مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري (قراءة في التجربة الماليزية وامكانية الاستفادة منها)
اسم الكاتب: د. رباب محلا
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/10069
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 17:48 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

The Importance of Investing in the Human Capital A reviewing of The Malaysian Experience and The possibility of Being Benefit

Dr. Rabab Mhalla *

(Received 3 / 10 / 2024. Accepted 31 / 10 / 2024)

□ ABSTRACT □

Since the beginning of the new millennium, it has become more and more apparent that education and human capital constitute a key element in enhancing economic growth and creating economic development., and a means of transitioning into a knowledge economy that based on creativity and innovation. This makes so necessity, to understand the concepts of human capital investment, and the importance of the success of educational policies, especially the developing and utilizing human capital skills and knowledge extends beyond the current workforce to the potential workforce as well. Accordingly, the research aims to exploring the development of human capital investment concept, and all related theoretical issues, as one of economic life factors, and reviewing the Malaysian experience, which is considered a pioneering and unique experience in this context, in addition.

Importance of the Research : The importance of the research is linked to the role of investment in human capital as one of the most crucial factors for achieving desired economic growth rates. It serves as a fundamental pillar in establishing the sought-after economic development and a means of transition from an economy based on traditional production processes to a knowledge economy driven by skills, creativity, and innovation, keeping pace with the rapid technological advancements witnessed globally.

Results : The emergence and development of the concept of human capital are associated with the evolution of economic studies that have focused on economic growth and the factors influencing it. In this regard, Theodore Schultz clarified that although it is known that individuals acquire useful skills and knowledge, it was not recognized that these skills and knowledge represent a form of capital, and that this form of capital is, to a significant extent, essential.

Key words: Human capital, Education, Solow model, Malaysian experience

Copyright **:**Tishreen University journal-Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

* **PhD , Economics And Planning , Tishreen University, Lattakia, Syria.**

أهمية الاستثمار في رأس المال البشري
(قراءة في التجربة الماليزية وإمكانية الاستفادة منها)

الدكتورة: رباب محلا *

(تاريخ الإيداع 3 / 10 / 2024. قُبِل للنشر في 31 / 10 / 2024)

□ ملخّص □

منذ بدء الألفية الجديدة بات واضحاً وبشكلٍ متزايد أنَّ التعليم ورأس المال البشري يشكلان عنصرًا أساسيًا في عمليات تعزيز النموالاقتصادي واستحداث التنمية الاقتصادية، ووسيلة الانتقال إلى اقتصاد معرفي قائم على الإبداع والابتكار. وهو ما يفضي إلى ضرورة الإحاطة بمفاهيم رأس المال البشري والاستثمار فيه، ومدى أهمية نجاح السياسات التعليمية. ولا سيما أنَّ تطوير مهارات ومعارف رأس المال البشري والاستفادة منها تتعدى حدود القوى العاملة الحالية إلى القوى العاملة المحتملة أيضاً. وبناءً عليه يهدف البحث إلى الإلمام بتطور مفهوم رأس المال البشري واستثماره كأحد عوامل الحياة الاقتصادية، وكافة القضايا النظرية المرتبطة به، إضافةً إلى قراءةٍ في التجربة الماليزية والتي تعتبر بأنها تجربة رائدةً وفريدةً في هذا السياق .

أهمية البحث: ترتبط أهمية البحث بدور الاستثمار في رأس المال البشري كأهم عوامل تحقيق معدلات النمو الاقتصادي المرجوة وركيزةٌ أساسية في استحداث التنمية الاقتصادية المنشودة، ووسيلة العبور من حالة الاقتصاد القائم على العملية الانتاجية التقليدية إلى حالة اقتصاد المعرفة القائم على المهارات والإبداع والابتكار والمواكب للتطورات التكنولوجية السريعة التي يشهدها العالم.

النتائج: ارتبط نشوء وتطوّر مفهوم رأس المال البشري، بتطور الدراسات الاقتصادية التي عُنَيت بدراسة النمو الاقتصادي والعوامل المؤثرة فيه وفي هذا الصدد أوضح ثيودور شولتز" بأنه على الرغم من معرفة أنّ الأفراد يكتسبون مهارات ومعارف مفيدة، إلا أنَّه لم يكن من المعروف أنَّ هذه المهارات والمعارف هي شكل من أشكال رأس المال، وأنَّ هذا الشكل من رأس المال في جزءٍ هام منه

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، التعليم، نموذج سولو، التجربة الماليزية.

حقوق النشر : مجلة جامعة تشرين- سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY-NC-SA 04

*دكتوراه – الاقتصاد والتخطيط – جامعة تشرين- اللاذقية- سورية.

مقدمة :

في مقدمة دراسته والتي كانت بعنوان Investment in Human Capital أثرى ثيودر شولتز بقوله "على الرغم من أنه كان واضحاً أنَّ الأفراد يكتسبون مهارات ومعارِفَ مفيدة إلا أنَّه لم يكن واضحاً أنَّ هذه المهارات والمعارف هي شكل من أشكال رأس المال، وأنَّ هذا الشكل من رأس المال في جزء هامٍ منه، هو نتاجَ عملية استثمارٍ مخطط". مشيراً إلى العنصر البشري ودوره كأحد عوامل النمو الاقتصادي. وفي ظل التطورات المعرفية والتكنولوجية السريعة التي شهدها النصف الثاني من القرن العشرين أصبحت الحاجة ملحة إلى مصادرَ جديدةٍ للنمو تواكب التغيرات الحاصلة وتساعد في تحقيق تنميةٍ مستدامةٍ، وفي هذا السياق توجهت الكثير من البلدان للاستثمار في إمكانات العنصر البشري في أسواق العمل خارج إطار الجهد التقليدي المبذول ونحو الاستثمار في المهارات والمعارف والابتكارات وبما يتوافق ومتطلبات الاقتصاد المعرفي. من جانبٍ آخر يمثّل التعليم والتدريب أهم سبل الاستثمار في العنصر البشري ورفع طاقته الإنتاجية وتحسين جودة أدائه بما ينعكس ايجاباً على العملية الانتاجية والتي تنعكس بدورها على النمو الاقتصادي. وفي هذا السياق تعتبر التجربة الماليزية من التجارب المميزة التي يمكن الاستضاءةَ من تنوع سياساتها والاستفادة منها. وبناءً عليه يقدّم البحث دراسةً حول تطور مفهوم رأس المال البشري وما توصلت إليه الأدبيات الاقتصادية من تعاريف ومكونات بالإضافة إلى قراءةٍ في التجربة الماليزية والتي مثّل نجاح السياسات التعليمية فيها أساس النهوض في العنصر البشري، ركيز التنمية الاقتصادية ومحورها.

مشكلة البحث:

مثّلَ رأس المال البشري بما يكتنف عليه من معارف وخبرات ومهارات أهم قنوات تفسير حالة النمو حينما أضحت نماذج النمو التقليدية وفي مقدمتها نموذج سولو قاصرةً عن تفسير هذا الأمر، وأصبح العنصر البشري في طليعة المتغيرات الاقتصادية المفسرة المُدْرَجة في الدراسات الاقتصادية التطبيقية الباحثة في حالة النمو الاقتصادي واستحداث التنمية. وهو ما يستدعي دراسة رأس المال البشري كظاهرة اقتصادية من كافة اتجاهاتها، وبناءً عليه تكمن مشكلة البحث في دراسة تطور مفهوم رأس المال البشري ومفهوم استثماره، والبحث في كافة القضايا النظرية ذات الصلة من تعاريف ومكونات وآلية الارتباط في العملية التعليمية، إضافةً إلى تقديم قراءةٍ تحليلية في التجربة الماليزية، أحد التجارب الرائدة في هذا المجال.

أهمية البحث وأهدافه:

ترتبط أهمية البحث بدور الاستثمار في رأس المال البشري كأهم عوامل تحقيق معدلات النمو الاقتصادي المرجوة وركيزةٌ أساسية في استحداث التنمية الاقتصادية المنشودة، ووسيلة العبور من حالة الاقتصاد القائم على العملية الانتاجية التقليدية إلى حالة اقتصاد المعرفة القائم على المهارات والإبداع والابتكار والمواكب للتطورات التكنولوجية السريعة التي يشهدها العالم. الأمر الذي يجعل من الضرورة بمكان الإحاطة بكافة الجوانب المتعلقة بالاستثمار في العنصر البشري. وبناءً عليه يهدف البحث إلى تقديم الإطار المفاهيمي المرتبط بالاستثمار برأس المال البشري، والإضاءة على التجربة الماليزية في استثمار العنصر البشري وخاصةً في المجال التعليمي وضرورة معرفة مقوماتها واستلهام عوامل نجاحها والاستفادة منها.

فرضيات البحث:

تتمثل فرضيات البحث بمايلي :

– يمثل رأس المال البشري المورد الاقتصادي الرئيسي في تحقيق النمو الاقتصادي واستحداث التنمية في ظل العولمة والتغيرات التكنولوجية السريعة.

– الانتقال من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد المعرفي القائم على الابداع والابتكار يتطلب تعظيم الإمكانات البشرية.

– نجاعة السياسات التعليمة يمثل قوة دافعة في إطار استثمار العنصر البشري، والتجربة الماليزية أنموذجاً في هذا السياق.

منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات المستمدة من موقع البنك الدولي، وموقع مؤشر المعرفة العالمي.

الحدود الزمنية للبحث :

تمت الدراسة خلال الفترة الموافقة لتطبيق الخطط الاقتصادية في ماليزيا 1996–2022

الحدود المكانية للبحث :

تجربة ماليزيا التعليمية في إطار الاستثمار في رأس المال البشري.

الدراسات السابقة:

1– محمد منير سماحة، حسني حسن مهران، محمد عوّاد، "نحو منهجية شاملة لقياس رأس المال البشري في مصر خلال الفترة 1990–2020" ،(2023) .

