

بيئة الاستثمار في رأس المال البشري ونمو الصناعة (محافظة القادسية أنموذجاً)

م.م. محمد نعمة محمد الزبيدي - قسم الاقتصاد - كلية الإدارة والاقتصاد -
جامعة القادسية

المستخلص:

يهدف البحث إلى بيان مفهوم بيئة الاستثمار في رأس المال البشري في إطاره الفكري والمعرفي والعوامل المؤثرة فيه وأهميته وخصائصه. فضلاً عن بعض الدراسات التطبيقية في هذا المجال إضافة إلى استعراض واقع الموارد البشرية والقطاع الصناعي في الديوانية وأهم المؤشرات الاقتصادية لمنشآتها الصناعية الكبيرة وأهمها شركة النسيج القطني والشركة العامة للصناعات المطاطية وتحليل مؤشرات النمو السكاني ومخرجات التعليم فضلاً عن تحليل الواقع الصحي. وبيان العلاقة المفترضة بين بيئة الاستثمار في رأس المال البشري ونمو الصناعة. وخلص البحث إلى عدد من الاستنتاجات والتوصيات، للوصول إلى أفضل السبل الكفيلة بالارتقاء بواقع الموارد البشرية والصناعة في مدينة الديوانية.

مقدمة

يعد الاستثمار في رأس المال البشري من القضايا المهمة والحديثة التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها، فضلاً عن أنه أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية، بل هو المؤثر الوحيد في جميع مكونات التنمية. بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم.

ونظراً لما عاناه الاقتصاد العراقي بشكل عام من ظواهر متعددة أهمها؛ حجم المديونية وعسكرة الاقتصاد وزيادة الإنفاق الحكومي الاستهلاكي وضعف الاستثمار الأجنبي والمحلي وقلة المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومحدودية نشاط القطاع الخاص. انعكس هذا بشكل مباشر على الواقع الصناعي في أغلب محافظات العراق ومنها محافظة القادسية - الحالة الدراسية للبحث.

أهمية البحث

تأتي أهمية البحث من الاهتمام المتزايد بالاستثمار في رأس المال البشري، كونه الركيزة الأساسية في التنمية الاقتصادية المستدامة، فضلاً عن أنها الدراسة الأولى عن محافظة القادسية في هذا المجال.

مشكلة البحث

تواجه بيئة الاستثمار في رأس المال البشري في محافظة القادسية، معوقات وتحديات عديدة، منها تخلف البنى التحتية للموارد البشرية، وقلة الاهتمام بجانب الاستثمار في رأس المال البشري، انعكس على تخلف وضعف الأداء الصناعي في المدينة.

هدف البحث

يحاول البحث الوصول إلى الهدف من خلال الفقرات الآتية:

1. بيان أداء مؤشرات بيئة الاستثمار في رأس المال البشري في محافظة القادسية.
2. استعراض واقع القطاع الصناعي لمنشآته الصناعية الكبيرة.
3. الوصول إلى أفضل السبل للارتقاء بواقع القطاع الصناعي في المحافظة.

فرضية الدراسة

يحاول البحث اختبار الفرضية الآتية " إن تخلف وضعف بيئة الاستثمار في رأس المال البشري والمعوقات والتحديات التي تواجهها البنى التحتية للموارد البشرية، ينعكس بشكل أو بآخر على ضعف وتخلف أداء القطاع الصناعي في محافظة القادسية

نطاق البحث شملت الدراسة مكانيا بيئة الاستثمار في رأس المال البشري مع التركيز على المنشآت الصناعية الكبيرة في محافظة القادسية .

هيكلية البحث لغرض اختبار الفرضية والوصول إلى هدف البحث ، تم تقسيمه إلى ثلاث محاور تضمن المحور الأول الإطار الفكري والمفاهيمي ، تناول مفهوم وأهمية الاستثمار في رأس المال البشري والعوامل المؤثرة فيه وخصائصه . و تناول المحور الثاني - واقع الموارد البشرية في الديوانية إضافة إلى واقع القطاع الصناعي فيها وتحليل بعض المؤشرات الاقتصادية للمنشآت الكبيرة في محافظة القادسية

وتطرق المحور الثالث- الدور المنشود لبيئة الاستثمار في رأس المال البشري وانعكاس ذلك على القطاع الصناعي في محافظة القادسية

الدراسات السابقة

1. عرض (ألناشي، 2006)(1) واقع محافظة الديوانية الاقتصادي وأستعرض الممكنات الاقتصادية المتاحة للتعرف على المعوقات التي تواجه الاستثمار في القطاع الصناعي للمدة (2004-1990) ، وتوصلت الدراسة إلى ضعف حجم الاستثمار الصناعي لنتيجة للظروف التي مر بها العراق خلال مدة الثمانينات والتسعينات من حروب متعاقبة وحصار اقتصادي ، وهناك جملة من آليات الإصلاح الاقتصادي تبناه صندوق النقد والبنك الدوليين للمساهمة في تفعيل وتنشيط الاقتصاد.

2. دراسة (عباس عصفور ، 2006)(2) والتي طرح فيها بعض مؤشرات التنمية البشرية في محافظة الديوانية والنجف وللمدة (2004-1990) ، ومن أهم النتائج للدراسة ، التدهور الكبير في مؤشرات التعليم والصحة ، وهناك اختلالات هيكلية وارتفاع معدلات الأمية في قطاع التعليم ، فضلا عن تدني البنى التحتية لقطاع الصحة في كلا المدينتين عينة الدراسة .

3. دراسة (الجليحاوي، 2008)(3) تناولت واقع المنشآت الصناعية في مدينة الديوانية وتقييم أدائها الاقتصادي وتقدير دوال الإنتاج المناسبة للمدة(2006-1980) وجاءت النتائج تعكس تدني مساهمة صناعات المطاط والنسيج ، ناتجة عن تخلف وتقدم زمني لوسائل الإنتاج الحالية من المكائن والآلات غير المجدية اقتصاديا .

4. دراسة (محمد جبار وآخرون ، 2006) (4) والتي عرضت أبعاد ومكونات التنمية البشرية في جانب قطاع التعليم وبالأخص التعليم الجامعي ، وأوصت إلى زيادة تأهيل وإعداد رأس المال البشري في مجال التعليم العالي .
والبحث الحالي يختلف عن الدراسات السابقة بالاتي :

أ. ان الدراسات السابقة تناولت إحدى متغيري الدراسة إما رأس المال البشري أو القطاع الصناعي في مدينة الديوانية . في حين البحث الحالي يحاول الربط بين الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على بنية القطاع الصناعي في المحافظة
ب. يعد البحث أول محاولة لاستعراض بيئة الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بنمو المنشآت الصناعية في محافظة القادسية

ج. اعتمد البحث بيانات حديثة لمتغيرات الدراسة، وتحليل المؤشرات الخاصة في بيئة الاستثمار في رأس المال البشري وتحليل بعض المؤشرات الاقتصادية لأهم المنشآت الكبيرة في المحافظة.

المحور الأول/ الإطار الفكري والمفاهيمي

1. الإطار النظري والدراسات التطبيقية

أكدت الأطروحات النظرية والدراسات التجريبية، على أهمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي، إذ أشار آدم سميث (Adam Smith) في كتابه الشهير (ثروة الأمم 1776) إن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسيا في مفهوم رأس المال الثابت وعرف سميث أربعة أنواع من رأس المال هي (5)
- الآلات والأدوات المفيدة للتجارة
- المباني التي تعتبر الوسيلة للحصول على العائد أو المردود
- تحسين الأرض
- رأس المال البشري

وبناء على ماتقدم، يرى سميث، أن رأس المال البشري والقوة الإنتاجية للعمل يعتمدان على تقسيم العمل. وينظر لرأس المال البشري على انه المهارات والقدرات (البدنية والعقلية والنفسية).

