

رأس المال البشري ثنائية الاستثمار والترهل في مؤسسات الدولة

بقلم: د. حسن هاشم حمود/باحث في مركز الفيض العلمي لاستطلاع
الرأي والدراسات المجتمعية



تمهيد

يعد رأس المال البشري ركيزة أساسية في بناء اقتصاد الدول وتحقيق نموها وتقدمها فهو يمثل احد أهم الاصول الرئيسية التي تقوم عليها السياسة الاقتصادية للبلدان، ومع اهتمام دول العالم بالتقدم العلمي والتطور التكنولوجي الذي يمثل العنصر البشري أحد ركائزته، وما يشهده العالم من تحولات واسعة وسريعة في مجال التكنولوجيا والثورة الرقمية التي اخذت تطل كل شيء، مما اسهم ذلك في اعتماد توجهات جديدة في مجال الاقتصاد والإنتاج تتوقف على ما تمتلكه البلدان من مهارات وقدرات ومعرفة في مجال إدارة العملية الاقتصادية فباتت اغلب المجتمعات يتوقف نموها وتطورها على ما تمتلكه من رأس مال بشري يمتلك العديد من القدرات والمهارات التي تؤهله دخول المنافسة مع بقية البلدان الأخرى المنتجة والمستثمرة في مجال تنمية رأسمالها البشري، ففي السابق معظم الحكومات لقد استثمرت طويلاً لتحقيق النمو الاقتصادي عن طريق التركيز على رأس المال المادي كالطرق والجسور والمطارات وغيرها من البنى التحتية الأخرى، لكنها غالباً ما تستثمر بدرجة أقل في مواطنيها ويجعل ذلك الفوائد ابطاً كثيراً في تحقيقها واصعب في قياسها، وكما اشار إلى ذلك رئيس مجموعة البنك الدولي جيم يونغ كيم مؤخراً في مجلة Foreign Affairs يواجه العالم اليوم فجوة في رأس المال البشري، وفي العديد من البلدان فإن القوى العاملة غير مستعدة للمستقبل الذي يتكشف سريعاً فالمهارات تتسع حدودها بشكل اسرع من اي وقت مضى، ويجب على مختلف البلدان ان تستعد الآن لأعداد قوتها العاملة لمجابهة التحديات الضخمة وانتهاز الفرص الهائلة الناجمة عن التغير التكنولوجي ولكن بدون جهد عالمي عاجل ومنسق لبناء رأس المال البشري فإن اعداد كبيرة من البشر وبلداننا بأكملها معرضة لخطر الاستبعاد من الرخاء المستقبلي وللحكومات دور كبير تؤديه في تحويل رأس المال البشري واستثماره.

المحور الأول: الاستثمار في رأس المال البشري

يعرف رأس المال البشري أنه كل ما يزيد من انتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة، فهو معرفة الفرد وخبراته وقدراته ومهارته وابتكاراته، وارتباط هذه العناصر مع بعضها لتحقيق النمو والتقدم والتطور في العمل الفردي والمؤسسي، فضلاً عن إن الاستثمار في رأس المال البشري يهدف إلى الحصول على مداخيل أكثر من التكاليف التي يتطلبها ويقوم به الفرد ذاته أو تقوم به المؤسسة بهدف تنمية الموارد البشرية التي تعد من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول،

فالاستثمار فيه يعني تخصيص رأس المال للحصول على وسائل انتاجية جديدة أو لتطوير الوسائل الموجودة من أجل زيادة الإنتاجية.