قدمت الدراسة بشكل أساسي رصداً لواقع رأس المال البشري في مصر خلال الفترة (1990–2020)، من خلال تبني مفهوماً ديناميكياً لرأس المال البشري، وفق خمسةِ أبعاد وهي: التعليم، والمعرفة والحصول على المعلومات، والصحة، والتوظف، والثقافة والترفيه، وتتضمن كل منها مجموعة من المؤشرات التفصيلية، ومن خلال بناء مؤشرٍ مركّب لرأس المال البشري كمتوسط حسابي بسيط للأدلة الفرعية وفقاً لدليل الأبعاد السابقة، تمّ حساب مؤشر رأس المال البشري في مصر خلال الفترة المدروسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج مفادها، انخفاض قيمة مؤشر رأس المال البشري خلال الفترة 1990–2020 ليسجل في المتوسط نحو 0.384 نقطة، نتيجةً انخفاض جودة التعليم، وانتشار الأمية المعلوماتية والتكنولوجية، وعدم تناسب التمويل المتاح لقطاع الصحة مقارنة بالمعايير الدولية، وارتفاع في معدلات البطالة ونسبة العمالة المعرَّضة للخطر، إضافةً إلى ضعف آليات تمويل الخدمات الثقافية والترفيهية. وفي ضوء ذلك قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات بهدف تحسين الوضع النسبي لرأس المال البشري في مصر ارتبطت بتحسين مستوى التعليم وتحسين الحالة الخدماتية و الاستفادة القصوى من القوى العاملة.

– العربي، العربي، "فجر ماليزيا تجربة تنموية ونجاح اقتصادي"،(2019)

قدّم الباحث دراسةً حول مفهوم التنمية بشكلٍ عام ومراحل تطورها التاريخي، إضافةً إلى عرضٍ موّسع لمراحل تطور النمو و عوامل نجاح التجربة التنموية في ماليزيا، ابتداءً من فترة الاستقلال حتى عام 2018 وآلية الانتقال من اقتصاد زراعي إلى اقتصاد معرفي ارتكز بشكل كبير على العنصر البشري وتطويره. بالإضافة إلى عرض التجربة الانسانية المرتبطة بالقيم والثقافات المتنوعة والأعراق المختلفة. وتوصلت الدراسة إلى أنَّ التركيز على العنصر البشري وجعله

محوراً لخطط التنمية والسعي الدائم لتطويره وتحسين نوعية حياته مثّل عامل النجاح الأول في تجربة ماليزيا التنموية، بالإضافة إلى الرشادة والحكمة في إدارة البلاد وأزماتها، في فترة تولي مهاتير محمد لمقاليد الحكم، واستمرار الحكومات التالية له على النهج نفسه، وأوصت الدراسة بالاستفادة من التجربة الماليزية في اطار الاستثمار في رأس المال البشري.

4 - Vyacheslav. A. Perepelkina; Elena. V. Perepelkinaa; Elena S. Morozovaa, "Evolution of the Concept of Human Capital in Economic Science". (2016)

يقدم البحث دراسةً مرجعية للأدبيات الاقتصادية المختصة بالاستثمار في رأس المال البشري من حيث النشأة والمفهوم ومراحل تطوره ابتداءً من نظرية شولتز وانتهاءً بالنظريات الحديثة التي تعكس مناهج مختلفة في التعامل مع العنصر البشري واستثماره، كأحد الضروريات الفعلية للتنمية الاقتصادية. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها اختلاف وجهات النظر حول مفهوم رأس المال البشري أفضى إلى تشعبه في عدة أنماط أبرزها رأس المال البشري الثقافي، والاجتماعي، والفطري وأوصت الدراسة بضرورة إعطاء الأولوية لرأس المال البشري ومكونه الفكري في دراسة المحتوى الاقتصادي. وإجراء تحليل كمي للترابط بين تنمية رأس المال البشري والتغيرات البنيوية في الاقتصاد، وتطوير إجراءات تقدير قيمة رأس المال البشري ودرجة تأثيره على ديناميكيات الاقتصاد الكلي، المناسبة لتطبيقه العملي.

النتائج والمناقشة :

الإطار النظري

أولاً : مفهوم رأس المال البشري.

1-1- تطور مفهوم رأس المال البشري في الأدبيات الاقتصادية.

ارتبط نشوء وتطوّر مفهوم رأس المال البشري، بتطور الدراسات الاقتصادية التي عُنَيت بدراسة النمو الاقتصادي والعوامل المؤثرة فيه وفي هذا الصدد أوضح ثيودور شولتز" بأنه على الرغم من معرفة أنّ الأفراد يكتسبون مهارات ومعارف مفيدة، إلا أنَّه لم يكن من المعروف أنَّ هذه المهارات والمعارف هي شكل من أشكال رأس المال، وأنَّ هذا الشكل من رأس المال في جزءٍ هام منه، هو نتاج عملية استثمار مخطط"[1]. وعلى الرغم من أنَّ نظرية رأس المال البشري بمفهومها الواسع لم تتبلور إلاّ في كتابات اقتصاديي مدرسة شيكاغو، أمثال جايكوب مينسر Jacob Mincer (1958) وثيودور شولتز T.W. Schultz (1960) وغاري بيكر G.S. Becker (1962)، إلاّ أنَّ الإشارة إلى دور وأهمية رأس المال البشري وجدت في كتابات اقتصاديين سابقين، أمثال ويليام بيتي الذي شدد على دور "العامل الانساني"[2] في النمو الاقتصادي وتعظيم الدخل الفردي، وأدم سميث A .Smith(1776) الذي أشار في كتابه البحث في طبيعة وأسباب ثروة الأمم إلى أهمية العامل البشري والقدرات المكتسبة من خلال التعليم في زيادة قدرة المجتمع على الإنتاج وبالتالي زيادة الثروة التي تقاس وفقاً لـ سميث بما يمتلكه المجتمع من قدرة على الإنتاج[3]. وفي السياق نفسه اعتبر ألفرد مارشال، أنَّ الاستثمار في رأس المال البشري أهم أنواع الاستثمارات الرأسمالية.

---

[1] :مداح، عبد الهادي;فلاق، محمد. "دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية "،مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، جامعة الشهيد حمة الخضر، الجزائر ،العدد10، المجلد3، 2017، ص 17.

[2] :مهران حسني حسن;سماحة محمد منير;عواد محمد ابراهيم. "نحو منهجية شاملة لقياس رأس المال البشري في مصر خلال الفترة 1990-2020"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد الرابع، العدد الثاني، الجزء الثاني ،2023.ص3

[3] :حنفي ،هاشم. "الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحسين أداء الاقتصاد الرقمي" مجلة التجارة والتمويل، المجلد37،العدد3، 2017،ص4.

في الأدبيات الاقتصادية، استخدم مصطلح رأس المال البشري (Human Capital)، للمرة الأولى عام (1958) في دراسةٍ بعنوان Investment in Human Capital And Personal Distribution للاقتصادي الأميركي جايكوب مينسر بهدف قياس العائد على الاستثمار في رأس المال البشري والتي اشتهرت لاحقاً باسم دالة الكسب المينسرية. في حين ربط شولتز عام (1960) في دراسته "investment in in Human Capital" المحتوى الاقتصادي لمصطلح رأس المال بالقدرات الإنسانية والمعارف المكتسبة التي يمكن تحسينها من خلال الاستثمار عن طريق التعليم، حيث وصف شولتز التعليم بأنه "ليس سلعة استهلاكية وإنما هو استثمار في الحصول على رأس المال البشري بشكلٍ مماثل للسلع الرأسمالية" مشترطاً اقتران عائد العملية التعليمة بالعمل والتخصص. وفي وقتٍ لاحق اتفق شولتز مع مارشال بأنَّ امتلاك رأس المال البشري يفوق أهميةً امتلاك رأس المال المادي. وفي الإطار نفْسَه ربط باري تشيسويك B.R. Chiswick، وغاري بيكر (1966)، ظهور رأس المال البشري بالاستثمار في التعليم كمحددٍ أساسي.[4] في أواسط الثمانينات من القرن العشرين ونتيجةً لازدياد الاهتمام بتفسير تقلبات النمو قصيرة الأجل Short Run Fluctuation عن التقلبات طويلة الأجل Long Run Fluctuation و ظهور نماذج الدورات التجارية Real Business Cycle، وفي إطار التعديل على نماذج النمو الكلاسيكية كنموذج سولو Solow(1965)[5] تمَّ ادخال رأس المال البشري والمعرفة كعناصر للإنتاج والنمو، وبشكلٍ واسع في دراسات Romer1986, Lucase1988, Mankiw1992, Macllum1996التي عرفت لاحقاً بنظريات النمو الداخلي Endogenous growth والتي تحوّلت وفقها دالة الإنتاج والنمو(ضمن شروط كل نموذج) من الشكل:

$y_t = (K_t\ L_t)$ إلى الشكل $y_t = (K_t^{\alpha} H_t^{\theta})$

حيث يمثل: رأس المال المادي :K العمل : L رأس المال البشري :H

وبإدراج عامل رأس المال البشري في دالة الإنتاج للاقتصاد الوطني من خلال نماذج النمو الداخلي في الدراسات السابقة لم تعد عوامل العمل ورأس المال هي القنوات المؤثرة في النمو الاقتصادي ، فقط وإنما أصبحت جودة القوى العاملة وتحسينها بالتعلم والتدريب، عاملاً هاماً في هذا الإطار. ولاحقاً تمَّ اعتماد التعليم كممثل لرأس المال البشري في الدراسات التطبيقية لأنّ ارتفاع مستوى التعليم ولا سيما قوة العمل يزيد من انتاجيتها ومن ثمَّ زيادة الإنتاج والنمو.

