



نحو منهجية شاملة لقياس رأس المال البشري في مصر

خلال الفترة ١٩٩٠ - ٢٠٢٠

بحث مُستل من رسالة دكتوراه في الاقتصاد

د. حسني حسن مهران

أستاذ بقسم الاقتصاد
كلية التجارة، جامعة بنها

hosny.mahran@fcom.bu.edu.eg

أ. محمد منير فؤاد سماحه

باحث دكتوراه بقسم الاقتصاد
كلية التجارة، جامعة بنها

mohammed.samaha@fcom.bu.edu.eg

د. محمد إبراهيم عواد

مدرس بقسم الاقتصاد
كلية التجارة، جامعة بنها

mohamed.awad@fcom.bu.edu.eg

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الرابع - العدد الثاني - الجزء الثاني - يوليو ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

سماحه، محمد منير فؤاد؛ مهران، حسني حسن؛ عواد، محمد إبراهيم (٢٠٢٣). نحو منهجية شاملة لقياس رأس المال البشري في مصر خلال الفترة ١٩٩٠ - ٢٠٢٠. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤(٢)، ٤٢٧-٤٦٢.

رابط المجلة: <https://cfdi.journals.ekb.eg/>

نحو منهجية شاملة لقياس رأس المال البشري في مصر

خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠٢٠

أ. محمد منير سماحه؛ د. حسني حسن مهران؛ د. محمد إبراهيم عواد

ملخص:

استهدفت الدراسة بشكل أساسي رصد واقع رأس المال البشري في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠) في ضوء المؤشر المقترح لرأس المال البشري. وفي سبيل تحقيق هذا الهدف، تبنت الدراسة مفهوماً ديناميكياً لرأس المال البشري، ينظر إليه من خلال خمسة أبعاد، وهي: التعليم، والمعرفة والحصول على المعلومات، والصحة، والتوظيف، والثقافة والترفيه، تتضمن كل منها مجموعة من المؤشرات التفصيلية. وذلك من خلال بناء مؤشر مركب لرأس المال البشري كمتوسط حسابي بسيط للأدلة الفرعية، والمحددة بدليل التعليم، ودليل المعرفة والحصول على المعلومات، ودليل الصحة، ودليل التوظيف، ودليل الثقافة والترفيه. وبحساب مؤشر رأس المال البشري في مصر، يتضح وجود عدة تحديات أدت إلى انخفاض قيمة مؤشر رأس المال البشري ليسجل في المتوسط نحو (٠,٣٨٤) خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠)، أهمها: انخفاض جودة التعليم، وانتشار الأمية المعلوماتية والتكنولوجية، وعدم تناسب التمويل المتاح لقطاع الصحة مقارنة بالمعايير الدولية، وارتفاع معدلات البطالة، وارتفاع نسبة العمالة المعرضة للخطر، وأخيراً ضعف آليات تمويل الخدمات الثقافية والترفيهية، فضلاً عن التفاوت في إتاحة هذه الخدمات. وفي ضوء ذلك، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات بهدف تحسين الوضع النسبي لرأس المال البشري في مصر، والتي يتوقف نجاحها في المقام الأول على التغلب على تحديات رأس المال البشري. **الكلمات المفتاحية:** رأس المال البشري، التعليم، المعرفة، الصحة، التوظيف، الثقافة والترفيه.

المقدمة:

يُعد اهتمام النظرية الاقتصادية بقضايا الاستثمار البشري، اهتماماً قديماً قدم علم الاقتصاد ذاته. فقد أكد مارشال (Marshall) أن أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة هو ما يستثمر في البشر، في حين ينظر إلى العائد من وراء هذه الاستثمارات على أنه عملية ادخار وتراكم لرأس المال. وقد أيد ذلك، كل من مينسر (Mincer، 1958)، وشولتز (Schultz، 1993)، وبيكر (Becker، 1994). وقد زاد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في الفكر التنموي الحديث في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة، لما تحتاجه من تراكم كمي ونوعي في رأس المال البشري، بحيث يكون قادراً على الإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي. ولهذا، يُمثل الاستثمار في رأس المال البشري المحرك الأساسي لأي نمو اقتصادي مستدام، يؤدي إلى تحقيق تقارب بين الاقتصادات النامية والمتقدمة (Xiang & Bun&Harrison، 2018)؛ Yeaple، 2018.

إضافة إلي ذلك، فإن الدول صاحبة الرصيد الأكبر من رأس المال البشري تكون أكثر استجابة للدخول في اقتصاد المعرفة، وبالنظر إلى الاقتصاد المصري، يلاحظ امتلاكه طاقات بشرية جيدة يمكنها المساهمة بقوة في دخول عصر اقتصاد المعرفة، إلا أن هذ الطاقات البشرية تحتاج إلى تطوير وتحسين كفاءتها، ولن يتأتى ذلك إلا بتبني العديد من السياسات الاقتصادية والاجتماعية الموجه لتعزير قدرات العنصر البشري في مصر. وفي هذا الشأن، تتجلى أهمية توافر مؤشر شامل يمكّن من قياس الواقع الحالي لرأس المال البشري في مصر (محمد، ٢٠١٤). وفي ضوء هذه الأهمية، قامت العديد من المنظمات الدولية بمحاولات لقياس رأس المال البشري، ومنها، المنتدى الاقتصادي العالمي عام ٢٠١٧، البنك الدولي عام ٢٠١٨، وتماشياً مع هذه المحاولات، تسعى الدراسة الحالية إلى بناء مؤشر شامل لقياس رأس المال البشري في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠).

أولاً: مشكلة الدراسة وأبعادها:

١-١ مشكلة الدراسة:

رغم أهمية رأس المال البشري في النظرية والأدبيات الاقتصادية، إلا أن محاولات قياسه بشكل شامل لم تظهر إلا في السنوات القليلة الماضية؛ حينما سعت بعض المنظمات الدولية الممثل في المنتدى الاقتصادي العالمي عام ٢٠١٧، البنك الدولي عام ٢٠١٨، بإصدار كل منها مؤشراً لقياس رأس المال البشري، ورغم شمول هذا المؤشر، إلا أنه لا يمكن الاعتماد عليه لرصد تطور رأس المال البشري خلال فترة طويلة من الزمن، نظراً لعدم توافر بيانات كاملة عن هذا المؤشر إلا في السنوات الثلاثة الماضية، وكذلك تعاني بعض المؤشرات الفرعية المستخدمة في حساب هذا المؤشر من نقص توافر البيانات في العديد من الدول ومنها مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠).

وفي ضوء ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية:

- ١) كيف تناولت النظرية والأدبيات الاقتصادية مفهوم ومكونات رأس المال البشري من منظور شامل؟
- ٢) ماهي المحاولات السابقة لقياس رأس المال البشري، وماهي أبعاد المؤشر المقترح لرأس المال البشري، وفق المفهوم الشامل لرأس المال البشري؟
- ٣) ماهو واقع رأس المال البشري في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠)؟

٢-١ أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها على المستوي النظري، من خلال تحديد المفهوم الشامل لرأس المال البشري وأبعاده المختلفة، لأنه تحديد المفهوم والإبعاد تعتبر الخطوة الأولى في بناء مؤشراً شاملاً لقياس رأس المال البشري، يمكّن من رصد اتجاهات تطور رأس المال البشري للمساعدة في وضع السياسات الاقتصادية، التي تعزز الاستفادة القصوى من العنصر البشري باعتباره الثروة الحقيقية لأي دولة، والمحرك الأساسي للنمو الاقتصادي المستدام. كما تستمد الدراسة أهميتها على المستوي التطبيقي، من خلال قياس رأس المال البشري في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠)، بهدف رصد واقع رأس المال البشري.

٣-١ أهداف الدراسة:

- تأسيساً على ما تقدم، يمكن تحديد أهداف البحث على النحو التالي:
- (١) بلورة إطاراً نظرياً لمفهوم ومكونات رأس المال البشري من منظور شامل، كما جاء في النظرية والأدبيات الاقتصادية.
 - (٢) رصد بعض المحاولات السابقة لقياس رأس المال البشري، وبناء إطار نظري لمؤشر رأس المال البشري المقترح ومنهجية قياسه.
 - (٣) رصد واقع رأس المال البشري في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠) في ضوء المؤشر المقترح لرأس المال البشري.

٤-١ منهجية وخطة الدراسة:

تعتمد الدراسة على استخدام المنهج الاستقرائي بالاستناد إلى الأداة الوصفية والأداة التحليلية، في عرض المفاهيم والمكونات الخاصة برأس المال البشري، وكذلك تحديد العلاقة التي تربط بين رأس المال البشري ومكوناته الأساسية، وإيضاً عند تشخيص واقع رأس المال البشري في مصر. أما بالنسبة لخطة الدراسة، فتتقسم الدراسة إلى أربعة محاور رئيسية، يتناول المحور الأول مشكلة الدراسة وأبعادها، ويركز المحور الثاني على عرض الإطار النظري لمفهوم ومكونات رأس المال البشري، ويختص المحور الثالث بقياس رأس المال البشري من حيث المحاولات السابقة ومنهجية القياس الحالية. وأخيراً، يركز المحور الرابع على قياس الوضع النسبي لرأس المال البشري في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠). وتنتهي الدراسة بعرض النتائج والتوصيات.

ثانياً: الإطار النظري لرأس المال البشري:

بدأ الاهتمام بقضايا الاستثمار في رأس المال البشري منذ العصور القديمة، ويعتبر وليم بيتي (١٦٢٣-١٦٨٧) من بين الاقتصاديين الأوائل الذين حاولوا إبراز "قيمة العامل الإنساني" في زيادة الدخل الفردي وزيادة النمو الاقتصادي (السعود، ١٩٩٩)، ويرى آدم سميث أن رأس المال البشري يُمثل محور النظرية الاقتصادية، ويُعد المصدر الرئيس لقوة الاقتصاد ونموه في أي مجتمع من المجتمعات (Smith, 1952). في حين أشار الفريد مارشال (١٨٤٢-١٩٢٤) إلى أن أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة هو ما يستثمر في البشر. ويعتبر شولتز وبيكر من رواد نظرية رأس المال البشري التي تحددت ملامحها بوضوح في الستينيات. حيث ركز شولتز في أبحاثه على مفهوم رأس المال البشري، ويعرفه بأنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية (Schultz, 1961). أما بيكر فقد توصل بعد دراساته الكمية لعوائد التعليم، إلى أن رأس المال البشري يقع في الجهود التي تؤثر في مستقبل الدخل الحقيقي من خلال تعبئة الموارد في الأفراد.

١-٢ مفهوم رأس المال البشري:

جاءت العديد من الدراسات الاقتصادية بجملة من التعريفات لرأس المال البشري، تتقارب وتتباع أحياناً وتتسع وتتضيق أحياناً أخرى حسب رؤية وهدف صاحبها. فقد عُرف (برنامج الأمم المتحدة) رأس المال البشري بأنه: كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية، والتقنية، التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٣). كما جاء تعريف مستشار منظمة العمل الدولية واليونسكو لشئون القوى العاملة والتخطيط التربوي (فردريك هاريسون) لرأس المال البشري على إنه: عملية بناء المعارف والمهارات والقدرات الدفينة في أفراد الجنس البشري الذين يتواجدون في مجتمع ما. وحسب تقرير رأس المال البشري العالمي لعام ٢٠١٧، يُعرف رأس المال بأنه: المعرفة والمهارات التي تمكن الأفراد من تحقيق القيمة المضافة في الاقتصاد (World Economic Forum, 2017).

ومن التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري، ذلك التعريف الذي تتبناه منظمة اليونسيف، والذي يرى أنه: المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، والذي يُعد عاملاً رئيسياً في تقدير إمكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية الاقتصادية. إلا إن الشيء الذي يؤخذ على هذا التعريف، أنه تعريف استراتيجي لا يأخذ في اعتباره التغيرات الموجبة أو السالبة التي تطرأ على هذا الرصيد عبر الزمن. وإن المفهوم الأكثر ديناميكية لمصطلح رأس المال البشري لا بُدَّ أن يتضمَّن ثلاثة أبعاد رئيسية: يركز البعد الأول على الرصيد المتراكم في لحظة زمنية معينة من الأفراد في قوة العمل، الأصحاء والمؤهلين والمنتجين، ويتمحور البعد الثاني في مدى الاستفادة (أو عدم الاستفادة) من الرصيد المتراكم من رأس المال البشري، ويختص البعد الثالث بالاستثمارات أو التدفقات التي تؤدي إلى زيادة هذا الرصيد في المستقبل (العربي، ٢٠٠٧).

ونخلص مما سبق، إن مفهوم رأس المال البشري هو مفهوم ديناميكي متعدد الأبعاد - الرصيد المتراكم، الاستفادة (أو الهدر)، والتدفق (أو الاستثمار) -، يعبر عن مختلف الطاقات البشرية التي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، من خلال التعليم، والمعرفة، والصحة، والتوظيف، والثقافة والترفيه. فضلاً عن، إنه يتسم بعلاقات تشابكية قوية مع العديد من المفاهيم الهامة الأخرى، مثل رأس المال المعرفي، ورأس المال الاجتماعي، والتنمية البشرية، إلا أنه يتميز عنهما في كونه يركز على العنصر البشري.

٢-٢ مكونات رأس المال البشري:

لا يقتصر مفهوم رأس المال البشري على التعليم والصحة، بل يتضمن أيضاً مختلف الطاقات البشرية التي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وقد حددت دراسة (Osman, 2018) خمس مكونات أساسية لرأس المال البشري هي: التعليم، المعرفة والحصول على المعلومات، التوظيف، الصحة، والثقافة والترفيه. ويمكن التعرف على هذه المكونات على النحو التالي:

٢-٢-١ التعليم (Education) :

يُعد التعليم أحد جوانب الاستثمار في رأس المال البشري، ففي منتصف القرن العشرين، أهتم الاقتصاديون "شولتز ومينسر وبيكر" بمحاولة قياس الآثار الاقتصادية للتعليم ومدى مساهمته في النمو الاقتصادي، وأكدوا إن التعليم استثمار في رأس المال البشري (سماحة، ٢٠١٦). ولهذا، يُمثل التعليم بمختلف مستوياته الركيزة الأساسية في بناء المجتمع وتطوره باعتباره إحدى القوى الموجهة لإحداث التطور الحضاري والاقتصادي والثقافي (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠١٣). وبتطور المجتمعات وتقدم العلوم وهيمنت التكنولوجيا الحديثة تكون الحاجة إلى التعليم أكثر إلحاحاً، وتبرز أهمية التعليم من خلال تطوير الكوادر البشرية لتحقيق التنمية الشاملة بأبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية (فرج، ٢٠١٧).

