الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماع

الشعبة : علم الاجتماع
تخصص: تنمية وتسيير الموارد البشرية
الترقيم التسلسلي: .....

فعالية التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري

دراسة ميدانية بجامعة الشاذلي بن جديد

مذكرة تكميلية لنيل شهادة ماستر أكاديمي – تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية–

إعداد الطالب:
حمداوي عادل

إشراف الأستاذة:
د/ بن حمزة حورية

لجنة المناقشة:

الأستاذ	الرتبة	الصفة	الجامعة
1– أ/ معاوي سامية	أستاذ مساعد –أ–	رئيسا	الشاذلي بن جديد الطارف
2– د/بن حمزة حورية	استاذ محاضر – ب–	مشرفا ومقررا	الشاذلي بن جديد الطارف
3– أ/ مذكور رشيدة	أستاذ مساعد –أ–	عضوا مناقشا	الشاذلي بن جديد الطارف

السنة الدراسية: 2017/2016

﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ الإِنسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (٥)﴾

(العلق 1-5)

الإهداء

الى وطني الحبيب وإلى كل من

إلى التي حملتني وهنًا على وهن، ووفرت لي شروط

الراحة التامة، أمي الغالية حفظها الله.

إلى الذي أورثني حب العلم والعمل، أبي الكريم أدامه الله تاجا فوق

رؤوسنا.

إلى إخوتي وأخواتي وكل أفراد عائلتي.

إلى جميع زملائي في العمل وفي الدراسة.

إلى كل طالب علم.

شكر وعرفان

"رب أوزعني أن اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي
وأن اعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"
-النمل19 -

أولا أحمد الله تعالى وأشكره على نعمه وحسن عونه، وأصلي وأسلم على خاتم الأنبياء والمرسلين، صلوات ربي وسلامه عليه .ثم أتقدم بخالص عبارات الشكر والعرفان إلى كل من ساعدني وشجعني على إنجاز هذه المذكرة وأخص بالذكر:

-الأستاذة المشرفة د. **بن حمزة حورية** التي كانت لي نعم الناصح والمرشد والمعين، فجزاها الله كل خير.

-إلى جميع موظفي كلية العلوم الانسانية والاجتماعية -قسم علم الاجتماع- الذين أمدوا لي يد العون.

- الى الأهل الكرام على كل الصبر والتضحية.

- إلى جميع زملائي في الدراسة وخاصة وحيد، نور الدين، عمار، مختار، ناصر...

-إلى جميع زملائي في العمل .

كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة مسبقا على تفضلهم بتقييم محتويات هذا العمل وإثرائه.

عادل حمداوي

فهرس المحتويات

الرقم	العنوان	الصفحة
الرقم	**العنوان**	**الصفحة**
	الآية القرآنية	
	الاهداء	
	شكر وعرفان	
	فهرس المحتويات	
	فهرس الجداول	
	فهرس الأشكال	
	ملخص بالعربية	
	ملخص بالفرنسية	
	مقدمة	**أ ب ت ث**
الفصل الأول:	**الإطار النظري والمفهمي للدراسة**	**01**
أولا	الإشكالية	**02**
ثانيا	أسباب اختيار الموضوع	**04**
ثالثا	أهداف الدراسة	**05**
رابعا	أهمية الدراسة	**05**
خامسا	مفاهيم الدراسة	**07**
سادسا	الدراسات السابقة	**18**
الفصل الثاني	**الجامعة الجزائرية –نشأتها وتطورها–**	**32**
	تمهيد	**33**
أولا	التعليم الجامعي والجامعة الجزائرية (النشأة والطور)	**34**
ثانيا	مكونات التعليم الجامعي	**42**
ثالثا	وظائف التعليم الجامعي	**48**

رابعا	العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي	**52**
خامسا	فعالية التعليم الجامعي في تحسين المورد البشري	**54**
سادسا	دور التعليم الجامعي ومجالات استثمار المورد البشري	**58**
	خلاصة الفصل الثاني	**64**
الفصل الثالث	**المورد البشري وإشكالية الإستثمار**	**65**
	تمهيد	**66**
أولا	أهمية المورد البشري.	**67**
ثانيا	التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية.	**70**
ثالثا	أهمية الاستثمار في المورد البشري.	**74**
رابعا	مكونات المورد البشري.	**77**
خامسا	نظريات الاستثمار في المورد البشري	**79**
سادسا	أبعاد الاستثمار في الموارد البشرية	84
سابعا	وسائل الاستثمار في المورد البشري	86
ثامنا	العوامل الأساسية التي دفعت بالجامعات للاهتمام بالمورد البشري	**88**
تاسعا	المورد البشري في الجزائر	**91**
	خلاصة الفصل الثالث	**95**
الفصل الرابع:	**المعالجة الميدانية للدراسة**	**96**
	تمهيد	**97**
أولا	منهج الدراسة	**98**
ثانيا	مجالات الدراسة	**99**

ثالثا	أدوات جمع البيانات	**102**
رابعا	العينة	**105**
1	خصائص العينة	**106**
خامسا	تحليل البيانات وتفسيرها	**111**
سادسا	النتائج العامة للدراسة والتوصيات	**137**
	خاتمة	**143**
	قائمة المراجع والمصادر	**145**
	الملاحق	**153**
	الاستمارة	**154**

فهرس

أ- فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	جدول (01) يوضح توزيع الطلبة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (2017/2016)	100
02	الجدول رقم (02): يبين عدد أفراد العينة	106
03	جدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثين وفق الجنس	106
04	جدول رقم (04): يوضح التوزيع العمري لمجتمع الدراسة	107
05	جدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثين وفق الحالة المهنية	108
06	جدول رقم (06): يوضح توزيع المبحوثين وفق الخبرة المهنية	108
07	جدول رقم (07): يوضح توزيع المبحوثين حسب الإقامة	109
08	جدول رقم (08): يبين إذا كانت البرامج الموجودة في منظومة التعليم تساعد على اكتساب معارف.	111
09	جدول رقم (09): يبين إذا كانت البرامج الجامعية تمنح الطالب الفرص التدريبية	112
10	جدول رقم (10): يبين ما إذا كانت البرامج الجامعية تمنح الطالب بفرصة لإثبات الذات والتميز.	113
11	جدول رقم (11): يوضح دور الجامعة في تنمية روح الإبداع والابتكار لخريجي طلبة التخصص علوم اجتماعية.	114
12	جدول رقم (12): يوضح استخدام الجامعة للتقنيات الحديثة في التدريس.	114
13	جدول رقم (13): يبين ما إذا كانت جامعة الطارف تفتح فضاءات	115

	للحوار والمشاركة في قضايا تخص علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي.	
14	جدول رقم (14): يبين مهارات الطالب في استغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.	116
15	جدول رقم (15): يبين خضوع الطلبة لدورات تكوينية تخص مجال تخصصك أثناء فترة الدراسة	116
16	جدول رقم (16): يوضح انخراط الطلبة في احدى النوادي وجمعيات المجتمع المدني	117
17	جدول رقم (17): يبين دور الجامعة في تثقف الطلبة بمختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع المحلي.	118
18	جدول رقم (18): يبين توظيف الجامعة لنتائج بحوثها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية.	119
19	جدول رقم (19): يبين اهتمام الجامعة بالمشكلات الاقتصادية المساهمة في حلها.	119
20	جدول رقم (20): يبين دعم الجامعة لأفكار الطلبة من خلال البحوث والمذكرات التي تعالج مشكلات اقتصادية واجتماعية.	120
21	جدول رقم (21): يبين مشاركة الجامعة في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية المختلفة.	122
22	جدول رقم (22): يبين قيام الجامعة بحملات التوعية تخص الأعياد الوطنية على مدار السنة.	123
23	جدول رقم (23): يبين في حالة الإجابة بنعم هل شاركت في إحداها؟	124
24	جدول رقم (24): يبين دور الجامعة في ترسخ مبدأ الديمقراطية من خلال انتخابات المجالس الطلابية.	125

25	جدول رقم (25): تبني الجامعة للحوار كوسيلة لحل النزاعات وفض الخلافات داخل الجامعة.	125
26	جدول رقم (26): تبني الجامعة للحوار كوسيلة لحل النزاعات وفض الخلافات داخل الجامعة.	126
27	جدول رقم (27): يبين عقد الجامعة لدورات ومحاضرات للتثقيف العام للطلبة.	127
28	جدول رقم (28): ترتيب المجالات الآتية حسب تشجيع الجامعة للطلبة باستمرار على المشاركة.	128
29	جدول رقم (29): يبين إسهام الجامعة في التوعية الدينية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات وملتقيات.	128
30	جدول رقم (30): يبين تشجيع الجامعة للطلبة للتفاعل مع الأندية والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينهما.	129
31	جدول رقم (31): يبين محتوى المنهاج الدراسي ودوره في تنمية المعارف العلمية لدى طلبة جامعة الطارف.	130
32	جدول رقم (32): يبين امتلاك الجامعة للإمكانيات المعرفية اللازمة لإجراء البحث العلمي	131
33	جدول رقم (33): الأسس التي يتبعها الطالب في اختيار موضوع المذكرة.	132
34	جدول رقم (34): الأسس التي يتبعها الطالب في اختيار المشرف.	133
35	جدول رقم (35): تقييم الجامعة لتدريس اللغات الأجنبية (الفرنسية– الإنجليزية) بجامعة الطارف	134
36	جدول رقم (36): يوضح تقييم الطلبة لدور الجامعة في تكوين واستثمار المورد البشري	135

ب- **فهرس الأشكال البيانية**

الرقم	العنوان	الصفحة
01	شكل رقم (1): مكونات المورد البشري	78
02	رسم بياني رقم (2): يمثل إجمالي الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج حسب الجنس 2012/2004	91
03	رسم بياني (03): يمثل عدد المؤسسات الجامعية في الجزائر	92
04	رسم بياني رقم (04): يمثل العلمية جمالي التأطير الجامعي حسب الدرجة العلمية 2011/2008	93
05	رسم بياني رقم (05): تطور التخصيص السنوي للطالب في إطار ميزانية التسيير لمؤسسات التعليم العالي	94
06	شكل رقم (06): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	106
07	شكل رقم (07): توزيع مجتمع البحث حسب السن	107
08	شكل رقم (08): توزيع مجتمع البحث حسب الحالة المهنية	108
09	شكل رقم (09): توزيع مجتمع البحث حسب الخبرة المهنية	108
10	شكل رقم (10): توزيع مجتمع البحث حسب الإقامة	109

ملخص:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية التي تضطلع باستثمار المورد البشري في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية السياسية والعلمية. لذا سعينا من خلال هذه الدراسة إلى إبراز مضمون الأدوار التي تستطيع الجامعة القيام بها لاستثمار المورد البشري، وهذا من خلال عرضنا لفعالية الجامعة في التكوين والتدريب والبحث العلمي من جهة، ومن جهة أخرى أليات الاستثمار في الموارد البشرية وعلاقتها بالمحيط من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع وتزويد سوق العمل بالكفاءات.

وضمن هذا السياق فقد طرحت الدراسة سؤال مركزي:

كيف يساهم التعليم الجامعي في تحقيق فعالية استثمار المورد البشري بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف؟

وكما اعتمدنا في الدراسة لتحقيق أهدافها وللإجابة على التساؤلات المطروحة على المنهج الوصفي بالاستعانة بالأسلوب التحليلي.

كما استخدمت تقنيات البحث الميداني والمتمثلة في الملاحظة والاستمارة وذلك لجمع المعلومات والبيانات اللازمة من واقع جامعة الشاذلي بن جديد بالطارف، أما بالنسبة للعينة فقد طبقنا العينة العشوائية البسيطة.

وقد أظهرت هذه الدراسة الانجازات الهامة التي حققتها الجامعة الجزائرية، إلا أنها ورغم ما تحقق إلا أن مازالت تتخبط في العديد من المشاكل والمعوقات التي تحول دون أدائها الدور المنوط بها في تحقيق الاستثمار البشري .وبدراستنا لفعالية التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف كدراسة حالة، اتضح لنا رغم الإمكانيات المتوفرة لدى الجامعة إن عملية الاستثمار عملية طويلة الأمد لا تكتفي في تلقين والتعليم بل تتعدى ذلك إلى التتريب والتكوين وربطها بالمجتمع المحلي واحتياجاته وتأقلمها مع معطيات واليات سوق الشغل لتحقيق التنمية المستدامة الشاملة.

الكلمات المفتاحية :الفعالية، التعليم الجامعي، الاستثمار، المورد البشري، التكوين، البحث، التنمية البشرية، الطارف، الجزائر.

Résumé :
L’université est considérée comme l'une des plus importantes institutions d'enseignement qui effectuent des investissements en ressources humaines dans divers domaines économiques, sociaux, politique et scientifique. Dans cette étude en mettre d’évidence les rôles que l'université peut faire pour investir dans les ressources humaines d'une part
Scientifique, et d'autre part, les mécanismes d'investissement dans les ressources humaines et sa relation avec l’environnement grâce à un partenariat avec des institutions communautaires et son rôle dans la formation des compétences nécessaires au marché du travail.

Dans ce contexte, l'étude a soulevé une question centrale :
Comment l'enseignement universitaire contribue à l'efficacité des ressources humaines dans Université Chadli Ben Djid El Tarf ?

Comme nous l'avons adopté à l'étude pour atteindre ses objectifs et de répondre aux questions posées sur l'approche descriptive à l'aide de manière analytique.
Les techniques de recherche sur le terrain et l'observation de la forme est également utilisée pour collecter les informations et les données nécessaires de la réalité de l'Université de Chadli Ben Djdid , En ce qui concerne l'échantillon a été appliqué échantillon aléatoire simple.
Cette étude a montré les réalisations importantes de l’université algérienne, mais en dépit de nombreux problèmes et obstacles qui l’ont empêchée d’accomplir ses missions dans une perspective de développement durable.
L'étude a porté sur l'efficacité de l'enseignement universitaire et de l'investissement des ressources humaines à l'Université de Chadli Ben Djdid Tarf comme étude de cas, il est devenu clair pour nous, malgré les possibilités offertes à l'université que le processus d'investissement et un processus à long terme, non seulement dans l'enseignement et l'éducation, mais au-delà de la formation et reliant la communauté locale et de ses besoins et de la capacité d'adaptation aux mécanismes du marché de travail .

Mots-clés : l'efficacité, l'enseignement universitaire, l'investissement, la formation des ressources humaines, de la recherche, le développement humain, El Tarf, Algérie.

مقدمـة:

يلعب المورد البشري أهمية بالغة في سياسات الدول باعتباره عماد أي تقدم لذا عنت به جل الدول وأفردت في عنايته وتطويره لتحقيق تنمية مستدامة. وقد زاد الاهتمام العالمي بهذا التوجه في أعقاب التوجه نحو العولمة وما تتطلع من تراكم نوعي وكمي ومعرفي، بحيث يكون قادرا على الإبداع الابتكار والتجديد المعرفي والتكنولوجي، مما أدى بجل الحكومات إلى تخصيص مبالغ طائلة لإعادة هيكلة مع وانسجاما. ملائمة أكثر المورد البشري وجعلها خصائص تحسين بهدف برامجه التعليم وتطوير الاستثمار في المورد البشري. متطلبات

يعد التعليم الجامعي حجر الزاوية في إعداد المورد البشري المؤهل والقادر على الانخراط في مسعى التنمية الشاملة يما تقدمة من معارف وخبرات وبرامج والرفع من المستوى الفكري والمعرفي لخريجي الجامعة في ظل الثورات العلمية والتكنولوجية التي تفرض عليها إعادة تقييم وهيكلة لسياسة الجامعة والقضاء على المعوقات التي تحول دون إنتاج المعرفة والبحث العلمي، وتعبر التعليم الجامعي من أهم المراحل التعليمية المهيأة لولوج سوق الشغل، فالجامعة هي الحاضنة التي يعد ويستثمر فيها المورد البشري والذي يقع على عاتقه العملية التنموية بمختلف جوانبها، وتكاد تكون الجامعة المصدر الرئيسي لإنتاج المعرفة والبحث العلمي وتخريج كفاءات والتدريس والتكوين والتدريب والتربية المستمرة وإنشاء قادة الفكر والسياسة ورؤساء الشركات القادرين على تطوير المجتمع، وفهم التكنولوجيا الجديدة ومتطلباتها ومتغيرات سوق العمل.

إن مساهمة الجامعة وفعاليتها في استثمار المورد البشري يتجلى في مساهمتها بداية في تحقيق التنمية الاقتصادية قادرة على استيعاب احتياجات المجتمع المحلي وتزويدها بيد عاملة مؤهلة ومتخصصة، والتي تستطيع القيام بعمليات التخطيط والتنفيذ لبرامج التنمية الاقتصادية فالقطاعات الاقتصادية تحتاج إلى تقنيين ومهندسين وفنيين الذين لديهم الإعداد اللازم المطلوب من التعليم والتدريب والخبرة في مختلف مجالات التنمية ووضع نتائج بحوثها في خدمة المجتمع بكل أطيافه.

مقدمـة:

وثانيا تحقيق الاستثمار الاجتماعية فالجامعة ما هي إلا مؤسسة اجتماعية وجدت من أجل خدمة المجتمع، وهذه العلاقة تفرض عليها أن تكون صلة بحياة الناس والاهتمام بمشكلاتهم أحلامهم وطموحاتهم بالدراسة والتحليل واقتراح الحلول المناسبة للمساهمة في تطوير المجتمع وخدمته وتحسين نوعية الحياة سواء أتعلق الأمر بالأشخاص ذوي الصلة المباشرة بالجامعة كالطلاب والأساتذة والموظفين، أم باقي أفراد المجتمع من خلال إيجاد الحلول للمشاكل التي يعانون منها.

وثالثا الاستثمار السياسي من خلال غرس قيم الديمقراطية وحرية الاختيار والمشاركة بعيدا عن التحزب من خلال إيجاد فضاءات لذلك من نوادي وجمعيات وربطها بالماضي بالتذكير بالبطولات والنضال السياسي للطلبة من جهة وبالحاضر في الانخراط في مسعى التشييد والبناء.

ورابعا الاستثمار في المجال العلمي من خلال مناهج علمية القادرة على إحداث النقلة النوعية والتأقلم مع معطيات العصر العلمية والمعرفية وإيجاد هياكل تعنى بالبحث العلمي من مخابر وحاضنات تكنولوجية والانفتاح على الجامعات العالمية وعلى تعليم اللغات الأجنبية.

أولت الجزائر اهتماما كبيرا بالاستثمار في المورد البشري من خلال التركيز على التعليم العالي على وجه العموم والجامعة بصورة أخص، وجعلها من أولويات اهتمامات الدولة .وهذا ما يلاحظ في زيادة عدد الجامعات والمعاهد المتخصصة وتضاعف عدد الأساتذة والطلبة المسجلين بهدف تحسين المستوى العلمي لنخبة المجتمع من أجل المساهمة في تبني الأساليب الحديثة والمساهمة في حل الإشكالات المطروحة والمواضيع المبهمة في الساحة الوطنية على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والعلمي وبالتالي المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

تسعى هذه الدراسة للكشف عن مضمون العلاقة بين فعالية التعليم الجامعي واستثمار المورد البشري من خلال ما تؤديه الجامعة في ظل إمكانياتها العلمية والبشرية. وتتخذ الدراسة من جامعة الطارف نموذجا للدراسة بحكم تطورها الملحوظ على مستوى التكوين والبحث العلمي والهياكل القاعدية

مقدمـة:

للوقوف على العقبات التي تواجهها، والإنجازات التي حققتها في مجال استثمار المورد البشري . ولتشابه أوضاع الجامعات الجزائرية ارتأينا طرح مشاكل الجامعة الجزائرية وبعض الخيرات لتأهيلها وتفعيل وظائفها وأساليب تكوينها لتساهم في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.

وانقسمت دراستنا الى أربعة فصول وهي:

الفصل الأول: تحت عنوان الإطار النظري والمفهمي للدراسة

تناولنا فيه إشكالية الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، مفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تحت عنوان الجامعات الجزائرية – نشأتها وتطورها–

وتناولنا فيه تمهيد للفصل، التعليم الجامعي في الجزائر، مكونات التعليم الجامعي، الوظائف للجامعات العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي، فعالية التعليم الجامعي في تحسين المورد البشري، دور التعليم الجامعي ومجالات استثمار المورد البشري، وخلاصة الفصل الثاني.

الفصل الثالث: تحت عنوان المورد البشري واشكالية الاستثمار

وتناولنا فيه تمهيد للفصل، أهمية المورد البشري، التطور التاريخي لإدارة المورد البشري، أهمية الاستثمار في المورد البشري، مكونات المورد البشري، نظريات الاستثمار في المورد البشري، العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية، عوامل الاستثمار في الموارد البشرية، وسائل الاستثمار في المورد البشري، المورد البشري في الجزائر، المورد البشري في الجزائر، وأخيرا خلاصة الفصل الثالث.

الفصل الرابع: المعالجة المنهجية الميدانية للدراسة

تناولنا فيه: منهج الدراسة، مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال الزماني، المجال البشري)،

مقدمـة:

أدوات جمع البيانات (الملاحظة، الاستمارة)، العينة، تحليل البيانات وتفسيرها، النتائج العامة للدراسة والتوصيات.

وأخيرا خاتمة كحوصلة للدراسة والتأكد من صدق السؤال المركزي.

الفصـــــــــل

1

الإطار النظري والمفهمي للدراسة

أولا: الإشكالية

ثانيا: أسباب إختيار الموضوع

ثالثا: أهداف الدراسة

رابعا: أهمية الدراسة

خامسا: مفاهيم الدراسة

سادسا: الدراسات السابقة

أولا: الإشكاليـة:

يعتبر التعليم أساس حياة الفرد والمجتمعات وكذلك سبب كل تقدم ونهضة وتنمية لإرتباطه بكل أوجه الحياة العلمية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية، كما أنه يخلق روح الابداع والابتكار أي أن التعليم حجر الزاوية والمحرك الرئيسي لأي نهضة ومصدر لإنتاج المعرفة. يعتبر التعليم المحور الأساس والمفصلي لتقدم الحضارات وازدهارها لذا حثت عليه معظم الرسالات السماوية اذن أن الرسل جاءوا بالدرجة الأولى معلمين للإنسانية وهذا ما أكد عليه الإسلام والقرأن الكريم حيث دعا الى التعلم والى بناء مجتمع المعرفة، حيث كانت أول أية نزلت في القرأن الكريم ﴿اقرأ باسم ربك الذي خلق﴾[1]

ففي ظل التغيرات الجديدة التي يشهدها أصبح التعليم استثمار طويل الأمد يحقق الأهداف والمردودية المنشودة، كما أنه يعوض نقص الثروات والخيرات الباطنية حيث أصبح المورد البشري اساس العملية التنموية وهدفا في حد ذاته وانه القادر على احداث الفرق. وهناك إتفاق على أن الإرتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا تعليم تتوافر فيه شروط الجودة في كافة مراحله ومستوياته، وذلك من خلال إستحداث المنظومة التي تنمي قدراته المعرفية إبتداءا من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى التعليم الجامعي. ويبقى للتعليم الجامعي والعالي خصوصيته، إذ يلعب دوراً أساسياً في حياة الأمم من خلال تلبية احتياجاتها من القوى البشرية التي تصنع حاضرها.

فالجامعة هي وليدة المجتمع وجزء مهم منه بإعتبارها نسق مفتوح، وجدت لكي تعمل مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى على تلبية حاجاته وتقديم الخدمات التي يحتاج إليها بحيث تسهم في النهاية في عملية التنمية بأبعادها الإقتصادية والإجتماعية، من خلال أدوارها المحددة ووظائفها المرسومة.

[1] سورة العلق: الآية 01

والجزائر كغيرها من الدول عملت بعد الاستقلال على إرساء منظومة تعليمية بمختلف أنماطها تلبي إحتياجات مواطنيها وتحقق تطلعات شعبها ليتناسب مع النهضة التنموية المرجوة ورغم قلة هياكلها إلى أنها سعت الى توفير الهياكل واليد العاملة الكفؤة وتخريج دفعات من الطلبة كما وكيفا.

فالتعليم الجامعي يعتبر قمة هرم التعليم وأولوية في إنتاج المعرفة ونشرها وإعداد الطاقات الشابة لولوج سوق العمل وغرس ثقافة الديمقراطية والمواطنة وصقل المواهب وتنميتها من خلال برامج تعليمة عالية الجودة وبرامج تكوين تتوافق مع التغيرات العلمية والتكنولوجية وتكوين مستمر تراعي فيه خصوصية ومتطلبات سوق الشغل.

لقد إهتمت الجزائر بقطاع التعليم العالي، سواء من حيث الكم أو النوع منذ استقلالها وهذا من خلال الإصلاحات التي عرفها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي .حيث عرفت توسعا كبيرا في عدد الجامعات وزيادة المقاعد البيداغوجية من حيث الكم أما من حيث النوع فلا تزال تقوم بمحاولات لكسبها ومجرات التغيرات والتطورات العالمية من خلال تبنيها لنظام الـ **LMD**، والاهتمام بجودة الخدمة التعليمية التي تقدمه مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، من خلال توفير مدخلات تتميز بجودة .ومن بين هذه المدخلات هيئة التدريس والطلبة.

فالأمر إذن يتوقف على ملائمة التعليم الجامعي على مواكبة تأثيرات البيئة الخارجية وتزويده بالمعارف والمعلومات القادرة على إنتاج المعرفة العلمية من خلال استثمار المورد البشري وإحداث النهضة الاقتصادية المنشودة. على إعتبار أن الإنسان هو محرك الوحيد لعملية التنمية وقائدها وهو الذي يطور مستوى إستخدام الموارد المادية، ومن هنا يحتل موضوع التعليم الجامعي وعلاقته باستثمار المورد البشري أهمية خاصة في ظل ظروف التنمية الاقتصادية والاجتماعية باعتباره يمثل الفاعل الرئيسي في إحداث أي تغيير والنهوض بالتنمية وفي مختلف المجالات.

ومن هنا جاء سؤالنا المركزي كالأتي:

كيف يساهم التعليم الجامعي في تحقيق فعالية استثمار المورد البشري بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف؟

ويتفرع عن هذا السؤال المركزي التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هي الآليات التي تتبعها جامعة الطارف في استثمار المورد البشري من خلال العملية التعليمية؟

2. ما هو دور التعليم الجامعي في إستثمار المورد البشري في المجال الاقتصادي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد؟

3. ما هو دور التعليم الجامعي في إستثمار المورد البشري في المجال السياسي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد؟

4. ما هو دور التعليم الجامعي في إستثمار المورد البشري في المجال الاجتماعي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد؟

5. فيما تكمن أهمية التعليم الجامعي في إستثمار المورد البشري في المجال العلمي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد؟

ثانيا- أسباب اختيار الموضوع

- تشكل أهمية الجامعة ودورها في التنمية المستدامة مبررا لهذا الاختيار.

- نظرا لأن الموضوع حديث نسبيا وهذا راجع لحداثة مصطلح الاستثمار في المورد البشري، حيث تم إبراز دور الجامعة في إستثمار المورد البشري في مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والعلمية.

- التعليم الجامعي يعد من أهم الركائز لتحقيق التنمية الإقتصادية عن طريق الإستثمار في المورد البشري.

– الوضع المتدهور وغير مستقر للجامعة الجزائرية لقطاع التعليم الجامعي من حيث النوعية، وعدم الإستغلال الأمثل لمخرجاته.

–إزدياد دور التعليم ومساهمته في تحقيق النمو الاقتصادي لكونه استثمارا ذو عائد مستقبلي وليس تكلفة من خلال الانفاق في كافة مراحله.

–تدعيم المكتبة الجامعية ببحوث نظرية تكشف واقع وأفاق التنمية البشرية في الجزائر.

–محاولة المساهمة في إيجاد الطرق التي يتم من خلالها تنمية المورد البشري وتحقيق التنمية المستدامة.

ثالثا– أهداف الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع، فالجامعة هي مركز للتربية والتعليم والتنوير وصقل المواهب وتخريج كفاءات في شتى الميادين العلمية والفكرية، والذين يؤدون أدوارهم بناء على تخصصاتهم للمساهمة في ترقية مجتمعهم وتطويره وتحقيق التنمية المستدامة والتي لا يمكن تحقيقها إلا بإستثمار المورد البشري، فخريجو الجامعات هم قادة المستقبل والذين ينتظر منهم الكثير لإخراج البلاد من الأزمات التي تعاني منها إذا ما تمت الاستفادة منهم، وتوجيههم الوجهة السليمة للقيام بالأدوار المطلوب منهم أداؤها؛ لذا وجب إبراز الدور الذي من المفترض أن تؤديه الجامعة لتحقيق التنمية المستدامة؛ مع إلقاء الضوء على الجامعة الجزائرية بصفة عامة وجامعة الطارف كنموذج للدراسة من أجل فهم أعمق للموضوع.

رابعا– أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

1. تعاظم دور الجامعات عالميا في تنمية وإستثمار المورد البشري في الوقت الحاضر حتى أصبح ضرورة للتقدم في جميع المجالات.

2. الكشف عن المعوقات التي تحد من دور الجامعات الجزائرية في إستثمار المورد البشرى.
3. قد تساعد الجهات المسؤولية عن التخطيط للتعليم الجامعي لتلافى أوجه القصور في دور الجامعات بخصوص إستثمار المورد البشري.
4. قد تسهم الدراسة في فتح الأفق أما الباحثين والمهتمين للقيام بأبحاث جديدة تتناول موضوع إستثمار المورد البشري.

خامسا: الإطار المفاهيمي

1.5. المفاهيم الأساسية

اشتملت الدراسة على العديد من المصطلحات أهمها:

1.1.5 تعريف الفعالية :

- لغة:

فعالية: 1- حزم، قدرة، حيوية، نشاط.

2- «فعاليات سياسية أو حزبية أو نقابية أو نحوها»: أجهزة ومؤسسات ذات تأثير ونفوذ وسلطة.[1]

- اصطلاحا:

هناك اختلاف كبير في تحديد مفهوم الفعالية حيث يرى البعض أن الفعالية تحدد بمدى تحقيق الأهداف وقياسها.

فهناك من عرف الفعالية على أنها:" القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة وهي تعتمد على المعايير المستخدمة في قياسها وعلى النموذج المستخدم في الدراسة " [2].

وقد عرفت على انها:" الدرجة التي تستطيع فيها النظام المطبق في المؤسسة من تحقيق اهدافه"[3].

وعرفت بأنها: " تلك المنظمات التي تنتج أكثر وبنوعية أجود وتتكيف بفعالية أكثر مع المشكلات البيئية إذا قورنت بالمنظمات الأخرى المماثلة لها" [4].

---

[1] المنجد في اللغة العربية المعاصرة دار المشرق، بيروت، ط2، 2001، ص1102

[2] صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، قسنطينة مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، 0620، ص 84.

[3] نجاة قريشي، القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية التنظيم، مذكرة ماجستير، جامعة بسكرة، قسم علم اجتماع، 2006، ص49.

[4] مجد قاسم القربوني، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص14.

هذا المفهوم يركز على البيئة فبقدر تكيف المنظمة وظروفها الداخلية والخارجية بقدر ما تبقى المنظمة فعالة.

فقد عرفها كل من يوشتمان وسيشور Yuchtman & seashore بأنها " قدرة المنظمة على استغلال الفرص المتاحة في بيئتها في سبيل اقتناء الموارد النادرة التي تمكنها من اداء وظائفها "[2].

هذا التعريف يركز إستغلال الفرص لضمان أداء جيد من خلال الموارد المتوفرة.

وتعرف بأنها" العمل بأقصى الجهود إلى تحقيق الهدف عن طريق بلوغ المخرجات المرجوة وتقويمها بمعايير وأسس البلوغ[1]".

فالتنظيم الفعال هو القادر على تحقيق الأهداف التي قام من أجلها، ويعني ذلك قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بناء على المعطيات الموضوعية التي إعتمدتها لتقسيم مواردها المادية والبشرية والتقنية.

من التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص تعريف الفعالية كالأتي:

أنها القدرة على تحقيق الاهداف مهما كانت الامكانات المستخدمة في ذلك. فهي تمثل العلاقة بين الأهداف المحققة والأهداف المستهدفة ويمكن تمثيلها بالعلاقة التالية:

$$\text{الفعالية} = \frac{\text{الأهداف المحققة}}{\text{الأهداف المستهدفة}}$$

وتعرف **الفعالية إجرائيا** بما يتوافق مع موضوع الدراسة الحالية بأنها :"مدى نجاح جامعة الشاذلي بن جديد بولاية الطارف في تحقيق الأهداف التعليمية بصفة عامة، والقيام بالمهام الموكلة إليهم من خلال

[1] الفتلاوي سهيلة، كفايات التدريس، دار الشريف، الأردن، ط1 ،2003، ص1.

البرامج والتكوين والتدريب وذلك للوصول الى الأهداف المرجوة ألا وهو إستثمار المورد البشري.

2.1.5. تعريف التعليم:

قبل الشروع في تعريف التعليم العالي أو الجامعي علينا أولا تحديد الفرق الموجد بين المصطلحين التعليم والتعلم، بالنسبة للتعليم هو نشاط موجه يتم من قبل جهة أو شخص ما لتزويد الفرد المتعلم بالجوانب المعرفية والمهارية، ثم مساعدته على إتقان الخبرة العملية والتعليمية محل التعليم حتى يتمكن من التكيف بينه وبين المجتمع.[1] تقرر لآلية وفي نفس البيئة التي يجري فيها تكوين وتطور الانسان.[2] وعليه يتوضح لدينا الفرق جليا في كون التعليم يتم من خلال تفاعل طرف خارجي أي يستدعي الحاجة إلى معلم وبالتالي يغلب عليه طابع التوجيه الخارجي لمدة زمنية معينة. وأما التعلم فهولا يستدعي الى الطرف الخارجي وإنما يغلب عليه الاندفاع الذاتي والمستمر في تحصيل التراكم المعرفي.

- لغة:

تعليم: "سلك التعليم: «انخرط في التعليم» تلقين أنواع المعارف...، «التعليم الجامعي»: هو التعليم العالي"[3]

فالتعليم هو "جملة ما يكتسبه الفرد من حقائق معرفية عبر الوسائل المتاحة للتعلم"، والتعليم لغة كما ورد في لسان العرب يشتق من علم بالشيء :أحاطه وأدركه، وعلَّمه العلم والصنعة تعليما وعلاما؛ جعله يتعلمها، ومن معانيه "الإتقان "فيقال:

علم الأمر وتعلمه :أتقنه، وعلمت الشيء بمعنى عرفته وخبرته.[1]

---

[1] ليلى بن زرقة و الداوي الشيخ.، تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر، مجلة المؤسسة مخبر إدارة التغيير خلال الفترة 2004-2012 في المؤسسة الجزائرية كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير، الجزائر، العدد320 /15، ص10.