2-1 – تعريف رأس المال البشري

بالرغم من تنوع التعاريف التي تمت صياغتها لمفهوم رأس المال البشري، إلاّ أنها التقت جميعاً في إطار القدرات المعرفية والإمكانات الانسانية. وفيمايلي نورد بعض التعاريف على سبيل المثال وليس الحصر:

1-هاريسون. بوين (1977)[6]: يتكون رأس المال البشري من المعرفة المكتسبة والمهارات والدوافع والطاقة التي يمتلكها الأفراد. ويمكن استخدامها لفترة زمنية معينة من أجل إنتاج السلع والخدمات. وهو شكل من أشكال رأس المال، لأنه مصدر للأرباح المستقبلية أو الاكتفاء المستقبلي، أو كلاهما معًا.

[4] : Vyacheslav. A; Perepelkina,Elena. V; Perepelkinaa and Elena S. Morozovaa." Evolution of the Concept of "Human Capital" in Economic Science" International Journal Of Environmental & Science Education 2016, VOL. 11, NO. 15, 7649-7658.

[5] :الكواز، أحمد." نموذج سولو"، محاضرات برنامج اقتصاديات التنمية والنمو، المعهد العربي للتخطيط، ،الكويت، 2024.

[6] : Human capital theory: assessing the evidence for the value and importance of people to organizational success, Technical report,CIPD,2017,P11

2- ثيودور شولتز عام (1981): رأس المال البشري هو كل القدرات البشرية التي تكون إما فطرية أو مكتسبة والصفات الانسانية التي لها قيمة ويمكن زيادتها بالاستثمار المناسب والتعليم والتدريب. وفي تعريفٍ آخر لـ شولتز: رأس المال البشري للمجتمع هو مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية[7] .

3- تعريف دارون وجون ستيفن بيسكي (1999) [8]: وهو قدرات الفرد ومعرفته ومهاراته وخبرة الموظفين والإدارة ذات الصلة بالمهمة المطروحة، فضلاً عن القدرة على زيادة المعرفة والمهارات والخبرة من خلال التعلم الفردي.

4- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام (2016)[9]: المعارف والمهارات والقدرات الصحية والمعرفية التي يستثمر فيه الأفراد وتتراكم لدى الأشخاص على مدار حياتهم بما يمكنهم من استغلال امكاناتهم كأفراد منتجين في المجتمع وتزيد من انتاجية العمال والموظفين .

5-تقرير رأس المال البشري لعام2017 (World Economic Forum ,2017) :هو المعرفة والمهارات التي تمكّن الأفراد من تحقيق القيمة المضافة في الاقتصاد .[10]

6- تعريف منظمة الأمم المتحدة للطفولة اليونيسف Uncife[11]: المخزون الذي تمتلكه الدولة من السكان الأصحاء والمتعلمين والأكفاء والمنتجين والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير إمكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية الاقتصادية والبشرية.

7- البنك الدولي (مشروع البنك الدولي لرأس المال البشري2021)[12]: كل المعارف والمؤهلات ومتحصلات الخبرة التي تمكّن الأفراد وتزيد من انتاجيتهم اقتصادياً إضافةً إلى التربية والصحة.

8- صندوق النقد العربي (2019):[13] الخبرات والمهارات والمعارف التي يمتلكها الأفراد والتي تعد ثروة حقيقة لها صلة بالنشاط الاقتصادي والذي يستخدم فيه الأفراد استخداماً منتجاً ومرتبطاً بالنشاط الاقتصادي.

9- تيجفان بيتينجر (2019) [14]: رأس المال البشري هو مقياس للمهارات والتعليم والقدرات والصفات التي يتمتع بها العمال والتي تؤثر على قدرتهم الإنتاجية وإمكانية تحقيق الدخل.

مما سبق وضمن الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري، أمكننا صياغة التعريف الآتي: وهو أحد مدخلات عملية النمو الاقتصادي، المرتبطة بالكفاءة الإنتاجية للمورد البشري والمتعلقة بالمعرفة، والقدرات والإمكانات والخبرات التي يمتلكها الأفراد سواء الفطرية أو المكتسبة، والتي يمكن تنميتها وتحسينها من خلال العملية التعليمية والخبرة المهنية بهدف تحقيق النتائج الاقتصادية المرجوة.

1-3- مكونات رأس المال البشري

[7]: Vyacheslav. A; Perepelkina,Elena. V; Perepelkinaa and Elena S. Morozovaa." Evolution of the Concept of "Human Capital" in Economic Science" International Journal Of Environmental & Science Education 2016 ، مرجع سابق

[8]: Acemoglu,.D. and Piscke, J.S. Beyond Becker: training in imperfect Labour markets. *Economic Journal*. Vol 109, No 453. pp112–42. (1999).

[9]: United Nations, Guide on Measuring Human Capital, Economic Commission for Europe(2016),

[10]: The Global Human Capital Report : https://www.weforum.org/publications/the-global-human-capital-report-2017

[11]: أحمد، رضا محمد;شاهين، صبري;كمال الدين، منى. "مقومات تنمية رأس المال البشري "دراسة ميدانية علي الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة " ، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، العدد 11، المجلد(1)،260-267، 2021.

[12]: مشروع البنك الدولي، لرأس المال البشري 2021، على الموقع الالكتروني https://www.albankaldawli.org/ar/publication/human-capital

[13]: البنتور، المصطفى. "منهجيات حساب مؤشرات رأس المال البشري مع الإشارة إلى وضع الدول العربية" منشورات صندوق النقد العربي 2019.

[14]: Pettinger .T ," Human Capital definition and importance", Economic Helps,2019.

في إطار القدرات والطاقات والامكانات البشرية، وانطلاقاً من طبيعته غير الملموسة، اجتهدت العديد من الدراسات الاقتصادية في تحديد مكونات رأس المال البشري، حيث يرى كل من M .Merette , GC. M. Laroche Ruggeri (1999)[15] أنَّ رأس المال البشري عبارة عن مجموعة من القدرات الفطرية (الجسدية والعقلية والنفسية، المحددة وراثياً) وكذلك المعرفة، والاتصالات الشخصية، وخبرة العمل، والتدريب المهني، والتعليم والتواصل الاجتماعي، والمهارات التي اكتسبها الأفراد خلال حياتهم و وتمَّ تطويرها ونقلها إلى الأجيال اللاحقة. في حين حدد Lothegram (2001) [16] مكونات رأس المال البشري بالابتكار، والمقدرة الشخصية والمقدرة الاجتماعية. ووفقاً لـ Tejvan Pettinger(2019)[17] تتمثل مكونات رأس المال البشري بالجوانب التالية :

– المهارات والمؤهلات الفطرية والمكتسبة. – مستويات التعليم. – مهارات التواصل الاجتماعية.

– الذكاء العاطفي والطابع الشخصي. – خبرة العمل. – الإبداع والقدرة على ابتكار.

1-3-1- المعرفة: "وهي مجموعة من الأفكار والآراء والمفاهيم والتصورات الفكرية التي تكونت لدى الانسان نتيجة محاولاته المتكررة لفهم الظواهر الموجودة في البيئة المحيطة" [18]. وبناءً عليه يمكن القول أنَّ المعرفة هي خليط من الأفكار والمعلومات والقيم في إطار التكوين الانساني.

1-3-2-القدرات والمهارات: تتمثل القدرات الفطرية بالإمكانات البشرية الكامنة لاكتساب المهارات والخبرات، أما المهارات فهي تطبيق للقدرات في نوع معين من النشاطات والتي تتطلبها العملية الإنتاجية.

1-3-3 الإبداع والابتكار: وهو القدرة على إيجاد وابتداع الحلول و تقديم المقترحات، بأسلوب فريد وجديد ومختلف عن الطرق التقليدية المتبعة.

1-3-4-التعليم: وقد يكون في اطار التعليم الرسمي النظامي(العام –الخاص)، أو التعليم غير الرسمي، أو التعلم خلال العمل والخبرة المهنية والعملية.

1-4- الاختلاف بين رأس المال البشري والموارد البشرية.

سمح الخوض في مفهوم رأس المال البشري والاستثمار فيه، بتقارب المفاهيم المرتبطة برأس المال البشري من جهة و الموارد البشرية من جهةٍ ثانية، حيث ذهبت بعض الدراسات الاقتصادية إلى استخدام مصطلح الموارد البشرية **Human Resources** للدلالة على رأس المال البشري **Human Capital**، وفي هذا الصدد، تمت الإشارة إلى الفرق بين المفهومين في سياق التمييز بين الجانبين الكمي والنوعي لعنصر العمل. حيث يتمثل الفرق بين مفهومي رأس المال البشري والموارد البشرية في الجوانب التالية :

الجدول رقم (1) مقارنة بين مفهومي رأس المال البشري و المورد البشري

المورد البشري	رأس المال البشري
مورد اقتصادي (العمال)	رأس مال: بما يشتمل عليه من مكتسبات لدى الأفراد من ناحية

[15] : Vyacheslav. A; Perepelkina,Elena. V; Perepelkinaa and Elena S. Morozovaa." Evolution of the Concept of "Human Capital" in Economic Science. مرجع سابق .

[16] : قنيفة، نورة ; شبيلي ، بلقاسم ."رأس المال البشري ..مدخا لبناء التنمية ،قراءة سوسيولوجية"، مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي، الجزائر، المجلد (7) ، العدد (1)، 2020.،

[17] :. Pettinger .T ," Human Capital definition and importance", Economic Helps,2019. مرجع سابق

[18] : قاضي، نجاة." دور التعليم في تنمية رأس المال البشري من أجل الحد من البطالة"، مجلة الاقتصاد الجديد، مجلد(1) ،العدد(11)،2014 .

