**المحور الأول: المورد البشري و التنمية الاقتصادية**

**أولا: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري**

أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم.

وقد أكد علماء الاقتصاد أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي، حيث ذكر "أدم سميث" إن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسيا في مفهوم رأس المال الثابت، حقيقة أن اكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية، ومع ذلك تعد هذه المواهب جزءا هاما من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءا رئيسيا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه.

كما أكد "الفريد مارشال" أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يشتغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة

على التقدم المنشود

والأمثلة على تأثير الاستثمار البشري في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي متعددة فنجد دولة مثل الصين واليابان وغيرها من دول جنوب شرق أسيا قد حققت معدلات عالية للنمو الاقتصادي واستطاعت أن تتخطى حاجز التخلف وتتبوأ مكانة متقدمة بين دول العالم ارتكازا على ما لديها من موارد بشرية حرصت على تأهيلها وتنمية مهاراتها وقدراتها، كما أن ما يشهد العالم الآن من تطور علمي كبير خاصة في تكنولوجيا المعلومات والالكترونيات يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية من العنصر البشري.

ثانيا: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها:

**1. البعد الثقافي:** حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

**2. البعد الاقتصادي:** من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليما وتدريبا لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

**3. البعد الاجتماعي:** فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

**4. البعد العلمي:** حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.[[1]](#footnote-2)

**5. البعد الأمني:** حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع مستوى التعليم والتدريب مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار .

**ثالثا: محددات الاستثمار في رأس المال البشري**

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمتين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلا جانب التأهيل، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري و يمكن تحقيقها من خلال: [[2]](#footnote-3)

1. **التخطيط:** ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

**2. التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وانحاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

**3. التوظيف:** ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقدم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

رابعا: العوامل المؤثرة في استثمار رأس المال البشري

يرتبط الاستثمار في رأس المال البشري بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى، ومن هذه العوامل نذكر ما يلي:[[3]](#footnote-4)

1. **العوامل الجغرافية :**

تشمل هذه العوامل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية ومصادر مواردها فالمناخ يحدد السن الملائم لبدء التعليم وبداية ونهاية السنة الدراسية ففي الجهات الشمالية التي تنتشر فيها العواصف الثلجية والبرودة مثل السويد والنرويج والدانمارك يتأخرسن التعليم الإلزامي إلى السابعة، بينما في المناطق المعتدلة والحارة يبدأ من السادسة، أما العطلات الدراسية الصيفية ففي معظم البلاد العربية تبدأ في شهر يوليو وتنتهي في سبتمبر لارتفاع درجة الحرارة في هذه الفترة، بينما تبدأ هذه العطلة في البرازيل في شهر ديسمبر وتنتهي في فبراير لأنها شهور الصيف في النصف الجنوبي من الكرة الأرضية، كما يؤثر المناخ في شكل وتكلفة المباني المدرسية وما تحتاجه من تدفئة صناعية أو تبريد صناعي.

أما البيئة فانه في كثير من الدول يتم إدخال جانبا من المقررات الدراسية يتعلق بطبيعة البيئة ساحلية أو زراعية أوصناعية أو صحراوية وغيرها ضمن محتويات البرامج التعليمية والتدريبية.

وفيما يتعلق بمصادر الموارد مثل الموارد الزراعية القائمة على خصوبة التربة واتساع الرقعة الزراعية، أو الموارد التعدينيةالقائمة على وفرة الخامات المعدنية كالذهب والنحاس والحديد والفحم والبترول وغيرها، فان وجود هذه الموارد وتحقيق عائد منهايتيح للدول الموجودة بها مصادر مالية تمكنها من الإنفاق على تنمية الموارد البشرية .

1. - العوامل السكانية:

يتأثر الاستثمار في رأس المال البشري بشكل مباشر بالعوامل السكانية خاصة التركيبة السكانية ومعدل النمو السكاني حيث يحدد التوزيع العمري للسكان في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق والموارد التعليمية، كما يترتب على الزيادة معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير المزيد من هذه المرافق.

