Journal of Human and Social Sciences (JHSS) • Vol 10, Issue 8 (2026) • P: 78 - 66
https://journals.ajsrp.com/index.php/jhss
ISSN: 2522-3380 (Online) • ISSN: 2522-3380 (Print)

The Concept of Human Capital and the Stages of Its Integration into the Moroccan Context: A Theoretical, Historical, and Analytical Approach

Dr. Fatima Ghmimed, Dr. Mohamed El-Fazziki, Prof. Jaouad El-Bazoui*, Prof. Abdelouahed Bouberria

Faculty of Multidisciplinary Studies \ Taza | Sidi Mohamed Ben Abdellah University (USMBA) | Morocco

Received: 06/04/2026

Revised: 18/04/2026

Accepted: 15/06/2026

Published: 30/08/2026

* Corresponding author: bazwijawad@gmail.com

Citation: Ghmimed, F., El-Fazziki, M., El-Bazoui, J., & Bouberria, A. (2026). The concept of human capital and the stages of its integration into the Moroccan context: A theoretical, historical, and analytical approach. *Journal of Humanities & Social Sciences, 10*(8), 66 – 78. https://doi.org/10.26389/AJSRP.F080426

2026 © AISRP • Arab Institute for Sciences & Research Publishing (AISRP), United States, all rights reserved.

• **Open Access**

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

Abstract: The concept of human capital is considered one of the central notions in economic and development literature. It has gained growing attention in the public policies of many countries and development organizations, as well as wide recognition in academic research and writing, due to its close connection with improving productivity and promoting sustainable development pathways. Despite the widespread use of the concept of human capital in international literature and public policy, its application in the Moroccan context still lacks a clear theoretical and historical framework that highlights the stages of its integration and the evolution of its meaning. This study aims to examine the concept of human capital through the development of its interpretations in economic and international literature, while analyzing the stages of its incorporation into Morocco's development trajectory. The study adopts a historical and analytical approach based on an in-depth review of theoretical literature, international reports, and relevant official Moroccan documents. It finds that the concept of human capital has evolved from a traditional economic perspective, which limited it to a factor of production, into a broader and more comprehensive approach that views people as both the center and ultimate purpose of development. The study also shows that the integration of human capital into Moroccan policies has gone through several distinct phases, moving from an implicit adoption of the concept to clearer efforts to frame it within public policy. This progression ranged from human resource development to social development, then human development, and finally to viewing human capital as a strategic investment, particularly in the fields of health, education, and training. However, this integration still faces challenges related to policy coherence and the effectiveness of coordination between sectoral public policies.

Keywords: Human capital, human resources, public policies, social development, human development, New Development Model, Morocco.

مفهوم الرأسمال البشري ومراحل إدراجه في السياق المغربي: مقاربة نظرية تاريخية تحليلية

الدكتورة / فاطمة غميمض، الدكتور/ محمد الفزيقي، الأستاذ الدكتور/ جواد البزوي*،

الأستاذ الدكتور/ عبد الواحد بوبرية

الكلية متعددة التخصصات / تازة | جامعة سيدي محمد بن عبد الله | المغرب

المستخلص: يعد مفهوم الرأسمال البشري من المفاهيم المحورية في الأدبيات الاقتصادية والتنموية، وأضحى يحظى باهتمام متزايد في السياسات العمومية للعديد من الدول والمنظمات التنموية، وبتداول واسع في الكتابات والأبحاث الأكاديمية، نظرا لارتباطه الوثيق بتحسين الإنتاجية وتعزيز مسارات التنمية المستدامة. ورغم الانتشار الواسع لاستعمال مفهوم الرأسمال البشري في الأدبيات الدولية والسياسات العمومية، لا يزال توظيفه في السياق المغربي يفتقر إلى تأطير نظري تاريخي يبرز مراحل إدماجه وتحول دلالاته. وتهدف هذه الدراسة إلى تفكيك مفهوم الرأسمال البشري تبعا لتطور دلالاته في الأدبيات الاقتصادية والدولية، وتحليل مراحل إدماجه في المسار التنموي المغربي. وقد اعتمدت هذه الدراسة على مقاربة تاريخية تحليلية قائمة على مراجعة معمقة للأدبيات النظرية والتقارير الدولية والوثائق الرسمية المغربية ذات صلة. توصلت الدراسة أن مفهوم الرأسمال البشري تطور من رؤية اقتصادية تقليدية كانت تحصره في عنصر الإنتاج إلى مقاربة شمولية تعتبر الإنسان محور التنمية وغايتها. وتشير الدراسة أن إدماج مفهوم الرأسمال البشري في السياسات المغربية، مر بعدة مراحل متباينة، انتقلت من تبني ضمني للمفهوم إلى محاولة تأطيره بشكل واضح ضمن السياسات العمومية، فمن تنمية الموارد البشرية إلى التنمية الاجتماعية، ثم التنمية البشرية، فالرأسمال البشري كاستثمار استراتيجي خاصة في مجالات الصحة والتعليم والتكوين. غير أن هذا الإدماج لا يزال يواجه تحديات مرتبطة بتكامل وفعالية التنسيق بين السياسات العمومية القطاعية.

الكلمات المفتاحية: الرأسمال البشري، الموارد البشرية، السياسات العمومية، التنمية الاجتماعية، التنمية البشرية، النموذج التنموي الجديد، المغرب.

1- مقدمة

يشهد الفكر العلمي والاجتماعي عبر التاريخ دينامية مستمرة تتسم بتطور المفاهيم وتحول دلالاتها تبعا للتغيرات العميقة التي تعرفها المجتمعات الإنسانية، نتيجة تطور أنماط الإنتاج وتقدم البحث العلمي وتداخل الظواهر الاجتماعية وتعدد أبعادها. وهو ما يفرض مراجعة مستمرة لبنية المفاهيم المعتمدة، سواء من خلال إعادة صياغتها أو تطويرها أو تعويضها بأخرى أكثر ملاءمة مع الواقع المتغير. وبهذا فإن كل مرحلة ترتبط بسياق تاريخي واجتماعي ومعرفي يفرز مفاهيمه الخاصة وأولوياته النظرية. غير أن تداولها غالبا ما يلفها بعض الغموض واللبس من حيث تاريخ النشأة ومسار التطور وتحديد المعنى.

لذلك تعتبر مناقشة وتحديد وضبط المفاهيم من القضايا العلمية الأساسية، خاصة وأن معظمها لا يزال يثير الكثير من النقاش بين الباحثين والمفكرين في حقول معرفية متعددة، كما أن محاولة ضبطها تعتبر الخطوة الأولى والمفتاحية التي من خلالها تتحدد الرؤية العامة للبحث (جواد البزوي، 2019). لا شك إذن، أن أحسن ما قد يمز الباحثين في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية هو تمكنهم من أسس ومتطلبات البحث العلمي الذي يعتمد على قدرة استعمال المفاهيم في جميع مراحل الأبحاث والدراسات بطريقة سليمة.

وفي إطار المسار التطوري للفكر العلمي والاجتماعي على المستوى الدولي والإقليمي والمحلي، برز منذ منتصف القرن العشرين مفهوم الرأسمال البشري، وانتشر بشكل واسع مع بداية القرن الحادي والعشرين، ليصبح من أهم المواضيع التي تستأثر باهتمام المنظمات الدولية والحكومات والباحثين والمهتمين بقضايا التنمية. حتى أصبح استخدامه وتداوله يتم على نطاق واسع سواء في الخطابات السياسية أو الأكاديمية أو الملتقيات العلمية، ليشكل حجر الزاوية في البنية المفاهيمية للسياسات المتبعة من قبل الدول وغيرها من المؤسسات، وذلك نظرا لما يثيره هذا المفهوم من نقاشات حول خصائصه ومكوناته ومفهومه، فالرأسمال البشري لم يعد ينظر إليه كمفهوم رسمي أو فكرة مجردة تستعمل للتأطير العام، بل يعتبر مجالا دراسيا غنيا يتطلب دراسة العلاقة بين الإنسان والقدرات التي يحملها مع فرص التنمية.

وفي ذات السياق، أظهر المغرب منذ العقد الثاني من الألفية الثالثة اهتماما بالغا وصريحا بموضوع الرأسمال البشري، ليصبح من أولويات السياسات الحديثة، ومن مجالات التغيير الذي يسعى عبره تحقيق التنافسية عبر تأهيله وتعزيز الاستثمار فيه، ورصد العوائد منه، كغيره من الدول المتقدمة والصاعدة.