	(المهارات ، التعليم، الخبرة المهنية، الصحة)
يتمثل بعدد العمال (جانب كمي لعنصر العمل)	يتمثل بنوعية العمالة الموظفة وعددها(جانب نوعي لعنصر العمل)
ينطوي على توظيف الكفاءات	إدارة المؤسسة والتوظيف من خلال الكفاءات
الخضوع للسوق(العرض و الطلب)	الخضوع للاحتياجات
تجاهل المواهب	اكتشاف المواهب
يتم تكوين المورد البشري من قِبل المؤسسة	يتم تكوين رأس المال البشري من قِبل الفرد بما يكتسبه من خبرات
نتائج الأداء خلال المدى القصير	نتائج الأداء على المدى الطويل

المصدر: مداح، عبد الهادي، الاستثمار في رأس المال البشري–دراسة تحليلية في الجزائر خلال الفترة 1962–2018، ص30–50

من الجدول السابق تتوضح أوجه الاختلاف بين مفهوم رأس المال البشري المرتبط بشكل أساسي بالجانب النوعي للأفراد، ومفهوم المورد البشري المرتبط بشكل أساسي بالجانب الكمي للأفراد.

1–5– العوامل المؤثرة في رأس المال البشري

يمكن تقسيم العوامل المؤثرة في تكوين رأس المال البشري إلى فئتين على النحو التالي:

1–5 **عوامل خارجية**، تتمثل في

–البنية الأساسية للاقتصاد – الاستثمار وبيئة الأعمال. – التعليم. – الرعاية الصحية.

– العوامل الجغرافية – البيئة المحيطة. – الثقافة.

2–5–**عوامل الداخلية**، مرتبطة بالتنمية الذاتية وتتمثل في

– القدرات والمهارات. – مناخ الإبداع والابتكار. – التعلم الذاتي والخبرة المهنية والسلوكيات.

ثانياً – مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري.

2–1 – تعريف الاستثمار في رأس المال البشري

يعرّف الاستثمار، بأنه كل انفاق من شأنه تحقيق الزيادة والتراكم في الأصول الانتاجية، ويترتب عليه زيادةً في إنتاج السلع والخدمات، بهدف تعزيز النمو الاقتصادي وتحقيق استدامته. وفيمايلي نورد بعض التعاريف المرتبطة بالاستثمار في رأس المال البشري على سبيل المثال وليس الحصر:

1–وفقاً لـ Weisbrod 1966 ،يعرّف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه الإنفاق على التعليم والتدريب والصحة وتنقلات العاملين.[19]

2– هو استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومعلومات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية ورفع طاقة المجتمع الكلية لإنتاج المزيد من السلع والخدمات لتحقيق رفاهية المجتمع [20] ".

3– هو كل انفاق استثماري على التعليم والتربية ويؤدي إلى زيادة انتاجية الفرد وبالتالي زيادة دخله ورفع مستوى معيشته.[21]

[19] **Fleischhauer ,k ,j ," A Review of Human Capital Theory Microeconomics , Institute of Public : .2007,p8 Finance and Fiscal Law, Gallen ,Discussion Paper no. -01,**

[20] **:بعيسي، سامية. "الاستثمار في رأس المال البشري كمحدد لتطوير المؤسسات الاقتصادية الخاصة في العصر الرقمي، دراسة حالة عن المؤسسات الخاصة في الجزائر "، اطروحة دكتوراه، جامعة خضرة بسكرة، 2018، ص40.**

[21] **: القريشي، مدحت." اقتصاديات العمل" ،دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، الأردن، 2007، ص 172**

4- وفقاً للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، هو عملية تنمية المهارات والمعارف وقدرات الأفراد اللذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلدٍ ما أو يمكنهم أن يساهموا فيها دون الاقتصار على الأفراد العاملين وإنما باشتراك الأفراد المحتملين أيضاً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

وبناءً على ما سبق يمكن القول أنّ الاستثمار في رأس المال البشري مرتبط بالآلية التي يتم من خلال تنمية القدرات والمواهب والإمكانات الموجودة لدى الأفراد بشكل فطري أو التي يتم اكتسابها وتراكمها من الخبرة الحياتية والمهنية، والتي تمكّن من زيادة انتاجية الأفراد، بشكل يمكّن من تحقيق الدخل حالياً ومستقبلاً، ويترتب عليه اشباع الاحتياجات والرفاهية.

2-2- ارتباط الاستثمار في رأس المال البشري بالتعليم.

مما سبق وجدنا أنّ المكونات الأساسية لرأس المال البشري هي المهارات والقدرات والمعارف حيث يرتبط الاستثمار في هذه المكونات مباشرةً بتراكم المعرفة والذي بدوره يرتبط بالاستثمار الطويل الأجل في التعليم والتدريب. فوفقاً لـ Lynch1991 يتراكم رأس المال البشري بثلاث طرق: التعليم الرسمي الذاتي (يكرس الفرد وقته كاملاً للتعلم)، والتدريب أثناء العمل (وهو التدريب بعد التعلم، والمقدّم من صاحب العمل الحالي)، والتدريب خارج العمل(خدمات تقدمها شركات خاصة بهدف الربح)[22]. وبناءً عليه نجد أنّ أغلب الدراسات الاقتصادية التي خاضت البحث في مفهوم رأس المال البشري والاستثمار فيه أكدت على دور التعليم وأهميته في هذا السياق. فالتعليم ليس سلعةً استهلاكية، بل هو استثمار في الحصول على رأس المال البشري، بشكل مماثل للسلع الرأسمالية وفقاً لـ Schultz (1960). وفي أوقات أزمة الطاقة وتراجع أهمية المنتجات الصناعية التقليدية، كما أشارSchultz لاستبدال العدد بالجودة، ومضاعفة الموارد نتيجة تقدم المعرفة من خلال التعليم من جانبٍ آخر ربط Becker (1962) ظهور رأس المال البشري بالاستثمارات في التعليم والتغذية وعوامل أخرى، والتي تؤثر على الرفاهية البدنية والنفسية، مسلطًا الضوء على التعليم كمحددٍ أساسي. فالتعليم في نموذج Becker هو استثمار للوقت والأرباح الضائعة من أجل معدلاتٍ عائدٍ أعلى في فتراتٍ لاحقة. وفي دالة الكسب التي وضعها Mincer (1958)، وتمّ تطويرها بإدخال عامل الخبرة وذلك وفقاً لإسهامات Becker(1970) لحساب العائد على رأس المال البشري، يمثل العائد على التعليم أهم متغيرات هذه الدالة. وفي دالة الإنتاج وفق في نظرية العامل المتبقي Residual Factor،[23] أوضح Denison 1970 أنّ للتربية والتعليم أثراً مباشراً وغير مباشر في زيادة انتاجية العاملين. أما نماذج النمو الداخلي، والتي استخدمت كمقاربات لتفسير النمو الطويل الآجل، استخدم Lucas (1988) تراكم رأس المال البشري بما لديه من مهارات وقدرات، واستخدم Romer & Mankiw (1992) تراكم المعرفة. وهنا تجدر الإشارة على الرغم من دور التعليم وأهميته في عملية تراكم رأس المال البشري اهتمت الدراسات بالموازنة بين تكلفة الحصول على التعليم والعائد منه، حيث يرى Schultz إن أي عملية تعليمية لا يتبعها عمل في التخصص، ولا يوفر الأساس لمزيد من النشاط المهني للشخص لا تعتبر مساهمة في رأس المال البشري. وانطلق Becker و Chiswick (1966) من افتراض حول "اتخاذ القرار فيما يتعلق بزيادة مستوى التعليم"، بالنظر إلى الفوائد والتكاليف ذات الصلة، فالاستثمارات في التعليم سوف تتم حتى تفوق التكاليف فوائد تلقي التعليم، حيث ميّز Becker (1993)، بين نوعين من التكاليف المرتبطة بالإنفاق على التعليم وهي التكاليف الخاصة Private Cost التي يتحملها الفرد، وما يترتب عليها من عوائد خاصة بالفرد (تتمثل في الحصول على

[22]: Fleischhauer ,k ,j ," A Review of Human Capital Theory Microeconomics, p12 مرجع سابق

[23] : القريشي، مدحت،" اقتصاديات العمل"، مرجع سابق، ص 173 .

مستويات عالية من الصحة والتعليم، وارتفاع الانتاجية في سوق العمل وبالتالي ارتفاع الدخل الشخصي)، والتكاليف الاجتماعية Social Cost التي تتحملها الدولة نتيجة الإنفاق على التعليم والصحة مقابل الحصول على منافع تعود على المجتمع ككل تتمثل في تحسين معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق العدالة في توزيع الدخول والحد من الفقر. فإذا ما كانت العوائد الفردية أعلى من العوائد الاجتماعية فإنَّ ذلك يؤدي إلى ظهور العديد من المشاكل تتجلى في سوء تخصيص الموارد وعدم عدالة توزيعها. وفي دراسته أوضح (Rephan,2002)[24] أنَّ معدل العائد على التعليم هو من يحدد حجم استثمارات رأس المال البشري على المستوى الفردي ومن ثم المؤسسة أو المنظمة، وبناءً عليه هنالك عاملان رئيسيان يحددان العائد على التعليم: تكاليف التعليم وفرص العمل بعد التعليم. وفي الوقت نفسه وفقاً لـ(Lisy 2005) تظل الاستثمارات في التعليم فعّالة طالما أنها لا تتجاوز "القدرة الاستيعابية" لعوامل الإنتاج الأخرى[25]. واتفقت العديد من الدراسات التطبيقية على مستوى الأفراد مع هذ الافتراضات، كـ (Zhabin & Morozova, 2012) و (Ashmarina & Khasaev, 2015).

2-3- أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

في دراسته"Intellectual Capital ,The New Wealth of Organization " مثَّل ستيوارت T.A. Stewart 1997 وبشكلٍ رمزي، المؤسسة أو المجتمع بشجرة، ورأس المال البشري بشريان الحياة الذي يدور تحت اللحاء ويعزز النمو في تلك الشجرة[26]. وبناءً على ذلك نجد أنَّ أهمية رأس المال البشري تتمثل في الجوانب التالية:

1- يمثل رأس المال البشري بما يكتنفه من قدرات وإمكانات وطاقات فكرية، ثروة هائلة لأي بلد باختلاف نظامه الاقتصادي، إذا ما تمّ استثماره وتنميته بالاتجاه الصحيح من خلال التعليم والتدريب.

