

رأس المال البشري وأثره في تعزيز القدرة التنافسية للسوق المصري  
دراسة تحليلية

**"Human capital and its impact on enhancing the competitive ability of the Egyptian market: An analytical study."**

د. منى أحمد السباعي السمرى

استاذ مساعد الاقتصاد ، جامعة شقراء المملكة العربية السعودية – مدرس الاقتصاد ، اكااديمية  
القاهرة الجديدة ، مصر

## Abstract

The aim of this study is to determine the impact of human capital on enhancing the competitiveness of the Egyptian market, using the descriptive method and the inferential statistical method. This was done by dividing the study into two sections. The first section includes the theoretical and conceptual framework, including the concept of human capital and its measurement methods. The second section addresses the analytical framework of the study, using the Generalized Method of Moments (GMM).

The study concluded that a 1% increase in the per capita gross domestic product leads to a 0.5-point decrease in competitiveness. This may be due to a large gap between income levels among members of society, which supports the view of income distribution injustice. These results indicate that income inequality and its distribution to undeserving individuals lead to

results that contradict economic theory. Therefore, it can be said that the more income distribution in a country is characterized by injustice, the more it leads to a decrease in competitiveness and vice versa. The study also found that an increase in spending on higher education leads to an increase in the global competitiveness of the Egyptian market.

**Keywords:** human capital - global competitiveness - competitiveness - the Egyptian market

### الملخص :

يعتبر رأس المال البشري من أهم مكونات رأس المال الفكري ، كما أنه يعد أحد عناصر الإنتاج بل إنني لا أبالغ عندما أقول انه أهم عنصر من عناصر الإنتاج والذي لا يمكن استبداله أو تغييره أو الاستعاضة عنه بعناصر أخرى ، فنجاح العملية الإنتاجية يرتبط بشكل مباشر بالعنصر البشري.

تهدف هذه الدراسة الى معرفة اثر رأس المال البشري على تعزيز القدرة التنافسية للسوق المصري ، بإتباع المنهج الوصفي والمنهج الاحصاء الاستدلالي ، وقد تناولت ذلك من خلال تقسيم الدراسة الى قسمين . القسم الاول ويشمل الإطار النظري والمفاهيمي من حيث مفهوم رأس المال البشري وطرق قياسه القسم الثاني وتناول الإطار التحليلي للدراسة تم استخدام الطريقة العامة للعزوم The Generalized Method of Moments (GMM)

وخلصت الدراسة الى ان الزيادة في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ١٪ تؤدي إلى انخفاض درجة التنافسية بمقدار ٠,٥ درجة. قد يرجع ذلك إلى وجود فجوة كبيرة بين مستويات الدخل بين أفراد المجتمع وهذا يؤيد النظرة الى كيفية توزيع

الدخل والتي تتسم بعدم العدالة ويمكننا من خلال هذه النتيجة ان نستنبط ان وجود عدم العدالة في توزيع الدخل ووصوله لغير مستحقه يؤدي الي نتائج معاكسة لما اثبتته النظرية الاقتصادية وعليه يمكن القول انه كلما اتسم توزيع الدخل في بلد ما بعدم العدالة كلما ادى ذلك الى انخفاض درجة التنافسية والعكس صحيح.

كما خلصت الى ان الزيادة في الانفاق على التعليم الجامعي يؤدي الى ارتفاع درجة التنافسية العالمية للسوق المصري ، وهو ما يؤيد فكرة ان الانفاق على رأس المال البشري يحسن من درجة التنافسية العالمية

## مقدمة :

يعتبر الإنسان هو أداة التنمية وهدف التنمية في آن واحد ، ومع تسارع التطورات الراهنة في بيئة الأعمال وزيادة حدة المنافسة والتعددية في الأسواق العالمية ، وفي ظل تحرير التجارة العالمية والانفتاح علي الأسواق الدولية أصبحت هناك حاجة ماسة لتعزيز القدرة التنافسية خاصة للأسواق بالدول النامية والتي تعتمد بشكل كبير علي الأيدي العاملة ويمثل رأس المال البشري فيها العنصر الرئيسي للإنتاج ، فالدول يمكنها تعزيز تنافسياتها في الأسواق العالمية من خلال سياساتها المختلفة والتي يمكن ان تتضمن عدة استراتيجيات منها التوجه للتصدير ، أو جذب الاستثمار الأجنبي المباشر ، ويُعد رأس المال البشري والذي لم يعد مفهومه مجرد احد عوامل الإنتاج فقط بل أصبح رأس مال يمكن استثماره لما له من قدرات ذهنية وعضلية تمثل عصب العملية الإنتاجية يعد احد مكونات رأس المال الفكري ، فالاستثمار في رأس المال البشري من جوهر عملية التنمية المستدامة بابعادها الثلاث الاقتصادية والبيئية والاجتماعية ، فنجد ان اجندة الامم المتحدة للتنمية المستدامة والتي صدرت عام ٢٠١٥ تؤكد على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال الهدف الثالث والرابع من اهداف الامم المتحدة للتنمية المستدامة والمتمثلين في الصحة الجيدة والرفاه ، والتعليم الجيد

فوفقاً لمقولة " Alfred Marshall " والتي ذكرها في كتابه "أصول الاقتصاد" حيث أشار فيها إلى أن أهم استثمار لرأس المال هو الاستثمار في رأس المال البشري.

