



<http://doi.org/10.36582/j.Alkuno.2022.07.05>

Al-Kunooze University College

Journal homepage: <http://journals.kunoozu.edu.iq/1/archive> &
[http:// www.iasj.net](http://www.iasj.net)



واقع الاستثمار في راس المال الفكري والبشري

The reality of investing in intellectual and human capital

ندى إسماعيل جبوري^أ، ميرة شكر ولي البياتي^ب، هنادي صكر مكطوفة^ج، بلال نوري^{هـ}

أ،ب،ج: كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، محافظة بغداد، العراق

هـ: كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة النهرين، محافظة بغداد، العراق

Email: nada.ismail@coadec.uobaghdad.edu.iq

المستخلص

فكرة البحث الحالي انطلقت من الدور الحيوي للاستثمار في تنمية الموارد البشرية المستدامة، إذ يهدف البحث الى التحقيق في التعليم كآلية للاستثمار في راس المال البشري والفكري في كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد والتي تُعد موقعاً لاجراء للدراسة، وتبرز أهمية البحث من خلال تدفق الخبرات المعرفية لراس المال الفكري والبشري والذي يُعد مصدر الثروات ودعائم القوة. وتمثلت مشكلة البحث بتساؤل رئيس ما مدى امكانية تطبيق جودة التعليم كالية للاستثمار في راس المال الفكري والبشري؟ تم استخدام منهج دراسة الحالة لما يتميز هذا المنهج بالجمع لاكثر من وسيلة في التحليل وتم اعداد قائمة الفحص (Checklist) لهذا الغرض وعرضت على نخبة من الاكاديميين في الكليات العراقية من اجل تحكيمها، كما استند الباحث على المقابلات، والزيارات الميدانية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في وصف متغيرات البحث، تم استخدام الاساليب الاحصائية المتمثلة باحتساب الوسط الحسابي، النسبة المئوية وتحليل الفجوة. وان ابرز ما توصل اليه الباحثين من نتائج اظهرت عمق الفجوة في ذلك اذ كانت النتائج متوسطة وقليلة نتيجة بعض الصعوبات، واذا ما استطاعت المؤسسات التعليمية (الكليات مجال البحث) من اعادة هيكلة التعليم بطرق تؤدي الى تنمية الموارد البشرية واستثمارها من خلال التركيز على الطاقات الشابة وتنمية روح الابداع والفكر لديهم بحيث يحقق نمو وقدرة متوالية للاجيال ومن الممكن ان تزيد من تنمية الموارد البشرية وكفاءاتها وبالتالي التأثير على المجتمع ورفاهيته. التاكيد على تدريس مهارات العمل الجماعي واتخاذ القرار

الكلمات المفتاحية: الاستثمار في راس المال البشري، التعليم، الكليات مجال البحث في الجامعات العراقية

Abstract

The idea of the current research stemmed from the vital role of investment in the development of sustainable human resources, as the research aims to investigate education as a mechanism for investment in human and intellectual capital in the College of Administration and Economics / University of Baghdad, which is a site for conducting the study, and highlights the importance of research through the flow of knowledge experiences of capital Intellectual and human money, which is the source

of wealth and pillars of power. The problem of the research was represented by a major question: What is the extent to which the quality of education can be applied as a means of investing in intellectual and human capital? The case study approach was used because this approach is characterized by combining more than one method in the analysis, and a checklist was prepared for this purpose and presented to a group of academics in Iraqi colleges for arbitration.

Keywords: Investing in human capital, education, colleges, the field of research in Iraqi universities

المقدمة

في الاونة الاخيرة أصبح دور ادارة الموارد البشرية في معظم الدول لا يقتصر فقط على استقطاب الايدي العاملة بل بات مساهماً استراتيجياً في تجهيز المصدر الحقيقي لثروة اي مؤسسة او منظمة وهو المورد البشري الفاعل والذي يساعد في المنافسة عالمياً، إذ لم تعد المنافسة مابين الشركات العظمى وحتى الدول من خلال امتلاك التكنولوجيا او راس المال بل بات يتعداها الى المكون الاساس لتلك الثروات الا وهو راس المال البشري والفكري. لم يعد المورد البشري هو احد عوامل الانتاج مثل السابق، بل ان الادارة المعاصرة تركز بشكل كبير على العقول المبدعة لذا عملت الكثير من الدول على استثمار طاقات وقدرات الافراد الذهنية والابداعية من اجل خلق افضل المزايا التنافسية ذات التفوق والذي لايسمح بتقليدها فراس المال الفكري والبشري هو المورد الوحيد الذي لا يمكن تقليده من قبل المنافسين وان الاستثمار والانفاق فيه يعود بفوائد مستقبلية وهو الثروة الحقيقية الذي لا تستغني عنها الدول المتقدمة فكلما احسنت في تنمية هذه الثروة البشرية كلما استطاعت التقدم والنمو وتحدي نضوب الموارد الطبيعية .