ويعد بيجون (Arther Cecil pigeon) أول (من تعرض إلى مصطلح رأس المال البشري في مداخلته " إن هناك استثمارا في رأس المال البشري كما إن هناك استثمارا في رأس المال المادي " وترتب عن ذلك منظور مختلف للاستهلاك 0 فقد صار الاستهلاك بمثابة استثمار في رأس المال البشري. فالطفل الذي لا ينفق عليه بشكل جيد (استهلاك) لانتوقع أو ننتظر منه دورا كبيرا . أي أن الاستهلاك الشخصي استثمار في رأس المال البشري (6). كما أكد ألفريد مارشال (A. Marshall) على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وظيفيا . في رأيه إن أعلى قيمة لرأس المال، هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان. إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم والاقتصاد ذاته ذو قيمة محددة إن لم يستغل في سبيل التقدم عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود. وفي دراسة عن تأثير التعليم وتنمية القوى البشرية بشكل عام في النمو الاقتصادي قسم العالمان هاريسون (Harrison) ومايز (Mayres) بلاد العالم إلى أربع مستويات من النمو الاقتصادي تأثرا بدرجة التعليم في البلاد المختلفة والبلاد النامية جزئيا والبلاد متقدمة والبلاد المتقدمة (7). في حين يرى بيكر (Becker) في كتابه رأس المال البشري الذي نشره عام 1964، إن رأس المال البشري مماثل للوسائل المادية للإنتاج مثل المصانع والآلات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري (من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبيعية). وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر. وعلى هذا فإن رأس المال البشري بمثابة وسيلة للإنتاج تتمخض عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها. ويتميز رأس المال البشري بالاستقرارية وليس التحول مثل - الأرض والعمل ورأس المال المادي(8). في حين يرى براون (Broun) أهمية الاستثمار في رأس المال البشري غير المستثمر عملية يمكن تشبيهها بالذهب غير المستخرج (9). وتنشابه فكرة رأس المال البشري بشكل أو بآخر مع مفهوم كارل ماركس لقوة العمل فحسب قوله يكون إلزاما على العمال في ظل الرأسمالية إن يبيعوا قوة عملهم حتى يحصلوا على الأجر. ويشير ماركس إلى إن النظريات تتساوى بين : إن العامل لابد إن يعمل بجد ويستنفذ طاقته البدنية والذهنية حتى يكتسب

قوته فهو يميز بشدة بين قدرة الفرد على العمل (قوة العمل) ونشأت الفرد في العمل (10). ثم جاءت أفكار شولتز والتي حاول من خلالها البحث عن تفسيرات أكثر فعالية مما سبقه في هذا المجال. لذا سنحاول استعراض ما جاء به شولتز والتي تمكننا من القول إن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا من خلال أبحاثه في هذا المجال وإن فكرة تقسيم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا وظهور هذه النظرية رغم المفاهيم السابقة التي وردت في البحث لبعض علماء الاقتصاد والتي تبين القيمة الاقتصادية للموارد البشرية وتحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والنتيجة عن هجرة العمالة والاستثمار في مجال التعليم والتدريب والصحة. حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بتلك المكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري ولاحظ إهمال الباحثين للثروة البشرية وتجنب أي تحليل منظم لهذه الثروة وركز اهتمامه للوصول إلى نظرية الاستثمار في رأس المال البشري تهدف لتحقيق التنمية الاقتصادية. ومن وجهة نظر شولتز فإن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي ولذلك فنمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي. وقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاث فروض أساسية هي (11):

(أ) إن النمو الاقتصادي الذي يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية. يرجع أساساً إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري (ب) يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد (ج) يمكن تحقيق العدالة في الداخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي. وركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثماراً لازماً لعملية الموارد البشرية وبأنها شكل من أشكال رأس المال وأطلق على التعليم اسم رأس المال البشري وأشار شولتز إلى نقطتين هامتين في مجال الاستثمار والتعليم هما: تجاهل وإهمال رأس المال البشري، والعامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان. وفي رأي شولتز إن الباحثين بنوا اعتقاداتهم على أساس إن الغرض الأصلي من التعليم هو الغرض الثقافي وليس الاقتصادي. ويرى شولتز أن الاعتراف بالغرض الاقتصادي للتعليم لا يعني انتفاء الغرض الثقافي له فبالإضافة إلى تحقيق الأهداف الثقافية فإن هناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم وإدارة شؤونهم ومثل هذا التحسن يمكن أن يترتب عليه زيادة في الدخل الوطني. حيث يمكن اعتبار كل من الآثار الثقافية والاقتصادية نواتج مشتركة لعملية التعليم. ووفقاً لما جاء به شولتز فإنه الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية للتعليم والتي يمكن اعتبارها رأس مال يتم تحديده وتقديره. وفي دراسة أجريت في فنزويلا عن الاستثمار في رأس المال البشري بهدف أحداث التنمية والرخاء وتقليل الفقر. حيث تشير إلى أهمية الحاجة للإسراع بتنمية رأس المال البشري والاجتماعي وذلك بالتركيز على التعليم والصحة وتقليل معدلات الجريمة والعنف وتشجيع الإصلاح في التعليم الأساس من خلال تطوير المناهج الجديدة وتحسين جودة التعليم الأساس وزيادة تمويل التعليم. أما تحسين النظام الصحي فيتضمن توفير التمويل الكافي وتطبيق البرامج عالية التأثير والتوسع في المشاركة الخاصة والتنمية المؤسساتية (12).

2. الإطار المفاهيمي والمعرفي

أ. مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري وأهميته

هنالك العديد من التعاريف لمفهوم الاستثمار في رأس المال البشري ولكن الباحث يتبنى مفهومه في تقرير التنمية الإنسانية العربية بأنه "هو النواة الصلبة نسبياً لرأس المال المعرفي". وتعريفه في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأنه "كل ما يزيد من إنتاجية العمل والموظفين من خلال المهارات المعرفية التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة".

ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية إلى أن التحدي الأهم في مجال التعليم يكمن في مشكلة تردى نوعية التعليم المتاح. بحيث يفقد التعليم هدفه التنموي والإنساني من أجل تحسين نوعية الحياة وتنمية قدرات الإنسان الخلافة (رأس المال البشري) (13)

ويفترض إتباع النظرية التقليدية، أن التطور التكنولوجي هو عنصر خارجي في معادلة النمو لا يمكن التحكم به. بينما وجد إتباع النظريات الحديثة للنمو (رومل، لوكاس)، أن هذا التطور عنصر داخلي يرتبط بالثروة المعرفية التي يملكها المجتمع. وبوسع هذا تحويله إلى تقدم اقتصادي فيما لو توفرت له بيئة تنظيمية وتشريعية ومؤسسية ملائمة (14)

لذا ينبغي إيجاد مؤشرات جديدة لتحليل كيفية قيام الأفراد باكتساب واستخدام المعارف والمهارات والكفاءات عبر الحياة ومن مفاهيم وثيقة الصلة برأس المال البشري مفهوم رأس المال الاجتماعي والذي يشير إلى قدرة الأفراد على العمل معا وعلى الخلق والبناء والشراكة ويكون مصدراً قيماً للقدرة التنظيمية والتعليم وان قياس اثر رأس المال الاجتماعي على الأداء الاقتصادي والاجتماعي يعد تحدياً كبيراً أكبر حتى من رأس المال البشري ذاته (15)

