

واقع الاستثمار الأجنبي في المؤسسة الجزائرية

الأشكال، الواقع والعوامل

د.نور الهدى محمودة بولداني د. عزالدين سليمان

slimaniazzedine21@gmail.com

elhoudan070@gmail.com

جامعة سكيكدة

الملخص

Key words: foreign investment, Algerian corporation, partnership, development.

مقدمة

يُعد المورد البشري من أهم العناصر التي يمكن أن تُساهم في تحقيق التنمية، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون أن تُسهم المؤسسة في الحفاظ على هذه الموارد البشرية حيث يجب عليها تدريبها ورفع مستوى المعلومات لديه والمهارات المتعلقة بالعمل، بالإضافة إلى ذلك نجد أن إدارة الموارد البشرية تُكثف جهودها من أجل تزويد المؤسسات بالمعارف والطاقات والكفاءات الضرورية للقيام بمختلف وظائفها وتحقيق أهدافها، إذ تعمل على الاستثمار في الموارد البشرية وذلك من خلال عملية الاستقطاب حيث يتم اختيار هذه الموارد وتكوينها وتحفيزها وتطويرها لتعظيم فعالية المؤسسة باستمرار.

كما تستخدم المؤسسة اليوم عدة أنظمة تساعد على تسهيل عملية الاستثمار في مواردها كنظم المعلومات والاتصالات ونظم تحفيز العاملين وتكوين وتطوير العمال وغيرها من الأنظمة المتطورة.

فالعنصر البشري إذا أحسن توجيهه وتسليحه بالعلم والمعرفة البناءة سيضمن تحقيق المساعي الاستراتيجية للمؤسسة، ويُمكنها من الوصول إلى التنافسية المطلوبة، وسوف نتطرق إلى أهم القضايا التي تتعلق بالاستثمار في الموارد البشرية، وسوف نحاول هذه الدراسة من خلال هذا العنصر إبراز العديد من المفاهيم والقضايا التي يتناولها الاستثمار في الموارد البشرية، هذا الأخير الذي شهدت من خلاله العديد من المؤسسات تحقيق جملة من النتائج التي ساهمت في تغيير مكانة هذه المؤسسات إلى الأفضل.

أولاً: اعتبارات وأبعاد الاستثمار في الموارد البشرية:

بعد أن بقيت الجزائر متخوفة من فتح الباب أمام الاستثمارات الأجنبية لعدة اعتبارات، ها هي اليوم تكسر جدار الخوف وتلجأ إلى سياسة جذب الاستثمارات وتوقيع اتفاقيات شراكة لاسيما المتعاملين الأجانب، التي سبقها إليها مثيلاتها من الدول النامية والغربية لإقناعها بأنها أصبحت الفكرة الأريح لإحداث البقية المنشودة والخروج من الأزمة الاقتصادية والمديونية وتحقيق التنمية، ومن هذا المنطلق غدا الاستثمار الأجنبي في الجزائر إحدى النقاط المهمة الواجب الالتفات إليها والتي أصبحت هدف تنموي لجميع المؤسسات العامة أو الخاصة، ويمكن القول أن القيام بالاستثمار يكون بغرض تحقيق جملة من الأهداف منها تخفيض التكاليف وتعزيز الوضعية التنافسية والدخول إلى الأسواق الخارجية، كذلك التعاون في مجال الاختراعات والابتكارات التكنولوجية.

الكلمات المفتاحية: الاستثمار الأجنبي، المؤسسة الجزائرية، الشراكة، التنمية.

Summary:

after Algeria was afraid to open the door to foreign investment for several reasons, here today, it breaks the wall of fear and resorts to the policy of attracting investment and signing partnership agreements, especially foreign dealers, who have been preceded by counterparts from developing and western countries to convince them that they are the best idea to do the rest and get out of the economic and debt crisis and achieve development, and from this point of view foreign investment in Algeria has become one of the important points to pay attention to, which has become a development objective for all public or private institutions, and we can say that To make investments, we have sought to achieve a number of objectives, including reducing costs, improving competitiveness and entering foreign markets gers, as well as cooperation in the field of technological innovations and innovations.

1-11 الاعتبارات:

من هذا الاستثمار المخاطر المترتبة عليه بدرجة عالية. وفي بعض حالات الاستثمار مثل النفقات المالية اللازمة لتطبيق سياسات عدم الاستغناء عن العمالة، فإن المنافع المتحققة قد لا تكون كبيرة، بل ستكون التكاليف أكثر من المنافع.

ومن ثم، فإن متخذي القرار لا بد أن لديهم استعدادا للمفاضلة بين التكلفة الحالية العالية في مقابل المنافع الاستراتيجية طويلة الأجل والمتمثلة في قوى عاملة أكثر التزاما ومرونة، وارتباطا بدرجة أكبر بالجوانب للثقافة التنظيمية التي تساهم في تحقيقها مثل هذه السياسات.

• **الرشد الاقتصادي في الاستثمار في التدريب:** حيث أن الاستثمار في الموارد البشرية عادة ما ينطوي على التدريب، فإنه من المجزي أن نتعرض للتفرقة بين ما يسمى بالتدريب المتخصص والتدريب العام فقد تناول بيكر وهو عالم اقتصاد حصل على جائزة نوبل على أبحاثه في مجال نظرية الاستثمار البشري، هذه التفرقة.

وقد قدمت التفرقة بين التدريب المتخصص والتدريب العام معيارا يمكن على أساسه للمنظمة أن تحدد ما إذا كانت ستتحمل تكلفة الاستثمار في التنمية والتدريب أم لا، فعادة ما تقوم المنظمة بالاستثمار في التدريب أو دفع تكلفته جزئيا، إذا كان التدريب متخصصا، لأن الفرد المتدرب لا يستطيع بسهولة نقل هذه المهارات المتخصصة إلى منظمة أخرى، وبعد التدريب تستطيع المنظمة استرداد استثمارها من خلال دفع جزء فقط من الإيرادات التي يحققها من خلال الزيادة في إنتاجيته، وبالعكس فإن نظرية رأس المال البشري تتوقع بأن التكلفة التي تتحملها المنظمة لتقديم التدريب العام لأفرادها لا تسترد منها أي جزء، بل ستحملها الفرد.

