



دور كلية المحاسبة – غريان - في تكوين رأس المال البشري الليبي خلال الفترة (2000-2015)

د. صلاح الدين إنبيبة جمعة

قسم الاقتصاد/ كلية المحاسبة/ جامعة غريان

د. هدى محمد الشتيوي أبو خريص

قسم الاقتصاد/ كلية المحاسبة/ جامعة غريان

الملخص

أولت هذه الورقة بدراسة واقع دور كلية المحاسبة – غريان في تكوين رأس المال البشري، اعتماداً على تحليل البيانات المتعلقة بعدد أعضاء هيئة التدريس والطلبة المسجلين في الكلية، إضافة إلى تحليل الواقع لعدد الطلبة الخريجين بمرحلتَي البكالوريوس والماجستير وعدد الطلبة المنتقلين والمفصولين. الأمر الذي أتاح لهذه الدراسة التوصل إلى مجموعة من النتائج التي من أبرزها :-

* تزايد عدد الطلبة المسجلين بالكلية خلال فترة الدراسة، والذي يعطي مؤشراً على تزايد دور الكلية في تكوين رأس المال البشري من خلال تنمية المعارف والأفكار للطلبة الدارسين والمتوقع تخرجهم مستقبلاً.
* لم تطبق إدارة الكلية اللائحة الداخلية بداية من العام 2011م فيما يتعلق بنظام الإنذارات، وهو ما يؤثر سلباً على عملية تكوين رأس المال البشري مستقبلاً، وينذر بتدهور الجانب الأكاديمي بالكلية.
وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج اقترحت عدد من التوصيات الهادفة، أبرزها ضرورة تطبيق القوانين واللوائح والحرص على توفير عضو هيئة التدريس الذي تتوفر فيه شروط الأستاذ الجامعي.

Abstract

This Paper examines the reality of the role of accounting faculty – Gharian in the formation of human capital, based on the analysis of data on the number of faculty members and students enrolled in the faculty as well as an analysis of the reality of the number graduate students in the stages of bachelor and master. Also the number of students transferred and dismissed which enabled the study to reach a set of results, the most prominent of which are:

1- The increasing number of students enrolled in the faculty during the period of study, which gives an indication of the increasing role of the faculty in the formation of human capital through the development of knowledge and ideas for students studying and expected to graduate in the future.

2- The faculty administration did not apply the internal regulations starting from the year 2011 regarding the system of warnings, which negatively affects the process of human capital formation in the future and threatens deterioration of the academic side of the faculty.

Based on the findings of the study, a number of recommendations were suggested, most notably the need to apply laws and regulations and to ensure the provision of a faculty member who meets the conditions of the university professor.





يحظى تكوين رأس المال البشري باهتمام متزايد من قِبَل الدولة، ويتبلور ذلك الاهتمام بالتوسع الأفقي في الهرم التعليمي بمراحله المختلفة، إذ توجهت إستراتيجية الدولة إلى إنشاء الكليات والجامعات في العديد من المناطق النائية لإتاحة الفرصة لجميع أفراد المجتمع من حصولهم على حقهم في التعليم وخاصة الجامعي، الأمر الذي كلف الدولة تحمل نفقات عالية لإنشاء العديد من الكليات والجامعات هادفة إلى تكوين مخرجات تتمتع بكفاءات وقدرات ومهارات تسهم في تنمية رأس المال البشري للإقتصاد الوطني وتغذية سوق العمل الليبي بعنصر العمل المؤهل والمتخصص، وهو ما يعني أن تلك المخرجات عندما تتناسب مع إحتياجات المجتمع من حيث الكم والنوع سوف تسارع في تحقيق التنمية الاقتصادية والرفع من معدلات النمو الاقتصادي على مستوى الإقتصاد ككل، إضافة إلى ذلك ما تجنيه أسر الخريجين من العوائد الاقتصادية والاجتماعية التي تتحقق من وراء ذلك .

ولكن بالنظر إلى الواقع العملي لمؤسسات التعليم العالي نلاحظ التفاوت فيما بينها من حيث الدور في تنمية رأس المال البشري كنتيجة للاختلاف في المدخلات ومجموعة من العوامل التي من شأنها أن تؤثر على مخرجات الكليات من حيث عدد الخريجين ونوعيتهم ومدى حاجة سوق العمل لهم، وكذلك تطور قدرة الكليات الإستيعابية للطلبة الجدد وغيرها.

ونتيجة للدور الذي تؤديه الكليات في تكوين رأس المال البشري الذي أصبح أحد المدخلات الرئيسية للعملية الإنتاجية في كافة الاقتصاديات أولت هذه الورقة بدراسة حالة كلية المحاسبة - غريان من حيث مدى مساهمتها في تكوين رأس المال البشري .

مشكلة الدراسة:

يمثل العنصر البشري أحد الركائز الرئيسية في العملية التنموية، بإعتباره العنصر المستفيد من تحسين مستوى المعيشة (مستوى التعليم، محاربة الفقر، ومستوى الصحة وغيرها) من جهة، و بإعتباره العامل الإنتاجي الأهم في تحريك عجلة النشاط الاقتصادي من جهة أخرى .

ولكي يمكن للدولة تحقيق هذه التنمية في رأس المال البشري عليها أن تضع إستراتيجية ملائمة لتطوير العنصر البشري بما يخدم العملية التنموية الشاملة.

وتعتبر الكلية والجامعة من أهم الوسائل لدى الجهات العامة لتحقيق تنمية العنصر البشري، ومن هنا يمكن طرح السؤال الرئيسي لهذه الدراسة وهو:

ما مدى الدور الذي تؤديه كلية المحاسبة - غريان - في تكوين رأس المال البشري ؟ وما العوامل المؤثرة سلباً على تكوينه ؟

فرضيات الدراسة:

تقوم الدراسة على الفرضية التالية

- تنامي دور كلية المحاسبة - غريان - في تكوين رأس المال البشري من خلال تزايد عدد الطلبة المسجلين وخريجي الكلية من حملة البكالوريوس والماجستير ؟

- تزايد تسرب الطلبة من الكلية (منتقلين ومفصولين).





- عدم تطبيق اللاتحة الداخلية للكليه فيما يتعلق بنظام الإنذارات والفصل من أبرز العوامل المؤثرة سلباً على عملية تكوين رأس المال البشري.

أهداف الدراسة:

1- التعرف على مدى نجاح الكلية في تكوين رأس المال البشري بما يخدم المجتمع والعملية التنموية في الاقتصاد الليبي .

2- بيان أبرز العوامل المؤثرة سلباً في الكلية على عملية تكوين رأس المال البشري.

3- الإسهام في مساعدة إدارة الكلية لاتخاذ قرارات مناسبة بما يخدم أهداف الكلية التي تعمل على تلبية احتياجات سوق العمل الليبي من الكوادر المؤهلة .

أهمية الدراسة:

1- تبرز أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي لرأس المال البشري في العملية الإنتاجية، ولذا دراسة واقع تكوينه في كلية المحاسبة - غريان - يبين مدى تحقق أحد أهداف الكلية .

2- إن الوقوف على معوقات عملية تكوين رأس المال البشري في كلية المحاسبة - غريان - يُتيح العمل على تدليلها بما يساهم في نجاح وتحقيق أهداف الكلية، الأمر الذي سوف يؤثر على المجتمع و الاقتصاد ككل .

3- إن ما يتم التوصل إليه في هذه الدراسة يمكن الاستفادة منه من خلال تعميم النتائج والتوصيات على كافة الكليات بالدولة الليبية، الأمر الذي سوف يخدم الاقتصاد الليبي مستقبلاً، من خلال المعالجات الهادفة لتكوين رأس مال بشري يتناسب مع احتياجات الاقتصاد الليبي كماً وكيفاً.

حدود البحث:

- الحدود المكانية - كلية المحاسبة - غريان - بهدف تحقيق التوافق بين الجانب النظري والجانب التطبيقي .

- الحدود الزمنية - تحليل مخرجات كلية المحاسبة - غريان - خلال الفترة (2000 - 2015)

منهجية الدراسة:

لدراسة الموضوع تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ونظراً للحاجة للبيانات عن كلية المحاسبة - غريان - تم الاعتماد في جمع البيانات على دليل كلية المحاسبة، جامعة الجبل الغربي للعام 2010، ودليل الدراسات العليا، جامعة الجبل الغربي، للعام 2008 . إضافة إلى المقابلات الشخصية مع كلاً من السادة المحترمين (عميد الكلية، مسجل الكلية، مدير مكتب أعضاء هيئة التدريس، مكتب الخريجين، الدراسات العليا بالكلية) وتم تقسيم الدراسة إلى المباحث التالية:

1. مفهوم رأس المال البشري وأنواعه

1.1. تعريف رأس المال البشري

1.2. أنواع رأس المال البشري

1.3. الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري





2- نشأة كلية المحاسبة وأهدافها.

2-1 نشأة كلية المحاسبة - غريان.

2-2 أهداف الكلية .

2-3 مكونات كلية المحاسبة - غريان .

2-4 العناصر الأساسية لتكوين رأس مال بشري " متميز " من خريجي كلية المحاسبة - غريان.

3 واقع تكوين رأس المال البشري في كلية المحاسبة - غريان - للفترة (2000-2015) والعوامل المؤثرة فيه.

3-1 تطور عدد أعضاء هيئة التدريس والطلبة المسجلين بكلية المحاسبة - غريان - للفترة (2000-2015).

3-2 تطور عدد الطلبة المنتقلين والمفصولين من كلية المحاسبة - غريان - للفترة (2000-2015).

3-3 تطور عدد الخريجين بمرحلتي البكالوريوس والماجستير من كلية المحاسبة - غريان - للفترة (2000-2015).

