

قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة

أ/ ليلي بوحديد

د/ الهام يحيوي

جامعة الحاج لخضر- باتنة

Abstract :

The organizations business environment faces many contemporary challenges which represented in the knowledgeable and informational revolution in all economic aspects, a transformation of economy from a physical to the cognitive economic have been occurred as result of this revolution, where knowledge is becoming an important component of production that requires to be managed in order to develop creativity and innovation, and this can't be achieved only through the presence of a human resource which is the basic foundation of the knowledge economy.

For that, organizations must focus on investment in human capital, depending on education and training by measuring the return on investment in training the human capital, this area meet a growing interest by researchers due to the difficulties facing its measurement in order to determine the benefits and interests of this investment in taking a rational decisions on human resource.

Accordingly, this research aims to identify how to measure the return on investment in training the human capital on knowledge economy through a case study carried out in the Algerian Aures mills enterprise of Batna.

Key words: human capital, investment in human capital, the return on investment in training the human capital, measuring human capital indicators, knowledge economy

ملخص:

تشهد بيئة منظمات الأعمال تحديات معاصرة متمثلة في الثورة المعرفية والمعلوماتية في جميع النواحي الاقتصادية، مما أدى إلى تحول الاقتصاد من مادي إلى معرفي حيث أصبحت المعرفة عنصرا مهما من عناصر الإنتاج تستوجب إدارتها بغية تنمية الإبداع والابتكار، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال وجود عنصر المورد البشري الذي يعد الركيزة الأساسية في اقتصاد المعرفة.

ولأجل ذلك، تركز المنظمات على الاستثمار في رأس المال البشري بالاعتماد على التعليم والتدريب. إلا أن دراستنا ستركز على الاستثمار في التدريب.

ويشكل قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري مجال اهتمام متزايد من قبل الباحثين نظرا لصعوبة قياسه بغية تحديد المنافع والفوائد الناجمة عن هذا الاستثمار لاتخاذ وترشيد القرارات المتعلقة بالمورد البشري.

وبناء عليه، يهدف هذا البحث إلى التعرف على كيفية قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة من خلال التطرق إلى حالة دراسية لإحدى المنظمات الجزائرية وهي مؤسسة مطاحن الأوراس بباتنة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال البشري، عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري، مؤشرات قياس رأس المال البشري، اقتصاد المعرفة.

مقدمة

ركز العديد من الباحثين على أن ما يميز القرن الحادي والعشرين هو ظهور قوة المعرفة وكيفية استخدامها في المنظمات ذات القاعدة المعرفية.

وبناء على ذلك، أصبح الاستثمار في رأس المال البشري عاملا مهما في تعزيز القدرات التنافسية للمنظمات، حيث أعطت عناية أكبر لموضوع استقطابها وتوظيفها والمحافظة عليها وتدريبها وتحفيزها.

ولعل الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في الاقتصاد المعرفي، ستقود إلى صراع حول الموهوبين. ومن هنا، فإن على المنظمات الاهتمام ببناء قاعدة رأس المال البشري من خلال التركيز على التعليم والتدريب والتحفيز، إضافة إلى تشجيع الإبداع والابتكار لضمان بقاءها واستقرارها.

وبالتالي، ظهر اتجاه متزايد للمنظمات نحو الاستثمار في رأس المال البشري من حيث التعليم والتدريب، حيث ستركز دراستنا على الاستثمار في تدريب رأس المال البشري. إضافة إلى انه نظريات خاصة به ومؤشرات

لقياس العائد منه، إلا انه أشار العديد من الباحثين إلى صعوبة قياس هذا العائد، لذلك سنحاول في هذا البحث التعرف على ماهية الاستثمار في رأس المال البشري واهم نظريات تفسيره إضافة إلى العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري لتحديد أهم مؤشرات وكيفية قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة من خلال التطرق إلى حالة دراسية لإحدى المنظمات الجزائرية وهي مؤسسة مطاحن الأوراس بباتنة.

إشكالية البحث:

تمثل الموارد البشرية أكثر المواضيع التي تهتم المسيرين وأصحاب القرارات بالمنظمات، وقد ظهر مفهوم رأس المال البشري في إطار اقتصاد المعرفة لان العنصر البشري هو المورد الحقيقي لنمو وتطور المنظمات وتسعى إلى توفيره وامتلاكه.

وتلجا المنظمات إلى الاستثمار في رأس المال البشري للحصول على موارد بشرية متخصصة ومؤهلة وكفوة ذات معرفة، بسبب زيادة الحاجة إلى كفاءات ومهارات وقدرات متطورة.

كما ظهر الاهتمام بضرورة قياس العائد بالاستثمار في تدريب رأس المال البشري لمعرفة إيرادات وتكاليف هذا الاستثمار لترشيد قرارات إدارة الموارد البشرية.

وبالتالي، نطرح إشكالية هذا البحث في التساؤل التالي:

كيف يتم قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة؟

أهمية البحث:

إن التطورات والتحولت التي لحقت بالمعرفة من جهة والموارد البشرية من جهة أخرى هي التي شكلت الثروة الحقيقية للمنظمات في الفترة المعاصرة، حيث تحولت المنظمات إلى منظمات متعلمة نتيجة الاكتساب باستمرار للمعارف من خلال الكفاءات الجماعية المتوفرة عليها.

ولعل الأهمية التي يحتلها رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة ناجم عن تطورات البيئة المعاصرة، حيث أصبح الاهتمام أكثر للخبرات والمعارف والقدرات والمهارات، مما يستوجب الاستثمار في هذا المورد البشري وقياس العائد منه لاستخلاص فوائد وأثار هذا الاستثمار.

لذلك تبرز جليا أهمية هذا البحث في إبراز كيفية قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري.

أهداف البحث:

نسعى من خلال هذا البحث إلى مايلي:

- إبراز سمات اقتصاد المعرفة.

- توضيح أهمية الاستثمار في تدريب رأس المال البشري.

- تبيان كيفية قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري.

منهجية البحث:

ستعتمد في البحث على المنهج الاستقرائي باستخدام الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال تحليل مفاهيم رأس المال البشري وكيفية قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري، وذلك بالاعتماد على واقع البيانات والدراسات المتوفرة إضافة إلى الاستعانة ببعض المواقع الالكترونية .

وتم تقسيم البحث إلى المحاور التالية :

أولا: مفاهيم عامة حول رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة

في ظل اقتصاد المعرفة زاد الاهتمام بالموارد البشري باعتباره أهم ثروة وأحد أصول المنظمة، فهو ركيزة ومصدر للميزة التنافسية.

1- نظرة موجزة عن اقتصاد المعرفة:

لنهم أدق لاقتصاد المعرفة يجب التطرق إلى الآتي : (1)

1-1- مفهوم وخصائص اقتصاد المعرفة:

يعتبر اقتصاد المعرفة احد الفروع الحديثة للاقتصاد، والذي ظهر في الأونة الأخيرة، ويقوم أساسا على الثورة الاتصالية، فالاستخدام المتزايد لتقنيات الإعلام والاتصال أصبح صفة تميز العالم اليوم، كما يقوم على فهم جديد لدور المعرفة.

ونظرا لأهمية رأس المال البشري في تطور الاقتصاد وتقدم المجتمع، فضلا عن كونه مولدا فعليا للثروة، أصبحت المعلومات احد الموارد الاقتصادية الأساسية لها خصوصيتها، بل أنها المورد الاستراتيجي في الحياة الاقتصادية والمكمل للموارد الطبيعية. كما تشكل تكنولوجيا المعلومات العنصر الأساسي في النمو الاقتصادي. ومع التطور الهائل للأنظمة المعلوماتية، تحولت تكنولوجيا المعلومات إلى احد جوانب تطور الاقتصاد العالمي.

إن طبيعة المعرفة جعلت من اقتصاد المعرفة يتميز بمايلي:

- انتقال قوة العمل من الصناعات إلى الخدمات وهي كثيفة المعرفة.

- نمو الاستثمار في الأصول غير المنظورة.

- نمو وظائف جديدة في المجالات كثيفة المعرفة كالتعليم والصحة.

- عمل المعرفة يتطلب مستويات عالية من التكوين.

1-2- تغيير المفاهيم الإدارية في ظل اقتصاد المعرفة :

تغيرت عدة مفاهيم إدارية مع بداية النصف الثاني من القرن العشرين أهمها :

- التوجه بالتسويق بدلا من التركيز على الإنتاج.

- التركيز على الزبون بنوعيه الداخلي والخارجي بدلا من الزبون الخارجي فقط.

- الاهتمام أكثر برأس المال البشري بدلا من رأس المال المادي.

- ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بدلا من المؤسسات الكبيرة.

- ظهور المنظمات الافتراضية.

أدت هذه التغيرات الى انتهاج المنظمات لفكر إداري جديد والاستجابة للقوى الداعمة للتميز، وأهمها:

- المنافسة الشديدة.

- التغيرات المتسارعة لبيئة المنظمة.

- الموقع ومكانة المنظمة في السوق.

- تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

- الاهتمام المتزايد بالجودة.

1-3- اقتصاد المعرفة وإدارة الموارد البشرية:

إن اعتبار إدارة الموارد البشرية كمدخل استراتيجي للمنظمات، أعطى توجهها ذا بعد جديد لاقتصاد المعرفة مبني على الفكر البشري وهو ما يطلق عليه رأس المال الفكري، والذي يشمل ثلاثة أنواع هي: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس المال الزبوني.

وهذه التطورات المتعلقة بالمعرفة وإدارة الموارد البشرية أدت إلى تحول المنظمات إلى منظمات متعلمة نتيجة الاكتساب المستمر للمعارف من خلال توفرها على كفاءات جماعية، وهذا ما يمثل الوجه الآخر لاقتصاد المعرفة.

2- رأس المال البشري : مدخل مفاهيمي

سنوضح رأس المال البشري من خلال تعريفه، خصائصه، أبعاده وأهميته كمايلي :

1-2- تعريف رأس المال البشري وخصائصه:

نلاحظ في القرآن الكريم أن مصطلح البشر ذكر في 21 سورة و28 آية، مما يدل على تفضيل الله لبني البشر على سائر المخلوقات لأنها متميزة بالعقل والتفكير. (2)

ولقد اهتم الكثير من الاقتصاديين العالميين برأس المال البشري لأنه هو القادر على استغلال بقية الموارد الاقتصادية.

إن رأس المال البشري هو احد أنواع رأس مال المنظمة وهو أصل غير ملموس ويعزز الإنتاجية والإبداع والابتكار ويختلف من منظمة لأخرى. ومن أهم التعاريف المتعلقة برأس المال البشري، نذكر:

- تعريف تقرير التنمية الإنسانية العربية سنة 2003 بأن رأس المال البشري "هو النواة الصلبة نسبيا لرأس المال المعرفي". (3)

يبين هذا التعريف أن رأس المال البشري هو عنصر من رأس المال الفكري وانه المركز الأساسي له.

- يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأن رأس المال البشري هو "كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة". (4)

- عدة تعاريف لمؤلفين بأن رأس المال البشري هو "مجموعة القدرات والخبرات والمهارات والمعارف البشرية المكتسبة خلال مراحل الحياة". (5)

وبناء على هذه التعاريف، يمكن القول أن رأس المال البشري هو نوع من رؤوس أموال المنظمة وعنصر من رأس المال الفكري، ويشمل العناصر التالية: (6)

- **المعارف:** هي مجموع المعلومات المحصل عليها سواء كانت نظرية أو تطبيقية.

- **المهارات:** هي القدرات الذهنية أو العقلية سواء مكتسبة أو طبيعية.

- **الكفاءات:** هي مجموع المعارف والمهارات.

وتتمثل أهم خصائص رأس المال البشري في انه:

- غير ملموس.

- صعب القياس بدقة.

- سريع الزوال والفقدان.

- يتزايد بالاستعمال.

- يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لحمله وله تأثير كبير على المنظمة.

2-2- أبعاد رأس المال البشري:

تتمثل أبعاد رأس المال البشري في العناصر التالية: (7)

- **استقطاب رأس المال البشري:**

يتم الاستقطاب من خلال البحث عن الخبرات وتوفير نظام معلومات يسهل المهمة.

- **صناعة رأس المال البشري:**

يشمل صناعة رأس المال البشري تعزيز قدرات الأفراد العاملين، تقليل المعارضة بينهم وخلق الأنسجة الفكرية.

- **تنشيط رأس المال البشري:**

يتضمن تنشيط رأس المال البشري استخدام العصف الذهني مع العاملين، تشجيع الجماعات الحماسية والاهتمام بأراء العاملين .

- **المحافظة على رأس المال البشري:**

تركز المحافظة على رأس المال البشري على استمرار التدريب والتطوير والتحفيز المادي والمعنوي.

- **الاهتمام بالزبائن:** يتضمن الاهتمام بالزبائن توثيق متطلبات الزبائن، توفر نظام معلومات لتقديم الخدمات للزبون والسعي للاحتفاظ بالزبائن القدامى.

2-3- أهمية رأس المال البشري بالمنظمة:

يعتبر رأس المال البشري مهما لأنه الثروة الرئيسية وقوة المنظمة التي تريد التصدي للتحديات المفروضة على الاقتصاد والتغيرات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وظهور التكتلات الاقتصادية والأسواق الإقليمية والمنظمات العالمية.

كما يعد رأس المال البشري أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساعد على تحقيق التنمية، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، فهذا الأخير يساهم في تراكم رأس المال البشري مما يساعد في التقدم التقني ويعتبر مصدرا للنمو الدائم.

كما أن أهمية رأس المال البشري العلمية والعملية أدت إلى الاهتمام بدوره في نهضة المجتمع وتقدمه، وفي ظل التقدم التكنولوجي الذي يركز على المعارف أصبح التركيز على تنمية رأس المال البشري كما وكيفا. وبالتالي، فإن مواجهة تحديات العصر الحالي تتطلب رأس مال بشري دائم الرقي والنمو.

ثانيا: الإطار العام للاستثمار في رأس المال البشري

يمكن مسابرة التطورات ومواجهة حدة المنافسة من خلال الاستثمار في رأس المال البشري في شكل إنفاق على التعليم والتدريب للأفراد. الا انه سنركز في دراستنا على الاستثمار في التدريب فقط. لذلك سننطلق الى مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري واهم النظريات المفسرة له.

1- مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري:

يعرف الاستثمار لغة بأنه طلب الثمر والسعي للحصول عليه والانتفاع به، أما من الناحية الاقتصادية فيعرف بأنه تخصيص رأس المال للحصول على وسائل إنتاجية جديدة أو لتطوير الوسائل الموجودة بغية زيادة

الطاقة الإنتاجية، فالاستثمار يستمد أصوله كمفهوم من علم الاقتصاد وهو على صلة بالمفاهيم الاقتصادية مثل الدخل والاستهلاك والادخار والاقتراض. (8)

ومع تطور حجم الأعمال والأنشطة الاقتصادية، ظهرت مفاهيم ومصطلحات مثل الاستثمار في رأس المال البشري، هذا الاستثمار له عدة تعاريف أهمها:

- هو الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات الفرد لزيادة إنتاجيته. (9)
- هو استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد، بهدف رفع قدراته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع. (10)

من خلال هذين التعريفين، يمكن القول أن الاستثمار في رأس المال البشري هو الإنفاق أو استخدام جزء من المدخرات في تطوير القدرات والمهارات والمعلومات والسلوكيات للفرد لزيادة إنتاجيته. ولقد زادت الحاجة إلى أهمية الاستثمار في رأس المال البشري بسبب الوعي بأهميته كأصل أساسي بالمنظمة وضرورة توفر كفاءات لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال. إن هذا الاستثمار ناجم عن تكاليف تتحملها المنظمة من تكوين، تدريب، توفير ظروف العمل وغيرها من أجل الحصول على منفعة وفوائد مستقبلية، لذلك ظهرت نظريات ومؤشرات لقياس العائد من الاستثمار في رأس المال البشري.

2- نظريات الاستثمار في رأس المال البشري:

تنقسم نظريات الاستثمار في رأس المال البشري إلى نظريات كلاسيكية ونظريات حديثة. (11)

1-2- النظريات الكلاسيكية للاستثمار في رأس المال البشري:

تنقسم هذه النظريات المفسرة للاستثمار في رأس المال البشري إلى نوعين: تلك الخاصة بالتعليم والأخرى المتعلقة بالتدريب، وهي تتمثل في إسهامات كل من شولتز وبيكر ومينسر. (12)

أ- نظرية الاستثمار في تعليم رأس المال البشري لـ شولتز:

ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها انتشار لازم لتنمية الموارد البشرية ويعد شكلا من أشكال رأس المال لطالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية.

وقد حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي:

- الإيرادات الضائعة للفرد.

- الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها كالمدراس وأجور المدرسين، لذا فإنه من الضروري دراسة كلا من التكلفة والإيرادات المرتبطة بالتعليم.

ويمكن من خلال مفاهيم هذه النظرية تفسير عديد من الظواهر مثل الاختلاف في مستوى أجور الأفراد وهجرة العمالة، والزيادة في الإيرادات المحققة للفرد وأيضا تفسير النمو البطيء للدول النامية.

لقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاث فروض أساسية وهي:

- النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساسا إلى زيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

- يمكن تفسير الاختلاف في الإيرادات وفقا للاختلاف في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

ب- نظريات الاستثمار في تدريب رأس المال البشري لكلا من بيكر ومينسر:

ركز كلا من بيكر ومينسر على عملية التدريب عند الاستثمار في رأس المال البشري، وسنوضح إسهامات كلاهما كما يلي:

- إسهامات بيكر:

ركز بيكر في أبحاثه على عوامل وأشكال الاستثمار البشري من تعليم الهجرة والرعاية الصحية مع التركيز أكثر على عنصر التدريب والذي قسمه بيكر إلى نوعين هما: تدريب عام وتدريب متخصص، فالأول يفيد المنظمة المدربة كما يفيد باقي المنظمات، أما الثاني فيفيد المنظمة المدربة أكثر مما قد يفيد منظمات أخرى. كما تطرق بيكر إلى علاقة معدل دوران العمل وتكلفة نوعية التدريب.

- إسهامات مينسر:

تجسدت إسهامات مينسر في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات. وقد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث في مجال الاستثمار البشري:

- تحديد حجم الموارد المتخصصة للتدريب.
- تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب
- تحديد المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك الأفراد.
- وقد شمل مفهوم منيسر للتدريب إضافة لما سبق التدريب الرسمي والتعليم بالخبرة. وقد توصل من خلال دراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد الى مايلي:
- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العامل.
- كلما زاد معدل دوران العمل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب.
- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة المتخصصين كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة واحتمالات استقرار العمالة.

2-2- النظريات الحديثة للاستثمار في رأس المال البشري : (13)

إن النظريات الحديثة حسب آراء جميع الاقتصاديين وخصوصا الذين قاموا بدراسات ميدانية، كلها انتقدت ما توصل إليه الكتاب السابقون حول الإنفاق على التعليم. وسنوضح بعض الإسهامات الحديثة كما يلي:

أ- مساهمة فيشر:

توصل فيشر (Fisher) من خلال دراسته في عام 1994م إلى ما يلي:

- إن الاختلافات في مستويات الكسب المرتبطة بمستوى التعليم الشخصي كبيرة.
- يتأثر مستوى الكسب المرتبط مع المستوى التعليمي بعدة عوامل مثل المستوى الاجتماعي والجنس والعرق... الخ
- ينبغي إضافة سن العامل ومدة العمل لتفسير جزء من الاختلافات في مستوى الكسب، إذ أن الاستثمار في التعليم طويل المدى لا يحقق مردوده إلا بعد فترة من الزمن وكلما زاد عمر الإنسان قل الإنفاق على التعليم.

ب- مساهمة يورغنسون وغريليشيز:

قام يورغنسون وغريليشيز (Yorgenson & Grilliches) بدراسة ميدانية عام 1967م، وتوصلا إلى أن العامل المتبقي ربما كان مرده عدم الدقة في القياس لمدخلات الإنتاج، وإن التأثير غير المباشر لتقدم المعرفة على التقدم الاقتصادي لا وجود له، أي أنهم يرفضون نظرية العامل المتبقي.

ج- اسهامات جينتس:

جاءت نظرية المواقف لـ (جينتس) والتي تنص على أن المدرسة تحسن من إنتاجية الفرد لا بما تقدمه من معرفة بل بما تنمي من سلوك ومواقف تحظى بتقدير المؤسسات الإنتاجية وتتمثل هذه المواقف بالامتثال والطاعة والقبول بالعمل داخل مجموعة خاضعة للنظام التسلسلي حيث يجد كل فرد فيه مكانه.

وقد وجدت إحدى الدراسات بأن تأثير نفقات التعليم على النمو الاقتصادي قليل جدا وعلى العكس من ذلك وجدت بأن أثر الناتج القومي على نفقات التعليم كان قويا جدا حيث أن الناتج القومي يوزع على التعليم وعلى الصحة والدفاع... الخ فكلما زاد الناتج القومي زاد الإنفاق على التعليم.

ثالثا: قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري وأهم مؤشرات:

يتم حساب العائد من الاستثمار في رأس المال البشري عن طريق قياس العائد من الاستثمار في التعليم أو التدريب، لهذا نلاحظ اتجاه متزايد للمنظمات نحو الاستثمار في التدريب، وظهور مؤشرات عديدة لتحسين التدريب وقياس العائد منه. وستركز دراستنا فقط على قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري من خلال توضيح العناصر التالية:

1- مفهوم العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري:

لفهم العائد من الاستثمار في رأس المال البشري، يجب التطرق إلى كل من العائد من الاستثمار، والعائد من الاستثمار في التدريب.

1-1 مفهوم العائد من الاستثمار:

إن العائد من الاستثمار يشير بصفة عامة للكسب الذي قد يعود للأفراد أو المنظمات العامة أو الخاصة من جراء ذلك الاستثمار، وفي الوقت نفسه الفوائد التي قد تعود للمجتمع نتيجة لهذا الاستثمار، وتلك الفوائد التي تم التحصيل عليها ترجع بصورة مباشرة كنتيجة للعملية الاستثمارية، فعندما يسعى الأفراد أو منظمات القطاع

الخاص للحصول على الكسب من جراء الاستثمار في مشروع معين، فإنه يمكن القول أنهم حصلوا على عائد شخصي من جراء عملية الاستثمار، وتلك العوائد أو الفوائد قد تشمل كسب أو ربح من السهل قياسه، وقد تشمل أيضا فوائد ومنافع من الصعب قياسها وفي الغالب تتعلق تلك الفوائد التي يمكن قياسها بتلك الفوائد التي يمكن ربطها مباشرة بالاستثمار، وقد تأخذ الأشكال التالية: زيادة في الإيرادات والأرباح، الزيادة في الإنتاجية، تقليل نسبة إصابات العمل.

ومن ناحية ثانية، هناك فوائد ومنافع لا يمكن قياسها بسهولة، وقد تكون لها علاقة غير مباشرة بالاستثمار في التدريب ويسمى هذا النوع من الفوائد بالفوائد الضمنية وتتمثل في: ارتفاع الروح المعنوية والولاء التنظيمي، زيادة في مستوى الرضا عن العمل، زيادة في مستوى رضا الترقى الوظيفي. (14)

1-2- العائد من الاستثمار في التدريب:

يحظى تحديد العائد من الاستثمار في التدريب باهتمام متزايد من قبل الممارسين في حقل التدريب، ويعود الاهتمام بالموضوع لفشل النظام التقليدي للحاسبة في تقديم معلومات دقيقة لمتخذي القرار للاستفادة من الموارد التدريبية المتاحة، فالنظام التقليدي للحاسبة ينظر للتدريب كعنصر تكلفة بدلا من معاملته كعنصر استثماري، وبالرغم من الترويج لتطبيقات تحديد العائد من الاستثمار في التدريب، فقد لاحظ ميتشال (mitcheal) عدم وجود إجراءات واضحة ومتفق عليها في دراسات تحديد العائد من الاستثمار في التدريب، وقد أشار العديد من الكتاب للصعوبات المرتبطة بقياس العائد من الاستثمار في التدريب، وربطها كذلك بالأداء المؤسسي. (15)

ويرى فيليبس (phillips) أن مفهوم العائد من الاستثمار في التدريب تعود جذوره لحقل المحاسبة والمالية، وأحد الأساليب الشائعة الاستخدام في تحديد العائد من الاستثمار، تحليل التكاليف والمنافع، ويمثل التدريب استثمار من قبل المنشأة في الأفراد العاملين بها، ولا يختلف الاستثمار في التدريب عن أوجه الاستثمار الأخرى التي تقوم بها المنظمة.

و يشكل قياس العائد من التدريب مجال اهتمام للعاملين بالتدريب، فعلى أساس تقويم وقياس العائد من التدريب، يمكن تحديد المنافع المتوقعة من الأنشطة التدريبية، و يمكن أن يشمل تحديد العائد من الاستثمار في التدريب سلسلة من العناصر الضمنية وغير الضمنية التي تعود بالفائدة على الأفراد، ومنظمات القطاع الخاص، والمجتمع ككل، وعندما يتم اتخاذ قرار بتحديد العوائد المرتبطة بالاستثمار في التدريب، وذلك يشمل التدريب الرسمي الذي يدار بواسطة مديرين محترفين في معاهد تدريبية، أو التدريب الغير الرسمي والذي يتم داخل المنظمة بواسطة المشرفين أو زملاء العمل، أو التدريب عن بعد، أو التدريب الذاتي.

ويسعى الأفراد للحصول على العديد من الفوائد، سواء الداخلية أو الخارجية، من جراء مشاركتهم في البرامج التكوينية، وهذا أيضا صحيح بالنسبة لمنظمات القطاع الخاص، المعاهد التدريبية، الحكومة، والمجتمع، وفي جميع الأحوال لا يكفي فقط أن ننظر لتلك الفوائد ونغفل التكاليف المترتبة لتنفيذ البرامج التدريبية. (16)

2- أهم مؤشرات قياس العائد من الاستثمار في التدريب:

2-1- مؤشر المنفعة والتكلفة:

أحد الوسائل المستخدمة لتقويم التدريب، وتحسين العائد من الاستثمار، يتضمن مقارنة منافع التدريب بالتكاليف المترتبة، وذلك باستخدام النسبة ويتم حساب العائد من الاستثمار باستخدام أسلوب الرياضيات كما يلي: (17)

نسبة المنفعة والتكاليف من التدريب = منافع التدريب / تكاليف التدريب

فعندما تكون نسبة المنفعة والتكاليف تساوي واحد، فهذا يعني أن المنفعة تساوي التكاليف، أما عندما نسبة المنفعة والتكاليف تساوي اثنان، وعادة ما تكتب بصيغة 2:1 توضح أن كل ريالاً يصرف على التدريب يحقق ريالين كعائد.

مثال: إن المنافع التي تعود من التدريب = 321600 ريال وتكاليف التدريب = 38233 ريال، فإن نسبة المنفعة والتكاليف = $321600 / 38233 = 8,4$ ريالاً.

أي أن لكل ريال يستثمر في التدريب يعود بفائدة مقدارها 8,4 ريالاً.

2-2- مؤشر روتي (Roti):

إن أنسب الصيغ لتقويم التدريب أن يستخدم صافي المنافع مقسومة على التكاليف، والنسبة عادة ما يعبر عنها كنسبة مئوية، لتصبح الصيغة: (18)

نسبة صافي المنافع من التكاليف = صافي المنافع من التدريب / تكاليف التدريب $\times 100 = \dots\%$

مثال: لنفرض أن صافي المنافع العائدة من التدريب = 300.000 %

وتكاليف التدريب: 100.000 ريال.

تحديد العائد من الاستثمار = $300.000 \setminus 100.000 \times 100 = 300\%$.

وباستخدام صيغة تحديد العائد من الاستثمار، فإن كل ريالاً يستثمر في التدريب سيعود بفائدة صافية مقدارها 3 ريالات.

رابعاً: دراسة حالة لكيفية قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الأوراس بباتنة في الجزائر

لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على استخدام أداة المقابلة مع مدير المؤسسة، وكذا العمال، واستخدام الملاحظة المباشرة لمكان العمل.

1- التعريف بمؤسسة مطاحن الأوراس بباتنة:

تمثل مؤسسة مطاحن الأوراس بباتنة إحدى المطاحن الجزائرية لإنتاج ثلاثة أنواع من المنتجات وهي: سميد بنوعيه العادي والممتاز، الدقيق، منتوج ثانوي يحتوي على مستخلصات أخرى.

بدأت أشغال إنجاز المؤسسة سنة 1977م، ودامت مدة إنجازها 11 سنة، حيث ساهمت في إنجازها كل من المؤسسة العمومية "ستيري" المخصصة في إنجاز الهياكل القاعدية، وكذا مؤسسة "بيلاز" السويسرية المتخصصة في تركيب المطاحن، وقد بدأت نشاطها الإنتاجي في أكتوبر 1988م بتعداد بشري قدره 154 عاملاً، وطاقته إنتاجية مقدرة بـ 2000 قنطار/24 ساعة.

ويعود السبب الرئيسي لإنشاء المؤسسة إلى أسباب سياسية في إطار تنمية المنطقة التاريخية اقتصادياً وسياسياً لفك العزلة عنها تحت اسم "سياسة التوازن الجهوي العام على المستوى الوطني وتوزيع الأقطاب الاقتصادية الكبرى"

وبالرجوع لسنة بداية النشاط (أكتوبر 1988) حتى نهاية شهر مارس 2011 نجد أن عدد العمال قد تقلص بنسبة 60% أي بعدد 84 عاملاً (الإطارات 14 إطار، عمال المهارة منهم 25 عاملاً، أما العمال المنفذين 42 عاملاً، والعمال في إطار الإدماج المهني IP .DA 3 عمال)، ويعود هذا التقليل إلى فتح الشركة الشق الاجتماعي المتمثل في مخطط التقويم لفائدة العامل "التقاعد النسبي بامتياز، الذهاب الإرادي بالتعويض، التنازل عن بعض أصول الشركة...". ما يسمح لها بتقليص نفقاتها وجعلها قادرة على المنافسة في ظل اقتصاد السوق.

2- الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بمطاحن الأوراس بباتنة:

من خلال إجراء عملية المقابلة لـ 48 عاملاً في المؤسسة واستخدام الملاحظة المباشرة لمكان العمل، وجدنا أن المؤسسة تعتمد على وظيفة التدريب للاستثمار في مواردها البشرية، لأن التدريب يساهم في تحسين القدرات التنافسية لها، فمن خلال المعطيات التي حصلنا عليها نلتبس منها، أن هناك عمال نظمت لهم الوحدة دورات تدريبية، حيث هذه الدورات تكون محدودة، ويعود السبب في ذلك أن معظم العمال قضوا فترة طويلة في العمل في الوحدة، وبالتالي فهم يتمتعون بالخبرة الكافية وهذا ما صرح به العامل، في حين أن بعضهم أرجعها إلى الظروف الاجتماعية التي تمنعه من مواصلة التدريب، وتحمل المؤسسة جميع تكاليف التدريب.⁽¹⁹⁾

وسنوضح الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بمطاحن الأوراس بباتنة كما يلي:

1-2- مكان التدريب:

يخضع العامل إلى التدريب في مؤسسة مطاحن الأوراس، باتنة، في الحالتين:

- داخل المؤسسة: نجد أن معظم العمال يتلقون تدريبهم داخل المؤسسة وذلك بالاعتماد على مشرفين وأساتذة مختصين، والعمال القدامى الذين يتميزون بالأقدمية والخبرة.

- خارج المؤسسة: في المقابل نجد أن بعض العمال يتلقون تدريبهم خارج المؤسسة، وذلك قصد التخصص، فمثلاً يتلقى بعض العمال تدريبهم في الجزائر وعنابة.

2-2- نوع التدريب:

يوجد نوعين من التدريب: تعتمد المؤسسة على التدريب الفردي ويرجع ذلك إلى تلقي التدريب داخل المؤسسة أثناء العمل على يد مشرف أو أحد قدامى العمال، أما النوع الثاني من التدريب فيتمثل في التدريب المجاني ويكون خارج المؤسسة، وذلك لتلقي الجانب النظري من التكوين بالاعتماد على أساتذة متخصصين، وتكون طبيعة التدريب إما نظري أو تطبيقي، فالوحدة تعتمد على التدريب التطبيقي، وذلك بسبب طبيعة العمل

التي تفرض هذا النوع من التدريب، وأيضا نجد أن مدى التدريب يكون قصير المدى، وذلك لحاجة المؤسسة للعمال المتدربين في أسرع وقت لمتابعة الإنتاج وإدارة المؤسسة، وسير الأمور فيها بشكل جيد.

2-3- أهمية التدريب:

- تتجلى أهمية التدريب من خلال مايلي:
- تحسين إنتاجية العامل ومستواه المهني.
- تحسين إنتاج المؤسسة مما يساعد على منافسة المؤسسات الأخرى.
- اكتساب العامل لمهارات جيدة وتحسين الإنتاجية.
- وتعتبر الأساليب المستخدمة في التدريب ناجحة إلى حد ما للمؤسسة، فقد أقرت مجموعة من العمال بنجاح الأساليب المنتهجة في العملية التدريبية، وذلك راجع إلى أن الأساليب المستخدمة تطبيقية أكثر منها نظرية، فهي أساليب يمكن الاعتماد عليها في العمل مباشرة، ومن جانب آخر أقرت مجموعة أخرى من العمال (فئة قليلة) بفشل بعض الأساليب ويرجع ذلك إلى عدم استيعابهم للأساليب المستخدمة وخاصة التطبيقي منها، حيث نجد عامل يمكن أن يتدرب في فترة قصيرة وعامل آخر يلزمه تدريب طويل حتى يتقن ويكون مؤهلا للقيام بعمله على أحسن وجه.
- فالمؤسسة تعمل على تطوير أساليب التدريب وذلك لسد الفراغ، بمعنى مواجهة الصعوبات التي تواجه العمال أثناء العمل، وسد ثغرات النقص لديهم.

2-4- أبعاد التدريب:

- تلجأ المؤسسة للتدريب لتحقيق عدة أبعاد منها:
- زيادة الشعور بالأمان الوظيفي، و تحسين الإنتاجية لدى العامل.
- الحصول على ترقية، و تكملة فترة تكوينية في مجال العمل.
- التخصص في مجال معين.
- هناك فئة قديمة من العمال يرون عدم جدوى تدريبهم لخبرتهم، والأقدمية التي يتميزون بها، وكذلك بلوغهم سن التقاعد.

كما نلاحظ أن مجمل أبعاد التدريب تتمحور حول تحسين القدرات سواء النظرية أو التطبيقية لدى الفرد، ومنه تحسين القدرات ونسبة الفوائد التي قد تعود على المؤسسة.

2-5- نتائج التدريب في المؤسسة: تتمثل نتائج التدريب في المؤسسة فيمايلي:

- قبل التدريب كان العامل يستغرق وقت لإتمام العمل، ولكن أصبح بعد التدريب العمل سهلا، وبالتالي نقص حجم الوقت المستغرق.
- تحسين أداء وإنتاجية العامل بعد التدريب، وهذا يرجع لفعالية البرامج التدريبية التي تطبقها المؤسسة، ومدى تقبل العامل للتدريب الذي زاد من مهارته.
- تسهيل عملية الأداء والإنتاج، ويتجلى ذلك في إتقان العامل لعمله، ما أدى إلى تحسين نوعية الإنتاج بالمؤسسة.
- فعالية التدريب الذي يمارسونه في الوحدة، حيث أن أغلب العمال تدربوا على الآلة التي يعملون بها في المؤسسة مما سهل العمل.
- زيادة الكفاءة الإنتاجية للوحدة، ما يجعلها تدخل السوق بدون عوائق.
- بعد التدريب أصبح العامل أكثر إتقان وإبداع لعمله وبالتالي المساهمة في زيادة عوائد الوحدة.

3- قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في مؤسسة مطاحن الأوراس بباتنة:

تلجأ المؤسسة إلى قيامها بعملية قياس العائد من الاستثمار في التدريب لمعرفة مدى نجاح العملية التدريبية والاستمرار في الاستثمار من عدمه.

قبل القيام بالعملية التدريبية توفرت لدى إدارة الموارد البشرية في سنة 2011 المعطيات التالية: (20)

- تكاليف الإشراف على العمال: 600000 دج.
- تكاليف الغيابات: 500000 دج.
- تكاليف الحوادث والإصابات: 1200000 دج.
- قيمة المبيعات: 15000000 دج.
- تكاليف الاستقطاب: 1500000 دج.

- بعد القيام بالعملية التدريبية أمكن لإدارة الموارد البشرية تحديد تكاليفها، إضافة إلى توفر بعض المعطيات الأخرى وهي كالآتي:
- تكاليف التدريب تتكون من العناصر التالية :
 - تكاليف تحديد الاحتياجات التدريبية: 500000 دج.
 - تكاليف المواد التدريبية: 1200000 دج.
 - تكاليف التسجيل: 150000 دج.
 - تكاليف السفر والمواصلات: 300000 دج.
 - رواتب المدربين: 1000000 دج.
 - تكاليف الإشراف على العمال: 300000 دج.
 - انخفاض تكاليف الغياب ب: 40%.
 - زيادة قيمة المبيعات بنسبة: 10%.
 - تكاليف الاستقطاب قدرت ب : 800000 دج.
 - انخفاض تكاليف الحوادث والإصابات بنسبة: 50%.
- 3-1- حساب العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بمطاحن الأوراس بباتنة:**
تستعمل المؤسسة مؤشر roti لتحديد العائد من الاستثمار في التدريب، وبالتالي يجب حساب التكاليف الكلية ثم المنافع الكلية ثم صافي المنافع وأخيرا العائد على الاستثمار.
- أ- حساب التكاليف الكلية:**
- | | | |
|-----------------|---|--|
| التكاليف الكلية | = | مجموع التكاليف بعد العملية التدريبية |
| | = | 500000+1200000+150000+300000+1000000+300000+800000=3150000 دج. |
- ب- حساب المنافع الكلية:**
- المنافع المتأتية من انخفاض تكاليف الإشراف = تكاليف الإشراف قبل التدريب - تكاليف الإشراف بعد التدريب = 300000 - 600000 = 300000 دج.
 - المنافع المتأتية من انخفاض تكاليف الغيابات = 40% × 500000 = 200000 دج.
 - المنافع المتأتية من زيادة المبيعات = 10% × 1500000 = 1500000 دج.
 - المنافع المتأتية من انخفاض تكاليف الاستقطاب = 800000 - 1500000 = 700000 دج.
 - منافع انخفاض تكاليف الحوادث والإصابات = 50% × 1200000 = 600000 دج.
 - قيمة المنافع الكلية = مجموع المنافع = 1680000 دج.
 - صافي المنافع = قيمة المنافع الكلية / قيمة التكاليف الكلية = 3150000 / 1680000 = 5,3 دج.
- هذه النتيجة تعني انه على كل دينار يصرف على التكاليف يعود على المؤسسة ب: 5,3 دج.
- ج- حساب العائد من الاستثمار:**
- العائد من الاستثمار = المنافع الكلية - التكاليف الكلية / التكاليف الكلية × 100 = (3150000 - 1680000) / 1680000 × 100 = 433,33%.
- هذه النتيجة تدل على النتائج الايجابية للعملية التدريبية.

الخاتمة:

- من خلال دراستنا لقياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة بمطاحن الأوراس بباتنة، توصلنا إلى النتائج التالية:
- اعتماد مؤسسة مطاحن الأوراس بباتنة على التدريب كأسلوب استثماري لرفع كفاءة وخبرة مستخدميها، وتراه ضروري لتبقى في السوق والتقدم أكثر نحو الأحسن.
 - تحقيق المؤسسة لنتائج ايجابية بعد التدريب مثل تخفيض الوقت، تحسين الإنتاجية والاستغلال الأمثل لليد العاملة وبالتالي تحسين أداء المؤسسة.
 - تطبيق المؤسسة لمؤشر روتي لقياس عائد الاستثمار في تدريب رأس مالها البشري.
- وبناء على هذه النتائج، يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- ضرورة تركيز المنظمات على الاستثمار في رأس المال البشري بالاعتماد على عناصر متكاملة مع التدريب مثل التعليم والتحفيز.
- قياس المنظمات للنتائج المحققة بعد التدريب لاستخلاص فوائده.
- التوجه نحو تطبيق نماذج وأساليب لقياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري.

الهوامش

- 1- هاشم الشمري، ناديا الليثي، الاقتصاد المعرفي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص. 14.
- 2- عادل حرشوش المفرجي، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري: طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2003، ص. 7.
- 3- تقرير التنمية الإنسانية العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003، ص. 90.
- 4- نفس المرجع السابق.
- 5- سعيد محمد الخطيب، التعليم نحو التنمية الاقتصادية المستدامة في العالم العربي، جامعة الجزائر، 2004، ص. 262.
- 6- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2004، ص. 25- 26.
- 7- محمد مصطفى محمود، الاستثمار في رأس المال البشري، مركز تطوير الأداء والتنمية، 2010، ص. 13.
- 8- علي الفضل، الاستثمار والتنمية البشرية، مجلة يناير، العدد 26، 1429هـ، ص. 116.
- 9- صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2005.
- 10- الموقع الإلكتروني:
<http://www.alhjez.net/vb/showthread.php?t=42561>
- مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم، تاريخ زيارة الموقع: 2012/11/20.
- 11- الموقع الإلكتروني:
<http://www.bab.com/articles/full-article.cFm%2724>
- نظرية الاستثمار في رأس المال البشري، تاريخ زيارة الموقع: 2012/10/14
- 12- راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص. 65-69.
- 13- الموقع الإلكتروني:
<http://www.bab.com/articles/full-article.cFm%2724>
- نظرية الاستثمار في رأس المال البشري، تاريخ زيارة الموقع: 2012/10/14
- 14- سعد بن مرزوق العيني، مفهوم وأساليب تحديد العائد من الاستثمار في التدريب، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 2004، ص. 4.
- 15- Mitcheal, K, Putting Evaluation work, productivity and Management Review, 1994, p, 199 .
- 16- Philips, J. and stone, R , How to measure training Practical guide to tracking the six key indicators, sanFrancisco, 2002, p47.
- 17- سعد بن مرزوق العيني، مرجع سابق، ص. 7.
- 18- نفس المرجع السابق.
- 19- مصلحة المستخدمين لمؤسسة مطاحن الأوراس بباتنة.
- 20- نفس المرجع السابق.