٢-٢-٢ المعرفة (Knowledge):

تُعد العلاقة بين المعرفة والاقتصاد ليست بالجديدة، ولكن الجديد حجم تأثيرها الراهن على مختلف نواحي الحياة الاقتصادية. فقد أشار "Adam Smith" إلى فئة جديدة من المتخصصين يمكن أن يقوموا بإسهامات هامة في إنتاج المعرفة الاقتصادية. وفي إطار "نظريات النمو الحديثة" تم تضمين المعرفة بشكل مباشر في دوال الإنتاج كمتغير داخلي في عملية النمو الاقتصادي، ومع تسارع التطورات العلمية والتقنية في العقود الأخيرة - خاصة ثمانينات القرن الماضي- حدثت تحولات جذرية في بُنى اقتصاد الدول المتطورة، فأصبحت المعرفة والابتكار التقني القائمان على الدراسة العلمية والتطوير هما المحرك الرئيسي لاقتصاد تلك الدول، وظهر ما يسمى عصر المعرفة (محمد، ٢٠١٦). وينظر للمعرفة وفق المدخل الاقتصادي بأنها المورد الأساسي لخلق القيمة (نوفل، ٢٠١٩). والتي تعتمد بالدرجة الأولى على الأفكار والممارسات والخبرات، بمعنى أن القابليات البشرية هي أساس المعرفة (كنيدة، ٢٠١٨).

٢-٢-٣ الصحة (Health):

حظيت اقتصاديات الصحة باهتمام كل من الاقتصاديين الأوائل والمؤسسات الدولية، فقد عرفها الفريد مارشال (١٨٩٠) بأنها: القوة الجسدية والقوة العقلية والقوة المعنوية للفرد. كما أكد البنك الدولي عام ١٩٩٣ أن كل من الصحة والقدرة على تحسين الصحة، يرتبطان بالدخل والتعليم وبالتغيرات التي تُحدثها الثروة والتعليم في سلوك الأفراد، وكذلك مقدار النفقات العامة وكفاءتها في النظام الصحي، ومدى انتشار الأمراض الحالية والتي يحددها المناخ والعوامل الجغرافية والبيئة إلى حد كبير (الدمرداش، ٢٠٠٨). وهناك بعض الدراسات أظهرت اهتماماً بالصحة وعلاقتها برأس المال البشري، مثل دراسة (Becker, 2007)، ودراسة (Graff & Neidell, 2013)، ودراسة (Agarwal, 2018). وقد استنتجت هذه الدراسات إن هناك اهتماماً متزايداً بالاستثمار في الموارد البشرية منذ بداية ثمانينات القرن العشرين، كما أظهرت الحكومات اهتماماً متزايداً بالإنفاق العام على الخدمات الصحية والتعليمية حيث تشكل الصحة والتعليم أهم أشكال رأس المال البشري.

٢-٤-٤ التوظيف (Employment):

يُعتبر التوظيف أحد محددات تنمية القدرات البشرية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٦). كما يُمثل التوظيف أحد المؤشرات الفرعية المكونة لمؤشر رأس المال البشري العالمي، الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum, 2017). وفي هذا السياق، يُخلص تقرير التنمية البشرية العالمي لعام ٢٠١٥ إلى إن التوظيف يسهم في تعزيز التنمية البشرية، ويستلزم ذلك العمل من خلال سياسات وإستراتيجيات في ثلاث مجالات: يختص المجال الأول بخلق فرص العمل، بينما يختص المجال الثاني بصون رفاه العاملين، ويركز المجال الثالث على اتخاذ الإجراءات الموجهة إلى العمل المستدام (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠١٥).

٢-٤-٥ الثقافة والترفيه (Culture and Entertainment):

تُعد الثقافة والترفيه أحد المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالإنسان، ولكن يختلف مفهوم الثقافة عن مفهوم الترفيه. فُتعرف الثقافة بأنها: المركب الكلي الذي يشتمل على المعرفة والمعتقد والفن والأدب والأخلاق والقانون والعرف والقدرات والعادات التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع (المصري، ٢٠١٨). وتعتبر الثقافة من أهم مجالات رأس المال البشري، واستدامته. فلا يمكن تنمية رأس المال البشري دون ثقافة تنموية تبلور وعي الأفراد ومعارفهم، بحيث تخلق لديهم أفكار وقيم وتصورات وميول تعزز فاعليتهم الفردية والجماعية، وتعزز استيعابهم لمختلف مجالات التنمية (الصلاح، ٢٠١٣). وعلى الجانب الآخر، يعتبر الترفيه نشاط قديم من أنشطة الإنسان، تطور مع تطور حياته، واشتدت الحاجة إليه ليتوافق مع جهده المبذول، ومع سرعة تطور وتقدم المجتمعات، اهتمت الدول بتطور نشاط الترفيه، ليتناسب مع مستويات المعيشة. كما أنه يرتبط برأس المال البشري من خلال تنمية الأفراد بشكل متزن ومتكامل، حيث إن الأنشطة الترفيهية هي أنشطة توفر الفرص للتعبير الابتكاري الوجداني للإنسان (زهيري، ٢٠٠٣).

ثالثاً: قياس رأس المال البشري:

بعد استعراض مفهوم ومكونات رأس المال البشري، فإن المحور الحالي يهتم بتناول المحاولات السابقة لقياس رأس المال البشري، وكذلك المنهجية التي ستتبعها الدراسة الحالية لقياس رأس المال البشري، تمهيداً لرصد واقع رأس المال البشري في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠)، وذلك على النحو التالي:

٣-١ المحاولات السابقة لقياس رأس المال البشري:

في ضوء الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري، تبدوا أهمية رصد التطور النسبي لرأس المال البشري، ولكن عملية قياس رأس المال البشري بشكل دقيق ليس بالأمر اليسير، نظراً إلى: تعدد أبعاده وتشابكها، وعدم توفر مؤشرات جيدة للتعبير عن كلِّ بعد، وندره البيانات والإحصاءات. وعلى الرغم ذلك، يظل من الضروري التعرف - ولو بشكل تقريبي- على الوضع النسبي لرأس المال البشري في الدولة، ومتابعة تطور هذا الوضع عبر الزمن، سواء من خلال مجموعة من المؤشرات التفصيلية أو باستخدام دليل شامل مركب من عدد من المؤشرات الفرعية. وفي هذا الشأن، يمكن رصد بعض الأدبيات الاقتصادية التي اهتمت بقياس رأس المال البشري، ومنها ما يلي:

تبنت دراسة (العربي، ٢٠٠٧) مفهوماً ديناميكياً لرأس المال البشري، ينظر إليه من خلال ثلاثة أدلة فرعية، وهي دليل الرصيد، ودليل التدفق، ودليل الاستفادة. وقد تم بناء الدليل المركب لرأس المال البشري كمتوسط حسابي لهذه الأدلة. كما إن كل دليل من الأدلة الفرعية تم بناؤه كمتوسط بسيط لمجموعة من المؤشرات التفصيلية. فدليل الرصيد مكوّن من ثلاث مؤشرات هي: متوسط عدد سنوات التعليم للأفراد (١٥ سنة فأكثر)، المتوسط المرجح لمعدل الوفاة بين السكان (١٥ - ٦٠ سنة)، ومتوسط نصيب العامل من القيمة المضافة في قطاع الصناعة التحويلية. أما دليل التدفق، فيشمل: معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين (١٥ سنة فأكثر)، معدل الالتحاق بالتعليم الجامعي، بالإضافة إلى مؤشر جودة النظام التعليمي. بينما يتكوّن دليل الاستفادة من مؤشرين فقط هما: نسبة المتعلمين تعليماً عالياً إلى جملة المتعلمين، واحتمال هجرة الكفاءات إلى خارج البلد.

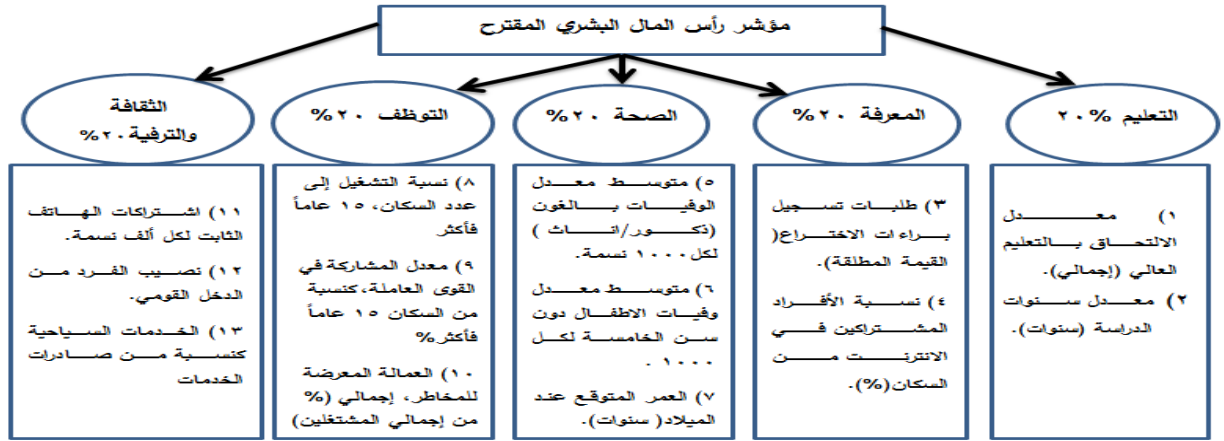
كما قدمت دراسة (World Economic Forum, 2017) مؤشراً لقياس رأس المال البشري العالمي، والذي يعامل رأس المال البشري كمفهوم ديناميكي وليس استاتيكي، ويقيم هذا المؤشر الدول بناءً على النتائج بدلاً من المدخلات أو الوسائل. وتستند عملية تقييم الدول على جمع نتائج ٢١ مؤشر فرعي تغطي خمس فئات عمرية. ويتم تقسيم هذه المؤشرات الفرعية إلى أربعة أقسام رئيسية تتساوي في أوزنها النسبية. يركز القسم الأول على القدرة، ويتعلق القسم الثاني بالتوظيف، بينما يختص القسم الثالث بالتنمية، وأخيراً يهتم القسم الرابع بالمعرفة والدراسة الفنية.

وكذلك، قدم البنك الدولي عام ٢٠١٨ مؤشر رأس المال البشري، والذي يقيس النتائج الحالية لسياسات التعليم والصحة على مخرجات المستقبل. ويتكون المؤشر من ثلاثة عناصر: يهتم العنصر الأول بمعدل البقاء على قيد الحياة، أما العنصر الثاني فيهتم بالسنوات المتوقعة من الدراسة معدلة حسب مقدار التعلم، ويدمج هذا العنصر بين كمية التعليم وجودته، ويركز العنصر الثالث على الصحة، ويقاس المؤشر بوحدات الإنتاجية منسوبا إلى نقاط مرجعية ترتبط بتحقيق التعليم الكامل والصحة التامة، ويأخذ المؤشر قيما تراوح بين صفر وواحد (The World Bank, 2019).

وفي هذا الشأن، قامت دراسة صادرة عن المركز المصري للدراسات الاقتصادية عام ٢٠١٨ بقياس رأس المال البشري، من خلال مجموعة من المؤشرات الفرعية تجمعها خمسة أبعاد أساسية: يختص البعد الأول بالتعليم، ويقاس بمعدل الالتحاق بالتعليم قبل المدرسي، الالتحاق بالتعليم العالي، التسجيل في التخصصات الطبية والهندسية، وجودة التعليم. ويهتم البعد الثاني بالمعرفة والوصول إلى المعلومات، ويقاس بالقدرة على استخدام الوسائط التقليدية، وأجهزة الكمبيوتر، ووسائل التواصل الاجتماعي، واستخدام الانترنت. ويركز البعد الثالث على التوظيف، ويقاس بالوصول إلى وظائف بدوام كامل، معدل التوظيف، والوصول على وظائف في القطاع الرسمي. كما يهتم البعد الرابع بالصحة، ويقاس بالتغذية، الاعتلال (المرض)، وفاة حديثي الولادة، الصحة النفسية. وأخيراً، تم قياس البعد الخامس وهو الثقافة والترفيه، بالوقت المخصص للاستجمام (أنشطة وقت الفراغ)، القراءة، وممارسة الرياضة (Osman, 2018).

٢-٣ منهجية قياس رأس المال البشري:

تقترح الدراسة الحالية مؤشراً لقياس رأس المال البشري، يعتمد بشكل أساسي على مفهوم رأس المال البشري الذي تتبناه الدراسة الحالية، بوصفه مفهوماً ديناميكياً متعدد الأبعاد، ويحتوي هذا المؤشر على خمس أبعاد (مكونات) هي: التعليم، والمعرفة، والصحة، والتوظيف، والثقافة والترفيه. وتحمل هذه الأبعاد وزناً نسبياً متساوياً، تماثلياً مع مؤشر رأس المال البشري العالمي. ويتضمن كل بعد من هذه الأبعاد على عدد من المؤشرات الفرعية، وذلك كما هو موضح في الشكل التالي:



شكل رقم (١) الأبعاد والمؤشرات الفرعية لمؤشر قياس رأس المال البشري

المصدر: إعداد الباحث.

وقد تم حساب أدلة مؤشر رأس المال البشري المقترح، وهي: دليل التعليم، ودليل المعرفة والحصول على المعلومات، ودليل الصحة، ودليل التوظيف، ودليل الثقافة والترفيه، كمتوسط بسيط للقيم المعيارية للمؤشرات الخاصة بكل دليل، بحيث تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح. فكلما ارتفعت قيمة الدليل دلت ذلك على ارتفاع الرصيد المتاح من رأس المال البشري في المجتمع. هذا وقد تم استخدام نفس الأسلوب المستخدم في بناء دليل التنمية البشرية Human Development Index، وعند تحديد القيم المعيارية لكل مؤشر من المؤشرات الفرعية لكل دليل، فقد تم استخدام أحد الصيغتين التاليتين:

الصيغة الأولى: القيمة المعيارية للمتغير = ((القيمة الفعلية - القيمة الدنيا) / (القيمة العليا - القيمة الدنيا)).

