

التعليم والقوى العاملة

د. عاصم شعيلي التائب

قسم الاقتصاد - الأكاديمية الليبية / طرابلس

Asem8897@gmail.com

مستخلص الدراسة:

تتركز هذه الدراسة على معرفة واقع التعليم وأثره على القوى العاملة، وبما أن رفع كفاءة إنتاجية العمالة الوطنية بما يتلاءم واحتياجات سوق العمل_ يتطلب معالجتها وفق رؤية استراتيجية متكاملة من حيث الأهداف والسياسات والإجراءات والقواعد المطلوب اتخاذها عليه؛ فقد تناولت هذه الدراسة العلاقة بين التعليم والقوى العاملة من جوانب اقتصادية عدة من حيث الإنفاق على التعليم باعتباره إنفاق استثماري على المدى الطويل وليس إنفاق استهلاكي، وذلك من خلال استيعاب سوق العمل لمخرجات التعليم وكيفية الاستفادة من تكلفة الفرصة البديلة في التعليم من خلال الخيارات والبدائل المتاحة كذلك تناولت الدراسة علاقة التعليم الجامعي وسوق العمل وتوصلت الدراسة في هذا الصدد إلى أن التوسع في التعليم الجامعي والتخصصات العليا على حساب التعليم المتوسط وخاصة التعليم التقني له أثر سلبي على سوق العمل، وتناولت الدراسة_ أيضاً_ ما يسمى بالتدريب الضائع وأكدت على أهمية النشاطات الأسرية والصناعات الصغرى في التقليل من بطالة تاركي المدارس والعاطلين عن العمل المنتشرة في الدول الفقيرة، بالإضافة إلى ذلك تناولت الدراسة تخطيط العملية التعليمية وكيفية عملها والمشاكل التي تواجهها لمحاولة التقليل من اختناقات سوق العمل، وأخيراً حاولت الدراسة وضع تصور لرؤية مستقبلية للعملية التعليمية بمختلف مراحلها وأنواعها.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات لمعالجة بعض أوجه القصور في التعليم العالي والقوى العاملة نذكر من أهمها:

ربط مخرجات التعليم العام والتدريب الفني والمهني بالاحتياجات الفعلية ولتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والسياسية.

محاولة خلق التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها.

العمل على زيادة نصيب الفرد من التعليم، وحل المشكلة الحالية والمتعلقة باستغلال الإمكانيات المتاحة من مواردنا البشرية من القوى العاملة بجميع شرائحها التعليمية واستغلالها الأمثل.

كل هذه الإمكانيات سوف تشتغل لخلق نشاطات اقتصادية واجتماعية وسياسية إذا ما تم التخطيط لها والاستفادة منها بشكل علمي وسوف يقضي على عديد من الظواهر السلبية في المجتمع مثل ظاهرة البطالة المقنعة وبطالة المتعلمين والاعتماد على القطاع العام كمصدر أساسي ووحيد للدخل. مصطلحات الدراسة: العملية التعليمية _ سوق العمل _ البطالة _ تكلفة الفرصة البديلة

Abstract

This research focuses on studying the reality of education and its impact on the workforce. Since raising the productive efficiency of national labor in line with the needs of the labor market requires addressing it according to an integrated strategic vision in terms of goals, policies, procedures and rules that must be taken.

This study addressed the relationship between education and the workforce from several economic aspects, in terms of spending on education as long-term investment spending and not consumer spending, through the labor market's reception of education outcomes and how to benefit from the opportunity cost of education through the available options and alternatives. The study also examined the relationship between university education and the labor market. In this regard, the study concluded that the expansion of university education and higher specializations at the expense of intermediate education, especially technical education, has negative effects on the labor market. The study also addressed what is called lost training and emphasized the importance of family activities and small industries in reducing the unemployment of school leavers and the unemployed, which is widespread in poor countries. In addition, the study addressed the planning of the educational process, how it works, and the problems it faces in an attempt to reduce bottlenecks in the labor market. Finally, the study attempted to envision a future vision for the educational process in its various stages and types.

The study arrived at a set of proposals to address some of the shortcomings in higher education and the workforce most important of which: a) Linking the outcomes of general education and technical and vocational training to the actual needs and requirements of economic, social, technological and political development, trying to create a balance between the supply of working villages and the demand for them; b) Working to increase the per capita share of education. To solve the current problem related to exploiting the potential available from human resources in the workforce in all its educational categories and exploiting them optimally. All of these potentials can be exploited to create economic, social, and political activities if they are planned and well utilized. It will eliminate many negative phenomena in society, such as the phenomenon of disguised unemployment, unemployment of the educated, and reliance on the public sector as the primary and sole source of income.

Key words: educational process - labor market - unemployment - opportunity cost

المقدمة:

تولي الدول اهتماما كبيرا بالتعليم في مختلف التخصصات؛ وذلك لحل المشاكل التي تواجهها سواء كانت تلك المشاكل اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية وذلك لان التعليم وسيلة أو أداة يمكن للدولة إذا تفهمت أهميته أن تستفيد منه استفادة لا حدود لها وعليه يمكن القول إن التعليم غاية في حد ذاته وعلى هذا الأساس يمكن قياس مدى اهتمام الدول بتلك الأداة من خلال التقدم الملموس الذي حدث في بنیان الدولة المختلفة أو التغيير الذي طرأ على الأجهزة المختلفة ودرجة كفاءتها.

إن العملية التعليمية بداية من المراحل الدراسية الأولى وحتى التعليم العالي في الجامعات لا بد أن تصاحبه خطط لمتطلبات سوق العمل حتى يتم مواجهة الاختناقات التي يمكن أن تحدث في سوق العمل والتعليم لا يعني فقط التعليم الأكاديمي بل يشمل التعليم المهني والتقني والإداري والتجاري في المراحل الثانوية مما يوفر الكوادر اللازمة لمختلف القطاعات، ولتحقيق ذلك يجب على أصحاب القرار التخطيط للعملية بجميع مراحلها بما يتلاءم مع سوق العمل حتى لا يواجه الاقتصاد القومي ما يسمى ببطالة الخريجين أو المتعلمين.

في الواقع تعاني أغلب أو كل الدول النامية تقريبا من ظاهرة بطالة الخريجين وليبيا إحدى تلك الدول التي تواجه هذه الظاهرة منذ أكثر من ثلاثة عقود تقريبا حيث نجد فيضا من الخريجين في تخصصات مختلفة خارج سوق العمل، وهذا مؤشر واضح على عدم توازن هذا السوق، ونظرا لأن التدريب الذي يفوق المتطلبات، مكلف للغاية ومع تدريب عدد قليل من الأشخاص على مستويات عالية مقابل عدد أكبر نسبيا تدريب متوسط، يمكن أن يعني ذلك أن فوائد الخدمات، تصل إلى نسبة أكبر من السكان ونظرا لأهمية التعليم الفني من خلال ما يقوم به من دور أساسي وفعال في تلبية احتياجات المجتمع من القوى العاملة المؤهلة للتعامل مع التقنيات الحديثة، والقادرة على مواجهة التغيرات المتسارعة وانعكاساتها على طبيعة احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات المتغيرة، فقد ركزت الدراسة على الاهتمام بهذا الجانب، فليس من الحكمة أن نخرج أجيالا في مجالات العلوم والتخصصات المختلفة دون أن نأخذ بالاحتياجات الوطنية والقومية، وما نهضة الدول الصناعية المتقدمة إلا نتيجة لنجاح العملية التعليمية بجميع مراحلها وتخصصاتها فالتعليم في عصرنا الحالي أسلوبا وممارسة لا بد منها في مختلف مجالات الحياة.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من تضخم حجم الإنفاق على العملية التعليمية وخاصة في الدول النامية إلا أن أغلب تلك الدول تعاني من اختلال التوازن بين مخرجات التعليم وسوق العمل الأمر الذي يتطلب سياسات تعمل على الموازنة بين العملية التعليمية وسوق العمل للحد من نسبة البطالة التي تعاني منها تلك الدول وخاصة في شريحة الخريجين بمختلف مستوياته وأنواعه، وبالتالي تدني مستويات النمو الاقتصادي عليه تكمن مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

((ما أسباب اختلال التوازن بين مخرجات التعليم وسوق العمل؟))

فرضية الدراسة

إن الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل تتوقف على درجة نجاح وكفاءة العملية التعليمية. فالعملية التعليمية التي تتميز بارتفاع الكفاءة وجودة المخرجات سوف تتمكن من مواكبة المستجدات والتطورات التي تحدث في سوق العمل، وبالتالي امتصاص الصدمات التي قد تحدث داخليا وخارجيا، أما العملية التعليمية التي ينقصها الكفاءة سوف تواجه تحديات عديدة ستعقد من مهمة الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تناولت موضوع حساس جدا ألا وهو التعليم وسوق العمل، حيث يعد التعليم بمختلف مراحل وأنواعه الركيزة الأساسية في بناء المجتمع وتطوره من خلال الاستثمار الأمثل للموارد البشرية وقد جاءت هذه الدراسة لمعرفة أسباب اختلال التوازن بين مخرجات التعليم وسوق العمل، وبالتالي الوصول إلى نتائج وتوصيات يمكن أن تساعد أصحاب القرار لوضع رؤية مستقبلية لاتجاهات التشغيل والاستخدام واقتراح ما يلزم بشأن حل اختناقات سوق العمل.

