

علاقة الجامعة بالمؤسسة الاقتصادية من خلال الاستثمار في رأس المال البشري.
دراسة حالة "مؤسسة الكوبل بسدي بن ذهبية بمستغانم".

The University's relationship with the economic institution through investment in human capital.

Case Study "of the Cable Company Sidi Bendehiba, Mostaganem"

طاري عبد القادر TARI Abdelkader¹، بن زيدان حاج BENZIDANE Hadj²

¹ جامعة عبد الحميد بن باديس، Abdelhamid IBN BADIS University-MOSTAGANEM، Tariaek74@Yahoo.Fr.

² جامعة عبد الحميد بن باديس، Abdelhamid IBN BADIS University-MOSTAGANEM، ben_zidane@live.fr.

تاريخ النشر: 2019/06/ 14

تاريخ القبول: 2019/06/ 08

تاريخ الاستلام: 2018/02/ 20

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح علاقة الارتباط بين الاستثمار في رأس المال البشري والميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية. من خلال الدراسة توصلنا إلى أن الاستثمار في الرأس المال البشري أصبح حتمية أملت لها العولمة لمقارعة المنافسة الداخلية والخارجية وبيئة التكنولوجيا المتقدمة الحاصلة، عبر تطوير مناهج التعليم والتكوين لتحقيق الموائمة بين مخرجات الجامعة واحتياجات المؤسسة.

كلمات مفتاحية: التنمية البشرية، المؤسسة المتعلمة، رأس المال البشري، الاقتصاد الرقمي، التنمية المستدامة.

تصنيف JEL: I12, J2, O15

Abstract:

This study aim is to clarify the correlation between investment in human capital and the competitive advantage of economic enterprises. Through this study, we find that investment in human capital has become an imperative dictated by the globalization to combat internal and external competition and the advanced technology environment through the development of educational and training curricula to achieve the compatibility between university outputs and the needs of the enterprise.

Keywords: Human Development; the learned enterprise; human capital; the digital economy; sustainable development.

Jel Classification Codes: O15, J2, I12

Résumé:

L'objectif de cette étude est de clarifier la corrélation entre l'investissement dans le capital humain et l'avantage concurrentiel des entreprises économiques. À travers cette étude, nous constatons que l'investissement dans le capital humain est devenu un impératif dicté par la mondialisation pour lutter contre la concurrence interne et externe et l'environnement technologique avancée, par le biais de la mise au point de programmes d'enseignement et de formation visant d'assurer la compabilité entre les outputs des universités et les besoins des entreprises.

Mots-clés: Développement Humain; l'entreprise savante; le capital humain; l'économie numérique; développement durable.

Codes de classification de Jel: O15, J2, I12

1. مقدمة:

المؤسسة اليوم أصبحت تعمل على التعلم المستمر وتطبيق الخبرة المكتسبة على ارض الواقع، ولأن الإبداع والتطوير هما أهم ما يميز أداء المؤسسات الحديثة، وهما من بين المطالب الهامة في المؤسسة وأجهزتها الإدارية. لكي تقوم بالدور الجديد المنوط بها، والذي يحقق الرضا لجميع الأطراف وأصحاب المصلحة. لن يتحقق هذا التميز في الأداء دون تبني مفاهيم إدارية حديثة، وقد أطلق على هذا النمط من المؤسسات مصطلح المنظمة المتعلمة. إن الدولة الجزائرية تعمل على تبني هذا النمط باعتماد التعليم الإجباري والمجاني. والجامعة من بين أهم مؤسسات إنتاج المعرفة وتكوين القيادات الفكرية والكفاءات العالية في التخصصات المختلفة، وباعتبار الجامعة المصنع الذي يُعد رأس المال البشري الذي تقع على عاتقه العملية التنموية بمختلف جوانبها، وهو بذلك يمتلك الدور المحوري في تشكيل رأس المال البشري بل إن مساهمة التعليم العالي في بناء رأس المال البشري تتعاظم مع التحول إلى الصناعة المعلوماتية والمعرفية. إن مؤسسات التعليم العالي خاصة الجامعات تتحمل العبء الأساسي في تطوير رأس المال البشري، ومن هنا يمكننا القول أنه لا بد أن يؤكد التعليم العالي في أهدافه على تنمية رأس المال البشري بجميع جوانبه التي تشمل في جملتها استثمار رأس المال البشري الذي يمتلك مفاتيح التقدم والتنمية الاقتصادية. وبما أننا في عصر العولمة وتدفق المعلومات وتسارعها، فإننا نحتاج إلى تعليم عالي من نوع خاص يُمكن حامله من تجاوز والتأقلم مع المشاكل اليومية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وبناء على ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية:

هل تعمل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بالتعاون مع الجامعة لاستثمار رأس المال البشري لتعزيز الميزة التنافسية المستدامة؟

ولإجابة على الإشكالية نطرح الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات الجامعة (رأس المال البشري متعلم) وتحقيق الميزة التنافسية.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية الشهادة الجامعية وتحقيق الميزة التنافسية.
 - توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال البشري تعزى لمتغير المعرفة والخبرة المهنية (استثمار رأس المال البشري).
- 1.1 أهمية الدراسة: تكتسب الدراسة أهميتها من خلال الآتي:
- تبين هذه الدراسة كيف تؤثر مخرجات الجامعة على أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؛
 - تعطي نظرة واسعة حول الاستثمار في رأس المال البشري (التعلم)؛
 - البرهنة على علاقة طردية مخرجات الجامعة وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

2.1 المنهج المستخدم وأدوات التحليل:

منهجية الدراسة: لقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتقييم مساهمة مؤسسات التعليم العالي خاصة الجامعات في تطوير أداء رأس المال البشري.

عينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بشركة الكوابل سيدي بن ذهبية بمستغانم في المستويات التالية (رئيس قسم، رئيس مصلحة، تقنيون، رئيس ورشة، عمال في الورشة)، أما بالنسبة للعينة فتتكون من 110 عامل.

أداة الدراسة: للإجابة عن الفرضيات المطروحة قمنا بتصميم استبيان وفقا لذلك بطريقة مبسطة واحتوى على أسئلة واضحة وسهلة، كما كانت الإجابة على الأسئلة وفق منهاج الإجابات المغلقة وهذا من أجل تسهيل عملية تحليل النتائج، بالإضافة إلى سؤالين مفتوحين واحتوى الاستبيان على جزئين هما:

☞ معلومات شخصية لعينة الدراسة ويتكون من 5 فقرات.

☞ الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث من محورين وتتكون من 40 فقرة للإجابة عن أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لتعزيز الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

سلم القياس: تم استخدام سلم القياس Likert (اختيار من متعدد)، بخمسة أبعاد.