كما أولت المجتمعات المتقدمة وعلى مر العصور أهمية بالغة بالمورد البشري لديها وان الانسان مصدر للثروات والنمو في شتى المجالات اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً حيث يمثل اعلى راس مال تنفق على تنميته اضعاغ ما يتم انفاقه على الخطط التنموية كونها تؤمن بان الانفاق على تعليم المورد البشري والاستثمار فيه هو استثمار مستقبلي للفرد والبلد في ان واحد، على عكس البلدان النامية التي لا تهتم بالمورد البشري ولا تضعه في مكانه الصحيح كمورد يُعتمد عليه اقتصادياً.

وقد ظهر في القرن الماضي الاهتمام براس المال المادي كونه هو احد عوامل الانتاج الرئيسية الثلاث الى جانب الارض والعمل، فقد اتجه الاهتمام في القرن الحادي والعشرين بدأ الاهتمام بظهور راس المال البشري وادى بدوره الى ظهور اقتصاد التعليم الذي اهتم بجميع الجوانب الاقتصادية للتعليم. ان التوجهات الحديثة التي برزت مؤخراً تشجع الدعوة الى الاهتمام بتنمية راس المال البشري والذي يُعد ركيزة اساسية للبلاد في تحقيق التنمية الشاملة بمختلف القطاعات من اجل رفاهية المجتمع. ان سياسات بعض الدول العربية لا تولي الاهتمام بالمورد البشري ومنها العراق اذ مازال الفرد العراقي يعاني من الفقر والحرمان وانتشار البطالة والفساد، وكذلك تراجع المستوى التعليمي وانتشار الامراض وهذا كله يقودنا الى مناقشة كيفية التخلص من هذه الافات الفتاكة وايجاد

سبل المعالجة للقضاء على هذه الظواهر السلبية. لذا لابد من مناقشة واقع التعليم الراهن والتدريب للاستثمار في راس المال البشري.

وستنطلق بشكل عام الى التقرير السنوي الخاص بضمان الجودة والتعليم والتدريب للعام 2012 والمتعلق بتقرير التنمية البشرية في برنامج الامم المتحدة الانمائي (UNDP) ,والذي طرح مقياس التنمية البشرية (Human Development Index HDI). بغية توظيف او تطبيق هذه المعايير وجدواها ودورها في تقدم الدول مبتعدين قدر الامكان عن التحزبات والاضغاط السياسية، اذ ان الغاية هو البحث العلمي وتنمية المجتمع والفرد كونه هو الثروة الحقيقية.

1. المحور الاول – الاطار المنهجي للبحث

1.2 مشكلة البحث

كما هو معروف وفي كل البلدان فان الاستثمار في راس المال الفكري والبشري يبدأ من خلال التعليم ومنذ نشأة الفرد كما انها توفر العديد من الخدمات وتساهم في سد احتياجات الافراد من خلال قدرتها على تطوير مواردها البشرية والمادية، اذ ان هناك مخاوف كبيرة لدى هذه المنظمات من عدم تمكنهم من تلبية المشاريع ومساهمتها في تطوير التنمية البشرية، ومنها الكلية قيد البحث؟ ومن خلال التساؤل الرئيسي انبثقت عدة تساؤلات وكالاتي:

أ. ما الذي يجعل الانفاق على التعليم استثماراً لراس المال الفكري والبشري؟

ب. كيف يتم تمويل الاستثمار في راس المال البشري؟

ت. ما مدى اهتمام السلطات في تحقيق تنمية الموارد البشرية المستدامة؟

ث. ماهو واقع الانفاق الحكومي في مجال التعليم من اجل الاستثمار في راس المال الفكري والبشري؟

ج. هل يساهم راس المال البشري والفكري من خلال الاستثمار فيه في التنمية الاقتصادية؟

ح. ما المعوقات والصعوبات التي تحول دون الاستثمار في راس المال البشري والفكري ؟

2.2 اهمية البحث

يستمد البحث اهميته من اهمية متغيراته وكما في الاتي:

أ. الانفاق في مجال التعليم يُعد استثماراً مستقبلياً لراس المال البشري على مستوى البلدان اجمع.

