



جامعة الجيلاي بونعامة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



العنوان:

التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري دراسة حالة * مؤسسة نفضال فرع البلدية *

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص: إدارة أعمال

إشراف الأستاذ:
أ. د. بن عناية جلول

إعداد الطالبين :
زراولة محمد
براهمين سليمان

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من :

الأستاذ الدكتور	بن عناية جلول	جامعة الجيلاي بونعامة	مشرفا
الدكتورة	شيشة نوال	جامعة الجيلاي بونعامة	رئيسا
الدكتور	ظريف	جامعة الجيلاي بونعامة	ممتحن

السنة الجامعية 2017-2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرافان

" رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن

أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

- النمل : أية 19 -

في الحديث القدسي:

" عبدي لم تشكرني ما لم تشكر من قدم لك الخير على يديه "

الحمد لله نستعينه ونشكره ونهتدي به، من نشكر أولا الله تعالى على ما أعطى
وعلى ما أخذ.

نتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرافان إلى الأستاذ الفاضل

" أ. د. بن عناية جلول "

الذي أفادنا بنصائحه وإرشاداته وتوجيهاته طيلة فترة إشرافه علينا.

وكل من ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة.

اهداء

لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك أهدي ثمرة جهدي إلى روح
أمي الطاهرة و إلى أبي و أخي الغاليين على قلبي، و إلى زوجتي الغالية التي
شاركتني حلاوة الدنيا و مرارتها و إلى الكتكتوتتين إيناس و أسيل.

إلى الأحباب والأصدقاء في درب الدراسة والحياة خاصة.

إلى جميع أساتذة و طلبة معهد العلوم الاقتصادية بجامعة جيلالي بونعامة.

زراولة محمد

اهداء

* لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك أهدي ثمرة جهدي إلى
الوالدين العزيزين أبي وأمي وإلى إخوتي وأخواتي.

إلى الأحباب والأصدقاء في درب الدراسة والحياة خاصة.

إلى جميع أساتذة و طلبة معهد العلوم الاقتصادية بجامعة جيلالي بونعامه .

براهمين سليمان

تناولت هذه الدراسة "دور التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري" وهدفت إلى تحديد العلاقة بين التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري بالمؤسسة، حيث قمنا بالدراسة الميدانية بمؤسسة نفعال بالبليدة، ومن أجل التحقق من العلاقة بين المتغير المستقل (التنمية البشرية) والمتغير التابع (تكوين رأس المال البشري) قمنا بتصميم استبيان و إجراء مقابلات وقد تم تحليل بيانات الاستبيان بالاعتماد على المعالجة الإحصائية وفق برنامج (SPSS)، كما تم أيضا اختبار الفرضيات، وقد توصلنا إلى جملة من النتائج نذكر منها المعايير المعتمدة في التكوين من طرف مؤسسة نفعال تساهم بصفة فعالة في تكوين رأس المال البشري لديها، من خلال ما تم تحقيقه من الرضا الوظيفي وزيادة الانتاجية. وقد أثبتت الإجابة على فرضيات الدراسة أن هناك علاقة قوية تبين الدور الاساسي والقاعدي الذي تلعبه التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري.

الكلمات المفتاحية : التنمية البشرية. مؤشرات قياس التنمية البشرية. رأس المال البشري. معايير التكوين

Abstract:

This study deals with "the role of human development in the formation of human capital" and aims to determining the relationship between human development and the composition of human capital where we conducted the field study at the institution *Nftaal* in balida, and in order to verify the relationship between the independent variable (human development) and the dependent variable (human capital formation), we designed a questionnaire and interviews. The questionnaire data were analyzed using SPSS statistical processing, and hypotheses were also tested we have reached a number of results, including the standards adopted by the NAFTAAL Foundation contribute effectively to the formation of human capital through the achievement of positive satisfaction and increased productivity. The answer to the hypotheses of the study has shown that there is a strong relationship showing the basic and basic role played by human development In the composition of human capital.

key words :

Human Development. Human Development Indicators. Humancapital. Training Standards:

I.....	- شكر وتقدير
II.....	- الاهداء
IV.....	- الملخص
V.....	- الفهرس
VII.....	- قائمة الجداول
VIII.....	- قائمة الاشكال
ج، ب، ت، ث، ح.....	مقدمة :
الفصل الأول: الإطار النظري للتنمية البشرية و تكوين رأس المال البشري	
07.....	تمهيد:
08.....	المبحث الأول: التنمية البشرية.....
08.....	المطلب الأول : مفهوم التنمية البشرية
10.....	المطلب الثاني : تطور مفهوم التنمية البشرية
12.....	المطلب الثالث : اثر السياسات الاقتصادية على التنمية البشرية
14.....	المطلب الرابع : مؤشرات قياس التنمية البشرية.....
24.....	المبحث الثاني: رأس المال البشري.....
24.....	المطلب الأول : مفهوم رأس المال البشري و مكوناته
26.....	المطلب الثاني : نظرية رأس المال البشري لشولتز و الأبحاث المكملة لها.....
29.....	المطلب الثالث : دور البحث و التطوير في تنمية الكفاءات البشرية.....
30.....	المطلب الرابع : وسائل تنمية رأس المال البشري.....
32.....	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
32.....	المطلب الاول : عرض الدراسات السابقة
36.....	المطلب الثاني : التعليق على الدراسات السابقة
39.....	المطلب الثالث : موقعنا من الدراسات السابقة
41.....	خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية دراسة حالة مؤسسة نفضال بالبليدة

43.....	تمهيد.....
44.....	المبحث الأول : تقديم مؤسسة نفضال (NAFTAL).....
44.....	المطلب الأول: لمحة تاريخية عن نشأة شركة نفضال
45.....	المطلب الثاني: إمكانيات شركة نفضال.....
46.....	المطلب الثالث: المهام والأهداف الاستراتيجية لمؤسسة نفضال.....
49.....	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.....
49	المطلب الأول : حدود ومجتمع الدراسة
49.....	المطلب الثاني: طرق جمع البيانات.....
50.....	المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.....
51.....	المبحث الثالث :دراسة وتحليل نتائج الاستبيان.....
51.....	المطلب الأول: تقييم فاعلية وجدوى نشاط الاختيار والتعيين وتحليل الأعمال.....
55.....	المطلب الثاني :تحليل أثر نظام التدريب.....
57.....	المطلب الثالث: تحليل أثر نظام الأجور ونظام الحوافز على الرضا الوظيفي للأفراد.....
61.....	المطلب الرابع : تحليل نظام تقييم الأداء في تحسين الإنتاجية بمؤسسة نفضال.....
64.....	خلاصة الفصل.....
66.....	خاتمة:.....
72.....	قائمة المراجع:.....
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
16	دلالة مؤشر التنمية البشرية	الجدول 1
17	القيم العظمى و الدنيا لمركبات مؤشر التنمية البشرية.	الجدول 2
21	القيم العظمى و الدنيا لمركبات مؤشر التنمية البشرية حسب الجنس	الجدول 3
23	القيم العظمى والدنيا لمركبات مؤشر التنمية التكنولوجية	الجدول 4
52	اثر النشاط والاختيار والتعيين على الأداء الوظيفي للأفراد بمؤسسة نفعال	الجدول 5
54	أثر نشاط تحليل الأعمال على الأداء الوظيفي للأفراد بمؤسسة نفعال	الجدول 6
56	يوضح اثر التدريب على الأداء الوظيفي للأفراد بمؤسسة نفعال	الجدول 7
58	اثر نظام دفع الأجور على الرضا الوظيفي للأفراد بمؤسسة نفعال	الجدول 8
60	يوضح اثر نظام الحوافز على الرضا الوظيفي للأفراد لمؤسسة نفعال	الجدول 9
62	اثر نظام تقييم الأداء على الرضا الوظيفي للأفراد بمؤسسة نفعال	الجدول 10

قائمة الاشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
22	العلاقة التبادلية بين التكنولوجيا و التنمية البشرية	الشكل 1
48	الهيكل التنظيمي لشركة نفضال	الشكل 2

مقدمة

توطئة:

أكدت نظريات النمو الجديدة أن القوة المحركة للتقدم هي الإنسان، وأخذ الاهتمام ينصب على قدرات الإنسان الإنتاجية من خلال ما يعرف باسم تنمية الموارد البشرية الذي يعامل الناس على أنهم رأسمال بشري ومدخل إنتاجي يتساوى مع رأس المال المادي والموارد الطبيعية.

وبدءاً من عام 1990 تم دمج هذه الأفكار التنموية وغيرها في رؤية جديدة للتنمية، فظهر مفهوم التنمية البشرية كمفهوم متطور يؤكد أن النمو الاقتصادي الجيد هو الذي يولد العمالة الكاملة، و يؤمن الرزق، ويعزز حرية الناس وتمكينهم ويوزع الفوائد توزيعاً عادلاً، ويعزز التماسك الاجتماعي ويصون التنمية البشرية في المستقبل، فيحقق تنمية بشرية مستدامة.

لم يعرف العالم المعاصر موجة من التغيرات كالتالي يعرفها في الظرف الحالي، ولا تحديات كالتالي يواجهها بشكل أدت معها إلى انفجار في المفاهيم و المصطلحات، بل تعدى الأمر إلى مراجعة الكثير من المفاهيم والقضايا السائدة لتحل محلها أخرى أكثر دلالة و نجاعة، و إذا كانت التنمية الاقتصادية قد شكلت لعقود خلت طموح الشعوب خاصة دول العالم الثالث، فإنها لم تعد تحظى بذلك القدر من الاهتمام كون العولمة أفرزت معها جملة من التحولات السريعة و العميقة في المجالات الإنتاجية، المالية، التكنولوجية و المعلوماتية، تفرص على الدول تسريع عملية التكيف الايجابي بما يحقق لها اندماجاً فعالاً في الاقتصاد العالمي، فلقد أصبح التنافس في ظل عالمية السوق يعتمد على تنمية الكفاءات و القدرات البشرية القادرة على الإبداع و التطوير والتجديد التكنولوجي واستثمار المعلومات و حسن إدارة التغيير من جهة، بما يمكنها من صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات التنافسية الملائمة للتحديات الجديدة و المستمرة من جهة أخرى.

مما جعل الاهتمام بالأفراد كرأس مال بشري فاق في أهميته الرأس المال المادي، الأمر الذي يتطلب ما يلي:

- الاهتمام بالتنمية البشرية باعتبارها مدخلاً استثمارياً أساسياً لتنمية الأفراد و الكفاءات البشرية.
- حتمية الاستثمار في رأس المال البشري و الكفاءات البشرية باعتبارها محددة للميزة التنافسية بين المؤسسات و حتى الدول.

- إدراك أهمية التنمية البشرية للأفراد و الكفاءات البشرية و متطلباتها.

ويعد تكوين رأس المال البشري شرط من شروط تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة، ولا شك في أن النمو الاقتصادي هو نتاج للنشاط الاقتصادي بشكل عام و يتمثل بزيادة الناتج الداخلي الإجمالي الحقيقي بنسبة تزيد عن معدل نمو السكان، و النشاط الاقتصادي عبارة عن عملية تفاعل بين الموارد الاقتصادية المختلفة حيث تشكل "الموارد البشرية، رأس المال البشري، الموارد الطبيعية" العناصر الثلاثة الرئيسية المتفق عليها، هذه العناصر تعتمد أساساً على حسن استخدام العنصر الأول "الموارد البشرية" لتحقيق أعلى إنتاجية ممكنة بأقل التكاليف.

ولتحقيق هذا الهدف لابد من الاهتمام بهذا المورد المهم تعليماً و تدريباً وتأهيلاً، و الاهتمام أيضاً بصحته البدنية وتوفير ما يحتاجه من غذاء ليكون قادراً على أداء هذا الدور، وحتى يساهم مساهمة فعالة في تحقيق النمو الاقتصادي المنشود وبالتالي ضمان استمرارية كل من النمو الاقتصادي والتنمية البشرية لتحقيق التوازن الإنمائي والتنمية البشرية المستدامة على المدى القصير والطويل، وبخاصة في ضوء ما تعانيه غالبية الدول النامية من شح في رأس المال والموارد الطبيعية فضلاً عن ارتفاع معدلات البطالة في كثير من الوظائف وبعض القطاعات الاقتصادية، وانخفاض إنتاجية كل من عنصري العمل ورأس المال بشكل عام. وبناء على هذه الظروف والمعطيات قمنا بطرح الإشكالية التالية:

كيف يمكن للتنمية البشرية أن تساهم في تكوين رأس المال البشري؟

وتحت هذه الإشكالية نطرح الاسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم التنمية البشرية؟
- ما هي مؤشرات قياس التنمية البشرية؟
- ما هو رأس المال البشري، وما هي وسائل تكوينه؟
- ما هي وسائل تكوين رأس المال البشري؟

فرضيات البحث :

ولمعالجة هذه الإشكالية ثم اعتماد الفرضيات التالية:

1. كلما اهتمت المؤسسة بالتنمية البشرية و تطبيق أساليبها على جميع العاملين بها انعكس ذلك على جودة خدماتها و بالتالي تحقيقها لأهدافها المرسومة.
2. كلما ركزت المنظمة أو المؤسسة على تكوين رأس مال بشري كفؤ كلما ساعد ذلك على الإبداع والابتكار فينعكس ذلك على ضمان قدرة تنافسية أكبر للمؤسسة.
3. كلما اهتمت المؤسسة بقياس مؤشرات التنمية البشرية و تطبيقها على العاملين بها من أجل تكوين رأس المال البشري أدى ذلك إلى جودة خدماتها و ارتفاع تنافسيتها مقارنة مع المؤسسات الأخرى.

مبررات اختيار البحث :

إن من مبررات اختيار موضوع الدراسة أو البحث يمكن حصرها في أسباب موضوعية و أخرى ذاتية. لعل مما أثار اهتمامنا هو تركيز الدراسة حول موضوع التنمية البشرية و دورها في تحقيق وتكوين رأس المال البشري داخل المنظمات الإدارية مايلي:

- الاهتمام المتزايد الذي حظي به الموضوع من قبل الباحثين بمختلف اتجاهاتهم الفكرية ومنهم علم النفس التنظيم والاجتماع والهندسة البشرية والاقتصاد والإدارة....الخ.

- سعي المنظمات بشكل عام إلى إحرار وتكوين رأس مال بشري خاصة تلك التي تحاول الحصول على ميزة تنافسية من خلال الأفراد العاملين فيها بشكل خاص بل إن ذلك أصبح واحدا من أهم التحديات التي يواجهها مدراء القرن الحديث.
هذا بالإضافة إلى الأسباب الذاتية والموضوعية التالية:

أسباب ذاتية

- 1- الميل الشخصي إلى زيادة المعرفة والبحث في الموضوعات التي تتعلق بالتنمية البشرية وطرق تكوين رأس المال البشري.
- 2- حداثة موضوع الدراسة في التنمية البشرية و كفاءات تكوين رأس المال البشري وتفرعه عن حقل تخصصنا لقسم العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

أسباب موضوعية

- 1- التأكيد على أهمية العنصر البشري وتنميته باعتباره احد أهم المداخل الحديثة لتحقيق التنمية على مستوياتها المختلفة.
- 2- الرغبة في معرفة واقع التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.
- 3- المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية في هذا الموضوع و لو بالشيء البسيط.
- 4- توافق موضوع الدراسة والتخصص.

أهداف البحث و أهميته :

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى دراسة مفهوم التنمية البشرية و التعرف على مؤشراتها و متضمناتها من حيث ضرورة الاهتمام بتكوين القدرات البشرية للمجتمع عن طريق تعليمها و تدريبها بهدف تزويدها بالمهارات والقدرات اللازمة لاستخدامها في العملية الإنتاجية، فضلا عن توفير الرعاية الصحية و الغذاء اللازم لها لدعم هذه القدرات في تكوين رأس المال البشري للمؤسسات و تحقيق النمو الاقتصادي المنشود و في الوقت نفسه الاستفادة من النمو الاقتصادي المحقق بتوسيع خيارات المجتمع و تحسين قدراته البشرية بعملية متكررة ومستمرة.

أهمية البحث:

تأتي أهمية التنمية البشرية من حيث كونها المفهوم الجديد الذي يجعل أفراد المجتمع محور التنمية وهدفها الأول و الأساسي، فهي تهتم بتطويرهم و تنميتهم من خلال النظر إليهم و اعتبارهم موردا اقتصاديا مهما تعزى إليه النسبة الكبيرة من النمو الاقتصادي الذي يحقق في الدول المتقدمة كما أشارت إلى ذلك الكثير من

الدراسات السابقة في هذا المجال، و في الوقت نفسه ضرورة استفادة البشر من ثمار النمو الاقتصادي المحقق بتحسين أحوالهم التعليمية و الصحية و رفع مستوى معيشتهم، من أجل تكوين رأس مال بشري كفؤ يقدر على إحداث الفوارق بين المؤسسات و كذا الدول المهتمة بهذا الجانب.

حدود البحث :

بهدف تسيير معالجة الإشكالية محل البحث وتحقيق أهدافه، قمنا بوضع محددات وأبعاد الدراسة والمتمثلة فيما يلي:

الحدود الموضوعية:

نحاول أن نتعرف على كل من مفهومي التنمية البشرية و تكوين رأس المال البشري في المؤسسة الاقتصادية وأثر التنمية البشرية على تكوين رأس المال البشري وواقع ذلك في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. **الحدود المكانية:** وقع الاختيار على مؤسسة نفضال بالبلدية كحالة لدراستنا.

الحدود الزمانية : امتدت هذه الدراسة من شهر جانفي إلى شهر ماي من السنة 2018.

منهج البحث:

وعن منهج الدراسة فإن طرق ومناهج البحث تختلف باختلاف الموضوعات المراد بحثها فلقد تطلبت منا طبيعة الدراسة اختيار:

المنهج الوصفي في الجانب النظري من هذا البحث و ذلك للتعرف على المفاهيم التالية:

التنمية البشرية، التنمية البشرية المستدامة، مؤشرات قياس التنمية البشرية، رأس المال البشري، وتطورات هذه المفاهيم.

بالإضافة إلى التعرف على متضمنات التنمية البشرية الأساسية وهي التعليم، الصحة والأمن الغذائي وأهميتها في تحسين القدرات البشرية و ذلك لاستفادة منها في تحقيق النمو الاقتصادي المنشود والاستفادة من ثمرات النمو الاقتصادي في تحقيق مزيد من التنمية البشرية من أجل تكوين رأس مال بشري يكون بمثابة ميزة تنافسية بالنسبة للمؤسسة في السوق.

الأسلوب التحليلي في الجانب التطبيقي من البحث قمنا باستخدام البرنامج الاحصائي spss لتفريغ

معطيات استمارات البحث و تحليل النتائج المحصل عليها بطريقة علمية.

صعوبات البحث :

إن من أهم الصعوبات التي واجهتنا في بحثنا تركّزت في الجانبين النظري و التطبيقي على حد سواء وقد كان من أهمها :

✓ قلة الأبحاث و المراجع في المكتبات و ذلك نظرا لحدثة موضوع الدراسة.

✓ صعوبة إجراء التريص لفترة مقبولة.

✓ عدم الحصول على المعلومات في الوقت المناسب لارتباطات الموظفين.

✓ صعوبة الحصول على بعض المعطيات و البيانات، وتضارب وتناقض بعض المعلومات مع بعضها البعض.

هيكل البحث :

على أساس ما تم التطرق إليه سلفا فقد ضمنا بحثنا فصلين (فصل نظري، فصل تطبيقي) حاولنا فيهما قدر الإمكان الاجابة عن الاشكالية العامة و الاسئلة الفرعية المطروحة من قبل كما يلي الفصل الأول ويخص الجانب النظري من الدراسة وتم تقسيمه هو الآخر إلى ثلاث مباحث المبحث الأول يتعلق بالتنمية البشرية من خلال التعرض إلى نشأتها، مفهومها ثم تطور مفهومها ومؤشراتها. بينما المبحث الثاني فيخص رأس المال البشري من حيث الماهية، المفهوم، مكوناته والنظريات المتعلقة به بالإضافة إلى دور البحث والتطوير في تنمية الكفاءات البشرية. وفي المبحث الثالث تطرقنا إلى مختلف الدراسات السابقة من خلال عرضها وتقييمها وموقع دراستنا منها. أما الفصل الثاني فهو عبارة عن دراسة تطبيقية تم فيه التطرق إلى دراسة و تطبيق المفاهيم النظرية المتعلقة بالتنمية البشرية و كيفية تكوين رأس المال البشري على مستوى مؤسسة نفضال بالبليدة وقد تم تقسيمه الى المبحث الأول وفيه تم تقديم مؤسسة نفضال بينما المبحث الثاني تم التطرق الى الإطار المنهجي للدراسة الميدانية . أما المبحث الثالث قد تطرقنا فيه إلى دراسة و تحليل نتائج الاستبانة التي تم توزيعها على مختلف مستويات العمال و الموظفين بالمؤسسة.

الفصل الأول:

الإطار النظري (التّمية البشريّة وتكوين راس المال البشري)

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري)

تمهيد:

التنمية البشرية هي عملية اجتماعية، إقتصادية وسياسية بطبيعتها، والبشر هم موضوعها وأدواتها، وفي نفس الوقت هم هدفها. فهي تنميتهم و بهم ومن أجلهم، و من هنا تبرز أهمية التنمية البشرية. والتنمية البشرية هي أشمل من تنمية الموارد البشرية و التي تقوم بها المؤسسة لزيادة مهارة وكفاءة العاملين فيها لزيادة إنتاجيتهم.

ويمثل العنصر البشري العمود الفقري لعملية التنمية بأبعادها المختلفة؛ فهو القادر على التطوير والتجديد والإبداع، فالإنسان بفكره و إمكانياته يعد أهم العناصر الإنتاجية الفعالة. بل إنه يبقى دائما عصب الإنتاج الرئيسي فهو الذي يملك الطاقة غير المحدودة، و التي إذا أحسن استخدامها و توظيفها وتطويرها من خلال التعليم الواعي والمحافظة على بيئة حياة الإنسان و صحته و بتوفير احتياجاته المادية و هي مجال اهتمام التنمية البشرية، أمكنه تحقيق أعلى معدلات التنمية على مستوى رأس المال البشري في كل من المؤسسة والمجتمع ليصبح بمثابة القوة الدافعة من أجل التقدم والرقي.

ولكن عند التحدث عن التنمية البشرية فإنها تشمل تحسين ظروف البشر من خلال التعليم والصحة والتغذية وتحسين المستوى المعيشي وإعطائهم الحريات السياسية والاقتصادية اللازمة لتمكينهم من تقديم أقصى طاقتهم الإنتاجية لتكوين رأس مال بشري كفاء وفعال، ومن خلال هذا فقد أصبحت التنمية البشرية تشكل الشغل الشاغل لبال مدراء الموارد البشرية، خاصة بعد النتائج الملموسة التي تم تحقيقها والتغيير الملحوظ الذي عرفته كل من المردودية والكفاءة التي تخص كل عامل في المؤسسة، كما سنرى في هذا الفصل كما يلي:

المبحث الأول يتعلق بالتنمية البشرية من خلال التعرض إلى نشأتها، مفهومها ثم تطور مفهومها ومؤشراتها. أما **المبحث الثاني** فيخص رأس المال البشري من حيث مفهومه ومكوناته، و أهم النظريات الدارسة له ممثلة في نظرية لشولتز والأبحاث المكملة لها، إضافة إلى دور البحث و التطوير في تنمية الكفاءات البشرية ووسائل تنمية رأس المال البشري.

أما في **المبحث الثالث** تطرقنا إلى مختلف الدراسات السابقة من خلال عرضها وتقييمها وموقع دراستنا منها.

