

أهمية ومكونات رأس المال البشري والتحديات التي تواجهه

رغد حسن شجر أ.د. ميسم ياسين عبيد

جامعة بغداد / كلية تربية بنات / قسم الاجتماع

المخلص

يشهد الاقتصاد في العراق والدول الأخرى اعتمادًا متزايدًا على رأس المال كعنصر تراكم أساسي في العملية الإنتاجية، إذ يتألف من الأراضي والمباني والأصول المادية وغيرها التي تُستخدم في الإنتاج. ويعتمد تمويل رأس المال على الادخار المخصص للاستثمار، حيث تؤدي أي زيادة في الادخار إلى تعزيز الاستثمار وبالتالي زيادة الدخل والإنتاج. ويمكن تمويل رأس المال عبر الاقتراض الداخلي أو الخارجي أو المساعدات الدولية. ومع التطور التكنولوجي واعتماد التقنيات والنظم الحديثة في العملية الإنتاجية، أصبح إنتاج كميات أكبر وبجودة أعلى وفي وقت أقل ممكنًا، مع الحفاظ على نفس كمية المدخلات أو أقل، أي الاستغلال الأمثل لعناصر الإنتاج. ويحدث هذا التطور التكنولوجي نتيجة الاكتشافات العلمية والاختراعات وابتكارات البحث العلمي التي يسهم فيها العنصر البشري بشكل فعال.

الكلمات المفتاحية: (رأس المال، الاستثمار، العملية الإنتاجية، التطور التكنولوجي).

The Importance and Components of Human Capital and the Challenges It Faces

Raghad Hassan Shajar, Prof. Dr. Maysam Yassin Obaid

University of Baghdad / College of Education for Women / Department of Sociology

Abstract

The economies of Iraq and other countries are witnessing an increasing reliance on capital as a fundamental element of accumulation in the production process. Capital comprises land, buildings, physical assets, and other resources used in production. Capital financing depends on savings allocated for investment, as any increase in savings leads to increased investment and, consequently, higher income and production. Capital can be financed through domestic or external borrowing or international aid. With technological advancements and the adoption of modern technologies and systems in the production process, it has become possible to produce larger quantities with higher quality in less time, while maintaining the same or even less quantity of inputs—that is, the optimal utilization of production factors. This techno-

logical development is a result of scientific discoveries, inventions, and innovations in scientific research, to which human capital plays an active role.

Keywords: (Capital, Investment, Production Process, Technological Development)

المقدمة

يعد رأس المال البشري من الركائز الأساسية لتنمية الاقتصاد وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات والدول على حد سواء. فقد أصبح الاستثمار في الأفراد وتطوير مهاراتهم ومعارفهم من العوامل الحاسمة لتسريع النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة. وقد اهتمت الدراسات الاقتصادية الحديثة بتحديد العلاقة بين مستوى التعليم والتدريب ورفع الإنتاجية والكفاءة، إذ أن تراكم رأس المال البشري ينعكس بشكل مباشر على القدرة الإنتاجية والابتكار والتقدم التقني في المجتمع.

إن تعزيز رأس المال البشري لا يقتصر على رفع كفاءة الفرد العامل فحسب، بل يمتد أثره ليشمل تحسين أداء المؤسسات، وتعزيز الميزة التنافسية، ودعم الابتكار، وتنمية رأس المال الاجتماعي. كما أن رأس المال البشري يمثل عاملاً استراتيجياً في مواجهة تحديات العولمة والتغير التكنولوجي، إذ أن المؤسسات والدول التي تستثمر في المعرفة والمهارات والخبرات البشرية تكون أكثر قدرة على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق استدامة النمو.

وبناءً على ذلك، يأتي هذا البحث ليلسط الضوء على أهمية رأس المال البشري ودوره في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، وكذلك تحديد مكوناته الأساسية، والفرص والتحديات المرتبطة بإدارته، بما يساهم في وضع استراتيجيات فعالة لتعزيز أثره على النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة.

المبحث الأول: عناصر البحث

أولاً: مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في أن رأس المال البشري يُعد المورد الأساسي لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن استثماره في العراق ما يزال محدوداً وغير منظم بشكل فعال. فرغم أن العراق يمتلك فئة شابة كبيرة قادرة على المساهمة في بناء المجتمع، إلا أن العديد من العوامل

تعيق تطوير هذا المورد الحيوي، من أبرزها ضعف المهارات والتدريب المتخصص، عدم توافق المناهج التعليمية مع متطلبات سوق العمل، هجرة الكفاءات، وغياب سياسات واضحة لدعم تنمية الموارد البشرية.

إن هذا التناقض بين الإمكانيات البشرية المتوفرة والطموحات التنموية من جهة وبين التحديات البنيوية والاجتماعية التي تعيق استثمارها من جهة أخرى يخلق فجوة كبيرة بين الواقع المطلوب والقدرات غير المستثمرة، ومن هنا تنبثق مشكلة البحث في التساؤل الأساسي حول: إلى أي مدى يسهم رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في العراق، وما العوامل التي تحد من تطويره واستثماره بالشكل الأمثل؟

ثانياً: أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من كونه يتناول موضوعاً استراتيجياً يمس جوهر التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إذ يعد رأس المال البشري حجر الزاوية لأي مجتمع يسعى إلى التقدم. فدراسة أهمية ومكونات هذا المورد تساعد على فهم كيفية تعزيز المعرفة والمهارات والخبرات والقيم لدى الأفراد بما يخدم سوق العمل والمجتمع ككل. كما تكمن أهمية البحث في كشف التحديات التي تواجه رأس المال البشري في العراق، وتقديم رؤية علمية يمكن أن تفيد صناع القرار في وضع سياسات تعليمية وتدريبية واستثمارية تهدف إلى تحسين جودة الموارد البشرية وتعزيز الإنتاجية والابتكار.

ثالثاً: أهداف البحث

١. توضيح أهمية رأس المال البشري ودوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العراق.
٢. تحليل المكونات الأساسية لرأس المال البشري بما في ذلك المعرفة، المهارات، الخبرات، والقيم.
٣. الكشف عن أبرز التحديات التي تواجه رأس المال البشري في العراق وأثرها على الاستفادة منه.

٤. دراسة دور السياسات التعليمية والتدريبية والمؤسسية في تطوير رأس المال البشري.

٥. اقتراح حلول واستراتيجيات عملية لتعزيز رأس المال البشري وتحقيق استثمار فعال فيه بما يسهم في التنمية المستدامة.

المبحث الثاني: تحديد المفاهيم والمصطلحات الأساسية

١. رأس المال

لغةً: جاء في المعجم الوسيط أن "المال" هو كل ما ملك للإنسان من أموال أو أشياء قيمة، ويُستعمل للدلالة على الثروة التي يملكها الفرد (عطية، وآخرون، ٢٠١١، ص ١١٢).
اصطلاحاً: يعرف رأس المال بأنه مجموع الموارد المالية والمادية التي يملكها الفرد أو المؤسسة ويُستثمر بهدف توليد المزيد من الثروة أو تحقيق أرباح مستقبلية، كما يشمل الموارد غير المادية مثل المعرفة والمهارات والخبرة (الحمامي، ٢٠١٨، ص ٤٥).

٢. الاستثمار

لغةً: جاء في المعجم الوسيط أن "استثمر المال" أي وضعه في مشروع ليحني منه الربح (عطية وآخرون، ٢٠١١، ص ٧٥٦).
اصطلاحاً: هو توظيف الأموال أو الموارد المختلفة في مشاريع أو أنشطة إنتاجية بهدف تحقيق عوائد مستقبلية اقتصادية أو اجتماعية، ويعد الاستثمار أحد أهم وسائل تطوير رأس المال البشري والمادي (الخطيب، ٢٠١٧، ص ٣٢).

