

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير



قسم علوم التسيير



مذكرة تخرج من متطلبات نيل شهادة الماستر المهني



التخصص: ريادة الأعمال

دور استثمار رأس المال البشري في تنمية المقاولاتية

دراسة حالة شركة:

SAMSUNG C&T

مقدمة من طرف الطالبة:

إييزة شهيرة

تحت إشراف المؤطر:

بشني يوسف

<u>عن الجامعة</u>	<u>الرتبة</u>	<u>اللقب والاسم</u>	<u>الصفة</u>
مستغانم	أستاذ محاضر – أ-	مقراد عبد الله	رئيسًا
مستغانم	أستاذ مُشرف – أ-	بشني يوسف	مناقشًا
مستغانم	أستاذ مُحاضر – أ-	مقيدش فاطمة الزهراء	مقرّرًا

السنة الجامعية: 2022 - 2023

إهداء

إلى من أوطاني ربي بهما إحساناً... أخص شخصين في الوجود

إلى توأمي محمد إيهاب أخي

إلى عائلتي الثانية

إلى عشاق التسيير

إلى بلادي الجزائر العالمة

شصيرة

شكر و تقدير

بحمد الله سبحانه حمدًا كثيرًا طيبًا مباركًا فيه على كل شيء

أشكر أستاذي و مرشدي الإنسان النادر

البروفيسور بشني يوسف

مُمتنة لكليتي جامع خروبة الجميلة.

أشكر و أقدر رئيس قسم العلاقات والموارد البشرية الأستاذ ساهد محمود عبد العالي.

وكل فريق شركة سامسونغ سي & تي

فردا فردا.



01	مقدمة عامة للمذكرة
03	إشكالية الدراسة
03	أسئلة فرعية
03	فرضيات الدراسة
04	أسباب اختيار الموضوع
04	أهداف الدراسة

I. الفصل الأول : الاستثمار في رأس المال البشري

14	مقدمة الفصل الأول
	المبحث الأول: ماهية الاستثمار.
	المطلب الأول : التطور التاريخي للاستثمار وتعريفه.
15	الفرع 1: نبذة تاريخية عن الاستثمار
16	الفرع 2: تعريف الاستثمار
	المطلب الثاني: خصائص وتصنيفات الاستثمار.
19	الفرع 1: خصائص الاستثمار
20	الفرع 2: تصنيفات الاستثمار
	المبحث الثاني: ماهية رأس المال البشري.
	المطلب الأول: مفهوم ووظائف رأس المال البشري.
23	الفرع 1: مفهوم رأس المال البشري

24~~~~~ الفرع 2: وظائف رأس المال البشري

المطلب الثاني : مصادر رأس المال البشري وأهميته.

26~~~~~ الفرع: مصادر رأس المال البشري

28~~~~~ الفرع: أهمية رأس المال البشري

المبحث الثالث: رأس المال البشري والمقاولاتية.

30~~~~~ المطلب 01: دور رأس المال البشري في تنمية المقاولاتية

31~~~~~ المطلب 02: أثر رأس المال البشري على المقاولاتية

33~~~~~ المطلب 03: التحديات التي تواجه رأس المال البشري في المقاولاتية

36~~~~~ خاتم الفصل الأول

II. الفصل الثاني: دراسة حالة شركة سامسونغ سي & تي

38~~~~~ مقدمة الفصل الثاني

المبحث الأول: تقديم شركة سامسونغ سي & تي

المطلب الثاني: ماهية شركة سامسونغ سي & تي

40~~~~~ فرع 1: تعريف شركة سامسونغ سي & تي

41~~~~~ فرع 2: القانون الداخلي لشركة سامسونغ سي & تي

المطلب الثاني: التنظيم الداخلي والهيكل التنظيمي لسامسونغ سي & تي

42~~~~~ فرع 1: التنظيم الداخلي

43~~~~~ فرع 2: الهيكل التنظيمي العملي والإداري

المبحث الثاني: تسيير رأس المال البشري في شركة سامسونغ سي & تي

المطلب الأول: مفهوم تسيير رأس المال البشري

46~~~~~ فرع 1: تعريف التسيير

46~~~~~ فرع 2: تعريف تسيير رأس المال البشري

المطلب الثاني: تسيير واستثمار رأس المال البشري في شركة سامسونغ سي&تي

47~~~~~ فرع 1: تسيير رأس المال البشري في سامسونغ سي&تي

48~~~~~ فرع 2: الاستثمار في رأس المال البشري في شركة سامسونغ سي&تي

المطلب الثالث: دور استثمار رأس المال البشري في تنمية ريادة الأعمال بشركة سامسونغ سي&تي

50~~~~~ فرع 1: مفهوم ريادة الأعمال

51~~~~~ فرع 2: دور الاستثمار في عمال شركة سامسونغ سي&تي لتنمية مقاولاتية الجزائر

المبحث الثالث: دراسة الفئات في شركة سامسونغ سي&تي

51~~~~~ المطلب الأول: عرض خصائص الفئات

51~~~~~ المطلب الثاني: تحليل خصائص الفئات

53~~~~~ المطلب الثالث: استنتاج نتائج الدراسة الميدانية

56~~~~~ خاتمة الفصل الثاني

57~~~~~ خاتمة عامة

59-----< قائمة الأشكال

60-----< قائمة الجداول

61-----< الملخص

62_____< المراجع

63_____< الملاحق

بِسْمِ

اللَّهِ

الرَّحْمَنِ

الرَّحِيمِ

مقدمة عامة:

يُقاس تقدم الدول بمدى التقدم في نوعية مخرجات مؤسسات التعليم العالي الموجودة فيها وان كان هذا المقياس صحيح بشكل عام ولكنه أكثر صراحة في الدول النامية التي تعاني الكثير من الهموم والمشاكل المشتركة والتي نذكر منها ارتفاع نسبة البطالة وصعوبة الحصول على التمويل اللازم للمشروعات والأفكار الجديدة وليس اقدر على حل مثل هذه المشاكل من الاستثمار عامة واستثمار الموارد البشرية خاصة، اذ نجده في اكبر اقتصاديات العالم المؤسس ة الصغيرة الحجم توظف 52% من العاملين في القطاع الخاص وتشكل حوالي 51% من مخرجات هذا القطاع.

كما كتسبت قضايا التدوين أو العولمة أو الشراكة أهية كبيرة خاصة بعد تعقد معادله الصراع والمناقشة على القمة الاقتصادية على الصعيد الدولي وكذلك تعاضم التوجهات المرتبطة ة بتبني برامج الخصخصة ومتطلبات الإيزو والجات وغيرها ، وان كانت القاعدة العملية او خلاصه التجارب تشير الى النجاح على الصعيد السوق المحلي هو بطاق ة العبور الى السوق الدولي فقد يخطئ من يتصور ان التوجه نحو الخصخصة او مراعاة الأخذ بمتطلبات العالمية وغير ذلك هي ضمانات التميز في الاسواق الأجنبية أنها في تصور الباحث بمثابة افكار وتوجهات تستهدف التميز على الصعيد المحلي اولا وبالرغم من تعدد الخيارات المفتوحة والأسباب او دوافع للعولمة . كذلك الإسهامات الخاصة بنظريات الاستثمار والممارسات الحالية من قبل الحكومات ومنظمات الاعمال لغزو الاسواق الدولية وبمستوى اداء ملموس الا ان نتائج الانجاز تشير الى تعدد حالات الفشل وتفوقها على حالات النجاح وكذلك المحافظة عليه حتى ان اتفقيه ثنائيه بين الدول وما تقدمه من دعم وحوافز وضمانات التصدير او الاستثمار المباشر ة قد لا تضمن تكافؤ النتائج لمنظمات الاعمال والدول المعني ة في كثير من الحالات . وبخصوص أهية الدور الداعم للدولة في خلق الفرص والمزايا التنفسي ة لشركات الوطنية على المستوى الدولي فقط تعددت وتباينت الراء حول بدائل السياسات التي تساهم في تحقيق ذلك في الرأي الذي ينادي بانسحاب الدولة وترك الصناعات لآليات السوق لم يجدت أييدًا كبيرًا من قبل الاقتصاديين اما الراي الاخر فيشير الى ان انجح دور للدولة يكمن في دورها كعامل وسيط يساعد في خلق التحدي الدولي من خلال تهيئه مناخ عمل يحققه لمنظمات الأعمال إمكانية خلق ميزات تنفسيه على الصعيدين المحلي والدولي من خلال تنشيط ومسانده القوى المؤثرة في جوهر المنافسة مثل تشجيع تطوير ودعم المنافسة المحلية والتركيز على عوامل الإبداء وترويج الاستثمارات وتحفيز من الموارد البشرية وعدم فرض لوائح او قوانين مانعه للمنافسة ودعم الصناعات المرتبطة والمتكاملة ومنع الاحتكار المحلي وغيرها من الآليات الأخرى وإذا كان هذا الرأي يلقي قبول نسبي لدى الكثير من الأطراف المعنية إلا أن الخلاف او الجذر المثار قد يتمحور حول الآليات الأكثر فعالية وملائمة لدول العالم الثالث خاصة . ويأتي خيار أخر ان صح التعبير واتفقيه

شارك بين الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية لدفع التنمية الصناعية او الاقتصادية في الأخيرة من خلال إعطاء أولويات او معاملته ذات طبيعة خاصة في عدة مجالات تجاربه وصناعية على الصاعدة الدولي المحلي بما قد يفتح العديد من فرص الاستثمار والتوسع في ممارسه النشاط أمام منظمات الأعمال في الدول الموقعة على الاتفاقية.

