**سلسلة**

**أدوار التمدرس في النمو الاقتصادي**

**وفقا لمفاهيم النظريات الاقتصادية**

**4- أدوار التمدرس في النمو الاقتصادي**

**وفقا لمفاهيم نظرية متطلبات القوى العاملة**

**نظرية متطلبات القوى العاملة : The Manpower Requirement Theory**

**تتلخص الافتراضات الأساسية لنظرية متطلبات القوى العاملة في وجود علاقات قوية بين كل من مستويات الإنتاجية ومستويات الهيكل المهني من جهة، وبين المستوي المهني المطلوب لقطاعات محددة في سوق العمل وما يتطلبه من مستوي الإنجاز التعليمي المأمول من جهة أخرى ، هذه الافتراضات في هذا المجال تري أن الاحتياج من القوي البشرية من ذوي المؤهلات التعليمية المختلفة يجب** أ**ن يتواءم مع الاحتياجات المهنية الفعلية لهم في سوق العمل ، والحجة التي ترددها هذه النظرية هي أنه** - **وبدلاً من التوقعات طويلة الأجل لمتطلبات القوي البشرية من المهارات المهنية المطلوبة في المستقبل** - **يلزم الاهتمام بمتطلبات القوي البشرية المطلوبة في الوقت الحالي ، أي يجب التركيز علي مهارات المهن الآنية وما تتطلبه من مستويات التعليم الأكاديمي العام ، وتحديد المهن التي تتطلب** إ**عداد**اً **مهنياً من خلال التدريب (Blaug , 1976) .**

- ا**لخصائص المنهجية لنظرية متطلبات القوى العاملة :**

**تتعارض الخصائص المنهجية لنظرية متطلبات القوى العاملة مع خصائص نظرية ر**أ**س المال البشري، حيث تري نظرية متطلبات القوى العاملة أن أي نقص في القوى العاملة في مجال مهني معين هو نقص وقتي ، أي نقص مؤقت ، ويؤدي إلي تأثيرات مباشرة تتمثل في زيادة الأجور في سوق العمل في هذ**ا **المجال . ويكون هذا الأمر علي المدى القصير ، وعند دخول أفراد جدد إلي هذا القطاع يحدث التوازن من جديد ، كما أن معدل ارتفاع الأجور في هذه المهن يأخذ في الانحسار نتيجة زيادة العرض من العاملين في هذا المجال ، وهكذا تستمر عملية إعادة هيكلة الأجور في سوق العمل وتصبح في حالة توازن على المدى الطويل** **Woodhall ,1994)) .**

**ويفترض أحد رواد هذه النظرية**  **Von Weizsâcker , 2001, p.163)) أن نقص العمالة في بعض المهن في سوق العمل يؤدي إلي خلل فيه ، هذا الخلل يأتي بتأثيرات متمايزة ، وعلي سبيل المثال يؤدي هذا الخلل إلي زيادة في الأجور، كما أن أصحاب العمل والقوى البشرية العاملة معها تتفاعل في هذا المجال والافتراض الثاني لــ (Von Weizsâcker , 2001, p.164) هو أنه من الممكن – وفي ضوء هذا الخلل – أن تتأثر عوامل الإنتاج المختلفة ومن ثم يتأثر المنتج نتيجة زيادة تكلفة الوحدة الإنتاجية في سوق العمل . وتستمر هذه العوامل موجودة ومؤثرة في الأجور بين العاملين ويحدث ردود فعل من القوى العاملة ويزداد الطلب علي هذه المهن وتنتقل عمالة جديدة إلي هذا المجال ويؤدي هذا الأمر إلي انخفاض الأجور مرة أخري بين المناطق والوظائف. بالإضافة إلى ذلك فغالبا ما يسعي سوق العمل إلي توفيرفرص العمل المطلوبة من خلال التدريب . وبعد أن يتم تدريب الأفراد الجدد للعمل في هذا المجال ينخفض الطلب نتيجة فائض العرض وتنخفض الأجور . ووفقاً لـ (**  **Psacharopoulos , 1994) فإن الشعور السائد في سوق العمل وفي ثقافة البشر هو أن التطور التكنولوجي يؤثر في إعادة هيكلة القوى البشرية العاملة ، ويبدو أن هذا الشعور ذات مغزى للمرء إذ يشجعه في التحول إلي ممارسة مهن أخري خلال مراحل النمو الاقتصادي ومن ثم فإن الزيادة في إنتاجية الفرد تحدث في المقام الأول نتيجة للتغيرات في تقنيات الإنتاج ، وكأن تطور تقنيات الإنتاج هي مؤثر فعال في النمو الاقتصادي . كما أن إن مخططي التنمية يرون في اليد البشرية العاملة المؤهلة العنصر المهم في عملية الإنتاج ، بينما القوي البشرية غير الماهرة لا تُسهم في النمو الاقتصادي خلال فترات التغيرات في تقنيات الإنتاج .**

