

## دور الاستثمار الخاص في التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري في إقليم كردستان – العراق ألان إسماعيل حسين

### الملخص:

تناول البحث دور الاستثمار الخاص في التعليم الجامعي في تنمية رأس المال البشري في إقليم كردستان – العراق ، بهدف الدفع باتجاه تحسين النظرة إزاء الاستثمار في رأس المال البشري على وجه العموم، والاستثمار في التعليم على وجه الخصوص في العراق وبشكل خاص في إقليم كردستان، عن طريق محاولة تشخيص أبرز سمات ومضامين الاستثمار في رأس المال البشري، وقياس أثر ذلك، ومن ثم محاولة صياغة رؤية مستقبلية إزاء كيفية توظيف مخرجات النظم التعليمية في النشاط الاقتصادي الخاص. وكذلك منح الاستثمار في رأس المال الفكري المزيد من التخصيصات في الموازنة العامة.

ولتحقيق هدف وفرضية البحث فقد قسم إلي ثلاثة مباحث، تضمن المبحث الأول جانب النظري وقد جاء بعنوان مفهوم التنمية البشرية ، أما المبحث الثاني فقد جاء بعنوان دواعي و أسباب دخول القطاع الخاص في قطاع التعليم ، وكذلك المبحث الثالث عوائد التعليم في ظل سياسات الخصخصة، وأخيراً انتهى البحث إلي جملة من النتائج والتوصيات.



### Abstract:

Touched on the role of private investment in higher education in the development of human capital in the Kurdistan region - Iraq, in order to push for improving attitudes towards investment in human capital, in general, and investment in education, particularly in Iraq, particularly in Kurdistan, by try to diagnose the most striking features and implications of investing in human capital, and measure the impact of this, and then trying to formulate a future vision about how to employ the output of educational systems in the private economic activity. As well as the granting of investment in intellectual capital more allocations in the budget.

To achieve the goal and Research Hypothesis department has into three sections, which included the first part, along with the theoretical has titled the concept of human development, while the second section was titled reasons and the reasons for the entry of the private sector in the education sector, as well as the third section returns to education in light of privatization policies, and finally ended Search to a number of findings and recommendations.



### مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة تفصي الدور الفاعل والمؤثر الذي تساهم فيه الجامعات الأهلية في إقليم كردستان / العراق في سوق العمل ومن خلال تأهيل القوى العاملة، و رفع كفاءتهم وتحسن من نوعيتهم ومؤهلاتهم، والذي يعكسه ازدياد معدل الأجور والرواتب الممنوحة لخريجي هذه الجامعات، باعتبارها جزءاً من الاستثمار البشري المنفق على مجال التعليم والتدريب.

### أهداف الدراسة:

الدفع باتجاه تحسين النظرة إزاء الاستثمار في رأس المال البشري على وجه العموم، والاستثمار في التعليم على وجه الخصوص في العراق وبشكل خاص في إقليم كردستان، عن طريق محاولة تشخيص أبرز سمات ومضامين الاستثمار في رأس المال البشري، وقياس أثر ذلك، ومن ثم محاولة صياغة رؤية مستقبلية إزاء كيفية توظيف مخرجات النظم التعليمية في النشاط الاقتصادي الخاص. وكذلك منح الاستثمار في رأس المال الفكري المزيد من التخصيصات في الموازنة العامة.

### أهمية الدراسة:

يكتسب الموضوع قيد البحث أهميته من الحاجة الملحة والمستعجلة لتحقيق التنمية الاقتصادية التي أخذت تشغل حيزاً كبيراً من اهتمامات العديد من الحكومات إضافةً إلى الباحثين الاقتصاديين، والتي يمكن تحقيقها عن طريق أحد أهم عوامل الإنتاج (وهو عنصر العمل) يأتي دور الاستثمار في رأس المال البشري، والذي تلعب مهارات وكفاءات العنصر البشري دوراً أساسياً في عملية التنمية الاقتصادية المنشودة، لأن عدم توفر مثل هذه المهارات وتنميتها تعد مشكلة أساسية تعترض تحقيق عملية التنمية هذه، الذي يمثل رأس المال الفكري جانباً مهماً منه.



### فرضية الدراسة:

- أسست تحليلات البحث على فرضية ذات محورين هما:
- إن منهجية الاستثمار برأس المال البشري على وفق معطيات النظرية الاقتصادية ومعاييرها الموضوعية الحاكمة في السوق هي من المناهج الهامة والضرورية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة لأي اقتصاد.
  - إن أهم تأثيرات الاستثمار البشري بالإضافة إلى تحقيق التنمية المستدامة، هو رفع معدل العائد على الاستثمار البشري، والمتمثل في زيادة الأجر (الراتب) المدفوع باجتياز مراحل أعلى في التعليم.

في مطلع التسعينيات من القرن الماضي أخذ مفهوم التنمية البشرية بعداً مؤسسياً عندما تبنته منظمة الأمم المتحدة وتم إصدار تقارير التنمية البشرية في العالم ابتداءً من عام (١٩٩٠) التي يتم إعدادها من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

### المبحث الاول: مفهوم التنمية البشرية

#### ١- مفهوم التنمية البشرية:

وقد تم تعريف التنمية البشرية وفقاً لتقارير التنمية البشرية (١٩٩٠، ١٩٩١، ١٩٩٢، ١٩٩٣) الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، على أنها "عملية توسيع لخيارات الناس"<sup>(١)</sup> (ومن حيث المبدأ هذه الخيارات يمكن أن تكون محددة ويمكن أن تتغير بمرور الوقت، إلا أنه يمكن أن نستخلص إجمالي الخيارات الأساسية من المفهومين أعلاه والمتمثلة بما يأتي:

١. أن يعيش الإنسان حياة مديدة وصحية.
٢. أن يكتسب الإنسان معرفة وتعليم وتأهيل.
٣. أن يحصل الإنسان على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائق.<sup>(٢)</sup>



إلا أن الخيارات أعلاه لا تنتهي عند هذا الحد إذ أن هناك خيارات إضافية تتمثل في الحرية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والتمتع بفرص الخلق والإبداع والتمتع بحقوق الإنسان، والمشاركة في العملية التنموية... إلخ من الخيارات الأخرى التي يتضمنها المفهوم الأكثر شمولاً والذي سنأتي إلى توضيحه لاحقاً.

وبالاعتماد على الخيارات الأساسية للتنمية البشرية المذكورة أعلاه، فقد تم حساب دليل التنمية البشرية في تقارير التنمية البشرية الصادرة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالاستناد إلى ثلاثة مؤشرات هي:-

١. طول العمر، ويتم قياسه بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة.
٢. التحصيل العلمي، ويقاس بمزيج من:
  - معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين (وله وزن مرجح يُعادل ٣/٢).
  - ونسب القيد في التعليم الابتدائي والثانوي والعالي معاً (وله وزن مرجح يُعادل ٣/١).
٣. مستوى المعيشة، ويقاس بمقدار نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (بالدولار حسب تعادل القوة الشرائية).

ولحساب دليل التنمية البشرية حُددت قيمتان دنيا وقصوى ثابتتان لكل مؤشر من هذه المؤشرات وفقاً لما يأتي:-

١. العمر المتوقع عند الولادة، القيمة الدنيا ٢٥ سنة، والقيمة القصوى ٨٥ سنة.
٢. معرفة القراءة والكتابة بين البالغين، القيمة الدنيا صفر% والقيمة القصوى ١٠٠%.
٣. نسبة القيد في التعليم بمختلف مراحلها، القيمة الدنيا صفر% والقيمة القصوى ١٠٠%.
٤. نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي (بالدولار حسب تعادل القوة الشرائية) القيمة الدنيا \$١٠٠ والقيمة القصوى \$٤٠٠.



مما تقدم نجد أن حساب دليل التنمية البشرية يتم بالاستناد إلى المركبات الأربعة الرئيسية الواردة أعلاه، ويمكن حساب كل دليل من المركبات الأربعة بشكل مستقل. وبذلك نستنتج أن دليل التنمية البشرية هو عبارة عن متوسط بسيط لدليل العمر المتوقع ودليل التحصيل التعليمي ودليل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، وهو يُحسب بقسمة حاصل جمع هذه الأدلة الثلاثة على ثلاثة<sup>(٣)</sup>.

## ٢- مفهوم رأس المال البشري Capital Human

تستخدم مصطلحات مختلفة للتعبير عن معنى الموارد البشرية أهمها مصطلح رأس المال البشري (Human Capital) أو الثروة البشرية (Human wealth)، أو الموارد البشرية (Human Resources)، وهي جميعاً تؤكد على دور وطبيعة الإنسان، ويعد وسيلة لتحقيق أهدافاً اقتصادية واجتماعية... ومن ثم فإن هذه المصطلحات تؤكد أن الإنسان يعد عنصراً إنتاجياً في النشاط الإنساني<sup>(٤)</sup>.

### ١) تطور مفهوم رأس المال البشري.

يشير مفهوم رأس المال البشري إلى النظرية التي وضعها (Gary Becker 1975)<sup>(٥)</sup> في منتصف الستينيات من القرن الماضي، فرأس المال البشري يشير إلى مجموع المعارف والمهارات والخبرات، وكل القدرات التي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى فرد أو جماعة عمل معينة.

والاستثمار في رأس المال البشري يهدف إلى الحصول على مداخيل أكثر من التكاليف التي يتطلبها، ويقوم به إما الفرد ذاته (التكوين الأساسي، الخبرات والتكوين خارج المهنة التي يؤديها الفرد)، أو تقوم به المؤسسة من خلال التكوين المستمر (فالكفاءات المتحصل عليها في النهاية قد تكون عامة) يتم استعمالها في أية مؤسسة خاصة تؤدي إلى إحداث تأهيل خاص «Qualification»



«Specified أي مجموع القدرات التي يتم تثمينها في المؤسسة التي ينتمي إليها الفرد فقط.

والعائد المترتب عن ذلك يكون في شكلين؛ إما في شكل زيادة في الأجر، بالنسبة للفرد أو زيادة في إنتاجية العمل بالنسبة للمؤسسة. ويجسد رأس المال البشري إسهام المعرفة في تغيير العادات والخواص الاجتماعية وكذلك الخواص الشخصية، لغرض زيادة الإبداع لدى الأفراد والذي يتجسد في المقدرة على أداء الأعمال لغرض تحقيق قيمة اقتصادية. لذا فإن رأس المال البشري يشمل جميع مصادر المعرفة واكتساب المواهب والمهارات والقدرات والتجارب والبحث والتقصي، وأيضاً التدريب واتخاذ القرارات وامتلاك الحكمة سواء للأفراد أو الجماعات، ولذلك فإن رأس المال البشري يمثل شكل الثروة للمجتمع الذي يمكن أن يوجه لإنجاز أهداف الأمة أو بعضاً منها على أقل تقدير.

ويهتم البحث في رأس المال البشري في واحد من أهم عوامل الانتاج وهو عنصر العمل، والذي أطلق عليه رأس المال البشري، في حين أطلق على الأرض برأس المال الطبيعي، وعلى مصادر التمويل برأس المال المادي. وترجع بوادر الاهتمام بالعنصر البشري إلى آراء آدم سميث الذي أكد على مهارة العنصر البشري، وعدها أساسية في العملية الإنتاجية مثلها مثل رأس المال والآلات والمباني والادوات التكنيكية، وأكد سميث على تقسيم العمل واتساع مدى التخصص لاعتقاده بأنه يؤدي إلى تحسين مهارة العمال، وتحسين الطاقات الإنتاجية.

وسبق أن عرف (آدم سميث) رأس المال البشري بأنه: القدرات المفيدة المكتسبة لكل السكان أو أعضاء المجتمع، إذ إن امتلاك مثل هذه المواهب يتم من خلال عملية صقل المواهب الموجودة (السابقة) عن طريق التعليم والدراسة أو ممارسة مهنة أو عمل، والذي دائماً يكلف أو يحتاج إلى نفقات حقيقية مثل تخصيص رأس مال ثابت مما يساهم في تغيير الأشخاص. وهذه المواهب سوف



تكون جزءاً من ثروة الشخص والذي يعود على المجتمع الذي ينتمي إليه. كما أن تحسين وتطوير المهارات للعاملين ينعكس ضوءها في نفس الوقت على تحسين المكائن المصنعة، وعلى آليات التبادل التجاري المعمول بها، والذان بدورهما يسهلان ويختصران دور وطريقة العمل، وهذا بالتأكيد يكلف نفقات أكيدة سوف يتم تعويضها من خلال تحقيق الأرباح منها.<sup>(١)</sup>

أما ريكاردو فقد أكد على نوعية العمل، كما وردت إشارات من اقتصاديين آخرين مثل أوليم بتي وساي ومالثوس وجون ستيوارت مل وغيرهم للاهتمام بالعنصر البشري وأعدوا المهارات من العناصر الأكثر أهمية في خزين رأس مال الأمة. وفي عام ١٩٥٤ ابتدأ (آرثر لويس) كتاباته في حقل التنمية الاقتصادية بتبني فكرة رأس المال البشري عندما كتب عن "تنمية اقتصادية بعروض العمل غير المحدود"، في حين ناقش (آرثر سيسيل بيجو (Pigou) أن الاستثمار في رأس المال البشري يضاف إلى الاستثمار في رأس المال المادي، وهذا كان له دوره في التعجيل في الاهتمام والاعتراف برأس المال البشري.

### ٣- الموارد البشرية والنمو الاقتصادي:

هناك علاقة مباشرة بين الموارد البشرية ونموها من جانب والدخل والرفاهية الحالية والمستقبلية من جانب آخر، وهنا يشير فردريك هاريسون في كتابه الموارد البشرية في ثروة الأمم: "إلى أن الموارد البشرية وليس رأس المال ولا الدخل ولا الموارد المادية هي التي تشكل القاعدة الأساس لرفاهية وغنى الشعوب، إذ إنها وسائل إيجابية من شأنها تجميع الأموال واستغلال الموارد الطبيعية وإنشاء هيئات سياسية واقتصادية واجتماعية لدفع عجلة التنمية إلى الأمام."<sup>(٧)</sup>

إن الموارد البشرية تمثل الطاقة الخلاقة والمبدعة التي تتولى استثمار الموارد الطبيعية، إضافة إلى أن تحقيق التقدم العلمي والتقني والاقتصادي في كل المجتمعات تعتمد على القدرات والخبرات والمهارات اللازمة للموارد البشرية





وعلى كفاءتها<sup>(٨)</sup>، ويجسد مفهوم تنمية الموارد البشرية هذا الطرح فهي تمثل العملية الضرورية لتنمية وصقل وتحريك القدرات والكفاءات البشرية بجوانبها العلمية والفنية والسلوكية.

ويرى بول ستريتن (Paul streeten)، أن مفهوم تنمية الموارد البشرية يتضمن تحسين الظروف البشرية وتوسيع خيارات الناس وتغيير النظرة إزاء الإنسان كغاية بحد ذاته ووسيلة إنتاج معاً<sup>(٩)</sup>. وقد أثبتت تجارب البلاد المتقدمة أن مصدر قوتهم يكمن في الموارد البشرية، حينما قامت هذه البلاد بتطوير وتأهيل كوادرها عن طريق التعليم والتدريب والتثقيف المستمر، ولأجل مواكبة التطور في العالم. أما من حيث الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري فهو يشكل حجر الزاوية (Corner stone) في المجتمعات المتقدمة، فهو الركيزة الأساسية التي يبني عليها تطور المجتمع ككل، فوجود رأس المال البشري الذي يمكن استثماره يعد أهم متغيرات التطور الاقتصادي في المجتمع بشكل عام.<sup>(١٠)</sup>

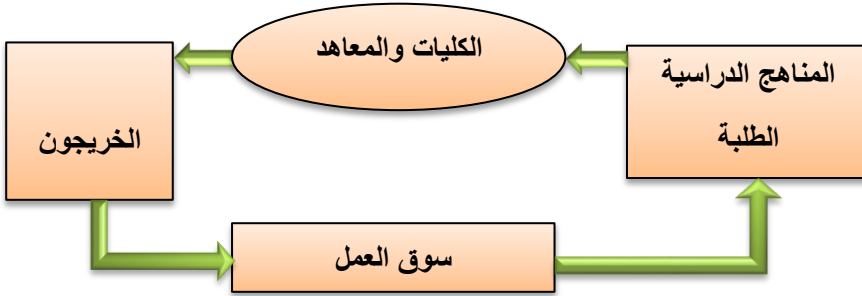
وليس ذلك فحسب، بل إن تراكم رأس المال البشري يحقق للأجيال القادمة استفادة أكبر بالبحث المتقدم في حقل التعليم والصحة بفعل وصنيع الجيل الحالي أو السابق، لذا فإن نسبة تشكيل رأس المال النقدي في الجيل القادم تكون أكبر من نسبة تشكيل رأس المال البشري في الجيل الحالي، هذا النمو المتراكم لتشكيل رأس المال البشري ولد وانتج النوعية المنفوقة من القوة البشرية في الجيل القادم بالمقارنة مع الجيل السابق، ومثال على ذلك ما تحقق في الاقتصاد الهندي من معدل نمو سريع نتيجة للنمو المتراكم لرأس المال البشري فيها.

وعلى الرغم مما ذكر سابقاً، فقد أشارت بعض الدراسات<sup>(١١)</sup> إلى تزايد معدل البطالة بين حاملي الشهادات، فقد تزامنت زيادة الطلبة المنتسبين للجامعات العربية مع تراجع وتأثر التنمية الاقتصادية والمشاريع الاستثمارية الكبرى، مما نتج عنه طوابير من حملة الشهادات وتحولت إلى موارد عاطلة طالت ومست



- التخصصات الأدبية، الإنسانية والتقنية على حد سواء<sup>(١٢)</sup>. بينما أضافت دراسات أخرى في بحثها حول خصائص التعليم العالي كشفت عن<sup>(١٣)</sup>:
- التأثير السلبي للنمو المتسارع لأعداد الطلبة على نوعية التعليم.
  - انخفاض الكفاءات التدريسية.
  - جمود البرامج وطرق التدريس.
  - رغم الموارد المسخرة للجامعة، تبقى دون ما هو مطلوب.
  - عدم التوازن بين بين المؤهلات وحاجيات المجتمع المحلي.
  - غياب التنسيق بين الجامعات والمحيط الخارجي.
- ويمكن تلخيص علاقة الجامعة بالمحيط كما يلي

شكل (١)  
علاقة الجامعات والمعاهد بالمحيط الخارجي



المصدر: نجوى بو زيد، الجامعة: مؤسسة للاستثمار في رأس المال البشري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضير، سكرة، الجزائر، ص ٢١٦.

ولأن النوعية التكوينية ومستوى رأس المال البشري في المجتمع يعتبر ذا أهمية كبيرة في النمو الاقتصادي فإن هذا يستدعي تدخل الدولة في هذا المجال

لضمان التعليم والتكوين للأفراد وتحقيق تراكم رأس المال البشري بهدف دعم مسيرة النمو، فقد قدرت مساهمة رأس المال البشري في نمو الإنتاجية في الفترة ١٩٩٠-١٩٦٠ في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) بـ (٢٢%)<sup>(١٤)</sup>

#### ٤- نماذج النمو الداخلي و رأس المال البشري:

من الملاحظ أنه لم يتم صياغة دور رأس المال البشري إلا من خلال نماذج النمو الداخلي، فقد كانت نظرية رأس المال البشري لشولتز<sup>(١٥)</sup> (Shultz, 1961) وبيكر (Becker, 1964)<sup>(١٦)</sup> متعلقة في الأصل بالجانب الجزئي لاختيار التربية للاعوان الراشدين الذين يحاولون إيجاد السلوك الأمثل على مدى دورة الحياة بخصوص استثماراتهم في رأس المال البشري، وكانت هذه النظرية في البداية مرتبطة بسوق العمل أي بمقارنة عائد الوقت المخصص للعمل بالعائد المستقبلي الناتج عن تخصيص هذا الوقت في تكوين وتعليم الأطفال والاهتمام بـ "رأس المال البشري".

ويعد النموذج الذي قدمه "لوكا" من أهم النماذج التي تطرقت إلى دور رأس المال البشري في النمو، والذي قدمه عام 1988 (Lucas, 1988)<sup>(١٧)</sup>، ولكن قبل ذلك كانت هناك محاولة لإدراج رأس المال البشري في نموذج النمو النيوكلاسيكي أي نموذج "سولو" قدمها كل من "مانيكو و رومور ووايل" عام ١٩٩٢<sup>(١٨)</sup>.

وفيما يلي شرح مبسط للنموذجين:-

#### ١- نموذج سولو للنمو برأس المال البشري:

فقد اقترح كل من مانيكو و رومور ووايل عام (MRW, 1992) تطويراً لنموذج سولو بإدراج رأس المال البشري منفصلاً عن رأس المال المادي، ويعتمد النموذج المقدم على فرضية أن رأس المال البشري يتراكم بنفس تقنية تراكم رأس المال المادي مما يسمح بالتعبير عنه بوحدات مادية وليس بوحدات زمنية،



ويتطور رأس المال البشري بتطور المعارف بفضل التربية والتعليم والذين يخضعان لجهد اقتصادي.

## ٢- نموذج لوكا للنمو برأس المال البشري:

أدرج لوكا رأس المال البشري في نموذجه المقدم في ١٩٨٨ وكان نموذجاً بقطاعين: قطاع مخصص لإنتاج السلعة باستخدام رأس المال المادي وجزء من رأس المال البشري، وقطاع لتكوين رأس المال البشري باستخدام الجزء غير الموجه للإنتاج من رأس المال البشري، وهذا النموذج يعتمد النمو على رأس المال البشري (ويعتمد على الوقت المخصص لتكوين رأس المال البشري وعلى فعالية تراكمه) وحجم التأثيرات الخارجية.

## المبحث الثاني: دواعي وأسباب دخول القطاع الخاص في قطاع التعليم

بالإمكان ذكر الأسباب التي تدعو إلى دخول القطاع الخاص للاستثمار في هذه المرحلة<sup>(١٩)</sup>:

أ- تعتبر تكلفة الطالب الوافد في ظل مؤسسات التعليم الخاص أقل من تلك السائدة في المؤسسات التعليمية العامة، خاصة في ظل تعاظم الطلب، فعلى سبيل المثال تقل تكلفة الطالب في التعليم الجامعي في البرازيل بـ (40%) عن تكلفته في التعليم الجامعي العام، وذلك يعزى إلى:-

١- انخفاض نوعية المدخلات التعليمية في الجامعات الخاصة. فإذا أخذنا مثلاً نسبة الكتب الجامعية لكل طالب فإنها تعادل في اليابان (27) في الجامعات الخاصة، و(109) في الجامعات العامة.

٢- انخفاض عدد ساعات التدريس الجامعي في الأسبوع التي تعادل في الفلبين (20-30) ساعة في الجامعات الخاصة مقابل (15-20) في الجامعات العامة.

٣- سياسات توظيف الهيئات العلمية من العاملين لبعض الوقت Part-time basis ومن المتقاعدين وبأجور أقل من تلك السائدة في الجامعات العامة.



ب- يمكن للجامعات الأهلية في ظل سيادة هيكل الطلب المتباين Differentiated فإن المؤسسات التعليمية الخاصة قد تعرض خدمات نوعية مميزة وذلك يرجع إلى اختيار الخدمات الخاصة في ظل وجود بدائل خدمات عامة أرخص، وذلك يعود أساساً إلى التخلص من القيود الإدارية وحرية الحركة في المؤسسات التعليمية الخاصة.

إلا أن أهم تحفظ على خصخصة التعليم أن تقود إلى استقطاب يترتب عليه حصول من يمتلك المال على نوعية عالية من التعليم، ومن لا يمتلك المال على نوعية متدنية من التعليم، الأمر الذي سيعمق من التفاوت في توزيع الدخل (على اعتبار وجود علاقة ما بين متوسط دخل الفرد وعائد التعليم).

وقد ناقش الاقتصاديون مسألة الإنفاق على التعليم بين الدولة والقطاع الخاص خاصة حينما يتعلق الأمر بالجامعة بوصفها قمة هرم المؤسسات التعليمية وعبر مخرجاتها تختزل كل المراحل بمنح حاملي شهادتها جملة من المعارف والمهارات التي يفترض أن تخدم المجتمع التي فيه أنتجت. وبصرف النظر فالإنفاق على التعليم العالي في الدول المتقدمة يحتل المقام الثاني، ذلك لأن التعليم سواء كان عاماً أو مهنيًا يعد استثماراً على المدى المتوسط والبعيد.<sup>(٢٠)</sup>

وقد سعت العديد من الدول إلى التركيز على القطاع الخاص في الاستثمار في قطاع التعليم العالي، ومنها "ماليزيا" التي اتجهت لمساعدة القطاع الخاص ودفعه نحو الاستثمار في مجال التعليم، وذلك من خلال مجموعة من القواعد التشريعية التي أظهرت مدى التدخل بين قوى السوق والرقابة الحكومية على هذا القطاع التعليمي، وقد اتخذت الدولة عدة خطوات في هذا الصدد حيث تم وضع قواعد محددة لإقامة هذا النوع من التعليم الخاص، وتم إصدار لوائح وقوانين وتشريعات تحكم هذا الاستثمار بحيث يتماشى التعليم الخاص مع التعليم الحكومي



في سياساته ومتطلبات الدولة من حيث نوعية هيئة التدريس والإدارة والخدمات للطلاب والتسهيلات المقدمة إليهم، وتحديد هيكل ومحتوى المقرر الدراسي. إضافةً إلى ذلك، فقد تم إقامة مجلس أعلى للتعليم تكون مهمته تقديم اتجاه ورؤية تنمية التعليم العالي في كلا القطاعين العام والخاص من أجل خدمة الأجندة القومية الاقتصادية – الاجتماعية في مجال التعليم العالي. وهناك اتجاه جديد سائد في التعليم العالي يطلق عليه تلبية الجامعات لحاجات الشركات Corporatization of the university ويتجلى في عدة أشكال منها الشراكة بين الشركات الكبرى والجامعات التقليدية لتلبية حاجات تدريبية وتعليمية تتطلبها العلاقة بين العرض والطلب (أي العملاء المتقدمين للوظيفة).

أما في جمهورية مصر العربية، فقد عمدت الحكومة إلى اعتماد سياسة التحرير الاقتصادي، وتشجيع دور القطاع الخاص في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ومنها النشاط التعليمي، إذ تقع على هذا القطاع مسؤولية هامة ليس فقط في التنمية الاقتصادية، ولكن أيضاً المساهمة في التنمية الاجتماعية، ويأتي في مقدمتها المساهمة في زيادة الموارد المخصصة لقطاع التعليم بصفة عامة ولقطاع التعليم العالي بصفة خاصة، مما يؤدي إلى تخفيف الأعباء المالية على الموازنة الحكومية، ولاشك أن هذه المساهمة من القطاع الخاص ستعكس على المستوى العملي والعلمي للخريجين، وهم أهم عناصر الإنتاج في الوحدات الاقتصادية أو الاجتماعية للقطاع الخاص، ويتمثل دور القطاع الخاص في زيادة موارد قطاع التعليم العالي في صور متعددة، منها:<sup>(٢١)</sup>

- أ- تشجيع دور القطاع الخاص على إنشاء الجامعات الخاصة، مما يحقق تخفيض الأعداد المقبولة في التعليم الحكومي.
- ب- إنشاء صندوق خاص لخدمة نشاط التعليم يساهم فيه رجال الأعمال بالتبرعات والإعانات بصورة منتظمة.
- ت- إلزام مراكز البحوث الخاصة بدراسة المشاكل العامة للدولة.

ث- تخصيص نسبة من الأرباح الصافية المتحققة في وحدات القطاع الخاص التعليمي لدعم الموارد المخصصة لنشاط قطاع التعليم. ويمكن من خلال الجدول (١) أن نلاحظ الجامعات الأهلية العاملة في سلك التعليم العالي، كما يأتي:

### جدول رقم (١)

### يوضح جامعات مصر الخاصة لعام 2010

ت	جامعات خاصة	ت	جامعات أجنبية
١	٦ أكتوبر	١	الجامعة الألمانية
٢	اكتوبر للعلوم الحديثة والآداب	٢	الجامعة الفرنسية
٣	مصر للعلوم والتكنولوجيا	٣	الجامعة البريطانية
٤	مصر الدولية	٤	الجامعة الكندية
٥	الحديثة للعلوم والتكنولوجيا	٥	الجامعة الروسية
٦	جامعة سيناء	٦	الجامعة الأمريكية
٧	جامعة فاروس		
٨	جامعة النيل		
٩	جامعة المستقبل		
١٠	جامعة النهضة		
١١	جامعة الدلتا للعلوم والتكنولوجيا		

المصدر: تم جمع المعلومات من قبل الباحثة.

### المبحث الثالث: عوائد التعليم في ظل سياسات الخصخصة

مما لا شك فيه أن الاستثمار – بشقيه العام والخاص- من أهم محددات النمو وهذا ما أكدته نظريات ومداخل النمو المختلفة التي تناقشت فيما بينها في



إبراز دور المحدد الرئيسي لعملية النمو سواء في الأجل القصير أو في الأجل الطويل.

وتعد التفرقة بين كل من الاستثمار الخاص والاستثمار العام من الأمور الهامة في دراسة النظرية الاقتصادية الكلية Macro economic، وتكمن تلك الأهمية في اعتبار الاستثمار الخاص إنفاق لا تستطيع الحكومة التأثير عليه إلا بطريقة غير مباشرة من خلال مجموعة من الإجراءات الخاصة بالسياسات النقدية والمالية التي تستخدمها الحكومة كحوافز تعمل على زيادة الاستثمارات الخاصة (خاصة مع اتباع سياسات الإصلاح الاقتصادي) وفي نفس الوقت كأدوات توجيه غير مباشرة للقطاع الخاص للوصول إلى/ أو المحافظة على مستوى التوظيف الكامل و/أو استقرار المستوى العام للأسعار.....الخ.

للتعرف على مدى تأثير الإصلاح الاقتصادي من خلال الخصخصة، على تحديد عوائد التعليم، فلا بد من إجراء تقديرات لعوائد التعليم قبل وبعد الخصخصة في المؤسسات التعليمية، إلا أن مثل هذه التقديرات المقارنة غير متوفرة في البلدان العربية للمدة (١٩٩٦-٢٠٠٠)، لذا فإنه سيتم الاستشهاد بالتقديرات غير العربية المتاحة التي تخدم هذه الدراسة.

ومن التقديرات تلك، ما أجريت على جمهورية التشيك والسلوفاك في ظل العهد المركزي (التخطيط) (قبل عام ١٩٨٩)، وفي ظل الخصخصة وحرية السوق (بعد عام ١٩٨٩)، فقد تم تقدير دالة متيسر التي تتضمن المتغيرات التالية:-

عدد سنوات التعليم، والخبرة، بالإضافة إلى متغيرات وهمية مثل: المستويات التعليمية، والقطاعات الاقتصادية، والمناطق الإقليمية، والإناث والذكور لعامي ١٩٨٤ - ١٩٩٣ كان من المتوقع أن ترتفع بعد تخفيف القيود على الأجور خلال فترة (حرية السوق) والخصخصة. كما كان من المتوقع أن تكون العوائد على الخبرة مرتفعة في ظل الحكم المركزي، ومنخفض نسبياً في





ظل حرية السوق حيث تصبح فرص العمل التي يوفرها القطاع الخاص أمام الشباب الأقل خبرة متاحة بشكل أفضل وبغض النظر عن التوقعات فقد أظهرت النتائج لكل من جمهوريتي التشيك والسلوفاك أن هناك اختلافات في عوائد التعليم خلال الفترة ما قبل وما بعد سياسات الخصخصة (عامي ١٩٨٤ و ١٩٩٣)، فوفقاً للمقارنات ما بين عوائد التعليم ما بين الإناث والذكور في التشيك والإناث والذكور في جمهورية السلوفاك تبين أن هناك تحسناً في عوائد التعليم<sup>(٢٢)</sup>.  
ويوضح الجدول (٢) بعض النتائج الخاصة بعوائد التعليم قبل وبعد الخصخصة:

### جدول رقم (٢)

#### مقارنات عوائد التعليم في جمهوريتي التشيك والسلوفاك قبل وبعد تطبيق سياسات الخصخصة

جمهورية السلوفاك		جمهورية التشيك				الدولة		السنة
١٩٩٣		١٩٨٤		١٩٩٣		١٩٨٤		
الاناث	الذكور	الاناث	الذكور	الاناث	الذكور	الاناث	الذكور	الجنس
٥.٢	٤.٤	٤.٩	٢.٨	٥.٨	٤.٢	٥.٢	٢.٤	العائد على سنوات التعليم (%)
٢.٥	٢.٣	٢.٥	٣.٦	٠.٠٩	٣.٠	١.٤	٣.٧	العائد على جمهورية التشيك (%)

**Source:** Chas, R.(1997), Market for Communist Human Capital; Returns to Education and Experience in the Czech Republic and Slovaks, Economic Growth Center, Discussion Paper No ; 770, January, P27.

كما يتضح من الجدول أعلاه فهناك تطوراً ملموساً في عوائد التعليم عام ١٩٩٣ سواء بالنسبة للإناث أو الذكور، إلا أن الأمر ليس لتأثير سياسة الخصخصة على عوائد الخبرة التي انخفضت عام ١٩٩٣ في الجمهوريتين ولكلا الجنسين، ما عدا الإناث في جمهورية السلوفاك حيث ارتفعت ارتفاعاً طفيفاً جداً



(من ٢.٣ إلى ٢.٥)، كما توضح نتائج حالة التشيك والسلوفاك أن هناك ارتفاعاً واضحاً في عوائد التعليم للذكور في قطاع التعدين بفعل الخصخصة (من ١٧% عام ١٩٨٢ إلى ٢٤% عام ١٩٩٣ في جمهورية التشيك).<sup>(٢٣)</sup>

أما في حالة روسيا الاتحادية فقد لوحظ أنه ليس هناك تحسناً في قيمة عوائد التعليم بسبب جهود الخصخصة التي بدأت منذ أوائل التسعينات من القرن الماضي، مقارنة بفترة الحكم المركزي في الخمسينات والستينات من نفس القرن. وقد أشارت بعض التقديرات لعوائد التعليم في روسيا الاتحادية إلى انخفاضها بشكل ملحوظ قياساً بالعوائد الدولية. وارجعت سبب هذا الانخفاض إلى التدخل الحكومي في الأجور و ترجيح اعتبارات العدالة في توزيع الدخل على اعتبارات الكفاءة والإنتاجية. كما أشارت نفس هذه الدراسات إلى أن هذه العوائد قد شهدت تحسناً نسبياً بعد التحول لآلية السوق.

هناك العديد من النظريات التي تفسر ارتباط الأجر بين العاملين بالتعليم من هذه النظريات (نظرية المصفاة) والتي ترى (أن التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يكشف عنها لرب العمل)، كما ترى هذه النظرية (أن التعليم يؤدي دور المصفاة على بوابة سوق العمل وداخله)، أما (نظرية الإشارة والمؤشرات) فتري أن رب العمل (يقوم بتحديد الأجر قبل معرفته بالإنتاجية)، ومن خلال الإشارة (قابلية التغير بالتعليم والتدريب والمؤشرات الإلزامية والدائمة كالعرق والجنس)، أما نظرية التنافس على العمل فتري (أن الإنتاجية خاصية تقنية وليس العمل) والتعليم يكشف قدرات المتعلم) وأن رب العمل مستعد (لدفع أجر أكبر للمهارات المتميزة) للمحافظة عليها في العمل ومن ناحية الفرد المتعلم ترى هذه النظرية (أنه يقبل البقاء والانتظار بغية الحصول على فرص أفضل).<sup>(٢٤)</sup>



### النتائج والتوصيات

١. ان الاهتمام برأس المال البشري يؤثر بالإيجاب على أوضاع سوق العمل ، بما يؤكد صحة الدور الحيوي والفعال للاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية.
٢. لايزال دور القطاع الخاص في مجال التعليم ومساهمته في الاستثمارات في رأس المال البشري في معظم الدول العربية ضعيفاً، ولكن هناك بعض الجهود الملموسة لمجموعة من الدول العربية في مجال موضوع ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في قطاع التعليم.
٣. ان النظام التعليمي في العراق عموماً واقلية كردستان على وجه الخصوص يعاني من الخلل والتشوّه، وعدم ربطه بسوق العمل، ويشوبه الهدر في الوقت والاموال المنفقة على التعليم والمتعلمين.
٤. يعد الانفاق على التعليم مؤشراً حيوياً لقياس الدور الذي تلعبه الجهات القائمة على الانفاق على التعليم بكافة مراحله، ومساهمة فاعلة في تحقيق التنمية المستدامة التي تسعى كافة دول العالم لإنجازها.
٥. ينبغي أن تصاغ حزمة من التشريعات والقوانين التي تنظم وتضبط وتساند الاستثمار في قطاع التعليم وخصوصاً الاستثمار في الجامعات الخاصة، وأن تقوم الدولة بوضع قواعد محددة لإقامة هذا النوع من التعليم، واصدار اللوائح التي تحكم هذا الاستثمار وسياساته ونوعية هيئة التدريس والادارة وخدمات الطلاب والتسهيلات المقدمة اليهم، وتحديد هيكل ومحتوى المقرر الدراسي.
٦. تشجيع رجال الاعمال على الاستثمار في مجال التعليم وان يضطلعوا بدورهم في تنمية رأس المال البشري، وضرورة التنسيق بين التعليم العام والخاص المختلفة والسعي لوضع سياسة القبول في الجامعات تتناسب مع التطور وخطط التنمية الاقتصادية الشاملة، وزيادة الانفاق على التعليم، والبحث العلمي، ومنح البحث والتطوير حصة متزايدة من الموازنة العامة للدولة.



## المراجع

1. Report, UNDP, Human Development, 1995,p.11.
٢. نادر فرجاني، التنمية الإنسانية، المفهوم والقياس، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، العدد/٢٨٣ (٢٠٠٢)، ص٦٨.
3. UNDP, Human development Report, 1996, p.106.-3
٤. أحمد عباس الوزان، العلاقة بين بنيتي الإنتاج وقوة العمل عوامل الإخلال وسبل التصحيح، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة الرابعة، العدد العاشر، ٢٠٠٦، ص٢٣.
٥. عبد الدايم عبد الله، التخطيط التربوي، أصوله وأساليبه وتطبيقاته في البلاد العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ١٩٩٦، ص٣٠٨.
٦. عرب بن طاهر عرب، نظرية اقتصاديات العمل، جامعة الملك سعود، الطبعة الأولى، ١٩٩٤، ص٧.
٧. غانم فنجان موسى، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الكتب والوثائق، بغداد، ١٩٩٠، ص٤٢.
٨. أحمد عباس الوزان، العلاقة بين بنيتي الإنتاج وقوة العمل ، عوامل الإخلال وسبل التصحيح، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية ، السنة الرابعة، العدد العاشر ٢٠٠٦، ص٢٣.
٩. إدفسون ليف، الاستثمار في رأس المال البشري، التكاليف والمنافع المحتملة، ٢٠٠٤.
١٠. نجوى بو زيد، الجامعة: مؤسسة للاستثمار في رأس المال البشري، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضير، سكرة، الجزائر، ص٢١٦.
١١. علي خليفة الكواري، نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة ، المستقبل العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ١٩٩٥ ، ص ص ١٠٤ - ١٠٥ .
١٢. حسن الشريف ، تدريس العلوم التطبيقية في ضوء متغيرات سوق العمل ، المستقبل العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ١٩٨٦ ، ص ٦١ .



13. Vittorio Campanelli ; Le capital humain dans les politiques pour la croissance économique. Revue; Recherches Sociologiques , N22005, 3-. p.159.
14. Theodore, W. Shultz, Investment in Man; an Economic view in The Social service Review Vol, 33. No. 2. June, 1959, p. 126.
١٥. سعد علي حمود العنزي، فلسفة تحليل كلفة رأس المال البشري واستثماره، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، (٢٠٠٦)، ص ١.
16. Sanyal,B.(1998), Diversification of Sources and the Role of Privatization in Financing of Higher Education in Arab States region, Document No.30, PP.1-43.
١٧. شريفي براهيم، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد ٨، 2012، ص ٣٥.
18. Sanyal,B.(1998), Diversification of Sources and the Role of Privatization in Financing of Higher Education in Arab States region, Document No.30, PP.1-43.
١٩. نجوى بو زيد ، الجامعة: مؤسسة للاستثمار في رأس المال البشري ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خضير ، سكرة، الجزائر، ص ٢١٦.
٢٠. محمد عبد السلام راشد، أوجه استفادة مصر من التجربة الماليزية في تطوير التعليم الجامعي بما يخدم التنمية الاقتصادية في مصر، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس، ٢٠١١ ، ص ٣٥.
21. Chas,R.Market for Communist Human Capital; Returns to Education and Experience in the Czech Republic and Slovaks, 1997,No,770,January,p.27
22. Ibid,P.30.
٢٣. محمد عدنان وديع ود. ناصر جاسم الصائغ، التعليم وسوق العمل في الأقطار العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، الطبعة ٢، (٢٠٠٤)، ص ٩٥.