٣. العملية الإنتاجية

لغةً: تعني العملية: الفعل المستمر، والإنتاج: هو الخلق أو الإبداع، والجمع بينهما يعني القيام بجهد لإنتاج شيء جديد (الطبراني، ١٩٥٦، ص خ).
اصطلاحاً: هي كل مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تُستخدم لتحويل المدخلات (موارد بشرية ومادية) إلى مخرجات من السلع أو الخدمات، بهدف تلبية احتياجات الأفراد والمجتمع وتحقيق القيمة الاقتصادية (عليوي، ٢٠١٩، ص ٢٧).

٤. التطور التكنولوجي

لغةً: جاء في المعجم الوسيط أن التكنولوجيا مأخوذة من "فن" أو "علم الحرفة"، أي المعرفة المتعلقة بصنع الأدوات وتوظيفها (عطية وآخرون، ٢٠١١، ص ٦٢٣).

اصطلاحاً: هو العملية التي يتم من خلالها ابتكار أو تطوير أدوات وأساليب جديدة أو تحسينها لتسهيل أداء المهام، زيادة الإنتاجية، وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي، ويعكس قدرة المجتمعات على التكيف مع المستجدات التقنية (النجار، ٢٠٢٠، ص ١٤).

المبحث الثالث: رأس المال البشري: الأهمية، المكونات، والمعوقات المؤثرة

يؤدي رأس المال البشري دوراً أساسياً في تعزيز النمو الاقتصادي من خلال تطوير مهارات ومعرفة الأفراد. ويرتبط الاستثمار في التعليم مباشرة بتحسين إنتاجية القوى العاملة وتسريع النمو. ويعد استغلال رأس المال البشري بكفاءة محورياً لتحقيق التنمية الاقتصادية في العراق.

أولاً : أهمية رأس المال البشري في تسريع النمو الاقتصادي

. ويمكن تتحدد أهمية رأس المال البشري من خلال النقاط الآتية(عباس، ٢٠٢٠، ص ١٦٥)

١. يسهم رأس المال البشري في تعزيز معدلات النمو الاقتصادي بشكل مباشر من خلال زيادة الطاقة الانتاجية والاستثمار بالأصول المادية وغير المادية كالتعليم والابتكار والتدريب.
٢. لا يمكن للعنصر البشري القيام بدوره بدون التعليم والتدريب، إذ يسهم التعليم في تراكم رأس المال البشري.

٣. يسهم رأس المال البشري بتحقيق التقدم العلمي والتقني، ويعد مصدراً لمصادر التنمية المستدامة.

٤. يؤثر رأس المال البشري على الإنتاجية بشكل مباشر من خلال تأثيره في أساليب ووسائل الإنتاج المختلفة، والبعض يرى ان أهمية رأس المال البشري وفقاً لرأي العديد من المختصين والباحثين والمعنيين والتي تحدد بالآتي:

١. تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة.

تهدف المؤسسات إلى الاستمرار والبقاء (الاستدامة)، لذلك لابد عليها اكتساب مزايا تنافسية مستدامة تحقق من خلالها التفوق التنافسي، وتضمن من خلالها رضا عملائها، ولكن التغيرات التي تعرفها منظمات الأعمال فرضت عليها تحديات كبيرة في صعوبة البقاء والاستمرار، والحفاظ على مزاياها التنافسية لمدة طويلة، لذلك أصبح امتلاك وتطوير الميزة التنافسية يمثل هدفاً استراتيجياً للمنظمات تسعى للوصول إليه باستخدام العديد من الأساليب، أبرزها الموارد

التي تؤدي دورا مهما في دعم الميزة التنافسية المستدامة، وتحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية ونجاح المؤسسة. وتعرف الميزة التنافسية على انها الموامة بين القدرات الداخلية للمنظمة وفرصها البيئية الخارجية، تحدد هذه الموامة مفهوم الميزة التنافسية والأساس الذي سيكون موضع الاهتمام عند زبائننا(المالك، ٢٠٠٩، ص٣١)

ثانياً: تتجسد أهمية الميزة التنافسية للمؤسسة من خلال (علي، ٢٠١٣، ص٣٠)

أ- تعطي المؤسسة تفوق نوعيا وكميا وأفضلية على المنافسين، ومن ثم تتيح لها تحقيق نتائج أداء عالية، فضلا عن انها تسهم في التأثير الإيجابي في مدركات العملاء، وباقي المتعاملين مع المؤسسة وتحفزهم لاستمرار وتطوير التعامل وإطالته.

ب- تتسم الميزة بالاستمرارية والتجدد، وهذا الأمر يتيح للمؤسسة متابعة التطور والتقدم على المدى البعيد، تعطي الميزة حركية وديناميكية للعمليات الداخلية للمؤسسة، وذلك نظرا لكونها مستندة على موارد المنظمة وقدرتها ومجالاتها .

خصائص الميزة التنافسية يمكن توضيح خصائص وصفات الميزة التنافسية أنها نسبية، أي تتحقق بالمقارنة، وليست مطلقة، يؤدي إلى تحقيق التفوق والأفضلية على المنافسين؛ الميزة الشافية ليست حكرا على مؤسسة ما، طريقة الأمد وضعية التقليد من قبل المنافسين

(أبو قحف، ٢٠٠٣، ص٢٦٢-٢٦٣) أن المؤسسات تتمتع بميزة تنافسية مستدامة أن كانت تملك أصول او قدرات النشرة وقيمة ومنها المورد البشري الذي يصعب تقليده، وأن استثمار هذه الموارد النادرة والفريدة سوف يكون مصدرا حاسما للميزة التنافسية، فضلا عن أن المؤسسات التي تمتلك (الموارد طبيعية، والتكنولوجيا واقتصاديات الحجم والمعدات وما إلى ذلك) بناء قيمة ومكاسب كبيرة، غير أن هذه المصادر يسهل تقليدها واستنساخها وكذلك والحصول عليها مقارنة بالمورد البشري الذي يعد مصدرا لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة والذي من غير الممكن تقليده أو استنساخه.

(Perez, Petra De, and Juan Manuel García,2002,124)

٢. تحسين الموقع التنافسي في السوق

التنافسية على مستوى القطاع السوق بأنها " قدرة شركات قطاع معين في دولة ما على تحقيق نجاح مستمر في الأسواق الدولية، دون الاعتماد على الدعم والحماية الحكومية ومن ثم تميز تلك الدولة في هذا القطاع.

(سلطان، ٢٠٠٨، ص ٣٠٥)

تعد المؤشرات الكمية أكثر استخداماً نظراً لسهولة حسابها مثل: الربحية الحصة السوقية، النمو السنوي السريع ويمكن أن نلخصها فيما يلي.

(أبو حنية، ٢٠١٠، ص ١٣٩)

أ- الربحية: تستخدم الربحية كمقياس لتقييم أداء المؤسسات، ويمكن تعظيمها عن طريق تحسين استثمارات المؤسسة واستخدام التقنيات الحديثة واستغلال الموارد بصورة أفضل، وفيما يلي طرق مستخدمة لقياس الربحية وهي، هامش الربح يعبر عن نسبة الأرباح الناجمة عن مبيعات المؤسسة، وتحصل عليه من خلال قسمة صافي الربح بعد الضريبة على المبيعات.

ب - العائد على الأصول: يهدف حساب هذا المؤشر إلى قياس مدى كفاءة التشغيل في المؤسسة، ويتم الحصول عليه من خلال قسمة صافي الأرباح بعد إضافة الفوائد إليها على متوسط إجمالي الأصول، هذا الأخير الذي يساوي حاصل قسمة إجمالي الأصول في بداية ونهاية المدة على اثنين.