ورغم الأهمية التي يحظى بها الرأسمال البشري في النظم النظرية والأدبيات الاقتصادية والتنموية، بجعله المرتكز الأساسي في توجيه السياسات العمومية وتقييم مدى نجاعتها وفعاليتها على الصعيد الدولي، فإن مسألة إدماجه في السياق المغربي تظل مرتبطة بجملة من التحديات البنيوية، التي تطرح عدة تساؤلات حول مدى استيعاب أبعاد هذا المفهوم وتكيفه مع الخصوصيات الوطنية، خاصة في ضوء ما تكشف عنه المؤشرات الدولية والوطنية، حيث لا يزال يسجل المغرب مستوى متوسط في مؤشر الرأسمال البشري بـ 0,5 وفق أحدث بيانات البنك الدولي، وهو ما يعكس محدودية سياسات تأهيل الرأسمال البشري، واستمرار اختلالات عميقة تمس مجالات حيوية كالتعليم والتكوين والصحة، تجعل الطفل المغربي المولود اليوم لن يحقق سوى نصف إنتاجيته الممكنة مقارنة بما يمكن بلوغه في حالة توفر ظروف تعليمية وتكوينية وصحية ذات مستوى جيد.

ومن هذا المنطلق، يتحدد سؤال البحث الرئيس فيما يلي: **كيف تطور مفهوم الرأسمال البشري في الأدبيات النظرية الدولية، وما هي المراحل الرئيسة التي مر بها إدماجه في المسار التنموي المغربي، وما حدود هذا الإدماج؟**

2- منهجية الدراسة

يعتبر هذا البحث دراسة نظرية ذات طابع تحليلي، تستهدف تتبع تطور مفهوم الرأسمال البشري، وإبراز دلالاته ومراحل إدراجه في الأدبيات الاقتصادية والتنموية، وكذا تحليل أنماط إدماجه ضمن السياق التنموي المغربي. واعتمدنا في ذلك على تحليل نصوص ومراجع ثانوية رسمية وأكاديمية، دون أن تتضمن جمع بيانات ميدانية أو إجراء تحليلات إحصائية أصلية، وشملت الكتب الأكاديمية الكلاسيكية التي أسست لبداية تناول مفهوم الرأسمال البشري، ثم المقالات العلمية المحكمة لمجوعة من الباحثين الذي أثاروا النقاش حول هذا المفهوم، إضافة إلى تقارير صادرة عن منظمات دولية كالبنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التي ركزت في مضامينها على مقاربة الرأسمال البشري، فضلا عن وثائق وتقارير وطنية رسمية وخطب ملكية مرتبطة بالرأسمال البشري. وتم الاعتماد على هذه المصادر والمراجع والتقارير تبعا لصلتها المباشرة بموضوع البحث، وحداثتها النسبية، ومصداقيتها وأهميتها العلمية. ولبناء وتفكيك النتائج المتوصل إليها تم توظيف مقاربة تاريخية تحليلية.

3- الرأسمال البشري: سياق بروزه ومفهومه

يعد الرأسمال البشري من المفاهيم الأساسية التي اكتسبت أهمية متزايدة ضمن أدبيات التنمية، نظرا لما يثيره من نقاشات حول دور الإنسان في تحقيق التنمية المستدامة. وقد ارتبط هذا المفهوم بتحولات فكرية واقتصادية عميقة جعلت منه موضوعا للتحليل العلمي

المستمر. وقد شكل على الدوام نقطة تقاطع بين عدة حقول معرفية، من بينها العلوم الإنسانية والاجتماعية وعلم الاقتصاد وسياسات التنمية، الأمر الذي أسهم في تعدد مقارباته وتباين دلالاته داخل الأبحاث العلمية. لذلك لم يظهر معنى الرأسمال البشري في صيغة واحدة، بل ظل موضوعا لإعادة صياغة معناه وإعادة تأويله تبعا لاختلاف الزوايا التحليلية. ومن ثم فإن مقاربة هذا المفهوم تقتضي منا التوقف عند السياق العام الذي أفرزه، ثم ضبط مفهومه كما تبلور في الكتابات العلمية وتقارير المؤسسات الدولية.

1-3- سياق نشأة وتطور الرأسمال البشري

برز الرأسمال البشري في سياق ظهور نظريات اقتصادية تحاول تفسير النمو الاقتصادي وعوامله، وتقديم توصيات يؤدي تطبيقها إلى تحقيق معدلات مرتفعة للنمو والإنتاج، والتي اقتصرت في البداية بإيلاء العناية بالرأسمال والأرض والعمل المنظم، قبل أن تربط الإنتاج بعاملين حصريين فقط: الرأسمال والعمل، باعتبارهما المحددين الرئيسيين للنمو الاقتصادي.

وبعد عقود طويلة من الوفرة الاقتصادية وتزايد الإنتاج؛ ستشهد معدلات النمو الاقتصادي تباطأ في الاقتصاد الرأسمالي، وظهور أزمات اقتصادية دورية منذ النصف الثاني من القرن الثامن عشر، كشفت محدودية هذا النموذج الفكري والاقتصادي للمنظمات. لذلك أصبح من الضروري تأقلم هذه المنظمات مع بيئة شديدة المنافسة وسريعة التغير، وخاصة مع المعطيات الجديدة التي طرحتها العولمة، والاندماج والتحالف الاستراتيجيين بين المؤسسات العملاقة، والتطور المستمر لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، وحدوث تحولات جوهرية في هيكل الاقتصاد من خلال التحول من الاقتصاد التقليدي إلى ما يعرف باقتصاد المعرفة.

وتطلب هذا التغير إعادة النظر في دور المنظمات الاقتصادية من اعتبارها مجرد وحدة اقتصادية تركز على الإنتاج فقط، إلى منظمات تهتم بالتعليم والتدريب، واكتساب الخبرات والمعارف والقدرات اللازمة لتطوير أداء أفرادها. فكانت المراهنة على الاستثمار في الإنسان، وهذا ما يشير ويفسر ظهور الرأسمال البشري الذي أصبح يمثل العنصر الرابع للمنظمات، والذي يقودها لتحقيق ميزتها التنافسية والمستدامة.

يجمع الكثير من الاقتصاديين أن مرحلة الاستكشاف الأول للرأسمال البشري تعود إلى نهاية القرن الثامن عشر الميلادي على يد آدم سميت (Mveimbi Gneba Parfait et Tchakounte Njoda Mthurin، 2021) في كتابه ثروة الأمم لسنة 1776، الذي ركز على تفسير أسباب تقدم الأمم، وتم استخدامه لتوجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات الاقتصادية، حيث أشار إلى أهمية مهارات العنصر البشري في زيادة الإنتاجية وتحقيق الأرباح، مؤكدا أن العمل البشري هو مصدر القيمة (André Gorz، 2003). وبين أن القدرات والمهارات التي يكتسبها أفراد المجتمع هي المصدر الأساسي للثروة، وأنها لا تعود على الفرد فقط، وإنما تعود على المجتمع الذي ينتمي إليه. كما أن المهارة الفعالة والمتميزة للعامل تعتبر وسيلة ثمينة لإثراء الاقتصاد، إذ تعطي عائدا يغطي تكاليف الإعداد لها، وتحقيق أرباح عالية تعود بالنفع على الاقتصاد والمجتمع ككل (فاروق عبد الله، 2007). ورغم هذه الإشارة المبكرة التي قدمها آدم سميت بشأن الرأسمال البشري وأهميته، إلا أنه لم يدرج ضمن أدبيات الفكر الاقتصادي، ولم يحظى باهتمام المنظمات الاقتصادية والاجتماعية والتنموية.

ونظرا لما اتسم به القرن العشرين من تحولات عميقة مست بنية الاقتصاد العالمي، ولا سيما مع بداية الانتقال نحو اقتصاد المعرفة وتسارع التقدم التكنولوجي، سيفرض هذا الوضع إعادة الاعتبار للإنسان وما يتوفر عليه من مهارات وقدرات وخبرات؛ باعتبارهم أصلا استثماريا استراتيجيا. ومن هنا سيبدأ التركيز على الرأسمال البشري بشكل مكثف، انطلاقا من النصف الثاني من القرن العشرين، من قبل الاقتصاديين الأمريكيين Mincer وSchultz وBecker، في أبحاثهم ومحاضراتهم.

لقد تطور المفهوم العام للرأسمال البشري مع Theodore Schultz الذي وضع الأسس الأولى للمفهوم من خلال محاضرته الشهيرة "Investment in Human Capital – الاستثمار في الرأسمال البشري" التي ألقاها في الملتقى الثالث والسبعين للجمعية الاقتصادية الأمريكية سنة 1960 (Theodore Schultz، 1961)، حيث قدم تفسيرات أكثر فعالية للزيادة في الدخل، بعد أن لاحظ إهمال الثروة البشرية مقابل الاهتمام بالرأسمال المادي في خلق القيمة، وأكد أن الأفراد يكتسبون مهارات ومعارف تعتبر من أشكال الرأسمال، الذي بات يشكل المصدر الأساسي لإنتاج الثروة، وهو ما قاده إلى فكرة الاستثمار في الرأسمال البشري من خلال الاستثمار في تعليمهم وصحتهم وفي تنمية مهاراتهم. كما أكد في مجموعة من الدراسات التي قام بها أنه لاحظ زيادة كبيرة في الدخل القومي مقارنة بالنسبة للزيادة في ساعات العمل، والزيادة في الرأسمال الطبيعي، وأن الاستثمار في الرأسمال البشري هو التفسير الأكبر لهذا الاختلاف، وهذه الزيادة (Theodore Schultz، 1972).

