

أهمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي

ملخص الدراسة

د. حياة خابط*

بإعداد وتكوين رأس مال بشري، باعتباره عنصر أساسي لتحقيق أهداف المؤسسات، ويقصد به رفع مستوى مهاراتهم وخبراتهم، عن طريق التدريب الملائم لطبيعة العمل المطلوب إنجازه.

الإشكالية

شهد العصر الحالي تقدما في المعرفة الإنسانية، ما يعادل أو يفوق التقدم الذي أحرزته البشرية خلال كل مراحلها السابقة، ومن السهل أن يرى الإنسان أن الاكتشافات والاختراعات الحديثة، ما هي إلا نتيجة الفكر والإبداع، والذي ينعكس على المجال الاقتصادي الذي عرف نمو متواصل، نتيجة استثمار الدول في الموارد البشرية، وتكوينهم على أساس إستراتيجية حل المشكلات، وإستراتيجية المشروع.... كذا أساليب التفكير التي تحفز الفرد من استخدام قدراته العقلية العليا.

أصبحت الدول المتطورة توفر كل الإمكانيات

Kh07hayet@gmail.com

تنمية المواد البشرية من أحد المقومات الأساسية التي تبنى عليها الدولة، فهي عبارة عن مجموعة من الإستراتيجيات والعمليات التي يتم تصميمها، إذ تمد الإنسان بمعارف، تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي أيضا وسيلة تدريبية، إذ تمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل، وتصرفاته في وظيفته، وبالتالي ينعكس ذلك على اقتصاد الدولة، انطلاقا مما سبق ذكره جاءت فكرة دراسة هذا الموضوع، بهدف التعرف على أهمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي للدولة، بالاعتماد على المنهج الوصفي.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية- النمو الاقتصادي.

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

الموارد البشرية موضوع ذات أهمية بالغة، ظهر ذلك في الآونة الأخيرة، من خلال زيادة الاهتمام

* جامعة خاتم المرسلين العالمية .

للموهوبين والمتفوقين، بل تستوردتهم من الدول النامية والمتخلفة، إذ يستثمرون فيهم، من أجل إنتاج لهم سلعة أو خدمة، ثم يصدرونها على باقي الدول، قصد جعل اقتصادهم يحتل الصدارة.

وقد أشارت عدد من رواد الجودة إلى أهمية ربط التحسين المستمر بعمليات إدارة الموارد البشرية في التنظيم عموماً، ومع زيادة فاعلية المنظمة ونجاحها، والتفوق بأداء أعمالها، لما لتحسين هاته العمليات من سمات كلفة مالية، وأكدّ ADAM، 2001 وآخرون على اعتبار الوفورات والكلفة المتعلقة بمستوى التحسين محدداً، لقدرات منظمات الأعمال على تعظيم أرباحها وتخفيض كلفها، مما يقود إلى تحسين الكفاءة والفاعلية، والأداء وتحقيق النجاح وفق منظور الجودة. وعزا (1988, shine) فشل برامج تحسين الجودة في بعض الأوقات إلى ضعف الإستراتيجية وليس لمبادئ ومفاهيمها (محمود شنة وآخرون، ٢٠٢٣، ص ٣٢٨).

إذا أرادت أي مؤسسة كانت سواء الاقتصادية أو إدارة عمومية والارتقاء إلى مستوى عال من الأداء في ظل المحيط المتغير، وفي كثير من الأحيان العنيف، فإنه يتحتم عليها الاعتماد على كفاءتها بل مواهبها البشرية، ولا يتسنى لها ذلك إلا بتسيير رشيد لمواردها البشرية.

كل من الموارد البشرية والنمو الاقتصادي العديد من النظريات التي خضعت لدراسات علمية متنوعة من قبل الباحثين والهيئات

المعنية، قصد إثبات أو نفي فرضياتها، ففي هذا البحث نبرز أهمية الموارد البشرية في النمو الاقتصادية.

إنطلاقاً من أهمية الموضوع سواء في حياة الفرد النفسية والاجتماعية والاقتصادية... جاءت هذه الفكرة من أجل تسليط الضوء، على أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي في الدولة.

أهداف الدراسة: تتمثل فيما يلي:

١. التعرف على مفهوم الموارد البشرية.
٢. التعرف على مؤشرات الموارد البشرية.
٣. التعرف على أهمية الموارد البشرية.
٤. التعرف على نظريات التي اهتمت بالموارد البشرية.
٥. التعرف على مفهوم النمو الاقتصادي.
٦. التعرف على نظريات النمو الاقتصادي.
٧. التعرف على كيفية قياس النمو الاقتصادي.
٨. التعرف على عناصر النمو الاقتصادي.
٩. التعرف على أهمية تحليل النمو الاقتصادي.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة في التعرف على دور الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي للدول.

تحديد المفاهيم

الموارد البشرية: يقصد بها رفع مستوى مهارات وخبرات الأفراد، وذلك عن طريق التدريب الملائم لطبيعة العمل المطلوب إنجازه.

النمو الاقتصادي: هي تلك القيمة من الزيادة السنوية للنتاج الوطني الخام لدولة معينة.

الإطار النظري للدراسة

مفهوم تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها: إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق مع احتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة المعرفة والقدرة الإنسان، يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلاً عن زيادة طاقاته وجهوده» (بارك نعيمة، بدون سنة، ص ٢٧٥).