ج- عائد حقوق الملكية: توضح هذه النسبة ربحية ما يتعلق برأس المال الذي يقدمه ملاك المؤسسة، ويتم الحصول عليه من خلال قسمة صافي الربح بعد طرح الأرباح الموزعة على الأسهم الممتازة على متوسط حقوق الملكية، ويقصد بمتوسط حقوق الملكية إجمالي قيمة رأس مال الأسهم العادية في بداية ونهاية المدة مقسوماً على اثنين، ان عمل المؤسسات على الاستثمار في رأس المال البشري لتحسين موقعها

التنافسي من خلال ما يمتلكه العاملين من خبرات ومهارات ومعرفة تجعلها قادرة على تحسين كفاءتها وفعاليتها.

مما سبق يتضح أن رأس المال البشري له دور في تحسين الموقع التنافسي في المؤسسات وفي سوق العمل، وهذا يتطلب توافر المعرفة، والابتكار، والتكيف مع التغيرات المجتمعية، هذا وما يتطلب أيضا في المؤسسات ان الامن الوظيفي لا يتحقق من دون ان تكون هناك مقدمات ليس الهدف فقط تحقيق نمو وربحية لتقييم أداء الموظف بل تكوم هناك أسس ومعايير غيرها، وان المؤسسات تعمل دائما زيادة الربح والعائد من اصول الإنتاج، وعائد حقوق الملكية.

٣- دعم وتنمية رأس المال الاجتماعي للمؤسسة

إذ أن العلاقة بين رأس المال البشري والإنتاجية علاقة متكاملة، إذ اكدت تجارب الدول المتقدمة بأن اليد المؤهلة والمدربة فنياً تسهم في تحقيق النمو الاقتصادي من خلال زيادة حجم الانتاج مع ثبات المدخلات فيما اوضحت تجارب الدول النامية مدى تأثير النقص في الموارد البشرية المؤهلة على برامجها في حين ان انتاج الاستثمار البشري لا ينعكس على الانتاجية وحدها بل يظهر اثره بالقدرة على تحسين نوعية الانتاج والاستخدام الأكفا للموارد الاقتصادية. عزز أهمية رأس المال البشري من العلاقة التكاملية مع رأس المال الاجتماعي، وعلى الرغم من أهمية راس المال البشري وما يحققه من نجاح للمنظمة إلا أنه يكون كل نفعاً بدون ترأس المال الاجتماعي والتعليم والتدريب والتكليف تحتاج إلى محيط اجتماعي لكي يتمكن الأفراد من اظهار قدراتهم التي تمثل قيمة المؤسسة.

(Law2010, p1157)

٤- زيادة انتاجية المؤسسة

تقوم المؤسسات في الاستثمار في رأس المال البشري في التدريب والتعليم الزيادة مهارات ومعرفة وخبرات موظفيها مما يؤدي ذلك في النهاية إلى الزيادة الإنتاجية في المخرجات وتحسين جودة العمل ويحقق للمؤسسة. منافع اقتصادية كما يكتب الأفراد دخل اضافي وأمور على يمثل رأس المال البشري مورد استراتيجيا وفق نظرية الموارد والكتابات وأن ما يمتلكه من معارف تؤدي إلى تحسين الإنتاجية وكذلك العمليات وأن هذه المعارف نادرة وهي تراكم مهارات

وخبرات الأفراد كما يصعب تقليدها أو استبدالها أو استنساخها لأن خاص بمنظمة معينة لها بصماتها المكتبة عبر الزمن من خلال مشاركة جميع افرادها (بن منصف، ٢٠١٣، ص١٦٥) فضلاً عن ذلك بعد رأس المال البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي تسهم بشكل كبير في تحقيق التنمية من خلال إدارتها العوامل الإنتاج كما يساهم في تحسين الإنتاج وتقليل التكاليف، ويعد من العناصر الحيوية في الاستراتيجية الحديثة من خلال ما يحمله من مجموعة من الخبرات والمهارات والمعارف وهذا ما يجعل المنظمة في الطليعة في مواجهة منافسيها (شبير، ٢٠١٥، ص٣٥)

٥. دعم الابداع والابتكار في المؤسسة

تتبقى أهمية رأس المال البشري في فهم التقنيات الجديدة وفهم المعرفة التي تمكن المؤسسات على الابداع والابتكار كما ولرأس المال البشري دوراً محورياً في النمو الاقتصادي وعليه تعمل المؤسسات على توظيف الأفراد الذين يمتلكون المعرفة والقدرة على التكيف مع كافة الأدوار الموكلة اليهم (شعبيث، ٢٠١٨، ص٤٩٧)

ويستخدم رأس المال البشري في المؤسسات بشكل اساسي لتقديم الابتكارات والتصاميم في منتجاتها وخدماتها وتحسين عملياتها الجارية وأن امتلاك المنظمات إلى القوة عمل بدرجة عالية فهي قادرة على الابتكار والتجديد الاستراتيجي (محمد، ٢٠١٠، ص٨)

يتضح مما تقدم ان العراق كغيره من الدول اهتم برأس المال البشري، فضلاً عن الاهتمام بكيفية دعمه وتطويره داخل المؤسسات، للنهوض بواقع التنمية والنمو الاقتصادي، ولأن الافراد هم رأس المال البشري لكل ابداع لابد ان يبذل العاملين داخل المؤسسة جهد لتقديم الابتكارات والتصاميم لخدمة المؤسسة والمجتمع.

٦- دعم عوامل نجاح وربحية المؤسسة

يعد رأس المال البشري من اثنان أصول المنظمات بعده القدرة الأساسية والمتغير المهم الذي يحدد النجاح التنافسي للمؤسسة وربحيتها في سوق اليوم، وأن التنفيذ الفعال والناجح المشاريع البناء يعتمد على خبرات ومعرفة ومهارات الأفراد على المستويات الفنية والمهنية كافة، في جميع المراحل من التصميم وحتى الانتهاء (شيجان، ٢٠١٠، ص٨)

يتضح مما مر ان لكل نجاح عوامل لا بد من ان تكون موجودة من ضمنها دعم العاملين وتشجيع عملهم فضلا عن توفير الامن والوظيفي لهم، وتقديم قوانين وضوابط عمل لحماية كل العاملين داخل المؤسسات بغض النظر ان اختلاف المؤسسات واختلاف عملها، وان توفير مثل تلك الأسس سوف تقدم المؤسسات الكثير من الخدمات التي تعود بربحية للمؤسسة والفرد العامل والمجتمع الذي تقدم اليه الخدمة.

