



مقومات تنمية رأس المال البشري " دراسة ميدانية علي الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة "

رضا محمد عبده أحمد^١، صبري إبراهيم منصور شاهين^١، مني محمد مدحت كمال الدين^٢

١- معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

٢- كلية البنات - جامعة عين شمس

الملخص

تستهدف هذه الدراسة الي التعرف علي مقومات تنمية رأس المال البشري وتم تطبيقها علي الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة وتم استخدام صحيفة استبيان وتطبيقها علي عينة من ١٠٠ مفردة بالإضافة الي اجراء مقابلات متعمقة مع ١٠ مفردة واستخدام المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة وقد توصلت الدراسة الي التعرف علي مقومات تنمية رأس المال البشري حيث ان وضع خطة لتطوير رأس المال البشري وتقديم دورات تدريبية ومنح دراسية وخدمات ثقافية وتعليمية للموظفين يعد احد اهم مقومات تنمية رأس المال البشري.

كلمات داله: مقومات، آليات، تنمية، رأس مال بشري، جمعيات أهلية

Abstract:

This study aims to identify the components of human capital development, and it was applied to NGOs in Cairo governorate. A questionnaire form was used and applied to a sample of 100 individuals, in addition to conducting in-depth interviews with 10 individuals, using the descriptive approach and the case study approach. Human Capital As setting up a plan to develop human capital and providing training courses, scholarships, cultural and educational services to employees, is one of the most important components of human capital development.

Key worde: components, mechanisms, development, human capital, NGOs

المقدمة

يعتبر العنصر البشري هو أحد أهم العناصر الحاكمه في التطور والتنمية الاجتماعية والاقتصادية ، كما أنه المستفيد النهائي من عملية التنمية ، من هذا المنظور فان تنمية رأس المال البشري هي السبيل الي التنمية وادائها والهدف منها في نفس الوقت، والتنمية كمفهوم عام تعني عملية التحول من المخطط حاله الي حالة افضل. وتستند مقومات التنمية البشرية علي الابعاد الانسانية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية والسياسية للتنمية البشرية، التي تنطلق من أن الانسان هو الهدف والغاية النهائية من أي عملية تنموية، وذلك في اطار اشباع الحاجات المادية واللامادية، وتوفير الظروف التي تعمل علي الاستمتاع بما يعرف باسم كرامة الانسان واشباع الحاجات الانسانية اللازمة لانسانية الانسان، والهدف من ذلك هو تجنب الفرد ويلات الفقر والفاقة والمرض والجهل والتهميش، وتمكينه من الاستمتاع بالأمن وتوفير فرص المشاركة في جميع مناحي الحياة. ومفهوم رأس المال البشري له بعدان أساسيان، أولهما فهم بمستوي حالة النمو الانساني في مختلف مراحل الحياة، وهو مكون قدرات الانسان وطاقاته

البدينية والعقلية والتنشئة الاجتماعية والمهارية والروحية، من خلال ما يتطلبه الاشباع المتنامي لمختلف احتياجاته، ذلك النمو بعناصره المادية وغير المادية، ومن ثم فان الكينونة الراهنة والسيروورة المنشودة لحالة الانسان، تكونان معا هذا البعد الأول. والبعد الثاني للمفهوم يتمثل في كون تنمية رأس المال البشري عملية تتصل باستثمار الموارد والمدخلات والانشطة الاقتصادية، التي تولد الثروة والانتاج اللازم لتنمية تلك القدرات البشرية. (أسعد خطاب: ٢٠٠٨)

