

رأس المال البشري كمورد إستراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية في ظل الاقتصاد الرقمي - دراسة حالة المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز بقصر البخاري
أ.ريم عمام

rimammam@gmail.com

جامعة الأغواط ، الجزائر

Abstract :

This study is based on the fact that human capital plays a pivotal role in the organization. It contributes to its prosperity and advancement with the leading institutions in a competitive environment, and this can only be achieved by investing in the skills and abilities of the distinguished human resources.

Results: Having efficient and effective human capital can be important in order to retain staff and their performance. At present, each organization must strive to improve the quality of its workforce. For the best human resources, an effective and well-planned strategy is needed in the workplace. Therefore, technical progress is being made in the area of human resources over time and slowly the traditional human resources management system is replacing the new and technically advanced human resources management system.

Keywords: human capital, competitive advantage, digital economy, investment in *human capital*.

JEL Classifications C5, G15, G21, E4

ملخص:

لقد جاءت هذه الدراسة باعتبار أن رأس المال البشري ذو دور محوري في المؤسسة. يساهم بازدهارها ورقمها مع مصاف المؤسسات الرائدة في ظل البيئة التنافسية، وهذا لا يتحقق إلا عن طريق استثمار في مهارات وقدرات الموارد البشرية المتميزة. **نتائج:** امتلاك رأس المال البشري ذو كفاءة وفعالية يمكن أن يكون مهم من أجل الإحتفاظ بالموظفين وأدائهم. في الوقت الحاضر، يجب على كل مؤسسة تسعى إلى تحسين نوعية قوتها العاملة. للحصول على أفضل الموارد البشرية ، هناك حاجة إلى استراتيجية فعالة وجيدة التخطيط في مكان العمل. لذلك، يتم إحراز تقدم فني في مجال الموارد البشرية مع مرور الوقت وببطء يتم استبدال نظام إدارة الموارد البشرية التقليدي بنظام إدارة الموارد البشرية الجديد والمتقدم تقنيا.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الميزة التنافسية، الاقتصاد الرقمي، الاستثمار في رأس المال البشري.

رموز تصنيف JEL: C5, G15, G21, E4

مقدمة:

لقد عرف العالم على مر القرن العشرين ثورة كبيرة على جميع المستويات والأصعدة خاصة في جانب التكنولوجيا وأصبحت تحتل المعلومات من الأهمية في المستقبل البشري بوصفها اختيار استراتيجي أمام جميع المؤسسات التي أمنت تنشيد الريادة والبقاء، وكنتيجة حتمية لهذه التطورات المتسارعة في جميع المجالات التكنولوجية والمعرفة، أصبح التوجه للاقتصاد الرقمي وامتلاك رأس المال البشري احد أهم الموارد الإستراتيجية حتى تتمكن المؤسسات من مواجهة التحديات لذا اهتمت المؤسسات الجزائرية كغيرها من الدول بتحسين واستثمار في رأس مالها البشري في مختلف مؤسساتها من منطلق الأهمية والبعد الاستراتيجي الذي يمتلكه المورد البشري وأيضا من مواقع التداعيات والتطورات في مجتمع المعلومات، وما ينبغي أن يمتلكه رأس المال البشري من خصائص ومهارات لمزاولة عمله، بحيث أصبحت بيئة العمل أكثر تعقيدا وتغيرا مما كانت عليه. فالمورد البشري يتطلب درجة عالية من الكفاءة والفعالية حتى يساهم في استمرار المؤسسة في محيط يتميز بعدم الاستقرار ومن اجل التسيير الفعال في ظل الاقتصاد الرقمي أصبح لزاما العمل على تنمية وتجديد وتحديث معلومات ومهارات وسلوكات المورد البشري، بحيث لايمكن للمؤسسات القول أنها تمتلك رأس المال البشري مالم تهتم به وتوليها العناية البالغة، وتزيد من كفاءته قناعة منها أن رأس المال البشري هو مورد استراتيجي وأحد الأصول الأساسية للمؤسسة، وعلى هذا الأساس شهدت المؤسسات اهتمام بالغ لهذا الموضوع وافر المسؤولون بضرورة مواكبة الاقتصاد الرقمي بعمال يكونون على نفس المستوى وبالتالي التأثير على أداء المؤسسة، ولقد بادرت العديد من المؤسسات إلى رفع مستوى عمال المعرفة من اجل التكيف مع هذه التطورات ولهذا جاءت هذه الدراسة للإجابة عن الإشكالية الآتية:

في ظل الاقتصاد الرقمي كيف يمكن للمؤسسة أن تجعل رأس مالها البشري كمورد استراتيجي؟

للإجابة على الإشكالية السابقة سنعالج الموضوع من خلال العناصر الآتية:

أولاً.الدراسات السابقة.

ثانياً.مدخل إلى الاقتصاد الرقمي.

ثالثاً. رأس المال البشري كمورد استراتيجي.

رابعاً. تحقيق الميزة التنافسية من خلال رأس المال البشري.

خامساً.دراسة حالة المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز.

أولاً. دراسات السابقة

1. دراسة TURULJA & BAJGORIC (2016) بعنوان:"الموارد البشرية أو تكنولوجيا المعلومات: ما هو الأهم بالنسبة للشركات في العصر الرقمي؟".وهي عبارة عن مقال منشورة في BUSINESS SYSTEMS RESEARCH.هدفت هذه الدراسة لتحليل العلاقات بين تكنولوجيا المعلوماتوقدرة إدارة الموارد البشرية ونتائج أداء الشركة. استخدمت الدراسة بيانات المسح ونمذجة المعادلات الهيكلية وتحليل العلاقات بين قدرة تكنولوجيا المعلومات ، وقدرة إدارة الموارد البشرية وأداء الشركات.توصلت نتائج الدراسة الى ان قدرة تكنولوجيا المعلومات تحدد إلى حد ما أداء أعمال الشركات لكنها تلعب دورا أكثر أهمية في تعزيز إمكانيات إدارة الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك ، فإن قدرة إدارة الموارد البشرية تؤثر بشكل كبير على أداء الأعمال (1).