وتستخدم هذه الصيغة في حالة وجود علاقة طردية بين قيمة المؤشر وقيمة الدليل، وتستخدم هذه الصيغة لحساب القيم المعيارية للمؤشرات التالية: معدل الالتحاق بالتعليم العالي، معدل سنوات الدراسة، طلبات تسجيل براءات الاختراع، نسبة الأفراد المشتركين في الانترنت من السكان، العمر المتوقع عند الميلاد، نسبة التشغيل إلى عدد السكان (١٥ عاماً فأكثر)، معدل المشاركة في القوى العاملة كنسبة من السكان ١٥ عاماً فأكثر، اشتراكات الهاتف الثابت لكل ألف نسمة، نصيب الفرد من الدخل القومي، الخدمات السياحية كنسبة من صادرات الخدمات.

الصيغة الثانية: القيمة المعيارية للمتغير = ١ - ((القيمة الفعلية - القيمة الدنيا)/(القيمة العليا - القيمة الدنيا)). وتستخدم هذه القيمة في حالة وجود علاقة عكسية بين قيمة المؤشر وقيمة الدليل، وتستخدم هذه الصيغة لحساب القيم المعيارية للمؤشرات التالية: متوسط معدل الوفيات بالغون (ذكور/ أناث) لكل ١٠٠٠ نسمة، متوسط معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة لكل ١٠٠٠ مولود حي، العمالة المعرضة للمخاطر إلى إجمالي المشتغلين.

وبعد حساب قيم الأدلة الفرعية الخمس المكونة لرأس المال البشري، يتم حساب الدليل المركب لرأس المال البشري (مؤشر رأس المال البشري المقترح)، كوسط حسابي بسيط لهذه الأدلة الفرعية، **وذلك وفقاً للصيغة التالية:**

الدليل المركب لرأس المال البشري = ((دليل التعليم + دليل المعرفة والحصول على المعلومات + دليل التوظيف + دليل الصحة + دليل الثقافة والترفيه) / ٥)

ووفقاً لهذه الصيغة، تراوح قيمة هذا الدليل بين صفر - معبراً عن المستوى الأسوأ لرأس المال البشري - وواحد - معبراً عن المستوى الأفضل لرأس المال البشري، أي كلما اقتربت القيمة من الواحد، كلما كان ذلك دليلاً على أن البلد يمتلك رصيدة متميزة من رأس المال البشري، ويتسم ببيئة جاذبة للكفاءات، ويتبع من السياسات ما يبنى بزيادة هذا الرصيد في المستقبل.

رابعاً: واقع رأس المال البشري في مصر

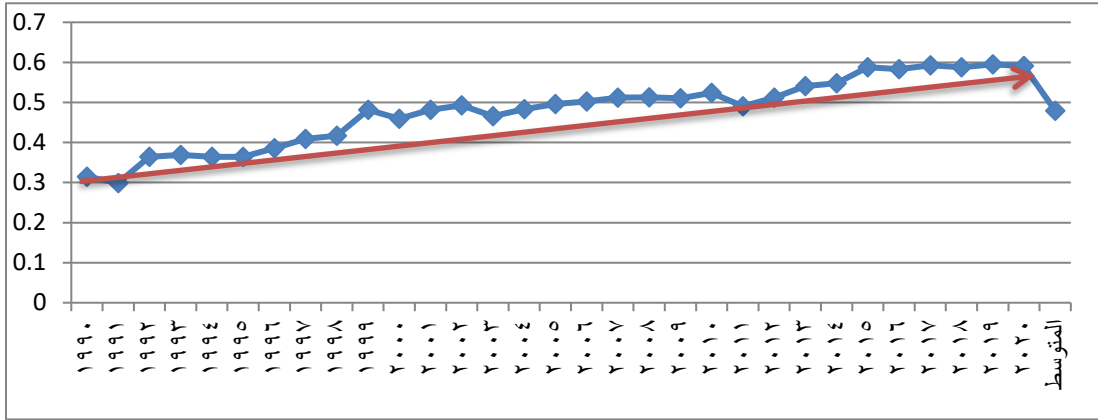
استخدمت الداسة الحالية منهجية دليل التنمية البشرية الصادرة عن البرنامج الأنمائي للأمم المتحدة- والتي تضع حدين معياريين: أدنى وأقصى (انظر الجدول رقم (١) الوارد في الملحق)، كمدى تقاس عليه قيم المؤشرات الفرعية التي يتكون منها الدليل- لقياس ورصد مؤشر رأس المال البشري الشامل، ويمكن رصد تطور المؤشرات الفرعية لأدلة مؤشر رأس المال البشري الشامل، وكذلك تطور هذا المؤشر في مصر خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)، **وذلك على النحو التالي:**

١-٤ مؤشرات ودليل التعليم:

يُعد مستوى تعليم وتأهيل القوة العاملة أحد أهم محددات تنافسية رأس المال البشري في دولة ما. وعلى الرغم، من تعدد المؤشرات المستخدمة لتعبير عن دليل التعليم لتحديد مستوى تعليم وتأهيل القوى العاملة، إلا إن هذه الدراسة استخدمت مؤشرين فقط، نظراً لمحدودية البيانات: **يختص المؤشر الأول**، بمعدلات الالتحاق بالتعليم العالي، والمعبر عنه بالجدول (٢) الوارد بالملحق. وبملاحظته، يتضح عدم انتظام تطور معدلات الالتحاق بالتعليم العالي خلال فترة الدراسة، مع وجود اتجاه عام لتحسن معدلات الالتحاق بالتعليم العالي خلال نفس الفترة، فقد بلغت هذه المعدلات في عامي ١٩٩٠، ١٩٩١ نحو ١٣,٤٣٪، ١٢,١٨٪ على الترتيب مقارنة بعامي ٢٠١٩، ٢٠٢٠، والتي بلغت ٣٤,٤٨٪، ٣٤,٧٪ على الترتيب. في حين بلغ متوسط معدلات الالتحاق بالتعليم العالي خلال فترة الدراسة نحو ٢٧,٤٨٪.

أما المؤشر الثاني والمستخدم للتعبير عن دليل التعليم، فهو متوسط سنوات التعليم للسكان البالغين (١٥ سنة فأكثر)، والمعبر عنه بالجدول رقم (٢) الوارد بالملحق، وبملاحظته يتضح وجود اتجاه عام لتحسن متوسط سنوات التعليم للسكان البالغين (١٥ سنة فأكثر) خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠)، فقد بلغ هذا المتوسط عام ٢٠٢٠ نحو ١٣,٤ سنة، مقابل ٩,٨ سنة في عام ١٩٩٠. في حين بلغ متوسط سنوات الدراسة خلال فترة الدراسة نحو ١١,٥٨٪ سنة.

وبحساب **قيمة دليل التعليم**^(١)، كمتوسط حسابي بسيط للقيم المعيارية للمؤشرين السابقين، والمعبر عنه بالجدول رقم (٢) الوارد بالملحق، والذي تم تمثيله بالشكل التالي:



الشكل رقم (٢)

تطور دليل التعليم في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠)

المصدر: اعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicator,) (2020).

ومن الشكل السابق، يتضح تطور قيم دليل التعليم واقترابها من الواحد الصحيح مع تطور الزمن، وهذا دليل على ارتفاع مستويات التعليم في مصر، فقد سجلت قيمة هذا الدليل في عام ٢٠٢٠ حوالي (٠,٥٩١)، مقارنة بعام ١٩٩٠ والتي بلغت (٠,٣١٥). كما بلغ متوسط قيم هذه الدليل خلال فترة الدراسة حوالي (٠,٤٧٩) في المتوسط كل سنة.

^١ - يُمثل دليل التعليم، المكون الأول لمؤشر رأس لمال البشري الشامل، والذي تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، فكلما ارتفعت قيمة الدليل، كلما دل ذلك على ارتفاع الرصيد المتاح من رأس المال البشري في المجتمع.

وعلى الرغم من وجود اتجاه صعودياً لارتفاع قيم دليل التعليم خلال فترة الدراسة، إلا أن نظام التعليم في مصر يواجه العديد من التحديات، التي تهدد مسيرة العملية التعليمية، يمكن إيجازها في ثلاث مجموعات أساسية كما يلي (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٥؛ معهد التخطيط القومي، ٢٠١٨):

المجموعة الأولى من التحديات تتميز بتأثيرها الكبير وسهولة التحكم فيها نسبياً، فهي ذات أولوية، وتتضمن بالنسبة للتعليم قبل الجامعي: انخفاض أعداد المعلمين نسبة إلى الطلاب؛ مما يؤثر على جودة التعليم، تدهور الثقة بين المجتمع والمنظومة التعليمية؛ نتيجة لضعف الصلة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل، الأمية الرقمية لمعظم المعلمين، ونقص قواعد البيانات، وأثرها في دعم اتخاذ القرار مما يصعب الوصول إلى بعض فئات المجتمع. وفي هذه المجموعة تتضمن التحديات بالنسبة للتعليم الجامعي: ضعف رصد مؤشرات واحصائيات سوق العمل والتعليم، غياب قانون ملزم بتطبيق اللامركزية واستقلالية مؤسسات التعليم العالي خلال خطة زمنية محددة، ضعف القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي الحالية، زيادة الطلب على التعليم العالي مع تدني مستواه كماً وكيفاً وإطلاق القبول بدون ضوابط؛ وهذا بدوره ساهم في تدني مستوى مخرجات التعليم العالي في مصر.

أما **المجموعة الثانية من التحديات**، تتصف بالقدرة على التغلب عليها، ولكنها ذات تأثير نسبي محدود، وتتضمن

بالنسبة للتعليم قبل الجامعي: ضعف فاعلية وكفاءة التدريب الحالي، تقلص دور المجتمع المدني والقطاع الخاص في العملية التعليمية، غياب نظام مؤسسي متكامل للمتابعة والتقييم قائم على النتائج، ضعف المناهج التعليمية، وتدني جودة التدريس (حفظ وتلقين)، واعتمادها بشكل أساسي على الأساليب التقليدية. وفي هذه المجموعة تتضمن التحديات بالنسبة للتعليم الجامعي: ضعف الروابط بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، ابتعاد التعليم العالي في مصر عن سباق المنافسة العالمية لإنتاج المعرفة، ضعف العلاقة بين سياسة التعليم العالي والخطط التنموية في المجتمع،

مما يتسبب في فجوة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات سوق العمل، وخاصة في التخصصات التطبيقية.

وبخصوص **المجموعة الثالثة من التحديات**، والتي تتصف بأنها قليلة من حيث الأولوية، تتضمن بالنسبة للتعليم قبل الجامعي: ضعف التمويل وقلة مصادره، إغفال دعم الأسر في المناطق المهمشة والفقيرة، تدهور البنية التحتية لمعظم المدراس، القصور في عدم وجود مدارس لكافة المراحل التعليمية في المناطق المحرومة. وكذلك ارتفاع وتيرة التسرب خلال المسار التعليمي. وفي هذه المجموعة تتضمن التحديات بالنسبة للتعليم الجامعي: نقص مهارات الخريجين بالنسبة لمتطلبات سوق العمل، عدم وجود قنوات تواصل فعالية بين أنشطة البحث العلمي ومؤسسات المجتمع لتحديد احتياجات المجتمع المحلي وقطاعات الإنتاج، ضعف المخصصات المالية للتعليم والبحث العلمي والتي من خلالها يمكن تطوير العملية التعليمية.

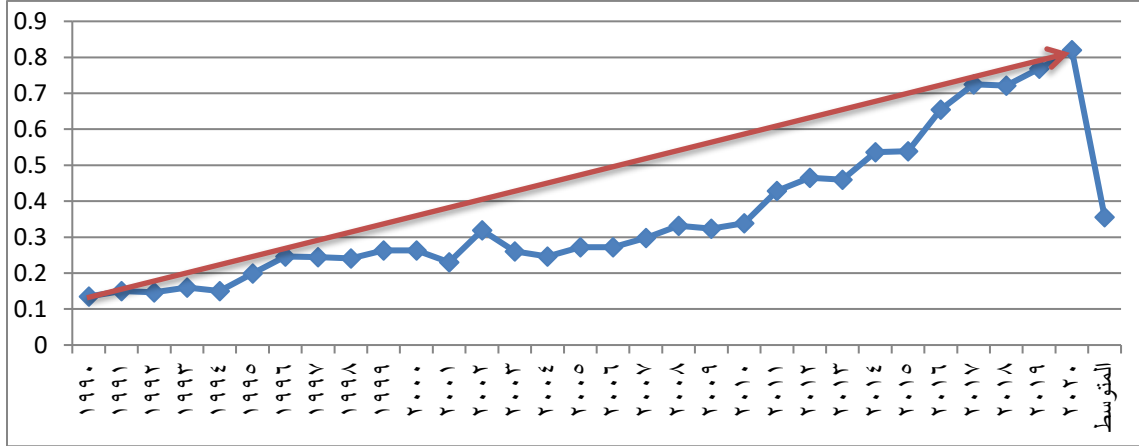
ولمواجهة هذه التحديات، فقد أطلقت الحكومة في عام (٢٠١٩) " استراتيجية التعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠"، والتي تقوم فلسفتها على بناء الإنسان المصري، وتستهدف بشكل عام رفع كفاءة الخريج الجامعي ليكون قادر على العمل بما يحقق أهداف التنمية المستدامة. كما أطلقت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في عام (٢٠١٩) الاستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار ٢٠٣٠، والتي تستهدف إعداد قاعدة علمية وتكنولوجية فاعلة، منتجة للمعرفة، قادرة على الابتكار والتصدي للتحديات المجتمعية، لها مكانة دولية وتساعد على زيادة تنافسية الصناعة الوطنية، ودفع الاقتصاد لتحقيق التنمية المستدامة (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١).

٤- ٢ مؤشرات ودليل المعرفة والحصول على المعلومات:

تعد المعرفة والحصول على المعلومات، أحد الروافد الأساسية لتنمية رأس المال البشري داخل الدولة. وفي سياق، رصد تطور دليل المعرفة والحصول على المعلومات في مصر؛ باعتباره المكون الثاني لمؤشر رأس المال البشري الشامل، حددت الدراسة الحالية مؤشرين فرعيين لقياس هذا الدليل. يختص **المؤشر الأول**، برصد تطور عدد طلبات تسجيل براءات الاختراع. والمعبر عنه بالجدول رقم (٣) الوارد بالملحق. وبملاحظته، يتضح وجود اتجاه عام لزيادة عدد طلبات تسجيل براءات الاختراع خلال فترة الدراسة. ويدل ذلك- ولو بشكل تقريبي- على ارتفاع قدرات ومهارات العنصري البشري في مصر، حيث ارتفع عدد طلبات تسجيل براءات الاختراع إلى ١٠٦٧ في عام ٢٠٢٠، مقارنة بعام ١٩٩٠ والتي سجلت ٥٧٨ فقط. وفي المتوسط بلغ عدد طلبات تسجيل براءات الاختراع حوالي ٥٧٥ كل سنة.

