



الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم العالي
جامعة تشرين
كلية الاقتصاد
قسم الإحصاء والبرمجة
اختصاص سكان وتنمية

تنمية رأس المال البشري وأثره على كفاءة المنشأة

دراسة ميدانية في الساحل السوري

(دراسة أعدت ليل درجة الماجستير في السكان والتنمية)

إعداد الطالب

عمار إبراهيم

بإشراف

د. بسيرة حاربيات

السيد الدكتور رئيس قسم الاحصاء والبرمجة

تحية طيبة

نحيطكم علما أن الطالب عمار ابراهيم قد أتم كافة التعديلات المطلوبة في أطروحة الماجستير بعنوان " تنمية رأس المال البشري وأثره على كفاءة المنشأة- دراسة ميدانية في الساحل السوري ولا مانع لدينا من منحه الدرجة العلمية المطلوبة.

اللاذقية 2014/7/7

أعضاء لجنة الحكم

د. يمن منصور

د. أيمن العشعوش

د. يسيرة دريباتي

جامعة تشرين
كلية الآداب والعلوم الإنسانية
قسم اللغة العربية

السيد الدكتور عميد كلية الآداب

بجامعة تشرين

عملا بقرار مجلس قسم اللغة العربية رقم /١٦٨٨/ تاريخ ٥ / ١٣ / ٢٠١٤ المتضمن

مدققا لغويا لرسالة الماجستير لمؤلفها الطالب ع. إبراهيم
وهي بعنوان (تمية اسم المال ليسرى وأثره على كفاءة الكتابة - دراسة
عدينية في السهل السوري).

وتم تصويب الرسالة وتدقيقها بعد المناقشة النهائية ، كما تم الالتزام بملاحظات المدقق اللغوي
أصولا

وتفضلوا بقبول الاحترام

اسم المدقق وتوقيعه : د. أ. ر. ر. صالح

عميد كلية الآداب والعلوم الإنسانية

الدكتور يوسف جابر

رئيس قسم اللغة العربية

الدكتور عبد الله أحمد

شهادة

نشهد بأن العمل الموصوف في هذه الدراسة هو نتيجة بحث قام به الطالب عمار ابراهيم بإشراف
الدكتورة يسيرة دريباتي وأي رجوع إلى بحث آخر في هذا الموضوع موثق في النص.

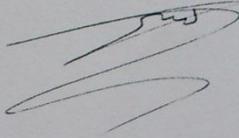
المرشح

عمار ابراهيم



المشرفة

د. يسيرة دريباتي



تصريح

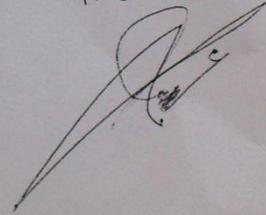
أصرح بأن هذا البحث:

"تتمية رأس المال البشري وأثره على كفاءة المنشأة- دراسة ميدانية في الساحل السوري"-

لم يسبق أن حصل على أية شهادة ولا هو مقدم حالياً للحصول على شهادة أخرى.

المرشح

عمار ابراهيم



كلمة شكر

ACKNOWLEDGMENT

أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى رئاسة جامعة تشرين ممثلة بالأستاذ الدكتور هاني شعبان رئيس الجامعة لتشجيعها البحث العلمي بما يخدم التطور والتنمية في سوريا، وأشكر بكل المحبة والمودة عمادة كلية الاقتصاد ممثلة بعميدها الأستاذ الدكتور يوسف عبد العزيز محمود الذي قدم كل التسهيلات اللازمة لإتمام هذا البحث، كما أتوجه بالشكر إلى الدكتورة ليلى الطويل نائبة عميد الكلية للشؤون العلمية والبحث العلمي، والدكتور يحيى عبد الرحمن نائب عميد الكلية للشؤون الإدارية والطلاب، كما أتقدم بخالص الشكر إلى الأستاذ الدكتور محمد عكروش رئيس قسم الإحصاء والبرمجة والسادة الأساتذة في قسم الإحصاء والبرمجة الذين واكبوا مسيرتي العلمية خلال سنوات دراستي في الكلية وساهموا بإنجاز هذه الرسالة. كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة الحكم الدكتورة يمن منصور والدكتور أيمن العشعوش لما قدموه من جهد وعناية لإنجاح هذه الرسالة.

وللعرفان بالجميل أخص بالشكر المشرفة على الرسالة الدكتورة يسيرة دريباتي التي دعمتني بجهودها وعلمها لإنجاز هذا العمل أدامها الله نحرًا ومثلاً للعطاء.

وأتقدم بالشكر إلى الدكتورة كندة ديب رئيسة قسم الإدارة في جامعة تشرين لمساهمتها في نجاح الرسالة.

وأتقدم بجزيل الشكر إلى الكادر الإداري والفني في المنشآت الاقتصادية الذين خضعوا للدراسة من مدراء وعاملين لما قدموه من تسهيلات لإنجاز هذه الرسالة.

كما يسرني وبكل الحب والفخر أن أحيي عائلتي وأصدقائي الذين قدموا الدعم خلال سنوات دراستي.

وأخيراً لا يسعني إلا أن أحمد الله وأشكره الذي وفقني في إنجاز هذا العمل.

الفهرس

أ.....	الأسس المنهجية للبحث
ب.....	المقدمة
ب.....	مشكلة البحث
ب.....	أهمية وأهداف البحث
ث.....	فرضيات البحث
ث.....	منهجية البحث
ث.....	مكان وزمان البحث
ث.....	مجتمع وعينة البحث
ج.....	الدراسات السابقة
1.....	الفصل الأول: رأس المال البشري
2.....	(1-1) ماهية رأس المال البشري وأهميته وخصائصه
2.....	(1-1-1) ماهية رأس المال البشري
4.....	(2-1-1) تنمية رأس المال البشري
6.....	(3-1-1) رأس المال الفكري
8.....	(4-1-1) اقتصاد المعرفة ورأس المال البشري
10.....	(5-1-1) إدارة الموارد البشرية وتنمية رأس المال البشري
12.....	(6-1-1) أهمية رأس المال البشري
13.....	(7-1-1) خصائص رأس المال البشري
15.....	(2-1) إمكانية قياس رأس المال البشري والنظرة المحاسبية له
15.....	(1-2-1) النظرة المحاسبية للعنصر البشري
18.....	(2-2-1) أهمية قياس العنصر البشري بالنسبة إلى منشأة
19.....	(3-2-1) أهداف محاسبة رأس المال البشري
20.....	(4-2-1) إمكانية قياس رأس المال البشري وإظهاره في القوائم المالية
27.....	(3-1) مؤشرات تنمية رأس المال البشري
27.....	(1-3-1) التربية والتعليم
35.....	(2-3-1) نصيب الفرد من الناتج المحلي والدخل القومي
38.....	(3-3-1) المستوى الصحي
41.....	الفصل الثاني : التدريب وتنمية رأس المال البشري
42.....	(1-2) مفهوم التدريب وأهدافه وأهميته
42.....	(1-1-2) مفهوم التدريب
43.....	(2-1-2) أهداف التدريب
44.....	(3-1-2) أهمية التدريب
46.....	(4-1-2) الفرق بين التدريب والتعليم والتعلم

47.....	(5-1-2) أساليب وطرق التدريب
49.....	(2-2) إستراتيجية التدريب
49.....	(1-2-2) مفهوم إستراتيجية التدريب
50.....	(2-2-2) الركائز الأساسية لإستراتيجية التدريب
51.....	(3-2-2) خطوات إعداد إستراتيجية التدريب
53.....	(3-2) العائد على الاستثمار في التدريب
53.....	(1-3-2) أهمية تحديد العائد على الاستثمار في التدريب
54.....	(2-3-2) مفهوم تقييم العائد على الاستثمار في التدريب
55.....	(3-3-2) أهداف تقييم العائد على الاستثمار في التدريب
55.....	(4-3-2) أدوات تقييم العائد على الاستثمار في التدريب
56.....	(5-3-2) طرق تقييم العائد على الاستثمار في التدريب
56.....	(6-3-2) صعوبات تقييم العائد على الاستثمار في التدريب
58.....	(4-2) قياس العائد على رأس المال البشري
58.....	(1-4-2) نظريات الاستثمار في رأس المال البشري
59.....	(1-1-4-2) الاستثمار في التعليم وفق نظرية شولتز في الاستثمار في رأس المال البشري
61.....	(2-1-4-2) الاستثمار في التدريب وفق نظرية بيكر في الاستثمار في رأس المال البشري
64.....	(3-1-4-2) دالة الكسب الميسرية لقياس العائد على الاستثمار في رأس المال البشري
66.....	(2-4-2) قيود الاستثمار على رأس المال البشري
68.....	الفصل الثالث: الدراسة العملية
69.....	(1-3) خصائص مجتمع البحث
71.....	(2-3) منهجية وإجراءات الدراسة
74.....	(3-3) التحليل الوصفي
75.....	(4-3) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات التصنيفية
81.....	(5-3) تحليل المتغيرات الكمية للعوامل المؤثرة على تنمية رأس المال البشري
81.....	(1-5-3) الدخل
95.....	(2-5-3) المستوى التعليمي والتدريب
103.....	(3-5-3) الصحة
107.....	(6-5-3) مفهوم رأس المال البشري لدى إدارة المنشأة والعاملين لديه
117.....	النتائج والتوصيات
120.....	المراجع
126.....	الملحق

فهرس جداول البحث

- الجدول (1-1): مكونات رأس المال الفكري ص 7
- الجدول (2-1): المقارنة بين إدارة الموارد البشرية و الإدارة في ظل مفهوم رأس المال البشري..... ص 11
- الجدول (3-1): المقارنة بين رأس المال المادي ورأس المال البشري..... ص 14
- الجدول (4-1): نسبة طلاب الأول الثانوي من عدد طلاب المرحلة الأخيرة للتعليم الأساسي ص 28
- الجدول (5-1): عدد طلاب المرحلة الثانوية وسكان سورية للفترة 1991-2010 ص 29
- الجدول(6-1): توزع عدد طلاب المرحلة الثانوية وفق النوع..... ص 30
- الجدول (7-1) : طلاب ومستجدين وخريجي الجامعات السورية للفترة الواقعة بين عامي 1998-2010 ص 33
- الجدول (8-1) : طلاب و خريجي الدراسات العليا ص 34
- الجدول(9-1): نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي(مقدر بالملايين) ص 36
- الجدول (10-1) : نصيب الفرد من الناتج المحلي الصافي ص 37
- الجدول (11-1): نصيب الفرد من الدخل القومي للفترة من 1990 - 2010 (بملايين الليرات السورية)..... ص 37
- الجدول (12-1): متوسط عدد السكان لكل طبيب للفترة 1998-2010 ص 39
- الجدول (13-1): معدل والمتوسط السنوي للتنمية البشرية في الجمهورية العربية السورية ص 40
- الجدول (1-2) مقارنة بين التعليم والتدريب ص 46
- الجدول (1-3): عدد الاستبيانات التي تم توزيعها على العاملين في المنشآت الاقتصادية المدروسة ص 71
- الجدول (2-3) معامل الاختلاف ألفا كرنباخ ص 74
- الجدول (3-3): توزع أفراد العينة وفق طبيعة النشاط والقطاع الذي تنتمي إليه ص 74
- الجدول (4-3): توزع أفراد العينة وفق المتغيرات التصنيفية ص 75
- الجدول(5-3) : العلاقة بين الوصف الوظيفي والنوع ص 79
- الجدول (6-3) توزع أفراد العينة وفق المسكن والحالة الاجتماعية..... ص 79
- الجدول(7-3) معامل الارتباط بين المسكن والحالة الاجتماعية..... ص 80
- الجدول (8-3) توزع المستوى التعليمي وفق طبيعة القطاع ص 80
- الجدول (9-3) توزع المستوى التعليمي وفق طبيعة القطاع بعد التعديل..... ص 81
- الجدول (10-3): افتراضات الدراسة ص 82
- الجدول(11-3) دالة الكسب المينسرية البسيطة والموسعة (خبرة نظرية وفعلية) ص 83
- الجدول (12-3): معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في الساحل السوري ص 85
- الجدول(13-3) معامل الارتباط بين الخبرة النظرية والفعلية..... ص 86
- الجدول (14-3): معامل الارتباط ومعامل التحديد ص 87
- الجدول (15-3): دالة الكسب المينسرية للقطاع العام والخاص ص 88
- الجدول (16-3) معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في الساحل السوري ص 88
- الجدول (17-3) معامل الارتباط والمعامل التحديد لدالة الكسب المينسرية المعدلة ص 89
- الجدول (18-3) معاملات معادلة الكسب المينسرية المعدلة ص 89
- الجدول (19-3) الدخل الفعلي والنظري وفق معادلة الكسب المينسرية المعدلة ص 90
- الجدول (20-3) توزع أفراد العينة وفق حصولهم على الحوافز والإعانات ص 90
- الجدول(21-3) العلاقة بين طبيعة نشاط المنشأة والمكافآت المالية..... ص 91

الجدول (3-22)	العلاقة بين المكافآت المالية والقطاع التي تنتمي إليه المنشأة.....	ص 92
الجدول (3-23)	العلاقة بين الإعانات وطبيعة القطاع التي تنتمي إليه المنشأة	ص 92
الجدول (3-24)	توزع العينة وفق القطاع(عام، خاص) وأسس نظام ترفيع العاملين.....	ص 93
الجدول (3-25)	العلاقة بين الترفيع والقطاع الذي تنتمي إليه المنشأة	ص 94
الجدول(3-26)	ملاءمة الدخل الشهري وأسباب القيام بالعمل الإضافي	ص 94
الجدول(3-27)	ملاءمة الدخل الشهري.....	ص 95
الجدول (3-28)	التعليم وعلاقته بطبيعة العمل	ص 96
الجدول (3-29)	توزع العاملين وفق المستوى التعليمي والتدريب.....	ص 96
الجدول (3-30):	حجم العينة المدخلة ونسب البيانات المفقودة العلاقة بين مستوى التعليم والتدريب للعاملين... ص	97
الجدول (3-31):	توزع القيم الفعلية والمتوقعة بين مستوى التعليم والتدريب	ص 98
الجدول (3-32):	اختبار كاي مربع Chi-Square بين مستوى التعليم والتدريب.....	ص 98
الجدول (3-33)	العلاقة بين التدريب والوصف الوظيفي.....	ص 99
الجدول (3-34)	دورات التدريب التي قام بها العاملون وخصائصها	ص 100
الجدول (3-35)	مدى نجاح برنامج التدريب	ص 103
الجدول (3-36)	توزع العاملين وفق مؤشر الصحة	ص 104
الجدول (3-37)	مؤشر الصحة	ص 106
الجدول(3-38)	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأسئلة محور رأس المال البشري	ص 108
الجدول (3-39)	اختبار t-test for Equality of Means لأسئلة محور رأس المال البشري	ص 109
الجدول(3-40)	ترميز متغيرات نظرة المنشأة للعاملين لديها كـرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة.....	ص 110
الجدول (3-41)	نظرة المنشأة للعاملين لديها كـرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة	ص 110
الجدول (3-42)	اختبار one sample test للقطاع العام للمؤشر الأول.....	ص 111
الجدول(3-43)	اختبار one sample test للقطاع الخاص للمؤشر الأول.....	ص 111
الجدول (3-44)	ترميز متغيرات تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري.....	ص 112
الجدول (3-45)	تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري	ص 112
الجدول (3-46)	اختبار one sample test للقطاع العام للمؤشر الثاني.....	ص 113
الجدول (3-47)	اختبار one sample test للقطاع الخاص للمؤشر الثاني.....	ص 113
الجدول (3-48)	ترميز متغيرات تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري	ص 114
الجدول(3-49)	العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة	ص 114
الجدول(3-50)	اختبار one sample test للقطاع العام للمؤشر الثالث.....	ص 115
الجدول(3-51)	اختبار one sample test للقطاع الخاص للمؤشر الثالث.....	ص 115
الجدول(3-52)	إحصاءات المتغيرات الجديدة بين القطاع الخاص والقطاع العام	ص 116
الجدول(3-53)	اختبار T test للمتغيرات الجديدة بين القطاع الخاص والقطاع العام.....	ص 116

فهرس أشكال البحث

- الشكل (1-1) : معدل التزايد في عدد طلاب الثانوي للفترة الواقعة بين عامي 1998-2010.....ص 29
- الشكل (2-1): نسبة عدد الطلاب الثانوي من عدد سكان سوريةص 30
- الشكل (3-1) تقسيم طلاب المرحلة الثانوية وفق الذكور والإناث للفترة الواقعة بين عامي 1998-2010..ص 30
- الشكل (4-1): موازنة التعليم للفترة 1998-2009ص 31
- الشكل (5-1): نسبة تخصيص موازنة التعليم من للموازنة العامةص 32
- الشكل (6-1): عدد الطلاب والخريجين والمستجدين في الجامعات العامة للدولةص 33
- الشكل (7-1): توزع طلاب الدراسات بين الدبلوم و الماجستير و الدكتوراه للفترة 1998-2010ص 35
- الشكل (8-1): نصيب الفرد من الناتج المحلي الصافي والدخل القومي (ل س)ص 38
- الشكل (9-1): متوسط عدد السكان لكل طبيب في المحافظاتص 39
- الشكل (1-2) الاحتياجات الأساسية للتدريبص 45
- الشكل(3-1) النسبة المئوية لتوزع أفراد العينة المدروسة وفق القطاع الاقتصاديص 74
- الشكل(3-2) النسبة المئوية لتوزع أفراد العينة وفق طبيعة النشاط الاقتصاديص 75
- الشكل(3-3) نسبة توزع الإناث والذكور في العينة المدروسةص 76
- الشكل(4-3) نسبة توزع أفراد العينة المدروسة وفق الحالة الاجتماعيةص 76
- الشكل(5-3) نسبة توزع أفراد العينة المدروسة وفق المستوى التعليميص 77
- الشكل(6-3) نسبة توزع أفراد العينة المدروسة وفق المسكنص 77
- الشكل(7-3) منحنى توزع أفراد العينة المدروسة وفق العمرص 78
- الشكل(8-3) نسبة توزع أفراد العينة المدروسة وفق الوصف الوظيفيص 78
- الشكل(9-3) معدل العائد على الاستثمار وفق دالة الكسب المينسرية الموسعةص 86
- الشكل(10-3) توزع أفراد العينة وفق سياسة الترفيع في القطاعي العام والخاص المنظمص 93
- الشكل (11-3) نسبة توزع أفراد العينة وفق المستوى التعليمي وقيامهم بدوراتص 97
- الشكل(12-3) نسبة توزع أفراد العينة وفق قيامهم بدورات تدريبيةص 101
- الشكل(13-3) الدورات التدريبية التي أجراها العاملونص 101
- الشكل(14-3) أنواع الدورات التدريبية حسب مكان إجراء التدريبص 102
- الشكل(15-3) الغاية من برنامج التدريبص 102
- الشكل(16-3) أسلوب التدريبص 102
- الشكل(17-3) نسبة توزع أفراد العينة في القطاع العام حسب خضوعهم للتأمين الصحيص 105
- الشكل(18-3) نسبة توزع أفراد العينة في القطاع الخاص المنظم حسب خضوعهم للتأمين الصحيص 106

تنمية رأس المال البشري وأثره على كفاءة المنشأة دراسة ميدانية في الساحل السوري

د. يسيرة دريباتي^د

عمار ابراهيم**

الملخص

يهدف البحث إلى إلقاء الضوء على مفهوم رأس المال البشري ودراسة مؤشرات تنمية رأس المال البشري وأثرها على كفاءة المنشأة، وقياس معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري بتطبيق معادلة الكسب المينسرية في الساحل السوري، وذلك من خلال بيانات المكتب المركزي للإحصاء ومن خلال توزيع استبيان على مجموعة من العاملين في القطاع العام وفي القطاع الخاص المنظم الذين يمارسون عملهم في الساحل السوري، وتحليل البيانات باستخدام برنامج Spss وذلك بالاعتماد على طرائق الاستدلال الإحصائي والاختبارات الإحصائية.

وتوصلنا إلى النتائج التالية: تطورت مؤشرات تنمية رأس المال البشري خلال السنوات السابقة إلا أنها ما زالت دون الحد المطلوب، لا تتظر المنشأة للعاملين لديها ك رأس مال بشري مهم في عمل المنشأة، مستوى التعليم والخبرة يفسران 70.6% من التغير الحاصل في الدخل في القطاع العام 45.7% من التغير الحاصل في الدخل في القطاع الخاص، لا يؤثر التدريب على دخل العاملين، كما يرتبط بمستوى التعليم ارتباطاً ضعيفاً، انخفاض معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في الساحل السوري، إن معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع العام لا يختلف عن معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع الخاص في الساحل السوري.

*مدرسة في قسم الإحصاء والبرمجة - كلية الاقتصاد - جامعة تشرين - سوريا
**طالب دراسات عليا (ماجستير) في قسم الإحصاء والبرمجة - اختصاص تنمية وسكان - كلية الاقتصاد - جامعة تشرين - اللاذقية - سوريا

Human capital development and its impact on the efficiency of the facility

A field study in the Syrian Coast

D.Ysira Dribati*

Ammar Ebrahim**

Abstract

The research aims to shed light on the concept of human capital and the study of indicators of human capital development and its impact on the efficiency of the facility . to measure the rate of return on investment in human capital by applying equation earning Alimsria in the Syrian coast through Data Central Bureau of Statistics and through the distribution of a questionnaire to a group of workers in the public sector and in the organized private sector who work in the Syrian coast , and data analysis using Spss program , based on the methods of statistical inference and statistical tests.

The researcher found the following results: evolved indicators of human capital development over the past years, On the other hand it is still below the required level , does not consider facility to their employees as head of human capital is important at the work of the facility, the level of education and experience explain 70.6 % of the change in income in the public sector 45.7 % of the change in income in the private sector , does not affect the income of workers training , training related to the level of education is closely weak, the low rate of return on investment in human capital in the Syrian coast , the rate of return on investment in human capital in the public sector is not different from the rate of return on investment in human capital in the private sector in the Syrian coast.

* A doctor in the Department of Statistics and Programming - Faculty of Economics -Tishreen University - Syria

** Graduate student in the Department of Statistics and Programming - competence development and population - Faculty of Economics- Tishreen University - Latakia – Syria

الأسس المنهجية للبحث

مقدمة :

يعد الاستثمار في رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها، حيث ثبت أن العنصر البشري ليس أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية فحسب، بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم، ومن ثم أخذت قضية العناية بتنمية الموارد البشرية مكانتها على اعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يعد من أهم وأعلى درجات الاستثمار ومازالت هذه الأهمية في تزايد مستمر وتأخذ مجراها في الدراسات والفعاليات التي تنظم وبشكل متواصل على كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية، خصوصاً أن العالم يشهد يوماً بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التقنية التي تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه في ذات الوقت.

وتعتبر تنمية رأس المال البشري عمليةً ضروريةً لتحريك وصقل وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العملية أو العلمية والفنية والسلوكية فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف ومعلومات ومبادئ وفلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج وهي أيضاً وسيلة تدريبية تزوده بالطرق العلمية والأساليب المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل، كما أنها وسيلة فنية تمنحه خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته العقلية ومهاراته اليدوية إضافةً إلى كونها وسيلة سلوكية تعيد النظر في مسلكه الوظيفي والاجتماعي، وتعد عمليات التربية والتعليم والتدريب من الدعائم والمقومات الأساسية لتنمية رأس المال البشري.

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث الأساسية في واقع تنمية رأس المال البشري في الساحل السوري وأثره على كفاءة المنشأة ونقسم مشكلة البحث وفق ما يلي:

- 1- قدرة المنشأة على توجيه التدريب وتأهيل العنصر البشري بما يتلاءم مع الاستثمار المتراكم من المعرفة والعلم الذي حصل عليه أثناء سنوات تعليمه.
- 2- نظرة إدارة المنشأة والعاملين فيها لمفهوم رأس المال البشري.
- 3- ما مدى الاستفادة من التدريب في تنمية الموارد البشرية المتميزة.
- 4- الواقع الصحي للعاملين في المنشآت الاقتصادية
- 5- مساهمة تنمية رأس المال البشري في زيادة الكفاءة الإنتاجية للمنشآت.

أهمية وأهداف البحث:

أهمية البحث :

إن تنمية العنصر البشري تؤدي دوراً فاعلاً في التنمية الاقتصادية من خلال الاستخدام الأمثل للموارد، وبذلك يعد تعظيم وزيادة الناتج القومي دالة في التنمية البشرية ومواردها وأن العلاقة بينهما تبادلية، إذ إن ارتفاع متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي يؤدي دوراً إيجابياً في التنمية البشرية.

وقد أظهرت الدراسات التطبيقية المرتبطة بنماذج النمو الاقتصادي في بداية عقد الستينات من القرن الماضي طبيعة العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي في الاقتصاديات المتقدمة لدول العالم، وتبين أن نحو 90% من النمو في الدول الصناعية كان يعود إلى تحسين قدرات الإنسان ومهاراته بالإضافة إلى المعرفة والإدارة¹.

وهكذا فإن الأهمية البالغة للعنصر البشري وما يمتلكه من طاقات خلاقية دعت الاقتصاديين إلى اعتباره العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية فكل العمليات اللازمة لتهيئة الوسائل المادية المطلوبة لتحقيق مستوى مناسب من التطور العلمي والتكنيكي والارتفاع بمعدلات التنمية لا يمكن أن تنفع دون أن يكون العامل البشري هو المحرك الأول للعملية شريطة أن يكون ذا مستوى مناسب من التطور والفتح والاندفاع الذاتي وقد دلت تجربة التطور الاقتصادي العالمي بكل وضوح على أن الكوادر المؤهلة ومعارفها المهنية والعلمية والتكنيكية بصفة خاصة والخبرة الإنتاجية والإدارية تكون عنصراً من أهم عناصر إعادة الإنتاج الاجتماعي التي كثيراً ما تحدد سير وآفاق عملية التنمية.

وفي هذا الصدد يشير مؤتمر هيئة الأمم المتحدة المنعقد في القاهرة عام 1966، حول تصنيع الدول الإفريقية إلى أن مدى ونوعية تأهيل الناس يعتبران عاملاً رئيسياً للتقدم. وأن النقص في العمل المؤهل والخبرة التكنيكية هو السبب الرئيسي الذي يحول دون التنمية الاقتصادية السريعة وكانت دراسة سابقة نشرت عام 1962 من قبل منظمة اليونسكو لكل من سولو والاقتصادي النرويجي أوكروست² قد أثبتت أن الزيادة في متوسط دخل الفرد نتيجة للتحسن في العوامل البشرية هي أكبر من الزيادة المتوقعة من عائد رأس المال المادي.

كما استطاعت عدد من الدراسات الإدارية التي تخصصت في بحث الاستثمار في الإنسان على المستوى المشروع أن تثبت أن الإنفاق على تدريب القوى العاملة (تنمية الموارد البشرية أثناء الخدمة) يعد استثماراً رأسمالياً. وأثبتت دراسات أخرى محاسبية أن تكاليف تدريب القوى العاملة يترتب عليه زيادة مهمة في الطاقة الإنتاجية. فالإنفاق على رفع كفاءة العمال وتحسين طرق أداء العمل زاد من عدد الوحدات المنتجة لنفس الفترة مما قلل التكلفة الكلية والمتوسطة للوحدة المنتجة وأعطى فرصة أكبر لجني مزيد من الأرباح.

وأدت أهمية العنصر البشري العلمية والعملية إلى الالتفات لمفهوم جديد هو رأس المال البشري ودوره في نهضة المجتمع وتقدمه وإعطاء أولوية متقدمة للتنمية البشرية كماً ونوعاً. وأدى التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية بل تحتاج إلى المعرفة وإلى تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

¹ القصيفي، جورج، 1990 - التنمية البشرية، مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون، ندوة التنمية البشرية في الوطن العربي، بيروت، ص 83

² زايد، محمد عصام الدين، 1997 - الاستثمار في التكوين البشري على مستوى المشروع، مجلة العمل العربية، عدد 8، ص 13

- 1- قياس أثر تنمية رأس المال البشري على كفاءة المنشأة.
- 2- قياس معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري.
- 3- شرح ماهية رأس المال البشري، أهميته، خصائصه، تطوره، تكلفته والعائد منه.
- 4- توضيح إمكانية قياس رأس المال البشري والنظرة المحاسبية للموارد البشرية.
- 5- بيان أهمية التدريب وتكامله مع التعليم وإظهار أثره في تنمية رأس المال البشري.

فرضيات البحث:

تتمثل الفرضيات الأساسية للبحث بالآتي:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعليم والعائد على الاستثمار في رأس المال البشري لدى العاملين في الساحل السوري.
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للعاملين في الساحل السوري مع طبيعة العمل الذي يقومون به.
3. لا يوجد علاقة بين تدريب وتأهيل العنصر البشري والمستوى العلمي الحاصل عليه.
4. لا يوجد علاقة بين عائد الاستثمار في رأس المال البشري وتكلفته.
5. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المستوى الصحي بين المنشآت الاقتصادية في القطاع الخاص والمنشآت الاقتصادية في القطاع العام في الساحل السوري.
6. لا تنتظر المنشأة للعاملين لديها على أنهم رأس مال بشري مهم في عمل المنشأة.
7. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنمية رأس المال البشري في رفع كفاءة المنشأة.

منهجية البحث:

سيتم اعتماد المنهجين التاليين:

- 1- المنهج الوصفي التحليلي في تحديد المفاهيم الأساسية للبحث وتحليل مكوناتها وأهميتها ووصف طبيعتها.
- 2- منهج المسح الإحصائي للحصول على البيانات اللازمة من الإحصاءات الرسمية ومن سجلات المنشآت الاقتصادية المدروسة ثم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليلها.

مكان وزمان البحث:

تمت الدراسة في مجموعة من المنشآت الاقتصادية في الساحل السوري في عام 2013.

مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من العاملين الذين يشغلون وظائف مختلفة (مدير، رئيس دائرة، رئيس شعبة، موظف إداري، عامل) في المنشآت الاقتصادية المنتمة للقطاع العام وللقطاع الخاص المنظم التي تزاول عملها في محافظتي اللاذقية وطرطوس.

تم سحب عينة عشوائية بسيطة حيث بلغ حجم العينة 385 عاملاً في الساحل السوري، منهم /155/ عاملاً في القطاع الخاص المنظم و/230/ عاملاً في القطاع العام.

الدراسات السابقة:

1- أيوب، نافز ، 2010- الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه. مجلة العلوم الإنسانية، العدد 44 ، الرياض.

تتصدر مشكلة البحث بمدى ملاءمة مخرجات التربية والتعليم لخطط التنمية في الوطن العربي، ومدى استطاعة هذه المخرجات في إنجاح خطط التنمية ومواجهة التحديات ورفعها.

توصل الباحث إلى أن العديد من الدراسات النظرية والعلمية ركزت في رأس المال البشري على أنه واحد من عوامل الإنتاج الممكن تراكمها مع الوقت، وتعد التنمية البشرية جزءاً من عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهناك فجوة كبيرة بين الدول المتقدمة والدول النامية في عملية تكوين رأس المال البشري ويقوم قطاع التربية والتعليم بدور مهم في زيادة القيمة المضافة لرأس المال البشري.

2- القصاص، مهدي محمد، 2008 - بيئة استثمار رأس المال البشري، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة جامعة جنوب الوادي، مصر.

حيث يسعى البحث لتحقيق أهدافه من خلال الإجابة على التساؤل الآتي: ما بيئة استثمار رأس المال البشري وما طبيعته وتكلفته الشاملة والعائد منه؟

توصل الباحث إلى النتائج الآتية: يكلف رأس المال البشري الكثير لإعداده وتأهيله، وهو لا يقل أهمية عن رأس المال المادي، وتكمن المشكلة في سوء استغلاله.

3- محمود، محمد مصطفى، 2010 - الاستثمار في رأس المال البشري (في العائد الاقتصادي)، نهاية الدبلوم التدريبي للموارد البشرية بمركز تطوير الأداء والتنمية في الفترة 2010/3/6 إلى 2010/6/5، رياض.

هدف الباحث إلى تعريف رأس المال البشري ومحاولة قياس العائد الاقتصادي والأبعاد الرئيسية له، وتوصل الباحث إلى أن رأس المال البشري (العائد الاقتصادي) من الموضوعات الهامة الحديثة في مجال الموارد البشرية وهو مطبق بصورة موسعة في الدول الأجنبية حيث يظهر عدد كبير من الشركات الأجنبية رأس المال البشري في ميزانيتها على أنه أصل أكثر أهمية من الآلات والمباني.

7- K.Somboon,2006- Human capital development in the international organization: rhetoric and reality, Journal of European Industrial Training Vol. 30 No. 9, Bangkok, Thailand.p. 721-734

الغرض من الدراسة هو تقديم الأدلة التجريبية للأساليب المتبعة في الشركات من أجل تطوير رأس المال البشري باعتبار أن العنصر البشري جزء لا يتجزأ من الشركة، وتهدف الدراسة إلى التعرف على كيفية تعامل المدراء مع رأس المال البشري.

منهجية الدراسة: منهج استقصائي من أجل الوصول إلى فهم عميق للأساليب المتبعة في تنمية رأس المال البشري.

تصميم الدراسة: تم الاعتماد على البيانات المتوفرة في الشركات المدروسة والمقابلات مع الخبراء الرئيسيين (مستشارين خارجيين، كبار المسؤولين التنفيذيين، المدراء، والموظفين من مختلف الإدارات) لاستكشاف وجهات النظر المختلفة في تنمية رأس المال البشري.

الأهداف: تسليط الضوء على عدد من الأبعاد الأساسية التي تؤثر على رأس المال البشري: استراتيجية الشركة، الهيكل التنظيمي، أسلوب الإدارة، الأطر المعرفية للأفراد. وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

1- ضرورة اتخاذ المدراء لإجراءات وقائية من أجل سد الفجوة بين الخطاب النظري في تنمية رأس المال البشري وما يحدث فعلا في الواقع.

2- عدم وضوح مفهوم رأس المال البشري، وهي مشكلة يمكن حلها من خلال زيادة فعالية إستراتيجية الاتصال.

3- يجب على مدراء الموارد البشرية أن يستخدموا مفاهيم يستوعبها جميع العاملين، إذ إن عدم الوضوح في بعض الحالات في سياسة رأس المال البشري يؤدي إلى عدم معرفة الموظفين أهمية مفهوم رأس المال البشري بالنسبة إليهم، لذلك يسود الغموض والجهل بمفاهيم رأس المال البشري من خلال التقييم العملي من قبل الموظفين.

8- C. Antonio P., Elias, 2006- HUMAN CAPITAL, THE STRUCTURE OF PRODUCTION, AND GROWTH, WORKING PAPER SERIES, European Central Bank, Kaiserstrasse, Frankfurt am Main, Germany.

توصل الباحث إلى النتائج التالية: 1- بسبب الاعتماد الأكبر على التكنولوجيا أدى ذلك لنشوء مستويات عالية من رأس المال البشري وهذا ما شجع النمو الاقتصادي، ودفع الدول للاعتماد بشكل أكبر على التكنولوجيا، وزيادة العمالة الماهرة وذلك منذ عام 1970. لذا ينبغي أن تترجم مستويات رأس المال البشري في النمو بسرعة عالية في الصناعات التي لم تعتمد غالبا على رأس المال البشري. 2- إن نظريات التخصص الدولي لتراكم رأس المال البشري كانت محددا هاما آخر للنمو في الصناعات التي تحتاج بشكل أساسي على رأس المال البشري. 3- باستخدام بيانات لعينة كبيرة من البلدان، نجد آثاراً إيجابية كبيرة من مستويات رأس المال البشري وتراكم رأس المال البشري على الإنتاج ونمو العمالة في كثافة رأس المال البشري في أغلب الصناعات.

9- Teulings,-Coen-N , 2005 -Comparative Advantage, Relative Wages, and the Accumulation of Human Capital, Journal-of-Political-Economy. April 2005; 113(2): 425-61

انطلق الباحث من نظرية استبدال العمال في أماكن عملهم -استبدال العمل- حيث إن العامل ذو المهارات والكفاءات العالية قادر على القيام بالوظائف المختلفة واستخدم الباحث نموذج (DIDES) يعني مرونة تعتمد على الاستبدال

إن تكلفة الاستبدال بين الوظائف ينخفض مع مهارات العمال وقام الباحث أيضا بتحليل التغيرات في الأجر بسبب تراكم رأس المال البشري. حيث قام الباحث بتحليل التغيرات في الأجر النسبية بسبب تراكم رأس المال البشري. وتشير الدراسات التجريبية إلى أن زيادة 1 في المائة في مخزون رأس المال البشري يقلل من نموذج Mincerian return (التكلفة) بنسبة 2 في المائة.

10- Stephen N.M Nzuve and Ellyjoy G. Bundi,2010- Human Capital management practices and firms performance : A survey of commercial banks in Kenya, School of Business, University of Nairobi, Kenya.

كان الهدف من هذه الدراسة هو تحديد العلاقة بين إدارة رأس المال البشري (HCM) ,ممارسات وأداء البنوك التجارية في كينيا. تم تنفيذه باستخدام تصميم المسح فضلا عن البحوث المتعلقة بالموضوع، كان مجتمع الدراسة 45 من البنوك التجارية، في حين بلغ حجم العينة 23. تم إنشاء البيانات الأولية من خلال الاستبيانات التي كانت متوفرة عند رئيس إدارات الموارد البشرية في البنوك بينما تم الحصول على البيانات الثانوية من البيانات المالية للبنوك عن طريق تحليل محتوى المستجيبين. من أجل اختبار للعلاقة بين ممارسات HCM وأداء الشركات، تم استخدام طريقة المربعات الصغرى العادية لإجراء تحليل الانحدار.

وتوصل إلى النتائج الآتية: كان تمييز ممارسات إدارة رأس المال البشري الأكثر استخداما في التوظيف والزمالة ومرونة مكان العمل والمكافآت والمساءلة. أما ممارسة الأقل فتستخدم سلامة الاتصالات. وأشارت الدراسة أيضا إلى أنه مع استثناء الاتصالات، فإن ممارسات إدارة رأس المال البشري له تأثير إيجابي على نمو مبيعاتها. وخلص إلى أن معظم البنوك التجارية تبني ممارسات إدارة رأس المال البشري إلى درجة المتوسط. وخلصت الدراسة أيضا إلى أن ممارسات إدارة رأس المال البشري عموما لها تأثير إيجابي على الأداء مقاسا كلا نمو مبيعاتها و العائد على الأصول . توصي الدراسة بأن هناك حاجة إلى البنوك التجارية في كينيا لتعزيز ممارسات إدارة رأس المال البشري.

الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

ركزت الدراسات السابقة على رأس المال البشري من ناحية نظرية أو دراسة إحصائية كمية واقتصرت فقط على الاهتمام بجوانب محددة ومنفصلة بما تتلاءم مع نظرة الباحث.

ما هو الجديد في دراستنا:

سنعتمد على الدراسات السابقة لتعرف على مفهوم رأس المال البشري بشكل أوسع وذلك من خلال ارتباطه بالتدريب موضحين العائد المرجو منه وتكلفة الفرصة البديلة له، وأثر تدريبه وتأهيله على تنميته والرفع من قيمته، ودراسة مؤشرات تنمية رأس المال البشري، وأهمية الحفاظ عليه وكيفية الحصول على معلومات تساعد الشركة لمعرفة قيمة العناصر البشرية التي تعمل لديها ومدى أهمية تدريبها وتحسين أدائها والتمسك بها باعتبارها ثروة لا يمكن الاستغناء عنها وإسقاط الدراسة على الساحل السوري.

الفصل الأول: رأس المال البشري

المبحث الأول: ماهية رأس المال البشري وأهميته وخصائصه.

المبحث الثاني: إمكانية قياس رأس المال البشري والنظرة المحاسبية له.

المبحث الثالث: مؤشرات تنمية رأس المال البشري.

المبحث الأول : ماهية رأس المال البشري وأهميته وخصائصه

سنتناول في هذا البحث ماهية رأس المال البشري موضحين مفهوم تنميته وعلاقته باقتصاد المعرفة وأوجه الاختلاف بينه وبين مفهومي رأس المال الفكري والموارد البشرية وأهميته وخصائصه.

(1-1-1) ماهية رأس المال البشري :

بدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ أوائل الستينات من القرن العشرين وهذا ما تؤكدته كتابات شولتز³ سنة 1961، وكتابات بيكر⁴ سنة 1964، وهناك بعض الباحثين الذين يعيدون بداية الاهتمام برأس المال البشري إلى آدم سميث في القرن الثامن عشر ، ومن ثم استخدم هذا المصطلح وتم تقديمه إلى منظمات الأعمال كأسلوب لجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداة المنظمات⁵.

و قد عرف رأس المال البشري من قبل عدد من الجهات أهمها:

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمل والموظفين من خلال المهارات المعرفية التي يكتسبونها من خلال العلم و الخبرة⁶.

كما نال اهتمام عدد من الاقتصاديين متبنين تعاريف مختلفة له ومنهم :

1- لقد عرفه يوند وايتل: بأنه القدرات الإنتاجية للأفراد أي المعرفة والمهارات والخبرات التي تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمنظمة⁷.

2- أما آدم سميث فقد عرفه من خلال تقسيم رأس المال إلى أربعة أقسام وهي⁸:

- الآلات والأدوات المفيدة للتجارة.

- المباني التي تعتبر وسيلة للحصول على العائد أو المردود.

- تحسين الأرض.

- رأس المال البشري.

وعلى هذا، فإن رأس المال البشري والقوة الإنتاجية للعمل يعتمدان على تقسيم العمل، فالقدرة الأمثل في القوة الإنتاجية والجانب الأعظم من المهارة المتوفرة لدى العامل يكون لهما تأثيرهما الواضح على تقسيم العمل. فالعلاقة معقدة بين تقسيم العمل ورأس المال البشري. وينظر "سميث" لرأس المال البشري على أنه المهارات والقدرات (البدنية والعقلية والنفسية، الخ) والأحكام.

3- ونستطيع القول بأن "بيجون" أول من تحدث عن مصطلح رأس المال البشري في مداخلته: "إن هناك استثماراً في رأس المال البشري كما أن هناك استثماراً في رأس المال المادي." وعلى هذا بدأ النظر

³ Theodore William Schultz: اقتصادي أمريكي (1902-1998)، متخصص في اقتصاد التطوير، ساهم طويلاً في التعليم العالي في جامعة شيكاغو، أصبح رئيس التجمع الاقتصادي الأمريكي سنة 1960، حصل على ميدالية (Walker) سنة 1972، أكبر تقدير يمنحه التجمع، نال جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1979.

⁴ جيرى بيكر(1930-2014) : عالم اقتصاد وحائز على جائزة نوبل ولد في بوتسلفي بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية

⁵ حسن، راوية، 2003- مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية ، الإسكندرية، الدار الجامعية، ص65

⁶ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003، ص90

⁷ أ.د. العنزي ، أ.د. صالح - سعد علي ، أحمد علي ، إدارة رأس المال الفكري في منظمة الأعمال، ص25

⁸ أ.د. العنزي ، أ.د. صالح - سعد علي ، أحمد علي ، إدارة رأس المال الفكري في منظمة الأعمال، مرجع سبق ذكره

للاستهلاك من منظور مختلف، فقد صار الاستهلاك بمثابة استثمار في رأس المال البشري. فالطفل الذي لا ينفق عليه بشكل جيد (استهلاك) لا نتوقع أو ننتظر منه مردوداً كبيراً. (فالاستهلاك الشخصي استثمار في رأس المال البشري)⁹.

4- أما "بيكر" فيرى في كتابه "رأس المال البشري" الذي تم نشره عام 1964 أن رأس المال البشري مماثل "لوسائل المادية للإنتاج" مثل المصانع والآلات ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية. وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر. وعلى هذا، فإن رأس المال البشري هو بمثابة وسيلة للإنتاج تتمخض عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها. ويتميز رأس المال البشري بالاستقرار وليس بالتحول مثل الأرض والعمل و رأس المال المادي.

5- وأخيراً تتشابه فكرة "رأس المال البشري" بشكل أو بآخر مع مفهوم كارل ماركس لقوة العمل " فبالنسبة إليه، يكون إلزاما على العمال في ظل "الرأسمالية" أن يبيعوا قوة عملهم حتى يحصلوا على الأجر. ويشير ماركس إلى أن النظريات تساوي بين :

- لا بد للعامل أن يعمل بجد ويستنفذ طاقته البدنية والذهنية حتى يكتسب قوته. فماركس يميز بشدة بين قدرة الفرد على العمل (قوة العمل) ونشأة الفرد في العمل.

- لا يستطيع العامل الحر بيع رأس ماله البشري حتى يتلقى عائداً مالياً. فهو لا يبيع مهارته بل إنه يتعاقد على إفادة جهة العمل من هذه المهارات. فحتى العبد الذي يمكن بيع رأس ماله البشري لا يكتسب قوته بنفسه، بل إن صاحب عمله هو الذي يحصل على هذا الدخل. وتحت مظلة الرأسمالية، لا بد ليحصل الفرد على الدخل من أن يوافق على شروط العمل (بما في ذلك طاعة القواعد والقوانين والتوجيهات التي يفرضها من يقوم بتوظيفه)¹⁰.

نلاحظ مما سبق ومن خلال المفاهيم والتعريفات المتعددة لرأس المال البشري بأنها تتمحور حول الأفكار التالية:

1. إن رأس المال البشري هو جملة المعارف والمهارات والإمكانات والخصائص المختلفة الكامنة في الأفراد التي لها صلة و ارتباط بالنشاط الاقتصادي، كما أن رأس المال البشري لا يركز فقط على ما يمتلكه الأفراد من معرفة ومهارات وما يمتلكه من قدرات وصفات، إنما يشير هذا المفهوم إلى المدى الذي يمكن أن يستخدم فيه الأفراد كل ما تعلموه وما يمتلكونه استخداماً منتجاً مرتبطاً بالنشاط الاقتصادي الذي يحقق لهم ثروة أو دخلاً بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وهذا النشاط يتحقق بصورة أساسية في المنظمات .

⁹The Free Encyclopedia, Human Capital, 2007 [http://en.Wikipedia.org/wiki/human capital](http://en.Wikipedia.org/wiki/human%20capital).

¹⁰ القصاص ، مهدي محمد ، 2008 - بيئة استثمار رأس المال البشري . دراسة قدمت في المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة ، جامعة جنوب

الوادي . مصر.ص.58

2. كما أن رأس المال البشري هو أصل غير ملموس ضمن طاقة المنظمة، وهذا الأصل يدعم ويعزز الإنتاجية وعمليات الإبداع وعمليات تشغيل العاملين التشغيل الأفضل، وهو يتفاوت بين منظمة وأخرى، فهو قد يكون وافرا وغزيرا في منظمة ما، وقد يشهد حالة من الضعف والتراجع في منظمة أخرى.

3. إن رأس المال البشري هو شكل من أشكال رأس المال المنظمة والذي يشكل فيها من خلال تأثيرات متعددة وعبر مصادر متنوعة ويتضمن ذلك الأنشطة التعليمية المنظمة، وهذه الأنشطة تأخذ أشكالا متعددة منها التعليم والتدريب والمعرفة والمهارات والخصائص الأخرى والتي تتوحد مع بعضها البعض في أشكال مختلفة تبعا لطبيعة الأفراد ونطاق الاستخدام.

4. يمكن اعتبار رأس المال البشري هو مجموعة الأصول التي يجلبها الفرد معه إلى المنظمة مثل التعليم، والتدريب في الوظائف السابقة والعمر والخبرة المهنية وغيرها. وهي في مجموعها وتراكمها (من مجموعة الأفراد العاملين في المنظمة) يطلق عليها رأس المال البشري، وهذه الأصول أو العناصر يفترض أنها تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية وإلى تحقيق التقدم التقني وتؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المنظمة أو المشغل.

وبشكل عام يتمثل مفهوم رأس المال البشري في المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون والتي تضم المهارات، والخبرات، والابتكارات.

(2-1-1) تنمية رأس المال البشري :

إن تنمية رأس المال البشري هي عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولمواهبها العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها لكي يمكن استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية.

و بشكل عام هناك جانبان للتنمية البشرية¹¹ :

1- منها تشكيل القدرات البشرية مثل تحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارات.

2- انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة وذلك إما للتمتع بوقت الفراغ أو في الأغراض الإنتاجية أو في الشؤون الثقافية والاجتماعية والسياسية.

وبهذه الطريقة نلاحظ أن الدولة تنظر إلى عملية تنمية الإنسان نظرة أكثر شمولية، فهي ترى في التنمية البشرية جوانب أخرى غير اقتصادية والتي تتمثل في الجوانب السياسية والاجتماعية والثقافية والتي يتطلب إنمائها لدى جميع أفراد المجتمع بشكل متوازن لزيادة مساهمتهم في بناء النظام السياسي وتعميق ممارساتهم في الحياة الاجتماعية.

نلاحظ بتحليل المفاهيم الأساسية السابقة لمفهوم رأس المال البشري أنها تدور حول بناء الإنسان وتوفير الشروط الدائمة لضمان وجود أفراد في المجتمع قادرين على إحداث التطور بصورة مستمرة لمسايرة

¹¹ أيوب محمد ، نافز ، 2010 - الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية و التعليم فيه . مجلة العلوم الإنسانية ، العدد

44 ، السنة السابعة، كانون الثاني، الرياض.ص5

تغيرات العصر، وهذا لن يتم إلا من خلال إستراتيجية تنموية لرأس المال البشري بحيث تعتمد الوسائل والأساليب العلمية والفنية والتربوية الحديثة 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 المال البشري (كاستثمارات في الإنسان تتوخى أهدافاً اقتصادية واجتماعية)¹².

ومن هنا فإن مسيرة تنمية رأس المال البشري ترتبط بشكل وثيق بمسيرة نظريات التنمية الاقتصادية. ولقد تطور مضمون مفهوم التنمية البشرية مع تطور البعد الإنساني في الفكر التنموي السائد في كل مرحلة، وفي المدة الأخيرة، ظهر مفهوم جديد للتنمية البشرية، ولقد وضع هذا المفهوم من قبل البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة البشرية (U. N. D. P) بأنها " 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"¹³.

وهكذا فإن الطبيعة الرئيسية التي تستهدفها عملية تنمية القوى البشرية بما فيها الأهداف الاقتصادية (تكوين رأس المال البشري) متجددة ومستمرة تقتزن بتنمية تقدم المجتمع، ولهذا فإن قيامها لا يتحدد بعصر معين أو عمر إنساني أو فئة اجتماعية أو مستوى اقتصادي إنما هي عملية عامة شاملة ترتبط بالإنسان في مرحلة الإعداد للاستخدام وبالأمّة مهما كان مستوى تقدمها. ولذلك فإن صيغة تكوين رأس المال البشري ترد ضمن مفهوم تنمية القوى البشرية، إلا أن الفجوة الكبيرة القائمة بين الدول المتقدمة والدول النامية في مجال النمو الاقتصادي تحتم على الدول النامية التركيز على تكوين رأس المال البشري للاستفادة من فاعلية العامل الاقتصادي لتحقيق تقدم سريع من شأنه تقليص هذه الفجوة¹⁴.