3-4 العوامل المؤثرة سلباً على تكوين رأس المال البشري بكلية المحاسبة - غريان .

1- مفهوم رأس المال البشري وأنواعه .

1-1 مفهوم رأس المال البشري:

لقد تعددت تعريفات رأس المال البشري كنتيجة للاختلاف في وجهات النظر ولكنها تكاد تكون جميعها تصب في قناة واحدة تعتبر أن النمو الاقتصادي يعتمد بدرجة كبيرة على نوعية السكان وأنهم هم أساس الازدهار الاقتصادي المخطط له مستقبلاً .

وهو ما يعني أن الجزء من السكان الذي يستخدم مدخلات في العملية الإنتاجية في كافة الأنشطة الاقتصادية (القوى العاملة) يُعد ما يحمله عنصر العمل المستخدم من معارف وخبرات ومهارات من العوامل البارزة في التأثير على إنتاجيته، ومن هنا تم الربط بين الإنتاج وتطوره في المجتمع وما يحمله السكان من رصيد معرفي يخدم العملية الإنتاجية، وهو ما جعل تعريفات رأس المال البشري تدور حول ذلك الترابط .

حيث يُعرف البعض رأس المال البشري بأنه " مجموعة الخبرات والمؤهلات المتحصل عليها الفرد " (ناصر، 1998، 128)، وهو يوضح أن رأس المال البشري يتمثل فيما يحمله العنصر البشري من قدرات وخبرات ومهارات ومؤهلات علمية سواء كانت ناتجة عن البرامج التعليمية والتدريبية أو من الممارسة العملية والتي جميعها تجعل من العنصر البشري أكثر إنتاجية وفعالية، مما يزيد من دوره في العملية التنموية والرفع من معدلات النمو الاقتصادي .

كما يُعرف البعض الآخر رأس المال البشري بأنه " مخزون من الطاقات الإنتاجية للأفراد" (المصدر السابق:124). وهذا المخزون يتفاوت فيما بين الدول من حيث الحجم والنوع، مما يبرز آثاره على حجم الإنتاج ومستوى الاقتصاد القومي .





ومن التعريفات الأكثر انتشاراً لرأس المال البشري تعريف منظمة اليونسيف الذي ينص على أنه " المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، الذي يُعد عاملاً رئيسياً في تقرير إمكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية " (أشرف، 55، 2007).

ومما سبق يلاحظ أن التعريفات جُلها تبرز الدور الفعال للتعليم بمراحله المختلفة في تكوين رأس المال البشري وتراكمه لذا أفراد المجتمع، الأمر الذي دفع بالدول إلى زيادة اهتمامها بقطاع التعليم من حيث حجم الإنفاق عليه وإتاحة الفرصة لتعلم جميع أفراد المجتمع، حيث أكدت العديد من الدراسات عن أهمية التعليم في تكوين رأس المال البشري والتي تنعكس إيجاباً على حجم الإنتاج في المجتمع، إذ توصلت إلى أن مستوى من التعليم يعمل على زيادة كفاءة العمل وأن النمو الاقتصادي المتحقق للعديد من الدول يُعزى أساساً إلى التعليم (الجيوسي، 79، 2014).

ولهذا يتطلب من الدول النامية التي تفتقر إلى رأس المال البشري اللازم لتنمية لاقتصاداتها لابد أن تعمل على التوسع في التعليم كماً نوعاً بما يُتيح فرص التعلم لجميع السكان، والذي بدوره يعمل مستقبلاً على تكوين رأس المال البشري للدولة الذي يلعب دوراً رئيسياً في الإسراع بالعملية التنموية وزيادة اعتماد الدولة على عناصرها المحلية المؤهلة والمتخصصة والتقليل من الاعتماد على العمالة المستوردة التي تلجأ إليها معظم الدول النامية التي تُعاني من محدودية رأس المال البشري لديها .

1-2 أنواع رأس المال البشري..

بعد أن تم تحديد وتعريف رأس المال البشري وحصره في المعرفة التي يمتلكها أفراد المجتمع، والتي تتحقق من خلال الإنفاق على التعليم والصحة والتدريب وإعداد وتنشئة الأطفال، نجد أن رأس المال البشري يصنف إلى نوعين (أبو حبيب، 1990، : 6-10):

1-2-1 رأس المال البشري الملموس:

وهو يتضمن كل المصروفات الضرورية اللازمة لإنتاج الإنسان نفسه، أي تكاليف بناء حالة الفرد الجسمانية، وهي تتمثل في تكاليف تنشئة الأطفال والتي تؤدي إلى تخفيض استهلاك العائلة من السلع والخدمات، كما تؤدي إلى انخفاض الإِدخار ومن ثم انخفاض الموارد التي كان من الممكن توجيهها للاستثمار . إلا أن هذه النفقات المخصصة لتنشئة الأطفال تكون ابتداءً من مولد الطفل حتى وصوله لسن العمل، وبالتالي تُعزف تكاليف التنشئة بأنها " كل التكاليف التي يتم إنفاقها من قبل القطاع العائلي ابتداءً من مولد الطفل إلى بلوغه سن العمل" (المصدر السابق: 8)، إلا أن سن العمل تختلف من دولة لأخرى والتي تُعزى إلى اختلاف التشريعات التي تحدها ففي الاقتصاد الليبي سن العمل تبدأ من السنة الثامنة عشر (18 سنة)^(*). وهو ما يجعل اختلاف واقع التنشئة للأطفال من دولة لأخرى، إضافة إلى أن بعض الأطفال قد يتوفاهم الله قبل وصولهم لسن العمل، والبعض الآخر يصلون لسن العمل ويكونون منسحبين من فئة الطلاب ولا يبحثون ولا يحصلون على فرصة عمل، بمعنى استمرار القطاع العائلي في الإنفاق، مما يزيد من قيمة تكلفة التنشئة، مما يؤثر سلباً على مدخرات القطاع العائلي وموارده التي كان من الممكن أن يخصصها لقنوات الإستثمار والتي تدر عليه عائد من

(*) يشترط قانون الخدمة المدنية الليبي رقم (55) لسنة (1976) في التعيين أن لا يقل العمر عن (18) سنة، لمزيد من التفصيل حول هذا الموضوع انظر في ذلك، أحمد أحمد بيبرة وآخرون، القوانين واللوائح والقرارات ذات العلاقة بالوظيفة العامة والموظف (قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976)، الجزء الأول، 1977 طرابلس، ليبيا، ص 22.



الإستثمار، و باعتبار العنصر البشري أهم مورد اقتصادي خلقه الله حيث أن الدولة التي تفتقر إلى العنصر البشري (كماً ونوعاً) تكون غير قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية حتى في حالة توفر الموارد الطبيعية لديها . ومن هذا المنطلق تعد تكاليف تكوين رأس المال البشري الملموس، أي تكاليف تنشئة حالة الفرد الجسمانية ضرورية، لا بد أن يتم تحملها من أجل تكوين رأس المال البشري مستقبلاً قادراً على المساهمة الفعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

1-2-2 رأس المال البشري غير الملموس

يمكن أن نُعرّف رأس المال البشري غير الملموس، بأنه الرصيد المعرفي لدى الفرد، وبالتالي فإن كل النفقات التي من شأنها أن تعمل على تنمية المعرفة لدى الفرد تعد نفقات استثمارية غير مادية، أي أنها غير ملموسة وتتحصّر هذه النفقات في الجوانب التالية (أبو حبيب، 1990، 8-10):

أولاً- الإنفاق على التعليم:

وهي تتمثل في النفقات المخصصة لقطاع التعليم بمراحله المختلفة، وهي نفقات تتحملها الدولة أو القطاع العام، و تكون أحد بنود الميزانية العامة وهي تكون واضحة المعالم في الدول المتبعة للنظام الذي يزداد فيه تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، مما يجعل نفقات التعليم تعد نفقة عامة، يكون هدف الدولة من ورائها تحقيق المنفعة العامة من خلال نشر المعرفة بين أفراد المجتمع، مما يزيد من تكوين رأس المال البشري غير الملموس، كما نجد في الدول التي تعطي دور أكبر للقطاع الخاص ويقبل فيها تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي (الدول الرأسمالية) تزايد النفقات الخاصة على التعليم .

ثانياً- الإنفاق على التدريب

الوظيفة الأساسية للتدريب تتحصّر في زيادة المهارة للفرد كما يعد التدريب كمدخل للتعليم المستمر والتربية المستمرة (عساف، 2004، 44-47) وهو ما يعني زيادة المعرفة العملية والفنية مما ينمي الرصيد المعرفي والفني لدى العنصر البشري، مما جعل النفقات المخصصة للتدريب أحد أشكال الإستثمار غير المادية . وهذه النفقات قد يكون مصدرها القطاع العام أي نفقات التدريب تكون عامة، وأيضاً بعضها يكون مصدره المؤسسات والمشروعات والمصانع الخاصة أي نفقات خاصة، وبالتالي تلعب نفقات التدريب بنوعها العامة والخاصة دوراً في إعداد العنصر البشري وتنمية معارفه وخبراته ومهاراته، مما يؤثر إيجابياً على إنتاجية الفرد.

ثالثاً- الإنفاق على الصحة والسلامة ..

إن توفير الحماية للفرد من الأمراض والأوبئة وإصابات العمل، من شأنه أن يزيد من إنتاجية الفرد خلال الفترات المستقبلية، مما يزيد من دخله وبالتالي يسهم في زيادة الدخل القومي، كما أن النفقات على الصحة والسلامة خلال الفترات المستقبلية من شأنها أن تؤدي إلى تخفيض عدد الوفيات وتجنب العجز، مما يسهم في توفر العنصر البشري القادر على المشاركة الفعالة في العملية الإنتاجية .