مشكله الدراسة

تكمّن مشكلة الدراسة في التعرف على " مقومات تنمية رأس المال البشري، حيث أن الموارد البشرية هي المحور الذي تدور حوله كل الجهود التي تهدف الي التنمية، فالعنصر البشري في النهاية هو الذي سيوظف كل القدرات لاتخاذ القرارات الرشيدة ، ويقوم بتنفيذها ومتابعتها وتطوير العمل وتحسين الاداء للوصول الى الاهداف المرجوة بكفاءة وفاعلية، خاصة في مجال البيئة حيث انها الاساس الذي يعتمد عليه مفهوم التنمية المستدامة. ان المنظمات التي تملك رأس مال بشري فعال، وقادر علي التكيف السريع مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتقنية والقانونية، وغيرها في ظل ثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات التي طرأت علي بيئة العمل، يكون له ميزة تنافسية مصدرها العنصر البشري المدرب، والقادر علي التعامل الايجابي مع التغيير الذي قد ينتج من المتغيرات البيئية المتعددة، وقد حظي موضوع مقومات رأس المال البشري بالعديد من الدراسة والبحوث في شتي المجالات بحسب تخصصات الباحثين فدراسة مني محمد أحمد (٢٠١٣) حول آليات التنمية البشرية ودورها في تحسين بيئة العمل وتوصلت الي أن اهم المشكلات الادارية التي تؤثر علي اداء العنصر البشرية داخل المؤسسة في عدم وجود عدالة اجتماعية بين العاملين بالاضافة الي عدم وجود قنوات اتصال بين العاملين والادارة. وأن العلاقات بين الزملاء داخل بيئة العمل بالعلاقات الجيدة وهذا من شأنه جعل جميع العاملين يعملون في ظل مناخ جيد وملئم.

تساؤلات الدراسة

في اطار التحديد السابق لمشكلة الدراسة، وفي محاولة الوصول الي مقومات تنمية رأس المال البشري، يمكن بلورة التساؤلات التالية:

١- ما هي مقومات تنمية رأس المال البشري ؟

أهداف الدراسة

يمكن بلورة أهم أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف علي مقومات تنمية رأس المال البشري.

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة الى نوعين:

أ- الأهمية النظرية: وتتمثل الأهمية النظرية للدراسة في النقاط التالية:

- رصد كافة الظواهر التي تؤثر على تنمية المجتمع.

- إثراء التراث الاجتماعي بدراسات منهجية علمية في الدراسات الاجتماعية والبيئية.

ب- الأهمية التطبيقية: تتضح الأهمية التطبيقية للدراسة فيما يلي:

- الكشف عن مقومات تنمية رأس المال البشري.

- العمل علي حل المشكلات التي تحول دون تنمية المجتمع بشكل عام.

- مشاركة البحث العلمي في تنمية المجتمع ووضع النظريات العلمية موضع التطبيق.

مفاهيم الدراسة

التنمية عبارة عن كل الجهود البشرية التي تبذل من أجل النمو والتقدم وتحقيق الرفاهية للمواطن والمجتمع، والتنمية كلمة جامعها لا يقصد بها مجرد خطة أو برامج أو مشروعات للنهوض بحياة الشعب اقتصادياً واجتماعياً، دائماً يقصد بها كل عمل انساني بناء في جميع القطاعات وفي مختلف المجالات وعلى كافة المستويات. (محمد انور محروس: ٢٠٠٧) وتعرف أيضاً بأنها " العملية المستمرة التي يتلقاها الإنسان من خلال المساندة والدعم اللازمين لنمو مهاراته وقدراته بشكل متواصل ومستمر، ويتم ذلك من خلال عمليات التعلم المخططة أو غير المخططة ولكنها في كل الأحوال تكون ضرورية من أجل نجاح الإنسان في استثماره لموارده بصورة تتناسب مع الظروف الزمانية والمكانية التي يعيش فيها". (محمد عبد الغني: ٢٠١٠) ومن خلال التعريفات يمكن وضع تعريف إجرائي للتنمية بأنها " عملية شاملة ومستمرة داخل المجتمع بهدف الرقي بأفراده والوصول بهم من وضع حالي إلي وضع مأمول ومرغوب من تحسين المستوي والتقدم والرقي".