أهداف الدراسة:

وتهدف هذه الدراسة إلى وضع إطار يمكن من خلاله رسم الخطوط العريضة لبعض المشكلات المتعلقة بالعملية التعليمية وتحليل دوره في تنمية القوى العاملة على ضوء احتياجات سوق العمل في الحاضر والمستقبل، وتسعى الدراسة إلى تحقيق هذا الهدف من خلال الآتي:

1: دراسة أهمية الاستثمار في التعليم من خلال مدى استيعاب سوق العمل لمخرجات العملية التعليمية،

2: دراسة العلاقة بين التعليم وسوق العمل والتعرف على مدى الانسجام والتلاؤم بين مخرجات التعليم واحتياجات وسوق العمل

منهجية الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي وذلك من خلال جمع المعلومات عن الظاهرة محل الدراسة لصياغة عدد من العلاقات التي ستكون أساس يقوم عليه تصور نظري محدد لعلاج المشكلة والخروج بخلاصة عامة يمكن الاسترشاد بها لإيجاد الحلول لاهم المشاكل التي تواجه العملية التعليمية وسوق العمل.

الدراسات السابقة

1: دراسة: د. عشوي نصر الدين (2009) ورقة بحثية بعنوان ((أثر الاستثمار البشري في الموائمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل)) مجلة الدراسات الإفريقية المجلد (31) الجزائر. هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية دور مؤسسات التعليم في ترقية دور الموارد البشرية المؤهلة في ظل اقتصاد المعرفة، وإبراز دور الدول في سعيها لوضع إطار عمل يشجع مؤسسات التعليم العالي ويعززها لتكون أكثر ابتكار واستجابة لحاجة اقتصاد المعرفة العالمي التنافسي ولتطلبات سوق العمل المتغيرة حيال الرأسمال البشري المتقدم بما يضمن تحقيق شراكة حقيقية مع سوق العمل. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها أن هناك فجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل كذلك عدم التوازن بين التخصصات النظرية والتخصصات النظرية والتخصصات العلمية والتطبيقية في مؤسسات التعليم كذلك قصور الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات المجتمع لاسيما مؤسسات الأعمال والإنتاج . بالإضافة إلى ضعف مساهمة القطاع الخاص بشكل فعال للتوسع في إنشاء المؤسسات التعليمية التي تقدم البرامج والتخصصات ذات الطابع التقني والعلمي وفقا لاحتياجات سوق العمل، وأخيرا توصلت الدراسة إلى أن سرعة تغير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغير وكذلك ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي والتخطيط للقوى العاملة.

2: دراسة د. أديب علي صقر (2018) بعنوان ((دور التعليم في تنمية الموارد البشرية وأثره على الاقتصاد الوطني)) ورقة بحثية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمي العدد (3) 2018. هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على دور التعليم في زيادة وتحسين إنتاجية العمل وأهمية الاستثمار في العنصر البشري ودوره في عملية التنمية في سوريا. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن هناك فجوة بين مناهج التعليم والتجارب العملية المخبرية وتزايد النسب العالية لخريجي العلوم الإنسانية مقارنة بالعلوم التطبيقية من جهة، وحاجة سوق العمل السوري لهذا النوع من الخريجين من جهة أخرى؛ وعليه فقد غاب التوازن والانسجام بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وهذا يدل على ضعف الكفاءة الخارجية للنظام التعليمي في سوريا وعدم قدرة هذا النظام على تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم وسوق العمل. كذلك توصلت الدراسة إلى أن هناك إهمال للمكتبة وتدني نوعية الكتب الموجودة فيها مما أدى إلى فشل الكثير من الطلاب استخدام الكتاب الجامعي وتركيزهم على المحاضرات المكتبية وعدم قدرتهم على إعداد حلقات البحث وأبحاث التخرج.

3: دراسة: إسرائ سامي (2020) بعنوان ((تجسير الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في مصر في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة دراسة تحليلية على الاقتصاد المصري. مجلة كلية التربية ببها العدد 124 أكتوبر 2020. هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الفجوة بين المهارات المتوفرة فعليا لدى مخرجات التعليم الجامعي المصري وبين المهارات المطلوبة لسوق العمل المستقبلي القائم على مهن ووظائف جديدة في ضوء التحديات المجتمعية المستمرة لاسيما الثورة الصناعية الرابعة وما يرتبط بها من تقنيات ومتطلبات تتجه نحو مستقبل تكنولوجي متطور وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ضعف ملائمة مهارات مخرجات التعليم المصري الحالية لسوق العمل، وكذلك عدم وجود قاعدة بيانات للقوى العاملة فعدم وجود قاعدة بيانات عن وظائف سوق العمل الحال والمستقبلي جعل من الصعب تهيئة الخريجين لمتطلبات تلك الوظائف، أيضاً التغير السريع في سوق العمل وعدم قدرة المناهج التعليمية على الاستجابة لها بالإضافة إلى غياب التنسيق بين المؤسسات التعليمية من ناحية ووزارة القوى العاملة من ناحية أخرى مما أدى غياب وجود تصور شامل ودقيق لدى المؤسسات التعليمية باحتياجات سوق العمل وأخيرا توصلت الدراسة إلى أن هناك نظرة دونية لبعض المهن وخاصة في مصر وبالتالي عدم الإقبال على هذه المهن.

4: دراسة: فلاح الربيعي (2020) ورقة بحثية بعنوان ((تحديات المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في ليبيا)) منشورات مركز دراسات الوحدة العربية نوفمبر 2020. هدفت الدراسة إلى التشديد على أهمية إصلاح وإعادة هيكلة النظام التعليمي في ليبيا إضافة المزيد من المرونة على هذا القطاع؛ ليكون قادرا على تلبية حاجات سوق العمل ومواجهة مشكلة النقص في المهارات في هذه السوق، أما في مجال السياسات الاقتصادية تؤكد الدراسة إلى حشد جميع الموارد للنهوض بقطاعات الإنتاج غير النفطية لتحقيق هدف تنوع الإنتاج وتقليل الاعتماد على قطاع النفط والغاز من خلال النهوض بدور القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي، وتأكيد أهمية المشاركة الإيجابية والفاعلة لهذا القطاع في عملية تدريب وتأهيل القوى العاملة لضمان زيادة المرونة التشغيلية لقطاعات الإنتاج غير النفطية وزيادة قابليتها على استيعاب مخرجات النظام التعليمي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج منها ان النسبة الكبرى من مخرجات التعليم قد اسهمت في تكريس ظاهرة الاختلال في سوق العمل وتعميق حالة التوسع غير الإنتاجي للأنشطة الخدمية والهامشية وشيوع ظاهرة البطالة المقنعة. وهذا يرجع إلى الصعوبات التي واجهت النسبة الأكبر من مخرجات العلوم الإنسانية والاجتماعية في الدخول إلى سوق العمل، أيضاً دفعت العادات والتقاليد الاجتماعية بقسم كبير من القوى العاملة إلى العزوف عن العمل في القطاع الخاص وتفضيل الأنشطة الخدمية في القطاع العام، وان عملية التوظيف في الأنشطة الحكومية لا تقوم على الحساب الاقتصادي للعوائد والتكاليف وتعطى الأولوية للاعتبارات الاجتماعية. كل هذه العوامل أدت إلى تراكم خريجي الجامعات بمختلف تخصصاتهم في الأنشطة الخدمية وبخاصة قطاع الإدارة العامة والدفاع وقطاع التعليم هذا من جهة ومن جهة أخرى التخلي عن تخطيط التعليم وتخطيط القوى العاملة والتخطيط الاقتصادي والتوجه نحو تبني سياسات التوسع الكمي في مؤسسات التعليم العالي من دون مراعاة اعتبارات الجودة والمواءمة مع متطلبات سوق العمل، وأخيرا تدهور نوعية التعليم الأكاديمي فقد جاءت ليبيا في الترتيب الأخير عالميا وقبل الأخير عربيا في معظم المؤشرات الخاصة بنوعية التعليم الخاصة بالعام ا لدراسي 2009-2010.

العلاقة بين التعليم والتنمية البشرية

شهد مفهوم التعليم تطورا لافتا خلال النصف الثاني من القرن العشرين، وقد أكدت نظريات الكلاسيك والنيوكلاسيك على ضرورة رأس المال المادي وحتمية تراكمه لتحقيق النمو وذلك على

خلفية دالة الإنتاج المعروفة التي أصبحت تعتمد على كل من رأس المال (k) والعمل (L) بالإضافة إلى الموارد الطبيعية (N) وعامل التنظيم (O) المتضمن التعليم والتدريب والتأهيل وفقا للمعادلة: $Y = (K, L, N, O)$ (صقر، 2018).

وتشير الدراسات إلى أنه بعد الحرب العالمية الثانية تبنت الكثير من الدول النامية برامج التخطيط للتنمية بالاعتماد على الدالة والعلاقة السابقة وسعت تلك الدول إلى توفير رأس المال اللازم عن طريق أنواع مختلفة من مصادر التمويل سواء عن طريق توظيف المدخرات أو بالاقتراض من الداخل أو الخارج، ولكن أغلب تلك التجارب لم تنجح في تحقيق أهداف عملية التنمية الأمر الذي أدى إلى تراكم مديونية تلك الدول وقد حاول الاقتصاديون مراجعة تلك الأفكار ودراسة التجارب الشبيهة للنمو، إن المفارقة هنا هو أن مستوى الإنجاز الذي تم تحقيقه في أوروبا في إعادة الإعمار بعد الحرب العالمية الثانية عن طريق (مشروع مارشال) كان كبيرا ووضحا مقارنة بإنجاز الدول النامية. بنا عليه بدأت النظريات الاقتصادية تهتم بمحورية رأس المال في تعظيم معدلات النمو.