وبعد ذلك، جاء العديد من الاقتصاديين الذين تناولوا الرأسمال البشري وتطرقوا لمفهومه ومقارنته مع الرأسمال المادي، إذ بلور الاقتصادي Gary Becker في كتابه الرأسمال البشري سنة 1964 مفهوم الرأسمال البشري، ووضع الإنسان في قلب الاقتصاد واعتبر الاستثمار فيه مدخلا حاسما لتحقيق النمو الاقتصادي. وقدم أفكارا حول الاستثمار في الرأسمال البشري، وميز بين نوعين أساسيين من التدريب: تدريب عام وتدريب خاص، الأول يستفيد منه العامل بدرجة أكبر، والمؤسسة هي المستفيد الأكبر في النوع الثاني (Gary Becker، 1980). ومن وجهة أخرى أكد الاقتصادي جاكوب مانسير في نظريته سنة 1974، أن استمرار تراكم الرأسمال البشري بعد التعليم الأساسي طوال الحياة المهنية،

يمكن أن يتخذ أشكالا مختلفة حسب خصوصيات النشاط ومستوى التكوين الأساسي، كما أنها تعزز تجربة العامل ومؤهلاته، لا سيما عندما يمكن إعادة حشدها في شركات أخرى (Nicolas Jacob et Léa Miomandre، 2020).

وشهدت بعد ذلك الساحة الدولية استخداما مكثفا لهذا المفهوم وتوسع مساهمات الباحثين لإثراء هذا المجال، ليتجاوز حدود العلوم الاقتصادية، ويخترق مجالات مختلقة. وهو ما منح الرأسمال البشري مكانة محورية في السياق التنموي المعاصر.

على ضوء ما تقدم، يمكن القول أن مصطلح الرأسمال البشري قد نشأ كرد فعل للأهمية التي كان يحظى بها الرأسمال المادي في التنمية الاقتصادية. كما أنه لم يتبلور إلا مع أعمال وأبحاث الاقتصاديين Theodore Schultz وGary Becker، التي أعطت انطلاقة غير مسبوقة للأبحاث المتعلقة بالقيمة الاقتصادية للرأسمال البشري، وانتقلوا به إلى إطار نظري متكامل يفسر آليات النمو والتنمية بشكل عام. ومنذ ذلك الوقت سيشهد مصطلح ومفهوم الرأسمال البشري تراكما متزايدا في أبحاث ودراسات مدارس فكرية متعددة.

غير أن إدراج الرأسمال البشري في الأدبيات النظرية وفي السياسات العمومية على المستوى الدولي لم يتم إلا في الآونة الأخيرة (أواخر القرن العشرين)، حتى أصبح الرأسمال البشري محورا استراتيجيا في السياسات التنموية، مما فرض على غالبية حكومات الدول إعادة صياغة نماذجها التنموية على أساس الاستثمار في هذا الرأسمال.

2-3- دلالة ومفهوم الرأسمال البشري

يعتبر الرأسمال البشري من المفاهيم الحديثة التي شاع استخدامها في عدد من الكتابات الاقتصادية والاجتماعية خلال القرن الماضي، كما أدرجت في الخطاب العمومي الرسمي لمعظم دول العالم، إلا أنه لا يوجد حتى الآن تعريف موحد ومستقر له (فاطمة غميمض وآخرون، 2024). ويرجع هذا كله إلى مدى رحابة المجالات التي تناولته واختلاف زاوية النظر في تحديد دلالاته. وفيما يلي نورد أهم ما جاءت به الأدبيات النظرية والمؤسسات الرسمية من تعريف لمفهوم الرأسمال البشري.

- **التعاريف الأكاديمية:**

لقد ميزت النظرية الاقتصادية على مدى عقود من الزمن شرح معنى الرأسمال البشري، نظرا لكون استخداماته الأولى ارتبطت بحقل الاقتصاد. وفي هذا الإطار يعرفه Theodore Schultz على أنه مجموع الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية (Theodore Schultz، 1961).

وبتعبير Gary Becker فإنه مجموع القدرات الإنتاجية التي يحصل عليها الفرد عبر تراكم المعارف العامة أو الخاصة، والمهارات (Abdelilah El Attar et Hanane Azizi، 2016). كما اعتبره Malhorta بأنه قوة عقلية مصدرها المعرفة والمعلومات والذكاء والخبرة، وتؤثر في زيادة القيمة السوقية والتشغيلية والتطويرية للمنظمة (Malhorta، 2003). كما عرفه الاقتصادي الأمريكي Robert Solow بأنه كل ما يمتلكه الانسان من قدرات ومهارات وطاقات تساعده على أن يكتسب دخلا (Robert Solow، 2000).

وبخصوص Charlence Rowena فقد أشار على أنه المهارات الجماعية والقدرات والخبرات التي يكتسبها الأفراد العاملين خلال مدة خدمتهم (Charlence Rowena، 2006). أما Richard Daft and Dorothy Marcic فقد عرفا الرأسمال البشري بأنه القيمة الاقتصادية لمعارف وخبرات ومهارات وقدرات العاملين (Richard Daft and Dorothy Marcic، 2006).

ويرى العلي وآخرون أن الرأسمال البشري هو مجموع الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في الشركة ويستثمرونها في العمل (العلي وآخرون، 2006). كما يعرفه كل من عادل المفرجي وأحمد صالح بأنه مجموع القدرات والمهارات البشرية المتباينة في مستوى أدائها العاملة في المنظمة حاليا أو التي ستتهيئ للعمل مستقبلا (عادل المفرجي وأحمد صالح، 2003).

- **تعاريف المنظمات الدولية:**

أقدمت المنظمات الدولية التي تضطلع بأدوار في مجال التنمية وصياغة السياسات العمومية على إعطاء تعريف للرأسمال البشري، حيث اقترحت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD تعريفا واسعا له سنة 1998، وإن بقي محصورا في النشاط الاقتصادي، واعتبرته أنه المؤهلات والمميزات الأخرى للإنسان التي تهم النشاط الاقتصادي، (OCDE، 1998)، قبل أن تعتمد تعريفا جديدا للرأسمال البشري سنة 2001، يتضمن المعرفة والمهارات والكفاءات والسمات المتجسدة في الأفراد التي تسهل خلق الرفاه الشخصي والاجتماعي والاقتصادي (Kelley Brain، 2007).

في حين عرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الرأسمال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003)، كما عرفت منظمة اليونيسيف الرأسمال البشري أنه، ذلك المخزون الذي تمتلكه دولة من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، الذي يعد عاملا رئيسيا في تقرير إمكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية (أشرف العربي، 2007).

ومن منظور مكمل قدمت المنظومة تعريفا آخرا للرأسمال البشري، واعتبرته تلك المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يمتلكها الإنسان أو يكتسبها، والتي من شأنها أن تمده بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية، تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي (OCDE، 2007). وتتجه كل التعاريف الحديثة للرأسمال البشري إلى استخدام هذا التعريف بصيغ لغوية مختلفة تركز على نفس المفردات الرئيسية (فاطمة غميمض، 2025).

وتبقى أحدث هذه التعاريف هي للبنك الدولي الذي يعتبر أن الرأسمال البشري يتألف من المعارف والمهارات والقدرات الصحية التي تتراكم لدى الأشخاص على مدار حياتهم بما يمكنهم من استغلال إمكاناتهم كأفراد منتجين في المجتمع، وهو بذلك يعد مكملا أساسيا للرأسمال المادي في عملية الإنتاج وتحقيق النمو والازدهار (البنك الدولي، 2016).

من خلال هذه التعاريف التي قدمها الأكاديميون والمنظمات الدولية للرأسمال البشري، يتضح أنها مختلفة، كما أنها لا تعكس تناقضا مفاهيميا، بقدر ما يعبر عن اختلاف زاوية المعالجة وسياقات استعمال هذا المصطلح، كما يندرج هذا التعدد في التعاريف المقدمة ضمن منطق تكميلي يعكس الطابع المتطور لمفهوم الرأسمال البشري. ورغم هذا التعدد والاختلاف في تحديد معانييه، فإن هذا لا ينفي وجود درجة عالية من التقاطع والتشابه فيما بينها، والتي تنظر أغلبها إلى الرأسمال البشري باعتباره مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات والقدرات التي يكتسبها الشخص في حياته، التي تمكنه من الاندماج والمشاركة في الحياة الاقتصادية واكتساب الدخل، والتي يمكن تعزيزها من خلال التعليم والتدريب والصحة. كما أنها ترتكز على تأثير قدرات الفرد والمهارات والمعارف المكونة للرأسمال البشري، على إنتاجية الانسان في مختلف أنشطته الاقتصادية والاجتماعية.