أما المؤشر الثاني والمستخدم للتعبير عن دليل المعرفة والحصول على المعلومات، فهو مؤشر نسبة الأفراد المشتركين في الانترنت من السكان، والمعبر عنه بالجدول رقم (٣) الوارد بالملحق. وبملاحظته، يتضح وجود اتجاه عام لزيادة نسبة الأفراد المشتركين في الانترنت من السكان في مصر خلال الفترة (١٩٩٠- ٢٠٢٠). ويدل ذلك- ولو بشكل تقريبي- على دعم المعرفة والحصول على المعلومات في مصر، حيث ارتفعت نسبة الأفراد المشتركين في الانترنت كنسبة من السكان إلى ٦٤,٠٥٪ عام ٢٠٢٠ مقارنة بعام ١٩٩٠ والتي انعدم فيه نسب الاشتراك. وفي المتوسط بلغ نسبة الأفراد المشتركين في الانترنت حوالي ١٧,١٪ من إجمالي عدد السكان كل سنة.

وبحساب قيمة دليل المعرفة والحصول على المعلومات، كمتوسط حسابي بسيط للقيم المعيارية للمؤشرين السابقين، والمعبر عنه بالجدول رقم (٣) الوارد بالملحق، والذي تم تمثيله بالشكل التالي:



الشكل رقم (٣)

تطور دليل المعرفة والحصول على المعلومات في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠)

المصدر: اعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicator,) (2020).

وبالنظر إلى الشكل السابق، يتضح تطور قيم دليل التعليم واقتربها من الواحد الصحيح مع تطور الزمن، وهذا يدل على ارتفاع رصيد المعرفة وامكانيات الحصول على المعلومات في مصر، فقد سجلت قيمة هذا الدليل في عام ٢٠٢٠ حوالي (٠,٨٢٠)، مقارنة بعام ١٩٩٠ والتي بلغت (٠,١٣٥). كما بلغ متوسط قيم هذه الدليل خلال فترة الدراسة حوالي (٠,٣٣٦) في المتوسط كل سنة.

ويعود تدني متوسط دليل المعرفة والحصول على المعلومات إلى العديد من التحديات يمكن إيجازها في ثلاث مجموعات أساسية كما يلي (معهد التخطيط القومي، ٢٠١٨؛ عبد اللطيف، ٢٠١١؛ عاشور، ٢٠٢٠):

المجموعة الأولى من التحديات تتميز بتأثيرها الكبير وسهولة التحكم فيها نسبياً، فهي ذات أولوية، وتتضمن:

ضعف التنسيق بين احتياجات المجتمع والابتكار، العوائق التشريعية والقانونية، وهي تلك العوائق التي قد تحول دون تطوير قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والتي تسرع في نقل ونشر المعرفة بأشكالها المختلفة، الفقر الرقمي، فعلى الرغم من دخول مصر الإنترنت فما زالت هناك أماكن تعاني من نقص خدمة الإنترنت وعدم تطورها.

أما **المجموعة الثانية من التحديات**، تتصف بالقدرة على التغلب عليها، ولكنها ذات تأثير نسبي محدود، وتتضمن: عدم كفاءة التخطيط القطاعي، وعدم وجود آلية متكاملة للربط بين المعرفة والابتكار، وعدم كفاية الحوافز الاقتصادية والتمويلية للابتكار، ضعف قدرة الشركات المتوسطة والصغيرة على الابتكار وتسويقه، ضعف قدرات قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وعدم تكامل شبكات الاتصالات المصرية مع البنية الأساسية العالمية.

وبخصوص **المجموعة الثالثة من التحديات**، والتي تتصف بأنها قليلة من حيث الأولوية، وتتضمن: ضعف المنظومة التشريعية لتحفيز وحماية الابتكار، وضعف التنسيق بين احتياجات المجتمع والابتكار، تراجع المخصصات المالية للبحث والتطوير، حيث ما تنفقه الدول العربية لا يمثل سوى ٥٣٥ مليون دولار، وهي نسبة ضئيلة جداً بلغ نصيب مصر منها ٠,٢٪.

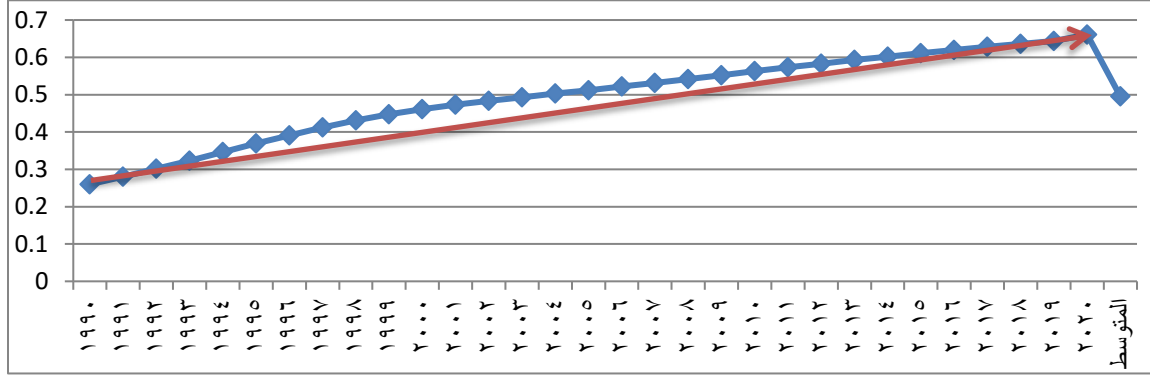
ولمواجهة هذه التحديات، فقد عملت الحكومة المصرية على تعزيز البنية الأساسية المعلوماتية للمدارس بما يضمن وصول خدمات المعلومات لجميع المناطق الريفية والنائية والتوسع في استخدام الحواسيب في المؤسسات التعليمية على جميع المستويات، كما خصصت الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي (٢٠١٤-٢٠٣٠) أحد برامجها الفرعية (تكنولوجيا التعليم) بهدف التوسع في بنية وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتعظيم الاستفادة منها في تحسين أداء منظومة التعليم من الناحيتين التعليمية والمؤسسية (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١: ٥٥).

٤-٣ مؤشرات ودليل الصحة:

تُمثل الصحة المكون الثالث لمؤشر رأس المال البشري الشامل. وفي سياق، تقدير دليل الصحة في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠١٨)، حددت الدراسة الحالية ثلاثة مؤشرات فرعية، يختص **المؤشرين الأول والثاني**، بمتوسط معدل الوفيات للبالغين (ذكور/ أناث) لكل ألف نسمة، متوسط معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة لكل ألف نسمة، والمعبر عنهما بالجدول رقم (٤) الوارد بالملحق. وبملاحظته يتضح وجود اتجاه عام للإنخفاض متوسط معدل الوفيات للبالغين لكل ألف نسمة، ومتوسط معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة لكل ألف نسمة، ويسهم هذا الانخفاض، في زيادة رصيد رأس المال البشري في مصر خلال فترة الدراسة. حيث بلغ متوسط معدل وفيات البالغين لكل ألف نحو ١٦٧ نسمة خلال فترة الدراسة. بينما سجل متوسط وفيات الأطفال دون سن الخامسة لكل ألف نسمة حوالي (٤٢) نسمة خلال فترة الدراسة ويدل ذلك، على ارتفاع مستوى النمو الصحي في مصر. ونتيجة لذلك، فقد جاء ترتيب مصر في المركز (١٠٤) من بين (١٤١) دولة في الركيزة الخامسة "الصحة" لمؤشر التنافسية العالمية عام ٢٠١٩ (World Economic Forum, 2019:20)

أما **المؤشر الثالث** والمستخدم للتعبير عن دليل الصحة، فهو مؤشر متوسط العمر المتوقع عند الميلاد، والمعبر عنه بالجدول رقم (٤) الوارد بالملحق. وبملاحظته، يتضح وجود اتجاه عام لارتفاع متوسط العمر المتوقع عند الميلاد خلال فترة الدراسة، فقد ارتفع متوسط العمر المتوقع عند الميلاد من (٦٤,٦) سنة عام ١٩٩٠ إلى (٧٣) سنة عام ٢٠٢٠. وفي المتوسط بلغ متوسط سنوات العمر المتوقع عند الميلاد حوالي ٦٩ عام خلال فترة الدراسة.

وبحساب قيمة دليل الصحة، كمتوسط حسابي بسيط للقيم المعيارية للمؤشرات الثلاث السابقين، والمعبر عنه بالجدول رقم (٤) الوارد بالملحق، والذي تم تمثيله بالشكل التالي:



شكل رقم (٤)
دليل الصحة في مصر للفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)

المصدر: اعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicator,) (2020).

ومن الشكل السابق، يتضح تطور قيم دليل الصحة واقتربها من الواحد الصحيح مع تطور الزمن، وهذا دليل

على ارتفاع رصيد رأس المال البشري من خلال النمو الصحي، فقد سجلت قيمة هذا الدليل في عام ٢٠٢٠ حوالي (٠,٦٦١)، مقارنة بعام ١٩٩٠ والتي بلغت (٠,٢٦٦)، كما بلغ متوسط قيم هذه الدليل خلال فترة الدراسة حوالي (٠,٤٩٥) في المتوسط كل سنة.

وعلى الرغم من وجود اتجاه صعودياً لارتفاع قيم دليل الصحة خلال فترة الدراسة، إلا أن نظام الصحة في مصر تواجه العديد من التحديات، يمكن إيجازها في ثلاث مجموعات أساسية كما يلي (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٥؛ غنام، ٢٠١٨):

المجموعة الأولى من التحديات تتميز بتأثيرها الكبير وسهولة التحكم فيها نسبياً، فهي ذات أولوية، وتتضمن: ضعف منظومة التأمين الصحي وعدم توافرها مع احتياجات المواطنين، وضعف تطبيق منظومة طب الأسرة، ضعف الوعي بأهمية الصحة والتغذية السليمة؛ نظراً لإفتقاد معظم المواطنين الوعي بأهمية الصحة وإتباع أساليب التغذية السليمة، وضعف ممارسة أساليب الحياة الصحية، وهذا ما ينعكس على انخفاض المستوى العام لصحة المواطنين.

أما المجموعة الثانية من التحديات، تتصف بالقدرة على التغلب عليها، ولكنها ذات تأثير نسبي محدود، وتتضمن:

عدم الجدوى الاقتصادية لاستثمار القطاع الخاص في المناطق النائية، وعدم ملاءمة المنظومة التشريعية المنظمة للموارد البشرية للتطورات الحديثة، وعدم كفاءة نظام التكليف الحالي، وتواضع حالة الخدمات الاجتماعية، حيث يؤثر تواضع خدمات الصرف الصحي خاصة في المناطق الريفية بالسلب على جودة المياه، وجود فجوة عدالة اجتماعية في إتاحة الخدمات الصحية لجميع المواطنين بنفس الجودة ودون تمييز خاصة في الريف والصعيد.

وبخصوص المجموعة الثالثة من التحديات، والتي تتصف بأنها قليلة من حيث الأولوية، تتضمن: غياب ثقافة التمريض في الصعيد، عدم ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل في مجال الصحة، وارتفاع معدلات البطالة بين الشباب مما يؤدي إلى زيادة معدلات التدخين وتعاطي المخدرات بينهم وهو ما يهدد الصحة العامة للشباب والسلم المجتمعي، ويؤثر سلباً على الاقتصاد. وأخيراً، عدم وجود هيئة مستقلة للاعتماد والتنظيم والرقابة الخاصة بالخدمات الصحية، مما يؤثر سلباً على مستوى وجودة تلك الخدمات، ومن ثم على صحة المواطنين بشكل عام.

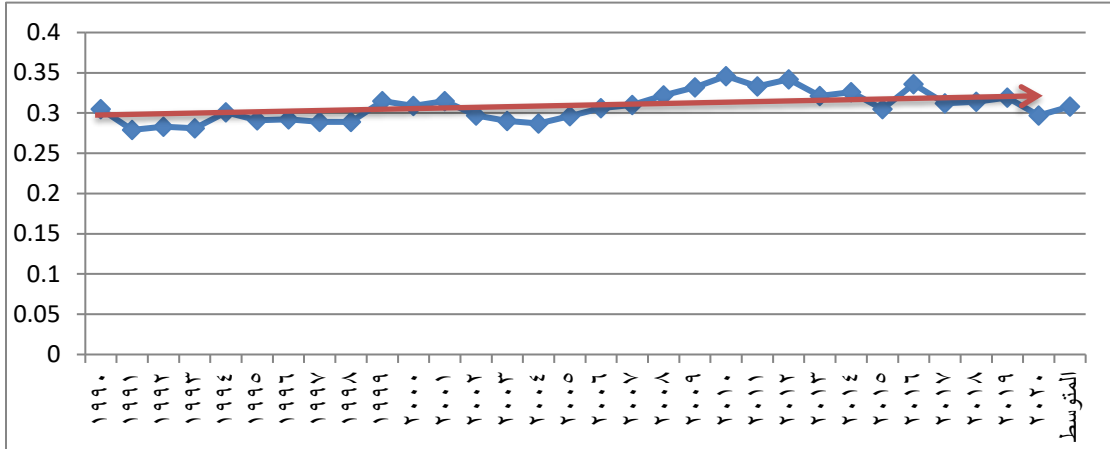
ولمواجهة هذه التحديات، فقد اتخذت الدولة المصرية خلال الفترة (٢٠١٤ - ٢٠٢٠) مجموعة من السياسات وأطلقت عدداً من البرامج والمبادرات الصحية الخاصة بعلاج ومكافحة الأمراض، ومنها: التجربة المصرية في القضاء على "فيروس سي"، مبادرة ١٠٠ مليون صحة لدعم صحة المرأة المصرية، مبادرة ١٠٠ مليون صحة للكشف المبكر عن السممة والتقرّم والأنيميا بين طلاب المدارس، المبادرة الرئاسية للقضاء على قوائم انتظار المرضى. هذا بجانب التوسع في إتاحة المستشفيات ومراكز الإسعاف وتجهيزها وبدء ميكنة المنظومة الصحية، كما أولت اهتماماً خاصاً بتنظيم الصناعة الدوائية وتطويرها (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١: ٥٩ - ٦٢).