إن العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري ومؤشرات النمو في المرحلة الراهنة تتسم بأوج قوتها في البلدان المتقدمة، كون الاستثمار البشري يؤثر على مؤشرات النمو من خلال تعزيز مؤثراته وتعزيز امكانيات اقتصاده، ففي ضوء الثورة التكنولوجية والتحول نحو الاقتصاد الرقمي والاقتصاد المبني على المعرفة اصبح هناك العديد من الأهداف الاقتصادية التي لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق التأهيل والتدريب، وفي ضوء التحول في الفكر الاقتصادي لذلك اتجه الانفاق على التعليم والتدريب كون هذا الانفاق يمكن من خلاله زيادة الخبرات والتأهيل ومن ثم الحصول على مكاسب اقتصادية بعدما اصبح العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، فلن يؤدي هذا العنصر أثره بدون تعليم، إذ يشارك الأخير في تراكم رأس المال البشري ومن هنا فان تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التكنولوجي ويعد مصدراً من مصادر النمو المستدام، وتشير الأدبيات الاقتصادية إلى أن رفع معدلات النمو المستدام يتم عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمار في الأصول الملموسة وغير الملموسة مثل الابتكار والتعليم والتدريب، ان من اهم العناصر الانتاجية التي تساهم في تحسين وتعزيز النمو والتنمية الاقتصادية تتمثل في اهمية استثمار رأس المال البشري، خاصة في مجال توفير المعلومات والمهام والمعارف اللازمة وعمليات تشغيل العاملين في المؤسسة التي تساهم بدرجة اساس في بناء الإنسان عقلياً وبدنياً، وهو بذلك يمثل الثروة الحقيقية للتميز بين الأمم في ظل التطورات والمستجدات المتسارعة دون النظر لما تمتلكه من ثروة في الرأس المال المادي، وان الأهمية البالغة لتنمية رأس المال البشري، لابد ان تبين بأن عملية الاستثمار هذه لا تقل اهميته عن عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية كعامل اساس ومكمل لرأس المال المادي.

أولاً: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

أ: أهمية الاستثمار على مستوى الأفراد

1. الأستغلال الأمثل لطاقات الأفراد وحسن استغلالها.
2. إبراز المواهب والقدرات الكامنة للموظفين.
3. تطوير مهارات وقدرات الموظفين واستكشاف مزاياهم واهتماماتهم.
4. اكتساب القيادات والمعارف والابتكارات والمهارات التحليلية.
5. مشاركة احتياجات الأفراد المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعاً لقدراتهم.

ب: على مستوى المؤسسات

1. توزيع القدرات البشرية داخل المؤسسات توزيعاً مثلاً عن طريق القدرات المتاحة ومتطلبات العمل.
2. التكيف مع الاحتياجات والمتطلبات التي ترسمها المؤسسة وتوقيع المرونة المناسبة لها.
3. مواكبة مختلف التطورات العلمية والتقنية التي تمكن المؤسسة من مواجهة التغيرات التي تعترض النظام الاقتصادي والاجتماعي لها.
4. مضاعفة الثروات البشرية لمواجهة مختلف المتغيرات المتوقعة في نوعية المهارات الفكرية.

5. تنوع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافس الاقتصادي للمؤسسة.
6. تطوير اداء المؤسسة عن طريق الحفاظ على مستوى معين من المهارات الضرورية وتوظيفها.

ثانياً: مكونات الاستثمار في رأس المال البشري

1. الابتكار: إن هذا الجزء من رأس المال البشري ضروري و اساس لإبداع العاملين ولمقدرة المؤسسة على التكيف مع المواقف الجديدة وهو يمثل المقدرة على تقديم حلول جديدة بدلاً من الأساليب التقليدية التي تستخدم بشكل مستمر، فهو القدرة على الابتكار وإنتاج الافكار الجديدة.
2. المقدرة الاجتماعية والحرفية: يعبر عن المقدرة الضرورية لتعاون واقتراح وتفاعل الأفراد الآخرين فيما بينهم في المؤسسة لتحقيق الاداء المرغوب به بالمقدرة الاجتماعية، أما المقدرة الحرفية هي المعرفة المستخدمة لإداء الاعمال بشكل فاعل، وتمثل بالمستوى التعليمي والخبرة التي يمتلكها العاملون، وتقسم تلك المقدرة على المعرفة والمهارة التي قد يمر بها الفرد نتيجة ممارسته لعمله.
3. المؤهلات والمعارف: وهي المؤهلات العلمية التي يحملها الفرد عند اول ممارسة للمعلومات والمهنة والتي يتحصل عليها والمتراكمة لديه عن طريق التعليم والتجربة.
4. التدريب: يعد التدريب من اهم مكونات رأس المال البشري التي تعمل على تنمية قدرات الموظفين وتطوير امكاناتهم فضلاً عن كونه من اهم الانشطة التي تعزز الإنتاج وتطور التعامل مع التكنولوجيا.

