

تحليل العوامل المؤثرة في رأس المال البشري في العراق للمدة ما بعد 2003 Analysis of the factors affecting human capital in Iraq for the period after 2003

أ.م. د احمد جاسم محمد /المشرف
Ahmed Jassim Muhammad
ahmedjasim174@gmail.com

حسين صبحي شنيشل/الباحث
Hussein Sobhi Shneishel
husseinsubhe9@gmail.com

كلية الادارة والاقتصاد/ الجامعة المستنصرية

الكلمات الرئيسية : رأس المال البشري، العراق .

Keywords: Human capital, Iraq.

المستخلص:

يُعد رأس المال البشري أحد أهم المقومات الأساسية في بناء المجتمعات، وجوهر عملية التنمية المستدامة، وهو ما يضع قضية التمكين البشري في مقدمة أولويات الحكومات وصناع القرار على مستوى العالم. وعلى هذا الأساس تتناول هذه الدراسة القضايا المتعلقة بأهمية رأس المال البشري كعامل أساسي وحاسم في العملية التنموية ناهيك عن مدى استدامتها. ومن ثم تناقش العوامل المهمة المؤثرة في رأس المال البشري والتي تشكل بمجموعها البيئة الحاضنة له والتي بدونها لا يمكن الحديث عن رأس مال بشري بل لا يمكن الحديث عن وجود مورد بشري يمكن الاعتماد عليه في العملية التنموية. وفي النهاية خلص البحث الى مجموعة من الاستنتاجات بنى عليها مجموعة توصيات. نستنتج يواجه رأس المال البشري في العراق مجموعة من التحديات تحول دون تحسينه وان التوصية تكون من خلال العمل المتزايد على معالجة تطوير رأس المال البشري من خلال تشخيص ومعالجة مضمونها.

Abstract:

Human capital is one of the most important basic components in building societies and the essence of the sustainable development process, which places the issue of human empowerment at the forefront of the priorities of governments and decision-makers around the world. On this basis, this study addresses issues related to the importance of human capital as a basic and decisive factor in the development process, not to mention its sustainability. Then, it discusses the important factors affecting human capital, which together form the incubating environment for it without which we cannot talk about human capital, nor can we talk about the existence of a human resource that can be relied upon in the development process. Finally, the research reached a set of conclusions upon which a set of recommendations was built. We conclude that human capital in Iraq faces a set of challenges that prevent its improvement and that the recommendation is to work increasingly to address the development of human capital by diagnosing and addressing its implications.

المقدمة:

يُعد الاستثمار في رأس المال البشري أحد أهم الركائز الرئيسية في بناء المجتمعات، وجوهر عملية التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ولا يحقق الاستثمار في البشر

عوائد خاصة أو شخصية فحسب تتمثل في ارتفاع مستوى إنتاجية الأفراد الأكثر صحة وتعليمًا وقدرتهم على الحصول على فرص عمل لائقة، وتحقيق مستويات دخل شخصي. أفضل، مقارنة بنظرائهم من الأفراد الأقل في مستوى رأس المال البشري، وإنما يحقق أيضًا مكاسب اجتماعية تنعكس على قدرة الدول على تحقيق معدلات أعلى من النمو الاقتصادي والابتكار، وتحسين مؤشرات الفقر والعدالة الاجتماعية. فضلًا عن ذلك، يُعد الاستثمار في البشر أحد العوامل الحاسمة في تعزيز قدرة الدول على مواجهة الأزمات، والتصدي للتحديات البيئية والمناخية ومواكبة التحولات التي يفرضها التقدم التكنولوجي الهائل في ظل الثورات الصناعية الحالية. لتلك الأسباب مجتمعة، يأتي تمكين رأس المال البشري في مقدمة أولويات الحكومات وصناع القرار في معظم دول العالم. وقد جاءت أجندة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والصادرة في سبتمبر 2015 لتؤكد على الاهتمام العالمي بالموارد البشري حيث تم تخصيص اثنين من الأهداف الأممية للتنمية المستدامة لمناقشة الأبعاد المختلفة المتعلقة بالصحة والتعليم، وهما الهدفين الثالث والرابع على التوالي. وقد شهدت السنوات القليلة الماضية توجهًا واضحًا من جانب صناع القرار في العراق بإدخال إصلاحات وتحسينات على نظم التعليم والتدريب والبحث العلمي والابتكار، والصحة، تهدف بالأساس إلى التوسع في إتاحة الخدمات للمواطنين وتخفيض الفجوات النوعية بين الذكور والإناث والجغرافية. وقد تبلور ذلك التوجه من خلال الدستور واستراتيجية التنمية المستدامة رؤية العراق 2030 فضلًا عن برامج عمل الحكومة حيث جاءت تلك الوثائق لتؤكد على أهمية بناء الإنسان العراقي كأحد الأهداف الاستراتيجية لبناء وتطوير قوة بشرية مؤهلة وقادرة على أن تقود مسيرة التنمية.

مشكلة البحث: تتمثل مشكلة البحث في عدم وجود بيئة حاضنة ومؤهلة لتنمية رأس المال البشري في العراق، معبراً عنها بمستويات الفقر ومعدلات التضخم والبطالة التي تعكس المستوى المعاشي للأفراد. وكذلك منها مدى عدم توفر البنى التحتية ومعدلات النمو الاقتصادي الملئمة وغيرها. إذ ان عدم وجود بيئة حاضنة ملائمة يعني ان الموارد البشرية المتاحة ستبقى غير مؤهلة لتكون رأس المال البشري.

فرضية البحث: ينطلق البحث من فرضية مفادها ان حاضنة رأس المال البشري العراقي تعاني من اختلالات تتمثل بضعف العوامل المؤثرة فيه، مما يشكل اساساً هشاً لامكانية تمكينه وتطويره .

اهمية البحث : تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تسلط الضوء على اهمية رأس المال البشري لتعزيز الاستدامة التنموية في العراق واهمية التركيز على العوامل المؤثرة فيه وتشخيص الاختلالات ورصد التحديات ذات الصلة.

