

الموارد البشرية و معايير الكفاءة الإستخدامية لخدمة التنمية المستدامة

بوزيان عثمان

جامعة سعيدة

bouzianealg@yahoo.fr

تقديم:

يعتبر استخدام الموارد الاقتصادية من أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها جميع اقتصاديات البلدان، من أجل بلوغ مستوى معيشة مقبول و الوصول إلى معدل الرفاهية و درجة التقدم المطلوب، ناهيك على أن مدى النجاح في تحقيق معدلات التنمية الاقتصادية يرتبط بمدى وفرة و تنوع و كفاءة الموارد الاقتصادية. لقد قدم الاقتصاديون دراسات علمية لتوزيع الموارد النادرة بين الاستخدامات البديلة المختلفة، فاعتبروا الموارد البشرية من أكثر تلك الموارد أهمية، و مصدر القيم كافة، و هكذا فإن الكم البشري لبلد ما قد يكون مصدرا لقوة اقتصادية نشطة و فعالة، يتفاعل مع أي حجم من الموارد الطبيعية لتحقيق ضرب من الرفاهية الاقتصادية. يسود الاعتقاد أن الزيادة في معدل تكوين رأس المال البشري و أثره في تعجيل عملية التنمية الاقتصادية يمكن إعتقادها إذا لم يتم خلق المعرفة بنفس المعدل على الأقل، و على ذلك فالنظرية التقليدية للاستثمار يلزم توسيعها لتشمل الإنفاق الذي يساهم في تحسين نوعية رأس المال البشري و رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد، و أهم هذا الإنفاق الاستثماري، الإنفاق على الصحة و التعليم. و الملاحظ أن كفاءة و إنتاجية الموارد البشرية في الوقت الحاضر أقل مما يجب أن تكون عليه، و لعل ذلك راجع إلى قصور المداخل الكمية لقياس عوائد و تكاليف الاستثمار في الأصول غير الملموسة، و بالتالي صعوبة التنبؤ بالأثر الاقتصادي للبدائل المختلفة الخاصة برأس المال البشري.

1/ الموارد البشرية و مداخل التنمية المستدامة:

كان النمو بالنسبة لاقتصادي التنمية خلال الخمسينات و الستينات من القرن الماضي عملية تحول اقتصادي و اجتماعي و سياسي معقدة، فقد ظهرت مفاهيم اقتصادية جديدة للإلمام ببعض أبعادها من بينها نظرية مراحل التنمية، و فائض البطالة و البنيوية...إلا أنه خلال أواخر الثمانينات و أوائل التسعينات عاد الاقتصاديون في مجال التنمية إلى الرأي المتضمن للنمو كونه تصحيح السياسات الوطنية معنية بتخفيض العجز في المالية العامة، و قيود أقل على التجارة الدولية و التدفقات الدولية و التدفقات المالية، و دور أكبر للأسواق في تخصيص الموارد، لتساهم هذه العناصر في بلورة مفهوم التنمية مع بداية القرن الجديد بأبعادها الشاملة التي تجاوزت تشغيل عوامل الإنتاج في حدودها القصوى إلى المحافظة على هذه العوامل بتمكينها للأجيال القادمة و البحث عن بدائل للتنمية الحقيقية التي تقوم على تحقيق ذاتية الإنسان، و توفير مجال أكبر للاختيار لديه بحيث لا تنتهي هذه التنمية بانتهاك مورد معين، و هو ما صار مرادفا لمصطلح "التنمية المستدامة".

بناء على ما سبق يظهر النمو في زيادة الحجم، أي الإنتاج و زيادة الاستهلاك من الموارد المختلفة، بينما يقصد بالتنمية التوسع و تفهم الإمكانيات المتاحة للوصول إلى حالة أكبر و أفضل و أشمل، بالتالي فإن النمو الاقتصادي الذي يعني زيادة كميات الإنتاج، لا يمكن أن يستمر و يكون مستداما في ظل إمكانيات محدودة، بالمقابل فإن التنمية الاقتصادية و التي تعني تحسين نوعية الحياة دون أن يؤدي ذلك بالضرورة إلى زيادة في الموارد التي يتم استهلاكها ينمن أن تكون مستدامة، و هو ما يعني أنه من الضروري أن تصبح التنمية المستدامة الهدف الرئيس في الأجل الطويل للسياسات الاقتصادية و غير الاقتصادية، بالاستجابة لحاجات الحاضر من دون المساومة على قدرة الأجيال القادمة على الوفاء بحاجاتها، لذلك أخذت التنمية المستدامة الأبعاد المفهومية الآتية:

التنمية التي تفي احتياجات الجيل الحالي دون الاضرار بقدرة الأجيال القادمة على الوفاء باحتياجاتها. حالة تتوافق فيها عمليات استغلال الموارد و اتجاهات الاستثمارات و التطور التكنولوجي و التغييرات المؤسسية (التنظيمية) مع احتياجات المستقبل مثلما تتوافق مع احتياجات الوقت الحاضر.

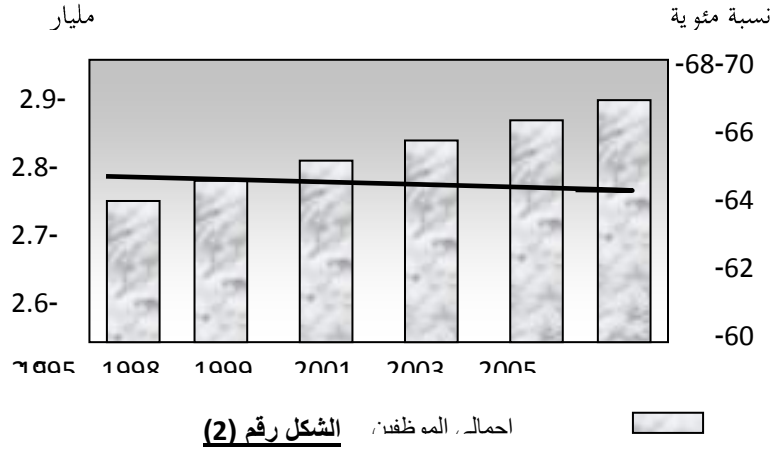
و الشكل (1) التالي يوضح حسب هذه المفاهيم أبعاد التنمية المستدامة.



الشكل رقم (1) أبعاد التنمية المستدامة (1)

إن تحقيق أهداف التنمية المستدامة تمر عبر إيجاد السبل اللازمة لتعزيز النمو و ضبط سياسات الاقتصاد الكلي، و السياسات الهيكلية التي تعزز المنافسة و المرونة و مؤسسات اقتصادية و غير اقتصادية قوية... إلا أن هناك صعوبة في تجسيد هذه الوصفة التي تتسم بتجميع الموارد و تحريك عوامل الإنتاج، و مصادر الثروة التي تتنامى فيها إنتاجيتها الاقتصادية، و من ثم تأتي إمكانية إحلال الموارد محل غيرها لبلوغ الاقتصاد بالكلفة، و في ظل بدائل التنمية المستدامة القائمة على الموارد غير القابلة للفناء تظهر الموارد البشرية كوسيلتها في ذلك و في نفس الوقت هدفها، حيث تعنى التنمية المستدامة بإعادة توجيه الموارد لضمان الوفاء

بالاحتياجات البشرية الأساسية (2)، بتوسيع اختيارات الأفراد من خلال توسيع نطاق القدرات البشرية و ترشيدها و حوكمتها في ميادين النشاط الاقتصادي المختلفة، فقد توسع الاقتصاد العالمي بشكل كبير مع النمو الصحي المنتشر على نطاق كبير في كل من العمالة وإنتاجية العمل، ففي العام 2005 زادت قوة العمل في العالم و التي تشمل أولئك الذين يعملون و الذين يبحثون عن عمل بنسبة 17% عن العام 1995 (3) (لاحظ الشكل رقم (2)).