[2]Ibrahim moussa, Evolution et adaptabilité du système comptable en Libye par rapport aux changements environnementaux : étude du facteur culturel, thèse de doctorat, université d'Auvergne, France, 2009 page 105 /106

[3] منجد اللغة العربية المعاصرة، مرجع سابق، ص1094.

- **اصطلاحا:**

" نقل المعلومات من المعلم الى المتعلم، بقصد اكسابه ضروبا من المعرفة وكإحدى الوسائل في تربيته. والتعليم عامل جزئي أما التربية فأوسع نطاقا اذ تشمل كل تنمية وتهذيب ينصبان على قوى الفرد واستعداداته ونواحي سلوكه بقصد توجيهه".[2]

من خلال هذا التعريف نرى أنه كل ما يطرأ على السلوك بفضل اكتساب أنماط إدراكية ولغوية وحركية وعقلية تنمي الخبرات التي تزيد من كفاءة الفرد على التعامل مع العالم الخارجي والتي تظهر من خلال خلال زيادة قدرة الفرد على تحقيق احتياجاته ومتطلباته.

والتعليم **اصطلاحا** كما تعرفه " موسوعة المعارف التربوية "هو " :ترتيب وتنظيم للمعلومات لإنتاج التعلم، ويتطلب ذلك انتقال المعرفة من مصدر إلى مستقبل، وتسمى هذه العملية بالاتصال ."ونتيجة لأن التعليم المؤثر يعتمد على مواقف ومعرفة متجددة، فإن الحصول على تعليم فعال يستوجب تحقيق عملية اتصال فعالة بين أطراف العملية التعليمية، ويمكن أن تكون الوسائل التعليمية والتكنولوجية من العوامل المهمة في زيادة فعالية عملية الاتصال.[3]

هذا التعريف يركز على أن التعليم عملية اتصالية تفاعلية تتم بين طرفين عن طرق وسائل تعلمية وتكنولوجية.

- كما يقصد به تلك المعارف التي يتحصل عليها الفرد مند ولادته الى أن يموت وهوما ينعكس على تصرفاته في الحياة اليومية.

- عملية تفاعلية تنتقل فيها الخبرات والمعارف والمعلومات من ذهن المعلّم إلى ذهن المتعلّم، وهي

---

[1] مهدي التميمي، مهارات التعليم :دراسات في الفكر والأداء التدريسي، دار كنوز المعرفة، الأردن، الطبعة الأولى، 2006 ، ص19.

[2] أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي فرنسي عربي، مكتبة لبنان،1982، ص422.

[3] موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، 2006، ص1082.

عملية هدفها إيصال هذه المعلومات مباشرة للمتعلم .والتّعليم لا يربطه وقت محدد، فمن أبسط الأمثلة هو تعليم قيادة السّيارات، حيث يتعلم المتدرب من المدرب خبرته وطريقته في قيادة السّيارة، وتنتهي مرحلة التّعليم عندما يتقن المتدرب عملية قيادة السّيارة وإن لم يتقنها يحتاج إلى وقت إضافي حتى يتقنها .

– **التعريف الإجرائي للتعليم** :العمليّة المنظّمة الّتي تمارس من قبل المعلّم؛ بهدف نقل المعارف المهاراتيّة إلى الطلبة، وتنمية اتّجاهاتهم نحوها، ويعدّ التعلّم هو النّاتج الحقيقي لعمليّة التّعليم.

3.1.5. الجامعة:

إن اصطلاح جامعة university مأخوذ كلمة universités وتعني التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذا في مجال السياسة، من اجل ممارسة السلطة وهكذا استخدمت كلمة الجامعة لتدل على تجمع الأساتذة والطلاب من مختلف البلاد والشعوب، هذا وتعد الكلمة العربية "جامعة "ترجمة دقيقة للكلمة الإنجليزية المرافقة لها، لأنها في مدلولها العربي تعني التجمع والتجميع.[1]

– لغة:

جامعة: ج جامعات مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها الآداب والفنون والعلوم بعد مرحلة الدرس الثانوية "[2]

– اصطلاحا:

وعرفها عبود" :"هي المركز الأساسي" المصنع "المنوط به تشكيل القوى البشرية المنتجة للمجتمع، وتتوزع مخرجاته البشرية على كل القطاعات المجتمعية، وتسكف طبقاته، وكلما كان هذا العائد جيداً، كلما –قويت الدعامة الأساسية للنهوض بالمجتمع–".[1]

[1] مرسي، محمد: الاتجاهات الحديثة في التعميم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتاب، القاهرة ،2002، ص10.

[2] منجد اللغة العربية المعاصرة، مرجع سابق، ص216.

من هذا التعريف نجد أن الجامعة هي المسؤولة عن تخريج النخب الكفيلة بتسيير جميع القطاعات للنهوض بالمجتمع وتنمية وتطوير الاقتصاد.

- **التعريف الإجرائي للجامعة** :الجامعة مؤسسة تربوية في قمة النظام التعليمي تجمع بين مختلف التخصصات لها دور أساسي في نشر المعرفة وتكوين مختلف الإطارات التي يحتاجها المجتمع للتطور والتنمية في كل الميادين. لها بناءها وميزانيته، وأهدافها التي تتوافق مع أهداف المجتمع وسياساته وما يحدث من مستجدات وتطورات.

4.1.5. التعليم الجامعي:

أما فيما يخص مدلول التعليم الجامعي أو العالي High éducation يعرف على انه كل تعليم رسمي Formel éducation يتم في المدارس والمعاهد والكليات والجامعات والمتعلمون في هذه المؤسسات التعليمية الرسمية هم صغار السن نسبيا ولم يسبق لأكثريتهم أن دخلوا سوق العمل[2].

يقصد بالتعليم الجامعي العالي؛ التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي.[3] ".فهو كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة[4].

وتختلف تسميات هذه المؤسسات التعليمية، فهناك :الجامعة، الكلية، الأكاديمية. فالجامعة أعلى

---

[1]عبود، عبد الغني ":إدارة الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر السنوي الرابع عشر "آفاق جديدة في التعميم العربي الجامعي"، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس،25 -26 نوفمبر، القاهرة، 2007، ص281.

[2] - Ibrahim Moussa, op, cit, page 106.

[3] الموسوعة العربية العالمية، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية، الأجزاء 6،7و 8، ،1999، ص 25.

[4] UNESCO, 9 October 1998, world conference on higher education in the twenty first century: vision and action ,P1.

مؤسسة معروفة في التعليم العالي وتطلق أسماء أخرى على الجامعة والمؤسسات التابعة لها، مثل الكلية، المعهد، الأكاديمية، المدرسة العليا، وهذه الأسماء تسبب اختلاطا في الفهم لأنها تحمل معاني مختلفة من بلد لآخر.

فعلى الرغم من أن كلمة كلية تستخدم لتدل على معهد للتعليم العالي، نجد أن دولا تتبع التقاليد البريطانية أو الإسبانية تستخدم كلمة" كلية "للإشارة إلى مدرسة ثانوية خاصة .وهو بالمثل فإن الأكاديمية ربما تدل على معهد عال للتعليم أو مدرسة[1]

تتميز الجامعة عن باقي مؤسسات التعليم العالي، في المدى الواسع لمقرراتها الدراسية وتعدد تخصصاتها، ويوفر النمط السائد في الجامعة فرصا كثيرة للطلبة للتخصص في حقول العلوم (الفيزياء، الكيمياء، الجيولوجيا، علم الحيوان... و العلوم الاجتماعية (علم النفس، علم الاجتماع، التربية..)، العلوم الإنسانية (التاريخ، الفلسفة ...) و غيرها.

- التعريف الإجرائي للتعليم الجامعي:

التعليم الجامعي هو قمة الهرم التعليمي آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي، والذي تهدف من خلاله جامعة الشاذلي بن جديد–الطارف– لإكساب الفرد معارف، مهارات وقدرات تخدمه وتخدم المجتمع ككل، من أجل إعداد مختلف الإطارات اللازمة للتنمية، لها فلسفتها، أهدافها، بناؤها ومتطلباتها.

5.1.5. مفهوم الموارد البشرية

لقد اختلفت وجهات النظر في تحديد تعريف موحد لإدارة المورد البشرية وفيما يلي بعض التعريفات:

- لغة:

مورد (ورد) جمع موارد. – موضع ورود الماء. 2– طريق الى الماء. 3– مورد الرزق": بابه، مصدره[1]

[1] UNESCO, OP, CIT, P14.

-اصطلاحا :

تعددت التعريفات حول المورد البشري يمكن ابرازها فيما يلي:

التعريف الأول:"المورد البشري هو مصطلح يطلق على قوة العمل في المنظمة، والموارد البشرية أهم عنصر من عناصر الإنتاج الأخرى كالأموال والتكنولوجيا والتسهيلات الأخرى وهي تجعل من تلك العناصر ذات معنى وفائدة للمؤسسة وتعتبر أكثر فاعلية وتأثير على تحقيق أهداف العمل والمورد البشري يشير الى القوة التي يملكها الأفراد ورغبة المؤسسة في استخدامها الأمثل، وكذلك يقصد بالموارد البشرية تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات، والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين في أداء تلك الاعمال بحماس واقناع"[2]

فالمورد البشري مجموع العاملين المنتميين للمؤسسة من ذوي الخبرة والكفاءة والقدرات التي تتلاءم مع الأنشطة أي انها احدى عناصر الإنتاج.

التعريف الثاني: "وتعني القوى العاملة جميع الأفراد الذين يمكنهم الاسهام في انتاج السلع والخدمات الاقتصادية سواء منهم الذين يساهمون فعلا في ذلك أو الذين يقدرون على العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه"[3].

ركز هذا التعريف على اعتبار المورد البشري مجموعة القوى العاملة التي تساهم في العملية الإنتاجية من اجل انتاج سلع وخدمات.

التعريف الثالث:"مجموعة النشاطات الخاصة باستقطاب الأفراد والاحتفاظ بهم وتطويرهم، بغرض تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الأفراد".[1]

---

[1] جبران مسعود، الرائد معجم ألفبائي في اللغة والاعلام، دار العلم للملايين، الطبعة الأولى بيروت لبنان، 2003، ص865.

[2] عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2010، ص219.

[3] محمد عبد العزيز عجمية، الموارد الاقتصادية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1983، ص 58.

أي أنها عملية إدارية وإحدى وظائف الإدارة التي تهتم باستقطاب الافراد وتنميتهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

التعريف الرابع:" مجموعة النشاطات المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق أهداف المنظمة بأعلى مستويات الكفأة والفعالية"[2]

التعريف الخامس:" تسيير الموارد البشرية هي عبارة عن مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها علي أكمل وجه[3]".

من خلال التعريفات السابقة يتضح بأن إدارة الموارد البشرية تهتم بالحصول على الموارد البشرية وتطويرها وتمكين هذه القدرات في الإسهام في إنجاز الأهداف بكفاءة وفعالية وأيضا تعمل على تخطيط الاحتياجات المهمة من الموارد البشرية وتوفيرها بالمؤهلات والخبرات المطلوبة وفي الوقت المناسب، بالإضافة إلى تدريبها وتحفيزها.

- التعريف الإجرائي للمورد البشري:

"هو جميع المعارف والقدرات والمهارات التي يكتسبها البشر في المجتمع عبر التعليم والخبرة العملية، وهو النواة الصلبة نسبيا لرأس المال المعرفي، والتي تتوافر عنها قواعد بيانات جيدة نتيجة للتوافر السهل والمنتظم لإحصاءات التعليم"[4]

وسوف نتبنى تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للمورد البشري.

---

[1] محمد عبد العزيز عجمية، مرجع سابق، ص14.

[2] جمال الدين محمد المرسى، الإدارة الإستراتيجية لموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية،2003 ، ص36.

[3] جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد العال، دار المريخ، الرياض،2009 ، ص34.

[4] تقرير برنامج الأم المتحدة الإنمائي :تقرير التنمية الإنسانية العربية ،2003، ص90.

6.1.5. الاستثمار في المورد البشري:

يعرف الاستثمار في المورد البشري بأنه استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع وكذلك لإعداده ليكون مواطناً صالحاً في مجتمعه.

ويمكن إعطاء بعض التعريفات للاستثمار في المورد البشري:

يتمثل المورد البشري في مخزون المعارف والمعلومات والمؤهلات والمهارات المدرجة في فكر الأفراد" ويعرف: " بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء

من جهة ثانية والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله[1]" .

ويعرف بأنه:" الانفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الانسان على نحو يمكنه من زيادة انتاجيته"[2]

- التعريف الاجرائي للاستثمار في المورد البشري:

مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة

---

[1] رابح عرابة وحنان بن عوالي مداخلة حول ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، الملتقى الدولي الخامس حول: الرأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، 13 و14 ديسمبر 2011، ص9.

[2] منى الجاسم، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المحور الرابع :رأس المال البشري وتطوير القطاع الحكومي، الرياض، فبراير 2014، ص927 نسخة الكترونية PDF

ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الانسان عن طريق التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين انتاجيته وبالتالي تزيد من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله.

سادسا: الدراسات سابقة

1.6. دراسة أحلام عبد الحافظ صبح، دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس درجة الماجستير أصول التربية الإدارة التربوية، الجامعة الإسلامية غزة، 2013.

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري منه وجية نظر أعضاء هيئة التدريس، كذلك الكشف عن المعوقات التي تحد من دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تنمية رأس المال البشري، والكشف عف دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة الذي تقوم به الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع –الجامعة – الرتبة الأكاديمية – الكمية – سنوات الخدمة) .

منهج الدارسة:

من اجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتهدف هذه الدراسة: "**دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجية نظر أعضاء هيئة التدريس .**" ويحاول المنهج الوصفي التحليلي أن يقارف ويفسر، ويقيم أملا في التوصل إلى تعميمات ذات معني يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

عينة الدراسة:

تكونت من (30) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الثلاثة (الإسلامية، الأزهر، الأقصى) للعام الدراسي 2012–2013 الفصل الد راسي الثاني، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية ليتم تقنين– أدوات الدراسة عليهم من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة.

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة وهي: "أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن

طريق الاستمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب "، ولقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، وذلك لملاءمتها لهذا النوع من الدراسات الميدانية للحصول على المعلومات من عينة الدراسة، بحيث تكون الإجابة وفق مقياس **ليكارت الخماسي**

درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	ابدا
الدرجة	5	4	3	2	1

توصيات الدراسة:

بناء على نتائج الدراسة، وما تم الاطلاع عليه وعرضه من الدراسات السابقة والأدب السابق، ونتائج السؤال المفتوح للدراسة، واطلاع وخبرة الباحثة، أمكف التوصل الى التوصيات التالية:

1. زيادة الميزانية المخصصة للبحث العلمي، وتسويق واستثمار نتائج البحوث بما يخدم عملية التنمية.

2. أن تقوم إدارة الجامعات بفتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين، بحيث يوفر هذا المكتب قاعدة معلومات عن الخريجين، ومدى احتياجاتهم التدريبية، والعمل على فتح قنوات الاتصال بهم وربطهم بالجامعة والاستفادة من أدائهم وأفكارهم عند توجه الجامعة لإجراء تعديلات على خططها وبرامجها.

3. أن تتواصل الجامعات الفلسطينية مع الجامعات العالمية ومراكز البحوث، وتعمل على توفير منح بحثية وبعثات خارجية لطلبة المميزين.

4 .ينبغي على الجامعات مد جسور المشاركة والتعارف مع مؤسسات الانتاج والاقتصاد، وبناء علاقات متبادلة معيا، بحيث تضمن هذه الجامعات الدعم المالي عبر المؤسسات لتنفيذ برامجها الأكاديمية، والبحثية مقابل ما تقدمه هذه الجامعات لها من تخطيط معرفي وعلمي لتنمية برامجها الأكاديمية.

5. من المفضل أن تقوم الجامعات بمراجعة برامجها الأكاديمية وتخصصاتها، ومناهجها الدراسية كل دورة أكاديمية من منظور حاجة السوق والمجتمع، لتلبية حاجات الطلبة بما يحد من هجرتهم للخارج والمحافظة على الكفاءة الموجودة.

2.6. دراسة بعنوان الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه لنافر أيوب محمد علي احمد على الموقع www.qou.edu/arabic/researchProgram

هدفت هذه الدراسة إلى ابراز الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التَّربية والتعليم فيه انطلاقا من تبيان مفهوم تنمية راس المال البشري والأهمية الاقتصادية لهذا الأخير، ثم دور التَّربية والتعليم في تكوين وبناء رأس المال البشري، ثم قطاع التَّربية والتعليم ودوره في تنمية رأس المال البشري في الوطن العربي.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

تركيز العديد من الد راسات النظرية والعلمية بشأن التقنية الاقتصادية والاجتماعية على رأس المال البشري كواحد من أهم عوامل الإنتاج التي يمكن ر ترا كمها مع الوقت، كما بين أن سبب الفجوة القائمة بين الدول النامية والمتقدمة تعود إلى حد كبير إلى تكوين رأس المال البشري، لذا تحتم على الدول النامية أن تضع استراتيجية لتطوير إمكانات العنصر البشري فيها، إذ التنمية الاقتصادية والاجتماعية تتوقف بدرجة كبيرة على تطوير هذا العنصر.

أما بخصوص الدول العربية، فقد بينت الدراسة بأن الحكومات العربية خصصت خلال ثلاثين سنة الماضية موارد هامة لبناء الأنظمة التعليمية، ورغم الانجازات المهمة التي حققتها، إلا أن القطاع لايزال يعاني من مشاكل عديدة ولايزال العائد غير مشجع، لذا يرى الباحث ضرورة إحداث تغيير جذري في أنظمة التعليم الحالية.

3.6. د. خالد حسن علي الحريري، العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي في الجمهورية اليمنية، المؤتمر العلمي الرابع لجامعة عدن تحت عنوان " جودة التعليم العالي نحو تحقيق التنمية المستدامة "، 11 – 13 أكتوبر 2010م .

ان الهدف الأساسي لهذه الدراسة هو بحث السبل والوسائل المناسبة لإقامة وتأسيس علاقة شراكة حقيقية بين القطاع الخاص والجامعات في الجمهورية اليمنية، وتحديد الدور الذي يمكن أن تسهم به هذه العلاقة في دعم وتوفير متطلبات النهوض بقطاع التعليم العالي وتحقيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية. وذلك من خلال:

- تحديد طبيعة وأهمية ومجالات العلاقة بين الجامعات ومنظمات القطاع الخاص .
- تحديد جوانب الاستفادة من تعزيز العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص لكلا الطرفين.
- التعرف على أبرز التحديات أو المشاكل والمعوقات التي تعوق إقامة علاقة فعالة بين القطاع الخاص والجامعات الحكومية في الجمهورية اليمنية.
- عرض تجارب ناجحة لعلاقات الجامعات بالقطاع الخاص في بعض الدول للاستفادة من هذه التجارب في تعزيز علاقة الجامعات الحكومية اليمنية بالقطاع الخاص.
- اقتراح وسائل وخطوات فعالة لتحقيق علاقة شراكة فعالة بين الجامعات ومنظمات القطاع الخاص في الجمهورية اليمنية في ضوء نتائج هذه الدراسة.

1. تساؤلات البحث:

وفقا لمشكلة البحث الرئيسية يحاول البحث الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما طبيعة وإشكال العلاقة بين الجامعات ومنظمات القطاع الخاص؟
- ما هي أبرز جوانب الاستفادة من تعزيز هذه العلاقة لكلا الطرفين؟

- ما هي أبرز معوقات أو تحديات تعزيز العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص؟
- كيف يمكن تفعيل وتعزيز علاقة الشراكة والتعاون بين الجامعات اليمنية والقطاع الخاص لتحقيق الفائدة للطرفين والمجتمع؟
- كيف يمكن أن تسهم هذه العلاقة في تحقيق جودة التعليم العالي في الجامعات اليمنية؟

النتائــج

من خلال العرض السابق لطبيعة وأهمية وأشكال العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص وجوانب الاستفادة منها يمكنها أن استخلاص النتائج التالية:

بالرغم من اختلاف الأهداف والتوجهات بين الجامعات ومنظمات الأعمال (القطاع الخاص)

- في العصر الحديث إلا أن كلا الطرفين بحاجة إلى تعزيز علاقتهما ببعض لما تحققه هذه العلاقة من فوائد متعددة لكلا الطرفين فالتعليم العالي يصنع المعرفة، والمعرفة تعني التفكير (الاستكشاف، التخطيط، والتصميم) وتطوير المفاهيم الأساسية للتفكير إلى ما بعد الوضع الحالي ، بينما تعني منظمات الأعمال بالتطبيق التجاري والصناعي للمعرفة والرغبة في تحقيق الربح ، ويتطلب ذلك استثمارات معقولة في البحوث التطبيقية وتطويرها ، لتقوية العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص.

- هناك العديد من الفوائد التي تعود على الجامعات من جراء تعاونها مع القطاع الخاص أبرزها تنمية مصادر تمويل جديد للجامعات تمكنها من تفعيل أدائها الأكاديمي من خلال مساهمة القطاع الخاص في تمويل البحث العلمي والتجهيزات والإنشاءات بالجامعات، وتحقيق ارتباط فعال بين الجانب الأكاديمي والتطبيقي من خلال إجراء البحوث التطبيقية والتدريب العلمي

لطلاب الجامعات في منظمات الأعمال مما ينمي مهاراتهم التطبيقية وبالتالي يزيد من فرصة التحاقهم بسوق العمل بعد تخرجهم.

- هناك عدة فوائد تعود على منظمات الأعمال من جراء تعاونها مع الجامعات أبرزها حصولها على احتياجاتها من الكوادر البشرية المتخصصة من مخرجات الجامعة والاستفادة من نتائج الأبحاث التطبيقية المنجزة في الجامعات والمتعلقة بالمجالات الإنتاجية والتطبيقية لمنظمات القطاع الخاص .ونقل المعرفة الحديثة في الجامعات إلى الواقع التطبيقي والاستفادة منها في ابتكار منتجات جديدة أو أساليب وطرق عمل جديدة أو تطوير منتجات قائمة وأساليب عمل قائمة .

4.6. دراسة محمد دهان بعنوان" الاستثمار التعميمي في رأس المال البشري : مقاربة نظرية ودراسة تقييميه لحالة الجزائر"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علم الاقتصاد، جامعة منتوري، قسنطينة،2010.

هدف الدراسة:

دراسة مبررات اعتبار الإنفاق على التعليم استثمارا في رأس المال البشري، وتحليل المجهود الاستثماري التعميمي الذي بذلته الجزائر منذ استقلالها في سبيل تكوين وتراكم رأس المال البشري لديها، وأثر على نموها الاقتصادي من خلال العديد من المقاربات، واعتمد الباحث عمى المنهج المتكامل في البحوث التطبيقية.

الاشكال المطروح:

تركز على دراسة مبررات اعتبار الإنفاق على التعليم استثمارا في الرأس المال البشري وتحليل المجهود الاستثماري التعليمي الذي بذلته الجزائر منذ استقلالها في سبيل تكوين وتراكم الرأس المال البشري، وآثار ذلك على نموها الاقتصادي من خلال العديد من المقاربات.

وحاول بذلك الإجابة عن التساؤلات التالية:

1.لماذا يعد الإنفاق على التعليم إستثمارا في الرأس المال البشري ومن يمول هذا الاستثمار ؟

2.كيف يمكن أن نقيم المجهود الإستثماري الذي بذلته السلطات العمومية الجزائرية على نظامها التعليمي في سبيل تكوين الرأس المال البشري؟ وما هي أهم محدداته؟

3. **هل ساهمت الإستثمارات التعليمية في الرأس المال البشري في النمو الاقتصادي للجزائر؟**

وللإجابة عن هذه التساؤلات، فإننا ننطلق من الفرضيات الأساسية الآتية:

1.الإنفاق على التعليم هو إستثمار في الرأس المال البشري يقع على عاتق السلطات العمومية.

2 .تحتل الإستثمارات التعليمية في الرأس المال البشري في الجزائر مكانة متميزة.

3. يساهم الرأس المال البشري بفضل الإستثمارات التعليمية في النمو الاقتصادي للجزائر.

المنهج:

قد وقع إختيار الباحث على هذا المنهج المتكامل الحديث لما يتيحه لنا من مزايا عديدة كما يقدمه لنا من أدوات منهجية في سبيل معالجة إشكالية أطروحتنا، لأنه منهج يمزج بين النظرية والتطبيق، منهج يسمح بالجمع والتوليف بين مختلف المناهج العلمية المعروفة في إطار متماسك ومتكامل (المنهج التاريخي، المنهج التجريبي، المنهج الوصفي التحليلي) .

فلتتبع تطور الظواهر نستعين بالمنهج التاريخي، هذا الأخير وللوصول الى الشمول والتعمق في التحليل كثيرا ما نستخدم أدوات وأساليبا المنهج الوصفي التحليلي؛ هذا الأخير الذي ينطلق من جمع الحقائق والبيانات الكمية والكيفية عن الظاهرة المحددة مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيرا كافيا، مما يسمح بتحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها واتجاهاتها كما وما الى ذلك من جوانب، ويعتمد المنهج الوصفي التحليلي على تفسير الوضع القائم؛ أي ما هو كائن، وتحديد الظروف والعلاقات الموجودة بين المتغيرات .كما يتعدى هذا المنهج مجرد جمع بيانات وصفية

حول الظاهرة إلى التحليل والربط والتفسير لهذه البيانات وتصنيفها وقياسها كاستخلاص النتائج ذات الدلالة منها ثم الوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع الدراسة وكثيرا ما يقتًرن الوصف بالمقارنة في هذا المنهج.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدارسة:

أ. أن الإستثمار في التعليم نوع خاص من الاستثمار البشري، ذو عوائد عالية، لأن تكاليفه تعوض بشكل كبير من خلال الفوائد المتراكمة للتعليم على الأفراد المتعلمين والمجتمع ككل في صورة مكافآت أعلى وانتاجية متزايدة.

ب. أن للتعليم وفرات خارجية ايجابية لأنه :يساوهم في التقليل من الجريمة، تنقية الأذواق والأخلاق، ويغير أنماط الاستهلاك، ويؤثر ايجابيا في إحترام القانون، ويساعد على ترقية الديمقراطية وإحترام الحريات السياسية، ويساعد على انتشار المعرفة والثقافة.

5.6. دراسة د. مسعداوي يوسف بعنوان" دور الإستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري – دراسة تقييميه لحالة الجزائر– جامعة سعد دحلب البليدة، مجلة الإقتصاد الجديد، العدد 12، المجلد 01–2015.

هدف البحث: يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين التعليم ورأس المال البشري وتقديم إطار نظري عن مفهوم رأس المال البشري ومكوناته وأبرز مؤشرات قياسه .بالإضافة إلى توضيح آلية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التًركيز على التعليم.

الإشكالية :تمثل الموارد البشرية في المنظمة مورد من أهم مواردها، وأصلا من أهم الأصول التي يمتلكها حيث لا يمكن تحقيق اهداف المنظمة بدون المورد البشري التي يجب على المنظمة أن تسعى دائما جاهدة للاهتمام بها و الإستثمار في تنمية مهاراتها وكفاءاتها لتكون قادرة على تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية وتساعدها في مواجهة التغيرات والتحديات.

إذا كان رأس المال المادي الملموس تحكمه أسس ونظريات وتستنبطه سجلات وإجراءات مالية ومحاسبية ويعتمد تقييمه سوى على معايير محددة، فكيف هو الأمر بالنسبة لرأس المال البشري الذي يتصف بأنه غير ملموس، مما يجعل من الصعب تطبيق النظريات المالية والمحاسبية عليه، وصعوبة قياسه فعليا، ومن هذا المنطلق تبرز التساؤلات الآتية:

كيف يمكن تنمية رأس المال البشري من خلال الاستثمار في عمليات التعليم؟

النتائج:

-إن رأس المال البشري هو أهم المكونات الفرعية لرأس المال الفكري، وهو يعد أساسا مهم لمكونات رأس المال المعرفي الأخرى .ورأس المال البشري يتعلق بالتفكير بصورة أساسية ويركز على المعرفة والمهارات التي يتمتع بها أفراد المنظمة، وخصائصهم وسماتهم الشخصية.

-إن الإعداد النوعي لرأس المال البشرى يعد أحد الرهانات التنموية في سباق التنافسية العالمية .فهو الذي يمنح المجتمع قوته الإنتاجية، التي تسهم في الإنتاج الإقتصادي وفى المعرفة وفى المعلومات وفى مجالات الإبداع الأخرى.

-هناك اتفاق من قبل كل الباحثين على صعوبة قياس رأس المال البشري، كما أن عملية الإفصاح عنه لازالت تتم بشكل وصفي.

-إن التعليم يعد استثمارا يخلق رأس المال البشري المؤدي إلى ارتفاع الدخل وزيادة الثروة.

-إن التعليم عامل من أهم عوامل تراكم رأس المال البشري التي تساهم في النمو الاقتصادي، وربما قد تكون مساهمتها أكبر من مساهمة الرأس المال المادي، لأن العامل المتعلم أكثر إنتاجية من العامل غير المتعلم.

التوصيات:

-تحسين شروط إنتاج رأس المال البشري وخاصة المؤسسات التعليمية.

-العمل على التركيز على رأس المال الأخلاقي وراس المال البشري وتحفيز المؤسسات على استغلال هذين المفهومين جنبا إلى جنب مع رأس المال الفكري لدعم وتطوير رأس المال الإبداعي.

وفي الأخير يمكن القول إن الإنفاق على التعليم يعتبر إستثمارا في تكوين وتراكم رأس المال البشري وتوليه كل الدول في العالم أهمية كبيرة .والجزائر بدورها لد تدخر أي جهد في سبيل تكوين رأس المال البشري اللازم للنهوض بمسار التنمية الاقتصادية للبلد التعليم المجاني في كل مستويات التعليم في الجزائر.

غير أن رأس المال البشري في الجزائر لم يصبح بعد المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي كما تفتَرض ذلك نظريات النمو الحديثة، وانما هو عامل فقط من عوامل النمو، مما يستدعي ضرورة الاهتمام أكثر بالتكوين النوعي لرأس المال البشري.

6.6. دراسة نادية براهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة)، مذكرة تحرج مقدمة ضمن متطلبات نيل الماجستير العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس – سطيف-1، 2013-2014 .

يمثل العنصر البشري أحد ركائز التنمية، باعتباره العنصر المستفيد من تحسين مستوى معيشة معين (مستوى التعليم، محاربة الفقر، الرعاية الصحية ...) من جهة وباعتباره العامل الإنتاجي الأهم في تحريك عجلة النشاط الاقتصادي كالمقاول المسير والعامل المنفذ من جهة أخرى.

ولكي يتسنى للدول تحقيق هذه التنمية، عليها أن تصنع استراتيجية لتطوير وتنمية العنصر البشري وجعله يتماشى مع الإنفتاح الإقتصادي المتميز بالمنافسة، ومن ثم تطوير سوق العمل لجعله يغطي

إحتياجات المؤسسة الاقتصادية، باكتسابها يدا عاملة ومسيرين يتميزون بمهارة وكفاءة، تمكنها من الحفاظ على نفسها حتى تلعب دورها في خلق الثروة وتوزيع المداخيل ومن ثمة تحقيق التنمية والرفاهية للمجتمع.

وتعتبر الجامعة من بين أهم الوسائل المتاحة لدى الجهات الحكومية لتطبيق تنمية العنصر البشري وتطوير المعرفة في المجتمع ومن هنا يمكن طرح التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة:

هل تؤدي الجامعة الدور المنوط بها في تنمية رأس المال البشري للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة؟

وتندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية:

-هل تؤدي تنمية رأس المال البشري إلى تحقيق التنمية المستدامة؟

-ما مدى مساهمة الجامعة في تنمية رأس المال البشري من خلال أدائها لوظيفتي التكوين والبحث العلمي؟

-هل تساهم الجامعة في تنمية المجتمع وذلك بتزويده بالكوادر المؤهلة، وتقديم الخدمات البحثية والإستشارية للمؤسسات المختلفة والسعي في حل مشكلاتها؟

-هل تؤدي جامعة المسيلة من خلال وظائفها، الدور المنوط بها في تنمية رأس المال البشري لغرض تحقيق التنمية المستدامة؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

-تسليط الضوء على الجامعة كصرح علمي هام وحساس من شأنه تنوير أصحاب القرار والمجتمع ككل بالدور الذي يجب أن تلعبه الجامعة والمساهمة في تفعيل هذا الدور لتحقيق التنمية المستدامة المنشودة.

-إن توضيح أهمية دور الجامعة في المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة للمسؤولين في إستراتيجية للتفاعل الإيجابي الفعال بين قطاعات التنمية المختلفة والجامعات.

-إن تحديد العراقيل التي تحول دون نسج روابط مثمرة وهادفة بين الجامعات الجزائرية وقطاعات التنمية المختلفة وإقتراح أساليب للتغلب على هذه العراقيل، يسهم في مساعدة الجامعات الجزائرية في التغلب على المشكلات التي تعترض عملية الاستفادة من رأس المال البشري للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

-الوقوف على المفاهيم الجديدة بغية الاستفادة منها في أبحاث أخرى ذات الصلة بالموضوع.

المنهج المستخدم:

لمعالجة هذا الموضوع تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، للوقوف على بعض المفاهيم وتحليلها، خاصة المتعلقة بالجامعة، ورأس المال البشري، والتنمية المستدامة .أما فيما يخص الدراسة التطبيقية فقد تم إتباع منهج دراسة الحالة في تناولنا لجامعة المسيلة بالوصف الكامل والتحليل، وهذا بعد تحديد المشكلة المراد دراستها، وهي مدى مساهمة جامعة المسيلة في تنمية رأس المال البشري وتحقيق التنمية المستدامة وهذا من خلال:

-جمع البيانات الأولية الضرورية لفهم الحالة أو المشكلة وتكوين فكرة واضحة عنها.

-جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى النتائج.

ويجدر بنا أن نشير أن عملية الحصول على هذه المعلومات تمت عن طريق مجموعة من الأدوات وهي:

-الملاحظة المتعمقة لاستخلاص ما يفيد الدراسة.

-المقابلة : حيث تم جمع المعلومات وذلك بمقابلة الأشخاص المعنيين بالدراسة ، وتوجيه الاستفسارات لهم وتسجيل الانطباعات الضرورية التي تتطلبها بالدراسة.

