

وزارة التربية- الكلية التربوية المفتوحة
مركز الكرخ الدراسي
aljnabymad@gmail.com

اساليب تنمية راس المال البشري في المؤسسة التعليمية

(المدرسة نموذجا) دراسة ميدانية

Methods of developing human capital in the educational institution
school as a model a field study

عماد عبيد حمد الجنابي

Imad obaid hamad

الملخص

لكي نقف على حقيقة الامور عن كثب، علينا ان ننظر الى راس المال البشري واستدامة العمل المؤسسي من منطلق حضاري تنموي. فالوزن الحقيقي لأي مجتمع لا يقدر بعدد سكانه ومساحة أراضيه فحسب وانما يقدر بنوعية القوى البشرية والتراكم الثقافي والتراث الحضاري الذي تخلفه الاجيال.

وتستهدف هذه الدراسة الموسومة (اساليب تنمية راس المال البشري في المؤسسة التعليمية) الى التعرف على ماهية راس المال البشري . ومعرف انواع راس المال البشري . ومعرفة مكونات راس المال البشري .. واستندت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي لجمع البيانات والمعلومات عن راس المال البشري من خلال استخدام المسح الاجتماعي بطريقة العينة لمدرسين في محافظة بغداد ، وكانت الاستبانة اهم الادوات المستخدمة لجمع البيانات. ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الباحثة العينة العشوائية البسيطة والتي اشتملت عدد من المدرسين (200) مبحوثا من كلا الجنسين.

الكلمات المفتاحية : التنمية ، راس المال ، راس المال البشري ، المؤسسة التعليمية

Abstract

In order to stand on the truth of things closely, we have to look at human capital and the sustainability of institutional work from a developmental civilizational perspective, as the true weight of any society is not estimated by the number of its population and land area only, but rather by the quality of human resources, cultural accumulation and civilizational heritage left behind by generations .This study entitled (Methods of Developing Human Capital in the Educational Institution) aims to identify the nature of human capital. And to know the types of human capital. And to know the components of human capital.. The study relied on the social survey method to collect data and information on human capital by using the social survey using the sample method for teachers in Baghdad Governorate, and the questionnaire was the most important tool used to collect data.

To achieve the goal of the study, the researcher relied on a simple random sample that included a number of teachers (200) respondents of both sexes

Keywords: Development, Capital, Human Capital, Educational Institution

الفصل الاول : التعريف بالبحث

اولاً: مشكلة البحث

يعد راس المال البشري احد اهم المقومات الاساسية في بناء المجتمعات وجوهر عملية التنمية المستدامة، وركيزة اساسية لتطوير العمل المؤسسي واستدامته، وهو مساريضع ملف الاستثمار في البشر في مقدمة اولويات الحكومات وصناع القرار على مستوى العالم. وقد جاءت اجندة الامم المتحدة للتنمية المستدامة والصادرة في 2015 لتؤكد على الاهتمام العالمي بالاستثمار في البشر، اذ تم تخصيص مجموعة من الاهداف الاممية للتنمية المستدامة 2030 وهما الهدف الثالث والرابع والخامس والمتعلقة بالصحة والتعليم والمرأة.

غير ان العمل في المؤسسة التعليمية في العراق ما يزال يعاني من تحديات بنيوية وحالة عدم الاستدامة والتطوير المواكب للتطورات والتغيرات التكنولوجية التي تشهدها دول العالم اليوم، وهذه التحديات فاقمت من مساحة الصعوبات التي تهدد الامن الانساني اولاً وفرص بناء منظومات مؤسسية بعيدة عن تأثير الولاءات الفرعية والتدخلات المجتمعية. هذه التحديات تستوجب التوقف لسبر أغوار هذه المشكلة بعدها من المشكلات الكبيرة والخطيرة ذات الاثار والتداعيات السلبية على مفاصل المجتمع كاهه وبناء المؤسسة، لا سيما وانها تمس حياة المواطنين بصورة مباشرة او غير مباشرة. مما يقتضي الوقوف على اهم المشكلات والمعوقات التي تحول دون استدامة العمل في المؤسسة التعليمية في العراق من خلال تسليط الضوء على جوهر عملية النهوض براس المال البشري الذي يشكل العصب الذي يدفع البناء المؤسسي للارتقاء بالبعد التنافسي محليا ودوليا بهدف تحسين جودة نوعية الحياة واستدامتها.

ثانياً : اهمية البحث

تأتي اهمية هذه الدراسة من اهمية الموضوع الذي بصده، فهي تسعى الى معرفة راس المال البشري واستدامة في المؤسسة التعليمية في العراق وأهم المعوقات التي تواجه والتي تؤثر سلباً في مستويات وطبيعة العمل. لذا فان الاهمية النظرية للدراسة هي:

1. ترجع اهمية الدراسة في كونها تتناول اهم عنصر من عناصر التنمية البشرية الا وهو راس المال البشري الذي يعد حجرة الزاوية لتحقيق استدامة العمل.
2. اثراء ادبيات الموضوع وما ستضيفه هذه الدراسة ولاسيما المتعلقة بالعمل. اذ ان الاتجاهات الحديثة في التنمية البشرية اصبحت تركز على راس المال البشري الذي من خلاله يمكن الارتقاء بالعمل. ولن يأتي ذلك الا عن طريق رصد وتحليل معوقات الاداء بما فيها راس المال البشري والتغلب عليه بصورة علمية.

ثالثاً: هدف البحث

يهدف البحث الى ما يلي :

- 1_ التعرف على ماهية راس المال البشري .
- 2_ معرف انواع راس المال البشري .
- 3_ معرفة مكونات راس المال البشري .