الشكل رقم (2)

احمال المهـوظفين

نسبة المهوظفين السكان

و لقد تأكد الدور الاستراتيجي للموارد البشرية بإصدار هيئة الأمم المتحدة لتقريرها الأول حول

تنمية الموارد البشرية، حيث عرفتها بأنها: "عملية توسيع القدرات البشرية و الانتفاع بها" (4)

و يلاحظ في هذا الصدد أن تنمية الموارد البشرية لها جانبان، هما: جانب تكوين القدرات حيث

يشير إلى الطريقة التي يتم بها مزج العناصر للحصول على منتج ما، و هذه العناصر ممثلة في التعليم، الصحة،

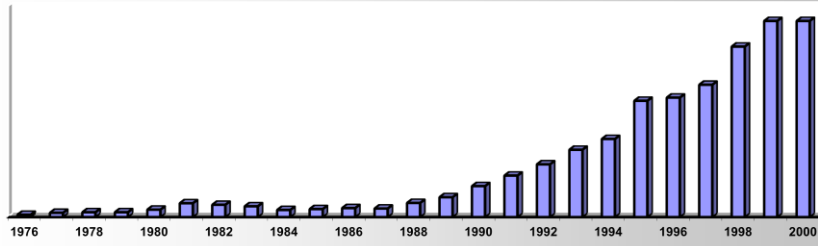
التدريب و التغذية... للحصول على مستوى معين لتنمية الموارد البشرية (5)، و الجانب الثاني هو

جانب الاستفادة من هذه القدرات. إن الدور الاستراتيجي الذي صارت تلعبه اليوم الموارد البشرية كان

نتيجة التغير الكبير خلال الأربعين سنة الماضية الذي حدث على مستوى طبيعتها، تكوينها، نوعيتها، و

تركيبها، و يعتبر اتساع حجم الموارد البشرية المظهر الأول لهذا التغير، (لاحظ الشكل (3)).

الشكل (3) عدد المتقدمين للحصول على شهادة من معهد تأهيل الموارد البشرية بالولايات المتحدة الأمريكية



النسبة المئوية	السبب	
28	إرضاء الطموح الذاتي.	1
25	تعزيز فرص الترفي.	2
19	المساعدة في الحصول على وظائف أخرى.	3
12	اختبار فهم الفرد للمعرفة الخاصة بمجال الموارد البشرية.	4

الأسباب الرئيسية للحصول على شهادة من معهد تأهيل الموارد البشرية (6)

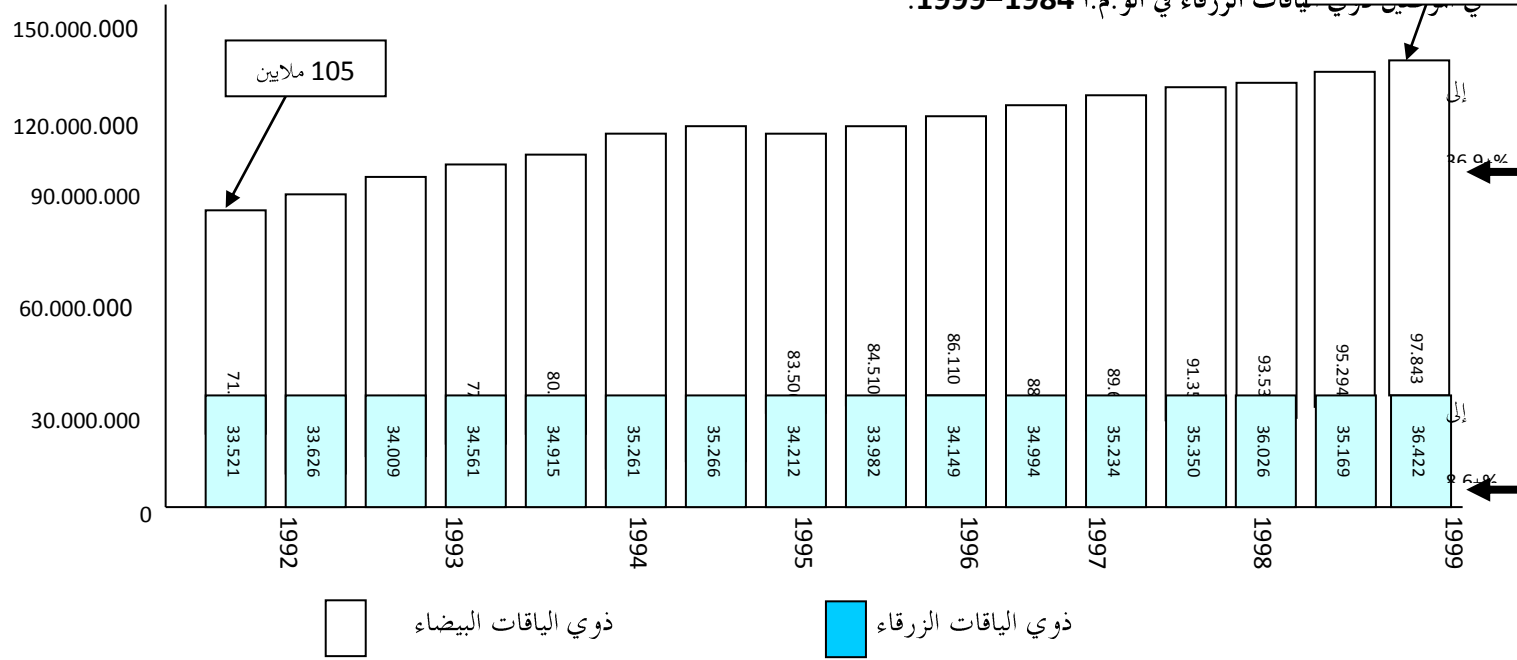
توجد عدة عوامل أدت إلى هذا التطور الذي حدث في الموارد البشرية، و بالتالي دورها في الحياة الاقتصادية في العصر الحديث، نوجز أهمها فيما يلي:

- ارتفاع و تعقد مستوى التقنية.
- ارتفاع مستويات التعليم.
- الياقات الزرقاء و الياقات البيضاء، (ارتفاع العمالة النشطة في المعرفة). أنظر الشكل (4).
- زيادة حجم العمالة النسائية.
- التزام الحكومات بتحقيق العمالة الكاملة.

