**سلسلة**

**أدوار التمدرس في النمو الاقتصادي**

 **وفقا لمفاهيم النظريات الاقتصادية**

**6- أدوار التمدرس في النمو الاقتصادي**

 **وفقا لمفاهيم نظرية التنافس في الوظيفة**

 **نظرية التنافس في الوظيفة : The Job Competition Theory**

 **حاولت نظرية التنافس في الوظيفة أن تلخص التمايز بين المهنة والوظيفة في سوق العمل ، وأثر التعليم في كليهما . فالمهنة تعني مجموعة متطلبات من البنية المعرفية والمهارات الفنية والتقنية واللازمة لممارسة عمل ما . ونظراً لتعرض الأفراد لضغوط اقتصادية بعد التخرج ، وفي الغالب لا يملكون بالضرورة مجموعة هذه المتطلبات اللازمة لممارسة مهنة ما ، فإن هؤلاء الأفراد يبدأون في البحث عن فرصة عمل في أقرب وقت ممكن ولا تحتاج لكل هذه المتطلبات المعرفية والمهنية ، وبعبارة أخرى تكون الدوافع لدي الفرد بعد التخرج هو العثور على وظيفة ، وليس البحث عن مهنة لأنه يدرك أن البحث عن مهنة ما قد تحتاج منه مدة طويلة يلزم أن ينفقها أولاً : من أجل اكتساب معايير هذه المهنة ، وثانياً : في البحث عن**

**هذه المهنة في سوق العملHinchliffe , and Jolly , 2011 ) ) .**

 **أما (Carnoy, 2002)فيري أن نظرية التنافس في الوظيفة تحدد الفروق بين أنماط الأعمال وشروط ممارستها ومتطلباتها المهنية ، إلي جانب تحديد سماتها ، فنوع العمل ( مهنة أم وظيفة ) يتحدد في ضوء المهارات التكنولوجية المتضمنة في مهارات الفرد ، أما الطلب والعرض والأجور فليست ذات صلة تقريباً في تحديد نوع العمل ( مهنة أم وظيفة ) الواجب أن يشغلها الفرد فعلا . ويضيف (Carnoy , 2002) أن طوابير العاملين الراغبين في شغل الوظائف التي تقدم الأجور الثابتة تشكل المعروض الأكبر في سوق العمل ، ويسمح وجود مثل هذا الطابور البشري أن يمارس صاحب العمل قواعد خاصة به لاختيار العمال المراد توظيفهم . ومع التقلبات في سوق العمل تحدث تغيرات في العرض والطلب على العمالة الراغبة في الوظيفة ، وبالتالي تحدث تغيرات في قوائم الانتظار لمثل هذه الوظائف . وتكمن أهمية التعليم** - **في ضوء مفاهيم نظرية التنافس في الوظيفة** – **في أنه يفيد قطاعات سوق العمل كمؤشر في المنافسة علي وظيفة محتملة للفرد . أما الإنتاجية فترتبط بالوظيفة وليس بالمؤهل التعليمي للفرد . والتعليم يقتصر دوره هنا في أنه مجرد آلية اختيار لفرز الذين يملكون الخصائص ذات الصلة بالوظيفة مثل مستويات الذكاء والدافعية المتوقعة ، والتي سوف ترتبط بالإنتاجية في مستقبل هذا الفرد الذي يبحث عن وظيفة في سوق العمل .**

- **الخصائص المنهجية لنظرية التنافس في الوظيفة :**

 **وجهت نظرية التنافس في الوظيفة رؤية مغايرة لما جاءت به نظرية رأس المال البشري حول إسهامات التعليم في النمو الاقتصادي في ضوء الأدلة التجريبية التي قدمها كل من (Andreas, et .al., 2005 ) ،**

**Klein , and Cook , 2005) ) حول العلاقة الحميمة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي ، والتي سادت بالطبع على مدى العقد الماضي . ويبدو أن الأدلة التجريبية تشير إلى أن التوسع التعليمي لم يسهم في النمو الاقتصادي بالصورة التي رسمتها نظرية رأس المال البشري . ومن ثم وجدت أسباب للتفكير بأن رأس المال البشري لديه تأثير في استيعاب تكنولوجيا العصر ، ولكن قدرة المجتمع على اعتماد التكنولوجيات الجديدة في سوق عمله من أساسيات النمو الاقتصادي . ومع ذلك، فإن معوقات كثرة تعيق هذا الأمر مثل عدم كفاية رأس المال البشري المنتج من أنظمة تعليمية حالية ، وهكذا ظهرت فعاليات اقتصادية أخري لتقييم الاستثمار في رأس المال البشري .**