وعلى ضوء ما تقدم، نستطيع القول أن الرأسمال البشري يعتبر الرأسمال اللامادي وغير الملموس للفرد، أي الرصيد والمخزون المتراكم من المعارف والمعلومات والمؤهلات والخبرات والمهارات الفطرية والمكتسبة والقدرات والإبداع والابتكار، التي يمتلكها الفرد طيلة حياته من خلال التعليم والتدريب والعمل، والتي يستثمرها في العمل والإنتاج وتحقيق الرفاه الاقتصادي والاجتماعي وتوفير الحلول اللازمة للقضايا المطروحة. وعلى الرغم من الانتقادات الموجهة لمفهوم الرأسمال البشري على الصعيد الأكاديمي، وكذا اختلاف التعاريف وتنوع المؤشرات المعتمدة لقياسه، إلا أن الكل يجمع على مدى فعاليتها.

إن الرأسمال البشري هو مفهوم ديناميكي متعدد الأبعاد، يتسم بعلاقات تشابكية قوية مع العديد من المفاهيم الهامة الأخرى مثل الرأسمال المعرفي، والرأسمال الاجتماعي والتنمية البشرية، إلا أنه يتمايز عنهم في كونه يركز على العنصر البشري باعتباره فقط أحد المحددات الرئيسية لعملية النمو الاقتصادي، خاصة في ظل شيوع مظاهر العولمة والانفتاح، وما نتج عنها من تزايد حدة المنافسة وتعاظم دور العلم والمعرفة والإبداع البشري في تحديد القدرة التنافسية للاقتصادات المختلفة (جواد البزوي وعبد الواحد بوبرية، 2023).

وفي السياق المغربي، فإن جل الدراسات والتقارير الرسمية للدولة والجلسات المتعلقة بالسياسات العامة تعتمد في التأصيل النظري لمفهوم الرأسمال البشري على تعريف البنك الدولي، وتعتبره تلك المعارف والمهارات والقدرات الصحية التي تتراكم لدى الأشخاص على مدار حياتهم بما يمكِنهم من استغلال إمكاناتهم كأفراد منتجين في المجتمع. كما تمت الإشارة إلى ذلك في جواب رئيس الحكومة المغربية في مجلس المستشارين بتاريخ 18 دحنبر 2018 عن سؤال تحديات تأهيل الرأسمال البشري.

وبالرغم من تعدد دلالات مفهوم الرأسمال البشري سواء في الأدبيات الاقتصادية أو في تقارير ودراسات المنظمات الدولية والوطنية (المغرب)، فإن بعضها يظل في مجمله يتسم بطابع التجزؤ في تناوله للمفهوم خاصة الأدبيات الكلاسيكية، وعادة ما تربطه بالفرد وما يملكه من معارف ومهارات، وبالمؤسسات الاقتصادية، إذ يتم قياس قيمة ما يملكه الفرد بالإضافة التي يقدمها في الإنتاج، خاصة بإشارتها على أن الرأسمال البشري هو مجموع الخبرات والمعارف والطاقات والإبداع التي يمتلكها الفرد ويستثمرها في عمله، والتي يكون لها تأثير على الدخل المادي للأفراد. بينما الدراسات الحديثة أصبحت تتناول المفهوم بنظرة شمولية أوسع من النظرة الاقتصادية التقليدية، فهو لم يعد وثيق الارتباط بالمؤسسة فقط، ولا يعتبر حصرا من عناصرها، فالرأسمال البشري أضحى جزء من المجتمع، ويتمتع بمجموعة من الخصائص، من بينها: الرأسمال البشري عال التخصص، والرأسمال البشري متعدد الثقافات، والرأسمال البشري المرن (Filip Nistor et Catalin Popa, 2014).

وفي المغرب، يلاحظ أن أغلب الدراسات التي تقوم بها الدولة وكافة المؤسسات والتقارير الصادرة عنهما تركز على أبعاد قطاعية محددة في تأصيلها للرأسمال البشري، وهي التعليم والصحة، دون تقديم تركيبة شمولية تربط بين مسارات البناء المفاهيمي للرأسمال البشري ومراحل إدراجه ضمن السياسات العمومية والنماذج التنموية المتخذة. وهو ما يترك فجوة بحثية فيما يخص المقاربات التحليلية التركيبية التي تجمع بين البعد النظري والتطور التاريخي لبروز مفهوم الرأسمال البشري وسيرورات إدماجه في السياق الوطني.

ويأتي هذا الاهتمام بالرأسمال البشري في ظل علاقته القوية مع التنمية المستدامة، فهو أصبح الآلية الكفيلة بتحقيقها، بفضل ما يحمله من قدرة على التفكير، والتأثير على تحقيق التقدم للمؤسسات والمجتمعات والدول، باعتباره المورد الذي يهتم باقتراح الأفكار والقيام بالبحوث وتحويل مخرجاتها إلى منتجات (وسيلة سعود، 2025). كما أكدت بعض الدراسات أن تبوأ الدول المتقدمة للمراتب الأولى في النمو

الاقتصادي السريع والقوي، وامتلاك رؤوس أموال كبيرة يرجع بشكل أساسي إلى امتلاكها رأسمال بشري قوي واستراتيجية استثمار فعالة فيه (أمحمد بن غربي، 2019).

كما أكدت مجموعة البنك الدولي في موجزها العام حول المغرب في أفق سنة 2040، أن تعزيز الرأسمال البشري بالتزامن مع تقوية الرأسمال المؤسساتي شرطا لا غنى عنه لتحقيق المزيد من الازدهار في المستقبل لجميع المغاربة، وأن عملية التعزيز هذه تتطلب وضع منظومتي التعليم والصحة في صلب نظام اللحاق بالركب الاقتصادي في المغرب، بما في ذلك إعطاء أولوية أكبر لحماية وتنمية الطفولة (مجموعة البنك الدولي، 2017).

4- مكونات الرأسمال البشري

يشمل الرأسمال البشري مجموعة من المكونات الأساسية التي تحدد قيمته وأثره في الأداء الاقتصادي والاجتماعي للأفراد والمؤسسات. وقد شكلت التعاريف المختلفة للرأسمال البشري الأساس الذي تم من خلاله تحديد مكوناته بدقة. وتبعا لتباين هذه التعاريف فقد اختلف الباحثون في عدد ومسميات هذه المكونات، كما هو مبين في الجدول (1):

جدول (1): مكونات الرأسمال البشري حسب بعض الباحثين والمنظمات الدولية

الكاتب	السنة	المكونات
Lacey and Flamholtz	1981	الكفاءات، الخبرات، المعارف
Scholtz	1993	المعرفة، المهارات، القدرات، القيم، القيم الاجتماعية
Brooking and Matta	1996	خبرات العاملين، المعرفة، المهارات، الإبداع
Stewart	1997	اتجاهات العاملين، التثبيت في المؤسسة، معدل دوران العمل، الخبرة، التعليم
Lynm	1998	المعرفة، المهارات، القابلية
Molyneux	1998	المعرفة، المهارات، الأساليب المهنية، الشبكات الشخصية للموظفين
Booth	1998	مهارات العاملين، التدريب، الاتجاهات
Tomer	1999	المعرفة المستندة على قوة العمل، قدرات العاملين والاتجهات، خصائص القادة والمسيرين
Van Buren	1999	المعرفة، المهارات المملوكة من قبل الأفراد في المؤسسة
Baptiste	2001	معرفة العاملين، المهارات
Daft and Marcic	2006	معارف، خبرات، مهارات، قدرات المتعلمين
Rowena	2006	المهارات الجماعية، القدرات، الخبرات
البنك الدولي	2019	المعرفة، المهارات، الصحة

المصدر: نورة قدوش. 2023. أثر الاستثمار في الرأسمال البشري، على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية – دراسة حالة شركة الإسمنت تبسة. أطروحة لنيل الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، الجزائر، ص 13-14. ومجموعة البنك الدولي. 2019. بناء الرأسمال البشري، ص 14.

بالنظر إلى هذه الأدبيات التي تحدثت عن مكونات الرأسمال البشري يتضح لنا أن جميعها تتقاطع حول عناصر المعرفة والمهارة والقدرة والخبرة والإبداع. وفيما يلي توضيح لأهم هذه المكونات:

- **المعرفة:** تعتبر مفهوما قديما رافق الإنسان منذ ظهوره، وتعبر عن كل ما هو جديد وذو فائدة للمؤسسات، فالمعرفة خليط من التعلم والخبرة المتراكمة وتعتمد على الفهم والإدراك البشري (Michael H. Zach، 1999)، كما تعرف بأنها مجموع الأفكار والآراء والمفاهيم والتصورات الفكرية التي تكونت لدى الإنسانية نتيجة محاولاته المتكررة لفهم الظواهر الموجودة في بيئته المحيطة وتفاعله معها (عبد الإله الخشاب، 2000)، وقد عرفها قاموس أكسفورد بأنها الفهم من خلال الممارسة، الخبرة، الملاحظة، أو الدراسة التي يمتلكها الفرد (خضير كاظم حمود، 2010). كما أن المعرفة ليست مجرد اكتساب خبرات ومعارف جديدة فحسب، بل تتضمن زيادة الوعي والحساسية لدى الفرد للطريقة التي تستطيع من خلالها أنشطته وأفكاره الإسهام في تكوين بناء معرفي أكثر مرونة وتكيفا مع بيئته (ناصر جاسر الاغا وأحمد الغنيم أبو الخير، 2012). وبشكل عام يمكن القول أن المعرفة كمكون للرأسمال البشري هي مختلف المعلومات المتراكمة لدى الفرد عن طريق التكوين والتعليم.
- **القدرة والمهارة:** تعرف القدرة على أنها طاقة واستعداد عام يتكون عند الإنسان، نتيجة عوامل داخلية وأخرى خارجية تهيئ له اكتساب تلك القدرة، (بلقاسم شبيلي ونورة قنيفة، 2020) ، وبشكل عام فهي الاستعداد أو الإمكانية لدى الفرد للقيام بعمل أومهمة بفعالية. وتشمل القدرة الذهنية والجسدية والتواصلية والتقنية. أما المهارة فإنها استعداد خاص أقل تحديدا من القدرة، يتكون عند الإنسان