**أما**  **Woodhall ,1994) ) فيري أن القوى البشرية العاملة المتعلمة هي واحدة من المدخلات الأكثر أهمية في النمو الاقتصادي لأي بلد علي العموم ، وفي البلدان النامية بصفة خاصة ، حيث لا يوجد في بعض الأحيان نقص في رأس المال المادي، لكن توافر القوى البشرية العاملة المتعلمة والماهرة قد تكون هي الحاسمة في نمو اقتصاديات هذه البلدان . فهناك الرؤية القائلة أن التعليم يجعل العمال أكثر إنتاجية ، والاعتقاد بأن النقص في الأيدي العاملة الماهرة يمثل واحدة من المعوقات الرئيسية للنمو الاقتصادي في البلدان النامية ، وقد أدي هذا لتزايد الجهد البحثي الذي يٌكرس لمشاكل الطلب والتنبؤ بالقوى العاملة المتعلمة واللازمة للنمو الاقتصادي في البلدان النامية .**

**ولكن إقتصاديين مثل Hinchliffe ,1994) ) ، Blossfeld, 1984)) يرون أن الافتراضات الكامنة وراء أي توقعات في الطلب على القوى العاملة تواجه بمشكلات عديدة منها أنه لا توجد علاقة ثابتة ومستقرة بين مستوى المؤهلات التعليمية للعاملين ومستوى إنتاجيتهم في صناعة ما أو قطاع من قطاعات الاقتصاد . كما أن هناك أيضا علاقة ليست مستمرة بصفة دائمة بين مستوي المهن بين الأفراد ومؤهلاتهم التعليمية ، ولذا فمن الممكن، ومن المرغوب فيه الأخذ بمفهمو هذه النظرية الاقتصادية حول التوقعات طويلة الأجل لمستويات الانتاج في المستقبل وما تتطلبه من المهنيين ومن المؤهلات التعليمية للقوى البشرية العاملة فيها .**

**أما (Blaug , 1976) فيري أن الخبرة والتدريب أثناء العمل يٌسهمان** - **بجانب الإعداد المهني الرسمي وما يكسبه من مهارات فعلية أثناء الدراسة** - **في زيادة مستويات الانتاج في المستقبل ، ومن ثم في النمو الاقتصادي في البلدان النامية . وتفسيره لذلك هو افتراض ثلاثة من العلاقات الممكنة بين المهن والتعليم . ( أ ) الافتراض الأول : هناك المؤهل العلمي المطلوب كحد أدنى لكل المهن ، وما يزيد عن هذا الحد من مؤهلات إضافية أو سنوات دراسية إضافية ليس له قيمة اقتصادية ، ولا يؤدي إلي إسهامات في النمو الاقتصادي .**

**( ب ) الافتراض الثاني : إن إنتاجية العمال في مهن معينة تزيد بارتفاع مؤهلاتهم التعليمية ، أولاً بمعدل سريع ومتزايد ثم بمعدل يبدأ في التباطؤ ، لكنه يتزايد علي الدوام .**