وفي حالة عجز الإمكانات الاقتصادية عن توفير هذه المرافق والموارد في دولة ما تتفاقم مشكلات الأمية وازدحام الفصول التعليمية والضغط على الجامعات بإعداد كبيرة والاهتمام في كافة المراحل التعليمية بالجانب الكمية على حساب النوع مما يترتب عليه إهدار الاستفادة من الموارد البشرية وضعف التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وانتشار البطالة وغيرها من المشكلات.

1. **العوامل الاجتماعية**

وتشمل المؤثرات المرتبطة بالدين واللغة والتكوين الاجتماعي. ويأتي تأثير الدين بشكل مباشر في النظام التعليمي مع تمسك المجتمع بالحفاظ على العقائد الدينية مما يلتزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على اسس دينية تنمي الثقافة الدينية وترسخ العقائد والمبادئ والالتزامات المرتبطة بها.

أما اللغة فهي تؤدي دورها في تشكيل النظم التعليمية باعتبارها تشكل التراث الثقافي والفكري للمجتمع ووسيلة التعبير و الاتصال بين أفراده.

وفيما يتعلق بالتكوين الاجتماعي فانه يؤثر في النظام التعليمي من خلال ارتباط الفرد بالمجتمع من ناحية وتكون المجتمعفي تركيبته من الأفراد القائمين به، ويؤدي مدى الاتجاه الذي يتبناه المجتمع لإتاحة فرص التعليم لأفراده إلى تحديد حجم شمولية التعليم وفرصه سواء لكافة سكان المجتمع في سن التعليم أو لفئات معينة منه.

1. **العوامل الاقتصادية:**

هناك ارتباط وثيق بين كل من الاقتصاد، والتعليم والتدريب حيث تؤثر الأوضاع الاقتصادية في النظم التعليمية والتدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدتها وتوفير التكاليف سواء للإنفاق الكامل عليها أو لدعمها، كما أن المؤسسات التعليمية والتدريبية تمد المشروعات الاقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة والمدربة في مجالات أنشطتها.

1. العوامل السياسية:

حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه، فالإيديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة من الدول الأخرى حيث يختلف هذا النظام في الدول التي تتبنى النظرية الرأسمالية عن تلك ذات الإيديولوجية الاشتراكية، والدول التي عانت من احتلال دول أخرى لها قد تأثرت برامج تعليمها بثقافة الدولة المحتلة، بالإضافة إلى تأثير الاستقرار السياسي في فعالية التعليم و استمراريته .

**6 - هجرة الكفاءات أو النزيف الحاد :**

تشكل ظاهرة "هروب الأدمغة" أو هجرة الكفاءات خطرا مهددا المستقبل المجتمعات النامية وخسارة مزدوجة لها من حيث أولا النفقات التي تحملتها في تكوين هذه الكفاءات، وثانيا من حيث نقص الاستفادة منها في gagner Le manqué.

وتعاني المجتمعات العربية هذه الظاهرة بحدة أكبر لدرجة أنه يمكننا وصفها بالعريف، لما يترتب عنها من إهدار لإمكانيات الأمة وإفشال لمقوماتها الأساسية في النهوض واستعادة النمو قدر تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002 عدد الكفاءات العربية عالية التأهيل التي تعيش خارج البلدان العربية بأكثر من مليون، يتواجد معظمهم بمنطقة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE، وقد تصاعدت هذه الهجرة في الفترة الأخيرة.

**خامسا: أهمية العنصر البشري في المؤسسة**

الفرق الأساسي بين المؤسسة الناجحة والمؤسسة الفاشلة، هو العامل البشري أي نشاطهم وقدراتهم الفعالة، أما باقي الأشياء فيمكن أن تشتري أو تعلم أو تنقل هذا القول لأحد المسيرين الأمريكيين في إحدى أكبر المؤسسات يوضح الأهمية البالغة التي توليها المؤسسات التسيير العنصر البشري.[[4]](#footnote-5)

نجاح أي مؤسسة يعتمد اعتمادا كبيرا على فعالية العنصر البشري ومستوى أدائه للعمل المكلف به، وتوقف هذه الفاعلية على مهارة العاملين ورضاهم عن العمل وظروفه ومناخه، وحماسهم وتعاونهم في العمل وذلك في كل المستويات الإدارية ، فالعاملون في المستويات الإدارية يستمدون التحفيز والتشجيع أو الإحباط والتثبيط من المستويات الإدارية العليا، وقد أضحى العنصر البشري من أهم مدخلات نظام المؤسسة بعد أن ثبت للإدارات المختلفة أن فشل المؤسسة ونجاحها هو في الأصل فشل أو نجاح إدارة المورد البشري فيها.

