



إسهام التعليم والتدريب في تطوير القدرات البشرية وتحقيق الاستفادة منها

■ تزداد الموارد البشرية عن طريق الاستثمار الإنساني المادي وتركز أساسا في التعليم والتدريب، لذا فقد تحول فكر التنمية من الاهتمام بالاستثمار الرأسمالي وإنتاج السلع إلى الاهتمام برفع قدرات البشر وما يمكن أن تولده هذه القدرات من دفع لعجلة النمو الاقتصادي.

- يرفع الإنتاجية .
- يرفع الاستثمار والادخار .
- يساعد على التغير التكنولوجي .
- يسهم بالتأثير على المهارات الإدراكية .
- يسهم بالتأثير على الطموح الشخصي والتنافس والإبداع .
- تكملة أدوار المدخلات الأخرى في عملية الإنتاج .
- تشجيع إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي (العمل بأجر) .
- ذو علاقة مع توقع الحياة .
- يخفض الخصوبة (وبجسن استعمال تقنيات منع الحمل) .

- يرفع تعليم الأبوين، نوعية الطفل وصحته ومكاته اللاحقة.
- يؤثر على قرار الهجرة وبذلك تزيد الإنتاجية.
- يساعد على تحسين وتوزيع الدخل وتكافؤ الفرص.

والدراسات عديدة لمثل هذه الارتباطات لكن دون التأكد في كل حين من السببية أو حتى اتجاه العلاقة ومدى فترة الإبطاء.

■ وتؤكد الدراسات أن أربع سنوات من التعليم الابتدائي من شأنها أن تزيد إنتاجية العمل بنسبة لا تقل عن 44% وهو من عوامل الإنتاج غير التقليدية أو ما يسمى بالعوامل المتبقية التي تشمل تحسين قدرات العمل نتيجة التعليم والتدريب، وتشير نتائج دراسات أخرى إلى أن متوسط العائد من الاستثمار في تنمية الموارد البشرية أعلى من متوسط العائد في تنمية رأس المال المادي في مجموعة الدول النامية حيث أن معدل عائد الاستثمار من التعليم الابتدائي هو الأعلى (24,2) ويزيد بنحو 60% من عائد الاستثمار من التعليم الثانوي ويصل إلى خفض العائد من الاستثمار في التعليم الجامعي (مثال دراسة إنتاجية الفلاحين المتعلمين 13%) (مثال دول النمرور الآسيوية والعائد على تنمية مواردها البشرية).

الاستثمار العام في التعليم

- التعليم يقدم اليد العاملة اللازمة للاقتصاد والاستثمار في التنمية (وظيفة نقل المعارف).
- التعليم يقدم المعارف الجديدة R & D.
- التعليم يقدم نظام فكري يسمح بـ:
 - مركز إشعاع حضاري وسياسي.
 - دعم الخصائص اللازمة للتنمية: المثابرة المنافسة الانضباط.
 - قبولية الناس اجتماعيا.
 - الاستقرار السياسي (إعادة إنتاج الطبقات، التربية، قيمة الشهادة..).
 - الارتباط المشاهد بين النمو التعليم (سلاسل زمنية طويلة).

- ارتباط المشاهد بين عدد من: الخصائص المواتية للتنمية وبين التعليم (مثال): الخصوبة – نشاط المرأة الاقتصادي – الصحة.
- ليس كل تعليم وبالضرورة موات للتنمية.
- التعليم قد يلتهم موارد الأولى إن تصرف في أوجه أخرى أكثر جدوى.
- التعليم قد يسيء توزيع الموارد داخله ويستعملها بكفاءة متدنية.
- التعليم يسيء إلى قدرات الأفراد: يخلق متعلمين غير لازمين لمهن يخلق تطلعات غير مبررة.
- التعليم قد يكون سبب بطالة المتعلمين.
- التعليم قد يسهم في هجرة الأدمغة.