منهجية الدراسة: تستخدم الدراسة الاسلوب الوصفي التحليلي؛ لتقييم الوضع الحالي لرأس المال البشري في العراق، ورصد أهم التحديات ذات الصلة، وتعتمد في ذلك على البيانات والجداول والتقارير الرسمية سواء الوطنية أو الدولية.

هدف البحث: يهدف البحث الى دراسة وتحليل العوامل المؤثرة في رأس المال البشري في العراق وتشخيص مكامن الخلل وامكانية تجاوزها للنهوض به واعتماده كعنصر- حاسم في المسار التنموي المستدام.

الحدود الزمانية والمكانية للبحث : الحدود المكانية : اتخذ البحث من العراق حدوداً مكانية له.

الحدود الزمانية : بعد العام (2003)

المبحث الاول / رأس المال البشري واهميته الاقتصادية

أولاً - أنواع رأس المال

1- **رأس المال البشري:** على مختلف الأصعدة، يعد رأس المال البشري بمثابة المورد الذي يمكن أن يساهم في العملة التنافسية والإنتاجية العالية طالما أن الإدارة والقادة في الوحدات الاقتصادية سوف تعرف كيفية تدريب هذه المورد والاستفادة منه من خلال وضعه في سياقات داخلية إيجابية حتى يكون فاعل الى حد كبير. (Joson,2013:42)، ويتعلق رأس المال البشري بمعرفة الافراد وقدراتهم التي تسمح بإجراء تغييرات بالعمل والنمو الاقتصادي، ويتم تطوير رأس المال البشري من خلال التدريب الرسمي والتعليم الذي يهدف إلى تحديث وتجديد قدرات الافراد من أجل القيام بعمل جيد في المجتمع (Dakhli& Dirk,2004:109).

2- **رأس المال المعرفي:** يتمثل رأس المال المعرفي في ناتج التفاعل بين كل ما تملكه الوحدات الاقتصادية من أصول غير ملموسة، متمثلة في كفاءة وخبرة ومهارة العاملين في الوحدة الاقتصادية، وما تملكه من علاقات خارجية وهيكل تنظيمي يساعدها في تحقيق قيمة مضافة وتدعيم قدرتها التنافسية في السوق. ان مفهوم رأس المال البشري اشمل من مفهوم رأس المال المعرفي ، لذا فالأخير يعتبر من الأصول غير ملموسة من مجموع أصول الاقتصاد بشكل عام، وانها تشكل في مجموعها مكونات رأس المال البشري الذي يعتبر المصدر الرئيسي- للثروة المادية والاقتصادية للمؤسسة، وذلك من خلال ما يملكه الأفراد من معارف، وقدرات في ظل توفر الهياكل والأنظمة وقواعد البيانات التي تساهم في دعم الأفراد ليقوموا بإنشاء القيمة المضافة عن طريق المعرفة. ان استراتيجية رأس المال المعرفي في المؤسسات مرتبطة بشكل مباشر بالموارد البشرية والموارد المالية والبحث والتطوير والموارد المادية والبنية التحتية التقنية والتشريعات القانونية والمقاييس والمعايير (Chatzkel 2008:11).

3- **رأس المال الاجتماعي:** يعد رأس المال الاجتماعي كأحد الأصول التي يتم إنتاجها عندما يتفاعل الافراد فيما بينهم ، ويخلقون علاقات الثقة والتفاهم المشترك تمثل بيئة حاضنة لهم (Kiptot&Franzel,2014:232). وان العلاقة بين رأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري هو أن عملية استقطاب رأس المال البشري لطالما هي تعني جذب الفكرة وتدريب المهارة والقيمة المستحصلة من جراء استخدام الشبكات الاجتماعية لجذب رأس المال البشري. (مؤيد، هيثم جوده 2016،6) وخلاصة القول هنا هو ان رأس المال البشري يعني اكتساب المهارات والخبرات والكفاءات وهو رصيد على كافة الاصعدة والمصدر الاساسي للثروات المادية منها والاقتصادية. وان رأس المال الاجتماعي هو الاطار او البيئة التي تحافظ على التفاعل الاجتماعي بين القوى الفردية والجماعية داخل المجتمع ، الذي تسود فيه التباينات الاقتصادية والاجتماعية . أما رأس المال المعرفي فيعد من المتضمنات الأساسية لكيونة رأس المال البشري .

ثانياً - مفهوم رأس المال البشري

1- **تعريف رأس المال البشري:** عند مراجعة الأدبيات التنموية وفيما يرتبط برأس المال البشري تحديداً وجد ان هناك مجموعة من التعاريف. فقد عرفه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها، أي من