٤-٤ مؤشرات ودليل التوظيف:

يُمثل التوظيف المكون الرابع لمؤشر رأس المال البشري الشامل؛ وحددت الدراسة ثلاث مؤشرات فرعية لتعبير عن التوظيف: يهتم المؤشرين الأول والثاني برصد نسب التشغيل إلى عدد السكان (١٥ سنة فأكثر)، ومعدل المشاركة في القوة العاملة إلى إجمالي عدد السكان (١٥ سنة فأكثر)، للتعرف على نسب الاستفادة من الرصيد المتراكم من رأس المال البشري. وعلى العكس، ويهتم المؤشر الثالث، بالعمالة المعرضة للمخاطر كنسبة من إجمالي المشتغلين، للتعرف على نسب الهدر في رأس المال البشري. ويمكن التعرف على تطور هذه المؤشرات بالنظر إلى الجدول رقم (٥) الوارد بالملحق.

وبملاحظة هذا الجدول، يتضح وجود استقرار نسبي في تطور نسب التشغيل إلى عدد السكان خلال فترة الدراسة، فقد سجلت نسب التشغيل في المتوسط نحو ٤٢,٠٢٪ خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠). وقد ساعد هذا الاستقرار في استقرار معدلات المشاركة في القوة العاملة خلال فترة الدراسة، فقد بلغت معدلات المشاركة في المتوسط نحو ٤٦,٨٧٪ خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠). وفي ظل هذا الاستقرار لنسب التشغيل، ومعدلات المشاركة في القوة العاملة، سجلت معدلات العمالة المعرضة للمخاطر كنسبة من إجمالي المشتغلين نسب متدنية مقارنة بنسب التشغيل ومعدلات المشاركة، بلغت في المتوسط نحو ٢٤,١٢٪ من إجمالي المشتغلين.

وبحساب قيمة دليل التوظف، كمتوسط حسابي بسيط للقيم المعيارية للمؤشرات الثلاث السابقة، والمعبر عنه بالجدول رقم (٥) الوارد بالملحق، والذي تم تمثيله بالشكل التالي:



شكل رقم (٥)

دليل التوظف في مصر للفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)

المصدر: اعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicator,) (2020).

ومن الشكل السابق، يتضح تدني قيم دليل التوظف وانحصارها بين (٠,٢٧٩) كحد أدنى عام ١٩٩٠، (٠,٣٤٦) كحد أقصى عام، كما بلغ متوسط قيم هذه الدليل خلال فترة الدراسة حوالي (٠,٣٠٨) في المتوسط. وهذا التدني، يشير إلى ارتفاع نسب الهدر في رصيد رأس المال.

ويرجع تدني دليل التوظف في مصر إلى اتصاف سوق العمل المصري بضعف المرونة والجمود في مواجهة الأزمات الخارجية والداخلية، نتيجة أوجه الخلل الهيكلي التي يعاني منها، ويمكن إيجازها فيما يلي (المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٢٠):

(١) **هرم البطالة المقلوب**، حيث ترتفع معدلات البطالة بين المتعلمين من الشباب والإناث، وفي المناطق الحضرية، بعكس الأوضاع الطبيعية التي يحصل فيها المتعلمون من الشباب على فرص عمل أفضل في الحضر مقارنة بالريف، مع ارتفاع فجوة النوع بشكل ملفت. ويأتي ذلك نتيجة عدم اتساق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل كماً وكيفاً، وتطور التركيبة الديموغرافية للسكان.

(٢) **تفاوت التوزيع الجغرافي للبطالة**، حيث تنصدر محافظات الوجه البحري بشكل عام المعدلات الأعلى للبطالة مقارنة بمحافظات الصعيد، كما يعكس التوزيع الجغرافي لمعدلات البطالة تفاوتات كبيرة بين الحضر والريف على مستوى محافظات الجمهورية، حيث تستحوذ المناطق الريفية على النصيب الأكبر من البطالة مقارنة بالحضر بشكل عام، نظراً لتركز الأنشطة الصناعية بالحضر.

٣) اختلالات قطاعية في معدلات الأجور، وفقا لنتائج المسح التتبعي لسوق العمل المصري بين عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٨، تبين أن الأجور لم تواكب ارتفاع معدلات التضخم. فقد أدى ارتفاع التضخم الذي أعقب تعويم الجنيه المصري في نوفمبر عام ٢٠١٦ إلى تآكل كبير في الأجور الحقيقية.

وفي هذا الصدد، بدأت وزارة التضامن العمل بشكل مدروس على مكّون التمكين الاقتصادي عبر مجموعة من البرامج الهادفة لتوفير فرص عمل وتأهيل الفقراء للانخراط في سوق العمل، مثل برنامج فرصة، وبرنامج مستورة، وغيره من البرامج، وهي في الحقيقة برامج تقع في إطار برامج سوق العمل النشط ومكّون أساسي لحزمة الحماية الاجتماعية في أي مجتمع. كما استهدفت الحكومة المصرية بعدد من السياسات المستقبلية، لسد الفجوة المتنامية بين مخرجات التعليم بأنواعه المختلفة والطلب في سوق العمل في ظل الضغوط السكانية المتزايدة، ومنها: زيادة الإنفاق الحكومي على قطاعات التعليم والصحة والأسكان لتحقيق المستهدفات الدستورية، وتبني آليات تمويل بديلة، بالإضافة إلى زيادة مخصصات الصيانة للتغلب على التحديات المتعلقة بالأصول وضعف البنية الأساسية لمرافق الخدمات (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١).

هـ) مؤشرات ودليل الثقافة والترفيه:

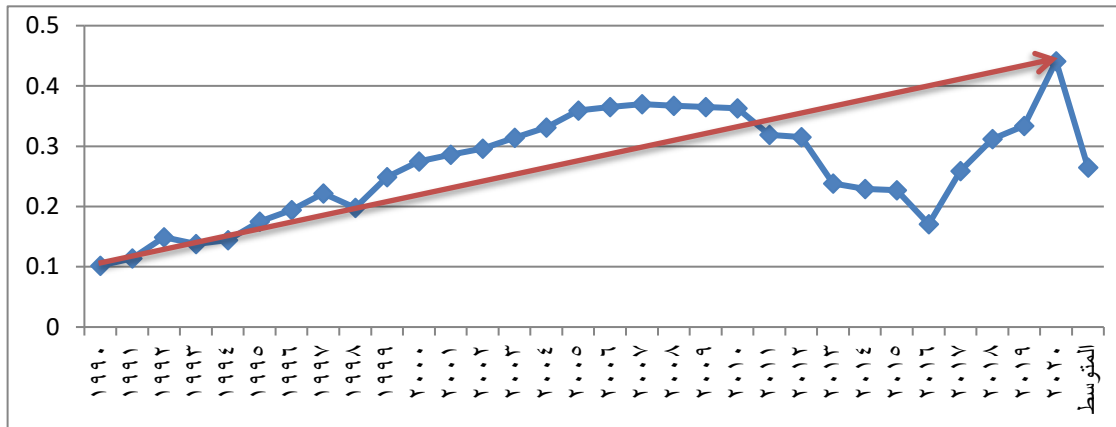
يُمثل التوظف المكون الخامس لمؤشر رأس المال البشري الشامل، وحددت الدراسة ثلاث مؤشرات فرعية للتعبير عن الثقافة والترفيه، يختص المؤشر الأول، بإشتراقات الهاتف الثابتة لكل ألف نسمة، والمعبر عنه بالجدول (٦) الوارد بالملحق، ومنه يتضح عدم انتظام تطور اشتراقات الهاتف الثابت لكل مائة نسمة خلال فترة الدراسة، فقد سجلت أدنى اشتراقات للهاتف الثابت نحو (٢,٨٥) في عام ١٩٩٠، مقارنة بأقصى قيمة والتي بلغت نحو (١٤,٨٨) في عام ٢٠٠٨، ثم انخفضت هذه الاشتراقات لتسجل في عام ٢٠٢٠ ما يعادل (٩,٦٥). وقد انعكس ذلك الإنخفاض على تأخر مركز مصر على كما سجل متوسط اشتراقات الهاتف الثابت لكل مئة نسمة ما يعادل (٨,٤) خلال فترة الدراسة. ووفقاً لتقرير التنافسية العالمية، فقد احتلت مصر المركز (١٠٩) من بين (١٤١) دولة لمؤشر اشتراقات الهاتف الثابت لكل مائة نسمة في عام ٢٠١٩، بعد أن احتلت المركز (٧٨) من بين (١٣٧) دولة في عام (٢٠١٧/٢٠١٨) (المنتدى الاقتصادي العالمي، ٢٠١٩؛ المنتدى الاقتصادي العالمي، ٢٠١٧).

أما المؤشر الثاني، والمستخدم للتعبير عن دليل الثقافة والترفيه، فهو مؤشر نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي، والمعبر عنه بالجدول رقم (٦) الوارد بالملحق. وبملاحظته، يتضح وجود اتجاه عام لزيادة نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي في مصر خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠). فقد بلغ نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي نحو ١٣١١٤ دولار امريكي عام ٢٠٢٠، مقارنة بعام ١٩٩٠ والتي بلغت ٣٧٣٠ دولار امريكي. في حين بلغ متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي ٧٤٣٢,٤١ دولار امريكي خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠).

أما المؤشر الثالث والمستخدم للتعبير عن دليل الثقافة والترفيه، فهو خدمات السياحة (كنسبة من صادرات الخدمات، والمعبر عنه بالجدول رقم (٦) الوارد بالملحق. وبملاحظته، يتضح عدم استقرار تطور خدمات السياحة كنسبة من صادرات الخدمات في ميزان المدفوعات، ويدل ذلك - ولو بشكل تقريبي - على

عدم استقرار دليل الثقافة والترفيه؛ حيث بلغ نسبة خدمات السياحة كنسبة من صادرات الخدمات نحو ١٨,٤٢٪ عام ١٩٩٠، وارتفعت هذه النسبة لتصل إلى ٥٢,٦٢٪ في عام ٢٠١٠، ثم انخفضت قليلاً لتسجل نحو ٧٥,٢٨٪ في عام ٢٠٢٠. في حين بلغ متوسط خدمات السياحة كنسبة من صادرات الخدمات ٣٩,٣٠٪ خلال فترة الدراسة.

وبحساب قيمة دليل الثقافة والترفيه، كمتوسط حسابي بسيط للقيم المعيارية للمؤشرات الثلاث السابقة، والمعبر عنه بالجدول رقم (٦) الوارد بالملحق، والذي تم تمثيله بالشكل التالي:



شكل رقم (٦)

دليل الثقافة والترفيه في مصر للفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)

المصدر: اعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicator,) (2020).

وبملاحظة الشكل السابق، يتضح وجود اتجاه عام لزيادة قيم دليل الثقافة والترفيه، فقد ارتفعت هذه القيم من (٠,١٠٢) عام ١٩٩٠ إلى (٠,٤٤١) عام ٢٠٢٠. كما بلغ متوسط قيم دليل الثقافة والترفيه نحو (٠,٢٦٥) خلال فترة الدراسة. ويدل تدني قيم الدليل على انخفاض مساهمة مكون الثقافة والترفيه في دعم رصيد رأس المال البشري في مصر خلال فترة الدراسة.

ويعود تدني متوسط دليل الثقافة والترفيه إلى العديد من التحديات يمكن إيجازها في ثلاث مجموعات أساسية كما يلي (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٥)؛ (معهد التخطيط القومي، ٢٠٢١؛ عبد اللطيف، ٢٠١١؛ عاشور، ٢٠٢٠):

المجموعة الأولى من التحديات تتميز بتأثيرها الكبير وسهولة التحكم فيها نسبياً، فهي ذات أولوية، وتتضمن: ضعف أو غياب التشريعات المتعلقة بحماية الملكية الفكرية، وضعف المؤسسات الثقافية والتراثية وتضارب اختصاصاتها وغياب التنسيق بينها؛ حيث ينتج عن ضعف التنسيق بين المؤسسات الثقافية تفاوت الخدمات المقدمة من

حيث الجودة والإتاحة وعدم الاستغلال الأمثل للموارد المتنوعة والمتوافرة في كافة محافظات الجمهورية. أما **المجموعة الثانية من التحديات**، تتصف بالقدرة على التغلب عليها، ولكنها ذات تأثير نسبي محدود، وتتضمن:

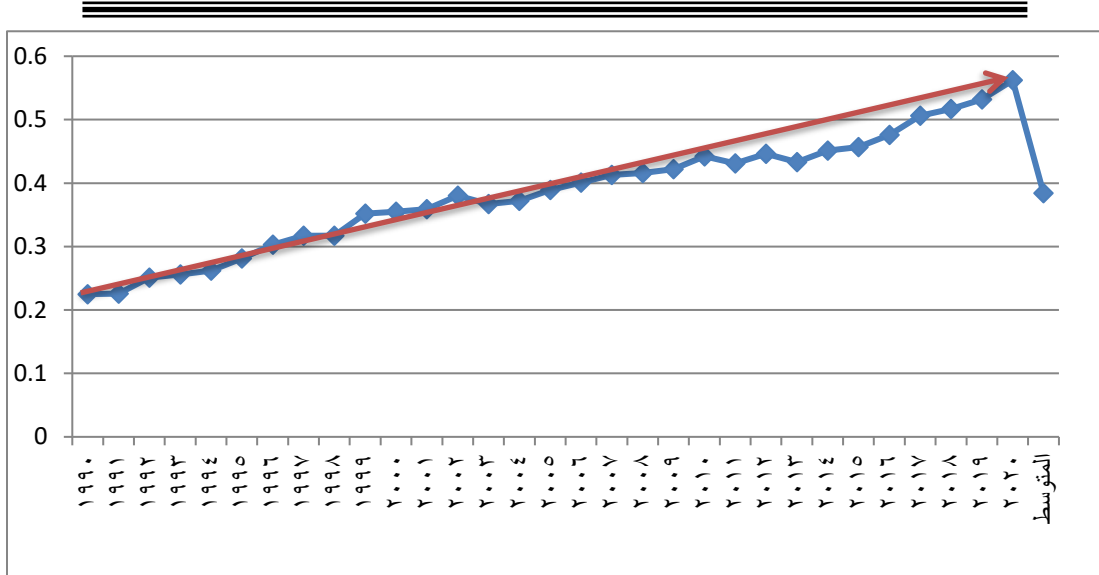
التفاوت في إتاحة الخدمات الثقافية المقدمة بين المحافظات، وضعف آليات تمويل الأعمال الثقافية والفنية، وضعف الوعي بأهمية الملكية الفكرية وحمايتها، ضعف قنوات التعريف والإتاحة الرقمية للتراث، ومحدودية فعالية الخدمات الثقافية في التنشئة.