لكن يجدر بالذكر أن مثل هذه الاتفاقيات قد تحلق نوعاً أو درجة من التكامل التجاري غير أنها لا تضمن تحقيق التكامل الصناعي حيث لا يمثل هذا النوع من التكامل بالضرورة ركيزة أساسية بمثل هذه الاتفاقيات كما ان من الضروري وجود عدة تحقيق النجاح وتضمن استمرارية على أساس قاعدة المصلحة المشتركة. إن وجود حد أدنى من التماثل في هيكل الإنتاج والأسعار والعمالة وغيرها هي من بين ضمانات النجاح غير ان الاستمرار يكون في عجلة العوائد التي تحقق بين أطراف الاتفاقية بحيث يتحسن الوضع الاقتصادي لدول الفقيرة معنية، كما ان التباين في معطيات كل من السوق وبيئ الأعمال من دولة لأخرى وغياب المنهج الملائم لاتخاذ قرارات التدوين والخلل في هيكل الإداري وهيكلة توزيع الأدوار والجهود الموجهة او اللازمة لتدوير الأنشطة والآثار التجميعية لكل من الحوافز التي تقدمها الحكومات والعوائق التي تواجه التصدير والاستثمارات بالإضافة الى نقص الموارد والخبرة التنافسية والمعلومات المتوافرة عن الفرص المتاحة وطرق استغلالها وغياب المنافسة في مجال التطوير والبحوث وعدم وجود الاستراتيجيات الشاملة الموجهة باحتياجات أسواق الدولية وغيرها هي بمثابة أمثلة لتحديات تقلل من فرص النجاح لاختراق هذه الأسواق او حتى قطاعات جديدة في الأسواق المحلية.

أخيراً فإن عوامل كثيرة أخرى يتمثل بعضها في دوافع منظمات الأعمال وأهدافها وخصائصها ويتمثل البعض الآخر في خصائص الدول والضغوط التي تمارسها الحكومات المتصدرة والمضيضة لرؤوس الأعمال على الشركات من خلال تقديم الحوافز والامتيازات الممنوحة لتشجيع ودعم جهود ومحاولات المنظمات نحو الاستثمار في أنشطتها وجعلت من قضية العولمة والموارد البشرية محورا للاهتمام على مختلف الأصعدة.

٨ إهكالية الدراسة:

بحر الباحث أن الالستثمار لا يقتصر فقط على التوسع الجغرافي خارج الحدود الدولة او التنوع في الأسواق والمنتجات على المستوى الدولي بل أيضا ينطوي على تغيير الهيكلية الإدارية الثقافية التي تشكل حضارة المنظمة وسلوكياتها واختياراتها بالاضافة الى جوانب أخرى ترتبط بتقنيات ممارسه النشاط الوظيفية للمنظمة ان التوجه نحو العولمة يعني ضرورة تغيير رسالة المنظمة وإعادة تشكيل الأهداف والإستراتيجية التكتيكات. انها فلسفه جديدة تتطلب تقنيات فكرية وسلوكية وفنيه وتكاملية بدرجة عالية من الشمولية والدقة على المستوى الكوني دون التضحية بالصعيد المحلي وان ظهرت أكثر اتساعا من الدولية وإذا كان البعض يستخدم لفظ الالستثمار الدولي كل مرض في العولمة فان كل منهما يتطلب الأخذ في الاعتبار القضايا تباين على حضارة المنظمة ورسالتها هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فان عولمة الموارد البشرية تتطلب ان تقوم الشركة بتشكيل السوق او بتطويع سوق الدولي مجموعه الأسواق المعاييرة مرتبطة بالسلع والمنتجات وممارسة النشاط الوظيفي اما الالستثمار فانه يعتمد على رؤوس الأموال والأسواق المتجانسة نسبيا والاستفادة من هذا التجانس دون الحاجة الى تغيير ثقافات المجتمع.

← فما دور الالستثمار في الموارد البشرية في تنمية وتطوير ريادة الأعمال؟

أسئلة فرعية:

- ما علاقة الالستثمار برأس المال غير المادي؟
- كيف يمكن ربط التنمية برأس المال البشري؟
- أين يكمن دور استثمر الأفكار لترقية ريادة الأعمال؟

فرضيات الدراسة:

- مدى التأثير العملي على الجانب النفسي.
- مدى التأقلم الروتيني بين مختلف الجنسيات.
- مدى تطور كفاءات المورد البشري فكريا وميدانيا.

أسباب اختيار الموضوع:

أسباب علمية:

◆ النقص الكبير للالستثمار في رأس المال البشري وإبراز دوره في محيط التنمية المقاولاتية ببلدنا.

- ❖ الموضوع يندرج ضمن إطار التخصص <Entrepreneurship>
- ❖ يعتبر من المواضيع الاقتصادية الهامة، التي يتناولها المسكرون بشكل دوري ومتجدد.

أسباب شخصية:

- ❖ إضافة محتوى مختلف للبحوث العلمية الجزائرية والعربية.
- ❖ حب وميول للثقافات الآسيوية.

أهداف الدراسة:

- 🕒 التعريف بالموارد البشري من الجانب الحديث وإبرازه كرأس المال الأساسي في يومنا هذا.
- 🕒 ربط مصطلح المقاولاتية بدور العمال الرياديين في التنمية.
- 🕒 تجسيد مبادئ المجتمع العملي الكوري الجنوبي و الآسيوي في مجتم عنا العربي عامة والجزائري خاصة.
- 🕒 تبيان فوائد الاستثمار في رأس المال البشري الأجنبي و المحلي مَعًا لترقية مقاولاتية البلاد.

الفصل الأول:

الاستثمار في رأس

المال البشري

مقدمة الفصل الأول:

كانت السنوات الأخيرة مليئة بالتغيرات وتحديات كثيرة في مجال الأعمال بسبب بروز العولمة وسريان ظاهرة الاندماجات والتحالفات الإستراتيجية وتلاحق الابتكارات والإبداعات وإنشاء منظمة التجارة العالمية، ومن بين الموضوعات المعاصرة موضوع "رأس المال غير المادي" الذي يركز على الطاقة غير الملموسة وكيفية اكتشافها واستثمارها والمحافظة عليها. وقد أصبح لهذا الأخير أهمية كبيرة في العمليات الخاصة بالمنظمات والشركات والتي أدركت الحاجة الماسة لمواكبة التطور الاقتصادي والذي قد تحول إلى ما يُسمى "باقتصاد المعرفة". هذا ويتجاهل الكثير من الخبراء التقييم رأس المال المادي بالرغم من أن أفكار وخبرات العاملين بالمؤسسات كثيرا ما تحولها من الخسارة إلى الربح ومن المحلية إلى العالمية.

