مقدمة:

 يعد راس مال بشري من اهم العناصر في الشركة و عناصرها مع البيئة الداخلة و الخارجية وتعتبر القوة الدافعة لها كما يحدد نوعية الملائمة بين الافراد و الوضائف التي يقومون بيها وتاثر تاثيرا مباشرا بالاداء.

المبحث الأول: ماهية رأس المال البشري.

المطلب الأول: تعريف رأس المال البشري.[[1]](#footnote-2)

 وهو مجموعة من الموارد والقدرات والمهارات والخبرات التي يكتسبها الأفراد منى خلال التعليم والتدريب ويعتبر رأس المال البشري أحد العوامل الرئيسية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث يساهم في زيادة الإنتاجية والابتكار وتحسين جودة العمل ورفع المستوى المعيشي. ويعتبر تطوير راس المال البشري استثمارا يساعد في تعزيز فرص العمل وتحقيق التنمية المستدامة.

المطلب الثاني: مكونات رأس المال البشري.

 هناك اربعة مكونات أساسية وهي (المعرفة، الكفاءة، المهارات، الخبرة، الخصائص الشخصية).

1) المعرفة: حيث تشمل المؤهلات الأكاديمية والتدريبات المهنية التي يحصل عليها الفرد سواء من خلال التعليم العالي أو التدريب المهني الذي يساهم في تطوير المهارات الفنية والمعرفية اللازمة لأداء الأعمال المختلفة. حيث تنقسم إلى نوعين:

أ) المعرفة الظاهرية: وهي معلومات منظمة ومفهومة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة.

ب) المعرفة الضمنية: وهو المزيج المترابط والمتكامل من المعلومات والمهارات والقيم التي يمتلكها الفرد.

2) الكفاءات والمهاراتّ: وتشمل المهارات العلمية والفنية التي يكتسبها الفرد خلال مساره المهني وقد تكون هذه المهارات ذات صلة بمجال معين أو على نطاق أوسع.

3) الخبرة: وهي المعرفة والمهارات التي يكتسبها الفرد عبر الزمن وذلك من خلال تجاربه المتكررة مع بيئته ومجال عمله وتعتبر الخبرة نتيجة للتجربة المستمرة.

4) الخصائص الشخصية: هي تلك المبادئ والاخلاق والقيم الشخيصة التي يتبناها الفرد في مكان العمل وتشمل هذه القيم الالتزام بالنزاهة والمسؤولية و التعاون والاحترام حيث تلعب هذه السلوكات دورا مهما في بناء سمعت الفرد داخل المنضمة

المطلب الثالث: خصائص رأس المال البشري.

تتمثل في:[[2]](#footnote-3)

- سلوك غير ملموس

- صعوبة فصل الأصول الفكرية عن بعضها البعض.

- صعوبة قياس القيم العددية من الأصول الفكرية.

- يعمل على انتاج أفكار جديدة وتطوير الافكار القديمة.

- يسعى الى تعزيز القدرات التنافسية للمنظمة.

المطلب الرابع: اهمية راس مال بشري.

نذكر منها:[[3]](#footnote-4)

- يعد رأس المال البشري أحد المصادر المهمة والفريدة التي يؤثر على الأداء.

- يساعد على خلق المعرفة الجديدة.

- يساعد على تحقيق الميزة التنافسية.

- يساعد على زيادة الكفاءة وتحقيق إنتاجية أفضل للزبائن.

- يساعد في المحافظة على العاملين المتميزين.

المبحث الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري.[[4]](#footnote-5)

المطلب الاول: مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري.

يمكن القول أن الاستمار في راس المال البشري هو الانفاق واستخدام جزء من المدخرات في تطوير القدرات والمهارات والسلوكات والمعلومات الفرد لزيادة الانتاجية.