وبالنظر للاقتصاد المصري والسياسات الاقتصادية نجدها مثلها مثل العديد من الدول النامية والتي تعاني بشدة من تقليص الإستثمار في رأس المال البشري في صالح رأس المال المادي

### أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية الدراسة في مدى أهمية رأس المال البشري لتحقيق التقدم والنمو الاقتصادي من خلال تعزيز المركز التنافسي، وتقدم هذه الدراسة تقييم للوضع الراهن للاستثمار في رأس المال البشري في مصر في ضوء المتغيرات المتاحة وأثره في تعزيز المركز التنافسي المصري في الاسواق العالمية، كما تطرح الدراسة عددا من التوصيات التي تركز في مجملها على الاستفادة من الفرص المتاحة مع الأخذ في الاعتبار التحديات التي تواجه منظومة تأهيل رأس المال البشري في مصر

**وقد هدفت الدراسة الى التحقق من العلاقة بين رأس المال البشري ودرجة التنافسية العالمية للسوق المصري وكذلك الى معرفة تطور الانفاق على رأس المال البشري في مصر وأثره في تعزيز المركز التنافسي لمصر في الاسواق العالمية في الفترة من ١٩٩٨ – ٢٠١٩ وذلك في ظل المتغيرات الدولية في الاسواق العالمية**

**لذا تتمثل مشكلة الدراسة في ان الاستثمار في رأس المال البشري يعد مصدر مهم جدا في التنمية الاقتصادية ولاسيما في المجتمع المصري والذي يتمتع بثروة بشرية هائلة حيث تعتبر مصر الدولة رقم ١٤ من حيث عدد السكان على مستوى العالم (عثمان، يناير ٢٠٢١) يمكن ان تمكنه من تحقيق النمو المستهدف في حال تم الاستفادة منها واستغلالها الاستغلال الامثل بشكل فعال ، كما يمثل نقطة قوة للدولة**

المصرية بالاستثمار في هذا المورد باعتباره أحد العوامل الأساسية ، بل أهم العوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي لتعزيز المركز التنافسي لمصر .

وهنا يمكننا صياغة اشكالية هذه الدراسة على النحو التالي

ما مدى امكانية رأس المال البشري في تعزيز القدرة التنافسية لسوق المصري في الفترة من ١٩٩٨ - ٢٠١٩ ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل عدة اسئلة فرعية :

- ما هو مفهوم رأس المال البشري وما علاقته بالميزة التنافسية ؟
- كيف تطور الإنفاق على رأس المال البشري بمصر في الفترة من ١٩٩٨ - ٢٠١٩ ؟
- ما هو أثر الإنفاق على رأس المال البشري على مؤشر التنافسية العالمية لمصر خلال فترة الدراسة ؟

**وتقوم الدراسة على اختبار فرضية اساسية مؤداها**

- يؤثر ارتفاع قيم رأس المال البشري تأثيرًا موجبًا على مؤشر التنافسية الدولية في مصر.
- ومن هذه الفرضية يتفرع عدد من الفرضيات
- هناك علاقة ذات دلالة موجبة بين نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي ودرجة التنافسية الدولية
- هناك علاقة ذات دلالة موجبة بين الانفاق على التعليم الجامعي ودرجة التنافسية الدولية

## منهجية الدراسة :

إعتمدت الدراسة على منهجين أساسيين لتحقيق أهدافها هما المنهج الوصفي التحليلي الذي تناول في مضمونه الإطار النظري للدراسة والمتمثل في مفهوم رأس المال البشري وأهميته ونظرياته وطرق قياسه كما استخدمت الدراسة منهج التحليل الكمي باستخدام الأسلوب القياسي لتحليل العلاقة بين الانفاق على رأس المال البشري ودرجة التنافسية العالمية خلال الفترة ( ١٩٩٨ – ٢٠١٩ ) حيث تم استخدام الطريقة العامة للعزوم (The Generalized Method of Moments (GMM)

### ١- الإطار النظري والمفاهيمي

#### ١,١ ماهية رأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري من أهم مكونات رأس المال الفكري ، كما أنه يعد أحد عناصر الإنتاج بل إنني لا أبالغ عندما أقول انه أهم عنصر من عناصر الإنتاج والذي لا يمكن استبداله أو تغييره أو الاستعاضة عنه بعناصر أخرى ، فنجاح العملية الإنتاجية يرتبط بشكل مباشر بالعنصر البشري.

تكاليف تطوير وتدريب ورفع مهارة وزيادة المعارف لدى العنصر البشري تعد كلها بمثابة إنفاق استثماري ( Perera & Thrikawala, ٢٠١٢ ) ، وفي المستقبل القريب نجد أن تعزيز المعرفة والابتكار بمثابة القوة الدافعة للاقتصاد أكثر أهمية من عناصر الإنتاج الأخرى المتمثلة في رأس المال والأرض ( Joshi & Ubha, ٢٠٠٩ ).

#### ١,١,١ مفهوم رأس المال البشري

ظهر مفهوم رأس المال البشري عند بن خلدون في حديثه الضمني عن رأس المال بصفة عامه، حيث تطرق الى ان رأس المال هو محصلة سعي الفاعل

الإجتماعي نحو المكاسب، فإذا ما قمنا بتفسير ذلك التعريف نجد انه يتكون من شقين ، الشق الأول ويتمثل في السعي أو الجهد المبذول من قِبَل الفرد وهو ما يترجم برأس المال البشري ، أما الشق الثاني فهو يركز حول الكسب والذي يمثل العائد المتحصل من الجهد المبذول، وهنا يمكن ان نقول ان تعريف بن خلدون لرأس المال مبني على ان الجهد البشري هو الاساس والقاعدة الثابتة للحصول على رأس المال المادي (الجابري، ٢٠٠٧) (Alatas S.)

