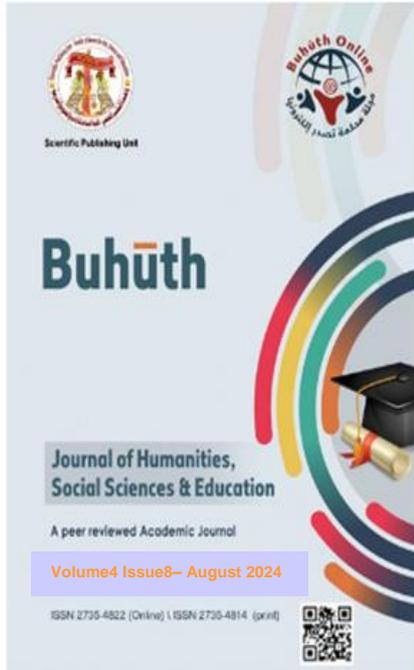




ISSN 2735-4822 (Online) \ ISSN 2735-4814 (print)



Investing in Human Capital at the Ministry of Education in Light Saudi Arabia Vision 2030

Master. Mohammed Nasser Hedan ALSobaie

Department of Fundamentals of Education, Girls' College of Arts and Sciences & Edu, Ain Shams University

m.grns@hotmail.com

Prof. Nadia Youssef Kamal

Professor of Fundamentals of Education, Girls' College, Ain Shams University

nadia.youssef@hotmail.com

Ass. Prof. Hala Amin Maghawry

Assistant Professor of Educational Administration, Department of Educational Fundamentals, Girls College - Ain Shams University

halamaghawry@hotmail.com

Receive Date :10 June 2024, Revise Date: 16 July 2024,

Accept Date: 16 July 2024.

DOI: [10.21608/buhuth.2024.296566.1704](https://doi.org/10.21608/buhuth.2024.296566.1704)

Volume 4 Issue 8 (2024) Pp. 194 - 215.

Abstract

The study aimed to reveal the theoretical basics for investing of human capital in educational institutions, reveal of its reality in Ministry of Education at Kingdom of Saudi Arabia it provide recommendations and proposals for investing in human capital at Ministry of Education in light of the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030. The study used the descriptive approach and the study showed a set of results as the most important items like : The importance of spreading the culture for reducing of waste of resources among the employees of the Ministry of Education, the necessity of establishing an incubator for creativity in Ministry of Education that is responsible for supporting and encouraging the creative people and developing of their creative thinking skills, adopting of creative ideas and working to implement them, taking into account the provision of incentives and rewards that encourage the creative proposals among employees, the importance of encouraging Workers within the Ministry to find creative and effective solutions of problems and support them financially and morally. It is necessary to provide the appropriate Physical and moral appreciation to employees of the Ministry of Education.

Keywords: The investment - Human capital - Ministry of Education - Saudi Arabia Vision 2030

استثمار رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء
رؤية المملكة العربية السعودية 2030

محمد ناصر حمدان السبيعي

M.grns@hotmail.com

أ.د. محمد جاد حسين أحمد
أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط
قسم الإدارة والسياسات التعليمية
كلية البنات- جامعة الطائف

أ.د. نادية يوسف كمال
أستاذ أصول التربية
كلية البنات- جامعة عين شمس

أ.م.د. هالة أمين مغاوري
أستاذ الإدارة التعليمية المساعد بقسم أصول التربية
كلية البنات- جامعة عين شمس

المستخلص.

هدفت الدراسة الكشف عن الأسس النظرية لاستثمار رأس المال البشري بالمؤسسات التعليمية، والكشف عن واقعه في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية وتقديم توصيات ومقترحات لاستثمار رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أهمية نشر ثقافة تقليل الهدر في الموارد بين العاملين بوزارة التعليم، ضرورة إنشاء حاضنة للإبداع بوزارة التعليم تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين وتنمية مهارات التفكير الإبداعي لديهم، وتبني الأفكار الإبداعية والعمل على تطبيقها، مراعاة توفير الحوافز والمكافآت التي تشجع المقترحات الإبداعية لدى العاملين، أهمية تشجيع العاملين داخل الوزارة على إيجاد حلول إبداعية وفعالة للمشكلات ودعمهم مادياً ومعنوياً، ضرورة توفير التقدير المادي والمعنوي المناسب للعاملين بوزارة التعليم.

الكلمات الدالة: الاستثمار- رأس المال البشري- وزارة التعليم - رؤية المملكة العربية السعودية 2030

المقدمة:

تشهد الألفية الثالثة عددًا من التغيرات العالمية والاقتصادية والسياسية والتطور الهائل في شتى المجالات، وخاصة التي تتعلق باستثمار رأس المال البشري، وتسعى المملكة العربية السعودية على ضوء رؤية (2030) إلى استثمار رأس المال البشري، وسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات العمل، وتطوير منظومة التعليم.

ويعتبر الاستثمار في رأس المال البشري من العوامل المؤثرة في النمو الاقتصادي، ومن الضروري العناية بتنمية الموارد البشرية والإنفاق عليها بهدف الرفع من قدراتها ومساهمتها في العملية التنموية، قد أدركت المؤسسات التعليمية أهمية العنصر البشري، حيث أصبحت هذه الموارد وكيفية تسيرها من أهم مصادر الميزة التنافسية، وأصبح العنصر البشري من أهم أصول المؤسسة على الإطلاق بل أساس ثروتها، حيث تهتم المملكة بتنمية الموارد البشرية (بن ظفري، العبدى، 2017، 83).

إن استقطاب الموارد البشرية المؤهلة من أهم ركائز استراتيجية الموارد البشرية في المؤسسة التعليمية؛ حيث إن الاستقطاب الخاطيء يمثل هدرًا ماليًا كبيرًا وضياغًا للوقت، ويقال الهيكل التنظيمي الواضح للمؤسسة من تقاطع العمل بين الإدارات، والذي بدوره يسبب الارتباك والعشوائية في العمل، ويضمن وضوح الهيكل التنظيمي وانسابية العمل والإنجاز (السيف، 2022، 2542).

وتحرص المملكة العربية السعودية على الاستثمار في التعليم بوصفه استثمارًا في رأس المال البشري، وذلك حتى يكون مبدعًا وأكثر إنتاجية، وهذا يتطلب من القائمين على وزارة التعليم القيام بعدد من الأدوار التي تسهم في تحقيق الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري ومنها تنمية العمل الجماعي داخل الوزارة والعمل بروح الفريق الواحد، تنمية مهارات العاملين ومعارفهم، وتنمية العمل الجماعي والعمل بروح الفريق، وإتاحة الفرصة لمشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات (التويجري، 2022، 281)

واستجابة لرؤية المملكة 2030، وتحقيق توجهاتها اهتمت معظم قطاعات الدولة بمفهوم التعلم مدى الحياة وتعزيز البرامج التعليمية، وترسيخ القيم الإيجابية في شخصيات الأفراد عن طريق تطوير المنظومة التعليمية، ومواصلة الاستثمار في التعليم والتدريب، وتوجيه الأفراد نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المتوافقة مع قدراتهم، وإتاحة الفرصة التعليمية لإعادة تأهيل الأفراد لمواصلة التعليم، واستثمار رأس المال البشري الذي يهدف إلى رفع كفاءة الأفراد في القطاع العام والخاص (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2016، 61).

ويُعد رأس المال البشري العنصر الحاكم في تحقيق الأداء المتميز في المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة، وتبرز أهمية رأس المال البشري في كونه لم يعد ذلك المفهوم التقليدي، فالأفراد يمثلون رأس المال الحقيقي من خلال الدور الذي يؤديه العاملون بتقديم خدمات جديدة، والاستثمار الفعال الذي يسهم في تحسين المركز التنافسي لأداء العاملين بالمؤسسة التعليمية، ومساهمة أبعاده في ميدان البحث العلمي بتقديم الإبداع والابتكار (بن سبعان، 2015، 161).

ونظرًا لأهمية رأس المال البشري خاصة في ظل مجتمع المعرفة، أصبح الدور الرئيس لمؤسسات التعليم يرتبط بضرورة الاهتمام بتطوير رأس المال البشري واستثماره وتنميته وإدارته باعتباره من أهم موارد المؤسسة، والتي تحقق من خلالها ميزة تنافسية، وذلك بقدر ما يتمتع به هذا المورد من قدرات، وخبرات، ومهارات، وكفاءات متنوعة، وذلك لإيجاد قدرات عالية الجودة، تفوق مجرد العمل الوظيفي الميكانيكي، وتتجاوزه إلى مستويات عالية من الاستقلالية في الأداء، والتوسع الكبير للمعارف والخبرات والأفكار المبدعة في المؤسسة، خاصة وأن التنافس بين المؤسسات في الوقت

الحالي يعتمد على ما تمتلكه كل مؤسسة من عقول بشرية متميزة، وأصول فكرية أكثر من اعتمادها على ما تملكه المؤسسة من موارد مادية (عبدالستار، 35، 2020).

