

الشراكة وتنمية رأس المال البشري

Partnership and Human Capital Development

د. عطار عبد المجيد

ط.د. بلعابد صليحة

جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر

جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر

attar.abdelmadjid@gmail.com

belsallu71@gmail.com

تاريخ القبول: 2019/11/29

تاريخ الاستلام: 2019/01/25

الملخص: شهدت الألفية الأخيرة جملة من التحولات والتغيرات الكبيرة و المتسارعة في مختلف الميادين الاجتماعية والثقافية وخاصة الاقتصادية والتكنولوجية ومع انتشار ظاهرة التكتلات الاقتصادية وتحرير التجارة والانفتاح على الأسواق عالميا وأمام تعثر عجلة التنمية في الدول النامية وضعف بنية مؤسساتها ضف إلى هذا النقص في التكوين وعدم امتلاك الخبرة واليد العاملة المدربة. أصبحت هذه الدول أمام حتمية مواكبة التطورات في ظل المنافسة القوية والتطور السريع الذي يشهده العالم ككل. فبدأت تسعى إلى إيجاد أساليب وبدائل حديثة تساهم بها في مواجهة التحديات للنهوض بمجتمعاتها ومؤسساته من جهة ومواكبة التطور الحادث على كل الأصعدة من جهة أخرى، فكانت الشراكة أحد هذه الحلول التي لجأت إليها هاته الدول كوسيلة لنقل الخبرات والتكنولوجيا الغاية منها دفع بعملية التنمية عامة وتنمية وتكوين رأس المال البشري خاصة باعتباره ثروة أساسية لمسيرة الأوضاع الراهنة.

الكلمات المفتاحية: الشراكة ، التنمية ، رأس المال البشري ، التكوين ، التدريب .

Abstract : The socio-cultural fields, especially the economic and technological ones have witnessed a number of changes in the last millennium. Due to the spread of the economic blocs ,liberalization of trade ,the opening up to world's markets and because of the slow down of development in the third world countries , without forgetting the weak institutional structures , the lack of experience and the trained manpower , these countries find themselves in struggles with the up-dating of their development in regards to the developed countries progress. It's obvious that this fight is too tough !the rapid development of the world as a whole pushed the developing countries to seek for new methods and alternatives to contribute to the challenges and to improve their communities on one hand, and keep up with the development of the incident on all levels, on the other hand. As a result, the partnership was one of these solutions .so countries resorted to it and consider it as a means of transfer of expertise and technology intended to push the development process general, the development and the formation of human capital, especially as a basic wealth to keep pace with current world circumstances.

KeyWords: Partnership, Development, Human Capital, Formation, Training.

JEL Classification : D83, J24, J31.

*مرسل المقال: بلعابد صليحة (belsallu71@gmail.com).

المقدمة:

تعتبر التنمية من أبرز القضايا عالميا حيث تختلف مداخلها وأساليبها وقد تزايدت حدة هاته الأخيرة في ظل التغيرات العالمية الحالية ، لقد حظيت التنمية في الآونة الأخيرة باهتمام متزايد من طرف القوى الفاعلة في أغلبية بلدان العالم الثالث والبلدان النامية نظرا للظروف الاجتماعية والاقتصادية المتردية التي تعيشها مما جعلها تعيد النظر في سياستها الاقتصادية والاجتماعية وآليات العمل بها سعيا منها لتطوير وتحسين نوعية الحياة والارتقاء بالمستوى المعيشي لمجتمعاتها ووصول إلى مصاف الدول المتقدمة من خلال أساليب وأطر جديدة في تعاملاتها فكانت الشراكة أحد هاته الأطر الحديثة التي من خلالها ستحاول تحقيق التنمية بأسلوب جديد مركزة في ذلك على رأس المال البشري الذي يعتبر محور العملية بعدما تيقن المهتمون و المختصون سواء على الصعيد الاقتصادي أو الاجتماعي على أهمية العنصر البشري وفعاليته كعنصر أساسي في تحريك عجلة التنمية .

وانطلاقا مما سبق يمكن طرح الإشكالية التي ستكون محورا لهاته الدراسة على النحو التالي: كيف تساهم الشراكة في تنمية رأس المال البشري ؟

وتبعا للإشكالية الرئيسية تندرج عدة تساؤلات أهمها:

- ماهية الشراكة و كيف تكون الشراكة عامل من عوامل التنمية ؟
 - ماهي الطرق والأساليب التي ستساهم بها الشراكة لتنمية رأس المال البشري ؟
 - ماهي أسس وعوامل نجاح الشراكة كأسلوب تنموي ؟
- وللإجابة عن التساؤلات السابقة تم تقسيم الدراسة إلى ثلاث محاور تضمنت مايلي :
- المحور الأول: تحت عنوان ماهية الشراكة تناولنا من خلاله مفهوم الشراكة أنواعها وأهدافها وتسييرها ثم إلى أسباب وعوامل اللجوء إليها ضف إلى هذا عوامل نجاح عملية الشراكة .
 - المحور الثاني: حيث تطرقنا التنمية كمفهوم مع ذكر مجالاتها وخطوات التي تمر بها مع ذكر أنواعها وصولا إلى تحديد مستوياتها إضافة إلى مبادئها وأسسها. أما الجزء الثاني فلقد تضمن رأس المال البشري وتعريفه مع الإشارة إلى كيفية وشروط تكوين، من خلال مصادر معينة وكيفية الاستثمار وإدارة هذا الأخير.
 - المحور الثالث: وقد شمل هذا المحور العلاقة بين الشراكة وتنمية رأس المال البشري من خلال الدور الذي تلعبه كعامل من عوامل التنمية .