وعلى هذا الأساس فإن أي عملية لتكوين رأس المال البشري يجب أن تتم في إطار إستراتيجية شاملة لتنمية القوى البشرية في الدول النامية، وتكوين مؤسسات بناء الإنسان التعليمية والتربوية والثقافية 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 وحسب وإنما لتحقيق تقدم حقيقي للمجتمع في المجالات المختلفة وبما يساعد الدول النامية للالتحاق بركب الدول المتقدمة.

¹² أيوب محمد ، نافز ، 2010 - الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية و التعليم فيه .مرجع سبق ذكره.ص5

¹³ Banuri, Tariq and others (1995). Sustainable Human Development, UNDP.p7

¹⁴ Al Haq , Mahboob (1993) - concepts of Human Development , Human development Debate in the Arab word . Al Fikr Al Arabi Forum, Amman.

(1-1-3) رأس المال الفكري والفرق بينه وبين رأس المال البشري :

إن العديد من التسميات قد تستخدم اليوم للدلالة على رأس المال الفكري، ومنها رأس المال المعرفي ورأس المال اللاملموس أو الأصول غير المادية. فما هو رأس المال الفكري وما هو الفرق بينه وبين رأس المال البشري ؟

(1-3-1-1) رأس المال الفكري

هناك مجموعة من المفاهيم لرأس المال الفكري تتمثل في مصطلحات متعددة ومتباينة منها :

- تعرف منظمة (OECD)¹⁵ : رأس المال الفكري بأنه القيمة الاقتصادية لفتنتين من الأصول غير الملموسة هي رأس المال التنظيمي (الهيكلي) ورأس المال البشري.
- يعرف (Despres & Chanvel)¹⁶ : أن رأس المال الفكري يعود للموجودات الفكرية للمنشأة والتي على أساسها تحصل المنشأة على الحماية القانونية .

ويضيف الكاتبان على أن رأس المال الفكري مبني على فكرة تقول بأنه عندما تصل المعرفة إلى مستوى متماسك ولملموس يكون فيها التفاعل الإنساني متواصل بصورة طبيعية وموصوف بدقة ، فإن ما يبدو امتيازاً معرفياً لا يتجزأ قد يجعله قابلاً للقسمة والتجزئة وما يمكن أن يبدو واضحاً من طبيعتها المكتشفة يجعلها ابتكاراً وإبداعاً.

إن التعريفان أعلاه مبنيان أساساً على المعرفة الإنسانية والإبداع البشري والخبرات والمهارات التي توضع موضع الاستخدام لخلق قيمة مضافة. وبذلك فإن رأس المال الفكري يرتبط بالقدرات الإبداعية التي يمتلكها العاملون في شركة ما والتي يمكن وضعها موضع التطبيق.

(1-3-1-2) تقسيمات ومكونات رأس المال الفكري

إن تحديد وقياس وتقييم وصيانة وتنمية رأس المال الفكري في المنظمة من المهام الأساسية لإدارة المعرفة في منظمات الأعمال. وإن رأس المال الفكري أصبح متغيراً مهماً ذا تأثير كبير على نجاح أو فشل منظمة الأعمال وخاصة المعرفية منها إذ ينعكس ذلك على قيمة المنظمة (الشركة) السوقية وربما هذا دفع هذا المعنيين إلى الاهتمام المتزايد برأس المال الفكري¹⁷ .

وقسم عدد من الخبراء الاقتصاديين رأس المال الفكري إلى عدد من الأقسام، نذكر منهم :

أ. تقسيمات (Despres & Channvel)¹⁸: يرى الكاتبان أن رأس المال الفكري يتكون من أربعة مكونات وما يتفاعل معها من أجل خلق القيمة وهذه العناصر هي :

¹⁵ OECD, The Organization For Economic Co-operation and Development (OECD) Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospect Programme Notes and Background to Technical Meeting and policy and Strategy Forum. Paris (1999).

¹⁶ Charles Despres and D. Chauvel (2000): Butterworth Heinemann, Boston, p317.

¹⁷ يوسف، عبد الستار حسين، 2005-رأس المال الفكري، دراسة مقدمة بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن .

¹⁸ Charles Despres and D. Chauvel (2000): Butterworth Heinemann, Boston

أولاً : رأس المال البشري: ويشير إلى الموارد البشرية للشركة بما فيها من معرفة، والخبرة الموجودة لدى العاملين فيها والتي يمكن تحويلها إلى قيمة، والنظم والقواعد والإجراءات التنظيمية التي تستخدمها الشركة. ثانياً : رأس المال الهيكلي: وهذا يشير إلى تسهيلات البنية التحتية للشركة. ثالثاً : الموجودات العملية: وهي رأس المال الهيكلي للشركة الذي يستخدم لخلق القيمة من خلال عملياتها التجارية مثل تسهيلات العمليات وشبكة التوزيع. رابعاً : الموجودات الفكرية: وهذه تعود للأصول الفكرية للشركة التي بموجبها تحتاج الشركة إلى الحماية القانونية .

ب. تقسيم (Sveiby)¹⁹: ويقسم أصول رأس المال اللاملموس (الفكري) إلى :

أولاً : أصول الهيكل الداخلي لرأس المال .

ثانياً : أصول الهيكل الخارجي لرأس المال .

ثالثاً : أصول الهيكل البشري لرأس المال .

والجدول (1-1) يوضح مكونات رأس المال الفكري وفق تقسيم Sveiby

الجدول (1-1) : مكونات رأس المال الفكري

نوع رأس المال	المكونات
الهيكل الخارجي	التحالفات والعلاقات مع الزبائن، الشركاء، الموردون، والمستثمرون والإستراتيجيون، الجماعة المحلية، وكل ما يتعلق بالتميز والسمعة.
الهيكل البشري	القدرات، المعارف، المهارات، الخبرات الفردية والجماعية، وقدرات حل المشكلات.
الهيكل الداخلي	الأنظمة والعمليات التي تحقق الرافعة التنافسية وما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات، النماذج لكيفية القيام بالأعمال، ولقواعد البيانات، والوثائق، حقوق النشر، والمعرفة الأخرى .

المصدر: www.sveiby.com/articles

ت. تقسيم (Stewart)²⁰ : وهذا التقسيم يعتبر الأكثر شيوعاً استناداً لأدبيات الموضوع المتداولة حالياً حيث قسمه إلى :

أولاً : رأس المال الهيكلي

ثانياً : رأس المال الفكري ويتكون من :

- رأس المال البشري
- رأس المال الهيكلي
- رأس المال الزبون

ونظراً لكون هذا التقسيم أكثر شيوعاً سنتناوله بشيء من التفصيل والإسهاب وكما يلي :

¹⁹Karl-Erik Sveiby (2001): Method For Measuring Intangibles Assets, Available on: www.sveiby.com/articles

²⁰ Thomas A. Stewart (1998) : Intellectual Capital: The Wealth of Organizations, Doubleday, New York.

أولاً : رأس المال الهيكلي: إن رأس المال المادي (المالي) هو الذي يصنع الوجود المادي للشركة وقيمتها الدفترية بموجب الإجراءات والقيود المحاسبية فإن رأس المال الفكري بالمقابل هو الذي يصنع قيمة الشركة السوقية ويصنع مكانتها وسمعتها .

ورأس المال الهيكلي: هو الأنظمة والإجراءات المتبعة في الشركة وبالتالي فهو يمثل كل القيم المتواجدة في الشركة والتي تتداولها داخليا.

ثانياً : رأس المال البشري: هو المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون مثل المهارات والخبرات والابتكارات وعمليات التحسين والتطوير.

ثالثاً : رأس المال الزبوني: هو القيمة التي يفرزها مستوى رضا الزبائن وولائهم والموردين والجهات الخارجية الأخرى وما استطاعت الشركة من بنائه من علاقات متميزة مع هذه الأطراف . إن هذه العلاقات التي تبنى بين الشركة وعناصر بيئتها الخارجية ذات أهمية كبيرة وقيمة حيوية استناداً إلى ما يلي:

1. إن الزبائن هم من يدفع فاتورة الشركة لأن المهمة الأولى لأي شركة هي إنشاء أو إيجاد أو بناء زبائنهم بالسوق وإيجاد أسس العلاقة المتميزة معهم .

2. إن الولاء الذي تكسبه الشركة بالعلاقة الجيدة مع زبائنهم يحقق لها زيادة في العائد إذ تشير الدراسات إلى أن معاودة الزبون على شراء منتجات الشركة بنسبة (5 %) يزيد من أرباح الشركة بنسبة لا تقل عن (25 %) .

مما سبق نلاحظ أن رأس المال البشري هو الجزء الأهم من رأس المال الفكري الذي هو جزء في دوره من قيمة الشركة.

(1-1-4) اقتصاد المعرفة ورأس المال البشري :

زادت أهمية الموارد البشرية كمصدر للميزة التنافسية في إطار التحول المعاصر، حيث أصبحت الموارد البشرية وطرق تسييرها من أهم ركائز الميزة التنافسية في السنوات الأخيرة، حيث ستصبح أهم أصول المؤسسة بل وثروتها الحقيقية.

(1-1-4-1) نشأة الاقتصاد المعرفي

شهد الربع الأخير من القرن العشرين أعظم تغيير في حياة البشرية، وهو التحول الثالث بعد ظهور الزراعة والصناعة، وتمثل بثورة العلوم فائقة التطور في المجالات الإلكترونية والنوية والفيزيائية والبيولوجية والفضائية وكان لثورة المعلومات والاتصالات دور الريادة في هذا التحول. فهي مكّنت الإنسان من فرض سيطرته على الطبيعة إلى حد أصبح عامل التطور المعرفي أكثر تأثيراً في الحياة من بين العوامل الأخرى، المادية والطبيعية.

حيث أضحت المعلومات مورداً أساسياً من الموارد الاقتصادية له خصوصيته، بل إنها المورد الإستراتيجي الجديد في الحياة الاقتصادية، المكمل للموارد الطبيعية. كما تشكل تكنولوجيا المعلومات في عصرنا الراهن العنصر الأساسي في النمو الاقتصادي²¹.

(1-1-4-2) مفهوم وخصائص اقتصاد المعرفة :

اقتصاد المعرفة هو الاقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة، وهذا يعني أن المعرفة في هذا الاقتصاد تشكل مكوناً أساسياً في العملية الإنتاجية كما في السابق، والاقتصاد المبني على المعرفة ليس اقتصاداً جديداً بالكامل، فقد كان للمعرفة دور قديم ومهم في الاقتصاد، لكن الجديد هو أن حجم المساحة التي تحتلها المعرفة في هذا الاقتصاد أصبح أكبر مما سبق وأكثر عمقا مما كان معروفاً، بل أصبح هذا الاقتصاد في قطاع منه، يقوم على المعلومات من الألف إلى الياء، أي أن المعلومات هي العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية، وهي المنتج الوحيد في هذا الاقتصاد، وتشكل أو تحدد أساليب الإنتاج وفرص التسوق ومجالاته، سواء أكانت المعلومات مجرد بيانات، أم بحوثاً علمية وخبرات ومهارات، وكلاهما صحيح، وهذا ما اصطلح على تسميته بالاقتصاد بعد الصناعي.

كما يقوم اقتصاد المعرفة على فهم جديد أكثر عمقا لدور المعرفة و لأهمية رأس المال البشري في تطور الاقتصاد وتقدم المجتمع، فضلا عن كونه مولداً فعلياً للثروة، فقد باتت المعلومات مورداً أساسياً من الموارد الاقتصادية له خصوصيته، بل إنها المورد الاستراتيجي الجديد في الحياة الاقتصادية، المكمل للموارد الطبيعية، كما تشكل تكنولوجيا المعلومات في عصرنا الراهن العنصر الأساس في النمو الاقتصادي، فالتقدم الحاصل في التكنولوجيا، والتغير السريع الذي تحدثه في الاقتصاد، يؤثران ليس في درجة النمو وسرعته فحسب، وإنما أيضاً في نوعية حياة الإنسان، ومع التطور الهائل لأنظمة المعلوماتية، تحولت تكنولوجيا المعلومات إلى أحد أهم جوانب تطور الاقتصاد العالمي، حيث بلغ حجم السوق العالمية للخدمات المعلوماتية عام 2000 حوالي تريليون دولار²²، لقد أدخلت ثورة المعلومات المجتمعات العصرية المتقدمة في الحقبة ما بعد الصناعية.

إن الطبيعة المتميزة للمعرفة جعلت من الاقتصاد الجديد يختص ببعض الميزات التي تجعل منه اقتصاداً متميزاً في مضمونه وأدائه، ومن ذلك:

1. انتقال قوة العمل من الصناعات إلى مهن خدمات تعرف بأنها كثيفة المعرفة لأن مدخلاتها ومخرجاتها غير منظورة وهذا التحول هائل في الدولة المتقدمة.
2. نمو الاستثمار في الأصول غير المنظورة.
3. نمو وظائف جديدة في عدد من المجالات الخدمية كالتعليم، العناية الصحية، والاستشارة.

²¹ مفتاح ، صالح ، 2004 - إدارة الموارد البشرية و تسيير المعارف في خدمة الكفاءات (المهارات). الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص

الاندماج في اقتصاد المعرفة، الكفاءات البشرية، جزائر.ص.241

²² Woodhall, M. (1987). Human Capital concepts. In G. Psacharopoulos (Ed.), Economics of education: Research and studies (pp. 21-223). Oxford: Pergamo

4. عمل المعرفة يتطلب مستويات عالية من التكوين، كما يحصل موظفي المعرفة على أجور متميزة وعالية.

(3-4-1-1) تغيير المفاهيم الإدارية في ظل اقتصاد المعرفة :

مع بداية النصف الثاني من القرن العشرين تغيرت الكثير من المفاهيم الإدارية، فمن التركيز على الإنتاج انتقلت إلى التوجه نحو التسويق، ومن تركيزها على الجمهور الخارجي دون الداخلي إلى التركيز على كليهما، ومن الاهتمام برأس المال المادي إلى تركيز اهتمامها على رأس المال البشري، كما مست التغيرات الحاصلة في البيئة المؤسسة هيكل هذه الأخيرة، حيث ظهر توجه جديد مغزاه تكوين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعد أن كان الاهتمام في السابق منصبا على تشييد المؤسسات الكبيرة، إضافة إلى ظهور العديد من الشركات الافتراضية لتضفي بعداً جديداً على عالم الأعمال.

فرضت التغيرات السالفة الذكر على المؤسسات انتهاج فكر إداري جديد، بدل الذي تتبناه والذي سمته الجمود والثبات، أن تستجيب للقوى الداعمة للتميز حتى تضمن لنفسها مكانا تنافسيا مرموقا، ويمكن حصر أهم تلك القوى في العناصر الآتية :

1- التغيرات المتسارعة لمحيط المؤسسة.

2- المنافسة الشديدة.

3- موقع المؤسسة.

4- تنامي الشعور بالجودة.

5- تكنولوجيا المعلومات.

(5-1-1) إدارة الموارد البشرية وتنمية رأس المال البشري:

إن تنمية رأس المال البشري تعتبر نظرة جديدة لإدارة الموارد البشرية و على الرغم من ذلك لا يمكننا القول إن أهداف إدارة الموارد البشرية هي نفسها في إدارة رأس المال البشري بالإضافة لاختلاف الوسائل المستخدمة في عملية الإدارة بين المفهومين و يعود ذلك إلى الاختلاف الجوهرى بين الإدارتين حيث إن الإدارة الأولى تعتبر الفرد وسيلة أما الثانية فتعتبره غاية.

(1-5-1-1) تعريف إدارة الموارد البشرية:

تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها "تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الأنشطة المتعلقة باختيار وتعيين وتدريب وتنمية ومكافأة ورعاية الأفراد والحفاظ عليهم بغرض الإسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية".

(2-5-1-1) أهداف إدارة الموارد البشرية:

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إجمالها فيما يلي²³:

²³حسن، راوية ، 2003 - مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية. الدار الجامعية، الإسكندرية. ص 68

أ- تحقيق أعلى كفاءة إنتاجية ممكنة، وذلك من خلال تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعاً باستخدام الأساليب العلمية بصفة عامة والأساليب الإحصائية والرياضية بصفة خاصة.

ب- العمل على زيادة مستوى أداء العنصر البشري ، وذلك من خلال الاهتمام بزيادة قدرة الأفراد على العمل وزيادة رغبتهم في أداء العمل، وذلك عن طريق تنمية قدراتهم بالتدريب وتوفير مناخ العمل المناسب مادياً ونفسياً.

ج- زيادة درجة الولاء والانتماء، وذلك من خلال وضع هيكل عادل للأجور والحوافز وسياسات واضحة للترقية ، والاهتمام بالعلاقات الإنسانية والعمل على تدعيمها من حين لآخر .

د- وضع نظام موضوعي لقياس وتقييم أداء العاملين، بحيث يضمن إعطاء كل ذي حق حقه سواء في الترقية أو المكافآت أو العلاوات الاستثنائية أو الحوافز المادية والمعنوية.

(3-5-1-1) النظرة الجديدة لإدارة الموارد البشرية في ظل مفهوم رأس المال البشري:

يقارن الجدول (2-1) بين إدارة الموارد البشرية و الإدارة في ظل مفهوم رأس المال البشري

الجدول رقم (2-1): المقارنة بين إدارة الموارد البشرية والإدارة في ظل مفهوم رأس المال البشري

إدارة رأس المال البشري	إدارة الموارد البشرية التقليدية
تعتبر الفرد غاية لتحقيق الأهداف	تعتبر الفرد وسيلة لتحقيق الأهداف
تهتم بعقل الإنسان والمعرفة	تهتم بالبناء المادي للإنسان
تركز على الأداء الفكري و الذهني	تركز على الأداء الآلي للمهام ²⁴
تسعى لاستخلاص المعرفة الكامنة	لا تتطلب فكر الإنسان و معارفه
تطبق مبدأ وتقنيات التمكين	لا تطبق مفهوم التمكين ²⁵
تهتم بالجوانب المعنوية والفكرية في العمل ذاته	تركز على العناصر المادية في محيط الأداء
تركز على استخدام الحوافز المعنوية ومنح الصلاحيات	تركز على استخدام الحوافز المالية والمادية
تهتم بتنمية القدرات الفكرية والطاقات الإبداعية للفرد	تركز على تنمية مهارات وقدرات الفرد الميكانيكية ²⁶
تعمل على تنمية العمل الجماعي	تركز على قدرات الفرد
تهتم بإدارة الأداء وتحقيق النتائج	تنتهي اهتماماتها بتوظيف الفرد ومتابعة شؤونه

المصدر: من إعداد الباحث

²⁴ الأداء الآلي: الأداء الروتيني المتكرر دون أي إضافة.

²⁵ تمكين : عملية تحسين مشاعر المقدر الذاتية بين العاملين بالمنظمة من خلال تهيئة الظروف التي تساعدهم على السيطرة وزيادة الممارسات الرسمية والأساليب غير الرسمية لمدهم بمعلومات عن مقدرتهم الذاتية.

²⁶ القدرات الفرد الميكانيكية : القدرة الإنتاجية للفرد.

(6-1-1) أهمية رأس المال البشري:

شهدت الحياة على مر العصور انجازات مذهلة تدلل على القدرة البشرية في تشييد الصروح الهائلة للحضارة البشرية (بوجهيها الإنساني واللاإنساني) من خلال ارتفاع قيمة العنصر البشري كوحدة اقتصادية واعتباره منذ القدم جزءاً من ثروة الأمم لما يساهم به العمل البشري في عملية الإنتاج، واستناداً لتمايز الطاقة الإنتاجية للإنسان وتفوقها على جميع أشكال الثروة الأخرى الأمر الذي يضع العمل البشري كأهم عنصر من عناصر الإنتاج على الإطلاق²⁷.

ولقد أكد الاقتصاديون على اختلاف توجهاتهم على أهمية دور الإنسان وتأثيره الفاعل والإيجابي في عملية التنمية الاقتصادية وفي فاعلية عناصر الإنتاج المادية فهذه العناصر لا تكون لها تلك الفاعلية بدون الإنسان، وقد أدت النقلة العلمية والتكنولوجية وما أعقبها من تطورات حديثة في الفن الإنتاجي إلى حدوث تغييرات متلاحقة في أساليب وطرق الإنتاج نجم عنها العديد من التعقيدات والدقة المتناهية في الصنع وغيرت بذلك موقع الإنسان ودفعته إلى الأمام في المراكز الإنتاجية وضاعفت مسؤولياته في ممارسة العمل الإنتاجي وقيادة التطور، مما أوجد ضرورات متزايدة لرفع مستوى إعداد الإنسان وزيادة فترات تعليمه وتدريبه وزيادة ممارساته العلمية والفكرية في البحث النظري والتطبيقي.

(1-6-1-1) نظرة تاريخية لتبلور أهمية رأس المال البشري

تعود بوادر الاهتمام برأس المال البشري في تاريخها إلى آراء الاقتصادي " الفريد مارشال " الذي عاصر بداية التغير في فنون الإنتاج في مطلع النصف الأول من القرن العشرين، فتؤكد آراء مارشال على الدور الأساسي الذي يؤديه الإنسان في إنتاج السلع ونمو الإنتاج وتطوره وأهمية التعليم في رفع إنتاجية الفرد إذ يقول بأن فئة متعلمة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة، ذلك أن الإنسان يستطيع بالعلم والمعرفة والوعي والطموح والقدرة على العمل والإنتاج، والقدرة على الخلق والإبداع أن يسخر كل قوى الطبيعة ومصادرها وما في باطن الأرض وما فوقها لصالحه والارتفاع بمستوى معيشته وتوفير الحياة الكريمة له.

ولقد اعتبر كارل ماركس الإنسان أئمن رأس مال، وكذلك أدخل ايرفنج فيشر رأس المال البشري في مفهوم رأس المال كأبي شيء يدر دخلاً عبر فترة من الزمن. وإن هذا الدخل يتولد عن رأس المال . وقد أشار الفريد مارشال إلى أن أئمن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر وذلك على أساس أن الفكر سواء ما تعلق منه بالعلوم والآداب أو الفنون أو ذلك الذي نشأت بفضل الآلات والأجهزة، إنما يمثل الإنتاج الذي يتلقاه أي جيل من الأجيال السابقة له، وذلك أنه إذا اختفت من الوجود الثروة المادية للعالم، فإن بالإمكان استعادتها بسرعة بواسطة الفكر، ولكن لو بقيت الثروة المادية بدون الفكر، فإن هذه الثروة سرعان ما تتضاءل ويعود العالم إلى الفقر والعوز²⁸.

²⁷ أيوب محمد ، نافز ، 2010 - الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية و التعليم فيه .مرجع سبق ذكره. ص7

²⁸ الركابي، عبد صمد ، 1981 -الاستثمار في الإنسان وأهمية رأس المال البشري في إستراتيجية التصنيع الخليجية ،مجلة الاقتصادي.ص58

(2-6-1-1) الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري

إن التنمية الاقتصادية باعتبارها ثورة علمية وتكنولوجية تستهدف مجموعة كبيرة من التغيرات العميقة في صميم الهياكل الاقتصادية والاجتماعية لا يمكن أن تحقق بمجرد استيراد المصانع والآلات أو عمليات نقل التكنولوجيا أو بمستويات عالية من تراكم رؤوس الأموال المادية، وذلك لأنها عملية عميقة وشاملة تهدف إلى تطوير النظم القائمة والاتجاهات الاجتماعية والفكرية السائدة بما يتلاءم واستخدام الأساليب العلمية والوسائل التكنولوجية على نحو يتلاءم وظروف الاقتصاد القومي.

ويذكر جونسون في هذا المجال أن التنمية الاقتصادية تتوقف بدرجة حيوية على تكوين قوة عاملة تتمتع بالمهارات الفنية اللازمة للإنتاج الصناعي الحديث وتتخلق بفلسفة تدعو إلى استيعاب التغير الاقتصادي والتكنولوجي والتحرير على استحداثه.

وقد زاد الاهتمام بموضوع تكوين رأس المال البشري وزيادة الاستثمار في الإنسان بعد الحرب العالمية الثانية وذلك للأسباب الآتية²⁹:

1- الزيادة الكبيرة في حجوم الناتج القومي في الدول المتقدمة بالقياس إلى الزيادة في الموارد الطبيعية وساعات العمل ورؤوس الأموال المنتجة، الأمر الذي يمكن تفسيره إلى حد كبير بارتفاع مستوى الاستثمار في رأس المال البشري، حيث أشارت التقديرات الإحصائية في الولايات المتحدة آنذاك إلى أن أقل من نصف الزيادة في الناتج القومي يمكن تفسيرها بزيادة رأس المال المادي وساعات العمل، أما الباقي فيمكن أن تعزى إلى الكفاءة الإنتاجية للعنصر البشري

2- تصاعد الاهتمام بالتنمية الاقتصادية في الدول المتخلفة التي ظلت تعاني من التخلف على الرغم من نيلها استقلالها السياسي.

يتبين مما تقدم أن الاستثمار في تكوين رأس المال البشري يفوق في نتائجه الاقتصادية والاجتماعية الاستثمار في الموارد المادية.

(7-1-1) خصائص رأس المال البشري :

يتصف رأس المال البشري بالخصائص التالية:

1- رأس مال غير ملموس: وهي من أكثر الخصائص إثارة للجدل فبرغم من وجوده لا يمكن لمسه أو التعامل معه بشكل مباشر مثل الآلات.

2- من الصعوبة قياسه بدقة: يعود ذلك إلى أنه غير ملموس و لا يمكن حصره وبالإضافة لتغيرات في قيمته بين لحظة و أخرى.

3- سريع الزوال والفقدان: لا يمكن التصرف به بحرية أو امتلاكه.

4- يتزايد بالاستعمال: وذلك نتيجة للخبرة التي يكتسبها نتيجة مزاوله العمل.

²⁹ عبد الخالق ، أسامة علي، 1995 - تنمية الموارد البشرية العربية و استراتيجيات البقاء في ظل التغيرات الاقتصادية الجديد مجلة العمل العربية

5- يمكن الاستفادة منه في مراحل متميزة وعمليات مختلفة في نفس الوقت: غير محدود في مكان ثابت وإمكانية تأقلمه مع الظروف والتغيرات التي تطرأ على العمل.

6- يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لحمله: فهو يتمثل بالقدرات و المعارف والمهارات التي يمتلكها الشخص.

7- له تأثير كبير على المنظمة: صعوبة العثور على أشخاص قادرة على القيام في نفس العمل بالكفاءة والفعالية نفسها وبالتالي يشكل ثروة لا تقدر للمنشأة.

ويمكن مقارنة خصائص رأس المال البشري مع خصائص رأس المال المادي بالجدول الآتي:
الجدول رقم (1-3) : المقارنة بين رأس المال المادي ورأس المال البشري

البيان	رأس المال المادي	رأس المال البشري
الميزة الأساسية	مادي ملموس	غير مادي - غير ملموس
موقع التواجد	ضمن البيئة الداخلية للشركة	في عقول الأفراد العاملين في الشركة
التمثيل النموذجي	الآلة ، المعدة ، المباني	الأفراد ذوي المعارف والخبرات
القيمة	متناقصة بالاندثار	متزايدة بالابتكار
نمط خلق الثروة	بالاستخدام المادي	بالتركيز والانتباه والخيال الواسع
المستخدمون له	العمل العضلي	العمل المعرفي
الواقع التشغيلي	يتوقف عند حدوث المشاكل	يتوقد عند حدوث المشاكل
الزمن	له عمر إنتاجي وتناقص بالطاقة	ليس له عمر مع تزايد في القدرات الإبداعية

المرجع : من إعداد الباحث

المبحث الثاني: إمكانية قياس رأس المال البشري والنظرة المحاسبية له.

إن نجاح المشاريع الاقتصادية في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على الكفاءة وفعالية الموارد البشرية العاملة بها، وباعتبار العنصر البشري هو المورد الحقيقي لأي مشروع، والموارد المادية ما هي إلا عوامل مساعدة، والإنسان لما يملكه من المهارات ويتمتع به من رغبة في العمل هو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة الإنتاجية والربحية، فالمشروع ينفق أموالاً طائلة في استقطاب واختيار وتدريب العاملين، إلا أن المحاسبة التقليدية تنظر إلى هذه الأعباء على أنها نفقات جارية تحمل على إيرادات الفترة المالية عند حساب صافي الربح، ورغم أنها تمثل استثمارات تنفق من أجل تكوين أصولاً للمؤسسة، وبالتالي على محاسبة الموارد البشرية تشجيع الإدارة على النظر إلى الموارد البشرية عند اتخاذ القرارات على أنها أصول تتوقع أن تحصل عن طريقها على منافع مستقبلية وكذلك إيجاد نظام متكامل للمحاسبة عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية.

وبالتالي سنتناول في هذا المبحث النظرة المحاسبية للعنصر البشري وإمكانية قياسه والطرق المتبعة لتحقيق ذلك.

(1-2-1) نظرة المحاسبة للعنصر البشري

يمكننا من خلال التعرف على المفاهيم الآتية إلقاء نظرة أولية على النظرة المحاسبية للعنصر البشري:

(1-1-2-1) مفهوم محاسبة الموارد البشرية :

عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية محاسبة الموارد البشرية بأنها : عملية تحديد وقياس الموارد البشرية، وإمداد الوحدات الإدارية المعنية بهذه المعلومات.³⁰

وتعرف كذلك على أنها " عبارة عن عملية قياس وإعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنظمة وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس التغير في هذه الحالة على مدار الزمن، كما أنها عملية توفير معلومات عن الأفراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة أو خارجها.³¹

(1-2-1-2) مفهوم الأصول المحاسبية

هنالك عدة تعاريف للأصل من أهمها:

الأصل : هو عامل من عوامل الإنتاج".³²

الأصل : هو أي وسيلة تكون في حيازة الوحدة الاقتصادية ويكون لها حقوق قانونية على هذا الشيء".³³

الأصل: هو الموارد الاقتصادية المخصصة لأغراض المشروع خلال وحدة محاسبية تجمعات للخدمات المتوقع الحصول عليها مستقبلاً".³⁴

³⁰ عبد الوهاب، عامر - علي محمد، سعيد ياسين، 1984 - محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر؛ ص 19 .

³¹ علي، سمية أمين، 2003 - المحاسبة عن رأس المال الفكري، دراسة تحليلية مع تطبيق على رأس المال البشري، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد (60)، جهاز الدراسات العليا والبحوث، كلية التجارة، جامعة القاهرة؛ ص 280 .

³² محمد رمضان - غنيم علي، 1994 - " المحاسبة المتقدمة " مجلة بحوث جامعة حلب " العدد 17 ص 275

³³ محمد رمضان - غنيم علي " المحاسبة المتقدمة "، مرجع سبق ذكره

عرف Bernard الأصول بأنها موارد خاضعة لسيطرة المؤسسة نتيجة لأحداث ماضية، ويتوقع أن تتدفق منافعها الاقتصادية المستقبلية إلى المؤسسة³⁵.

من خلال التعاريف السابقة يمكننا استنتاج أن الأصل: هو عامل من عوامل الإنتاج يحقق منفعة مستقبلية ومملوك للمؤسسة صاحبة الحق بالاستفادة منه وخاضع لها وفق عقد أو وثيقة قانونية. و بالتالي يعتبر العنصر أصلاً إذا تحقق فيه المعايير الآتية :
أولاً : معيار الملكية:

حتى نعتبر المورد " أصل " تابعا للمشروع فإنه يجب أن يكون للمشروع توفر خاصية ملكية هذا المورد وبمعنى آخر كما ورد في المعايير المحاسبية الدولية تفرض المنشأة السيطرة على أصل إذا كانت تملك سلطة الحصول على المنافع الاقتصادية وتستطيع الحد من إمكانية وصول الآخرين إلى هذه المنافع، وهذه السيطرة تتبع عادة من الحقوق القانونية. وينطبق هذا على الأصول العادية أما بالنسبة إلى الموارد البشرية فنجد أن هناك آراء مختلفة تناولت هذه الفكرة فمنهم من أيد فكرة أن الموارد البشرية تُعتبر أصلاً من أصول المشروع ولهم مبرراتهم ونجد من جانب آخر من عارض هذه الفكرة مقدما مبررات هذا الرفض.

ثانياً - معيار المقدرة الإنتاجية (أو الخدمية) :

إن الغرض من الحصول على الأصول المادية هو استخدامها في العملية الإنتاجية أو تقديم خدمة للمشروع (عن طريق المساهمة في العملية الإنتاجية) ولا شك أن عنصر العمل كأحد عناصر المدخلات في العملية الإنتاجية يعد العنصر الأكثر أهمية في المشروع فهو من جهة أحد مدخلات العملية الإنتاجية ومن جهة أخرى مقدرة العنصر البشري على التأثير في الموارد أو عناصر الإنتاج الأخرى .. وهذا ينصب في نهاية الأمر في إنتاج الوحدات والسلع المنتجة والخدمات المختلفة المقدمة من العنصر البشري مما يساعد على تحقيق الهدف الرئيس للمشروع وهو في الأغلب تعظيم الربح والذي من أجله تم استقطاب الموارد البشرية واستخدام عناصر الإنتاج الأخرى المختلفة .

ثالثاً - معيار الخدمات المستقبلية:

ينطلق هذا المعيار من تعريف الأصل من أنه " عبارة عن خدمات مستقبلية " والذي يتضمن بدوره:

- 1- أن يكون هناك توقع لمنافع اقتصادية مستقبلية.
- 2- أن يكون للمشروع - الذي يثبت الأصل في تقاريره - الحق في استلام هذه المنافع.
- 3- إمكانية قياس هذه المنافع.

ومن خلال دراسة مدى توفر هذه العناصر في الموارد البشرية نجد أن الموارد البشرية هي مصدر للمنافع الاقتصادية المستقبلية وليس هناك ما يمنع من قياس هذه المنافع بطريقة ما.

³⁴ محمد رمضان - غنيم علي " المحاسبة المتقدمة "، مرجع سبق ذكره

³⁵ - Bernard Raffournier- 2005 - les Normes comptables internationales(IAS/IFRS) - 2e édition, economica, Paris, France, , P 19.

أما فيما يتعلق بالحق في استلام هذه المنافع فإن الأمر يتعلق بملكية المورد الذي يخلق تلك المنافع وهذا ما تم الحديث عنه فيما مضى.

رابعاً- القابلية للتحديد أو القياس:

يتطلب تعريف المورد على أنه أصل وجوب أن يكون قابلاً للتحديد أو القياس وذلك لتمييزه وفصله عن باقي الموارد الأخرى. وهذا التحديد أو القياس يعبر عنه غالباً بوحدة نقدية. وتستهدف عملية القياس قياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية المتدفقة من المورد. وأي مورد لا يمكن قياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية بشكل مالي فيه لا يمكن معاملته محاسبياً على أنه أصل. وبالنسبة إلى الموارد البشرية فإنه أوجدت عدة طرق لقياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية.

ومما سبق نجد أن المعايير الواجب توافرها في المورد الاقتصادي حتى يمكن اعتباره أصلاً من أصول المشروع تتوافر في العنصر البشري ولو من وجهة نظر المحاسبة وهذا يؤكد أن العنصر البشري هو أحد أصول المشروع وبالتالي إظهارها في القوائم المالية الخاصة بالمشروع.

(1-2-1-3) المحاسبة الاجتماعية:

مجموعة الأنشطة التي تختص بقياس وتحليل الأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال وتوصيل تلك المعلومات للفئات والطوائف المختصة وذلك بغرض مساعدتهم في اتخاذ القرارات وتقييم الأداء الاجتماعي لتلك المنظمات³⁶.

لقد حددت لجنة المحاسبة عن الأداء الاجتماعي من قبل الجمعية القومية للمحاسبين بأمريكا (N.A.A.) (أربعة مجالات للأداء الاجتماعي هي:

- تفاعل المنظمات مع المجتمع
- المساهمة في تنمية الموارد البشرية
- المساهمة في تنمية الموارد الطبيعية والبيئية
- الارتقاء بمستوى جودة السلع والخدمات

ما يهنا من التعريف هو اهتمام المحاسبة الاجتماعية بتنمية العنصر البشري في المنشأة ويكون ذلك أولاً بتحديد طبيعة العنصر ومن ثم تحسين ظروف عمله ولكن العائق الذي تواجهه المحاسبة هو نظرة الإدارة إلى العاملين لديها فعلى الرغم من أنهم عنصر أساسي في عملية الإنتاج إلا أنهم يعتبرون تكلفة وبالتالي كان لا بد من المحاسبين العمل على تخفيضها من خلال المفاضلة بين العائد المتوقع والتكلفة الحاصلة المتمثلة بالرواتب والحوافز وتوفير البيئة المناسبة والمحيطه بالعمل.

مما سبق نجد أن الإدارة هي صاحبة المسؤولية في إنقاص أهمية العنصر البشري وبالتالي فإن تبريرها بصعوبة قياس العنصر البشري - مع وجود عدد من الاقتصاديين المؤيدين لهذه الفكرة- وتحميل المحاسبة المسؤولية قد نفاه المحاسبون ذلك لاقتناعهم بأهمية إظهار العناصر البشرية في القوائم المالية و

³⁶ خلف ، لعبيي هاتو ، 2009 - الإفصاح المحاسبي في ظل توسع المنهج المحاسبي المعاصر ليشمل المحاسبة الاجتماعية ، بحث مسجل للأكاديمية العربية في الدنمارك (عضو اتحاد جامعات العالمي) ، ص 9

ذلك لتحقيق أهم مبدأ في المحاسبة وهو الإفصاح الذي يهدف لتقديم المعلومات الصحيحة والكاملة للمستفيدين منه سواء أكانوا من داخل المنشأة أو من خارجها.

وبالتالي تواجه العديد من نشاطات إدارة الموارد البشرية الرفض في تخصيص الموارد المالية لتغطية هذه النشاطات، ولدى المالىين التبرير الكافي لموقفهم بكون الموارد البشرية بمجموعة نشاطاتها (باعتبارها تكاليف) تحمل المنظمة تكاليف غير مبررة أو من الصعب قياسها أو متابعتها كتكاليف التدريب الذي ينفق عليه مبالغ مالية طائلة على أمل أن تظهر نتائجها بالمدى البعيد. ويرى البعض أن جميع جوانب إدارة الموارد البشرية يمكن قياسها مثل قياس سياسات التعويضات والأجور والتعيين والتدريب، ومعدل دوران العمل³⁷.

ومن ثم يجب تقييم أنشطة الموارد البشرية على أسس اقتصادية خاصة في ظل ظروف زيادة وارتفاع تكلفة الأفراد، وتكلفة الطاقة والمواد الخام، وأيضا تكلفة التشغيل.

ويعد التدريب من أكثر المجالات احتمالا لضياع الموارد المالية للمنظمة، خاصة إذا عمل الفرد في مجال عمل لا يتناسب مع مهاراته وقدراته المكتسبة من خلال التدريب. كما تعتبر السيطرة على تكلفة دوران العمل من أولى المسؤوليات الواقعة على عاتق إدارة الأفراد لزيادة فعالية الاستثمار في الموارد البشرية.

إن الغاية الأساسية في المحاسبة عن رأس المال البشري هو اعتبار الإنفاق على تنمية رأس المال البشري وتكوينها إنفاقاً استثمارياً، حيث إن المورد البشري ومهارته ومعارفه وقدرته على العمل من أهم العوامل التي تؤثر في نجاح المنشأة على المدى القصير وتعزز من قدرتها على البقاء والاستمرار والمنافسة على المدى الطويل.

(1-2-2) أهمية قياس قيمة العنصر البشري بالنسبة إلى المنشأة :

نال قياس العنصر البشري أهمية كبيرة في مختلف جوانب المنشأة وبالأخص الإدارة بمستوياتها المختلفة مما يساهم في مساعدتها على القيام بوظائفها في التخطيط و الرقابة على العنصر البشري بفاعلية وكفاءة. هذا وقد لاقت فكرة قياس رأس المال البشري و إظهاره في الميزانية كأصل من أصول المشروع تأيداً كبيراً لما لها من أهمية من حيث:

1- قياس العائد على رأس المال المستخدم في المشروع من خلال العلاقة بين صافي الأصول بما فيها الأصول البشرية مما يعطي دقة و موضوعية في القياس³⁸.

2- تخطيط الموارد البشرية في المشروع : إن عملية التخطيط ورسم التصورات المستقبلية تتطلب توافر البيانات والمعلومات عن كافة موارد المشروع المتاحة لديه وذلك لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات المناسبة والمحاسبة عن الموارد البشرية تؤمن للإدارة ما تحتاجه من معلومات وبيانات عن الأصول البشرية. وهذا بدوره يساعد الإدارة على تخصيص الموارد البشرية على أفضل

³⁷ خلف ، لعبيي هاتو ، 2009 – الإفصاح المحاسبي في ظل توسع المنهج المحاسبي المعاصر ليشمل المحاسبة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره

³⁸ موسى، احمد 1979-دراسات في المحاسبة الاجتماعية ، دار النهضة العربية، القاهرة. ص 314

الوظائف والمهارات المتاحة بالمشروع إضافة إلى ترشيد الإنفاق على الموارد البشرية وتحديد الحجم الأمثل من الاحتياجات البشرية³⁹.

3- الدور الرقابي الذي تلعبه المحاسبة عن الموارد البشرية فيتضمن: حث الإدارة على المحافظة على الأصول البشرية للشركة وعدم تصفية تلك الأصول من جهة وإيجاد وسيلة لتقييم مدى قيام الإدارة بالمحافظة على الموارد البشرية وذلك لمعرفة مدى نجاح الإدارة في إدارة واستثمار واستغلال أمثل من الموارد البشرية المتاحة.

4- إن المسؤولية الاجتماعية تجاه المشروع تفرض على المشروع الاهتمام بعنصر المورد البشري ورفع كفاءته وقدرته على الأداء من خلال تهيئة البيئة المناسبة للعمل وكذلك التدريب المستمر لرفع وصقل قدراته. والمحاسبة عن الموارد البشرية تمكن القائمين على تقييم المشروع تجاه المجتمع من توفر المعلومات الخاصة بالعنصر البشري.

5- تقدم المحاسبة عن الموارد البشرية خدمة للأطراف الخارجية تساعدهم في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وذلك من خلال معرفة قيم الأصول البشرية التي تتواجد في المشروع ومدى تأثيرها على الوضع المالي فيه.

(1-2-3) أهداف محاسبة رأس المال البشري:

تتمثل أهم أهداف محاسبة رأس المال البشري بما يلي⁴⁰ :

1- مساعدة الإدارة والأطراف الخارجية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط واستخدام ورقابة الموارد البشرية.

2- توفر للإدارة معلومات عن التكاليف الفعلية لاستجلاب الموارد البشرية وتنمية تلك الموارد سواء بإضافة موارد جديدة أو تطوير الموارد الحالية.

3- المساعدة في إعداد الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية وتمييزها.

4- تساعد على استخدام الموارد البشرية المتاحة بكفاءة وفعالية.

5- تحديد قيمة الأفراد بالنسبة إلى المنشأة وذلك بإيجاد مقاييس صالحة وموثوق بها.

6- تحديد أثر برامج خفض التكاليف بما يخص الموارد البشرية (عزوف الإدارة عن إجراء دورات تدريبية تخصصية _ عدم إجراء اختبارات كافية لتحديد الأفراد المراد تعيينهم) مما ينعكس وبشكل مباشر على الإنتاجية ومعدل دوران العمل وهذا ما تظهره المحاسبة عن الموارد البشرية بشكل واضح من خلال التقارير والبيانات التي تقدمها فيما يتعلق بالموارد البشرية .

7- تهدف المحاسبة عن الموارد البشرية إلى إعداد البرامج التدريبية اللازمة لرفع مهارات وقدرات الأفراد وذلك بما تظهره من تكاليف هذه البرامج والعائد المتوقع مقابل ذلك

³⁹ عبد ال آدم ، يوحنا، 1988- محاسبة الموارد البشرية ، مجلة الإدارة العامة، السعودية العدد (28)

⁴⁰ عبد ال آدم، يوحنا " محاسبة الموارد البشرية " مجلة الإدارة العامة ، مرجع سبق ذكره .ص 97 -98

8- مساعدة الإدارة في توزيع الأفراد على الوظائف المختلفة بشكل يؤدي إلى أفضل تخصيص ممكن وهذا يتطلب تحديد معدل العائد من استخدام العامل في مختلف المناصب.

9- تحديد العائد الذي يحصل عليه المشروع من رأس المال البشري وتقييم قرارات الاستثمار في القوى العاملة وذلك بمقارنة التكلفة بالمنفعة لمختلف البدائل.

10- العمل على إيجاد بعض النسب المالية المتعلقة بالموارد البشرية والتي تفيد في عملية التحليل المالي واتخاذ القرارات المختلفة بما يخص الفترة الحالية والمقبلة (معدل رأس المال إلى رأس المال البشري وهذا يفيد في تحديد كثافة العمل في المشروع).

11- تحديد تغيرات هيكل القوى العاملة بفعل عوامل مثل تغير توزيع أعمار المستخدمين واثار ذلك على المقدرة الإيرادية ومعدلات النمو.

(1-2-4) إمكانية قياس رأس المال البشري وإظهاره في القوائم المالية:

إن الناحية النظرية لقياس رأس المال البشري نالت الكثير من الاهتمام و على الرغم من اهتمام بعض الاقتصاديين في تحديد طبيعة العنصر البشري للمنشأة إلا أن بعضهم قد تجاوز هذه المرحلة للوصول إلى قياس العنصر البشري و إظهاره في القوائم المالية و هنا تجدر الإشارة إلى أن الكثير من الشركات والتي هي ذات طابع خدمي أو إنساني غالباً تعرض في قوائمها العنصر البشري على أنه أصل أو إيراد مستقبلي وهذا ما سنعرضه لاحقاً .

(1-2-4-1) قياس رأس المال البشري:

ظهرت عدة دراسات وبحوث علمية تستهدف قياس وتقييم الأصول البشرية وعلى الرغم من أن هذه الدراسات المتنوعة تختلف في مناهجها إلا أنها تتفق وأهمية قياس هذه الأصول البشرية لما لذلك من آثار جوهرية على حسن أداء الإدارة لواجباتها والقياس هو اعم واشمل من التقييم حيث يعبر التقييم عن ربط الشيء المقاس بوحدة النقد فقط بينما نجد أن القياس عبارة عن مقارنة الشيء المرغوب قياسه بوحدة ثابتة وذلك لتحديد كمية أو قيمة الشيء. وفيما يلي أهم الطرق التي تناولت تقييم الأصول البشرية :

أولاً - طريقة تقييم الأصول وفق التكلفة التاريخية:

تقييم الأصول البشرية وفق طريقة التكلفة التاريخية بمقدار التضحية التي تتكبدها المنشأة في سبيل الحصول على المورد البشري على أساس التكلفة المدفوعة فعلاً في الحصول على المورد البشرية وتشمل هذه التكاليف:

تكاليف الاستدعاء - الاختيار - تسليم الفرد للعمل - التأهيل والتدريب - مكافأة نهاية ترك الخدمة

تكاليف الاستدعاء: وهي تكلفة اجتذاب أعضاء جدد المؤسسة، وتتمثل في تكلفة الإعلانات، وأتعاب هيئة التوظيف، وتكلفة السفر والمصاريف الأخرى

تكاليف الاختيار: وتحمل المؤسسة هذه التكلفة من أجل تحديد من يجب أن تمنح له الوظيفة، كتكاليف المقابلات والاختبارات

تكاليف التعيين: تتحمل المؤسسة تكلفة التعيين في سبيل الحصول على عنصر جديد في التنظيم الإداري للمؤسسة

تكاليف التأهيل والتدريب: وتشير هذه التكلفة إلى التضحية التي تتحملها المؤسسة من أجل تدريب العاملين، وتشتمل على تكاليف مباشرة وغير مباشرة مثل تكاليف التأهيل والتدريب سواء المدربين أو المتدربين.

تكاليف نهاية الخدمة: وهو التعويض الذي تمنحه المنشأة للعاملين لديها و ذلك كمكافأة لسنوات عملهم لديها.

وتتم رسمة هذه التكاليف تمهيداً لتوزيعها على العمر الإنتاجي المتوقع للعاملين وتحديد قسط الإطفاء السنوي الذي يضاف إلى مصاريف المدة المحاسبية الذي تم استخدام الأصل خلالها مع الاعتراف بالخسائر في حالة تصفية الأصل (تسريح أو إنهاء خدمة مبكراً أو وفاة) أو زيادة قيمة الأصل للإفصاح عن التكاليف الإضافية المتوقع لها أن تزيد طاقة خدمة الأصل.

وبالرغم مما تتميز به هذه الطريقة من سهولة وموضوعية في التعبير عن قيمة الأصول البشرية وأنها تتماشى مع الأسلوب التقليدي في المحاسبة عن الأصول إلا أنها تعرضت لعدة انتقادات منها⁴¹:

1- لا توضح التغييرات الحاصلة في قيمة الأصول البشرية بفعل مرور الزمن وما تكتسبه من معارف وخبرات.

2- لا تؤدي إلى أي قيم قابلة للمقارنة بسبب أن تكلفة الحصول على البشر وتكلفة التعلم تختلف من فرد لآخر داخل المنشأة الواحدة.

3- لا تأخذ بعين الاعتبار تغيرات الأسعار في وقت التضخم وبالتالي تفاوت القيمة الاقتصادية للأصول البشرية.

4- إن أي زيادة أو إطفاء في قيمة الأصل تكون ذاتية بمعنى أنه لا يظهر أي علاقة ارتباط بزيادة أو انخفاض إنتاجية الأصول البشرية.

ثانياً - طريقة التكلفة الاستبدالية:

نقصد بالتكلفة الاستبدالية: التكلفة التي تتحملها المنشأة في سبيل تعيين وتدريب وتطوير عدد مماثل للموارد البشرية الحاليين. بمعنى آخر ما يتم تحمله من تضحية اليوم في سبيل إحلال مورد بشري مستخدم حالياً. أي أن على المشروع أن يتحمل كافة النفقات الواجب إنفاقها على مورد بديل حتى يصبح قادراً على إعطاء نفس الخدمات التي يقدمها المورد الحالي في المشروع.

وتختلف هذه الطريقة عن طريقة التكلفة التاريخية أنها تقوم باحتساب تكلفة الأصول طويلة الأجل على أساس المتوقع إنفاقه في المستقبل، كما أنها تساعد في عملية تخطيط العنصر البشري بإيجاد تقديرات لنفقات الحصول على عمل لمختلف الوظائف، وترشيد عملية اتخاذ القرارات، مما يجعلها تضع

⁴¹ <http://www.aadd2.com/vb//showthread.php?t=30749>

معايير لتكاليف تجميع وتوظيف وتدريب العاملين، حيث تستعمل هذه المعايير في مقارنة النتائج الفعلية كما هو مخطط من قبل.

