

يستعرض الكتاب مجموعة عديدة من المفاهيم التي ترتبط بدور وأهمية التحول نحو الاستثمار في رأس المال البشري

أصدر معهد الإدارة العامة مؤخرًا كتاب «التحول نحو الاستثمار في رأس المال البشري» للدكتور محمد بن فايل العريمي عضو الهيئة العلمية بمعهد الإدارة العامة بسلطنة عمان ويستعرض الكتاب مجموعة عديدة من المفاهيم التي ترتبط بدور وأهمية التحول نحو الاستثمار في رأس المال البشري. فقد ثبت في ما لا يدعوا للشك أن العنصر البشري هو المحرك الرئيس للتطورات التي حدثت وسوف تحدث في المستقبل. فلقد أدركت البشرية بأن المورد البشري الذي لا ينضب هو المنبع والمحرك الذي إذا ما نضب أي مورد طبيعي تحرك المورد البشري للبحث عن مورد طبيعي آخر. إن من يحرك عناصر الإنتاج ويصنع لها قيمة اقتصادية هو المورد البشري. وعندما أدركت الدول المتقدمة والمؤسسات الرائدة هذه الحقيقة بدأت بتكثيف الاستثمار في رأس المال البشري، وأصبح المورد البشري في مقدمة مقاييس الثروة ومكون مؤثر في تنافسية الدول والمؤسسات. وانطلق هذا التغير عندما بدأ التحول إلى النظر للعنصر البشري كمورد استراتيجي وميزة تنافسية مستدامة.



إعداد

هدى بنت مبارك التتمتية

وتتبع أهمية الكتاب وهدفه من خلال تزايد اهتمام المؤسسات (وكذلك الدول) بالمعرفة الذي قاد إلى التركيز على تنمية وتطوير رأس المال البشري باعتبار أن مصدر المعرفة ومنبعها هم البشر. ومنها زاد الوعي بأهمية الاستثمار في المورد البشري. وأدى ظهور عوامل عديدة مثل: التنافسية والانفتاح الاقتصادي وظهور الاهتمام بتحقيق متطلبات العملاء والتكتلات العالمية والثورة التكنولوجية وتطور عالم الاتصالات والتقنية وغيرها إلى تحفيز المؤسسات على الاستثمار في تنمية رأس المال البشري، بل وظهرت هناك حروب للبحث واستقطاب المواهب والعقول البشرية المبتكرة.

إن المؤسسات التي تسعى إلى الاستثمار في تطوير رأس مالها البشري يجب أن تترك وتعي وتفهم المعرفة التي تحيط بالموضوع. وتجمع تعاريف مصطلح «المعرفة» على ارتباط المفهوم بثلاث كلمات رديفة وهي: الإدراك والوعي والفهم. من هنا تبرز أهمية كتاب «التحول نحو الاستثمار في رأس المال البشري» في أنه يقدم للقارئ الكريم (وبالأخص متخذ القرار) المعرفة حول مفهوم رأس المال البشري وما يحيط به من مصطلحات وعناصر ومركبات واستراتيجيات، وارتباطه بالموارد الآخر في المؤسسة. ويهدف من خلال تقديم هذه المعرفة إلى تعزيز الفهم والإدراك لدى القارئ العزيز لتظهر انعكاساتها على سلوكه وقراراته نحو تنمية وتطوير رأس المال البشري في المؤسسة التي يعمل بها. وينقسم الكتاب إلى ستة فصول رئيسية حيث يسلط الفصل الأول الضوء على مفهوم وأهمية رأس المال البشري. حيث يتطرق الفصل إلى مفهوم رأس المال البشري باعتباره مجموعة من الموارد غير المادية تستثمرها المؤسسة استراتيجياً من أجل تحويل المعرفة لقيمة اقتصادية مضافة وميزة تنافسية مستدامة. ويشير الكتاب في هذا الفصل إلى أن رأس المال البشري يوجد في المؤسسة في ثلاثة مواقع رئيسية، وهي:

أولاً: الأفراد العاملين في المؤسسة وهم يشكلون المنبع لكل الأفكار والمقترحات التي من شأنها أن تضيف للمؤسسة قيمة مضافة ومادية. فهم المصدر للحلول التي تقدم لتعالج التحديات التي تواجهها المؤسسة، وهم المرجع الذي تعتمد عليها المؤسسة في استثمار الفرص المتاحة. ويعتبر الكثيرون أن الأفراد في المؤسسة هم رأس المال البشري الحقيقي والذي من خلاله تتشكل باقي مكونات رأس المال البشري. ثانياً: نظام العمل الذي تتبعه المؤسسة حيث يخلق النظام الذي تتبعه المؤسسة

فرص متميزة لبناء وتبادل ونقل ونشر وتدفق المعرفة في المؤسسة. وتشكل المعرفة - كما أشرنا سابقاً - الأداة التي يقوم عليها مفهوم رأس المال البشري. فالمؤسسة التي تستطيع أن توجد نظام عمل محفز للمعرفة، ستعزز من قدرة المؤسسة على بناء رأس مالها الفكري.