أهمية الدراسة : تتجلى أهمية هاته الدراسة من فهما لشراكة كالظاهرة اجتماعية حديثة النشأة و كإطار جديد لتنمية ليس فقط في الجانب الاقتصادي وإنما تشمل كذلك الجانب الاجتماعي الذي يمثله في ذلك رأس المال البشري الذي يعتبر محور العملية التنموية بعدما أيقن الخبراء والمختصون أنه لبنة الأساسية في تنمية باعتباره رأس المال

الحقيقي وممول ومحرك للعملية على غرار رأس المال المادي الذي يعتبر مكمل لها وبوصف التنمية عملية مترابطة ومستمرة فالشراكة هنا هي شكل أو أسلوب جديد لتنمية هذا الأخير .

هدف الدراسة : يري بولين يانج إن الأهداف المراد الوصول إليها تختلف من دراسة لأخرى فمنها ما يهدف إلى مصف الحقائق ومنها ما يهدف إلى تفسيرها أو ما يسعى للحصول على حقائق لتدعيم البناء النظري .(أحمد، 2005)

ولعل هدف الرئيسي لهذه الدراسة يكمن في معرفة العلاقة بين الشراكة وتنمية رأس المال البشري. وتدعيم لهذا الهدف ومن خلال دراسة حالة الشراكة في مؤسسة الطبية الاستشفائية لطب العيون بمستشفى الصداقة كوبا بشار الجزائر يمكننا أن ندرج مجموعة من الأهداف الثانوية كما يلي :

- تبين ماهية الشراكة كظاهرة حديثة .
- تبين الغاية من التنمية أي كيف ننمي ولماذا ننمي
- الإشارة إلى تغيير النظرة نحو رأس المال البشري كثروة حقيقة.
- علاقة الشراكة كأسلوب اقتصادي بالتنمية وماذا ستجلب لرأس البشري .
- أسس و عوامل نجاح الشراكة كآلية تنمية في المجتمع

مفاهيم الدراسة:

● **الشراكة :** الشراكة، إشراك (بين شريكين) و كذلك هي عقد بين اثنين أو أكثر للقيام بعمل مشترك (الخياط، دس). ويعرفها صندوق النقد الدولي على أنها "ذلك النوع من أنواع الاستثمار الدولي الذي يعكس هدف حصول كيان مقيم في اقتصاد ما على مصلحة دائمة في مؤسسة مقيمة في اقتصاد آخر، وتنطوي هذه المصلحة على وجود علاقة طويلة الأجل بين المستثمر المباشر والمؤسسة"، بالإضافة إلى تمتع المستثمر المباشر بدرجة كبيرة من النفوذ في إدارة المؤسسة ، تعاون دولتان أو أكثر في نشاط إنتاجي أو استخراجي أو خدمي، حيث يقوم كل طرف بالإسهام بنصيب من العناصر اللازمة لقيام هذه الشراكة (رأسمال، العمل، التنظيم) (<http://ar.wikipedia.org/wiki>)

● **التنمية :** اشتهر تعريف الأمم المتحدة لمفهوم التنمية وأستقر في الأذهان لفترة طويلة ، وهذا التعريف يري بأن "التنمية هي عبارة عن مجموعة من وسائل والطرق التي تستخدم من أجل توحيد جهود الأهالي والسلطات العامة بهدف تحسين المستوى الاقتصادي و الاجتماعي والثقافي في المجتمعات القومية والمحلية ، والعمل على خروج هذه المجتمعات من عزلتها لتشارك بشكل إيجابي في الحياة القومية وتسهم في التقدم العام للبلاد" (غريب، 2003). وتعرف كذلك بأنها توفير عمل منتج ونوعية من حياة الأفضل لجميع الشعوب وهو ما يحتاج إلى نمو كبير في الإنتاجية والدخل وتطوير للمقدرة البشرية وحسب هذه الرؤية فإن هدف التنمية ليس مجرد زيادة الإنتاج بل تمكين الناس من توسيع نطاق خياراتهم وهكذا تصبح عملية التنمية هي عملية تطوير القدرات و ليست

عملية تعظيم المنفعة أو الرفاهية الاقتصادية فقط بل الارتفاع بالمستوى الثقافي والاجتماعي و الاقتصادي معاً(قاسم، 2007)