-الوثائق والسجلات المكتوبة.

النتائج:

وعند دراستنا لواقع التكوين في جامعة المسيلة، لاحظنا التطور الملحوظ في الهياكل القاعدية المتعلقة بالعملية التكوينية وتطور أعداد الطلبة والأساتذة وكذا التخصصات المطروحة والتطبيق الكلي لنظام **LMD** وفتح الماستر لجميع التخصصات المطروحة، والدكتوراه في بعض التخصصات، إلا أنه بد دراستنا لواقع دور جامعة المسيلة تبين لنا ما يلي:

- انخفاض أعداد أساتذة التعليم العالي مقارنة بالعدد الإجمالي للأساتذة.
- نقص أعداد طلبة ما بعد التدرج مقارنة ببعض الجامعات الجزائرية.
- نقص في عدد مخابر البحث، حيث كان يقدر عددهم إلى غاية شهر أفريل2012 ، 11 مخبرا، أي أن معظم المخابر في جامعة مسيلة جامعة المسيلة هي مخابر حديثة.
- قلة مشاريع البحث في إطار البرامج الوطنية للبحث؛.
- أكثر علاقات التعاون في جامعة المسيلة، هي العلاقات التي تربطها بجامعات فرنسية والتي في معظمها تهدف إلى تكوين الأساتذة والطلبة، مع غياب الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية المحلية.
- التركيز على العمل الإداري في تسيير نشاطات مخابر البحث على حساب المردود النوعي لهذه البحوث.
- عدم وجود شبكة تواصل بين جامعة المسيلة والمحيط.

تعقيب على نتائج الدراسات السابقة:

تعرضت الدراسات السابقة إلى دور التعليم الجامعي في تنمية المورد البشري، بإعتباره أساسا للتقدم واللحاق بالدول المتطورة، وبعضها تعرض إلى دور التربية والتعليم بصفة عامة في تنمية المورد البشري والبعض الأخر على الإنفاق التعليمي وعلاقتها بالمحيط الإجتماعي والإقتصادي.

ونلاحظ أن مجمل الدراسات السابقة ركزت على دراسة دور الجامعة في إحدى جوانب التنمية المستدامة، وان وجدت دراسات تعالج موضوع دور الجامعة في تنمية المورد البشري .الا أن دراستنا ركزت على فعالية التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري بإعتبار الجامعة المؤسسة التعليمية التي تنفرد بوظيفة البحث العلمي، والتي تمثل أرقى مراحل التعليم، كما أنها تتطرق إلى العلاقة بين التعليم الجامعي وإستثمار المورد البشري من خلال التكوين والتدريب والتركيز على الطالب الجامعي بإعتباره أهم مدخلات العملية التعليمية، والتي يتطلب تأهيله عملية متكاملة من معارف نظرية وتطبيقية وربط هذه الأخيرة بالتنمية المحلية والتنمية المستدامة بإعتبار هذه الأخيرة أكثر شمولا.

الفصـــــــــل

2

الجامعة الجزائرية ـنشأتها وتطورهاـ

تمهيد

أولا: التعليم الجامعي (النشأة والتطور)

ثانيا: مكونات التعليم الجامعي

ثالثا: وظائف التعليم الجامعي

رابعا: العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي

خامسا: فعالية التعليم الجامعي في تحسين المورد البشري

سادسا: دور التعليم الجامعي ومجالات إستثمار المورد البشري

خلاصة الفصل الثاني

تمهيد:

لقد عرفت مختلف الحضارات الجامعات من البابليون قبل خمسة الاف سنة مرورا بالحضارة اليونانية وصولا للحضارة الإسلامية وظهور أولى الجامعات الحديثة في ايطاليا سنة 1076م.

لتعم وتنتشر في جميع الأقطار والدول وتعرف طفرة نوعية وتظهر جامعات متخصصة الأدبية منها والتقنية والعلمية، وتعرف إنجازات ومساهمات في تطور العلوم بشتى أنواعها ساعدت على التطور الإنساني.

والجزائر كغيرها عرفت التعليم الجامعي والجامعات أثناء العهد الاستعماري الذي كان محصورا في شريحة معينة لتعرف نقلة نوعية بعد الاستقلال ولتشهد عدة برامج وسياسات مرتبطة بالتغيرات التي عرفتها التحولات الاقتصادية والسياسية وصولا لمرحلة اصلاح التعليم الجامعي 2004 ومرحلة LMD.

أولا – التعليم الجامعي والجامعة الجزائرية (النشأة والتطور):

"شكل التعليم أحد المتغيرات الأساسية في جميع البرامج التي شهدها العالم، ويرجع ذلك الذي لعبه هذا الجانب في تنمية القدرات العقلية التي تتحكم في عملية التنمية ذاتها، والفرضية الرئيسية السائدة في الكتابات المتعلقة بهذا الموضوع، هي أنّ التعليم عامل حاسم في عملية التنمية (أو أنه من مستلزماته) ، لأنه يشجع النمو ويساعد في التنسيق الاجتماعي للأعضاء الجدد في المجتمع وفي نظام القيم الثقافية والسياسية السائدة، وانطلاقا من الدور الرائد للتعليم في تشجيع التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ركزت التجربة الجزائرية على هذا المتغير المحدد في عمليتها التنموية قياسا بالجوانب الأخرى"[1].

ولقد مر التعليم وخصوصا التعليم الجامعي بمراحل عديدة اقتضتها السيرورة التاريخية وخصوصية كل مرحلة وقد شهد عدة تطورات، نستعرض أهم حيثياتها والإجراءات التي عرفها هذا النظام في كل مرحلة على أساس التسلسل التاريخي، وهذه المراحل هي :التعليم العالي في العهد الاستعماري، ثم بعد الاستقلال **{1962–1970} ثم فترة الاصلاحات {1980–1971}**، وأخيرا التعليم العالي من سنة **1981** إلى يومنا هذا .

أ. التعليم العالي في العهد الاستعماري:

كانت المساجد والزوايا، قبل وأثناء العهد الاستعماري المكان الوحيد لتعليم اللغة والدين، ونشر الثقافة الإسلامية، لذا عمل الاستعمار الفرنسي على القضاء على هذه المراكز الثقافية والدينية من خلال تحويل بعضها إلى معاهد للثقافة الفرنسية، والبعض الآخر إلى مراكز نشاط الهيئات التبشيرية المسيحية، فيما عمل على هدم الكثير منها بحجة إعادة تخطيط المدن الجزائرية.

–**نشأة الجامعة الجزائرية** : يعود نظام التعليم العالي إلى العهد الكولنيالي، فقد مرت مرحلة إنشاء

[1] عبد العالي دبلة، الدولة الجزائرية الحديثة " الاقتصاد، المجتمع والسياسة، دار الفجر، القاهرة ط4، 2004، ص103.

الجامعة الجزائرية عبر سيرورة طويلة، حيث أنشئت بالجزائر في سنة **1859** مدرسة عالية في الطب والصيدلة، ثم سنة **1879** مدارس الحقوق، العلوم والآداب والتي سيعطي تجميعها معا سنة 1909 جامعة **الجزائر**، التي ستسير على منوال سابقاتها بفرنسا"[1].

لكن التعليم في الجزائر في تلك المدارس أو الجامعة لم يكن بنفس مستوى ذلك الموجود في فرنسا، فقد كان يهدف إلى تعليم وتثقيف أبناء الفرنسيين المتواجدين بالجزائر، وكذا تكوين نخبة مزيفة من المثقفين الجزائريين مقطوعة الصلة عن الجماهير الشعبية، من أجل خدمة المتطلبات الاستعمارية، وعلى هذا ظلت الجامعة الجزائرية – والتي كانت فرنسية المنشأ والنمط– حتى سنة **1962** تابعة لوزارة التربية الوطنية الفرنسية ، وخاضعة كما هو معلوم لقوانين التعليم العالي الفرنسي[2] ، وظلت محافظة على طابعها وروحها الفرنسيين في دراساتها وأبحاثها وطلبتها الذين يتابعون الدراسة بها، حيث لم يتخرج منها جزائري واحد إلا بعد الحرب العالمية الأولى **{1914–1919}**، فتخرج منها محام واحد فقط سنة **1920** ، كما لم ينشأ بها قسم لدراسة اللغة العربية والثقافة العربية ، على غرار قسم اللغة والأدب الفرنسي منذ إنشائها حتى الاستقلال، ذلك لأن المستعمر كان يرى أن في نشر التعليم في الجزائر سواء كان جامعيا أو غيره، يمثل أكبر خطر على وجوده، وإخلاصا لهذه

السياسة العنصرية ضد تعليم الجزائريين، كانت الجامعة الجزائرية شبه مقفلة في وجه الشباب الجزائري" [3].

فعدد جد ضئيل من الجزائريين كان لهم الحظ في الإرتقاء للتعليم العالي، وفي هذا الصدد يحصي **موريس فيوليت Maurice Violette** في كتابه، مجموع **77** طالبا مسلما عام **1929**، و258

---

[1] حسن رمعون،" الجامعة نتاجا للتاريخ ورهانا مؤسساتيا :حالة الجزائر والعالم العربي"، مجلة إنسانيات، وهران (الجزائر) ، العدد 6، 1998، ص51–63.

[2] أحمد منير مصلح، نظم التعليم في المملكة العربية السعودية والوطن العربي دراسة نظرية وتحليل مقارن لنظم التعليم العربي ومشكلاته"، ط2 ، الرياض: عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، 1982، ص465.

[3] رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ط2 ، الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية، 1990، ص146–147.

في **1947–1948** و **507** طالبا جزائري في **1953–1954** ، وبحلول الفترة **1961–1962** لم يكن هناك سوى **600 طالبا جزائري في** الجزائر من بين الـ **5000** طالب الذين كانت تعدهم المؤسسة الجامعية، وهكذا فقد كانوا يشكلون جامعة الأقلية".[1]

وبشكل عام، كان التعليم الفرنسي في الجزائر يرمي إلى تعليم كل الأوربيين ما يمكن تجهيله من الجزائريين وبصفة عامة، كانت تلك وضعية التعليم الذي أنشأته حكومة وتجهيل الاحتلال الفرنسي في الجزائر منذ بداية الاحتلال عام **1830** والى غاية الاستقلال عام **1962** أكبر ما يعادل طالبا واحدا لكل من**15342** من السكان.

ب –التعليم العالي بعد الاستقلال {1962–1970}:

واجهت الجزائر غداة حصولها على استقلالها، تركة استعمارية ثقيلة بكل المقاييس، وكان بناء دولة عصرية وحديثة يتطلب النهوض بكل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على حد السواء وكان في مقدمة الأولويات المستعجلة القضاء على سياسة التجهيل التي مارستها فرنسا على الشعب الجزائري طيلة قرن وربع القرن، ولم يكن ذلك ممكنا إلا بتأسيس نظام تعليمي، يتيح فرصة التعليم لكل الجزائريين بدون استثناء، فمنذ إعلان استقلال الجزائر عام **1962**، تغيرت رسالة الجامعة الجزائرية تغيرا جذريا من حيث الأهداف والوسائل، وقد ألقي على عاتق الجامعة الجزائرية القيام بالمهام التالية:

- ✓ إقامة نظام جامعي جديد يراعي وضعية البلاد، التي تتميز ببنية اقتصادية وموارد بشرية محدودة.
- ✓ إقامة نظام جامعي قادر على منح البلاد بما فيها القطاع الاقتصادي وفي أسرع الآجال، ما يحتاج إليه من الاطارات الضرورية من حيث الكم والكيف.
- ✓إقامة نظام جامعي يلبي متطلبات التنمية مع مراعاة المعايير المعروفة في البلدان المتقدمة، وذلك

[1] الصديق تاوتي، تكوين الإطارات من أجل التنمية، دار الأمة، الجزائر، ط4، 2001، ص 37.

في أسرع وقت ممكن.

✓وجوب تفادي تسرب الطلبة .

✓تكوين إطارات ذات مستوى عالي بإمكانها مواجهة مشاكل التخلف .

✓توسيع التعليم الجامعي وتوفيره لجميع الراغبين فيه .

✓إعطاء التعليم الجامعي بعده العلمي والتقني، وربطه بالحقائق الوطنية، وتوجيهه نحو الفروع التي يحتاجها الاقتصاد الوطني.

لقد شهدت تلك الفترة تطبيق أولى مخططات التنمية الوطنية، وهو ما عرف بالمخطط **الثلاثي1967–1970**، وقد أرفق ذلك المخطط تطور محسوس في أعداد الطلبة، والذي قدر بـ: **10756** طالب وقد أثار هذا التطور مشاكل كثيرة على مستوى هياكل الاستقبال الجامعية، التي أصبحت غير قادرة على الإيفاء بالحاجة، مما تطلب إيجاد حلول مستعجلة، مثلما حدث مع وزارة الدفاع التي تنازلت عن بعض ثكناتها العسكرية في وهران"[1].

كما صاحب جهود الدولة الحديثة للنهوض بقطاع التعليم العالي زيادة ملحوظة في عدد الطلبة المسجلين.

ج –التعليم العالي في الفترة {1971–1980}:

تميزت هذه المرحلة بتخلي الجامعة الجزائرية عن نظامها الاستعماري القديم، حيث ظهرت لأول مرة سنة **1970** وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وإصلاح التعليم العالي، كما شهدت تقسيم الكليات إلى معاهد تضم الدوائر المتجانسة، كما تم إدخال تعديلات على مراحل الدراسة الجامعية كالتالي:

– مرحلة الليسانس.

[1] رابح تركي، مرجع سابق، ص148-152.

–مرحلة الماجستير.

–مرحلة دكتوراه العلوم"[1].

وقد شرع ابتداء من سنة **1971** في عملية إصلاح شاملة للتعليم العالي، في برامجه وأهدافه وطرق وأساليب تكوين الإطارات الجامعية، ومناهج البحث العلمي، كما شهدت تلك المرحلة تطبيق المخططات التنموية التالية:

✓المخطط الرباعي الأول**{ 1970–1973}** : في هذه الفترة أرتفع عدد الطلبة بشكل لم تسبق معرفته من قبل، حيث تضاعف مجموع الطلبة من**10756** طالب سنة **1968** إلى **19311** طالب سنة **1970**، إذ أصبح التعليم العالي الجامعي ابتداء من ذلك الوقت يحتل مكانة استراتيجية هامة في سياسة البلاد التنموية، وفي سنة**1973** تم تكوين المنظمة الوطنية للبحث العلمي، كما تم كذلك تكوين المجلس الوطني للبحوث العلمية.

✓ المخطط الرباعي الثاني **(1974–1977)** : تميزت هذه المرحلة بكونها أكثر طموحا وأكثر صلة بمستويات التنمية التي سجلت في مختلف المجالات، ومن أهم أعمال هذه المرحلة:

- تكوين الإطارات العليا اللازمة لتنمية البلاد .
- تدعيم ديمقراطية التعليم في مختلف مراحله بما فيه الجامعي .
- تدعيم عملية إصلاح التعليم الجامعي، التي شرع فيها سنة 1971.
- تكييف التعليم مع احتياجات التنمية[2]

بمعنى أن التخصصات والفروع المدرسة ينبغي أن تتماشى مع متطلبات التنمية التي تمر بها البلاد.

د –التعليم الجامعي من سنة 1981 إلى يومنا هذا:

عرفت الفترة قبل سنة **1984** سياسة التعريب في بعض الفروع العلمية والإنسانية، كما تميزت

[1] بوفلجة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1992، ص61–64.
[2] رابح تركي، مرجع سابق، ص152-154 .

بظهور تخصصات في مستوى الفرع الواحد، ففي علم الاجتماع مثلا؛ ظهرت به تخصصات جديدة كسيسيولوجيا الأسرة، الديمغرافيا، علم الاجتماع الصناعي...إلخ.

وتعتبر سنة **1983** نقطة التحول الحقيقية في سياسة التعليم العالي، وذلك بظهور مشروع الخريطة الجامعية الذي قدمته كل من وزاراتي التعليم العالي والتخطيط، وكان يهدف هذا المشروع إلى تخطيط التعليم العالي حتى سنة **2000** حسب حاجة الاقتصاد الوطني، حيث تتطلب هذه الخريطة معرفة التنبؤات على المستوى الجهوي والوطني، مع الأخذ بعين الاعتبار المميزات السوسيو–إقتصادية لمختلف المناطق الجغرافية، وكذا الإطار السوسيو–إقتصادي لمؤسسات التعليم في مختلف المناطق.[1]

وقد تمحورت أهداف مشروع الخريطة الجامعية حول:

- تطابق التكوين مع التشغيل .
- تحسين مردود قطاع التعليم .
- تنظيم عدد الطلبة .
- تطوير البحث العلمي .

أمّا فترة التسعينات، فكانت تستوجب إعادة النظر الجدية في سياسة التكوين التي تنتجها الجامعة الجزائرية، خاصة في ظل الاقتصاد الحر الذي تدخله الجزائر تدريجيا، وما يحمله من مستجدات فتم الرجوع على تطبيق نظام الكليات، فالجامعة أصبحت تتكون من مجموعة من الكليات تتولى هي نفسها(الجامعة) مهمة التنسيق بين أعمال الكليات والمصالح التقنية والإدارية المشتركة، حيث تتولى الكلية المهام التالية:

- التعليم على مستوى التدرج وما بعد التدرج .
- تفعيل البحث العلمي..

[1] عبد الله عبد الله ركيبي، " التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية"، حوليات جامعة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، العدد4 ،1986–1987، ص161.

- لتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف .

وقد واصل عدد الطلبة ارتفاعه، حيث بلغ الفرق بين عدد المسجلين فيما بين الدخول الجامعي **1962 - 1963 و1970-1971**حوالي **16586** مقعدا، ولقد وصلت الزيادة في عدد المناصب **البيداغوجية** فيما بين **1990**و **1999** إلى :**175087**منصب.

يبدو جليا أنّ المجهودات التي بذلت فيما يختص بتطوير التعليم العالي، أدّت إلى نتائج ملموسة خاصة من الناحية الكمية، فارتفع عدد الطلبة من **22917** طالب عام **1990** إلى **39554** طالب عام **1998**، تزايد كمي لا يعكس النوعية المطلوبة في الخريج الجامعي، حيث أنّ الإشكال المطروح حاليا على الساحة يتصل بالدرجة الأولى بنوعية التعليم العالي، فآراء أغلبية الأطراف الفاعلة في العملية البيداغوجية (المسؤولين الإداريين البيداغوجيين على المؤسسات والأساتذة) تشير إلى تدني المستوى بل إلى رداءته في بعض الأقسام، حيث أصبحت هذه الصورة مصدر تذمر واحباط لكل الأساتذة والطلبة، ولكنها أيضا مصدرا لرغبة ملحة في العمل على إحداث التحسينات اللازمة للرفع من المستوى"[1].

ولإخراج الجامعة الجزائرية من الأزمة التي تمر بها حاليا، لا بد من توفير الإمكانيات البيداغوجية والعلمية والبشرية والمادية والهيكلية التي تسمح لها بالاستجابة لتطلعات المجتمع، وهذا ما ترجمه مشروع إصلاح التعليم العالي في هيكلته الجديدة لنظام الـ:**L.M.D** (ليسانس، ماستر، دكتوراه) في عام 2004 وتطبيقه من طرف بعض المؤسسات الجامعية عبر التراب الوطني والذي جاء لتحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- استقلالية الجامعة على أساس تسيير أنجع .

[1] محمود بوسنة، تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية" عرض لتجربة الجزائر مجلة العلوم الإنسانية، العدد 13، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2000، ص 07-20.

إعداد مشروع جامعة يشمل الانشغالات المحلية والجهوية والوطنية على المستوى الاقتصادي والعلمي والاجتماعي والثقافي.

- تحقيق تأثير متبادل فعلي بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي، وهذا بتطوير ميكانيزمات التكيف المستمر.
- تقديم تكوين نوعي يأخذ بعين الاعتبار تلبية الطلب الشرعي في الحصول على تكوين عالي . فرقة بيداغوجية نشطة يشرف فيها الطالب على تكوينه، وتكون الفرقة البيداغوجية بمثابة دعم ودليل ونصيحة ترافقه طيلة مساره التكويني.

وفي كلمة واحدة إنشاء جامعة جديدة تتسم بالحيوية والعصرنة في الاستماع لمحيطها ومتفتحة على العالم"[1].

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف إصلاح التعليم العالي، جانفي 2004

ثانيا– مكونات التعليم الجامعي:

إن الخدمة التعليمية التي توفرها الجامعات تعتمد على عدة عناصر والتي تسمى بمدخلات ومخرجات العملية التعليمية، وهذا لتلبية احتياجات الأطراف المستفيدين.

1. مدخلات ومخرجات العملية التعليمية:

1.1. المدخلات :وتتمثل المدخلات في:

1.1.1. الطلبة:

"الطالب هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية أو مرحلة التكوين المهني أو الفني العالي الى الجامعة تبعا لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة أو ديبلوم يؤهله لذلك. ويعتبر الطالب أحد العناصر الأساسية والفاعلة في العملية التربوية طيلة التكوين الجامعي، اذ أنه يمثل عدديا النسبة الغالبة في المؤسسة الجامعية".[1]

'يمثل الطلبة المدخل الأساسي في العملية التعليمية والتي يتم من خلالها إعدادهم والتأثير في سلوكهم، اتجاهاتهم وتزويدهم بالمعلومات والمعارف والمهارات التي تجعل إسهامهم أكبر من خلال التطوير النوعي للتعليم الذي أتيح لهم الحصول عليه، وهو ما يمثل الهدف الأساسي من العملية التعليمية، سواء ارتبط هذا الهدف بكون التعليم استهلاك، أي أنه يمثل حق الفرد في الحصول عليه، أو ارتبط بالتعليم كاستثمار، من خلال الاستثمار في تكوين الخريج باعتباره رأسمال بشري حاله في ذلك حال الاستثمار في تكوين المورد البشري".[2]

---

[1] فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر علم الاجتماع والاتصال جامعة منتوري قسنطينة، ط2، 2006، ص95.

[2] فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن.2007، ص246–247.

2.1.1. هيئة التدريس:

يعتبر عضو هيئة التدريس المدخل الأساسي والمهم في العملية التعليمية، حيث تتوقف العملية التعليمية على حجم هيئة التدريس وكفاءتها تعتمد العملية التعليمية بدرجة كبيرة على ما يتاح من (أساتذة) ، إذ يعد الأستاذ الجامعي حجر الزاوية في العملية التربوية، وهو القائم بهذه العملية بوصفه ناقلا للمعرفة ومسئولا عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة، ولم يعد الأستاذ مدرسا أو ملقنا للمعرفة بقدر ما هو منظم لنواحي النشاط المؤدية إلى اكتساب المعرفة والمهارات لدى الطلاب. وللأستاذ الجامعي مهام عديدة على مدار العام، كالتدريس، الاشراف على مذكرات التخرج أو البحوث أو التدريبات الميدانية، الاجتماعات البيداغوجية والإدارية، المشاركة في تحضير الامتحانات وتصحيحها.....الخ[1]

ويعرّف الأستاذ الجامعي أو عضو هيئة التدريس في الجامعة على أنه " :الفرد الذي يحمل درجة دكتوراه أو ما يعادلها واستثناء من يحمل درجة ماجستير، ويعين في الجامعة برتبة جامعية أو أستاذ مشارك أو أستاذ متعاقد، ويعتبر عضو هيئة التدريس Maître assistant كأستاذ مساعد الدعامة الأساسية الكبرى في قوة الجامعة ومستواها ونوعيتها وسمعتها"[2].

3.1.1. الهيكل الإداري والتنظيمي:

" هي تلك المكونات البشرية المتكاملة والمتناسقة النشاطات الإدارية والتنظيمية وفقا للنظام الهيكلي العام والوظيفي (الهرم الإداري والتنظيمي) التي تدبر وتسير المؤسسة الجامعية وتسعى من خلال مخرجاتها إلى تحقيق الغايات التي أنشئت من أجلها"[3].

---

[1] فضيل دليو وآخرون، مرجع سابق، ص93.

[2] عبد الرحمان برقوق، " عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة"، مجلة مخبر أبحاث في اللغة والأدب الجزائري، عين مليلة، 2005، ص59–69.

[3] نفس مرجع ، ص 96.

4.1.1. الوسائل المادية:

تتمثل في الفضاءات البيداغوجية والتي تشمل المباني بكل مرافقها، ولا بد أن تكون وفق مقاسات معتمدة تضمن للعملية التعليمية فرصا أكبر للنجاح، يضاف إليها المكتبات والقاعات والتجهيزات والمختبرات وورش العمل...

هذا بالإضافة إلى الوسائل التعليمية التي تستخدم من قبل هيئة التدريس والطلبة في عملية التعليم والتعلم، وتتمثل في :المطبوعات، الكتب، أجهزة العرض...

5.1.1. العملية التعليمية:

ويقصد بها في المؤسسات التعليمية عمليات التدريس والتدريب والمقررات الدراسية والمناهج، التي يجب أن تكون مناهج حديثة تواكب التطورات والمستجدات العلمية والثقافية، وأن تتلاءم مع متطلبات البيئة والمجتمع.

"والعنصر الآخر في المنهج هو التقويمات والاختبارات التي تتبع من أجل قياس وتقويم نمو الطلبة وتحصيلهم الدراسي، لذا ينبغي عدم الركون إلى نمط واحد في تقييم تحصيل الطلبة سواء في الاختبارات الفصلية أو النهائية".[1]

2.1. المخرجات:

ولابد من الإشارة الى أن تنوع مخرجات العملية التعليمية يمكن أن يتوقف الى حد كبير على مدى طبيعة وتنوع أهداف المؤسسات التعليمية مع الأخذ بنظر الاعتبار ظروف ومتطلبات البيئة المحيط ناهيك عن فاعلية تلك المؤسسات وكفاءتها، مما يجعل المؤسسات التعليمية تتبنى بعضا من أنواع المخرجات دون غيرها. ويمكن إبراز أهم المخرجات فيما يلي:

[1] مهدي السامرائي، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 131.

1.2.1. المستوى النوعي للخريجين Quality of Graduates

يرتبط المستوى النوعي للخريجين بقدرات الطلبة على متابعه وفهم الأسس والمبادئ الأدوار وكذلك توسع فكر الخريج ليصبح قائدا رسالياً ذو منظور استراتيجي واهتمام شمولي بالعمليات المهنية وكذلك فهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل، ويتزامن ذلك مع توسع المنظور الشامل وتنوع والممارسات الإدارية لمنظمات الأعمال"[1].

ولما كان الطالب أحد عناصر مخرجات العملية التعليمية، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر يتوجب عليها تفعيل العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع قبل الخروج إلى سوق العمل، والتنسيق مع مؤسسات الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل لخريجيها، والسعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين باعتبارهم إنتاج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها"[2].

2.2.1. البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع Training Programs

يركز هذا النوع من المخرجات على المهارات والخصائص المميزة ذات التأثير المباشر في تحسين السلوك والأداء للأفراد والمؤسسات بشكل عام، وتعد البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة التعليمية من الأولويات المهمة لتحسين وتطوير مها ا رت الكوادر الوظيفية لمختلف المستويات التعليمية والتخصصية وانطلاقا من دور الجامعة كمؤسسة ريادية لتطوير المجتمع فإنها مدعوة إلى تبني مفهوم الجامعة كمركز لخدمة مؤسسات المجتمع. "[3]

---

[1] الطائي يوسف وآخرون، "إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي دراسة تطبيقية "مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، المجلد الأول، العدد 2، 2005، ص192.

[2] م أحمد الإمارة وآخرون، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل دراسة تحليلية لمنطقة الفرات الأوسط، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، عدد90، 2011.ص156. PDF *http://iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=64923*

[3] نفس المرجع، ص156.

3.2.1. الاستشارات العلمية Scientific consultations

تعد الاستشارات العلمية أحد أهم المخرجات التي تتميز بها المؤسسات التعليمية الكفؤة، وهي بذات الوقت مقياسا مهما من مقاييس جودة تلك المؤسسات وضرورة من ضروراتها، وتتنوع صور وآليات الاستشارات العلمية تبعا لنوعها وطبيعة بيئتها، ومهما اختلفت فإنها تجسد نافذة علمية مفتوحة تجاه المجتمع ومؤسسات سوق العمل لتقدم لهم الدعم والمساعدات المعرفية والإرشاد والدراسات النظرية والتطبيقية وغيرها، وفضلا عن القدرات العلمية التي تتميز بها النوافذ الاستشارية فإن نجاحها يعتمد على مستوى وعي وثقافة المجتمع ومؤسساته المختلفة.

4.2.1. المشاريع العلمية Scientific Projects

يقصد بالمشاريع العلمية ببساطة قيام جهة علمية (قسم علمي أو بعضا من التدريسيين) بدراسة مستفيضة لظاهرة معينة في مكون واحد أو أكثر من مكونات البيئة ذات العلاقة المباشرة أو غير المباشرة بالمجتمع، ووضع الخطط الكفيلة لتطويرها وتحسينها أو للتخلص من مساوئها الحالية والمتوقعة، ومهما يكن حجم المشاريع العلمية فإنها تعد من أهم الثمار العلمية التي تنتجها المؤسسات التعليمية والبحثية، حيث يلعب المختصين في المؤسسة التعليمية الدور الريادي في المشروع العلمي.

5.2.1. البحث العلمي Scientific Résearch

يحتل البحث العلمي أولوية من أولويات المؤسسة التعليمية، ويمكن القول بان جودة البحث العلمي تشكل خاصية رئيسية تميز المؤسسة التعليمية عن غيرها من المؤسسات الأخرى.

وتأتي علاقة البحث العلمي بمؤسسات سوق العمل من ارتكازه على الدراسات النظرية والتطبيقية ذات العلاقة بمشكلات المجتمع وحاجاته الفعلية، وبما إن البحث العلمي أحد عناصر مخرجات العملية التعليمية فان مؤشرات الجودة المرتبطة به تعتمد على ما يلي:

1– توفر أجواء البحث العلمي وتشجيع هيئة التدريس على تنفيذ البحوث العلمية المتصلة بحاجات

المجتمع والسوق.

2– وجود أولوية للأبحاث العلمية الميدانية ذات المردود المادي والاقتصادي لمؤسسات المجتمع.

3– إسهام فرق العمل البحثية في خدمة قطاعات الإنتاج المختلفة بالمجتمع.

4– توسيع دائرة العلاقات مع مؤسسات البحث العلمي المختلفة أينما وجدت.

ثالثا :وظائف التعليم الجامعي:

للجامعة أدوار عديدة لابد أن تقوم بها حتى تساهم بشكل فعال في عملية التنمية والبناء بأبعادها المختلفة لاسيما وأنها وليدة المجتمع، على الرغم من تعدد أهداف الجامعة وتنوعها، إلا أن مضمون هذه الأهداف يتركز حول ثلاث وظائف رئيسية للجامعة:

1.3. التعليم:

"أصبح التعليم الأداة الرئيسة في تحقيق التقدم والتنمية الشاملة، وبات الفرد المتعلم، هو العنصر الفعال في النهضة الشاملة للمجتمع، كما أصبحت التقدم والتنمية، تقاس بما أنجزته الحكومات والمجتمعات من تعليم وتثقيف لأبنائها، وما حققته من خطط وبرامج تعليمية، تساعدها في تحقيق التنمية بأبعادها المختلفة :السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية .وبناءً على ذلك، أيقنت الكثير من الدول أهمية التعليم بصفة عامة، والتعليم الجامعي بصفة خاصة، لارتباطه الشديد بعوامل التنمية والتقدم لذلك أصبح الا نفاق على الجامعات استثمارا حقيقيا في تنمية الموارد البشرية وجزءا من سياسة التنمية الشاملة"[1]

"وتعتبر وظيفة التعليم الأولى المناط بالجامعات القيام بها، نظراً لكون الجامعات مسئولة عن إعداد الخطط والبرامج الدراسية وطرح التخصصات التي تناسب سوق العمل، وبالتالي إعداد الطلبة وتزويده بكافة أنواع المعرفة، والمهارات المطلوبة للاندماج بسوق العمل وتلبية احتياجاته"[2]

هذا وتعرف جودة التعليم العالي والجامعي بالقدرة على جعله ملائما من حيث دوره ومكانته في المجتمع، ومهامه التعليمية والبحثية والخدمية والإنتاجية، وعلاقته بالدولة والعالم وتفاعله مع مستويات

[1] الشخيبي علي السيد :مقدمة المؤتمر السنوي التاسع (العربي الأول) مركز تطوير التعميم الجامعي العربي بعد رؤية مستقبلية، جامعة عين شمس، القاهرة، 17–18 ديسمبر، 2002، ص1.

[2] حشيش، ماهر: مدى تلبية الجامعات الفلسطينية لاحتياجات القطاع الصناعي الفلسطيني من وجهة نظر الإداريين في الاتحادات الصناعية"، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين، 2011، ص14.

التعليم، انطلاقا من حاجة الاقتصاديات الحديثة إلى خريجين قادرين على تطوير معارفهم باستمرار والتحلي بصفات الباحثين وأصحاب العمل في سوق متغير باستمرار"[1].

وهكذا تهدف الجامعة الى اكساب الطلبة المعارف المختلفة وتنمي فيهم روح الاستقلالية والدافعية للإبداع والابتكار والمشاركة الفعلية في قضايا المجتمع وفي عملية التغيير. كذلك يؤدي التعليم الجامعي إلى تكوين مواطن على درجة كبيرة من النضج العقلي، والوعي والفهم لمشكلات الحياة اليومية من خلال إعداد مواطن ناضج واعي بهموم مجتمعه ولديه من المهارات ما يؤهله لأن يكون كفئاً في تخصصه.

2.3. البحث العلمي (تطوير المعرفة) :

"يعد البحث العلمي في أي مجتمع من الأسباب الأساسية والهامة للتقدم العلمي والتنمية، لما له من مشاركة فعالة في التنمية بجميع جوانبها، كما أنه يساعد على إيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها القطاعات الإنتاجية، ويساعد في تحسين لأداء، وزيادة الإنتاج والحصول على جودة عالية لمنتجات والخدمات. وقد زادت أهمية البحث العلمي مع تصاعد حدة المتغيرات العالمية، وخاصة الثورة العلمية، والتكنولوجية، التي ترتكز على المعلومات وإبداعات العقل الإنساني"[2]

"هذا ويعتبر البحث العلمي أكثر الوظائف التصاقا بالجامعة لسببين :أولهما أن الجامعة تتوافر لديها الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بحاجات التنمية للدول، وثانيهما :أن الجامعة تعد المؤسسة الوحيدة التي يمكن عن طريقها القيام بنشاطات الأبحاث بصورة انضباطية والتي يمكن لها أن تقدم الخدمات الاستشارية التي تحتاج إليها قطاعات المجتمع المختلفة

[1] عيسان صالحة، ورقة مقدمة لورشة الإقليمية حول استجابة التعميم لمتطلبات التنمية الاجتماعية، الاليسكو، مسقط، عمان،18–19 كانون الأول 2006، ص5.