أرجعت كثير من الدراسات نشأة مفهوم رأس المال البشري إلى الكتابات الأولى لأدم سميث في نهاية القرن الثامن عشر، وعلى وجه الخصوص في كتابه "ثروة الأمم" ، والذي أشار إلي أن العمل البشري هو مصدر القيمة وأن مهارة وموهبة العامل لا يعود عليه فقط بل إنه بمثابة استثمار للمجتمع ككل حيث يستفيد المجتمع من تلك المهارة ، فمهارات العاملين لها التأثير الأكبر علي جودة مخرجات العملية الإنتاجية (الفيل، ٢٠١٤)

إلا أن هذا المفهوم ذكره سابقا ابن خلدون في القرن الرابع عشر في مقدمته والتي أوضح فيها أهمية العمل العضلي والذهني وتأثيره على الإنتاج

ويعتبر الاقتصادي شولتز والذي كان على رأس مدرسة الاستثمار البشري - وهي من أوائل المدارس الاقتصادية التي اهتمت اهتماما كبيرا برأس المال البشري في ستينيات القرن العشرين - رائدا في مجال قياس العائد الاقتصادي للاستثمار في رأس المال البشري من خلال أبحاثه في هذا المجال ، حيث يري أن رأس المال البشري يمثل القدرات ذات القيمة الاقتصادية، وان قدرة رأس المال البشري علي التجدد تفوق العناصر الأخرى (المصباح، يوليو ٢٠٠٥)

كما ان فكرته الأساسية عن رأس المال البشري قادتته إلى فكرة الاستثمار في رأس المال ، بمعنى الاستثمار في تعليمهم وصحتهم وفي تدريبهم وفي تنمية مهاراتهم التنظيمية والإدارية (العربي، ١٩٩٧) (ابراهيمى، ٢٠١٣)

ولقد ساهم الاقتصادي "بيكر" إلى حد بعيد في انتشار فكرة الاستثمار في رأس المال البشري، فترة أوائل الخمسينات ونهاية الستينات، حيث فرق بين نوعين أساسيين من التدريب وهما :

- التدريب العام General Training

- التدريب المتخصص Specific Training

فقد أوضح أن العلاقة بين هذين النوعين علاقة تكاملية حيث انه حين يستفيد المتدرب بدرجة أكبر من النوع الأول من التدريب (الاستثمار في رأس المال البشري) فإن المنشأة أو صاحب العمل هو المستفيد الأكبر من النوع الثاني - ((Gray S. Becker, ١٩٧٥))

كما أشارت العديد من الكتابات إلى أن أول من استخدم مصطلح "رأس المال البشرى" في العصر الحديث هو الاقتصادي "مينسر" (Mincer, Aug. ١٩٨٥) (على، اكتوبر ٢٠٠١)

تناولت الكثير من الدراسات مفهوم رأس المال البشري ، وكذلك الاستثمار في رأس المال البشري والتي ترى في معظمها أن رأس المال البشري يمثل القدرات والمهارات والإمكانيات والخبرات لدى الفرد والتي يمكن زيادتها وتحسينها بل وإكساب الأفراد مهارات جديدة من خلال الاستثمار في العنصر البشري بالتدريب والتعليم وما إلى ذلك (Bergen، بخرز ٢٠٠٢)

فهناك من عرفه بأنه "استخدم جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية و بالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطناً صالحاً في مجتمعه" (عوالي، ديسمبر ٢٠١١)

وعرفه آخرون بأنه "الاتفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان علي نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته" (الحמיד، ديسمبر ٢٠١١)

كما تم تعريفه على أنه يمثل العنصر البشري في المنظمة، حيث يمثل مزيج من الذكاء والمهارات والخبرات التي تعطي المنظمة طابعها المميز. (Angela Baron، ٢٠٠٩)

ومن التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري ذلك التعريف الذي تتبناه منظمة اليونيسيف ، والذي يرى "أنه المخزون الذي تمتلكه الدولة من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير إمكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية". (أشرف العربي، ٢٠٠٧، ص ٥٥)

### ١, ١, ٢ طرق قياس رأس المال البشري

استحدث تقرير التنافسية العربية الصادر عن المعهد العربي للتخطيط عام ٢٠٠٣ مؤشراً مركباً لرأس المال البشري مكوناً من خمس مؤشرات فرعية وهي: معدل الالتحاق الصافي بالتعليم الجامعي، معدل الالتحاق الصافي بالتعليم الثانوي، العمر المتوقع عند الميلاد، معدل انخفاض الأمية لدى الكبار، ونسبة الإنفاق العام على التعليم. وقد اعتمد بناء هذا المؤشر المركب على إعطاء أوزان نسبية متساوية لهذه المؤشرات الخمس، وتم حساب قيمة هذا المؤشر في ١٦ دولة عربية هي: مصر ، البحرين، الكويت، قطر، الأردن، لبنان، السعودية، تونس، الجزائر، الإمارات، عمان، سوريا، المغرب، اليمن،

السودان وموريتانيا، بالإضافة إلى ٣ دول غير عربية هي: تركيا، كوريا، وماليزيا . وقد تراوحت قيم هذا المؤشر بين ٢,٠٨٤، و٠,٨١٤، وتم تقسيم الدول إلى ثلاث مجموعات . ( الكويت : المعهد العربي للتخطيط , ٢٠٠٣ )