إن فرص النمو ليست محددة بوضوح من الناحية التعريفية وغالبا ما تقدر هذه الفرص باستعمال متغيرات متقاربة وهي عديدة وتختلف من دراسة إلى أخرى، وتجدرُ الإشارة إلى أن النظرية المالية لم تتحدث إطلاقا الاستثمارات غير المادية. وأشارت إلى أنه عند الالتزام أو التضحية بالموارد الحالية يوجد تطلع لتحقيق موارد مستقبلية من بينها البشرية. كما يقتضي الاندماج في الاقتصاد العالمي المبني على الجودة والمعرفة ضرورة سعي المؤسسات الإنتاجية إلى تجميع مواردها الداخلية وكفاءتها الإستراتيجية وتفعيل جودتها الشاملة ورصد المعرفة الكامنة لدى الموارد البشرية كمورد إستراتيجي يضمن للمؤسسة ديمومة ميزنها التنافسية. فبعد أن كانت الأرض والعمل ورأس المال هي عوامل الإنتاج أصبحت المعرفة الفنية والذكاء والإبداع والاتصالات من الأصول الجديدة في الاقتصاديات، بل وأصبحت أهمية الذكاء الصناعي (الكومبيوتر) تفوق رأس المال بمفهومه التقليدي.

المبحث الأول: ماهية الاستثمار

المطلب الأول: التطور التاريخي للاستثمار وتعميقه

فرع 01: التطور التاريخي للاستثمار

بعد الحرب العالمية الثانية توسع حجم الإنتاج الدولي وكان ذلك عبر الاستثمار إذ ازدهرت أهميته في الاقتصاد العالمي الأمر الذي أدى إلى زيادة الأهمية بدراسة هذا النوع من الاستثمار وهذا ما دفع بالكثير من الاقتصاديين تطوير نظرية تشرح هذه الظاهرة متزايدة الأهمية وكان هذا ما فتح الطريق للبحث عن الشركات العابرة القومية والاستثمار الأجنبي وبدأ هذا الأخير في الولايات المتحدة الأمريكية على يد Steven Hemmer وفي بريطانيا على يد John Ding وفي اليابان على يد Kojima ومن هنا قدمت العديد من النظريات التي تفسر هذه الحقيقة وبذلك فإننا سوف نتطرق إلى أبرز النظريات القديمة والحديثة في هذا الموضوع:¹

1. النظرية الكلاسيكية Classical theory :

التحليل الكلاسيكي يتميز بجملة من العوامل التي ينطلق منها وهي: الدعوة إلى الحرية وعدم تدخل الدول المنافسة التامة في السوق وعدم وجود أي عوائق في حركة رؤوس الأموال وعناصر الإنتاج. ومن بين رواد المدرسة الكلاسيكية "Dived Ricardo" الذي أسس الميزة النسبية Comparative advantage، والذي يرى أن انتقال رأس المال يكون من الموقع الذي يتميز بإنتاجية ثروة عالية إلى المكان الذي يتميز بإنتاجية رأس المال واطئة، وأن السبب الرئيسي لانتقال رأس المال هو لغرض تحقيق الربح.

2. نظرية هيكشر Heckscher Ohlin :

بعد الانتقاد الكثير الذي صاحب النظرية الكلاسيكية في عدم توضيحها للأسباب التي تؤدي إلى اختلاف التكاليف النسبية استمرت الدراسات في التفسير فظهر هي شكري وأوضح أن الاختلاف في النفقات النسبية ليس شرطاً كافياً لقيام الاستثمار وأضاف إلى ذلك شرطين وهما عامل الوفرة وأسعار عوامل الإنتاج. وقد فسّر الظاهرة اعتماداً على مبدأ التخصص أن كل فرد سواء كان طبيعياً أو معنوياً (مؤسسة) يمتاز بما يميزه وذلك حسب العوامل المذكورة أعلاه. ورغم كل ذلك قد أخفقت النظرية في التعامل مع الواقع فافتراضات Ohlin لقيت قبولا في الحقبين اللاحقين لظهورها، لكن بعد 20 عام أصبحت هذه النظرية غير قادرة على شرح ظاهرها الاستثمار وأن قيام تلك النظرية، على افتراض المنافسة الكاملة وغياب كلفة

¹ لعلم الاستعمار الأجنبي المباشر في التنمية الاقتصادية، الكاتب الدكتور عبد الرزاق حسين الجبوري، ص: 75، دار النشر: عمان الأردن.

النقل وعدم كمال المعلومات هي افتراضات غير واقعية. وعلى ذلك فإن العملية تتأثر بأكثر من عاملين ليس راس المال والأرض فقط بل المناخ الاجتماعي والثقافي وراس المال البشري.

3. نظرية اليابانية Japanese theory :

يرجع الفضل في تقديم هذه النظرية الى الاقتصاديين Kojema و Osawa اللذين حاول تفسير الاستثمارات الى تجربة الشركات اليابانية المتمتعة بخصائص تسييرية، تنظيمية وتكنولوجية تختلف عن نظيراتها في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية وطورا نموذجًا يمزج بين الأدوات الكلية المتمثلة في السياسات التجارية والصناعية للحكومة والأدوات الجزئية كالأحوال المعنوية للشركة والتميز التكنولوجي وذلك لتحديد عوامل الميزة النسبية للدولة وتؤكد المدرسه على ان السوق غير قادره على التعامل مع التطورات واختراعات التكنولوجيا المتلاحقه باستمرار . ولذلك توجي بتدخل الحكومي لخلق نوع من التكيف الفعال من خلال السياسات التجاريه فهذه النظرية تدمج النظريات التجاريه مع النظريات الاستثمارية وبرهنه كوجيما على ان الاستثمارات الامريكيه ما هي الا بديل للتجاره في حين ان الاستثمارات اليابانيه تشجع على خلق قاعده تجاريه.

فرع 2: تعريف الاستثمار²

نقدم في بداية الأمر حملة من التوضيحات المتعلقة بالمصطلحات المستخدمة عموماً لتمييز المفهوم الخرفي للاستثمار وبغية تحقيق هذا الهدف نشير فيما يلي أن منظمو اتفاقيه واشنطن لعام 1965 قد أغلفوا قصد إعطاء تعريف دقيق لتغيير الاستثمار وذلك للصعوبة الموجودة بصدد تحديد هذا المفهوم الاقتصادي ولتعدد القوانين المطبقة في البلاد المنظمة بالإضافة إلى غياب النص وتضارب اجتهادات المركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار جامعه الشارقة (ICSID) المؤسسة التحكيمية الوحيدة المتخصصة في تسوية منازعات الاستثمار بين الدول المستضيفة والمستثمرين الأجانب من القطاع الخاص إلا أن التحكيم تحت إشراف هذا المركز ما زال يثير إشكالية قانونية مهمة في مجال قواعد التي تحدد اختصاصه الموضوعي حيث تشترط المادة 25 من اتفاقيه واشنطن المنشئة للمركز ان تكون منازعات المعروضة امام المركز متصلة بشكل مباشر بالاستثمار ولكنها لم تحدد المقصود به وعليه تتمحور إشكالية الدراسة حول غياب مفهوم محدث للاستثمار في اتفاقي واشنطن الامر الذي فتح المجال لتضارب الاجتهادات التحكيمية وانعدام التجانس في الأحكام الصادره عن هيئات التحكيم المشكله في اطار المركز الدولي على هذا النحو انعكس سلبا على نطاق اختصاص المركز وخلق حاله من انعدام الأمان القانوني. عملت هذه الدراسة بالاعتماد على المنهجين الاستقرائي وتحليل على تتبع الاحكام الصادره عن المركز الدولي وتحليلها للوقوف على مدى اتساقها مع نص المادة 25 من اتفاقيه واشنطن

² اللغثب الالكتروني : المستثمر الناجح، الكاتب المقاول: ويليام ج. أونيل، الدار العربية للعلوم،

وصولاً لتقييم المنهج الذي تتبعه هيئات التحكيم في إطار المركز ومدى انسجامها على المبادئ والاهداف التي تقوم عليها اتفاقيه واشنطن توصلت الدراسة الى فشل هيئات التحكيم في تحديد مفهوم دقيق وموحد للاستثمار واوصله الدراسة بتعديل نص المادة 25 من اتفاقيه بهدف ضبط مفهوم الاستثمار بما يتلائمه مع اهداف الاتفاقية. لقد ثبت فيما سبق الذكر صعوبه تعريف المصطلح الذي بين ايدينا نظراً لشفاعته وتفرعاته التي ظهرت مع التطور لكن مع مرور الزمن اتضحت الامور وظهر عده كُتّاب ومفكرون للاستثمار حسب معاييرهم وتحليلاتهم من بينهم :