رابعاً : مصطلحات البحث

1_ التنمية : التنمية في اللغة العربية مشتقة من نما ينمو نمواً ونميت الشيء على الشيء بمعنى رفعته ونميت النار تنميةً بمعنى القيت عليها حطباً وذكيتها به.(1) يرى (غوران هدبرو) ان التنمية " هي شكل خاص من اشكال التغيير الاجتماعي ، وتعني ظروفًا معيشية محسنة ، الا انها لا تشير إلى عملية التغيير فقط ، وانما تصف الحالة في نهاية العملية على انها ايضا الهدف "(2). ومن مدخل وظيفي عرفها الجوهري " التنمية بانها توظيف الكل من اجل صالح الكل خاصة تلك القطاعات والفئات الاجتماعية التي حرمت في السابق من فرص النمو والتقدم. فالتنمية برأيه لا يجوز ان تقتصر على النمو الاقتصادي وانما يجب ان تشمل على تغيير ثقافي عام وكذلك على تغييرات محددة في البناء الاجتماعي القائم. (3)

2_ رأس المال : فقد عرفه الدكتور احمد زكي بدوي في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه ((الاصول المادية التي تستخدم في انتاج الثروة او القيام بالخدمات الاقتصادية، وهناك انواع مختلفة من رأس المال، فقد يكون قيمياً أو عينياً ثابتاً أو متداولاً ويقال (كثافة مالية) والمقصود بذلك المشروعات التي تستخدم عنصر رأس المال بدرجة كبيرة بالنسبة للعناصر الأخرى)).(4) ان تداول السلع هو نقطة البداية لرأس المال، وعليه فأنت الانتاج السلعي، والتداول السلعي، والشكل المتطور للتداول (اي التجارة) هي على الدوام ارضية العمل التاريخية التي ينبثق منها رأس المال.(5)

3_ رأس المال البشري : يعرف رأس المال البشري هو المعرفة والمهارات والامكانيات والقدرات والصفات والخصائص المختلفة الكامنة في الافراد والتي لها صلة وارتباط بالنشاط الاقتصادي، كما ان رأس المال البشري لا يركز فقط على ما يمتلكه الافراد من معرفة ومهارات، وما يمتلكونه من قدرات وخصائص، انما يشير هذا المفهوم الى المدى الذي يمكن ان يستخدم فيه الافراد ما يمتلكونه استخداماً منتجاً مرتبطاً بالنشاط الاقتصادي.(6) ويعرف (Schultz) رأس المال البشري على انه (مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في استغلال مجمل الموارد الاقتصادية) ويمثل المجموع الكلي الكمي والنوعي من القوى البشرية المتاحة في المجتمع، فإذا كان يمثل الكفاءات الذهنية والمستويات العلمية للسكان فيتم تحديده من خلال المستوى التعليمي المرتبط بالخبرة والمعرفة، اما اذا الكلي فيحسب من خلال المجتمع الكلي للسكان.(7)

خامساً : حدود البحث

- 1_ الحدود المكانية : المدارس المتوسطة في مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية .
- 2_ الحدود البشرية : المدرسين في المدارس المتوسطة.
- 3_ الحدود الزمانية : 2024.

الفصل الثاني : الاطار النظري

اولاً : انواع رأس المال البشري

يقسم رأس المال البشري على انواع عدة من اهمها ما يأتي:

1. رأس المال البشري العام:- ويخص هذا النوع المعارف والمهارات العامة التي لا ترتبط بوظيفة معينة، وهي المهارات الفطرية والمكتسبة التي تزيد من قدرة الشخص بشكل عام على التفوق والابتكار، ويمكن ان تجعل العنصر البشري منتجاً ومبتكراً بغض النظر عن الصناعة او المؤسسة التي يعمل بها.
2. رأس المال المتخصص:- ويشير الى مختلف المعارف والمهارات التي تتراكم نتيجة التعليم والتدريب، وخبرات العمل المتخصصة والخاصة بوظيفة ما أو مؤسسة ما، وهذه القدرات والمهارات المكتسبة تزيد من قدرة الفرد على اداء عمل

معين داخل المؤسسة بذاتها.(8)

3. رأس المال المنظمي:- ويمثل مجموعة القدرات والخبرات والمهارات البشرية المتباينة في ادائها، العاملة في المؤسسة حالياً او التي ستهيأ للعمل مستقبلاً، او المعطلة منها بسبب حوادث او اصابات العمل او الاجازات والتي ينطبق عليها الحد الأدنى من وصف ومواصفات الوظيفة على اقل تقدير، وتقع عليها مسؤولية تنفيذ الاهداف العامة للمؤسسة. (9)

4. رأس المال البشري المجتمعي:- ويتمثل في مجموعة الطاقات البشرية التي تتمثل في السكان الذين يتمتعون بالصحة والتعليم والكفاءة الانتاجية التي توظف بالضرورة على مستوى المؤسسات لتحقيق النمو الاقتصادي للدولة، ويعد عاملاً رئيساً في ذلك، ومؤشراً هاماً للتنمية البشرية.(10)

كما يصنف رأس المال البشري الى اربع فئات هي(11):

1. النجوم والعقول: ويتمثل بالعاملين من صنف النجوم اللامعة والعقول المدبرة التي يصعب ايجاد بديل لهم بسهولة من قبل المؤسسة، ويفترض ان تكون نسبتهم حوالي (75%) من اجمال العاملين فيها.
2. المتعلمون الجدد:- الذين هم في طور التعليم لاكتساب المعارف والخبرات، بفعل تعيينهم لأول مرة او نقلهم او ترقيتهم الى وظائف اخرى، ويفضل ان تكون نسبتهم حوالي (2,5%).
3. العاملون الطبيعيون:- وهم العاملون الماديون الذين يتمتعون بصلادة انتمائهم للمؤسسة والذين لا يمكن الاستغناء عنهم، بل يفترض ان يسعى المديرون لتحويلهم الى نجوم لامعة وعقول مدبرة، وينبغي أن تكون نسبتهم بحدود (20%).