رأس المال البشري:

يرى "بيكر Becker" في كتابه "رأس المال البشري" الذي تم نشره عام 1964 أن رأس المال البشري مماثل "لوسائل المادية لإنتاج" مثل المصانع والآلات، ويستطيع الفرد الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية. وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر. (محمد مهدي القصاص: ٢٠٠٨) ويعرف شولتز Schultz رأس المال البشري على أنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في استغلال مجمل الموارد الاقتصادية. ويمثل المجموع الكلي والكمي والنوعي من القوى البشرية المتاحة في المجتمع، فإذا كان يمثل الكفاءات الذهنية والمستويات العلمية للسكان فيتم تحديده من خلال المستوى التعليمي المرتبط بالخبرة والمعرفة، أما إذا كان الكلي فيحتسب من خلال المجتمع الكلي للسكان.

من التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري، ذلك التعريف الذي تتبناه منظمة اليونسيف، هو ذلك المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، الذي يعد عاملاً رئيسياً في تقرير إمكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية. تعريف إجرائي: رأس المال البشري، كل المعارف والكفاءات والمؤهلات والقدرات الجسمية والخبرات والتجارب المكتسبة التي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى فرد أو جماعة عمل معينة، وعادة تكون هذه القدرات متباينة في مستوى أدائها لظروف عدة.

الدراسات السابقة

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة والتي راعى الباحث فيها التسلسل الزمني من الأقدم إلي الأحدث وقد قسم الباحثون هذه الدراسات إلي محورين:

المحور الأول: دراسات باللغة العربية

المحور الثاني: دراسات باللغة الإنجليزية

الدراسات باللغة العربية:

١] دراسة مهدي محمد القصاص: دور بيئة استثمار رأس المال البشري دراسة ميدانية في قرية مصرية، ٢٠٠٨.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية رأس المال البشري في عملية التنمية والعلاقة بين تكلفته والعائد منه من خلال عرض وتحليل طبيعة رأس المال البشري وبيئة استثماره وتكلفته وأتى نمط البحث وصفيًا تحليلياً معتمداً على النظرية المادية التاريخية لأن ذلك يتناسب مع الظاهرة موضوع البحث وذلك بالاعتماد على بيانات جاهزة و نتائج دراسات سابقة وثالثة ميدانية قام الباحث بإجرائها خلال شهر مايو ٢٠٠٨ بقرية "ببيان" التابعة لإداريا لمركز كوم حمادة - محافظة البحيرة والتي تقع إلى الشرق من مدينة دمنهور بمسافة ٤٢ كيلومتر وتبعد عن القاهرة ١٢٠ كيلومتر وتقع منها شمال غرب دلتا نهر النيل. ونعرض لذلك ميدانيا من خلال تحليل المضمون لعدد من دراسات الحالة بلغت عشرين حالة اختيرت بطريقة عمدية وتمت دراستهم دراسة متعمقة للتعرف على بيئة الاستثمار من خلال التكلفة الحقيقية لطبيعة إعداد رأس المال البشري في القرية والعائد المتحقق إيجابا وسلبا على الفرد وأسرته

ومجتمعه، واختار الباحث القرية لأنها موطنه الأصلي وتربطه علاقات مودة مع المبحوثين مما ينعكس ايجابا على صدق النتائج.

أهم النتائج:

- ١- يمثل الشباب قوة العمل في المجتمع وثروته.
- ٢- تكلفت هذه الثروة البشرية الكثير في إعدادها ويجب استثمارها .
- ٣- يعد بقاؤها بدون عمل خسارة ذات وجهين الأول في فقد عوائد استغلالها، والثاني أنه في حالة بطالتها تأتي بكثير من الظواهر السلبية التي تكلف المجتمع الكثير.
- ٤- تشجيع المشروعات الصغيرة والحرفية وتضافر جهود الدولة ورجال الأعمال والدول العربية في توفير فرص عمل من خلال استغلال البيئة المحلية المحيطة في كل محافظة على حدة.