المحور الثاني: الترهل الوظيفي وتضخم حجم القطاع العام

يشير "الترهل الوظيفي" إلى تضخم عدد العاملين المكلفين بأداء مهمة معينة، ما يؤدي إلى فائض بشري لا ينعكس إيجاباً على العمل، لا من حيث الكم ولا الكيف، فبعض هؤلاء الموظفون يتقاضون رواتب ومخصصات دون أن يقدموا عملاً فعلياً يُذكر لصالح الجهة أو المؤسسة أو الإدارة التي ينتمون إليها، كما أن الوقت الذي يقضونه في الوظيفة يُهدر دون فائدة، وكان من الممكن توظيفه في أنشطة أكثر إنتاجية وفائدة. وتنطوي هذه الظاهرة على مخاطر جسيمة تعيق تقدم المؤسسة أو القسم أو مكان العمل الذي يحتضنها، إذ إن أي عملية تطوير أو تحديث مرهونة بالإبداع في العمل، فالترهل الإداري والوظيفي، يؤدي إلى تآكل قوى العمل، كما أن وجود موظفين فائضين عن الحاجة يؤثر سلباً على معنويات العاملين الجادين، الذين يبذلون قصارى جهدهم طيلة وقت العمل، ليجدوا أنفسهم متساوين، في المردود المادي، مع أولئك الذين لا يؤدون أي مهام حقيقية، وهذا بدوره قد يولد الاحباط ويضعف قدرة الآخرين على الابداع والابتكار وهذه المفارقة الصارخة تتناقض مع مبدأ التقييم العلمي والموضوعي عند إعداد تقارير الأداء، أو منح المكافآت، أو العلاوات، أو الترقيات. لذلك حذر الإداريون والاقتصاديون والخبراء الاجتماعيون، بشكل مستمر من ظاهرة واسعة الانتشار، إذ تشهد العديد من المؤسسات والدوائر الحكومية في كثير من الدول، حالة من الترهل الوظيفي والإداري، وتعد هذه الظاهرة مصدر تهديد كبير للاقتصاد والمجتمع، وللتنمية الذاتية، والإنتاجية، والتقييم العلمي الموضوعي للعاملين على مختلف المستويات الإدارية،

وتنطوي هذه الظاهرة على مخاطر جسيمة تعيق تقدم المؤسسة أو القسم أو مكان العمل الذي يحتضنها، إذ إن أي عملية تطوير أو تحديث مرهونة بالإبداع في العمل، لا بالخمول، فالتفكير الجاد، والعمل المثمر، والابتكار هي عناصر ضرورية لتحقيق الإنجاز الذي يمنح الفرد شعورًا بالفخر، ويعزز من مكانة مؤسسته، أما الترهل الإداري والوظيفي، فإنه لا يؤدي إلا إلى تآكل قوى العمل، فهذه الظاهرة تشكل خطرًا كبيرًا على عملية الاستثمار في رأس المال البشري، وكذلك على تقدم وتطور المؤسسات، فهي تؤدي إلى تآكل رأس المال البشري وتراجع قدرته على الانجاز، فالترهل يمثل حالة "نزف مؤسسي"، يُضعف الروح المعنوية لدى العاملين المخلصين الذين يشعرون أنهم متساوون مع من لا يُقدّم أي إنتاج يُذكر، بل يُضيّع ساعات العمل في الانتظار فقط، فكيف يمكن لمثل هذا الواقع أن يحقق العدالة الإنتاجية، ويُسهم في رفع معدلات الأداء، فضلًا عن ذلك ان ارتفاع نسب الترهل باعداد العاملين سيكلف الدولة نفقات تشغيلية أكثر من النفقات الاستثمارية وهذا مما قد يخلق عجزًا حقيقًا في نفقات الموازنة العامة مما قد يعكس سياسية استهلاكية تبذيرية، وكذلك يصاحب الترهل الوظيفي ترهل مكاني وزماني، فالترهل المكاني هو استغلال الفضاء العام للمؤسسة او الدائرة لأنجاز العديد من التشييد والبنيات لاستعواب هذه الاعداد من العاملين والتي احيانًا تنشئ على شكل كرفانات وبنات افقية قد تفتقد لشروط السلامة لا تضيف زيادة في القدرة الانتاجية بقدر ما هي الا ابواب للصرف والفساد لمجرد استيعاب هذه الاعداد الهائلة من العاملين، وكذلك ترهل زماني اي ان شعور البعض من العاملين في المؤسسات مرور الزمن او الوقت في المؤسسة يكون بطيء وذلك بسبب البطالة المقنعة بين العاملين وعدم وجود عمل او انجاز يسهم في اشغال هذا الفائض من الوقت.