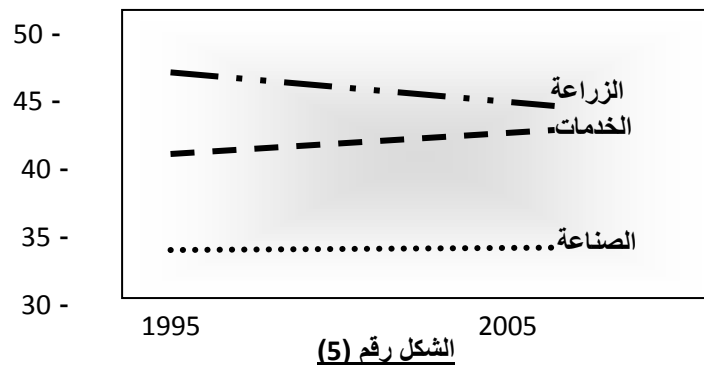
النمو في الموظفين ذوي الياقات البيضاء، مقابل نسبة النمو

134.3 مليوناً

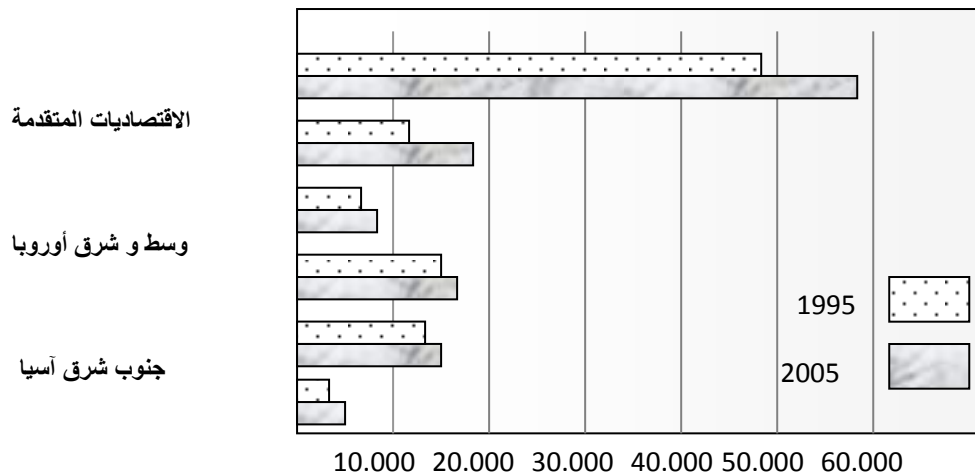
في الياقات الزرقاء في الو.م.أ. 1984-1999.



إن الوظائف تنتقل إلى قطاع الخدمات بصفة خاصة باعتباره أكبر موفر للعمل، مما يعكس هجرة الموارد البشرية من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية أنظر الشكل (5).



و قد ارتفعت إنتاجية العمل (مقاسة بإنتاجية العامل) بمقدار 2.6% العام 2005، مقارنة بنسبة 3% العام 2004، و منذ العام 1995 نمت بمعدل متوسط سنوي 2% (أنظر الشكل (6)).



الشكل رقم (6)

و قد انخفضت نسبة العمال الذين يعيشون على دولارين أو أقل في اليوم إلى 48% من قوة العمل العالمية الموظفة، بعد أن كانت 55% العام 1995 و إن كانت النسبة تختلف من منطقة لأخرى. إن تحول دور الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة تزامن مع القيمة المضافة التي صارت تخلقها و المرتكزة على إنتاج المعرفة و المعلومات بدل الزراعة أو الصناعة، باعتبارها المورد الأكثر إستراتيجية لضمان ديمومة التنمية، و بذلك تبلور السمة المحورية لعوامل التنمية في الاهتمام المكثف بالإنسان و استثمار قدراته الذهنية، و تفرع عن تلك السمة المحورية الاهتمام بالعلم و البحث العلمي كأساس لأي عمل، و الاهتمام بتنمية التراكم المعرفي باعتباره مصدر تجديد الطاقات و الموارد (8).

أ- الأبحاث و التنمية: حيث يتم استخدام قياسي مدخلات بشكل أساسي: النفقات المخصصة للأبحاث و التنمية، و فريق العمل المستخدم لأجل الأبحاث و التنمية، هذه المؤشرات تخضع لمدة طويلة، لعملية جمع منتظمة و معيارية للبيانات مما يسمح بإجراء تحاليل ديناميكية و مقارنات دولية، تركز المعايير على المبدأ الذي بموجبه تشمل الأبحاث و التنمية الاختبارية، لأعمال منجزة بطريقة منهجية بهدف زيادة مجموعة المعارف و استخدامها لتطبيقات جديدة.

ب- براءات الاختراع: براءة الاختراع هي حق احتكار مؤقت تمنحه الحكومة إلى مخترع مقابل نشر اختراعه لفترة محدودة ووفقا لشروط معينة، تستخدم ثلاثة معايير رئيسية لتعداد براءات الاختراع:

- التعدادات وفقا للأولية (البلد الذي يتم تقديم فيه الطلب الأول).
- التعدادات وفقا لبلد إقامة المخترع، تعكس القدرة التكنولوجية لبلد ما.
- التعدادات وفقا لبلد إقامة مودع الطلب، تمثل التحكم بالاختراع.

غير أن هناك حدود عديدة لاستخدام إحصائيات براءات الاختراع كمؤشرات لاقتصاد المعرفة، حيث لا يمكن أن تنل كل الاختراعات من الناحية التقنية براءة الاختراع، كما تقدم بحسب القطاع الصناعي، و حجم الشركات، و الاختلافات القانونية في الدول.

ج- المنشورات العلمية: إن بيانات العلم الكمي للفهرسة تتركز على عدد من المنشورات لتقييم نتائج نشاطات أبحاث أساسية، و تسمح بقياس ثلاثة أنواع من المؤشرات:

- مؤشرات ذات تركيز علمي.
- مؤشرات التخصصات العلمية حسب المادة.
- مؤشرات تأثير الأبحاث (عدد الشهادات) حسب المادة.
- كما تسمح هذه المؤشرات بتحليل العلاقات بين النظام العلمي و المعرفة التكنولوجية.

د- ميزان المدفوعات التكنولوجي: ميزان المدفوعات التكنولوجي هو إجراء لعمليات نقل دولية للتكنولوجيا غير المدججة، و هي تضم أربع فئات:

- نقل الدراية و التراخيص.
- نقل الامتيازات و العلامات و النماذج.
- نقل الخدمات التقنية و الدراسات الهندسية.
- الأبحاث ذات الطابع الصناعي.

ه- التعليم و التدريب: تسمح المؤشرات القائمة على التعليم بتقييم المعارف و المهارات المكتسبة خلال المرحلة التعليمية الرسمية، و ذلك عن طريق مؤشرات مستوى تدريب السكان، قياس مهارات الراشدين، قياس الخصائص الفردية للأشخاص (9). أما المؤشرات القائمة على التدريب فهي تتركز على بيانات الموارد المخصصة للتدريب من قبل أفراد أو شركات أو حكومات.

و- الكفاءات و المهن: و تشمل مجموعة من المؤشرات من بينها:

- الموارد البشرية المخصصة للعلم و التكنولوجيا.
- مؤشرات تنقل الموارد البشرية.