خلال العلم والخبرة، ومن الواضح أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية، هي أنه غير مادي بطبيعته أي ليس له عرض وارتفاع وكثافة مثل الآلات والمعدات والأبنية، فلا يمكن قياسه مادياً مثلها، على الرغم مما لرأس المال البشري من دور كبير في زيادة الإنتاج الاقتصادي من سلع وخدمات". (تقرير الأمم المتحدة 2003، 90) وايضاً هو المعرفة والمهارات والإمكانات والقدرات والصفات والخصائص المختلفة الكامنة في الأفراد والتي لها صلة وارتباط بالنشاط الاقتصادي، كما أن رأس المال البشري لا يركز على ما تملكه الأفراد من معرفة ومهارات وما يمتلكونه من قدرات وصفات، إنما يشير هذا المفهوم إلى المدى الذي يمكن أن يستخدم فيه الأفراد كل ما تعلموه وما يمتلكونه استخداماً منتجاً مرتبطاً بالنشاط الاقتصادي. (عثمان، 2004-10، 9) وان المعرفة الضمنية للفرد هي أساس رأس المال البشري وهي عبارة عن جمع لأربعة عوامل وهي البيئة الخلقية للفرد والتعلم والخبرة والاتجاه، فإنه كل معرفة موجودة في عقول العاملين، سواء كانوا من المبدعين أو الأفراد العاديين. غير أنه لكل منهم مساحة من المعرفة الضمنية تتناسب وإمكاناته. (القيسي والطائي: ٢٠١٤: ٧١٦) وعلى ما تقدم فإن رأس المال البشري هو المسؤول على جميع عمليات الابداع والابتكار لدى الافراد، وان المهارات والقدرات المتجسدة في الفرد العامل أو القوة العاملة تكتسب من خلال التدريب والتعليم و الرعاية الصحية و المستوى الغذائي الجيد للفرد. وفي ذات المفهوم لرأس المال البشري يمكن تمييزه عن كل من الموارد البشرية والتنمية البشرية المستدامة. حيث إن الموارد البشرية تعد القاعدة الأساسية التي تشير إلى السكان في المجتمع، ويمكن توضيح علاقات التقارب والتباعد بين السكان وكل من الموارد البشرية الاقتصادية وغير الاقتصادية، وكذلك ما يدخل منها في القوى العاملة وما لا يدخل، وتجدر الإشارة الى وجود علاقة بين رأس المال البشري والموارد البشرية، حيث ان الاخيرة تعني كافة الامكانيات البشرية المتاحة والتي يمكن تطويرها عند الحاجة الى رفع مهارات العاملين. اما رأس المال البشري فهو القيمة التي يضيفها العامل للعمل اي انه يمكن تحويل اي عنصر من عناصر الموارد البشرية الى رأس مال بشري مفيد وفعال من خلال توفير برنامج التدريب والتعليم من اجل رفع مستوى مهارتهم وكفاءتهم. (vancevich&Konopaske,2013:48) أما فرقه عن مفهوم التنمية البشرية المستدامة فإن الاخيرة تعد من أكثر المفاهيم تداولاً في وقتنا الحالي بالنظر إلى التوجهات العالمية نحو تعزيز مكانة الإنسان وجعله محورياً لأي عملية تنموية، فالتنمية البشرية المستدامة تعني تنمية الإنسان باعتباره رأس المال الحقيقي من خلال إشباع جميع حاجاته المادية واللامادية، وتوفير الظروف والأجواء المجتمعية التي تحقق له قدر من الاستمتاع بحقوقه كإنسان، و هي الهدف دائماً. (مراد، 2000، ص7). فالاستدامة تعني عدم إلحاق الضرر بالأجيال القادمة سواء بسبب استنزاف الموارد الطبيعية وتلويث البيئة، أو بسبب الديون العامة التي تحمل عبئها الأجيال اللاحقة، أو بسبب عدم الاكتراث بتنمية الموارد البشرية. مما يخلق ظروفًا صعبة في المستقبل نتيجة خيارات الحاضر. وهي تعتمد على تحقيق أمرين أساسيين هما: الحق في التنمية، والحق في حماية البيئة وكلاهما حق من حقوق الإنسان، فمما لا شك فيه أن حماية البيئة عادت مطلباً أساسياً داعماً لحقوق الإنسان في الحياة الكريمة، والتمتع بالصحة، والتي تأتي من خلال الحق في التنمية. (سالمان، سالم، "2007، 57) وعليه فان التنمية البشرية المستدامة تعد ذات مفهوم اوسع واشمل من مفهوم رأس المال البشري اي ان الاخير يعد هدف ووسيلة وغاية في ذات الوقت بالنسبة للتنمية البشرية المستدامة.

2- **مكونات رأس المال البشري:** تتحول الموارد البشرية الى رأس مال بشري اذا ما حسنت من المكونات الاتية :

أ- **المعرفة Knowledge:** ينظر للمعرفة بأنها كل شيء ضمني أو ظاهري يستحضره الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان أو لاتخاذ قرارات صائبة. (الكبيسي، 2002:48) وايضاً أن المعرفة هي قوة وثروة في أن واحد. قوة بوصفها أكثر أهمية من مورد رأس المال وقوة العمل، وأنها الأداة الفاعلة في إيجاد أو تكوين القيمة المضافة وأنها المورد الوحيد الذي لا يخضع لقانون تناقص الغلة، أنها لا تعاني من مشكلة الندرة باعتبارها المورد الوحيد الفريد الذي يبني بالتراكم ولا يتناقص بالاستخدام، بل بالعكس يمكن استخدامها في توليد وتطوير أفكار جديدة بكلفة أقل أو بدون تكلفة إضافية. (حسن 2008، 15)

ب- **القدرة Capability:** القدرات هي التي ينبغي ان يتمتع بها المورد البشري كي يكون منظماً او مديراً له دور قيادي في احدى الوحدات الاقتصادية، وبما ان العديد من المنظمات تحتاج إلى مدراء يمتازون بمجموعة من القدرات ،فأن تلك القدرات التي ينبغي ان يتضمنها رأس المال البشري وكذلك ماتم ذكره ليس بمعزل عن القدرات الشبابية على وجه الخصوص القدرات الشبابية في قطاع الصحة لكن يمكن تلخيص بما يلي: (Arthur,1994:682)

• **براعة الأعمال Business Mastery:** يجب أن يعرف مدراء الموارد البشرية في مختلف القطاعات معرفة مليئة بأعمال الوحدات الاقتصادية، وهو ما يتطلب فهماً للاقتصاد ككل وقدرته المالية لكي يتمكن من الالتحاق بفريق مدراء العمل وكذلك يتطلب منهم تطوير المهارات في العلاقات الخارجية التي المؤثرة.

• **براعة الموارد البشرية Human Resources Mastery:** ان المنظمين من فئة الموارد البشرية يعدون الخبراء في العلم السلوكي في الاقتصاد ومن ثم هم رأس مال بشري. ففي مجالات التوظيف والتطوير والتقييم والمكافآت وبناء الفريق والاتصالات يجب على هؤلاء المنظمين أن يطوروا من كفاءاتهم مواكبة مع التغييرات الجديدة.

• **براعة التغيير Change Mastery:** يجب أن يكونوا المنظمين قادرين على إدارة تغيير العمليات كي يتم إنجاز فعاليات الموارد البشرية بصورة فعالة، وفقاً لاحتياجات العمل في الوحدات الاقتصادية وهذا يشمل حل المشاكل الشخصية والمهارات وكذلك الإبداع والتطوير.