[2] الصرفي، محمود وآخرون ":إشكاليات البحث العلمي في مصر والتوجهات المستقبلية للتغلب عليا، مؤتمر جامعة القاهرة لمبحوث والدراسات والعلاقات الثقافية، في الفترة 27–28 مارس، جامعة القاهرة، مصر، 2000، ص 223.

سواء أكانت حكومية أمن القطاع الخاص.[1]"

3.3. خدمة المجتمع:

تعتبر خدمة المجتمع الوظيفة الثالثة من وظائف الجامعة، وأصبح على الجامعة أن تقدم خدماتها مباشرة للأفراد في المجتمع سواء اكان ذلك في صورة برامج تعليمية تفويضية أو تكاملية في صورة تدريبية أو برامج لإعادة التدريب أو برامج تحويلية لغرض مهم مطلوبة في المجتمع لا يتوافر لدى الأفراد متطلباتها.

وتتأثر الجامعات وتؤثر في محيطيا، ول يعد ممكنا أن تجد جامعة ناجحة تعمل بمعزل عن مؤسسات المجتمع المدني والقطاعات الإنتاجية، وتدرك الجامعات مدى الحاجة لتعزيز هذه الشراكة وتنميتها، وتبدأ الشراكة الفاعلة بين الجامعات والمجتمع من خلال العملية التعليمية والتدريبية.

هذا وتبرز أهمية خدمة المجتمع كوظيفة حديثة للجامعة من كونها أداه لتطبيق المعرفة في شتى الميادين والاختصاصات وترجمتها إلى واقع ملموس يسهم في تقدم الحضارة الإنسانية وازدهارها فما يشهده العالم اليوم من تقدم تكنولوجي وتطور في العلوم الطبيعية والسلوكية والاجتماعية ما هو إلا نتائج تطبيق المعرفة التي توصل إليها العقل البشري عن طريق البحث والتجريب العلمي في الجامعات.

4.3. التنشيط الثقافي والفكري العام :يعتبر نشر العلم والثقافة من رسالة الجامعة، والتي هي بمثابة مركز للإشعاع الفكري والمعرفي وتنمية الملكات المهارات العلمية والمهنية، والتي تمثل الحجر الأساسي لعمليات التنمية الوطنية"[2].

فللجامعة دور كبير في تقديم المعرفة وتشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالمجتمع، كما أنها تسعى

[1] أحلام حافظ الصبح، دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية قسم أصول التربية، مذكرة لنيل رسالة الماجستير، الجامعة الإسلامية لغزة، 2013، ص20.

[2] فضيل دليو وآخرون، مرجع سابق، ص91.

للحفاظ على هوية المجتمع والتجديد في هذه الهوية باتجاه تحديات المستقبل.

ومن خلال هذه الوظائف أصبح ينظر للجامعات والمعاهد العليا –اليوم –على أنها من المؤسسات الاجتماعية الرائدة التي تؤدي دورا هاما في تنمية المجتمعات وعليه حظي التعليم وبما فيه التعليم العالي –ومازال يحظى – بنظرة خاصة سواء من المسئولين التربويين أو من قادة المجتمع ومؤسساته، مما أدى إلى سعي كافة الدول للقيام بوظائفه وتحقيق أهدافه.

رابعا: العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي

1.4. العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي

تخضع العلاقة بين التعليم وجوانب التنمية الى المبدأ العام في التفاعل بين مختلف الظواهر، فهو يؤثر في مختلف جوانب التنمية ويتأثر بها، والواقع أن ما يسهم به التعليم من الناحية الاقتصادية لا يتعارض مع ما يسهم بع من الناحية الاجتماعية، فالاقتصاد الذي يقوم على أساس التعليم يبني جزء هام من ثقافة وحضارة المجتمع، والى هذا الجانب العلمي والتطبيقي يجب أن يوجه التعليم بمختلف أطواره، كما يجب أن يسير الاقتصاد الحديث وفق هذا المنحى، وان كان من الخطأ معالجة بعض النواحي الحضارية والإنسانية فان من الخطأ كذلك أن نعالج النواحي الاجتماعية ومنها الأنشطة التعلمية بعيدا عن الأسس الاقتصادية[1]"

يسعى التعليم ضمنيا الى تحقيق أهداف كبيرة تتمثل في المساهمة في تفتح ونضج شخصية الفرد كما يهيأ عمال المستقبل ويعمل على إدماجهم مع قيم المجتمع وأهدافه إضافة إلى المساهمة في تكوين العمال تزويدهم بالتأهيل والمهارة اللازمين لاستيعاب ومواكبة التطور التكنولوجي واستخدامه بطريقة رشيدة"[2].

تعتبر العلاقة مع المحيط الاقتصادي والاجتماعي ومع المهنيين، مسارا أساسيا وحتميا بالنسبة إلى الجامعة، وذلك تحقيقا للأهداف العلمية والبيداغوجية والثقافية لمنظوريها. إن الشراكة مع المؤسسات الاقتصادية تهدف لتسهيل عملية إدماج خريجي الجامعة من مهندسين وتقنيين وفنانين وانخراطهم في الدورة التنموية للبلاد باعتبار أن هذه المؤسسات الاقتصادية تمثل فرصا طبيعية للتشغيل.

---

[1] فاروق عبد فليه، اقتصاديات التعليم: مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة، عمان، الطبعة الأولى، 2003، ص61-62.

[2]Sadek Bakouche, la relation éducation-développement, Alger : office des publications universitaire, 2009,P.94.

"تعتبر إدارة الجودة الشاملة المدخل الإداري الأكثر كفاءة وفعالية في تحقيق مواصفات معيارية للطلبة وتحديد مستوى معين لخريجي المؤسسات التعليمية وتبني نظام إدارة الجودة الشاملة يعتبر من أهم متطلبات التحسين المستمر للعملية التعليمية بمدخلاتها ومخرجاتها. اذ تؤكد إدارة الجودة الشاملة في التعليم على أهمية عملية التحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والمحافظة عليها"[1].

في هذا الإطار، تسعى الجامعة إلى تشريك المهنيين في الأنشطة ذات العلاقة وذلك عن طريق إعطاء دروس وإلقاء محاضرات، كذلك المساهمة في مشاريع البحث والإشراف على التربصات ومتابعة المتربصين، والمشاركة في المناقشات وإعداد برامج جديدة كالبناء المشترك وتقييم مدى تأثير بعض المجالات التكوينية على التشغيلية.

2.4. العلاقة بين الجامعة مع مؤسسات المجتمع

بإعتبار أن الجامعة مؤسسة اجتماعية، فلا بد أن تكون لها علاقة وطيدة بباقي مؤسسات المجتمع الأخرى، لأنها مؤسسات يكمل بعضها البعض الآخر .وعند التفكير في بناء علاقة تعاونية بين الجامعة والمؤسسات الأخرى، يكون من الضروري التفكير فيما يمكن أن يكون لهذه العلاقة من آثار واضحة على البحث العلمي .فما دامت المؤسسات الأخرى تقدم الدعم المالي للجامعة، تصبح لديها القوة الكافية للتأثير في برامج البحث العلمي، والأكيد أن فقدان العلاقة بين الجامعة والمجتمع من شأنه أن يؤثر تأثيرا كبيرا على تحقيق أهداف ومشاريع التنمية المستدامة، بل يعيق ما تسعى إليه أي دولة من طموحات تستهدف التخلي عن عتبة التخلف، وتخطيها من جهة، وتحقيق التقدم المنشود.

[1] شيرين أحمد أبو الهيجاء، إدارة الجودة الشاملة، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 32.

خامسا– فعالية التعليم الجامعي في تحسين المورد البشري:

إن فعالية التعليم في استثمار المورد البشري، تظهر من خلال عدة مؤشرات كالتدريب والتكوين والتأهيل التي تسهم في جعل المورد البشري (الطلبة) عنصرا رئيسيا في العملية التنموية وشريكا في التنمية، فهم "مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثا، ومن هنا يأتي الفارق الكبير بين الجامعة والمدرسة بحيث لا يمكن أن نتصور جامعة من الأساتذة وحدهم دون طلاب ما دامت المسألة علم بحث"[1].

يمكن إبرازها كالأتي:

1.5. التعليم:

تشكل سياسات التعليم الجيدة الركيزة الأساسية في الاستثمار في رأس المورد البشري، فهي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس العريض أو المفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة، وتؤثر السياسات التعليمية على تركيبة القوى العاملة من خلال ما توفره من تخصصات ومهارات قادرة على إشباع حاجات سوق العمل، والعمل على تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة"[2].

لذلك فالتربية أو التعليم وسيلة لتنمية القوى البشرية التي تصنع التنمية وتحدد معالمها، بل إن أهم معالم التنمية هو تنمية القوى البشرية. ولكن هناك من يعتقد أن مفهوم التنمية أكثر ارتباطاً بالتعليم وليس بالتربية. فالتربية مفهوم أوسع وعام وشامل، إذ تقوم بتنمية الفرد من جميع جوانبه الروحية والخلقية وبشكل سليم ليكون عضواً نافعاً في المجتمع الذي يعيش فيه، وهي أشمل بكثير من التعليم إذ يشمل الأسرة والثقافة والإعلام والنوادي ومؤسسات العبادة ...

[1] رابح تركي، مرجع سابق، ص73 .

[2] حسن راوية، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.2005، ص33.

2.5. التكوين:

ويعرف التكوين على أنه ":مجموعة النشاطات المصممة والموجهة إما لرفع مستوى مهارات ومعارف وخبرات الأفراد أو لتعديل إيجابي في ميولهم وتصرفاتهم أو سلوكياتهم".[1]

ويعرف على أنه "مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية".[2]

1.2.5. أنماط التكوين بالجامعة:

في غمرة التطور التكنولوجي والاقتصادي والثقافي الذي يشهده العالم وللتكيف مع هذه الحداثة، وضعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي منذ سبتمبر 2004 نظاما جديدا للتكوين، يحمل اسم ل.م.د أي (ليسانس، ماستر، دكتوراه) والذي من أهدافه:

–ضمان تكوين نوعي من خلال الاستجابة للطلب الاجتماعي المشروع على التعليم العالي.

– تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيو اقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة ما بين الجامعة وعالم الشغل، وتطوير آلية التكيف المستمر مع تطورات المهن.

– التفتح أكثر على التطورات العالمية خاصة تلك المتعلقة بالعلوم والتكنولوجيا، وتشجيع التبادل والتعاون الدوليين وتنويعهما

3.5. التدريب:

لقد تعددت التعاريف المتعلقة بالتدريب باعتباره عملية منظمة أحيانا وأحيانا أخر بارتباطه بالتكوين، ويمكن ذكر بعضها:

---

[1] حسن ابراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ط1 ،2002 ، ص236 .

[2] عبد الكريم بوحفص، مرجع سابق، ص37.

التدريب "عملية منظمة تهدف الى تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته لتمكينه من أداء وظيفته. وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة التي يعمل فيها"[1].

فالتدريب جزء لا يتجزأ من العمليات العلمية الهادفة والمخصّصة والموجهة والتي يخضع لها المتدرب من أجل الحصول على خبرة في مجال معين، وذلك بهدف رفع كفاءته في هذا المجال إلى أقصى حدّ ممكن، مما يجعله قادراً على خوض هذا المجال ومنافسة المتخصّصين فيه والتميز بينهم .يفسّر مفهوم التدريب بكونه مرحلة تعديل إيجابية في بعض الاتجاهات المخصّصة في السلوكيات المهنية أو الوظيفية للمتدرب.

1.3.5. الأهداف الرئيسيّة للتّدريب:

تتمثل أهداف العملية التدريبية في [2]:

1– تغيير السلوك: ويأخذ هذا التغيير عادة شكلا أو أكثر من الأشكال الآتية:

أ) – تنمية المعارف والمعلومات: فالتدريب يجب أن يغطي ما يحتاج اليه المتدرب من معلومات تساعده مباشرة في أداء وظيفته. ولا يحقق التدريب الفائدة المرجوة منه إذا استهدف تزويد المتدربين بمعلومات متوافرة لديهم أو ما يحتاجون اليها في وظائفهم. لذا يجب اختيار مواد التدريب المفيدة للمتدربين، بحيث تمدهم بمعلومات لازمة وضرورية للقيام بوظائفهم على الوجه المطلوب.

ب) – تنمية المهارات: بهدف قيام الفرد بواجبات ومسؤوليات وظيفته بصورة أفضل، وبأقل قدر ممكن من الجهد.

2– تحسين مستويات الأداء: إذ تسعى العملية التدريبية إلى تحسين مستوى أداء الفرد والجماعة. ويمكن وضع معايير لقياس مدى تقدم المتدرب خلال فترة التدريب".

---

[1] نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشري طار نظري وحالات عملية، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2013، ص388.

[2] نفس المرجع، ص 391–392.

بالإضافة إلى:

- المشاركة: يهدف التّدريب إلى تفعيل روح المشاركة بين المتدربين من خلال ممارسة نشاط يتشارك فيه الجميع.
- الاستكشاف: عن طريق السماح للمتدربين بممارسة التجربة بأنفسهم بعد شرح بعض المُعطيات من قِبل المُدرّب، ثم تتاح الفرصة للمتدربين باكتشاف المطلوب من التدريب .تبادل الخبرات: التدريب يُتيح الفرصة للمتدربين تبادل الخبرات فيما بينهم، وبين المدرب.

سادسا: دور التعليم الجامعي ومجالات استثمار المورد البشري:

يعد التعليم قوة اجتماعية باعتباره أهم الوسائل التي يمكن لأي مجتمع من إحداث التغير السريع والمنشود، والتعليم الجامعي والعالي له قوته وأهميته الخاصة باعتباره المسئول الأساسي عن إعداد الشباب وتهيئتهم للحياة وسوق العمل في مستوى العصر"[1].

1.6. الجامعات والاستثمار الاقتصادي:

"يشكل الاقتصاد رافعة رئيسة للقوة الشاملة لأي دولة، لأنه ببساطة هو المحدد لمستويات المعيشة، ولأسس بناء الاستقرار الاجتماعي والسياسي الداخلي، وهو الممول للقوة العسكرية ولبناء النفوذ الخارجي. إذ أن التنمية الاقتصادية ما هي إلا عملية حضارية شاملة ترتبط بإيجاد أوضاع جديدة ومتطورة .وهو غير طبيعي ويعتمد اعتمادا كبيرا على جدية صانعي القرار في الالتزام بتحقيق التغيير من واقع متخلف إلى واقع متقدم ومتطور في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كافة، بل حتى في المجال العسكري تحتاج الدولة دائما إلى التطور والمتابعة والتدريب على أحدث الوسائل التكنولوجية المستخدمة".[2]

"كما يمثل لمورد البشري موردا استراتيجيا في العملية الإنتاجية فهو المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده، كالمهارات والموهبة والخبرة والحافز".[3]

ويبرز الاستثمار في المجال الاقتصادي في النواحي التالية:

يمكن النظر إلى الجامعة من زاوية إنتاجيا للقوى البشرية المدربة على أنها مؤسسة إنتاجية، لأنها تنتج الكفايات والعقول المفكرة والقيادات التي تتحمل المسؤولية في المجتمع، ويمكن أيضا أن يُنظر إلى

[1] علي السيد طنيش، التعليم وعلاقته بالعمل والتنمية البشرية في الدول العربية، المؤتمر السنوي الرابع للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، 1996/22/20، ص08 .

[2] آدم عصام الدين، التخطيط التربوي والتنمية البشرية، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.2006، ص182–183.

[3] أحلام عبد الحافظ الصبح، مرجع سابق، ص57.

الجامعة على أنها استثمار في الموارد البشرية، باعتبار أن المورد البشري يمثل أهمية حيوية، فبناء المصانع والمدارس والمستشفيات أمر سهل، ولكن تكوين الأطر البشرية المدربة من مهندسين ومعلمين وأطباء لهذه المؤسسات يعتبر عملية أساسية وتحتاج إلى وقت طويل، فإعداد الطبيب أو المهندس يحتاج إلى حوالي 20 سنة وفي المستويات الأعلى في الكفاية البشرية يحتاج إلى سنوات أطول قد تصل إلى 25 سنة أو أكثر".[1]

2.6. الاستثمار في المجال السياسي:

ان الاستثمار في المجال السياسي تسعى لغرس مجموعة من القيم والمبادئ ذات البعد الوطني والقومي والإنساني، والتي لا تتنافى مع مجموعة القيم والمبادئ التي توافق المجتمع على تقديرها واحترامها، وتلعب التنمية السياسية أدوار نقل الثقافة السياسية وخلق الثقافة السياسية وتغيير الثقافة السياسية، يضاف الى ذلك أن جزءا من التنمية السياسية يكمن في إحلال جديدة محل قيم قديمة بالية وتعيق حركة النظام السياسي وتصنع قيدا على وظائفه وقدراته.

ويتضمن الاستثمار في المجال السياسي عمليات ثلاثا:

- عملية تلقين واكتساب القيم الثقافية السياسية وغرس الاتجاهات في نفوس المواطنين .
- عملية تغيير وتبديل القيم السياسية وتعديل أنماط الاتجاهات والسمو بصورة تلبي الأهداف السياسية المنشودة.
- عملية تمرد على القيم السائدة بغية التوصل الى قيم جديدة.[2]

"وتؤكد العديد من الدراسات الميدانية على العلاقة الوثيقة بين التعليم والوعي السياسي، فكلما زاد تعليم الفرد كلما زادت ثقافته وانعكس ذلك على ارتقاء وعيه فالتعليم كما يقول (بيرتون) هو مفتاح المشاركة والممارسة السياسية ...ومن المعلوم أف أثر التعليم في رفع مستوى الوعي السياسي للفرد

[1] ادم عصام الدين، مرجع سابق، ص57.

[2] الفريجات، غالب، على طريق التنمية السياسية، أزمنة للنشر والتوزيع، الدوحة، قطر،2005، ص 113.

المشاركة والممارسة السياسية ...ومن المعلوم أف أثر التعليم في رفع مستوى الوعي السياسي لمفرد يزداد في مراحل التعليم العليا بشكل أكثر وضوحا"[1].

ويعود النضال السياسي للطلبة في الجزائر بعد انخراطهم في هيئة سياسية كانت تضم الطلبة المسلمين الجزائريين في سنة 1931 م "مثالية جمعية طلابية التي مقرها الجزائر"[2] في التجمع العام للمسلمين لشمال إفريقيا حيث ظهرت كتنظيم عام 1919 م.

وعلى صعيد الجامعات الجزائرية، إن المتتبع لتاريخ الجامعات الجزائرية يستنتج أن هذه الجامعات قد مارست النشاط السياسي بشكل كبير وفعال، مما أتاح المجال لمجموعة كبيرة من الطلبة لزيادة وعيهم السياسي والفكري، والذي ساهم بدوره في إتاحة الفرصة لهم لممارسة دورهم النضالي خاصة في مواجهة الاحتلال الفرنسي وبعد الاستقلال في المشاركة في عملية التنمية والبناء الديمقراطي وفي كل مسارات التحولات المفصلية كأحداث 1989.

3.6. الاستثمار في المجال الاجتماعي:

يهتم الاستثمار الاجتماعي بالفرد والجماعة، فهي تعمل على حماية الفرد وتنشئته وتحريره من المشكلات وتعينه على تنمية قدراته، وتزويده بالاتجاهات الايجابية التي تمكنه من الاسهام الفاعل في شؤون مجتمعه، واشباع احتياجاته الأساسية، المادية والمعنوية والروحية، وهي تعين الجماعة والمجتمع على إيجاد علاقة بناءة، وإيجاد ظروف ملائمة لتحسين الأحوال الإجتماعية.[3]

ويظهر الاستثمار في المجال الاجتماعي في النواحي الآتية:

- التقليل من الفوارق الاجتماعية والطبقية بتكريس الاستقطاب والاستيعاب للجميع دون

[1] العلوي، حنان، دور المدرسة في تنمية الوعي السياسي لطلاب التعليم الثانوي العام بمحافظة غزة دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، برنامج الدراسات العليا المشترك، كلية عين شمس، جمهورية مصر العربية، الأقصى، غزة،2005، ص46–47.

[2] عبد الله مرتاض، المعجم الموسوعي للمصطلحات الثورية، دار الكتاب العربي،1988، ص 112.

[3] ادم عصام الدين، مرجع سابق، ص189.

إستثناء بدلا من الانتقائية في اختيار الفئات المقتدرة والأغنى في التعليم واستبعاد الفئات الفقيرة.

- توفير فرص استخدام التقنيات الحديثة في التعليم لأبناء الفئات الإجتماعية الأضعف ماديًا وطبقيًا.
- جعل التعليم فرصة متاحة للجميع ذكورا وإناثا على حد سواء، صغارا وكبارا، عاملين وغير عاملين.
- الالتفات إلى حاجة الفرد إلى تأسيس النظام القيمي اللازم للتجديد الحضاري .
- تحسين ظروف الحياة للإنسان بتوفير الإحساس بالرضا، واشباع الحاجات المعرفية، واستثمار الوقت بما يفيد الفرد والمجتمع.
- رفع مستوى الوعي لمنظومة العادات والتقاليد، والتمسك بقيم المجتمع ومعاييره .
- المشاركة النشطة والتفاعل مع المجتمع المحلي بإحياء المناسبات الوطنية والاجتماعية والدينية.
- تنمية الحس الديني والأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه الاخرين.[1]

4.6. الاستثمار في المجال العلمي:

يشهد العالم انفجارا معرفيا، يتزايد بسرعة فائقة، لم يشهده في أي وقت مضى، بل فاق كل التصورات وتخطى كل التكهنات، فحجم المعرفة اليوم يتضاعف بخطوات سريعة، فهي تتدفق بمعدلات تسارع أُسية، تجعل كالب العلم يقف أمام سيل عارم من هذه المعرفة تفوق كل ما كان يتعرض له أجداده طوال فترة حياتهم، ويصاحب هذه الثورة الهائلة في المعرفة تطور تكنولوجي

للتعامل مع هذه الكم الهائل من المعرفة مما يؤدي الى ايصالها وتدفقها الى كل من يحتاجها بكل يسر وسهولة، وهو ما اصطلح على تسميته ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

[1] بركات زيادّ، استراتيجيات التنمية البشرية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والبحوث، مجلد (2)، العدد (3)، 2009، ص9.

وإزاء هذا الوضع، فإن التأكيد على ضرورة قيام مؤسسات التعليم العالي بتحقيق الغايات المتوقعة منها تجاه المعرفة والبحث العلمي، يعدّ أمرا أساسيا وبصفة خاصة فيما يتعلق بالغايات التالية:

– تطوير المناهج دورياً باستمرار، وبجرأة على تخطي التقسيمات التقليدية للتخصصات، من غير تجاوز للمنهجية والعمق العلمي، بحجة تطور العلوم والمعارف.

–مواكبة مستجدات العلوم والمعارف وتداخلها ورصد ما يبرز من تخصصات جديدة عابرة للتخصصات التقليدية، وشمول ما لابد من شموله منها ضمن مناهج وب ا رمج التعليم العالي.

–إدراك وحدة العلوم والمعارف واد ا رك العلاقات التبادلية فيما بينها، وشمول ذلك –في الحدود الموضوعية –للعلوم الطبيعية والاجتماعية والإنسانيات.

–التركز على تقنيات الاتصال والمعلوماتية وتسخيرها للتمكن من العلوم والمعارف، وتيسير اجراء البحوث والدراسات.

5.6. الاستثمار في المجال الثقافي:

ويظهر ذلك من خلال:

–تعزيز الذاتية الثقافية للمتعلم، وتحصينها بتدريب وتعزيز إمكانات اللغة العربية في المساهمة بتطوير التعليم العالي، وتوطيد اعتزازه بثقافته ومجتمعه وتنمية ولائه لوطنه وتكريس نفسه لخدمة مجتمعه.

–اقتران تعزيز الذاتية الثقافية، بتقبل الثقافات الأخرى واحترام الذاتيات المختلفة وتعزيز سلوك وروح التفاهم والتعايش والمشاركة مع الثقافات والمجتمعات الأخرى الملتزمة بهذه التوجهات.

–تعزيز قيم العمل والإنتاج والجدية والمثابرة والتنظيم لدى المتعلم من خلال توفير هذا النمط من القيم والسلوك في محيط التعليم، ومن خلال الممارسات المجتمعية والاقتصادية والسياسية والإدارية عامة.

–تعزيز قيّم الأمانة والموضوعية والنزاهة والعدل والإخلاص من خلال سيادة هذا النمط من القيم في محيط التعليم والمحيط الاجتماعي بشكل تام ومتزامن.

– "قدرة الخريج على تخليق المعرفة الجديدة والمشاركة مع الجماعة والفرق البحثية الأكبر في تقييم المعرفة، والقدرة على ترويج الفكر والتسويق للأعمال البحثية وحل مشكلات التمويل والإدارة وتطبيق إجراءات المساءلة والمحاسبية".[1]

[1] محمد ماهر محمود الجمال، مستقبل التعليم العربي الاتجاهات والمضامين التنبؤات، دراسات مستقبلية، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 2005، ص119.

خلاصة الفصل الثاني:

مما سبق ذكره يظهر أهمية الجامعة والتعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والعلمية من خلال التكوين والتدريب الفعال الهادف الى تخريج كفاءات عالية الجودة قادرة على سد احتياجات المجتمع المحلي والتأقلم مع معطيات سوق الشغل وكسب رهان المستقبل.

الفصـــــــــل

3

المورد البشري وإشكالية الإستثمار

تمهيد

أولا: أهمية المورد البشري

ثانيا: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

ثالثا: أهمية الإستثمار في المورد البشري

رابعا: مكونات المورد البشري

خامسا: نظريات الإستثمار في المورد البشري

سادسا: أبعاد الإستثمار في الموارد البشرية

سابعا: وسائل الإستثمار في المورد البشري

ثامنا: العوامل الأساسية التي دفعت بالجامعات للإهتمام بالمورد البشري

تاسعا: المورد البشري في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر المورد البشري أساس أي تقدم وتنمية لذا حظي بعناية ورعاية فائقة جعلت منه ألوية وركيزة أي سياسة، يعود الاهتمام بالمورد البشري الى نشوء المشروعات وتوسعها وهو ما فرض وجود إدارة متخصصة ترعى شؤون الأفراد داخل المشروعات الصغيرة، وقد مرت مراحل التطور من مرحلة ما قبل الثورة الصناعية والتي عرفت بالإنتاج اليدوي وظهور نظام الرق تلته مرحلة الثورة الصناعية التي عرفت بالإساءة للعمال والانتفاضات العمالية تليها مرحلة القرن العشرين وظهور التنظير الإداري من مدرسة الإدارة العلمية وصولا إلى مدرسة العلاقات الإنسانية التي ركزت على الجانب الإنساني ليتغير الوضع مع بداية القرن مع بروز العولمة والتغير التكنولوجي والانفجار المعلوماتي.

ان المورد البشري الذي نتحدث عنه هو فئة الطلبة التي يتطلب الاستثمار فيها أبعاد وآليات جديدة قائمة على تكوين وتدريب عالي الجودة لا يقتصر على تلقين المعارف النظرية بل يتعدى ذلك الى جانب تطبيقي بحث محدداته التنافسية والجودة الشاملة.

أولا: أهمية المورد البشري:

"أن ما يميز القرن الحادي والعشرين هو ظهور قوة المعرفة، وكيفية استخدامها في المنظمات ذات القاعدة المعرفية، وأهمية عمال المعرفة (صناعيا) في تكوين الثروة والقوة معاً، كما أن الأولوية التي يمثلها المورد البشري في الاقتصاد المعرفي ستقود إلى صراع عالمي حول الموهوبين، وعليه بدأت الحكومات والمنظمات تُولي موضوع بناء قاعدة المعرفة الأهمية التي تستحقها، من خلال التركيز عمى المناهج التعليمية التي تُؤسس الإبداع وتدعمه، سواء أكان ذلك في المدارس أو الجامعات، أممن خلال تدريب الموارد البشرية وتنميتها بعد التحاقها بالعمل ، لضمان حيويتها، وفاعليتها، والمحافظة عليها لمواجهة المنافسة، ومن جانب آخر تشجيع الإبداع والابتكار"[1].

فالنظرة إلى العنصر البشري كأحد عناصر الإنتاج، ليست بالجديدة، فهي من الأفكار الكلاسيكية لاقتصاديين كلاسيكيين – بدورهم – كآدم سميث وألفريد مارشال وغيرهما. لكن الجديد –نسبيًا– هو النظر إلى التعليم كأحد العوامل التي تشكل شخصيات الأفراد المهنية وتحدد بناء عليها مدى مساهمتهم في العملية الإنتاجية وازدهار الاقتصاد، وبالتالي توجّب النظر إلى التعليم بمناظير الكلفة والعائد والاستثمار، وهذا ما أضافه اقتصاديون آخرون كانت أعمالهم باكورة ما يعرف اليوم باقتصاديات التعليم، أمثال «ثيودور شولتز (1902–1998) Theodore W. Schultz «في مقالته الشهيرة مطلع ستينيات القرن العشرين بمجلة The Journal of Political Economics بعنوان الاستثمار في البشر Investment In Human Beings والتي تلتها مجموعة من أعمال شولتز في جامعة شيكاغو عن القيمة الاقتصادية للتعليم والاستثمار في رأس المال البشري، وتأثر بأعماله وتفاعل معها إلى حد كبير كل من «غاري بيكر (1930–2014) Gary S. Becker وجاكوب

[1] العلي، عبد الستار وقنديلجي، عامر والعمري، غسان، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006، ص343.

مينسر (1922-2006) Jacob Mincer.

كما وأكد علماء المستقبليات، أن القرن 21 سيكون العنصر الحاكم والفعال فيه هو الإنسان المتعلم والقادر عمى أن يستمر متعلما ومتعدد المهارات وان المعرفة قوة، ومن ثم فالأمة القوية هي الأمة العارفة، أما الأمة التي ستتخلف عن استثمار مواردها البشرية فستبقى في خطر خصوصا إذا علمنا أن السرعة التي تتغير بها التكنولوجيا تكاد تكوف تقريبا يومية"[1]

وقد أثبتت تجارب البلاد المتقدمة على أن مصدر قوتهم يكمن في الموارد البشرية، حينما قامت هذه البلاد بتطوير وتأهيل كوادرها عن طريق التعليم، والتدريب، والتثقيف المستمر، والحقيقة أن هذه العوامل هي عوامل رئيسة لمواكبة التطور في العالم"[2].

"يعتبر المورد البشري في العصر الذي نعيش وهو عصر المعلومات، الثروة الحقيقية للأمم وأساس عملية التنافسية الاقتصادية باعتباره أساس الابداع والابتكار، ومن بين أهم ما يميز المورد البشري عن رأس المال المادي، هو كون المورد البشري غير قابل للتنفيذ، يتميز بالوفرة لا الندرة لأن العلاقة بين المعرفة والزمن علاقة طردية على عكس العلاقة بين المادة والزمن. ويمكن حصر دور الكفاءات البشرية في دعم التنافسية في النقاط التالية:

أ -إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة، هي مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ب - الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته، وتوظيف نتاجاته.

ت - المورد البشري هو أساس الابداع والابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية.

ث - العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الانتاج المادية والبشرية.

---

[1] سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة، مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص 6.

[2] أحلام حافظ الصبح، مرجع سابق، ص36.

ج – يمكن المورد البشري من تنويع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية"[1] .

من هنا تتبين أهمية المورد البشري في احداث التنمية والتنافسية الاقتصادية من خلال الابداع والابتكار والمعرفة وهو القادر على تعويض نقص الموارد الطبيعية وندرتها وخير مثال على ذلك اليابان وكوريا الجنوبية وبلدان شرق اسيا، كل هذا معتمد على تعليم جامعي عالي الجودة ومدى ملائمته لاحتياجات المجتمع في المراحل التنموية المختلفة.

[1] اليفي محمد وامحمد فرعون، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث في لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، ورقة عمل مقدمة الى الملتقى الدولي صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، جامعة مسيلة، الجزائر، 14-15 افريل2009، ص11. تم الاطلاع على الموقع بتاريخ: 08/03/2017 على 18:00
http://iefpedia.com/arab/wpcontent/uploads/2012/03/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B%- D

ثانيا: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية:

لقد عرفت إدارة الموارد البشرية تطورا ملحوظا عبر الزمن و هذا راجع إلى تطور الحاجات التي رافقت نشوء المشروعات، و لقد ساهمت هذه التطورات بشكل كبير في إظهار الحاجة إلى وجود إدارة متخصصة ترعى شؤون الأفراد داخل المشروعات الصغيرة، ولقد مر هذا التطور بالمراحل التالية:

1.2. مرحلة ما قبل الثورة الصناعية:

"تميزت هذه المرحلة بطرق الإنتاج اليدوية، وسعي الانسان الى توفير الحد الأدنى من مستلزمات العيش التي تكفل بقاءه كحيوان بشري. فلم يكن في هذه الفترة نظام للعمالة، اذ كان ينظر الى العامل على أنه من ممتلكات صاحب العمل يبيعه ويشتريه شأنه شأن أية سلعة. ثم ما لبث أن ظهر بعد نظام الرق هذا نظام الصناعة المنزلية، فظهرت فئة تملك الخبرة والمهارة، وأصبح العامل يعمل مقابل أجر محدد يسمح له بالحياة الكريمة".[1]

"ثم تلي هذا النظام نظام الصناعة اليدوية وفيه برزت فئة تملك الخبرة والمهارة، بدأت تعمل مقابل الأجر يعد أجر الكفاف، إلى أن جاء نظام الطوائف وبه شكلت كل طائفة قانونها الخاص يوضح شروط الدخول للمهنة ومستويات الإنتاجية والأجور التي تدفع للعمال مقابل قيامهم بالأعمال الموكلة لهم".[2]

2.2. مرحلة الثورة الصناعية:

"ظهرت هذه الثورة في العالم الغربي في القرن الثامن عشر، وظهرت في العالم العربي في القرنين التاسع عشر والعشرين. وأهم ما كان يميزها ظهور الآلات والمصانع الكبيرة، وروتينية العمل، وسوء ظروف العمل (ساعات عمل طويلة، وضوضاء، وأتربة، وأبخرة، وغيرها).

[1] نادر أحمد أبو شيخة، مرجع سابق، ص28.