تعبير يقصد به تلك العملية المتكاملة المخططة موضوعياً، والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منظمات محددة والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب، وإمكانياته القادرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب والرغبة في أداء الأعمال باستخدام ما لديها من قدرات ومهارات (قرواط يونس، ٢٠٢٢، ص ٣٢٥).

ويقصد بالموارد البشرية تلك المجموعة من الأفراد المؤهلين ذوي مهارات والقدرات المناسبة،

لأنواع معينة من الأعمال، والراغبين في الأداء تلك الأعمال بحماس واقتناع، من ذلك ويستخلص صفتين أساسيتين في تركيب الموارد البشرية وهما:

- صفة القدرة على أداء الأعمال.

- صفة الرغبة في أداء الأعمال (محمد موساوي، ٢٠١٥، ص ٣٠).

خصائص تنمية الموارد البشرية:

تتصف وظيفة تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة بمجموعة من الخصائص يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- تنمية الموارد البشرية عملية إستراتيجية: تعمل على تشكيل بنية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسات على اختلافها في الحاضر والمستقبل، وينظر إليها عملية إستراتيجية تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة وتعمل ضمن إستراتيجية المؤسسة، وتكون إستراتيجية تنمية الموارد البشرية من مجموعة من البرامج التدريبية والتنمية المستمرة التي تهدف إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه كل جديد يشكل مستمراً، من أجل مساعدة الجميع على تحقيق مكاسب وظيفية ومستقبل وظيفي جيد، كذلك التأقلم والتكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة حيث تحتاج هذه التغيرات إلى تعليم واكتساب موارد بشرية والمهارات الجديدة

المتنوعة لإحتوائها والتعايش معها وتخفيف الضغوط التي تشكلها على الموارد البشرية (قرواط يونس، ٢٠٢٢، ص ٣٢٥).

• تنمية الموارد البشرية عملية تعلم مستمرة: نشاط مستمر باستمرار وعملية تنظيمية، تعتمد على التعلم لبناء مهارات وسلوكيات لدى الموارد البشرية، وهي مساعي جادة لإحداث المطابقة والمواءمة بين خصائص الموارد البشرية من جهة وخصائص أعمالها الحالية والمستقبلية من جهة ثانية، تهدف إلى تقليل الفجوة بين واقع المؤسسة بإمكانياتها الحالية وما يجب أن تكون عليه في حدود وضمن قيود البيئة المحيطة وما تفرزه من تغيرات، وبالتالي ضرورة تطوير نقاط القوة لديها ومعالجة نقاط الضعف من جهة، وإستغلال كل ما متاح لها من فرص وتقليل الآثار التي تترتب على ما يوجهها من مخاطر وتهديدات وجعل أداؤها في حالة تحسن مستمر ودائم (قرواط يونس، ٢٠٢٢، ص ٣٢٥).

• عملية مخططة مقصودة وضرورية التغير والتطور البشري نحو الأفضل، وبما يخدم أهدافها المؤسسة.

• نظام فرعي ضمن مجموعة الأنظمة الفرعية لنظام تسيير الموارد البشرية: يركز على الارتقاء بمستوى الأداء البشري، بما يتكامل مع الأنظمة الفرعية الأخرى داخل المؤسسة.

• تنمية الموارد البشرية نشاط شامل: كونها توجه إلى جميع العاملين وتصاحبهم منذ إلتحاقهم بالعمل في المؤسسة وحتى إنتهاء مدة خدمتهم، فتعرفهم على المؤسسة التي سيعملون بها من كل النواحي، وكذلك على الحقوق والواجبات التي يكتسبونها نتيجة إنضمامهم لها وأيضاً مجموعة العمل التي سينتمون إليها، وتساعدهم على إعداد أنفسهم للترقية، أو النقل وملاحقة التغيرات التكنولوجية السريعة التي تحيط بالمؤسسة (قرواط يونس، ٢٠٢٢، ص ٣٢٥).

مؤشرات الموارد البشرية:

٣, ١. استعمال مؤشرات الموارد البشرية في إطار مراقبة التسيير الاجتماعي:

تستعمل المؤشرات الاجتماعية (الموارد البشرية) في إطار مراقبة التسيير الاجتماعي، من أجل غايات القيادة الاجتماعية، وقياس الأداء الاجتماعي للمؤسسة التي تترجم عموماً في بعدين:

• التقرير الاجتماعي so- reporting: ويمكن أن نميز فيه نوعين: التقرير الداخلي ويعني توفير المعلومات الاجتماعية للمستويات التنظيمية العليا، حول الموارد البشرية في مختلف مراكز المسؤولية، والذي يمكن أن نختص أساساً بوظيفة الموارد البشرية للفروع التي تقوم برفعها لإدارة الموارد البشرية للمجتمع، وهنالك التقرير الخارجي لما تدمج المعلومات الاجتماعية

عليها أنها لا تهتم بفاعلية النشاط: فهي مثلا معطينا تكلفة التوظيف للعامل الواحد ولكن لا تقيس لنا مدى جودة وفعالية هذه العملية.