إن بناء رأس المال البشري وتعزيز قدراته بات يمثل ركنا أساسيا ومفتاح التقدم في عصر المعرفة والتنافسية، وتدل الدراسات المقارنة للعلاقة بين التعليم والتنمية في الدول الصناعية على أن التعليم له أفضل العوائد إذا تم هيكلة الوظائف والمهن بطرق تضمن العلم باعتباره مقابلا للعمل، ولقد رصدت الكثير من الدراسات نمط العلاقة بين التعليم والتنمية بالتركيز على دور التعليم في تكوين رأس المال البشري.

كما هو معروف أن التعليم يزيد ويطور مهارات العامل ويسهم في زيادة إنتاجيته، حيث إن الاستثمار في التعليم يدفع بعدلات النمو الاقتصادي نحو الأمام، فقد أثبتت الدراسات أن إنتاجية العامل ترتفع بمعدلات تتناسب ومستوى تحصيله العلمي، فهي ترتفع بنسبة 30% بعد عام واحد من الدراسة الابتدائية و 320% بعد دراسة 13 سنة وبنسبة 600% بعد إنهاء دراسته الجامعية، كما يقود التعليم لحسن تخصيص الموارد وتعظيم العائد منها، وبالنظر إلى دالة الإنتاج الخطية سابقة الذكر، فإن لمستوى التعليم دور مهم في معدل الإحلال بين رأس المال والعمل وباعتبار التنمية مفهوم معقد ومتعدد الأبعاد وتنتج عن امتزاج وتوليف عدة عوامل ومكونات، بالإضافة إلى التحديث السياسي والمؤسسي والتقدم الواضح في مستوى معيشة السكان وما من شك أن كل هذه العوامل يؤثر فيها التعليم ومستواه ونوعيته تأثيرا بالغا. بالإضافة إلى أن التعليم يعمل على تحسين توزيع الدخل وتخفيف

وطاعة الفقر حيث يزيد التعليم من فرص الفرد في التوظيف وكسب الدخل وتزداد هذه الفرص كلما ارتقى الفرد درجات السلم التعليمي فخريجو الجامعات والمعاهد يحققون إنتاجية أعلى ويكسبون عائدات أكبر من الذين لم يحصلوا على شهادات ودرجات التعليم العالي، وهناك علاقة عكسية بين مستوى الفرد التعليمي ووضعه كشخص فقير وحيث كلما ارتفع تأهيل الفرد زادت فرصته في الخروج من دائرة الفقر. بنا على ما سبق نستطيع أن نقول إن التعليم يعد من أهم عوامل بناء رأس المال البشري والتنمية حيث يؤدي إلى التطور فيه إلى دفع عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي وتحسين مستويات المعيشة، وعليه فإن الاستثمار في التعليم يعود بفوائد عديدة على الأفراد والمجتمع. (صقر 2018).
أهمية الاستثمار في التعليم:

يعتبر العنصر البشري أهم عناصر الإنتاج المتغيرة واهمها مساهمة في زيادة حركة النشاط الاقتصادي فهذا العنصر هو الأهم من ناحية انه العنصر الذي يهيئ للمشروعات بمختلف أنواعها فرصة الانطلاق والنجاح أو الفشل، إن التوظيف الأمثل للموارد البشرية وتوجيهها يساهم بشكل كبير جدا في نجاح عملية التنمية الاقتصادية وزيادة مستوى التراكم الرأسمالي وبالتالي زيادة مستوى الدخل القومي الإجمالي في اقتصاد أي دولة من الدول متقدمة أو نامية.

إن زيادة مستوى الناتج القومي غير مرتبط بالمعايير المادية فقط، فالإحصائيات تؤكد على الازدياد المستمر لأهمية رأس المال الفكري وقيمه نسبة إلى رأس المال المادي، وإن 64% من الثروة العالمية اليوم هي ثروة فكرية غير مادية من حقوق وإبداع وتصميم واختراع وتقنية وخبرات وكل ما هو قيمة غير مادية ملموسة بينما يكون رأس المال المادي 16% ورأس المال الطبيعي 20% (صقر، 2018)، عليه فإن الاستثمار في الموارد البشرية قد يتحقق من خلال تطور إمكانيات الفرد الذاتية أي أن الفرد يستطيع تطوير إمكانيته الفكرية والدهنية عن طريق الاطلاع والمواكبة مستفيدا من تطور ثورة الاتصالات في الوقت الحاضر. ولكن تبقى الوسيلة الرئيسية لزيادة الاستثمار البشري هي التعليم والتدريب وهذه مسئولية الدولة وليست مسئولية الفرد، وبالتالي نستطيع أن نقول إن العلاقة بين مستوى التعليم ومستوى الاستثمار البشري هي علاقة طردية؛ أي أن زيادة مستوى التراكم الرأسمالي المحلي أو الأجنبي يعتمد على نجاح العملية التعليمية في أي دولة نظرا لأن مخرجات التعليم الجيد تعتبر أحد أهم محددات الاستثمار المحلي أو الأجنبي المباشر.

تختلف خصائص رأس المال البشري ورأس المال المادي نظرا لاختلاف طبيعة كل منها وخصائصه فمن ناحية العمر الإنتاجي نجد أن رأس المال البشري (التعليم) أطول منه في رأس المال المادي (هذا يعني أن تكلفة رأس المال البشري، وإن كانت أكبر في المدى القصير من تكلفة الاستثمار المادي إلا أن الوضع ينعكس في المدى الطويل (صقر، 2018)، وبالتالي عند تقدير تكاليف الاستثمار البشري يجب أخذ العمر الإنتاجي للاستثمار البشري في الاعتبار هذا من ناحية التكلفة. أما من ناحية العائد أو ما يسمى أحيانا بفترة التفرخ (Gestation) فنجد فترة الاسترداد أو النتائج في الاستثمار البشري أطول بالمقارنة بالاستثمار المادي، ومن جانب آخر نجد أن درجة تأثير ظاهرة التقدم الفني والتكنولوجي على رأس المال المادي كبيرة نسبيا مقارنة بدرجة تأثيرها على رأس المال البشري حيث تخلق ظاهرة التقدم التقني والتكنولوجي مهارات جديدة في العنصر البشري لم تكن متوفرة من قبل بمعنى أن الأفراد حديثي التعليم والتدريب يكونوا أكثر كفاءة من الأفراد الذين تلقوا تعليمهم في فترات سابقة وبالتالي لا بد من سد هذه الفجوة من خلال التدريب وإعادة التأهيل حتى يكونوا أكثر إدراكا لطبيعة العمل وأكثر استيعابا لأي مهارات جديدة. ((وقد لاحظ بنيلسون، وفيليبس سنة 1977 أن الدور الذي يقوم به رأس المال البشري يتمثل في تأثيره على السرعة التي تتمكن بها البلدان المختلفة من اللحاق بسباق التقدم التقني)) (صقر، 2018).

وأخيرا نستطيع القول بان التعليم هو الركيزة الأساسية للاستثمار البشري كما أنه يعتبر أهم مدخلات سوق العمل في كل اقتصاديات العالم باختلاف درجة نموها وتقدمها وذلك من خلال خلق كوادر مؤهلة (عمالة مهرة) تستطيع استيعاب ومواكبة التقدم التقني في رأس المال المادي وبالتالي تحسين مناخ الاستثمار لجذب المزيد من الاستثمارات المحلية والأجنبية، وعلاج الاختناقات التي يعاني منها سوق العمل.

التعليم استهلاك ام استثمار؟

قد يكون التعليم مرغوباً كغاية في حد ذاته. حيث يستمتع الناس بالتعلم. وبمجرد أن يحصل الشخص على التعليم ... يتمتع بمعرفة أوسع بالشؤون الثقافية وقد يتمتع بمستوى معيشة أفضل، عليه فإن انتشار التعليم سيؤدي إلى تحسين المجتمع ككل - حيث يستفيد الناس من تعليم بعضهم البعض وهناك المزيد من التأثيرات غير المباشرة على المجتمع من وجهة النظر الوطنية، حتى لو لم يساهم التعليم في الإنتاج وفي جعل الناس أكثر مهارة في إنتاج السلع والخدمات، فلا يزال يتعين علينا

الاهتمام بالإنفاق على هذا الجانب؛ لأنه من وجهة نظر الفرد حتى لو لم يسمح التعليم بالحصول على وظيفة أفضل هو أيضاً سيكون مهتماً بالتعليم، هذا لأن التعليم يمكن أن يُنظر إليه على أنه سلعة استهلاكية تمنح المتعة تماماً مثل السلع الغذائية أو الملابس الفاخرة. إن حجم الإنفاق من قبل الحكومات على التعليم مثل أجور المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم وكذلك الإنفاق على بناء المدارس ناهيك عن الفترة الزمنية التي يقضيها الطلاب في المدارس والمعاهد والجامعات التي تعتبر تكلفة مفقودة تضاف إلى التكاليف السابقة لو تم تشغيلهم هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن حجم هذا الإنفاق يعتبر منافس لاستخدامات أخرى بما في ذلك مشروعات التنمية. أدن السؤال الذي يطرح نفسه هنا هو: ما هو نوع الإنفاق على التعليم؟ هل هو إنفاق استهلاكي؟ أو إنفاق استثماري؟

إذا لم يكن التعليم أكثر من أنه سلعة استهلاكية، في تقديرنا إن الإنفاق على هذا الجانب يجب أن يكون اقل بكثير في جميع البلدان. في الواقع إذا لم يكن للتعليم آثار اقتصادية، يجب أن ينخفض الإنفاق على هذا الجانب وتشير الإحصائيات أن حجم الإنفاق على التعليم والبحث العلمي قد تضاعف في أغلب دول العالم خلال العقدين الماضيين، وأن السبب يرجع في تقديرنا إلى إدراك أهمية العامل البشري في التنمية الاقتصادية من قبل صانعي القرار في تلك الدول، وبالتالي الآثار الاقتصادية الإيجابية المتحققة من حجم ذلك الإنفاق حيث أصبحت الموارد البشرية هي عامل من عوامل الإنتاج تعتمد على كمية ونوعية العمالة.