❖ آدم سميث:³

المفكر الكبير الذي سمي بأبو الاقتصاد حيث انه عرفه من الناحية الاقتصادية وقال ان: " كل امه او شعب يمتلك القدره على انتاج السلعه او ماده خام بكلفه اقل بكثير من باقي الدول الاخرى فاذا ما تبادلت الدول هذه السلع عم الرخاء بين الجميع "

❖ ويليام ج. اونيل:

المقاول وسمسار البورصه والكاتب الامريكي صاحب عده منشورات وكتب التي ذكر في كتابه المستثمر الناجح انه بعده هبوط الاسواق يصعب احيانا تحديد وجهه الاستثمار وما الذي تعلمه بماذا تقارب نصف قرن ويلخص خطه استثمارية ثابتة وغير عاطفيه صممت لحماية المستثمرين المصدومين من قساوه الاستثمار وعلمه في السوق وعليه فقرر الخضوع في مفهومه الخاص للاستثمار ولكن من جانبه المالي بالقواعد والاجراءات على المستثمرين معرفتها لتمكنهم من جني الارباح الحقيقيه وتقييم وتقييم من الخسائر الكبيره واكد بان هذه القواعد تحتاج للتدرب عليها وتحسين الاداء مع مرور الزمن واتساع الخبرة نذكر منها قوله:

- ✓ " اشتر الأسهم في طريق ارتفاعها وليس في طريق هبوطها .. وعندما تشتري المزيد فليكن ذلك بعد أن يرتفع السهم عن سعر الشراء وليس بعد هبوطه عنه.
- ✓ اشتر الأسهم عند اقترابها من القمة لفترة سنة، وليس بعد هبوطها بحيث تبدو رخيصة جداً.
- ✓ اشتر الأسهم الأعلى بدلاً من الأسهم الأرخص
- ✓ تعلم أن تباع الأسهم بسرعة عندما تخسرها قليلاً بدلاً من الانتظار على أمل أن تعاود الارتفاع
- ✓ أعط القليل من الاهتمام للقيمة الدفترية للشركة وحصه المساهمين من الأرباح.
- ✓ ركز أكثر على عوامل مؤكدة أكثر أهمية مثل نمو الأرباح والسعر وحجم التداول وما إذا كانت هي رقم واحد بتحقيق الأرباح في حقلها.

- ✓ لا تشترك بمجموعة من نشرات السوق أو الخدمات الاستشارية المؤسسية ولا تدع نفسك متأثراً بهم .. فهم يعبرون عن آرائهم الشخصية - في الغالب - وعادة ما تكون خاطئة.
- ✓ عود نفسك على التحليل الفني والرسوم البيانية .. هي الوسيلة التي لا تقدر بثمن ويعول عليها المحترفين ويميل الأغبياء لتجاهلها فيعبرون حينها بأنها معقدة وأحيان أخرى بأنها غير ذات قيمة .."

❖ جيم يونغ كيم:

وهو الرئيس الثاني عشر لمجموعه البنك الدولي والسياسي والدكتور الذي سلب الضوء على الاستثمار في النساء والفتيات من اجل مستقبل مشرق وواسع وقال ان ثروه راس المال البشري ليست موزعه في التصريف في العالم وانهم يشكلن الشريحة الاكبر من الثروه مع تطور البلدان وان تعزيز مشاركته المراه في القوى العامله والملكيه الاعمال وتحسين الانتاجيه يمكن ان يضيف المليارات الى الاقتصاد العالمي. كما استثمر في مجموعه البنك الدولي وبرنامج التمويل العالمي بقوه في صحه المراهقات .وبرهن ان الاستثمار مفهوم للايمان بكل مجتمع وكل شخص فالامل لا يمكن ان ينشا نتيجة للتحليل بل يجب ان يكون للامل والايمان والتفاؤل الخيار الاخلاقي"، وقال ايضا وانا ادرك ان هذا الصحيح استنادا الى خبره وبصفه احد مؤسسي شركه كانت مهمتها وتقديم الرعايه مع تفضيل الفقراء والارباح غير مباشره في اساسهاهي محاوله لبناء أسس جديدة للتضامن الإنساني. وفي إطار عملهم في مكافحة الفقر حول العالم، يقوم الخبراء المتفانون في مجموعة البنك الدولي ببناء أسس جديدة للتضامن الإنساني كل يوم . نشأ البنك الدولي في أعقاب الحرب العالمية الثانية، واستند إلى فكرة مفادها أن ما يؤثر على مدينة واحدة وبلد واحد ومنطقة واحدة يمكن أن يكون له آثار فورية ودائمة علينا جميعا. وهذا صحيح اليوم كما كان صحيحا قبل سبعة عقود .وفي عام 2013، أيدت البلدان الأعضاء البالغ عددها 189 بلدا هدفين اثنين هما: إنهاء الفقر المدقع بحلول عام 2030، وتعزيز الرخاء المشترك بين أفقر أربعين في المائة في جميع أنحاء العالم .واليوم، نركز على ثلاث طرق تصل بنا إلى هناك: من خلال تسريع وتيرة النمو الاقتصادي الشامل والمستدام؛ ومن خلال بناء القدرة على الصمود أمام الصدمات والتهديدات؛ ومن خلال زيادة الاستثمار - بمزيد من الفعالية - في البشر .إننا نلعب دورا حاسما في إيجاد حلول مربحة للطرفين، حيث نعظم الموارد التمويلية من أجل التنمية، ونرئى الفرص لأصحاب رؤوس الأموال لتحقيق عوائد أعلى. وسنستخدم كل ما لدينا من أدوات مالية من أجل نمو الاقتصاد وحماية البلدان من الأزمات المتداخلة ومساعدتها على زيادة الاستثمار - بمزيد من الفاعلية - في البشر ⁴.

⁴ نفس المرجع (بصرف)

○ التعريف الشامل:

الاستثمار عبارة عن عملية توظيف الثروات او الممتلكات على شكل موارد (الأصول الرأسمالية) بناء على توقعات مستقبلية اما الارتفاع قيمتها بمرور الوقت واما للقناعه بانها سوف توفر مصدرا جديدا للدخل واما الامرين معا.

المطلب الثاني: خصائص وتصنيفات الاستثمار

فهرج 1: خصائص الاستثمار

هناك العديد من الخصائص التي تميز الاستثمار وهنا سوف نلخص أهم الخصائص أو المميزات التي توضح لنا الملامح العامة للاستثمار وهي كالتالي:⁵

⌚ العوائد:

تمثل العوائد الغاية الأولى من عملية توظيف المال، فكلما كان الربح المحصل عليه كبيرا كلما اعتبر الاستثمار ناجحا. يمكن تحقيق هذه العوائد بعدة طرق، الأكثر شهرة هو الحصول على حصة من توزيعات أرباح المؤسسة التي قمت بالدخول في رأس مالها. إضافة إلى بيع الأصول التي قمت بشرائها مع هامش ربح.

⌚ عامل الخطر:

يعد عامل الخطر أحد أكبر العوامل التي يضعها صاحب رأس المال في اعتباره قبل اختياره الدخول في مغامرة استثمارية. ويتمحور هذا الخطر في إمكانية خسارة كلية لرأس المال أو جزء منه، بما في ذلك تأخر المقترضين عن دفع ديونهم أو حتى إفلاسهم. في حين أن بعض الاستثمارات تتميز بقلّة المخاطر كالديون الحكومية أو ديون الأبنك الكبرى أو شراء عقار مثلاً، فلا يمكن قول ذلك عن استثمارات أخرى أثبت التاريخ تقلباتها كالפורكس والأسهم.

⌚ الأمان:

يعد ضمان صاحب رأس المال سلامة استثماراته أمراً ضرورياً، حيث الاعتقاد الأول للمستثمر هو تحقيق عائد من استثماراته من دون خسارة رأس المال أو تأخير للمدفوعات. لذلك تعتمد معظم البنوك والدول إلى إعطاء المستثمرين ضمانات تطمئنهم بها، وهذا ما يؤدي بدوره إلى خفض تكلفة الاقتراض حيث يمكنهم دفع معدل فائدة أقل على الأموال التي قاموا باقتراضها.

استقرار الإيرادات:

استقرار الدخل هو أحد الأمور المهمة التي يتوقعها المستثمر، فكل صاحب رأس مال يريد الدخل في مشروع لديه عائد مستقر يمكنه النمو مع الوقت. فكلما تقلبات المداخيل تؤدي إلى ابتعاد رؤوس الأموال عن هذه المشاريع وبالتالي خفض قيمة الأصول.