ويرجع هذا إلى أنه من السهل على الفرد نقل مهاراته التي تم تنميتها على نفقة المنظمة إلى منظمة

هناك بعض الاعتبارات التي يجب أخذها في الحسبان عند مناقشة القرارات الاستراتيجية للاستثمار في الموارد البشرية، ومن هذه الاعتبارات ما يلي:¹

• **قيم الإدارة:** تنعكس القيم الأساسية للإدارة العليا على كثير من القضايا المتعلقة بالموارد البشرية، خاصة تلك المتعلقة بالمبادرات الاستراتيجية الرئيسية. فعندما تقوم الإدارة العليا بتنمية وتطبيق الاستراتيجيات، فإن قيم وفلسفة الإدارة سوف تنعكس على الموارد البشرية وتصل إليها من خلال ممارسات وسياسات الموارد البشرية. فعلى سبيل المثال، مدير الإدارة العليا الذي لديه التزام بالحفاظ على الموارد البشرية للمنظمة يميل إلى معالجة الضغوط للأحداث الاستراتيجية الرئيسية أو الجوهرية، وهذا من خلال التعامل مع الشائعات الرائجة في المنظمة، وتوفير المعلومات الصحيحة. ومن ثم لا يكون هناك سوء فهم أو معلومات غير صحيحة والتي قد تؤثر بدورها على الأفراد.

• **المخاطر والعائد على الاستثمار:** بالرغم من وجود العديد من المنافع الهامة المترتبة على الاستثمار في الموارد البشرية، إلا أن الاستثمار ينطوي على عنصر الخطر فينطوي الاستثمار في الموارد البشرية على مخاطر أعلى من الاستثمار في رأس المال العادي، ويرجع هذا إلى سبب بسيط جدا، وهو أن المنظمة أو المستثمر لا يمتلك المورد. فالأفراد لديهم الحرية لترك العمل، وهذا بالرغم من وجود بعض العقود التي قد تحد من قدرتهم على الحراك، فلكي يمثل الاستثمار في الموارد البشرية قوة جذب للمستثمر، فيجب أن يفوق العائد المتحقق

¹ . حسن راوية: مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، دط، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص 201-202.

تحقيق الربحية والانحراف المعياري لهذا الإساهام، كلها متغيرات قد تدخل في حساب المنفعة.

2.1. الأبعاد: جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها:²

• **البعد الثقافي** : حيث ينعكس تزايد نسبة المتقنين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب ، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

• **البعد الاقتصادي**: من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدرّبة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليماً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تساهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

• **البعد الاجتماعي**: فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

• **البعد العلمي** : حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يساهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر .

• **البعد الأمني** : حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقض مع

أخرى ومن ثم فإن المنظمة عادة ما ترغب في تعيين الفرد الذي لديه مهارات عامة متراكمة من قبل التحاقه بالمنظمة وإذا لم تجد المنظمة مثل هذا الفرد فإنها ستضطر إلى الاستثمار في التدريب العام، دون أي ضمان بأن الفرد ذو المهارات المنخفضة والذي حسن مستوى مهاراته من خلال التدريب الذي منحه المنظمة إياه سوف يستمر ويبقى العمل في المنظمة لفترة بعد حصوله على التدريب تكفي لاسترداد استثماره.

• **نظرية المنفعة**: عند اتخاذ قرارا الاستثمار في الموارد البشرية على أساس تعيين أو تنمية الأفراد الحاليين اللازمين لتطبيق وتنفيذ الاستراتيجيات، فإنه لا بد من وجود وسيلة لتقييم مدى الجاذبية المالية لمثل هذا الاستثمار أيضا فإنه يجب أن يكون هناك وسيلة لبيع فكرة الاستثمار للإدارة العليا، ويمكن أن تتحقق هذه المهام من خلال تحديد العائد على هذا الاستثمار

كما يمكن تحديد ذلك العائد من خلال تطبيق مداخل تحليل التكلفة والمنفعة والتي من أمثلتها تحليل المنفعة، وتحاول نظرية المنفعة تحديد القيمة الاقتصادية لبرامج وأنشطة وإجراءات الموارد البشرية فعلى سبيل المثال، يمكن للمنظمة أن تحدد القيمة النقدية المتحققة من خلال استخدام اختبار ما لاختيار بعض المديرين لوظيفة معينة، فإذا كانت إنتاجية المديرين الذين تم تعيينهم وفقا لنتائج الاختبار المستخدم، أكبر من إنتاجية المديرين الذين تم تعيينهم دون تطبيق هذا الاختبار عليهم.

إن تطبيق الاختبار يحقق منفعة للمنظمة. وقد تتضمن حسابات المنفعة عدة متغيرات على سبيل المثال، فإن صدق اختبار الاختيار يمكن أن يكون متغير حرج، حيث يقدم مؤشرا للقدرة التنبؤية للاختبار بالإضافة إلى ذلك الإنتاجية المتزايدة ومساهمتها في

² . أماني خضر شلنوت: تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار-دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة-(الرئاسة ومكتب غزة الإقليمي)،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التجارة،فلسطين،2009،ص24.

المتساوية، كما أنه يأخذ أيضا شكل إعادة شراء كلي أو جزئي لمشروع قائم".⁴

ويمكن التفريق بين الاستثمار الأجنبي المباشر وبين الاستثمار الأجنبي غير المباشر من خلال علاقة المستثمر بالمشروع فإذا كان المستثمر يسيطر على المشروع يعتبر استثمار المهارات والخبرات الفنية والتكنولوجية الحديثة المرافقة لدراسة مال المشروع على عكس الاستثمار غير المباشر الذي يحصل فيها المستثمر على عائد دون أن تكون له سيطرة على المشروع وعلى إثرها لا تنقل المهارات والخبرات.

خلاصة القول أن الاستثمار الأجنبي قد يأخذ عدة أشكال عدا الأشكال المذكورة سابقًا فهناك الاستثمار على أساس المدة الزمنية وعلى أساس الغرض وحسب الطبيعة القانونية وعلى أساس التوزيع الجغرافي، وحسب شكل التدفق، كل هذه الأنواع تتفرع حسب الغرض الذي أنتجت من أجله، ويبقى الهدف الأساسي للاستثمار هو الحصول على طاقات جديدة من أجل إعادة بناء مشاريع جديدة تساهم في تطوير المؤسسة ورفع كفاءتها.

إذن مهما تنوعت أنواع الاستثمارات الأجنبية فإن المهم أن تعرف المؤسسة الجزائرية كيف تستفيد من هذه الاستثمارات، وتحاول أن تسخر كل الإمكانيات والوسائل والأجهزة من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة وبذلك تكون قد أحسنت الاستثمار.

