

أهمية رأس المال البشري ودوره في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية
دراسة تجريبية لشركة الكوابل سيدي بن ذهبية بماسرى CSB (مستغانم) بالجزائر

The Importance Of Human Capital And Its Role In Enhancing The Competitive Advantage Of
The Economic Enterprise.

Empirical study of the Cable Company Sidi Bendehiba Mesra, Mostaganem, Algeria

تاريخ قبول النشر: 2019/02/17

تاريخ الاستلام: 2018/10/24

طاري عبد القادر* - طالب دكتوراه

جامعة مستغانم - الجزائر.

الملخص:

يهدف هذا العمل إلى دراسة علاقة الارتباط بين رأس المال البشري والميزة التنافسية لشركة الكوابل سيدي بن ذهبية، وتوضيح دور المورد البشري في تعزيز الموقع التنافسي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. تضمن العمل دراسة تجريبية لعمال الشركة وقد تم توزيع الاستبيان على جميع أفراد عينة الدراسة المتكونة من 95 عامل. بعد التحليل بواسطة برنامج Excel، توصلنا إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة بين توافر متطلبات رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية؛
 - تنافسية الشركة ترتبط بالاستثمار في رأس المال البشري؛
 - الخبرة المهنية والمهارات تعزز الميزة التنافسية وتساهم بشكل كبير في نمو وبقاء الشركة.
- الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الميزة التنافسية، المعرفة، المهارات والقدرات، فرق العمل.

Abstract :

This work aims to study the correlation between human capital and the competitive advantage of Cable Company Sidi Bendehiba, and clarify the role of the human resource in enhancing the competitiveness of the Algerian economic enterprise. The study includes an empirical study for the company's employers.

The questionnaire was distributed to all the sample of the study which composed of 95 workers. After the analysis by the use of program Excel, we find the following results:

- There is a Relationship between the availability of human capital requirements in its dimensions as a whole and the achievement of competitive advantage;
- The company's competitiveness is linked to human capital investment; professional experience and skills They contribute significantly to the growth of the company.

Keywords: Human capital; competitive advantage; knowledge; skills and capabilities; working groups.

* e-mail :Tariaek74@Yahoo.Fr

المقدمة:

لقد أصبح لرأس المال الفكري أهمية كبيرة في العمليات الخاصة بالمؤسسات والتي أدركت أن هناك حاجة ماسة لمواكبة التطور الاقتصادي الذي تحول إلى اقتصاد قائم على المعرفة. ويلاحظ أن التطور التكنولوجي والاعتماد على الاقتصاد المعرفي قد أدى إلى اتساع الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للرأس المال الفكري، الأمر الذي أدى إلى تضليل الكثير من أصحاب المصالح في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة الاقتصادية.

إن الرأس المال البشري هو المحرك الأساسي لاتجاهات المؤسسات وإدارتها نحو الريادة وتعظيم الربح، ووضعها في مركز هام إزاء التنافسية المحلية والعالمية. لذا يتوجب على المؤسسة الطامحة إلى النمو والتقدم والبقاء والعمل على تنمية وزيادة الاهتمام برأس مالها البشري، وبعد الاستثمار فيه مقدمة القضايا التي تُعنى بها المؤسسة. لأن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية المستدامة، بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم. ومن ثم أخذت قضية العناية بالموارد البشري مكانة كبيرة على اعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يعد من أهم وأعلى درجات الاستثمار، وما زالت هذه الأهمية في الدراسات والفعاليات التي تنظم وبشكل متواصل على كافة الأصعدة. ومن خلال ما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

ما علاقة رأس المال البشري بتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية؟

للإجابة عن هذه الإشكالية نطرح الفرضيات التالية :

- أبعاد رأس المال البشري لها تأثير كبير في تعزيز الميزة التنافسية؛
- الاستثمار في رأس المال البشري يعزز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.
- أهداف الدراسة: تتمثل هذه الأهداف فيما يلي:
- التأكد من وجود العلاقة والأثر بين رأس المال البشري والميزة التنافسية المستدامة؛
- المساهمة في دعم البحث العلمي الجزائري بالمواضيع الحديثة؛
- إبراز أهمية رأس المال البشري في المؤسسة وتأكيد دوره كأداة لتعزيز الميزة التنافسية.

منهجية الدراسة:

اعتمدنا بشكل أساسي على المنهج الوصفي، حيث قمنا بجمع معلومات حول موضوع الدراسة وتحليلها تحليلًا دقيقًا للخروج بنتائج عن الإشكالية العلمية المدروسة، واعتمدنا على دراسة ميدانية على شركة الكوابل سيدي بن ذهبية وتحليل النتائج باستخدام الدوائر النسبية.

خطة البحث: يتضمن البحث دراسة المحاور التالية:

المحور الأول: تعريف رأس المال البشري، أهميته وإدارته.

المحور الثاني: إدارة وتنمية الرأس المال البشري لتعزيز الميزة التنافسية.

المحور الثالث: دراسة ميدانية لدور رأس المال البشري في تعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية.

المحور الأول: تعريف رأس المال البشري، أهميته وإدارته.

1- تعريف رأس المال البشري، أهميته وإدارته

1-1 تعريف الرأس المال البشري:

يعتبر الرأسمال البشري للمؤسسة كالمعرفة لدى العمال والقدرة العقلية والإبداع مصدرا للقيمة التنافسية، حيث أن العنصر غير الملموس لقيمة التكنولوجيا المتقدمة يفوق القيم الحقيقية لموجوداتها الحسية كالأبنية والمعدات. فالموجودات الحسية تمثل جزءا صغيرا من قيمتها السوقية. والفرق الذي رفع تلك القيمة هو المورد البشري، وعليه فإن الرأسمال الحقيقي الذي تملكه المؤسسة هو الرأسمال البشري.

مصطلح رأس المال البشري يشير إلى مفهوم العلاقات المكثفة المبنية على المعرفة والكفاءات التي لها قدرة كامنة على توليد القيمة.¹

يعرف (Stewart): الرأس المال البشري بأنه "المادة المعرفة الفكرية، المعلومات، الملكية الفكرية، الخبرة التي يمكن وضعها في الاستخدام لتنشئ الثروة"². هذا التعريف يعتبر الرأسمال الفكري كجوهر محوري في المؤسسة، والمتمثل في توظيف المعرفة بشقيها الضمني والصريح لإنشاء القيمة المضافة.

