تجارب دولية في مجال الإستثمار في رأس المال البشري

International experiences in the field of investment in human capital

د. نورة قدوش1•

1 جامعة 08 ماي 1945 قالمة ، gueddouche.nora@univ-guelma.dz

تاريخ الاستلام: 2025/1/26 تاريخ القبول: 2025/01/28 تاريخ النشر: 2025/02/08

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في نجاح الدول، حيث أصبح المورد البشري يمثل المورد الرئيسي والحقيقي لأي دولة، فهو أساس نجاحها وإبداعها ولقد أدركت منظمات المعرفة حقيقة مهمة أن العاملين مورد ثمين وهم أساس تنافسية المنظمات، والتحدي الذي يواجه منظمات الأعمال اليوم هو كيفية تحرير قدرات إبداعية المورد البشري وتطوير قدراته الفكرية حيث توصلنا في هذه الدراسة أن رأس المال الحقيقي والذي يصنع الفارق بين المؤسسات هو رأس المال البشري، في ظل أن تنافسية المؤسسات تعتمد كذلك استقطاب العناصر البشرية المؤهلة والمتميزة حتى تتمكن من تحقيق الأهداف المخطط لها على المدى القصير والطويل.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال البشري.

Abstract :

- This study aimed to shed light on the importance of investing in human capital in the success of countries, as the human resource has become the main and real resource for any country, as it is the basis of its success and creativity. Knowledge organizations have realized an important fact that workers are a valuable resource and are the basis of organizations' competitiveness, and the challenge facing Business organizations today are how to liberate the creative capabilities of the human resource and develop their intellectual capabilities. We have found in this study that the real capital that makes the difference between institutions is human capital, in light of the fact that the competitiveness of institutions also depends on attracting qualified and distinguished human elements so that they can achieve the planned goals. Its short and long term.

Keywords: *Human capital; Investing in human capital.*

•نورة قدوش :gueddouche.nora@univ-guelma.dz

مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة * ISSN 2992-1880 * المجلد 04 العدد 01 (2025)

مقدمة:

توجد دول عديدة تهتمُّ بالاستثمار في رأس المال البشري من خلال وضع سياسات تهدِف إلى تعزيز ودعم رأس المال البشري، حيث توفِّر كل الظروف المناسبة للأفراد عن طريق تشجيع اليد العاملة ذات التأهيل العلمي وتعزيز ديناميكيّة القاعِدة البحثية، كما حاولَت اتّخاذ الكثير من الاجراءات اللازمة لسدّ جميع الثغرات التي تتعلّق بالمعارف للمساهمة في تحسين الابداع.

ومن هنا عملت هذه الدول على تحسين حركة المعارف، مع وضع التكنولوجيات والمعلومات تحت تصرُّف الشركات والهيئات وتسهيل التعاون بين كل الاطراف المعنية.

بالإضافة إلى ما سبق سعت هذه الدول إلى منع هجرة رأس المال البشري والفكري بتوفير جميع الامكانيات لهم، وتشخيص المنظمات على الاستثمار في البحث والتطوير، بالإضافة إلى مواكبة الابداع العالمي والاستفادة من البحث والتطوير المنجز على مستوى العالم..

- **إشكالية الدراسة**

على ضوء ما سبق يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية لموضوع الدراسة كما يلي:

ما واقع الاستثمار في رأس المال البشري في بعض الدول؟

- **أهمية الدراسة**

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على:

- إبراز تجارب دولية في مجال الاستثمار في رأس المال البشري؛
- استخلاص النتائج والتوصيات المقترحة لإبراز أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في نجاح الدول.

- **تقسيمات الدراسة**

لتجسيد الموضوع، والتوصل إلى النتائج المرجوة تم تقسيم الدراسة الى أربع محاور:

أولا: ماهية الاستثمار رأس المال البشري؛

ثانيا: تجربة ماليزيا؛

ثالثا: تجربة كوريا الجنوبية؛

رابعا: تجربة فنلندا؛

خامسا: الاستثمار في راس المال البشري في الدول العربية.

- **منهجية الدراسة**

بالنظر إلى طبيعة الموضوع، والبيانات المتوفرة عنه، وطريقة تحليلها، يفرض استخدام منهج معين لمثل هذه الدراسة، والمتمثل في المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وهو ما تم إتباعه، حيث تم توضيح المفاهيم الأساسية وبيان أهميتها في الجانب النظري من خلال المنهج الوصفي

أولا. ماهية الاستثمار في رأس المال البشري

يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري أحد أهم الاستراتيجيات الحديثة للإدارة، فالعنصر البشري أصبح رأس المال الأساسي للمؤسسة، ورأس المال المادي والموارد الطبيعية رغم أهميتها وضرورتها لإنّها دون العامل الكفء والمدرب والمعد مهنيّاً وتنظيميّاً لن يكون لها قيمة، ذلك لأنّ العنصر البشري هو القادر على استخدام الموارد الطبيعية وتسخيرها في العملية الإنتاجية للحصول على أقصى ما يمكن من المنافع الإيجابية للمؤسسة.