ب. حيوية الموضوع بالنسبة لكل الدول وبالاخص العراق التي اجري فيه البحث اذ تحاول هذه الدول

تكوين ثروة من راس المال البشري والفكري لديها خاصة في ظل اقتصاد المعرفة.

ت. تنطلق اهمية البحث من مقولة بالعلم تزدهر الامم وتتفاخر البلدان وهذه حقيقة واضحة، اذ ان جميع

الثروات تنضب الا الثروة البشرية والعقول تساعد في تطوير الامم وازدهارها، لذا فالعنوان بذاته له

اهمية قصوى يحتاج للبحث والاستقصاء.

ث. ان اهمية الموضوع تبرز في محاولة تحديد الفجوات ومواطن القوة والضعف في الاستثمار براس المال

البشري.

3.2 اهداف البحث

يهدف البحث الى تحقيق الاتي:

- أ. التعرف على واقع تكوين راس المال الفكري والبشري في الجامعات قيد البحث من خلال اساليب التعليم والذي ما زال هناك الكثير من المتطلبات كي نواكب البلدان المتقدمة وحتى شبه المتقدمة.
- ب. تحديد علاقة التعليم بنمو راس المال البشري والاستثمار فيه.
- ت. امكانية تطبيق معايير الحكم الرشيد ومدياته في جمعية اعمار وتطوير كوردستان.
- ب. تشخيص واقع التعليم وماهي السبل المؤدية الى الاستثمار في راس المال البشري.
- ت. استغلال مواطن القوة وكيفية مساهمتها في تقليص مواطن الضعف .
- ث. تحديد السبل الناجعة للاستفادة من الانفاق على التعليم وكيف يُعد ذلك استثماراً في راس المال الفكري والبشري.

4.2 مبررات (مسوغات) البحث

هناك العديد من الاسباب والمبررات التي دعت الى اجراء البحث منها ما ياتي:

1. التطور السريع في مجال الاستثمار في راس المال البشري والفكري وعدم مسايرة هذا التطور من قبل معظم المؤسسات العراقية.
2. اهمية راس المال البشري في المؤسسات وقدرته في تحقيق الابداع والتميز.
3. قلة الاهتمام من قبل بعض المؤسسات العراقية باصحاب المعرفة والخبرات والكفاءات، مما ادى الى خفض انتاجها.

5.2 منهج البحث

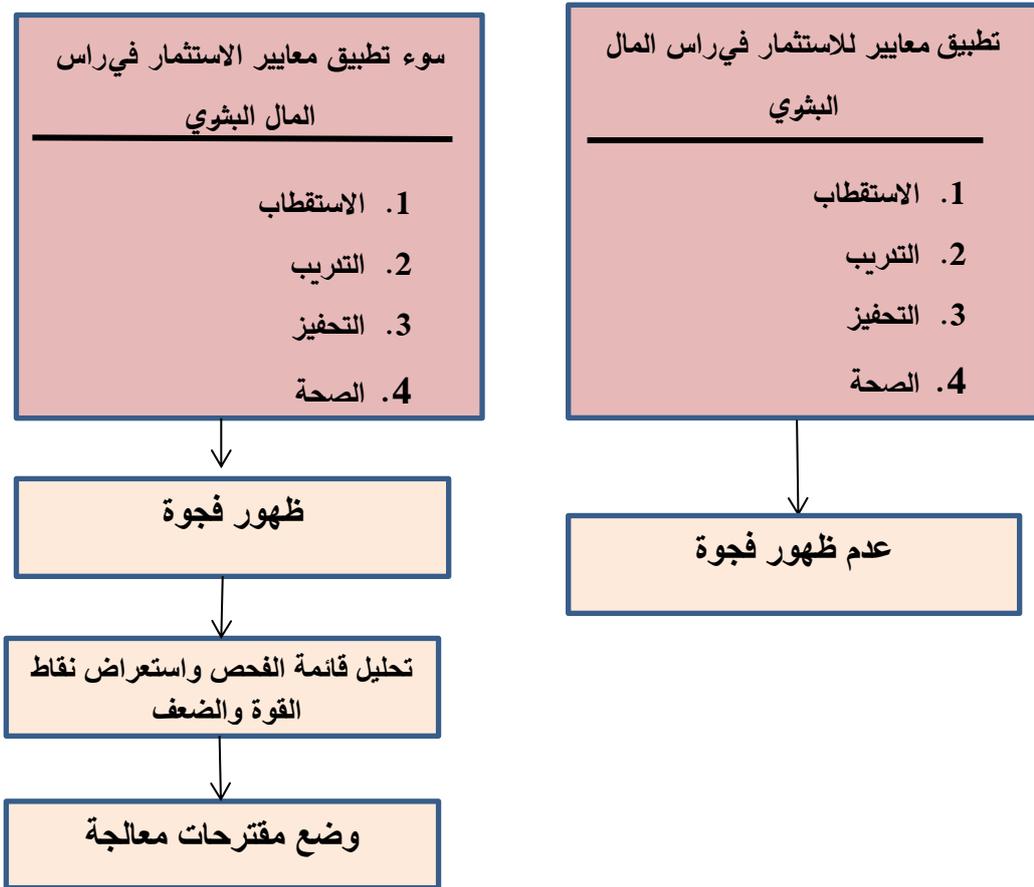
هناك العديد من المسارات والمناهج الفلسفية التي من الممكن الارتكاز عليها عند اعداد البحوث العلمية والدراسات. تم اتباع المنهج الوصفي والتطبيق النوعي للمنظمة المبحوثة، إذ يهتم هذا المنهج بتشخيص ظاهرة معينة او حالة والكشف عما يحيط بجوانبها. وقد استند البحث الى قائمة الفحص والتي اعدت لغرض تشخيص امكانية تطبيق معايير الحكم الرشيد في تنمية الموارد البشرية، واستخدام منهج دراسة الحالة. تم تقييم قائمة الفحص من قبل الخبراء في الجامعات العراقية، وتم اجراء بعض التعديلات وفق مقترحاتهم ومن ثم تم تطبيقها.