ج- **المهارات :** يتم بناء رأس مال بشري إذا ساهمت المهارات في جعل المرء قادراً على التصرف بطرائق جديدة أو قادراً على تحسين الإنتاجية. وأن اكتساب المعرفة والمهارات هي إحدى أكبر العوامل المحفزة لبرنامج تدريب المورد البشري وتحويله الى رأس مال، ويتم الحصول على المعرفة والمهارات من خلال التدريب وتبادل الزيارات والتفاعل مع الآخرين. وإذا كان اكتساب المعرفة والمهارات يُحسن الإنتاجية والابتكار في العمل، والدخل، والصحة، فإن ذلك يعد استثمار فيه، أن المعرفة والمهارات المكتسبة من قبل الموظفين تمكن الافراد من تحسين عملية الإنتاج في منظمات الأعمال من حيث جودة وكمية الإنتاج والذي بدوره يزيد من أرباحها . (العنزي، 2014:61-67) ويمكن الإشارة الى مجموعة من المهارات المرتبطة برأس المال البشري ، منها ما له علاقة بالترابط أي القدرة على الربط الناجح بين الأسئلة غير المترابطة أو القضايا أو الأفكار في مجالات معينة ومختلفة ، ومنها ما يرتبط التساؤل البناء ، فالعبرة ليس في إيجاد الأجوبة الصحيحة فحسب، بل في طرح أو صياغة السؤال الصحيح فالمبدعون من رأس المال البشري دائماً يطرحون الأسئلة التي

تتحدى الحكمة المألوفة. وكذلك يدخل في في المهارات قوة الملاحظة وابداء الافكار غير المألوفة في العمل بهدف تعزيز الفهم نحو الظاهرة المألوفة أو الشائعة . وايضا القدرة على تجريب الافكار الجديدة التي تخلق نماذج غير نمطية ذو دلالة ومعنى. وأخيرا صاحب المهارة يتصف بالعمل الشبكي ،أي تكريس الوقت والطاقة في إيجاد واختبار الأفكار ضمن شبكة عمل مكونة من ذوي الخبرات المتنوعة، بما يمنح المبدعين تصورات ورؤى مختلفة وجذرية، بهدف تعزيز مهنهم والحصول على كل ما يمنح عملهم القيمة المضافة (العنزي، 2014:206).

د. وكذلك العادات والسمات الثقافية والابداع والابتكار.

3-أهمية رأس المال البشري: يمكن تلخيص أهمية رأس المال البشري في النقاط التالية: (ألفي، 2008، 7)

أ - يمكن للمورد البشري اذا ما تحول الى رأس مال بشري من خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدر غير متجدد وقابل للنفاذ .

ب - رأس المال البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية.

ج- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته وتوظيف إنتاجاته.

د - يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تسهم في تحقيق التنمية لكن لن يؤدي العنصر دوره دون تعليم، حيث يساهم التعليم في تراكم رأس المال البشري. وتشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الأجل، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليماً، من هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدراً من مصادر النمو المستدام. (المصباح، 2010، 6)

هـ - يعد من المصادر الفريدة التي تؤثر على الأداء ،لأن ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات وخبرات وتعليم وقدرات وجدارة وغير ذلك تؤثر بشكل مباشر على أداء الوحدات الاقتصادية حيث انها اذا امتلكت رأس مال بشري غني يمكنها أن تنافس وتبقى وتنمو وتتطور بفعل ما سيضيفه العاملون من إبداعات وابتكارات جديدة.(جرادات، 2005، 245)

ثالثاً : التحديات والعوامل المؤثرة في تمكين رأس المال البشري:

1- تحديات تمكين رأس المال البشري من تحديات تمكين رأس المال البشري ما يلي:

(الزابد، 2018، 943)

أ- البنية التحتية: التي تشمل الأرض والموارد والطرق والجسور والمبان وموانئ ومطارات ووسائل اتصالات ومواصلات. اذ يعد وجوده شرطاً ضرورياً لتطوير رأس المال البشري وتوفيرها من التحديات الهامة في البلدان النامية التي تنوي النهوض برأس مالها البشري وتحسين قدراته .

ب- النمو بالانفاق : يجب الفصل بين ميزانية الإنفاق على قوة العمل وميزانية التطوير والاحتياجات التعليمية والتدريبية المرتبطة بتطوير رأس المال البشري، حتى يتبين ما تنفقه فعليا لدفع جميع القطاعات الاقتصادية في اتجاه التطوير الفعلي لذا فإن مواجهة تحقيق نمو اقتصادي يعد تحدي له آثار إيجابية على مدى تحسين رأس المال البشري .

ت- النمو القانوني: يعني مدى توفر القوانين واللوائح والتعليمات ومدى احترام تلك القوانين ومؤسسات الرقابة. والتحدي هنا هو هل ان نمو التشريعات والتعليمات يصب في اتجاه تحسين رأس المال البشري بحيث يوفر البيئة القانونية لتحسين سبل تطويره.

ث- النمو المعرفي: يعد من أهم التحديات التي تفرض نفسها على المؤسسات الاقتصادية من أجل مواكبة مستويات الأداء المتفوق في المؤسسات المنافسة، ومن أهم العقبات التي تقف حائلاً أمام تحسين رأس المال البشري هي قلة الاعتماد على عوامل المعرفة في تلك المؤسسات.

ج- تقليدية رسم الاحتياجات التعليمية والاحتياجات التدريبية: وهي أحد معوقات التطوير التي تتطلب الوقوف عندها بحثاً عن الأسباب والتداعيات، وهي أحد أهم التحديات التي تواجه تطوير رأس المال البشري، حيث تلجأ عند رسم الاحتياجات إلى الاعتماد على استمارة تقييم تقليدية للأفراد مما يقود إلى وجود نظام لقياس أداء الأفراد وتقييم كفاءتهم بشكل تقليدي، لذلك يراود تطوير وتحسين تحليل مؤشرات الأداء، وتتبع علاقات الموارد البشرية وأنماط سلوكهم حتى يمكن استنتاج الاحتياجات التدريبية بدقة وموضوعية ليرتقوا إلى مرتبة رأس المال البشري.