ونميز نوعين من تكلفة الاستبدال:

استبدال وظيفي: وهو التضحية بالموارد الاقتصادية التي ستتحملها المنشأة في سبيل إحلال شخص محل شخص آخر يشغل وظيفة معينة بالتنظيم بحيث يكون البديل قادراً على القيام بنفس المهام⁴².

وتتضمن تكلفة الإحلال الوظيفي ثلاثة عناصر وهي:

تكلفة الحصول - تكلفة التعلم - تكلفة ترك الفرد للخدمة

استبدال شخصي: وهو التكلفة التي تتحملها المنشأة في سبيل إحلال شخص محل شخص آخر يكون قادراً على تقديم نفس الخدمات التي يقدمها الشخص الحالي وهي تشمل على تكلفة الحصول فقط.

ويتميز أسلوب التكلفة الاستبدالية:

أنه بديل جيد عن القيمة الاقتصادية حيث يراعي تغيرات أسعار السوق.

يساعد في عملية التخطيط عن طريق توفير تقديرات تكاليف الحصول على العاملين للوظائف المختلفة.

يعاب على هذه الطريقة:

1- إن قيمة شخص معين بالنسبة إلى المنشأة قد تكون أعلى من تكلفة استبداله المخصصة.

2- قد لا يتوفر لأصل بشري معين تكلفة استبدال معادلة له.

3- عدم وجود سوق لبيع وتبادل الأشخاص.

ثالثاً - طريقة الفرصة الضائعة

تتمثل هذه الطريقة في إجمالي التدفقات النقدية التي يتم التضحية بها في سبيل توجيه مورد ما من استعمال ما إلى استعمال آخر بديل . وبالنسبة إلى الموارد البشرية فإن تكلفة الفرصة الضائعة هي القيمة الضائعة لتخصيص شخص في وظيفة معينة دون الأخرى⁴³.

وتساعد هذه الطريقة على التوزيع الأمثل للقوى البشرية على الاستخدامات البديلة كذلك تضع الأساس الكمي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية . إلا انه يعاب على هذه الطريقة : أنها تهتم بالأشخاص ذوي الكفاءة العالية التي تجعل الطلب عليهم أكثر من العرض وهي بالتالي تعتمد على القيمة الحالية للمكاسب المختلفة المتوقعة من استخدام الشخص في سبيل تحديد قيمة الأصل البشري.

رابعاً- طريقة تقويم الأصول البشرية على أنها أحد مظاهر الشهرة المستترة:

تقوم هذه الطريقة على أساس المقولة " إن أحسن دليل متاح على الوجود الحالي للموارد البشرية المملوكة هو حقيقة أن مكاسب منشأة معينة أكثر من المعدل العادي للسنوات الأخيرة"⁴⁴ وبمعنى آخر

⁴² سمية أمين علي: المحاسبة عن راس المال الفكري، 2003 - دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد (60) ، جهاز الدراسات العليا والبحوث كلية التجارة - جامعة القاهرة. ص: 280 .

⁴³ سمية أمين علي: المحاسبة عن راس المال الفكري، دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري، مرجع سبق ذكره

⁴⁴ موسى، احمد 1979- دراسات في المحاسبة الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره. ص 354

فان المكاسب غير العادية تعتبر مؤشرا على وجود موارد غير ظاهرة في قائمة المركز المالي مثل الأصول البشرية .

وبالتالي فهي ركزت على دراسة قيمة الموارد البشرية من خلال القوائم المالية وليس الاستخدامات الداخلية التنظيمية.

يعاب على هذه الطريقة أنها تتجاهل فعل العوامل الأخرى التي تساهم إلى جانب الموارد البشرية في تحقيق الأرباح الغير عادية ، كما أنها لا تبين كيف سيتم تحديد قيمة الأصول البشرية في حال عدم تحقيق أرباح في سنة ما.

وتقوم هذه الطريقة على أساس: حساب الأرباح غير العادية التي تحققها المنشأة بالمقارنة مع المنشآت المشابهة لها في نفس مجال العمل والإمكانيات.

اعتبار أن الاختلاف بين معدل الأرباح العادية ومعدل الأرباح غير العادية يعزى إلى الأصول البشرية .

خامساً: طريقة رسملة الأجور :

تعتمد هذه الطريقة في إيجاد قياس قيمة الأصول البشرية على مقدار الرواتب والأجور المدفوعة للأفراد في المشروع لقاء ما يقدمونه من خدمات للمشروع.

فهي تقوم على: رسملة القيمة الحالية لمجموع الرواتب والأجور المدفوعة للأفراد العاملين في المشروع خلال بقائهم في المشروع أخذين بالاعتبار احتمالات ترك الخدمة أو الوفاة قبل الإحالة إلى التقاعد. والبعض حدد المدة بخمس سنوات قادمة وهذا هو الأنسب.

يعاب على هذه الطريقة:

أنها تعتمد على الأجر أو الراتب في الوصول لقيمة الأصول البشرية متجاهلين النفقات الأخرى التي يمكن أن تتفق على العاملين في سبيل الحصول على الموارد البشرية وتدريبهم وتأهيلهم والتعويضات المختلفة التي يمكن أن تدفع لهم ... كذلك فان الأجر أو الراتب يعتمد على سياسة الشركة في الأجور فهي قد لا تعبر عن مستوى الأداء الفعلي المبذول وخاصة في ظل غياب اتحادات ونقابات العمال. وتفترض هذه الطريقة أن زيادة الأجور والمرتبات يعني ارتفاعاً في قيمة الموارد البشرية.

(1-2-5-2) إظهار العنصر البشري في القوائم المالية

يوجد أربع طرق يمكن استخدامها لعرض البيانات الخاصة بالموارد البشرية في القوائم المالية وهي كالاتي:

1- تعرض ضمن التقرير السنوي الذي يقدمه رئيس مجلس الإدارة في خطابه إلي الجمعية العمومية.

2- تعرض ضمن قائمة الأصول المعنوية.

3- تعرض في شكل قوائم مالية مبدئية غير مراجعة من المراجع الخارجي.

4- تدرج ضمن القوائم المالية المنشورة.

الطريقة الأولى : عادة ما يتضمن خطاب رئيس مجلس الإدارة إلي الجمعية العمومية بيانات عن الاستثمار في الموارد البشرية ، حيث إن هذه المعلومات قد تكون أهم من الاستثمار في الأصول

الملموسة ، حيث يشمل هذا الخطاب على بيانات عن الإنفاق على الموارد خلال السنة الجارية، وهذا كحل مؤقت لحين تطبيق نظام متكامل لمحاسبة الموارد البشرية. بالإضافة إلى أنه يجب أن يشتمل هذا الخطاب على معلومات عن دوران العمل سواء من ناحية التكلفة أو المعدل.

الطريقة الثانية : تعرض ضمن قائمة الأصول المعنوية وهذه الطريقة أوصى بها مكتب " آرثر أندرسون وشركاه . محاسبون ومراجعون."

حيث اقترحت هذه الطريقة أن القوائم يجب أن تظهر الأنواع المختلفة من الإنفاق والتي تشترك في أنها معنوية وعلى أن تظهر هذه النفقات بهذا العام مقارنة بنفقات العام السابقة ، ويمكن أن يلحق بهذه القائمة مذكرات تفسيرية لوصف طبيعة النفقة وظروف المنشأة وغير ذلك، وهذا الاقتراح له وجهته ، لأنه يمد المستثمرين بالمعلومات عن الاستثمارات في الموارد البشرية، كما يتجنب مشاكل استنفاد هذه الاستثمارات باعتبارها أصولاً ثابتة . إلا انه يوجد مأخذ على هذه الطريقة وهي أن الأصول في القوائم تكون غير ممثلة للحقيقة.

الطريقة الثالثة : تقوم الشركة بإعداد مجموعة من القوائم المالية مطبقة لمبادئ المحاسبة عن الموارد البشرية، وتكون هذه القوائم ضمن ملحقات القوائم المالية المراجعة بواسطة المراجع الخارجي للشركة، ويجب أن ينص تقرير المراجع على أن هذه القوائم ليست معدة وفق المحاسبة التقليدية وليست مراجعه من المراجع الخارجي ، ولقد طبقت هذه الطريقة عدة شركات. على سبيل المثال شركة " ر . ج . باري ⁴⁵ حيث ظلت لعدة سنوات في السبعينات تدرج هذه القوائم ضمن القوائم المالية المنشورة، وأيضاً شركة " آبت " قامت باتباع هذا الأسلوب حيث ظهرت القوائم المالية لعام 1971 م مشتملة على كل من الميزانية الاجتماعية، وقائمة الدخل الاجتماعية وميزانية اجتماعية على استثماراتها في التدريب، وعلى الرغم من ذلك فانه ينظر إلى هذه القوائم على أنها مجرد تقارير عن مدى مقابلة الشركة لمسؤولياتها الاجتماعية أكثر من كونها تقرير مالي مقدم للمستثمرين.

الطريقة الرابعة : وهي تقضي باندماج الاستثمارات في الموارد البشرية للمنشأة ضمن القوائم المنشورة والتي تراجع بواسطة المراجع الخارجي وفقاً للمبادئ المتعارف عليها ، حيث يتم فيها رسملة الاستثمارات في الأصول البشرية ، واستهلاكها على مدى العمر الإنتاجي المتوقع لهذه الأصول، وتعتبر هذه الطريقة غير شائعة إلا أن هناك بعض الشركات مثل مؤسسة " ميلوكي برافز" ⁴⁶ التي قامت برسملة الإنفاق على تنمية الفريق في عام 1962 وحتى 1965م. حيث تظهر قائمة الدخل لهذه المنشأة مبلغ \$ 932,897 تحت بند " تنمية الفريق للمستقبل "، كما تشتمل الميزانية العمومية على أصول تبلغ \$ 6059116 بعنوان " عقود اللاعبين وتكاليف التنمية " بالقيمة الصافية بعد حساب الاستنفاد، ومن هذه المعلومات يتضح أن جزءاً من تكلفة تنمية الفرق قد تم رسملتها ومعالجتها على أنها أصول ثابتة. وفي عام 1965 م تم دمج المنشأة وتغيير اسمها إلى " اثلاثنا برافز". وجاء في خطاب رئيس مجلس الإدارة إلي الجمعية العمومية بان

<http://www.shatharat.net/vb/forumdisplay.php?f=125> ⁴⁵

<http://www.shatharat.net/vb/forumdisplay.php?f=125> ⁴⁶

المنشأة قد غيرت طريقة المحاسبة حتى تماشي طرق المحاسبة التي تتبعها الفرق المماثلة. حيث تم إدراج مبلغ 1,902,170 \$ و 1,758,300 \$ تحت عنوان " تنمية الفريق " وذلك لعامي 1966 م و 1965 م على التوالي في قائمة الدخل ومع ذلك لم تشمل الميزانية على تكاليف التنمية باعتبارها أصولاً ثابتة.

(1-2-5-3) -المشاكل المحاسبية للأصول البشرية :

لإظهار الأصول البشرية ضمن القوائم المالية هناك مشاكل يجب حلها وهي⁴⁷:

1- رسملة تكلفة الموارد البشرية .

2- استنفاد الموارد البشرية .

3- تسوية حسابات الأصول البشرية.

4- عرض بيانات الموارد البشرية في القوائم المالية.

5- التلاعب في المكاسب.

1- رسملة تكلفة الموارد البشرية:

معرفة أي التكاليف يجب رسملتها أي التفرقة بين الأصل والمصرف، فالتكلفة يجب أن تعالج كمصروف في الفترة التي ستحقق فيها منافعها ، أما في حال كانت منافع التكلفة تمتد لعدة سنوات فيجب معالجتها كأصل . ومثال على ذلك.. سنة 1970 م في التقرير الصادر لشركة " الكتونيك داتا سيستم " في الميزانية العمومية للشركة المشتملة على بند خاص عن تكلفة نظم تدريب المهندسين ضمن برنامج التدريب للشركة وقد اعتبر هذا البند أصلاً لأنه يتوقع منه خدمات في فترات مستقبلية.

2- استنفاد الموارد البشرية:

الهدف الرئيسي من استنفاد الأصول البشرية هي مقابلة ما يستهلك من خدمات هذا الأصل بالعوائد التي تم الحصول عليها منه، أي مقابلة المصروفات بالإيرادات ، حيث إن المقصود باستنفاد قيمة الأصول البشرية هو استنفادها خلال الفترة المتوقعة لخدمات هذا الأصل.

حيث إن بعض الأصول البشرية لها مدة تعادل فترة بقاء الشخص في خدمة المنشأة ، بينما الأخرى تعادل مدة بقاء الفرد في وظيفة معينة في المنشأة ، ومجموعة أخرى تعادل مدة خدمتها مدة بقاء التكنولوجيا التي يجيدونها، ويجب ملاحظة أن الاستنفاد للمجموعات بدلاً من الأفراد قد يكون ملائماً أو مناسباً إذا كانت فترة البقاء المتوقعة للعاملين في المتوسط 5 سنوات على سبيل المثال.

3- تسوية حساب الأصول البشرية

مع أن الاستنفاد هو الطريقة الأساسية لتحويل تكاليف الأصول إلى مصروف إلا أن هناك بعض الظروف التي تؤدي إلي تسوية وتعديل قيمة الأصل مثل استبعاد أو شطب قيمة أصول نتيجة التغيرات في تقديرات العمر الإنتاجي للأصل البشري ودوران العمل الذي يحدث أما اختيارياً أو بالاستغناء أو بالفصل وغير ذلك. وهنا يعتبر الرصيد غير المستنفذ خسارة في الفترة التي حدث فيها.

⁴⁷ علي محمد عبد الوهاب ،سعيد ياسين عامر 1984- محاسبة الموارد البشرية ،دار المريخ للنشر، مصر. ص: 19 .

4- عرض بيانات الموارد البشرية في القوائم المالية .

يعتبر من أهم المشاكل التي تواجه عرض بيانات الموارد البشرية في القوائم احتمالات دوران العمل ، فعلى الرغم من أن بعض المنشآت تلزم العاملين بعقود تقيد حركتهم إلا انه ما زال الأفراد لديهم حرية نسبية في ترك المنشأة بدون موافقتها، وبالتالي فإن هناك حالة من عدم التأكد حول المدى الزمني للاستفادة من الخدمات المستقبلية للبشر.

ولحل مشكلة عدم التأكد عند عرض معلومات الموارد البشرية في القوائم المالية فانه يتم تكوين مخصص بتكلفة معدل الدوران المتوقع في مقابل إجمالي الاستثمار في الأصول البشرية. حيث إن قيمة المخصص تتحدد بناء على خبرة المنشأة بدوران في نهاية العمل بها. ويعتبر قيد المخصص قيد تسوية جردية يجري في نهاية السنة المالية كالاتي:

من ح/ مصروفات دوران العمل

إلى ح/ مخصص دوران العمل المتوقع

5- التلاعب في المكاسب.

من ضمن مشاكل عرض البيانات الخاصة بالأصول البشرية مشكلة احتمال اتخاذ المحاسبة عن الموارد البشرية ذريعة للإدارة للتلاعب في المكاسب ،وبالتالي التأثير على رقم صافي الدخل ، ولهذا فان هناك الكثير ممن يعتقد بضرورة تحويل الأصول غير الملموسة إلي مصروف، وأن رسملتها ليس إلا نوع من التلاعب. إلا أن هذا القول لا ينطبق على جميع الحالات. حيث إن هذه الحالات هي حالات استثنائية لا يمكن اعتبارها قاعدة عامة.

المبحث الثالث: مؤشرات تنمية رأس المال البشري

المقدمة:

لعبت مؤشرات التنمية دوراً كبيراً في إضافة قيمة كمية ونوعية لمفهوم التنمية سواء كانت اقتصادية أم اجتماعية، فالمؤشر يتيح للمستفيدين منه معرفة التغيرات التي طرأت على مفهوم التنمية خلال الزمن والعوامل التي تأثرت أو أثرت فيه. وعلى الرغم من تعدد المؤشرات التي تدل على تغيرات في تنمية رأس المال البشري إلا أنه سيعتمد في الدراسة على ثلاثة مؤشرات أساسية وهي:

- 1- التربية و التعليم: باعتبارهما الحجر الأساس في تكوين العنصر البشري من الناحية العلمية.
 - 2- نصيب الفرد من الدخل والإنتاج المحلي: أن زيادة إنتاجية الفرد نتيجة حتمية لعملية التنمية، التي تنعكس على دخله باعتبار الدخل والإنتاج المحلي من أهداف عملية التنمية.
 - 3- المستوى الصحي: تعتبر الصحة العامة للمجتمع هدفاً للعملية التنموية بمختلف أوجهها بالإضافة لكونها وسيلة ضرورية في تحقيق التنمية على مستوى الفرد لزيادة طاقته الإنتاجية أو على مستوى المجتمع ككل ببناء مجتمع صحي قادر على العطاء وأداء مهماته.
- سنتحدث عن كل مؤشر على حدة:

(1-3-1) التربية والتعليم :

إن تطور التربية والتعليم والتي تعتبر الأساس لبناء رأس مال بشري فعال في المستقبل والاستثمار في هذا القطاع يؤدي إلى تنمية رأس المال البشري ورفع قيمته في المستقبل بالتالي يعود بعائد اجتماعي واقتصادي للفرد والمجتمع على حد سواء.

سندرس هذا المؤشر من خلال التمدرس وموازنة التعليم

(1-1-3-1) التمدرس:

يقصد بالتمدرس هو إقبال الطلاب على دخول المدارس ومراحل الدراسة التي تجاوزهها وقدرتهم على متابعة تحصيلهم العلمي⁽⁴⁸⁾.

إن مرحلة التعليم الأساسي مرحلة ضرورة وفي الوقت نفسه هي إلزامية وبالتالي فإن التغيير في عدد الطلاب بمعظمه ناتج عن التغيير في عدد السكان، بالتالي متابعة الطالب لدراسته في المرحلة الثانوية يعتبر مؤشراً جيداً لمفهوم التنمية.

ويوضح الجدول الآتي نسبة الطلاب المتابعين لدراساتهم بعد مرحلة التعليم الأساسي:

⁴⁸ المصباح، عماد الدين أحمد. 2005 - رأس المال البشري في سورية، ندوة الاقتصاد السوري - رؤية شبابية، جمعية العلوم الاقتصادية، سوريا، دمشق؛ ص 12

الجدول (1-4): نسبة طلاب الصف الأول الثانوي من عدد طلاب المرحلة الأخيرة للتعليم الأساسي ومعدل تزايد طلاب المرحلة الثانوية

السنة	التاسع	الأول الثانوي	نسبة الالتحاق	معدل التزايد (سنة أساس 1998)	معدل التزايد (سنة أساس متحرك)
1998	225927	47245	22.50	0.00	0.03
1999	234985	52326	23.16	0.10	0.06
2000	240517	54958	23.39	0.16	0.07
2001	243664	75835	31.53	0.60	0.18
2002	251933	86286	35.41	0.82	0.16
2003	268286	91663	36.38	0.93	0.14
2004	299089	91691	34.18	0.93	0.05
2005	323666	119676	40.01	1.52	0.12
2006	322485	117619	36.34	1.48	0.07
2007	318525	129630	40.20	1.73	0.09
2008	345498	128655	40.39	1.71	0.02
2009	353628	139550	40.39	1.94	0.04
2010	377354	133329	37.70	1.81	0.03

المصدر: من إعداد الباحث بناء على بيانات المجموعة الإحصائية السورية لعام 2011

حيث تم حساب النسب في الجدول السابق كما يلي :

نسبة الالتحاق = (عدد طلاب الأول الثانوي سنة t - عدد طلاب الصف التاسع سنة t-1) × 100
 معدل التزايد = (عدد طلاب الثانوي للسنة t - عدد طلاب الثانوي للسنة 1998) / عدد طلاب الثانوي
 للسنة 1998 (باعتبار سنة 1998 سنة أساس).

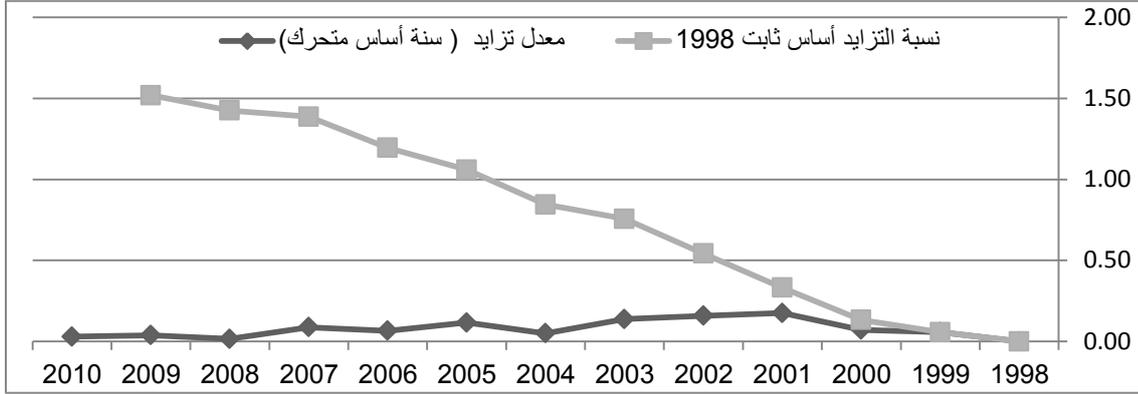
معدل التزايد بأساس متحرك = (عدد الطلاب الثانوي للسنة t - عدد طلاب الثانوي للسنة t-1) / عدد
 طلاب الثانوي للسنة t-1
 يلاحظ مما سبق :

1- إن متوسط نسبة الطلاب الذين يتابعون دراستهم بعد مرحلة التعليم الأساسي خلال سلسلة الدراسة هو 33.97% من عدد طلاب الصف التاسع، إذ كان أدنى مستوى لهذه النسبة 22.50% في عام 1998 وأعلى مستوى لها 40.39% في عامي 2008-2009، ويمكننا القول على الرغم من ارتفاعها إلا أنها ما زالت دون المطلوب لأن 60% من خريجي مرحلة التعليم الأساسي الذين لم يتابعوا دراستهم انقسموا إلى قسمين: الأول دخل سوق العمل، والثاني عاطل عن العمل مما يزيد من حدة البطالة من جهة، وانخفاض المستوى الثقافي للمجتمع من جهة ثانية، وبالتالي طرح رأس مال بشري غير منتج أو بإنتاجية أقل من طاقته في السوق مما يؤثر سلباً على العائد ويزيد من تكلفة الاستثمار في رأس المال البشري.

2- إن معدل الزيادة في عدد الطلاب في مرحلة التعليم الثانوية كان أكبر من معدل الزيادة في عدد الطلاب الإعدادي بنسبة تصل إلى 6.75%.

3- إن نسبة التزايد في عدد طلاب المرحلة الثانوية بالنسبة إلى عام 1998 كانت تتزايد لتصل للذروة في عام 2009 بمقدار 1.94% عن عام 1998 ثم انخفضت في عام 2010 لتصبح 1.81%.

وعند استخدام أساس متحرك نجد أن مقدار الزيادة عن العام 2008 لا يتجاوز 0.04% وهي أدنى من مقدار الزيادة في عامي 2000 و 2001 الذي شكلا نقلة نوعية في نطاق التعليم.



الشكل (1-1) : معدل التزايد في عدد طلاب الثانوي للفترة 2010-1998

وبهدف إلغاء تأثير النمو السكاني على عدد طلاب المرحلة الثانوية لمعرفة نسبة قبول الطلاب ودرجة اهتمامهم في زيادة تعلمهم وخبراتهم تم حساب نسبة عدد طلاب المرحلة الثانوية على عدد السكان الإجمالي كما هو مبين في الجدول (5-1):

الجدول (5-1) : عدد طلاب المرحلة الثانوية وسكان سورية للفترة 1991-2010 (بالآلاف)

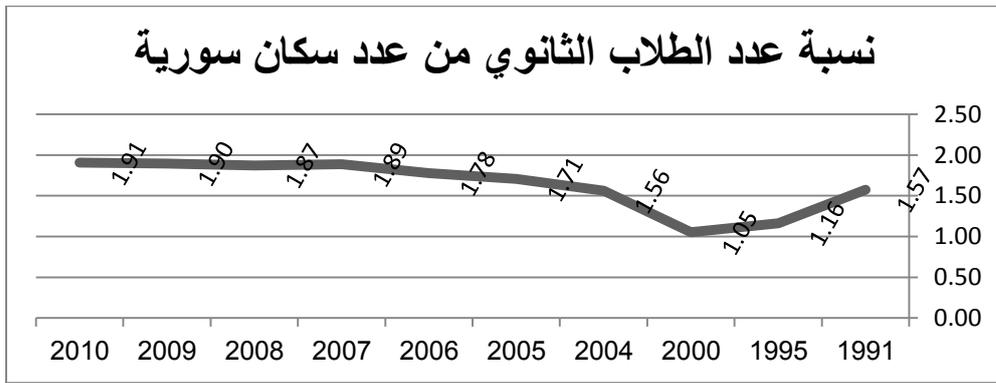
العام	1991	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد الطلاب	190	166	171	279	312	332	361	367	381	392
عدد السكان	12116	14285	16320	17921	18269	18717	19172	19644	20125	20619
نسبة %	1.57	1.16	1.05	1.56	1.71	1.78	1.89	1.87	1.90	1.91

المصدر من إعداد الباحث

حيث إن :

نسبة عدد طلاب المرحلة الثانوية على إجمالي عدد السكان = عدد الطلاب في السنة t / عدد السكان في سورية في نفس السنة) × 100

يلاحظ أن هنالك بالفعل تغيير في عدد طلاب الثانوي بعيداً عن تأثير النمو السكاني حيث انخفضت نسبة طلاب المرحلة الثانوية من عدد السكان قبل عام 2000 ثم ارتفع في عام 2004 بشكل كبير واستمر بالارتفاع لعام 2010 لكن بزيادة ضعيفة والشكل (1-2) يوضح نسبة عدد طلاب المرحلة الثانوية من عدد سكان سورية.



الشكل (1-2) : نسبة عدد الطلاب الثانوي من عدد سكان سورية

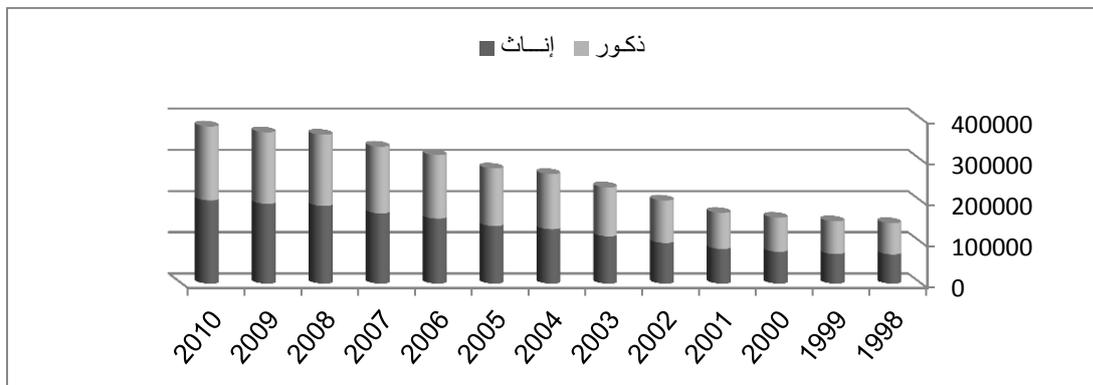
والجدول الآتي يوضح توزيع الطلاب للفترة 1998 - 2010:

الجدول (1-6) توزيع عدد طلاب المرحلة الثانوية وفق النوع

المجموع	طلاب المرحلة الثانوية		التاريخ
	ذكور	إناث	
151545	79764	71781	1998
160147	82935	77212	1999
171725	87434	84291	2000
201874	103055	98819	2001
233838	118927	114911	2002
266146	134088	132058	2003
279633	139720	139913	2004
312132	154473	157659	2005
332659	162096	170563	2006
361745	173063	188682	2007
367572	173627	193945	2008
381702	179709	201993	2009
392960	182691	210269	2010

من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات المجموعة الإحصائية السورية لعام 2011

والشكل الآتي يوضح توزيع طلاب المرحلة الثانوية وفق النوع:



الشكل (1-3) تقسيم طلاب المرحلة الثانوية وفق الذكور والإناث للفترة 1998 - 2010

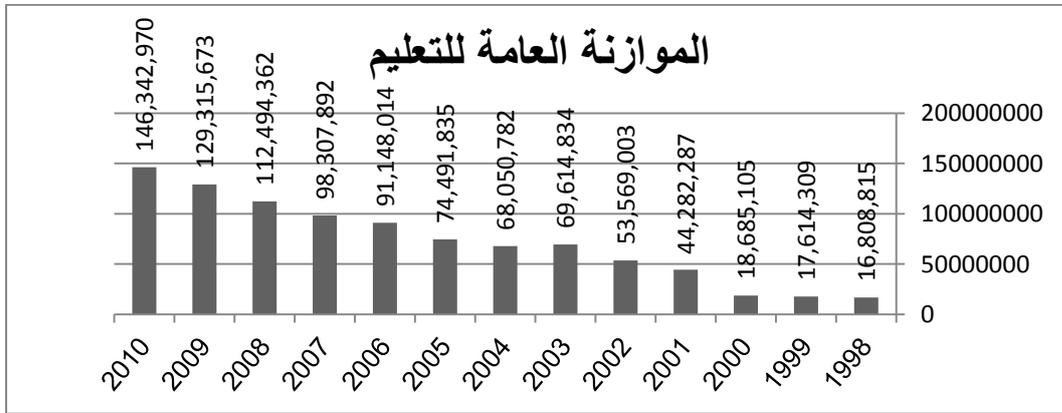
يلاحظ مما سبق:

- 1- ارتفع عدد طلاب مرحلة التعليم الثانوي بشكل ضئيل في السنتين السابقتين لعام 2000 وواصل ارتفاعه بشكل متزايد بعد هذا العام، يعود ذلك لازدياد أهمية التعليم وإعطائها أولوية في خطط الدولة ومنحها الدعم المالي من بناء مدارس وتأمين مستلزمات التعليم.
- 2- يدل ازدياد عدد الطالبات مقارنة بعدد الطلاب في المرحلة الثانوية على ازدياد وعي المجتمع في أهمية تعليم المرأة ومنحها حقها في التعلم.
- 3- نسبة كبيرة من الطلاب الذكور لا تتابع الدراسة قد يكون بسبب دخولها إلى سوق العمل لذلك وجدنا أن نسبة الإناث هي 53.5% من عدد الطلاب الإجمالي في عام 2010 .

(2-1-3-1) موازنة التعليم

تعتبر موازنة التعليم المحرك الأساسي في عملية التنمية، والحجر الأساسي في بناء رأس مال بشري ضمن إطار التعليم، كما تدل على مقدار الاهتمام الذي يناله قطاع التعليم وترتيبه في القطاعات التي ترغب الدولة في تنميتها وتطويرها.

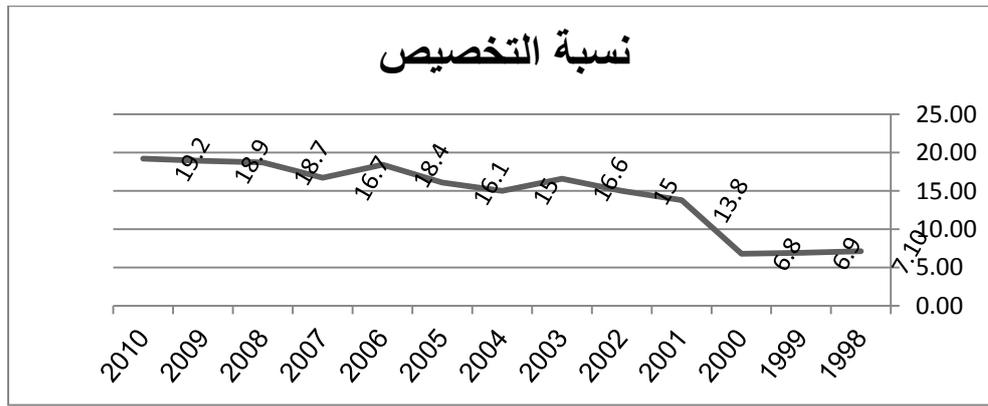
نلاحظ عند الرجوع إلى موازنة الدولة⁽⁴⁹⁾ للأعوام من 1998-2010 أن موازنة التعليم تزداد بشكل متفاوت وبنسب ضئيلة ما قبل عام 2001 لكنها ارتفعت خلال عام 2001 بشكل ملحوظ، حيث بدأت الدولة بالعمل على تطوير القطاع من خلال رفع موازنته بشكل متزايد والشكل (1-4) يوضح التغير في الموازنة العامة للدولة خلال الفترة 1998-2010 :



الشكل (1-4) : موازنة التعليم للفترة 1998-2010

كما نلاحظ أن زيادة موازنة التعليم لم تكن ناتجة عن الزيادة في الموازنة العامة للدولة فقط، إنما هي ناتجة أيضاً عن الزيادة في نسبة تخصيص موازنة التعليم من النفقات في الموازنة العامة وذلك بدءاً من عام 2001 ويوضح الشكل (1-5) نسبة تخصيص موازنة التعليم من الموازنة العامة للدولة للأعوام 1998-2010:

⁴⁹ تقارير وزارة المالية السورية والمكتب المركزي للإحصاء في سورية



الشكل (1-5) : نسبة تخصيص موازنة التعليم من الموازنة العامة

ومن خلال برنامج spss وجدنا أن الموازنة ترتبط مع الزمن وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

R Square	F	df1	Sig.	Constant	b1	b2
0.981503	451.0237	2	0.00	10482.99	-2756.67	433.845

نلاحظ أن معامل التحديد يساوي 0.98 وهذا يدل على فعالية التمثيل بين موازنة التعليم والزمن كما أننا نجد $0.0000 = sig$ وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي يمكننا القول أن العلاقة بين موازنة التعليم والزمن ذات دلالة إحصائية ولها قيمة معنوية. ومما سبق يمكن استنتاج المعادلة الآتية:

$$y = 10482.99 - 2756.67t + 433.845t^2$$

(3-1-3-1) طلاب الجامعات

عند التحدث عن تنمية رأس المال البشري لا بد أن يكون للتعليم العالي دور كبير في التأثير على عملية التنمية إذ إن زيادة عدد طلاب الجامعات ونسبة القبول الجامعي يدل على القيمة المضافة التي يتلقاها رأس المال البشري، والذي يساهم في تطوير الاقتصاد والمجتمع، كما أنه لا يمكننا إغفال القيمة الاجتماعية التي سيكتسبها الفرد من خلال تطويره لذاته وتحسن أدائه، ويوضح الجدول (1-7) تطور عدد طلاب الجامعات خلال الفترة 1998 - 2010:

جدول (1-7) : طلاب ومستجدون وخريجو الجامعات السورية للفترة 1998-2010

التاريخ	الطلاب	المستجدون ⁽⁵⁰⁾	المتخرجون	المتخرجون من الثانوية	نسبة المستجدين	نسبة المتخرجين	نسبة القبول بالجامعات
1998	135039	30958	17015	97869	22.93	12.60	0.00
1999	151369	29984	17009	101931	19.81	11.24	30.64
2000	155137	29753	16635	132052	19.18	10.72	29.19
2001	172853	42937	16755	140360	24.84	9.69	32.52
2002	190750	43597	17462	151126	22.86	9.15	31.06
2003	201689	42683	19617	167099	21.16	9.73	28.24
2004	218071	49033	19290	168580	22.48	8.85	29.34
2005	233753	49617	22796	174310	21.23	9.75	29.43
2006	255634	54339	27534	180547	21.26	10.77	31.17
2007	279614	63447	24329	200198	22.69	8.70	35.14
2008	305419	69808	30770	195475	22.86	10.07	34.87
2009	318581	65344	34978	189151	20.51	10.98	33.43
2010	338667	71717	38599	179091	21.18	11.40	37.92

المصدر: من إعداد الباحث بناء على بيانات المجموعة الإحصائية السورية لعام 2011

تم حساب النسب في الأعمدة (5) ، (6) و (7) كالتالي:

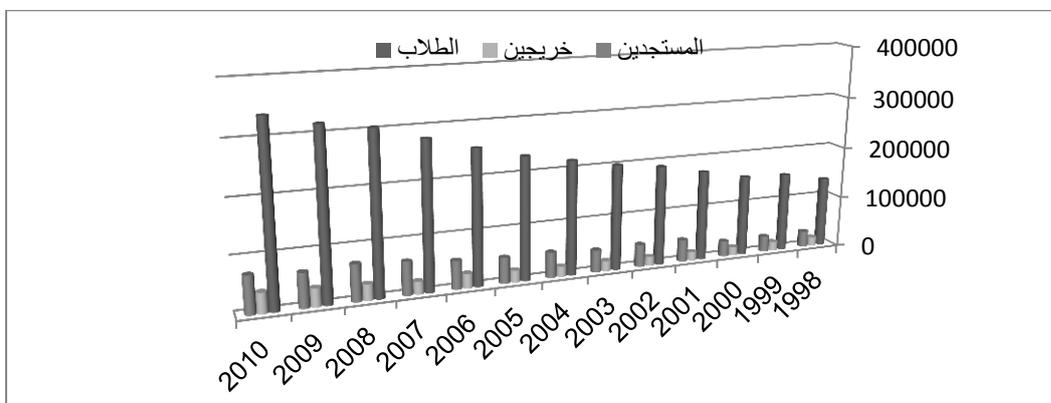
نسبة المستجدين = (عدد المستجدين في السنة t / عدد الطلاب في نفس السنة) × 100

نسبة المتخرجين = (عدد المتخرجين في السنة t / عدد الطلاب في نفس السنة) × 100

نسبة القبول = (عدد المستجدين في السنة t / عدد المتخرجين من الثانوية في السنة t-1) × 100

يلاحظ ازدياد عدد طلاب الجامعات خلال الفترة المدروسة يرافقه زيادة في عدد المستجدين خلال نفس الفترة، وتجدر الإشارة إلى أن الزيادة في عدد الطلاب يعود إلى ما يلي: أولاً: انخفاض عدد خريجي الجامعات، ثانياً: ازدياد عدد الحاملين للشهادة الثانوية التي تخولهم دخول الجامعة مما أدى إلى زيادة العرض، وبالتالي بشكل تلقائي ازدادت فرص دخول الجامعات، ثالثاً: ازدياد عدد الجامعات في الجمهورية العربية السورية، والشكل (1-6) يوضح عدد الطلاب والخريجين والمستجدين في الجامعات العامة للدولة

خلال الفترة 1998-2010



الشكل (1-6) : عدد الطلاب والخريجين والمستجدين في الجامعات العامة للدولة

⁵⁰ لا يضم المستجدين في الجامعات الخاصة والتعليم المفتوح

عند دراسة النسب نجد أن:

1- متوسط نسبة خريجي الجامعات تعادل 10.28% ونسبة المستجدين تعادل 21.77% من عدد

طلاب الجامعات، أدى هذا التفاوت إلى ظهور زيادة في عدد طلاب المرحلة الجامعية.

2- انخفاض عدد الخريجين أدى إلى انخفاض عدد المقبولين نتيجة انخفاض الطاقة الاستيعابية

للجامعات مما يفسر انخفاض نسبة المستجدين من إجمالي عدد الطلاب في الأعوام 2009،

2010 على الرغم من ازدياد عدد الكليات في القطر حيث كان عددها 66 في عام 2005 في

حين وصلت إلى 121 في عام 2010⁽⁵¹⁾، مما أدى إلى زيادة تكلفة تكوين وتنمية رأس مال

بشري بالإضافة إلى هدر في عملية التنمية البشرية.

(1-3-1) طلاب الدراسات العليا

أن سياسة قبول طلاب الدراسات في الجامعات السورية تخضع لمعايير محددة قد تمنع من الوصول

إلى معرفة درجة اهتمام الطالب بالحصول على شهادة الماجستير والدكتوراه، ولكن في الوقت نفسه تؤدي

لتصفية خريجي الجامعات للوصول إلى رأس المال البشري المتميز من خلال الحصول على الدرجة

العلمية، مما تضيف لطلاب الدراسات العليا قيمة تنموية كبيرة واستثماراً ناجحاً في المستقبل، إذ يعد

مؤشر القبول في الدراسات ضرورياً لمعرفة قيمة الأصول المتميزة التي تمهد أو تدخل سوق العمل سنوياً

ولمعرفة درجة العناية بها.

جدول (8-1) : طلاب وخريجو الدراسات العليا

الخريجين	طلاب الدراسات ⁽⁵²⁾	دكتوراه	ماجستير	دبلوم التأهيل التربوي	التاريخ
1667	6145	111	1304	4730	1998
3378	8771	206	1470	7095	1999
3774	10020	294	1659	8067	2000
3712	10020	333	1793	7894	2001
4169	10302	324	2011	7967	2002
4164	11665	457	2130	9078	2003
3582	11116	387	1828	8901	2004
3657	11775	391	2619	8765	2005
4324	11214	595	2709	7910	2006
2212	12179	597	7271	4311	2007
2648	12330	723	8663	2944	2008
2605	14217	878	11569	1770	2009
3776	17246	1650	13140	2456	2010
3424	11454	-	-	-	الوسط الحسابي

المصدر: من أعداد الباحث بناءً على بيانات المكتب المركزي للإحصاء في سورية

يلاحظ من الجدول (8-1) و الشكل (7-1) ما يلي:

⁵¹ المجموعة الإحصائية السورية لعام 2011

⁵² يضم طلاب الدبلوم والماجستير والدكتوراه.

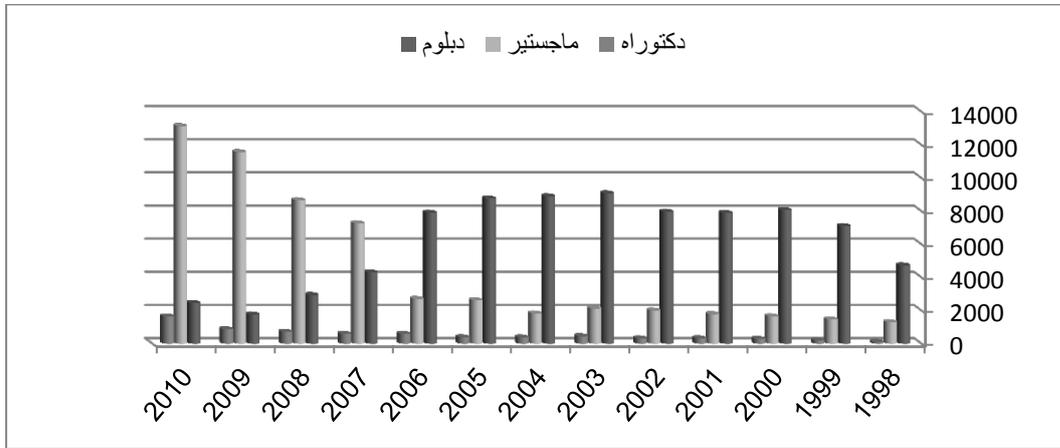
1- ارتفاع في عدد طلاب الدراسات بمعدل متزايد، وذلك يعود إلى انخفاض عدد الخريجين وازدياد المقبولين في الدراسات العليا.

2- انخفاض أعداد طلاب الدبلوم في عام 2007 بشكل ملحوظ نتيجة إلغاء اختصاص الدبلوم في الخطط الدراسية للتعليم العالي واختصاره بالدبلوم التأهيل التربوي ونتيجة لذلك أدى إلى ارتفاع عدد طلاب الماجستير ليغطي النقص.

3- يتخرج وسطياً 3424 طالباً كل سنة وهو عدد مقبول نسبياً.

4- أن الزيادة في عدد طلاب الدكتوراه والماجستير كان يتزايد بشكل دائم حتى وصل إلى 17246 طالباً في عام 2010.

والشكل الآتي يوضح عدد طلاب الدراسات موزعاً بين الدبلوم و الماجستير و الدكتوراه للفترة 1998-2010



الشكل (1-7) : توزيع طلاب الدراسات بين الدبلوم و الماجستير و الدكتوراه للفترة 1998-2010

من خلال ما سبق نجد أن قطاع التعليم نال عناية كبيرة من قبل الحكومة منذ عام 2000، وذلك من خلال زيادة الإنفاق، مما أدى بطريقة غير مباشرة من خلال بناء المدارس والجامعات وتطوير الأساليب التعليمية ورفع الكفاءة التدريسية إلى زيادة أعداد الطلاب ومهاراتهم، هذا أدى إلى طرح رأس مال بشري جديد في سوق العمل إلا أن العملية التنموية ما زالت قاصرة على تأمين جميع احتياجات الدولة والمجتمع بسبب البطء في تطوير القطاع التعليمي.

(1-3-2) نصيب الفرد من الناتج المحلي والدخل القومي

إن نصيب الفرد من الدخل المحلي هو المؤشر الأكثر فعالية لمعرفة إذا كانت عملية تنمية رأس المال البشري عملية ناجحة، فلا يمكننا أن نتوقع أن الفرد على الرغم من تكوينه العلمي وصحته الجيدة قد يكون قادراً على زيادة طاقته الإنتاجية ورفع كفاءته ما لم يرافق ذلك زيادة بنصيبه من الدخل هذا من جهة ومن جهة أخرى من أهم أهداف عملية التنمية زيادة الناتج المحلي الذي سيكون ردة فعل طبيعية لعملية التنمية ككل ولعملية التنمية البشرية بشكل خاص لذلك يدل التغير في نصيب الفرد من الناتج أو الدخل الفردي على مدى نجاح العملية التنموية.

(1-2-3-1) نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي

ارتفع نصيب الفرد من الناتج المحلي على الرغم من أن معدل نمو السكان وصل 2.4%، إلا أن التضخم في الأسعار أثر على قيمة القدرة الشرائية للأفراد وبالتالي أثر على نصيب الفرد من الناتج المحلي بالنسبة إلى الأسعار الجارية، ولتفادي التضخم قمنا بحساب نصيب الفرد بالأسعار الثابتة، والجدول (9-1) يوضح نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (مقدر بالملايين) بسعر السوق بأسعار ثابتة 2000 والأسعار الجارية.

الجدول (9-1): نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بسعر السوق بأسعار ثابتة 2000 والأسعار الجارية

العام	1990	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد السكان(1000)	12116	14285	16320	17921	18269	18717	19172	19644	20125	20619
الناتج (ثابتة)*1000	510548	756404	904622	1089027	1156714	1215082	1284035	1341516	1420833	1469703
نصيب الفرد	42138	52951	55430	60768	63316	64919	66974	68291	70600	71279
الناتج (جارية)*1000	268328	570975	904622	1266891	1506440	1726404	2020838	2448060	2520705	2791775
نصيب الفرد	22147	39970	55430	70693	82459	92237	105406	124621	125252	135398

المجموعة الإحصائية السورية لعام 2011

يلاحظ من الجدول السابق :

1- أن حصة الفرد في عام 1990 قد ارتفع من 42138 ل س بالأسعار الثابتة لعام 2000 و 22147 ل س بالأسعار الجارية إلى 71279 ل س بالأسعار الثابتة لعام 2000، 135398 بالأسعار الجارية لعام 2010 هذا يدل على أن إنتاجية الفرد في سورية قد زادت بنسبة 69%⁵³ بالنسبة إلى الأسعار الثابتة لعام 2000 وبنسبة 511%⁵⁴ بالنسبة إلى الأسعار الجارية لعام 2010 وأن الفرق بالنسبتين يعود إلى التضخم وانخفاض القوى الشرائية.

2- أن إنتاجية الفرد في سورية تزايدت بنسبة ضئيلة بالنسبة إلى كلا السعيرين بحيث بلغ متوسط التزايد بمعدل 12%⁵⁵ للأسعار الجارية و3%⁵⁶ للأسعار الثابتة.

(1-2-3-2) نصيب الفرد من الناتج المحلي الصافي

الناتج المحلي الصافي هو الناتج المحلي الإجمالي مستبعد منه تكاليف الإنتاج⁽⁵⁷⁾ ويعتبر مؤشراً أكثر دقة من سابقه في تحديد صافي إنتاج الفرد، والجدول الآتي يوضح تطور نصيب الفرد من الناتج المحلي الصافي للفترة 1990 – 2010

⁵³ نسبة الزيادة = (إنتاجية الفرد بالأسعار الثابتة في عام 2010 - إنتاجية الفرد بالأسعار الثابتة في عام 1990) × 100 / (إنتاجية الفرد بالأسعار الثابتة في عام 1990)

⁵⁴ نسبة الزيادة = (إنتاجية الفرد بالأسعار الجارية في عام 2010 - إنتاجية الفرد بالأسعار الجارية في عام 1990) × 100 / (إنتاجية الفرد بالأسعار الجارية في عام 1990)

⁵⁵ معدل التزايد = ((إنتاجية الفرد بالأسعار الجارية في عام 2010 - إنتاجية الفرد بالأسعار الجارية في عام 1990) × 100 / (إنتاجية الفرد بالأسعار الجارية في عام 1990) × 20 سنة

⁵⁶ (إنتاجية الفرد بالأسعار الثابتة في عام 2010 - إنتاجية الفرد بالأسعار الثابتة في عام 1990) × 100 / (إنتاجية الفرد بالأسعار الثابتة في عام 1990) × 20 سنة

⁵⁷ معرف ضمن بيانات المجموعة الإحصائية لعام 2011 www.cbssvr.org

الجدول (10-1) : نصيب الفرد من الناتج المحلي الصافي بالأسعار الثابتة 2000 والأسعار الجارية

العام	1990	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
الناتج (الثابتة) (بالملايين)	488	725	867	1047	1112	1169	1235	1290	1367	1413
نصيب الفرد (الثابتة) بالآلاف	40	50	53	58	60	62	64	65	67	68
الناتج (الجارية) (بالملايين)	258	550	867	1217	1446	1656	1940	2350	2420	2674
نصيب الفرد (الجارية) بالآلاف	21	38	53	67	79	88	101	119	120	129

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام بيانات المجموعة الإحصائية 2011

يتبين من الجدول ما يلي :

- 1- أن نصيب الفرد من الناتج المحلي الصافي تزايد بنسبة 2% سنوياً بالأسعار الثابتة لعام 2000 وبنسبة 11% بالأسعار الجارية ثم انخفضت هذه النسبة في عام 2009 .
- 2- احتاجت الزيادة بنسبة 67% في نصيب الفرد من الناتج المحلي الصافي مدة عشرين سنة.
- 3- أن الزيادة في نصيب الفرد من الناتج المحلي الصافي بالأسعار الجارية كانت ملحوظة بسبب التغير بسعر الصرف والتضخم في الاقتصاد السوري.

(1-3-2-3) نصيب الفرد من الدخل القومي

ارتفع نصيب الفرد من الدخل القومي خلال الفترة من عام 1990 حتى عام 2010 بشكل تدريجي نتيجة لارتفاع نصيبه من الناتج المحلي وارتفاع مستوى المعيشة، مع العلم أن دخل الفرد خلال نفس الفترة تزايد بنسبة أقل من نصيبه من الناتج المحلي للسنوات قبل 2005 إلا أن معدل تزايديه خلال السنوات من عام 2005 قد تماشى مع معدل تزايد الناتج المحلي الصافي، ثم انخفض في عامي 2009 و2010، والجدول (1-11) يوضح ذلك.

