

الاستثمار في تنمية رأس المال البشري من خلال مؤسسات التدريب
- شركة "مدربو الخليج-GULF Trainers" نموذجاً -

د. خالد قاشي

أستاذ محاضر-أ-

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

جامعة عبد الله مرسلي - تيبازة

E-mail: khaledgachi2000@yahoo.fr

رقم الهاتف: 0770290429

أ. رندة سعدي

طالبة دكتوراه، سنة ثالثة (ل م د)

تخصص: إدارة تسويقية

جامعة آكلي محند أولحاج- البويرة

E-mail: saadi.randa@yahoo.fr

رقم الهاتف: 0773201175

ملخص: تهدف هذه الورقة البحثية في شقها النظري إلى التعرف على نشأة مفهوم الرأس المال البشري ومكوناته وكذا الأبعاد التي يقوم عليها، كما تتمحور أهمية هذه الورقة البحثية في دراسة الاستثمار في هذا النوع من رؤوس الأموال من أجل تنميته، كذا التعرف على أسباب الاهتمام به من جهة، ومن جهة أخرى محدّداته وأنوعه التي تتمثل في التعليم أو التدريب، وركزت هذه الورقة البحثية في محورها الأخير على تكوين رأس المال البشري من خلال المؤسسات التدريبية وتم توضيح ذلك بنموذج شركة التدريب "مدربو الخليج-GULF Trainers".

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال البشري، التعليم، التدريب شركة "مدربو الخليج-GULF Trainers".

تصنيف JEL: M12

Abstract:

This research aims in its theoretical framework to identify the concept of human capital, its components and the dimensions on which it is based, as well as the importance of this research in studying investment in this type of capital for its development, add to the reasons for interest on the Human Capital Investment, also the focus of this research paper is on the formation of human capital through training institutions. This is illustrated by the model of the Training Company "GULF Trainers".

Keywords: Human Capital, Human Capital Investment, Education, Training, Training Company "GULF Trainers".

JEL Classification codes : M12

مقدمة:

يمثل رأس المال البشري أحد الموارد التي يقوم عليها الإنتاج داخل المؤسسة، ولا يمكن لأي تنظيم تحقيق الأهداف المسطرة له من دون هذا النوع من الأصول لكونها تتصف بجملة من المميزات خلافا عن الأصول الأخرى للمؤسسة سواء من حيث عدم ملموسيتها وعدم قابليتها للتقليد، وكذا تراكمها الذي يتزايد مع الزمن وبشكل تصاعدي مع حجم إنتاجيتها، لذا يعد بناء رأس مال بشري عملية تستند بالدرجة الأولى على الوقت والمال والاستثمارات، هذه الأخيرة تعتبر من مقومات تكوينه وتنميته والتي تكون إما على شكل تعليم يتلقاه الفرد أو من خلال تدريبه بأي شكل من الأشكال؛

وبالتركيز على عنصر تدريب الرأس المال البشري لضمان أعلى مستوى من المهارة التي تنعكس على وظيفة الفرد كما على باقي موارد المؤسسة، وفي هذا السياق ظهرت العديد من مؤسسات تقدم هذا النوع من الخدمات التدريبية من خلال وسائل ومناهج متطورة تهدف تنمية رأس المال البشري وجعله أكثر تعايشا مع الواقع العملي وأكثر إنتاجية؛

الإشكالية:

تعالج إشكالية هذه الدراسة كيفية الاستثمار في تطوير رأس المال البشري من خلال مؤسسات التدريب ومن أجل الإلمام بجميع جوانب هذه الدراسة تم طرح الإشكالية: كيف تساهم مؤسسات التدريب في تنمية رأس المال البشري من خلال شركة "مدربو الخليج GULF Trainers- نموذجاً؟

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق النتائج التالية

- التعرف على الأدبيات التي تناولت المواصفات النظرية لرأس المال البشري؛
 - الطرح النظري للاستثمار في رأس المال البشري؛
 - إبراز دور التدريب في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسات،
 - التعرض لتجربة شركة التدريب "مدربو الخليج" كدراسة حالة والتركيز على أهم أهدافها وكذا برامج التدريب التي قدمتها ؛
- الدراسات السابقة:

- هنده مدفوني، "رأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أدائه- نموذج مقترح للقياس وفقا لمؤشرات التصنيف العالمي لجامعات وأبعاد بطاقة التقييم المتوازن"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 06، جامعة أم البواقي، الجزائر ديسمبر 2016، ركز المقال على إبراز المنهج الفكري الجديد القائم على أصول المعرفية وعلى رأسها العنصر البشري، مع توضيح أهمية الاستثمار فيه وطرق تنميته، تم التوصل إلى من خلال هذا المقال إلى أن الجامعة تلتزم بقراراتها ومسؤولياتها طويلة الأجل لتحويل رأس المال البشري من

أصول إلى نتائج ملموسة ويمكن قياس هذه النتائج من خلال المنشورات المتخصصة والحصول على جوائز جودة خدمة التعليم؛

- أمحمد فرعون، محمد إليفي، "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة"، هدف هذا المقال إلى توضيح أهم التغيرات التي طرأت على الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة، وكذا بيان أهمية علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بتحسين تنافسية المؤسسات، وكذا توضيح كيفية الاستثمار في المال البشري لتحسين مستوى إدارة الموارد البشرية في إطار اقتصاد المعرفة، وأظهرت نتائج المقال أن الاستثمار في رأس المال البشري لاسيما في مجالي التعليم والتدريب يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ولكن رغم ذلك يجب توفر مقومات لقيام هذا الاستثمار من موارد ومبررات وكيفية الاستثمار فيه؛

- نافر أيوب محمد، "الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، استعرض هذا المقال الأهمية التنموية لرأس المال البشري ودور التربية والتعليم فيه، وتمت الإشارة إلى الوطن العربي كدراسة حالة، وخلص المقال إلى أن هناك فجوة كبيرة قائمة بين الدول المتقدمة والدول النامية تعود إلى تكوين رأس المال البشري، وأن الحكومات العربية خصصت خلال 30 سنة الماضية موارد هامة لبناء الأنظمة التعليمية وحققت نتائج مهمة تمثلت في تزايد عدد الملتحقين بالدراسة وتحقيق منافع مهمة للأفراد والأسر والمجتمع إلا أنه لم تبلغ بعد المستوى اللازم والمطلوب.

أولاً: الموصفات النظرية لرأس المال البشري

تعد دراسة الموارد البشرية عاملاً مهماً لأي مؤسسة لا ينبغي التغاضي عنه، إذ يجب الاهتمام بالرأس المال البشري لأن نجاح المؤسسة يرتكز على مدى كفاءة وتدريب وتأهيل العنصر البشري من أجل إنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف المسطرة لها.

1- إضاءات البداية وتوجهات الاهتمام بالموارد البشرية

لقد كانت بدايات الاهتمام بالموارد البشرية في بداية القرن 17 على يد الاقتصاديين، فقد أكد "PETTY WILLIAM" على فكرة اختلاف نوعية العمالة، وطرح موضوع قيمة العاملين، وعرف فيما بعد برأس المال البشري، وفي عام 1776 أشار "ADAM SMITH" في كتابه "ثروة الأمم" إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات.

كما أكد الاقتصادي المعروف "ALFRED MARCHEL" علم 1890 على الاستثمار في البشر بقوله: "إن أضمن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر"، وذلك لأن رأس المال البشري يتميز بسمه لا تتوافر في الموارد الأخرى وهي أن منحى إنتاجيته يتصاعد في نفس اتجاه منحى خبراته ومهاراته وأن عمره المعنوي يتحدد مع تغيرات العصر ولن يندثر إلا بتوقف عمره الزمني، أي أنه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة.