2- استثمار رأس المال البشري من خلال تحسين وتطوير قدراته الذهنية الجسدية يمكّن من رفع إنتاجية الأفراد (عنصر العمل)، وهو من شأنه أنْ ينعكس إيجاباً على العملية الإنتاجية .

3- زيادة خبرة العاملين والقدرة على التعامل مع عنصر التكنولوجيا في العملية الإنتاجية، يخفف من تكاليفها ويزيد من عوائدها على مستوى الفرد أو المؤسسة أو المجتمع ككل.

4- توافر عنصر رأس المال البشري المؤهل من النواحي العلمية والخبرات العملية يزيد القدرة التنافسية للإنتاج على مستوى المؤسسات(الصعيد الجزئي Microeconomic) وعلى مستوى البلد ككل (الصعيد الكلي) . Macroeconomic.

5 – توافر العناصر السابقة المترتبة على توافر رأس المال البشري المؤهل والمدّرب كـ (زيادة الإنتاجية، القدرة على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، زيادة القدرة التنافسية) تنعكس إيجاباً في زيادة معدلات النمو الاقتصادي وتعزيزها، والتي تشكل مدخلاً لتحقيق التنمية المستدامة.

ونظراً لأهمية رأس المال البشري ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، أطلق البنك الدولي مشروع رأس المال البشري لعام 2018 وازداد عدد الدول الأعضاء فيه ليشمل 79 بلد عام 2021، فوفقاً للبنك الدولي "مشروع رأس المال البشري هو "جهد عالمي يستهدف تسريع وتيرة زيادة الاستثمارات في البشر كماً وكيفاً من أجل تعزيز العدالة والنمو الاقتصاد"[27].

---

[24] **Rephan, T. J "The Importance of Geographical Attributes in the Decision to Attend College," Socio-Economic Planning Sciences, 36(4), 291—307,2002.**

[25] **: Vyacheslav. A; Perepelkina,Elena. V; Perepelkinaa and Elena S. Morozovaa." Evolution of the Concept of "Human Capital" in Economic Science، مرجع سابق، p5.**

[26]: **Stewart, T.A. "Intellectual Capital ,The New Wealth of Organizations," London, Doubleday Currency, p 261 ,1997.**

[27] : **موقع البنك الدولي** https://www.albankaldawli.org/ar/publication/human-capital

وفي السياق نفسه أصبح رأس المال البشري وتنميته المحور والهدف الأساسي في الخطة الأممية للتنمية المستدامة عام2015 ومن جانبٍ آخر أوضح تقرير عن التنمية في العالم لعام 2019"وإنَّ حدود المهارات المطلوبة تتحرك بسرعة، مما يتيح فرصا"، وينطوي في الوقت نفسه على مخاطر. وثمة دلائل متزايدة تشير إلى أنه ما لم تتم تقوية رأس المال البشري، فلن يتسنى للبلدان مواصلة نموها الاقتصادي المستدام والشامل للجميع، ولن تكون لديها قوة عاملة مؤهلة لشغل الوظائف التي تتطلب مستوى رفيعا" من المهارة والكفاءة في المستقبل، ولن تنافس بفاعلية في الاقتصاد العالمي. ونجد أن تكاليف عدم اتخاذ أي إجراء بشأن تنمية رأس المال البشري آخذة في التزايد، وبناءً عليه يغدو الاستثمار في رأس المال البشري هو أولوية لتحقيق الاستفادة القصوى من هذه الفرص الاقتصادية المتطور."[28]

2-4 – مؤشرات رأس المال البشري

في مشروعه رأس المال البشري Human Capital Project 2018 تبنى البنك الدولي ثلاث مؤشرات مركبة رئيسية لقياس تطور رأس المال البشري وهي مؤشر إمكانية البقاء على قيد الحياة ، مؤشر التعليم و التمدرس الذي يدمج بين كمية التعليم التي تقاس على أساس عدد السنوات التي يقضيها الطفل في التعّلم حتى بلوغه سن الثامنة عشر، وجودة التعليم، ومؤشر الصحة الذي يشمل النمو الصحي لأطفال دون سن الخامسة ومعدل البقاء للبالغين على قيد الحياة و تحسب هذه المؤشرات قياساً لوحدات انتاجية منسوباً إلى نقاط مرجعية ترتبط بتحقيق التعليم والصحة، حيث يأخذ المؤشر قيماً تتراوح بين الصفر والواحد[29]. بعض الدراسات الاقتصادية ووفقاً للمؤشرات السابقة وظفت مؤشرات مقترحة يما يتناسب وطبيعة العينة (البلد) المدروسة، وفي دراسةٍ لـ (مهران، عوّاد ، سماحة، 2023)[30] حول قياس رأس المال البشري في مصر وعلى غرار الأسلوب المستخدم في دليل التنمية البشرية Human Development Index ،تمَّ توظيف مؤشر مركب نسبي على النحو التالي : (التعليم 20%، المعرفة 20%، الصحة 20%، التوظيف 20%، الثقافة والترفيه 20%). ومن جانبٍ آخر، العديد من الدراسات التطبيقية التي تطرقت إلى حساب مؤشرات رأس المال البشري سلطت الضوء على المؤشرات المرتبطة بالحالة التعليمية على النحو التالي:

1- **مؤشر الأمية** : وهي ترتبط بعدد السكان القادرين على القراءة والكتابة ونسبتهم إلى عدد السكان فوق 15 عام .

2- **معدّل الالتحاق بالتعليم:** ويسمى مؤشر التمدرس (Schooling) وذلك ضمن مراحل التعليم (الابتدائي، الأساسي، الثانوي، الجامعي)، وذلك من خلال حساب نسبة عدد الملتحقين في هذه المراحل التعليمية إلى عدد السكان، وهو مؤشر مركب يتكون من توليفة تضم جودة التعليم وكميته.

3- نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي.

4- مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي. 5- مؤشر نسبة التعليم المهني في المرحلة الثانوي

ثالثاً : قراءة في التجربة الماليزية في مجال الاستثمار في رأس المال البشري

بدءاً من عام 1970 اعتمدت الحكومة الماليزية على مجموعة من السياسات والخطط وفقاً لعدة مراحل ووفقاً لفترات زمنية محددة مكنّت من تحقيق ما سميَّ نهضة ماليزيا، ولا سيما في مجال الاستثمار في رأس المال البشري، حيث ارتسم الاستثمار في العنصر البشري في تمكين الأفراد على اختلاف أعراقهم اقتصادياً والتأسيس لنظام تعليمي قوي ومتميّز ساهم في إيجاد قوة عاملة واكبت متطلبات العملية التنموية، الأمر الذي انعكس نهوضاً في الواقع الاقتصادي

[28] : تقرير عن التنمية في العالم لعام 2019، الطبيعة المتغيرة للعمل، مجموعة البنك الدولي ،الفصل الأول ص3، الفصل الثالث ص70 .
[29] : مهران حسني حسن;سماحة محمد منير;عواد محمد ابراهيم. "نحو منهجية شاملة لقياس رأس المال البشري في مصر خلال الفترة 1990-2020"،2023، ص 8.
[30] :مهران حسني حسن;سماحة محمد منير;عواد محمد ابراهيم. 2023"، مرجع سابق.

والاجتماعي وساعد في نقل الاقتصاد الماليزي من اقتصاد زراعي تقليدي إلى اقتصاد صناعي معتمد على التكنولوجيا الحديثة. وتمثلت هذه الخطط في الإطار الآتي[31]:

– خطة السياسة الاقتصادية الجديدة **NEP** (New Economic Policy) خلال الفترة 1971–1991 وأبرز القضايا التي عالجها، ارتبطت بالتركيز على التصنيع والتطور التكنولوجي، والعمل على زيادة مشاركة الماليزيين باختلاف أعراقهم في التوظف، والاهتمام بالتعليم وتدعيم القطاع الخاص كونه محرك رئيسي للنمو.

– خطة سياسة التنمية الوطنية **NDP** (National Development Policy) خلال الفترة 1991–2000 والتي ركزت على تعزيز الاصلاح السياسي، والانفتاح على العالم الخارجي والعمل على جذب الاستثمارات الأجنبية، إضافةً إلى الاهتمام بالتعليم والتكنولوجيا الحديثة.

– خطة الرؤيا المستقبلية **NVP** (New Vision Policy) خلال الفترة 2001–2020 والتي هدفت إلى تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال رفع مستوى الدخل الفردي ورفع معدّل النمو بحلول 2020 إلى 7%.

– مشروع التحول الحكومي **GTP** (The Government Transformation Programme) والذي بدأً منذ عام 2010 ومثّل أجندة عمل للخطة السابقة NVP ،وتضمنَّ ثلاث مراحل رئيسية:

– **المرحلة الأولى:** مرحلة التجهيز والإعداد في البناءات الفكرية من خلال و تشييد المدارس والجامعات، تأمين لوازم واحتياجات المنظومة التعليمية.

– **المرحلة الثانية:** مرحلة تطوير البرامج الاقتصادية المقدَّمة والعمل على تحسينها وتعديلها نحو الأفضل بما يخدم الأهداف المرجوة.

– **المرحلة الثالثة:** وأطلق عليها مرحلة المستقبل وما بعد The Future And Beyond والتي امتدت حتى عام 2020 وهي مرحلة تهدف إلى تقديم إصلاحات جديدة أساسها العنصر البشري وتمكينه وتحسين جودة ونوعية حياته.

الخطط السابقة تشير إلى المنظور البعيد الذي تمَّ تبنِّيه من قِبل الحكومات الماليزية والجهود التي بُذِلت في سياق الاستثمار في العنصر البشري.

