

المحاضرة السابعة - ماهية رأس المال البشري

تمهيد: لقد حظي مفهوم رأس المال البشري بالاهتمام الكبير نظرا لمكانته المرموقة في تكوين تنافسية المؤسسات و تتضمن هذه المحاضرة ماهية رأس المال البشري، مركباته الأساسية، خصائصه وأسباب الحاجة إليه.

أولا - مفهوم رأس المال البشري

- يستخدم مصطلح رأس المال البشري على مستوى المجتمع ككل ليعبر عن الإدراك الاجتماعي لأهمية تطوير كافة القوى العاملة الحالية والمستقبلية لتحقيق الحد الأقصى من الاستغلال الأمثل لقدرات وإمكانات جميع الأفراد المشاركين في تركيبها.

- أما على المستوى التنظيمي فيعرف رأس المال البشري بأنه: "إجمالي قيمة المعارف، المهارات، القدرات، الكفاءات، الخبرات والمؤهلات المتوفرة في المنظمة ومدى مساهمتها في تكوين الكفاءات المحورية وتحقيق الميزة التنافسية، مع العلم بأن عوامل التخصص والندرة في الموارد البشرية تزيد من درجة إسهامها النسبي في مواجهة المنافسين.

- كما يعرف أيضا بأنه: "قيمة مركبة من كفاءة وقدرات الفرد واتجاهات العمل ورضا الموظف الذي يعتبر الأساس الذي يبني عليه الرأس المال الهيكلي والعلائقي، الإبداع والتحسين المستمر".

ثانيا - المركبات الأساسية لرأس المال البشري

من بين المركبات الأكثر أهمية في رأس المال البشري نجد :

1. المعارف:

- هي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين و التعليم، يمكن تصنيفها إلى أربعة أنواع رئيسية هي:
- أ- **المعرفة الإدراكية أو معرفة ماذا:** هي التي تذهب إلى ما بعد المهارات الأساسية و تحقيق الخبرة الأعلى في معرفة الموضوع و نطاق المشكلة و تعبر عن المعرفة حول الحقائق التي تميزها.
 - ب- **المعرفة السببية أو معرفة لماذا:** و هي المعرفة التي يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات والأنشطة المعقدة و الغير مؤكدة، و هي المعرفة حول المبادئ و القوانين] أي عن معرفة الأسس والقوانين التي تحكم وتسير الطبيعة والأفراد والمجتمعات.
 - ج- **المعرفة الإجرائية أو معرفة كيف:** و هي المعرفة العلمية التي تتعلق بمعرفة كيفية عمل الأشياء أو القيام بها.
 - د - **معرفة من:** و هي المعلومات حول من يعرف كيفية أداء ماذا.

2 . الكفاءات:

أما الكفاءات المرتبطة برأس المال البشري فتصنف هي الأخرى إلى:

-كفاءات الاتصال: عن طريق السماع، الكلام، القراءة و الكتابة.

-الكفاءات العلائقية:روح الفريق، فن الإدارة.

-الكفاءات الأخرى الضرورية: مثل سهولة استعمال تقنيات الإعلام و الاتصال، القدرة على حل

المشاكل،...

3 . **خبرة العاملين** : ويقصد بها ما يتمتع به الأفراد العاملون من معارف مكتسبة من الوظيفة الحالية والوظائف السابقة.

4 . **الابتكار و التجديد** : و يعكس مدى إدخال التحسينات على الخدمات و المنتجات التي تقدمها

المنظمة، و هو يشير أيضا إلى العملية التي يمكن من خلالها نقل الفكرة الجديدة إلى الواقع العملي كما و

تبدأ عملية اكتساب المعارف، المؤهلات، الكفاءات، الخبرات و التجارب من ميلاد الفرد إلى وفاته، فهي

عملية تمتد مدى الحياة، وتتطور عبر مراحلها المختلفة .

ثالثا - خصائص رأس المال البشري:

إن رأس المال البشري لا ينفصل أبداً عن مالكه وهو ملازم له في كل مكان وزمان ولا يمكن

تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية و الشخصية للأفراد، وهو يتميز بالخصوصية كونه موهن بالقرار الذي

سيأخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين و تحمله لمختلف التكاليف التي ستعجز عنه، و

تنازله عن جميع العوائد المالية و التي كان عليها في الحاضر مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل.

يتميز رأس المال البشري بجملة من الخصائص، تتجلى أهمها فيما يلي 1 :

1 . محدودية رأس المال البشري

إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات الجسمية و العقلية للفرد، و بما أن

تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت، تجد أن تحصيل عوائد الاستثمار محدودة بدورة حياة الفرد، حيث

أن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يتحصل عليها في الحاضر

مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.

2 . عدم مرئية رأس المال البشري

عدم مرئية رأس المال البشري من أول وهلة، نعني به المعارف و القدرات المملوكة من قبل الأفراد، لا

يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة حيث المنظمة أن تتعرف على القدرات و الكفاءات الحقيقية لأفرادها

إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد و التي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في تكلفة الاستثمار طوال فترة

التكوين إلى جانب الخبرات، الكفاءات و التجربة المهنية التي يتمتع الأفراد و التي تظهر من خلال مستويات الأداء و الإنتاجية.

3 . عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية: فرغم قدرة الفرد على تأجير

استثماره لصاحب العمل إلا أنه ليس باستطاعته بيعه كما تستطيع المنظمة بيع أصل من أصولها.