٢] دراسة سناء جابر: دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي، ٢٠١٧.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في جامعة بسكرة نحو مستوى رأس المال البشري السائد والتعرف أيضا على مستوى الأداء المتميز السائد لديهم، هذا بالإضافة إلى معرفة دور رأس المال البشري بأبعاده المختلفة في تحقيق الأداء المتميز لـــــــذى العـــــــاملين. تم استخدام المنهج الوصفي للوصول إلى نتائج الدراسة، وخلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- أن مستوى رأس المال البشري السائد في جامعة بسكرة جاء متوسطا، كما كان مستوى الأداء المتميز لدى الموظفين بنفس الجامعة بمستوى متوسط، وتبين وجود دور معنوي ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري بأبعاد المختلفة في الأداء المتميز لـــــــذى العـــــــاملين.
- بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين حول مستوى الأداء المتميز السائد في جامعة بسكرة لمتغير العمر، الجنس، مجال الوظيفة الحالية.

الدراسات باللغة الانجليزية:

١] دراسة أليوكو وأليوكو Aluko & Aluko: تنمية رأس المال البشري في نيجيريا: التحدي الأعظم لنيجيريا، ٢٠١١.

هدفت الدراسة إلى فحص المبررات والمجادلات حول كيف يتم تخطيط رأس المال البشري ليكون مصدرا للميزة التنافسية في القرن الحادي والعشرين في الاقتصاد العالمي. واشتملت الدراسة على تعريف رأس المال البشري والتنمية المستدامة في رأس المال البشري، كذلك أوضحت العلاقة بين تنمية القدرات والتنمية البشرية وربط ما سبق ذكره بالواقع النيجيري وأيضا التحديات التي تواجه الجامعات النيجيرية مقارنة بدول المنطقة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن التعليم يسهم بشكل كبير في التطور والاستدامة، ويجب أن يكون ذا جودة عالية لتلبية طلب السوق للمهارات العالية.
- أن التعليم العالي أداة جوهرية ومهمة لتطوير وتحسين إنتاجية أي أمة.
- ضعف التنسيق بين الإدارات المعنية وجهات التمويل والإشراف على مراكز التطوير والتدريب والتعليم.

٢] دراسة ديتز وأبل Abel & Deitz: دور الجامعات والكليات في بناء رأس المال البشري المحمي، ٢٠١٢.

هدفت الدراسة إلى استكشاف الطرق التي يمكن بواسطتها صناعة تعليم عالي قادر على بناء رأس المال البشري الإقليمي، مع التركيز بصفة خاصة على المناطق الحضرية في نيويورك، وشمال ولاية جيرسي، وذلك من خلال الربط بين الأوراق المالية لمنطقة ما من رأس المال البشري وأدائها الاقتصادي، وثم مناقشة الدور الذي تلعبه الكليات والجامعات في بناء رأس المال البشري

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. أن الكليات والجامعات تساهم في الازدهار الاقتصادي، من خلال تعميق المهارات والمعارف لدى طلبتها.
- ب. كلما زادت أعداد رأس المال البشري وجد أن هناك نشاط اقتصادي وتنمية اقتصادية أكثر.
- ت. عند إجراء المقارنات بين جامعتين في نفس المنطقة الحضرية، تبين أن الجامعة التي تشارك بشكل مكثف في مجال البحوث

مع المؤسسات الأخرى هي الأكثر احتمالية أن تؤثر على الاقتصاد المحلي بشكل غير مباشر.

الإطار النظري للدراسة

نظرية رأس المال البشري:

رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الأنتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية.

وتسفيد الدراسة الراهنة من مبادئ وأساسيات نظرية رأس المال البشري المتمثلة في الآتي:

- تركيز الاهتمام على العنصر البشري باعتباره رأس مال بشري يمكن تنميته وتطويره.

- الاهتمام بالتعليم والتدريب والتركيز عليه لتحسين مناخ العمل.