1.تعريف الإستثمار في رأس المال البشري:

- يتمثل رأس المال البشري في عملية تنمية وتطوير المعارف والمهارات التي يمتلكها العنصر البشري والتي تتطلب الانفاق عليها من طرف المؤسسة، بهدف تحقيق عوائد مستقبلية.

كما يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنّه يعمل على استخدام كافة الاستراتيجيات الملائمة لتسيير رأس المال البشري الكفء في تطوير ونمو المؤسسة. (Yorres, 2013, p. 37)

ويعرف أيضاً على أنّه: "أمّا أن يقوم الفرد بأنه بالتكوين الأساسي وتكوين الخبرات أو تكوين الخبرات، أو التكوين خارج المهنة التي يؤديها، أو أن تقوم به المؤسسة من خلال التكوين المستمر من أجل الحصول على مداخيل أكبر نتيجة لتراكم الخبرات". (مقاتل، 2014، صفحة 15)

2. خصائص الاستثمار في رأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري مهم للاقتصاد بالتالي المجتمعات، لذلك وجب الاستثمار فيه، حيث يتم الاستثمار في رأس المال البشري بالخصائص التالية:

-الإنفاق الاستثماري يستهدف العنصر البشري ويخصص لتنمية القدرات والمهارات الإنتاجية للأفراد، مما يؤدي إلى تراكم رأس المال البشري وزيادته. (نوال، 2013، صفحة 27)

-الانفاق المخصص لتنمية القدرات والمهارات الإنتاجية للأفراد يهدف لزيادة الدخل الحقيقي للمجتمع حالياً ومستقلا، أو يهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (خليفي و ربيحة قوادرية ، 2019، صفحة 21)

- يتمّ تحقيق أهداف الاستثمار في رأس المال البشري من خلال الإنفاق على المجالات الاستثمارية المختلفة، منها التدريب والتعليم، كذلك إدارة الأفراد المتفوقين بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق وتعزيز مسؤولية التنبؤ وتخطيط الموارد البشرية، إدارة قابلية الموارد البشرية، رفع معنويات العاملين.

3. أهمية الإستثمار في رأس المال البشري

تتجلّى أهمية الاستثمار في رأس المال البشري فيما يلي: (السكارنه، 2011، صفحة 12)

- جذب عناصر بشرية ذات كفاءة عالية يمتازون بالمعارف والمهارات المتنوعة؛
- زيادة القدرة الإبداعية للأفراد داخل المؤسسات؛
- زيادة الطاقات الإبداعية في كافة المستويات التنظيمية؛
- يمنح الاستثمار في رأس المال البشري المؤسسة من إدخال تعديلات جوهرية على أنشطتها وأعمالها؛
- كما يسهم الاستثمار رأس المال البشري في تقليص الفترة الزمنية بين الابتكارات لتقديم منتجات جديدة؛
- يسهم الاستثمار رأس المال البشري في زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد وتنميتها؛
- إكتشاف الكفاءات الخفية في المؤسسة وغير الظاهرة ومحاولة إستغلالها لأقصى الحدود؛
- تهيئة الافراد وتحضيرهم لتولي مناصب مستقبلية لتفادي الاصطدام بالتغييرات البيئية؛

ويوجد كذلك نماذج تبرز وتوضح أهمية الاستثمار رأس المال البشري

ثانيا. تجربة ماليزيا

نجحت ماليزيا في تحقيق نهضة صناعية هائلة اعتماداً على القطاعات الأولية المتمثلة في الثروات الطبيعية، من مطاط وقصدير، فقد وضعت الاستراتيجيات التي تنقلها نحو اقتصاد المعرفة، إعتماداً على الاستثمار في رأس المال البشري.

1. أسباب انتقال ماليزيا إلى اقتصاد المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري:

من الأسباب التي دفعَت ماليزيا للانتقال نحو اقتصاد المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري ما يلي: (Malaysia, 2002, p. 02)

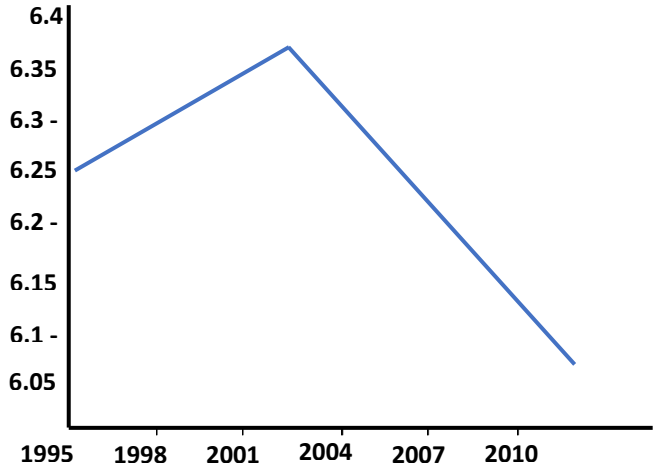
- تباطؤ معدَّل النمو الاقتصادي لماليزيا 0.9% كمتوسّط سنوي للفترة (1991-1990) إلى 7.4% للفترة (2002-1997)؛
- التراجُع في المركز التنافسي الدولي لماليزيا خلال عدد التسعينات من القرن الماضي من المركز (1) عام 1993 إلى المركز (2) عام 1997 تمّ إلى المركزين (3و4) في عامي 2000 و2001 على التوالي؛
- الحاجة إلى زيادة الانتاجية الكلية للعناصر، والتي عكس دور التراكم المعرفي والتقني كمصادر جديدة للنمو الاقتصادي تمكن ماليزيا من الانتقال من الاعتماد على مدخلات الانتاج (عمل ورأس مال وموارد طبيعية) إلى الاعتماد على المعرفة والمهارة والخبرة والابتكار التي تمتلكها رأس المال البشري للزيادة الانتاجية وتسريع الانتاجية وتسريع النمو؛
- أثر العولمة والتحرير الاقتصادي والذي يدفع ماليزيا سعيا وراء الاندماج في الاقتصاد العالمي إلى تنمية سلع وخدمات جديدة عالية القيمة واستكمال سلسلة القيمة بالاهتمام بمرحلة ما قبل الانتاج (البحث والتطوير وتصميم المنتج) وما بعد الانتاج (التعبئة والتغليف والعلامة التجارية والتسويق وخدمات الصيانة وما بعد البيع...) وما هي مراحل تختلف عن مرحلة الانتاج في كونها أكثر كثافة معرفية.