إنَّ البحث في التجربة الماليزية ضمن إطار الاستثمار في رأس المال البشري، يتطلب النظر في بعض المؤشرات ذات الصلة الوثيقة بالموضوع و أهمها:

أولاَ : نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي

يعتبر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي من المؤشرات الاقتصادية الهامة التي تشير إلى درجة تحقق النمو اقتصادي في بلدٍ ما ومدى استفادة هؤلاء الأفراد من هذا النمو، بمعنىً آخر يشير إلى مدى مشاركة الأفراد في تحقيق النمو الاقتصادي ومدى الاستفادة من ثمار هذا النمو(Trickle –Down Effect). وفي ماليزيا مثَّلت أحداث عام 1969 منعطفاً هاماً في تاريخها، ارتبط بحدوث تنميةٍ غير متوازنة، وجِّهت من خلالها أكثر من 50% من الناتج المحلي إلى القطاع الاقتصادي ولم يحظى القطاع الاجتماعي إلا على ما يقارب 20% من الناتج، الأمر الذي نتج عنه أعمالَ شغبٍ عنيفةٍ، دفعت الحكومات لتبني نهج جديد في السياسات والخطط أساسها تمكين الأفراد اقتصادياً والتركيز على العنصر البشري وتنميته. وفيما يلي جدولاً يوضِّح نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال سنواتٍ مختلفة.

[31]: **العربي ، العربي ،" فجر ماليزيا، تجربة تنموية ونجاح اقتصادي"، Journal of Social Science and Humanities Research، 2019، ص10.**

الجدول رقم (2) نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في ماليزيا بالأسعار الدولية الجارية

العام	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (بالأسعار الجارية للدولار الدولي)	العام	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (بالأسعار الجارية للدولار الدولي)
1996	4874.81	2013	10727.66
2000	4087.56	2014	11045.58
2001	3941.12	2017	9979.70
2004	4924.33	2019	11132.10
2008	8343.30	2020	10164.34
2010	8880.14	2022	11134.62

المصدر: بيانات البنك الدولي https://data.albankaldawli.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=MY

من الجدول رقم 2 نلاحظ تواصل ارتفاع نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2000–2022، حتى وصلت إلى 11.134 ألف دولار للفرد الواحد على الرغم من الانخفاض[32] في بعض السنوات كعام 2017 نتيجةَ التأثر بعواملَ سياسية داخلية ارتبطت بطبيعة ومقاليد الحكم في ماليزيا في تلك الفترة وتفشي قضايا الفساد. الانخفاض بين عامي 2019–2020 كان نتيجةَ التأثر بجائحة كورونا والتي أثرت على الاقتصاديات العالمية جميعاً. وفي السياق نفسه نستعرض مؤشراً آخرَ، يشير إلى الجهود المكثفة لتمكين الأفراد اقتصادياً وهو مؤشر نصيب الفرد العامل من الناتج المحلي الإجمالي، على النحو التالي:

الجدول رقم (3) نصيب الفرد العامل من الناتج المحلي الإجمالي في ماليزيا

العام	نصيب الفرد العامل من الناتج المحلي الإجمالي (بالدولار الثابت 2011)	العام	نصيب الفرد العامل من الناتج المحلي الإجمالي (بالدولار الثابت2011)
1996	46125.85	2013	56098.27
2000	46944.73	2014	57740.22
2001	46090.31	2017	63237.90
2004	50294.48	2019	65850.63
2008	55545.01	2020	62364.37
2010	55227.89	2022	62723.37

المصدر: https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD?locations=MY

تُظهر البيانات في الجدول رقم 3 تزايداً في نصيب الفرد العامل في ماليزيا من الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2000–2022. وهو ما توافق مع الحالة التي أظهرتها بيانات الجدول 2 ويشير على مدى تركيز الجهود في الخطط الواردة أعلاه في استثمار العنصر البشري. حيث أنَّ تزايد نصيب الفرد العامل من الناتج الإجمالي ينعكس في تزايد انتاجيته وهو بدوره ينعكس إيجاباً على النمو الاقتصادي، حيث بلغ عام 2022 معدّل نمو نصيب الفرد من الناتج

[32]: **تنويه: شهدت بعض السنوات تراجعاً في المعدلات السنوية لنمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ،ولكن بقيت حصة الفرد من الناتج مرتفعة نسبياً.**

المحلي 7.48% و معدل النمو الاقتصادي في ماليزيا 8.65 %[33] والذي مثّل نجاح الاستثمار في رأس المال البشري أهم عوامله.

ثانياً: التعليم

مثّل التعليم محور الاستثمار في رأس المال البشري و تمَّ إيلائه أهميةً كبيرة واهتماماً شديداً عبرَ السعي إلى القضاء على الأمية وضمان مجانية التعليم في المراحل الابتدائية والثانوية، والتركيز على تعليم الإناث كقوةٍ رافدةٍ للمجتمع . وباعتبار جودة التعليم جوهر تعزيز التنمية في رأس المال البشري ورفع انتاجيته، تمّ التركيز عليها في نطاقٍ واسع من خلال الإغداق في الإنفاق على المنظومة التعليمية كاملةً عبر تطبيق اصلاحات كبيرة ارتبطت بالمنظومة التعليمية من معلمين وطلاب وتطبيق مناهج تدريسية مستندة إلى معايير دولية وبرامج التدريب، والعمل على استخدام الوسائل والأساليب بهدف تحسين مؤشرات الأداء KPIS للعاملين في القطاع التعليمي، واستقدام الخبرات الأجنبية والاستفادة منها في مجالات التعليم. وفي هذا الإطار تشير نسبة الإنفاق على التعليم إلى مدى اهتمام الحكومات بالجانب البحثي والتعليمي، وفيمايلي جدولاً يوضّح نصيب التعليم من الإنفاق العام والدخل القومي في ماليزيا خلال سنواتٍ متعددة.

الجدول رقم (4) نسبة الإنفاق على التعليم من الإنفاق العام والدخل القومي

العام	نسبة الانفاق على التعليم من الانفاق العام %	نسبة الانفاق على التعليم من الدخل القومي %	العام	نسبة الانفاق على التعليم من الانفاق العام %	نسبة الانفاق على التعليم من الدخل القومي %
1990	19.92	4.1	2010	18.4	5.57
1996	22.77	4.2	2013	19.45	6.09
2000	21.39	4.29	2014	21.85	6.09
2001	24.34	5.13	2017	21.6	4.43
2003	24.54	5.51	2019	19.3	3.94
2004	21.01	4.69	2020	15.61	3.88
2008	14.03	4.41	2022	20.14	-

المصدر : بيانات البنك الدولي https://data.albankaldawli.org/indicator/HD.HCI.OVRL?locations=MY

من الجدول السابق نلاحظ حصة التعليم سواء من الإنفاق العام أو من الدخل القومي شهدت ارتفاعاً متواصلاً رغم الانخفاض في عددٍ من السنوات حيثي ارتفعت حصة التعليم من الانفاق العام 22.77% عام 1996إلى 24.34% 2003 لتنخفض إلى 21.01%عام 2004 وتوالي الانخفاض حتى 14.03% عام 2008 نتيجة التأثر بالاضطرابات الاقتصادية والسياسية التي أعقبت خروج محمد مهاتير محمد من الحكم والأزمة المالية عام 2008 والتي أثرت على الاقتصاديات العالمية ككل، لتعاود ارتفاعها إلى 21.85% عام 2017 ثمَّ انخفاضها إلى 15.61% عام 2020بالتزامن مع تأثير جائحة كورونا(COVID - 19) خلال الفترة 2019-2021. الأمر نفسه يمكن ملاحظته عند دراسة حصة التعليم من الدخل القومي خلال الأعوام الآنفة الذكر في الجدول رقم 2. حصة التعليم المرتفعة من الإنفاق العام و الدخل القومي تشيران إلى حرص الحكومات الماليزية على تنمية العملية التعليمية و تطويرها. حيث

[33]: موقع البنك الدولي https://data.albankaldawli.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=MY

انعكست سياسة الانفاق وسياسات الالتزام التعليمي في ارتفاع معدلات الالتحاق في التعليم في جميع مراحله. كما تظهره المؤشرات التالية :

1- مرحلة التعليم ما قبل الجامعي

1-1 – مرحلة التعليم الابتدائي.

انعكس الاهتمام بالتعليم في المرحلة الابتدائية بالالتزام بمجانية التعليم وإلزاميته، إضافةً إلى انشاء المدارس التي تراعي الأصول والعرقيات المكونة للمجتمع الماليزي والالتزام بتعليم الإناث وتكثيف الجهود لتأمين البنية التحتية والتكنولوجية، ارتفاعاً متصاعداً في نسب الالتحاق بالتعليم الابتدائي كما يتوضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (5) نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي في ماليزيا خلال أعوام مختلفة

العام	نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي %	العام	نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي %
1990	100	2010	99
1994	101	2011	99.3
2000	101	2013	101
2001	98.65	2019	101.38
2004	96.18	2020	101.8
2008	98.17	2022	97.75

المصدر : https://data.albankaldawli.org/indicator/SE.PRM.ENRL.TC.ZS

من الجدول السابق رقم (5) نلاحظ أنّ ماليزيا حققت نسباً مرتفعة في الالتحاق بالتعليم الابتدائي وإن تخللها بعض الانخفاضات الطفيفة تأثراً بالظروف المحلية والعالمية، ووفقاً لتقرير التنمية البشرية 2019 احتلت ماليزيا المرتبة 14 من 193 دولة مسجلة في العالم في نسب التحاق التلاميذ في هذه المرحلة، ووفقاً لمؤشر المعرفة العالمي[34] لعام 2023 فإنّ ماليزيا احتلت من أصل 133 دولة ضمن التصنيف العالمي، المرتبة 44 من حيث الإنفاق على التعليم في المرحلة الابتدائية، والمرتبة 14فيما يتعلق بنسبة الطلبة إلى المعلمين المدرّبين في المرحلة الابتدائية، والمرتبة51 من حيث توافر الحواسب في المدارس الابتدائية.

1-2- مرحلة التعليم الثانوي.