وهناك من يرى بأن الاستثمار في الموارد البشرية يتمثل في الاستثمار في التعليم و التدريب و التكوين، فإذا كان العامل قام بالإتفاق على تعليمه وتدريبه، على أمل أن يحصل على وظيفة مناسبة لمستوى تعليمه، قادرة على خلق فرق في الأجر بسبب هذا الإتفاق

ارتفاع المستوى التعليم والتدريبي مما يساهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

ثانيا: أشكال الاستثمار: لقد تنوعت أشكال الاستثمار والتي سوف نتطرق إليها فيما يلي:

1- الاستثمار الأجنبي غير المباشر (الاستثمار المحافظي):

وهو الاستثمار الذي يتعلق بقيام المستثمر بالتعامل في أنواع مختلفة من الأوراق المالية، سواء كانت حقوق ملكية (أسهم) أو حقوق دني (سندات) وقد يقوم المستثمر بنفسه بالعملية الاستثمارية وذلك بالتعامل من خلال بيوت السمسرة، أو قد يقوم بالتعامل على تلك الأدوات من خلال المؤسسات المالية المتخصصة مثل صناديق الاستثمار عن طريق شراء الوثائق التي تصدرها، وقد يتم التعامل في الأوراق المالية مع الأجانب.

فالاستثمار الأجنبي في محفظة الأوراق المالية فإنه يتعلق بتحركات رؤوس الأموال متوسطة وطويلة الأجل بين دول العالم المختلفة، ويعني شراء أسهم وسندات وخلافة لمؤسسات وطنية في دول ما عن طريق مقيمي دولة أخرى، ويعطي هذا الحق في نصيب من أرباح الشركات التي قامت بإصدار الأسهم والسندات.³

2- الاستثمار الأجنبي المباشر: يعرفه "جيل برتان" بأنه "الاستثمار الذي يستلزم السيطرة (الإشراف) على المشروع بأخذ هذا المشروع شكل إنشاء مؤسسة من قبل المستثمر وحده أو بالمشاركة المتساوية أو غير

³ - أميرة حسين الله محمد: محددات الاستثمار الأجنبي المباشر وغير المباشر في البيئة الاقتصادية العربية، دط، الدار الجامعية، مصر، 2004-2005، ص 44.

⁴ - جيل برتان عن ترجمة مقلد علي: الاستثمار الدولي، ط2، منشورات عويدات بيروت، 1982، ص 11.

الآخر فدخوله للجامع وراه تحقيق أهداف بعيدة المدى، و من هذه الأهداف هو تحقيق أعلى اجر، أو الوصول لشغل وظائف أكثر مسؤولية وتحد في المجتمع، أو لشغل الوضع الاجتماعي المرتبط بالتعليم، وهنا تعتبر الجامع و التعليم استثمارا.

وبهذا يكون من أبرز نتائج التعليم في سوق العمل، أثاره على خيارات المهن و مستويات الأجور، وقد طرحت العديد من النظريات المفسرة لارتباط الأجور بالتعليم أهمها:

1. **نظرية رأس المال البشري:** إن جانبا من عرض العمل المتعلم يعتمد على مفهوم الاستثمار الخاص في التعليم، و الأسس النظرية لها :

- نظرية الاستثمار: التعليم يرفع الإنتاجية .
- نظرية الإنتاجية الحدية : حيث يعظم رب العمل ربحه في تحديد الطلب على العمل.
- نظرية عرض العمل: حيث يعظم العمل كسبه من استثماره في رأس المال البشري وخيار العمل أو ساعات الفراغ.

والمشاهدات الواقعية و الحسابات التي تمت لحساب العائد من الاستثمار في التعليم لعديد من الدول، أدت إلى تعزيز ما عرف بنظرية "رأس المال البشري". إلا أنه شاب بعض القصور نظرية رأس المال البشري في عديد من الجوانب، منها (افتراض كمال المنافسة بالسوق ، وهي ليست كذلك سواء من حيث المنافسة أو الأجور أو الحركية، وافتراض أن التعليم يرفع الإنتاجية و أن الإنتاجية خاصة العمل، وعدم قدرة متغيرات رأس المال البشري المتمثلة في التعليم و الخبرة على تفسير متغيرات الدخل بشكل مرض ... الخ).

2. **نظرية المصفاة:** ترى هذه النظرية أن التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يكشف عنها لرب العمل، إذن فالتعليم يلعب دور المصفاة على بوابة سوق العمل أو داخلها. وهنا تبرز بعض التساؤلات منها : ما أسباب فروق

الحالي على التعليم، يكون الفرد بهذا المفهوم مستثمرا. إذا وعلى عكس ما تم سابقا من أن الأجر الحالي و ظروف العمل هي العوامل الوحيدة المؤثرة في قرار الفرد عند اتخاذه لقرار عرض العمل، بل هناك استثمار وتكاليف تحملها الفرد وينتظر منها عائدا ، تدخل أيضا ضمن العوامل، وتتمثل أشكال الاستثمار في الموارد البشرية في ⁵:

✓ الاستثمار في التعليم و التدريب.

✓ الاستثمار في الهجرة لأسواق أخرى.

✓ الاستثمار في البحث عن العمل.

كلها تشترك في تحمل تكاليف حالية، وانتظار عائد في المستقبل، والاستثمار في رأس المال البشري investment in human capital، معناه أن العمال يؤجرون ما يملكون من مهارات لأصحاب الأعمال ، هذه المهارات و الخبرات التي يملكها العامل يحصل عليها من التعليم والتدريب " مخزون من رأس المال المنتج"، قيمة هذا المخزون تستمد من الأجر المدفوع لهذه المهارات في السوق، والعمل (خبرة) و الهجرة و البحث كلها نشاطات ترفع من قيمة رأس المال البشري، وذلك برفع مستوى الأجور.

■ **التعليم والكسب وسوق العمل:** يعتبر التعليم

استهلاكاً واستثماراً في الوقت ذاته، كيف ذلك ؟

يقدم الناس على الدراسة بالكليات إذا اعتقدوا أن ذلك سيحسن من أحوالهم في المستقبل، أي أن هناك صنف لهم أهداف قصيرة الأجل كأن يهوى دراسة بعض المقررات، أو يرغب في الحياة الطلابية بالجامعة، فهؤلاء الطلاب يعتبرون الجامعة كسلعة استهلاكية، و المنفعة تتحقق خلال فترة الدراسة فقط. أما الصنف

⁵ . مقال حول: تأثير الإتحادات العمالية والتدريب بسوق العمل: الإستثمار في رأس المال البشري، ص1-3.

