

الاستثمار في رأس المال البشري كمدد لتطوير المؤسسات الخاصة في
العصر الرقمي - دراسة استطلاعية لآراء إطارات مؤسسة Pacific للصناعة
الإلكترونية بـ بوجريج -

أ/ بعيسى سامية

جامعة بسكرة

الملخص :

Résumé:

Cette étude vise à déterminer la relation entre l'investissement dans le capital humain et le développement de l'entreprise privée, parmi ces entreprises nous avons choisi l'entreprise **Pacific** qu'elle s'exerce dans le domaine de l'électronique à Bou Arreridj. Pour préparer l'étude pratique nous avons collecté des informations dans un questionnaire comprend des phrases liées à le variable indépendant et le variable dépendant, à travers l'analyse du questionnaire, toutes les hypothèses ont été confirmées, et nous avons conclu qu'il y a un fort impact positif sur la relation entre les variables d'étude.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز وتحديد العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير المؤسسات الخاصة، التي اخترنا منها كنموذج للدراسة التطبيقية مؤسسة باسيفيك **Pacific** للصناعة الإلكترونية بـ بوجريج. وقد قمنا بجمع المعلومات التي استقدينا منها في عملية التحليل في استبيان، تضمن مجموعة من العبارات المتعلقة بالمتغير المستقل (الاستثمار في رأس المال البشري)، والمتغير التابع (تطوير المؤسسات)، وبعد عملية التحليل لإجابات الباحثين، تم تأكيد جميع فرضيات الدراسة واستنتجنا أن هناك أثر إيجابي وعلاقة قوية بين متغيري الدراسة.

تمهيد:

شهد قطاع الالكترونيات في عصر الرقمنة ازدهارا كبيرا وانتشر في مختلف مناطق التراب الوطني، ولكن ولاية برج بوعرييج تعد المنطقة الأكثر استقطابا لهذه الصناعة، حيث تعود ملكية معظم مؤسساتها للخواص وهي صغيرة ومتوسطة الحجم لذلك تحتاج إلى دعائم أساسية حتى تتطور أكثر بحكم أنها تنشط اليوم في بيئة غير مستقرة، معقدة وسريعة التغير تعتمد على المعرفة والتكنولوجيا المتطورة، فضلا عن ذلك يشهد هذا القطاع تنافسية شديدة على المستوى الوطني والدولي، لذلك لابد من عملية التحديث والتجديد الشامل باستمرار، وبما أن طبيعة النشاط تتوقف على امتلاك رأس مال بشري متميز، فإن هذه المؤسسات مطالبة بعملية الاستثمار فيه حتى تتمكن من التطور ومواكبة المستجدات والصمود أمام المنافسين، وذلك من خلال الوصول إلى ما يميزها عنهم، ومن جهة أخرى تؤثر عملية الاستثمار في رأس المال البشري على هذه المؤسسات من ناحية التحول إلى مؤسسات متعلمة ومؤسسات الكترونية، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال الدراسة التطبيقية التي أجريت في مؤسسة **Pacific** والتي حاولنا من خلالها معالجة الاشكال التالي:

كيف تعد عملية الاستثمار في رأس المال البشري محددًا وعاملاً في تطوير مؤسسة Pacific للصناعة الالكترونية ببرج بوعرييج؟

ولتحليل هذه الاشكالية وتبسيطها وضعنا الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف تسهم عملية التدريب في تطوير مؤسسة Pacific ببرج بوعرييج؟
- كيف يسهم المستوى التعليمي للموارد البشرية في تطوير مؤسسة Pacific؟
- كيف تساهم عملية التعلم المؤسسي في تطوير مؤسسة Pacific؟
- كيف يسهم تأهيل الموارد البشرية صحيا في تطوير مؤسسة Pacific؟

فرضيات الدراسة: تستند هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير مؤسسة Pacific.

الفرضيات الفرعية: تتمثل في:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وعملية التطوير في مؤسسة Pacific؛
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعليم للموارد البشرية وعملية التطوير في مؤسسة Pacific؛
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية التعلم المؤسسي وعملية التطوير في مؤسسة Pacific؛
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة الجسدية والنفسية للموارد البشرية وعملية التطوير في مؤسسة Pacific.