• المؤشرات الفعالية effi-'d indicateurs

caçité: الفعالية تعني أن أنشطة وبرامج الموارد البشرية تحقق الأثر المتوقع لها على الأفراد وسلوكهم، فمثلا في عملية التدريب مؤشر الفعالية لا يقتصر على حضور عملية التدريب المشاركة فيها فقط، بل لابد أن يسمح بمعرفة أن العمال قد قاموا ببناء المعارف والمهارات المرغوبة.

• مؤشرات الأثر impact'd indicateurs

ترتكز هذه المؤشرات على أثر أنشطة الموارد البشرية وبرامجها في تحقيق استراتيجية وأهداف المؤسسة، على الأداء وتطوير القدرات التنظيمية، وهي مؤشرات تسمح لوظيفة الموارد البشرية، بتوضيح مكانتها في خلق القيمة (بايموتيوغرة وآخرون، ٢٠١٦، ص ٣٨٦).

• تقسيم (٢٠٠٧ j. imbert) قسم مؤشرات الموارد البشرية إلى:

• مؤشرات التسيير الاجتماعي indicateurs

gestion de: هذه المؤشرات عادة ما تركز على التسيير الاجتماعي، وتظهر في نظام الأجور والميزانية الاجتماعية، وتخص المعلومات المتعلقة بإدارة الأفراد العمال والتدفقات العمال، الإحصائيات الديموغرافية،

في التقرير المحاسبي والمالي للمؤسسات أو في تقارير المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، التقرير الخارجي من أجل الأطراف ذات المصلحة، كمثال الميزانية الاجتماعية social bilan.

• القيادة الاجتماعية social pilotage:

وهدفها السماح لمختلف مسئولو الموارد البشرية (إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى) بتحقيق المتابعة باستقلالية تامة، للمعطيات التشغيلية، والاستراتيجية لتسيير الموارد البشرية التي تكون تحت مسؤوليتهم (بايموتيوغرة وآخرون، ٢٠١٦، ص ٣٨٥).

٢,٣. أهم مؤشرات لوحات القيادة للموارد البشرية:

هنالك عدة تقسيمات لمؤشرات الموارد البشرية، ولعل أهم تقسيمين هما:

تقسيم (bourdeauramstad, 2003) الذي قسم مؤشرات الموارد البشرية إلى ثلاث مجموعات وهي:

• مؤشرات الفعالية effi-'d indicateurs

science: هذا النوع من المقاييس هو الأسهل من حيث عملية الجمع، وترتكز هذه المجموعة على كيفية تأدية الوظيفة للأنشطة الإدارية، وهي تشمل أساسا الإنتاجية، مؤشرات التكلفة الإدارية والعمالة، وهناك عدد معتبر من هذه المقاييس في يد الإدارة في حين يعاب

التغيب، التكوين، تكاليف الأجرة، تضم المعلومات الأساسية للعملية، لتطوير الاجتماعي في المؤسسة.

• مؤشرات العمليات des indicateurs

processus: مع تأثر أنظمة التسيير بما يسمى بتسيير بالعمليات، وظهور المؤشرات الأساسية للأداء (kpi)، ظهرت مؤشرات خاصة بعمليات الموارد البشرية والتي تسمح بترجمة أداء هذه العمليات، ومتابعتها من خبراء الوظيفة، وهي تعبر عن الجودة المحسوسة من الزبائن، حيث يسمح اتصالها تحسين وضوح الخدمات المقدمة، ويمكن أن تميز عمليات الوظيفة من خلال: التوظيف والتكوين وتسيير المسار المهني، تسيير عمليات النقل نظام الأجور... كإدارة الكفاءات، إدارة المواهب، إدارة الأداء.

• مؤشرات خلق القيمة المضافة -indica

ajoutée valeur de leurs: إلى ما وراء المعطيات الاجتماعية وأداء العمليات، لا بد من قياس أثر تطبيقات وأنشطة وظيفة الموارد البشرية في خلق قيمة الكلية للمؤسسة، فالحاجة للتحكم في استثمارات الموارد البشرية، لا يجب أن تحجب مساهمة هذه الوظيفة في خلق القيمة الاجتماعية والفكرية، إرضاء الزبائن، إرضاء الأفراد، وعليه تعتبر المؤشرات والقياس من أهم أدوات التي تسمح لوظيفة الموارد البشرية بتقص دور الشريك الاستراتيجي الفعلي في

الأعمال (بايموتيوغرفة وآخرون، ٢٠١٦، ص ٣٨٦).

أهمية تنمية الموارد البشرية:

إن تنمية الموارد البشرية بمعناها العام هي عبارة عن تنمية شاملة للقدرات الذاتية، وزيادة مهارات ومعارف لكافة أفراد المجتمع، فالتنمية البشرية إذا هي زيادة فرص الاختيار أمام أفراد المجتمع في العديد من المجالات، وفي مقدمته الصحة، التعليم، والدخل... وتشير الصحة إلى العمر المتوقع عند الميلاد، ويعكس التعليم نسبة من يعرفون القراءة والكتابة من أفراد المجتمع، بينما يشير الدخل إلى متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي، ويعبر عن هذه العملية من الناحية الاقتصادية بما اصطلح عن تسميته بـ «تكوين رأس مال بشري»، واستثماره بشكل أمثل لتطوير النظام الاقتصادي، وهناك جانبان للتنمية البشرية: الأول منها تشكيل القدرات البشرية مثل تحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارات، والثاني هو انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة، وذلك إما للتمتع بوقت الفراغ، أو في الأغراض الإنتاجية، أو في الشؤون الثقافية والاجتماعية والسياسية، وهذه الطريقة نلاحظ أن قيادات التنمية تنظر إلى عملية تنمية الإنسان نظرة أكثر شمولية، فهي ترى في تنمية البشرية جوانب أخرى غير اقتصادية، والتي تتمثل في الجوانب السياسية والاجتماعية الثقافية والتي يتطلب إنماءها لدى جميع أفراد المجتمع بشكل متوازن، لزيادة مساهمتهم في بناء