رابعاً- قابلية أو إمكانية الانتقال: يقل الطلب على الموارد الاقتصادية في بعض أقاليم الدولة، بينما يزداد الطلب عليها في إقليم آخر، مما يزيد من دخول الأفراد ولهذا تعتبر تكاليف انتقال الموارد الاقتصادية شكلاً من أشكال الإستثمار، وتتكون تكاليف انتقال العنصر البشري في البنود التالية:

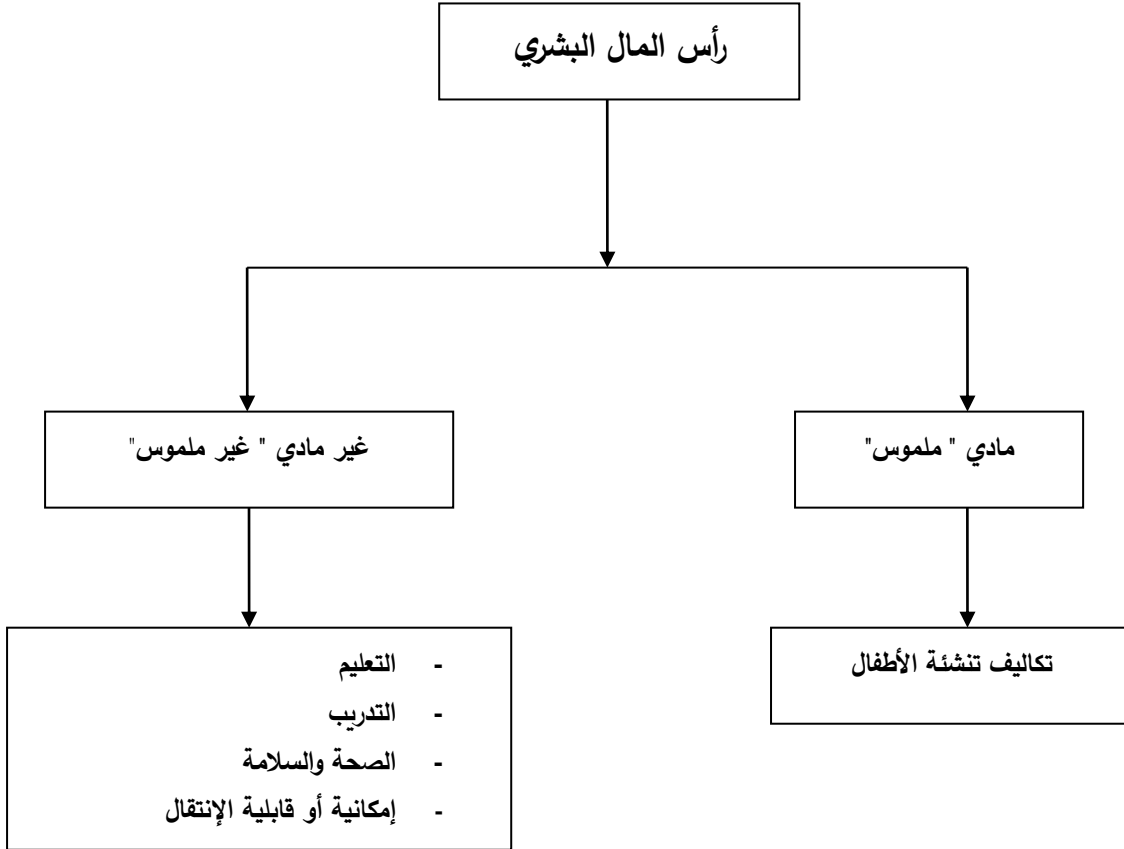


1- تكاليف البطالة الدورية أو الهيكلية، كنتيجة للتغيرات الديناميكية الناتجة عن تغير الأذواق وتغير التقنية .

2- تكاليف البحث عن فرصة عمل .

3- تكاليف الهجرة الداخلية بين الأقاليم .

ومما سبق يمكن أن نُلخص نوعي رأس المال البشري في الشكل المخطط رقم (1):



شكل رقم (1): أنواع رأس المال البشري (أبو حبيل، 1990:5)

ومن خلال الشكل أعلاه يتبين وبوضوح أن تكوين رأس المال البشري الذي يتحقق من العملية التعليمية التي تتم في الجامعات والكليات التابعة لها تُتيح للدولة تكوين رصيد من رأس المال البشري غير الملموس الذي أصبح يمثل المدخل الرئيسي للعملية الإنتاجية، الأمر الذي جعل ينظر إليه هو العامل المسئول عن الإخفاق في تحقيق التنمية الاقتصادية في الدول النامية والرفع من معدلات نموها، ولهذا نجاح الجامعات والكليات في إعداد الخريجين بما يتناسب مع متطلبات التنمية الشاملة والمستدامة⁽¹⁾ يلعب دوراً بارزاً وفعالاً في النهوض بالمجتمع وتميمته .

(1) يشير مفهوم التنمية المستدامة إلى الاستخدام المنصف للموارد الطبيعية دون إلحاق الضرر بالأجيال المستقبلية، لمعرفة المزيد أنظر في ذلك، ف. دو جلاس موسشيت، ترجمة . بهاء شاهين، مبادئ التنمية المستدامة، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2000، ص 11-19.



1-3 الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري:

يتمتع رأس المال البشري بأهمية اقتصادية كبيرة نتيجة لدوره الحيوي في العملية الإنتاجية، حيث يُعد العنصر البشري أحد العناصر الرئيسية للإنتاج على الرغم من اختلاف المدارس الفكرية في تحديد أهمية العامل البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إذ تساوي المدرسة التقليدية بين أهمية العامل البشري و أهمية رأس المال، حيث تعتبر كلاهما المحرك الرئيسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية . أما المدرسة الاقتصادية الحديثة، فتعتبر العنصر البشري عنصراً ثانوياً . في حين ترى أن رأس المال هو العنصر الحيوي، وهو ما يعني أنها تقلل من أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية، أما نظرة الفكر الاشتراكي فنجدها مغايرة لما سبق، حيث تعتبر العنصر البشري هو العنصر الرئيسي والحيوي، مما يزيد من أهمية العنصر البشري، وبالتالي تزداد حصة العمل من الدخل القومي (الكندري، 1986، 324).

كما يلاحظ اهتمام الباحثين والمتخصصين في الماضي بعنصر العمل من حيث الكم، ولذا كان غالباً ما يُعبر عنه بعدد العمال أو ساعات العمل، وهو واضحاً في دوال الإنتاج و احتساب إنتاجية عنصر العمل، إلا أن الواقع الاقتصادي اليوم أثبت أن أهمية عنصر العمل في العملية الإنتاجية لا تعتمد على التغير الكمي في العنصر البشري، مما أظهر وأبرز أهمية الاستثمارات في رأس المال البشري، مما دفع بالعديد من الدراسات والكتابات إلى إعطاء أهمية بالغة بدور رأس المال البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن تلخيص أهمية رأس المال البشري في النقاط التالية:

1- إن التحسين النوعي للعنصر البشري يؤدي إلى زيادة إنتاجية عنصر العمل، والتي تُعد مؤشراً لدور عنصر العمل في العملية الإنتاجية، وهو ما يعني أن تطور رأس المال البشري يؤدي بدوره إلى تطوير دور العمالة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أي زيادة دور عنصر العمل في الإنتاج مقارنة بعناصر الإنتاج الأخرى، كما أن زيادة إنتاجية عنصر العمل المنبثقة من تحسن الجانب النوعي للعمالة، من شأنها أن تقلل من الطلب على القوى العاملة، وهو ما يُعد أمراً إيجابياً ومرغوباً فيه بالنسبة للدول التي تعاني من ندرة عنصر العمل (كما هو الحال في الاقتصاد الليبي) .

2- توفر رأس المال البشري يزيد من قدرة الدولة على استخدام أساليب الإنتاج المتطورة التي تعتمد على التكنولوجيا المعقدة والمتقدمة، والتي تعمل على تفعيل الطلب على العمالة المدربة والماهرة وتقلل من الطلب على العمالة العادية، وهذا يبرز بوضوح في أسواق العمل التي ترتفع فيها نسبة البطالة للعمالة العادية، وهو ما جعل العديد من الدراسات والأبحاث تؤكد على ضرورة إعداد القوى العاملة من خلال التعليم والتدريب، والمواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، أي تكوين رأس المال البشري بما يخدم متطلبات وحاجة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما يترتب عليه تحقيق الإستفادة من الموارد البشرية دون هدرها، والتي تعد مورداً إقتصادياً هاماً على مستوى الاقتصاد الكلي.

3- يمتاز رأس المال البشري بتأثيره على عوامل الإنتاج الأخرى، حيث إرتفاع رأس المال البشري في العملية الإنتاجية، من شأنه أن يعمل على زيادة إنتاجية عناصر الإنتاج الأخرى، وبالتالي إرتفاع مردود الإستثمار على كل عامل من عوامل الإنتاج، مما يؤكد دور رأس المال البشري في التراكم الرأسمالي، حيث أن الإنفاق الذي يتم لإعداد الفرد جسداً وفكراً من خلال الإنفاق على الصحة والتغذية والتعليم والتدريب يُعد ذلك أمراً في غاية



الأهمية، نظراً للدور الذي يلعبه العنصر البشري ذو المهارات والخبرات والكفاءات في زيادة الإنتاج والإنتاجية، والرفع من مساهمة عناصر الإنتاج الأخرى في العملية الإنتاجية .