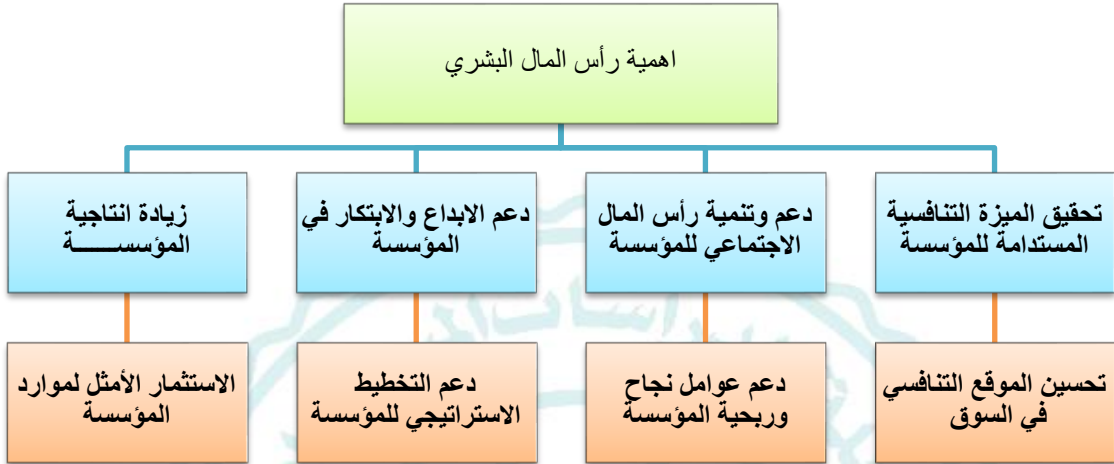
٧. دعم التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة

يشار إلى أهمية رأس المال البشري من محورين يمثل الأول وجهة نظر اقتصادية أن المؤسسة تكتسب ميزة تنافسية عندما تمتلك مورد بشري خاص بها لا يمكن نسخه او استبداله وكلما زاد تفرد المؤسسة باكتساب راس مال بشري زاد من الاستثمار في مواردها لتقليل حجم المخاطر وتحقيق أقصى انتاجية، وأن رأس المال البشري كمصدر ليس فقط لتعزيز أو تحفيز الافراد ولكن أيضا وسيلة لبناء الانفاق في التدريب والتعليم والبحث لتمهيد الطريق نحو معرفة جديد اما المحور الثاني من وجهة نظر التنظيمية أن رأس المال البشري له دور بارز في التخطيط الاستراتيجي حول الإنتاج التنافسي كما وان الرأس المال البشري قيمة كبيرة في المؤسسة من خلال زيادة الأرباح مقارنة بالتكاليف تسهم في خفض التكاليف وتوفير أداء متزايد.

٨. الاستثمار الأمثل لموارد المؤسسة

إنَّ رأس المال البشري يمثل أولوية مهمة للبقاء في البيئة الديناميكية وهو يمكن المنظمة من الاستخدام الأمثل. لمواردها إذ تكافح المؤسسات من أجل تحسين أداء موظفيها كما ويقود المؤسسة إلى صنع القرار وتوليد الأفكار الجديدة وتحسين النتائج التنظيمية كما انه يعطي صورة جيدة للمؤسسة تساعد على جذب الموظفين الماهرين وتحتفظ بهم.

شكل (١) يوضح أهمية رأس المال البشري



يتضح من المخطط أعلاه ان أهمية رأس المال البشري داخل المؤسسات يحقق الكثير منها الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة أي ان إنتاجية المؤسسة وما تقدمه من خدمة مقارنه بغيرها من المؤسسات التي تقدم نفس الخدمة، وتحسن الموقع التنافسي في السوق نرى ان المؤسسات الالهية تتنافس فيما بينها لتقديم افضل الخدمات.

ثانياً: مكونات رأس المال البشري

يتكون رأس المال البشري من المعارف والمهارات والامكانيات التي يجب ان يتمتع بها الافراد لتمكنهم من المساهمة دفع عجلة التنمية الاقتصادية الاجتماعية فيشمل ذلك مجموعة من الدعائم الأساسي والمقومات الرئيسية، في تكوين رأس المال البشري وهذا ما توضحه بالتفصل:

١. المعرفة العلمية

إنّ بناء المعرفة العلمية هي عملية انشاء أعمال معرفية جديدة نتيجة للأهداف المشتركة والمناقشات الجماعية وتوليف الأفكار، اذ يجب ان تعمل هذه المساعي على تعزيز الفهم الحالي للأفراد داخل المجموعة على مستوى يتجاوز مستوى معرفتهم الأولي، ويجب ان تكون موجّهة نحو تعزيز فهم ما هو معروف عن هذا الموضوع أو الفكرة. وتشمل النظرية "التعلم

التأسيسي، والمهارات الفرعية، والديناميكيات الاجتماعية المعرفية المتبعة في مناهج أخرى، إلى جانب الفائدة الإضافية للحركة على طول مسار التعليم الناضج.

تعد المعرفة العلمية (التعليم) العملية المتميزة الرسمية والعمومية التي يزداد الإنسان من خلالها بمعلومات تعليمية وتفسيرية عامة بحيث تصبح القاعدة الرئيسية العامة التي يستند عليها الإنسان في معرفة الأشياء والنظريات والقيم والظواهر التي يمكن أن تساعده على حل المشكلات اليومية أو المواقف التي تواجهه في حياته (عبيد، ٢٠٢٠، ص ٥٣)

وتأتي أهمية اقتصاد المعرفة العلمية في تطور رأس المال البشري في النقاط التالية:
أ- الإسهام في تحسين الأداء ورفع الإنتاجية وتخفيض تكاليف الإنتاج، وتحسين نوعيته من استخدام الوسائل والأساليب التقنية المتقدمة وبالذات في المجالات الصناعية التي تبرز فيها صناعات الأجهزة والمعدات الإلكترونية الدقيقة وأجهزة الحاسوب وبرمجياته، فضلاً عن الاستثمار الفعال في الموارد البشرية بعدها رأس المال الفكري والمعرفي.
الارتقاء بالعملية التعليمية وتحسين مستواها بدءاً من مرحلة الطفولة وصولاً إلى مخرجات عالية الجودة تعيد الاقتصاد الوطني لتلبية حاجات المجتمع وسوق العمل.

(تيسر، ٢٠٠٩، ص ٢٦)

ب- تساعد المعرفة العلمية على الإسهام في توليد فرص عمل في المجالات التي يتم استخدام التقنيات المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة وتوليد فرص عمل تتسع باستمرار للعاملين الذين لديهم مهارات وقدرات علمية متخصصة. فضلاً عن تحقيق تغيرات هيكلية واضحة وملموسة في الاقتصاد مثل الأهمية النسبية للإنتاج المعرفي وزيادة الاستثمار في المعرفة لزيادة رأس المال المعرفي وزيادة الأهمية النسبية للعاملين في مجالات المعرفة المرتبطة باستخدام التقنيات المتقدمة وزيادة الأهمية للصادرات من المنتجات المعرفية.

ج- تشجيع ودعم المؤسسات على التجديد والابتكار والابداع لسد حاجات المجتمع، والاستثمار في المعرفة يؤدي دوراً أساسياً في خلق الثروة وتراكمها.

(فريد، ٢٠١٧، ص ١١٥)

ت- تكوين أسواق تتاجر في الأصول المعرفية كالأصول غير ملموسة وارتفاع قيمتها إذ تزداد أهمية الأفكار والإبداع كالعلامات التجارية وبراءات الاختراع وحقوق التأليف والخبرات العلمية المولدة للابتكارات، القدرة على تحقيق نمو متسارع في الاقتصاد من دور الصناعات التي تجعل المعرفة هي الثروة ورأس مالها وتفعيل المعرفة المتولدة.

(رقامي، ٢٠١٧، ص ١٦٥)

٢. المهارات والقدرات

للمهارات والقدرات دوراً محورياً في تطوير رأس المال البشري، إذ أن المؤسسات تبقى في حاجة ماسة ودائمة إلى استقطاب دائم للأفراد الموهوبين الذين يملكون ما يمكن أن يطلق عليهم بالمهارات فوق العادة، لأهمية تكليفهم بمهام خاصة على مستوى الأنشطة التصنيعية والإدارية والتسويقية والمالية، وعلى الرغم من أن مهارات العاملين المحددة قد تعطي الشركات ميزة على الشركات المنافسة لأن هذه المهارات غير قابلة للتحويل إلى شركات أخرى، وأن حجم التواصل المحدود والتفاعل داخل الشركة المرتبطة بهذه المهارات يجعل هذا النوع من رأس المال البشري ذا تأثير محدود على مستوى النشاط المبتكر ضمن منطقة او مجتمع أوسع (العنزي، ٢٠١٤، ص ٢٠٦)

أ- براعة (إجادة) الأعمال Business Mastery: يجب أن يعرف مدراء الموارد البشرية معرفة مليئة بأعمال مؤسساتهم، وهذا يتطلب فهماً لاقتصاد المؤسسة وقدرتها المالية لكي يتمكنوا من الالتحاق بفريق مدراء العمل. وكذلك يتطلب منهم تطوير المهارات في العلاقات الخارجية التي تؤثر على زبائنهم.