النظام السياسي، وتعميق ممارساتهم في الحياة الاجتماعية (محمد موساوي، ٢٠١٥، ص ٤٢).

إن تنمية رأس المال البشري هي عبارة عن تعبئة الطاقات البشرية، وبلورة لإمكانياتها المتعددة، ولماهيا العقلية والجسدية، لزيادة قيمتها ورفع إمكانياتها، ليتمكن استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية (محمد موساوي، ٢٠١٥، ص ٤٢).

من الملاحظ عند تحليل المقومات الأساسية لمفهوم رأس المال البشري، أنها تدور حول بناء الإنسان وتوفير الشروط الدائمة لضمان وجود أفراد في المجتمع، قادرين على إحداث التطور بصورة مستمرة لمسيرة تغيرات العصر، وهذا لن يتم إلا من خلال استراتيجية تنمية لرأس مال البشري، بحيث تعتمد الوسائل والأساليب العلمية والفنية والتربوية الحديث، القادرة على خلق وتطوير المعرفة العلمية، ونشر الخبرات والمعارف والقيم الحضارية بين السكان، لرفع أكبر قدر ممكن منهم إلى قوى ذات مستوى أعلى في ضوء الوسائل والمهام التي تضطلع بها عملية تنمية رأس مال البشري، كاستثمارات في الإنسان تتوخى أهدافا اقتصادية واجتماعية، ومن هنا فإن مسيرة تنمية رأس المال البشري ترتبط بشكل وثيق بمسيرة نظريات التنمية الاقتصادية، حيث أن تنمية رأس المال البشري هي جزء من كل عملية التنمية الاقتصادية. ولقد تطور مفهوم التنمية البشرية مع تطور البعد الإنساني في الفكر

التنموي السائد في كل مرحلة، ظهر مفهوم جديد للتنمية البشرية، والذي يحمل في طياته مفهوم التنمية المستدامة، ويتمثل في: "توسيع اختيارات الناس وقدراتهم من خلال تكوين رأس المال الاجتماعي، الذي يستخدم بأكثر درجة ممكنة من العدالة، لتلبية حاجات الأجيال الحالية بدون تعريض حاجات الأجيال المستقبلية للخطر" (محمد موساوي، ٢٠١٥، ص ٤٢).

وهكذا فإن طبيعة المهام الرئيسية التي تستهدفها عملية تنمية القوى البشرية، بما فيها الأهداف الاقتصادية، كونها متجددة ومستمرة تقترن بتنمية تقدم المجتمع، ولهذا فإن قيامها لا يتحدد بعصر معين أو عمر معين، أو مستوى اقتصادي... إنما هي عملية شاملة ترتبط بالإنسان في مرحلة إعدادة، لذلك فإن صيغة تكوين رأس مال بشري ترد ضمن مفهوم تنمية القوى البشرية، وعلى هذا الأساس فإن أي عملية تكوين يجب أن تتم في إطار استراتيجية شاملة لتنمية القوى البشرية في الدول، وتكوين مؤسسات بناء الإنسان التعليمية، التربوية، الثقافية، والمهنية التي تتمثل في مراحل الدراسة المختلفة، وفي المؤسسات الإنتاجية، ومؤسسات البحث العلمي هي المجالات الرئيسية للاستثمار في الإنسان، ليس فقط لغرض رفع مستوى الإنتاجية، وزيادة مردود الاستثمار المادي فحسب، وإنما لتحقيق تقدم حقيقي للمجتمع في المجالات المختلفة، وبما يساعد الدول النامية للالتحاق بالدول المتقدمة (محمد موساوي، ٢٠١٥، ص ٤٣).

وهكذا يتضح أن تنمية رأس المال البشري أضحت من أهم القضايا، وأكثرها إلحاحاً باعتبارها العملية الضرورية لتحريرك وصل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العملية والفنية والسلوكية، فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو مبادئ أو فلسفات تزيد من طاقاته على العمل والإنتاج، وهي أيضاً وسيلة تدريبية تزوده بالطرق العملية والأساليب المتطورة، والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل، وإن الدعائم الأساسية والمقومات الرئيسية لهذه العملية هي التربية والتعليم، التدريب، تنمية القدرات (محمد موساوي، ٢٠١٥، ص ٤٣).