وقد طور تقرير التنافسية العربية لعام ٢٠٠٦ هذا المؤشر المركب لرأس المال البشري وأصبح يتكون من أحد عشر متغيراً، حيث تناولت الصحة ثلاثة متغيرات وهي: الإنفاق على الصحة كنسبة من دخل الفرد، الإنفاق على الصحة كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، معدل توقع الحياة عند الميلاد. في حين احتوى مؤشر رصيد رأس المال البشري على متغيرين أساسيين وهما: معرفة القراءة والكتابة لدى البالغين (١٥ سنة فما فوق)، ومعرفة القراءة والكتابة لدى الشباب (١٥-٢٤ سنة)، بينما احتوى مؤشر تكوين رأس المال البشري وعدالته ستة متغيرات وهي: الإنفاق العام على التعليم كنسبة من (GDP)، ونسبة الإناث إلى الذكور في مراحل التعليم الابتدائية والثانوية، ومعدل القيد الثانوي الكلي، ومعدل القيد الثانوي الكلي للإناث، ومعدل القيد الجامعي الكلي، ومعدل القيد الجامعي الكلي للإناث. وقد اعتمد بناء هذا المؤشر المركب على إعطاء أوزان متساوية لهذه المتغيرات، وتم حساب هذا المؤشر في ٢٤ دولة على مستوى العالم منهم سبعة دول أفريقية وهم: مصر، السودان، تونس، المغرب، الجزائر، جنوب أفريقيا، وموريتانيا. (المعهد العربي للتخطيط , تقرير التنافسية العربية ٢٠٠٦ , ٢٠٠٩). وبالإضافة إلى هذه المحاولة، توجد محاولات متعددة لقياس رأس المال البشري اعتمدت غالبيتها على مؤشرات تفصيلية ، إلا أنه يمكن التمييز بين اتجاهين رئيسيين دارت حولهما أغلب هذه المحاولات : **الاتجاه الأول** يركز على قياس إجمالي رأس المال البشري المتاح في المجتمع في لحظة زمنية معينة، في حين يعتمد **الاتجاه الثاني** على تتبع المراحل المختلفة للمنظومة الديناميكية التي تؤدي إلى تكوين واستخدام رأس المال البشري، أي أنه يركز ليس فقط على قياس الرصيد المتاح لرأس المال البشري وعملية تكوينه، ولكن أيضاً على مدى الاستفادة من هذا الرصيد المتراكم . ولعل أهمية هذا التوجه تزايد في حالة البلدان

النامية التي تعاني من مظاهر متعددة للهدر في رأس المال البشري مثل تفاقم مشكلة البطالة بين المتعلمين وهجرة الكفاءات

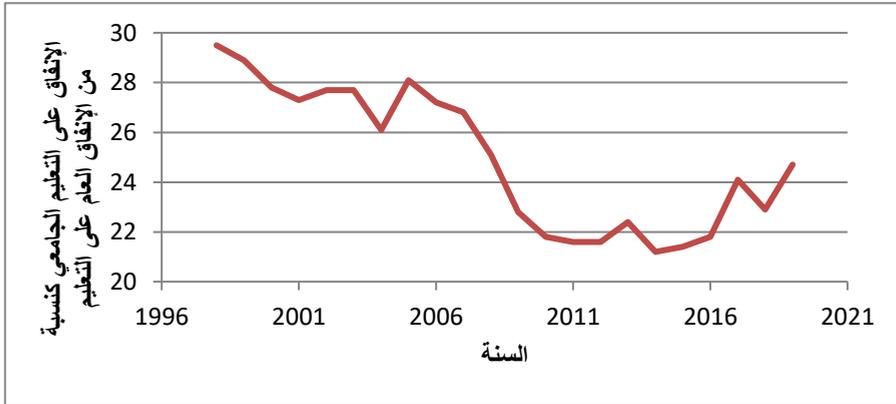
## ٢- الإطار التحليلي:

### ١,٢ تطور رأس المال البشري في مصر خلال الفترة (١٩٩٨ - ٢٠١٩):

تم التعبير عن متغير رأس المال البشري من خلال استخدام مؤشر (الإنفاق على التعليم الجامعي كنسبة من الإنفاق العام على التعليم)، ويوضح الشكل التالي رقم (١) تطور هذا المؤشر خلال الفترة الزمنية (١٩٩٨ - ٢٠١٩) في مصر، حيث يلاحظ حدوث انخفاض في المجل في نسبة الإنفاق مع وجود بعض التذبذب الطفيف في بعض سنوات الفترة المذكورة، وقد سجل عام ١٩٩٨ نسبة إنفاق ٢٩,٥٪ من الإنفاق العام على التعليم مقابل نسبة ٢٤,٧٪ في عام ٢٠١٩.

#### الشكل رقم (١)

تطور رأس المال البشري في مصر خلال الفترة (١٩٩٨ - ٢٠١٩)



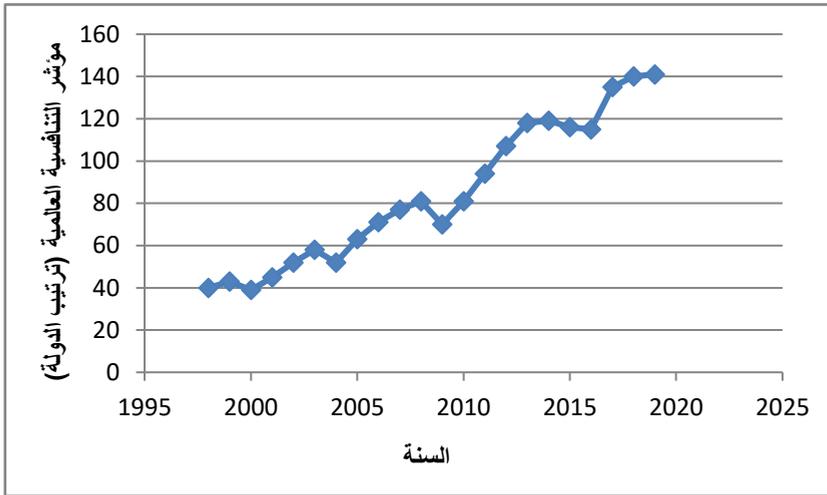
المصدر: من إعداد الدارسة بناء على بيانات الكتاب الإحصائي السنوي الصادر عن الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء.