ويتواصل التفاعل المستمر بين الناس وهو الهدف في مفهوم التنمية البشرية من خلال الفعل الإنساني ذاته وإسهاماته والانتفاع به في توظيف الموارد والمدخلات بالمهارة المطلوبة والكفاية العالية في توليد النمو الاقتصادي المطرد. ومن هنا تتضح مقولة إن التنمية البشرية للإنسان وبالإضافة للإنسان لذاته المطلقة وفي ذاته بطاقتها المركبة وبذاته الفاعلة وبمعارفه المتجددة وببده الماهرة وب عقله المبدع وبقيمه في الجد والمثابرة والإتقان وذلك هو مفهوم القيمة البشرية في مضامينه وأبعاده المعيارية (16)

ويمثل رأس المال البشري المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادراً على أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية بكل فعالية واقتدار وتتعلق تنمية رأس المال باستقطاب ومساندة العنصر البشري والاستثمار فيه وذلك باستخدام العديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب وإعطاء النصائح والإرشاد والتدريب الميداني والإشراف المباشر والتدريب والتطوير التنظيمي لإدارة الموارد البشرية. كما يفهم من رأس المال البشري على أنه الإنتاج الإضافي الزائد عن إنتاج العمل غير المهاري للأفراد ذوي المهارات والمؤهلات نجد تمييزاً بين رأس المال البشري المحدود القيمة وحدها لمستوظف واحد وبين رأس المال البشري العام للقيمة في مدى واسع من المهن (17)

وفي ظل التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري من حيث الكم والكيف.

وهناك اتفاق على إن الارتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا تعليم تتوفر فيه شروط الجودة الكلية في كافة مراحل ومستوياته وذلك من خلال استحداث المنظومة التي توفر له ذلك في جميع مراحلها ابتداء من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى التعليم الجامعي والعالي. ويبقى للتعليم الجامعي والعالي خصوصيته إذ يلعب دوراً أساسياً في حياة الأمم من خلال تلبية احتياجاتها من القوى البشرية التي تصنع حاضرها وترسي قواعد مستقبل التنمية فيها وفيه تتبلور القيادة العلمية

والعملية للمجتمع. وهو المسؤول عن الحفاظ على التراث الثقافي وتنميته وتطويره. ولن يتحقق ذلك إلا بالارتقاء بمستوى خريجي هذا التعليم (18)

ب . خصائص رأس المال البشري

ان معرفة بعض خصائص رأس المال البشري يوفر الأرضية المناسبة للوقوف على البيئة اللازمة للاستثمار فيه ومدى ملائمتها والإلمام بالمحددات التي تقف إزاء قياس عوائده. ومن أهم تلك الخصائص:

- إن رأس المال البشري غير منظور وغير ملموس
- من الصعوبة قياسه بدقة
- إن رأس المال البشري يتزايد بالاستعمال
- يمكن الاستفادة منه في مراحل متعددة وعمليات مختلفة في وقت واحد
- سهولة حمله وتوفير الاستعداد لحامله
- سرعه زيادته وسرعه فقدانه تبعا للشخص المتجسد فيه
- له آثار ايجابية كبيرة على المؤسسات
- سهوله انتقاله من مكان لآخر

ج . العوامل المؤثرة في الاستثمار برأس المال البشري .

- (1) العامل الاقتصادي: تؤثر العوامل الاقتصادية وطبيعة النظام الاقتصادي في تحديد مستويات التعليم والتدريب والمناهج والأساليب ومدة الدراسة ويتحدد على ضوءها الإنفاق على التعليم تبعا للعامل الاقتصادي .
- (2) العامل الاجتماعي: وتتمثل بالمؤثرات المرتبطة باللغة والتكوين الاجتماعي والجانب الديني حيث تؤثر بشكل مباشر على وضع القرارات التعليمية وطبيعة المناهج الدراسية وترسيخ المبادئ والعقائد المرتبطة بها
- (3) العوامل السكانية: تؤثر التركيبة السكانية بشكل مباشر على الاستثمار في رأس المال البشري من خلال معدلات النمو السكاني والتوزيع العمري لفئات المجتمع للمراحل التعليمية فأن زيادة السكان في البلد لابد أن يرافقها نمو متوازن للمؤسسات التي توفر الخدمات التعليمية وبخلافه تتفاقم مشكلات اجتماعية كالأمية والتسرب وتؤدي إلى هدر للموارد البشرية
- (4) العامل السياسي: يؤثر هذا العامل في النظام التعليمي ومحتواه فاختلف الأنظمة السياسية للدول يجعل النظام التعليمي يختلف من دولة لأخرى ويؤثر الاستقرار السياسي في الفعالية للتعليم واستمراريته
- (5) العوامل الأخرى: وتتمثل بالعوامل البيئية والجغرافية فاختلف مواسم الدراسة من بلد لآخر تبعا للعامل المناخي وما يتعلق بتوفير الموارد الطبيعية التي تؤدي في حال توفرها إلى مصادر مالية تمكنها من الإنفاق على تنمية الموارد البشرية.

المحور الثاني / واقع الموارد البشرية وقطاع الصناعة في محافظة القادسية

1. الموارد البشرية في محافظة القادسية

قبل التعرف على واقع الموارد البشرية في المحافظة لابد من التعرف باختصار لمفهوم الموارد البشرية. ينظر لمفهوم الموارد البشرية من أكثر من زاوية فالمفهوم الواسع يشير إلى جميع السكان الذين يضمهم الوطن الواحد وتكون الدولة مسؤوله عنهم منذ الولادة وحتى الوفاة. أما المفهوم الموسع يشير إلى كل السكان من هم في سن العمل (15-65) سنة باستثناء غير القادرين مع أنهم في سن العمل. ويمكن الاعتماد عليهم في النشاط الاقتصادي إما المفهوم الضيق يشير إلى الأفراد العاملين بالنشاطات الاقتصادية المختلفة والعاطلين عن العمل والراغبين فيه ولكن لا يجدون عملاً وهؤلاء يطلق عليهم (القوى العاملة). وكل من المفاهيم الثلاثة مرتبطة فيما بينها وكلما زادت نسبة القوى العاملة والمنتجة من السكان انخفضت نسبة الإعاقة والقوى المستهلكة ومالت القوى الإنتاجية في الاقتصاد القومي إلى الزيادة (19)

ولأجل التعرف على واقع الموارد البشرية في المحافظة سيتم تناول تقديرات السكان ونسبة النمو السكاني وتركيبهم وتوزيعهم حسب العمر والجنس ومعدلات النشاط الاقتصادي والبطالة. إضافة إلى جوانب أخرى على قدر كبير من الأهمية لارتباطها بمضمون البحث مثل معدلات الالتحاق بالتعليم.

أ. السكان في محافظة القادسية

احتلت محافظة القادسية المرتبة (11) في سنة 1977 في عدد السكان من بين محافظات القطر كافة والمرتبة (12) لسنة 1987 والمرتبة (11) لسنة 1997 وجاءت بالمرتبة (13) في تقديرات عام 2004

وسجلت أعلى معدل نمو لها سنة (1987-1997) ليصل إلى 3%0 وأدنى معدل للمدة (1997-2004) ليصل إلى 2,1%0 كما مبين في الجدول (1)

جدول (1)

خصائص الموارد البشرية والنمو السكاني في محافظة القادسية
للمدة (1977-2004)

السنة	عدد السكان	نسبة سكان الحضر	نسبة سكان الريف	معدل النمو السكاني
1977	423006	46,2	53,8	2,2
1987	5598005	65,4	43,6	2,8
1997	751331	62,4	37,4	3,0
2004	911641	53,5	43,6	2,1

المصدر وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي- الجهاز المركزي للإحصاء / تقديرات سكان العراق لسنة 2005 ص 26

وفي عام 2007 بلغ عدد سكان المحافظة (990483) ألف نسمة واخذ بالازدياد في عام 2008 ليصل

إلى (1114884) ألف نسمة حتى بلغ (1121782) ألف نسمة في عام 2009 كما مبين في الجدول (2)