4- إن توفر رأس المال البشري والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج والإنتاجية وتقليل الإستخدام لعنصر العمل، من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق الإنتاج المخطط له وبأقل تكلفة، وهذا ما أدى إلى تزايد أهمية رأس المال البشري في تخفيض تكاليف الإنتاج، والتي سوف يصاحبها تزايد الأرباح للمؤسسات والمشروعات، مما يشجع على التوسع في الإستثمارات في الجانب الكمي والنوعي، وتزايد الأرباح يعني تزايد القدرة الإستيعابية للسلع الرأسمالية من الخارج والتي تعتمد على فن إنتاجي متطور . وكذلك فإنه من الضروري أن تعمل الجهات ذات العلاقة على إعداد العنصر البشري بما يُسهم في توسيع الإستخدام للأساليب الإنتاجية المتطورة، مما يزيد من حجم الإنتاج وبتكلفة أقل.

5- التحسن النوعي لعنصر العمل والذي يسهم في زيادة الإنتاج، مما يحفز متخذي القرار على زيادة أجورهم النقدية، مما يزيد من دخل القطاع العائلي، وبالتالي تزايد قدرة القطاع العائلي على الإستهلاك، والذي يشجع على زيادة الإنتاج لتغطية الطلب، وبالتالي تنعكس الآثار على مستوى الاقتصاد الكلي ويتزايد الناتج القومي والطلب الكلي، وهذا ما يعكس أهمية رأس المال البشري على مستوى الاقتصاد الكلي من هذا الجانب.

6- تبرز أهمية رأس المال البشري من خلال الدور الذي قام به في إعادة بناء المنشآت الاقتصادية ورأس المال المادي، للدول التي تعرضت للدمار جراء الحرب العالمية الثانية، وعلى سبيل المثال لا الحصر ألمانيا، حيث تبين أن أساس تطورها الاقتصادي هو التحسن النوعي لمواردها البشرية (خلف، 2007، 131).

7- تتأكد أهمية رأس المال البشري، من خلال الواقع الاقتصادي والإجتماعي للدول الغنية التي تمتلك موارد طبيعية هامة، إلا أنها لم تستطيع تحقيق تطورها الاقتصادي والإجتماعي (كما هو الحال في الدول النفطية دول الخليج وليبيا)، نظراً لإفتقارها لرأس المال البشري بالقدر الذي يمكنها من إحداث تغييرات هيكلية في إقتصادياتها، إذ يلاحظ تفاقم وتعقد مشاكلها الاقتصادية والاجتماعية، إذ أنها تمتلك رأس المال المادي وتتميز بالندرة النسبية لعنصر العمل، إلا أنها تزيد من إعتمادها على عنصر العمل الأجنبي على الرغم من إرتفاع نسبة البطالة في عنصر العمل المحلي، وهو يُعد أمراً متناقضاً كما هو الحال في الإقتصاد الليبي الذي تصل فيه نسبة البطالة إلى (19%) للعام 2012 (التخطيط، 2012: 18)، مما يعكس إختلال سوق العمل الليبي، كنتيجة لعدم التوافق بين نوعي رأس المال البشري (الجانب النوعي لعنصر العمل) ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

2- نشأة كلية المحاسبة وأهدافها

2-1 نشأة كلية المحاسبة - غريان .

تسعى الدولة إلى نشر المعرفة وإتاحة الفرصة لكل أفراد المجتمع للحصول على حقهم في التعليم بمراحله المختلفة، ونتيجة لتزايد عدد الطلاب في الجامعات المعروفة والقديمة في ليبيا (جامعة بنغازي، طرابلس ... وغيرها)، إضافة إلى إتباع الدولة سياسة أن الجامعات تبحث عن الطالب وليس العكس، مما دفع بالدولة إلى أخذ ذلك في شكل إستراتيجية هادفة وهو ما جعل اللجنة الشعبية العامة للتعليم " سابقاً" توافق على إنشاء كليات



في المناطق التي تفتقر إلى الكليات والجامعة الخاصة بها، وهو ما تبلور في إنشاء كلية المحاسبة بمدينة غريان .

حيث أنشئت كلية المحاسبة - غريان- بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة للتعليم " سابقاً" رقم 925 لسنة 1985م والصادر بتاريخ 10 ربيع الأول 1395 و.ر الموافق 23/ نوفمبر 1985م(الجبيل الغربي،2010: 11).

وتعتبر كلية المحاسبة- غريان النواة الأولى لجامعة الجبل الغربي وبدأ التدريس بها في العام الجامعي (1986- 1987 م)، وكانت البداية بالمرحلة الجامعية الأولى " البكالوريوس " ثم عملت إدارة الكلية على إستفتاح برنامج الدراسات العليا " الماجستير " ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

2-1-1 مرحلة البكالوريوس:

بدأت كلية المحاسبة - غريان بمنح الإجازة المتخصصة البكالوريوس في أربع تخصصات علمية، وبالتالي تضم الكلية الأقسام العلمية التالية:

أولاً: قسم الاقتصاد

ثانياً: قسم المحاسبة.

ثالثاً: قسم الإدارة

رابعاً: قسم تحليل البيانات

وفي خريف 2008 / 2009 م تم استحداث قسم جديد بالكلية (قسم التمويل والمصارف) ليكون بالكلية (5) خمسة أقسام علمية متخصصة تمنح شهادة البكالوريوس.

2-1-2 مرحلة الماجستير:

بعد مرور عدة سنوات على إنشاء الكلية وقرابة (8) ثمانية سنوات عملت إدارة الكلية على إستحداث برنامج الدراسات العليا لإعداد عناصر من حملة الماجستير التخصصية، إضافة إلى حملة البكالوريوس، وقد تبلور ذلك الهدف بإفتتاح قسم الدراسات العليا بالكلية خريف 1993م بقسمي الإدارة والمحاسبة، ثم أُضيف إليهما قسم الاقتصاد في السنة التالية، وفي عام 2004 تم إعتاد برنامج الدراسات العليا في قسم تحليل البيانات (الجبيل الغربي، 2008، 26) .

ولابد من التنويه هنا إلى أن شرط التدريس بالدراسات العليا وإفتتاح قسم بالدراسات العليا يتطلب توفر عدد (3) ثلاثة أعضاء هيئة تدريس قارين وبدرجة أستاذ مساعد وهو ما توفر بالأقسام العلمية (المحاسبة، الإدارة، الاقتصاد، تحليل البيانات) مما أتاح لتلك الأقسام منح درجة الماجستير التخصصية في الأقسام المذكورة، في حين قسم التمويل والمصارف لم يكتمل النصاب حتى الآن، الأمر الذي أخرج برنامج الدراسات العليا بالقسم المعني .



2-2 أهداف الكلية:

تزداد حاجة الاقتصاد الليبي إلى العناصر المؤهلة والمدرّبة لتغطية متطلبات سوق العمل المتزايدة وهو ما دعاه إلى إنشاء العديد من المؤسسات التعليمية الهادفة، وهو هدفاً مشتركاً لكل المؤسسات إلا أن الأهداف تتعدى ذلك ليكون للمؤسسة دوراً فعّالاً في نشر الوعي والثقافة من خلال المحاضرات التوعوية والدورات التدريبية لشرائح مختلفة من المجتمع، وكما هو الحال بالنسبة لكلية المحاسبة - غريان - تتعدد أهدافها ويمكن حصرها في النقاط التالية (الكلية، 2010، 7-8):

1- تخريج عناصر من الكفاءات المتميزة بثقافتها المحاسبية والإدارية وإعداد الخبرات المتخصصة في هذه المجالات .

2- القيام بالبحوث العلمية والمشاركة في تحديث وتطوير العلوم المالية والإدارية والإحصائية والاقتصادية للعمل على تطوير المجتمع وحل مشكلاته.

3- تشجيع النشاط الجامعي العام بمختلف أنواعه لأجل صقل شخصية الطالب وصقل مواهبه .

4- التركيز على إتقان الطالب للغة العربية بالإضافة إلى اللغة الإنجليزية في مجال تخصصه.

5- أيضاً تهدف الكلية إلى إعداد وتخريج ملكات في التخصصات السابقة وذلك بتطبيق خطة دراسية تركز على التخصص من أجل المساعدة في استيعاب العلوم المحاسبية والإدارية والاقتصادية .

6- كذلك تهدف كلية المحاسبة - غريان إلى تدريب طلبة الدراسات العليا على أساليب البحث العلمي، بالإضافة إلى تنمية خبرات أعضاء هيئة التدريس من خلال البحوث والدراسات والإشراف عليها وتقديم الاستشارات الفنية في مجال التخصص.

2-3 مكونات كلية المحاسبة - غريان .

إن تكوين رأس المال البشري كماً نوعاً يتطلب العديد من المدخلات ولتحقيق ذلك عملت الدولة على توفير العديد من المرافق الأساسية للكلية واللازمة لنجاح العملية التعليمية، والتي تُعد أصول ثابتة للكلية لا بد من توفيرها وتطويرها بما يخدم عملية تكوين الكوادر المؤهلة والمتميزة والتي تسهم بشكل مباشر في تكوين رأس المال البشري في الاقتصاد الليبي، ويمكن حصر مرافق الكلية في النقاط التالية (المرجع السابق، 113-115):

2-3-1 **المبنى الإداري للكلية** ... وهو يتكون من دور أرضي ودور أول يضم مكتب عميد الكلية، بالإضافة إلى الشؤون الإدارية والمالية والمكاتب التابعة لها والأقسام العلمية أيضاً والتسجيل والدراسة والإمتحانات وبعض المرافق الأخرى كالمخازن وصالة النسخ والتصوير .. وغيرها .

2-3-2 **مبنى المدرجات** و به (4) أربع مدرجات سعة الواحد منها حوالي 200 طالب، بالإضافة إلى صالة دراسية كبيرة تسع (90) تسعون طالباً تقريباً . بالإضافة إلى مكاتب وصالة للمناقشة ... وغيرها من المرافق بمبنى المدرجات.

2-3-3 **مبنى القاعات الدراسية** ... ويتكون هذا المبنى من طابقين، إضافة إلى الدور الأرضي يضم المكتبة والدوريات والمعامل، إضافة إلى القاعات الدراسية والتي عددها (20) عشرون قاعة دراسية سعة الواحدة منها حوالي (30) طالباً.

2-3-4 المسرح.... يوجد بالكلية مسرح يستخدم في عقد الندوات والمؤتمرات والحفلات ... وغيرها من التظاهرات والأنشطة الثقافية المختلفة التي تقيّمها الكلية، وكان هذا المسرح يفتقر للتجهيزات وفي العام (2014 - 2015) تم تجهيزه بالكامل وبشكل جيد بما يخدم أهداف الكلية .

2-3-5 مرافق أخرى..... تحتوي الكلية على أماكن مخصصة لموقف السيارات سواء كانت بالساحات الواسعة أمام المبنى الإداري والقاعات والمدرجات، إضافة إلى إستحداث موقف خاص للسيارات في العام الجامعي(2015-2016). لتقليل إزدحام السيارات أمام مدخل الكلية .

كما يوجد بالكلية عدد من الأكشاك ومقهى خدمة للطلاب وتسيير الخدمات لهم، كما توجد بالكلية ملاعب خاصة بالسلة وكرة القدم والطائرة تستخدم عند قيام الكلية بالأنشطة الرياضية التي يتولاها قسم النشاط المختص بالكلية .

2-4 العناصر الأساسية لتكوين رأس مال بشري " متميز " من خريجي كلية المحاسبة - غريان .

تحرص إدارة الكلية على تخريج دفعات متتالية كل فصل دراسي بمرحلة البكالوريوس والماجستير وبمميزات متميزة وبفوق البعض منها، الأمر الذي منح خريجي الكلية سمعة جيدة في سوق العمل الليبي، وهو معروف لدى الكثير من المتخصصين والمسؤولين والأكاديميين، إذ شغل بعض خريجي الكلية مراكز عمل معروفة في الدولة الليبي منها (المصارف التجارية، المصرف المركزي، المؤسسة الوطنية للنفط، أعضاء هيئة التدريس بالجامعات... إلخ) وثبت من خلال الملاحظات الواردة إلى إدارة الكلية من بعض المؤسسات العامة في الدولة بتميز خريجي كلية المحاسبة - غريان، ولضمان إستمرار نجاح الكلية في تكوين رأس مال بشري متميز بقدرات وكفاءات ومعارف جيدة يستوجب أن تعمل إدارة الكلية خاصة والجامعة والجهات ذات المسؤولية على توفير مجموعة من العناصر اللازمة والضرورية لتحقيق ذلك الهدف، وهذه العناصر يمكن حصرها في الجوانب التالية:

2-4-1 أعضاء هيئة التدريس تتوفر فيهم شروط الأستاذ الجامعي يعتبر توفير عضو هيئة تدريس جيد أساس نجاح العملية التعليمية، حيث الأستاذ الجامعي هو الذي يقوم بتوصيل المعلومة والمعرفة للطلاب بشكل مباشر، ومن هنا تنبثق أهمية الأستاذ الفعّال في تكوين رأس المال البشري من خلال تزويد الطلبة بالأفكار والمعارف، إذ الأستاذ المتميز القادر على إيصال المعلومة وله المهارة في التدريس كل ذلك ينعكس بشكل مباشر على الطلبة الدارسين بالكلية ثم على مخرجاتها وجودتها .

والجدير بالذكر هنا أن الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه يعتبر شرطاً ضرورياً للتدريس بالكلية ولكنه غير كافٍ، حيث هناك بعض الجوانب الأخرى يتطلب توفرها في عضو هيئة التدريس لضمان نجاح العملية التعليمية مثل الشهادة له بالتفوق عند دراسته وعدم رسوبه في المواد التخصصية وحصوله على مؤهلاته من مصادر معروفة ومعتمدة من قبل القطاع العام .

2-4-2 مفردات المواد العلمية تشترط الكلية لتخريج الطالب أن يجتاز مجموعة من المقررات الدراسية التخصصية بكل قسم، والأهمية لا تتبع من عدد تلك المفردات مقارنة بكليات أخرى، ولكن الأهم من ذلك هو المفردات التي تحتويها تلك المفردات، ومدى استفادة الطالب منها والتي تعني تزويد الطالب بالمعارف التي تتيح



له بأن يكون قادراً على التميز والإبداع في مجال تخصصه، وهو ما يسهم في تكوين رأس مال بشري يلبي احتياجات سوق العمل الليبي .

ولابد من التنويه هنا أن تلك المفردات للمواد العلمية لا تتسم بالجمود بالعكس قابلة للتغيير والتطوير بما يتمشى مع التطورات الحاصلة في العلوم والنظريات العلمية في مختلف التخصصات، وكل ذلك يعتمد بالدرجة الأولى على قدرات عضو هيئة التدريس على التطوير و الاستفادة من الأساليب الحديثة والمتطورة بما يسهل الطريق للطالب للتزويد بتلك المعارف الجديدة، وهو ما يعمل على إعداده بشكل جيد بما يسهم في تنمية رأس المال البشري للاقتصاد الوطني بشكل عام .

2-4-3 طرق التدريس المتبعة في الكلية: تلعب طرق التدريس المتبعة من قبل عضو هيئة التدريس دوراً مهماً في جودة مخرجات الكلية، حيث التجارب والدراسات أثبتت أنه عند توفر وسائل الإيضاح المختلفة من رسومات وأشكال بيانية والتحليل المباشر للنظريات بعدة طرق وفي الزمن المحدد والمناسب، إضافة إلى إقحام الطالب في المشاركة العلمية بالمحاضرات مع بذل الأستاذ مجهود أكبر في التحضير للمادة مع تلخيص أهم الأفكار في ورقات محددة توفر للطالب قاعدة بيانات جاهزة يسهل إدراكها وتكون له رصيد دائم يجده جاهزاً كلما تطرق للمادة العلمية مستقبلاً، وكل ذلك يؤثر وبدرجة عالية في إدراك الطالب ومدى استيعابه للموضوعات العلمية والذي ينعكس بالضرورة على جودة رأس المال البشري الذي يتم إعداده على مستوى الكلية، مما يزيد من دور الكلية في تكوينه وزيادة مساهمتها في خدمة المجتمع وتطويره وتنميته.

إلا أن كل ذلك يعتمد أساساً على توفر عضو هيئة التدريس المناسب والذي يكون لديه القدرة والرغبة والاستعداد للعمل، بما يخدم العملية التعليمية وسيرها وفق البرامج المخطط لها.

2-4-4 المكتبة والدوريات.... تُعد المكتبة والدوريات المصدر الأساسي للمعرفة المتأينة من الكتب المنهجية والمنشورات الحديثة، حيث توفير الكتب المنهجية المرتبطة بالمفردات الدراسية يُتيح للطالب المراجعة وترسيخ الأفكار والمعلومات التي تم تناولها في المحاضرات اليومية، إضافة إلى تمكين الطالب من البحث والتحصيل بالطريقة التي تناسبه بما ينمي أفكاره ورصيد معرفته.

ويزداد دور المكتبة والدوريات في تكوين رأس المال البشري عندما تُتبع الأساليب الحديثة في العرض للكتب المنهجية والمنشورات كاستخدام الحاسب الآلي والإنترنت، إضافة إلى الخدمات التي يحتاجها الطالب من إضاءة جيدة والتبريد والتدفئة والهدوء ... وغيرها.

2-4-5 القوانين واللوائح ... تعتبر القوانين واللوائح المنظمة للعمل الإداري بالكلية والجامعة، إضافة إلى آلية قبول المعيدين وأعضاء هيئة التدريس ركيزة أساسية لبناء العملية التعليمية على مستوى الكلية والجامعة، وعند التحدث عن الواقع العملي إذ تطبيق كلية المحاسبة - غريان للقوانين واللوائح من حيث شروط القبول للطلاب والمعيدين وأعضاء هيئة التدريس وهو ما أعطى دفعة قوية من الجدية والإخلاص في العمل، خاصة بعد نشأتها مباشرة عام (1985)، وهذا يبرز بوضوح عند المقارنة بكليات أخرى في الدولة الليبية، وهو ما يبين أن التطبيق الصارم للقوانين واللوائح (التي تخدم العملية التعليمية المخطط لها) أسهم بشكل مباشر وأحياناً يمكن القول أنه أساس النجاح الذي حققته الكلية في تكوين رأس المال البشري المتفوق والذي برز دوره الناجح في سوق العمل الليبي .



دور كلية المحاسبة غريان في تكوين رأس المال البشري خلال الفترة (2000-2015)

د. صلاح الدين انبية جمعة ، د. هدى محمد الشتيوي أبو خريص

جامعة غريان



2-4-6 العاملين بالكلية يعتبر وجود عنصر العمل الذي يمارس عمله كموظف مكمل للمهام الذي يؤديها عضو هيئة التدريس، إذ يعمل العاملون في كل الوظائف خاصة المسجل والدراسة والإمتحانات ... وغيرها على توفير الخدمات وتسييرها للطلاب، ويزداد دورهم وبفعالية عند تمتع الأفراد العاملين بعلاقات وظيفية داخل الكلية بشكل جيد يسهم في تكاتف الجهود لإنجاز وظائفهم على الوجه المطلوب، مما يلعب ذلك دوراً حيوياً في عملية التحصيل العلمي للطالب، ويزداد ذلك الدور وبوضوح عندما يكون الجزء الأكبر من العاملين ذو مؤهلات علمية تجعلهم قادرين على التكيف بعلاقات حسنة مع زملائهم والطلاب، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة دور الموظفين في تنفيذ البرامج التعليمية المخطط لها، وهو ما يعني في النهاية زيادة مساهمة الموظفين العاملين في تكوين رأس المال البشري من خلال تحسين مستوى الخدمات المختلفة التي يحتاجها الطالب أثناء دراسته بالكلية .

3- واقع تكوين رأس المال البشري في كلية المحاسبة- غريان - للفترة (2000- 2015) والعوامل المؤثرة فيه.

بعد أن تم التطرق إلى أهم العناصر الأساسية لتكوين رأس المال البشري " المتميز " في كلية المحاسبة -غريان والمتمثل في تخرير دفعات متتالية من الطلبة حملة مؤهل البكالوريوس والماجستير، حيث قبل الوصول إلى مرحلة التخرج تتحقق حياة الطالب الجامعية بالتفاعل مع أعضاء هيئة التدريس وفق القوانين واللوائح المعمول بها.

ومرحلة الدراسة الجامعية للطالب تبدأ بالقبول والتسجيل بالكلية والإستمرار في الدراسة لمدة (8) ثمانية فصول دراسية متتالية تقررها لائحة الكلية للوصول إلى التخرج بعد الإيفاء بمتطلبات التخرج. إلا أن بعض الحالات من الطلبة يتم فصله لإخفاقه في دراسته وبعض الحالات الأخرى تنتقل إلى خارج الكلية، ولهذا قبل دراسة واقع مخرجات الكلية يتطلب دراسة واقع أعضاء هيئة التدريس والطلبة المسجلين والمنتقلين .. وغيرها كما هو وارد في الفقرات التالية:

3-1 تطور عدد أعضاء هيئة التدريس والطلبة المسجلين بكلية المحاسبة -غريان - للفترة (2000- 2015)

يعتبر عضو هيئة التدريس المناسب والذي يتمتع بالقدرات والكفاءات والمهارات من العناصر الأساسية لتكوين رأس المال البشري كما سبق الإشارة لذلك .

إلا أن توفر العدد المطلوب بما يلبي الإحتياجات الكمية والكيفية للأقسام العلمية المختلفة في السنوات الأولى من فترة هذه الدراسة منخفض، الأمر الذي يصاحبه تحديد الطاقة الإستيعابية من الطلبة الجدد في حدود الإمكانات المتاحة، وهو ما يؤثر على عملية تكوين رأس المال البشري، ولمعرفة مدى التغيرات الحاصلة في عدد أعضاء هيئة التدريس وعدد الطلبة المسجلين بالكلية خلال فترة الدراسة نعرض الجدول التالي:





جدول رقم (1)

تطور عدد أعضاء هيئة التدريس والطلبة المسجلين في كلية المحاسبة

- غريان - للفترة (2000 - 2015)

السنوات	عدد أعضاء هيئة التدريس	الطلبة المسجلين	عدد الطلبة لكل أستاذ
2000	29	137	4
2001	29	273	9
2002	29	912	31
2003	29	1331	45
2004	150	1497	10
2005	150	1374	9
2006	150	1297	8
2007	150	1316	8
2008	150	1876	12
2009	150	1847	12
2010	150	1793	11
2011	182	1000	5
2012	182	1751	9
2013	182	2530	13
2014	182	2805	15
2015	67	1429	21

المصدر: إدارة الكلية:

ومن الجدول يمكن أن نستنتج ما يلي:

1- بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس (محلين) (29) تسعة وعشرون أستاذاً (*) للعام 2000 الذي قابله عدد الطلبة المسجلين 137 طالباً، والذي يعني بمعدل (4) طلبة لكل أستاذ، وهو يعتبر منخفض ولكنه في نفس الوقت يُتيح للطلبة الاستفادة بدرجة أكبر من أساتذتهم من حيث التحصيل والمراجعة والإشراف وإمكانية المقابلة لعدة مرات، وهو يؤثر بشكل كبير على تحصيلهم العلمي وإدراكهم مما يؤثر إيجاباً على عملية تكوين رأس المال البشري الجيد.

2- يتبين من الجدول أنه خلال الفترة (2000 - 2003) إستمرار عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية كما هو عليه في حين تزايد عدد الطلبة المسجلين، الأمر الذي أتبعه زيادة عدد الطلبة لكل أستاذ حيث بلغ (45) طالب في العام 2003 وهذا يُعد مرتفعاً جداً، الأمر الذي يقلل من إستفادة الطالب من عضو هيئة التدريس كنتيجة لإنخفاض الوقت المخصص للطالب من قبل الأستاذ من جانب، وتزايد انشغال عضو هيئة التدريس بمهام أخرى تقلل من وقته و اهتمامه بالطالب، مما ينعكس سلباً على عملية تكوين رأس المال البشري .

(*) كانت بداية الكلية في العام 1985 بالإعتماد الكبير على أعضاء هيئة التدريس من الأجانب، ثم اتجهت الكلية إلى عملية التلييب تدريجياً من خلال تعيين أعضاء هيئة تدريس لبيبيين وقبول المعيدين والإيفاد للدراسة بالخارج حتى وصلت الكلية إلى التلييب بالكامل، إذ جميع الأقسام العلمية تعتمد على أساتذة محلين من الذكور والإناث .



دور كلية المحاسبة غريان في تكوين رأس المال البشري خلال الفترة (2000-2015)

د. صلاح الدين انبية جمعة ، د. هدى محمد الشتيوي أبو خريص جامعة غريان



3- خلال الفترة (2004 - 2010) تزايد عدد أعضاء هيئة التدريس حيث بلغ (150) عضو هيئة تدريس أي بنسبة زيادة قدرها 417 % مقارنة بالفترة (2000 - 2003)، مما يعكس سياسة الكلية التوسعية في توظيف أعضاء هيئة تدريس جدد والذي صاحبه التوسع في قبول الطلبة الجدد، حيث بلغ عدد الطلبة 1847 طالباً، 1793 طالباً للعام (2009، 2010) على التوالي .

وعلى الرغم من تزايد عدد الطلبة المسجلين إلا أن معدل عدد الطلبة لكل أستاذ أنخفض حيث بلغ 12 طالباً، 11 طالباً للعامي (2009، 2010) على التوالي، ويُعزى ذلك إلى الزيادة في توظيف أعضاء هيئة تدريس بنسبة مرتفعة التي سبق الإشارة لها.

ولابد من التنويه إلى إن تزايد الطلبة المسجلين والذي رافقه التوسع في توظيف أعضاء هيئة التدريس يعطي مؤشراً على إمكانية كلية المحاسبة - غريان في المساهمة بدرجة أكبر في تكوين رأس المال البشري مستقبلاً.

4- نلاحظ من الجدول خلال الفترة (2011 - 2014) إستمرارية تزايد عدد أعضاء هيئة التدريس حيث بلغ عددهم 182 أستاذ أي بنسبة زيادة قدرها 21 % مقارنة بالفترة (2004 - 2010)، وفي نفس الوقت تزايد عدد الطلبة المسجلين وهو ما يؤكد إتباع الكلية نفس وتيرة الفترة السابقة (2004 - 2010).

5- نلاحظ في العام 2015 الإنخفاض الحاد في أعضاء هيئة التدريس، حيث بلغ عددهم 67 أستاذ أي بنسبة إنخفاض قدرها (-) 63 %، والذي يرجع أساساً إلى قرارات الإيفاد لأعضاء هيئة التدريس لإستكمال دراستهم في الخارج، وعلى الرغم من ذلك بلغ معدل عدد الطلبة لكل أستاذ 21 طالب وهو يُعد مقبول ويتمشى مع المعيار الذي أُتبع لتصنيف الجامعات حيث أتمد معدل عدد الطلبة لكل أستاذ (20) طالب.

3-2 تطور عدد الطلبة المنتقلين والمفصولين من كلية المحاسبة - غريان - خلال الفترة (2000-2015)

إن عدد الطلبة الذين يتم قبولهم بالكلية غير ثابت، حيث ينتقل بعض الطلبة نتيجة لظروف خاصة بهم تمنعهم من الإستمرار في الدراسة بالكلية، والبعض الآخر يتم فصله نتيجة لإخفاقه في دراسته، الأمر الذي يوضح وجود كل عام دراسي عدد من الطلبة المنتقلين والمفصولين، وهو ما يؤثر سلباً على دور كلية المحاسبة - غريان في تكوين رأس المال البشري، ولمعرفة ذلك نعرض الجدول التالي:

جدول رقم (2)

تطور عدد الطلبة المنتقلين والمفصولين لمرحلة البكالوريوس بكلية المحاسبة

-غريان - خلال الفترة (2000-2015)

السنوات	المنتقلين	المفصولين	الإجمالي
2000	5	3	8
2001	8	1	9
2002	79	24	103
2003	109	46	155
2004	25	177	202





69	59	10	2005
156	61	95	2006
168	69	99	2007
338	105	233	2008
291	141	150	2009
142	66	76	2010
117	1	116	2011
116	1	115	2012
92	صفر	92	2013
132	صفر	132	2014
79	صفر	79	2015
2177	754	1423	المجموع

المصدر: مسجل الكلية / مكتب الخريجين بالكلية.

ومن الجدول السابق يمكن التوصل إلى أهم النتائج التالية:

① - تزايد عدد الطلبة المنتقلين من الكلية حيث أرتفع العدد من (5) طلبة للعام 2000م إلى 233 طالب، 150 طالب، 132 طالب للسنوات 2008، 2009، 2014 على التوالي وهو يعكس ارتفاع نسبة التسرب للطلبة من الكلية مما يقلل من دورها في عملية تكوين رأس المال البشري وضياع الفرصة على الطلبة المنتقلين من حصولهم على المعرفة المتميزة بها الكلية، التي تُتيح لهم بناء مستقبلهم وإسهامهم في تنمية الاقتصاد وتطويره .

② - بلغ إجمالي عدد الطلبة المنتقلين خلال فترة الدراسة 1423 طالب وطالبة ويمكن إرجاع ذلك إلى عدة عوامل منها ما يلي:

أ- تطبيق الكلية لللائحة الداخلية بشأن الإنذارات والفصل، وبالتالي بعض الطلبة عند حصولهم على عدد من الإنذارات يقومون بمعالجة وضعهم قبل الفصل بالانتقال إلى الكليات الأخرى لا تطبق لائحة الفصل كما هو الحال في نظام الدراسة بكلية المحاسبة - غريان.

ب- نتيجة للمستوى المتدني لبعض الطلبة في مرحلة التعليم المتوسط رغم حصولهم على تقدير جيد إلا أنه لا يؤهلهم للاستمرار في الدراسة بالكلية، وعندما يدرك الطالب بأنه غير قادر يلجأ إلى معالجة وضعه بالانتقال إلى كليات أخرى .

ج- نتيجة للظروف الأمنية بعد العام 2011 والتي ترتب عليها في كثير من الأحيان بعدم قدرة الطالب على الحضور للكلية وبالتالي نجد عدد من الطلبة خارج غريان يلجأون إلى الانتقال إلى مناطق تمكنهم من الإستمرار في الدراسة .

د- تعدد الكليات الجديدة التي تم استحداثها في مناطق أخرى وقريبة من كلية المحاسبة - غريان مثل كلية المحاسبة - العزيزية وكلية المحاسبة - الرجبان، الأمر الذي ترتب عليه إتاحة الفرصة لبعض الطلبة من



د. صلاح الدين انبية جمعة ، د. هدى محمد الشتيوي أبو خريص
جامعة غريان
الانتقال إلى الكليات المجاورة، حيث يرون أن اللوائح الداخلية بتلك الكليات يتناسب معهم حسب وجهة نظرهم واعتقادهم.

هـ- تدني الخدمات بالقسم الداخلي خاصة بعد العام 2011 وعدم توفر الأمن بالقسم الداخلي، مما دفع بعض الطلبة إلى الانتقال إلى كليات أخرى قريبة من سكنهم لا يحتاجون إلى قسم داخلي.

③- يتبين من الجدول تذبذب وتزايد عدد الطلبة المفصولين من (3) طلبة للعام 2001م إلى 177 طالب، 105 طالب، 141 طالب للسنوات 2004، 2008، 2009 على التوالي وهو يشير إلى إخفاق بعض الطلبة في دراستهم رغم الفرص التي تمنح لهم من قبل إدارة الكلية، إذ ليس من الإنذار الأول يتم فصل الطالب، بل عدة إنذارات ورغم دراية الطالب بذلك إلا أنه يصل إلى مرحلة تؤكد أنه غير قادر على تسوية وضعه، مما يدفع بالكلية إلى تطبيق اللائحة الداخلية بشأن الفصل، ولكن هذا الإجراء في نفس الوقت يدفع باقي الطلبة إلى الدراسة بجديّة مما يرفع تحصيلهم العلمي ويزيد من تراكم الأفكار لديهم، الأمر الذي يتبعه تنامي قدراتهم ومهاراتهم وهو ما يزيد من دور الكلية في عملية تكوين رأس المال البشري خدمة للمجتمع و الاقتصاد بتوفير عناصر مؤهلة تلبي إحتياجات سوق العمل الليبي .

④- نلاحظ من الجدول بعد العام 2011 بدأ توجه الكلية إلى عدم تطبيق اللائحة الداخلية بشأن نظام الإنذارات والفصل، الأمر الذي أدى إلى تراكم أعداد من الطلبة وهم يحملون عدد من الإنذارات تزيد حتى عن (10) إنذارات .

حيث سبق وأن تم ذكر أحد العناصر الأساسية لتكوين رأس المال البشري في كلية المحاسبة -غريان (القوانين واللوائح) وهو ما ورد بالفقرة (5) بالصفحة (18) من هذه الدراسة، ومن هنا يمكن القول أنه عدم تطبيق اللائحة سوف يؤثر سلباً وبشكل كبير على مخرجات الكلية من حيث الكم والكيف، والذي بدوره قد يؤدي إلى إخفاق الكلية " مستقبلاً " في عملية تكوين رأس المال البشري اللازم للعملية التنموية في المجتمع .

والجدير بالذكر هنا أن عدم تطبيق اللائحة الداخلية بشأن فصل الطلبة المتعثرين من المتوقع مستقبلاً أن يصبح عدد الطلبة بالكلية المتعثرين يزيد عن عدد الطلبة الذين لا يحملون إنذارات، وهو ما يؤثر سلباً وبشكل كبير على مخرجات الكلية كماً و كيفاً، وتدني سمعة الكلية وتقليص دورها في الإعداد الجيد للكوادر المؤهلة والمتميزة.

لذا من باب الحرص على الكلية ودورها البارز في خدمة المجتمع ومصلحة الطلاب بشكل عام لا بد من إتخاذ إجراءات وتدابير من قبل جامعة الجبل الغربي ووزارة التعليم العالي بشأن تطبيق القوانين واللوائح الداخلية على مستوى الجامعة لضمان نجاح الكليات وتحقيق أهدافها بما يخدم المجتمع مستقبلاً .

⑤- بلغ إجمالي عدد الطلبة المنتقلين والمفصولين 2177 طالب وطالبة خلال فترة الدراسة (2000-2015)، وهو يؤكد بشكل عام تزايد تسرب الطلبة من الكلية، الأمر الذي ينعكس سلباً على أهدافها كنتيجة للعوامل التي سبق الإشارة لها.

3-3 تطور عدد الخريجين بمرحلتى البكالوريوس والماجستير من كلية المحاسبة - غريان - للفترة (2000 - 2015)

تحرص إدارة الكلية على تخريج دفعات متتالية من حملة البكالوريوس خلال فصلي الربيع والخريف من كل عام هادفة إلى تزويد المجتمع الليبي بالعناصر المؤهلة في التخصصات المختلفة، إلا أن أعداد الخريجين من



مرحلتى البكالوريوس والماجستير متذبذب نتيجة للعديد من العوامل المؤثرة . ولمعرفة مدى تطور أعداد الخريجين بالكلية نعرض الجدول التالي:

جدول رقم (3)

تطور عدد الطلبة الخريجين بمرحلتى (البكالوريوس و الماجستير) في كلية المحاسبة

-غريان - خلال الفترة (2000-2015)

السنوات	مرحلة البكالوريوس	مرحلة الماجستير
2000	75	4
2001	3	6
2002	2	9
2003	0	24
2004	8	23
2005	90	24
2006	78	12
2007	99	6
2008	103	3
2009	75	2
2010	103	1
2011	56	1
2012	30	1
2013	100	1
2014	119	//
2015	56	1
المجموع	997	118

المصدر: مسجل الكلية / مكتب الخريجين بالكلية

ومن الجدول السابق يمكن إستنتاج النقاط التالية:

1- الإتجاه العام لخريجي الكلية من حملة البكالوريوس يتزايد خلال فترة الدراسة (2000- 2015) خاصة بعد العام 2004م، وعلى العكس من ذلك بالنسبة للاتجاه العام لخريجي الكلية من حملة الماجستير، حيث بدأ العدد في الإنخفاض بداية من العام 2007م ليصل إلى طالب واحد في السنة بداية من العام 2010م، والذي يعزى أساساً إلى تعثر برنامج الدراسات العليا في السنوات الأخيرة نتيجة لإعتماد التدريس والإشراف على بعض أعضاء هيئة التدريس من خارج الجبل الغربي، ونتيجة لعدم الإستقرار والظروف الأمنية تعذر إمكانية الوصول للكلية، إضافة إلى تعثر بعض الطلبة في مرحلة الماجستير نتيجة لظروف خاصة بهم والتي كانت سبباً في إنقطاع عدداً منهم عن الدراسة .

2- بلغ إجمالي الطلبة الخريجين بمرحلة البكالوريوس 997 طالب وطالبة، في حين إجمالي الطلبة الخريجين حملة الماجستير 118 طالب وطالبة، وهو ما يعني أن إجمالي الخريجين في مختلف التخصصات من الكلية بلغ 1115 طالب وطالبة خلال فترة الدراسة (2000- 2015)، والذي يعطي مؤشراً على مساهمة كلية





المحاسبة - غريان في تغذية سوق العمل الليبي بعدد من الخريجين المؤهلين خدمة للمجتمع و الاقتصاد ككل وزيادة رصيد الدولة الليبية من رأس المال البشري الذي يُعد أساس العملية التنموية التي يطمح الاقتصاد الليبي إلى تحقيقها للخروج بالمجتمع من التخلف إلى التقدم .

3-4 العوامل المؤثرة سلباً على تكوين رأس المال البشري بكلية المحاسبة - غريان .