وقد استثمرت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية طاقات أفراد المجتمع بما يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعاتهم، مما انعكس على تقدم النظام الاقتصادي وازدهار الحركة الفكرية وتنوع الأنشطة، فتحقق لها جوانب مهمة على صعيد التنمية الشخصية أو على مستوى أفراد المجتمع المحلي بطريقة تكاملية، معتمدة في ذلك على مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز رحمه الله (تطوير)، الذي ساعد على تطوير المؤسسات التعليمية بما يتلاءم ويتوافق مع الاحتياجات التربوية (المالكي، 2020، 271).

مشكلة البحث وأسئلته

تسعى وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية إلى إحداث التحول المنشود في إدارة الموارد البشرية بها، ولكنها تواجه عددًا من المعوقات، والتي تحول دون تحقيق أهدافها، وإدارة عملياتها على الشكل المطلوب، وهذا ما كشفت عنه بعض الدراسات؛ ومنها دراسة كل من: (العسيري، 2017) و(الدخيل، 2016م) فقد بينت أن وزارة التعليم تواجه صعوبات كثيرة في مجال إدارة مواهبها البشرية.

وعلى الرغم من اهتمام وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بإدارة الموارد البشرية إلا أن هناك قصورًا في بعض الإدارات، مما يؤدي إلى الهدر، فقد أشار التقرير السنوي لوزارة الموارد البشرية إلى ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية في مؤسسات المملكة لتحسين بيئة العمل وتحويلها إلى بيئة ذات معايير عالية الجودة (التقرير السنوي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2023، 9).

كما أشار تقرير (المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، 2022) إلى تعثر العمل بالمؤسسات التربوية، مما يؤدي إلى خسارة الموارد البشرية للطاقات والقدرات للعاملين، وأكدت دراسة (لطيفة الغامدي وآخرون، 2019) إلى أن واقع إدارة المسار الوظيفي في وزارة التعليم من وجهة نظر مديري الإدارات ومساعدتهم جاء بدرجة منخفضة، وأوصت بضرورة التزام إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم بتعزيز نشر ثقافة إدارة المسار الوظيفي، ووضع مسارات وظيفية لجميع الوظائف، وإيجاد ثقافة تشجع على التعاون والاحترام والتميز في الأداء.

كما أشارت دراسة فاطمة حسن (2019)، ودراسة المطيري (2020)، ودراسة غرم الله الغلياني (2019) إلى حاجة المملكة الماسة في النظر إلى مخرجات النظام التعليمي ومدى توافقها مع متطلبات سوق العمل، وضرورة استمرار دعم المملكة في دعم قطاع التعليم تحديداً؛ لأن مركز المملكة العربية السعودية في مؤشر التنافسية العالمية أقل إيجابية استناداً إلى نوعية التعليم ومستوى المنافسة المحلية.

وقد هدفت رؤية المملكة العربية السعودية (2030) الاستثمار في رأس المال البشري من خلال قيام المؤسسات الحكومية، وخاصة وزارة التعليم، بإعداد الأفراد وتمكينهم من المعارف والمهارات، وأن إعدادهم على مستوى علمي ومهاري يتطلب وجود مؤسسات ذات كفاءة وجودة نوعية، والذي يُعدّ واحداً من أهم أهداف الرؤية (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 103، 2016).

وبناءً على ما سبق تطرح الدراسة الأسئلة التالية:

- 1- ما الأسس النظرية لاستثمار رأس المال البشري بالمؤسسات التعليمية؟
- 2- ما واقع رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟
- 3- ما المقترحات الإجرائية لاستثمار رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟

أهداف البحث

هدف البحث إلى ما يلي:

- 1- الكشف عن الأسس النظرية لاستثمار رأس المال البشري في المؤسسات التعليمية
- 2- التعرف على واقع رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
- 3- تقديم مقترحات إجرائية لاستثمار رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في الآتي:

- 1- قد تفيد المقترحات الإجرائية لاستثمار رأس المال البشري بوزارة التعليم القائمين على أمرها لمعرفة أهم المشكلات التي تعترضهم والعمل على حلها.
- 2- قد تسهم المقترحات الإجرائية في تطوير رأس المال البشري بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.
- 3- قد تفيد الدراسة في تطوير العمل بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية مما يعود عليها بالإفادة المرجوة.

حدود البحث

تحدد البحث بالحدود التالية:

- الحدود الموضوعية: شملت استثمار رأس المال البشري للعاملين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على بعض العاملين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

منهج البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يُعرف بأنه جمع للبيانات والمعلومات ووصف ما هو كائن وتفسيره، وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد في الواقع والممارسات السائدة، وتحليل الاستنتاجات ذات الدلالة والمغزى بالنسبة إلى المشكلة المطروحة (عبدالحميد، كاظم، 2010، 134).

مصطلحات البحث:

تحددت مصطلحات البحث فيما يلي:

– استثمار رأس المال البشري Human Capital Investment

يعرف استثمار رأس المال البشري بأنه تطوير الكفاءات البشرية، والذي يعتبر خيارًا استراتيجيًا في تنمية وتطوير قدرات ومهارات ومواهب البشر في مجال الصحة، والتعليم والتمويل لضمان تكافؤ الفرص، ومعالجة مشكلة عدم المساواة، وتعزيز مستوى الإنتاجية، (Todericiua & Serbana 2015). وهو "المعرفة والخبرة والموهبة والمهارة والعلاقات والإجراءات التي تقوم بها المؤسسة وتوظيفها لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية باعتباره أحد الموجودات غير الملموسة وموردًا من الموارد البشرية" (Zaheer & Bhatti 2020).

كما يُعرفه بأنه "كافة العناصر الشكلية والفكرية مثل المعرفة والمعلومات والأصول الفكرية والخبرة، والتي يمكن وضعها لإنشاء الأصول وتعزيز قيمة الوحدة الاقتصادية" (Stéphane, 2010).

وتُعرف الدراسة استثمار رأس المال البشري إجرائيًا بأنه العمل على تطوير خبرة ومهارة العاملين بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية لتحقيق الأهداف المنشودة بها.
- رؤية المملكة 2030:

هي خطة ما بعد النفط للمملكة العربية السعودية، وقد تم الإعلان عنها في 25 أبريل 2016، وتتزامن مع التاريخ المحدد لإعلان الانتهاء من تسليم (80) مشروعًا حكوميًا عملاقًا، تبلغ كلفة الواحد منها ما لا يقل عن (3.7) مليار ريال سعودي، وتصل إلى (20) مليار ريال، كما في مشروع مترو الرياض، ونظم الخطة مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية؛ حيث تم اعتمادها من مجلس الوزراء برئاسة الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود. (المنصة الوطنية الموحدة، رؤية المملكة، 2030)

الدراسات السابقة

اطلع الباحث على العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، وتم عرضها وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، من حيث أهدافها والمنهج المتبع والأداة المستخدمة، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ويعرضها الباحث على النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة العسيري (2017) بعنوان "استثمار رأس المال البشري في المؤسسات التعليمية على ضوء فلسفة القيادة التحويلية (تصور مقترح)"

هدفت الدراسة استثمار الكشف عن رأس المال البشري في المؤسسات التعليمية على ضوء فلسفة القيادة التحويلية، ورصد تجارب الدول العالمية التي برزت في استثمار رأس المال البشري، واستخدمت المنهج الوصفي، وتم تصميم استبانة لاستطلاع آراء عدد من منتسبي كلية مدينة العلم، وتوصلت إلى وجود تأثير معنوي حقيقي لمكونات رأس المال البشري على أداء العاملين، وأنه يمكن تنمية رأس المال البشري في الحصول على المعلومات الكامنة داخل أذهان العاملين بالمؤسسات التعليمية؛ حيث يكمن النجاح الاستراتيجي في كيفية الحصول على هذه المعلومات والاحتفاظ بها داخل المؤسسات، وعدم الاعتماد على تواجدها داخل أذهان العناصر البشرية بالمؤسسة.

