

القيادة التشاركية والاستثمار في رأس المال البشري

Participatory leadership and investment in human capital

¹محمد قذيفة*، فريد حمامي²¹ جامعة مولود معمري تيزي وزو (الجزائر)، kodifamohamed28@gmail.com² جامعة مولود معمري تيزي وزو (الجزائر)، faridhamami2010@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/06./12

تاريخ القبول: 2023/05/26

تاريخ الاستلام: 2023/03/30

ملخص:

من خلال هذا المقال نحاول تسليط الضوء على صانع المجتمع في كل المجالات ، ألا وهو العنصر البشري، وخاصة الثورة الرقمية في إدارة المنظمات ، فالاستثمار فيه يعطي ديناميكية وحيوية للمنظمة ، هذا إذا توفرت الظروف المادية والمعنوية للأفراد العاملين، وخير دليل الفرق بين افريقيا ودول أوروبا اسيا وامريكا، فالعنصر البشري أساس التنمية و النهضة الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية ولا يتأتى ذلك الا بتفعيل القيادة التشاركية ، فهناك ارتباط قوي بين الاستثمار في رأس المال البشري والقيادة التشاركية من خلال دور القيادة الاستشارية، الجماعية والديمقراطية في تغيير الفكر التنظيمي للعامل كلمات مفتاحية: القيادة. التشاركية. الاستثمار. رأس المال البشري.

Abstract:

The study aimed to identify the participatory leadership of the organizational adaptation of the worker within the institution in the municipality of JabalAmsad in the state of M'sila, using the descriptive analytical approach, and the study population of 52 workers using the complete enumeration method. Questionnaire as a tool for collecting information and various primary and secondary sources. The spss statistical method was used to analyze the study data. The study found a number of electronic questionnaires, including A direct

relationship between participatory leadership and organizational adaptation in JabalAmsaa municipality.

Keywords: participatory. Leadership.، investment.، human capital.

1. مقدمة:

بالنظر الى ما وصلت اليه المؤسسات العالمية في وقتنا الحاضر وهذا راجع لاختيار افراد قياديين في شتى المجالات، فالقيادة عملية مستمرة ويرتبط نجاحها بعلاقة الرئيس بالمرؤوسين وفق نمط معين خاصة حاليا ظهور انماط حديثة على غرار القيادة التشاركية من خلال الاستثمار في رأس المال البشري الذي يعتبر عنصر تحول ونجاح في المنظمة والدليل ما وصلت اليه الدول الاجنبية في تطبيقها حيث اصبح من الضروري اليوم للعالم الثالث انتهاج هذا الاسلوب بالإضافة الى الدراسات والابحاث التي شغلت حيزا في كتابات الباحثين في الحقل التنظيمي التي تعتبر الافراد احد العناصر الاساسية في العملية الانتاجية فهي تسعى دائما لابتكار ميكانيزيمات و اليات تمكنها من مواجهة المشاكل والصعوبات بالاعتماد على مجموعة من الوظائف والعمليات الإدارية التي لا يمكن الاستغناء عنها.

إن أهم وظيفة هي كيفية الحفاظ على العنصر البشري الذي يتطلب العديد من المستلزمات ومن بينها كيفية الاستثمار في رأس المال البشري والتي تتطلب اعادة النظر في عدة عوامل من بينها التنظيمية والمعنوية التي لها علاقة بالقيادة التشاركية.

فالاستثمار في العنصر البشري يمكن تعريفه بأنه الاعتماد على مدخرات المجتمع أو الأفراد في تنمية وتطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف زيادة انتاجيته، مما يساهم في زيادة انتاجيه المجتمع ككل وبالتالي تحقيق الرفاهية وضمن ان يكون مواطننا صالحا في مجتمعه.

وترى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) ان الاستثمار في رأس المال البشري يهدف إلى تطوير مهارات وقدرات الافراد للرفع من القيمة الاقتصادية للمؤسسة. (قوادرية، 2016، صفحة 59)

واكد الفريد مارشال A.MARSHALL ان اهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا و في رايه ان اعلى انواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الانسان ، اذ عن طريق الانسان تتقدم الامم، و الاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة في سبيل التقدم و ذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية الى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود و للنهوض بعملية الاستثمار في رأس المال البشري فانشوت الاهتمام بالاستثمار في مجموعة من الانشطة المتصلة بتنمية و تحسين نوعية رأس المال البشري. (ميلودي، 2015، صفحة 14)

واشار Schultz الى ان الاستثمار الذي يقوم به المجتمع في تكريس الموارد البشرية و تطوير قوة العمل يمثل استثمارا اقتصاديا يولد عائدا يشارك في النمو الاقتصادي للدولة، و ان هذه المشاركة قابلة للقياس الكمي ، وبين Simon Kuznets اهمية رأس المال البشري في النمو الاقتصادي حيث اشار الى ان ما يقارب 90% من النمو الاقتصادي الذي حققته الدول الصناعية خلال الخمسينيات من القرن الماضي يرجع في الاساس الى تحسين قدرات الفرد و المعرفة و التنظيم و هو ما ادى الى التفرقة بين الجانب الكمي و الكيفي للعنصر البشري و الاهتمام برأس المال البشري.