2. دراسة SLAWOMIR CZARNIEWSKI (2014) بعنوان:"معلّمت الجودة لرأس المال البشري في الاقتصاد الرقمي".وهي عبارة عن مقال منشورة في INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMIC RESEARCH IN ACCOUNTING.قدمت دراسة اطار بينت فيه ان نوعية رأس المال البشري انه واحد من العوامل الرئيسية التي تؤثر على قرارات الموقع منالنشاط الاقتصادي. تدفقات رأس المال والتكنولوجيا تجري في المقام الأول من خلال أنشطة الشركات عابرة للحدود . لأنهم هم حاملو العولمة. تجادل هذا الدراسة على ضرورة تحسين رأس المال البشري في سياق تكنولوجيا المعلومات الحديثة. محاولة

لتقديم تأثير رأس المال البشري على عملية العولمة ، وتحديد الميزات التي ينبغي أن تميز رأس المال البشري في واقع معولم (2).

3. دراسة صالح وسالم (2013) بعنوان: " دور المعلومات الكلفية لرأس المال الفكري في دعم الميزة التنافسية للشركات دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى"، وهي عبارة عن مقال منشورة مجلة الادارة والاقتصاد. هدف الباحثان للوقوف على الشركات المعاصرة التي تعتبر رأس المال الفكري سلاح تنافسي هام كونه يمثل مصادر الثروة ودعائم القوة لاية شركة. كما اعتمد الباحثان المنهج الوصفي في صياغة القاعدة النظرية للدراسة ومن ثم اعتماد اعلى المنهج الاستنباطي التحليلي من خلال الدراسة الاستطلاعية على عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى. توصلت الدراسة الى ان إن استقطاب رأس المال الفكري وتنميته يساعد الشركات في دعم الميزة التنافسية في جانبين هما ميزة التكلفة الاقل وميزة تميز المنتجات، كما أن للمعلومات الكلفية الخاصة برأس المال الفكري أهمية كبيرة في وضع استراتيجيات الشركات وبالتالي دعم الميزة التنافسية للشركة (3).

4. دراسة GOMEZELJ & GULEV (2011) بعنوان: "مصادر المعرفة والميزة التنافسية". وهي عبارة عن مقال منشورة في MANAGING GLOBAL TRANSITIONS. تناقش الدراسة بعض تعريفات المعرفة كمصدر محتمل من الميزة التنافسية. واستعرضت الأدبيات المتعلقة بتقييم أصول المعرفة. وفقاً لوجهة العرض القائمة على الموارد، الذي يربط الميزة التنافسية للمنظمات بالموارد والقدرات الخاصة بكل شركة (4).

ثانياً. مدخل إلى الاقتصاد الرقمي

2.1. مفهوم الاقتصاد الرقمي

لقد ظهر مصطلح الاقتصاد الرقمي في الولايات المتحدة الأمريكية، بحيث يرجع العديد الظاهرة المتمثلة في النمو المتواصل على أطول مدة على الإطلاق في تاريخ الولايات المتحدة الأمريكية حيث، أوجدت مجموعة متطورة من الأدوات الاقتصادية غير مسبوقة

كالتجارة الالكترونية التي تشكل المشهد الاقتصادي العالمي⁽⁵⁾، وتلعب تكنولوجيا المعلومات دورا استراتيجيا حيث تقوم بأدواتها المختلفة مثل الشبكة الدولية للمعلومات (الانترنت) بتحسين من مركزها التنافس⁽⁶⁾، لقد استخدمت تسميات كثيرة لتدل على الاقتصاد الرقمي مثل: اقتصاد اللاماديات، اقتصاد الانترنت، الاقتصاد السبراني، الاقتصاد الافتراضي، الاقتصاد الالكتروني، الاقتصاد الشبكي، اقتصاد اللاملموسات، اقتصاد المعرفة... وغيرها⁽⁷⁾، تعددت تعاريف الاقتصاد الرقمي، ومن ابرز التعريفات التي تناولته نجد: يقصد بالاقتصاد الرقمي ذلك التفاعل والتنسيق المستمر بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال (TIC) من جهة، وبين الاقتصاد القومي والقطاعي والدولي من جهة أخرى، بما يحقق الشفافية الفورية لجميع المؤشرات الاقتصادية المساندة لجميع القرارات الاقتصادية والتجارية والمالية في دولة خلال فترة ما⁽⁸⁾، إن الاقتصاد الرقمي هو التسمية المستخدمة للإشارة إلى الاقتصاد القائم على الانترنت أو اقتصاد الواب، وهو الاقتصاد الذي يتعامل مع الرقميات أو المعلومات الرقمية، الزبائن الرقميين والشركات الرقمية، التكنولوجيا الرقمية، والمنتجات الرقمية⁽⁹⁾

و يعرف كذلك بأنه ذلك الجزء من الاقتصاد المعرفي الذي يختص بكل ما يتعلق بتقنيات المعلومات التي يعرف أيضا بالتقنيات الرقمية، فالاقتصاد الرقمي يمثل قاعدة رئيسية لاقتصاد المعرفة⁽¹⁰⁾.

