

الاستثمار في الرأسمال البشري ودوره في التنمية المحلية: مقارنة سيكولوجية
Investing in human capital and its role in local development: psychological approach

د. أمحمد بن غربي *

* جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان (الجزائر)

Ergonova@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2019-06-02 تاريخ القبول: 2019-06-11 تاريخ النشر: 2019/12/30

Abstract :	ملخص:
<p>The aim of this research is to revealing the importance of investment in the states of the South of Algeria, especially investment in human capital, and how this type of investment can contribute to local development, where the researcher in this paper tried to draw a picture of investment in human capital by conducting a survey of a series of studies.</p> <p>This research concluded that the local agricultural and tourism sector is one of the sectors most conducive to such investments, the formation and training of local employees in the former sectors is what creates qualified and trained human resources to create a development revolution in the agricultural and tourism.</p> <p>Keywords: Human capital; Development; Investing.</p>	<p>يهدف هذا البحث إلى الكشف عن أهمية الاستثمار في ولايات الجنوب الجزائري وخاصة الاستثمار في الرأسمال البشري، وكيف يمكن لهذا النوع من الاستثمارات أن يساهم في التنمية المحلية، حيث حاول الباحث في هذه الورقة أن يقوم برسم صورة عن الاستثمار في الرأسمال البشري عن طريق القيام بمسح لمجموعة من الدراسات التي تناولته، وعائدات هذا الاستثمار على التنمية الاقتصادية.</p> <p>وقد خلص هذا البحث إلى أن القطاع الفلاحي والسياحي المحلي من أكثر القطاعات حوجا لمثل هذا النوع من الاستثمارات، فتكوين وتدريب العمالة المحلية في القطاعين السابقين هو ما يخلق موارد بشرية مؤهلة ومدربة لخلق ثورة تنموية في المجال الفلاحي والسياحي في الوطن. حيث أوصت الدراسة على الاهتمام بتكوين الإطارات تكويناً يخدم متطلبات المنطقة، وخلق تخصصات في الجامعة تغطي احتياجات المنطقة، خاصة في المجالين الفلاحي والسياحي.</p> <p>الكلمات المفتاحية الرأس مال البشري، التنمية، الاستثمار.</p>
JEL Classifications	E24 ,J24 ,O15.

1. مقدمة: استخدم مصطلح الرأس مال البشري لأول مرة في الستينيات من القرن الماضي، وهذا ما تؤكدته كل من كتابات Theodore W. Schultz (1961) و Gary S. Becker (1964)، وهناك من يرجع الاهتمام بهذا المصطلح إلى Adam Smith في القرن الثامن عشر (وردو في: فرعون وآخر، 2001، ص 6)، وفي السبعينيات من القرن الماضي أشار Gary Becker's (1964) أن هناك ضرورة ملحة للاهتمام بالرأس مال البشري (Human Capital) (HC) (In: Tomer, 2016)، حيث أطلق عليه في تلك فترة مصطلح الرأس مال التنظيمي، ويعتقد Tomer (2016) أن الاهتمام الذي حظي به مصطلح الرأسمال التنظيمي كانت له مساهمة كبيرة في دفع عجلة التنمية في الولايات المتحدة الأمريكية آنذاك، وهذا ما جعل الموضوع يستحوذ على اهتمام الباحثين إلى غاية يومنا هذا.

ويرى Alfred Marshall وهو اقتصادي بريطاني ومن المنظرين البارزين لعلم الاقتصاد الحديث (ورد في: بن ثامر وآخر، 2011) أن الرأسمال البشري هو أعلى رؤوس الأموال قيمة، ويشير Stewart (ورد في: بن ثامر، 2011) إلى الرأسمال البشري هو رأسمال فكري وهو جزء هام من رأسمال المنظمة.