- **رأس المال البشري:** هو مجموع الأفراد العاملين الذين يمتلكون معارف ومهارات وقابليات نادرة وذات قيمة للشركة في زيادة ثروتها المادية والاقتصادية وأما استثمارات رأس المال البشري فهي مدخلات التي تخلقها أو توجدتها أو تحققها الشركات من المواهب والتكنولوجيات المتطورة التي يستخدمونها أفرادها بكل كفاءة وصولاً لتحقيق المزايا التنافسية التي ينبغي أن تكون ذات قيمة ومتفردة بنوعها، بحيث يصعب على بالمنافرة والتضليل وبشكل أدق، إن العاملين الذين يمتلكون مثل تلك الخصائص بالكم والنوع هم الذين يطلق عليهم برأس المال البشري (صالح، 2009).
- **التكوين:** هو عملية إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير وإشراف حيث يكتسب رصيذاً معرفياً جديداً يؤهله لإبراز قدراته وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية.
- **التدريب:** لاهو عملية توجيه وتعليم شخص أو مساعد أو عامل كيف يحسن ويعدل في كفاءاته وسلوكاته المهنية، من أجل أن يؤدي وظيفته على أحسن وجه ممكن و يقوم على ذلك المشرف أو المدرب الذي تتوفر فيه عدة شروط ومن أهمها عدم دخوله في دائرة السلطة الضاغطة (alwahatech.net).

المحور الأول : ماهية الشراكة

1. تعريف الشراكة و أنواعها:

تعتبر الشراكة من أهم المواضيع التي عرفت التطورات الاقتصادية في العالم مؤخراً، ولقد تعرض هذا الموضوع إلى كثير من الجدية والإلحاح في العديد من الدول النامية عامة والعالم العربي خاصة (ربيعه، 2007). إذن فالشراكة تعرف على أنها عبارة عن اتفاقية يلتزم بمقتضاها شخصان طبيعيين أو معنويان أو أكثر على المساهمة في مشروع مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال بهدف اقتسام الربح الذي ينتج عنها وتعرف كذلك بأنها:

- عبارة عن عقد يستلزم اشتراك شريكين على الأقل سواء كان الشريك طبيعياً أو معنوياً(رحيمة، 2002) .
- هي إطار قانوني يجمع مابين شريكين على أساس تعاون أو تبادل خبرات وتعرف كذلك على أنها نمط أو نموذج من العلاقات الخاصة والمميزة والقائمة بين المؤسسات والمبنى على التعاون الذي يتعدى العلاقات التجارية والهادف إلى تحقيق غايات تلي متطلبات المتعاملين(قحف، 1989).

وباعتبار الشراكة كنهج جديد انتهجته المؤسسات على اختلاف نشاطها سواء كانت اقتصادية أو خدماتية فهي تأخذ عدة أشكال وأنواع.

ومن حيث صفة الشريك نجدها تنقسم إلى نوعين :

- شراكة جزائرية جزائرية
- شراكة جزائرية أجنبية(ربيعه، 2007)

فأما الأولى فهي تضم ثلاث أشكال تكون عادة بين المؤسسات العمومية أو تكون في بعض الأحيان بين مؤسسة عمومية وأخرى خاصة أو الشكل الأخير يكون بين مؤسستين خواص.

وأما بالنسبة لشكل الثاني والذي هو موضوع لدراستنا و يكون بين المؤسسات الجزائرية على اختلاف قطاعاتها مع شريك أجنبي يضم نوعين الأول بين مؤسسات عمومية وشريك الأجنبي أو ثاني بين هذا الأخير وقطاع الخاص تعاون دولتان أو أكثر في نشاط إنتاجي أو استخراجي أو خدمي، حيث يقوم كل طرف بالإسهام بنصيب من العناصر اللازمة لقيام هذه الشراكة (رأسمال، العمل، التنظيم)، وقد يتخذ هذا التعاون المشترك شكل إقامة مشروعات جديدة أو زيادة الكفاءة الإنتاجية لمشروعات قائمة فعلا عن طريق إدماجها في مشروع مشترك يخضع لإدارة جديدة، ولا يقتصر الأمر في الشراكة على الجانب الاقتصادي فقط، بل يتعداه ليشمل الجوانب الأخرى السياسية، الاجتماعية والثقافية ([://ar.wikipedia.org/wiki](http://ar.wikipedia.org/wiki)) ولعل اللجوء إلى هذا النوع من التعاملات له أسبابه ودوافعه.

2. دوافع وأسباب اللجوء إلى الشراكة :

لم تنشأ الشراكة من عدم بل هي نتيجة أوضاع ومشاكل تعاني منها المؤسسات في عالم يسوده تكتلات اقتصادية وتجارية كبيرة ويمكننا أن نميز بينها من خلال بعض الدوافع وأولها

1.2. الدوافع الداخلية :

ظهور وتنامي ظاهرة العولمة، والتي شملت المجالات المالية والتسويقية والإنتاجية والتكنولوجية، كما شملت أسواق السلع والخدمات والعمالة، وقد أصبح مسئولو المؤسسات يتعاملون مع عالم تلاشت فيه الحدود الجغرافية والسياسية (حليمة، 2002).