 **كما أقرت رؤية Thurow and Lucas , 2000)) الخصائص المنهجية لنظرية التنافس في الوظيفة والتي تبرز أن الإنتاجية لدي الفرد سمة مرتبطة بفرص العمل الممارس أولاً ( وظيفة أم مهنة ) ، ثم يأتي دور الفرد لاحقاً . والتنافس علي الوظائف لدي الأفراد في المؤسسات الإنتاجية تتطلب تعلم المهارات المعرفية من خلال برامج التدريب الرسمية وغير الرسمية ، ويتخذ أرباب العمل هذا المعيار الرئيسي في اختيار العاملين لشغل الوظائف المعروضة .**

 **كما أن هؤلاء العمال الذين يمتلكون بعض الخصائص مثل مستوي التعليم المرتفع والخبرة السابقة ، والتي يشعر أرباب العمل أنها عوامل مساعدة في خفض تكاليف التدريب يُصبحون علي إلى رأس قوائم الانتظار ومن ثم في الحصول على أفضل وظيفة . أما الأجور فترتبط بمستوي الوظيفة ، فالتعليم يلعب دوراً في التنافس علي الوظيفة ، والوظيفة هي التي تحدد مستوي إنتاجية الفرد . ومن ناحية أخري فالقوي البشرية العاملة حال أن تكون متعلمة ، فهي أكثر قابلية للتدريب ، وبالتالي فهي في المكان الأعلى في قائمة الانتظار للحصول على عمل بدوام كامل، أي وظيفة دائمة . أما الزيادة في ​​مستوى التعليم فلا تأثير له في هذه الوظائف المتاحة . أما إنتاجية العمال في الوظائف الحديثة فتعتمد بشكل كبير على الاستثمار في التكنولوجيا ، وليس على تعليم العمال العاملين، فالإنتاجية مرتبطة بنمط الوظيفة ، وليس مرتبطة بخصائص العمال (Carnoy, 2002 ) .**

 **أما رؤية( Mincer , et al . 2002) حول دور التعليم في نظرية التنافس في الوظيفة فتؤكد على أن التعليم لا يضفي المعارف والمهارات المفيدة فقط أثناء ممارسة الوظيفة ، ولكنه أيضا يؤثر على المواقف والدوافع والقيم، وكلها تساعد في تحديد إنتاجية العامل ، ورغم أن الإنتاجية مرتبطة بمستوي الوظيفة ، فإن التعليم له أهميته النسبية في الوظائف الإنتاجية ، وفي التأثير على الأرباح . ومن ثم فإنه من الممكن رؤية أن العديد من أرباب العمل يستخدم التعليم كجهاز فحص مريحة ومنبئ جيد للقدرات الشخصية والتي تساعد في التسكين علي الوظائف المعروضة في سوق العمل .**

 **وفيما يتعلق بالتمييز على أساس الجنس ووفقا نظرية التنافس في الوظيفة يريCooke , 2008 ) ) أن هذا الأمر يرتبط في كل من المملكة المتحدة وألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية بمتطلبات التأهيل المطلوبة لشغل هذه الوظائف ، والشركات الإنتاجية في الغالب تفكر في تكلفة التدريب قبل التشغيل بها وترغب في الحفاظ علي تكاليف الاستثمار في أدنى مستوى ممكن في هذا التدريب . وبالتالي، فإنها تصنف القوى البشرية العاملة والمحتمل حيازة وظائفها وفقا لمعايير معينة أكثر أهمية لها ومنها إمكانية الانضباط والاستمرارية في العمل أكثر من المؤهلات الرسمية ، إضافة إلي العمر والجنس .**

**ووفقا لــ (Hinchliffe , and Jolly , 2011) فالتعليم تبعاً لنظرية التنافس في الوظيفة يعمل كمجرد جهاز للفحص مما يساعد أرباب العمل على الاختيار بين الأفراد المتنافسين على عدد قليل من الوظائف . وفي هذا الأمر فإن المؤهلات العلمية تمنح أصحاب العمل ثمة إشارات تنبئ بتصنيف هؤلاء الأفراد في مستويات متفاوتة من حيث الذكاء، ومستوي الدافعية ، وهلم جرا والتي تؤثر على الإنتاجية في المستقبل من وجهة نظرهم .**