يؤدي التعليم من خلال زيادة المهارات إلى زيادة الإنتاج ولكن هذه العوائد تأتي لاحقاً، وبذلك يمكن اعتبار الاستثمار في التعليم والبحث العلمي هو بمثابة التخلي عن استخدام أموال في الوقت الحاضر ولفترة زمنية معينة واستثمارها من أجل الحصول على مزيد من التدفقات في المستقبل تكون بمثابة تعويض عن تكلفة الفرصة الضائعة، وهذا في الواقع يتمثل في الفترة الزمنية ابتداء من بناء المدارس والمعاهد والجامعات واجتياز الطلاب سنوات عديدة التعليم والتدريب واكتساب الخبرة العملية قبل الحصول على المخرجات الإضافية، وبالتالي يمكن اعتبار الإنفاق على التعليم استثماراً له عوائد متأخرة في الإنتاج الإضافي، والهدف منه عندئذ ليس فقط ليرفع المستوى التعليمي والثقافي للأفراد، ولكن خلق كوادرها القدرة على زيادة الإنتاجية من خلال التعليم والتدريب وبالتالي المساهمة في زيادة الدخل القومي .

يغطي التعليم جميع أنواع التدريب، ويشمل جميع القطاعات الاقتصادية الزراعي والصناعي والخدمي ولتقرير ما إذا كان كل نوع من الإنفاق التعليمي يُنظر إليه على أنه استثمار أو استهلاك، يتعين علينا دراسة موقف العرض والطلب بالنسبة لنوع المنتج الذي يتم إنتاجه فعلى سبيل المثال إذا كانت هذه المنتجات (الخرجين في التخصصات المختلفة) لم يتم استيعابها في سوق العمل، فيجب اعتبار الإنفاق على تدريبهم استهلاكاً. عليه نستطيع القول إن الشيء الذي يجعلنا نعتبر التعليم أو الإنفاق على التعليم استثمار هو إيجاد فرص للعمل والإنتاج من قبل الخريجين فالتعليم لا يكون له مردودا إيجابيا إذا لم يستخدم ويستغل ويعطي فرصة للعمل والتطوير حيث يبقى المتعلم والعالم عاطلين عن العمل وعالة على المجتمع لذا فإن العلم وإيجاد فرص عمل المناسبة لما تعلمه الإنسان، هي من صميم سياسات بناء الدول.

إن أهمية العلم والمعرفة بالنسبة للإنتاج والإنتاجية كبيرة بعد أن أصبح العلم عنصر من عناصر قوى الإنتاج، ويمكن اعتباره أحد العوامل التي ساعدت على تكثيف الإنتاج وزيادة إنتاجية عوامل الإنتاج الأخرى، ورفع كفاءتها وزيادة المعرفة عن طريق الدراسة والتعليم والأبحاث العلمية أصبحت من مقومات التطور الاقتصادي والاجتماعي والثقافي. (عجام 1979) وحتى يتحقق ذلك ((تتطلب عملية التنمية الاقتصادية تغيرات جوهرية في نظام التعليم القائم وخاصة في الدول النامية، وتتمثل هذه التغيرات في ثورة ثقافية تغير هذا النظام من جذوره، وتجعله قادرا على مواجهة احتياجات الثورة الصناعية والتكنولوجية. بمعنى أن الثورة الثقافية تؤدي إلى ملائمة نظام التعليم مع احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي))¹ (عمرو نحي الدين 1975)

بمعنى أنه يجب أن يكون هناك تغيير ضروري في مناهج التعليم وطرق التعليم من شأنه خلق العقلية العلمية والنقدية والمتسائلة والراغبة في فهم واقعها ومحيطها وتغييره، كذلك يجب أن يعتدل نظام التعليم حتى يخدم عملية التنمية وذلك عن طريق إنتاج المهارات والقدرات الفنية والتنظيمية التي تحتاجها خطط الإنماء الاقتصادي، ويقضي هذا التناسق التام بين تخطيط التعليم والتخطيط للإنماء الاقتصادي، فالتعليم من أجل التنمية الاقتصادية ليس سلعة استهلاكية ولا يصح النظر إليه بوصفه كذلك، إنما التعليم هو الخلق لسلعة رأسمالية أنه نوع من الاستثمار في الإنسان ويجب النظر إليه من هذه الزاوية. (عمرو محي الدين 1975)

تكلفة الفرصة البديلة في التعليم

عندما ننظر إلى التعليم من خلال الجانب الاقتصادي، فإننا نواجه مجموعة من المشاكل والخيارات، أهمها الميزانية المخصصة للإنفاق على هذا الجانب، وبالتالي لابد من حساب تكلفة الفرصة البديلة التي تمكن أصحاب القرار من اختيار أفضل بديل بمعنى أنه بسبب محدودية الموارد وبالتالي كيفية توظيفها توظيف أمثل علينا الاختيارين البدائل على سبيل المثال كما هو معروف كل البلدان في العالم تواجه أوجه إنفاق مختلفة، وهي ما يسمى بالإنفاق الجاري والإنفاق التنموي، ويعتبر الإنفاق التنموي هو الإنفاق على المشروعات الصناعية والزراعية والخدمية والتي تشمل خدمات التعليم وكما هو معروف الإنفاق على التعليم يشمل الإنفاق على بناء المدارس والمعاهد والجامعات، وكذلك الإنفاق على البحث العلمي، وبالتالي يجب أن يؤخذ في الاعتبار تكلفة الفرصة البديلة التي تتمثل في ذلك المخصص من الإنفاق على بناء المدارس، والتكلفة نفسها التي يتم إنفاقها على إمدادات المياه مثلا أو إنشاء مصنع، وبالتالي هنا يجب الاختيار بين الإنفاق على التعليم أو القطاعات الأخرى هذا من ناحية.

ومن ناحية أخرى في قطاع التعليم، علينا أيضاً مراعاة تكلفة الفرصة البديلة بين ما يتم إنفاقه على مراحل التعليم المختلفة، وما يتم إنفاقها على التعليم الأساسي، وما يتم إنفاقه على التعليم المتوسط، وما يتم إنفاقه على التعليم العالي وكذلك التخصصات العالية والدقيقة، بمعنى ما هو نصيب الميزانية الذي يجب أن يذهب نحو إنتاج قوى عاملة رفيعة المستوى مثل الأطباء والمهندسين وأساتذة الجامعات؟ ما هي الحصة التي يجب أن تذهب إلى القوى العاملة ذات المستوى الأدنى مثل الأطقم الطبية المساعدة والفنيين ومعلمي المدارس وغيرها من المستويات الأدنى؟ الخيار الثاني بين أنواع التعليم، وكم يجب أن يكون موجه التعليم العام؟ وكم يجب أن يكون موجه للتعليم التقني؟ أي ما الذي ينبغي القيام به من خلال المدرسة أو الكلية أو المعهد ومن خلال التدريب العملي أثناء العمل في المصنع؟

وبالتالي لانقصد بالتعليم هنا المعنى الضيق للكلمة والقاصرة على التعليم التقليدي ووسائلها إنما يدخل ضمن هذا التعريف كافة الوسائل والأدوات اللازمة لرفع مستوى المهارات والكفاءات القائمة وزيادة عرض هذه المهارات الفنية والكفاءات بصفة مستمرة بما يتلاءم واحتياجات التنمية، وبالتالي يتضمن

هذا المفهوم التدريب المهني، ويتشابه التعليم وخلق المهارات مع الاستثمار المادي (أي خلق السلع الرأسمالية) من عدة وجوه فزيادة الاستثمار في الإنسان مثل زيادة الاستثمار المادي تقتضي التضحية بالاستهلاك الحاضر.

كذلك يتضمن خلق المهارات والكفاءات (الاستثمار البشري) وجود فترة تعريخ كما هو الحال في خلق السلع الرأسمالية؛ أي وجود فترة زمنية طويلة بين بدء الاستثمار وبدء العائد من هذا الاستثمار، ويؤدي الاستثمار البشري أيضاً_ كما هو الحال في الاستثمار المادي_ إلى آثار تضخمية في الاقتصاد القومي نتيجة لزيادة الإنفاق الاستثماري مما يترتب عليه زيادة الطلب دون أن يصاحب ذلك وبصورة عاجلة زيادة في العرض الكلي من السلع والخدمات كذلك فإن النقص العام في بداية عملية التنمية في المهارات والخبرات الفنية كما هو الحال في السلع الرأسمالية يمكن مواجهته عن طريق الاستيراد من الخارج وهو بذلك يخلق ضغوطاً على مصادر النقد الأجنبي.

التعليم العالي وسوق العمل

يعتبر التعليم العالي الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الدول في سبيل تحقيق التقدم والرفاهية لشعبها فقد أصبح من أهم القضايا التي تحتل أهمية بالغة من جانب المختصين والباحثين في كافة المجالات، نظراً لمساهمته بشكل كبير في التأثير على النمو الاقتصادي والمساهمة في تلبية احتياجات سوق العمل من اليد العاملة المؤهلة. حيث يشكل سوق العمل أحد أهم الأركان المهمة في الاقتصاد، فهو يعتبر المكان الافتراضي الذي يلتقي فيه عارضو وطلبو العمل (المؤسسات) حيث إن أي خلل فيه سيؤدي إلى ظهور مشكلة البطالة ولمعالجة اختلالات سوق العمل ظهرت مجموعة من النظريات التي تحاول تفسيرها ومعالجتها (لمين، 2022) .