يمكن إعطاء تعريف شامل لرأس المال البشري كما يلي: "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". هذا ما يجعل من الضروري فهم الفروق الأساسية بين الرأسمال المادي والرأسمال الفكري³.

الجدول(1): المقارنة بين رأس المال المادي ورأس المال الفكري

البيان	رأس المال المادي	رأس المال الفكري
السمة الأساسية	مادي - ملموس ومنظور	أثري - غير ملموس - غير منظور
موقع التواجد	داخل المؤسسة	في رؤوس الأفراد
التمثيل النموذجي	الألة	الأفراد
القيمة	متناقصة بالاندثار	متزايدة بالابتكار
نمط خلق الثروة	بالاستخدام المادي	بالتركيز والانتباه والخيال الواسع
الأفراد	العمال البيديين	عمال ومهنيو المعرفة
القيمة	قيمة استعمال وقيمة تبادل	قيمة تبادل عند الاستعمال
القوة والضعف	دورة تقادم (ضعف)	دورة توليد وتعزيز ذاتي (قوة)

المصدر: آيت مختار عمر، حمدي معمر، "طرق ونماذج قياس رأس المال الفكري"، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمة الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر، 2011.

يقدم الجدول مقارنة بين الرأسمال المادي والرأسمال الفكري، حيث تتعاظم مزايا الرأسمال الفكري في عوائده المتزايدة مقابل العوائد المتناقصة في الرأسمال المادي، حيث أن الفرد في نموذج الرأسمال الفكري هو أهم عنصر معبر عنه، في المقابل الألة هي المعبر عن نموذج الرأسمال المادي، وفي الاقتصاد الحديث حيث المعرفة هي مادة التبادل، والمؤسسات القائمة على المعرفة تنشئ القيمة عن طريق المعرفة وتحولها إلى أشكال أكثر فائدة. فإن الرأسمال الفكري يصبح هو الثروة الحقيقية للمؤسسة.

2.1 أبعاد رأس المال البشري: يمكن تحديد أهم أبعاد رأس المال البشري كما يلي:

- الاستقطاب: هو النشاط الذي بموجبه يمكن تحديد مصادر لاستقطاب الأفراد المؤهلين بهدف جذبهم واختيار المرشحين الملائمين للوظائف الشاغرة، وتشمل مصادر الاستقطاب نوعين مصادر داخلية ومصادر خارجية⁴؛
- 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 : هو العناية والاهتمام بالكفاءات والمواهب، وذلك بأن تعمل بمبدأ التنشيط المكثف للتشبع بالمعرفة⁵، 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؛
 - الاهتمام بالزبائن: يمثل الزبون محور اهتمام عمل المؤسسات، لذا عليها أن تفهم احتياجاتهم وتلبية رغباتهم وتوقعاتهم، ويُعدّ رضا الزبائن من المؤشرات المهمة التي تدخل في تقييم أداء المؤسسات واتجاهاتها المستقبلية، خاصة في ظل ثورة المعلوماتية التي دخلت كل مؤسسة خاصة استخدام تقنية المعلومات والاتصالات⁶؛
 - التدريب والتطوير: هو نشاط مهم تركز عليه أغلب المؤسسات، فمن خلاله يمكن أن يكتسب المتدربون المهارات والخبرات ويمتلكون المعرفة وحتى تعديل سلوكهم، وبالتالي إمكانية غرس الأفكار والانطباعات حول فهم طبيعة العمليات والمهام الموكلة للأفراد العاملين، بما يعزز من قدراتهم ومهاراتهم بدقة ووضوح أكثر وصولاً إلى الحقائق⁷.
- وعليه فإن تطوير الأفراد العاملين وفق خطة موضوعية ذات أهداف ترغب فيها المؤسسة له ثماره المستقبلية، والتطوير يُزود العمال بالمعرفة والمهارة التي يستخدمونها في الوقت الحاضر ومستقبلاً في حين يعمل التدريب على صقل مهارات العمال التي يحتاجونها من أجل رفع كفاءتهم في أداء أعمالهم

3.1. أهمية رأس المال البشري:⁸

تبرز أهمية الرأس المال البشري في كونه يمثل أهم مصدر للربحية والدعامة التنافسية للمؤسسة، فالاهتمام به يعد أمراً حتمياً تفرضه طبيعة التحديات العلمية والتطورات التكنولوجية السريعة والضغط التنافسي 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.

يعتقد الباحثون بأن من أهم نتائج العولمة هي ارتفاع الأهمية النسبية للأصول غير المادية أو ما يطلق عليها الأصول غير الملموسة إذ أصبحت تمثل النسب الأكبر في أصول المؤسسة، وبالتحليل يتضح أن تلك الأصول غير الملموسة هي المعرفة المتراكمة في عقول الموارد البشرية والنتيجة عن الممارسة الفعلية للعمل، والتوجيه والمساندة من القادة والمشرفين، وتبادل الأفكار والخبرات مع الزملاء في فرق العمل، ومتابعة المنافسين، والتعرض لمطالب العملاء، وكذا نتيجة التدريب وجهود التنمية والتطوير التي تستثمر فيها المؤسسات مبالغ طائلة. إن هذه المعرفة المتزايدة والمتراكمة هي الثروة الحقيقية للمؤسسة، وهي بالتالي ما يطلق عليه الآن رأس المال البشري، وهي أيضاً محصلة عمليات التعلم المستمرة في المؤسسات التي تحولت إلى "مؤسسات متعلمة"⁹.

المحور الثاني: إدارة وتنمية الرأس المال البشري لتعزيز الميزة التنافسية.

2. إدارة وتنمية الرأس المال البشري لتعزيز الميزة التنافسية:

1.2 متطلبات تنمية وتراكم الرأس المال البشري¹⁰:

يجب توفر ما يلي لكي تتم تنمية وتراكم الرأس المال البشري.