يساهم التدريب بشكل مباشر في تنمية الجوانب السلوكية خاصة في مجال التعامل مع الزملاء و العملاء و الرؤساء و تقوية الاتصالات الشخصية الفعالة.⁶ بالإضافة إلى ذلك فإن الاستثمار في الموارد البشرية من خلال الهجرة لأسواق أخرى قد شهد في الآونة الأخيرة إقبالا كبيرا خاصة من قبل الدولة النامية التي تمتلك رأس مال بشري ولكنها لا تستطيع مؤسساتها توفير كل الإمكانيات والظروف الملائمة لتلك الموارد التي تبحث على بيئة مناسبة لتطوير مهاراتها وقدراتها ومن تم تجسيدها على أرض الواقع، فتضطر بذلك إلى الهجرة إلى مؤسسات البلدان المتطورة التي تقوم بتشجيع مواردها على الإبداع والأفكار الجديدة التي ترفع من قيمة المؤسسة ومكانتها.

على عكس مؤسسات الدول النامية التي في الغالب تعمل على عدم تشجيع رغبات وآراء مواردها وهذا الأمر يؤدّد لدى العامل الشعور بعدم الرضا والرغبة في الانتقال إلى مؤسسة أخرى تُقدّر معارف وإمكانيات هؤلاء الموارد وتُشعرهم بالثقة وتشجعهم على أنهم سيقدمون الأفضل من حيث إنجازاتهم وعملهم المُتسم بالتنوع والجودة والامتياز.

أما الاستثمار في البحث عن العمل فذلك يتطلب توفر معارف ماهرة وقدرات عالية من قبل الموارد البشرية التي تبحث عن مناصب عمل، فبذلك تلجأ المؤسسات إلى توفير أنظمة خاصة تبحث فقط عن الكفاءات التي تساهم في تطوير منتجاتها حيث نجد في بعض الأحيان وظائف عمل تتطلب خصائص ومميزات على شاغل الوظيفة أن تتوفر فيه.

ومن هذا المنطلق نجد العديد من المؤسسات تذهب إلى الاستثمار في هذا المجال حيث تحصل بذلك على

الإنتاجية المكشوف عنها بالمصفاة ؟ إن كان التعليم سببا لأجزاء من هذه الفروق فكم نسبة هذه الأجزاء؟
3. نظرية التنافس على العمل وخط الانتظار: ترى هذه النظرية أن الإنتاجية ليست خاصية الفرد بل خاصية مكان العمل و التقنية، وان التعليم يكشف قدرات المتعلم على التكيف و التعليم ، وترى أن رب العمل مستعد لتأهيل العاملين لديه لشغل أعمال معينة، وأنه مستعد لرفع أجر عال لحملة المهارات للاحتفاظ بهم، وان العامل يقبل البقاء في خط الانتظار (بطالة) بغية الحصول على عمل جيد ذو مزايا مرتفعة لا تتخفف رغم وجود عرض فائض من الراغبين في العمل.

■ الاستثمار في التدريب: يمكن بصفة عامة تحديد أهم أهداف عملية التدريب التي تتم من أجل الاستثمار في الموارد البشرية فيما يلي:

• تنمية قدرات و مهارات العاملين اللازمة لأداء الوظائف التي يمكن أن يشغلوها في الفترة الحالية أو الفترات القادمة عن طريق الترقية أو النقل.

• دفع الموارد البشرية إلى تطوير معلوماتهم في النواحي التالية :

✓ توفير القدر المناسب من المعلومات التي تلزم العامل.

✓ طبيعة المنظمة و نشاطها و تاريخها و ثقافتها

✓ طبيعة المنظمة التي يشغلها الفرد حاليا وعلاقة تلك الوظائف بالوظائف الأخرى في المنظمة.

✓ البيئة الخارجية للمنظمة و تأثيرها على نشاطات تنمية الجوانب السلوكية للعاملين داخل المشروع

⁶ . عادل محمد زايد: إدارة المؤسسة البشرية- رؤية استراتيجية -، ط1، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003، ص285.

مصادر الربح، وسعيها لتحويل العالم إلى ساحة اقتصادية واحدة بغية بسط نفوذها، وأحكام سيطرتها على قطاعات الأعمال في العالم، مستفيدة من منجزات التقدم العلمي والتقني الأمر الذي أدى لتراجع دور الدولة أمام هذه الشركات، ويمكننا التطرق إلى أهم سمات الشركات متعددة الجنسيات على النحو الآتي.

- تعاضمت قوة الشركات المتعددة الجنسيات من خلال توسيع هيمنتها التي كانت موزعة على احتكارات النفط والطاقة وصناعة السيارات، وامتد نفوذها ليشمل الاحتكارات المرتبطة بالإنتاج العملي كشف التكنولوجيا يرفق ذلك تحول هذه الشركات إلى مؤسسات ذات رؤوس أموال متعددة الجنسيات لبلدان متقدمة وبلدان نامية.
 - من السمات الرئيسية الأخرى للشركات متعددة الجنسيات هو التشتت الجغرافي حيث تنتشر في عشرات الدول بقصد الحصول على أي ميزة نسبية في أي دولة، أفضلية لبلد المقر القانوني، كما أنها تنتفي مواردها على أساس الكفاءة والأداء بغض النظر عن جنسية أي منها.
 - القدرة على تحويل الإنتاج والاستثمار على مستوى العالم إن هذه الخاصية ناتجة عن كون هذه الشركات تتميز بنشاطها الاستثماري الواسع في العالم، وكذلك كونها كيانات عملاقة متنوعة الأنشطة تسودها عمليات التكامل الأفقي والرأسي على الرغم من ضخامة الاستثمارات الدولية التي تقوم بين الشركات المتعددة الجنسيات، فإن أكثر من ثلثي استثماراتها تتركز في الولايات المتحدة الأمريكية ودول الإتحاد الأوروبي (إنجلترا وفرنسا وألمانيا) وسويسرا واليابان، ويعود هذا التركيز إلى العوامل التالية:
- ✓ المناخ الجاذب لهذه النوعية من الاستثمارات.

فوائد كثيرة من خلال تشجيع هذه الموارد البشرية على المشاركة في البحث عن العمل من خلال امتلاكها لمهارات تؤهلها لاحتلال منصب عمل مناسب، وفي هذا الشكل من الاستثمار تعتمد المؤسسات اليوم على عملية الاستقطاب ومن ثم عمليتي الاختيار والتعيين، بالإضافة إلى الاعتماد على التقنيات الإلكترونية التي تساهم بشكل كبير في تسهيل عملية البحث على الموارد البشرية المؤهلة وأيضاً مناصب العمل الجيدة.