وسنعالج هذه الاشكالية بالتطرق إلى موضوع الدراسة بشقيه النظري والتطبيقي.

أولاً: الجانب النظري: سيتم من خلاله توضيح الإطار النظري لعملية الاستثمار في رأس المال البشري وتبيين مجالات عملية تطوير المؤسسات.

1. الإطار النظري لعملية الاستثمار في رأس المال البشري.

إن الاستثمار في اللاملموسات شبيه بالاستثمار التقليدي، والاختلاف الوحيد يكمن في نوع رأس المال، فالثاني يخص الأموال المادية، أما الأول موضوعه كل ما هو غير ملموس ويمثل أصولاً وموارد أساسية بالنسبة للمؤسسة، ونعني بذلك رأس المال البشري الذي يمثل المخزون النوعي من المعارف والمهارات.

1-1 مفهوم وأهمية الاستثمار في الموارد البشرية: إن الاستثمار في الموارد البشرية على المستوى الكلي يعني " استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقاته الإنتاجية، وطاقته المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع، أي إعداد المورد البشري خلال مراحل مختلفة من الحياة، ويشمل عملية الإنفاق على التعليم والتغذية والصحة والتكوين".¹

من خلال هذا التعريف نشير إلى أن موضوع الاستثمار في الموارد البشرية لا يعتبر مهماً بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية فقط، بل هو مهم أكثر بالنسبة للدول أيضاً، لذلك لا بد من إعطاء العناية الفائقة لهذا الموضوع والعمل على تنمية السكان باعتبارهم المصدر الحقيقي للدخل والنمو الاقتصادي.

أما على المستوى الجزئي فهو يعني " الإنفاق على تطوير قدرات، مهارات الفرد على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته في المؤسسة ".²

هذا يعني أن هذا الاستثمار يعني بالإنفاق على الموارد البشرية بهدف تميمتها وذلك من خلال تدريبها، تعليمها والحفاظ عليها بتوفير الرعاية الصحية والأمن الصناعي والسلامة المهنية، بهدف زيادة وتطوير معارفها وكفاءتها وبغية تحقيق الهدف الأساسي من عملية الاستثمار النوعي والمتمثل في تحقيق عوائد ترغبها المؤسسة، ويعتمد كل ذلك على بناء نموذج للاستثمار.

1-2 نموذج الاستثمار في الموارد البشرية: إن هذا الاستثمار يعد جزءا من نموذج الاستثمار في الموارد المعنوية والأصول الفكرية ويتكون من المراحل التالية³:

1-2-1 تحديد مجالات الاستثمار: أساليب تنفيذ هذه العملية كالتعليم، التدريب وغيرها.

1-2-2 بناء وتراكم الأصول الفكرية: عند القيام بعملية الاستثمار نستفيد من بناء وتكوين المعارف والمهارات، والحصول على الابتكارات وبراءات الاختراع وحقوق الملكية الفكرية وغيرها وهو ما نعبر عنه بالأصول الفكرية.

1-2-3 مساهمة الأصول في إنشاء القيمة: تستخدم المؤسسة ما تحصلت عليه من أصول فكرية في نشاطها بهدف تحقيق القيمة المضافة، وهو ما يؤكد أهمية عملية الاستثمار.

وعليه نستنتج أن عملية الاستثمار مهمة جدا بالنسبة للمؤسسة لأنها تهدف إلى تنمية أهم مواردها، وهو مسعى العديد من المؤسسات التي تقوم بالإنفاق على الموارد البشرية بهدف تعظيم العوائد، وحتى تستطيع ضبط وإدارة ما تملكه من رأس مال بشري يجدر بها تقييم ذلك المخزون وقياسه للنظر في مدى فعالية وجدوى عملية الاستثمار.

1-3 طرق قياس تكاليف وعوائد الاستثمار في الموارد البشرية:

تمثل التكلفة في مجال الاستثمار مصروفا تم تحمله نتيجة إجراء بعض النشاطات التي من شأنها أن تعود بالنفع في المستقبل، وهنا نقصد التكاليف التي تتحملها المؤسسة عند قيامها بعملية التدريب والتعليم وغيرها، ولا يتم حساب النفقات المتعلقة بباقي أنشطة إدارة الموارد البشرية كالأجور والحوافز نظرا لاعتبارها حقوقا للعاملين نتيجة قيامهم بمهامهم.