الجدول (11-1) : نصيب الفرد من الدخل القومي للفترة من 1990 - 2010

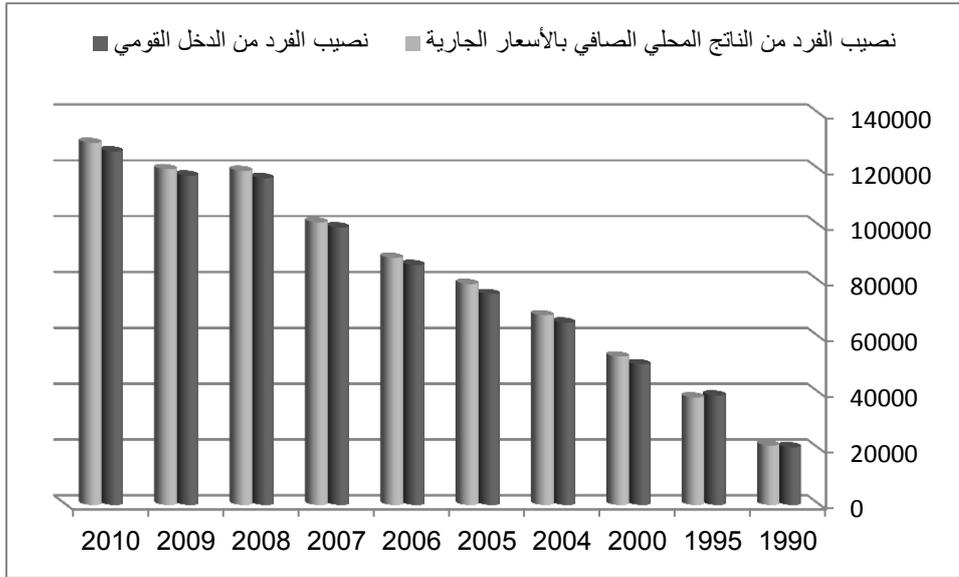
العام	1990	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
الدخل القومي بالملايين	250793	560363	822034	1170683	1379284	1608899	1905958	2299112	2373901	2611385
نصيب الفرد من الدخل القومي	20699	39227	50370	65325	75499	85959	99414	117039	117958	126649

المجموعة الإحصائية لعام 2011

يلاحظ من الجدول (11-1) أن نصيب الفرد من الدخل القومي ازداد من 20699 ل س في عام 2000 إلى 126649 ل س في عام 2010 بمعدل تزايد يتراوح بين 7% و12%⁵⁸ سنوياً وارتفاع نصيب الفرد من الدخل القومي ينعكس على حياة الفرد ورفع مستواه المعيشي من خلال زيادة قدرة الفرد على تأمين

⁵⁸ معدل التزايد = (نصيب الفرد من الدخل القومي في السنة t - نصيب الفرد من الدخل القومي في السنة T-a) / نصيب الفرد من الدخل القومي في السنة (T-a) * (t-a)

احتياجاته الضرورية، وبالتالي إدخاله في عملية تنمية بشرية بشكل غير مباشر لبناء نفسه بالإضافة لكونها نتيجة حتمية لعملية التنمية.



الشكل (1-8) : نصيب الفرد من الناتج المحلي الصافي و الدخل القومي بسعر السوق و بالأسعار الجارية (ل س)

(3-3-1) المستوى الصحي :

على الرغم من أن المؤشرات الصحية يعاب عليها أنها تقديرية وقد لا تعبر عن الحالة الصحية للمجتمع بشكل دقيق إلا أنها تعطي صورة عامة عنه يستفاد منها في الخطط الاجتماعية والاقتصادية بحيث يعتبر المؤشر الصحي المؤشر الأول لعملية التنمية البشرية في برنامج الأمم المتحدة للإنماء. من ناحية اقتصادية لا يمكن للفرد الذي يتمتع بكفاءة علمية، أي أن يقوم بالعمل بإنتاجية عظمى وفعالية إذا لم تتوفر له الشروط الصحية الملائمة ولم يتمتع بالصحة الجيدة، وباعتبار أن العملية التنموية تنطلق من الفرد لتعود إليه فالقيام بعملية التنمية الشاملة والمستدامة تتطلب الاهتمام بشكل أساسي بالصحة العامة للمجتمع.

سندرس هذا المؤشر من خلال ما يلي :

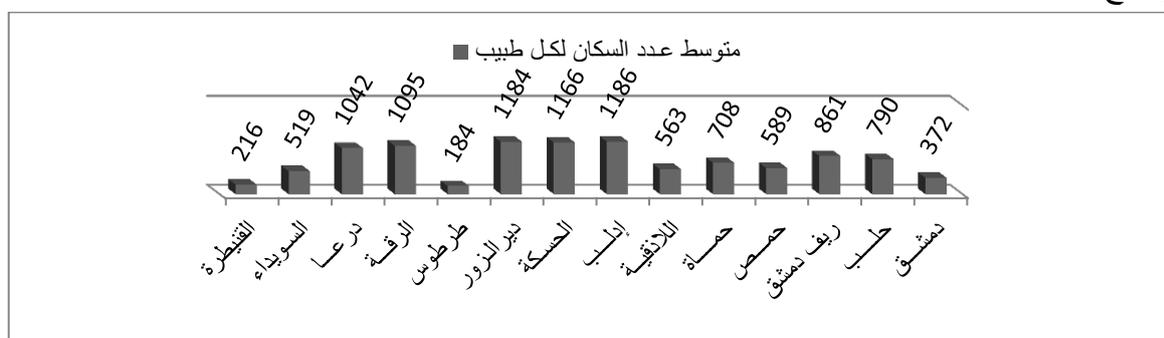
(1-3-1-1) متوسط عدد السكان لكل طبيب

ارتفع عدد الأطباء من 20264 في عام 1998 ليصل في عام 2010 إلى 31194 بمعدل زيادة سنوية بمقدار 4% وهو معدل أعلى من معدل النمو السكاني في سورية البالغ 2.4 %، كما أن متوسط عدد السكان لكل طبيب انخفض من 764 في عام 1998 إلى 661 في عام 2010 إلا أنه خلال الأعوام الخمسة الأخيرة من الفترة المدروسة أصبح يتزايد حيث بلغ 642 في عام 2005، وجدول (1-12) يوضح ذلك.

جدول (1-12) : متوسط عدد السكان لكل طبيب صحة للفترة 1998-2010

2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	العام
25890	24473	25073	23784	22408	21393	20264	عدد الأطباء
692	717	683	703	728	743	764	متوسط عدد السكان لكل طبيب
0.06	0.02-	0.05	0.06	0.05	0.06		معدل الزيادة في عدد الأطباء
	2010	2009	2008	2007	2006	2005	العام
	31194	29927	29473	29506	28636	28247	عدد الأطباء
	661	672	667	650	677	642	متوسط عدد السكان لكل طبيب
	0.04	0.02	0.00	0.03	0.01	0.09	معدل الزيادة في عدد الأطباء

يلاحظ أن متوسط عدد السكان لكل طبيب في عام 2010 انخفض عن عام 2009 بسبب الزيادة في عدد السكان وكذلك في عام 2007، مع العلم أن توزع الأطباء يتفاوت بين المحافظات ففي محافظة دمشق بلغ عدد الأطباء 4635 في عام 2010، بمتوسط 372 نسمة لكل طبيب بينما في محافظة طرطوس بلغ 4228 طبيب بمتوسط 184 نسمة لكل طبيب مما سبب تبايناً في توزيعهم، الشكل (1-9) يوضح ذلك .



الشكل (1-9) : متوسط عدد السكان لكل طبيب في المحافظات

(1-1-3-2) العمر المتوقع عند الولادة و معدل الوفيات :

كان ترتيب سورية في المرتبة 107 لعام 2006 في مجال التنمية البشرية، حسب إحصائيات جمعية الأمم المتحدة للإنماء، اعتماداً على مؤشرين هاميين هما: معدل الوفيات والعمر المتوقع عند الولادة في العالم، بمعدل نمو في تنمية الموارد البشرية 0.716 ، إلا أنه انخفض في عام 2008 و 2009 ليصل لترتيب 108 بمعدل نمو 0.724 واستمر ترتيبها بالانخفاض ليصل 111 في عام 2010 وفي عام 2011 كان ترتيبها 119 بمعدل نمو 0.632⁽⁵⁹⁾، والجدول (1-13) يوضح التغير في معدل التنمية البشرية.

⁵⁹ تقرير التنمية البشرية 2011 للأمم المتحدة

الجدول (1-13) : معدل والمتوسط السنوي للتنمية البشرية في الجمهورية العربية السورية للفترة 1980-2011

متوسط السنوي لمعدل التنمية البشرية			المعدل السنوي للتنمية البشرية							
2011-2000	2011-1990	2011-1980	2011	2010	2009	2005	2000	1990	1980	العام
0.73	0.68	0.78	0.632	0.631	0.63	0.593	0.583	0.548	0.497	المعدل

المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة 2011، معهد اليونسكو للإحصاء 2011 و البنك الدولي 2011 و شعبة الإحصاءات التابعة للأمم المتحدة 2011 و صندوق النقد الدولي

نلاحظ أن متوسط معدل التنمية البشرية خلال الفترة 2011-1980 أعلى منه خلال الفترة 2011-2000 هذا يدل على أن عملية التنمية خلال السنوات السابقة منذ عام 1980 كانت تتغير بمعدل أكبر من بعد عام 2000.

كان العمر المتوقع عند الولادة في عام 2004 يعادل 73.6 واستمر لعام 2010 دون تغير، ومن ثم ارتفع في عام 2011 ليصل 75.9 يعني بزيادة 2.3 في سنة واحدة بسبب الزيادة في العناية الطبية⁶⁰. وكما بلغ معدل الوفيات للأطفال دون الخامسة 128 لكل 1000 طفل في عام 1970 في حين كان في عام 2006 يعادل 16 لكل 1000 طفل وبقي ثابتاً حتى عام 2009، وتجدر الإشارة إلى أن معدل الوفيات للكبار⁶¹ بلغ 95 للإناث و 156 للذكور لكل 1000 نسمة للفترة 2006-2009 وعند معادلة العمر المتوقع عند الولادة في عام 2009 بمعامل الصحة⁽⁶²⁾ فإنه تناقص إلى العمر 63 سنة⁶³.

⁶⁰ المجموعة الإحصائية السورية لعام 2011

⁶¹ يقصد بمعدل وفيات الكبار: الذين بلغوا الخامسة وما فوق.

⁶² العمر المتوقع عند الولادة معدلاً بمعامل الصحة: العدد المتوسط للسنوات التي يتوقع أن يعيشها شخص بصحة جيدة مع حساب السنوات التي عاشها في حالة صحية غير سليمة بسبب المرض والإصابة.

⁶³ تقرير التنمية البشرية بالاستناد إلى بيانات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة 2011

الفصل الثاني: التدريب وتنمية رأس المال البشري

المبحث الأول: مفهوم التدريب وأهدافه وأهميته

المبحث الثاني: إستراتيجية التدريب

المبحث الثالث: العائد على الاستثمار في التدريب

المبحث الرابع : قياس العائد على رأس المال البشري

المبحث الأول: مفهوم التدريب وأهدافه وأهميته

المقدمة:

يتبوء الاستثمار في تأهيل العنصر البشري مكانة متميزة بين أوجه الاستثمار المختلفة نظرا لأهمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية والتقدم حيث أصبحت هذه الموارد من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم استنادا إلى مستوى هذا التأهيل وكفاءته لإدارة ودفع عناصر الإنتاج والخدمات الأخرى.

ويأتي التدريب ومن خلال ارتباطه مع الواقع العملي وسيلة رئيسية لتحقيق التنمية، ومن ثم يتزايد الإقبال على الاستثمار فيه يوما بعد يوم خصوصا مع التغيرات التقنية المتلاحقة التي تتسارع خطاها في العالم وتحاول المنشآت تطبيقها لتحافظ على وضعها في الأسواق، ووجود أهداف وطنية ومتطلبات اجتماعية تستدعي الاستثمار في التدريب لمساعدة الموارد البشرية على الالتحاق بسوق العمل، مما يتطلب إعطاء التدريب أولوية في مجالات الاستثمار القائمة والمستقبلية سواء على مستوى الدولة أو مستوى القطاع الخاص على أن يحدد هذا الاستثمار بأساليب منهجية علمية وتطبيقية تضمن تحقيق المردودات الاقتصادية والاجتماعية للتدريب وتتجنب الهدر في الإنفاق على برامج، مع التقييم المستمر للاستثمار في التدريب وقياس ما يتحقق منه من عائد من أجل علاج نقاط الضعف التي قد تقابله وتعزيز نقاط القوة التي تعزز فاعليته.

وستتناول في هذا المبحث التدريب كوسيلة لتنمية العنصر البشري بالإضافة إلى كونه قيمة إضافية لرفع كفاءة المنشأة وقدرتها الإنتاجية مبينين أهدافه وأهميته والفرق بينه وبين التعلم والتعليم وإستراتيجية التدريب وكيفية إعدادها والعائد من الاستثمار في التدريب.

(1-1-2) مفهوم التدريب

تعددت مفاهيم التدريب وفقا لنظرة الباحث والغاية من التدريب بالتالي ظهرت مجموعة من التعاريف أهمها:

1- يعرف برعي⁶⁴ التدريب بأنه " عملية هدفها إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنتقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء وزيادة إنتاجيته بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة وفي الجهود المبذولة وفي الوقت المستغرق".

2- يعرفه آخرون⁶⁵ بأنه " محاولة لتغيير سلوك الأفراد بجعلهم يسلكون بشكل يختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب".

⁶⁴ برعي، محمد جمال (1973)- التدريب والتنمية، عالم الكتاب، القاهرة، ص:29.
⁶⁵ السلمي، علي، 1970- التدريب الإداري، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، مجلد 80، ص:6

3- هناك تعريف آخر للتدريب وهو " أنه عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير"⁶⁶.

وفي ضوء التعاريف السابقة يمكن تعريف التدريب بأنه "نشاط لتنمية العنصر البشري من خلال نقل المعرفة والخبرة مما يحقق آفاقاً جديدة لأنماط تفكيره ونماذج إضافية للعمل من أجل تغيير سلوك الإنتاج للأفراد العاملين لرفع مستوى أدائهم ليتلاءم مع المستوى المطلوب أو إعدادهم للتأقلم مع العمل الذي يراد منهم القيام به".

(2-1-2) أهداف التدريب:

أما بالنسبة إلى أهداف التدريب فإنها تعني الغايات التي يسعى التدريب للوصول إليها، وقد صنفها⁶⁷ Odiorne إلى ثلاثة مجموعات رئيسية هي:

- 1- أهداف تدريبية روتينية: وتعني الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها والتي تتخذ لمواجهة مواقف روتينية متكررة من حين لآخر.
 - 2- أهداف تدريبية لحل المشكلات: وتتجه نحو إيجاد حلول مناسبة للمشكلات التي تواجه العنصر البشري في المنظمة ومحاولة تعرف المشكلات والمعوقات التي تعوق الأداء.
 - 3- أهداف تدريبية ابتكارية: وتعد هذه الأهداف أعلى مستويات المهام التدريبية حيث تعمل على إضافة أنواع وأساليب جديدة لتحسين نوعية الإنتاج من أجل تحقيق نتائج غير عادية.
- ويمكن أن نستخلص عددا من الأهداف التي تهدف المنظمات إلى تحقيقها عند وضع البرامج التدريبية:
- 1- يساعد التدريب على تحسين مستوى أداء الفرد مما يؤدي إلى رفع الكفاءة والإنتاجية.
 - 2- يعمل التدريب على تنمية معرفة أفراد التنظيم⁶⁸.
 - 3- يحاول التدريب تغيير سلوك الأفراد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو تحقيقه⁶⁹.
 - 4- يخلق التدريب علاقة إيجابية بين المنظمة وأفرادها مما يولد إحساس الفرد بالانتماء إلى المنظمة⁷⁰.
 - 5- يساعد التدريب في عملية تخطيط القوى العاملة وتنميتها وهذا يؤدي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
 - 6- يعمل التدريب على تحسين المناخ العام في المنظمة وتزويد الأفراد العاملين بالخبرات اللازمة والمهارات المختلفة التي تساعدهم في تحسين أعمالهم.

⁶⁶ عبد الوهاب، علي 1981- التدريب والتطوير: مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات، الرياض، معهد الإدارة العامة، ص19

⁶⁷ George, Odiorne (1970). **Training By Objectives: An Economic Approach To Management Training**, London: The Macmillan Company, Pp:101-106.

⁶⁸ ياغي، محمد (1993). **التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق**، الرياض، جامعة الملك سعود، عمادة شؤون المكتبات، ص9

⁶⁹ Johnson, R (1976). **Organization And Management Training**, 2nd Ed, N.Y: Mcgraw-Hill Book Co. P:2

⁷⁰ Bennis, W.C (1966). **Training Requirements For Organization Of The Future . Training And Development Journal**, London, 20(7), Pp:22.

(2-1-3) أهمية التدريب :

على الرغم من أهمية التدريب للفرد بذاته وللمنظمة على حد سواء إلا أن السؤال: ما هي دوافع المنظمة للاستثمار في التدريب بشكل مستمر في ظل المتغيرات الخارجية وللإجابة على السؤال يمكن تقسيم هذه الدوافع إلى ما يلي:

- 1- استمرار الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
- 2- تزايد عدد الباحثين عن عمل من الموارد البشرية الوطنية سواء من مخرجات التعليم أو غيرها من الفئات القادرة على العمل، ويزيد التدريب والتأهيل من فرص حصول الأشخاص على الوظائف.
- 3- التوجه نحو إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة مع الحفاظ في ذات الوقت على بمستوى التشغيل والذي يتطلب مهارات مقارنة لما اتسمت به العمالة الوافدة.
- 4- الحاجة لمواكبة التطورات المستحدثة في تكنولوجيا الإنتاج وتحسين أداء الخدمات بأنماط جديدة.
- 5- الحاجة لمواكبة المتغيرات المستمرة في الإدارة عند ممارسة الوظيفة وعلى رأس العمل طوال فترة الخدمة.
- 6- التنافس المتزايد بين المنشآت على اجتذاب أكبر حصة في السوق أو على الأقل الحفاظ على المستوى الحالي دون نقصان مما يتطلب التحسين المستمر للكفاءة الاقتصادية.

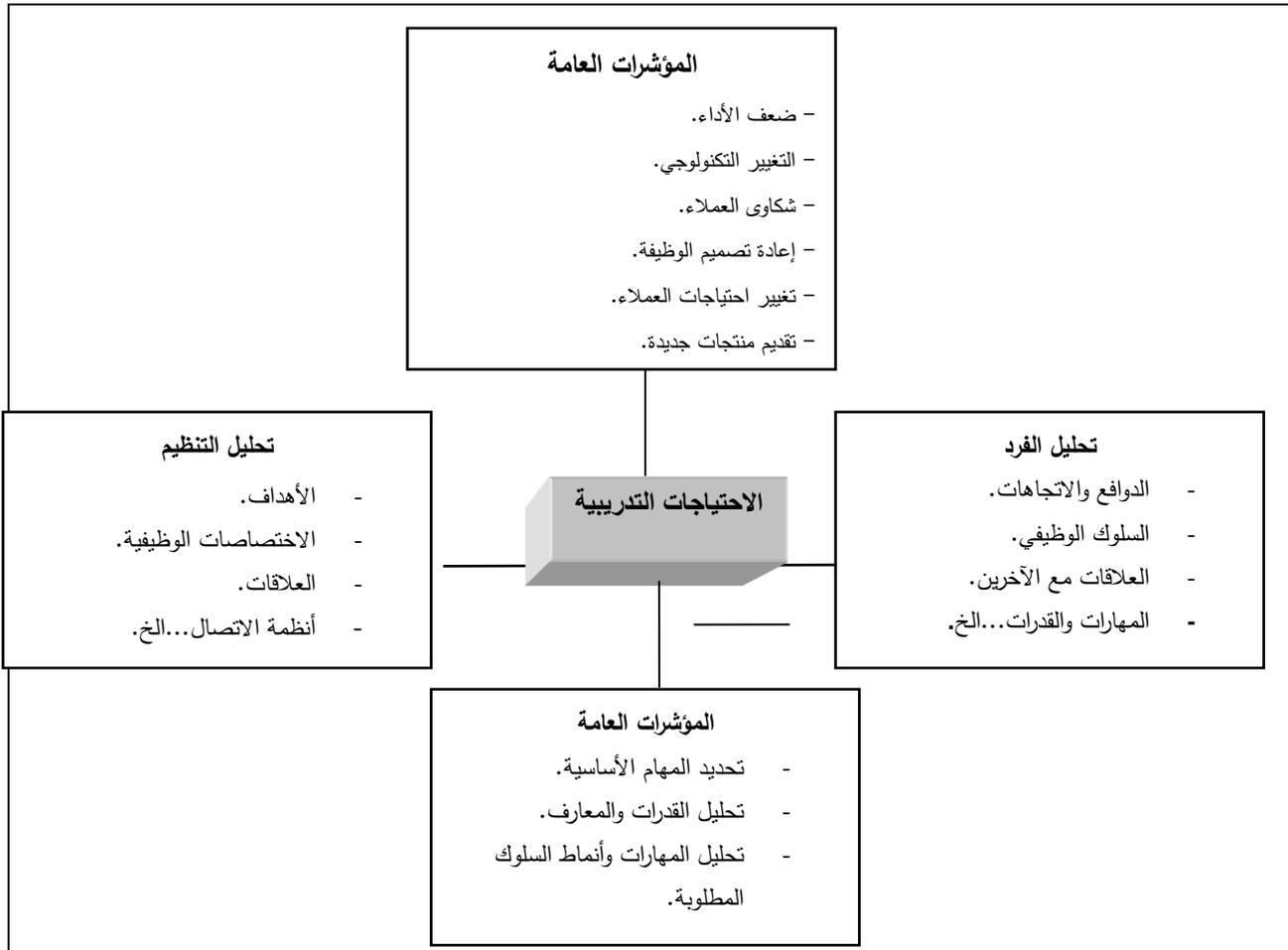
مما سبق نجد أن الحاجة للتدريب يبررها الآتي :

- 1- التطورات التقنية والتكنولوجية.
- 2- تغيير أنظمة وإجراءات العمل.
- 3- التغييرات في حاجات السوق.
- 4- قوانين و تشريعات جديدة.
- 5- التغييرات البيئية للاقتصاد.
- 6- ظهور مواد إنتاجية جديدة.
- 7- ظهور سلع وخدمات جديدة.

ونتيجة لما سبق نجد أن أهمية التدريب لا تتعلق بقوة الشركة أو ضعفها فحسب وإنما هو ضرورة ملحة لاستمرارها في العمل بالإضافة إلى بقائها في السوق نتيجة العوامل الداخلية التي بإمكان المنظمة التحكم بها والعوامل الخارجية التي من الصعب التحكم أو التنبؤ بها.

إن بقاء المنظمة دون برامج تدريب واضحة الأهداف يجعلها بعيدة عن متطلبات المجتمع المتجددة وخارج المنافسة وإن كان السوق مغلقاً، فانخفاض التكلفة والحد من هدر الموارد الاقتصادية للمجتمع كما أن بناء كادر اقتصادي إداري لمواجهة التحديات والنكسات المفاجئة بالاقتصاد يشكل أهمية كبيرة للإدارة التي لا يمكن تأمينها إلا من خلال تأهيل وتدريب العنصر البشري وتأسيس رأس مال بشري يلبي هذه الطموحات.

والشكل الآتي يوضح الحاجات الأساسية للتدريب داخل المنظمة وخارجها:



الشكل (1-2) الاحتياجات الأساسية للتدريب⁷¹

وعلى ضوء هذه الأهمية تغير مفهوم الانفاق على التدريب من كونه مجرد مصروفات أو تكاليف لأداء الأعمال ليصبح استثمارا لا تقل أهميته إن لم تكن تتجاوز أهمية الاستثمار في الأصول الرأسمالية، استنادا إلى ما يدره من عائد واضح يتمثل في إنتاجية أعلى وسلوك وظيفي أفضل طالما كان ملبيا للأهداف وطالما وفرت له المقومات الضرورية لإحداث فاعليته.

وتجدر الإشارة إلى أن أهمية الاستثمار في التدريب لا تختلف باختلاف حجم ونوعية المنشآت فهو ضرورة للمنشآت الكبيرة وأيضا للمنشآت الصغيرة خاصة وأن المنشآت التي تعاني من مشكلات إدارية وتسويقية يمكن للتدريب حلها ، كما أن التدريب له أهميته للمنشآت الانتاجية وللمنشآت الخدمية على حد سواء لتحقيق ذات الأهداف، وفي داخل المنشأة الواحدة فإن التدريب ضرورة لمختلف نوعيات الأعمال لتنمية الأداء في مختلف مجالات العمل الإدارية والفنية والتخصصية.

⁷¹ المصدر: المرسي، جمال الدين محمد (2006)- الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، دار الجامعية للطباعة والنشر، الأردن ص246.

(2-1-4) الفرق بين التدريب والتعليم والتعلم:

التعليم، التعلم والتدريب وظائف هامة تساهم في نقل التجربة الإنسانية وتوارث الخبرات البشرية. ولولاها لتوقف العلم الإنساني ولتجمدت الحياة، ولما وصل البشر إلى المستوى المتقدم من التقنية والرفاهية والمدنية التي ينعمون بها اليوم.

تعتبر العمليات الثلاث متكاملة من أجل تحقيق التنمية البشرية فهي مكونات تضيف لرأس المال البشري قيمة اقتصادية واجتماعية من خلال التفاعل فيما بينها ومن هنا لا بد من التفريق بين المفاهيم الثلاثة وفق ما يلي:

(2-1-4-1) الفرق بين التدريب والتعليم

يمكن تعريف التعليم بأنه⁷²:

1- العملية التي تتم داخل مؤسسات التعليم الرسمي المختلفة، وبالتالي فالتعليم يشتمل على المواقف والخبرات التي يكتسبها الفرد من المنهج الدراسي المعلن عنه والمناهج المصاحبة داخل المؤسسة التعليمية.

2- عملية ووظيفة اجتماعية هامة تتطور وتتغير مع حركة المجتمع وتتأثر بالقيم التي تسود هذا المجتمع، لذا فإن التعليم يعتبر مرآة تنعكس عليها النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وبالتالي يمكننا تعريفه بأنه العملية المنظمة التي يمارسها المعلم بهدف نقل ما بذهنه من معلومات ومعارف إلى المتعلمين (الطلبة) الذين هم بحاجة إلى تلك المعارف والمعارف وفق مناهج محددة الغاية منها تطور المجتمع بمختلف نواحيه الاجتماعية والاقتصادية والأخلاقية. ويمكن تلخيص الفرق بين التعليم والتدريب بالجدول الآتي:

الجدول (2-1) مقارنة بين التعليم والتدريب

وجه المقارنة	التعليم	التدريب
الأهداف	تتلاءم الأهداف مع حاجة الفرد والمجتمع بصفة عامة.	أهداف سلوكية محددة لتجعل العاملين أكثر كفاءة وفاعلية في وظائفهم.
المحتوى	محتوى عام بحيث يضم مناهج بإطار واسع.	محتوى البرنامج التدريبي محدد تبعاً لحاجة العمل الفعلية والغاية منه.
المدة	طويلة وقد تكون طول فترة حياة الفرد.	قصيرة وتنتهي عندما تنتهي الغاية من العملية التدريبية.
الأسلوب	أسلوب التلقي للمعارف الجديدة.	أسلوب الأداء والمشاركة.
المكاسب	معارف ومعلومات.	معلومات ومهارات.
عمر الفرد	غالبا يكون للصغار	غالبا يكون للكبار
الغاية	اجتماعية، أخلاقية واقتصادية للمجتمع	زيادة الكفاءة الإنتاجية للمنظمة

المصدر: من إعداد الباحث

⁷² خميس، محمد عطية(2009) - تكنولوجيا التعليم والتعلم ، دار السحاب، الطبعة الثانية، القاهرة. ص 36

(2-4-1-2) الفرق بين التعليم والتعلم

التعلم: هو أي تغيير في السلوك ناتج عن استثارة الفرد⁷³.

التعلم مجهود شخصي ونشاط ذاتي يصدر عن المتعلم نفسه وقد يكون كذلك بمعونة من المعلم وإرشاده أما التعليم فهو مجرد مجهود شخصي لمعونة شخص على التعلم. وغاية التعليم حفز واستثارة لقوى المتعلم العقلية ونشاطه الذاتي وتهيئة الظروف المناسبة التي تمكن المتعلم من التعلم كما أن التعليم الجيد يكفل انتقال أثر التدريب والتعلم وتطبيق المبادئ العامة التي يكتسبها المتعلم علي مجالات أخرى ومواقف مشابهة وتمتاز عملية التعليم الصحيحة بأنها تكون اتجاهات نفسية لدى المتعلمين نحو الدقة والنظام والثقة بالنفس إضافة إلى تكوين اتجاهات اجتماعية مثل التكيف مع البيئة الاجتماعية والتعامل مع الآخرين وإنشاء علاقات عامة واتجاهات فكرية وعقلية كالبحث والتحقق من صحة المعلومات وحل المشكلات بالطريقة العلمية.

(3-4-1-2) الفرق بين التعلم والتدريب :

يمكن تلخيص الفرق بين التعليم والتدريب بما يلي:

1. إن تغيرات السلوك الدالة على حدوث التعلم يجب أن تكون ناجمة عن التدريب أو الخبرة السابقة.
2. التعلم تغير ثابت سببياً: إن أية ظاهرة من ظواهر التعلم تقتضي دوماً عمل الذاكرة. والدوام النسبي للتغير في الذاكرة قد يكون قصير المدى أو طويل المدى فحينها التدريب يعتمد على برامج ثابتة.
3. التعلم تغير ينجم عن مواجهة الفرد لموقف جديد مماثل أو مشابه لموقف سبق له أن واجهه وخبره من قبل بينما التدريب يساعد على إيجاد حلول للمشاكل جديدة
4. يستدل على حدوث التعلم من الأداء: فالتعلم ليس هو الأداء ذاته فقد يحدث التعلم في وضع تعليمي ما ومع ذلك لا يظهر الأداء إلا في وضع آخر.
5. التعلم الأصيل يحتاج إلى وجود دوافع تكون على درجة من القوة الكافية لتنشيط إمكانات المتعلم وقدراته أما التدريب فالحافز ينقله القائم بالتدريب من خلال المتابعة والتقييم.
6. التعلم الإنساني غالباً ما يحتاج إلى وسائل وتقنيات يستعين المتعلم بها من أجل القيام بالنشاط التعليمي المطلوب وهذا يكون متوفراً بالعملية التدريبية أكثر منه بالتعلم.

(5-1-2) أساليب وطرق التدريب:

تختلف طرق التدريب باختلاف الظروف والمواقف المختلفة ويمكن تصنيف طرق التدريب إلى⁷⁴:

- 1- التدريب الداخلي ويقصد به ضمن نطاق المنظمة أو تحت إشرافها.
- 2- التدريب الخارجي.

⁷³ خميس، محمد عطية (2009)- تكنولوجيا التعليم والتعلم، مرجع سبق ذكره.

⁷⁴ حسين، فرج محمود- إدارة الموارد البشرية، ص58. www.hrdiscussion.com

(1-5-1-2) التدريب الداخلي:

وينقسم إلى تدريب داخلي بعيدا عن العمل وداخلي أثناء العمل.

- التدريب الداخلي بعيدا عن العمل: في قسم مستقل تابع للمنشأة نفسها فكثير من التنظيمات الكبيرة لديها مراكز للتدريب أو قاعات تدريبية خاصة بها والتي تعقد فيها الدورات التدريبية بعيدا عن العمل ذاته.
- التدريب أثناء الخدمة أو العمل: حيث يتم التأكيد على أهمية تحديد الأهداف التدريبية للدورة أي تحديد النتائج التي ستحققها الأنشطة والأساليب والوسائل التي تساعد في تحقيق تلك الأهداف والوصول إليها، وبدون ذلك لا يمكن تحديد الأعمال التي سيقوم بها المتدربون ويتعذر التخطيط للنتائج كما يتعذر القياس. أي أن تحديد الهدف سلوكياً يساعد على اختيار الأنشطة ويساعد في التقويم لمعرفة ما إذا كان الهدف قد تحقق.

(2-5-1-2) التدريب الخارجي:

ونقصد به التدريب الرسمي خارج العمل أي أن يكون التدريب (استعدادات وإجراءات وشهادات) حيث يدور في أماكن خارج العمل ويتميز عن التدريب الداخلي:

- التكلفة الأقل
 - إمكانية الإدارة والسيطرة
 - توافر الإمكانيات المادية والبشرية
- ويعتبر من مزايا التدريب الخارجي ما يلي :
- شعور المتدرب بالحرية الكاملة في التعبير عن آرائه وأفكاره.
 - الاختلاط مع الآخرين الذين يعملون في منظمات أخرى.
 - الإشراف والمتابعة غالبا متكون أفضل من التدريب الداخلي.

المبحث الثاني: إستراتيجية التدريب

إن إستراتيجية التدريب تقوم على إجراء تحليل للفرص والتهديدات في بيئة المنظمة الخارجية وعواملها المختلفة والمتغيرة سواء الاقتصادية أو السياسية أو التكنولوجية أو الاجتماعية، وكذلك تحديد نقاط القوة والضعف في بيئة المنظمة الداخلية سواء العوامل البشرية أو المادية أو المعلوماتية.

إن المنظمات الناجحة في ظل العولمة والتغير المستمر تقوم بشكل مستمر بتعديل استراتيجياتها الحالية وتبنى استراتيجيات جديدة وذلك من أجل المحافظة على ميزاتها التنافسية وهذا التغير يؤثر على الاستراتيجيات الوظيفية لكل وظيفة أو نشاط ومنها نشاط التدريب.

وفي السنوات الأخيرة وفي ظل العولمة الاقتصادية وجدت منظمات الأعمال نفسها أقل قدرة على المنافسة، مما اضطر بعضها إلى الخروج من السوق أو السيطرة عليها من قبل منظمات أخرى. وفي أغلب الأحيان اضطرت إلى تخفيض قوة العمل لديها. وهذا التغير في البيئة الخارجية شكّل تهديداً للمنظمات التي تعمل في الأسواق الدولية، وهو في نفس الوقت يشكل فرصاً محتملة. الأمر الذي قاد المديرين في المستويات العليا في هذه المنظمات إلى النظر إلى إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي اعتماداً على أهداف المنظمة ورسالتها بحيث تكون قادرة على مواجهة المشكلات التي تنشأ مع استمرارها. وفي الوقت ذاته المحافظة على مكانتها التنافسية والجودة والفعالية. وكما بينت إحدى الدراسات وجود علاقة بين إستراتيجية الموارد البشرية والمكانة العالمية للمنظمات، وأن المنظمات التي تستخدم إستراتيجية موارد بشرية متكاملة يكون أداؤها أفضل في مجال تحقيق مستويات جودة عالية، وتحسين وتطوير أداء أفرادها العاملين⁽⁷⁵⁾.

وتتضح الأهمية المتزايدة الممنوحة حالياً لمفهوم استراتيجيات التدريب في الأدبيات والأطروحات النظرية العديدة، وفي الممارسات المختلفة نتيجة أسباب كثيرة كان أهمها الأثر المتزايد لممارسات وسياسات وظيفة التدريب على أداء الأفراد العاملين⁽⁷⁶⁾.

(1-2-2) مفهوم إستراتيجية التدريب

تعرف إستراتيجية التدريب "بأنها عملية تهدف إلى اتخاذ القرارات الإستراتيجية المؤثرة على المدى البعيد فيما يتعلق بتنمية وتطوير أداء العاملين في المنظمة ومدى امتلاكهم للمهارات والمعارف والكفاءات والقدرات والمدخل الرئيسي لإستراتيجية التدريب هي الإستراتيجية العامة للمنظمة والتي تحدد الرؤى المستقبلية للمنظمة والأهداف التي يجب تحقيقها"⁷⁷.

⁽⁷⁵⁾ Appleby, A, and Marvin, S., Innovation Not Limitation: Human Resource Strategy & the Impact on World Class Status. Total Quality Management, Vol. 11, No. 415, 2000, pp.554-561.

⁽⁷⁶⁾ Denis Leonard, Rodney McAdam, The Strategic Impact and Application of the Business Excellence Model: Implications for Quality Training and Development, Journal of European Industrial Training, Vol. 26, Issue 1, 2001, pp.4-13.

⁷⁷ تيسير، محمد (2008)-إستراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، فرع الكرك، الأردن. ص 11

وتركز إستراتيجية التدريب على اعتبار أن الفرد هو أصل استثماري هام من أصول المنظمة وإدارة الموارد البشرية هي شريك حقيقي وهام في التخطيط الاستراتيجي الشامل وأن عملها لم يعد محصوراً فقط في إدارة الأعمال اليومية للأفراد من استقطاب وتوظيف وتدريب وتقييم... الخ، وإنما يجب أن يكون لها رسالة واضحة مشتقة من رسالة المنظمة ويجب أن يفهم الجميع هذه الرسالة ويعمل بمقتضاها، وكذلك يجب أن يكون هناك إستراتيجية واضحة لإدارة الموارد البشرية في المنظمة بحيث يتم تحديد الأهداف الأساسية طويلة المدى للمنظمة في مجالات إدارة الموارد البشرية والتي تتجسد في مجالات العمل والممارسات التنفيذية اليومية.

(2-2-2) الركائز الأساسية لإستراتيجية التدريب

ويتضمن المدخل الاستراتيجي لوظيفة التدريب خمسة ركائز أساسية وهي⁷⁸:

1- الاعتراف بأهمية تأثير البيئة الخارجية: حيث تقدم البيئة الخارجية مجموعة من الفرص والتهديدات، وتتجسد هذه الأمور بالقوانين والظروف الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية، ولا بد لإستراتيجية التدريب من الاعتراف بهذه التأثيرات ومحاولة استثمار الفرص والتقليل من التهديدات.

2- الاعتراف بأهمية المنافسة والطبيعة الحركية لسوق الموارد البشرية: تتنافس المنظمات على الحصول على الأفراد العاملين الكفؤين، حيث إن للقوى التنافسية في إغراء العاملين من خلال تنمية وتطوير مهاراتهم أثر مباشر على استقطابهم وبقائهم وولائهم للمنظمة.

3- التركيز على تحقيق رسالة المنظمة في الأمد الطويل: أي لا بد أن تساهم إستراتيجية التدريب في تحقيق ما تتمنى المنظمة أن تكون عليه مستقبلاً. وتعرّف رسالة المنظمة على أنها الخصائص الفريدة التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات المنافسة الأخرى.

4- التركيز على وضع الأهداف وصناعة القرارات الكفيلة بتحقيقها: وتمثل الأهداف الوسائل الوسيطة التي تحتاجها المنظمة لكي تترجم رسالتها وغاياتها إلى إجراءات عمل محددة وملموسة يمكن قياسها، وفي هذا الإطار تواجه إدارة المنظمة العديد من الخيارات الإستراتيجية في مجال تطوير العاملين يستلزم اتخاذ قرارات واضحة بشأنها.

5- تحقيق التكامل مع الإستراتيجية العامة للمنظمة وبقية الاستراتيجيات الوظيفية: من أجل أن تكون إستراتيجية التدريب والتطوير ذات فاعلية جيدة لا بد أن تتكامل مع الاستراتيجيات الأخرى لإدارة الموارد البشرية في المنظمة، فإذا انصبت إستراتيجية المنظمة على النمو والسيطرة على سوق معين، فلا بد لإستراتيجية التدريب أن تركز على إكساب الأفراد العاملين مزيداً من القدرات

⁷⁸ السالم، مؤيد ، وصالح، عادل (2002) - إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إريد ص13-15.

والمهارات اللازمة لهذا التحول، أما إذا ركزت إستراتيجية المنظمة على تقليص نشاطاتها، فلا بد لإستراتيجية التدريب أن تقلص برامجها المقدمة للأفراد العاملين في مجال هذه الأنشطة⁷⁹.

ويمكن أن نحدد بعض استراتيجيات الموارد البشرية كما يلي:

- مركزية قرارات الاختيار والتعيين وذلك من أجل ثبات سياسة الاختيار والاستفادة من وجود الخبرات المتخصصة في مركز واحد.
- التخلص من كل العوامل المحبطة لجهود العاملين أو المثبطة لروحهم المعنوية.
- اعتماد سياسة الإغراءات المالية للكفاءات الرفيعة.
- اعتماد سياسة التقليل من معدلات دوران العمل من خلال أسلوب جيد وفعال في الاختيار والتدريب والتحفيز.
- اعتماد العدالة في التعامل مع جميع العاملين في مجالات تقويم الأداء ونظام الحوافز والتدريب.
- اعتماد برامج التطوير والتدريب لجميع المستويات الإدارية وبما يضمن رفع مهارات العاملين لمقابلة مسؤوليات وواجبات الوظائف المختلفة بالمنظمة بحيث تكون إستراتيجية التدريب التي يتم إتباعها منبثقة من الإستراتيجية الوظيفية لإدارة الموارد البشرية وتحقق أهدافها.

ونستنتج مما سبق أن الكثير من الباحثين الذين تناولوا إستراتيجية التدريب للموارد البشرية ركزوا على الشراكة مع هذا المورد في عملية التخطيط الاستراتيجي، حيث إن المدخل التقليدي المنحصر في أداء الأعمال اليومية الروتينية بدأ يفرض ويتلاشى، وأصبح التركيز في الوقت الحالي للكثير من الشركات التي تطبق الممارسات العالمية بهذا المجال تتجه نحو وجود خطة إستراتيجية واضحة للموارد البشرية ووجود الخطط الفرعية ومنها نشاط ووظيفة التدريب وذلك بما يضمن رفع مهارات العاملين من أجل القيام بالوظائف المختلفة بالمنظمة بكفاءة.

(2-2-3) خطوات إعداد إستراتيجية التدريب

إن عملية إعداد إستراتيجية التدريب تمر بالمراحل الآتية⁸⁰:

- 1- تحليل إستراتيجية المنظمة وما تتضمنه من أهداف ومهام وسياسات وبرامج.
- 2- تحليل ودراسة البيئة الخارجية للمنظمة من حيث الظروف والاتجاهات الاقتصادية، والتطور التكنولوجي، والعوامل الديمغرافية، والأنظمة الحكومية والمنافسة.
- 3- تحليل ودراسة البيئة الداخلية للمنظمة من حيث: الوضع الحالي للمنظمة، ومعدل دوران العمل، وكفاءة القوى العاملة.
- 4- إعداد وصياغة إستراتيجية التدريب وما تتضمنه من سياسات وبرامج وموازنات بشكل يسهم في التكامل مع إستراتيجية المنظمة.

⁷⁹ أبودولة، جمال (2004) - واقع عملية الربط والتكامل ما بين إستراتيجية المنظمة وإستراتيجية إدارة الموارد البشرية، أبحاث اليرموك، مجلد 20، العدد 4-أ، رياض طهماز. ص.1975.

⁸⁰ أقطامين، أحمد (2002) - الإدارة الإستراتيجية: حالات ونماذج تطبيقية، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. ص.115

5- مراجعة الخطة الإستراتيجية للتدريب عند حدوث تغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. وتسهم إستراتيجية التدريب في صقل مهارة الأفراد من ذوي القدرات الإبداعية العالية، وكذلك المساعدة في نفس الوقت على رفع مستوى الأفراد من ذوي القدرات الإبداعية المعتدلة إلى مستوى مقبول من الإبداع، وخصوصاً في حالة مواكبة المعطيات التكنولوجية الحديثة⁸¹، حيث تلعب إستراتيجية التدريب دوراً هاماً في تحديد احتياجات المنظمة من المهارات والسلوكيات والمعارف المطلوبة من حيث العدد والكم وبشكل يتناسب مع التطلعات الإستراتيجية للمنظمة.

(2-2-4) معوقات تطبيق إستراتيجية التدريب في المنظمات

هناك مجموعة من المعوقات والتي يمكن أن تؤثر في عدم وجود رؤية واضحة وبعيدة المدى لأهمية الدور الاستراتيجي للتدريب في هذه المنظمات وبالتالي تعيق وتحذر من تطبيق هذه الإستراتيجية، وأهم هذه المعوقات⁸²:

- 1- عدم وضوح الإستراتيجية العامة للمنظمة وبالتالي عدم وضوح أهدافها التي تسعى لتحقيقها.
- 2- عدم وجود الدعم الكافي من قبل الإدارة العليا وعدم اهتمامها بصياغة الإستراتيجية العامة للمنظمة والاستراتيجيات الوظيفية الأخرى.
- 3- جمود القوانين والتشريعات.
- 4- عدم توفر الثقافة التنظيمية الداعمة للتدريب.
- 5- عدم توفر النظم التكنولوجية الحديثة الداعمة للتدريب.
- 6- ضعف إيمان الإدارة العليا بالدور الاستراتيجي للتدريب.
- 7- ضعف نشاط تحليل الوظائف في المنظمة.
- 8- ضعف الإمكانيات المالية المتاحة للتدريب.

إن اتباع التخطيط الاستراتيجي السليم حسب الأسس العلمية الواضحة ووجود رؤية واضحة المعالم وبعيدة المدى تؤدي بالتالي إلى تطبيق إستراتيجية ناجحة وفعالة للمنظمة وهذا ينعكس بالتالي على الاستراتيجيات الوظيفية ومنها إستراتيجية الموارد البشرية ونشاطاتها المختلفة ومنها إستراتيجية التدريب. إن فصل الملكية عن الإدارة يؤدي إلى رفع كفاءة الإدارة وبالتالي التخطيط الاستراتيجي للمنظمة ككل بحيث يتم تعيين الكفاءات الإدارية القادرة على التخطيط الاستراتيجي وتؤمن بأهمية الدور الاستراتيجي للموارد البشرية وأهمية الدور الاستراتيجي لوظيفة التدريب والتي تحاول وبشكل دائم توفير الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تدعم هذه الوظيفة وتحاول إيجاد ثقافة تنظيمية توضح أهمية التدريب للمنظمة بشكل عام.

(81) Kasia Zdunczyk, John Blenkinsopp, Do Organizational Factors Support Creativity and Innovation in Polish Firms? European Journal of Innovation Management, Vol. 10, Issue 1, 2007, pp.25-40.

⁸² تيسير، محمد (2008)- إستراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، مرجع سبق ذكره، ص14

المبحث الثالث: العائد على الاستثمار في التدريب

بعد الانتهاء من التدريب وعودة المتدربين إلى أعمالهم، وتقييم أداء المتدربين فلا بد للمنظمة بحساب العائد من الاستثمار في التدريب وإن كان بصورة تقديرية ويعد ذلك خطوة ضرورية في تحديد القيمة المضافة في التدريب وتأثيره على زيادة الكفاءة البشرية بالتالي رفع من قيمة رأس المال البشري التي تملكه المنظمة.

إن حساب العائد من الاستثمار في التدريب يعطي الإدارة معلومات جديدة لأهمية برنامج التدريب والتكلفة ومقارنتها بالعائد مما يتيح لها القدرة على اختيار إعادة البرنامج بالنسبة إلى العاملين الجدد أو إعادة تخطيط آلية عمل البرنامج لتخفيض تكلفته وزيادة فعاليته.

ويجب الإشارة بداية إلى أن قضية قياس العائد من النشاط التدريبي مازالت محل بحث ودراسة وهي علامة استفهام دائمة الطرح تحولت الإجابة عليها إلى اجتهادات شخصية أو تجارب مؤسسية مازالت في معظمها تمر بمرحلة التجربة والخطأ⁸³.

(2-3-1) أهمية تحديد العائد على الاستثمار في التدريب:

يحظى تحديد العائد من الاستثمار في التدريب باهتمام متزايد من قبل الممارسين في حقل التدريب، ويعود الاهتمام بالموضوع لفشل النظام التقليدي للمحاسبة في تقديم معلومات دقيقة لمتخذي القرار للاستفادة من الموارد التدريبية المتاحة.

فالنظام التقليدي للمحاسبة ينظر للتدريب كعنصر تكلفة بدلاً من معاملته كعنصر استثماري، وبالرغم من الترويج لتطبيقات تحديد العائد من الاستثمار في التدريب، فقد لاحظ⁸⁴ (1994) Mitcheal عدم وجود إجراءات واضحة ومتفق عليها في دراسات تحديد العائد من الاستثمار في التدريب، وقد أشار العديد من الكتاب إلى الصعوبات المرتبطة بقياس العائد من الاستثمار في التدريب وربطها كذلك بالأداء المؤسسي.

ويرى (1991) phillips⁸⁵ أن مفهوم العائد من الاستثمار في التدريب تعود جذوره لحقل المحاسبة والمالية. وأحد الأساليب الشائعة الاستخدام في تحديد العائد من الاستثمار تحليل التكاليف والمنافع.

ويمثل التدريب استثماراً من قبل المنشأة في الأفراد العاملين بها، ولا يختلف الاستثمار في التدريب عن أوجه الاستثمار الأخرى التي تقوم بها المنشأة. ويشكل قياس العائد من التدريب مجال اهتمام للعاملين بالتدريب، فعلى أساس تقويم وقياس العائد من التدريب يمكن تحديد المنافع المتوقعة من الأنشطة التدريبية.

ويمكن أن يشمل تحديد العائد من الاستثمار في التدريب سلسلة من العناصر الضمنية وغير الضمنية التي تعود بالفائدة على الأفراد ومنشآت القطاع الخاص والمجتمع ككل، وعندما يتم اتخاذ قراراً

⁸³ توفيق، عبد الرحمن (2004)- العملية التدريبية، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بيميك"، القاهرة. ص 234

⁸⁴ Mitchell, K. (1994). 'Putting evaluation to work for human resources development', Productivity and Management Review, vol.18, no.2

⁸⁵ Phillips, J. (1991). 'ROI: The search for best practices', Training and Development, February

بتحديد العوائد المرتبطة بالاستثمار في التدريب فإننا نحتاج إلى أن نأخذ بالاعتبار مجموعة من العناصر المتعلقة بمكان التدريب، وذلك يشمل التدريب الرسمي الذي يدار بواسطة مدربين محترفين في معاهد تدريبية أو التدريب غير الرسمي والذي يتم داخل المنشأة بواسطة المشرفين أو زملاء العمل، أو التدريب عن بعد أو التدريب الذاتي.

ويسعى الأفراد للحصول على العديد من الفوائد سواء الداخلية أو الخارجية من جراء مشاركتهم في البرامج التدريبية، وهذا أيضا صحيح بالنسبة إلى منشآت القطاع الخاص، المعاهد التدريبية، الحكومة، والمجتمع. وفي جميع الأحوال، لا يكفي فقط أن ننظر لتلك الفوائد ونغفل التكاليف المترتبة بتنفيذ البرامج التدريبية.