[2] مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد في منظور كمي والعلاقات الإنسانية، عمان،ط1، 1994 ، ص10.

كذلك تميزت هذه الثورة بظهور فئة الملاحظين والمشرفين الذين أساؤوا أحيانا إلى العاملين الذين يعملون بإشرافهم. فكان بالتالي لزاما أن تظهر دعوات لتحسين ظروف العاملين. أي أنه مع مساوئ الثورة الصناعية كان على العمال أن يتحدوا في مواجهة أصحاب الأعمال، وظهر على شكل انتفاضات عشوائية، ثم إضرابات منظمة، ثم ما لبث أن تكونت اتحادات ونقابات عمال، تطالب بحقوقهم، وتتفاوض باسمهم فيما يتعلق بالأجور، وساعات العمل، ونحوها".[1]

3.2. مرحلة القرن العشرين:

شهدت هذه المرحلة أحداثا أثرت على إدارة الموارد البشرية كثيرا ومن أبرزها:

1.3.2.الإدارة العلمية : التي تزعمها فرديريك تايلر F.Taylor والذي اطلق عليه The father of scientific managment mouvement في بدايات القرن العشرين والذي قام بدراسة الوقت والحركة Time and motion study وكرس اهتمامه على تنظيم العلاقة بين الإدارة والعاملين وركز على التخصص في العامل Division of labor والتدريب والتحفيز المادي للعاملين وفق الإنتاجية المتحققة من قبلهم وقد انطلقت فلسفة تايلر آنذاك على التركيز على الإنتاجية في العمل وما تؤول اليه من نتائج إيجابية للمنظمة والعاملين في الوقت ذاته"[2].

2.3.2. مدرسة العلاقات الإنسانية:

بعد التركيز على الأساليب المادية لرفع الكفاءة الإنتاجية جاءت هذه المدرسة وركزت على الإنسان وحاجاته، فقد رأى ألتون مايو على وجه التحديد أن معالجة المشاكل المتعلقة بالإنتاجية يمكن معالجتها عن طريق الاهتمام بالإدارة متمركزا على رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد"[3]

[1] مهدي حسن زويلف ، مرجع سابق، ص 28.

[2] خضير كاظم محمود، ياسين كاتب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط6، 2015، ص22.

[3] أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، ط5 ،2001 ، ص 35.

" ان الأفراد هم أعضاء في نظم اجتماعية ذات قيم ومعتقدات وتقاليد خاصة.

وهذه النظم الاجتماعية الغير رسمية قد تعوق الإدارة عن تحقيق أهدافها اذ لم يتم الاعتراف بها والتعامل معها بشكل سليم"[1].

3.3.2. المرحلة الراهنة:

"لقد شهدت المراحل الأخيرة من القرن العشرين وخصوصا مرحلة السبعينات والثمانينات ولحد الان تطورات ملحوظة في إدارة الموارد البشرية، اذ لعبت المتغيرات البيئية التي شهدها العصر الراهن من خصائص فريدة لم تكن معروفة آنذاك من هذه المتغيرات ما يلي:

1- ظهور العولمة Globalisation

2- شدة المنافسة العالمية .Global Compétition

3- الطلب المتغير على الجودة من قبل العملاء Quality.

4-تطور التكنولوجية بمعدلات متسارعة Technology.

5-تحديات البيئة الاجتماعية والثقافية مثل حماية البيئة من التلوث وقبول المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كواقع ملموس.

6- الاندماجات التي تحدث بين الشركات الكبرى، وما يترتب على ذلك من تخفيض الحجم والتكاليف والأسعار.

7- ديناميكية البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ...الخ"[2]

في هذه المرحلة إتسع نطاق الأعمال التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية؛ إذ شملت تدريب وتنمية

[1] مصطفى مصطفى كامل، إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر،1994، ص42.
[2] خضير كاظم محمود، ياسين كاتب الخرشة، مرجع سابق، ص22-23.

العاملين، ووضع برامج لتحفيزهم وترشيد العلاقات الإنسانية، وليس فقط حفظ ملفات الموارد البشرية، وضبط حضورهم، وانصرافهم، والأعمال الروتينية.

ومستقبلاً يمكن النظر إلى إدارة الموارد البشرية على أنها في نمو متزايد لأهميتها في كافة المنشآت نتيجة التغيرات السياسية والتكنولوجية، وهناك تحديات يجب أن تتصدى لها إدارة الموارد البشرية مثل: الاتجاه المتزايد في الاعتماد على الكمبيوتر، والأوتوماتيكيات في إنجاز كثير من الوظائف التي كانت تعتمد على العامل. وأيضاً الضغوط السياسية والاقتصادية، والتغيّر المستمر في مكونات القوى العاملة من حيث المهن والتخصصات، ويجب التأكيد على استخدام المفاهيم الجديدة، مثل: هندسة الإدارة، والجودة الشاملة في مجال إدارة الموارد البشرية[1].

[1] د. عبد الرحمن توفيق إدارة الموارد البشرية –الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي
تم الاطلاع عليه بتاريخ: 13 أفريل 2017على الساعة 20:50. على موقع:
http://www.abahe.co.uk/Research-Papers/Importance-of-human-resources.pdf

ثالثا :أهمية الاستثمار في المورد البشري

لقد أكد مارشال على أهمية الاستثمار في المورد البشري باعتباره استثمارا وطنيا، وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محددة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذاك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة برقق التقدم المنشود.

وتتمثل أهمية الاستثمار في الرأسمال البشري أيضا في برقيق أقصى تكيف للموارد البشرية الأساسية مع المستجدات والتطورات البيئية المتسارعة، وتظهر هذه الأهمية على مستوى الفرد وعلى مستوى المؤسسة.

1.3. على مستوى الفرد

هناك مجموعة من الفوائد للاستثمار البشري تنعكس على الفرد مباشرة والتي من أهمها نجد:

- ✓ تنمية طاقات وقدرات الفرد العملية والعلمية التي تعتبر من أهم الموارد اللازمة لعملية تطوير العلم والتكنولوجيا.
- ✓ اكتساب المعارف والمهارات التحليلية والابتكارات والقيادات.
- ✓ تفجير الطاقات الكامنة في الأفراد وحسن استغلالها.
- ✓ الاستغلال الأمثل للطاقات والإمكانيات المكتسبة.
- ✓ تحريك القدرات الفنية والعملية وتوجيهها نحو خدمة الأهداف المسطرة.
- ✓ إتاحة الفرصة للنمو والترقية وإفساح المجال للإبداع والابتكار.

2.3. على مستوى المؤسسة

إضافة إلى الفوائد المباشرة للرأسمال البشري على مستوى الفرد هناك مجموعة من الفوائد التي تنعكس على المؤسسة بصفة عامة والتي من بينها نجد:

- ✓ مواجهة التغيرات التي تحدث في النظام الاقتصادي والاجتماعي ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي.
- ✓ خلق المرونة للتكيف مع المتطلبات والاحتياجات المستقبلية التي ترسمها المؤسسة.
- ✓ التوزيع المناسب للقدرات البشرية من خلال الملائمة بين متطلبات العمل والقدرات المتاحة.
- ✓ الحفاظ على مستوى معين من القدرات والمهارات الضرورية لتطور واستمرارية المؤسسة.
- ✓ مضاعفة الثروات البشرية لمواجهة التغيرات المتوقعة في نوعية المهارات الفكرية.
- ✓ مقاومة ومنع تقادم المهارات خاصة في ميدان الهندسة والعلوم والوظائف المتخصصة في مجال الإعلام الآلي والإلكترونيات.
- ✓ تحقيق القدرة التنافسية وتحسين الإنتاجية وتلبية متطلبات الجودة.
- ✓ تقليل التكاليف والخسائر في الإنتاج والتجهيزات.
- ✓ تخفيض معدلات الغياب ومعدل دوران العمل.
- ✓ القضاء على رتابة ونمطية العمل.
- ✓ خلق جو يسوده التعاون المشترك والولاء الاجتماعي والرغبة في تحقيق الأهداف"[1].

3.3. على مستوى المجتمع:

تتمثل هذه الأهداف في تحقيق أهداف المجتمع عن طريق:

- ✓ استخدام وتشغيل الأفراد بالأعمال المختلفة ووفقا لكفاءتهم.
- ✓ تتيح الفرصة للمجتمع للتطور والنمو في جميع جوانبه.
- ✓ غالبا ما تستجيب لبعض المحددات الاجتماعية في هذا المجال كالتشريعات، والقوانين الخاصة بالعمل والعاملين.

[1] خالد عبد الرحيم الليثي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان،2005 ، ص55.

- ✓ وجود ظروف عمل جيدة تمكنهم من العمل الفعال الذي يزيد من انتاجيتهم، وبالتالي من مكاسبهم المادية.
- ✓ تحسين نوعية حياة العمل للأفراد العاملين وانعكاس ذلك على حياتهم الاجتماعية.
- ✓ تحسين مستويات المعيشة الاجتماعية بسبب رفاهيتهم الذي يتلقاه الأفراد العاملين"[1].

[1] يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2015، ص45.

رابعا: مكونات المورد البشري:

من التعاريف السابقة الذكر نستطيع أف نستنتج أن المورد البشري يتكون من جزأين أساسيتين: جزء فطري وجزء مكتسب؛ الجزء الفطري يعبر عن الاستعدادات الجسمية والعقلية والفطرية التي تولد مع الفرد، أما الجزء المكتسب وهو الجزء الأهم في المورد البشري فيعبر عن مجمل المعارف كالكفاءات والمؤهلات والقدرات الجسمانية والخبرات والتجارب المكتسبة.

فالمورد البشري اذن يتكون من ثلاثة مكونات أساسية هي:

أ –**الكفاءات** :هي مجموعة المعارف، والاتجاهات، والتصرفات، والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.

ب – **التجارب والخبرات** :وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة مهنة.

ت – **المعارف والمؤهلات** :وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم"[1].

أما المؤهلات والكفاءات المرتبطة بالمورد فتصنف هي الأخرى إلى:

–كفاءات الاتصال عن طريق : السماع، الكلام، القراءة والكتابة.

–كفاءات الحساب.

–الكفاءات الفردية التي تعبر عن قدرة الفرد على تعلم التعلّم، على الانضباط الذاتي.

–الكفاءات العلائقية : روح الفريق، فن الإدارة.

–الكفاءات الأخرى الضرورية مثل سهولة استعمال تقنيات الإعلام والاتصال ،المعارف الضمنية، القدرة على حل المشاكل..."[1]

[1] حسيبة بن عمار، تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية دراسة حالة: تكوين المكونين في ولاية قسنطينة، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009، ص 17.

هذا وتبدأ عملية اكتساب المعارف والمؤهلات والكفاءات والخبرات والتجارب منذ ميلاد الفرد إلى وفاته، فهي عملية تمتد مدى الحياة، وتطور عبر مراحل الحياة المختلفة من خلال:

أ –العائلة ودور الحضانة أو كل الهياكل التي تستقبل الأطفال قبل سن الدراسة.

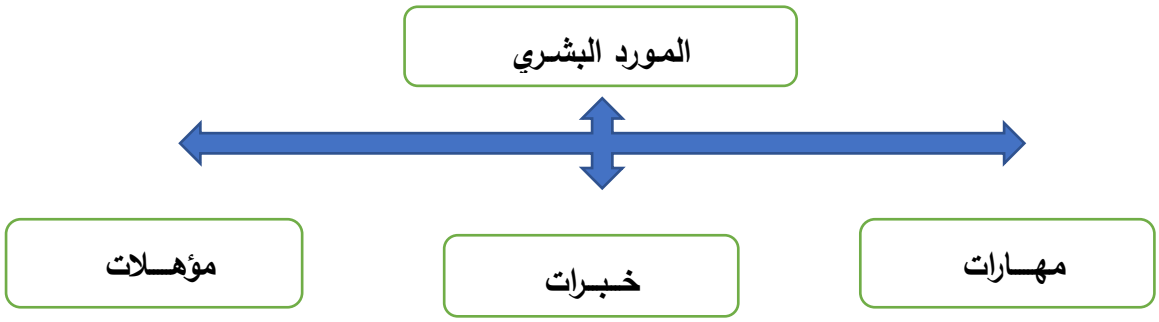
ب – النشاطات الرسمية للتعليم والتكوين بكل مراحله في المؤسسات الرسمية بكل أنواعها ومراحله.

ت – التكوين والتدريب في مكان العمل.

ث – الحياة اليومية للفرد وعلاقته الاجتماعي"[2] .

ويمكن تمثيل مكونات المورد البشري كما بالشكل الآتي:

شكل رقم (1): مكونات المورد البشري



المصدر: إعداد الطالب

[1] محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري مقاربة نظرية دراسة تقييمية لحالة الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 23.

[2] نفس مرجع ، ص24 .

خامسا: نظريات الاستثمار في المورد البشري:

إعتمدت سياسات الاستثمار في مجال التعليم على مجموعة من النظريات، التي تجعل في مجملها التعليم محور العملية التنموية، وقد برزت نظريات عديدة في هذا المجال وعلى النحو التالي:

1.5. نظرية رأس المال البشري:

قبل التطرق إلى أهم نظريات الاستثمار في رأس المال البشري، بجدر الإشارة إلى أنه ظهرت نظرية رأس المال البشري مع نهاية الستينيات وبداية السبعينيات، من خلال مقال " الاستثمار في الرأسمال البشري" الذي نشره الاقتصادي تيودور شولتز سنة1961[1].

من رواد هذه النظرية ادم سميت، الفريد مارشال، جون ستيوارت ميل، ديفيد ريكارد، تيودور شولتز، جاري بيكر. حيث تقوم هذه النظرية على أساس إن هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار في التعليم (الاستثمار في رأس المال البشري) وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع أي أنه كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري كلما زاد الدخل سواء على مستوى المجتمع أو مستوى الفرد.

رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث ودراسات شولتز وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار والقبول الواسع إلا بظهور نظريات شولتز وبيكر وغيرهم، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر، حيث ظهرت عدة محاولات في هذه الفتَّة للأهداف التالية:

- جلب الانتباه إلى أهمية الموارد البشرية.
- تحديد ماهية رأس المال البشري، وإدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته الرئيسية، والتركيز

[1] سميرة عبد الصمد، مداخلة مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية بالملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير– جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 15–16 نوفمبر 2011.

على أن الإستثمار البشري هو الوحيد القادر على تحسين مهارات الفرد وكفاءاته.

1.1.5. نظرية تيودور شولتز1961

ولقد بلور" شولتز "هذه النظرية بأبحاثه، وأظهر بنظريته هذه فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية فقد وجدت عدة محاولات في هذا المجال هدفت إلى:

أ –جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري.

ب – تحديد ماهية العنصر البشري.

ت – تقدير قيمة العنصر البشري.

ث – إدخال مفهوم الخسارة في رأس المال البشري."[1]

وقد بنى شولتز نظريته على ثلاثة فروض أساسية هي:

- أن النمو الإقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يمكن تفسيره بالزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.
- ان الاختلاف في إيرادات ومداخيل الأفراد لا يمكن تفسيرها باختلافات مقدار استثمارهم في رأسمالهم البشري.
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة رأس المال البشري الى رأس المال المادي (غير البشري)"[2].

ويري شولتز بأن الإعتراف بالغرض الاقتصادي للتعليم لا يعني انتفاء الغرض الثقافي له. فإلى جانب تحقيق الأهداف الثقافية فإن هناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من طاقات وقدرات

[1] سراج وهيبة، مداخلة أساليب وسياسات الاستثمار في رأس المال الفكري، الملتقى الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر 2011، ص8.

[2] حسن راوية، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص67.

الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم وإدارة شئونهم، وأن مثل هذا التحسن يمكن أن يترتب عليه زيادة في الدخل الوطني. وخلاصة القول فإنه يمكن إعتبار كل من الآثار الثقافية والإقتصادية نواتج مشتركة لعملية التعليم. ويعني هذا أنه وفقا لمدخل شولتز فإن الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الإقتصادية للتعليم والتي يمكن اعتبارها رأس مال يتم تحديده وتقديره.

وفي تحليل شولتز للتكلفة والإيرادات المتعلقة بعملية التعليم، ركز على **أهمية الإيرادات الضائعة للطالب** من منظورين:

أ- إمكانية النظر إلى دراسة ومذاكرة الطالب على أنها عمل، وأن هذا العمل من بين أشياء أخرى يمكنه أن يساعده على تنمية موارده البشرية.

ب- افتراض أن الطالب لو لم يكن ملتحقا بالعملية التعليمية، فإنه يمكنه أن يكون مشاركا في القوى العاملة، يحقق إنتاجا أو يؤدي خدمة ذات قيمة إقتصادية والتي يحصل بناءا عليها على أجر. وعلى هذا فإن هناك تكلفة فرصة بديلة للالتحاق بالمدرسة.

ج- ضرورة الاستثمار في الموارد البشرية خاصة في الدول النامية؛ حيث أن الموارد لديها قليلة مع تعارض الأولويات المختلفة لهذه الموارد واللازمة للإصلاح الاقتصادي.

ويمكن من خلال مفاهيم تلك النظرية تفسير عديد من الظواهر مثل: الإختلاف في مستوى أجور الأفراد، وهجرة العمالة، والزيادة في الإيرادات المتحققة للفرد، وأيضا تفسير النمو البطيء للدول النامية "[1]

2.1.5. نظرية بيكر 1962:

"وأدرج بيكر ضمن الاستثمار في رأس المال البشري كل النشاطات التي يمكن أن تنمي الموارد

[1] رياض مشرف، نظريات رأس المال البشري، منتدى العربي لإدارة الموارد البشرية تم الاطلاع عليه بتاريخ 27.03.2017 على الساعة 20:05، رابط المصدر :https://hrdiscussion.com/hr2598.html

البشرية، ومن بين أنواع الاستثمارات يذكر التعليم، التدريب في مكان العمل، الهجرة، البحث عن المعلومات حول الأسعار والصحة" [1].

ركز " بيكر " من خلال أبحاثه في الرأسمال البشري على عملية الاستثمار في التدريب بعدما بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم ورعاية صحية، إذ يعتبر التدريب من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية و في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات، وقد اهتم "بيكر" بمعدل العائد على الاستثمار واعتبره المرجع الأساسي في تحديد المقدار الواجب إنفاقه على رأس المال البشري وفي محاولته لتوضيح الجانب الإقتصادي للعملية التدريبية، فرق " بيكر " بين التدريب العام والتدريب المتخصص، وتناول دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل وتكلفة كل من نوعي التدريب السابقين.

وقد افترض بيكر بعض المتغيرات المحددة والمحفزة للاستثمار في رأس المال البشري، ومن أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع لمفرد، والاختلافات في الأجور، ودرجة الخطر، والسيولة، والمعرفة .ويقدم تحليل الاستثمار البشري تفسيرا موحدا لعدد كبير من الظواهر التطبيقية مثل: العلاقة بين العمر والإيرادات فتؤدي معظم الاستثمارات في رأس المال البشري إلى زيادة الإيرادات ولكن في عمر متقدم نسبيا، لأن العائد المتحقق من الاستثمار يعد جزء اً من الإيرادات .وتنخفض هذه الإستثمارات في العمر الصغير، لأن التكلفة تُخصم من الإيرادات في ذلك الوقت"[2] .

إذن، يعد بيكر من أهم الباحثين الإقتصاديين الذين ساهموا في تطوير نظرية رأس المال البشري، إذ أنه حول تركيزه إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال الموارد في رأس المال البشري. حيث أنه بدأ دراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم وصحة وتكوين

[1] أحلام عبد الحافظ صبح، مرجع سابق، ص42.

[2] راوية حسن، مرجع سابق، ص70-71.

وركز أبحاثه ودراسته على التدريب."[1]

وقد دفع الاهتمام بمفاهيم الاستثمار البشري بعض الباحثين ومن منهم "**مينسر**" الى محاولة قياس التكلفة والمنفعة الاقتصادية المترتبة عن الاستثمار في التعليم والتدريب، وقد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار البشري تمثلت في:

- تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب.
- كذلك تحديد العائد على الاستثمار في التدريب.

وأخيرا تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة"[2].

[1] لبنى بابا سعيد، دور الاستثمار في رأس المال البشري، في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005-2013، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير شعبة: علوم اقتصادية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر، 2014-2015، ص22.

[2] نفس الرجع، ص71.

سادسا: أبعاد الإستثمار في المورد البشري

هناك عدة عوامل لها تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية وتتمثل في ستة أبعاد أساسية هي :

1.6. البعد الإقتصادي والإجتماعي: إن الحالة الإقتصادية و الظروف المحيطة تؤثر على الموارد البشرية، فالإدارة تتجه إلى التطوير و التوسيع في أنشطتها الخاصة بالموارد البشرية، في فترات الرواج و تقليصها في فترات الكساد، و ذلك فإن الإرتفاع المستمر لمستوى المعيشة و الذي كان له تأثير كبير على الممارسة الخاصة بالموارد البشرية لا يستطيع أن يتحقق إلا بتطوير المداخيل المستخدمة لتحفيز المعاملين، أما العوامل الاجتماعية فلقد عرف المجتمع خلال هذا القرن تطورا كبيرا و كذا تغييرا في أسلوب معيشة الأفراد و أسلوب تفكيرهم.

2.6. البعد القانوني :لقد كان للعوامل القانونية دور كبير في تطوير إدارة الموارد البشرية، وذلك بتدخل الدولة في شؤون المؤسسات بإصدار القوانين والتشريعات والابتعاد عن فكرة دعه يعمل، فتدخل القوانين والتشريعات في تحديد دور المنظمات العالمية وحقوقها والحد الأدنى للأجور والحد الأقصى لساعات العمل والسياسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتدريبهم و أمن صحتهم و ترقيتهم و تقييمهم.

3.6. البعد التكنولوجي :إن التطور التكنولوجي صاحبه تغيير جذري في القوى العاملة كنتيجة لتطور حاجات ومتطلبات المشروعات مما يتطلب يد عاملة مؤهلة وذو خبرة وكفاءة متطورة لكي نستطيع السير والتطور لتطوير جو العمل وتحسينه"[1].

4.6. البعد السياسي :"حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه فالأيديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة من الدول لأخرى حيث يختلف هذا النظام في الدول التي تتبنى النظرية

[1] محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية،2003 ، ص40-41 .

الرأسمالية عن تلك ذات الأيديولوجية الإشتراكية، والدول التي عانت من احتلال دول أخرى لها قد تأثرت برامج تعليميا بثقافة الدولة المحتلة، بالإضافة إلى تأثير الاستقرار السياسي في فعالية التعليم واستمراريته "[1].

5.6.البعد العلمي :حيث يوفر التعليم والتكوين كوادر علمية مكونة قادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بدا يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى المجالات الحياة والتحسن المستمر في ظروف العمل داخل المنظمة"[2]

6.6.البعد الأمني: حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع مستوى التعليم التدريبي مما يساهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار"[3].

[1] ورقة عمل في الاستثمار في رأس المال البشري، مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض، السعودية،2007 ، ص6.

[2] لبنى بابا سعيد، مرجع سابق، ص23.

[3] ورقة عمل في الاستثمار في رأس المال البشري، مرجع سابق، ص4-6.

سابعا: وسائل الاستثمار في المورد البشري

لا شك أن وسائل الاستثمار في المورد البشري عديدة ومتنوعة، ولعل أبرزها التعليم والتدريب والتكوين وقد اختلف بعض المؤلفين في تحديد عدد ونوع هذه الوسائل، إلا أننا سوف نحاول التعرض لبعض هذه الوسائل:

1.7. التعليم:

تشكل سياسات التعليم الجيدة الركيزة الأساسية في الاستثمار في المورد البشري، فهي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس العريض أو المفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى مجالات العمل المختلفة، وتؤثر السياسات التعليمية على تركيبة القوى العاملة من خلال ما توفره من تخصصات ومهارات قادرة على إشباع حاجات سوق العمل، والعمل على تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة "[1]

2.7. التدريب:

"إن تدريب المورد البشري وإعادة تأهيله يجعله قادرا على التفاعل مع التكنولوجيا الجديدة ومن ثم التأقلم مع المتغيرات العالمية في الآن ذاته ولتحقيق ذلك، يتطلب العناية بالموارد البشرية ورعايتها، بكيفية متكاملة وذلك أثناء التوظيف أو ما يعرف بـ" عملية الإستقطاب "، ثم يتم إعادة تأهيل العنصر البشري مهنيا، وذلك برفع مستواه وتنمية طاقاته وتوسيع معلوماته المعرفية والتقنية،

باعتبار أن تنمية المهارات التعليمية تستمد قوتها وجدواها وإستمراريتها من طبيعة الخطط التدريبية، طبقا لمفهوم "التعليم مدى الحياة"[2].

[1] حسن راوية، مرجع سبق ذكره، ص33.

[2] عاطف مضار، صناعة المسار الوظيفي، سلسلة استراتيجيات الاستثمار البشري، مركز الخبرات الدهنية الإدارة، المؤتمر السنوي الثاني للتدريب، القاهرة ، 1995، ص80 -82.

3.7. التكوين:

يحتل التكوين مكانة هامة ضمن الأنشطة الإدارية الهادفة لتحسين أساليب العمل وذلك عن طريق إحداث تغير في مهارات العاملين وقدراتهم من ناحية، كما يستهدف تطوير أنماط السلوك الذي يتبعونه في أداء أعمالهم من ناحية أخرى.

وتهتم المنظمة بالتكوين لان ما ينفق فيه استثمارا في الموارد البشرية قد يكون لو عائدا يظهر في شكل زيادة وبتحسين كفاءة العاملين"[1].

[1] خامت سعدية، عجو نورة، تقييم جودة الخدمات في المؤسسات الصحيّة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، المركز الجامعي العقيد أكلي محند اولحاج ، البويرة،2011-2012، ص52 -53.

ثامنا: العوامل التي دفعت إلى الاهتمام بدور الجامعات في استثمار المورد البشري

يواجه التعليم العالي في الوطن العربي تحديات كبيرة في ظل العولمة والانفتاح التعليمي، اذ يعد التعليم العالي الأساس في ارتقاء المجتمعات وتطورها، وعليه فإن جودة أدائه تحدد سمات المستقبل ومكانة الوطن العربي في خريطة العالم العلمية. ويتطلب ذلك كله أن يحرص المجتمع العربي– من خلال مؤسساته المعنية بالتعليم العالي– إلى الارتقاء والتطوير، سعياً لتطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة لضمان جودة المخرجات الأكاديمية والبحث العلمي.

" لقد زخر الفرن الحادي والعشرين بتحديات عديدة وامتدت اثارها بصورة شاملة على مختلف نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.....الخ ان هذه التحديات وغيرها التي فرضتها خصائص وسمات القرن الحادي والعشرين كالعولمة وشدة المنافسة والتطور النوعي الشامل وثورة الإتصالات والمعلومات والتجارة الحرة، اثرت بما لا يقبل الشك على طبيعة العلائق التي سادت العمل في المنظمات المختلفة"[1].

هناك مجموعة من العوامل التي دفعت إلى الإهتمام بدور الجامعات في الإستثمار في المورد البشري أبرزها:

1. تأثر الجامعات بالعولمة وثورة الاتصالات والمعلومات، الأمر الذي أدى إلى تحول الطالب من طالب محلي إلي طالب عالمي، وتحول الجامعات من الأداء التقليدي إلى أداء مخطط يستهدف تنمية معارف الطلاب ومهاراتهم لتحقيق التقدم والميزة التنافسية للجامعات [2]

2. تزايد الاهتمام بالعنصر البشري كرأس مال فكري وتعظيم أهمية المعرفة وتشكيلها، والإهتمام بالتعليم والاستثمار بتعليم العنصر البشري وتدريبه للاستفادة من طاقاته وقدراته، الذي دفع الباحثين

[1] خضير كاظم حمود، مرجع سابق، ص24.

[2] أيوب نافز، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطف العربي ودور التربية والتعليم فيه، مجلة العلوم إنسانية، جامعة القدس المفتوحة، العدد 44، 2010، ص21.

إلى رؤية التعليم والاهتمام به سواء ما تعلق بالتعليم الرسمي أو غير الرسمي الذي من الممكن أن يلعب دورا مهما في مواجهة مشاكل البطالة العالمية في العديد من الدول، سواء المتقدمة منها أو النامية وهذا ما برز تحديد اً في استراتيجيات عملية التوظيف في دولة أوروبا والاتحاد الأوروبي (2003)، التي اعطت أهمية كبرى لعملية التعليم"[1].

3. ظهور بعض المفاهيم الإدارية كمفهوم إدارة الجودة الشاملة للإهتمام بجودة الجامعات من حيث جودة أعضاء هيئة التدريس لديها، وجودة عملياتها التعليمية، ومخرجاتها من الطلاب وجودة أبحاثها، أي أن البحث المتواصل من أجل إلى جودة أفضل"[2].

4. زيادة حدة المنافسة بين الجامعات سواء على الصعيدين المحلي أو العالمي، وما يظهر لنا من تنافس بين الجامعات الحكومية مع بعضها، وبين الجامعات الخاصة المحلية مع بعضها، وبين الجامعات المحلية الحكومية والخاصة "[3].

5. قدرة المجتمعات عمى المنافسة في الألفية الثالثة في ظل التحولات العالمية المعاصرة يتوقف في المقام الأول على ما لديها من مخزون الفكر والمعرفة المتمثل بمخرجات مؤسساتيا التعليمية وقدرة هذه المؤسسات على التحديث المستمر لمنظومة التعليم بدءا بالطالب ومرورا بعضو هيئة التدريس والمادة العلمية وأساليب الإدارة التي تتعامل مع هذه المعطيات بمرونة وإبداع ".[4]

6.الرؤية الاقتصادية لدور التربية والتعليم في تكوين المورد البشري، فلا شك في أن سنوات التعليم التي يحصل عليها الفرد رغم أن تتأثر بعدة عوامل غير اقتصادية، تُحدد بالطلب والعرض، مثل أي

---

[1] أحلام حافظ الصبح، مرجع سابق، ص 48.

[2] نفس المرجع، ص49.

[3] الربابعة فاطمة، دور سياسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة في المملكة الأردنية الهاشمية مع التطبيق على الجامعة الأردنية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2006 ، ص72-73.

[4] صقر عمر، العولمة وقضايا اقتصادية معاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2002، ص7.

سمعة أو خدمة أخرى، ويعتبر الطلب على التعليم في البلدان النامية بمثابة وسيلة مهمة لتحقيق منافع اقتصادية بالدرجة الأولى، تتمثل في الحصول على فرص عمل بأجور مرتفعة نسبيا، وتحسين مستوى معيشة الفرد، هذا بالإضافة إلى تحسين مكانته الاجتماعية في المجتمع، ولهذا ركز الإقتصاديون على الدوام حول التأثيرات الإنتاجية لنوعية العاملين القائمين عليها"[1].

[1] العنزي، سعيد وصالح، أحمد، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2009، ص194 .

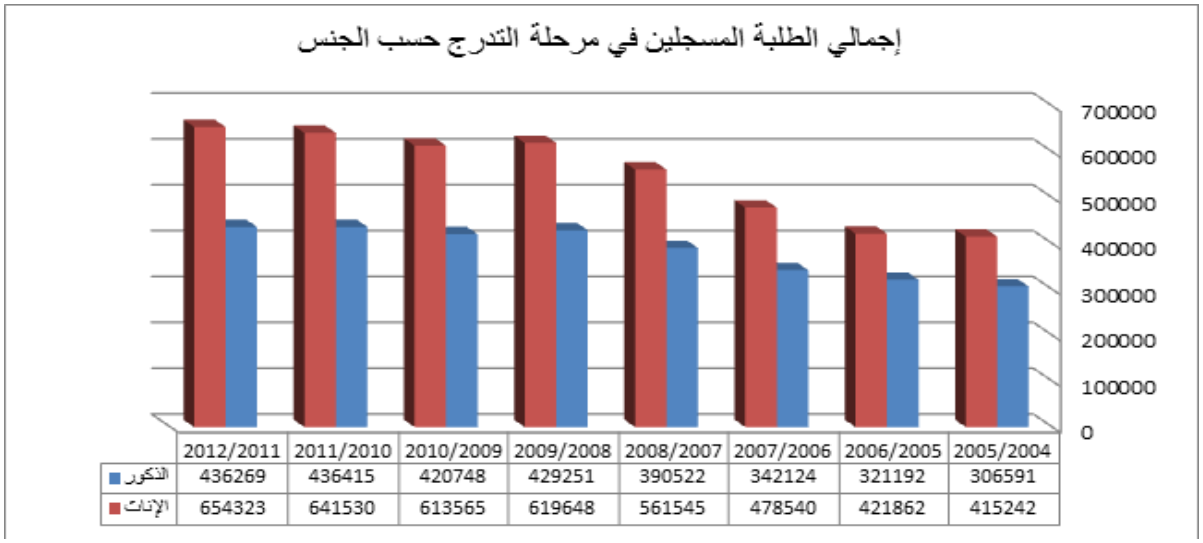
تاسعا: المورد البشري في الجزائر

يعتبر المجتمع الجزائري مجتمعا فتيا، حيث قدرت نسبة الأفراد في الفئة العمرية من (0-14) 28.4% و63.6% بالنسبة للساكنة في سن العمل بين 15و59 عاما من عدد سكان الجزائر المقيمين بلغ 40.4 مليون نسمة بحلول شهر جانفي2016 "[1]حسب ما يظهر في الشكل التالي:

ورغم الكثافة السكانية الا ان الاستثمار في التعليم الجامعي في الجزائر لازال مستمرا، ويلاحظ ذلك من خلال التزايد المستمر في الالتحاق بالتعليم الجامعي لمعظم الفئات العمرية ولكلا الجنسين.