لقد لاقت نظرية Maslow نجاحاً كبيراً، حيث تعتبر بناءً فكرياً مهماً في مجال التحفيز، حيث يشبع الفرد حاجاته بصفة نظامية ابتداءً من الحاجات الأولية، ثم ينتقل بالتدرج إلى إشباع الحاجات التي تليها في الأهمية، وبشكل تصاعدي، ويترتب عن إشباع مجموعة معينة من الحاجات إثارة الحاجات الأخرى، إذ تتوقف الحاجة على تحريك السلوك بمجرد إشباعها، وهو الأمر الذي يحقق التوازن الداخلي للفرد، وتعتبر هذه النظرية هي الأساس لظهور نظريات ودراسات أخرى، تعمل على فهم وتحليل دافعية الأفراد (ومان محمد توفيق، ٢٠١٦، ص ٢، ٤)

ب- نظرية X و Y:

أولاً: نظرية X: قدم «دوقلاس» ثلاث فرضيات تؤيد هذه النظرية:
شعور الفرد بالكراهية المتأصلة اتجاه عمله، ويحاول تفاديه وتجنبه قدر الإمكان.

لا بد من إجباره على أداء عمله، ولا بد من توجيهه ومراقبته، باستعمال كافة الطرق والأساليب، كلما دعت الضرورة إلى ذلك، لضمان الوصول إلى أهداف المؤسسة.

يفضل معظم الأفراد تلقي التعليمات والتوجيهات بالتفصيل من رؤسائهم، لتجنب إلقاء المسؤولية على عاتقهم، بغرض ضمان بقائهم واستقرارهم في العمل، حتى وإن كان على حساب طموحاتهم الفردية، بمعنى أن الأفراد لا

نظريات الموارد البشرية:

هنالك عدة نظريات التي دراسة الموارد البشرية، إذ تتمثل في كل من:

أ- نظرية تدرج الحاجات:

كان «ماسلوا» من أوائل الباحثين في مجال التحفيز، يرى أن كل فرد محفز بالرغبة في إشباع الحاجة التي يشعر بها، وبذلك فإن كل حاجة مشبعة لا يمكن أن تكون مصدر تحفيز، كما يضيف أن كل فرد يعاني من عدم إشباع دائم، نظراً لأنه إذا شعر بإشباع إحدى هذه الحاجات، فإنه سيحس مباشرة بالرغبة في إشباع الحاجة الموالية تصاعدياً (ومان محمد توفيق، ٢٠١٦، ص ٤٢).

يميلون إلى تحمل المسؤولية (ومان محمد توفيق، ٢٠١٦، ص ٤٣).

ثانياً: نظرية Y: قدم Gregor-Mc نظرية أخرى تسمى بنظرية Y تركز على الأساس التالية:

• الإنسان العادي لا يشعر بالكراهية اتجاه عمله، وإنما على العكس من ذلك، فهو بحاجة إلى العمل كما هو بحاجة إلى الراحة والرياضة.

• الرقابة والتوجيه الخارجيين المرفقين بأسلوب الوعد والوعيد لن يكونا السبيل المرجعي، والمناسب لدفع العامل نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

• إلزام الفرد بتحقيق أهداف المؤسسة تصطبجه مكافآت، يأمل الفرد في الحصول عليها، ومن أهمها إشباعه لحاجاته وطموحاته الفردية وتحقيقه لذاته.

• معظم الأفراد في المؤسسات يمتلكون القدرة على استخدام الفكر، وعلى التصور والابتكار من أجل إيجاد الحلول لمشاكل هذه المؤسسات (ومان محمد توفيق، ٢٠١٦، ص ٤٣).

ج- نظرية المتغيرين في التحفيز:

يعتبر «فريدريك هزبرج» من بين علماء الاجتماع الأوائل، الذين اهتموا بدراسة عامل التحفيز للأفراد داخل التنظيم، حيث طور نظرية

المتغيرين بناء على الأبحاث التي أجراها، على مجموعة من المديرين المهندسين والمحاسبين، وهي مشابهة بشكل كبير لنظرية «ماسلو»، وبنيت عليها إلى حد كبير (ومان محمد توفيق، ٢٠١٦، ص ٤٤).

بينت هذه النظرية العوامل المؤثرة في بيئة العمل، والتي تتمثل في:

- عوامل صيانة أو رقابة أو العوامل الواقعية.
- عوامل حافزة أو العوامل الدافعية.

ويقول بعض العلماء مثل: «بيزوتا» Buzz.R.V و«لفتون» Lefton.E.R، بأن الأفراد محفزون ليس من طرف عملهم، وإنما من طرف ما يقدم لهم عملهم، ويرى «لبويرسبيرنديد ليفي» Spe-L. و«راندلي» randidlevy، بأنه حالة شعورية ناتجة عن التناسب بين ما ينتظره الشخص من عمله، وما يجنيه فعلاً من إنجازه لعمله (ومان محمد توفيق، ٢٠١٦، ص ٤٥).

د- نظرية تمكين العاملين:

خلال العقدين الأخيرين زاد الاهتمام بدراسة تمكين العاملين في المؤسسات، حيث اتجهت إلى استخدام استراتيجية تمكين العاملين لتحسين أدائها (ومان محمد توفيق، ٢٠١٦، ص ٤٦).

تهدف هذه الاستراتيجية التي التغلب على البيروقراطية، من خلال خلق وإيجاد الاندماج الوظيفي المرتفع، كما أنه يساعد العاملين على

المساهمة والمشاركة في اتخاذ القرارات، وكذلك يساعد على تحمل مخاطر عملهم بشكل فعال، وأخيرا فإنه يساعد العاملين على حل المشكلات التي يواجهونها دون الانتظار حلها من قبل رؤسائهم (ومان محمد توفيق، ٢٠١٦، ص ٤٦).