ولقد زادت الحاجة الى أهمية الاستمار في رأس المال البشري بسبب الوعي بأنه أسي بالمنظمة وضرورة توفير كفاءات إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأن هذا الاستثمار ناجم عن تكاليف تتحملها المنظمة من تكوين وتدريب وتوفير ظروف عمل ملائمة من أجل الحصول على منفعة وفوائد مستقبلة. ولذلك ظهرت نظريات ومؤشرات لقياس العائد من الاستثمار في رأس المال البشري.

بإختصار الهدف من الاستثمار هو تحسين أداء العمل وزيادة القيمة المضافة للشركة أو المؤسسة من خلال تطوير المهارات والمعرفة لدى الموظفين

المطلب الثاني: خصائص ومحددات رأس المال البشري.

 أولا: الخصائص .

حيث تتمثل في الشخصية والحدود الزمنية وعدم الوضوح.

- الشخصية: فالاستثمار في التدريب يرتبط بالشخص في حد ذاته والاختيار والتعيين وبالتالي فهذا النوع من الاستثمارات غير قابل للتجزئة ولا يمكن تعويضه بالمورد البشري بصفة مطلقة اذ هو استثمار شخصي يتعلق بالملائمة فكل فرد يتلائم بإستثمار معين في وقت معين.

- الحدود الزمنية: إن رأس المال البشري بإعتباره مجسدا في المورد البشري بصفة شخصية متفردة يحصل من احتماليته تراكمية محدودة كون هدا التراكم هو مجموعة عوامل معنوية كالحالة الجسدية والفكرية للفرد أعبر مرور الزمن وهذا ما يجعل عوائد المؤسسة ترتبط بعمر الفرد الذي استثمرت فيه.

- عدم الوضوح: ان الاستثمار في راس المال البشري يجعل من تحصيل نتائجه امرا صعبا كون هذه الاستثمارات تكون في حالة عدم التأكيد باعتبار ان المؤسسة تعتمد في الاساس على الظواهر والاشياء كمستوى تعليمي ومختلف التدريبات التي يتحصل عليها الفرد .

ثانيا: محددات.

-التخطيط: ويعني وضع اسس الازمة لبناء الانسان و تحديد احتياجاته من المعرفة العلمية و الثقافية و المهنية و غيرها وتحديد الوسائل الفعالية لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمينة محددة

-التنمية: يشكل الاطار التنظيمي و التنفيذي لتحقيق اهداف محور التخطيط وانجاز برامجه خلال توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوة تنمية الموارد البشرية

-التوظيف: يمثل اتاحة فرص العمل للقوة البشرية التي تم تنميتها و تأهيلها من خلال برامج التعليم و تدريب بما يمكن من استغلال القدرات و المهارات في انتاج السلع و تقديم خدمات للمجتمع و الاسهام في توفير احتياجاته.

مطلب ثالث: مجالات واشكال راس مال بشري

اولا: مجالاته

-استقطاب راس مال بشري:هو قدرة المؤسسة على البحث في خبرات المتقدمة والمهارات النادرة و جذبها للعمل فيها و يمكن الانفاق عليه من خلال:

 \*البحث عن الخبرات المتقدمة

 \*جذب المهارات التقنية العالية

 \*توفير نظام معلومات يسهل مهمة الاستقطاب

-تطوير: هو مجموعة الاساليب التي تستخدمها المؤسسة لتنمية وتطوير معارف ومهارات الافراد العاملين ويمكن الانفاق عليهم من خلال:

 \*التعليم

 \*التدريب

-الحفاظ على الراس مال بشري: هي قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بمواردها النادرة والقادرة على الانتاج منتجات جديدة ويمكن الانفاق عليهم من خلال :

 \*التحفيز المادي و المعنوي

 \*الحفاض على حصتهم

ثانيا: اشكاله

-الدوافع: تعتبر القوة الناجمة من داخل الفرد التي تثير فيه الرغبة في العمل وهي مهمة بصفة كبيرة للأفراد بشكل خاص و المؤسسة بشكل عام

