

## المحاضرة التاسعة – الإستثمار في رأس المال البشري

### أولاً - مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

- يعرف الإستثمار في رأس المال البشري بأنه: "مجموعة من المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها المورد البشري عن طريق نظم التعليم الرسمية والغير الرسمية والتي تساهم في تحسين أدائه وإنتاجيته".

- كما يعرف الاستثمار في رأس المال البشري حسب "فيتزسيمونز Fitzsimmons" بأنه: "جملة المدخلات في التعليم والرعاية الصحية والتدريب والتأهيل المهني وكل الأنشطة التي تتيح للأفراد أن يكونوا أكثر كفاءة من الناحية الاقتصادية".

### ثانياً - أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

تتمثل أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق أقصى تكيف للموارد البشرية الأساسية مع المستجدات وتطورات البيئية المتسارعة، وتظهر هذه الأهمية على مستوى المؤسسة وعلى المستوى القومي وستناولها بالتفصيل كالآتي:

#### **1 - على مستوى المؤسسة**

- إضافة إلى الفوائد المباشرة لرأس المال البشري على مستوى الفرد هناك مجموعة من الفوائد التي تنعكس على المؤسسة بصفة عامة والتي من بينها نجد:
- مواجهة التغيرات التي تحدث في النظام الاقتصادي والاجتماعي ومواكبة التطور العلمي و التكنولوجي.
- خلق المرونة للتكيف مع المتطلبات والاحتياجات المستقبلية التي ترسمها المؤسسة.
- التوزيع المناسب للقدرات البشرية من خلال الموازنة بين متطلبات العمل والقدرات المتاحة.
- الحفاظ على مستوى معين من القدرات والمهارات الضرورية لتطوير واستمرارية المؤسسة.
- مضاعفة الثروات البشرية لمواجهة التغيرات المتوقعة في نوعية المهارات الفكرية.
- مقاومة ومنع تقادم المهارات خاصة في ميدان الهندسة والعلوم والوظائف المتخصصة في مجال الاعلام الالي والالكترونيات.
- تحقيق القدرة التنافسية وتحسين الإنتاجية وتلبية متطلبات الجودة.

- تقليل التكاليف والخسائر في الانتاج والتجهيزات.
- تخفيض معدلات الغياب ومعدل دوران العمل.
- القضاء على رتابة ونمطية العمل.
- خلق جو يسوده التعاون المشترك والولاء الاجتماعي والرغبة في تحقيق الأهداف.

## 2 - على مستوى الفرد

- يمكن تلخيص أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في النقاط التالية:
- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبرة باعتبارها مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
  - يمكن المورد البشري من تنويع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية.
  - يمكن اعتبار العقول المفكرة على أنها أداة التنافسية العالمية.
  - يمكن المورد البشري من خلق مصادر جديدة للتدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدرا غير متجددا وقابلا للنفاذ.
  - توصيل ونقل خبرات وعلوم ومعارف وثقافات الشعوب الاخرى وانتقاء الافضل لخدمة المجتمع.
  - الموارد البشرية هي أداة لزيادة الصادرات.

## ثالثا - محددات الاستثمار في رأس المال البشري

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلة جانب التأهيل وثانيتها يتعلق بقضايا العمل والتوظيف وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي:

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

**2 - التنمية:** يشكل هذا العنصر الاطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز 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 مسؤوليته كمواطن منتج.

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

### **رابعاً - أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري**

يشمل الاستثمار في رأس المال البشري مجموعة من الأبعاد المختلفة تتمثل فيما يلي:

**1 - البعد الاستراتيجي:** إن الدور الاستراتيجي في تنمية رأس المال البشري هو من أهم أدوار المنظمة إذ لم يكن أهمها للإسهام في نجاح المنظمة في مختلف القطاعات والأصعدة الحكومية والخاصة ويعتبر شريكا استراتيجيا ومن العناصر اللازمة لذلك نجد: إثراء الثقافة التنظيمية، المعرفة الإدارية، إعادة تصميم المنظمات وعمليات العمل.

**2 - البعد الاقتصادي:** بعد أن يتم إعداد الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليميا وتدريبيا لديه فرصة أكبر للعمل بصفته منتجا ويحقق فائدة مضافة تسهم في تنشيط التنمية الاقتصادية.

**3 - البعد العلمي:** حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يساهم في إحداث النقلة الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

**4 - 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 وزيادة درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

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

**6 - البعد الأمني:** حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقض مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي مما يساهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

## 7 - البعد الحكومي والأنظمة: إن التمويل الحكومي والانفاق على رأس المال البشري من أحد الأبعاد

المهمة جدا والسياسة المالية المعتمدة لرسم الهياكل المؤسسية وفتح وظائف حكومية مدعومة بالتشريعات الاقتصادية والمعتمدة من قبل الحكومة لتتناسب مع الدستور ومقابلة الأطر المجتمعية ومن أمثلة التشريعات وضع ضوابط وقوانين تحد من انتشار معاهد تدريب لا تلتزم بالمعايير المحددة والتي تؤدي إلى ضياع الجهود والمال.

## 8 - البعد الشخصي: لتحقيق هذا البعد فإنه ينبغي التركيز على فهم الافراد وإدراك حاجتهم التدريبية

والتعليمية وينبغي عدم النظر إلى هذه الحاجات من منظور واحد فقط إنما يجب النظر إليها من منظور حاجات سوق العمل، وهنا يبرز دور معهد الإدارة العامة في التأثير في المتدرب وإبراز الحاجات الحقيقية من خلال الدراسات والاستبيانات والمقابلات الشخصية ومساعدة إدارة التدريب في المؤسسات الحكومية بذلك وأيضا إقامة الملتقيات الثقافية.

## خامسا - قياس الاستثمار في رأس المال البشري

بعد تكثيف الأبحاث حول أهمية العنصر البشري تغيرت النظرة وأصبح العنصر البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات وتغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية حيث يقول "الفريد مارشال" أن أثمان ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر لأن رأس المال البشري يتميز بسمة لا تتوافر في غيره هي أن منحنى إنتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحنى خبراته ومهاراته وأن عمره المعنوي يتجدد مع تغيرات العصور ولن يندثر إلا بتوقف عمره الزمني ومعنى ذلك أنه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة.

في حين أن قياس وتسجيل رأس المال البشري صعب ومثير للجدل فإن الخدمة والاقتصاد المبني على المعرفة يتطلب وجود منظمة تقوم بالتقييم المنتظم لقيمة استثماراتها الإجمالية في القوى العاملة لديها لتحديد ما إذا كان هناك تحسنا في طاقاتها وقدراتها الإنتاجية الفعلية والمحتملة وقد تم تحديد مستويات قياس الاستثمار في رأس المال البشري في ثلاث مستويات هي :

### 1 - القياس على مستوى المنظمة ككل: يتم من خلاله التركيز على العلاقة بين رأس المال البشري

وأهداف واستراتيجيات.

### 2 - القياس على مستوى وحدات العمل: وذلك لتحديد مستوى الجودة والإنتاجية ونوع ودرجة التغيير

المطلوب في تلك الوحدات.

### 3 - القياس على مستوى أنشطة إدارة الموارد البشرية: بهدف معرفة تأثير تلك الأنشطة على رأس المال

البشري ومدى قدرتها على المحافظة عليه وتطويره.