وجاء عام 1906 ليشهد الظهور الأساسي الفعلي لنظرية رأس المال البشري المعاصرة على يد "FISHER"، وعند الخمسينيات تم توسيع نظرية رأس المال البشري، وشهدت مرحلة الستينات إلى نهاية السبعينات تطورا سريعا في نظرية رأس المال البشري أدت بشكل واضح إلى فهم السلوك الإنساني.¹

2- تعريف رأس المال البشري

ومن التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح راس المال البشري مايلي:

- التعريف الذي تتبناه منظمة اليونيسيف والذي يرى " أنه المخزون الذي تمتلكه الدولة من السكان الاصحاء المتعلمين الكفاء والمنتجين، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير امكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية."²

- أعطى kendrech تعريفا أكثر تحديدا لرأس المال البشري حيث أطلق عليه رأس المال غير المادي أو غير الملموس الذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث والتدريب.³

- ويقصد به أيضا رأس المال البشري المتميز والذي يضم الأفراد ذوي المواهب المتميزة والذين لديهم القدرة على التفكير الإبداعي الذي يؤثر في أنشطة الشركة الحيوية ويعمل على جذب العملاء وخلق قيمة مضافة للمنتج أو الخدمة المقدمة، مما يؤدي في النهاية إلى تميز الشركة على منافسيها.⁴

- كما عرف أيضا على أنه: " مجموع المعارف والمهارات والخبرات وكل القدرات التي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى الفرد أو جماعة معينة."⁵

3- مكونات رأس المال البشري

يتكون رأس المال البشري من ثلاثة عناصر أساسية وهي كالآتي:⁶

- الكفاءات: وهي مجموع المعارف والاتجاهات والتصرفات و السلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهمة معينة.

- التجارب والخبرات: هي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة.

- المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.

4- أهمية رأس المال البشري

يتميز رأس المال البشري عن المادي كونه غير قابل للتقليد ويمكن حصر أهميته فيمايلي:⁷

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبرة هو مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته وتوظيف نتاجاته.

- المورد البشري هو أساس الإبداع والابتكار الذي يعتبر أساس التنافسية.

- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية.

5- أبعاد رأس المال البشري

لرأس المال البشري أهمية كبيرة في تقدم وتحضر المجتمعات وكذا تنمية اقتصادياتها وله أبعاد متعددة منها:⁸

- البعد الثقافي: إن تطور المجتمع حضاريا يكون بتنمية رأس المال البشري وذلك بزيادة عدد المثقفين والمؤهلين وبزيادة درجة الوعي لديهم.
- البعد الاقتصادي: إن تعليم وتكوين الأفراد يساعد على تنفيذ برامج إنمائية للبلد لأن الفرد المؤهل لديه فرص أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة لاقتصاد البلد.
- البعد الاجتماعي: إن التعليم والتكوين يبني قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه سلوكيات متوازنة وإيجابية تجعله أكثر تفهما للمشكلات الاجتماعية.
- البعد العلمي: إن البحث العلمي والابتكار والاختراع يساهمون في التقدم التقني للبلد في جميع مجالاته.

- البعد الأمني: أن تعليم وتكوين الأفراد يخفف من معدل البطالة والذي يتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي مما يساهم في الاستقرار الأمني للمجتمع.

ثانيا: الطرح النظري للاستثمار في رأس المال البشري

ساهد ظهور مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري إسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد، حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه من خلال التعليم الذي يتلقاه الفرد أو من خلال تدريبه من أجل تحقيق معدلات أسرع للنمو مقارنة بما يحققه الاستثمار في رأس المال المادي.⁹

1- تعريف الاستثمار في رأس المال البشري

- يعرف على أنه: "مجموع المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الفرد عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وبالتالي تزيد من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله."¹⁰

- كما يعرف الاستثمار في رأس المال البشري على أنه: "إما أن يقوم الفرد بذاته بالتكوين الأساسي وتكوين الخبرات، أو التكوين خارج المهنة التي يؤديها، أو أن تقوم به المؤسسة من خلال التكوين المستمر من أجل الحصول على مداخل أكبر نتيجة لتراكم الخبرات."¹¹

2- أسباب الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري

من أهم الأسباب التي أدت بالاهتمام بالاستثمار في تكوين رأس المال البشري مايلي:¹²

- الزيادة الكبيرة في حجم الناتج القومي للدول المتقدمة بالقياس إلى الزيادة في الموارد الطبيعية وساعات العمل ورؤوس الأموال المنتجة.