2- مكونات رأس المال البشري و مفهوم الكفاءة الاستخدامية:

لقد أشار الاقتصاديون إلى أن استثمارات رأس المال البشري هو اصطلاح وضع مفاهيم الموارد البشرية على أنهم يجسدون مجموعة من المهارات التي يمكن تأجيرها لأصحاب العمل، و تنتج المعرفة و المهارات التي يملكها الفرد -و التي تأتي من التعليم و التدريب- مخزونا معيناً من رأس المال المنتج، و لهذا فإنه ينظر إلى الثروة الاجمالية للمجتمع كمجموعة من رأس المال البشري يشتمل على الاستثمارات المتراكمة في تلك النشاطات كالتعليم و التدريب الوظيفي و الهجرة. (أنظر الجدول رقم 1). اهتمام الاقتصاديين برأس المال البشري اهتمام قديم، و على رأسهم الاقتصادي آدم سميث Adam Smith الذي اعتبر كل القدرات المكتسبة لسكان بلد ما كجزء من رأس مالها، ثم نجد إرفينغ فيشر Irving Fisher، فيما بعد يبرز المعنى الشامل لرأس المال و يضم إليه العنصر البشري، ثم مارشال Marshall الذي أكد أهمية رأس المال البشري، بل و أكد على أهمية الاستثمار في التعليم.

و يمكن تحديد بداية الاهتمام الجاد بالاستثمار في الرأس المال البشري عندما ألقى شولتز T.W.Schultz محاضراته الشهيرة في ديسمبر عام 1960 أمام الجمعية الاقتصادية الأمريكية، والتي حصل بموجب أبحاثه على جائزة نوبل في العام 1979، ليسود الاعتقاد بأن الزيادة في معدل تكوين رأس المال البشري و أثرها في تعجيل عملية التنمية الاقتصادية المستدامة يمكن إعاقتها إذا لم تتم المعرفة و الخبرات البشرية بنفس المعدل على الأقل، و على ذلك فالنظرية التقليدية للاستثمار تم توسيعها لتشمل الإنفاق الذي يساهم في تحسين نوعية رأس المال البشري، و رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد.

الافتراض	التفكير الاقتصادي القديم	التفكير الاقتصادي الجديد
الموارد الاقتصادية...	محدودة و مقصورة على الموارد المتاحة في الأرض.	محدودة و غير محدودة باعتبارها أفكارا تبدها العقول البشرية.
مبدأ الثروة هو...	لازيادة في المجموع الفعلي للأشياء المادية.	المعرفة و الأفكار الكلية في تزايد.
القانون الاقتصادي الأساسي هو...	العوائد متناقصة بسبب ندرة الموارد و ينتج عن ذلك ازدياد تكلفة الوحدة الواحدة.	العوائد متزايدة لأن تكرار الاكتشافات يؤدي إلى هبوط تكلفة الوحدة الواحدة.
الأسواق تعمل ك...	أسواق سلعية قائمة على نفس المنتجات و الموارد.	أسواق قيمة مضافة قائمة على منتجات مختلفة بشكل متميز و موارد فكرية فريدة.
الملكية تعني...	حقوق ملكية الأشياء إلى الأبد.	حقوق ملكية الأشياء براءات اختراع لمدة محدودة.
العمل منظم بواسطة...	تقسيم العمل.	شبيكات تعامل بين أصدقاء أو نضراء.
الأهداف الاقتصادية الرئيسية هي...	الإنتاج الكفء و استخلاص الكفاءات من العمل و الآلات.	تدعيم الاكتشاف المستقبلي من خلال تسمية الإبداع البشري و المعرفة.
خلق القيمة يتم من خلال...	سلاسل قيمة مكونة من علاقات بسيطة تشبه خط إنتاج.	شبيكات قيمة مؤلفة من علاقات معقدة و ديناميكية و معتمدة على بعضها.
المؤشرات الاقتصادية...	كمية.	كمية و كيفية.

الجدول رقم (1)

و قد أثار مفاهيم نظرية الاستثمار في الرأس المال البشري لشولتز عددا من الباحثين في مجال الاقتصاد لمعرفة مدى إمكانية تطبيق هذه النظرية في بعض مجالات الاستثمار البشري، و قد كانت أبحاث بيكر في مجال الاستثمار في التدريب من أهم الإسهامات في مجال الاستثمار البشري و التي بنى عليها حصل على جائزة نوبل في العام 1993. حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل، فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بتلك المكونات الأقل مادية و هي رأس المال البشري. فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة البشرية، و تجنب أي تحليل منظم لهذه الثروة، لذا فقد ركز اهتمامه للوصول إلى نظرية الاستثمار في رأس المال البشري تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية.

لقد أشار شولتز إلى ضرورة اعتبار مهارات و معرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه... فمن وجهة نظر شولتز أن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية، عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، و من هنا فهو يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي. و قد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري، على ثلاث فروض أساسية، هي:

الفرضية الأولى: النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

الفرضية الثانية: يمكن تفسير الاختلافات في الإجراءات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

الفرضية الثالثة: يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

و في تحليل شولتز للتكلفة و الإيرادات المتعلقة بعملية التعليم، ركز على أهمية الإيرادات الضائعة للفرد من منظورين:

فالأول: إمكانية النظر إلى دراسة الفرد على أنها عمل، و أن هذا العمل من بين أشياء أخرى يمكن أن يساعده على تنمية

موارده البشرية.

و أما الثاني: افتراض أن الفرد لو لم يكن ملتحقا بالعملية التعليمية، فإنه يمكن أن يكون مشتركا في القوى العاملة، يحقق

إنتاجا أو يؤدي خدمة ذات قيمة اقتصادية، و التي يحصل عليها على أجر، و على هذا فإن هناك تكلفة فرصة بديلة للالتحاق بالمدرسة.

أما بيكر، فيعتبر واحد من أهم الباحثين الذين أسهموا في بناء و تطوير نظرية رأس المال البشري. فقد حول التركيز إلى دراسة

الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي و غير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري، من تعليم، و هجرة و رعاية صحية، مع

تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب... و يعد التدريب من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية في توضيح تأثير رأس المال

البشري على الإيرادات، العمالة، و على المتغيرات الاقتصادية الأخرى. كما يعد معدل العائد على الاستثمار هو العامل الأساسي و

الأكثر أهمية في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري، فإذا تساوت القيمة الحالية لصافي الإيرادات لوظائف مختلفة، فإن تكلفة

الاستثمار، و معدل العائد يمكن تقديرها من خلال المعلومات عن صافي الإيرادات.

و قد افترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحددة و المحفزة للاستثمار في رأس المال البشري، و من أمثلة هذه المتغيرات العمر

المتوقع للفرد، الاختلافات في الأجور، درجة الخطر، السيولة و المعرفة. و يقدم تحليل الاستثمار البشري تفسيراً موحداً لعدد كبير من

الظواهر التطبيقية، مثل: شكل العلاقة بين العمر و الإيرادات، فتؤدي معظم الاستثمارات في رأس المال البشري إلى زيادة الإيرادات، و

لكن في عمر متقدم نسبياً، لأن العائد المتحقق من الاستثمار يعد جزءاً من الإيرادات، و تنخفض هذه الاستثمارات في العمر الصغير،

لأن التكلفة تخصم من الإيرادات في ذلك الوقت، و طالما أن هذا التأثير على الإيرادات يأخذ صفة العمومية على الأنواع المختلفة من

الاستثمارات البشرية، فإنه يمكن بهذا الوصول إلى نظرية شاملة موحدة، و قد لوحظ أن بعض الاستثمارات في رأس المال البشري ليس

لها تأثير على الإيرادات، و يرجع هذا إلى تحمل المنظمة أو الحكومة تكلفة هذا الاستثمار، و بالتالي تكون هي الجهة التي تحصل

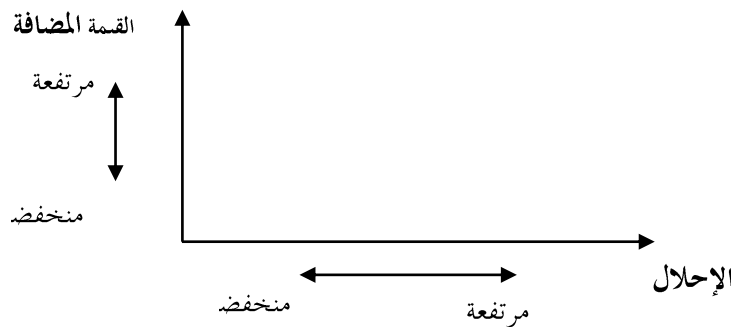
على الإيرادات و ليس الفرد المستثمر فيه.