تتمثل في مشاكل داخلية متعلقة بالمشاريع، مشاكل السياسات الاقتصادية وأخرى خارجية (حليمة، 2002)، ضف إلى هذا تعثر التنمية في جل بلدان العالم الثالث التي أصبحت تحدث طرق وأساليب جديدة لكي تساهم في تنمية مجتمعاتها و تطويرها مركزة في ذلك على المورد البشري أو مأصطلح عليه حديثا رأس المال البشري الذي يعتبر محرك ومحور أي تفاعل اجتماعي داخل المجتمع .

ويمكننا حصر المشاكل الداخلية التي عانت منها المؤسسات وخاصة العمومية فيما يلي:

أ. الجانب المادي: لاختلال التوازن في الهيكل المالي للمؤسسات وبتحديد في مجال الديون.

كما أن الإفراط في التكاليف المتعلقة بتمويل مختلف المشاريع أي أن الدولة لم تمول المشاريع بشكل عقلاني، وقد نجد بعض المؤسسات الأخرى تفرط في الإنفاق على مشاريعها (حليمة، 2002) ومن أجل تفادي ذلك تم اللجوء إلى الشراكة لتنظيم وضبط عملية الإنفاق وتسيير.

ب. الجانب البشري : ومن جانب آخر أصبحت المؤسسات تعاني من نقص في كفاءة الإطارات مما استلزم البحث على مساعدة تقنية وكفاءات مهنية لتغطية العجز في هذا المجال. كما لا ننسى أن التكنولوجيا الحديثة أصبحت تهدد مستقبل المؤسسات القديمة النشأة والتي تدفعها إلى شراكة تقنية مدعمة للمؤسسة (حليمة، 2002). ولعل عدم كفاءة ونقص خبرة العنصر البشري السبب الرئيسي والمباشر الذي دفع هاته الدول إلى انتهاج مثل هذه السياسات في تعاملاتها لمواكبة التطور العالمي وكذا لتحريك عجلة التنمية ولنهوض بمجتمعاتها على كل الأصعدة بموازاة مع الجانب الاقتصادي وتكنولوجي .

2.2. الدوافع الخارجية:

بعد الحرب العالمية الثانية كانت البلدان حديثة الاستقلال مجبرة على تبني نهج الاشتراكي وسرعان ما أثبت فشله في ظل التغيرات الحديثة والمتسارعة عالميا وبعد فشل سياستها الاقتصادية وما صاحب ذلك من تغيرات اجتماعية ومع تعثر عجلة التنمية في جل بلدان العالم الثالث التي أصبحت تحدث طرق وأساليب جديدة لكي تساهم في تنمية مجتمعاتها و تطويرها مركزة في ذلك على المورد البشري أو مأصطلح عليه حديثا رأس المال البشري الذي يعتبر محرك ومحور أي تفاعل اجتماعي داخل المجتمع .، فوجدت هذه الدول نفسها في مناخ جديد فرض عليها إعادة النظر في جل استراتيجيتها فكانت من بين هذه الحلول الشراكة الأجنبية كانت حل أولي لتخلص من الأنظمة القديمة وكذا وسيلة لمواكبة التطور الحادث عالميا.

3. أهداف الشراكة :

تعتبر الشراكة أسلوب اقتصادي حديث النشأة ولعل أن أي تعامل في أي مجال إلا وله أهداف مسبقة يسعى إلى تحقيقها فما عدا الربح المادي فهناك رؤية يصبو لها حقول دارسون في علوم الاجتماع وذلك من خلال البعد الاجتماعي لشراكة في حد ذاتها ومنه لتحقيق أهداف استراتيجية التي تخدم التنمية التي أعد لها مسبقا ، ومن بين هاته الأهداف، الحصول على القدرات التكنولوجية و الكفاءات التسييرية ونقص (يخلف، 2004) بها هنا الحصول على المعارف والكفاءات في مجال سواء الإداري أو التسييري وذلك للاستفادة من تجربتها لتحسين أو وضعها قصد مواكبة كل ما هو حديث وجديد على كل الأصعدة سواء الاقتصادي أو الاجتماعي .

وتكون هاته الشراكة داخل إطار مؤسسي مشترك يحفظ لشريكين حقوقهما تحت اتفاقيات تحكم وتكفل التسيير لتلك الهياكل وطبع الغرض الأساسي من هذا الاحتكاك هو جلب التكنولوجيا المتطورة وكسب الخبرة للمستقبل الهدف الأساسي منها هو تنمية الطرف الثاني طبعا سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي.

