

رأس المال البشري... مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية.

Human capital as a requirement for development Sociological perspective

ط.د . بلقاسم شبيلي*، جامعة أم البواقي، الجزائر .

chebili1971@gmail.com

أ.د . نورة قنيفة، جامعة أم البواقي، الجزائر .

guenifa2013@live.fr

تاريخ التسليم: (2019/09/20)، تاريخ المراجعة: (2019/11/05)، تاريخ القبول: (2019/12/04)

Abstract :

ملخص

The enhancement of the organizations resources is considered as a central issue in identifying their strategy, and since human capital is one of these components, it plays a vital role in determining success that the organization achieves regarding its different activities. It is indeed the most significant resource for the creation of a competitive atmosphere and its added value. The workers are the ones who contribute to a great extent to the sustainability of the organization and its quality. Moreover, human is the sole source of creativity and innovation and an important factor in the developmental process .

In this article, we will shed some light on the importance and role of the human capital in the process of development from a sociological point of view, believing that knowledge-based and skilled organizations always set a strategy goal to develop and invest in human capital, as the most valuable type of investment is investing in humans and for humans.

Keywords: human capital, development

يعد تعزيز موارد المنظمات موضوعا مركزيا في تحديد استراتيجيتها، ونظرا لكون رأس المال البشري أحد هذه المكونات فهو يعد العامل الحاسم في تحديد النجاحات التي تحققها المنظمة على اختلاف نشاطاتها، فهو المورد الأهم في خلق ميزاتها التنافسية وقيمتها المضافة، فالعاملون هم دم الحياة النابض لديمومة المنظمة واستمرارها وتحديد جودتها، كما يعد العنصر البشري المصدر الوحيد والأساسي للإبداع والابتكار والتجديد، وعاملا مهما في عملية التنمية.

ومن خلال هذه المقالة العلمية سنحاول تقديم قراءة سوسيولوجية لأهمية ودور رأس المال البشري في عملية التنمية من منطلق أن المنظمات القائمة على المعرفة والمهارة، تضع أمامها دوما هدفا استراتيجيا لتطوير كفاءات رأس المال البشري لديها، والاستثمار فيه، إذ أن أثن أنواع الاستثمار هو ما يستثمر في الإنسان ومن أجل الإنسان.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، التنمية.

مقدمة:

يعتبر العامل الحاسم في تحديد النجاحات التي تحقّقها المنظمات على تنوع أنشطتها والموارد الأهم في إيجاد ميزاتها التنافسية وإبراز قيمتها المضافة، فهو الأساس لوجود رأس مالها الهيكلي والعلائقي (الزبوني)، كذلك يعدّ العنصر الأهم للإبداع والابتكار والتجديد، واحد أهم عوامل التنمية، وعليه فالمنظمات القائمة على المعرفة، تضع أمامها هدفاً استراتيجياً لتطوير كفاءات رأس المال البشري لديها والاستثمار فيه، إذ يمكن القول أن أئمن أنواع رأس المال هو ما يستثمر في البشر (همشري، د.ت، ص262)

1. الاهتمام التاريخي برأس المال البشري:

بدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ أوائل الستينيات من القرن العشرين، وهذا ما تؤكدته كتابات شولتز سنة 1961 وكتابات بيكر سنة 1964، وهناك من يعدّ بدايات الاهتمام برأس المال البشري إلى آدم سميث (Adam Smith) سنة 1776 في كتابه الشهير **ثروة الأمم** إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات، وطالب بأن تحدد الأجور وفق ما يبذله العاملون من وقت وجهد وكلفة لكسب المهارات المطلوبة في أدائهم لمهامهم مشيراً إلى أن العمل البشري هو مصدر القيمة. (Gorz,2003,p11) وأوضح أن موهبة الفرد لا تعود عليه فقط وإنما تعود أيضاً على المجتمع الذي ينتمي إليه، وأن المهارة الفائقة للعامل تعمل كأداة ثمينة، وتعطي عائداً يغطي تكاليف الإعداد لها، بالإضافة إلى قيمة هذه المهارة في حد ذاتها. (فلية، 2007، ص 23)

إن مصطلح رأس المال البشري (Human Capital) والذي يرمز له اختصاراً (HC) قد تم تناوله منذ مدة ليست بالقصيرة، وذلك في كتابات تيودور شولتز 1960، الذي اقترح ضرورة التعليم بوصفه استثماراً في الإنسان كونه يصبح جزءاً من المتلقي له ومنذ بداية القرن العشرين عد الاقتصاديون المعروف (Marchal Alfred) البشر رأس مال مهم ينبغي استثماره للإفادة من قابليته وطاقاته ومهاراته المتنوعة ومعارفه في الاكتشاف والتحليل والإبداع، حاله كحال رأس المال المادي، وهذا ما دفع فيما بعد بالكثير من المفكرين، أمثال تيودور شولتز 1961 أن يطلق عليه تسمية رأس المال البشري المجتمعي، والذي مثله على أنه إجمالي الطاقات والقابليات البشرية التي يمكن استخدامها للحصول على مجموع الموارد الاقتصادية. (العززي، 2016، 389)

2. تحديد المفاهيم والمصطلحات: (أبو الروس، 2015، ص 30)

1.3 رأس المال البشري: اجتهد العديد من الكتاب والباحثين والمهتمين في موضوع الموارد البشرية في رسم أبعاد وشرح مفهوم رأس المال البشري بدءاً من ظهوره وحتى الآن، تتقارب وتتباعداً أحياناً وتتسع وتضيق أحياناً أخرى، حسب رؤية وهدف أصحابها، نوجز منها ما يلي:

- يرى (Shultz): أن "رأس المال البشري للمجتمع هو مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن

استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية."

- ويعرفه (Malhorta) بأنه: "قوة عقلية مصدرها المعرفة والمعلومة والذكاء والخبرة وتؤثر في زيادة القيمة السوقية والتشغيلية والتطويرية للمنظمة".
- أما (Fitzenz): فيرى أن "رأس المال البشري يمثل الخبرات والمهارات والمعارف والقدرات التي يمتلكها الأفراد ويستخدمونها في عملية الإنتاج، والتي يمكن قياسها من خلال التدريب والتطوير ونظام الحوافز". بينما نعرفه إجرائياً بوصفه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استغلالها من جانب المنظمة بهدف تحقيق أهدافها والتفوق على غيرها من المنظمات بالأداء المتميز، مع القدرة على إنتاج الأفكار الجديدة.

3. تنمية رأس المال البشري:

والمقصود بها عملية زيادة المهارات والطاقات والمعلومات لدى أفراد المنظمة، فمن ناحية تعني الاستخدام الكفء لرأس المال البشري المتاح، وخلق رأس مال بشري جديد، ومن ناحية أخرى تعني تنمية المورد البشري وإعداد أفراد المجتمع إعداد سليماً ليتمكنوا من المشاركة الفعالة في عملية التنمية. (بوحنى، 2008، ص 392)

كما تعرف: بأنه كل ما يتم إنفاقه على رأس المال البشري لتطوير معارفه ومهارته وخبراته، فالهدف من هذا الاتفاق هو الحصول على إيرادات في المستقبل أكثر من التكاليف التي أنفقت عليه، وتكون هذه الإيرادات على شكل زيادة في الإنتاج أو زيادة في معارف ومهارات الأفراد وبالتالي زيادة أرباح المؤسسة. (قوادرية، 2015، ص 4).

4. مكونات رأس المال البشري:

اختلف الكتاب والباحثون في تحديد مكونات رأس المال البشري فمنهم من حدده بثلاث مكونات وهي: مهارة الإبداع، مهارة التميز ومهارة التعلم، أما (Chen et Chang) فقد حدد مكونات رأس المال البشري بالقدرة والمعرفة والإبداع والمهارات، أما (Cabrales et al) فقد حددوا مكونات رأس المال البشري بثلاث مكونات مختلفة هي: الأفكار، الخبرات، القدرات. (العنزي، 2016، ص 392)

ويرى (Lothgren) أن رأس المال البشري يتكون من الابتكار والمقدرة، (الكفاءة الشخصية) والمقدرة الاجتماعية، ويقصد بالابتكار المقدرة على تقديم حلول جديدة بدلاً من استخدام الأساليب التقليدية بشكل مستمر، أما المقدرة (الكفاءة الشخصية) فهي عبارة عن المستوى التعليمي والخبرة التي يمتلكها العاملون فضلاً عن المعرفة المستخدمة لأداء الأعمال بشكل فعال.

أما المقدرة الاجتماعية فهي عبارة عن التعامل والاقتران مع الآخرين، وهي ضرورية لتعاون الفرد مع الآخرين في المنظمة لتحقيق الأداء المرغوب فيه.

1.5 المعرفة Knowledge: إن المدخل الأنسب في تعريف المعرفة هو مدى التمييز بين البيانات والمعلومات والمعرفة: فالبيانات عبارة عن مواد وحقائق خام ليست ذات قيمة بشكلها الأولى، أما المعلومات فهي مجموعة البيانات المنظمة والمنسقة والمتجانسة ذات معنى، بينما المعرفة هي تلك

والمهارات من خلال التدريب، وتبادل الزيارات والتفاعل مع الموظفين...؛ فالمعرفة والمهارات المكتسبة من قبل الموظفين تمكنهم من تحسين جودة الأداء وزيادة كمية الإنتاج. (العنزي، 2016، ص 395)

كما تختلف أنواع المهارات باختلاف المستويات التنظيمية، وهي أنواع ثلاثة: الفكرية، الإنسانية والفنية، وتتوسع أو تضيق في المستويات التنظيمية حسب حاجتها والشكل التالي يظهر ذلك: (العلي، 2012، ص 329)

3.5 الخبرات: يكتسب الإنسان في كل يوم يمر به العديد من التجارب والخبرات، عن طريق القراءة أو المشاهدة، أو السماع أو العمل، أو أن يمر الشخص نفسه بموقف معين وهكذا...، ومجموع هذه التجارب التي يمر بها الإنسان تكون عنده ما يسمى بالخبرة، ويقصد بها مستوى ما يتمتع به الأفراد من معارف متراكمة مكتسبة من العمل، أو من الوظيفة الحالية، أو الوظائف السابقة، وقد ربط (Bunjongjit et Sununta) بين الخبرة والتعلم في بحثه وبين التعلم والإنتاجية في إشارته إلى منحنى الخبرة والتعلم، وأضاف أن التعلم الفعلي هو عبارة عن خبرة تنفذ لتحقيق **غرضين مهمين** وهما: تحقيق حاجة المنظمة وتطوير الأفراد، وقد اعتبر أن هناك عدة مصادر للحصول على الخبرة، ومن بينها: الوقت، المال، المعرفة، المهارات، الاتجاهات، الشبكة الاجتماعية. (طاهر، د. ت، ص 35).

4.5 الإبداع والابتكار: اختلف المفكرون حول تحديد ماهية الإبداع، حيث لا يوجد اتفاق واضح ومحدد، فكل واحد منهم ينظر من زاوية معينة توافق تخصصه أو ميوله، فمنهم من ينظر إليه على أنه منتج، ومنهم من ينظر على أنه عملية ومنهم من ينظر إليه على أساس السمات والخصائص التي تميز المبدعين.

فالإبداع هو: "أفكار تتصف بأنها جديدة، أو مفيدة وملتصدة بحل مشكلات معينة، أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط معروفة من المعرفة في أشكال فريدة". (جودة، 2010، ص 312) فهو المحرك نحو النمو لجميع المنظمات، والمساهم في الأداء ويساعد على النجاح في المنظور الصحيح لممارسي الوظيفة. إن الإبداع لا ينحصر فقط في الاختراعات، وتحويل تقنيات جديدة، وتبنيها لتلبية احتياجات الزبائن، بل هو في كيفية تشجيع روح الإبداع في المنظمة لغرض تقديم المؤيد والأفضل من الأعمال الإبداعية، واعتبار نشاط إدارة المنظمة بأنه إبداع بحد ذاته" (طاهر، د. ت، ص 35)

بينما يعرف الابتكار: على أنه فكرة إبداعية تتضمن التنفيذ وتختلف عن الاختراع، وهو عملية تصور وتنفيذ لطريقة جديدة لتحقيق نتيجة أو أداء عمل معين، ويمكن أن يشمل الابتكار إدخال عناصر جديدة، أو مزجاً جديداً من العناصر الموجودة، أو تغييراً مهماً في أسلوب عمل تقليدي، أو عدول عنه. (أبو الروس، ص 2015، ص 34). ويمكن أن يكون الإبداع في ثلاث مستويات:

الإبداع على مستوى الفرد، الإبداع على مستوى المجموعة، الإبداع على مستوى المنظمة.

إن المؤسسات الناجحة، ومن أجل ضمان بقائها واستمرارها قوية ومؤثرة، يجب ألا تقف عند حد استقطابها لبعض الكفاءات، إنما يجب أن يكون طموحها أبعد من ذلك، فترمي ببصرها إلى الأبعد،

وبآمالها إلى الأحسن حتى تكون متألقة أفكارا وأداء وأهدافا.

5. نظريات رأس المال البشري:

رغم أن نظرية رأس المال البشري لم تتبلور كنظرية إلا بعد جملة من الأبحاث لمجموعة من المفكرين، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، حيث تعود الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم إلى القرن 18.

أين برزت فكرة أن لرأس المال البشري دورا مركزيا في عملية التنمية، لكونه أحد أهم مدخلات العملية الإنتاجية، وبغض النظر عن التقنيات المستعملة، يجب أن يتلائم التطور في رأس المال البشري كما ونوعا، مع مختلف التقنيات المستخدمة في عمليات الإنتاج، ويعتبر بعض الباحثين أن نظرية رأس المال البشري ظهرت مع نهاية الخمسينيات وبداية الستينيات من خلال كتابات كل من روبرت سولو (Robert Solow, 1957) مينسر جاكوب (Mincer Jacob, 1958) إدوارد دينيسون (Edward Denison, 1962) تيودور شولتز (T. W Schultz, 1963) جاري بيكر (Garry Becker, 1956) وغيرهم.

1.6 نموذج مينسر: يرجع الفضل في تطوير نظرية رأس المال البشري التي راج تطبيقها في مجال قياس معدل العائد وبناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات، إلى مينسر (1958) ومنذ ذلك الحين تراكمت الأدبيات التي قامت بشرح و تطبيق نظرية رأس المال البشري، حيث جاءت محاولته إلى قياس التكلفة و المنفعة المترتبة على الاستثمار في التدريب حيث حدد مجموعة من الأهداف التي تتبغى تحقيقها أهمها:

- تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب.
 - تحديد معدل العائد عن الاستثمار في التدريب والتعليم واعتبارهما المصدر الأساسي للتفاوت في أجور العمال
 - تحديد مدى المنفعة المترتبة عن تحديد التكلفة والعائد على التدريب. (زاهد، 2004، ص5)
- وقد توصل مينسر إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار على رأس المال البشري من خلال عملية التدريب أهمها:

- ✓ كلما زاد معدل دوران العامل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب.
- ✓ كلما زاد الاستثمار في التدريب المتخصص كلما زاد بقاء واستقرار العمال في المنظمة.
- ✓ كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في العمل. (حسن، 2004، ص 78)

2.6 إسهامات تيودور شولتز (T.W Schultz): ويعتبر شولتز من رواد نظرية رأس المال البشري التي تحددت ملامحها بوضوح في الستينيات، (محمد، 2000، ص1). حيث لاحظ شولتز اهتمام الباحثين

بالأصول المادية وإهمالهم للعنصر البشري، ورأى أن حقيقة التنمية تكون عن طريق الاستثمار في رأس المال البشري، وأشار إلى أن المهارات والمعارف للفرد واعتبرها شكلا 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، فهو يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي.

وقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاث فرضيات أساسية هي:

- (1) النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساسا إلى المخزون المتراكم لرأس المال البشري.
- (2) يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلاف في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.
- (3) يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي. (حسن، 2004، ص 66)

وقد ركز شولتز في أبحاثه على قياس الزيادة في الإنتاج وظاهرة التحسن التي سادت الولايات المتحدة الأمريكية خلال تلك الفترة، والتي أرجعها إلى زيادة استثمار الأمريكيين لأموالهم في أنفسهم، واعتبر شولتز أن هذا الاستثمار هو الذي يفسر ما تتميز به ظاهرة النمو الاقتصادي في تلك البلاد، وأن مفتاح الاستثمار البشري يكمن في التعليم. (عبده، 2003، ص 15)

واهتم شولتز في هذا المجال على نوعية الأيدي العاملة الماهرة ودورها في عملية التنمية، وعندما يكون المجتمع في وضعية تبادل وتغير، مع تجديد وتطور في التعليم، من حيث قدرته على بث أفكار جديدة ومهارات متطورة.

كما ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمارا لازما لتنمية الموارد البشرية، واعتباره من أشكال رأس المال، ومن ثم أطلق على التعليم اسم: رأس المال البشري، طالما أنه يصبح جزءا من الفرد الذي يتلقاه، وبما أن هذا الجزء أصبح جزءا من الفرد ذاته، فإنه لا يمكن بيعه ولا شراؤه، أو معاملته كحق مملوك للمنظمة، وبالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلا من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة (المحمود، 2010، ص 7)

ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كل من التكاليف والإيرادات المرتبطة بعملية التعليم، فالنسبة للإيرادات فهي تمثل أهمية خاصة ويرجعها إلى:

- أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة للطالب أثناء فترة التعليم.
- تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة، أما بالنسبة لتكلفة الخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة، فهي عبارة عن تقديرات لقيمة ممتلكات المدرسة المستخدمة في التعليم، إلى جانب المصاريف كالمرتبات والأجور (المحمود، 2010، ص 17)

وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما:

(1) تجاهل وإهمال دراسة رأس المال البشري.

(2) العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان.

وفي رأي شولتز أن هؤلاء الباحثين قد بنوا اعتقاداتهم على أساس أن الغرض الأصلي للتعليم هو الغرض الثقافي وليس الاقتصادي، 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 من الآثار الثقافية والاقتصادية نواتج مشتركة لعملية التعليم، ويعني هذا أنه وفقا لمدخل شولتز فإن الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية للتعليم، والتي يمكن اعتبارها رأس مال يتم تحديده وتقديره (المحمود، 2012، ص 8)

وقد صنف شولتز أشكال الاستثمار في رأس المال البشري إلى **خمس** مجموعات كبرى: الصحة، التدريب والتكوين أثناء العمل، التعليم الرسمي، تعليم الكبار، وأخيرا الهجرة والتقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل، وركز شولتز في تحليله للعمل الرسمي باعتباره شكلا من أشكال رأس المال، ويعتبر أهم شكل من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري، بل هو رأس المال البشري ذاته. (براهيمي، 2013، ص 6). وعليه، فإنه يمكن اعتبار كل من الآثار الثقافية والاقتصادية والتنظيمية نواتج مشتركة لعملية التعليم، ويعني هذا وفقا لمدخل نظرية رأس المال لشولتز أن الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية أو الخدمائية.

3.6 إسهامات جاري بيكر (Garry Becker): يعد بيكر واحدا من أهم وأبرز الباحثين الذين أدوا بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري، حيث بدأ بالاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار، من تعليم وهجرة ورعاية صحية، مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب، ويعد هذا الأخير من أكثر جوانب الاستثمار البشري، على الإيرادات والعمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية والتنظيمية الأخرى. وفي محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي أو التنظيمي للتدريب، فقد فرق بين نوعين من التدريب هما: التدريب العام والتدريب المتخصص، (حسن، 2004، ص 70) كما يعد معدل العائد على الاستثمار هو العامل الأساسي والأكثر أهمية في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري، وقد افترض بيكر بعض المتغيرات المحددة والمحفزة للاستثمار في رأس المال البشري، ومن أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع للفرد، والاختلافات في الأجور، ودرجة الخطر والمعرفة.

وأدرج بيكر ضمن الاستثمار في رأس المال البشري كل النشاطات التي يمكن أن تنمي الموارد البشرية، ومن بين أنواع الاستثمارات يذكر: **التعليم، التدريب في مكان العمل، الهجرة، البحث عن المعلومات حول الأسعار (المنافسة) والصحة.** (أبو الروس، 2015، ص 39)

فبالنسبة للتدريب العام: كما تناوله بيكر هو ذلك النوع الذي يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في

المنظمة التي تقدم له التدريب، وكذلك في أي منظمة أخرى قد يعمل بها، ويعني هذا أن الفرد يمكنه أن

يفيد منظّمته بنفس المقدار الذي قد يفيد بها المنظمات الأخرى المحتمل أن يعمل لها، فالأستاذ المتدرب بمدرسة معينة يمكن استخدام مهاراته ومعارفه المكتسبة من هذا التدريب في أي مدرسة أخرى وكذلك الطبيب، وتقدم المؤسسة مثل هذا النوع من التدريب في حالة عدم اضطرارها لتحمل تكلفته. (Med El (Kassas, 2008, p57

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، وتزداد قيمة الفرد المتدرب تدريجياً متخصصاً للمنظمة، فتقدم له أجراً عالياً نسبياً، ويكون هذا الأجر مستقلاً 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، كذلك الفرد المتدرب تدريجياً متخصصاً يكون له دافع البقاء للعمل بالمؤسسة لأنه من الصعب أن يجد مؤسسة أخرى يوظف بها مهاراته المتخصصة المكتسبة.

إذا فنوع التدريب سواء كان عاماً أو متخصصاً يؤثر في تحديد مقدار التكلفة المحتملة وفي تحديد من الذي يتحمل هذه التكلفة (الفرد أم المؤسسة)، ويمكن للمؤسسة أن تواجه الخسارة الناجمة عن ارتفاع معدل دوران العمل. (حسن، 2004، ص 73)

ويتضح من خلال تحليلات بيكر قيمة إسهاماته في تطوير مفهوم الاستثمار البشري، فبينما قام شولتز بتقديم نظرية الاستثمار البشري، جاءت أبحاث بيكر مكتملة له، فأوضح بطريقة عملية كيفية استخدام هذه المفاهيم النظرية كأداة للتحليل في الاستثمار في الموارد البشرية، حيث أنه أدخل في تحليله بعض العوامل المؤثرة على التدريب كالتكلفة وربطها بالإيرادات المنفقة منه.

فرأس المال البشري بعناصره المختلفة يلعب دوراً هاماً في نجاح المنظمات في الوقت الحاضر، حيث أنه يميز المنظمات التي يمكنها تقديم منتجات أو خدمات جديدة، وبشكل أفضل تقديم ابتكارات لمنتجاتها، وخدماتها بمعدلات سريعة، فجل الأبحاث والدراسات أكدت أن رأس المال البشري يعتبر أكثر أصول المنظمة أهمية، وأساس نجاحها.

6. خصائص رأس المال البشري:

إن رأس المال البشري لا ينفصل أبداً عن مالكه وهو ملازم له في كل زمان ومكان، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية الشخصية للأفراد، وهو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين وتحمله لمختلف التكاليف التي ستجرب عنه، وتتأزله عن جميع العوائد المالية التي كان سيحصل عليها في الحاضر مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل، ومنه فهو يتميز بما يلي: (محمود، 2010، ص 09)

- رأس مال غير ملموس.
- من الصعوبة قياسه بدقة.
- سريع الزوال والفقدان.
- يتزايد بالاستعمال.
- يمكن الاستفادة منه في مراحل أخرى وعمليات مختلفة في نفس الوقت.
- يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لحمله.
- له تأثير كبير على المنظمة. (بن عمار، 2009، ص 18)
- وقد ذكر الرشدان جملة من خصائص رأس المال البشري وهي:
 - إن رأس المال البشري لا يمكن فصله عن مالكه.
 - رأس المال البشري ليس منتجا فقط للسلع والخدمات، بل يستهلكها أيضا.
 - لرأس المال البشري بعض الأفضليات والحاجات التي يتطلب إشباعها والتي لا توجد في رأس المال المادي.
 - إن إنتاجية العمل في رأس المال البشري لا تتوقف فقط على النواحي التقنية، بل هناك البواعث والدوافع والحوافز الفردية الذاتية والخارجية معا.
 - لا يمكن استخدام رأس المال البشري كوقاية ضد الأفكار وغموض المستقبل وخاصة في حالة غياب أنظمة التأمين الاجتماعي، وفي حالة الأمراض والعلل أو العاهات الدائمة.
- بوفاة رأس المال البشري يتلاشى رأس المال البشري (باستثناء الاختراعات المسجلة بأسماء أشخاص معينين واستخدامها من بعدهم) على عكس رأس المال المادي، الذي يمكن أن يحول إلى مواد أولية من جديد بعد أن يباع كنفائيات أو خردة. (الرشدان، 2005، ص 83)
- ومن الخصائص أيضا: تشمل المرونة، القدرة على التكيف مع الطوارئ، القدرة على التعلم السريع، التوجه الذاتي بالتنمية والتعليم، الاعتماد على الذات.
- ويقترح كل من: **ماكريجور، تويد وياش** نموذجا جديدا لرأس المال البشري يبرز التحولات في عدد من العناصر الأساسية نتيجة التحول من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد المعرفي، وهذه العناصر تعبر عن الطبيعة الديناميكية (الحركية) للعمل، ويظهر هذا النموذج فيما يلي:
 - يتعرض رأس المال البشري للنقادم ويحتاج للتجديد.
 - يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه.
 - يعتبر رأس المال البشري مصدرا أساسيا من مصادر الدخل. (دهان، 2012، ص 24)
 - ويضيف لها خصائص أخرى تميز رأس المال البشري وهي:
 - لا يمكن نقل حقوق ملكية رأس المال البشري.
 - الاستثمارات في رأس المال البشري هي استثمارات في التعليم وزيادة التأهيل وتطوير في

الصحة الجسدية والنفسية.

- لا يمكن قياس تغيرات رأس المال البشري الحاصلة نتيجة لتغير النفقات بنفس دقة تغيرات رأس المال المادي.
- العطاء المتوقع من رأس المال البشري يخضع بدرجة كبيرة للإنسان نفسه، طلباته الشخصية، قدراته، معارفه، ومهاراته، صحته الجسدية والنفسية.
- رأس المال البشري ليس فقط معرض للاندثار المادي والمعنوي، كما هو شأن رأس المال المادي، ولكنه أيضا قادر على التراكم بمفهوم رأس المال. (أبو الروس، 2015، ص 36)
- المورد البشري هو أساس الإبداع والابتكار.
- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية.
- يمكن المورد البشري من خلق مصادر جديدة للدخل، تكون بديلة لمصادر الدخل الأخرى، باعتباره مصدرا غير متجدد وقابل للنفاذ.
- يساهم رأس المال البشري في تحديد احتياجات المجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعاً لقدراته.

• المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال المؤسسات المختلفة.

• الإسهام في ترسيخ الحضارة والتراث الشعبي الوطني.

• توصيل ونقل خبرات وعلوم ومعارف وثقافات الشعوب الأخرى وانتقاء الأفضل الصالح منها لخدمة

المجتمع. (منير، 2007، ص 76)

1.7 قياس رأس المال البشري: لقد اقتصر قياس إسهامات البشر سابقاً ولفترات طويلة على استخدام المقياس والقواعد الحسابية التي كانت تنظر للعنصر البشري على أنه تكلفة، متجاهلة تماماً الدور الفعال والقيمة الاقتصادية أو الخدماتية التي يضيفها في كفاءة وفعالية المنظمات، فالكثير من النماذج الاقتصادية الحديثة تتجه اليوم إلى التركيز على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال عمليتي **التعليم والتدريب**، حيث أن الأفراد يخلقون قيمة مضافة من خلال ما يقدمونه من جهد وما يمتلكونه من المهارات والخبرات والمؤهلات والقدرات والدوافع الداخلية. (أبو الروس، 2015، ص 40).

ورغم وجود صعوبة وعراقيل عديدة من أجل قياس رأس المال البشري، وذلك راجع لاختلاف آراء

الباحثين إلا أنه تم الاتفاق على أهم القياسات في أدبيات رأس المال البشري يمكن أن نذكر منها ما يلي:

- معدل التمدد.
- معدل القراءة (وهو معدل نقيض الأمية).
- نسبة الحاصلين على الشهادات الجامعية.
- عدد براءات الاختراع.
- متوسط سنوات الدراسة لدى الطبقة النشيطة من السكان. (المغربي، 2010، ص 26)

وقد أورد الحلو (2008) أن الاستثمار في التدريب والتعليم كان من أولى المؤشرات لتقدير رأس المال البشري لسهولة قياس ذلك.

7. نقد نظرية رأس المال البشري:

هناك عدة انتقادات موجهة لنظرية رأس المال البشري منها:

- 1) أن النظرية تهمل العوائد الاجتماعية والأمنية التي تعود على المجتمع من جراء تعليم أفراد.
- 2) تربط هذه النظرية دائما زيادة التعليم بالزيادة في الدخل وهو الأساس الذي قامت عليه النظرية، وأن ذلك يحط من قيمة التعليم باعتبارها قيمة سامية، نبيلة وراقية.
- 3) هذه النظرية تربط دائما زيادة الدخل بالتعليم أو التدريب، ولا شك أن هناك عوامل أخرى تزيد من دخل الفرد غير المتعلم، أو المتدرب، كالمكانة الاجتماعية للأفراد، أو خلفياتهم العلمية، وصحتهم وبيئتهم وغير ذلك من العوامل.
- 4) أساليب القياس التي بنيت هذه النظرية على أساسها مشكوك في صدقها ومدى دقتها.
- 5) تهمل هذه النظرية العوامل الأخرى التي تزيد من رفع الإنتاجية مثل ظروف العمل، الحوافز المقدمة، وبيئة العمل.
- 6) عدم قدرة متغيرات رأس المال البشري (التعليم والتدريب) على تفسير متغيرات الدخل بشكل مرض إلا جزئيا.
- 7) كذلك من بين الانتقادات الموجهة لنظرية رأس المال البشري اختلاف الدخل حسب العرق والجنس، والخلفية العائلية ومنصب العمل، كما لوحظ اختلاف النتائج باختلاف النماذج والبيانات المستعملة مع وجود أهداف أخرى للتعليم والتدريب خدماتية وغير اقتصادية. (وديع، 2005، ص 6)

إن وجود هذه النظرية لا يعني الحط من قيمة هدف التعليم، بل هي عالجت جانبا واحدا من جوانب عوائد التعليم، وهو الجانب الاقتصادي، أما بالنسبة لأساليب القياس التي استخدمتها فهي لا تخرج عن كونها أساليب قياس للظواهر الإنسانية، ولا شك أن هذه الأساليب كلها تتميز بعدم الدقة ولكنها تعطي مؤشرات معينة يمكن من خلالها إعطاء حكم معين على ظاهرة معينة، فنظرية الاستثمار في رأس المال البشري هي كغيرها من النظريات التي تفسر الظواهر الإنسانية، فهي ليست من النظريات التي يمكن قياسها بدقة متناهية كتركيب الذرات في الظواهر الطبيعية والرياضية، ولكن على من يتبنى هذه النظرية أن يضع في حساباته العوائد الأخرى غير الاقتصادية عند التخطيط للنظام التعليمي العام. (Robert Vozil, 2006, p15.)

أهمية رأس المال البشري:

أدى الالتفات إلى الأهمية البالغة لمفهوم رأس المال البشري وتراكمه في نهضة المجتمع وتقدمه إلى إعطاء أولوية مقدمة للتنمية البشرية كما وكيفا، وفي ظل التقدم التكنولوجي الحاصل والذي يقلل من قيمة الوظائف التي تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة، تركز على المعرفة

والمهارة، وتعمل على تغيير رأس المال البشري من حيث الكم والكيف، لذا فهناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشري دائم الترقى، والنمو سواء على المستوى الفردي أم على مستوى المجتمعات وكذا المنظمات في ظل سياق تنافسي بالغ الحدة. (رابط المصدر: <https://www.harddiscussion.com/hr108494.html>) ومن هذا المنطلق أكد الاقتصاديون على اختلاف توجهاتهم على أهمية دور الإنسان وتأثيره الفاعل والإيجابي في عملية التنمية وكذا فاعلية عناصر الإنتاج المادية فهذه العناصر لا تكون لها تلك الفاعلية أو التأثير بدون الإنسان.

وتتبقى أهمية رأس المال البشري في المنظمات بوصفه يمثل النخبة من الموارد البشرية والتي تعمل على تقديم الأفكار الجديدة، والابتكارات والإبداعات التي تسهم في تعزيز قدرة المنظمات للاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئتها الخارجية.

فأرأس المال البشري يعتبر القيمة غير المحسوبة والقادرة على دعم الإنتاجية والابتكار وخلق فرص للعمل وتعزيزها (Mechel Fouri, 2002, p21).

وتأكيداً لأهمية رأس المال البشري، أشار إليه بيكر بقوله: "إن رأس المال البشري هو استثمار المنظمات في مجال التعليم والتدريب لزيادة معارف، خبرات، ومهارات الموظفين، التي تؤدي بدورها إلى تعظيم إنتاجية المنظمة ومخرجاتها".

وفي نفس الصدد أكد (Dellbridge et Barton) على أن الاستثمار في البشر مسألة جد مهمة بالنسبة للمنظمات، لأنه يحقق مجموعة من الفوائد منها: تحسين نوعية العمل، حصول الأفراد على عوائد في شكل دخل إضافي، ارتفاع الأجور، زيادة الأمن الاقتصادي، زيادة فرص العمل... (العززي، 2016، ص 391).

ولمفهوم رأس المال البشري أهمية أكبر نسبياً، في البلدان التي تعاني من فائض في العمالة، هذه البلدان تتمتع بطبيعة الحال بمزيد من العمالة بسبب ارتفاع معدل المواليد، في ظل الظروف المناخية المعطاة، فهذه العمالة هي الموارد البشرية المتاحة، بأكثر وفرة من الموارد المادية، حيث يمكن تحويل هذا المورد البشري إلى رأس المال البشري مع مدخلات فعالة، كالتعليم والصحة والقيم الأخلاقية. تحويل الموارد البشرية الخام إلى موارد بشرية عالية الإنتاجية والأداء مع هذه المدخلات هي عملية تكوين رأس المال البشري.

ويمكن حل مشكلة ندرة رأس المال المادي في بلدان بها فائض العمالة عن طريق تسريع معدل تكوين رأس المال البشري مع الاستثمار في قطاعي التعليم والصحة، فإذا كان رأس المال المادي هو أداة فعالة لتعزيز النمو الاقتصادي للأمة من ناحية أخرى يعتبر رأس المال البشري غير المادي أداة لتعزيز التنمية الشاملة للأمة، لأن رأس المال البشري يرتبط ارتباطاً مباشراً بالتنمية البشرية، فإذا كانت هناك تنمية بشرية فإن التقدم النوعي والكمي أمر لا مفر منه.

(https://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=رأس_المال_البشري)

كما يؤكد: **(Pedrini)** على أهمية رأس المال البشري من خلال دورها الرئيسي في صنع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، ورصد وتحليل البيئة الخارجية والإشراف على العمليات الداخلية، وقياس الكفاءة، فضلا عن دوره المباشر في زيادة الإنتاجية، وبالتالي تحقيق الاستخدام المنظم للموارد البشرية لكسب الميزة التنافسية للمنظمة ضد المنافسين الآخرين في السوق. (العنزي، 2016، ص 291)

وعليه تكمن الأهمية البالغة للعنصر البشري فيما يمتلكه من طاقات خلاقية، دعت الاقتصاديين إلى اعتباره العنصر الإنتاجي الأول في جميع عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، شريطة أن يكون ذا مستوى مناسب من التطور والإبداع والابتكار، وكذا التفتح والاندفاع الذاتي، فالاستثمار في العنصر البشري يعد أحد الاستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تركز على رفع أداء الموظف من خلال التدريب والتعليم وتطوير مهاراته وقدراته الإبداعية... والتحدي الذي تواجهه منظمات الأعمال اليوم هو في كيفية تحرير إبداعية المورد البشري وكسب كامل ولائهم وانتمائهم والتزامهم لمنظمتهم. (كلثوم، 2011).

كما نجد أن ألفريد مارشال قد أشار في كتاباته إلى أن أثمن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر، وذلك على أساس أن الفكر سواء ما تعلق منه بالعلوم والآداب أو الفنون أو ذلك الذي نشأت بفضلها الآلات والأجهزة، كما أنه يمثل الإنتاج الذي يتلقاه أي جيل من الأجيال السابقة له، حيث يرى بأن الإنسان قادر على استعادة الثروة المادية حتى لو انمحت من الوجود، في حين أن الثروة المادية سرعان ما تنتضاع وتنتلاشى، إذا بقيت بدون الفكر الإنساني.

كما اعتبر كارل ماركس أن الإنسان أثمن رأس مال، وأدخل فيتشر رأس المال المعنوي، "العنصر البشري" ضمن عناصر رأس المال، وأكد على وجوب استخدام رأس المال البشري، وإذا كانت النظرة إلى رأس المال البشري بأنه الرصيد الذي يؤدي إلى مزيد من الدخل مع مرور الوقت، كذلك فإن الأموال التي تنفق على التعليم والصحة تؤدي أيضا إلى المزيد من الدخل من وجهة نظر الفرد والمجتمع، وبهذا فإن رأس المال البشري يعتبر نوعا من أنواع المال، فهو يمثل الوعاء الذي ترصد فيه هذه الأموال. (أبو الروس، 2015، ص 37). فرأس المال البشري في العصر الذي نعيش فيه، يعد الثروة الحقيقية للأمة وأساس العملية التنافسية بين المنظمات، باعتباره أساس الإبداع والابتكار، ومن بين أهم ما يميز رأس المال البشري عن رأس المال المادي هو كون رأس المال البشري غير قابل للتقليد، يتميز بالوفرة لا بالندرة، لأن العلاقة بين المعرفة والزمن هي علاقة طردية على عكس العلاقة بين المادة والزمن، ويمكن حصر دور الكفاءات البشرية في دعم التنافسية من خلال النقاط التالية:

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة، ومدى استخدام الأساليب الحديثة في تسيير العمل مع الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة.

- قدرة الكفاءات البشرية على توسيع علاقات المؤسسة بمؤسسات المجتمع وأحداث التنسيق

والتكامل بين الوحدات الوظيفية (Peter Drucker, Devenez Manager, 2006, P 21)

خاتمة وتوصات:

إن الاهتمام بتنمية رأس المال البشري هو عملية تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها، لاستخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد المتاحة من منطلق أنها تدور حول بناء الإنسان وتوفير الشروط الدائمة لضمان وجود أفراد في المجتمع قادرين على إحداث التطور بصورة مستمرة ولمسايرة تغيرات العصر، وهذا لن يتم إلا من خلال إستراتيجية تنموية لرأس المال البشري وتوفير الوسائل والأساليب العملية والفنية والتربوية الحديثة القادرة على خلق وتطوير المعرفة العلمية، ونشر الخبرات والمعارف والقيم الحضارية(منير، 2015، ص33)، فالاستثمار في رأس المال البشري هو الإتفاق على الإنسان لزيادة مهاراته ومعارفه الإنتاجية، أو الخدماتية وبالتالي زيادة الدخل الذي يمكنه من الحصول عليه في فترات مقبلة(الحناوي، 2006، ص 7).

فهذا الاستثمار لا بد أن يشمل العناصر الآتية:

- (1) التعليم والتدريب.
 - (2) إدارة الناس المتفوقين التي تقود إلى ربحية متفوقة.
 - (3) التعليم عن بعد لضمان استمرارية التعليم.
 - (4) تطوير الموارد البشرية وتعزيز مسؤولية التنبؤ وتخطيط الموارد البشرية.
 - (5) رفع معنويات الموارد البشرية.
 - (6) التركيز على مفهوم الولاء والالتزام للمنظمة. (العلي وآخرون، 2006، ص 243).
- وقد اقترح شولتز مجموعة من الأنشطة للنهوض بعملية الاستثمار في رأس المال البشري تمثلت في:
- الاهتمام بالاستثمارات في مجال الخدمات الصحية التي تؤثر في رأس المال البشري كما ونوعا، عن طريق التأثير في مقاومة الأفراد للأمراض وزيادة حيوية العنصر البشري ومن ثم كفاياته الإنتاجية.
 - الاهتمام بالاستثمارات في مجال التعليم والاهتمام بإنشاء مراكز للتدريب ونشر التعليم الفني، وهذه الاستثمارات لن تسبب زيادة رأس المال البشري كما، ولكنها ستؤثر في نوعيته وكفايته الإنتاجية.

تشجيع هجرة الأفراد إلى حيث توجد وظائف، أي إعادة التوزيع الجغرافي بين الطلب على العمل وعرضه (أبو الروس، 2015، ص 42). وجاء في تقرير الأمم المتحدة الإنمائي لعام 1993: تنمية رأس المال البشري على أنها: "تنمية الناس من أجل الناس بواسطة الناس" وهذا يعني الاستثمار في قدرات البشر، سواء في التعليم أو الصحة أو المهارات حتى يمكنهم العمل على نحو منتج وخالق، والتنمية بواسطة الناس معناها إعطاء كل امرئ فرصة المشاركة فيها، أي أن تنمية رأس المال البشري تؤكد على جانبين أحدهما هو تشكيل القدرات البشرية في مجالات الصحة والتعليم، المعرفة، ومستوى الرفاهية

والآخر تمكين البشر من استثمار قدراتهم سواء للتمتع في أوقات الفراغ أو الإنتاج أو للمساهمة في المجالات السياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها. (قوريش، 2011، ص 34)

حيث انتقل المورد البشري من وسيلة للتنمية إلى هدف وغاية، وبالتالي أصبح الفرد هو صانع التنمية، فالتنمية البشرية لا تشمل تنمية المهارات والقدرات والاتجاهات البشرية اللازمة لتعزيز النمو وإنتاجية العمل والكفاءة فقط، بل تشكل أيضا نطاقا أوسع يضم العناصر الاجتماعية والنفسية والثقافية، كالخصائص الفكرية الضرورية للأفراد التي تمكنهم من العيش حياة أغنى. (الدعمة، 2009، ص 25).

وخلاصة يمكن القول: إن موضوع تنمية رأس المال البشري يتحدد في الجوانب التالية:

- يجب على التنمية البشرية أن تجعل الناس محور اهتماماتها.
- أن الغرض من التنمية هو توسيع جميع خيارات الإنسان وليس الدخل وحده ومن ثم يركز مفهوم تنمية رأس المال البشري على المجتمع بأكمله وليس على الجانب الاقتصادي فقط. (قوريش، 2011، ص 39)
- أن تنمية رأس المال البشري معنية بتوسيع القدرات البشرية من خلال الاستثمار في الناس وبتأمين الاستخدام الكامل للمهارات.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية :

- أبو الروس، محمد طلال. (2015). دور رأس المال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الأهلية العامة في قطاع غزة، غزة: الجامعة الإسلامية.
- أحمد جودة، محفوظ. (2010). إدارة الموارد البشرية، ط1، الأردن: دار وائل للنشر.
- براهمي، نادية. (2013). دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري في تحقيق التنمية، رسالة ماجستير. الجزائر.
- حسن، راوية. (2004). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- حسيبة، بن عمار. (2009). تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- الحناوي، محمد صلاح. (2006). أساسيات الإدارة المالية، تخطيط الاستثمارات الرأسمالية، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- الدعمة، إبراهيم مراد. (2009). التنمية البشرية الإنسانية بين النظرية والواقع، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- دهان، محمد. (2012). الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

- ديري، زاهد محمد.(2009). إدارة العنصر البشري في منظمات الأعمال، الأردن: دار كنوز المعرفة.
- الرشدان، عبد الله.(2005). في اقتصاديات التعليم، الأردن دار وائل للنشر والتوزيع.
- طاهر، فاضل جميل.(2005). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في استثمار رأس المال البشري في وزارة الصحة، مجلة دنانير ، جامعة بغداد، العدد 7.
- عساف، عبد المعطي.(1994). السلوك الإداري في المنظمات المعاصرة، ط2، عمان: دار غريب للطباعة النشر.
- العلي، عبد الستار، وآخرون.(2012). المدخل إلى إدارة المعرفة، الأردن: دار المسيرة.
- العنزري، سعد.(2016). دور رأس المال البشري في قوة منظمات الأعمال، مجلة دنانير، جامعة بغداد، العدد 8.
- فلية، فاروق عبد الله.(2007). اقتصاديات التعليم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، ط2، الأردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- فلية، فاروق عبده.(2003). اقتصاديات التعليم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، ط1، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- قاضي، نجاة.(2014). دور التعليم في تنمية رأس المال البشري من أجل الحد من البطالة، مجلة الاقتصاد الجديد، مجلد1، ع11.
- قوادرية، ربيعة(2015): مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة دكتوراه، جامعة بسكرة، الجزائر.
- قوريش، نصيرة.(2011). التنمية البشرية في الجزائر وأفاقها في ظل برنامج التنمية الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ع 6.
- قوي، بوحنية.(2008). تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، ط1، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- كامل، المغربي.(2004). السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد الجماعة في التنظيم، ط3، عمان: دار الفكر.
- كلثوم بن ثامر، وفراحتية، العيد.(2011): الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة، مداخلة ملتقى الشلف حول رأس المال الفكري، الجزائر.
- محمد، إيمان، ومحمد، فؤاد.(2000). تكوين رأس المال البشري، التنمية البشرية في مصر، المؤتمر العلمي 28 للاقتصاديين المصريين، القاهرة.
- محمود، محمد مصطفى.(2010). الاستثمار في رأس المال البشري في العائد الاقتصادي.
- منير، محمد، وشبير، عودة.(2015). دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري، غزة: الجامعة الإسلامية.

- همشري، عمر أحمد.(د س).إدارة المعرفة، الطريق إلى التميز والريادة، الأردن: دار الصفا للطباعة والنشر.

ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Gorz, André.(2003). L'immatériel Connaissance, Valeur et Capital, Paris, Edition Galité.
- Med El Kassas, Mahdy.(2008). Environnement of Human Capital Investment, A Field Study on an Egyptian Village, The 3rd International Scientific Conference on Environment, University of South Valley, Egypt.
- Manrice Manrice, Jean Francoi Pycs,(1998), Le Management De Connaissance, Dans L'Entreprise, Les Editions D'Organisation, Paris,p19 .
- Mechel Fouri,(2002),Ressource Humaine Strategie et Creation Valeur Une Economie Du Capital Humain,La Nouvelle Imprimerie,France,p21.
- Sybiccoutre, Mechele Vieste,(2013),Le Management Des Connaissance En Mode Multi Projet, Internationale Maitrise En Gestion De La Formation, Universite De Sher Brooke , Septembre,p06.
- Robert Vozil,(2006),Le Guide De Management Des Connaissances, Anfor,Paris,p15.
- Peter Drucker, Devenez Manager, (2006), Les Meilleurs Textes de Peter Drucker, - Pearson Education, Sans Edit., Paris, P 21.
- اطلع <https://www.harddiscussion.com/hr108494.html> 34. موقع إدارة الموارد البشرية العرب: عليه يوم : 2019/07/15 على الساعة 18.30
- اطلع عليه البشري_المال_3. رأس https://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=المال_3 35. موسوعة ويكيبيديا يوم : 2019/07/15 على الساعة 20.45