المبحث الأول: التنمية البشرية

شهدت البدايات الأولى لصياغة الأفكار والنظريات الاقتصادية تركيزا كبيرا على أهمية رأس المال المادي في النشاط الاقتصادي، وانصب الاهتمام على الثروة المادية بدلا من الإنسان و تعظيم الدخل بدلا من توسيع الفرص أمام الناس.¹

يعتبر موضوع التنمية البشرية من المواضيع الهامة التي ما تزال تشغل اهتمام الكثير من المفكرين والباحثين والقادة السياسيين لكثير من الدول خاصة النامية منها، وذلك لأهمية هذه العملية في إحداث التطور وتحقيق الانتقال النوعي والكمي لمجتمع من حالة سيئة إلى حسنة، وهذا الانتقال لا يمكن إحداثه بواسطة موارد بشرية تعاني من سوء التغذية والأمراض الفتاكة، أو تنقر إلى الكفاءة العلمية والمعرفة والخبرات اللازمة، و تبرز أهمية التنمية من كون العنصر البشري هو الوسيلة والغاية في عملية التنمية في نفس الوقت.

المطلب الأول: مفهوم التنمية البشرية

مع مطلع التسعينيات اهتمت منظمة الأمم المتحدة بمفهوم التنمية البشرية حيث أصدر البرنامج الإنمائي التابع لها تقريرها الأول حول التنمية البشرية والتي عرفها بأنها عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها، ويتضح من التعريف بأن للتنمية البشرية جانبين: الجانب الأول يتمثل في تكوين القدرات عن طريق الاستثمار في الصحة والتعليم والتدريب، والجانب الثاني الاستفادة من هذه القدرات بما يحقق النفع للإنسان، أي استخدام القدرات البشرية في زيادة الإنتاج ، لذلك فإن جوهر العملية التنموية هو الإنسان الذي يعد مقصد التنمية وإحدى دعائمها الأساسية²، فمن حيث عملية توسيع خيارات الناس يمكن أن تكون بلا نهاية وتتغير بمرور الوقت، ولكن الخيارات الأساسية الثلاثة على جميع مستويات التنمية هي:³

1- أن يحيا الإنسان حياة طويلة وصحية خالية من الأمراض.

2- أن يكسب المعرفة.

3- أن يحصل على الموارد اللازمة لمستوى معيشي كريم.

فالتنمية البشرية لا تنتهي عند تكوين القدرات البشرية، مثل تحسين الصحة، وتطوير المعرفة والمهارات بل تمتد إلى أبعد من ذلك حيث الانتفاع بها سواء في مجال العمل من خلال توفر فرص الإبداع، أو التمتع بوقت الفراغ، أو الاستمتاع باحترام الذات وضمان حقوق الإنسان، أو المساهمة الفاعلة في النشاطات الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية. ونظرا لكل ذلك أصبحت التنمية البشرية توجهها إنسانيا للتنمية الشاملة المتكاملة وليست مجرد تنمية موارد بشرية، وبالتالي فقد جاء مفهوم التنمية البشرية على النحو السابق أكثر اتساعا وشمولا عن تلك المفاهيم التنموية التي كانت سائدة أعقاب الحرب العالمية الثانية وحتى نهاية عقد الثمانينات، والتي كانت

1- د. إبراهيم الدعمة ، التنمية البشرية و النمو الاقتصادي ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان 2000 ، ص14

2- التقرير الاستراتيجي الإفريقي، معهد البحوث والدراسات الإفريقية، جامعة القاهرة، ص.52

3- جورج الفصفي، التنمية في الوطن العربي، (لبنان: دار الفكر، 2001). ص.23.

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

تستند على أن التنمية تقتصر على كمية ما يحصل عليه الفرد من سلع وخدمات مادية، إذ كلما استطاع الفرد أن يحصل على المزيد من تلك السلع والخدمات كلما ارتفع مستوى معيشته وبالتالي زادت رفاهيته، وهنا تتحقق التنمية. وقد ذكرت عدة تعاريف للتنمية البشرية نذكر منها:

1. مفهوم التنمية البشرية كما يرى بول ستريتن "PAUL STREETEN": هو تحسين الظروف البشرية وتوسيع خيارات الناس، و النظر إلى الكائنات البشرية كغايات بحد ذاتها، و وسائل إنتاج أيضا.¹

2. إن التنمية البشرية حسب البرنامج الأممي "برنامج الأمم المتحدة للتنمية programme des nations unies pour le developpement" "PNUD": هي عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس من حيث المبدأ فان هذه الخيارات تتغير باستمرار، أما من الناحية العملية فقد تبين أن جميع مستويات التنمية تركز على الخيارات الإنسانية الثلاث و هي:²

- أن يحي الناس حياة طويلة خالية من العلل و الأمراض.
- أن يكتسبوا المعرفة .
- أن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة.

وهناك خيارات أخرى من بينها الحرية السياسية، ضمان حقوق الإنسان و احترام الإنسان لذاته.³

3. أما مكتب العمل العربي فيرى أن هذا المفهوم أصبح يتضمن التركيز على أنماط التفكير والسلوك ونوعية التعليم والتدريب ونوعية مشاركة الجماهير في اتخاذ القرار، العلاقات الاجتماعية، العادات، التقاليد وثقافة الشعوب و طرق و أساليب العمل والنتاج، أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مصيرهم وقدراتهم.⁴

4. حسب تقرير التنمية الإنسانية فإن التنمية البشرية هي: تنمية الناس من اجل الناس، من قبل الناس وتشمل تنمية الناس عن طريق تنمية الموارد البشرية، ويعني القول بالتنمية من اجل الناس أن مردودية النمو يجب أن يظهر في حياة الناس، والقول أن التنمية من قبل الناس يعني تمكينهم من اجل المشاركة بفعالية في التأثير على العمليات التي تشكل حياتهم.⁵

من التعاريف السابقة يتضح بان للتنمية البشرية جانبين هما:

الجانب الأول: يتمثل في تكوين القدرات عن طريق الاستثمار في الصحة، التعليم والتدريب.

الجانب الثاني: يتمثل في الاستفادة من هذه القدرات بما يحقق النفع للإنسان، أي استخدام القدرات البشرية في زيادة الإنتاج، لذلك فان جوهر العملية التنموية هو الإنسان الذي يعد مقصد التنمية واحد دعوماتها الأساسية.

¹-PAUL STREETEN.humain development :means and ends ,OP,CIT,1994,P 232

² - التقرير الاستراتيجي الإفريقي ، معهد البحوث و الدراسات الإفريقية، جامعة القاهرة ، ص527

³ - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية ،بعنوان : نحو منظور متكامل لفهم التنمية البشرية ، بوحنية قوي، جامعة ورقلة ،2004، ص2

⁴ - د.إبراهيم الدعمة ، التنمية البشرية و النمو الاقتصادي ، مرجع سابق ، ص16

⁵ - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص16 .

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري)

بمعنى آخر أن التنمية البشرية لا تتوقف عند تكوين القدرات البشرية مثل تحسين الصحة وتطوير المعرفة والمهارات، بل تمتد إلى ابعدها من ذلك، إلى الانتفاع بها سواء في مجال العمل من خلال توفر فرص الإبداع أوالمساهمة الفاعلة في النشاطات الاقتصادية، السياسية والاجتماعية المختلفة.

المطلب الثاني: تطور مفهوم التنمية البشرية

كان مفهوم التنمية منذ الحرب العالمية الثانية و حتى نهاية عهد الثمانينات مقتصرًا على كمية ما يحصل عليه الفرد من السلع و الخدمات المادية.

لكن مع بداية التسعينات برز مصطلح التنمية البشرية و الذي جاء بديلا وموسعا لمصطلحات متعددة أطلقت على عملية جعل البشر هدفا للتنمية مثل: تنمية الموارد البشرية، تنمية العنصر البشري، تنمية رأس المال البشري... الخ.

أما الولادة الأولى لنظرية رأس المال البشري فقد تم الإعلان عنها في بداية الستينات من قبل تيودور شولتز 1961 "THEODORE W SCHULTZ" الذي أوضح بان الاستثمار في رأس المال البشري هو السبب في الإنتاجية المرتفعة للأقطار التكنولوجية المتقدمة.¹ وتطورت الدراسات بعد ذلك إلا أنها بقيت تعالج نفس الأبعاد تحت عناوين مختلفة، ومع بداية السبعينات حدث تحول حاد في تحديد أهداف التنمية، فبعد أن كان جل التركيز على متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كهدف للنمو الاقتصادي، تزايدت الدعوات لتبني أهداف أخرى ترتبط بالعمل على التخفيف من حدة الفقر وذلك بتحقيق عدالة أكبر في توزيع الدخل، زيادة التوظيف، إشباع الحاجات الأساسية وغيرها.²

أما الثمانينات فقد كانت سنوات الأزمات الاقتصادية، حيث كان الاهتمام بالإصلاحات والنمو الاقتصادي من أولى الأولويات و لم يعط واضعو السياسات الإصلاحية المختلفة اهتماما كبيرا للآثار السلبية المحتملة التي تتركها هذه الإصلاحات والسياسات على الناس، مما حدا بالأمم المتحدة من خلال برنامجها الإنمائي "PNUD" إلى تبني مفهوم التنمية البشرية كمفهوم جديد للتنمية ينظر من خلاله إلى الناس كغايات ووسائل للتنمية " ENDS & MEANS" أكثر من النظر إليهم كوسائل للتنمية فقط، وكان أول تقرير لها سنة 1990 بعنوان التنمية البشرية.³

وتعد دراسة بول ستريتن 1994 "PAUL STREETEN" من أكثر وأهم الدراسات توضيحا لمفهوم التنمية البشرية حيث يقول: "إن تنمية الإمكانيات البشرية واستئصال الفقر، غاية بنفسها و وسيلة لزيادة الإنتاج".

وقد أطلق على الوسائل التي تزيد من الإنتاجية مثل: التعليم، التغذية الصحية، المهارات، تنشيط قوة العمل تنظيم العائلة بمنميات الموارد البشرية "humain resources devlopers" وأطلق على الأبعاد الأخرى والمتمثلة في البيئة و خفض معدلات الفقر بالمحسنات الإنسانية "humanitarians".⁴

1 - د. إبراهيم الدعمة ، التنمية البشرية و النمو الاقتصادي ، مرجع سابق ، ص 17 ص 18

2 - عثمان محمد عثمان، قياس التنمية البشرية "مراجعة نقدية في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي"، 1995، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت لبنان، ص 110

3 - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص 3

4 - الدكتور إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق ، ص 3

وأخيرا أضيف بعد آخر للتنمية البشرية يجمع بين محورين من محاور التنمية وهو تلبية احتياجات الأجيال الحالية بأعدل صورة، دون الإضرار بحاجات الأجيال اللاحقة، وأطلق عليه اسم ومصطلح "التنمية البشرية المستدامة".

مما سبق يتضح جليا أن مصطلح التنمية البشرية عرف عدة تطورات منذ ولادته، إلا أن لبه ومضمونه الأصلي بقي نفسه حيث انه ينظر إلى الإنسان كغاية و وسيلة التنمية ،أي أن الإنسان هو مصدر التنمية وذلك من خلال الاهتمام به بتوفير متطلبات حياة كريمة من تعليم، صحة، تغذية و ترفيهالخ.

• التنمية البشرية المستدامة :

تطور مفهوم التنمية البشرية عبر التقارير الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الخاصة بمواضيع التنمية، وذلك بتفصيل المفهوم والمعنى الأول للتنمية البشرية وإضافة بعد جديد للمفهوم وهو بعد الاستدامة. حيث يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التنمية البشرية المستدامة بأنها : "التنمية التي تعمل على تحقيق الإنصاف داخل الأجيال وكذلك الإنصاف فيما بين الأجيال، مما يمكن جميع الأجيال من تحقيق أقصى استفادة من قدراتها المحتملة"¹.

وعرف "PNUD" في تقريره الصادر سنة 1990 التنمية البشرية المستدامة على أنها: "عملية توسيع لخيارات الأفراد ،ومن حيث المبدأ فان هذه الخيارات يمكن أن تكون مطلقة ويمكن أن تتغير بمرور الوقت ولكن الخيارات الأساسية الثلاثة على جميع مستويات التنمية البشرية هي : أن يعيش الأفراد حياة مديدة وصحية ،أن يكتسبوا معرفة وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائقة.

ولكن التنمية البشرية لا تتوقف عند ذلك، فالخيارات الإضافية تتراوح من الحرية السياسية، الاقتصادية والاجتماعية إلى التمتع بفرص الإبداع والإنتاج والتمتع باحترام ذاتي شخصي وبحقوق الإنسان المكفولة"². وبالتالي فان هدف التنمية يركز على تكوين بيئة ملائمة لحياة مديدة و صحية و قائمة على الإبداع. لقد وسعت الأمم المتحدة مفهوم التنمية البشرية ليشمل مجالات أخرى، كالحريات، الحقوق السياسية والحريات الإعلامية ومشاركة المرأة في جوانب الحياة، المساواة بين الجنسين، مستويات التكنولوجيا المستهلكة من طرف الأفراد وحماية البيئة...الخ.

وتمثل الحرية "الحريات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية" عامل مهم في التنمية البشرية لأنها تزيد من الإمكانيات الإبداعية للأفراد في مختلف جوانب الحياة وتزيد مساهمتهم في تحسين التنمية البشرية اعتمادا على العناصر المعرفية، والتي تعتبر من أهم مصادر ثروة الدولة في العالم المتقدم، والتي تمتلك مراكز متطورة لإنتاج المعرفة ونشرها في المجتمع.

ومما يؤكد أهمية المعرفة و العلم في التنمية البشرية هي النتائج التي نشرتها الأمم المتحدة للتنمية في تقاريرها السنوية، ففي سنة 1999 كان أكثر من 50% من الناتج المحلي الخام لدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

¹ - تقرير التنمية البشرية ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، 1995 ، ص12

² -الملتقى الدولي حول التنمية البشرية ، مرجع سابق ، ص37

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

يعتمد على العلم و المنتجات المعرفية.¹ وتمتلك الدول الصناعية المتقدمة 97% من جميع براءات الاختراع في العالم. ففي سنة 1995 استحوذت الو. م. أ على حوالي نصف عوائد الملكية ورسوم الترخيص العالمية.² إذن مفهوم التنمية البشرية المستدامة ما هو إلا مفهوم موسع للتنمية البشرية، أي بالإضافة إلى أن التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات الناس نضيف بعد جديد آخر وهو الاستدامة، أي تحقيق التنمية في الوقت الراهن و المستقبل دون انقطاع.

المطلب الثالث: اثر السياسات الاقتصادية على التنمية البشرية

تتأثر التنمية البشرية بكثير من السياسات والظواهر الاقتصادية سلبا أو إيجابا، لان البشر هم محور وعمود أي نشاط من النشاطات الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية... الخ. فمع إلقاء نظرة فاحصة على العالم يتبين لنا أن هناك تقدما و نموا بشريا هائلا، يقابله بؤس بشري لا يوصف في غالبية دول العالم.

هذا الواقع المتباين يحتم علينا التعرف على الوسيلة الأنجع لتحقيق التنمية البشرية، هل تكون بتحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق تأكيد دور الدولة من خلال وضع السياسات اللازمة لهذا الأمر وتوفير التمويل اللازم لمكافحة الفقر، خاصة في دول العالم الثالث الذي يعيش ثلث سكانه في حالة فقر مدقع.³ أو بتحقيق الكفاءة الاقتصادية التي يفترض أن يوفرها السوق، و هل يمكن ذلك في ظل مبادئ العولمة التي تنصص على تحرير الأسواق الوطنية والعالمية و فتحها أمام التدفقات التجارية والمالية والمعلوماتية.⁴

1- دور الدولة في تحقيق التنمية البشرية: في الواقع أن الصلة بين النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية البشرية ليست تلقائية، ففي حالات كثيرة فشل ارتفاع نمو الناتج المحلي الإجمالي في بلدان كثيرة في إفادة شعوب تلك البلدان.⁵

وهذا يعني أن النمو الاقتصادي وحده لا يحقق التنمية البشرية، فمن الخطأ الافتراض أن هدف التنمية البشرية هو زيادة الإنتاج من السلع والخدمات إلى أقصى حد ممكن فقط، أو أن وسائل التنمية البشرية يجب أن تعتبر حقوقا إنسانية بغض النظر عن إسهامها في إنتاج السلع والخدمات النافعة، فأهداف المجتمع متعددة ولا بد من الربط بين هذه الأهداف كشرط ضروري لتحقيق هذه التنمية.⁶

هذا المفهوم للتنمية يتطلب إستراتيجية في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، وهذه الإستراتيجية تستلزم تهيئة البني الأساسية المادية والبشرية والاجتماعية اللازمة لها، وهذه المرافق الحيوية تحتاج إلى تدخل مباشر من الدولة لتوفيرها لأسباب كثيرة منها أنها لا تخضع لمبدأ العوائد والتكاليف، وبعضها يحتاج إلى رأس مال مادي ضخم لا يتوفر إلا لدى الدولة، ونسبة المخاطرة في بعضها مرتفعة، وبعضها لا تظهر فوائدها إلا بعد فترة طويلة، أما متطلبات التنمية البشرية فهي في الغالب حاجات عامة، تقسم إلى قسمين رئيسيين هما:

1 - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق ، ص38

2 - نبيل مرزوق ، تحديات التنمية البشرية في سوريا 1998 ، ص38

3 - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية ، 1994 ، ص1، 2

4 - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقرير حول التنمية البشرية، 1992، ص5، 6

5 - تقرير التنمية البشرية، مرجع سابق ، ص23

6 - المعهد العربي للتخطيط: التعليم و الثقافة كحاجات أساسية في الوطن العربي، القمة الثانية عشر ، نوفمبر 1988 ، ص 63

♦ **حاجات عامة صرفة:** وهي تلك الحاجات التي يتم إشباعها عن طريق سلع وخدمات يتاح الانتفاع بها لجميع

أفراد المجتمع دون مقابل مباشر، ولا تخضع لمبدأ الاستبعاد، ولا مبدأ المنافسة في الاستهلاك مثل الأمن¹.

♦ **حاجات مستحقة أو جديرة بالإشباع:** وهي تلك الحاجات التي يتم إشباعها عن طريق سلع وخدمات تخضع

لمبدأ الاستبعاد، ويطلق عليها أيضا سلع شبه سوقية مثل التعليم والصحة².

هذه السلع والخدمات العامة تحتاج في العادة إلى سياسات حكومية لتوفيرها، إما من خلال سياسات انتقائية

شاملة بطريقة لا تميز بين الفئات الاجتماعية أو المناطق المختلفة مثل: برامج التعليم الأساسي وبرامج العملات

القومية للتحصين ضد الأمراض، وإما من خلال سياسات انتقائية موجهة لفئات المجتمع كذوي الحاجات الخاصة

وفئات المجتمع عند خط الفقر أو دونه مثلا، حيث تأخذ هذه السياسات عدة أشكال منها القرار السياسي الاقتصادي

أو الإنفاق على البرامج الاجتماعية، أو إعطاء دعم للفئات المحرومة³.

و تأكيد دور الدولة في تحقيق التنمية البشرية يأتي أيضا من عدة جوانب أخرى تتمثل في الحاجة إلى إعادة

توزيع الدخل لمصلحة الطبقات ذات الدخل المنخفض وذلك لتجنب الصدمات الاجتماعية وتحقيق عدالة أفضل في

هذا المجال، فضلا عن قدرة الدولة على أداء دور ايجابي لمساعدة الأقاليم الفقيرة للتقارب مع الأقاليم الغنية عن

طريق توفير الدعم اللازم و الضروري لتشكيل رأس المال البشري و المادي.

فضلا عن ما سبق لا بد من تدخل حكومي لتحقيق تقدم في النمو الاقتصادي، فالنمو الاقتصادي يتحقق

بوسيلتين فالوسيلة الأولى تتمثل في تجميع مخزون كبير من الأصول المنتجة والمهارات البشرية، والثانية تتمثل في

زيادة إنتاجية هذه الأصول والمهارات والموارد الطبيعية للبلاد⁴.

2. دور السوق في تحقيق التنمية البشرية: لكي تكون الأسواق وسيلة لتحقيق التنمية البشرية وتتمتع بالإنصاف

بدلا من الكفاءة لا بد لها من تحولات جذرية أهمها الاستثمار في الموارد البشرية وإيجاد السبل الكفيلة لتوزيع

الأصول الاقتصادية توزيعا عادلا، وإيجاد بنية اقتصادية أساسية وتوفير الاستقرار الاقتصادي وضمان المنافسة

التامة، فضلا عن توفير شبكات للأمن الاجتماعي وخاصة للفئات المحرومة⁵.

فهدف التنمية البشرية هو تحقيق النمو الاقتصادي مع العدالة، وهذا يعني أن التشغيل الذي يؤدي إلى الإنتاج ورفع

الإنتاجية يجب أن يكون في جانب، وتوفير فرص داخلية وذلك لإشباع الحاجات المطلوبة لأفراد المجتمع في

الجانب الآخر غاية بحد ذاتها⁶.

والواقع أن الشروط السابقة لا تتوفر في غالبية الأسواق سواء الوطنية أو العالمية حيث تعاني معظم الأسواق من

ثلاثة (03) تشوهات هي:

• تشوهات في هيكل السوق وسيادة الأنماط اللاتنافسية فيه.

1 - كيت هارلي ، كلم تيسدل : السياسة الاقتصادية الجزئية ، ترجمة عبد المنعم السيد علي ، بغداد 2005 ، ص 70

2 - حامد عبد المجيد دارز ، مبادئ الاقتصاد العام ، الدار الجامعية ، الإسكندرية 2002 ، ص 383، 380

3 - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية ، 1991، ص 4، 62

4 - د. إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق ، ص 51، 52

5 - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقرير التنمية البشرية مرجع سابق ، ص 31

6 - د. إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق ، ص 54

- تشوهات في معارف وقدرات الأفراد المتعاملين في هذه الأسواق والذي يعود إلى تباين في المستوى التعليمي.
 - عدم الأخذ بعين الاعتبار التكاليف والعوائد الخارجية من قبل المنتجين مثل التلوث...الخ.
- و بشكل عام تحقيق التنمية البشرية يحتاج إلى تكامل دور القطاع العام والخاص لتكوين إرادة مجتمعية قادرة على إطلاق عملية التنمية ورعايتها وحمايتها¹.

المطلب الرابع: مؤشرات قياس التنمية البشرية

من خلال تعريف الأمم المتحدة للتنمية البشرية، ندرك أن هذا المفهوم متشعب ومركب، وبالتالي يصعب قياسه بمؤشر واحد أو مجموعة محدودة من المؤشرات الكمية، والتي قد تعتبر غير قابلة للقياس بالنسبة للبلدان النامية ومن هنا تجسدت الأهمية الكبيرة لمؤشر التنمية البشرية. والذي يركز على جوانب التنمية البشرية الأساسية القابلة للقياس خلال فترات زمنية معينة، وقابل للمقارنة بين الدول باختلاف مستوياتها التنموية. ولذلك فقد قامت الأمم المتحدة بتجديد مجموعة من المؤشرات المكتملة، تجاوزت 180 مؤشرا، ومنها بعض المؤشرات التي نذكرها كما يلي: ²

- مؤشر التنمية البشرية ويتضمن أربع مؤشرات .
- مؤشر التنمية المرتبط بنوع الجنس ويضم ثمانية مؤشرات.
- مؤشرات الفقر البشري ويضم أحد عشر مؤشرا.
- الملامح الأساسية للصحة ويضم عشر مؤشرات.
- مؤشرات أخرى.....

هذه المجموعة المتكاملة من المؤشرات توسع من إمكانية التحديد الدقيق والشامل لمستوى التنمية البشرية في بلد معين و التطور المحقق و كذا الأفاق المستقبلية لتحسين التنمية البشرية المستدامة، كما انه يعطي صورة واضحة حول مستوى الحياة السياسية و الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والحقوق الفردية والحريات العامة، كما أن غياب بعض المؤشرات في بلد معين تبين مدى الإخفاق و السلبية التي تحد من دلالة مؤشر التنمية البشرية الكلي.³

¹ المعهد العربي لتخطيط الكويت : www.arab-api.org
² الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق ص 38،39.
³ الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق ص 38.