6.2 المخطط الاجرائي للبحث وفرضياته

ان المخطط الاجرائي يوضح الفكرة الرئيسة الذي تم على اساسها اجراء البحث وتوضح الخطوات المتسلسلة والاجراءات التي سيتضمنها الجانب العملي للبحث. وبيان مدى مساهمة التعليم كالية للاستثمار في راس المال البشري في المؤسسة المبحوثة وكما ياتي:

- أ. استعمال قائمة الفحص من اجل تحليل البيانات المتحصل عليها، لبيان مدى القدرة على التطبيق في الواقع العملي ام لا.

- ب. تحديد الفجوات، وتشخيص مواطن القوة والضعف التي قد تظهر نتيجة وجود الفجوات او تلاشيها في جمعية اعمار وتطوير كردستان.
- ت. توظيف او تطبيق معايير الحكم الرشيد (حكم القانون، الشفافية، الفعالية والكفاءة، المساواة والعدل، الرؤية الاستراتيجية، المساءلة، المسؤولية، التوافق والاستجابة).



الشكل (1) المسار الاجرائي للبحث

الفرضية الرئيسة الاولى: توجد فجوة في تطبيق معايير الحكم الرشيد في المنظمات غير الحكومية.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد مواطن ضعف في توظيف معايير الحكم الرشيد في المنظمات غير الحكومية.

7.2 مصادر واساليب جمع البيانات والمعلومات والوسائل الاحصائية

أ. اعتمد الباحثين جمع البيانات والمعلومات من خلال طريقتين اولهما الجانب النظري وما تيسر من مراجع عربية او اجنبية ودراسات منشورة. والجانب العملي الخاص باعداد قائمة الفحص وتكييفها مع البيئة العراقية لغرض معرفة الفجوة، تم عرضها على المحكمين من اساتذة الجامعات. وايضاً تم استحصال

المعلومات من خلال الوثائق الرسمية المدونة في التقرير الخاص بالمنظمات غير الحكومية في العراق.

ب. تم اعتماد عدد من الوسائل الاحصائية في عملية تحليل البيانات ومنها:
اولاً. الوسط الحسابي: يستخدم لغرض ايجاد المعدل الصحيح لمجموع الاجابات في قائمة الفحص.

الوسط الحسابي = المجموع الكلي (الاوزان × التكرارات) / المجموع الكلي للتكرارات

ثانياً. النسبة المئوية : تستخدم لغرض تحديد مقدار تحليل البيانات لمعايير الحكم الرشيد .

النسبة المئوية = الوسط الحسابي / اعلى وزن في المقياس

ثالثاً. حجم الفجوة: بيان قيمة الاختلاف بين المسبة المئوية وبين ما مطلوب في تطبيق معايير الحكم الرشيد.

حجم الفجوة لكل معيار = 1- النسبة المئوية

8.2 مجتمع البحث

ان المنظمات غير الحكومية في العراق واقليم كردستان تضم اثنان وثلاثون منظمة، وقد تم تحديد (جمعية اعمار وتطوير كردستان) مجتمعاً لاجراء البحث بما تشمله من العاملين في الوظائف الاشرافية .