ورأس المال البشري من المفاهيم التي كثر الحديث عنها، والذي يعتبر من المفاهيم التي لاقت رواجاً كبيراً و

اهتماماً من طرف الباحثين و المفكرين الاقتصاديين في مختلف دول العالم، والذين ربطوا تحقق النمو و التنمية

الاقتصادية و البشرية بمدى اهتمام الدول بهذا المفهوم و إعطائه مكانته الصحيحة و اللاتقة به. إن مفهوم الرأس مال

البشري يشير إلى النظرية التي وضعها بيكر في منتصف الستينات من القرن الماضي، و كانت الانطلاقة من

الأبحاث التي درست أسباب النمو القوي المحقق خلال ما يعرف بالثلاثينات المجيدة، حيث أرجعت نسبة كبيرة من

النجاحات المحققة في تلك الحقبة إلى التقدم التقني الحاصل آنذاك ، و لكن أيضاً إلى تراكم المهارات الجماعية و

الفردية. فرأس المال البشري يشير إلى مجموع المعارف و المهارات و الخبرات و كل القدرات التي تمكن من زيادة

إنتاجية العامل لدى فرد أو جماعة عمل معينة، كما أوضح " شولتز -" من رواد نظرية رأس المال البشري - أهمية

رأس المال البشري و التي قد تفوق أهمية رأس المال المادي في تحقيق معدلات أسرع للنمو (راوية حسن: ٢٠٠٢)،

و نظرية الرأسمال البشري تقوم على فرضية أن الفرد يقوم بالاستثمار في هذا الرأسمال و تراكمه من أجل الحصول

على إيرادات في شكل أجور إضافية، و تراكم هذا الرأسمال يكون من خلال عمليات التكوين الأساسي و التكوين

المستمر، و أيضاً من خلال التربية الأسرية أو المهارات المكتسبة في العمل، (كمال رزيق: ٢٠٠٤) أدى الالتفات إلى

الأهمية البالغة لمفهوم " رأس المال البشري " و تراكمه في نهضة المجتمع و تقدمه إلى إعطاء أولوية متقدمة للتنمية

البشرية ، كما وكيفاً وعمقاً. وفي ظل التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية

، و يخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة ، و تعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج

يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري من حيث الكم والكيف، لذا فهناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر

الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشري دائم الترقى ، و دائم النمو ، سواء على المستوى الفردي أم على صعيد

المجتمعات حتى يمكن للجميع المشاركة في العالم الجديد من موقع الاقتدار، وفي ظل سياق تنافسي بالغ الحدة.

الخصائص الأساسية للرأس المال البشري: يتميز الرأس المال البشري بجملة من الخصائص هي:

- يتكون الرأس المال البشري من جزأين: جزء فطري ، و جزء مكتسب.
- المعارف والكفاءات تعد المركبات الأكثر أهمية في الرأس المال البشري.
- يتطلب اكتساب و تكوين رأس المال البشري استثمار موارد مالية و تخصيص وقت و بذل جهد.
- يتطور رأس المال البشري بالاستعمال والخبرة في مجال العمل أو عن طريق التطوير والتعليم.
- يتعرض الرأس المال البشري للتقادم و يحتاج للتجديد.
- يختص الرأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه.
- يعتبر الرأس المال البشري مصدراً أساسياً من مصادر الدخل.

الإجراءات المنهجية للدراسة

نوع الدراسة :

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية ، لأنها أنسب أنواع الدراسات الملائمة لطبيعة موضوع الدراسة .

منهج الدراسة:

أعتمد الباحث في الدراسة الراهنة علي المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة. أدوات الدراسة: استخدم الباحث لجمع البيانات صحيفة الاستبيان على كافة مفردات العينة، والتي تم من خلالها جمع البيانات اللازمة عن خصائص العينة كالنوع والتعليم والمهن والدخل ... الخ ثم اشتملت بعد ذلك على أسئلة خاصة بالكشف مقومات تنمية رأس المال البشرية. وتم عمل مقابلات متعمقة مع ٢٠ مفردة. وتم تصميم الاستمارة وروعي عند تصميمها عدد الاسئلة وشمولها لجميع المتغيرات التي من المحتمل ان يكون لها علاقة بموضوع الدراسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وكذلك روعي ان تكون الاسئلة واضحة ومفهومة من حيث الصياغة، وقد صيغت الاستمارة في شكلها الاول وتم عرضها علي عدد من المحكمين وذلك للتعرف علي ارائهم في صلاحية الاستمارة للهدف الذي صممت من اجله وفي ضوء توجيهاتهم تم تعديل صياغة بعض الاسئلة وحذف البعض الاخر ، ثم القيام بالاختبار القبلي للاستمارة للكشف عن مدي وضوح الاسئلة وفهمها من جانب المبحوثين والوقت المستغرق في استيفاء بياناتها، وفي ضوء هذا الاختبار تم اجراء بعض التعديلات في محتوى الاسئلة، ثم صيغت في شكلها النهائي، وجاءت استمارة الاستبيان تحتوي علي ٤٠ سؤالاً وفيما يلي عرض لأهم بنود الاستمارة والتي انحصرت في أربع بنود:

- بيانات أساسية عن المبحوثين تتضمن الاسم، النوع، الوظيفة ، الحالة الاجتماعية، ... الخ .
- ما هي مقومات تنمية رأس المال البشري؟
- المجال البشري: تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مفردة .
- المجال المكاني : الجمعيات الأهلية - محافظة القاهرة .

نتائج الدراسة

مقومات تنمية رأس المال البشري

آليات تنمية رأس المال البشري	ك	%
حضور برامج ودورات تدريبية	٥٦	٥٦
إعداد دورات لتنمية مهارات اتقان اللغات الأجنبية	٢٥	٢٥
الحصول علي مؤهل أعلى عامل اساسي	١٥	١٥
أخرى	٤	٤
الإجمالي	١٠٠	١٠٠

- ٥٦% من عينة الدراسة ترى أن حضور برامج ودورات تدريبية من آليات تنمية رأس المال البشري في الجمعية ، وترى نسبة ٢٥% أن هناك آليات أخرى غير حضور الدورات التدريبية تتمثل في دورات اتقان اللغات الأجنبية ، وترى نسبة ١٥% أن آليات التنمية تتمثل في الحصول علي مؤهل أعلى ، وترى نسبة ٤% أن تتمثل في زيادة الحوافز والبدلات . وتدل البيانات السابقة على تنوع اليات تنمية رأس المال البشري.

معييار التميز لرأس المال البشري	ك	%
اتقان الحاسب الالي	٢٤	٢٤
انجاز الأعمال المطلوبة	٥٦	٥٦
التفاني في العمل	١٢	١٢
أخرى	٨	٨
الإجمالي	١٠٠	١٠٠

- ٥٦,٥% من عينة الدراسة ترى أن معيار التميز لرأس المال البشري هو انجاز الأعمال المطلوبة ، وترى نسبة ٢٤,٥% أن معيار التميز هو اتقان الحاسب الالي ، وترى نسبة ١٢% أن معيار التميز هو التفاني في العمل ، وترى نسبة ٧,٥% أن معيار التميز هو أشياء أخرى مثل التعامل الجيد مع المتابعين والرؤساء.

أساليب تطوير أداء رأس المال البشري	ك	%
المشاركة في المناسبات الاجتماعية	١٢	١٢
التفاعل والتعاون مع الجمعيات الاخرى	٦٦	٦٦
المنح الدراسية	١٦	١٦
أخرى	٦	٦
الإجمالي	١٠٠	١٠٠

- ٦٦,٥% من عينة الدراسة ترى أن التفاعل والتعاون مع الجمعيات الاخرى أحد الآليات الهامة لتطوير الأداء، وترى نسبة ١٦,٥% من عينة الدراسة أن المنح الدراسية التي تُقدم للعاملين إحدى الآليات الهامة لتطوير الأداء، وترى نسبة ١٢% من عينة الدراسة أن المشاركة في المناسبات الاجتماعية إحدى الآليات الهامة لتطوير الأداء، وترى نسبة ٥% من عينة الدراسة أن هناك آليات أخرى لتطوير الأداء مثل السفر إلى الخارج لاكتساب الخبرة في العمل.