السيولة والتسويق:

تتميز الأصول الجيدة بسهولة تسويقها، بمعنى أن هناك طلباً كبيراً على بيعها وكذا شرائها من طرف المستثمرين آخرين، وأيضاً توفر السيولة اللازمة لتحويلها إلى أوراق مالية بدون خسارة في القيمة أو الوقت أو الجهد. وهذا ما تتميز به الأسهم عموماً، حيث تعد حقيقة أنها مطروحة في البورصة وجود سيولة وسهولة في عملية البيع والشراء.⁶

فرع 2: تصنيفات الاستثمار

توجد أنواع متعددة ومتنوعة للاستثمار طبقاً للهدف والغرض والوسائل والعائد والمخاطر، وهي تنقسم كالتالي:⁷

❖ الاستثمار الوطني:

يعرف بأنه قيام فرد يمتلك رأس مال معين ولديه فكرة مشروع معينة وعلى قدر كافي من الخبرة سواء بمفرده أو مع أشخاص آخرين بتنفيذ هذا المشروع على أرض وطنه مما يساهم في نمو الاقتصاد الوطني ورفي المجتمع.⁸

⁶ مرجع سبق ذكره

⁷ صفحة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - الجلفة، على تطبيق [FB]، الكاتب: GIFT Card.dz (بحث جامعي)

⁸ لقاب الاستثمار أهدافه و دوافعه، حاتم الطعان، صفحة 1. بتصرف.

❖ الاستثمار الأجنبي:

كما عرفه صندوق النقد الدولي بأنه: "الاستثمار في مشروعات داخل بلد ما يسيطر عليه يقيمون في بلد آخر بنسبه تتراوح بين 10% و 100% ولا يشمل ذلك الاستثمارات البنكية ما لم ينفق على أسهم وسندات وأصول ثابتة".⁹

❖ الاستثمار المباشر:

يعرف بأنه نوع من الاستثمار العادل للحدود ويطلق اسم الاستثمار المباشر على الشركة أو الجهة المقيمة في اقتصاد معين والتي تنوي الاستثمار بهذا الحصول على فائدة مستدامة في شركه تقع خارج حدود وطنها الأم.

❖ الاستثمار غير مباشرة:

يتم من خلاله عمليه الاستثمار في الشركة أو في العقار من خلال شراء أسهم او الأوراق المالية الأخرى من قبل الطرف المستثمر بحيث تتم العملية الاستثمارية بطريقه غير مباشره أي تدخل المؤسسات المالية او مستشار قانوني مختص بهذا النوع من الاستثمار كوسيط بينهما .

❖ الاستثمار الحقيقي:

هو النوع الذي يتحقق من خلال شراء وبيع او استخدام الأصول الإنتاجية التي تعمل على زيادة السلع والخدمات بشكل فائض مما يزيد من الناتج القومي الإجمالي .

❖ الاستثمار المالي:

وهو عمليه الموارد المالية والأصول النقدية لشراء أوراق ماليه مثل الأسهم والسندات او لإيداعها لدى الشركات المصرفية بهدف الحصول على عائد مالي على شكل فائدة او ارباح توزع على ملكي الأسهم .

❖ الاستثمار البشري:

هو تحسين خصائص العنصر البشري .

❖ الاستثمار القصير الأجل (ذو العائد السريع):

هو النوع الذي تتراوح مدته الزمنية بين ثلاثة الى 12 شهرا فقط او دورة محاسبية واحدة تتميز هذه النوعية بأنها سريعة التداول وقابلة للتحويل السريع الى النقد المادي والأموال .

❖ الاستثمار طويل الأجل (ذو العائد البطيء):

والاستثمار الذي يتميز بعدم قابليته للبيع والتسويق بسهولة في السوق المحلي والعالمي على حد سواء تتراوح مدته لما يزيد عن سنة كما تستخدم الاستثمارات طويله الامد استثمار بالاضافه الى ان استخدامه كرها في الحصول على القروض البنكي والتوسع.

⁹ مرجع سبق ذكره

هناك أنواع أخرى من الاستثمارات التي تكون اهدافها غالبا غير مادية عائد فائده بل تبني خطه اهدافها على الجانب المعنوي الانساني كالرسالة أو النظرة إلى غير ذلك وهي الاستثمار الاجتماعي الاستثمار التطوعي والاستثمار الاستراتيجي.

المبحث الثاني: أهمية رأس مال البشري.

المطلب 01: مفهوم ووظائف رأس مال البشري.

فرع 1: التطور التاريخي و مفهوم رأس المال البشري.

ان ادارة الافراد بشكلها الحديث ليست وليده الساعه انما هي نتيجة لعدد من التطورات المتداخله التي يرجع عهدها الى بدايه الثوره الصناعيه وهذه التطورات ساهمت بشكل مباشر او غير مباشر في اظهار الحاجة الى وجود ادارة أفراد متخصصه ترعى شؤون العاملين بالمنشاه وسنقوم بعرض اهم المراحل التاريخيه التي مرت بها ادارة الافراد من منتصف القرن 19 حتى وقتنا الحاضر¹⁰:

المرحلة الأولى:

ظهور الثوره الصناعيه كانت الثوره الصناعيه بدايه لكثير من المشاكل التي تواجهها ادارة المنشآت حيث اصبح العامل ضحيه لهذا تطور الصناعي فقد كان ينظر للعمل باعتباره سلعه تباع وتشتري بعد ما اعتمدت الاداره كثيرا على الالات كما تسبب نظام المصنع الكبير في كثير من المشاكل في مشاكل العلاقات الانسانيه من خلال نشاه الكثير من الاعمال الروتينييه التي تقتل المهارات والنشاط لدى الفرد .

المرحلة الثانية:

ظهور حركه الادارة العلميه قدم تايلور رائد هذه الحركة حلولا لكثير من المشاكل التي تعاني منها ادارة الأفراد حيث تؤكد على معايير العمل وتحسين طرق العمل ونظام الحوافز الا انه قوبل بهجوم ومقاومه عنيفة وركز الهجوم على مطالبته العمال ببدء معدلات إنتاج عالية .

المرحلة الثالثة:

¹⁰ كتاب تقييم المؤسسات وفقا لرأس المال المادي، الأستاذة أشواق بن قدور، دار الراية للنشر والتوزيع

نمو المنظمات العمالية حاولت نقابات العمال على زيادة أجور العمال وخفض ساعات العمل وإيجاد ظروف ووسائل المريح في العمل كذلك اتخذت من أساليب القوه كالاضطراب والمقاطعة كقاعدة عامه للعمال .

✚ المرحلة الرابعة:

من الحرب العالمية الأولى إلى الثانية حدثت تطورات هامه خلال هذه المرحلة حيث أنشأت فيها مراكز للخدمات الاجتماعيه ترفيهيه والتعليميه والاسكان وتزايد الاهتمام بالرعايه الاجتماعيه للعمال كذلك حدثت فيها عده تجارب وقد اقنعت هذه التجارب الكثيرين باهميه رضا العامل عن عمله وضروره توفير الظروف المناسبه للعمل .

✚ المرحلة الخامسة:

ما بعد الحرب العالمي الثانيه إلى الآن اتسع فيها نطاق الأعمال التي تقوم بها ادارة الموارد البشريه وأصبحت مسؤوله عن حفظ ملفات العاملين وضبط حضرهم وانصرافهم وشملت كذلك تكوين وتنميه العاملين ووضع برنامج لتعويضهم عن جهودهم وتحفيزهم وايضا ترشيد العلاقات الانسانيه والعلاقات وعلاقات العمل وما بعد العمل.

فرع2: مفهوم رأس المال البشري.

تعدُّ الموارد البشريّة من أهم المفاهيم المستحدثة في العصر الحالي، والتي وجدت لتغطية الفجوات الناتجة عن التطوّر الذي شهده العالم في مجالات العمل المختلفة، ومن العوامل التي يجدر ذكرها في سياق فهم سبب ظهور هذا المصطلح مما يأتي (قيام الثورة الصناعيّة)؛ حيث إنّ الزيادة في تأسيس المصانع تؤدّي إلى زيادة الطلب على القوى العاملة وبالتالي الحاجة الملحة لاستحداث جهة إدارية على هذه القوى وظهور العمولة، فقد سمحت التقنيات الحديثة بنمو المنظمات الكبيرة بشكل واسع، وتحولت إدارة شؤون الموظفين إلى أقسام الموارد البشريّة. زيادة الصراعات الإدارية ومشاكل اضطهاد العاملين واستغلالهم كتوظيفهم في عمل لساعات طويلة خلال اليوم.¹¹ تدخل الحكومات في حالات الصراع وإجبار المنظمات على تضمين بعض حقوق الإنسان وتشريعات السلامة العامة لتطبق في أماكن العمل وقيام بعض المنظمات بتشكيل إدارات

¹¹ موقع رواد (rowwad.com) - بقرف-

لشؤون الموظفين بشكل خاص بها، إلا أن المسؤوليات التي كانت تتحملها هذه الإدارة واسعة بشكل كبير، تشمل الامتثال الكامل لمتطلبات القانون في ذلك الوقت. كل كبير، تشمل الامتثال الكامل لمتطلبات القانون في ذلك الوقت.