إن التعريف الأخير يحملنا لإزالة اللبس ما بين مفهوم اقتصاد المعرفة والاقتصاد الرقمي، فيعرف اقتصاد المعرفة على أنه دراسة وفهم عملية تراكم المعرفة وحوافز الأفراد لاكتشاف تعلم المعرفة والحصول على ما يعرفه الآخرون⁽¹¹⁾، نجد أن كلا من المفهومين يقومان على المعلومات والمعرفة إلا أن اقتصاد المعرفة الواسع وأعم من الاقتصاد الرقمي، حيث يمكن اعتبار الاقتصاد الرقمي هو التطبيق العملي لاقتصاد

المعرفي على أجهزة الحاسوب وشبكات الاتصال عن طريق تحويل معارف ومعلومات إلى مقابلات رقمية، أي الاقتصاد الرقمي هو تكنولوجيا الاقتصاد المعرفي (12).

2.2. عناصر الاقتصاد الرقمي:

هناك العديد من العناصر التي تؤثر في الاقتصاد الرقمي وتلعب دورا حيويا في

تشكيله، وهي أربع قوي رئيسة كالآتي:

أ. البنية التحتية: تتمثل في شبكات الهاتف السلكية واللاسلكي وخدمات الأقمار الصناعية، والعنصر البشري المدرب وكذا وأجهزة الحاسوب والأنظمة وفقا لتقنية الجديدة (13)؛

ب. ظهور الانترنت: حيث تعود بداية هذه الشبكة إلى عام 1969، عندما طرحت وزارة الدفاع لأمريكي مشروعها الخاص بتبادل المعلومات مع مراكز البحث العلمي، حيث كانت جامعة كاليفورنيا أول من تساعد في تطوير هذا المشروع، كما تعرف على أنها شبكات الحاسب الآلي التي تربط بين عدد هائل من مواقع الويب، إضافة إلى أنها أحد المؤشرات إلى إمكان التواصل في عصر الاتصال، هو متوسط عدد الحواسيب الانترنت لكل فرد (14)؛

ج. الأنماط الجديد من الوسطاء: ساهمت التقنيات التكنولوجية الحديثة في ظهور آلاف المنظمات الاعتبارية الموجودة على الانترنت، والتي يطلق عليها * DOT-COMS *، وقد أدى النجاح الكبير لتلك الشركات مثل YAHOO, AMAZON إلى التأثير بشكل واضح على العديد من الشركات التقليدية، فعلى سبيل المثال تأثرت شركة (COMPAQ) للكومبيوتر بما قامت به شركة (DELL) التي اعتمدت على البيع الإلكتروني بدلا من الموزعين مما حقق نمو سريع، هذه الأنماط جعلت الشركات المنتجة تقوم بإعادة التقييم التي تخدم بها أسواقها (15).

د. تفضيل العروض التسويقية من قبل المستهلك: تتطلع الشركات الصناعية من خلال فلسفة تنمية منتجاتها إلى تحقيق نمو في الطلب عليها، فقد اعتمدت هذه

الشركات إلى وضع أنظمة توجيه ورقابة تعمل أليا دون إجراء أي تغيير، ومن خلال التطور السريع للانترنت وتقنيات التواصل استطاعت الشركات أن تنمي قدراتها عن النواحي الفردية للمستهلكين والموردين والموزعين⁽¹⁶⁾.

2.3. خصائص الاقتصاد الرقمي: لعل أهم الخصائص التي يتمتع بها الاقتصاد الرقمي هي⁽¹⁷⁾:

أ. سهولة الوصول إلى المعلومة: يعتمد نجاح ونمو الاقتصاد الرقمي على قدرة الأفراد والمؤسسات على المشاركة في شبكات المعلومات ومواقع الانترنت المختلفة، ويتطلب الاشتراك الفعال في تلك الشبكة وفي الاقتصاد الرقمي توفير البنية التحتية في الاقتصاد. ب. المنافسة وهيكل السوق في ظل الاقتصاد الرقمي: تؤثر تكنولوجيا المعلومات على درجة المنافسة وأساليبها وتحسين المراكز التنافسية، ويختلف هيكل السوق وفق درجة تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال الرقمي وذلك على المستويين المحلي والدولي، ويجب أن تتكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع منظومات وقطاعات الاقتصاد المختلفة، وخاصة التصنيع والزراعة... وغيرها.

ج. مستقبل الاقتصاد الكلي في ظل الاقتصاد الرقمي: تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا أساسيا في زيادة معدلات النمو الاقتصادي وفي الاستثمارات الرأسمالية والتجارة الالكترونية الداخلية والخارجية، وتؤثر الانترنت في أساليب أداء المعاملات التجارية وأساليب العمل.

2.4. الفجوة الرقمية: ماشهته الدول المتقدمة من تطور في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال أدى إلى ظهور فجوة رقمية بينها وبين الدول النامية، ولقد أعطيت عدة تعريفات للفجوة الرقمية من بينها:

يرجع الاقتصاديون الفجوة الرقمية إلى عدم القدرة على اللحاق بركب اقتصاد المعرفة وعلى استغلال موارد المعلومات لتوليد القيمة المضافة، ولأجل للفجوة الرقمية إلا بتحرير تجارة الأسواق وإسقاط الحواجز أمام تدفق المعلومات والسلع والخدمات

وحركة رؤوس الأموال، وكلما تطلبت سرعة الاندماج في اقتصاد العالمي، وحماية الملكية الفكرية بهدف اجتذاب الاستثمارات الأجنبية المباشرة، وتحفيز الاستثمار المحلي لكونها شرط أساسيا لتضييق الفجوة الرقمية (18).

ثالثا. رأس المال البشري كمورد استراتيجي:

3.1. مفهوم رأس المال البشري: لقد "نشأ مصطلح رأس مالي بشري "من خلال (SCHULTZE سنة 1961، الذي وضع مفهومه في عام 1981 على النحو التالي: "تعتبر قدرات الإنسان إما فطرية أو مكتسبة، وصفات ذو قيمة يمكن زيادتها باستثمار مناسب مما يتولد عنه رأس مال البشري" (19). وهناك باحثين يعيدون بدايات الاهتمام برأس المال البشري إلى آدم سميث في القرن الثامن عشر، وتم استخدام هذا المصطلح وتقديمه إلى سوق ومنظمات الأعمال كأسلوب لجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات.