مناقشة النتائج

مقومات تنمية رأس المال البشري:

- أن زيادة حضور برامج ودورات تدريبية من آليات تنمية رأس المال البشري في الجمعية، كما أن هناك آليات أخرى غير حضور البرامج والدورات التدريبية مثل اتقان اللغات الأجنبية، كما الحصول على مؤهل دراسي أعلى له أهميته في تنمية رأس المال البشري. كما تلفت هذه التحليلات إلى أهمية الحوافز المادية في تحسين جودة العمل وعدم الاقتصار على الحوافز المعنوية فقط. وأن معيار الكفاءة لرأس المال البشري هو انجاز الأعمال المطلوبة، يليه اتقان الحاسب الالى، ثم التفاني في العمل ثم التعامل الجيد مع المتابعين والرؤساء.

- أن التفاعل والتعاون مع الجمعيات الاخرى أحد الآليات الهامة لاساليب تطوير أداء رأس المال البشري، كما أن المنح الدراسية التي تُقدم للعاملين إحدى الآليات الهامة لتطوير أداء رأس المال البشري، يلي ذلك المشاركة في المناسبات الاجتماعية كما أن هناك آليات أخرى لتطوير أداء رأس المال البشري مثل السفر إلى الخارج لاكتساب الخبرة في العمل.

توصيات الدراسة

- الاهتمام بالجوانب الثقافية وتنميتها مما لها من أثر على تنمية رأس المال البشري.
- ضرورة العمل على توفير تجمع ثقافي واجتماعي للعاملين بالجمعية يجتمع فيه العاملون.
- ضرورة وضع آليات لتدريب العاملين بالجمعية والارتقاء بمستواهم العلمي والعملية.

المراجع

- (١) أحمد ابراهيم عبد العال حسن: دور الاعلام في استثمار أرس المال البشري كرافد رئيسي لتحقيق التنمية المستدامة بالعالم العربي، المؤتمر العلمي الرابع، كلية الحقوق، جامعة طنطا، ص ٥، ٣٦، ٣٧.
- (٢) أسعد خطاب: اقتصاديات تنمية الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ٢٠٠٨.
- (٣) راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠٢، ص ٦٤.
- (٤) سناء جابر: دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي دراسة حالة: جامعة محمد خيضر - بسكرة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ٢٠١٧، ص ج.
- (٥) كمال زريق: الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، ٢٠٠٤، ص ٢٠٥.

- (٦) محمد دهان: الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري، ٢٠١٠، ص ص ٢٤، ٢٥.
- (٧) محمد أنور محروس: دراسات اجتماعية وبيئية ، دار الوثائق الجامعية، شيبين الكوم، ٢٠٠٧، ص ١٢٤.
- (٨) محمد عبد الغني حسن هلال: مهارات ادارة الموارد البشرية، الجزء الثاني، مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٥٣.
- (٩) محمد مهدي القصاص : دراسات اجتماعية وبيئية ، بيئة استثمار رأس المال البشري: دراسة ميدانية في قرية مصرية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، جامعة جنوب الوادي، ٢٠٠٨ ص ٥٧.
- (١٠) مني أحمد محمد : اليات تنمية الموارد البشرية ودورها في تحسين بيئة العمل، رساله ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية ، قسم التنمية المتواصلة للبيئة وادارة مشروعاتها – جامعه مدينة السادات، ٢٠١٣، ص ٦٩.
- (١١) ياسر أحمد حلمي خميس: الخصائص الاجتماعية والفيزيائية لبيئة العمل واثرها علي رضا العاملين ، رساله دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث البيئية، قسم العلوم الانسانية البيئية، جامعه عين شمس، ٢٠١٣، ص ٦٣.

(١) Aluko, Yetunde & Aluko, Ola (2011):" Human capital development: Nigeria's greast challenge", Journal of Sustainable Development in Africa ،Vol.(13),No.(7), P.144-131.

(٢) Abel, jaison R. & Deitz, Richard (2012): The Role of Colleges and Universities in Building Local Human Capital" ،current issues", Vol (17), No.(6),p.1-7.