ويعتبر رأس المال البشري مصدرا للابتكار و التجديد، و انشاء المعارف الجديدة حيث تعد المعارف المصدر الاساسي للتميز و الابداع فالمعرفة قوة اساسية محركة للاقتصاد من خلال تنمية العنصر البشري بما فيه من كفاءات جديدة ، حيث اكد Solow على ان النمو الاقتصادي لا يعتمد فقط على حجم القوى العاملة، بل على نوعية هذه القوى التي يعبر عنها بالكفاءة الانتاجية للأفراد ، بحيث اصبح التعليم و التكوين هما الخياران المناسبان لتحقيق التنمية ، باعتبار الافكار و المعارف الجديدة و الاستثمار في رأس المال البشري هي العوامل الاساسية التي تقود و تحافظ على استدامة النمو الاقتصادي.

وبما ان الانسان هو الثروة الحقيقية للأمم فان اغلب التوجهات الحديثة في مجال الاقتصاد والادارة تؤكد على اهمية الاستثمار في رأس المال البشري بغية النهوض بالاقتصاد الوطني ولذا وجب على كل المجتمعات والمنظمات تحديد اهداف استراتيجية لها تركز اساسا على الاهتمام بتكوين العنصر البشري وتطوير امكانياته. (ميلودي، 2015، الصفحات 124-

إن هذه الدراسات التي هيأت سياقات معرفية تكفل وضع تصور مفاهيمي لعملية الاستثمار في العنصر البشري لأنه بدون التركيز على البيئة الداخلية فكل مؤسسة تبقى رهينة أفرادها.

وفي خضم هذه الإرهاصات تبلور واقع الاستثمار في العنصر البشري داخل المؤسسة الجزائرية والتي تجعل من واقعنا اليوم أهم المعوقات إلى تدحض آليات القيادة التشاركية. حيث تعرف القيادة التشاركية* هي مشاركة المرؤوسين في صنع القرارات المرتبطة بالعمل ويعتمد القائد على تفويض بعض سلطاته للعاملين معه، بما يتناسب مع المسؤوليات الممنوحة لهم واللامركزية في القيادة، وتوافر نظام اتصالات فعال، واستشارة العاملين، واستثمار ما لديهم من قدرات ابداعية وابتكارية* (العراييد، 2010، صفحة 37) وقد شكلت الدلالات المفاهيمية للقيادة التشاركية نقطة تحول داخل المؤسسة وتفعيلها داخل السياق التنظيمي، وفق نمط معين سواء كانت قيادة جماعية او استشارية او ديمقراطية يعطيها اهمية كبيرة.

وبالتالي عززت في خضم هذا على أهمية القيادة التشاركية باعتبارها نجاح للمؤسسة لأنه بدونها تنجر عنه سلوكيات سلبية بالمنظمة، لذا يعتبر موضوع القيادة التشاركية من الموضوعات المهمة في حقل الإدارة فهي تسعى دائما إلى ردم الفجوة بين أهداف القادة والعاملين. وفي هذا السياق فان غياب القيادة التشاركية في منظمات اليوم أصبح هاجس الكثير من العاملين وهذا من خلال غياب المساواة في العمل والتسلط وعدم تحديد الحقوق والواجبات للعامل بالإضافة الى عدم المشاركة في اتخاذ القرارات والتمييز بين عمال المؤسسة الواحدة وهذا ما تبلوره السلوكيات اليوم داخل المؤسسة الجزائرية.

فالقيادة التشاركية تمثل النجاح للمنظمة والافراد معا لذلك على اصحاب القرار انتهاج هذا الاسلوب الحديث للوصول الى الاهداف المسطرة، وفي خضم هذا تلعب القيادة الجماعية، الاستشارية، الديمقراطية داخل المؤسسة كل هذه المنطلقات تحددتها القيادة التشاركية داخل السياقات التنظيمية حيث تكمن الاهمية العلمية للموضوع من خلال ربط

متغيرين وهما القيادة التشاركية و الاستثمار في رأس المال البشري، مما يساعدنا على التعرف على الجانب الفكري والمعرفي، وبالتالي تعتبر مرجع للباحثين في مجال العلوم الانسانية والاجتماعية وغيرها من المجالات الاخرى.