- تصاعد الاهتمام بالتنمية الاقتصادية في الدول المتخلفة التي ظلت تعاني من التخلف رغم نيلها الاستقلال السياسي لكون الفرد فيها مازال عاجزا على ابراز طاقاته الكامنة.

3- محددات الاستثمار في رأس المال البشري

تتمثل محددات الاستثمار في رأس المال البشري في الآتي:¹³

- التخطيط: يتم عن طريق وضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة وكذلك التخطيط للاستفادة من تلك المهارات.

- التنمية: يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط، وإنجاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية رأس المال البشري تنمية شاملة للقدرات الفكرية، الثقافية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

- التوظيف: يتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في المهام المسندة إليها.

4- أنواع الاستثمار في رأس المال البشري

هناك عدة أنواع للاستثمار في رأس المال البشري وهي:¹⁴

4-1- الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: يتم التركيز على التعليم باعتباره استثمارا منتجا لرأس المال البشري ويساعد على التقدم التقني من خلال تراكمه.

4-2- الاستثمار التدريبي في رأس المال البشري: التدريب يتميز بنوع من المرونة، فيتغير بتغير احتياجات الأفراد والوظائف لأن الهدف منه هو التدريب لكسب المهارات وتمكين العاملين، أي صقل مهاراتهم وتمكينهم من الوظائف التي يقودونها وينقسم إلى:

✓ التدريب الابتكاري: التدريب هنا يكون من أجل فتح الفرص للابتكار والتفكير الإبداعي

وعليه فإن التدريب يطبع في نفوس المتدربين مجموعة أفكار، فالعمل الإبداعي يتطلب تقبل الذات والاستفادة من أفكار الآخرين واحترام خبراتهم ومهاراتهم.

✓ التدريب السلوكي: ينظر هذا النوع إلى الأهداف التنظيمية وحاجات الأفراد على أنهما

متكاملان، لذلك لابد من التوفيق فيما بينهما، فالتدريب السلوكي يعمل على إحداث تغير المفاهيم والقيم والاتجاهات.

5- الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب

يعد الاستثمار في رأس المال البشري في مجال التعليم والتدريب استثمارا هاما نظرا للحاجة الملحة الى القوى البشرية المؤهلة والمدرية .

5-1- أثر المؤسسات التعليمية على تكوين رأس المال البشري

يعد التعليم من أهم العوامل التي تساهم في تراكم رأس المال البشري، نظرا لكون الفرد المتعلم يكون أكثر إنتاجية من الفرد غير المتعلم سواء للمؤسسة أو للمجتمع ككل.

✓ تعريف التعليم

- التعليم اصطلاحاً هو كل ما يطرأ على السلوك بفضل اكتساب أنماط إدراكية ولغوية وحركية وعقلية، تنمي الخبرات التي تزيد من كفاءة الفرد على التعامل مع العالم الخارجي التي تظهر من خلال زيادة قدرته على تحقيق احتياجاته ومتطلباته.¹⁵

- يعرف على التعليم على أنه: "استثمار في البشر، يؤدي إلى تراكم رأس المال البشري وإلى تقديم خدمات إنتاجية للاقتصاد ككل، لأن التعليم يساهم في تحسين قدرات الأفراد وزيادة إنتاجيتهم."¹⁶

✓ دور المؤسسات التعليمية في تكوين رأس المال البشري

يخلق قطاع التعليم ومؤسساته مجالاً لتكوين رأس المال البشري ويتمثل دوره فيما يلي:¹⁷

- تسليح القوى العاملة بالمهارات والخبرات: تستهدف المؤسسات التعليمية تكوين وتنمية رأس المال البشري عن طريق زيادة تسليح القوى العاملة بالمهارات والخبرات التي تتزايد الحاجة إليها في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

- زيادة فرص العمل وتقليص الفقر: لاشك في أن سنوات التعليم التي يحصل عليها الفرد رغم أنها تتأثر بعدة عوامل غير اقتصادية إلا أنها تتحدد بالطلب والعرض مثلها مثل أي خدمة، ويعتبر الطلب على التعليم في البلدان النامية بمثابة وسيلة مهمة لتحقيق منافع اقتصادية بالدرجة الأولى تتمثل في الحصول على فرص عمل بأجور مرتفعة نسبياً وتحسين مستوى معيشة الفرد هذا بالإضافة إلى تحسن مكانته الاجتماعية.