## ٢,٢ تطور مؤشر التنافسية العالمية خلال الفترة (١٩٩٨ - ٢٠١٩):

يأخذ ترتيب الدول بحسب مؤشر التنافسية الدولية صورة عكسية في الاتجاه العام بالشكل البياني التالي رقم (٢)، حيث كلما زادت رقم الترتيب؛ انخفض مؤشر التنافسية في الدولة. ويوضح الشكل تدهور وضع التنافسية الدولية لجمهورية مصر العربية خلال الفترة الزمنية (١٩٩٨ - ٢٠١٩)، حيث حصلت مصر على الترتيب رقم ٤٠ في عام ١٩٩٨، ثم تدهور الوضع بحلول عام ٢٠١٩ بترتيب قدره ١٤١.

### الشكل رقم (٢)

تطور مؤشر التنافسية العالمية في مصر خلال الفترة (١٩٩٨ - ٢٠١٩)



المصدر: من إعداد الدراسة بناء على تقارير التنافسية العالمية الصادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

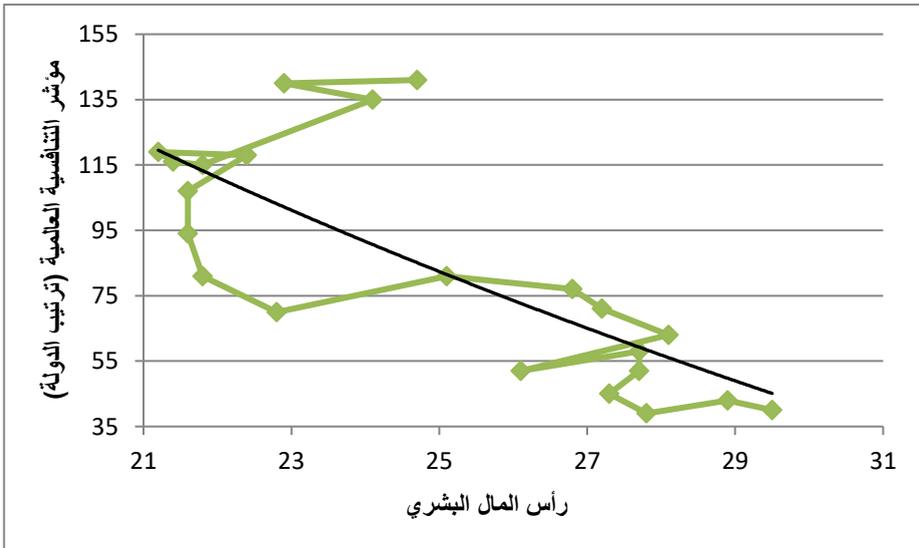
## ٣,٢ العلاقة بين رأس المال البشري ومؤشر التنافسية العالمية:

يوضح الشكل رقم (٣) العلاقة بين مؤشر رأس المال البشري ومؤشر التنافسية العالمية في مصر خلال الفترة المذكورة، وبالرغم من أن العلاقة تبدو غير منتظمة؛ إلا أن الاتجاه العام لها يأخذ الاتجاه العكسي، حيث كلما ارتفعت نسبة الإنفاق العام على التعليم الجامعي ارتفعت القدرة التنافسية في الدولة.

فعند بلوغ نسبة الإنفاق العام على التعليم الجامعي ٢٩,٥٪ عام ١٩٩٨؛ كانت مصر في الترتيب رقم ٤٠ للتنافسية، وعندما كانت النسبة ٢٥,١٪ عام ٢٠٠٨؛ سجلت الترتيب رقم ٨١، في حين أن نسبة الإنفاق ٢٤,٧٪ التي تخص عام ٢٠١٩؛ قابلها ترتيب لمؤشر التنافسية ١٤١.

### الشكل رقم (٣)

العلاقة بين رأس المال البشري ومؤشر التنافسية العالمية خلال الفترة (١٩٩٨ - ٢٠١٩)



المصدر: من إعداد الدارسة بناء على بيانات الكتاب الإحصائي السنوي الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وتقارير التنافسية العالمية الصادرة عن المنتدى الاقتصادي العالمي.

### ٣- قياس العلاقة بين رأس المال البشري والقدرة التنافسية في مصر:

تتعدد محددات القدرة التنافسية بشكل عام، ولكن يعد العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة على مؤشر التنافسية وجوانب التنمية الاقتصادية ككل. وفي سبيل قياس ذلك التأثير؛ فقد تم استخدام بعض المتغيرات المستقلة من بينها متغير رأس المال البشري وتأثيرهم على مؤشر التنافسية في مصر كمتغير تابع. ويأخذ النموذج القياسي في صورته الخطية الشكل التالي:

$$G. Comp._t = \alpha + \beta_1 GDPper_t + \beta_2 Human C._t + \beta_3 FDI_t \\ + \beta_4 Inflation_t + \varepsilon_t$$

$$t = 1, 2, \dots, 22$$

حيث:

**G. Comp.**: هو المتغير التابع، ويعبر عن ترتيب مصر في مؤشر التنافسية العالمية.

والمتغيرات المستقلة كما يلي:

**GDPper**: نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة للعملة المحلية، وقد تم احتسابه من خلال قسمة قيمة الناتج المحلي الإجمالي على عدد سكان مصر.

**Human C.**: رأس المال البشري، وقد تم التعبير عنه من خلال مؤشر الإنفاق على التعليم الجامعي كنسبة من إجمالي الإنفاق العام على التعليم.

**FDI:** صافي تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي.

**Inflation:** معدل التضخم.

$\alpha$ : ثابت المعادلة.

$\varepsilon$ : حد الخطأ.