ولذلك وجب على المؤسسة الجزائرية العمل على توفير كل الظروف والإمكانيات التي تُسهل عملية الاستثمار سواء تعلق الأمر بالتعليم أو التدريب أو الهجرة لأسواق أخرى، أو الاستثمار في البحث عن العمل، فالاستثمار في هذه المجالات يجعل هذه المؤسسة ومواردها في مكانة متميزة خاصة أمام مؤسسات الدول المتقدمة، هذه الأخيرة التي تُسخر جميع إمكانياتها لإنجاح مشروع الاستثمار في الموارد البشرية. فالاهتمام بتنمية وتطوير مهارات الموارد من قبل رؤساء المؤسسة الجزائرية والسماح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتشجيعهم وتحفيزهم وحثهم على توليد أفكار جديدة تتميز بالمرونة والإبداع، هذا الأمر الذي يسهل على الموارد والمؤسسة ككل على الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة والحصول على نتائج مرضية التي تتميز بالأداء الأفضل والنوعية والجودة وبالتالي تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة، وبذلك تتمكن من الدخول إلى الأسواق العالمية والقدرة على المنافسة والريادة.

ثالثاً: الشركات المتعددة الجنسية:

تعد الشركات المتعددة الجنسيات من أكثر الأنماط تعبير عن عولمة الاقتصاد، لما تملكه من إمكانيات مادية وبشرية هائلة تمتد إلى مختلف دول العالم، وتتوزع نشاطاتها لتشمل قطاعات الإنتاج والتجارة والخدمات والمال والمصارف الدولية، بغية توزيع المخاطر وتنويع

الثقة في سلامة وقوة مركزها المالي، تتمثل المزايا الإدارية في وجود الهيكل التنظيمي الذي يكون على أعلى مستوى من الكفاءة، ويسمح بتدفق المعلومات وسرعة الاتصالات، ويؤدي بالتالي إلى اتخاذ القرار السليم في الوقت المناسب.

إن توافر المزايا الإدارية يتيح لهذه الشركات التمييز والتفوق، لذلك تحرص على وجود وحدات متخصصة وقادرة في مجالات التدريب والاستشارات والبحوث الإدارية. وتحصل الشركات على المزايا التقنية، من خلال التطوير التكنولوجي المستمر، للاستجابة لمتطلبات السوق والحد من دخول منافسين جدد وتقرير وضعها الاحتكاري، ولذلك تحرص هذه الشركات على التجديد والابتكار وتحسين الإنتاجية وتطويرها وزيادتها وتحقيق مستوى عال من الجودة تأتي المزايا التسويقية للشركات المتعددة الجنسيات من خلال الشبكات التوزيعية والتسويقية التي تعمل على توفير منتجاتها بحالة جيدة في الوقت المناسب. إن هذه الشركات تهتم بأبحاث السوق والتركيز على أساليب الترويج والدعاية والإعلان لمنتجاتها لضمان طلب متزايد ومستمر عليها.⁸

• تعبئة الكفاءات: تتميز الشركات متعددة الجنسيات بعدم تقيدها بتفضيل مواطني دولة معينة عند اختيار العاملين بها حتى أعلى مستويات، فالمعيار الغالب الذي تأخذ به هو معيار الكفاءة. والنمط المعمول بها في اختيار العمالة في هذه الشركات هو الاستفادة من الكادر المحلي لكل شركة تابعة مع اجتياز سلسلة من الاختيارات والمشاركة في الدورات التدريبية.

• التخطيط الاستراتيجي والإدارة الإستراتيجية: يعتبر التخطيط الاستراتيجي أداة لإدارة الشركات المتعددة

✓ ارتفاع العائد على الاستثمارات.

✓ تزايد القدرات التنافسية للدول المضيفة والتي تحقق عادة من خلال انخفاض تكلفة عنصر العمل وتوافره وارتفاع مستواه التعليمي ومهاراته وإنتاجيته.

✓ توافر البنية الأساسية وتسهيلات النقل وتقدم شبكات الاتصالات.

✓ الطاقة الاستيعابية للاقتصاد القومي.⁷

• إقامة التحالفات الإستراتيجية: وهي تعتبر من السمات الهامة للشركات المتعددة الجنسيات والتي تسعى دوماً إلى إقامة تحالفات إستراتيجية فيما بينها من أجل تحقيق مصالحها الاقتصادية المشتركة وتعزيز قدراتها التنافسية والتسويقية، وإن هذه التحالفات هي نتاج المنافسة المحتدمة والتي صارت سمة أساسية للأسواق المفتوحة وثورة الإتصالات والمعلومات.

• المزايا الاحتكارية: تتمتع الشركات المتعددة الجنسيات بمجموعة من المزايا الاحتكارية، وترجع هذه السمة إلى أن هيكل السوق الذي تعمل فيه هذه الشركات، يأخذ شكل سوق احتكار القمة في الأغلب الأعم، ومن أهم عوامل نشأتها تمتع مجموعة الشركات المكونة له من احتكار التكنولوجيا الحديثة والمهارات الفنية والإدارية ذات الكفاءات العالية والمتخصصة.

وهذا الوضع يتيح للشركات المتعددة الجنسيات الفرصة لزيادة قدراتها التنافسية ومن ثم تعظيم أرباحها وإيراداتها، وتحدد المزايا الاحتكارية في أربعة مجالات هي التمويل، والإدارة، والتكنولوجيا، والتسويق، وتتبع المزايا التمويلية من توافر موارد عالية كبيرة لدى الشركة المتعددة الجنسية، وتمكنها من الاقتراض بأفضل الشروط من الأسواق المالية العالمية نظراً لوجود عنصر

⁷. بول هيرست، براهم طومسون (ترجمة عبد الجبار فالج): ما لعولمة -

الإقتصاد العالمي وإمكانيات التحكم -، عالم المعرفة، العدد 273، سبتمبر 2001، ص134.

⁸. فؤاد مرسى: الرأسمالية تجدد نفسها، دط، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 1987، ص118.

مواجهة مختلف منتجات المؤسسات الأخرى في سوق تتميز بتفوق الإنتاج الجديد والذي يحمل صفات الإبداع، وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة والوصول إلى النجاح والتفوق في إدارة الأعمال.