1. مؤشر التنمية البشرية IDH

1. المفهوم: مؤشر التنمية البشرية هو أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي و مستوى التنمية الاجتماعية، باستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين 0 و 1 وذلك من خلال تحديد إمكانيات التي وفرتها الدول في ثلاث جوانب مهمة هي:¹

➤ مدة الحياة و مستوى الصحة، و ذلك اعتمادا على تحديد الأمل في الحياة عند الولادة.
➤ التمدرس وتلقي المعارف، اعتمادا على معدل القراءة و الكتابة بين البالغين، والمعدل الإجمالي للتمدرس والتعليم.

➤ إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع، اعتمادا على نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام.
2. دلالة مؤشر التنمية البشرية: تتراوح قيمة المؤشر ما بين 0 و 1 حيث ترتفع التنمية البشرية كلما اقترب المؤشر من قيمته العظمى 1، وتنخفض كلما اقترب من القيمة الصفرية، والجدول التالي يوضح دلالة مؤشر التنمية البشرية و تصنيفه للدول إلى ثمانية مستويات و الخصائص المتعلقة بكل صنف.

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

الجدول رقم (01): دلالة مؤشر التنمية البشرية.

الخصائص	التصنيف	مستوى و أسلوب التنمية البشرية
$IDH > 0.9$ <ul style="list-style-type: none"> • الناتج المحلي الخام للفرد مرتفع جدا. • مستوى حضري مرتفع. • نمو ديموغرافي منخفض. 	3	<p>أ - تنمية بشرية مرتفعة جدا.</p> <ul style="list-style-type: none"> • الدول ذات الاقتصاد الرأسمالي الصناعي القديم.
$0.7 < IDH < 0.9$ <ul style="list-style-type: none"> • الناتج المحلي الخام للفرد مرتفع. • مستوى حضري مرتفع. • مستوى تعليمي منخفض. 	8	<p>ب - تنمية بشرية مرتفعة.</p> <ul style="list-style-type: none"> • الدول الرأسمالية المصدر للنفط.
<ul style="list-style-type: none"> • الناتج المحلي الخام للفرد متوسط. • مستوى حضري مرتفع. • الأمل في الحياة مرتفع. 	1	الدول ذات النظام الاجتماعي لوسط أوروبا و الدول الأورو متوسطة و دول أمريكا الجنوبية.
<ul style="list-style-type: none"> • الناتج المحلي الخام للفرد منخفض. • الأمل في الحياة متوسط. • مستوى تعليمي مرتفع. • نمو ديموغرافي منخفض. 	4	النموذج الاجتماعي السوفياتي.
$0.5 < IDH < 0.7$ <ul style="list-style-type: none"> • الناتج المحلي الخام للفرد منخفض. • مستوى حضري منخفض. • كثافة سكانية مرتفعة. • أهمية كبيرة للقطاع الفلاحي. • مستوى تعليمي مرتفع. • نمو ديموغرافي مرتفع. 	5	<p>ج - تنمية بشرية متوسطة.</p> <ul style="list-style-type: none"> • النموذج الريفي الأسيائي.
<ul style="list-style-type: none"> • الناتج المحلي الخام للفرد متوسط. • مستوى حضري مرتفع. • كثافة سكانية منخفضة. • نمو ديموغرافي متوسط. 	2	النموذج الحضري للدول أمريكا الجنوبية و الدول العربية و الإسلامية.
$IDH < 0.5$ <ul style="list-style-type: none"> • الناتج المحلي الخام للفرد منخفض. • الأمل في الحياة منخفض. • مستوى حضري منخفض. • مستوى تعليمي منخفض. • نمو ديموغرافي مرتفع جدا. 	6	<p>د - تنمية بشرية منخفضة.</p> <ul style="list-style-type: none"> • الدول الإفريقية الاستوائية.

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

الدول الإفريقية الساحلية.	7	<ul style="list-style-type: none"> • الناتج المحلي الخام للفرد منخفض. • الأمل في الحياة منخفض جدا. • مستوى حضري منخفض جدا. • كثافة سكانية منخفضة. • نمو ديموغرافي مرتفع جدا.
---------------------------	---	---

المصدر: , ... le monde dans tous ses états : CLAUDE GRASLAND

université paris 7. 2000.www.univ-paris7.fr.

3. حساب مؤشر التنمية البشرية

قبل حساب مؤشر التنمية البشرية ينبغي حساب درجة الأهمية لكل عنصر من العناصر المكونة للمؤشر، وتحديد مؤشر الأهمية لهذه العناصر مرجح بين القيمة العظمى (1) والقيمة الدنيا (0) و يحسب انطلاقا من العلاقة التالية:

$$\text{مؤشر الأهمية} = \frac{(\text{القيمة الحقيقية} - \text{القيمة الدنيا})}{(\text{القيمة العظمى} - \text{القيمة الدنيا})}$$

$$\text{INDEX} = \frac{(\text{actuel value} - \text{min value})}{(\text{max value} - \text{min value})}$$

ومنه يمكن حساب مؤشر التنمية البشرية من خلال حساب المتوسط الحسابي لمؤشرات الأهمية للعناصر المكونة لهذا المؤشر، و الجدول التالي يوضح القيمة العظمى و الدنيا لمركبات مؤشر التنمية البشرية.

جدول رقم(02): القيم العظمى و الدنيا لمركبات مؤشر التنمية البشرية.

المركبات	القيمة العظمى	القيمة الدنيا
الأمل في الحياة عند الولادة (سنوات)	85	25
معدل القراءة و الكتابة عند البالغين (%)	100	0
المعدل الإجمالي للقيود في التعليم المرجح (%)	100	0
نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام *	40000	100

المصدر: تقرير التنمية البشرية (pnud) 2003. www.un.org.

II. مؤشر الفقر البشري

وهذا المؤشر يختلف عن مؤشر التنمية البشرية، حيث انه يتكون أو يتركب من مؤشرين في نفس الوقت وسوف يتم التطرق إليهما كما يلي:

1. مؤشر الفقر البشري للدول النامية IPH-1

¹ - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص 54، 55.

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

1.1 المفهوم: ظهر مفهوم الفقر البشري سنة 1997 في التقرير العالمي للتنمية البشرية، و عرف على أنه: "ما يفرض من الخارج من غياب الفرص والخيارات الأكثر أساسية للتنمية البشرية مثل : فرصة العيش حياة طويلة وسليمة و بناءة و التمتع بمستوى معيشي لائق و كذا بالحرية و الكرامة و احترام الذات و احترام الآخرين.¹ ويهتم مفهوم الفقر البشري بالإمكانات المتاحة لأكثر الناس حرمانا وبالموارد التي يحتاجون إليها للتخلص من الفقر، وتراعي أيضا باللامساواة بين الجنسين و الطريقة التي توزع بها الموارد من تغذية وتعليم وخدمات صحية داخل الأسرة الواحدة.

وبالتالي فهذه مؤشر الفقر البشري يتمثل في قياس تخلف دولة معينة في ثلاث جوانب أساسية هي:²

- مدة الحياة ومستوى الصحة: وتتمثل في المخاطر التي تحول دون العيش لأمر معين و ذلك اعتمادا على تحديد احتمال أن لا يعيش المولود حديثا حتى سن الأربعين.
- التمدرس و تلقي المعارف: وتتمثل في حرمان الأفراد من القراءة و الكتابة و ذلك اعتمادا على معدل القراءة والكتابة بين البالغين.
- إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع، ونقيس نسبة السكان المحرومين من العناصر الأساسية للحياة وذلك اعتمادا على المتوسط الحسابي للمؤشرين التاليين:

- نسبة السكان الذين لا يحصلون على مياه مأمونة.

- نسبة الأطفال المحرومين من الاحتياجات الأساسية.

1.2 الحساب: يتم حساب المؤشر دون الحاجة إلى مؤشرات الأهمية المستعملة في IDH، وذلك اعتمادا على الخطوات التالية:

- ◆ قياس الحرمان على مستوى معيشي رفيع: يحسب اعتمادا على المتوسط الحسابي غير المرجح لمكوناته، وذلك من خلال العلاقة التالية:

المتوسط الحسابي = $\frac{1}{2}$ (نسبة السكان الذين لا يحصلون على مياه مأمونة + نسبة الأطفال المحرومين من الاحتياجات الأساسية).

- ◆ حساب مؤشر الفقر البشري: يحسب مؤشر الفقر البشري للدول النامية بالعلاقة التالية:³

$$IPH -1 = \left[\frac{1}{3} (P_1^\alpha + P_2^\alpha + P_3^\alpha) \right]^{\frac{1}{\alpha}}$$

حيث : P_1 : احتمال أن لا يعيش المولود حديثا حتى سن الأربعين.

P_2 : معدل القراءة و الكتابة بين البالغين.

P_3 : المتوسط الحسابي غير المرجح لنسبة السكان الذين لا يحصلون على مياه مأمونة

ونسبة المحرومين من الاحتياجات الأساسية.

¹ - محمد ليزين، حقوق الإنسان و الفقر المدقع، المجلس الاقتصادي و الاجتماعي للأمم المتحدة، لجنة حقوق الإنسان الدورة 55، 1998، ص 96.

² - PNUD, rapport mondial sur le developpement humain. OPCIT.2003.P

³ - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص 42 ..

$$.3 = \alpha$$

III. مؤشر التنمية المرتبط بالجنس ISDH

1. المفهوم: إذا كان مؤشر التنمية البشرية يقيس مستوى الإمكانيات التي وفرتها الدولة للفرد، فإن المؤشر المرتبط بالجنس يوسع في هذا المفهوم من خلال التركيز على الفروقات الاجتماعية بين الذكور و الإناث اعتمادا على الجوانب التالية:

- مدة الحياة ومستوى الصحة: و ذلك اعتمادا على تحديد الأمل في الحياة عند الولادة.
 - التمدرس وتلقي المعارف: اعتمادا على معدل القراءة والكتابة بين البالغين والمعدل الإجمالي للتمدرس والتعليم لجميع المستويات .
 - إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع ، اعتمادا على العمر المتوقع من العمل.
2. حساب الدخل المتوقع من العمل للجنسين: إن الدخل المتوقع من العمل متعدد الأبعاد، فيمكن دراسته كمورد موجه للاستهلاك، كما يمكن اعتباره كريح حققه الفرد من خلال نشاطه، يستخدم الدخل المتوقع من العمل للجنسين في حساب كل من مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس حيث يستوجب الأمر التفرة بين الجنسين في حساب الدخل، و مؤشر مشاركة المرأة I.P.F، حيث نحتاج إلى حساب الاستقلالية الاقتصادية للمرأة .
- يحسب الدخل المتوقع من المرأة و الرجل اعتمادا على المعطيات التالية:
- نسبة دخل (عدا الفلاحي) المرأة إلى دخل الرجل (عدا الفلاحي).
 - نسبة النساء إلى الرجال من السكان القادرين على العمل.
 - الناتج المحلي الخام لكل فرد (مقدر ب PPA).

1.2 حساب حصة المرأة من الدخل المتوقع من العمل: يمكن حسابها من خلال العلاقة التالية:¹

$$S_F = W_F / W_M (EA_F) / (W_F / W_M (EA_F)) + EA_M$$

حيث :

S_F : حصة المرأة من مداخيل الأجور .

W_F / W_M : نسبة الدخل (عدا الفلاحي) للمرأة إلى دخل الرجل (عدا الفلاحي).

EA_F : نسبة النساء من السكان القادرين عن العمل .

EA_M : نسبة الرجال من السكان القادرين عن العمل .

2.2 حساب مداخيل العمل للنساء و الرجال "مقدرا ب PPA": و يمر بالمرحلتين التاليتين:

- حساب مداخيل العمل للمرأة: العلاقة التالية تمكننا من حساب الدخل الخاص للمرأة.²

$$Y_F = S_f (y) / N_F$$

¹- الملتقى الدولي حول التنمية البشرية ، مرجع سابق،ص43،44.

²- الملتقى الدولي حول التنمية البشرية ، مرجع سابق،ص44.

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

حيث:

Y_F : الدخل المتوقع من العمل للمرأة مقدرا بـ PPA .

Y : الناتج المحلي الخام مقدرا بـ PPA .

N_F : العدد الإجمالي للنساء من عدد السكان .

• حساب مداخيل العمل للرجال : العلاقة التالية تبين كيفية الحساب:¹

$$Y_m = Y - S_f(Y) / N_m$$

3- الحساب: حساب مؤشر التنمية المرتبط بالجنس يمر بثلاث خطوات ، أولها حساب المؤشر المرتبط بالسكان حسب الجنسين لكل متغير و ذلك اعتمادا على العلاقة التالية :

$$\text{مؤشر الأهمية} = \frac{(\text{القيمة الحقيقية} - \text{القيمة الدنيا})}{(\text{القسم العظمى} - \text{القيمة الدنيا})}$$

تتمثل الخطوة الثانية في حساب مؤشر المساواة في التوزيع ، و الذي نهدف من خلاله إلى تحديد الفروقات بين الذكور و الإناث حسب المتغيرات المدروسة ، حيث نعبر عنها رياضيا من خلال العلاقة التالية:²

$$\text{مؤشر المساواة في التوزيع} = (\text{نسبة الإناث} * \text{مؤشر الأهمية للإناث})^{E-1} + \text{نسبة الذكور} * (\text{مؤشر الأهمية للذكور})^{E-1}$$

حيث تقدر المعلمة ...ب2 و عليه تتحول العلاقة الى الشكل التالي:

$$\text{مؤشر المساواة في التوزيع} = (\text{نسبة الإناث} * \text{مؤشر الأهمية للإناث})^{1-} + \text{نسبة الذكور} * (\text{مؤشر الأهمية للذكور})^{1-}$$

تمثل العلاقة أعلاه المتوسط التوافقي لكلا المؤشرين المرتبطين بالجنسين .

ويبقى حساب مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس باستخدام المتوسط الحسابي غير المرجح للمركبات الداخلة في مؤشر المساواة في التوزيع و التي تعطى قيمها العظمى و الدنيا حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (03): القيم العظمى و الدنيا لمركبات مؤشر التنمية البشرية حسب الجنس.

المركبات	القيمة العظمى	القيمة الدنيا
الأمل في الحياة عند الولادة للإناث "سنوات".	87.5	27.5
الأمل في الحياة عند الولادة لدى الذكور "سنوات".	82.5	22.5
معدل القراءة و الكتابة بين البالغين "%".	100	0
المعدل الإجمالي المرجح للتعليم "%".	100	0

¹- نفس المرجع،ص44.

²- نفس المرجع،ص44.

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

100	40000	الدخل المتوقع من العمل " "
-----	-------	----------------------------

المصدر: الملتقى الدولي حول التنمية البشرية 2004.

ملاحظة:

القيم العظمى والدنيا الخاصة بالأمل في الحياة عند الولادة لدى الإناث تزيد بخمس 5 سنوات على ما هو عليه الحال بالنسبة للذكور ويرجع ذلك إلى الخصائص الفيزيولوجية التي تمتاز بها الإناث عن الذكور.

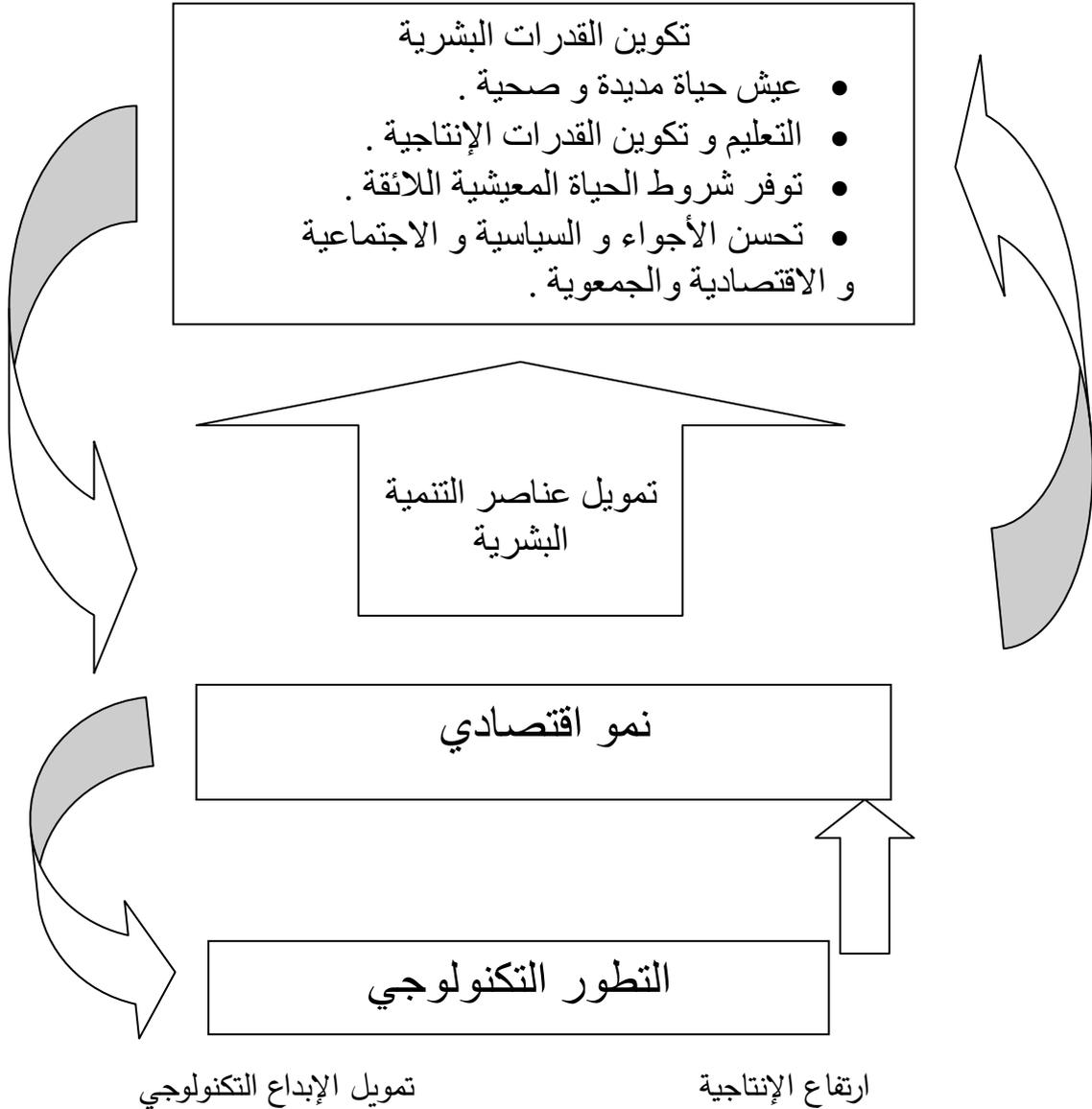
IV. مؤشر التنمية التكنولوجية IDT

1.2. المفهوم: ظهر مفهوم دور التكنولوجيا في التنمية البشرية لأول مرة في التقرير العالمي لتنمية البشرية لسنة 2001، إذ بين الأهمية التي تساهم بها التكنولوجيا في تحقيق التنمية البشرية، حيث تبرز علاقة تبادلية بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية والتطور التكنولوجي، وهذا ما نحاول توضيحه من خلال الشكل الآتي:¹

¹- PNUD. rapport mondial sur le developpement humain.2001.www.un.org.P63

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

الشكل رقم (01): العلاقة التبادلية بين التكنولوجيا و التنمية البشرية.



المصدر: تقرير التنمية البشرية pnud،، www.un.org. p63.

- مؤشر التنمية البشرية الخاص بالتكنولوجيا هو مؤشر مركب يقيس قدرة الدولة على تعميم ونشر التكنولوجيا في الأوساط الاجتماعية، و ذلك اعتمادا على العناصر التالية:1
- الإبداع التكنولوجي مقاسا بالاعتماد على حجم براءات الاختراع لكل فرد مقيم في دولة معينة و كذلك الامتيازات الممنوحة و رخص الاستخدام و الإنتاج الواردة من الخارج لكل فرد .
- إنتشار التكنولوجيا الراقية مقاسة بعدد الحواسيب المرتبطة بشبكة الإنترنت لكل فرد وحصاة الصادرات من المنتجات ذات التكنولوجيا المتوسطة والرفيعة من مجموع صادرات السلع والخدمات.

¹ - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص.64

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

- انتشار التكنولوجيا القديمة و يقاس بعدد اشتراكات الهاتف الثابت والمحمول لكل فرد، واستهلاك الفرد من الطاقة الكهربائية.
 - درجة التأهيل البشري و تقاس بالمدة المتوسطة للتدريس للأفراد الذين يتجاوزون عمر 15 سنة والمعدل الإجمالي للتسجيل في الشعب العلمية و التقنية العليا.
- 2.2. الحساب:

يتميز كل مؤشر مكون لمؤشر التنمية التكنولوجية بدرجة أهمية خاصة، حيث يتراوح قيمة كل مؤشر بين 0 و1 وهذا ما تبينه العلاقة التالية:¹

$$\text{مؤشر الأهمية} = \frac{(\text{القيمة الحقيقية} - \text{القيمة الدنيا})}{(\text{القيمة العظمى} - \text{القيمة الدنيا})}$$

والجدول التالي يوضح القيمة العليا والقيمة الدنيا للعناصر المكونة لمؤشر التنمية البشرية :
جدول رقم(04): القيم العظمى والدنيا لمركبات مؤشر التنمية التكنولوجية.

المركبات	القيمة العظمى	القيمة الدنيا
براءة الاختراع لكل مليون فرد.	994	0
رخص الاستخدام و الامتيازات الممنوحة لكل 1000 فرد .	272.6	0
الحواسيب المرتبطة بشبكة الإنترنت لكل 1000 فرد	232.4	0
حصة صادرات المنتجات التكنولوجية المتوسطة و المتطورة (%).	80.8	0
اشتركاكات الهاتف الثابت و المحمول لكل 1000 فرد.	901	1
استهلاك الطاقة الكهربائية بالكيلو واط ساعي لكل فرد.	6969	22
المدة المتوسطة للتدريس للأفراد الأكثر من 15 سنة.	12	0.8
المعدل الإجمالي للتسجيل في الشعب العلمية العليا (%).	27.4	0.1

المصدر: (P 64 WWW.UN.ORG. 2001) PNUD

يمكن حساب مؤشر التنمية التكنولوجية اعتمادا على المتوسط الحسابي للمؤشرات الأربعة المكونة له والمحسوبة بناء على الجدول أعلاه، و من ثمة يمكن الاعتماد عليه من طرف المسؤولين عند وضع السياسات والاستراتيجيات التكنولوجية و اتخاذ القرارات المرتبطة بهذا الشأن.

المبحث الثاني: رأس المال البشري

من المفاهيم التي كثر الحديث عنها، مفهوم رأس المال البشري والذي يعتبر من المفاهيم التي لاقت رواجاً كبيراً واهتماماً من طرف الباحثين والمفكرين الاقتصاديين في مختلف دول العالم، والذين ربطوا تحقق النمو والتنمية الاقتصادية والبشرية بمدى اهتمام الدولة والمؤسسة بهذا المفهوم وإعطائه مكانته الصحيحة واللائقة به. وهكذا بدأ النظر إلى الإنسان بصفته مورداً هاماً من الموارد الاقتصادية، و أن تراكم رأس المال البشري مثله مثل الرأس المال المادي يعتبر القوة المحركة للنمو الاقتصادي، ومع مطلع التسعينات بدأ مصطلح التنمية البشرية يتردد كثيراً في الأدبيات الاقتصادية، وظهرت اجتهادات ومحاولات شتى لتعريفه بناءاً على التطور الذي حصل في النظرية الاقتصادية والذي جعل الإنسان الغاية الأساسية للنشاط الاقتصادي والمحرك الأساسي له.¹

المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري و مكوناته

إن مفهوم الرأس مال البشري يشير إلى النظرية التي وضعها "GARY BEKER" في منتصف الستينات من القرن الماضي، و كانت الانطلاقة من الأبحاث التي درست أسباب النمو القوي المحقق خلال ما يعرف بالثلاثينات المجيدة " LES TRENES GLORIEUSES "، حيث أرجعت نسبة كبيرة من النجاحات المحققة في تلك الحقبة إلى التقدم التقني الحاصل آنذاك ، ولكن أيضاً إلى تراكم المهارات الجماعية والفردية.