ه- نظرية رأس المال البشري:

يظهر الاختلاف بين رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي فالمعرفة والمهارات في عقول الأفراد تمثل رأس المال البشري، وتتحول إلى رأسمال هيكلي فقط إذا تم نقلها وتحويلها إلى مستندات متنوعة بالمؤسسة (ومان محمد توفيق، ٢٠١٦، ص ٥٠).

ويقصد برأس المال البشري المعرفة والمهارات، بالإضافة إلى القدرات الذاتية لتحديد وإيجاد مصادر المعرفة والمهارات التي لا يمتلكها الأفراد حاليا، وهو ما يطلق عليها أحيانا بالمبادأة والابتكار أو قدرات المؤسسة (ومان محمد توفيق، ٢٠١٦، ص ٥١).

وقد ازداد مفهوم رأس المال البشري كمصدر للميزة التنافسية في إطار التحول العصر المعرفة، حيث أصبحت الموارد البشرية وطرق تسييرها، من أهم ركائز الميزة التنافسية في السنوات الأخيرة، حيث أصبحت حسب العديد من الدراسات أهم أصول المؤسسة بل وثروتها الحقيقية (ومان محمد توفيق، ٢٠١٦، ص ٥١).

مفهوم النمو الإقتصادي:

النمو الاقتصادي هي الزيادة السنوية المعبر عنها بالنسبة المؤوية للناتج الوطني الصافي، والناتج المحلي أو الإجمالي الحقيقي مقاسا بالنسبة للفرد (بن لشهب حمزة وآخرون، ٢٠١٨، ص ٧٠).

قياس النمو الاقتصادي:

يقاس معدل النمو الاقتصادي، بمعدل النمو في الناتج القومي الحقيقي، أي التغيرات التي تحدث في الدخل القومي الحقيقي عبر الزمن. ويكرر ذلك عبر سنوات المكونة لسلسلة محل الدراسة، ومن الناحية أخرى يميل الاقتصاديون للأخذ بمقياس معدل التغير في الدخل الفردي الحقيقي، بدلا من التغير في الدخل القومي الإجمالي، للتعبير عن معدل النمو الاقتصادي من منطلق أن:

الدخل الفردي الحقيقي = الدخل القومي الحقيقي / عدد السكان.

وبالتالي فإن:

معدل التغير في الدخل الفردي الحقيقي =
معدل التغير في الدخل القومي الحقيقي - معدل التغير في السكان (بن لشهب حمزة وآخرون، ٢٠١٨، ص ٧٠)

عناصر النمو الاقتصادي:

يعتبر تحديد مصادر النمو وكيفية التحكم فيه، أحد أهم النظرية الاقتصادية، فالعملية

الفيزيائية والثقافية التي يمكن للإنسان استخدامها، في إنتاج السلع والخدمات الضرورية لتلبية حاجياته.

• تراكم رأس المال: تتمثل بمجموعة الاستثمارات والتجهيزات والبنى التحتية التي يمتلكها اقتصاد معين.

• التقدم التكنولوجي: فكل من الرأس المال والإمكانات الإنتاجية يلعب دورا هاما في ازدهار الاقتصاد ونموه (بن لشهب حمزة وآخرون، ٢٠١٨، ص ٧٠).

أهمية تحليل النمو الاقتصادي:

نعني بأهمية النمو الاقتصادي ما يحققه للبلد والفرد والمجتمع من مزايا ومحاسن:

• بالنسبة للأفراد: إن النمو الاقتصادي يعمل على زيادة دخل الفرد الحقيقي، وكذلك زيادة الإنتاج المادي الموجه لتلبية الحاجات الإنسانية المختلفة، وبالتالي فإنه يرفع من القدرة الشرائية للأفراد ويساعدهم في القضاء على الفقر ومظاهر البؤس بين الأفراد وتحسين الصحة العامة. كما يساعد النمو على تخفيض عدد ساعات العمل للأفراد، ويفتح لهم آفاق التحضر والرفاهية (ياسر محمد أحمد أبو عيد، ٢٠٢٠، ص ٥٤).

• بالنسبة للدولة: يعمل النمو الاقتصادي على زيادة عائدات الدولة، وبالتالي فإنه يسهل عليها القيام بمهامها المختلفة ويدفعها للبحث

الإنتاجية تعتمد على استعمال عوامل الإنتاج (العمل، ورأس المال) ويستطيع أي مجتمع أن يزيد من الناتج الذي هو حاصل عملية الإنتاج، عن طريق زيادة الموارد المستخدمة، أو بتحسين إنتاجية هذه الموارد والتي تتحقق نتيجة لتحسين نوعية العمال ذاتها (رفع مستوى التأهيل عن طريق التعليم أو التدريب)، أو نتيجة استخدام التكنولوجيا الحديثة (تطوير تقنيات الإنتاج)، أو نظم إدارية أفصل وسياسات حكومية أكثر مرونة وفعالية، وعلى هذا الأساس يتم التمييز بين:

• النمو الاقتصادي المكثف، وهو النمو الاقتصادي الناتج عن تحسين مستوى إنتاجية عوامل الإنتاج (مع المحافظة على نفس كميات المدخلات).

