

رأس المال الفكري و أثره في المجتمع

كلية الإدارة و الإقتصاد

قسم إدارة المنظمات السياحية

م. نه سرين رمزي حسن

5/10/2021

الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري

تمثل الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية إمتداداً لمفاهيم ومبادئ نظرية رأس المال البشري والتي تقوم على فرضية أساسية وهي وجود إختلاف بين الأفراد فيما يتعلق بمقدار الأستثمار في مهاراتهم وخبراتهم وقدراتهم

ويهدف هذا المفهوم على الحفاظ أو زيادة القيمة الرأسمالية للعاملين بالمنظمة ويتطلب تطبيق ذلك إحداث تغييرات في سياسة وإستراتيجية المنظمة فيما يتعلق بإدارة مواردها البشرية بحيث تتضمن مايلي:

- (1) الفهم الواضح لتلك المفاهيم الإقتصادية المتعلقة بنظرية رأس المال البشري.
- (2) التعرف على كيفية تطويع نظرية رأس المال البشري وتطبيقها في مجال الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.
- (3) الإدراك للقيود التي تحدد من فعالية تطبيق مفاهيم هذه النظرية في مجال الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.

نظرية رأس المال البشري لشولتز

سعى شولتز تحويل الإنتباه من مجرد الإهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الأهتمام بالمكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري, حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الإستثمار فيه.

وقد بنى شولتز مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فروض أساسية هي:

- (1) أن النمو الإقتصادي الذي لايمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية, يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون لرأس المال البشري.
- (2) يمكن تفسير الإختلافات في الإيرادات وفقاً للإختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.
- (3) يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

نظرية رأس المال البشري لشولتز

ركزت دراسات شولتز في مجال الأستثمار البشري على التعليم, حيث عدد لذلك نوعين من الموارد وهي:

أ- الإيرادات الضائعة للفرد و التي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم.

ب- الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها.

وأشار شولتز إلى أن هيكل الأجور و المرتبات يحدد على الأجل البعيد من خلال الأستثمار في التعليم، و التدريب، و الصحة و أيضا البحث عن معلومات لفرص عمل أفضل.

نظرية رأس المال البشري لشولتز

و يتطلب التعليم كعملية استثمارية تدفقا كبيرا من الموارد. وتشمل تلك الموارد كل من إيرادات الطالب الضائعة أثناء فترة التعليم، و الموارد اللازمة لتوفير المدارس. ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كلا من التكلفة و الإيرادات المرتبطة بعملية التعليم. فبالنسبة للإيرادات فإنها تمثل أهمية خاصة و يرجعها إلى:

أ- أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة للطالب أثناء فترة التعليم.

ب- تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة

وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما:

أ- تجاهل و إهمال دراسة رأس المال البشري.

ب- العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان.

الأبحاث المكتملة لنظرية رأس المال البشري

(أ) إسهامات بيكر

حيث يعد بيكر من أهم الباحثين الذين أدوا بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري، فقد حول بيكر التركيز إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري، حيث بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري، من تعليم، وهجرة ورعاية صحية مع تركيز محور أبحاثه بصفة خاصة على التدريب.

وقد افترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحددة و المحفزة للاستثمار في رأس المال البشري، ومن أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع للفرد، و الاختلافات في الأجور، ودرجة الخطر، و السيوالة، و المعرفة.

الأبحاث المكملة لنظرية رأس المال البشري

إسهامات بيكر

وفي محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب، فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما:

- التدريب العام

- التدريب المتخصص.

كما تناول دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل و تكلفة كل من نوعي التدريب السابقين. أيضا أمكن التمييز بين الحالات التي يختلف فيها تأثير الاستثمار في التدريب على كل من الأجور و الإنتاجية الحدية.

فنوع التدريب (عام أو متخصص)، ومعدل دوران العمل يؤثران في تحديد مقدار التكلفة المحتملة لتقديم التدريب، وفي تحديد من الذي يتحمل هذه التكلفة (الفرد أو المنظمة).

الأبحاث المكملة لنظرية رأس المال البشري

ب. إسهامات مينسر

مفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات.

وقد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث و الدراسات في مجال الاستثمار البشري هي:

1. تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب.
2. تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب،
3. تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة و العائد على التدريب في تفسير بعض خصائص سلوك القوى العاملة.

أما بالنسبة لتعريف مينسر للتدريب فقد اتسع ليشمل كل من التدريب الرسمي وغير الرسمي في مجال العمل وأيضا التعلم بالخبرة

الأبحاث المكملة لنظرية رأس المال البشري

تابع إسهامات مينسر

فقد قسم مينسر تكلفة التدريب إلى نوعين هما:

- التكلفة المباشرة.

- التكلفة غير المباشرة.

تمثل التكلفة المباشرة تكلفة العدد و الآلات و المواد المستخدمة في التدريب، وأجور المتدربين.

أما التكلفة غير المباشرة فهي التكلفة غير الملموسة .

الأبحاث المكملة لنظرية رأس المال البشري

تابع إسهامات مينسر

وقد توصل مينسر إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد ومنها:

- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل, وكلما زاد أجره.

- كلما زاد معدل دوران العمل ومعدل البطالة كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب.

- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة واحتمالات استقرار العمالة.