إن رأس مال البشري يشير إلى مجموع المعارف و المهارات و الخبرات و كل القدرات التي تمكن من زيادة إنتاجية العامل لدى فرد أو جماعة عمل معينة.² كما أوضح "شولتز" - من رواد نظرية رأس المال البشري - أهمية رأس المال البشري و التي قد تفوق أهمية رأس المال المادي في تحقيق معدلات أسرع للنمو.³ و نظرية الرأسمال البشري تقوم على فرضية أن الفرد يقوم بالاستثمار في هذا الرأسمال و تراكمه من أجل الحصول على إيرادات في شكل أجور إضافية، و تراكم هذا الرأسمال يكون من خلال عمليات التكوين الأساسي و التكوين المستمر، وأيضاً من خلال التربية الأسرية أو المهارات المكتسبة في العمل.⁴

و يتطلب إحداث ذلك التراكم تكاليف مباشرة متمثلة في تكاليف الدراسة والإيواء والنقل... إلخ، و تكاليف غير مباشرة متمثلة أساساً في تكاليف الفرصة أو الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الفرد لو عمل خلال تلك الفترة، ويهدف الاستثمار في الرأسمال البشري إلى الحصول على مداخيل أكبر من التكاليف التي يتطلبها ويقوم به إما الفرد ذاته (التكوين الأساسي، الخبرات، و التكوين خارج المهنة التي يؤديها الفرد) أو تقوم به المؤسسة (من خلال التكوين المستمر).

1- د. إبراهيم الدعمة ، مرجع سابق، ص14، 15.

2- الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية ، جامعة ورقلة، 2004، ص205.

3- درأوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2001-2002، ص64.

4- الملتقى الدولي حول التنمية البشرية ،مرجع سابق ،ص205

و بالرغم من تركيز دراسات شولتز في مجال الاستثمار البشري على التعليم ، إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري و خاصة في مجال التدريب وقد حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم و هي:

1. الإيرادات الضائعة للفرد والتي يمكن الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم.
 2. الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ، وقد أشار شولتز إلى أن هيكل الأجور و المرتبات يحدد على المدى الطويل من الاستثمار في التعليم والتدريب والصحة وأيضا البحث عن معلومات لفرص عمل أخرى.
- أما "بيكر" فقد اهتم بدراسة بعض المتغيرات المحدد والمحفزة للاستثمار في رأس المال البشري ومن أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع للفرد، الاختلاف في الأجور درجة الخطر، السيولة، المعرفة، ويقدم تحليل الاستثمار البشري تفسيراً موحداً لعدد كبير من الظواهر التطبيقية مثل شكل العلاقة بين العمر والإيرادات وتوزيع الإيرادات فتؤدي معظم الاستثمارات في رأس المال البشري إلى زيادة الإيرادات ولكن في عمر وتقدم نسبياً، لأن العائد المحقق من الاستثمار يعد جزءاً من الإيرادات، وتتنخفض هذه الاستثمارات في المدى القصير، لأن التكلفة تضخم من الإيرادات في ذلك الوقت.¹

ومنه يمكن الوصول إلى نظرية شاملة و موحدة تساعدنا في تفسير ظواهر عديدة مختلفة مثل شكل الإيرادات، وتأثير التخصص على مستوى مهارة الفرد، وهنا يجب التفريق بين: التدريب العام والتدريب المتخصص.²

كما حاول "مينسر" قياس التكلفة والمنفعة الاقتصادية المترتبة على الاستثمار في التعليم والتدريب بالإضافة إلى محاولة أوديون - باحث في مجال الإدارة - إلى ترجمة هذه المفاهيم إلى استراتيجيا لإدارة الموارد البشرية في المنظمة ، فقد ركز أوديون على فكرة أن الأفراد أصول يمكن الاستثمار فيها ، كما قدم محفظة الموارد البشرية على غرار محفظة الأوراق المالية و وضح كيفية تطبيقها على رأس المال البشري.³

وفي الأخير فإن الكفاءات المتحصل عليها في النهاية قد تكون عامة (يتم استعمالها في أية مؤسسة) وأخصاً تؤدي إلى إحداث تأهيل خاص "qualification spécifique" أي مجموع القدرات التي يتم تنميتها في المؤسسة التي ينتمي إليها الفرد فقط، و العائد المترتب عن ذلك يكون في شكلين : إما في شكل زيادة في الأجر بالنسبة للفرد، أو زيادة في إنتاجية العمل بالنسبة للمؤسسة .⁴

1- د.راوية حسن، مرجع سابق، ص 67، 70.

2- الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص 8.

3- د.راوية حسن، مرجع سابق، ص 64.

4- الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص 205.

المطلب الثاني: نظرية رأس المال البشري لشولتز والأبحاث المكملة لها

رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر¹، فقد وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى:

1. جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري.
2. تحديد ماهية رأس المال البشري و إدخال الفرد كأحد مكوناته، و التركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات و إنتاجية الفرد.
3. تقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع.
4. إدخال مفهوم الخسارة في رأس المال البشري الناتجة عن الموت أو العجز أثناء الحروب و الذي يقلل من مخزون الثروة القومية.
5. تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري و الناتجة عن هجرة العمالة، و الاستثمار في مجال الصحة والتعليم والتدريب و فيما يلي عرض لتطور نظرية الاستثمار البشري.

1. نظرية شولتز "SCHULTZ": يعتبر شولتز SCHULTZ من رواد نظرية رأس المال البشري التي تحددت ملامحها بوضوح في الستينات². حيث يرى شولتز أن حقيقة التنمية الاقتصادية يكون بصفة كبيرة عن طرق الاستثمار في رأس المال البشري، و لقد أشار إلى أن مهارات و معرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، لأن هذا النوع من الاستثمارات حسب شولتز قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، ومن هنا فهو يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي.

و قد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فرضيات أساسية هي³:

- إن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساسا إلى المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلاف في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

لقد بدأ شولتز أبحاثه الأولى للاستثمار البشري على الإنتاجية في مجال الزراعة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية فقد لاحظ أن الاستثمار المستمر في الأفراد، وفي تعليمهم من خلال منح دراسية للمزارعين هو الذي حقق القفزة في الإنتاجية الزراعية، على غرار العوامل الأخرى كذلك مثل : خصوبة الأرض الزراعية توافر مياه الري

¹ - د.راوية حسن، مرجع سابق، ص65.

² - ايمان محمد فؤاد محمد، تكوين رأس المال البشري: التنمية البشرية في مصر، المؤتمر العلمي 22 للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي و الإحصاء و التشريع، القاهرة، 2000، ص01.

³ - د.راوية حسن، مرجع سابق، ص66.

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري)

وتوافر الأساليب الفنية الزراعية... الخ. وقد ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية، و بأنها شكل من أشكال رأس المال ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزءا من الفرد الذي يتلقاه. ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كلا من التكاليف والإيرادات المرتبطة بعملية التعليم، فبالنسبة للإيرادات فهي تمثل أهمية خاصة و يرجعها إلى:

♦ أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة للطالب أثناء فترة التعليم.

♦ تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة¹.

أما بالنسبة لتكلفة الخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة فهي عبارة عن تقديرات لقيمة ممتلكات المدرسة المستخدمة في التعليم إلى جانب المصاريف الجارية للمرتبات، الأجور والمواد المستخدمة في عملية التعليم. يرى شولتز كذلك أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري من هذا التحليل. فالغرض من التعليم حسب بعض الباحثين هو غرض ثقافي و ليس اقتصادي، فالتعليم في رأيهم ينمي الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين ومسؤولين من خلال إعطائهم فرصة للحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها. ويرى شولتز أن الاعتراف بالغرض الاقتصادي للتعليم لا ينفي الغرض الثقافي له، فإلى جانب تحقيق الأهداف الثقافية هناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم و إدارة شؤونهم، وأن مثل هذا التحسن يمكن أن يترتب عليه زيادة في الدخل القومي و خلاصة القول فإنه يمكن اعتبار كل من الآثار الثقافية والاقتصادية نواتج مشتركة لعملية التعليم ويعني هذا وفقا لشولتز أن الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية للتعليم و التي يمكن اعتبارها رأس مال يتم تحديده و تقديره.

2. الأبحاث المكتملة لنظرية رأس المال البشري :

♦ إسهامات بيكر (GARY BECKER) : يعد بيكر واحدا من أهم الباحثين الذين أدو بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري، حيث بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري، من تعليم و هجرة و رعاية صحية، مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب،² ويعد هذا الأخير من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية في توضيح تأثير الرأس مال البشري على الإيرادات و العمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى.

وفي محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب، فرق بين نوعين من التدريب هما : التدريب العام والتدريب المتخصص كما تناول دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل و تكلفة كل من نوعي التدريب السابقين، أيضا أمكن التمييز بين عدد من الحالات التي يختلف فيها تأثير الاستثمار في التدريب على كل من الأجور و الإنتاجية الحدية.

1. www.st.2ya.com

2- درأوية حسن، مرجع سابق، ص 66، 67، 68، 70 .

فبالنسبة للتدريب العام فهو ذلك النوع من التدريب الذي يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المنظمة التي تقدم له التدريب، و كذلك في أي منظمة أخرى قد يعمل بها، و يعني هذا أن الفرد يمكنه أن يفيد منظمته بنفس المقدار الذي قد يفيد بها المنظمات أخرى المحتمل أن يعمل بها. فالأستاذ المتدرب بمدرسة معينة يمكن استخدام مهاراته المكتسبة من هذا التدريب في أي مدرسة أخرى وكذلك الطبيب، وتقدم المؤسسة مثل هذا النوع من التدريب في حالة عدم اضطرارها لتحمل تكلفته، فيتحمل الفرد المتدرب التكلفة من خلال منحه أجرا منخفضا عن المعدل العادي أثناء فترة التدريب، و يمكن للمؤسسة أن تحقق عائدا من تقديم مثل هذا التدريب إذا زاد الإنتاج الحدي للفرد عن الأجر الممنوح له من قبل المؤسسة.

أما بالنسبة للتدريب المتخصص فهو يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية إذا ما عمل بأي منظمة أخرى. فالموارد المنفقة في المؤسسة لتعريف العامل الجديد بعمله وتقديمه للمؤسسة مثل نوع من الإنفاق على التدريب المتخصص، و تزداد قيمة الفرد المتدرب تدريجا متخصصا بالمنظمة، فتقدم له أجرا عاليا نسبيا ويكون هذا الأجر مستقلا عن الأجر المحتمل أن تقدمه أي منظمة أخرى ويرجع هذا إلى أن النوعية المتخصصة من التدريب قد لا تتناسب مع متطلبات وطبيعة العمل في أي منظمة أخرى، أما بالنسبة للعائد المحتمل فإنه يكون عاليا نسبيا نظرا للإنتاجية العالية والمهارات المتخصصة المكتسبة للمتدرب، و ترتبط تكلفة معدل دوران العمل ارتباطا كبيرا بتكلفة التدريب المتخصص، حيث أن هذا الأخير تكلفته مرتفعة، و منه فإن ترك الفرد المتدرب للعمل يزيد من مقدار الخسارة مقارنة بحالة التدريب العام، كذلك من ناحية أخرى فإن الفرد المتدرب تدريجا متخصصا يكون لديه دافع البقاء للعمل بالمؤسسة، لأنه من الصعب أن يجد مؤسسة أخرى يوظف بها مهاراته المتخصصة المكتسبة، حتى و لو وجد مؤسسة أخرى فإنه لا يتخل عن مؤسسته القديمة إلا إذا كان الأجر عاليا و كذلك ظروف العمل.

إذن فنوع التدريب (عام أو متخصص)، و معدل دوران العمل يؤثران في تحديد مقدار التكلفة المحتملة لتقديم التدريب، وفي تحديد من الذي يتحمل هذه التكلفة (الفرد أم المؤسسة). ويمكن للمؤسسة أن تواجه الخسارة الناجمة عن ارتفاع معدل دوران العمل بإحدى الطريقتين:

◆ أن تحصل المنظمة على إنتاج و عائد أكبر من الأفراد الموجودين حاليا، بتعويض الخسارة الناجمة عن ترك بعض الأفراد المتدربين للعمل و يسمى هذا " بالعائد على النجاح"¹.

◆ أن تدرك المنظمة مسبقا وجود احتمال لترك بعض الأفراد ممن حصلوا على التدريب للعمل بالمنظمة وهذا الاحتمال ليس ثابتا و لا محددًا، ولكن يرتبط بمستوى الأجر فيها.

و بالتالي يمكن للمنظمة أن تقوم بتخفيض احتمالات الفشل من خلال تقديم أجر أعلى للأفراد بعد حصولهم على التدريب، بدلا من اعتمادها على تعويض الخسارة المترتبة على ترك الفرد للعمل بعائد النجاح.

¹ - دراوية حسن، مرجع سابق، ص 71، 73، 74.

يتضح من تحليل بيكر السابق قيمة إسهاماته في تطوير مفاهيم الاستثمار البشري، فبينما أحدث شولتز انقلاباً في المفاهيم الاقتصادية بتقديمه نظرية الاستثمار البشري، نجد أن بيكر أوضح بطريق عملية كيفية استخدام هذه المفاهيم النظرية كأداة للتحليل في اقتصاديات الاستثمار في الموارد البشرية، كما حاول بيكر أن يدرس علاقة الارتباط بين تكلفة معدل دوران العمل و تأثيره على تكلفة التدريب خاصة التدريب المتخصص.

♦ **إسهامات مينسر:** من خلال أبحاثه ودراساته حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها في مجال الاستثمار البشري تمثلت في:

- تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب.
- تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب.
- تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة و العائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة.

أما فيما يخص تعريف مينسر للتدريب فقد اتسع ليشمل كذلك كلا من التدريب الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل و أيضاً التعلم بالخبرة، و قد برر ذلك بزيادة و تحسين مهارات و إنتاجية الأفراد عن طريق التدريب الرسمي و غير الرسمي، بالإضافة إلى أن الفرد يحصل على عمل ما نتيجة الخبرة المكتسبة. و قد قسم مينسر تكلفة التدريب إلى نوعين هما:

التكلفة المباشرة والتكلفة غير المباشرة، بحيث تمثل التكلفة المباشرة تكلفة العتاد، الآلات، المواد المستخدمة في التدريب وأجور المتدربين، أما التكلفة غير المباشرة فهي التكلفة غير الملموسة والتي تتمثل في تكلفة الفرصة الضائعة.

وفي الأخير فقد توصل مينسر إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل و سلوك الأفراد منها¹:

- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل وكلما زاد أجره.
- كلما زاد معدل دوران العمل و معدل البطالة كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب.
- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة واحتمالات استقرار العاملة.

المطلب الثالث: دور البحث و التطوير في تنمية الكفاءات البشرية

تمثل الكفاءات البشرية رأس مال بشري متميز تفوق قيمته قيمة رأس المال المادي، الأمر الذي يستوجب الاهتمام به، و تتمينه لتحقيق تنمية مستدامة. إن تأهيل الكفاءات البشرية المحلية يتطلب دعم و تمويل برامج معرفية للبحث و التطوير في المجالات التالية:²

¹ - دراوية حسن ، مرجع سابق ، ص 75، 76، 77، 78 .

² - تقرير التنمية الإنسانية العربي، الصندوق العربي للانماء الاقتصادي و الاجتماعي، 2002، ص 62.

♦ **التركيز على مراكز التميز المحلية:** إن النجاح على الصعيد العالمي يجب أن يبدأ و ينمو من خلال النجاح المحلي، و من هنا تأتي أهمية التركيز في تأهيل الكفاءات البشرية على احتياجات السوق الداخلية من خلال إيجاد مراكز متخصصة و ذات تميز مبني على الإمكانيات المحلية المتاحة.

♦ **التركيز على مجالات التميز:** يجب استهداف الميادين التي تبرز فيها كفاءة متميزة و قدرة على الارتقاء إلى أعلى مستويات العلم و المعرفة في العالم، بالتركيز على الميادين الحيوية للاقتصاد كالزراعة، المياه الطاقة الشمسية، البيولوجيا الجينية، الصناعات الكبرى البتروكيمياوية، البرمجيات والمعلومات.

♦ **التركيز على المنافسة العالمية:** إن الالتزام بمتطلبات الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة سوف يؤدي إلى تخفيض الحماية الاقتصادية للصناعات المحلية التي ستواجه منافسة قوية ليس فقط في الأسواق الإقليمية بل العالمية، وبالتالي يجب أن تركز برامج تنمية الكفاءات البشرية على تأهيل السلع و الخدمات الوطنية إلى المستوى العالمي.

♦ **التركيز على مجالات الاستخدام الكثيف للعنصر البشري:** مقارنة برأس المال المادي، ذلك أن الميزة التنافسية تكمن أساسا في توافر العنصر البشري ذو الكفاءة العالية.

إن تنمية الكفاءات البشرية و الحفاظ عليها لا يجب أن يقتصر على تلك المتاحة في الداخل، بل يجب الاهتمام بالكفاءات البشرية المهاجرة، من خلال ما تملكه من معرفة و مهارة اكتسبتها طوال فترة أدائها في الجامعات أو المؤسسات الاقتصادية العالمية، و التي يمكن أن تسهل عملية التأهيل الإيجابي لاقتصاديات الدول النامية بشكل خاص، و اندماجها في البيئة التنافسية العامة، لذا يتطلب الأمر:¹

- تقوية قنوات الاتصال مع الكفاءات البشرية المهاجرة ببلدانها من خلال إنشاء قواعد بيانات منظمة وتوفير وسائل اتصال دورية و متعددة، و منها قنوات المعلوماتية والاتصال الحديثة.

♦ إنشاء برامج تحقق الاستفادة من خبرة تلك الكفاءات من خلال الاستشارات أو زيارات العمل المحدودة أوالمفتوحة، بحيث التكنولوجيا الحديثة في مجال المعلومات و الاتصال طرق مبتكرة تساعد على نقل خبرة الكفاءات المهاجرة لتتمين جهود التنمية.

♦ إبرام اتفاقيات تعاون بين الخبرات العربية بالخارج و جامعات بلدانها في مجال التكوين والتأطير وإدماجها ضمن خلايا التفكير لإصلاح المنظومة التربوية.

المطلب الرابع: وسائل تنمية رأس المال البشري

يعد العنصر البشري أهم العناصر الإنتاجية المساهمة في تحقيق التنمية، حيث لا يمكن الحديث عن التنمية دون الحديث عن تنمية رأس المال البشري، فهو هدف التنمية ووسيلتها في نفس الوقت.

¹ - الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص4.

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

ولقد نص تعريف المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة 1 Ecsoco على أن تنمية الموارد البشرية هي عبارة عن تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري، الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما حيث تتعدد وسائل تنمية رأس المال البشري ولعل أبرزها التعليم والتدريب وفيما يلي سيتم عرض تلك الوسائل:

- 1- **التعليم** : ويشتمل هذا المجال على كافة أنواع التعليم، بداية من التعليم الابتدائي فالثانوي فالعالي بالإضافة إلى برامج تعليم الكبار ومحو الأمية، والتعليم الذي يتم بالجهود الذاتية كذلك يمكن أن يشمل برامج التوعية العامة والتثقيف ويساهم التعليم بدور فعال في تحقيق كل الأهداف المباشرة وغير المباشرة للاستثمار في العنصر البشري²
- 2- **التدريب**: يعتبر التدريب عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً، وهو تطبيق المعرفة ويمكن الأفراد من الإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، ويلعب التدريب دوراً فعالاً في المساهمة في إحداث التقدم للمؤسسة، وكذلك إحداث التغيير الفكري والاجتماعي اللازم لعملية التنمية³.
- 3- **الرعاية و الخدمات الصحية**: تشمل تحسين البرامج الطبية وبرامج الصحة العامة وتحسين التغذية وتساهم الاستثمارات في هذا المجال في تحسين المستوى الصحي لأفراد المجتمع و زيادة توقعات الحياة الأمر الذي يساعد على زيادة الإنتاج والإنتاجية⁴.

1 United Nations, Development and Utilization of Human Resources in Developing Countries, New York : Economic and Social Council, First Part, May 1967, p10.

2- أسامة أحمد محمد الفيل،- الاستثمار في الموارد البشرية -دراسة اقتصادية إسلامية، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2014 ص103

3- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية، الجزائر العاصمة، 1998 ، ص148

4- أسامة أحمد محمد الفيل، مرجع سابق، ص104 .

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

لقد نال موضوع التنمية البشرية و تكوين رأس المال البشري اهتمام العديد من الباحثين في تخصصات علمية مختلفة، حيث توفرت دراسات تناولت موضوعي رأس المال البشري والتنمية البشرية بشكل منفصل. وفيما يلي سوف نقوم بتقديم مجموعة من الدراسات مرتبة حسب تسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم، من خلال ثلاث محاور رئيسية كما يلي:

المطلب الاول :عرض الدراسات السابقة.

II الدراسات المتعلقة بالتنمية البشرية:

1. الدراسات الوطنية:

1-1 - دراسة بن صوشة رياض: رسالة ماجستير إدارة أعمال سنة 2004 بعنوان التنمية البشرية والنمو الاقتصادي، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم التنمية البشرية وعناصرها الأساسية، وكذا التعرف على مفهوم النمو الاقتصادي ومقاييسه، وطبيعة العلاقة بين النمو الاقتصادي و التنمية البشرية، ومعرفة مستوى التنمية البشرية في الجزائر مقارنة بدول أخرى.

1-2 - دراسة علي حميدوش بعنوان : التنمية البشرية و التنمية الاقتصادية دراسة حالة الجزائر 1990-2005 أطروحة دكتوراه بجامعة الجزائر وقد هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية العنصر البشري في عملية التنمية الاقتصادية و تأكيد أهمية النمو الاقتصادي لاستدامة التنمية البشرية، مع إلقاء الضوء على نمط التنمية المتبع وتأكيد أن الاستراتيجية التنموية التي لا تعود عوائدها على الإنسان هي تنمية لم تحقق الغاية المرجوة منها مهما حققت من إنجازات مادية.

2. الدراسات الأجنبية:

2-1 - تقارير الأمم المتحدة: شكلت التقارير الدورية التي شرع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التابع لهيئة للأمم المتحدة في نشرها بدءا من عام 1990 المراجع الأساسية لكل الدراسات التي تناولت أو أضافت بالتحليل موضوع التنمية البشرية في أحد جوانبه، بدءا من التقرير الأول لعام 1990 الذي تناول "مفهوم وقياس التنمية البشرية" ووصولاً إلى تقرير عام 2005 الذي تناول موضوع "التعاون الدولي على مفترق الطرق" (المعونة والتجارة والأمن في عالم غير متساوي) هذه التقارير على دوريتها درست جوانب محددة من هذا الموضوع الهام، بالإضافة إلى المبادرة التي قامت بها جامعة الدول العربية بالتنسيق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للإصدار تقارير سنوية خاصة بالبلدان العربية سمي بتقرير التنمية الإنسانية بدءا من عام 2002 ، مع كم هائل من الدراسات ،البحوث والندوات الفكرية التي عقدت في اكثر من مكان والتقارير الدورية الإقليمية، ملخصة كما يلي:

تقرير عام 1998 اهتم ب: الاستهلاك من اجل التنمية البشرية

-تقرير عام 1999 اهتم ب: العولمة ذات الوجه الإنساني.