4 . عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك: حيث يمكن فقدانه بمجمله بمجرد موت صاحبه، و هذا ما يدعي إلى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري.

رابعا - المبادئ الأساسية لقياس رأس المال البشري:

هناك مبادئ أساسية و إرشادية لقياس رأس المال البشري وهي:

1 . الأفراد و المعلومات هما القوة الدافعة لاقتصاد المعرفة :

العصر الذي نعيشه يعتبر العنصر البشري هو أهم الموارد فبدونه لا يمكن الاحتفاظ بالنمو في كل مجالات الأعمال وقيام المؤسسات بهيكله أنشطتها و هذا يتطلب تغيير الثقافات السائدة بداخلها بحيث تدور حول الاتصالات و أساليب نقل المعرفة و المشاركة فيها و ربط الأفراد بسرعة بالتطور التكنولوجي.

2 . لا يمكن أن ندير بدون بيانات: إن أغلب القرارات التي تتخذ بدون بيانات دقيقة و هذا راجع لبيئة العمل المعقدة التي تتطلب سرعة التجاوب مع الحالات الطارئة، فإن ذلك يحتم إنشاء قاعدة بيانات لرأس المال البشري و نظم لإعداد التقارير.

3 . بيانات رأس المال البشري هي أساس كل نجاح: يعتبر العنصر البشري هو الأصل الوحيد القادر على اتخاذ قرارات، و بالتالي فإن سلوكيا هي حدوث كل شيء إيجاباً و سلباً.

4 . قوة و صحة مقاييس رأس المال البشري :

إن مقاييس رأس المال البشري عديمة الدقة مثل مقياس المالية، و يرجع ذلك إلى استخدام بعض القياسات الخارجية التي لم يثبت صحتها أو دقتها، و بدأ كل واحد يعدل فيها لكي تتلاءم مع احتياجاته، لهذا يجب وضع مقاييس ثابتة و استخدامها لفترات طويلة.

5 . العلاقة بين الأسباب و النتائج :

إن أحد العقبات في القياس النوعي لرأس المال البشري هو الاعتقاد بعدم معرفة العلاقة بين الأسباب و النتائج في هذه المقاييس، و ذلك لوجود الكثير من القوى المتداخلة التي لا يمكن معرفتها، و يمكن أن تؤثر على نتائج القياسات.

خامسا - أسباب الحاجة لرأس المال البشري

تشهد الفترة الحالية تقدما هائلاً و تغيراً متسرعاً على جميع المستويات الاقتصادية والاجتماعية و التكنولوجيا، و هذا ما أدى إلى إحداث فجوة بين متطلبات التغيير و قدرة الأفراد على التكيف مع هذا التغيير، غير أنه هناك أسباب أخرى سرعت من وضوح صورة الحاجة إلى رأس المال البشري و نذكر منها مايلي:

1 - أسباب تاريخية:

- هذه الأسباب هي نتيجة التغيرات التاريخية على مختلف الأصعدة و التي نذكر منها:
 - فشل النموذج الاقتصادي المعتمد على رأس المال المادي في تحقيق التنمية.
 - تغير المفاهيم ح ول العنصر البشري من اعتباره كمجرد عامل ثم ظهور إدارة الأفراد لتتطور بعد ذلك إدارة الموارد البشرية التي تعتبر العنصر البشري أصل من أصول المؤسسة.
 - ظهور علوم جديدة تبحث في أهمية الاستغلال الأمثل للموارد البشرية مثل علم اقتصاديات التعليم.
 - ظهور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري "لشولتز" في الستينيات و ما تبعها من أبحاث وتطبيقات.
 - تطور أساليب و وسائل إدارة الموارد البشرية لتشمل مفاهيم جديدة منها مفهوم دورة حياة العاملين و مفهوم خريطة الإحلال و مفهوم تحليل محفظة الموارد البشرية

2 . أسباب اقتصادية و اجتماعية:

- تعتبر الأسباب الاقتصادية و الاجتماعية الأكثر تأثيراً في بلورة الحاجة إلى رأس المال البشري و التي من أهمها نجد:
- زيادة حدة المنافسة.
 - فقدان الاستقرار في النظام الاقتصادي.
 - تفاقم المشاكل المرتبطة بالموارد ها مشاكل الطاقة و الندرة و تقلبات الأسعار.
 - اهتزاز القيم و التغيير في اتجاهات الأفراد.
 - زيادة مستويات الهجرة.
 - ظهور و نمو التنظيمات العالمية و مفاهيم عدالة الاجتماعية.

3 . أسباب تكنولوجية:

تعتبر هذه الأسباب نتاج الثورة العلمية و الطفرة التكنولوجية التي عاشها العالم و خاصة بعد الحرب

العالمية الثانية و من أهم الأسباب نجد:

- الاستعمال المكثف للحواسيب الالكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية.

- الانفجار العلمي و التكنولوجي مما أدى إلى ظهور صناعات جديدة كالصناعات الالكترونية و صناعة
الخامات.

- التحول من قيم العمل الجاد في الخمسينات إلى تحقيق الرفاهية وقيمها.

- التوجه نحو النظام الشبكي الذي يناسب عصر اللامركزية و التدقيق المتسارع للمعلومات.

- التركيز على الجهد الفكري للعامل أكثر من الجهد العضلي، حيث أصبح عمله لا يقاس بالساعات و إنما على
اتخاذ القرارات.

- الابتكار و المرونة في تطبيق الأساليب الإدارية.