2. ماهية رأس المال البشري، أبعاده، أهميته وإدارته:

1.2 ماهية رأس المال البشري: حسب ستيوارت (Stewart) رأس المال الفكري هو المادة المعرفة الفكرية، المعلومات، الملكية الفكرية، الخبرة التي يمكن وضعها في الاستخدام لتنشئ الثروة (Stewart, 1999, p. 10)، إن تعريف Stewart يركز على جوهر الرأس المال الفكري، والمتمثل في توظيف المعرفة بشقها الضمني والصريح لإنشاء القيمة المضافة. يعرف الرأس المال البشري "أنه هو جزء من رأس المال الفكري للمنظمة يتمثل بنخبة من العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم، وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة التي تمكن المؤسسة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها وتجعلها في موقع قادرة على اقتناص الفرصة المناسبة، ولا يتركز رأس المال البشري في مستوى إداري معين ولا يشترط توافر شهادة أكاديمية لمن يتصف به" (حرشوش، 2003، الصفحات 18-19)

2.2 أبعاد رأس المال البشري: من أهم أبعاد رأس المال البشري ما يلي: (ماهر، 2001، صفحة 141)

- الاستقطاب: هو النشاط الذي بموجبه يمكن تحديد مصادر لاستقطاب الأفراد المؤهلين بهدف جذبهم واختيار المرشحين الملائمين للوظائف الشاغرة، وتشمل مصادر الاستقطاب نوعين مصادر داخلية وخارجية؛
- الصناعة: تحتاج المؤسسات إلى أفراد يمتلكون المعرفة والمهارة، فهُم بمثابة خزان واسع من المهارات والمعرفة، وبالتالي يتطلب بناء المؤسسة بالموجودات الفكرية (توسيع الذكاء؛ تشجيع الإبداع؛ ممارسة التكامل في العلاقات أي التوحيد في الأفكار والأعمال)؛
- التنشيط: أي العناية والاهتمام بالكفاءات والمواهب، وذلك بأن تعمل بمبدأ التنشيط المكثف للتشجيع بالمعرفة، كاستخدام أساليب ذهنية مثل العصف الذهني وأساليب الفكر الجماعي؛
- المحافظة: تحتاج الموارد البشرية كأصل من أصول المؤسسة، إلى صيانة تكفل المحافظة على القدرات والمهارات والخبرات الضرورية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة؛
- التدريب والتطوير: هو نشاط مهم تركز عليه أغلب المؤسسات، فمن خلاله يمكن أن يكتسب المتدربون المهارات والخبرات ويمتلكون المعرفة، والتطوير يُزود العمال بالمعرفة والمهارة التي يستخدمونها أداء أعمالهم.

3.2 أهمية رأس المال البشري: (عبد الناصر نور ; ظاهر القشي ، 2010 ، الصفحات 8-9)

هو مصدر للربحية والدعامة التنافسية للمؤسسة، فالاهتمام به يعد أمراً حتمياً تفرضه طبيعة التحديات العلمية والتطورات التكنولوجية السريعة والضغط التنافسية الجديدة، فالقدرات الفكرية العالية أصبحت من أهم عوامل التفوق والتميز في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة، فكل الإبداعات تبدأ بأفكار خلاقة، كما أن عملية بناء قاعدة فكرية تمثل التزاماً كبيراً للإدارة العليا، فهي تتطلب وقت وموارد مادية ومالية، وقد يتطلب الأمر إعادة تنظيم وهندسة جديدة لمختلف الأنشطة والعمليات.

4.2 أهمية رأس المال البشري من وجهة نظر الإسلام: الإنسان هو مرتكز التنمية البشرية فإن الإسلام قد سبق كل الرؤى لذلك، وأن اختيار الإنسان لحمل الرسالة الإسلامية جعله المحور الذي تقوم عليه عملية البناء والتنمية والتطوير في المجتمعات الإسلامية (عبد الناصر و ظاهر القشي، 2010، صفحة 10)، فهو الحامل للأمانة التي ذكرها الله سبحانه وتعالى بقوله {إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا} (سورة الأحزاب، الآية 72).

5.2 إدارة رأس المال البشري في بيئة متغيرة: بدأ الاهتمام تدريجياً بإدارة رأس المال البشري في المؤسسات، بداية من فترة الثمانينات، وهي الفترة التي أدرك فيها المديرون، الأكاديميون وكذا الاستشاريون على مستوى العالم، أن رأس المال البشري يعتبر محددًا أساسيًا لما تحققه المؤسسة من أرباح وبذلك برزت ضرورة تعلم المؤسسات إدارة أصولها الفكرية بكفاءة، مع

بداية التسعينات بدأت بعض المؤسسات في التفكير في كيفية تحديد الأفكار والابتكارات التي لم ينظر إليها في الماضي، اختيار تنمية البعض منها، الذي يتميز بإمكانية زيادة وتعظيم ربحية المؤسسة، وبذلك أصبح هناك مسارين مختلفين، إلا أنهما مرتبطين ببعضهما البعض في نظرتهم إلى رأس المال البشري، وقد تمثل المسار الأول في المعرفة والقوى الذهنية التي تركز على خلق المجال المعرفي وتوسيعه، أما المسار الثاني فيتمثل في مدخل الاعتماد على الموارد، وهو يهتم بكيفية خلق الأرباح من المزيج المميز للموارد المادية والفكرية للمؤسسة. وعليه يمكن القول إن إدارة رأس المال البشري تُعد إستراتيجية نجاح مستقبلية للمؤسسة.

6.2 الأمور الواجب توافرها لتنمية وتراكم رأس المال البشري: (حباينة، 2007، الصفحات 42-44) الاستثمار رأس المال البشري يجب العمل على:

- تطوير المؤسسات العلمية: إن المؤسسات العلمية هي مصانع العقول في الحاضر والمستقبل لذا يجب تطوير العملية التعليمية الجامعية (أستاذ، طالب، كتاب، مختبرات) ودعمها بالوسائل التكنولوجية المتطورة.
- توطین العلوم والمعارف: لكي يكون لنا رأس مال بشري نبني عليه حاضرنا ونؤسس عليه مستقبلنا علينا الاستفادة من العلوم والتكنولوجيا، وزيادة مخصصات البحث العلمي.
- التطوير المستمر لمهاراتنا العلمية: إذا كانت المعرفة هي في الأساس فكرة ومعلومة فإن الأيدي الماهرة هي الأقدر على تحويل هذه الفكرة إلى واقع ملموس وهذه المعلومة إلى منتج محسوس، فالتدريب والاستمرار فيه والإصرار عليه يؤدي تطوير رأس المال البشري.