المحور الثاني: التنمية ورأس المال البشري

1. مفهوم التنمية :

لا يوجد تحديد علمي دقيق لمفهوم التنمية وإن كانت أدبيات التنمية قد أجمعت على أن مفهوم التنمية هو مفهوم التغيير الذي يشمل الإنسان والمجتمع و يشمل جميع مناحي الحياة و جوانبها المختلفة (السروجي، 2009) .
ويختلف مفهوم التنمية باختلاف تخصصات وإيديولوجيات العلماء فنجد مضمون المؤشرات الأساسية في الفكر الاقتصادي الزيادة السنوية في ناتج القومي ومتوسط دخل الفرد ، بينما يركز منظور الاجتماعي على توفير الحاجات للإنسان وفي منظور السياسي الديمقراطية وتوفير الاستقرار السياسي والمناخ الملائم لتخطيط التنمية (السروجي، 2009). وتعرف التنمية اصطلاحاً بأنها إحداث نقلة نوعية وكمية في مختلف جوانب الحياة المجتمعية أي الارتقاء الشامل وفقاً لمعايير اقتصادية و اجتماعية و تكنولوجية وسياسية وإدارية محدد (العولمة، 2010) .
إذن ومن نظرة شاملة يمكننا أن نضيف لأن التنمية هي تلك العملية مجتمعية الموجهة والواعية التي يساهم فيها كل قطاعات المجتمع وفئاته.

2. مستويات التنمية و خطواتها:

- المستوى التكنولوجي: ويعمل على تغيير أساليب الإنتاج والنقل والاتصال.
- المستوى الاقتصادي: يهتم بالإنتاجية وتوزيع العائد...
- المستوى الاجتماعي: ويشمل مجالات العلاقات والوعي والمسؤولية ودراسة توزيع القوة والتعليم والدخل.

أما المبادئ الأساسية للتنمية فهي :

○ تعني التنمية التقدم نحو أهداف محددة بشكل ملائم تنتج عن ظروف الخاصة بالإنسان والمجتمع ويمكن أن توجد في كل المجتمعات في العالم المعاصر، هذا النموذج يعرف بأنه مجتمع حديث صناعي، جماهيري. (الخواجة، 2009).

- التركيز على العمليات الاقتصادية والسياسية والسيكولوجية بصورة تسمح بتعبئة الطاقات القومية الرشيدة.
- العمل على تنسيق القوى الاجتماعية والسياسية والاقتصادية كدعم التنمية حتى تصبح نموذجاً يحتذى به ويوجه المشورة والنصح لغيره في مجال التوجهات الايدلوجية التي تنظم إدارة الأمم في مجال التنمية.
- وعملية التنمية تتطلب خطوات أساسية تراعي عند مباشرتها كنوع من توزيع العمل على مراحل وتحديد المستويات في كل مرحلة وهذه الخطوات متكاملة ومتفاعلة ومتداخلة.

1.2. الدراسة:

وتتناول دراسة المجتمع ووسائل هذه الدراسة هي الرجوع إلى المصادر الرسمية للحصول على البيانات السليمة، وكذلك الاتصالات الشخصية مع قادة المجتمع وأفراده، حتى تكون المعلومات مستقاة من مصادرها الأصلية (ونعني بها الذين عاصروا الأحوال والخبرات التي مر بها المجتمع) ومنها جمع البيانات الأساسية من المجتمع، وتحديد الأهداف واقتراح المشروعات، وتتضمن بذلك هذه الخطوة تشخيص وتحليل وقائع المجتمع وأبعاده.

2.2. التخطيط:

و يقصد به حصر الإمكانيات والموارد المتاحة سواء المادية أو البشرية ومعرفة الاحتياجات اللازمة للنهوض، ثم وضع خطة للمشروعات تشمل الأولويات من حيث مدى حاجة إلى كل منها والتكاليف والوقت والعمالة اللازمة ثم وضع البرامج في حدود الإمكانيات وطبقاً للاحتياجات. ويراعى أن تكون الخطة متعددة الأغراض وتتميز بالشمول ومتوازنة بحيث يمكن تكيفها مع ما قد يطرأ من ظروف لم تكن متوقعة، ومع مراعاة البدء في المشروعات التي تظهر لها نتائج سريعة تفيد أكبر عدد ممكن من أهالي كما يجب عند وضع الخطة مناقشتها مع تحديد واضح للأهداف المطلوب تحقيقها ومصادر التمويل اللازمة للتنفيذ، إضافة لخطة زمنية.

3.2. التنفيذ:

يجب ترجمة الخطة إلى برامج ويتطلب تنفيذها تحديد المسؤولية عن التنفيذ وتحديد برنامج زمني للتنفيذ وتتطلب عمليات التنفيذ توزيع المسؤوليات بين الأفراد والهيئات وتكوين الأجهزة الكفيلة بالإشراف على التنفيذ، ويلزم ملاحظة الظروف التي تمر بها المشروعات والعوامل المؤثرة من مساعدات تدعم نجاحها أو معوقات تؤدي إلى إضعافها (السروجي، 2009).