أما بالنسبة للعائد فهو يشير إلى الكسب الذي يعود على الفرد أو المؤسسة أو الدولة والناجم عن عملية الاستثمار أي يتمثل في المنافع التي تعود على من أنفق المال في سبيل الحصول عليه.

إن قياس أنشطة الاستثمار في رأس المال البشري (التكاليف) والمكاسب (العوائد) المتأنتية من هذه العملية يتم من خلال مجموعة من الطرق تم جمعها في الجدول التالي⁴:

الجدول رقم (01): طرق قياس تكاليف وعوائد الاستثمار في رأس المال البشري

طرق قياس العائد		طرق قياس التكاليف	
يقس هذا المؤشر قيمة الفرد على أساس القيمة الحالية لخدماته المتوقعة *	القيمة المضافة	التكلفة التاريخية تمثل نفقات الحصول على الموارد البشرية، التنمية والتحفيز	التكلفة الأصلية
أي ربحية جميع الاستثمارات فإذا كانت مرتفعة تدل على معارف عالية وكفاءات متميزة	العائد على الأصول	تكلفة الإحلال التي تمثل نفقات إحلال عامل محل آخر يقوم بنفس الأعباء ⁵	التكلفة الاستبدالية
أي تحديد قيمة الموارد البشرية على أساس خصم الرواتب والأجور التي يتوقع أن يحصل عليها الفرد خلال عمره الإنتاجي	نموذج القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية	تتمثل في تكلفة الحصول على الموارد البشرية الماهرة أو ذات المهارة النادرة وتكلفة الاستغناء عن العاملين ونفقات جذب العاملين الجدد وتكاليف التعويض	التكلفة القرضية
تعتمد على خصم الأرباح غير العادية، حيث يتم الربط بين مقومات شهرة المحل وقيمة الموارد البشرية	التقييم بخصم أو شهرة المحل		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على: عادل محمد حسن، " **القياس والإفصاح ودورها في محاسبة تكاليف الموارد البشرية في القطاع المصرفي**"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2015، ص 114.

وعموماً نقول بالنسبة لموضوع قياس تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية والعائد منه لا يزال ضيق الحدود الدراسية، إذ لا توجد طرق موحدة للقياس على الرغم من تعددها وقد صنفنا إلى أساليب مالية كمية (التي تطرقنا إليها)، وأساليب أو نماذج وصفية تقوم على استطلاع

الآراء والاتجاهات التي تعتبر مهمة في تأثيرها غير المباشر على أداء عمليات المعرفة وتحقيق نتائجها المرغوبة بالاعتماد على الخبرة الذاتية والتقدير الشخصي.⁶

2. ماهية ومجالات عملية تطوير المؤسسات.

يعد التطوير المؤسسي " نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في بعض أو جميع العناصر التي تتكون منها المؤسسة من أجل مواجهة بعض الأحداث المؤثرة فيها، والتي تحدث بداخلها أو خارجها، وذلك من أجل تحسين قدرتها على حل المشكلات وتطوير نفسها والتكيف مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية، ويتم هذا الأمر عن طريق إدخال التغيير المناسب في المجال المادي أو البشري أو الاثنين معا، بما يتماشى ويتوافق مع التغيير البيئي الحادث".⁷

وللتوضيح أكثر نقصد **بالتطوير** إحداث تعديلات في أهداف وسياسات الإدارة أو في أي عنصر من عناصر العمل التنظيمي استهدافا لأحد الأمرين:

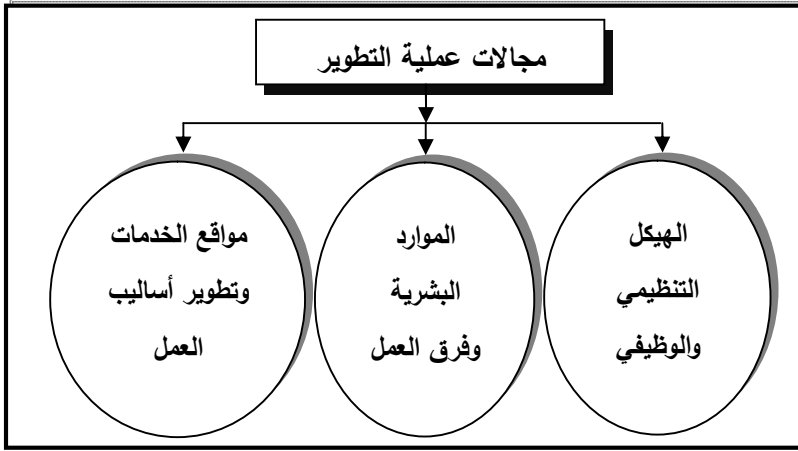
- ملائمة أوضاع المؤسسة مع الأوضاع الجديدة في البيئة التنظيمية وذلك بإحداث تناسق بينها وبين الظروف البيئية التي تعمل فيها.
- استحداث أوضاع تنظيمية تحقق للمؤسسة ميزة تمكنها من الحصول على عوائد أكبر.

مما سبق نجد أن التطوير المؤسسي يهدف أساسا إلى التحسين والتجديد، وعليه يمكن اعتباره⁸:

- **منهج تربيوي**: لأنه مخطط ومقصود يزود المديرين بالتقنيات والمهارات المطلوبة للتعامل مع التحديات السريعة المفروضة على المؤسسات ومواجهة التغيرات البيئية وذلك بالاعتماد على كفاءات إدارية خبيرة.
 - **منهج وقائي**: يتحقق من خلال الاستفادة من نتائج موقف في الماضي لتحقيق نجاحات مستقبلية.
 - **منهج صحي**: حيث يسمح التطوير بتعزيز وإدامة العافية التنظيمية، وإطالة عمر المؤسسة في عالم المنافسة من خلال صيانة دورة حياتها.
- مما سبق ذكره نجد أن عملية التطوير من منظور النظم تعتبر منظومة شاملة متكاملة تتضمن: مدخلات من الموارد البشرية والمادية والهيكل البنائي للمؤسسة والقوانين والسياسات الإدارية وغيرها؛ وعمليات: تعبر عن التفاعلات المختلفة المؤدية إلى تحسين الأداء وتجويد

المنتج؛ ومخرجات تتمثل في هيكلية متطورة للمؤسسة، وعندما نتحدث عن عملية التطوير فهي شاملة تمس الإدارات والهيكل، الموارد البشرية وفرق العمل، وكذا أساليب العمل، ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي⁹:

الشكل رقم (01): مجالات تطوير المؤسسات



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على: السيد عليوة وآخرون، مرجع سابق، ص 50.
ثانيا: الجانب التطبيقي: من خلاله سيتم توضيح مساهمة عملية الاستثمار في رأس المال البشري في تطوير مؤسسة Pacific للصناعة الإلكترونية ببرج بوعريريج من خلال تحليل إجابات الإطارات المعبر عنها في الاستبيان الموزع عليهم.

1. أهمية قطاع الصناعة الإلكترونية ببرج بوعريريج والتعريف

بمؤسسة Pacific:

تشير الأرقام إلى مساهمة قطاع الصناعات الكهربائية والإلكترونية والأجهزة الكهرومنزلية في توفير أزيد من 30 ألف منصب شغل مباشر، منها أكثر من 16 ألف في القطاع العمومي وحده والذي تمثل مؤسساته 13 % من القطاع، فيما تمثل المؤسسات الخاصة 87 % من القطاع، كما أن القطاع العمومي يضمن 50 % من الإنتاج الوطني وهو ما يشكل خاصية جزائرية محضنة مقارنة بنفس القطاع بالدول المغربية والأوربية.¹⁰

1-1 أهمية قطاع الصناعة الإلكترونية ببرج بوعريريج:

يمكن حصر أهمية مؤسسات الصناعة الإلكترونية والكهرومنزلية ببرج بوعريريج من خلال مساهمتها في:

- رفع نسبة النمو بمعدل 5,6 % سنويا متجاوزة بذلك نسق تطور الناتج المحلي الإجمالي 4,5 %، وتطور الصادرات بنسق حيث بلغ معدلها 13,3 % سنويا، مما مكن من تعزيز حصة الجزائر في الأسواق الخارجية، وذلك بالاعتماد أساسا على المنتجات الكهربائية والميكانيكية والإلكترونية؛
- ارتفاع حجم الاستثمار بمعدل 7,8 % سنويا بالاعتماد على الدفع الذي شهدته استثمارات قطاع الصناعات الغذائية 12,1 % والصناعات المختلفة 13,8 % والمواد الميكانيكية والكهربائية 8,3 %؛
- تنوع المنتجات ودعم القدرة على المجابهة المنافسة الخارجية تماشيا مع النسق المتسارع للتحويلات الاقتصادية؛
- تطوير المراكز الفنية والزيادة في عددها وتركيز نظم الجودة؛
- تطوير المؤسسات وتعزيز دور القطاع الخاص عبر تكوين الباحثين الجدد ومساعدة المؤسسات على ملائمة وضعها مع الحاجيات المتطورة للاقتصاد.

1-2 التعريف بمؤسسة Pacific:

هي شركة ذات مسؤولية محدودة وذات الشخص الوحيد تأسست في 29 أكتوبر 2011 تقوم بتركيب وبيع المنتجات الإلكترونية والكهرومنزلية، وهي الآن تقوم بالتصدير، هدفها بيع منتجات تتناسب مع متطلبات الزبائن، تقع في المنطقة الصناعية ببرج بوعريريج تتربع على مساحة 3.662 م² مغطاة تحتوي على مكان مخصص لسلسلة لتركيب المطابخ، الأفران الإلكترونية مثبتة بتجهيزاتها للاختبار والمراقبة، وخط كامل لدهن المنتجات الإلكترونية، وأربعة مضخات مخصصة لخم المعدن، ومضخة للحقن البلاستيكي، وهناك وحدة أخرى مكونة من 3 طوابق مساحتها 450 م² مخصصة للتجميع والتركيب، أما بالنسبة لتركيب الموارد البشرية نوضحها في الشكل التالي:

الجدول رقم (02): تركيبة الموارد البشرية بمؤسسة Pacific

السنة	2011	2012	2013	2014	2015
العدد الاجمالي للعمال	19	20	24	35	64
عدد الإطارات	04	05	08	08	08

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المعلومات المستمدة من مصلحة الموارد البشرية للمؤسسة محل الدراسة.

من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسة تسعى دائما إلى زيادة عدد الإطارات الذي ارتفع من سنة 2011 إلى سنة 2013، ثم شهد استقرارا أي أن المؤسسة لم توظف إطارات أخرى، بل زادت من عدد العمال اجمالا الذي ارتفع من سنة 2014 إلى سنة 2015.

1-3 منهجية الدراسة الميدانية:

بالنسبة لمجتمع الدراسة تمثل في جميع المؤسسات الاقتصادية الخاصة المتواجدة على مستوى التراب الجزائري، أما عينة الدراسة تمثلت في مؤسسة Pacific للصناعة الالكترونية ببرج بوعريبيج، وقد وزع الاستبيان على 08 إطارات وهو العدد الاجمالي للإطارات العاملة بها.

أما المعلومات التي اعتمدنا عليها في الدراسة الميدانية، فقد تم جمعها من خلال استبيان موجه بالمقابلة، وقد تحصلنا على بعض المعلومات الكمية المتعلقة بالإنتاجية والمبيعات وغيرها لتحليل مدى تطور أداء المؤسسة، ومدى قدرتها على مواجهة المنافسة في القطاع، وهذا ما سيتم توضيحه في العنصر الموالي.

2. مساهمة عملية الاستثمار في رأس المال البشري في

تطوير مؤسسة Pacific:

تعد مؤسسة Pacific مؤسسة ناشئة في قطاع الصناعة الالكترونية وهي تتميز بقلّة الطاقم الإداري حيث تظم مصلحة الموارد البشرية: رئيس المصلحة والسكرتيرة التي تقوم بكافة العمل المتعلق بشؤون العاملين اليومية من تسجيل الدوام، وإعداد الأجور وبعض المهام الروتينية الأخرى، كما هو الشأن بالنسبة للمصالح الأخرى.