2. المحور الثاني: دراسات سابقة

1.2 دراسة : بن ثامر وفراحتية العيد، (2011) / الاستثمار في راس المال البشري واثره على ادارة الابداع في المنظمات المتعلمة ، دراسة حالة عنتر تراد لانتاج الالكترونيات بولاية برج بوعريبيج.

كان الهدف من الدراسة هو التعرف على مدى تاثير الاستثمار في راس المال البشري على ادارة الابداع في المنظمات المتعلمة. وما نوع العلاقة بين العائد من الاستثمار في راس المال البشري ومخرجات عملية الابداع ، تم اختيار عينة مكونة من (500) عامل وتم توزيع الاستمارة عليهم ، وكان المسترجع 440 استمارة ، تم الاعتماد على المقابلات التي تم اجراءها مع مدراء الموارد البشرية ، وكان منهج البحث المعتمد هو المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت النسب المئوية ، واستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري ، وكانت اهم النتائج التي تم التوصل اليها ان العلاقة ليست جوهرية بين الاستثمار في راس المال البشري ومخرجات عملية الابداع في هذه المؤسسة.

2.3 دراسة : امنة ، زيان (2006) / راس المال البشري لخريجي الجامعات ومتطلبات منظمات الاعمال/

دراسة حالة لعينة من الموظفين من خريجي الجامعات في الجزائر.

هدفت هذه الدراسة الى التحقيق في سياسة الاستثمار في راس المال البشري وما تدره من عوائد ايجابية سواء على مسوى الاقتصاد الوطني او على مستوى الافراد. وان المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي اما اداة المستعملة فهي الاستبانة. وتم معالجة البيانات احصائياً من خلال البرنامج Spss اهم ما ركزت عليه الدراسة عدم وجود علاقة بين ما يتلقاه الطالب الجامعي وما يقوم به اثناء ادائه لوظيفته.

3.3 دراسة : (Brikend Aziri and al, 2013) / (2013) Human resources and knowledge management

هدفت الدراسة الى تحديد تسيير الموارد البشرية والمعرفة اذ ان الموارد البشرية تتعامل مع تصميم النظم الرسمية في المؤسسة لضمان الاستخدام الفعال والكفاء للمواهب البشرية لانجاز الاهداف التنظيمية. اي ان المعرفة كاداة وتقنية يمكن ان تساهم في تقاسم المعرفة بين الناس ومن خلال وجهة النظر هذه فان الموارد البشرية هي ضمان للمؤسسة بان لديها راس مال فكري .

4.3 دراسة : ابو دية (2011) // "واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية دراسة ميدانية عمى الجامعات الفمسطينية بمحافظتي الخميل وبيت لحم من وجية نظر البيئة الأكاديمية

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع راس المال البشري والميزة التنافسية في محافظتي الخليل وبيت لحم، وذلك من وجهة نظر الموظفين والاكاديميين في هذه الجامعات، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكان بحث ميداني تم توزيع الاستبانة كاداة لجمع البيانات، خرجت الدراسة بنتائج اهمها، يقوم اعضاء هيئة التدريس بتطوير المناهج التي يدرسونها باستمرار ، وان لديهم القدرة على فهم واستيعاب متطلباته.

ايمن الى تحديد واقع المؤشرات المفاهيمية والعملية للحكم الصالح (الرشيد) في الهيئات المحلية الفلسطينية ومعرفة مدى تطبيقها. ووضحت الدراسة خصائص الحكم الرشيد (المشاركة الشعبية، حكم القانون، الشفافية، الاستجابة والجاهزية ، التوجه نحو الجماعية، العدل الاجتماعي، الفاعلية والكفاءة، المساءلة، الرؤية الاستراتيجية، الشرعية، حماية البيئة، و التمكين، الشراكة ، و اللامركزية). تكونت عينة الدراسة من 260 استمارة. واهم ما توصلت اليه الدراسة ان الدرجة الكلية للاستجابة على مؤشرات الحكم الرشيد كانت متوسطة.

5.3 دراسة : حسين عبد القادر (2012) // الحكم الرشيد في الجزائر واشكالية التنمية المحلية .

هدفت الدراسة الى تحديد مدى امكانية تحقيق التنمية المحلية من خلال تطبيق مبادئ واسس الحكم الرشيد ، باعتبار ان الادارة المحلية في الجزائر هي اساس اللامركزية وتلعب دوراً رئيساً في عملية التنمية الشاملة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة، واستعمال الاساليب الاحصائية . وابرز ما توصلت اليه الدراسة ان الحكم الرشيد هو اساس التنمية، ولا بُد من اشراك منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص مع اجهزة الدولة كاطراف فاعلة ومساهمة في خلق بيئة تنموية شاملة.