2. برنامج إنتقال إقتصاد ماليزيا إلى إقتصاد المعرفة:

تبنّي ماليزيا رؤية تنموية طويلة الأجل في عام 1991 عرفت بـ Vision 2020 مفادُها أن تُصبِح ماليزيا مجتمعاً علمياً متقدما كثير المعرفة من خلال الاستثمار في رأس المال البشري، حيث يكون اقتصادُها قادِراً على التكثيف والابتكار والابداع واكتساب التقنيات الحديثة في نظم الانتاج والاتصالات والمعلومات.

وقد إستهدفت الرؤية المطروحة التحرك وفق مسار زمني ينقل من ماليزيا من مجتمع المعلومات (حتى عام 2005) إلى مجتمع المعرفة (...) ثمّ إلى مجتمع تستأصل القيم المعرفية (2010-2030)، ويتمّ في ضوء ذلك التوسع في الاستثمار في رأس المال البشري وعليه من خلال تبني الرؤية المستقبلية، أدّى إلى إرتفاع مؤشر ماليزيا في مؤشر إقتصاد المعرفة الصادر عن البنك الدولي، وهو موضحة في الشكل البياني التالي:

الشكل رقم 01 :مؤشر اقتصاد المعرفة خلال الفترة من 1990-2013



Source: The world Bank, Malaysia and the knowledge economy, Building a world a class higher Education System, Human development sector Reports east Asia and the Pacific Region, March 2007, P P: 23-26, Available Online.

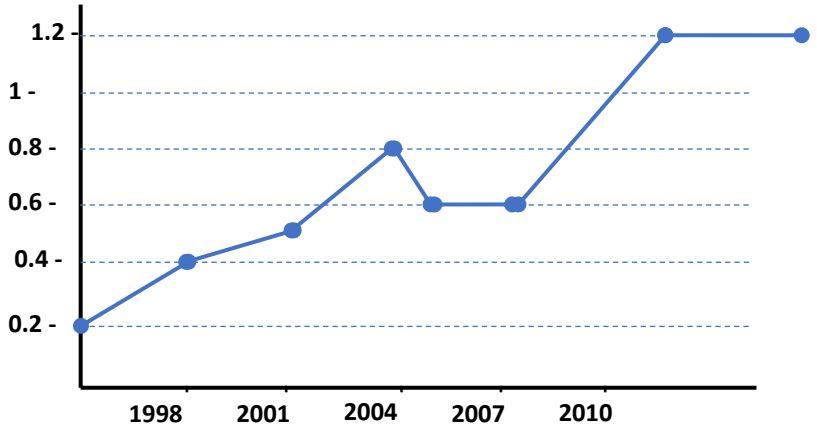
ويلاحظ من الشكل البياني السابق، أنّ ماليزيا حافظت على نسبتها تقريباً على نسبتها في مؤشر اقتصاد المعرفة بفضل اهتمامها بالعلم والتكنولوجيا فنجد النسبة في عام 1990 كانت 2.32% ثمّ إزدادت في عام 2000 لتصل 3.1% في المؤشر سنة 2013.

3. واقع الاستثمار في رأس المال البشري بماليزيا:

مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة * ISSN 2992-1880 * المجلد 04 العدد 01 (2025)

اهتمام ماليزيا بالبنية التحتية والاطر المؤسسية، وهو ما يساعد الحكومة دون شك على تحقيق رؤيتها للوصول الى تطبيق آليات الاستثمار في رأس المال البشري وهو ما أدى الى زيادة الحكومة الماليزية لنفقات البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي (Awing, 2004, p. 239)، كما يوضحه الشكل البياني التالي:

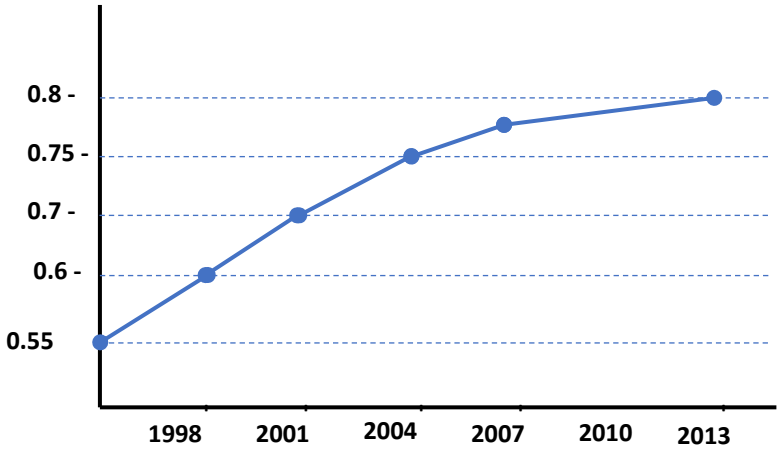
الشكل رقم 02 : يوضح الانفاق على البحث والتطوير % إجمالي الناتج المحلي



Source: World Development indicators (WDI); September 2014

من الشكل يتضح أنّ ماليزيا ركزت على الأبحاث والتطوير من خلال نفقاتها (النفقات الجارية والرأسمالية) على العمل الإبداعي، والذي تم بصورة منهجية للاستثمار في رأس المال البشري وقد خصصت ماليزيا ميزانية خاصة للبحث العلمي، والشكل التالي يوضح مؤشر التنمية البشرية:

شكل 3: مؤشر التنمية البشرية خلال الفترة 1980 إلى 2013



مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة * ISSN 2992-1880 * المجلد 04 العدد 01 (2025)

Source : World Development indicators (WDI); September 2014.

حيث نستنتج من الشكل البياني السابق ان ماليزيا لها اهتمام كبير للعنصر البشري، وهو ما انعكس إيجابيا على تحسين كفاءة العنصر البشري سواء حياة أفضل او مستوى معيشة معقول إذا ارتفع مؤشر الاهتمام بالعنصر البشري الى 43% عام 1980 الى 75% عام 2005، ثم ليصل 76% عام 2009 وحافظت ماليزيا على نسبة 77% أعوام 2012، 2013، 2011.

ثالثا.تجربة كوريا الجنوبية

1.واقع الإستثمار في رأس المال البشري بكوريا الجنوبية:

أثبتت التجربة الكورية أنّ تطوير قدرات الشعوب هو الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب الضروري لخلق شروط تسمح بمواكبة التطورات والقدرة على المنافسة وتحسين الإنتاجية ممّا يسهُمُ بشكل حاسِم في التنمية، فقد لعبت اليد العاملة الكورية دوراً حاسِماً في إنجاح التجربة التنموية الكورية، ففي ظل غياب الموارد الطبيعية وضيق المساحة الجغرافية وشح رأس المال، حيث راهنت القيادة الكورية على رأس المال البشري للتنمية فإستثمرت بكثافة منذ البداية في التعليم ومدارس التكوين المهني، لتطوير إنتاجية عملها وتحسين مهاراتهم لمواكَبَة التطورات التكنلوجية التي واكبت عمليات التصنيع السريع وهكذا ارتفعت نسبة الإنفاق على التعليم من 2.5% سنة 1951 لتصل إلى أكثر من 23% من الميزانية بحلول الثمانينيات. كما أولت الدولة التدريب والتكوين المهني اهتماماً كبيراً مع التركيز على العلوم والتكنولوجيا، وبلغ عدد الطلبة الذين يتابعون دراستهم في الشعب التقنية والعلمية حوالي 70% من مجموع الطلبة سنة 1980، وعملت الدولة على إرسال عدد كبير من الطلبة والموظفين للدراسة والتدريب بالإضافة إلى المستوى التعليمي والمهني. كانت ظروف العمل مجحفة وفي الجدول الموالي سنوضح مؤشر التنمية البشرية في كوريا الجنوبية. (بلجبل، 2017، صفحة 120)

الجدول رقم 1: مؤشر التنمية البشرية في كوريا الجنوبية

السنوات	1980	1990	1995	2000	2010	2014	2015
القيمة	0.616	0.731	0.776	0.820	0.877	0.898	0.901

المصدر: زعيش محمد، كوريا الجنوبية تجربة رائدة في التنمية الاقتصادية، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، مجلد 03، العدد 01، 2019، ص 19.

نلاحظ من خلال الجدول أنّ مؤشر التنمية البشرية في تطور ملحوظ من سنة 1980، حيث بلغ المؤشر أعلى نسبة له سنة 2015 حيث إحتلت المرتبة 18 من بين 51 دولة كان المؤشر بها مصنف مرتفع جدّاً.

وركزت كوريا الجنوبية في استثمارها في رأس المال البشري على الاهتمام كثيراً بالبحث والتطوير وكذلك التعليم. (محمد، 2019، صفحة 17)

1. التعليم

إهتمت كوريا الجنوبية بمجال التعليم للاستثمار في رأس المال البشري وسنوضح ذلك في الجدول الموالي بعض التعليم في كوريا الجنوبية.

