

تنمية رأس المال البشري في المؤسسات الشبابية
م.م. غفران حسين علي عبيد
أ.د. اساور عبدالحسين عبدالسادة
جامعة بغداد - كلية التربية للبنات - قسم علم الاجتماع
Ghofran.ali2209p@coeduw.uobaghdad.edu.iq

المخلص

لكي نقف على حقيقة الامور عن كثب، علينا ان ننظر الى رأس المال البشري في المؤسسات الشبابية من منطلق حضاري تنموي، فالوزن الحقيقي لأي مجتمع لا يقدر بعدد سكانه ومساحة أراضيه فحسب ، وانما يقدر بنوعية القوى البشرية والتراكم الثقافي والتراث الحضاري الذي تخلفه الاجيال.

ويستهدف هذه البحث (تنمية رأس المال البشري في المؤسسات الشبابية) الى التعرف على واقع مساهمة رأس المال البشري في تحقيق استدامة العمل المؤسسي في المؤسسات الشبابية، والتعرف على اهم المعوقات التي تواجه رأس المال البشري، والتي تؤثر سلبا في مستويات وطبيعة العمل فيها.

الكلمات المفتاحية: (التنمية . تنمية رأس المال البشري . المؤسسات الشبابية).

Human capital development in youth institutions

Ghufran hussin ali

University of Baghdad–College of Education for Girls–Department of
Sociology

Prof . Asawer abd al–hussin abd al–sada

University of Baghdad–College of Education for Girls–Department of
Sociology

Ghofran.ali2209p@coeduw.uobaghdad.edu.iq

Abstract:

In order to get a closer look at the reality of things, we must look at the human capital in youth institutions from a cultural, developmental perspective. The true weight of any society is not only estimated by the number of its population and the area of its land, but rather by the quality of

human resources, cultural accumulation, and cultural heritage left behind by generations.

This research (Developing Human Capital in Youth Institutions) aims to identify the reality of human capital's contribution to achieving the sustainability of institutional work in youth institutions, and to identify the most important obstacles facing human capital, which negatively affect the levels and nature of work in them.

Keywords: (Development. Human capital development. Youth institutions).

اولاً:مشكلة البحث :

أن المؤسسة التي لا تفلق بشأن المستقبل سيكون لديها مخاوف بشأن الحاضر قريباً ، وأحد أهم التحديات التي تواجه المؤسسات اليوم هو إعداد جيل جديد من القادة الذين سيعملون على توسيع المدى الاستراتيجي للمؤسسات، وان نوع القيادة التي يمارسها قادة المؤسسة تعد عامل رئيسي في نجاحها .

ولكن في كثير من الأحيان تواجه المؤسسات الشبابية تحديات في مجال الحوكمة وتنمية رأس المال البشري، مما قد يؤثر على أدائها وقدرتها على تحقيق أهدافها، حيث تعد المؤسسات الشبابية من أهم المؤسسات التي تعنى بتنمية الشباب وإعدادهم لمستقبلهم، وتلعب دوراً محورياً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتحتاج هذه المؤسسات إلى إدارة فعالة وكفاءة عالية في تنمية رأس المال البشري لديها من أجل تحقيق أهدافها ونجاحها.

ولا ننكر ان الظروف الطارئة والتغيرات والتقلبات المفاجئة التي تعرض لها البلد نتج عنها قوانين وقرارات قد تؤثر سلباً في قدرات المواهب والكفاءات كما حصل في العراق بتخفيض السن القانوني للتقاعد أو منح الاجازات الطويلة ، مما تسبب بمغادرة الكثير من العقول التي تتمتع بالخبرة الكبيرة دون أن يكون هنالك خطة تعاقب وظيفي محكمة في تلك المؤسسات .

ثانياً: أهمية البحث :

تتمثل أهمية هذا البحث في أنه يساهم في:

- زيادة الوعي بأهمية تنمية رأس المال البشري في المؤسسات الشبابية.
- تقديم توصيات عملية لتحسين تنمية رأس المال البشري في هذه المؤسسات

ثالثاً : أهداف البحث

يهدف هذا البحث الى تحقيق مايلي :

- تحليل العلاقة بين تنمية رأس المال البشري و المؤسسات الشبابية. وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هي العلاقة بين تنمية رأس المال البشري و المؤسسات الشبابية؟
 - ما هي العوامل التي تؤثر على هذه العلاقة؟
 - ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لتحسين تنمية رأس المال البشري في المؤسسات الشبابية؟
- تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية:**

اولاً:تنمية رأس المال البشري

التنمية في اللغة تعني الزيادة ،كما عرفت بأنها النمو والارتفاع (ارتفاع الشئ) وانتقاله من موضع الى اخر.

امافي الاصطلاح فإن التنمية هي: "عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغيرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع وتحدث نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة للمجتمع، وذلك لرفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق زيادة فاعلية أفراده في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى" (ادارة وتنمية الموارد البشرية،٢٠٠٧: ١٨٩)

كما عرفت ايضا بأنها "تنمية طاقات الإنسان إلى أقصى حد مستطاع، أو أنها إشباع الحاجات الاجتماعية للإنسان للوصول بالإنسان إلى مستوى معوحسب الأمم المتحدة هي: "تلك العمليات التي يمكن بها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية، ومساعدتها على الاندماج في حياة الأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع" (ابوكريشة، ٢٠٠٣ ، ص٣٧)

التنمية عملية متعددة الجوانب و هي قضية حضارية محورها احداث تغييرات سلوكية تزيد من قدرة المجتمع في الاستفادة من طاقاته و موارده المتاحة والكامنة البشرية افضأئ استفادة ممكنة والتغلب على القيود السلوكيات و المعوقات البنائية والوظيفية للتمهيد لحدوثها و الاستفادة من عائدتها بزيادة الناتج القومي و عدالة توزيع (ميسم و وديان ، ٢٠١٦ ، ص٤٧٤)

اما رأس المال البشري "هو المعرفة والمهارات والامكانيات والقدرات والصفات والخصائص المختلفة الكامنة في الافراد والتي لها صلة وارتباط بالنشاط الاقتصادي"، كما ان رأس المال البشري لا يركز فقط على ما يمتلكه الافراد من معرفة ومهارات، وما يمتلكونه من قدرات وخصائص، انما يشير هذا المفهوم الى المدى الذي يمكن ان يستخدم فيه الافراد ما يمتلكونه استخداماً منتجاً مرتبطاً بالنشاط الاقتصادي. (عامر ، ٢٠١٤ ، ص٤١)

كذلك يعرف رأس المال البشري على اساس انه قياس للقيمة الاقتصادية لمجموعة مهارات الموظفين، فتعليم وخبرات وقدرات الموظفين لها قيمتها الاقتصادية بالنسبة للمؤسسات والاقتصاد ككل، وهي استثمار وليس مجرد نفقات او مصروفات. (البلوشي ، ٢٠١٧ ، ص٦٠)

ثانيا: المؤسسات الشبابية

المؤسسة ((هي عبارة عن مجموعة من الأشخاص يعملون معا لتنفيذ عملية تجارية أو تحقيق هدف ، وهي تمثل التدرجات الهرمية المؤسسية للعلاقات بين المؤسسات بصورة عامة)) (بو شريبة ، ٢٠٢٠ ، ص٣)

اما المؤسسات الشبابية ((هي مؤسسة عمومية ذات طابع تربوي تستقبل كل الشرائح في إطار تنظيم و استغلال الوقت الحر و هي مخبر دائم لرصد رغبات و تطلعات الشباب)) (شتات ، ٢٠٢٣ ، ص١٩)

و هي كذلك المرآة العاكسة للعلاقة القائمة بين الشباب و القطاع الإداري المكلف بمتابعة قضاياهم و انشغلا تهم و اهتماماتهم في جميع المجالات فهي تلعب دور المحرك الأساسي للعلاقة التكاملية بين الشباب و الجهات الوصية على فئة الشباب. (شتات ، ٢٠٢٣ ، ص٣٠)

فالمؤسسات الشبانية هي مؤسسات (ثقافية، تربوية، ترفيهية، تنشيطية) ، تتميز عن باقي المؤسسات بقانونها الخاص ، و للمنخرط الحرية في اختيار النشاط الذي يرغب فيه و يساعده على تحرير طاقته الإبداعية .

مفهوم تنمية رأس المال البشري في المؤسسات الشبابية

Human capital development

يشير مفهوم رأس المال البشري إلى قدرات ومهارات الموارد البشرية للمنظمات بينما تشير تنمية رأس المال البشري إلى عملية اكتساب وزيادة عدد الأشخاص الذين لديهم المهارات والتعليم والخبرة التي

تعتبر حاسمة للنمو الاقتصادي والتنمية في المنظمة، حيث يشمل رأس المال البشري المهارات العامة للمديرين ، والمعرفة بالتكنولوجيا والمهارات الإدارية الخاصة بالمنظمة ، ومهارات الاتصال الفعالة مع زملاء العمل ، لذلك ، يُعترف برأس المال البشري كعامل مهم يمكن أن يؤثر على نجاح المنظمات. (. Bhaumik and Dimova, 2013)

وقد تباينت الآراء حول ظهور مصطلح رأس المال البشري ، إذ إن الحضارة الإسلامية لها دور بارز في تطوير المعرفة الإنسانية ، فالآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة زاخرة بالبحث على طلب العلم وتأمير بتطوير المعرفة الإنسانية لكون الإنسان ذو قيمة عظيمة وتم تفضيله على سائر المخلوقات ، كما إن الإمام علي ابن أبي طالب (عليه السلام) ميز بين المعرفة والمال وفضل المعرفة على المال ، وهناك من يرى إن بداية الاهتمام في رأس المال البشري تعود إلى عصور (أفلاطون و أرسطو و أكونيس) فقد نادى افلاطون بـ (تقسيم العمل) في نظرية (الدولة المثلى) بناءً على اختلاف المواهب الطبيعية بين بني البشر. (شبير ، ٢٠١٥)

وإن مصطلح Human capital (رأس المال البشري) يرمز له بـ (HC) اختصاراً ، فقد تم تناوله منذ مدة طويلة ، وأن أصل المفهوم يعود إلى أكثر من ٢٠٠ سنة مضت ، وأن Adam Smith (١٧٧٦) أدرك أن أهمية المهارات الإنسانية تعمل كمحدد لتنمية ثروة الفرد والمجتمع ، وقد استخدم مصطلح (رأس المال البشري) في الستينيات من القرن الماضي وبالتحديد سنة (١٩٦٠) في كتابات (Schultz) إذ أقرح ضرورة التعليم بوصفة استثماراً بالإنسان لأنه يصبح جزءاً لا يتجزأ من المتلقي له. (Afrooz et al. , 2010 : 47)

في عام ١٩٧٠ أصبح العمل البشري جزء مهم من رأس المال البشري ويمثل أحد الموجودات بدلاً من كونه فقط تكلفة ، ويعد ذو أهمية حاسمة في زيادة إنتاجية المنظمة . (Larsen&Mayrhofer , 2006)

وكذلك في عام ١٩٩٠ دخل رأس المال البشري مجال التخصصات الإدارية وقام كلاً من (Prahalad & Hamel) في تحليل القدرة التنافسية للمنظمات ، ونسبها لامتلاك الكفاءات الأساسية ويفترض أن المنظمة يمكن أن تمتلك مجموعة من العوامل التي تسمح لها بأن تكون فريدة ومميزة من نوعها وتحقق التنافسية ويعد رأس المال البشري أحدها ، اما في منتصف عام ١٩٩٠ بدأ الاكاديميين والممارسين في مجال الأعمال التحدث عن رأس المال (الفكري ، الاجتماعي ، الزبائني) وهذا الأهتمام الجديد في رأس المال البشري أدى إلى زيادة الوعي في رأس المال الفكري والأصول غير الملموسة بالمنظمة (Marshall، 2005، no271)

إذ إن في بداية القرن العشرين أعتبر ألفريد مارشال (البشر) بأنهم رأس مال مهم وينبغي تنميته واستثماره للاستفادة منه ومن قابلياته وطاقاته البناء ومهاراته المتنوعة ومعارفة في الاستكشاف والتحليل والابداع ، حاله حال رأس المال المادي ، وبعد ذلك تم تناوله من قبل العديد من الكتاب والباحثين ، اما في نهاية القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين ، فظهرت لرأس المال البشري مجموعة مسميات لوصفه وهي (رأس المال الحقيقي ، الكنز الدفين ، رأس المال الغير مرئي) وجميعها تصف مورد واحد الا وهو رأس المال البشري ، فهو محدد جداً مهم للتقدم الفردي والاجتماعي وأكثر أهمية بظل اقتصاد عالمي تنافسي ، كثيف المعرفة ، فالمصدر الأساسي لغرض زيادة الإنتاجية هو إحلال (الأفكار ، المهارات ، المعرفة) محل الموارد الطبيعية . (Marshall، 2005، no 22)

وقد تم الاعتراف مرة أخرى برأس المال البشري منذ العام ٢٠٠٣ والى يومنا هذا (بكونه هو الوسيلة للنظر الى أنشطة الموارد البشرية وادارتها من وجهة نظر اقتصادية) . (Afiouni، 2013، no20) ويشير مصطلح تنمية رأس المال البشري إلى المهارات والمعرفة التي يكتسبها الفرد من خلال التعليم والتدريب والخبرة العملية .

وكذلك فإن تنمية رأس المال البشري هي مجموعة من المهارات والمعرفة والقدرات وغيرها من الصفات المتجسدة في أشخاص يمكن ترجمتها إلى إنتاجية

إن تركيز المنظمة على تنمية رأس المال البشري يعود أساساً إلى الخصائص التي يتميز بها والتي من أهمها (تزايد استخدامه وطول دورة حياته) مقارنة بدورة حياة المنتج أو العملية أو التكنولوجيا في المنظمة ، فالمعرفة والخبرة تنتقل بين الموظفين ، مما يوفر فرص أفضل من أجل تجديد هذه المعرفة، هذا ما يجعل رأس المال البشري الشكل الأرقى لرأس مال المنظمة وهو الأكثر حيوية وقدرة على تجديد نفسه وتوليد قيمته المتجدده ، وأن المخاطرة به هي الأكثر تهديداً للمنظمة في حالة (النقص ، التسرب ، عدم الولاء) . (نجم ، ٢٠١٠، ص١٤١)

نستنتج أن لتنمية رأس المال البشري دور في تنمية المعارف والمهارات وقدرات الموظفين من خلال التأثير الإيجابي في اتجاهاتهم وسلوكهم ، وهنا تظهر أهمية المحافظة عليهم والاهتمام بهم ، وعليه تظهر أهمية تنمية رأس المال البشري للمؤسسات بالنقاط التالية :-

- ١- تعد من أهم المصادر المتميزة والفريدة التي تؤثر على الأداء الوظيفي .
 - ٢- أنها إحدى المصادر المساعدة على خلق معرفة جيدة .
 - ٣- تعتبر من الموارد التي يصعب على المنافسين تقليدها .
 - ٤- تساعد على خلق ميزة تنافسية للمؤسسة .
 - ٥- تساعد على زيادة كفاءة الأصول ، بالإضافة إلى ذلك تحقق إنتاجية عالية وأفضل لخدمة المجتمع
 - ٦- لها تأثير على المالكين والشركاء لتوليد الأفكار الجديدة وتوريد المال اللازم للبدء بمشاريع جديدة .
- أبعاد تنمية رأس المال البشري :-**

ان العناية بتنمية رأس المال البشري جاءت اهميتها من خلال الابعاد الاتية:

اولا- **البعد الاجتماعي:** يتمثل البعد الاجتماعي في تنمية قدرات الفرد الذهنية والفكرية واكسابه الانماط والقيم السلوكية المتوازنة، مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الاسرية، فضلا عن تأثيره الملموس في شعور الفرد بالذات. (عيسى وربيحة، ص ٩٧)

والبعد الاجتماعي هو البعد الانساني بالمعنى الضيق، وهو الذي يجعل من النمو وسيلة للالتحاق الاجتماعي ولعملية التطوير في الاختيار الانساني، الذي يفترض فيه ان يتضمن قدراً من الانصاف بين الاجيال المتعاقبة بمقدار ما هو بين الدول المختلفة. (عبدالخالق، ٢٠١٤، ص ١٠٤)

ولا شك في ان تحقيق ذلك يتم من خلال التعليم الذي يعزز قدرة المجتمع للتغلب على الفقر وزيادة الموارد وتحسين الصحة، والجدير بالذكر ان التعليم يتيح للفرد الفرصة لتحسين وضعه الاجتماعي والاقتصادي الى جانب غرس قيم ايجابية تجاه العمل والانتاجية، كما يتيح للفرد الفرصة لإدراك العلاقة التفاعلية بين الموارد الطبيعية والبشرية وبين البيئة والتنمية. (سلام وعلي، ٢٠١٤، ص ١٠٤)

ثانياً - البعد الاقتصادي : يركز البعد الاقتصادي على الدور الاساسي للعنصر البشري المؤهل والمدرّب في زيادة الانتاج وتطوير العملية الاقتصادية، فالتنمية الاقتصادية وزيادة الانتاجية تعتمد على نوعية وتركيبه الموارد البشرية بشكل عام، والقوى العاملة بشكل خاص، فكلما كان اعداد الموارد البشرية اللازمة لعملية التنمية فاعلاً من حيث الكفاءة والقدرات والمهارات كانت خطط التنمية قادرة على تحقيق اهدافها الرامية في النهاية الى توفير مستويات معيشية جيدة للأفراد. (دياس وسلطان، ٢٠١٨، ص ٦٩)

ويؤكد البعد الاقتصادي ايضاً على ان رأس المال البشري هو الاساس الذي تقوم عليه العملية الاقتصادية، كون العنصر البشري يعد من العناصر الاكثر اهمية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويعد محور عملية التنمية الاقتصادية، وثروة حقيقية لأي امة من الامم، وهناك الكثير من الدول بمختلف مستويات تقدمها الاقتصادي والاجتماعي تهتم برأس المال البشري لأنها تعد الانسان هو غاية ووسيلة وهدف لعملية التنمية. (القبلي، ٢٠١٧، ص ٨١٤)

على هذا الاساس ان انتاجية رأس المال البشري اصبحت هي العامل الاساس في توسيع وامتداد واطالة عمر المؤسسات فإذا ما توفرت الموارد البشرية المتمسمة بالمهارة والمعرفة والاختراع كان ذلك سبيلاً للتمتع بالميزة التنافسية في السوق والحفاظ عليها واستمراريتها. (يعقوب، ٢٠١٦، ص ٢٠٤)

ثالثاً - البعد العلمي: يعد التعليم من المعايير المهمة للتنمية البشرية المستدامة، حيث تناولته ادبيات التنمية البشرية من خلال الاهتمام بتوفيره كأداة لاكتساب الثقافة وربط التعليم باحتياجات سوق العمل، واعتبار التعليم حق انساني و اساسي يهدف الى تحسين وضع البشر. (الجورانة والصوص، ٢٠١٥، ص ٨٥)

أن اكتساب المعرفة هي الخيار الامثل لاستثمار الاجيال القادمة لتحقيق التنمية المستدامة بوصفها ركيزة اساسية لأعداد الموارد البشرية القادرة على مواجهة متطلبات التنمية المستدامة. (منشى، ٢٠٠٦، ص ٧٦)

وبناء على ما تقدم ترى الباحثة ان البعد العلمي يشكل منطلق التطور الحضاري للأمم والشعوب وذلك من خلال توظيف رأس المال البشري في عملية التنمية، فالتطور الاجتماعي والاقتصادي والتقدم التكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم لا يقاس بمعدلات الزيادة الانتاجية في الميادين الاقتصادية بل بمدى القدرة على الابتكار والاختراع، والتجديد العلمي اذ اصبح التعليم العامل الاساس للتنمية والقوة والثروة في المجتمعات المتقدمة.

رابعاً - البعد الثقافي : ان الاستثمار في رأس المال البشري ينعكس على التنمية الحضارية للمجتمع، وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يتمتع به مجتمعه من تراث ثقافي وعقائد دينية ولغة آداب، وازدياد درجة الوعي الاجتماعي والاقتصادي لديه بما يؤهله لتحمل الدور المنوط به في تحقيق الاهداف الانمائية. (السامرائي، ص ١٨)

فالثقافة هي المحرك لسلوكيات الافراد داخل المجتمع وسمة انتاجهم الاقتصادي وحجمه، فهي عاملاً جوهرياً في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، اذ ان هناك مفاهيم وعناصر ثقافية

محفزة للنهوض المجتمعي والتنمية الاقتصادية كتنقيس العمل، وترشيد استغلال الموارد ونبذ الفساد، بينما هناك عناصر ثقافية مثبطة ومعيقة للنهوض المجتمعي والتنمية الاقتصادية، فهي القدر من المعرفة المتكاملة من مصادرها المختلفة التي يكتسبها الفرد فضلاً عن اتقان العديد من المهارات التي تمكنه من اتخاذ مواقف ووجهات نظر شخصية تعبر عن ذاته مما يساعده على التفسير والتنبؤ واتخاذ القرار المناسب، بشأن ما يواجهه من مشكلات ومواقف في مجتمع دائم التغيير في جميع نواحي الحياة ومجالات النشاط الانساني المختلفة. (البطراوي، ٢٠١٧)، وان تنمية رأس المال البشري ترتبط الى حد كبير بثقافة المجتمع السائدة، فالعادات والتقاليد التي تميل الى الثبات وتقاوم التغيير وكل تجديد سواء كان مادياً او معنوياً لا تساعد على حدوث تنمية العنصر البشري. (استيتية، ٢٠٠٨، ص ١٢٢)

ومن ثم فالبعد الثقافي حاضر في التنمية المستدامة لأنه اساس رقي التعليم، وركيزة التطور والتقدم وتحقيق النهضة الشاملة، واليه اجرائية للقضاء على الجوع والفقر والبطالة والتخلف.

خامساً- البعد الامني: يعد توفير الاستقرار الاقتصادي والسياسي في اي بلد من اهم العوامل الاساسية المحددة لرأس المال البشري والذي قد يفوق تأثيره العوامل المادية، ويؤثر الاستقرار على القرار الأولي والاساسي في وضع الخطط الاستراتيجية لاستثمار وتنمية رأس المال البشري لأنه يؤثر في امكانيات تحقيق عوائد في المستقبل. (Charles ، 1997، no15)

وهكذا دخل البعد الأمني بشكله الواسع في تقارير التنمية البشرية كواحد من الاركان الاساسية لإكمال عملية التنمية البشرية.

مؤشرات رأس المال البشري في العراق (التعليم - الصحة - الدخل)

يقدم مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي في العراق تصوراً عن إنتاجية الجيل القادم من القوى العاملة في البلد، وهو عامل رئيس يسهم في النمو الاقتصادي، إذ يواجه العراق أزمة رأس المال البشري على وفق مؤشر رأس المال البشري HCI للبنك الدولي*.

فإن الطفل المولود في العراق في عام (٢٠٢٠) سوف لن يتمكن من تحقيق أكثر من (٤١%) من إنتاجيته كمعدل عندما يبلغ من العمر (١٨) عاماً، مقارنة بمعدل إنتاجية تبلغ (٥٧%) في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وبهذا فإن مؤشر رأس المال البشري في العراق من بين الأدنى المعدلات في المنطقة ما عدا اليمن (٣٧%). (الزبيدي ، ٢٠٢٠، ص ٢-٣) وكما في الشكل أدناه.

الشكل (٢)

نسبة مؤشر رأس المال البشري للبنك الدولي في العراق وبعض بلدان المنطقة لعام ٢٠٢٢



وفي إطار هذا المسار لابد من الاشارة الى ان ضعف رأس المال البشري يعزى بالأساس الى المحصلات الضئيلة للتعليم (سنوات الدراسة المتوقعة) وفقاً لبيانات وزارة التخطيط لمعدلات الالتحاق

بالمدارس من المتوقع أن يتمكن الطفل العراقي من اكمال (٩-٦) سنوات من التعليم المدرسي مقارنة بـ(١١,٣) سنة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، أما إذا اخذ في الاعتبار مقدار التعليم الذي حصل عليه التلميذ فعلياً مقاساً من خلال الاختيارات المعيارية فإنه يحصل على ما يعادل (٤سنوات) دراسية فقط عندما يبلغ سن الثامنة عشر بالمقارنة مع متوسط المنطقة البالغ (٦,٧) سنة ونتيجة لذلك فان (٢.٩) من مجموع (٦,٩) سنوات التي يمضيها الطفل العراقي في المدرسة (٤٠%) تعتبر ضائعة ولا تترجم الى مهارات يحتاجها عندما يلتحق بصفوف القوى العاملة (البنك الدولي ،٢٠٢٠) كما في

الشكل (٣)

الشكل (٣)

يوضح سنوات الدراسة المتوقعة في العراق مقارنة ببعض بلدان المنطقة(الزبيدي، ٢٠٢٠)



وأهم مؤشرات تنمية رأس المال البشري في العراق هي ما سيتم عرضه في ادناه.

أولاً:- التعليم

يعد التعليم الركيزة الأساسية التي تركز عليها البنية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لأي مجتمع، حيث أكد كل من (جون ستوربات ميل وماكس) على أهمية نمو المعارف والمهارات البشرية من خلال العمليات التربوية التعليمية وما تقدمه من اسهامات في نمو الاقتصاد وتطوره، فنمو قدرات الفرد واستدامتها من خلال التعليم يؤدي الى زيادة قدراته الانتاجية، وهو ما عبر عنه بالحكمة الصينية

"إذا أردت أن تحصد مشروعاً بعد عام فأزرع قمحاً، وإذا أردت الحصاد بعد عشرة اعوام فأغرس شجرة، وإذا أردت الحصاد بعد مائة عام فعلم الشعب". (حمزة ونعمة، ٢٠١٦، ص١٢٨)

وعلى هذا الأساس تناولت التنمية البشرية التعليم من ثلاث زوايا، الزاوية الأولى اهتمت بتوفير التعليم بوصفه أداة لاكتساب التقانة (التكنولوجيا). الزاوية الثانية ركزت على ربط التعليم باحتياجات سوق العمل في حين طرحت الزاوية الثالثة التعليم بوصفه حقاً انسانياً أساسياً يهدف الى تحسين وضع البشر وليس أعدادهم للعمل فقط. (الغازي والدعيمي، ص٤٢)

فالتعليم من المؤشرات المهمة التي تعكس مستوى التنمية البشرية التي وصل اليها المجتمع، فالإلمام بالقراءة والكتابة يعد الخطوة الاولى لاكتساب المعرفة.

تكفل المادة (٣٤) من الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥، الحق في التعليم وتعرفه بوصفه عاملاً أساسياً في تقدم المجتمع، كما ينص الدستور على الزامية التعليم الابتدائي كما يحدد التزام الدولة تجاه محاربة الامية، ولجميع العراقيين الحق في التعليم المجاني في جميع المراحل وبالتوازي مع هذه الضمانات الدستورية توجد لوائح وسياسات اتحادية حول المعايير الدنيا للتعليم في حالة الطوارئ في العراق والتي وضعتها وزارة التربية والتعليم في العراق وصممت لتكون مستجيبة لتلائم اوضاع ما بعد الازمات والنزاعات وتتعلق بالمساواة في الحصول على التعليم والحماية والرفاه والمرافق والخدمات، والمناهج والتدريب والدعم المهني والتطوير وكذلك السياسات. (مصطفى، ٢٠٢٢، ص١٦)

أضف الى ذلك يؤكد الهدف الرابع من اهداف التنمية المستدامة على (التعليم للجميع) ولا يجوز ان نترك احداً دون تعليم لتستجيب بذلك لركيزة التنمية المستدامة التي اطلقتها خطة (٢٠١٥-٢٠٣٠) وهي (لن نترك احداً في الخلف) ومنها استلهمت الرؤية الانسانية للتعليم والتنمية والتي تقوم على منهج حقوق الانسان والكرامة والعدالة الاجتماعية والحماية والمسؤولية الاجتماعية ويعمل على غرس روح الانتماء والمواطنة وتشجيع الابداع والابتكار. (التقرير الوطني الاول، ٢٠٢١، ص١٩)

والتعليم من أجل الاستدامة يهدف الى تخريج جيل قادر على اتخاذ قرارات مستنيرة تبني ذاتهم وتقدم كل ما هو مثمر للمجتمع والاقتصاد والبيئة وبذلك يحقق التعليم المستدام الربط العضوي بين مخرجات الجامعة ومدخلات سوق العمل بما يحقق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص. (التقرير الوطني الاول، ٢٠٢١، ص٢٢)

أن مؤشرات التعليم في العراق لا تزال متدنية وبعيدة نسبياً عن الاهداف المرجوة، مما يؤكد ان التعليم بما هو اداة للتمكين لا يزال قاصراً على مواجهة مشكلات الامية والتسرب من التعليم، وتحقيق المساواة بين الذكور والاناث في اكتساب التعليم في جميع مراحلها ، إذ لا تزال الفجوات التعليمية بين الجنسين كذلك اختلالاته الجغرافية موجوده، فالفجوات بين الذكور والاناث في الالتحاق بالتعليم الابتدائي وبين المناطق الحضرية والريفية تتراوح ما بين معدلات متدنية ومعدلات مرتفعة، وهو ما يشكل تحدياً امام تحقيق الهدف الثاني من الاهداف الانمائية الألفية وهو تحقيق تعميم التعليم الابتدائي عام ٢٠١٥.

اما الامية فقد باتت تشكل العائق الأكبر في منظومه البناء التربوي المعرفي في العراق والتحدي الاكبر امام رأس المال البشري بعد ان بلغ متوسط من هم بحالة امي (٣,١٢) من السكان، وان نسبة من اكتسب الحد الأدنى من القراءة والكتابة (التعليم الاساس) قد بلغت (5,54) ولم يتلق لمن حصل على تعليماً وتأهيلاً علمياً (اعدادي فما فوق) الا (9,19) فقط، ومما تجدر الاشارة اليه ان هذه النسب تتعاون وفقاً للبيئة والاعمال والنوع الاجتماعي، كما ارتفعت وبشكل ملحوظ عند الاعمار الكبيرة لاسيما من تجاوزت اعمارهم ٥٠ سنة فاكثر وسجلت ارتفاعاً لدى الاناث مقارنة بالذكور.

(وزارة التخطيط، ٢٠٢١)

ومن هنا يمكن القول انه على الرغم من التقدم الكبير الذي احرزه العالم في مجالات التعليم والمعرفة والإبداع، ولاسيما في البلدان ذات التنمية البشرية المنخفضة، وتضييق الفجوة التعليمية على المستويات الوطنية، تستمر الفجوات وعدم المساواة بين الاجيال في التعليم أعلى في البلدان ذات التنمية البشرية

المنخفضة والمتوسطة ومنها العراق وهذا ما يحد من الخيارات المتاحة امام الناس ويقلص مساحه الحراك الاجتماعي. (مصطفى، ٢٠٢٢، ص ١٣)

وترى الباحثة ان تطوير وتنمية رأس المال البشري في العراق مرهون بالعملية التعليمية، لأننا كما نعرف ان الدول المتقدمة وحتى بعض الدول العربية تقدمت وتطورت في عملها المؤسسي بمواردها البشرية وليس بمواردها المادية، ذلك لان العنصر البشري هو العقل الذي يفكر ويبدع، والموارد المادية هي اليد التي تعمل وتتجز.

ثانياً : الصحة

تعد الصحة من المؤشرات المهمة للتنمية البشرية لأنها تعبر عن قدرة الانسان العضلية والعقلية التي لها علاقة بالحالة الغذائية للفرد، وهذا يعطي مدلولاً عن حالة التنمية البشرية وقدرة الفرد على الانجاز التنموي الفعال. (موسى ، ٢٠١٥، ص ١٢٥) وهي تؤلف من الدخل والتعليم مثلث مؤشرات التنمية البشرية الاساسية، والصحة كما تعرفها منظمه الصحة العالمية هي ليست مجرد الخلو من الأمراض والعلل ولكنها حالة ايجابية من اكمال العافية البدنية والعقلية والاجتماعية والنفسية، ومن ثم تعد الصحة من اهم حقوق الانسان التي يجب ان يتمتع بها الجميع دون تمييز بين الجنس او الدين او الوضع الاجتماعي او الاقتصادي او المعتقد السياسي. (ابو العلا ، ٢٠٠٢، ص ٣٨٣)

وليس ثمة شك ان عامل الصحة من العوامل الاساسية ذات التأثير الكبير على كل من النظام (الاقتصادي والاجتماعي) على حد سواء.

ويعد قطاع الصحة أحد الأركان الرئيسية في بناء رأس المال البشري وتنمية المجتمع، وغيابها يحد من نشاط الانسان وقدراته في الاختيار والعمل من أجل احراز التنمية وتحسين جودة نوعيه الحياة واستدامتها. وقد يؤدي اتساع مساحة الاعتلالات الصحية الى انتكاسات مجتمعيه في جميع المستويات. وتؤكد الدراسات العلمية ان الافتقار إلى الصحة كان وما تزال سبباً في ارهاق المجتمعات واعاققتها عن النمو والارتقاء ويوفر بيئة خصبة للمعاناة والافتقار لمستلزمات الحياة وانتشار الاوبئة

والامراض وتعطيل الحياة وهذا يعني تدهوراً في انجازات التنمية البشرية وتضارباً في امكانية استدامتها. وان القطاع الصحي الأكثر تأثراً بمتغيرات البيئات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ما بين القطاعات الاخرى وان الوضع الامني الراهن واندثار البنى التحتية ونسبة الفقر وسوء التغذية كلها عوامل لها آثار سلبية على الحالة الصحية للفرد العراقي. (وزارة الصحة، ٢٠٢٠)، كما ويمكن قياس مؤشر الصحة من خلال توقع الحياة عند الولادة ويعد المؤشر الرئيس للحالة الصحية من خلال معدل وفيات الاطفال الرضع او من خلال وفيات الاطفال دون سن الخامسة، كذلك استخدام معدل وفيات الامهات، وتعد هذه المؤشرات مهمة لقياس مستوى الصحة ولاسيما في الدول النامية، حيث تعكس المؤشرات المتوافرة عنها وجود تفاوت واضح بينها وبين الدول المتقدمة الا ان المؤشر المقبول للتعبير عن المستوى الصحي هو توقع الحياة عند الولادة. (الحسيني ، ٢٠٠٤، ص١٥).

اضف الى ذلك ان الانفاق على قطاع الصحة مازال منخفضاً ومتراجعاً حيث ينفق العراق الحصة الاقل من الموازنة العامة على هذا القطاع مقارنة بدول منطقة الشرق الاوسط والبلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى. إذ تم تخصيص ما لا يزيد عن حوالي (٤%) من الموازنة العامة لقطاع الصحة في عام ٢٠١٩، وبقي الانفاق العام على القطاع الصحي راکداً بمعدل (١,6%) من الناتج المحلي الاجمالي عند عام ٢٠١٧. وهو بذلك يعد متراجع عن معدلي دول المنطقة والبلدان ذات الدخل المتوسط الاعلى البالغين (3,3%) من الناتج المحلي الاجمالي. (البنك الدولي ص٢-٣)

ولكي نقف على حقيقة الأمور عن كثب لابد من الاشارة الى ان بعدما كان العراق يمتلك افضل نظام رعاية صحيه في المنطقة في الثمانينات من القرن الماضي، اصبح الآن يشكل هذا النظام أخطر التحديات المهددة للتنمية البشرية المستدامة، ولمستقبل الاجيال القادمة بسبب تفاقم المشكلات الصحية التي انعكست بدورها ليس فقط على الفرد فحسب بل على المجتمع وعلى مؤشرات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمؤسسية. ولا ننسى ان بناء الانسان معرفياً وصحياً جاء في مقدمة الاهداف التنموية في رؤية العراق ٢٠٣٠، وفي هذا الصدد يمكن القول ان النهوض برأس المال البشري في

العراق بحاجة ماسه الى مراجعة الخطط والسياسات المعمول بها في المؤسسات الحكومية لاسيما الصحية من اجل مواكبة التطورات والتغيرات التي وصلت اليها الدول لاسيما الدول العربية في تحقيقها مستويات عالية على صعيد التنمية البشرية.

ثالثاً: - الدخل

هناك حقيقة لا يمكن نكرانها الا وهي ان الدخل والنمو، عاملان اساسيان في عملية التنمية، وأن اي تفكير بخلاف ذلك يعد اغفال لأهمية الدخل في توسيع افاق البشر، فالدخل ضروري لتمكين الانسان من امتلاك الموارد اللازمة للحصول على الغذاء والملبس والسكن وتوسيع خياراته المختلفة. فضلاً عن ذلك أن النمو الاقتصادي هو عصب التنمية البشرية عن طريق قدرته على خلق نموذج التراكم الذي يسهم في ايجاد قوة الدفع الذاتية لتحقيق التنمية البشرية. (وزارة الصحة العراقية، ٢٠٢١)، التي تهتم بتطوير القدرات الانسانية واستخدام هذه القدرات في الانتاج، ولاشك يتطلب تطوير هذه القدرات الإنسانية الاستثمار في الناس، في حين يتطلب الانتاج مساهمة الناس في نمو الناتج المحلي الاجمالي والتشغيل، فالتنمية البشرية تهتم بالنمو الاقتصادي لان كلاهما يتحققان في المدى الطويل عندما تلبي الفرص الاقتصادية حاجات الناس، وقد تم اختيار مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي بحسب القوة الشرائية للدولار، ليعكس حالة التقدم في النمو الاقتصادي والعملية الاقتصادية للمجتمع. (الدعمة، ٢٠٠٠، ص٢٦)

ويعتمد الدخل على عدد من الخصائص الاجتماعية الاقتصادية كالتعليم ونوع النشاط الاقتصادي ويكون ذلك جزئياً من خلال الأثر المباشر لهذه الخصائص على كسب الفرد، اذ ان هذه الخصائص تمثل عوامل اساسيه اخرى يمكن ايجازها تحت عنوان «راس المال الاجتماعي» ويرتبط الدخل بثلاثة قياسات لوضع الاسرة الاجتماعي وهي: (مسح الاحوال المعيشية في العراق، ٢٠٠٤، ص١٤٨)

١. نسبة الأفراد العاملين في الاسرة.

٢. الوضع الوظيفي بالنسبة لأفراد الاسرة.

٣. المستوى التعليمي لرب الاسرة.

ووفقاً لنتائج مسح القوى العاملة في العراق ٢٠٢١، بلغ معدل البطالة في العراق (16,5%) وهو احد مؤشرات متابعة اهداف التنمية المستدامة (٨.٥.٢) والذي يمثل النسبة المئوية للقوى العاملة العاطلة عم العمل، ومن خلال المعطيات في الشكل ادناه نلاحظ ان معدل البطالة بين الاناث قد بلغ (28,2%) وهو ضعف معدل بطالة الذكور والبالغ (١٤,٧%). وبلغ معدل البطالة بين الشباب للفئة العمرية (١٥-٢٤ سنة) (35,8%) وهي اكثر بثلاث مرات من معدل البطالة للأعمار ٢٥ سنة فأكثر والبالغة (11,2%). (الجهاز المركزي للإحصاء، ٢٠٢٢)

ومن هذا المنطلق يعد مؤشر الدخل من العناصر الاساسية في التنمية البشرية، إذ يستخدم فيه نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي، وعلى الرغم مما يثيره هذه المؤشر من تحفظات عند استخدامه في التعبير عن رفاه الناس، فإن الحصول على دخل هو أحد الخيارات التي يود الناس أن ينعموا بها. (عطوي، ٢٠٠٤، ص ٢٤)

وهذا الانخفاض يعود الى الأزمة الاقتصادية بسبب فايروس كوفيد ١٩ وانخفاض اسعار النفط العالمية.

ومن وجهة نظر الباحثة، يعد مؤشر الدخل من المؤشرات الاساسية في قياس مستوى المعيشة في المجتمع وذات ارتباط وثيق برفاهية وجودة حياة البشر، وعلى اساس زيادة متوسط نصيب الفرد من الدخل يمكن تلبية الضروريات المادية للحياة من مأكّل وملبس وتعليم وصحة، وهذا هو الهدف الاساس للتنمية البشرية. ولكن بالرغم من التحسن النسبي في مستويات الدخل في العراق، ماتزال شرائح واسعة من المجتمع تعيش في حالة حرمان و فقر شديد، وهذا يعد معوق آخر من معوقات النهوض برأس المال البشري، ذلك ان الفرد لا يمكن ان يفكر و يعمل ويبدع ويبتكر اذا لم يشعر

بالأمن والأمان الذي يمكن ان يحصل عليه من خلال العمل وزيادة الدخل، وهذا بطبيعة الحال ينعكس على ادائه الوظيفي من جهة وعلى العمل المؤسسي من جهة اخرى، وعليه فان تنمية رأس المال البشري تشكل الجانب الأكثر أهمية لبناء مؤسسات طموحه ذات ثقة عالية، سواءً على مستوى المؤسسات الشبابية أو على المستوى الوطني .

المصادر والمراجع:

- ١- د. الطيب محمد القبي، اثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية لمؤسسات التعليم العالي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الأول حول السياسات الاقتصادية ومستقبل التنمية المستدامة في ليبيا، جامعة المرقب، ٢٠١٧، ص ٨١٤.
- ٢- البنك الدولي، معالجة أزمة رأس المال البشري: مراجعة الانفاق العام لقطاعات التنمية البشرية في العراق، واشنطن، ٢٠٢٠.
- ٣- ابراهيم مراد الدعمة، التنمية البشرية الانسانية بين النظرية والتطبيق، عمان، دار المناهج، ٢٠٠٠، ص ٢٦.
- ٤- احمد خليل حسن الحسيني، التحليل الاقتصادي لمؤشرات التنمية البشرية للمدة (١٩٩٩-٢٠٠٠)، اطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة القادسية، ٢٠٠٤، ص ١٥.
- ٥- البنك الدولي، معالجة ازمة رأس المال البشري: مراجعة الانفاق العام لقطاعات التنمية البشرية في العراق، ص ٣٠٢.
- ٦- د. بيداء رزاق حسين الزيدي، حساب وتحليل مؤشر رأس المال البشري HCL للبنك الدولي في العراق للمدة ٢٠٠٣-٢٠٢٠، شبكة الاقتصاديين العراقيين، العراق، ٢٠٢٠.
- ٧- بدر بن احمد سعيد البلوشي، التخطيط الاستراتيجي ورأس المال البشري في المنظمات الاعلامية، المكتب العربي للمعارف، القاهرة، ٢٠١٧، ص ٦٠.
- ٨- د. بوشريية محمد ، محاضرات في اقتصاد المؤسسة ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة قسطنطينه ، كلية العلوم والاقتصادية التجارية وعلوم التسيير ، الجزائر ، ٢٠٢٠ ، ص ٣.
- ٩-
- ١٠- حيدر طالب موسى، واقع التنمية البشرية في العراق ومؤشراتها، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، العدد ١، ٢٠١٥، ص ١٢٥.
- ١١- د. خليفي عيسى، د. قوادرية ربيحة، ادارة رأس المال البشري كمدخل لإدارة المعرفة، مصدر سابق، ص ٩٧.
- ١٢- د. دلال ملحس استيتية، التغيير الاجتماعي والثقافي، دار الواصل للنشر، عمان - الاردن، ٢٠٠٨، ص ١٢٢.

- ١٣- شبير ، محمد منير عودة (٢٠١٥) : دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني - دراسة حالة (بنك فلسطين) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية - غزة.
- ١٤- عبداللطيف مصطفى، عبد الرحمن بن سائبه، دراسات في التنمية الاقتصادية، مكتبة حسن العضوية للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠١٤، ص٢٦.
- ١٥- د. عدنان داوود محمد العذاري، د. هدى زوير مخلف الدعمي، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، ص٤٣.
- ١٦- د. عبير عبد الخالق، التنمية البشرية واثرها على تحقيق التنمية المستدامة، الدار الجامعية، الاسكندرية، ٢٠١٤، ص١٠٤.
- ١٧- عبد القادر محمد يعقوب، استثمار رأس المال البشري والفكري ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، بحث منشور في مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الاسلامية، اليمن، العدد ٣٢، ٢٠١٦، ص٢٠٤.
- ١٨- د. عبد المعتصم بالله الجورانه، د. ديمه محمد وصوص، التنمية البشرية المستدامة والنظم التعليمية، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٥، ص٨٥.
- ١٩- د. علي مزاحم حبيب السامرائي، الاستثمار في رأس المال الفكري، مصدر سابق، ص١٨.
- ٢٠- عبدالله عطوي، السكان والتنمية البشرية، دار النهضة العربية، ط١، بيروت، ٢٠٠٤، ص٢٤.
- ٢١- عباس مكي حمزة، مناف مرزة نعمه، أثر الاستثمار برأس المال البشري على مؤشر التربية والتعليم- العراق دراسة تحليلية ما بعد عام ٢٠٠٣، بحث منشور في مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، العدد ٤٠، ٢٠١٦، ص١٢٨.
- ٢٢- د. عدنان داوود محمد العذاري، د. هدى زوير مخلف الدعمي، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، مصدر سابق، ص٤٢.
- ٢٣- د. عدنان ياسين مصطفى، التنمية المستدامة ومأزق رأس المال البشري في العراق، بحث ألقى في الملتقى الاول لبيت الحكمة (التربية والتعليم وتحديات العولمة)، بغداد، ٢٠٢٢، ص١٦.
- ٢٤- د. عدنان ياسين مصطفى، الامن الانساني والمتغيرات المجتمعية في العراق، ص١٠٥-١٢٠.
- ٢٥- عصمت ابو العلا محمد، نظام معلومات مقترح لدعم اتخاذ القرار التنمية البشرية، المؤتمر العلمي السنوي الثاني، جامعة الزيتونة، عمان، ٢٠٠٢، ص٣٨٣.
- ٢٦- عبد الرحمان تمام أبو كريشة، علم الاجتماع والتنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص٣٧.
- ٢٧- د. فانتن عبد الاول منشئ، الاقتصاد المصرفي، رؤية الاستدامة بالوطن العربي، مصدر سابق، ص٧٦.
- ٢٨- مسح الاحوال المعيشية في العراق، ٢٠٠٤، ص١٤٨.

- ٢٩- د.محمد علي شتات ، مراكز الشباب مؤسسة تربوي ودرع يحمي،كلية الخدمة الاجتماعية،جامعة حلوان ،ط١، ٢٠٢٣ ،ص١٩.
- ٣٠- مسح الأحوال المعيشة في العراق، ٢٠٠٤، ص١٤٨-١٥٦.
- ٣١- د. منى جميل سلام، د. مصطفى محمد علي، التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، ٢٠١٤، ص١٠٤.
- ٣٢- م.د. ميسم ياسين عبيد ، م. وديان ياسين عبيد ، المرأة العراقية بين الاندماج والاستبعاد(الحاجة الى شريك فاعل لاستدامة التنمية)،دراسة ميدانية من وجهة نظر اساتذة جامعة بغداد-كلية التربية للبنات ، مجلة الاستاذ ، العدد ٢١٦ المجلد الثاني، ٢٠١٦، ص٤٧٤.
- ٣٣- نجم ، عبود نجم (٢٠١٠) : إدارة اللاملموسات إدارة مالا يقاس ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الأردن ، ٢٠١٠، ص١٤١.
- ٣٤- د. هاشم فوزي دياس، د. يوسف حليم سلطان، التعليم الجامعي من منظور اداري، دار اليازوري العلمية للنشر، الاردن، ٢٠١٨، ص ٦٩.
- ٣٥- وزارة الصحة العراقية، ملخص تقرير التغطية الصحية في العراق مقارنة ببعض البلدان العربية لعام ٢٠٢١.
- ٣٦- وزارة التخطيط العراقية، الجهاز المركزي للإحصاء، ملخص نتائج مسح القوى العاملة في العراق ٢٠٢١، العراق- بغداد، ٢٠٢٢، ص١٣.
- ٣٧- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قسم الدراسات والتخطيط، التقرير الوطني الاول ٢٠٢١، استجابة الجامعات العراقية لأهداف التنمية المستدامة، بغداد، ٢٠٢١. ص١٧-١٩ .
- ٣٨- وزارة التخطيط، نتائج المسح المتكامل للأوضاع الاجتماعية والصحية للمرأة في العراق ٢٠٢١.
- ٣٩- وزارة الصحة العراقية، ملخص تقرير التغطية الصحية في العراق مقارنة ببعض البلدان العربية لعام ٢٠٢١.
- المصادر الاجنبية:

- 1- -Afioni , Fida (2013) : **Human capital management** : a new name for HRM, Int. J. Learning and Intellectual Capital , Vol. 10, No. 1 .20
- 2- -Bhaumik , S.K. and Dimova, R., (2013) : **Does Human Capital Endowment of Foreign Direct Investment Recipient Countries Really Matter ?** Evidence from Cross-country Firm Level Data , Review of Development Economics, 17 (3) .

- 3- –Charles albert Mi chalet, strategies of multinationals and com petition for foreigh direct in vestment 1997, world Bank, p 15.
- 4- –Marshall, Ray. (2005) : **Labor Standards , Human capital , and Economic Development** , working paper. Vol.4 , No. 271 .
- 5- –Larsen , Henrik &Mayrhofer , Wolfgang (2006) : **Managing Human Resources in Europe A thematic approach** , publisher by Routledge in the USA and Canada2006