ومن هنا يمكن تعريف الموارد البشرية Human Resources على أنها مجموعة من الأفراد الذين يشكلون القوى العاملة في المنظمة أو قطاع الأعمال؛ وذلك للتأكيد على حقيقة أن الموظفين هم جزء مهم من العمل، ولاعتبارهم أصلاً من أصول الشركات التي يعملون بها والذي يجب إدارته بفاعلية لتحقيق النجاح، كما أن الموارد البشرية ليست مجرد اسم آخر للموظفين، إذ إنَّها في تعريف أكثر شمولية تُمثل القسم المسؤول عن إدارة العنصر البشري في المنظمات من خلال توفير عمليات التوظيف، والتدريب، وتطوير المهارات؛ لتحقيق الفائدة المتوقعة لكلا الطرفين بالأداء المطلوب، وقد يمثل هذا القسم عددًا من الموظفين بدايةً بمدير الموارد البشرية وانتهاءً بالمساعدين، أو أن يكون القسم متمثلاً بموظف واحد ويتم تحديد ذلك نسبةً إلى حجم الشركة أو المؤسسة وعدد موظفيها الإجمالي.

فرع 3: وظائف رأس المال البشري

رأس المال البشري مصطلح أنشأه غاري بيكر، هو خبير اقتصادي من جامعة شيكاغو، ويعقوب مينسر الذي يشير إلى مخزون المعرفة والعادات والسمات الاجتماعية والشخصية، بما في ذلك الإبداع، المتمثل في القدرة على أداء العمل لإنتاج قيمة اقتصادية. هنالك العديد من مهام الموارد البشرية، وهي:¹²

التخطيط:

تم هذه العملية من خلال وضع السياسات والإجراءات لتحقيق أهداف المؤسسة، والقدرة على تزويد المؤسسة بالموظفين الملائمين عند الحاجة إليهم في الوقت المناسب، بالإضافة إلى دراسة الحالة السابقة، وتوقع التغيرات المستقبلية وإعداد البدائل المتوقعة، وتتعدد أهداف تخطيط الموارد البشرية، وفي الآتي ذكر لأهمها: مساعدة منظمات العمل على اكتشاف النقاط الحرجة للموظفين. تحقيق التوازن بين العرض والطلب للموارد البشرية. التخلص من الفائض وسد العجز. تخطيط المستقبل الوظيفي للموظفين، بما فيها أنشطة التدريب والنقل والترقية. مواجهة الاحتمالات الفنية والتقنية والاجتماعية. تقدير تكاليف الموارد البشرية وإعداد الموازنات الخاصة بها.

¹² لعطب Human resources Definition & Responsibilities (بصرف)

◀ التوظيف:

هو أحد الوظائف الرئيسة للموارد البشرية، فالتوظيف هو تعيين الأشخاص المناسبين، وتوفير فرص التدريب المناسبة لهم، وتشمل هذه المهمة على إدارة الموظفين داخل الشركة للاستفادة منهم بشكل فعال باعتبارهم المورد الأساسي لأي مؤسسة، كما تشمل أيضاً تطوير الوصف الوظيفي، كمنشور إعلانات الوظيفة، وإجراء المقابلات، وتحديد الرواتب، وتقديم العرض الوظيفي، وتهتم أيضاً بجذب الموظفين؛ من خلال الاعتماد على مجموعة من الوسائل الحديثة وغيرها، مثل استخدام شبكة الإنترنت.

◀ التدريب والتطوير:

تتم هذه العملية من خلال برامج تستخدمها المؤسسات لمساعدة العاملين على كسب الفاعلية والكفاءة المناسبة، وذلك لجعل الموظفين أكثر تطوراً في مجالات تخصصاتهم كما هو مطلوب من قبل الشركة، وتطوير قدراتهم على أداء الواجبات المتوقعة منهم بطريقة مرضية وصحيحة، بالإضافة إلى الاهتمام بعمليات التخطيط ومتابعة أمور الموظفين؛ مما يؤدي ذلك إلى توفير البرامج المناسبة للحاجات الخاصة في المؤسسة، بالإضافة إلى تقديم الملاحظات والتغذية الراجعة للإدارة وتقييم الموظفين

◀ تحليل العمل وتصميمه:

تتم هذه العملية من خلال وصف طبيعة العمل، وتحديد متطلباته كالمؤهلات، والمهارات، وخبرة العمل، واتخاذ القرارات بشأن محتوى الوظيفة والأساليب التي يجب استخدامها في تنفيذ الوظيفة، كالتقنيات، والأنظمة، والإجراءات بالإضافة إلى العلاقات التي يجب أن توجد بين صاحب العمل والرؤساء والمرؤوسين والزملاء.

◀ التعويض:

حيث يعد التعويض أحد الوظائف المهمة للموارد البشرية، ويتم ذلك من خلال وضع نظام الأجور، والحوافز، والإجازات، بالإضافة إلى المكافآت؛ بما يحقق الأمن والأمان الوظيفي للعاملين، للمساهمة في رفع معنوياتهم ودعمهم للمساهمة في زيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى التفاوض بشأن أسعار التأمين الصحي للموظفين وخطط التقاعد المتاحة من خلال ضمان الالتزام بالقوانين الموضوع.¹³

◀ الاختيار والتعيين:

وهي عملية اختيار أفضل المرشحين للوظيفة، ومن تتوافر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة وفقاً لمعايير وخصائص معينة؛ وذلك بهدف الحصول على مستويات عالية للأداء، وتهتم الإدارة بالبحث عن العاملين في سوق العمل واختيار الشخص المناسب بناءً على توافر الشروط المطلوبة لديه كمؤهلاته العلمية، وصفاته الشخصية، وخبراته العملية، ويتم ذلك من خلال طلبات التوظيف والمقابلات الشخصية، لوضع الفرد المناسب في المكان المناسب، حيث تهدف هذه العملية إلى تقليل عدد الأفراد غير

¹³ مرجع سبق ذكره

المؤهلين من المتقدمين لشغل الوظائف، واستقطاب الكفاءات المؤهلة والتي تساهم في تقليل التكاليف الخاصة بالتدريب فيما بعد، بالإضافة إلى تحقيق الاستقرار للموارد البشرية.

◀ انتهاء الخدمة والتسوية النهائية:

هي مهمة تعتمد على اتخاذ القرارات بإنهاء الخدمة لموظف ما سواءً بالفصل أو الاستقالة أو عدم تجديد التعيين أو بلوغ السن القانوني.

◀ تقييم الأداء:

يتم التقييم الدوري لأداء العاملين؛ وذلك لمعرفة مدى تطور أو تراجع أداء الموظفين، ومعرفة أسباب الخلل ومعالجتها، علماً بأن هذه العملية تعد مهمة للموارد البشرية؛ لأنها تبين مدى دقة البرامج، وتساعد في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة، ومعرفة معوقات العمل، وتحديد مواطن القصور في أداء الفرد، بالإضافة إلى معرفة نقاط القوة لتطويرها ونقاط الضعف لتفاديها وحلها.

◀ توفير السلام والاستقرار داخل المؤسسة:

ويتم ذلك من خلال تقديم الرعاية للموظفين داخل المؤسسة، وحمايتهم من المخاطر سواءً تلك المخاطر الملموسة المتعلقة بالعمل كالإصابات والحوادث والكوارث، أو المخاطر المعنوية كالأمان الوظيفي، حقوق التقاعد، وحفظ كرامة الموظفين، وتشمل أيضاً على توفير البيئة المناسبة للموظف كتوفير الرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية.

المطلب 02: مصادر رأس المال البشري.