وبخصوص **المجموعة الثالثة من التحديات**، والتي تتصف بأنها قليلة من حيث الأولوية، وتتضمن التهديد الذي تواجهه المواقع التراثية من التحديات والمياه الجوفية، حيث تتعرض المواقع التراثية المصرية لمخاطر عديدة نتيجة التحديات، إضافة إلى المخاطر الجيولوجية التي قد يترتب عليها فقد هذه الثروة التراثية، وحماية التراث اللامادي، ويشمل المنتجات الثقافية الهامة التي كانت لمصر دائماً ولفترات طويلة الريادة إقليمياً ودولياً، خاصة في مجال السينما والمسرح والموسيقى، والغناء، والإنتاج التلفزيوني، وخلافه.

وفي هذا الصدد، تتمثل الرؤية الاستراتيجية للثقافة حتى عام ٢٠٣٠ في بناء منظومة قيم ثقافية إيجابية في المجتمع المصري تحترم التنوع والاختلاف وعدم التمييز، وتستهدف تمكين المواطن المصري من الوصول إلى وسائل اكتساب المعرفة وفتح الآفاق أمامه للتفاعل مع معطيات عالمه المعاصر، وإدراك تاريخه وتراثه الحضاري المصري، وإكسابه القدرة على الاختيار الحر، وتأمين حقه في ممارسة وإنتاج الثقافة، على أن تكون العناصر الإيجابية في الثقافة مصدر قوة لتحقيق التنمية، وقيمة مضافة للاقتصاد القومي، وأساساً لقوة مصر الناعمة إقليمياً وعالمياً (وزارة التنمية والتخطيط الاقتصادي، ٢٠٢١).

٤- ٦ مؤشر رأس المال البشري الشامل:

يركز هذا الجزء على عرض مؤشر رأس المال البشري الشامل، المقترح من قبل الدراسة، والذي تم استنتاجه كمتوسط حسابي للإدلة الخمس المعروضة سابقاً، والمعبر عنه بالجدول رقم (٧) الوارد بالملحق، والذي تم تمثيله بالشكل التالي:



شكل رقم (٧)

مؤشر رأس المال البشري الشامل في مصر للفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)

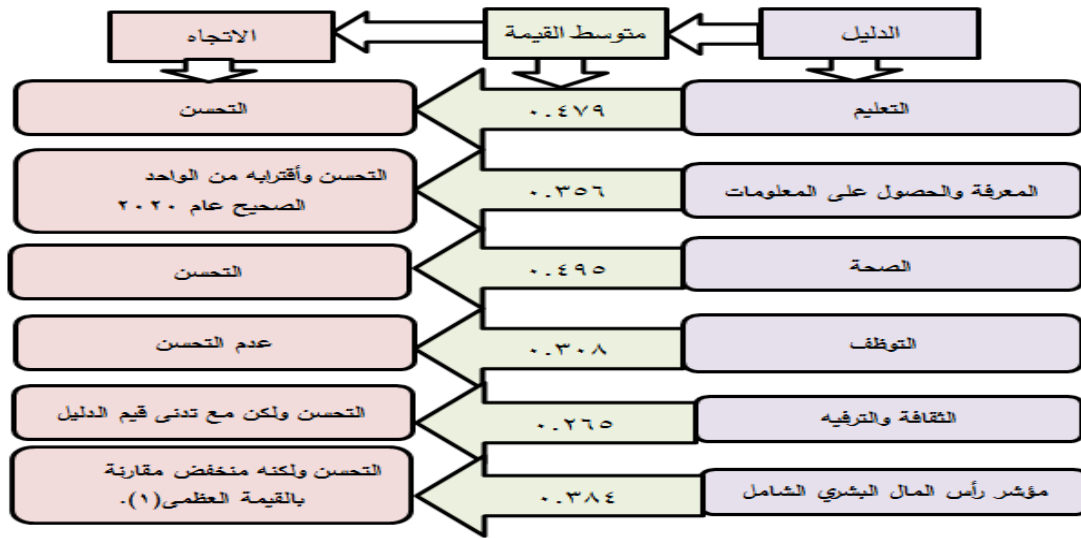
المصدر: اعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicator,) (2020).

ومن الشكل السابق، يتضح وجود اتجاه عام نحو زيادة قيم مؤشر رأس المال البشري الشامل خلال فترة الدراسة، إذ ارتفعت قيمة هذا المؤشر من (٠,٢٢٥) عام ١٩٩٠ إلى (٠,٥٦٢) عام ٢٠٢٠. وبلغت قيمته في المتوسط (٠,٣٨٤) خلال فترة الدراسة، وعلى الرغم من التحسن المستمر في قيم هذا المؤشر خلال فترة الدراسة، إلا أن مستوى رأس المال البشري في مصر مازال منخفضاً مقارنة بالقيمة العظمى للمؤشر وهي الواحد الصحيح. وهذا ما توكده دراسة (على، ٢٠٢١)، والتي أشارت إلى أن ٤٤٪ من رصيد رأس المال البشري في الدول العربية - ومنها مصر - دون التطوير ودون التنمية عام ٢٠١٧.

وفي هذا الشأن، تجدر الإشارة إلى الدور الرائد للدولة المصرية فيما يتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري، والذي بدنته الحكومة المصرية منذ عام ٢٠١٤ اتخاذ مجموعة من الخطوات لتحسين أداء منظومتي التعليم والصحة ومخرجاتهما، وقد تجسدت تلك الخطوات في عدد من الاستراتيجيات القطاعية التي أطلقت، ومجموعة من السياسات والبرامج والمبادرات المنبثقة عنها، والتي نفذت أو يجري استكمالها من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدولة المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري.

كما تبلورت هذا الدور بشكل وأضح في " استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠" التي أطلقتها الحكومة في عام ٢٠١٦، إذ خصصت محورين كاملين ضمن البعد الاجتماعي (هما المحور السادس والمحور السابع) لمناقشة الرؤية الاستراتيجية لكل من الصحة، والتعليم، والتدريب، على التوالي، فضلاً عن تخصيص محور كامل ضمن البعد الاقتصادي (المحور الثالث) لمناقشة الرؤية الاستراتيجية الخاصة بـ" المعرفة والابتكار والبحث العلمي". وقد وضعت هذه الاستراتيجية حجر الأساس لتحديد الإصلاحات اللازمة لتحسين نظم التعليم والبحث العلمي والصحة في مصر. وأخيراً، جاء برنامج عمل الحكومة (٢٠١٨/٢٠١٩ - ٢٠٢١/٢٠٢٢) معبراً عن الأولوية التي تعطيها الحكومة المصرية لبناء الإنسان المصر باعتباره هدفاً استراتيجياً رئيسياً يعتمد تحقيقه على مجموعة من البرامج ذات الصلة بالاستثمار في البشر (معهد التخطيط القومي، ٢٠٢١).

ويمكن بلوره تطور أدلة ومؤشر رأس المال البشري الشامل في مصر خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)، في الشكل التالي:



شكل رقم (٨)

أدلة ومؤشر رأس المال البشري الشامل في مصر خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)

المصدر: إعداد الباحث.

ومن الشكل السابق، يتضح وجود تفاوت بين الأدلة الفرعية لمؤشر رأس المال البشري الشامل خلال فترة الدراسة، من حيث التحسن وعدم التحسن مع تباين درجة التحسن أيضاً بينها، ففي حين حدث تحسن في كل من الأدلة فيما عدا دليل التوظيف، فإن التحسن قد اقترب من الواحد الصحيح بالنسبة لدليل المعرفة والحصول على المعلومات في عام ٢٠٢٠، وكان التحسن مقترناً بتدني قيم دليل الثقافة والترفيه. وأخيراً فإن التحسن أيضاً في مؤشر رأس المال البشري الشامل كان منخفضاً مقارنة بالقيمة العظمى وهي الواحد الصحيح.

وتجدر الإشارة، أنه رغم ما قد يرد على مؤشر رأس المال البشري الشامل من تحفظات، تتركز غالبيتها حول المؤشرات المختارة والأوزان المستخدمة ودقة البيانات وقابليتها للمقارنة عبر الدول. ومن ثم مدى جدوى استخدام هذا المؤشر، إلا إن جميع هذه التحفظات - رغم أهميتها- لا تنفي وجود حالة من التوافق بين الباحثين والتخمين بعملية التنمية بشكل عام حول وجود حاجة ملحة لقياس وتتبع التطور الحادث في رأس المال البشري كأداة أساسية من أدوات رسم السياسة وأخذ الإجراءات اللازمة لتحسين وتطوير الأوضاع البشرية والتنمية في المستقبل.

ولعل مؤشر رأس المال البشري الشامل، الذي تقترحه الدراسة الحالية يكون النواة التي يمكن تنقيحها من خلال دراسات واستشارات فكرية جادة أخرى، تنتهي إلى تطوير المؤشر الراهن أو اقتراح مقاييس أخرى (بديلة أو مكملة)، يمكن من خلالها قياس الوضع النسبي لرأس المال البشري وتطويره عبر الزمن بصورة أفضل.

نتائج وتوصيات البحث:

في ضوء العرض السابق لمؤشر رأس المال البشري بمكوناته الخمسة السابق ذكرها، يتضح وجود مجموعة

من التحديات أدي إلى إنخفاض قيمة مؤشر رأس المال البشري لتسجل في المتوسط نحو ٠,٣٨٤ خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٦٥) مقارنة بالقيمة العظمى لهذا المؤشر وهي الواحد الصحيح. **ولعل أهم هذه التحديات**

ما يلي:

- (١) انخفاض جودة التعليم في مصر؛ حيث سجل متوسط دليل التعليم نحو (٠,٤٧٩) خلال فترة الدراسة.
- (٢) تدني مستوي المعرفة، وانتشار الأمية المعلوماتية والتكنولوجية؛ حيث سجل متوسط دليل المعرفة والحصول على المعلومات نحو (٠,٣٥٦) خلال فترة الدراسة.
- (٣) عدم تناسب التمويل المتاح لقطاع الصحة مقارنة بالمعايير الدولية للاحتياجات المحلية؛ مما يحد من جودة القطاع الصحي في مصر؛ حيث سجل متوسط دليل الصحة نحو (٠,٤٩٥) خلال فترة الدراسة.
- (٤) ارتفاع معدلات البطالة، وارتفاع نسبة العمالة المعرضة للخطر، ومن ثم، ارتفاع نسب الهدر في رصيد رأس المال البشري في مصر؛ حيث سجل متوسط دليل التوظيف نحو (٠,٣٠٨) خلال فترة الدراسة.
- (٥) ضعف آليات تمويل الخدمات الثقافية والترفيهية، فضلاً عن التفاوت في إتاحة هذه الخدمات، مما أدي الى انخفاض مردودها الاقتصادي والاجتماعي؛ حيث سجل متوسط دليل الثقافة والترفيه نحو (٠,٢٦٥) خلال فترة الدراسة.

ولذا، فإن تحسين الوضع النسبي لرأس المال البشري في مصر يتوقف على مدي نجاحها في التغلب على التحديات الخاصة بمكونات رأس المال البشري، وفي هذا الإطار، يوصي البحث بما يلي:

- (١) ضرورة وضع السياسات الكفيلة بتحسين مستوى التعليم بمصر، فضلاً عن إحداث تغيير شامل لمنظومة التعليم والتدريب في مصر، وذلك بما يتواءم مع متطلبات الاقتصاد العالمي القائم على المعرفة والتكنولوجيا.
- (٢) تعبئة الجهود المجتمعية من أجل محور الأمية المعلوماتية والتكنولوجية مع اعطاء دور رئيسي في هذه العملية لمنظمات المجتمع المدني، على أن يقتصر دور الدولة على تقديم الحوافز والتسهيلات اللازمة لتشجيع المبادرات الفردية والجهود التطوعية.
- (٣) ضرورة إتاحة التمويل الكافي للمنظومة الصحية في مصر؛ باعتباره المدخل الرئيسي لتحسين جودة الخدمات الصحية و إتاحتها للجميع دون تمييز، بما يناسب الاحتياجات المحلية، ويواكب المعايير الدولية.
- (٤) ضرورة الاستفادة القصوى من القوة العاملة الموجودة في البلد، والحد من الاتجاه المتزايد لهجرة العقول، وذلك من خلال تهيئة المناخ والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية اللازمة لأنخرطهم ومشاركتهم بإيجابية في عملية التنمية.
- (٥) ضرورة وضع السياسات الكفيلة بتحسين مستوى الأنشطة الثقافية والترفيهية في مصر، وإتاحتها للجميع دون تمييز؛ لتناسب مستويات المعيشة في المجتمع المصري، وتخدم عملية التنمية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٣)، تقرير التنمية البشرية العالمي ٢٠٠٣، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، ص ٣.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٥)، تقرير التنمية البشرية العالمي للعام ٢٠١٥: التنمية في كل عمل، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، ص ١.
- الدمرداش، طلعت (٢٠٠٢)، اقتصاديات الصحة والتنمية: مسح مرجعي، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ٢٤(٢)، مصر، ص ١٢٠.
- الدمرداش، طلعت (٢٠٠٨)، الاقتصاد الاجتماعي، مكتبة القدس، الزقازيق، الطبعة الثانية، مصر، ص ٤٣٦.
- زهيرى، زينب محمد (٢٠٠٣)، الترفيه ومجالاته في المجتمعات الإنسانية المعاصرة، مجلة الجامعي، النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، العدد(٤)، ليبيا، ص ٤٣٦.
- السعود، راتب سلامة (١٩٩٩)، دراسة تحليلية في نظرية رأس المال البشري، المؤتمر العلمي السنوي السابع، بعنوان تظير نظم إعداد المعلم العربي وتدريبه في مطلع الألفية الثالثة، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد ٣، مصر، ص ٦٠٧.
- سماحة، محمد منير (٢٠١٦)، التعليم وظاهرة الفقر في مصر: دراسة في التفسير وآليات التخفيف، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، جامعة بنها، مصر، ص ٣.
- الصلاحي، فؤاد (٢٠١٣)، دور الثقافة في التنمية، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة صنعاء، ٣٤(١)، اليمن، ص ٢٩٨.
- عاشور، سهام عقل عبد الله علي (٢٠٢٠)، اقتصاد المعرفة في مصر: الواقع - التحديات، مجلة مصر المعاصرة للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، ١١١(٥٣٧)، مصر، ص ١٤٢.
- عبد اللطيف، مرتضى محمد صلاح الدين (٢٠١١)، التحديات التي تواجه قطاع المعلومات والاتصالات في مصر، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، العدد (٣)، مصر، ص ١٨٥-٢٠٠.
- العربي، أشرف (٢٠٠٧)، رأس المال البشري في مصر (المفهوم- القياس الوضع النسبي)، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد(٣٩)، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، مصر، ص ٢٥.
- العربي، أشرف (٢٠٠٨)، العائد الاقتصادي الشخصي على التعليم في مصر، مركز دراسات السياسات الكلية، معهد التخطيط القومي، مصر، ص ١.
- غنام، علاء (٢٠١٨)، العدالة الاجتماعية والصحة في مصر: تقرير حالة، ص ١١، متاح على الرابط: <https://2u.pw/EwEJH>
- فرج، سكتة جهيه (٢٠١٧)، دور التعليم في التنمية الاقتصادية في العراق للمدة (٢٠٠٤-٢٠١٥)، مجلة الاقتصاد الخليجي، جامعة البصرة، ٣٣(٣٤)، العراق، ص ٨٩.