4. العاملون صعبى المراس:- والذي يفترض بالمؤسسات ان تستبدلهم بسرعة لانهم يمثلون حجرة عثرة امام تطويرها فضلاً عن كلفهم العالية والخسارات المتوقعة من جراء ادائهم المتدني ويفترض ان لا تزيد نسبتهم عن (2,5%).

ثاني : مكونات رأس المال البشري

هناك العديد من مكونات رأس المال البشري والتي تعد بمثابة مرتكزاته الاساسية ومن اهمها ما ياتي:

1. المعرفة:- اطلق الكثير من الباحثين والمفكرين على العصر الحالي بعصر المعرفة او عصر ثورة المعرفة بعد ان تداخلت انواع المعرفة ومجالاتها في جميع الجوانب الحياتية المعاصرة، (12) والمعرفة هي نتاج نشاط وعمل العقل الانساني، وتتمثل فيما يطلق عليه "رأس المال الفكري"، وتشمل المعرفة مختلف منتجات الفكر الانساني من حقائق ونظريات ومفاهيم وقوانين، وغيرها من الاشكال التي تتبلور فيها مخرجات العقل الانساني، حين يتوجه لفحص ومحاولة فهم ما يحيط به من ظواهر ومتغيرات، رغبة في السيطرة عليها واستثمارها لتحقيق اغراضه.(13)

وتبرز اهمية المعرفة في كونها تسهم في تحول المؤسسات الى مجتمعات معرفية تحدث التغيير الجذري في المؤسسة لتتكيف مع التغيير المتسارع في بيئة الاعمال، ولتواجه التعقيد المتزايد فيها.(14) وفي تقرير دولي صدر في عام 1994 عن منظمة (Knowledge Based Economy) اشار الى ان نصف الانتاج في الدول المتقدمة خلال السنوات القليلة الماضية، اعتمدت على الاقتصاد المعرفي، اما (Romer) فإنه يشير الى ان المعرفة قد اصبحت ثالث عنصر انتاجي في قيادة الاقتصاد اذ ان 04% من الاقتصاد الامريكي هو اقتصاد معرفة.(15)

ويتفق اغلب العلماء والمفكرين بأن هناك نوعين رئيسيين من المعرفة والاكثرهما شيوعاً هما (المعرفة الضمنية) التي تشير الى معرفة شخصية تحتوي على معان داخلية، وهي عبارة عن جمع لاربعة عوامل هي خلفية الفرد الثقافية، التعليم، الخبرة، الاتجاه، وهي اساس رأس المال البشري. (والمعرفة الظاهرة) وهي المعرفة التي يعبر عنها من خلال الحقائق والتعبيرات والتطورات ويمكن توثيقها وتدويرها ونقلها الى الآخرين.(16)

2. المهارات: وفقاً لـ (Coleman 1988) يتم ايجاد رأس المال البشري اذا اسهمت المهارات والقدرات الجديدة في جعل المرء قادراً على التصرف بطرق جديدة او قادراً على تحسين الانتاجية والمهارات هي مصطلح يشير الى الخبرة التي تم تطويرها عبر دروس التعليم والتدريب ولكن هل ان اكتساب المهارات يعد استثماراً في رأس المال البشري؟ ووفقاً لـ (David&Asamoah 2011) اذا كان اكتساب المعرفة والمهارات يحسن الانتاجية والابتكار في العمل، والدخل والصحة، فإن ذلك يعد استثماراً. (17)

واما انواع المهارات التي لا بد من توافرها في رأس المال البشري المبدع فهي:

- المهارة الفنية:- وهي قدرة او قابلية العاملين في المؤسسة على اتقان المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، او قابلية الفرد على التعامل مع اجراءات العمل وتقنياته بطريقة مستقلة.

- المهارة الادراكية: وهي قدرة العاملين على التطوير والابتكار، والتجديد اثناء ممارستهم للعمل وهي التي تهدف الى الابتعاد عن روتين العمل اليومي والاساليب التقليدية. (18)

- المهارة الانسانية او مهارة العلاقات الانسانية:- وهي قدرة العاملين على التعامل مع بعضهم البعض بطريقة حضارية وعلى اساس هذا التعامل يحقق كل منهم الاهداف المتوخاة من هذا التعامل لصالح المؤسسة.

- المهارات التشخيصية:- وتعني قدرة العاملين على وصف موقف اداري او سلوك اداري او ظاهرة حديثة ومن ثم تحديد اسباب ومكونات هذه الظاهرة. (19)

ونستنتج مما سبق ان المؤسسات بأنواعها كافة حكومية كانت ام اهلية وبأساليبها الادارية المتطورة تبقى بحاجة دائمة إلى العنصر البشري الموهوب او المبتكر والمبدع الذي يملك هذه المهارات حيث ان طبيعة العمل هي التي تحدد الحاجة الى هذه المهارات والمعارف.