ثالثاً: الشركاء الذين تتعامل معهم بشكل الشركاء مصدر مهم لتطوير المعرفة وبناء رأس مال فكري راند وثري. فهم القادرون على إعطاء أكبر قدر من المعلومات عن الفائدة الحقيقية للمنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة. والشركاء لا ينحصرون في العملاء فقط بل يتعداهم ليشمل المنافسين أيضاً.

فالمؤسسة تستفيد من المنافسين في تطوير قدراتها الفكرية، فهي تسعى دائماً إلى تقديم كل ما يحقق التفوق على منافسيها.

أما الفصل الثاني وهو بعنوان رأس المال البشري فيعرض الرؤية المعاصرة للمورد البشري والتي قامت على عدد من المبادئ، أهمها النظر إلى الإنسان كمورد نوعي عبارة عن قدرات ومهارات متطورة وطاقات فكرية متجددة ومعارف علمية متنامية. وأن هذا المورد هو مصدر المؤسسة للإبداع والابتكار والتجديد، وهو المحرك الرئيس لاستثمار الموارد المادية والتقنية الموجودة في المؤسسة. وتنتظر مؤسسات اليوم إلى المورد البشري على أنه طاقة متجددة لتحقيق الإنجاز والوصول إلى الأهداف وعلى رافد لمعالجة المشكلات والتغلب على التحديات واستثمار الفرص المتاحة. واعتبرت الكثير من المؤسسات الرائدة العنصر البشري، عاملاً حاسماً لدفع عجلة التغيير والتنمية، ومصدراً لبناء وتطوير القدرات التنافسية المستدامة للمؤسسة. ومن ضمن محاور هذا الفصل مكونات رأس المال البشري.

حيث أن المؤسسات تنطلق في مسيرة بناء وتطوير رأس المال البشري من إدراكها لمكوناته الأساسية. ويجعلها المؤلف في ستة عناصر رئيسية، وهي: -الصفات والخصائص: وتشمل مجموعة القيم والاتجاهات والصفات الفردية التي تحدد سلوكياته وطرق تعامله مع من حوله في المؤسسة التي يعمل بها.

-المعارف والمؤهلات: وهي تشمل مجموعة المعارف المهنية والتقنية



والتكنولوجية والفنية والتخصصية التي تتناسب مع بيئة العمل التي يعمل بها العنصر البشري والتي اكتسبها من خلال التعلم والتدريب. -المهارات: هي مجموعة المعارف التي اكتسبها الفرد بالتدريب والتطبيق والممارسة، والتي تؤهله للقيام بالأعمال الناطقة به. -القدرات: هي الاستعداد الفطري أو الموهبة المتأصلة عند الفرد والتي تصقل من خلال التطوير وتأهل الفرد للتعامل مع مجريات الحياة. وبدأ الاهتمام بها في مجال العمل بشكل كبير، كالتفكير التحليلي والتشخيص والاستنباط والحس الفني والقدرة على الإقناع والقدرة على اتخاذ القرارات والقدرة على التغلب على التحديات ومواجهة الضغوط... وغيرها.

- الإبداع والابتكارية: وهي القدرات الفردية التي تؤهل العنصر البشري إلى تقديم إنتاج يمتاز بالأصالة والتجديد والتطوير. وعلى الرغم من أنها قدرة عند الفرد، إلا أنها تعتبر مجال منفصل وتشكل قيمة مميزة للعنصر البشري.

- التجارب والخبرات: وهي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة العمل الذي يقوم به الفرد. وناقش الفصل الثالث في الكتاب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة. حيث طرح العديد من المفاهيم المتمركزة حول رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، وهو ذلك الاقتصاد الذي يشكل فيه إنتاج المعرفة واستثمارها المحرك الرئيس لعملية التطوير والنمو والاستدامة. حيث يقوم على فهم جديد لدور علاقة المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد. حيث يشكل اقتصاد المعرفة توجهات يقوم على أساس أن المعرفة أصبحت قوة ومورداً اقتصادياً تحقق فيه المعرفة (سواء المعرفة الصريحة التي تشتمل على قواعد البيانات والمعلومات والبرمجيات وغيرها، أو المعرفة الضمنية التي يمثلها ما يمتلكه الأفراد من مهارات وخبرات ومعارف وعلاقات كامنة في النفس) الجزء الأعظم من القيمة المضافة