لقد أشار الاقتصاديون إلى أهمية رأس المال البشري منذ فترة طويلة (Kiker, 1966) (In: Aamoucke, 2016)، حيث أشار Adam Smith سنة (1976) أن القدرات المكتسبة لأعضاء المجتمع هي مصدر هام لثروة الأمم، وأشار Alfred Marshall سنة (1922) أيضا إلى أن العنصر الأكثر قيمة لجميع رؤوس الأموال هي تلك التي تستثمر في البشر، ومع ذلك، وعلى الرغم من هذا الاعتراف المبكر بأهمية رأس المال البشري، إلا أننا تأخرنا كثيرا في إدماج هذه النظرة في النظرية الاقتصادية السائدة في تلك الفترة حتى بلوغنا النصف الثاني من القرن العشرين (In: Aamoucke, 2016)، وحسب Ronney Aamoucke (2016) فإن هناك عدة أسباب لذلك، بدءا بهيمنة النظرية الكلاسيكية لفترة طويلة، والتي تعتمد على توفير الظروف المثلى وتهمل دور رأس المال البشري، كذلك تقييد مفهوم رأس المال على الموارد المادية فقط، والعقبة الثالثة والتي تحول دون دخول رأس المال البشري في الاقتصاد آنذاك، هي الأزمات التي حدثت في النصف الأول من القرن العشرين وما تبعها من ظهور للاقتصاد الكينزي (Keynesian economics) الذي أولى مزيدا من الاهتمام للاقتصاد في المدى القصير، وغياب الرؤية الإنسانية للرأس مال البشري (Aamoucke, 2016).

لقد أصبح الاستثمار في الرأس مال البشري إحدى المداخل الحديثة والهامة في إدارة الموارد البشرية (فرعون وآخر، 2001)، ولقد أثبتت دراسة بن ثامر وفراحتية (2011) أن للاستثمار في الرأسمال البشري تأثير فعال على القدرة الإبداعية للمنظمة، وأن أهمية العنصر البشري البالغة وما يمتلكه من طاقات، جعلت منه العنصر الإنتاجي الأول في المنظمة، حيث يرى Jogaratnam (2017) أن استغلال الرأسمال البشري يشتمل على العناصر التالية: المعارف والمهارات والمؤهلات والتجربة الخاصة بالفرد (Jogaratnam, 2017, P 105)

إن تبؤ الدول المتقدمة للمراتب الأولى في النمو الاقتصادي السريع والقوي، وامتلاك رؤوس أموال كبيرة يرجع بشكل أساسي إلى امتلاكها رأس مال بشري قوي، وإستراتيجية استثمار فعالة لهذا الأخير، بعكس الدول المتأخرة والسائرة في طريق النمو التي تعيش أزمات اقتصادية رهيبة نتيجة فقدان نظامها التنموي الاقتصادي الفتي لتأزره بسبب غياب إستراتيجية شاملة لتنمية وتطوير الكفاءات والإطارات لديها.

إن الجزائر كغيرها من الدول السائرة في طريق النمو، حددت لنفسها هدف الخروج السريع من الأزمة الاقتصادية والتخلف، وجعلت من المشاريع الاقتصادية والاستثمارات المادية والبشرية حجر الزاوية في بلوغ هذا المشروع الطموح، والذي يعتمد بشكل أساسي على الاستثمار في الرأس مال البشري عن طريق التعليم وتكوين الإطارات اللازمة للتنمية الاقتصادية في البلد.

تعي الدولة الجزائر حجم الإمكانيات الكبيرة التي تمتلكها في شتى القطاعات، وفي شتى بقاع ترابها، ونخص الذكر المناطق الجنوبية منها، وتسعى الجزائر جاهدة لاستغلال مواردها الاستغلال الأمثل في هاته المنطقة، نظرا للإمكانيات الفلاحية والسياحية التي يحظى بها الجنوب الجزائري، وتعي الدولة أيضا أن الرأس مال البشري المؤهل هو حجر الأساس للاستغلال الأمثل لهذه