- البناء الاجتماعي للفرد: تساهم المؤسسات التعليمية في تفتيح ذهنية الفرد وتوجيهها للاتجاه العقلاني وخلق الطموح وبعد النظر وشعور الفرد بالإشباع اتجاه حاجاته وشعوره بالرضا اتجاه مكانته الاجتماعية.

5-2- دور التدريب في تكوين رأس المال البشري

يهدف تدريب رأس المال البشري إلى توفير نوعية مميزة من الموارد البشرية للارتقاء بجميع الأعمال المقدمة.

✓ تعريف التدريب: يقصد به مايلي

- "التدريب هو مجمل النشاطات، الوسائل، الطرق والدعائم التي تساعد على تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية في آن واحد، لتحقيق أهداف المؤسسة من جهة

وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية.¹⁸

- "التدريب هو الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بخبرات ومعارف معينة وتحسين وتطوير وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي، مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفعالية وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة."¹⁹

✓ أنواع التدريب

يعد التدريب من الجوانب المهمة في الاستثمار في رأس المال البشري وتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب هناك نوعين منه:²⁰

- **التدريب العام:** هو ذلك النوع من التدريب الذي يزيد من الإنتاجية للفرد في المؤسسة التي تقد له التدريب وكذلك أي مؤسسة أخرى قد يعمل بها، وهذا يعني أن الفرد يمكنه أن يفيد مؤسسته بنفس المقدار الذي يفيد به مؤسسة أخرى.

- **التدريب المتخصص:** يزيد من إنتاجية الفرد للمؤسسة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر مما إذا عمل بأي مؤسسة أخرى.

✓ فوائد التدريب

من أهم فوائد التدريب مايلي:²¹

- يكسب المتدرب مهارات ومعارف ذات علاقة مباشرة بالعمل.
- يكسب المتدرب ثقة بنفسه وقدرة على العمل ويرفع الروح المعنوية لديه.
- يكسب مهارات جديدة تؤهله للارتقاء.
- تنمية المرونة لدى الفرد وقدرته على التكيف مع ظروف العمل.
- التدريب يؤدي إلى خفض التكاليف في المستقبل.

ثالثا: دراسة حالة شركة التدريب "مدرّبو الخليج - GULF Trainers"

شركة التدريب "مدرّبو الخليج - GULF Trainers" شركة عربية دولية، تهدف إلى تقديم خدمات تدريبية للهيئات والمؤسسات الحكومية والشركات العامة والخاصة في المنطقة العربية المتعلقة بالتنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية، إلى جانب تنمية المهارات الفردية والجماعية داخل الهيئات والمؤسسات والشركات، يقع المقر الرئيس للشركة في العاصمة البريطانية لندن، ويتبعه مكتب إقليمي بدبي - الإمارات العربية المتحدة.

1- رؤية شركة "مدرّبو الخليج - GULF Trainers"

تعتمد رسالة شركة "مدرّبو الخليج - GULF Trainers" على أن التنمية الحقيقية تقوم أساساً على تمكين الموارد البشرية العربية لتصبح قادرة على إدارة التغيير والنمو في إطار التطورات

والتوجهات العالمية الحديثة، وثورة التكنولوجيا، والمعلومات والاتصال التي أحاطت بالعالم كله، وفي هذا الإطار تسعى في كل أعمالها إلى التميز في الأداء، وتقديم الأطر والنظم الحديثة والمتقدمة عالمياً في التدريب، مع العمل على وضعها في إطار البيئة العربية المحلية.²²

2- أهداف ومهمة شركة "مدرّبو الخليج- GULF Trainers"

✓ تتمحور مهمة شركة "مدرّبو الخليج- GULF Trainers" على:²³

- تتجدد أو تبتد "Innovate or Evaporate" تؤمن الشركة بأن من لا يتقدم يتقادم وأن نجاح الأمس ليس ضماناً للنجاح في المستقبل وبالتالي فإن من لا يتجدد مع هذا العصر فإنه سيتبدد لا محالة .