- تطوير المؤسسات العلمية: إن المؤسسات العلمية هي مصانع العقول في الحاضر والمستقبل لذا يجب تطوير الجامعة (أستاذ، طالب، كتاب، مختبرات) ودعمها بالوسائل التكنولوجية المتطورة:
- توطين العلوم والمعارف: لكي يكون لنا الرأس مال بشري نبني عليه حاضرنا ونؤسس عليه مستقبلنا، علينا الاستفادة من العلوم والتكنولوجيا، وزيادة مخصصات البحوث العلمية وإنشاء قاعدة بحثية تخدم أغراض 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، إذن علينا أن نهتم اهتماماً كبيراً بتطوير مهارتنا لأن المعرفة تبقى ناقصة بدون خبرات تختبرها وتكشف جوانب ضعفها وتشير إلى فرص تطويرها، وهذه الخبرات لا تتراكم إلا بالأيدي المدربة والماهرة. فالتدريب والاستمرار فيه والإصرار عليه يؤدي لاكتساب المزيد من التطور لرأس المال البشري؛
- التطوير الإداري: إن الاقتناع بأهمية تطوير الرأس المال البشري ليس كافياً في حد ذاته طالما تتكبل الإدارة لدينا بالقيود البيروقراطية وبالروتين الخانق لأي موهبة أو ابتكار، ولكي يتحقق نجاح تجارب تطوير الرأس المال البشري فلا بد لنا من التخلص نهائياً من أي قيود تعوق مسيرة التقدم الفكري والإبداع، وتحويل الرأس المال البشري إلى قيمة سوقية من خلال الاختراع والابتكار، وتحويل الأرصدة الفكرية إلى ملكية فكرية بتطبيق القانون المنظم وحفظ حقوق المؤسسة.

2.2 الرأس المال البشري كميزة تنافسية للمؤسسة:

من أبرز سمات العصر الجديد هي التنافسية كحقيقة أساسية تحدد نجاح أو فشل المؤسسات بدرجة غير مسبوقة. ومن هنا أصبحت المؤسسة في موقف يُختم عليها العمل الجاد والمستمر لاكتساب ميزة تنافسية لإمكانية تحسين موقعها في الأسواق أو حتى مجرد المحافظة عليه في مواجهة ضغوط المنافسين الحاليين والمحتملين،¹¹ وعليه لأي مؤسسة عموماً شكلاً لتواجد وتمكن وتمكين الرأس مال البشري.

يتمثل رأس المال البشري المتميز في الأشخاص والأفراد ذوي القدرات الخاصة والمواهب المتميزة والذين لديهم القدرة على التفكير والإبتكاري المؤثر في الأنشطة الحيوية للمؤسسة، وهم الأشخاص المبدعين الذين يستطيعون الإنتاج وتسيير الخدمات بتميزٍ ولديهم القدرة على جذب العملاء وإنشاء قيمة مُنتج المؤسسة. وتتكون كفاءة هذه العمالة من جزء خاص بالمعرفة والمعلومات وآخر خاص بالقدرات والمواهب. يمكن أن يكون هؤلاء الأفراد المتميزين من داخل المؤسسة أو من خارجها، كأن تستعين المؤسسة بهم في التطوير والتحديث وإدارة الأزمات وإعداد الاستشارات الخاصة بدراسة الجدوى¹².

الابتكار كميزة تنافسية للمؤسسات الحديثة: تعد القدرة على الابتكار هي العامل الأول في احتفاظ المؤسسة الناجحة بمكانتها بين المؤسسات المنافسة، فكلما زادت سرعة وجوده الابتكارات التي تقدمها المؤسسة احتفظت المؤسسة بريادتها وقدرتها على وضع القواعد التي تتبعها باقي المؤسسات، إلا أن لعبة الابتكار تشهد حالياً تغيرات كبيرة. فلا يكفي توظيف أذكى العمال والمهندسين لضمان النجاح، إنما يجب أيضاً أن تحرص المؤسسة على حث العمال الأذكياء على الانضمام إليها في سعيها لتحسين مستويات الابتكار في المنتجات والخدمات التي تقدمها.

كما تُعرف المؤسسات اليابانية الابتكار بأنه تميّز الفرصة في السوق، وحشد الموارد من أجل الإمساك بها، ومن هذا التعريف يجب تمييز الفرصة وحشد المهوبة والموارد بسرعة لإمساك بتلك الفرصة وتحويلها إلى أعمال، ولكن نلاحظ أن هذا التعريف لم يلمس جوهر الابتكار وهو الإتيان بالجديد.¹³

التعلم كميزة تنافسية للمؤسسة: الميزة هي مفتاح المنافسة في السوق، وهي قدرة المؤسسة على التفوق على المنافسين في واحد أو أكثر من أبعاد الأداء الاستراتيجي.¹⁴

التعلم وعلاقته بالابتكار: لا يمكن للابتكار الجديد أن يصل ذروته في الفاعلية (تحقيق أهداف المؤسسة) والكفاءة (الاستخدام الأكفأ للابتكار)، إلا بالتعلم السريع الذي يمكن من خلاله الوصول إلى ذروة مزايا الابتكار بسرعة. الواقع 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 سريعاً، 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.¹⁵

3.2 تكوين الرأسمال البشري: كما أن الابتكار يأتي بالمعرفة والخبرات الجديدة، من داخل المؤسسة فإن 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.¹⁶ ومن أجل أن يكون التعلم مصدرا للميزة التنافسية لابد من مراعاة الشروط التالية:

- التعلم المستمر: أي أن يكون التعلم عملية مستمرة وليس اهتماما عابرا؛
 - التعلم مسؤولية الجميع: أن يكون التعلم سمة مشتركة في كل أنحاء المؤسسة 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؛
 - قياس التعلم: يجب أن يتم القياس بشكل دوري وبطريقة تعتمد على استخدام المعايير التنافسية بما يجعل المؤسسة أسرع وأثرى وأشمل في التعلم من منافسيها.
- وللربط بين التعلم، الابتكار 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.

في سياق هذا البحث نشير إلى أهم ما جاء في قاموس بعض الرؤى الأكاديمية حول موضوع الرأسمال البشري ودور المورد البشري كميزة تنافسية، كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (2): ملخص عناصر العلاقة التكاملية بين الميزة التنافسية والموارد البشري.

الكاتب	الميزة مصدر التنافسية	دور المورد البشري	أساس الميزة التنافسية
Strandskov(2006)	تفاعلية	تنمية قدرات المورد البشري	اكتساب القدرات والموارد تتم خارج حدود المؤسسة.
Ferris (1999)	تفاعلية	زيادة الأداء	ضبط أنظمة إدارة الموارد البشرية أفقيا وعموديا.
Porter (1998)	خارجية	دعم النشاط	مقدرة المنظمة على تحسين أنشطتها بأقل تكلفة عوامل نجاح خاصة ترجع إلى الصناعة.
Kamoche (1999)	داخلية	تحسين قيمة المورد البشري	ذات قيمة، نادرة، غير قابلة للتقليد وغير قابلة لإحلال مجموعة موارد القدرات.
Lado(1994)	داخلية	تنمية الكفاءة	تسييرية، تعتمد على مدخلات، قابلة للتحويل وتعتمد على مخرجات الكفاءات.
Grant(1993)	داخلية	تدريب المورد البشري وتنميته	إدراج معرفة متخصصة في إدارة القدرات.
Wright(1994)	تفاعلية	محاطات السلوك	للسلوك دور ومطلوب في تحقيق إستراتيجية التنافسية.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

المحور الثالث: دراسة ميدانية لشركة الكوابل سيدي بن زهيب بولاية مستغانم.

سنتناول في هذا الدراسة معرفة أهمية رأس المال البشري في تعزيز التنافسية

المستدامة للشركة الكوابل سيدي بن زهيب بمستغانم.

1.3 مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالشركة في المستويات التالية

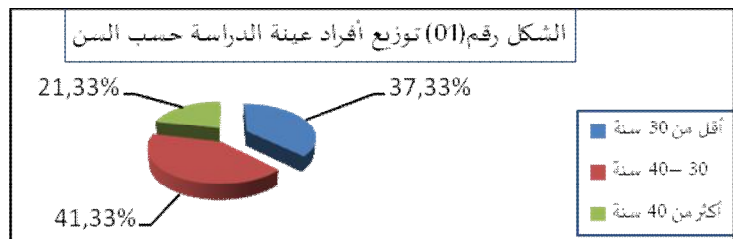
(رئيس قسم، رئيس مصلحة، تقنيون في المصلحة، رئيس ورشة، عمال في الورشة).

أما بالنسبة للعينة فتتكون من 90 عامل، حيث تم توزيع الاستبيان على جميع أفراد عينة

الدراسة، وقد تم استرجاع 75 استبيان بنسبة (83,33%) و15 استبيان لم ترد بنسبة (16,67)

2.3 خصائص وسمات عينة الدراسة:

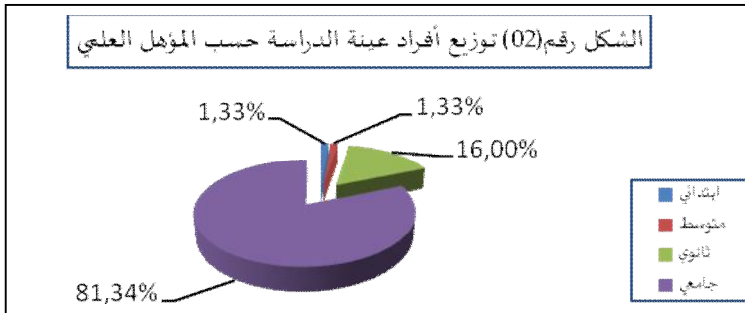
أ. الفئة العمري: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن.



المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

التعليق: يلاحظ من بيانات الشكل بأن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية 30-40 سنة حيث بلغ عددهم (31) بنسبة مقدارها (41,33%)، تلتها الفئة العمرية أقل من 30 سنة حيث بلغ عددهم (28) وبنسبة (37,33%)، أما النسبة الأدنى فكانت لذوي الأعمار من هم أكثر من 40 سنة فقد بلغ عددهم (16) فرد وبنسبة مقدارها (21,33%) من مجمل عينة الدراسة، وهذا يدل على أن معظم أفراد العينة شباب.

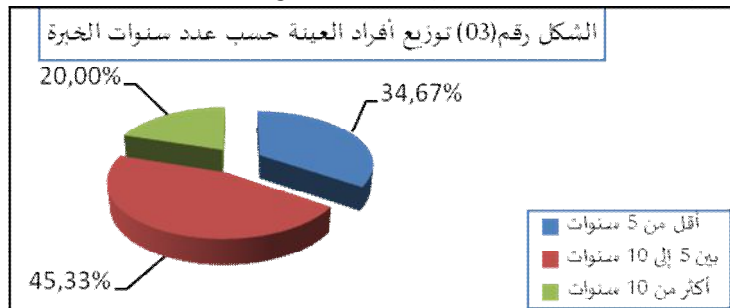
ب. **المؤهل العلمي:** توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

التعليق: توضح بيانات الشكل التوزيع النسبي لإفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، فيلاحظ بأن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية، حيث بلغ عددهم (61)، وبنسبة تمثيل بلغت (81,34%)، تلتها الحاصلين على شهادة الثانوية حيث بلغ عددهم (12) وبنسبة (16,00%)، وجاءت شهادة المتوسط والابتدائي في الأخير وبنسبة بلغت (1,33%)، وهذا يدل على أن أغلب أفراد العينة لهم شهادات جامعية، وهو مؤشر على توافر المعرفة.

ج. **سنوات الخبرة:** يوضح الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة.



المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

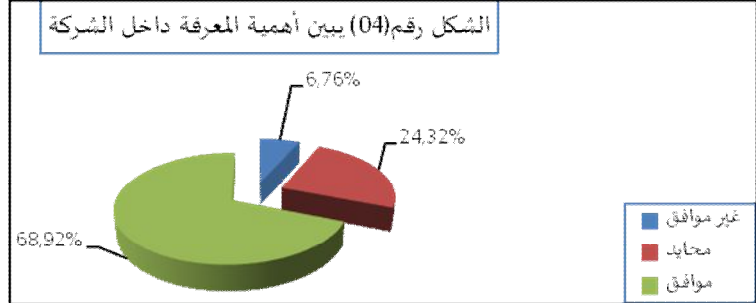
التعليق: يلاحظ من بيانات الشكل التوزيع النسبي لإفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة، فيلاحظ بأن النسبة الأكبر كانت لذوي الخبرة ما بين 5 إلى 10 سنوات، فقد بلغ عدد أفرادها (34) فرداً وبنسبة (45,33%)، تلتها عدد سنوات الخبرة لأقل من 5 سنوات فقد بلغ

عدد أفرادها (26) فرداً ونسبتها (34,67%)، أما أصحاب الخبرة لأكثر من 10 سنوات فقد بلغت نسبتهم (20%) من مجمل عينة الدراسة. وهذا دال على وجو استقرار نسبي داخل الشركة.

3.3 تحليل نتائج الاستبيان:

الفرضية الأولى: أبعاد رأس المال البشري لها تأثير كبير في تعزيز الميزة التنافسية:

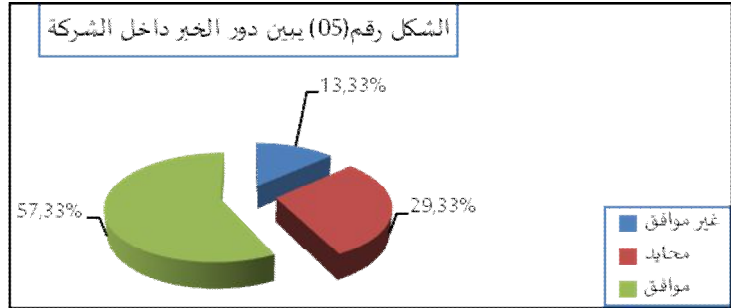
أبعاد رأس المال البشري هي: المعرفة، الخبرة المهنية، المهارات، الكفاءات والقدرات، فرق العمل. أ. المعرفة: تم طرح خمسة أسئلة لقياس هذا البعد.



المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

التعليق: نلاحظ من خلال الشكل أن نسبة الإجابة بـ "موافق" كانت كبير جداً حيث بلغت نسبة أكثر من 68%، في حين عدد الأفراد الذين أجابوا "بغير موافق" كانت نسبتهم قريبة من 7%، وهو دال على أن التوظيف يعتمد على معيار المعرفة، وهذا ما يؤكد المؤهل العلمي.

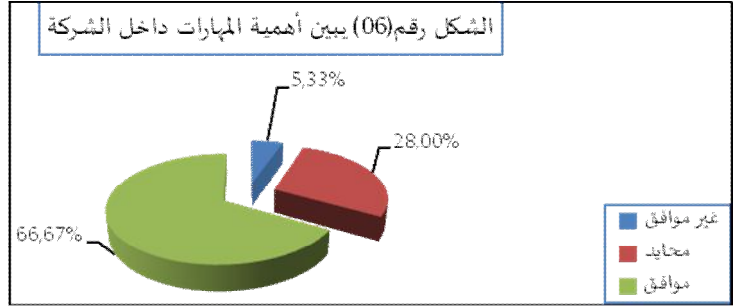
ب. الخبرة المهنية: تم طرح ثلاثة أسئلة لقياس هذا البعد.



المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

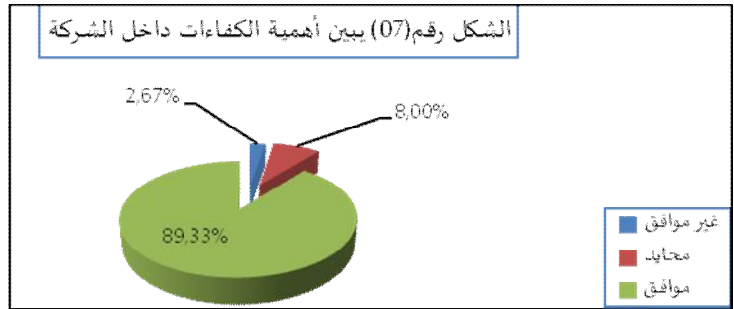
التعليق: نلاحظ من خلال الشكل أن نسبة الإجابة بـ "موافق" كانت معبرة حيث بلغت نسبة أكثر من 57%، في حين عدد الأفراد الذين أجابوا "بغير موافق" كانت نسبتهم قريبة من 14%، والذين أجابوا بـ "محايد" كانت نسبتهم في حدود 29%، وهو دال على أن الخبرة المهنية ليس كافية لوحدها لتحقيق الكفاءة في العمل داخل الشركة.

ج. المهارات: تم طرح ثلاثة أسئلة لقياس هذا البعد.



المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

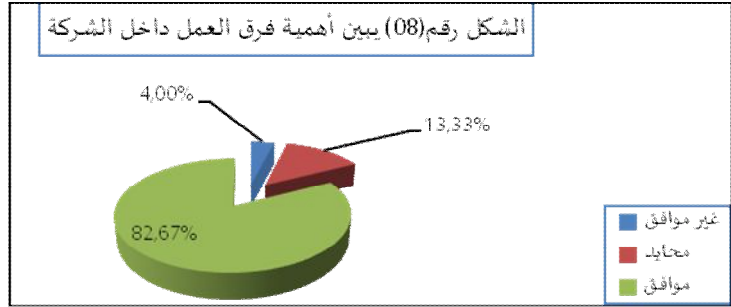
التعليق: نلاحظ من خلال الشكل أن الإجابة بـ "موافق" كانت معبرة على أن المهارات لها علاقة برفع الكفاءة الإنتاجية للشركة، حيث بلغت نسبتها أكثر من 66%، في حين عدد الأفراد الذين أجابوا "بغير موافق" كانت نسبتهم أقل من 06%، والذين أجابوا بـ "محايد" كانت النسبة 28%، د.الكفاءات والقدرات: تم طرح أربعة أسئلة لقياس هذا البعد.



المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

التعليق: نلاحظ من خلال الشكل أن نسبة الإجابة بـ "موافق" كانت تقريبا كلية. حيث بلغت النسبة أكثر من 89%، في حين عدد الأفراد الذين أجابوا "بغير موافق" كانت نسبتهم 08%، والذين أجابوا بـ "محايد" كانت نسبتهم 08%، وهو دال على أن الكفاءات والقدرات لها علاقة وطيدة بالتحسين ظروف العمل داخل الشركة.

هـ. فرق العمل: تم طرح ثلاثة أسئلة لقياس هذا البعد.

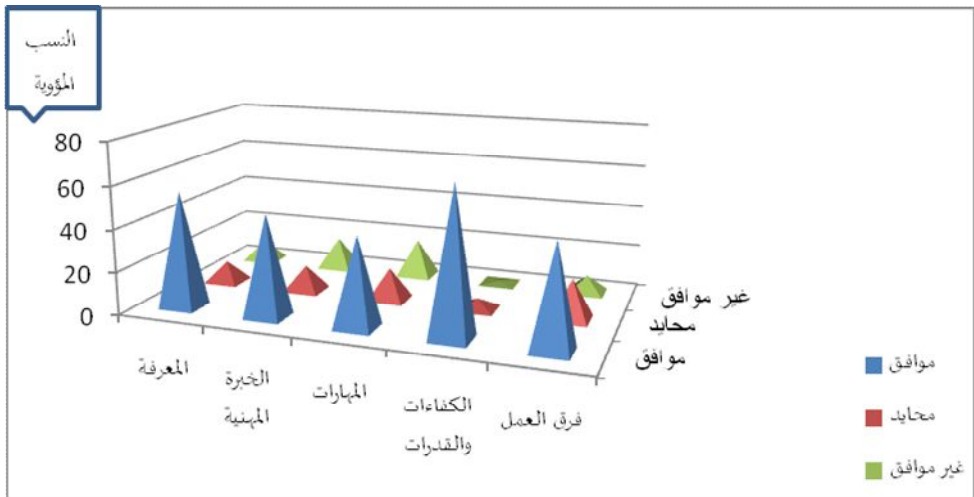


المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

التعليق: نلاحظ من خلال الشكل أن نسبة الإجابة بـ "موافق" كانت كبيرة جدا حيث بلغت النسبة أكثر من 82 %، في حين عدد الأفراد الذين أجابوا "بغير موافق" كانت نسبتهم 04%، والذين أجابوا بـ "محايد" كانت نسبتهم في حدود 14%، وهو دال على أن العمل كفريق له علاقة وطيدة بزيادة الإنتاج داخل الشركة، وبالتالي تحقيق ربح.

الخلاصة حول رأس المال البشري للشركة:

الشكل رقم 09 يبين تحليل العلاقة بين رأس المال البشري وتعزيز الميزة التنافسية بالشركة



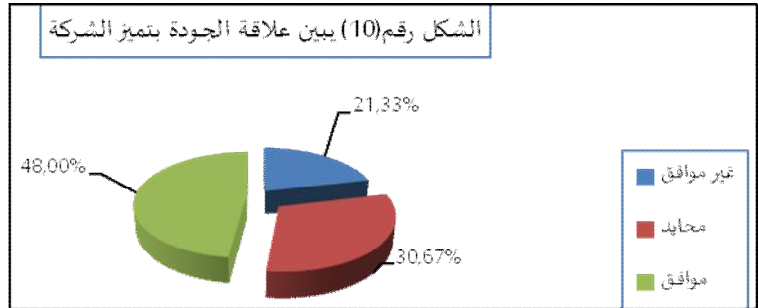
المصدر: من إعداد الطالب بناء على برنامج إكسل

التعليق: من خلال التمثيل البياني فإننا نلاحظ أن أعلى نسبة مئوية سجلتها "الكفاءات والقدرات" بنسبة 55%، تليها "المعرفة" بنسبة 50%، أما "الخبرة المهنية وفرق العمل" فجاءت بنسبة 20%، في حين المهارات سجلت نسبة أقل من 20%، هو مؤشر مطمئن لالتزام المؤسسة تبني المعرفة كرأس مال يجب اختيارها بعناية فائقة. هذا يعبر كذلك على احترام للكفاءات

وعدم اعتبارهم أحد عناصر الإنتاج بل معاملتهم كأساس لتطور الشركة وهذا بإطلاق العنان لأفكارهم للتفوق على المنافسين وتنمية الحصة السوقية. وتؤكد هذه النتيجة أهمية رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة الشركة.

الفرضية الثانية: الاستثمار في رأس المال البشري يعزز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

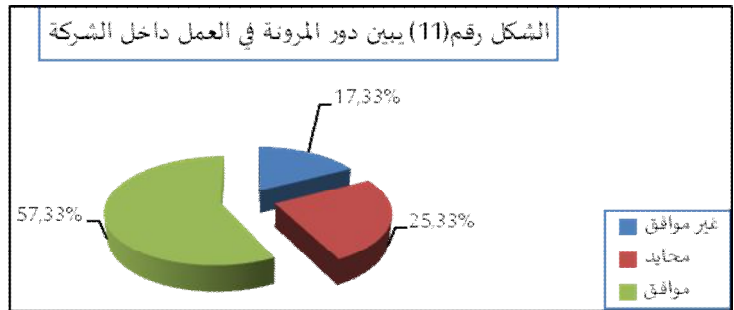
- أبعاد الميزة التنافسية هي: الجودة، المرونة، الإبداع، الاستجابة.
- أ. الجودة: تم طرح خمسة أسئلة لقياس هذا البعد.



المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

التعليق: نلاحظ من خلال الشكل أن نسبة الإجابة بـ "موافق" كانت بنسبة 48%، في حين عدد الأفراد الذين أجابوا بـ "غير موافق" كانت نسبتهم قريبة من 22%، والذين أجابوا بـ "محايد" كانت نسبتهم في حدود 31%، وهو دال على أن الجودة لا تعزز التميز للشركة أمام منافسيها.

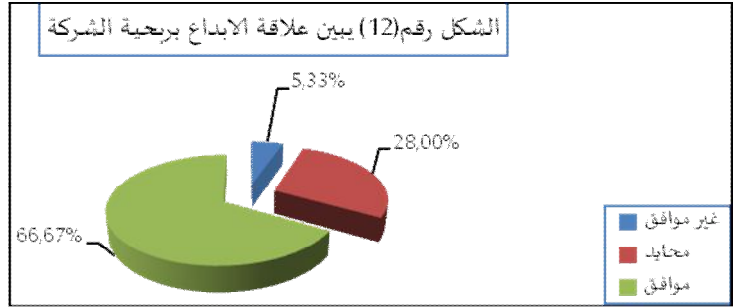
ب. المرونة: تم طرح خمسة أسئلة لقياس هذا البعد.



المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

التعليق: نلاحظ من خلال الشكل أن نسبة الإجابة بـ "موافق" كانت معبرة حيث بلغت نسبة أكثر من 57%، في حين عدد الأفراد الذين أجابوا بـ "غير موافق" كانت نسبتهم قريبة من 18%، والذين أجابوا بـ "محايد" كانت نسبتهم في حدود 26%، وهو دال على أن المرونة لها علاقة وطيدة بتعزيز الشركة لموقعها في السوق.