• النمو الاقتصادي الموسع، وهو النمو الاقتصادي الناتج عن توسيع في حجم عوامل الإنتاج المستعملة في العملية الإنتاجية (زيادة الاستثمارات كالمصانع والمزارع...) (محمد موساوي، ٢٠١٥، ص ٨٥). وعليه تعتمد محددات النمو الاقتصادي على مختلف متغيرات الإنتاج لإظهار عوامل الإنتاج الرئيسية حسب مختلف التركيبات فهي ملزمة بضمان نمو متوازن ودعم المجتمعات الاقتصادية في المدى الطويل وبالتالي ترتكز عملية النمو الاقتصادي على ثلاثة عناصر أساسية:

• عنصر العمل: ويقصد مجموع القدرات

عن تقنيات جديدة في مجال الإنتاج، كما أن النمو يؤدي بالدولة إلى إعادة توزيع الدخل على الأفراد، وضمان تقديم أفضل الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم، بالإضافة إلى بحث الدولة في مصادر النمو يجعلها تستطيع بناء استراتيجية مستقبلية لمواصلة هذا النمو، وذلك بناء على إحصائيات ميدانية (ياسر محمد أحمد أبو عيد، ٢٠٢٠، ص ٥٤).

النظريات الاقتصادية والنمو الاقتصادي

أ- النظرية الكلاسيكية:

تتضمن نظرية النمو الكلاسيكية آراء كل من «آدام سميث» و«دافيد ريكاردو» المتعلقة بالنمو، بالإضافة إلى آراء كل من «جون ستيوارت ميل» حول الأسواق، و«روبرت مالتوس» حول السكان، ارتكز الكلاسيكيون في تحليلهم للنمو الاقتصادي على أن التراكم الرأسمالي هو مفتاح التقدم، وأنه كلما ارتفع معدل الأرباح، زاد معدل التكوين الرأسمالي والاستثمار، وأن الأرباح تميل للتراجع بسبب تزايد حدة المنافسة، كما اعتقد الكلاسيكيون بحتمية الوصول إلى حالة الاستقرار كنهاية لعملية التراكم الرأسمالي، لأنه ما أن تبدأ الأرباح في التراجع حتى تستمر إلى أن يصل معدل الربح إلى الصفر، ويتوقف التراكم الرأسمالي، ويستقر النمو السكاني، وتصل الأجور إلى حد الكفاف (زروخي صباح، بدون سنة، ص ٧٧).

ب- النظرية النيو كلاسيكية:

ظهر الفكر النيو كلاسيكي في السبعينات من القرن التاسع عشر، وبمساهمات أبرز روادها: «ألفرد مارشال»، «فيسكال وكلارك»، القائمة على أساس إمكانية استمرار عملية النمو الاقتصادي، دون حدوث ركود له، كما أوردت النظرية الكلاسيكية، لعل أهم أفكار النيو كلاسيكية تتمثل في كون النمو الاقتصادي عملية مترابطة متكاملة ومتوافقة، ذات تأثير إيجابي متبادل، حيث يؤدي نمو قطاع معين إلى دفع القطاعات الأخرى للنمو، كما أن نمو الناتج الوطني، يؤدي إلى نمو فئات الدخل المختلفة، كما أنه يعتمد على مقدار ما يتاح من عناصر الإنتاج في المجتمع، حيث يعتبر الكلاسيكيون يربطون بين التغيرات السكانية وحجم القوى العاملة، مع التنويه بأهمية تناسب الزيادة في السكان مع حجم الموارد الطبيعية المتاحة (زروخي صباح، بدون سنة، ص ٧٧).

ج- نظرية الكيترية:

ترتبط هذه النظرية بالأفكار الاقتصادية «لجون مينارد كيتر» (١٨٨٣-١٩٤٦) الذي تمكن من وضع الحلول المناسبة لأزمة الاقتصادية العالمية للفترة (١٩٢٩-١٩٣٢)، وبموجب هذه النظرية فإن قوانين نمو الدخل القومي ترتبط بنظرية المضاعف، حيث يزداد الدخل القومي، بمقدار مضاعف للزيادة الحاصلة في الإنفاق الاستثماري، ومن خلال الميل الحدي للاستهلاك، والتفريق هذه النظرية بين ثلاثة معدلات للنمو هي: (معدل النمو الفعلي، معدل النمو المرغوب،

ومعدل النمو الطبيعي)، ويجب أن يتحقق التعادل بين النمو الفعلي مع معدلين المرغوب والطبيعي (زروخي صباح، بدون سنة، ص ٧٧).