- تطوير حلول متكاملة والالتزام بأرقى المستويات المهنية المتعارف عليها ومساعدة العملاء في جميع الأوقات وكافة الأحوال والاستماع إلى متطلباتهم.

- تصميم حلول مبتكرة وحديثة لهم ومساعدة مؤسساتهم وموظفيهم على إنجاز أهدافهم وتشجيع ومساعدة موظفيهم على المشاركة بفعالية في بناء المؤسسة وتحقيق أهدافها وإلى إنشاء وإدامة علاقات ايجابية بناءة مع العملاء.

✓ تهدف شركة شركة "مدرّبو الخليج- GULF Trainers" إلى:²⁴

- العمل كشركة تدريب على مستوى من الاحترافية.
- إعداد الكوادر البشرية . قيادات المستقبل . وتأهيلها لسوق العمل المستقبلي.
- تنمية وخدمة وبناء مجتمع يتسم بالمساهمة والمشاركة في بناء مستقبل الوطن.
- تمكين وتأهيل أصحاب ومديري الشركات والمؤسسات من إدارة وتفعيل مؤسساتهم.
- تفعيل دور المرأة في المجتمع، لتصبح كياناً منتجاً ومؤثراً في إحداث تغيير إيجابي
- تأصيل ثقافة العمل الحر لدى المجتمع.
- تشجيع وترسيخ روح الإنتاج والإبداع لدى المجتمع.
- توفير برامج إدارية وفنية متنوعة تسهم في إثراء المعرفة وتأهيل الكفاءات البشرية العربية.
- توفير برامج وورش عمل تسهم في بناء كوادر قيادية إدارية عربية قادرة على نقل المعرفة والمهارة للآخرين.

- تقديم الخبرة والمشورة والأبحاث للمجتمع بصورة متميزة.
- تقديم الاستشارات بمنهجية علمية احترافية.
- تزويد المشاركين بوسائل تتيح لهم إمكانية التطبيق العملي بعد الانتهاء من التدريب أو الاستشارة.

- مساندة جهود الإبداع والتميز في الاستشارات والتدريب من خلال عقد ملتقيات وندوات تساهم في زيادة الوعي الإداري، وتقديم الجديد في علوم الإدارة والتنمية البشرية.

- المساهمة في تأصيل ثقافة المشاركة والالتزام وإتقان العمل وبناء روح الفريق والمسئولية والمبادرة في المؤسسات.

3- برامج التدريب المقدمة من قبل شركة "مدربو الخليج-GULF Trainers"

هناك مجموعة من البرامج التدريبية التي تقدمها هذه الشركة وتتمثل في:²⁵

3-1- برامج الإدارة والموارد البشرية: يشتمل على إدارة المشاريع، إدارة الأزمات، إدارة الأداء إدارة التغيير، إدارة الأفراد، التدريب الخاص، آداب العمل، بناء الفريق وكيفية تحفيزه.

3-2- برامج تطوير الذات: تتمثل في إتقان مهارات الإتصال، إدارة الاجتماعات، التحكم وإدارة الوقت، التواصل الفعال، حل المشكلات واتخاذ القرار.

3-3- برامج تفاعلية لبناء فريق العمل: يهدف إلى بناء فريق في مواقع الأحداث، حل مشاكل الفريق قيادة فريق عالي الأداء، وتحسين مهارات فريق العمل.

4-3- برامج القيادة: تعمل على التعرف على مبادئ القيادة وأساسياتها، كيفية القيادة المرنة، مهارات التوجيه والإرشاد، وبرنامجي التدريب الشخصي للقادة وإعادة إحياء الحس القيادي.