و بالتالي من خلال نظرية الاستثمار في رأس المال البشري لشولتز و بيكر، فإن قيمة الموارد البشرية تختلف بحسب ما أنفق

عليها من ناحية، و بدرجة ندرتها، و مدى توفر موارد بديلة تحل محل الموارد التي قد تفقدها المنظمة من ناحية ثانية، و يقدم ستيوارت

Thomas A. Stewart المنظومة التالية (الشكل 7) التي تصف الأبعاد المختلفة لتركيب الموارد البشرية، و من ثم قيمة رأس المال

البشري الذي تمثله:



الشكل (7) أبعاد تركيبة الرأس المال البشري.

بالنظر إلى المنظومة السابقة يمكن الحكم على قيمة رأس المال البشري، و تصور أسلوب إدارة الكفاءة الاستخدامية

في التعامل مع كل حالة من حالاته الأربع:

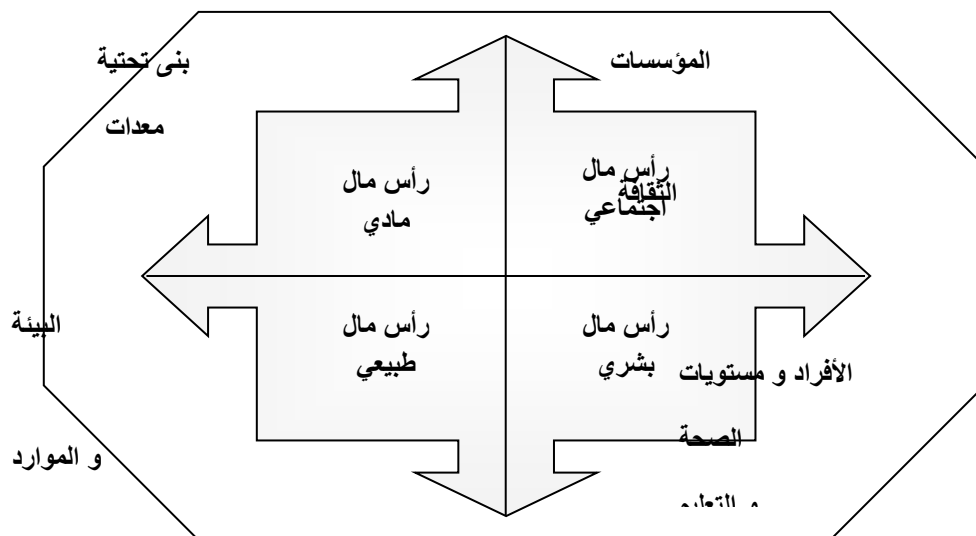
مورد بشري يصعب استبداله، أي به حالة من الندرة، ولكنه منخفض القيمة المضافة، و تلك الحالة غير شائعة إلا في بعض الصناعات و المهن المندثرة التي لا تتوفر فيها أعداد كافية من المتخصصين، و تكون فيها مستوى الكفاءة منخفضة نتيجة استخدامهم تقنيات و أساليب عمل مختلفة، و في هذه الحالة تكون قيمة رأس المال البشري منخفضة، و لكن بسبب صعوبة الإحلال تعمل الإدارة على تحسين الأداء و رفع القيمة المضافة من خلال التدريب و التنمية المستمرة. إن أعلى رأس مال بشري هو المورد البشري النادر، و يحقق قيمة مضافة مرتفعة، مثل هذا الرأس المال البشري لا بد أن تحافظ عليه المنظمة و توفر له جو من الإبداع و استثمار كل قدراته.

مورد بشري يسهل إحلاله و ينتجون قيمة مضافة منخفضة، و في مثل هذه الحالة لا تهتم الإدارة بالاستثمار في تدريب و تنمية هذا المورد البشري، و تعهد بأموره إلى قسم أو وحدة تنظيمية تباشر اختصاصات إدارة الأفراد التقليدية. مورد بشري يسهل إحلاله، و ينتجون قيمة مضافة مرتفعة، و في هذه الحالة تعمل الإدارة على الاحتفاظ بهذا المورد البشري تفاديا لتكلفة الإحلال، و في نفس الوقت استثمار قدرته على إنتاج القيمة المضافة المرتفعة (11).

يقاس رصيد رأس المال البشري كميًا على المستوى الكلي بالعديد من المؤشرات من أبرزها (12): معدل الأمية، معدلات الالتحاق بالمدارس، الرقم القياسي للتعليم (و هو عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمراحل الابتدائية و الثانوية و الجامعية، و معدل معرفة القراءة و الكتابة)، بالإضافة إلى مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة للإتماء، و هيكل الإنفاق على التعليم.

3- قياس الموارد البشرية من منظور التنمية المستدامة:

إن الرغبة في تجسيد مبادئ التنمية المستدامة دفعت البنك الدولي إلى محاولة الوصول إلى أسلوب منظم للحكم على الاستدامة كونها تمثل فرصة " أن تترك للأجيال القادمة فرص تعادل الفرص التي حصلنا عليها إن لم تكن أكثر " (1)، من وجهة نظر اقتصادية فإن الفرصة تمثل رأس مال " أصولاً " متاحة، فاستهلاك الأصول لا يمكن أن ينظر إليه على أنه تدفقات دخل، فالدخل الناتج عن استهلاك الأصول لا يمكن أن يعد دخلاً و لا يتصف بالاستدامة، و في ضوء ذلك، نجد أن ترك فرص للأجيال القادمة لن يتم إلا بالمحافظة على الأصول و العمل على زيادتها، آخذين في الاعتبار النمو السكاني، و هو ما يعني ضرورة قياس الفرص كمتوسط لنصيب الفرد من الأصول الموجودة، و حيث التعامل هنا مع الاستدامة، فيجب إضافة كل أنماط الأصول و التي تعد بدائل جزئية لبعضها، و في أحيان أخرى مكملتها لبعضها البعض، و هذا ما يعني ضرورة العمل في إطار رؤوس الأموال هذه، حيث لا يمكن ترك الأصول للأجيال القادمة بنفس النسب التي تم تحصيلها. و الشكل (8) التالي يوضح أنماط الأصول مكن منظور التنمية المستدامة.