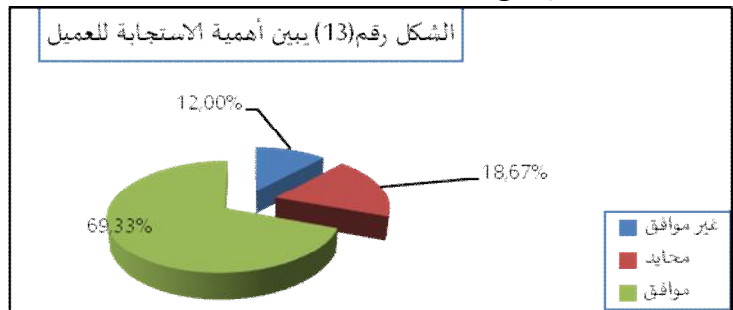
ج. الإبداع: تم طرح ستة أسئلة لقياس هذا البعد.



المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

التعليق: نلاحظ من خلال الشكل أن نسبة الإجابة بـ "موافق" كانت معبرة على أن الإبداع له علاقة برفع الكفاءة الإنتاجية للشركة، حيث بلغت نسبته أكثر من 66%، في حين عدد الأفراد الذين أجابوا "بغير موافق" كانت نسبتهم أقل من 06%، والذين أجابوا بـ "محايد" كانت نسبتهم 28%، إذن الإبداع داخل الشركة يحقق التفوق على المنافسين.

د.الاستجابة: تم طرح ستة أسئلة لقياس هذا البعد.

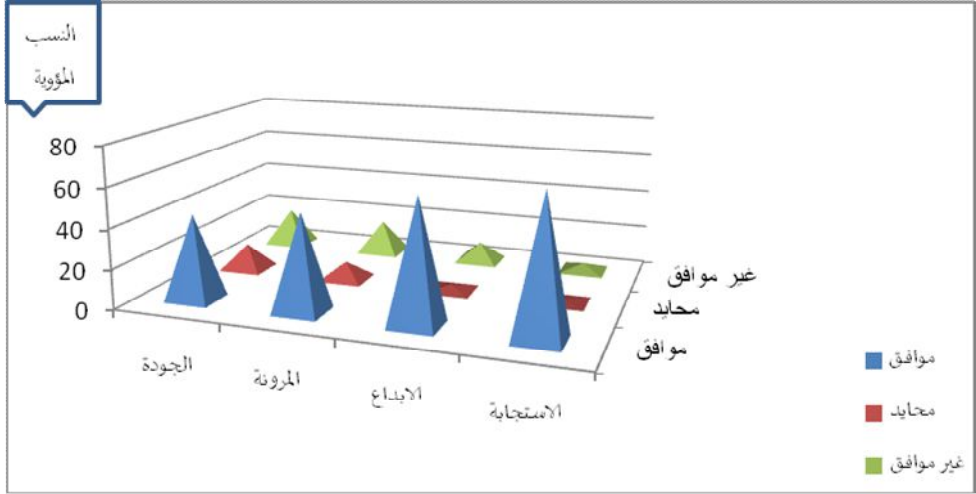


المصدر: من إعداد الباحث بناء على الاستبيان

التعليق: نلاحظ من خلال الشكل أن نسبة الإجابة بـ "موافق" كانت معبرة، حيث بلغت أكثر من 69%، في حين عدد الأفراد الذين أجابوا "بغير موافق" كانت نسبتهم 12%، والذين أجابوا بـ "محايد" كانت نسبتهم 18%، وهو دال على أن الاستجابة لرغبات العميل لها علاقة وطيدة بالتحسين المركز التنافسي للشركة.

الخلاصة حول تعزيز الميزة التنافسية للشركة:

الشكل رقم 15 يبين تحليل العلاقة بين رأس المال البشري وتعزيز الميزة التنافسية بالشركة



المصدر: من إعداد الطالب بناء على برنامج إكسل

التعليق: من خلال التمثيل البياني فإننا نلاحظ أن أعلى نسبة مئوية سجلها كل من "الاستجابة" و"المرونة" بنسبة تفوق 40%، تليها "المرونة" بنسبة أقل من 50%، أما "الجودة" فجاءت في الأخير بنسبة 20%، وهو مؤشر مطمئن لالتزام المؤسسة بالاستجابة للعميل عن طريق الابداع في المنتجات. وهذا يعبر كذلك على احترام المؤسسة لرغبات زبائنها، عن طريق البحث والتطوير

4.3 عرض النتائج وتحليلها: من خلال الدراسة التجريبية التي طبقت على شركة متيجي تم التوصل إلى النتائج التالية:

الفرضية الأولى: أبعاد رأس المال البشري لها تأثير كبير في تعزيز الميزة التنافسية:

وتأكد هذه النتيجة أهمية رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لشركة، وتنسجم هذه النتيجة مع كل من أكد في دراسته على أهمية العنصر البشري كمورد استراتيجي يُساهم في تحقيق التميز في أداء الشركة المعاصرة. ومن خلال النسب المؤوية التي كانت بين أبعاد المحورين (رأس المال البشري والميزة التنافسية)، نلاحظ بأنه توجد علاقة بين أبعاد رأس المال البشري بدرجة كافية للإسهام في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة لشركة، لأننا وجدنا نسبة كل من الخبرة المهنية والمهارات والمعرفة سجلت نسبة أقل مقارنة مع الكفاءات والقدرات والعمل كفريق واحد لتعزيز الميزة التنافسية، وعليه الفرضية الأولى مقبولة.

الفرضية الثانية: الاستثمار في رأس المال البشري يعزز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

إن تعزيز الميزة التنافسية المستدامة لشركة، يتطلب تشابك عدة أبعاد منها المعرفة الخبرة المهنية المهارات الكفاءات والقدرات والعمل كفريق واحد متكامل لتعزيز جودة المنتج والاستجابة لطلبات العميل. وتنسجم هذه النتيجة مع كل من أكد في دراسته على أهمية العنصر البشري كمورد استراتيجي يُسهم في تحقيق التميز في أداء الشركة المعاصرة. ومن خلال النسب المؤوية التي كانت بين أبعاد المحورين (رأس المال البشري والميزة التنافسية)، نلاحظ بأنه توجد علاقة بين أبعاد رأس المال البشري بدرجة كافية للإسهام في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة لشركة، وعليه الفرضية الثانية مقبولة.