2- دراسة الغلياني (2019) بعنوان: دور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية المتخصصة"

هدفت الدراسة التعرف على دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة من منظور خبراء الإدارة التربوية في الجامعات السعودية، واستخدمت المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (72) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس من المتخصصين في الإدارة التربوية أو الإدارة التربوية العاملين في مناصب قيادية في الجامعات الحكومية السعودية خلال العام الدراسي 1439هـ. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن المستوى العام لدور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة جاء معتدلاً، ووجود علاقة ارتباط قوية بين رأس المال البشري في الجامعات السعودية وتحقيق الميزة التنافسية بأبعاد مختلفة.

3- دراسة حسن (2019) بعنوان: دراسة مقارنة لقياس العائد على التعليم: دراسة حالة كل من مصر والمملكة العربية السعودية، خلال الفترة 2000-2017، كمؤشر لتقييم الاستثمار في رأس المال البشري في البلدين"

هدفت الدراسة مقارنة لقياس العائد على التعليم في كل من جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية كمؤشر لتقييم الاستثمار في رأس المال، واستخدمت المنهج الإحصائي الوصفي، والمنهج الإحصائي التطبيقي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود زيادات كبيرة

في أعداد خريجي النظام التعليمي في كلا البلدين، وندرة تناسب تلك الأعداد مع متطلبات سوق العمل مما يطرح تحديًا كبيرًا لإعادة صياغة سياسات النظام التعليمي وسوق العمل.

4- دراسة المطيري (2020) بعنوان "واقع قيادة رأس المال البشري نحو تحقيق التميز الإداري بجامعة جدة"

هدفت الدراسة التعرف على واقع قيادة رأس المال البشري نحو تحقيق التميز الإداري بجامعة جدة، والكشف عن وجود اختلاف في واقع قيادة رأس المال البشري نحو تحقيق التميز الإداري، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من أهمها أن أفراد عينة الدراسة محايدون في موافقتهم على واقع قيادة رأس المال البشري نحو تحقيق التميز الإداري بجامعة جدة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر الموظفين الإداريات نحو واقع رأس المال البشري لتحقيق التميز الإداري بجامعة جدة باختلاف سنوات الخبرة.

5- دراسة عبد الستار (2020) بعنوان: تحليل العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وأداء العاملين بالمؤسسات التعليمية"

هدفت الدراسة التعرف على مكونات رأس المال الفكري وأثرها على أداء العاملين بالمؤسسة التعليمية، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري المتمثلة (بالبعد البشري، البعد العقلاني، الهيكلي)، وأداء العاملين، واستخدمت المنهج الوصفي، وتم تصميم استبانة لاستطلاع آراء عدد من منتسبي كلية مدينة العلم الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود تأثير معنوي حقيقي لمكونات رأس المال الفكري على أداء العاملين.

6 - دراسة عبد القادر(2020) بعنوان "أثر التعليم الفني في تعزيز رأس المال البشري وسوق العمل مشروع رأس المال الدائم بالمدارس الفنيّة أنموذجًا"

هدفت الدراسة تحديد دور التعليم الفني في تعزيز رأس المال البشري، وسوق العمل الحرفي عن طريق دراسة مشروع رأس المال الدائم للتعليم والإنتاج المطبق في عدد من المدارس الفنيّة بمحافظة الإسكندرية، واستخدمت المنهج الأنثروبولوجي؛ والمقابلات المتعمقة والملاحظة المباشرة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج نوقشت في محاور اختصت بوصف واقع المشروع، وأبعاده الاجتماعية والثقافية، ومستقبله، وأثره في تعزيز رأس المال البشري وسوق العمل.

7- دراسة نصر(2020) بعنوان "التدوير الوظيفي وتنمية رأس المال الفكري بمدارس التعليم الثانوي العام في مصر"

هدفت الدراسة توضيح العلاقة بين التدوير الوظيفي وتنمية رأس المال الفكري بمدارس التعليم الثانوي العام، واستخدمت المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة استطلاع رأي على مجموعة من الخبراء في المجال التربوي عددهم (18) خبيرًا، وعينة من المعلمين بلغت (111) معلمًا، وتوصلت الدراسة إلى تقديم نموذج مقترح تم من خلاله وضع مجموعة من الآليات المقترحة، التي تساعد في تفعيل تطبيق التدوير الوظيفي بمدارس التعليم الثانوي العام من أجل تنمية رأس المال الفكري بهذه المؤسسات.

8- دراسة البطران، (2021) بعنوان "الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية (دراسة ميدانية على موظفي الإدارة بجامعة الفيوم"

هدفت الدراسة الكشف عن دور الإدارة الرقمية في تحسين الخدمات الإدارية بالتعليم الجامعي وأثرها على رفع مستوى رأس المال البشري، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي ومن أدوات الاستبانة، وطُبقت على عينة عشوائية من العاملين الإداريين ببعض كليات جامعة الفيوم، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الرقمية على تطوير العمل

الإداري وعلى أداء موظفي الكليات في جامعة الفيوم، ووجود انخفاض نسبي بمعرفة العاملين بطبيعة الأنظمة المطبقة في كلياتهم.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

1- دراسة **Gungor2010** بعنوان "التعليم وعدم المساواة في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي: أدلة من تركيا"

هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين التعليم وعدم المساواة في رأس المال البشري من ناحية والنمو الاقتصادي من ناحية أخرى، واستخدمت الدراسة مستويات التحصيل العلمي للقوى العاملة حساب تأثير التعليم وعدم المساواة في التعليم على النمو، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال البشري يؤثر سلباً على النمو من خلال تأثيره السلبي على تراكم رأس المال البشري والتخصيص الفعال للموارد، وأن عدم المساواة في التعليم هو عامل مهم يفسر الاختلافات في نمو الناتج، وأن نمو الناتج يرتبط بشكل إيجابي بالتعليم عدم المساواة.

2- دراسة **Islam and others2016** بعنوان "تأثير التعليم ورأس المال البشري على نمو الاقتصاد الماليزي"

هدفت الدراسة الكشف عن تأثير التعليم ورأس المال البشري على نمو الاقتصاد الماليزي، وتحديد قدرة التعليم على تحقيق النمو الاقتصادي من خلال استثمار رأس المال البشري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من 100 من المستجيبين الذين ينتمون إلى فئات مختلفة من العاملين في باهوا، نيجيري سمبيلان، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من أهمها أن هناك علاقة إيجابية بين التعليم ونمو الاقتصاد في الماليزية وهناك علاقة إيجابية بين الإنسان ونمو رأس المال والاقتصاد في ماليزيا والتعليم.

3- دراسة **Efendi2020** بعنوان "دور رأس المال البشري في قطاع التعليم في الجهود المبذولة لخلق موارد بشرية تنظيمية موثوقة"

هدفت الدراسة تحديد وظيفة رأس المال البشري في خلق موارد بشرية جديدة بالثقة داخل قطاع التعليم للمنافسة العالمية، وتم استخدام الأسلوب النوعي من خلال جمع مصادر البيانات البحثية القائمة على الأدبيات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من أهمها أن وظيفة رأس المال البشري أمر بالغ الأهمية في قطاع التعليم؛ حيث يوفر رأس المال البشري أساساً قوياً للنهوض بعالم التعليم، ولإنشاء نظام جديد ضروري في عالم اليوم التقدمي.

4- دراسة **Matashu2022** بعنوان "التعليم وتكوين رأس المال البشري والاقتصاد النمو في بلدان أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى: مفاهيمي تحليلي"

هدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين التعليم ورأس المال البشري والنمو الاقتصادي في منطقة جنوب أفريقيا، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن التعليم في بلدان جنوب الصحراء الكبرى يقدم مساهمة ضئيلة في تكوين رأس المال والنمو الاقتصادي معاً، وأهمية رأس المال البشري في تعزيز النمو الاقتصادي، وضرورة اتباع الأساليب التعليمية التي تعزز رأس المال البشري.

تعقيب على الدراسات السابقة

بتحليل الدراسات السابقة يتبين مدى الاهتمام الذي حظى به موضوع الدراسة الحالية على كل من المستويين العربي والأجنبي والتي من خلالها أمكن التوصل إلى الملاحظات الآتية:

- تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي، وتناولها استثمار رأس المال البشري.

- تختلف الدراسة الحالية في تناولها لاستثمار رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

- يمكن الاستفادة من الدراسات السابقة من خلال الإطار النظري المرتبط بمفهوم رأس المال البشري، وأهميته، والاستفادة منها في تقديم المقترحات الإجرائية لاستثمار رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030

خطوات السر في البحث

تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة محاور هي:

المحور الأول: الأسس النظرية لاستثمار رأس المال البشري بالمؤسسات التعليمية.

المحور الثاني: واقع رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من خلال الأدبيات التربوية.

المحور الثالث: المقترحات الإجرائية لاستثمار رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء

رؤية المملكة العربية السعودية 2030

وتتناول الدراسة فيما يلي تلك المحاور على النحو التالي:

المحور الأول: الأسس النظرية لاستثمار رأس المال البشري بالمؤسسات التعليمية.

وتعرضها الدراسة كما يلي:

1- مفهوم استثمار رأس المال البشري Human capital investment

يمثل رأس المال البشري مجموع المعارف، الكفاءات، المهارات والخصائص الشخصية الأخرى، التي تنتج من التعليم الرسمي، والخبرات المهنية السابقة والدورات التدريبية التي تلقاها الفرد، والتعليم غير الرسمي كالدورات التي لا تكون ضمن المناهج الرسمية، كما تعتبر الصفات الشخصية والسيكولوجية مؤثرًا مهمًا في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (الزهيري، 2012، 33).

ويمكن تعريف استثمار رأس المال البشري بأنه توظيف مجموعة الأصول المعرفية المتقدمة والمعتمدة على العقول البشرية المبدعة ومتطلبات ونظم العمل والعلاقة مع العملاء، والتي تؤدي إلى الإنتاج المستمر للأفكار والأساليب الجديدة، وتحقيق قيمة مضافة للمؤسسة، وتدعم قدراتها التنافسية (السيد، 2014، 133).

كما يُعرف على أنه المورد الذي يُستخدم لخلق القيمة المضافة للمؤسسة وتطبيق المعرفة، التي يمكن من خلالها تعزيز قيمتها، ومن ثم فإن خلق القيمة يعد الأساس في رأس الفكري، ويمثل الاعتبارات الواجب الاهتمام بها منذ صياغة استراتيجية المؤسسة (Williams, 2004, 147).

وهو كل ما يُتاح للمؤسسة استثماره من معارف وخبرات ونظم وقدرة على التعامل مع الآخرين، وخلق علاقات مميزة معهم وغيرها من الموارد غير الملموسة معهم الناتجة عن استثمار المؤسسة للعقل البشري، والتي يتوقع من استغلالها خلق منافع اقتصادية ملموسة للمؤسسة (داو، 2017، 123).

كما يعرف بأنه مجموعة من الأصول المعرفية التي تحقق قيمة للمؤسسة من خلال سلسلة القيمة المرتبطة بها، وتعكس الإمكانيات البشرية والداخلية والخارجية، وتسهم في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة في الأجل الطويل (الزهيري، 2012، 19).

وهو مورد غير ملموس، يمثل المعرفة الخالقة للقيمة عند تحديد قيمة المؤسسة وتقييم أدائها الاقتصادي، ويرتبط بقدرتها على استخدام المعرفة، والتي تهتم بها المؤسسات لمسايرة متطلبات التكنولوجيا الحديثة والابتكارات المستمرة (Barus & Siregar 2020, 333).

ومما سبق يتضح ما يلي:

- أن استثمار رأس المال البشري يعد العنصر المهم في المؤسسة باعتباره المحرك الأساسي للإبداع.
- يمثل المورد الذي يرتبط بصفة أساسية بالمعرفة، ويعد دالة أساسية في خلق القيمة وفي ظل اقتصاديات المعرفة أصبحت الأصول غير الملموسة موارد أساسية لثروة منظمات الأعمال، وأن نجاح المؤسسات مرهون بقيمة هذه الأصول واستراتيجية إدارتها.
- يتمثل في مجموعة من الأصول غير الملموسة التي يتكون منها رأس المال البشري والمعلومات ورأس المال التنظيمي.
- مورد غير ملموس، يمثل المعرفة الخالقة للقيمة عند تحديد قيمة المؤسسة وتقييم أدائها الاقتصادي.
- مفهوم رأس المال البشري مفهوم دائم التجدد بسبب البيئة سريعة التغيير المحيطة بجميع أجزاء المؤسسة.
- يتميز استثمار رأس المال البشري بقدرات متفردة قادرة على إنتاج الأفكار الجديدة والأساليب المتطورة التي تعظم القدرات التنافسية للمؤسسة.
- أن استثمار رأس المال البشري يتضمن أنشطة خلق القيمة والقدرة التنافسية للمؤسسة.

2- أهمية رأس المال البشري وفوائده

- تتضح أهمية رأس المال البشري في ظل الدور الذي يؤديه في بيئة تحول أساس التنافس فيما بين المؤسسات من المنافسة على أساس الموارد المادية إلى المنافسة على الموارد البشرية؛ حيث يُستخدم في خلق المعرفة واستخدامها لتعزيز قيمة المؤسسة، ومن ثم أصبح من الأمور المهمة التي تؤخذ في الاعتبار عند صياغة استراتيجية المؤسسة؛ ولذلك بدأت المؤسسات تعتمد بصورة متزايدة على الخبرة والقدرات التقنية وبدرجة أقل على العمل اليدوي؛ حيث ساد تفوق العقول البشرية على العضلات والقوى الميكانيكية، واعتماد استراتيجية المؤسسة بصورة أكبر على مواردها البشرية، وقدرتها على الاستفادة منها في صنع التميز والتفوق لتحقيق التقدم الاقتصادي المستهدف (الروسان، العجلوني، 2010، 34).
- وتتمثل أهمية رأس المال البشري في المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة فيما يلي: (الحمداني، علي، 2010، 71)
- يمثل أحد أهم مصادر الربحية والميزة التنافسية للمؤسسات، فالاهتمام به يعد أمرًا حتميًا تفرضه طبيعة التحديات العملية والتطورات التكنولوجية الحديثة.
 - يساعد المؤسسات على البقاء في بيئة الاقتصاد المعرفي؛ حيث إن الاستثمارات في رأس المال البشري لها دور فعال في استمرارها، كما يسهم في تعظيم وتنمية حصتهم السوقية.
 - إن إهمال رأس المال البشري يؤدي إلى تخصيص غير كفاء لموارد المؤسسة نتيجة التحديد غير الجيد لقدراتها، ومن ثم عدم التنبؤ بقيمة أعمالها المستقبلية.
 - تزداد قيمة رأس المال البشري مع مرور الوقت نتيجة تراكم الخبرات والمعلومات التي تمتلكها المؤسسة.
 - يمثل رأس المال البشري في حد ذاته ميزة تنافسية للمؤسسة، خاصة وأن المؤسسات تتنافس اليوم على أساس المعرفة والمعلومات والمهارات التي لديها؛ لذا فإن الاهتمام به يعد قضية حتمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر.
 - كما توجد العديد من الفوائد التي يمكن أن تجنيها أية مؤسسة من خلال الاهتمام برأس المال البشري، وذلك لأنه يقود إلى ما يلي: (Al-Jaradat and others, 2012, 356)

- زيادة القدرة الإبداعية.
 - إبهار وجذب العملاء وتعزيز ولائهم.
 - تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المتطورة، وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه.
 - خفض التكاليف وإمكانية البيع بأسعار تنافسية.
 - تحسين الإنتاجية.
 - تعزيز القدرة التنافسية.
- وفي ضوء تلك الفوائد يلاحظ أن رأس المال البشري يعتبر من أكثر الأصول قيمة في القرن الحادي والعشرين؛ لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال المؤسسات، فضلاً عن أنه أصبح من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري، فهو يعد من أهم ممارسات المحاسبة الإدارية، بل ربما يعتبر أفضل استراتيجيات استثمار الفئة المتميزة في المجتمع من حيث المعارف والمهارات.

وتوجد الكثير من الدوافع لقياس رأس المال البشري ومنها ما يلي: (الخيال، 2005، 171)

- تبرز دوافع القياس من رغبة المستفيدين سواء من داخل المؤسسة أو من خارجها في تحقيق فهم أفضل وأشمل لجميع العناصر المؤثرة في قيمة المؤسسة، والتي لا يعبر عنها النظام المحاسبي التقليدي الذي لا يؤخذ في الاعتبار عناصر رأس المال البشري.
- يساعد على تحسين الإدارة الداخلية للموارد من خلال وضع استراتيجيات للمؤسسة لتنمية نقاط القوة بها ومتابعة مدى التقدم في تنفيذها وتحويلها إلى واقع ملموس.
- ترجع أهمية قياس رأس المال البشري إلى عدم تضمين رأس المال البشري بالتقارير المالية، وبالتالي وجود فروق كبيرة بين القيمة التسويقية والقيمة الدفترية بما يعكس بالسلب على كفاءة أسواق المال.

- تظهر أهمية قياس عناصر رأس المال البشري في حالات الاندماج والاستحواذ بين المؤسسات؛ حيث إن الدقة في تحديد قيمة رأس المال البشري يؤدي إلى تحديد دقيق لقيمة الأسهم الجديدة لأصحاب المؤسسات الجديدة.

3- خصائص رأس المال البشري

- تتمثل خصائص رأس المال البشري فيما يلي: (العمرى، صالح، 2009، 160)، (غبور، 2014، 603)
- يمثل رأس المال البشري جزءاً من رأس مال المؤسسة، ويتميز بالطابع المعنوي؛ حيث يتسم بدرجة عالية من عدم التأكد.
 - إنه نظام متكامل يشتمل على مكونات بشرية وتنظيمية تتفاعل مع بعضها بما يسهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.
 - صعوبة قياسه بدقة حيث لا توجد معايير محاسبية محددة للقياس المالي لعناصر رأس المال البشري بدقة.
 - الإبداع: حيث تتميز المؤسسات التي تمتلك رأس مال فكري بوجود عقول بشرية قادرة على التجديد والتطوير لتقديم خدمة معينة.
 - معظم عناصر رأس المال البشري ليس لها عمر إنتاجي محدد، كما أن بعض هذه

العناصر ليس لها قيمة سوقية نظرًا لاقتران منفعتها على المؤسسة وحدها.

4 - قياس رأس المال البشري ومعوقاته

توجد عدة نماذج ومؤشرات لقياس رأس المال البشري في المؤسسات، ومنها ما يلي:

أ- نظام محاسبة الموارد البشرية

يهدف هذا النظام إلى تقدير قيمة الأفراد داخل المؤسسة، وهذا يساعد في استخدام هذه القيمة كأساس لاتخاذ القرارات الإدارية والمالية، ويعمل نظام محاسبة الموارد البشرية على قياس وتقويم قيمة رأس المال البشري في صورة مالية، ويجرى استخدام هذا النظام بصورة كبيرة في المؤسسات الخدمية. (قطب، 2008، 79-80)، (حروش، 2007، 105-106)

ب- نظام القيمة الاقتصادية المضافة

القيمة الاقتصادية المضافة هي مقياس شامل للأداء يربط ما بين التخطيط المالي والموازنة الرأسمالية وتحديد الأهداف والعلاقة والاتصال مع حملة الأسهم وقياس الأداء ونظم التعويضات والتحفيز، وكيف يمكن أن تفقد هذه المتغيرات مجتمعة إلى زيادة قيمة المؤسسة أو إلى خسائر، وهذا النظام لا يتعلق مباشرة بقياس رأس المال البشري، غير أنه يؤكد على ضرورة مراعاته؛ إذ أن ذلك سيؤدي إلى زيادة القيمة الاقتصادية المضافة. (مزريق، قويدري، 2011، 211-212)

ج- نظام البطاقات المتوازنة

وهو نظام يؤكد على حاجة إدارة المؤسسة إلى اعتماد نظام قياس ذي أبعاد متعددة يكون قادرًا على قياس الأداء من خلال التركيز على قياس المتغيرات والعناصر المالية وغير المالية، ونظام البطاقات المتوازنة يراعي تقدير العناصر غير الملموسة داخل المؤسسة مثل عمليات التعلم والمعرفة ورضا المستهلك وغيرها.

د- نظام المستكشف لرأس المال البشري

وفقاً لهذا النموذج فقد جرى تقسيم رأس المال البشري إلى رأس المال البشري ورأس المال الهيكلية، ويعتمد نظام نموذج المستكشف على أكثر من مائة مؤشر في قياس وتقويم رأس المال البشري. وتوجد معوقات في إدارة ورقابة الاستثمارات المعنوية والإفصاح عن المعلومات المتعلقة بها نتيجة عدم القدرة في التعامل مع رأس المال البشري من حيث القياس والإفصاح. (نور وآخرون، 2010، 108)

ومن معوقات قياس عناصر رأس المال البشري ما يلي: (أفندي، 2010، 144)، (الشهاوي،

2011، 593)، (Oluwatobi, Ogunrinalo, 2011, 365)

- ندرة وجود علاقة سببية مباشرة بين تكلفة عناصر رأس المال البشري والمنافع الناتجة عنه، وذلك لأن قيمة تلك العناصر تتمثل في استخدامها وليس في تكلفتها.

- لا يمكن فصل عناصر رأس المال البشري عن بعضه، وذلك نظرًا للطبيعة الخاصة به؛ حيث يتسم بتشابك عناصره المختلفة.

- اتباع بعض الأساليب المحاسبية التقليدية رغم تعديلها باستمرار على أسس منتظمة، وقد جرى تصميمها في الأساس للأصول المادية الملموسة مثل المعدات والآلات، التي كانت تمثل مصدر الثروة خلال العصر الصناعي، كذلك اعتمادها على التكلفة التاريخية لقياس الأصول المادية، بما لا يتيح تقديم النظرة المستقبلية لقياس تكاليف وعوائد رأس المال البشري.

- قلة وجود سوق كفو يمكن من خلاله استقطاب عناصر رأس المال البشري؛ حيث يؤدي إلى

صعوبة تحديد قيمة عادلة لهذه العناصر مثل رضا العميل وكفاءة العاملين.

- بعض عناصر رأس المال البشري يصعب قياسها أساسًا، فالإبداع لدى العاملين يعتبر أساس توليد المعرفة، وهو عملية غير قابلة للقياس بدقة.

- صعوبة تقدير العوائد المستقبلية من مكونات رأس المال البشري نتيجة لصعوبة الرقابة والتحكم في تلك المكونات مقارنة بالأصول المادية.

- الطبيعة غير الملموسة المصاحبة لمكونات رأس المال البشري تسبب صعوبة واضحة في عملية قياس رأس المال البشري بصورة مباشرة، مما أدى إلى اعتبار رأس المال البشري هو الفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمؤسسة، وهو بالطبع مقياس لا يتسم بالدقة.

وتتضح المشكلة الأساسية عندما ظهر رأس المال البشري في كيفية قياسه باعتباره أصلًا غير ملموس، مما أدى إلى صعوبة الوصول إلى إطار مقبول يمكن استخدامه في قياس عناصر رأس المال البشري.

وتوجد معوقات في إدارة ورقابة الاستثمارات المعنوية والإفصاح عن المعلومات المتعلقة بها نتيجة عدم القدرة في التعامل مع رأس المال البشري من حيث القياس والإفصاح (نور وآخرون، 2010، 108).

المحور الثاني: واقع رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030

1 - رؤية المملكة العربية السعودية 2030

رسمت المملكة العربية السعودية توقعاتها المستقبلية وفق استراتيجية بعيدة المدى للاقتصاد الوطني، مثلتها خطة التنمية الثامنة كمحطة رئيسية في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية كونها أول خطة خمسية تعد في إطار استراتيجية بعيدة المدى، ومحددة الأهداف والغايات توظف أربع خطط خمسية قادمة حتى عام (1444/ 1445هـ، 2024، 2023)، وعليه فقد وجهت المملكة العربية السعودية اعتمادات مالية كبيرة وامتداد الخطط التنموية انطلاقًا من الخطة الرئيسية الثامنة للإنفاق على التعليم (وزارة التعليم السعودي، رؤية المملكة 2030، 14- 15).

ومن محاور رؤية المملكة 2030 وطن طموح من خلال تعزيز الكفاءة والشفافية والمساءلة والمحاسبية، وتشجيع ثقافة الأداء وتمكين الموارد البشرية، ويوجد التوجه الكبير ضمن برامج الرؤية الطموحة (2030) وخاصة برنامج تنمية القدرات البشرية الذي يهدف تحسين مخرجات منظومة التعليم والتدريب في جميع المراحل الدراسية من التعليم المبكر وحتى التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة للوصول إلى المستويات العالمية من خلال برامج تعليم وتأهيل وتدريب تواكب مستجدات العصر ومتطلباته وتتواءم مع احتياجات التنمية وسوق العمل المحلي والعالمي المتسارعة والمتجددة ومتطلبات الثورة الصناعية الرابعة، بالشراكة بين جميع الجهات ذات العلاقة محليًا ودوليًا، كما يسهم في تطوير المعلمين والمدرسين وأعضاء هيئة التدريس، ويستحدث سياسات ونظمًا تعليمية وتدريبية تعزز من كفاءة رأس المال البشري بما يتوافق ورؤية المملكة (2030) منطلقًا من الأسس الإسلامية والتربوية والاجتماعية والمهنية، ومحققًا للشمولية والجودة والمرونة، ومقدمًا خدمة لكافة شرائح المجتمع، وسيكون له دور في تعزيز مكانة وريادة المملكة إقليميًا ورفع مستوى تنافسيتها دوليًا. (شبيلي، قنيفة، 2020، 425)

وفي رؤية المملكة 2030 تعتبر التكنولوجيا أساسًا للتطوير التعليم؛ حيث تعمل البرامج التفاعلية وبرامج التعلم عبر الإنترنت والتعلم عن بُعد وأدوات الفصول الدراسية الرقمية على تغيير ديناميكيات

التدريس والتعلم بسرعة، وتوسيع نطاق الوصول إلى تعليم عالي الجودة. وتماشياً مع هذه التغييرات، يتم تحديث البنية التحتية المادية والرقمية، ودعوة الاستثمار الخاص للتحرك مع الحكومة لمواءمة نظام التعليم يعتمد على المعايير الدولية التنافسية. (مركز الإحصاء للمعلومات والتعبئة السعودي، 2019، 20)

2- جهود وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية في استثمار رأس المال البشري

في ظل اشتداد المنافسة العالمية نحو امتلاك المعرفة والتطور الهائل في التكنولوجيا والتوجه العالمي نحو العولمة، والتحولات السياسية التي شهدتها العالم خلال الفترة الماضية، زاد الاهتمام بالعنصر البشري كمحرك استراتيجي للمعرفة والماديات والموارد الطبيعية التي تمتلكها الدول.

وعليه فقد شكلت منظومة التعليم بالمملكة العربية السعودية محوراً مهماً من محاور التنمية، لإدراكها بأثره في تحقيق تطلعات الأفراد واحتياجاتهم التعليمية وارتباطه بشكل مباشر أو غير مباشر باحتياجات المجتمع وتطوره في المجالات الإنتاجية والمعرفية. (القحطاني، 2020، 125).

تهتم الوزارة بالأفراد (رأس المال البشري) من حيث قدراتهم ومهاراتهم وإمكاناتهم الإدارية ومهارات التعامل مع الغير ومهارات التعامل مع الحاسوب ونوعية اللغات التي يتقنها العاملون وبرامج الحاسبات الآلية المتاحة وكيفية استيعابها. (القرني، الغامدي، 2022، 50).

وتعمل وزارة التعليم على التطوير المهني لعاملتي الوزارة، وذلك من خلال ترشيحهم للدورات التدريبية؛ حيث إن قصور التطوير المهني لعاملتي الوزارة من المعوقات التي تواجه دعم اتخاذ القرارات الإدارية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

وتعمل على استقطاب الخبرات التقنية المؤهلة التي تدعم اتخاذ القرارات الإدارية في وزارة التعليم؛ حيث إن ضعف استقطاب الخبرات التقنية المؤهلة لعملية التطوير من المعوقات التي تواجه اتخاذ القرارات الإدارية في وزارة التعليم. (التويجري، النوح، 2022، 169)

إن تخطيط القوى العاملة بات ضرورة حتمتها الثورة الهائلة في التركيب الاقتصادي، كما أحدث التطور العلمي والتكنولوجي انقلاباً في هيكلية الوظائف ومحتوياتها التعليمية ومستوياتها المهنية، ومن ناحية أخرى فإن عدم الانتباه إلى مشكلات القوى العاملة يمكن أن يؤدي إلى انخفاض في جودة المخرجات وبطء معدلات النمو الاقتصادي وعجز في توفير القوى العاملة المدربة كماً وكيفاً. (حورية، الأحمد، 2013، 16)

وتحرص وزارة التعليم على تخطيط الموارد البشرية والاستفادة منها بفعالية وكفاءة بما يضمن استخدامها وتوظيفها، كما أن التخطيط للوقت وإدارته بفعالية وكفاءة إدارة المخاطر والاتجاه المرنة السريعة للتغييرات المفاجئة يجنب الوزارة الكثير من الخسائر في الموارد والإمكانات فهيكلة الموارد تضمن توفير الموارد وفق اعتبارات تؤدي إلى ترشيد الإنفاق ومراعاة العوائد المتوقعة. (الفايز، 2023، 76)

كما تهتم بهيكلة الموارد البشرية، ويبدأ الاستخدام الأمثل للموارد البشرية من خلال معرفة الخطة الاستراتيجية للوزارة وتصميم أنظمة الموارد البشرية بالشكل الملائم، وهو ما يطلق عليه بالإدارة الاستراتيجية للموارد، وتهتم بموضوعات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتغيير تركيبة وهيكل الموارد البشرية، تقليل حجم العمالة، وأن مداخل واستراتيجيات هيكلية الموارد البشرية تركز على تحقيق الحجم المناسب للموارد البشرية، وفي تحقيق كفاءة تلك الموارد من خلال مدخل التمكين وإعادة التأهيل أو التدريب. (الفايز، 2023، 17)

وهناك مبادئ لهيكلة الموارد البشرية، ومنها مبدأ توافق الهيكل مع الاستراتيجية، ومبدأ الحد من التعقيد، ومبدأ التركيز على النشاط الأساسي، وهو الفهم الدقيق للمهام حسب الدور، ومبدأ إنشاء أدوار

ممكن القيام بها، ومبدأ التوازن بين مهام القيادة والعبء الإشرافي للقيادة، ومبدأ تنفيذ العمل بوضوح، ولذلك ينبغي توضيح الأدوار والمسؤوليات من البداية وتحديد جميع الوظائف (أنشطة- مهام- قرارات) التي يجب أن تنجز لأجل التشغيل الفعال وتوضيح من الذين ينبغي إشراكهم في المساءلة والمحاسبة، ومبدأ الحفاظ على المرونة، ولأجل هذا هناك خطوات لإدارة عملية هيكلية تنظيمية ناجحة من تعيين فريق عمل وتحديد إيصال الرؤية والتواصل الفعال وتقديم الدعم والمهارة للقيادة حتى يحققوا النجاح والتشاور مع العاملين وإشراكهم في صنع القرارات، ومبدأ تشكيل ثقافة المستقبل، ومبدأ علاج القرارات الصعبة، ومبدأ الحفاظ على العاملين المناسبين، ومبدأ الاحتفال بالنجاح عندما يتحقق. (البراهيم، 2019، 17)

وقد أشارت خطة التنمية العاشرة (2015- 2019) إلى أهمية تنمية الموارد البشرية ورفع إنتاجيتها وتوسيع خياراتها في اكتساب المعارف والمهارات والخبرات لقطاع التعليم المختلفة. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، خطة التنمية العاشرة (2015- 2019)، الرياض، 2435هـ)

الاستراتيجية الوطنية للتحويل إلى مجتمع المعرفة: تنطلق الاستراتيجية الوطنية لبناء مجتمع المعرفة من الرؤية التالية بحلول 2030 تصبح المملكة مجتمعاً معرفياً في ظل اقتصاد قائم على المعرفة مزدهر ومتنوع المصادر والإمكانات تقوده القدرات البشرية المنتجة (الموارد البشرية) (وثيقة برنامج التحول الرقمي (2016- 2020)، الرياض)

إن وزارة التعليم تحرص على وضع القوانين والتشريعات في التعينات والترقيات بشكل مؤسسي وفقاً لمؤشرات قياس الأداء بما يعزز المساءلة والشفافية، وتوسيع نطاق الخدمات الإلكترونية وتعزيز كفاءة الإنفاق المالي من خلال تعزيز التوافق بين الأولويات الاستراتيجية وتوزيع الميزانيات وتحقيق الكفاءة في استخدام الموارد والحد من الهدر وتحديث اللوائح والتشريعات والأنظمة بما يتوافق مع متطلبات المرحلة (البراهيم، 2019، 18).

كما تحرص وزارة التعليم على تخطيط الموارد البشرية لما يحققه لها من فوائد عديدة يساعدها على تحقيق ما يلي:

- الحصول على أحسن الكفاءات البشرية من سوق العمل أو من مخزون المهارات الداخلية في الوزارة.

- تحسين استخدام الموارد البشرية وبالشكل الذي يحقق سياسة (إنتاج أكثر بتكاليف أقل).
- توسيع قاعدة المعلومات الإدارية الخاصة بالعاملين، وهو أمر له أهميته في خدمة أنشطة الأفراد وباقي الوحدات التنظيمية في الوزارة.

- تحديد احتياجات الوزارة المستقبلية من الموارد البشرية ومن ثم تخفيض التكلفة التي تنتج عن النقص أو الزيادة في تلك الموارد والتخلص من الانعكاسات السلبية الإدارية في تلك الحالة.

- إظهار نقاط القوة والضعف في نوعية أداء الموارد البشرية وبالتالي في تحديد نوعية برامج التدريب والتطوير المطلوبة لرفع مستويات أداء العاملين.

- تحقيق التكامل والترابط بين مختلف برامج إدارة الموارد البشرية، وذلك لأن تخطيط الاحتياجات لا يعمل بمعزل عن تخطيط التدريب مثلاً، أو تخطيط الأجور أو الاستقطاب أو الاختيار.

(الغامدي، 2009، 25)

وتوجد مجموعة من المشكلات التي تواجهها وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية وتنعكس على أدائها وممارساتها ومن أهمها: مركزية القرارات التعليمية، وتضخم الجهاز الإداري، وقلة وجود القيادات الإدارية المؤهلة، وندرة توظيف إدارة المعرفة في النواحي الإدارية بالشكل المطلوب والمركزية في اتخاذ القرارات الوزارية، وشكلية التحسينات المطبقة في الجوانب الإدارية في الوزارة وعشوائية

التخطيط وعدم الارتكاز على رؤية وأهداف واضحة، والانطلاق من معلومات صحيحة موثوقة، غموض واجبات الأفراد ومسؤولياتهم المنوطة بهم، وعدم دقة التوصيف الوظيفي للوظائف في الأقسام، وعدم تحديد الكفايات الأساسية المطلوبة لكل عمل، بالإضافة إلى عدم توافر بعض العناصر في مجال الثقافة التنظيمية من أبرزها ضعف العاملين نحو رفع مستواهم المعرفي والمهاري وكذلك ضعف مستوى انتماء العاملين لإداراتهم وضعف التواصل بين العاملين في إدارات الوزارة وأقسامها. (الفايز، 2023، 42)

المحور الثالث: المقترحات الإجرائية لاستثمار رأس المال البشري بوزارة التعليم على ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030

في ضوء ما تم تناوله من الأسس النظرية لاستثمار رأس المال البشري وواقعه بوزارة التعليم على ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 يمكن التوصل إلى المقترحات الإجرائية التالية:
- ضرورة اهتمام الوزارة بالعاملين المبدعين والمبتكرين في مجال عملهم، وتبني وتطوير نظم إدارية فعالة.

- توفير برامج للتنمية المهنية تعمل على تنمية معارف ومهارات العاملين في الوزارة.
- دعم الوزارة للعاملين المبدعين والمبتكرين في مجال عملهم.
- إتاحة المعلومات بصورة عادلة ومتكافئة.
- أن تقوم وزارة التعليم بتقديم تسهيلات مالية لتنمية الإبداع والابتكار لدى العاملين.
- مراعاة وضع خطط مناسبة لإدارة الوقت لدى العاملين بالوزارة.
- الاهتمام بالحلول الإبداعية التي يتقدم بها العاملون.
- أهمية أن تحرص الوزارة على إيجاد نظام لتقدير ومكافأة العاملين بالوزارة.
- توزيع المهام والمسؤوليات وتمكين العاملين ومنحهم الصلاحيات اللازمة لما يضمن تنفيذ الأهداف المنشودة بفعالية وكفاءة.
- توفير مناخ ملائم للابتكار وتقديم الأفكار الجديدة.
- توفير الإمكانيات المادية والتكنولوجية بوزارة التعليم لتأسيس بنية تحتية تسمح بتوفير البيانات والمعلومات بشكل انسيابي وتدريب العاملين عليها.
- الاهتمام بنشر ثقافة التحسين والتطوير المستمر بين العاملين، والعمل على تقليل الأخطاء في الإجراءات الإدارية والمالية من خلال استحداث برامج جديدة والسماح للعاملين بمناقشة أفكارهم.
- تفعيل مشاركة الأفراد المبدعين في صنع اتخاذ القرارات.
- توفير بيئة عمل مشجعة للإبداع تحقق طموحات الأفراد المبدعين والمبتكرين.
- تشجيع العمل في فرق عمل، مما يعزز الاتصال المتبادل بين العاملين بوزارة التعليم.
- الاهتمام بمختلف مجالات التدريب لدى العاملين وتزويدهم بالطرق والأساليب التي تسهم في نجاح العمل.

أهم النتائج

- أهمية نشر ثقافة تقليل الهدر في الموارد بين العاملين بوزارة التعليم.
- ضرورة إنشاء حاضنة للإبداع بوزارة التعليم تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين وتنمية مهارات التفكير الإبداعي لديهم، وتبني الأفكار الإبداعية والعمل على تطبيقها.
- مراعاة توفير الحوافز والمكافآت التي تشجع المقترحات الإبداعية لدى العاملين.
- أهمية تشجيع العاملين داخل الوزارة على إيجاد حلول إبداعية وفعالة للمشكلات ودعمهم مادياً ومعنوياً.

-ضرورة توفير التقدير المادي والمعنوي المناسب للعاملين بوزارة التعليم.

أهم التوصيات

-استحداث إدارة خاصة بتنمية رأس المال البشري داخل وزارة التعليم، يكون هدفها تنمية المهارات المختلفة للعاملين بالوزارة.

-توظيف النظام الديمقراطي في العمل الإداري، وتوفير روح الإبداع والمبادرة للعاملين جميعاً، وتشجيعهم على تقديم الآراء والمقترحات.

-تشكيل فرق العمل من خلال الاعتماد على القدرات والكفاءات من رأس المال البشري داخل الوزارة.

-تهيئة بيئة العمل بوزارة التعليم لتكون مجالاً خصباً لإبداع وابتكار العاملين.

قائمة المراجع:

أولاً المراجع العربية:

- ابن سبعان، صالح (2015): إدارة استثمار رأس المال البشري السعودي في ضوء متطلبات التنمية الشاملة والمستدامة، **مجلة التربية وعلم النفس**، مج(3)، ع (39)، كلية التربية، جامعة عين شمس. (ص ص159- 191)
- ابن ظفرة، فايزة، العبدى، بدر (2017) : النمذجة القياسية لتقدير فعالية الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية 1985-2015م، **مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية**، عدد20، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة عدن. (ص ص73- 105)
- أفندي، عطية (2010) : رأس المال الفكري وإدارة المعرفة، تحديد طبيعة العلاقة، بحث مقدم إلى مؤتمر تطوير رأس المال الفكري، الكويت. (ص ص146 – 167)
- البراهيم، هيا (2019) : دراسة استشرافية لإعادة هيكلة وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، **المجلة التربوية الدولية المتخصصة**، مجلد8، عدد4، دار سمات للدراسات والأبحاث، عمان، الأردن. (ص ص13 – 39)
- البطران، شيماء (2021) : الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية (دراسة ميدانية على موظفي الإدارة بجامعة الفيوم)، **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**، مج(12)، ع(4)، كلية التجارة، جامعة قناة السويس. (529 – 656)
- التقرير السنوي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الرياض، 2023
- تقرير المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج (2022)، أبرز الاتجاهات العالمية في مجال إدارة المشاريع التربوية، الكويت.
- التويجري، أريج (2022): واقع استثمار قادة المدارس في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية محافظة الخرج أنموذجاً، **مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية**، عدد27، (ص ص 271 – 306)
- التويجري، فواز، النوح، عبد العزيز (2022): متطلبات دعم اتخاذ القرارات الإدارية باستخدام الذكاء الصناعي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، **مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع**، عدد85، كلية الإمارات للعلوم التربوية. (ص ص 154- 171)
- الحمداني، ناهدة، عبدالله، علي (2010): رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل، **مجلة تنمية الرافدين**، مج32، عدد98، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق. (ص ص 119- 145)
- الخيال، توفيق (2005): أهمية المحاسبة عن رأس المال الفكري وتحديد آثارها على جدوى المعلومات المحاسبية، **مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية**، مج42، ع1، جامعة الإسكندرية. (ص ص152- 199)
- الدخيل، تغريد(2016) : إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجربة الأمريكية تصور مقترح، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر التنمية الإدارية في ظل التحديات الاقتصادية، معهد الإدارة، الرياض. (ص ص145- 156)
- الروسان، محمود، العجلوني، محمود (2010) : أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية (دراسة ميدانية)، **مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية**، مج 26، عدد2، الأردن. (ص ص 37- 57).

- الزهيري، إبراهيم (2012) : رأس المال الفكري : الخيار الاستراتيجي المستقبلي لمؤسسات التعليم العالي، المؤتمر العلمي السنوي العربي الرابع: إدارة المعرفة وإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي في مصر والوطن العربي"، مج1، ع3، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة.(صص19-45).
- السيد، علي(2014): مدى قيام المنظمات المصرية بقياس والإفصاح عن رأس المال الفكري وأثره على المركز التنافسي دراسة ميدانية، *مجلة التجارة والتمويل*، ع1، كلية التجارة، جامعة طنطا.(صص213-246).
- السيف، عواطف (2022) : تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بجامعة القصيم في ضوء مدخل الإدارة الرشيقية، *مجلة بحوث التربية النوعية*، عدد66، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة.(صص2533-2564).
- الشهاوي، صلاح (2011): أهمية القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال الفكري في دعم القدرة التنافسية للمؤسسات الجامعية "دراسة ميدانية"، *الفكر المحاسبي*، مجلد 15، عدد2، القاهرة.(صص573-613).
- العسيري، خالد(2017): استثمار رأس المال البشري في المؤسسات التعليمية على ضوء فلسفة القيادة التحويلية (تصور مقترح)، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، مج(6)، ع(11).(صص124-151).
- المالكي، علي (2020) : كيف تقود وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية مؤسساتها التربوية وتوجهها للتغيير والتطوير بما يخدم مجتمعاتها، *مجلة القراءة والمعرفة*، مج(2)، ع(20)، كلية التربية، جامعة عين شمس، 2020، (صص271-295).
- الغامدي، عائض (2009) : مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة الإداريين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- الغامدي، وآخرون لطيفة (2019) : دور إدارة المسار الوظيفي لوكالة الموارد البشرية في تحقيق التميز التنظيمي بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، *مستقبل التربية العربية*، مج(26)، ع (123)، المركز العربية للتعليم والتنمية، القاهرة.(صص327-401).
- الغلياني، غرم الله(2019): دور رأس المال البشري في الجامعات السعودية في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية المتخصصة، *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية*، 11مج(11)، ع (1)، جامعة أم القرى. (ص ص 1-40).
- العمري، سعد، صالح، أحمد(2009) : *إدارة رأس المال الفكري في منظمات إدارة الأعمال*، دار اليازوري للنشر، عمان، الأردن.
- الفايز، هيلة (2023) : معايير إدارة المشاريع في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية نموذج مقترح، *مجلة كلية التربية*، عدد109، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ.(صص43-98).
- القرني، سعداء، الغامدي، حمدان (2022): واقع الأداء الوظيفي للقيادات التربوية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية وفقاً لأبعاد نموذج الأداء المتوازن، *مجلة التربية*، عدد 194، ج1، كلية التربية، جامعة الأزهر.(ص ص 487-525).

- القحطاني، عثمان (2020): تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء احتياجاتهم والرؤية الوطنية للمملكة 2030م، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مج8، ع2، مركز رفاذ للدراسات والأبحاث، الأردن. (صص 203- 224)
- المطيري، عواطف (2020): واقع قيادة رأس المال البشري نحو تحقيق التميز الإداري بجامعة جدة، **المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية**، مج(18)، ع(4)، القاهرة. (صص 511- 530)
- المنصة الوطنية الموحدة(2022): رؤية المملكة 2030، تم الاسترجاع في 18 يناير 2024
- حرحوش، عادل(2007) : **رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليبه المحافظة عليه**، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عبد الحميد، جابر، كاظم، أحمد (2010) : **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، ط4، القاهرة، دار النهضة العربية.
- حسن، فاطمة (2019): دراسة مقارنة لقياس العائد على التعليم، دراسة حالة كلا من مصر والمملكة العربية السعودية، خلال الفترة 2000-2017، كمؤشر لتقييم الاستثمار في رأس المال البشري في البلدين، **المجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية**، مج(2)، ع(7)، القاهرة. (صص 205- 226).
- حورية، علي، الأحمد، غادة(3013) : التنبؤ باحتياجات وزارة التربية والتعليم السعودية من الموارد في مرحلة التعليم المتوسط للبنين خلال الفترة من 2010- 2019، **مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإسلامية**، مجلد13، عدد1، عمادة البحث العلمي، جامعة الزرقاء، الأردن. (صص 151- 173).
- داو، عبد العزيز(2017) : تحسين الفعالية التنظيمية في ضوء مدخل رأس المال الفكري، **مجلة الإدارة التربوية**، ع15، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. (صص 145- 164).
- رؤية المملكة العربية السعودية(2016): التعليم بوابة التحول، **مجلة المعرفة**، الرياض مج(5)، ع(247). (صص 27 – 29).
- شبيلي، بلقاسم، قنيفة، نورة(2020): رأس المال البشري، مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية، **مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي**، مج(16)، ع (4). (صص 192 – 234).
- عبدالستار، رجاء(2020) : تحليل العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وأداء العاملين بالمؤسسات التعليمية، **مجلة كلية مدينة العلم**، مج(12)، ع(1)، العراق. (صص 123 – 152).
- عبدالقادر، سلوى(2020) : أثر التعليم الفني في تعزيز رأس المال البشري وسوق العمل مشروع رأس المال الدائم بالمدارس الفنية أمودجاً" **مجلة البحث العلمي في الآداب**، مج(4)، ع(5)، كلية البنات، جامعة عين شمس. (صص 196- 228).
- غبور، أماني(2015) : تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بمؤسسات التعليم العالي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، **مجلة دراسات تربوية واجتماعية**، مج21، ع4 (صص 603 – 646).
- قطب، عماد(2008): المحاسبة عن رأس المال الفكري من منظور استراتيجي مع التركيز على مدخل القيمة الشاملة، **المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة**، ع2، كلية التجارة، جامعة الأزهر. (صص 471- 515).
- مركز الإحصاء للمعلومات والتعبئة السعودي، 2019
- مزريق، عاشور، قويدري، نعيمة(2011) : دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، **الملتقى الدولي الخامس حول "رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة"**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية لعلوم التسير، جامعة حسيبة بن بو علي شلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر. (صص 19 – 32).

- نصر، عزة(2020): التدوير الوظيفي وتنمية رأس المال الفكري بمدارس التعليم الثانوي العام في مصر، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، **مجلة كلية الدراسات العليا، مج(3)، ع(5)، جامعة القاهرة.**(ص ص 231- 302)
- نور، نور وآخرون(2010): رأس المال الفكري: الأهمية والقياس والإفصاح (دراسة فكرية من وجهات نظر متعددة)، **مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، ع25، العراق.**(ص ص123- 153)
- وزارة التعليم السعودي: **رؤية المملكة: تنمية وطنية للقدرات البشرية ومناهج متطورة للحياة، برنامج تنمية القدرات، وزارة التعليم السعودي ، رؤية2030**
- ثانياً المراجع الأجنبية:**

Al-Jaradat, O, and others(2012) ,”Intellectual Capital and its Role in Achieving Competitive Advantage: A Field Study for the Jordanian Income Tax Service”, **European Journal of Scientific Research**, Vol., 69, No., 3

- Barus, S & Siregar, S(2020) : The effect of intellectual capital disclosure on cost of capital: Evidence from technology intensive firms in Indonesia.

Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura,17(3).

- Bhatti, W. A., & Zaheer, A: The role of intellectual capital in creating and adding value to organizational performance: A conceptual analysis. **The Electronic Journal of Knowledge Management**, Vol(12).No(3) .2020.pp:18

- Efendi, Suryono(2020): The Role of Human Capital in the Education Sector in Efforts to Create Reliable Organizational Human Resources” **International Journal of Science and Society**, Volume 2, Issue 1, 2020,

- Gungor, Nil Demet (2010): “Education, Human Capital Inequality and Economic Growth Evidence from Turkey” **Regional and Sectoral Economic Studies**, Vol.10,

- Matashu, Martha(2022): “Education, Human Capital Formation and Economic Growth in Sub-Saharan African Countries: Towards the Next Epoch of Education, **A Conceptual Analysis” CES Conference**, Vol. 20. Sofia: Bulgarian Comparative Education Society.

- Oluwatobi , Steven .O and Ogunrinalo .(2011) Oluranti, Government Expenditure on Human Capital Development : Implications for Economic growth in Nigeria ,” **Journal of Sustainable Development , Ontario: Canadian Center of SCIENCE and Education**, Vol.4, No. 3

- Rabiul Islam and others(2016): “Education and Human Capital Effect on Malaysian Economic Growth” **International Journal of Economics and Financial**, 2

- Stéphane Trebuque(2010), **à la recherche du capital humain : revue des définitions, des approches et des modèles et proposition d'un nouvel instrument** de mesure, capital immatériel état des lieux et perspectives, France,
- Todericiua, R., & Serbana,(2015): A. Intellectual Capital and its Relationship with Universities. NdInternational Economic Conference – IECS 2015 “**Economic Prospects in the Context of Growing Global and Regional Interdependencies**”, Vol (27).No(5).
- Williams, S. M(2020): **Is a Company's intellectual Capital Performance and Intellectual Capital Disclosure Practices Related?** Evidence from Publicly
- <https://www.halshs.archivesouvertes.fr/halshs-00526441/document>, Accessed: date 5/5/2024