الجدول 2: مؤشر التعليم في كوريا الجنوبية

السنة	التعليم الابتدائي		التعليم الثانوي		التعليم الجامعي	
	القيمة	الترتيب	القيمة	الترتيب	القيمة	الترتيب
144/2012	6.5	11	97.1	43	103.1	1
148/2013	6.4	18	97.1	47	103.1	
144 /2014	6.3	27	97.2	48	98.4	2
140/2015	6.3	23	97.2	48	98.4	2
138/2016	6.3	29	97.7	58	95.3	2
137/2017	6.3	27	98.7	53	93.2	2

مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة * ISSN 2992-1880 * المجلد 04 العدد 01 (2025)

- منه نستنتج أنّ كوريا الجنوبية اِستثمرت كثيراً في رأس المال البشري بالإنفاق على التعليم من خلال تخصص كوريا الجنوبية نسبة كبيرة من ميزانيتها العامة للتعليم على جميع المستويات، من مرحلة ما قبل الابتدائي وحتى الدراسات العليا.
- **برامج دعم الطلاب :**تقدم الحكومة العديد من البرامج والمنح الدراسية لتشجيع الطلاب على مواصلة تعليمهم، خاصة في المجالات العلمية والتكنولوجية.
- **بنية تحتية تعليمية متطورة :**تمتلك كوريا الجنوبية شبكة واسعة من المدارس والجامعات المجهزة بأحدث التقنيات، مما يوفر بيئة تعليمية محفزة للطلاب.

تركيز على التعليم التقني والمهني:

- **ربط التعليم بسوق العمل :**تسعى كوريا الجنوبية إلى تطوير مهارات القوى العاملة لتلبية احتياجات الصناعة والتكنولوجيا المتطورة.

- **شراكات بين القطاعين العام والخاص :**تعمل الحكومة والشركات الكبرى معًا لتطوير برامج تدريب مهني وتوفير فرص عمل للخريجين.
- **تشجيع الابتكار والإبداع :**تدعم الحكومة مشاريع البحث والتطوير في الجامعات والمؤسسات البحثية، مما يساهم في تعزيز الابتكار والإبداع في المجتمع

رابعا.تجربة فلندا

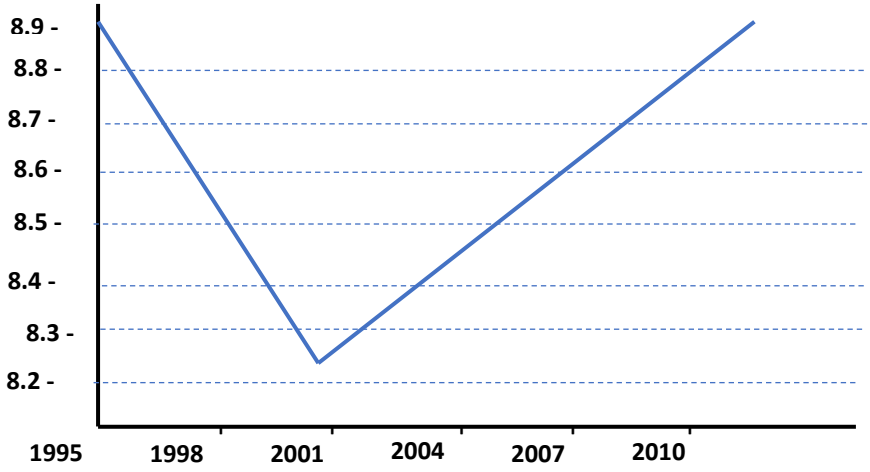
تحمل تجربة فنلندا تجربة ناجِحة في مجال الاستثمار في رأس المال البشري، لما حققه رأس المال البشري الفنلندي في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

حيث حوّلت فنلندا اِقتصادَها المحلي من الموارد الطبيعية إلى اِقتصاد المعرفة في عقد السبعينات من القرن الماضي، كأن يعتمد على الثروات الطبيعية وما تنتجه من أخشاب وأثاث وعلاقتها بالاتحاد السوفياتي، والذي كان يستورد أكثر من 30% من مصادرها، كما كان يمثل السوق الرئيسي لها ومع تفكك الاتحاد السوفياتي، تراجعت معدلات النمو في فنلندا، إضافة إلى تفشي ظاهرة البطالة والتي وصلت إلى حوالي 10%؛ فكان الحل اتجاه الحكومة الفنلندية لزيادة مخصصات البحث العلمي والتعليم، حيث تحتل فنلندا قائمة الدول الأفضل في الأداء التعليمي في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، إضافة إلى اِحتلالها المراكز المتقدمة في مؤشرات اِقتصاد المعرفة والتنمية البشرية والتنافسية الدولية.( )

1.مؤشر التعليم في فنلندا:

اِعتمدت فنلندا في الاستثمار في رأس المال البشري بالتركيز على التعليم وفي الشكل الموالي سنوضح مؤشر التعليم ففي فنلندا خلال الفترة من 1990 إلى 2010.