تمثّل مرحلة التعليم الثانوي الركيزة الأساسية في تكوين رأس المال البشري في المرحلة ما قبل الجامعية وهي خطوة هامة في إعداد العنصر البشري نحو خيارات سوق العمل، وبناءً عليه تمَّ إيلاء هذه المرحلة اهتماماً شديداً، من حيث تحسين وتطوير البيئة التعليمية من خلال تطوير المناهج التدريسية بما يتناسب والمعايير الدولية، إضافةً إلى الاهتمام بالجانب المهني والتدريب. في نهاية المرحلة الثانوية يخضع الطلاب لامتحان معياري مقارب لمستوى (BO-Level)

[34]: https://www.knowledge4all.com/ar/country-profile?CountryId=1069

البريطاني[35] بهدف التقييم والتأهيل لدخول الجامعات في ماليزيا وفيمايلي جدولاً يوضّح نسب الالتحاق بالتعليم الثانوي خلال عدة أعوام.

الجدول رقم (6) نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي في ماليزيا خلال أعوام مختلفة.

العام	نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي %	العام	نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي %
1994	69.06	2011	77.8
2000	81.20	2013	82.15
2004	82.97	2019	80.59
2008	75.16	2020	78.5
2010	77.2	2022	84.54

المصدر: https://data.albankaldawli.org/indicator/SE.SEC.ENRR

من الجدول رقم 6 نلاحظ أنّ ارتفاع نسب الالتحاق بالمرحلة الثانوية من 69.06% عام 1994 إلى 81.20% عام 2000 إلى متأثرةً بالخطوات التنموية التي تبنتها الحكومة الماليزية خلال الفترة المذكورة . خلال الفترة 2000–2022 نلاحظ تراوح نسب الالتحاق بالمرحلة الثانوية بين 75% و 85% وإن كانت هذه القيم متراجعة مقارنةً بنسب الالتحاق بالتعليم الابتدائي ولكن على المستوى العالمي هي نسب مرتفعة حيث احتلت ماليزيا المرتبة 22 من أصل 193 دولة في نسب الالتحاق بالتعليم الثانوي[36] ووفقاً لمؤشر المعرفة العالمي لعام 2023 فإنّ ماليزيا احتلت من أصل 133 دولة ضمن التصنيف العالمي، المرتبة 44 من حيث الإنفاق على التعليم في المرحلة الثانوية، والمرتبة 28 فيما يتعلق بنسبة الطلبة إلى المعلمين المدرّبين في المرحلة الثانوية، والمرتبة 64 من حيث توافر الحواسب في المدارس الثانوية. وبهدف التوافق مع التطورات الحديثة في النظم التعليمية وتطبيقات مشاريع التعلم الالكتروني واستخدام التكنولوجيا تمَّ السعي على تطوير البيئة التكنولوجية في هذه المرحلة من خلال مجموعة من المشاريع أهمها مشروع المدارس الذكية والذي تمّ بالتعاون مع شركة مدارس تيلكوم الذكية خلال الفترة 1999–2002 واعتمد على ربط المدارس النموذجية بشبكات الانترنيت والإعلام الآلي وتوفير جميع الإمكانات والمهارات والبنى التحتية اللازمة لها من شبكات اتصال وطرق التدريس ومواد التعلّم والتعليم.

2- مرحلة التعليم الجامعي والعالي.

فيما يتعلق بالتعليم الجامعي وصناعة التعليم العالي في ماليزيا وضعت الحكومة، الأجهزة والبرامج الحديثة لتطويرهما وشجعت التعاون والتبادل العلمي مع الجامعات العالمية بهدف اكتساب المعارف والخبرات، وشددت على التدريب المهني والتقني لتوفير القوى العاملة المؤهلة والماهرة و اللازمة لمتطلبات سوق العمل. وفي هذا الإطار استُحدِثَت العديد من الجامعات التي حققت مكانةً هامة على صعيد المواصفات الدولية وأهمها جامعة ماليزيا للتكنولوجيا، جامعة ملايا، جامعة بوترا، جامعة مارا للتكنولوجيا، جامعة ملقا التقنية. ومن جانبٍ آخر، يستلزم التقدم إلى امتحانات الدخول

[35]:مهدي، حيدر، حسن، قيس." دور رأس المال البشري في تعزيز النمو الاقتصادي في ماليزيا"، مجلة رماح للبحوث والدراسات، 2022، ص12

[36]: مهدي، حيدر، حسن، قيس." دور رأس المال البشري في تعزيز النمو الاقتصادي في ماليزيا"، مرجع سابق ص 16 .

إلى الجامعات الحصول على شهادة المدرسة العليا الماليزية وهي شهادة موازية للمستوى (BA-Level) البريطاني. وفيمايلي جدولاً يوضح نسب الالتحاق بالتعليم الجامعي خلال أعوامٍ مختلفة.

الجدول رقم (7) نسبة الالتحاق بالتعليم العالي في ماليزيا خلال أعوام مختلفة

العام	نسبة الالتحاق بالتعليم الجامعي %	العام	نسبة الالتحاق بالتعليم الجامعي %
1994	10.73	2011	35.6
2000	27.01	2013	38.23
2004	30.25	2019	43.19
2008	33.25	2020	42.46
2010	36.68	2022	40.91

المصدر : https://data.albankaldawli.org/indicator/SE.HED.ENRL.TC.ZS

من الجدول رقم 7 نلاحظ ارتفاع نسب الالتحاق في التعليم الجامعي من 27% عام 2000 إلى 43.19 % عام 2019، مع الأخذ بعين الاعتبار تأثير جائحة كورونا خلال الفترة 2020–2022 وهي نسب مرتفعة إلى حد ما بما يتوافق ومتطلبات المرحلة من البيئة التمكينية لنجاحها، وفي هذا الإطار احتلت ماليزيا المرتبة 45 من أصل 189 دولة في معدلات الالتحاق بالتعليم الجامعي. ووفقاً لمؤشر المعرفة العالمي لعام 2023 فإنّ ماليزيا احتلت من أصل 133 دولة ضمن التصنيف العالمي، المرتبة 16 من حيث الإنفاق على التعليم الجامعي والعالي فيما يتعلق بتوفير البنية التحتية ومستلزمات بيئة التعلّم والمرتبة 58 بنسبة عدد الملتحقين ببرامج الماجستير و الدكتوراه، والمرتبة 12 بنسبة الباحثين في مجال التعليم العالي . والمرتبة 37 في إطار التعاون مع الجامعات العالمية والشركات بهدف التطوير والبحث العلمي. وفي اطار اقتصاد المعرفة ومواكبة التطور التكنولوجي ودمج التكنولوجيا بالتعليم وصِفَ أداء ماليزيا من حيث البنية التحتية المعرفية بأنه أداء قوي حيث احتلت المرتبة 43 من أصل 133 في مؤشر المعرفة العالمي لعام 2023، حيث تمَّ إطلاق العديد من المشاريع بهدف التمكين المعرفي وأهمها مشروع الممر الصناعي التكنولوجي، ومشروع أجندة تقنية المعلومات الوطنية و الوسائط المتعددة إضافةً إلى الشركة الماليزية للحدائق التقنية، والمركز الوطني للابتكار والذي يسعى إلى تعزيز مكانة ماليزيا كدولة ابتكارية والربط بين المجتمع الأكاديمي وبيئة الأعمال. كما قدمت العديد من التحفيزات المالية للقطاع الخاص بهدف تشجيعه على الانخراط في قطاع التعليم والتدريب والبحث والتطوير. حيث احتلت ماليزيا المرتبة 41 في إطار الإنفاق (كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي) على البحث والتطوير والابتكار، والمرتبة 1 من أصل 133 في نسبة خريجي برامج العلوم والتكنولوجيا و الهندسة والرياضيات.

النتائج و المناقشة:

في ضوء الدراسة المرجعية للأدبيات الاقتصادية، والدراسة التحليلية للتجربة الماليزية في إطار الاستثمار في رأس المال البشري وبهدف الاستفادة منها، تمَّ التوصل إلى النتائج التالية.

– العنصر البشري المؤهل علمياً وتقنياً وذو الانتاجية عالية يمثل ثروة هائلة وعاملاً حاسماً في تحقيق النمو الاقتصادي واستحداث التنمية المنشودين، ويحقق الاستثمار فيه تراكماً كمياً ونوعياً بما يخدم الأهداف الاقتصادية المخططة.

– الاستثمار في رأس المال البشري يساعد في الانتقال من المستوى الكمي إلى المستوى النوعي لعنصر العمل من خلال التعليم والتدريب والذي بدوره يساعد في زيادة الإنتاجية ومنه تعزيز النمو الاقتصادي ومدخل لتحقيق التنمية الاقتصادية.

– تكمن أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في سياق تحسين جودة أداء العنصر البشري وتعظيم امكاناته.

– الاستثمار في رأس المال البشري مرتبط بالاتفاق على التعليم والذي من خلاله يمكن للدول تحقيق ثروة مختلفة عن رأس المال التقليدي، ذات طاقة انتاجية معززة بالمعارف والمهارات ومواكبة التطورات العالمية المتسارعة.

– تبني الحكومات الماليزية المتعاقبة نهجاً تنموياً محوره العنصر البشري شكل حجر الأساس في تحقيق نهضة ماليزيا.

– ترجمة النهج التنموي في ماليزيا من خلال مجموعة من الخطط الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المنظومة التعليمية ضمن فترات زمنية محددة، ساعد في تحقيق نقلة نوعية في الاقتصاد الماليزي من اقتصاد تقليدي نحو اقتصاد المعرفة.

– انعكس اهتمام الحكومات الماليزية بالتعليم والحرص الشديد على نجاح السياسات التعليمية في تحقيق تراكم كمي ونوعي في رأس المال البشري والذي مثّل أساس عملية التنمية ونجاحها.

الاستنتاجات و التوصيات:

في إطار تحقيق الاستفادة ما أمكن من التجربة الماليزية، وفي ضوء النتائج السابقة ، و يقدم البحث التوصيات التالية:

– ايلاء العنصر البشري الاهتمام الشديد من كافة النواحي الاقتصادية والتعليمية والصحية بهدف تفعيل طاقاته وتعظيم امكانياته والاستفادة منها.