(2-3-2) مفهوم تقييم العائد على الاستثمار في التدريب :

تقييم التدريب هو العملية التي يتم بها التعرف على درجة فاعلية التدريب، بمعنى: هل حقق التدريب أهدافه أم لا ؟ وبعبارة أخرى: هو التعرف على مدى التأثير الذي أحدثه التدريب في المشاركين في البرنامج التدريبي من خلال عملية قياس موضوعية لمجموعة المهارات والقدرات والمعارف والعادات والاتجاهات الجديدة، وتأثير ذلك على العمل ، وكذلك التطوير الذي أحدثه هذا التدريب في سلوك المشاركين وفي أداء المنظمة⁸⁶.

والتقويم هو: عملية تهدف إلى مراقبة تنفيذ الخطة للتأكد من أنها تسير وفق المنهج المرسوم لها والبرنامج الزمني المحدد لانجاز مراحلها والميزانية المقدرة لها من أجل تحقيق أهدافها المقررة⁸⁷. ويعرف تريسي التقويم بأنه: "عملية تحديد ما إذا كان قد تم تحقيق أي تقدم من أجل الوصول إلى الأهداف الموضوعية ضمن مدة زمنية معينة وبتكاليف معقولة"⁸⁸.

ويعرفه نياز بقوله انه عملية تحديد ما تم تحقيقه من تقدم نحو الأهداف الموضوعية ضمن معدل وتكاليف معقولة⁸⁹.

يعرف Kirpatrick التقويم بأنه " تحديد مدى فاعلية البرنامج التدريبي"⁹⁰. وقد طور Kirpatrick أربع مراحل يمكن أن تبنى على أساسها برامج التدريب، وهذه المراحل لعملية التقويم هي: المرحلة الأولى: رد الفعل، أي هل كان المتدرب راضياً عن البرنامج التدريبي بشكل عام. المرحلة الثانية: التعلم، ما هي المبادئ والحقائق والأساليب التي قد تم تعلمها؟ المرحلة الثالثة: السلوك، ما هي التغييرات التي طرأت على سلوك العمل نتيجة للتدريب؟

⁸⁶ عبد الوهاب، د. على، بوزيد، أحمد محمد، د. الحسن، ربحي، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، الملتقى السنوي الحادي عشر لمسئولي التدريب المنعقد تحت عنوان "التدريب ترف أم استثمار"، عمان المملكة الأردنية الهاشمية، 26 - 2002/10/30 م ص 6

⁸⁷ ياغي، مرجع سابق، ص: 194

⁸⁸ Tracy, op,cit,p:12

⁸⁹ Niaz, Mohammad(1969).Training Programs For Various Categories Of Civil.p:39

⁹⁰ العتيبي، سعد بن مرزوق(2004)- ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الثالث للاستشارات والتدريب، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة. ص

المرحلة الرابعة: النتائج، ما هي النتائج الملموسة للبرنامج التدريبي في مجالات تخفيض التكلفة، زيادة الإنتاجية، وتحسين نوعيته؟
وقد أضاف Phillips تحديد العائد من الاستثمار في التدريب (ROTI) كمرحلة خامسة للإطار الذي وضعت Kirpatrick.

(2-3-3) أهداف تقييم العائد على الاستثمار في التدريب :

من خلال ما سبق نجد أن أهداف العائد على الاستثمار في التدريب يعد أهمية ضرورية للمنظمة أو المنشأة وذلك من أجل:

- أ- التعرف على قدرة جهات التدريب التي تم التعاون معها على تنفيذ نشاط التدريب.
- ب- معرفة مدى تحقيق التدريب للغرض منه ومدى استجابة البرنامج التدريبي لحاجة المتدربين.
- ج- تحديد مدى الاستفادة التي عادت على المنشأة من إلحاق موظفيها بالتدريب.
- د- قياس مدى التقدم الذي أحرزه المتدربون من حيث تطبيق المهارات التي حصلوا عليها خلال البرامج التدريبية.

هـ- التعرف على العائد من الاستثمار في التدريب ومقارنته بالموارد المالية التي صرفت من أجله.
و- تكوين قاعدة معلومات تسهم في معاونة الإدارة على اتخاذ قراراتها، خاصة ما يتعلق بسياسة التدريب والموارد البشرية والتطوير والتحديث في أنشطة المنشأة .

(2-3-4) أدوات تقييم العائد على الاستثمار في التدريب :

من الصعوبات التي تواجه عملية تقييم العائد من الاستثمار في التدريب هو أدوات و طرق التقييم إلا أننا من خلال مجموعة الأدوات وتحديد أنماط أو درجات تمكنا من تقييم العائد وفيما يلي مجموعة من الأدوات:

1. استقصاء آراء رؤساء المتدرب حول التغيير الذي حدث في أداء وسلوك الموظف.
2. تقارير تقييم أداء المتدربين قبل وبعد التدريب لتقييم التغيير في المهارات السلوكية والاتجاهات.
3. إختبارات التعرف على الميول والمواقف قبل وبعد التدريب لقياس ما أحرزه المتدرب من تقدم.
4. تقارير الانتاجية وحجم الانتاج وتكاليفه لقياس التحسن الفعلي في الكفاءة الاقتصادية للمنشأة.
5. المسوحات الدورية التي تتم بعد التدريب لقياس مدى التقدم ودرجة التحسن في الأداء.
6. المقارنة بين الاحتياجات التدريبية التي تم وضعها والبرامج التدريبية المقابلة لتلبيتها.
7. حساب التكاليف التي أنفقت على المتدرب طوال فترة التدريب.
8. إختبارات الأداء والتي تثبت مستوى المهارات والتحصيل العلمي والعملية الذي حصل عليه المتدرب.
9. معدلات الحوادث والإصابات في العمل.
10. معدلات دوران العمل.
11. معدلات الغياب عن العمل.
12. حجم الشكاوي المقدمة من العاملين وأيضا من العملاء.

(2-3-5) طرق قياس العائد على الاستثمار في التدريب :

هناك عدة طرق لقياس العائد على الاستثمار في التدريب من أبرزها :
أ - استخدام المعادلة الآتية⁹¹ :

العائد على الاستثمار من التدريب في أي برنامج (ROI) = فوائد البرنامج - تكاليفه
تكاليف البرنامج

أو بمعنى آخر : الوفورات المحققة

تكاليف البرنامج

ب - تقييم الاستثمار في التدريب من خلال حساب فترة استرداد العائد على النحو الآتي⁹²:

إجمالي الاستثمار في التدريب

المدخرات السنوية

ج - المقارنة بين تكاليف التدريب والعائد منه :

حيث يتم حساب تكاليف التدريب وأهم بنودها تكاليف الوحدة المعنية بالتدريب بالمنشأة وتكاليف البرنامج التدريبي وتكاليف المتدرب وتكاليف الفرص الضائعة نظير غيابه من العمل لحضور التدريب (مثل نقص حجم العمل أو حجم الانتاج)، ومقارنة هذه التكلفة بالعائد الحادث والمتوقع من التدريب عن طريق قياس المؤشرات الممكن قياسها مثل حجم المبيعات والانتاجية ووقت الانجاز والتوفير في تكاليف التشغيل والصيانة والتوفير نتيجة الإقلال من الحوادث وأيام الغياب وغيرها.

د- المقارنات في الأداء التنظيمي والأداء الوظيفي قبل وبعد التدريب :

ويتم من خلال هذه الطريقة ومن واقع السجلات والتقارير المتاحة في المنشأة التعرف على مدى التغيير الحادث سواء بالنسبة إلى المنشأة (في مؤشرات الأداء التنظيمي) أو الأفراد الذين تم تدريبهم (وفقا لتقارير وسجلات أدائهم وسلوكهم الوظيفي) من خلال المقارنة بين هذه المؤشرات قبل وبعد التدريب ، على أن يؤخذ في الاعتبار أن تتم المقارنة أكثر من مرة وبعد فترات دورية من التدريب

هـ - مقارنة المتدربين بنظرائهم الذين لم يتلقوا التدريب :

ويتم ذلك بمقارنة مستويات الأداء لمن تلقوا التدريب ومجموعة أخرى مشابهة في نفس الوظائف لم تتلق التدريب.

(2-3-6) صعوبات قياس العائد على الاستثمار في التدريب :

من أهم الصعوبات التي تواجه قياس العائد في التدريب:

1. صعوبة قياس بعض جوانب المقارنة، فهناك جوانب ملموسة يمكن قياسها مثل بعض بنود التكاليف ومنها التكلفة المدفوعة للبرنامج وأيضا بعض الوفورات مثل التغيير في تكلفة الخدمة أو السلعة أو

⁹¹ توفيق، عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، ص 453

⁹² توفيق، عبد الرحمن، مرجع سبق ذكره، من ص 454 إلى ص 459

- مستوى الإيراد العام، أما الجوانب غير الملموسة فمن الصعب قياسها مثل الظروف المرتبطة بالتغير في سلوكيات الموظف مثل أسلوب التعامل مع العملاء أو درجة الولاء الوظيفي.
2. هناك برامج من السهل قياس العائد على الاستثمار فيها مثل برامج مندوبي المبيعات حيث يمكن قياس حجم المبيعات في المنشأة قبل وبعد التدريب، غير أن هناك برامج تحتاج إلى بحث أكثر دقة للتوصل إلى عائدها مثل برنامج إدارة المكاتب أو إدارة الاجتماعات وغيرها.
3. غالباً ما يتم وضع أهداف التدريب دون صياغتها في شكل وحدات يمكن قياسها.
4. صعوبة وضع وحدات قياس للأداء تنطبق على كافة الوظائف نتيجة لاختلاف طبيعة الأعمال من وظيفة لأخرى.
5. أن حساب العائد في بعض الجوانب قد يرتبط أكثر بالتقدير البشري ومدى إدراكه للفائدة المتحصلة وهذه قد تختلف من شخص لآخر.
- أن الممارسين في مجال تنمية الموارد البشرية قد افترضوا طويلاً أن قياس العائد على الاستثمار في مجال التدريب لا يمكن قياسه، ومن هنا جاءت القناعة بصعوبة تطبيق أدوات القياس ومعايير التقييم الكمية على نشاط أنساني مثل نشاط التدريب.
- أن التطور الذي حدث في مجال التنمية البشرية والدراسات الحديثة أثبتت أن القناعة السابقة خاطئة حيث إن من الكثير الأنشطة المتعلقة بعملية التدريب يمكن قياسها والغاية من عملية التدريب لا يمكن تحقيقها إلا من خلال تحديد التكلفة والمنفعة لعملية التدريب وحساب العائد من الاستثمار في التدريب.
- التطور الحاصل في مجال تنمية رأس المال البشري في العصر الحديث أزال العقبات والغموض عن مكوناته الأساسية التي تتمثل بالتعلم والتدريب من حيث النهج المتبع والقياس بالإضافة إلى كيفية التعامل معه، وتحويل العنصر البشري من تكلفة جارية إلى رأس مال بشري يعد انتصاراً للإدارة في المنظمة وخطوة جديدة في مجال التطور الإداري والتنظيمي.

المبحث الرابع: قياس العائد على رأس المال البشري

إن اهتمام النظرية الاقتصادية بقضايا التعليم والاستثمار في رأس المال البشري هو اهتمام قديم قدم علم الاقتصاد ذاته. غير أن هذا الاهتمام اكتسب زخماً جديداً مع ظهور "نماذج النمو الاقتصادي الجديدة" منذ أواخر القرن الماضي من أشهر الاقتصاديين - كمينسر، بيكر و شولتز - والتي تأثرت إلى حد بعيد بالكتابات الرائدة للاقتصاديين المعروفين "بول رومر" و"روبرت لوكاس". فالتقدم التكنولوجي النابع من الداخل والناجم عن استثمار جيد في مجالات التعليم والتدريب، هو - وفقاً لهذه النماذج - المحرك الأساسي لأي نمو اقتصادي حقيقي ومتواصل، يستطيع سد أو على الأقل تضيق الفجوة بين الاقتصاديات المتقدمة والنامية عبر الزمن. ليس ذلك فحسب، بل إن هناك كماً هائلاً من الدراسات التي تمت في مختلف بلدان العالم والتي أوضحت أن الآثار الإيجابية للاستثمار في رأس المال البشري على المجتمع وعلى التنمية بشكل عام تتجاوز بكثير مجرد الجوانب الاقتصادية، لتشمل أيضاً العديد من الأبعاد الاجتماعية والثقافية والبيئية والسياسية وغيرها من الجوانب المتعددة للتنمية بمعناها البشري الشامل.⁹³

وكما أن للاستثمار في رأس المال البشري مردود إيجابي ملموس على المستوى الكلي فإن له تأثير لا يقل أهمية على المستوى الشخصي أو الجزئي. ومرة أخرى فإن هذا التأثير لا يتوقف عند مجرد الزيادة في أجر العامل أو نصيب الفرد من الدخل، وإنما يتجاوزه ليشمل تقدير الفرد لذاته وقدرته على التفاعل الإيجابي مع قضايا مجتمعه البيئية والثقافية والاجتماعية والسياسية.

رغم الأهمية القصوى لهذه الأبعاد عند اتخاذ قرار الاستثمار في رأس المال البشري سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المجتمع، إلا أن البعد الاقتصادي يظل أحد أهم المحددات التي تتوقف عليها عملية اتخاذ القرار خاصة على المستوى الفردي. فالالتحاق بالتعليم والاستمرار فيه وما يتضمنه ذلك من أعباء مادية وغير مادية يتحملها الفرد وأسرته، يكون له ما يبرره من الناحية الاقتصادية فقط عندما يكون العائد المتوقع من هذه التكلفة المباشرة وغير المباشرة مرتفعاً بحيث يتساوى على الأقل مع العائد الذي يمكن تحقيقه من أشكال الاستثمار الأخرى.

(2-4-1) نظريات الاستثمار في رأس المال البشري

رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز⁹⁴، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، إلا أنه وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري، وتحديد ماهية رأس المال البشري، والتركيز على الاستثمار

⁹³ لمزيد من التفصيل حول تطور إدماج البعد البشري في النظرية الاقتصادية وفي الفكر التنموي، أنظر العربي أشرف "رأس المال البشري في مصر: المفهوم - القياس 002D الوضع النسبي"، مجلة "بحوث اقتصادية عربية"، العدد رقم (39)، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية ومركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، صيف 2007.

⁹⁴ الكبيسي، صلاح الدين، 2005-نظرية رأس المال البشري، دارة المعرفة، القاهرة، مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

البشري لتحسين مهارات الفرد من أجل زيادة إنتاجيته ، بالإضافة إلى تقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد نسبة العائد من الاستثمار في مختلف مجالات الصحة والتعليم والتدريب. و من أهم هذه النظريات:

- 1- الاستثمار في التعليم وفق نظرية شولتز في الاستثمار في رأس المال البشري.
- 2- الاستثمار في التدريب وفق نظرية بيكر في الاستثمار في رأس المال البشري.
- 3- دالة الكسب المينسرية لقياس العائد على الاستثمار في رأس المال البشري.

(2-4-1-1) الاستثمار في التعليم وفق نظرية شولتز في الاستثمار في رأس المال البشري:

ركز شولتز⁹⁵ اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثماراً لازماً لتنمية الموارد البشرية، وبأنها شكل من أشكال رأس المال، ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزءاً من الفرد الذي يتلقاه وبما أن هذا الجزء أصبح جزءاً من الفرد ذاته فإنه لا يمكن بيعه أو شراؤه أو معاملته كحق مملوك للمنظمة وعلى الرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلاً من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية.

وعلى الرغم من تركيز دراسات شولتز في مجال الاستثمار البشري على التعليم، إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب ، ففي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي:

- 1- الإيرادات الضائعة للفرد والتي يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم.
- 2- الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها.

وأشار شولتز إلى أن هيكل الأجور والمرتبات يحدد على الأجل البعيد من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب والصحة وأيضاً البحث عن معلومات لفرص عمل أفضل. ويتطلب التعليم كعملية استثمارية تدفقاً كبيراً من الموارد. وتشمل تلك الموارد كلاً من إيرادات الطالب الضائعة أثناء فترة التعليم والموارد لتوفير المدارس.

ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كل من التكلفة والإيرادات المرتبطة بعملية التعليم فبالنسبة إلى الإيرادات فإنها تمثل أهمية خاصة ويرجعها إلى :

- أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة إلى الطالب أثناء فترة التعليم.
- تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة.

أما بالنسبة إلى تكلفة الخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة فهي عبارة عن تقديرات لقيمة ممتلكات المدرسة المستخدمة في التعليم إلى جانب المصاريف الجارية للمرتبات والأجور المستخدمة في عملية التعليم.

⁹⁵ ثيودور ويليم شولتز: اقتصادي أمريكي (1902-1998)، متخصص في اقتصاد التطوير، ساهم طويلاً في التعليم العالي في جامعة شيكاغو، أصبح رئيس التجمع الاقتصادي الأمريكي سنة 1960، حصل على ميدالية والكر سنة 1972، أكبر تقدير يمنحه التجمع، نال جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1979.

وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهي⁹⁶:

3- تجاهل وإهمال دراسة رأس المال البشري.

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

وفي رأي شولتز أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري من هذا التحليل فقد اعتقد البعض أن اعتبار التعليم وسيلة لخلق وتكوين رأس المال من الأمور التي تقلل من شأن الإنسان و تسيء إلى نفسيته، وفي رأي شولتز أن هؤلاء الباحثين قد بنوا اعتقاداتهم على أساس أن الغرض الأصلي للتعليم هو الغرض الثقافي وليس الاقتصادي. فالتعليم في رأيهم ينمي الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين ومسؤولين من خلال إعطائهم فرصة للحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها.

يرى شولتز بأن الاعتراف بالغرض الاقتصادي للتعليم لا يعني انتفاء الغرض الثقافي له. فإلى جانب تحقيق الأهداف الثقافية فإن هناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم و إدارة شئونهم . وأن مثل هذا التحسن، يمكن أن يترتب عليه زيادة في الدخل الوطني.

وخلاصة القول فإنه يمكن اعتبار كل من الآثار الثقافية والاقتصادية نواتج مشتركة لعملية التعليم، ويعني هذا أنه وفقاً لمدخل شولتز فإن الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية للتعليم والتي يمكن اعتبارها رأس مال يتم تحديده و تقديره.

ومما تقدم نجد أن العلاقة بين التعليم و الدخل تستند إلى مجموعة من المبادئ والمسلمات والفروض العلمية التي تشكل نظرية رأس المال البشري والتي مؤداها أن التعليم يزود القوة العاملة بالخبرات والمهارات العلمية والقدرات التي تزيد من مواهبهم وسلوكياتهم في تحسين كم وجودة الإنتاج، ومن ثم ترتبط القيمة الاقتصادية للتعليم على مستوى الفرد أو المجتمع بالعائد الحدي من الإنتاج والتي تتضمن أن العمالة الأكثر تعليماً تكون إنتاجاً وبذلك تدفع لها أجور وحوافز أعلى مع ثبات العوامل الأخرى مثل الجنس والعمر وعلى ذلك فإن الإنفاق على التعليم يؤدي إلى إنتاجية أفضل ودخول أعلى، ومن ثم يعد التعليم استثماراً طويلاً المدى يتجسد في الثروة البشرية كما يدر عوائد اقتصادية أكبر من الاستثمار في رأس المال الطبيعي، وبالتالي فإن التعليم يسهم في تذويب الفروق الاقتصادية والاجتماعية بين أفراد المجتمع، كما يسهم في حراكهم الاقتصادي والاجتماعي من مستويات أعلى وأفضل على المدى الطويل لعمر الإنسان، وبالنتيجة يسهم التعليم في الدخل القومي وفي معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

⁹⁶ حسن، راوية، 2002 - مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية . ص 65-69

(2-1-4-2) الاستثمار في التدريب وفق نظرية بيكر في الاستثمار في رأس المال البشري:

يعد بيكر⁹⁷ من أهم الباحثين الذي أدوا بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية رأس المال البشري. فالكثير من الكتابات ظهرت فقط بعد نشر كتابه رأس المال البشري سنة 1964، 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. والتدريب يمكن أن يكون كاستثمار في الفرد وذكائه فتضعه في قلب عملية التغيير، هذه الوضعية تجعل عليه مسؤوليات جديدة لها يتعامل مع التدريب بمنطق الاستثمار، وهو ما يجعلنا نرجع إلى المفهوم الاقتصادي للاستثمار و الذي يتميز بأنه⁹⁸ :

- أنفاق يجب أن يزيد من القدرة الإنتاجية.
- أنفاق يتراكم على شكل رأس مال قابل للإهلاك في الإنتاجية المستقبلية.
- أنفاق له قيمة ذاتية قابلة للتحويل إلى السوق .

في محتوى التعريف التقليدي للاستثمار ، فللتدريب بعض الخصائص تجعل منه استثماراً⁹⁹ :

- هي دورة إنتاجية جيدة، من خلال أنه إنفاق حالي من أجل عائد متوقع مستقبلاً، في نظرية رأس المال البشري نسجل في هذه النظرة، بأن التدريب يعتبر كاستثمار منتج، للفرد وللمنظمة كذلك : إذا استثمر الفرد نفسه، فهذا يمثل تكلفة بالنسبة إلى (تكلفة التدريب + فقد الدخل الذي كان سيكسبه) على أمل الحصول على عائد (زيادة الراتب)، أما إذا استثمرت المنظمة في الفرد، فهذا أيضا يمثل تكلفة (تكلفة التدريب + فقد ما كانت تكسب من نشاط الموظف) على أمل في الحصول على عائد (زيادة الإنتاجية).
- يساهم في تحسين قيمة ممتلكات المنظمة، مثلما هي مقيمة في السوق، في هذه النظرة، التدريب يساهم كاستثمار غير مادي، تحت نفس العنوان كالأبحاث والتطوير، الاستثمارات التجارية (الإشهار، دراسة السوق ...إلخ)، وبرنامج التدريب يمكن أن تعتبر من ممتلكات المنظمة تماماً كالاستثمارات المادية.

وتشبيهه التدريب بالاستثمار يواجه بعض الصعوبات¹⁰⁰ :

- 1- التدريب ليس وسيلة للإنتاج ، كما هي الآلة أو المعدات .
- 2- التدريب لا يمكن أن يكون من أصول المنظمة، لأن المنظمة لا تملك الأفراد التي تقوم بتدريبهم، فالاستثمار في التدريب قد يفقد بمغادرة الفرد المتدرب لأن التدريب لصيق المتدرب.

⁹⁷ قاري سناني بيكر : اقتصادي أمريكي ولد سنة 1930، معروف من خلال أعماله في مجال التحليل الاقتصادي الجزئي، أعطى دفع قوي لنظرية رأس المال البشري، مما جعله يحصل على جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1992 لأبحاثه في هذا المجال.

⁹⁸ Christine, AFRIAT, L'Investissement dans l'Intelligence, Paris, Presse Universitaires de France, 1992, p 33

⁹⁹ Jean-Louis, LEVESQUE -Julio, FERNANDEZ et Monique, CHAPUT, Formation-Travail, Travail- Formation, Tome 1, Montréal-Québec, édition Eska, 1993, p 160.

¹⁰⁰ Michel, VERNIERES, Formation Emploi, Paris, Editions Cujas, 1993, p 23.

3- التدريب هو مختلف عن الاستثمار المادي ومن الصعب ضبطه بالأرقام، فيما يخص التكاليف (هناك تكاليف خفية) ولكن أكثر فيما يخص العائد .

و يعد التدريب من أكثر جوانب الاستثمار البشري في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات والعمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى. كما يعد معدل العائد على الاستثمار هو العامل الأساسي والأكثر أهمية في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري، فإذا تساوت القيمة الحالية لصادفي الإيرادات لوظائف مختلفة، فإن تكاليف الاستثمار، ومعدل العائد يمكن تقديرها من خلال المعلومات عن صافي الإيرادات.

وقد افترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحددة والمحفزة للاستثمار في رأس المال البشري، ومن أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع للفرد والاختلافات في الأجور ودرجة الخطر والسيولة والمعرفة. ويقدم تحليل الاستثمار البشري تفسيراً موحداً لعدد كبير من الظواهر التطبيقية مثل: شكل العلاقة بين العمر والإيرادات وتوزيع الإيرادات، فتؤدي معظم الاستثمارات في رأس المال البشري إلى زيادة الإيرادات ولكن في عمر متقدم نسبياً لأن العائد المتوقع من الاستثمار يعد جزءاً من الإيرادات وتتنخفض هذه الاستثمارات في العمر الصغير، لأن التكلفة تخصم من الإيرادات في ذلك الوقت. وطالما أن هذا التأثير على الإيرادات يأخذ صفة العمومية على الأنواع المختلفة من الاستثمارات البشرية، فإنه يمكن بهذا الوصول إلى نظرية شاملة وموحدة. وتساعد هذه النظرية العامة في تفسير ظواهر عديدة ومختلفة مثل شكل الإيرادات وتأثير التخصص على مستوى مهارة الفرد .

وقد لوحظ أن بعض الاستثمارات في رأس المال البشري ليس لها تأثير على الإيرادات، ويرجع هذا إلى تحمل المنظمة أو الصناعة أو الحكومة تكلفة هذا الاستثمار، وبالتالي تكون هي الجهة التي تحصل على الإيرادات و ليس الفرد المستثمر فيه .

وفي محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب ، فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما: التدريب العام والتدريب المتخصص. كما تناول دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل وتكلفة كل من نوعي التدريب السابقين. أيضاً أمكن التمييز بين الحالات التي يختلف فيها تأثير الاستثمار على كل من الأجور والإنتاجية الحدية.

أما بالنسبة إلى التدريب العام فهو ذلك النوع من التدريب الذي يزيد من إنتاجية الفرد الحدية في المنظمة التي تقدم له التدريب، وكذلك في أي منظمة أخرى قد يعمل بها، و يعني هذا أن الفرد يمكنه أن يفيد منظمته بنفس المقدار الذي قد يفيد به المنظمات الأخرى المحتمل أن يعمل بها، فالعامل المتدرب في منشأة ما يمكنه استخدام مهاراته المكتسبة من هذا التدريب في أي منشأة أخرى، وتقدم المنظمة مثل هذا التدريب في حالة عدم اضطرارها لتحمل تكلفته، فيتحمّل الفرد المتدرب تكلفة التدريب من خلال منحه أجراً منخفضاً عن المعدل العادي أثناء فترة التدريب. ويمكن للمنظمة أن تحقق عائداً من تقديم هذا النوع من التدريب إذا زاد الإنتاج الحدي للفرد عن الأجر الممنوح له من المنظمة.

ولكي تحافظ المنظمة على الأفراد المتدربين، ولجذب الأفراد المهرة للعمل بها، فلا بد أن يماشى مستوى الأجور للمنظمة مع مستوى الأجور السائد في سوق العمل. و يلاحظ أن تكلفة معدل دوران العمل لا ترتبط ارتباطاً قوياً بتكلفة التدريب العام، فإدراك المنظمة لسهولة ترك الفرد المتدرب تدريباً عاماً للعمل ليلتحق بالعمل في أي منظمة أخرى، قد يدفعها إلى تحميل الفرد بتكلفة هذا النوع من التدريب حتى لا تتحمل خسارة رأسمالية بتركه العمل بعد حصوله على التدريب، لأن المنظمة لا تستفيد من مهارات الفرد المكتسبة ولا من إنتاجيته العالية بعد التدريب، و بالتالي تقل نسبة الإيرادات الممكن أن تحصل عليها. أما بالنسبة إلى التدريب المتخصص ، فهو يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المنظمة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية إذا ما عمل في أي منظمة أخرى، وهناك صور عديدة لهذا النوع من التدريب، فالموارد المنفقة في المنظمة لتعريف العامل الجديد بعمله ، وتقديمه للمنظمة تمثل نوعاً من الإنفاق على التدريب المتخصص. أيضاً فإن تكلفة التعرف على إمكانيات الفرد الجديدة في العمل بالمنظمة من خلال اختباره وتجربة احتمالات نجاحه أو فشله تعد ضمن تكلفة التدريب المتخصص مما يسمح باستخدام القوى العاملة استخداماً أمثلًا. ويدخل ضمن تلك التكلفة اللازمة لتدريب الفرد على نوع متخصص من الاستخدام التكنولوجي والمستخدم في هذه المنظمة دون غيرها. وتزداد قيم الفرد المتدرب تدريباً متخصصاً بالنسبة إلى المنظمة، فتقدم له أجراً عالياً نسبياً. ويكون هذا الأجر مستقلاً عن الأجر المحتمل أن تقدمه له أي منظمة أخرى أما بالنسبة إلى العائد المحتمل أن تحققه المنظمة من تقديمها لهذا النوع من التدريب فإنه يكون عالياً نسبياً نظراً للإنتاجية المرتفعة والمهارات المتخصصة المكتسبة للمتدرب.

وتشكل الموارد البشرية أهم ما تملكه أية مؤسسة متخصصة، فالمؤسسات تنمو وتزدهر وتجمد وتتآكل بقدم و نمو ومغادرة الموظفين المتخصصين¹⁰¹ .

وترتبط تكلفة معدل دوران العمل ارتباطاً كبيراً بتكلفة التدريب المتخصص. ونظراً لارتفاع تكلفة التدريب المتخصص، فإن ترك الفرد المتدرب للعمل يزيد من مقدار الخسارة الرأسمالية للمنظمة أكثر من الخسارة في حالة التدريب العام. و بالتالي يكون لدى المنظمة استعداد لدفع أجر أعلى للفرد حتى تحافظ على بقائه في العمل بالمنظمة فلا تتحمل خسارة كبيرة بتركه العمل. كذلك فمن الناحية الأخرى فإن الفرد المتدرب تدريباً متخصصاً يكون لديه دافع البقاء للعمل بالمنظمة لأنه لا يستطيع أن يجد منظمة أخرى بسهولة تستخدم مهاراته المتخصصة المكتسبة و لو وجد مثل هذه المنظمة فهو لا يترك عمله بمنظمتها إلا إذا كانت المنظمة الأخرى ستدفع له أجراً أعلى من أجره الحالي.

إذاً 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). ويمكن للمنظمة أن تواجه الخسارة الناجمة عن ارتفاع معدل دوران العمل بإحدى الطريقتين:

¹⁰¹ كوبر، ميلان، 1985- إدارة مؤسسات التنمية الإدارية، ترجمة : محمد قاسم القريوتي، عبد الجبار إبراهيم، عمان، المنظمة العربية للعلوم الإدارية. ص 65

- أن تحصل المنظمة على إنتاج وعائد أكبر من الأفراد الموجودين حالياً، لتعويض الخسارة الناجمة من ترك بعض الأفراد المتدربين للعمل و يسمى " بالعائد على النجاح.
- أن تدرك المنظمة مسبقاً وجود احتمال لترك بعض الأفراد ممن حصلوا على التدريب للعمل بالمنظمة، وهذا الاحتمال ليس محددًا ولا ثابتًا ولكنه يرتبط بمستوى الأجور فيها، بالتالي يمكن للمنظمة أن تقوم بتخفيض احتمالات الفشل من خلال تقديم أجور أعلى للأفراد بعد حصولهم على التدريب ، بدلا من اعتمادها على تعويض الخسارة المترتبة على ترك الفرد للعمل بعائد النجاح .

(2-4-1-3) دالة الكسب المينسرية لقياس العائد على الاستثمار في رأس المال البشري

طريقة دالة الكسب والتي تعرف في الأدبيات بدالة الكسب المينسرية؛ نسبةً إلى الاقتصادي الشهير "يعقوب مينسر" الذي كان أول من طرح هذه الدالة بشكل متكامل في عام 1958. وتعتمد هذه المنهجية على المعلومات التفصيلية على مستوى الأفراد التي يتم الحصول عليها غالباً من مسوحات ميزانيات الأسرة ومسوحات القوى العاملة¹⁰². انطلقت هذه الدالة من الطريقة التفصيلية الخاصة بحساب معدل العائد الداخلي، وتتمثل الافتراضات الأساسية للنموذج كما طوره مينسر فيما يلي¹⁰³:

- 1- أن طول فترة التدريب أو التعليم، هي المصدر الأساسي للتحاوت في دخول العمال وأن التدريب يرفع إنتاجية العامل، إلا أن التدريب يتطلب تأجيلاً للدخل لفترة مستقبلية.
 - 2- أن التكلفة الوحيدة التي يتحملها الفرد أثناء التعليم هي التكلفة غير المباشرة أو تكلفة الفرصة البديلة، بمعنى السنوات التي يقضيها الفرد في التعليم -والاستثمار في رأس المال البشري بشكل عام- بدلاً من المشاركة في قوة العمل.
 - 3- يتوقع الأفراد عند اتخاذ قرار بالتدريب الحصول على دخول أعلى في المستقبل تعويض تكلفة التدريب.
 - 4- يفترض ألا يقوم الأفراد باتخاذ قرار التدريب في المستقبل بعد انقضاء فترة التدريب الأولى وأن يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية فترة التدريب الأولى ثابتاً خلال الفترة العملية.
 - 5- يفترض ثبات سعر الفائدة الذي يستخدمه الأفراد في حسم التدفقات المستقبلية.
- وبناء على هذه الفروض الأساسية، يتحقق توازن الفرد وفقاً لدالة الكسب المينسرية عندما تتساوى القيمة الحالية للتدفقات المستقبلية للمكاسب والأعباء بالنسبة إلى قراري الاستمرار في التعليم أو عدمه، وذلك على النحو الآتي¹⁰⁴:

¹⁰² العربي، أشرف 1997- "التمية البشرية في مصر: الوضع الحالي- أسبابه- انعكاساته- وإمكانية تطويره"، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر.ص 27

¹⁰³ De Medeiros ,O.R . Barcelos ,c.L (2007,january 25). Explaining Public Expenditures in Education :An E MPIRICAL Analysis in Brazilian Municipalities.p115

$$y_s \int_s^{n+s} e^{-rt} dt = y_0 \int_0^n e^{-rt} dt \quad (1) \text{ المعادلة رقم}$$

حيث y هي مقدار الكسب/ الأجر الذي يحققه الفرد الحاصل على مستوى تعليم معين في فترة زمنية محددة ولتكن سنة، و n هي فترة الحياة العملية، و s عدد سنوات الدراسة، r معامل سنوات الدراسة، y_0 الحد الأدنى للدخل، y_s الدخل لمستوى التعليم. وبإجراء التكامل يمكن الحصول على:

$$y_s e^{-rs} (1 - e^{-rt}) = y_0 (1 - e^{-rt}) \quad (2) \text{ المعادلة رقم}$$

أي أن:

$$y_s = y_0 e^{rs} \quad (3) \text{ المعادلة رقم}$$

وبأخذ لوغاريتم الطرفين، نصل إلى الصيغة الأولى لدالة الكسب المينسرية، وهي:

$$\ln y_s = \ln y_0 + rs \quad (4) \text{ المعادلة رقم}$$

وقد أدت مساهمات "جاري بيكر" في مجال تطوير نظرية شاملة للاستثمار في رأس المال البشري، إلى إضافة سنوات الخبرة التي يقضيها الفرد في سوق العمل إلى دالة الكسب الموضحة في المعادلة رقم (4)، لنصل بذلك إلى دالة الكسب الأساسية التي يمكن التعبير عنها بالشكل الآتي:

$$\ln y = \alpha + ds + \delta E + \gamma E^2 \quad (5) \text{ المعادلة رقم}$$

حيث E هي سنوات الخبرة والتي تعرف عادةً على أنها تساوي العمر ناقص سنوات التعليم ناقص العمر المحدد للالتحاق بالنظام التعليمي (و الذي عادة ما يكون 6 سنوات)¹⁰⁵؛ و α هي مقدار ثابت يساوي لوغاريتم أجر العمال حديثي الالتحاق بسوق العمل ممن لم يحصلوا على أي قسط من التعليم؛ و d هي معامل سنوات التعليم وتعبّر في هذه الحالة عن معدل العائد الشخصي على التعليم. وتفترض الدالة السابقة أن العلاقة بين سنوات التعليم ولوغاريتم الأجر هي علاقة خطية؛ بمعنى أن كل سنة إضافية من التعليم يكون لها نفس العائد بغض النظر عن مستوى التعليم، في حين تفترض أن هذه العلاقة غير خطية بالنسبة إلى سنوات الخبرة. فالعائد على سنوات الخبرة يتوقع أن يكون موجباً (إشارة δ موجبة) ولكنه يتناقص عبر الزمن (إشارة γ سالبة).

¹⁰⁴ Mincer, J.1974-schooling, Experience and Earnings. New York: Columbia University Press for National Bureau of Economic Research, p7-11

¹⁰⁵ تفترض هذه الطريقة المعتادة في حساب عدد سنوات الخبرة المحتمل potential experience أن العامل لا يتعرّض لفترات بطالة أو انقطاع عن العمل لظروف مختلفة، وهو افتراض ترد عليه انتقادات كثيرة خاصة عند تقدير دالة الكسب المينسرية بالنسبة إلى النساء.

ونظراً للانتقادات الكثيرة التي يتم توجيهها لافتراض العلاقة الخطية بين سنوات التعليم ولوغاريتم الأجر، فقد لجأت دراسات عديدة إلى تعديل دالة الكسب الأساسية الموضحة في المعادلة رقم (5) لتسمح باستبدال سنوات التعليم s بمتغيرات وهمية $dummy\ variables$ يعبر كل منها عن مستوى من مستويات التعليم (الابتدائي، الثانوي، الجامعي، ...) بما يسمح بتقدير معدل العائد الشخصي على مختلف مستويات التعليم (k)، وتعرف دالة الكسب في هذه الحالة بدالة الكسب الموسّعة $extended\ earnings\ function$.

$$\ln y = \alpha + \sum \beta_k d_k + \delta E + \gamma E^2 \quad (6) \text{ المعادلة رقم}$$

ورغم أن منهجية دوال الكسب المينسرية الموضحة في المعادلتين (5) و(6) هي المنهجية الأكثر استقراراً واستخداماً في الأدبيات المختلفة التي حاولت تقدير العائد الاقتصادي الشخصي على التعليم في مختلف دول العالم، إلا أن انتقادات كثيرة قد وجهت لهذه المنهجية دارت معظمها حول عدم واقعية بعض الافتراضات، وحول أن دالة الكسب السابقة (الأساسية أو الموسّعة) لا تأخذ في الاعتبار عوامل أخرى تؤثر في أجر العامل مثل القدرات الشخصية للعامل وجودة التعليم وظروف العمل وغيرها من المحددات الأخرى التي يؤدي عدم أخذها في الاعتبار إلى الوصول إلى تقديرات "متحيزة لأعلى" لمعدلات العائد على التعليم.¹⁰⁶ وقد أدت هذه الانتقادات إلى تعديل دالة الكسب المينسرية لتصبح:

$$\ln y = \alpha + dS + \delta E + \gamma E^2 + \theta'X \quad (7) \text{ المعادلة رقم}$$

حيث X تعبر عن مجموعة من العوامل الأخرى التي يفترض أنها تؤثر في أجر العامل. وتختلف هذه العوامل من مجتمع لآخر ومن دراسة لأخرى.

(2-4-2) قيود الاستثمار في رأس المال البشري:

فيما يلي بعض القيود التي يجب أن تأخذها المنظمة بنظر الاعتبار عند تطبيقها المفاهيم الاقتصادية للاستثمار في رأس المال البشري¹⁰⁷:

1- اختلاف خصائص رأس المال البشري عن خصائص رأس المال المادي ومن أمثلتها عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية، على الرغم من أن الفرد يمكنه تأجير

106 لاستعراض أهم الانتقادات التي وجهت إلى دالة الكسب المينسرية والأساليب التي تم اتباعها لمواجهة هذه الانتقادات بشكل تفصيلي، يمكن الرجوع إلى كتابات "ويس" 1995 Weiss و"كارد" 1999 Card.

¹⁰⁷ حسن، راوية: 2002 - مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 82-87

استثماره لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تباع المنظمة آلة لا تحتاجها. وعدم استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك، حيث يمكن فقده كلياً بموت صاحبه، وهذا يؤدي إلى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري. كما يتطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتاً أطول نسبياً عن وقت الاستثمار المادي. إلى جانب كل هذا هناك اختلاف بين منحى إنتاجية الأصل البشري خلال عمره الإنتاجي عن منحى إنتاجية الأصل المادي. وعلى العموم فإن الاستثمار في الموارد البشرية وتوطينها، مطلب مهم و ملح ولكنه صعب التحقيق. والإشكالية هي خاصة في إيجاد و تقييم متطلبات ذلك.

2- النقص في البيانات و الأساليب المنهجية اللازمة لتطبيق نظرية رأس المال البشري في مجال الموارد البشرية مثل صعوبة الحصول على بيانات التكلفة أو الحصول على حجم عينة كافية للأفراد الملتحقين بالبرامج التدريبية للوصول إلى حسابات محددة ونهائية للتكلفة. واعتماد القيمة الحالية للاستثمار في رأس المال البشري على معرفة دخل الأفراد الخاضعين للدراسة ودخل المجموعة المستخدمة في المقارنة. وكذلك صعوبة تحديد أثر التدريب على أجور وإيرادات الأفراد في ظل غياب معايير البحث التجريبي المحكم والذي يمكن من خلاله عزل تأثير العوامل والمتغيرات الأخرى المؤثرة، صعوبة تحديد أو اختبار معدل الخصم المناسب و اللازم لحساب القيمة الحالية لرأس المال الذي يعد الفيصل في نجاح أو فشل أي برنامج. فعند حساب معدل العائد على التدريب، لا بد من تضمين المنفعة غير المادية مثل جاذبية الوظائف بعد الحصول على التدريب. لكن يصعب قياس مثل هذا النوع من المنفعة قياساً مادياً؛ مما يؤدي في النهاية إلى إظهار العائد الحقيقي على التدريب بصورة أقل مما هي عليه في الواقع.

3- صعوبة تحديد نسبة التكلفة المتخصصة لكل من الاستهلاك و الاستثمار : فالفرد ينفق على المأكل والملبس والسكن والرعاية الصحية وهي تكلفة لازمة لاستمرار الاستثمار البشري. لكن النفقات في هذه الجوانب لازمة أيضاً للفرد لكي يعيش وتستمر حياته، وهنا يصعب تحديد ذلك المقدار من هذه التكلفة المخصصة للاستهلاك وذلك المخصص للاستثمار.

4- صعوبة تقييم وقياس المنفعة المتحققة من الاستثمار البشري: ويرجع هذا إلى احتواء هذه المنفعة على عوامل غير مادية وغير خاضعة لظروف السوق مثل المركز الأدبي وتحقيق الذات، وإذا فرض أن المستثمر استطاع تعظيم مثل هذه العوامل غير المادية فقط، لا يمكن اختياره اختياراً غير رشيد.

الفصل الثالث: الدراسة العملية

(1-3) خصائص مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من العاملين الذين يشغلون وظائف مختلفة (مدير، رئيس دائرة، رئيس شعبة، موظف إداري، عامل) في المنشآت الاقتصادية في القطاع العام والقطاع الخاص المنظم التي تزاول عملها في محافظتي اللاذقية وطرطوس¹⁰⁸.

وهنا تم تقدير حجم العينة الكلية (n) الواجب سحبها وتطبيق الدراسة عليها وفقاً لطريقة المعاينة العشوائية. ولتوضيح طريقة اختيار العينة فإننا نلخص مراحل وخطوات المعاينة بما يلي:

• المرحلة الأولى: تلخص خطوات هذه المرحلة بما يلي:

1- الاختيار العشوائي لعدد من المنشآت الاقتصادية في القطاع العام والقطاع الخاص المنظم وبلغ عدد هذه المنشآت تسع منشآت¹⁰⁹، تباينت فيما بينها من حيث الحجم والأهداف التي تسعى لتحقيقها، وطبيعة النشاط الاقتصادي (صناعي، زراعي وخدمي).

2- الزيارة الميدانية للمنشآت الاقتصادية التي تم اختيارها، بهدف جمع بعض المعلومات الأولية الضرورية لإثراء البحث، وأهم هذه المعلومات:

أ. لمحة موجزة عن طبيعة عمل كل منشأة اقتصادية، نشأتها وعدد العاملين فيها.

ب. معلومات عن الهيكل التنظيمي الخاص بكل منشأة والتوزيع الوظيفي للعاملين فيها بحيث شملت العينة كل الطبقات الوظيفية (مدير، رئيس قسم، رئيس دائرة، رئيس شعبة، موظف وعامل).

• المرحلة الثانية: تم تحديد حجم العينة الكلية ونسبة توزع العاملين في العينة المدروسة وفق

القطاع الذي ينتمون إليه وحسب طبيعة نشاط المنشأة وفق ما يلي:

أ- حجم العينة الكلية: تم حساب عينة عشوائية بسيطة وفق القانون الآتي¹¹⁰:

$$n = \frac{p(1-p)}{\frac{p(1-p)}{N} + \frac{E^2}{S.D^2}} \approx 385$$

حيث إن: n حجم العينة.

N حجم المجتمع¹¹¹ = 416320 عاملاً

P : قيمة الاحتمالية تتراوح قيمتها بين الصفر والواحد وغالباً تستخدم قيمته P=0.5 في مثل هذه الدراسات¹¹².

E : نسبة الخطأ المسموح به وهي غالباً تساوي E=0.05

S.D : الدرجة المعيارية وتساوي (1.96) عند معامل ثقة 95%.

¹⁰⁸ أنظر الجدول الملحق رقم (1) الذي يتضمن أسماء الشركات التي شملها البحث.

¹⁰⁹ أنظر الجدول الملحق رقم (2) الذي يتضمن أسماء الشركات التي شملها البحث ولمحة موجزة عنها.

¹¹⁰ الطويسي، زياد احمد 2001- مجتمع الدراسة و العينات، مديرية تربية لواء البتراء، الأردن. ص 5

¹¹¹ أنظر الجدول الملحق رقم (3) الذي يتضمن حجم المجتمع.

¹¹² (p) : هو مقدار ثابت ليس له أية صفة عشوائية، تم تحديد قيمتها ب(0.5) لأنها تعطينا أكبر قيمة لحجم العينة.

ب- تحديد عدد العاملين في القطاع العام والخاص ضمن العينة المدروسة:

تم تحديد عدد العاملين في القطاع العام والقطاع الخاص ضمن العينة المدروسة كما يلي:

• عدد العاملين في القطاع العام

$$n_{\text{public}} = n \times \frac{\text{عدد العاملين في القطاع العام في الساحل السوري}}{N} = 385 \times \frac{248835}{416320} = 230 \text{ عاملاً}$$

حيث 60% تمثل نسبة العاملين في القطاع العام¹¹³.

• عدد العاملين في القطاع الخاص:

$$n_{\text{private}} = n \times \frac{\text{عدد العاملين في القطاع الخاص في الساحل السوري}}{N} = 385 \times \frac{167485}{416320} = 155 \text{ عاملاً}$$

حيث 40% تمثل نسبة العاملين في القطاع الخاص.

ت- توزيع العاملين وفق طبيعة نشاط المنشأة

تم تحديد عدد العاملين ضمن العينة المدروسة في القطاع العام وفق طبيعة النشاط¹¹⁴ كما يلي:

1. العاملين في المنشآت العامة الزراعية:

$$n_1 = n \times \frac{\text{عدد العاملين في المنشآت العامة الزراعي في الساحل السوري}}{N} = 385 \times \frac{2835}{416320} = 3 \text{ عاملاً}$$

2. العاملين في المنشآت العامة الصناعية:

$$n_2 = n \times \frac{\text{عدد العاملين في المنشآت العامة الصناعية في الساحل السوري}}{N} = 385 \times \frac{69887}{416320} = 65 \text{ عاملاً}$$

3. العاملين في المنشآت العامة الخدمية:

$$n_3 = n \times \frac{\text{عدد العاملين في المنشآت العامة الخدمية في الساحل السوري}}{N} = 385 \times \frac{176113}{416320} = 162 \text{ عاملاً}$$

بينما تم تحديد عدد العاملين في القطاع الخاص وفق طبيعة النشاط كما يلي:

1. العاملين في المنشآت الخاصة الزراعية:

$$n_4 = n \times \frac{\text{عدد العاملين في المنشآت الخاصة الزراعية في الساحل السوري}}{N} = 385 \times \frac{36188}{416320} = 33 \text{ عاملاً}$$

¹¹³ نسبة عدد العاملين في القطاع العام 60% من إجمالي عدد العاملين في الساحل السوري، تم حساب هذه النسبة اعتماداً على المجموعة الإحصائية للمكتب المركزي للإحصاء في الجمهورية العربية السورية 2011، للمزيد أنظر الجدول الملحق رقم (2).

¹¹⁴ أنظر الجدول رقم (5) في الملحق المتضمن توزيع أفراد العينة وفق طبيعة نشاط المنشأة.

2. العاملين في المنشآت الخاصة الصناعية:

$$n_5 = n \times \frac{\text{عدد العاملين في المنشآت الخاصة الصناعية في الساحل السوري}}{N} = 385 \times \frac{119028}{416320} = 110 \text{ عاملاً}$$

3. العاملين في المنشآت الخاصة الخدمية:

$$n_6 = n \times \frac{\text{عدد العاملين في المنشآت الخاصة الخدمية في الساحل السوري}}{N} = 385 \times \frac{12263}{416320} = 11 \text{ عاملاً}$$

المرحلة الثالثة: تم في هذه المرحلة توزيع الاستبيانات على العاملين في المنشآت الاقتصادية وفقاً لما سبق، كما هو مبين في الجدول (1-3):

الجدول رقم (1-3): عدد الاستبيانات التي تم توزيعها على العاملين في المنشآت الاقتصادية المدروسة

المجموع	عدد الاستبيانات الموزعة	اسم الشركة	القطاع
230	65	مصفاة بانياس	قطاع عام
	96	جامعة تشرين في اللاذقية	
	66	جامعة تشرين في طرطوس	
	3	البحوث الزراعية	
155	11	سليمان الزراعية	قطاع خاص
	22	الزراعة المحمية في حريصون	
	39	مجمع المتن الساحلي	
	62	الرائد	
	10	الوهيب للحديد	
	11	مركز الحكمة	

المصدر: من إعداد الباحث

(2-3) منهجية وإجراءات الدراسة

(1-2-3) أداة الدراسة:

تم تصميم استبيان بعد تحديد مجتمع وحجم عينة البحث¹¹⁵، لقياس أهم العوامل المؤثرة في تنمية رأس المال البشري وكفاءة العامل والمنشأة على حد سواء، وتكون الاستبيان من فقرتين وهما:

الفقرة الأولى: تضمنت هذه الفقرة سبعة أسئلة، الهدف منها جمع المعلومات الديموغرافية الأولية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية والسكن) ومعلومات تتعلق بطبيعة عمل الفرد (تاريخ المباشرة، تاريخ الحصول على الشهادة، الوصف الوظيفي).

الفقرة الثانية: تتألف هذه الفقرة من عدة محاور تتضمن 40 سؤالاً، وقسمت هذه المحاور وفق المتغيرات المؤثرة بتنمية رأس المال البشري وهي:

¹¹⁵ أنظر الاستبيان الذي يتضمن الأسئلة في الملحق.