جدول (2) تقديرات السكان في محافظة القادسية حسب النسبة والجنس (2007-2009)
المصدر/ الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائية وزارة التخطيط - الجهاز المركزي

السنة	سكان الحضر			سكان الريف			المجموع	
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	إناث	ذكور
2007	259555	254678	514233	238548	237702	476250	492380	990483
2008	292145	286665	578819	268509	267556	536065	554221	1114884
2009	293962	288438	582400	270170	269212	539382	557650	1121782

للإحصاء 0 المجموعة الإحصائية لعام 2007 وعام 2009-2008 ويتبين من الجدول (2) الزيادة في عدد السكان في المحافظة بشكل متصاعد والتي يتوجب أن يرافقها تطورا في توفير فرص العمل فضلا عن الخدمات الأساسية الأخرى المتمثلة بالتعليم والصحة وذلك لم يتحقق لأسباب عديدة منها محدودية نشاط القطاع الخاص وقلة المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تمتاز باستيعابها للقوى العاملة وأثرها في تقليل البطالة فضلا عن أن النسبة الأكبر للقوى العاملة في النشاط الاقتصادي في المحافظة تمارس العمل في القطاع الزراعي بسبب أن غالبية السكان في الوحدات الإدارية من سكنة المناطق الريفية كما مبين في الجدول (3)

جدول (3) عدد السكان حسب الوحدات الإدارية والنوع والبيئة في محافظة القادسية لسنة 2005
المصدر:- وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي /الجهاز المركزي للإحصاء، تقديرات سكان

الوحدات الإدارية	سكان الحضر			سكان الريف			المجموع	
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	إناث	ذكور
الديوانية	155499	152541	308040	54874	55096	109970	207937	418010
الشامية	33456	32560	66016	76452	75682	152134	108242	218150
الحمزة	34890	34886	69776	48126	48445	96581	83341	166357
عفك	22460	22323	44783	44735	45226	89961	67549	134744
المجموع	246305	242410	488615	224187	224459	448646	466769	937261

العراق 2005 ص 13

يتبين من الجدول (3) أن سكان الريف في قضاء الشامية يبلغ (152134) ألف نسمة في حين سكان الحضر فيها (66016) ألف نسمة وهو يشير إلى أن سكان الريف أكثر من ضعف سكان الحضر في هذا القضاء وكذلك الحال في عدد سكان الريف في قضاء الحمزة الشرقي البالغ (96581) ألف نسمة في حين سكان الحضر (69776) ألف نسمة في القضاء فضلا عن عدد سكان الريف في قضاء عفك البالغ (89961) ألف نسمة وعدد سكان الحضر (44783) ألف نسمة ويشير كذلك بأن سكان الريف أكثر من ضعف سكان الحضر في القضاء ماتقدم يشير إلى أن عدد العاملين في القطاع الزراعي في المحافظة أكبر من عدد العاملين في القطاع الصناعي مما ينعكس بشكل مباشر على واقع القطاع الصناعي في المحافظة

ب . واقع التعليم في محافظة القادسية .
إن الاستثمار بالتعليم وثيق الصلة بكل جوانب الحياة وهو مفتاح جودة الحياة وان كفاءة الاستثمار في أي قطاع من قطاعات التنمية تعتمد على كفاءة الاستثمار في قطاع التعليم ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية إلى إن التحدي الأهم في مجال التعليم يكمن في مشكلة تردي نوعية

التعليم المتاح . لذا سنعرض واقع التعليم في المحافظة كما مبين في الجدول رقم (4) والذي يوضح معدل الالتحاق لمراحل التعليم المختلفة للمدة (1990-2004)

جدول (4) معدل الالتحاق لمراحل التعليم المختلفة في محافظة القادسية للمدة (1990-2004)

ت	السنوات	الابتدائي	الثانوي	المهني	العالي
1	1990-1991	67,2	24,5	3,0	5,0
2	1993-1994	75,4	25,31	3,4	6,2
3	1994-1995	62,5	22,7	3,5	8,1
4	1995-1996	67,5	25,0	2,0	5,3
5	1996-1997	67,7	24,6	1,6	5,9
6	1997-1998	68,1	24,2	1,5	6,1
7	1999-2000	69,6	22,7	1,5	6,1
8	2000-2001	79,5	19,4	1,2	6,7
9	2001-2002	71,0	20,3	0,9	7,5
10	2003-2004	73,8	18,5	1,3	6,2

وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي / إدارة الإحصاء الاجتماعي التربوي (بيانات غير منشورة) 2005

يتبين من الجدول (4) إن معدل الالتحاق بمرحلة الابتدائي لعام (1990-1991) كانت (67,2)% وانخفضت في العام (1994-1995) لتبلغ (62,5)% وعادة لمستوياتها في العام (1996-1997) ثم ارتفع المعدل في العام (2001-2002) ليبلغ (79,5)% وعاد للتراجع إلى (73,8)% عام 2003-2004 أما التعليم الثانوي عام (1990-1991) بلغ المعدل (24,5)% وانخفض إلى (18,5)% عام (2003-2004) .

أما بخصوص التعليم المهني والذي يعد الرافد الأساسي للقطاع الصناعي بمنشآته الصغيرة والكبيرة بلغ معدل الالتحاق عام (1990-1991) نسبة (3,0)% لينخفض إلى (1,3)% لعام (2003-2004) أما التعليم العالي ارتفع المعدل من (5,0)% عام (1990-1991) إلى (6,2)% عام (2003-2004) أن التباين في

معدلات الالتحاق لكافة المراحل وانخفاضها يعود لاسباب عديدة أهمها الظروف الاقتصادية والسياسية التي

ادت الى تسرب العديد من الطلبة في سن مبكرة على خلفية التدهور المعيشي.

2. الواقع الصناعي في محافظة القادسية

لغرض استعراض الواقع الصناعي في المحافظة لابد من التعرف على أهم الصناعات التحويلية وهي الصناعات الغذائية والتي تتضمن صناعة الألبان والمعجنات والمخابز والأفران وصناعة المياه الغازية والتعليب وغيرها وأهمها مصانع الألبان في الديوانية والشركة العامة لتجارة الحبوب وتصنيعها أما الصناعات النسيجية فيوجد شركة الغزل والنسيج القطني وبعض ورش الخياطة للقطاع الخاص أما الصناعات المطاطية فاقترنت على معمل الإطارات والأنابيب المطاطية للسيارات وهو شركة عامة للقطاع العام. أما الصناعات الإنشائية وتشمل صناعات الكاشي والموزائيك والطابوق والإسفلت وهي موزعة على القطاع العام والخاص وأهمها معمل طابوق القادسية(0) في حين الصناعات المعدنية فهناك عدد كبير من ورش الحدادة وتصنيع الأبواب والشبابيك الحديدية وتصلح هياكل السيارات ومعامل للألمنيوم ولأجل الوقوف على واقع الصناعة التحويلية في المحافظة(0) نستعرض اجمالي المشتغلين والاجور والقيمة المضافة للصناعة التحويلية في محافظة القادسية لعام 2004.