تغيرت النظرة إلى تسيير الموارد البشرية في الوقت الحالي وأصبح من أحد أهم الوظائف الإدارية في المنظمات الحديثة ، ومن الأسباب الكثيرة التي تفسر التغير الذي حدث في نظرية الإدارة المسؤولة بالمنظمات المعاصرة إلى تسيير الموارد البشرية واهتمامها المتزايد به كوظيفة إدارية متخصصة وفرع من فروع علم الإدارة ما يلي:

* التوسع والتطور الصناعي الذي تم في العصر الحديث، وبالتالي حجم العمالة الصناعية بما يشترط فيها من مواصفات وما تحتاجه من تدري وإعداد يجعل من العسير التفريط في القوى العاملة التي تم اختيارها وتدريبها وضرورة المحافظة عليها من خلال نظم وإجراءات مستقرة تقوم على تنفيذها إدارة مختصة ؛
* ارتفاع مستويات التعليم وزيادة فرص الثقافة العامة أمام العاملين، حيث أدى ذلك إلى تغيير خصائص القوى العاملة حيث أصبح عامل اليوم أكثر وعيا من سلفه نتيجة ارتفاع مستواه التعليمي والثقافي وتطلب هذا الوضع الجديد وجود خبراء ومتخصصين في تسيير وتنمية المورد البشري ووسائل حديثة أكثر مناسبة للتعامل مع هذه النوعيات الحديثة من العمال؛

- ارتفاع تكلفة العمل الإنساني حيث تمثل الأجور نسبة عالية ومتزايدة من تكاليف الإنتاج في جميع المنظمات الأمر الذي أدى إلى الاهتمام بالضغط على تكلفة العمل، وزيادة إنتاجية العاملين من خلال البحث والدراسة والإدارة الجيدة التي يقوم بها فريق متخصص في شؤون العاملين ؛

- اتساع نطاق التدخل الحكومي في علاقات العمل بين العامل وأصحاب الأعمال عن طريق إصدار القوانين والتشريعات العمالية ومن ثم ضرورة وجود إدارة متخصصة تحافظ على تطبيق القوانين المعقدة حتى لا تقع المنظمة في مشاكل قانونية مع الجهات الحكومية نتيجة لعدم التزامها بتنفيذ هذه القوانين؛

- الاتجاه المتزايد نحو تضخم المنظمات في مجال الأعمال المختلفة وظهور أشكال حديثة من المنظمات مثل الشركات متعددة الجنسيات، وبالتالي زيادة عدد العاملين الذين تستخدمهم هذه المنظمات، واختلاف الجنسيات والمهارات والتخصصات الأمر الذي أدى إلى زيادة وتعقد مشاكل التعامل معهم والإحساس بضرورة وجود إدارة متخصصة ترع شؤونهم وتنسق استخدامهم بما يعود بالمنفعة على المنظمة؛

- زيادة دور وأهمية النقابات والمنظمات العمالية التي تدافع عن حقوق العاملين وترعى مصالحهم، وزيادة حدة الصراع بين الإدارة والعاملين، مما يتطلب ضرورة الاهتمام بإدارة العلاقات بين الإدارة والمنظمات العمالية؛

ومن ثم كانت أهمية وجود جهاز متخصص يحل المشاكل العمالية ويعمل على خلق التعاون الفعال بين الإدارة والمنظمات العمالية ويعمل على إعداد سياسات جيدة للعلاقات الصناعية

1. - عبد الستار حسين يوسف، بحث حول دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، كلية العلوم الإقتصادية، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، 20052، ص 86. [↑](#footnote-ref-2)
2. - عادل حرشوش المفرجي، أحمد عهلي صالح، رأسا لمال الفكري طرق قياسه و أساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ( بحوث و دراسات ) القاهرة، 2007، ص 114. [↑](#footnote-ref-3)
3. - عبد الستار حسين يوسف، مرجع سابق، ص 88. [↑](#footnote-ref-4)
4. - OT GAUD la politique social de l'entreprise au tableau de bord social, Paris édition hommes et technique 1986, P37. [↑](#footnote-ref-5)