1. الدخل: تضمن هذا المحور 9 أسئلة، وهدفت إلى معرفة الدخل المكتسب والحوافز والإعانات التي يحصل عليها الفرد، والدخل الإضافي في حال وجوده بالإضافة إلى قياس معدل رأس المال البشري.

2. مستوى التعليم والتدريب: تضمن هذا المحور 14 سؤالاً، بهدف معرفة مستوى التعليم لأفراد العينة، والدورات التدريبية الذي قام بها ومدى فعاليتها ودرجة نجاحها في تحقيق الأهداف المرجوة منها.

3. الصحة: تضمن هذا المحور 5 أسئلة بهدف معرفة المستوى الصحي للعاملين والشروط الصحية المتوفرة في المنشأة، ودرجة التأمين التي تمنحها المنشأة للعاملين فيها.

4. رأس المال البشري وكفاءة المنشأة: تضمن هذا المحور 12 سؤالاً وهدف إلى دراسة ثلاث فرضيات وهي:

✓ نظرة المنشأة لرأس المال البشري.

✓ تغيير سياسة إدارة المنشأة.

✓ العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة.

وتم الاسترشاد في صياغة أسئلة هذا المحور من خلال أحد المعطيات الآتية:

1- القراءة المستقيضة لأدبيات الموضوع.

2- الاستعانة ببعض الأسئلة الواردة في الدراسات السابقة، مع بعض التعديلات فيها بما يلائم الغرض من الدراسة ولتتناسب مع أهدافها.

تجدر الإشارة إلى أن أسئلة الاستبيان تنوعت إلى قسمين:

• الأول: أسئلة مفتوحة مثل الأسئلة المتعلقة بالعمر، العام الذي باشر فيه العامل بالعمل، العام الذي حصل فيه العامل على الشهادة التي توظف من خلالها، الراتب الشهري، ودخل العامل شهرياً.

• الثاني: أسئلة مغلقة تضمنت خيارات متعددة يقوم من يجري عليه الباحث باختيار أحدها وتبناين عدد الخيارات من اثنين إلى عشرة وفقاً لطبيعة كل سؤال، واعتمد مقياس عددي (1,2,3.....) للتعبير عن كل إجابة في السؤال الواحد.

في حين تميزت أسئلة المحور الرابع من الفقرة الثانية بمقياس إجابة ذي 5 نقاط (مقياس ليكرت Likert الخماسي) وذلك كما يلي:

- غير موافق بشدة أعطيت درجة واحدة

- غير موافق أعطيت درجتين.

- محايد أعطيت ثلاث درجات.

- موافق وأعطيت أربع درجات.

- موافق بشدة وأعطيت خمس درجات.

(2-2-3) صدق أداة الاستبيان

يقصد بصدق أداة الاستبيان (Validity) : مدى قدرته على قياس ما هو مصمم لقياسه أصلاً ومن أنواعه: الصدق النظري، الثبات (الاتساق الداخلي).

(1-2-2-3) الصدق النظري:

تم التحقق من الصدق النظري من خلال صياغة الأسئلة والمقاييس الواردة في الاستبيان بناء على ما ورد في الدراسات السابقة، مع إجراء بعض التعديلات عليها وإضافة بعض الأسئلة بما يتلاءم مع هدف الدراسة أو من خلال إيجاد مقياس لمتغير ما بناءً على بعض المراجع النظرية المتعلقة بموضوع البحث ومن ثم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المتخصصين في المجالات الإحصائية والإدارية¹¹⁶، وذلك لتقييم الاستبيان والتحقق من مدى ملاءمة الأسئلة المطروحة لقياس المتغيرات، إذ قام المحكمون بمراجعة الاستبيان ووضع ملاحظاتهم عليه، سواء فيما يتعلق بتعديل صياغة بعض الأسئلة، أو حذف بعضها أو إضافة أسئلة أخرى، وهنا لا بد أن نشير إلى أنه قد تم الأخذ بجميع هذه الملاحظات حتى تم التوصل إلى الصيغة النهائية للاستبيان.

(2-2-2-3) الثبات الداخلي:

لا يكفي أن يكون الاستبيان صالحاً ليكون جيد، بل يجب أن يكون موثقاً، ويقصد بالموثوقية " انسجام المقاييس أي تحقيق الاتساق الداخلي بين عباراته كما يجب على المقياس أن يجانس البيئة التي يقيّمها بصورة ثانية، مع العلم أنه توجد طرائق عدة لتقييم الموثوقية يعتمد أبسطها على مبدأ اختيار المجموعة نفسها من الأشخاص مرتين في زمنين مختلفين، فإذا كان الاستبيان موثقاً فإننا نتوقع أن يحصل كل شخص على الملاءمة نفسها مرتين أما إحصائياً فإن الطريقة المألوفة مبنية على فكرة أن مجموعة العناصر يجب أن تعطي نتائج متوافقة مع الاستبيان الثاني وأبسط طريقة لتنفيذ ذلك عملياً هو معامل ألفا كرنباخ لاختبار موثوقية أداة الدراسة.

تم باستخدام برنامج SPSS لحساب معامل الثبات ألفا كرنباخ الخاصة بكل مقياس من المقاييس الجزئية التي يتضمنها الاستبيان والجدول (2-3) معامل الاختلاف ألفا كرنباخ لكل من المقاييس المدروسة :

¹¹⁶ للإطلاع على أسماء المحكمين واختصاصهم راجع الجدول رقم (5) في الملحق

الجدول رقم (3-2) معامل الاختلاف ألفا كرنباخ

المقياس (العامل)	عدد الأسئلة	معامل الاختلاف ألفا كرنباخ
1- ملاءمة الدخل	2	0.72
2- ملاءمة التعليم	3	0.783
3- نجاح برنامج التدريب	3	0.811
4- الوضع الصحي	3	0.6
5- نظرة المنشأة لمفهوم رأس المال البشري	4	0.679
6- تغيير سياسة الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري	4	0.655
7- كفاءة العنصر البشري	4	0.725

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ أن معامل ألفا كرنباخ في جميع المقاييس كان أكبر من 0.6^{117} حيث أكبر قيمة له 0.811 عند مقياس "نجاح برنامج التدريب" وأصغر قيمة له 0.6 عند مقياس "الوضع الصحي" لذلك يمكن القول أن جميع المقاييس المدروسة بالجدول ذات موثوقية وبالتالي يمكن اعتمادها في البحث.

(3-3) التحليل الوصفي:

تم توزيع 385 استبياناً على مجموعة من العاملين في المنشآت الاقتصادية العاملة في القطاعين العام والخاص المنظم التي تمارس نشاطها في الساحل السوري، ويبين الجدول (3-3) عدد الاستبيانات الموزعة على أفراد العينة المدروسة وفق طبيعة النشاط والقطاع الذي تنتمي إليه:

الجدول (3-3): توزع أفراد العينة وفق طبيعة النشاط والقطاع الذي تنتمي إليه

القطاع	قطاع خاص	قطاع عام	المجموع
خدمي	11	162	173
صناعي	111	64	175
زراعي	34	3	37
المجموع	155	240	385

المصدر: من إعداد الباحث

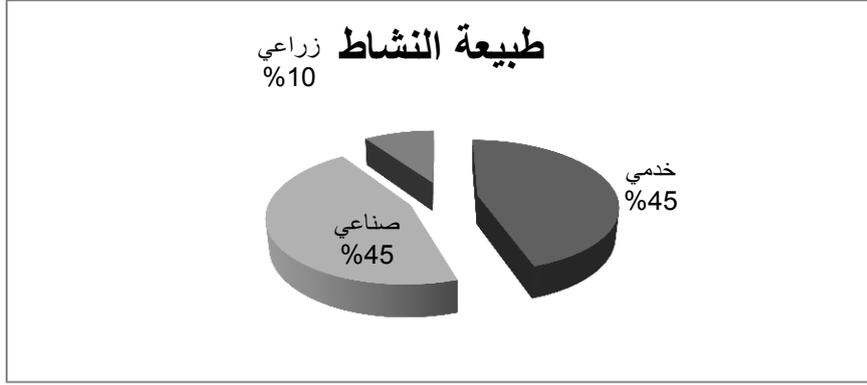
ويوضح الشكل (1-3) النسبة المئوية لتوزع أفراد العينة في القطاعين العام و الخاص المنظم



الشكل (1-3) النسبة المئوية لتوزع أفراد العينة المدروسة وفق القطاع الاقتصادي

¹¹⁷ البياني، محمد مهدي، 2005- تحليل البيانات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS ، دار الحامد للتوزيع والنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن،

والشكل الآتي يوضح التوزيع النهائي لأفراد العينة وفق طبيعة النشاط:



الشكل (3-2) النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة وفق طبيعة النشاط الاقتصادي

تبين بعد معاينة الاستبيانات الموزعة أن 47 استبياناً منها غير صالح للتحليل الإحصائي، لذلك تم استبدال الاستبيانات غير الصالحة باستبيانات جديدة مع الحفاظ على الإعداد المذكورة في الجدول (3-3).

(3-4) الإحصاءات الوصفية للمتغيرات التصنيفية:

تم تحديد توزيع أفراد عينة البحث بحسب كل متغير من المتغيرات التصنيفية (النوع، الحالة الاجتماعية، الوصف الوظيفي، مستوى التعليم) التي شملتها الدراسة ويوضح الجدول (3-4) توزيع أفراد العينة المدروسة وفق المتغيرات التصنيفية.

الجدول (3-4): توزيع أفراد العينة وفق المتغيرات التصنيفية

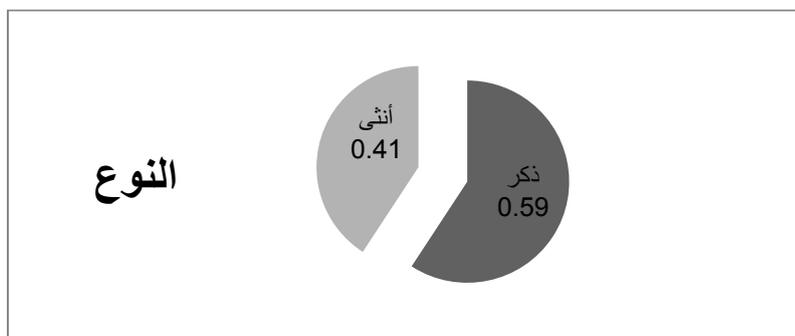
المتغير التصنيفي	الفئة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي
النوع	ذكر	228	59.2	59.2
	أنثى	157	40.8	100
الحالة الاجتماعية	عازب	153	39.7	39.7
	متزوج	226	58.7	98.4
	أرمل	3	0.8	99.2
	مطلق	3	0.8	100
الوصف الوظيفي	عامل	116	30.1	30.1
	موظف إداري	192	49.9	80
	رئيس شعبة	54	14	94
	رئيس دائرة	15	3.9	97.9
مستوى التعليم	مدير	8	2.1	100
	أمي	5	1.3	1.3
	متعلم	2	0.5	1.8
	ابتدائي	34	8.8	10.6
	أعدادي	46	11.9	22.6
	ثانوي	49	12.7	35.3
	معهد	84	21.8	57.1
	جامعي	135	35.1	92.2
	دبلوم	19	4.9	97.1
	ماجستير	8	2.1	99.2

100	0.8	3	دكتوراه	المسكن
18.4	18.4	71	لا يوجد	
35.6	17.1	66	أجار	
95.3	59.7	230	ملك	
100	4.7	18	مقدم من المنشأة	
2.3	2.3	9	[20-25[العمر
29.1	26.8	103	[25-30[
55.3	26.2	101	[30-35[
76.1	20.8	80	[35-40[
84.9	8.8	34	[40-45[
100.0	15.1	58	45≤	

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

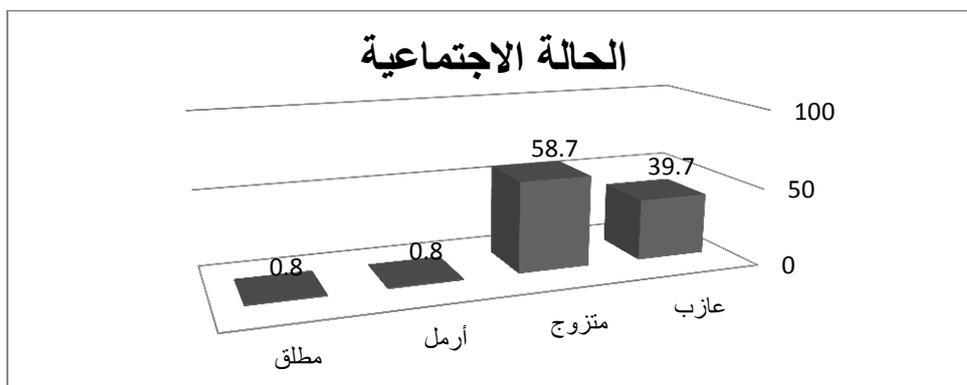
يمكن استخلاص ما يلي من الجدول السابق:

1- أن نسبة الإناث تشكل 40.8% من حجم العينة، وهذا يدل على الدور الكبير الذي تقوم به المرأة في المنشآت الاقتصادية العاملة في الساحل السوري، مما يساعدها في تمكين ذاتها بالمجتمع والحياة الاقتصادية للدولة ويوضح الشكل (3-3) نسبة توزع الإناث والذكور في العينة المدروسة.



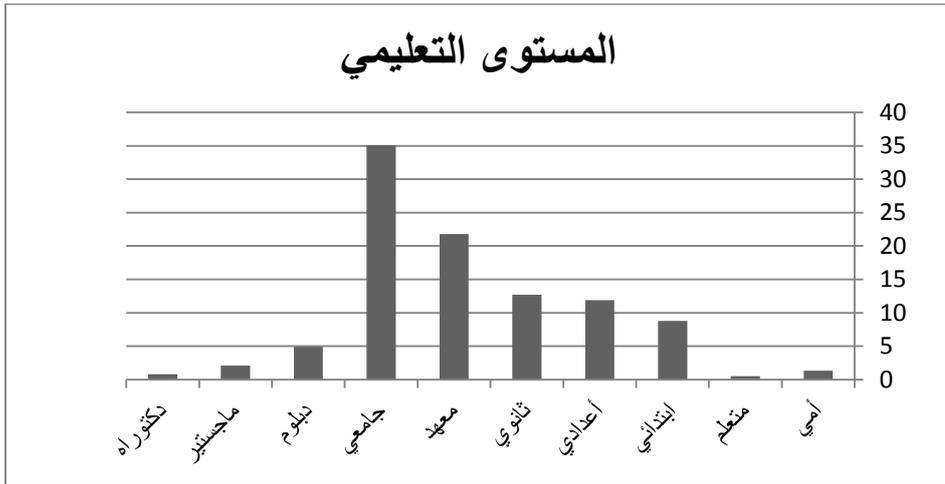
الشكل (3-3) نسبة توزع الإناث والذكور في العينة المدروسة

2- بلغت نسبة الأفراد المتزوجين 58.7% من حجم العينة المدروسة، في حين بلغت نسبة الأفراد العازبين 39.7%، وبلغت نسبة المطلقين 0.8% ونسبة الأراامل 0.8% والشكل (3-4) يوضح نسبة توزع أفراد العينة وفق الحالة الاجتماعية.



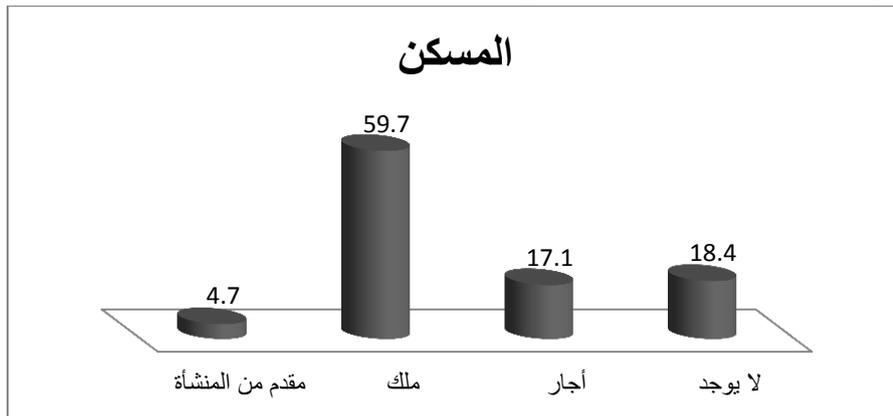
الشكل (3-4) نسبة توزع أفراد العينة المدروسة وفق الحالة الاجتماعية

3- كانت نسبة الحاصلين على الشهادة الجامعية هي النسبة الأعلى ضمن العينة المدروسة، حيث بلغت 35.1% من إجمالي حجم العينة، تليها نسبة الحاصلين على شهادة المعهد المتوسط التي بلغت 21.8%، بينما كانت نسبة الحاصلين على الشهادة الإعدادية 11.9%، ونسبة الحاصلين على الشهادة الابتدائية 8.8%، وبلغت نسبة الأميين 1.3%، أما نسبة المتعلمين (يقراً ويكتب) كانت الأدنى حيث بلغت 0.5% من إجمالي حجم العينة بينما كانت نسبة الحاصلين على شهادة الدبلوم 4.9%، والحاصلين على شهادة الماجستير 2.1%، في حين كانت نسبة الحاصلين على شهادة الدكتوراه 0.8%.



الشكل (3-5) نسبة توزع أفراد العينة المدروسة وفق مستوى التعليم

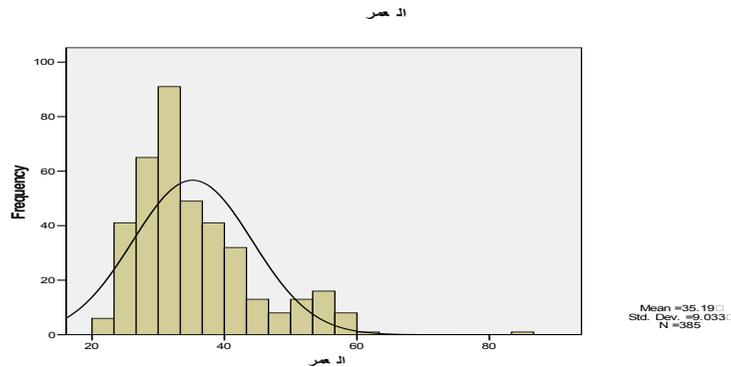
4- بلغت نسبة الأفراد الذين يملكون مسكناً 59.7% وهي النسبة الأعلى، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين لا يملكون مسكناً 18.4%، وكانت نسبة الأفراد المستأجرين 17.4%، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين يسكنون في منازل مقدمة من المنشأة التي يعملون فيها 4.7%.



الشكل (3-6) نسبة توزع أفراد العينة المدروسة وفق المسكن

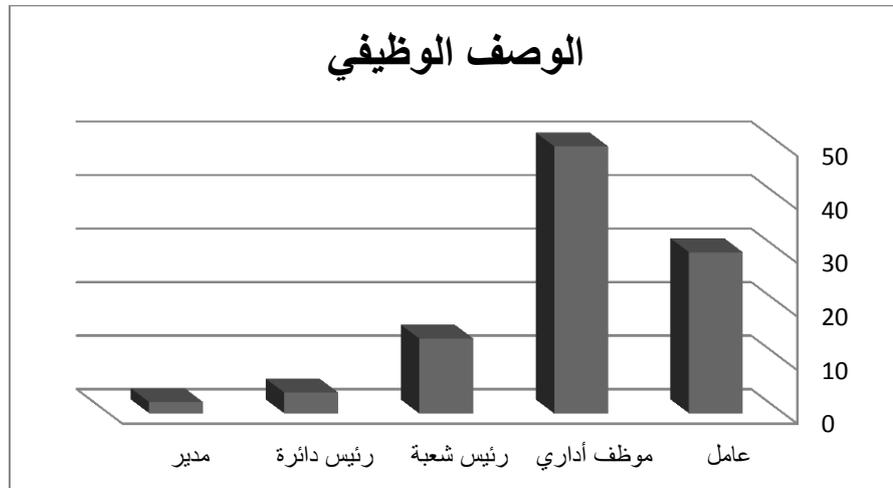
5- كانت نسبة الأفراد الذين أعمارهم تتراوح بين 25-30 سنة هي الأعلى حيث بلغت 26.8%، بينما كانت نسبة الأفراد الذين أعمارهم تتراوح بين 30-35 سنة 26.2%، أما نسبة الأفراد الذين أعمارهم بين 35-40 سنة فبلغت 20.8%، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 40-45 سنة 8.8%، ونسبة الأفراد الذين أعمارهم 35 وما فوق 15.1%، وكانت نسبة الأفراد الذين يتراوح أعمارهم

بين 20-25 سنة هي الأقل (2.3%) ويعود ذلك بسبب طول المدة الفاصلة بين الحصول على الشهادة والمباشرة بالعمل بالساحل السوري (فترة الانقطاع)، وتجدر الإشارة أن متوسط أعمار أفراد العينة بلغ 35.19 سنة.



الشكل (3-7) منحنى توزع أفراد العينة المدروسة وفق العمر

6- بلغت نسبة الأفراد الذين يشغلون وظائف إدارية 49.9%، وهي النسبة الأعلى تليها نسبة العاملين 30.1%، في حين بلغت نسبة رؤساء الشعب 14%، ورؤساء الدوائر 3.9%، أما نسبة المدراء كانت الأقل بنسبة 2.1% وهذا يدل على إتباع المنشآت الاقتصادية لتسلسل هرمي في المناصب الإدارية.



الشكل (3-8) نسبة توزع أفراد العينة المدروسة وفق الوصف الوظيفي

(3-4-1) علاقة الوصف الوظيفي بالنوع

لدراسة العلاقة بين الوصف الوظيفي والنوع، وذلك عند مستوى الدلالة 0.05 افترضنا ما يلي:
فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النوع وطبيعة العمل الذي يقوم به العامل (الوصف الوظيفي).

فرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النوع وطبيعة العمل الذي يقوم به العامل (الوصف الوظيفي).

وباستخدام اختبار كاي مربع chi-square وجدنا ما يلي:

الجدول (3-5) العلاقة بين الوصف الوظيفي والنوع

المجموع	النوع		الوظيفي الوصف
	أنثى	ذكر	
116	23	93	عامل
192	112	80	أداري موظف
54	20	34	شعبة رئيس
15	0	15	دائرة رئيس
8	2	6	مدير
385	157	228	المجموع

Chi-Square Tests

Asymp. Sig. (2-sided)	df	Value	
.000	4	57.051(a)	Pearson Chi-Square
		385	N of Valid Cases

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ أن $\text{sig.} = 0.000$ وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 لذلك نرفض فرضية العدم ونقبل البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النوع والوصف الوظيفي.

(3-4-2) علاقة المسكن مع الحالة الاجتماعية

بعد توافر المسكن شرطاً أساسياً لاستقرار العنصر البشري اجتماعياً ونفسياً ولدراسة أثر ذلك على الحالة الاجتماعية افترضنا ما يلي وذلك عند مستوى دلالة 0.05 :

فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسكن والحالة الاجتماعية.

فرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسكن والحالة الاجتماعية.

حيث إن الجدول (3-6) يوضح توزيع أفراد العينة وفق المسكن والحالة الاجتماعية

الجدول (3-6) توزيع أفراد العينة وفق المسكن والحالة الاجتماعية

المجموع	الحالة الاجتماعية				المسكن
	مطلق	أرمل	متزوج	عازب	
71	1	3	13	54	لا يوجد
66	2	0	47	17	أجار
230	0	0	149	81	ملك
18	0	0	17	1	مقدم من الشركة
385	3	3	226	153	المجموع

من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

وباستخدام اختبار كاي مربع chi-square وجدنا ما يلي:

Chi-Square Tests

Asymp. Sig. (2-sided)	df	Value	
.000	9	79.999	Pearson Chi-Square
		385	N of Valid Cases

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ أن sig.= 0.00 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 بالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسكن والحالة الاجتماعية. ويوضح الجدول (3-7) الارتباط بين المتغيرين

الجدول (3-7) معامل الارتباط

Sig.	Correlation	N	الحالة الاجتماعية & المسكن
.000	.220	385	

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط = 0.22 مما يدل على أن العلاقة بين الحالة الاجتماعية والمسكن طردية وضعيفة جداً، وهي معنوية عند مستوى الدلالة 0.05،

(3-4-3) دراسة العلاقة بين مستوى التعليم للعاملين ونوع القطاع الذي يعمل به العاملون

تمت دراسة علاقة بين مستوى التعليم ونوع القطاع الذي يعمل به العاملون العلاقة باستخدام اختبار كاي مربع chi-square عند مستوى دلالة 0.05 حيث إن: الفرضية الابتدائية H0: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى التعليم للعاملين ونوع القطاع الذي يعمل به العاملون الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى التعليم للعاملين ونوع القطاع الذي يعمل به العاملون

الجدول رقم(3-8) توزيع مستوى التعليم وفق طبيعة القطاع

Total	sector		مستوى التعليم
	خاص	عام	
5	5	0	أمي
2	2	0	متعلم
34	25	9	ابتدائي
46	41	5	أعدادي
49	22	27	ثانوي
84	19	65	معهد
135	37	98	جامعي
19	2	17	دبلوم
8	2	6	ماجستير
3	0	3	دكتوراه
385	155	230	Total

Chi-Square Tests

Asymp. Sig. (2-sided)	df	Value	
.000	9	102.072(a)	Pearson Chi-Square
		385	N of Valid Cases

a 8 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .81.

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ أن sig.=0.00 وهي أقل من المستوى الدلالة 0.05 بالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل البديلة التي تنص على وجود فروق جوهرية بين مستوى التعليم للعامل والقطاع الذي ينتمي إليها العامل إلا أن الاختبار قد يكون ضال وذلك بسبب وجود 8 خلايا قيمتها أقل من 5 ولذلك قمنا بضم مجموعة الخلايا التي هي أقل من 5 وأعدنا الاختبار فحصلنا على النتائج الآتية:

الجدول رقم(3-9) توزع مستوى التعليم وفق طبيعة القطاع

Total	sector			مستوى التعليم
	عام	خاص		
41	32	9	أقل من التعليم الأساسي	
46	41	5	أعدادي	
49	22	27	ثانوي	
84	19	65	معهد	
135	37	98	جامعي	
30	4	26	أعلى من الجامعي	
385	155	230	Total	

Chi-Square Tests

Asymp. Sig. (2-sided)	df	Value	
.000	5	99.644(a)	Pearson Chi-Square
.000	5	104.877	Likelihood Ratio
.000	1	71.399	Linear-by-Linear Association
		385	N of Valid Cases

a 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.08.

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ أن القيمة ذاتها (sig. = 0.00)، وبالتالي نتائج الاختبار لم تتغير مما يؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعليم وطبيعة القطاع الذي ينتمي العاملون إليه في الساحل السوري.

(3-5) تحليل المتغيرات الكمية للعوامل المؤثرة في تنمية رأس المال البشري

تقسم العوامل المؤثرة على تنمية رأس المال البشري إلى ثلاث متغيرات أساسية هي الدخل، التعليم والتدريب والصحة، قمنا بتحليل كل متغير على حدا وبيان أثره في تنمية رأس المال البشري.

(3-5-1) الدخل الشهري

يؤثر الدخل بشكل مباشر في تنمية رأس المال البشري مما له دور كبير في رفع المستوى المعيشي للفرد، إذ يعتبر من المبررات الأساسية لقيام الفرد بعمله ووسيلة ضرورية لتأمين احتياجاته الأساسية.

(3-5-1-1) معدل العائد من الاستثمار في رأس المال البشري وفق الدالة المينسرية:

تعتمد دراستنا على متغير تابع هو الدخل¹¹⁸ ومتغيرات مستقلة يتأثر بها دخل العاملين في الساحل السوري وهي مستوى التعليم والخبرة وتم إدخال متغير دورات التدريب بالنسبة إلى القطاع الخاص المنظم

¹¹⁸قيمة الدخل بعد مرسوم الزيادة رقم 38 تاريخ 2013/6/22

لأن الدخل بالقطاع العام لا يتأثر بعدد دورات التدريب للعامل وذلك لعدم وجود قوانين تنظم ذلك، وانطلاقاً من المعادلة المينسرية

$$\ln y = \alpha + ds + \delta E + \gamma E^2 \quad (1)$$

والمعادلة المينسرية الموسعة

$$\ln y = \alpha + \sum \beta_k D_k + \delta E + \gamma E^2 \quad (2)$$

حيث إن:

الجدول رقم (3-10): افتراضات الدراسة

عدد السنوات ¹¹⁹	الرمز	
-	S	مستوى التعليم
-	y	الدخل ¹²⁰
0	D ₁	أمي
5	D ₂	متعلم (يقرأ ويكتب) ¹²¹
6	D ₃	ابتدائي
9	D ₄	أعدادي
12	D ₅	ثانوي
14	D ₆	معهد
16	D ₇	جامعي
18	D ₈	دبلوم
21	D ₉	ماجستير
26	D ₁₀	دكتوراه
العمر - 6 سنوات - عدد سنوات الدراسة	E	الخبرة
العمر - 6 سنوات - عدد سنوات الدراسة - فترة الانقطاع ¹²²	E _r	الخبرة الفعلية
عدد دورات التدريب	V	عدد دورات التدريب

المصدر: من إعداد الباحث

فرضيات الدراسة:

الفرضية الابتدائية H₀: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعليم والعائد على الاستثمار في رأس المال البشري لدى العاملين في الساحل السوري.

الفرضية البديلة H₁: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعليم والعائد على الاستثمار في رأس المال البشري لدى العاملين في الساحل السوري.

وذلك عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

¹¹⁹ عدد السنوات اللازمة لإنهاء كل مرحلة تعليمية في الجمهورية العربية السورية

¹²⁰ للإطلاع على بيانات الدخل أنظر الجدول رقم (5) في الملحق.

¹²¹ تم افتراض أن المتعلم (يقرأ ويكتب) دخل المرحلة الابتدائية ولم يتجاوزها بفارق سنة

¹²² فترة الانقطاع = تاريخ المباشرة بالعمل - تاريخ الحصول على الشهادة التي توظف من خلالها

باستخدام برنامج Spss وطريقة المربعات الصغرى وبناءً على العلاقتين السابقتين (1)،(2) حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول(3-11) دالة الكسب المينسرية البسيطة والموسعة (خبرة نظرية وفعلية)

الملاحظات	Sig.	γ	Sig.	δ	Sig.	d	Sig.	a	F اختبار	Sig	معامل الارتباط	معامل التحديد	دالة الكسب	
خبرة نظرية	0.309	** -0.00006	0.000	*0.027	0.000	*0.064	0.000	*8.638	0.000	0.633	0.796	0.633	دالة الكسب البسيطة**	
خبرة فعلية	0.049	* -0.0001	0.000	*0.026	0.000	*0.051	0.000	*8.935	0.000	0.641	0.801	0.641	دالة الكسب البسيطة (خبرة فعلية)**	
خبرة نظرية	0.074	** -0.0000	0.000	*0.030	0.002	*0.269	0.000	*8.724	0.000	0.681	0.825	0.681	دالة الكسب المينسرية الموسعة (خبرة نظرية، خبرة فعلية)***	
خبرة فعلية	0.006	* -0.0000	0.000	*0.029	0.000	*0.455	0.000	*8.847	0.000	0.680	0.830	0.680		ابتدائي
خبرة نظرية	-	-	-	-	0.000	*0.389	-	-	-	-	-	-		أعدادي
خبرة فعلية	-	-	-	-	0.000	*0.434	-	-	-	-	-	-		ثانوي
خبرة نظرية	-	-	-	-	0.000	*0.632	-	-	-	-	-	-		معهد
خبرة فعلية	-	-	-	-	0.000	*0.829	-	-	-	-	-	-		جامعي
خبرة نظرية	-	-	-	-	0.000	*0.968	-	-	-	-	-	-		دبلوم
خبرة فعلية	-	-	-	-	0.000	*0.935	-	-	-	-	-	-		ماجستير
خبرة نظرية	-	-	-	-	0.000	*0.808	-	-	-	-	-	-		دكتوراه
خبرة فعلية	-	-	-	-	0.000	*0.750	-	-	-	-	-	-		
خبرة نظرية	-	-	-	-	0.000	*1.178	-	-	-	-	-	-		
خبرة فعلية	-	-	-	-	0.000	*1.097	-	-	-	-	-	-		
خبرة نظرية	-	-	-	-	0.000	*1.336	-	-	-	-	-	-		
خبرة فعلية	-	-	-	-	0.000	*1.285	-	-	-	-	-	-		

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

ملاحظة: * تعتبر القيمة معنوية عند مستوى الدلالة 0.05

** تعتبر القيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة 0.05

***ترفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي والعائد على رأس المال البشري.

من الجدول (3-11) السابق نستخلص ما يلي:

A. دالة الكسب المينسرية البسيطة (خبرة نظرية):

$$\ln Y = 8.638 + 0.064 S + 0.027E - 0.00006E^2 \quad (A)$$

تبين لنا نتيجة تحليل التباين Anova أن $0.000 = \text{sig.}$ وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05. ولذلك يمكن القول أن للتمثيل دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05، و63.3% من التغير الحاصل في لوغريتم الدخل يفسره متغيري مستوى التعليم والخبرة، وبلغ معدل العائد في التعليم 6.4% في حين أن الخبرة أثرت على الدخل بمعدل 2.7%.

B. دالة الكسب المينسرية (خبرة فعلية):

$$\ln Y = 8.935 + 0.051 S + 0.026E_r - 0.0000E_r^2 \quad (B)$$

أن للتمثيل دلالة إحصائية لأن $0.000 = \text{sig.}$ وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، و64% من التغير الحاصل في لوغريتم الدخل يفسره متغيري مستوى التعليم والخبرة، وبلغ معدل العائد في التعليم هو 5.1% بينما أثرت الخبرة على الدخل بمعدل 2.6%، وعند المقارنة مع الدالة (A) لوحظ أن فترة الانقطاع أثرت سلباً على معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري.

C. دالة الكسب المينسرية الموسعة (خبرة نظرية):

تم إدخال متغيرات وهمية Dummy variables لكل مرحلة تعليمية¹²³ فصلنا على المعادلة

الآتية

$$\ln Y = 8.724 + 0.269D_3 + 0.389D_4 + 0.632D_5 + 0.867D_6 + 0.968D_7 + 0.808D_8 + 1.178D_9 + 1.336D_{10} + 0.03E - 0.0000E^2 \quad (C)$$

نلاحظ أن الاختبار معنوي عند مستوى الدلالة 0.05 وذلك يمكن القول أن للتمثيل دلالة إحصائية، و68% من التغير الحاصل في لوغريتم الدخل تفسره متغيرات المرحلة التعليمية والخبرة.

D. دالة الكسب المينسرية الموسعة (خبرة فعلية):

$$\ln Y = 8.847 + 0.455D_3 + 0.434D_4 + 0.668D_5 + 0.829D_6 + 0.935D_7 + 0.750D_8 + 1.097D_9 + 1.285D_{10} + 0.029E_r - 0.0000E_r^2 \quad (D)$$

أن للتمثيل دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لأن $0.000 = \text{sig.}$ وهي أقل من مستوى الدلالة، و68% من التغير الحاصل في لوغريتم الدخل تفسره متغيرات المرحلة التعليمية والخبرة، وعند مقارنة الدالة (D) مع الدالة (C) لوحظ أن فترة الانقطاع أثرت سلباً على معامل المتغيرات الوهمية بعد مرحلة التعليم الثانوي.

نلاحظ مما سبق :

¹²³بدأنا من B₃ المرحلة الابتدائية وهي المرحلة الأولى من التعليم في الجمهورية العربية السورية

1- تراوح معامل الارتباط في المعادلات الأربعة بين 0.796 و 0.830 وهذا يدل على أن العلاقة بين لوغاريتم الدخل كمتغير تابع من جهة ومستوى التعليم والخبرة كمتغيرين مستقلين من جهة أخرى طردية وقوية جداً.

2- قيمة γ في المعادلة (A) سالبة، وإن كانت قيمتها قريبة من الصفر، إلا أنها في المعادلات (B,C,D) كانت تساوي الصفر، وبالتالي يمكننا القول أن هناك علاقة خطية بين مستوى التعليم والخبرة من جهة والعائد من الاستثمار في رأس المال البشري بالساحل السوري وذلك عند مستوى دلالة 0.05 لذلك ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة.

3- إن العلاقة الخطية بين لوغاريتم الدخل والخبرة يناقض أحد افتراضات دالة الكسب المينسرية ويعود ذلك لسياسة الترفيع الدوري للعاملين في الجمهورية العربية السورية التي تتناسب طرذاً مع الخبرة بمعدل ثابت، ويوضح الجدول (3-12) معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري.

الجدول رقم (3-12): معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في الساحل السوري

دكتوراه	ماجستير	دبلوم	جامعي	معهد	ثانوي	أعدادي	ابتدائي	العائد	دالة الكسب
-	-	-	-	-	-	-	-	6.4	البسيطة (E)
-	-	-	-	-	-	-	-	5.1	البسيطة (E _r)
5.3	7.0	-8.0	8.4	11.8	8.1	4.0	4.5	-	الموسعة (E)
6.3	5.4	-9.3	6.7	8.1	7.8	0	4	-	الموسعة (E _r)

المصدر: من إعداد الباحث

حيث إن : قيمة معدل العائد من الاستثمار للمراحل التعليمية وفق دالة الكسب المينسرية الموسعة تساوي

$$R_k = \frac{B_i - B_{i-1}}{s_i} \times 100 \quad \text{المعادلة (3)}$$

حيث إن S_i : عدد سنوات الدراسة في المرحلة i

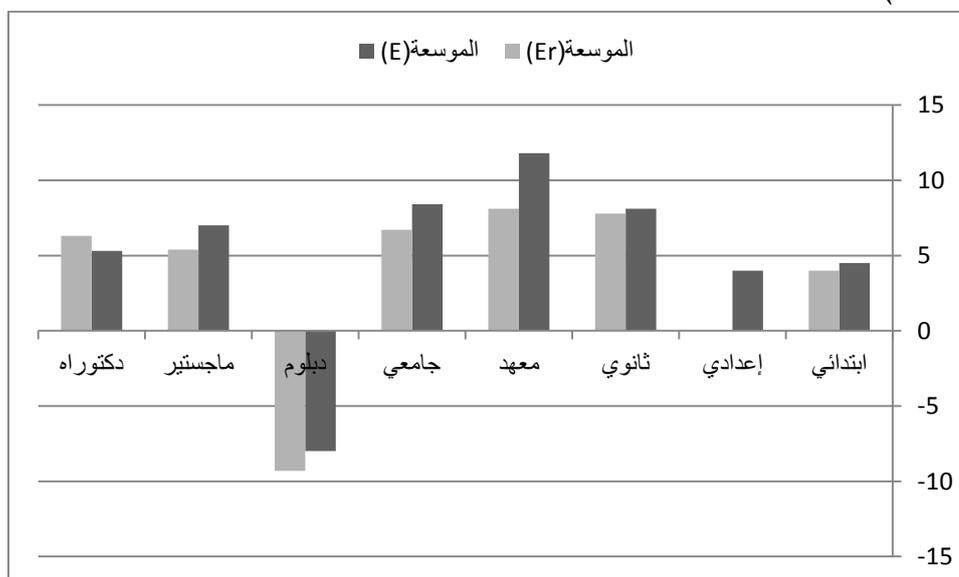
نلاحظ من الجدول رقم (3-12) ما يلي:

1- انخفاض معدل العائد من الاستثمار في رأس المال البشري لدى العاملين بالساحل السوري في مختلف سنوات الدراسة عند المقارنة مع معدل العائد العالمي 9.7% وبعض الدول العربية كالكويت 11.4%¹²⁴، في حين بلغ معدل العائد من الاستثمار في رأس المال البشري 6.4% وفق دالة الكسب المينسرية البسيطة، بينما كانت أعلى نسبة لمعدل العائد من الاستثمار وفق دالة الكسب الموسعة (خبرة نظرية وفعالية) 11.8% و 8.1% على التوالي للعاملين الحاصلين على شهادة معهد.

2- بدأ معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري بالتصاعد من المرحلة الابتدائية ليصل إلى الذروة في المعاهد ثم يبدأ بالانخفاض حتى شهادة الدكتوراه (بإهمال قيمة العائد على الاستثمار لمرحلة الدبلوم).

¹²⁴ عيد القادر، علي (2009)- قياس معدل العائد على التعليم، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، الكويت، ص 12.

3- أخذ معدل العائد على الاستثمار قيماً سالبة للدبلوم بسبب رفض أغلب المنشآت الاقتصادية تعديل وضع الحاصلين على شهادة الدبلوم وتوظيفهم على أساس الشهادة الجامعية، وبالتالي عدم حصول العاملين الحاملين لهذه الشهادة على عائد منها بل تكبدوا خسائر نتيجة عدم اعتمادها في وظائفهم. ويوضح الشكل (3-9) معدل العائد على الاستثمار وفق دالة الكسب المينسرية الموسعة (خبرة نظرية وخبرة فعلية):



الشكل (3-9) معدل العائد على الاستثمار وفق دالة الكسب المينسرية الموسعة (خبرة نظرية وخبرة فعلية)

للتأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العائد على رأس المال البشري وفق الدالة الموسعة (خبرة نظرية) ومعدل رأس المال البشري (خبرة فعلية) وذلك عند مستوى دلالة 0.05 نفرض ما يلي:
 فرضية العدم H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري وفق الدالة الموسعة بين الخبرة النظرية والفعلية.
 فرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري وفق الدالة الموسعة بين الخبرة النظرية والفعلية.
 باستخدام طريقة اختبار T test للعينتين مرتبطتين بواسطة برنامج Spss حصلنا على النتائج الآتية:

الجدول (3-13) معامل الارتباط

Sig.	Correlation	N	خبرة نظرية & خبرة فعلية
.000	.959	8	

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ أن معامل الارتباط = 0.959 مما يدل على وجود علاقة قوية جدا بسبب أن الخبرة الفعلية هي الخبرة النظرية مستبعدة منها فترة الانقطاع.
 وعند المقارنة بواسطة اختبار T test لعينتين مرتبطتين حصلنا على النتائج الآتية:
 اختبار لعينتين مرتبطتين

Sig.	درجة الحرية	قيمة T	المتوسط الحسابي	خبرة نظرية- خبرة فعلية
0.039	7	2.539	1.51250	

وبما أن $sig. = 0.039$ وهي أقل من المستوى الدلالة لذلك نرفض فرضية العدم ونقبل البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري وفق الدالة الموسعة بين الخبرة النظرية والفعالية.

(2-1-5-3) معدل العائد على الاستثمار في القطاعين العام والخاص المنظم

لدراسة الفروق بين معدل العائد على الاستثمار في القطاعين العام والخاص المنظم استخدمنا طريقة المربعات الصغرى وذلك عند مستوى دلالة 0.05 لإيجاد معادلة الكسب الميسرية لكل قطاع على حدة، وبافتراض أن:

الفرضية الابتدائية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع الخاص المنظم والعائد على الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع العام بالساحل السوري.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع الخاص المنظم والعائد على الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع العام بالساحل السوري.

وكما هو مبين في الجدولين (3-14) و(3-15):

الجدول رقم (3-14): معامل الارتباط ومعامل التحديد

اختبار F	Sig. لاختبار F	معامل التحديد	معامل الارتباط	دالة الكسب
اختبار معنوي	0.000	0.706	0.840	عام
اختبار معنوي	0.000	0.457	0.676	خاص

المصدر: من إعداد الباحث

نلاحظ من الجدول السابق أن:

1- معامل الارتباط لدالة الكسب الميسرية في القطاع العام يساوي 0.84 وهذا يدل على أن العلاقة بين الدخل ومستوى التعليم طردية وقوية جدا، كما أن المعادلة الخطية فعالة بنسبة 70.7%.

2- معامل الارتباط لدالة الكسب الميسرية الموسعة في القطاع الخاص يساوي 0.676 وهذا يدل على أن العلاقة بين الدخل ومستوى التعليم في القطاع الخاص مقبولة، وإن المعادلة الخطية فعالة بنسبة 45.7% في تمثيل العلاقة¹²⁵.

الجدول رقم (3-15): دالة الكسب الميسرية للقطاع العام والخاص

v	γ	δ	D10	D9	D8	D7	D6	D5	D4	D3	a	دالة الكسب
-	0.00	0.32	1.093	0.910	0.547	0.776	0.687	0.54	0.388	0.376	9.027	عام
-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.007	0.01	0.00	Sig.
0.27	0.00	0.15	-	0.835	0.457	0.549	0.348	0.319	0.218	0.167	9.238	خاص
0.524	0.213	0.013		0.000	0.001	0.00	0.004	0.007	0.49	0.161	0.00	Sig.

المصدر: من إعداد الباحث

نستخلص من الجدول (3-15) ما يلي:

¹²⁵ يعود انخفاض معامل التحديد في القطاع الخاص المنظم لعدم وجود آلية محددة يربط قيمة الدخل بالمستوى التعليم أو الخبرة للعاملين فيه.

1- دالة الكسب الميسرية للقطاع العام:

$$\ln Y = 9.027 + 0.376D_3 + 0.388D_4 + 0.54D_5 + 0.687D_6 + 0.776D_7 + 0.547D_8 + 0.910D_9 + 1.093D_{10} + 0.034 E_r - 0.00000E_r^2$$

نلاحظ أن للمعادلة دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05

2- دالة الكسب الميسرية للقطاع الخاص:

$$\ln Y = 9.238 + 0.167D_3 + 0.218D_4 + 0.319D_5 + 0.348D_6 + 0.549D_7 + 0.457D_8 + 0.835D_9 + 0.015 E_r - 0.00000E_r^2 + 0.27V$$

نلاحظ أن المعادلة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، إلا أن Sig. للمستوى التعليم الابتدائي والإعدادي وخبرة الفعلية للتربيع والتدريب أعلى من مستوى الدلالة 0.05 حيث كانت تساوي على الترتيب (0.161، 0.49، 0.213، 0.524) وبالتالي ليست لهم أي دلالة إحصائية.

وقد تم حساب معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع العام والخاص في الساحل السوري وفق للجدول الآتي واعتماداً على المعادلة رقم (3):

الجدول (3-16) معدل العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع الخاص والعام في الساحل السوري

دالة الكسب	ابتدائي	أعدادي	ثانوي	معهد	جامعي	دبلوم	ماجستير	دكتوراه
العام	3.5	0.4	5.1	7.4	5.9	-11.5	4.5	6.1
الخاص	3	1.7	3.4	1.5	5.8	-4.6	9.5	-

المصدر: من إعداد الباحث

عند المقارنة بين المعادلتين باستخدام طريقة T test لعينتين مستقلتين اعتماداً على برنامج Spss حصلنا على النتائج الآتية :

Sig.	عام-خاص
0.959	

نلاحظ أن sig. = 0.959 وهي أعلى من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العائد على الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع الخاص والعائد على الاستثمار في رأس المال البشري في القطاع العام بالساحل السوري، وهذا يدل على أن قيام العامل بالعمل في القطاع العام أو القطاع الخاص المنظم يحقق له نفس العائد.

(3-1-5-3) دالة الكسب المينسرية المعدلة

يمكننا مما سبق ومن خلال الدراسة التطبيقية لمعدل رأس المال البشري وفق المعادلة المينسرية أن نستنتج معادلة جديدة أخذين بعين الاعتبار ثلاث متغيرات مستقلة هي مستوى التعليم والخبرة وعدد دورات التدريب ومتغير تابع هو الدخل، والجدول (3-17) يوضح معامل الارتباط ومعامل التحديد للمعادلة المينسرية المعدلة.

الجدول (3-17) معامل الارتباط ومعامل التحديد

معامل الارتباط	معامل التحديد
0.800	0.640

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

نلاحظ أن معامل الارتباط يساوي 0.8 وهذا يدل على أن العلاقة طردية وقوية جداً، كما أن المعادلة الخطية فعالة بنسبة 64%، والجدول التالي يوضح اختبار Anova

تحليل ANOVA

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.000(a)	225.628	10.348	3	31.045	Regression

نلاحظ أن $0.00 = sig.$ بالتالي فإن المعادلة لها دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05، والجدول رقم (3-18) يوضح معاملات المعادلة

الجدول (3-18) المعاملات

Sig.	Std. Error	B	
.000	.056	8.670	(Constant)
.000	.008	.143	المستوى
.000	.001	.023	الخبرة
.000	.025	.094	عدد دورات التدريب

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

من الجدول السابق نستنتج المعادلة التالية

$$\ln y = 8.67 + 0.143 S + 0.023 E + 0.094 v \quad \text{المعادلة (z)}$$

حيث إن:

S مستوى التعليم ويأخذ القيم: 1 أمي، 2 متعلم (يقراً ويكتب)، 3 ابتدائي، 4 أعدادي، 5 ثانوي، 6 معهد

7، جامعي، 8 دبلوم، 9 ماجستير، 10 دكتوراه

E الخبرة وتساوي العمر - العمر عند المباشرة بالعمل

V عدد دورات التدريب

والجدول التالي يوضح الدخل الواجب أن يتقاضاه عدد من حالات العينة وفق المعادلة السابقة (z)¹²⁶

¹²⁶ للاطلاع على جميع حالات العينة أنظر إلى الجدول رقم 6 في الملحق

الجدول (3-19) الدخل الفعلي والنظري وفق معادلة الكسب المينسرية المعدلة (z)

الحالة	الدخل الفعلي	مستوى التعليم	عدد سنوات الخبرة	عدد دورات التدريب	الدخل الواجب أن يتقاضاه العامل
1	17111	7	4	0	17379
2	15500	7	5	0	17783
3	16100	8	3	3	25978
4	23500	8	3	0	19594
5	21500	7	1	0	16220
6	20520	8	3	0	19594
7	18875	7	8	2	22994
8	19800	6	10	0	17292
9	19500	7	12	1	22948
10	17500	5	12	0	15693
11	40500	10	22	4	58806
12	12000	1	32	0	14031
13	18500	7	2	0	16597
14	14200	5	7	2	16882
15	18970	5	12	0	15693
16	12000	2	22	1	14129
17	21000	5	13	0	16059
18	18500	6	4	0	15063
19	16400	6	4	0	15063
20	21500	9	4	4	33691
21	24400	7	7	0	18620
22	17000	7	0	1	17413
23	18000	6	5	1	16933
24	19000	6	6	0	15772
25	37500	10	24	3	56050

المصدر: من إعداد الباحث

(3-5-1-4) الحوافز والمكافآت والإعانات المالية وغير المالية

تعتبر الحوافز والمكافآت والإعانات المالية وغير المالية من العوامل المؤثرة على دخل الفرد بشكل مباشر أو غير مباشر إذ تسهم في رفع سوية الفرد ودفعه للعمل مما يؤدي إلى زيادة كفاءة العمال وزيادة قيمة رأس المال البشري، وعند دراسة توزع أفراد العينة وفق حصولهم على الحوافز والإعانات كما هو مبين في الجدول (3-20) نلاحظ ما يلي:

الجدول رقم (3-20) توزع أفراد العينة وفق حصولهم على الحوافز والإعانات

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجمعي
الحوافز والمكافآت بالشهر	لا يوجد	200	51.9	51.9
	أقل من 1000	56	14.5	66.5
	من 1000-5000	94	24.4	90.9
	من 5000-15000	34	8.8	99.7
	من 15000-25000	1	0.3	100
	من 25000-50000	0	0	0
	أكثر من 50000	0	0	0
الإعانات المالية وغير المالية (كالأغذية، اللباس، ..)	يوجد	101	26.2	26.2
	لا يوجد	274	71.2	97.4
	توجد ولا توزع	10	2.6	100

المصدر: من إعداد الباحث

1- بلغت نسبة العاملين غير الحاصلين على حوافز أو مكافآت 51.9% من إجمالي حجم العينة، في حين توزع باقي حجم العينة على الأفراد الحاصلين على مكافآت، وكانت أعلى نسبة للأفراد الحاصلين على المكافآت والحوافز ضمن فئة 1000-5000 ل س والتي بلغت نسبة 24.4% وأقل نسب هم ضمن الفئة 15000-25000 ل س والتي بلغت 0.3%.