تفسير: هذا يدل على أن المعرفة والإبداع لا يكفيان لوحدهما دون الخبرة والمهارات، ومن هذه النتائج نستنتج بأن أبعاد رأس المال البشري لها علاقة ارتباط قوية جدا وطردية لما تدرس ككل، أي أن العمل كفريق يؤدي إلى العصف الذهني الذي له دور فعال في توليد الأفكار الخلاقة والمبدعة، عكس الدراسة المنفردة أو ثنائية. وإن 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 وتمتيزة تحقق مزايا تنافسية أعلى. وأوضحت الدراسة بأن مصدر الميزة التنافسية المستدامة مرتبط بمدى الاستخدام الأمثل لرأس المال البشري داخل الشركة وذلك بالاعتماد على المعرفة وعملياتها، وأن التميز والأداء بين الشركات انتقل من العوامل الخارجية إلى العناصر الداخلية في الشركة والتي تتمثل في الإبداع في عصر المعرفة وأهميته في تحقيق التميز التنافسي للشركة، ولا يتحقق إلا إذا أعطيت الأولوية والحرية للعامل حتى يتسنى له المزج بين عناصر رأس المال البشري والإبداع في مجال عمله لتحقيق القيمة المضافة (الابتكار)، وبالتالي التفوق والتميز على المنافسين. لأنه إذا أطلق العنان للابتكار وخلق روح العمل الجماعي وكذا إعطاء الامتيازات، وتحفيز العنصر البشري ماديا ومعنويا يساهم في الابتكار والإبداع وبالتالي التفوق على المنافسين. وهذا ما تقوم به الشركة محل الدراسة، حيث تستقبل كل الطلبة الراغبين في إجراء التريص التطبيق خاصة التخصصات التقنية، ومتابعتهم بدقة عن طريق مؤطرين داخل الشركة ذوي خبرة وكفاءة في المجال، وتنتهي هذه العملية بتوظيف الطلبة المتفوقين والذين يبدون مهارات عالية.

الخاتمة:

الإبداع يعد أحد المؤشرات الإستراتيجية المهمة لتحقيق التفوق التنافسي، فهو يُعبر عن طبيعة التغيرات التكنولوجية الجديدة لاسد حاجة السوق، وبالتالي تحقيق التفوق لشركة الكوالم سيدي بن ذهيبه، وتعمل هذه الأخيرة على تتبع ومعرفة مهارات العمال

والأشخاص الحاملين للمعرفة (الكامنة) داخل الشركة، لكي تحمي إبداعها من التقليد. هذا موجود على أرض الواقع بحكم أن العمال ذوي الخبرة القديمة يعملون على تأطير العمال الجدد والمتربصين وهذا دليل على انتقاء العمال المتميزين وتوجيههم على حسب متطلبات الشركة، وهذا دال على العمل كفريق متكامل. لهذا نجد أن الشركة في تطور دائم، وهي الآن تعمل على إيجاد مكانة في السوق الدولية (تدويل نشاطها). من خلال الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

- وجود دلالة إحصائية بين توافر متطلبات رأس المال البشري بأبعاده ككل وتحقيق الميزة التنافسية؛
- الخبرة المهنية والمهارات تعزز الميزة التنافسية وتساهم بشكل كبير في نمو وبقاء الشركة. وعليه نقترح العناصر الأساسية التي تساهم في تفعيل دور رأس المال البشري:
- التعامل مع رأس المال البشري على أنه مورد رئيسي واستراتيجي؛
- يجب الحفاظ على المورد البشري وتطويره باستمرار؛
- تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لا يكون إلا بامتلاك رأس مال بشري متميز؛
- إجراء تقييم دوري للمعرفة لدى العاملين بالشركة، وربط نتائج التقييم بنظام الحوافز المادية والمعنوية (المكافآت والترقيات)؛
- يجب أن تحرص الشركة على مشاركة العمال في القيام بأعمال متنوعة من أجل زيادة خبرتهم؛
- تعزيز دور رأس المال البشري لدى الشركة وبشكل يساهم في تحقيق الميزة التنافسية لها؛
- ضرورة قيام الشركة بتشجيع لبناء فرق العمل (العصف الذهني) وخلق الأفكار المبدعة؛
- دعم وتشجيع عمليات الإبداع والابتكار من خلال تجريب الأفكار والحلول الإبتكارية التي يقدمها العاملون ووضعها موضع التنفيذ.

الهوامش والمراجع :

- ¹ زروخي فيروز، سكر كنزة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري، جامعة الشلف، الجزائر، 2011.
- ² Stewart, T.A , "Intellectual Capital: The New Wealth of Organisation", Doubleday Curreny, newyork, 1999, p10
- ³ عادل حرشوش المفرجي، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري و طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003، ص ص 18-19.
- ⁴ ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر، الطبعة الخامسة، 2001، ص 141.
- ⁵ سعد علي عنزي، الرأسمال الفكري "الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (8)، العدد (25)، 2001، بغداد، ص 116.
- ⁶ حباينة محمد، دور الرأسمال الهيكلي في تدعيم الميزة التنافسية للمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2013، ص 120.
- ⁷ ماهر أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 141.
- ⁸ عبد الناصر نور و ظاهر القشي، رأس المال الفكري: الأهمية، القياس والإفصاح، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، 2010، بغداد، ص ص 10.
- ⁹ نفس المرجع، ص ص 8-9.
- ¹⁰ حباينة محمد، دور الرأسمال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة البليدة، الجزائر، 2007، ص ص 42-44.
- ¹¹ نفس المرجع، ص 63.
- ¹² نفس المرجع، ص 65.
- ¹³ نجم عبود نجم، إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، الوراق للنشر والتوزيع، (الأردن: الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2008، ص ص 19-22).
- ¹⁴ عبد الستار حسين يوسف، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن: جامعة الزيتونة الأردنية، 2005، ص ص 10-12.
- ¹⁵ حباينة محمد، دور الرأسمال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة، رسالة ماجستير، مرجع سبق ذكره، ص 93.
- ¹⁶ حباينة محمد، دور الرأسمال الهيكلي في تدعيم الميزة التنافسية للمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، مرجع سبق ذكره، ص 94.