أهمية التعليم العالي :

أصبح للتعليم العالي دور أساسي في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية حيث أصبح ينظر إليه كاستثمار في الرأسمال البشري ولم يعد ينظر إليه خدمة استهلاكية تقدمها الدولة للأفراد من جل إشباع حاجياتهم، بل أصبح ينظر إليه استثمار يحقق عائداً اقتصادياً حيث تقوم مؤسسات التعليم العالي بتكوين الإطارات في مختلف التخصصات من أجل المساهمة في تطوير المجتمع والنهوض به في جميع جوانبه والمساهمة في حل مشاكل المجتمع وتلبية حاجياته المختلفة.

إن الهدف الذي وجدت من أجله الجامعة هو تكوين الفرد الذي يصبح قادراً على تلبية احتياجاته الخاصة ومساهمته في تلبية احتياجات المجتمع، ولقد حدد البعض أهداف الجامعة بالقول بأن رسالتها هي من جهة تثقيف الإنسان وتنمية معارفه، ومن جهة ثانية التنشئة العلمية والتقنية بمظهرها الشامل من أجل توفير الاختصاصيين الذين تحتاج إليهم مرافق البلاد في سبيل إنمائها. إن للتعليم العالي دوراً أساسياً في عملية التنمية؛ لأنه المسؤول عن تلبية حاجات المجتمع من القوى البشرية المزودة بالمهارات الفكرية والمهنية، والمسؤول أيضاً عن تربية الإنسان نفسياً واجتماعياً مما يسهل عليه قبول التغيير الاجتماعي. (لمين، 2022)

وبالتالي فإن للتعليم العالي دوراً مهماً وأساسياً في تكوين الموارد البشرية التي تستجيب لمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، الأمر الذي يعني أن التعليم العالي يقوم بصياغة الشباب فكرياً وادبياً. وأخيراً نستطيع القول إن التعليم العالي يظل عنصراً أساسياً في بناء الأمم وتحقيق أهدافها وطموحها نحو التقدم والنمو، ويظل أيضاً مصدراً رئيسياً لبناء القوى البشرية وإعدادها وتأهيلها لمواجهة التحديات الحضارية والثقافية وسد احتياجات سوق العمل من الكوادر المؤهلة في كل المجالات. ولكن السؤال الذي يطرح نفسه عندما نفكر في الإنفاق على التعليم العالي مثل الجامعات والمعاهد العليا بمختلف تخصصاتها وغيرها من مؤسسات التدريب المتقدمة. يجب أن ندرك أن التعليم الجامعي هو عمل مكلف للغاية لا تستطيع العديد من الدول الفقيرة سوى إرسال جزء ضئيل من السكان إلى الجامعة؛ لهذا السبب، فإن قضية التعليم الجامعي في تقديرنا هي قضية اقتصادية تعتمد على الحاجة إلى إنتاج قوى عاملة عالية المستوى بدلاً من الحاجة إلى جعل هذا النوع من التعليم متاحاً للاستهلاك، وقد أعطت العديد من الدول هذه الأولوية القصوى في خطط التنمية وخاصة بعد الاستقلال مباشرة عندما وجدوا أنفسهم في حاجة إلى أعلى مستوى من القوى العاملة لإدارة اقتصاداتها، ولكن المشكلة التي واجهت الكثير من الدول وخاصة الدول النامية تتمثل في إنشاء عدد كبير جداً من الجامعات والجامعات الكبيرة جداً، لقد حدث هذا في الهند وباكستان بعد الاستقلال على سبيل المثال، وتكمن الصعوبة في أنه أصبحت نسبة الحاصلين على الشهادات الجامعية كبيرة جداً وأصبح حتى أولئك الذين لا يمتلكون القدرة، سيرغبون أيضاً في الحصول على شهادات الجامعية، وفي غياب التخطيط للعملية التعليمية وسوق العمل ستكون النتيجة هي وجود عدد كبير جداً من الخريجين، وكثير منهم

غير مدربين تدريباً جيداً ولا يمكنهم العثور على وظائف، وخاصة في الدول التي يهيمن فيها القطاع العام على جل النشاطات الاقتصادية الذي كما هو معروف أن هذا القطاع ليس لديه القدرة على توليد فرص عمل وبالتالي يتولد لدينا ما يسمى ببطالة الخريجين أو المتعلمين، وهذا ما حدث ويحدث حالياً في الاقتصاد الليبي، عليه إذا كان يجب تسمية هذا التعليم بالاستثمار أو الاستهلاك يعتمد على وضع العرض والطلب للمنتج (مخرجات التعليم) في هذه الحالة عندما يكون العرض أعلى بكثير من الطلب أي عدم استيعاب سوق العمل لتلك المخرجات، هذا يعني أننا نواجه نوعاً من الاستهلاك ذو تكلفة عالية جداً هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى قد تتضاعف هذه التكلفة بسبب ارتفاع الأجور بالنسبة لخريجي الجامعات الذين تم استيعابهم في مؤسسات القطاع العام والذي كما ذكرنا ليس لديه القدرة على توليد فرص عمل وبالتالي فإن جزء كبير من تلك الشريحة هو عبارة عن نوع آخر من البطالة وهو ما يسمى بالبطالة المقنعة بمعنى أن الإنتاجية الحدية لهؤلاء تساوي صفر أي لا توجد أي إضافة للإنتاج

التعليم الفني والتقني وسوق العمل

يعد الاستثمار في رأس المال البشري أحد أهم العناصر في العملية الإنتاجية كما ذكرنا، حيث تؤدي معاهد التعليم التقني والمهني دوراً أساسياً وفعالاً في تلبية احتياجات المجتمع من القوى العاملة المؤهلة لمواجهة التغيرات المتسارعة وانعكاساتها على طبيعة احتياجات سوق العمل، مما دعا العديد من الدول المتقدمة إلى السعي لتطوير هذا القطاع من التعليم والاستثمار فيه من خلال تكامل برامج التعليم الفني وإتاحة فرص التعليم العالي لطلابها، وربطها باحتياجات سوق إن الاستثمار في تطوير نظام التعليم الفني من شأنه أن يشجع الطلاب المتفوقين على الالتحاق بهذا النوع من التعليم، والارتقاء بمستوى خريجيه بما يلبي احتياجات سوق العمل من العمالة الماهرة التي تساعد في تنمية الاقتصاد والمنافسة على المستوى الإقليمي والدولي، ويحد من دخول أعداد كبيرة من مخرجات التعليم إلى سوق العمل وهي غير مؤهلة ولا تمتلك المهارة والخبرة المهنية اللازمة لسوق العمل، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض نسبي للقدرة التنافسية في الاقتصاد العالمي؛ ولتحقيق أهداف التعليم الفني يجب، أن تعمل الدولة على تحويل مسار نظام التعليم الفني إلى نظام حديث يعتمد على التكنولوجيا في التدريس والتقييم، لتحويله إلى نظام تكنولوجي متطور قادر على المنافسة عن

طريق العمل على تخريج عمالة فنية مدربة، وفقا لمعايير الجودة العالمية لتوفير احتياجات سوق العمل، وفي ضوء ما سبق، فإن القوى البشرية المؤهلة تأهيلا علمياً وتقنياً، المتمثلة في العمالة الماهرة ينعكس أثرها على إيجاد قوة جذب رئيسة للاستثمارات محلية كانت أم أجنبية، الأمر الذي يؤدي إلى إقامة مشروعات وإتاحة فرص عمل للقضاء على البطالة، وزيادة دخل الفرد، ومن ثم يمكن تصور العبء الكبير الملقى على عاتق التعليم الفني بصفة خاصة؛ لتأهيل هذه العمالة الفنية بكوادرها المتكاملة (حسن حويل 2020). لاشك في أن مخرجات التعليم بصفة عامة ومخرجات التعليم المهني والفني بصفة خاصة تمثل جزءا مهما من متطلبات وحاجات سوق العمل الذي يتسم في وقتنا الحاضر بمنافسة شديدة لا يجد فيها الخريج عملا إلا من خلال المهارات المكتسبة من المؤسسات التعليمية والتدريب، ولاشك أيضاً في أن متطلبات وحاجات سوق العمل تشكل جزءاً أساسياً وحاسماً من متطلبات تنمية المجتمعات التي تسعى باستمرار للتفاعل مع عالم متغير تتبدل متطلباته وحاجاته وأدواته وأساليبه وآلياته بسرعة مذهلة، وتشير عدة دراسات أن معدل البطالة في الدول النامية ترتفع بوتيرة مذهلة، وأن سوق العمل في تلك الدول يعاني بشكل كبير من نقص في المهن الحرفية والمهنية والتقنية وفائض عرض في قوة العمل، ناتجة عن عدم مواءمة مخرجات التعلم والتدريب لحاجة سوق العمل، ويعاني السوق في بعض الدول وخاصة الدول النفطية منها من زيادة في أعداد العمالة الأجنبية مما يزيد من أعباء الرصيد المتراكم من العاطلين عن العمل، وتعد مشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل المشكلة الحقيقية التي تعاني منها الدول النامية بصفة عامة نظرا لان المهن التي يحتاجها سوق العمل في الدول النامية هي من مخرجات التعليم الفني، من نمط المعاهد المتوسطة الذي يقوم على مجموعة من البرامج المهنية والفنية والتطبيقية المتنوعة لمدة سنتين. وهذا لا يتفق مع واقع مؤسسات التعليم العالي في تلك الدول التي تهيمن عليها التخصصات الجامعية الإدارية والإنسانية، ويرتبط بهذه المشكلة النقص الحاد الذي يواجهه المجتمع في تلك الدول من القوى العاملة الفنية الوطنية في ظل عجز التعليم العالي عن خلق ثقافة اجتماعية لدى المجتمع عن أهمية حاجة السوق لهذه المهن، ولكن رغم ذلك ما زال المجتمع في الكثير من الدول النامية يتجه بشكل كبير إلى التخصصات التي لا يحتاجها سوق العمل، وبالتالي يجب وضع آليات يتم من خلالها توجيه الطلاب قدر الإمكان حسب التخصصات المطلوبة في سوق العمل، إن اعتماد أسواق

العمل المتزايدة على تكنولوجيا المعلوماتية والاتصالات وعلى الذكاء الصناعي، وعدم الثبات والأمان، في الوظائف التقليدية واستحداث متطلبات وحاجات جديدة على مواصفات ومهارات وكفاءات وخبرات الموارد البشرية، التي سيعتمد عليها سوق العمل في تيسير شؤونه الأساسية_ يجعل الموارد البشرية التي أنجزت عمل الأمس غير قادرة على إنجاز عمل اليوم، كونه يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمل الأمس، وستكون عاجزة أكثر في الغد، إذا لم تجدد نفسها باستمرار وتخضع نفسها طوعاً للتدريب والتأهيل والتكوين المستمر، إن دور التعليم العالي التقني في الدول النامية في ظل المتغيرات العالمية والتطورات المتلاحقة والسريعة مهم، ويتطلب جهداً من المسؤولين عنه، ومن المخططين له أن يباشروا عملية الربط السريع المخطط بين التعليم التقني والمتغيرات، حتى يمكن تحقيق الخطط التنموية المختلفة للمجتمع، وهذا بدوره يتطلب ضرورة الاهتمام بمقترحات وآراء سوق العمل، مما يساهم في تطوير مستوى التخصصات المطلوبة لسوق العمل، والاهتمام باحتياجات سوق العمل، وتلبية متطلباته من التخصصات والتأهيل

وفي هذا المجال يرى (**تينبرجن (Jan Tinbergen)**) * أن عملية توزيع الدخل، وأسباب اختلاف توزيع الدخل على مر الزمن، تتحدد بالعوامل المؤثرة في عرض العمل والطلب عليه، وكان أكثر عاملين مؤثرين من وجهة نظره؛ هما التعليم والتطور التقني، ووفقاً لتلك الرؤية فإن توسيع اتجاهات التعليم تساعد في تقليل التفاوت في الدخل؛ حيث أن تساوي المهارات الفردية سيؤدي بالتالي لتساوي الأجور وزيادة عرض العمالة المتعلمة سيقبل بالتالي من الأجور المرتفعة، كما أن ذلك سيقبل عرض العمالة الأقل تعليماً.

* **جان تينبرجن (1903-1994) (Jan Tinbergen)** عالم هولندي من علماء الاقتصاد درس الرياضيات والعلوم الطبيعية في جامعة ليدن تحصل على جائزة نوبل في العلوم الاقتصادية لأول مرة عام 1969 مع الاقتصادي النرويجي راجنر فرينتش وذلك لاستخدامهما أساليب مبتكرة ساعدت في تطوير الطرق العملية للتحليل الاقتصادي. ولزال الاقتصاديون إلى اليوم يستخدمون هذه الأساليب ويطلقون عليها: **الاقتصاد القياسي (econometrics)** ، في فترة السبعينات ركز تينبرجن على موضوع توزيع الدخل، وبحث في أسباب اختلاف توزيع الدخل على مر الزمن، حدد ذلك بالعوامل المؤثرة في عرض العمل والطلب عليه، وكان أكثر عاملين مؤثرين من وجهة نظره؛ هما التعليم

والتطور التقني، على الجانب الآخر يعمل التقدم التقني على زيادة التفاوت في الدخول؛ حيث يتطلب قوة عاملة متعلمة وذات مهارات عالية مما يزيد من الطلب على هذه الفئة، ورأى أن التفاوت في الدخل نتيجة للسباق بين التعليم والتطور التقني، فإذا كانت التحسينات في التعليم أسرع من التقدم التقني؛ يقل التفاوت في الدخول، وإذا كانت للتقنية اليد العليا؛ فإن التفاوت في الأجور يصبح أكبر.

التدريب الضائع

يعتبر تضاؤل الأنشطة الأسرية أو ما يسمى بالمشروعات الأسرية الصغرى بجميع أنواعها التي يتم فيها اكتساب المهارات من قبل كل أفراد الأسرة سببا من أسباب مشكلة ما يسمى التدريب الضائع. إن المشكلة المنتشرة التي تعاني منها أغلب الدول النامية هي من تاركي المدارس العاطلين عن العمل، وبالتالي فإن التدريس في المدارس لمجموعة كاملة من المهارات العملية الأخرى، من شأنها أن تقلل من هذه المشكلة. قد لا تكون المؤهلات المطلوبة لوظيفة معينة عالية كما يعتقد المخططون، فعلى سبيل المثال، من الممكن إنشاء مستويات عدة من المهارات الفنية المختلفة عن طريق دورات تدريبية قصيرة (ربع سنوية) أو تأهيل متوسط، مثل المعاهد التخصصية المتوسطة والتي كانت منتشرة في ليبيا في فترة السبعينات وحتى منتصف التسعينيات مثل معهد الهندسة والمعهد التجاري والمعهد الزراعي وغيرها من المعاهد المتوسطة؛ نظرا لأن هناك عددا قليلا نسبيا من حاملي المؤهلات الجامعية من المهندسين مثلا في البلدان النامية يشاركون في أعمال هندسية كبيرة: أما معظمهم يقضون وقتهم في وظائف أكثر روتينية، وبالتالي نجد أغلب خريجي الجامعات يقومون بأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم.

الخلاصة إن التدريب الذي يفوق المتطلبات، مكلف للغاية ومع تدريب عدد قليل من الأشخاص على مستويات عالية مقابل عدد أكبر نسبيا تدريب متوسط، يمكن أن يعني ذلك أن فوائد الخدمات، تصل إلى نسبة أكبر من السكان ويمكن أن يكون هذا هو الحال لحل مشكلة التدريب الضائع.

تخطيط القوى العاملة: يعرف تخطيط القوى العاملة بأنه حصر الموارد البشرية وتقديرها والعمل على تحقيق الموازنة ما بين العرض والطلب على القوى العاملة كماً ونوعاً سواء أكان ذلك على مستوى الاقتصاد الكلي أو المستوى القطاعي أو على مستوى مشروع معين خلال فترة الخطة ويهدف إلى تأمين الاحتياجات اللازمة من العمال لتحقيق معدلات النمو المستهدفة الاقتصادية العامة.

في الدول المتقدمة، تدرك الحكومات جيداً أولوياتها في التعليم، لكن في الدول النامية لا توجد لديها خطة قوة بشرية صارمة، عندما يستوعب التعليم مثل هذا الجزء الكبير من ميزانيات الحكومات للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، يجب على الحكومات تخطيط متطلباتها من القوى العاملة. بحيث تكون هذه الخطة قادرة على تحديد حاجة الاقتصاد القومي من القوى العاملة، وبالتالي الاستفادة من مخرجات العملية التعليمية من خلال القضاء على اختناقات سوق العمل والذي بدوره يعني توظيف الأموال التي تم إنفاقها على التعليم توظيف أمثل، ولتحقيق أهداف وسياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية يجب وضع سياسات وخطط وبرامج نستطيع من خلالها استخدام الموارد البشرية استخدام امثل نظرا لان التخطيط للقوى العاملة (الموارد البشرية) يختلف عن التخطيط لاستغلال الموارد المادية الأخرى إذ يعتبر عنصر العمل ذو طابع اجتماعي تركز أهميته بالدرجة الأولى لسد الحاجات الاجتماعية فالعمل مرتبط بشخصية الإنسان ولا يمكن اعتباره كسلعة تباع أو تشتري كما إن عملية الاستثمار في الموارد البشرية هو استثمار على المدى الطويل أي يحتاج إلى فترة زمنية طويلة لغرض الإعداد والتهيئة . وتهدف عملية تخطيط القوى العاملة إلى توفير فرص العمل المناسبة من خلال الموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وذلك لتحقيق الأمن والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي من خلال الاستثمار في هذا المورد وتجنب الهذر فيه عن طريق توزيع القوى العاملة حسب الأنشطة الاقتصادية وفقاً لمقتضيات ومتطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخفض ظاهرة البطالة المقنعة والعجز في القوى العاملة بالإضافة إلى .تنظيم القوى العاملة بشكل عام والتأثير على التغيرات التي تحدث في سوق العمل بسبب مدخلات ومخرجات التعليم العالي والمواءمة فيما بينهما، وتواجه عملية تخطيط القوى العاملة عدة مشاكل حيث تتضمن عملية تخطيط القوى العاملة التنبؤ على المدى الطويل؛ لأن عملية تخطيط القوى العاملة يجب أن ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعملية التعليمية حيث تعتبر مخرجات التعليم هي بمثابة مدخلات لسوق العمل، وهذه العملية تحتاج إلى وقت طويل ليتغير المعروض من القوى العاملة (مخرجات التعليم بمختلف أنواعها) وبالتالي يحتاج الأمر إلى دراسة اقتصادية تعتمد على مؤشرات معينة مع تقديرات الإنتاج في جميع القطاعات علاوة على ذلك، فإن ما إذا كانت أهداف المخرجات يمكن تحقيقها ستعتمد أيضاً على ما إذا كان يمكن تجنب الاختناقات في سوق العمل

آلية عمل تخطيط القوى العاملة

هناك طرق عدة لتخطيط القوى العاملة، والأكثر شيوعاً هو نهج متطلبات القوى العاملة في البداية، يتم إجراء مسح لمعرفة ما الذي تستخدمه الصناعات والقطاعات المختلفة من الاقتصاد من مستويات وأنواع مختلفة من القوى العاملة في إنتاج ناتجها الحالي: بحيث يتم تقدير المستوى الأعلى والمستوى المتوسط والمستوى الأدنى من القوى العاملة، وما إلى ذلك.

أن متطلبات كل مستوى من القوى العاملة ترتبط بشكل مباشر مع حجم الإنتاج، فالصناعات الصغرى تحتاج نسبياً إلى عدد أقل من القوى العاملة مقارنة بالصناعات المتوسطة والصناعات الكبرى من مختلف الفئات، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى متطلبات النشاطات الاقتصادية من القوى العاملة تختلف باختلاف التكنولوجيا المستخدمة أو ما يسمى بالفن الإنتاجي المستخدم فهناك بعض النشاطات ذات كثافة نسبية عالية من رأس المال وكثافة نسبية أقل من القوى العاملة، وهي النشاطات التي تعتمد تكنولوجيا عالية ومتقدمة. وبعض النشاطات ذات كثافة نسبية من عنصر العمل (القوى العاملة) وكثافة نسبية أقل من رأس المال مثل الصناعات الصغرى والمتوسطة، ومن ثم فإن الأمر يتعلق بمحاولة التنبؤ بمدى سرعة توسع الاقتصاد، وكيف ستشارك قطاعات الاقتصاد المختلفة في هذا التوسع. يمكن بناء على ذلك تحديد حجم القوى العاملة بمختلف فئاتها في مختلف القطاعات الاقتصادية. وبالتالي يمكن للمخططين محاولة التأكد من العدد المحدد من القوى العاملة من خط أنابيب التعليم، ومحاولة خلق توازن بين مخرجات التعليم والقوى العاملة أو على الأقل معرفة المكان الذي من المحتمل أن تكون فيه الاختناقات بناء على بناء عليه نستطيع حصر عمل تخطيط القوى العاملة في مجموعة من المراحل.

المرحلة الأولى:

يتم في هذه المرحلة تقدير عرض القوى العاملة وإن الخطوة الرئيسية لتقدير العرض من القوى العاملة تبدأ بالتنبؤ بما ينتظر من مخرجات التعليم من خلال معرفة أعداد الخريجين لكافة المراحل المنتهية ثم تبدأ الخطوة الثانية وهي تقدير أعداد الداخلين لسوق العرض بعد استبعاد أعداد الطلاب المتوقع عدم دخولهم لسوق العمل لسبب التحاقهم بالدراسات العليا أو حصولهم على وظائف خارج البلد وداخله وبالتالي يمكن وضع هذه التقديرات للداخلين في سوق العمل من الخريجين بعد إضافة الموجود من القوى العاملة ضمن الفئات الوظيفية المختلفة وطرح التسرب منهم نتيجة الوفاة والتقاعد.

المرحلة الثانية:

في هذه المرحلة ووفقاً للطلب على القوى العاملة يتم تقدير الاحتياجات وذلك حسب الأنشطة الاقتصادية المختلفة وحسب المهن ومستوى المهارة مع الأخذ في الاعتبار أهداف الإنتاج المخطط وذلك عن طريق تقدير الإنتاج لكل قطاع إنتاجي أو خدمي وكذلك تقدير إنتاجية عنصر العمل على مستوى القطاع أو على مستوى الاقتصاد الكلي ثم تقدير الاحتياجات من القوى العاملة ويمكن تقدير الاحتياجات من القوى العاملة بالمعادلة الآتية

$$\text{القوى العاملة الحالية} \times \frac{\text{حجم الإنتاج المخطط}}{\text{إنتاجية العمل المستهدفة}}$$

وكذلك من خلال التنبؤ بالتغيرات الحاصلة في أعداد الموظفين ويتم ذلك عن طريق معرفة الدخل الكلي المتوقع لكل قطاع إنتاجي وإنتاجية العامل في ذلك القطاع ويمكن الحصول على في كل قطاع من خلال المعادلة الآتية

$$\text{عدد العاملين} = \frac{\text{الطلب المتوقع} - \text{العرض المتوقع}}{\text{العرض المتوقع}} \times 100$$

معرفة الفئة المهنية لكل قطاع ويتم احتسابها بعد معرفة نسبة المهنة إلى القطاع الإنتاجي بشكل عام مضروباً بعدد العاملين الكلي في القطاع الإنتاجي خلال السنة ولغرض ذلك فقد اعتمد (تمبرجن Jan Tinbergen) أسلوباً يعتمد على سلسلة من المعادلات الخطية لربط معدلات محددة من النمو الاقتصادي والاحتياجات من الخريجين في المؤسسات التعليمية والتي تعتمد بالدرجة الأولى على تقدير حجم الإنتاج وعدد الطلاب الذين أكملوا مرحلة معينة من مراحل الدراسة.

رؤية مستقبلية للتعليم

كما هو معروف مع بداية هذا القرن يتجه نحو اقتصاد قائم على العلم والمعرفة ((اقتصاديات المعرفة)) وبالتالي فإن التعليم بجميع مراحلها يتطلب رؤية مستقبلية تواكب هذا الاتجاه العالمي، بمعنى رؤية مستقبلية واعية للمتغيرات العالمية والمحلية هذه الرؤية تكون قادرة على التعامل مع التحديات المحتملة وتأثيرها على التعليم وهذا في تقديرنا يتأتى بتحديد الإمكانيات لمواجهة تلك التحديات وذلك بالوقوف على احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفقاً للرؤية المستقبلية الجديدة وبالتالي العمل على تهيئة المؤسسات الاقتصادية سواء كانت إدارية أو إنتاجية لمخرجات التعليم في المستقبل. عليه يجب أن تكون هذه الرؤية قادرة على وضع توجهات استراتيجية

لتطوير العملية التعليمية في جميع مراحلها وأنواعها، وذلك من خلال تبني خطط مناسبة في فترات زمنية متتالية وبآليات محددة رؤية يكون الهدف منها مساعدة أصحاب القرار لتبني قرارات تعليمية تهدف إلى الاستغلال أو الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة بمعنى تحسين الكفاءات وتوظيفها في مجال التعليم في جميع المراحل.

إن هذه الرؤية تفرضها طبيعة التربية المعاصرة والتي تعمل على تحقيق الجودة والتميز في مخرجات التعليم رؤية نستطيع من خلالها تحقيق التطور اللازم في المناهج لتتلاءم مع المستجدات والتطورات التي يشهدها الواقع المعاصر وبالتالي فإن هذا الأمر يفرض علينا إعادة هيكلة نظام التعليم وهذا يتطلب أسس واضحة لطرق وآلية الإنفاق على العملية التعليمية مستقبلاً، وفي تقديرنا إن فهم الحاضر يتطلب فهم المستقبل وبالتالي فإن امتلاك أو تبني رؤية مستقبلية يجعلنا نستطيع التعامل بطريقة صحيحة مع الحاضر من جهة ومن جهة أخرى فإن بناء الحاضر يحتم علينا استيعاب آفاق المستقبل. بناء عليه نستطيع أن نقول إن تحديد الأهداف المستقبلية المرغوب بها تتيح للمؤسسات والهيئات القدرة على إعداد البنى التحتية اللازمة والضرورية للتعامل مع المستقبل. بناء على ما سبق فإن الرؤية المستقبلية للتعليم التي يجب العمل على تحقيقها تشمل الإدارة التعليمية ومدرسة ومعلم وطالب ومناهج المستقبل بالإضافة إلى استخدام التكنولوجيا في التعليم

الإدارة التعليمية

إن من أهم العوامل السلبية التي تدفع الإدارة هي المركزية بمعنى أن التوجه نحو اللامركزية وإعطاء الإدارة حرية اتخاذ القرار ضمن توجهات عامة تحتكم إلى استراتيجية وزارة التعليم سوف تؤدي إلى خلق طاقات لديها رؤية مستقبلية لتطوير العمل وتبني المنهج العلمي للتعليم وبالتالي الوصول إلى إدارة تعمل على التطوير والتجديد إدارة تعمل على دمج البيئة التعليمية في التقنية الحديثة، إدارة لديها الدوافع للتعلم الذاتي المستمر وتوظيف هذا التعلم نحو تطوير الفكر التربوي والعملية التعليمية، إدارة تؤمن بأن الطالب هو أساس العملية التعليمية ومحورها .

إن هذه الإدارة يجب أن تعمل على تغيير شكل وهيكل المدرسة التقليدية فمدرسة المستقبل يجب إعادة هيكلتها بحيث تتحول الفصول الدراسية لمساحات عمل مفتوحة ويجب أن يتم التركيز على الحوار والنقاش وتبادل المعارف ونقل التجارب والمهارات بين الطلاب بعضهم البعض وبين المعلمين بدلاً من الأسلوب التقليدي (التلقيني) والامتحانات التقليدية التي لم تعد متبعة في الكثير من دول العالم وخاصة الدول المتقدمة، أيضاً يجب التركيز على الجانب التطبيقي بزيادة المساحات المخصصة

للمختبرات العلمية والمهنية بحيث تكون المدرسة أو الجامعة مكان للإنتاج المعرفي والفني والرياضي والأدبي بالإضافة إلى تشجيع التفكير العلمي والتفكير الناقد والإبداع واحتضانه.

مستقبل استخدام التكنولوجيا في التعلم:

إن استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية سوف تؤدي إلى زيادة قوة التفاعل والتعاون بين شريحة المتعلمين، وزيادة المشاركة من الطلاب، وتخطي حواجز الزمان والمكان، والمساعدة في تحديد المفاهيم وإعداد الطلاب للمستقبل، وبالتالي يجب توظيف التكنولوجيا لجعل التعليم أكثر متعة وجاذبية، وتسهيل الوصول للمعلومات وجعل التعليم أسهل، من خلال تسهيل عملية متابعة الطلبة وتعزيز المهارات الأساسية كالقراءة والكتابة والحساب واللغة. من ناحية ومن ناحية أخرى توظيف التكنولوجيا في أدوات وأساليب واستراتيجيات التدريس، واستخدامها كأداة للبحث عن المعلومات وتنظيمها وتقييمها وتبادلها، واستخدام التقنية الرقمية وتوظيف وسائل التواصل الاجتماعي بشكل مناسب للوصول للمعلومات وإدارتها ودمجها وتقييمها بشكل ناجح. بالإضافة إلى تطبيق الفهم الأساسي للقضايا القانونية والأخلاقية التي تتعلق بالوصول لتكنولوجيا المعلومات واستخدامها، وتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تعزيز البيانات الضخمة التي يستخدمها الطلبة أثناء عملية التعلم (التبثني 2024)

نتائج الدراسة:

- من دراستنا لعلاقة التعليم بسوق العمل من خلال تنمية الموارد البشرية وتحليل أهمية الأيدي العاملة المدربة والمؤهلة ومساهمتها في توفير احتياجات سوق العمل أمكن التوصل إلى النتائج التالية:
- 1: بالنسبة للبلدان النامية اليوم، لم يعد يُنظر إلى التعليم على أنه مجرد وسيلة لتحسين العقل، ولكن باعتباره استثمارًا في العنصر البشري
 - 2: ضعف أو عدم وجود قاعدة بيانات للقوى العاملة فعدم وجود قاعدة بيانات عن وظائف سوق العمل الحالي والمستقبلي يجعل من الصعب تهيئة الخريجين لسوق العمل.
 - 3: التغيرات السريعة في سوق العمل وعدم قدرة المناهج التعليمية على الاستجابة لها.

- 4: غياب التنسيق بين المؤسسات التعليمية من ناحية ووزارة القوى العاملة من ناحية أخرى مما أدى إلى عدم وجود تصور شامل ودقيق لدى المؤسسات التعليمية باحتياجات سوق العمل .
- 5: اعتماد أغلب المؤسسات التعليمية على الدراسة النظرية وافتقاد تلك المؤسسات إلى المعامل والمختبرات التطبيقية.
- 6: ضعف الإقبال على التعليم الفني بفروعه ومراحله المختلفة، وهي التخصصات ذات الأهمية النسبية الأكبر التي يمكن استيعابها في سوق العمل.
- 7: التخلي عن تخطيط التعليم وتخطيط القوى العاملة والتخطيط الاقتصادي والتوجه نحو تبني سياسات التوسع الكمي في مؤسسات التعليم العالي دون مراعاة اعتبارات الجودة والمواءمة مع متطلبات سوق العمل
- 8: وجود اختلال في التركيب المهني حيث يعود تركيز معظم المشتغلين في المهن الإدارية وقلة وجودهم في المهن الإنتاجية.
- 9: النظرة الدونية لبعض المهن وخاصة في الدول النامية وبالتالي ضعف الإقبال على هذه المهن.

توصيات الدراسة:

من خلال النتائج السابقة توصي الدراسة بالآتي:

- 1: إعادة التفكير في سياسات التعليم والتدريب من خلال إعادة النظر في توجيه التمويل للتعليم والتدريب المهني والتقني بالنظر لما أفرزته التحولات التقنية واحتياج الدولة إلى الاستثمار في تطوير المهارات وتغيير الطلب من مختلف أنواع المهارات.
- 2: تحتاج العوامل التي تتسبب في ضعف الإقبال على التعليم الفني بفروعه ومراحله المختلفة إلى دراسة دقيقة كما يتطلب الأمر التصدي لعلاج هذه المشكلة من أجل تطوير التعليم الفني في المستقبل.
- 3: تحديث عملية الاتصال والإدارة في المؤسسات التعليمية من خلال الأخذ بمنهج المؤسسة الإلكترونية ومن توفير المناخ الملائم لانضباط العملية التعليمية وانطلاقها لتواكب التطورات الحديثة.

- 4: الأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة في إدارة مؤسسات التعليم بمختلف درجاتها وأنواعها.
- 5: التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم وخاصة التعليم العالي بحاجة سوق العمل وتحقيق التكامل بينهما وذلك من خلال تدريب مخرجات التعليم بعد تأهيلها
- 6: إعادة النظر في المناهج الدراسية والتدريبية بما يتناسب وتقديم المهارات وتجديدها وإعادة تدريب وتأهيل الخريجين لسنوات سابقة دون حصولهم على فرصة عمل.
- 7: إعادة النظر في الأسلوب المتبع في التعليم بالجامعات بحيث تتحول الجامعات من جعل فلسفة البحث العلمي والتقنية جزءا من التعليم إلى جعل التعليم رافدا أساسيا للبحث العلمي وترسيخ التقنية.
- 8: يجب على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بشكل أكبر بموضوع الموازنة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
- 9: الاهتمام ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم الأداة الحقيقية لتفعيل كافة أشكال ومداخل التطور وتحقيق التأهيل المرغوب للطلاب.
- 10: الربط بين متطلبات التنمية من القوى العاملة والسياسة التعليمية يتطلب الأمر اتخاذ اتجاه نحو إعادة تخطيط التعليم ووضع استراتيجية تهدف إلى تحقيق التوازن النسبي بين مراحل وأنواع التعليم المختلفة ورفع مستوى إنتاجية المؤسسات التعليمية لمواجهة الطلب المتزايد على العمالة المهرة والفنيين.
- 11: يجب على أصحاب القرار وضع إطار لتطوير التعليم كأحد ركائز التنمية البشرية من خلال الاستثمار في العملية التعليمية.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- 1: محي الدين، عمرو (1975) التخلف والتنمية، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت / لبنان. الطبعة الثانية.
- 2: خلف، فليح (2006) التنمية والتخطيط الاقتصادي، جدارا للكتاب العالمي / عالم الكتب الحديث للنشر، عمان / الأردن.

ثانياً: الورقات العلمية

- 1: اليماني، عبد التواب (1970)، التعليم والقوى البشرية في ليبيا، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال / جامعة بنغازي
- 2: عجام، ميثم (1979)، الدراسات العليا وأهداف القيام بالبحث العلمي في ليبيا، مؤتمر الدراسات العليا بالجامعات الليبية، جامعة بنغازي.
- 3: نصر الدين، عشوي (2009)، اثر الاستثمار البشري في المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، مجلة الدراسات الإفريقية المجلد (31) ص 165 – 197.
- 4: المغربي، مرعي، الودان، أبو بكر، (2009)، معوقات المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني واحتياجات وشروط سوق العمل (دراسة التجربة الليبية) الندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب سوق العمل، منظمة العمل العربية / القاهرة.
- 5: صقر، أذيب (2018)، دور التعليم في تنمية الموارد البشرية وأثره في الاقتصاد الوطني، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية (سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (40) العدد الثالث.
- 6: الشريف، علي، (2000) التوسع في التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، مجلة البحوث الاقتصادية، مركز البحوث الاقتصادية / بنغازي / العددان 1، 2 ص 83.
- 7: الربيعي، فلاح، (2020)، تحديات المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في ليبيا، منشورات مركز دراسات الوحدة العربية / نوفمبر (2020).
- 8: سامي، إسراء (2020)، تجسير الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في مصر في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة دراسة تحليلية على الاقتصاد المصري. مجلة كلية التربية ببها: العدد 124 أكتوبر 2020.

9: بوسليم، عشري (2023)، تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة (دراسة نظرية وقياسية، مجلة الاقتصاد والمالية، المجلد (9) العدد (2)).
10:10: الثبتي، خالد، (2024)، رؤية مستقبلية للتعليم، مقال بصحيفة مال السعودية،
[/https://maaal.com](https://maaal.com) 25 مارس 2024

ثالثا : الرسائل العلمية

- 1: عبيدر، جلال، (1997)، اقتصاديات التعليم في الجماهيرية، رسالة ماجستير منشورة، قسم الاقتصاد الأكاديمية الليبية ليبيا.
- 2: الساعدي، وفاء (2017)، النمو الاقتصادي وأثره على معدلات البطالة (دراسة تطبيقية على الاقتصاد الليبي 1998 – 2010) رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سرت
- 3: لمين، حدادي، (2022)، التعليم العالي وسوق العمل في الدول المغاربية (دراسة قياسية مقارنة بين الجزائر والمغرب)، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة الجزائر /كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / قسم العلوم الاقتصادية.

رابعا: المراجع الأجنبية

Oxford ، **Economics and Development**، A.S (1981)، Goodall، &، Ian،1: Livingstone
University press.