ويعرف على أنه "مجملة المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يملكها الإنسان أو يكتسبها، والتي من شأنها أن تمدّه بالعديد من المزايا الاجتماعية والاقتصادية والشخصية، وتحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصادي" (20). تم وضع تعريف أكثر تفصيلا تقدم به (BONTISETAL) في 1999 على النحو التالي: "يمثل رأس المال البشري العامل في المنظمة، متضمنة الذكاء والمهارات التي تعطي المنظمة طابعها المميز، والعناصر البشرية في المنظمة القادرة على التعلم، التغيير والابتكار والإبداع، مما يضمن بقاء المنظمة لفترة أطول (21)، وتجدر بنا الإشارة إلى أن رأس المال البشري يعد أحد مكونات رأس المال الفكري، (22) إضافة إلى رأس المال الزبوني أو العلائقي ورأس المال الهيكلي (المعرفة والمهارات في عقول الأفراد تمثل رأس المال الهيكلي إذا تم نقلها وتحويلها وتوكيده في مستندات متنوعة في المؤسسة). ويعتبر الاستثمار في رأس المال البشري الإنفاق على المجالات التي تساهم في بناء الإنسان بدنيا وعقليا ومهريا وذلك من

خلال طفولته وحتى حياته الإنتاجية ومن أهم مجالات الاستثمار في رأس المال البشري هو الإنفاق على (23):

أ. الخدمات الصحية : حيث أنها تؤثر في رأس المال البشري كما ونوعا عن طريق تخفيض الوفيات من الناحية الكمية ، وعن طريق التأثير في مقاومة الأفراد للأمراض وزيادة حيوية العنصر البشري ومن ثم كفايته الإنتاجية وهذا من الناحية النوعية.

ب. التعليم بصفة عامة ومراكز التدريب المهني والتعليم الفني بصفة خاصة : إذا أن الاستثمار في هذه الأنشطة تؤثر في نوعية وكفاية رأس المال البشري.

ونتيجة الاستثمار في رأس المال البشري يتحقق على محور العاملين بمايلي (24):

- نمو خبرات الموظف من خلال عمله يعتبر من أعلى مؤثرات في الرضا الوظيفي؛
- الالتزام الوظيفي الناتج عن القناعة الذاتية بالمحافظة على المؤسسة وسمعتها؛
- البحث الدؤوب بما يمكن أن يضيفه من قيم وظيفية ذي عوائد ايجابية؛
- التفاعل مع بيئة العمل سواء على المستوى الشخصي أو على مستوى المؤسسة وكذلك على مستوى العلاقات مع الموظفين نتيجة تكامل في أداء وإجابتهم؛
- يعتمد الاستثمار في رأس المال البشري على بناء بنية تحتية من القناعة الكاملة وترسيخ قيمة ورؤية المؤسسة ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية؛

3.2. نشوء نظرية رأس المال البشري:

رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز (SCHULTZE) ، حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، فمن وجهة نظر SCHULTZE فان هذا النوع من الاستثمار حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي ، وفيما يلي سنلقي الضوء على أهم محاور نظرية "شولتز" وكذا إسهامات "بيكر" على اعتبارها أبرز ما قدم في مجال الاستثمار البشري.

أ.نظرية رأس المال البشري(شولتز): حاول "شولتز" البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لزيادة الدخل، حيث حول الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال باعتبار السبب الرئيسي في إيجاد القيمة نحو الاهتمام برأس المال غير المادي وهو رأس المال البشري، وأضاف شولتز أن أكبر خطأ أوقصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري، والذي يعتبر المصدر الرئيسي للثروة من خلال ما يخرجه من طاقات جسمية وذهنية (25).

وقد بنا شولتز مفهومه لرأس المال البشري، على ثلاث فروض أساسية هي (26):
 أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري ؛
 -يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا لاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد؛
 -يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال التقليدي؛
 ب.إسهامات بيكر (27):

يعد بيكر من أهم الباحثين الذي أدو بأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري، فالكثير من الكتابات ظهرت بعد نشر كتابه رأس المال البشري سنة 1964، فقد حول التركيز إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري، مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب.

3.3. الخصائص الإستراتيجية لرأس المال البشري:

تشير أدبيات الإدارة الإستراتيجية إلى أن المورد كي يصبح استراتيجيا يجب أن تتوفر فيه خصائص معينة ، حتى يساهم في تحقيق التفوق التنافسي ، وحتى نقول أن رأس المال البشري مورد استراتيجي، و يجب أن تتوفر فيه الخصائص فباستبار رأس المال البشري هو الذي يعمل على تفعيل واستثمار باقي الموارد، ومحاولة لمطابقة الخصائص على رأس المال البشري يمكن القول (28) أن يكون نادر أي غير متاح للمنافسين، بمعنى أن يتوفر

للمؤسسة رأس المال البشري نادرة المهارات والقدرات ولا يمكن للمنافسين الحصول على مثلها، كأن يكون قادر على الابتكار والإبداع والتعامل مع التقنيات المختلفة، ويكون قادر على إنتاج القيم من خلال تكامل المهارات والخبرات والعمل في فريق، أن يصعب على المنافسين تقليده، سواء بالتدريب والتأهيل، عدم قابلية الإحلال فهي خاصية مرتبطة بالقدرة المميزة للعاملين، وحالة التداؤب بين العاملين الذي لا يمكن نسخه ويمكن إحلاله مع المعرفة السابقة⁽²⁹⁾.