4.2. المتابعة والتقييم:

لكي يسير تنفيذ المشروعات بطريقة سليمة في مختلف مراحلها ومعرفة ما تحقق من أهداف يلزم القيام بعملية المتابعة وتقييم المشروعات بطريقة جدية وعملية وعلى أسس علمية، بحيث تجرى في فترات تتناسب مع كل مرحلة من مراحل التنفيذ، كما أنه يمكن أن يجري تقييم كل جزء من أجزاء المشروع وأهمية التقييم أنه يكشف نقاط الضعف أو الأخطاء أو أثر المشاكل التي قد تصادف التنفيذ ويبين أحسن الأساليب الفنية يمكن تعديل الخطة أو تطويرها بحيث تؤدي في النهاية إلى تحقيق فوائد وأهداف مشروعات التنمية والاستفادة من مردود ذلك في خطط وبرامج جديدة ضماناً للاستمرارية والتنمية وتتطلب المتابعة والتقييم التأكد من أن البرامج تتم بالطرق المتفق عليها وتتضمن جمع المعلومات وافية عما تم تنفيذه وتحليل البيانات. والمعلومات السابقة ومقارنتها بما كان مستهدفاً وتحديد أسس ومعايير تقييم ما تم تنفيذه والتوصل إلى التوصيات لزيادة فاعلية البرامج (السروجي، 2009).

3. رأس المال البشري:

يصوغ (Blaug 1976) تعريفاً رسمياً لرأس المال البشري علك أنه الإنفاق على الإنسان لزيادة دخله في المستقبل وعلى أي حال فالنتائج المترتبة على العلاقة بين رأس المال البشري وبين الدخل أبعد من مجرد التأثير على دخل الفرد، وعندما تؤخذ العلاقة بين الأجور الإنتاجية في الاعتبار

1.3. مفاهيم عن رأس المال:

لا يمثل مصطلح رأس المال البشري كمعنى مجرد، ولكنه يعني ما يملكه الأفراد من معرفة ومهارات ومعلومات واتجاهات تلعب دوراً رئيسياً في إحداث الفرق بين المنظمات المتميزة والتي تليها في الدرجة. و أمثال (تيودور وشولتز 1961) أن يطلقوا عليه برأس المال البشري المجتمعي والذي مثله على أنه إجمالي الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها للحصول على مجموع الموارد والاقتصادية .

2.3. تكوين رأس المال البشري:

تكوين رأس المال البشري هو عملية نمو رصيده في شكل مهارات وعارف أو نوعية راقية من العمل البشري، كما هو الحال بالنسبة لرأس المال المادي أو غير البشري، يكون نمو الرصيد رهنا بالاستثمار في أصول جديدة لا في أصول موجودة من ذي قبل وبطبيعة الحال فرأس المال البشري له خصائصه المميزة والفريدة، وأولاً وقبل كل شيء يتميز هذا النوع من رأس المال بأنه قد يزداد بالتعلم من خلال العمل الذي يلعب حينذاك دور مضاعف الأصول كما قد يكون بلائاً، ولذا هذا النوع من رأس المال غير قابل للتداول في السوق فأن الاستثمار في أصوله الموجودة من ذي قبل سوف يتخذ صورة خاصة تتمثل في تغيير المكان أو النشاط الذي تستخدم فيه تلك الأصول، وبالإضافة لذلك فتكون رأس المال البشري، هو عملية تاريخية تخضع لقيود من خارج النظام الاقتصادي (صالح، 2009) .

3.3. الاستثمار في رأس المال البشري:

أ. هو الإنفاق على الإنسان لزيادة دخله في المستقبل، وهذا التعريف لا يميز بين الاتفاق لخلق المهارات جديدة أو لتحسين مهارات موجودة بالفعل ومن المناسب لدراسة تكوين رأس المال البشري وبذلك تصبح صيغة التعريف هي "الإنفاق على الإنسان لزيادة مهاراته، ومعارفه الإنتاجية وبالتالي زيادة الدخل الذي يمكنه الحصول عليه في فترات مقبلة"، فهذا التعريف بهذه الصيغة يحافظ على الاتجاه الفكري الأساسي الذي يربط الاستثمار في الإنسان بالحصول على دخل أعلى في المستقبل .

ب. يحدد الشكل الملموس لرأس المال البشري، وهو المهارة والمعرفة بينما يستبقى في نفس الوقت أشكاله القيمة والتي قد تمثل في قيمة الإنفاق أو القيمة المعبرة.

ت. بموجب القيد الخاص بأن الإنفاق على الإنسان يهدف إلى زيادة مهاراته ومعارفه تستبعد أنواع من الإنفاق قد يؤدي إلى زيادة الدخل قبل أن تؤدي إلى زيادة المهارات الموجودة بالفعل وقد يكون هذا النوع الأخير من الإنفاق مكملًا للإنفاق الذي يزيد المهارات وذلك في ظروف معينة ومهما يكن فهذا التعريف لا يخلو من العيوب إذا يلاحظ مثلاً أن من الصعب قياس المهارات والمعارف ولكن هذا لا ينبغي أن يكون عاملاً مثبطاً طالما أن قيمة رأس المال البشري قابلة للقياس. (صالح، 2009) .