بعد أن تم دراسة العناصر الأساسية لتكوين رأس المال البشري بالكلية مع تحليل واقع التغيرات الحاصلة في كلاً من عدد أعضاء هيئة التدريس والطلبة المسجلين والمنقلين والمفصولين، وتطور أعداد الطلبة الخريجين من مرحلتى البكالوريوس والماجستير وإستخدام ذلك كمؤشر على مدى مساهمة الكلية في عملية تكوين رأس المال البشري بما يخدم المجتمع و الاقتصاد ككل، ومن خلال كل ذلك إضافة إلى المقابلات الشخصية مع السادة المسؤولين بالكلية (عميد الكلية، مسجل الكلية، مدير مكتب أعضاء هيئة التدريس بالكلية، مكتب الخريجين بالكلية، مكتب الدراسات العليا) مع الإطلاع على بعض المستندات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس والقرارات المتعلقة بسير العملية التعليمية أمكن من التوصل إلى وجود بعض العوامل (التي لا ينكرها أحد) التي تؤثر سلباً على عملية تكوين رأس المال البشري بالكلية يمكن حصر أهمها في النقاط التالية:

1- وجود بعض القرارات "الفوقية" الصادرة في عهد النظام السابق والتي لم تُراعي شروط عضو هيئة التدريس لكونها مبنية على العلاقات الشخصية دون الأخذ في الإعتبار المصلحة العامة، وهي تؤثر وبشكل كبير ومباشر على التحصيل العلمي للطلبة، و إستمرار هذا الوضع ينذر بتقشي الفساد الإداري مستقبلاً ويعطي مبرراً لعدم الجدية في العمل وعدم تطبيق اللوائح، ولمعالجة هذا الفساد يتطلب من إدارة الكلية ومجلس الجامعة إتخاذ الإجراءات المناسبة للمعالجة على مستوى الكلية والجامعة، وهو ما يعطي دفعة إصلاح للنهوض بعملية إعداد الطلبة كماً و كيفاً، الأمر الذي سوف يساهم في عملية تكوين رأس المال البشري بشكل يخدم فعلاً العملية التنموية في الاقتصاد الليبي .

2- عدم تطبيق اللائحة الداخلية للكلية فيما يتعلق بنظام الإنذارات والفصل، حيث تم إفادنا بأنه في العهد السابق تم إعطاء فرص للطلبة المتعثرين وكان سبباً في عدم تطبيق اللائحة، وأصبح في الوقت الحالي عُرفاً بعدم تطبيقها نتيجة للظروف الأمنية من جانب وعدم وجود لوائح أصلاً في بعض الكليات الأخرى، الأمر الذي يتحجج به الطلبة المتعثرين والذي يقنع في كثير من الأحيان بعدم تطبيق اللائحة، وهو أمر بالضرورة سوف يؤدي إلى أن يكون عدد الطلبة المتعثرين يزيد عن الطلبة الذين لا يحملون إنذارات، وهو يؤثر سلباً على سمعة الكلية وهدفها الأساسي في إعداد الخريجين بما يخدم رصيد الاقتصاد الليبي من رأس المال البشري .

3- التراخي في تطبيق القوانين واللوائح خاصة من قبل المسؤولين بالمستويات العليا فيما يتعلق بالحرص على تطبيق مواصفات الأستاذ الجامعي المناسب مثل عدم الأخذ بالتقدير مقبول ورسوب المتقدم في العديد من المواد العلمية وحصوله على عدة إنذارات، والذي كان أصلاً مفصولاً إذا طبقت اللائحة الداخلية عليه، وبالتالي قبول مثل تلك الحالات بدون شك سوف يؤثر سلباً على مخرجات الكلية وسمعتها وعملية تكوين رأس المال البشري الذي يتطلب أساساً عناصر مؤهلة ومتميزة لتكوينه.

4- نتيجة للترابط المباشر بين مراحل التعليم المختلفة و إعتمادها على بعضها البعض، ولهذا بناءً على تدني التحصيل العلمي للطلبة مخرجات التعليم المتوسط كنتيجة للعديد من العوامل المعروفة، حيث تلك المخرجات





هي مدخلات لكلية، وبالتالي ذلك يُعد سبباً في تدني التحصيل لذا الطالب الجامعي نظراً لأساسه الضعيف والذي يتم تقييمه أصلاً على أسس غير صحيحة .

5- عدم وجود لجنة مركزية بالجامعة لمراقبة أداء أعضاء هيئة التدريس من حيث تغطية المفردات وتقديم المحاضرات في الوعاء الزمني المحدد، والذي هو أحد معايير الجودة مما أتاح لبعض أعضاء هيئة التدريس بعدم التقيد بمعايير الجودة، الأمر الذي يسهم بشكل مباشر في تدني التحصيل العلمي للطالب، مما يؤثر على تكوين رأس المال البشري بالكلية من حيث الكيف خاصة .

6- التهاون في تطبيق العقوبات المنصوص عليها في اللوائح والقوانين، حيث عند ضبط الحالات المخالفة من بعض أعضاء هيئة التدريس وإحالتها للجامعة يلاحظ عدم تطبيق العقوبات نتيجة للضغوطات والعلاقات، الأمر الذي يؤثر سلباً على أداء إدارة الكلية والأقسام العلمية ويؤدي إلى التملص من المسؤوليات، وهذا يؤدي بدوره إلى الفساد الإداري القاتل لعملية تكوين رأس المال البشري .

ولابد من التنويه هنا إلى أن ما تم ذكره يُعد من أبرز العوامل المؤثرة سلباً على عملية تكوين رأس المال البشري، والهدف من وراء ذلك إيصال وإيضاح ذلك الواقع لعله يسهم في التوجه للعمل الجاد والإخلاص من قبل الجهات ذات العلاقة لتحقيق أهداف الكلية ونجاحها، والذي هو هدف كل صرح علمي والمتمثل بشكل عام في إعداد الخريجين المؤهلين والمتميزين خدمة لسوق العمل وتنمية الاقتصاد المحلي وتطويره.

الخاتمة

بعد دراسة واقع الدور الذي تؤديه كلية المحاسبة - غريان في تكوين رأس المال البشري من خلال التطرق إلى تطور عدد الطلبة الخريجين من الكلية بمرحلتى البكالوريوس والماجستير وعدد الطلبة الجدد المسجلين بالكلية، إضافة إلى عدد الطلبة المنتقلين والمفصولين، مع ذكر أبرز أهم العوامل المؤثرة سلباً على عملية تكوين رأس المال البشري، يمكن الوصول إلى مجموعة من النتائج وبعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تنمية دور الكلية خدمة للمجتمع و الاقتصاد ككل وذلك على النحو التالي:

1: النتائج ..

1- تزايد عدد الطلبة المسجلين بالكلية خلال فترة الدراسة (2000- 2015) يعطي مؤشراً على تزايد دور الكلية في تكوين رأس المال البشري من خلال تنمية المعارف والأفكار والمهارات للطلبة الدارسين والمتوقع تخرجهم مستقبلاً.

2- تنامي عدد الخريجين من حملة البكالوريوس خلال فترة الدراسة، في حين حدوث إنخفاض في عدد الخريجين من حملة الماجستير .

3- لم تطبق إدارة الكلية اللائحة الداخلية بداية من العام 2011م فيما يتعلق بنظام الإنذارات والفصل، وهو ما يؤثر سلباً على تنمية رأس المال البشري مستقبلاً. ومن المتوقع أن يزيد عدد الطلبة المتعثرين عن الطلبة الذين ليس لديهم إنذارات، الأمر الذي ينذر بتدهور الجانب الأكاديمي بالكلية .



ثانياً: التوصيات

- 1- ضرورة أن تعمل إدارة الكلية بالتنسيق مع الجامعة بشأن تطبيق القوانين واللوائح داخل كليات جامعة الجبل الغربي حتى يُتيح للكلية تطبيق لوائحها الداخلية.
- 2- ضرورة أن تحرص إدارة الكلية على توفير عضو هيئة التدريس الذي تتوفر فيه شروط الأستاذ الجامعي، وفي حالة وجود تجاوزات ماضية (من النظام السابق) لا بد أن تعمل إدارة الكلية بالتنسيق مع الجامعة على معالجة ذلك الوضع لما له من آثار سلبية على تكوين رأس المال البشري .
- 3- استحداث آليات لمراقبة أداء عضو هيئة التدريس ومدى تغطية المقررات الدراسية ومدى الإلتزام بالوعاء الزمني المحدد للمحاضرات، لأن ذلك من شأنه أن يساهم في زيادة فعالية دور الكلية في تكوين رأس المال البشري اللازم للعملية التنموية بالمجتمع الليبي .

قائمة المراجع

- 1- أمجد أحمد بيرة وآخرون،، الجزء الأول، 1977 القوانين واللوائح والقرارات ذات العلاقة بالوظيفة العامة والموظف (قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976)،. طرابلس، ليبيا
- 2- العربي أشرف، بمجلة البحوث الاقتصادية العربية، العدد 39، 2007، رأس المال البشري في مصر، القاهرة.
- 3- خديجة عمر ناصر، 1998، تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، دول مجلس التعاون الخليجي، ط1.
- 4- جامعة الجبل الغربي، 2010، دليل كلية المحاسبة - غريان،.
- 5- جامعة الجبل الغربي، 2008، دليل الدراسات العليا، .
- 6- عبد الفتاح عبد السلام أبو حبيب، (مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد الثاني، العدد الأول، 1990) الإستثمارات وتكوين رأس المال المادي غير البشري الليبي، (مركز البحوث الاقتصادية، بنغازي، ليبيا. 3- 26)
- 7- عبد المعطي محمد عساف، 2004، التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار زهران، عمان .
- 8- عبد الله رمضان الكندري، 1986، اقتصاديات الموارد " دراسة تحليلية للموارد الطبيعية والبشرية والأنشطة المرتبطة بها "، جامعة الكويت وكالة المطبوعات،.
- 9- فليح حسن خلف، 2007، إقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتاب الحديث، أريد، الأردن.
- 10- ف. دو جلاس موسشيت، ترجمة . بهاء شاهين، 2000، مبادئ التنمية المستدامة، ط1، الدار الدولية للإستثمارات الثقافية، مصر،.
- 11- وليد الجيوسي، 2014، أسس التنمية الاقتصادية، دار جليس الزمان، الأردن، ط1، .
- 12 - إدارة الكلية: (مكتب أعضاء هيئة التدريس بالكلية ، مسجل الكلية، مكتب الخريجين بالكلية).