رابعاً. تحقيق الميزة التنافسية من خلال رأس المال البشري:

4.1. مفهوم الميزة التنافسية:

أهمية التعرف إلى الميزة التنافسية تأتي من العنصر الاستراتيجي الذي يقدم فرصة المنظمة، وترجع بداية ظهورها إلى " CHAMBERLIN " سنة 1939، لكن يمكن عزوها إلى « SELZMICK » الذي ربط الميزة بالقدرة⁽³⁰⁾، الميزة التنافسية حسب⁽³¹⁾ M.PARTER الذي قام قبل بضع سنوات في كتاب كبير يشرح هذه الظاهرة ببساطة، الميزة التنافسية للدول (نفس عنوان كتاب) تستند مباشرة من حيث الإنتاجية الإقليمية المتعددة، وكذلك جاء (PORTER/1985 AND DAY 1984) ووضعوا الجيل التالي من الصياغة المفاهيمية للميزة التنافسية، حيث عدوها هدف استراتيجي، وليست بأنها شئ يستخدم من الإستراتيجية وتبريرهم لذلك هو أن الأداء المتفوق يرتبط بالميزة التنافسية⁽³²⁾، وكيفية إدارة الموارد البشرية في المنظمة وإيجاد الدافعية العالية لدى العاملين، وتطوير ثقافة المنظمة لتصبح مثيرة لدافعية الأفراد، وزيادة درجة ولاء الموظفين للمنظمة كلها تساهم في تحقيق الميزة التنافسية⁽³³⁾، كما يعرفها المعهد الدولي لتنمية والإدارة (2003) على أنها جزء من اقتصاد المعرفة الذي يحلل الوقائع والسياسات والتي تحدد قدرة الدولة على إيجاد بيئة مناسبة والحفاظ عليها³⁴.

4.2. أهمية الميزة التنافسية⁽³⁵⁾:

إن أهمية ميزة التنافسية تتجلى من خلال علاقة الاقتصاد الرقمي مع القدرة التنافسية التي ترتبط بشكل كبير مع القدرة التنافسية الكامنة وتنقسم إلى ثلاث مؤشرات جزئية وهي الطاقة الابتكارية وتوطين التقنية بحيث يعتبر البحث والتطوير في الجامعات ومراكز البحث له عائد كبير سواء على مستوى المؤسسي أو الوطني⁽³⁶⁾.

أما مؤشر رأس المال البشري فان الاقتصاديين يعيدونه لعوامل منها: تقديم منتجات جديدة تستعمل مواد لم تكن ذات قيمة اقتصادية للنمو كنظرية النمو الجديدة⁽³⁷⁾، حيث جعلت التقدم التكنولوجي متغير داخلي في النموذج كالاتي: $Y=(K,L,H,A)$ ، حيث: $A=$ التكنولوجيا، $H=$ رأس المال إنساني، $L=$ العمل، $K=$ ورأس المادي، $Y=$ الدخل، أما المؤشر الأخير فيتعلق بالبنية التحتية الداعمة للتقانة وهي إحدى الوسائل الضرورية لتحقيق الميزة التنافسية⁽³⁸⁾.

خامسا، دراسة حالة على المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز:

5.1. التعريف بالمعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز:

المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز هو مؤسسة ذات طابع إداري، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، تم إنشائه في سنة 1986 بمقتضى المرسوم المؤرخ في 29 ابريل 1986، اتبع المعهد العديد من التعديلات على أنظمتها، التي حددتها تطورات القطاع ومحيطه.

أ. المهام والنشاطات: في إطار هذه المهمات يأخذ المعهد على عاتقه:

1. في مجال التكوين:

- توفير تكوين متخصص لفائدة مستخدمي قطاع الموارد المائية والبيئة؛
- تعميق وتحديث معارف مستخدمي قطاع الموارد المائية والبيئة، صقل مهارات المستخدمين وتحسين مردودهم؛

2. في مجال برامج التكوين:

- إعداد البرامج المتعلقة بالتكوين المتخصص:تحسين المستوى وإعادة التأهيل الموفرة من طرف المعهد؛
- الإسهام بمعية المؤسسات والهيئات المعنية، في تحديد الاحتياجات التكوين لمختلف أصناف مستخدمي القطاع؛

3. في مجال متابعة وتقييم برامج التكوين:

- المساهمة بالتنسيق مع الأجهزة والهيكل المعنية في متابعة تنفيذ برامج التكوين الموجهة لمستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لوصايا وزارة الموارد المائية؛
- 4. في مجال الدراسات والبحث:

- القيام بالدراسات والتحليل المرتبطة بتطوير تأطير القطاع وبمؤهلاته؛
- المبادرة و/أو المشاركة في أعمال الدراسات والبحوث في مجال التكوين أثناء الخدمة؛
- تنظيم الأيام الدراسية والملتقيات و المؤتمرات والندوات التي تتناول المسائل المرتبطة بمجال نشاطاته؛

ب. الوسائل والقدرات البيداغوجية:

- يمتلك المعهد مرافق بيداغوجية مجهزة بمعدات تكنولوجية، الجدول الآتي يبين القدرات استيعابية بالمعهد:

الجدول (1): الوصف الإجمالي لمعهد تحسين المستوى في التجهيز

مساحة مرافق المعهد	
10 هكتار	المساحة الإجمالية
34524 هكتار	المساحة المشيدة
7746 م ²	المساحة المخصصة للتكوين
506 م ²	المساحة المخصصة للإدارة
المرافق البيداغوجية	
25 (25 مقعد لكل قاعة)	قاعة التدريس