تنحصر مصادر الموارد البشرية بعد تحديدها كمياً ونوعاً بمصدرين أساسيين:¹⁴

○ الاختبار من داخل المنظمة أو ما يعرف بالمصادر الداخلية (Sources Internal):

إن سياسة الترقية المتبعة في المنظمة تعني إتاحة الفرصة لجميع أفراد التنظيم للترقي إلى المستويات العليا مع الأخذ في الاعتبار عدم التميز في تطبيق هذه القاعدة، ويترتب على هذا التطبيق المزايا التالية :

- ✓ 1. رفع الروح المعنوية لأفراد التنظيم وازدياد الشعور لديهم بالأمان على مستقبلهم الوظيفي في المنظمة
- ✓ 2. الاستفادة من كافة الكفاءات المتوفرة داخل المنظمة.
- ✓ 3. إلمام الأفراد بكافة ظروف المنظمة وبالتالي تستمر عملية التكيف مع بيئة التنظيم.
- ✓ 4. القدرة على تأمين التعاون الاختياري والتنسيق مع كافة أفراد التنظيم.

¹⁴ كتاب الاستثمار والعولة، الكاتب حسين عمر، دار النشر: الكتاب الحديث، القاهرة، ص 64، سنة 2000.

✓ 5. خلق سمعة ممتازة للمنظمة تمكنها من جذب الأفراد الذين يتمتعون بالطموح الوظيفي.

✓ 6. تمكن المنظمة من امتصاص مقاومة التغيير في سياسة الاختيار والترقية .ولكن بمقابل هذه المزايا تتعرض المنظمة من إتباع هذه السياسة المجموعة من المخاطر أهمها:

I. إن الاختيار على أساس الترقية قد يسبب جواً من الغيرة بين المرؤوسين الذين لم يتم ترقيتهم ، وبالتالي يفقد الفرد الجديد القدرة على التعاون مع زملائه نتيجة الغيرة أو عدم استعدادهم لذلك.

II. حرمان المنظمة من الاستفادة من أفكار وآراء جديدة التي قد تتوفر من المصادر الخارجية مما يخلق جموداً في ديناميكية التنظيم.

III. سيطرة مكونات الوظيفة السابقة على الوظيفة الحالية مما يحد من انطلاقه.

IV. احتكار المناصب الأمامية قد يحرم المنظمة في كثير من الأحيان من مزايا المنافسة بين سوق العمل والمنظمة

مع التسليم بأهمية المصادر الداخلية في تولي المناصب الأساسية في المنظمة، إنما يجب أن لا يطلق العنان لهذه السياسة وغلق الأبواب أمام مرونة المنظمة في الاعتماد على المصادر الخارجية لجذب الكفاءة المطلوبة لتفعيل التنظيم ، لأنها قد تشكل خطراً حقيقياً على مستقبل المنظمة، فالديناميكية تسوجب ضخ دم جديد للتنظيم يستطيع أن يزيد من ديناميكيته في الاتجاه الصحيح ، ويمكن للمنظمة استخدام كافة الطرق لعدم الربط بين اختيار الأفراد وسياسة الترقية وأن يكون واضحاً لأفراد التنظيم أن المنظمة ستلجأ إلى الاختيار من الخارج طالما هناك خلافاً في التوازن بين الكفاءة الداخلية والخارجية ، ويصبح للمنظمة الحرية الكاملة في توفير الأفراد الأكفاء لشغل المناصب الأساسية من المصادر الخارجية المناسبة.

○ الاختيار من خارج المنظمة أو ما يُعرف بالمصادر الخارجية (External sources):

تلجأ المنظمة إلى هذا المصدر بسبب اقتناعها بضرورة تفعيل ديناميكية التنظيم عن طريق كفاءات تستطيع أن توفر للتنظيم قوة الدفع الجديدة ، ولا شك أن المنظمات الكبيرة خاصة في قطاعات الصناعة المتطورة تلجأ إلى المصادر الخارجية نظراً لقوة المنافسة لجذب الأفراد المميزين القادرين على تأمين قوة الدفع المميزة والمطلوبة . إن هذا الأسلوب في الاختيار قد يحقق مزايا كثيرة كما أوردناها إلا أن له انعكاسات سلبية وأثراً قد تخلق مشكلات تنظيمية وأيضاً مشكلات سلوكية أهمها:¹⁵

- ✓ انخفاض الروح المعنوية لأفراد التنظيم نتيجة عدم ارتياحهم أو اقتناعهم بهذه السياسة.
- ✓ في منظمات العالم الثالث يُنظر دائماً إلى الفرد الجديد الآتي من خارج المنظمة على أنه دخيل سقط على التنظيم من السماء.
- ✓ ظهور نوع من المقاومة للفرد الجديد وهذا أمر طبيعي يتبلور في عدم التعاون معه أو وضع كافة الصعوبات أمامه لعدم نجاحه في وظيفته.

فرع 2: أهمية رأس المال البشري.

إن الأهداف مكون عام في الحياه الادارية وتؤخذ عدة أشكال فقد تكون رسميه او غير رسميه وقد تكون باتجاه مباشره للافراد او للمشروع ككل ولكن اغلب الاعمال تملكها على الاقل بعض الاهداف وحتى الاعمال الصغرى ولا بد لها من اهداف تحدد لها اسواق مستهدفة لتوظيف الموارد البشرية.¹⁶

تعتبر الموارد البشرية وإدارتها من الأسس التي تبنى عليها المنشآت الخاصة أعمالها، لذلك فإنها تعتبر من الأمور ذات الشأن العظيم خاصة التي تُشارك في إدارة الموارد الخاصة من خلالها، وذلك بعد أن أصبحت الموارد البشرية تأخذ الحظ الأوفر والأهمية العظمى في عالم الأعمال، بالإضافة إلي الهيئات الأخرى المتنوعة.

تعمل إدارة الموارد البشرية على توفير الأدوات والوسائل لتحسين عمل الموظفين من خلال تقديم مجموعة من البرامج التدريبية ورفع الأجور والحوافز التي تساهم في زيادة فعالية وفاعلية وإنتاجية الموظفين، كما أن وجهة النظر الاقتصادية الإجمالية عن الإنسان الذي يتصرف داخل الاقتصاديات هي محاولة للاعتراف بالتعقيد الاجتماعي والبيولوجي والثقافي والنفسي أثناء تفاعلها في معاملات اقتصادية.

تربط العديد من النظريات بوضوح الاستثمار في تنمية رأس المال البشري إلى التعليم، ودور رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية، ونمو الإنتاجية، والابتكار وكثيرا ما استشهد كمبرر للدعم الحكومي للتعليم والتدريب على مهارات العمل. كان «رأس المال البشري» ولا يزال يتعرض لانتقادات بطرق عديدة. يقدم MICHAEL SPENCE نظرية التأشير كبديل لرأس المال البشري . ويقدم "BORDIO BIBER" بديلا تعبيريا دقيقا لرأس المال البشري الذي يتضمن رأس المال الثقافي ورأس المال الاجتماعي ورأس المال الاقتصادي ورأس المال الرمزي. تشير هذه الانتقادات، وغيرها من المناقشات، إلى أن «رأس المال البشري» هو مفهوم جديد بدون قوة تفسيرية كافية. يفترض في النظريات الاقتصادية المبكرة، التي تعكس

¹⁶ أهمية الاستثمار وأثره، قناة اليوتيوب العربي 2، برنامج صباح النور

السياق، أي أن القطاع الثانوي للاقتصاد كان ينتج أكثر بكثير مما كان القطاع الثالث قادرا على إنتاجه في ذلك الوقت في معظم البلدان - ليكون موردا قابلا للاستخدام، متجانسا، وقابلا للتبادل بسهولة، وأشير إليها على أنها مجرد قوة عاملة أو عمالة، وهي واحدة من ثلاثة عوامل للإنتاج (والأخرى هي الأرض، والأصول المفترضة القابلة للتبادل من المال والمعدات المادية). مثلما أصبحت الأراضي معترف بها بوصفها رأس مال طبيعي وأصلا في حد ذاته، فإن عوامل الإنتاج البشرية قد أثرت من هذا التحليل الميكانيكي البسيط إلى رأس المال البشري. في التحليل المالي التقني الحديث، يشير مصطلح «النمو المتوازن» إلى هدف النمو المتساوي لكل من القدرات البشرية الكلية والأصول المادية التي تنتج السلع والخدمات. بدأ الافتراض بأن العمالة أو القوى العاملة يمكن أن تصاغ بسهولة في مجملها في الخمسينيات عندما كان القطاع الثالث، الذي طالب بالإبداع، وبدأ في إنتاج أكثر من القطاع الثانوي، كان ينتج في ذلك الوقت في أكثر البلدان نموا في العالم.