3. رأس المال البشري كميزة تنافسية للمؤسسة الاقتصادية المتعلمة: من أبرز سمات العصر الجديد هي التنافسية كحقيقة أساسية تحدد نجاح أو فشل المؤسسات بدرجة غير مسبوقة ومن هنا أصبحت المؤسسة في موقف يُحتم علمها العمل الجاد والمستمر لاكتساب ميزة تنافسية لإمكانية تحسين موقعها في الأسواق أو حتى مجرد المحافظة عليه في مواجهة ضغوط المنافسين الحاليين والمحتملين (حباينة، 2007، صفحة 63).

1.3 رأس المال البشري المتميز كميزة تنافسية في المؤسسة الاقتصادية: (حباينة، 2007، صفحة 65) يتمثل رأس المال البشري المتميز في الأشخاص والأفراد ذوي القدرات الخاصة والمواهب المتميزة والذين لديهم القدرة على التفكير والابتكاري المؤثر في الأنشطة الحيوية للمؤسسة، وهم الأشخاص المبدعين الذين يستطيعون الإنتاج وتسيير الخدمات بتميز ولديهم القدرة على جذب العملاء وإنشاء قيمة مُنتج المؤسسة، وتتكون كفاءة هذه العمالة من جزء خاص بالمعرفة والمعلومات وآخر خاص بالقدرات والمواهب، ويمكن أن يكون هؤلاء الأفراد المتميزين من داخل المؤسسة أو من خارجها، كأن تستعين المؤسسة بهم في التطوير والتحديث وإدارة الأزمات وإعداد الاستشارات الخاصة بدراسة الجدوى. ويرى Keith Smith أن المعرفة أصبحت أهم عامل في الحياة الاقتصادية للمؤسسات، وقد أصبح الحصول على المعلومات وتشغيلها والاستفادة منها هو السبب الحقيقي والجوهرى وراء نجاح مؤسسات الأعمال الدولية وزيادة قدرتها على المنافسة الدولية الحادة والمتغيرة، وتمثل المشكلة لبعض المؤسسات في كيفية استخدام المعلومات وتشغيلها بنجاح ولا يتم ذلك إلا من خلال التسيير الفعال للرأس المال البشري المتميز. بالإضافة إلى ما سبق فإن أهم ناتج للعقول البشرية عالية التميز يتمثل في التوصل إلى منافسها وإنشاء قيمة مضافة على المدى القريب والبعيد.

2.3 الابتكار كميزة تنافسية للمؤسسات الحديثة (المتعلمة): تعد القدرة على الابتكار هي العامل الأول في احتفاظ المؤسسة الناجحة بمكانتها بين المؤسسات المنافسة، فكلما زادت سرعة وجودة الابتكارات التي تقدمها المؤسسة احتفظت المؤسسة بريادتها وقدرتها على وضع القواعد التي تتبعها باقي المؤسسات، إلا أن لعبة الابتكار تشهد حاليا تغيرات كبيرة، فلا يكفي توظيف أذكي العلماء والمهندسين لضمان النجاح، إنما يجب أيضا أن تحرص المؤسسة على حث العملاء الأذكياء على الانضمام إليها في سعيها لتحسين مستويات الابتكار في المنتجات والخدمات التي تقدمها.

كما تُعرف المؤسسات اليابانية الابتكار بأنه تَمَيُّز الفرصة في السوق وحشد الموارد من أجل الإمساك بها، في هذا التعريف المبتكر يقترب من المفاول الذي يكون قادرا على تمييز الفرصة وحشد الموهبة والموارد بسرعة لإمساك بتلك الفرصة وتحويلها إلى أعمال، ولكن نلاحظ أن هذا التعريف لم يلمس جوهر الابتكار وهو الإتيان بالجديد. (نعم عبود، 2007، الصفحات 44-42)

3.3 التعلم كميزة تنافسية للمؤسسة: إن الميزة هي مفتاح المنافسة في السوق وهي كما أشرنا سابقا قدرة المؤسسة على التفوق على المنافسين في واحد أو أكثر من أبعاد الأداء الاستراتيجي (التكلفة، الجودة، المرونة، الوقت والابتكار). (عبد الستار، 2005، الصفحات 10-12)

أ. التعلم وعلاقته بالابتكار: لا يمكن للابتكار الجديد أن يصل ذروته في الفاعلية (تحقيق أهداف المؤسسة) والكفاءة (الاستخدام الأكفأ للابتكار) إلا بالتعلم الذي يمكن من خلاله الوصول إلى ذروة مزايا الابتكار بسرعة، والواقع أن أهم إنجازات الابتكار في المؤسسة يتمثل في كونه يُولد التعلم الجديد، والابتكار بهذا المعنى هو معرفة كثيفة جديدة يستدعي من أجل استخدامه بكفاءة التعلم على الأداء، وفي ظل المنافسة لا يعود الابتكار وحده هو الذي يتطلب السرعة وإنما التعلم من الابتكار يجب أن يكون سريعا، وكلما تقدم التعلم يكون الابتكار قد فقد قوته في المؤسسة، وبالتالي فإن الميزة التنافسية المستدامة بحاجة إلى الابتكار الجديد لتبدأ دورة جديدة من الابتكار، وهذا هو منطق الاستدامة في المؤسسة الإبتكارية التي تحقق الميزة الأولى من خلال إيجاد ابتكار أفضل من المنافسين. (حباينة، 2007، صفحة 93)

ب. تكوين الرأسمال البشري: كما أن الابتكار يأتي بالمعرفة والخبرات الجديدة من داخل المؤسسة فان التعلم يمكن أن يأتي بتلك المعرفة والخبرات من خارج المؤسسة، حيث يعتبر التعلم مسألة جوهرية ليس فقط في الإتيان بالأساليب ومعرفة وخبرة المنتجات والخدمات الجديدة من السوق أي من المنافسين، الموردين وغيرهم، وإنما هو المشاركة الفعالة في تعظيم الرأسمال الفكري للمؤسسة. (حباينة، 2007، صفحة 94)

من أجل أن يكون التعلم مصدرا للميزة التنافسية لابد من مراعاة الشروط التالية في التعلم:

- التعلم المستمر: أي أن يكون التعلم عملية مستمرة وليس اهتماما عابرا؛
- التعلم مسؤولية الجميع: أن يكون التعلم سمة مشتركة وليس مسؤولية قسم واحد حتى لو كان هذا القسم هو قسم البحث والتطوير؛
- مصادر التعلم: لابد من تعدد مصادر التعلم، حيث يمكن الحصول على المعرفة والخبرات (مادة التعلم) من داخل المؤسسة وخارجها ومن أي مكان ومن أي طرف؛
- ثقافة التعلم: لابد من أن يكون نمط ثقافة المؤسسة السائد هو نمط الثقافة الكيفية، وهذا النمط يتسم بكونه أكثر استجابة لتغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وثقافة التعلم لابد أن تتسم بالانفتاح والشفافية وقبول الفشل.
- تحويل التعلم إلى قيمة: يجب توفير طريقة منهجية لتحويل التعلم إلى نتائج ذات قيمة سواء في زيادة أصول المعرفة وتعظيم الرأسمال الفكري للمؤسسة أو في تحسين نتائج الأعمال في السوق؛
- قياس التعلم: يجب أن يتم القياس بشكل دوري وبطريقة تعتمد على استخدام المعايير التنافسية بما يجعل المؤسسة أسرع وأثرى وأشمل في التعلم من منافسيها.
- ولربط بين التعلم والابتكار والمعرفة نقول أن التعلم في ظل الاقتصاد الذي يتحوّل شيء فشيء نحو اقتصاد قائم على المعرفة هو الطريق الوحيد لنشر المعرفة، والابتكار هو الذي يأتي بالمعرفة والخبرات الجديدة من داخل المؤسسة في حين التعلم يأتي بتلك المعرفة والخبرات من خارج المؤسسة.

ج. العائد من التعليم: يربط كثير من العلماء عوائد التعليم بالجانب الاقتصادي ففكرة العائد من التعليم هي فكرة اقتصادية ظهرت على أيدي الاقتصاديين فهم يرون أن هناك مكاسب مادية يكسبها الفرد والمجتمع من جراء زيادة التعليم فهم يرون أنه كلما زاد تعليم الشخص كلما زادت إنتاجيته وبالتالي زاد دخله وبالتالي زاد دخل المجتمع.

يقول دينسون وهو من علماء اقتصاد القرن العشرين "أن العائد من التعليم هو مقدار الزيادة في الدخل القومي الحقيقي التي ترتبط وتقرن بالتعليم". ولكن نجد أن هذه النظرة قاصرة لمفهوم العائد من التعليم لوجود عوائد يجنيها المجتمع والفرد من التعليم تعرف بالعوائد الاجتماعية مثل الارتقاء بالمستوى العلمي للشخص، إكساب أفراد المجتمع قيم مشتركة تمكنهم من تحقيق حياة منظمة.

د. قياس العائد من التعليم: هناك جدل كبير بين العلماء حول عملية قياس العائد من التعليم فهناك فريق يرى أن التعليم قيمه سامية وعالية ولا يجب أن تقاس بالمقاييس الاقتصادية لكي لا يفقد التعليم قيمته السامية العالية وهناك فريق آخر يرى أنه يمكن قياس عوائد التعليم ولكن من خلال إيجاد صيغ قياس خاصة به وليس كتلك المستخدمة في الاقتصاد. وفريق آخر يرى أنه يمكن قياس عوائد التعليم ويمكن استخدام أساليب القياس الاقتصادية في هذا المجال. لا شك أن هذا الجدل مفيد ويمكن التوفيق بين وجهات النظر الثلاث.

4. الجامعة مركز لإنتاج الرأس المال البشري: الاستثمار البشري هو التحدي التنافسي للاقتصاديات، حيث يشير مصطلح الرأس مال البشري إلى مجموع المعارف والمهارات والخبرات وكل القدرات التي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى فرد أو جماعة معينة، والاستثمار يعني الاتجاه نحو تحسين نوعيته وزيادة كفاءته، إذ ينتظر من وراء ذلك تحقيق إيرادات تفوق تكاليف الاستثمار. رغم أن اهتمام الاقتصاديين بالتكوين الجامعي، مؤسسته، وربطه بالتنمية الاقتصادية. انطلق في بداية الستينات، بعد انفجار نظرية الرأس المال البشري (G. Becker, 1964) إلا أن هناك من المفكرين من عمل، قبل ذلك، على إبراز أهمية تكوين العنصر البشري، لجعله يساهم في تحقيق أهداف المنشأة على المستوى الجزئي، وفي قيادة التنمية الاقتصادية للدول على المستوى الكلي، من بينهم الكاتب الإنجليزي W. PETTY (1623-1687)، والذي حلل رأس المال البشري ودرس مساهمته في الدخل الوطني، رفقة عوامل الإنتاج الأخرى، وكذا A. Smith الذي جعل التربية والتكوين من بين مكونات الرأس مال الثابت، مطلقا عليها تسمية القابليات العلمية، والفنية للأفراد. العنصر البشري إذن هو محرك التنمية، وهو هدفها الأسمى، لذا يعد تكوينه، في اعتقادنا، عاملاً أساسياً في جعله يقدم المساهمة اللازمة لتحقيق التنمية المنشودة، ومنه يبرز دور التعليم، بصفة عامة، والتعليم الجامعي، بصفة خاصة، كونه تعليم متخصص، في زيادة فعالية الأداء لدى الفرد، من خلال تلقينه المعارف المتخصصة والمختلفة.

لكي تتمكن الجامعة من تأدية رسالتها في إنتاج الرأس مال البشري الكفاء بأكبر فعالية ممكنة لابد لها أن تتوفر على مقومات تحقيق ذلك، وسنحاول في النقطة الآتية دراسة، بشيء من الاختصار، هذه المقومات.

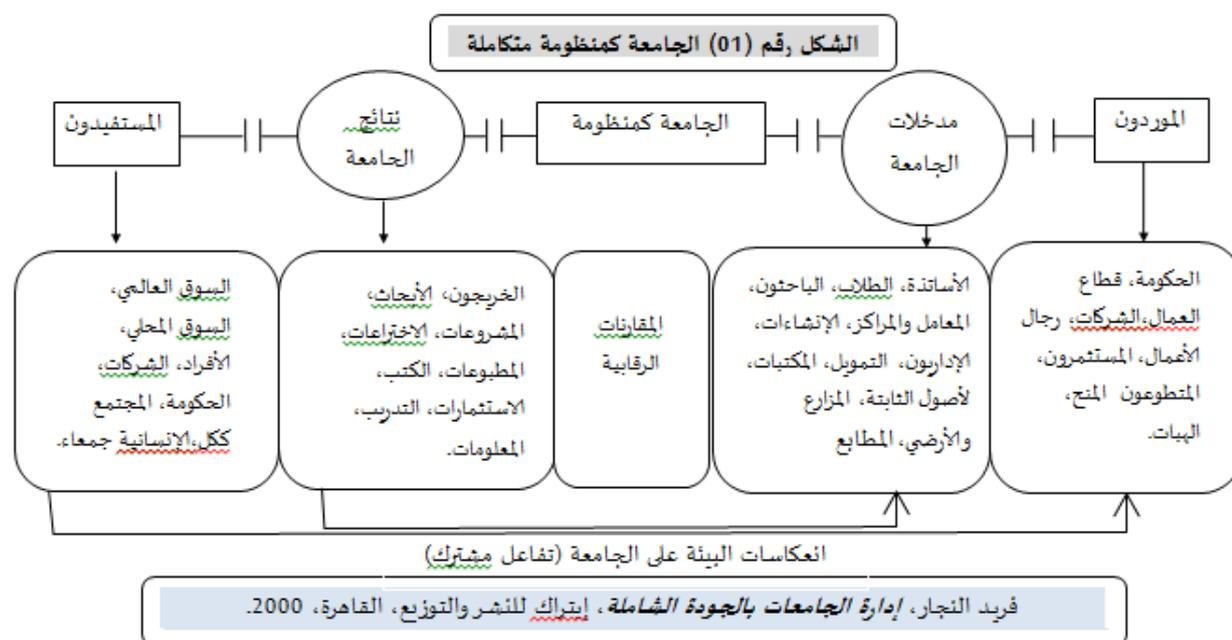
1.4 مقومات الإنتاج الفعال للرأس مال البشري في الجامعة: تتمثل في مجموع المرتكزات التي تتوقف عليها فعالية إنتاج الرأس مال البشري في الجامعة وهي:

- الأستاذ الجامعي: يعد الأستاذ الجامعي الحجر الأساس في العملية التكوينية في الجامعة، كونه المشرف المباشر على إيصال المعرفة للطلبة، وبالتالي هو العنصر المزود للرأس مال البشري بالمعلومات والمعارف والأفكار، فإذ "كان الطلاب أهم مدخلات الجامعة فإن الأستاذ أهم مقوماتها، فالجامعة تحتاج لنوعية متميزة من هيئة التدريس، ذلك لأن الجامعة بأساتذتها لا بمبانيها، والجامعة بفكر هؤلاء الأساتذة وعملهم وخبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء" (وفاء محمد، 2002، صفحة 302)

أ. مناهج ومقررات الدراسة: تكوين الرأس مال البشري يعني تزويده بمختلف المعارف القادرة على منحه التميز والإبداع، ولن يتأتى له ذلك إلا إذا استفاد من مقررات ومناهج دراسية جامعية لها ميزات خاصة، تربط بين النظري والتطبيقي، وتمنح للمتكون ما يلزمه من معلومات.

ب. أساليب التدريس: يتسم التكوين في الجامعة بتعدد أساليبه، نظرا لتعدد موادها " فمنها ما يحتاج إلى الحفظ والاستظهار، ومنها ما يحتاج إلى قدرات الخلق والإبداع، ومنها ما يحتاج إلى الممارسة العملية والتجربة الميدانية".

ج. الهيكل التنظيمي والإداري للجامعة: الهيكل التنظيمي للجامعة هو الخريطة التي تصف تنظيمها في لحظة استقرار، تتكون من هيكلية رسمية، مرتبطة بتوزيع الوظائف والأدوار وتحديد المسؤوليات وخطوط السلطة والعلاقات التنظيمية، وهيكلية غير رسمية مبنية على مجموع العلاقات الشخصية بين الأفراد داخل المؤسسة الجامعية. ويعد الإطار التنظيمي والإداري العام، الذي تتم فيه العملية التكوينية في الجامعة عاملا أساسيا ومحددا لفعالية هذه الأخيرة، فمجموع المكونات البشرية والمادية، ومجموع الممارسات التنظيمية التي تتم على مستوى الجامعة تؤثر بصفة مباشرة على نوعية الرأسمال البشري المنتج. والشكل رقم(01) يبين الجامعة كنظام متكامل.



5. أهمية مخرجات جامعة عبد الحميد بن باديس بالنسبة لمؤسسة الكوابل بمستغانم من خلال الاستثمار في رأس المال البشري:

1.5 تقديم جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم:

أ. جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم: أنشأت سنة 2012، تحت إسم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بموجب المرسوم التنفيذي رقم 77/12 المؤرخ في 12 فبراير 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 220/98 المؤرخ في 07 جويلية 1998 والمتضمن إنشاء جامعة مستغانم، حيث مرت عملية إنشاء الكلية على عدة مراحل كمايلي:

- ☞ 1978 : إنشاء المركز الجامعي بمستغانم.
- ☞ 1984: تقسيم المركز الجامعي إلى عدة مدارس ومعاهد نذكر منها المدرسة الوطنية للعلوم الأساسية.
- ☞ 1988: إنشاء قسم المحاسبة والجباية على مستوى المدرسة الوطنية للعلوم الأساسية.
- ☞ 1989: إنشاء قسم الإعلام الآلي والتسيير على مستوى المدرسة الوطنية للعلوم الأساسية.
- ☞ 1991: إدراج تخصص العلوم التجارية ضمن تخصصات المركز الجامعي بمستغانم.
- ☞ 1998: مع إنشاء جامعة مستغانم أصبحت تضم معهد الحقوق للعلوم التجارية.
- ☞ 2012: تقسيم كلية الحقوق والعلوم التجارية إلى كليتين لتصبح: كلية الحقوق والعلوم السياسية وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- كما تضم الكلية ثلاثة أقسام وهي: قسم العلوم التجارية، قسم العلوم الاقتصادية وقسم علوم التسيير، بالإضافة إلى استحداث قسم خاص بالجذع المشترك بداية من السنة الجامعية 2016-2017، كما تحتوي أيضا على مركز للإعلام الآلي ومكتبة الكلية.
- ب. **أصناف الموظفين بالجامعة:** تصنف أسلاك الموظفين وفقا للقانون الأساسي للوظيفة العمومية إلى أربع مجموعات، وذلك ما نصّت عليه المادة 08 من هذا القانون، وهي موضّحة كالتالي:
- المجموعة "أ": تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.
 - المجموعة "ب": تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة النشاطات أو كل مستوى تأهيل مماثل.
 - المجموعة "ج": تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.
 - المجموعة "د": تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.
- ج. **تكوين الموارد البشرية حسب القانون الأساسي للوظيفة العمومية:** إن التوظيف الذي يعتبر كذلك من بين أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية، فقد أُدرج في الفصل الأول من الباب الرابع من هذا القانون، والملاحظ أن طريقة التوظيف تتطابق إلى حد كبير مع ما جاء في أدبيات نشاط التوظيف في إدارة الموارد البشرية، حيث نجد العناصر الثلاثة المكوّنة لنشاط التوظيف وهي الاستقطاب، والاختيار، والتعيين، كلها متضمنة في القانون الأساسي تحت فصل التوظيف، حيث أنه نص على عملية الاستقطاب من خلال الإقرار بمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، وذلك من خلال المادة 74: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"، كما أقرّ كذلك أن الالتحاق بالرتبة يتوقف على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين، وهذا ما جاء في نص المادة 79: "يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين"، وهذا كله يصب في جوهر وفلسفة الاستقطاب الذي يعنيه في أدبيات إدارة الموارد البشرية، كما نص كذلك على عملية الاختيار من خلال ما جاء في المواد 75، و80، و81، على سبيل الذكر لا الحصر، والتي وضّح من خلالها شروط التوظيف، وكيفية الالتحاق بالوظائف العمومية، وكذلك كيفية الاختيار والإعلان عن النتائج النهائية، أما بالنسبة للتعيين فقد نصت عنه المادة 83: "يعيّن كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص"، حيث يخضع كل موظف جديد لفترة تربص، ثم يرسم من طرف السلطة المخولة لذلك بعد انقضاء المدة القانونية وغالبا ما تكون سنة.

2.5 دراسة تجريبية لأهمية استثمار رأس المال البشري بمؤسسة الكوابل سيدي بن زهيب CSB بمستغانم والاستفادة من مخرجات جامعة عبد الحميد بن باديس.

سنتناول في هذه الدراسة واقع وأهمية استثمار رأس المال البشري واستفادة المؤسسات الاقتصادية من مخرجات الجامعة ودورها في تعزيز تنافسية المؤسسة من خلال إجراء الدراسة التجريبية (Etude Empirique) على شركة الكوابل سيدي بن زهيب (CSB) بمستغانم.

أ. **تقديم الشركة:** المجمع الصناعي لسيدي بن زهيب الكائن مقره بالمنطقة الصناعية بماسرى ولاية مستغانم، الذي يعمل في مجال الطاقة منذ 2009، ويتكون من فرعين CSB ومغرب Transfo، وله رأسمال اجتماعي مقدر بـ102.400.000 دج. ويوظف حاليا أكثر من 1000 عامل، كما له طاقة إنتاج قوية تقدر بـ90.000 طن/سنة من النحاس، 40.000 طن/سنة من ألمنيوم، 5.000 طن/سنة من PVC.

ب. مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمؤسسة في المستويات التالية (رئيس قسم - رئيس مصلحة - تقنيون في المصلحة - رئيس ورشة - عمال في الورشة). أما بالنسبة للعينة فتتكون من 110 عامل، حيث تم توزيع الاستبيان على جميع أفراد عينة الدراسة، وقد تم استرجاع 75 استبيان بنسبة (68,18%).

ج. ثبات أداة الدراسة: يقصد به درجة الاتساق الداخلي (Internal Consistency) فيما بين الفقرات، وإمكانية الحصول على نفس النتائج أو نتائج قريبة منها فيما لو كررت الدراسة على عينة أخرى غير عينة الدراسة وفي أوقات مختلفة، فقد تم التأكد منه وذلك بحساب معامل الثبات بطريقتين مختلفتين باستخدام برنامج SPSS. وجاءت النتائج كالتالي:

- طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha):

بالنسبة للمحور الأول رأس المال البشري: توجد (20) فقرة، معامل الثبات ألفا كرونباخ = 0,849

بالنسبة للمحور الثاني الميزة التنافسية: توجد (20) فقرة، معامل الثبات ألفا كرونباخ = 0,887

جدول رقم (03) معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
رأس المال البشري	20	0,849
الميزة التنافسية	20	0,887

المصدر: من إعداد الطالب بناء على برنامج SPSS

تفسير: تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان حيث سجل معامل الثبات ألفا كرونباخ مستوى مرتفع، وهي نسبة جيدة كونها أعلى من النسبة المقبولة 60% وهذا يدل على صدق أداة الدراسة.

- التجزئة النصفية Split-Half Coefficient : جدول رقم (02) معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)

المحور	محتوى المحور	التجزئة النصفية Split-Half Coefficient		
		عدد الفقرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
الأول	رأس المال البشري	20	0,843	0,000
الثاني	الميزة التنافسية	20	0,787	0,000

المصدر: من إعداد الطالب بناء على برنامج SPSS

تفسير: تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون للفقرات الزوجية والفردية بقيمة عالية للثبات، وهذا يدل على صدق أداة الدراسة، لهذا يمكننا الاعتماد على هذا القياس بعد التأكد من الخصائص السيكومترية.

4. المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة: من أجل تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان، لقد قمنا بتفريغ وتحليل الاستبيان بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

1.4 تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

أ. خصائص وسمات عينة الدراسة:

- المؤهل العلمي: يوضح الجدول رقم(03) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

الجدول رقم(03) المؤهل العلمي		
النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
%01,33	01	ابتدائي
%01,33	01	متوسط
%16,00	12	ثانوي
%81,33	61	جامعي
%100	75	المجموع
المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان		

التعليق: توضح بيانات الجدول رقم (03) التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، فيلاحظ بأن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية، حيث بلغ عددهم (61) وبنسبة تمثيل بلغت (%81,33)، تلتها الحاصلين على شهادة الثانوية حيث بلغ عددهم (12) وبنسبة (%16,00)، وجاءت شهادة المتوسط والابتدائي في الأخير وبنسبة بلغت (%1,33)، وهذا مؤشر على توفر المعرفة بالشركة، وأنها تستفيد من مخرجات الجامعة.

- سنوات الخبرة: يوضح الجدول رقم(04) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة.

الجدول رقم(04) سنوات الخبرة		
النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
%34,67	26	أقل من 5 سنوات
%45,33	34	بين 5 إلى 10 سنوات
%20,00	15	أكثر من 10 سنوات
%100	75	المجموع
المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان		

التعليق: يلاحظ من بيانات الجدول رقم (04) التوزيع النسبي لإفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة، فيلاحظ بأن النسبة الأكبر كانت لذوي الخبرة ما بين 5 إلى 10 سنوات، فقد بلغ عدد أفرادها (34) وبنسبة (%45,33)، تلتها عدد سنوات الخبرة لأقل من 5 سنوات فقد بلغ عدد أفرادها (26) ونسبتها (%34,67)، أما أصحاب الخبرة لأكثر من 10 سنوات فقد بلغت نسبتهم (%20) من مجمل عينة الدراسة. ويدل ذلك على أن هناك تجديد مستمر للكفاءات حسب الحاجة إليها داخل الشركة.

ب. اختبار فرضيات الدراسة:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مخرجات الجامعة (رأس المال البشري متعلم) وتحقيق الميزة التنافسية.

جدول رقم (05) يبين معامل الارتباط بين المعرفة بالمهارات والقدرات

معامل الارتباط Person Corrélation		الإحصاءات	الميزة التنافسية
التعليم (المعرفة+القدرات+المهارات)			
75		حجم العينة	
0,613**		معامل الارتباط	
0,000		مستوى المعنوية	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS19

التعليق: توجد علاقة ارتباط قوية بين التعليم لتحقيق المعرفة، القدرات والمهارات لأن معامل الارتباط وجدناه يساوي(0,613**), وهذا دال إحصائياً عند مستوى الدلالة(0,01)، وتؤكد هذه النتيجة أهمية التعليم في اكتساب المهارات والقدرات لتحقيق الميزة التنافسية لشركة.

- الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوعية الشهادة الجامعية وتحقيق الميزة التنافسية.

جدول رقم (06) يبين معامل الارتباط بين نوعية الشهادة الجامعية وتحقيق الميزة التنافسية

معامل الارتباط Person Corrélation		الإحصاءات	المحور
جميع أبعاد رأس المال البشري			
75		حجم العينة	
0,740**		معامل الارتباط	
0,000		مستوى المعنوية	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS19

التعليق: توجد علاقة ارتباط متوسطة بين نوعية الشهادة الجامعية (المعرفة) وتحقيق الميزة التنافسية، لأن معامل الارتباط وجدناه يساوي (0,447**)، ويساوي (0,740**) بين أبعاد رأس المال البشري، وهذا دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، ويعني أن هناك قيمة مضافة للمعرفة والمهارات والقدرات لتعزيز الميزة التنافسية، ويدل هذا على أن نوعية الشهادة الجامعية (المعرفة) لا تحقق التميز. بل يجب أن تتوفر جميع أبعاد رأس المال البشري ونوعية الشهادة من أجل تعزيز الميزة التنافسية للشركة.

- الفرضية الثالثة: توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال البشري تعزى لمتغير المعرفة والخبرة المهنية (استثمار رأس المال البشري).

الجدول رقم (07) يبين معامل الارتباط بين رأس المال البشري المعرفة والخبرة المهنية:

معامل الارتباط Person Corrélation			الإحصاءات	المحور
جميع أبعاد رأس المال	الخبرة المهنية	المعرفة		
75	75	75	حجم العينة	الميزة التنافسية
0,740**	0,613**	0,447**	معامل الارتباط	
0,000	0,000	0,000	مستوى المعنوية	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS19

التعليق: توجد علاقة ارتباط قوية بين الخبرة المهنية وتعزيز الميزة التنافسية، لأن معامل الارتباط وجدناه يساوي (0,613**)، ويساوي (0,740**) مع أبعاد رأس المال البشري، وهذا دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، ويعني أن للخبرة المهنية دور فعال في تعزيز الميزة التنافسية، ويدل هذا على أن الخبرة المهنية لها وزن كبير بين أبعاد رأس المال البشري، فهي تحقق التكامل بين أبعاده.

جدول رقم (08) يبين اختبار تحليل التباين ANOVA للفرضية 3:

الدلالة	F (ف)	متوسط المربعات	درجة	مجموع المربعات	
0,000	64,223	179,924	3	1079,543	ما بين المجموعات
		19,142	72	1416,541	داخل المجموعات
P Value < 0.05			75	3739,970	الكلّي Total

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS19

التعليق: حسب الجدول رقم (08) يتضح أن مجموع المربعات ما بين المجموعات قدره (1079,543) مع تباين ما بين المجموعات بقيمة (179,924) عند درجة حرية (3)، أما داخل المجموعات فهناك مجموع المربعات بقيمة (1416,541) و تباين داخل المجموعات بقيمة (19,142) عند درجة حرية (72)، بينما اختبار تحليل التباين (ف) فهناك قيمة (64,223) عند درجة حرية (72) ودلالة إحصائية بقيمة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه يتم قبول هذه الفرضية.

2.4 عرض النتائج وتحليلها: من خلال الدراسة التجريبية تم التوصل إلى النتائج التالية:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط قوية بين مخرجات الجامعة (رأس المال البشري متعلم) وتحقيق الميزة التنافسية، لأن معامل الارتباط وجدناه يساوي (0,613**)، وهذا دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، وتؤكد هذه النتيجة أهمية التعليم في اكتساب المهارات والقدرات لتحقيق الميزة التنافسية للشركة. وتنسجم هذه النتيجة مع كل من أكد في دراسته على أهمية الاستثمار في العنصر البشري كمورد استراتيجي يُسهم في تحقيق التميز في أداء الشركة المعاصرة. (الفرضية الأولى مقبولة)

تفسير: هذا يدل على أن رأس المال البشري له أهمية كبيرة، لهذا يجب الاستثمار فيه لتحقيق المهارات والقدرات على تأدية العمل على أكمل وجه. والتعليم يساعد الفرد على اكتساب روح العمل الجماعي، لأن العمل كفريق يؤدي إلى العصف الذهني

الذي له دور فعال في توليد الأفكار الخلاقة والمبدعة. إن رأس المال الحقيقي الذي تملكه الشركة هو رأس المال البشري وإن استغلال الكفاءات والموارد بشكل جيد يؤدي إلى إنشاء ميزة تنافسية مستدامة وهذا لا يكون إلا برسم الإستراتيجيات ووضع الخطط والبرامج لتنمية رأس المال البشري والاستثمار فيه لإبداع حلول مبتكرة ومنتجات جديدة ومتميزة تحقق مزايا تنافسية أعلى. أوضحت الدراسة بأن مصدر الميزة التنافسية المستدامة مرتبط بمدى الاستخدام الأمثل لرأس المال البشري داخل الشركة وذلك بالاعتماد على التعليم. وهذا ما تقوم به شركة الكوابل لسيدى بن ذهبية حيث تستقبل كل الطلبة الراغبين في إجراء التريص التطبيق خاصة التخصصات التي تتماشى مع نشاطها. وقد أبرمت الشركة عقد عمل مع جامعة عبد الحميد بن باديس. وهي الآن تقوم بمتابعة كل الفعاليات والنشاطات العلمية التي تقام بالجامعة. وتسعى جاهدة إلى تأطير الطلبة الراغبين في إجراء تريص تطبيقي ومتابعتهم بدقة عن طريق مؤطر داخل الشركة ذو خبرة وكفاءة في المجال، وتنتهي هذه العملية بتوظيف الطلبة المتفوقين والذين يبدون مهارات عالية في التريص.

- **الفرضية الثانية:** توجد علاقة ارتباط متوسطة بين نوعية الشهادة الجامعية وتحقيق الميزة التنافسية، لأن معامل الارتباط وجدناه يساوي (**0,558)، ويساوي (**0,740) بين أبعاد رأس المال البشري ككل، وهذا دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، فلشهادة لوحدها لا تكفي لتحقيق التميز، في حين نرى أن أبعاد رأس المال البشري يجب أن تتوفر جميعها من أجل تعزيز الميزة التنافسية للشركة. وعليه تم رفض الفرضية الثانية للدراسة.

التفسير: إن المعرفة لدى رأس المال البشري تتمثل في نوعية الشهادة التي يحصل عليها من التعليم، لكن وحدها ليست كافية لتحقيق التميز، بل يجب أن تتوفر لدى رأس المال البشري المعرفة والكفاءة اللازمة لتوظيفها على أرض الواقع، وهنا يأتي دور الاستثمار. فالشركات اليوم أصبح يطلق عليها اسم الشركات المتعلمة. هذا يعني أن الشركة ملزمة بتكوين رأس مالها البشري والاستثمار فيه، وهذا بالشراكة مع الجامعات والمعاهد المختصة.

- **الفرضية الثالثة:** توجد فروق دالة إحصائية في رأس المال البشري تعزى لمتغير المعرفة والخبرة المهنية (استثمار رأس المال البشري). وتطبيق اختبار تحليل التباين ANOVA تحصلنا على دلالة إحصائية بقيمة (0.000) لرأس المال البشري أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه تم قبول الفرضية الثالثة للدراسة.

التفسير: توجد علاقة ارتباط قوية بين المعرفة الخبرة المهنية وتعزيز الميزة التنافسية، لأن معامل الارتباط وجدناه يساوي (**0,613)، ويساوي (**0,740) مع أبعاد رأس المال البشري، وهذا دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، ويعني أن للمعرفة والخبرة المهنية دور فعال في تعزيز الميزة التنافسية. لأن المعرفة والمهارات والقدرات دون خبرة مهنية لا يمكنها تحقيق الكفاءة في العمل، حيث نرى الكثير من العمال ذو مهارات عالية ومعرفة ترقى إلى درجة الدكتوراه لكن يفشلون في توظيف هذه المعرفة على أرض الواقع، لأن الشهادة لا تكفي لوحدها لجعل رأس المال البشري قادر على تحقيق كل معارفه في الشركة. في المقابل لا يمكن لصاحب الخبر المهنية أن يوظفها دون الشهادة الجامعية، لهذا على المسؤولين بالشركة أن يعملوا على استثمار رأس المال البشري والعمل على تهيئة الجو المناسب لمزاولة المسار الدراسي والمهني معاً، أي المزج بين المعرفة والخبرة المهنية لتعزيز الميزة التنافسية.

6. خاتمة:

كانت المنافسة في السابق تقوم على امتلاك عوامل الإنتاج المتمثلة في العمل، الأرض ورأس المال المادي (الألات)، وكانت هي المصادر الأساسية لإنشاء الثروة، أما الآن ومع تحول الاقتصاد إلى اقتصاد قائم على المعرفة أصبح رأس المال البشري هو المصدر الأول لإنشاء القيمة المضافة في المؤسسة وبالتالي التميز عن المنافسين، ويرجع ذلك لقدرته على إنشاء المنتجات الجديدة أو تطوير وتحسين المنتجات الحالية (الابتكار)، وفي ظل ثورة المعلومات التي يشهدها العالم أصبحت المؤسسات مفتوحة على معارف عديدة ومتنوعة لا حصر لها، هذا ما أدى بها إلى تصفية وتنقيح ومن ثم استعمال المعرفة المنشئة للقيمة وللميزة التنافسية وهي التي أطلقنا عليها الرأسمال البشري المتعلم، والذي أصبح في العصر الحالي أهم من الرأسمال المادي، والشركة الناجحة هي تلك التي تنتقي الرأسمال البشري ثم تنميته عن طريق التعلم بشكل واسع (الاستثمار في رأس المال البشري)، لكي

تتأقلم مع التغيرات البيئية، ونجد أن الشركة الكوابل لسيدي بن ذهبية تولي اهتماما كبيرا للعنصر البشري وتعتبره كمورد يمكن الاستثمار فيه، وهذا ما يتجلى في إنشاء فرع التدريب في مصلحة تطوير الموارد البشرية إضافة إلى السياسات التدريب المختلفة المنتهجة، وإبرام عقود عمل مع الجامعات وأخيرها عقد العمل الذي أبرم مع جامعة عبد الحميد بن باديس والذي يضمن تربص كل الطلبة الراغبين في التربص التطبيقي لنيل الشهادة، وكذا حضور كل الملتقيات العلمي والمشاركة في تنظيم هذه الفعاليات العلمية. وبهذا تكون شركة الكوابل لسيدي بن ذهبية شركة متعلمة تسعى للاستفادة من مخرجات الجامعة وكل الأبحاث العلمية التي تقام بالجامعة. ونقدم فيما يلي بعض الاقتراحات التي تسهم في تفعيل دور التعليم لاستثمار رأس المال البشري وتعزيز التميز للشركة:

- ☞ ضرورة التعامل مع رأس المال البشري على أنه مورد استراتيجي في المؤسسة، لهذا يجب الحفاظ عليه وتطويره باستمرار، والتأكيد على أهميته ودوره في نجاح الشركة في ظل العولمة؛
- ☞ ضرورة أن تدرك الإدارة العليا مكانة ودور المعرفة في الشركة، وكيف يساهم التعليم في استثمار رأس المال البشري لتعزيز الميزة التنافسية لها
- ☞ ضرورة إجراء تقييم دوري للمعرفة لدى العاملين بالمؤسسة، وربط نتائج التقييم بنظام الحوافز المادية والمعنوية (المكفآت والترقيات)؛
- ☞ العمل على مشاركة العمال في القيام بأعمال متنوعة من أجل زيادة خبرتهم، وبالتالي تعزيز دور رأس المال البشري لدى المؤسسة وبشكل يساهم في تحقيق الميزة التنافسية لها؛
- ☞ ضرورة قيام المؤسسة بتشجيع لبناء فرق العمل (العصف الذهني) مما له دور مهم في تكوين رأس المال البشري المتميز وخلق الأفكار المبدعة، التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة؛
- ☞ ضرورة أن تقوم المؤسسة بدعم وتشجيع عمليات الإبداع والابتكار وذلك من خلال تجريب الأفكار والحلول الإبتكارية التي يقدمها العاملون ووضعها موضع التنفيذ؛
- ☞ الإنفاق على رأس المال البشري في التدريب والصحة والأمن تعتبر كنفقات استثمارية؛
- ☞ الاختيار الجيد لأساليب ووسائل التدريب واعتماد مناهج حديثة في التدريب وبطرق علمية وعملية تمكن الأفراد من أداء مهامهم بشكل جيد وأكثر مردودية.

7. قائمة المراجع:

- Stewart T.A, **Intellectual Capital: The New Wealth of Organisation**, Doubleday Curreny, (Nework: 1999)
- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الطبعة الخامسة، (بيروت:2001).
- البرعي وفاء محمد، دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية، (الأسكندرية: 2002).
- المفرجي عادل حرشوش، رأس المال الفكري وطرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (القاهرة: 2003).
- حسين يوسف عبد الستار، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركة الأعمال، جامعة الزيتونة الردينية، (الأردن: 2005).
- عبد الناصر نور، ظاهر القشي، رأس المال الفكري: الأهمية، القياس والافصاح، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، (بغداد: 2010).
- محمد حباينة، دور الرأسمال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة البليدة، الجزائر، (2007).
- نجم نعم عبود، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة 2 (الأردن: 2007).
- نور عبد الناصر، ظاهر القشي، رأس المال الفكري: الأهمية، القياس والافصاح، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية (بغداد: 2010).