نتيجة تدريبات متكررة ومتدرجة ومتصلة، تصل إلى درجة السرعة والإتقان في العمل، أو استعداد لاكتساب شيء معين. فالمهارة استعداد أو طاقة تساعد في امتلاك القدرة (بلقاسم شبيلي ونورة قنيفة، 2020)، كما تعرف المهارة بأنها القدرة على تطبيق المعرفة من خلال الخصائص والامتيازات التي يتمتع بها الفرد، وتعرف كذلك، بأنها القدرة على أداء العمل والتكيف مع كافة التغيرات بسرعة ودقة تامة (عماد عبد الرحيم الزغول، 2013). وبالتالي فالمهارة كمكون للرأسمال البشري هي القدرة العملية الفطرية والمكتسبة التي يتوفر عليها الفرد، والتي تمكنه من أداء مهامه والتكيف مع مختلف التطورات والإشكالات التي يشهدها ويفرزها الواقع المعاش.

- **الخبرة:** تعتبر أحد أهم مكونات الرأسمال البشري، وترتكز على المعارف والتجارب المتراكمة التي يكتسبها الأفراد من خلال العمل الذي يؤدونه في الوقت الحالي أو في العمل الذي قاموا به سابقا، وتعرف بأنها مجموعة التجارب العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة (نورة قدوش، 2023)، ومجموع هذه التجارب التي يمر بها الفرد تكون عنده ما يسمى بالخبرة. وكلما كانت تجارب الفرد كثيرة كلما كانت خبراته عالية.
- **الإبداع:** يشكل مكونا بالغ الأهمية في الرأسمال البشري، ويختلف الباحثون والمفكرون في تحديد ماهية الإبداع، فكل واحد منهم ينظر إليه من زاوية معينة توافق تخصصه أو ميوله، وعموما يعرف بأنه أفكار تتصف بأنها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع أو إعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة (أحمد جودة محفوظ، 2010). كما يوصف الإبداع بأنه منظومة متكاملة من العمليات التي يستخدمها الإنسان بما هو متوفر لديه من قدرات عقلية وفكرية وما يحيط به من مؤثرات بيئية في أن يتوصل إلى فكرة أو أسلوب أو نظرية جديدة، من شأنها تحقيق النفع للمجتمع أو المنظمة التي ينتمي إليها. وبهذا فإن الإبداع يمكن اعتباره قدرة الفرد على تجديد فكره، وإعادة توظيف المعارف والمهارات والخبرات والقدرات بأساليب مبتكرة.

5- مكونات مؤشر الرأسمال البشري للبنك الدولي

أطلق البنك الدولي سنة 2017 مشروع الرأسمال البشري، لتحقيق التكامل مع الجهود المبذولة في بلوغ أهداف التنمية المستدامة. وهو مشروع للدعوة والقياس والعمل التحليلي لتعزيز الوعي وزيادة الطلب على الإجراءات التدخلية لبناء الرأسمال البشري. ولهذا المشروع ثلاث محددات رئيسية، هي: مقياس بين البلدان – مؤشر الرأسمال البشري، وبرنامج للقياس والبحث لإثراء إجراءات السياسات، وبرنامج لمساندة الاستراتيجيات الفطرية لتسريع الاستثمار في الرأسمال البشري. وحددت الخطوة الأولى لهذا المشروع في تحديد مقياس دولي لقياس مكونات معينة من مؤشر الرأسمال البشري، عبر البلدان. ونتج عن ذلك إطلاق مؤشر تركيبي جديد للرأسمال البشري. والذي يقيس قيمة الرأسمال البشري الذي يأمل طفل مولود إدراكه عند بلوغ سن الرشد (18 سنة)، أخذا بعين الاعتبار المخاطر المتعلقة بالصحة والتربية في بلد إقامة الطفل، ويتكون مؤشر الرأسمال البشري للبنك الدولي من ثلاث مكونات أساسية، كما هي موضحة في الجدول (2):

جدول (2): مكونات مؤشر الرأسمال البشري للبنك الدولي

المكون	الأبعاد
البقاء على قيد الحياة	▪ احتمالية البقاء حتى سن الخامسة؛ ▪ المساهمة في الإنتاجية.
الدراسة	▪ سنوات الدراسة المتوقعة؛ ▪ سنوات التعلم حسب الجودة؛ ▪ المساهمة في الإنتاجية.
الصحة	▪ نسبة الأطفال غير المتقزمين؛ ▪ معدل بقاء البالغين؛ ▪ المساهمة في الإنتاجية.

المصدر: مجموعة البنك الدولي. 2019. مشروع الرأسمال البشري، ص 23.

بالنسبة لمكون البقاء على قيد الحياة، فهو يعكس واقع الأطفال الذين يولدون اليوم ولا يبقون على قيد الحياة حتى السن التي يبدأ عندها عملية تراكم رأسمال البشري من خلال التعليم الرسمي، ويقاس هذا المعدل باستخدام معدل وفيات الأطفال دون السن الخامسة.

وبخصوص مكون الدراسة فإنه يجمع المعلومات عن مقدار التعليم، الذي يقاس على أساس عدد السنوات الدراسة المتوقع أن يكون قضاها الطفل حتى يبلغ الثامنة عشر من العمر، نظرا للنمط السائد في معدلات الالتحاق، وأقصى مقدار هو 14 عاما، ثم جودة التعليم، الذي تعكسه درجات الاختبارات من البرامج الدولية الرئيسية لاختبار التحصيل الدراسي لتحويلها إلى مقياس لنواتج التعلم الموحدة، ويتم قياس هذه النواتج بوحدات من اتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم على المستوى الدولي.

وفيما يخص مكون الصحة، يتم استخدام فيه معدل البقاء عند البالغين، ويقاس هذا المعدل بنسبة البالغين من العمر 15 عاما الذين يبقون على قيد الحياة حتى العمر 60 عاما. وإلى جانب ذلك يستخدم أيضا معدلات التقزم (النمو الصحي بين الأطفال دون سن الخامسة)، ويلخص هذا المؤشر المخاطر على الصحة الجيدة التي يواجهها على الأرجح الطفل المولود اليوم حين يبلغ سنواته الأولى من العمر، مع عواقب جسيمة على الصحة والرفاهية حين يصبح بالغا (البنك الدولي، 2019).

توضح وتقيس هذه المكونات مقدار مؤشر الرأسمال البشري، وصمم هذا المؤشر لتبرز كيف تشكل التحسينات في نتائج البقاء على قيد الحياة والدراسة والصحة إنتاجية الجيل القادم. كما يفترض هذا الؤشر أن الأطفال المولودين في عام معين يختبرون الفرص التعليمية والمخاطر الصحية القائمة خلال السنوات الثماني عشر التالية.

6- مراحل إدراج مقاربة الرأسمال البشري في السياق التنموي المغربي

بعدما أصبح الرأسمال البشري من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم، باعتباره يؤثر في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية ويتأثر بها في نفس الوقت، أصبحت مقاربة الرأسمال البشري تقع في عمق قضايا التنمية الكبرى المستقبلية. لكونه بات العامل الأساسي والمحدد الحاسم لإنجاح أي عملية تنمية، كما يشكل في الوقت نفسه الغاية منها. لذلك أصبح الرأسمال البشري يثير إشكالية مركزية ترتبط أولا: بكيفية إدماجه ضمن السياسات العمومية؟ وكيف ينتقل الخطاب والسياسات حول الرأسمال البشري من مرحلة إلى أخرى؟ وإلى أي حد يتطابق استعمال المغرب لمفهوم الرأسمال البشري مع التعريفات الدولية الحديثة؟ وهل يتعلق الأمر بتبن جوهري أم باستعارة خطابية؟

على مر التاريخ دائما ما تشهد عوامل التنمية الشاملة تحولات جوهرية في تركيبتها من فترة إلى أخرى، فبعدما كانت الأرض والعمل ورأس المال هي العوامل الأساسية للإنتاج في السابق، أصبحت المعرفة والذكاء والإبداع عوامل تتفوق في أهميتها على الرأسمال بمفهومه التقليدي في القرن الحادي والعشرين. وبالتالي أصبحت اليوم تتجه تدريجيا من الموارد المادية إلى الموارد غير المادية. ويشكل الرأسمال البشري أهم هذه الموارد ومصدرها الأساسي. فالتنمية وخلق الثروة والرفاه الاقتصادي لم يعد يرتبط أساسا بما تملكه الأمم من ثروات طبيعية واحتياطات مالية، بل بما تتوفر عليه المجتمعات من رأسمال بشري ذي كفاءة عالية، قادر على الإبداع والابتكار. وخير مثال على ذلك، المستويات التنموية التي حققتها بعض التجارب الناشئة في شرق آسيا التي استثمرت بكثافة في تأهيل الرأسمال البشري كقاعدة لبناء نهضتها الاقتصادية. كما أن الاندماج في العولمة يستوجب بالضرورة سعي الحكومات إلى تثمين وتأهيل الرأسمال البشري باعتباره موردا استراتيجيا يضمن تحقيق متطلبات التنمية المستدامة.