2- العوامل المؤثرة في رأس المال البشري (الزائد، 2018، 944): يوجد جملة من العوامل المؤثرة في تحسين رأس المال البشري منها ما يلي:

أ- إدارة الموارد البشرية: يجب أن تعمل من خلال التكامل والتنسيق والتعاون مع الإدارات الأخرى داخل المؤسسات الاقتصادية كي تضمن نجاح استراتيجيتها في توفير سبل تحسين رأس المال البشري فمسؤولية إدارة الموارد البشرية مسؤولية تشترك فيها جميع الإدارات عن طريق مديريها وخاصة الإدارة المباشرة والإدارة الوسطى، وهما الإدارتان المنوط بهما وضع استراتيجية تطوير إدارة الموارد البشرية القابلة للتنفيذ على أرض الواقع العملي.

ب - اعتماد الخطط المتوسطة والبعيدة المدى لاستيضاح عملية التدريب والتعليم الافراد والمشاركة بها بما يتناسب مع تخصصاتهم.

ج - النمو الاجتماعي: الذي يشمل (حجم القوي العاملة، الأعراف، المؤسسات، والشبكات، والمنظمات والتقاليد، وأنماط التصرف المجتمعي، المعارف، الخبرات، المهارات)، كل هذه المفاصل تعد عوامل يجب توفرها في إطار نمو اجتماعي ليصب في صالح التأثير الايجابي لتحسين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي.

المبحث الثاني / تحليل مؤشرات رأس المال البشري في العراق

المستوى المعاشي في العراق بعد عام 2003: يمكن ان يكون المستوى المعاشي احد مضامين البيئة الحاضنة لرأس المال البشري، فاذا كان المستوى المعيشي مقبولاً فإن رأس المال البشري يكون مهياً للتحسين والتطوير وبخلافه فلا يمكن الحديث عن تطوير او تحسينه و للتعبير عن مدى التحسن بالمستوى المعيشي. سيتم الاستعانة بعدة مؤشرات الاول هو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي مدعوماً بمؤشر جيني للدلالة على حسن التوزيع للدخل القومي من عدمه، والثاني هو مؤشر الفقر الذي يمكن ان يعبر عن المستوى المعاشي بشكل عام لكل بلد، اما الثالث فهو معدلات التضخم ومدى انعكاسها على المستوى المعاشي، وأخيراً مؤشر البطالة ولا سيما عند الخريجين. كل هذه المؤشرات ان تعطي تصور واضح عن البيئة الحاضنة لرأس المال البشري في العراق.

1. مؤشر متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي: على الرغم من أن تطور متوسط

نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (GDP) قد لا يعبر عن الهدف الحقيقي للتنمية، والمتمثل برفع المستوى المعيشي. للفرد، إذ قد يرتفع ذلك المتوسط دون أن يصاحب ذلك تطوراً حقيقياً بالمستوى المعيشي. لمعظم الأفراد، ومع ذلك غنيت أدبيات التنمية بهذا المؤشر باعتباره مؤشراً تنموياً يعبر عن

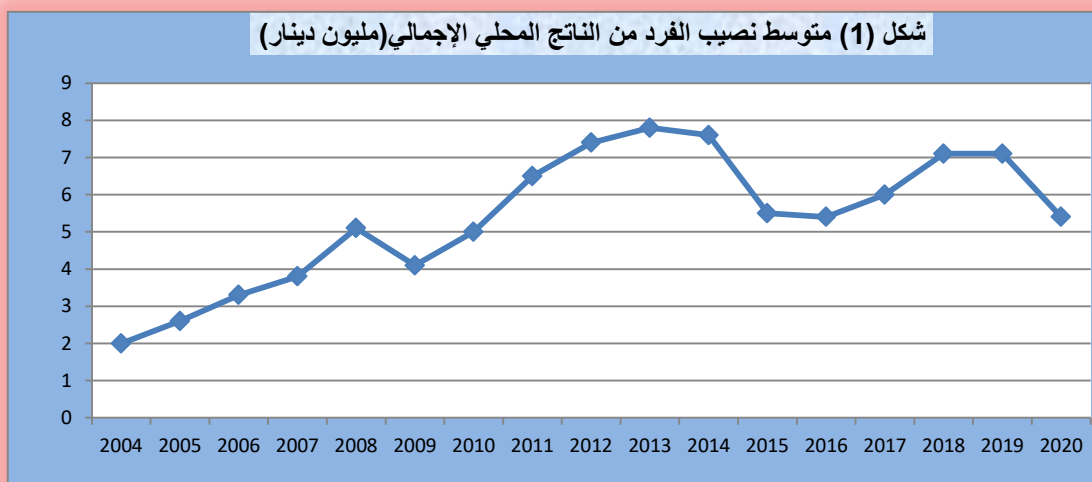
الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للبلد، فالنمو الاقتصادي يعني حدوث زيادة مستمرة في متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي مع مرور الزمن، وهذه الزيادة قد تؤدي إلى رفع مستويات المعيشة في حالة عدم حدوث مشكلات كالتضخم واختلال موازين المدفوعات وعدالة التوزيع، ويمكن الاستعانة بالجدول الآتي لتحليل اتجاهات هذا المؤشر.

جدول (1) نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة في العراق خلال المدة 2004 - 2020 .

الناتج المحلي الإجمالي عراقي	متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (مليون دينار)	نسبة النمو للناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة
2004	53,235,358.70	2
2005	73,533,598.60	2.60
2006	95,587,954.80	3.30
2007	111,455,813.40	3.80
2008	157,026,061.60	5.10
2009	130,643,200.40	4.10
2010	162,064,565.50	5
2011	217,327,107.40	6.50
2012	254,225,490.70	7.40
2013	273,587,529.20	7.80
2014	266,332,655.10	7.60
2015	194,680,971.80	5.50
2016	186,542,703	5.40
2017	207,621,134	6
2018	268,918,874	7.10
2019	276,157,867.60	7.10
2020	215,661,516.50	5.40
		-70.15

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، النشرة الإحصائية السنوية سنوات متفرقة.

استناداً إلى الجدول أعلاه يمكن رسم اتجاه منحنى متوسط نصيب الفرد العراقي من الناتج المحلي الإجمالي.