كما مبين في الجدول (5)

جدول (5) اجمالي المشتغلين والاجور والقيمة المضافة للصناعة التحويلية في محافظة القادسية لعام 2004

السنة	عدد العمال	كمية الإنتاج	قيمة الانتاج	الأجور والرواتب	تكوين رأس المال الثابت
1990	2390	20915.8	13607	5904	35769
1991	2122	4736.1	3084	4637	35478
1992	2298	12334.4	7485	5046	9216
1993	2571	13405.4	49419	12241	12174
1994	2763	10759.8	19001	50255	50278
1995	2514	6630.4	348277	167271	52507
1996	1741	6389.9	759218	177113	52126
1997	1719	8097.2	1411602	166141	158912
1998	1811	8989.5	2272547	466000	102228
1999	1815	11213.8	3916000	644540	96464
2000	2015	11213	3624000	356644	106543
2001	2450	12125.4	5216000	268297	240399
2002	2603	13777.5	6941000	2791905	484502
2003	2700	3663.2	2324000	2889621	574641
2004	3025	3957.5	1307000	7915198	525296
2005	3345	2488.6	3304626	6399448	521973
2006	4048	1962.7	5573359	10784364	456338
2007	3904	863.6	7803742	8099657	663060
2008	3805	1361.3	16340154	8664097	594234
2009	3582	2760.9	15979645	29254774	628339
2010	3587	3486.3	12167886	26355923	578986

نوع الصناعة	اجمالي المشتغلين	أجمالي الاجور	أجمالي القيمة المضافة (ألف دينار)
صناعة المواد الغذائية	2127	901580	9199977
صناعة المنسوجات والملابس والجلود	2653	1963932	7080503
صناعة الخشب والأثاث والورق	405	175991	1244351
صناعة الكيماويات وتصفية النفط	1222	1007403	6795438
صناعة المنتجات التعدينية(الانشائية)	295	856927	4386223
صناعة المنتجات المعدنية والمكائن والمعدات	295	193273	1118369

المصدر/ الجدول من أعداد الباحث بالاعتماد على بيانات وزارة التخطيط- الجهاز المركزي للإحصاء/ مديرية الإحصاء الصناعي لعام 2004 وجدول الحاسبة لعام 2006 (بيانات غير منشورة)

يتبين من الجدول (5) أن صناعة المواد الغذائية والمنسوجات والملابس والجلود هي أكثر الصناعات التحويلية في إجمالي القيمة المضافة مقارنة بالصناعات الأخرى رغم تدني نسبة مساهمة الصناعة التحويلية في القطاع الصناعي في المحافظة. ولأجل تحليل بعض المؤشرات المهمة لقطاع الصناعة في المحافظة سنتناول أهم تلك المشاريع الكبيرة فيها وهي شركة نسيج الديوانية والشركة العامة للصناعات المطاطية للوقوف على الموارد البشرية فيهما وأثر تنمية مواردهما البشرية ومدى توفر بيئة الاستثمار لرأس المال البشري فيهما.

1 - شركة النسيج القطني في الديوانية:-

قامت الشركة الألمانية (LTG) بتنفيذ العمل عام 1974 وبدأ إنتاجها الفعلي عام 1979 وكانت تابعة للمؤسسة العامة للتصميم والإنشاء الصناعي . وحاليا تتبع إلى الشركة العامة للصناعات القطنية في بابل وتحتوي الشركة على ثلاثة أقسام هي الغزل والنسيج والتكملة إضافة إلى قسم السيطرة النوعية والمختبرات الهندسية والخدمات والطاقة ولغرض التعرف على واقع شركة النسيج القطني في الديوانية نستعرض أهم المؤشرات الاقتصادية في الشركة للمدة من عام (2010-1990). كما مبين في الجدول (6)

جدول (6) أهم المؤشرات الاقتصادية للشركة العامة للنسيج القطني في الديوانية عام

(2010-1990)

المصدر/الجدول من أعداد الباحث بالاعتماد على بيانات وزارة التخطيط- الجهاز المركزي للإحصاء والشركة العامة للنسيج القطني في الديوانية (قسم التخطيط والمتابعة والإدارة والذاتية وحسابات الكلفة) 2010 بيانات غير منشورة

يتبين من الجدول (6) أن عدد العمال في عام 1990 بلغ (2390) عامل ثم انخفض بعد عامي 1991 و1992 ثم ارتفع في عام 1993 حتى عام 1996 لينخفض مرة أخرى وعاود الارتفاع بعد عام 2000 حتى عام 2003 بوتيرة متصاعدة ثم طرأت زيادة ملحوظة بعد عام 2004 ليبلغ عدد العمال (3587) عامل في عام 2010 ففي عام 2000 كان عدد العمال (2015) عامل وكانت كمية الإنتاج (11213) وعندما ارتفع عدد العمال إلى أكثر من الضعف في عام 2006 حيث بلغ (4048) عامل يلاحظ انخفاض كمية الإنتاج إلى (1962.7) وهو مؤشر واضح على تدني إنتاجية العمل والإنتاجية في الشركة وان الزيادة الملحوظة في أعداد العاملين لا تعود بالضرورة لحاجة الشركة لهذه الأعداد بل يعود لأسباب أخرى وهي عودة المفصولين السياسيين وتاركي الخدمة إلى وظائفهم في الشركة والذي أدى بدوره إلى وجود بطالة مقنعة داخل الشركة وأدى بالنتيجة إلى انخفاض مستوى إنتاجية العمل. وكذلك الحال بالنسبة لارتفاع قيمة الإنتاج ليس بالضرورة ناتجا عن زيادة كمية الإنتاج بل تعود للتغيرات التي طرأت على الأسعار. فضلا عن أن الارتفاع الحاصل في الاجور والرواتب في السنوات الاخيرة لا يعود لزيادة الإنتاج بل يعود

الى القرارات الخاصة بزيادة الاجور والرواتب بعد عام 2003 في الشركة مما تقدم يتضح تدني وضعف كفاءة الاداء في شركة النسيج القطني في الديوانية.
2. الشركة العامة للصناعات المطاطية :

تنتج هذه الشركة الإطارات والأنابيب المطاطية للسيارات والمكائن الزراعية وبالإحجام (13) ، (14) ، (15) ، (16) ، (18) ، (20) والأحجام الكبيرة كذلك وساهمت الشركة بتغطية حاجة السوق المحلية لاسيما في عقد التسعينات خلال مدة الحصار الاقتصادي على العراق وتضم أربعة أقسام هي التحضير والتشكيل وقسم البناء والتثبيت0 ولأجل الوقوف على واقع الشركة العامة للصناعات المطاطية0 نستعرض أهم المؤشرات الاقتصادية للشركة للمدة من -1990 (2010) كما مبين في الجدول (7)

جدول أهم المؤشرات الاقتصادية للشركة العامة للصناعات المطاطية في الديوانية للمدة -1990 (2010) (7)

المصدر/الجدول من أعداد الباحث بالاعتماد على بيانات وزارة التخطيط- الجهاز المركزي للإحصاء والشركة العامة للصناعات المطاطية في الديوانية (قسم التخطيط والمتابعة والإدارة والذاتية و قسم الحسابات) 2010 بيانات غير منشورة.

السنة	عدد العمال	كمية الإنتاج	قيمة الانتاج	الأجور والرواتب	تكوين رأس المال الثابت
1990	1120	719737	18965	4186	23689
1991	1125	163369	3512	5920	23780
1992	1126	249754	9682	6130	29437
1993	1128	368677	16378	12464	35305
1994	1130	329363	871479	44727	81494
1995	1132	65745	1082786	60380	85315
1996	1120	144095	10879778	192797	119979
1997	1115	78501	10752177	137736	349456
1998	1110	46956	10786537	160200	493200
1999	1110	49787	7370475	183213	513700
2000	1110	80865	17067750	617138	862351
2001	1100	115772	17040150	1007403	1053619
2002	1178	110840	16083690	1428213	1094612
2003	1223	30333	2587160	1628483	1193128
2004	1249	8139	7314451	3803772	2099555
2005	1718	25035	12023599	4950073	1778809
2006	2010	17602	10307452	5714772	1968818
2007	1966	16419	6402634	4569847	1230611
2008	1911	804	19818	9079109	1630424
2009	1863	8567	3011195	16349928	2023086
2010	1723	1405	50340	14196140	1273601

يتبين من الجدول (7) ان عدد العمال في عام 1990 بلغ (1120) عامل واستمر بزيادة طفيفة جدا حتى عام 1996 ليعود الى مستواه. ويلاحظ ان الزيادة طرأت بعد عام 2004 لتصل الى

(1723) في عام 2010. ان الزيادة في عدد العمال كما اسلفنا لاتعود لحاجة الشركة بل تعود لاسباب اخرى وهي عودة تاركي الخدمة والمفصولين السياسيين الى وظائفهم في الشركة والذي خلف بطالة مقنعة داخل الشركة وادى بالنتيجة الى تدني الانتاجية داخل الشركة اما كمية الانتاج وبالغلة (719737) في عام 1990 بدأت بالانخفاض لتصل الى (65745) في عام 1995. وفي عام 2000 كان عدد العمال (1110) عامل وكانت كمية الانتاج (80865) وعندما ارتفع عدد العمال بشكل كبير ليصل الى (2010) عامل في عام 2006 يلاحظ انخفاض كمية الانتاج الى (17602) وهو مؤشر واضح على التدني في انتاجية العمل والانتاجية لدى الشركة والتي لايمكن لمنشأة اقتصادية استيعاب هكذا اداء في العملية الانتاجية.