الشكل (8) أبعاد أصول التنمية المستدامة

إن أبعاد التنمية الاقتصادية أخذت باستمرار اتجاهات عديدة اختلفت بحسب تفضيلات بعض الأصول على البعض الآخر، لتأخذ في ظل التنمية المستدامة أولويات خاصة، تقوم على الأصول غير الملموسة (رأس المال البشري و رأس المال الاجتماعي)، حيث لم يعد امتلاك أحدث الأصول المادية و أكبر الرصيد من الأصول الطبيعية مصدرا لديمومة التنمية الاقتصادية المنشودة، و لكن صار المحك الرئيسي هو القدرة على استخدامها... فالاقتصاد أو التنظيم الذي يفقد أو يفتقد للأصول الملموسة، و لكن يحافظ على أصوله غير الملموسة يمكنه من تحديد بدائل التنمية بسهولة أكثر على عكس الذي يفقد قوة العمل الماهرة و يحافظ على بقاء الموارد البيئية و المادية، و هو الفرق بين رأس المال الملموس، و رأس المال غير الملموس، و هو الفرق الذي يوضحه الجدول رقم (2) التالي (14):

الأصول الملموسة	الأصول غير الملموسة
مرئية	غير مرئية
يمكن قياسها بسهولة	يصعب قياسها
تعتبر جزء أساسي من الميزانية العمومية	لا يمكن تتبع آثارها بسهولة من خلال نظم المحاسبة التقليدية
عوائد استثمارها معروفة	عوائد استثمارها افتراضية
تقل قيمتها بالاستخدام	تزداد قيمتها بالكفاءة الاستخدامية
تطبيقها محدودة	تطبيقها متعددة
تدار من منطلق الندرة	تدار من منطلق الوفرة
سهولة التراكم و التخزين	متحركة، تتناقض مع عدم الاستخدام

لم يعد الاهتمام بالأصول غير الملموسة مجرد فكرة أكاديمية بل صارت أهم المكونات الرئيسية في تحقيق عوامل التنمية المستدامة، خاصة في الاقتصاديات التي تعتمد على رأس المال المعرفي، و التي تعتمد بشكل كلي على الدور الاستراتيجي للموارد البشرية بطريق مباشر أو غير مباشر، و لكن الإشكال المطروح يدور حول قياس هذه الأصول غير الملموسة. أصبحت معظم الحكومات و التنظيمات الاقتصادية على فناعة تامة بأهمية الموارد و الأصول غير الملموسة في تحقيق القيمة المضافة، و أصبح ترشيد تلك الأصول و كفاءتها الاستخدامية أحد التحديات لاسيما مع قصور قياسات المحاسبة التقليدية التي تعتبر أن الأصول الملموسة سواء المادية أو طبيعية هي المصدر الرئيس لتحقيق التنمية الاقتصادية، كما تعتبر الإنفاق على الأصول غير الملموسة هي مصروفات و ليست استثمارات، رغم الاعتقاد بأن الاستثمار المادي يتناقض قيمته باستخدامه، لذلك صار لزاما على الاقتصاديين وضع نظم للقياس خاصة بالموارد البشرية تظهر إسهامهم في أداء التنمية و التنمية المستدامة.

أ- قياس الأصول البشرية من مداخل كلية:

إن جانب هام من اقتصاديات التنمية في دورها الحديث تحاول البحث في عوامل تعظيم عوائد التنمية البشرية، غير أنه إذ كان من السهولة تحديد التكاليف التي ينطوي عليها هذا الاستثمار، فإن تحديد العائد المنتظر يواجهه العديد من العقبات والصعوبات بالنظر لطبيعة هذه العوائد غير الملموسة، هذا من جهة، ومن جهة ثانية، تباين الباحثين فيما يتعلق بطرق تقييم هذه العوائد، و نذكر هنا على سبيل المثال لا الحصر الطرق الأربعة التالية:

الطريقة الأولى، تقسم عوائد التنمية البشرية إلى عوائد استهلاكية و عوائد رأسمالية.

الطريقة الثانية، تقسم عوائد التنمية البشرية إلى عوائد فردية خاصة و عوائد اجتماعية.

الطريقة الثالثة، تقسم عوائد التنمية البشرية إلى عوائد مالية و عوائد غير مالية.

الطريقة الرابعة، تقسم عوائد التنمية البشرية إلى عوائد اجتماعية و عوائد اقتصادية.

و رغم الصعوبات و الاختلافات في قياس عوائد الاستثمار البشري، إلا أنه ظهرت العديد من الاتجاهات و الطرق التي حاولت قياس عوائد التنمية البشرية كمياً، سنتطرق إليها تباعاً كما يلي:

1- طريقة المتبقي:

يعتمد هذا الأسلوب على حساب الزيادة الكلية في الإنتاج الاقتصادي لبلد ما في فترة زمنية معينة ثم إرجاع أجزاء من هذه الزيادة كنتيجة للزيادة في عوامل الإنتاج المادية و التي يمكن قياسها (الأرض و العمل و رأس المال) و استبعادها، و المتبقي بعد ذلك من الزيادة في عوامل الإنتاج غير الملموسة يمكن إرجاعها لمساهمة رأس المال البشري.. و يمكن التعبير عن هذه الطريقة رياضياً بالمعادلة التالية:

حيث:

X الناتج القومية الإجمالي.

L مدخلات العمل.

K مدخلات رأس المال.

A مدخلات الأرض.

$$X_t = F(L_t, K_t, A_t, t)$$

و رغم ما أسهمت به هذه الطريقة في إيضاح الدور الكبير الذي يمكن أن يشارك به الاستثمار البشري في زيادة الدخل القومي من خلال تحسين نوعية الموارد البشرية، إلا أن بما عديداً من الصعوبات التطبيقية، يأتي في مقدمتها تحديد مجموعة العوامل المتبقية غير المحددة، و صعوبة تبين إسهام الاستثمار البشري فيها، لتعذر عزل هذا العامل عن سائر العوامل، كما يلاحظ أن هذه الطريقة تهتم بدور و مساهمة العنصر البشري إجمالاً في مجموع العوائد المحققة، دون النظر إلى تفاصيلها.

2- طريقة الدخل:

تقوم هذه الطريقة على وجود علاقة بين مستويات و أنماط الاستثمار المختلفة التي حصل عليها الفرد، و بين مقدار مساهمات الأفراد في الإنتاج القومي الإجمالي، و تفترض هذه الطريقة أن الأجور التي يحصل عليها الأفراد العاملين تعبر بصفة كلية عن مساهمة الأنماط المختلفة من الموارد البشرية في الإنتاج القومي، و أن التفاوت في دخول الأشخاص خلال حياتهم هو انعكاس للفروقات في خلفياتهم الاستثمارية، و بالتالي في مساهمتهم في الإنتاج المحقق.. و بذلك فإن الأجر المدفوع للعامل في وقت معين (Wt) لا بد أن يتساوى مع الإنتاجية الحدية للعامل (Mp) أي:

$$Mp = Wt$$

و لكن الاستثمار البشري من شأنه أن يخفض من الإيرادات و يزيد من التكاليف، و لكي يكون مربحاً لا بد أن تكون الإيرادات المتوقعة أعلى من مجموع التكاليف، و بناءً على ذلك فإن شروط التوازن تصبح كما يلي:

$$\sum_{t=0}^{n-1} (R_t / (1+i)^{t+1}) = \sum_{t=0}^{n-1} (E_t / (1+i)^{t+1})$$

حيث (n) هي عدد الفترات الزمنية، (Rt) مجموع الإيرادات، (Et) مجموع التكاليف، (i) معدل الخصم الاجتماعي.