المصدر: تم إعداد الشكل استناداً إلى الجدول (1)

يصور الشكل (1) تطور مؤشر متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة في الاقتصاد العراقي خلال المدة 2004-2020، حيث بلغ نصيب الفرد من الناتج في عام 2004 نحو (2) مليون ديناراً، وارتفع في عام 2006 إلى (3.3) مليون ديناراً، وهو ما يعزى لتحسن ظروف البلد بعد

تغير النظام السياسي والاقتصاد في العراق وما آلت اليه من تنمية الإمكانات الاستخراجية والتصديرية للنفط الخام، وهو ما انعكس ايجاباً في تعظيم الإيرادات النفطية. اما خلال المدة 2014- 2020 فقد شهد حالة ذبذب بين ارتفاع وانخفاض في متوسط نصيب الفرد من الناتج وهو من 6.5 مليون ديناراً الى 5.4 مليون ديناراً ، ولكن بعد عام 2014 تدهور الأمني ادى الى تحقيق معدل نمو السنوي سالب ثم اخذ في التحسن خلال المدة 2015-2016، وبشكل عام ومن خلال اتجاه منحنى متوسط نصيب الفرد يلاحظ ان هناك تذبذب بالاتجاه الصاعد وهذا ما يؤشر إمكانية التحسن في دخول الافراد مع الزمن. ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هنا، هو هل ان هذا النصيب للفرد يوزع بشكل عادل بين أبناء المجتمع العراقي بحيث يمكن ان يشمل أوسع شريحة ممكنة من المجتمع ، هذا ما يمكن الاستدلال عليه من خلال مؤشر معامل جيني الذي يعبر عن نسبة مئوية كلما ارتفعت تشير الى توزيع اكثر عدالة والعكس بالعكس. أظهر مؤشر جيني في العراق خلال مدة البحث حوالي (34%) وهي نسبة لافتة للنظر بكونها تتساوى مع النسبة في هولندا ومصر وبعض الدول التي تتسم بمستويات من العدالة الاجتماعية، ويبين مؤشر جيني كذلك ان الدخل في العراق يوزع بعدالة أكثر أو مقارنة مما تتحقق في البلدان المجاورة للعراق، مثلاً في الأردن مؤشر جيني كان (38%) وفي ايران كان (37) . وبين البنك الدولي ان (86) من البلدان ال(155) التي ينشر عنها البنك الدولي لمؤشر جيني، تتميز بتوزيع للدخل غير متساو أكثر من العراق، بمعنى ان انخفاض الفقر النسبي في الاقتصاد العراقي يكون بسبب وجود طبقة كبيرة من المجتمع العراقي تعمل في مؤسسات القطاع العام التي تحصل على دخول متقاربة، أي ان أكثر من (4) ملايين موظفاً حكومياً، فضلاً عن (5) ملايين متقاعداً ومستفيداً من التقاعد (المتقاعد وذويه) على الإعانات من الدولة. (المرسى ، 2003 ، 13) وبالنسبة النهائية يؤشر لنا ان البيئة الحاضنة لرأس المال البشري العراقي وفقاً لهذا المؤشر تعد مقبولة ومن المتوقع ان تتحسن أكثر مع الزمن.

2- مؤشر الفقر: يمكن الإشارة إلى مفهوم الفقر بأنه تدني مستوى المعيشة للأفراد أو الأسر، أو بعبارة أخرى هو الحرمان المادي الذي تتجلى أهم مظاهره في انخفاض استهلاك الغذاء كما ونوعاً، وتدني المستوى الصحي والتعليمي والوضع السكني، وكذلك الحرمان من امتلاك السلع المعمرة أو الدائمة والأصول المادية الأخرى، وفقدان القدرة على مواجهة الحالات الصعبة كالمرض والإعاقة والبطالة والكوارث والأزمات. كما يُعرف الفقر بالافتقار لما هو ضروري، ولاسيما الغذاء والسكن والأرض والموجودات الأخرى، بمعنى توافر الحد الأدنى من المستلزمات الضرورية للحياة. (المعاضدي 2013، 102). واستكمالاً لمعيار المستوى المعاشي ولمدى الدلالة عليه يراد الخوض في مؤشر الفقر ومعرفة اتجاهاته الزمنية في العراق وأسبابها للحكم على مدى ملائمة المستوى المعاشي في العراق كبيئة حاضنة لتحسين رأس المال البشري. ويمكن الاستعانة بالجدول ادناه لتأشير حالة الفقر في العراق واتجاهاته الزمنية

جدول (2) مؤشرات الفقر في العراق للسنوات 2007-2021

المؤشرات	السنة	خط الفقر (دينار)	نسبة الفقر (%)	عدد الفقراء نسمة
صدمة القاعدة وفقدان الأمن	2007	76896	22.4	6.648
	2012	105500	18.9	6.465
ما قبل داعش	2014	105500	16.0	5.760
صدمة داعش	2014	105500	22.5	8.101
	2018	110880	20.5	7.370
صدمة كورونا	2020	111000	31.7	12.680
سيناريو التحولات الاجتماعية العامة الثابتة (1190 دينار/ دولار)	2020	111000	26.7	11.170
في حالة تغيير سعر الصرف (1470 دينار/ دولار)	2021	115000	29.6	12.271

المصدر: وزارة التخطيط. الجهاز المركزي للإحصاء، التقرير الإحصائي لأهداف التنمية المستدامة، قسم إحصاءات التنمية البشرية، 2020.