4.3. شروط تكوين رأس المال البشري:

تكوين رأس المال البشري هو عملية تراكمية بمعنى أن التعلم يقود إلى مزيد من التعلم أو يسر ذلك، وانتقال التعلم داخل الجيل الواحد ومن جيل إلى جيل يجعل تلك العملية تضاعفية أيضاً، وعلى أن حال فهذه العملية تخضع لقيود يفرضها البناء الاقتصادي والاجتماعي والمؤسسات الاجتماعية (الحناوي، 2006).

5.3. إدارة رأس المال البشري:

إن إدارة رأس المال البشري هو إدارة المعرفة والمهارات وهذا ما لا تدركه المنظمات مما يجعلها لا تعرف جيداً كيفية إدارتها بكفاءة، سعياً لتطوير عملية الاستثمار فيه وتحسين العائدات الاقتصادية منها، ومن الجدير بالذكر أن وصف الوظائف عادة ما لا يتم فيه تحديد المهارات والمعرفة بدقة. كما أنه لا يعطي معلومات مفيدة عن الأفراد اللذين يمتلكونها بقدر ما يتيح إلى حد ما معلومات، ويمكن أن تكون غير دقيقة وغير ملائمة من الوظائف التي يشغلونها. وأن إدارة المهارات والمعرفة لا تؤدي بمعزل عن وظيفة الموارد البشرية في المنظمة وهناك عنصران أساسيان في إدارة المهارات والمعرفة في المنظمات بكفاءة هما: تحديد وإدارة المهارات والمعرفة المرتبطة بالعمل نفسه؛ وتحديد وإدارة مهارات الأفراد العاملين ومعرفتهم (وهيبة، 2012).

4. علاقة التنمية برأس المال البشري :

التنمية هي تنمية مجتمع أو وطن كله، وليست تنمية الاقتصاد فقط، وقضية التركيز المقصود على جانب منها اتجاه خاطئ مخوف بأعلى مخاطر الفشل، وذلك للاعتماد العضوي والترابط والتكامل والمتوازن بين مكونات المجتمع ومكونات التنمية، ولهذا تعرضت نظرية المراحل والنظريات الميكانيكية للتنمية لقد أفقدها قيمتها العلمية والمصادقية، ومن ثم فقد ذكرنا ذلك بصور مختلفة منها :

- إن التنمية تحكمها رؤية شاملة تشمل على الرؤية السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية.
- إن التنمية هي تنمية القيم الاجتماعية، والمعايير الاجتماعية والتنظيم الاجتماعي والإداري.
- إن التنمية هي الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية والمادية والبشرية، وهي جميعاً مكونات وأنشطة البناء المجتمعي الشامل.
- إن التنمية هي تنمية سيكولوجية، اقتصادية، اجتماعية، وسياسية، وثقافية.

هذا ولا تهدف التنمية إلى الرخاء الاقتصادي فقط، وليد التنمية الاقتصادية وإنما تهدف أيضاً إلى الرفاه الاجتماعي والرضا النفسي كذلك حتى الرخاء الاقتصادي لا يمثل في مجرد الرفاهية الاقتصادية، أي الاستمتاع بأعلى مستويات الغذاء والكساء والإيواء وغير ذلك من المتع المادية، حيث أن الإنسان لا يعيش بالخيز فقط، وإنما تتمثل (جامع، 2000) في القدرات ومؤشرات أخرى، وبالإضافة إلى ما ذكر أعلاه في مقال، تشتمل على الرشادة الاقتصادية والتوازن بين الصيانة الموارد واستغلالها، والشاركة بين القطاع الخاص ومنظمات الأهلية، وتمكن الجماهير من رأس المال وعدالة وتوزيع ثمار التنمية واستخدام الرشيد للتقنيات المناسبة والصائنة للبيئة،

والممارسة الرشيدة للتمويل العام و الإنفاق العام.(جامع، 2000). ولقد تتجسد هذه العلاقة الشراكة كآلية من جهة و تنمية رأس المال البشري من جهة أخرى من خلال الأبعاد التالية:

1.4. البعد الثقافي :

حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب ، وازدياد درجة الوعي لديه (والدراسات) بما يدور حوله من تفاعلات حول حتمية الشراكة كوسيلة لتنمية ومن خلالها نقرأ البعد الثقافي لهاته الظاهرة لما لها من آثار ثقافية على الفرد والمجتمع على حد سواء .

2.4. البعد الاقتصادي :

من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليما وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية (والدراسات) وذلك من خلال الإحتكاك بشريك وإكتساب خبرة جديدة .

3.4. البعد الاجتماعي :

فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية ، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات (والدراسات) وكذا معرفة دوره كفاعل في مجتمع وكشريك اساسي في التنمية من خلال الشراكة .

4.4. البعد العلمي :

حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع و التطوير بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة .

5.4. البعد الأمني :

تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليم والتدربي مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع ، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار(والدراسات) الذي يكون السبب المباشر في حد من عدة أفات إجتماعية التي تفتك بمجتمعات وتهدد سكينتها.

الخاتمة:

إذن وفي الأخير لا يمكننا حصر ظاهرة الشراكة كآلية اقتصادية فقط وإنما تعتبر آلية و محرك اقتصادي واجتماعي في أن واحد، الشراكة وسيلة لتكوين وتأهيل و كذا تخصيص المورد البشري .وهي أيضا وسيلة تنموية لنهوض برأس المال البشري وممثل في الأفراد والمجتمع ككل من كل الجوانب سواء تعلق الأمر بالجانب الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي .

ولهذا يتضح لنا مفهوم العلاقة المباشرة للشراكة كآلية مقصودة لتنمية لرأس المال البشري ووسيلة لنهوض به، باعتبارها محور أساسي لهاته العملية لما لها من أثر عليه في إحداث نقلة نوعية لدى هذا الأخير شرط أن تتوافق وخصائصه الاجتماعية والثقافية لرأس المال البشري من خلال عملية التنمية مدروسة ومخطط لها تكون ذات أهداف موجهة خاصة لشريك الأساسي الذي هو بالحاجة إلى إحداث تغيير لكن يجب توفير الظروف الملائمة وأسس لنجاح هاته الشراكة إذ لا يمكننا إحداث أسلوب جديد للتنمية دون أن نوفر كل الأسباب الضرورية لنجاحه فالتنمية باعتبارها عملية منظمة ومدروسة فبذلك أي أسلوب جديد يحتاج للأرضية التي تساهم في نجاحه.

قائمة المراجع :

- ابو قحف عبد السلام. (1989). السياسات والاشكال المختلفة للاستثمارات الاجنبية. الاسكندرية، مصر: دار شباب الجامعة ، ص 24.
- بطي ربيعة. (2007). عقود الشراكة بين المؤسسات الوطنية والاجنبية وفرص نجاحها، ENAD-HENKEL-جامعة بشار، علوم تجارية، ليسانس تخصص مالية ، ص 52، ص 57.
- بن حبيب عبد الرزاق ، أ. حوالم حليمة. (21/22 ماي، 2002). الملتقى الوطني الاول حول الاقتصاد الوطني الجزائري في الالفية الثالثة بجامعة سعد دحلب ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التسيير . الشراكة ودورها في جلب الاستثمارات الاجنبية . الجزائر / البلدية ، 3.
- بن حبيب عبد الرزاق ، حوالم رحيمة رحيمة. (2002). الملتقى الوطني الاول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة بجامعة سعد دحلب. البلدية ، الشراكة ودورها في جلب الاستثمارات الاجنبية، ص 3 ص 7.
- جامع محمد نبيل. (2000). اجتماعيات التنمية الاقتصادية . القاهرة: دارالغريب لطباعة و نشر وتوزيع ، دط، ص 68- 69
- الحناوي حمدي. (2006). رأس المال البشري. مصر : مركز الاسكندرية للكتاب ، دط، ص 17.
- خالد مصطفى قاسم. (2007). إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة. الاسكندرية، مصر: دار الجامعة، دط، ص 17.
- الخواجة محمد ياسر. (2009). علم اجتماع التنمية مفاهيم وقضايا . مصر: دار مكتبة الاسراء، ص 26-27.

- الخياط يوسف. (دس). معجم المصطلحات العلمية والفنية ، لسان ابن منظور. بيروت ، لبنان: دار لسان العرب ، المجلد السابع ، دت ، ص354.
- السروجي طلعت مصطفى. (2009). التنمية الاجتماعية من الحداثة الى العولمة. مصر: مكتب الجامعي الحديث ، دط، ص13، ص44-43.
- سعد العتري أحمد على صالح. (2009). ادارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان: دار الميازوري للنشر والتوزيع. ، ص7-ص239.
- طوبشي وهيبة. (2012). الاستثمار في راس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ورقة: جامعة ورقلة قاصدي مرباح ص 55.
- العولمة نائل عبد الحافظ. (2010). إدارة التنمية وأسس و نظريات. الاردن: زهران لنشر والتوزيع. ط1، ص193.
- غريب على. (2003). تنمية المجتمع من التحديث الى العولمة. القاهرة ، مصر: دار الفجر ، ط1، ص 32.
- فتحي السيد أبو سيد أحمد. (2005). الصناعات الصغيرة ودورها في تنمية المحلية . الاسكندرية: مؤسسة الشباب الجامعي، ص23.
- مركز البحوث والدراسات. ورقة بحثية. رياض: الغرفة التجارية و الصناعية بالرياض.
- يخلف باعوين. (2004). الشراكة الاستراتيجية لتنمية المؤسسة العمومية الجزائرية . مذكرة تخرج ماجستير تخصص المؤسسة والمالية . المركز الجامعي معسكر ص 22.
- <http://ar.wikipedia.org>
- <http://www.alwahatech.net/vb/showthread.php/t=37511>