- كنيده، زليخة (٢٠١٨)، الاندماج في اقتصاد المعرفة: بين المتطلبات ومؤشرات القياس، نجلة اقتصاديات المال والأعمال، المركز الجامعي عبد الحفيظ بالصوف ميلة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد٦، الجزائر، ص ٥١١.
- محمد، إبراهيم عبد الله عبد الرؤوف (٢٠١٤)، اقتصاد المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري: دراسة تحليلية مقارنة مع التطبيق على مصر، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، ١٠٥(٥١٣)، مصر، ص ٩٥.
- محمد، إيمان محمد فؤاد (٢٠٠٠)، التنمية البشرية في مصر: تكوين رأس المال البشري، المؤتمر العلمي السنوي الثاني والعشرون للاقتصاديين المصريين (التنمية البشرية في مصر)، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، مصر، ص ١٢.
- محمد، جيهان (٢٠١٦) ، أثر اقتصاد المعرفة في النمو الاقتصادي في الاقتصاد المصري، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، المعهد العربي للتخطيط، ١٨(٢) ، مصر، ص ١٥.
- المركز المصري للدراسات الاقتصادية (٢٠٢٠)، رأي في أزمة سوق العمل المصري، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، العدد (١٣)، مصر، ص ٧-١٢.
- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (٢٠١٣)، واقع التلعيم في مصر. حقائق وآراء، تقارير معلوماتية، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء، العدد٦٨، مصر، ص ٤.
- المصري، عبد الوهاب محمود (٢٠١٨)، قراءة في مفهوم الثقافة، الموقف الأدبي، اتحاد الكتاب العرب، ٤٧(٥٦٥) ، سوريا، ص ١٤٠.
- معهد التخطيط القومي (٢٠٢١)، ثقافة التنمية في مصر محاولة لقياس الأداء التنموي الثقافي، معهد التخطيط القومي، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، رقم (٣٢٥)، مصر، ص ٣٣.
- نوفل، صبري (٢٠١٩)، دور اقتصاد المعرفة وريادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة الاقتصاد والمحاسبة، نادي التجارة، العدد٦٧٣، مصر، ص ١٥.
- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢١)، تقرير التنمية البشرية في مصر ٢٠٢١، بعنوان التنمية حق للجميع: مصر المسيرة والمسار، وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، مصر، ص ٥٥-٢١٤.
- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٥)، استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠(الأهداف ومؤشرات الأداء)، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، مصر، ص ٩٤-١٦٥.

ثانياً: المراجع الانجليزية:

- Agarwal, R. (2018). Adult Health and Human Capital: Impact of birth weight and childhood growth. The National Medical Journal of India, 31(1).p55.
- Becker, G. S. (1994). Human capital revisited. In Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition) .The university of Chicago press.p18-28.

-
-
- Becker, G. S. (2007). Health as human capital: synthesis and extensions. Oxford Economic Papers, 59(3).p379.
 - Bun, M. J., & Harrison, T. D. (2018). OLS and IV estimation of regression models including endogenous interaction terms. Econometric Reviews 38(7).p2.
 - Graff Zivin, J., & Neidell, M. (2013). Environment, health, and human capital. Journal of Economic Literature, 51(3).p 690.
 - Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. Journal of political economy, 66(4).p281.
 - Osman, Magued. (2018). Measuring Social Justice. The Egyptian Center For Economic Studies (ECES). Working paper No. 194, Egypt. p11.
 - Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. American Economic Review, 51 (1).p187.
 - Schultz, T. W. (1993). The economic importance of human capital in modernization. Education economics, 1(1).p13-19.
 - Smith, A. (1952). An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Encyclopedia Britannica. INC, Sydney, Australia: William Benton Publisher.p120.
 - The World Bank. (2019). The human capital project. The World Bank Group. 1818 H Street NW.p3. <https://openknowledge.worldbank.org> .
 - World economic forum.(2017). The Global Human Capital Report 2017 . world economic forum.p5. <https://www.weforum.org/reports?year=2017#filter>.
 - World Economic Forum.(2019). *The Global Competitiveness Report 2019*. World Economic Forum. Kologne, Switzerland.p 20.
 - Xiang, C., & Yeaple, S. (2018). The Production of Cognitive and Non-cognitive Human Capital in the Global Economy .National Bureau of Economic Research. No. w24524. P1. <https://2u.pw/HkVAk>.
 -

الملاحق

جدول رقم (١)

الحد الأدنى والاقصى^(١) لحساب القيم المعيارية للمؤشرات الفرعية في مؤشر رأس المال البشري
الشامل

م	اسم المؤشر	الحد الأدنى	الحد الاقصى
١	الالتحاق بالمدارس، التعليم العالي (% من الإجمالي)	٢,٦٧٤٨٦	٦٩,٦٩٨٣٢
٢	متوسط عدد سنوات الدراسة (سنوات)	٣,٧	١٧,١
٣	طلبات تسجيل براءات الاختراع، للمقيمين	١	١٠٦٧
٤	الأفراد المستخدمين الانترنت كنسبة من السكان	صفر	١٠٠
٥	متوسط معدل الوفيات بالوغون (الإناث والذكور) (لكل ١٠٠٠ نسمة)	٣٦,٦٨٥٥	٢٤٥,١٤٣
٦	معدل وفيات الأطفال دون ٥ سنوات (لكل ١٠٠٠ مولود حي)	٦,٨	١١٦,٩
٧	العمر المتوقع عند الميلاد، إجمالي (بالسنوات)	٥٩,٦٨٨	٨٠,١
٨	إجمالي نسبة التشغيل إلى عدد السكان، ١٥ عاماً فأكثر (%)	٣٢,٨٤	٨٧,٧٥
٩	إجمالي نسبة التشغيل إلى عدد السكان، ١٥ عاماً فأكثر (%)	٣٩,٢٥	٨٧,٩٠
١٠	العمالة المعرضة للمخاطر، إجمالي (% من إجمالي المشتغلين)	٠,١٣٩	٦٠,٠٤٠
١١	اشتراكات الهاتف الثابتة لكل ١٠٠ نسمة	٠,٢٨٩	٢٧,٥٤
١٢	نصيب الفرد من إجمالي الدخل القومي، وفقاً لتعادل القوة الشرائية (بالأسعار الجارية للدولار الدولي).	١٧١٠	١٢٤٤١٠

المصدر/ إعداد الباحث .

٢ - تم توحيد الحد الأدنى والاقصى المستخدم في حساب القيمة المعيارية للمؤشرات الفرعية المختلفة خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠)، والتي تم تحديدها وفقاً للقيم التي تأخذها هذه المؤشرات في عينة من الدول المختلفة عددها عشرة دول هي: (البحرين، جمهورية مصر العربية، الأردن، الكويت، المغرب، موريتانيا، قطر، المملكة العربية السعودية، الجمهورية العربية السورية، تونس)، وتم اختيارها على أساس تمثيلها لمستويات التنمية البشرية (تنمية بشرية مرتفعة جداً، تنمية بشرية مرتفعة، تنمية بشرية متوسطة، تنمية بشرية منخفضة)، وعلى أساس توافر البيانات، بالتركيز على الدول العربية، خلال فترة الدراسة (١٩٩٠-٢٠٢٠).

جدول رقم (٢)

تطور مؤشرات دليل التعليم في مصر خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)

السنوات	معدل الالتحاق بالتعليم العالي	معدل سنوات الدراسة في التعليم قبل الجامعي	دليل التعليم
١٩٩٠	١٤,٤٣	٩,٨	٠,٣١٥
١٩٩١	١٢,١٨	٩,٨	٠,٢٩٩
١٩٩٢	٢٠,٤٨	٩,٩	٠,٣٦٤
١٩٩٣	٢٠,٠٦	١٠,١	٠,٣٦٩
١٩٩٤	١٨,٤٢	١٠,٣	٠,٣٦٤
١٩٩٥	١٧,٩٩	١٠,٤	٠,٣٦٤
١٩٩٦	٢٢,٤٨	١٠,٦	٠,٣٨٦
١٩٩٧	٢٥,١١	١٠,٧	٠,٤٠٩
١٩٩٨	٣٠,٧٢	١٠,٤	٠,٤١٧
١٩٩٩	٢٧,٢٣	١١	٠,٤٨٢
٢٠٠٠	٢٩,٧٥	١١,١	٠,٤٥٩
٢٠٠١	٣٠,٨٠	١١,٢	٠,٤٨٢
٢٠٠٢	٢٧,٦٦	١١,٣	٠,٤٩٣
٢٠٠٣	٢٨,٩٣	١١,٢	٠,٤٦٦
٢٠٠٤	٣٠,١٢	١١,٤	٠,٤٨٣
٢٠٠٥	٢٩,٩٣	١١,٥	٠,٤٩٦
٢٠٠٦	٣٠,٢٧	١١,٧	٠,٥٠٢
٢٠٠٧	٢٩,٩٩	١١,٩	٠,٥١٢
٢٠٠٨	٢٩,٩٣	١٢	٠,٥١٣
٢٠٠٩	٣٠,٢٧	١١,٨	٠,٥١٠
٢٠١٠	٢٩,٩٩	١٢	٠,٥٢٤
٢٠١١	٣٠,٥٦	١٢	٠,٤٩٠
٢٠١٢	٣١,٤٢	١٢,٤	٠,٥١٢
٢٠١٣	٢٦,٨٢	١٢,٧	٠,٥٤١
٢٠١٤	٢٧,٧٣	١٢,٧	٠,٥٤٨
٢٠١٥	٣٥,٠٣	١٣	٠,٥٨٨
٢٠١٦	٣٣,٨٦	١٣,١	٠,٥٨٣
٢٠١٧	٣٥,١٦	١٣,١	٠,٥٩٣
٢٠١٨	٣٤,٤٢	١٣,٢	٠,٥٨٨
٢٠١٩	٣٤,٤٨	١٣,٣	٠,٥٩٥
٢٠٢٠	٣٤,٧٠	١٣,٤	٠,٥٩١
المتوسط	٢٧,٤٨	١١,٥٨	٠,٤٧٩

المصدر: إعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicators,)
(2020).

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ع، ج، ٢٤، يوليو ٢٠٢٣)

محمد سماحه؛ د. حسني مهران؛ د. محمد عواد

جدول رقم (٣) تطور مؤشرات دليل المعرفة والحصول على المعلومات في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠)

السنوات	طلبات تسجيل براءات الاختراع	نسبة الأفراد المشتركين في الانترنت من السكان	دليل المعرفة والحصول على المعلومات
١٩٩٠	٢٧٨	صفر	٠,١٣٥
١٩٩١	٣٠٨	٠,٠٠٢٤	٠,١٥٠
١٩٩٢	٣٠١	٠,٠٠٤٤	٠,١٤٧
١٩٩٣	٣٢٨	٠,٠٠٥٤	٠,١٦٠
١٩٩٤	٣٠٨	٠,٠٠٦٤	٠,١٥٠
١٩٩٥	٤٠٨	٠,٠٣١	٠,١٩٩
١٩٩٦	٥٠٤	٠,٠٦١	٠,٢٤٦
١٩٩٧	٤٩٩	٠,٠٩	٠,٢٤٤
١٩٩٨	٤٩٤	٠,١٥	٠,٢٤١
١٩٩٩	٥٣٦	٠,٢٩	٠,٢٦٣
٢٠٠٠	٥٣٤	٠,٦٤	٠,٢٦٣
٢٠٠١	٤٦٤	٠,٨٤	٠,٢٣٠
٢٠٠٢	٦٢٧	٢,٧٢	٠,٣١٩
٢٠٠٣	٤٩٣	٤,٠٣٩	٠,٢٦٠
٢٠٠٤	٣٨٢	١١,٩٢	٠,٢٤٦
٢٠٠٥	٤٢٨	١٢,٧٥	٠,٢٧٢
٢٠٠٦	٤٧٢	١٣,٦٦	٠,٢٧٢
٢٠٠٧	٥١٦	١٦,٠٣	٠,٢٩٨
٢٠٠٨	٤٨١	١٨,٠١	٠,٣٣٢
٢٠٠٩	٤٩٠	٢٠	٠,٣٢٤
٢٠١٠	٦٠٦	٢١,٦٠	٠,٣٣٩
٢٠١١	٦١٨	٢٥,٦٠	٠,٤٢٩
٢٠١٢	٦٨٣	٢٦,٤٠	٠,٤٦٥
٢٠١٣	٦٤١	٢٩,٤٠	٠,٤٦٠
٢٠١٤	٧٥٢	٣٣,٩٠	٠,٥٣٦
٢٠١٥	٧١٨	٣٧,٨٢	٠,٥٣٩
٢٠١٦	٩٢٠	٤١,٢٥	٠,٦٥٥
٢٠١٧	١٠٢٥	٤٤,٩٦	٠,٧٢٥
٢٠١٨	٩٩٧	٤٦,٩٢	٠,٧٢١
٢٠١٩	١٠٢٧	٥٧,٢٨	٠,٧٦٨
٢٠٢٠	١٠٦٧	٦٤,٠٥	٠,٨٢٠
المتوسط	٥٧٧,٥٥	١٧,١٠	٠,٣٥٦

المصدر: إعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicators,)

(2020)

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية (م، ع، ٢٤، ج٢، يوليو ٢٠٢٣)

محمد سماحه؛ د. حسني مهران؛ د. محمد عواد

جدول رقم (٤) تطور مؤشرات دليل الصحة في مصر خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)