رسم بياني رقم (2): يمثل اجمالي الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج

حسب الجنس2012/2004



	2012/2011	2011/2010	2010/2009	2009/2008	2008/2007	2007/2006	2006/2005	2005/2004
الذكور	436269	436415	420748	429251	390522	342124	321192	306591
الإناث	654323	641530	613565	619648	561545	478540	421862	415242

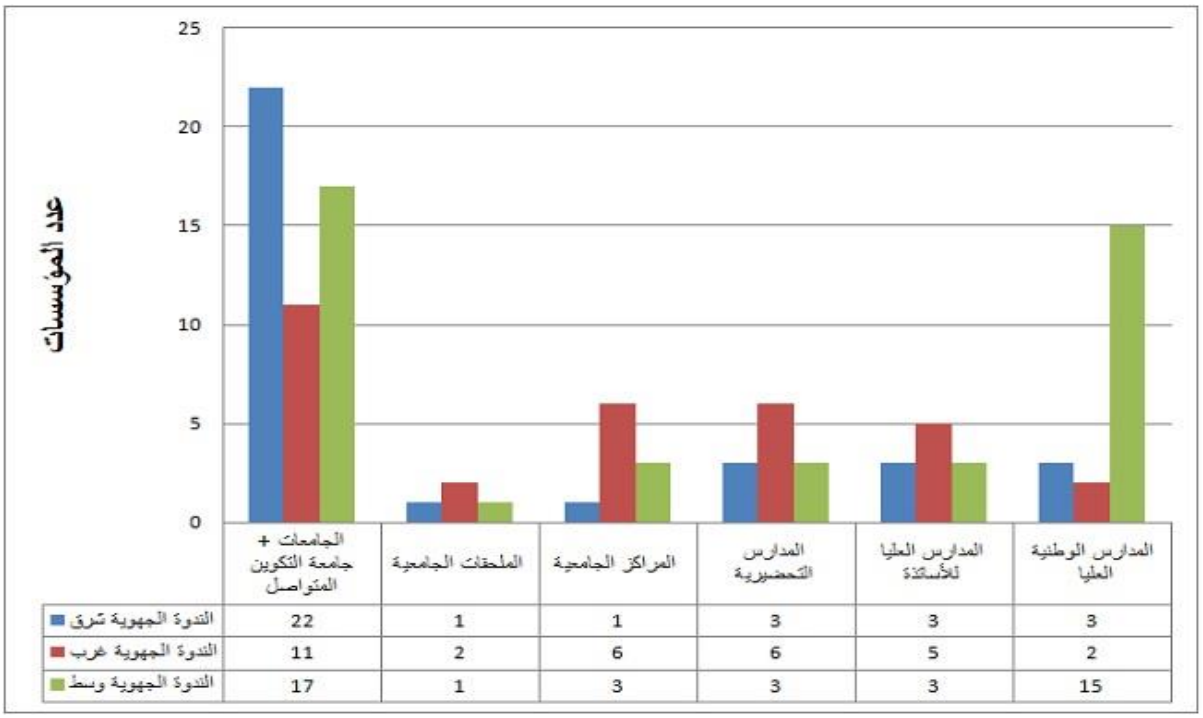
المصدر: المركز الوطني للإحصائيات (رقم 41) 2012.

من خلال الجدول يتبين التطور في نسبة التمدرس لكلا الجنسيين في سنة 2005/2004 كان عدد الذكور 306591 وعدد الاناث 415242 ليصل الى 436269 ذكرا و654323 انثى مع ملاحظة غلبة فئة الاناث في كل السنوات.

[1] موقع الجزائر اليوم http://aljazairalyoum.com تصفح يوم:2017/03/25 على الساعة 30

كما تضم الشبكة الجامعية الجزائرية مئة وستة (106) مؤسسة للتعليم العالي، موزعة علة ثمانية وأربعون (48) ولاية عبر التراب الوطني. وتظم خمسون (50) جامعة، ثلاثة عشر (13) مركزا جامعيا، عشرون (20) مدرسة وطنية عليا وعشرة (10) مدرسة عليا، احدى عشر (11) مدارس عليا للأساتذة، وملحقتين (02) جامعيتين[1].

رسم بياني (03): يمثل عدد المؤسسات الجامعية في الجزائر



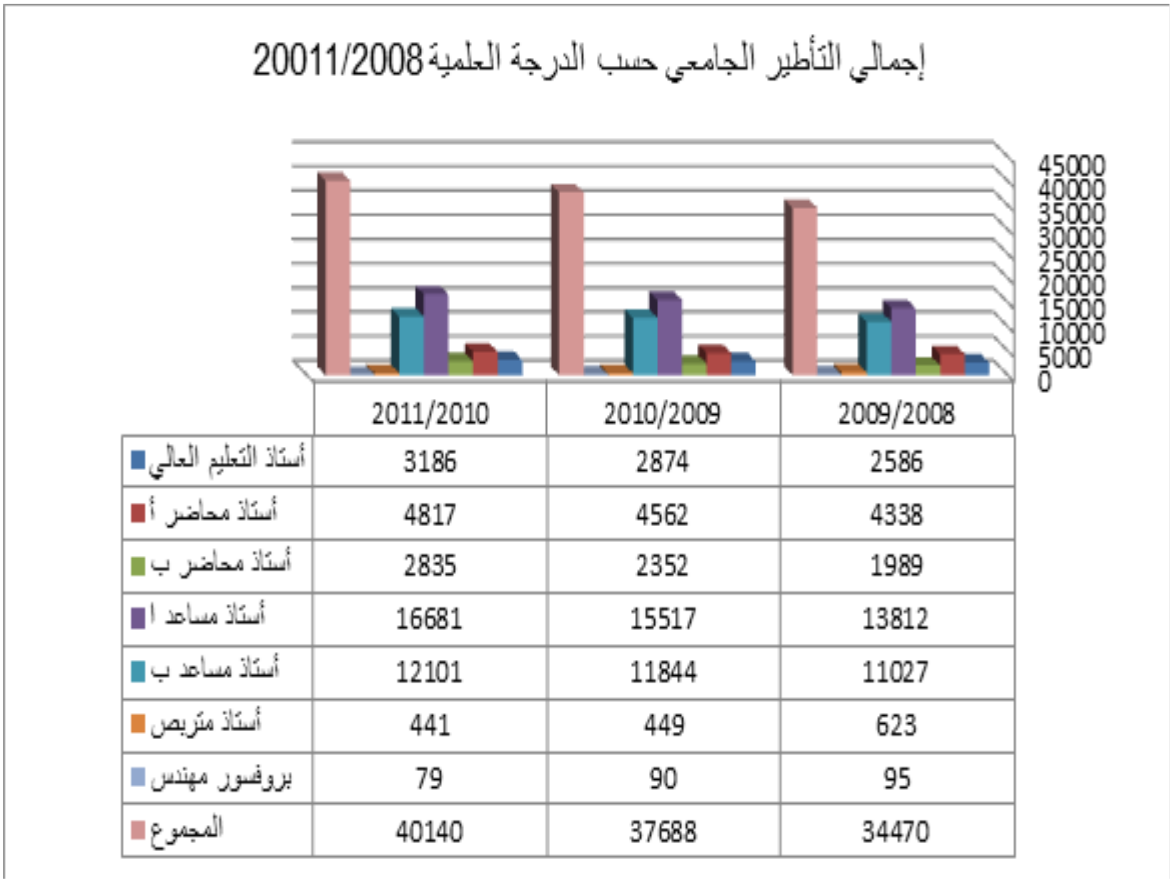
المصدر: موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي https://www.mesrs.dz/ar/agregats_mesrs

ومن حيث التأطير الجامعي من حيث أستاذ التعليم العالي، أستاذ محاضر أ، أستاذ محاضر ب، أستاذ مساعد أ، أستاذ مساعد ب، أستاذ متربص، بروفيسور مهندس عرف تطورا كبير من سنة

[1] مرسوم تنفيذي رقم 03-279 مؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 يحدد مهام الجامعة و القواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها) الجريدة الرسمية سنة 2003، عدد 51، صفحة 4-15(، المعدل بالمرسوم تنفيذي رقم 06-343 مؤرخ في 4 رمضان عام 1427 الموافق 27 سبتمبر سنة 2006) الجريدة الرسمية سنة 2006، عدد 61، صفحة 27-28 .

لسنة والجدول التالي يبين التطور والأصناف من سنة 2008 حتى سنة2011.

رسم بياني رقم (04): يمثل العلمية جمالي التأطير الجامعي حسب الدرجة العلمية 2011/2008

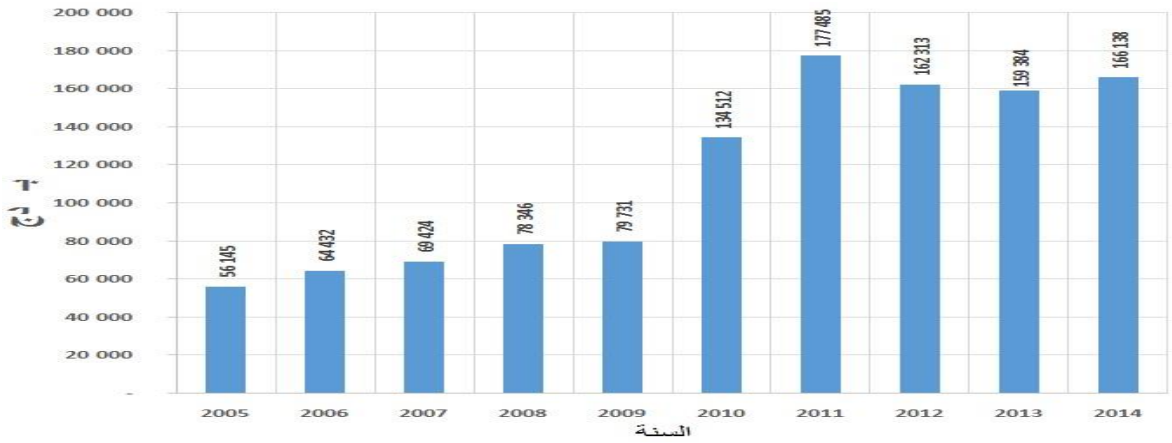


	2011/2010	2010/2009	2009/2008
أستاذ التعليم العالي	3186	2874	2586
أستاذ محاضر أ	4817	4562	4338
أستاذ محاضر ب	2835	2352	1989
أستاذ مساعد ا	16681	15517	13812
أستاذ مساعد ب	12101	11844	11027
أستاذ متربص	441	449	623
بروفسور مهندس	79	90	95
المجموع	40140	37688	34470

المصدر: المركز الوطني للإحصائيات (رقم 40) 2011.

كما يظهر ذلك من خلال الميزانية المخصصة للطلبة في إطار ميزانية التسيير والتي هي في تطور مستمر حيت كانت سنة 2005 تقدر بـ 56145دج لتصل الى 166138 دج سنة 2014 والملاحظ أنها في تطور مستمر للأهمية التي يكتسيها الطلبة واعتباره التعليم أهم روافد الاستثمار البشري والجامعة المكان الأنسب لنموه وتطوره والارتقاء بالفكر والمعرفة.

رسم بياني رقم (05): تطور التخصيص السنوي للطالب في إطار ميزانية التسيير لمؤسسات التعليم العالي



المصدر: موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي https://www.mesrs.dz/ar/agregats_mesrs

وبحسب التقرير التنمية البشرية (2014) تشير معظم الدلائل الى أن مستوى التعليم والتدريب والمهارات لدى الجزائريين كان، ولا يزال، أفضل بكثير من الدول المجاورة، فقد أظهر تقرير التنمية البشرية لعام (2014)، أن الجزائر تواصل طريقها نحو النمو والتطور فيما يخص التنمية البشرية محرزة نتائج قوية وملائمة، مما أهلها لتحسين مرتبتها، حيث انتقلت من المرتبة (93) حسب تقرير (2014) إلى المرتبة 83 هذه السنة، معززة بذلك مكانتها في مجموعة البلدان ذات "التنمية البشرية العالية" ومحتفظة بنفس الترتيب في سنة (2015) [1].

إن تحليل العوامل المؤدية إلى هذه القفزة النوعية يظهر أن الجزائر قد أحرزت هذا الأداء الجيد بفضل الجهود المبذولة لاسيما في مجالي المداخيل الوطنية والتعليم.

[1] تقرير التنمية البشرية للأمم المتحدة لسنة 2015 ص 31 نسخة الكترونية PDF تم الاطلاع عليه بتاريخ 29.03.2017 على الساعة 19:29

خلاصة الفصل الثالث:

مما سبق ذكره نجد العناية التي حظيت بها فئة الطلبة في سياسة التعليم الجامعي باعتبارة أهم مدخلات ومخرجات العملية التعليمية سواء من حيث البرامج والمناهج الدراسية، اليات التكوين والتدريب، البحث العلمي، مصادر التمويل، الهياكل والتجهيزات ومراكز البحث.

رغم كل هذا يبقى هذا المورد بحاجة الى الاشراك في السياسات وفي اثبات الذات وفي تفعيل البحث العلمي والمساهمة في العملية التنموية الشاملة.

الفصـــــــل

4

المعالجة الميدانية للدراسة

تمهيد

أولا: منهج الدراسة

ثانيا: مجالات الدراسة

ثالثا: أدوات جمع البيانات

رابعا: العينة

خامسا: تحليل البيانات وتفسيرها

سادسا: النتائج العامة للدراسة والتوصيات

خلاصة الفصل

تمهيد:

تحتل هذه المرحلة الميدانية أهمية خاصة في البحوث الاجتماعية، وذلك لأن قيمة البحث الاجتماعي لا تتمثل فقط في جمع التراث النظري، والاطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت المشكلة موضوع الدراسة بشكل مباشر، وإنما القيمة الحقيقية للبحوث الاجتماعية تتمثل في اعتمادها على العمل الميداني الذي يمكن الباحث من جمع المعلومات من المجتمع الذي يقوم بدراسته، ومراجعة هذه البيانات مراجعة دقيقة أثناء القيام بالعمل الميداني"[1].

غير أن هذه البيانات التي يجمعها الباحث تصبح لا قيمة لها إلا إذا قام بتحليلها وتفسيره او وضع التوصيات التي يرى أنها ضرورية لعلاج المشكلة التي هو بصدد دراستها.

[1] سعيد ناصف، محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها– نماذج لدراسات وبحوث ميدانية–، مصر :مكتبة زهراء الشرق، 1997، ص159.

أولا: منهج الدراسة

المقصود بمناهج البحث العلمي تلك المجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول الظواهر موضوع الاهتمام من قبل الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية.

منهج البحث هو " الطريق الذي يسلكه الباحث وهو المعرفة العلمية المنظمة للأفكار من أجل الكشف عن حقيقة ظاهرة معينة"[1]. كما يعرفه محمد الغريب بأنه: "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة، بهدف الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث والوصول الى الإجابة السليمة على الفرضيات والتساؤلات المطلوبة"[2]

"لذا فإن اختيار منهج الدراسة عملية لا تخضع لإرادة الباحث بقدر ما تتعلق بطبيعة موضوع البحث والهدف المتوخى منه، لذلك فقد كان المنهج الوصفي باعتباره" طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية"[3]

ونظرا لطبيعة الدراسة التي تستهدف التعرف على فعالية التعليم الجامعي ودوره في تنمية المورد البشري، وذلك بمعرفة علاقة التعليم الجامعي في بناء كفاءات ومؤهلات من خلال الاستثمار في المورد البشري ونقصد هنا الطلبة باعتبارهم أهم مدخلات ومخرجات العملية التعليمية.

وعلى هذا الأساس فقد تم استخدام فالمنهج الوصفي" الذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"[3].

---

[1] بلقاسم سلاطنية، حسان جيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، د ط،2004 ، ص35.

[2] محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة،1987 ، ص77.

[3]عمار بوحوش، محمد محمود الذنيبات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية،1995، ص 129.

ثانيا: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني:

لم نجد صعوبة في اختيار المجال المكاني لإجراء الدراسة الميدانية، فتماشيا مع موضوع الدراسة تم اختيار كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –جامعة الشاذلي بن جديد–الطارف–حيث وقع الاختيار عليها لكونها تستجيب لمتطلبات الدراسة.

أ. التعريف بالكلية:

تم انشاء كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في بداية السنة الجامعية 2013/2012 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 242/12 المؤرخ في 14 جوان 2012، وذلك في إطار الهيكلة الجديدة التي عرفها اصلاح التعليم العالي.

ب. أهداف الكلية:

– المساهمة في توفير سبل العلم والمعرفة العامة لجميع طلبة الجامعة من خلال تصميم وتقديم مجموعة من مساقات التعليم التي تعزز التخصص في مختلف المواد التي تقدمها الكلية لتنمية المعارف والمهارات بموجب المناهج الدراسية الأساسية.

– تلبية احتياجات التخصص في الكليات عن طريق تقديم مساقات في العلوم الإنسانية، والفنون والتصميم، والعلوم الاجتماعية والسلوكية.

بالإضافة الى ذلك تقدم الكلية مجموعة مساقات تخصصية ومتعددة في البرامج الدراسية الأساسية، وكذلك مساقات لدعم التخصصات الأخرى وهذه البرامج هي:

– علم الاجتماع

– منهجية

– تاريخ المجتمعات

وتضم الكلية عدد من الطلبة يوضحه الجدول التالي:

جدول (01) توزيع الطلبة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (2017/2016)

بتاريخ: 2016.11.03

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية						
	طور الليسانس			**طور الماستر**		
التخصص	**سنة أولى**	**سنة ثانية**	**سنة ثالثة**	**التخصص**	**سنة أولى**	**سنة ثانية**
جذع مشترك	266	162	/	**تسيير وتنمية الموارد البشرية**	79	57
علم الاجتماع العام			101	**علم الاجتماع الاتصال والاعلام**	62	69
المجموع	266	162	101	**المجموع**	**141**	**126**
المجـوع الكـلي لطلبــة			**796**			

المصدر: إدارة الكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –قسم علم اجتماع–

2. المجال الزماني :

انطلقت الدراسة الميدانية ابتداءا من 01 فيفري 2017 الى غاية 10 ماي2017، حيث قمنا بالاطلاع المكثف على المؤسسة مجال الدراسة وتعرفنا عليها بشكل جيد وجمعنا المعلومات حولها وحددنا الزمن

المناسب لإجراء الدراسة الميدانية والاتصال بأفراد العينة لتطبيق الاستمارة وتوزيعها واسترجاعها، حيث كانت البداية عبارة عن ملاحظات وبحث في مضمون المناهج المدرسة ثم بدأنا بالعمل الميداني وفقا للفترات الزمنية التالية:

الفترة الزمنية الأولى: من 01 فيفري 2017 الى غاية 17 مارس: قبول المؤسسة لطلب التربص وبالتالي الزيارة الاستطلاعية الأولية للكلية.

الفترة الزمنية الثانية: من 13 أفريل 2017 الى غاية 18أفريل: توزيع 05 استمارات تجريبية على أفراد العينة واسترجاعها.

الفترة الزمنية الثالثة: من 20 أفريل 2017 الى غاية 27 أفريل: توزيع الاستمارات على العينة واسترجاعها.

3. المجال البشري

بما أن موضوع الدراسة موسوم بـ " فعالية التعليم العالي في تنمية المورد البشري" فلقد تمثل مجتمع الدراسة في فئة طلاب الماستير 2 تخصص تسيير موارد بشرية كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الشاذلي بن جديد –الطارف–.

وكان مجموع الطلاب:62 طالب.*

*في جانفي وبعد التحاق كل الطلاب أصبح عدد الطلاب 62.

ثالثا: أدوات جمع البيانات

قد يستخدم الباحث أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة أو للإجابة عن أسئلتها أو لفحص فرضياتها، ويجب على الباحث أن يقرر مسبقا الطريقة المناسبة لبحثه أو لدراسته وأن يكون ملما بالأدوات والأساليب المختلفة لجمع المعلومات لأغراض البحث العلمي، ومن بين الأدوات المستخدمة في بحثنا هذا ما يلي:

1- الملاحظة:

"لا شك أن استخدام الملاحظة البسيطة في كثيرا من الدراسات السوسيولوجية مهم جدا، خاصة عندما يتعلق الأمر بالدراسات الاستطلاعية لجمع البيانات الأولية عن الظاهرة المدروسة، وبما أن الملاحظة البسيطة لها أسلوبان أساسيان هما الملاحظة بدون مشاركة والملاحظة بالمشاركة، هذه الأخيرة تستخدم أساسا في الدراسات السوسيولوجية من خلال اشتراك الباحث في حياة الأفراد المراد ملاحظتهم والمساهمة بصفة فعلية في مختلف أنشطتهم خلال فترة الملاحظة المحددة"[1].

لقد تم الاعتماد على الملاحظة خاصة بالمشاركة كأداة لجمع البيانات وذلك من خلال التواجد في فصول الدراسة باعتباري طالب ماستر 2 موارد بشرية ومعاشرتي لزملائي الطلبة ولمحيط كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم الاجتماع من خلال التواجد المتكرر بمصالح القسم للحصول على المعلومات والاحصائيات.

ولقد ساعدت هذه المعطيات كثيرا في ملاحظة ومعرفة الظروف الاجتماعية والتعليمية للطالب وكذا ردود أفعالهم حول البرامج والمناهج التعليمية، الاستثمار في المورد البشري وغيرها من المعطيات المتعلقة بتدريب وتكوين الطلبة وغيرها من الملاحظات والاستنتاجات العامة حول موضوع البحث.

[1] عبد الله محمد عبد الرحمن، محمد علي البدوي، منهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2000، ص350 .

2- الاستمارة (الاستبيان):

تعد استمارة الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات خاصة في العلوم الاجتماعية فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين، والتي يتم اعدادها اعدادا محددا وترسل بواسطة البريد أو تسلم الى الأشخاص المختارين (المبحوثين) لتسجيل اجاباتهم ثم يتم اعادتها ثانية"[1]

لقد تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، وقبل ضبطها بصفة نهائية تم القيام في بداية الأمر بتصميم استمارة تجريبية وتوزيعها على عينة عشوائية تقدر بـ: 50% من مجتمع البحث، قصد اكتشاف ومعرفة الأسئلة والعبارات الغامضة لدى المبحوث، حتى يتم التمكن من تعديلها عن طريق توضيحها وتبسيطها أكثر لتكون في متناول المبحوث، وبعد إجراء التعديلات اللازمة تم تقسيم الاستبيان إلى المحاور التالية:

- **المحور الأول من الاستمارة** :عبارة عن مجموعة من الأسئلة يصل عددها إلى خمسة (05) تدور في مجملها حول البيانات العامة الخاصة بالمبحوث والمتمثلة في :الجنس، السن، العمل، الخبرة المهنية، مكان الإقامة.

-المحور الثاني : يخص الاليات التي تتبعها جامعة الطارف في استثمار المورد البشري

يضم المحور 09 أسئلة مغلقة وسؤال واحد مفتوح.

-المحور الثالث : يخص دور التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال الاقتصادي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد.

يضم المحور 04 أسئلة مغلقة

-المحور الرابع : يخص دور التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال السياسي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد.

[1] محمد شفيق، البحث العلمي وتطبيقات في مجال الدراسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، د ط، 2006، ص115.

يضم المحور 05 أسئلة مغلقة.

-المحور الخامس : يخص دور التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال الاجتماعي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد.

يضم المحور 04 أسئلة مغلقة.

-المحور الخامس : يخص أهمية التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال العلمي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد.

يضم المحور 03 أسئلة مغلقة و03 أسئلة مفتوحة.

رابعا: العينة

"العينة هي جزء من المجتمع يتم اختيارها وفقا لقواعد خاصة بحيث تكون العينة المسحوبة ممثلة قدر الإمكان لمجتمع الدراسة[1].

وتجدر الإشارة الى أن العينة التي تم اختيارها هي عينة عشوائية بسيطة "هي: عينة قائمة على الصدفة، وهي أبسط أنواع العينات رغم أنها تتبع خطوات معروفة المتمثلة في أن تمثل مفردات المجتمع بأوراق يكتب عليها حرف أو رقم يمثل فردا معينا من المجتمع حيث لا يمثل إلا مرة واحدة، ثم توضع هذه الأوراق في كيس وتخلط جيدا، ثم نختار منها عددا بطريقة عشوائية بما يساوي عدد العينة المرغوبة، بعدها يقرأ الباحث الأرقام عشوائيا حسب الترتيب أي في اتجاه أفقي، وحينما يقرأ رقما يوافق الرقم المكتوب على الورقة سيكون هذا الرقم مفردة من مفردات العينة المختارة"[2].

وبما أن موضوع بحثنا " فعالية التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري" تم أخذ نصف المجتمع المدروس المتمثل في طلبة ماستر 2 علم الاجتماع تنمية وتسيير الموار البشرية أي 50% فجاءت العينة على النحو التالي:

مجموع طلبة سنة ثانية ماستير تخصص تسيير موارد بشرية: 62 طالب. العينة 50% من مجتمع الدراسة: 31 طالب. كما هو موضح في الجدول التالي:

[1] محمد عبد العال النعيمي واخرون: طرق ومناهج البحث العلمي، دار الوراق للنشر والتوزيع، ط1، 2009، ص80.

[2] أحمد بن مرسلي، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص 33. .

الجدول رقم (02): يبين عدد أفراد العينة

التخصص	المستوى	عدد العينة
ماستير تسيير موارد بشرية	سنة ثانية	32

المصدر: إعداد الطالب

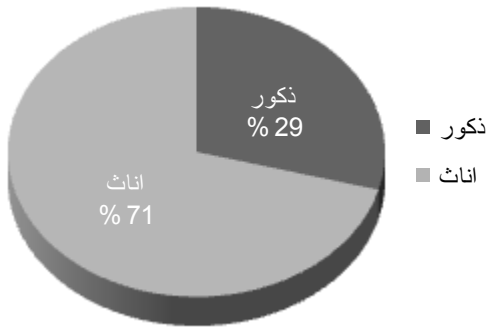
1.4. خصائص العينة:

- من حيث الجنس:

جدول رقم (03): توزيع المبحوثين وفق الجنس

الإجابات	التكرار	النسبة%
ذكر	09	29.03
أنثى	22	70.96
المجموع	**31**	**100.00**

شكل رقم (06): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

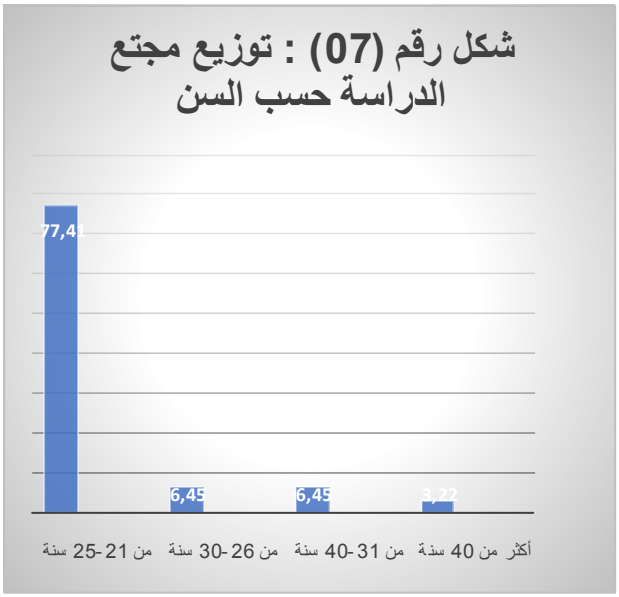


يبرز تفحص الجدول رقم (03) غلبة الجنس الأنثوي حيث نجد ما نسبته 70.96**%**اناث في مقابل 29,03% رجال، وهذه الظاهرة تجتاح الجامعة ومختلف قطاعات الوظيف العمومي، حيت تحصي الوزارة ما نسبته 60% اناث في مقابل 40% ذكور ويرجع ذلك الى اعتبار التعليم في فئة الاناث سبيل رئيسي لولوج سوق العمل على عكس الذكور الذين يسعون لدخول سوق العمل في سن مبكرة وعدم اعتبار التعليم الجامعي أساس العمل والانضمام لقطاعات أخرى كالجيش، الشرطة، الحماية المدنية.

ب- من حيث السن:

جدول رقم (04): التوزيع العمري لمجتمع الدراسة

الاجابات	التكرار	النسبة%
من 21-25	24	77.41
26-30	02	06.45
31-40	02	06.45
أكثر من 40	01	03.22
المجموع	**31**	**100.00**

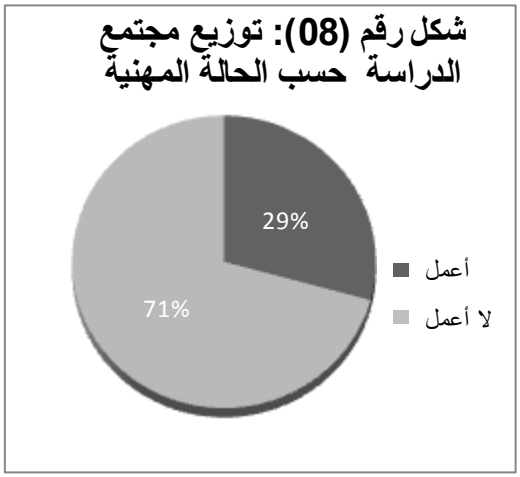


يوضح الجدول رقم (04) أن أغلب طلبة ماستر 2 موارد بشرية تقل أعمارهم عن 25 سنة [21-25] بنسبة 77.41%أي الفئات العمرية الصغرى والتي أتمت دراستها بنجاح ولم يسبق لها الرسوب وهي الفئة المستهدفة في العملية التعليمية وفي استثمار المورد البشري وجعلها أولوية في سياسة التكوين في حين حلت الفئات العمرية [26-30] و [31-40] بنسبة 06.45% وبالجمع بين الفئات الثلاثة من 21-40 نجد ما نسبته 90,31% فئة شبانيه وهي نسبة عالية و هي الفئة المهيمنة في التعليم الجامعي وتعمل الجامعة على تسطير برامج خاصة لاحتوائها والاستثمار فيها وتنميتها في مختلف المجالات العلمية و الثقافية والاجتماعية والسياسية ، في حين حلت الفئات الكبرى أكثر من 04 سنة بنسبة 03.22% وهي الفئات التي تعمل وتزاول الدراسة في نفس الوقت ولها أهداف من العملية التعليمية سواء الترقية في المنصب المشغول أو متابعة الدراسات ما بعد التدرج "الدكتوراه".

ج- من حيث الحالة المهنية:

جدول رقم (05): توزيع المبحوثين وفق الحالة المهنية

الإجابات	التكرار	النسبة%
أعمل	04	29.03
لا أعمل	27	70.96
المجموع	**31**	**100.00**

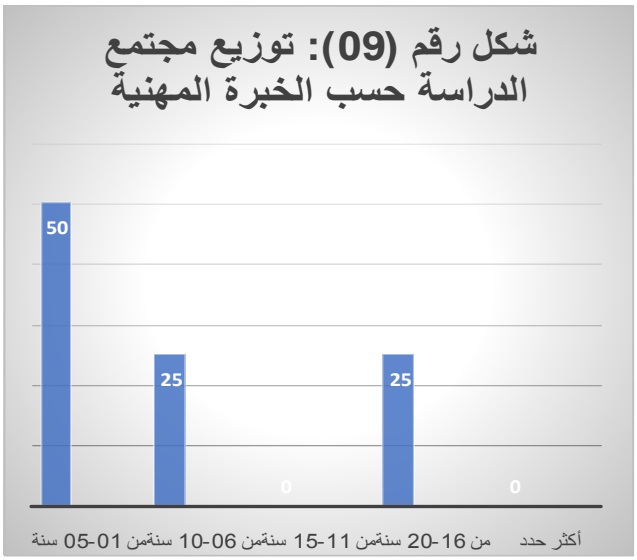


يبين الجدول رقم (05) إجابات المبحوثين حول العمل وكانت نسبة فئة التي تدرس ولا تعمل ما نسبته 70.96% وهي الفئات العمرية الصغرى كما هو موضح في الجدول السابق في حين احتلت التي تدرس وتعمل ما نسبته 29.03% التي تعتبر التعليم ما بعد التدرج هدفا وغاية من أجل الترقية في العمل أو مواصلة الدكتوراه أو تغيير المهنة مستقبلا نتيجة عدم الرضا الوظيفي.

د- من حيث الخبرة المهنية:

جدول رقم (06): توزيع المبحوثين وفق الخبرة المهنية

الاجابات	التكرار	النسبة%
من01-05	02	50.00
06-10	01	25.00
11-15	00	00.00
16-20	01	25.00
أكثر حدد	00	00
المجموع	**04**	**100**



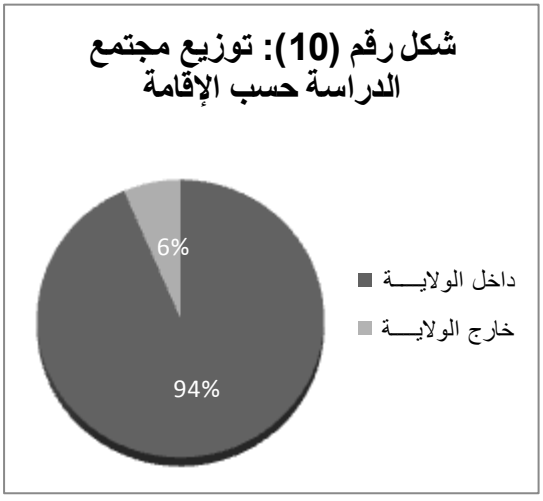
من قراءتنا للجدول رقم (06) والذي يوضح إجابات المبحوثين حول الخبرة المهنية متمركزة في مختلف الفئات حيت كانت الخبرة المهنية في أقل من خمسة سنوات 50% راجع لكونها أتمت تعليمها الجامعي ودخلت سوق العمل في سن مبكرة نظرا لكون الفئة العمرية أقل من 25 سنة هي الفئة المهيمنة في التعليم الجامعي وما بين 06-10 و16-20%25 راجع لكونها أكثر أقدمية في العمل وأكثر عمرا.

هذه الفئات التي تعمل ولديها خبرة وبمزاولة دراستها وتعليمها الجامعي تسعى من خلال ذلك لاستثمار بما تعلمته من معارف ونظريات ومؤهلات وادماجه في العمل المشغول وتقديم إضافة نوعية والرفع من الكفاءة والإنتاجية والمردودية الاقتصادية للمؤسسة ومن هنا يبرز أهمية التعليم الجامعي وفعاليته في الاستثمار في المورد البشري "الطلبة' حتى ولو لم يكن ملموس.

هـ- من حيث مكان الإقامة:

جدول رقم (07): توزيع المبحوثين حسب الإقامة.

الاجابات	التكرار	النسبة%
داخل الولاية	29	93.54
خارج الولاية	02	06.45
المجموع	**31**	**100.00**



من خلال الجدول رقم (07) نجد ما نسبته 93.54% من إجابات المبحوثين قد أعربت عن إقامتها داخل الولاية نظرا لكون جامعة الشاذلي بن جديد الطارف جامعة حتى ولو كانت حديثة لكنها تحتوي جميع التخصصات خاصة وأن قسم علم الاجتماع كان من الاختصاصات الأولى التي

أدرجت في الجامعة مع الدخول الجامعي 2013/2012، بالإضافة الى افتتاح مراكز جامعية وجامعات في معظم ولايات الوطن حيث تضم الشبكة الجامعية الجزائرية مئة وستة (106) مؤسسة للتعليم العالي، موزعة على ثمانية وأربعون (48) ولاية عبر التراب الوطني*.