و النتيجة التالية هي أن القيمة الحاضرة للزيادة المتوقعة في الإنتاج الحدي للموارد البشرية، نتيجة التنمية البشرية، ينبغي أن تكون مساوية على الأقل للقيمة الحالية لمجموع التكاليف على التنمية، كما توضحه المعادلة التالية:

$$\sum_{t=0}^{n-1} (MP_t - W_t) / (1+i)^{t+1} = K_0 + K_1 + K_2$$

حيث:

K0 النفقات المباشرة على التعليم.

K1 الدخل الضائع الذي يمكن الحصول عليه في حالة الاستمرار بالعمل.

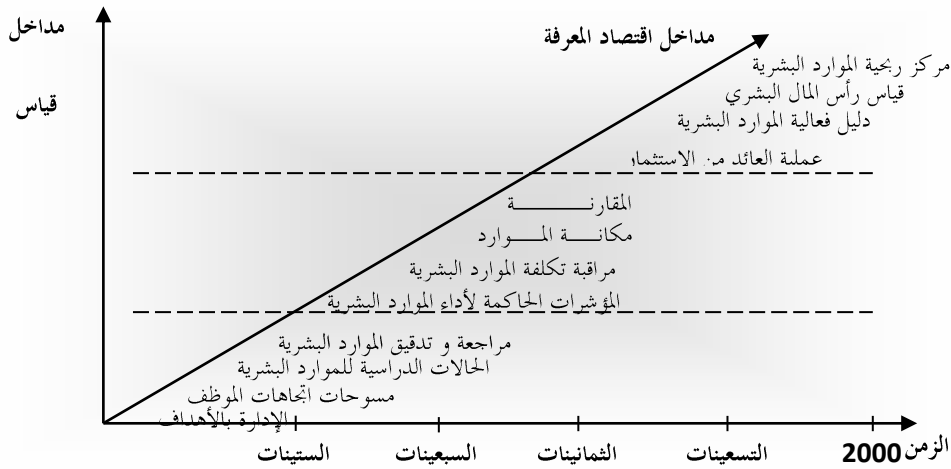
K2 تكاليف المعيشة خلال فترة التعليم.

غير أن هذه الطريقة واجهتها العديد من الانتقادات، كان أهمها أن طريقة الدخل يمكن أن تصلح كمؤشر لتوجيه القرار الفردي الذي يتخذ بشأن الاستثمار في التعليم، كما أن العوائد التي تعود على المجتمع نتيجة الاستثمار في التعليم تقتصر على العوائد المباشرة المتمثلة بالدخول التي يحصل عليها الفرد، لكن هناك أيضا العوائد غير المباشرة مثل تشجيع و تطوير البحث و الابتكار، و تحسين الاتصالات الجماهيرية، و إيجاد الوعي اللازم بضرورة التنمية... و ترسيخ بدائل التنمية المستدامة.

ب- قياس الأصول البشرية و تطبيقاتها الجزئية:

بالرغم من قبول مفاهيم و أفكار نظرية الاستثمار في رأس المال البشري من الناحية النظرية، إلا أنها لاقت كثيرا من الجدل و النقاش من ناحية إمكانية تطبيقها بصورة فعلية على الموارد البشرية في مجال العمل. فبينما أيد البعض إمكانية معاملة الأفراد العاملين كأصول بالرغم من عدم امتلاك المنظمة لهذه الأصول، عارض البعض الآخر هذه الفكرة لتعارضها مع المبادئ التقليدية للمحاسبة. فمن وجهة النظر المحاسبية يمثل العنصر الخاص بالعاملين في قائمة الأرباح و الخسائر في صورة الأجر و النفقات الأخرى الموجهة للعاملين كنفقات قصيرة الأجل يجب تخفيضها إلى أدنى حد لها لزيادة فعاليتها، بينما تتطلب وجهة النظر الحديثة وفقا لمفاهيم نظرية الاستثمار البشري ظهور الأفراد كأصول في الميزانية، و بزيادة الاتجاه إلى التخطيط الاستراتيجي، زاد التركيز على العائد من الاستثمار باعتباره أحد أهداف التخطيط الاستراتيجي، و بالتالي فقد زاد اهتمام الإدارة بمعاملة كل منتج، و كل سوق، و كل عمل في المنظمة على اعتبار أن كل منها يمثل جزءا من محفظة تضم تشكيلة و مزيج متنوع من الأصول، تحدد أوزانها النسبية مقارنة ببعضها البعض لتحديد الفرصة البديلة لكل منها عند تخطيط و تخصيص الموارد، و من هنا زاد إدراك المنظمات و تفهمها لإمكانية معاملة مواردها البشرية كأصول يمكن تحديد قيمتها و قياس أنشطتها قياسا كميًا، مثل قياس سياسات التعويضات، و الأجر، التعمير و التدريب، و معدل دوران العمل، و من ثم يجب تقييم أنشطة الموارد البشرية على أسس اقتصادية خاصة في ظل ظروف ارتفاع تكلفة الأفراد، و تكلفة الطاقة و المواد الخام، و أيضا تكلفة التشغيل. إن هذا الاتجاه العام لقياس عوائد الاستثمار في رأس المال البشري جاء نتيجة مجموعة من التطورات و الاجتهادات لقياس العائد على الاستثمار البشري بداية من عقد الستينات، و الشكل (9) يعرض إطارا تقريبا لاستخدام مداخل القياس عبر عقود زمنية، و يبقى التحدي هو تحديد و اختبار المدخل الصحيح للقياس، و ليس الجدل حول فروق القياس من عدمه.

الشكل (9) مداخل قياس العائد على الاستثمار في الرأس المال البشري (16)



يعتبر مدخل مركز الربحية هو المدخل النهائي للتقييم و القياس حيث يتحول من النظرة التقليدية لإدارة الموارد البشرية كمركز تكلفة تتراكم فيه التكاليف، إلى النظر للموارد البشرية كاستثمار يحقق مساهمات العمل، و يعمل كمركز ربحية حقيقي (17).

نتيجة لتزايد أهمية رأس المال للمنظمات نشطت البحوث و الدراسات التي تهدف إلى:

تكوين و تطوير المبادئ العملية و النظم، للمحاسبة عن الاستثمارات في البشري باعتبارهم أصولاً بما تملكه من معارف و خبرات و مهارات و قدرات فكرية في شكل أصول ذكية، و هذا الميدان الجديد عرف باسم المحاسبة عن الاستثمار البشري Human Investment Accounting. تدور الفكرة الأساسية لمحاسبة الاستثمار و الأصول الذكية حول الإنفاق على تنمية الأصول البشرية، و لكونها إنفاقاً استثمارياً، يبرر هذا الاتجاه بكون الأصول البشرية و مهاراتها و معارفها و رغباتها من العوامل المهمة التي تؤثر في نجاح المنظمة على المدى القصير و تعزز قدرتها على البقاء و الاستمرار على المدى الطويل خاصة في ظل اقتصاد المعرفة. و لغرض الوصول إلى مجموعة من الحقائق عن ذلك النوع من المحاسبة، سنقف عند تعريف محاسبة الأصول البشرية.