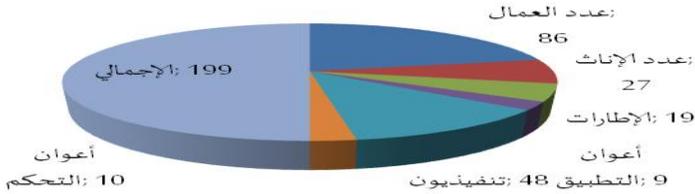
قاعة الاجتماع	1 تضم 250 مقعدا
قاعة الإعلام الآلي	4
قاعة انترنت تضم واي فاي	1
مخبر	12
مركز مراجع	6300 مؤلف
مرافق الإيواء والإطعام	
غرف	245 (إجمالي الأسرة 490 سرير)
نادي	1
ملعب متعدد التخصصات	1

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء بيانات مصلحة الموارد البشرية

ج. الموارد البشرية للمعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز:

بلغ العدد الإجمالي للعاملين في المعهد 199، لسنة 2017، موزعة كالتالي:

الشكل رقم (01): توزيع العاملين في المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز



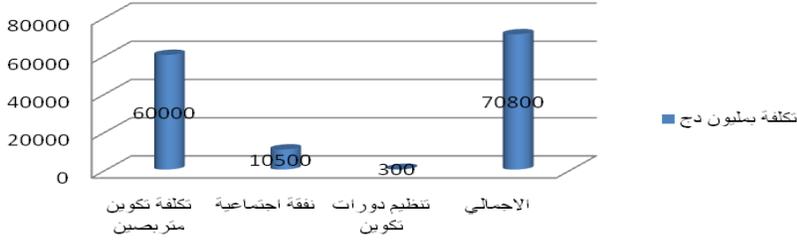
المصدر: مصلحة الموارد البشرية بمعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز

د. تكلفة التكوين:

حسب تحليل البيانات من مصلحة المحاسبة بالمعهد لسنة 2017، يمكن استخلاص

الشكل الآتي:

الشكل رقم (02):تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية (بما فيها رأس المال البشري)



المصدر: من انجاز الباحثة على ضوء بيانات مصلحة المحاسبة بالمعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز

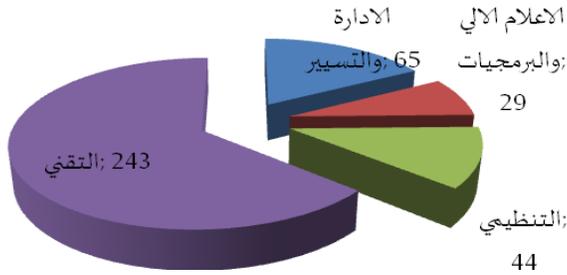
من الشكل السابق والذي يشتمل على الميزانيات المتعلقة في التكوين الإجمالي للموارد البشرية (بما فيها رأس المال البشري) نلاحظ المبلغ المرصود ب 7 مليون 800 دج، وهو ما يكشف الوعي الكامل بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد الرقمي وفي ظل الطلب على كفاءة رأس المال البشري الذي ينشط في ظل منافسة كبيرة.

2.4. الجهود المبذولة في الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية

أ. الاستثمار في تكوين إجمالي الموارد البشرية للمؤسسة حسب مجال التكوين:

حسب مخطط التكوين لفترة 12 فيفري إلى غاية 18 ماي 2017، فقد خضع للتكوين 426 فرد، وذلك حسب التخصصات الموضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (03):تقسيم التكوين حسب التخصصات



المصدر: من انجاز الباحثة على ضوء بيانات مصلحة المحاسبة بالمعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز

حيث نلاحظ تركيز المؤسسة على الاستثمار في تكوين الأفراد في التخصصات التالية: التقني، الإدارة والتسيير، المجال التنظيمي، الإعلام الآلي والبرمجيات. ونلاحظ التركيز على الاستثمار في تكوين رأس المال البشري في مجال التقني بنسبة 57% وهي أكبر النسب على الإطلاق، وذلك من اجل ضمان ميزة تنافسية مستمرة في مجال الموارد المائية والبيئية، مرتكزة على العنصر البشري والذي يمثل رأس مالها البشري، حيث يشتمل في مخططات التكوين متعددة السنوات تكوين خبراء ومتخصصين في الموارد المائية والبيئية، وفق معايير التكوين العالمي. ب. الاستثمار في تكوين إجمالي الموارد البشرية حسب المؤسسة المستفيدة من التكوين: حسب مخطط التكوين لسنة 2016 فينقسم نوع التكوين حسب الشكل الآتي: عدد متربصين.

الشكل رقم (04):التقسيم حسب المؤسسة المستفيدة من التكوين



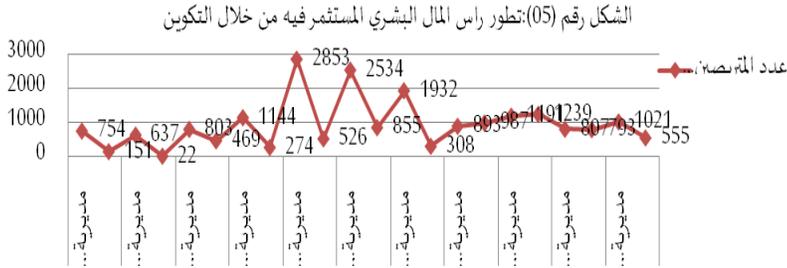
المصدر: مصلحة التكوين بالمعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز

حيث نلاحظ تركيز المعهد على التكوين الأفراد ورؤساء المشاريع التابعين لوزارة الموارد المائية والبيئية وأيضا للعاملين لفائدة المؤسسات ذات الصلة بوزارة (الجزائرية للمياه، الديوان الوطني للتطهير، الوكالة الوطنية للسدود والتحويلات)، وهذا ما عبرت عليه أعداد المترشحين من 1021، وذلك حرصا من المعهد على تكوين الفعال والحصول على رأس المال البشري كفو وفعال في هذا المجال الاستراتيجي بالنسبة لنشاط المعهد الموجه للأفراد العاملين بوزارة الموارد المائية والبيئية.