أولاً: اسباب الترهل الوظيفي

يُعد الترهل الوظيفي من الآفات التي تعيق تقدم المؤسسات وتطورها وارتقاءها في خدمة الدولة والمجتمع، كما يشكل الترهل الإداري والوظيفي أحد الأسباب الرئيسة للفساد الإداري، والذي تكون مخرجاته في الغالب فسادًا ماليًا أيضًا، ويمكن تلخيص الأسباب الرئيسة لهذه الظاهرة على النحو الآتي:

1. عدم ارتباط الوظائف بتحقيق عوائد مادية أو ربحية مباشرة.
2. غياب التقييم الجيد لإنتاجية الموظفين، وحتى إن وُجد، فإن نتائجه لا تكون ملموسة أو فاعلة.
3. تفشي المحسوبية في القطاع الحكومي بشكل يفوق نظيرتها في القطاع الخاص.
4. ضعف السياسة الحكومية في التخطيط والتنسيق فيما يخص تحديد الحاجة الفعلية للمؤسسات لما تحتاجه من كوادر.
5. قيام بعض المسؤولين في استقطاب العاطلين عن العمل وزجهم في مؤسسات الدولة بدون دراسة وتخطيط بقصد حصوله على استثمارات سياسية مستقبلية عند الترشح لدورات نيابية.
6. عدم وجود سياسة ثابتة لموازنة الاجور للعمل بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص والمختلط.
7. ارتفاع نسبة الامتيازات التي يحصدها الموظف في مؤسسات الدولة فيما يخص الضمان والتقاعد وغيرها

ثانياً: تأثير الترهل الوظيفي على العملية الإنتاجية

1. تدني مستوى إنتاجية العاملين: وهي ظاهرة ليست بالغريبة، ولا غائبة عن واقع الدوائر الحكومية التي تعاني منها بوضوح، إذ ترتبط هذه المشكلة أساساً بانتشار ما يُعرف بـ"البطالة المقنّعة"، حيث يشغل عدد من العاملين وظائف لا تتطلب هذا الحجم من القوى البشرية، ما يؤدي إلى تدني ملموس في مستوى الإنتاجية، مما يؤدي إلى تدني إنتاجية العاملين وضعف كفاءتهم في أداء مهامهم الأمر الذي ينعكس سلبيًا على ربحية المؤسسات التشغيلية، ويحول دون إمكانية زيادة إيراداتها، وهذا الواقع يكرّس حالة نفسية سلبية لدى العاملين، ويؤدي إلى عدم تلبية احتياجاتهم، ومن هنا تبرز الحاجة الملحة إلى دراسة معمقة لواقع البطالة المقنّعة في القطاع العام، باعتبارها مقدّمة ضرورية لوضع حلول مستقبلية لهذه المشكلة.

2. إرتفاع الأعباء والتكاليف الإدارية على المؤسسات: يعتمد نجاح أي مؤسسة إلى حدّ كبير على مدى موثوقية وترشيد القرارات المتعلقة بنمو الإنتاجية، فقد أصبحت عملية اتخاذ القرار المحور الأساس لجميع الأنشطة والممارسات الإدارية على مختلف المستويات، وهي تمثل أيضاً القاعدة التي تُبنى عليها كفاءة تنفيذ الخطط بما يتماشى مع ظروف الإنتاج السائدة، لذلك يجب أن يصدر القرار الإنتاجي عن تفكير عقلائي ومنطقي يهدف إلى تحقيق أقصى النتائج (أي أقصى ربح وأدنى خسارة).