 **ويذكر ( Hinchliffe , and Jolly , 2011) أن نماذج المنافسة علي ظيفة ما تقوم على عدم الدقة والذي يحيط بتوظيف العمالة الراغبة في الالتحاق بسوق العمل نظر**اً **لمشاكل التنبؤ بدقة الأداء في المستقبل من طالبي العمل ، وهكذا يستخدم صاحب العمل المؤهلات التعليمية كبديل لتلك النماذج التي تسهل عملية الفرز بين المجموعات . وفيما يتعلق بالعوامل التي تحدد الدخل من وظيفة الفرد فهي تتمحور حول مجموعة خصائص مرتبطة بهيكل العمل في الاقتصاد وتسلسل الفرد في السلم الوظيفي . أما هيكل العمل نفسه فهو محدد من الناحية التكنولوجية ، ومن ثم تستند الأجور على خصائص الوظائف بدلا من خصائص الأفراد فيها . وهكذا توجد اختلافات في المهارات المطلوبة في هيكل العمل، كما أن مقدار التدريب فيه يختلف تبعاً لاختلاف الوظائف .**

 **كما أورد (Hinchliffe , 1994) رؤيته حول أسواق العمل في البلدان الأقل نمو**اً **وتميزها بسمات بارزة منها أن أجور العمالة في القطاع الرسمي لسوق العمل تبدو أصغر بكثير مما عليه الحال في البلدان المتقدمة ، كما أن الوظائف بالقطاع الحكومي تبدو في مكانة هامة مقارنة بمثيلتها في القطاع الخاص .**

**هذا هو الدور المهيمن للقطاع العام في البلدان النامية التي كثيرا ما تستخدم في حجة أن نموذج المنافسة وظيفة، بل هو أكثر ملاءمة للاستخدام في هذه الدول من المنافسة للأجور واحدة. ففي معظم البلدان النامية تقريبا يبدو أن القطاع الحكومي العام هو أكبر أمل أمام خريجي المدارس الثانوية وما بعدها من أجل الحصول علي فرصة وظيفية ، فالقطاع الحكومي العام يبدو في البلدان النامية كأنه صاحب العمل الرئيسي في المجتمع . وأسباب التوظيف في هذا القطاع العام تكمن ليس فقط بسبب مستوى الأجور المقدمة ، والتي تبدو بفروق كبيرة عنها في القطاع الخاص ، وإنما أيضاً بسبب الأمن الوظيفي على المدى الطويل**

 **في جميع البلدان النامية تقريبا .**

 **أما ( Woodhall ,1994) فيري أن التعليم يساعد أصحاب العمل في تحديد هوية الأفراد الذين لديهم القدرة والرغبة في حيازة وظيفة ، كما يُظهر الصفات الشخصية التي تؤكد وجود كفاءة أو قدرة على الاستفادة من التدريب أثناء العمل . وفي هذه الحالة يميل صاحب العمل إلي منح الفرد الأكثر تعليما أرباحاً أعلى باعتبار أن التعليم يجعل العمال أكثر إنتاجية . هذا ويتم تعيين الأفراد في مستويات وظيفية متدرجة الأجور في القطاع العام من قبل لجان متخصصة ويمتد العمل بقواعد هذه اللجان لبضع سنوات وبالمعايير المعتمدة ذاتها . ونتيجة لهذا يميل الوضع الوظيفي للفرد إلى أن يكون عديم المرونة فيما يتعلق بمستويات الأجور . وفي ضوء هذه المعطيات ونتيجة كل هذه العوامل ، يتم طرح مشكلة الفائض من العمالة المتعلمة مرة أخرى على النظام التعليمي لحلها عن طريق تجويد هذه النظم واعتماد المؤهلات الدراسية ، وتحقيق معايير التنافسية بين النظم التعليمية .**

- **نتائج الدراسات الميدانية في مجال نظرية التنافس في الوظيفة:**

 **من أهم الدراسات الميدانية في مجال نظرية التنافس في الوظيفة ما يلي :**

 **1**- **دراسة Thurow and Lucas (2000 ) ) في الولايات المتحدة الأمريكية :**

 **أوضحت هذه الدراسة أن محددات التنافس الوظيفي بين أفراد القوي البشرية العاملة في الولايات المتحدة الأمريكية تنحصر في محدد" القدرة علي التدريب : trainability" والذي يتضمن مؤشرات دالة عليه هي مستوي التعليم والسن والجنس البشري والخبرة السابقة . أما العناصر "الذاتية" مثل العِرق والدين فقد تؤدي أدواراً هامة في مجال نظرية التنافس في الوظيفة ، إذ تُوثر في قائمة انتظار قرارات العمل حتى إذا لم تكن هناك اختلافات موضوعية في تكاليف التدريب بين الجماعات ذات الصلة. وهذا يتفق مع** ا**فتراضات نظرية التنافس في الوظيفة ، حيث تري أن الإنتاجية مرتبطة بفرص العمل ، وليس بالأفر**ا**د . وعلى** ا**فتراض وجود طوابير إنتظار في سوق العمل فقد لا يؤدي هذا إلي إنخفاض الأسعار . ويجب الإشارة إلي أن نظرية التنافس في الوظيفة تقيس المكاسب من التعليم سواء للفرد أو للمجتمع بالتزامن مع عوامل أخرى مثل السن والقدرة والطبقة الاجتماعية والاقتصادية) . ويتم قياس مكاسب المجتمع من الزيادة في مستويات التعليم بين أفراده من خلال الزيادة في الأجور بينهم ، ومما يعكس انخفاض وقت التدريب ومن ثم انخفاض في تكلفتها .**