مما تقدم يتضح بأن المؤشرات الاقتصادية لشركة النسيج القطني والشركة العامة للصناعات المطاطية في الديوانية لم تتخذ مسارا منتظما نتيجة للتقلبات الحاصلة فيهما من سنة لآخرى متجهه غالبا في كلاهما الى الانخفاض مما يعكس ضعف القدرة والانتفاع منهما لتحليل تلك المؤشرات في كلتا الشركتين واتضح تدني كفاءة الاداء في كليهما.

المحور الثالث / الدور المنشود لبيئة الاستثمار في رأس المال البشري في تنمية الصناعة

نحاول في هذا المحور التعرف على دور بيئة الاستثمار في رأس المال البشري في نمو الصناعة وبالرغم من تركيز شولتز في مجال الاستثمار البشري على التعليم إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب والصحة والبحث عن معلومات لفرص عمل أفضل (20) ولغرض الوقوف على واقع بيئة الاستثمار البشري في محافظة القادسية نستعرض معدلات النشاط الاقتصادي والبطالة ومعدلات نمو مخرجات التعليم والرسوب والتسرب والهدر الحاصل في المؤسسات التعليمية والتدريب والواقع الصحي. والتي تشكل بمجملها بيئة الاستثمار في رأس المال البشري في محافظة القادسية وبيان دورها في تطور الصناعة في المحافظة.

أ- معدلات النشاط الاقتصادي والبطالة

هناك ارتباط وثيق بين معدلات النشاط الاقتصادي ومعدلات البطالة وأن البطالة ظاهرة اقتصادية واجتماعية ونفسية وسياسية وأمنية وارتفاع معدلاتها وانخفاضها يؤثر بشكل مباشر على معدلات النشاط الاقتصادي في محافظة القادسية كما مبين في الجدول (8)

جدول (8) معدلات البطالة والنشاط الاقتصادي بعمر (15) سنة فأكثر في محافظة القادسية (2003-2008)

معدلات النشاط الاقتصادي Refind Economic Rate	معدلات البطالة Unemployment Rate	السنة
42.90	23.20	2003
52.60	35.20	2004
52.94	26.03	2005
50.26	19.89	2006
49.33	14.78	2008

المصدر / وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي 0 الجهاز المركزي للإحصاء 0 المجموعة الإحصائية لسنة (2003-2008) ص 68

ويتضح من الجدول (8) ارتفاع معدلات البطالة بعد عام 2003 لتصل إلى (35,20) % لعام 2004 و (26,03) % لعام 2005 بعد إن كانت (23,20) % في عام 2003 وأن انخفاض معدلات البطالة لعامي 2006 و 2008 صاحبهما تراجع في معدلات النشاط الاقتصادي فعندما أنخفضت البطالة إلى (19,89) % لعام 2006 تراجع معدل النشاط الاقتصادي إلى (50,26) % للعام نفسه وكذلك الحال للعام 2008 حيث أنخفضت البطالة إلى (14,78) % رافقها تراجع في معدل النشاط الاقتصادي إلى (49,33) % وهذا يشير إلى أن القوى العاملة توفرت لها فرص عمل خارج النشاط الاقتصادي في المحافظة مثل الجيش والشرطة وحماية المنشآت والحمايات الشخصية وغيرها، إن البطالة نتائج بعيدة المدى تتعدى فقدان الدخل تتمثل بفقدان الثقة بالنفس وفقدان حافز العمل وإفساد للعلاقات الأسرية والحياة الاجتماعية إضافة عن الجريمة والعنف والإدمان والكثير من السلوك السلبي الذي ينعكس على الأمن الاجتماعي . وان أي بلد يعاني من الضغوط السكانية وان توفرت لديه الموارد الاقتصادية الوفيرة . عندما لا تسمح درجة التطور ومستوى التكنولوجيا المستخدمة والظروف المتاحة للعمل الاقتصادي باستغلال موارده استغلالاً كاملاً وكفواً يتوجب عليه توفير فرص العمل الحقيقية للأفراد (21)

ب- معدلات نمو مخرجات التعليم

يعد العنصر البشري المتعلم ودرجة كفاءة هو العامل الحاسم في تحقيق التقدم وأن الفرد المؤهل تعليماً وتدريباً لديه فرصه اكبر للعمل وتحقيق قيمة مضافة تسهم في تنشيط التنمية الاقتصادية. لذا نستعرض معدل نمو مخرجات التعليم في محافظة القادسية كما مبين في الجدول (9)

جدول (9) معدل نمو مخرجات التعليم في محافظة القادسية للمدة (1979-2004)

المرحلة/السنة	الابتدائية	المتوسط	إعدادي أكاديمي	إعدادي مهني	إعداد معلمين
-1979/1980 1985/1986	1,5 -	1,6 -	0,7 -	0,2 -	0,3 -
-1985 / 1986 1990 / 1991	1,7 -	1,0 -	0,2	0,2 -	0,3 -
-1990 / 1991 1995 / 1996	1,8 -	0,4 -	0,9 -	0,6 -	1,7 -
-1995/ 1996 1999/2000	0,9 -	1,0 -	0,1	0,9 -	0,4 -
-1999 / 2000 2003/ 2004	2,0	2,2	10,8 -	18,5 -	2,0 -

المصدر / وزارة التربية / المديرية العامة للتخطيط التربوي / التقرير السنوي لسنة (- 1979 1980) صفحات متفرقة

وزارة التربية / المديرية العامة للتخطيط التربوي / التقرير السنوي لسنة 1985-1986 صفحات متفرقة

وزارة التخطيط / الجهاز المركزي للإحصاء / دائرة الإحصاء الاجتماعي والتربوي بيانات غير منشورة 2005

يتبين من الجدول (9) النمو السلبي لمخرجات التعليم في المحافظة للمرحلة الابتدائية والمتوسطة والإعدادي والأكاديمي. وكذلك الحال بالنسبة للتعليم المهني والذي يشكل المصدر الرئيسي للكادر الوسط للعمال في القطاع الصناعي ولمشاريعه الكبيرة والمتوسطة والصغيرة في محافظة القادسية فإنه سجل معدلاً سلبياً من (-0,2) للمدة الأولى ليصل إلى (-18,5) للمدة الأخيرة . وذلك يعود لأسباب عديدة أهمها تدهور البنية التحتية للقطاع التربوي والذي فاقمت من ظاهرة الدوام المزدوج وحتى الثلاثي في بناية واحدة إضافة للاضطرابات السياسية والاقتصادية. بعد إن تناولنا مخرجات التعليم حتى عام (2003- 2004) لا بد إن نستعرض الواقع التعليمي بعد ذلك التاريخ للوقوف على واقع التعليم من رياض الأطفال مروراً بالمرحلة الأخرى للتعليم

وسنركز على المدارس المهنية وإعدادها ومدرسيها لكونها كما أسلفنا ذات أهمية للبحث كونها الرافد الرئيسي للقوى العاملة في الصناعة في المحافظة سواء في المنشآت الصغيرة منها أو الكبيرة كما مبين في الجدول (10).