١,٣ مصادر البيانات:

تم الاعتماد في جمع بيانات الدراسة على كل من بيانات البنك الدولي، والكتاب الإحصائي السنوي الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بالإضافة إلى تقرير التنافسية العالمية (Global Competitiveness Report) الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (The World Economic Forum).

٢,٣ نطاق البيانات:

يتمثل النطاق الزمني للدراسة في ٢٢ عامًا خلال الفترة الزمنية (١٩٩٨ - ٢٠١٩) على مستوى جمهورية مصر العربية ككل.

٣,٣ الفرضية الأساسية للنموذج:

- يؤثر ارتفاع قيم رأس المال البشري تأثيرًا موجبًا على مؤشر التنافسية الدولية في مصر.

مع ضرورة الأخذ في الاعتبار مثلما تم الإشارة من قبل أن الزيادة في رقم ترتيب الدولة لمؤشر التنافسية يعني انخفاض القدرة التنافسية، وبالتالي فالإشارة السلبية في معامل رأس المال البشري في تلك الحالة يحقق فرضية الدراسة، والعكس صحيح.

### ٤,٣ النموذج المستخدم:

تم استخدام الطريقة العامة للعزوم The Generalized Method of Moments (GMM) والتي من أهم مميزاتها اتسامها بإمكانية تجنب مشكلة جذر الوحدة بالإضافة معالجة مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة بعد الخطأ (رتيبة وبوجود، ٢٠١٩؛ عبد الوهاب، ٢٠١٧) (Nkurunziza & Bates, ٢٠٠٣).

### ٥,٣ تقدير النموذج:

$$LG.Comp_t = 50.3 lGDPper - 140.5 lHuman C. + 0.6 FDI + 1.18 Inflation$$

حيث:

**LGDPper**: لوغاريتم نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.  
**lHuman C.**: لوغاريتم رأس المال البشري.  
 وكانت النتائج كالتالي:

الجدول (١)  
نتائج النموذج طبقاً لطريقة GMM

Prob.	قيمة المعلمة	المتغير
٠,٠٠٠٠٠٠٠٠	٥٠,٣	IGDPper
٠,٠٠٠٠٠٠٠٠	١٤٠,٥	lHuman C.
٠,٤٤٢	٠,٦	FDI
٠,٠٨٠*	١,١٨	Inflation
<b>J-statistic = ١,٩٩</b>		<b>Prob(J-statistic) = ٠,١٥٧</b>

المصدر: من إعداد الدراسة طبقاً لنتائج برنامج (١٢ EViews).

- \*معنوي عند درجة ثقة ٩٠٪.
- \*\*معنوي عند درجة ثقة ٩٥٪.
- \*\*\*معنوي عند درجة ثقة ٩٩٪.

مع ملاحظة أن الثابت متضمن في الأدوات المساعدة (Instrumental Variables).

### ٦,٣ اختبارات ما بعد التقدير:

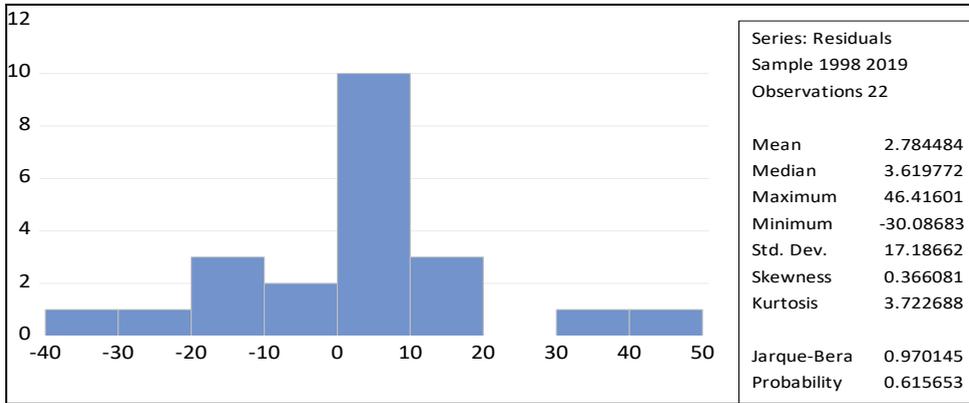
تهدف الاختبارات التالية إلى التأكد من خلو النموذج من المشكلات القياسية.

### ١,٦,٣ اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي:

حيث يتم إجراء اختبار (Jarque-Bera) لاختبار كون أخطاء النموذج تتبع التوزيع الطبيعي أم، وتشير النتائج بالشكل التالي رقم (٤) إلى أن البواقي موزعة توزيعاً طبيعياً.

### الشكل رقم (٤)

### اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي



المصدر: من نتائج برنامج (١٢ EViews).

٢,٦,٣ اختبار مدى صلاحية الأدوات المساعدة (J-test):  
تشير (J-statistic) بالجدول رقم (٢) إلى قبول فرضية عدم القائلة بصلاحية  
الأدوات المساعدة (IV) المستخدمة في النموذج.  
الجدول رقم (٢)  
نتائج J-test

J-statistic	Prop.	Instrument Rank
١,٩٩٩	٠,١٥٧	٥

المصدر: من نتائج برنامج (١٢ EViews).

٣,٦,٣ اختبار (Wald):

ويهدف هذا الاختبار إلى تحديد أهمية المتغيرات المستقلة في النموذج، حيث تنص  
فرضية عدم في الاختبار المستخدم هنا أن المعلمات تساوي الصفر، أي لا تضيف  
للمنموذج، وعندما تكون p-value أكبر من ٠,٠٥ يتم قبول فرضية عدم.  
وتشير النتائج بالجدول التالي رقم (٣) إلى أن المتغيرات المستقلة المستخدمة ذات  
جدوى بالنموذج.

الجدول رقم (٣)  
نتائج Wald-test

Test Statistic	Value	df	Probability
F-statistic	٢٢٧,٩٧	(٤, ١٨)	٠,٠٠٠
Chi-square	٩١١,٨٧	٤	٠,٠٠٠

المصدر: من نتائج برنامج (١٢ EViews).

### ٧,٣ نتائج النموذج وتفسيرها

(١) تؤدي الزيادة في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ١٪ إلى انخفاض درجة التنافسية بمقدار ٠,٥ درجة. وبرغم من معنوية العلاقة بين المتغيرين؛ إلا أن النتيجة لا تتماشى مع النظرية الاقتصادية، وقد يرجع ذلك إلى أن متغير نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي قد لا يعبر في بعض الأحيان عن المتوسط الحقيقي لمستويات الدخل في الدولة، ذلك في حالة وجود فجوة كبيرة بين مستويات الدخل بين أفراد المجتمع وهذا يؤيد النظرة الى كيفية توزيع الدخل والتي تنسم بعدم العدالة ويمكننا من خلال هذه النتيجة ان نستنبط ان وجود عدم العدالة في توزيع الدخل ووصوله لغير مستحقه يؤدي الي نتائج معاكسة لما اثبتته النظرية الاقتصادية وعليه يمكن القول انه كلما اتسم توزيع الدخول في بلد ما بعدم العدالة كلما ادى ذلك الى انخفاض درجة التنافسية والعكس صحيح.

إقليم الشرق الأوسط، الذي يضم البلدان العربية، هو أكثر الأقاليم من ناحية عدم العدالة في توزيع الدخل على مستوى العالم. ففي هذا الإقليم يستحوذ أغنى ١٠٪ من سكانه على ٦٤٪ من الدخل، مقارنةً بالأحوال في أوروبا التي يصل نصيب الشريحة نفسها فيها إلى ٣٧٪، وفي الولايات المتحدة نصل النسبة إلى ٤٧٪، وفي البرازيل ٥٥٪، وجنوب أفريقيا ٦٢٪. وتُظهر هذه التقديرات، التي قام بها الاقتصاديون فاكوندو ألفاريدو وليديا أسود وتوماس بيكيتي، أن تركز الدخول في الشرائح العليا يأتي على حساب الطبقة الوسطى فيضيق عليها مصادر العيش، كما يدفع بالشرائح الأدنى دخلاً إلى مصائد الفقر. (محي الدين، ٢٠١٨)

(٢) تؤدي الزيادة في الإنفاق على التعليم الجامعي كنسبة من الإنفاق العام على التعليم بنسبة ١٪ إلى ارتفاع درجة التنافسية بمقدار ١,٤ درجة. والذي يثبت صحة الفرضية التي تنص على هناك علاقة ذات دلالة موجبة بين الانفاق على التعليم الجامعي ودرجة التنافسية الدولية

(٣) تؤدي الزيادة في صافي تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي بمقدار ١ جنيه إلى انخفاض درجة التنافسية بمقدار ٠,٦ درجة. وهي نتيجة لا تتماشى مع المنطق والنظرية الاقتصادية، مع ملاحظة أن العلاقة كانت غير معنوية.

(٤) تؤدي الزيادة في معدل التضخم بوحدة واحدة إلى انخفاض درجة التنافسية بمقدار ١,٢ درجة. وهو ما يتماشى مع النظرية الاقتصادية

### ٢,٧,٣ التوصيات والخاتمة

#### في ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج في هذه الدراسة يمكن تقديم بعض التوصيات والمتمثلة في

- ١- زيادة الاهتمام بالعنصر البشري على اعتباره اهم عنصر من عناصر التنمية والذي بدوره يزيد من درجة التنافسية للسوق المصري بين الاسواق العالمية
- ٢- توفير بيئة داعمة لرفع مستويات الاستثمارات الخاصة والعامة في رأس المال البشري
- ٣- دعم البنية التحتية للمؤسسات التعليمية وتفعيل دور السياسات التعليمية لتحقيق الارتقاء بالعملية التعليمية وجودتها مما يؤثر ايجابا على مخرجاته والمتمثلة في رأس المال البشري
- ٤- رفع دخول الفئة الداعمة لتطوير رأس المال البشري من معلمين واساتذة جامعيين وخبراء ومدربين مع العمل على رفع كفاءتهم
- ٥- تفعيل الشراكة المجتمعية بين القطاعين الخاص والحكومي فيما يتعلق بتأهيل رأس المال البشري وخاصة لقطاعي الصحة والتعليم من حيث البنية التحتية والاهتمام بالبحث والتطوير

٦- زيادة المخصصات المالية من الموازنة العامة الموجهة لقطاعي التعليم والصحة، وتحسين الأداء المالي والإنفاق الحكومي بشكل عام ، مع الأخذ في الاعتبار تخصيصها بالاسلوب الأمثل الذي يحقق مصلحة الفرد والمجتمع

٧- ربط المخرجات التعليمية باحتياجات سوق العمل وذلك وفقا لمنظومة تعليمية مطورة تعتمد على تهيئة العنصر البشري وتدريبه ليكون قادرا على سد احتياجات ومتطلبات سوق العمل

٨- العمل على الإرتقاء وتحسين منظومة توزيع الدخل بين الفئات المختلفة بالمجتمع والحد من الفجوات وذلك لما يصاحب عدم العدالة في توزيع الدخل من اختلالات عميقة في الهيكل الاقتصادي للمجتمع في سبيل الوصول الى العدالة في توزيع الدخل والذي من شأنه دعم رأس المال البشري ووصول الدخل لمستحقيه مما يكون له مردود مباشر على رأس المال البشري

٩- في ظل التغيرات الدولية وواقع الدولة المصرية من حيث انها دولة نامية تفتقر الى عنصر رأس المال المادي بينما لديها وفرة في رأس المال البشري لذا عليها ان تقوم بالاستثمار بشكل مباشر في رأس المال البشري للتوسع في توفير فرص التعلم والتدريب الجيد لتحقيق ميزة تنافسية في الاسواق العالمية

١٠- التنسيق بين القطاعات المختلفة والتي يكون لها تأثير مباشر او غير مباشر على رأس المال البشري، من حيث التعليم والتدريب والقدرة على تنميتها، وتطوير الهياكل التنظيمية والقدرات الإدارية والمؤسسية لمواكبة التغيرات السريعة في الاسواق العالمية ووضعها في مركز متقدم بالنسبة للتنافسية العالمية

## قائمة المراجع :

### أولاً ، المراجع باللغة العربية :

- أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٣)، التنافسية في القرن الحادي والعشرون ، مدخل إنتاج ، النشر محفوظ للمؤلف .
- أسامة أحمد أحمد الفيل (٢٠١٤)، الإستثمار في الموارد البشرية : دراسة اقتصادية اسلامية، دار التعليم الجامعي، الاسكندرية ، مصر.
- أشرف العربي (١٩٩٧)، التنمية البشرية في مصر : الوضع الحالي ، أسبابه، انعكاساته ، وإمكانية تطويره .رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (٢٠٢١) أَلْكَتابُ الإحصائي السنوي - باب التعليم. سبتمبر ٢٠٢١
- برنامج الأمم أَلْمَت حدة الإِنمائي. (٢٠٢١)، تَقْرِير أَلْتنمية أَلْبشرية فَي مُصر ٢٠٢١ : أَلتنمية حُق لَلجميع، مصر أَلمسيرةُ والمسار.
- توماس ستيوارت (٢٠٠٤)، ثروة المعرفة ، ترجمة علا أحمد صلاح ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ، القاهرة، مصر.
- حفيان عبد الوهاب (٢٠٠٤)، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات، دار الأيام للنشر والتوزيع.
- خالد حسين سعيد العسيري (٢٠١٣)، إستراتيجية استقطاب الكفاءة الأكاديمية لتحقيق الميزة التنافسية "نموذج مقترح لمنظمات الأعمال التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية .
- رابع عرابية ، حنان عوالى ( ٢٠١١) ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري ، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ظل الإقتصاديات الحديثة ديسمبر ، ٢٠١١ جامعة الشلف
- سراج وهيبية ، سيتي عبد الحميد (٢٠١١) ، أساليب وسياسات الاستثمار في أرس المال الفكري، الملتقى الدولي الخامس حول أرس المال الفكري في منظمات العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة ، جامعة الشلف.
- عادل حرحوش المفرجي ،أحمد على صالح (٢٠٠٧)، رأس المال الفكري: طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه ،منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة.

- على عبد القادر على ( ٢٠٠١)، أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري . مجلة المعهد العربي للتخطيط ، الكويت .
- عماد الدين أحمد المصبيح (٢٠٠٥)، رأس المال في سوريا : قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري . الاقتصاد السوري : رؤية شبابية ، المركز الثقافي العربي جمعية العلوم الإقتصادية السورية ، سوريا .
- عمر أحمد همشري (٢٠١٣)، إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
- [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) قاعدة بيانات البنك الدولي.
- ماجد عثمان (٢٠٢١)، القضية السكانية : مصر بعد ال ١٠٠ مليون، افاق مستقبلية مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار - مجلس الوزراء القاهر .
- محمد عابد الجابري ( ٢٠٠٧ )، فكر بن خلدون العصبية والدولة – معالم نظرية خلدونية في التاريخ الاسلامي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، القاهرة.
- محمود محيي الدين ( ٢٠١٩ )، عدالة توزيع الدخل بين تحديات قديمة وفرص جديدة ، جريدة الشرق الاوسط . <https://aawsat.com/home/article/1722401>
- منظمة الأمم أمت حدة للتربية و العلوم و الثقافة.( ٢٠١٨ ). أ المساءلة في مجال ألتعليم: أوفاء بتعهداتنا. التقرير العالمي أُرصد التعليم ، أليونسكو.
- نادية إبراهيمي ( ٢٠١٣ )، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري : دراسة حالة جامعة المسلة، جامعة عرفات عباس ، سطيف.
- نبيل مرسي خليل (١٩٩٨)، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.
- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ( ٢٠١٩ )، رؤية محور أخدمات في أطار تحديث أستراليا تيجية التنمية أالمستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠ . دراسة غير منشورة.

## References

- Alatas, S. F. (٢٠٠٧). The Historical Sociology of Muslim Societies: Khaldunian Application. *International Sociology*, vol. 22, ٢٨١.
- Angela Baron, M. A. (٢٠٠٩). *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People*. United Kingdom: Kogan Page Limited.
- Annabi, N., Harvey, S., & Lan, Y. (٢٠١١). Public expenditures on education, human capital and growth in Canada: An OLG model analysis. *Journal of Policy Modeling*, ٣٣(٦), ٨٥٢-٨٦٥.
- Bergen, A. S. (٢٠٠٢). , DennisRose and Ganesh Nana, Review of the Statistical Measurement of Human Capital statistics New Zealand. *Wellington: SNZ*.
- El Baradei, L. (٢٠١٥). The case for decentralization as a tool for improving quality in Egyptian primary education. ECES Working Paper No. ١٨٠.
- Gray S. Becker. (١٩٧٥). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. : *National Bureau of Economic Research* (pp. -). New York
- Mincer, J. (Aug. ١٩٨٥). , " Investment in Human Capital and the Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, vol ٦٦, NO .٤ ( Chicago: University of Chicago press.