4- مراحل عملية التدريب بشركة "مدربو الخليج-GULF Trainers"

يتم تنفيذ التدريب لدى شركة "مدربو الخليج-GULF Trainers" على أربعة مراحل هي:²⁶

4-1- ما قبل التدريب: يكون عن طريق

- تعبئة نماذج بسيطة مع المدراء المباشرين.

- الإطلاع على المواد التدريبية.

- عملية التقييم والقياس المبدئي.

4-2- التقييم قبل التدريب: يكون على شكل تقييم مبدئي على أساس البرنامج التدريبي المختار.

4-3- التقييم أثناء البرنامج: يكون على شكل تقييم بشكل يومي للمتدربين بحيث يتم تقييم المهارات والمعلومات والسلوك والأداء.

4-4- التقييم بعد التدريب: يتكون من

- تقييم مابعد التدريب.

- تقرير مفصل عن كل شخص

- وضع خطة تنفيذية لتطبيقها خلا 3 أو 6 أشهر التي تلي التدريب، وبعد التقييم الأخير من طرف الشركة ورصد جميع خطط العمل باجتياز البرنامج بنجاح يتم منح المتدربين شهادة معتمدة كما سيضيف البرنامج لهم ويساعدهم لاحقا في انجاح أعمالهم.

خاتمة:

يعد رأس المال البشري من أهم عناصر الإنتاج بالمؤسسة نظرا لكونه يرتبط بصورة أساسية بالمعرفة والمهارات التي يتمتع بها الأفراد مما يعكس نجاحهم في أداء أعمالهم، ويعد التعليم أو التدريب استثمار في رأس المال البشري مما يساهم في تراكمه، وبالتركيز على التدريب يمكن القول بأنه يجعل الفرد قادرا على أداء مسؤولياته الوظيفية بكل فعالية؛ وتعتبر مؤسسات التدريب من أهم المراكز التي تدعم تنمية وتكوين رأس المال البشري وجعله استثمارا ناجحا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وذلك عن طريق تقديم برامج تدريبية في شتى مجالات الإدارة بقصد إعداد الفرد وتأهيله ليتمكن من الإسهام في تحقيق المهام المسندة إليه؛ و من خلال دراسة حالة شركة التدريب "مدربو الخليج- GULF Trainers" فإن هذه الدراسة توصي ب:

- ضرورة العمل على تقديم برامج تدريبية متنوعة عن طرق ممارسات احترافية؛
- تحديد أولويات التدريب والتعرف على ما يعيق أو يحفز أداء الفرد داخل المؤسسة؛
- العمل على إعطاء البرنامج التدريبي المناسب للمؤسسة والوظيفة والفرد على حد سواء؛
- ضرورة تقييم المؤسسة من جميع النواحي الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية؛
- بما أن برامج شركة التدريب "مدربو الخليج- GULF Trainers" موجهة للعالم العربي أي أن برامجها أكثر ملائمة للمناخ السائد لدينا يمكن من الاحتذاء بها وخلق مثل هذه المؤسسات والشركات في الجزائر.

المراجع والهوامش:

- ¹ رياض بن صوشة، "رأس المال الفكري كمورد استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة"، يوم دراسي حول الموارد الاستراتيجية الرهان الأقوى لتمييز المؤسسات الاقتصادية في ظل الاقتصاد اللامادي، يوم دراسي بالمركز الجامعي الوادي، الجزائر، يوم 26 أفريل، 2011، ص: 05.
- ² نهلة أحمد أبو العز، "العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي- نيجيريا نموذجاً"، مجلة تكريت للعلوم لإدارية والاقتصادية، المجلد 10، العدد 32، جامعة تكريت، العراق، 2014، ص: 190.
- ³ عبد الحميد ربحان، حنان طرشان، "الاستثمار في رأس المال البشري ومتطلبات العمل في الجيل الثاني من مؤسسات المعلومات- دراسة ميدانية بجامعة بسكرة"، ص: 03، تاريخ التحميل: 2017/12/08، على الساعة: 20:58، على الرابط: www.univ-constantine2.dz/.../wp.../texte-Rihane-Torchane-1.pdf.
- ⁴ عفاف السيد بدوي عبد الحميد، "رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية- دراسة ميدانية"، ص: 13، التحميل بتاريخ: 2017/12/08، على الساعة: 15:02، على الرابط: https://www.researchgate.net/...Strategic_Vision...Intellectual...Role.
- ⁵ عبد الحميد ربحان، حنان طرشان، مرجع سبق ذكره، ص: 03.
- ⁶ نادية ابراهيمي، "دور الجماعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة- دراسة حالة جامعة المسيلة"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص: الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2012-2013، ص: 05.
- ⁷ أمحمد فرعون، محمد إليفي، "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة" ص: 07، التحميل بتاريخ: 2017/12/09، على الساعة: 21:13، على الرابط: <http://iefpedia.com/arab/wp->
- ⁸ نجاة قاضي، "دور التعليم في تنمية رأس المال البشري من أجل الحد من البطالة في الجزائر"، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد: 02، العدد: 11، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2014، ص: 59.
- ⁹ Le site: <https://hrdiscussion.com/hr2598.html>, consulter le : 01/12/2017, à : 12:26.
- ¹⁰ كلثوم بن ثامر، العيد فراحتية، "الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة- دراسة حالة عنتر تراد لإنتاج الإلكترونيات بولاية برج بوعريريج"، الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، بجامعة بشار، الجزائر، يومي 13-14 ديسمبر 2011، ص: 03.
- ¹¹ جلول مقاتل، "أثر انتقال رأس المال البشري في تفعيل التنمية الاقتصادية في دول شمال إفريقيا"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص: مالية واقتصاد دولي، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر 2013-2014، ص: 54.
- ¹² نافرأيوب محمد، "الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه"، ص: 09 التحميل بتاريخ: 2017/12/01 على الساعة: 20:13، على الرابط: www.qou.edu/home/sciResearch/.../r1_drNafzAyoub.pdf.
- ¹³ محمد موساوي، "الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي- حالة الجزائر 1970/2011" أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014-2015، ص: 73.

- ¹⁴ هنده مدفوني، "رأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أداءه- نموذج مقترح للقياس وفقا لمؤشرات التصنيف العالمي لجامعات وأبعاد بطاقة التقييم المتوازن"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 06، جامعة أم البواقي، الجزائر، ديسمبر 2016، ص: 132.
- ¹⁵ نادية ابراهيمي، مرجع سبق ذكره، ص: 03.
- ¹⁶ يوسف مسعداوي، "دور الاستثمار في التعليم في تنمية رأس المال البشري- دراسة تقييمية للجزائر"، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 01، العدد: 12، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2015، ص: 244.
- ¹⁷ نافرأيوب محمد، مرجع سبق ذكره، ص-ص: 11-12.
- ¹⁸ الداوي الشيخ، "تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية"، مجلة الباحث، العدد 06، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2008، ص: 11.
- ¹⁹ نورة ثلاثية، أفراح زوايدية، "تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل" الملتقى العلمي الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص: 08.
- ²⁰ جلول مقاتل، مرجع سبق ذكره، ص: 58.
- ²¹ نورة ثلاثية، أفراح زوايدية، مرجع سبق ذكره، ص: 08.
- ²² الموقع الرسمي لشركة "مدربو الخليج -GULF Trainers"، تم الإطلاع عليه بتاريخ: 2017/12/10، على الساعة: 13:52، على الرابط: <https://gulfrainers.com/gt/6.html>.
- ²³ نفس المرجع السابق.
- ²⁴ نفس المرجع السابق.
- ²⁵ Company profil of GULF Trainers, telecharger le: 11/12/2017, à: 15:34, sur le lien: [http://gulfrainers.com/uploads/files/Company%20profile-Arabic2\(1\).pdf](http://gulfrainers.com/uploads/files/Company%20profile-Arabic2(1).pdf).
- ²⁶ نفس المرجع السابق.