 **2**- **وفي ليتوانيا أورد تقرير حول تقييم فعالية الاستثمار في التعليم قدمه ( Giziene . ,et.al . 2012 ) أن تمويل التعليم ضرورة باعتباره قراراً استثمارياً ، ومن أجل أن يكون مفيداً من الناحية الاقتصادية وبالمقارنة مع الفرص الاستثمارية الأخرى ، ومع الأمل أن الاستثمار في التعليم يعطي نسبة أعلى من العائد على الاستثمار في أي نشاط آخر . كما أن معرفة العائد من هذا الاستثمار يمكن أن يساعد في اتخاذ القرارات التي لها فائدة اقتصادية في المستقبل. كما أن تقييم الاستثمار في رأس المال البشري (التعليم ) يهم الغالبية العظمى من الأفراد ، فمعدل العائد من الاستثمار في مجال التعليم يصبح متزايد الأهمية بالنسبة للفرد . كما يمكن افتراض أن الأفراد من ذوي شهادات التعليم العالي تعزز سوق العمل . وتحفز أيضا النمو الاقتصادي . وقد ظهرت من فعاليات سوق العمل أن القدرة على استيعاب التغير التكنولوجي يزيد من إنتاجية العمل ويرفع الكفاءة المهنية بصورة أكبر من الاستثمار في التعليم . فالاستثمار مهم جداً في رأس المال البشري من خلال التعليم والتعلم مدى الحياة والصحة. لكن الأبحاث الواردة في هذا التقرير أثبتت أن نمو دخل الأفراد يعتمد على مستوى أو درجة اكتساب التكنولوجيا في الوظيفة . إن معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري هو إيجابي حتى بعد تقدير التكاليف المباشرة وغير المباشرة. وهذا يدعم أن التعليم هو أحد عوامل التطور الاقتصادي، ومع ذلك تتطلب التنمية الاقتصادية العديد من المهارات التكنولوجية التي يجب علي الأفراد اكتسابها لحيازة وظيفة منتجة ومستمرة في سوق العمل .**

- **الخلاصة :**

 **تمت مناقشة العلاقات المتبادلة والمحتملة بين التعليم وسوق العمل من خلال رؤية نظرية التنافس في الوظيفة ، وتلخص الدراسة الحالية المناقشات السابقة بين المؤهل العلمي للعاملين وفرص ظائفهم ، وإنتاجيتهم في سوق العمل في ضوء رؤية نظرية التنافس في الوظيفة وتفسيراتها حول أثر جودة التعليم في النمو الاقتصادي للمجتمعات الإنسانية في الجوانب التالية :**

**1) يُنظر إلي التعليم كمؤشر رئيسي في حيازة وظيفة ، والوظيفة هي محدد لمستوي الإنتاجية المحتملة من العمال . كما يؤثر التعليم في المواقف والدوافع والقيم ، ووهي محددات إضافية تساعد على تحديد إنتاجية العامل والقابلية للاستمرار في العمل وبمستوي إنتاجية محددة .**

**2) تُوجد قناعات أن العديد من أرباب العمل يستخدمون المستويات التعليمية كجهاز فحص مريح يساعدهم على جودة الاختيار بين العمال الذين لديهم قدرات وكفاءات مختلفة ومناسبة لعدد محدود من الوظائف المعروضة . وبجانب المستويات التعليمية أظهرت نظرية التنافس في الوظيفة محددات أخري لحيازة الوظائف منها العرق والجنس والتعليم والعمر والخبرة السابقة .**

**3) تستند الأجور وتصنيفاتها**- **وفقاً لنظرية التنافس في الوظيفة** - **على خصائص الوظائف بدلاً من التركيز على خصائص العاملين ، حيث يتم تحديد دخل الفرد من منظومة وهيكل العمل وموقف الفرد النسبي في السلم الوظيفي لهيكل العمل ، إضافة إلي عوامل أخري مثل العرق والجنس والعمر الخبرة السابقة ومستوي الدافعية .**