وتوظف المؤسسة 8 إطارات فقط ممن يتمتعون بمؤهلات علمية جامعية مختلفة المستويات، وبالنسبة لواقع عملية الاستثمار في رأس المال البشري الذي تستحوذ عليه المؤسسة ومدى

الاعتماد عليه في تطويرها، سوف نوضحه من خلال ما تسهم به تلك الإطارات التي تتفق عليها المؤسسة وتكونها في سبيل إنشاء قيمة مضافة ترغبها المؤسسة، والرفع من قدرتها التنافسية للصمود في وجه منافسيها والمحافظة على الحصة السوقية لها.

2-1 دور عملية الاستثمار في رأس المال البشري في تعظيم القيمة المضافة لمؤسسة Pacific:

بالنسبة لعملية الاستثمار في رأس المال البشري تبرز من خلال تشجيع المؤسسة لعملية التعلم واكتساب المعرفة وتجديدها باستمرار وتشاركها بين الأفراد، وهي تشجع الأساليب المجانية، من خلال تشجيع المشاركة في المؤتمرات والملتقيات الوطنية والأجنبية، والتي تراها وسيلة لزيادة المعارف واكتشاف كل ما هو جديد من شأنه أن يسهم في تطويرها وتطوير منتجاتها، كما تشجع العمل الجماعي وتحاول توفير بيئة ملائمة جدا لاستقطاب الكفاءات وتحفيزها للحصول على ولائها للمؤسسة، وعدم السماح لها بالذهاب إلى المؤسسات المنافسة، خاصة وأن هناك الكثير من المؤسسات الرائدة في هذا المجال والتي تتمتع بسمعة جيدة في السوق، بينما التدريب الذي يكلفها مبالغ مالية تخصص له ميزانية قليلة جدا تقدر بـ 100.000 دج نظرا لقلّة الامكانيات المالية، حيث تمنح فرصة الاستفادة من الترتيب قصير الأجل لإطار واحد فقط في تركيا، ومن ناحية توفير الظروف الصحية الملائمة تحاول المؤسسة توفير كافة الخدمات الصحية التي يرغبها العاملون، والتي من شأنها أن تحافظ على أدائهم وتسهم في تطويره، كما تهتم أيضا بالأفكار الجديدة والتي تحتاج إليها وتعتبرها إبداعا لا يجب التفريط فيه، وهي تولي أهمية بالغة للأفراد المبدعين.

وبالنسبة لدورهم في إنشاء القيمة تهتم المؤسسة أيضا برفع قيمتها السوقية، والتي يمكن إنشاؤها من خلال خفض تكاليف تشغيلها، لأن القيمة تعتمد على كفاءتها، ومدى استعدادها للتسيير والتنظيم، وحسب نظرية تكاليف التعاقد يجب أن تبحث المؤسسة على تقليل تكاليف التعاقد والتنظيم، وأي أداء سيء للتشغيل وإدارة المؤسسة تتولد عنه تكاليف مخفية يمكن أن تخفض من قيمة المؤسسة.

وبالنسبة لرقم الأعمال السنوي للمؤسسة والذي يعبر عن حصتها السوقية يمكن توضيح نسبة تطوره في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): نسبة تطور المبيعات من سنة 2011-2014

السنوات	2011	2012	2013	2014
المبيعات (دج)	258.617.188	389.868.348	248.562.927	286.225.411
نسبة التطور	//// 3	% 50,75 3	% 36,24-	% 15,15

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المعلومات المستمدة من مصلحة المحاسبة للمؤسسة محل الدراسة. من خلال الجدول نلاحظ أن مبيعات المؤسسة ارتفعت من سنة 2011 إلى سنة 2012، ولكنها شهدت انخفاضا في سنة 2013 وهذا راجع لانخفاض الطلب، بينما ارتفعت مرة أخرى في سنة 2014 بالنسب المشار إليها في الجدول، وإذا رجعنا إلى الجدول الذي يحتوي على عدد الإطارات في المؤسسة نجده هو أيضا في تزايد مستمر من سنة 2011 إلى سنة 2014، وربما هذا يعكس اهتمام المؤسسة باستقطاب رأس مال بشري تستغله في زيادة القيمة المضافة.