بالإضافة الى قرب الجامعة من الطلبة له فوائد جمة من حيث درجة الاستيعاب، التحصيل العلمي، تجنب مصاريف النقل والاطعام وغيرها من الامتيازات الأخرى.

*راجع موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للوقوف على الخريطة الجامعية: *https://www.mesrs.dz/ar*

خامسا: تحليل البيانات وتفسيرها

المحور الثاني: الاليات التي تتبعها جامعة الطارف في تنمية المورد البشري.

جدول رقم (08): يبين إذا كانت البرامج الموجودة في منظومة التعليم تساعد على اكتساب معارف.

الاجابات	التكرار	النسبة
لا	14	45.16
نعم	17	54.83
المجموع	**31**	**100.00**

الاجابات	التكرار	النسبة
تقديم معلومات ومعارف	15	11.44
بناء شخصية ناجحة	10	29.41
التزود بالاتجاهات الإيجابية نحو العمل	05	14.70
تجسيد المبادئ على أرض الواقع	04	11.76
المجموع	**43**	**100.00**

يبين الجدول رقم (08) إجابات المبحوثين حول البرامج التعليمية والتي تساعد على اكتساب المعارف أن ما نسبته45.16% أجابت بالسلب في حين كانت الإجابة بالإيجاب 54.83% وقد أرجعت ذلك تلتها بناء شخصية44% .11 أن المنظومة التعليمية تساعد على إكساب معلومات ومعارف بنسبة ناجحة بنسبة 29.41%، ثم التزود بالاتجاهات الإيجابية نحو العمل بنسبة 14.70% وأخيرا تجسيد المبادئ على أرض الواقع بنسبة 11.76%، كل هذا يثبت الدور الفعال للبرامج الجامعية في تأهيل وتكوين الطلبة من خلال منظومة متكاملة من معارف ومؤهلات وبرامج تمكنه في الأخير من لولوج سوق الشغل ومع التأقلم مع الوضعيات الجديدة ومع التغيرات التكنولوجية والتقنية الحاصلة.

جدول رقم (09): يبين إذا كانت البرامج الجامعية تمنح الطالب الفرص التدريبية

الاجابات	التكرار	النسبة%
نعم	14	45.16
لا	17	54.83
المجموع	**31**	**100.00**

من خلال الجدول رقم (09) نجد ما نسبته54.83% من إجابات المبحوثين قد أعربت على أن البرامج الجامعية تفتقد للتدريب المخصص للاندماج في سوق العمل في حين كانت الإجابة بنعم كانت بنسبة 45.16%، وهذا راجع لافتقار الجامعة لمراكز ومخابر تدريبية داخلية وفقدان الصلة مع "المؤسسات العامة والخاصة"، بالإضافة إلى عدم رغبة الطلبة للانخراط في هذا المسعى وتركيزهم على ما هو موجود من برامج تدعم الحفظ والتلقين. رغم ما تستثمره الجامعة في تنمية الطلبة من خلال البرامج التعليمية الا أنها تبقى نظريات ينقصها التدريب والتكوين وربط صلة بالواقع المؤسساتي والمحيط الاقتصادي الذي يغلب عليه سمة التنافسية والبقاء للأقوى.

جدول رقم (10): يبين ما إذا كانت البرامج الجامعية تمنح الطالب بفرصة لإثبات الذات والتميز.

الاجابات	التكرار	النسبة
نعم	20	64.51
لا	11	35.48
المجموع	31	100.00

الاجابات	التكرار	النسبة
برامج تكرس الحفظ	05	41.66
برامج لا علاقة لها بالإبداع والابتكار	04	33.33
برامج جامدة	03	25.00
المجموع	**12***	**100.00**

من قراءتنا للجدول رقم (10) كانت إجابات المبحوثين حول فعالية البرامج الجامعية في إثبات الذات والتميز بنعم ما نسبته 64.51% وهي نسبة معتبرة تؤكد ومن دون شك أهمية الجامعة في فتح فضاءات للتميز واثبات الذات والمشاركة والتفاعل مع الجامعة ومحيطها في حين كانت إجابات المبحوثين بالسلب بنسبة 35.48% أرجعت أغلبيتها السبب إلى طريقة تلقين البرامج التي تعتمد الحفظ بنسبة 41.66% وبرامج لا علاقة لها بالإبداع والابتكار بنسبة 33.33% وبرامج جامدة بنسبة 25%.

ويظهر هذا أن الطريقة المتبعة في التدريس التي تحتاج التعديل وفتح فضاءات للطلبة للمشاركة والتفاعل والمبادرة وربط قنوات اتصال جدية بالتساوي بين الطرفين يكون التوافق والحوار والديمقراطية والمشاركة أساسها.

* تجاوز عدد الاحتمالات عدد أفراد العينة لأن السؤال عبارة عن تساؤل تطلب ذكر احتمال أو عدة إحتمالات.

جدول رقم (11): دور الجامعة في تنمية روح الإبداع والابتكار لخريجي طلبة التخصص علوم اجتماعية.

الاجابات	التكرار	النسبة%
نعم	18	58.06
لا	13	41.93
المجموع	**31**	**100.00**

يوضح الجدول رقم (11) تمركز إجابات المبحوثين بالإيجاب بنسبة 58.06 % أي أن الجامعة تعطي وتفتح للطلبة باب الإبداع والابتكار والتطوير وتنمية مؤهلات وقدرات الطلبة والمشاركة بفعالية في الرفع من المستوى التأهيلي واحتضان الطاقات والمبادرات الخلاقة في حين كانت إجابات المبحوثين بالسلب ما نسبته 41.93% في أن الجامعة نسق مغلق يعتمد على قوانين جامدة خانقة لروح الابتكار ونافرة للإبداع وعدم وجود فضاءات حاضنة وان وجدت محصورة في نوادي الشطرنج والمكتبة فالإبداع والابتكار يحتاج لحرية وهياكل وتمويل وان وجد فهو غير مفعل.

جدول رقم (12): استخدام الجامعة للتقنيات الحديثة في التدريس.

الاجابات	التكرار	النسبة%
لا	29	93.54
نعم	02	6.45
المجموع	**31**	**100.00**

الاجابات	التكرار	النسبة
استخدام الاعلام الالي	20	100.00
المجموع	**02**	**100.00**

من قراءتنا للجدول رقم (12) كانت إجابات المبحوثين بالسلب بنسبة 93.54% أي غالبية المبحوثين في عدم استخدام الجامعة للتقنيات الحديثة في التدريس والاكتفاء بالإملاء والتلقين في حين كانت الإجابة بنعم ما نسبته 6.45% وهي نسبة ضئيلة و معبرة متمثلة في استخدام الإعلام الآلي في مقياس واحد spss بنسبة 100% مما يؤثر سلبا على العملية التعليمية وعلى مؤهلات الطالب وتبقى الجامعة خارج الطموحات في الوصول إلى فصول تعليمية ذكية موصولة بالأنترنت وبالمكتبات وتبادل الخبرات بين مختلف الجامعات وإثراء البحوث والمذكرات والوقوف إلى ما وصل له التقدم العلمي والتكنولوجي في العالم.

جدول رقم (13): يبين ما إذا كانت جامعة الطارف تفتح فضاءات للحوار والمشاركة في قضايا تخص علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي.

الاجابات	التكرار	النسبة%
نعم	10	32.25
لا	21	67.74
المجموع	**31**	**100.00**

الملاحظ من الجدول أن أغلب طلبة ماستر 2 مواد بشرية أجابت بلا على أن الجامعة لا تفتح فضاءات للحوار والمشاركة في علاقة الجامعة بمحيطها بنسبة 67.74% في حين اجابت بالإيجاب ما نسبته 32.25% وهذا يعود الى تقوقع الجامعة على محيطها واكتفائها بالعلم والتعلم وهذا أفقدها أهميتها كقاطرة للتنمية المحلية وأحد مرتكزات الاستثمار في المورد البشري واهدار للكفاءات كان من الممكن الاستفادة منها وجعل تكوينها كلاسيكي لا يعتمد التطور المعرفي والتكنولوجي مما يرهن مستقبل الأجيال القادمة.

جدول رقم (14): يبين مهارات الطالب في استغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

الاجابات	التكرار	النسبة%
نعم	15	48.38
لا	16	51.61
المجموع	**31**	**100.00**

من الملاحظ أن هناك تقارب في الإجابات حيث أجابت بنعم ما نسبته 48.38% من إجابات المبحوثين في حين اجابت بلا ما نسبته 51.61% وهذا يدل على أن طلبة الماستر 2 موارد بشرية برغم معرفته بالتكنولوجيا إلا أن إطلاعه ومبادرته لفهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال كطريقة حساب Excel و SPSS... لا تزال ضعيفة وهذا ما يصعب عليه الاندماج في سوق الشغل لأن الوظيفة التي سيشغلها مستقبلا تتطلب مهارات مركبة من إدارة الموارد البشرية، التحكم في الاعلام الآلي، لغات أجنبية وغيرها...

جدول رقم (15): يبين خضوع الطلبة لدورات تكوينية تخص مجال تخصصك أثناء فترة الدراسة

الاجابات	التكرار	النسبة%
نعم	02	06.45
لا	29	93.54
المجموع	**31**	**100.00**

يظهر من الجدول رقم (15) عدم رضا المبحوثين لعدم خضوعهم لدورات تكوينية أثناء فترة تكوينهم بنسبة قدرت بـ 93.54% في حين كان الإجابة بنعم ما نسبته 06.45% وهذا راجع لعدم ادراج التدريب كعنصر هام في النظام التعليمي وفي اكتساب مهارات ومعارف يصعب الالمام بيها في المنهاج الدراسي خاصة طلبة الماستر 2 موارد بشرية وهم على أهبت التخرج، مما يصعب عليهم عملية الاندماج في سوق الشغل فتكوينهم المعرفي نظري بامتياز وعملية التأقلم واكتساب معارف

جديدة تتطلب الكثير من الجهد واكتساب ومؤهلات جديدة.

مما يتطلب من الجامعة الانخراط في هذا المسعى بالربط بين الجانب النظري والجانب الميداني وإيجاد الصيغة المثلى لذلك واشراك الطلبة في ذلك.

جدول رقم (16): انخراط الطلبة في احدى النوادي وجمعيات المجتمع المدني

يتبين من الجدول رقم (16) أن إجابات كل المبحوثين كانت بلا أي لا أحد منخرط في احدى نوادي وجمعيات المجتمع المدني بنسبة 100.00%بالتوازي مع الدراسة بالرغم من توفر الجامعة على عدة نوادي كالشطرنج والمكتبة ... ولا حتى انخراط في جمعيات المجتمع المدني كجمعيات بيئية، دينية، رياضية. مما يطرح أكثر من سؤال كيف يقضي طلبة الماستر وقت فراغهم وأين يفرغون طاقاتهم بالرغم من أن أغلبهم أقل من 25 سنة وأين دور الجامعة في التحسيس بأهمية العمل الجمعوي وإعتبارها شريك في عملية التنمية.

المحور الثالث: دور التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال الاقتصادي

جدول رقم (17): يبين دور الجامعة في تثقف الطلبة بمختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع المحلي.

الاجابات	التكرار	النسبة
لا	24	77.41
نعم	07	22.58
المجموع	**31**	**100.00**

الاجابات	التكرار	النسبة
التنمية، الشغل، البطالة	05	55.55
الاستثمار	02	22.22
إدارة الموارد البشرية	02	22.22
المجموع	**90**	**100.00**

يظهر الجدول رقم (17) سيطرة إجابات المبحوثين بلا ما نسبته 77.41% في عدم لعب الجامعة دورا في تثقيف الطلبة بالتخصصات التي يحتاجها المجتمع المحلي نظرا لعدم وجود صلة ربط بين الجامعة ومحيطها فالبرامج تقدم دروس نظرية بامتياز وتغفل احتياجات المجتمع المحلي في سياستها التعليمية مما يجعل الطلبة في حيرة من أمرهم أثناء ولوجهم سوق العمل لان ما يدرس في جهة وما يتطلبه المنصب من مهارات مختلفة في الإدارة، الإعلام الآلي، اللغة، المناجمنت ....

في مقابل ذلك نجد فئة من 22.58% اجابوا بنعم متفاوتة ما بين تخصصات تتعلق بالتنمية، الشغل، البطالة بنسبة 55.55% وتخصصات تتعلق بالاستثمار وإدارة الموارد البشرية بنسبة 22.22% مما يجعل الجامعة بعيدة عن محطيها المحلي وعدم استثمار المورد البشري "الطلبة" وتأهيلهم ليكونوا جزء من عملية الاستثمار الاقتصادي وفي تنمية المحيط المحلي بكل مكوناته.

جدول رقم (18): يبين توظيف الجامعة لنتائج بحوثها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية.

الإجابات	التكرار	النسبة%
نعم	05	16.12
لا	26	83.87
المجموع	**31**	**100.00**

من الجدول رقم (18) يتبين لنا أن جل إجابات المبحوثين بنسبة 83.87% دعمت عدم توظيف الجامعة نتائج بحوثها في خطط التنمية الاقتصادية في حين كانت إجابات المبحوثين بنعم 16.12% وهذا راجع لعدم الاستفادة من البحوث في البحث العلمي وفي التنمية الاقتصادية خاصة من قبل المؤسسات العامة والخاصة وعدم وجود صلة ربط بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي وهذا ما يؤثر على المورد البشري واستثماره بصورة عامة.

جدول رقم (19): يبين اهتمام الجامعة بالمشكلات الاقتصادية والمساهمة في حلها.

الإجابات	التكرار	النسبة%
دائما	01	03.22
أحيانا	08	25.80
نادرا	22	70.96
المجموع	**31**	**100.00**

يتضح من معطيات الجدول رقم (19)، أن ما نسبته 70.96% من مجتمع البحث المستهدف يرون بأن الجامعة نادرا ما تهتم بالمشكلات الاقتصادية وتسعى للمساهمة في حلها أي أن هناك قطيعة بين دور الجامعة للكشف عن المشكلات الاقتصادية كمشاكل التنمية، والاستثمار في حلها من ناحية

توفير مذكرات وبحوث علمية والعناية بالمورد البشري القادر على استقراء المشكلات الإقتصادي وعلاجها على أرض الواقع ولتكن المنفعة متبادلة للجامعة وللمحيط الاقتصادي.

جدول رقم (20): يبين دعم الجامعة لأفكار الطلبة من خلال البحوث والمذكرات التي تعالج مشكلات اقتصادية واجتماعية.

الإجابات	التكرار	النسبة%	الإجابات	التكرار	النسبة%
نعم	17	54.83	تناول ظاهرة أو مشكلة اق وتحليل أبعادها والآثار المترتبة وإيجاد حل	07	36.84
			الاهتمام بمشاكل التنمية	05	26.31
			ترك الحرية للطلبة في اختيار المواضيع ودعمها	04	21.05
			توفير الوسائل البيداغوجية والمراجع	02	10.52
			المجموع	**19***	**100.00**
لا	14	45.16	الفصول النظرية لا تتطابق مع الجانب الميداني	07	41.17
			لا يوجد ربط بين البحوث والمذكرات والمشاكل الاقتصادية	05	29.41
			طبيعة البحوث لا تتناسب مع التخصص	05	29.41
			المجموع	**17†**	**100.00**
المجموع	**31**	**100.00**			

يتبين من الجدول رقم (20) تقارب النسب ما بين مؤيد ومعارض لدعم الجامعة لأفكار الطلبة من خلال البحوث والمذكرات التي تعالج مشكلات اقتصادية واجتماعية بنسبة 54.83% بنعم ارجعوا

* تجاوز عدد الاحتمالات عدد أفراد العينة لأن السؤال عبارة عن تساؤل تطلب ذكر احتمال أو عدة إحتمالات.

ذلك لـ: تناول ظاهرة أو مشكلة اق وتحليل أبعادها والآثار المترتبة وإيجاد حل بنسبة 36.84% والاهتمام بمشاكل التنمية بنسبة 26.31% وترك الحرية للطلبة في اختيار المواضيع ودعمها بنسبة 21.05%، توفير الوسائل البيداغوجية والمراجع بنسبة 10.52%.

في حين كانت الإجابة بلا بنسبة 45.16% تفاوتت اجابتهم ما بين الفصول النظرية لا تتطابق مع الجانب الميداني بنسبة 41.17% ولا يوجد ربط بين البحوث والمذكرات والمشاكل الاقتصادية بنسبة 29.41% وطبيعة البحوث لا تتناسب مع التخصص بنسبة 29.41%.

وإيجاد حلول تعم بالفائدة على الجامعة والطلبة وتكون ذا مردود اقتصادي واجتماعي.

المحور الرابع :دور التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال السياسي لدى الطلبة

جدول رقم (21): يبين مشاركة الجامعة في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية المختلفة

الإجابات	التكرار	النسبة	الاجابات	التكرار	النسبة
لا	06	19.35			
نعم	25	80.64	عيد الاستقلال، أول نوفمبر	13	29.54
			عيد العلم	09	20.45
			عيد المرأة	09	20.45
			عيد الطالب	07	15.90
			عيد العمال	03	06.81
			اليوم العالمي للسيدا	01	02.77
			اليوم العالمي للصحة	01	02.77
			يوم المجاهد	01	02.77
			المجموع	**44***	**100.00**
المجموع	**31**	**100.00**			

يتضح من معطيات الجدول رقم (21)، أن ما نسبته 80.64% من مجتمع البحث المستهدف اجابت بالإيجاب في دور الجامعة في المشاركة في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية المختلفة والاحتفاء بها من خلال عقد محاضرات ومعارض كتب، تبادل زيارات وتعارف واشراك الجمعيات والنوادي في

* تجاوز عدد الاحتمالات عدد أفراد العينة لأن السؤال عبارة عن تساؤل يتطلب ذكر احتمال أو عدة إحتمالات.

ذلك من خلال ربط الصلات ومن أبرز الأعياد الوطنية نجد عيد الاستقلال، أول نوفمبر بما نسبته 29.54%، عيد العلم وعيد المرأة بما نسبته 20.45%، عيد الطالب بما نسبته 15.90%، عيد العمال بما نسبته 06.81%، اليومان العالميان للسيدا وللصحة ويوم المجاهد بما نسبته 02.77%.

فالجامعة كان لها دور في الماضي في النضال السياسي من خلال هجر الطلبة لمقاعد الدراسة والالتحاق بصفوف الكفاح المسلح في 19 ماي 1956 ولها دور في الحاضر من خلال البناء والتشييد وتوفير الكفاءات والمشاركة في مثل هذه الاحتفالات لا دليل على التواصل والاعتراف واستلهام العبر.

جدول رقم (22): يبين قيام الجامعة بحملات التوعية تخص الأعياد الوطنية على مدار السنة.

الإجابات	التكرار	النسبة%
نعم	18	58.06
لا	13	41.93
المجموع	**31**	**100.00**

يتضح من معطيات الجدول رقم (22)، أن ما نسبته 58.06% من مجتمع البحث أجابت بنعم في حين أجابت بلا ما نسبته 41.93%، وهدا إن دل يدل على قيام الجامعة بحملات التوعية تخص الأعياد سواء أكانت أعياد وطنية كعيد الاستقلال، أول نوفمبر على مدار العام بالمشاركة والاحتفاء والتوعية بأهميتها واعتبارها جزء من الموروث التاريخي والحضاري وإثرائها بالندوات والمؤتمرات والدراسة وربطها بالحاضر وفي تنمية المورد البشري "الطلبة" سياسيا بالوعي الفكري وحرية الاختيار، المشاركة الديمقراطية والتفاعل مع الأحداث الوطنية والعالمية.

جدول رقم (23): يبين في حالة الإجابة بنعم هل شاركت في إحداها؟

الإجابات	التكرار	النسبة			
لا	24	77.41	**الإجابات**	**التكرار**	**النسبة**
نعم	07	22.58	مرة واحدة	01	14.28
			مرتين	01	14.28
			أكثر من مرة	05	71.42
			المجموع	**07**	**100.00**
المجموع	**31**	**100.00**			

يتبين من الجدول رقم (23) أن ما نسبته 77.41% أجابت بالسلب في عدم المشاركة في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية المختلفة في حين كانت الإجابة بنعم ما نسبته 22.58% وتفاوتت ايجاباتهم ما بين مرة واحدة ومرتين بما نسبته 14.28% في حين كانت الإجابات بأكثر من مرة ما نسبته 71.42%. وهذا يدل على عدم الاهتمام بالمشاركة واعتبارها شكليات وهدر للأموال وإنها أمور بديهية فحب الوطن والاحتفاء باحتفالاته وبطولاته أمر مفروغ منه وأولوية الاهتمام بالعلم وبالطالب وبمشاكله الفعلية وأن يكون محور الاستثمار وربط الماضي بالحاضر وإدراجها في مقاييس واختصاصات جديدة.

جدول رقم (24): يبين دور الجامعة في ترسخ مبدأ الديمقراطية من خلال انتخابات المجالس الطلابية.

الإجابات	التكرار	النسبة%
نعم	06	19.35
لا	01	03.22
لا أعلم	24	77.41
المجموع	**31**	**100.00**

من الجدول رقم (24) يتبين تفاوت الإجابات لكن الإجابة المعبرة كانت الإجابة بلا أعلم بما نسبته 77.41% من إجابات المبحوثين، أي أن الجامعة لا ترسخ مبدأ الديمقراطية من خلال انتخابات المجالس الطلابية وان معظم الطلبة لا تعلم بذلك لعدم وجود قنوات اتصال صاعدة ونازلة توضح أهمية المجالس الطلابية واعتبارها مجالس شكلية لا يأخذ برأيها وان أهميتها تكون في وضع برامج الامتحانات فقط من دون عن الدفاع عن مصالح الطالب المادية والمعنوية وعن المناهج والأداء الدراسي وعن التأطير والتكوين وغيرها من اهتمامات الطالب الفعلية.

جدول رقم (25): تبني الجامعة للحوار كوسيلة لحل النزاعات وفض الخلافات داخل الجامعة.

الإجابات	التكرار	النسبة%
نعم	09	29.03
لا	04	12.90
لا أعلم	18	58.60
المجموع	**31**	**100.00**

من قراءتنا للجدول رقم (25) تفاوتت إجابات المبحوثين لكن النسبة المعبرة كانت لا أعلم بما نسبته 58.60% بعدم تبني الجامعة الحوار كوسيلة لحل النزاعات وفض الخلافات داخل الجامعة واعتبارها قوانين ومواد تطبق وهي المرحلة الأخيرة من الحل في حين أولوية الحوار وتقريب وجهات النظر لحل النزاعات هي المرحلة الأولى سواء كان بين الإدارة والطلبة أو غيرها من مكونات العملية التعليمية.

فالجامعة نسق مفتوح يحمل في طياته مختلف الأطياف التي تتكامل من أجل هدف واحد وهو التعليم والعلم والحوار والتشاور من أدواتها الإستراتيجية لفهم وحل النزاعات.

جدول رقم (26): تبني الجامعة للحوار كوسيلة لحل النزاعات وفض الخلافات داخل الجامعة.

الإجابات	التكرار	النسبة%
نعم	09	29.03
لا	04	12.90
لا أعلم	18	58.60
المجموع	**31**	**100.00**

من قراءتنا للجدول رقم (26) تفاوتت إجابات المبحوثين لكن النسبة المعبرة كانت لا أعلم بما نسبته 58.60% بعدم تبني الجامعة الحوار كوسيلة لحل النزاعات وفض الخلافات داخل الجامعة واعتبارها قوانين ومواد تطبق وهي المرحلة الأخيرة من الحل في حين أولوية الحوار وتقريب وجهات النظر لحل النزاعات هي المرحلة الأولى سواء كان بين الإدارة والطلبة أو غيرها من مكونات العملية التعليمية.

فالجامعة نسق مفتوح يحمل في طياته مختلف الأطياف التي تتكامل من أجل هدف واحد وهو التعليم والعلم والحوار والتشاور من أدواتها الإستراتيجية لفهم وحل النزاعات.

المحور الخامس: دور التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال الاجتماعي لدى الطلبة.

جدول رقم (27): يبين عقد الجامعة لدورات ومحاضرات للتثقيف العام للطلبة.

الإجابات	التكرار	النسبة%
نعم	17	54.83
لا	14	45.16
المجموع	**31**	**100.00**

من خلال الجدول رقم (27) نجد ما نسبته54.83%من إجابات المبحوثين أجابت بنعم في حين كانت الإجابة بلا كانت بنسبة 45.16%، وهذا على أن الجامعة من خلال إمكانيتها البشرية والمادية تقوم باستمرار للرفع من القدرات الفكرية والمعرفية للطلبة من خلال عملية متواصلة للتثقيف العام من خلال دورات ومحاضرات ومؤتمرات وفي مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفي مختلف مجالات التنمية وإشراك الطلبة في الحضور وفي المشاركة والتفاعل مع المحاضرات وهذا من أحد أهداف الاستثمار في المورد البشري.

جدول رقم (28): ترتيب المجالات الآتية حسب تشجيع الجامعة للطلبة باستمرار على المشاركة.

الإجابات	التكرار	النسبة%
المخذرات	16	30.76
التنمية	14	26.92
الصحة	12	23.07
الاستثمار	10	19.23
المجموع	**52***	**100.00**

يتضح من معطيات الجدول رقم (28)، تفاوت إجابات المبحوثين وتقاربها حيث احتلت مجالات المخذرات ما نسبته 30.76% في حين مجالات التنمية ما نسبته 26.92%، مواضيع الصحة ما نسبته 23.07% وأخيرا مجال الاستثمار ما نسبته 19.23%.

وهدا يدل على ثقافة الطلبة وتنوع مجالات ثقافتهم اجتماعيا ووعيهم بأهمية هذه المواضيع وهذا ما يؤثر في اختياراتهم للمذكرة وفي عملية بناء ثقافة جمعية.

جدول رقم (29): إسهام الجامعة في التوعية الدينية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات وملتقيات.

الإجابات	التكرار	النسبة%
نعم	15	48.38
لا	16	51.61
المجموع	**31**	**100.00**

يتضح من معطيات الجدول رقم (29)، تقارب إجابات المبحوثين حين كانت الإجابة بنعم ما نسبته 48.38% والإجابة بلا ما نسبته51.61%. بأن الجامعة مقصرة في التوعية الدينية من خلال تقديم

*تجاوز عدد الإحتمالات عدد أفراد العينة لأن السؤال عبارة عن تساؤل ترتيبي لأربعة إحتمالات وعلى المبحوث التأشير على احتمال أو أكثر.

برامج وعقد ندوات وملتقيات وعليها تدارك الأمر وإبراز دور الدين في مختلف مجالات الحياة الدينية والحياتية ودوره في بناء القيم والتوجهات والتربية وعدم فصله عن المناهج والمقاييس الدراسية والتوجهات العامة للجامعة وانه مرجعية أساسية في فهم قضايا وموضوعات الساعة.

جدول رقم (30): تشجع الجامعة للطلبة للتفاعل مع الأندية والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينهما.

الإجابات	التكرار	النسبة%
نعم	15	48.38
لا	16	51.61
أخرى تذكر	00	00
المجموع	**31**	**100.00**

يتضح من الجدول رقم (30) أن إجابات المبحوثين من العينة كانت متقاربة حيث كانت الإجابة بنعم 48.38% في حين كانت الإجابة بلا 51.61%، وهذا بالرغم من وجود أندية وجمعيات شبابية داخل الجامعة وخارجها إلى أن الجامعة لا تبذل جهد كبير في تفعيل العمل الجمعوي والمجتمع المدني سواء بالتعريف بها، مرافقتها في الأعمال الخيرية وإشراك الطلبة في فعالياتها ومبادرتها الخيرية وبنشاطاتها وعلى جميع الأصعدة وبناء علاقات وطيدة لا مناسبتيه.

المحور السادس: أهمية التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال العلمي لدى الطلبة

جدول رقم (31): يبين محتوى المنهاج الدراسي ودوره في تنمية المعارف العلمية لدى طلبة جامعة الطارف.

الإجابات	التكرار	النسبة			
نعم	23	74.19	**الإجابات**	**التكرار**	**النسبة**
لا	08	25.80	انعدام الجانب التطبيقي	03	50.00
			منهاج دراسي عكس ما يوجد في الواقع	02	33.33
			المنهاج الدراسي غير ملائم	01	16.66
			المجموع	**06***	**100.00**
المجموع	**31**	**100.00**			

من خلال الجدول رقم (31) نجد ما نسبته74.19% أجابت بنعم على أن محتوى المنهاج الدراسي مناسبا لتنمية المعارف العلمية لدى طلبة جامعة الطارف في حين كانت الإجابة بالسلب ما نسبته 25.80% وتفاوتت الإجابات ما بين انعدام الجانب التطبيقي بنسبة 50.00% وان المنهاج دراسي عكس ما يوجد في الواقع بنسبة 33.33%المنهاج الدراسي غير ملائم بنسبة 16.66.

وهذا يدل على أن جامعة الطارف تهدف من خلال برامجها تنمية المعارف، القدرات، ومؤهلات الطلبة والاستثمار فيهم وهذا من أهم أسباب وجود الجامعة التعليم والبحث العلمي.

* عدم إجابة كل أفراد العينة على السؤال.

جدول رقم (32): يبين امتلاك الجامعة للإمكانيات المعرفية اللازمة لإجراء البحث العلمي من خلال:

الإجابات	التكرار	النسبة%
اتفاقيات مع مؤسسات عامة وخاصة	00	00.00
دورات تكوينية	05	16.12
ملتقيات	26	83.87
المجموع	**31**	**100.00**

من خلال الجدول رقم (32) نجد ما نسبته83.87%من إجابات المبحوثين أشارت أن الملتقيات من أهم الإمكانيات المعرفية التي تملكها الجامعة لإجراء البحث العلمي تلتها الدورات التكوينية بما نسبته16.12%، بالرغم من وجود وسائل أخرى لذلك كعقد اتفاقيات مع مؤسسات عامة وخاصة، مراكز ومخابر البحث، الحاضنات التكنولوجية، الاستشارات ...* تساعد على خلق شراكة فعالة والبحث عن مصادر تمويل إضافية والاستفادة من براءات الاختراع ونتائج البحث العلمي.

*أنظر في الفصل الثاني علاقة الجامعة بمحيطها الاقتصادي

جدول رقم (33): الأسس التي يتبعها الطالب في اختيار موضوع المذكرة.

الإجابات	التكرار	النسبة%
الرغبة الشخصية	13	22.80
توفر المراجع	12	21.05
حداثة الموضوع	09	15.78
تكون في مجال التخصص	07	12.28
توفر الميدان	06	10.52
أهمية الموضوع من الناحية العلمية والعملية	04	7.01
سهولة الموضوع	04	7.01
الابتعاد عن المواضيع الحساسة	01	1.75
معالجة مواضيع اجتماعية واقتصادية	01	1.75
المجموع	**57***	**100.00**

يتضح من معطيات الجدول رقم (33) أن إجابات المبحوثين من أفراد العينة حول الأسس التي تبعتها الطالب في اختيار موضوع المذكرة تفاوتت التوجهات حيث احتلت الرغبة الشخصية أهم اعتبار للاختيار بما نسبته 22.80% تلتها توفر المراجع بما نسبته 22.80%، حداثة الموضوع بما نسبته 15.78%، تكون في مجال التخصص بما نسبته 12.28%، توفر الميدان بما نسبته 10.5 %، أهمية الموضوع من الناحية العلمية والعملية وسهولة الموضوع بما نسبتهما 7.01%، الابتعاد عن المواضيع الحساسة، معالجة مواضيع اجتماعية واقتصادية بما نسبتهما 1.75%.

من هنا تبرز أهمية المذكرة في الفكر الطلابي وأنها عملية مركبة تبدأ باختيار الموضوع واعتبارها

* تجاوز عدد الإحتمالات عدد أفراد العينة لأن السؤال عبارة عن تساؤل يمكن أن تكون الإجابة فيه بعدة إحتمالات.

من أهم وأصعب مراحل البحث العلمي كونها تحتاج عناية واستقراء وطول نفس ذلك أن اختيار أي موضوع يكون لاعتبارات شخصية وموضوعية وهذا ما اتفقت معها جميع إجابات المبحوثين ضف الى ذلك البناء الشكلي والموضوعي لموضوع البحث وهنا يبرز فطنة الطالب لتركيب كل هذه المعطيات.

جدول رقم (34): إستراتيجية اختيار المشرف

الإجابات	التكرار	النسبة%
أستاذ نشيط ذو خبرة عالية	13	39.39
المعرفة الشخصية بالأستاذ	08	24.24
الارتياح النفسي	04	12.12
التعامل الحسن والحوار	02	06.06
سهولة التعامل	02	06.06
منهجية الأستاذ	02	06.06
نفس المنطقة	01	03.03
جدية المشرف	01	03.03
المجموع	**33***	**100.00**

يتضح من معطيات الجدول رقم (34) أن إجابات المبحوثين حول الاستراتيجية التي يتبعها الطلبة في اختيار المشرف كانت متفاوتة حيث كان الاتفاق على أن يكون أستاذ نشيط ذو خبرة عالية بما نسبته 39.39% تلتها المعرفة الشخصية بالأستاذ بما نسبته 24.24%، الارتياح النفسي بما نسبته 12.12 %، التعامل الحسن والحوار وسهولة التعامل، منهجية الأستاذ بما نسبته06.06% في حين أن يكون من نفس المنطقة وجدية المشرف بما نسبته 03.03%.

*تجاوز عدد الإحتمالات عدد أفراد العينة لأن السؤال عبارة عن تساؤل يمكن أن تكون الإجابة فيه بعدة إحتمالات.

من هنا يتضح أهمية ودور المشرف كعامل ناجح للمذكرة من خلال الاشراف والتوجيه والمتابعة في بناء المذكرة حجرة بحجرة والاضافة المقدمة للبحث العلمي ويكون الاختيار نابع من اعتبارات موضوعية أو شخصية حسب رؤية الطالب وأهدافه العامة والخاصة من البحث العلمي.

جدول رقم (35): تقييم الجامعة لتدريس اللغات الأجنبية (الفرنسية– الإنجليزية) بجامعة الطارف.

الإجابات	التكرار	النسبة%
جيدة	04	12.90
مقبولة	22	70.96
دون المستوى	05	16.12
المجموع	**31**	**100.00**

يتضح من خلال الجدول رقم (35) أن إجابات المبحوثين اتفقت على تدريس اللغات الأجنبية (الفرنسية– الإنجليزية) بجامعة الطارف مقبولة بما نسبته 70.96.