تقرير عام 2000 اهتم ب: حقوق الإنسان والتنمية البشرية

تقرير عام 2001 اهتم ب: توظيف التقنية لخدمة التنمية البشرية.

تقرير عام 2002 اهتم ب: تعميق الديمقراطية في عالم مجزأ (مقسم).

تقرير عام 2003 اهتم ب: أهداف التنمية للألفية -تعاهد بين الأمم لإنهاء الفاقة البشرية.

تقرير عام 2004 اهتم ب: الحرية الثقافية في عالمنا المتنوع.

تقرير عام 2005 اهتم ب: التعاون الدولي على مفترق الطرق- المعونة والتجارة والأمن في عالم غير متساو.

2-2- دراسة تانيا علي فاعور بعنوان تحديات التنمية البشرية المستدامة في المنطقة العربية ورقة بحثية

نشرت في مجلة عمران العدد 3 شتاء 2013 لبنان

قد تناولت هذه الورقة تحديات التنمية البشرية المستدامة في المنطقة العربية، وذلك ضمن الركائز الثلاث

وتتمثل أبرز التحديات التي تواجهها المنطقة ضمن الركيزة الاجتماعية في تمكين المرأة وتنمية الشباب وإدماج كبار

السن. أما الركيزة الاقتصادية، فتتمحور التحديات بشأنها حول تخفيض معدلات البطالة ومكافحة الفقر في كثير من

بلدان المنطقة. وتتطوي الركيزة البيئية على أخطر تحديات التنمية الطويلة الأجل التي تواجهها المنطقة ونتناول في

هذه الورقة تغير المناخ والأمن المائي والأمن الغذائي. وتخلص الورقة إلى الذي يتبني نموذج الاقتصاد « التخطيط

التموي الجديد » إلى « التخطيط الترموي التقليدي » ضرورة الانتقال من الأخضر لتدعيم الركائز الثلاث للتنمية

المستدامة، وهو النموذج الذي يعي أهمية استهداف فئات سكانية معينة (مثل النساء والشباب وكبار السن) في

استراتيجيات خاصة بها من أجل ضمان مشاركة جميع السكان في عملية التنمية واستفادتهم من عوائدها.

II الدراسات المتعلقة بتكوين رأس المال البشري

1. الدراسات الوطنية

1-1- دراسة محمد دهان، 2010 أطروحة دكتوراه بعنوان "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري مقارنة

نظرية و دراسة تقييمية لحالة الجزائر"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية جامعة منتوري قسنطينة.

وعالجت الدراسة تغير نظرة الاقتصاديين إلى التعليم من كونه إنفاقاً إلى اعتباره استثماراً منتجاً واستراتيجياً في رأس

المال البشري.

1-2- دراسة طبشي وهيبة 2011-2012 بعنوان: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة

التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

هدفت الدراسة إلى تقديم مختلف أشكال الاستثمار في رأس المال البشري كما ركزت على التدريب والتحفيز في

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها:

المؤسسات مازالت بعيدة عن ثقافة الميزة التنافسية ولم تدرك بعد الدور الهام الذي يلعبه المورد البشري في نجاحها

واستمرارها. التدريب وتحفيز العمال يحسهم بالمسؤولية و الإلتزام للمؤسسة يجعلهم يبذلون مجهودات أكبر لتخفيض

تكاليف الإنتاج وتحقيق الميزة التنافسية.

1-3 - دراسة سماح صولح، (2014 بعنوان) أثر إدارة رأس المال البشري على الابتكار من مراكز الأبحاث قضية مراكز البحث العلمي في الجزائر.

هدفت دراسة تأثير إدارة رأس المال البشري على الابتكار في مراكز البحوث العلمية من خلال الكفاءات ونهج ادارة المعرفة حيث اعتمدت الدراسة على حالة مراكز البحث العلمي في الجزائر كما تم جمع بيانات الدراسة من خلال المقابلات واستبيانات كما تم تحليلها ببرنامج Spss.

حيث توصلت نتائج الدراسة إلى مايلي

- تشير الدراسة إلى أن مراكز البحوث العلمية يجب أن تضع برامج قوية من الحوافز للباحثين والتي يمكن تحفيز أنشطتها من الاختراع والابتكار.
- ضرورة الإدارة إلى إنشاء المنظمات الذكية من خلال توظيف الأشخاص المناسبين و إعطائهم الحق في المعرفة و تزويدهم بها لتبادل تلك المعرفة من اجل الاستفادة من المنظمة.

1-4 - دراسة فرحاتي لويزة، 2016 دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير:

هدفت الدراسة إلى تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الزبوني، رأس المال الهيكلي) وتحقيق الميزة التنافسية بأبعاده (الجودة، التكاليف...) في شركة الاسمنت عين التوتة محل الدراسة، حيث وضحت الدراسة توفر أبعاد كلا من رأس المال البشري والهيكلية بدرجة كبيرة تفوق توفر أبعاد رأس المال الزبوني حيث يسهم كل منهما في تحقيق الميزة التنافسية أكثر من رأس المال الزبوني، وأهم ما أوصت به الدراسة زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته كما يجب لأنه مصدر هام لتحقيق التميز، وضرورة التعامل معه على أنه أهم مورد استراتيجي تحوز عليه المؤسسة.

2. الدراسات الأجنبية:

2-1- دراسة أبو فارة، وآخرون 2007 بعنوان: واقع رأس المال البشري في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية (جوال)

هدفت الى التعرف على واقع رأس المال البشري في شركة جوال من وجهة نظر المديرين. وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها:

أن شركة جوالي تولي اهتماما كبيرا جدا بمجموعة من المحاور الرئيسية لرأس مالها وهي محور مراعاة الأنظمة والتعليمات ومحور مراعاة قضايا البيئة الداخلية والخارجية ومحور الخصائص المطلوبة في كادر العامل ومحور الجنس، كما توصلت الدراسة الى أن الشركة نجحت في تحقيق مستويات منخفضة المعدل لدوران العمل كما أنها تلجأ إلى استخدام عقود العمل المؤقتة وأسلوب الدوام الجزئي في حدودها الدنيا وهذان مؤشران يدعمان رأس المال البشري في الشركة.

2-2 - دراسة عبد الصمد سميرة، 2016 دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم اقتصادية.

هدفت الدراسة إلى تبيين دور كل من الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق التميز في الأداء و رفع مهارات الأفراد بالإضافة إلى أن الفئة المتميزة من رأس المال البشري ذات الكفاءات العالية تساهم في إحراز التميز من خلال قيادة البيئة والاستجابة لمتطلبات التغيير.

تعد هذه الدراسة من أول الدراسات التي حاولت الكشف عما إذا كانت مكونات رأس المال الفكري، وفي مقدمتها رأس المال البشري، تشكل جوهر وأساس قيمة المؤسسة والمورد الأهم للأعمال الذي يمكن أن يشرح الأداء والوصول إلى مستويات متميزة منه. وذلك من خلال اختبار العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري خصوصاً رأس المال البشري و أداء المؤسسة، وذلك باستخدام عينة مؤلفة من 65 مؤسسة موزعة على ستة نشاطات اقتصادية (الصناعات الكيماوية، الاتصالات، النشاطات الالكترونية، الكهربائية، المالية والتأمين الخدمات الصحية والاجتماعية) وقد عبر الباحثان عن الأداء من خلال الربحية، الإنتاجية، والقيمة السوقية، ورأس المال الفكري من خلال القيمة المضافة لمكوناته، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري ومختلف مكوناته على أداء وربحية الشركات.

2-3 - دراسة عاطف العدوان وسحر سليمان 2012 بعنوان: رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع

هدفت الدراسة إلى التعرف على رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي والتحقق من وجود علاقة ارتباط معنوية وعلاقة تأثير معنوية، ترتبط ما بين رأس المال الفكري بعناصره الثلاثة (البشري، الهيكلي، الزبائني) والإبداع المنظمي على مستوياته الثلاثة (الفرد، الجماعة، المنظمة) وبيان الأهمية النسبية لمتغيرات رأس المال الفكري من حيث التأثير في الإبداع المنظمي. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية أهمها:

- وجود علاقة ارتباط ما بين رأس المال الفكري و الإبداع المنظمي.
- وجود علاقة تأثير ما بين رأس المال الفكري و الإبداع المنظمي.
- حقق رأس المال البشري على مستوى الفرد تأثيراً في الإبداع المنظمي بدرجة أكبر من رأس المال الهيكلي و الزبائني.
- توجه الإدارات في شركة التأمين إلى الاهتمام برأس المال الزبائني في المرتبة الأولى ثم يليه رأس المال الهيكلي وفي المرتبة الثالثة رأس المال البشري.

2-4 - دراسة هنادي خليل ابودية (2011) واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية، دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية لمحافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية في محافظتي الخليل وبيت لحم من وجهة نظر الموظفين الأكاديميين، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى كفاءة الباحثين في الجامعات في أعمالهم، حيث أظهرت النتائج قدرتهم على فهم العمل واستيعاب متطلباته، وكذا قدرة الباحثين على

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

مواكبة العمل إذ، أنهم يقومون بتطوير المسافات التي يدرسوها باستمرار بما أنهم يجيدون استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة، كما أشارت النتائج إلى أن الإنجازات العلمية التي يقوم بها أعضاء الهيئة التدريسية تساعدهم في رفع مستوى الإبداع والابتكار لديهم، كما أن الجامعة تحاول استقطاب أعضاء الهيئة التدريسية ذوي الكفاءات أيضا الجامعة تهتم بتطوير مهارات أعضاء الهيئة التدريسية وذوي الكفاءات المهنية لهم.

2- 5- دراسة أثير عبد الأمير بعنوان : رأس المال الفكري والميزة التنافسية" العلاقة والأثر هي عبارة عن دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للصناعات الميكانيكية، وهي دراسة جاءت في إطار مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية (دورية فصلية علمية محكمة تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد)

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد علاقة متينة بين متطلبات رأس المال الفكري الثلاث (البشري، الهيكلية والعلاقاتية) الأداء الكلي للمؤسسات.

حيث توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- أن الرأس المال الفكري أصل إداري من أصول المؤسسات، وجود علاقة مترابطة وأثر بين عناصر رأس المال الفكري.

2- 6- دراسة ميسون علي عبد الهادي بعنوان : رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي". هي عبارة عن دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين UNRWA في قطاع غزة وهي دراسة جاءت في إطار رسالة ماجستير في القيادة والإدارة .

وهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال الفكري في جودة الأداء في المؤسسة.

حيث توصلت نتائج الدراسة إلى مايلي:

وجود علاقة ارتباطية قوية بين مكونات رأس المال الفكري والأداء المؤسسي المتطور.

المطلب الثاني : تقييم الدراسات السابقة

1. تقييم الدراسات المتعلقة بالتنمية البشرية

الدراسة الاولى 1- 1- دراسة بن صوشة رياض: التنمية البشرية و النمو الاقتصادي.

أوجه التشابه: التعرف على مفهوم التنمية البشرية و عناصرها الأساسية.

أوجه الاختلاف: طبيعة العلاقة بين النمو الاقتصادي و التنمية البشرية معرفة مستوى التنمية البشرية في الجزائر مقارنة بدول أخرى.

الدراس الثانية 1- 2- دراسة علي حميدوش: التنمية البشرية و التنمية الاقتصادية دراسة حالة الجزائر 1990-2005.

أوجه التشابه : إبراز أهمية العنصر البشري في عملية التنمية الاقتصادية الاستراتيجية التنموية التي لا تعود عوائدها على الإنسان تنمية لم تحقق الغاية المرجوة منها مهما حققت من إنجازات مادية.

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين راس المال البشري)

أوجه الاختلاف: تأكيد أهمية النمو الاقتصادي لاستدامة التنمية البشرية، مع إلقاء الضوء على نمط التنمية المتبع. دراسة حالة الجزائر 1990-2005.

الدراسة الثالثة-1-3 دراسة تانيا علي فاعور: تحديات التنمية البشرية المستدامة في المنطقة العربية.

أوجه التشابه: دراسة التنمية البشرية ضمن الركيزة الاجتماعية والاقتصادية.

أوجه الاختلاف: دراسة التنمية البشرية في المنطقة العربية تحديات التنمية البشرية المستدامة في المنطقة العربية وذلك ضمن الركائز الثلاث وتتمثل أبرز التحديات التي تواجهها المنطقة ضمن الركيزة الاجتماعية في تمكين المرأة وتنمية الشباب وإدماج كبار السن. أمّا الركيزة الاقتصادية، فتتمحور التحديات بشأنها حول تخفيض معدلات البطالة ومكافحة الفقر في كثير من بلدان المنطقة. وتتطوي الركيزة البيئية على أخطر تحديات التنمية الطويلة الأجل التي تواجهها المنطقة. دراسة تغير المناخ والأمن المائي والأمن الغذائي. ضرورة تبني نموذج الاقتصاد « التخطيط التنموي الجديد » بدلا من « التخطيط التنموي التقليدي » ضرورة الانتقال من الأخضر لتدعيم الركائز الثلاث للتنمية المستدامة.

الدراسة الرابعة -1-4 التقارير الدورية التي شرع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التابع لهيئة للأمم المتحدة في

نشرها بدءا من عام 1990 وصولا الى تقرير عام 2005.

أوجه التشابه: تناولت أو أضافت بالتحليل موضوع التنمية البشرية في أحد جوانبه، بدءا من التقرير الأول لعام 1990 الذي تناول مفهوم وقياس التنمية البشرية".

أوجه الاختلاف: البحوث والندوات الفكرية التي عقدت في اكثر من مكان والتقارير الدورية الإقليمية، ملخصة كما يلي:

تقرير عام 1998 اهتم بالاستهلاك من اجل التنمية البشرية.

-تقرير عام 1999 اهتم بالعولمة ذات الوجه الإنساني.

- تقرير عام 2000 اهتم بحقوق الإنسان والتنمية البشرية.

- تقرير عام 2001 اهتم بتوظيف التقنية لخدمة التنمية البشرية.

- تقرير عام 2002 اهتم بتعميق الديمقراطية في عالم مجزأ (مقسم).

-تقرير عام 2003 اهتم بأهداف التنمية للألفية -تعاهد بين الأمم لإنهاء الفاقة البشرية.

- تقرير عام 2004 اهتم بالحرية الثقافية في عالمنا المتنوع.

-تقرير عام 2005 اهتم بالتعاون الدولي على مفترق الطرق - المعونة والتجارة و الأمن في عالم غير متساو.

II تقييم الدراسات المتعلقة برأس المال البشري

الدراسة الاولى: دراسة أبو فارة، وآخرون 2007 بعنوان "واقع رأس المال البشري في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية".

أوجه التشابه: دراسة راس المال البشري في المؤسسة.

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري)

أوجه الاختلاف: استخدام عقود العمل المؤقتة واسلوب الدوام الجزئي في حدودها الدنيا وهذان مؤشران يدعمان رأس المال البشري.

الدراسة الثانية: دراسة محمد دهان، 2010 أطروحة دكتوراه بعنوان "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري أوجه التشابه: الاستثمار في رأس المال البشري تغيير النظرة من كونه انفاقا الى كونه استثمارا منتجا. **أوجه الاختلاف:** التركيز على الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري.

الدراسة الثالثة : دراسة عاطف العدوان وسحر سليمان 2012 بعنوان: رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع.

أوجه التشابه: دراسة رأس المال الفكري.

أوجه الاختلاف: دور رأس المال الفكري في تحقيق الابداع المنظمي، فقط التحقق من وجود علاقة ارتباط معنوية وعلاقة تأثير معنوية تربط بين عناصر رأس المال الفكري، البشري، الهيكلي، الزبائني والابداع المنظمي على مستوياته الثلاث، الفرد، الجماعة والمنظمة.

الدراسة الرابعة : دراسة طبشي وهيبة 2011-2012 بعنوان: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

أوجه التشابه : الاستثمار في رأس المال البشري والتركيز على التدريب والتحفيز

أوجه الاختلاف: دور الاستثمار البشري في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الدراسة الخامسة : دراسة سماح صولح، (2014 بعنوان) أثر إدارة رأس المال البشري على الابتكار من مراكز الأبحاث قضية مراكز البحث العلمي في الجزائر.

أوجه التشابه: دراسة رأس المال البشري الاعتماد على الاستبيان في جمع المعلومات وتحليلها عن طريق برنامج التحليل الإحصائي spss.

أوجه الاختلاف: تأثير ادارة رأس المال البشري على الابتكار في مراكز البحوث العلمية من خلال الكفاءات ونهج ادارة المعرفة.

الدراسة السادسة : دراسة هنادي خليل ابودية (2011) واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية.

أوجه التشابه : دراسة رأس المال الفكري والبشري.

أوجه الاختلاف: التعرف على رأس المال الفكري في جودة الاداء في المؤسسة فقط وجود علاقة ارتباط قوية بين مكونات رأس المال الفكري و الاداء المؤسسي المتطور.

الدراسة السابعة: دراسة فرحاتي لويزة، 2016 دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة.

أوجه التشابه: رأس المال الفكري ببعده الاول هو رأس المال البشري.

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري)

أوجه الاختلاف : تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده الثلاث (رأس المال البشري، الهيكلي، الزبوني) في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة وتحقيق الميزة التنافسية بأبعادهما الجودة والتكاليف في شركة الاسمنت عين التوتة.

الدراسة الثامنة : دراسة عبد الصمد سميرة، 2016 دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات.

أوجه التشابه: دور الاستثمار في رأس المال البشري اعتبار رأس المال البشري المورد الأهم في المؤسسة.

أوجه الاختلاف: دور الاستثمار البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الاداء المتميز بالمنظمات اختبار العلاقة بين رأس المال البشري و اداء المؤسسة استخدام عينة مكونة من خمسة وستون مؤسسة موزعة على ستة نشاطات اقتصادية الصناعات الكيماوية الاتصالات النشاطات الإلكترونية الكهرباء المالية والتأمين الخدمات الصحية والاجتماعية.

الدراسة التاسعة : دراسة أثير عبد الأمير بعنوان " رأس المال الفكري والميزة التنافسية".

أوجه التشابه: دراسة ميدانية عن رأس المال الفكري والبشري.

أوجه الاختلاف: دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للصناعات الميكانيكية هدفت هذه الدراسة الى ايجاد علاقة متينة بين متطلبات او مكونات رأس المال الفكري الثلاث البشري الهيكلي العلاقتي و الاداء الكلي للمؤسسة رأس المال الفكري والميزة التنافسية العلاقة و الاثر.

الدراسة العاشرة : دراسة ميسون علي عبد الهادي بعنوان " رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي"

أوجه التشابه: علاقة ارتباط قوية بين احد مكونات رأس المال الفكري رأس المال البشري والاداء المؤسسي المتطور.

أوجه الاختلاف: دراسة تطبيقية على برامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين unrw

المطلب الثالث : موقعنا من الدراسات السابقة

• من ناحية المضمون :

تعتبر الدراسات المعروضة والمتعلقة بموضوع دراستنا محدودة خصوصا فيما يتعلق بالدراسات المسلطة على المؤسسات الاقتصادية ومن خلال بحثنا الذي اعتمدنا فيه على بحث مكتبي وكذلك مجموعة من المواقع الإلكترونية والمجلات العلمية حيث نجد ان الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التنمية البشرية تعددت مواضيعها و اختلفت فمنها ما سلطت الضوء على طبيعة العلاقة بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية، ومنها ما سعت الى تأكيد اهمية النمو الاقتصادي لاستدامة التنمية البشرية، واخرى اهتمت بدراسة التنمية البشرية من خلال ركائزها الثلاث الاجتماعية، الاقتصادية والبيئية. في حين تناولت تقارير الامم المتحدة ما يلي: العولمة ذات الوجه الإنساني تعميق الديمقراطية في عالم مجزء، الحرية الثقافية في عالمنا المتنوع. ومن هذا المنطلق يمكن القول وبالرغم من تشابه هذه الدراسات مع دراستنا الا ان دراستنا اهتمت بتحليل اثر السياسات الاقتصادية على التنمية البشرية وكذا

الفصل الأول : الإطار النظري (التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري)

دراسة مؤشرات قياس التنمية البشرية. بينما دراسات رأس المال البشري ركزت على رأس المال البشري والاستثمار فيه واثرة الايجابي في تحقيق الميزة التنافسية، الإبداع والاداء المتطور. و قد سعت دراستنا الى توضيح الاثر الايجابي الذي تلعبه التنمية البشرية من خلال وسائلها التعليم، التدريب والخدمات الصحية في تكوين رأس المال البشري وتشخيص طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين وكيفية تكوين رأس المال البشري في ظل التنمية البشرية وذلك من خلال التطرق الى المحاور الأساسية التالية: الاختيار، التعيين، التدريب، وتحليل جدوى الاعمال ثم التحفيز و تقييم الاداء و نظام الاجور وتطبيقها وفقا لشروط موضوعية قصد الزيادة في الانتاجية وتحقيق الرضا الوظيفي حيث يعتبر تكوين رأس المال البشري امر ضروري جدا في المؤسسات الاقتصادية خصوصا في الوقت الحالي الذي يشهد منافسة قوية وتوفر العديد من البدائل وطرق التكوين.

• من ناحية دراسة الحالة:

تمت دراستنا بمؤسسة اقتصادية تجارية نفضال، الاطار المكاني البلدية، الاطار الزمني من شهر جانفي الى غاية شهر ماي، أما فيما يخص العينة المدروسة تم توزيع مئة نسخة استبيان على مختلف مستويات الموظفين والاطارات، التقنيون والتنفيذيون مع مراعاة نوع الجنس ذكر وأنثى، وباختلاف سنوات خبرتهم بالمؤسسة كما تم تحليل ودراسة نتائج الاستبيان بواسطة نموذج التحليل الاحصائي SPSS ، وتتميز هذه الدراسة من خلال الدراسة الميدانية الى محاولة معرفة واقع رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وكيفية تكوينه ومدى مساهمته في تحقيق الرضا الوظيفي، والرفع في مستوى الأداء و زيادة الإنتاجية في ظل وجود تنمية بشرية.

خلاصة الفصل:

من خلال ما جاء في هذا الفصل نستخلص أن تحويل الموارد البشرية الخام الى رأس مال بشري عالي الانتاجية مع مدخلات فعالة من التعليم والصحة والقيم الاخلاقية هي عملية تكوين رأس المال البشري والذي يعتبر اداة لتعزيز التنمية البشرية، لان رأس المال البشري يرتبط ارتباطا مباشرا بالتنمية البشرية. ومن جهة أخرى تطرقنا لبعض النظريات التي تناولت موضوع رأس المال البشري وقد لاحظنا انها ركزت أكثر على عملية الاستثمار في رأس المال البشري وكيفية ممارستها، أي حددت الوسائل التي نعتمد عليها في تطوير وتنمية رأس المال البشري وتعتبر التنمية البشرية الركيزة الاساسية لتكوين وتطوير رأس المال البشري بالمؤسسة. كما يمكن القول ايضا ان تطوير رأس المال البشري من خلال الصحة والتعليم ونوعية المعيشة مرتبط بمؤشرات التنمية البشرية، مؤشر العمر المتوقع، مؤشر التعليم. عموما نقول انه اذا زاد مؤشر التنمية البشرية يكون هناك معدل اعلى لتكوين رأس المال البشري استجابة لارتفاع مستوى التعليم والصحة. كما يتضح ان التنمية البشرية هي الاساس القوي لتكوين رأس المال البشري الذي يحقق التنمية الاقتصادية.

الفصل الثاني:

الحائب التطبيقي دراسة حالة "مؤسسة نفضال بالبلدية"

تمهيد :

يتميز هذا الفصل عن الفصل السابق بأنه يتضمن دراسة تطبيقية اين سيتم إخراج هذا البحث من اطاره النظري الى الاطار الميداني، ويتم دراسة الاشكالية بالمؤسسة محل الدراسة والتي تم اختيارها من بين العديد من المؤسسات الاقتصادية في الجزائر باعتبار قطاع المحروقات القلب النابض للاقتصاد الوطني كما تعد المؤسسات الوطنية العامة في هذا القطاع المحرك الأساسي للاقتصاد الوطني، بالإضافة الى توفر مجموعة من الخصائص تلائم موضوع بحثنا، وقد إختارنا مؤسسة نفضال بالبليدة بالنسبة لقطاع المحروقات في الجزائر على غرار القطاعات الاقتصادية الاخرى، مر بجملة من التطورات والاصلاحات التي فرضتها التغيرات البيئية، والتي وضعت امام تحديات تتطلب الاستجابة للتغيرات المختلفة، مما أجبر مؤسسة نفضال على مواكبة هذه التغيرات للحفاظ على ادائها، وفي هذا الاطار قمنا بإجراء دراسة ميدانية على مؤسسة نفضال بالبليدة، حيث تطرقنا الى دراسة مساهمة التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري، حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث و تناولناهم على النحو التالي المبحث الاول: تقديم المؤسسة محل الدراسة، المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، المبحث الثالث: ابراز وتحليل العلاقة بين التنمية البشرية وتكوين رأس المال البشري بمؤسسة نفضال بالبليدة .

المبحث الأول : تقديم مؤسسة نפטال (NAFTAL)

يعتبر قطاع المحروقات بالجزائر القلب النابض للاقتصاد الوطني، باعتبار 98% من مداخيل الجزائر تأتي من صادراتها البترولية، كما تعد المؤسسات الوطنية العاملة في هذا القطاع محركا أساسيا لاقتصاد الوطني، ومن بين المؤسسات الوطنية الرائدة في قطاع المحروقات نجد مؤسسة نפטال والتي تختص بتسويق وتوزيع المواد البترولية، غير أن هذه المؤسسات عرفت من الناحية التاريخية تحولات عديدة إلى أن أصبحت على الشكل الذي هي عليه الآن ولتوضيح ذلك نقدم نبذة تاريخية عن مؤسسة نפטال.

المطلب الاول : لمحة تاريخية عن نشأة شركة نפטال.

الجزائر من الدول التي تسعى جاهدة إلى التطور والتقدم و تنمية اقتصادها ومن اجل هذا فهي تعتمد بقوة على قطاع المحروقات ، فمداخيل الجزائر من العملة الصعبة و التي تمثل حوالي 98% من الدخل الوطني هي من قطاع المحروقات الذي يعد قطاع استراتيجي وحيوي ومن أهم المؤسسات الوطنية التي تساهم بفعالية في تحريك هذا القطاع وتنميته نجد شركة نפטال التي تعد الرائدة على المستوى الوطني في مجال تخزين، نقل و توزيع المنتجات البترولية و مشتقاتها.

تاريخيا وبالصبط بعد استقلال الجزائر كان نشاط التخزين وتوزيع المحروقات من مهام مؤسسة سونطراك إلى أن اصدر مرسوم رقم 80/101 في 6 افريل 1980 والذي اقتضى إنشاء المؤسسة الوطنية لتكرير و توزيع المنتجات البترولية (ERDP)، بدأت المؤسسة نشاطها في الفاتح من جانفي 1982 واهتمت بصناعة وتكرير وتوزيع المنتجات البترولية، عدلت وقسمت فيما بعد وفق المرسوم 187/189 في 25 أوت 1987 إلى مؤسستين وطنيتين:

- مؤسسة مختصة في تصفية و تكرير البترول نפטاك (Naftec).

- مؤسسة مختصة في توزيع و تسويق المنتجات البترولية و مشتقاتها على مستوى التراب الوطني تحت علامة نפטال (Naftal) وعرفت على الصعيد الوطني و الدولي باسم المؤسسة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية ، يتكون مصطلح الأجنبي لمؤسسة نפטال (Naftal) من:

- (Naft) مصطلح عربي و يعني النفط.

- (al) اختصار لكلمة الجزائر (Algeria).

بداية من 18 افريل 1998 أصبحت مؤسسة نפטال مؤسسة مساهمة (spa) برأسمال مقدر ب: 6.500.000.000 دج مقسمة إلى 665 سهم أي بقيمة 10 ملايين دينار جزائري لكل سهم تابع 10 % لمؤسسة سونطراك، أصبح رأسمالها 15650000000 دج في السنوات الأخيرة، يقع المقر الرئيسي للمؤسسة في الشارقة الجزائر العاصمة ورمزها يتكون من 5 خطوط تمثل فروع مؤسسة نפטال وهي فرع الوقود، فرع الغاز المميع، فرع الزيوت، فرع الزفت و العجلات و أخيرا فرع الشراكة و النشاطات الدولية.

الدور الرئيسي لشركة نفطال هو تسويق وتوزيع المواد البترولية ومشتقاتها عبر كامل التراب الوطني و تتدخل أساسا في المجالات التالية :

-توزيع، تخزين و تسويق الوقود، غاز البترول المميع، الزيوت و الزفت، العجلات و المواد الخاصة.
- نقل المواد البترولية و مشتقاتها من مراكز التكرير والتصنيع إلى المراكز الرئيسية وإلى الزبائن عبر وسائل النقل المتاحة و المتمثلة في الأنابيب، الشاحنات، الباخرات و كذا عربات السكك الحديدية.

المطلب الثاني: إمكانيات شركة نفطال:

لإتمام المهام التي تقوم بها شركة نفطال ، جهزت هذه الأخيرة وسائل، وعمال يساهمون في توزيع المنتجات البترولية، هذا من جهة ومن جهة أخرى قامت نفطال باستغلال جميع الإمكانيات الضرورية للوصول الأهداف المراد تحقيقها من خلال وضع قوانين، مخططات وبرامج التنمية.

3.1- اليد العاملة:

تتكون من حوالي 30.000 عون وموزع عبر كامل التراب الوطني، و هي مقسمة على النحو التالي:
3000 إطار، 3000 تقني، 18000 منفذ أو يد عاملة تطبيقية.

و نشير انه في فصل تعرف اليد العاملة نوعا من الزيادة النسبية وهذا راجع إلى زيادة الطلب على المنتجات البترولية لاسيما غاز البترول المميع مما يستدعي تشغيل اكثر ليد العاملة.

2.3- شبكة التوزيع:

توزيع الوقود Carburant:وقد جهزت نفطال لهذه المهمة الوسائل التالية:

-42 مركز لتخزين الوقود.

-1800 محطة للخدمات منها 400 محطة مسيرة مباشرة GD

توزيع غاز البترول المميع GPL:و جهزت لها الوسائل التالية:

-43 وحدة إنتاج غاز البترول المميع.

-65 مركز تعبئة.

- 14000 نقطة بيع.

4/ أهم زبائنها:

و أهمها: سوناطراك، سونلغاز، الخطوط الجوية الجزائرية، الإدارات المحلية، وزارة الدفاع الوطني، الخطط الجوية الفرنسية...الخ.

مهام الهيئات التنظيمية لشركة نפטال:

هذه اللجنة مكلفة بمساعدة الرئيس المدير العام لتسيير ومراقبة أنشطة الشركة .

✓ المديرية التنفيذية البشرية: DERH

- وضع سياسات التسيير الموارد البشرية (برنامج تكوين، قانون العمل...).
- تقييم احتياجات الشركة للموارد البشرية بشكل عام .
- وضع أنظمة للتحفيز كترقية العامل وتقديم مكافآت .
- ربط وإحصاء برامج لتكوين إطارات لمختلف مديريات حسب احتياجات الشركة.
- إجراءات احتياط العمال للتشغيل أو التكوين إطارات الشركة أو القيام بالترقية وتكون مضبوطة حسب القوانين .

▪ الفروع :

❖ فرع الوقود : CBR

- ضمان تموين وتسويق الوقود عبر كافة التراب الوطني .
- تغطية الاحتياجات الوطنية بالتموين وتوزيع الوقود ... في أحسن الظروف.
- ربط ومراقبة وظائف التوزيع، التخزين، النقل، الصيانة، والتموين في كل أنحاء الوطن.

❖ فرع غاز البترول المميع : GPL

- تحليل ووضع سياسات وإستراتيجية خاصة بوظائف التموين، تخزين، التوزيع وبيع المنتجات غاز البترول المميع GPL

❖ فرع التسويق : BC

- ضمان تسويق المنتجات عبر كافة القطر الوطني .
- ربط ومراقبة وظائف التوزيع، التخزين، النقل، الصيانة، التمويل في كل أنحاء الوطن.

المطلب الثالث: المهام والأهداف الاستراتيجية لمؤسسة نפטال

من خلال مزاوله الشركة لنشاطها فإنها تسعى إلى تحقيق هدف مزدوج :
مواصلة مهمتها في توزيع وتسويق المنتجات البترولية المتنوعة.
تحسين جودة خدماتها

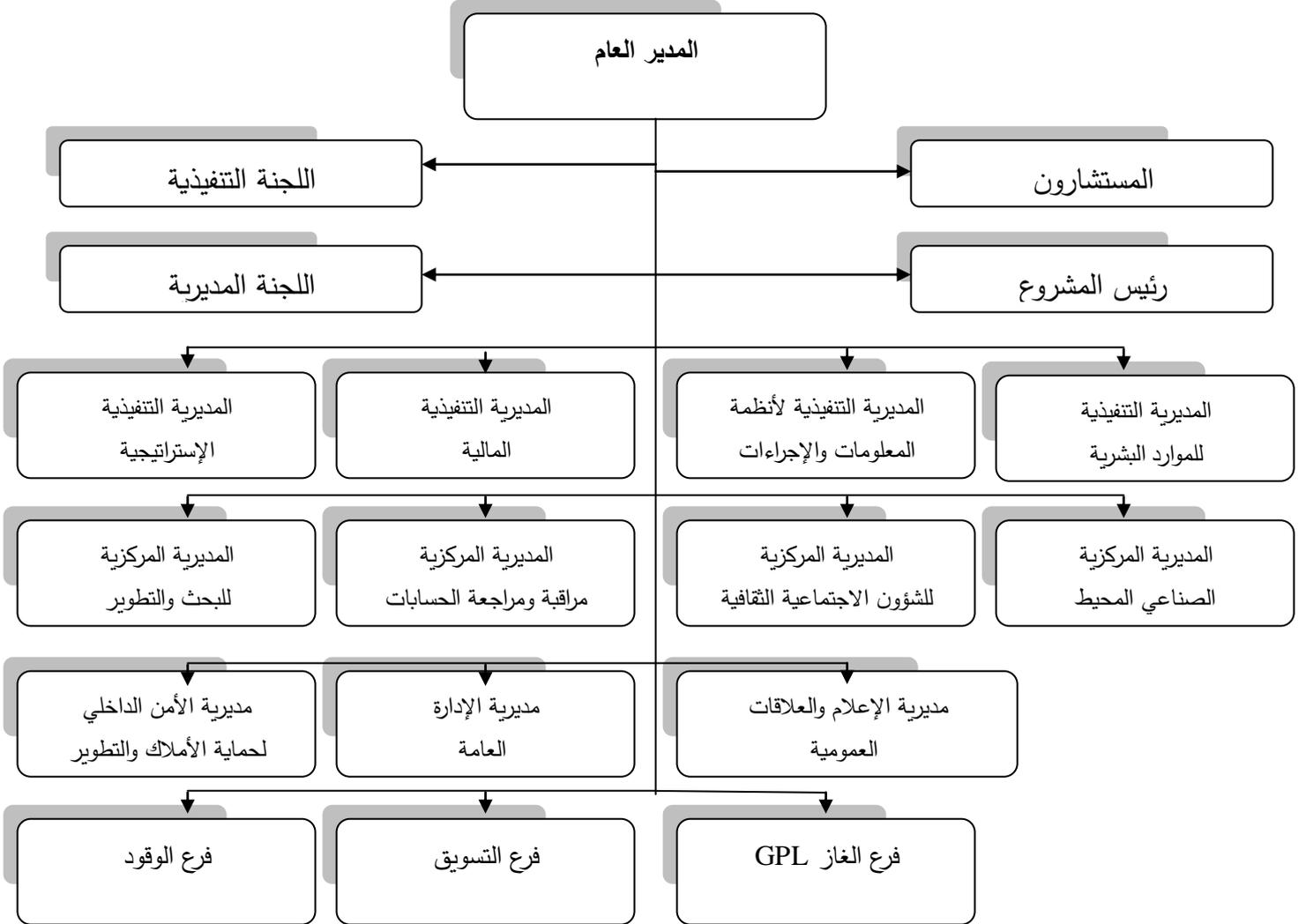
لذلك تسخر الشركة كامل مواردها البشرية و إمكانياتها المادية من اجل بلوغ هذا الهدف، إضافة إلى ذلك فان مؤسسة نפטال تقوم بعدة إجراءات تسمح لها بتحقيق أهداف إستراتيجية متنوعة منها :
- تجديد و إعادة تأهيل بنيتها التحتية لوظيفة التخزين.

- تنمية و تطوير إستراتيجية التسيير و التي تضمن لها البقاء في المركز الريادي بالنسبة لتوزيع المنتجات النفطية في السوق المحلية.
 - تحسين معدل الخدمة و التطلع لاحتياجات الزبائن المستقبلية.
 - تطوير الشراكة مع متعاملين من ذوي الخبرة و البحث عن تحالفات إستراتيجية.
 - تكثيف الإجراءات الرامية إلى السيطرة على التكاليف و تحسين نوعية المنتجات و الخدمات.
 - توسيع نشاطها إلى أسواق خارجية حيث تسعى إلى دخول أسواق مغاربية و افريقية .
 - تصدير غاز البترول المميع لتونس و المغرب.
 - تنفيذ برنامج تكوين و تدريب فعال للموارد البشرية وذلك بما يتوافق مع احتياجات الشركة.
 - تجديد و سائل النقل البرية و كذا معدات المناولة الخاصة.
 - زيادة طاقة النقل عبر الأنابيب.
 - تحديث و توسيع شبكتها من مراكز الخدمة.
- أخيرا يمكن القول أن طموح شركة نפטال في أن تصبح خير نموذج للمؤسسات الجزائرية الناجحة ليس فقط في فعاليتها الاقتصادية ولكن أيضا من حيث موافقة جميع مرافقها و منشاتها لمعايير الجودة، حماية البيئة و السلامة في الميدان الصناعي¹.

¹ - Revue info-com. Naftal stratégies et perspectives. février.2008

الهيكل التنظيمي لشركة نפטال :

الشكل (02): الهيكل التنظيمي لشركة نפטال



المصدر: مصلحة الموارد البشرية

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

تتطلب الدراسة الميدانية منهجية معينة وهي تمثل مجموعة من المراحل التي نمر عليها حتى نصل إلى النتائج والإجابة على الإشكالية المطروحة، حيث يتعين تحديد حدود مجتمع وعينة الدراسة، وكذا اختيار الأساليب والأدوات المستخدمة في جمع البيانات التي تتطلبها الدراسة الميدانية، كما يجب أيضا تحديد الأساليب الإحصائية التي نستعين بها في عملية التحليل، واختبار الفرضيات وأخيرا الخروج بنتائج الدراسة الميدانية.

المطلب الأول : حدود ومجتمع الدراسة

تطرقنا في هذا المبحث إلى حدود الدراسة المكانية و الزمنية ومجتمع البحث الموزع عليه الاستثمار .
أولا : حدود الدراسة حيث تحددت الدراسة التطبيقية بالمجالات التالية :

- ◆ **المجال البشري:** اقتصر المجال في هذه الدراسة على موظفي مؤسسة نפטال بولاية البليدة.
- ◆ **المجال المكاني:** تركزت الدراسة في مؤسسة نפטال بالبليدة.
- ◆ **المجال الزمني :** يقصد به الوقت الذي تم جمع البيانات فيه، وقد امتدت هذه الدراسة من شهر جانفي الى شهر ماي.

ثانيا: مجتمع البحث يتكون مجتمع البحث المستهدف من جميع مستويات الموظفين (إطارات، تقنيون وتنفيذيون) بمؤسسة نפטال البليدة والمقدر عددهم أكثر من 150 عامل، اما عينة البحث تمثلت في توزيع 110 استثمارة على موظفي المؤسسة وتم استرجاع 100 استثمارة وبعد فحصها تم استبعاد 10 نظرا لعدم تحقيقها شروط الإجابة الصحيحة وبالتالي كان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي هو 100 استبانة.

المطلب الثاني: طرق جمع البيانات

في ظل خلو المراجع الأكاديمية ومذكرات التخرج من بعض المعلومات التي بدت لنا جد مهمة في مذكرتنا، كالهيكلة التنظيمي المعمول به اعتمدنا على المقابلات المباشرة مع إطارات الشركة التي زودتنا ببعض المعلومات انطلاقا من تجاربهم المهنية وبعض الوثائق الداخلية، واستعنا كذلك بالاستبيان وسنحاول توضيح ذلك في هذا المطلب.

أولا : المقابلة

تعتبر المقابلة من أهم الأدوات المستعملة في جمع المعلومات و أكثرها استخداما، وقد اعتمدنا على المقابلات الحرة والتي لا تستدعي الاعتماد على خطة لترتيب الأسئلة التي ستوجه للمستجيب، ويستخدم هذا

النوع من المقابلات غالبا لتوضيح بعض القضايا التمهيديّة والتي تساعد في التحديد الجيد للمتغيرات. وقد تحصلنا على البيانات الأولية فيما يخص طريقة سير العمل بالشركة، وأيضا على معلومات حول إدارة الموارد البشرية وواقع الاهتمام وتطوير الكفاءات بالشركة، وتمت المقابلة مع اطارات المؤسسة.

ثانيا : الاستبيان

يعد الاستبيان من أكثر الأدوات استعمالا و يعرف على أنه "عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي توجه إلى المبحوثين في موقف مقابلة شخصية . " حيث كانت أسئلة الاستبيان وفق المحاور التالية كالتالي:

◆ المحور الأول: اثر نشاط التعيين والاختيار

تم قياس هذا البعد من خلال سؤالين .

◆ المحور الثاني : اثر نشاط تحليل الاعمال

تم قياس هذا البعد من خلال ثلاثة أسئلة.

◆ المحور الثالث :اثر نظام التدريب

تم قياس هذا البعد من خلال اربعة أسئلة.

◆ المحور الرابع: أثر نظام دفع الأجور

تم قياس هذا البعد من خلال سؤالين.

◆ المحور الخامس :اثر نظام التحفيز

تم قياس هذا البعد من خلال خمسة أسئلة .

◆ المحور السادس: اثر نظام تقييم الأداء

تم قياس هذا البعد من خلال سؤالين إضافة إلى الجزء الأول من الاستبانة والذي خصصناه للبيانات الشخصية والوظيفة للعاملين بمؤسسة نفضال محل الدراسة، والمتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي والخبرة) .

المطلب الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

بالنسبة لعملية التحليل تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (Statistical Package for Social Sciences) وهو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة، وفي دراستنا هذه سنستخدم الأساليب التالية :

المتوسط الحسابي (Arithmetic Mean) : وهو من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداما في وصف البيانات أو التوزيعات التكرارية المتجانسة. كما تم أيضا عرض استمارة الاستبيان على مجموعة من المحكمين للتحقق من درجة صدق الاستبيان وصلته بموضوع الدراسة ،حيث تم تعديل الاستبيان بناءا على ملاحظات وتوجيه المحكمين.

المبحث الثالث :دراسة وتحليل نتائج الاستبيان

تهدف هذه الدراسة الميدانية إلى التعرف على اثر التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري بمؤسسة نفضال-بالبليدة- وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى تحليل أثر كل من نشاط الاختيار والتعيين وتحليل الأعمال، وكذا تحليل أثر نظام التدريب على الأداء الوظيفي، تحليل أثر نظام الأجور ونظام الحوافز على الرضا الوظيفي للأفراد بالإضافة الى تحليل نظام تقييم الأداء في تحسين الإنتاجية بمؤسسة نفضال.

المطلب الأول: تقييم فاعلية وجدوى نشاط الاختيار والتعيين وتحليل الأعمال

1- تقييم فاعلية وجدوى نشاط الاختيار والتعيين على التنمية البشرية بمؤسسة نفضال

يعد تقييم نشاط الاختيار والتعيين ذو أهمية كبيرة فهو يعكس لنا مدى سلامة وموضوعية النشاط ومدى مساهمته في تحسين الإنتاجية ، فالتقييم يوضح لنا عدة أمور لعل أهمها مايلي:
هل نجحت إجراءات الاختيار والتعيين وعلى الأخص الاختبارات اتقاء أفضل المتقدمين لطلب العمل ؟
وهل استطاعت أن تتأكد بان شروط العمل اللازمة للنجاح متوفرة لديهم وهل روعيت الدقة والعدالة في عملية الاختيارالخ

ومن المعايير المستخدمة في الحكم على جدوى إجراءات الاختيار والتعيين هو قياس مدى رضى الأفراد الذين تم اختيارهم في الأعمال التي عينوا فيها ، وعن مدى شعورهم بان قدراتهم ومهاراتهم يستفاد منها في العمل، وكذا مدى إحساسهم بالانسجام والاندماج في العمل داخل القسم الذي عينوا فيه ... الخ.
ولعل بلوغ هذه الأهداف المعتمدة كمعايير تساهم في تحسين أداء الأفراد ومن ثم بلوغ مستويات أفضل من الإنتاجية، وانطلاقا من هذا فإننا سنقوم بتقييم مدى فاعلية هذا النشاط في تحقيق هذه الأهداف وقد قمنا بطرح مجموعة من التساؤلات على عينة البحث وقد كانت الإجابات كما يلي:

جدول رقم (05) : اثر النشاط والاختيار والتعيين على الأداء الوظيفي للأفراد بمؤسسة نفضال

التساؤلات		الإطارات		التقنيون		المنفذون		كل العينة	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
5	25	10	28.57	15	33.33	30	30	30	30
15	75	20	57.14	25	55.55	60	60	60	60
0	0	5	14.28	5	11.11	10	10	10	10
20	100	35	100	45	100	100	100	100	100
15	75	29	82.85	38	84.44	82	82	82	82
5	25	6	17.14	7	15.55	18	18	18	18
20	100	35	100	45	100	100	100	100	100
12	60	22	62.85	36	80	70	70	70	70
8	40	13	37.14	9	20	30	30	30	30
20	100	35	100	45	100	100	100	100	100

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss تفريغ استمارة البحث

يتضح لنا من الجدول السابق ما يلي :

لقد أفادت نسبة 10% من إجمالي عينة البحث بأنهم غير راضون على الأعمال التي يقومون بها وأن هذه الأعمال لا تتوافق مع ميولهم الشخصي وعلى رغبتهم فيها ، وقد توزعت هذه النسبة إلى 5 في فئة التقنيون و5 في فئة المنفذون ، بينما أشارت نسبة 60% من حجم العينة بأنهم راضون إلى حد ما على الأعمال التي يقومون بها، وقد وزعت هذه النسبة إلى 15، 20، 25 فرد على الفئات التالية: لإطارات، التقنيون، المنفذون وعلى التوالي.

كما أشارت نسبة 30% بأنهم راضيين تماما عن الأعمال التي يقومون بها وقد وزعت هذه النسبة إلى 5 أفراد في فئة الإطارات و10 فرد في فئة التقنيون و15 فرد في فئة المنفذون.

إن هذه النتائج المتوصل إليها تؤكد بأن نشاط اختيار وتعيين لا يساهم مساهمة فعالة في تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد وما يدل على ذلك هو إجمالي عدد الذين أجابوا بذلك حيث بلغ عددهم 70 فرد من إجمالي عدد العينة والبالغ عددهم 100 فرد.