– تطوير مؤشرات تقدير قيمة رأس المال البشري وتحليل مدى تأثير الاستثمار فيه على التحولات البنيوية في الاقتصاد على الصعيدين الكلي والجزئي.

– ربط خطط الاستثمار في رأس المال البشري بالخطط الاقتصادية على الصعيدين الكلي والجزئي بهدف تحقيق أكبلا استفادة وأقل تكلفة.

– تكثيف الجهود ووضع الخطط اللازمة والتي من شأنها تحسين أداء العنصر البشري وتطوير المنظومة التعليمية من جميع جوانبها وفي جميع مراحله بما يواكب التطورات العالمية والمفاهيم المعرفية الحديثة.

– ربط خطط تطوير وتحسين المنظومة التعليمية بسياسات مالية إنفاقيه من شأنها تحقيق أقصى منفعة بعيداً عن الهدر لأن الاستثمار في رأس المال البشري مرتبط بحدود تكلفة الفرصة البديلة وكيفية الاستفادة منها.

– العمل على توظيف الموارد الاقتصادية الطبيعية في خدمة الموارد الاقتصادية البشرية وتنمية إمكاناتها وقدراتها وفق برامج تعليمية وتدريبية.

– والمعرفة هي عملية تراكمية، وتراكم رأس المال البشري يتم وفق مراحل متعددة، وهذا يقتضي الاهتمام بالعنصر البشري منذ المراحل العمرية المبكرة، ولاسيما تعليمياً وصحياً، فرأس المال البشري ذو النوعية الجيدة عامل معزز للنمو الاقتصادي.

– ربط مخرجات المؤسسات التعليمية بمتطلبات سوق العمل وتدعيم القوى العاملة بالتدريب وبرامج تنمية المهارات بهدف تحسين أداءها ورفع كفاءتها ورفع طاقتها الإنتاجية .

- الانفتاح نحو العالم الخارجي في السياقات التي تساهم في تحسين نوعية رأس المال البشري، ورفع كفاءته، كتبادل الخبرات، المؤتمرات العالمية، التبادل الثقافي والتعليمي على مستوى المدارس والجامعات.
- العمل على صناعة التكنولوجيا ومواكبة التغيرات الحديثة، دون الوقوف عند حدود استيرادها.
- ضرورة الانتباه إلى العامل الزمني في مواكبة التقدم التكنولوجي المتسارع، والاستفادة من تجارب بعض الدول كماليزيا في احتواء واستدراك عامل الوقت وتحقيق انتقالات نوعية في مجالات مختلفة على مستويات مختلفة.

References:

Arabic references:

1. Larbi L. The Dawn of Malaysia, Development Experience and an Economic Success. IJRDO - Journal of Social Science and Humanities Research. 2019; 4(6): 33. Available from :https://ijrdo.org/index.php/sshr/article/download/2881/2347
2. Al-Kawaz A. The Solow Model. 2024. Lectures of the Development and Growth Economics Program, Arab Planning Institute, Kuwait. Available from :https://www.arab-api.org/TrainingDetails.aspx?TrainingID=20
3. Al-Quraishi M. Labor Economics. Jordan: Wael Publishing; 2007.
4. Atlbani A. Malaysian Economic Experience Calendar and Lessons Learned. Esalexu Journals. 2019; 4(7): 73. Available from :https://esalexu.journals.ekb.eg/article_110740_3e41c97e7fa19d1906c39a8bf47a6e3b.pdf
5. Albantour M. Methodologies for Constructing and Calculating Human Capital Indicators with Reference to the Situation of Arab Countries. Arab Monetary Fund Publication; 2019. Available from :https://www.amf.org.ae/sites/default/files/publications/2022-01/human-capital-accounting-methodologies-arab-monetary-fund.pdf
6. Chebili B, Guenifa N. Human Capital as a Requirement for Development: Sociological Perspective. Journal of Humanities of Oum El Bouaghi University. 2020; 7(1): 18. Available from :https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/93/7/1/115218
7. Dehkal A. The Impact of Investment in Human Capital on Economic Development in Algeria 1990-2018: Empirical Study. New Economy Magazine. 2021; 16(1): 25. Available from :https://www.asjp.cerist.dz/en/article/175133
8. El Husseiny I. Investment in Human Capital as an Approach to Egypt's Sustainable Development: Reality, Challenges and Future Policies. International Journal of Public Policy in Egypt. 2023; 2(1): 45. Available from :https://ijppe.journals.ekb.eg/article_283098_3addf40c4e7a1d52b2e2d5db352e588f.pdf
9. Gultekin D, Mohamed E. The Malaysian Experience in Sustainable Development: The Educational Sector as a Model. Journal of Islamic and Humanities Studies. 2021; 1(2). Available from :https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2405395
10. Hanafi K. Investment in Human Capital and Its Role in Improving the Performance of The Egyptian Digital Economy. Journal of Contemporary Business Studies. 2021. Available from :https://csj.journals.ekb.eg/article_238169_1a611ea57b75f5ba9c7b4f460e07eff3.pdf
11. Hdywa H, Raad K. The Malaysian Experience in Sustainable Development. Damascus University Journal for the Economics. 2024; 40(2): 17. Available from :http://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/index/index

12. Mahmoud L. The Importance of Investing Human Capital in Promoting Economic Growth in Iraq for the Period (2004-2019) (The Malaysian Experience as a Model). Journal of Business Economics for Applied Research. 2021. Available from :https://uofbejar.net/index.php/new/article/view/91
13. Mahdi H, Hassan K. The Role of Human Capital in Enhancing Economic Growth in Malaysia. Ramah Journal of Studies and Research. 2022; 65. Available from :https://remahresearch.com/images/papers/no65/3.pdf
14. Meddah A, Fellague M. The Role of Human Capital in Economic Growth and Development: Survey of Previous Studies and Proposing a Model for Investment in Human Capital. Journal of Economic and Financial Studies. 2017; 10(3): 22. Available from :https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/127/10/3/38754
15. Monawer F, Shaheen A. Development Experiences: Malaysia as a Model. Arab Planning Institute Development Studies Series. 2017; No 54: 30. Available from https://www.researchgate.net/publication/353236954_tjarb_tnmwyt_raydt_malyzya_nmwdhjaa/link/60eeb69bfb568a7098aa79b8/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
16. Qadi N. The Role of Education in Developing Human Capital to Reduce Unemployment. New Economics Journal. 2014; 1(1). Available from :https://www.asjp.cerist.dz/en/article/55908
17. Samaha M, Mahran H, Awad M. Towards a Comprehensive Methodology for Measuring Human Capital in Egypt 2020 - During the period 1990. Scientific Journal of Financial and Commercial Studies and Research. 2023; 4(2): 36. Available from :https://cfdj.journals.ekb.eg/article_290510_d02f3d57b204a53cf833a0962b884cfd.pdf
18. Salih SH. Analysis of the relationship between human capital and economic growth in Iraq for the period 1990-2020. Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences. 2022; 18(60): 21. Available from :https://www.tjaes.org/index.php/tjaes/article/view/622
19. Touahria M. The Malaysian development experience: a reading of the elements of success and lessons learned in the Arab world. Journal of Legal and Economic Studies. 2022; 5(1): 19. Available from :https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/649/5/1/191632

Forigen references:

1. Acemoglu D, Piscke S. Beyond Becker: training in imperfect Labour markets. Economic Journal. 1999; 109(453): 112-142. Available from :https://economics.mit.edu/sites/default/files/publications/beyond-becker-training-in-imperfect-labor-markets..pdf
2. Fleischhauer J. A Review of Human Capital Theory. Microeconomics, Institute of Public Finance and Fiscal Law, Gallen; 2007. Discussion Paper no. -01. Available from :https://core.ac.uk/download/pdf/6710654.pdf
3. Pettinger T. Human Capital definition and importance. Economic Helps. 2019. Available from :https://www.economicshelp.org/blog/26076/economics/human-capital-definition-and-importance/
4. Stewart TA. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations. London: Doubleday Currency; 1997. p. 261. Available from :https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1851806
5. Tokarciikova E. Productivity of Human Capital. Current Trends for Economic Development and Entrepreneurship. Karviná: Silesian University in Opava; 2010. 465 p.

6. Vyacheslav A, Pereplina V, Morozova ES. Evolution of the Concept of "Human Capital" in Economic Science. International Journal Of Environmental & Science Education. 2016; 11(15): 7649-7658. Available from :https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1117355.pdf
7. Zhabin AP, Morozova ES. Management Features Investment in Human Capital. Vestnik of Samara State University of Economics. 2012; 6(92): 25-28. Available from :https://journals.ssau.ru/eco/index

التقارير والنشرات:

1. Human Development Report 2019. Available from :https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019arabic.pdf
2. Human capital theory: assessing the evidence for the value and importance of people to organizational success. Technical report, CIPD; 2017. Available from :https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/human-capital-theory-assessing-the-evidence_tcm18-22292.pdf
3. Guide on Measuring Human Capital. Economic Commission for Europe, United Nations; 2019. Available from :https://unece.org/DAM/stats/publications/2016/ECECESSTAT20166_E.pdf
4. The Global Human Capital Report 2017. Available from :https://www.weforum.org/publications/the-global-human-capital-report-2017
5. The Human Capital Project. World Bank; 2021. Available from :https://www.albankaldawli.org/ar/publication/human-capital
6. Global Knowledge Index. Available from :https://www.knowledge4all.com/ar/ranking

Websites

DATD Of MALAYSIA .
https://data.albankaldawli.org/indicator/HD.HCI.OVRL?locations=MY

https://data.albankaldawli.org/indicator/SE.SEC.ENRR
https://data.albankaldawli.org/indicator/SE.TER.ENRR
https://data.albankaldawli.org/indicator/SE.PRM.ENRL.TC.ZS
https://www.knowledge4all.com/country-profile?CountryId=1069