ب- براعة الموارد البشرية Human Resources Mastery : يعد مدراء الموارد البشرية خبراء العلم السلوكي في المؤسسة، ففي مجالات التوظيف والتطوير والتقييم والمكافآت وبناء الفريق والاتصالات يجب على هؤلاء المدراء أن يطوروا من كفاءاتهم مواكبة مع التغييرات الجديدة.

ج-براعة التغيير Change Mastery: يجب عليهم أن يكونوا قادرين على إدارة تغيير العمليات لكي يتم إنجاز فعاليات الموارد البشرية بصورة فعالة، وفقاً لاحتياجات العمل في المؤسسة وهذا يشمل حل المشكلات الشخصية والمهارات وكذلك الإبداع والتطوير.

ت- المصدقية الشخصية Personal Credibility: يجب أن يتمتع مدراء الموارد البشرية بمكانة عالية من الصدق في عيون المستهلكين إذ أن عملية الوثوق بالذات والتأثير على الآخرين يمكن أن تكتسب نتيجة تطوير العلاقات الشخصية مع الزبائن، وذلك بواسطة توضيح قيم المؤسسة ورسم المعتقدات الشخصية والعدالة في التعامل مع الآخرين.

٣. تنمية القدرات: هي زيادة قدرات الإنسان من اجل تحسين مكانته الوظيفية أو أداء واجب إضافي أو القيام بمسؤوليات أكبر، إذ تتمثل تنمية القدرات عملية التدريب ومن شأنها أن تمد الإنسان بالمعرفة والمهارة وبعد النظر (شعبيث، ٢٠١٨، ص ٥٠٠)

يؤدي التدريب دوراً مهماً في تنمية القدرات والمهارات والكفاءات في جميع قطاعات المجتمع، ما يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الأهداف في جميع الميادين حتى يتمكن الأفراد من تأدية عملهم بأسلوب فعال ذي سلوك واتجاهات إيجابية، التعليم المستمر والتدريب هو السبب الرئيسي لتنمية الموارد البشرية وتحقيق التوظيف، إذ هناك علاقة بين التقدم الفني وتطوره وبين كمية ونوع الموارد البشرية التي تحقق الكشف والاختراع في شتي مجالات المعرفة ومن ثم فهي داله في مستوي التعليم وداله في حجم الإنفاق على البحوث العلمية، وعليه يمكن إجمالي القول بأن كفاءة تطبيق الفن الإنتاجي الحديث تتوقف على مستوي التعليم في أي بلد، فالتعليم والتدريب في ظل الاقتصاد المعرفي يحل مشكلة التخصصات النادرة حيث اصبح من السهل على المتعلم التعلم من خلال التعليم الالكتروني والباحث يتمكن من التواصل مع اي تخصص علمي نادر او اي موقع خلال لحظات معدودة مما يساعد على تراكم الخبرات وبكلفة قليلة (عطية، ٢٠١٠، ص ٣٤)

٤ . المؤهلات والخبرة

إنَّ للمؤهل والخبرات للأفراد أهمية كبيرة، فضلاً عن دورهما في الارتقاء بالمؤسسات، وتعمق الأسئلة حول أيها أهم، المؤهل أم الخبرة، بالمؤهل يعد في كثير من الأحيان مفتاح للوظيفة، ولاسيما الوظائف التخصصية وذات الطابع العلمي المتقدم، بينما تؤدي الخبرة دوراً كبيراً في صقل المهارات وتوفير أيدٍ تعمل بكفاءة وسرعة لإنجاز المهام الموكلة، ومن المهم أن يتم الجمع بين المؤهلات الأكاديمية والخبرات العملية والشهادات التدريبية جمعاً منطقياً يُمكن الباحثين عن العمل أو الموظفين الراغبين في الترقيات من اتباع الطريق الصحيح والأسلوب الأمثل لاختيار التدريب المناسب حسب حاجة العمل وبما يعود بالفائدة للأفراد وأرباب العمل (المحروقي، ٢٠٢٣، ص ١) يعد المؤهل والخبرة من أهم مكونات رأس المال البشري وان التعليم والتدريب من أهم الركائز المهمة لتنمية رأس المال البشري، إذ أن تطبيق منحنى التعليم والتدريب يتطلب التركيز على المتعلم بكافة حواسه، وإتاحة له حرية العمل والتعليم والتفكير الناقد واتخاذ القرار والتمييز، واستخدام شتى وسائل الاتصال وتبادل المعلومات والآراء واتخاذ القرارات بكل واقعية وموضوعية لرفع كفاءة التعليم وتنمية الموارد البشرية وتشجيع مهارات البحث العلمي والانفتاح على الثقافات العالمية والافادة من تجارب الدول المتقدمة بما يحقق طموحات الأفراد ويلبي رغباتهم.

(عطية، ٢٠٢١، ص ٤١)

أن الخبرات تعد أكثر أصالة من المعلومات المكتسبة من خلال التعلم الرسمي والمهارات المتميزة والمقتصرة على جماعات معينة، وهذا ما يتميز به المورد البشري دون الموارد الأخرى (القهيوي، ٢٠١٣، ص ٩١) كما نعني بالخبرة مهارة الفرد ومعرفته المتخصصة في مجال معين، والتي تراكمت وتطورت على زمن طويل، وتترافق الخبرة مع فهم عميق للمجال الخاص (عليان، ٢٠١٤، ص ١٤٥)

٥. **الابتكار والابداع** يعرف الابتكار والإبداع. كل الابداع يبدأ بفكرة إبتكارية ولذلك فالابتكار creativity : هو أساس وجود الابداع هو التنفيذ الناجح للفكرة الابتكارية، وتبعاً لوجهة النظر هذه فإن الفكرة الابتكارية لا تعنى النجاح إلا بعد تطبيقها، أي ان الابتكار هو نقطة البداية

عملية الابداع ومتطلب رئيسي لها وكل الابداع يبدأ بفكرة ابتكارية. اما الابداع هو عملية تنفيذ ناجح لأفكار الابتكارية وتحويلها لتطبيق مفيد (عباس، ٢٠١٨، ص ٥٧٩) وان كثيراً من الباحثين لم يفرقوا بين كلمة إبداع Creativity وكلمة ابتكار Innovation إي عدم وجود فروق جوهرية بينهما لأن الكلمتين تفيدان نفس المعني، بينما البعض الآخر، وضع فروقاً في استخدام الكلمتين بأن الإبداع يكون في الأنشطة والعمليات العقلية الداخلية التي تقود الإنسان إلى الوصول لأفكار جديدة بينما الابتكار يكون في استخدام الإنسان فكرة معينة وتطبيقها في الواقع العملي (الشعراوي، ٢٠٠٧، ص ٣٤٦)

تتمثل الأهمية تحدثت النظرية التطورية للاقتصاد عن الابداع عن خمسة أنواع محتملة للإبداع هي (المصباح، ٢٠١٨، ص ٣٤)

أ-تقديم سلعة جديدة إذ أن متخذ القرار لم يكن معتاداً عليها أو تقديمها بمستوى جديد وبالجودة عالية.

