

**Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM)**

**ISSN (E): 2306-7179 ISSN (P): 2306-8043**

**Publisher: Centre of Excellence for Scientific & Research Journalism, COES&RJ LLC**

**Online Publication Date & Issue: 1st October 2018, Vol.6, No.4, October 2018**

**<https://doi.org/10.25255/jbm.2018.6.4.140.169>**

## **Human capital in the economic institution between past and present**

### **-A comparative study-**

**Dr. Tafiani Boufatah keltouma**

Faculty of Economic Sciences, University of Tlemcen, Algier

<http://orcid.org/0000-0003-0748-1540>

#### **Abstract:**

The individual was and remains the subject of interest of many scientists and economic researchers of ancient and contemporaries, where the overwhelming majority of them considered the heart of the strategy of any state or institution and any process of productivity is difficult to copy. The human capital translates into an idea of an intangible stock available to the individual that can be synthesized or used. It consists of the sum of the productive energies generally obtained through different knowledge, whether public or performance, and all that is left out. This type of capital represents a seed, , The fruit and the end of development and the variable component of development and effective in it.

The economic schools of human capital have been given varying attention, and their differences in dealing with social and economic relations have been prominent. The working individual has been the focus of many economists, headed by Karl Marx and his famous theories in his book "Capital", in the theories of value and added value, The division of capitalist society into capitalist and labor classes, ie, the proletariat, shows how to buy and sell labor and wages, its relation to surplus capital and accumulation, and Taylor, which he considered "hands" capable of carrying out various actions, (1776), where the importance of the division of labor (the surplus of the 'market' of productivity gains (as a factor of development, the Thomas Maltas and the theory of population) (1796) was considered to be limited by rapid demography and by E. Mayo who made it And the study of Schumpeter (1911) Schumpeter, which was based not only on technical progress and the development of large knowledge or inventions, but also on the study of the social sciences, But added the role of the contractor and (1956) Solow and, Cass (1965) Koopmans (1965), who have become a framework of natural goods to reach human capital in all its components: the level of composition, experience, health, development, according to them, does not come this way, but by accumulating four main factors: technology, capital, human capital, public capital, Milton Friedman, Theodor Schultz and (Prix Nobel en 1995), along with Gary Becker, the author of the theory of human capital developed with the help of economist Jacob Mincer. His research dealt with subjects such as the effect of good and bad habits, discipline, drinking and drug use on human capital, And his role in the labor market. He took care of the role of the family in the formation of this capital, not forgetting economist R. Barre, who recognized that the problems of development in developing countries were not only economic but also related to individuals.

This type of capital was given special attention because it dealt with many of its economic and social concepts. Examples include the issue of motivation, behavior, morality, wealth and distribution, justice Social and economic rights in the sense of

This work is licensed under a **Creative Commons Attribution 4.0 International License**.

equality in freedom and employment, etc ... The social world Ibn Khaldun was one of the first Muslim thinkers of religion were adopted in their studies on the Koran to address several topics related to the human resource, most of which was included in his book " G Georges Marçais

"Ibn Khaldun's author is one of the most important works of human thought."

This research was based on observation, "logic with the use of" enlightenin thinking "dealt with various topics affecting the individual such as learning, composition, work and division, etc., and the most important criticism was the face of the Algerian social scientist Abdelkader Jaghloul who said that Vkraben Khaldun is located in the extension of Arab thought With the creation of a clear difference between the religious sciences based on the Koran and Sunnah and the human sciences that the individual gets by thinking.

The environment has undergone rapid and varied changes in all areas of work and life, which have had a major impact on management and hence transition from the optimal model stage to the flexible model. Most of the systems have now turned to the concept of flexibility and freedom from static templates. Renewed by the ability of enterprises to maximize the benefit of the various resources and possibilities in general, and of their human resources in particular.

In light of the rapid change and the many challenges facing the institution, especially the system of globalization, the traditional management of human resources is no longer acceptable or sufficient to achieve competitive advantage, but it is imperative for the economic institution to move its human resources in a strategic perspective to ensure its positive adaptation to the environment, Appropriate adjustments should be made to human resources strategies and policies, such as those related to wages, employment and mobility.

**Keywords:**

human capital, human resources, management, institution, approaches, systems, changes

**Citation:**

Keltouma, Dr. Tafiani Boufatah (2018). Human capital in the economic institution between past and present -A comparative study; Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM) Vol.6, No.4, pp.140-169, <https://doi.org/10.25255/jbm.2018.6.4.140.169>.

## الحاضر و الماضي بين البشري في المؤسسة الاقتصادية الراسمال -دراسة مقارنة-

### ملخص:

كان الفرد ولا يزال موضوع اهتمام العديد من العلماء والباحثين الاقتصاديين القدماء منهم والمعاصرون، حيث اعتبرته الأغلبية الساحقة منهم القلب النابض لإستراتيجية أي دولة أو مؤسسة و أي عملية إنتاجية من الصعب نسخه . و يترجم رأسمال البشري فكرة مخزون غير مادي متواجد لدى الفرد يمكن تركيمه أو استعماله، فهو متكوّن من مجموع الطاقات الإنتاجية المحصّل عليها عموما عن طريق مختلف المعارف سواء كانت العامة أو الخاصة بالأداء و كل ما ينجر عنها، حيث يمثل هذا النوع من الرأسمال بذرة، وسيلة، ثمرة و غاية التنمية و المتغيّر المكوّن للتطوّر و الفاعل فيه،

أولت\* المدارس الاقتصادية للرأسمال البشري اهتماما متفاوتا و كان اختلافها في معالجة علاقات الأفراد الاجتماعية و الاقتصادية بارزا، كما كان الفرد العامل محل انتباه العديد من الاقتصاديين و على رأسهم كارل ماركس ونظرياته الشهيرة المدونة في كتابه "الرأسمال" والمتمثلة في نظريات القيمة و القيمة المضافة و ارتكازه على تقسيم المجتمع الرأسمالي الى طبقتي الراسماليين و العمال اي البروليتاريا مبينا كيفية شراء و بيع قوة العمل و الأجر و علاقته بفائض القيمة و تراكم رأس المال، وتاييلور الذي اعتبره "يدا" قادرا على تنفيذ مختلف الأعمال، و آدم سميث و بحثه على الطبيعة و اسباب ثروة الامم في ( 1776 حيث أعطى أهمية لتقسيم العمل (فائض) سوق\* ارباح الانتاجية ( باعتبارها عامل من عوامل التنمية، و طوماس مالثس و نظرية السكان ((1796 حيث اعتبر ان التنمية محدودة بسبب الديمغرافيا السريعة و كذا E. Mayo الذي جعله قلبا لتفاعله مع محيطه الاجتماعي دون أن ننسى maslow الذي ادراس لاحتياجاته المترجمة ، و F. Herzberg العالم الاجتماعي الصناعي المحلّل لظروف عمله ، و Mag Gregor douglas صاحب نظريات yox، ودراسة شمبيتار(1911) Schumpeter التي لم ترتكز فقط على التقدّم التقني و تطوّر المعارف او الاختراعات الكبيرة بل أضاف دور الما قول و (1956) Solow و Cass و (1965) Koopmans الذين تعدّوا اطار السلع الطبيعية ليصلوا الى الرأسمال البشري بكل مكوّناته : مستوى التكوين، الخبرة، الصحة، فالتنمية حسبهم لاتأتي هكذا بل عن طريق تراكم اربعة عوامل رئيسية هي التكنولوجيا، الرأسمال المادي، الرأسمال البشري و الرأسمال العمومي و Milton Friedman و Theodor Schultz و (1995 Lucas (Prix Nobel en )، الى جانب Gary Becker صاحب نظرية الراسمال البشري الذي طوّرها بمساعدة الاقتصادي ، Jacob Mincer حيث عالجت ابحاثه عدّة مواضيع مثل تأثير العادات الحسنة و السينة و الانضباط و شرب الخمر و استعمال المخدرات على الرأسمال البشري و التفريق بين الاستثمار العام و الخاص في مجال التربية و التكوين و دوره في سوق العمل و اهتم بدور العائلة في تكوين هذا الرأسمال دون ان ننسى الاقتصادي R. Barre الذي أقرّ أن مشاكل التنمية في البلدان النامية هي ليست اقتصادية فحسب ، بل ربطها كذلك بالأفراد.

اعتنت بهذا المورد الجدّ هام ديانات شتى، على رأسها الدين الاسلامي ، حيث أعطى لهذا النوع من الرأسمال اهتماما نوعيا اذ أنه تعاطى مع العديد من مفاهيمه الاقتصادية و الاجتماعية ، و الأمثلة عديدة نذكر منها مسألة التحفيز، السلوك، الأخلاق، الثروة و توزيعها، العدالة الاجتماعية و الاقتصادية بمعنى المساواة في الحرية و فرص العمل، الخ...وكان العالم الاجتماعي ابن خلدون من بين أوائل

المفكرين المسلمين الذين اعتمدوا في دراساتهم على القرآن الكريم لمعالجة عدّة مواضيع متعلقة بالموارد البشري أغلبها دونت في كتابه "المقدمة" الذي قال عنه جورج مارسايث Georges Marçais "إن مؤلف ابن خلدون هو أحد أهم المؤلفات التي انجزها الفكر الإنساني".

فقد أسس بحثه هذا على الملاحظة "و المنطق مع استعمال" التفكير المنير "عالج مواضيع شتى تمسّ الفرد مثل التعليم و التكوين و العمل و تقسيمه الخ ...، واهمّ انتقاد وجه له كان للعالم الاجتماعي الجزائري عبد القادر جغلول الذي قال ان فكر ابن خلدون تموقع في تمديد الفكر العربي العقلاني مع ايجاد فرق بائن بين العلوم الثنينة المرتكزة على القرآن و السنة و العلوم الانسانية التي يتحصل عليها الفرد بتفكيره

تشهد البيئة تغيّرات سريعة و متنوّعة في كافّة مجالات العمل و الحياة، ممّا أثر تأثيرا بالغا على التسيير و بالتالي الانتقال من مرحلة النموذج الواحد الأمثل الى النموذج المرن، و أتجهت معظم النظم التسييرية الآن إلى مفهوم المرونة و التحرّر من القوالب الثابتة، و من هذا المنطق أصبحت الفعالية التنظيمية تتجدد بقدرة المؤسسات على تعظيم الاستفادة من الموارد و الإمكانيات المختلفة بصفة عامة، و من مواردها البشرية بصفة خاصة.

و في ظل سرعة التغيّر و كثرة التحديّات التي تواجه المؤسسة خاصة نظام العولمة ، لم يعد التسيير التقليدي للموارد البشرية مقبولا أو كافيا لتحقيق الميزة التنافسية، بل أصبح لزاما على المؤسسة الاقتصادية أن تسيّر مواردها البشرية وفق منظور استراتيجي، لضمان تكيفها الايجابي مع محيطها ، اذ كان من الواجب إجراء التعديلات الملائمة على استراتيجيات و سياسات الموارد البشرية، مثل تلك المتعلقة بالأجور ، بالتشغيل و بحركة الأفراد .

التغيرات، النظم، النماذج، المؤسسة، التسيير، الموارد البشرية، الراسمال البشري: **المفتاحية الكلمات**  
مراحل تطور الراسمال البشري وضعنا الخطة التالية ومن اجل البث في هذا الموضوع وفي عرض مختلف  
مقدمة

المبحث الاول عموميات حول الراسمال البشري  
دراسة مقارنة-المبحث الثاني تطور الراسمال البشري عبر العصور

### عموميات حول الراسمال البشري والمؤسسة الاقتصادية

#### مقدمة:

يعتبر مخزون رأس المال البشري من محددات النمو المهمة، حيث يعد هذا المورد من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية. وقد لقي اهتماما كبيرا في الفكر الإداري، فنظريات عدة أولت له أهمية على اعتباره عاملا مؤثرا في بلورة مجموعة من الأفكار، تباينت من خلالها الأهمية المعطاة للأفراد، ولكن اجمع المفكرون في مجال التسيير والتنظيم على ضرورة الاعتناء به وتحفيزه و محاولة كسبه ولأنه، نظرا لأهمية مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة. وقد مرّ بتطورات متعاقبة حيث واجه العديد من المتغيرات، كان ذلك استجابة للتحويلات الاقتصادية، والاجتماعية التي عرفتها المجتمعات و قد انتهى ذلك بتأكيد مفهومه الحديث. وتعتبر المؤسسة مكان ومركز نشاطه و وصولها لشكلها الحالي كان نتيجة عدة تغيرات و تطورات متواصلة و متوازية مع تلك التي شهدتها النظم الاقتصادية والاجتماعية ومؤسسة القرن الواحد والعشرين تعمل في ظل اقتصاد عالمي، البقاء فيه للأقوى.

#### المبحث الأول: مفهوم الراسمال البشري

#### المطلب الأول: مفهوم الراسمال البشري و مختلف تعاريفه:

#### الفرع الأول: مفهوم الراسمال البشري:

ظهر مفهوم الراسمال البشري بقوة على مستوى الاقتصاد الجزئي و الاقتصاد الكلي في سنوات السبعينيات على يد "شولتز" عندما حول الانتباه من الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى المكونات الأخرى الأقل مادية المتمثلة في الراسمال البشري حيث أن فكرة و في نظريته نظرية لرأس المال البشري حول شولتز الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى غير المادية و هي الراسمال البشري، و قد سجل أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم بها التعامل مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي الغاء الراسمال البشري، و الذي يعتبر المصدر الأساسي للثروة من خلال ما يختزنه من طاقات جسمية و ذهنية.

و قد بنى "شولتز" مفهومه لرأس المال البشري على الفروض الآتية:

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

● يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال المستثمر في الفرد.

و من هنا يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي.

و يركز الذي عمل على تطوير نظرية الراسمال البشري باهتمامه و تركيزه على دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي و غير المادي كما أنه درس الأشكال المختلفة للاستثمار البشري، من تعليم و رعاية صحية دون أن ننسى كتاباته المختلفة المتمحورة حول التدريب، فإسهاماته في هذا الميدان كانت، في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات و قد اهتم بمعدل العائد على الاستثمار و اعتبره المرجع الأساسي في تحديد المقدار الواجب انفاقه على هذا النوع من رأس المال، اذن حسب هؤلاء فتضاعف الإيرادات على مستوى المنظمات مرده الموارد البشرية بما تمتلكه من قدرات ذهنية و مهارات.

و ميسر المستخدم لمفهوم رأس المال البشري في بناء نموذج مُركّز على العلاقة الموجبة الموجودة بين الإستثمار في رأس المال البشري و نمو الإنتاجية.

جاء مفهوم الراسمال البشري ليؤكد تصاعد دور الفرد في العملية الاقتصادية و في البرامج التنموية المتبعة في معظم البلدان المتقدمة اقتصاديا، و من ثم كانت الانطلاقة في تداوله بشكل موسع في الأوساط السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الإعلامية، فقد منح للفرد دورا لا يستهان به و جعله عاملا محددًا للنمو الاقتصادي ينبغي تطويره، و متغيرا يجب إخضاعه للتحليل الاقتصادي المقارن بين التكاليف و الأرباح وقد برز مفهوم الموارد البشرية بشكل أوسع بعد استعماله في الدوائر الإدارية المرتكزة على الجوانب السلوكية و القواعد التدريبية و التنظيمية لتحقيق المردودية العالية.

عدة تعاريف حضي بها الراسمال البشري يمكن تلخيص أهمها فيما يلي :

#### الفرع الثاني: مختلف تعاريف الراسمال البشري

● من منظور الاقتصاد الإسلامي، يستنتج محمد أحمد عبده، أن المورد البشري هو بمثابة "مصدر الماء أو المكان الموجود فيه ماء، أو أنه الطريق إلى ذلك"، إذن فهو يتعلق بكل ما فيه النفع، ماء كان أو غيره من الأمور النافعة

للشخص، فهو كل إنسان يكون مصدرا للنفع، أو طريقا إليه،<sup>3</sup> يشمل جميع أفراد المجتمع بدون استثناء، فجميعهم يمثلون موارد بشرية، منهم من هي موارد كامنة و أخرى فاعلة.

\* وفي نفس المنظور، استعمل الغزالي مفهوم الطاقات الإنسانية عوض الموارد البشرية و رأى في كتابه الصادر سنة 1983 و المعنون "الإسلام و الطاقات المعطلة" الإنسان كخلق مكرم بما أودع في بنائه من خصائص و أسرار.

• بخلاف التعاريف المتعلقة بالاقتصاد الإسلامي، فإن التعاريف المرتبطة بالاقتصاد العام، كان الرأسمال البشري فيها معرفاً بكثير من الدقة، حيث أخذت ثلاثة مستويات بعين الاعتبار:

• مستوى الفرد

• مستوى المؤسسة

• مستوى الاقتصاد ككل.

و ينطوي مفهوم الاقتصاديين لرأس المال البشري إلى القدرات المنتجة للعنصر البشري، التي يعبر عنها بالقدرات و الجوانب المعرفية، تلك التي يتم الحصول عليها مقابل تكلفة ما، فضلاً عن إمكانية تسعيرها في أسواق العمل، ولا شك أن هذا التعريف يبرز الجوانب الأساسية الآتية:

• تمثل كل من المهارات و المعرفة رأس مال بشري بسبب تعظيمها للإنتاجية، و يقصد بذلك أن العمال يمثلون قيمة مضافة من خلال ما تقدمه القوى البشرية من خدمات مخزنة لدى المنظمة، و يلاحظ أن جزء من هذه القيمة تضاف مباشرة لمنتجات المنظمة من خلال مرحلة التحويل، إلا أن الجزء الأكبر من هذه القيمة يكون في شكل غير مادي مثل حل المشكلات و تنسيق العمل بين الأقسام، و القرار السليم في المواقف المختلفة.

• إن رأس المال البشري هو نتيجة إعداد استثماري منظم و مقصود بواسطة المنظمة سواء من خلال استئجار العمال من سوق العمل، أو من خلال عمليات التطوير الداخلي بالمنظمة، و يتم هذا الإنفاق الاستثماري عن طريق إدارة الموارد البشرية، و تعتمد قيمة الإنفاق الاستثماري في رأس المال البشري على المساهمات المتوقعة للعمال، و كلما ارتفعت هذه المساهمات كلما زادت الجاذبية الاستثمارية في رأس المال البشري و كلما زاد الإنفاق، و من ناحية أخرى فإن ارتفاع التكلفة الاستثمارية في رأس المال البشري قد تحد من طموح المنظمات في تحقيق ما تصبوا إليه بالنسبة للعنصر البشري.

ج. لرأس المال البشري سعر بسوق العمل نظراً لأهميته بالنسبة للمنظمات.

تعددت المداخل الفلسفية المتعلقة بتعريف رأس المال البشري و لكنها لم تخرج عن ثلاث نقاط اتفق عليها معظم الباحثين و المهتمين هي:

1. نظرية اقتصاديات كلفة الصفة التجارية: فهي تقترض اختيار الشركة للطريقة الأكثر كفاءة، في استخدام عاملها، فإما أن تستقطب الأفراد ذوي القابليات المميزة من المجتمع أو أن تقوم بتدريب و ترقية و نقل الموجودين فيها.

2. نظرية رأس المال البشري: و تؤكد على حقيقة، مفادها أن الشركة تقرر مقدار المبالغ المستثمرة في الموارد البشرية، من خلال مقارنتها أو مقابلتها بالعوائد المستقبلية المحتملة.

3. نظرية الشركة ذات النظرة المستندة على الموارد: افترضت أن المهارات الجوهرية ينبغي اكتسابها من خلال حالات التطوير الداخلي الذي تحده أو تسعى إليه بنفسها، أما الجوانب التكنولوجية العامة فيمكن اكتسابها أو شرائها عن طريق التوريد الخارجي من البيئة العامة.

إذن فرأس المال البشري هو مجموع الأفراد العاملين ذوي المعارف و مهارات و قابليات نادرة تمكن الشركة من زيادة ثروتها، و هذا ما يجرنا إلى إبراز التعريف القائل بأن الرأسمال البشري هو: "مجموعة من الاستعدادات، المعارف و المهارات التي يمتلكها الأفراد و التي لها تأثير على أداء المنظمة"، إذن فمؤهلات الفرد، خبراته و معارفه المتراكمة هي القدرة على إعطاء الأضافة اللازمة لتمكين المنظمة من التمرکز في بيئة أعمال أهم ما يميزها عدم الاستقرار و وحدة المنافسة، و بالتالي فهي مطالبة بتحقيق الاستغلال الأمثل لمواردها البشرية من خلال تأهيلها الجيد فتحقيق المنظمات لايادات قياسية مردها الأول المورد البشري الذي استغلت طاقاته بشكل جيد.

• و حسب Nathalie Tauruyol، يرمز هذا النوع من الرأسمال إلى "مجموع المعارف و المؤهلات و القدرات و خصائص أخرى يمتلكها الفرد و تهم النشاط الاقتصادي"، و على ذكر المؤهلات فتعرف على أنها ترجمة لنجاح أكاديمي معبر عنه بمختلف الشهادات، أما القدرة المهنية فهي التوفيق بين المعارف و معرفة الأداء "savoir-faire" و الخبرات و التصرفات الموظفة في وضعية معينة.

• هو مصدر و قلب محرك للنشاط الاقتصادي، أي أداة لخلق الثروة فالعناصر و العملاء الاقتصاديين الذين يقومون بالخيارات و يتخذون القرارات و يوظفون الرساميل و يتوحدون مع وسائل الإنتاج الأخرى و ينتجون السلع، و يحصلون على المداخل، و يدفعون الضرائب، يقيمون حتماً فعالية هذا النشاط المسمى بالاقتصادي، فلا يمكن تصور نجاح عملية البناء الاقتصادي إذا لم يؤخذ قيمة العنصر البشري بعين الاعتبار.

• و قد عرف ماهر هارون بدوره الموارد البشرية على أنها "الإمكانات البشرية المتكونة من القدرات العضلية و العقلية التي يستغلها الإنسان في إنتاج السلع أي كل ما هو منتج للاستعمال الملموس و غير الملموس إضافة إلى القدرات الإدارية". يشكل خلق المنتجات نقطة الانطلاق و المؤشر الأول لنشاط البشر الاقتصادي و الموارد البشرية ما هي إلا سياق عمل في عملية الإنتاج، ذلك أن الموارد الطبيعية و الموارد المنتجة منها المحولة بواسطة العمل البشري تسمى

بموارد العمل بينما الموارد المادية المتركمة بواسطة هذا النوع من العمل والتي بواسطتها يؤثر الإنسان على مواد الطبيعة لتحويلها فتدعى بأدوات العمل و جمع أدوات العمل مع مواد العمل يعطينا وسائل الإنتاج، إلى جانب الفرد و أعماله المشكلة للنشاط الاقتصادي نجد علاقاته، فالبشر يدخلون في علاقات فيما بينهم بصدد الإنتاج و تبادل السلع و الحصول على المداخل منها كما يدخلون في علاقات مع الدولة (دفع الضرائب... الخ) وكلما تطور النشاط الاقتصادي تعقدت هذه الأخيرة، مع العلم أن النشاط الاقتصادي عرفته الأغلبية الساحقة من الاقتصاديين على أنه الدارس للعلاقة الموجودة بين الطبيعة و الإنسان.

و يمكن القول أن الرأسمال البشري هو في الواقع مجموع السلوكيات و المواهب و المؤهلات والخبرات المتركمة عند الفرد المحددة لقدرته على العمل أو على الإنتاج لنفسه و لغيره.

و حسب د. هاشم بن عبد الله الصالح، "الإنسان هو الرأسمال الحقيقي و عليه فإن الإنفاق على تعليمه و تطوير قدراته هو استثمار، يعود على أي وحدة اقتصادية أو أي مجتمع بمرود كبير"، فعوض أن يكون الاستثمار في خلق الوحدات الاقتصادية و الآلات و الموارد فهو في البشر، ذلك أن هذا الاستثمار هو من النوع غير المادي فإذا أخذنا على سبيل المثال مكونات الرأسمال البشري المتمثلة في التربية و التكوين فتعتبر استثمارا بالنسبة للوطن و المؤسسة و الفرد.

● **النسبة للوطن:** تعتبر التربية و الثقافة أساس كل تطور اقتصادي، فهي خدمة عامة و إنتاجها يقع على عاتق الدولة، الهدف منها إعطاء الفرد مستوى من الثقافة العامة مما يساعده على تحسين قدراته المهنية و القيام بمختلف النشاطات.

● **النسبة للمؤسسة:** إذا كان التكوين الأولي، واقع على عاتق الدولة من خلال المدرسة، فالنوع الآخر أي التكوين المهني المتواصل فهو من مهام المؤسسة من أجل تكييف الفرد مع التطور التكنولوجي ومتطلبات فعالية الوحدة الاقتصادية "Performance" و مستوى الدخل.

● **النسبة للفرد:** كلما كان مستوى التربية و التكوين مرتفعا، كلما توفرت فرص عمل الفرد أكثر و بذلك يتحصل على وضع اجتماعي "statut social" محترم و مداخل تحسن مستواه المعيشي.

● و إذا ما أخذنا بعين الاعتبار التعريف الشائع في أوساط معظم الاقتصاديين القائل بأن الرأسمال البشري هو مجموع السلوكيات الإنتاجية لفرد ما، فهو لا يحتوي على المعرفة و التجربة و المواهب فحسب، بل كذلك على صحة الفرد الجسدية أو صموده في وجه الأمراض، ففترات الصحة تعد استثمارا بحد ذاته، يهدف إلى تحسين الإنتاجية و مستوى الأفراد المعيشي و غالبا ما يقع على عاتق الجماعة la collectivité، فالعمال أو الأفراد بصفة عامة ذوي الصحة الجيدة ينتجون أحسن و أكثر و تكاليفهم تكون أقل.

● أما مجدي الجز ولي فقال أن "الرأسمال البشري أداة في يد الدول للإستلاء على موارد و أسواق جديدة مشيرا إلى مكوناته المتمثلة في التعليم و الأعراف الاجتماعية و البنية الأخلاقية و شبكات العلاقات الاجتماعية و الاتصال و الصحة و الرفاه العام". و إذا أمعنا النظر في عبارة شبكات العلاقات الاجتماعية و الاتصال نجد أن المفكر أشار إلى ما يعرف بالرأسمال الاجتماعي حيث يربطه Putnam R. بخصائص المنظمة الاجتماعية مثل: الثقة التي تسهل التنسيق والتعاون من أجل مردود أو ربح متبادل، بينما Jannes Coleman أسنده إلى العلاقات الاجتماعية المؤدية إلى تنسيق الأعمال من أجل بلوغ الأهداف المشتركة و كليهما اتفقا على مبدأ الانسجام الاجتماعي "Cohésion sociale".

● نوعين من الرأسمال الاجتماعي، يفرضان نفسيهما على الساحة الاقتصادية و الاجتماعية بصفة عامة هما:  
● الرأسمال الاجتماعي الإيجابي "positif": و يساعد على تحسين فعاليات المؤسسات و الهيئات، و على نشر المعرفة ما بين الأفراد و الجماعات داخل المؤسسات و فيما بينها، إذ يمكن للشبكات أن تلعب دورا هاما في تعميم معلومات ثمينة خاصة بسوق العمل.

● الرأسمال الاجتماعي السلبي: يمكن إبرازه من خلال منظورين أساسيين:

● سوسبيولوجي: و نذكر على سبيل المثال الأنظمة الهرمية "systèmes hiérarchiques" المضرة بمصلحة المجتمع.  
● الاقتصادي: استعمال الموارد الاجتماعية يمكن أن تؤدي إلى عدم المساواة في الحصول على هذا المنصب أو ذلك مثلا التشغيل أو التجنيد بواسطة العلاقات الاجتماعية الضيقة المؤثرة سلبا على الإنتاجية.

و عبارة الأعراف الاجتماعية و البنية الأخلاقية المنصوص عليها في تعريف مجدي الجزولي دائما تقودنا إلى التكلم عن الرأسمال الثقافي حيث حضى باهتمام خاص من طرف العديد من المفكرين و على رأسهم كلا من Pierre Bourdieu و Emile Durkheim، حيث تعتبر حسبهم الثقافة أساس الوجود الإنساني بالنسبة للفرد و المجتمع المنتمي إليه، فهي تعطي صورة السلوك و التفكير و المشاعر التي ينبغي أن يكون عليها لا سيما في مراحل الأولى. و الثقافة لها صفة اجتماعية حيث أن أعضاء المجتمع يشتركون في بعض التوقعات و الآمال الناتجة عن تفاعلهم الاجتماعية والتي تصبح بمثابة معايير خلقية و اجتماعية لهم، ويقول عنها " بترجييه بيتكي" أنها أداة التنظيم الذاتي للسلوك، كما عرفت نائلة حسين عطار المستشار الإدارية و الاقتصادية الرأسمال الثقافي أنه: "نوع من العوامل التي تخلق قيمة ليست معروضة في الميزانيات التقليدية للمنظمات، لكن لها أهمية حاسمة لربحية هذه الأخيرة على المدى الطويل"، و قام ألفرد موديل بورديو (العالم الاجتماعي الفرنسي) بالبحث في الرأسمال الثقافي حيث وصفه بالكفاءة و الجدارة الثقافية بمعنى أنه قدرة ثقافية، شرعيتها ليست منظمة من طرف الدولة بل من طرف المؤسسات التربوية و الفنية و المدنية ككل مثلا: يكون أداء المجتمع الحر أفضل عندما تكون الحاجة للشرطة أقل، و قد وجد الرأسمال الثقافي

بشكل طبيعي منذ زمن بعيد في المنظمات و لكن لم تحدد خصائصه و مميزاته إلا في السنوات الأخيرة بواسطة علم الإدارة الحديثة و أخذه بعين الاعتبار يؤدي إلى ارتفاع قدرة الشركات على التنافس و الإستمرارية الاقتصادية. يرتبط الرأسمال البشري بمفاهيم التمكين و بناء القدرات و التنمية البشرية، فبناء قدراته يتمكن الفرد من عمله و ذلك ما يساهم في تحقيق التنمية سواء كانت الذاتية أو الاقتصادية، و القدرة هي الإمكانيات البشرية (المعرفة – المهارات... الخ) لتنفيذ مهمة معينة و التنمية لا تتم إلا عن طريق التربية و التعليم و التكوين و التدريب و نظمهم، فالفرد، بتطوير نفسه و تنمية قدراته، يحصل على المزيد من الفرص و المزايا الذاتية و الاستثمار في كل من التربية و التعليم و التكوين و التدريب على كل المستويات بشكل مكونا رئيسيا في أية إستراتيجية خاصة تلك المتعلقة بالتنمية المستدامة، و عن المهارات، تقول الأستاذة صباح الهيدوس أن التطوير المهني بمعنى تطوير إمكانيات الموظفين و قدراتهم يحقق الأمن الوظيفي، حيث أن دور التدريب المستمر، يكمن في رفع كفاءة الفرد و تجديد معلوماته (الفنية و الإدارية) و صقل مهاراته، و الاهتمام به ضروري لإطلاق الممارسات المبدعة و الخلاقة و لاعتماد الأنماط الإبتكارية و الابتعاد عن كل الأنماط التقليدية العقيمة المعيقة للفاعلية و الكفاءة سواء على مستوى الفرد أو المنظمة.

هذا ما يؤكد تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للرأسمال البشري القائل أنه:

" كل ما يزيد من انتاجية العمال و الموظفين من خلال المهارات المعرفية و التقنية الي يكتسبونها عن طريق العلم و الخبرة".

يرتبط بناء القدرات أيضا بما يعرف بنشر المعرفة و ذلك لن يكون إلا بواسطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تساهم في تحقيق التعليم للجميع في كل أنحاء العالم على مدى الحياة، و بهذا يصبح الرأسمال البشري مصدر مثير للأفكار و الإبداع و قائدا لعملية تقاسم المعرفة و الخبرة و الحكمة مما يؤدي إلى ترشيح القرارات الفردية و الجماعية، و غالبا ما يتسبب في تراكم الرأسمال البشري المجتمع في إطار نظام التعليم، التكوين، مراكز البحث العامة، الاتصال... الخ) و الأفراد يعملون أساسا على إثراء و تطوير قدراتهم في العمل، الخلق، و الإبداع... الخ. التي تصبح كأهداف بدورها، هذا ما يعرف بالإنتاج الذاتي أي أن كل فرد يعمل على التفوق عن العادة أو عن ما هو معمول به، ذلك ما يؤكد التعريف القائل أن الرأسمال البشري هو: "المعرفة المحفوظة في ذهن العامل الفرد والتي لا تملكها المنظمة بل هي مرتبطة به أي قدراته و خبراته ... الخ.

من خلال كل ما عرضناه، تتضح أهمية الرأسمال البشري على كل الأصعدة خاصة الصعيد الاقتصادي.

#### **المطلب الثاني: الأهمية الاقتصادية للرأسمال البشري:**

يعتبر الرأسمال البشري، دم القلب النابض و المتدفق لديمومة المنظمة، و ضمان بقائها و استمرارها في عالم الأعمال المتغير، فقد اعتبر منذ القدم جزءا من ثروة الأمم لما يساهم به في عملية الإنتاج، كما أنه قابل للتجديد و ليس هناك أية حدود نظرية لمخزونه بخلاف الأنواع الأخرى، فقد أكد الاقتصاديون في توجهاتهم على أهمية دور الفرد و تأثيره الفاعل و الإيجابي في عملية التنمية الاقتصادية من بينهم "أفريد مارشال" في مطلع النصف الأول من القرن العشرين، إذ يقول أن الفئة المتعلمة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة، فبالعلم و المعرفة و الوعي و الطموح و القدرة على الخلق و الإبداع يستطيع الإنسان أن يسخر كل قوى الطبيعة (ما في باطن الأرض و ما فوقها) لصالحه بمعنى الرفع من مستوى معيشته و توفير الحياة الكريمة له، كما اعتبر "كارل ماركس" الفرد من أئمن الرساميل. وقد أدت النقلة العلمية و التكنولوجية و ما أعقبها من تطورات حديثة في الفن الإنتاجي إلى حدوث تغيرات متلاحقة في أساليب و طرق الإنتاج، نجم عنها العديد من التعقيدات، و الدقة الامتناهية في الصنع، أحدثت بذلك تغيرا في موقع الإنسان و دفعته إلى الأمام في المراكز الانتاجية و قيادة التطور.

و لا تظهر أهمية هذا الرأسمال إلا من خلال ما يتميز به من خصائص:

#### **المطلب الثالث: خصائص الرأسمال البشري:**

تتمثل خصائص الرأسمال البشري فيما يلي:

الحصول على المهارات المتخصصة كموجود فكري معرفي، شرط أن لا تكون تلك المهارات سهلة النقل و الاقتباس و التحويل و التنازل عنها لحساب شركات أخرى، أن تكون كذلك منظمة بشكل عقلائي من قبل الشركة اي مستخدمة بكفاءة، و تختلف خصائص رأس المال المادي عن تلك المتعلقة بالرأسمال البشري (غير مادي) من خلال ما يلي:

• عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية، فبالرغم أن الفرد يمكنه تأجير قوة عمله لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تباع المنظمة آلة لا تحتاج إليها.

• عدم استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك حيث يمكن فقده كلية بموت صاحبه، و هذا ما يؤدي إلى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري.

• يتطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتا أطول نسبيا عن وقت الاستثمار المادي.

• اختلاف منحني انتاجية الأصل البشري خلال عمره الإنتاجي عن منحني انتاجية الأصل المادي.

يحتوي الرأسمال البشري على أصناف مختلفة و لكن متكاملة، كما هو موضح في الفقرة الموالية:

#### **المطلب الرابع: أصناف الرأسمال البشري:**

يصنف رأس المال البشري حسب المستوى و الأبعاد و انتاجه للقيمة.

#### **الفرع الأول: حسب المستوى:**

يعتمد هذا التصنيف على أربع فئات وهي:

1. الفئة المتميزة: تمثل العاملين من صنف النجوم اللامعة و العقول المدبّرة التي يصعب إيجاد بديلا لهم بسهولة من قبل المنظمة.
2. العاملون المتعلمون الجدد: الذين هم في طور التعلّم لاكتساب المعارف و الخبرات بفعل تعيينهم لأول مرة أو نقلهم أو ترفيتهم إلى وظائف أخرى.
3. العاملون الطبيعيون في أدائهم و سلوكياتهم و صلابة مواقفهم مع منظماتهم بحيث لا يمكن الاستغناء عنهم.

#### الفرع الثاني: حسب الأبعاد:

رأس المال البشري ذو طبيعة متعددة الأبعاد، نذكرها كما يلي:

- البعد الكمي و المتمثل في اليد العاملة المتوقّرة و هو يوافق عنصر العمل الذي اعتدنا استعماله، و أثر هذا المتغير على نمو الناتج موجب أما أثره على ناتج كل عامل فهو غير محدد.
- البعد النوعي و هو مجموعة الخصائص و المميزات الذاتية للفرد و ذات أثر على الانتاج أي ما يعرف برأس المال البشري الفردي.

#### الفرع الثالث: حسب انتاجه للقيمة:

تقوم المؤسسة بتحديد مقدار المنافع التي يقدمها المورد البشري بالقيمة المتوصل إليها، فإذا كانت القيمة المضافة عالية يعني ذلك ارتفاع كفاءته و تميز قدراته و مهاراته و العكس صحيح، و الشكل (1) الموالي يوضح ذلك:

الخلية (1)	الخلية (2)
- مورد بشري يصعب استبداله - ينتج قيمة مضافة منخفضة	- مورد بشري يصعب استبداله - ينتج قيمة مضافة مرتفعة
الخلية (3)	الخلية (4)
- مورد بشري يسهل استبداله - ينتج قيمة مضافة منخفضة	- مورد بشري يسهل استبداله - ينتج قيمة مضافة مرتفعة

فبالنسبة للخلايا المدروسة و الموضوعية يمكن توضيحها كما يلي:

- الخلية رقم (1): تعبّر عن مورد بشري يصعب استبداله، بسبب ندرته، إلا أنه ذو قيمة مضافة منخفضة وينطبق هذا الأمر على الحرف و المهن المندثرة و التي لا تتوفر على الأعداد الكافية من المتخصصين، رغم ذلك فإن كفاءة المورد البشري منخفضة بسبب استخدام تقنيات و أساليب عمل تقليدية بالإضافة إلى افتقاره إلى التدريب و التأهيل، و بسبب صعوبة الاحلال تعمل الادارة على تحسين الأداء و رفع القيمة المضافة من خلال التدريب و التنمية المستمرة.
- الخلية رقم (2): بالرغم من ندرته و صعوبة الحصول عليه، إلا أنه يتميز بالانتاجية العالية و تحقيقه لقيمة مضافة كبيرة، لذا يجب على المؤسسة المحافظة عليه و صيانتته، و تحفيزه، و اتاحة فرص الابداع، و التطوير و الابتكار و تحسين القيمة المضافة التي يحققها.
- الخلية رقم (3): موردها البشري منتج لقيمة مضافة أقل، و ينطبق على الموارد البشرية المتوفرة و التي يسهل على المؤسسة، احلالها أو استبدالها في حالة المغادرة، فإن هؤلاء الأفراد لا يسهمون بدرجة كبيرة في انتاج الثروة.
- الخلية رقم (4): يتميز المورد البشري بسهولة استبداله بسبب وفرة أو قصر الفترة اللازمة لاعادته و تهيئته للعمل، إلا أنه في نفس الوقت يحقق قيمة مضافة مرتفعة، فهو ذو قيمة متوسطة ممكن تحسينها نسبيا، و في هذه الحالة تعمل الادارة على الاحتفاظ بهذا الاخير تقاديا لتكلفة الاحلال مع استثمار قدرته في انتاج القيمة المضافة المرتفعة. مرّ الرأسمال البشري بتطورات متعاقبة حيث واجه العديد من المتغيرات، كان ذلك استجابة للتحويلات الاقتصادية، و الاجتماعية التي عرفتها المجتمعات، و قد انتهى ذلك بتأكيد مفهومه الحديث.

#### المبحث الثاني: تطوّر الرأسمال البشري وتسييره عبر العصور

##### المطلب الأول: الرأسمال البشري في العصور القديمة و العصور الوسطى

يمكن تحليل هذا التطور على مستويين بارزين، الكلي (الاقتصاد الكلي) و الجزئي (اقتصاد المؤسسة). عرف الفكر الاقتصادي اتجاهات و مدارس شتى، قامت بدراسة عدة متغيرات اقتصادية عبر الزمن، إذ ارتكزت هذه الأخيرة على النظرية الاقتصادية، أساس الدراسة لنشاط البشر بمعنى علاقات تحددها إدارة و وعي الأفراد و تتحدد أجزاءها وفق المؤشرين التاليين:

- تطورها مرتبط بتطور المجتمع أي بتطور العلاقات الاقتصادية .
- تعقد العلاقات المذكورة تخلق التباين بين الاتجاهات و المدارس الاقتصادية.

و عندما نتكلم عن البشر و نشاطهم و علاقاتهم، ذلك يؤكد أن النظرية الاقتصادية بصفة خاصة و المدارس بصفة عامة اهتمت بالموارد البشري اهتماما بالغا لما له من أهمية و دور في الاقتصاد، فقد قسم العلماء تاريخ الوقائع الاقتصادية إلى ثلاثة مراحل لعب فيها الفرد دورا هاما يمكن ذكرها فيما يلي :

### الفرع الأول: فترة العصور القديمة

من المجتمع البشري بمراحل مهمة من أهمها الثورة الزراعية التي تطوّرت قبل عشرين ألف سنة تقريبا و استمرّت إلى بداية ظهور العصر العبودي و تأثيراتها استمرّت إلى حين ظهور الثورة الصناعية في أوروبا. و عندما نذكر هذه المرحلة الجد هامة، نخرج بالضرورة على علاقات الأفراد التي وجدت في العصر المسمى بالمشاعي أو البدائي حيث انعدام الطبقات الاجتماعية إذ أنها لم تظهر إلا مع ظهور الناتج الاجتماعي الفائض المؤدي إلى انفصال العمل الذهني عن العمل اليدوي المميز لعصر سمي "بالعبودي"، فقد استعمل الفرد في حياته اليومية ذكاءه منذ القديم، فمثلا الإبداع يعتبر ظاهرة قديمة قدم الإنسان نفسه، فقد تمكن هذا الكائن الحي في العصور القديمة من ابتكار الأدوات و المعدات التي يستخدمها لإنتاج طعامه أو الدفاع عن نفسه، و اصل البحث في كل ما يحقق له حياة هادئة مستقرة، و أخذ يبدع و ينتج وفق حاجاته و وفقا للمثل القائل: "الحاجة أم الاختراع" و تطور البشرية تكون بمقدار ما تنتج و تبتكر سواء على الصعيد الفكري أو المادي و يعود ذلك إلى تسخير الإنسان لقدراته و إمكانياته إلى حد أصبح فيه مصدرا للتغيير و التطوير.

انشغل المفكرون الأوائل أي الفلاسفة القدامى بالبحث عن ماهية هذا الذكاء قبل أكثر من ألفي عام، ذلك أنهم حاولوا فهم كيف تتم رؤية الأشياء و كيف يتم التعلّم و التذكّر و التحليل.

من مفكري الاقتصاد القدامى، الفلاسفة **Xénophon (كزينوفون)** الباحث في تقسيم العمل بين الرجل و المرأة إلى جانب العمل الذهني، و **البيدوي و Platon (أفلاطون)** واهتمامه بالتربية أو التكوين الأولي للفرد حيث أنه قال أنها تضيف على الجسم و النفس كل جمال و كمال، هو المؤمن بالعمل الجماعي (**Le collectivisme**) كنموذج اجتماعي و اقتصادي و العبيد كوسيلة تقنية، و اقتراب الاقتصاد من معرفة الأداء (**Le savoir-faire**) و بذلك يكون قد مس أهم مكونات الرأسمال البشري بمعنى : اليد، الذهن، و العلاقات الاقتصادية بين البشر خاصة عندما انتقد إرادة التملك و **Aristote (أرسطو)** و تركيزه على الروابط الاجتماعية و التبادل الذي يقوم بتقويتها و عدم إيمانه بمذاق الربح و تركيب الثروات و اد اعتبرها مجموع الحيل و الإستراتيجيات من أجل الحصول على الثروات مشيرا بذلك و بصفة غير مباشرة إلى الجانب الذهني و الفكري للفرد، فهو الذي أسهب في إعطاء المفاهيم المناسبة للتربية حيث عرفها على أنها إعداد العقل للتعلّم مع العلم أن هذا العنصر أي التربية عرف أربع نماذج في العصور القديمة : التربية الصينية و قد امتازت بقيام الفرد بواجبه في جميع أعمال الحياة، التربية الهندية واهتمامها بتعليم الأبناء كيفية تحمل أعباء الحياة، التربية اليهودية التي بحثت في كيفية وصول الإنسان إلى الفرد المثالي التقني، و اخير التربية اليونانية التي تمثلت في إعداد الجندي القوي الشجاع و كذلك الحكمة و الفلسفة السائدة في أثينا انداك.

### الفرع الثاني: فترة العصور الوسطى

وجد اتجاهين باتنين خلال هذه العصور، الاتجاه الغربي الذي تبنى التحليل الجزئي و التحليل الكلي في دراساته و الاتجاه الشرقي الذي تبنى التحليل الكلي.

#### ●الاتجاه الشرقي:

يعتبر الاتجاه الشرقي السبّاق في معالجة قضايا الفرد سواء على المستوى الكلي (على مستوى الأمم) أو على المستوى الجزئي (على مستوى التجمعات اي المؤسسات)، و أهم فكر ظهر في العصور الوسطى هو الفكر الإسلامي، حيث انه اظهر طرقا كثيرة و متنوعة لتطوير الرأسمال البشري على كل المستويات.

#### **1-1: الرأسمال البشري و الإسلام**

إن أهم ما يميز الدين الإسلامي عن غيره من الديانات الأخرى أنه لم يكن معنيا فقط بتبصير الإنسان بأصول عقائدية اي التوحيد و تنظيم علاقة الإنسان بربه، بل غني أيضا بتبصير الفرد بشؤون حياته و ما ينظمها بما يحقق له السعادة في الحياة الدنيا و الآخرة، و المدارس المتفحص سواء للقرآن الكريم أو السنة النبوية الشريفة أو لسلوك الخلفاء الراشدين في ادارة شؤون الدولة الإسلامية يستطيع أن يستنبط أن هذه الاخيرة كان لها السبق في استخدام الكثير من المبادئ و المفاهيم الإدارية السليمة و التي لم يستطع الفكر الإداري الغربي أن يتوصل إليها إلا في السنوات الأخيرة من هذا القرن أي بعد حوالي أربعة عشر قرنا من تطبيق الإدارة الإسلامية لها و لعل هذا ما جعل علماء الغرب أنفسهم من أمثال كلود جورج في كتابه المنشور عام 1968 بالولايات المتحدة الأمريكية يشيد ببعض رواد الفكر الإداري كالغزالي و الفارابي و ابن خلدون إلخ...

تتسم قواعد الاقتصاد الإسلامي بالثبات و العالمية و الواقعية، و تأتي المرونة في التفاصيل و الإجراءات و الأساليب و الأدوات و الوسائل . و من المفكرين القدامى المسلمين المساهمين في وضع الأسس الاقتصادية نذكر الغزالي و الفارابي و الدمشقي و ابن رشد و ابن خلدون الذي أعطى نفسا جديدا للفكر الاقتصادي مرتكزا على ما نص عليه الدين الإسلامي في كل مجالات الحياة، ذلك أنه إهتم بالعنصر البشري و جعل العمل أساس كل ثروة و من ثم اشار إلى الموارد البشرية المستخدمة أثناءه ( العمل ) خاصة عند تطرقه الى مبدا تقسيم العمل و العدالة الاجتماعية في كتابه المعنون بـ "المقدمة"

وقد رأى ان طبع الانسان يتأثر بالاستعمالات والعادات الفردية وهو الأساس في العلوم الاجتماعية، ففكرته هذه اخدها عنه العلماء النفسانيون المعاصرون مثل غوستاف ليبون (1841-1931).  
المفكر الاسلامي بكل مكوناته الراسمال البشري، نذكر أهمها فيما يلي:

#### أ. الأخلاق العملية:

جاء الإسلام مؤكداً على أهمية الجانب الأخلاقي في التعامل مع الآخرين فقال صلى الله عليه وسلم: "الدين المعاملة"، وقال ايضا: "إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق"، وقد خصَّ رسول الله صلى الله عليه وسلم أهمية الالتزام بالجانب الأخلاقي في المعاملات العامة والخاصة وبين فضل وثواب من يلتزم بالأخلاق، فقال صلى الله عليه وسلم "التاجر الصدوق الأمين مع النبيين والصديقين والشهداء"، نذكر على سبيل المثال عملية البيع والشراء الذي قال فيها صلى الله عليه وسلم: "رحم الله رجلاً سمحاً إذا باع وإذا اشترى وإذا اقتضى"، كما أكد على ضرورة الالتزام بالأمانة في المعاملات وتوعد من تخلى عن الأمانة اذ قال صلى الله عليه وسلم "من غشنا فليس منا" .. يقوم النظام الاقتصادي الإسلامي على منهج عقائدي أخلاقي مبعثه الحلال والطيبات والأمانة والصدق والتكافل والتعاون والمحبة والأخوة مع الإيمان بأن العمل عبادة، وأساس ذلك قول الله عز وجل: " فَاكْفُلُوا مَنَ رِزْقَكُمْ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبًا وَاشْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ " (النحل: 114) ، وقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "طلب الحلال فريضة بعد الفريضة" (متفق عليه) بخلاف النظم الاقتصادية الوضعية التي تقوم على منهج الفصل بين الدين وحلبة الحياة، (أي لا دخل للعقيدة والأخلاق بالاقتصاد).

ومن هنا نجد أن الالتزام بالجانب الأخلاقي هو الأكثر ربحاً على المدى الطويل، فهو يحافظ على الثقة المتبادلة واستمرار العلاقات المالية بين الفرد و من يستثمر معهم .

#### ب. الاتصال:

صدق الله العظيم حين قال: (هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَفِرُّوهُ ثُمَّ تَوَبُّوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ) سورة هود الآية رقم 61 [1]. وما كان لمثل هذه المهمة أن تتحقق دون تلاحم الافراد وتعارفهم واتفاقهم، أي اتصال بعضهم ببعض بما تحمله فطرة الاتصال من موافق اتفاق واختلاف و موافق تعاون و منافسة) ولَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ) سورة البقرة الآية 251 [2] بل إن قيم الإنسانية ومثلها العليا، ونشأة الآمال والتطلعات، وكافة الرغبات البشرية تنبعث من هذا التلاحم، وتبادل الآراء بالأخذ والعطاء، و بالتالي تقام الحضارات، وتنشأ الثقافات (ولَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَهْجَمَتْ صَوَامِعُ وَبِيَعٌ وَصَلَوَاتٌ وَمَسَاجِدٌ يُذَكَّرُ فِيهَا اسْمُ اللَّهِ كَثِيرًا وَلَيَنْصُرَنَّ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ إِنَّ اللَّهَ لَقَوِيٌّ عَزِيزٌ) سورة البقرة الآية رقم 251.

مع العلم أن الفكر الإسلامي كان له السبق في تطبيق الاتصالات المفتوحة أي الاتصال المباشر بين الرئيس و المرؤسين و يكفي هنا أن نأخذ مثالا من كتاب الإمام علي كرم الله وجهه إلى الأشتر الأنخعي والي مصر في حثه على الاتصال الدائم بالرعية.

وقد تطرق الإسلام في نصوصه القرآنية إلى عدة جوانب من هذا الإتصال نذكرها فيما يلي:

#### ب: أطراف عملية الاتصال الفعال:

أنفسنا و الآخرين، أفراد و جماعات، مسلمين و غير ذلك، يقول تعالى: {وفي أنفسكم أفلا تبصرون} فإن من أعظم الأمانات أمانة النفس؛ فهي أعظم من أمانة الأموال والأولاد، إذن يجب أن يعرف المسلم نفسه أولا، ومن ثم يتمكن من أن يرضي الله بمعاملة الناس بالحسنى كما يحب لنفسه، كما قال النبي صلى الله عليه وسلم: "لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه"؛ فالآخرون هم الطرف الثاني في عملية الاتصال، والإسلام يأمرنا - بعد أن نعرف أنفسنا جيدا- أن نتخيل أنفسنا في أماكنهم قبل أن نعاملهم؛ حتى نعطيهم نفس الاحترام الذي نحبه لأنفسنا، وتسري هذه القاعدة الذهبية على جميع أنواع المعاملات والتواصل الإنساني الفعال بين المسلم وإخوانه من دائرة الأسرة وحتى دائرة الأمة، كما تسري أخلاق الإسلام على معاملات المسلم مع غير المسلمين الذين أخبرنا سبحانه وتعالى عن حكمته في احتكاكنا بهم: **يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ** [الحجرات: 13]، إذن فليس من الإسلام الانعزال عن الناس أو اعتزال الحياة.

#### ب: حكمة الترغيب في التواصل مع الناس:

من سنن الله في الكون أن كل إنسان موجود وسط مجموعة من الناس مضطر أن يتواصل معهم، على الأقل في نطاق حاجاته الأساسية، أما الإنسان المسلم فلا يكفي بمجرد التواصل، بل يخبره القرآن -كما في الآية السابقة- أنه يجب أن يقترب أكثر ليتعارف مع الناس ويتفاعل معهم، القريب منهم والبعيد، المسلم منهم وغير المسلم، يا ترى لماذا؟ فالإجابة القرآنية واضحة: **{ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بَالِغِي هِيَ أَحْسَنُ}** [النحل: 125] ،والافراد في الاسلام مأمورون ضمنا بتعلم مهارات الاتصال الفعال (المباشرة وغير المباشرة، المنطوقة وغير المنطوقة)؛ للتأثير في الناس تأثيرا إيجابيا من اجل التعاون وبناء المجتمع الأمثل فإن الفرد في المجتمع الإسلامي يبقى هو الوكيل العام ومن خلال عمله، ومن أجله تدور جميع النشاطات الاقتصادية وعجلة الاقتصاد.

#### ب: الاختلاف أم الخلاف:

يقول الله تعالى في محكم آياته: **{وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ النَّاسَ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَا يَزَالُونَ مُخْتَلِفِينَ \* إِلَّا مَنْ رَّحِمَ رَبُّكَ وَلَذَلِكَ خُلِقُوا هُمْ}** [هود: 118-119]. فالاختلافات الفردية أيضا من سنن الله في الكون، والإسلام يحترمها، ويطلب منا التكيف معها، حيث يرغب الإسلام المسلمين في الاتحاد، مع احترامه الكامل لحريتهم الشخصية. و ما يسميه علماء الاتصال في الغرب اليوم: Win-Win situation أي نظرية "الكل فائز"، تبناها الإسلام في الاتصال في عصور مضت، أما إن خرج أحد الطرفين مهزوماً أي نظرية Win-Lose situation، وهو من معوقات الاتصال الفعال؛ لأنه لا يمكن تخيل أن المهزوم سيحبك أو يتجاوب معك ويقلدك فيما بعد، ذلك ما لا تحبه لنفسك، وهذا ما نهى عنه الإسلام. أما الشكل الثالث وهو Lose-Lose situation "الكل خاسر" فهو ما يحدث في حالة الجدل الذي يؤدي إلى معركة كلامية متأججة المشاعر؛ فيبدأ كل طرف يخرج عن حدود اللياقة والأدب؛ دفاعاً عن نفسه وهجوماً على الآخر ذلك ما أنهى عنه الإسلام.

ب4: الاتصال وجمع المعلومات:

عرف العصر الإسلامي تطوراً ملحوظاً في ميدان جمع المعلومات والاتصال والدليل على ذلك نجاح الفتوحات وتغلغل الأخلاق الإسلامية في عدد لا بأس به من الدول باختلاف ثقافتها.

ج: الثقافة:

ان تعدد الأعراق واللغات والثقافات في الإسلام نعمة من نعم الخالق، جل وعلا، تثرى الطاقات الانسانية، وتزيد من الخبرات على مختلف المستويات، (يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى، وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا) سورة الحجرات الآية رقم (13). ومن ثم يعتبر الإسلام التعدد آية من آيات الله.

د: الحرية:

يعتبر الإسلام الاقتصاد بمثابة شركة مساهمة أو مشروع موفق وهادف، يحصل فيه جميع الاعضاء المساهمين على حصتهم العادلة من الربح او الريج ومكونات العدالة الاقتصادية في المجتمع الاسلامي يمكن تلخيصها في المساواة في الحرية، و يمكن ان يكون معنى الحرية هو عدم حرمان اي شخص من قبل الاخرين باستثمار قابلياته الابداعية للاستفادة من مصادر الطبيعة، من اجل تقديم الخدمة الى جميع افراد المجتمع، وما يعود اليهم بالنفع العام. ان الاسلام ينظر الى الموارد الطبيعية على انها ليست من ابداع البشر او جهودهم، وانما هي هبة الله لعبده من الناس، وهي منحة لهم جميعاً من فضله واحسانه وعليه، فان حريتهم في استثمارها، وتوفير الفرص المتكافئة لهم في تحقيق ذلك، يجب ان تقوم على اساس المساواة الكاملة بين الجميع، وبدون استثناء او تمييز.

هـ: الثروة والملكية:

و يقصد بالملكية الأنواع التالية:

- الثروة الناشئة عن القدرة الشخصية والجهد الخاص، وتشمل: الثروة المادية المصنعة والمتحصل عليها من المصادر الطبيعية، مضافاً إليها المهارات الشخصية، الامكانية، التقنية، الدخل الناتج عن الراسمال الخاص، الممتلكات الماخوذة بالتبادل او عبر الانتاج الخاص، وجهد المالك.
- الملكية المنقولة قانونياً من قبل المنتج الى شخص آخر.
- الملكية المنقولة عبر الميراث.

ففي أخلاقيات التملك عموماً يحصر الإسلام على ان يكون الافراد في مستوى متساوي أو عند حد متقارب في مستوى المعيشة، ومن أجل إيجاد وسائل وسبل لتوزيع ونقل الثروة إلى الجيل القادم، أسس قواعد عامة في مسألة الميراث من أجل تفتيت وتوزيع الثروة المكتنزة وسحبها من ملكية صاحبها.

و: المعرفة والخبرة:

حرص الفكر والتطبيق الإسلامي على ضرورة الاستمرار بالتزويد بالعلم والخبرة إذا أراد الفرد القيام بواجبه على أكمل وجه وبصفة دائمة، و يظهر ذلك في قوله سبحانه وتعالى مخاطباً رسوله الكريم: **{وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا}**، و العلم المشار إليه هنا هو المعرفة الشاملة التي تشمل سائر المعارف النظرية والعلمية النافعة، و يتضح في قول الحق سبحانه وتعالى في سورة الأنعام: **{وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ}** و قوله سبحانه أيضاً في سورة الزخرف: **{وَرَفَعْنَا بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضٌ مِّنْكُمْ سَخِرِيًّا}** (سورة الزخرف الآية 32) إقرار الإسلام ان مبدأ تفاوت المراتب والدرجات مرجعه التفاوت في المعرفة والخبرة وليس مرجعه الاختلاف الطبقي أو الجنس أو اللون أو المحسوبية وما ينتج عن المعرفة والخبرة الإبداع والجودة.

و1. الإبداع والجودة:

الإسلام يفرض على الإنسان أن يكون محسناً مبدعاً في عمله. ففي قوله تعالى: **{لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ}** (التين 04)، دلالة واضحة على جودة الخلق وإحسان الخالق وإبداعه، ففي الإسلام الجودة مظهر من مظاهر الإحسان ونتيجة من نتائجه، أي أنها دعوة مطلقة إلى الإحسان، وفي قوله تعالى: **{لِيُبْلِغَكُمْ أَيْدِيكُمْ أَحْسَنَ عَمَلًا}** (هود: 7) إشارة واضحة إلى أن الجزاء يتعلق بكيفية الأداء كيفما كان، فالنقد والتطور المؤدي إلى الجودة يحتاج إلى التأهيل والتدريب كما يحتاج إلى العلم والخبرة وبلوغ القمة يحتاج إلى الهمة والإرادة وكذا الثقة والإيمان.

2

## 2-الاتجاه الغربي

عدة مدارس اقتصادية عبرت عن هذا الاتجاه و أبرزها المدرسة التجارية أو الماركنتيلية و المدرسة الفزيوقراطية من القرن 15 إلى أوائل القرن 18.

### 2-1: المدرسة الماركنتيلية أو التجارية و الرأسمال البشري:

غالبا ما كان تحليلها في هذا الإطار كلي أي لا يقتصر على الفرد داخل مؤسسة بل داخل الدولة ككل بعدما وجهت أعمال العصور القديمة إلى الإشكالية الإنسانية جاءت أعمال هذه المدرسة إلى معالجة إشكالية الثراء l'enrichissement إذ كانت منهاج الدول الإقتصادي في مرحلتها الأولى من النمو و تميزت بتدخل الدولة في الحياة الإقتصادية و من خلال النظام الجبائي الصارم و البحث عن الثراء بواسطة جمع أكبر قدر ممكن من المعادن النفيسة (الذهب و الفضة) و التبادل غير العادل بين الدول أي تصدير السلع و غلق الحدود لمنع دخول الواردات، عالجت المدرسة الماركنتيلية موضوع الرأسمال البشري من خلال تعرضها إلى ما يلي:

#### ● الشعبية :

عموما، فالتجار يوفون نمو السكان، و لا يذكرون نوعية الأفراد إلا عندما يتعلق الأمر بالإتيان باليد العاملة الأجنبية المؤهلة « qualifiée » من أجل تطوير الإنتاج الناقص في المملكة، فالأفراد يتاجرون وينتجون و لا يمكن أن يكون هناك ثراء إلا بالأفراد، فالتجار يوفون شعبيون لسببين رئيسيين الأول إقتصادي و الآخر سياسي، فكثر قوة العمل ضرورية للصناعة الوطنية و القدرات العسكرية للبلد، و هكذا يرسم مثلث: "شعب - إقتصاد - سياسة" و اكتشاف المطبعة من طرف Gutenberg سهل إنتشار المعارف الجديدة و تراجع الأمية، و عمل المذهب على التركيز على "الصالح العام" للجماعة و مع خضوع السلوك الفردي له، إذن "الثروة لا تأتي إلا بالأفراد" شعار يمثل إيديولوجية الشعبية المعتمدة من طرف التجار.

#### ● التشغيل:

و إذا ربطنا بين اليد العاملة و التشغيل في إطار إيديولوجية الشعبية عند التجار، يمكن القول أن السكان يمثلون عنصرا من عناصر الإنتاج، و كلما كانوا عدة، كلما كانت الأجور زهيدة .

#### ● الهجرة:

قد عمل الماركنتيلي Colbert على تسيير اليد العاملة و تقوية الإقتصاد الفرنسي، و كان حذرا من الهجرة، خاصة إذا ما تعلق الأمر بالحرفيين الماهلين، حيث أنه منع منعا باتا الفرنسيين من العمل في الخارج و الإقامة به لكن بالمقابل، كان مجبرا على استقبال عمالا مؤهلين و أكفاء حيث نجح في تطوير عدة صناعات في فرنسا مثل صناعة الحديد الأبيض .

### المطلب الثاني: فترة ما بعد العصور الوسطى و فترة العصور الحديثة:

#### الفرع الأول: فترة ما بعد العصور الوسطى:

ظهرت دراسات عدة خاصة بالرأسمال البشري في هذه الفترة نذكر أهمها:

#### ● المدرسة الفزيوقراطية و الرأسمال البشري:

يعتبر هذا المذهب من أوائل مذاهب الفكر الإقتصادي، اهتم بالتحليل الكلي، و اعتبر الزراعة القطاع الوحيد المنتج للخيرات و الثروات و قام بتغليب القوانين الطبيعية عن القوانين الحكومية، حيث توصلت المدرسة في تحليلها إلى سيطرة النظام الطبيعي على النشاط الإقتصادي، و من سماته عدم المساواة في الشروط و في توزيع الملكية و كفاي هو أول من وصف العلاقات بين اقسام المجتمع الثلاثة (الممثلة في الطبقة العقيمة و المالكة و المنتجة) في جدول الإقتصادي المشهور ابن اظهوراكد التفاوت في توزيع الثروات و تطابق مصالح الأفراد مع مصلحة المجتمع، و الحرية الاقتصادية، بشعار "دعه يعمل دعه يمر"، فالحرية المادية شرعية و ليست عشوائية، ذلك ما اكده le Mercier و قال ان الفرد لا يمكنه العيش بدونها، مع تغييب دور الدولة في النشاط الإقتصادي.

#### 2- المدرسة الكلاسيكية و الرأسمال البشري:

يقوم التقليديون بدراسة الظواهر الإقتصادية في الإطار التحليلي الكلي و الجزئي مع العلم أنهم تطرقوا إلى موضوع الرأسمال البشري عندما قسموا المجتمع إلى ثلاث طبقات محددة وفقا لوظائفها الاقتصادية و هي مرتبطة ببعضها البعض في عملية الإنتاج، و عند جمعهم بين المصلحة الفردية و العامة من خلال ما اسماه آدم سميث "اليد الخفية" المحركة للنشاط الإقتصادي، و الممثلة للقوى التنافسية للسوق، و حين ابعدا الدولة من التدخل في الحياة الاقتصادية للمجتمع و جعلها تقوم بدور الحارس حيث تقتصر وظيفتها على الحفاظ على النظام العام من خلال حماية الملكية الفردية ضد عدوان داخلي أو خارجي .

و من أهم نظريات هذه المدرسة المرتبطة بالرأسمال البشري ما يلي:

### ● نظرية القيمة :

تعتبر نظرية القيمة الركيزة التي يقوم عليها كل بناء المدرسة التقليدية النظري ، جوهرها أن المنفعة شرط القيمة، أي لكي تكون للسلعة قيمة لابد أن تكون ناعمة اجتماعيا، بمعنى صالحة لإشباع حاجة ما، و تقاس بكمية العمل المبذول فيها و هي أساس لتحديد الأثمان، و قد عرفت هذه النظرية بنظرية "قيمة العمل".

### ● نظرية الإنتاج:

عرفت نظرية الإنتاج، المرتكزة على نظرية قيمة العمل ، تطورا هاما على يد المذهب التقليدي، فالإنتاج يتمثل في خلق المنافع أو زيادتها، و يختلف بذلك عما كان سائدا لدى التجاربيين و الطبيعيين، إذ حصر هؤلاء عناصر الإنتاج في العمل و رأس المال و الطبيعة، و كان للعمل الأهمية الكبرى في الإنتاج و الناحية الفنية أخذت مكانتها من خلال ظاهرة تقسيم العمل و قانون الغلة المتناقضة و بما أن العنصر البشري من العناصر الأساسية في الإنتاج فزيادة كميته و نوعيته يزيد الناتج و العكس بالعكس صحيح.

### ● نظرية التوزيع:

على أساس القيمة تقوم نظريتهم في توزيع الناتج الكلي بين عناصر الإنتاج المختلفة المعتمدة بدورها على نظريات أخرى جزئية هي نظريات الربح و الفائدة و رأس المال و الأجر و من ثم يمكن القول أن الناتج الكلي يوزع بأشكال مختلفة نذكر أهمها فيما يلي:

● **الربح:** هو ما يحصل عليه ملاك الأراضي الزراعية نظير سماحهم لغيرهم باستخدامها. فهو ثمن يدفع للملاك نظير ملكية الأراضي، حسب ندوة عنصر الأرض و تفاوت خصوبتها، نأما عن كيفية تحديد قيمة الربح فقد بين ريكاردو أن ذلك يتوقف على درجة التفاوت في خصوبة الأراضي و على مدى بعدها عن أماكن الإستهلاك و هي التي تحدد الطلب على هذه المنتجات إذن فالمستفيد هو العنصر البشري المتمثل سواء في مالك الأرض و المستخدم بدرجات متفاوتة.

● **الأجر:** اعتقد الكتاب الكلاسيك، على أثر كتابات ريكاردو، أن العمل سلعة كبقية السلع، و أن ثمن العمل هو الأجر، يتحدد على أساس كمية المواد الغذائية الضرورية لحفظ حياة العامل، فزيادة الأجر ذاتها لن تكون في صالح العمال، حيث أن ذلك يزيد من عرض العمل، و زيادة عرض العمل مع ثبات أو إنخفاض الطلب سوف تؤدي بالضرورة إلى إنخفاض الأجر، كما أن إنخفاض الأجر عن الحد السابق يترتب عليه نقص عرض العمل، و ارتفاع الأجر إلى المستوى اللازم للحفاظ على مستوى معيشتهم الضرورية، و لذا فمن المناسب الحفاظ على مستوى متوازن من الأجر لا يجب تجاوزه.

و لا شك أن ريكاردو قد نبه الأذهان عن طريق نظريته في الربح و الأجر على ضرورة الإصلاحات الإجتماعية ، فإذا كانت أجور العمال تتجه نحو الأدنى مع ربح ملاك الأراضي الأقل خصوبة، فإنما يدل ذلك على أن المستفيدين من التقدم الاقتصادي هم أقل الناس مساهمة فيه.

بصفة عامة، يرى الكلاسيك أن أجور العمال هي أحد تكاليف الإنتاج و تختلف أهمية عنصر الأجر تبعا لإختلاف الصناعة و أن تخفيض أجور العمال سوف يؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج و بالتالي تخفيض أسعار بيع السلع مما يؤدي إلى زيادة الطلب على هذه السلع و الذي يشجع المنجون على زيادة الإنتاج و من ثم يزيد الطلب على الأيدي العاملة.

### ● نظرية التشغيل:

اعتقد الكلاسيك أن حجم التشغيل (العمالة) لابد أن يتحدد عنه مستوى التشغيل الشامل، بمعنى أن كل العمال الراغبين في العمل لابد أن يعملوا، و أن كل بطالة بين العمال لا يمكن أن تكون إلا ظاهرة عارضة إذ يترتب على البطالة إنخفاض الأجر و زيادة التشغيل من جانب المنظمين حتى يستوعب كل المتعطلين عن العمل.

و تستمد هذه النظرية في التشغيل إلى قانون الأسواق، أو "قانون ساي"، و الذي بمقتضاه يخلق العرض طلبا مساويا له في قيمته، فالطلب الكلي على المنتجات إنما يتساوى دائما مع عرضها الكلي. هذا التساوي يتحقق تلقائيا عند مستوى الإنتاج الذي يكفل العمالة الكاملة في الإقتصاد القومي. و بالتالي يكون من المستحيل وقوع كساد و بطالة لفترة ممتدة من الزمن.

### ● نظرية التجارة الخارجية:

اعتمادا على القيمة، بينون نظريتهم في التجارة الخارجية (التي تقوم على التقسيم الدولي للعمل)، التي تجعل الجهد البشري في كل دولة أكثر عائدا من الناحية الإنتاجية، إذ أنّ هذا التخصص الدولي القائم على أساس اختلاف النفقات النسبية يزيد من رفاهية الشعوب و ما يترتب عنها من تطوّر في الراسمال البشري المستفيد من التقدم التكنولوجي و المعرفي... الخ

### ● نظرية التخصص و التقسيم:

نادى آدم سميث بضرورة التخصص و تقسيم العمل و ما يترتب عليه من زيادة في الإنتاج و مهارة في تأدية العمل.

اما على مستوى التنظيم، فقد ساهم الفكر الكلاسيكي في ظهور العديد من النظريات في مجال التسيير و يعد التخصص و تقسيم العمل و الاشراف و الرقابة، و تسلسل السلطة من أهم المبادئ التي ارتكز عليها، و من أهم نظرياته نجد:

### ● نظرية الادارة العلمية.

- نظرية البيروقراطية.
- نظرية التقسيم الإداري.
- نظرية الإدارة العلمية (فريد تايلور):  
ظهر التسيير العلمي في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك راجع لظروف خاصة، تتعلق بنشأة ذلك البلد وتطوره، منها:
  - وجود أمة شابة مستقلة وموحدة.
  - وجود قارة جديدة شاسعة الأرجاء و غنية بالموارد الطبيعية.
  - سكان مغامرون من المهاجرين المتشبعين بروح الحرية الفردية التي افتقدوها في قارتهم الأم أوروبا .
  - كون السكان المذكورين، حملوا معهم بذور التقنية العلمية وبذور الديمقراطية أيضا.
- هكذا اتجهت الأنظار، بعد ظهور المصنع ، إلى التركيز على زيادة الإنتاج وأصبحت قضية الكفاية الإنتاجية هي الشغل الشاغل لرجال الأعمال و المسيرين ، و من أبرز خبراء الكفاية الإنتاجية المهندس المتمرس تايلور Taylor و يعتبر فريد بريك تايلور (1856 – 1915) رائد هذه المدرسة، و أول من حدد معالمها و مبادئها، و هي تعد اليوم مرجعا لا غنى عنه في ميدان العمل.
- فأساس الإدارة العلمية هو أن النشاط الانساني يمكن تحليله و قياسه و رقابته بوسائل تشبه تلك المستخدمة في العلوم الطبيعية حيث كان ذلك عن طريق ميلي:
  - دراسة الوقت والحركة حيث يقوم هذا الأسلوب على تحليل العمل إلى أجزاء صغيرة ودراسة هذه الأجزاء قصد التبسيط ثم التحسين ويكون ذلك عن طريق :
    - اختصار الحركات الزائدة ( للعمال ) ،
    - تحسين تتابع الحركات الباقية،
    - تأمين تزامن أفضل في الحركات ،
    - الاستعانة بالعدسات البصرية لتسهيل عملية الدراسة و بساعات خاصة لتسجيل الوقت.
  - مبادئ راسخة في الفكر الإداري تبنتها المدرسة العلمية، نذكرها باختصار كما يلي:
- أكدت النظرية على مبدأ الرشد و العقلانية للأفراد، و عليه فقد رأيت في الحوافز أسلوب تضمن من خلاله المنظمة قيام العمال بأداء عملهم بشكل أفضل، "فبما أن العامل رجل اقتصادي، فإن قراراته تتسم بالعقلانية، و هذا يعني أن ما يدفعه للعمل هو الحصول على أكبر عائد مادي من ورائه، لذلك فإنه بالامكان العمل على زيادة انتاجية الافراد، بربط هذه الانتاجية بنظام سليم للأجور التشجيعية..."
- أمنت النظرية من وراء تطبيق نظام الحوافز إلى رفع مستوى الاداء و بالتالي زيادة الربح و الذي يعتبر الهدف الرئيسي للمنظمة، فمضاعفة الجهد يؤدي إلى تخفيض سعر التكلفة، و بالتالي سعر البيع "و هذا يعود على العامل بزيادة أجره بنسبة قد تصل إلى 30 % عن الاجر السابق و يعود على افراد المجتمع بالنفع حيث يقبلون على المنتج طالما أنه بسعر منخفض، و يعود على المنظمة بزيادة أرباحها، و هذا ما يبعث الطمأنينة لجميع الأطراف".
- اعتقادا منها أن المنظمة نظام مغلق لا يتبادل التأثير و التأثير مع البيئة الخارجية، فهي تعتبر تدريب الأفراد عملية داخلية هامة يجب القيام بها، "حيث أنه إذا كانت هذه النظرية تسعى إلى اكتشاف أفضل الأساليب الواجب اتباعها لرفع كفاءة العمل و الانتاج، فإن عملية التدريب الداخلي تعتبر جزءا لا يتجزأ من هذه العملية"
- و في كل الأحوال لخصت مبادئ التسيير العلمي في نقاط خمسة هي:
  - أوضح ف.تايلور في كتابه الصادر في عام 1911 و المعنون ب " مبادئ الإدارة العلمية" المبادئ الخمسة التالية لتنظيم العمل داخل المؤسسة الاقتصادية :
  - 1- إحلل مبادئ علمية محل القواعد التقديرية، التي تعتمد على خبرة فرد واحد أو مجموعة محدودة من الأفراد، ذلك بغرض التحديد الدقيق لكل جزء من أجزاء العمل .
  - 2- الاختيار و التدريب للعمال:
  - 3- تعاون الإدارة و العمال، وفقا لمبدأ المنافع المتبادلة للتأكد من إتمام العمل حسب الطريقة العلمية.
  - 4- تقسيم المسؤوليات بين المسيرين و العمال بشكل عادل حيث يتحمل المسير مسؤولية التصميم و تنظيم العمل و التخطيط المفصل لكل مهمة تستند إلى العامل المقتصر دورة على التنفيذ .
  - 5- تناسب أجره العامل مع المردود ، و يفسر تايلور مبدأ المنافع المتبادلة على أساس أن مصلحة رب العمل هي في الحصول على أعلى ربح ممكن ، أما مصلحة العامل فهي في الحصول على أعلى أجر ممكن و يتحقق الأمران بزيادة الإنتاج و ارتفاع الإنتاجية .
- خريطة جاننت gant (1918-1961) المستخدمة آنذاك لأغراض التخطيط و الوقاية وهي أنواع، فمنها المتعلقة بالالات و منها ما يتعلق بالعمال أو بدراسة تقدم المهام ، إلى جانب الهندسة البشرية حيث كان الغرض منها تحسين و تطوير استخدام الجسم البشري، فهي مهتمة بدراسة الوقت و الحركة.
- و لكن بالرغم من أهميتها في الفكر الإداري، فقد واجهت العديد من الانتقادات من بينها:

- إهمال روح الجماعة و الاعتماد على تقسيم العمل و قصر دور الفرد على التنفيذ، و الإدارة على التفكير حيث قال "تايلور" في حديثه للعمال "أنتم هنا ليس للتفكير"
- تجريد العمال من كل احساس بالاستقلالية.
- اتجاه الأوامر من أعلى إلى أسفل.
- اغفال لجوانب الفرد الانسانية و اعتباره كأداة انتاج.
- اجبار الافراد على الالتزام بوظائفهم بالطريقة المحددة، و بهذا يتم حرمانهم من القيام بأي مبادرة أو فسخ المجال للابداع.
- نظام الأجر بالقطعة و الذي يسبب الاجهاد، بسبب اغراق العمال في العمل لفترات طويلة مما ينعكس على صحتهم.
- النجاح الذي حققته نظرية الإدارة العلمية في زيادة الانتاجية كان خاصة في السنوات الأولى من ظهورها، غير أنها لا تزال تطبق في منظماتنا الى يومنا هذا بشكل أو باخر، من خلال تبني بعض أفكارها، خاصة تلك المتعلقة بالتنظيم و المورد البشري.

### ● نظرية البيروقراطية: ماكس فيبر

ظهرت النظرية البيروقراطية في بداية القرن العشرين، و يعتبر الألماني "ماكس فيبر" المؤسس الاول لها. قام ماكس فيبر بوضع قواعد لشكل بيروقراطي مثالي لعمل التنظيم، تقوم على التسلسل الهرمي الواضح للوظائف، و على عمل يركز على أفراد لديهم الكفاءات اللازمة، فالبيروقراطية هي آلية لبلوغ الأهداف المعروفة بطريقة أكثر عقلانية و فعالية، و هي نظام فعال للقواعد و الاجراءات و اتجاهات غير شخصية تركز بالدرجة الأولى على هيكل المنظمة و المستويات التنظيمية إلى جانب الاعتماد على التقسيم الإداري للعمل المكتبي و المستويات التنظيمية إلى جانب الاعتماد على التقسيم الإداري للعمل الميداني و العمل المكتبي و التخصص الوظيفي و الرقابة على السلوك، و ترى أن نجاح التنظيم و فعاليته تتوقفان على الخصائص الداخلية و الذاتية له، و حسب "فيبر" يتخذ التنظيم البيروقراطي شكلا هرميا أي اشراف المستويات العليا على أنشطة المستويات الدنيا، فالأنشطة يجب أن توزع على أصحابها كواجبات رسمية و سلطة اصدار الاوامر محددة بشكل رسمي ثابت، كما أنه لم يهمل الفرد على اعتباره من أهم عوامل نجاح التنظيم، فمن الامتيازات المقدمة له نجد أن الموظف البيروقراطي يحتفظ بوظيفته مدى الحياة، و يتقاضى راتباً محددًا كما يحصل على معاش ثابت عند التقاعد، فهو مطالب بأداء أعمال محددة بطريقة تم تدريبه عليها، و يخضع في ذلك لرقابة و اشراف المستويات العليا، و من ناحية أخرى فأساس تطوره الوظيفي هو الترقى في السلم الوظيفي وفقا للقواعد التي يحددها التنظيم.

- بالإضافة إلى هذا يعتبر التدريب للأفراد ضرورة في زيادة مقدرة الأفراد على الأداء الجيد، إضافة إلى المكانة التي يمنحها للفرد في التنظيم البيروقراطي بالنظر إلى قدراته المعرفية و خبرته.
- و لكن بالرغم من مساهماتها في مجال التسيير فإن نظرية البيروقراطية لم تسلم من الانتقادات، أبرزها ما يلي:
- الوصف الدقيق للوظائف و ما ينتج عنه من إضعاف الدافع للإنجاز و الابتكار.
- يعتبر المورد البشري كالة من خلال التحديد الدقيق لمجموعة المهام المطالب بها الفرد.
- المناخ التنظيمي يتميز بانضباط صارم، تظهر ملامحه بوضوح في تحديد الادوار الوظيفية ، و وضع القواعد التنظيمية

### ج. نظرية التقسيم الإداري (هنري فايول):

يعتبر الفرنسي هنري فايول رائدها الأول ، تناولت الجوانب التي أغفلتها سابقتها و المتمثلة في وظائف الإدارة العليا و المشكلات الخاصة بالعمليات التنظيمية عموماً، و في حين ركزت الإدارة العلمية على المستوى الفني و الانتاجي، نجد أن نظرية التقسيم الإداري انصبَّ اهتمامها على المستوى الإداري و التنظيمي، و أكدت على ضرورة تقسيم التنظيم إلى ادارات متخصصة، و رأت ضرورة وجود وظائف ادارية متخصصة تهتم كل واحدة منها بشؤون كل من الفرد و الأعمال و الآلات، و قد اعتمد فايول على المرونة و مبادئه الـ 14 تمثلت في تقسيم العمل ، السلطة، الانضباط، وحدة الامر، وحدة الإدارة (التوجيه)، انصياع المصالح الخاصة للمصالح العامة، مكافأة كافية للأفراد، المركزية، التدرج، القيادة، العدالة، استقرار العمال، المبادرة، و روح الجماعة، و لم يهمل فايول ضرورة تمييز الموارد البشرية في المنظمات ببعض الخصائص، كالخبرة العلمية و القدرات الفنية لدى العاملين، و المهارات الإدارية لدى فئة المسيرين و الإداريين، كما أكد على ضرورة التدريب كتنشيط أساسي من أجل تنمية الموارد البشرية عن طريق اقامة دورات تدريبية دورية، إلى جانب اعطاء دروس تعليمية، و هذا ما يتطلبه مبدأ تقسيم العمل، ذلك أن التدريب المستمر للأفراد يجعلهم يتمتعون بروح المبادرة و الابتكار في العمل، دون ان ننسى العمل الجماعي المركز عليه من طرف النظرية، و هي بذلك قد أعطت و لو قليلا من الاهتمام إلى الجانب الاجتماعي للعاملين، و بالرغم من هذا فقد تعرضت إلى انتقادات أبرزها الروتين و الجمود، و إعطاء صلاحيات غير محدودة للرجال الأقوياء بحيث تمكنهم من فرض هيمنتهم على الضعفاء و التحكم فيهم، و استقرار الإدارة باعداد البرنامج العام دون اشراف المسؤولين في المستويات المختلفة الأخرى.

3- المدرسة الماركسية:

بخلاف المدرسة الكلاسيكية، اعتمدت الماركسية على التحليل الكلي أي تحليل الموارد البشرية، أو الرأسمال البشري على المستوى الكلي (الدول).

### 1-3: تقديمها:

ظهرت الماركسية في مرحلة متقدمة من تطور علاقات الإنتاج الرأسمالية ، مرحلة المنافسة الحرة ، كضرورة موضوعية لتحليل جوهر هذه العلاقات بعد تطور الفكر الانساني في مجال الفلسفة والاقتصاد والسياسة، وتاه عن وسائل وأساليب تحقيق احلام البشرية بالتححرر من جميع أشكال الاستغلال والاضطهاد وبناء المجتمع الاشتراكي ، وعلى أساس هذا الصرح الفكري استطاع ماركس وأنجلس ليس فقط اكتشاف النهج العلمي في تحليل المجتمع القائم، على أساس المادية الديالكتيكية، بل وسبل تغييره على أساس المادية التاريخية ، واستطاعا من خلال ذلك تحديد جوهر علاقات الإنتاج الرأسمالية بالكشف عن نظرية القيمة الزائدة ، وقوانينها الأساسية مثل الركض وراء الربح و التناقضات الأساسية بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج الذي ينعكس في الصراع التنافسي بين العمال والرأسماليين والرسالة التاريخية للطبقة العاملة في تحرير البشرية من علاقات الإنتاج الرأسمالية وبناء علاقات الإنتاج الاشتراكية القائمة على أساس "من كل حسب طاقته ولكل حسب حاجته"، و توصل ماركس إلى الربط بين الصراع الطبقي وصراع شعوب المستعمرات ضد الامبريالية، فطور شعار "ياعمال العالم اتحدوا" إلى "يا عمال العالم وشعوب المستعمرات اتحدوا".

3

### 2-3: مبادئها:

و بصفة عامة اعتمدت المدرسة الماركسية على الفلسفة المادية الجدلية المعتمدة بدورها على مبادئ أساسية نذكر تلك المرتبطة بالرأسمال البشري كما يلي:

1- أنها تعبير عن صراع طبقي و مصالح مادية (جدل مادي و تاريخي).

2- التاريخ عند الماركسية (المادية الجدلية) عبارة عن صراع بين الطبقات نتيجة عوامل اقتصادية.

3- الإيمان بأولية المادة و أن العوامل الاقتصادية هي المحرك الأول للأفراد و الجماعات.

● القضاء على الاستغلال الفردي.

و مكونات الرأسمال البشري عند ماركس متنوعة تمثلت فيما يلي:

### 3-3: العناصر المكونة للرأسمال البشري:

و من أهم العناصر المكونة للرأسمال البشري المرتكز عليها من طرف هذه المدرسة نجد:

#### أ- التربية الماركسية:

هي عملية متكاملة و شاملة الجوانب ثقافية و اقتصادية و اجتماعية يقوم بها المجتمع من أجل رفاه الشعب كله، و وفق خطة تتفق مع فلسفة المجتمع الماركسي، وأساس التربية الاشتراكية هو ربط التعليم بالعمل الإنتاجي الصناعي الحديث و الممارسة العملية هي تربية مستمرة، و من أهم مبادئها:

1- التربية الماركسية مخطط لها اقتصادياً، و اجتماعياً، و بشمولية و مرونة علمية ديمقراطية؛

2- التربية الماركسية تؤكد على قيمة الإنسان و أهميته و ذكاته و إنتاجيته و فاعليته ؛

3- الاهتمام بالتنمية الشاملة و بالعلم و التكنولوجيا التي تخدم الشعب عامة؛

#### ب- قوى و علاقات الإنتاج:

يقول ماركس في هذا الصدد:

"في الإنتاج لا يعمل الإنسان على الطبيعة فقط بل يعمل بعضه مع بعض أيضاً، لأن البشر لا ينتجون إلا بالتعاون بطريقة ما و بتبادل نشاطاتهم بصورة متكاملة. فلكي ينتجون يدخلون في ارتباطات و علاقات محددة فيما بينهم و فقط ضمن هذه الارتباطات و العلاقات الاجتماعية يتحقق عملهم على الطبيعة، أي انتاجهم، و عليه يتألف الإنتاج الاجتماعي من جانبين رغم أنهما مرتبطان بصورة لا تنفصم يعكسان نوعين مختلفين من العلاقات، علاقات الإنسان بالطبيعة (قوى الإنتاج) و علاقات الناس ببعضهم في عملية الإنتاج (علاقات الإنتاج) سواءا كان ذلك في ظل النظام الاشتراكي أو في ظل أية تشكيلة اجتماعية أخرى".

ويقول أيضاً:

" إن الهدف المباشر للإنتاج الرأسمالي ليس إنتاج البضائع، بل إنتاج فائض القيمة، أو انتاج الأرباح بشكلها المتطور،) ليس الإنتاج بل الإنتاج الفائض). فمن وجهة النظر هذه، لا يكون العمل ذاته منتجا إلا بمدى كونه يخلق أرباحا أو فائض انتاج الرأسمال و بمدى عدم خلق العامل ذلك يكون عمله غير إنتاجي، و عليه فإن مجموع العمل الإنتاجي المبدول لا يكون ذا أهمية للرأسمال إلا بقدر ما من خلاله - أو بالإرتباط به - يزداد مجموع فائض العمل، بهذا المقدار فقط يحصل ما يسمى العمل الضروري و الزمن الضروري، و بالمدى الذي لا يؤدي العمل إلى هذه النتيجة يكون غير ضروري و يجب عدم استمراره، و إن الهدف الدائم للإنتاج الرأسمالي هو إنتاج الحد الأقصى من فائض القيمة أو فائض الإنتاج بواسطة الحد الأدنى من الرأسمال المقدم، و بمدى بلوغ هذه النتيجة عن طريق المبالغة في زيادة تشغيل العمال فالرأسمال يميل إلى البحث عن انتاج معين بأقل الإنفاق باقتصاد قوة العمل و التكاليف ..."

3

3-4: **فائض القيمة:**

حسب ماركس دائما، "ينشأ فائض القيمة ببيع العامل قوة عمله لينال قيمتها التبادلية على شكل أجر يفارق قيمة استعملها، ففوة العمل هذه خلال يوم تؤدي الى خلق ضعف قيمتها التبادلية في شكل إنتاج، أي يخلق العامل من القيمة خلال يومه أكثر مما تلقى سعرا لقوة عمله، هذا مكن خصوصية العمل كسلعة، بخلاف السلع الأخرى، فهي باستهلاكها تعود إلى نشوء قيمة تفوق قيمة تبادلها، فالهوة الاجتماعية التي تفصله عن الرأسمالي لا تنفك بل تزداد اتساعا، و تبعا لذلك قدرته على المشاركة في اتخاذ القرار يظهر العمال أنفسهم في هذا المفهوم بشكل وجودهم الحقيقي في الإنتاج الرأسمالي مجرد وسيلة انتاج، أي ليسوا هدفا بحد ذاتهم و لا هدفا للإنتاج." إن كلمات ماركس هذه رائعة ليس لأنها تعرف هدف الإنتاج الرأسمالي تعريفا موجزا و دقيقا و حسب، بل كذلك لأنها تشير إلى الهدف الأساسي الذي ينبغي تنبئته للإنتاج الاشتراكي. 2"

3-5: **تراكم رأس المال:**

و باكتشافه القوانين الخاصة، المميّزه لتطور الرأسمالية، اكتشف ماركس - في السياق نفسه- " مفهوم القانون العام للتراكم الرأسمالي الذي يعكس العلاقة المتبادلة بين ثراء طبقة الرأسماليين و تفاقم بؤس الطبقة العاملة او الكادحة، فكلما ازداد تراكم في أحد قطبي المجتمع يزداد بالمقابل تراكم البؤس في القطب المعاكس، ولذا فإن التراكم الرأسمالي لا يؤدي إلى القضاء على الفقر، بل إنه على العكس ينتج الفقر باستمرار، كما أن تفاقم التناقضات بين الرأسماليين والكاكين وجموع الفقراء، سيقود بالضرورة إلى ابقاء نضال الفقراء الطبقي، والتعجيل بعملية التغيير.

3-6: **المعرفة:**

نظرية المعرفة تشكل أحد الأركان الأساسية في الفكر الماركسي، إذ حسب هذه المدرسة غياب المعرفة أو خلل فيها يعني بكل تأكيد غياب أو عدم القدرة على تغيير الواقع، وإن معرفة الإنسان، بالطبيعة كانت أم بالمجتمع، تتطور خطوة بخطوة من مرتبة دنيا إلى مرتبة عليا، أي من معرفة سطحية إلى معرفة عميقة و من معرفة وحيدة الجانب إلى معرفة متعددة الجوانب.

أ- **المعرفة المنطقية و المعرفة الحسية:**

السبب في اختلاف المعرفة المنطقية عن المعرفة الحسية حسب الماركسيين يعود إلى أن المعرفة الحسية تتعلق بجزئيات الأشياء و ظواهرها و روابطها الخارجية، في حين أن المعرفة المنطقية مرتبطة بإدراك كليات الأشياء و جوهرها و روابطها الداخلية و تكتشف التناقضات الكامنة في العالم الخارجي. إن الإحساس و العقل يختلفان من حيث الطبيعة و لكن لا يفصل أحدهما عن الآخر، أنهما موحدان على أساس الممارسة العملية، ذلك أن ممارستنا العملية تثبت أن ما نحسه لا يمكن أن ندركه على الفور، و أن ما ندركه هو وحده الذي يمكن أن نحسه بصورة أعمق، فالإحساس لا يحل سوى مسألة الظواهر، و النظرية وحدها تستطيع حل مسألة الجوهر، و هاتين المسألتين لا يمكن حلها بأي حال من الأحوال بمعزل عن الممارسة العملية، فإذا أراد أي شخص ان يفهم أس شيء من الأشياء، فليس له من سبيل سوى الاحتكاك بهذا الشيء أي العيش في محيطه (الممارسة العملية). يسيطر على علم الاقتصاد منذ النصف الثاني من القرن العشرين اتجاه يسمى بالاقتصاد النيوكلاسيكي، وهو اتجاه يختزل العملية الاقتصادية إلى آليات السوق من عرض وطلب، و ينظر إلى السوق على أنه مجال مستقل بذاته ومسيرا ذاته بذاته، عازلا بذلك أي تأثير من المجتمع أو بنائه السياسي؛ كما ينظر هذا الاتجاه إلى المجتمع ذاته على أنه ليس إلا ملحقا للسوق.

4

4-4: **المدرسة النيوكلاسيكية و الرأس المال البشري:**

إهتمت المدرسة النيوكلاسيكية بالفرد سواء في تحليلها الكلي (اقتصاد الأمم) أو في تحليلها الجزئي (اقتصاد المؤسسة)

1-4: **نشأتها:**

نشأ الاتجاه النيوكلاسيكي من أعمال عدد من علماء الاقتصاد المنتمين إلى جنسيات متعددة، وظهرت أعمالهم في فترات متقاربة تمتد عبر العقود الثلاثة الأخيرة من القرن التاسع عشر و العقد الأول من القرن العشرين. وينقسم الاقتصاد النيوكلاسيكي إلى عدد متنوع من المدارس، و للمدرسة النمساوية و ممثلي الاتجاه النيوكلاسيكي من الجنسيات الأخرى إستراتيجية بحثية تقوم على عدّة مبادئ و مميزات نذكر دائما تلك المتعلقة بالرأسمال البشري:

- الوحدة الأولى للتحليل و التنظير الاقتصادي هي السلوك الفردي الساعي إلى الحد الأقصى من المنفعة و المصلحة الشخصية.
- يكشف سلوك الأفراد عن ثبات في الاختيارات يتجه نحو الاختيار الاستهلاكي بصفة دائمة؛ وهذا الثبات هو ما يمكن العلم الاقتصادي من التنظير لمثل هذا السلوك و وضع قوانين تكشف عن انتظامه الثابت.
- السعي نحو إثبات توازن السوق نظريا و تحليليا (مختلف الأسواق حتى سوق العمل).

نظريات مختلفة وصفتها المدرسة المعنية منّت الفرد عامة و المستخدم داخل المؤسسة الاقتصادية خاصة منها:  
2-4: نظرياتها:

#### ● النظرية الذاتية في القيمة:

ترى هذه المدرسة أن القيمة يمكن أن تحدد من خلال إدراك الفرد وتقييمه على أساس ما يعود عليه من منفعة، وبذلك ربطت بين القيمة والمنفعة الفردية، وكان هذا الربط بداية لظهور المنظور الذاتي للقيمة والذي استمر ملمحا أساسيا لدى الاتجاه النيوكلاسيكي كله، وتتضح النظرية الذاتية في القيمة ابتداء من أعمال كارل منجر مؤسس المدرسة، فحسبه ما يحدد القيمة ليس الشئ النافع أو السلعة ذاتها بل علاقة الفرد بها، وهذه العلاقة تدخل فيها محددات كثيرة مثل الفرص المتاحة للحصول عليها والمعلومات المتوافرة للفرد عنها، فالقيمة عند منجر علاقة بين الأفراد والسلع؛ فهذه النظرية مكّنت المدرسة المساوية والاتجاه النيوكلاسيكي كلاً من تجاوز قضية القيمة الزائدة التي يضيفها العمل على المادة الخام في إنتاجه للسلعة، فعندما تساوي بين القيمة الاستعمالية للسلعة بقيمتها التبادلية وتنظر إلى هذه الأخيرة على أنها سعر السلعة فكأنك بذلك تقول أن سعر السلعة وقيمتها هي ذاتها فائدتها للمستهلك؛ وبذلك تلغي علاقة أخرى بين السلعة ومنتجها المباشر وما يضيفون عليها من قيمة زائدة بفضل عملهم على المادة الخام. فعندما حدد منجر القيمة بمعايير ذاتية واستهلاكية وأدخل فيها مفاهيم التفضيلات والقرارات الفردية والفرص المتاحة أمام الأفراد... إلخ، أصبح من الواضح أنه يقيم نظريته في القيمة على أساس معيار السوق الاستهلاكي إذ حاول وضع بديل عن التحليلات الماركسية للقيمة الزائدة التي تختفي تماما من أعمال المدرسة اخفاء مقصودا ومنهجيا، نظرا لأن مناقشة قضية القيمة الزائدة سوف يجزّها رغما عنها إلى الأرضية الماركسية، وهو ما كانت تتجنبه بحدز. فالمفكرين النيوكلاسيكيين اعتقدوا أن كل عامل مضاف إلى العمال السابقين يكون إسهامه أقل في الإنتاج وبالتالي يكون أجره أقل، وهم بذلك يبررون خفض الأجر بحيلة نظرية في العالم الحقيقي (يتم خفض الأجر لا لأن إسهام العامل المضاف يكون أقل من سابقه بل للمحافظة على هامش ربح مناسب لرأس المال).

#### ● نظرية سلوك المستهلك:

ما لم ينتبه إليه النيوكلاسيك وهم بصوغون نظرية سلوك المستهلك أن هذا الأخير هو في نفس الوقت منتج، إنه ينخرط في إنتاج نفس السلع التي يستهلكها، فسواء كان المرء منشغلا بعمل إنتاجي أو خدمي فهو يساهم بنصيب في مجموع ثروة المجتمع كله، لأن العمل في ظل العصر الصناعي عمل اجتماعي يسهم فيه الكل و الفرد منتج ومستهلك في نفس الوقت، لكن يعتمد علماء الاقتصاد النيوكلاسيكي على هذه الحقيقة ويعزلون جانب الإنتاج عن الفرد ولا يركزون إلا على كونه مستهلكا، أي يستبعدون ثلاثة أرباع ساعات يقظة المرء التي يقضيها في الإنتاج ويركزون على الساعة الواحدة التي يكون فيها مستهلكا، مع العلم أننا إذا نظرنا إلى أفراد المجتمع على أنهم منتجين ومستهلكين في نفس الوقت، فسوف يتبين أن من حقهم نصيبا أكبر من السلع التي ينتجونها، لأن ما يحصلون عليه من سلع لا يتناسب مع الكمية التي ينتجونها.

#### ● نظرية التوازن:

ويستند هذا النموذج في التوازن العام على عدة افتراضات، منها أن المستوى القائم من التطور التكنولوجي متاح للجميع ومفتوح بالكامل أمام الكل، أي مشاعية التكنولوجيا وعدم تمكن طرف ما من احتكارها ومنعها عن الآخرين بحجة حق الملكية الفكرية كما يحدث في العالم الحقيقي، واستبعاد نهائي للملكية الخاصة للاختراعات العلمية والتكنولوجية وما يحكمها من قوانين السوق الاحتكارية، يفترض تساوي بائع الموارد وبائع السلع وبائع قوة العمل بما أنهم جميعا يدخلون في علاقة تبادل، لاغيا بذلك الفروق الجوهرية بين الرأسمالي والعامل وتاجر الجملة وتاجر التجزئة... إلخ، وتتسع في هذا النموذج فئة مالكي الموارد حتى أنها تشمل العمال بما أنهم يملكون موردا هائلا هو قوة العمل، وبالتالي فالنموذج يعامل قوة العمل على أنها من موارد الإنتاج مثلها مثل المواد الخام والطاقة، ومن ثم ينظر إليها على أنها سلعة تتم مبادلتها بنظير سعر؛ وفي النهاية يعامل العمال كما لو كانوا طرفا من أطراف التبادل، وكما لو كان الجميع تجارا.

يحاول النموذج الإيحاء بأن التوازن المرتجى يمكن أن يتحقق عن طريق نظام متوازن في أسعار السلع وبما أن الجميع تجار، وبما أن العمال أيضا يملكون سلعة هي قوة عملهم، فإن الكل لديه شيئا يبادل، وبالتالي فالنموذج بينهم يمكن أن يتحقق عن طريق نظام متوازن في أسعار السلع الداخلة في عملية التبادل.

وبهذا يسعى النيوكلاسيك نحو جعل علم الاقتصاد علما تصنيفيا مولعا باختراع الفئات والأصناف والمقاولات، وبتقسيم وتوزيع كل الواقع بنتواته الهائلة على هذه الفئات: الإيجار العقاري والفائدة وأجر العمل، الأرض ورأس المال وقوة العمل، مقال الأعمال والسوق الحر... إلخ، فالفكر النيوكلاسيكي يحول العلم الاقتصادي إلى علم رياضي لأن اللغة الرياضية الصورية والرمزية تمكن النيوكلاسيك من التعامل مع الاقتصاد شكليا وصوريا عازلين بذلك المضمون العيني لعلمهم والذي يتمثل في الحياة الحقيقية للبشر، وعلى سبيل المثال، يلغي الفكر النيوكلاسيكي التناقض الطبقي، بل، ذلك لأن الأطراف الاجتماعية الداخلة في العملية الإنتاجية لا تظهر إلا باعتبارها رموزا متساوية القيمة، فيتم التعبير عن رأس المال والعمل المأجور بـ (س) و(ص)، إذ تعامل اللغة الرياضية هذه الرموز على أنها تنتمي إلى فئة واحدة، فئة المتغيرات، وبذلك ينظر من يتعامل مع الواقع إلى هذه الرموز على أنها متساوية الدلالة في حين أنها تعبر عن أوضاع طبقية مختلفة تماما بينها تراتب سلطوي وخضوع طرف للآخر. إن التعبير عن رأس المال والعمل بـ(س)

و(ص) يخدم أيديولوجيا الاقتصاد النيوكلاسيكي جيدا لأنه يتفق مع الوهم الذي تنشره هذه الأيديولوجية والقائل بالتساوي بين رأس المال والعمل المأجور باعتبارهما طرفين متساويين في علاقة تعاقد حرة وقانونية.

### ● القيمة الزائدة و تبرير الاقتصاد النيوكلاسيكي للرأسمالية:

وفي مواجهة الهجوم الماركسي على البناء الطبقي للرأسمالية الذي يتيح لرأس المال الاستحواذ على القيمة الزائدة، انشغل الاقتصاد السياسي النيوكلاسيكي في الدفاع عن الرأسمالية بتبرير حصول رأس المال على القيمة الزائدة المصدر الأساسي لربح الرأسمالي. وكان خطاب الليبرالية الجديدة وريث الاقتصاد السياسي النيوكلاسيكي في الدفاع عن حق الرأسمالي في القيمة الزائدة وتبرير ما يحصل عليه من ربح. وقد تمثل هذا التبرير في الحجج الآتية:

#### ● حجة حق الملكية:

وهي أكثر الحجج سذاجة وضعفا، إذ تقول أن الرأسمالي يملك رأس المال وأدوات الإنتاج، وبالتالي فما يأتي به هذا الرأسمال من ربح من حق مالكه. وتحول هذه الحجة إلى الثناء على الرأسمالي لكرمه ومحبته لمجتمعه وللإنسانية لسماحه لما يملكه من أدوات إنتاج أن تعمل مشغلة بذلك أيدي عاملة ومنتجة لسلع يحتاج إليها المجتمع، وقد كان يستطيع أن يحجب رأسماله عن العمل، فهذا من حقه بناء على ملكيته الخاصة لرأسماله، تتغافل هذه الحجة عن حقيقة أن ما يملكه الرأسمالي هو نتاج تراكم عمل سابق لأشخاص آخرين استحوذ عليه الرأسمالي بفضل وضعه الطبقي المسيطر في العملية الإنتاجية؛ كما تتغافل عن حقيقة أن قوى الإنتاج في المجتمع لا تصبح ملكية خاصة لأشخاص إلا في ظل نظام معين في تقسيم العمل والثروة على أساس طبقي.

#### ● حجة التوزيع العادل:

تذهب هذه الحجة إلى أن الرأسمالية عادلة لأنها تعطي لكل طرف في العملية الإنتاجية ما يساوي قيمة عمله. بمعنى أن ربح الرأسمالي يكون مقابل عبقريته ومواهبه النادرة في إدارة المشروع ومبادراته ومخاطراته بأمواله. إلخ، وأجر العامل هو حقه الذي يتلقاه نظير بذل قوته. ترجع هذه الحجة إلى الاقتصادي الأمريكي جون بيتس كلارك الذي ذهب إلى التذليل على تلك الحجة بقوله أنه إذا انسحب عامل واحد من العمل فسوف تنخفض قيمة هذا العمل بمقدار أجر هذا العامل، وبذلك يصبح أجر العامل مبررا ومشروعا نظرا لأن هذا الأجر جزء أصيل داخل في صميم قيمة المنتج. والحقيقة أن هذه الحجة تفترض أن أجور جميع العمال تساوي قيمة المشروع ككل وهذا غير صحيح؛ هذا بالإضافة إلى اعتقاده أنه إذا انسحب عاملان أو ثلاثة من العمل لانخفضت قيمة العمل بأكثر من مجموع أجورهم وذلك نظرا للطبيعة العضوية لتقسيم العمل الصناعي بيد أن إسهام العمل عضوي وكيفي وليس كمي فقط كما يعتقد النيوكلاسيك، كما تنطوي حجة كلارك على مسلمة ضمنية بأن هناك تساويا تاما بين رأس المال والعمل المأجور بحيث يحصل كل طرف على مقابل إسهامه الإنتاجي، لكن ليس هناك في العالم الحقيقي أي تساوي بينهما.

#### ● حجة الإسهام في الإنتاج:

تذهب هذه الحجة إلى أن ما يحصل عليه الرأسمالي من أرباح مشروع تماما نظرا لأنه يسهم في الإنتاج، والربح بذلك يعد مكافأة على إدارته للمشروع، والحقيقة أن صاحب رأس المال ليس منتجا، إنه لا ينتج أي شيء؛ المنشغلون بالعملية الإنتاجية من عمال وفنيين ومهندسين هم المنتجون الحقيقيون والرأسمالي لا يفعل شيئا إلا أن يسمح لرأس المال بأن يشتغل في الإنتاج الرأسمالي، إذن هو صاحب القرار الإنتاجي وليس القائم بالعملية الإنتاجية. إن رأس المال الصناعي في صورة البنية الأساسية والمواد الخام والألات جاهز وموجود، كما أن القوة العاملة والقدرة التقنية والفنية موجودة وجاهزة قبل أن يوجد الرأسمالي، ولا يفعل الرأسمالي شيئا سوى أن يسمح لهذه العناصر بأن تعمل، ولذلك فالرأسمالي لا يحتل موقعه المسيطر في العملية الإنتاجية بفضل عبقريته ومواهبه الشخصية، بل بفضل بناء اجتماعي، طبقي معين يسمح لأصحاب المال بالاستحواذ على قوى المجتمع الإنتاجية وإدارتها لصالحهم.

#### ● حجة الكفاءة:

تذهب هذه الحجة إلى تبرير النظام الرأسمالي من منطلق أنه النظام الأكفأ في تعبئة الموارد وتوظيفها، وفي إبداع التكنولوجيا الجديدة وتطبيقها في الإنتاج، وفي الإقلال من تكاليف الإنتاج والوصول إلى إنتاج كمي هائل، إن حجة الكفاءة التي يستخدمها النيوكلاسيك وورثتها عنهم الليبرالية الجديدة تركز على الكفاءة الإنتاجية والتقنية والربحية، لكنها تتناسى كفاءة أخرى أهم، ذلك لأن مقياس الكفاءة الحقيقي في اقتصاد ما ليس مجرد تحقيق الربح بل قدرته على توظيف العمالة وتأمين العاملين به. إن الأمن الاجتماعي للعمال والحد الأدنى للأجور أهم بكثير من قدرة المشروع على تحقيق الأرباح، تثبت الرأسمالية كل يوم أنها الأسوأ في قضايا تأمين العمل والحد الأدنى للأجور والأمن الاجتماعي للقوة العاملة.

#### ● المدرسة الكينزية و الرأسمال البشري:

اهتمت المدرسة الكينزية بالرأسمال البشري من خلال تحليلها الكلي للموارد البشرية في ظل اقتصاد الدولة ككل فقد تناولت النظرية الكينزية الأفكار الاقتصادية السابقة المتعلقة بهذا المورد الثمين من خلال تعرضها إلى دراسة التشغيل والعمالة و بالتالي وضعها لنظريات قابلة للانتقاد من بينها:

5-1: أهم نظرياتها:

**5-1-1: نظرية التشغيل و التوازن الاقتصادي:**

نقطة البداية عندالفكر الكينيزي هي عدم صحة قانون المنافذ لساي "العرض يخلق الطلب المساوي له" و الصحيح لدى كينز أن الطلب هو الذي يخلق العرض، و أن الطلب الفعلي هو الذي يحدد حجم العمالة أي مستوى التشغيل،والملاحظ ان نظرية كينز لم تتطرق في تحليلها الى مشاكل الدول النامية و لكنها اهتمت بالدول المتقدمة فقط و رأته أنّ التدخل الكلي يعتبر دالة في مستوى التشغيل في أي دولة، فكلما زاد حجم التشغيل زاد حجم التدخل الكلي.

**المطلب الرابع: فترة العصور الحديثة:**

ظهرت في بداية الثلاثينيات و مع استمرار الأبحاث في ميدان العمل، بغية رفع الأداء، حركة العلاقات الانسانية التي تقوم على مبدأ هام و هو التركيز على الانسان باعتباره العنصر الحيوي في التنظيم، لتليها بعد ذلك المدرسة السلوكية المؤكدة على ضرورة الفهم الواضح و العميق لحقيقة السلوك الانساني، اذ اهتمت نظريات هذه المدارس بالجانب الاجتماعي و النفسي للموارد البشرية مركزة على ما يلي:

لا مركزية القرارات

-

جماعة العمل

-

- الحاجات غير المشبعة للأفراد، كونها تمثل الدافع لأدائهم
- أربع نظريات فرضت نفسها آنذاك هي:  
(التون مايو) نظريات العلاقات الانسانية  
(أبرا هام ماسلو) نظرية تدرج الحاجات  
نظرية(Y) و (X) ماك غريغور دوغلاس  
نظرية العوامل المزدوجة) فريديريك هرزبرغ

**الفرع الأول: مدرسة العلاقات الانسانية:**

**نظريات العلاقات الانسانية (التون مايو)**

تعد دراسة التون مايو أول دراسة تعنى بالسلوك الانساني في البيئة التنظيمية، من خلال الأبحاث التي قام بها في مصانع "هاوثرن" بالولايات المتحدة الأمريكية، و التي ساعدت على اكتشاف التأثير المهم للعوامل الاجتماعية و للعلاقات الانسانية على الانتاجية لدى العمال، "فلقد أوضحت الدراسات أن انتاجية الفرد لا تتأثر فقط بالطريقة التي يصمم بها العمل و الأسلوب و السلوك الاقتصادي الذي يكافأ به الفرد، و لكن أيضا بعوامل اجتماعية و نفسية معينة"، وتنتظر النظرية إلى المنظمة على أنها بناء اجتماعي، و عليه فقد أصبح رجال الادارة يدركون حقيقة مفادها أن الكثير من العمال يقيدون انتاجهم و يحدون من نشاطهم، لا لشيء إلا للمحافظة على عضويتهم في المجتمع الداخلي (المنظمة) في ضوء ما تحدده قواعد التنظيم غير الرسمي السائد.

و من أهم ما توصلت اليه دراسات هوثرن نجد:

- تكوين مجموعات عمل، يأدى إلى تحسين الانتاجية كمًا و كيفًا.
- و الجماعات غير الرسمية تفرض قواعد معينة على سلوكيات أفرادها.
- لقد اقترنت دراسات هوثرن و نتائجها، بتطور حركة العلاقات الإنسانية المنتقدة ل"آلية" التسيير العلمي بالمفهوم التاليلوري.

أما عن النتائج المستخلصة منها فهي:

- لا تتحدد كمية العمل طبقا للطاقة العضوية للعامل، و إنما تبعاً لوضعيته النفسية و الاجتماعية أيضا.
- تلعب الحوافز غير الاقتصادية دورا هاما في تحديد سلوك الأفراد و مواقفهم من التنظيم الرسمي نفسه.
- على العموم يمكن تلخيص مساهمات هذه النظرية في هذا المجال في النقاط التالية:
- اتاحة الفرصة أمام الأفراد للتكوين ، على اعتبار أن تكوينهم يشبع لديهم حاجات متعددة.
- يمكن أن تتكون الجماعات غير الرسمية في كثير من الاحيان على أساس مهني.
- تدرج العلاقات الاجتماعية المشجعة على العمل في اطار مناخ العمل المساعد.
- ضرورة الاتصال باعتباره عملية تساهم في تكوين التنسيق بين جماعات العمل.
- من سلبيات هذه النظرية أنها بالغت في ابراز الجانب الاجتماعي و دوره في خلق الدافع لدى العمال لأداء العمل بكفاءة، كما أنها تجاهلت الأثر القوي للحوافز المادية و أظهرت فقط الأثر الايجابي للحوافز المعنوية.

**نظرية تدرج الحاجات (أبرا هام ماسلو)**

تعد الدراسة النظرية العلمية الأولى التي أوضحت أن دوافع الفرد في العمل لا تكمن في الدوافع الاقتصادية و الاجتماعية، بل توجد دوافع أسمى من ذلك لا تقل أهمية في تأثيرها على سلوك الفرد و اقترحت تصنيفا للحاجات على يد ماسلو في شكل هرمي موضوع على المنوال التالي:

الشكل رقم (02) : هرم تدرج الحاجات لمالسو

المصدر: فائز الزغبى و ابراهيم عبيدات، أساسيات الادارة الحديثة عمان، دار المستقبل للنصر و التوزيع 1997، ص

45

حسب هذا الشكل يشبع الفرد حاجاته بشكل متسلسل، فيقبل على اشباع الحاجات في قاعدة الهرم، ثم ينتقل إلى الحاجات الأخرى في المستوى الأعلى. و تقوم المنظمة على اشباع الحاجات الفيزيولوجية (مأكل، مسكن...)، ثم الحاجات المتعلقة بالأمان (ظروف العمل، الوظيفة الدائمة، ...) و تليها الحاجات الاجتماعية (الانتماء إلى المجموعة ...) ثم حاجات التقدير (الاعتبار الذي يحصل عليه الفرد من الغير)، وأخيرا حاجات تحقيق الذات (الإنجازات الشخصية"... ) وقدأولت النظرية أهمية بالغة لعنصر التدريب لأنه، بالإضافة إلى اسهامه في اشباع الحاجات الفيزيولوجية و حاجات الأمان، فإنه يعتبر عاملا ضروريا لتحقيق الحاجات في المستوى الأعلى من هرم تدرج الحاجات.

تعرّضت نظرية تدرج الحاجات لبعض الانتقادات من بينها:

- ماجاءت به النظرية بان الفرد عليه اشباع الحاجات الدنيا ثم ينتقل إلى الأخرى في المستوى الاعلى غير صحيح، كون أن الفرد يمكن أن توجه سلوكه مجموعة من الدوافع في آن واحد، فقد تكون حاجاته هي الحصول على أجر كاف، و عمل مستقر إضافة إلى الرغبة في إقامة علاقات اجتماعية.
- كان بالإمكان تصنيف الحاجات الانسانية إلى مجموعتين من الحاجات، مادية و معنوية فقط عوض تقسيمها إلى خمس مجموعات، الأفراد بطبيعتهم يختلفون، فمنهم من يكتفي فقط بأشباع الحاجات المادية و لا يفكر في اشباع الحاجات الأخرى.
- عدم توضيح النظرية لسلوك الفرد بعد اشباعه لكل الحاجات و في كل مستويات الهرم.

**نظريات (X) و (Y) (ماك غريغور دوغلاس)**

بعد "ماك غريغور" من أبرز الباحثين المساهمين في حركة العلاقات الانسانية و هو صاحب نظريات X و Y المتمثلة في مجموعتين من الفروض:

- نظرية (X) و تقوم على جملة من الفروض يمكن ذكر أهمها:
- الانسان كسول بطبعه لا يحب العمل و لا يعمل إلا قليلا .
- الانسان ليس طموحا و يكره المسؤولية.
- يفضل الانسان أن يقاد بدل أن يقود.
- الانسان كائن منغلق داخليا، أي أنه لا تهمة المنظمة،و كل ما يهيمه هو ذاته فقط و التهديد بالعقاب و تطبيق الرقابة اللصيقة على الأفراد و توجيههم باستمرار هو السبيل الوحيد لجعلهم يعملون بجدية و فعالية،و لكن من أجل وضع حد للآثار السلبية الناجمة عن تبني هذه النظرية و فروضها اقترح "ماك غريغو دوغلاس" نظرية أكثر حداثة و ايجابية تجاه الأفراد هي:
- نظرية (Y) التي تقوم على الفروض التالية:
- الانسان كائن فعّال قادر على العمل و راغب فيه.
- الانسان قادر على تحمل المسؤولية و له استعداد لتحقيق أهداف المنظمة.
- الانسان أكثر التزاما بالأهداف التنظيمية إذا ما تم مكافئته على ذلك.
- يمتلك الانسان القدرة على الابتكار و الابداع.
- يظهر من خلال الفروض التي قامت عليها نظرية (Y) أهمية تدريب الموارد البشرية، فإن قيام المنظمة بتنظيم دورات تدريبية من شأنه امداد الافراد بالمعلومات اللازمة، و بأساليب و طرق الأداء الضرورية و تكسيهم مهارات فنية و إدارية تمهد له الطريق إلى تحمل المسؤوليات،و تفتح له آفاقا للابتكار و الابداع.
- فالانتقاد الموجه لنظرية (X) و (Y) هو أنها بادرت باقتراح السياسة الواجب اتباعها في التعامل مع الأفراد من الصنف (X) و كذا مع الأفراد من (Y) و لم تحدد الطريقة المثلى للتعامل مع صنف آخر من الأفراد لا ينتمي لا إلى الصنف (X) و لا إلى الصنف (Y).

**نظرية العوامل المزدوجة (فريدريك هرزبرغ)**

احتوت هذه النظرية (1959) تحليلا آخرًا عن الدافعية، و الفكرة التي جاءت بها هي: "أن العوامل التي تؤدي إلى الرضا عن العمل هي من طبيعة مختلفة عن تلك المؤدية إلى إزالة حالة عدم الرضا"،وتصنّف هذه الاخيرة إلى مجموعتين، مجموعة العوامل الصحيّة و مجموعة العوامل الدافعة،فالعوامل الصحيّة و المتمثلة في الاشراف، العلاقة مع الزملاء، الأجر، تأمين الوظيفة، ... الخ، هي عوامل مسؤولة عن زوال حالة عدم الرضا، فالمنظمة مطالبة بأشباع هذه العوامل إلى درجة زوال حالة عدم الرضا،أما العوامل الدافعة المتمثلة في الاعتراف، الانجاز، التقدم الوظيفي، المسؤولية ... الخ، فهي المسؤولة عن الشعور عن حالة الرضا في العمل، و اشباعها ،يعني تحقيق درجة الرضا العام

لدى الأفراد عن العمل، و بالتالي زيادة دافعية الموارد البشرية إلى العمل. و عليه فإنه يتحتم على المنظمة دفع أجور أعلى و توفير ظروف عمل أحسن حفاظا على أفرادها.

ركز التنظيم التقليدي على الاعتبارات الداخلية و التشريحية للتنظيم الرسمي معتمدا على الحوافز المادية للتأثير على الفرد، أما الإتجاه السلوكي، فقد ركز على الإنسان نفسه باعتباره العنصر الأساسي في بناء التنظيم، إذ تناولت الدراسات النفسية و الاجتماعية سلوكياته كفرد، كعضو في مجموعة رسمية أو غير رسمية، و كعامل في مصنع أو مسؤول في منشأة.

و من هنا نستخلص ان بعد الفكر التقليدي الذي ركز على العقلانية الاقتصادية و الكفاية الانتاجية ظهر الفكر الاصلاحى، حيث اقترنت هذه المرحلة بالدراسات التجريبية و بحركة العلاقات الانسانية خاصة، حيث دعا المصلحون إلى توسيع المفهوم التقليدي و تطبيقه، لكي يعنى بالجوانب و الاعتبارات الإنسانية المهملة، لكن الاصلاحات لم تتجاوز في الغالب الاطار المغلق للتنظيم التقليدي، و ذلك ما أدى إلى ظهور الفكر الحديث.

#### **الفرع الثاني: الفكر الحديث و الراسمال البشرى:**

لعل الإتجاه نحو دراسة التنظيم كظاهرة كلية، هو أبرز سمات الفكر المعاصر، اذ يركز هذا الإتجاه على أن الكفاية التنظيمية ماهي سوى أدوات ذرائعية تلعب دورا حيويا في تأمين صحة المجتمع و لا يمكننا اهمال أثر "المدرسة اليابانية" في الفكر التسييري الحديث و المعاصر، تلك المدرسة التي نجحت إلى حد بعيد و على الصعيد العملي، في التوفيق و الموازنة بين معطيات الإنسان و التقنية و البيئة الحضارية المحلية .

و الشكل الموالي يبين اهم مفاهيم العلوم الادارية و السلوكية و التسييرية و السلوكية المعاصرة.

### **الشكل رقم (03): المفاهيم المعاصرة للعلوم الادارية و التسييرية و السلوكية**

الثورة الصناعية  
العلاقات الإنسانية  
(السلوك أثناء العمل)

علم الإدارة  
(تسيير التنظيم)

التسيير العلمي  
(كفاية العمليات)

العملية التسييرية (طبيعة التسيير)

علم السلوك  
(تسيير الأفراد)

علم التسيير  
(تسيير العمال)

الفكر الحديث

ش (03) : تلخيص لما جاء به نوري منير في تسيير الموارد البشرية 2010 من ص 45 .... 64  
تطورت هذه المفاهيم انطلاقا من المرتكزات التقليدية و الإصلاحية (لاحظ الشكل)، فعلم الإدارة يمثل امتدادا و تطورا للتسيير الإداري أو للمدرسة العلمية التسييرية، بينما تطور علم التسيير انطلاقا من التسيير العلمي، و تطور علم السلوك ابتداءا من حركة العلاقات الإنسانية، التي تعود إلى ما قبل الحرب العالمية الثانية. إن العلاقة بين العلوم

## Human Capital in the economic institution...

أو الحقول الثلاثة هي علاقة تلاحم و تكامل، فعلم التسيير يعنى بتسيير العمل، بينما يعنى علم السلوك بتسيير الإنسان، و علم الإدارة بتسيير التنظيم نفسه.

### ● علم الإدارة:

يقدم علم التسيير وسائل و تقنيات و معلومات حيوية لفهم العمليات مثل اتخاذ القرارات، و تدفق العمل، و مراقبة المخزون. و علم السلوك بدوره يعطي، معلومات أساسية لفهم سلوك الأفراد و الجماعات داخل التنظيم، بينما يقوم علم الإدارة بصياغة المعلومات المتحصل عليها، ضمن إطار نظري متكامل، يسهل دراسة العملية التسييرية، و يساعد

| المرحلة |
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

على تفهم طبيعة التنظيم، بهذا المعنى يرتبط تطور الفكر التسييري بعلم الإدارة، صحيح أن علم الإدارة يحتاج إلى العلوم الدقيقة، و إلى العلوم الإنسانية، لكنه ليس علما دقيقا، و لا علما إنسانيا، إنه "علم" اداري في طور التكوين.

### ● علم التسيير:

يركز على دراسة العمل، و يعنى بزيادة الإنتاج و تحسين نوعيته، و هو يستعمل الأسلوب العلمي و الأدوات و التقنيات الكمية سواء تعلق الأمر بتخطيط الإنتاج، أو مراقبة المخزون، أو تنظيم تدفق العمل، أو مراقبة النوعية، أو ضبط عمليات التوزيع أو غيره، لقد كانت دراسة الوقت و الحركة، مجرد نقطة بداية لإستعمال الأسلوب العلمي، إذ عرفت الأمور تطورا كبيرا منذ ذلك الوقت، فاستخدمت بحوث العمليات و غيرها من الأساليب، و شاع استعمال الحاسب، و استفيد من المفاهيم المستمدة من النظرية العامة للنظم، و قطعت الأمور شوطا بعيدا في مجال التلقائية و استخدام الإنسان الآلي، كما سبقت الإشارة إليه.

### ● علم السلوك:

يعنى بتقديم المساعدة اللازمة لتأمين تعبئة أفضل للموارد و الطاقات البشرية، و تأمين نجاح أكبر لعملية الإستثمار في هذا المجال و هو يغطي بالإضافة إلى دراسة الفرد و المجموعة و البيئة الحضارية، و صوح التطوير التنظيمي، أو تهيئة التنظيم للإستجابة لمتطلبات التغيير، هناك في أيامنا خبراء متخصصون في التطوير التنظيمي، يقومون بإعتبارهم وسطاء للتغيير، بالعمل أو بتقديم المشورة لصالح منشآت الأعمال، فيساعدون المعنيين فيها على تفهم مشاكل ذلك التغيير بمختلف أبعادها السلوكية، و على تطوير السياسات و الإستراتيجيات اللازمة لمعالجتها. و كحوصلة لما قدمناه و اعتمادا على التحليل الكلي و الجزئي خاصة يمكن القول أن ادارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية مرت عبر تاريخها بمجموعة من المراحل التي تبدأ بمرحلة ما قبل الثورة الصناعية و لغاية الوقت الحاضر حيث بلغت ثمانية مراحل نذكرها على النحو التالي:

- المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل الثورة الصناعية.
- المرحلة الثانية: مرحلة الثورة الصناعية.
- المرحلة الثالثة: مرحلة التطور العلمي للإدارة العلمية.
- المرحلة الرابعة: المرحلة المحصورة بين 1911 – 1930.
- المرحلة الخامسة: المرحلة المحصورة بين 1930 – 1970.
- المرحلة السادسة: المرحلة المحصورة بين 1970 – 1980.
- المرحلة السابعة: المرحلة المحصورة بين 1980 – 2000.

الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة
مرحلة ما قبل الثورة الصناعية.	مرحلة الثورة الصناعية.	مرحلة التطور العلمي للإدارة العلمية	المرحلة المحصورة بين 1911-1930.	المرحلة المدصورة بين 1930-1970	المرحلة المحصورة بين 1970-1980	المرحلة المحصورة بين 1980-2000	مرحلة بدايات القرن الحادي والعشرين
إدارة الموارد البشرية في هذه المراحل هي ممارسات تمارس على الفطرة و ضمن مجالات مختلفة أو ضمن علوم أخرى				إدارة الموارد البشرية في هذه المراحل هي علم مستقل بدء في عام 1930 و مر بتطوير كبير إلى ما هو عليه الآن			
جدول رقم (01): مراحل تطور إدارة الموارد البشرية							

- المرحلة الثامنة: مرحلة بدايات القرن الحادي والعشرين. كما يبينه الجدول الموالي:

**المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل الثورة الصناعية (القرن السابع عشر)**  
اعتمد الاقتصاد العالمي آنذاك على الزراعة و بعض الأعمال العائلية الصغيرة هذا ما انعكس على تطبيقات إدارة الموارد البشرية في تلك الحقبة الزمنية إذ كانت تتم من خلال مجموعة من التطبيقات نذكر أهمها:

- يتعلم العاملون الجدد أعمالهم من خلال الأقرباء أو الأصدقاء ذوي المهارات .
- لا تشمل التعويضات المدفوعة للعاملين سوى أجر بسيط إضافة إلى الطعام و المسكن .
- كان الأشخاص المقربون . يحضون بالأولوية في شغل المناصب.

ذلك ما شكل أرضية لتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية فيما بعد.  
**المرحلة الثانية: مرحلة الثورة الصناعية:**  
كان قيام الثورة الصناعية السبب الرئيسي في تكوين أولى ممارسات إدارة الموارد البشرية إذ يرجع ذلك إلى: حاجتها لأعداد كبيرة من العاملين و بمهارات معينة و مختلفة نظرا لوجود المصانع و اتساع الأعمال وتخصصها مع تنوع العمليات و توسعها .  
ظهور الحاجة إلى مدراء متخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية من أجل التعامل مع التطور الجديد في هذا المجال .

وقد ساهمت الثورة الصناعية في وضع الأسس الأولية لإدارة الموارد البشرية التي تم تطويرها فيما بعد إلى أن تكونت نظريات و مبادئ لعلم جديد سمي بعلم "إدارة الموارد البشرية".

**المرحلة الثالثة: مرحلة التطور العلمي للإدارة العلمية 1911 (الفكر التقليدي او الكلاسيكي):**  
ركزت الإدارة العلمية آنذاك على متغير رئيسي يتمثل في العمل على زيادة الإنتاج في المنظمة من خلال زيادة الأجور و الحوافز المادية والعمل على إيجاد عاملين ذوي مهارات و قدرات عالية هذا ما أدى إلى بروز الحاجة إلى الدراسة المتأنية للعمل و التي أطلق عليها اسم "عملية تصميم العمل" و ظهور بوادر "عملية وصف العمل" المتمثلة في تحديد الصلاحيات و المسؤوليات لمواقع العمل المختلفة .

**المرحلة الرابعة: المرحلة المحصورة بين 1911 - 1930 ( امتداد الفكر التقليدي):**

كانت هذه المرحلة البداية الحقيقية لعلم إدارة الموارد البشرية تميزت بتواجد قسم متخصص أطلق عليه اسم "قسم إدارة الأفراد" اقتصر مهامه على مقابلة الأفراد المتقدمين للتعيين وتقييم أداء العاملين مع تحديد اجور المستخدمين وفقا لمستوى عملهم والخصائص التي يتميزون بها دون ان ننسى تسيير سجلات الأفراد العاملين بالمنظمة.

### **المرحلة الخامسة: المرحلة المحصورة بين 1930 – 1970: (العلاقات الانسانية و الاتجاهات السلوكية):**

شملت هذه المرحلة العديد من المتغيرات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية و عملت على ابراز وتنميين مفهوم تقسيم العمل ومشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات مع التأكيد على أهمية خلق حالة الرضا عن العمل لدى العاملين و على علاقات العمل الجيدة و السليمة دون ان ننسى متابعة أداء العاملين .كان ذلك نتيجة مجموعة من الأحداث العالمية التي كان لها انعكاس كبير على إدارة الموارد البشرية و ممارساتها من أهمها

- الحرب العالمية الثانية التي كانت لها تأثيرات و انعكاسات في مجال إدارة الموارد البشرية المتمثلة في التأكيد على مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب من خلال ايجاد أساليب عمل جديدة في اختيار العاملين وتحديد مهاراتهم و قدراتهم اعتمادا على بعض الاختبارات النفسية مع ايجاد معايير جديدة في استخدامهم حسب الكفاءة و القدرة و الخبرة و المهارة.

التطورات العلمية المختلفة المساهمة في بروز مسميات حديثة لإدارة الموارد البشرية و المشكلة لتوجهات جديدة منها: إدارة الأفراد و العلاقات الصناعية وإدارة القوى العاملة.

### **المرحلة السادسة: المرحلة المحصورة بين 1970 – 1980 (الفكر الحديث):**

شهدت هذه المرحلة تطورا علميا و تكنولوجيا انعكس على ممارسات و تطبيقات إدارة الموارد البشرية و اهم ما ميزها : التفكير الاستراتيجي .والتأكيد على النظرة الحديثة اي جعل ادارة الموارد البشرية تلعب دورا أساسيا في تحديد نجاح المنظمة كونها تساهم في توفير الميزة التنافسية لها (قدرة المنظمة على تقديم عمل لا تستطيع المنظمات أن تقلده أو تقدم مثله أو أفضل منه) و ذلك من خلال ايجاد العاملين المتميزين الذين تجدهم أو تصنعهم إدارة الموارد البشرية بالاعتماد على التدريب كقيمة لتعزيز دور الموارد البشرية و اكتساب الخبرة و المهارة المطلوبة. مع التركيز على التخصص الدقيق.

### **المرحلة السابعة: المرحلة المحصورة بين 1980 – 2000: (امتداد للفكر الحديث):**

انعكست ثورة صناعة الحاسوب والاتصالات الى جانب التحولات العالمية بشكل كبير على إدارة الموارد البشرية و تطبيقاتها حيث جعلتها أمام تحديات كبيرة تتطلب منها التركيز على المشاركة في صنع استراتيجية خاصة بالموارد البشرية و التأكيد على استخدام نظم معلومات خاصة بالادارة المعنية .

### **المرحلة الثامنة: بدايات القرن الحادي و العشرين (الفكر المعاصر)**

مجموعة من التطورات العلمية شهدها العالم في بدايات القرن الحادي و العشرون من أبرزها العولمة أو العالمية حيث كان لها انعكاس كبير على مختلف الإدارات في المنظمات بما فيها ادارة الموارد البشرية التي انتقلت ممارستها من المحلية إلى العالمية بمجموعة من التحديات من بينها: تحدي النوعية و الجودة و المنافسة الى جانب المتغيرات الاجتماعية و التكنولوجية .

### **خاتمة:**

ركز الفكر التقليدي على الإعتبارات الداخلية و الآلية للتنظيم، معطيا الإنسان دورا مقررًا، لا يختلف كثيرا عن دور الآلة، و معتمدا على الحوافز المادية، المتمثلة في الأجور و المرتبات، و ملحقاتها، لجعله يلعب هذا الدور. دعا علماء النفس الصناعي إلى ضرورة الإهتمام، ليس فقط بالمطابقة بين متطلبات العمل و الخصائص العضوية للعامل، بل بين هذه المتطلبات و خصائصه النفسية و العقلية، و جاءت الدراسات التجريبية لتؤكد عدم كفاية التنظيم التقليدي الرسمي، و ضرورة توسيع مفهومه، لكي يستجيب للحاجات النفسية و الإجتماعية للأفراد. تلك الحاجات التي تلعب دورا لا يقل أهمية عن الدور الذي تلعبه الحاجات المادية، في تقرير مستوى إنتاجيتهم. عرف الفكر التنظيمي في تطوره عدة مراحل، انطلاقا من التسيير العلمي المتشعب بروح العقلانية و المتحمس لقضية الكفاية الإنتاجية أولا و قبل أي شيء، مرورا بحركة العلاقات الإنسانية و الاتجاه السلوكي، و نظريات النظام الحركي و المفتوح، و نظريات الطوارئ، و غيرها وصولا إلى الفكر المعاصر، الذي ينتقد العقلانية التقنية و الصناعية، و يركز على دراسة التنظيم كظاهرة كلية اجتماعية و سياسية و حضارية، و على دوره الأساسي في تأمين صحة مجتمع ما بعد التصنيع، و تعتبر المدرسة اليابانية تجربة غنية في مجال الفكر و الممارسة التسييرية. أبرزت التطورات الحديثة ثلاثة حقول من المعرفة المعنية بدراسة الظاهرة التنظيمية، أو بالمساعدة في إلقاء الأضواء عليها، و هي علم التسيير الذي يعني بدراسة العمل و تطوير طرقه و أساليبه، قصد زيادة الإنتاج و تحسين نوعيته، و علم السلوك الذي يعني بدراسة العنصر البشري و المساعدة في تعبئة طاقاته و قدراته، و علم الإدارة الذي يعني بضياغة الأطر و النظريات، بما يسهل الدراسة العلمية التسييرية و يساعد على تفهم طبيعة التنظيم، يلاحظ أن الحقول الثلاثة المذكورة، شديدة الإرتباط و التلاحم فيما بينها، كما يلاحظ أن التسيير كعلم إداري، و ليس كعلم دقيق أو إنساني، ما زال في مراحل تطوره المبكر.

يعتبر الفكر الإسلامي، أول فكر، أعطى أهمية للفرد، إذ كرمه بالعقل و نظم أسلوب حياته الشخصية و الجماعية بقوانين و تشريع إلا هي عادل، حيث سخر له الأصول الملموسة لاستعمالها أحسن استعمال بخلاف المدارس المتولية التي أعطت أهمية للأصول الملموسة قبل أن تعطيه هو الأهمية و الأولوية إلا مع ظهور تغيرات ظاهرة للعيان مثل التكنولوجيا، العولمة و المعرفة التي جعلت منه ثروة حقيقية

راوية حسن مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية -كلية التجارة - جامعة الإسكندرية 2002-2003 -

مذكرة ماجستير "تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية": دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية فرع مركب المجازف والرافعات من إعداد الطالب قريشي محمد الصالح، ت. إشراف الأستاذ بوخمخ عبد الفتاح جامعة منتوري قسنطينة 2005.

## References

- م.1984-1404، محمد احمد عبده. انظر ج. حول مفهوم الموارد البشرية بقلم العربي دعاء عن الفيروز ابادي 4 الإثنين: تاريخ النشر) دار الفرقان عمان ومؤسسة الرسالة بيروت. دور المنهج الإسلامي في تنمية الموارد البشرية (2006 كانون الأول/ديجنبر)
- <http://www.aljamaa.net/ar/document/4753.shtl>
- م1984 - هـ 1404 محمد أحمد عبده، العربي فؤاد عن الفيروز ابادي، انظر ج إدارة ما لا يقاس عادل مبروك محمد و صبري شحاته السيد، تقييم اتجاهات الادارة العليا في ضوء :إدارة اللاملموسات 2005مفهوم رأس المال البشري، الدار العربية للنظر و التوزيع، مصر، دار البازوري العلمية، عمان، الأردن، سعد على العتري، أحمد صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، 2005، OCDE، « Formation et Qualification du capital Humain », In Problèmes Economiques, N° 2.565 – 2.566 Avril 1998, P 80.  
<http://www.aljamaa.net/ar/document/4753.shtm> | حول مفهوم الموارد البشرية بقلم العربي دعاء عن M. Grawitz. 1996. Méthodes des sciences sociales. Dalloz Delta. 10 édition. P.780(2006 كانون الأول/ديجنبر 4 الإثنين: تاريخ النشر)
- Mr Alrascal – Carrauza (secrétaire du travail et des affaires sociales) ; Mexique, LE capital humain moteur de l'activité, publié septembre 2003.  
[www.observateuracde.org/news/fullstory.php/aid/814/Mexique:lecapital humain moteur de l'activité, publié septembre 2003.](http://www.observateuracde.org/news/fullstory.php/aid/814/Mexique:lecapital%20humain%20moteur%20de%20l%20activite%20E9.html)
- 2011 / ماهر هارون - محاسب قانوني سبتمبر [http://www.mahirharoun.com/articles\\_arabic.php](http://www.mahirharoun.com/articles_arabic.php) نقلا عن الصحيفة الاقتصادية " الأسواق العربية" موقع "التنمية برأس المال الاجتماعي" هاشم بن عبد الله الصالح، د 2006 يوليو 3: مجدي الجز ولي: مدخل: في نقد الاقتصاد السياسي للرأسمالية - /26/04 تاريخ النشر " السعودية <http://www.midau.net/nm/private/news/melgizouli9-7-06à.htm>.
- Sociology Annual review of sociology. Vol 24, 1998,  
Sociology Annual review of sociology. Cit. OP,  
[http://www.oecd.org/document/32/0,3343,fr-2649-37419-1918112-1-1-1-1\\_00.html](http://www.oecd.org/document/32/0,3343,fr-2649-37419-1918112-1-1-1-1_00.html) Selon un rapport de l'O.C.D.E 10/05/2001, [http://socio.ens-sh.fr/agregation/reseaux/reseaux\\_fiches\\_lin\\_2001.php](http://socio.ens-sh.fr/agregation/reseaux/reseaux_fiches_lin_2001.php)  
<http://fr.wikipedia.org/wiki/capital> 4 Novembre 2007  
<http://fr.wikipedia.org/wiki/capital> cit. Op.  
<http://fr.wikipedia.org/wiki/capital> cit. Op.2006. - مستشارة - نائلة حسين عطار: رأس المال الثقافي - هـ 02/04/1428 إدارية و اقتصادية <http://www.aleqtisadiah.com/article.php?do=show&id=5359>.
- إليزابيث لين الأولى - البني النظرية في برنامج سوسولوجيا الثقافة لبورديو 17-07-2007 جريدة المؤتمر - <http://www.inciraq.com/pages/view-paper.php?id=3060>  
2006 مارس 2 - الأمن الوظيفي حق مشروع يكمن في التطوير و الكفاءة: صباح الهيدوس -

<http://www.education.gov.ga/content/resources/detail/8473>.

رأس المال البشري في سوريا، قياس عائد الاستثمار في الرأسمال البشري لعماد الدين أحمد المصباح، المستنار مأخوذة عن برنامج الأمم المتحدة تقرير التنمية - رؤية شبابية - الاقتصاد السوري: الاقتصادي لاتحاد العمال، ندوة «2003 الانسانية العربية لعام

، تاريخ الاطلاع 4 عبد الله بلوناس و قدايفة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، ص 09/02/2012 Eco.asu.edu.joleconfaculty/wp-comment/./47doc

، 2003 راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، سلمانى بخضيه، أثر التسيير الاستراتيجي للمورد البشرية و تنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، 2004 دكتورا غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، أطروحة

J.C Barbie, l'organisation du travail. Paris. Le sycomore. 1982,

، 1976 صلاح الشنواني، إدارة الأفراد و العلاقات الانسانية، القاهرة، دار الجامعات المصرية،

حنفي سليمان ، السلوك التنظيمي و الأداء، القاهرة، دارا لجامعات المصرية، دون تاريخ،

Taylor F.W, la direction scientifique des entreprises, Alger, ENAC, Editions, 1992

1975 علي السلمي، متطور الفكر التنظيمي، الكويت، و وكالة المطبوعات،

GUY CAI RE : les relations industrielles, Paris , Edition Dolloz , 1973

Gilbert. j. B Probst et All, Organisation et Management , Paris ; les Editions D'organisation : 1997 ;

1996 جمال الدين لعويسات، مبادئ الإدارة و التنظيم، تونس، اسهامات في أدبيات المؤسسة،

1980 ، الكويت، وكالة المطبوعات، 2 علي السلمي، تطور الفكر الاداري، ط

1992، مدخل لعلم الاجتماع لالصناعي، الاسكندرية، دار المعارف الجامعية، سعيد عيد مرسي بدر، عملية العمل

- مركز دراسات و ابحاث الماركسية واليسار <mailto:suadkhairy@hotmail.com?subject=Comment about your article> &body=Comment about your article  
[http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=352052005 / 4 / 10www.google.com](http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=352052005/4/10www.google.com)

- مركز دراسات و ابحاث الماركسية واليسار <mailto:suadkhairy@hotmail.com?subject=Comment about your article> &body=Comment about your article  
[http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=352052005 / 4 / 10www.google.com](http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=352052005/4/10www.google.com)

- مركز دراسات و ابحاث الماركسية واليسار <mailto:suadkhairy@hotmail.com?subject=Comment about your article> &body=Comment about your article  
[http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=352052005 / 4 / 10www.google.com](http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=352052005/4/10www.google.com)  
<http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=84612&body=Comment about your article>

1 / 1 - العدد - الحوار المتمدن 1782 - 2007 / 1 / 1

Peter J. Boettke, "What is Wrong with NeoClassical Economics(And what is still wrong with Austrian Economics)" in Fred E. Foldvary, Beyond Neoclassical Economics. Edward Elgar, Chettenheim UK, Brookfield US, 1996,

Maurice Dobb, Theories of value and distribution since Adam Smith : ideology and economic theory. Cambridge, [England] : University Press, 1973

Klaus H. Hennings, The Austrian Theory of Value and Capital. Studies in the Life and Work of Eugen Von Bohm-Bawerk. Edgar Elagar, Chaltenham UK, Brookfield US, 1997

Karl Marx, Grundrisse. Foundations of the Critique of Political Economy. Translated by Martin Nicolaus, Penguin Books, Harmondsworth, Middlesex 1993

Karl Marx, "Wage Labour and Capital", in Karl Marx and Frederick Engels, Selected Works, vol. I. Foreign Languages Publishing House, Moscow 1955

Ludwig von Mises, "The Historical Setting of the Austrian School of Economics"

Laurence S. Moss, "Austrian Economics and the Abandonment of the Classic Thought Experiment", in Willem Keizer, Bert Tieben and Rudy Van Zijp: Austrian Economics in Debate. Routledge, London, 1997

David Schweickart, Against capitalism. Boulder, Colorado : Westview Press, 1996;  
Veblen, Thorstein, "Professor Clark s Economics"(1908) , in The Place of Science in Modern Civilization, , Vol. VIII of The Collected Works. Macmillan, London and New York, 1994.

"The Preconceptions of Economic Science", (First Published 1900) in: The Place of Science in Modern Civilization.

"The Limitations of Marginal Utility", (First Published 1909), in: The Place of Science in Modern Civilization.

[www.mises.org/hsofase/ch3sec2.asp](http://www.mises.org/hsofase/ch3sec2.asp)

1999 راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث  
، الكويت، وكالة المطبوعات، 3زكي محمود هاشم، الجونب السلوكية في الإدارة، ط  
1985، الحسيني، النظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم، لاقاهرة، دار المعارف، السيد  
2001 عبد الفتاح بوخمخ، إدارة الموارد البشرية، قسنطينة، مطبوعات جامعة منتوري،

ANDRE BOYER , l'essentiel de la gestion, Paris, Editiond'organisation , 2001

LUC BOYER et NOEL EQUILBEY ; Organisations : Théories et Appli cation ; Paris, Editi onD'organisations ; 2000 ,

LUC BOYER et NOEL EQUILBEY ; Organisations : Théories et Appli cation ; Paris, Editi onD'organisations ; 2000

2004 عماد الدين شباط من إعداد مؤتمن المعرفي الاثمن في البلاد العربية ، محاضرة المورد البشري ، رأسمال

Investissements et Développement : Approche Systémique les communications du colloque international : Evaluation des effets des programmes d'investissements publics 2001-2014 et leurs retombées sur l'emploi, l'investissement et la croissance économique, Dr. Aoumeur AKKI ALOUANI Maître de conférences catégorie A Université de Sétif I, les 11 & 12 mars 2013

[http://ar.wikipedia.org/wiki/ابن\\_خلدون/](http://ar.wikipedia.org/wiki/ابن_خلدون)

، 1970 ، إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية1969 مقدمة في العلوم السلوكية: علي السلمي .الاستدلال الاستقرائي  
1978. ، النظم السلوكية1973 السلوك الإنساني في الإدارة

مفهومه و فعاليته، بناء البرامج التدريبية و تقويمها: التدريب الإداري وفق رؤية تطويرية، التدريب :أحمد الطعاني  
Rawaya Hassan Strategic Approach to Planning and Development of Human Resources - Faculty of Commerce - Alexandria University - 2002-2003

Master's thesis "Evaluating the Effectiveness of Human Resources Training Programs": A Field Study at the National Institution for Public Works Equipment. Supervised by Professor Boukhamkham Abdel Fattah University of Mentori Constantine 2005.

Ø About the concept of human resources by Arab Duaa on turquoise. See c. Mohammed Ahmed Abdo. 1984. The role of the Islamic approach in the development of human resources. Dar Al-Furqan Amman and Al-Resalah Foundation Beirut (Published: Monday, December 4, 2006)

Ø <http://www.aljamaa.net/en/document/4753.shtml>

Ø Arab Fouad about the turquoise, see c. Mohammed Ahmed Abdo 1404 H - 1984  
Management of Infinity: An Unbeatable Management Adel Mabrouk Mohamed and Sabri Shehata El Sayed, Evaluation of Senior Management Attitudes in the Light of the Human Capital Concept, Arab House for Consideration and Distribution, Egypt, 2005  
Saad Ali Atari, Ahmed Saleh, Intellectual Capital Management in Business Organizations, Amman, Jordan, 2005, OCDE, "Formation et Qualification du capital Humain", In Problèmes Economiques, N ° 2.565 - 2.566 Avril 1998, P 80 .

## Human Capital in the economic institution...

<http://www.aljamaa.net/en/document/4753.shtm> About the concept of human resources by Arab Duaa M. Grawitz. 1996. Méthodes des sciences sociales. Dalloz Delta. 10 édition. P.780 (Date Published: Monday, December 4, 2006)  
- Mr Alrascal - Carrauzza (secrétaire du travail et des affaires sociales); Mexique, LE capital humain moteur de l'activité, publié septembre 2003.  
[www.observateuracde.org/news/fullstory.php/aid/814/Mexique :lecapital\\_humain\\_moteur\\_de\\_1%92activi%E9.html](http://www.observateuracde.org/news/fullstory.php/aid/814/Mexique :lecapital_humain_moteur_de_1%92activi%E9.html).  
Maher Haroun - Legal Accountant September 2011 /  
[http://www.mahirharoun.com/articles\\_arabic.php](http://www.mahirharoun.com/articles_arabic.php)  
Dr.. Hashim bin Abdullah al-Saleh, "Development of social capital" The location of the "Arab markets", quoting the Saudi economic newspaper "Date of publication 26/04 - In criticizing the political economy of capitalism: Entrance: Majdi al-Jazali: 3 July 2006  
<http://www.midau.net/nm/private/news/melgizouli9-7-06à.htm>.  
Sociology Annual review of sociology. Vol 24, 1998,  
Sociology Annual review of sociology. Cit. OP,  
<http://www.oecd.org/document/32/0,3343,fr-2649-37419-1918112-1-1-1-1,00.html>Selon un rapport de l'OCDE 10/05/2001, [http : //socio.ens-sh.fr/agregation/reseaux/reseaux\\_fiches\\_lin\\_2001.php](http://socio.ens-sh.fr/agregation/reseaux/reseaux_fiches_lin_2001.php)  
<http://fr.wikipédia.org/wiki/capital> 4 Novembre 2007  
<http://fr.wikipédia.org/wiki/capital> cit. Op.  
<http://fr.wikipédia.org/wiki/capital> cit. Op.2006237. - Cultural Capital: Nayla Hussein Attar - Administrative and Economic Advisor 02/04 / 1428H  
<http://www.aleqtisadiah.com/article.php?do=show&id=5359>.  
Theoretical Browns in the Program of Culture Sociology of Bourdeau - Elizabeth Lin First  
<http://www.iniraq.com/pages/view-paper.php?id=3060>  
Al - Haidous Sabah: Job security is a legitimate right that lies in development and efficiency - 2 March 2006  
<http://www.education.gov.ga/content/resources/detail/8473>.  
Human Capital in Syria, Measuring the Return on Investment in Human Capital by Emad Al-Din Al-Musabah, Economic Advisor to the Workers' Union, Seminar: Syrian Economy - Youth Vision.  
Abdullah Blunas and Kadayfa, The Role of Intellectual Capital in Achieving the Competitive Advantage of Business Organizations, p. 4, The History of Knowledge 09/02/2012 Eco.asu.edu.joleconfaculty / wp-comment /../ 47doc  
Rawia Hassan, Strategic Approach to Planning and Development of Human Resources, University House, Alexandria, Egypt, 2003,  
The Effect of Strategic Management of Human Resources and Competency Development on the Competitive Advantage of the Economic Corporation, Dissertation of an Unpublished Doctor, Faculty of Economic Sciences, University of Algiers, 2004,  
J.C Barbie, l'organisation du travail. Paris. Le sycomore. 1982,  
Salah Al Shanwani, Human Resources and Relations Department, Cairo, Egyptian Universities House, 1976,  
Hanafi Sulaiman, Organizational Behavior and Performance, Cairo, A House of Egyptian Universities,  
Taylor F.W, la direction scientifique des entreprises, Alger, ENAC, Editions, 1992  
, Ali Al-Salami, Advanced Organizational Thought, Kuwait, and the Publications Agency, 1975

GUY CAI RE: les relations industrielles, Paris, Edition Dolloz, 1973

Gilbert. j. B Probst et All, Organization etManagement, Paris; les EditionsD'organisation: 1997;

Gamal El-Din Awaisat, Principles of Management and Organization, Tunisia, Contributions to the Foundation's Literature, 1996

Ali Al-Salami, Evolution of Administrative Thought, I 2, Kuwait, Publications Agency, 1980

Said Eid Mursi Badr, Process of Work: Introduction to Sociology of Industrial, Alexandria, Dar Al Maarif University, 1992,

Soad Khairi mailto: suadkhairy@hotmail.com? Subject = Center for Marxist and Left-Marxist Studies and Research Human Weapon for Permanent Liberation and Development & body = Comment about your article

<http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=352052005/4/10www.google.com>

Khairi Soad mailto: suadkhairy@hotmail.com? Subject = Center for Marxist and Left-Marxist Studies and Research Human Weapon for Permanent Liberation and Development & body = Comment about your article

<http://www.rezgar.com/debat/show.art.asp?aid=352052005/4/10www.google.com>

2 Soad Khairy mailto: suadkhairy@hotmail.com? Subject = Center for Marxist and Left-Marxist Studies and Research The Human Weapon for Permanent Liberation and Development & body = Comment about your article

<http://www.rezgar.com/debat/show> ات التاريخية في علم الاجتماع السياسي عند ابن خلدون