لقد برز مفهوم الرأسمال البشري في السياسات العمومية، عبر مراحل متباينة، فكانت بوادر الإدماج ثانوية وجزئية، وذلك عندما حددت غاية التنمية في إكساب المجتمعات القدرة على التطور الذاتي المستمر بشكل يضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراده خاصة على المستوى الاقتصادي، لكن مع بروز العديد من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية منذ ستينيات القرن الماضي، انتقل مفهوم التنمية ليرتبط بالعديد من الحقول المعرفية، فأصبح هناك التنمية الثقافية التي تسعى إلى رفع مستوى الثقافة في المجتمع وترقية وعي الإنسان، وكذلك التنمية الاجتماعية التي تهدف إلى تطوير التفاعلات المجتمعية، لكن رغم ذلك، ظل الإنسان يعاني من معضلات اجتماعية تمس أبعاد أساسية في حياة الإنسان، منها الدخل الفردي والتمدرس والصحة، ولذلك استحدث مفهوم التنمية البشرية الذي يهتم بدعم قدرات الفرد، وقياس مستوى معيشته، وتحسين أوضاعه في المجتمع.

وبالرغم من ذلك، فقد ظهرت الحاجة إلى مقاربة أكثر شمولية تدمج الإنسان في السياسات والخطابات العمومية في ظل التفاوت المسجل على مستوى التقدم بين الدول، والأزمات الاقتصادية والاجتماعية والصحية الدورية التي باتت تشهدها معظم دول العالم رغم التوفر على الموارد، والتي يكون لها أثر بالغ على جودة الحياة واستمراريتها، وتراكم الإصلاحات وتغير أولويات السياسات العمومية الدولية والمحلية. ليتم الاعتماد بشكل أساسي على مقاربة الرأسمال البشري كمدخل هام وحديث في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

وفي هذا الإطار، تم إدماج مقاربة الرأسمال البشري ضمن السياسات العمومية من خلال الانتقال به من مجرد مفهوم نظري إلى أداة توجيهية في التخطيط الاستراتيجي، وذلك عبر برامج تنموية جديدة قطاعية تستجيب للتحولات الاجتماعية والاقتصادية المطروحة. ويرتكز هذا الإدماج على جعل الإنسان فاعل محوري في بلوغ التنمية المنشودة، من خلال الاستثمار في تعزيز قدراته ومعارفه ومهاراته.

على المستوى الوطني (المغرب)، عرف تبلور وإدراج مقاربة الرأسمال البشري مسارا تدريجيا تشكل عبر مراحل تاريخية ومؤسساتية مختلفة، تعكس كل منها منطقا تدخليا مختلفا، نتيجة تأثرها بالتحولات والأزمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها بلادنا منذ الاستقلال. واستجابة لتوصيات الهيئات الدولية.

ولقد تنوعت التسميات التي أطلقت على هذه المقاربة، فمن تنمية الموارد البشرية إلى السياسات الاجتماعية أو التنمية الاجتماعية ثم التنمية البشرية وصولا إلى الرأسمال البشري. وفي هذا الإطار، يمكن تحليل مسار تبني المغرب مقاربة الرأسمال البشري في مساره التنموي

وفق مقاربة تاريخية تحليلية، تقوم على تتبع تطور تصور الدولة لدور وأهمية الإنسان في عملية التنمية، استنادا لتركيبة من المؤشرات التنموية، ومن هذا المنطلق يمكن تمييز بين المراحل التالية:

- **مرحلة الوعي الأولي بأهمية الموارد البشرية كأداة لبناء الدولة (من الاستقلال إلى فترة الثمانينات)**

بعد أن ورثت السلطات المغربية عن الحماية وضعية تتسم بتهميش الإمكان البشري، ومحدودية توظيفه وضعف نموه، أدركت أهمية هذا الإمكان على مسار خطط التنمية في جميع جوانبها، وباشرت غداة الاستقلال وباستعجال مسارا لتثمينه. إلا أن السنوات الأولى للاستقلال، انصب اهتمام الدولة المغربية على بناء المؤسسات الوطنية وتقوية السلطة المركزية وترسيخ سيادة الدولة، وبقي إدراج الرأسمال البشري في مخططات التنمية محكوما بمنطق بناء الدولة الوطنية، حيث تم التركيز على:

- مغربة وتكوين الأطر الصحية والتعليمية والإدارية اللازمة لتدبير وتسيير مؤسسات الدولة؛
- تنمية وتعميم التعليم كمبدأ وحق وواجب للمواطنين باعتباره قاعدة أساسية للتطور الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد؛
- محو الأمية عبر تجارب وطنية متفاوتة الأهداف ومختلفة من حيث طبيعتها حسب خصوصيات ومتطلبات المجتمع المغربي، بدءا من سنة 1956.

غير أن هذه المرحلة اتسمت بغياب تصور استراتيجي واضح للرأسمال البشري باعتباره رافعة للتنمية، إذ كان ينظر إليه كوسيلة لخدمة الإدارة أكثر منه كونه استثمارا طويل الأمد. وأسفر هذا المنظور عدة نتائج سلبية، أصبح معها الرأسمال البشري محط نقاش بسبب انتشار الأمية واتساع دائرة التهميش الاجتماعي.

- **مرحلة تبني مقاربة التنمية الاجتماعية (فترة التسعينيات)**

أصبح هاجس الرأسمال البشري منذ فترة الثمانينات دائم الحضور في السياسات العمومية والخطاب الرسمي بالمغرب، خاصة كاهتمام اجتماعي. وقد تزايد هذا الاهتمام من جراء انعكاسات السياسات المتحفظة المرتبطة بالخيارات المتخذة بعد الاستقلال وببرنامج التقويم الهيكلي لبداية الثمانينات، الذي أعطى الأولوية للإصلاحات التجارية والتوازنات المالية. ومن هنا بدأت السياسات العمومية المغربية تعتمد على مفهوم التنمية الاجتماعية، بهدف توسيع استفادة المواطنين من الخدمات الاجتماعية، خاصة فيما يتعلق بالحاجيات الأساسية.

وهكذا سيشهد منتصف التسعينات انبعاثا جديدا لموقع الرأسمال البشري في السياسات الرسمية عبر منظور السياسات الاجتماعية، من خلال إطلاق سلسلة من البرامج التنموية في إطار تنفيذ استراتيجية التنمية الاجتماعية التي صودق عليها سنة 1993 بالتعاون مع البنك الدولي، وترمي هذه الاستراتيجية إلى توجيه أكثر للموارد العمومية نحو الأعمال الاجتماعية، ومن أهدافها ذات الأولوية، توسيع الولوج إلى الخدمات الأساسية وتوفير فرص الشغل والأنشطة المدرة للدخل ودعم برامج المساعدة للفئات المحتاجة.

وعلى أساس هذه الاستراتيجية أعد برنامج الأولويات الاجتماعية (BAJ)، كشطر أول لتنفيذها وقد هم 14 إقليما الأقل نموا والأكثر هشاشة، وشمل قطاعات التعليم والصحة والإنعاش الوطني. وقد تميزت فترة إنجاز هذا البرنامج بتنفيذ برامج قطاعية أخرى كان لها وقع اجتماعي هام (تهم الماء والكهرباء والطرق). كما تم في نفس الفترة وضع برامج نموذجية للتنمية البشرية ومحاربة الفقر بتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

ومن تداعيات هذا المنظور محدودية وضعف الآثار التنموية لمعظم هذه البرامج والتدخلات في تحسين إطار العيش للسكان، والرفع من مؤشرات التنمية الاجتماعية. مما أبرز ضرورة تجديد مقاربة التنمية المعتمدة لأنها غير ملائمة مع التصورات الحديثة للتنمية.

- **مرحلة تبني مقاربة التنمية البشرية (بداية الألفية الثالثة)**

شكل انتقال السلطة من الملك الراحل الحسن الثاني إلى الملك محمد السادس فرصة لتجديد مقاربات التنمية، وانطلاق مرحلة جديدة من السياسات الاجتماعية، تستهدف العنصر البشري، بعد الاقتناع بأن توفر الفرص وإمكانية الاستفادة منها من طرف العنصر البشري يشكلان الركيزة الأساسية في منظور التنمية. وفي هذا الإطار، وضع الملك محمد السادس إطارا جديدا للفعل التنموي ينبني على مقاربة التنمية البشرية.