3. تدني إنتاج المؤسسات: تشكل الإنتاجية الحصيلة التفاعلية لجميع مدخلات الإنتاج المتكاملة، ويتطلب تحقيق هذه العناصر إدارة واعية ومدركة، قادرة على الربط بين المدخلات المختلفة، ومن ثم فإن جودة الإدارة تُعد عاملاً حاسماً في تحديد مستوى الإنتاجية التنظيمية، فقد تتوفر آلات حديثة وقوى عاملة ماهرة ومع ذلك تحقق المؤسسة خسائر، وتُعد الإدارة الاقتصادية الكفؤة المؤثر الأكبر في محددات العائد الحقيقي للإنتاجية، بجانبها: القيمة الحقيقية للمخرجات، والتكلفة الحقيقية لعناصر المدخلات

الخاتمة

إن الاهتمام في الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الموارد البشرية امرٌ ضروريٌّ وفي غاية الأهمية لتحقيق التنمية الاقتصادية، وهذا يتطلب زيادة الدعم في الاستثمار في رأس المال البشري لتطوير مهارات وقدرات العاملين، ودفعهم إلى التنافس حول القدرة في الابداع والابتكار عن طريق خلق فرص التحديات وفرص التطور؛ لتحفيز العاملين في التعبير عن قدراتهم وامكانياتهم، وتشجيع عامل المنافسة والانجاز للحد من التبلد والترهل الوظيفي من خلال انشاء نظام إداري مهني يحقق التنقل أو الحركة في السلم الوظيفي بناء على حجم الانجازات والابتكارات، وكذلك العمل على اتباع نظام التدوير ومعالجة الخلل الهيكلي في بعض المؤسسات ورفدها بالفائض من الموظفين لتحقيق التوازن في حجم العاملين في مؤسسات القطاع العام.

المصادر

1. جبوري، ندى اسماعيل وآخرون، واقع الاستثمار في رأس المال الفكري والبشري، مجلة الكنوز العلمية، العدد 1، المجلد 7، 2023.
2. شعيب، سندس جاسم و دلي، شذى سالم، رأس المال البشري ودوره في تعزيز مؤشرات اقتصاد المعرفة وتلبية احتياجات السوق، مجلة جامعة جيهان، اربيل، العدد2، الجزء 2018، G.
3. عبد لحسين، زين العابدين محمد و حسن، صادق علي، الاقتصاد العراقي بعد عام (دراسة في الواقع واستراتيجيات المستقبل)، مركز الرافدين للحوار، بيروت، لبنان، ط1، 2018.
4. القصير، إبراهيم خليل سلطان، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام تجارب مختارة مع اشارة خاصة للعراق، اطروحة دكتوراه جامعة القادسية، كلية الادارة والاقتصاد، 2021.
5. مختار، بكاري، الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر، مجلة التنظيم والعمل، الجزائر، مجلد 8، العدد 2، 2019.

6.

Ibtihal Faris Alia, Maysoon Ali Hussein Al-Obaidy, a,bDepartment of Banking and Finance, College of Administration & Economics, University of Babylon, Iraq, Email: aBus.ebtihal.faris@uobabylon.edu.iq
bmuson71@yahoo.com International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net
. Volume 12, Issue 7, 2020

تأسس مركز الفيض العلمي لاستطلاع الرأي والدراسات المجتمعية في بغداد بموجب شهادة التسجيل الصادرة عن الأمانة العامة لمجلس الوزراء -دائرة المنظمات غير الحكومية المرقمة (1J775330) بتاريخ ٢٦/٤/٢٠١٢، وهو مركز علمي بحثي يهتم بإجراء الاستطلاعات والدراسات الميدانية فضلا عن إعداد الأوراق البحثية والمقالات حول قضايا الحياة المجتمعية للأسرة والمواطن، والدولة بمؤسساتها المختلفة.

- لا يجوز نشر أي من إصدارات المركز ونتاجاته العلمية الا بموافقة خطية صريحة، ويمكن الاقتباس بشرط ذكر المصدر كاملا.
- لا تعبر الآراء الواردة في الدراسات او الاوراق البحثية والمقالات عن الاتجاهات الفكرية التي يتبناها المركز وانما تعبر عن رأي كاتبها.
- حقوق الطبع والنشر محفوظة لمركز الفيض العلمي لاستطلاع الرأي والدراسات المجتمعية

للتواصل

00964- 7710122232



Alfaiidcenter2011@gmail.com



www.al-faidh.com



العراق - بغداد - الكرادة