السنوات	متوسط معدل الوفيات بالغون (ذكور/إناث) لكل ١٠٠٠ نسمة	متوسط معدل وفيات الاطفال دون سن الخامسة لكل ١٠٠٠	العمر المتوقع عند الميلاد	دليل الصحة
١٩٩٠	١٨٧,٢٥	٨٥,٨	٦٤,٥٧	٠,٢٦٠
١٩٩١	١٨٦,٠١	٨١,٦	٦٤,٩٨	٠,٢٨٠
١٩٩٢	١٨٤,٧٦	٧٧,٥	٦٥,٣٩	٠,٣٠٢
١٩٩٣	١٨٣,٦١	٧٣,٣	٦٥,٨٣	٠,٣٢٣
١٩٩٤	١٨٢,٤٦	٦٩,١	٦٦,٣٠	٠,٣٤٦
١٩٩٥	١٨١,٣٠٤٥	٦٤,٧	٦٦,٧٨	٠,٣٦٩
١٩٩٦	١٨٠,١٥	٦٠,٦	٦٧,٢٥	٠,٣٩١
١٩٩٧	١٧٩,٠١	٥٦,٦	٦٧,٦٨	٠,٤١٢
١٩٩٨	١٧٧,٩٨	٥٣	٦٨,٠٥	٠,٤٣١
١٩٩٩	١٧٦,٩٥	٤٩,٧	٦٨,٣٦	٠,٤٤٧
٢٠٠٠	١٧٥,٩٢	٤٦,٨	٦٨,٦٠	٠,٤٦١
٢٠٠١	١٧٤,٩٠	٤٤,١	٦٨,٨٠	٠,٤٧٣
٢٠٠٢	١٧٣,٨٧	٤١,٧	٦٨,٩٦	٠,٤٨٣
٢٠٠٣	١٧٢,٦١	٣٩,٦	٦٩,١٢	٠,٤٩٣
٢٠٠٤	١٧١,٣٥	٣٧,٧	٦٩,٢٧	٠,٥٠٣
٢٠٠٥	١٧٠,١٠	٣٦	٦٩,٤٣	٠,٥١٢
٢٠٠٦	١٦٨,٨٤	٣٤,٤	٦٩,٦١	٠,٥٢٢
٢٠٠٧	١٦٧,٥٨	٣٣	٦٩,٧٩	٠,٥٣١
٢٠٠٨	١٦٥,١٤	٣١,٦	٦٩,٩٧	٠,٥٤٢
٢٠٠٩	١٦٢,٧٠	٣٠,٢	٧٠,١٦	٠,٥٥٢
٢٠١٠	١٦٠,٢٦	٢٩	٧٠,٣٥	٠,٥٦٣
٢٠١١	١٥٧,٨٢	٢٧,٨	٧٠,٥٤	٠,٥٧٣
٢٠١٢	١٥٥,٣٨	٢٦,٦	٧٠,٧٤	٠,٥٨٣
٢٠١٣	١٥٣,٤٣	٢٥,٥	٧٠,٩٣	٠,٥٩٣
٢٠١٤	١٥١,٤٨	٢٤,٦	٧١,١٢	٠,٦٠٢
٢٠١٥	١٤٩,٥٣	٢٣,٦	٧١,٣٠	٠,٦١١
٢٠١٦	١٤٧,٥٨	٢٢,٨	٧١,٤٨	٠,٦٢٠
٢٠١٧	١٤٥,٦٣	٢١,٩	٧١,٦٦	٠,٦٢٨
٢٠١٨	١٤٤,٠٨	٢١,٢	٧١,٨٣	٠,٦٣٦
٢٠١٩	١٤٢,٥٣	٢٠,١٩	٧٢,٠	٠,٦٤٤
٢٠٢٠	١٤٠,٨٩	١٩,٣٩	٧٢,٥٢	٠,٦٦١
المتوسط	١٦٦,٨٠	٤٢,٢٤	٦٩,١٤	٠,٤٩٥

المصدر: إعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicators,)

(2020).

جدول رقم (٥)

تطور مؤشرات دليل التوظيف في مصر خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)

السنوات	نسبة التشغيل إلى عدد السكان، ١٥ عاماً فأكثر (%)	معدل المشاركة في القوى العاملة، كنسبة من السكان ١٥ عاماً فأكثر (%)	العمالة المعرضة للمخاطر، إجمالي (%) من إجمالي المشتغلين	دليل التوظيف
١٩٩٠	٤٢,١٩	٤٦,٦٢	٢٤,٥٧	٠,٣٠٥
١٩٩١	٤٢,٣٠	٤٦,٦٨	٢٩,٣٨	٠,٢٧٩
١٩٩٢	٤٢,٥٠	٤٦,٦٧	٢٨,٨١	٠,٢٨٣
١٩٩٣	٤١,٦٠	٤٦,٧٠	٢٨,٢٧	٠,٢٨١
١٩٩٤	٤٢,٤٤	٤٧,٦٥	٢٦,٨٥	٠,٣٠١
١٩٩٥	٤١,٣٥	٤٦,٤٨	٢٥,٩٦	٠,٢٩١
١٩٩٦	٤١,٨٣	٤٥,٩٦	٢٥,٦٠	٠,٢٩٢
١٩٩٧	٤١,٦٢	٤٥,٤٢	٢٥,٢٢	٠,٢٨٩
١٩٩٨	٤١,٢٦	٤٤,٨٦	٢٤,٢٢	٠,٢٨٩
١٩٩٩	٤٢,٦٧	٤٦,٣٥	٢٢,٩٠	٠,٣١٥
٢٠٠٠	٤١,٩٧	٤٦,١٢	٢٢,٩٣	٠,٣٠٩
٢٠٠١	٤١,٣٩	٤٥,٦٢	٢٠,٦١	٠,٣١٥
٢٠٠٢	٤٠,٦١	٤٥,١٣	٢٢,٣٦	٠,٢٩٧
٢٠٠٣	٤٠,٦٠	٤٥,٦٣	٢٤,٢٧	٠,٢٩٠
٢٠٠٤	٤١,٣٧	٤٦,١٣	٢٦,٢٢	٠,٢٨٧
٢٠٠٥	٤١,٤٠	٤٦,٦٢	٢٥,٣٠	٠,٢٩٦
٢٠٠٦	٤٢,١١	٤٧,٠٥	٢٤,٨١	٠,٣٠٦
٢٠٠٧	٤٣,٩٠	٤٨,١٣	٢٧,٣٥	٠,٣١٠
٢٠٠٨	٤٣,٩١	٤٧,٩٩	٢٤,٩٥	٠,٣٢٢
٢٠٠٩	٤٤,٢٢	٤٨,٦٤	٢٤,٢٩	٠,٣٣٢
٢٠١٠	٤٤,٨١	٤٩,١١	٢٣,٠٥	٠,٣٤٦
٢٠١١	٤٣,٠٢٣	٤٨,٨١	٢٣,١٢	٠,٣٣٣
٢٠١٢	٤٢,٩٦	٤٩,١٥	٢١,٨٣	٠,٣٤٢
٢٠١٣	٤٣,٠٩	٤٩,٦١	٢٦,٣٠١	٠,٣٢١
٢٠١٤	٤٣,٠٩	٤٩,٥٩٥	٢٥,٤٥	٠,٣٢٦
٢٠١٥	٤١,٦٧	٤٧,٩٢	٢٥,٤٥	٠,٣٠٥
٢٠١٦	٤١,٧٨	٤٧,٧٠	١٩,٧٣	٠,٣٣٦
٢٠١٧	٤٠,٩٥	٤٦,٣٩	٢١,٥٤	٠,٣١٢
٢٠١٨	٤٠,٩٥	٤٤,٩٣	١٨,٨٩	٠,٣١٤
٢٠١٩	٤٠,٤٧	٤٤,٨٣	١٧,٩٧	٠,٣١٩
٢٠٢٠	٣٨,٥١	٤٣	١٧,٤٩	٠,٢٩٧
المتوسط	٤٢,٠٢	٤٦,٨٧	٢٤,١٢	٠,٣٠٨

المصدر: إعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicators,) (2020).

جدول رقم (٦)

تطور مؤشرات دليل الثقافة والترفيه في مصر خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٢٠)

السنوات	اشتراكات الهاتف الثابت لكل نسمة (١٠٠)	نصيب الفرد من الدخل القومي	الخدمات السياحية كنسبة من صادرات الخدمات	دليل الثقافة والترفيه
١٩٩٠	٢,٨٥	٣٧٣٠	١٨,٤٢	٠,١٠٢
١٩٩١	٣,١٦	٣٩٤٠	٢٠,٢٤	٠,١١٤
١٩٩٢	٣,٤٦	٤١١٠	٢٨,٠٦	٠,١٤٩
١٩٩٣	٣,٧٣	٤٢٤٠	٢٤,٤١	٠,١٣٨
١٩٩٤	٤,٠٢	٤٤١٠	٢٤,٨٦	٠,١٤٤
١٩٩٥	٤,٣٦	٤٦٣٠	٣١,٢٤	٠,١٧٥
١٩٩٦	٤,٧٦	٤٨٥٠	٣٤,٥٦	٠,١٩٤
١٩٩٧	٥,٣٢	٥١٠٠	٣٩,٧٤	٠,٢٢٢
١٩٩٨	٥,٩٩	٥٣٦٠	٣١,٥١	٠,١٩٨
١٩٩٩	٦,٩٤	٥٦٣٠	٤١,١١	٠,٢٤٩
٢٠٠٠	٧,٩٧	٦٠٠٠	٤٤,٣٢	٠,٢٧٥
٢٠٠١	٩,٥٤	٦٢٤٠	٤٢,٠٢	٠,٢٨٦
٢٠٠٢	١٠,٩٠	٦٣٨٠	٤٠,٣٨	٠,٢٩٦
٢٠٠٣	١١,٩٩	٦٥٦٠	٤١,٤٠	٠,٣١٤
٢٠٠٤	١٢,٧٦	٦٨٩٠	٤٣,١٤	٠,٣٣١
٢٠٠٥	١٣,٧٧	٧٢٣٠	٤٦,٧٩	٠,٣٥٩
٢٠٠٦	١٤,٠٥٩	٧٨٨٠	٤٧,٠٥	٠,٣٦٥
٢٠٠٧	١٤,٣٥	٨٥٥٠	٤٦,٦٥	٠,٣٧٠
٢٠٠٨	١٤,٨٨	٩١٧٠	٤٤,٠٩	٠,٣٦٧
٢٠٠٩	١٢,٧١	٩٤٢٠	٤٩,٩٨	٠,٣٦٥
٢٠١٠	١١,٦٢	٩٦٢٠	٥٢,٦٢	٠,٣٦٣
٢٠١١	١٠,٣١	٩٧٣٠	٤٥,٥٠	٠,٣١٩
٢٠١٢	٩,٩٠	٩٩٤٠	٤٥,٦٧	٠,٣١٥
٢٠١٣	٧,٧٦	١٠٠٨٠	٣٣,١١	٠,٢٣٨
٢٠١٤	٦,٩٨	١٠٣٥٠	٣٢,٩١	٠,٢٢٩
٢٠١٥	٦,٧٤	١٠٧٥٠	٣٢,٧٢	٠,٢٢٧
٢٠١٦	٦,٤٨	١١١٤٠	١٩,٤٤	٠,١٧١
٢٠١٧	٦,٨٥	١١٥١٠	٣٩,٨٠	٠,٢٥٩
٢٠١٨	٧,٩٩	١٢١٠٠	٤٩,٢٧	٠,٣١٢
٢٠١٩	٨,٧٣	١٢٥٩٠	٥٢,٠٢	٠,٣٣٤
٢٠٢٠	٩,٦٥	١٣١١٤	٧٥,٢٨	٠,٤٤١
المتوسط	٨,٤٠	٧٤٣٢,٤١	٣٩,٣٠	٠,٢٦٥

المصدر: إعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicators,)
(2020).

جدول رقم (٧)

تطور مؤشر رأس المال البشري الشامل في مصر خلال الفترة (١٩٩٠-٢٠٢٠)

السنوات	مؤشر رأس المال البشري الشامل	السنوات	مؤشر رأس المال البشري الشامل
١٩٩٠	٠,٢٢٥	٢٠٠٦	٠,٤٠١
١٩٩١	٠,٢٢٦	٢٠٠٧	٠,٤١٣
١٩٩٢	٠,٢٥١	٢٠٠٨	٠,٤١٦
١٩٩٣	٠,٢٥٦	٢٠٠٩	٠,٤٢٢
١٩٩٤	٠,٢٦٢	٢٠١٠	٠,٤٤٢
١٩٩٥	٠,٢٨١	٢٠١١	٠,٤٣١
١٩٩٦	٠,٣٠٣	٢٠١٢	٠,٤٤٦
١٩٩٧	٠,٣١٧	٢٠١٣	٠,٤٣٣
١٩٩٨	٠,٣١٧	٢٠١٤	٠,٤٥١
١٩٩٩	٠,٣٥٢	٢٠١٥	٠,٤٥٧
٢٠٠٠	٠,٣٥٥	٢٠١٦	٠,٤٧٦
٢٠٠١	٠,٣٥٩	٢٠١٧	٠,٥٠٦
٢٠٠٢	٠,٣٨٠	٢٠١٨	٠,٥١٧
٢٠٠٣	٠,٣٦٧	٢٠١٩	٠,٥٣٢
٢٠٠٤	٠,٣٧٢	٢٠٢٠	٠,٥٦٢
٢٠٠٥	٠,٣٨٩	المتوسط	٠,٣٨٤

المصدر: اعداد الباحث باستخدام بيانات (World Bank, World Development Indicators,)
 (2020).

Towards a comprehensive methodology for measuring human capital in Egypt during the period 1990-2020

Mohamed Samaha; Dr. Hosny Mahran and Dr. Mohamed Awaad

Abstract:

The study mainly aimed to monitor the reality of human capital in Egypt during the period (1990-2020) in light of the proposed indicator of human capital. To achieve this goal, the study adopted a dynamic concept of human capital, viewed through five dimensions: education, knowledge and access to information, health, employment, culture and entertainment, each of which includes a set of detailed indicators. This is done by building a composite index of human capital as a simple arithmetic mean of the sub-indexes, which are defined in the education index, knowledge and access to information index, health index, employment index, and culture and recreation index. By calculating the human capital index in Egypt, it is clear that there are several challenges that led to a decrease in the value of the human capital index to average about (0.384) during the period (1990-2020), the most important of which are: the low quality of education, the spread of information and technological illiteracy, and the disproportionate funding available The health sector compared to international standards, the high unemployment rates, the high proportion of at-risk workers, and finally the weakness of the financing mechanisms for cultural and entertainment services, as well as the inconsistencies in the provision of these services. Considering this, the study presented a set of recommendations with the aim of improving the relative situation of human capital in Egypt, the success of which depends primarily on overcoming the challenges of human capital.

Key Words: Human capital, education, knowledge, health, employment, culture and entertainment