د- النظرية الحديثة:

ركزت هذه النظرية على النمو الاقتصادي في الأجل الطويل، نتيجة استمرار الفجوة التنموية بين البلدان الصناعية المتقدمة والبلدان النامية، منها:

نموذج «بول رومر و روبرت لوكاس» سنة ١٩٨٦، التي تمحورت حول تطوير الإطار التاريخي لتحقيق تحول نوعي ذاتي في مجال المعرفة والتقدم التقني، أما «غريك مانكيوي، دفيدرومر، دافيد ويل» (١٩٩٢)، فقد استندت أبحاثهم على صياغة الجديدة لدالة الإنتاج، بالترابط مع السلاسل الزمنية وإحصاءات النمو، في البلدان النامية، التي تركز على أهمية التقدم التقني في النمو الاقتصادي من خلال اكتشافات والاختراعات والابتكارات، وفي نفس الوقت فإن مثل هذه الدالة لا يفسح المجال لرأس المال البشري لتوسيع مساهمته في العملية الإنتاجية، لكون معاملات المرونة للعناصر الثلاثة مساويا للواحد والصحيح، وبالتالي تنفرد هذه النظريات بأنها قسمت رأس المال إلى جزأين، رأس المادي، رأس المال البشري، في ظل هذه النظرية ينسجم مع مفهوم معدلات النمو اللائمة لصالح الفقراء، حيث يتم مناقشة المضامين الأساسية لتطوير الحياة السكان، خاصة الفقراء الذين

يعيشون تحت خط الفقر، وذلك لا يتحقق إلا من خلال تطوير مستويات التعليمية والصحية والخدمات الأساسية، وكل ما يتعلق بزيادة مساهمة العنصر البشري في العملية الإنتاجية (زروخي صباح، بدون سنة، ص ٧٨).

نتائج الدراسة

- توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى التعرف على كل من الموارد البشرية والنمو الاقتصادي.
- بالإضافة إلى إبراز بعض نظريات كل من الموارد البشرية والنمو الاقتصادي.
- كما بينت هذه الدراسة العلاقة الموجودة بين الموارد البشرية والنمو الاقتصادي لدولة ما.
- كما تعرفنا على أهمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي.

خلاصة

نستنتج من خلال ما سبق ذكره، أن للموارد البشرية أهمية جدّ بالغة، فتكوين مجتمع قادر على الإنتاج سلع وخدمات، هو مجتمع ناجح ومتقدم، خاصة إذا توفرت المواد الأولية في الدولة، إذا الاستثمار في الرأس مال البشري، ينعكس على تحقيق النمو الاقتصادي للدولة.

مقترحات الدراسة

- إجراء دراسات أخرى بنفس متغيراتها.
- القيام بدراسات تحليلية لتبيان مدى عظمة المواد البشرية والدولة.

- القيام بدراسات لبيان كيفية تكوين المواد البشرية الذي ينعكس على اقتصاد الدولة.

قائمة المراجع

- بارلث نعيمة (بدون سنة). تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية. مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، ص ٢٧٣-٢٨٨.
- بايموت يوغرطة، ديب علي (٢٠١٦). تقييم فعالية لوحة القيادة للموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية حالة لمجتمع الوطني لصناعة البلاستيك والمطاط ENPC. معارف مجلة علمية محكمة، مجلد ١١، عدد ٢١، ص ٣٧٦-٣٩٥.
- بن لشهب حمزة، قرومي حميد (٢٠١٨). دور الإنفاق العام في تحقيق النمو الاقتصادي بالجزائر دراسة تحليلية للفترة (٢٠٠٠-٢٠١٧). مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد ٠٤، العدد ٠١، ص ٦٥-٨٨.
- زروخي صباح (بدون سنة). محددات النمو الاقتصادي خارج القطاع النفطي في الجزائر
- دراسة قياسية تحليلية للفترة (١٩٩٣-٢٠١٥). مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسة إقتصادية، المجلد ١١، العدد ٣١، ص ٧٥-٨٦.
- قرواط يونس (٢٠٢٢). ممارسة تنمية الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في ظل التحول الرقمي وتحدياته - دراسة جامعة المسيلة. مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد ٠٧، العدد ٠٢، ص ٣٢٣-٣٣٦.
- محمد موساوي (٢٠١٥). الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي حالة الجزائر (١٩٧٠-٢٠١١). أطروحة الدكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.
- محمود شنة، يوسف جوادى (٢٠٢٣). متطلبات التحسين المستمر وعلاقتها بعمليات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية - دراسة ميدانية في مؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB بسكرة. مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، المجلد ٠٧، العدد ٠٢، ص ٣٢٧-٣٤٦.
- ومان محمد توفيق (٢٠١٦). تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية دراسة في الأبعاد السوسيو-تقنية حالة مديرية الأمن لولاية بسكرة. أطروحة دكتوراه غير منشورة،

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة
محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

- ياسر محمد أحمد أبو عيد (٢٠٢٠). مدى
تأثير كل من النفقات العامة والمساعدات
الخارجية على النمو الاقتصادي في الضفة
الغربية وقطاع غزة للفترة (٢٠٠٨-٢٠١٧).
مجلة الاقتصاد والمالية، المجلد ٠٦، العدد
٠١، ص ٤٨-٥٩.

The importance of human resources in achieving economic growth

Dr. Hayat Khabut

Abstract

Human resource development is one of the basic foundations of the state, because it is a set of strategies and processes designed, because it provides people with the knowledge that increases their energy to work and produce, and it is also a tool for training, because it gives him the opportunity to reconsider his behavior at work ,and his behavior in his job, and therefore this is reflected in the country's economy, based on the foregoing, the idea of studying this topic come with the aim of identifying the importance of human resources in achieving economic growth for the contry, based on the descriptive analytical approach.

Keywords : human resource - economic growth.