2- بلغت نسبة الأفراد غير الحاصلين على إعانات مالية أو غير مالية 71.2% من إجمالي حجم العينة، في حين أن 26.2% من إجمالي حجم العينة يتلقون هذه الإعانات وبلغت نسبة العاملين الذين يستحقون إعانات ولا توزع عليهم 2.6%.

(3-1-5) دراسة تأثير طبيعة نشاط المنشأة على المكافآت المالية والحوافز التي يحصل عليها العاملون

تمت دراسة تأثير طبيعة نشاط المنشأة على المكافآت المالية والحوافز التي يحصل عليها العاملين باستخدام اختبار كاي مربع chi-square وذلك عند مستوى الدلالة 0.05 وبافتراض أن: الفرضية الابتدائية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة نشاط المنشأة والمكافآت المالية أو الحوافز التي يحصل عليها العاملون. الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة نشاط المنشأة والمكافآت المالية أو الحوافز التي حصلوا عليها العاملون.

وتم الحصول على النتائج المبينة في الجدول (3-21):

جدول (3-21) العلاقة بين طبيعة النشاط والحوافز

المجموع	طبيعة النشاط			الحوافز
	صناعي	زراعي	خدمي	
200	82	20	98	لا يوجد
56	19	12	25	أقل من 1000
94	49	5	40	من 1000-5000
34	24	0	10	من 5000-15000
1	1	0	0	من 15000-25000
385	175	37	173	المجموع

Chi-Square Tests

Asymp. Sig. (2-sided)	df	Value	
.001	8	25.273(a)	Pearson Chi-Square
		385	N of Valid Cases

a 4 cells (26.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .10.

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ أن $0.001 = sig.$ وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل البديلة التي تنص على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة نشاط المنشأة والمكافآت المالية أو الحوافز الذي حصلوا عليها العاملون، وبديل هذا على اتباع المنشآت الاقتصادية سياسة مكافآت وحوافز مختلفة بسبب الاختلاف في طبيعة النشاط الذي تنتمي إليه المنشآت.

(3-5-1-6) دراسة تأثير نوع القطاع التي تنتمي إليه المنشأة على المكافآت المالية والحوافز التي يحصل عليها العاملين

تمت دراسة تأثير نوع القطاع الذي تنتمي إليه المنشأة على المكافآت المالية والحوافز التي يحصل عليها العاملين باستخدام اختبار T Test لعينتين مستقلتين وذلك عند مستوى الدلالة 0.05 وبافتراض:

الفرضية الابتدائية H_0 : لا توجد فروق جوهرية بين القطاعين العام والخاص من حيث المكافآت مالية أو الحوافز التي يحصل عليها العاملون.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق جوهرية بين القطاعين العام والخاص من حيث المكافآت مالية أو الحوافز التي يحصل عليها العاملون.
حصلنا على النتائج الآتية:

الجدول رقم (3-22) العلاقة بين الحوافز ونوع القطاع

Total	sector			
	خاص	عام		
200	103	97	لا يوجد	الحوافز
56	31	25	أقل من 1000	
94	13	81	من 1000-5000	
34	8	26	من 5000-15000	
1	0	1	من 15000-25000	
385	155	230	Total	

اختبار T test لعينتين مستقلتين

Sig. (2-sided)	df	T	
0.00	383	6.431	الحوافز- نوع القطاع

من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

الجدول (3-23) العلاقة بين الإعانات ونوع القطاع

Total	sector			
	خاص	عام		
101	23	78	يوجد	الإعانات
274	125	149	يوجد لا	
10	7	3	توزع ولا توجد	
385	155	230	Total	

اختبار T test لعينتين مستقلتين

Sig. (2-sided)	df	T	
0.00	383	-4.555	الإعانات- نوع القطاع

من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ من الجدول (3-22) والجدول (3-23) أن $\text{sig.} = 0.00$ وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل البديلة التي تنص على أن هناك فروق جوهرية بين طبيعة القطاع التي تنتمي إليه المنشأة والمكافآت مالية أو الحوافز التي يحصل عليها العاملون.

(7-1-5-3) سياسة الترفيع الوظيفي:

تعد سياسة الترفيع من أهم المقاييس التي تدل على قياس كفاءة العامل بأداء واجباته الإدارية، كما أنها تعتبر كمكافأة نتيجة القيام بأعماله، وهي تؤثر على الدخل بشكل مباشر، وتم تقسيم العينة إلى قطاع خاص منظم وقطاع عام عند دراسة سياسة الترفيع بسبب اختلاف سياسات الترفيع بين القطاعين والجدول (3-24) يوضح ذلك

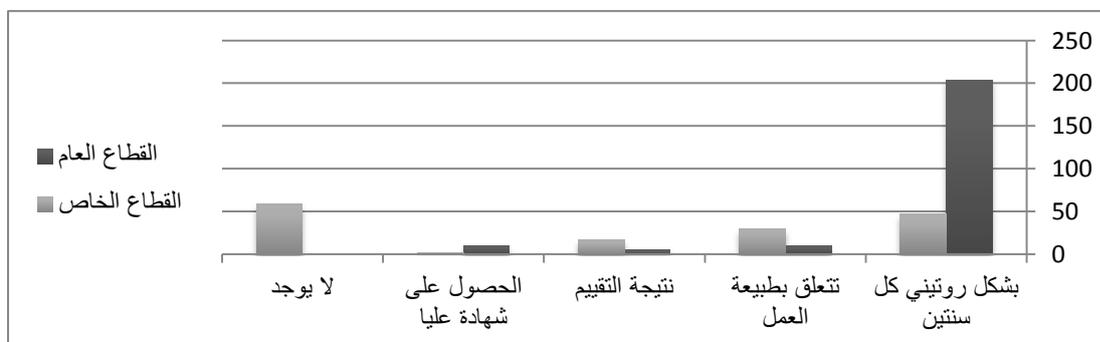
الجدول رقم(3-24) توزع العينة وفق القطاع(عام، خاص) وأسس نظام الترفيع العاملين

المجموع	القيم المفقودة	لا يوجد	الحصول على شهادة عليا	نتيجة التقييم	تتعلق بطبيعة العمل	بشكل روتيني كل سنتين	أسس الترفيع القطاع
230	1	0	10	5	10	204	قطاع العام
100	0.4	0	4.3	2.2	4.3	88.7	قطاع العام %
155	0	59	2	17	30	47	قطاع الخاص
100	0	38.1	1.3	11	19.4	30.3	قطاع الخاص %

المصدر: من إعداد الباحث

من الجدول (3-24) نستنتج ما يلي:

- 1- سياسة الترفيع في القطاع العام: تقوم سياسة الترفيع في القطاع العام على أساس روتيني، إذ تم ترفيع 88.7% من أفراد العينة بشكل دوري كل سنتين، على الرغم من أن النظام الداخلي لقانون العاملين ينص على وجوب الترفيع على أساس التقييم، وبدل ذلك على ضعف النظام الداخلي لمنشآت القطاع العام، إذ تم ترفيع 2.2% من أفراد العينة فقط على أساس التقييم.
- 2- سياسة الترفيع في القطاع الخاص: بلغت نسبة العاملين الذين لم ينالوا أي ترفيع سابقة 38.1%، في حين تم ترفيع 30.3% من العاملين على أساس روتيني مقلدين بذلك القطاع العام، بينما تم ترفيع 11% من العاملين على أساس التقييم كما تم ترفيع 19.4% من العاملين على أساس ترفيعهم، والشكل (3-10) يوضح ذلك.



الشكل(3-10) توزع أفراد العينة وفق سياسة الترفيع في القطاعي العام والخاص المنظم

تمت دراسة الاختلاف في سياسة الترفيع بين القطاع العام والخاص المنظم باستخدام اختبار T Test لعينتين مستقلتين عند مستوى الدلالة 0.05 حيث إن:

فرضية العدم H0: لا توجد فروق جوهرية بين القطاع العام والقطاع الخاص المنظم من حيث سياسة الترفيع.

فرضية البديلة H1: توجد فروق جوهرية بين القطاع العام والقطاع الخاص المنظم من حيث سياسة الترفيع.

وحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول (3-25).

الجدول رقم (3-25) العلاقة بين ترفيع العاملين والقطاع الذي تنتمي إليه المنشأة

Total	sector			
	عام	خاص		
251	47	204	بشكل روتيني	الترفيع
40	30	10	تتعلق بطبيعة العمل	
22	17	5	نتيجة تقييم	
12	2	10	حصلت على شهادة أعلى	
59	59	0	لا يوجد	
384	155	229	Total	

اختبار T لعينتين مستقلتين

Sig. (2-sided)	df	T	
0.00	383	-12.063	سياسة الترفيع- نوع القطاع

من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ أن sig.=0.00 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.05، لذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق جوهرية بين القطاع العام والقطاع الخاص المنظم من حيث سياسة الترفيع.

(3-5-1-8) العلاقة بين العمل داخل المنشأة وخارجها

يقوم العاملون بعمل إضافي خارج المنشأة نتيجة تدني الدخل الشهري الذي يتقاضونه من المنشأة لتلبية الاحتياجات الأساسية، أو بسبب رغبتهم بالعمل أو لرفع مستواهم المادي لتأمين احتياجات أخرى إضافية، والجدول (3-26) يوضح ذلك:

الجدول رقم (3-26) ملائمة الدخل الشهري وأسباب القيام بالعمل الإضافي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجميعي
ملاءمة الدخل لطبيعة العمل	ملائم	97	25.2	25.2
	غير ملائم	أقل مما استحق	71.2	96.4
		أكثر مما استحق	3.4	99.7
	القيم المفقودة	1	0.3	100
ملاءمة الدخل للمستوى المعيشي	نعم	23	06	6
	لا	361	93.8	94
	القيم المفقودة	1	0.3	100
يوجد عمل إضافي	نعم	44	11.4	11.2
	لا	341	88.3	99.7
	القيم المفقودة	1	0.3	100

66	66	29	لا يؤمن الحد الأدنى للمعيشة	سبب قيامك بالعمل الإضافي
77.3	11.3	5	رغبتك بالعمل	
100	22.7	10	لتأمين احتياجات إضافية	

المصدر من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ من الجدول السابق:

أن دخل أغلب أفراد العينة لا يتناسب مع طبيعة عملهم (74.6% من أفراد العينة) أو لا يلبي احتياجاتهم اليومية (88.3% من أفراد العينة)، ويقوم 11.4% من أفراد العينة بعمل إضافي خارج المنشأة، والسبب الأساسي للقيام بالعمل الإضافي تأمين الحد الأدنى للمعيشة فبلغت نسبتهم 66%، بينما كانت نسبة الأفراد الذين يقومون بعمل إضافي لتأمين احتياجات إضافية 22.7% من إجمالي الأفراد الذين يقومون بعمل إضافي، وبلغت نسبة الذين يقومون بعمل إضافي لمجرد رغبتهم بالعمل 11.3%.

(3-5-1-9) دراسة ملاءمة الدخل الذي يتقاضاه العامل من المنشأة

تمت دراسة ملاءمة الدخل الذي يتقاضاه العامل من المنشأة من خلال طرح سؤالين على أفراد العينة وحصلنا على النتائج المبينة في الجدول (3-27)

الجدول (3-27) ملاءمة الدخل الذي يتقاضاه العامل من المنشأة

النتيجة	التكرار		المتغير
	لا	نعم	
لا	287 %74.74	97 %25.26	ملاءمة الدخل لطبيعة العمل
لا	361 %94.01	23 %5.99	ملاءمة الدخل للمستوى المعيشي
لا	%84.38	%15.63	ملاءمة الدخل

المصدر: من أعداد الباحث

نلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد العينة يجدون أن الدخل الذي يتقاضونه لا يتناسب مع العمل الذي يقومون به وغير ملائم للمستوى المعيشي.

(3-5-2) مستوى التعليم والتدريب:

يتأثر رأس المال البشري بشكل أساسي بمستوى التعليم الحاصل عليه الفرد والتدريب الذي قام به خلال فترة عمله أو خارجها، وبالتالي يؤثر على العمل الذي يقوم به

(3-5-2-1) دراسة مدى ملاءمة التعليم مع طبيعة العمل

لمعرفة مدى ملاءمة التعليم مع طبيعة العمل تم طرح سؤالين أساسيين على أفراد العينة والجدول (3-28) يوضح الإجابات التي حصلنا عليها.

الجدول رقم (3-28) التعليم وعلاقته بطبيعة العمل

النتيجة	التكرار		المتغير
	لا	نعم	
نعم	182	202	ملاءمة الشهادة لطبيعة العمل
	%47.3	%52.5	
لا	224	160	ملاءمة المعلومات التي حصلت عليها مع طبيعة العمل
	%58.2	%41.6	
لا	%52.95	%47.05	ملاءمة التعليم مع طبيعة العمل

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ من الجدول (3-28) ما يلي:

1- رأى نسبة 52.5% من أفراد العينة أن الشهادة التي حصلوا عليها تلائم طبيعة العمل الذي يقومون به، بينما رأى نسبة 58.2% من إجمالي حجم العينة أن المعلومات الذي حصلوا عليها خلال سنوات الدراسة لا تلائم طبيعة العمل الذي يقومون به.

2- يمكننا القول أن مستوى التعليم الحاصل عليه العامل لا يتلاءم مع طبيعة العمل.

(3-2-5-2) علاقة التعليم بالتدريب:

يعد التدريب عملية متممة للتعليم ويؤدي إلى زيادة قيمة رأس المال البشري ويساهم في إكمال النواقص في المعلومات ليستطيع العامل القيام بعمله بشكل جيد وتبين النتائج الواردة في الجدول (3-29) توزع العاملين وفق مستوى التعليم والتدريب:

الجدول رقم (3-29): توزع العاملين وفق مستوى التعليم والتدريب

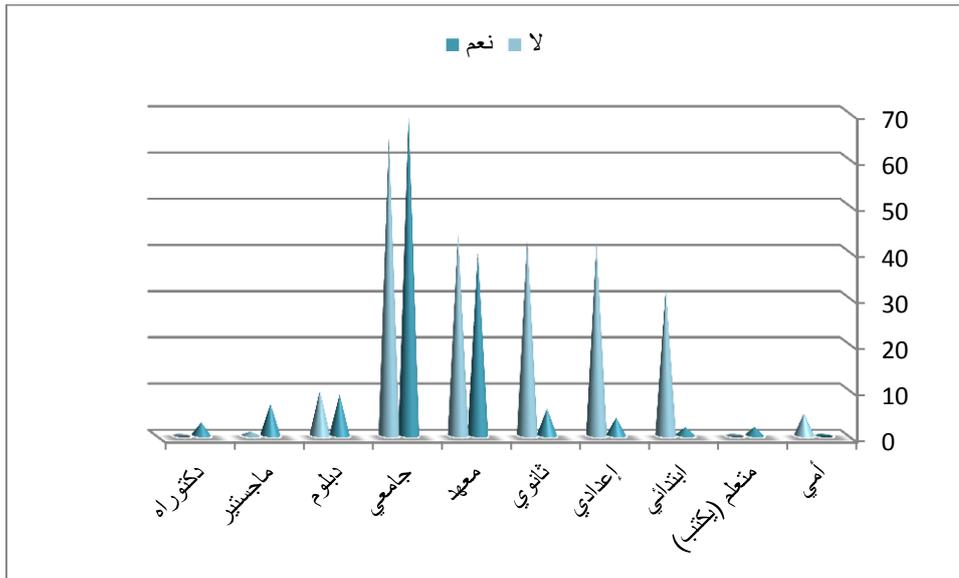
نسبة الذين يقومون بدورات تدريب	لا %	لا	نعم %	نعم	قام بدورة التدريب
					مستوى التعليم
0.0	2.1	5	0.0	0	أمي
100.0	0.0	0	1.4	2	متعلم (يكتب)
5.9	13.2	32	1.4	2	ابتدائي
8.7	17.4	42	2.8	4	أعدادي
12.2	17.8	43	4.2	6	ثانوي
47.6	18.2	44	28.0	40	معهد
51.9	26.9	65	49.0	70	جامعي
47.4	4.1	10	6.3	9	دبلوم
87.5	0.4	1	4.9	7	ماجستير
100.0	0.0	0	2.1	3	دكتوراه
-	100.0	242	100.0	143	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث

نستنتج من الجدول السابق ما يلي:

1- كلما ارتفع مستوى التعليم ارتفعت نسبة عدد العاملين الذين يقومون بدورات تدريبية حيث بلغت نسبة العاملين الحاصلين على الشهادة الابتدائية، والذين قاموا بدورات تدريب 5.9% بينما ارتفعت النسبة إلى 51.9% فيما يخص الحاصلين على الشهادة الجامعية، ووصلت إلى نسبة 100% للحاصلين على شهادة دكتوراه.

2- كانت نسبة العاملين المتعلمين (يقرأ ويكتب) الذين قاموا بدورات تدريب 100% وذلك بسبب حاجتهم لهذه الدورات لتمكين ذاتهم وتحمل أعباء التطور الحاصل في العمل وتلبية متطلباته. والشكل (3-11) يوضح نسبة توزع أفراد العينة وفق مستوى التعليم وقيامهم بدورات:



الشكل (3-11) نسبة توزع أفراد العينة وفق مستوى التعليم وقيامهم بدورات

(3-2-5-3) دراسة العلاقة بين مستوى التعليم والتدريب للعاملين في الساحل السوري:

تمت دراسة العلاقة بين مستوى التعليم والتدريب للعاملين في الساحل السوري وذلك عند مستوى دلالة 0.05 بافتراض أن:

الفرضية الابتدائية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعليم والتدريب لدى العاملين في الساحل السوري.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعليم والتدريب لدى العاملين في الساحل السوري.

أولاً: اختبار كاي مربع للاستقلالية chi-square (لمعرفة مدى استقلالية المتغيرات عن بعضها البعض):

الجدول رقم (3-30) حجم العينة المدخلة ونسب البيانات المفقودة

الحالة					
المجموع		البيانات المفقودة		القيم الداخلة بالاختبار	
Percent	N	Percent	N	Percent	N
100.0%	385	.0%	0	100.0%	385

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

يوضح الجدول الآتي عدد البيانات المدخلة وتوزعها والقيم المتوقعة لها:

الجدول رقم (3-31): توزع القيم الفعلية والمتوقعة بين مستوى التعليم والتدريب

المجموع	التدريب		العدد	القيم المتوقعة	المستوى
	لا	نعم			
5	5.00	0.00	العدد	القيم المتوقعة	أمي
5	3.14	1.86	العدد	القيم المتوقعة	
2	0.00	2.00	العدد	القيم المتوقعة	متعلم
2	1.26	0.74	العدد	القيم المتوقعة	
34	32.00	2.00	العدد	القيم المتوقعة	ابتدائي
34	21.37	12.63	العدد	القيم المتوقعة	
46	42.00	4.00	العدد	القيم المتوقعة	أعدادي
46	28.91	17.09	العدد	القيم المتوقعة	
49	43.00	6.00	العدد	القيم المتوقعة	ثانوي
49	30.80	18.20	العدد	القيم المتوقعة	
84	44.00	40.00	العدد	القيم المتوقعة	معهد
84	52.80	31.20	العدد	القيم المتوقعة	
135	65.00	70.00	العدد	القيم المتوقعة	جامعي
135	84.86	50.14	العدد	القيم المتوقعة	
19	10.00	9.00	العدد	القيم المتوقعة	دبلوم
19	11.94	7.06	العدد	القيم المتوقعة	
8	1.00	7.00	العدد	القيم المتوقعة	ماجستير
8	5.03	2.97	العدد	القيم المتوقعة	
3	0.00	3.00	العدد	القيم المتوقعة	دكتوراه
3	1.89	1.11	العدد	القيم المتوقعة	
385	242.00	143.00	العدد	القيم المتوقعة	المجموع
385	242.00	143.00	العدد	القيم المتوقعة	

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

أما نتائج اختبار كاي مربع فهي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (3-32): اختبار كاي مربع Chi-Square

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيم	
.000	9	80.60138	Pearson Chi-Square
		385	N of Valid Cases

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

يظهر الجدول رقم (3-32) أن قيمة sig. تساوي 0.000 وهي أقل من المستوى الدلالة 0.05 لذلك نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التعليم والتدريب لدى العاملين في الساحل السوري. بعد أن وجدنا أنه لا يوجد استقلالية بين مستوى التعليم والتدريب فعلينا إيجاد معامل التوافق لمعرفة درجة الارتباط بين المتغيرين.

ثانياً: معامل التوافق cont.coeff :

$$\text{cont.coeff} = \sqrt{\frac{x^2}{n+x^2}}$$

وبتطبيق معادلة معامل التوافق:

$$\text{cont.coeff} = \sqrt{\frac{80.60138^2}{385+80.60138^2}} = 0.41$$

نلاحظ أن معامل التوافق يساوي 41% مما يدل على أن العلاقة بين المستوى التعليم والتدريب للعاملين في المنشآت المدروسة طردية وضعيفة.

وتجدر الإشارة أنه تم حساب معامل سبيرمان باستخدام برنامج Spss فوجدنا أنه يساوي 38.8% مما يؤكد ضعف العلاقة بين المتغيرين.

(3-5-2-4) العلاقة بين التدريب والوصف الوظيفي

تمت دراسة تأثير الوصف الوظيفي للعامل في قيامه بعملية التدريب باستخدام اختبار كاي مربع Chi-Square وذلك عند مستوى دلالة 0.05 بافتراض:

فرضية العدم: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوصف الوظيفي للعامل وقيامه بدورات التدريب.

فرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوصف الوظيفي للعامل وقيامه بدورات التدريب.

وحصلنا على النتائج الآتية:

الجدول رقم (3-33) العلاقة بين الوصف الوظيفي ودورات التدريب

Total	هل قمت بدورات تدريب			
	لا	نعم		
116	93	23	عامل	الوصف الوظيفي
192	124	68	موظف إداري	
54	18	36	رئيس شعبة	
15	5	10	رئيس دائرة	
8	2	6	مدير	
385	242	143	Total	

Chi-Square Tests

Asymp. Sig. (2-sided)	df	Value	
.000	4	45.814(a)	Pearson Chi-Square
		385	N of Valid Cases

a 1 cells (10.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.97.

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ أن sig.=0.05 أصغر من 0.05 وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوصف الوظيفي للعامل وقيامه بدورات التدريب.

(3-5-2-5) برامج التدريب:

يتم إعداد برنامج التدريب وفق خطوات أساسية لضمان نجاحه، تتسم هذه الخطوات بصفات محددة مثل نوع التدريب، تكاليفه، خصائصه، والغاية من التدريب، ومن ثم تقييم عملية التدريب لتحديد مدى نجاحها.

ويبين الجدول (3-34) الدورات التدريبية التي قام بها العاملون وخصائص هذه الدورات.

الجدول رقم (3-34) دورات التدريب التي قام بها العاملون وخصائصها

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار التجميعي
هل قمت سابقاً بدورة تدريب	نعم	143	36.3	36.3
	لا	244	63.4	100
دورات التدريب التي قمت بها	تدريب مهني	68	26.1	26.1
	لغة أجنبية	75	28.7	54.8
	حاسب الكتروني	74	28.4	83.1
	دورات تخصصية بالعمل	44	16.9	100
أنواع التدريب	تدريب داخل المنشأة	48	33.6	33.6
	تدريب خارج المنشأة	44	30.8	64.3
	الاثنتين معا	51	35.7	100
تكاليف التدريب	تحملتها المنشأة	84	58.7	58.7
	تحملها الفرد	34	23.8	82.5
	تحملها الاثنتين معا	25	17.5	100
خصائص برنامج التدريب	يلبي متطلبات العمل	90	62.9	62.9
	كلاسيكي ومتكرر	53	37.1	100
الغاية من برنامج التدريب	مواجهة أساليب العمل الجديدة	62	34.4	43.4
	نتيجة تطوير العمل القديم	34	23.8	67.1
	تأهيل العاملين الجدد للترقية	18	12.6	79.7
	غير ذلك	29	20.3	100
أسلوب التدريب	رغبة ذاتية	128	89.5	89.5
	إجباري	15	10.5	100
الأسباب لعدم قيامك بدورات تدريب	لست بحاجة لدورة تدريب	44	18.2	18.2
	عدم توافر دورات تدريب تلائم العمل	65	26.9	45.1
	عدم توفير الإدارة لدورات تدريبية	65	26.9	72
	عدم توافر القدرة المالية	68	28	100

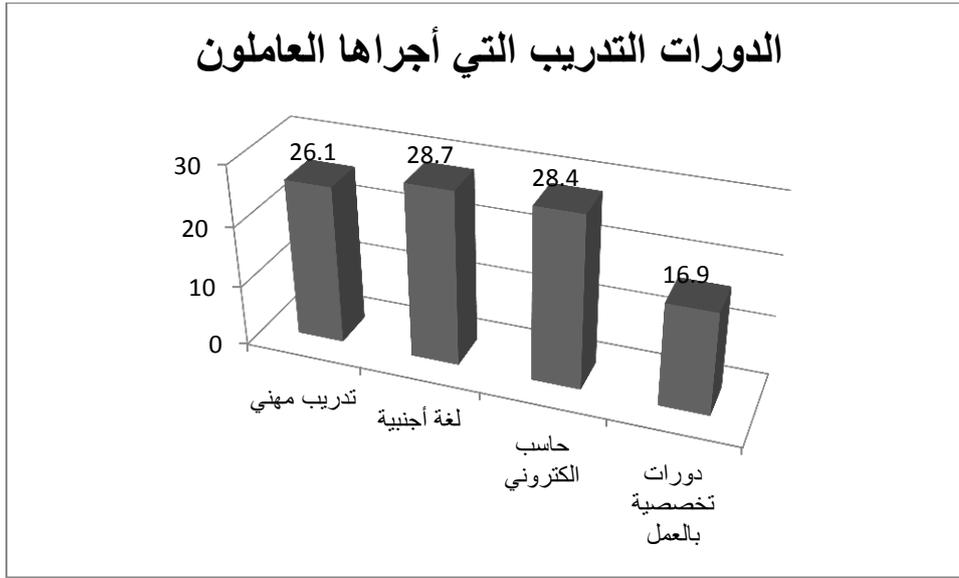
المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss اعتماداً على بيانات الاستبيان الموزع

يمكن الاستنتاج مما سبق ما يلي :



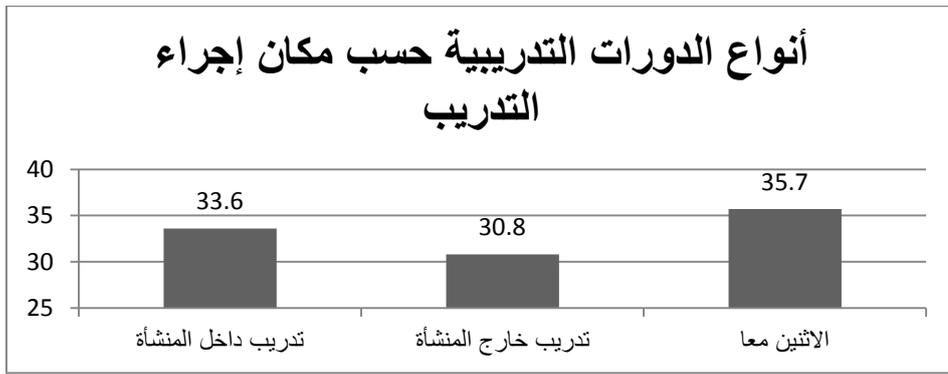
الشكل (3-12) نسبة توزع أفراد العينة وفق قيامهم بدورات تدريبية

1- أجرى 36.3% من إجمالي حجم العينة دورات تدريبية وكانت أغلبها دورات في اللغة الأجنبية بنسبة 28.7% والحاسب الالكتروني بنسبة 28.4%، في حين كانت نسبة الدورات المهنية 26.1% بينما دورات التخصصية كانت 16.9% من إجمالي عدد الأفراد الذين قاموا بدورات تدريبية.



الشكل (3-13) الدورات التدريبية التي أجراها العاملون

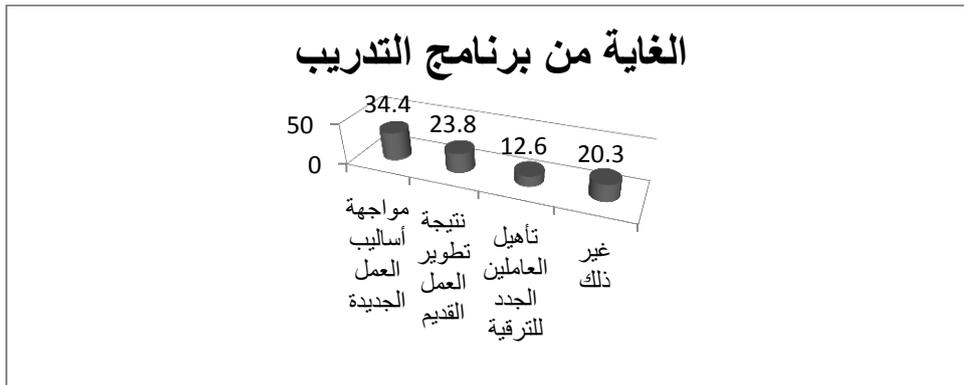
2- يدل تقارب نسب أنواع الدورات التدريبية والتي تراوحت بين 30-35% إلى تنوع التدريب (الشكل 3-14) داخل المنشأة وخارجها. في حين تحملت المنشأة أغلب التكاليف، وذلك بنسبة 58.7% من إجمالي تكاليف التدريب ويعود ذلك إلى أن أغلب برامج التدريب كانت تلبي متطلبات العمل، حيث بلغت النسبة 62.9% بينما كانت نسبة 37.1% من برامج التدريب كلاسيكية ومتكررة.



الشكل (3-14) أنواع الدورات التدريبية حسب مكان إجراء التدريب

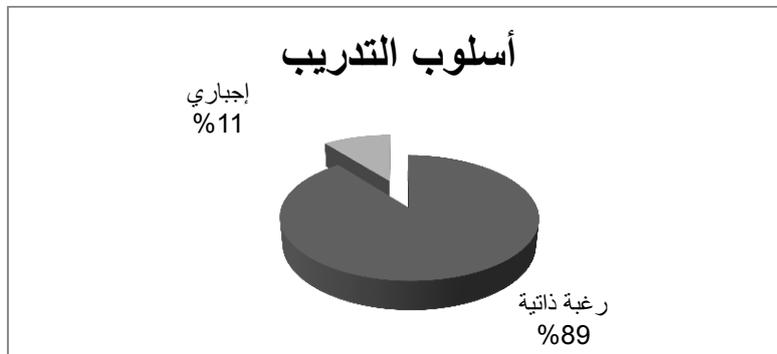
3- كان الهدف من الدورات التدريبية مواجهة أساليب العمل الجديدة (34.4% من إجمالي البرامج التدريبية)، بينما كانت نسبة 32.85% من البرامج التدريبية هدفت لتطوير العمل في حين كانت نسبة 12.6% من أجل تأهيل العاملين الجدد.

وكانت نسبة الدورات التدريبية التي هدفت لأسباب أخرى (مثل دورات الدفاع المدني، دورات نشاط الثقافي،.....) 20% (الشكل 3-15).



الشكل (3-15) الغاية من برنامج التدريب

4- خاض العاملون أغلب دورات التدريب برغبة ذاتية حيث بلغت نسبتهم 89.5% من إجمالي العاملين الذين قاموا بدورات تدريبية، بينما كانت نسبة الدورات التدريبية التي خاضها العاملون بشكل إجباري 10.5% وهنا يظهر ضعف الإدارة أو الضعف في عملية تقييم العاملين، والشكل (3-16) يوضح ذلك.



الشكل (3-16) أسلوب التدريب

(3-5-2-6) نجاح برنامج التدريب:

تم طرح ثلاثة أسئلة لأفراد العينة لمعرفة مدى نجاح برنامج التدريب في تحقيق الغاية المرجوة منه فحصلنا على النتائج المبينة في الجدول (3-35)

الجدول رقم (3-35) مدى نجاح برنامج التدريب

النتيجة	التكرار		المتغير
	لا	نعم	
نعم	24 %16.8	119 %83.2	هل حقق التدريب الغاية المرجوة منه
نعم	39 %27.3	104 %72.7	هل بلانم التدريب طبيعة العمل التي تقوم بها
نعم	35 %24.5	108 %75.5	هل أدى التدريب إلى رفع كفاءة العمل التي تقوم به
نعم	%22.97	%77.03	نجاح برنامج التدريب

المصدر : من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

توضح النتائج المبينة في الجدول (3-35) أن أغلب إجابات أفراد العينة تميل إلى أن برنامج التدريب كان ناجحاً وحقق قيمة مضافة للعاملين وللمنشأة على حد سواء.

(3-5-3) الصحة:

تعتبر الصحة مؤشراً لتنمية رأس المال البشري حيث تزداد كفاءة العامل عند توافر الشروط الصحية في عمله أو تأمين الطبابة والعلاج في حالة تعرضه للإصابة في العمل والجدول (3-38) يوضح توزع أفراد العينة وفق خضوعهم لتأمين الصحي وتوافر الشروط الصحية.

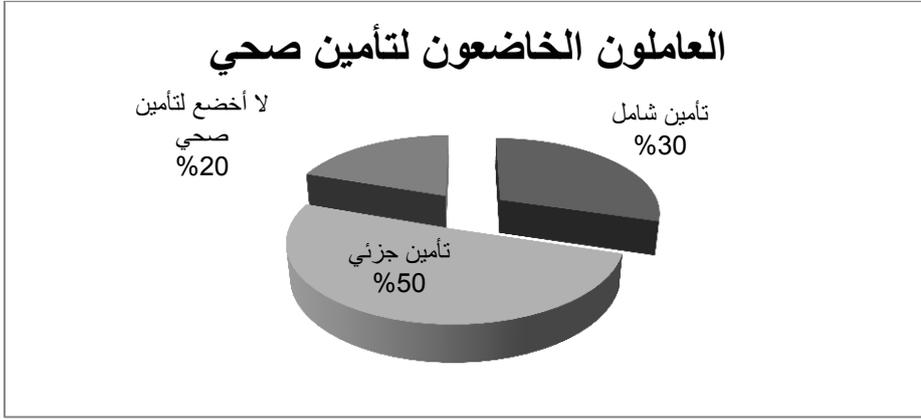
الجدول رقم(3-36) توزيع العاملين وفق مؤشر الصحة

إجمالي العاملين		قطاع الخاص			قطاع عام			الفئة	المتغير
النسبة المئوية	المجموع	التكرار التجميعي	النسبة المئوية	التكرار	التكرار التجميعي	النسبة المئوية	التكرار		
22.4	86	11.6	11.6	18	29.7	29.7	68	تأمين شامل	هل تخضع لتأمين صحي
47.9	184	55.5	43.9	68	80.3	50.7	116	تأمين جزئي	
29.7	114	100	44.5	69	100	19.7	45	لا أخضع لتأمين صحي	
79.7	306	78.7	78.7	122	80.3	80	184	موجودة	الشروط الصحية في العمل
19.8	78	100	21.3	33	100	19.6	45	غير موجودة	
22.9	88	22.6	22.6	35	23.1	23.1	53	نعم	هل تعاني من أمراض صحية أو إصابات
77.1	296	100	77.4	120	100	76.9	176	لا	
72.7	64	80	80	28	69.9	67.9	36	نعم	هل الأمراض نتيجة العمل
27.3	24	100	20	7	100	32.1	17	لا	
48.3	185	42.6	42.6	66	52.2	52.2	119	نعم	هل تؤمن المنشأة الطبية
51.7	198	100	57.4	89	100	47.8	109	لا	

المصدر : من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ من الجدول السابق:

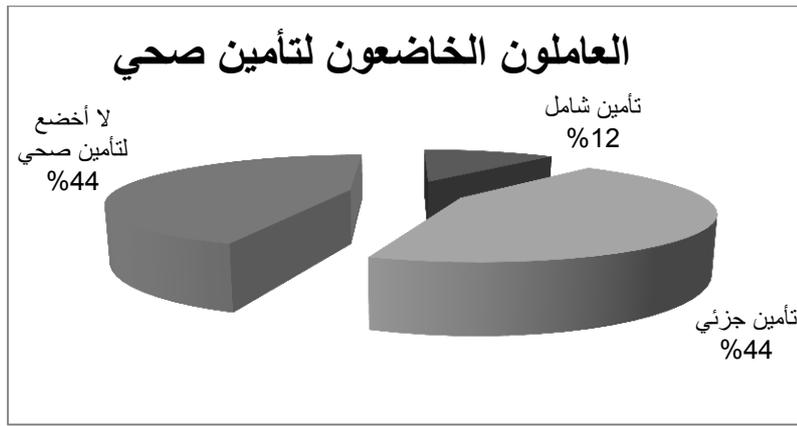
1- في القطاع العام : يخضع أغلب العاملين في القطاع العام لتأمين صحي جزئي بنسبة 50.7%، في حين يخضع نسبة 29.7% من العاملين فيه لتأمين شامل، نتيجة لإلزامية التأمين الصحي للعاملين في القطاع العام.



الشكل (3-17) نسبة توزع أفراد العينة في القطاع العام حسب خضوعهم للتأمين الصحي

يتميز القطاع العام بتوفير الشروط الصحية للعاملين لديه حيث بلغت نسبة الأفراد الذين تتوفر لديهم الشروط الصحية في العمل 80% وهذا يؤدي إلى انخفاض نسبة الأمراض والإصابات حيث بلغت 23.1%، في حين أن نسبة الذين يعانون من أمراض صحية وإصابات نتيجة عملهم 67.9% من إجمالي الأفراد الذين يعانون من أمراض وإصابات، وتؤمن المنشآت العامة الطبابة لنسبة 52.2% من العاملين لديها، ويدل ذلك على ضعف النظام الصحي في القطاع العام.

2- في القطاع الخاص المنظم: لا يخضع نسبة 44% من العاملين في القطاع الخاص المنظم لتأمين صحي بينما يخضع نسبة 43.9% من العاملين في القطاع الخاص المنظم لتأمين جزئي، ويوفر القطاع الخاص الشروط الصحية إلى نسبة 78.7% من العاملين لديه، وبلغت نسبة العاملين الذين يعانون من مشاكل صحية وإصابات 22.6% من العاملين في القطاع الخاص المنظم، في حين أن 80% من الإصابات كانت نتيجة العمل، وتقدم المنشآت الخاصة المنظمة الطبابة لنسبة 42.6% من العاملين لديها وهي نسبة منخفضة مقارنة بالمنشآت العامة.



الشكل (3-18) نسبة توزيع أفراد العينة في القطاع الخاص المنظم حسب خضوعهم للتأمين الصحي

(3-5-3-1) مدى اعتناء المنشآت الاقتصادية في الساحل السوري بصحة العاملين لديها

تمت دراسة مدى اعتناء المنشآت الاقتصادية في الساحل السوري بصحة العاملين لديها باستخدام طريقة ليكارت ذو الحدين فتم طرح ثلاثة أسئلة على أفراد العينة وحصلنا على النتائج المبينة في الجدول (3-37).

الجدول (3-37): مؤشر الصحة

النتيجة	التكرار		التكرار		المتغير
	لا	نعم	لا	نعم	
نعم	4.93	95.07	114	270	تخضع لتأمين صحي
نعم	20.31	79.69	78	306	توافر الشروط الصحية في العمل
لا	51.7	48.3	198	185	تؤمن المنشأة الطبية والعلاج
نعم	25.65	74.35	-	-	الصحة

نلاحظ من الجدول السابق:

أن نسبة 74.35% من إجمالي أفراد العينة تجد أن المنشآت الاقتصادية في الساحل السوري تعتني بصحة العاملين لديها.

(3-5-3-2) اختبار الفرق بين المستوى الصحي في القطاع العام والقطاع الخاص

تمت دراسة الفرق بين المستوى الصحي في القطاع العام والقطاع الخاص المنظم باستخدام اختبار T test لعينتين مستقلتين بمستوى دلالة 0.05 حيث إن:

فرضيات الدراسة

فرضية العدم H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المستوى الصحي بين المنشآت الاقتصادية في القطاع الخاص المنظم والمنشآت الاقتصادية في القطاع العام في الساحل السوري.

فرضية البديلة H_1 : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المستوى الصحي بين المنشآت الاقتصادية في القطاع الخاص المنظم والمنشآت الاقتصادية في القطاع العام في الساحل السوري.

ومن خلال برنامج spss حصلنا على النتائج الآتية:

العلاقة بين التأمين الصحي والقطاع الذي تنتمي إليه

Total	sector		لا	التأمين الصحي
	خاص	عام		
114	69	45		
270	86	184	نعم	
384	155	229	Total	

اختبار T test لعينتين مستقلتين

Sig. (2-sided)	df	T	
0.00	383	-6.000	التأمين الصحي - نوع القطاع

نلاحظ أن sig.= 0.00 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي يمكننا القول أن: القطاع الخاص يختلف عن القطاع العام في توفير التأمين الصحي للعاملين لديه.

العلاقة بين تأمين الطبابة من قبل المنشأة والقطاع الذي تنتمي إليه

Total	sector		لا	تأمين الطبابة
	خاص	عام		
195	89	106		
188	66	122	نعم	
383	155	228	Total	

اختبار T test لعينتين مستقلتين

Sig. (2-sided)	df	T	
0.036	383	2.106	تأمين الطبابة- نوع القطاع

نلاحظ أن sig.=0.036 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي يمكننا القول إن: القطاع الخاص يختلف عن القطاع العام في توفير الطبابة والعلاج للعاملين لديه.

العلاقة بين الشروط الصحية والقطاع التي تنتمي إليه المنشأة

Total	sector		غير موجودة	الشروط الصحية
	خاص	عام		
78	33	45		
306	122	184	موجودة	
384	155	229	Total	

اختبار T test لعينتين مستقلتين

Sig. (2-sided)	df	T	
0.695	383	0.391	سياسة الترفيه- نوع القطاع

نلاحظ أن sig.=0.695 وهي أعلى من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي يمكننا القول إن: القطاع الخاص لا يختلف عن القطاع العام في توفير الشروط الصحية للعاملين لديه.

(3-5-4) مفهوم رأس المال البشري لدى إدارة المنشأة والعاملين لديها:

يتناول هذا المحور نظرة المنشأة للعاملين لديها ونظرة العاملين لأنفسهم داخل العمل وتحديد

الأساليب المتبعة والواجب إتباعها لرفع قيمة رأس المال البشري.

تم إتباع الخطوات الآتية في معالجة البيانات:

1- تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي: يقاس المتغير بالإجابة على إحدى الخيارات التالية (موافق بشدة ، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) ، وبما أنها مقاييس غير رقمية لذلك تم ترميزها في برنامج Spss وفق ما يلي: (موافق بشدة = 5 ، موافق = 4 ، محايد = 3) ، بعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) ومقارنته مع مقياس ليكارت الخماسي وهو في دراستنا هذه عبارة عن حاصل قسمة 4 على 5 حيث إن:

- 4 تمثل عدد المسافات (من 1 إلى 2 مسافة الأولى ، ومن 2 إلى 3 مسافة الثانية ، ومن 3 إلى 4 مسافة الثالثة ، ومن 4 إلى 5 مسافة الرابعة).
- 5 تمثل عدد الخيارات.

وعند قسمة 4 على 5 ينتج طول الفترة (0.80) ويصبح التوزيع حسب الجدول الآتي:

النتيجة	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.79
غير موافق	من 1.8 إلى 2.59
محايد	من 2.6 إلى 3.39
موافق	من 3.4 إلى 4.19
موافق بشدة	من 4.2 إلى 5

2- تم إنشاء ثلاثة مؤشرات جديدة، كل مؤشر عبارة عن المتوسط المرجح لمجموعة من الأسئلة في الاستبيان، ورمز للمتغير الجديد M_n ، في حين رمز لكل سؤال في الاستبيان S_n .

3- قسمت البيانات إلى قسمين قطاع خاص وقطاع عام وذلك بسبب الفروق الظاهرة بين إجابات العاملين في القطاعين، ويعود ذلك لاختلاف أسلوب الإدارة بين القطاعين وهذا ما توضحه النتائج الواردة في الجدول (3-38):

الجدول (3-38) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأسئلة محور رأس المال البشري

الرمز	المتغير	القطاع	N	Mean
s1	تتظر المنشأة إليك كعنصر بشري يصعب الاستغناء عنه	عام	227	2.30
		خاص	153	2.00
s2	الإدارة تضمن للعاملين جميع حقوقهم	عام	230	2.24
		خاص	153	2.35
s3	تلقي ابتكارات والانجازات الرعاية والاهتمام من الإدارة	عام	227	2.33
		خاص	153	2.80
s4	تقوم الإدارة بتقييم دوري للعمال وامتحان الكفاءات	عام	229	2.60
		خاص	153	2.52
s5	أعطاء العامل حرية أكثر بالعمل الذي يقوم به	عام	226	3.40
		خاص	153	3.52
s6	ربط الدخل بالعمل المنجز	عام	229	3.31
		خاص	153	3.31
s7	الاعتماد على الكفاءات السورية أكثر فعالية من الكفاءة الأجنبية	عام	229	3.88
		خاص	153	3.77
s8	تغيير سياسة ترفيع العاملين	عام	225	3.68
		خاص	153	3.65

4.00	230	عام	أن قيامك بالعمل يؤدي إلى إضافة قيمة للمنشأة التي تعمل فيها	s9
3.46	153	خاص	ارتفاع إنتاجية المنشأة يتأثر بتدريب العامل	s10
3.89	230	عام		
3.27	153	خاص	أن قيامك بالعمل يؤدي إلى إضافة قيمة للمنشأة التي تعمل فيها	s11
3.15	228	عام		
3.12	153	خاص	كفاءة المنشأة ترتبط بكفاءة العامل	s12
4.17	230	عام		
3.78	153	خاص		

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج spss

الجدول (3-39) اختبار t-test for Equality of Means

t-test for Equality of Means			Levene's Test for Equality of Variances		
Sig. (2-tailed)	df	t	Sig.	F	
.016	378	2.427	.179	1.817	S1
.359	381	-.919	.276	1.191	S2
.000	378	-3.583	.153	2.051	S3
.511	380	.658	.045	4.046	S4
.301	377	-1.037	.753	.100	S5
.991	380	-.012	.401	.707	S6
.317	380	1.002	.001	10.861	S7
.789	376	.268	.206	1.604	S8
.000	381	4.850	.000	52.817	S9
.000	381	5.873	.000	46.469	S10
.800	379	.253	.107	2.608	S11
.000	381	3.786	.000	13.564	S12

من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

تبين النتائج الواردة في الجدول (3-39) ما يلي:

- إن قيمة sig. لاختبار Levene's Test يحدد لنا ما إذا كان تباين المجتمعين متساوي أو غير متساوي فإذا كانت قيمة sig. أقل من مستوى الدلالة 0.05 فإن تباين المجتمعين غير متساويين (s4,s7,s9,s10,s11) بينما إذا كانت قيمة sig. أكبر من 0.05 فإن تباين المجتمعين متساويين (s1,s2,s3,s5,s6,s8,s12).
 - إن قيمة sig. للمتغيرات S1, S3, S9, S10, S12 أقل من مستوى الدلالة 0.05 لذلك فإن الفرق بين متوسطي مجتمعي القطاع الخاص المنظم والعام معنوي.
 - إن قيمة sig. للمتغيرات S2, S4,S5, S6,S7, S8, S11 أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لذلك فإن الفرق بين متوسطي مجتمعي القطاع الخاص المنظم والعام غير معنوي.
- 4- تم استبدال القيم المفقودة missing values بالمتوسط series mean

(3-5-4-1) نظرة المنشأة لرأس المال البشري:

تمت دراسة نظرة المنشأة لرأس المال البشري وذلك عند مستوى دلالة 0.05 حيث إن:

فرضيات الدراسة

فرضية العدم H0: لا تنظر المنشأة للعاملين لديها كرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة

فرضية البديلة H1: تنظر المنشأة للعاملين لديها كرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة

وتم ترميز متغيرات نظرة المنشأة لرأس المال البشري وفق ما يلي:

الجدول (3-40) ترميز متغيرات نظرة المنشأة للعاملين لديها كـرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة

الرمز	المتغير
S1	تتظر المنشأة أليك كعنصر بشري يصعب الاستغناء عنه
S2	الإدارة تضمن للعاملين جميع حقوقهم
S3	تلقى ابتكارات والانجازات الرعاية والاهتمام من الإدارة
S4	تقوم الإدارة بتقييم دوري للعمال وامتحان الكفاءات
M1	نظرة المنشأة للعاملين لديها كـرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة

المصدر: من إعداد الباحث

وحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول (3-41):

الجدول رقم (3-41) نظرة المنشأة للعاملين لديها كـرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة

النتيجة	c.v%	الانحراف	الوسط الحسابي	التكرار					القطاع	المتغير
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
غير موافق	52.70	1.212	2.30	8	42	37	64	76	عام	S1
غير موافق	58.75	1.175	2.00	2	26	15	37	75	خاص	
غير موافق	51.61	1.156	2.24	2	47	34	68	79	عام	S2
غير موافق	52.47	1.233	2.35	7	29	23	46	48	خاص	
غير موافق	52.02	1.212	2.33	7	45	39	61	75	عام	S3
محايد	46.25	1.295	2.80	10	50	27	31	35	خاص	
محايد	49.69	1.292	2.60	10	70	31	55	63	عام	S4
غير موافق	47.54	1.198	2.52	5	35	34	39	40	خاص	
غير موافق	36.46	0.864	2.37	-	-	-	-	-	عام	M1
غير موافق	36.32	0.879	2.42	-	-	-	-	-	خاص	

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

مع العلم أن معامل الاختلاف:

$$C.V\% = \frac{\text{الانحراف المعياري}}{\text{المتوسط الحسابي}} \times 100$$

نلاحظ من الجدول السابق:

1- في القطاع العام: بلغ المتوسط المرجح 2.37 وكانت النتيجة غير موافق والجدول (3-42) يوضح اختبار one sample test عند القيمة 3 (الحياد).

