2003، ص30.

20 Angel dela fuente et Antonio ciccone , la capital humain dans une économie mondial fondée sur la connaissance, Luxembourg, office des publications officielles des communantés européennes, 2003, p07.

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

### 2.3 مفهوم الاستثمار في العنصر البشري:

الاستثمار في رأس المال البشري يمثل أهم الاستثمارات، وهو يشمل المهارات والقدرات والقيم والصحة وهو ما ينتج الآثار الإيجابية من الانفاق على التعليم، وقد عرفه المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بأنه "عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما أو يمكنهم أن يساهموا فيها على ألا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان العاملين بل يمتد على الإشراف الفعلي أو المنتظر أو الذي يمكن الحصول عليه من الأشخاص الآخرين في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية"<sup>21</sup> "ومن ثم قام المجلس بتحديد ثلاثة مظاهر رئيسية لتنمية الجانب الإنتاجي للموارد البشرية وهي:

- الاستخدام الأمثل للقوى العاملة من خلال إيجاد فرص التوظيف المناسبة.
- تحسين وزيادة إنتاجية العاملين من الأفراد عن طريق توفير التعليم المهني والتدريب.
- تأييد الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية الاقتصادية بحيث ضمان اشتراك جميع الفئات الاجتماعية الفعالة في تحقيق ذلك. ويمثل أي انفاق يوجه لتنمية قدرات ومهارات الفرد سواء كان عن طريق التعليم أو التدريب استثماراً في رأس المال البشري، وهذا ما يجعلنا نقول أن الإستثمار البشري موجه لتنمية مهارات ومعارف وقدرات وإمكانيات الموارد البشرية العاملة والمنتظرة بالكيفية التي تسمح بتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع ما.

### 3.3 أهمية الإستثمار في رأس المال البشري:

يقول الحكيم الصيني "كيواه تزو" في القرن الخامس قبل الميلاد: "إذا كنت تخطط لسنة فإغرس بذرة، وإذا كنت تخطط لعشر سنوات فازرع شجرة، وإذا كنت تخطط لمائة عام

<sup>21</sup> هشام مصطفى الجمل، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2000، ص193.

فعلم إنسانا، لأنك عندها تزرع بذرة واحدة فانك تحصد محصولا واحدا، وعندما تعلم الناس تحصد مئة محصول". ففي السابق كان ينظر إلى أن الاستثمار الحقيقي هو الاستثمار في رأس المال المادي (الآلات و المعدات) ولكي يتمكن المجتمع من زيادة ناتجه لابد أن يوجه جزء من دخله للاستثمار في رأس المال المادي، وكان يعتقد أيضا أن زيادة الناتج المحلي يرجع إلى الزيادة التي تحصل في رأس المال المادي مضافا إليها الزيادة في عدد العمال الخام، وكان ينظر إلى التعليم على أنه نوع من أنواع الاستهلاك الذي ينقص ثروة المجتمع، ولكن بعد تحليل آثار التعليم، أشار الكثير من الاقتصاديين إلى أهمية التعليم في زيادة ثروة المجتمع، وأكد الاقتصاديين على اختلاف توجهاتهم على أهمية العنصر البشري وتأثيره ودوره الفعال والايجابي في عملية الإنتاج وتطوير أساليب، ففي ظل التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج، وهو الأمر الذي يتطلب تنمية رأس المال البشري من حيث الكم والكيف، ففعالية عناصر الإنتاج المادي الأخرى لا تتحقق إلا بتوفر العنصر البشري الفعال القادر على وضع توليفات مثالية في المزج بين هذه العناصر. وقد أدت النقلة العلمية والتكنولوجية وما أعقبها من تطورات حديثة في الفن الإنتاجي إلى حدوث تغيرات متلاحقة في أساليب وطرق الإنتاج نجم عنها العديد من التعقيدات والدقة المتناهية في الصنع، وغيّرت بذلك موقع العنصر البشري بدفعه إلى الأمام في المراكز الإنتاجية وضاعفت مسؤولياته في ممارسة العمل الإنتاجي وقيادة التطور، مما أوجد ضرورات متزايدة لرفع مستوى إعداده وزيادة فترات تعليمه وتدريبه وزيادة ممارساته العلمية والفكرية في البحث النظري والتطبيقي، فأصبح استثمارا ذو عوائد هامة اجتماعية واقتصادية على مستوى الفرد والمجتمع.

فمن العوائد على مستوى الفرد نجد زيادة دخل الفرد من جراء زيادة تعليمه، المكانة الاجتماعية التي يحصل عليها الفرد المتعلم، زيادة الحصيللة العلمية للفرد ورفع الكفاءة والمقدرة الذهنية وسعة الاستيعاب .....، أما العوائد على مستوى المجتمع فنذكر منها زيادة دخل المجتمع، التقدم الفني والمعرفي والعلمي الذي يجنيه المجتمع من جراء زيادة تعليم أفراده، رفع إنتاجية القطاعات المختلفة للاقتصاد، التنظيم الذي يحصل عليه داخل المجتمع، تكوين الاتجاهات الاقتصادية السليمة الخاصة بالترشيد وعدم الإسراف والادخار والاستهلاك.....