-الحوافز: هيا وسيلة تستعملها المؤسسة لدفع من انتاجية الفرد و يعرف على انه شعور الفرد يولد فيه الرغبة في القيام بنشاط او سلوك معين يسعى من ورائه بتحقيق اهداف محددة

-التعليم: هو اي تغيير دائم للمعرفة او السلوك الذي يحدث نتيجة لتدريب او الخبرة او الدراسة بمعنى انه يحدث تغيير في سلوك الفرد ولهذا اهمية كبيرة للمنضمة و دورا اساسيا في عملية التغير المختلفة

-التدريب: يكون لرفع قدرات ومهارات أفراد العاملين وتزويدهم بمستجدات خبرات جديدة تساعدهم على تحقيق الاهداف. ويمكن تعريفه على انه نشاط مخطط بهدف احداث تغييرات على الفرد او الجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات وطرق العمل والسلوك مما يجعل الفرد لائق لاداء مهمة بكفاءة وانتاجية عالية.

- التكوين: يستهدف التكوين اجراء التغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على اداء وظيفته بطريقة أفضل ويمكن تعريفه على انه مجموعة من الوظائف المخطط لها مسبقا والتي تستهدف تزويد العاملين بالمعارف والمهارات والتصرفات التي تمكن الفرد من تسهيل اندماجهم في المنظمة وتحقيق اهداف عالية .

المطلب الرابع: قياس الاستثمار في راس مال بشري

تم تحديد مستويات قياس الاستثمار في الراس المال البشري في 3 مستويات كما يلي:

-قياس على مستوى المنضمة ككل: يتم من خلال التركيز على علاقة راس مال البشري واهداف و استراتيجيات المنضمة

-القياس على مستوى وحدات القياس: لتحديد مستوى الجودة و الانتاجية ونوع ودرجة التغيير المطلوب في تلك الوحدات

-القياس على مستوى انشطة ادارة الموارد البشرية: لمعرفة تاثيرها على راس مال البشري ومدى قدرتها على المحافظة عليه و تطويره ومع هذه الاهمية الكبيرة التي اصبحت تعطى للافراد و وصفهم براس مال بشري فان ذلك اصبح يتطلب مراعات الجوانب التالية:

 \*ان الاهمية الحقيقية لراس مال بشري لا تكمن في المدخلات وانما فيما يحققه من مخرجات و نتائج

 \*ان البعد الكمي في عدد العاملين وسنوات الخدمة وغيرها لا تكون ابعاد حاسمة في تمييز عمل المنضمة و تفوقها على غيرها في المنافسة.

الخاتمة:

ويبقى من الممكن لشركات و المؤسسات ان تعمل على تنمية راس مال بشري فيها عن طريق تقسيم الاعمال المهام بحسب الاختصاص حتى يخرج الموظف افضل ما لديه وايضا يمكن لتدريب لرفع القدرة التنافسية و التعليم المستمر مع رفع الكفاءة الموظفين بالتالي كفاءة راس مال بشري بمن الامور التي تعمل على تحسين الاداء و هو تحسين و الاهتمام بالبيئة التي يعمل فيها الموظفين .

1. بلقاسم شبيلي، نورة قنيفة، راس المال البشري، مدخل لبناء التنمية قراءة سيسيولوجية، مجلة العلوم الانسانية لجامعة ام البواقي، المجلد7، العدد1، مارس 2020، ص 242. [↑](#footnote-ref-2)
2. عليان صبرينة، دور الراسمال البشري في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف1، الجزائر،2021-2022، ص16. [↑](#footnote-ref-3)
3. عليان صبرينة، دور الراسمال البشري في نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نفس المرجع السابق، ص19. [↑](#footnote-ref-4)
4. علي مسعود وآخرون، الاستثمار في راس المال البشري ومساهمته في تقرير الاداء التنافسي في الشركة الاقتصادية، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية ، المركز الجامعي الشيخ اهود بن مختار، المجلد 15، 2022، ص 398. [↑](#footnote-ref-5)