بينت الدراسات السابقة أهم معايير الحكم الرشيد وكيف من الممكن ان تساعد المنظمات غير الحكومية في تحقيق تنمية مستدامة في المجتمعات، كما تناولت احدى الدراسات تأثير تطبيق مبادئ الحكم الرشيد بالنسبة للمجتمع. كما تبين وجود اتجاهين في مجال الحكم الرشيد الاول يركز على مبادئ فصل السلطات فيما يتعلق بمجالس الادارة والجمعيات العمومية. اما الاتجاه الاخر فيركز على معايير الحكم الرشيد. وقد تم الاطلاع على بعض الدراسات التي لم يرد ذكرها في هذا البحث إذ قد تم استخدام مصطلح الحوكمة كاشارة ومرادف لمفاهيم الحكم الرشيد. وربما يتبادر الى الذهن ان هناك تشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، الا ان هناك اختلاف

في ابعاد التنمية البشرية، كما ان مجتمع الدراسة هو مختلف وقد اجري البحث في اقليم كوردستان العراق اما الدراسات السابقة فقد اجريت في دول عربية مختلفة في البيئة.

3. المحور الثالث: الجانب النظري

1.3 تعريف التعليم و راس المال البشري

ان راس المال البشري هو مجموع الطاقات والقدرات البشرية التي يمكن استغلالها في انتاج الموارد الاقتصادية (صويلح، 2013: 61). اما التعليم : فهو مسار انتاجي كونه يمر عبر عدة مراحل تدريجية متنوعة في الخصائص والغايات والانتقال والحصول على الشهادات خلال مدة زمنية محددة، فهو مسار لتكوين ونشر المعرفة وتطوير القدرات والكفاءات لدى الافراد يتم في مؤسسات التعليم والمدارس ومراكز التاهيل العلمي (HUGON, 2005). والتعليم وفقاً لادم سمث (SMITH,1776) (ونقلا عن (قوادرية، ربيحة، 2016: 24) ان اشكال راس المال الثابت اربعة انواع الالات والمعدات، البناءات، عمليات التحسين، ورابعها والاهم هو كل القدرات والكفاءات النافعة التي يكتسبها الافراد، ويرى ان اكتساب هذه الكفاءات يكلف مكتسبها نفقات حقيقة طوال مدة تعليمه وتدريبه ويعد هذه النفقات راسمالاً ثابتاً، كما ويذكر ان هذه الكفاءات تعتبر جزء من ثروة الفرد، ومن ثم جزءاً من ثروة المجتمع الذي ينتسب اليه.

وان استعمال مصطلح راس المال البشري ظهر منذ تسعينيات القرن الماضي اذ بدأ بالانتشار مع اقتصاد المعرفة اذ لم يعد الحفاظ على الالات والموجودات والاصول والاموال والتقنيات هي كل ما يقوم عليه اقتصاد المعرفة بل اصبحت المنظمات تستند الى ما تمتلكه من موارد غير ملموسة تتمثل بمخزونها البشري وقدراتهم وكفاءتهم (دهان، 2012: 22).

وقد عرف راس المال البشري على انه قوة عقلية يمتلكها الفرد تجعله يمتاز بالذكاء ومصدرها الاساس هو امتلاكه المعرفة وتؤثر في تعزيز الحصاة السوقية والتشغيلية للمنظمة (Malhorta,2003:

86). كما يشار الى راس المال البشري على انه مجموعة القدرات والمهارات البشرية

كما يعرف كل من عادل المفرجي وأحمد صالح، رأس المال البشري بأنه " مجموعة القدرات والمهارات البشرية في المنظمة حالياً أو التي ستهيئ لعمل مستقبليّ والمتباينة في مستوى أداءها العاملة او المعطلة بسبب اصابات العمل المنظمة والاجازت أو الغياب اللارادي والتي تنطبق عليها الحد الأدنى من وصف ومواصفات الوظيفة على أقل تقدير، وتقع عليها مسؤولية تنفيذ الاهداف العامة للمنظمة" (المفرجي،صالح ، 2003: 9). اما العلي واخرون راس المال البشري هو مجموع الخبرات والمعارف والطافات والحماس والابداع والصفات التي يمتلكها العاملون في الشركة ويستثمرونها في العمل (العلي، واخرون ، 2006 : 334).

اما فيما يتعلق بمكونات راس المال البشري فهي تتمثل براس المال المعرفي، راس مال الكفاءات، وراس مال التحفيز، راس مال طرق العمل (صولح، محبوب، 2012: 61). كما وقد حددت ابعاد راس المال البشري في المعرفة، المهارات والقدرات، والتعاون بين العاملين، والثقة والاحترام التي يظهرها العاملين ضمن فريق عمل لانجاز اعمالهم بشكل جماعي (Mazlan, 2005).