جدول (10) عدد رياض الأطفال وعدد المعلمات والمدارس المهنية وطلبتها ومدرسيها في محافظة القادسية (2008 – 2004)

المدارس المهنية			مدارس رياض الأطفال			
عدد الطالبات	عدد المدرسين	عدد المدارس	عدد الأطفال	عدد المعلمات	عدد المدارس	السنوات
1793	260	8	3421	299	31	2004 - 2005
1626	367	8	4150	333	31	2005 - 2006
1438	362	8	4402	329	31	2006- 2007
1498	376	8	4595	332	30	2007 – 2008

المصدر / الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات وزارة التخطيط / الجهاز المركزي للإحصاء إحصائية عام 2007 ص 264 وإحصائية عام 2009 – 2008 ص 309 ، ص 322

يتضح من الجدول (10) انخفاض عدد مدارس رياض الأطفال برغم الزيادة الملحوظة في أعداد الأطفال من (3421) طفل عام 2004-2005 إلى (4595) طفل عام 2007-2008 وهو مؤشر سلبي على الطاقة الاستيعابية لمدارس رياض الأطفال وكذلك الحال بالنسبة للمدارس المهنية التي حافظت على عددها من عام 2004 ولغاية عام 2008 برغم الزيادة المتفاوتة في عدد المدرسين والانخفاض الواضح لإعداد الطلبة الدارسين في المدارس المهنية وهو مؤشر سلبي آخر على الواقع التعليمي في المحافظة.

ان أهمية تنمية رأس المال البشري تفوق أهمية رأس المال المادي لان التكلفة العالية في اعداده (بدنيا-علميا-نفسيا) منذ الطفولة الى أن يصبح قادرا على العمل المنتج يكلف الاسرة والمجتمع كثيرا. وبالتالي فإن اهداره وبقائه دون عمل هو اهدار للتنمية المجتمعية الشاملة التي تعد اساس بناء المجتمعات مادية وتعليميا وصحيا ونفسيا ونمط حياته والعائد منها عليه وعلى أسرته ومجتمعه (22) .

لذا نستعرض اعداد الطلبة الراسبون والمتسربون والهدر الحاصل في المؤسسات التعليمية في المحافظة كما مبين في الجدول (11)

جدول (11) أعداد الطلبة الراسبين والتاركيين حسب المراحل الدراسية والجنس في محافظة القادسية (2005-2008)
 المصدر / الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات وزارة التخطيط / الجهاز المركزي للإحصاء المجموعة الإحصائية السنوية لعام 2007 ص 256 ، ص 262 ، ص 269 والمجموعة الإحصائية السنوية لسنة 2008-2009 ص 320 ، ص 327 ، ص 334
 يتبن من الجدول (11) أن المراحل الدراسية كافة في المحافظة شهدت الكثير من الطلبة الراسبين

الطلبة التاركيين			الطلبة الراسبين						المرحلة الدراسية			
2007-2008			2006-2007			2006-2007				2005-2006		
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور		المجموع	إناث	ذكور
2209	100 5	120 4	3190	130 8	188 2	18313	720 7	1110 8	24239	8774	15465	المدارس الابتدائية
1467	737	730	1942	812	113 0	11187	317 2	8015	21119	3289	8830	المدارس الثانوية
120	13	107	120	13	107	397	36	361	397	36	361	المدارس المهنية
20	12	13	82	17	65	120	20	100	284	62	222	معهد المعلمين والفنون الجميلة

والتاركيين والذي يشكل هدر كبير للموارد البشرية والمالية التي أنفقت على تعليم هؤلاء الطلبة الراسبين منهم والتاركيين. ويلاحظ انخفاض أعداد الطلبة الراسبين في المدارس الابتدائية والثانوية ومعهد المعلمين والفنون الجميلة في عام (2006-2007) بالمقارنة مع أعدادهم في عام (2005-2006) في حين بقيت أعداد رسوب طلبة المدارس المهنية على مستوياتها. وكذلك انخفض عدد التاركيين للمدارس الابتدائية والثانوية ومعهد المعلمين والفنون الجميلة في عام (2006-2007) بالمقارنة مع أعدادهم في عام (2005-2006) بسبب تحسن الوضع المعيشي في حين بقيت أعداد التاركيين في المدارس المهنية على مستوياتها. متقدم يشير الى الهدر الكبير في الموارد البشرية والمالية في المؤسسات التعليمية في محافظة القادسية

ج- التدريب

يعد التدريب بمثابة استثمار للموارد البشرية المتاحة في مختلف مستوياتها وتعود فائدته على كل من المنشأة والموارد البشرية العاملة فيها. لذا نستعرض واقع التدريب لاهم المنشآت الكبيرة في محافظة القادسية وهما شركة النسيج القطني والشركة العامة للصناعات المطاطية لبيان دور التدريب في تطوير كفاءة الاداء في المنشأتين من عدمه كما مبين في الجدول (12)

جدول (12) الدورات التدريبية لشركة النسيج القطني والشركة العامة للصناعات المطاطية في الديوانية (2000-2010)

الشركة العامة للصناعات المطاطية			شركة النسيج القطني			السنة
عدد المشاركين	عدد الدورات	عدد العمال الكلي	عدد المشاركين	عدد الدورات	عدد العمال الكلي	
100	61	1100	-	-	2015	2000
103	80	1100	9	7	2450	2001
145	122	1178	8	6	2603	2002
43	30	1223	-	-	2700	2003
36	27	1249	5	3	3025	2004
60	15	1718	3	2	3345	2005
33	9	2010	7	5	4048	2006
-	-	1966	10	7	3904	2007
21	6	1911	9	6	3805	2008
26	14	1863	24	12	3582	2009
42	27	1723	12	11	3587	2010

المصدر / الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على بيانات شركة النسيج القطني قسم التخطيط والمتابعة - حسابات الكلفة والشركة العامة للصناعات المطاطية - قسم التخطيط والمتابعة - الدورات -2010 بيانات غير منشورة

يتبين من الجدول (12) تدني عدد الدورات وعدد المشاركين في شركة النسيج القطني في الديوانية بشكل كبير للأعوام كافة ففي عام 2004 كانت هناك (3) دورات فقط وعدد المشاركين (5) عمال من اصل (3025) عامل في الشركة وكذلك الحال بالنسبة للشركة العامة للصناعات المطاطية رغم انها اكثر في عدد الدورات والمشاركين بالمقارنة مع شركة النسيج القطني ان هناك ارتباط وثيق بين كل من التعليم والتدريب حيث تؤثر الاوضاع الاقتصادية في النظم التعليمية والتدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم والتدريب ومناهجها واساليبها ومدتها وتوفير التكاليف سواء للانفاق عليها أو لدعمها كما أن المؤسسات التعليمية تمد المنشآت الاقتصادية بالايدي العاملة المؤهلة والمدرّبة في مجالات انشطتها في حين يلاحظ واقع التدريب في كلا المنشأتين يعاني من الضعف والتخلف الذي انعكس بشكل مباشر على كفاءة الاداء في المنشأتين مما يمكننا من القول بعدم جدوى الدورات التدريبية في المنشأتين لقلّة اعدادها والمشاركين فيها بالمقارنة مع اعداد العاملين فضلا عن أن معظم هذه الدورات رغم قلتها ليس لها علاقة بتطوير الموارد البشرية بل هي دورات داخلية تتعلق بالدفاع المدني وغيرها مما يؤكد عدم فعالية هذه الدورات في تطوير الاداء في المنشأتين برغم أن التدريب يعد من الجوانب الاساسية في بيئة الاستثمار في رأس المال البشري.

