



جامعة الزقازيق

معهد الدراسات والبحوث الآسيوية

قسم النظم السياسية والاقتصادية والقانونية

شعبة دراسات وبحوث الاقتصاد

بحث مقدم عن

الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على التنمية الاقتصادية في اليابان

من الباحث

حسن عبد الفتاح قطب حسن خليفة

مسجل لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في الاقتصاد

تحت إشراف

أ.د/ فاطمة أحمد الشربيني

أستاذ الاقتصاد كلية التكنولوجيا والتنمية

جامعة الزقازيق

مقدمة:

اعتمدت الدول المتقدمة في نهضتها العلمية والعملية على ما تمتلكه من ثروة بشرية ، فوجهت جل استثماراتها نحو تنمية هذه الثروة البشرية وتمكينها، من أدوات ووسائل لعلم النظري ، والتطبيق العملي المتقدم...! وهدفت من وراء ذلك إلى رفع الكفاءة الإنتاجية ، وتمييز هذه الثروة البشرية ، وقد حققت هدفها ، لا تقاس تقدم الدول من حيث القوة العسكرية فحسب، وإنما من حيث قوتها الاقتصادية أيضا ، وإذا كانت القوة العسكرية ضرورة لأية دولة لكي تحمي بها سيادتها ، فإن القوة والتنمية الاقتصادية أصبحت ضرورة حتمية وهدفا للدول النامية.

وما يهمنا في هذا المقام هو (التنمية البشرية)؛ حيث اهتم هذا المفهوم بدعم القدرات الخاصة بالفرد الذي يتكون منه المجتمع بالتعليم والتدريب ودعمه بالبحث والتطوير من أجل الابتكار والتقدم التكنولوجي لتحقيق التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة.

وقد أخذت الأمم المتحدة على عاتقها إيراد مفهوم التنمية البشرية، وذلك منذ العام ١٩٩٠م؛ حين نادت بـ (برنامج الأمم المتحدة للامتناء)، وخصّصت له تقريرا سنويا.

ويرجع الاهتمام العالمي بتنمية الموارد البشرية إلى أن البشر هم الثروة الحقيقية لأية دولة، ولأي أمة، وكلما تمكنت الأمة من الحفاظ على ثروتها البشرية، وعملت على تنمية قدراتها عن طريق التأهيل والتدريب المستمر، لإكسابها القدرة على التعامل مع الجديد الذي يظهر على الساحة الدولية بين الحين والآخر؛ كلما تقدمت هذه الأمة اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا بين الأمم الأخرى.

في الواقع ، نجحت اليابان في فترة زمنية قصيرة ومن خلال الاستثمار في رأس المال البشري أحد العوامل الرئيسية في التنمية الاقتصادية ، بعد هزيمتها القاسية في الحرب العالمية الثانية مع خسائر لم تتكدها أي دولة أخرى في العالم ، لم تتمكن اليابان من الانتعاش فحسب بل ظهرت أيضا كقوة اقتصادية بعد الولايات المتحدة الأمريكية حتى وقت قريب قبل الصين مؤخرا، من خلال تنشيط بنيتها التحتية ، وتعزيز قدرتها على الاستيراد والتصدير والوصول إلى التكنولوجيا الأمريكية ، شهدت البلاد "نمو المعجزة" الدراماتيكي بين ١٩٥٣ وأوائل السبعينيات.

حيث أن الموارد الأساسية الثلاثة اللازمة للتنمية الاقتصادية هي:- الموارد المالية (المال) ، الموارد المادية (المادية) والموارد البشرية (القوى العاملة) ، وعلى الرغم من أن الثلاثة يرتبطون ارتباطا وثيقا ويعتمدون على بعضهم البعض في عملية التنمية الاقتصادية ، بيد أن القوى العاملة هي المورد الأساسي ولا يمكن بالضرورة لبلد يتمتع بموارد طبيعية غنية وموارد مالية وفيرة أن يحقق تنمية اقتصادية سليمة إذا لم يكن لديه ما يكفي من القوى البشرية لاستخدامها وتطويرها.

من ناحية أخرى فإن دولة ذات قوة بشرية متعلمة لديها فرصة للحصول على النجاح الاقتصادي حتى لو كانت لديها موارد طبيعية فقيرة حيث لعبت الموارد البشرية دورا حاسما في تطوير الاقتصاد الياباني ، لذا كانت الحكومة قلقة بشدة بشأن تعليم الأمة ، وبحلول نهاية فترة مييجي كانت اليابان قد حققت التعليم الإلزامي تقريبا ، اليوم فإن معدل الالتحاق بالمدارس الثانوية هو ٩٤ ٪ و ٣٢ ٪ في الجامعة.

بعد الحرب العالمية الثانية ، طورت اليابان نظاما تعليميا جديدا يتكون من ست سنوات من التعليم الابتدائي وثلاث سنوات من التعليم الإعدادي وثلاث سنوات من التعليم الثانوي وأربع سنوات من الجامعة.

نقد تطور النظام بسرعة: معدلات الالتحاق بالمدارس الابتدائية والثانوية في الوقت الحالي تقارب ١٠٠ ٪ في المائة وفي المرحلة الثانوية العليا ٩٤ ٪ في المائة. يلعب التعليم دورا كبيرا في المجتمع الياباني ، والذي تم وصفه بأنه "مجتمع التأهيل الأكاديمي". تحدد المؤهلات الأكاديمية مرتب الفرد وترفيقته وحالته الاجتماعية ، وبالتالي فإن المنافسة على أماكن في المدارس العليا شرسة. هناك تحيز

عام تجاه التعليم العام بدلاً من تعلم مهارات محددة ، والسبب في ذلك هو أنه في وقت التغيير التكنولوجي السريع تكون الخلفية القوية للمعرفة العامة أكثر فائدة من المهارات المهنية المحددة التي قد تصبح قديمة.

دور الشركات في رفع مستوى القوى العاملة واستخدامها¹ مع أهمية "المعرفة" في الاقتصاد ، جذب رأس المال البشري اهتمامًا أكاديميًا وعموميًا بشكل متزايد ، حيث تشير نظرية رأس المال البشري إلى أن رأس المال البشري - المعرفة والمهارات المجسدة في الناس - وليس رأس المال المادي ، أمر حيوي لتحقيق الازدهار الاقتصادي للبلد. في الممارسة العملية يمثل الاستثمار الخاص والعام في رأس المال البشري في شكل نفقات في التعليم والتدريب وأكثر من ١٠ % من الدخل القومي في معظم بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCED) (هيلى ١٩٩٨).

لذلك يجب أن يكون فهم رأس المال البشري ذا أهمية كبيرة للسياسيين والاقتصاديين وخبراء التنمية حيث أنه في الأدبيات الاقتصادية الحديثة يدور الاهتمام برأس المال البشري لدوره الأساسي في النمو الاقتصادي.

تقليدياً كان التركيز على تعزيز النمو الاقتصادي هو منح العمال إمكانية الوصول إلى المزيد من الموارد المادية ، مثل الأراضي والمصانع والآلات ، لكن نظريات النمو الاقتصادي الحديثة ، مثل نظريات رومر (١٩٨٦) ، لوكاس (١٩٨٨) وجونز ومانويلي (١٩٩٠) تؤكد على رأس المال البشري ويمكن لرأس المال البشري تعزيز النمو من خلال تحفيز الإبداع التكنولوجي والابتكار والاختراع ، وكذلك تسهيل استيعاب وتقليد التكنولوجيات الجديدة.

Abstract:

The developed countries relied, in their scientific and practical renaissance, on their human wealth, and directed most of their investments towards developing and enabling this human wealth, from the tools and means of theoretical science and advanced practical application ..! And from this it aimed to raise production efficiency and distinguish this human wealth, and it has achieved its goal, not only measuring the progress of countries in terms of military power, but also in terms of their economic strength, and if military power is necessary for any country in order to protect its sovereignty, then strength and development Economic has become an imperative and a goal for developing countries.

What we care about in this regard is (human development), as this concept focused on supporting the capabilities of the individual that makes up society in education and training and supporting it in research and development for innovation and technological progress to achieve economic development and sustainable development.

The Japanese government gives strong support to the education and training system in Japanese companies through assistance and financial incentives, and the system covers almost all levels of employees in the company,

¹ The Education and Training of Industrial Manpower in Japan, Ken Inoue. The World Bank, Washington, D.C., U.S.A. Copyright (©) 1985

moreover under the Japanese system for life, where employees receive education and training at every stage of their career until retirement and Japanese workers were also encouraged to play an active role in their companies, and the idea of quality control departments contributed to raising quality levels and increasing employee participation.

Aspects of the Japanese style of management are considered including the lifelong recruitment system that leads to low levels of unemployment and relatively stable labor management relationships.

Regarding the acquisition of skills, various types of institutions are provided such as secondary schools that offer vocational courses, technical colleges, private training schools, vocational training schools and junior vocational training colleges. However, it seems that people prefer general education over vocational education because the Japanese educational system operates as an advanced mechanism for choosing Students, and companies hire new graduates based on their academic qualifications rather than their professional knowledge and skills.

After recruiting new graduates, Japanese companies provide a long period of education and systematic training for all employees including blue collar workers in order to develop their potential abilities, although there are some differences between large companies and SMEs. These long and systematic educational and training programs are based on what Japanese style of management is called as lifelong work and seniority system of wages.

Another notable feature of the Japanese workforce is worker participation in management and production where human-oriented activities such as quality control departments play an important role in Japanese economic development.

The purpose of this section is to study the type of education and training system, especially for skill acquisition, that was provided for this high economic growth.