3. التدريب: هو نشاط منظم يركز على الفرد لتحقيق تغيير في معارفه ومهاراته وقدراته لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحاضر والمستقبل، في ضوء متطلبات العمل الذي يقوم به المرء، وفي ضوء تطلعاته المستقبلية للوظيفة او المهنة التي يقوم بها في المجتمع، فالتدريب هو عملية تعلم دائم، لتحقيق اهداف تتركز في تحسين تعلم الافراد وتطوير ادائهم. (20)

ويستمد التدريب اهميته من الدور الذي يلعبه في تنمية وتطوير الايدي العاملة بمستوياتها كافة، ولما لها من اهمية في تزويد تلك الايدي العاملة بمستجدات وخبرات يستلزم الاحاطة بها لاسيما ونحن نعيش في عالم يتجدد وسرعان ما يتلوه ذلك من تطوير في كافة النواحي الهيكلية الآلية، ومن هنا نجد ان صانع القرار في اي مؤسسة او منشأة يضع ضمن اطار خطته المطبقة نظام تدريب مستمر للمستويات العاملة كافة لما لذلك من اسهامات في النتائج المرجوة من هذا التدريب، وهو حسن العطاء وجودة الانتاج. (21)

في ضوء ما ذكر سابقاً يتضح ان التدريب هو احد الطرائق الرئيسة لرفع الانتاجية، وهو عنصر حيوي وبالغ الاهمية، ذلك ان التدريب هو احد المحاور الرئيسة لتحسين وزيادة قدرات ومهارات رأس المال البشري حتى يصبح اكثر استعداداً وقدرة على اداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب والمناسب والابداع والابتكار. (22)

4. القدرات:- هي مواهب ومعارف ومهارات موجودة لدى العاملين في المؤسسات وتستخدم لتحقيق اهدافها وحل مشكلاتها عبر مناخ العمل الابداعي الموجود فيها. والقدرات التي يتمتع بها رأس المال البشري يجب ان تكون من القدرات المتميزة والتي لها تأثير في عمل المؤسسة. إذ ان الوظائف المتميزة والتي لها أثر مباشر على العمل تحتاج الى توافر قدرات متميزة لدى العاملين. (23)

ووفقاً لـ (Bryan 2011) فإن القدرات هي الجمع بين الموارد الملموسة وغير الملموسة لتحقيق الاهداف المطلوبة بدمج واعادة تشكيل المهارات الداخلية والخارجية والموارد والكفاءات الوظيفية لتناسب مع متطلبات البيئة المتغيرة وتكون

قادرة على التكيف معها.(24)

وان القدرات التي يحملها رأس المال البشري هي القدرات الاستراتيجية التي تؤمن المرونة الاستراتيجية للمؤسسة في عالم سريع التغيير، وهي من التحديات الحقيقية أمام المؤسسات في القرن الواحد والعشرين من حيث الحصول عليها او بنائها، حيث ان الاداء المتميز يتطلب قدرات متميزة لتتناسب مع طبيعة العمل ويمكن تحديد اهم قدرات رأس المال البشري بما يأتي:-

1. القدرات الفنية:- وهي القدرات التي ترتبط بعمليات الابداع والابتكار.
2. القدرات الادارية:- وهي التي توحد مكونات الاداء في اطار التوجه الاستراتيجي للمؤسسة.(25)
- وصنف (Ulrich & Small Wood) القدرات الى ما يأتي:-
1. السرعة:- وتعني القدرة على التحرك بشكل سريع لمواكبة التغيرات البيئية.
2. التعلم:- وتعني القدرة على الاطلاع بشكل مستمر على كل ما هو جديد من تكنولوجيا وغيرها ليساهم في تحسين أداء المؤسسة وتطورها.
3. القيادة:- وتعني القدرة على اعداد افراد مؤهلين وقادرين على اتخاذ القرارات التي من شأنها ان تسهم في توجيه المسار الصحيح للعمل المؤسسي.
4. الابداع:- ويعني قدرة المؤسسة على تقديم منتج او خدمة بطريقة ومحتوى جديد يميزها عن المؤسسات الاخرى او يسهم في تطوير جودة وكفاءة عملها.
5. الكفاءة:- اي قدرة المؤسسة على ادارة التكاليف بكفاءة وفعالية.
- ان امتلاك المؤسسات سواء كانت حكومية او غير حكومية لهذه القدرات يمكن ان يسهم في رفع جودة وكفاءة العمل المؤسسي وتقديم افضل الخدمات.

فالكفاءة هي مجموع المعارف العملية التي تضمن تميزا تنافسيا، فالكفاءات الاساسية تعزز الوضع التنافسي للمؤسسة، وتتميز هذه المعارف العلمية والمهارات العملية بانه ذات توليفة نوعية لا يمكن تقليدها من طرف الاخرين. فالكفاءة من وجهة نظر راس المال البشري (العاملين) هي القدرة على انجاز مجموعة من المهام المحددة الواحة والقابلة للقياس في اطار النشاط الذي يقوم به العامل. كما انه الرشد في استخدام الموارد المتاحة بالشكل الذي يحقق اعلى نتاج وذلك باشباع حاجات ورغبات الافراد العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم ليعزز رغبتهم واندفاعهم للعمل.(26)

في هذا الصدد يشير شاندر وكوبرا بان الكفاءة والجدارة في مجموعة راس المال البشري يتضمن تحديد الكفاءات على مستوى المؤسسة ككل والتي سوف تستخرج من اهداف العمل الاستراتيجية والتي يمكن ان تتدفق في جميع مستويات الادارة ووظائف العمل، وتعد هذه الكفاءات المحورية اساسا لنجاح العمل.(27)

وبناءً على ذلك لابد من تقدير وقياس كفاءة راس المال البشري بشكل مستمر، ويقصد بتقدير كفاءة راس المال البشري تقييم ادائهم بغرض معرفة مدى صلاحيتهم للقيام بأعباء الوظائف التي يشغلونها. ومستوى ادائهم لواجباتهم، وكذلك التعرف على مدى تو افر القدرات لديهم لشغل وظائف اعلى في المستوى التنظيمي. فالكفاءة هي الطريقة الاقتصادية التي يتم بها انجاز العمليات المتعلقة بالأهداف وعادة ما يعبر عنها من خلال النسبة بين المخرجات والمدخلات.(28)