ونلاحظ أن التكوين لفائدة المستخدمين خارج وزارة الموارد المائية والبيئية (وزارة السكن والعمران والمدينة، وزارة الأشغال العمومية، الجماعات المحلية، جامعات قسنطينة، بجاية، غرداية، المرافق العمومية للصحة الجوارية ولاية تمنراست)، حيث كانت عدد المترشحين معتبر مثلت 555. وذلك تنفيذ لتكوين التكميلي المسبق على أساس الترقية و من اجل الحصول على رتبة مساعد تقني وتقني سامي.

ب. تطور رأس المال البشري المستثمر فيه من خلال التكوين:

حسب بيانات المتحصل عليها من مصلحة التكوين لفترة (2004-2016)، بمعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز، يمكن استخلاص المنحنى الآتي:



المصدر: من إعداد الباحثة بعد تحليل بيانات مصلحة التكوين بمعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز

من خلال المنحنى والذي يشمل الأفراد الذين يمثلون رأس المال البشري ذي الصلة بوزارة الموارد المائية والبيئية ل 48 ولاية ، نجد إن المعهد قد قام بإعداد وتنفيذ خمسة مخططات تكوينية متعددة السنوات من (2004-2006). حيث كان عدد المترشحين متفاوت على التوالي 754، 151، 637، 22، 803، 469، 1144، 274، 2853، 526، 2534، 1932، 855، 308، 803، 987، 1191، 1239، 807، 793، 1021، 555. وكذا الأفراد التابعين لقطاعات مختلفة والمؤسسات العمومية استفادوا من دورات تكوينية حسب الطلب لفائدة المستخدمين التقنيين والإداريين ب 0،0،151، أما المخطط الثاني (2007-2009) شهد عدد المترشحين ارتفاع ملحوظ كالآتي 637، 803، 1144، قابلته تكوينات حسب الطلب ب 22: 469، 274، في حين المخطط الثالث من (2010-2012) عرف ارتفاع وانخفاض في سنة أخيرة ب 2853، 2534، 1932 ، في حين كان المستفيدين من دورات تكوينية لهيئات ومؤسسات عمومية المعتمدة لمختلف قطاعات النشاطات كالآتي 526، 855، 308، أما مخطط الرابع (2013-2015) فشهد تذبذب ب 893، 1191، 807، في حين عدد مترشحين لفائدة قطاعات أخرى كان 987، 1239، 793، أما العدد المتوفر للمترشحين المقدم من قبل المعهد فيما يخص المخطط الخامس (2016-2018) فهو خاص فقط بسنة 2016 ، الذي بلغ 1021 متربص ، مقابل 555 لفائدة المترشحين لهيئات ومؤسسات عمومية المعتمدة لمختلف قطاعات النشاطات.

الخاتمة:

من خلال عرض الإطار النظري للاقتصاد الرقمي وتحديد الدور الدقيق لرأس المال البشري في إنشاء المنظمة ،

يتجلى الواقع الجديد الذي يطرح حقيقة أخرى، وهي أن من يملك المعرفة يملك المنظمة، إن رأس المال البشري يقدم أصحاب المعرفة والمهارة والقدرات ، فهم أصحاب رأس المال الحقيقيين ، وعلى ضوء الجانب الميداني ، يبدو أن المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز هي من السبل الكفيلة بجعل الأفراد الفاعلين في التنمية وعاملا من عواملها، لذا وجب وضع خطة إستراتيجية تتمحور حول جملة من التدابير المتكاملة بهدف إيجاد رأس المال البشري مناسب لتحويلات الراهنة.

النتائج والتوصيات:

1. ضرورة الاستثمار في رأس المال البشري الذي ينعكس على قيمة المنظمة، وذلك لجذب أفضل العاملين ؛
2. زيادة الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات لمساعدة أصحاب القرار على اتخاذ القرارات وتحقيق الميزة؛
3. في ظل الاقتصاد الرقمي، يمنح رأس المال البشري أفضلية تنافسية طويلة المدى.
4. العمل على الاعتماد في استخدام تكنولوجيا المعلومات وعلى رأس المال البشري لدعم وتعزيز القدرات؛
5. رأس المال البشري من أهم مصادر المميزات التنافسية لمنظمات اليوم.
6. إعطاء جهود التنمية البشرية بعد استراتيجي يكفل تحقيق الميزة التنافسية.
7. ضرورة الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص فكلما زاد التدريب اكتمال بقاءه.

قائمة المراجع:

- (¹) . Lejla Turulja & Nijaz Bajgorić, "Human Resources or Information Technology: What is More Important for Companies in the Digital Era?, Interdisciplinary Description of Complex Systems, Vol 0 7, N°01,2016.
- (²) . Slawomir Czarniewski, "Quality Parameters of Human Capital in the Digital Economy," International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 4, N°03,2014.
- (³) .سالم خليل وصالح إبراهيم ، " دور المعلومات الكفوية لرأس المال الفكري في دعم الميزة التنافسية للشركات دراسة استطالعية في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى"، مجلة الادارة والاقتصاد،العراق،العدد95،2013.
- (⁴) . Doris Gomezelj & Rune Gulev. 2011, "Knowledge Resources and Competitive Advantage ", Managing Global Transitions, vol 0 9, N°04,2011.
- (⁵) .محمد سعيد سلطان، "تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتحقيق اقتصاد المعرفة : آليات الاندماج ومتطلبات النمو المعرفي"، المنتدى الإعلامي السنوي السابع، الرياض، السعودية،2016.
- (⁶) . العياشي زرار، "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها في النشاط الاقتصادي وظهور الاقتصاد الرقمي"، مقالة على الانترنت، انظر صفحة الانترنت التالية، www.univ-skikda.dg:dac-sit، article42، 2017/04/11 على ساعة32:19.
- (⁷) . رياض بن صوشة، "الموارد الإستراتيجية الرهان الأقوى لتمييز المؤسسات الاقتصادية في ظل الاقتصاد اللامادي"، يوم دراسي حول رأس المال الفكري كمورد استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية في ظل الاقتصاد المعرفة،المركز الجامعي بالوادي،الجزائر،يوم26أفريل،2011.
- (⁸) . فريد النجار، "الاقتصاد الرقمي"، الدار الجامعية،مصر،ط2007،1.
- (⁹) . يدو محمد،بوعافية رشيد،"انعكاسات الاقتصاد الرقمي على النشاط الاقتصادي"، مداخلة ضمن فعاليات ملتقى الدولي الخامس، حول الاقتصاد الافتراضي وانعكاساته على الاقتصاديات الدولية، مركز جامعي خميس مليانة، الجزائر،13-14مارس،2012.
- (¹⁰) . محمد نائف محمود، "الاقتصاد المعرفي"، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان،الأردن، 2011.
- (¹¹) . نجم عبود، ادرة المعرفة، المفاهيم والاستراتيجيات، الورق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2، 2008.

(¹²). نعيم إبراهيم الظاهر، "إدارة المعرفة"، عالم الكتاب الحديث ودار جدار للكتاب العالمي، الأردن، ط1، 2009.

(¹³). جمال جود موبسة، "الاقتصاد الرقمي ومتطلبات استجابة البنوك إلى التحديات الجديدة"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، غرداية، الجزائر، العدد 10، 2010.

(¹⁴). كمال منصور، عيسى خليفي، "اندماج اقتصاديات البلدان العربية في اقتصاد المعرفة"، المقومات والعوائق، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، شلف، الجزائر، العدد 04، 2006.

(¹⁵). محمد عبد العظيم أبو النجا، "التسويق المتقدم"، الدر الجامعية للنشر والتوزيع، إسكندرية، مصر، 2008.

(¹⁶). العياشي زرزار، مرجع سبق ذكره

(¹⁷). جميلة الجوزي، "الفجوة الرقمية في الوطن العربي - الأسباب والعلاج"، الملتقى الولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهماتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية"، جامعة حسيبة بن بوعللي، شلف، الجزائر، يومي 27-28 نوفمبر، 2007.

(¹⁸). Michael Armstrong، "Human resource management practice"، Kongan page، 12th، 2012.

(¹⁹). محمد دهان، "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري"، أطروحة دكتوراه علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010.

(²⁰). Michael Armstrong، op.cit.

(²¹). أسماء زدوري، "إدارة رأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية في المنظمات الحديثة"، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة شلف، الجزائر، يومي 13-14 ديسمبر، 2011.

(²²). علي بودلاي، "أهمية الاستثمار في رأس المال البشري كأحد شروط ترقية القطاع السياحي بالجزائر"، ملتقى دولي حول السياحة ودورها في التنمية الاقتصادية، جامعة بسكرة، الجزائر، يومي 9 و 10 مارس، 2010.

(²³). بلقة إبراهيم، براهيمية براهيم، "رأس المال الفكري كمدخل لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة"، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة شلف، الجزائر، يومي 13-14 ديسمبر، 2011.

(²⁴). راوية حسن، "مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية"، الدار الجامعية، إسكندرية، مصر، 2002.

- (²⁵) . منى جاسم الزايد، "الاستثمار في رأس المال البشري، المؤثر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية"، البحرين، يومي 10 و 12 ديسمبر 2012.
- (²⁶) . راوية حسن ، مرجع سبق ذكره.
- (²⁷) . علي السلمي، "إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية"، دار غريب للنشر والطباعة ، القاهرة، مصر، 2001.
- (²⁸) . قوبع خيرة، "تنمية الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة"، رسالة ماجستير علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010.
- (²⁹) . وهيبه داسي، "دور إدارة المعرفة في تحقيق الميزة التنافسية"، مجلة الباحث، العدد، 11، الجزائر، 2012.
- (³⁰) . Ludovic François, "Intelligence économique territoriale", Ludovic François / Paris, 2008.
- (³¹) . وهيبه داسي، مرجع سابق.
- (³²) . أحمد عريقات، ناصر جردان، محمود العتي، "دور تطبيق معايير الاستقطاب والتعيين في تحقيق الميزة التنافسية"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 10، العدد 2010، 02.
- (³³) . المرصد الوطني للتنافسية، "التنافسية في الفكر الاقتصادي"، مصر، 2011.
- (³⁵) . Don A. Sen, "Analyse stratégique et avantage concurrentiel", presses de l'université du Québec, Canada, 2013.
- (³⁶) . عروب رتيبة، بوسبعين تسعديت، "أهمية تأهيل واثمين الموارد المتاحة في تفعيل الاستراتيجيات الصناعية ودفع عجلة التنمية الاقتصادية"، ملتقى وطني حول الاستراتيجيات الصناعية الجديدة في الجزائر، جامعة البويرة، الجزائر، 2012.
- (³⁷) . Jomoks and Ben Fine, "The New Development economics", Zed Books, London., 2006
- (³⁸) . صباح بلقوم، "أنظمة المعلومات الإستراتيجية كأداة لتحقيق التميز في منظمات الأعمال"، أنظر صفحة الانترنت التالية، <http://revues-univ.ouargla.2018/04/18>، ساعة 11:23.