لذلك هناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشري دائم النمو والتنمية، سواء على مستوى الفرد أو على مستوى الجماعة حتى يمكن للجميع أن يشارك في العالم الجديد من موقع الاقتدار، وفي ظل سياق تنافسي بالغ الأهمية. الشيء الذي يجعلنا نجزم بأن أفضل استثمار هو الاستثمار في البشر من خلال تعليمهم

وتدريبهم والحرص على صحتهم، لأن المعركة الاقتصادية الحالية والقادمة بين الدول ستعتمد على التكنولوجيا والمعرفة أي ستعتمد على القوى العقلية المدبرة والتي يمكن أن تنافس نظيراتها في مختلف القطاعات.

#### 4.3 التنمية البشرية المستدامة وتكوين رأس مال بشري تنافسي:

تتركز عمليات التنمية البشرية المستدامة على الإنسان سواء كان في صورته كفرد أو كعضو في جماعة وسواء كانت الجماعة صغيرة أم كبيرة، اجتماعية أو مهنية، في صورة منظمة أو مجتمع أو دولة، وفي ظل المتطلبات العالمية الجديدة واحتدام المنافسة العالمية المعاصرة وتمركزها بالدرجة الأساسية حول العنصر البشري وأساليب تطويره وبناءه بصورة تضمن حشد القوة والطاقة البشرية الفعالة، حيث يقول "جورج.ك.لودج": "أن قوة التنافس كانت تتركز سابقا حول الموارد الطبيعية، أو رأس المال والثروة، أو التكنولوجيا، إلا أن التطورات المعاصرة وبخاصة في مجال التكنولوجيا الموجودة في المؤسسات الجديدة أصبحت تتضافر لكي تغير بشكل جوهري هذه العوامل التقليدية للتمايز والتنافس، فالموارد الطبيعية قد خرجت من المعادلة، والتكنولوجيا أصبحت تنقلب رأسا على عقب لتصبح تكنولوجيا الإنتاج ذات مكانة ثانوية مقارنة مع تكنولوجيا العمليات الجديدة، وبذلك تصبح مهارات قوة العمل والتعليم والمعرفة هي السلاح التنافسي الأول"<sup>22</sup>. ويتحدث (Ichi Shim et arthur) بصورة أكثر وضوحا وتحديدًا بقولهما "أن العوامل التي تمكن منظمات الأعمال العالمية من التنافس بينها هي عوامل عديدة ومعقدة، ولم تعد هي العوامل التقليدية المألوفة فالأجور المنخفضة لدى اليابانيين لم تعد تعطي اليابان ميزة تنافسية، ولا تمويل البنوك بعيد المدى الذي تمارسه البنوك اليابانية، في ظل انسياب عوائد البترول العالمية من دولة إلى أخرى وأنه لم يعد يوجد مجتمع يتوقع أن يحقق التفوق أو يحفظ التفوق، من خلال أي عناصر أخرى من عناصر التنافس التقليدية، كالتفوق التكنولوجي وفعالية التسويق وتجديد الانتاج، وانتشار الإبداع وغيرها وأن التنافس الحقيقي في هذه الأيام يتركز في مجال شديد الحساسية وهو قدرة الوسائل والعاملين والمديرين على عمل بيئة اجتماعية تنظمهم أثناء العمل وهذا ما يتطلب تغييرا في المعتقدات....."<sup>23</sup>. فمن خلال ماسبق يتضح لنا جليا أن تحقيق التنافسية لا يتم إلا من خلال عنصر بشري متميز ذو مهارات عالية متعلم ومتدرب، ولا يلوكة المرض ولا يسيطر عليه الجهل.....، والعناصر التي

22 عبد المعطي محمد عساف، يعقوب حمدان، التدريب وتنمية الموارد البشرية "الأسس والعمليات"، دارزهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص22.

23 المرجع السابق، ص23.

ذكرناها لكي يكون لدينا رأس مال بشري تنافسي يمكن الاعتماد عليه لمواجهة التحديات الراهنة هي ما تدعو إليه التنمية البشرية المستدامة من خلال عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها بشكل مستدام ومستمر"، وهذا لأن للتنمية البشرية جانبان كما ذكرنا سابقا، الجانب الأول يرتبط بتكوين القدرات البشرية عن طريق الاستثمار في الصحة والتعليم والتدريب أما الجانب الثاني يتمثل في الاستفادة الكاملة من هذه القدرات بما يحقق النفع للإنسان، وبالتالي التنمية البشرية المستدامة هي عملية صحية وتعليمية وتدريبية هادفة ومستمرة تساهم في تكوين تنافسية رأس المال البشري وتقويه لمواجهة مختلف التغيرات التي تحدث في بيئته، وهو ما يجعلنا نجزم بأن التنمية البشرية المستدامة هي صمام الأمان لتحقيق رأس مال بشري تنافسي مستديم.