شكل 4: مؤشر التعليم في فنلندا خلال الفترة من 1995 إلى 2010

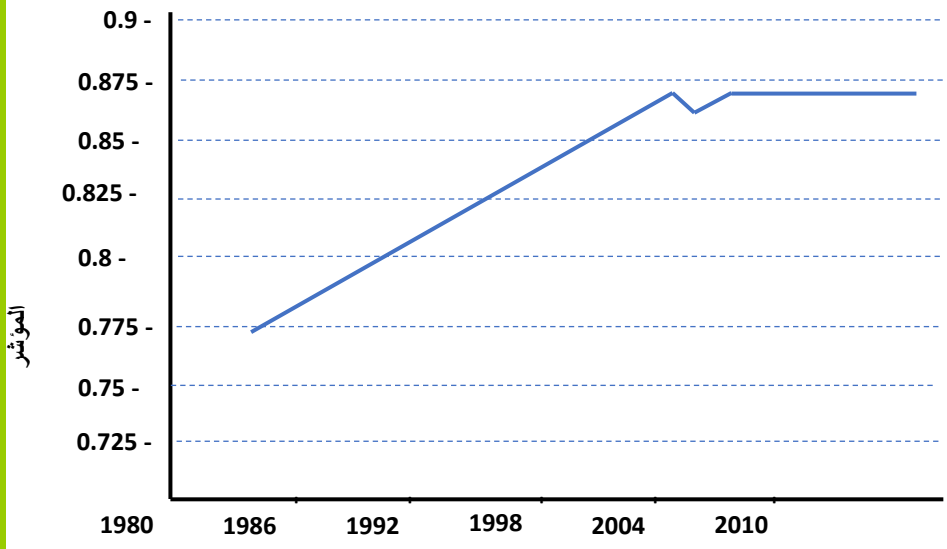


Source : Cartjdahlman & Jorma Routti & Pekkay Anttila, Opt cit, pp : 2.4

إضافة إلى الشكل السابق، فإنّ الشكل البياني رقم ( ) يوضح إحتلال فنلندا للمركز الأول في مؤشر التنمية البشرية خلال عام 2013 بحسب تقرير التنمية البشرية الصادر سنة 2013، والذي يقيس تطورات مؤشرات التنمية البشرية في مختلف دول العالم بدءاً من العام 1980 وحتى 2013.

شكل 5: وضع فنلندا في مؤشرات التنمية البشرية خلال الفترة من 1980 حتى 2013

المؤشر 01: الأكثر تطوراً في 2013

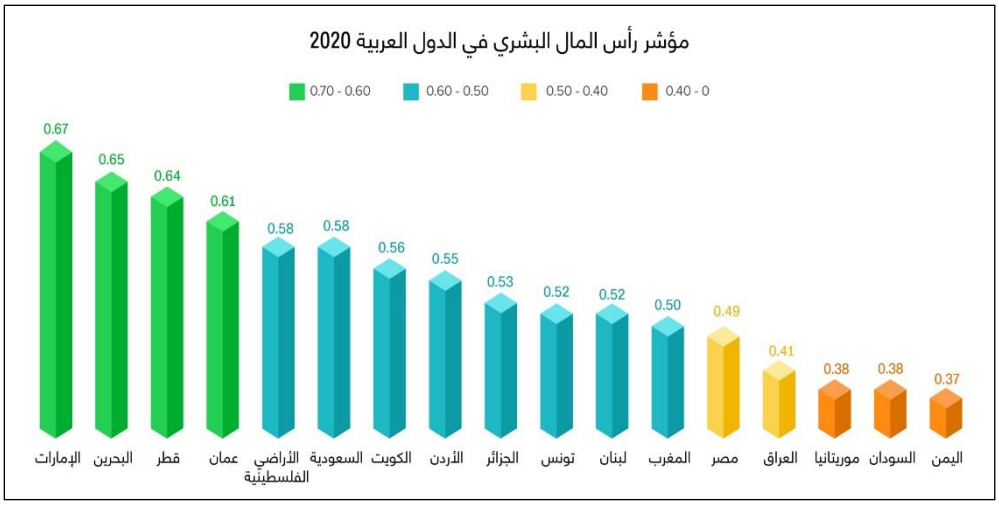


Source : Cartjdahlman & Jorma Routti & Pekkay Anttila, Opt cit, pp : 2

خامسا. الاستثمار في راس المال البشري في الدول العربية

- مؤشر رأس المال البشري في الدول العربية 2020

الشكل 8: مؤشر رأس المال البشري في الدول العربية 2020



لمصدر: تقرير البنك الدولي

https://arabic.cnn.com/business/article/2020/10/06/human-capital-index-2020 تاريخ الاطلاع 2023/10/17

وبحسب وصف البنك الدولي، من شأن المشروع الذي أطلق في العام 2018 ويعد محركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي، أن يساهم في ضمان أهمية استثمار الحكومات والمجتمعات حول العالم في رأس المال البشري لمواطنيها، والذي يعرفه البنك على أنه "المعارف والمهارات والقدرات الصحية التي تتراكم لدى الأشخاص على مدار حياتهم بما يمكّنهم من استغلال إمكاناتهم كأفراد منتجين في المجتمع."