مشكلة الدراسة :

تعانى الكثير من الدول النامية من انخفاض في معدلات النمو السنوي وبالتالي في معدلات التنمية الاقتصادية والتشغيل واستخدام وتوطين التكنولوجيا ، برغم توافر الكثير من المقومات المادية والموارد الاقتصادية والتي تؤهل تلك الدول أن تكون في مصاف الدول المتقدمة ، ولكن تكمن المشكلة الرئيسية في الاستثمار في رأس المال البشرى وبناءه بالشكل والنوعية المناسبة التي تتفق مع ثقافة المكان والعادات والتقاليد والعقائد الدينية والأخلاقية التي تعمل على استغلال كل المقومات والثروات والموارد الاقتصادية المتاحة وإيجاد القدرة الاجتماعية لبناء الحضارة التي تضاهي حضارات الدول المتقدمة والتنمية المستدامة .

رغم أن هناك دول مثل اليابان تعانى ندرة في الموارد الاقتصادية والمقومات المادية والثروات ، إلا أنها استطاعت من خلال التعليم والتدريب المستمر واكتساب المهارات والمعرفة وبناء رأس المال البشرى المناسب المتسق مع العادات والتقاليد وثقافتهم الخاصة وعقائدهم الدينية والأخلاقية وإيجاد الدافعية لدى العنصر البشرى للتعليم والتدريب والبحث والتطوير والابتكار فأدر على العمل وإيجاد القدرة الاجتماعية لبناء الحضارة مما كان له الأثر البالغ في التنمية الاقتصادية المذهلة والتي دفعت الباحثين والمفكرين بتسميتها بالمعجزة اليابانية ، ففي أقل من ثلاث عقود (١٩٥٠-١٩٨٠) انتقلت اليابان من مصاف الدول التي دمرت كل مقوماتها المادية والاقتصادية إبان الحرب العالمية الثانية حيث كانت في حالة عوز شديد للحاجات اليومية ومقومات الحياة الى مصاف الدول المتقدمة وثاني قوة اقتصادية بعد الولايات المتحدة بفضل الاستثمار في رأس المال البشرى بالنوعية الملائمة لثقافتها وعاداتها وتقاليدها وعقائدها الدينية والأخلاقية.

تتمحور مشكلة البحث حول أهمية الاستثمار في رأس المال البشرى وبناءه بالنوعية المناسبة التي تتلاءم وتتسق مع ثقافة المكان وعاداته وتقاليد وعقائده الدينية والأخلاقية حتى تتكون وتتواجد الدافعية للتعليم والتدريب واستخدام التكنولوجيا القادر على بناء الحضارة المتقدمة بالعمل والبحث والتطوير والابتكار والتنمية المستدامة.

فرضية الدراسة:

- تستند فرضية البحث إلي أن رأس المال البشرى له آثار ايجابية في اقتصاديات الدول التي تسعى للولوج إليه من خلال تطبيق أدواته وتقنياته وركائزه الأساسية.
- أن الاستثمار في رأس المال البشرى بمكوناته من توفير وتطوير الأصول التكنولوجية (المعارف) والأصول البشرية (تعليم وتدريب) والأصول الهيكلية (نظم المعلومات) هو الطريق الرئيسي لتطبيق الاقتصاد المعرفي من خلال التعليم والتدريب واكتساب المهارات للاستفادة من رأس المال البشرى حيث أنه رأس المال غير الملموس في طاقاته وإبداعاته وابتكاراته وتراكم المعرفة والخبرات والتي نعوض النقص أو الندرة في الموارد الاقتصادية المادية الأخرى والتي تحرص وتهتم بتوفيره بشئى الطرق وتعمل عليه الدول في توافر تلك الموارد الاقتصادية المادية للتنمية الاقتصادية لرفع مستوى المعيشة والرفاهية لشعبها ، ولكن أتي لها الاستفادة من تلك الموارد الاقتصادية المادية الطبيعية إن لم يتم توافر وإعداد ذلك المورد البشرى المطلوب بالكفاءة والجودة في التعليم والتدريب والخبرة لإدارة واستغلال تلك الموارد الاقتصادية المادية من المفترض إذا ما تم التعليم والتجهيز وفق جودة معينة وتدريب واكتساب للمعرفة والمهارات بالجودة والكفاءة المطلوبة ، أن يكون هناك جهاز إداري فعال وسياسات إدارية وتشريعية مطلوبة

إدارة التنمية البشرية وفق نظام حوافر وترقية وتشغيل وتوظيف كل فرد طبقاً لقدراته ومهاراته بعيداً عن سياسات وأساليب غير عادلة تهدر الكفاءات والخبراء والمبتكرين.

أهمية البحث:

إن الموارد الطبيعية والثروات المتوافرة لدولة ما رغم أهميتهما وضرورتهما الكبرى - لا يغنيان أبداً عن العنصر البشري الكفاء الماهر، والفعال والمدرب والمعد إعداداً جيداً مبنياً على أسس علمية دقيقة، وهذه حقيقة راسخة على مر العصور والأزمان، فالثروات والموارد الطبيعية لا ينتجان منتجاً بذاتها، فالبشر بخصائصهم التي خلقهم الله - سبحانه وتعالى هم القادرون على استخدام هذه الموارد بنسب متفاوتة نتيجة الكفاءة والفعالية في العمليات الإنتاجية للحصول للسلع والخدمات التي تعمل على تحقيق أقصى إشباع ممكن للحاجات الفسيولوجية والسيكولوجية للفرد بهدف الوصول إلى تحقيق الرفاهية أو الحياة الكريمة للفرد والمجتمع ومن ثم التقدم الاقتصادي للدولة وللأقتصاد العالمي ككل والتنمية المستدامة.

فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على التجديد والإبداع والاختراع والابتكار والتطوير يمكنه أن يتغلب على ندرة الموارد الطبيعية والأبداً عائقاً نحو النمو والتقدم عن طريق الاستغلال الأفضل إن لم يكن الأمثل لطاقت المجتمع العلمية والإنتاجية، فضلاً عن الاستغلال الرشيد للموارد الطبيعية والاستثمارات المتاحة.

مما سبق يتضح أهمية العنصر البشري والذي يمثل الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة في كافة المجالات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية... إلخ.

ومما لا شك فيه أن الدولة التي لا تستطيع أو تعجز عن تنمية مواردها البشرية لا يمكنها أن تحقق غاياتها وأهدافها المخططة والمأمولة مهما توفرت لها من وسائل وإنما يمكنها أن تحقق غاياتها وأهدافها عن طريق تصافر جميع عناصر الإنتاج (الأرض- العمل- رأس المال - الإدارة).

ونلاحظ أن العنصر البشري بما حياه الله - سبحانه من عقل وطاقه وجهد من خلال التعليم الجيد والتدريب وتعزيز المهارات ورفع الكفاءات يؤدي بلا ريب إلى التطور والتقدم المنشود واستغلال الموارد الطبيعية المتاحة الاستغلال الأمثل وفتح الأسواق والقيام بعمليات التبادل التجاري... إلخ، حيث أن هناك دول تمتلك القليل من الموارد الطبيعية مثل اليابان ومع ذلك فهي من خلال الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري حققت للطفرة أو المعجزة الاقتصادية.

وزيادة الإنتاجية لا تأتي فقط نتيجة كفاءة الإدارة في استخدام الأساليب الإدارية الحديثة في إدارتها للعمليات الإنتاجية بل يتوكل ذلك مع استخدام التكنولوجيا المتطورة والحديثة في تطوير المنتج بشكل مستمر أو تقديم الخدمة، فضلاً عن الاستثمار في تنمية الموارد البشرية وتطويرها المستمر عن طريق وضع البرامج التدريبية المدروسة والهادفة على أسس علمية للنهوض الدائم بالقوى العاملة المتاحة للشركة أو المنظمة أو الجهاز الإداري للدولة.

ونتيجة غالبية دول العالم الآن ولا تألوا جهداً نحو الأخذ بوسائل التدريب المتقدمة لرفع وزيادة الكفاءة الإنتاجية والتي تمثل أحد الأهداف الرئيسة للتنمية البشرية، وإن اختلفت درجات هذا التوجه بين العالم المتقدم والعالم النامي.

أهداف البحث:

تعييش الدول تحديات معاصرة متمثلة بانفجار الإبداع التكنولوجي وعولمة الأسواق والمنافسة وتخفيف القواعد والقوانين باتفاقية منظمة التجارة العالمية والتغيرات الديموغرافية حيث إن

التغيرات المذكورة آنفا فرضت مهمات جديدة على إدارة الموارد البشرية تتميز بدارية ومعرفة عالية وقدرة متميزة يطلق عليها رأس المال الفكري .
ففي ظل اقتصاد المعرفة أصبح رأس المال البشري موردا استراتيجيا يشكل قوة فاعلة لهذا الاقتصاد والمصدر الرئيسي للثروة والازدهار .
ومن هنا المنطلق فإن الدراسة جاءت للبحث في :-

- أهمية التعليم والتدريب حيث أنه هو الاستثمار في رأس المال البشري وفق رؤية إستراتيجية تحقق التنمية الاقتصادية المطلوبة ، من خلال توفير مؤسسات التعليم والتدريب المختلفة .
- ضرورة بناء هيكل تنظيمي معرفي معلوماتي تكنولوجي لإدارة رأس المال البشري والمعرفي .
- أهمية جودة النظام الإداري للدولة لإدارة الأفراد والعاملين بكفاءة والتطوير والتدريب بانتظام بالتوازي مع التطور التكنولوجي الحديث والعمل على ريادة الفرد المناسب للأعمال والوظائف على أساس القيمة والمعرفة والإنتاج والمهارة والخبرة .