■ **الإنسان هو نوع من الموارد الثمينة، وقد درج استعمال مفهوم الموارد البشرية، والموارد البشرية تحتاج إلى إدارة حكيمة، مثل أي موارد أخرى نادرة، وإدارة الموارد البشرية ذات وظائف متعددة منها الثلاثية:**

- تعبئة الموارد البشرية (الحصر والإحصاء والتعرف على مختلف الخصائص بالكم والنوع).
- تنمية الموارد البشرية (رفع النوعية من خلال التعليم، الصحة، التغذية، الثقافة، الهجرة).
- تشغيل الموارد البشرية (الاستفادة الفعلية من الاستثمار في رأس المال البشري).

■ تنمية الموارد البشرية توجد مخزوناً تعليمياً لدى الأفراد يمكن قياسه مستقلاً عن مجرد عدد السكان، ولكن ليس منفصلاً عن الإنسان. يحتاج هذا المخزون بدوره إلى إدارة من مهمتها الوظائف السابقة وهي:

• قياس المخزون التعليمي، تنمية المخزون التعليمي، تشغيل المخزون التعليمي.

• إعادة إدماج إدارة الموارد البشرية في إطارها الأوسع: التنمية أو التنمية البشرية المستدامة

وظائف إدارة المخزون التعليمي:

■ من حيث القياس: ابرز ما يمكن التفكير فيه هو السنوات التعليمية كتعبير عن مخزون المهارات. ويمكن أن يحسب المخزون المتوسط لدى السكان. وهذا المتوسط قد يكون بسيطاً أو مرجحاً. والترجيح يمكن أن يكون:

- بإعطاء وزن أكبر للسنوات الأعلى على السلم التعليمي.
- أو بإعطاء وزن أكبر للاختصاصات النادرة والمهمة.
- أو بإعطاء وزن يتناسب مع تكلفة رأس المال البشري.
- أو بإعطاء وزن يتناسب مع العائد المتوقع من رأس المال البشري المكون.

■ من حيث التنمية (تنمية المخزون التعليمي) نجد:

- المخزون يتشكل في المنظومة التعليمية النطاق وخارجها (والأولى أسهل قياساً).
- المخزون الكمي لا يضمن النوعية ولا قابلية الاستخدام.

■ من حيث (تشغيل المخزون التعليمي):

- المخزون قد يكون في سوق العمل (تشغيل كامل أو جزئي أو بطلالة سافرة أو مقنعة . .).
- المخزون قيد الصنع (المخزون المتراكم لدى الطلبة قبل تخرجهم).
- نزيف الأدمغة والمهارات . (مخزون مفقود مؤقتاً أو بشكل دائم).
- تحفيز استخدام الطاقات البشرية على المستويين الجزئي والكلّي.

■ إن النظرة العامة لما يدور حولنا، ودون الدخول في دراسات قياس وتحليل معمقين، تشير إلى اختلالات في:

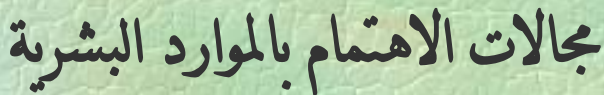
✓ تعرف الطاقات البشرية العربية وفق مفهوم المخزون التعليمي وليس التعدادات.

✓ تعرف ممارسة طرق تنمية المخزون التعليمي ليس عن طريق كم التعليم بل الطاقات الإبداعية للمتعلمين.

✓ تعرف طرق تحسين استخدام تلك القوى البشرية المبدعة وممارستها.

مجالات الاهتمام بالموارد البشرية

■ من خلال استعراض الخصائص المتعددة لمفهوم التنمية البشرية، فإن ثمة مبرر يفرض وجوده ونزاه مدخلا مناسباً للوقوف على بيئة عمل الموارد البشرية مع مؤسسات ومنظمات العمل، وإيضاح المفاهيم ذات العلاقة المرتبطة بمفهوم الموارد البشرية Human Resources وذلك ليتسنى لنا التعرف على العلاقات البينية فيها، حيث يتبلور مفهوم الموارد البشرية في مؤسسات ومنظمات العمل بصفة عامة حول مجموعة الأفراد في نطاق العمل سواء كان إنتاجياً أو خدمياً أو تنظيمياً أو إدارياً يربط بينهم الالتزام الفعال والذي يعتبر بمثابة جوهر نجاح أي مؤسسة وينضوي تحت ذلك الالتزام وجود استمرارية العلاقة الإنسانية بين العاملين بالمؤسسة.