محاولة اثراء المعرفة العلمية في موضوع القيادة التشاركية والاستثمار في العنصر البشري وأهمية العنصر البشري كثروة فكرية للمنظمة، بالإضافة الى محاولة قراءة الواقع التنظيمي الجزائري من خلال لفت أصحاب القرار لضرورة الاستثمار في العنصر البشري بتفعيل عنصر القيادة التشاركية، بهدف الوقوف على العراقيل التي تواجه الاستثمار في العنصر البشري وصحة المنظومة القيمية داخل المؤسسة والتعرف على واقع القيادة الجماعية الاستشارية والديمقراطية داخل المؤسسة،

2. القيادة التشاركية:

تعرف بانها نمط حديث من انماط القيادة يقوم فيها القائد بمشاركة المرؤوسين في صنع القرارات ومشاورتهم واحترام شخصياتهم وآرائهم، ويعتمد القائد على تفويض بعض سلطاته للعاملين معه بما يتناسب مع المسؤوليات الممنوحة لهم، الامر الذي يؤدي الى تحقيق الاهداف واهداف المرؤوسين في ان واحد. (الرنيتسي، 2015، صفحة 25)

تعرفها هناء القيسي 2010، 129* دعوة المدير لمؤوسيه لمناقشة مشكلاتهم الادارية التي تواجهه وتحليلها، ومحاولة الوصول الى أفضل الحلول الممكنة لها، مما يخلق الثقة لديهم، ويحفزهم على بذل الجهود لتحقيق اعلى مستوى من الانتاجية وخاصة عندما يأخذ المدير بالتوصيات والمقترحات الفردية والجماعية التي يبدئها المرؤوسون التي بدوره تيسر له تحديد الاهداف واتخاذ القرارات*. (عسكر، 2012، صفحة 48)

ومن خلال التعاريف السابقة تعرف اجرائيا بانها اسلوب حديث من القيادة يعتمد على عدة جوانب تمس العنصر البشري داخل المؤسسة تظهر في المشاركة في اتخاذ القرار، تفويض السلطة، الاتصال المفتوح، التحفيز والابداع والابتكار، الحوار والثقة المتبادلة

وهذا لحل المشاكل التي ترتبط بالعامل والمنظمة معا كل حسب اختصاصه ومركزه لتحقيق الاهداف المشتركة للجميع.

3. سمات القيادة التشاركية:

تتميز القيادة التشاركية بالعديد من الخصائص التي تميزها من الانماط القيادية الاخرى ومنها ما ذكره (عبد الرسول 2010):

- يمتلك القدرة العالية على تحديد الاتجاهات التي تنسجم مع الجماعة بحكم الاتصال والاحتكاك المباشر والمستمر معهم.

- تسود روح الثقة والمودة والمحبة بين العاملين، مما يعزز سمات الرضا بينهم وتحقيق الانتماء لمؤسستهم.

- بروز القيم الايجابية وظهور ثقافة منظمية قائمة على تعزيز السلوك الايجابي الهادف لنجاح المؤسسة وقدرتها على الاستقرار والاستمرار. (احمد، 2015، صفحة 415)

4. أبعاد القيادة التشاركية:

1.4 القيادة الجماعية:

حيث يشترك أكثر من فرد في القيادة، وتتخذ القرارات بالإجماع. (مجموع، 2008، صفحة 242)

وحسب نظرية النظم الإدارية: القيادة الجماعية درجة عالية من الثقة بالمرؤوسين وقدراتهم واستخدام نظام الحوافز المبني على فعالية المشاركة ودرجة عالية من التداخل بين الرؤساء والأفراد والاتصال بجميع أنواعه ومشاركة الجميع في تحسين أساليب العمل وتقييم نتائجه. (الظاهر، 2009، صفحة 177)

ويرى الباحثان ان القيادة الجماعية هي مشاركة جميع الافراد العاملين في صناعة القرار من خلال إيجاد حلول للصعوبات والعراقيل التي تواجه العامل والمنظمة معا عن طريق المفاضلة ووضع البدائل الممكنة.

2.4 القيادة الاستشارية:

وتمثل القيادة الاستشارية حالة وسط بين القيادة الأوتوقراطية والديمقراطية، حيث يحتفظ القائد بعملية صنع القرار، واتخاذ القرار بنفسه، ويترك لمؤوسيه حرية التعبير والمناقشة فقط كمشاركين سواء في إثارة التساؤلات أو تقديم الأفكار والآراء، ومقترحات الحلول التي يتم اتخاذ القرار من جانب القائد على ضوءها. (رشوان، 2010، صفحة 10)

وحسب نظرية النظم الإدارية: القيادة الاستشارية هي درجة مرتفعة من الثقة من المؤوسين ومشاركة اقل نسبة ويسمح للأفراد بإبداء آراءهم في بعض الأمور لكن القرار النهائي من اختصاص القائد. (الظاهر، 2009، صفحة 178)

ويرى الباحثان ان القيادة الاستشارية هي دعوة القائد لمؤوسيه للمشاركة في اتخاذ القرار حتى يتبين له الصواب من الخطأ، وبالتالي يستطيع اتخاذ القرار المناسب.