وان المعرفة تعرف على انها مجموعة الافكار والاراء لدى الفرد نتيجة فهمه ومعرفته بالظواهر المحيطة به (الخشاب، 2000: 17). ولكي يكون هناك معرفة لابد من تواجد راس المال البشري اذ يلعب دورا مميزا في مشاركة الاخرين بالمعرفة ويُعد متطلبا اساسياً لنجاح المعرفة وتسهيل تطوير استراتيجيات المنظمة (المعاني، واخرون، 2011: 248). اما البعد الاخر المتمثل بالمهارات والقدرات فتشير القدرة الى مصدر الطاقة لدى الفرد نتيجة عوامل خارجية وداخلية يتمتع بها، اما المهارات فهي استعداد خاص يتكون عند الفرد نتيجة التدريب المتكرر لاكتساب شيء معين، فالمهارة استعداد وطاقة تساعد في امتلاك القدرة (العمري، 2013: 54).

اما ما يتعلق بالخبرات هي كل ما يكتسبه الفرد عن طريق التجارب والعمل والمشاهدة (الجمال، 2014). في حين تشير المؤهلات على انها استعدادات طبيعية او مكتسبة لصالح الفرد تؤخذ على بشكل رسمي على شكل شهادات والابداع هو الاتيان بافكار جديدة خلاقة تتصف بحل مشكلات معينة تساعد على اعادة تركيبية المعرفة في اشكال فريدة مميزة (الوعبي، والجريري، 2007: 4). اما الابتكار فهو فكرة ابداعية تتضمن التنفيذ وتختلف عن الاختراعالذي هو عملية تصور وتنفيذ لطريقة جديدة من اجل تحقيق نتيجة او اداء عمل (تعريف الامم المتحدة، 2006: 9-11).

2.3 مفهوم الاستثمار في راس المال البشري

ان الاستثمار في راس المال البشري هو جزء من ممارسات تسيير راس المال البشري، وفي البداية لا بد من اعطاء تعريف عن الاستثمار اذ انه مرتبط بالاقتصاد والاستهلاك والادخار والاقتراض، ويمكن تعريف الاستثمار على انه تخصيص راس المال للحصول على وسائل انتاجية جديدة او لتطوير الوسائل الموجودة من اجل زيادة الانتاجية (علي الفضل، 2008: 116).

4. المحور الرابع: الجانب العملي

1.5 عرض وتحليل نتائج قوائم الفحص لمعايير الحكم الرشيد

تتمحور الخطوة الاولى في تطبيق معايير الحكم الرشيد في ادراك اهميتها في تنمية الموارد البشرية، وازالة المعوقات. قام الباحثون بتطبيق قائمة الفحص التي اعدت لهذا الغرض من اجل تحديد الفجوات وتشخيص مواطن القوة والضعف، وكما في الجداول من (2-9) الاتية:

التحليل الاحصائي لمعايير الحكم الرشيد في جمعية اعمار وتطوير كوردستان، علماً ان الوسط الفرضي هو (2) كون المقياس ثلاثي وكالاتي :-

5. المحور الخامس: الاستنتاجات والتوصيات (المقترحات)

1.6 الاستنتاجات

يتم استعراض اهم الاستنتاجات التي تم التوصل اليها:

- أ. هناك تطبيق جزئي وتوظيف للاستثمار في راس المال البشري .
- ب. ضعف تبني معيار الشفافية مما يؤثر على سير العمل والتنمية.
- ت. يزداد تطبيق المكونات المتعلقة بالاجراءات الداخلية، لكن هناك ضعف في التنسيق واشراك الفئات المستهدفة وذات المصالح.
- ث. هناك انظمة مناسبة للمساءلة وتوفير المناخ المناسب كمستويات ادارية تعي اهمية المورد البشري.
- ج. تراعي المنظمة المساواة والعدل بين الافراد.
- ح. تعمل المنظمة وفق الانظمة القانونية على الصعيدين المالي والاداري.
- خ. تتسم المنظمة بمحاولة تطبيق الفاعلية والكفاءة لكنها تشكو من ندرة الكفاءات.
- د. تتوافر رؤية استراتيجية وتخطيطية تعمل بموجبها المنظمة وتتوفر فيها كافة الاجراءات والسياقات التي تضمن رؤية ورسالة واهداف المنظمة.