رابعاً: مناخ الاستثمار في المؤسسة الجزائرية: يمثل مناخ الاستثمار مجموعة العوامل والخصائص والقواعد والأساليب التي توجه وتحكم سلوكيات الأفراد داخل التنظيم، وتميزه عن غيره من التنظيمات الأخرى حيث أن بيئة الاستثمار تشمل العديد من العناصر التي يجب على مدراء هذه المؤسسات مراعاتها نذكر منها طبيعة الهيكل التنظيمي، أنماط القيادة، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات، طبيعة العمل، التكنولوجيا، مرونة التنظيم، أهمية الإنجاز والتدريب، بالإضافة إلى أنماط السلطة.¹⁰

ويلعب مناخ الاستثمار دور كبير في تفعيل مهارات وقدرات العاملين وذلك عن طريق تحفيزهم بخلق الرغبة لديهم على الأداء الجيد، وكذا منحهم فرص المبادرة وتوجيههم بالشكل الذي يولد لديهم القدرة على التوجيه الذاتي، كما تعمل العديد من المؤسسات على وضع نظام تسيير محكم يعمل على الاختيار السليم، التعليم والتدريب الجيد، التحفيز الذي يحث على الإبداع ويخلق الرغبة في العمل بجدية والتزام، ويضع قواعد للتقييم الفعال. كما يقوم مناخ الاستثمار في المؤسسات الناجحة على عوامل تساهم بشكل كبير في نجاح مشاريع الاستثمار والتي يمكن إيجازها فيما يلي:¹¹

الجنسيات، وهو الذي يضمن ويؤدي إلى تحقيق ما تهدف إليه الشركة المتعددة الجنسيات والتعرف على ما ترغب أن تكون عليه في المستقبل.

يُكثر استخدام التخطيط الإستراتيجي في الشركات المتعددة الجنسيات وهي تسعى من خلال ذلك اقتناص الفرص وتكبير العوائد، وتحقيق معدلات مرتفعة من المبيعات والأرباح ومعدل العائد على رأس المال المستثمر.

• الدور الكبير الذي تلعبه هذه الشركات في تسريع الثورة التكنولوجية، فبمقتضاها زادت نسبة الإكتشافات التكنولوجية الحديثة والتي كانت نتيجة لجهود البحث والتطوير Research and development التي قامت بها الشركات.⁹

أمام تعاضم قوة الشركات متعددة الجنسيات وحاجة الدول النامية لمواكبة التطورات العالمية عن طريق فتح باب الاستثمار الأجنبي، يستدعي ضرورة التحرر وعدم التسليم بها، ذلك أن تحقيق التنمية المستدامة في البلدان النامية تتطلب الإعتماد على الموارد الوطنية بصورة رئيسية، والنظر إلى أنشطة الشركات متعددة الجنسيات بمثابة جهود داعمة أو مكملة، بعيدا عن أية ضغوط أو إستغلال.

ولهذا وجب على المؤسسات الجزائرية اليوم مواكبة التطورات الحاصلة في العالم ككل وخاصة الاهتمام بتفعيل مبدأ الاستثمار في الموارد البشرية، هذا الخيار الذي يُعتبر من أهم الخيارات التي تُساهم في إكساب المؤسسة مكانة بين هذه الدول القوية التي تعتمد في إستراتيجياتها على المعرفة والتكنولوجيا والمعارف الماهرة لمواردها البشرية والتي تُعطي للمؤسسة ميزة تنافسية من خلال الأداء المتميز والإبداع في مجال العمل، بالإضافة إلى فعالية الإنتاج الذي يلعب دوراً كبيراً في

¹⁰ . كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد

والجماعة في التنظيم، ط2، دالا الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص303.

¹¹ Mc Gregor, Judy, David Tweed, and Richerd

Pech: "Human Capital in the New Economy Devi

l'sbargain? " , journal of Intellectual capital, vol5, No

1,2004, p158.

⁹ . فوائد مرسي، نفس المرجع، ص118.

- يجب توفر إدارة إستراتيجية للقدرات تدعم وتطور القدرات التنظيمية.
 - التركيز على المدى القصير كما هو الحال بالنسبة لطويل المدى.
 - تحقيق مبدأ الإبقاء والتأكيد على التجديد داخل التنظيم.
 - بناء العلاقات مع مختلف الأفراد عن طريق التواصل معهم.
 - خلق بيئة التعلم والمعرفة ونشرها والمشاركة بها.
 - توفير إدارة خاصة لإهتمام برأس المال الفكري.
 - الإهتمام بإدارة الأداء وتحقيق النتائج وتنمية العمل الجماعي.
 - تنمية القدرات الفكرية و الطاقات الإبداعية للفرد.
 - التركيز على إستخدام الحوافز المعنوية ومنح الصلاحيات.
 - السماح للموارد بالتعبير عن إهتماماتهم وتوصيلها إلى الإدارة العليا بالمؤسسة.
 - إن نجاح الاستثمار في المؤسسة الجزائرية مرهون بالبيئة أو المناخ والذي يجمع بين العديد من الخصائص التي تميز مؤسسة عن أخرى، خاصة التي تُعطي قيمة كبيرة لمواردها البشرية والتي تعتبرها كما يلي:¹²
 - مصدر الابتكار والتجديد والاختراع. - قوة محرقة لمختلف الموارد المادية والتقنية.
 - قوة لدفع وتفعيل التغيير ومقاومته.
 - مصدر لتوليد وتنمية القدرات التنافسية.
 - طاقة فكرية وقدرة معرفية.
- ونتيجة لهذا التطور والتحول الحاصل على مستوى المؤسسات أدركت هذه الأخيرة أهمية عنصرها البشري وحاولت التركيز على ما يلي:
- تحسين المهارات وإنتاجية الفرد. - تقدير قيمة المورد البشري لتحديد الأهمية الإقتصادية.
 - الاستثمار في التدريب والتعليم.
 - التعليم يزود الفرد بالخبرات والمهارات العلمية والعملية التي تزيد من مواهبهم وسلوكياتهم في تحسين كم وجودة الإنتاج.
 - وعلى هذا الأساس إن مناخ الاستثمار في المؤسسة يرتبط بشكل كبير بالجانب التنظيمي حيث يؤثر على العديد من العناصر خاصة الحياة المهنية وفي أداء العمال في مختلف التنظيمات وقد حظي موضوع المناخ باهتمام كبير وذلك لتوفير الظروف المناسبة للعمل من الناحيتين المادية والفكرية وكذلك معرفة العوامل التي قد تحول دون الوصول إلى تحقيق الاهداف المنشودة لتنظيم والعمل على تعزيز السلوكات الايجابية للموارد البشرية وتقادي كل ما قد يؤثر على دافعية الانجاز داخل المؤسسة.
 - وكذلك لتسهيل الاتصالات الفعالة لتدفق البيانات والمعلومات اللازمة والتعرف على توجيهات الاساتذة نحو المناخ التنظيمي وعلاقة ذلك بأدائهم الوظيفي وهذا من أجل الكشف عن بعض المشكلات التي تواجههم و إيجاد بعض الحلول المناسبة.

خامسا: واقع الاستثمار في المؤسسة الجزائرية:

لقد حرص الطرفان من خلال هذا الاتفاق على إعطاء أولوية خاصة للاستثمارات المتبادلة عن طريق ترقيتها بهدف خلق مناخ مناسب لتدفق الاستثمارات وذلك من خلال المعاملة العادلة.

إذ نصت المادة 30 من الاتفاق على أنه تمنح المجموعة الأوروبية ودولها الأعضاء للمستثمرين الجزائري معاملة لا تقل رعاية عن تلك التي يحظى بها

¹² . حسن رواية: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، دط، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص65-66.

والإعلام حول فرص الاستثمار، مع إمكانية تقديم إعانة تقنية لنشاطات ترقية وضمان الاستثمارات الوطنية والأجنبية مرورا بإمكانية دعم النشاطات الرامية لترقية الاستثمار المباشر في الجزائر والشراكة الصناعية، وهو ما نصت عليه المادة 53 أ من اتفاق الشراكة، مع دعم الاستثمار الخاص في نشاطات قطاع الطاقة والمناجم، وصولا إلى تحقيق نتيجة من خلال تشجيع الاستثمار الخاص والأنشطة الكفيلة بخلق فرص جديدة للتشغيل.¹⁴ إن اتفاق الشراكة الحالي ورغم أنه لم ينص صراحة على إمكانية ضمان المخاطر غير التجارية، غير أن الفكرة تدرج ضمن الفلسفة العامة لاتفاق الشراكة، ففي هذا السياق دعا المنتدى المدني الأوروبي المتوسطي على ضرورة "... تطوير وكالة لضمان الاستثمارات التي من شأنها أن تغطي المخاطر غير التجارية، تكون بذلك مكتفيا ذاتيا على الصعيد المالي وقادرة على التصرف بسرعة وتلقائيا...".¹⁵ يذكر أن مساهمة الاتحاد الأوروبي في الاستثمارات المباشرة في المنطقة المتوسطية (تركيا)، وبالأخص في الجزائر تبقى ضعيفة إذا ما قورنت بالاستثمارات الأوروبية المحققة في دول أوروبا الوسطى والشرقية إذ يبقى دور الاتحاد الأوروبي ضروريا بالمساهمة في إبراز فرص الاستثمار في الجزائر لاسيما في الميادين التي من شأنها المساهمة في نقل التكنولوجيا.¹⁶ تأسيسا لما سبق إن الحديث عن الاستثمارات الأجنبية في الجزائر يقودنا إلى الحديث عن القدرة

الممولون بالخدمات المماثلة وفقا لقائمة الالتزامات الخاصة للمجموعة الأوروبية ودولها الأعضاء الملحقه بالاتفاق العام حول تجارة الخدمات، وبالمقابل تمنح الجزائر نفس المعاملة للمولين بالخدمات التابعين للمجموعة الأوروبية ودولها الأعضاء، وتتمح نفس المعاملة للفروع المستقلة والفروع التابعة لشركات المجموعة المنشأة على إقليم الجزائر.¹³

لقد قامت الجزائر بالعديد من الاستثمارات مع الدول الأجنبي في العديد من المجالات خاصة المجال الصناعي أو في مجال التكنولوجيا، فقامت بإبرام عقود استثمار مع كل من فرنسا، ألمانيا، تركيا، الصين، وغيرها من الدول المتقدمة وقد خصصت ميزانية مالية ضخمة لهذه الاستثمارات، ولكن في الواقع كانت هذه الاستثمارات ناجحة في بعض الأحيان وفي البعض الآخر كانت فاشلة، وقد يُفسر الأمر بعدم قدرة المستثمرين الجزائريين على إنجاز مشروع الاستثمار وذلك من حيث عدم توفر الكفاءة المطلوبة والتخطيط الجيد والعقلاني الذي يؤدي إلى نتائج صحيحة.

في المقابل نجد الجانب الإيجابي للاستثمار الجزائري إذ حققت بعض المؤسسات الجزائرية نتائج لا بأس بها في هذا المجال وحاولت إدخال أشياء جديدة، من شأنها تغيير الوقع الجزائري إلى الأفضل حيث شهدت المؤسسات الجزائرية في أوقات كثيرة نجاحات، إلا أنه يبقى على الجزائر أن تعمل بشكل كبير على تطوير برامجها التنموية في المستقبل حتى تبني مكانتها بين الدول المتقدمة.

سادسا: الاستثمار الأجنبي في الجزائر: شدد اتفاق الشراكة على ضرورة تدعيم نشاطات الاستثمارات لاسيما من خلال وضع إجراءات متسقة ومبسطة وآليات للاستثمار المشترك، وكذا وضع أجهزة للتشخيص

¹⁴ - المادة 79 من اتفاق الشراكة الأوروبي الجزائري.

¹⁵ - خطاب فؤاد: عقد الشراكة الأوروبي الجزائري - دراسة تحليلية - رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق عنكون، جامعة الجزائر، 2006، ص 80.

¹⁶ - B. Khader : les partemariot euro méditerranéen apre la conference barcelona, edition l'harmattan, 1997, p75.

¹³ - المادة 53 أ من اتفاق الشراكة الأوروبي الجزائري.

من ورائها إلى زيادة المداخل وتعميم رقم الأعمال ومن العوامل المشجعة على الاستثمار نجد ما يلي:

- أن يكون البلد المضيف يعرف أهدافه جيدا ولديه سياسات واضحة غير متقلبة يستطيع إدماج الاستثمارات الأجنبية في أهدافه الخاصة وإدماج السياسة البيئية في السياسة الاقتصادية.
- انتشار ظاهرة البطالة التي أثرت بشكل كبير على تطور المجتمع الجزائري.
- وفرة اليد العاملة المطلوبة (كما ونوعا).
- انخفاض قيمة الصرف بالنسبة للعملة المحلية الوطنية.
- انخفاض قيمة الضرائب والجبائيات الأخرى أو عدمها.
- قلة الصرامة البيئية.
- ضعف المجتمع المدني.¹⁷

خلاصة

إن الاستثمارات الأجنبية ماهي إلا وسيلة تسعى من خلالها الدول إلى الإستفادة والإستغلال الأمثل للموارد الموجودة في تلك الدول، إنطلاقاً من الموارد والثروات التي تمتلكها ثم بعدها يأتي إنخفاض تكاليف الإنتاج، بالإضافة إلى العديد من الأسباب التي تدعو الأجانب إلى الاستثمار في الدول النامية.

لقد سعت الشركات الأجنبية إلى زيادة رأس مالها وتعميم أرباحها وذلك من خلال إبرام عدة إتفاقيات من شأنها زيادة القيمة المالية وبالتالي تحقيق الكثير من المنافع التي ترفع من قيمة إستثماراتها، ومن هنا ساهمت الكثير من العوامل على تشجيع الاستثمار في الدول النامية، والتي كان من أهمها إنخفاض القيمة المالية التي تُسهل عملية التعامل والتوجه إلى هذه الدول، بالإضافة إلى معرفة البلد المضيف ماله وما عليه

التفاوضية التي من خلالها تستطيع الجزائر أن تسجل الكثير من التعاقدات في مجال الاستثمار، حيث تحاول المؤسسة الجزائرية جاهدة الحصول على عدد لا بأس به من التفاوضات من أجل تطوير أدائها، هذا لأنها لم تحصل على إستثمارات ولم يكن لديها الحظ الوافر مثل الدول الأخرى التي قامت بعقد إتفاقيات إستثمار مع الإتحاد الأوروبي.

إن غاية المؤسسات الجزائرية من الاستثمار الأجنبي هو الإستفادة من نقل التكنولوجيا وتوظيفها في مجال الصناعات والإبتكارات، لذلك سعت جاهدة لترقية الاستثمار في الجزائر والحصول على إمتيازات من شأنها تقليل المخاطر التي قد تصادفها أثناء القيام بتطوير منتجاتها.

ولهذا وجب على المؤسسة الجزائرية النهوض بإستثماراتها والسعي وراء إقتناص الفرص خاصة مع الإتحاد الأوروبي، حتى يتسنى لها ترقية المجال الإستثماري الذي يُعتبر جانب مهم للرقى والتطور والإزدهار.

وفي هذا السياق نجد أن معظم الدول اليوم تحاول ولوج باب التطور والتقدم خاصة المجال التقني الذي يُعبر عن النجاح التكنولوجي، فالإستثمار في مثل هذه المجالات يُصعد من قيمة الدول وبالتالي مؤسساتها ويكون الجو مناسب للأفراد حتى يقوموا بإبداعات جديدة تتميز بالرقى والحدثة ، وتصبح بذلك في القمة جنباً إلى جنب مع الدول الأوروبية

سابعاً: عوامل توجه الاستثمارات الأجنبية إلى البلدان النامية: يشاع أن أهم الأسباب التي تدعو الشركات المتعددة الجنسيات إلى الاستثمار الأجنبي في الدول النامية، هو درجة الاستفادة من انخفاض تكاليف الإنتاج الناتج عن انخفاض الأجور والضرائب ورغم أن هذه الأمور مهمة، فإنها سرعان ما تصبح أمورا ثانوية، إذ أن العامل الأساسي اليوم هو دخل الأسواق التي تهدف

17 - سامية فرفار، مرجع سابق، ص 92-93.

- 6- عادل محمد زايد: إدارة المؤسسة البشرية- رؤية استراتيجية - د لط، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003.
- 7- بول هيرست، براهم طومسون (ترجمة عبد الجبار فالج): ما لعولمة - الاقتصاد العالمي وإمكانيات التحكم- عالم المعرفة، العدد 273، سبتمبر 2001.
- 8- فوائد مرسي: الرأسمالية تجدد نفسها، د/ط، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 1987.
- 9- فوائد مرسي، نفس المرجع.
- 10- كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط2، دار الفكر للنشر والتوزيع عمان، 2010.
- 11- حسن رواية: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، دط، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 12- المادة 53 أ من اتفاق الشراكة الأوروبي الجزائري.
- 13- المادة 79 من اتفاق الشراكة الأوربي الجزائري.
- 14- حطاب فؤاد: عقد الشراكة الأوروبي الجزائري - دراسة تحليلية-، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق عكنون، جامعة الجزائر، 2006.
- 15- سامية فرفار، مرجع سابق.
16. Mc Gregor, Judy, David Tweed, and Richerd Pech: "Human Capital in the New Economy Devi l'sbargain? " ,journal of Intellectual capital, vol5, No 1, 2004.
17. B. Khader : les partenariat euro méditerranéen après la conférence Barcelona, édition l'harmattan, 1997.

فوضوح الأهداف يُسهل عملية التواصل بين البلدين، كما ساعد نجاح هذه الاستثمارات سهولة التعامل مع جميع الظروف ومرونة الأنظمة التسييرية وغيرها من العوامل التي جعلت المستثمرين الأجبيين بنجذبون إلى مثل هذه الدول، وكمثال على ذلك نجد أن الجزائر قد قام العديد من الدول الأجنبية بالتوجه إلى الاستثمار فيها وذلك لسهولة التعامل معها والظروف الملائمة التي ساعدت هذه الدول على الاندماج السريع مع المؤسسات الجزائرية، والتي قامت معها بالاستثمار في العديد من المجالات.

وهذا الشيء لا يُعتبر شيء سلبي بل إيجابي لأن الجزائر سوف تستفيد مثلها مثل هذه الدول الأجنبية، قد لا تكون نسبة الربح مماثلة إلا أن المؤسسات سوف تُحقق مجموعة من الأهداف العامة والخاصة، يكفي أنها سوف تستقي منهم التكنولوجيا التي تعتبر في يومنا هذا الوسيلة الأساسية للتطور والإزدهار.

من هنا نجد أن هذه العوامل بقدر ما تكون لها فائدة للمستثمرين الأجانب بقدر ما تعود بالفائدة على المؤسسات الأخرى.

قائمة المراجع

- 1- حسن رواية: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، د/ط، الدار الجامعية، مصر، 2005.
- 2- أماني خضر شلتوت: تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار-دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة (الرئاسة ومكتب غزة الإقليمي)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، فلسطين، 2009.
- 3- أميرة حسين الله محمد: محددات الاستثمار الأجنبي المباشر وغير المباشر في البيئة الاقتصادية العربية، د/ط، الدار الجامعية مصر، 2004-2005.
- 4- جيل برتان عن ترجمة مقلد علي: الاستثمار الدولي، ط2، منشورات عويدات بيروت، 1982.
- 5- مقال حول: تأثير الاتحادات العمالية والتدريب بسوق العمل: الاستثمار في رأس المال البشري.