ب-تقديم طريقة جديدة للإنتاج تعتمد على اكتشافات علمية جديدة.

ج-فتح أسواق جديدة لم يدخلها المنتج قبل ذلك سواء كانت هذه الأسواق موجودة قبل ذلك أم لا

ت-فتح مصاد جديدة لتوريد المواد الخام أو المواد النصف مصنعة سواء كانت من قبل أم لا.

ث-وضع تنظيمي جديد في الصناعة مثل خلق وضع احتكاري في الصناعة، أو كسر وضع احتكاري موجود.

٦- التعاون الجماعي

إنَّ مفهوم التعاون الجماعي هو حجر الزاوية في صرح العمل الجماعي. إنه التفاعل المتناغم بين نقاط القوة الفردية، حيث يكون المجموع أكبر من أجزائه. لا يقتصر هذا التآزر على الأشخاص الذين يعملون معاً فحسب؛ يتعلق الأمر بالعمل على تحقيق هدف مشترك، بروح مشتركة، وإحساس مشترك بالإنجاز. إنه السحر الذي يحدث عندما تُنسج المساهمات الفردية في نسيج من النجاح الجماعي.

تعد فرق العمل على أنها جماعة تملك أعضاؤها مهارات مكملة لبعضها البعض ويلتزمون بعدد من أهداف وهم يعدون أنفسهم مسؤولين مسؤولية جماعية عن تحقيقها، بحيث تستمد فرق العمل أهميتها في المؤسسات من خلال تكاملية سماتها، بوصفها قوة أداءية وحركة تطويرية مستمرة في البيئة المؤسسية، تسهم في دفع المؤسسة نحو استيعاب التغيرات والتعامل مع التقنية وتطوير أساليب الأداء، والتخلص من العوائق التي تتخلل أنشطة عمليات المؤسسة ومن ثم فإن عملية تطوير فرق العمل تظل مطلباً حقيقياً لتلك المؤسسات في سعيها إلى النجاح والتميز (ابراهيم، ٢٠١٣، ص ١١)

ثالثاً: تحديات وفرص ادارة رأس المال البشري

تطور الاعتماد البشري فيما يخص الانتاج و وسائل الانتاج بشكل كبير وكذلك في بقية القطاعات الادارية والتربوية والعلمية والانتاجية، وكان هذا التطور السريع في طبيعة الادارة المرتبطة بالادارة البشرية، ناتجة عن تحديات تنافسية اربعة مؤثرة بشكل كبير من ناحية التحديات او الفرص، إذ تؤثر على العمليات والتطبيقات العملية لإدارة "رأس المال البشري" سواء كان مباشراً أو غير مباشر، إذ يؤدي إلى وجوب التكيف مع المتغيرات المستحدثة والاستجابة لمتطلبات بيئة العمل الحديثة، وتمثل هذه التحديات ما يأتي.

(الجبالي، ٢٠١٦، ص ٥٣)

ما تمثله العولمة من تحديات: وتعني الوصول إلى الاسواق في مختلف بقاع العالم، وزيادة التداخل بين الاقتصادات الوطنية، والعالمية، وتدفق رؤوس الأموال والأطر العمل عبر الحدود، من أبرز التحديات التي فرضت على " ادارة رأس المال" هو الضرورة القصوى لتطوير الاستراتيجيات التي تتناسب مع الثقافات المتعددة، والتي من اهم مهامها توظيف الكفاءات ذات المهارات والخبرات العالمية، وكذلك تعمل على "إدارة التنوع الثقافي"، اضافة الى ذلك العمل بممارسات إدارية تتكيف مع متطلبات السوق العالمية، مع الحفاظ على هوية المنظمة ومرونتها.

ما يمثله الجانب الاجتماعي من تحديات: ان للقيم الاجتماعية المتغيرة دورا كبيرا في مواجهة ادارة "رأس المال البشري"، وكذلك ارتفاع مستوى الوعي بحقوق العاملين، وأيضا تطلع المجتمعات المختلفة في تأسيس بيئة عمل اخلاقية محصنة من التدخلات، هذه العوامل تعمل على التأثير بشكل مؤثر على "إدارة رأس المال البشري"، لذلك، يتطلب الأمر تبني سياسات تتعلق بالحفاظ على حقوق العاملين، تعزيز بيئة العمل الصحية والأمنة، وتوفير برامج تنمية وتطوير للمهارات، إضافة إلى الاهتمام بالجانب الأخلاقي والاجتماعي الذي يعكس القيم المجتمعية ويحقق الاستدامة المؤسسية.

١. العولمة والانفتاح العالمي

تعد العولمة تحدياً كبيراً في تنمية رأس المال البشري، إذ يتطلب من الافراد والمؤسسات التكيف في بيئة العمل او الاقتصاد العالمي مما يستوجب تطوير المهارات في إدارة الموارد البشرية، يتضمن فهم وتطوير المهارات في إدارة الموارد البشرية نهجاً متعدد الأوجه يدمج المعرفة بالعمليات التجارية ومهارات التعامل مع الآخرين والمتطلبات القانونية والتخطيط الاستراتيجي، فالموارد البشرية تتضمن أنشطة من التوظيف، وتوفير الموظفين، والتأهيل، إلى إدارة الأداء، والتدريب، وعلاقات الموظفين، وإدارة المزايا، تتطلب الخبرة المتقدمة في الموارد البشرية أيضاً مواءمة استراتيجية مع أهداف المؤسسة، يتضمن ذلك نشر أنظمة متطورة لإدارة المواهب، واستخدام التحليلات التنبؤية للتنبؤ بالاتجاهات، ووضع الخطط.

وهذا ما تساهم فيه العولمة حيث تؤدي (العولمة) الى توفير المهارات وهو أمراً بالغ الأهمية مع قيام المؤسسات بإعادة تشكيل هيكلها واستراتيجياتها للانتقال من كونها جهات محلية أو إقليمية إلى عالمية، و أصبحت العولمة أكثر اتجاهات الإدارة رواجاً في السنوات الأخيرة، وذلك بسبب تحرير العديد من الأسواق إلى جانب خطوات مثل تبسيط وتوحيد معايير المحاسبة العالمية إلى جعل العمل خارج المناطق المحلية أسهل بكثير، فالتطورات الكبيرة في تقنيات الاتصالات، ادى الى تسارع وتيرة الاتصال والتواصل بين المجتمع المحلي والمجتمع العالمي، ما ادى الى ارتفاع مستوى المهارات والخبرات في الجانب الاداري لرأس المال البشري.

٢- الثورة التكنولوجية والمعلوماتية

على مستوى التحديات: التكنولوجيا هي (أجهزة الكمبيوتر والسيارات، و الميثاق أو الهواتف المحمولة)، التكنولوجيا هي شيء يستخدمه الناس لتحويل المدخلات إلى مخرجات، وغالبًا لتطوير مخرجات أكبر أو أسرع لمدخلات محددة، تستخدم جميع المؤسسات التكنولوجية بطريقة أو بأخرى، من تلك التي تصنع منتجات مثل السيارات (المؤسسات الموجهة نحو الإنتاج) إلى المؤسسات التي تقدم خدمات، ان تأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية متباين حتى بالنسبة للفئات العمرية، فالعديد من كبار السن وجميع الأشخاص الذين لم يتلقوا أي تعليم، أو حصلوا على القليل منه، أو تلقوا تعليمًا ضعيفًا، تمثل التكنولوجيا الجديدة خيارًا سيئًا، وكذلك الأشخاص الذين كانوا نشطين في عالم العمل على مدار العشرين عامًا الماضية، فقد كان ذلك يعني أنهم اضطروا باستمرار إلى تعلم مهارات جديدة أو مواجهة أن تصبح قديمة ولم تعد مفيدة في مجالهم، لقد فقد الكثير من الناس وظائفهم بسبب التقنيات الجديدة، تدرك العديد من المؤسسات أنها بحاجة إلى البدء في استخدام التقنيات الجديدة لتكون قادرة على المنافسة مع الشركات الأخرى، يمكن أن يكون لهذا تأثير إيجابي أو سلبي على الأشخاص العاملين في تلك المؤسسة، ولكن لا تزال الشركات بحاجة إلى مواكبة أحدث التطورات التكنولوجية للبقاء في صدارة المنافسة تُستخدم التكنولوجيا لإدارة العمليات اليومية، كما تُستخدم لإدارة الأشخاص المسؤولين عن هذه العمليات، مثل مديري الموارد البشرية، لن يحتاج مديرو الموارد البشرية إلى فهم التكنولوجيا المستخدمة لإدارة الأشخاص العاملين في المؤسسة فحسب، بل سيحتاجون أيضًا إلى فهم كيفية تأثير التكنولوجيا ككل، داخل المؤسسة وحولها، على الأشخاص الذين يديرونهم.