تعرفها جمعية المحاسبة الأمريكية **American Accounting Association** "عملية تحديد و قياس البيانات Data الخاصة بالموارد البشرية و توصيل المعلومات Information للجهات المعنية" و هي بذلك تشمل على التكاليف التي تتحملها المنظمة في سبيل استقطاب و اختيار و تعيين و توظيف و تدريب و تنمية الموارد البشرية لهذه المنظمة (18)، و تشمل أيضاً على المحاسبة عن البشر باعتبارهم موارد تنظيمية Organization resources و ذلك لكل من أغراض المحاسبة الإدارية و المحاسبة المالية، و المحاسبة عن الأصول البشرية حينما تهتم بالخبرات و المهارات و المعلومات التي يمتلكها الفرد، فهي تهتم برأس المال البشري، و هذا المبدأ مأخوذ عن النظرية الاقتصادية للموارد البشرية لكل من شولتز Theodors Schultz و كيكير Kiker، و أوديون Odiorne، و قد نشأت و تطورت بشكل متوازي نتيجة لتطور مدارس علم إدارة الموارد البشرية (19)، و التي تفترض أن البشر في المنشأة هم موارد تنظيمية ذات قيمة و بالتالي يجب أن تدار على هذا الأساس، و على رأس هؤلاء ليكرت Likert.

و تستند محاسبة الأصول البشرية على الافتراضات الآتية:

للموارد البشرية قيمة اقتصادية مباشرة و غير مباشرة في المنظمة، تتمثل القيمة المباشرة بالجهود و الوقت الذي تبذله الأصول البشرية لإنجاز الأعمال الموكلة إليها مباشرة، بينما تتمثل القيمة الاقتصادية غير المباشرة بحسن استخدامها لعناصر الإنتاج الأخرى (المعدات الأولية، الطاقة...). تتأثر الأصول البشرية بأسلوب إدارتها، حيث تتطور قابليات و معارف الأفراد في المنظمات التي تركز إدارتها على التدريب و التطوير مما ينعكس بنتائج إيجابية على مستوى إنتاجية الأصول البشرية، بينما تنقيد تلك المهارات و المعارف في المنظمات التي لا تعطي التدريب و التطوير اهتمام. تعد المعلومات الخاصة بمحاسبة الاستثمار البشري في جانب كلفة و قيمة الموارد البشرية ضرورية لفعالية و كفاءة إدارة المنظمة، فمثل هذه المعلومات مفيدة في عمليات التخطيط و التنمية و تعويض و صيانة الأصول البشرية. يتضمن توظيف الأصول البشرية كلفة اقتصادية تتحملها المنظمة مقابل خدمات و منافع تحصل عليها مستقبلا، لذا يمكن ترجمة الكلفة و الخدمة في صورة موازنات نقدية و إظهارها في الكشوف المالية.

يعتبر المورد البشري أصلا من أصول المنظمة و يمكن إخضاعه إلى حد كبير لعملية الرسملة و الإطفاء حسب العمر الإنتاجي لذلك المورد، كما يمكن تحديد أقساط الاندثار التي تتمثل بالصيانة و التدريب و التنمية. تبدو الافتراضات أعلاه، افتراضات معقولة من الناحية المحاسبية، و النظرة الإنسانية إلى المورد البشري، و لكن الافتراض الخامس يخضع للكثير من الجدل و النقاش و خاصة في تحديد مدى انطباق مفهوم الأصل على الموارد البشرية. فقد عرف الأصل بأنه "الموارد الاقتصادية المحصنة لأغراض المنظمة خلال مدة محاسبية محددة، فهي تجمعات للمنافع المتوقع الحصول عليها مستقبلا". (20) و بذلك يمكن اعتبار الموارد البشرية أصولا للمنظمة، إذ أن المنافع المتحققة من استخدام الأصول البشرية هي منافع مستقبلية، و تعود هذه المنافع بنتائج على المنظمة التي تمتلك الحق الشرعي في تشغيل أصولها البشرية، لكن مقابل هذا التأييد هناك من يعارض اعتبار المورد البشري أصل من أصول المنظمة للأسباب الآتية:

صعوبة تحديد فترة الاستفادة من الموارد البشرية، و بالتالي صعوبة رسملتها.

صعوبة تحديد أساس واضح و مناسب لمعاملة تلك الأصول و قياسها.

اعتمادا على ما سبق يمكن القول بأن محاسبة الأصول البشرية يمكن أن تستخدم كوسيلة تخطيطية و رقابية لنشاطات إدارة الموارد البشرية إذا توافر نظام معلومات دقيق و اعتمد التوقع الصحيح للتكاليف و المنافع التي يمكن أن تترتب على استخدام الأصول البشرية في المنظمة.

المهامش:

- (1) محمد عبد الكريم، محمد غزلان، اقتصاديات الموارد و البيئة ص 226، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 2000 .
- (2) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية 2000.
- (3) مجلة التمويل و التنمية عن صندوق النقد الدولي ص 46-47 عدد مارس 2006.
- (4) عبد القادر عطية، اتجاهات حديثة في التنمية ص 49، الدار الجامعية، الإسكندرية 2003.
- (5) Adros Florides, human capital: A theoretical outline .maths.tcd.ie
- (6) محمد الخناوي، محمد الصحن، محمد سلطان، مقدمة في الأعمال و المال ص 228، الدار الجامعية، الإسكندرية 1999.
- (7) مايكل لوسي، إدارة الموارد البشرية في عصر المعلومات ص 289، مركز الإمارات للدراسات و البحوث الإستراتيجية، أبو ظبي 2001.
- (8) رمضان محمد مقلد و آخرون، اقتصاديات الموارد البشرية ص 312، ا لدار الجامعية- الإسكندرية 2003.
- (9) OMAR ACTOUF, les sciences de la gestion et les ressources humaines P 145 OPU Alger 1986.
- (10) أحمد مندور، أحمد رمضان، اقتصاديات الموارد الطبيعية و البشرية ص 326، الدار الجامعية، بيروت 1990.
- (11) عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل- نظرية عامة، مطابع جامعة الملك سعود - الرياض 1994.
- (12) أحمد الكوازي، السياسات الاقتصادية و رأس المال البشري، المعهد العربي للتخطيط، أكتوبر 2002.
- (13) محمد عبد الكريم، محمد غزلان، اقتصاديات الموارد و البيئة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 2000.

- (14) علاء الدين يوسف، عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ص 85.
إيتراك للطباعة و النشر و التوزيع- القاهرة 2004.
- (15) Sandra Bellier, Competences en Action P 81, Ed liaisons paris 2000.
- (16) جاك فيليب، رون ستون، الاستثمار البشري، أدوات و خطوات قياس العائد، ترجمة عبد الرحمن توفيق ص 14. مركز الخبرات المهنية للإدارة "جيك"، القاهرة 2003.
- (17) محمود عباس عابدين، علم اقتصاديات التعليم الحديث ص 45.
الدار المصرية اللبنانية، القاهرة 2000.
- (18) Lou Van Beiren donck, management des compétences, P 107. Ed deboeck, Bruxelles 2004.
- (19) Harvard Business Review, Le knowledge management P 231
Edition d'organisation.2000
- (20) Gille Feréol, Philippe Deubel, Economie de travail, P 152. Paris 1990.