الجدول (3-42) اختبار one sample test للقطاع العام

الرمز	المتغير	t	Sig. (2-tailed)
S1	تتظر المنشأة أليك كعنصر بشري يصعب الاستغناء عنه	-8.652	.000
S2	الإدارة تضمن للعاملين جميع حقوقهم	-9.985	.000
S3	تلقي ابتكارات والانجازات الرعاية والاهتمام من الإدارة	-8.321	.000
S4	تقوم الإدارة بتقييم دوري للعمال وامتحان الكفاءات	-4.653	.000
M1	نظرة المنشأة للعاملين لديها كرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة	-11.072	.000

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

مع الأخذ بعين الاعتبار أن الاختبار باتجاه واحد يميني أي أن الفرضية البديلة هي من الشكل $H1: M > 3$ فإننا نلاحظ أن القيمة المحسوبة للاختبار أصغر من القيمة الجدولية المأخوذة من جدول التوزيع الطبيعي المعياري وبالتالي نقبل فرضية العدم التي تنص على أن المنشأة لا تتظر للعاملين لديها كرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة.

2- في القطاع الخاص: بلغ المتوسط المرجح 2.42 وكانت النتيجة غير موافق، والجدول (3-43)

يوضح اختبار one sample test عند القيمة 3 (الحياد).

الجدول (3-43) اختبار one sample test للقطاع الخاص

الرمز	المتغير	t	Sig. (2-tailed)
S1	تتظر المنشأة أليك كعنصر بشري يصعب الاستغناء عنه	-10.523	.000
S2	الإدارة تضمن للعاملين جميع حقوقهم	-6.493	.000
S3	تلقي ابتكارات والانجازات الرعاية والاهتمام من الإدارة	-1.936	.055
S4	تقوم الإدارة بتقييم دوري للعمال وامتحان الكفاءات	-4.993	.000
M1	نظرة المنشأة للعاملين لديها كرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة	-8.263	.000

من أعداد الباحث باستخدام برنامج spss

مع الأخذ بعين الاعتبار أن الاختبار باتجاه واحد يميني أي أن الفرضية البديلة هي من الشكل $H1: M > 3$ فإننا نلاحظ أن القيمة المحسوبة للاختبار أصغر من القيمة الجدولية المأخوذة من جدول التوزيع الطبيعي المعياري وبالتالي نقبل فرضية العدم التي تنص على أن المنشأة لا تتظر للعاملين لديها كرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة.

3- تراوح معامل الاختلاف بين 36% إلى 60% وهذا يدل على تشتت الإجابات نتيجة تنوع أسلوب الإدارة للعاملين لديها، ويعود ذلك إلى ضعف النظام الإداري في إيجاد سياسة واحدة وتطبيقها على جميع العاملين.

(3-5-4-2) تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري

تمت دراسة تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري وذلك عند مستوى دلالة 0.05
فرضيات الدراسة:

فرضية العدم H0: لا توجد ضرورة لتغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري.
الفرضية البديلة H1: توجد ضرورة لتغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري.
والجدول (3-44) يوضح مجموعة الأسئلة لقياس تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري.

الجدول (3-44) ترميز متغيرات تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري

المتغير	الرمز
أعطاء العامل حرية أكثر بالعمل الذي يقوم به	S5
ربط الدخل بالعمل المنجز	S6
الاعتماد على الكفاءات السورية أكثر فعالية من الكفاءة الأجنبية	S7
تغيير سياسة ترفيع العاملين	S8
تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري	M2

المصدر: من إعداد الباحث

وحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول (3-45):

الجدول (3-45) تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري

النتيجة	C.V%	الانحراف	الوسط الحسابي	التكرار					القطاع	المتغير
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق	32.35	1.100	3.40	27	109	28	52	10	عام	S5
موافق	31.79	1.119	3.52	27	67	26	25	8	خاص	
محايد	37.58	1.244	3.31	35	96	23	54	21	عام	S6
محايد	36.71	1.215	3.31	22	62	25	29	15	خاص	
موافق	25.08	.973	3.88	60	113	30	21	5	عام	S7
موافق	31.25	1.178	3.77	48	56	25	14	10	خاص	
موافق	28.40	1.045	3.68	47	104	37	30	7	عام	S8
موافق	32.11	1.172	3.65	35	69	23	13	13	خاص	
موافق	17.42	0.622	3.57	-	-	-	-	-	عام	M2
موافق	23.43	0.834	3.56	-	-	-	-	-	خاص	

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

1- في القطاع العام: كانت أغلب الإجابات في القطاع العام (موافق) في حين أن المتوسط المرجح كان 3.57 لذلك يمكن القول أن أغلب العاملين يرغبون بتغيير سياسة الإدارة تجاههم وخاصة فيما يتعلق بنظام الترفيع وإعطاء حرية أكثر لهم، إلا أن ربط الدخل بالعمل المنجز (s6) لم يلقى

استحسان الأغلبية وبقية الآراء مختلفة بتشتت كبير 37.58% لذلك كانت النتيجة محايدة،
والجدول (3-46) يوضح اختبار one sample test عند القيمة 3 (الحياد).

الجدول (3-46) اختبار one sample test للقطاع العام

الرمز	المتغير	t	Sig. (2-tailed)
S5	أعطاء العامل حرية أكثر بالعمل الذي يقوم به	5.502	.000
S6	ربط الدخل بالعمل المنجز	3.720	.000
S7	الاعتماد على الكفاءات السورية أكثر فعالية من الكفاءة الأجنبية	13.720	.000
S8	تغيير سياسة ترفيع العاملين	9.825	.000
M2	تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري	11.415	.000

من أعداد الباحث باستخدام برنامج spss

مع الأخذ بعين الاعتبار أن الاختبار باتجاه واحد يميني أي أن الفرضية البديلة هي من الشكل $H1: M > 3$ فإننا نلاحظ أن القيمة المحسوبة للاختبار أكبر من القيمة الجدولية المأخوذة من جدول التوزيع الطبيعي المعياري وبالتالي نقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود ضرورة لتغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري.

2- في القطاع الخاص: بلغ المتوسط المرجح 3.56 وبالتالي يمكننا القول أن أغلب العاملين في القطاع الخاص يرغبون بتغيير سياسة الإدارة تجاههم، وكانت أكثر الإجابات تشتتاً هو ربط الدخل بالعمل المنجز (s6) لذلك كانت النتيجة محايدة كما هو الحال في القطاع العام، والجدول (3-47) يوضح اختبار one sample test عند القيمة 3 (الحياد).

الجدول (3-47) اختبار one sample test للقطاع الخاص

الرمز	المتغير	t	Sig. (2-tailed)
S5	أعطاء العامل حرية أكثر بالعمل الذي يقوم به	5.782	.000
S6	ربط الدخل بالعمل المنجز	3.126	.002
S7	الاعتماد على الكفاءات السورية أكثر فعالية من الكفاءة الأجنبية	8.097	.000
S8	تغيير سياسة ترفيع العاملين	6.900	.000
M2	تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري	8.513	.000

من أعداد الباحث باستخدام برنامج spss

مع الأخذ بعين الاعتبار أن الاختبار باتجاه واحد يميني أي أن الفرضية البديلة هي من الشكل $H1: M > 3$ فإننا نلاحظ أن القيمة المحسوبة للاختبار أكبر من القيمة الجدولية المأخوذة من جدول التوزيع الطبيعي المعياري وبالتالي نقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود ضرورة لتغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري.

3- معامل الاختلاف في القطاع الخاص أعلى من معامل الاختلاف في القطاع العام ويعود ذلك لإتباع القطاع العام نظام داخلي موحد وإن كان يختلف في مجال التطبيق من منشأة لأخرى.
(3-4-5-3) العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة:

العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة وذلك عند مستوى دلالة 0.05:

فرضيات الدراسة:

فرضية العدم H_0 : لا توجد علاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة.

والجدول (3-48) يوضح مجموعة الأسئلة لقياس التغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري

الجدول (3-48) ترميز متغيرات تغيير أسلوب الإدارة بما يتلاءم مع مفهوم رأس المال البشري

الرمز	المتغير
S9	أن قيامك بالعمل يؤدي إلى إضافة قيمة للمنشأة التي تعمل فيها
S10	ارتفاع إنتاجية المنشأة يتأثر بتدريب العامل
S11	ارتفاع إنتاجية المنشأة يتأثر بتدريب العامل
S12	كفاءة المنشأة ترتبط بكفاءة العامل
M3	العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

وحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول (3-49):

الجدول (3-49) العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة

النتيجة	c.v%	الانحراف	الوسط الحسابي	التكرار					القطاع	المتغير
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
موافق	22.48	0.899	4	59	134	24	3	10	عام	S9
موافق	36.76	1.272	3.46	32	59	28	15	19	خاص	
موافق	22.03	0.857	3.89	46	138	23	21	2	عام	S10
محايد	37.28	1.219	3.27	18	65	30	20	20	خاص	
محايد	33.68	1.061	3.15	15	86	63	47	17	عام	S11
محايد	40.93	1.277	3.12	14	56	36	29	18	خاص	
موافق	13.50	0.563	4.17	84	120	12	9	5	عام	S12
موافق	30.69	1.160	3.78	41	73	15	12	12	خاص	
موافق	16.25	0.618	3.80	-	-	-	-	-	عام	M3
موافق	27.63	0.942	3.41	-	-	-	-	-	خاص	

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

نلاحظ من الجدول السابق :

1- القطاع العام: بلغ المتوسط المرجح 3.8 بالتالي يمكننا القول أن هنالك علاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة في القطاع العام، وتجدر الإشارة أن معامل الاختلاف كان منخفض مما يدل

على أن الإجابات كانت متقاربة، والجدول (3-50) يوضح اختبار one sample test عند القيمة 3 (الحياد).

الجدول(3-50) اختبار one sample test للقطاع العام

الرمز	المتغير	t	Sig. (2-tailed)
S9	أن قيامك بالعمل يؤدي إلى إضافة قيمة للمنشأة التي تعمل فيها	16.800	.000
S10	ارتفاع إنتاجية المنشأة يتأثر بتدريب العامل	15.768	.000
S11	ارتفاع إنتاجية المنشأة يتأثر بتدريب العامل	2.184	.030
S12	كفاءة المنشأة ترتبط بكفاءة العامل	20.563	.000
M3	المنشأة وكفاءة المال البشري المال رأس تنمية بين العلاقة	19.701	.000

من أعداد الباحث باستخدام برنامج spss

مع الأخذ بعين الاعتبار أن الاختبار باتجاه واحد يميني أي أن الفرضية البديلة هي من الشكل $H1: M > 3$ فإننا نلاحظ أن القيمة المحسوبة للاختبار أكبر من القيمة الجدولية المأخوذة من جدول التوزيع الطبيعي المعياري بالتالي فإننا نقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة.

2- القطاع الخاص المنظم: بلغ المتوسط المرجح 3.41 بالتالي يمكن القول أن هنالك علاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة في القطاع الخاص المنظم، بالرغم من أن نتيجة المتغيرين S10,S11 كانت محايد مما يدل على ضعف نظام التدريب في القطاع الخاص المنظم واعتماده بالأغلب على أفراد متدربين سابقا. مع العلم أن معامل الاختلاف تراوح بين 37% إلى 41% مما يدل على التشتت الكبير في الإجابة، والجدول(3-51) يوضح اختبار one sample test عند القيمة 3 (الحياد).

الجدول(3-51) اختبار one sample test للقطاع الخاص

الرمز	المتغير	t	Sig. (2-tailed)
S9	أن قيامك بالعمل يؤدي إلى إضافة قسمة للمنشأة التي تعمل فيها	4.449	.000
S10	ارتفاع إنتاجية المنشأة يتأثر بتدريب العامل	2.718	.007
S11	ارتفاع إنتاجية المنشأة يتأثر بتدريب العامل	1.305	.194
S12	كفاءة المنشأة ترتبط بكفاءة العامل	8.295	.000
M3	العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة	5.416	.000

من أعداد الباحث باستخدام برنامج spss

مع الأخذ بعين الاعتبار أن الاختبار باتجاه واحد يميني أي أن الفرضية البديلة هي من الشكل $H1: M > 3$ فإننا نلاحظ أن القيمة المحسوبة للاختبار أكبر من القيمة الجدولية المأخوذة من جدول التوزيع الطبيعي المعياري بالتالي فإننا نقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة.

(3-5-4) دراسة الاختلاف في المتغيرات الجديدة بين القطاع الخاص والقطاع العام

بعد دراسة مدى اختلاف في إجابات المبحوثين بين القطاع الخاص المنظم والقطاع العام فكان لا بد دراسة مدى هذا التأثير على المتغيرات الجديدة التي تم إنشاؤها وكانت النتائج التي حصلنا عليها من خلال برنامج spss موضحة في الجدول الآتي:

الجدول (3-52) إحصاءات المجموعة المدروسة

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	القطاع	
.05697	.86400	2.3692	230	عام	نظرة المنشأة لرأس المال البشري
.07064	.87952	2.4163	155	خاص	
.04983	.75568	3.5688	230	عام	تغيير سياسة إدارة المنشأة
.06623	.82451	3.5638	155	خاص	
.04073	.61774	3.8025	230	عام	العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة
.07568	.94223	3.4099	155	خاص	

المصدر: من إعداد الباحث باستخدام برنامج Spss

وحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول (3-53):

الجدول (3-53) اختبار T test لعينتين مستقلتين

Sig.	df	t	المتغير	الرمز
0.603	383	-0.521	نظرة المنشأة لرأس المال البشري	M1
0.951	383	0.062	تغيير سياسة إدارة المنشأة	M2
0.000	383	4.938	العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة	M3

من أعداد الباحث باستخدام برنامج spss

نلاحظ من الجدول السابق أن المتغيرين M1, M2 لا يظهران اختلافاً بين القطاع الخاص المنظم والقطاع العام بينما المتغير M3 يظهر وجود اختلاف في الإجابة بين القطاع الخاص المنظم والقطاع العام مما يدل على أن العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة تختلف بين القطاع الخاص والقطاع العام.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

1. انخفاض معدل العائد من الاستثمار في رأس المال البشري في الساحل السوري مقارنة بالدول النامية الأخرى، حيث بلغ 6.4% سنويا وفق دالة الكسب البسيطة، بينما في دالة الكسب الموسعة تراوح بين 4%، 12% .
2. معدل العائد من الاستثمار في رأس المال البشري للعاملين الحاصلين على شهادة المعهد أعلى من معدل العائد من الاستثمار في رأس المال البشري للعاملين الحاصلين على الشهادة الجامعية.
3. ضعف سياسة الترفيع في التمثيل الصحيح لقيمة الدخل المستحق للعامل نتيجة ثبات نسبة الترفيع لجميع العاملين في القطاع العام وتقليد القطاع الخاص لسياسة الترفيع في القطاع العام.
4. ليس للتدريب أي تأثير على دخل الفرد في القطاع العام بينما له تأثير كبير على دخل الفرد في القطاع الخاص المنظم.
5. ارتفاع نسبة العاملين الذين قاموا بدورات تدريبية مع ارتفاع مستوى التعليم لهم.
6. ارتفاع نسبة العاملين الذين قاموا بدورات التدريب مع ارتفاع مستواهم الوظيفي.
7. ارتبط الدخل في القطاع العام بمستوى التعليم وعدد السنوات الوظيفية وهذا يفسر ارتفاع نسبة التمثيل إلى 70.6%، بينما في القطاع الخاص تدخل عوامل أخرى مما أدى إلى تفاوت الدخل داخل مستوى التعليم الواحد وهذا ما يفسر انخفاض نسبة التمثيل إلى 45.7%.
8. عدم وجود فروق في معدل العائد على الاستثمار بين القطاع العام والقطاع الخاص المنظم.
9. يساعد تأمين المسكن للعاملين على الاستقرار الوظيفي والاجتماعي مما يحفزهم على العمل بشكل أفضل، ويرفع من سويتهم، وبالتالي يرفع من كفاءة المنشأة.
10. لا يوجد اختلاف في مستوى التعليم للعاملين بين القطاع العام والقطاع الخاص المنظم.
11. اختلفت المكافآت والحوافز بين القطاع الخاص المنظم والقطاع العام إلا أنها لا تتأثر بطبيعة نشاط المنشأة .
12. الدخل الذي يتقاضاه العامل غير ملائم للمستوى المعيشي أو لطبيعة عمله مما دفعه للقيام بعمل إضافي خارج المنشأة مؤديا ذلك إلى انخفاض كفاءة العامل.
13. إن الشهادة التعليمية والمعلومات التي اكتسبها العامل خلال سنوات دراسته لا تلائم طبيعة العمل الذي يقوم به ويعود ذلك لعدم توافر آلية تربط المنشآت التعليمية بسوق العمل.

14. كانت أغلب البرامج التدريبية التي التحق بها العاملون نتيجة رغبة ذاتية، وهدفت هذه البرنامج إلى مواكبة التطور التقني لطبيعة العمل بالتالي كانت أغلبها دورات تدريب على الحاسب وتعلم اللغة الأجنبية، ومن هنا يظهر ضعف الإدارة في عملية تقييم العاملين لتحديد مدى حاجاتهم للتدريب ودفعهم إلى إجراء دورات تدريبية تؤدي إلى رفع كفاءتهم بما يتلاءم مع طبيعة عملهم.
15. تميز القطاع العام بتوفير الشروط الصحية والتأمين الصحي للعاملين لديه وهذا لا يوفره القطاع الخاص لأغلب العاملين لديه.
16. لا تنظر المنشأة(العامة والخاصة) للعاملين لديها كرأس مال بشري مهم في عمل المنشأة.
17. رغب أغلب العاملين بتغيير سياسة الإدارة تجاههم سواء في القطاع العام والخاص المنظم.
18. توجد علاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة.
19. اختلفت العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وكفاءة المنشأة بين القطاعين الخاص المنظم والعام.

التوصيات:

1. على الرغم من الزيادة في الأجور خلال السنوات السابقة إلا أنها مازالت منخفضة بمقياس العائد من الاستثمار في رأس المال البشري وهذا ما يتطلب منح زيادة في الأجور باستخدام معدل العائد من الاستثمار في رأس المال البشري ليصل لنسبة 17% مقارنة بالدول المتقدمة.
2. إعادة صياغة سياسات الترفيع بما يتلاءم مع الجهد المبذول بالعمل وربطه بدورات التدريب التي تناسب العمل وعدد سنوات الخبرة لكل مستوى تعليمي على حدا.
3. ضبط نظام المكافآت والحوافز بما يتلاءم مع الجهد المبذول من قبل العامل وطبيعة النشاط وإعادة تفعيل الإعانات المالية والغير مالية للعاملين الذين يحتاجها بشكل عادل ليضمن الحد الأدنى من المستوى المعيشي لهم.
4. إدخال معدل العائد على رأس المال البشري في الميزانية العمومية باستخدام طريقة رسملة الرواتب والأجور.
5. ضرورة تدخل النقابات والشؤون الاجتماعية في القطاع الخاص لتحديد الأجور لكل مستوى تعليمي ومراقبة سياسات الترفيع.
6. الاهتمام بالتعليم والتدريب في كلا القطاعين العام والخاص المنظم بما يرفع سوية الإنتاج وينعكس إيجابا على التنمية، ورفاه الفرد والمجتمع.
7. وضع آلية تقوم بربط المنشآت التعليمية بسوق العمل ضمن خطط زمنية محددة، مما يؤدي إلى تأهيل الأفراد بما يتلاءم مع حاجة سوق العمل وتقديمهم للعمل في الوقت المناسب.

8. تفعيل الرقابة الإدارية الداخلية في المنشآت الاقتصادية وتطوير قسم الموارد البشرية وتعديل صلاحياته ليتضمن دراسة الوضع الاجتماعي والاقتصادي للعاملين لديه، ومتابعة عملهم لوضع تقييم دوري من أجل تحديد كفاءة العاملين، والعمل على ترميم النقص في الخبرة عن طريق البرامج التدريبية.

9. الاهتمام بالشروط الصحية وضمان الطبابة للعاملين في المنشآت الاقتصادية في القطاع العام والقطاع الخاص على حد سواء مما يؤدي بطريقة مباشرة إلى رفع كفاءة العمل والعمال.

المراجع العربية:

الكتب:

- برعي، محمد جمال 1973- التدريب والتنمية، دار عالم الكتاب، القاهرة، مصر.
- البياني، محمد مهدي، 2005- تحليل البيانات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS ، دار الحامد للتوزيع والنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- تيسير، محمد (2008)- استراتيجيات التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية الأردنية، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، فرع الكرك، الأردن.
- حسن، راوية ، 2003 - مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- خميس، محمد عطية (2009) - تكنولوجيا التعليم والتعلم ، دار السحاب، الطبعة الثانية، القاهرة.
- ساعاتي، أمين (1998) - إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق ، دار الفكر العربي، القاهرة.
- السالم، مؤيد ، وصالح، عادل (2002)- إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد.
- الشباني، محمد عبدالله (1984)- الميزانية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، الرياض، معهد الإدارة العامة.
- الزغول، عماد، 2003- نظريات التعلم، دار الشروق، عمان، الأردن.
- عبد الباقي، صلاح (2000)- إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، القاهرة.
- عبد القادر، علي (2009)- قياس معدل العائد على التعليم، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، الكويت.
- عبد الوهاب، عامر - علي محمد ، سعيد ياسين ، 1984 - محاسبة الموارد البشرية ، دار المريخ للنشر.
- عقيلي، عمر (1996) - إدارة القوى البشرية، دار زهران للنشر، عمان.
- علي محمد عبد الوهاب ، سعيد ياسين عامر 1984- محاسبة الموارد البشرية ، دار المريخ للنشر، مصر.
- العنزي ، أد. صالح - سعد علي ، أحمد علي ، إدارة رأس المال الفكري في منظمة الأعمال، دار النهضة العربية، القاهرة.
- الطويسى، زياد احمد 2001- مجتمع الدراسة و العينات، مديرية تربية لواء البتراء، الأردن.

القطامين، أحمد (2002) - الإدارة الإستراتيجية: حالات ونماذج تطبيقية، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، عمان.

الكبيسي، صلاح الدين، 2005-نظرية رأس المال البشري، دار المعرفة، القاهرة، مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

موسى، احمد 1979-دراسات في المحاسبة الاجتماعية ، دار النهضة العربية، القاهرة.

المرسي، جمال الدين محمد (2006)- الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، دار الجامعة للطباعة والنشر، الأردن.

هاشم، زكي محمود(1972)- الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار المعارف، القاهرة، مصر.

المجلات والدوريات:

أبو دولة، جمال (2004) - واقع عملية الربط والتكامل ما بين إستراتيجية المنظمة وإستراتيجية إدارة الموارد البشرية، أبحاث اليرموك، مجلد 20، العدد 4-أ، رياض طهماز.

أيوب محمد ، نافز ، 2010 - الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه . مجلة العلوم الإنسانية ،العدد 44 ، السنة السابعة، كانون الثاني، الرياض.

توفيق ،عبد الرحمن(2004)- العملية التدريبية ، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بيميك، القاهرة.

خلف ، لعبيبي هاتو ، 2009 - الإفصاح المحاسبي في ظل توسع المنهج المحاسبي المعاصر ليشمل المحاسبة الاجتماعية ، بحث مسجل للأكاديمية العربية في الدنمارك (عضو اتحاد جامعات العالمي)

الركابي، عبد صمد ، 1981- الاستثمار في الإنسان وأهمية رأس المال البشري في إستراتيجية التصنيع الخليجية، مجلة الاقتصاد، الكويت.

زايد، محمد عصام الدين، 1997 - الاستثمار في التكوين البشري على مستوى المشروع، مجلة العمل العربية، عدد 8.

زلاطيمو، فاروق(1981)- اختيار الوسائل التعليمية، بحوث ندوة تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية المنعقدة في معهد الإدارة العامة بالرياض في الفترة ما بين 21-24 جمادى الثانية.

السلمي، علي، 1970- التدريب الإداري، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة.

عبد ال أدام ، يوحنا، 1988- محاسبة الموارد البشرية ، مجلة الإدارة العامة، السعودية.

عبد الخالق ، أسامة علي، 1995 - تنمية الموارد البشرية العربية واستراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديد، مجلة العمل العربية العدد 60 . منظمة العمل العربية.

عبد الوهاب، د.علي ،بوزيد، أحمد محمد ، د. الحسن ، رحي ، الأكاديمية العربية للعلوم المالية
والمصرفية ، الملتقى السنوي الحادي عشر لمسئولي التدريب المنعقد تحت عنوان "التدريب ترف أم
استثمار" ، عمان المملكة الأردنية الهاشمية ، 26 - 2002/10/30م.

عبد الوهاب، علي 1981- **التدريب والتطوير :مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات**، الرياض، معهد
الإدارة العامة.

علي ، سمية أمين ، 2003 - **المحاسبة عن رأس المال الفكري ، دراسة تحليلية مع تطبيق على رأس
المال البشري** ، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد (60) ، جهاز الدراسات العليا و البحوث ، كلية
التجارة ، جامعة القاهرة.

العبد، جعفر (1969)- **القيادة الإدارية والتدريب في الخدمة المدنية**، مجلة الإدارة، العدد الثالث.

العتيبي، سعد بن مرزوق(2004)- **ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الثالث للاستشارات والتدريب،
المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.**

العربي، أشرف 1997- **"التنمية البشرية في مصر: الوضع الحالي - أسبابه - انعكاساته - وإمكانية
تطويره"**، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر.

فلامهولمز، اريك، 2000- **المحاسبة عن الموارد البشرية، دار المريخ السعودية، الرياض.**

محمد رمضان - غنيم علي، 1994 - **" المحاسبة المتقدمة "** مجلة بحوث جامعة حلب " العدد 17.

محمود، محمد مصطفى، 2010 - **الاستثمار في رأس المال البشري (في العائد الاقتصادي)**، نهاية
الدبلوم التدريبي للموارد البشرية بمركز تطوير الأداء والتنمية في الفترة 2010/3/6 إلى 2010/6/5،
رياض.

القصاص ، مهدي محمد ، 2008 - **بيئة استثمار رأس المال البشري .** دراسة قدمت في المؤتمر العلمي
الدولي الثالث للبيئة ، جامعة جنوب الوادي.

القصيفي، جورج، 1990 -**التنمية البشرية، مراجعة نقدية للمفهوم والمضمون**، ندوة التنمية البشرية في
الوطن العربي، بيروت.

كوبر، ميلان، 1985- **أدارة مؤسسات التنمية الإدارية،** ترجمة : محمد قاسم القريوتي، عبد الجبار
إبراهيم، عمان، المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

مفتاح ، صالح ، 2004 - **إدارة الموارد البشرية و تسيير المعارف في خدمة الكفاءات (المهارات).**
الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، الكفاءات البشرية، جزائر.

ياغي، محمد(1993). **التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق**، الرياض، جامعة الملك سعود، عمادة
شؤون المكتبات .

المصبح ،عماد الدين أحمد.2005 - رأس المال البشري في سورية ، ندوة الاقتصاد السوري - رؤية شبابية، جمعية العلوم الاقتصادية، سوريا ، دمشق.
الهييتي، خالد عبد الرحيم (2004)- إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر.
يوسف، عبد الستار حسين ،2005-رأس المال الفكري، دراسة مقدمة بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن.

References

Book:

Banuri, Tariq and others (1995). Sustainable Human Development, UNDP.
A.T.Stewart (2001): **Accounting Gets Radical Business**.
Charles Despres and D. Chauvel (2000): Butterworth Heinemann, Boston.
E. Awad & H.Ghaziri (2004): **Knowledge Management**, Person Education, Inc.
Jean-Louis, LEVESQUE -Julio,1993 **FERNANDEZ et Monique, CHAPUT, Formation-Travail**, Travail- Formation, Tome 1, Montréal-Québec, édition Eska.,
Niaz, Mohammad(1969).**Training Programs For Various Categories Of Civil**.
Tracy, W(1971).**Designing Training And Development Systems**. New York, American Management Association.
Michel, VERNIERES, **Formation Emploi**, Paris, Editions Cujas, 1993.

Magazines and reports:

Johnson ,R(1976). **Organization And Management Training** , 2nd Ed,N.Y:Mcgraw-Hill Book Co.
George,Odiorne(1970). **Training By Objectives: An Economic Approach To Management Training** , London:The Macmillan Company.
Al Haq , Mahboob (1993) - **concepts of Human Development** , Human development Debate in the Arab word . Al Fikr Al Arabi Forum, Amman.
Appleby, A, and Marvin, S., 2000 - **Innovation Not Limitation: Human Resource Strategy & the Impact on World Class Status**. Total Quality Management, Vol. 11, No. 415.,
Bennis,W.C(1966).**Training Requirements For Organization Of The Future** .Training And Development Journal, London,20(7).
Bernard Raffournier-2005- **les Normes comptables internationals (IAS/IFRS)** - 2e édition, economica, Paris, France.

C. Antonio P., Elias, 2006- **HUMAN CAPITAL, THE STRUCTURE OF PRODUCTION, AND GROWTH, WORKING PAPER SERIES**, European Central Bank, Kaiserstrasse, Frankfurt am Main, Germany.

Denis Leonard, Rodney McAdam, **The Strategic Impact and Application of the Business Excellence Model: Implications for Quality Training and Development**, Journal of European Industrial Training, Vol. 26, Issue 1, 2001.

Kasia Zdunczyk, John Blenkinsopp, , 2007 - **Do Organizational Factors Support Creativity and Innovation in Polish Firms?** European Journal of Innovation Management, Vol. 10, Issue 1.

K.Somboon, 2006- **Human capital development in the international organization: rhetoric and reality**, Journal of European Industrial Training Vol. 30 No. 9, Bangkok, Thailand.

Karl-Erik Sveiby (2001): **Method For Measuring Intangibles Assets**, Available on: www.sveiby.com/articles

OECD, (1999) The Organization For Economic Co-operation and Development (OECD) **Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospect Programme Notes and Background to Technical Meeting and policy and Strategy Forum. Paris.**

Stephen N.M Nzuve and Ellyjoy G. Bundi, 2010- **Human Capital management practices and firms performance : A survey of commercial banks in Kenya**, School of Business, University of Nairobi, Kenya.

Teulings, -Coen-N , 2005 -**Comparative Advantage, Relative Wages, and the Accumulation of Human Capital**, Journal-of-Political-Economy. April

Thomas A. Stewart (1998) : **Intellectual Capital: The Wealth of Organizations**, Doubleday, New York.

MchenZie & C.V.Winkelen (2004): **Understanding the Knowledgeable Organization, International**, Padstow Cornwall.

Mitchell, K. (1994). ' **Putting evaluation to work for human resources development**', Productivity and Management Review, vol.18, no.2

Phillips, J.(1991). ' **ROI: The search for best practices**', **Training and Development**, February

Woodhall, M. (1987). **Human Capital concepts**. In G. Psacharopoulos (Ed.), Economics of education: Research and studies (pp. 21-223). Oxford: Pergamo.

www.sveiby.com/articles

[en.Wikipedia.org/wiki/human capital](http://en.Wikipedia.org/wiki/human_capital)

www.aadd2.com/vb//showthread.php?t=30749

www.brint.org

www.cbssyr.org

www.ejada.jo/arabic/services/vocstional.net

www.hrdiscussion.com

www.shatharat.net/vb/forumdisplay.php?f=125

الملحق

الجدول الملحق رقم (1): أسماء الشركات الداخلة في البحث ومجال عملها

اسم الشركة	نوع القطاع	مجال عملها	مكان عملها
مصفاة بانياس	عام	إنتاجي صناعي	طرطوس - بانياس
جامعة تشرين	عام	خدمي	اللاذقية
جامعة تشرين	عام	خدمي	طرطوس
البحوث الزراعية	عام	زراعي	اللاذقية - جبلة
سليمان الزراعية	خاص	زراعي	اللاذقية
مجمع المتن الساحلي	خاص	خدمي - صناعي	طرطوس
الزراعة المحمية في حريصون	خاص	زراعي	طرطوس - بانياس
مشفى الحكمة	خاص	خدمي	طرطوس
الرائد	خاص	صناعي	طرطوس
الوهيب للحديد	خاص	صناعي	طرطوس

الجدول الملحق رقم (2) : أسماء الشركات الداخلة في البحث ولمحة موجزة عنها

المنشأة	لمحة موجزة عنها
مصفاة بانياس	هي إحدى شركات القطاع العام التابعة لوزارة النفط والثروة المعدنية في سوريا. أقيمت المصفاة بموجب العقد رقم /20/ لعام 1974. الموقع مع شركة اندستريال اكسبورت امبورت الرومانية .
جامعة تشرين	أحدثت عام 1971 وعرفت باسم جامعة اللاذقية وكانت تحتوي على ثلاثة كليات فقط: كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية العلوم، وكلية الزراعة وضمت 983 طالباً وطالبة فقط. وقد تم تغيير اسم الجامعة لاحقاً إلى جامعة تشرين عام 1975 تيمناً بانتصار الوطن في حرب تشرين التحريرية. أما اليوم، فقد توسعت الجامعة توسعاً كبيراً لتضم إضافة إلى الكليات والمعاهد التخصصية مجموعة من المنشآت كالمشافي التخصصية (مشفى الأسد والمشفى الجامعي)، ومدرسة التمريض، ومركز الحاسبات الالكترونية وأصبح لها فرع في محافظة طرطوس.
البحوث الزراعية	تهدف محطة بحوث سيانو في مدينة جبلة التابعة لمركز البحوث العلمية الزراعية باللاذقية إلى تطوير واقع زراعة الحمضيات في سورية من خلال

إعداد الأبحاث والدراسات والتجارب في الحقول المختلفة عن مدى تأثير أصول الحمضيات في النمو ونوعية الثمار المنتجة.	
تأسست عام 1966 ومقر هذه الشركة هو مدينة "اللاذقية" ولها فروع في عدد من المحافظات والمدن السورية، ومديرها العام هو المهندس الزراعي "عاصم سليمان". وتهتم بالتنمية الزراعية	سليمان الزراعية
مجمع سياحي يضم مجموعة من الفنادق والنوادي الرياضية ويقع في حافظة طرطوس على مساحة 180 ألف متر مربع من كورنيش طرطوس وهو تابع لرجل الأعمال وهيب مرعي.	مجمع المتن الساحلي
شركة تجارية زراعية خدماتية تقوم بتعبئة الخضار والفاكهة لبيعها في السوق المحلية أو تصديرها للدول الأوربية وتعود ملكيتها للمهندس رائد اسماعيل	الرائد
وهي شركة اقتصادية صناعية تعود ملكيتها لمجموعة الوهيب الاقتصادية ومجال عملها أنتاج وتوزيع الحديد الخاص بالبناء ومركز عملها محافظة طرطوس	الوهيب للحديد
وهي عبارة عن مجموعة من البيوت البلاستيك لزراعة الخضروات والفواكة وتقع في بلدة حريصون - مدينة بانياس -محافظة طرطوس وتعود ملكيتها لعدد من أهل البلدة ويعمل فيها مجموعة من المزارعين يتقاضون أجورهم أما شهريا أو موسميا.	الزراعة المحمية في حريصون
وهو مركز خدمي طبي يعنى في تقنيات الإخصاب المساعد ويقع في محافظة طرطوس - الكورنيش البحري ويشرف عليه الدكتور فراس محي الدين والدكتور نزار ميخائيل	مركز الحكمة

الجدول الملحق رقم (3): توزيع العاملين وفق المحافظة وطبيعة النشاط والحالة التعليمية للعام 2010

محافظة طرطوس						محافظة اللاذقية						الحالة التعليمية
خاص منظم			عام			خاص منظم			عام			
المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
3363	519	2844	938	197	742	8495	1832	6664	1767	528	1240	أمي
7700	350	7350	1668	197	1471	11954	366	11588	2709	1056	1653	يقرأ ويكتب
25205	2144	23060	15475	1227	14247	36412	3434	32978	25121	3458	21663	ابتدائية
17223	2695	14528	17572	3040	14532	17964	1856	16108	20318	4955	15362	إعدادية
6966	1251	5715	18522	4610	13913	16280	3116	13164	25155	7581	17574	ثانوية
4196	346	3850	41074	21415	19659	8649	1142	7507	27510	16895	10616	معهد متوسط
4258	767	3491	26913	12661	14252	5947	1595	4352	28516	12988	15528	جامعية فأكثر
68910	8072	60837	122161	43347	78814	105702	13342	92361	131098	47461	83637	المجموع

المصدر: المجموعة الإحصائية لعام 2011

الجدول رقم (4): قائمة بأسماء الدكاترة الذين تم عرض الاستبيان عليهم قبل توزيعه

معلومات عامة	اسم الدكتور
دكتور في قسم الإحصاء والبرمجة في كلية الاقتصاد في جامعة تشرين	د ابراهيم العلي
دكتور في قسم الإحصاء والبرمجة في كلية الاقتصاد في جامعة تشرين	د عبد الهادي الرفاعي
دكتور في قسم الإحصاء والبرمجة في كلية الاقتصاد في جامعة تشرين	د شكيب بشماني
دكتور في قسم الإحصاء والبرمجة في كلية الاقتصاد في جامعة تشرين	د طالب أحمد
دكتورة في قسم الإدارة في كلية الاقتصاد في جامعة تشرين	د كندة ديب
دكتور في قسم الإحصاء والبرمجة في كلية الاقتصاد في جامعة تشرين	د يسيرة دريباتي

الجدول رقم (5) توزع العاملين في سورية وفق نوع النشاط وطبيعة القطاع التي تنتمي إليه المنشأة

المجموع	خاص	عام	القطاع
39023	36188	2835	العاملون في المنشآت الزراعية
188916	119029	69887	العاملون في المنشآت الصناعية
188381	12268	176113	العاملون في المنشآت الخدمية
416320	167485	248835	المجموع

الجدول رقم (6) الدخل الفعلي والنظري وفق معادلة الكسب الميسرية المعدلة					
الدخل وفق المعادلة	عدد دورات التعليم	عدد سنوات الخبرة	المستوى التعليمي	الدخل الفعلي	
15253	0	38	1	9000	1
15992	0	4	6	17000	2
18382	1	1	7	19000	3
17554	0	1	7	19000	4
21634	1	14	6	17000	5
15257	1	0	6	19000	6
18382	1	2	7	17000	7
17964	0	15	5	16000	8
16756	0	2	7	20000	9
16754	0	3	6	17000	10
13273	0	1	5	15000	11
18600	0	23	4	17000	12
12085	0	20	1	15000	13
16747	0	18	3	14000	14
26081	0	13	8	12000	15
34880	1	16	9	33000	16
22678	0	12	7	13000	17
21642	0	20	5	15000	18
18600	0	14	4	17000	19
16754	0	6	6	27000	20
20651	1	6	7	20000	21
14397	0	14	4	13000	22
20649	1	2	6	14000	23
26693	0	14	7	27000	24
16367	0	9	5	17000	25
14736	0	5	4	12000	26
18172	0	12	4	15000	27
13268	0	10	3	11000	28
15617	0	13	3	13000	29
15990	0	7	5	17000	30
16937	1	8	4	15000	31

12959	0	32	1	12000	32
14906	0	12	3	12000	33
15073	1	22	2	12000	34
23748	1	0	7	17000	35
15992	0	5	6	13000	36
13907	0	0	6	11000	37
13426	0	5	4	12000	38
11810	0	4	3	12000	39
16756	0	0	7	13000	40
20186	0	5	7	16000	41
15622	0	7	5	10000	42
16556	0	18	4	15000	43
15083	0	13	4	11000	44
17345	0	19	4	12000	45
19712	1	5	7	17000	46
19258	1	2	7	18500	47
14568	0	4	5	13000	48
17147	0	12	5	15000	49
16368	0	7	6	11000	50
18824	0	0	7	17000	51
18824	0	2	7	14500	52
25466	1	15	7	20000	53
15439	0	14	4	13000	54
15990	0	5	5	12000	55
19722	0	7	7	22000	56
12665	0	4	3	13000	57
17753	0	17	4	14000	58
15985	0	6	3	11000	59
15802	0	18	4	14000	60
15262	0	9	5	17000	61
15992	0	3	6	16000	62
16556	0	17	4	21000	63
13268	0	13	3	13000	64
16946	0	11	4	12000	65
13901	0	12	3	14000	66
16556	0	11	4	14000	67
16175	0	11	4	12000	68
14228	0	13	3	12000	69
14228	0	13	3	12000	70
19268	0	6	7	20000	71
19710	1	4	6	17400	72
23212	4	16	7	26000	73
18387	0	16	5	19500	74
17149	0	6	6	18500	75
17554	0	4	7	18943	76
17554	0	5	7	19000	77
23759	0	17	7	26300	78
18824	0	6	7	18500	79

26378	2	5	9	22500	80
17552	0	3	6	16500	81
17147	0	0	5	17500	82
27316	0	24	5	23500	83
18391	0	4	7	17111	84
17968	0	5	7	15500	85
21638	3	3	8	16100	86
19724	0	3	8	23500	87
16370	0	1	7	21500	88
19724	0	3	8	20520	89
22146	2	8	7	18875	90
19266	0	10	6	19800	91
23748	1	12	7	19500	92
18820	0	12	5	17500	93
51230	4	22	10	40500	94
36110	1	32	7	37500	95
17150	0	2	7	18500	96
17955	2	7	5	14200	97
24314	0	12	5	18970	98
17554	0	1	7	18500	99
18387	0	13	5	21000	100
15992	0	4	6	18500	101
15992	0	4	6	16400	102
25771	4	4	9	21500	103
18824	0	7	7	24400	104
18824	0	7	7	23400	105
18380	1	5	6	18000	106
16368	0	6	6	19000	107
54936	3	24	10	37500	108
22662	1	13	5	18500	109
23757	0	19	6	24850	110
19710	2	10	6	20000	111
19717	0	12	5	16500	112
17745	1	12	4	16500	113
18391	0	4	7	19500	114
17968	0	2	7	18875	115
19268	0	7	7	20500	116
28607	1	26	6	29500	117
21649	0	7	8	19500	118
21136	1	8	6	17500	119
18382	2	2	7	12625	120
16756	1	2	7	18700	121
23200	0	30	3	30500	122
17968	0	1	7	18875	123
34485	3	2	10	27172	124
21146	0	15	6	24950	125
31405	2	21	8	24500	126
18391	0	5	7	21500	127

17149	0	9	6	19900	128
23204	2	3	8	18500	129
18815	2	1	7	18875	130
17955	1	7	5	14800	131
22681	0	11	8	13600	132
18382	2	0	7	18875	133
29291	0	36	5	24500	134
17150	0	3	7	18875	135
13581	0	11	3	18233	136
19717	0	19	5	27571	137
17966	0	10	6	19500	138
18822	0	12	6	22113	139
20188	0	4	8	21692	140
16368	0	7	6	18875	141
18824	0	7	7	17455	142
17147	0	11	5	20500	143
15990	0	5	5	13600	144
17552	0	3	6	16000	145
21148	0	12	7	24500	146
17968	0	4	7	19500	147
18382	2	0	7	18875	148
34484	0	33	7	36500	149
17150	0	1	7	18875	150
17968	0	4	7	18000	151
21148	0	10	7	26000	152
18824	0	3	7	18100	153
25466	1	17	7	22000	154
16756	0	0	7	18875	155
21634	2	15	6	19500	156
21136	2	13	6	18100	157
23199	3	18	6	26463	158
22665	3	17	6	26461	159
22143	1	16	6	24500	160
15624	0	2	6	18500	161
15624	0	5	6	21500	162
17968	0	0	7	19900	163
19712	1	5	7	20200	164
24874	1	0	5	19500	165
16368	0	7	6	14500	166
28623	0	25	7	19500	167
17149	0	8	6	14500	168
27951	3	20	7	28500	169
18380	1	7	6	21500	170
16756	0	1	7	18500	171
21634	1	13	6	19500	172
24877	1	18	6	25500	173
21634	1	13	6	19500	174
21634	1	13	6	21500	175

36110	4	29	7	34500	176
19258	3	4	7	18900	177
20651	3	7	7	20500	178
14228	0	13	3	17300	179
22667	1	12	7	22500	180
21144	0	8	5	15975	181
33293	4	16	9	38100	182
24302	3	21	5	19500	183
22665	1	9	6	18500	184
52381	1	73	3	27500	185
22154	0	17	6	25500	186
39658	0	34	8	40500	187
14906	0	-4	3	15700	188
41523	1	37	7	38500	189
21892	0	22	4	21500	190
19712	4	5	7	19000	191
23479	1	0	9	20140	192
21391	1	4	9	17800	193
20174	2	1	6	16800	194
23490	0	4	9	20500	195
21638	1	4	8	19700	196
21140	1	3	8	18300	197
26682	1	13	8	20800	198
19038	0	7	4	17000	199
19266	0	12	6	19000	200
19719	0	5	6	18000	201
26068	2	12	8	22500	202
23204	1	7	8	6100	203
20188	0	5	8	19100	204
17147	0	1	5	15500	205
20174	1	11	6	20500	206
21144	0	21	5	21500	207
20896	0	30	4	21300	208
17545	0	14	3	17200	209
16747	0	7	3	15800	210
32157	0	31	7	29320	211
27951	3	21	7	37080	212
17955	2	3	5	16525	213
39634	3	35	7	43300	214
18815	1	3	7	24212	215
17955	1	11	5	25626	216
17147	0	5	5	22834	217
14913	0	0	6	17455	218
29973	1	14	7	28500	219
32899	2	9	7	23500	220
30673	1	35	5	40500	221
20174	1	10	6	25500	222
30673	1	34	5	41280	223

16360	1	3	6	17455	224
32159	3	0	10	31500	225
23196	1	17	5	28500	226
33670	1	34	6	40500	227
17140	1	4	6	28500	228
21148	0	11	7	24500	229
25466	1	17	7	30500	230
33690	0	33	7	44500	231
29982	0	38	5	33800	232
22407	0	33	4	33500	233
36956	2	38	6	40500	234
21146	0	17	6	31500	235
20176	1	7	7	25500	236
24307	2	14	7	32500	237
29973	2	23	7	27300	238
36960	2	33	7	44500	239
29985	0	33	6	39500	240
36110	1	32	7	39500	241
17959	1	2	7	21500	242
23201	1	13	7	23930	243
37827	1	39	6	29500	244
23745	1	14	6	29500	245
36956	1	38	6	40500	246
32157	0	31	7	46181	247
35275	2	36	6	38500	248
23759	0	18	7	25500	249
24880	2	15	7	26500	250
26066	2	17	7	26500	251
26066	4	17	7	32948	252
35279	4	31	7	40500	253
35279	2	31	7	43500	254
32142	3	26	7	38500	255
32899	4	27	7	40046	256
31402	2	25	7	44500	257
30679	3	24	7	40500	258
32138	2	29	6	40500	259
40568	2	37	7	50500	260
26066	1	16	7	29500	261
21647	0	13	7	31500	262
24307	3	15	7	30500	263
23748	1	12	7	28500	264
30691	0	29	6	37800	265
33670	3	34	6	39500	266
29982	0	37	5	29417	267
16360	3	2	6	22500	268
18813	3	8	6	25880	269
23757	0	13	6	24500	270
27951	2	20	7	39500	271

27954	4	14	8	34500	272
18382	1	1	7	16525	273
32899	3	28	7	40046	274
37827	4	39	6	40500	275
13907	0	0	6	22000	276
30676	2	22	6	40500	277
30688	0	39	5	31300	278
21634	1	15	6	30170	279
17552	0	9	6	26500	280
20184	0	13	6	24500	281
21133	1	16	5	24500	282
27936	1	46	3	31500	283
25754	2	35	4	29103	284
23745	3	17	6	28500	285
20651	1	2	7	18875	286
20651	3	8	7	24500	287
27951	2	16	7	28500	288
20651	1	7	7	25400	289
29982	0	33	5	40500	290
19719	0	15	6	26500	291
27948	3	25	6	37575	292
26078	0	21	7	35500	293
29284	4	22	7	38091	294
37831	1	34	7	25095	295
17753	0	23	4	12235	296
18380	1	7	6	13000	297
29284	2	23	7	26500	298
20649	1	11	6	14000	299
11810	0	4	3	14500	300
16756	0	0	7	15500	301
20186	0	5	7	18500	302
15622	0	7	5	12500	303
16556	0	18	4	17500	304
15083	0	13	4	13500	305
17345	0	19	4	14500	306
19712	1	5	7	19500	307
19258	1	2	7	21000	308
14568	0	4	5	15500	309
17147	0	12	5	17500	310
26066	0	17	7	32948	311
35279	0	31	7	40500	312
35279	0	31	7	43500	313
32142	2	26	7	38500	314
32899	0	27	7	40046	315
18600	0	25	4	19500	316
12085	0	20	1	17500	317
16747	0	18	3	16500	318
26081	0	13	8	14500	319

34880	1	16	9	35500	320
22678	0	12	7	15500	321
21642	0	20	5	17500	322
18600	0	14	4	19500	323
16754	0	6	6	29500	324
20651	1	6	7	22500	325
14397	0	15	4	15500	326
20649	1	2	6	16500	327
26693	0	14	7	29500	328
16367	0	9	5	19500	329
14736	0	5	4	14500	330
18172	0	12	4	17500	331
13268	0	10	3	13500	332
15617	0	13	3	15500	333
15990	0	7	5	19500	334
16937	1	8	4	17500	335
12959	0	32	1	14500	336
14906	0	12	3	14500	337
15073	1	22	2	14500	338
23748	1	0	7	19500	339
15992	0	5	6	15500	340
13907	0	0	6	13500	341
13426	0	5	4	14500	342
11810	0	4	3	14500	343
16756	0	0	7	15500	344
20186	0	5	7	18500	345
15622	0	7	5	12500	346
16556	0	20	4	17500	347
15083	0	16	4	13500	348
17345	0	19	4	14500	349
19712	1	5	7	19500	350
19258	1	2	7	21000	351
14568	0	4	5	15500	352
17147	0	12	5	17500	353
16368	0	8	6	13500	354
18824	0	0	7	19500	355
18824	0	2	7	17000	356
25466	1	15	7	22500	357
15439	0	14	4	15500	358
15990	0	5	5	14500	359
19722	0	7	7	24500	360
12665	0	4	3	15500	361
17753	0	0	4	16500	362
15985	0	6	3	13500	363
15802	0	18	4	16500	364
16368	0	8	6	13500	365
18824	0	0	7	19500	366
18824	0	2	7	17000	367

25466	1	15	7	22500	368
15439	0	14	4	15500	369
15990	0	5	5	14500	370
19722	0	7	7	24500	371
12665	0	4	3	15500	372
17753	0	17	4	16500	373
15985	0	6	3	13500	374
15802	0	18	4	16500	375
15262	0	0	5	19500	376
15992	0	3	6	18500	377
16556	0	17	4	23500	378
13268	0	13	3	15500	379
16946	0	11	4	14500	380
13901	0	12	3	16500	381
16556	0	11	4	16500	382
16175	0	12	4	14500	383
14228	0	13	3	14500	384
16248	0	11	4	15000	385