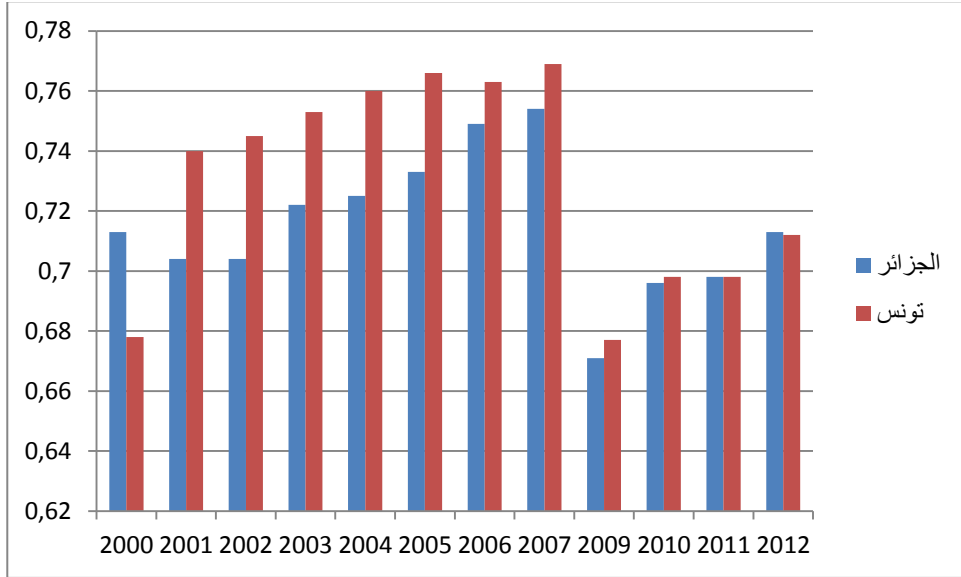
#### 4. التنمية البشرية المستدامة وإنعكاساتها على تنافسية رأس المال البشري في الجزائر وتونس:

##### 1.4 واقع التنمية البشرية المستدامة بالجزائر وتونس :

سوف نكتفي بالكشف عن واقع التنمية البشرية المستدامة بالدولتين من خلال دليل التنمية البشرية وعناصره الثلاثة المكونة له بإعتباره أهم مقياس للتنمية البشرية المستدامة وذلك من خلال ما يلي:

##### 1.1.4 تطور دليل التنمية البشرية:

نلاحظ من خلال الشكل أدناه أن كل من الجزائر وتونس حققتا تطور في دليل التنمية البشرية، ففي الفترة 2000-2007 تفوقت تونس ما عدا سنة 2000 التي كانت للجزائر بـ 0.71 مقابل 0.678 لتونس، كما حققت تونس معدل نمو وصل إلى 13.42% سنة 2007 مقارنة بسنة 2000، في حين حققت الجزائر معدل نمو وصل إلى 5.75%. أما المرحلة الثانية 2009-2012 سجل الدليل إنخفاض كما كانت نتائجه متقاربة بين البلدين.



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على الملحق 01

#### 2.1.4 نتائج مكونات دليل التنمية البشرية:

يتكون دليل التنمية البشرية من متوسط العمر المتوقع، نسب الإلتحاق مع نسبة الإلمام بالقراءة، المستوى المعيشي من خلال الناتج المحلي الإجمالي للفرد، وسيتم الكشف عن واقعها من خلال ما يلي:

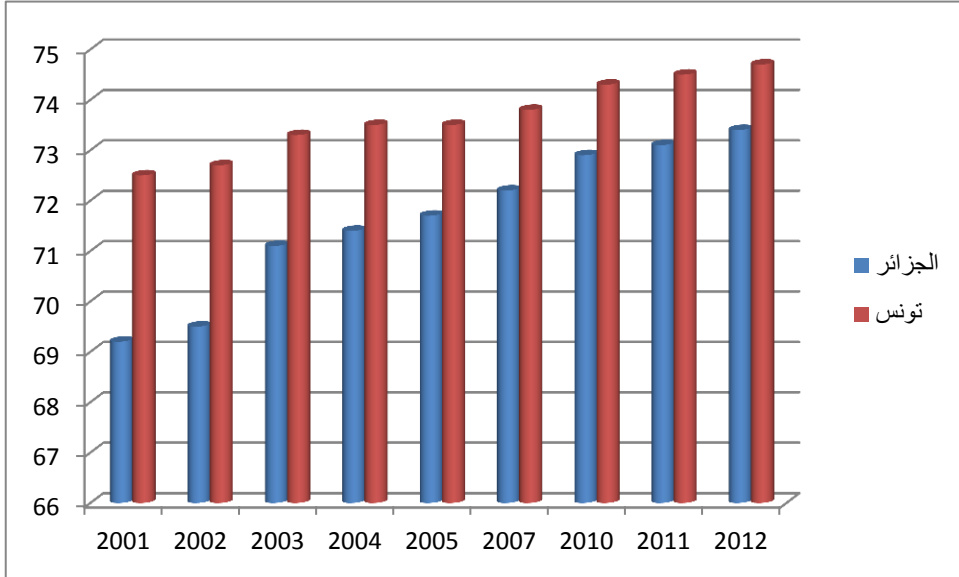
##### 1.2.1.4 نتائج متوسط العمر المتوقع: من خلال الشكل الموالي يتبين لنا أن نتائج

متوسط العمر المتوقع لدى الولادة سجل تحسنا ملحوظا، لكن تونس أفضل من الجزائر بأدنى عمر متوقع سنة 2001 بـ 72.5 سنة وأعلى عمر سنة 2012 بـ 74.7 سنة. أما الجزائر بأدنى عمر سنة 2001 بـ 69.2 سنة وأعلى عمر سنة 2012 بـ 73.4 سنة، كما وصل الفرق بين الدولتين من سنتين إلى ثلاثة سنوات.