وللوقوف على مدى مساهمة نشاط الاختيار والتعيين في الاستفادة من قدرات الأفراد طرحنا السؤال رقم (02) المبينة في الجدول السابق وقد كانت الإجابة كما يلي:

لقد أشارت نسبة 18% من عينة البحث والبالغ عددهم 18 فرد بأن قدراتهم ومهاراتهم لا يستفاد منها كما ينبغي وبالشكل المطلوب وقد وزعت هذه النسبة إلى 5 أفراد في فئة الإطارات و6 في فئة التقنيون و7 في فئة المنفذون، كما أشارت النسبة المتبقية والبالغ عددهم 82 فرد أي 82% من حجم العينة بأن قدراتهم ومهارتهم يستفاد منها في وظائفهم المختلفة، وتؤكد لنا هذه النتائج بأن نشاط الاختيار والتعيين يساهم إلى حد ما إلى تحسين الإنتاجية من خلال الاستفادة القصوى من الإمكانيات وقدرات ومهارات الأفراد بالمؤسسة.

وللوقوف أكثر في تقييم مدى مساهمة نشاط الاختيار والتعيين في تحسين الإنتاجية طرحنا السؤال رقم (03) المبين في الجدول السابق وقد كانت الإجابات كما يلي :

إن نسبة 70% من حجم العينة يشيرون على أنهم منسجمون مع أعمالهم وقد وزع عدد الذين أجابوا بذلك إلى 12 في فئة الإطارات و22 فرد في فئة التقنيون و36 فرد في فئة المنفذون، بينما النسبة المتبقية والبالغ عددهم 30 فرد من حجم العينة أشاروا بعدم انسجامهم مع أعمالهم. وتعد هذه النسبة متوسطة مقارنة بالذين أجابوا بالانسجام. إن هذه النتيجة تؤكد لنا بأن نشاط الاختيار والتعيين يساهم مساهمة محدودة في تحسين الإنتاجية في المؤسسة.

2- تقييم فعالية وجدوى نشاط تحليل الأعمال في تحسين الإنتاجية بمؤسسة نفضال

يهدف نشاط تحليل الأعمال إلى تحسين الإنتاجية من خلال تحقيق نوع من التوازن بين متطلبات الوظيفة ومتطلبات شغلها ويساهم تحقيق هذا التوافق في تنمية أداء الأفراد وتحقيق الرضا الوظيفي وإبراز القدرات الكامنة وهو ما يؤدي في الأخير إلى تحسين إنتاجية المؤسسة ، وانطلاقا من هذا فإننا سنحاول تقييم مدى فعالية نشاط تحليل الأعمال في تحسين الإنتاجية من خلال قياس مدى قدرة هذا النشاط في تحقيق هذه الأهداف ولأجل ذلك طرحنا مجموعة من التساؤلات على عينة البحث وكانت الإجابات كما يلي :

الجدول رقم (06) : أثر نشاط تحليل الأعمال على الأداء الوظيفي للأفراد بمؤسسة نفضال

المجموع		المنفذون		التقنيون		الإطارات		التساؤلات	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
16	16	15.55	7	14.28	5	20	4	مناسب تماما	1- هل تعتقد أن العمل الذي يقوم به يتناسب مع قدراتك ومؤهلاتك العلمية وخبرتك
66	66	66.66	30	62.85	22	70	14	يتناسب إلى حد ما	
18	18	17.77	8	22.85	8	10	2	لا يتناسب إطلاقا	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	
15	15	13.33	6	14.28	5	20	4	توزيع عادل	2- كيف تجد توزيع أعباء العمل مع فريق العمل الذي تعمل معه
85	85	86.66	39	85.71	30	80	16	توزيع غير عادل	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss تفريغ استمارة البحث

يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه ما يلي :

لقد أفادت نسبة 20% من إجمالي عينة البحث بأن العمل الذي يقومون به يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم وبالتدقيق بهذه النتيجة نجد أن 20% من فئة الإطارات و 14.28% من فئة التقنيين و 15.55% من فئة المنفذون ارتأوا بأن هذه الأعمال مناسبة، بينما نسبة 66% من إجمالي عينة البحث أجابوا بأن هذه المهام تتناسب إلى حد ما مع قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم وتوزعت هذه النسبة إلى 14 فرد و 22 فرد و 30 فرد للفئات السابقة وعلى التوالي أما النسبة المتبقية والتي تمثل 18% ذكرت بأن هذه المهام غير مناسبة تماما لقدراتهم ومهاراتهم.

ويرى بعض أفراد عينة البحث أن هذه الأعمال صعبة وشاقة وتتطلب قدرات ومهارات عالية للسيطرة عليها والتكيف معها، كما يرى فريق آخر من عينة البحث أن هذه الأعمال لا تتوافق مع القدرات التي يمتلكونها فهم يرون بأنها أقل من مستواهم التكويني، وقد أدت بهم الظروف الاقتصادية والاجتماعية إلى العمل في هذه الوظائف.

إن عدم التوافق بين متطلبات الوظيفة ومتطلبات شاغلها يمكن إرجاعها إلى عاملين:

- سوء أو ضعف تحليل الأعمال.
- سوء الاختيار والتعيين عند توظيف القوى العاملة.

ولأجل تعمق أكثر في تقييم فعالية نشاط تحليل الأعمال في تحسين الإنتاجية طرحنا سؤال رقم (2) المبين في الجدول السابق تشير نتائج هذا السؤال إلى أن نسبة 15% من إجمالي عينة البحث رأّت بأن توزيع أعباء العمل يعتبر توزيع عادل وبالتدقيق في هذه النتيجة نجد أن عدد الأفراد الذين أجابوا بذلك يتوزعون كما يلي :

4 في فئة الإطارات و5 في فئة التقنيين و6 أفراد في فئة المنفذون، وتعتبر هذه النسبة ضعيفة إذا ما قورنت بعدد الذين أجابوا بأن أعباء توزيع العمل هو توزيع غير عادل حيث بلغت نسبة هؤلاء 85% من إجمالي عينة البحث وقد وزعت هذه النسبة إلى 16 فرد في فئة الإطارات و30 فرد في فئة التقنيين و39 فرد في فئة المنفذون ، ويرجع هذا في رأينا أساسا إلى سوء عملية وصف وتوصيف الوظائف والتي أفرزت مناصب تكون فيها مهام مكثفة ومناصب أخرى تكون فيها المهام قليلة ، ويولد هذا لدى الأفراد شعور بالاستغلال الغير العادل لهم وهو ما يدفعهم إلى التباطؤ في أداء المهام المكلفون بها ، ولعل هذا يؤثر سلبا على إنتاجية المؤسسة .

المطلب الثاني: تحليل أثر نظام التدريب

يهدف نظام التدريب بالمؤسسة إلى تحسين الإنتاجية من خلال تخفيض حوادث العمل والإشراف والتغيب ودوران العمل...الخ

وبصفة عامة يهدف إلى زيادة المهارات والمعارف والقدرات للأفراد أي زيادة قابليتهم الإنتاجية وانطلاقا من هذا سوف نحاول تقييم مدى جدوى وفاعلية نظام التدريب في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة من خلال دراسة مساهمته في تحسين وتنمية أداء الأفراد ومن اجل هذا قمنا بطرح مجموعة من التساؤلات على عينة البحث وكانت الإجابة كما يلي:

جدول رقم (07) : يوضح اثر التدريب على الأداء الوظيفي للأفراد بمؤسسة نفضال

كل العينة		المنفذون		التقنيون		الإطارات		التساؤلات	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
54	54	42.22	19	57.14	20	75	15	نعم	1- أثناء عملك بالمؤسسة هل تحصلت على تدريب
46	46	57.77	26	42.85	15	25	5	لا	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	
51	51	24.22	19	51.42	18	70	14	نعم	2- هل تعتقد أن التدريب الذي حصلت عليه حسن من أداءك لعملك
49	49	57.77	26	48.57	17	30	6	لا	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	
53	53	46.66	21	45.71	16	80	16	نعم	3- هل المعارف و المهارات التي اكتسبتها كافية لأداء عملك بنجاح
47	47	53.33	24	54.28	19	20	4	لا	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	
27	27	55.55	25	5.71	2	0	0	نعم	4- هل تعرضت لحوادث عمل بعد التدريب
73	73	44.44	20	94.28	33	100	20	لا	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss تفرغ استمارة البحث

يتضح من خلال الجدول السابق ما يلي :

لقد أشارت النتائج الاستقصائية والخاصة بخضوع الأفراد إلى التدريب بأن نسبة 54 % من حجم عينة هي التي خضعت إلى التدريب بينما حوالي 46% من إجمالي حجم العينة لم تخضع للتدريب كما تشير نتائج الاستقصاء إلى أن 25% من فئة الإطارات و 42.85% من فئة التقنيون و 57.77% من المنفذون لم يخضعوا للتدريب.

ومن اجل الوقوف أكثر على مدى تطبيق المؤسسة للأساليب العلمية للتدريب وفي تحديد الاحتياجات التدريبية سألنا بعض أفراد حجم العينة والذين خضعوا للتدريب حول فرص التدريب وكيفية الاستفادة منها وقد كانت إجابة هؤلاء في النقاط التالية:

- وفرة فرص التدريب التي تمنحها المؤسسة خاصة في السنوات الأخيرة.
 - وجود طرق علمية ومعطيات دقيقة في كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ولتقييم مدى فاعلية النشاط التدريبي في تحسين أداء الأفراد ومن ثم تحسين الإنتاجية بالمؤسسة فقد طرحنا الأسئلة (2) و(3) و(4) على عينة البحث وقد كانت النتائج كما يلي:
- إن نسبة 51% من إجمالي عينة البحث ترى أن التدريب الذي تحصلوا عليه قد حسن من أدائهم لأعمالهم كما أجابت نسبة 70% من فئة الإطارات و 51.42% من فئة التقنيون و 42.22% من فئة المنفذون بفاعلية النشاط التدريبي في تحسين أدائهم.
 - كما أشارت عينة البحث بان المعارف والمهارات التي تعلموها في التدريب كانت كافية لتأدية أعمالهم بنجاح حيث بلغ عدد الذين أجابوا بالكفاية نسبة 53% من حجم العينة بينما 47% أجابوا بان المهارات غير كافية لتأدية أعمالهم أو مهامهم في وظائفهم المختلفة.
 - كما أفادت عينة البحث حول تعرضها لحوادث عمل بعد تلقيها البرنامج التدريبي بان هناك حوالي 27 أفراد من حجم العينة أجابوا بتعرضهم لحوادث عمل بعد تلقيهم البرنامج التدريبي وقد توزع هذا العدد إلى 2 في فئة التقنيون و 25 في فئة المنفذون بينما النسبة المتبقية من حجم العينة والبالغ عددهم 73 فردا أجابوا بعدم تعرضهم لحوادث عمل بعد التدريب .
 - إن هذه النتائج المتوصل إليها من خلال هذا الاستقصاء تشير إلى أن التدريب يساهم مساهمة فعالة في تحسين الإنتاجية.

المطلب الثالث: تحليل أثر نظام الأجور ونظام الحوافز على الرضا الوظيفي للأفراد

1- تحليل أثر نظام الأجور لتحقيق الرضا الوظيفي للأفراد بمؤسسة نفضال :

يهدف نظام دفع الأجور بالمؤسسات على تحقيق نوع من العدالة في الدفع (العدالة الداخلية والعدالة الخارجية) تحقيق رضا الأفراد عن ما يأخذونه من أجور لقاء ما يقدمونه من أعمال أو خدمات للمؤسسة وهو ينعكس على أداء الأفراد والإنتاجية بصفة عامة، بالإضافة إلى هذا تمثل الأجور مركز اهتمام القوة العاملة في مختلف مستوياتها التنظيمية فهي المحدد الأساسي لمستواهم المعيشي والاجتماعي، ومن ثمة تحسين قابليتهم الإنتاجية بالمنظمات وانطلاقا من هذه الأهمية للأجور ودورها في تنمية وتحسين أداء الأفراد فإننا سنحاول تقييم مدى فاعلية وجدوى نظام دفع الأجور المتبعة في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة من خلال هذا الاستقصاء الذي أجريناه على عينة البحث والذي يهدف من خلاله إلى دراسة مدى مساهمة نظام الأجور في تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد وزيادة رغبتهم في العمل، أي بعبارة أخرى فإننا سنحاول أن نجيب عن التساؤل التالي : هل يساهم نظام دفع الأجور في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة من خلال تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد

وزيادة رغبتهم في العمل ؟ .. ولأجل ذلك طرحنا مجموعة من التساؤلات على عينة البحث وقد كانت الإجابات كما يلي:

الجدول رقم (08): اثر نظام دفع الأجر على الرضا الوظيفي للأفراد بمؤسسة نفضال .

كل العينة		المنفذون		التقنيون		الإطارات		التساؤلات	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
14	14	8.88	4	14.28	5	25	5	مناسب	- هل تعتقد أن الأجر الذي تتلقاه مناسب لما تقوم به من أعمال وما تتحمله من مسؤولية
23	23	24.44	11	20	7	25	5	يتناسب إلى حد ما	
63	63	66.66	30	65.71	23	50	10	لا يتناسب إطلاقا	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	
22	22	20	9	17.14	6	35	7	مناسبة	- كيف ترون طريق منح مكافآت المردود الفردي و الجماعي
78	78	80	36	82.85	29	65	13	غير مناسبة	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS تفرغ استمارة البحث

لقد توصلنا من خلال الاستقصاء المبين في الجدول إلى النتائج التالية:

لقد أجمعت النسبة الكبرى من عينة البحث أن الأجر التي يتقاضونها تعتبر غير مناسبة لما يقومون به من أعمال وقد بلغت نسبتهم 63% من إجمالي عينة البحث وبالتدقيق في النتائج نجد أن 50% من فئة الإطارات و 65.71% من فئة التقنيون و 66.66% من فئة المنفذون أجابوا بعدم مناسبة الأجر للأعمال التي يقومون بها.

كما أفادت نسبة 23% من إجمالي حجم العينة بأن الأجر مناسبة إلى حد ما وقد توزع عدد الأفراد الذين أجابوا بهذا إلى النسب التالية 25% في فئة الإطارات ، 20% في فئة التقنيون 24.44% في فئة المنفذون.

أما باقي حجم العينة والتي بلغت نسبتها 14% فقد أجابوا بأن الأجر المناسبة لما يقدمون به من أعمال وبالتدقيق في النتائج نجد أن 25% و 14.28% و 8.88% للفئات السابقة وعلى التوالي ، إن هذه

النتائج تؤكد الطبيعة البشرية التي تطمح للمزيد من الأجر ، فالنتائج جد منطقية وتدل أن الأفراد في مختلف مستويات التنظيمية غير راضين على مستويات أجورهم الحالية مبررين ذلك بانخفاض الدينار وغلاء المعيشة من جهة ومن جهة ثانية يرون أن أجورهم الحالية لا ترقى إلى أجور العمال في المؤسسات الأخرى ويطمحون إلى زيادة أجورهم لمجاراة تكاليف المعيشة الحالية.

بالنسبة للمكافآت المتمثلة في منحة المردودية الفردية و الجماعية، ترى الغالبية العظمى من عينة البحث أن طريقة منح هذه المكافأة غير مناسبة وبلغت نسبة الذين أجابوا بذلك 78% من إجمالي عينة البحث وبالتدقيق في الإجابات نجد أن نسبة 65% من فئة الإطارات ونسبة 82.85% من فئة التقنيون ونسبة 80% من المنفذون يرون بأنها غير مناسبة. أما نسبة 22% من حجم العينة فإنهم يرون أنها طريق منح مكافآت المردود الفردي والجماعي مناسبة.

ويرجع أفراد عينة البحث عدم مناسبة مكافآت المردود الفردي والجماعي إلى العوامل الآتية :

- إن طريقة منح هذه المكافآت يتم بإشراك جميع العمال حيث لا يتم التمييز بين العمال النشطين وغير النشطين .
 - إن نسبة مكافآت المردود الفردي والجماعي هي نسبة منخفضة جدا لا تشجع الأفراد على العمل لتحقيق الأهداف المخططة .
 - إن منح مكافآت المردود الفردي يتم بطرق غير موضوعية ولاعتبار شخصية .
 - إن المعايير المعتمدة عليها في منح هذه المكافآت قليلة ولا تعكس الأداء الحقيقي للأفراد .
- هذه النتائج المتوصل إليها من خلال هذا الاستقصاء تؤكد عدم فاعلية نظام دفع الأجر في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين أداء الأفراد .

1- تحليل اثر نظام الحوافز على الرضا الوظيفي للأفراد:

يهدف نظام الحوافز إلى تحسين الإنتاجية من خلال خلق الدافعية لدى الأفراد للعمل وكذا تحقيق الرضا على الأعمال التي يقومون بها وإشباع حاجاتهم النفسية والمادية التي يطمحون إلى تحقيقها، أي بصفة عامة زيادة الرغبة لدى الأفراد في العمل، وانطلاقا من هذا سوف نحاول تقييم مدى فاعلية نظام الحوافز في تحسين الإنتاجية بالمؤسسة من خلال دراسة اثر نظام الحوافز على الرضا الوظيفي في الأفراد أي بمعنى آخر سوف نحاول الإجابة على التساؤل التالي: هل يساهم نظام الحوافز في تحسين الإنتاجية من خلال تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد بالمؤسسة ؟ ولأجل ذلك طرحنا مجموعة من التساؤلات على عينة البحث ولقد كانت الإجابات كالتالي :

الجدول رقم (09) : يوضح اثر نظام الحوافز على الرضا الوظيفي للأفراد لمؤسسة نفضال

كل العينة		المنفذون		التقنيون		الإطارات		التساؤلات	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
65	65	53.33	24	58.57	24	85	17	مرضية	1- مار أيك في الخدمات الاجتماعية المقدمة لك من طرف المؤسسة (رحلات، مساعدات مالية، هبات...الخ)
53	35	46.66	21	31.42	11	15	3	غير مرضية	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	
68	68	66.66	30	65.71	23	75	15	مناسبة	2- ما رأيك في التسهيلات الاجتماعية المقدمة لك من طرف المؤسسة (نقل، إطعام، علاج...الخ)
32	32	33.33	15	34.28	12	25	5	غير مناسبة	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	
35	35	11.11	5	42.85	15	75	15	تساعد على العمل بفعالية	3- كيف ترى الظروف العمل بالمؤسسة (حرارة، ضوضاء، الإنارة...الخ)
28	28	31.11	14	28.57	10	20	4	تساعد إلى حد ما	
37	37	57.77	26	28.57	10	5	1	لا تساعد إطلاقا	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	
62	62	46.44	21	80	28	65	13	نعم	4- هل تحصلت على فرص للترقية
38	38	53.33	24	20	7	35	7	لا	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	
56	56	37.77	17	30	27	60	12	مناسبة	5- كيف ترى فرص الترقية في المؤسسة
44	44	62.22	28	70	8	40	8	غير مناسبة	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS تعريغ استمارة البحث

يتضح لنا من الجدول السابق والذي يبين لنا مدى مساهمة الحوافز في تحسين الإنتاجية من خلال خلق الرضا للأفراد ما يلي :

- لقد أفادت عينة البحث بأن الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم كحوافز مادية مرضية، حيث بلغت نسبة عدد الذين أجابوا بالرضا 65% من حجم عينة البحث، كما أفادت نسبة 35% بأن هذه الحوافز غير مرضية، وبالتدقيق في هذه الإجابات نجد أن 85% من فئة الإطارات و58.57% من فئة التقنيون و53.33% من فئة المنفذون أفادوا بأن الخدمات الاجتماعية المقدمة لهم من طرف المؤسسة مرضية بينما النسب 15% و31.42% و46.66% من الفئات السالفة الذكر أجابوا بعدم الرضا على الخدمات الاجتماعية.

كما أشارت عينة البحث إلى التسهيلات الاجتماعية المتمثلة في الخدمات النقل والإطعام ووسائل العلاج... الخ بأنها مناسبة وبلغت نسبة عدد الذين أجابوا بذلك 68% بينما نسبة 32% من إجمالي حجم العينة أجابوا عكس ذلك.

- أما فيما يتعلق في ظروف العمل المادية كحوافز، أشارت عينة البحث بأن هاته الظروف لا تساعد على العمل حيث بلغت نسبتها 37% بينما عدد الذين أجابوا بأنها تساعد أو تساعد إلى حد ما بلغت نسبتها 63% من إجمالي عينة البحث والبالغة 100 فرد

- كما أشارت نتائج الاستقصاء حول فرص الترقية كحافز معنوي بأن 44% من حجم العينة أشارت إلى أن فرص الترقية غير مناسبة، في حين يرى 56% أنها مناسبة وتدل هذه النتائج أن الأفراد راضيين عن نظام الترقية وأنه يتوافق مع طموحاتهم المهنية.

وفي الأخير تشير لنا نتائج هذا الاستقصاء بأن نظام الحوافز يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

المطلب الرابع : تحليل نظام تقييم الأداء في تحسين الإنتاجية بمؤسسة نفضال

نرى أنه من الضروري أن نقيم مدى جدوى وفاعلية هذا النظام في تحسين الإنتاجية للمؤسسة، ولغرض ذلك فإننا سنقوم بدراسة مدى مساهمة هذا النظام في تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد أي بعبارة أخرى سنقوم بتسجيل ردود أفعال الأفراد ونظرتهم إلى عدالة وموضوعية هذا النظام وقد قمنا بطرح مجموعة من التساؤلات على عينة البحث وقد كانت الإجابة كما يلي :

الجدول رقم (10) : اثر نظام تقييم الأداء على الرضا الوظيفي للأفراد بمؤسسة نفضال

كل العينة		المنفذون		التقنيون		الإطارات		التساؤلات	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد		
38	38	28.88	13	40	14	55	11	مناسبة	1- كيف ترى النظام المتبع في تقييم أدائك
62	62	71.11	32	60	21	45	9	غير مناسبة	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	
46	46	28.88	13	48.57	17	80	16	راض	2- هل أنت راض عن نتائج التقييم
54	54	71.11	32	51.42	18	20	4	غير راض	
100	100	100	45	100	35	100	20	المجموع	

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss تفرغ استمارة البحث

يظهر لنا من خلال الجدول السابق مايلي :

لقد أفادت عينة البحث بان النظام المتبع في تقييم الأداء غير مناسب وقد بلغ عدد الذين أجابوا بعدم التناسب 62 فرد من إجمالي عينة البحث والتي بلغت 100 فرد أي نسبة 62% وبالتدقيق في نتائج الاستقصاء نجد أن نسبة 45% من فئة الإطارات و60% من فئة التقنيين و71.11% من فئة المنفذون أجابوا بان نظام تقييم الأداء غير مناسب.

كما بلغت نسبة الذين أجابوا بان نظام التقييم لأداء المناسب 38% من إجمالي حجم العينة وقد وزع عدد الذين أجابوا بذلك على 55% من فئة الإطارات و40% من فئة التقنيين و28.88% من فئة المنفذون. كما أشارت أغلبية عينة البحث بعدم رضائهم عن نتائج التقييم وقد بلغ عدد الذين أجابوا بذلك 54 فردا وبنسبة 54% من إجمالي حجم عينة البحث، أما عدد الذين أجابوا بقبولهم لنتائج التقييم فقد بلغ 46 فرد أي نسبة 46% من حجم العينة.

ويرجع أفراد عينة البحث عدم رضاهم عن نتائج التقييم إلى غياب الموضوعية حيث أن التقييم يكون في اغلب الأحيان على اعتبارات شخصية بين الإدارة والأفراد وبين الرؤساء المباشرين والأفراد ويؤدي غياب الموضوعية في التقييم إلى تحطيم الروح المعنوية وهو ما يكون لدى الأفراد تعمد الإهمال والتباطؤ واللامبالاة في أداء أعمالهم اعتقادا منهم أن الأداء الجيد لا يقابل بالتقييم العادل والموضوعي وهو ما ينعكس بالطبع على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم.