3.4 القيادة الديمقراطية:

يتمثل أسلوب القيادة الديمقراطية بالقيادة التي تعتمد على العلاقات الإنسانية، والمشاركة وتفويض السلطة، وإشباع حاجات ورغبات المؤوسين، وخلق مناخ يسوده التعاون والاحترام، بين القائد ومؤوسيه. (فريد، 2007، صفحة 79)

ويرى الباحثان ان القيادة الديمقراطية هي اتاحة الفرصة للمؤوسين للتعبير عن آرائهم كل حسب تخصصه وكفاءته وتفويض الصلاحيات لهم والمشاركة في اتخاذ القرارات ناتج عن رأي الأغلبية بشرط يصب في مصلحة العامل والمنظمة معا.

5. مفهوم رأس المال البشري:

ويتمثل راس المال البشري بالقدرات والمهارات والخبرات والمعارف التي يمتلكها افراد المنظمة، والتي تعد ثروة حقيقية وموردا مهما من مواردها، حيث تعمل على استثمارها بالشكل الامثل من اجل تحقيق مستويات أداء متميزة. (الزبيدي و المشهداني، 2016، صفحة

1.5 تعريف رأس المال البشري:

رأس المال البشري هو مجموع المهارات والمعارف التي يمتلكها الأفراد العاملون والتي يمكن تأجيرها لأرباب العمل.

رأس المال البشري يتكون من المعرفة والمهارة، والخبرة التطبيقية التي يمتلكها العاملون، وهو محرك الإبداع بالمنظمات العاملة في اقتصاد المعرفة.

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف التالي لرأس المال البشري: هو مجموع القوى العاملة التي تمتلك القدر والتفكير والتجديد والابتكار وذلك بفعل المعرفة الضمنية الكاملة في أذهان العاملين التي تخلق مهارات القيادة واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر، فهو يعكس فاعلية المنظمة في إدارة مواردها الملموسة وغير الملموسة. (مدفوني، 2016، صفحة 130)

2.5 أهمية رأس المال البشري:

تتجلى أهمية رأس المال البشري من خلال دوره الفاعل في حياة المنظمات، كونه أحد أهم العناصر في العملية الإنتاجية، ويساعد على الابتكار والابداع وتحقيق الميزة التنافسية لها، ففي ظل التقدم التكنولوجي، الذي يقلص من الوظائف التي تحتاج الى معرفة وتتمثل بمزيج الخبرة والادراك والمهارة والقيم والمعلومات، وقد (Al-Ma'ani (Jaradat 68 الى أن أهمية رأس المال البشري تتبلور من خلال الآتي:

أنه أحد المصادر المهمة والفريدة والتي تؤثر على الأداء.

يساعد على خلق المعرفة الجديدة.

يعد هو المورد الذي يصعب على الآخرين تقليده.

يساعد على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.

يساعد على زيادة كفاءة الأصول، وتحقيق إنتاجية أعلى أفضل خدمة للزبائن.

له تأثير على الشركاء، والمالكين للأفكار الجديدة، وتوليد المال اللازم لبدء مشاريع جديدة.

(الزبيدي و المشهداني، 2016، صفحة 273)

3.5. مصادر راس المال البشري:

من خلال تعريف راس المال البشري قام (الحناوي، 2006:8) بتحديد مصادر راس

المال البشري وهي

1.3.5 التعليم والتعلم من خلال العمل :

حيث يلعب التعليم والتعلم من خلال العمل أدوارا لا تنفصل ، كمصادر لراس المال البشري ، فمن ناحية ينبغي دائما استكمال ما يدرس بالمدرسة بالممارسة العلمية حيث يحدث التعلم من خلال العمل أثره ، ومن ناحية أخرى تتطور العملية التعليمية ذاتها باستيعاب كل المهارات والمعارف الهامة التي قد تظهر بشكل مستقل اثناء التعلم من خلال العمل ، ولا ينبغي التقليل من اهمية هذا الاستيعاب ، فالحقيقة أن كثيرا من المهارات الجديد تنشأ في السوق قبل ان يتم تحليلها وتصنيفا ويتم ادخالها في النهاية في النظام التعليمي .