ويحدد مؤشر رأس المال البشري الذي يتضمن بيانات من 174 دولة، مقدار مساهمة الصحة والتعليم في مستوى الإنتاجية المتوقع أن يحققه الجيل القادم من الأيدي العاملة. ويمكن للبلدان الاستعانة بهذا المؤشر لتقييم مقدار الدخل الذي تخسره بسبب الفجوات في رأس المال البشري، والسرعة التي يمكنها بها تحويل هذه الخسائر إلى مكاسب إذا ما تحركت على الفور.

وقد أحرزت العديد من الدول على مدار العقد الماضي تقدماً ملحوظاً في تحسين رأس المال البشري، ولكن اليوم، يهدد تفشي جائحة كورونا بعكس العديد من تلك المكاسب، ما يعني أن العالم اليوم يجب أن يعتمد إجراءات عاجلة لحماية أوجه التقدم التي تحققت في رأس المال البشري، لا سيما بين الفقراء الضعفاء.

وفي العالم العربي، تصدرت دولة الإمارات العربية المتحدة المؤشر كأفضل الدول العربية استثماراً في رأس المال البشري، لتتبعها البحرين في المركز الثاني عربياً، وثم قطر في المركز الثالث عربياً.

ومنه نبرز عوائق الاستثمار في رأس المال البشري في الدول العربية

يوجد عدة عوامل أثرت سلبا على الاستثمار في راس المال البشري في الدول العربية تتمثل فيما يلي:

- ضعف التمويل المخصص لبحوث الاتصالات والمعلوماتية بحيث يشارك قطاع المعلوماتية العربي ب 0.5 في الدخل القومي العربي الإجمالي (10)؛
- البطء الشديد في إرساء قوانين جديدة تتلاءم مع متطلبات المعلوماتية الحديثة؛
- ضعف استخدام الإنترنت بحيث تعاني المجتمعات العربية من نقص خدمة الإنترنت مما يصعب التجارة الإلكترونية، وبالتالي ارتفاع تكلفة الاتصال، بالإضافة الى تفاوت بين الدول العربية بحيث تتصدر الإمارات العربية الدول العربية من حيث معدل مستخدمي الشبكة الدولية للمعلوماتية الذي يقدر ب 29.9 لتتبعها البحرين بمعدل 17 ثم قطر بمعدل 12.81 فالكويت بمعدل 12.11؛
- ضعف مستوى التعليم ونقص الأيدي الماهرة والقادرة على التعامل مع البرمجيات المتطورة لذلك نجد الاعتماد المتزايد على الخبراء الأجانب؛
- ضعف الإنتاج المحلي لأدوات المعلوماتية والاتصال لذلك نجد الاستيراد الكلي لتكنولوجيا الاتصالات والمعلوماتية والذي يؤثر سلبا على صناعة البرمجيات العربية، وبالتالي الاعتماد على لغات البرمجيات العالمية؛
- هجرة الكفاءات من الدول العربية الى الدول الأجنبية والذي يؤدي الى خسائر معتبرة للبلد الأصلي، حيث أن الأموال التي خصصت للاستثمار في رأس المال البشري استفاد منها بلد اخر،
- تسارع وتيرة التحديث التكنولوجي مما يصعب الدول العربية استدراك ما فاتها واللحاق بالركب الحضاري.

ولتفعيل حجم الاستثمار في راس المال البشري يجب معالجة النقائص السابقة واتخاذ الإجراءات التالية:

- يعتبر التعليم من بين الأشكال الرئيسية للاستثمار في رأس المال البشري، كما يشكل أحد العوامل الأساسية المحددة للنمو الاقتصادي، لذلك يجب تحسين جودة التعليم بكافة مستوياته، وان يكون الإنفاق على التعليم يستجيب لمتطلبات الاستثمار في راس المال البشري؛

خاتمة:

يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري تحول جذري في طبيعة أعمال المنظمات، في ظل سعيها إلى تنمية وتطوير المعارف عن طريق استخدام تكنولوجيا المعلومات والتقنية، وبالتالي بذلك ستحصل

على مميزات التنافس والبقاء من خلال امتلاك رأس مال بشري قادر على الإبداع والابتكار وخلق الأفكار بالشكل الذي يساهم في زيادة القيمة ورفع الكفاءة والفعالية، في ظل المنافسة الشديدة وتحرر الأسواق العالمية وثورة تكنولوجيا المعلومات، واقتصاد المعرفة الذي ركيزته الموجودات غير الملموسة الذي أصبح من الضروري على الدول و المنظمات الاهتمام بشكل كبير برأس مالها البشري وتطويره وتنمية قدرته، بواسطة التعليم والتحفيز والتدريب

وقد توصلت الدراسة الى النتائج الأتية :

- تبين لنا ان رأس المال الحقيقي والذي يصنع الفارق بين الدول والمؤسسات الناجحة هو رأس المال البشري، في ظل أن تنافسية المؤسسات تعتمد كذلك على استقطاب العناصر البشرية المؤهلة والمتميزة حتى تتمكن من تحقيق الأهداف المخطط لها على المدى القصير والطويل.

- رأس المال البشري هو في الأساس قدرات عقلية وإمكانيات فكرية ومصدر للمعلومات والأفكار، لابد من استثماره وتوظيف قدراته بشكل إيجابي قصد الوصول إلى الإبداع والابتكار لتحقيق التنمية لنجاح الدول.