على مستوى الفرص: فالتكنولوجيا وما يصحبها من تغيرات من الوسائل المهمة للنهوض بالمنظمة ومواكبة التطور التكنولوجي العالمي فقد عرفت تغيرات كثيرة سواء في المواد والمعلومات والأفكار فتعتبر التكنولوجيا هي اللغة التقنية والعلم التطبيقي والطريقة الفنية لتحقيق غرض علمي فضلًا عن كونها مجموعة من الوسائل المستعملة لتوفير كل ما هو ضروري لمعيشة الناس ورفاهيتهم و تفرض البيئة الخارجية تحديثًا وتطويرًا تكنولوجي عالي بما يسهم في

تحقيق الميزة التنافسية (جثير، ٢٠١٤، ص ٩٤) تؤثر التكنولوجيا على "إدارة الموارد البشرية" من خلال خاصية الابتكار باستخدام التكنولوجيا المزرعة يُعد الذكاء الاصطناعي والشبكات والروبوتات من بين التقنيات المزرعة التي غيرت قطاع إدارة الموارد البشرية، حيث انها تؤثر من ناحية الممارسة لأدارتها، عبر "الذكاء الاصطناعي" الذي استخدم مؤخر من قبل مديرو الموارد للتوظيف والعمل القانوني وتقييم الأداء والتدريب وتكوين فرق العمل، مع استخدام أجهزة الكمبيوتر لإجراء المقابلات واختيار المرشحين والتعلم والتطوير والتواصل ومنع التحرش، وتستخدم الشبكات على نطاق واسع للتوظيف والتعلم والتطوير وتخطيط المسار المهني والتعاون، فالذكاء الاصطناعي مصطلح يُستخدم للإشارة إلى أداء الآلات التي تحاكي الوظائف المعرفية البشرية مثل التعلم وحل المشكلات

٣. تغير في القوى العاملة

إن مشاركة الموظف في إدارة التغير لها دوراً حيوياً، ويساهموا بشكل إيجابي في مبادرات التغير، ويتكيفوا مع طرق العمل الجديدة، إذ يسهم متخصصي الموارد البشرية باستخدام أساليب مختلفة لتحفيز الموظفين وإشراكهم طوال عملية التغير، مما يعزز الشعور بالملكية والالتزام بالنتائج المرجوة، تتمثل إحدى الاستراتيجيات الرئيسية لتعزيز مشاركة الموظفين أثناء إدارة التغير في إشراك الموظفين في عمليات صنع القرار، من خلال طلب مدخلات من الموظفين على جميع مستويات المؤسسة، يمكن لمتخصصي الموارد البشرية اكتساب رؤى قيمة، وتحديد التحديات المحتملة، والمشاركة في إنشاء حلول من المرجح أن يقبلها الموظفون وينفذوها، مع ذلك ان الموظفين الاكبر سنا يمثلون ذخيرة "الموارد البشرية في المؤسسة" لذا عند اقترابهم من سن التقاعد او تقاعدهم بالفعل ينعكس هذا بشكل سلبي على المؤسسة بسبب التأثير المحتمل لفقدان المهارات والمعرفة والقدرات، ما يستدعي من القائمين على الادارة العناية الكاملة بملف الفئات العمرية، و التدقيق في التركيبة العمرية للمؤسسة، مما يتيح إجراء تحليل وتوقع لهذا الملف، ويمكن أن تساعد عمليات التدقيق مسؤولي الموارد البشرية على فهم توزيع أعمار الموظفين عبر المناصب في المؤسسة وتمكينهم من ضمان وجود توزيع واسع للعمال القدامى في جميع أنحاء مكان العمل بالاقتران مع أدوات جمع البيانات الأخرى مثل

استطلاعات الموظفين، ومجموعات التركيز، ومقابلات الخروج، والشكاوى المقدمة، يمكن أن يزيد التدقيق من الوعي بالتميز المتصور على أساس السن (Ronald R. Sims, 2015, p186).

٤. التغييرات والتقلبات السياسية

تعد التغييرات السلبية من التحديات التي تواجه إدارة رأس المال البشري، إذ يمكن أن تؤثر هذه التغييرات على استراتيجيات التوظيف وعلى تنمية العمال، من بين أبرز التطورات والتغييرات التي شهدتها العالم المعاصر، تأتي أهمية التغييرات الجذرية التي طرأت على مسؤوليات "إدارة الموارد البشرية" منذ نشأتها وحتى الوقت الحاضر، في البداية، كانت إدارة الموارد البشرية تركز بشكل رئيسي على التنظيم في مجال العمل والتطور والكفاءات، إلا أن الأحداث والتحويلات التاريخية أفرزت تغييرات كبيرة في دورها وأهدافها، ففي فترة الثورة الصناعية، كانت التغييرات تركز بشكل أساسي على التقدم التكنولوجي واستخدام الآلات والآليات الحديثة لزيادة الإنتاجية، كان الغرض الرئيسي هو تحسين طرق الإنتاج ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية، بصورة تتماشى مع متطلبات السوق والتطورات التكنولوجية، دون التركيز على العنصر البشري أو رفاهيته، هذه التحويلات أدت إلى تغييرات واسعة في مفهوم إدارة الموارد البشرية، إذ بدأت لاحقاً تضع الإنسان في مركز الاهتمام، مع إدراك أن نجاح المؤسسات يعتمد بشكل كبير على قوة العاملين ورضاهم عن بيئة العمل، مما أدى إلى تطورها لتصبح إدارة تركز على تنمية رأس المال البشري وتحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية واحتياجات الأفراد.

(جنير، وحسين، ٢٠١٥، ١٥)

نتائج البحث

١. يُعد رأس المال البشري في العراق من أهم الموارد التي لم تُستثمر بالشكل الأمثل رغم أهميته في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
٢. هناك ضعف واضح في مستوى التعليم والتدريب المهني مما أدى إلى فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

٣. انخفاض كفاءة القوى العاملة نتيجة ضعف برامج التنمية البشرية وقلة فرص التدريب المستمر.

٤. غياب سياسات وطنية واضحة لتنمية رأس المال البشري وتوجيهه نحو القطاعات المنتجة.

٥. هجرة الكفاءات والعقول العراقية بسبب ضعف بيئة العمل وقلة الحوافز الاقتصادية.

٦. عدم التوازن بين النمو السكاني وفرص العمل المتاحة مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة.

٧. ضعف الوعي بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري كعنصر محوري في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام.

٨. محدودية التنسيق بين المؤسسات التعليمية والقطاعات الإنتاجية، مما يقلل من كفاءة استثمار القدرات البشرية.