وهذا الإجابات تبرز ضعف تدريس اللغات الأجنبية وعدم الاقبال على تعلمها لضعف مستوى المدرسين والتعاقد مع أساتذة لا تتناسب مؤهلاتهم مع مستوى طلبة الماستر 2 من جهة ومن جهة ثانية ضعف مستوى الطلبة راجع لسنوات التدريس السابقة والتكوين الابتدائي والمتوسط والثانوي ومن جهة ثالثة الاستخفاف بها لأن معاملها واحد واثنين على الحد الأقصى ، رغم تركيز الوزارة المعنية على أهمية اللغات الأجنبية واعتبارها رافد من روافد الاستثمار في الطلبة وفي تنمية معارفه وقدراته ومدركاته فاللغة الإنجليزية تعتبر اللغة الأولى عالميا ولغة علم وأن معظم البحوث والمنتجات الفكرية تصدر بها. ورغم المجهودات المقدمة من الجامعة الا أن عليها تدارك الفجوة

المعرفية والاستثمار في اللغات وجعلها أهمية والتركيز على تعليمها من خلال توفير مخابر وأساتذة أكفاء ... والتحسيس بأهميتها وإشراك الطلبة في ذلك.

جدول رقم (36): تقييم الطلبة لدور الجامعة في تكوين واستثمار المورد البشري

الإجابات	التكرار	النسبة%
استثمار في الجانب المعرفي الأكاديمي واهمال للجانب الميداني	14	53.84
اعتماد مقاييس تؤهل الطالب لولوج سوق العمل	04	15.38
استثمار يفتقد تحفيز وترغيب الطالب في البحث والاستطلاع	03	11.53
تطبيق دورات تكوينية	02	07.69
تطبيق برامج متطورة وفعالة والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة خاصة التجربة اليابانية	02	07.69
انعدام تسيير جيد وترسيخ فكرة الواسطة مما يؤثر سلبا على استثمار المورد البشري	01	03.84
المجموع	**26***	**100.00**

يتبين من معطيات الجدول رقم (36) حول تقييم أداء الجامعة في تكوين واستثمار المورد البشري أن إجابة المبحوثين اتفقت أن الجامعة استثمرت في الجانب المعرفي الأكاديمي من خلال المعارف المقدمة واهمال الجانب الميداني التكويني للطالب بما نسبته 53.84%.

في حين اعتماد مقاييس تؤهل الطالب لولوج سوق العمل بما نسبته 15.38% تليها استثمار يفتقد تحفيز وترغيب الطالب في البحث والاستطلاع بما نسبته 11.53%، تطبيق دورات تكوينية، تطبيق برامج متطورة وفعالة والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة خاصة التجربة اليابانية بما نسبته 07.69%، في حين احتل انعدام تسيير جيد وترسيخ فكرة الواسطة مما يؤثر سلبا على استثمار المورد البشري ما نسبته 03.84%.

من خلال إجابات المبحوثين ورغم الإمكانيات المادية والهياكل والبرامج التعليمية التي تتوفر عليها الجامعة إلا أنها تبقى خارج الطموحات المأمولة.

* عدم إجابة كل أفراد العينة على السؤال.

ومن هنا يتجلى أزمة الجامعة في استثمار المورد البشري من خلال تكوين الطالب وتدريبيه وتهيأته وتزويده بالمعارف النظرية والتطبيقية وربط الجامعة بمحيطها الاقتصادي وعملية البحث العلمي على أوسع نطاق وعليها تدارك الموقف واللحاق بالركب الحضاري والمعرفي والتقليل من الفجوة التكنولوجية وجعل الطالب محور أي تغيير والبدء بالتفكير بجد بأهميته والاستثمار فيه.

سادسا: النتائج العامة وتوصيات الدراسة

1.6. النتائج العامة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما هي آليات التي تتبعها جامعة الطارف في تنمية رأس المال البشري من خلال العملية التعليمية؟

– إن البرامج الجامعية في المنظومة التعليمية تهدف إلى إكساب الطالب مهارات ومعلومة تتناسب مع التخصص لكن بصورة نظرية خالية من أي تدريب أو تكوين تطبيقي يتماشى مع الواقع العملي.

- إن البرامج الجامعية هادفة إلى لإثبات الذات والتميز وتنمية روح الإبداع والابتكار من خلال إشراك الطالب في هذه السيرورة وفتح مجال الشفافية والديمقراطية.

– أن الجامعة تفتقد استخدام الجامعة للتقنيات الحديثة في التدريس وإنها محصورة في مقياس أو اثنين على الأكثر مما يجبرها على تعميمها للحاق بالركب المعرفي والتكنولوجي الحاصل.

– أن جامعة الطارف تنعدم فيها فضاءات للحوار والمشاركة في قضايا تخص علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي مما جعلها متقوقعة على نفسها واكتفائها بالأهداف الأساسية التي وجدت من أجلها اهو العلم والتعليم فقط.

– أن الطالب مطالب لاكتساب تكنولوجيا المعلومات والاتصال واستغلالها في عملية اكتساب المعارف من جهة والاستفادة منها مستقبلا في سوق الشغل.

– تفعيل العمل بالدورات التكوينية وجعلها جزءا من البرنامج الدراسي لي ما لها من فائدة في اكتساب مهارات جديدة يصعب الالمام بها من خلال التعليم العادي.

– انعدام ثقافة انخراط الطلبة في احدى النوادي وجمعيات المجتمع المدني وما توفره من فضاءات للتطوع والتحسيس واكتساب ثقافة المشاركة والتوعية وتحمل المسؤولية المشتركة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما هو دور التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال الاقتصادي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد؟

– الجامعة لا تلعب دورا في عملية الثقيف باختصاصات التي يحتاجها المجتمع المدني وإنما تحتوي برامجها على تطبيقات نظرية ليست لها صلة باحتياجات المجتمع المحلي.

– ان الجامعة لا توظف نتائج بحوثها في الدفع بعجلة التنمية الاقتصادية. فالبحوث تبقى حبيسة المكتبات دون نشر أو محاولة الاستفادة منها رغم المجهودات التي بذلت في إنجازها رغم أن تدعم أفكار الطلبة وتعمل على توجيههم الى تناول موضوعات اقتصادية واجتماعية أثناء انجاز مذكرات وفي عملية البحث العلمي.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما هو دور التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال السياسي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد؟

– تلعب الجامعة دورا مهما في المشاركة واحياء المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية المختلفة وعلى مدار السنة وهذا وعيا منها بأهمية ترسيخ قيم النضال والبطولات وربطها بالحاضر وبعملية البناء والتشييد رغم عدم جذبها واستهوائها من الطلبة واعتبارها بروتوكولات لا غنى منها في ظل حالة الازمات التي تتخبط فيها الجامعة.

– ان دور الجامعة في إرساء قيم الديمقراطية من خلال المجالس المنتخبة والحوار لفض وحل النزاعات الا انه غير ملموس متمثل في جهل شريحة كبيرة من الشباب لهذه القيم وهذا ما أشار له الجدولين 24 و25.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

ما هو دور التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال الاجتماعي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد؟

– تعتمد الجامعة عملية التثقيف الجمعي من خلال عقد دورات ومحاضرات وتنويعها في مختلف الميادين كالمخدرات، التنمية، الصحة، الاستثمار وهذا ما أشار له الجدول رقم 28، رغم هذا تبقى التوعية الدينية غائبة عن كل هذا رغم المحاولات والمساعي المبذولة وهذا ما أشار له الجدول رقم 92.

– لا تشجع الجامعة الطلبة للتفاعل مع الأندية والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينهما رغم الفائدة المتوخية من ذلك من اخلاق ووعي وثقافة وإحساس بالأخر.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

فيما تكمن أهمية التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري في المجال العلمي لدى طلبة جامعة الشاذلي بن جديد؟

– إن محتوى المنهاج الدراسي يكسب الطالب مختلف المعارف التي تسهم في تنميته من مختلف النواحي وتعد الملتقيات من أهم الإمكانيات المعرفية اللازمة لإجراء البحث العلمي وهذا ما أشار له الجدول رقم 33 رغم وجود وسائل يمكن أخرى يمكن الاعتماد عليه في عملية استثمار المورد البشري.

– إن أسس اختيار المذكرة والمشرف يخضع لاعتبارات ذاتية وموضوعية تختلف من طالب الى اخر وهذا ما أشار له الجدولين رقم 33 و34.

بناء على ما تقدم في طرحنا للموضوع انطلاقا مما تناوله الباحثون في الجانب النظري وربطه بما وجدنا في ميدان الدراسة للإجابة على السؤال المركزي للدراسة المتمثل في:

ما هو دور الاستثمار في التعليم الجامعي في تنمية المورد البشري في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف؟

أمكن التوصل الى النتائج التالية:

أن عملية استثمار المورد البشري عملية طويلة المدى تتطلب إمكانيات وقدرات ومصادر تمويل وتكوين مستمر يراعى فيه أسس علمية، تفقدتها جامعة الطارف رغم المجهودات المبذولة الا أنها تبقى خارج الطموحات يتطلب ذلك تأهيل البرامج وجعلها تتناسب مع معطيات المجتمع المحلي وسوق الشغل بالإضافة إلى تفعيل التكوين والتدريب بشقيه النظري والتطبيقي واستخدام التكنولوجيا الحديثة وتكثيف تعليم اللغات للتعاطي مع الجامعات العالمية.

2.6. التوصيات

ومن أهم التوصيات التي خرجت بها دراستنا يمكن ابرازها فيما يلي:

1. زيادة الميزانية المخصصة للبحث العلمي، وتسويق واستثمار نتائج البحوث بما يخدم عملية التنمية.
2. أن تقوم إدارة الجامعات بفتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين، بحيث يوفر هذا المكتب قاعدة معلومات عن الخريجين، ومدى احتياجاتهم التدريبية، والعمل على فتح قنوات الإتصال بهم وربطهم بالجامعة والاستفادة من أدائهم وأفكارهم عند توجه الجامعة لإجراء تعديلات على خططها وبرامجها.
3. أن تتواصل الجامعات الجزائرية مع نظيراتها من الجامعات العالمية ومراكز البحوث، وتعمل على توفير منح بحثية وبعثات خارجية للطلبة المميزين.
4. ينبغي على الجامعات مد جسور المشاركة والتعارف مع مؤسسات الانتاج والاقتصاد، وبناء علاقات متبادلة معها، بحيث تضمن هذه الجامعات الدعم المالي عبر المؤسسات لتنفيذ برامجها الأكاديمية، والبحثية مقابل ما تقدمه هذه الجامعات لها من تخطيط معرفي وعلمي لتنمية برامجها الأكاديمية.

5. من الأفضل أن تقوم الجامعات بمراجعة برامجها الأكاديمية وتخصصاتها، ومناهجها في كل سنة دراسية من منظور حاجة السوق والمجتمع، والحد من هجرة العقول للخارج والمحافظة على الكفاءة الموجودة.

6. ينبغي على الجامعات الجزائرية أن تبدأ بشكل جاد في التسويق لنتائج أبحاثها، ويجب على جامعة انشاء مركز أبحاث خاص بها، وأن تقوم الجامعات الجزائرية بدراسة جدوى للمشاريع الصغيرة، واستثمارها بعمل شراكة بين الجامعة والمؤسسات الانتاجية بما يخدم عملية استثمار المورد البشري.

7. أن تستحدث الجامعات وحدة خاصة يتم من خلالها متابعة مشكلات القطاعات الإنتاجية في المجتمع، والاسهام في حلها.

8. أن تحرص الجامعة على اشاعة الجو الديمقراطي وتهيئة الظروف لجميع الكتل الطلابية العمل بشكل متوازن بعيدا عن الحزبية.

9. أن تقوم الجامعة بعقد دورات ومحاضرات (فكرية، ثقافية، دينية، علمية، سياسية) للتثقيف العام للطلبة، وأن تعمل الجامعة عمى اقامة مراكز علمية ثقافية، واستضافة المفكرين والباحثين، وعمل منتديات الكترونية.

10. أن تكثف الجامعات اتصالها بالمؤسسات العالمية، والمنظمات ذات الصلة بشئون خدمة المجتمع المحلي، للاستفادة من خبراتها.

11. أن تشترك الجامعات في وضع خطة تفصيلية للتنمية التي يحتاجها المجتمع بصفة عامة، والبيئة المحلية بصفة خاصة، وأن تكون هذه الخطة شاملة للقطاعات الإنتاجية كلها.

12. أن تقوم الجامعة بمراجعة وتطوير سياسات القبول، ونظم الدراسة بما يسهم في تخريج كفاءات عالية الجودة.

13. على الجامعات الجزائرية وضع خطط استراتيجية لمواجهة الغزو الفكري والثقافي والعقائدي والديني للطلبة من خلال عقد الدورات والمحاضرات والمؤتمرات المحلية والاقليمية والدولية، واستضافة المفكرين والباحثين الأكفاء.

14. تطبيق مفهوم وسياسة الجودة والنوعية في مختلف التخصصات في الجامعات الجزائرية من خلال انشاء مؤسسة مستقلة تقوم بتطبيق المعايير العلمية للجودة والنوعية المساهمة في المنافسة الشريفة بين الجامعات المحلية والاقليمية والعالمية.

خاتمة:

لقد تبين لنا بشكل جلي من خلال ما ورد في هذه المذكرة في جانبه النظري أن الاستثمار في المورد البشري في مؤسسات التعليم العالي يعد ضرورة حتمية وملحة في ظل الاتجاهات الحالية للتعليم العالي، فبالنظر لمدى أهميته أجريت العديد من الدراسات والبحوث في مختلف دول العالم حول تحديد فعالية وسيرورة تطبيق هذا المدخل، وقد أوضحت هذه الدراسات أن الاستثمار في المورد البشري ونقصد هنا الطلبة بكفاءة وفعالية في مؤسسة التعليم الجامعي، يتطلب تسطير الخطوط العريضة له من تحديد الهدف المناسب، الآلية المناسبة والمجالات المناسبة؛ ثم العمل على ربطها بأهداف المجتمع المحلي وبالتنمية المستدامة بصورة أكبر.

إن فعالية التعليم في استثمار المورد البشري تبرز من خلال البرامج التعليمية القائمة على الربط بين الجانب الأكاديمي وما هو متعارف به من معارف ومناهج تعليمية ونظريات بالواقع المعاش وبتهيئة الطالب الجامعي لولوج سوق العمل من خلال تكوين وتدريب يراعي فيه جودة وموائمة وتخطيط استراتيجي واكتساب مهارات ومؤهلات جديدة تناسب مهنة المستقبل.

غير أن النجاح في تطبيق هذا المسعى يعتمد بشكل أساسي على إدارة مختلف التغييرات المصاحبة لعملية تطبيقه خاصة ما يتعلق بجانب المعوقات وعلى هذا الأساس، استهدف هذا البحث في جانبه التطبيقي تسليط الضوء على دراسة فعالية التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري، من خلال دراسة ميدانية شملت مؤسسة التعليم العالي آلا وهي جامعة الشاذلي بن جديد –الطارف–، حيث وجهت استمارة بحث إلى طلبة ماستر 2 تنمية وتسيير الموارد البشرية قسم علم الاجتماع بهدف التعرف على آليات الاستثمار في المورد البشري من خلال مؤشرات البرامج، الإبداع والابتكار، اكتساب المعارف، الديمقراطية والشفافية ، إضافة إلى تحديد مجالات الاستثمار في المورد البشري الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية .وللتمكن من الحصول على نتائج ذات دلالة اعتمدنا الأسلوب

الاحصائي من خلال جملة من الأدوات الاحصائية المناسبة .

وفي الأخير لا بد من الإشارة إلى وجود بعض الحركية في جامعة الشاذلي بن جديد الطارف التي تصب في إطار مسعى :**الاستثمار في المورد البشري** فيما يتعلق بالاهتمام بفعالية التعليم الجامعي على استثمار المورد البشري من خلال الاهتمام بالطالب وتكوينه من جهة وبالعملية التعليمية وفعاليته من جهة أخرى ؛ وربط علاقات متينة بالمجتمع المحلي من خلال الاهتمام باحتياجاته من خلال ملتقيات وحملات توعية ووضح حجر لدار المقاولاتية التي مركزها جامعة الطارف الذي من أهم أسباب وجودها تكوين طلاب مقاولين وتشجيعهم على تبني المشاريع الإنتاجية وتوجيهم نحو وكالات دعم تشغيل الشباب CNAC وENSEJ والحصول على مصدر تمويل.

رغم النقائص ومعوقات تبني الأفكار الجديدة المتمثلة في فكرة الاستثمار في المورد البشري الا الفكرة يمكن تجسيدها على أرض الواقع بالقليل من الإرادة وفتح المجال لحوار وطني يجمع كل الفاعلين في المنظومة الجامعية والشركاء الاجتماعيين دون اقصاء والبداية بما هو موجود ووضع اللبنات الأولى للاستثمار في المورد البشري.

أولا: القرآن الكريم:

1- سورة العلق: الآية 01

ثانيا: المعاجم:

1-أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي فرنسي عربي، مكتبة لبنان،1982.

2- المنجد في اللغة العربية المعاصرة دار المشرق، بيروت، ط2، 2001.

3- المنجد في اللغة العربية المعاصرة دار المشرق، بيروت، ط2، 2001.

4-الموسوعة العربية العالمية، مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية، الأجزاء 6،7و 8، ،1999.

5- عبد الله مرتاض، المعجم الموسوعي للمصطلحات الثورية، دار الكتاب العربي، 1988.

6- موسوعة المعارف التربوية، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى،2006.

ثالثا: المراجع باللغة العربية:

1- أحمد بن مرسلي، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والإتصال. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.

3- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، ط5،.2001

4- أحمد منير مصلح، نظم التعليم في المملكة العربية السعودية والوطن العربي دراسة نظرية وتحليل مقارن لنظم التعليم العربي ومشكلاته"، الرياض: عمادة شؤون المكتبات، جامعة الملك سعود، ط2، 1982.

5- آدم عصام الدين، التخطيط التربوي والتنمية البشرية، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.2006.

6- العنزي، سعيد وصالح، أحمد، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،2009.

7- الفتلاوي سهيلة، كفايات التدريس، دار الشريف، الأردن، ، ط1،2003.

8- الفريجات، غالب، على طريق التنمية السياسية، أزمنة لمنشر والتوزيع، الدوحة، قطر،2005.

9- الصديق تاوتي، تكوين الإطارات من أجل التنمية، الجزائر :دار الأمة، ط4، 2001.

10- العلي، عبد الستار وقنديلجي، عامر والعمري، غسان، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006.

11-بوفلجة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية،1992.

12- بلقاسم سلاطنية، حسان جيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر،2004 .

13- جمال الدين محمد المرسى، الإدارة الإستراتيجية لموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الإسكندرية،2003 .

14- جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد العال، دار المريخ، الرياض 2009.

15- جبران مسعود، الرائد معجم ألفبائي في اللغة والاعلام، دار العلم للملايين، بيروت لبنان، الطبعة الأولى،2003.

16-حسن ابراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ط1 ،2002 .

17- حسن راوية، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر،2005.

18- خالد عبد الرحيم الليثي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان،2005 .

19- خضير كاظم محمود، ياسين كاتب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط6، 2015.

20- رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2 ، 1990.

صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، قسنطينة مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، 2006.

21- عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2010.

22-عمار بوحوش، محمد محمود الذنيبات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية،1995.

23- فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن.2007.

24- محمد عبد العزيز عجمية، الموارد الاقتصادية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1983.

25- محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع , 2000.

26- مرسي، محمد: الاتجاهات الحديثة في التعميم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عال الكتاب، القاهرة ،2002.

27- مهدي التميمي، مهارات التعليم :دراسات في الفكر والأداء التدريسي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، الأردن.

28- سعيد ناصف، محاضرات في تصميم البحوث الاجتماعية وتنفيذها- نماذج لدراسات وبحوث ميدانية-، مصر :مكتبة زهراء الشرق، 1997.

29- شيرين أحمد أبو الهيجاء، إدارة الجودة الشاملة، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن،2003.

30- صقر عمر، العولمة وقضايا اقتصادية معاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2002.

31- عبد الرحمان برقوق، " عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة"، مجلة مخبر أبحاث في اللغة والأدب الجزائري، عين مليلة، 2005.

32- عبد العالي دبلة، الدولة الجزائرية الحديثة " الاقتصاد، المجتمع والسياسة، دار الفجر، القاهرة ط4، 2004.

33- عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2010.

34- عبد الله محمد عبد الرحمن، محمد علي البدوي، منهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر،2000 .

35- عمار الطيب كشرود، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن،2007 ط1،2007.

36- فاروق عبد فليه، اقتصاديات التعليم: مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة، عمان، الطبعة الأولى، 2003.

37- فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر علم الاجتماع والاتصال جامعة منتوري قسنطينة، ط2، 2006.

38- محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة،1987 .

39- محمد بوعشة، أزمة التعليم العالي بالجزائر والعالم العربي، دار الجيل، ط1 ، ماي2006.

40- محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003.

41- محمد شفيق، البحث العلمي وتطبيقات في مجال الدراسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2006.

42- محمد عبد العزيز عجمية، الموارد الاقتصادية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1983.

43- محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع , 2000.

44- محمد ماهر محمود الجمال، مستقبل التعليم العربي الاتجاهات والمضامين التنبؤات، دراسات مستقبلية، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 2005.

45- مصطفى مصطفى كامل، إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر،1994.

46- مهدي التميمي، مهارات التعليم :دراسات في الفكر والأداء التدريسي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2006.

47- مهدي السامرائي، إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الانتاجي والخدمي، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان،2007.

48- مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد في منظور كمي والعلاقات الإنسانية، ط1 ، عمان،1994 .

49- نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشري طار نظري وحالات عملية، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2013.

50- نجاة قريشي، القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية التنظيم، مذكرة ماجستير، جامعة بسكرة، قسم علم اجتماع، 2006.

51- يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2015.

رابعا: المراجع باللغة الأجنبية:

1−Ibrahim moussa, Evolution et adaptabilité du système comptable en Libye

par rapport aux changements environnementaux: étude du facteur culturel, thèse de doctorat, université d'Auvergne, France, 2009.

2-Sadek Bakouche, la relation éducation-développement, Alger: office des publication universitaire, 2009.

3- UNESCO, 9 October 1998, world conference on higher education in the twenty first.

خامسا: المجلات والدوريات:

1− الطائي يوسف وآخرون، "إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي دراسة تطبيقية " مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، المجلد الأول، العدد 2، 2005.

2− أيوب نافز، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، مجلة العلوم إنسانية، جامعة القدس المفتوحة، العدد 44، 2010.

3− بركات زيادّ، استراتيجيات التنمية البشرية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والبحوث، مجلد (2)، العدد (3)، 2009.

4− حسن رمعون،" الجامعة نتاجا للتاريخ ورهانا مؤسساتيا :حالة الجزائر والعالم .العربي"، مجلة إنسانيات، وهران (الجزائر) ، العدد6، 1998.

5− عبد الله عبد الله ركيبي، " التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية"، حوليات جامعة الجزائر، العدد4 ، الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية، 1986−1987.

6− ليلى بن زرقة والداوي الشيخ.، اتطور قطاع التعليم العالي في الجزائر، مجلة المؤسسة مخبر إدارة التغيير خلال الفترة 2004−2012في المؤسسة الجزائرية كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر، العدد320 /15.

7− م أحمد الامارة وآخرون، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل دراسة تحليلية لمنطقة الفرات الأوسط، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، عدد90، 2011.

8− محمود بوسنة، تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية

التنمية" عرض لتجربة الجزائر مجلة العلوم الإنسانية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2000، العدد 13.

سادسا: القوانين والمراسيم:

1- مرسوم تنفيذي رقم 03-279 مؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها (الجريدة الرسمية سنة 2003، عدد 51، صفحة 4-15)، المعدل بالمرسوم تنفيذي رقم 06-343 مؤرخ في 4 رمضان عام 1427 الموافق 27 سبتمبر سنة 2006) الجريدة الرسمية سنة 2006، عدد 61.

سابعا: المذكرات والأطروحات:

1- أحلام حافظ الصبح، دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية قسم أصول التربية، مذكرة لنيل رسالة الماجستير، الجامعة الإسلامية لغزة، 2013.

2- الربابعة فاطمة، دور سياسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة في المملكة الأردنية الهاشمية مع التطبيق على الجامعة الأردنية، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية،2006.

3- العلوي، حنان، دور المدرسة في تنمية الوعي السياسي لطلاب التعليم الثانوي العام بمحافظة غزة دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، برنامج الدراسات العليا المشترك، كلية عين شمس، جمهورية مصر العربية، الأقصى، غزة،2005.

4- حسيبة بن عمار، تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية دراسة حالة: تكوين المكونين في ولاية قسنطينة، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009.

5- حشيش ماهر، مدى تلبية الجامعات الفلسطينية لاحتياجات القطاع الصناعي الفلسطيني من وجهة نظر الإداريين في الاتحادات الصناعية"، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين،2011.

6- لبنى بابا سعيد، دور الاستثمار في رأس المال البشري، في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005-2013، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير شعبة: علوم اقتصادية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر، 2014-2015.

7- محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري مقاربة نظرية دراسة تقييمية لحالة الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر 2001-2002.

ثامنا: الملتقيات والمؤتمرات

1- الشخيبي علي السيد :مقدمة المؤتمر السنوي التاسع (العربي الأول) مركز تطوير التعليم الجامعي العربي بعد رؤية مستقبلية، جامعة عين شمس، القاهرة، 17-18 ديسمبر، 2002.

2- الصرفي، محمود وآخرون ":إشكاليات البحث العلمي في مصر والتوجهات المستقبلية للتغلب عليا، مؤتمر جامعة القاهرة لمبحوث والدراسات والعلاقات الثقافية، في الفترة 27-28 مارس، جامعة القاهرة، مصر،2000.

3- اليفي محمد وامحمد فرعون، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث في لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، ورقة عمل مقدمة الى الملتقى الدولي صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، جامعة مسيلة، الجزائر، 14-15 افريل2009.

4- رابح عرابة وحنان بن عوالي مداخلة حول ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، الملتقى الدولي الخامس حول: الرأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الإقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، 13 و14 ديسمبر 2011.

5- خالد حسن علي الحريري، العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي في الجمهورية اليمنية، المؤتمر العلمي الرابع لجامعة عدن حول: "جودة التعليم العالي نحو تحقيق التنمية المستدامة"، مركز التطوير الأكاديمي، جامعة عدن، اليمن، 11-13 أكتوبر 2010 م.

6- سراج وهيبة، مداخلة أساليب وسياسات الاستثمار في رأس المال الفكري، الملتقى الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر 2011.

7- سميرة عبد الصمد، مداخلة مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية بالملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير- جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.

8- سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة، مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، ملتقى دولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.

9- عاطف مضار، صناعة المسار الوظيفي، سلسلة استراتيجيات الاستثمار البشري، مركز الخبرات الدهنية الإدارة، القاهرة، المؤتمر السنوي الثاني للتدريب، 1995.

10- عبود، عبد الغني ":إدارة الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر السنوي الرابع عشر "آفاق جديدة في التعليم العربي الجامعي"، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس،25 -26 نوفمبر، القاهرة،2007 .

11- علي السيد طنيش، التعليم وعلاقته بالعمل والتنمية البشرية في الدول العربية، المؤتمر السنوي الرابع للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، 1996/22/20.

12- عيسان صالحة، ورقة مقدمة لورشة الإقليمية حول استجابة التعميم لمتطلبات التنمية الاجتماعية، الأيبيسكو، مسقط، عمان،18-19 كانون الأول 2006.

13- منى الجاسم، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المحور الرابع :رأس المال البشري وتطوير القطاع الحكومي، الرياض، فبراير 2014.

14- ورقة عمل في الاستثمار في رأس المال البشري، مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض، السعودية،2007 .

1.وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: https://www.mesrs.dz/

2. الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي: http://www.abahe.co.uk

3. موقع الجزائر اليوم: http://aljazairalyoum.com

4. Site de l'UNESCO: www.unesco.org

الملاحق

الجمهوريــة الجزائريــة الديمقراطيــة الشعبيــة

وزارة التعليم العالـي والبحـث العلمـي

جامعـة الشاذلـي بن جديـد الطـارف

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان:

فعالية التعليم الجامعي في استثمار المورد البشري

دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

جامعية الشاذلي بن جديد الطارف

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في قسم علم الاجتماع: تنمية وتسيير الموارد البشرية

الطـالـــب: اشراف الدكتورة:

حمداوي عادل **د. بن حمزة حورية**

ملاحظة:

ان الإجابات والبيانات التي ستدلون بها سوف تحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم الا لغرض البحث العلمي، وأرجو أن تكون الإجابات بصدق وموضوعية، وشكرا على تعاونكم وتفهمكم.

السنـــة الجـــامعيـــــــة: 2017/2016

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2. السن: 17-21 سنة ☐ من 21- 25 سنة ☐

من 25- 30 سنة ☐ من 30- 35 ستة ☐

أكثر من 35 سنة ☐

3. التخصص: ماستر موارد بشرية ☐ ماستر اتصال ☐

4. المستوى التعليمي: سنة أولى ☐ سنة ثانية ☐

5. العمل: أعمل ☐ لا أعمل ☐

- في حالة انت كنت تعمل تحديد نوع العمل .....

6. الخبرة المهنية:

من 1 الى 5 سنوات ☐ 5 سنوات الى 10 سنوات فما فوق ☐

10 الى 15 سنة ☐ فما فوق ☐ أكثر حدد .....

7. مكان الإقامة: داخل الولاية ☐ خارج الولاية ☐

المحور الثاني: الاليات التي يتبعها جامع في تنمية المورد البشري

8. هل تجد أن البرامج الموجودة في منظومة التعليم تساعدك على بناء شخصيتك لتنجح في عملك مستقبلا؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم كيف؟.....

.....

.....

9.هل تجد أن البرامج الجامعية تمنحك الفرص التدريبة والتكوينية التي تجعلك أكثر اندماج في المهن مجال تخصصك؟ نعم ☐ لا ☐

10.هل تجد أن البرامج الجامعية في منظومة التعليم الجامعي تمنحك الفرصة لإثبات الذات والتميز؟

نعم ☐ لا ☐

11. هل تجد أن الجامعة تنمي روح الابداع والابتكار؟

نعم ☐ لا ☐

12.هل تستخدم الجامعة التقنيات الحديثة في التدريس؟ نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الإجابة بنعم اذكرها؟.....

.....

.....

13. هل تجد أن جامعة الطارف تفتح فضاءات للحوار والتشاور والمشاركة في قضايا التي تخص الجامعة والمجتمع المحلي؟ نعم ☐ لا ☐

14. هل تملك المهارة الكافية لاستغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إطار العمل؟

نعم ☐ لا ☐

15. هل خضت دورات تكوينية تخص مجال تخصصك أثناء فترة دراستك؟

نعم ☐ لا ☐

16. هل انت منخرط في احدى النوادي وجمعيات المجتمع المدني بالتوازي مع دراستك الجامعية؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم أذكرها؟.....

.....

.....

المحور الثالث: تنمية المورد المال البشري اقتصاديا:

17. **هل ترى** أن الجامعة تثقف الطلبة بقضايا تتعلق بالاختصاصات المهنية التي يحتاجها المجتمع المحلي؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم حددها؟.....

.....

.....

18. هل ترى أن الجامعة توظف نتائج بحوثها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية؟

نعم ☐ لا ☐

19. هل ترى بأن الجامعة تهتم بالمشكلات الاقتصادية وتسعى للمساهمة في حلها؟

دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

20. هل ترى أن الجامعة تدعم أفكار الطلبة من خلال البحوث والمذكرات التي تعالج مشكلات الاقتصادية والاجتماعية؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابتين وضح؟.....

.....

.....

.....

المحور الرابع: تنمية المورد المال البشري سياسيا:

21. هل تشارك الجامعة في المناسبات الوطنية والفعاليات السياسية المختلفة؟

نعم ☐ لا ☐

أذكرها ؟.....

.....

.....

.....

22. هل تقوم الجامعة بحملات التوعية تخص الأعياد الوطنية على مدار السنة؟

نعم ☐ لا ☐

23. في حالة الإجابة بنعم هل شاركت في احداها؟ نعم ☐ لا ☐

مرة واحدة ☐ مرتين ☐ أكثر من مرة ☐

24. هل ترى بأن الجامعة ترسخ مبدأ الديمقراطية من خلال انتخابات المجالس الطلابية؟

نعم ☐ لا ☐ لا أعلم ☐

25. هل تتبنى الجامعة الحوار كوسيلة لحل النزاعات وفض الخلافات داخل الجامعة؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الخامس :تنمية المورد البشري اجتماعيا:

26. هل ترى بأن الجامعة تعقد دو رات ومحاضرات للتثقيف العام والشامل للطلبة تتعلق بأمور حياتهم اليومية والمعيشية؟ نعم ☐ لا ☐

27. رتب المعلومات الاتية حسب تشجيع الجامعة للطلبة باستمرار على المشاركة في المناسبات الاجتماعية:

الصحة ☐ المخذرات ☐ التسويق ☐ الاستثمار ☐

28. هل ترى بأن الجامعة تساهم في التوعية الدينية والثقافية من خلال تقديم برامج وعقد ندوات لتوعية الطلبة؟ نعم ☐ لا ☐

29. هل تشجع الجامعة الطلبة للتفاعل مع الأندية والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينهما؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم حددها؟.....

.....

.....

المحور السادس: تنمية المورد البشري علميا:

30. هل محتوى المنهاج والنظريات العلمية المدرسة مناسبة لتنمية المعارف العلمية لدى طلبة جامعة الطارف؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بلا لماذا؟.....

.....

.....

31. هل ترى على أن الجامعة تملك الامكانيات المعرفية اللازمة لإجراء البحث العلمي؟

اتفاقيات مع مؤسسات عامة وخاصة ☐ دورات تكوينية ☐ ملتقيات ☐

أخرى تذكر .....

32. ما هي الأسس التي تبعتها في اختيار موضوع المذكرة؟

1.....

2.....

3.....

33. ما الاستراتيجية التي اتبعتها في اختيار المشرف الخاص بمذكرتك؟

1.....

2.....

3.....

34. كيف تقيم الجامعة تدريس اللغات الأجنبية (الفرنسية– الإنجليزية) بجامعة الطارف؟

جيدة ☐ مقبولة ☐ دون المستوى ☐

أذكر نوع اللغة التي تتقنها؟

اللغة العربية ☐

اللغة الفرنسية ☐

اللغة الإنجليزية ☐

أحرى تذكر .....

35. ما هو تقييمك لدور الجامعة في تكوين واستثمار المورد البشرية لتمكنه من ممارسة الوظيفة على أحسن وجه؟.....

.....

.....

....