- الإمكانيات، ما يجعلنا نتساءل عن ما المقصود بالاستثمار في الرأسمال البشري، وعن أهميته، وعن دوره في التنمية المحلية وفي الجنوب الجزائري خصوصاً، وسنحاول صياغة التساؤلات بالشكل التالي:
2. تساؤلات الورقة: حاولنا في هذه الورقة أن نجيب على مجموعة من التساؤلات، نلخصها كالتالي:
- (1) ما ماهية الاستثمار في الرأسمال البشري؟، وما هي أهميته؟
 - (2) ما هو واقع التنمية المحلية في الجنوب الجزائري؟.
 - (3) هل للاستثمار في الرأسمال البشري دور في التنمية المحلية؟.
3. أهداف الدراسة: ونلخصها فيما يلي:
- (1) تحديد ماهية الاستثمار في الرأسمال البشري.
 - (2) تحديد أهمية الاستثمار في الرأسمال البشري.
 - (3) الكشف عن واقع التنمية المحلية في الجنوب الجزائري.
 - (4) تحديد دور الاستثمار في الرأسمال البشري في التنمية المحلية.
4. الاستثمار في الرأسمال البشري: يعرف Lynch, L. M و Black, S. E (1996) (ورد في: فرعون وآخر، 2001) الرأس مال البشري على أن أصل غير ملموس ضمن طاقة المنظمة، وهذا الأصل يدعم إنتاجية المنظمة وعمليات الإبداع والابتكار وعمليات تسيير الموارد البشرية تسيير أمثل.
- يرى Stewart أن الرأسمال البشري هو رأسمال فكري وهو جزء هام من رأسمال المنظمة، أما Alfred Marshall (ورد في: بن ثامر وآخر، 2011) فيعتقد أن الرأسمال البشري هو أعلى رؤوس الأموال قيمة. ويعرف فرعون وآخر (2001) الرأسمال البشري على أنه: المعرفة والمهارات والإمكانات والقدرات والصفات والخصائص المختلفة الكامنة في الأفراد والتي لها صلة بالنشاط الاقتصادي والاستثمار نوعان، الاستثمار في رأس المال المادي كالاستثمار في المشاريع المختلفة مثل إنشاء المباني والمراكز التجارية والأسواق ... وغيرها، والاستثمار في رأس المال البشري وهو موضوع هذه الورقة.
- ويعرف Marshall الاستثمار في الرأس مال البشري على أنه جملة المفاهيم والمعارف والمعلومات، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم، والتي يحصلها الفرد عن طريق أنظمة التكوين من أجل تحسين أدائه وإنتاجيته. (بن ثامر وآخر، 2011)
- ويعرف الاستثمار في الرأسمال البشري على أنه الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته. (عبد الحميد، 1995)
- ويعرف الاستثمار في الرأسمال البشري أيضاً على أنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عليه. (المصري، 2003)
- ويعرف الحميد (1995) (ورد في: عرابة وآخر، 2001) الاستثمار في الرأسمال البشري بأنه: الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته.
- ومن خلال ما سبق ذكره نخلص إلى أن الاستثمار في الرأسمال البشري هو تعليم الفرد من أجل إكسابه معارف وخبرات ومهارات وقيم محددة وتنمية قدرته على الابتكار، من أجل تحسين أدائه وإنتاجيته.
5. مكونات الرأسمال البشري: ويمكننا تلخيص مكونات الرأسمال البشري في العناصر الأساسية التالية: المعرفة والخبرة والمهارة والابتكار والقيم.
- 1.5. المعرفة: ويمكن تحصيلها من خلال التكوين، والتكوين هو التعليم القاعدي والتعليم العالي: تقوم الدولة الجزائرية بتكوين الأفراد تكويناً قاعدياً وثانويّاً وجامعياً وحتى التكوين المتخصص والمهني، وبدون مقابل، وهذا يعد استراتيجية هامة تبنتها

- الجزائر منذ فترة، ويعد أسلوب إدارة المعرفة أو إدارة المعارف وهو أسلوب إداري مبتكر يحوي مجموعة من الإجراءات التي نسعى من خلالها إلى حفظ معارف وخبرات الأفراد لتلقيها لأناس بعدهم.
- 2.5. الخبرة: وهي الإلمام بمعرفة الأشياء وبمواضيع معينة، مكتسبة طواعية أم بشكل قسري، من خلال الممارسة الطويلة للنشاط، ونستخدم مصطلح التجربة في صيغة المفرد للدلالة عن الخبرة، ولتي هي عبارة عن حصيلة مجموعة من التجارب، أو الخبرات المكتسبة خلال المسار المهني.
- 3.5. المهارة: تضم مهارات التفاوض، مهارات بناء العلاقات مع الآخرين، مهارات التعامل مع الزبائن، القدرة على تمييز الفرص والتعامل مع مشاريع متعددة (فرعون وآخر، 2001).
- 4.5. الابتكار: أو الإبداع، وعندما نتحدث عن الإبداع لا بد أن نشير إلى إدارة الإبداع وتقنيات إدارة الإبداع كاجتماعات العصف الذهني والحوار التشاركي، والتفكير التعاوني، فإدارة الإبداع هي مجموعة من الأنشطة والأساليب التي يتخذها المسؤول لتشكيل الأنظمة وتسطير الخطط التي تهدف إلى تحفيز الأفراد على تقديم الأفكار الإبداعية وإخراجها بشكل منتجات أو خدمات (الفاعوري، 2005)
- 5.5. القيم: لكل منطقة ما يميزها عن باقي المناطق في شتى الميادين ولنأخذ قطاع الفلاحة والسياحة في الجنوب الجزائري على وجه الخصوص، فالمنطقة عموماً تهتم بإنتاج بعض المنتجات الهامة كالقمح والذرة وبعض الخضرة الأساسية كالبطاطا والطماطم على سبيل المثال لا للحصر.
6. أهمية الاستثمار في الرأسمال البشري: إن من بين المقاييس التي تقاس بها ثروة الدول، المستوى التكويني والتأهيلي والقدرات التي يتوفر عليها مواطنوها أي مواردها البشرية التي تعتبر على قمة المكونات الإنتاجية التي تؤثر بشكل هام في الوضع الاقتصادي والاجتماعي لهذه الدول فالعنصر البشري المؤهل والمكوّن تكويناً علمياً وتقنياً يعتبر عاملاً حاسماً لتحقيق نهضة اقتصادية واجتماعية.
- وفي دراسة قام بها F. Harbison و Myers CH. A. (1964)، والتي حاول فيها الباحثان تحليل مجموعة من العوامل التي تؤثر في ظروف النمو الاقتصادي في 75 دولة من دول العالم، وقد شكلت العوامل التعليمية والمعرفية الجزء الأكبر والأهم من العوامل المؤثرة في التنمية الاقتصادية لهذه الدول (المالكي وآخر، ب.ت).
- ولقد أثبتت دراسة R. M. Solow (1957) والتي أجراها حول الاقتصاد الأمريكي الزراعي في الفترة الممتدة بين 1909-1949، إلى أن هناك علاقة قوية تربط بين التعليم والمعرفة، والنمو الاقتصادي الزراعي، حيث توصلت إلى أن التعليم والمعرفة كعوامل مؤثرة، تساهم في التنمية الاقتصادية بنسبة 87.5%، في حين يساهم رأس المال المادي بنسبة 12.5% (المالكي وآخر، ب.ت)
- وفي دراسة أجراها E. F. Denison (1962) توصلت إلى أن 21% من النمو الاقتصادي الذي حدث في الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة الممتدة بين 1921-1957 يعود إلى أثر التعليم. (المالكي وآخر، ب.ت)
- يعد الرأسمال البشري في عصر المعلومات أهم رؤوس الأموال قيمة لما لهذه الثروة من قيمة فعلية ومميزة، كونها لا يمكن أن تتوفر لدى الجميع، حيث يمكن لهذه الثروة أن تخلق موارد جديدة بديلة لدخل المنظمات والدول.
7. واقع التنمية المحلية في الجنوب الجزائري: منذ عدة سنوات حاولت الجزائر إرساء مبدأ اللامركزية الذي يعتبر من أهم وسائل التنمية المحلية ويتضح هذا جلياً من خلال الصلاحيات الواسعة التي أوكلت للجماعات المحلية (الولاية والبلدية) عبر الإصلاحات المستمرة في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية... وغيرها من الإصلاحات الجارية في إطار التحول إلى نظام اقتصاد السوق، وقد مست هذه الإصلاحات الجماعات المحلية كهيئة لامركزية أسندت لها مهمة إدارة المرافق المحلية للنهوض بمشاريع التنمية على المستوى المحلي.
- إن الملم بواقع التنمية المحلية في الجنوب الجزائري يعلم أهمية التنمية في مجال السياحة، وإنه لا بد أن نتفق على فكرة مفادها أن مشكلة السياحة هي مشكلة وطنية بالدرجة الأولى، ولقد استطاعت ولاية أدرار والولاية المنتدبة تمييزون أن يقدموا دروساً للجزائر في فن السياحة" فهما وجهة سياحية هامة في الجزائر، ويكفي أن هذه المنطقة استطاعت أن تستقطب شريحة

منوعة من السكان المحليين والعرب والأفارقة والأوروبيين، وهذا ما يثير انتباه البعض ويجعلهم يتساءلون عن سبب ذلك، فطبيعة وخصائص المنطقة المميزة والمختلفة -ولو ببساطتها- عن الوجهات السياحية الأخرى جعلتها قطبا سياحا مميزاً. وإن المطلع على أخبار المنطقة يمكن أن يطلع على بعض الإحصائيات والبيانات، التي يمكن من خلالها أن يبدي رأيه حول التنمية المحلية في القطاع الفلاحي، فنحن نعلم أن عطاء الأرض في هذه المنطقة شحيح إذا ما قورن ببعض مناطق الوطن، وخاصة في بعض المحاصيل مثل: بعض أنواع الخضر والفواكه، وحتى في التمور.

ولقد شهدت المنطقة مؤخراً نهضة في استصلاح الأراضي الفلاحية، حاولت من خلالها إنتاج بعض المنتوجات مثل بعض أنواع الخضر والحبوب، لكن هذه النهضة كانت باجتهادات شخصية وفردية فقط، حيث لم تكن هذه الاجتهادات تحت إطار إستراتيجية ممنهجة تتبناها جهة معينة، وهذا لا ينفي أن الدولة حاولت في فترة سابقة أن تساهم في مشاريع تنموية إستراتيجية في هذا القطاع، القطاع الفلاحي، حيث شملت هذه المشاريع مختلف بقاع الوطن، مستغلة بذلك رأسمال البشري المحلي في تجسيد هذه المشاريع على أرض الواقع.

8. الاستثمار في الرأسمال البشري ودوره في التنمية المحلية: يرى Jogaratnam (2017) أن الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري

ييسر عملية تطوير الميزة التنافسية للمنظمة، ويخلق ما يسمى بالميزة التنافسية المستدامة، ولقد أثبتت بعض الدراسات مثل دراسة (Unger et al, 2011) و (Li et al, 2016) و (Jogaratnam, 2017, P 105) وجود علاقة صريحة بين إدارة الموارد البشرية من تدريب وتطوير والإبداع التنظيمي، وبالتالي فإن تأثير العنصر الإنساني على التنمية المحلية أساسي وهام، فالمعارف التي يمتلكها الإنسان لها دور محوري في التنمية المحلية في شتى القطاعات الإنتاجية، وهذا يتضح جلياً عندما نشاهد دول العالم الآن، ومن هي الدول العظمى؟، وماذا تمتلك هذه الدول، وما هو سلاحها؟، إنه العلم وإنها المعرفة.

ولكي نبرز أهمية الاستثمار في الرأس مال البشري المحلي لابد أن نعود إلى ما ذكرناه سابقاً وهو مشكلة غياب أو ضعف إستراتيجية التنمية المحلية ونخص الذكر هنا القطاع الفلاحي، وخير دليل على ضعف هذه الإستراتيجية مشكلة تسويق بعض المنتوجات ولنذكر الطماطم على سبيل المثال، فوظيفة الفلاح البسيط هي الإنتاج فقط، وإذا ارتقى ونما يستطيع أن يخلق سوقاً لمنتوجه على المستوى المحلي فقط، ولكن في حالة ما إذا كان المنتوج كبير ويحتاج إلى سوق أكبر، فكيف يمكن لهذا الفلاح البسيط أن يخلق سوقاً أكبر من السوق المحلي، وهذا ما يعيدنا إلى مشكلة ضعف إستراتيجية التنمية المحلية، وهنا يجدر بنا التساؤل هل يستطيع إطارات الجهة المعنية خلق أو تطوير استراتيجية فعالة خاصة بالتنمية الفلاحية المحلية، والسؤال الآخر وهل يمتلك هؤلاء الإطارات المهارات والمعارف والقدرات الإبتكارية الكافية والتي تناسب متطلبات التنمية في المنطقة.

إن التنمية المحلية في قطاع السياحة بحاجة إلى أفكار ومشاريع تنموية متجددة، تسهل عملية تحسين السياحة في المنطقة، وهنا يجدر بنا التساؤل أيضاً: هل هذه الأفكار والمشاريع هي مسؤولية تقع على عاتق مديري الوكالات السياحية ومالكي الفنادق، وإن كانت هذه الأخيرة بحاجة إلى دعم فقط فما هي الإستراتيجية الإستشرافية التي يجدر بنا تبنيها لتغطية احتياجات هاته المؤسسات لخلق أفكار ومشاريع تنموية حديثة وفعالة.

إن مساهمة الاستثمار في الرأسمال البشري في التنمية المحلية تتجلى من خلال:

- تطبيق المعرفة والمهارات التي يملكها الأفراد في مختلف الجوانب الاقتصادية عموماً، وفي القطاع السياحي والفلاحي إذا تحدثنا عن الجنوب الجزائري.
- استغلال الدوافع التي يملكها الأفراد كقيمة اقتصادية من خلال ترشيدها وتوجيهها توجهاً مناسباً.
- استغلال المعارف العلمية في تحسين ممارسات الفلاحين المحليين.
- إبتكار تقنيات وطرق إنتاجية جديدة في القطاع الفلاحي.
- مؤاممة الأراضي الفلاحية بما يتناسب مع إنتاج محاصيل فلاحية جديدة.
- خلق مشاريع سياحة خلابة تثمن وتبرز أهمية السياحة في الجنوب الجزائري.

- إعادة النظر وتحسين مستوى الخدمات التي تقدمها الوكالات السياحية والفندقية في الجنوب.

9. خاتمة وتوصيات:

يعد الاستثمار في رأس المال البشري في مجال التعليم والتدريب استثماراً هاماً بالنسبة للدول النامية وذلك لحاجتها الملحة الى توفير موارد بشرية مؤهلة ومدربة للعمل في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وذلك بغية مواكبة الدول الاكثر تقدماً، حيث ان الدول النامية تعاني من نقص حاد في العمالة المدربة من جهة ومن الحاجة المتزايدة للعمالة في كافة القطاعات الانتاجية من جهة أخرى.

ويعد القطاع الفلاحي والسياحي المحلي من أكثر القطاعات حوجاً لمثل هذا النوع من الاستثمارات، فتكوين وتدريب العمالة المحلية في القطاعين السابقين هو ما يخلق موارد بشرية مؤهلة ومدربة لخلق ثورة تنموية في المجال الفلاحي والسياحي في الوطن، وقد خلصت الورقة إلى التوصيات التالية:

- الاهتمام بتكوين الإطارات تكويناً يخدم متطلبات المنطقة، وخلق تخصصات على مستوى التكوين المهني والجامعة تغطي احتياجات المنطقة، خاصة في المجالين الفلاحي والسياحي.
- الحرص على التنمية المستدامة للخبرات في شتى القطاعات، والقطاع الفلاحي والسياحي بشكل خاص، وتشجيع واستقطاب المكونين في هاته المجالات.
- الاهتمام بالمهارات والفروق الفردية، وتجسيد مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب.
- تشجيع روح المنافسة والابتكار في كلا القطاعين الفلاحي والسياحي.
- لا بد من ترسيخ فكرة أن كل فرد هو رأسمال بشري وفكري لهذا الوطن ولهذه المنطقة بالذات، وأن ابن المنطقة هو العنصر الأهم لتنمية المنطقة، كونه ببساطة الأدرى بامتيازاتها، وبنقائصها واحتياجاتها.

10. قائمة المراجع:

- بن ثامر، كلثوم وفراحتية، العيد. (ديسمبر 2011). الاستثمار في الرأس مال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة. مداخلة بملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة (يومي 13 و 14 ديسمبر 2001)، جامعة الشلف، الجزائر.
- المصري، مندر واصل. (2003). اقتصاديات التعليم والتدريب المهني، دار الكتب الوطنية، الطبعة الأولى، بنغازي.
- المالكي، عبد الله بن محمد وبن عبيد، أحمد بن سليمان (ب.ت). التعليم والنمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية، ورقة غير منشورة.
- عبد الحميد، عبد الواحد بن خالد. (ديسمبر 1995). الاستثمار في الأمة. مجلة المعرفة، (21)، الرياض.
- عرابة، راجح وبن بوعالي، حنان. (2001). ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري. مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر.
- الفاعوري، رفعت عبد الحليم. (2005). إدارة الإبداع التنظيمي. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية. مصر.
- فرعون، أمحمد ومحمد، إليفي. (2001). الاستثمار في الرأس مال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة. مداخلة بملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة (يومي 13 و 14 ديسمبر 2001)، جامعة الشلف، الجزائر.
- Jogaratnam, G. (2017). The effect of market orientation, entrepreneurial orientation and human capital on positional advantage: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*. (60). 104–113.
- Tomer, Johen. F. (2016). *Integrating human capital, the Path to a More Productive and Humane Economy*, 1st edition. Palgrave Macmillan. Basingstoke, Hampshir.
- Aamoucke, R. (2016). *Innovative Start-Ups and the Distribution of Human Capital, The Role of Regional Knowledge*. Springer. International Publishing, Switzerland.