د. الواقع الصحي

بعد إن استعرضنا الموارد البشرية وواقع التعليم والتدريب لابد من معرفة الواقع الصحي في محافظة القادسية كونه يؤثر بشكل وآخر على تقديم الخدمات الصحية للموارد البشرية وأثرها في تطور بيئة الاستثمار في رأس المال البشري وهو محور بحثنا فمن خلال الجدول (13) يمكن التعرف على بعض المؤشرات للخدمات الصحية التي تقدم للموارد البشرية في المحافظة

جدول (13)

عدد المستشفيات والمختبرات والصيدليات والمراكز الصحية في محافظة القادسية (2005-2008)

العيادات الشعبية	مركز الرعاية الأولية	عدد الصيدليات	عدد المختبرات	عدد المستشفيات	السنة
-	-	58	7	8	2005
15	42	66	9	8	2006
15	44	79	9	8	2007
-	44	111	10	8	2008

المصدر / الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على إحصائيات وزارة التخطيط / الجهاز المركزي للإحصاء لإحصائية السنوية لعام 2007 ص 296 ، ص 290 ، ص 303 والمجموعة الإحصائية لعام 2008-2009 ص 369 ، ص 380

يتبين من الجدول (13) إن عدد المستشفيات لم تتغير من عام 2005 ولغاية 2008 والمختبرات لم تشهد تغيير واضح حيث كانت (7) عام 2005 وأصبحت (10) عام 2008 رغم تزايد عدد السكان كما أسلفنا في حين شهدت الصيدليات زيادة ملحوظة وهو يعود لأسباب نعتقد أنها تجارية أكثر من كونها لأسباب اجتماعية مرتبطة بالخدمات الصحية كذلك الحال مع مراكز الرعاية الصحية الأولية والتي بلغت (44) مركزاً حتى عام 2008 وإذا ما قورنت بمحافظة بابل وفيها (92) مركزاً ومحافظة كركوك وفيها (78) تبين مدى الفجوة الواضحة في الواقع الصحي حتى بالمقارنة مع محافظات الفطر الأخرى وكذلك الحال بالنسبة للعيادات الشعبية التي بلغت (15) عيادة إذا ما قورنت في محافظة بابل وفيها (26) عيادة وكركوك وفيها (25) وهما يقتربان من محافظة القادسية عدد السكان (22)

يتضح مما تقدم ضعف أداء الخدمات الصحية المقدمة للموارد البشرية في المحافظة والذي ينعكس بدوره على بيئة الاستثمار في المدينة ومدى دوره في تطوير القطاع الصناعي في محافظة القادسية.

الاستنتاجات:-

1. ضعف القيمة المضافة لقطاع الصناعة التحويلية بشكل عام ومحدودية صناعة المواد الغذائية والمنسوجات والملابس في المحافظة.
2. ضعف وتدني الإنتاج والإنتاجية ودور التدريب في شركة النسيج القطني والشركة العامة للصناعات المطاطية في الديوانية.
3. ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في محافظة القادسية فضلاً عن الهدر في الموارد البشرية نتيجة ازدياد عدد الطلبة الراسبين والتاركين في مختلف مراحل التعليم.
4. ضعف الخدمات الصحية المقدمة للموارد البشرية في المحافظة.
5. ضعف وتدني بيئة الاستثمار البشري ودورها في تطوير قطاع الصناعة في محافظة القادسية.

التوصيات:-

1. تقديم الدعم للصناعات الصغيرة والمتوسطة بالقروض الميسرة لتدني كفاءة الأداء في المنشآت الصناعية الكبيرة في محافظة القادسية.
2. تفعيل دور القطاع الخاص للقيام بمهامه المرجوة في تطوير القطاع الصناعي في المحافظة
3. تطوير طرق ووسائل التأهيل والتدريب. وتفعيل القرارات الإدارية التي تؤكد على إلزام القوى العاملة بأداء الدورات التدريبية قبل ترقيةهم في العمل الوظيفي.
4. إعطاء أهمية للتعليم التقني والفني والتدريب المهني الذي يعطى اهتماما للجوانب التطبيقية وتفضيل تعيينهم في المنشآت الصناعية.
5. الدعوة للاستثمار الأجنبي أو المحلي في المنشآت الصناعية لتطوير واقع القطاع الصناعي بما يتلائم وحاجة المنشآت إلى العمالة.
6. الاهتمام في بيئة الاستثمار البشري ودعمها بشكل استثنائي لتؤدي دورها في تطوير الواقع الصناعي في محافظة القادسية.

المصادر

- 1- رسالة ماجستير بعنوان (دراسة الواقع الاقتصادي لمحافظة الديوانية مع التركيز على بيئة الاستثمار للقطاع الصناعي للمدة من (1990-2004) .
- 2- رسالة ماجستير بعنوان (تحليل بعض مؤشرات التنمية البشرية في العراق 0 مع التركيز على محافظتي النجف والديوانية)
- 3- رسالة ماجستير بعنوان (تقدير وتحليل بعض دوال الإنتاج في المنشآت الصناعية الكبيرة في محافظة القادسية للمدة من (1980-2006)
- 4- بحث مقدم لندوة قسم الاقتصاد في جامعة الكوفة عام 2006
- 5- د.مهدي محمد القصاص/بيئة الاستثمار في رأس المال البشري /جامعة جنوب الوادي نوفمبر 2008 ص57

6- T he Free Encyclopedia Human Capital,2007.http//en.Wikipedia.org/wikilnumqucapital

- 7-د. سليمان ابن عبد الرحمن /نظام وسياسة التعليم في المملكة/مطابع التقنية- الرياض/الطبعة الثانية عشر 1998
- 8- د.مهدي محمد القصاص (مصدر سابق) ص58
- 9- محمد مصطفى محمود /الاستثمار في رأس المال البشري/ المركز التدريبي للموارد البشرية 2010 ص5
- 10- د.مهدي محمد القصاص (مصدر سابق) ص58
- 11- محمد مصطفى محمود (مصدر سابق) ص7-9
- 12- The world Bank Group, Venezuela-Investing in Human Capital For Growth Prosperity and Poverty Reduction 2007
- 13- تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003 0المكتب الإقليمي للدول العربية ص52
- 14 - عبد الحليم فضل الله / رأس المال البشري في لبنان ونماذج النمو الجديدة 2007 ص14
- 15- - Human and Social Capital Indicators http://www.w3.org / xhtml

16- حامد عمار/ من السلم التعليمي إلى الشجرة التعليمية. المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية. القاهرة 1980 ص6

17-- Martinshindler, Human Capital and Labor marker policy,
University of Pennsylvania,

2002 , [http:// www.ssc.upenn.edu mschindl](http://www.ssc.upenn.edu/mschindl)

18- مركز القاهرة الدولي للمؤتمرات –المؤتمر القومي للتعليم العالي-المجلس القومي للارتقاء بمستوى خريجي التعليم العالي لعام 2000 ص3

19- خالد إبراهيم الجبوري / تخطيط الموارد البشرية ودورها في القطاع الصناعي / رسالة ماجستير / جامعة المستنصرية غير منشورة 2004 ص 77-79

20-حامد عمار / مقالات في التنمية البشرية العربية / الهيئة المصرية العامة للكتاب /القاهرة 2007 ص53-54

21- فليح حسن خلف التنمية الاقتصادية / مطبعة الإرشاد بغداد 1988 ص56

22- وزارة التخطيط والتعاون الانمائي/الاحصائية السنوية لعام 2007 صفحات متعددة