الدراسات السابقة:

جرى الاطلاع على ادبيات السابقة التي تناولت موضوع البحث ، وجرى ترتيبها من الاقدم إلى الاحدث كما يلي:

- 1_دراسة الباحث الدكتور غني دحام الزبيدي وامنه عبد الكريم المشهداني الموسومة ((دور رأس المال البشري والاداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي (2016)) دراسة ميدانية في وزارة النفط العراقية. تكمن أهمية

هذه الدراسة في كونها تناولت متغيرات ادارية معاصرة في مجال ادارة الموارد البشرية والاداء الوظيفي المتميز والتي تعد ذات تأثيرات وانعكاسات واسعه على تطوير الواقع الميداني للمؤسسات المعاصرة، إذ أصبح الاداء المتميز هدف تسعى المؤسسات لتحقيقه عبر استثمار رأسمالها البشري وتميز اداء العاملين فيها. وهدفت الدراسة الى التعرف على دور رأس المال البشري في تحقيق التفوق المنظمي من خلال الاداء المتميز للعاملين، فضلاً عن الكشف عن مستوى تطوير رأس المال البشري وثقافة الاداء الوظيفي المتميز في المؤسسة المبحوثة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من أجل بيان العلاقة والاثريين متغيرات الدراسة، كما استخدمت عدداً من الوسائل والادوات اهمها المقابلة والاستبانة والنسبة المئوية والانحراف المعياري ومعمل ارتباط بيرسون لجمع وتحليل والبيانات.

2_ دراسة الباحث عباس مكي حمزة ومناف مرزة نعمة الموسومة (أثر الاستثمار برأس المال البشري على مؤشر التربية والتعليم - العراق دراسة تحليلية ما بعد عام 2003) (2016). تكمن اهمية هذه الدراسة من اهمية الموضوع نفسه، اذ يعمل الاستثمار في رأس المال البشري على تعظيم قيمة العمل في التعليم ويسهم في تحقيق حالات الابداع وتعزيزها التي تفضي الى بناء الميزات التنافسية وعلاقة ذلك بتنمية القدرات الإبداعية في القطاعات الاقتصادية المختلفة. وتبين تساؤلات الدراسة واقع التعليم والبحث العلمي في العراق، وما هو اثر الاستثمار برأس المال البشري على التعليم والتدريب والبحث والتطوير؟ وهدفت الدراسة إلى التعرف على اثر عوائد الاستثمار برأس المال البشري في التعليم وبيان ابعاد ومحددات رأس المال البشري التي بدورها تزيد من قيمة العمل. واعتمدت الدراسة اسلوب التحليل الوصفي في جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة ومنهجية تتبع الارقام الرسمية الخاصة بالتعليم ومؤشرات الاستثمار بالتعليم والتدريب والبحث العلمي، حيث تعد اجزاء مترابطة ومرتبطة بعضها البعض الآخر في تمكين العنصر البشري ورفع كفاءته وامكانياته وقدراته، فالتدريب يبدأ من حيث ينتهي التعليم، والبحث والتطوير يبدأ من حيث ينتهي التدريب.

3_ دراسة الباحث يوسف بن سعيد بن محمد الشافعي الموسومة ((دور رأس المال البشري والاداء المؤسسي في تحقيق التنافسية بجامعة صحار في سلطنة عمان)). (2019) هدفت الدراسة الى تشخيص واقع رأس المال البشري والاداء المؤسسي في جامعة صحار ودورهم في تحقيق التنافسية واستدامة العمل، فضلاً عن معرفه اثر كفاءة ادارة رأس المال البشري على مستوى الاداء المؤسسي، وكذلك الكشف عن كيفية الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة في مؤسسات التعليم. واعتمدت الدراسة كل من المنهج الوصفي والتحليلي لوصف وتحليل ضعف منظومة البحث والتطوير في مناخ غير داعم للإبداع والابتكار، مما أفقد جامعة صحار الكثير من الملاكات البشرية اصحاب الخبرة والكفاءة والمؤهلات نتيجة قصور الجامعة في الاهتمام بالعنصر البشري مما اثر بالسلب على الاداء المؤسسي.

مناقشة الدراسات السابقة

يتضح من الاطلاع على الدراسات السابقة أنها بحثت في راس المال البشري ودوره في العمل المؤسسي بصورة عامة والتعليم بصورة خاصة، كما طبقت الدراسات السابقة المقابلة وادوات الملاحظة لجمع المعلومات والبيانات.

تتشابه هذا الدراسة مع الدراسات في تحديثها عن راس المال البشري في المؤسسات واعتمادها على المنهج الوصفي والتجريبي والتحليلي، إلا أن هذه الدراسة تتميز عن الدراسات السابقة في تناولها المؤسسات التعليمية بصورة خاصة.

الفصل الثالث : الدراسة الميدانية

نتناول في هذا الفصل وصف منهجية البحث و افرادها، كما يتناول هذا الفصل وصفا لادوات الدراسة وإجراءاتها التي استخدمت فيها.

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة في إجراءاتها على المنهج المسح الاجتماعي، الذي يعتمد على جمع المعلومات والبيانات من عينه البحث من أعضاء هيئة التدريس في المدارس المتوسطة باستخدام الاستبانة المعدة لأغراض هذه الدراسة، ودراسة استجابات أعضاء هيئة التدريس وتحليلها.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتضمن مجمع الدراسة جميع المدرسين في المدارس الحكومية في محافظه بغداد للمرحلة المتوسطة لعام-2023 . 2024 .