وتم تجسيد هذا التوجه بإطلاق أوراش مهمة في مجال التربية والتعليم، من أجل إعادة هيكلة شاملة للمدرسة المغربية، وملاءمتها مع معايير الجودة الدولية. فقد تم إصدار الميثاق الوطني للتربية والتكوين سنة 1999 يروم تجديد المدرسة المغربية، ثم إطلاق برامج متعدد للمساعدات الاجتماعية، أبرزها المبادرة الوطنية للتنمية البشرية سنة 2005، التي أعطت نفس جديد وحجم استثنائي لأعمال التنمية البشرية ومحاربة الفقر والتهميش ببلادنا، بتمحورها حول تطوير التنمية في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. فضلا عن المبادرة الملكية مليون محفظة والبرنامج الحكومي تيسير اللذان عرفت انطلاقتهما سنة 2008، لدعم التمدرس والحد من الهدر المدرسي. كما تم الإقرار بالحق في الصحة وإطلاق نظام المساعدة الطبية RAMED...

رغم أهمية هذا التحول في مقاربات تدبير التنمية من حيث الخطاب والرؤية، إلا أنه لم تتبلور سياسة اجتماعية حقيقة تتوخى التأهيل والتمكين للرأسمال البشري، بل اقتصر الأمر على تدخلات ذات طابع تعويضي تهدف إلى احتواء الاختلالات الاجتماعية للعنصر البشري أكثر من معالجتها جذريا، كما أن ضعف التنسيق بين السياسات القطاعية حد من تحقيق أثر تنموي فعال.

- **مرحلة إدماج الرأسمال البشري في النموذج التنموي (فترة ما بعد جائحة كوفيد 19)**

شهدت نهاية سنة 2014 بداية تبني مقاربة الرأسمال البشري في الخطاب السياسي الرسمي للمغرب بشكل مباشر، بعد أن أشار الملك محمد السادس في الخطاب الذي ألقاه في افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الرابعة من الولاية التشريعية التاسعة بتاريخ 10 أكتوبر سنة 2014، "أن الرأسمال البشري هو رصيدنا الأساسي في تحقيق كل المنجزات، الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والحقوقية، وسلاحنا لرفع تحديات التنمية، والانخراط في مجتمع المعرفة والاتصال". وفرض ذلك، واقع تدني مؤشرات التنمية البشرية في ظل مقاربات التنمية المعتمدة، التي فشلت في تمكين شريحة واسعة من المجتمع من تلبية حاجياتهم الأساسية، ينظر الجدول (3).

جدول (3): مؤشرات التنمية البشرية في المغرب

معدل الأمية	%32,2
نسبة تمدرس الأطفال في الوسط القروي	%93
معدل تمدرس الفتيات (12-14 سنة) في الوسط القروي (موسم 2015-2016)	%68,8
معدل النشاط الوطني	%47,6
معدل النشاط النساء في الوسط القروي	%11,4
معدل البطالة الوطني	%16,2
معدل البطالة في الوسط الحضري	%19,3
معدل التأطير الطبي العمومي	طبيب لكل 4040 نسمة
مؤشر الرأسمال البشري سنة 2013	2,98

المصدر: المندوبية السامية للتخطيط، ونتائج الإحصاء العام للسكان والسكنى لسنة 2014، وتقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول المقاربة النيابية للنموذج التنموي الجديد 2019.

وفي ظل تدني جل مؤشرات التنمية الوثيقة الارتباط بالرأسمال البشري، عرفت السياسات العمومية تحولا نوعيا، حيث تم الاعتراف بهذا الرأسمال كاستثمار استراتيجي مرتبط بتنافسية بلادنا والتنمية المستدامة. كما كشفت الأزمة الصحية الأخيرة (كوفيد 19) استعجالية العمل على تثمين الرأسمال البشري وجعله على رأس أولويات التوجه الحديث للمسار التنموي المغربي. وهو ما أكد عليه كذلك تقرير النموذج التنموي الجديد الذي اعتبر أن القدرة التنافسية الشاملة لبلادنا ستعتمد بشكل أساسي على جودة رأسمالها البشري. وتجسد هذا الاعتراف من اللجنة الخاصة بالنموذج التنموي الجديد أعلى مستويات إدراج الرأسمال البشري في المسار التنموي المغربي. وتم اعتبار تعزيز هذا الرأسمال واستعداده للمستقبل محورا استراتيجيا للتحول الذي ينشده مغرب الغد في أفق سنة 2035، ومحددا حاسما لنجاح النموذج التنموي الجديد. وذلك من خلال القيام بانعطافات ومراجعات جوهرية على مستوى السياسات العمومية في مجالات الصحة والتربية والتعليم العالي.

وعرف توظيف وإدراج مفهوم الرأسمال البشري في المغرب توافقا مع التعريفات الدولية، خاصة من حيث تبني نظرية الاستثمار في تعزيز الرأسمال البشري كخيار استراتيجي لتنافسية البلاد في المستقبل، وترجم ذلك بتبني مؤشر الرأسمال البشري كمعيار أساسي لقياس مستوى جودته ومدى التقدم التنموي العام للبلاد. كما تعكس بعض البرامج التنموية توجها فعليا نحو الاستثمار في الرأسمال البشري كالمبادرة الوطنية للتنمية البشرية، واستراتيجية الجيل الأخضر والجيل الجديد من برامج التنمية الترابية، وهو ما يعني حضور مقاربة الرأسمال البشري بشكل جوهري في السياسات العمومية وليس فقط خطابا مستعارا يتوافق مع الإملاءات الدولية.

غير أن التطبيق والتنزيل الفعلي ما زال يواجه تحديات مرتبطة بضعف التنسيق بين السياسات القطاعية، ومحدودية الأثر الفعلي لبعض هذه البرامج التنموية. وهو مما يستدعي تعزيز فعالية السياسات العمومية لضمان الاستثمار الأمثل في الرأسمال البشري.

7- النتائج الرئيسية

يهدف هذا القسم إلى تقديم وتحليل أهم النتائج التي تم التوصل إليها عبر هذه الدراسة النظرية التحليلية. وفي هذا السياق، سنقوم بعرض النتائج المتعلقة بتطور مفهوم الرأسمال عالميا، وبتدرج مقاربته بالسياق المغربي، ومدى انسجام السياسة المغربية مع مقاربة الرأسمال البشري كما بلورتها المنظمات الدولية.

على مستوى تطور مفهوم الرأسمال البشري عالميا، أظهرت النتائج أنه برز في سياق نظريات اقتصادية ضيقة تحاول تفسير العوامل الأساسية للنمو الاقتصادي، محددة ذلك في عنصر أساسي المتمثل في التعليم كعامل رئيسي للزيادة في الإنتاج، وتحسين نوعية الحياة للأفراد. قبل أن ينتقل هذا المفهوم إلى مقاربة شاملة تدمج مختلف أبعاد التنمية البشرية، وهي مختلف جوانب الصحة والتعليم والتكوين، والمهارات والخبرات والمعارف. كنتيجة مباشرة لتعاظم دور الإنسان في تحقيق التنمية المستدامة.

وبخصوص مراحل إدماجه في السياسات المغربية، فقد بينت الدراسة أن هذه العملية تمت بشكل تدريجي، انتقل من اعتراف ضمني وذي حضور محدود في السياسات العمومية إلى حدود الألفية الثالثة، إلى اعتراف صريح وذي موقع محوري في توجه السياسات العمومية، منذ العقد الأول من الألفية الثالثة، خاصة مع تدشين مسار جديد في الإصلاحات المرتبطة بالسياسات الاجتماعية.

وفيما يخص مدى ملاءمة السياسات العمومية المغربية مع مقاربة الرأسمال البشري، أظهرت الدراسة أن المغرب يتبنى مفهوما للرأسمال البشري بشكل يتقاطع مع المرجعيات الدولية، ويبرز ذلك في جل التقارير التي تصدرها مجموعة البنك الدولي عن الرأسمال البشري والتنمية البشرية في المغرب، أو تلك التي تصدرها المؤسسات الوطنية كالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، أو المجلس الأعلى للتعليم.

8- مناقشة

من خلال النتائج المتوصل إليها، يتضح أن مسار إدماج الرأسمال البشري في السياق المغربي يتقاطع جزئيا مع التوجهات والتصورات النظرية التي تؤكد على المكانة المحورية للإنسان في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، خاصة تلك التي تربط بين التعليم والصحة مع النمو الاقتصادي والإنتاج.