- لا بد من رفع الرصيد المعرفي لراس المال البشري والاستثمار في تطوير الكفاءات البشرية من خلال مختلف المداخل والسياسات.

- اتجاه ماليزيا نحو اقتصاد المعرفة جعلها تهتم برأس مالها البشري من خلال الاستثمار فيه.

- عملت كوريا الجنوبية على تنمية كفاءاتها البشرية من خلال تفعيل كافة إستراتيجيات الاستثمار في رأس مالها البشري من خلال التركيز على التعليم والتدريب قصد مواكبة التطورات ورفع إنتاجيتها.

- كما ركزت كوريا الجنوبية في استثمارها في رأس مالها البشري على الاهتمام كثيرا بالبحث والتطوير.

- تحمل تجربة فنلندا تجربة ناجِحة في مجال الاستثمار في رأس المال البشري، لما حققه رأس المال البشري الفنلندي في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

توصيات الدراسة: يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- على مسيري المؤسسة الاهتمام بتطوير الكفاءات البشرية باستمرار والقيام بعملية التقييم المستمر لاكتشاف مهاراتهم ومعارفهم للاستثمار فيها.

- على الدول التركيز على جودة العملية التعليمية والتكوينية، فجودة التعليم والتكوين أمر حاسم في تنمية القدرات الإبداعية لدى الأفراد.

- على المؤسسات الاهتمام الأكثر برأس مالها البشري بغية تعزيز الإبداع داخل المؤسسة للمساهمة.

- توفير بنية ملائمة لاكتساب واستغلال المعرفة، مع تعميم وتسهيل استخدام الإنترنت للنهوض بالدول اقتصاديا؛

- توعية أفراد المجتمع بأهمية العلم ومساهمة البحث العلمي في التنمية الاقتصادية؛

- تشجيع الباحثين على الإبداع والابتكار والاختراع من خلال التحفيزات المادية والمعنوية، مع التركيز على مراكز البحث العلمي؛

- تشجيع القطاعات الاقتصادية على تمويل والاستفادة من نتائج البحث العلمي؛

- تحقيق قفزة نوعية في مجال التطور التكنولوجي وتشجيع استخدام الإنترنت؛

- التركيز على التنمية البشرية فالفوارق بين تنافسية وانتاجية الأمم ومعدلات تطورها ناتجة عن الفوارق في مستويات التعليم والصحة وتدريب القوى العاملة؛

مجلة الدراسات البيئية والتنمية المستدامة * ISSN 2992-1880 * المجلد 04 العدد 01 (2025)

- لذلك يجب إعادة صياغة دور الدولة بحيث تركز على التنمية البشرية في مقابل تخفيفها من أعباء إدارة المشروعات الاقتصادية من خلال عملية الخوصصة؛

- يجب على الدول العربية توظيف ثرواتها في التنمية والتطوير بدلا من توظيفها خارج الوطن العربي ولغير صالح الإنسان العربي؛

- تعزيز وتكاثف الجهود والطاقات والتنسيق فيما بين الدول قصد تطوير منظومة التعليم والتكنولوجيا،

- تعزيز التعاون الدولي قصد الاستفادة من التطورات العلمية والتكنولوجية مع ضرورة تكييفها وفق احتياجات الدول العربية، والعمل على الانخراط في المسعى الدولي في حقل التكنولوجيا العالية والابتكار المعرفي؛

- جذب وتشجيع الاستثمارات الأجنبية المباشرة التي تتمتع بتكنولوجيا عالية، مع ضمان فرص التعلم والاحتكاك من خلال صور مختلفة للشراكة في ملكية وإدارة المشروعات؛

- إنشاء مرصد عربي للعلوم والتكنولوجيا والابتكار يعمل على اعداد الإستراتيجيات لتثمين وتطوير راس المال البشري في الوطن العربي.

قائمة المرجع:

Awing, H. (2004). Human capital and technology development in Malaysia, International education tunnel, Vol 5, N°2,.

Malaysia. (2002). Knowledge base economy, Master plan, Economic planning, available: www.epu.jmp.mylnevoM%folder/publication.

Yorres, O. T. (2013). E-Human Resources Management, Managing Knowledge people, Idea Group Publishing.

بلال خلف السكارنه. (2011). *اتجاهات حديثة في التدريب*. عمان ، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

جلول مقاتل. (2014). أثر انتقال رأس المال البشري في تفعيل التنمية الاقتصادية في دول شمال إفريقيا، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تحصص مالية واقتصاد دولي، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر.

زعيش محمد. (2019). كوريا الجنوبية تجربة رائدة في التنمية الاقتصادية، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، مجلد 03، العدد 01،.

عادل بلجبل. (2017). ، التجارب التنموية للاقتصاديات الناشئة في بلدان جنوب شرق أسيا وإمكانية استفادة الجزائر منها، أطروحة دكتوراه علوم، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر -باتنة01- الجزائر،.

عيسى خليفي، و ربيحة قوادرية . (2019). *إدارة راس المال البشري كمدخل لإدارة المعرفة*. عمان ، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

يونس نوال. (2013). *نظام تقييم اداء العاملين وانعكاساته في قرارات إدارتها*. الاردن: دار غيداء للنشر.