الشكل رقم 02 : نتائج متوسط العمر المتوقع لدى الولادة بالأعوام خلال الفترة 2000-

2012

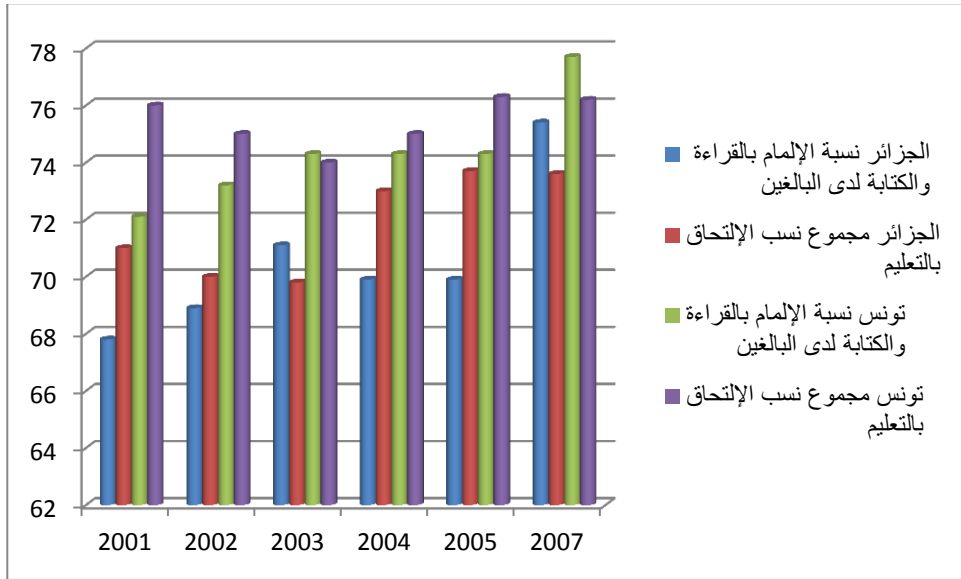




المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على الملحق 02

**2.2.1.4 نسب الإلتحاق بالتعليم مع نسب الإمام بالقراءة والكتابة: من خلال الشكل أدناه نلاحظ أن الدولتين تحقق مستويات راقية ومتزايدة في نسبة الإمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين، وكانت تونس الأفضل من خلال تحقيق معدل نمو وصل إلى 7.76% سنة 2007 مقارنة بسنة 2001، ونفس الشيء بالنسبة لمجموع نسب الإلتحاق بالتعليم بأدنى نسبة سنة 2003 بـ 74% وأعلى نسبة سنة 2005 بنسبة 76.3%. أما الجزائر فقد حققت نسب أدنى مقارنة بتونس وبشكل متذبذب تارة بالإيجاب وتارة بالسلب حيث سجلت أدنى نسبة للإمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين سنة 2001 بـ 67.8% وأعلى نسبة سنة 2007 بـ 75.4%، والشأن نفسه بالنسبة لمجموع نسب الإلتحاق بالتعليم بأدنى نسبة سنة 2003 بـ 69.8% وأعلى نسبة بـ 73.7% سنة 2007.**

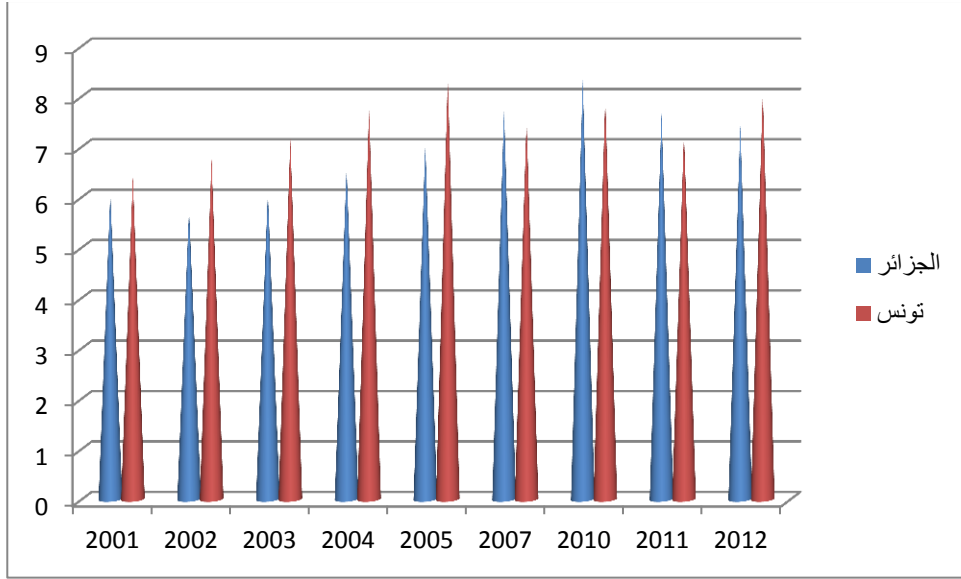
**الشكل رقم 03 : نتائج مجموع نسب الإلتحاق الاجمالية بالتعليم الابتدائي والثانوي والعالي (%) ونسبة الإمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين (%) من عمر 15 وما فوق)**



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على الملحق 03

**3.2.1.4 المستوى المعيشي من خلال نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي:** عرف نصيب الفرد من الناتج المحلي (معادل القوة الشرائية بالدولار بالدولار الأمريكي) تطورا ملحوظا في كل من تونس والجزائر وبنائج أفضل في تونس حيث سجلت معدل نمو وصل إلى 26.8% سنة 2012 مقارنة بـ 2001، في حين سجلت الجزائر معدل نمو يصل إلى 21.8% لنفس الفترة وهو ما يبينه الشكل الموالي:

الشكل رقم 04 : الناتج المحلي الإجمالي للفرد (معادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي)



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على الملحق 04

## 2.4 إنعكاس التنمية البشرية المستدامة على تنافسية رأس المال البشري بالجزائر

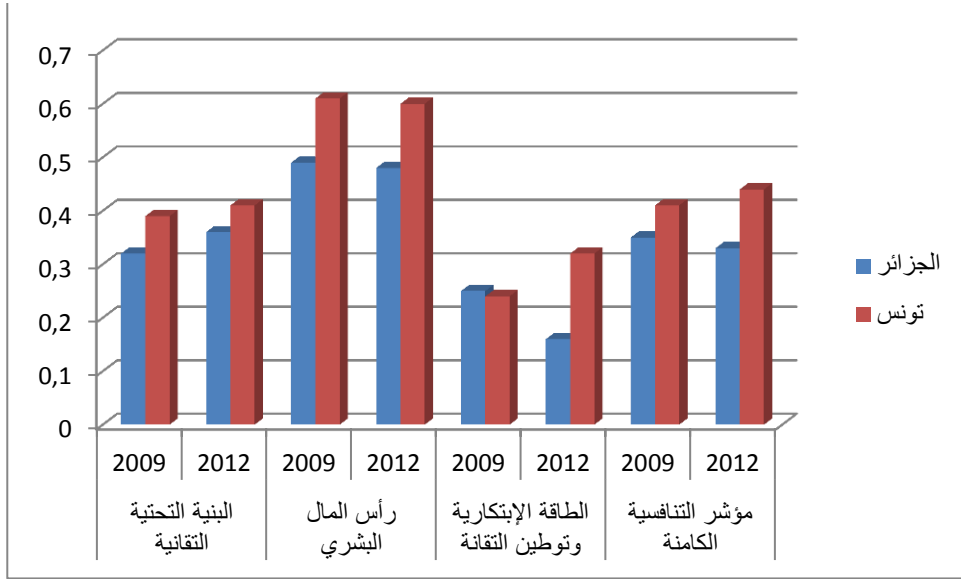
وتونس:

لا يمكن الكشف عن نتائج متغيرات رأس المال البشري إلا تم التعرف على نتائج التنافسية الكامنة التي يعتبر مؤشر رأس المال البشري من أهم عناصرها.

### 1.2.4 التنافسية الكامنة:

نتائج التنافسية الكامنة ضعيفة بدول المغرب العربي كباقي الدول العربية مقارنة بمناطق دول العالم الأخرى، رغم أن تونس حققت نتائج أفضل من الجزائر وهذا منطقي ونتائج عن أثر دليل التنمية البشرية على نتائج تنافسية رأس المال البشري ومن ثم التنافسية الكامنة، حيث وصلت قيمة مؤشر التنافسية الكامنة بتونس سنة 2009 إلى 0.41 لتتطور إلى 0.44 سنة 2012، أما الجزائر فقد وصلت قيمة المؤشر إلى 0.35 سنة 2009 لتتخلف سنة 2012 وتصل إلى 0.33. أما عن نتائج رأس المال البشري ضمن مؤشر التنافسية فكان كذلك لصالح تونس بتحقيق 0.61 سنة 2009 و0.6 سنة 2012، أما الجزائر فقد حققت نتائج ضعيفة وصلت إلى 0.49 سنة 2009 و0.48 سنة 2012 وهذا ما يوضح الشكل أدناه

الشكل رقم 05 : التنافسية الكامنة



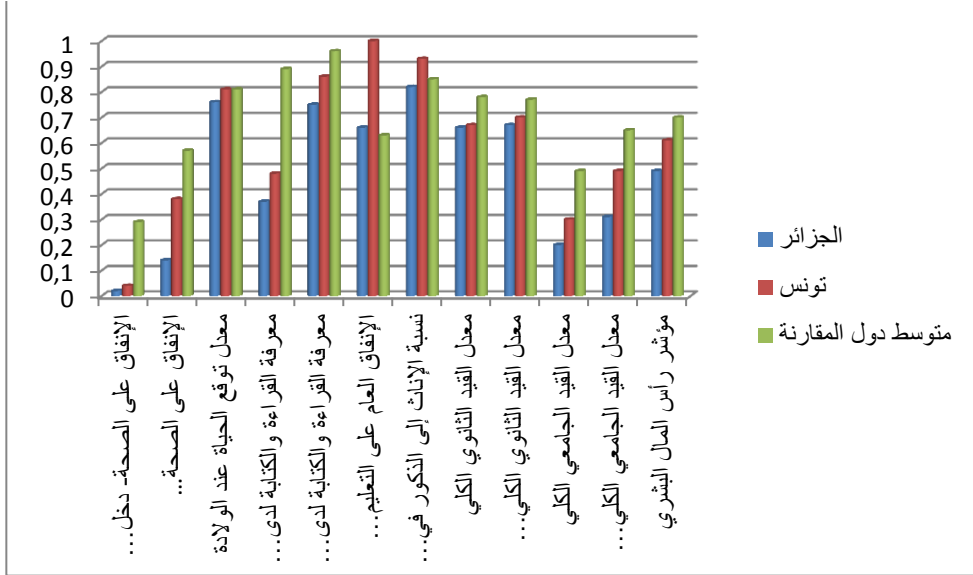
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على الملحق 05

#### 2.2.4 تحليل نتائج مؤشر رأس المال البشري:

يتكون مؤشر رأس المال البشري الفرعي في إطار مؤشر التنافسية من إحدى عشر متغيراً تناولت الصحة بثلاثة متغيرات هي الإنفاق على الصحة كنسبة من دخل الفرد، الإنفاق على الصحة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، معدل توقع الحياة عند الولادة، ورصيد رأس المال البشري بمتغيرين هما: معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين (15 سنة وما فوق)، معرفة القراءة والكتابة لدى الشباب (15-24 سنة)، أما تكوين رأس المال البشري وعدالته بستة متغيرات هي: الإنفاق العام على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، نسبة الإناث إلى الذكور في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي، معدل القيد الثانوي الكلي، معدل القيد الثانوي الكلي للإناث، معدل القيد الجامعي الكلي، معدل القيد الجامعي الكلي للإناث، ومن خلال تقارير التنافسية العربية لسنة 2009 و2012 نجد أن نتائج متغيرات رأس المال البشري ضعيفة في كلا البلدين مقارنة بدول المقارنة المذكورة في الشكل رغم أن تونس كانت أفضل وأقرب لنتائج المتغيرات في دول المقارنة وبالأخص الإنفاق على التعليم ونسبة الإناث إلى الذكور في مراحل التعليم وحتى مؤشر رأس المال البشري، لكن نتائج متغيرات رأس المال البشري ضمن التنافسية في الجزائر

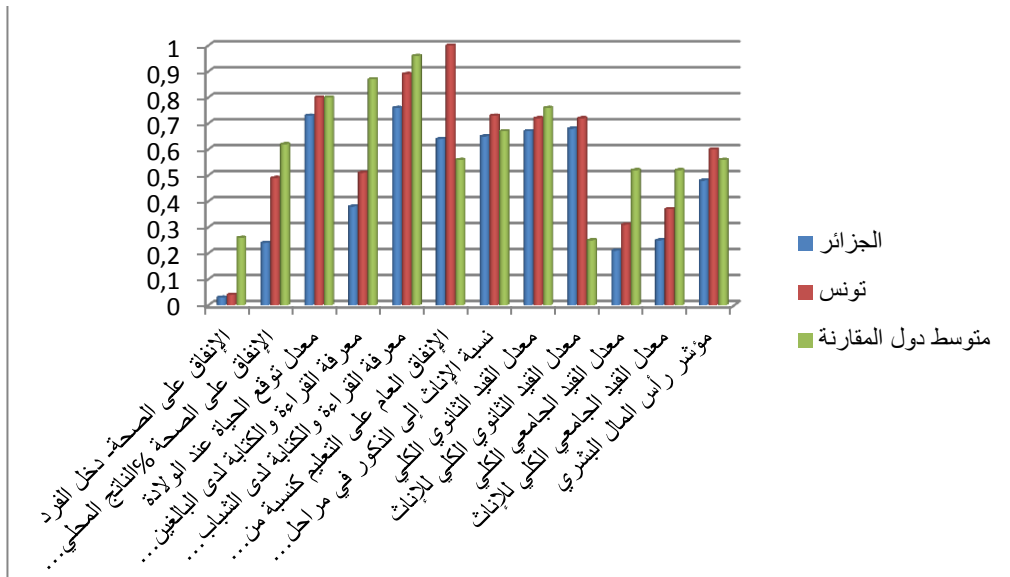
أقل منه في تونس وهذا ما يثبت مرة أخرى أثر التنمية البشرية المستدامة على نتائج تنافسية رأس المال البشري فالدولة التي كانت الأفضل من حيث نتائج دليل التنمية البشرية كانت أفضل في مؤشر تنافسية رأس المال البشري ومتغيراته. والشكلين المواليين يوضحين نتائج متغيرات رأس المال البشري سنة 2009، 2012:

الشكل رقم 06 : نتائج متغيرات مؤشر رأس المال البشري سنة 2009



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الملحق 06

الشكل رقم 07 : نتائج متغيرات مؤشر رأس المال البشري سنة 2012



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على الملحق 07

**خاتمة:** من خلال ماتم تقديمه بدا لنا جليا مدى إنعكاس نتائج دليل التنمية البشرية على مؤشر رأس المال البشري ضمن التنافسية حيث كانت تونس الأفضل سواء على مستوى الدليل أو على مستوى مكوناته وهي نفس النتيجة على مستوى مؤشر رأس المال البشري ضمن التنافسية وكذلك لمتغيرات رأس المال البشري وهو ما يؤكد لنا مدى أهمية التنمية البشرية المستدامة في تحقيق تنافسية رأس المال البشري حيث تمثل مدخلا أساسيا لضمان تنافسية رأس المال البشري وعلى كل الدول التي ترغب في تحسين نتائج تنافسية رأس المال البشري أن تتوجه سريعا نحو تحقيق التنمية البشرية المستدامة التي تهتم بحاجات الأجيال الحالية في المجال البشري دون المساس بحاجات الأجيال القادمة وهو ما يساهم من جانب آخر في إستدامة تنافسية رأس المال البشري. أما عن تونس والجزائر لا يزال كلا البلدين بعيدين عن النتائج المتوصل إليها في دليل التنمية البشرية عبر أنحاء العالم وبالأخص بالدول الأوروبية وحتى دول الخليج العربي ومن ثم تنافسية رأس المال البشري مما يتطلب منها تكثيف الجهود لتعميم التعليم والصحة والتوجه نحو محاربة الأمية وتمكين الجنسين من التعليم وكذا العمل على رفع المستوى المعيشي من خلال توسيع مجالات الإستثمار المنتج وبالأخص في الجزائر التي تمتلك رصيد مالي وبشري ينتظر التأييد والتوجيه نحو خدمة الإقتصاد الوطني والإقليمي وحتى الدولي.

كما أن نتائج تنافسية رأس المال البشري ضعيفة مقارنة بدول المقارنة التي تضمنتها تقارير التنافسية العربية وهو ما يجعلنا نوصي بما يلي:

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

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

- التنسيق الجماعي لمحاربة الأمية بمختلف أنواعها من أمية الحرف إلى الأمية الإلكترونية، مع الإهتمام في تطوير برنامج محو الأمية المعتمد من قبل الجزائر الذي يعتبر حسب رأينا مهم جدا تنقصه مراجعة بعض الجوانب فقط، خاصة تلك المتعلقة بالتمويل.

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

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

## الملاحق:

الملحق 01: تطور دليل التنمية البشرية بالجزائر وتونس خلال الفترة 2000-2012

تونس	الجزائر	
0.678	0.713	2000
0.74	0.704	2001
0.745	0.704	2002
0.753	0.722	2003
0.76	0.725	2004
0.766	0.733	2005
0.763	0.749	2006
0.769	0.754	2007
0.677	0.671	2009
0.698	0.696	2010
0.698	0.698	2011
0.712	0.713	2012

المصدر: تقارير التنمية البشرية لسنوات، 2003 ص238-239، 2004 ص229، 2005 ص220، 2006 ص284، 2007/2008 ص218، 2009 ص172، 2010 ص148، 2011 ص132، 2013 ص157.

الملحق 02 نتائج متوسط العمر المتوقع لدى الولادة بالأعوام خلال الفترة 2000-2012 بالجزائر وتونس

تونس	الجزائر	
72.5	69.2	2001
72.7	69.5	2002
73.3	71.1	2003
73.5	71.4	2004
73.5	71.7	2005



2007	72.2	73.8
2010	72.9	74.3
2011	73.1	74.5
2012	73.4	74.7

المصدر: تقارير التنمية البشرية لسنوات، 2003 ص238-239، 2004 ص229، 2005 ص220، 2006 ص284، 2008/2007 ص218، 2009 ص172، 2010 ص148، 2011 ص132، 2013 ص157.

الملحق 03 : نتائج مجموع نسب الالتحاق الاجمالية بالتعليم الابتدائي والثانوي والعالي (%) ونسبة الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين (% من عمر 15 وما فوق):

	الجزائر		تونس	
	نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين	مجموع نسب الالتحاق بالتعليم	نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين	مجموع نسب الالتحاق بالتعليم
2001	67.8	71	72.1	76
2002	68.9	70	73.2	75
2003	71.1	69.8	74.3	74
2004	69.9	73	74.3	75
2005	69.9	73.7	74.3	76.3
2007	75.4	73.6	77.7	76.2

2007: بالنسبة لنسبة الإلمام هي متوسط للفترة 2007/1999

أما سنوات 2010، 2011، 2012 أصبح التقرير يظهر متوسط لنسب الإلمام ومتوسط لنسب الالتحاق بالتعليم فلم ندرجها لأنها محسوبة بالسنوات.

المصدر: تقارير التنمية البشرية لسنوات، 2003 ص238-239، 2004 ص229، 2005 ص220، 2006 ص284، 2008/2007 ص218، 2009 ص172، 2010 ص148، 2011 ص132، 2013 ص157.

الملحق 04 : الناتج المحلي الإجمالي للفرد (معادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي)

تونس	الجزائر	
6.390	6.090	2001
6.760	5.760	2002
7.161	6.107	2003
7.768	6.603	2004
8.371	7.062	2005
7.52	7.74	2007
7.979	8.320	2010
7.281	7.658	2011
8.103	7.418	2012

المصدر: تقارير التنمية البشرية لسنوات، 2003 ص238-239، 2004 ص229، 2005 ص220، 2006 ص284، 2007/2008 ص218، 2009 ص172، 2010 ص148، 2011 ص132، 2013 ص157.

#### الملحق 05 : التنافسية الكامنة

مؤشر التنافسية الكامنة		الطاقة الابتكارية وتوطين التقنية		رأس المال البشري		البنية التحتية التقنية		
2012	2009	2012	2009	2012	2009	2012	2009	
0,33	0,35	0,16	0,25	0,48	0,49	0,36	0,32	الجزائر
0,44	0,41	0,32	0,24	0,6	0,61	0,41	0,39	تونس

المصدر: تقرير التنافسية العربية، 2009، ص46، تقرير التنافسية العربية، 2012، ص51.

#### الملحق 06 : متغيرات مؤشر رأس المال البشري سنة 2009

	الإنفاق على الصحة- دخل الفرد	الإنفاق على الصحة % الناتج المحلي الإجمالي	معدل توقع الحياة عند الولادة	معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين (15 فما فوق)	معرفة القراءة والكتابة لدى الشباب (15-24)	الإنفاق العام على التعليم كنسبة الناتج المحلي الإجمالي	نسبة الإناث إلى الذكور في مراحل التعليم الابتدائية والثانوية	معدل القيد الثانوي الكلي	معدل القيد الثانوي الكلي للإناث	معدل القيد الجامعي الكلي	معدل القيد الجامعي الكلي للإناث	مؤشر رأس المال البشري
الجزائر	0,02	0,14	0,76	0,37	0,75	0,66	0,82	0,66	0,67	0,2	0,31	0,49
تونس	0,04	0,38	0,81	0,48	0,86	1,00	0,93	0,67	0,7	0,3	0,49	0,61
متوسط دول المقارنة	0,29	0,57	0,81	0,89	0,96	0,63	0,85	0,78	0,77	0,49	0,65	0,7

شملت دول المقارنة (تشيلي، التشيك، أيرلندا، كوريا الجنوبية، ماليزيا، المكسيك، البرتغال، جنوب إفريقيا)

المصدر: تقرير التنافسية العربية، 2009، ص 49.

الملحق 07: متغيرات مؤشر رأس المال البشري سنة 2012

	الإنفاق على الصحة - دخل الفرد	الإنفاق على الصحة % الناتج المحلي الإجمالي	معدل توقع الحياة عند الولادة	معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين (15 فما فوق)	معرفة القراءة والكتابة لدى الشباب (15-24)	الإنفاق العام على التعليم كنسبة الناتج المحلي الإجمالي	نسبة الإناث إلى الذكور في مراحل التعليم الابتدائية والثانوية	معدل القيد الثانوي الكلي	معدل القيد الثانوي الكلي للإناث	معدل القيد الجامعي الكلي	معدل القيد الجامعي الكلي للإناث	مؤشر رأس المال البشري
الجزائر	0,03	0,24	0,73	0,38	0,76	0,64	0,65	0,67	0,68	0,21	0,25	0,48
تونس	0,04	0,49	0,8	0,51	0,89	1,00	0,73	0,72	0,72	0,31	0,37	0,60
متوسط دول المقارنة	0,26	0,62	0,80	0,87	0,96	0,56	0,67	0,76	0,25	0,52	0,52	0,56

شملت دول المقارنة: (الأرجنتين، البرازيل، تشيلي، الصين، التشيك، اليونان، أيرلندا، كوريا الجنوبية، ماليزيا، المكسيك، البرتغال، جنوب إفريقيا، تركيا)

المصدر: تقرير التنافسية العربية، 2012، ص 55.

المراجع

## الكتب:

- سيرين مدحت الخيري، إحسان مدحت الخيري، (2013)، هجرة الكفاءات العربية، الصايل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رعد سامي عبد الرزاق التميمي، (2013)، العولة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي 'الفرص والتحديات'، دار دجلة، عمان، الأردن.
- عدلي علي أبوطاحونة، (2003)، إدارة وتنمية الموارد البشرية والطبيعية، كلية جامعة المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، ص30.
- عبد المعطي محمد عساف، يعقوب حمدان، (2006)، التدريب وتنمية الموارد البشرية "الأسس والعمليات"، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، ص33-35.
- هشام مصطفى الجمل، (2000)، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، ص193.

## - المقالات:

- عبد الخالق عبد الله، (1993)، التنمية المستدامة والعلاقة بين البيئة والتنمية، مركز دراسات الوحدة العربية، المستقبل العربي، بيروت، العدد 167، كانون الثاني، ص97.
- عثمان محمد عثمان، (1995)، قياس التنمية البشرية، مراجعة نقدية في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ص110.
- إسماعيل سراج الدين، (1993)، حتى تصبح التنمية مستدامة، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، المجلد 30، العدد 04، ص06.
- أمارتيا صن، التنمية حرة، ترجمة: شوقي جلال، (2004)، عالم المعرفة، الكويت، العدد 303، ص08-09.
- لجنة الإسكوا، (1998)، التنمية البشرية المستدامة ومنهج الإقتصاد الكلي، حلقات الإرتباط الإستراتيجية ودلالاتها، ورقة مناقشة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، ص03.
- Angel dela fuente et Antonio ciccone , (2003), la capital humain dans une économie mondial fondée sur la connaissance, Luxemborg, office des publications officielles des communantés européennes, p07.

## - التقارير:

- PNUD, (2003), RAPPORT MONDIAL SUR LE DEVELOPPEMENT HUMAIN , P350

- UNDP , (2000) , HUMAN DEVELOPMENT REPORT , NEW YORK , P271.

- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية، 1995، ص11.

- تقرير التنمية البشرية العالمي، 1993، ص108.

- تقرير التنمية البشرية العالمي، 1997، ص19.

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003، ص90.

- سلسلة تقارير التنمية البشرية العالمية، من سنة 2000 إلى سنة 2013.

## قائمة الأشكال

الرقم	العنوان
الشكل 01	تطور دليل التنمية البشرية بالجزائر وتونس خلال الفترة 2000-2012
الشكل 02	نتائج متوسط العمر المتوقع لدى الولادة بالأعوام خلال الفترة 2000-2012
الشكل 03	نتائج مجموع نسب الالتحاق الاجمالية بالتعليم الابتدائي والثانوي والعالي (%) ونسبة الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين (%) من عمر 15 وما فوق)
الشكل 04	الناتج المحلي الإجمالي للفرد (معادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي)
الشكل 05	التنافسية الكامنة
الشكل 06	نتائج متغيرات مؤشر رأس المال البشري سنة 2009
الشكل 07	نتائج متغيرات مؤشر رأس المال البشري سنة 2012

## الملاحق:

الرقم	العنوان
الملحق 01	تطور دليل التنمية البشرية بالجزائر وتونس خلال الفترة 2000-2012
الملحق 02	نتائج متوسط العمر المتوقع لدى الولادة بالأعوام خلال الفترة 2000-2012
الملحق 03	نتائج مجموع نسب الالتحاق الاجمالية بالتعليم الابتدائي والثانوي والعالي (%) ونسبة الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين (%) من عمر 15 وما فوق)
الملحق 04	النتائج المحلي الإجمالي للفرد (معادل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي)
الملحق 05	التنافسية الكامنة
الملحق 06	متغيرات مؤشر رأس المال البشري سنة 2009
الملحق 07	متغيرات مؤشر رأس المال البشري سنة 2012