التي يبنى عليه الإنتاج. إن دلالة اقتصاد المعرفة بالنسبة للمؤسسات هو أن الطريقة المثلى لنمو المؤسسة ازدهارها هو في جعل المعرفة صناعة قائمة على تنمية وتطوير رأس المال البشري الذي يضمن إنتاج المعرفة واستثمارها. كما تطرق الفصل في جزءه الأخير عن مفهوم المواهب البشرية وأنواعها وحرب البحث عن المواهب. وتناول الفصل الرابع الحديث عن الاستثمار في رأس المال البشري وأهميته. وأشار إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري يحقق فوائد جمة على المستويين الفردي والمؤسسي. فعلى المستوى الفردي يؤدي الاستثمار في رأس المال البشري إلى إكساب الأفراد المعارف والمهارات الضرورية لتقديم إنتاج كفاء وفعال. كما يرفع من مستوى القدرات والطاقات البشرية في المؤسسة. ويعتبر الاستثمار في رأس المال البشري أداة فاعلة لاكتشاف الطاقات الكامنة في الموارد البشرية المتاحة مما يؤدي إلى حسن إدارتها وتوظيفها وتوجيه القدرات والمواهب البشرية إلى المواقع التي تضمن حسن استغلالها. كما أن الاتجاه نحو استثمار رأس المال البشري يضمن للمؤسسة المحافظة على مستوى محدد من القدرات والمهارات الضرورية التي تحتاجها المؤسسة لضمان تطورها واستمرارها وقدرتها على مواجهة تحديات المستقبل.

وعلى المستوى المؤسسي فإن الاستثمار في رأس المال البشري يحقق للمؤسسة حسن الاستغلال الأمثل للكفاءات البشرية، وتوظيف القدرات المؤسسية بالأسلوب الأمثل الفعال. كما يعزز وينوع موارد المؤسسة ومصادرها. وهو كذلك يضمن تحقيق ميزة تنافسية مستدامة ومتجددة للمؤسسة. واعتماد المؤسسة على الاستثمار في رأس المال البشري كتوجه استراتيجي يضمن تحقيق سمعة ومكانة متميزة للمؤسسة. بالإضافة إلى أنه يؤسس لبناء بيئة عمل محفزة وداعمة لتطوير القدرات وبناء الكفاءات البشرية. كما أن الاهتمام ببناء رأس المال البشري يعزز توجه المؤسسة لبناء الثقة المؤسسية في القدرة على التعامل مع المتطلبات والاحتياجات المستقبلية بكفاءة وفعالية وذلك لأن

الدكتور محمد بن فايل العريمي، عضو الهيئة العلمية بمعهد الإدارة العامة بسلطنة عمان dr.malaraimi@gmail.com



حصل على الدكتوراه من جامعة مانشستر بالملكة المتحدة في مجال الإدارة وسياسة التطوير عن بحث يتناول علاقة القيادة التحولية بالسلوك الإداري للموظفين. وللمؤلف العديد من البحوث والمقالات المنشورة، والتي تناولت مختلف مجالات التطوير الإداري. كما شارك المؤلف في العديد من البرامج التدريبية واللقاءات والندوات والمؤتمرات الدولية والمؤلف متخصص في بحوث التطوير الإداري، وله اهتمامات تدريبية وبحثية واستشارية في تنمية وتطوير القدرات الابتكارية والإبداعية على المستويين الفردي والمؤسسي.

المال البشري، وتطور الممارسات التي تقوم بها اتجاه بناء ثروتها الحقيقية. وقد تستثمر المؤسسات هذا التغيير لإعادة بناء ثقافتها التنظيمية لتتلائم مع الاتجاهات المستقبلية لتوجهات رأس المال البشري. ولبيان أوجه تأثير المرحلة القادمة على رأس المال البشري في المؤسسة، يستعرض هذا الفصل واحد من أهم التقارير العالمية التي تحدد التوجهات المستقبلية لرأس المال البشري على مستوى العالم إنه «تقرير ديلويت السنوي الخامس لرأس المال البشري العالمي لعام ٢٠١٧م». ويقدم تقرير ديلويت رؤية ثابتة للاتجاهات المستقبلية التي سيتأثر بها رأس المال البشري، وبالتالي فعلي متخذ القرار وقيادات الموارد البشرية أن يستثمروا هذه التوجهات لإعادة تصميم مستقبل خريطة رأس المال البشري في المؤسسات التي يديرونها. وتمثل الاتجاهات العشرة لرأس المال البشري تصورات مستقبلية للتأثيرات التي ستحدثها التطورات المعاصرة على رأس المال البشري والتي سيكون لها انعكاسات واضحة على مؤسسات المستقبل، وهي: التصميم التنظيمي لمؤسسة المستقبل، والتعلم المسار المهني في المستقبل، والاستحواذ على المواهب البشرية، وتجربة وخبرة الموظفين، وإدارة الأداء، والقيادة الرقمية، وتحليل اتجاهات الموظفين، التنوع والاندماج، ومستقبل العمل والوظيفة. وفي الختام يشكل الكتاب مصدر غني يسر أغوار موضوع رأس المال البشري لمساعدة المؤسسات والأفراد على اكتشافه وتنمية وتطويره. وهو يشكل إضافة نوعية للمصادر التي تتناول الموضوع وإثراء حقيقي للمكتبة العربية.