لكن هذا التقاطع، لا ينفي وجود اختلالات عميقة ومستمرة تحول دون تفعيل متكامل لمكونات الرأسمال البشري، بما يضمن الانسجام التام للسياسات العمومية ونجاعتها في مقاربتها للرأسمال البشري. ويعكس هذا الوضع عن استمرار فجوة بين الخطاب والممارسة والنتائج. فمحدودية الالتقائية بين السياسات القطاعية وضعف التنسيق بين مختلف الفاعلين المتدخلين مركزيا وجهويا وإقليميا ومحليا، يؤثر وبشكل مباشر على حسن الاستثمار في تأهيل وتعزيز الرأسمال البشري.

ويمكن القول أن هذه الوضعية التي تطبع ضعف التوافق بين الحضور الرسمي والمستمر لأهمية الرأسمال البشري في الخطاب العمومي ونموذج التنمية والأثر الفعلي لها في الواقع، يفسر أساسا بمحدودية الربط بين أنظمة التربية والتعليم والتكوين مع متطلبات سوق الشغل، وهذا ما يتعارض مع الأدبيات النظرية التي تؤكد على ضرورة تحقيق التكامل بين هذه المكونات لكسب رهان تأهيل الرأسمال البشري بشكل مستدام.

كما يبرز تحليل مسار إدماج مقاربة الرأسمال البشري في السياسات التنموية المغربية، أن نجاحها يبقى رهين بمدى القدرة على تحقيق الانسجام بين مكونات التربية والتعليم والتكوين مع سياسات التشغيل، وتعزيز الصحة العامة. وهذا الهدف لا يزال يشكل تحديا قائما في المغرب. ورغم ذلك، فإن السياسات العمومية المغربية تبرز واقعا طموحا يجمع بين التبني النظري لمقاربة الرأسمال البشري في الخطاب الرسمي، ومحاولات تفعيلها على أرض الواقع، رغم عدم بلوغ الانسجام الكامل المنصوص عليه في المؤسسات التنموية الدولية.

9- خاتمة

أصبح الرأسمال البشري من أكثر المصطلحات والمفاهيم انتشارا وتداولا في السياسات العامة للدول والمنظمات الدولية والأبحاث الاجتماعية. وقد عرف مفهومه اختلافا بين الدارسين والمهتمين، كما شهد (مفهومه) تطورا مهما جعله ينتقل من التركيز على الجوانب الاقتصادية فقط إلى التركيز على جوانب أخرى ذات أبعاد اجتماعية. لذلك فإن مفهوم الرأسمال البشري ليس تصورا جامدا، بل يخضع دوريا للتطوير والمراجعة من طرف الأكاديميين وخبراء المنظمات الدولية. ويعكس هذا الاهتمام بالرأسمال البشري الجهود الرامية إلى تحسين وتطوير مستوى عيش السكان، والرقي الدائم بالإنسان.

ونظرا لأن الرأسمال البشري يشكل عاملا أساسيا ومحددا لإنجاح أي عملية التنمية، كما يشكل في نفس الوقت الغاية منها، فقد أسس المغرب منذ الاستقلال وبشكل تدريجي ومرحلي مقاربة الرأسمال البشري في السياسات العمومية والمخططات والبرامج التنموية ونموذج التنمية، انتقلت من الوعي الأولي بأهمية الموارد البشرية في بناء الدولة وتكثيف عمليات تكوين وتأهيل الأطر، إلى اعتماد التنمية الاجتماعية والبشرية لدعم قدرات الإنسان وتوفير ظروف العيش الكريم، وصولا إلى إدماج الرأسمال البشري في النموذج التنموي الجديد لتعزيزه وإعداده للمستقبل وربطه بتحولات وتطورات سوق الشغل. لضمان الرخاء وجودة ونوعية الحياة للمواطنين.

10- لائحة المراجع

- البزوي، جواد، وبوبرية، عبد الواحد. (2023). واقع حال الرأسمال البشري بتلال مقدمة الريف الشرقي وآفاق تنميته من خلال ورش الحماية الاجتماعية. مقال منشور بمجلة المجال، الإنسان والتنمية المستدامة، المجلد 1، العدد 2، ص ص 192-215.
- البزوي، جواد. (2019). الحكامة الترابية: المفهوم، المقاربات والمبادئ. مقال منشور بالمجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 3، العدد 7، ص ص 80-91.
- الزغلول عماد، عبد الرحيم. (2013). نظريات التعلم (ط 1). دار الشروق.
- العلي، عبد الستار، وقنديلجي، عامر، والعمري، غسان. (2006). المدخل إلى إدارة المعرفة (ط 1). دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- البنك الدولي. (2019). مشروع الرأسمال البشري. على الموقع الإلكتروني http://www.worldbank.org/depweb/French/global/glossary.html*5، تم الإطلاع عليه 2026/02/04.
- الخشاب، عبد الإله. (2000). الجامعة في خدمة مجتمع المعرفة.
- العربي، أشرف. (2007). رأس المال البشري في مصر، بحوث اقتصادية عربية. العدد 39.
- المفرجي، عادل، وصالح، أحمد. (2003). رأس المال الفكري، طرق قياسه وطرق المحافظة عليه. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2003). تقرير التنمية الانسانية العربية.
- بن غربي، أمحمد. (2019). الاستثمار في الرأسمال البشري ودوره في التنمية المحلية: مقاربة سيكولوجية. مقال منشور بمجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، المجلد 4، العدد 2، ص ص 40-46.
- جاسر الاغا، ناصر، والغنيم أبو خير، أحمد. (2012). واقع تطبيق عمليات إدارة المعرفة في جامعة القدس المفتوحة وإجراءات تطويرها. مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإسلامية، المجلد 16، العدد الأول، ص ص 30-62.
- سعود، وسيلة. (2025). دور الرأس المال البشري في تحقيق أهداف التنمية المستدامة إشارة إلى حالة الجزائر في ظل مؤشرات دولية. مقال منشور بمجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، المجلد 10، العدد 1، ص ص 602-627.
- شبيلي، بلقاسم، وقنيفة، نورة. (2020). رأس المال البشري...مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية. مقال منشور بمجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 7، العدد 1، ص ص 238- 255.
- غميمض، فاطمة. (2025). تأهيل الرأسمال البشري والنموذج التنموي الجديد بإيناون الأوسط. أطروحة لنيل الدكتوراه في الجغرافيا، الكلية متعددة التخصصات تازة، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المغرب.
- غميمض، فاطمة، والبزوي، جواد، وبوبرية، عبد الواحد. (2024). المبادرة الوطنية للتنمية البشرية منهجية مبتكرة لتأهيل وتنمية الرأسمال البشري بالمغرب. منشورات المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 8، العدد 3، ص ص 1-11.
- فاروق، عبد الله. (2007). اقتصاديات التعليم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة (ط 2). دراسة المسيرة للنشر والتوزيع.
- كاظم حمود، خضير. (2010). منظمة المعرفة (ط 1). دار صفاء للطباعة والنشر.
- مجموعة البنك الدولي. (2017). المغرب في أفق 2040 الاستثمار في الرأسمال اللامادي لتسريع الإقلاع الاقتصادي.
- محفوظ، أحمد جودة. (2010). إدارة الموارد البشرية (ط 1). دار وائل للنشر.
- Robert, S. (2000). نظرية النمو (ط 2). ترجمة ليلى عبود، المنظمة العربية للترجمة.
- André, G. (2003). Les matériels: Connaissance, valeur et capacité, Édition Galilée.
- Becker, G. (1980). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. (2nd ed), University of Chicago Press, Chicago.
- Daft, R & Marcic, D. (2006). Understanding Management, The Thomson Corporation, 5th Edition.
- El Attar, A & Azizi, H. (2016). Evaluation du capital humain par les méthodes d'évaluation du capital Matériel, Dossiers de Recherches en Economie et Gestion Dossier spécial (3).
- Jacob, N & Miomandre, L. (2020). capital humain: facteur clé de résilience et de différenciation, ODDO, BHF, Asset Management. https://am.oddo-bhf.com/france/fr.
- Kelley, B. (2007). THE OEDD insights, human capital: how what you know shapes your life, copyright clearance center.
- Michael, H. (1999). Knowledge and strategy, Butterworth-Heinemann.
- Mveimbi, G & Tchakounte, N. (2021). Capital Humain et croissance économique dans la CEMAC: le rôle de l'ouverture commerciale revue de droit civil, économique et comparé, 2 (1), 21-46.

- Nistor, F & Popa, C. (2014). Distinctive Characteristics of Human Capital in Shipping. Naval Academy Scientific Bulletin, 17 (01), 11-12.
- OCDE. (1998). L'investissement Dans Le Capital Humain: Une Comparaison Internationale, Éditions De L'OCDE.
- OCDE. (2007). Le Capital Humain: Comment Le Savoir Détermine Notre Vie, Éditions De L'OCDE.
- Rowena, C. (2006). intellectual capital and marketing strategy intersect for increased, sustainable competitive advantage, dissertation submitted in fulfillment of the requirements for the degree magister in strategic management, university of Johannesburg.
- Schultz, T.W (1972). Investement in Human Capital in Mark Blug – Economics of Education, The English Book Society Penguin Books.
- Schultz, T.W. (1961). Investment in Human Capital, The American Economic Review, 51, (1), 1- 17.