**(ج ) الافتراض الثالث : إن إنتاجية العاملين في مهن معينة تزيد من خلال إرتفاع المؤهلات التعليمية بينهم بالتدريج في البداية ، ثم بمعدل زيادة حادة تتجاوز مستوى عتبة معينة ، وبعد ذلك تحدث الزيادة بمستويات قليلة مرة أخرى .**

**كما لخص(Blaug , 1976)**  **رؤي أصحاب نظرية متطلبات القوى العاملة حول أهمية التعليم في النمو الاقتصادي ، بداية بشأن المستوى المناسب من التعليم لكل المهن ، والعلاقة بين المؤهل العلمي ومدي تفاعله مع الخبرة العملية المكتسبة ، وعلاقة التعليم بفرص التدريب المهني وأدوارهما في تحديد مستوى الأداء في المهن المختلفة . وهذه العوامل ، كيف تؤثر على الأداء الوظيفي وعلي النمو الاقتصادي ، وهل تعمل بشكل مستقل أو بالاشتراك مع بعضها البعض ؟. وإذا كانت كل من هذه المتغيرات تؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة النمو الاقتصادي ، فمن المفترض أن منحنى التعليم الإنتاجية يتحول للمنحني الصاعد علي الدوام مقابل كل زيادة في المتغيرات المرتبطة بها . قد يكون هناك أيضا تأثيرات أخري من متغيرات مجتمعية إضافية . كما أنه وبدون وجود الحد الأدنى من التعليم لا تزيد الإنتاجية ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فبدون الخبرة في العمل ، وبدون التدريب الإضافي لن تتحسن مستويات الأداء ومن ثم لن تزيد الإنتاجية ولن يحدث النمو الاقتصاددي المنشود .**

- **نتائج الدراسات الميدانية في مجال نظرية متطلبات القوى العاملة :**

**من الدراسات الرائدة والقديمة التي اتبعت منهجية هذه النظرية دراسة Herman , 1960))** **في الولايات المتحدة الأمريكية للتأكد حول ما إذا كان يوجد ارتباط بين تزايد نسبة خريجي المدارس الثانوية المهنية مع وجود انخفاض في فروق الدخل بين هذه المجموعات من الخريجين . أشارت هذه الدراسة إلي أنه وعلى الرغم من الانخفاض النسبي في المعروض من العمال الذين لم يتجاوز التحصيل الدراسي بينهم عن الصف الثامن المدرسي ، فقد استمر الدخل النسبي الأصغر لديهم . ومن ناحية أخرى، فإن وجود نسبية كبيرة في المعروض من العمال المدربين خريجي الكليات المهنية لم يؤثر سلبا على جملة الدخول النقدية المرتفعة نسبياً بينهم . على هذا الأساس استنتجت هذه الدراسة أن الطلب على العمال المتعلمين أكثر شدة ومهما واكب هذا الطلب من زيادة في المعروض من هؤلاء العمال ، فإن الدخل النقدي لديهم لم يتغير .**

**أما دراسة Geary and Kennon , 1982)** **(** **فقد حللت بيانات عن العمالة الفنية والأجور الحقيقية بينهم في ضوء متغير ما حصدوه من فرص تعليمية ، وقد أظهرت هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية قليلة ومن ثم توصلت الدراسة إلي أن منحنى الطلب على اليد العاملة المتعلمة ليست ثابتة .**

**وفي دراسة Kerchhoff , et al. ,1982) ( تبين أن الأنماط المختلفة من الشهادات الدراسية لمدة أربعة أفواج من الرجال في بريطانيا كانت هامة لاكتساب مستوي المهنية ، فالدرجة المكتسبة أثناء التحصيل الدراسي كانت هامة لتحقيق مستوي المهنية في سوق العمل .**

**كما أشارت بعض النتائج في ألمانيا Blossfeld , 1997, pp . 159-161) ) أنه وخلال الفترة الزمنية من 1960 إلي 1980 كانت فرص العمل والطلب علي العمالة الماهرة مساوية لفرص العمل أمام تلك العمالة غير الماهرة ، كما أن فرص التدريب كانت متاحة أمام الرجال والنساء أيضا ، وكان يٌنظر إلي التدريب كأحد المحددات الرئيسية لفرص العمل في نظام العمل الألماني . كما أن الأفراد أصحاب المؤهلات العليا لا يزالون يحصلون علي نسبة الدخلول العالية .**

**وقد استنتج Hinchliffe ,1994) ) أنه وفي كل من البلدان ذات الدخول المرتفعة والمتدنية توجد معايير رئيسية يستخدمها أصحاب العمل في توظيف العمال الجدد وتسكينهم في الهياكل المهنية في مواقعهم الإنتاجية ، هذه المعايير هي مستوى ونوع التعليم المكتسب . كما يميل أصحاب العمل إلي الأخذ بالشهادات الدراسية ذات الطابع الرسمي . وثانيا تبين أن هناك علاقة وثيقة جدا بين التحصيل الدراسي ومستوى ما اكتسبه الفرد من الأرباح مدى الحياة .**

**وفي المملكة العربية السعودية أجري ( العتيبي ، 1429هــ ) دراسة حول مدي مواءمة التعليم العالي السعودي لمتطلبات سوق العمل ، والتي لم تكن قضية مطروحة للمداولة عندما كان سوق العمل السعودي يستوعب جميع خريجي مؤسسات التعليم العالي ويضمن لهم الوظيفة المناسبة ،والدخل النقدي المرتفع ، إلا ان التغيرات والتحولات التي حدثت في السنوات الأخيرة في المجالات الاقتصادية وسوق العمل السعودي قد جعلت مثل هذه المواءمة قضية جوهرية تدعوا إلي الدراسة والتأمل .**

- **الخلاصة :**

**وفقا للحجج الواردة من منهجية نظرية متطلبات القوى العاملة ، ومن نتائج الدراسات الميدانية في مجالها تبين عدم القدرة علي التنبؤ بمتطلبات سوق العمل من القوي البشرية الكافية لتحقيق التوازن فيه . ومن ثم لم يستطع التخطيط التربوي أن يحدد القوى البشرية العاملة والمطلوبة على المدى الطويل كقاعدة لإحداث التوازن المطلوب في سوق العمل . إن عمليات النمو الاقتصادي تتطلب أنواعاً ومستويات مهارية محددة ، وهذه بدورها يلزم أن يصاحبها مخرجات ذات جودة من النظام التعليمي . وقد أدت هذه الافتراضات المستنتجة من نظرية متطلبات القوى العاملة إلي عدة نتائج منها :**

**1) ضرورة توثيق العلاقات بين الإعداد لممارسة المهن في سوق العمل وبين وجودة التعليم .**

**2)إن العلاقات المتبادلة بين المؤهلات التعليمية للأفراد ، وبين مستوياتهم أثناء الأداء المهني في سوق العمل يؤثر في مستويات إنتاجيتهم من وجهة نظر هذه النظرية ، فالتعليم يجعل العمال أكثر إنتاجية في المهن، لكن هذه العلاقة بين مستوى المؤهلات التعليمية للعاملين ومستوى إنتاجيتهم في الصناعة ليست مستقرة علي حال .**

**3) إن كل نمط من أنماط المهن يتطلب مستوى محدداً من مستويات جودة التعليم ، كما أن هذه العلاقة بين المؤهلات التعليمية للعاملين ومدي تأثيرها في مستوي الأداء المهني لهم يظهر بوضوح حال وضعهم في الهيكل المهني المناسب للمؤسسة الإنتاجية في سوق العمل مع الأخذ في الاعتبار أن مؤثرات الأداء بين هؤلاء العمال في وظائفهم بهذه المؤسسات الإنتاجية هي االإنجاز التعليمي ، والتأهيل التدريبي للفرد ، إضافة إلي موقف الفرد وتسلسله في الهيكل المهني والسلم الوظيفي .**