2.6 التوصيات (المقترحات)

تتمثل المقترحات بالاتي:

1. دعم الفعاليات التدريبية وحملات التوعية ذات العلاقة بالاستثمار في راس المال البشري..
2. توفير مُنح مالية تزيد من كفاءة الموارد البشرية والداعمة للمجتمع.
3. تشجيع المنظمة نحو تنفيذ المشاريع المتلكئة لما فيها من رفاهية مجتمعية وتنمية بشرية.

6. قائمة المصادر

1.7 المصادر العربية

1. خضير كاظم حمود، منظمة المعرفة، دار صفاء للنشر، ط1، عمان، الأردن، 7010-73. راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 7005
2. - 72. راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 7003 . - 75 ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 7000 بخيت، حيدر نعمة، (2013)، " الحكم الصالح في العراق ودوره في بناء الدولة"، مجلة جامعة الكوفة، كلية الادارة والاقتصاد، العراق.
3. برنامج الامم المتحدة الانمائي، (2002)، "الصندوق العربي للانماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية الانسانية العربية".
4. حسين عبد القادر، (2012)، " الحكم الراشد في الجزائر واشكالية التنمية المحلية " ، رسالة ماجستير في العلوم السياسية ، جامعة أبي بلقاييد ، تلمسان ، الجزائر .
5. الطلو، احمد ، (2012)، " دور تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة في تحقيق التنمية المستدامة ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين.

6. زهير ، بو عزيز، و عادل قادري،(2018) ، الحكم الراشد والتنمية المستدامة ، دراسة نظرية مع محاولة الاسقاط على الجزائر "، مجلة العلوم الانسانية، العدد التاسع.
7. العالول، عبد الماجد، و منصور ، معتصم ، حجاج ، نهاد ، (2012)، " مدخل الى منظمات المجتمع المدني والتنمية "، دار الكتب والمكتبات بوزارة الثقافة ، غزة ، فلسطين.
8. عادل حرحوش، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية، القاهرة، 7003.
9. المدهون، محمد إبراهيم ، (2011)، " إدارة وتنمية الموارد البشرية"، ط1 ، فلسطين.
10. عبد النور ، ناجي ، (2006)، دور منظمات المجتمع المدني في تحقيق الحكم الرشيد في الجزائر ، *مجلة المفكر*، جامعة محمد خضيرة بسكرة، العدد الثالث، الجزائر .
11. لبال، نصر الدين، (2012)، " دور الحوكمة المحلية في ارساء المدن المستدامة"، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر .
12. مصلح، عبير ، (2010)، " النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد ، ط2، الائتلاف من اجل النزاهة والمساءلة امان، القدس.
13. مصطفى كامل ، (2006)، " الحكم الرشيد والتنمية في مصر، ط1، القاهرة ، مركز دراسات وبحوث *الدول النامية* ، جامعة القاهرة.
14. نبيل البابلي، (2018) ، "الحكم الرشيد/ الابعاد والمعايير و المتطلبات"، المعهد المصري للدراسات، تقارير سياسية.
15. الوكالة الامريكية للتنمية برنامج دعم المجتمع المدني، (2012)، "الحكم الرشيد في منظمات المجتمع المدني - دليل المتدرب" ، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

2.7 المصادر الاجنبية

16. Anastasia Dikopoulou, Athanassios Mihiotis, (2012):"The contribution of records management to good governance", *The TQM Journal*, Vol. 24 Iss: 2 pp. 123 – 141.
<http://www.cid.org.nz/home/SearchForm?Search=gender>
17. Rachel M. Gisselquist, (2012), "Good Governance as a Concept, and Why This Matters for Development Policy", United Nations University, UNU-WIDER, World institute for Development Economics Research. ISSN 1798-7237,
18. Besançon, M. (2003). 'Good Governance Rankings: The Art of Measurement'. Cambridge, Massachusetts: World Peace Foundation and WPF Program on Intrastate Conflict and Conflict Resolution", *Harvard University*. WPF Reports, No. 36.

ملحق (1)

أسماء السادة الخبراء المحكمين لقائمة الفحص

ت	الاسم	الاختصاص	موقع العمل
2	أ. د. ناظم جواد عبد	سلوك تنظيمي	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد
4	أ. شفاء محمد العزاوي	إدارة موارد بشرية	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد
5	أ. م. د. اثير عبد الله محمد	إدارة موارد بشرية	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد
7	أ. م. د. ولاء اسماعيل عبد اللطيف	إدارة مالية	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد
8	أ. م. فائق جواد	إدارة مصارف	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد
9	أ. م. عالية جواد محمد	سلوك تنظيمي	كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد