

الاستثمار في اللاملموسات كإستراتيجية لتحقيق الإبداع وتحسين أداء المنظمة الجامعية
**Investing in the intangible as a strategy to achieve innovation and
improve the performance of the university organization**

أ.عبدي مكي خالد، جامعة تبسة، الجزائر.

د.عوياج مختار، جامعة تبسة، الجزائر.

تاريخ التسليم: (28 /10/ 2017)، تاريخ التقييم: (29 /11/ 2017)، تاريخ القبول: (06 /12 /2017)

Abstract

The intellectual capital Investment's plays a big role and a clear importance effect in the performance and effectiveness of organizations activities, especially in light of a new economy known as the knowledge economy, the management of these resources is a compilation and identify knowledge efficiently, also the base information management and applied effectively in the organization to ensure her achieve excellence and superiority over competitors, as the organization's capital is today is a knowledge resource that pick it from the internal and external environment, and transformed it by the creative process. the knowledge forms is the key element of this process, so the creative process necessarily entails the embodiment of new knowledge from the human highly qualified professionals with experience, knowledge management also seeks to create and develop the system of values of the organization includes a basic degree of capital knowledge with a focus on quality and outstanding production, in addition to the investment energies and employ technology better employment In order to keep up with the requirements of rapid changes; this is what we will try to highlight through it in this paper.

Key words: Intellectual capital, investment in human capital, education, training, creativity, university performance.

المخلص

يلعب الاستثمار في اللاملموسات دورا كبيرا وأهمية واضحة في التأثير على أداء وفاعلية أنشطة المنظمات خاصة في ظل اقتصاد جديد يعرف باقتصاد المعرفة، وإدارة هذه الموارد هو عبارة عن تجميع وتحديد المعارف بكفاءة، وإدارة قاعدة المعلومات وتطبيقها بفاعلية في المنظمة بما يضمن لها تحقيق التميز والتفوق على المنافسين حيث أن رأس مال المنظمة أضحي اليوم هو المورد المعرفي الذي تلنقطه من بيئتها الداخلية والخارجية والتي تقوم بعملية تحويلها عن طريق عملية الإبداع إذ تعتبر المعرفة بأشكالها (الضمنية والصريحة) هي العنصر الأساسي لهذه العملية، وبالتالي فإن عملية الإبداع تستلزم بالضرورة تجسيد للمعارف الجديدة انطلاقا من الكفاءات البشرية المؤهلة ذات الخبرة، كذلك تسعى إدارة المعرفة إلى خلق وتطوير منظومة من القيم في المنظمة تضم بدرجة أساسية الرأسمال المعرفي مع التركيز على الجودة والإنتاج المتميز، إضافة إلى استثمار الطاقات وتوظيف التكنولوجيا أحسن توظيف بغية مواكبة متطلبات التغيرات السريعة. وهذا ما سنحاول إبرازه من خلال هذه الورقة البحثية.

الكلمات المفتاحية: اللاملموسات، الاستثمار في رأس المال البشري، التعليم، التدريب، الإبداع، الجامعة، الأداء المتميز.

مقدمة:

يمثل العنصر البشري أحد ركائز التنمية، باعتباره العنصر المستفيد من تحسين مستوى معيشة معين (مستوى التعليم، محاربة الفقر، الرعاية الصحية ...)، من جهة وباعتباره العامل الإنتاجي الأهم في تحريك عجلة النشاط الاقتصادي من جهة أخرى. وحيث أن هذا العصر يتسم بالتغيرات المفاجئة و العوامل البيئية المتقلبة والتي أصبحت تؤثر على جميع القطاعات و بمختلف الاتجاهات، و لعل قطاع التعليم العالي يقع في مقدمة هذه القطاعات، الأمر الذي يستوجب وجود موارد فكرية قادرة على التكيف مع هذا التغيير وقادرة على مواكبة التطور الحاصل ورفع الكفاءة العلمية والتعليمية، ثم الاستثمار في هذه الموارد الفكرية اللاملموسة التي تشكل رأس مال المنظمة الجامعية لتحقيق التميز في الأداء.

ولقد أكدت العديد من الدراسات إسهام رأس المال البشري إلى جانب رأس المال المادي في الإنتاج وتحقيق النمو الاقتصادي، ومع أن رأس المال البشري يتكون نتيجة إنفاق مراكم للأموال لتكوين قوة العمل فإنه مع هذا يتميز رأس المال المادي من وجوه متعددة، فمن جهة يتمثل رأس المال البشري في الإنسان الذي هو مزيج من مادة ومشاعر، ويختلف التعامل معه عن التعامل مع رأس المال المادي، ومن جهة أخرى فإن رأس المال البشري إذا ما قورن برأس المال المادي يكون أكثر دوماً، فهو لا يهلك بالاستعمال كالآلات والسلع المنتجة الأخرى فيفقد مع الاستعمال جزءاً من طاقته الإنتاجية، وإنما يزداد نمواً وقدرة على الإنتاج، فالمعارف التي يكتسبها المتعلم تزداد جودة بالاستعمال والخبرة وهذا مايساهم في تحسين أداء المنظمة ووصولها إلى التميز. و من هنا جاءت هذه الورقة البحثية لإلقاء الضوء على ماسبق و قد ارتأينا تقسيمها إلى ثلاثة محاور أساسية.

المحور الأول: الرأسمال البشري وأطر الاستثمار فيه

لقد أصبحت المعرفة المفتاح الأساسي لتطور اقتصاديات الدول وكذلك لتطور المنظمات سواء كانت ذات إنتاج سلمي أو خدمي، ذلك أن ظاهرة البحث عن المتخصصين الماهرين أصبحت سمة من سمات الاقتصاد المعرفي، حيث تشير الإحصاءات في مختلف دول العالم، إلى أن هناك ميل كبير في نمو الوظائف ذات الطابع المعرفي، وتشكل هذه الوظائف قوة عظيمة للمنظمات وعامل مساعد في بقائها ومناقستها في السوق الذي يتسم بحركة تطويرية سريعة، والملاحظ أن المنظمات الناجحة في العالم الصناعي المتقدم هي منظمات ذات اهتمام كبير بالمعرفة وما تستجبه من التزام بمتطلبات الاستثمار في ميدان رأس المال البشري، حيث يشكل هذا التوجه ركبا دائما لمشروع ترقية المعرفة بالمنظمة والتي تنتج مع الوقت ميزات تنافسية كبيرة.

1- مفهوم الرأسمال البشري ومراحل تطوره:

لقد كانت بدايات الاهتمام بالقابليات البشرية في القرن السابع عشر على يد الاقتصاديين، ففي القرن السابع عشر أكد الاقتصادي (Petty William) على فكرة اختلاف نوعية العمالة، وطرح موضوع قيمة العاملين (Value Of Workers) في حساب الثروة بطريقة إحصائية، وشكل هذا الجهد مبادئ ما عرف لاحقاً بـ: رأس المال البشري، واستمرت جهود الاقتصاديين بهذا الاتجاه، حيث في سنة 1776 أشار (AdamSmith) في

كتابه الشهير ثروة الأمم إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات، وطالب بأن تحدد الأجر على وفق ما يبذله العاملون من وقت و جهد وكلفة لكسب المهارات المطلوبة في أدائهم لمهامهم مشيراً أن العمل البشري هو مصدر القيمة (Gorz, 2003, P.11)، وأوضح أن موهبة الفرد لا تعود عليه فقط و إنما تعود أيضا على المجتمع الذي ينتمي إليه، و أن المهارة الفائقة للعامل تعمل كأداة ثمينة لإثراء الاقتصاد وأن هذه المهارة تعطي عائداً يغطي تكاليف الإعداد لها، بالإضافة إلى قيمة هذه المهارة في حد ذاتها (فليه، 2007، ص. 23).

وأكد الاقتصادي المعروف (Alfred Marshall) في عام 1890 على أهمية الاستثمار في البشر بقوله: "أن أمن ضروب رأس المال، هو ما يستثمر في البشر". وذلك لأن رأس المال البشري يتميز بسمه لا تتوافر في غيره من رؤوس الأموال، هي أن منحى إنتاجيته تتصاعد بنفس اتجاه خبراته ومهاراته، و أن عمره المعنوي يتحدد مع تغيرات العصر، ولن يندثر إلا بتوقف عمره الزمني ومعنى ذلك أنه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة.

وجاء عام 1906 ليشهد ظهور الأساس الفعلي لنظرية رأس المال البشري المعاصر على يد الاقتصادي (Irving Fisher) عندما أدخل رأس المال البشري في مفهوم رأس المال العام، وعند نهاية الخمسينيات توسع تيودور شولتز وجاكوب مينسر (Jacob Mincer) بنظرية رأس المال البشري من خلال اعتباره فئة من رأس المال مستقلة عن رأس المال التقليدي، أخذين بنظرهما خصائصه الاقتصادية والإنتاجية وأدوات قياسية، وذلك ما وفر تفسيراً لظواهر الاقتصاد الكلي والجزئي. وشهدت مرحلة الستينيات إلى نهاية السبعينيات تطوراً سريعاً في هذا المفهوم أدت بشكل واضح إلى فهم السلوك الإنساني على المستويين الفردي والاجتماعي، فقد ميز قاري بيكر (Gary Becker) بين رأس المال البشري العام الذي يزيد إنتاجية المالك ورأس المال الخاص الذي يزيد إنتاجية المالك في نشاط محدد.

من خلال ما تقدم نلاحظ أن هذه الحقبة شددت إلى الانتباه إلى أهمية المورد البشري، و ضرورة دراسته بوصفه عاملاً مكملاً لرأس المال المادي، ويمكن القول أن موضوع رأس المال البشري يشكل نقطة ارتكاز لدراسة موضوع رأس المال الفكري. وقد وردت العديد من التعريفات الخاصة برأس المال البشري والتي نورد أهمها في: - تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: "رأس المال البشري هو كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من العلم والخبرة" (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003، ص. 90).

- يتمثل في مجموع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية، والفنية والتي لديها القدرات الإبداعية والإبتكارية والتفوقية وتشمل هذه على معارف العاملين المتطورة، وخبراتهم المتراكمة على التجارب الحياتية والعملية ومهاراتهم التقنية والفنية، فضلاً عن رضاهم، ومعنوياتهم و تماسكهم كفريق عمل متكامل (الفضل، 2009، ص. 175).

وتجدر الإشارة في هذا السياق أن الكثير من المراجع تعتبر رأس المال البشري عنصر من عناصر رأس المال الفكري على أساس أن:

رأس المال الفكري = رأس المال البشري + رأس المال الهيكلي + رأس المال الانبوني.

ويعد رأس المال البشري العنصر الهام فيه لكونه محرك الإبداع والمورد الحاسم للقيمة غير الملموسة في عمر المعرفة.

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأن رأس المال البشري يتمثل في القوى العاملة التي تمتلك القدرة والتفكير والتجديد والابتكار وذلك بفعل المعرفة الضمنية الكامنة في أذهان العاملين التي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر، وعليه فهو يعكس فاعلية المنظمة في إدارة مواردها الملموسة وغير الملموسة للحصول على الخبرة والثقافة والمعرفة اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية وخلق القيمة.

2- خصائص رأس المال البشري

في ظل الاقتصاد المعرفي أصبح رأس المال البشري مورد إستراتيجيا بشكل قوة فاعلة لهذا الاقتصاد والمصدر الرئيسي للثروة والازدهار، وتشير أدبيات الإدارة الإستراتيجية إلى أن المورد لكي يصبح إستراتيجيا يجب أن تتوفر فيه خصائص معينة منها (منصور، والخفاجي، 2008، ص. 215):

- أن يكون المورد ثميناً

- أن يتسم بالندرة

- لا يمكن تقليده بسهولة

- لا يمكن إحلال بديل محله

وهناك خصائص شخصية يجب أن يتمتع بها رأس المال البشري نذكر منها (النجار، والعلي، 2006، ص. 10-13):

- **الاستعداد والميل نحو المخاطرة:** تطالب الإدارة العليا في المنظمات الكبيرة بنجاح أكبر كلما زادت كمية الأصول اللازمة، وكلما زادت فترة ربط هذه الأصول بالمشروع المقترح وهذه الأهداف تقتزن بالأفراد الذين تستند أعمالهم على الإبداع، والعمل الجديد وهذا الأخير يحمل نوعاً من المخاطرة المبنية على الشجاعة والمبادرة القائمة على العمل الشاق وانتهاز الفرص السانحة؛

- **الرغبة في النجاح:** تحدد الكفاءات أهدافها، وتعمل بمثابة لتحقيقها، إن هذه الكفاءات منظمة فسيولوجيا على أنهم يختلفون في درجة الرغبة في النجاح، حيث يقدمون مسؤولية ذاتية لأعمالهم ووظائفهم؛

- **الثقة بالنفس:** لأن الكفاءات الريادية تملك الثقة بالنفس وقادرة على مواجهة التحديات، حيث أنها تنشط الجوانب الإدراكية والتصورية للفرد بما يجعله أكثر تفاؤلاً تجاه المردود المتوقع من أعماله الجديدة؛

-**الالتزام:** يمتاز رأس المال البشري بإدامة التركيز على الأهداف عن طريق التخطيط للأنشطة المختلفة والتنظيم لها؛

- **منهجي ونظمي:** إن رأس المال البشري لديه القدرة على الترتيب والتنظيم، ولديه قدرات متميزة في مجال التحليل والربط بين المتغيرات البيئية.

4-تصنيفات رأس المال البشري: وتم اختيار تصنيفين حسب ما يلي:

*التصنيف الأول: حسب منظور التعليم والتدريب

ينقسم رأس المال البشري حسب هذا المنظور إلى ثلاثة أنواع رئيسية (المصري، 2003، ص ص. 34-36):

1- **رأس المال البشري المعرفي:** وهو مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يحصل عليها الفرد عن طريق برامج التعليم والتدريب المهني التي تهدف لتنمية بعض جوانب شخصية بتزويده بمهارات حياتية تكون ذات منفعة له في التعامل مع بيئته، دون أن يكون الهدف من إعداده ممارسة عمل معين أو رفع كفاءة معينة، ويتم الاستثمار في هذا النوع عن طريق النظام التعليمي (مختلف مراحل التعليم).

2- **رأس المال البشري العام:** وهو مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يحصل عليها الفرد عن طريق برامج التعليم والتدريب المهني التي تهدف لإعداده لممارسة عمل معين أو مجموعة من الأعمال ضمن مهنة معينة وضمن مجال ومستوى محددين، ويتم الاستثمار في هذا النوع من رأس المال البشري عن طريق برامج التعليم من خلال النظم والمراكز والمؤسسات التعليمية المهنية.

3- **رأس المال البشري الخاص:** هو مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يحصل عليها الفرد عن طريق برامج التعليم والتدريب المهني الموجهة لحاجات عمل معين أو منشأة محددة، مما يستدعي الأخذ بعين الاعتبار الحاجات الخاصة لموقع العمل المعني، ويتم الاستثمار في هذا النوع عن طريق البرامج التدريبية التي تهدف لرفع كفاءة الفرد في العمل الذي يمارسه و تحسين مستوى أدائه فيه.

*التصنيف الثاني: حسب مستوى الأداء

يمكن تقسيم رأس المال البشري لمنظمة ما إلى أربع فئات بحسب مستوى الأداء كما هي مبينة حسب الشكل رقم (01).

الشكل رقم (01): فئات رأس المال البشري في المنظمات بحسب تصنيفها

2- المتعلمون الجدد New learners (2,5%)	1- النجوم و العقول Stars and brains (75%)
--	---

وهم فئة العاملين الذي يتمتعون بالقابليات والمعارف والمهارات المتنوعة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة، فضلا عن حركتهم الدائمة وفعلهم النشط في الوصول إلى الأداء المتميز .	وهم فئة العاملون الجدد الداخليين للمنظمة والمنقولين والذين تمت ترقيتهم إلى وظائف جديدة أخرى، والذين عادة ما لم يصل أداؤهم إلى المستوى المرغوب، بسبب ضعف مواقف الاندماج والتكيف مع ثقافتها و بيئتها .
3-العاملون الطبيعيون Normal Employers (20%) وهم العاملون العاديون الذين يتمتعون بصلادة انتمائهم للمنظمة،والذين لايمكن الاستغناء عنهم بل يفترض أن يسعى المديرين لتحويلهم إلى نجوم لامعة وعقول مدبرة لإضافة القيمة الاقتصادية لها.	4- العاملون صعبى المراس Difficult Employers (2,5%) وهم فئة العاملون صعبى المراس والتعامل كونهم أصحاب مشاكل (Trouble makers) في العمل،والتأثير السلبي في الإنتاجية. ويفضل أن تعد المنظمة تلك البرامج الناجحة للاستغناء عنهم بسرعة، بسبب ارتفاع كلفتهم المؤثرة على الاستثمار في رأس المال البشري.

المصدر: (العنزي، دون سنة نشر، ص 110).

-فالمربع الأول من الشكل (1) يمثل الفئة المتميزة، وتتمثل هذه في العاملين من صنف النجوم اللامعة والعقول المدبرة التي يصعب إيجاد بديل لهم بسهولة من قبل المنظمة ويفترض أن تكون نسبتهم حوالي (75%) من إجمالي العاملين فيها.

-الفئة الثانية التي يمثلها المربع الثاني، فهم العاملون المتعلمون الجدد،الذين هم في طور التعلم لاكتساب المعارفوالخبرات بفعل تعيينهم لأول مرة، أو نقلهم أو ترقيتهم إلىوظائف أخرى، ويفترض أن تكون نسبتهم حوالي(2,5%) ويراعي السرعة في عملية التحويل للمعارف وعدم ضياع الوقت، بحكم حسابه ككلف ضائعة.

- المربع الثالث، يشكل العاملون الطبيعيون في أداؤهم وسلوكياتهم وصالدة مواقفهم مع منظماتهم، بحيث لا يمكن الاستغناء عنهم، بل يمكن نقلهم إلى فئة المربع الأول، إذا ما أرادت ذلك وسعت إليه بموجب برامج منظمة، وينبغي أن تكون نسبتهم في حدود (20%).

- الفئة الرابعة التي تقع في المربع الرابع، فهي تمثل مجموعة العاملين صعبى المراس، والتي يفترض بالمنظمات أن تستبدلهم بسرعة لأنهم يمثلون حجر عثرة أمام تطويرها إضافة إلى كلفهم العالية والخسارات المتوقعة من جراء أداؤهم المتدني ومشكلاتهم الخطيرة على العاملين الآخرين، وتسكين حركة تلك المنظمات في التعامل مع المنظمات المنافسة بحرص واقعي، وهنا يفترض إن لا تزيد نسبتهم عن (2,5 %) حتما.

5- مفهوم و أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

إن هذا المفهوم أي الاستثمار في رأس المال البشري تبلور من خلال نظرية رأس المال البشري لشولتز، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر، فقد وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري من خلال تحديد ماهية رأس المال البشري وادخال مهارات الفرد كأحد مكوناته والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد ويعرف الاستثمار في رأس

المال البشري على أنه مجموع النفقات والمصاريف الخاصة بمجالي التربية والصحة والمخصصة لزيادة إنتاجية العمل.

كما نعني به تلك المدخلات التي تقوم بها المنظمات في ميدان تدعيم المواهب البشرية وترقية وتطوير المهارات التي تعزز المنافع التنافسية وتسمح بتكوين قيمة فريدة تبقى بعيدة عن منال المنظمات الأخرى، وهذا يعني أن الاستثمار في تعليم العاملين وترقية مهاراتهم هو طريقة جديدة لخلق سوق عمل داخلي أساسي تركز عليه المنظمة في بناء مواردها البشرية (الساعدي، 2011، ص. 289).

كما يشير مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري إلى توظيف الأموال من قبل المنظمة بغية الحصول على الموارد المعرفية التي تتمثل في الحصول على الموارد البشرية العالية التخصص في مجال المعرفة وإعادة تأهيل وتدريب العاملين في مجال المعرفة وتكوين الخبرات المعرفية (حسن، 2008، ص. 158).

ويمثل الاستثمار في الموارد البشرية في الاستثمار في التعليم والتدريب (القيشي، 2007، ص. 167).

من خلال التعاريف السابقة يتضح جليا أن الاستثمار في رأس المال البشري هو الإنفاق على الموارد البشرية ويساعد على اكتشاف وتدفق إمكانياتهم المحتملة، وبالتالي يجب:

- أن تركز على التسيير الذاتي بدلا من تسيير الموارد البشرية.

- عدم استخدامها للعنصر البشري كمورد، بل تعمل على الإدراك والتعرف على الإمكانيات المحتملة للأفراد ومساعدتهم على استخدامها وتنميتها.

- تعد عملية استثمارية مستمرة و متكاملة لتنمية قدرات العاملين الفكرية وتحسين اتجاهاتهم وولائهم.

- تعمل على تحويل استعدادات الأفراد لصالحهم وبطريقة غير مباشرة يتم تحقيق الأهداف الإستراتيجية، فاهتمام المؤسسة بتنمية الإمكانيات المحتملة لأفرادها سيدعم إحساسهم بمسؤولية تحقيق أهدافها الإستراتيجية.

- تعمل على تطوير السياسات والهياكل والأنظمة بما يساعد الأفراد على تقجير طاقاتهم المحتملة.

إن مفهوم الإمكانيات المحتملة للأفراد يؤكد على وجود الطاقات الفكرية والإبداعية غير المستغلة لديهم والتي يمكن توظيفها وتنميتها لتحقيق منافع مستقبلية مما يستدعي إلى ضرورة الاعتراف برأس المال البشري كأحد أهم الأصول غير المادية المساهمة في تحقيق الربحية و تحسين الميزة التنافسية.

وتتجسد أهمية الاستثمار في رأس المال البشري بصفة خاصة ورأس المال المعرفي بصفة عامة من خلال الجوانب التالية:

- يعزز الاستثمار في الموارد المعرفية مستوى أداء المنظمات وخاصة تلك التي تتمتع بمركز إستراتيجي قوي على عكس المنظمات ذات المركز الإستراتيجي الضعيف، إذ تؤكد أدبيات التخطيط الإستراتيجي على أهمية الموقع الإستراتيجي للمنظمة في تحديد مستوى الاستثمار في الموارد المعرفية.

- يعد الاستثمار في رأس المال المعرفي مؤشر لقياس ربحية المنظمة ويساهم بشكل فاعل في تحقيق العوائد المالية العالية للمنظمة.

- إن الاستثمار في هذا المجال يحتم على المنظمات أن تعرف مستويات الاستثمار الملائمة لها من خلال تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى من المبالغ التي تخصص لغرض الاستثمار.
- يساهم الاستثمار في رأس المال البشري على تشجيع الإبداع والابتكار، حيث توصلت إحدى الدراسات على وجود علاقة طردية قوية بين الاستثمار في رأس المال المعرفي و بين الإبداع والابتكار من قبل الأفراد العاملين في المنظمات.
- يساهم الاستثمار في رأس المال المعرفي المتمثل بالخبرات والمهارات العالية للعاملين في المنظمة على تعزيز القدرة على إدارة قنوات التوزيع وعمليات الإنتاج.
- الاستثمار المعرفي يمكن أن يلعب دورا مهما في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة من خلال تخفيضه لتكلفة العمل الإداري بنسب عالية.

6-قيود تطبيق المفاهيم الاقتصادية للاستثمار البشري

فيما يلي بعض القيود التي يجب أن تأخذها المنظمة بنظر الاعتبار عند تطبيقها المفاهيم الاقتصادية للاستثمار في رأس المال البشري:

1- اختلاف خصائص رأس المال البشري عن خصائص رأس المال المادي ومن أمثلها:

- أ- عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بصفة شخصية فبالرغم أن الفرد يمكنه تأجير استثماره لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تتبع المنظمة آلة لا تحتاجها؛
- ب- عدم استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك، حيث يمكن فقده كلية بموت صاحبه، و هذا يؤدي إلى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري؛
- ج- يتطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتا أطول نسبيا عن وقت الاستثمار المادي؛
- د- اختلاف منحني إنتاجية الأصل البشري خلال عمره الإنتاجي عن منحني إنتاجية الأصل المادي، وإن توطين الموارد البشرية والاستثمار فيها، مطلب مهم وملح لكنه يصعب تجسيده، والإشكالية هي خاصة في إيجاد وتقييم متطلبات ذلك (Gazier, 1993, P.58).

2- النقص في البيانات والأساليب المنهجية اللازمة لتطبيق نظرية رأس المال البشري في مجال الموارد البشرية مثل:

- أ- صعوبة الحصول على بيانات التكلفة أو الحصول على حجم عينة كافية للأفراد الملتحقين بالبرامج التدريبية للوصول إلى حسابات محددة ونهائية للتكلفة؛
- ب- اعتماد القيمة الحالية للاستثمار في رأس المال البشري على معرفة دخل الأفراد الخاضعين للدراسة، ودخل المجموعة المستخدمة في المقارنة؛

ج- صعوبة تحديد أثر التدريب على أجور وإيرادات الأفراد في ظل غياب معايير البحث التجريبي المحكم والذي يمكن من خلاله عزل تأثير العوامل والمتغيرات الأخرى المؤثرة؛

د - صعوبة تحديد أو اختيار معدل الخصم المناسب واللازم لحساب القيمة الحالية لرأس المال الذي يعد الفاصل في نجاح أو فشل أي برنامج. فعند حساب معدل العائد على التدريب، لا بد من تضمين المنفعة غير المادية مثل جاذبية الوظائف بعد الحصول على التدريب، لكن يصعب قياس مثل هذا النوع من المنفعة قياساً مادياً، مما يؤدي في النهاية إلى إظهار العائد الحقيقي على التدريب بصورة أقل مما هي عليه في الواقع.

3- صعوبة تحديد نسبة التكلفة المخصصة لكل من الاستهلاك والاستثمار: فالفرد ينفق على المأكل والملبس والسكن والرعاية الصحية وهي تكلفة لازمة لاستمرار الاستثمار البشري، لكن النفقات في هذه الجوانب لازمة أيضاً للفرد لكي يعيش وتستمر حياته وهنا يصعب تحديد ذلك المقدار من هذه التكلفة المخصصة للاستهلاك وذلك المخصص للاستثمار.

4- صعوبة تقييم وقياس المنفعة المتحققة من الاستثمار البشري: ويرجع هذا إلى احتواء هذه المنفعة على عوامل غير مادية وغير خاضعة لظروف السوق مثل تحقيق الذات، و إذا فرض أن المستثمر استطاع تعظيم مثل هذه العوامل غير المادية فقط، لا يمكن اعتبار اختياره اختياراً غير رشيد.

وبالرغم من وجود بعض الصعوبات المتعلقة بتطبيق مفاهيم الاستثمار البشري، إلا أنها تمد الباحثين بوسائل لتقييم برامج الموارد البشرية المختلفة، والوصول إلى قرارات وسياسات وإستراتيجيات أكثر فعالية لإدارة وتنمية الموارد البشرية. ومن ثم لا يجب أن تمنع صعوبة تطبيق هذه المفاهيم من استخدامها، بل فقط يجب أن تستخدم بحذر مع أخذ القيود السابق ذكرها في الاعتبار، ومحاولة إيجاد حلول لها تزيد من فعالية تطبيقها. وكمحاوله للتغلب على بعض قيود تطبيق المفاهيم الاقتصادية على الموارد البشرية، يقترح مستويات للحلول. يتعلق أولها بالجانب الإيجابي والمفاهيمي للمنظمات من ناحية مواردها البشرية. أما ثانيهما فيتعلق بالجوانب المنهجية والتطبيقية، بالنسبة للجانب الإيجابي والمفاهيمي فهو يتضمن: ضرورة تغيير نظرة المنظمات واتجاهاتها ناحية مواردها البشرية. ويتم هذا من خلال إدراك المنظمات للموارد البشرية كأصول يمكن تقييمها والاستثمار فيها لزيادة تنافسيتها واكتسابها ميزة تنافسية من خلال هذه الموارد البشرية. وأيضاً يجب أن تدرك المنظمات الاختلافات الفردية لمواردها البشرية، ومن ثم تسعى إلى تنمية أساليب وسياسات إستراتيجية مختلفة تتناسب مع هذه الاختلافات. أما المستوى الثاني للحلول المقترحة فتتعلق بالنواحي التطبيقية والمنهجية. فإدراك المنظمة لأهمية الموارد البشرية كأصول مثلها مثل الأصول الأخرى في المنظمة، وللاختلافات الفردية لهذه الموارد سيؤدي بها إلى السعي للتكيف مع هذه المفاهيم والاتجاهات الحديثة، ومن أولى الإجراءات التطبيقية التي يمكن للمنظمة أن تتخذها لإحداث هذا التكيف هو محاولة تعديل النظم المحاسبية التقليدية لتعكس هذه المفاهيم. وإقناع المحاسبين على مستوى المنظمة بقبول فكرة أن الموارد البشرية أصول وليس نفقات يجب الحد منها. أيضاً لابد من إيجاد طرق محاسبية جديدة للاستهلاك غير الطرق التقليدية تعكس الطبيعة والخصائص

المميزة للموارد البشرية، وتعكس معدل الخطر العالي للاستثمارات البشرية. وفي هذا المجال أيضا فإنه يمكن للمنظمة تقليل درجة الخطر في الاستثمارات البشرية والناجمة من ترك الأفراد للعمل بعد تحمل تكلفة الاستثمار فيهم، من خلال عقود عمل طويلة الأجل نسبيا.

أما بالنسبة للقصور في النواحي المنهجية للبحوث فيمكن أن يتم معالجته من خلال بعض الاقتراحات مثل:

أ- الاهتمام باستخدام وتطبيق التصميمات التجريبية المحكمة مثل: التصميم العالمي والذي يمكن خلاله معالجة الصعوبة في تتبع الأثر الصافي للتدريب على مهارات وإيرادات الفرد. ومثل هذا التصميم يمكن من عزل أثر المتغيرات الأخرى التي قد تؤثر على إيرادات و مهارات الفرد مثل الخبرة، والعمر، والتعليم.

ب- الاهتمام بقياس التكلفة والمنفعة غير المباشرة للتدريب: فبالرغم من صعوبة قياسها إلا أنه يجب تضمينها في حسابات التكلفة والمنفعة الكلية للتدريب حتى تعكس القيمة الحقيقية لهذه المنافع و التكاليف. ويمكن قياس تكلفة الفرصة البديلة أي دراسة الخسارة في أجور وإيرادات وإنتاج الأفراد المتدربين و الناجمة من التحاق الفرد بالتدريب. ويتم هذا القياس من خلال معرفة كل من معدل إنتاج الفرد، ومعدل أجره في الساعة، وعدد الساعات التي قضاها الفرد في التدريب في أوقات العمل الرسمية. أما بالنسبة لقياس المنفعة فيجب بنفس المنطق الاهتمام بقياس المنافع غير المادية المتحققة من التدريب والتي قد يكون تأثيرها أقوى من المنفعة المادية أحيانا. ومن أمثلة هذه المنافع المركز الأدبي، وتحقيق الذات، ويمكن قياس مثل هذه المنافع من خلال استطلاع لاتجاهات المتدربين للتعرف على أنواعها و على أثارها.

ج- الاهتمام بإدخال بعض المعايير الاجتماعية وغير المادية عند حساب معدل العائد على الاستثمار البشري: فمن الأهمية بمكان إدخال العوامل الاجتماعية في قياس معدل العائد على الاستثمار البشري لأن الطبقة الاجتماعية للفرد تؤثر في نوعية الاستثمار الذي يمكن للفرد أن يستثمره في نفسه لتنمية وتحسين مهاراته، وبالتالي في مقدار العائد الذي يمكن أن يحققه من خلال هذا الاستثمار.

د - الاتجاه بالدراسات والأبحاث في مجال الاستثمار البشري إلى الأبحاث التي تغطي سلسلة زمنية أطول نسبيا: نظرا لطول الوقت الذي يتطلبه تتبع الآثار المترتبة على الاستثمار البشري ويمكن اقتراح بعض الضوابط المنهجية لاستخدامها في دراسات تحليل التكلفة والعائد المتعلقة بمجال تأثير الاستثمار في التدريب.

المحور الثاني: الجامعة كمحرك لإنتاج المعرفة و تكوين رأس مال فكري:

وتعد الجامعة أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها، فهي من صنع المجتمع من ناحية، ومن ناحية أخرى هي أداة في صنع قيادته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية، ومن هنا كانت لكل جامعة رسالتها التي تتولى تحقيقها فالجامعة في العصور الوسطى تختلف رسالتها وغايتها عن الجامعة في العصر الحديث وهكذا لكل نوع من المجتمعات جامعته التي تناسبه. وحيث أن العصر الحديث تتعدد فيه الاهتمامات وتتشابك فيه الأمور ويواجه تغيرات وتحديات مستمرة اجتماعية وسياسية وعسكرية ومعرفية وتكنولوجية مما يجعل وظائف الجامعة فيه متعددة الجوانب ومتشابهة ويتفق كثير من المتخصصين أنه منذ

أمد بعيد على أن للجامعة دورا هاما في خدمة المجتمع وتتحدد الوظائف الأساسية للجامعة في ثلاث وظائف أساسية هي إعداد الموارد البشرية وإجراء البحوث العلمية والمساهمة في عملية التنشئة الاجتماعية ونقل الثقافة، وتتناول الوظيفة الأخيرة للجامعة العمل على صياغة وتشكيل وعي الطلاب وتناول قضايا ومشكلات المجتمع والعمل على خدمة وتنمية المجتمع.

1- دور الجامعة التدريسي:

تتجلى أهمية هذا العنصر في كون عملية تطوير المناهج التعليمية، هي عملية ذات أبعاد مختلفة من ناحية دوافعها ومكوناتها وتقويمها، وترجع الدوافع الأساسية لتطوير المناهج إلى التغيرات المحسوسة والمستمرة في المجتمع على مختلف الأصعدة والتي تقتضي ضرورة استجابة المناهج إليها بصورة مباشرة وحاسمة وذلك بحكم دورها في إطار التعليم الجامعي وما هو مطلوب منه من إسهام في قيادة المجتمع عملياً وفكرياً. ومن الدعائم الرئيسية لتحقيق هذا التطور، الاهتمام بالطالب الجامعي وإتاحة الفرص له لممارسة حرية الاختيار، وقد تكون هذه الحرية على أشكال وممارسات مختلفة، منها مثلاً: اختيار الكلية التي يرغب فيها، اختيار التخصص، اختيار موضوع بحثه ... إلخ.

لذلك لا بد من تطوير أساليب التقويم الشائعة في تعليمنا الجامعي، إذ أن الإمكانيات كثيراً ما تغفل وتتجاهل قدرات الطالب ومواهبه ورغباته وتطلب من جميع الطلبة أداءاً محدداً، وهي في الوقت نفسه لا تشجع الابتكار، ولا تتحدى الطالب المتفوق وحتى الطالب المتوسط أحياناً. واستكمالاً لهذا لا بد من تطوير طرق تقويم الأستاذ الجامعي والعمل على إبراز دور الطالب في هذه العملية كونه عنصراً مهماً من عناصرها، ولرأيه أهمية أكيدة في تطويرها وتحسينها، كما أن الأستاذ الجامعي يمكنه الاستفادة من رأي الطلبة في تدريسه، لتقويم عمله وتحسينه. وفي نفس الوقت يشعر طلبته بأهمية آرائهم، وملاحظاتهم لتطوير العملية التعليمية الجامعية فيشعر كل واحد منهم أن له دوراً وقيمة في هذا المجال، ويعينهم أيضاً على ممارسة موضوعية، وبشكل علمي ملموس لذلك يؤدي التعليم التقليدي إلى « قتل روح المشاركة في الطلبة وإلى تنمية روح السلبية وفقدان الإحساس بالمسؤولية، ويضعف بشكل كبير مشاركة الطالب في الموقف التعليمي كما يعتمد على حشو أذهان الطلاب بالمعارف والمعلومات المتنوعة دون تنمية مهارات التحليل والاستنباط والاستنتاج الفكري، التي هي الطريقة إلى الإبداع والابتكار (بو عبد الله، ومقداد، 1998، ص 36).

يعد التدريس الجامعي الفعال عملية ذات طبيعة معقدة كونها تتأثر بعدد كبير من العوامل، منها ما يتصل بالأستاذ الجامعي من حيث إعداداته العلمي وتعمقه في التخصص وإعداداته المهني في التدريس الجامعي، وسمات شخصيته وصلاته البيئية مع الطلبة، وتعامله معهم، إذ يقول "ماكس فيبر" في هذا

المجال « قد يكون المرء عالماً من المبرزين والمجّلين، لكنه في الوقت نفسه من أشد المعلمين رداءة وأقلهم براعة ومقدرة ... هذا الفن بالذات (أي التعليم) هو موهبة شخصية، ولا يتطابق أبداً مع المؤهلات العلمية للباحث والعالم » (Weber, 1990, P. 10)، ويواصل فيبر قائلاً : « إن مهمة الأستاذ ليست في طبع طلابه بطابع آرائه السياسية الشخصية، بل في إسداء الخدمات وتقديم النفع لهم عن طريق معارفه وخبراته العلمية ».

فعلى الأستاذ تدريب طلبته على البحث، وربط المعلومات بعضها ببعض، و القيام بالنقد الذاتي أيضاً. ونظراً لحجم المعلومات الهائل، التي تنتقل حالياً عبر مختلف الشبكات، فإن الإبحار في عالم المعرفة قد أصبح شرطاً مسبقاً للمعرفة نفسها وأصبح يقتضي ما يعتبره الكثيرون صيغة جديدة في "محو الأمية المعلوماتية" التي تعتبر ضرورية أكثر فأكثر من أجل فهم الواقع فهما حقيقياً. كذلك على المدرس الجامعي أن ينمي لدى الطلاب مهارات التعامل مع المستقبل كمهارات التوقع، وتعني القدرة على التنبؤ بالأحداث قبل وقوعها، ومهارات التشارك، وهي عملية عقلية تؤدي إلى فهم واضح، مشترك وفعال للمشكلات، وبلورة نتائجها من خلال التعاون والتعاطف والتحاور، وهناك مهارات اقتحام المجهول التي تتمخض عن تدريب المتعلم على حل المشكلات، وألعاب المحاكاة، والخيال العلمي، والربط بين المعارف العامة والمهارات الفنية والمزاوجة بين الخبرة الشخصية والعملية والأكاديمية.

إن المعارف على الرغم من أهميتها سوف تصبح قديمة، أما مهارات التفكير، فهي "تمكنا من إكتساب المعرفة واستبدالها بغض النظر عن المكان والزمان، أو أنواع المعرفة التي تستخدم مهارات التفكير في التعامل معها". وعليه فإن تعليم مهارات التفكير هو بمنزلة تزويد الفرد بالأدوات التي يحتاج إليها حتى يتمكن من التعامل بفاعلية مع أي نوع من المعلومات أو المتغيرات التي يأتي بها المستقبل، وصولاً لتتمية قدرات الابتكار والإبداع.

2- الجامعة والبحث العلمي:

إن المرحلة إنتاج المعرفة هي الأرقى من اكتساب المعرفة، حيث ينطوي إنتاج المعرفة على امتلاك الجامعة القدرة على الإضافة إلى رصيد المعرفة الإنسانية الذي يعرفه جميع البشر، حيث أنه يمكن بشكل عام قياس مخرجات البحث العلمي من خلال المنشورات العلمية، وبراءات الاختراع، والابتكارات وذكر تقرير التنمية العربي وبعض الدراسات إلى أن النتائج الإحصائية لبعض مؤشرات الإنتاج المعرفي لعدد من بلدان العالم فيما يتعلق بعدد العلماء العاملين في مجال البحث العلمي وعدد

براءات الاختراع فضلاً عن عدد الكتب المنشورة، إلا أن هناك فارق كبير بين الإنتاج المعرفي في دول العالم مقارنة بالجزائر خصوصاً وبالعالم العربي عموماً.

ولا شك أن المنشورات العلمية وبراءات الاختراع مؤشرات مفيدة عن نشاط البحث العلمي إلا أنها لا تعبر بحد ذاتها عن النشاط الابتكاري، ولعل الأسواق تكاد تخلو من الابتكارات العربية، وهذا يشير إلى أن البحث العلمي في البلدان العربية لم يرق بعد إلى مرحلة الابتكار التي تمكن من دخول مشارف اقتصاد المعرفة وإطراد التنمية الإنسانية.

فالنسق الفعال لإنتاج المعرفة يحتاج إلى، أولاً: إدراك التحول في طبيعة المعرفة ومكانتها ودورها في المجتمعات المعاصرة (مجتمعات المعرفة)، وثانياً: إصلاح مراكز صناعة وإنتاج المعرفة (الجامعات ومراكز البحوث) بشكل خاص بما يضمن لها أن تكون مواكبة لعصر الانفجار المعرفي وتساهم في إنتاج المعرفة. وثالثاً: عدم فك الارتباط بين إصلاح الجامعة وجوانب الإصلاح الأخرى في مجتمعنا (الإصلاح الثقافي، والسياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، وغيرها) وفي هذا المقام نركز أكثر على إصلاح مراكز إنتاج المعرفة لما لها من أولوية في تصحيح وتطوير الرؤية والمسار المستقبلي لجامعاتنا.

وذلك من خلال ضرورة اعتبار إنتاج المعرفة مجالا أو ميداناً حيوياً مهماً لتطوير وإصلاح التعليم عموماً والتعليم العالي بوجه خاص. وهذا بدوره يستدعي اعتبار البحث العلمي ميداناً مهماً في جهود تطوير التعليم، فهو يغذي حركة التعليم أولاً بالمعلومات والحقائق، ويهيئ ثانياً الظروف والمعطيات للبدء في حركة إنتاج المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، ومراكز البحث العلمي. وإن لم يتوجه التعليم العالي إلى وظيفة إنتاج المعرفة، فسيظل تعليمًا قاصراً لا قيمة له في دفع حركة التنمية الوطنية إلى أفق عالمي. والمقصود بإنتاج المعرفة ليس المعرفة التقنية ذات الصلة بالطبيعة والعلوم الطبيعية فقط، ولكن إنتاج المعرفة في العلوم الإنسانية أيضاً أمر ضروري ومهم لأي نهضة أو تقدم.

كما أن عدم وجود المجالات والدوريات المتخصصة ذات المستوى العلمي العالي التي يستطيع الباحث أن ينشر فيها أبحاثه ونتاجات دراسته، وإن وجدت فإن عليه أن ينتظر فرصة النشر بعد تاريخ طويل من بحثه؛ مما يفقد بحثه قيمته العلمية من جهة، ويجعل نتائجه غير صالحة للنشر في ظل التغير والتقدم العلمي السريع من جهة أخرى.

ومن تحديات العلم أن الإبداع إذا لم تتحول ثماره إلى واقع اقتصادي، ملموس الأثر في حياة الناس فسوف يظل هامشياً لا يحفز طلب اجتماعي قوي يؤصل جذوره ويرسي دعائمه في المجتمع، ويهيئ لتقبل الأفكار الرائدة المتداولة في قاعات البحث والمختبرات، من خلال القطاع الإنتاجي إلى سلع ومعدات وأساليب عمل يتداولها ويمارسها المواطن في حياته اليومية. والمفروض في خطة السياسة البحثية أن تشمل على ثلاثة جوانب رئيسة، يكمل بعضها بعضاً:

1. جانب أنشطة البحث أو ما يسمى بالمشروعات والبرامج البحثية.

2. جانب إعداد و توفير الطاقات البشرية اللازمة للبحث وغيرها من المداخلات الفنية والمادية.

3. جانب تنمية البنى القاعدية من نظم معلومات، وغيرها.

3- الوظيفة التثقيفية للجامعة:

يرى العديد من المفكرين العرب أن الجامعة مسؤولة إلى حد كبير عما نراه اليوم من تشتت المثقفين، وغياب الوحدة الفكرية العامة التي تضمهم لأنها لم تستطع أن تخلق وحدة فكرية بين خريجيهـا. ولا نعني بالوحدة الفكرية انتماء جمهور المثقفين لتيار فكري واحد، بل نعني الإجماع على قضايا أولية. فالمثقف هو بالضرورة ذلك الإنسان الواعي والملتزم بقضايا أمته، ولذلك لا يعتبر المثقف مثقفاً إلا إذا اقترب من روح عصره ومن هموم مجتمعه، وبعبارة أخرى، يكون المثقف مثقفاً بقدر ما يستطيع الصمود أمام النخب المسيطرة في الداخل والخارج والالتزام، قادراً أيضاً على أن يجمع بين الاستقلال الذاتي، والانفراج الثقافي الواعي، فيكون مثقفاً منتجاً، ومستهلكاً لما ينتجه مجتمعه، لا ما ينتج مجتمعه غيره.

ونشير هنا أن مفهوم المثقف يتحدد في إطار عدة عوامل:

أولاً: رأسماله المعرفي والعلمي.

ثانياً: السياق الأكاديمي الذي يمارس فيه نشاطه.

ثالثاً: نوعية المؤسسات التي تحدد موقعه والتزامه وحقوقه.

رابعاً : علاقة رأسماله المعرفي (الخبرة والمهارات العلمية والفكرية) بنقل المعرفة إلى الآخرين، ومسؤولياته في تلقين تلك المعرفة كما و كيفاً للمستهلك.

فيمكن تحديد مفهوم المثقف في قابليته للتماشي مع نشاطه الفكري، وفي إطار إنتاجه العلمي، وعلاقة ذلك الإنتاج بمصالح مجتمعه (وهذه الخاصية الأخيرة تكون ضمنية)، فالمستوى التعليمي لا يمثل حقيقة مستوى المثقف، المرتبط بتأثير أفكاره على المجتمع. ولم يكن بوسع الجامعة أن تولد نموذج مثقف بهذه الخصوصيات، إلا في إطار تصور وظيفي يحدد مهمتها فيما يلي:

1. وظيفة تكوين الإطارات العلمية والتقنية: لتلبية احتياجات مختلف قطاعات الحياة الوطنية، مع ضرورة نشر الثقافة العامة لإضفاء الطابع الإنساني على مضمون التكوين التقني.

2. وظيفة التشيئة الاجتماعية: ضرورة تنمية الشعور لدى الطلبة في كل التخصصات بالانتماء لوطن ولشعب ولثقافة ولتاريخ محدد.

3. وظيفة البحث : باعتبار البحث الجامعي كحتمية بيداغوجية أكثر منها اقتصادية، لأن ممارسة البحث تسهم في ترجمة وإبداع المعارف، وفي إثراء التخصصات و البرامج بالمعلومات الجديدة.

بهذا نؤكد على أن النسق الثقافي ظاهرة معقدة لا تتحرك بنجاعة أي بطريقة قادرة على إنتاج الحلول الإبداعية، أو حتى على نقلها الثقافي الفعال إلا إذا أنتجت في آن واحد:

- المثقف المبدع.
- المثقف المنظم.
- المثقف المعلم.

ويعتبر هذا الترتيب ضرورة البداية بالمعلم الذي هو في قاعدة هذا السلم ثم المنظم قبل الوصول إلى المبدع.

المحور الثالث: أثر الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الإبداع و التميز في الأداء بالجامعة

إن مدى فعالية نظام التعليم، لا ترتبط بحجم مخرجاته أو الهياكل والمنشآت المجهزة له، بقدر ما تقاس بمدى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مؤهلة ومتخصصة وفق متطلبات هذه السوق وهنا يبرز دور التحليل النظري عند الاقتصاديين الأوائل والمعاصرين على تأكيد العلاقة الوثيقة بين الرأس المال البشري وسوق العمل حيث أن الحركية والإقبال على الحصول على شهادات ولجازات مهنية ينسجمان انسجاما تاما مع فكرة الأفراد كاستثمار فالتعليم والتدريب يصنعان رصيد الشخص من رأس المال البشري وكلما استثمر أكثر، كلما كان عائدته المتوقع أكبر.

أولاً: الإطار النظري للإبداع

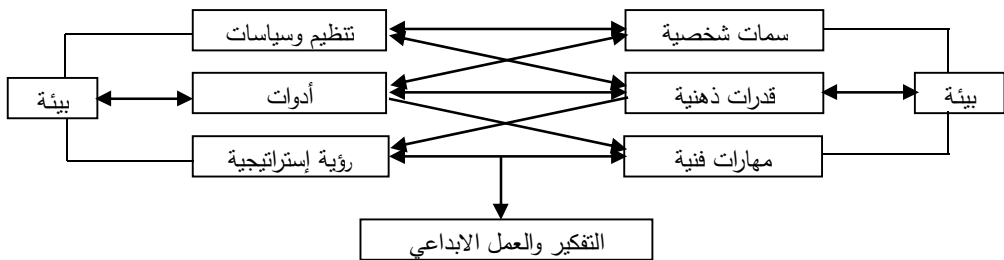
1-تعريف الإبداع:

يعرف Cortese الإبداع على أنه إيجاد طرق جديدة في التفكير أوالتعلم تهدف إلى التغيير في عمليات المنظمة ومخرجاتها. كذلك يمكن القول أن الإبداع هوالتطبيق الناجح والعملي والفعلي لأفكار جديدة وغير مألوفة، والتي يمكن تجسيدها في طريقة عمل جديدة، اعتمادا على المعارف التي يمتلكها المبدع تحت شروط معينة مثل توفر الرغبة في الأداء وتوفر الإمكانيات والبيئة المناسبة للتطبيق، ويعتمد الإبداع على اتفاق تطبيق الأشخاص الذين يمتلكون المعرفة شرط أن تكون لديهم الرغبة في ممارسة العمل في الحقل المعرفي. وهؤلاء الأشخاص هم الذين يتولون المناصب العليا ضمن المنظمات، ويطلق عليهم عمال المعرفة (Cortese,2001,P. 158).

2-العوامل المؤثرة في الابداع:

ويمكن تلخيصها في الشكل رقم (02):

الشكل رقم (02): العوامل المؤثرة في الإبداع.



المصدر: (أبو بكر، 2004، ص. 171).

وهناك العديد من الأساليب التي يمكن للمنظمات اختيار أحدها بما يتلاءم مع طبيعة المشكلة المراد حلها ومن هذه الأساليب:

1-العصف الذهني (*Brainstorming*): ومن الشروط الأساسية اللازم توافرها لنجاح هذا الأسلوب:

✓ تجنب نقد أي فكرة؛

✓ تشجيع إستعراض أكبر قدر من الأفكار؛

✓ العمل على تنمية الأفكار لأن كل فكرة تولد فكرة أخرى .

ويتطلب هذا الأسلوب أن تجتمع مجموعة ما من الأفراد ويطلب رئيس الجلسة تقديم أكبر عدد ممكن من الأفكار الغريبة واللاواقعية مع تجنب النقد ومن ثم تدون الأفكار فكرة فكرة ليختار الأنسب منها.

2-أسلوب المجموعات الشكلية أو الصورية (*Nominal Group*): وفي هذا الأسلوب يتم الابتعاد عن تناول العلاقات بين أفراد المجموعة وإن الهدف الأساسي منه هو التخفيف من حدة سيطرة أفكار أحد أفراد المجموعة على أفكار الآخرين ، ومن أهم الخطوات المتبعة:

✓ أن يسجل كل فرد على حدة أفكاره على قصاصة من الورق حول المشكلة المراد معالجتها؛

✓ ثم يتم عرض أفكاره التي يدونها رئيس الجلسة ولا تناقش حتى ينتهي أفراد المجموعة كافة من سرد أفكارهم؛

✓ ثم يفتح النقاش ويمنع النقد؛

✓ بعدها يقوم كل فرد سرا بتقييم الأفكار المعروضة ومن ثم يستعرض رئيس الجلسة الأفكار التي استحوذت على الاهتمام الأكبر ليعاد التصويت مرة ثانية للوصول إلى قرار نهائي .

3-أسلوب دلفي (*Delphi*): وفيه لايتطلب أن يكون الأعضاء من مكان واحد ،وهو عبارة عن سلسلة من الأسئلة ترسل إلى عدد من الخبراء ليبدوا آراءهم في مشكلة ما (كل على حدة) ،ثم تعاد الإجابات لتصنف وترتب حسب توافق الآراء والأفكار وتعاد مرة أخرى إلى المشاركين وتكرر الخطوات السابقة حتى يتفق الجميع على الحلول المطروحة .

وهناك أساليب أخرى تشجع على الإبداع والتفكير الجماعي منها:

✓ حلقات الجودة (*Quality Circles*): بحيث يتم اجتماع مجموعة من العمال المتطوعين لمعالجة مشكلة ما ويوصوا باتخاذ الإجراءات المناسبة لحلها؛

✓ إدارة الجودة الكلية (*Total Quality Management*):هي عبارة عن فلسفة إدارية تهتم بتحسين المنتج باستمرار من خلال فحص الإجراءات التنظيمية ليكون الهدف الأساسي إرضاء المستهلك وليصبح جميع الأفراد العاملين في المنظمة الواحدة مسؤولين عن تحقيقه.

ثانيا: آليات الاستثمار في اللاملموسات في سبيل تحقيق الإبداع:

يلعب الاستثمار في اللاملموسات دورا كبيرا وأهمية واضحة في التأثير على أداء وفاعلية أنشطة المنظمات خاصة في ظل اقتصاد جديد يعرف باقتصاد المعرفة، وإدارة هذه الموارد هو عبارة عن تجميع وتحديد المعارف بكفاءة، وإدارة قاعدة المعلومات وتطبيقها بفاعلية في المنظمة بما يضمن لها تحقيق التميز والتفوق على المنافسين حيث أن رأس مال المنظمة أضحى اليوم هو المورد المعرفي الذي تلتقطه من بيئتها الداخلية والخارجية والتي تقوم بعملية تحويلها عن طريق عملية الإبداع إذ تعتبر المعرفة بأشكالها (الضمنية والصريحة) هي العنصر الأساسي لهذه العملية، وبالتالي فإن عملية الإبداع تستلزم بالضرورة تجسيد للمعارف الجديدة انطلاقا من الكفاءات البشرية المؤهلة ذات الخبرة ، كذلك تسعى إدارة المعرفة إلى خلق وتطوير منظومة من القيم في المنظمة تضم بدرجة أساسية الرأسمال المعرفي مع التركيز على الجودة والإنتاج المتميز ، إضافة إلى استثمار الطاقات وتوظيف التكنولوجيا أحسن توظيف بغية مواكبة متطلبات التغيرات السريعة.

ضمن هذا الإطار وفي ظل الاقتصاد المعرفي أصبح المفتاح الرئيسي للقدرة التنافسية وتحقيق العوائد العالية للمنظمة هو كيف تستطيع هذه الأخيرة الاستثمار في الموجودات اللاملموسة والوصول إلى الإبداع، هذه الأخيرة التي يساهم في تعزيزها أربعة استراتيجيات لإدارة المعرفة تساهم في توليد ونشر المعرفة، أولها إستراتيجية الرفع التي تؤكد على نشر المعرفة بين مجالات المنظمة، وإستراتيجية التخصص التي تؤكد على تحول المعرفة الجديدة إلى أقسام المنظمة، وإستراتيجية الفحص والتي تؤكد على إبداع المعرفة الجديدة، وأخيرا إستراتيجية التوسع التي تؤكد على تجسيد المعارف الجديدة على مستوى العمليات، المنتج من خلال عملية الإبداع.

1-التعليم:

يمثل كل من التعليم والتدريب أحد الأدوات الإستراتيجية الهامة لاقتصاد المعرفة التي تعمل على تفعيل عملية الإبداع في المنظمة بالاعتماد على المورد البشري باعتباره يؤدي الدور الإيجابي في توفير القدرات المعرفية والعلمية المساهمة في توليد التقنيات المستحدثة واستخدامها بشكل كفؤ يحقق توسع نشاطات المنظمة، وبما أن التعليم يمثل شكل من أشكال تكوين رأس المال البشري من جهة، واستثمار في المعرفة من أجل تكوين رأس مال معرفي من جهة أخرى، فهو بذلك يساهم بدرجة كبيرة في توليد المعرفة واستخدام ما تفرزه من تقنيات متقدمة في ظل اقتصاد المعرفة، وهو الأمر الذي يفرض الارتفاع بنوعية الموارد البشرية وبالذات الاختصاصيين والتقنيين والمؤهلين من النوعيات الأكثر ذكاء وخبرة، والأكثر قدرة على الإبداع والتجديد والتطوير، وبالتالي يمثل التعليم الأساس الضروري لأي منظمة من حيث تحسين أداء العاملين وزيادة قدراتهم بما يتناسب والوصول إلى الإبداع، وبهذا تؤدي درجة تعليم العاملين إلى زيادة تخزين المعارف والخبرات وتطويرها بما يحقق بقاء واستمرار المنظمة (بدير، 2010، ص. 85).

2- التدريب:

أما بالنسبة للتدريب فيرتبط بشكل اكبر بمجالات أعمال المنظمة، باعتباره نوعا من التعليم الذي يتم من خلاله تعلم أداء الأعمال، إلا انه يمكن التمييز بين التدريب والتعليم رغم الترابط الموجود بينهما، حيث أن التدريب يركز على الجوانب العملية بشكل أكبر، في حين يركز التعليم على الجوانب النظرية، وعملية التدريب تتم قبل العمل وأثناءه من خلال مراكز ومنظمات التدريب التي تقوم بتأهيل وإعداد العاملين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم المعرفية وما يقدم من خلالها من تقنيات وأفكار ومعارف جديدة التي يتضمنها الاقتصاد الجديد، ففي ظل هذا الأخير تبقى عملية التدريب قاصرة عن تحقيق أهدافها بشكل كامل إذا لم يتوفر عنصر المتابعة الذاتية للعاملين والتي لا بد أن ترافقهم على مدى تطبيق عمليات الإبداع والتطوير في ظل التطور المتسارع والمستمر في الوسائل والأساليب التي تتضمنها التقنيات المتقدمة لاقتصاد المعرفة والتي تتسع محتوياتها وتمتد لتستخدم في كافة مجالات وأنشطة المنظمة، بالتالي فالتعليم والتدريب بمختلف أشكاله ويتوفر متطلباته ومستلزماته، وتوفير الحافز الذي يشجع على تحسين أداء العامل وزيادة إنتاجية، وكذا تطوير معارفه من خلال عملية الإبداع، هذه الأخيرة التي تساهم في تعزيز وبقاء ونمو المنظمة (خلف، 2009، ص. 113).

خاتمة

من خلال ما سبق يتضح أن اقتصاد المعرفة يقوم على فهم جديد أكثر عمقا لدور المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد وتقدم المجتمع، حيث أن الأصول الرأسمالية لم تعد مجرد موجودات ثابتة فقط، أي مادية، وإنما امتدت في اقتصاد المعرفة لتتضمن الاستثمار في المعرفة من أجل تكوين رأس المال المعرفي، وهي في جزء مهم منها منتجات غير مادية، أي منتجات معرفية فكرية، كالبرامج والتصاميم وغيرها والتي تتصل بمضامين اقتصاد المعرفة، والتي تمثلها ثورة المعلومات والاتصال، وتقنياتها المتقدمة، والاستخدام الواسع للحاسوب، والانترنت وغيرها، وهنا يتضح جليا أن الاقتصاد المعرفي وإفرازاته أثرت تأثيرا واضحا على إنتاجية القطاعات الخدمية خاصة القطاعات التعليمية والمعرفية وهو الأمر الذي أدى إلى تحول هيكل في تكوين رأس المال بحيث أصبح يتضمن إضافة إلى الاستثمار المادي والملموس لتكوين الموجودات الرأسمالية

الثابتة، وغيرها، قدرا مهما عن الاستثمار غير المادي وغير الملموس لتكوين أصول رأسمالية غير مادية وغير ملموسة تسهم في الوصول إلى الإبداع.

الاقتراحات:

- من الضروري وضع إستراتيجية للمنظمة تحدد استقطاب رأس المال البشري المتمثل في الثورة الفكرية والحفاظ عليها وتطويرها بهدف تحسين جودة الخدمة.
- العمل على إدارة رأس المال البشري بمنهج جديد يتضمن إبراز دور التمييز وكذلك بناء واستثمار الثروة المعرفية.
- توفير تقنية المعلومات والاتصالات وتطوير نظم المعلومات من خلال توفير الأجهزة والمعدات المتطورة والبرامجيات الحديثة والشبكات الالكترونية التي تساند رأس المال البشري.
- عقد اتفاقيات الشراكة والتعاون والتبادل العلمي بغرض الاستفادة من مختلف التجارب العلمية العربية والدولية.
- إنشاء وحدات متخصصة كمخابر البحث العلمي لمختلف التخصصات والفروع العلمية والعمل على تجسيد النتائج المتوصل إليها في الواقع من أجل تشجيع التدريب على الإبداع وتوليد الأفكار الجديدة.
- اعتماد مداخل جديدة ومتطورة بهدف تحسين الأداء والعمل على تقييمه.

قائمة المراجع:

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.(2003). تقرير التنمية الانساني العربية، ص90.
2. بدير،جمال يوسف. (2010). اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات (الطبعة الأولى).الأردن:دار كنوز المعرفة للنشر.
3. حسن، عجلان حسن. (2008). إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال (الطبعة الأولى)، الأردن:إثراء للنشر والتوزيع.
4. منصور ،طاهر محسن ، والخفاجي، نعمة عباس. (2008).قراءات في الفكر الإداري المعاصر،عمان:دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
5. العنزي، سعد علي حمود. (دون سنة نشر). مضمون نظرية رأس المال البشري ومبادئها في ضوء إدراكات القيمة الاقتصادية (نظرة فلسفة)، مجلة العلوم الاقتصاديةوالإدارية، العدد 32، ص 110.

6. فليه، فاروق عبد الله. (2007). *اقتصاديات التعليم: مبادئ راسخة واتجاهات حديثة* (الطبعة الثانية). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
7. النجار، فايز جمعة صالح، والعلي عبدالستار محمد. (2006). *الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة*، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
8. خلف، فليح حسن. (2009). *اقتصاديات الأعمال* (الطبعة الأولى). الأردن: عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع.
9. بو عبد الله، لحسن، ومقداد، محمد. (1998). *تقويم العملية التكوينية في الجامعة*، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
10. الفضل، مؤيد محمد علي. (2009). *العلاقة بين رأس المال الفكري وخلق القيمة*. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 11 (العدد 3). ص 175.
11. القرشي، مدحت. (2007). *اقتصاديات العمل*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
12. أبو بكر، مصطفى محمود. (2004). *الموارد البشرية - مدخل لتحقيق الميزة التنافسية* - الإسكندرية: الدار الجامعية.
13. المصري، منذر واصف. (2003). *اقتصاديات التعليم والتدريب المهني*، ليبيا: المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.

14. Cortese, Amy. (2001). Master of Innovation, *BusinessWeek Spring*. Issue 3726A. P. 158.
15. Gorz, André. (2003). *L'immatériel: Connaissance, valeur et capital*. Paris : Edition Galilée.
16. Gazier, Bernard. (1993). *Les stratégies des ressources humaines*. Paris : Editions la Découverte.
17. Weber, Max. (1990). *Le savant et la politique*. Algérie: ENAG.