المعهد العربي للتخطيط

وظائف أخرى للموارد البشرية

- في هذا الشأن يمكن تمييز ثلاث وظائف رئيسة للموارد البشرية ذات علاقة مباشرة في مجال تنمية الموارد البشرية داخل مؤسسة العمل وهي:
- توفير التعلم لتحسين العمليات الداخلية.
- توفير التعلم للوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة.
- توفير التعلم لمنظمات أخرى.

■ ومن الأهمية بمكان في مجال ممارسة تنمية الموارد البشرية الإلمام بنظريات التعلم المرتبطة بالكبار، وأكثر تلك النظريات شيوعاً في المجال المذكور هي التوافق الثلاثي بين كل من المهارة والمعرفة والاتجاه، وبالرغم من محاولات الفصل بين تلك العناصر إلا أن ثمة اتفاقاً عاماً على أن الأداء هو النتيجة للتوافقية بين العناصر الثلاثة.

■ وفيما يتعلق بالمعرفة فإنها ذات ارتباط بجميع المفاهيم الواقعية والحقيقية التي يمكن أن يتم تعلمها، أما فيما يتعلق بالمهارة وعلاقتها بالمعرفة فيذهب البعض إلى القول بأن المهارة يمكن أن يتم تعلمها دون اكتساب المعرفة، بينما يرى آخرون أنه بدون المعرفة فإن التعلم لا يملك الإطار الذي يتم فيه تطبيق المعرفة.

■ وبصفة عامة فإن برنامج تنمية الموارد البشرية الجيد (التدريب) ينبغي أن يتضمن عنصري المهارة والمعرفة بقدر من التوازن فيما بينهما.

■ أما فيما يتعلق بالاتجاه فهو يمثل المجال الأخلاقي في عملية التعليم ويرى البعض أن الاتجاهات لا يمكن تعلمها ومن ثم لا يعتبرون أنها مجال يمكن مقارنته بالمهارة والمعرفة. ويفضلون مفهوم السلوك Behavior لهذا المجال حيث يمكن ملاحظته، ويرى البعض أن السلوك ذاته ما هو إلا نتيجة عملية التعلم ولذلك فإن الثلاثة مجالات تتسم كلها باهتمام مشترك وموقعها كمجال من مجالات الموارد البشرية.

ويتسم مجال تنمية الموارد البشرية في أربعة أبعاد أساسية هي:

- أنه عملية تعليمية يساهم فيها التعليم العام بوضع الأساس من حيث صقل شخصية الفرد وتزويده بالأسس العلمية المطلوبة.
- أنه عملية تدريبية فنية يتم من خلالها تطوير سلوك الأفراد ضمن قدرات عملية متخصصة يساهمون بها في الإنتاج مساهمة مباشرة.
- أنه عملية تنظيمية إدارية يتم فيها تأهيل الأفراد لإدارة وتنفيذ النشاط التنموية بجوانبه المختلفة.
- أنه مسألة سلوكية تهدف إلى التأثير في السلوك الاجتماعي للأفراد وتنمية القيم المطلوبة التي تجعل نشاطهم في إنتاج السلع والخدمات متلائما مع الإطار الفكري والعقائدي الذي يعيشون فيه.

■ الوصول إلى هذه الأبعاد وتحقيق الأهداف المرجوة من خلالها لا يتم إلا في إطار بيئي اجتماعي مناسب لكي تأخذ عملية تنمية الموارد البشرية أبعادها بشكل واقعي منسجم مع أهداف التنمية.