2-2 دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعظيم وتحسين الإنتاجية لمؤسسة Pacific:

يتوقف العمل الإنتاجي في أية مؤسسة على الأداء البشري الذي ينحقق بتفاعل الرغبة في العمل والقدرة عليه، لذلك يجب أن يتميز المورد البشري بقدرات متفوقة ومهارات فنية متميزة، لأن ذلك ينعكس إيجابيا على الإنتاج كما ونوعا، وبالنسبة للمؤسسة محل الدراسة تتمتع بيد عاملة مؤهلة وتملك قدرات متميزة وذلك بما يتماشى مع طبيعة نشاط المؤسسة، حيث تتطلب الصناعة الالكترونية وجود كفاءات عالية، وفي نفس الوقت متجددة قادرة على ابتكار منتجات جديدة أو تطوير أساليب الإنتاج أو مهارات البيع والإدارة وغيرها، وهذا ما يعكس وجود العلاقة الطردية بين عملية الاستثمار والتطوير حيث كلما تفاقمت فرص الاستثمار من خلال الأساليب المتعددة، كلما أدى ذلك إلى زيادة إنتاجية الأفراد، وبذلك زيادة الإنتاجية الكلية، وليس هذا فحسب، وإنما سيؤدي أيضا إلى تحسين نوعية المنتجات.

الجدول رقم (04): نسبة تطور قيمة الإنتاجية من سنة 2011-2014

السنوات	2011	2012	2013	2014
الإنتاجية	258.617.188	406.703.206	267.229.621	348.158.290
نسبة التطور	////	% 57,26 3	4,29 %	% 30,28

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المعلومات المستمدة من مصلحة المحاسبة للمؤسسة محل الدراسة. من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الإنتاجية أيضا ارتفعت من سنة 2011 إلى سنة 2012 بعدها انخفضت في سنة 2013 ثم ارتفعت بنسبة 30,28 % في سنة 2014 وهذا ما عبرنا عنه في الجدول السابق بانخفاض الطلب، الذي كان له تأثير أيضا على المبيعات، أما بالنسبة لمنتجات المؤسسة فهي تسعى دائما إلى تطويرها والبحث عن الجودة حتى تتمكن من اكتساح السوق بقوة وهذا يعتمد على رأس المال البشري المتميز الذي تقوم دائما بإعداده وتكوينه.

2-3 دور الاستثمار في رأس المال البشري في التحول إلى المؤسسة المتعلمة لمؤسسة Pacific:

إن من أهم مجالات التطوير المؤسسي إعادة تنظيم المؤسسات، فالهياكل التنظيمية المرنة يمكن أن تدعم أداء العاملين، ومن ثم فإن أداءهم يمكن أن يساعد في إيجاد مؤسسات متجددة متكيفة، وبما أن مؤسسة Pacific تنشط في مجال الصناعة الالكترونية وهي صناعة مطلوبة في السوق ولها أهمية بالغة خاصة في ظل العصر الرقمي هذا العصر الذي يتميز بسرعة التغير والتجديد، فهي مطالبة أن تكون متيقظة تكنولوجيا وفي هذا الصدد تسعى دائما المؤسسة إلى توظيف الكفاءات والسعي نحو تكوينهم ومواصلة تدريبهم إذا فهي تشجع المعرفة والتعلم، كما أنها تحبذ العمل الالكتروني من خلال الاتصال عبر الأنترنت.

خاتمة:

من خلال ما تم عرضه في هذه الورقة البحثية، نستنتج أن المؤسسات التي ترغب في التطوير عليها تكوين رأسمال بشري متميز ومتفوق ومتجدد من خلال عملية الاستثمار في رأس المال البشري، حيث تؤكد من خلال الدراسة التطبيقية التي قمنا بها في مؤسسة Pacific للصناعة الالكترونية، أن هناك علاقة إيجابية بين عملية الاستثمار في رأس المال

البشري وتطوير المؤسسات في العصر الرقمي أين تزيد أهمية هذه العملية، وقد تم قبول وتأكيد جميع فرضيات الدراسة.