توصيات البحث

١. وضع استراتيجية وطنية شاملة لتنمية رأس المال البشري تركز على التعليم، التدريب، والصحة باعتبارها ركائز أساسية للنمو المستدام.

٢. تطوير المناهج التعليمية والتدريبية لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل وتواكب التطور التكنولوجي والمعرفي.

٣. تحفيز الاستثمار في التعليم والتدريب المهني من خلال شراكات بين القطاعين العام والخاص.

٤. الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات عبر تحسين بيئة العمل وتوفير فرص مهنية مجزية داخل العراق.

٥. تعزيز ثقافة التعلم المستمر وتشجيع اكتساب المهارات الحديثة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

٦. تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية والخاصة لرفع كفاءة الأداء والإنتاجية.

٧. إجراء دراسات دورية لتقييم مستوى رأس المال البشري وتحديد الفجوات التنموية والعمل على معالجتها.

٨. تبني سياسات تحفيزية للشباب وتشجيعهم على الابتكار وريادة الأعمال كجزء من تنمية رأس المال البشري.

المصادر

١. ابراهيمي، نادية. (٢٠١٣). "دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة جامعة المسيلة"، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف.
٢. أبو حنيه، قوي. (٢٠١٠). تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، ط١، مركز الكتاب الاكاديمية، الأردن.
٣. أبو قحف، عبد السلام. (٢٠٠٣). كيف تسيطر على الأسواق، تعلم من التجربة اليابانية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
٤. بن منصف، خديجة. (٢٠١٣). "راس المال البشري رافعة للأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة/ دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بولاية سوق اهراس"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد الشريف مساعدي، العدد ١٠، الجزائر، ص ١٦٥.
٥. تيسير، اندراوس. (٢٠٠٩). نحو تعليم مدرسي مبني على الاقتصاد المعرفي: دراسة نظرية - المؤتمر العلمي الثاني لكلية العلوم التربوية جامعة جرش الأهلية، الأردن.
٦. الجبالي، حمزة. (٢٠١٦). تنمية وإدارة الموارد البشرية، ط١، دار الاورسا للنشر والتوزيع، السعودية.
٧. جثير، سعدون حمود. (٢٠١٤). راس المال الفكري، ط١، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان.
٨. جثير، سعدون حمود، وحسين، وليد حسين. (٢٠١٥). رأس المال الفكري، ط١، دار المنهال للنشر والتوزيع، عمان.
٩. رقامي، محمد. (٢٠١٧). دور وأهمية المعرفة واقتصاد المعرفة في تطوير الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال. رماح للبحوث والدراسات، الأردن.
١٠. سلطان، عطية صلاح. (٢٠٠٨). تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات العامة والخاصة وفقا لمعايير الأداء الاستراتيجي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.

١١. شبير، محمد منير عودة.(٢٠١٥). دور أنظمة نكاء الاعمال في تنمية راس المال البشري، رساله ماجستير، كلية التجارة، قسم إدارة الاعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.
١٢. الشعراوي، محمد عبدالمحسن.(٢٠٠٧). العوامل الفردية والتنظيمية المؤثرة على ابداع وابتكار العاملين دراسة تطبيقية على قطاع البترول، مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي بجامعة الازهر، العدد٣٢، مصر.
١٣. شعيبث، سندس جاسم.(٢٠١٨). شذى سالم دلي، راس المال البشري ودوره في تعزيز مؤشرات اقتصاد المعرفة وتلبية احتياجات سوق العمل في العراق، مجلة جامعة جيهان، العدد٢، أربيل، العراق.
١٤. شيحان شهاب حمد.(٢٠١٠). الاستثمار البشري ودوره في التنمية الاقتصادية لدول عربية مختارة، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد٤، العراق، ص٨.
١٥. الطبراني، سليمان بن احمد بن أيوب.(٢٠٢٤). المعجم الكبير، طبعة مؤسسة الريان.
١٦. عباس، محسن خضير.(٢٠٢٠). تحليل العلاقة بين راس المال البشري والنمو الاقتصادي في بيئة الاقتصاد العراقي، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد١٢، العراق، ص١٦٧.
١٧. عباس، نوال.(٢٠١٨). الاستثمار في الابداع من خلال راس المال البشري دراسة منظومة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائر، مجلة دفاتر اقتصادية، الجزائر، ص٥٧٩.
١٨. عبيد، مروان شاكر.(٢٠٢٠). ورحمن حسن علي، تحليل مؤشرات راس المال البشري في النمو الاقتصادي في العراق للمدة(٢٠١٧.٢٠٠٤)، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد١٢، العراق، ص٥٣.
١٩. عطية، شعبان عبد العاطى، واخرون.(٢٠١١). المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية، مصر.
٢٠. عطية، فاطمة عبدالله.(٢٠١٠). تطوير التعليم الإلكتروني لتعزيز تنافسية الموارد البشرية لمواجهة خلل سوق العمل في عصر العولمة. جامعة طنطا، كلية التجارة، مصر.

٢١. عطية، فاطمة. (٢٠٢١). أثر اقتصاد المعرفة في تحسين كفاءه الأداء لراس المال البشري دراسة قياسية على الاقتصاد السعودي خلال الفترة ٢٠١٨.٢٠٠٧، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، المجلد ٢٢، العدد ٢، السعودية.
٢٢. علي، علي محمد عليان. (٢٠١٣). متطلبات استدامة الميزة التنافسية في التعليم العالي : وجهة النظر القائمة على أساس الموارد - دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة.
٢٣. عليان، ربحي مصطفى. (٢٠١٤). اقتصاد المعلومات، ط ٢، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
٢٤. العنزي، سعد علي. (٢٠١٤). ابداعات الاعمال قراءات في التميز الإداري والتفوق التنظيمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
٢٥. فريد، سالي محمد. (٢٠١٧). التنمية في ظل اقتصاد المعرفة وإمكانيات بناء الاقتصاد. معهد البحوث والدراسات الأفريقية، افريقيا، ص ١١٥.
٢٦. القهوي، ليث عبد الله. (٢٠١٣). استراتيجية إدارة المعرفة و الأهداف التنظيمية، ط ١، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.
٢٧. المالك، عبد الرضا ناصر محسن. (٢٠٠٩). أبعاد إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية الشاملة ودورها في الأداء الاستراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية في البصرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة بغداد، العراق، ص ٣١.
٢٨. المحروقي، حارب بن حارث. (٢٠٢٣). ايهما نختار الشهادة ام الخبرة، بحث منشور.
٢٩. محمد، نافر أيوب. (٢٠١٠). الأهمية التنموية لراس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، مجلة العلوم الإنسانية، العدد ٤٤، مصر.

٣٠. المصباح، عماد الدين أحمد. (٢٠١٨). رأس المال البشري في سورية " قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ماجستير في الاقتصاد، المستشار الاقتصادي لاتحاد العمال، ندوة " الاقتصاد السوري - رؤية شبابية، سوريا.

31. Law,(2010) Gaming outcome of accountants and human capital theory: Macau evidence", Management Research Review, Vol.33, No.12, p1157.

32. Myers, M. B & Griffith, D. A & Daugherty, P. J and Lusch R. F,(Maximizing)2004) the human capital equation in logistics: education experience", And skill, Journal of Business Logistics, Vol.25, No.1 ,p211.

33. Ronald R. Sims , William I. Sause,(2015) Legal ana Regulatory Issues in Human Resources Management, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, p186.

34. Saa-Perez, Petra De, and Juan Manuel García-Falcón.(2002) "A resource-based view of human resource management and organizational capabilities development", International journal of human resource management, Vol. 13, No.1,124