2.3.5 الهجرة الداخلية:

لم تقدم كتابات راس المال البشري سوى إضافات قليلة إلى دراسات الهجرة التي تتميز بالثراء، وهي إضافات تتعلق بالسؤال القديم عما إذا كان المهاجرون يحققون كسبا أم لا نتيجة للهجرة. وقد كان هذا السؤال الرئيس لكتاب راس المال البشري، اما الحصيلة فلم تكن عظيمة الأثر، لأن العلاقة بين الهجرة وبين رأس المال البشري باعتبار المهارة والمعرفة بقيت غامضة إلى حد كبير.

3.3.5 المصادر الاخرى:

أحد المصادر التي لا يمكن تجاهلها هو المعدات الرأس مالية المتقدمة ، و مثل هذه المعدات تلعب دور معمل دراسي اذ تنقل مزيدا من المعرفة التكنولوجية الى اولئك الذين يستخدمونها، و يعتبر هذا المصدر هاما جدا في الدول النامية متمثلا في التكنولوجية المستوردة، و اذا استخدم بطريقة رشيدة فمن الممكن ان يصبح شديد الفعالية ، و من

الممكن استخدامها طعم للتكوين التكنولوجيين المحليين و اتقان المعرفة التكنولوجية المحلية، و يكون هذا المعمل اكثر تطورا كلما ارتفع مستوى المضمون العملي للتكنولوجيا المستوردة. (عودة شبير، 2015، الصفحات 41-42)

6. خصائص راس المال البشري:

يتمتع الافراد الذين يمثلون راس المال البشري للمنظمة بالقدرات والمهارات والمعارف والخبرات العالية التي تميزهم عن غيرهم من الافراد العاملين في تلك المنظمة، ويمكن ان يكونوا في اي مستوى من مستويات الهيكل التنظيمي، من هذه الخصائص ما ذكره (الرشدان، 2005:83):

ان راس المال البشري لا يمكن فصله عن ماله.

ان راس المال البشري ليس منتجا فقط للسلع والخدمات، بل يستهلكها ايضا.

ان راس المال البشري بعض الافضليات والحاجات التي يتطلب اشباعها والتي لا توجد في راس المال المادي.

ان انتاجية العمل في راس المال البشري لا تتوقف فقط على النواحي التقنية، بل هناك البواعث والدوافع والحوافز الفردية الذاتية والخارجية معا.

لا يمكن استخدام راس المال البشري كوقاية ضد الافكار وغموض المستقبل وخاصة في حالة غياب انظمة التأمين الاجتماعي وفي حالة الامراض والعلل او العاهات الدائمة.

بوفاة الانسان، يتلاشى راس المال البشري، (باستثناء الاختراعات المسجلة بأسماء اشخاص معينين واستخدامها من بعدهم) على عكس راس المال المادي الذي يمكن ان يحول الى مواد اولية من جديد بعد ان يباع كنفايات او خردة. (عودة شبير، 2015، صفحة 42)

1.7 مشاكل وصعوبات قياس رأس المال البشري:

على الرغم من أهمية قياس رأس المال البشري إلا أن عملية القياس تواجه جملة من الصعوبات نوجزها في:

بعض الأصول غير الملموسة يصعب قياسها، فالإبداع مثلاً هو جوهر عملية المعرفة وخلق القيمة، ولكن من الصعب التنبؤ بعملية الإبداع ولا بمخرجاتها. عدم إمكانية قياس وتقدير العوائد الاقتصادية المستقبلية بأي درجة من التأكيد. صعوبة سيطرة المنظمات على عملية مراقبة كل أنواع رأس المال البشري. عدم توفر البيانات عن الملموسات والمنظمات وكيفية التعامل معها بطريقة تضمن تحسين عملية توليدها وإدارتها واستخدامها بكفاءة. نقص الوعي لدى الأفراد العاملين والمستخدمين بأهمية محاسبة رأس المال البشري. صعوبة قياس التعلم مدى الحياة وصعوبة قياس التراكم المتحقق منه. (مدفوني، 2016، صفحة 131)

8. مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

ويمكن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه الاعتماد على مدخرات المجتمع أو الأفراد في تنمية وتطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف زيادة إنتاجيته، مما يساهم في زيادة إنتاجية المجتمع ككل وبالتالي تحقيق الرفاهية وضمان أن يكون مواطننا صالحاً في مجتمعه.

كما عرف أيضاً حسب (حسن عجلان حسن) بأنه الأسلوب أو الآلية التي يمكن أن تخصص المؤسسة من خلالها مبلغاً معيناً بهدف تكوين رأس المال البشري بشكل علمي مما يساهم في تحقيق أهدافها لآلاف فترة زمنية معينة. كما يعرف الاستثمار في رأس المال البشري على أنه الانفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته.

وترى منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) ان الاستثمار في رأس المال البشري يهدف إلى تطوير مهارات وقدرات الافراد للرفع من القيمة الاقتصادية للمؤسسة. (قوادرية، 2016، الصفحات 59-60)

1.8 اهمية الاستثمار في راس المال البشري:

لقد زاد اهتمام الاقتصاديين ورجال الاعمال بالاستثمار في راس المال البشري ويرجع ذلك الى: ان الزيادة في معدل تكوين راس المال المادي لا تؤتي ثمارها في عملية التنمية الاقتصادية اذ لا تتم زيادة المعرفة و الخبرات البشرية المعدل نفسه على الاقل، ولذا فان النظرية التقليدية للاستثمار يجب ان تتسع لتشمل الاتفاقات التي تساهم في تحسين نوعية راس المال البشري و رفع كفايته الانتاجية مثل الانفاق على الخدمات الصحية و التعليمية، و تجدر الاشارة الى ان عملية التعلم المبتدعة تؤتي نتائجها بعد مدة و لا يخفى ان اختلاف المستويات الصحية و التعليمية يؤدي حتما الى اختلاف النوعيات و الكفاءات الانتاجية، فالعمال المعتلين صحيا على سبيل المثال لا يستطيعون القيام باكثر من ساعات متعددة من العمل الشاقة ومن الناحية الاقتصادية فان هذا يعني قصر حياتهم الانتاجية، و لا يخفى ان المنظمة تقوم سياستها على الاستغلال الكامل لكل قدرات الافراد. شدة حاجة الدول النامية الى هذا النوع من الاستثمارات وحاجة الدول النامية بصفة خاصة الى الاستثمار في راس المال البشري حتى يمكنها من استخدام مواردها المتاحة باقصى كفاية اقتصادية ممكنة. (ميلودي، 2015، صفحة 14)

2.8 الاستثمار في راس المال البشري:

للاستثمار في راس المال البشري قيمة قصيرة وطويلة الاجل للاستثمار في تنمية معرفة وخبرة الافراد والجماعات، كما يعتبر الانفاق على الفرد لزيادة معارفه ومهاراته الانتاجية فرصة لزيادة الدخل الذي يمكنه الحصول عليه في فترات مستقبلية، حيث أكد Alfred Marshall على ان ((قيمة في راس المال هي الاستثمار في البشر، وعليه تظهر اهمية الاستثمار في راس المال البشري)). (ميلودي، 2015، صفحة 124)

3.8 ابعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

جاءت اهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الابعاد منها:

1.3.8 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 والادب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

2.3.8 البعد الاقتصادي:

من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدرّبة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات الى ان الفرد المؤهل تعليما وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

3.3.8 البعد الاجتماعي:

فمن المعروف ان التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الانماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الاسرية اضافة الى تأثيره الملموس في شعور الانسان بالذات.

4.3.8 البعد العلمي:

حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية. القدرة على الابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في احداث النقلات الحضارية المختلفة واحداث التقدم في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

5.3.8 البعد الأمني:

حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب علة تحسين نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة الى قناعة الافراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار. (ميلودي، 2015، الصفحات 23-24)

9. محددات الاستثمار في راس المال البشري:

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلا جانب التاهيل، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف الجانبان هما الاساس في تكوين محددات الاستثمار في راس المال البشري وهي:

1.9 التخطيط:

ويعني بوضع الاسس اللازمة لبناء الانسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات مراحل زمنية محددة.

2.9 التنمية:

يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق اهداف محور التخطيط وانجاز برامجه، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد. لتأهيله ممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

3.9 التوظيف

يتم من خلال اتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعلم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات. التي اكتسبها في انتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والاسهام في توفير احتياجاته. (ميلودي، 2015، ص ص 24-25)

10. وسائل الاستثمار في رأس المال البشري:

إن من أهم وسائل الاستثمار في رأس المال البشري ما يلي:

.الغذاء المتكافئ والمتوازن.

.الرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية.

.التعليم والتدريب والإرشاد والخبرة.

.الهجرة. (بكارى، 2019، صفحة 36)

11. النظريات الحديثة للاستثمار في رأس المال البشري:

ان النظريات الحديثة حسب اراء جميع الاقتصاديين وخصوصا الذين قاموا

بدراسات ميدانية، كلها انتقدت ما توصل اليه الباحثين السابقين حول الانفاق على التعليم،

وسنوضح بعض الاسهامات الحديثة كما يلي:

1.11 مساهمة Fisher:

حيث توصل من خلال دراسته عام 1994 الى ما يلي:

ان الاختلاف في مستويات الكسب المرتبطة بمستوى التعليم الشخصي كبيرة

يتأثر مستوى الكسب المرتبط مع المستوى التعليمي بعدة عوامل مثل المستوى الاجتماعي

والجنس والعرق.....الخ

ينبغي اضافة سن العامل ومدة العمل لتفسير جزء من الاختلافات في مستوى الكسب، اذ

ان الاستثمار في التعليم طويل المدى لا يحقق مردوده الا بعد فترة من الزمن وكلما زاد عمر

الانسان قل الانفاق على التعليم.

2.12 مساهمة يورغنسون وغريليشيز Yorgenson&grilliches:

قام كل من (Yorgenson&grilliches) بدراسة ميدانية عام 1967، وتوصلا الى ان العامل المتبقي ربما كان مرده عدم الدقة في القياس لمدخلات الانتاج، وان التأثير غير المباشر لتقدم المعرفة على التقدم الاقتصادي لا وجود له، اي انهم يرفضون نظرية العامل المتبقي.

3.13. اسهامات اوديورن:

لقد استعان اوديورن بمفاهيم نظرية الراس مال البشري لبناء مصفوفة او محفظة الموارد البشرية كأداة للتحليل الاستراتيجي والاقتصادي والمصرفي، والقائمة على اساس ان المنظمة تهدف الى محاولة تجميع التوليفة المثلى من الموارد البشرية ذات الخصائص المتميزة لتحقيق اقصى عائد ممكن من استثماراتها في هذه الموارد، ومن ضمن الخصائص المتميزة التي تهدف المنظمة الى تجميعها في توليفة صولها البشرية:

مستوى عالي من الاداء وفقا لأهداف المنظمة.

احتمال عالي للبقاء في المنظمة.

مستوى عالي ومتنوع من المهارات والقدرات.

احتمال عالي للنمو على المستوى الفردي. (ميلودي، 2015، صفحة 131)

14. خاتمة:

بالنظر الى ما وصلت اليه الدول الغربية اليوم نتيجة الاهتمام بالعنصر البشري واستغلال طاقاته الفكرية والذهنية كل حسب مجاله وتخصصه وهذا في ظل التطور التكنولوجي ، فأصبح يمثل قيمة مضافة لها وهو ما جعلها اليوم رائدة في شتى المجالات، فرأس المال البشري أهم عناصر النجاح في المنظمة، خاصة في وقتنا الحالي والانفتاح الرقمي والمعرفي الذي يشهده العالم، فمختلف المنظمات اليوم غيرت اساليبها واستراتيجياتها من خلال مشاركة الافراد العاملين في اتخاذ القرارات، تفويض السلطات لهم، الاثراء الوظيفي للعامل نشر روح فرق العمل تنمية التفكير الابتكاري والابداعي، والاهتمام أيضا بنظام التحفيز المادي والمعنوي، وهذا من اجل الاستثمار واستغلال الطاقات البشرية الموجودة في المنظمة وهذا ما تطرقنا اليه في مختلف أقسام دراستنا الراهنة المعنونة بـ:

القيادة التشاركية والاستثمار في رأس المال البشري إلى مختلف القضايا النظرية والمداخل الفكرية التي اهتمت بهذا الموضوع.

وعلى هذا الأساس يتضح جليا ان هناك ارتباط قوي بين القيادة التشاركية والاستثمار في رأس المال البشري أي ان القيادة الاستشارية والجماعية، الديمقراطية لها علاقة وتساهم في استثمار العنصر البشري، وعلى غرار دول العالم العنصر البشري في الجزائر يعاني من كل الجوانب لذا وجب إعادة النظر في رأس المال البشري من خلال ما يلي:

تطبيق نمط القيادة التشاركية في المؤسسة الجزائرية ومعرفة الصعوبات التي تواجه الفئات الفاعلة.

استغلال الثروة الشبابية التي تزخر بها البلاد لدفع عجلة التنمية حسب الكفاءة والفعالية.

الحوافز المادية والمعنوية.

انشاء مراكز بحثية متخصصة في هذا المجال.

تهيئة ظروف الابداع والابتكار.

وضع اليات وقوانين لحمايتهم.

توفير منظومة تعليمية بجودة عالية لان أفكارهم مستقبل هذا الوطن.

15.:List of references in English

Autours :

Hussein Abdel Hamid Ahmed Rashwan. (2010). Leadership is a study in psychological, administrative and organizational sociology. Egypt: University Youth Foundation.

Merciful Melody. (2015). Human capital is one of the main pillars for the application of knowledge management. Algeria: Department of Management, University of Biskra.

The uncle of Ibrahim Al-Zaher. (2009). Fundamentals of management principles and modern applications. Egypt: Modern World Books for Publishing and Distribution.

Hisham Mohamed Nour Jamjoom. (2008). Management psychology. Beirut: Dar Al .Shorouk

Theses:

Bonakhla Farid. (2007). The influence of leaders on the decision-making process in the Algerian industrial organization. Master thesis. Algeria: Sociology University of Constantine.

Rabiha Quadrieh. (2016). The contribution of investment in human capital in the management of knowledge in the economic institution (PhD thesis). Department of Management Sciences, Biskra: Mohamed Kheidar University.

Abdul Aziz Muhammad Askar. (2012). Participatory leadership and its relationship to organizational culture among public school principals in Gaza Governorate. Master thesis. Palestine: Faculty of Education, Al-Azhar University.

Qwadriya Rabha. (2016). Management psychology. Ph.D. Biskra, Algeria.

Muhammad Samir Mahmoud Rantisi. (2015). The degree of practicing participatory leadership by secondary school principals in Gaza governorates and its relationship to the degree of their human relations. Master thesis. Palestine: The Islamic University.

Muhammed Munir Odeh Shabir. (2015). The role of business intelligence systems in developing human capital in the banking sector. Master thesis. Palestine: Al-Azhar University, Business Administration.

Mounir Ahmed Mahmoud Al-Arabid. (2010). The role of the participatory leadership in the directorates of education in solving the problems of secondary schools in the

governorates of Gaza. Master thesis. Palestine, Faculty of Education: Fundamentals of .Education, Al-Azhar University

Articles

Mokhtar Bakary. (2019). Investing in human capital as a strategic option for developing human competencies in Algeria. Journal of Organization and Work Volume 8 Issue 2.

Ghani Dahham Tanai Al-Zubaidi, and Amna Abd Al-Karim Mahdi Al-Mashhadani. (2016). The role of human capital and the outstanding performance of workers in achieving organizational excellence. Al-Ghari Magazine, Volume 14, Issue 38.

Fire Mansour Ahmed. (2015). The degree of practice of participatory leadership by heads of departments at Taif University and its relationship to organizational loyalty from the point of view of faculty members. Journal of Educational Sciences, College of Education, Part 1, Issue 4, page 415.

Hind Madfouni. (2016). Human capital in the university between investment mechanisms and the problem of measuring its performance. Journal of Economic .Research Issue 6

قائمة المراجع بالعربية:

• المؤلفات:

حسين عبد الحميد احمد رشوان. (2010). القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والاداري والتنظيمي. مصر: مؤسسة شباب الجامعة.
رحيمة ميلودي. (2015). راس المال البشري احد الركائز الاساسية لتطبيق ادارة المعرفة. الجزائر: قسم التسيير جامعة بسكرة.

عيم ابراهيم الظاهر. (2009). *اساسيات الادارة والمبادئ والتطبيقات الحديثة*. مصر: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

هشام محمد نور جمجوم. (2008). *سيكولوجية الادارة*. بيروت: دار الشروق.

• الأطروحات:

بونخلة فريد. (2007). تأثير القادة على عملية اتخاذ القرارات في التنظيم الصناعي الجزائري. *رسالة ماجستير*. الجزائر: علم الاجتماع جامعة قسنطينة.

ربيحة قوادرية. (2016). *مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة*

الاقتصادية (رسالة دكتوراه). قسم علوم التسيير، بسكرة: جامعة محمد خيضر.

عبد العزيز محمد عسكر. (2012). القيادة التشاركية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى مديري

المدارس الحكومية بمحافظة غزة. *رسالة ماجستير*. فلسطين: كلية التربية جامعة الأزهر.

قوادرية ربيحة. (2016). *سيكولوجية الادارة*. رسالة دكتوراه. بسكرة، الجزائر.

محمد سمير محمود الرنتيسي. (2015). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة

للقيادة التشاركية وعلاقتها بدرجة علاقاتهم الانسانية. *رسالة ماجستير*. فلسطين:

الجامعة الاسلامية.

محمد منير عودة شبيب. (2015). دور انظمة ذكاء الاعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع

المصري. *رسالة ماجستير*. فلسطين: جامعة الأزهر ادارة الاعمال.

منير احمد محمود العرابيد. (2010). دور القيادة التشاركية بمديريات التربية والتعليم في حل

مشكلات المدارس الثانوية بمحافظات غزة. *رسالة ماجستير*. فلسطين، كلية التربية:

اصول التربية جامعة الأزهر.

• المقالات:

مختار بكاري. (2019). الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر. *مجلة التنظيم والعمل المجلد 8 العدد 2*.

غني دحام تناي الزبيدي، و امنة عبد الكريم مهدي المشهداني. (2016). دور رأس المال البشري

والاداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي. *مجلة الغري المجلد 14 العدد 38*.

- نار منصور احمد. (2015). درجة ممارسة رؤساء الاقسام بجامعة الطائف للقيادة التشاركية وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس. *مجلة العلوم التربوية كلية التربية الجزء 1 العدد الرابع*، صفحة 415.
- هندة مدفوني. (2016). رأس المال البشري في الجامعة بين اليات الاستثمار واشكالية قياس ادائه. *مجلة البحوث الاقتصادية العدد 6*.