نتائج الدراسة: من خلال إعدادنا لهذه الدراسة خرجنا بجملة من النتائج نوجزها في ما يلي:

- تعد عملية تطوير المؤسسات مهمة جدا في العصر الرقمي، الذي أعطى صبغة جديدة للتطوير في مجالات مختلفة أهمها التحول إلى المؤسسات المتعلمة والالكترونية، وبالتالي تشجيع المعرفة واستثمارها؛
- إن المؤسسات التي تعتمد على الأداء البشري بحاجة ماسة إلى عملية الاستثمار في رأس مالها البشري بهدف تجديده وتكييفه مع المستجدات؛
- تحتاج المؤسسات التي تنشط في الصناعة الالكترونية إلى الاستثمار في المعرفة والمهارات لأنها تركز عليها بنسبة عالية في نشاطها؛
- تعد مؤسسة Pacific مؤسسة ناشئة في الصناعة، لذلك فهي تحتاج إلى استقطاب رأس المال البشري واستثماره من أجل توسيع الحصة السوقية والصمود أمام المنافسة والمحافظة على بقائها في السوق؛
- لا تزال المؤسسة محل الدراسة حديثة وهي لا تخصص إمكانيات مالية للتدريب بالقدر الذي يسمح لجميع الإطارات بالحصول على تربص قصير المدى؛
- تستحوذ مؤسسة Pacific على حصة سوقية قليلة مقارنة بالمؤسسات الرائدة في هذا المجال، ولكنها تتطلع إلى الرفع منها مستقبلا.

توصيات الدراسة: من خلال النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية نقترح ما يلي:

- ضرورة الاهتمام برأس المال البشري خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تعتمد عليه في نشاطها بنسبة كبيرة؛
- زيادة وعي المؤسسات بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال دعوتهم لحضور ملتقيات والندوات التي تعالج هذا الموضوع؛
- التطلع إلى موضوع قياس أنشطة عملية الاستثمار في رأس المال البشري وإشكالية إظهارها في القوائم المالية؛

• التوجه نحو الاهتمام بالعائد الذي يحقق المورد البشري من خلال البحث عن الطرق والأساليب الفعالة التي تقيس لنا مساهمته الفعلية في إنشاء القيمة.

الهوامش:

¹ راجع عرابية، حنان بن عوالي، " ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري "، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، يومي 13-14 ديسمبر 2011، ص 09.

² عبد اللطيف مصيطفي، " دور رأس المال البشري في خلق القيمة في المؤسسات المصرفية "، مجلة الواحات، العدد 7، المركز الجامعي غرداية، 2009، ص 27.

³ نجم عبود نجم، " إدارة اللاملموسات - إدارة ما لا يقاس - "، دار اليازوري، عمان 2010، ص 271.

⁴ سعد علي العنزري، أحمد علي صالح، " إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال " 2009، ص 242.

* القيمة المضافة الكلية = القيمة المضافة النقدية - القيمة المضافة غير الملموسة
⁵ محمد عبد الفتاح العشماوي، " قياس تكلفة الموارد البشرية - المفاهيم وطرق القياس - " ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الأول حول إدارة الموارد البشرية، القاهرة، 2007 ص 105.

⁶ حسين عجلان حسن، " الاستثمار في رأس المال المعرفي بين وحدة القياس وإشكالية التكوين "، ص 14، مقالة منشورة على الموقع www.iasj.net، تاريخ الزيارة: 2014/08/22.

⁷ ناصر جرادات وآخرون، " إدارة التغيير والتطوير "، دار إثراء، الأردن، 2013، ص 94.

⁸ طاهر محسن الغالبي، أحمد على صالح، " التطوير التنظيمي -مدخل تحليلي- "، دار وائل، الأردن 2010، ص 53.

⁹ السيد عليوة وآخرون، "إدارة التغيير وواجهة الأزمات"، دار الأمين، القاهرة 2005 ص 50.

¹⁰ جريدة جزايرس، "صالون الصناعات الكهربائية والالكترونية والأجهزة الكهرومنزلية" 2011/10/19.