محددات البحث:

- الجهاز الإداري في اليابان ودوره في التدريب والتطوير ومسئوليته لريادة الفرد المناسب للمكان المناسب وبناء هيكل تنظيمي معرفي معلوماتي تكنولوجي لإدارة رأس المال البشري والمعرفي .

منهج البحث:

- المنهج التحليلي لتلك الفلسفة المنهجية في التربية والتعليم لارتباطها بتخريج فرد ذو معرفة عالية ومهارة كبيرة ومسئولية رشيدة وفكر خلاق ومبدع ومتناسق مع سوق العمل في اليابان .

خطة البحث:

طبق لما سبق تم إعداد البحث في ثلاث مباحث:

المبحث الأول:

التدريب والتنمية البشرية في اليابان (تنمية المهارات واكتساب المعرفة).

المبحث الثاني:

منظومة التدريب المهني في اليابان.

المبحث الثالث:

النتائج والتوصيات.

المبحث الأول التدريب والتنمية البشرية في اليابان (تنمية المهارات واكتساب المعرفة)

تمهيد:

تعطي الحكومة اليابانية دعم قوي لنظام التعليم والتدريب في الشركات اليابانية من خلال المساعدة والحوافز المالية ويغطي النظام جميع مستويات الموظفين في الشركة تقريبًا ، علاوة على ذلك بموجب نظام التوظيف الياباني مدى الحياة ، حيث يتلقى الموظفون التعليم والتدريب في كل مرحلة من مراحل حياتهم المهنية حتى التقاعد ويتم تشجيع العمال اليابانيين أيضا على لعب دور نشط في شركاتهم كما ساهمت فكرة دوائر مراقبة الجودة في رفع مستويات الجودة وزيادة مشاركة الموظفين.

يتم النظر في جوانب النمط الياباني للإدارة بما في ذلك نظام التوظيف مدى الحياة الذي يؤدي إلى مستويات منخفضة من البطالة وعلاقات إدارة العمل مستقرة نسبيًا.

فيما يتعلق باكتساب المهارات ، يتم توفير أنواع مختلفة من المؤسسات مثل المدارس الثانوية التي تقدم دورات مهنية وكليات تقنية ومدارس تدريب خاصة ومدارس تدريب مهني وكليات تدريب مهني مبتدئ ومع ذلك يبدو أن الناس يفضلون التعليم العام على التعليم المهني وذلك لأن النظام التعليمي الياباني يعمل كآلية متطورة لاختيار الطلاب ، وتقوم الشركات بتعيين خريجين جدد بناءً على مؤهلاتهم الأكاديمية بدلاً من معرفتهم ومهاراتهم المهنية.

بعد توظيف الخريجين الجدد توفر الشركات اليابانية فترة طويلة من التعليم والتدريب المنهجي لجميع الموظفين بما في ذلك العمال ذوي الياقات الزرقاء من أجل تطوير قدراتهم المحتملة ، على الرغم من وجود بعض الاختلافات بين الشركات الكبيرة والشركات الصغيرة والمتوسطة ، وتتمتع هذه البرامج التعليمية والتدريبية الطويلة والمنهجية إلى ما يسمى النمط الياباني للإدارة مثل العمل مدى الحياة ونظام الأقدمية للأجور.

سمة أخرى ملحوظة من القوى العاملة اليابانية هي مشاركة العمال في الإدارة والإنتاج حيث تلعب الأنشطة الموجهة نحو الإنجاز مثل دوائر مراقبة الجودة دورًا مهمًا في التنمية الاقتصادية اليابانية. الغرض من هذا القسم هو دراسة نوع نظام التعليم والتدريب ، وخاصة لاكتساب المهارات ، التي تم توفيرها لهذا النمو الاقتصادي العالي ، على الرغم من أن التعليم والتدريب في اليابان المعاصرة تجريهما آلاف المدارس ومؤسسات التدريب إلا أنه يمكن تقسيمهما إلى فئتين:

(أ) البرنامج الذي تديره وزارة التعليم

(ب) البرنامج الذي تديره وزارة العمل.

وهذا لا يميز بين التعليم العام والتدريب المهني حيث أن الأول يشمل التعليم العام والمهني في حين أن الأخير يهتم بشكل رئيسي بالتدريب المهني.

(أ) البرنامج الذي تديره وزارة التعليم :

بعد الحرب العالمية الثانية حيث طورت اليابان نظامًا تعليميًا جديدًا بالكامل ، السنوات التسع الأولى من التعليم إلزامية وينقسم التعليم بالمنظمة الثانوية إلى دورة عامة ودورة مهنية. تكون سنوات التعليم العام في المدارس الابتدائية الإعدادية والثانوية البالغ عددها ١٢ عامًا والتعليم العالي لمدة أربع سنوات في الجامعة "التعليم الرئيسي".

فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني ، وتكون الأنواع الأخرى من المدارس مثل الدورات المهنية في المدارس الثانوية والكليات التقنية ومدارس التدريب الخاصة والمدارس المتنوعة تلعب أيضًا دورًا مهمًا للغاية.

فيما يتعلق بالتعليم المتعلق باكتساب المهارات ، ينبغي ذكر "الرسم والحرف اليدوية" و "التدبير المنزلي" في المدارس الابتدائية و "الفنون الصناعية والتدبير المنزلي" في المدارس الإعدادية على الرغم من أنهما يمثلان أقل من ١٠ ٪ من جميع ساعات التدريس تهدف هذه المواد إلى تزويد التلاميذ بالمهارات الأساسية لتمكينهم من القيام بأنشطة التخطيط والتصنيع والصيانة. "

المدارس الثانوية :

على الرغم من أنها ليست إلزامية ، فقد وصل معدل الالتحاق بالفعل إلى ٩٤ ٪ ويتم تصنيف الدورات في المدارس الثانوية تقريبًا إلى مجموعتين: دورة التعليم العام ودورة التعليم المهني وفي كلتا الدورتين يبلغ الحد الأدنى للاعتمادات المطلوبة للتخرج ٨٠ ٪ (انتماء واحد يتكون من ٣٥ ساعة وحدة في السنة الدراسية الواحدة ، وحدة واحدة تكون ٥٠ دقيقة من التدريس) ويجب على الطلاب في الدورات المهنية الحصول على ٣٠ ساعة معتمدة على الأقل في مجالات المواد المهنية ذات الصلة مثل الزراعة ومصائد الأسماك والهندسة والتجارة. يشير الجدول (٥) إلى عدد الدورات والطلاب في المدارس الثانوية العليا.

وإن أكثر من ٧٠ ٪ من طلاب المدارس الثانوية يتلقون دورات عامة بدلاً من دورات مهنية نظرًا لأن المتخرجين من الدورات التدريبية المهنية لا يحصلون دائمًا على وظائف في نفس الصناعة كذلك التي تغطيها الدورات التي درسوها في المدرسة ومعظم المتسربين من المدارس يبدأون العمل دون أي تدريب مهني ، ينكر ٣٠ ٪ فقط من خريجي الثانوية أن مهنتهم مرتبطة بشكل أو بآخر بالمواضيع التي درسوها في المدرسة.

في حالة عمال المصانع لا يمثل المتخرجون من المدارس المهنية سوى ٤٣ ٪ (١٣,٥ / ٣١,٦) من جميع المتسربين في هذه المهنة.

وبعبارة أخرى عندما تستخدم الشركات المتسربين من المدارس الثانوية كعمال في المصانع وإن ٥٧ ٪ منهم ليسوا متربين على المهنة التي يمتنعونها.

في حالة عمال المكاتب الإدارية تحصل على نفس النسبة تقريبًا ، هذا يعني أن الدورات المهنية في المدارس الثانوية لا تلعب دورًا هامًا في إنتاج القوى العاملة الماهرة وأن خريجي الدورات العامة يتدربون في الشركات.

تضم مؤسسات التعليم العالي في اليابان الجامعات والكليات الإعدادية (المبتدئين) بالإضافة إلى الكليات التقنية ومدارس التدريب الخاصة (الموصوفة لاحقًا) ، مدة الدورة الجامعية هي أربع سنوات لمعظم الدورات وست سنوات للطب وطب الأسنان.

تهدف كليات الإعدادية أو المبتدئين التي لديها دورات دراسية مدتها سنتان أو ثلاث سنوات إلى تعزيز القدرات العملية المطلوبة للحياة المهنية أو اليومية.

يشير الجدول إلى عدد الطلاب المصنفين حسب التخصص في الجامعات (المرحلة الجامعية الأولى) والكليات الإعدادية (المبتدئين) وكليات الدراسات العليا.

كما هو موضح في الجدول كان هناك حوالي ٢,٢ مليون طالب في الجامعات والكليات الإعدادية في عام ١٩٨٢ ومع ذلك فإنهم لا يكتسبون بالضرورة المهارات أو المعرفة المرتبطة مباشرة بمهنتهم

1. The Education and Training of Industrial Manpower in Japan. Ken Inoue. The World Bank. Washington, D.C., U.S.A. Copyright (©) 1985. pp 5-20.

المستقبلية وليس لدورات "العلوم الإنسانية" و "العلوم الاجتماعية" على وجه الخصوص سوى علاقة قليلة جدًا بمهن الطلاب المستقبلية في اليابان وفيما يتعلق باكتساب المهارات ، تجدر الإشارة إلى أن النسبة المنوية للطلاب في دورات "العلوم الطبيعية" و "الهندسة (الصناعة)" و "الهندسة الزراعية (الزراعة)" و "الطب وطب الأسنان (الصحة)" و "الصيدلة" هي فقط ٣٠,٤٪. يوضح الجدول هذه النقطة بشكل أكثر وضوحًا.

جدول رقم (١) عدد طلاب الجامعة المصنفين حسب التخصص (١٩٨٣)

الجامعة المرحلة الجامعية	الكلية الإعدادية		المدارس والمعاهد		الاجمالي	
	العدد بالآلاف	%	العدد بالآلاف	%	العدد بالآلاف	%
العلوم الإنسانية	٢٤٤	١٤,١	٨٢	٢١,٨	٣٣٥	١٥,٥
علوم اجتماعية	٦٨٠	٣٩,٣	٣٥	١,٣	٧٢١	٣٢,٣
علم الطبيعة	٥٨	٣,٤	-	-	٦٥	٣
هندسة (صناعة)	٣٣٩	١٩,٦	٢٠	٥,٣	٣٧٩	١٧,٥
الهندسة الزراعية (الزراعة)	٦٠	٣,٥	٤	١,١	٧٠	٣,٢
الطب وطب الأسنان	٧٥	٤,٣	١٩	٥,١	١٠٣	٤,٨
(الصحة) الصيدلة	٤١	٢,٤	-	-	٤١	١,٩
الاقتصاد المنزلي	٣٢	١,٨	١٠١	٢٦,٩	١٣٣	٦,١
أصول تربية	١٣٤	٧,٧	٨٥	٢٢,٦	٢٢٢	١٠,٢
حضارة	-	-	٨	٢,١	٨	٠,٤
فنون	٤٥	٢,٦	٢٠	٥,٣	٦٦	٣
أخرى	٢٢	١,٣	٢	٠,٥	٢٥	١,١
الاجمالي	١٧٣٠	١٠٠	٣٧٦	١٠٠	٢١٦٨	١٠٠

يمكننا أن نرى من هذا الجدول أن ١٨,٦٪ فقط من الخريجين الذين تخصصوا في العلوم الطبيعية والهندسة والهندسة الزراعية والصحة ، أصبحوا متخصصين.

يوضح الجدول أيضًا أن ٦٠٪ من الخريجين الذين يجدون مهنة يعملون كمعلمين أو عمال مبيعات أو غير متخصصين آخرين ، يمكن أن نفترض أن ٦٠٪ من الخريجين يبدعون في العمل مع القليل من التدريب المهني أو بدون تدريب مهني. يحصلون على تدريبهم في شركة .

المدارس المتنوعة ومدارس التدريب الخاصة (KAKUSHU GAKKO و SENSHU GAKKO)

تم إهمال المدارس المتنوعة تقليديًا من التيار الرئيسي للتعليم ومع ذلك من وجهة نظر اكتساب المهارات تلعب المدارس المتنوعة أدوارًا مهمة لا تستطيع "المدارس" الرسمية الأخرى تنفيذها حيث أن:

أولاً: توفر المدارس المتنوعة مجموعة واسعة من الفرص لاكتساب المهارات ، هناك حوالي ٤٧٠٠ مدرسة متنوعة تقدم أنواعًا مختلفة من الدورات التدريبية التي تغطي مجالات مثل الاقتصاد المنزلي ، والرعاية الطبية ، والهندسة ، والتجارة ، والفنون والثقافة ، إلخ.

^١ The Education and Training of Industrial Manpower in Japan, Former Reference, pp 15-45.

ثانياً : يمكنهم الاستجابة بسرعة لاحتياجات التدريب المهني مع تطور التكنولوجيا لأن معظمهم يديروها القطاع الخاص وصغير الحجم نسبياً ، على سبيل المثال مع التقدم التكنولوجي في الستينيات تم إنشاء العديد من المدارس المتنوعة حديثاً في مجالات الإلكترونيات وأجهزة الكمبيوتر.

ثالثاً : ترتبط العديد من الدورات في المدارس المتنوعة ارتباطاً وثيقاً بالمؤهلات المهنية واختبارات المهارات الفجارية.

في عام ١٩٧٦ اعترف قانون التعليم المدرسي رسمياً بأن بعض المدارس المتنوعة هي "مدارس" تدريب خاصة ، ولكي تكون مدرسة تدريب خاصة يجب على كل مدرسة متنوعة تسجيل ٤٠ طالباً أو أكثر ويجب ألا تقل مدة كل دورة عن سنة واحدة مع ٨٠٠ ساعة تدريس أو أكثر في السنة.

يمكن تصنيف مدارس التدريب الخاصة إلى ثلاثة أنواع من خلال دوراتها: الدورات الثانوية العليا (KOTO SENSHU GAKKO) للخريجين من المدارس الإعدادية ، والدورات المتقدمة أو الكلية (SENMOM GAKKO) لخريجي المدارس الثانوية والدورات العامة (SENSHU CAKKO) للطلاب الآخرين.

في عام ١٩٨٣ كان هناك ٢٨٦٠ مدرسة تدريب خاص تضم ٥١٢١٨٠ طالباً كل دورهم مهم في إعداد فني متوسط المستوى .

الكليات التقنية (KOTO SENMON GAKKO أو KOSEN)

تم افتتاح الكليات التقنية في عام ١٩٦٢ كمؤسسات تعليمية عليا فريدة للعلوم والتكنولوجيا ، وترتبط الكليات التقنية مباشرة بالمدارس الإعدادية وتوفر التعليم والتدريب المستمر لمدة خمس سنوات ، لذلك في هذه الكليات يمكن للطلاب الحصول على التعليم العالي فور الانتهاء من التعليم الإلزامي مقارنة بالساعات الدراسية المشتركة للمدرسة الثانوية (الدورة العامة) والجامعة لمدة سبع سنوات وتمنح الكليات التقنية تعليماً عاماً أقل لكن تعليماً أكثر تخصصاً.

لذلك تعد الكليات التقنية أكثر فاعلية بمعنى فترة اكتساب المهارات فهي مزيج من المدارس الثانوية والجامعات والكليات الحديثة (DAICAKU و TANDAI).

تم افتتاح الكليات التقنية (KOTO SENMON GAKKO أو KOSEN) في عام ١٩٦٢ كمؤسسات تعليمية عليا فريدة للعلوم والتكنولوجيا ، وترتبط الكليات التقنية مباشرة بالمدارس الإعدادية وتوفر التعليم والتدريب المستمر لمدة خمس سنوات ، لذلك في هذه الكليات يمكن للطلاب الحصول على التعليم العالي فور الانتهاء من التعليم الإلزامي مقارنة بالساعات الدراسية المشتركة للمدرسة الثانوية (الدورة العامة) والجامعة لمدة سبع سنوات وتمنح الكليات التقنية تعليماً عاماً أقل لكن تعليماً أكثر تخصصاً.

(ب) البرنامج الذي تديره وزارة العمل الرئيسية : الغرض الرئيسي من هذا القسم هو فحص نظام التدريب المهني الحالي الذي ينظمه قانون التدريب المهني.

بادئ ذي بدء من المفيد توضيح بعض الاختلافات بين البرنامج الذي تديره وزارة التعليم وخاصة الدورات المهنية في المدارس الثانوية والكليات التقنية ومدارس التدريب الخاصة والتي تديرها وزارة العمل.

أولاً : التعليم والتدريب المهني في وزارة التعليم

تعتبر المدارس جزءاً فقط من التعليم الذي يهدف إلى التطوير الكامل لشخصية الطلاب (القانون الأساسي للتربية) ، في حين تهدف مؤسسات وزارة العمل إلى تطوير قدرات العمال اللازمة لمهنتهم (قانون التدريب المهني) .

ومع ذلك فإن موادهم لا تختلف تماماً لأن كلاهما يهدف إلى توفير مهارات مفيدة للطلاب وينص قانون التدريب المهني على وجوب ممارسة التدريب المهني دون ازدواجية في التعليم المدرسي

ولكن مع ارتباط وثيق به (المادة 3) ، لذلك يمكننا القول أن هذين البرنامجين مختلفان بشكل أساسي في وجهات نظرهما.

ثانياً: على الرغم من أن البرنامج الذي تديره وزارة التعليم يحتوي على نفس المنهج تقريباً في أي جزء من اليابان ، فإن برنامج وزارة العمل يحتوي على أنواع مختلفة من الدورات وفقاً لاحتياجات المناطق التي توجد بها المدارس. يشتمل المنهج الدراسي لوزارة التعليم على مواد أساسية وعمامة أكثر من مناهج وزارة العمل ، لكن الأخير يتمتع بمرونة أكبر في مواده ويمكنه بسهولة تلبية متطلبات المنطقة والصناعة.

وفقاً لقانون التدريب المهني (صدر لأول مرة في عام 1958 ونقح بالكامل في عام 1972) بصنف التدريب المهني أساساً إلى نوعين: التدريب المهني العام ، والتدريب المهني المصرح به في المؤسسة ويتم إعطاء التدريب المهني العام للباحثين عن عمل مثل الخريجين الجدد والعمال الذين يغيرون وظائفهم ويتم توفير التدريب المهني المصرح به في المؤسسة من قبل مالك (مالكي) مؤسسة (مؤسسات) للعمال المستخدمين حالياً.

المبحث الثاني منظومة التدريب المهني في اليابان

المنفذة ودور التدريب المهني العام ، والمشاركة مع مكتب العمل الإقليمي:
دور الدولة.

- الدعم المالي (دعم المنظمة اليابانية لتوظيف كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة والباحثين عن عمل (JEED) / المحافظات) والتي تقوم بالتدريب المهني.
- تنظيم خطة تنفيذ تنمية الموارد البشرية للمحافظة
- إنتاج خطة تنفيذ التدريب المهني
- إدارة التدريبات الموكلة

التعاون بين مكتب العمل وحكومات المحافظات.

- تقديم معلومات من المحافظة حول
- (١) أي نوع من الدورات التدريبية التي ينبغي إجراؤها من وجهة نظر اتجاه عرض العمل والباحثين عن عمل ، وحالة المتقدمين الى التدريب المهني ، وحالة التوظيف) .
- (٢) الاحتياجات التدريبية في الصناعة
- طلب المحافظة لتنفيذ التدريب الموكول بمرونة في حالة عدم توافر الموارد المادية.
- التنسيق لتوفير العدد اللازم من الدورات التدريبية [الجهة المنفذة (التي تنتج خطة التدريب المهني)
- مرافق تنمية الموارد البشرية العامة التي أنشأتها الدولة والتدريب الموكول اليها من الدولة للتدريب:

[الجهات المنفذة (التي تنتج وتضع وتنفذ خطة التدريب المهني (VT)

أولاً :

- المنظمة اليابانية لتوظيف كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة والباحثين عن عمل (JEED).
- (التدريب المنزلي)
- جامعات / كليات الفنون التطبيقية.
- مراكز الفنون التطبيقية
- وتستحق المنظمة اليابانية لتوظيف كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة والباحثين عن عمل (JEED) إعانة من الدولة .

ثانياً:

- حكومات المحافظات
- (التدريب المنزلي)
- مدارس الفنون التطبيقية
- كليات الفنون التطبيقية
- وتستحق المنشآت الدعم من الدولة (نصف المبلغ) المخصص للتدريب ويصرف الباقي من ميزانية المحافظات .

ثالثاً:

- حكومات المحافظات
- وهو (التدريب المخول) وتعهد به إلى القطاع الخاص من مرفق تنمية الموارد البشرية العامة ويمول (بكامل المبلغ) من ميزانية من الدولة.

- خطة تنفيذ تنمية الموارد البشرية في المحافظات (تنتج وتنفذ المحافظات التدريب الشامل للخطة الذي أجرته وأعدته المنظمة اليابانية لتوظيف كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة والباحثين عن عمل (JEED)

- المختصون بالتدريب (العمال العاطلين عن العمل، العمال العاملين، الخريجين الجدد والأشخاص ذوي الإعاقة).

التدريب على تنمية الموارد البشرية العامة.

توفر الدولة وحكومات المحافظات تدريباً على تنمية الموارد البشرية العامة للأفراد الذين يبحثون عن إعادة توظيف والعمال العاملين (الحاليين) والخريجين الجدد.

* مسؤوليات الدولة والمحافظات: تسعى الدولة والمحافظات إلى "توفير التدريب للعاملين الذين يعزّمون تغيير وظائفهم وتطوير قدراتهم المهنية وتحسينها"، لا سيما لأولئك الذين يحتاجون إلى مساعدة خاصة، وتوفير التدريب المهني لأصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل إذا لزم الأمر.

"(المصدر: قانون تعزيز تنمية الموارد البشرية، المادة ٤، الفقرة ٢)

أ- تدريب الأفراد المساعين لإعادة التوظيف.

(١) الهدف: الباحثين عن عمل المسجلين في Hello Work (مكاتب التوظيف العام)

(٢) فترة التدريب: تقريباً ٣ أشهر إلى ١ سنة

(٣) أمثلة رئيسية لبرامج التدريب

(من قبل المنظمة اليابانية لتوظيف كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة والباحثين عن عمل: (JEED)

التدريب المنزلي

قسم معالجة المعادن

قسم التركيبات الكهربائية، الخ

-التدريب بالاستعانة بمصادر خارجية من قبل المحافظات

قسم خدمات رعاية التمريض،

قسم معالجة المعلومات، الخ.

ب- تدريب العمال العاملين (الحاليين)

(١) الهدف: العمال (يتم الدفع لهم)

(٢) فترة التدريب: ٤ تقريباً، ٢ إلى ٥ أيام

(٣) أمثلة على برامج التدريب الرئيسية (بواسطة JEED)

• تقنية مخرطة NC

• تقنيات التصنيع الأجهزة الكهربائية للاستخدام المنزلي

• تقنيات التصميم للمنازل الخالية من العوائق، الخ.

ج- تدريب الخريجين من المدارس (الجدد)

(١) الهدف: خريجو المدارس الثانوية (يتم الدفع لهم)

(٢) فترة التدريب: ١ أو ٢ سنوات

(٣) أمثلة على برامج التدريب الرئيسية (بواسطة JEED)

[البرامج المتخصصة]

• قسم هندسة الإنتاج.

• قسم الإلكترونيات والمعلومات.

• التكنولوجيا، قسم تكنولوجيا التحكم، الخ.

[البرامج المتقدمة]

- قسم نظام آلات الإنتاج.
- قسم التكنولوجيا المعمارية المتقدمة.
- التكنولوجيا للبناء والتشييد، الخ.

هدف التدريب المهني.

هدفه هو تدريب العمال العاطلين عن العمل ، للباحثين عن عمل الذين يسجلون في مكاتب Hello Work (مكاتب التوظيف العام) ويوفرون لهم التدريب اللازم لتحقيق إعادة التوظيف ويوضح ذلك المثال التالي:

مخطط تدريب العمال العاطلين: (التدريب داخل المؤسسة) ، حيث أن المستهدف هو : العمال العاطلون عن العمل-الباحثون عن عمل في مراكز التوظيف (Hello Works) ويتم ذلك من خلال : - الحكومة اليابانية نفذت التدريبات في جميع أنحاء البلاد ، اللازمة للعاملين العاطلين عن العمل لاكتساب المهارات والمعرفة اللازمة لإعادة توظيفهم ، وهو ما أكد لهم فرصة التدريب ، ويعملون كشبكة أمان للعمل.

وتنفذ الحكومة اليابانية البرامج التدريبية من خلال (المنظمة اليابانية لتوظيف كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة والباحثين عن عمل (JEED) وتقوم (JEED) بتنفيذ البرنامج التالي .

• فترة التدريب : 6 أشهر، ويتم تنفيذ "البرنامج" على مرحلتين (أهداف التدريب) مدة الفترة 3 أشهر مع توسيع نطاق التوظيف وتنوع الوظائف ، من أجل أن تكون أكثر تأهيلاً لإعادة التوظيف.

القوى العاملة والإدارة اليابانية⁴

تم بالفعل إجراء عدد كبير من الدراسات حول نظام الإدارة الياباني في اليابان وخارجها ، ويعزى ذلك أساساً إلى أن النمو الاقتصادي العالي الياباني في الستينيات والأداء الاقتصادي الجيد نسبياً في التعامل مع أزمتين نقطيتين في سبعينيات القرن الماضي اجتذبت اهتماماً عالمياً قوياً بأسلوب إدارتها ويجدر بالإشارة إلى أن نظام الإدارة اليابانية للعمال هو نظام "التراكم الداخلي" بدلاً من "المتحصلات الخارجية" ويتم الإشارة إلى جانبين من جوانب أسلوب الإدارة الياباني:

(أ) نظام التوظيف والترقية.

(ب) نظام الأجور.

السياسات الأساسية لإدارة القوى العاملة يعتمد على (التراكم الداخلي) بمعنى:

أولاً: توظيف خريجين جدد قادرين على الانجاز والعمل.

ثانياً: تعليمهم وتدريبهم بشكل مكثف في الشركة.

ثالثاً: إبقاؤهم في نفس الشركة طوال فترة حياتهم المهنية.

من المهم أن نذكر أنه عند تعيين الخريجين الجدد تشعر الشركات اليابانية بالقلق إزاء قدرتهم العامة وإمكاناتهم بدلاً من معارفهم ومهاراتهم المحددة وفي تدريبهم يتم التركيز بشكل خاص على تحسين العلاقات الإنسانية وكذلك تدريس المعرفة والمهارات المهنية ، كذلك ما يسمى نظام التوظيف مدى الحياة والذي يُعترف به على نطاق واسع باعتباره أحد الخصائص الأساسية للإدارة اليابانية ، ومع ذلك من المهم ملاحظة أنه لا يوجد التزام قانوني في هذا النظام وبعبارة أخرى فإن التوظيف مدى الحياة هو مجرد عرف من الشركات اليابانية وليس لأصحاب العمل أو الموظفين أي التزام بالعمل مدى الحياة حيث يمكن لأصحاب العمل فصل عمالهم في أي وقت (على الرغم من أن الإعلان مطلوب) ويمكن للعمال أيضاً مغادرة الشركة في أي وقت.

⁴ Japanese Ministry of Education, Labor, Health and Welfare.

<https://www.mhlw.go.jp/english/>

لذلك يجب أن يكون هناك بعض الأسباب التي تجعل كل من أرباب العمل والعمالين في الشركات اليابانية يحاولون الحفاظ على نظام التوظيف مدى الحياة للأسباب التالية:

أولاً : بالنسبة الموظفين:

(أ) يوفر العمل مدى الحياة الاستقرار لحياة العامل ويمكنه وضع خطة مهنية ثابتة على أساس أمن وظيفته ويميل العمال المسنون على وجه الخصوص إلى تفضيل البقاء في نفس الشركة التي عملوا فيها.

(ب) نظراً لأن الشركات اليابانية تتبنى نظاماً للأجور بالأقدمية فكلما طال مدة بقاء العمال في نفس الشركة ارتفع الراتب الذي يمكنهم الحصول عليه .

(ج) من الصعب جداً في اليابان ترك إحدى الشركات والحصول على وظيفة أفضل في شركة أخرى لأن معظم الشركات خاصة الشركات الكبيرة لا تستخدم سوى الخريجين الجدد كموظفين عاديين.

(د) تتطلب الأخلاقيات التقليدية في المجتمع الياباني أنه بمجرد حصول الشخص على وظيفة في شركة ما يجب ألا يتحول الشخص بسهولة إلى شركة أخرى.

ثانياً : بالنسبة أرباب العمل:

(أ) يمكنهم وضع تخطيط طويل الأجل للقوى العاملة عند قيامهم باستثمار كبير في التعليم والتدريب ومن الضروري أن يتأكدوا من بقاء موظفيهم لفترة طويلة في الشركة.

(ب) من خلال توفير سنوات عديدة من التعليم والتدريب يمكن لأصحاب العمل تكيف عمالهم مع تقاليد الشركة ويتوقعون معنويات عالية وولاء تاماً للشركة.

(ج) من الصعب تعيين عمال مهرة وذوي خبرة من سوق العمل خارج الشركة حيث يتم تدريب العمال المؤهلين في الشركة والبقاء فيها كما أنها حكيمة وتتروى في توظيف عمال من شركات أخرى لأن ذلك غالباً ما يسبب الاحتكاك بين الموظفين الجدد والقدامى حيث الحفاظ على الانسجام بين العمال أحد أهم أدوار الإدارة.

(د) لدى أصحاب العمل أيضاً أخلاقيات تقليدية تتطلب منهم ألا يفصلوا عمالهم بسهولة نظراً لأن كل من أصحاب العمل والموظفين يعتبرون شركتهم نوعاً من العائلة. الأبوية سواء لأرباب العمل أو الموظفين وولاء الموظفين والمسئولية الأخلاقية لأرباب العمل هما من أهم العوامل الثقافية للإدارة اليابانية ويعزز نظام التوظيف مدى الحياة.

بناء على نظام التوظيف مدى الحياة هذا يشكل الموظفون في شركة يابانية سوق عمل داخلي داخل الشركة والذي يتميز عن سوق العمل الخارجي العادي .

ويتميز سوق العمل الداخلي للشركة بالخصائص التالية:⁵

(أ) أنه نظام مغلق حيث يوجد مدخل واحد ومخرج واحد فقط حيث يدخل الموظفون هذا السوق في بداية حياتهم المهنية والخروج في وقت تقاعدهم.

(ب) إنه سوق تنافسي حيث يكون كل موظف في سباق للترقية على الرغم من أن الأقدمية والمؤهلات الأكاديمية تحدد الشروط الأولية في هذا السوق فإن الفئات العمرية والمؤهلات الأكاديمية المماثلة لها فرص متساوية للترقية وغالباً ما يتم نقلهم بين الإدارات أثناء حياتهم المهنية وتقوم الشركة بفحص مزاياهم وقدراتهم تدريجياً ويصبح الرجال الأكثر قدرة من بين ذوي الياقات البيضاء الذين يفوزون في سباق الترقية الطويل في هذا السوق الداخلي رئيساً أو تنفيذياً للشركة والعمال ذوي الياقات الزرقاء لديهم أيضاً فرصة للترقية تصل إلى فورمان وهذا ما يسمى بنظام الترقية الداخلي.

⁵ The Education and Training of Industrial Manpower in Japan, Former Reference . pp 60-70.

(ج) سوق العمل الداخلي هذا مرن في تخصيص الوظائف حيث تقوم الشركة بنقل موظفيها بحرية في هذا السوق وفقاً لاحتياجاتها وهذا يعني أنه طالما أن الشركة لديها ما يكفي من الموارد البشرية فيمكنها التعامل بمرونة مع الوضع الاقتصادي المتغير من خلال تعبئة القوى البشرية الخاصة بها. ومع ذلك من المهم ملاحظة أن هذه الخصائص ليست سوى ميول للشركات اليابانية ولا توجد بالمعنى الخالص وبشكل عام كلما كانت الشركة أكبر كلما كانت لديهم هذه الميول ويجب أن نلاحظ أيضاً أن أهم عامل في هذا النوع من التراكم الداخلي لإدارة القوى العاملة هو الحفاظ على تنقل جميع الموظفين في الشركة وهذا يعني أنه في الشركات اليابانية يكون لنوع المنشور علاقة قضاة جداً بتأهيل العامل.

في حالة الشركات الأوروبية أو الأمريكية التي لديها نوع من التطبيقات والنماذج الخارجية لإدارة القوى العاملة يتم من خلالها تحديد محتوى الوظيفة والمسؤولية بوضوح مع نوع المؤهل العلمي المطلوب للشخص الذي يتقدم لهذا المنصب لذلك يمكن لأي شخص لديه هذا المؤهل (داخل الشركة وخارجها) التقدم للحصول على هذه الوظيفة ويتعين على العمال الحصول على مؤهلاتهم على نفقتهم الخاصة من خلال الذهاب إلى مدرسة التدريب ولكن إذا كان لديهم المؤهلات المناسبة فيمكنهم التقدم للحصول على وظيفة في أي شركة ويمكن القول أن هذه الشركات لا توظف العامل نفسه بل مؤهلاته أي معرفته أو مهاراته المهنية المحددة.

لذلك عندما تصبح الوظيفة زائدة عن الحاجة فإن الشركة لا تحاول نقل العامل إلى وظيفة أخرى ولكن على الفور فصله.

ومع ذلك تنظر الشركات اليابانية إلى إمكانيات الموظفين وتدريبهم كقوة عاملة مرنة على حساب الشركة. نظراً لأنهم يدفعون تكلفة تعليم موظفيهم وتدريبهم وعندما تصبح الوظيفة غير ضرورية فإنهم يحاولون نقل العمال إلى وظيفة أخرى بمعنى آخر تستمر الشركات اليابانية في تدريب العاملين لديها حتى يتمكنوا من حشدهم في أي وقت وبأي طريقة ، لذلك في الشركات اليابانية لا تتطلب معظم الوظائف مؤهلات محددة ولا يتم تحديد محتوى الوظيفة ومسؤولية الوظيفة بوضوح ، قد يقال أن أياً من الخريجين المعينين حديثاً يعرفون واجباتهم المحددة في الشركة عند تعيينهم ولكن من المتوقع أن يكون لدى كل منهم القدرة على القيام بأي نوع من الوظائف وتقوم الشركة بتدريبهم للقيام بذلك ، هذه المرونة في القوى العاملة هي ميزة قوية للشركات اليابانية.

(ب) نظام الأجور بالنسبة للشركات اليابانية:

تتكون الأجور في الشركات اليابانية من الأجر الثابت وهو "الراتب الأساسي". الراتب الأساسي هو الجزء الأساسي من الراتب أو الأجر ويمثل ٨٣,٥٪ من الراتب ، ويستخدم كمعيار لتحديد البدلات والمزايا الأخرى ، يشبه دور الراتب الأساسي في الشركات اليابانية دور معدل الأجور في الشركات الأوروبية والأمريكية.

هناك ثلاثة أنواع من الراتب الأساسي في الشركات اليابانية وهو الراتب الأساسي على أساس تصنيف الوظائف (SHOKUMUKYU) ، والراتب الأساسي على أساس الأقدمية (NENKOKYU) ، الراتب الأساسي على أساس القدرة الوظيفية (SHOKUNOKYU) .

النوع الأول : (SHOKUMUKYU) هو الراتب الذي يدفع مقابل الوظيفة نفسها ، من المفترض أن هناك علاقة ثابتة بين تصنيف الوظائف وتقسيم الرواتب لذلك لا يتم دفع الراتب للعامل لشخصه

⁶ The Education and Training of Industrial Manpower in Japan, Former Reference - pp 75-78..

⁷ Japanese Ministry of Education, Labor, Health and Welfare.
<https://www.mhlw.go.jp/english>

ولكن مقابل وظيفته ويستخدم هذا النوع من الراتب بشكل أساسي في الشركات الأوروبية والأمريكية التي لديها سياسة تطبيقات خارجية لسياسة القوى العاملة أما في الشركات اليابانية فإن هذا النظام (SHOKUMUKYU) ليس من النوع الشائع من الرواتب المستخدمة ويرجع ذلك أساساً إلى أن الشركات اليابانية لديها نوع من التراكم داخلي لسياسة القوى العاملة ومحاولة الحفاظ على مرونة العمل بالنسبة لموظفيها حيث إذا كان مرتب العامل ووظيفته مرتبطين بإحكام فسيكون من الصعب نقله من وظيفة إلى أخرى ، لذلك من أجل تعيين جميع الموظفين بحرية يجب تحديد راتبهم ليس حسب تصنيف وظائفهم ولكن حسب عوامل شخصية أخرى.

النوع الثاني: (NENKOKYU) ويتم تحديد هذا الراتب الأساسي من خلال عوامل شخصية مثل العمر وسنوات العمل والمؤهلات الأكاديمية والجنس وما إلى ذلك وتكون زيادة رواتب الموظفين سنوية مع وجود علاقة ضئيلة أو معدومة بتصنيف وظيفتهم أو قدرتهم ، وبين أولئك الذين في نفس المؤهل الأكاديمي والجنس مجموعة العمال كبار السن يتحقق لها رواتب أعلى ، قد يقال أن هذا هو نظام الأجور المبني على الأقدمية بالمعنى الخالص ، ومع ذلك فإن هذا النوع من نظام الرواتب لديه مشكلتان رئيسيتان وهما : (أ) مع تقدم العمال اليابانيين في السن والأقدمية تصبح تكلفة رواتبهم عبئاً مالياً ثقيلاً على الشركات ، (ب) من الصعب التعبير عن جدارة العامل وقدرته الوظيفية في راتبه وبناء عليه قد يضعف معنويات الموظفين الأكفاء. هذا هو السبب في أن ١١,٧% فقط من الشركات تعتمد فقط هذا النوع من الراتب الأساسي.

النوع الثالث: (SHOKUNOKYU) وهو الراتب الأساسي القائم على القدرة الوظيفية هو البديل الآخر ولا تعني القدرة الوظيفية قدرة الموظف المحققة في وظيفته الحالية فحسب بل تعني أيضاً قدرته المحتملة على العمل في المستقبل وهذا النوع من الراتب يمكن الشركة من الحفاظ على علاقة فضفاضة بين راتب الموظف ووظيفته وفي الوقت نفسه يعكس استحقاقه في راتبه ، هناك ميزة أخرى لهذا النوع من الراتب هي أن كل من الشركة والعمال مهتمون بالتعليم والتدريب ولأن العمال يمكنهم توقع راتب أعلى من خلال تطوير إمكاناتهم ويمكن للشركة أن تتراكم المزيد من القوى العاملة من خلال توفير التعليم والتدريب ، ومع ذلك فإن النقطة الأكثر صعوبة في هذا النوع من الرواتب هي كيفية قياس قدرة العامل المحتملة على الرغم من تطوير طرق تقييم الموظفين لا يزال هناك بعض المخاطر لأنه بمجرد أن يشعر الموظفون أن التقييم غير عادل فإن معنوياتهم ستكون مشوهة بشدة.

لهذا السبب تقبل معظم الشركات اليابانية مزيج NENKOKYU و SHOKUNOKYU ، وهناك ميزة أخرى هامة لنظام الأجور في الشركة اليابانية ما يسمى (TEIKISHOKYU) (زيادة الرواتب السنوية) ، وهذا يعني أن راتب كل موظف على حد سواء (عمال ذوي الياقات البيضاء والزرقاء) يتم رفعه كل عام ويتم تحديد معدلات الزيادة تلقائياً طبقاً لجدول محدد أو عن طريق تقييم القدرة والإنجازات الفردية أو عن طريق مزيج من هاتين الطريقتين ، فإن ٨٧% من الشركات اليابانية تعتمد هذا النظام لزيادة الرواتب السنوية ويمكن إجراء هذه الزيادة السنوية في الرواتب لكل من النوع الثالث (SHOKUNOKYU) والنوع الثاني (NENKOKYU) ولكن

ليس من أجل النوع الأول (SHOKUMUKYU).

نتيجة لهذا النظام يتم التمييز بين الأجور بين العمال اليابانيين حسب العمر وطول سنوات العمل وتزيد أجورهم باستمرار حتى يبلغوا سن الخامسة والخمسين أي سن التقاعد العادي وهذا ما يسمى بنظام الأجور الأقدمية في الشركات اليابانية ، هذا النظام له مزايا لكل من العمال والشركة ، بالنسبة للعمال يضمن هذا النظام زيادة رواتبهم وفقاً لسنهم وبالتالي يمكنهم من تلبية احتياجاتهم في كل مرحلة من مراحل حياتهم وبالنسبة للشركات يضمن هذا النظام التزام العمال والولاء مدى الحياة تجاه الشركة ويمكنه من استخدام هذا النظام كحافز لتطوير القدرة المحتملة لكل موظف.

ومع ذلك فإن نظام الأجور الأقدمية قد تغير مؤخرا ويرجع ذلك أساسا إلى الزيادة في التكلفة نتيجة لشيخوخة العمال وتتوقف بعض الشركات عن الزيادة السنوية التلقائية في منتصف مهن عملها ، على سبيل المثال في سن الأربعين أو تقل من معدل الزيادة للموظفين الأكبر سناً.

جدول رقم (٢) نسب الشركات التي تعتمد نظام زيادة الرواتب السنوية

لا تعتمد	اعتماد النظام %				حجم الشركة مجموع حسب عدد العمال
	ج وب	ب	ج	إجمالي	
١٣,٨	٢٨,٢	٢٧,٨	٢٠,٣	٨٦,٢	٩٩ - ٣٠
١١,٤	٤٤,٠	٢٠,٤	٢٤,٢	٨٨,٦	٩٩٩ - ١٠٠
١٢,٨	٤٦,٣	١٧,٨	٢٣,٠	٨٧,٢	١٠٠٠ - أو أكثر
١٣,١	٤٠,٠	٢٥,٥	٢١,٤	٨٦,٩	متوسط

ملاحظات: ج: تحدد ما تقييم الموظفين.
ب: تحدد تلقائيا من قبل الجدول المحدد.
المصدر: وزارة العمل اليابانية.

المبحث الثالث النتائج والتوصيات.

أولاً: النتائج:

١. إن جوهر التجربة اليابانية هو بناء الإنسان وتعليمه وتدريبه مدى حياته المهنية للإيمان بقدراته الأخلاقه والعمل على تفجير طاقاته وإبداعاته غير المحدودة من خلال الاستثمار في رأس المال البشري والعمل على بناء إنسان قابل للانتصار على الطبيعة المادية وقادر على مجاوزتها نحو أفق أرحب لمستقبل أفضل مع غرس عناصر الطموح والتضحية والتحدى بالتدريب والتعليم والعمل.
٢. إن الجهود العلمية والمنهجية في اقتباس العلوم واستيعابها لم يبدأ مع فترة الميجي بل انطلق قبل ذلك إبان عصر توكوجاوا ولكنه شهد وتيرة أسرع مع الاختلاف في طرق ومناهج إدخال التكنولوجيا والعلوم العسكرية وغير العسكرية والتي زاد الاهتمام بها زيادة جوهرية ، حيث أدخلت اليابان العلوم والتقنية الغربية عن طريق استيراد البضائع النامية الصنع ولم تعتمد على تلك السياسة و غيرت هذه المنهجية كونها توارث التبعية وغياب الاستقلال الذاتي حتى أنتجت آلات شبيهة بالآلات المستوردة ولكنها تتلاءم مع احتياجاتها وبيئتها الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بها ، وركزت وصرفت اليابان جهودها إلى تعلم طرق التشغيل والإصلاح وصيانة الآلات المستوردة وبذل الجهود لاستنبات وتوطين التقنية والتكنولوجيا الغربية عن طريق إعادة إنتاجها.
٣. تبرز أهمية التعليم المدرسي والجامعي كمؤسسة لتزويد الاقتصاديات النامية بالقدرة على استيعاب التكنولوجيا العلمية والعالمية المتقدمة من خلال الابتكار والاختراع والاكتشافات العلمية يأتي ذلك في القدرة على توفير رأس مال بشري مناسب قادر على استيعاب وتوطين التكنولوجيا المستوردة وإنتاجها عملياً وذلك لغلق المسافة والفجوة التكنولوجية بين قادة التكنولوجيا العالمية والتابعين من الدول النامية .
٤. تأتي الأفكار والمعرفة من خلال التعليم والتدريب وتطوير المهارات بوصفها خبرة حضارية قائمة على شكل بنية جماعية عقلية نفسية ، عندما يتعلمها ويمتلكها المجتمع تجعله يبني الهيكل المادي للحضارة ويعيده وينشئه بسرعة مرة أخرى إذا ما تعرض المجتمع لفعل كارثي سواء كانت من الطبيعة لا تدخل للمجتمع بها أو بشرية كالحروب مثلا ، وهذا ماينطبق على المجتمع الياباني ، فبعد أن كانت اليابان بعد الحرب العالمية الثانية في حالة عوز هائل مدمر في كل جوانب الحياة ولكنه كان غنيا بالأفكار وحيا بالعقول ومتقدما بالإصرار مما مكنه من إعادة بناء الهيكل المادي بسرعة قياسية ليصبح قوة جديدة في المشهد الاقتصادي الدولي صعب تجاوزه محافظا على ثقافته وهويته وتقاليدته وذاكرته التاريخية منفتحا على كل ما هو صالح وفعال وحي من الثقافة والحضارة الغربية .
٥. إن الأثار الثقافية والاقتصادية هي نواتج مشتركة لعملية التعليم ، لذلك فإن الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية والتي يمكن اعتباره رأس مال يتم تحديده وتقديره ، لذلك فإن العلاقة بين التعليم والعمل تستند إلى مجموعة من المبادئ والمسلمات والفروض العملية التي تشكل نظرية رأس المال البشري والتي مؤداها أن التعليم يزود القوة العاملة بالخبرات والمهارات العظمية والعملية والقدرات التي تزيد من مواهبهم وسلوكياتهم في تحسين كم وجودة الإنتاج ومن ثم ترتبط القيمة الاقتصادية للتعليم على

- مستوى الفرد أو المجتمع بالعائد الحدي للإنتاج والتي تضمن أن العمالة الأكثر تعليماً تكون أكثر إنتاجاً وبذلك تدفع لهم أجور وحوافز أعلى مع ثبات العوامل الأخرى مثل الجنس والعرق.
٦. إن الإنفاق على التعليم يزدى إلى إنتاجه أفضل ودخول أعلى علاوة على أن الإنفاق على التعليم يعتبر استثماراً طويلاً الأجل يتجسد في الثروة البشرية بدر عوائد اقتصادية أعلى من رأس المال المادي ويسهم كذلك في تذويب وتقليل الفوارق الاقتصادية والاجتماعية بين الأفراد والمجتمع كما يسهم في زيادة الدخل القومي وزيادة معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.
٧. يعد التدريب أكثر جوانب الاستثمار فاعلية في تأثير رأس المال البشري على الإيرادات وعلى العمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى حيث يعتبر العائد على الاستثمار هو العامل الأساسي والأكثر أهمية في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري وهناك العديد من المتغيرات المحددة والمحفزة للاستثمار في رأس المال البشري.
٨. من خلال تحليل الجانب الاقتصادي للتدريب هناك نوعين من التدريب العام والخاص حيث أن التدريب العام يزيد من إنتاجية الفرد الحدية لدى المنظمة التي تقدم له التدريب أما التدريب الخاص فهو يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد لدى المنظمة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من الإنتاجية الحدية إذا ما عمل بأي منظمة أخرى مما يسمح باستخدام القوى العاملة الاستخدام الأمثل.
٩. منظومة التدريب والتنمية البشرية منظومة متكاملة تلقى دعماً قوياً من الحكومة اليابانية من خلال المساعدة والحوافز المالية ويغطي النظام جميع مستويات الموظفين حيث يتلقى الموظفون والعمال التعليم والتدريب في كل مرحلة من مراحل حياتهم المهنية حتى التقاعد ويتم تشجيع الموظفون والعمال على لعب دور نشط في حياتهم العملية كما ساهمت فكرة دوائر مراقبة الجودة في رفع مستويات الجودة وزيادة مشاركة الموظفين.
١٠. تغطي منظومة التدريب والتنمية البشرية وتشمل جميع مناحي الحياة العملية للموظفين والعمال في اليابان حيث أن هناك منظومة تدريب للعمال الحاليين من خلال تطوير قدراتهم واكتساب للمهارات وزيادة الخيرات وهناك منظومة لتدريب العمال العاطلين عن العمل سواء للباحثين عن عمل أو لتعديل مسارهم الوظيفي والمهني وهناك منظومة تدريب للخريجين الجدد للتعلم والتدريب على الوظيفة والحياة العملية الجديدة ، فهي منظومة متكاملة سواء من الحكومة المركزية أو حكومات المحافظات أو الهيئات المشرفة على التدريب المهني .

ثانياً: التوصيات:

- في إطار الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري نوصي بالآتي :
١. يجب وضع سياسة عامة للحفاظ على نسبة عالية من العمالة الماهرة والمنخفضة والمدربة من أجل ضمان الحصول على نسبة مشاركة عالية وفعالة من القوى العاملة للأداء الاقتصادي.
 ٢. يجب تحسين سياسة التكنولوجيا من خلال تشجيع البحث والتطوير لأن البحث والتطوير هما مصدر حيوي للتقدم التكنولوجي لضمان مستوى عال من التكنولوجيا ، كما ينصح من التقدم في العلوم والتقنية والتكنولوجية لعبت دوراً هاماً في التنمية اليابانية منذ نهاية الحرب العالمية الثانية.
 ٣. يجب تعزيز سياسة تشجيع الاستثمار في الداخل والخارج بما يضمن فعالية الأداء الاقتصادي.
 ٤. من الضروري إجراء دراسة مستقبلية تهدف إلى تحديد العقبات التي تعترض النمو الاقتصادي الياباني وإظهار كيفية إزالة هذه العقبات حيث يحتاج الاقتصاد الياباني إلى اليات للحد من تأثير الأزمات على اقتصاده.
- ومن دواعي الاستفادة من الدراسة على المستوى الوطني يوصي الباحث بالآتي :

١. وضع إستراتيجية كاملة للتعليم بدءاً من المرحلة ما قبل التعليم الابتدائي وحتى الانتهاء من المرحلة الجامعية الذي هو أساس الاستثمار في رأس المال البشري مع وضع إستراتيجية منفصلة لكل مرحلة يتضح فيها عناصرها وأهدافها وطريقة تنفيذها وبما يتلاءم مع الثقافة والبيئة المجتمعية وتوفير الدعم اللازم لنجاح الإستراتيجية وتحقيق أهدافها النهائية بحيث تكون مرحلة تمهيدية للإستراتيجية اللاحقة سواء من الحكومة أو القطاعين العام والخاص .
٢. توفير العناصر اللازم القائم على تنفيذ الإستراتيجيات من معلم وإداري وفني مناسب من حيث الكفاءة والمهارة وكذلك توفير جميع التقنيات اللازمة طبقاً للدراسات الأكاديمية والتطبيقية الحديثة لنجاح وتحقيق أهداف الإستراتيجيات على النحو المطلوب .
٣. أن تتسم للإستراتيجيات بالمرونة في عناصرها وأهدافها بما يتلاءم مع التغيرات الإقليمية والاحتياجات القومية .
٤. إعادة هيكله نظام التعليم بأشكاله وأنواعه وكذلك المؤسسات القائمة عليها من مدارس ومعاهد وجامعات لتحقيق اهداف الإستراتيجيات الموضوعية والمخططة .
٥. من الطبيعي عند وضع الخطط والإستراتيجيات المختلفة أن تكون الأهداف النهائية لتلك الخطط والإستراتيجيات مرتبطة مباشرة بسوق العمل واحتياجاته من القوى العاملة اللازمة والمتغيرات الإقليمية بالتالي يلزم من كافة أطراف المجتمع (المشاركة المجتمعية) عند وضع هذه الإستراتيجيات لتضمن المشاركة الفعالة وتعظيم النتائج وتحقيق الأهداف المرجوة .
٦. يتطلب التطبيق بالجودة المطلوبة وجود قاعدة بيانات ونظام معلوماتي دقيق بما يضمن عدم إزدواجية الأهداف والإستراتيجيات وعدم تضارب الأهداف بين المؤسسات القائمة على التعليم والتدريب ليتم العمل في إطار تكاملي وتناغمي وتحقيق الأهداف بأعلى المعدلات وبأقل التكاليف لتحقيق الاستخدام الأمثل لكافة مؤسسات التعليم والتدريب وترشيد القرارات ودقة نتائج الدراسات والأبحاث.
٧. أهمية وضع منظومة للتدريب والتنمية البشرية لتوفير للقوى العاملة بكافة أنواعها مع توفير منظومة لتدريب والتعليم مدى حياة للموظفين والعمال حتى سن التقاعد لزيادة فاعلية رأس المال البشري ، مع أهمية توفير المدرب اللازم مهنياً وعلمياً لتدريب المتدربين بأعلى كفاءة وبالجودة اللازمة مع توفير الدعم اللازم لتوفير هذا المدرب بالكفاءة والمهنية المطلوبة .

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. إبراهيم عبد الله عبد الرووف محمد، اقتصاد المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري (دراسة تحليلية مقارنة)، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٧.
٢. فرعون امحمد - محمد اليفي : (الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة ، ورقة مقدمة الى الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة المسيلة، الجزائر، ١٤-١٥ ابريل ٢٠٠٩ .
٣. سعد الحاج بكري / المعلوماتية والمستقبل. مؤسسة اليمامة. كتاب الرياض أيار ٢٠٠٣ .
٤. سعد ناصر الدين/ الاقتصاد المعرفي- المنتدى العربي الموحد ٢٠٠٦ .
٥. محمد وليد الموصلي/ اقتصاد المعرفة / مجلة الاقتصادية العدد ٢٧٢ / ٢٠٠٦ .
٦. محمد ذياب/ اقتصاد المعرفة اين نحن منه الآن .
٧. محسن احمد خضير/ اقتصاد المعرفة. القاهرة ، مجموعة النيل العربية - الطبعة الاولى - ٢٠٠١ .
٨. محمد محمود العجلوني / معايير الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات- من أعمال المؤتمر العربي الأول- الإسكندرية ٢٠٠٥ .
٩. عبد الله التركماني/ مجتمع المعرفة وأبعاده في الوطن العربي- تونس ٢٠٠٤ .
- عامر بو اسماعيل- مشاكل قطاع التكنولوجيا - سوريا- دمشق، دار الرضا للنشر ٢٠٠٠

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1.The Education and Training of Industrial Manpower in Japan,Ken Inoue,The World Bank. Washington, D.C., U.S.A.Copyright (©) 1985.
- 2.Turban, E. Kelly, R.E. Introduction to Information technology, John Wiley, Sons,Inc,USA2001.
- 3.Ram saran, C. knowledge is power, Bank system and technology 2004.
- 4.Barro, Robert J.) 1991(Economic Growth in a Cross Section of Countries . " NBER Working Paper 3120 , National Bureau of Economic research , Cambridge.MA.
- 5.K4D 2007. Building Knowledge Economies: Advanced Strategies for Development .2007 WBI Development Studies. The world Bank, Washinton. D.C.
- 6.Zhen-Wei Qiang, Christine , Alexandre Pitt, and Seth Ayers.)2004(Contrebuton of Information and Communication Technologies to Growth. Washinton, DC: World Bank.
- 7.Lederman, Daniel and William Maloney .2003(R&D and Development) World Bank Policy Research Working Paper 3024 Wishinton.D.C.
- Adames. James D. 1990, (Fundamental Stocks of Knowledge and Productivity Growth.) Journal of Political Economy

1. The first step in the process of...
 2. The second step is...
 3. The third step is...
 4. The fourth step is...
 5. The fifth step is...
 6. The sixth step is...
 7. The seventh step is...
 8. The eighth step is...
 9. The ninth step is...
 10. The tenth step is...

1. The first step in the process of...
 2. The second step is...
 3. The third step is...
 4. The fourth step is...
 5. The fifth step is...
 6. The sixth step is...
 7. The seventh step is...
 8. The eighth step is...
 9. The ninth step is...
 10. The tenth step is...