بالإضافة إلى هذا فإن اعتماد نظام التقييم الأداء على معايير محددة وقليلة الغياب الكلي والشبه الكلي إلى المعايير السلوكية في التقييم والارتكاز على المعايير الكمية فقط، يجعل عملية تقييم تحرف عن

الأهداف الأساسية لها، وهي تحديد نقاط القوة في أداء الأفراد والعمل على تنميتها، وتحديد نقاط الضعف والعمل على تصحيحها، ولاشك أن الانحراف في تحقيق هذين الهدفين يؤثران تأثيرا مباشرا على أداء الأفراد ومن ثمة إنتاجية المؤسسة.

خلاصة الفصل :

لقد حاولنا في هذا الفصل أن نبين ونبرز بان التنمية البشرية تساهم في تحسين الانتاجية بمؤسسة نفضال، وان مساهمتها تزداد بإتباع أساليب علمية تتسم بالنجاح والفعالية لتحقيق الأهداف المتوخاة منها وفي هذا الصدد قمنا بعرض أهم ممارسات هاته الوظيفة بالمؤسسة محل دراسة، فبدأنا بسياسة التوظيف ثم انتقلنا إلى تحليل النشاط التدريبي بالمؤسسة كما تطرقنا إلى دراسة الأجور وهيكلها وأخيرا تطرقنا إلى الحوافز الممنوحة للأفراد سواء كانت مادية أو معنوية ثم انتهينا بتقييم أداء الأفراد وتحديد أهم القرارات المتخذة على ضوء هذا التقييم.

وفي إطار تعرضنا إلى تحليل سيرورة كل نشاط من الأنشطة السابقة الذكر بالمؤسسة محل الدراسة قمنا بتقييم مدى فاعليتها في تحسين الإنتاجية من خلال دراسة مدى تحقيقها للأهداف المرجاة منها حيث استعملنا في ذلك و الاستقصاء الميداني باختيار عينة من عمال المؤسسة لتسجيل ردود أفعالهم حول بعض الأنشطة ومدى انعكاساتها على الأداء والرضا الوظيفي.

خاتمة

إن التنمية البشرية مفهوم قديم في مجتمعنا استحدثه الغرب وطوره أكثر وهو علم يؤكد على أن الإنسان هو أداة وغاية التنمية، فالتنمية البشرية هي عملية تنمية وتوسيع للخيارات المتاحة أمام الإنسان باعتباره جوهر عملية التنمية ذاتها، أي أنها تنمية الناس بالناس وللناس. أن التنمية البشرية تسمح للشخص بالتميز وكذا معرفة قدراته و يكشف عن مهاراته إضافة الى انه يحسن التواصل الفعال مع الآخرين. ومن جهة أخرى يمكن علم التنمية البشرية من وضع الرجل المناسب في المكان المناسب حيث أن كل إنسان مبرمج وفق بيئته ودينه ومعتقداته بالإيجابيات والسلبيات وهنا يظهر دور علم التنمية البشرية على الفرد حيث يعمل المدربون على إزالة البرمجة السلبية و تطوير البرمجة الايجابية ليكون متميزا في كل مراحل حياته وعلى كل المستويات الشخصية، الأسرية و الوظيفية.

نستخلص أن تحويل الموارد البشرية الخام الى رأس مال بشري عالي الانتاجية مع مدخلات فعالة من التعليم والصحة والقيم الاخلاقية هي جوهر عملية تكوين رأس المال البشري والذي يعتبر اداة لتعزيز التنمية البشرية، لان رأس المال البشري يرتبط ارتباطا مباشرا بالتنمية البشرية. كما يمكن القول ايضا ان تطوير رأس المال البشري من خلال الصحة والتعليم ونوعية المعيشة مرتبط بمؤشرات التنمية البشرية ، و في العموم نقول انه اذا زاد مؤشر التنمية البشرية يكون هناك معدل اعلى لتكوين رأس المال البشري استجابة لارتفاع مستوى التعليم والصحة.

مما سبق التطرق إليه في بحثنا المتواضع يمكن لنا الإجابة على الاشكالية العامة لهذا البحث والمتمثلة في كيفية مساهمة التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري، و هذا كما يلي:

تلعب الخيارات الأساسية للتنمية البشرية الدور الفعال و الجوهري في تكوين رأس المال البشري على مستوى كل من الدولة و المؤسسة.

تعمل التنمية البشرية على تغيير القنوات الفردية السلبية إلى أخرى إيجابية بشكل يضمن تكوين رأس مال بشري إيجابي و كفؤ.

موازاة مع هذا يمكن لنا استخلاص اجابات الأسئلة الفرعية و هي:

أن التنمية البشرية هي عملية إكساب الفرد أو الجماعة المهارات و المعارف و الخبرات، ليس هذا فقط بل تمكين الفرد من الاستعمال الأمثل لتلك المهارات على أحسن وجه.

أن التنمية البشرية تسعى إلى تمكين الفرد من تقجير الطاقات الكامنة فيه للوصول بها إلى أعلى مستوى بما يحقق له و للمجتمع * المؤسسة* الاستفادة القصوى من تلك الطاقات الابداعية.

أما فيما يخص مؤشرات التنمية البشرية فقد تطرقنا في بحثنا هذا إلى المؤشرات التالية:
مؤشر التنمية البشرية، مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس، و كذا مؤشر الفقر البشري، إضافة إلى
مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالتكنولوجيا.

و كإجابة على مفهوم رأس المال البشري يمكن القول أنه مجموع المعارف و المهارات و الخبرات وكل
القدرات التي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى فرد أو جماعة عمل معينة. و منه تتضح أهمية رأس المال
البشري والتي قد تفوق أهمية رأس المال المادي في تحقيق معدلات أسرع للنمو. وهذا من خلال الاستغلال
الأمثل لوسائل تكوين رأس المال البشري و التي نحصرها في كل من التعليم، التدريب، الرعاية والخدمات
الصحية.

اثبات صحة الفرضيات:

الفرضية الأولى:

مما سبق التطرق إليه في كل من الجانبين النظري و التطبيقي جاز لنا إثبات صحة فرضية أنه كلما اهتمت
المؤسسة بالتنمية البشرية و تطبيق أساليبها على جميع العاملين بها انعكس ذلك على جودة خدماتها وبالتالي
تحقيقها لأهدافها المرسومة، لأن الاهتمام بالتنمية البشرية و تطبيق أساليبها في المؤسسة يوسع الخيارات
للعاملين و يمكنهم من استغلال مهاراتهم المكتسبة أحسن استغلال.

الفرضية الثانية:

بالنسبة للفرضية الثانية التي فرضنا فيها أنه كلما ركزت المنظمة أو المؤسسة على تكوين رأس مال بشري
كفؤ كلما ساعد ذلك على الإبداع والابتكار فينعكس ذلك على ضمان قدرة تنافسية أكبر للمؤسسة، يمكن لنا
القول بأنها على درجة كبيرة من الصحة، لأن تركيز المؤسسة على إعطاء الأهمية البالغة لتكوين رأس المال
البشري و اعتباره المورد الأساسي فيها واحاطته بكل وسائل تكوينه وتنميته ينعكس ايجابا على تعجير طاقاته
الابداعية و الابتكارية، مما يكسب المؤسسة ميزة تنافسية عالية في السوق.

الفرضية الثالثة: إن الاهتمام الجدي من طرف المؤسسة بقياس و بتطبيق مؤشرات التنمية البشرية على
عاملها يضمن لها تكوين رأس مال بشري يساعد على رفع تنافسياتها و زيادة جودة خدماتها مقارنة مع
المؤسسات الأخرى.

من خلا تقديمنا لبحثنا هذا يمكن استنتاج النتائج التالية:

نتائج الدراسة: من خلال ما سبق نستنتج ما يلي:

✓ تعتبر التنمية البشرية القاعدة الاساسية المساهمة في تكوين رأس المال البشري والذي يعتبر اثن
مورد لدى المؤسسة والأكثر تأثيرا في الإنتاجية على الإطلاق؛

- ✓ إن تكوين رأس المال البشري يعتبر ركناً أساسياً في غالبية المؤسسات حيث يهدف إلى تعزيز القدرات وتحقيق أهداف وريخ للمؤسسة؛
- ✓ إن نجاح أي مؤسسة من المؤسسات الاقتصادية بالدرجة الأولى يعود إلى ما تمتلكه من موارد بشرية فتتحقق أهدافها لا يمكن أن يحدث في غياب العنصر البشري، حيث أن هذا الأخير يمثل أهم مدخلات النظام الإنتاجي وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المؤسسة الحديثة ورسم معالم مستقبلها، كما انه يعتبر بمثابة الضابط لإيقاع حركة المجتمع والمحدد لمكانته بين الدول، فالموارد البشرية تمثل الغاية من عملية التنمية و أدواتها الرئيسية في ذات الوقت، إن الأفراد هم حجر الزاوية في الجهود الرامية للحاق بركب التقدم في عالم يتسم بسرعة الإيقاع و تعدد المؤثرات و تعقد المكونات ؛
- ✓ يمكن تطبيق التنمية البشرية على مستوى المؤسسة الاقتصادية إذا لمت هذه الأخيرة بجميع أبعاد هذا المفهوم (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية).

نتائج الدراسة الميدانية :

- ✓ نشاط الاختيار والتعيين يساهم مساهمة محدودة في تحسين الانتاجية كون معظم العمال 70% يشيرون بانهم منسجمون مع الاعمال التي يقومون بها اما الجزء المتبقي 30% أشاروا الى عدم انسجامهم مع الاعمال التي يقومون بها بينما في تحليل نشاط الاعمال نجده يساهم مساهمة محدودة في تحسين الانتاجية وهذا راجع أساسا إلى سوء عملية وصف وتوصيف الوظائف والتي أفرزت مناصب تكون فيها مهام مكثفة ومناصب أخرى تكون فيها المهام قليلة، ويولد هذا لدى الأفراد شعور بالاستغلال الغير العادل لهم وهو ما يدفعهم إلى التباطؤ في أداء المهام المكلفون بها، ولعل هذا يؤثر سلبا على إنتاجية المؤسسة ؛
- ✓ إن التدريب يساهم مساهمة فعالة في تحسين الانتاجية كون المعارف والمهارات التي تعلمها العمال اثناء التدريب كانت كافية لتأدية اعمالهم بنجاح، بالإضافة الى عدم تعرضهم لحوادث العمل بعد التدريب؛
- ✓ عدم فاعلية نظام دفع الأجور في تخفيف الرضا الوظيفي وتحسين أداء الافراد كون:
 - منح مكافآت المردود الفردي يتم بطرق غير موضوعية ولا اعتبارات شخصية؛
 - المعايير المعتمد عليها في منح المكافاة قليلة ولا تعكس الاداء الحقيقي للأفراد؛

- ✓ فيما يخص نظام الحوافز فإنه يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة كون أن الأفراد راضيين عن نظام الترقية وانه يتوافق مع طموحاتهم المهنية؛
- ✓ اعتماد نظام تقييم الاداء على معايير محددة وغياب المعايير السلوكية في التقييم والارتكاز على المعايير الكمية فقط يجعل عملية تقييم الاداء تنحرف عن الأهداف الأساسية لها.

الاقتراحات :

من خلال الاستنتاجات السابقة يمكن اقتراح ما يلي:

- (1) على الدولة و هيئاتها المختلفة أن تضع مجموعة من القوانين تلتزم بموجبها المؤسسات الاقتصادية على السير في منهج لتحقيق التنمية المستدامة.
- (2) يجب وضع برامج و تحفيزات للراقي بالمؤسسات الاقتصادية إلى المستوى المطلوب في المجال البيئي و الاجتماعي و الاقتصادي بالتحفيز، والتدريب، والاستفادة من التجارب الخارجية...الخ؛
- (3) تعزيز العلاقة بين الجامعة و المؤسسة و ذلك للاستفادة من ابحاث ومناهج تكوين راس المال البشري لأنه لا فائدة من البحث إذا لم تستفد منه المؤسسة وإذا لم يكن لهذا البحث مردود حقيقي؛
- (4) التنمية البشرية ضمان لتحقيق السلام الاجتماعي وتحقيق حماية البيئة وضمان استمرار النمو للأجيال القادمة، وتحقيق الديمقراطية الحقيقية وحقوق الإنسان؛
- (5) اعطاء الأولوية للاستثمار في راس المال البشري من خلال اعتماد استراتيجيات ملائمة وتطبيق أنظمة تدريب وتحفيز و اتصال و تقييم أداء ووضع خطط و تنفيذ برامج تعمل على تحسين أداء راس المال البشري، وتمكين المؤسسة من تحقيق الميزة التنافسية على المدى الطويل؛
- (6) الحرص على تكوين راس المال البشري في ظل التنمية البشرية بصفة مستمرة ومواكبة للتطورات الحاصلة في العالم الاقتصادي لهدف تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة والرضا الوظيفي للفرد؛
- (7) ضرورة الاهتمام والتركيز المستمر وتطوير رأس المال البشري والاستثمار فيه، نظرا لما يلعبه من دور بارز في إحداث النمو الاقتصادي من خلال زيادة وتطوير وتحسين الانتاجية.
- (8) نظرا لان التعليم هو المكون الاكبر لرأس المال البشري، فلا بد أن تكون القيمة المضافة للتعليم ترتبط بمساهمته في الاقتصاد؛
- (9) ضرورة تعميق البحث العلمي في مجال التعليم ،وذلك من اجل الوصول الى الوسائل والطرق التي تساهم في بناء اقتصاد قوي؛

(10) العمل على توجيه الاقتصاد من الاستثمار في رأس المال المادي الى الاستثمار في رأي المال البشري، واعطاء أهمية لجعل رأس المال البشري هو المحرك الاساسي للنمو الاقتصادي.

أفاق البحث :

كل الأعمال مهما اكتملت فهي ناقصة ومهما أنجزنا وحرصنا على خلوها من النقائص والعيوب فهي في النهاية تبدو خلاف ذلك، وكذا طبيعة البحوث لان العلوم والإبتكارات تتغير والرؤى تتبدل والمفاهيم تتشعب والعلم لا يقتصر على بحث أو دراسة ولا يتوقف عندها، إنما هو تراكم معرفي أنساني بدء مع الخليقة وينتهي بانتهائها.

غير أن طموحنا الذي سعينا لأجله ومازلنا كذلك هو أن يتم إنجاز تقرير خاص بالتنمية البشرية في الجزائر والذي يحاكي تقارير التنمية البشرية التي يقوم بإصدارها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و بصفة يخدم بها المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، بشكل يساهم في تعزيز التنمية البشرية على مستوى هذه الأخيرة باعتبارها النواة الأساسية للاقتصاد الوطني.

ومنه يمكن لنا أن نقترح مجموعة من المواضيع التي تعتبر كبحوث مستقبلية للمزيد من الإثراء والتجديد ونذكر على سبيل المثال:

✚ إدارة الموارد البشرية ودورها في تنمية القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية.

✚ الموارد البشرية ودورها في التنمية الاقتصادية نحو تسيير فعال للكفاءات في المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة- الجزائر.

✚ أهمية الاستثمار في الرأس المال البشري ودوره في النمو الاقتصادي.

✚ التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

المصادر و المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب باللغة العربية :

1. د. إبراهيم الدعمة ، التنمية البشرية و النمو الاقتصادي ، دار الفكر ، بيروت ، لبنان 2000.
2. جورج القصفي، التنمية في الوطن العربي، (لبنان: دار الفكر، 2001).
3. عثمان محمد عثمان، قياس التنمية البشرية "مراجعة نقدية في ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي " 1995، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت لبنان.
4. نبيل مرزوق ، تحديات التنمية البشرية في سوريا 1998.
5. كيت هارلي ، كلم تيسدل : السياسة الاقتصادية الجزئية ، ترجمة عبد المنعم السيد علي بغداد 2005.
6. حامد عبد المجيد دارز ، مبادئ الاقتصاد العام ، الدار الجامعية ، الإسكندرية 2002.
7. محمد ليزين، حقوق الإنسان و الفقر المدقع، المجلس الاقتصادي و الاجتماعي للأمم المتحدة، لجنة حقوق الإنسان الدورة 55، 1998.
8. دراوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2001-2002.
9. ايمان محمد فؤاد محمد، تكوين راس المال البشري: التنمية البشرية في مصر، المؤتمر العلمي 22 للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي و الاحصاء و التشريع، القاهرة، 2000.
10. أسامة أحمد محمد الفيل،- الاستثمار في الموارد البشرية -دراسة اقتصادية إسلامية، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2014 .
11. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية، الجزائر العاصمة، 1998 .

ثالثاً : قائمة أطروحات الدكتوراه و رسائل الماجستير

1. - دراسة علي حميدوش بعنوان : التنمية البشرية و التنمية الاقتصادية دراسة حالة الجزائر 1990-2005 أطروحة دكتوراه بجامعة الجزائر 2003.
2. دراسة بن صوشة رياض: رسالة ماجستير إدارة أعمال سنة 2004 بعنوان التنمية البشرية والنمو الاقتصادي.

3. دراسة تانيا علي فاعور بعنوان تحديات التنمية البشرية المستدامة في المنطقة العربية ورقة بحثية نشرت في مجلة عمران العدد 3 شتاء 2013 لبنان.
4. دراسة محمد دهان، 2010 أطروحة دكتوراه بعنوان "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري مقارنة نظرية و دراسة تقييمية لحالة الجزائر"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية جامعة منتوري قسنطينة.
5. دراسة طبشي وهيبة 2011-2012 بعنوان: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
6. دراسة سماح صولح، (2014 بعنوان) أثر إدارة رأس المال البشري على الابتكار من مراكز الأبحاث قضية مراكز البحث العلمي في الجزائر.
7. دراسة فرحاتي لويزة، 2016 دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير:
8. - دراسة أبو فارة، وآخرون 2007 بعنوان: واقع رأس المال البشري في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال.
9. - دراسة عبد الصمد سميرة، 2016 دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم اقتصادية.
10. دراسة عاطف العدوان وسحر سليمان 2012 بعنوان: رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع
11. دراسة هنادي خليل ابودية (2011) واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية، دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية لمحافظة الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير.
12. دراسة أثير عبد الأمير بعنوان : رأس المال الفكري والميزة التنافسية 2005.
13. دراسة ميسون علي عبد الهادي بعنوان : رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي". هي عبارة عن دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين UNRWA في قطاع غزة وهي دراسة جاءت في إطار رسالة ماجستير في القيادة والإدارة.

ثالثا : قائمة المجلات والدوريات والملتقيات

1. التقرير الاستراتيجي الإفريقي، معهد البحوث والدراسات الإفريقية، جامعة القاهرة 2000.

2. الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، بعنوان : نحو منظور متكامل لفهم التنمية البشرية ، بوحنية قوي، جامعة ورقلة ،2004،
3. تقرير التنمية البشرية ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، 1995.
4. معهد العربي للتخطيط:التعليم و الثقافة كحاجات أساسية في الوطن العربي، القمة الثانية عشر ، نوفمبر 1988.
5. الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية ، جامعة ورقلة،2004.
6. تقرير التنمية الانسانية العربي،الصندوق العربي للانماء الاقتصادي و الاجتماعي،2002
7. PNUD , RAPPORT MONDIAL SUR LE DEVELOPMENT HUMAIN. 2003 .P350
8. United Nations, Development and Utilization of Human Resources in Developing Countries, New York : Economic and Social Council, First Part, May 1967, p10.
9. Revue info-com. Naftal stratégies et perspectives. février.2008.

رابعاً : مواقع انترنت

1. المعهد العربي لتخطيط الكويت : www.arab-api.org

2. www/st.2ya.com

الملاحق



جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير



والعلوم التجارية

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

الأخ الفاضل...، الأخت الفاضلة...،

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته...

الاستبانة المرفقة عبارة عن أداة لجمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة بعنوان:

"التممية البشرية و تكوين رأس المال البشري"

دراسة تطبيقية بمؤسسة نفضال بالبليدة. و ذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في

إدارة الأعمال في جامعة خميس مليانة.

ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال، نأمل منكم التكرم بالإجابة على الاستبانة بدقة، حيث أن صحة

النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم، لذلك نرجو منكم أن تولوا هذه الاستبانة اهتمامكم،

فمشاركتكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها. و نحيطكم علما أن جميع إجاباتكم ستكون

سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام.

تحت إشراف البروفيسور:

- بن عناية جلول

من إعداد الطالبين:

✓ زراولة محمد

✓ براهيمين سليمان

القسم الأول: البيانات الشخصية:

يرجى وضع إشارة (x) أمام الإجابة المناسبة لكم.

1. الجنس:

ذكر أنثى

2. السن:

أقل من 30 سنة أكثر من 30 سنة

3. المؤهل العلمي :

مستوى متوسط مستوى ثانوي
 ليسانس مهندس، ماستر

4. الصنف المهني:

إطار و إطار سامي
 تقني/ عون تحكيم
 عون تنفيذ

5. سنوات الخبرة :

أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات.
 من 10 إلى أقل من 15 سنة. من 15 سنة فأكثر

القسم الثاني : محاور الدراسة.

فيما يلي مجموعة من العبارات و المرجو تحديد درجة موافقتك أو عدم موافقتك عنها, و ذلك بوضع علامة (x) في المربع المناسب لاختيارك.

المحور الأول: اثر نشاط التعيين والاختيار

الرقم	التساؤلات	مناسب	يتناسب إلى حد ما	لا يتناسب إطلاقاً
1	هل تعتقد أن العمل الذي يقوم به يتناسب مع قدراتك ومؤهلاتك العلمية وخبرتك ؟			
2	كيف تجد توزيع أعباء العمل مع فريق العمل الذي تعمل معه ؟			

المحور الثاني: أثر نشاط تحليل الأعمال

الرقم	التساؤلات	نعم راض	لا غير راض	راض إلى حد ما
1	هل أنت راض عن العمل الذي تقوم به ؟			
2	هل تشعرون بان قدراتكم ومهاراتكم يستفاد منها كما ينبغي بالشكل المطلوب ؟			
3	هل تحسون بالانسجام والاندماج مع العمل الذي تقومون به ؟			

المحور الثالث: أثر نظام التدريب

الرقم	التساؤلات	نعم / كافية	لا / غير كافية
1	أثناء عملك بالمؤسسة هل تحصلت على تدريب ؟		
2	هل تعتقد ان التدريب الذي حصلت عليه حسن من آدائك لعملك ؟		
3	هل المعارف والمهارات التي اكتسبتها كافية لاداء عملك بنجاح ؟		
4	هل تعرضت لحوادث عمل بعد التدريب ؟		

المحور الرابع: اثر نظام دفع الأجر

الرقم	التساؤلات	مناسب تماما	يتناسب الى حد ما	لا يتناسب إطلاقا
1	هل تعتقد ان الاجر الذي تتلقاه مناسب بما تقوم به من اعمال وما تحمله من مسؤولية ؟			
2	كيف ترون طريق منح مكافآت مردود الفردي والجماعي ؟			

المحور الخامس: أثر نظام التحفيز

الرقم	التساؤلات	نعم/مرضية	لا/غير مرضية
1	ما رأيك في الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة (رحلات، مساعدات مالية، هبات... الخ) ؟		
2	ما رأيك في التسهيلات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة (خدمات، نقل، علاج... الخ)؟		
3	هل تحصلت على فرص للترقية ؟		
4	كيف ترى فرص الترقية في المؤسسة ؟		

الرقم	التساؤلات	تساعد على العمل	تساعد إلى حد ما	لا تساعد إطلاقا
5	كيف ترى ظروف العمل بالمؤسسة (الحرارة، الضوضاء، الإنارة . الخ) ؟			

المحور السادس: أثر نظام تقسيم الأداء

الرقم	التساؤلات	مناسب	غير مناسب	
1	كيف ترى النظام المتبع في تقييم أدائك ؟			
الرقم	التساؤلات	راض	راض إلى حد ما	غير راض
2	هل أنت راض على نتائج التقييم ؟			