ثالثاً: عينة الدراسة

طبق هذا البحث على عينة مكونة من (200) مدرس من المدارس المتوسطة في محافظه بغداد، اذ تم اختيار عينه الدراسة بطريقه عشوائيه من مجتمع الدراسة في المدارس المتوسطة الحكومية في مديرية تربية الكرخ الثانية في محافظة بغداد لعام 2023-2024 .

رابعاً: اداة الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الاستبانة لمعرفة اساليب تنمية راس المال البشري في المؤسسة التعليمية من وجهة نظر مدرسي المرحلة المتوسطة في المدارس الحكومية.

خامساً: الوسائل الاحصائية

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات بعد ادخالها وترميزها.

سادساً : نتائج الدراسة

جرى عرض النتائج وتحليلها في ضوء أسئلة الاستبانة كما يلي:

1_ العمر: يعد العمر الزمني للفرد من المؤشرات المهمة التي يمكن الاهتمام بها في الدراسات الميدانية لان المرحلة العمرية التي يعيشها الفرد يختزن كثير من الخبرات والتجارب والمواقف التي يمكن ان تساعد الفرد في اتخاذ الاساليب المناسب في المواقف المختلفة وخاصة تنمية راس المال البشري .

جدول رقم (1) يبين اعمار المبحوثين

الفئات العمرية	العدد	النسبة المئوية
27_18	44	22%
37_28	95	47.5%
47_38	42	21%
57_48	15	7.5%
58_ فأكثر	4	2%
المجموع	200	100%

يتبين من الجدول رقم (1) بان (95) مبحوثاً وبنسبة (47.5%) بلغ اعمارهم ، (28-37) سنة ، في حين (44) مبحوثاً وبنسبة (22%) بلغ اعمارهم ، (18-27) سنة، وهناك (42) مبحوثاً وبنسبة (21%) بلغ اعمارهم ، (38-47) سنة، فيما كانت اعمار (15) مبحوثاً وبنسبة (7.5%) بلغ اعمارهم ، (48-57) سنة، وهناك (4) مبحوثين وبنسبة (2%) بلغ عمره (58_فأكثر) .

تشير بيانات الجدول اعلاه بان مرحلة الشباب هي المرحلة العمرية الغالبة من بين المبحوثين حيث تتميز هذه المرحلة بالنشاط والحيوية والتطلع نحو المستقبل .

2_ تدريب المدرسين

جدول رقم (2) وجود برنامج مخطط للتدريب المدرسين

الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	66	33%
لا	134	67%
المجموع	200	100%

يتضح من بيانات الجدول اعلاه ان (66) مبحوثاً، وبنسبة بلغت (33%) يرون بوجود برنامج مخطط للتدريب المدرسين ، بينما (134) مبحوثاً، وبنسبة بلغت (67%) يرون بعدم وجود برنامج مخطط للتدريب المدرسين ، . ونستنتج من ذلك انه لا يوجد برنامج تدريب مخطط معد بصورة منتظمة للتدريب وتنمية المدرسين بصورة صحية وانما هنالك دورة بصورة عشوائية ومتفرقة.

3_ السياسات التعليمية المعمول بها ومواجهة الازمات

جدول رقم (3) يوضح السياسات التعليمية المعمول بها في المؤسسات التعليمية

الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	66	33%
لا	134	67%
المجموع	200	100%

اظهرت نتائج الدراسة الميدانية الواردة في الجدول (3) ان الغالبية العظمى من المبحوثين (86,8%) اكدوا ان السياسات التعليمية المعمول بها في المؤسسات التعليمية لا تتناسب مع حجم الازمات التي يواجهها راس المال البشري في العراق، مقابل (14%) فقط اكدوا ان السياسات التعليمية تتناسب مع حجم الازمات التي يواجهها راس المال البشري. ونستدل من خلال هذه المؤشرات ان السياسات التعليمية في العراق لاتواكب التطورات التي يشهدها النظام التعليمي في دول العالم لاسيما العربية اذ لاتزال معدلات الامية والتسرب من المدارس مرتفعة فضلاً عن انخفاض معدلات الالتحاق بالتعليم المتوسط والاعدادي فضلاً عن مشكلات البنى التحتية والمناهج العلمية والملاكات التعليمية والانفاق على التعليم .

4_ قدرة النظام التعليمي في العراق على رفع كفاءة راس المال البشري

جدول رقم (4) يوضح قدرة النظام التعليمي على رفع كفاءة راس المال البشري

الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	88	44%
لا	112	66%
المجموع	200	100%

اظهرت البيانات الواردة في الجدول (4) ان غالبية المبحوثين (66%) اكدوا عدم قدرة النظام التعليمي على رفع كفاءة رأس المال البشري، وان (66%) فقط اكدوا قدرة النظام التعليمي على رفع كفاءة رأس المال البشري في العراق. ونستنتج من ذلك ان المقررات الدراسية ان النظام التعليمي في العراق لا يستطيع رفع كفاءة رأس المال البشري في العراق ربما بسبب عدم سياسة النظام التعليمي بصورة صحيحة .

5_ الامكانيات المتوفرة لاستثمار رأس المال البشري

جدول رقم (5) يبين الامكانيات المتوفرة لاستثمار رأس المال البشري

الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	59	29.5%
لا	141	70.5%
المجموع	200	100%

اظهرت المعطيات الواردة في الجدول (5) ان غالبية المبحوثين (70.5%) يرون ان الامكانيات المتوفرة لاستثمار رأس المال البشري لا تتناسب مع متطلبات النهوض به، مقابل (29.5%) فقط اكدوا على ان الامكانيات المتوفرة تتناسب مع متطلبات النهوض به. وهو مؤشر يعكس ضعف التخطيط والبرامج والسياسات المعمول بها، مما يتطلب وقفة حقيقية لبناء القدرات وزيادة التخصيصات بما تندرج مع الحاجات ومتطلبات النهوض برأس المال البشري.

6_ الاسباب التي تحد من رفع كفاءة رأس المال البشري

جدول رقم (6) اسباب عدم قدرة النظام التعليمي في العراق على رفع كفاءة رأس المال البشري

الخصائص	التسلسل المرتبتي	التكرار	النسبة المئوية
ضعف النظام التعليمي	1	103	35%
ضعف الملاكات التعليمية	2	60	20.4%
قلة الاتفاق على النظام التعليمي	3	45	15.3%
عدم مسايرة المناهج العلمية للتطورات التعليمية العالمية	4	33	11.3%
تداعي البنى التحتية وعدم ملائمتها	5	25	8.5%
ضعف النظام التعليمي	6	15	4.4%
المجموع		294	100%

يتضح من بيانات الجدول اعلاه ، ان (103) تكرار ، ونسبة بلغت (35%) من مجموع التكرارات اجابوا المبحوثين على معوق (ضعف النظام التعليمي) ، بينما (60) تكرار ، ونسبة بلغت (20.4%) من مجموع التكرارات اجابوا المبحوثين على معوق (ضعف الملاكات التعليمية) ، في حين (45) تكرار ونسبة (15.3%) من مجموع التكرارات ، اجابوا المبحوثين على معوق (قلة الاتفاق على النظام التعليمي) ، بينما (33) تكرار ونسبة بلغت (11.3%) من مجموع التكرارات اجابوا المبحوثين على معوق (عدم مسايرة المناهج العلمية للتطورات التعليمية العالمية) ، في حين (25) تكرار ونسبة (8.5%) من مجموع التكرارات اجابوا المبحوثين على معوق (تداعي البنى التحتية وعدم ملائمتها) ، بينما (15) تكرار ونسبة (4.4%) من مجموع التكرارات اجابوا المبحوثين على معوق (ضعف النظام التعليمي) ، هذه المؤشرات تطرح وبشدة

تأثير الازمات التي شهدتها النظام التعليمي في العراق من حروب وحصار واحتلال وهي اعتبارات ناجمة عن الاختلالات البنيوية التي مربها المجتمع العراقي لعقود من الزمن اذ نجم عنها عدم اعتماد معايير الكفاءة والاداء والانجاز وضعف الولاء للأهداف العامة المشتركة للمجتمع.

7_ الاسباب الكامنة وراء عدم النهوض براس المال البشري

جدول (7) يوضح اهم الاسباب الكامنة وراء عدم النهوض براس المال البشري

النسبة المئوية	التكرار	الترتيب	الخصائص
29.6%	187	1	عدم الاستفادة من ذوي الخبرة والكفاءة
19.6%	124	2	الافاضة الامنية السائدة
16%	101	3	غلبة المصالح الشخصية على مصالح المجتمع
15.5%	98	4	عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
10.3%	65	5	ضعف الخطط والسياسات العامة لتنمية راس المال البشري
8.3%	55	6	طبيعة النظام السياسي القائم على المحاصصة
100%	630		المجموع

عند متابعة المؤشرات الاحصائية في الجدول (7) والمتعلقة بأهم الاسباب الكامنة وراء عدم النهوض براس المال البشري وتنميته لتحقيق عمل مؤسسي مستدام، يلاحظ ان معظمها تركز على عدم الاستفادة من ذوي الخبرة والكفاءة، احتلت اولوية في اجابات المبحوثين ونسبة (29,6%)، يلها في المرتبة الثانية الازفاد الامنية السائدة بنسبة (19,6%) ثم في المرتبة الثالثة غلبة المصالح الشخصية على مصالح المجتمع بنسبة (16%)، بينما احتل عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب المرتبة الرابعة بنسبة (15,5%)، ضعف الخطط والسياسات العامة لتنمية راس المال البشري بالمرتبة الخامسة بنسبة (10,3%)، اما النسبة المتبقية (8,3%) فقد ركزت على طبيعة النظام السياسي القائم على المحاصصة.

سابعا: التوصيات

لاشك في ان المستقبل تصنعه تجربة الحاضر. ليس من حيث كونها فاعلا قائماً او برنامجاً منفذاً، بل من خلال استقرار مسيرته، وتشخيص عثراته، وتوثيق انجازاته، واستخلاص مؤشرات يمكن من خلالها رسم تصورات مستقبلية تسهم في رسم ملامح المشهد التنموي في العراق، وتسهم في تعزيز دور راس المال البشري في المؤسسات التعليمية لتحقيق عمل مؤسسي مستدام. من هنا ينبغي ان توجه الخطط والسياسات والاستراتيجيات للنهوض براس المال البشري الى:

1. تحسين النظام التعليمي وقدرة راس المال البشري من اجل الاستدامة.
2. تعزيز المشاركة بالمسؤوليات بين جميع شركاء التنمية (حكومة، مجتمع مدني، قطاع خاص).
3. التشجيع على استخدام الاساليب التشاركية في حل المشكلات.
4. بناء قدرات العنصر البشري على اساس علمية موضوعية وذلك من خلال التركيز على الجوانب الاتية:
 - تكثيف الدورات التدريبية للعاملين في المؤسسات التعليمية وذلك من اجل رفع كفاءتهم وتطوير مهاراتهم وبناء قدرات الأجهزة المعنية بإدارة وتنمية الموارد البشرية.
 - رفد المؤسسات التعليمية بالملاكات الفنية ودعمها وتوفير المتطلبات البشرية والفنية والمادية اللازمة لعملها.
5. العمل على ايجاد مظلة مؤسسية او مرجعية لرأس المال البشري قادرة على تهيئة الدعم الاداري والمالي والفني من جهة وتنسيق الاعمال بينها وبين المؤسسات من جهة اخرى على ان لا تكون تلك المنظمة المؤسسية حلقة اضافية من الحلقات البيروقراطية.
6. وضع البرامج والسياسات العامة التي تساعد على التخفيف من المظاهر السلبية المتفشية بين اوساط القيادات

الادارية (المحسوبية والمنسوبية والعلاقات الشخصية والفساد الاداري والمالي وعدم الشعور بالمسؤولية الىالخ).

7. ضرورة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، اذ كلما كانت الادارة قادرة على توفير الملاكات المناسبة التي تمتلك القدرات والامكانيات الضرورية كلما ارتفعت كفاءة العمل المؤسسي.

8. العمل على توجيه الاقتصاد من الاستثمار في راس المال المادي الى الاستثمار في راس المال البشري واعطاء اهمية لجعل العنصر البشري هو المحرك الاساس لتطوير العمل المؤسسي من خلال بناء قدراته وتطوير مهاراته وتبني أفكاره.

9. اعادة النظر في خطط وبرامج وسياسات وزارة التربية والتعليم، من اجل تحسين جودة التعليم وتحقيق متطلبات النهوض براس المال البشري بما ينسجم مع اهداف التنمية البشرية المستدامة.

10. نظرا لان التعليم هو المكون الاكبر لراس المال البشري فلا بد ان تكون القيمة المضافة للتعليم ترتبط بمساهمته في الاقتصاد، وبما ان جودة ونوعية راس المال البشري تتأثر بعوامل عديدة اهمها العليم والتدريب والابتكار بذلك يصبح التعليم القاعدة الاساسية التي تبنى عليها المعارف والمهارات والقدرات فلا بد من التركيز على الادوار والمهام الاقتصادية للتعليم باعتباره هو مصدر الاستثمار في الانسان.

المصادر والمراجع

1. اسماعيل بن حماد الجوهري ، معجم الصحاح، دار المعرفة، بيروت، 2008، ص 1069.
2. غوران هديرو، الاتصال والتغيير الاجتماعي في الدول النامية ، الطبعة الأولى، ترجمة محمد ناجي الجوهري ، بغداد، 1991، ص 9.
3. محمد محمود الجوهري ، علم اجتماع التنمية، دار المسيرة، عمان، 2010، ص 140.
4. د. احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1980، ص 50، وتم تحويله الكترونياً بواسطة بكر الصبيحي وعبد المجيد الدليبي، 2018.
5. فريدريك انجلز. موجز رأس المال. ترجمة فالح عبد الجبار. دار الفارابي، بيروت، لبنان، 2013، ص 31.
6. عبد الرحمن كساب عامر، رأس المال المعرفي، كتاب للنشر والتوزيع، مصر، 2014، ص 41.
7. عدنان داود محمد، هدى زوبر مخلف، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية نظرية وتحليل في دول عربية مختارة، دار جريب للنشر والتوزيع، مصر، 2010، ص 25.
8. امل عصفورة مصطفى، آليات الاستثمار في رأس المال البشري، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2017، ص 17.
9. عادل حروش المرفحي، احمد علي صالح، رأس المال الفكري طرق قياسية واساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر، 2003، ص 9.
10. ملكية مدفوني، الاستثمار في رأس المال البشري لدعم القدرة التنافسية واشكاله تقييمه، اطروحة دكتوراه منشورة في جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2018، ص 47.
11. سعد علي العنزي، د. احمد علي صالح، ادارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال، مصدر سابق، ص 233-232.
12. سعد علي العنزي، الثروة الحقيقية لمنظمات القرن الحادي والعشرين، بحث منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، العدد 25، المجلد 8، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، 2001، ص 114.
13. بوحنية قوي، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الاكاديمي، عمان، 2009، ص 229.
14. اسامة خيري، ادارة الابداع والابتكارات، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 171.
15. اسامة الفراج، ادارة المعرفة ورأس المال الفكري، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2021، ص 77.
- 16-Evelyne kip tot & Steven franzel, voluntarism as an investment in human, social and financial capital: evidence from farmer to farmer. extension program in Kenya Agrico hum values 2014. P 240
17. بهاء زكي محمد، فلسفة ادارة رأس المال البشري، مؤسسة ثائر العصامي للطباعة والنشر، بغداد، 2020، ص 27.
18. طاهر محمود الكلادة، ادارة وتنمية الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 44.
19. خليفي عيسى، د. قواردية ربيعة، ادارة رأس المال البشري كمدخل لإدارة المعرفة، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2018، ص 52.
20. فاطمة قيس الراوي، اثر ممارسة ادارة الموارد البشرية في القدرات التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، الاردن، 2017، ص 30
- 21-Bryan. T.K. Exploring the dimensions of organizational capacity for local social delivery organizations using a multi method approach. 2012. P
22. ايهاب صبيح محمد رزق، الادارة_الاسس والوظائف، دار الكتب العلمية، القاهرة، 2001، ص 98.
23. احمد مصطفى، ادارة السلوك التنظيمي : رؤية معاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 189.
24. ثابت بن عبد الرحمن ادريس، كفاءة وجود الخدمات اللوجستية: مفاهيم اساسية وطرق القياس والتقييم، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2009، ص 203