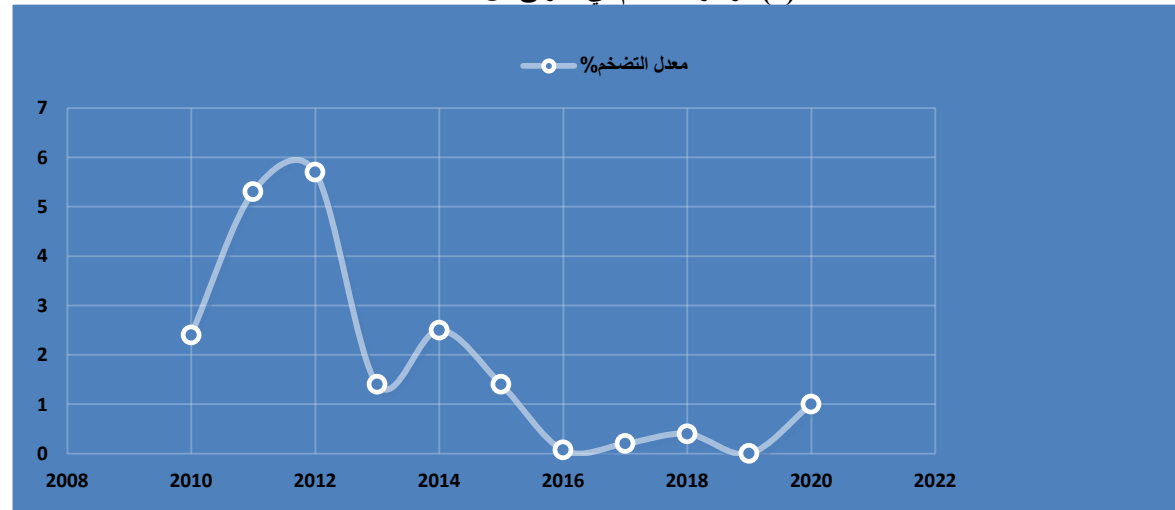
من الجدول أعلاه يتبين ان العراق سجل تراجعاً كبيراً في مؤشر من هم تحت خط الفقر في العراق اذ بلغ في حده الأقصى 31.7% عام 2020 بعد ان كان عام 2014 ما نسبته 16% في حده الأدنى، وتأتي تلك الزيادة نتيجة طبيعية للصدمات والتحديات التي واجهتها الدولة لمعالجة الفقر، ومنها صدمة القاعدة عام 2007 تلتها صدمة داعش عام 2014 ومن ثم الصدمة الصحية (كوفيد-19) عام 2019 وما بعدها. بالنتيجة النهائية ووفقاً لهذا المؤشر، فإن اتجاهه الزمني يشير الى ارتفاع معدلات الفقر في العراق وهي نتيجة تؤثر عدم ملائمة هذه الحالة كبيئة مؤاتية لاحتضان رأس المال البشري من حيث المستوى المعاشي لجزء كبير من السكان. ولعل المستقبل يمكن ان يغير اتجاه المؤشر نحو التراجع وتحسن المستوى المعاشي للأفراد فيما لو تم اتباع سياسات مؤثرة من جانب ووضع مستقر من جانب آخر.

3- **مؤشر التضخم:** يتضمن مؤشر التضخم دلالات كثيرة من أهمها انه معبر جيد عن المستوى المعاشي , لأنه يؤثر وبشكل مباشر على مستويات الدخل الحقيقية . فارتفاع مستوياته تعني انخفاض الدخل الحقيقي لأصحاب الدخل المحدودة وتوجهها نحو أصحاب الدخل المرتفعة المرتبطين بآليات السوق. ومن ثم فإن تغيرات معدلات التضخم لها اثر مباشر في إعادة توزيع الدخل ومعبر عن المستوى المعاشي للأفراد. وللدلالة عن الاتجاهات الزمنية لمعدلات التضخم في العراق يمكن الاستعانة بالجدول الآتي.

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
معدل التضخم %	2.4	5.3	5.7	1.4	2.5	1.4	0.07	0.2	0.4	5.5	1

المصدر: وزارة التخطيط والتعاون الانمائي العراقي، الجهاز المركزي للإحصاء، مديرية الحسابات القومية، سنوات مختلفة. ويمكن تحويل الجدول أعلاه الى شكل بياني لتكون الصورة اكثر وضوحاً وبياناً لأتجاهات مسارات التضخم في العراق.

الشكل (2) مؤشر التضخم في العراق من 2010 - 2020



المصدر: تم اعداد الشكل استناداً الى بيانات الجدول (3)

يبدو من الشكل أعلاه ان مسارات التضخم في العراق تسير بالاتجاه التنازلي وشبه الاستقرار بالأسعار عبر الزمن حتى عام 2020، ولعل اهم أسباب هذا الاستقرار يعود الى سياسات الضبط النقدي والسيطرة على سعر الصرف للدينار العراقي من قبل البنك المركزي العراقي خلال هذه المدة. ان ذلك يؤشر لنا استقرارا في المستوى المعاشي وفقا لهذا المؤشر يأتي في صالح البيئة الملائمة لتحسين رأس المال البشري في العراق.

4.البطالة: للبطالة ارتباط وثيق بمستويات المعيشة اذ ان زيادة معدلاتها يعني زيادة عدم توفير الدخول الحقيقية للأفراد العاطلين عن العمل ومن ثم هذا يعني انخفاض حاد في مستويات معيشتهم وهو ما يعني وجود خلل في مدى ملائمة البيئة الحاضنة لرأس المال البشري (الزبيدي 2008 ص 293). لتتبع مسارات واتجاهات معدلات البطالة يمكن الاستعانة بالجدول الآتي

جدول (4) معدلات البطالة في العراق للمدة (2019-2004)

السنة	أمي %	يقراً ويكتب %	ابتدائية %	متوسطة %	إعدادية %	دبلوم %	بكالوريوس %	معدل البطالة العام %
2004	16.4	18.3	54.6	15.8	6.9	10.7	11.5	19.17
2005	15.5	17.2	52.9	15.5	7.1	11.9	12.4	18.92
2006	15.8	17.5	18.3	18.2	17.2	15.5	19.8	17.47
2007	11.1	15.5	11.9	12.7	9.7	9.8	13.9	12.08
2008	16.7	15.8	14.98	14.2	15.2	14.6	16.1	15.36
2012	12	11.8	11.7	10.4	9.6	13	14.8	11.9
2014	8.1	9.3	10	11.1	9.8	10.1	15.9	10.61
2019	14.6	13.5	10.4	14.2	10.9	16	20.2	14.25
المعدل العام	13.775	14.862	23.097	14.012	10.8	12.7	15.575	14.97

المصدر: بغداد، وزارة التخطيط الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات ، مديرية الحسابات القومية، الإحصائية السنوية في العراق للمدة (2004 2020)

ويمكن تمثل معدلات البطالة بشكلها الإجمالي في شكل بياني لتبين اتجاه المسار بشكل اوضح الشكل(3).

شكل (3) معدل البطالة العام 2019~2004



تم اعداد الشكل استناداً الى بيانات الجدول (4)

حسب السلسلة الزمنية المعتمدة لمعدلات البطالة (2004, 2019) كما في الشكل (3) فأن الاتجاه بشكل عام يعد متذبذباً بما نسبته 19.17 % في اعلى معدل بمقابل 10.61 % في ادنى معدل له. وهذا اذا أشار لشيء انما يشير الى البطالة في العراق تعد مشكلة أساسية

ومزمنة عبر الزمن لان هذه المعدلات تعد بعيدة جدا عن المعدل المقبول للبطالة والذي ينبغي ان لا يزيد عن 5% حسب الأدبيات الاقتصادية. وعليه وفقا لهذا المؤشر فإن المستوى المعاشي للأفراد الذين هم نواة رأس المال البشري يتأثر سلبا بالمعدلات المرتفعة لمستويات البطالة في العراق . ومن ثم يؤثر سلبا أيضا على البيئة الحاضنة لرأس المال البشري في العراق.

الاستنتاجات والتوصيات :

أولاً: الاستنتاجات

- 1- جاءت النتائج مطابقة لفرضية البحث من كون ان حاضنة رأس المال البشري العراقي تعاني من اختلالات تتمثل بضعف العوامل المؤثرة فيه ، مما يشكل اساساً هشاً لامكانية تمكينه وتطويره.
- 2- من خلال استعراض المفاهيم والاطر النظرية يلاحظ ان رأس المال البشري يواجه معوقات وبالمقابل يشهد تطورات كثيرة عبر الزمن .
- 3- يواجه رأس المال البشري في العراق مجموعة من التحديات تحول دون تحسينه مثل ضعف التمويل ، وضعف مؤسسات التدريب والتطوير .
- 4- تشهدت مؤشرات الفقر والبطالة نسب مرتفعة وبالتالي تؤثر هذه المؤشرات سلبا على رأس المال البشري.

ثانياً: التوصيات

- 1- العمل المتزايد على معالجة تطوير رأس المال البشري من خلال تشخيص ومعالجة متضمناته
- 2- اصلاح وتحسين الاختلالات التي تواجه الثروة البشرية في العراق من خلال تشخيص هذه الاختلالات ومن ثم معالجتها .
- 3- معالجة حالة الفقر من خلال تطوير برامج الحماية الاجتماعية ، والحد من ظاهرة البطالة من خلال توفير فرص عمل وهذا سيعود بالإيجاب على رأس المال البشري في العراق .

REFERENCES

المصادر والمراجع

- 1 - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2004
- 2- القيسي، فاضل حمد، الطائي، علي حسون، (2014)، (الإدارة الإستراتيجية: نظريات – مداخل- أمثلة وقضايا معاصرة)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- 3- مراد علة ومجد مصطفى سالت، الحوكمة والتنمية البشرية موائمة وتواصل، مداخله مقدمة في الملتقى الوطني حول التحولات السياسية وإشكالية التنمية في الجزائر واقع وتحديات، بكلية العلوم القانونية والإدارية، جامعة حسيبة بن بوعلي يومي 16 و17 ديسمبر 2008 .
- 4- سلامة سالم سالمان، سالمان سلامة سالم، " تأثير التجارة الدولية على التنمية المستدامة." بحوث وأوراق عمل المؤتمر العربي الخامس للإدارة البيئية المعنون ب: " المنظور الاقتصادي للتنمية المستدامة"، المنعقد بتونس في سبتمبر 2006، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، أعمال المؤتمرات الطبعة 2007.
5. العنزي، سعد علي، (٢٠١٤) ، " إبداعات الأعمال/ قراءات في التميز الإداري، والتفوق التنظيمي"، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان – الأردن

- 6- محمد أليفي "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة" ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة مسيلة الجزائر 14-15 أفريل، 2008
- 7- عماد الدين أحمد المصباح " رأس المال البشري في سوريا قياس عائد الإستثمار في رأس المال البشري " ندوة " الإقتصاد السوري - رؤية شبابية " 2007
- 8- مؤيد، هيثم جوده (2016)، إدمان مواقع التواصل الإجتماعي وعلاقتها بمنظومة القيم الإجتماعية والأخلاقية لدى الشباب الجامعي المصري والسعودي: دراسة مقارنة في إطار نظرية رأس المال الاجتماعي، المجلة العلمية لبحوث الصحافة، ع6، جامعة القاهرة: كلية الإعلام، قسم الصحافة.
- 9- حلا زيدان المعاضيدي، أحمد إبراهيم عبد منصور "الفقر المفهوم والأسباب العراق أنموذجا" مجلة تنمية الرافيدين (المجلد 35، العدد 114، 2013)
- 10- جمال الدين محمد المرسي ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية مصر ، 2003 .
- 11- منى جاسم الزايد ، الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح، 2012
- 12-Ivancevich, John & Konopaske (2013), "Human Resource Management" McGraw- Hill, New York.
- 13-Arthur Yeung, Wayne Brock, and Dave Ulrich, (1994). "Lower Cost Higher.
- 14 -Dakhli, Mourad & Dirk DE Clercq, (2004), "Human capital, social capital, and innovation: a multicountry study", ENTREPRENEURSHIP & REGIONAL.
- 15-Chatzkel, Jayl., (2008), "Knowledge Capital: Now Knowledge- Based Enterprises Rewlly Get Built", Oxford University Press.
- 16 -Franzel S, Kiptot E, Lukuyu B. 2014. Agroforestry: Fodder Trees. In: Van Alfen N, (Ed.) Encyclopedia of Agriculture and Food Systems, Vol. 1. San Diego: Elsevier.
- 17-Josan oana Julieta(2013),"human Capital and organizational Effectiveness Change and Leadership, No. 17 - 201