بناء على ذلك، قدم اهتمام أكبر للعوامل التي أدت إلى النجاح ضد الفشل حيث كانت الإدارة البشرية مهمة. تم استكشاف دور القيادة المواهب وحتى الخبرة. اليوم، معظم النظريات تحاول تقسيم رأس المال البشري إلى واحد أو أكثر من مكونات التحليل وعادة ما تسمى بـ«غير الطهوسات». الأكثر شيوعا هو أن رأس المال الاجتماعي، مجموع الروابط الاجتماعية والعلاقات، قد تم الاعتراف به، بالإضافة إلى العديد من المرادفات مثل حسن النية أو قيمة العلامة التجارية أو التماسك الاجتماعي أو المرونة الاجتماعية والمفاهيم ذات الصلة مثل الخبرة أو الشهرة، كما تختلف عن المواهب التي فقدت تطور الفرد (مثل الرياضة الفريدة) التي لا يمكن نقلها للأخرين بغض النظر عن الجهد، والجوانب التي يمكن نقلها أو تدريسها: رأس المال التعليمي. أقل شيوعا، بعض التحليلات تخلط بين تعليمات جيدة للصحة مع الصحة نفسها، أو عادات إدارة المعرفة الجيدة أو النظم مع التعليمات التي تقوم بالتجميع والإدارة، أو «رأس المال الفكري» للفرق انعكاسا لقدراتهم الاجتماعية والتعليمية، مع بعض الافتراضات حول تفردهم في السياق الذي يعملون فيه. عموما، تعترف هذه التحليلات بأن الهيئات الفردية المدربة، والأفكار أو المهارات القابلة للتدريس، والنفوذ الاجتماعي أو قوة الإقناع، مختلفة¹⁷.

وعليه فإننا يمكن أن نقول بأن أهميتها على أداء المؤسسات متمثل في عدة أمور، حيث أنها تعتبر من الأقسام الإدارية، ذات المكانة والأهمية العليا، داخل الهيئات والمنظمات في جميع الأعمال، ويمكن تلخيص أهميتها في عدة نقاط: يمكن تطوير الإنتاج بأفضل طريقة من ناحية الكم والكيف إذا تم تنسيق الإدارة الخاصة بالموارد البشرية، خاصة عندما يتم تزويد الموارد البشرية بالمؤهلات البشرية والعملية المتنوعة والمناسبة. توفير جميع الأدوات وجميع الوسائل التي تخص كافة الأفراد من الموظفين، وذلك

¹⁷ مرجع سبق ذكره

عن طريق إقامة مجموعة من البرامج التدريبية، كما تقوم بتوفير جميع الأجور والحوافز، الأمر الذي يؤدي إلى تقديم أفضل أداء الموظفين الأمر الذي يعمل على زيادة معدل الإنتاج . كما تعمل على تعزيز التنسيق والتنظيم بين جميع الوحدات الإدارية، وكذلك المهام التي تخص جميع أفراد الموظفين، وذلك عن طريق تفعيل دور المناقشة مع الإدارة التنفيذية . كما تساعد على المشاركة في التعرف بجميع المشاكل الأساسية التي تتعلق بجميع الأفراد الموظفين داخل المؤسسة أو الشركة، والتي تعمل على التأثير على الموظفين بشكل سلبي، الأمر الذي يقلل من كفاءة العمل وفاعلية المؤسسة أو المنشأة . كما أنه يساعد في المساهمة في دراسة كافة الكفاءات الفعالة، وكذلك التنظيمية كما تساهم في معرفة جميع المؤشرات التي يتم استخدامها في قياس الكفاءة الخاصة بأداء جميع الموظفين داخل الشركة، كما تقوم بقياس النسب الوسطية للحوادث التي يعود أثرها على العمل، وغير ذلك من المؤشرات والمعدلات الأخرى . كما تقوم إدارة الموارد البشرية بتقديم جميع سبل المساعدة للمديرين في تطبيق كافة السياسات، كما تعمل على المساعدة في حل جميع المشاكل أو القضايا التي تخص الموظفين.

المبحث الثالث: رأس المال البشري والمقاولاتية

المطلب 01: دور رأس المال البشري في تنمية المقاولاتية

مشروع رأس المال البشري هو جهد عالٍ يستهدف تسريع وتيرة زيادة الاستثمارات في البشر كما وكيفاً من أجل تعزيز العدالة والنمو الاقتصادي. يعمل أكثر من 75 بلداً حول العالم على كل مستويات الدخل مع مجموعة البنك الدولي على تحديد المواجه الإستراتيجية لتحقيق التحول المطلوب في نواتج رأس المال البشري لديها. ونحن نعمل على زيادة استثمارات رأس المال البشري في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء مع التركيز بقوة على تمكين المرأة من أسباب القوة، والاستفادة من التكنولوجيا، وتسريع وتيرة الابتكار، وغير ذلك من الأولويات الأخرى. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، نركز على مجالات مثل تنمية الطفولة المبكرة وبناء قدرة الشرائح المستضعفة والأولى بالرعاية على الصمود . وقد أطلقنا شبكة قطرية لمشروع رأس المال البشري لربط الحكومات التي تعطي الأولوية لرأس المال البشري وتوجيه الخبرات إلى المجالات التي بحاجة ماسة إليها. ويتم الربط بين مسئولي الاتصال والتواصل والتنسيق الموجودين بحكم العادة في وزارات المالية أو الاقتصاد أو التخطيط (وأحياناً في الوزارات القطاعية) على نحو منتظم لتبادل المعارف الآراء والملاحظات ووجهات النظر . ويقع رأس المال البشري في صميم إستراتيجيتنا العالمية للتنمية.¹⁸ ويعتبر حماية البشر والاستثمار فيهم واحدة من بين ثلاث طرق رئيسية نسعى من خلالها لبلوغ

¹⁸ مرجع سبق ذكره

هدفنا المتمثلين في إنهاء الفقر المدقع بحلول عام 2030 وتعزيز الرخاء المشترك في جميع البلدان. وهذا يتكامل بشكل وثيق مع جهودنا الرامية إلى تشجيع النمو المستدام والشامل للجميع وبناء القدرة على الصمود لدى البلدان النامية. كما يمثل ذلك أولوية شاملة في إطار العملية التاسعة عشرة لتجديد موارد المؤسسة الدولية للتنمية، وهي الدورة الحالية لتمويل المؤسسة الدولية للتنمية التي تغطي الفترة من يوليو/تموز 2020 إلى يونيو/حزيران 2023، والمؤسسة هي صندوق البنك الدولي المعني بمساعدة أشد بلدان العالم فقرًا.

ولأن رأس المال البشري يتألف من المعارف والمهارات والقدرات الصحية التي يستثمر فيها الناس وتتراكم لدى الأشخاص على مدار حياتهم بما يمكّنهم من استغلال إمكاناتهم كأفراد منتجين في المجتمع. ويساعد الاستثمار في البشر، من خلال توفير التغذية والرعاية الصحية والتعليم الجيد والوظائف والمهارات، على تنمية رأس المال البشري ومنه زيادة الأعمال، وهو أمر أساسي لإنهاء الفقر المدقع وبناء مجتمعات أكثر شمولًا. وكما نوهت مطبوعة "تقرير عن التنمية في العالم 2019: الطبيعة المتغيرة للعمل"، فإن حدود المهارات المطلوبة تتحرك بسرعة، مما يتيح فرصًا، وينطوي في الوقت نفسه على مخاطر. وثمة دلائل متزايدة تشير إلى أنه ما لم تتم تقوية رأس المال البشري، فلن يتسنى للبلدان مواصلة نموها الاقتصادي المستدام والشامل للجميع، ولن تكون لديها قوة عاملة مؤهلة لشغل الوظائف التي تتطلب مستوى رفيعًا من المهارة والكفاءة في المستقبل، ولن تنافس بفاعلية في الاقتصاد العالمي. ونجد أن تكاليف عدم اتخاذ أي إجراء بشأن تنمية رأس المال البشري آخذة في التزايد. وشدد وزراء المالية الذين عقدوا اجتماعات لمناقشة رأس المال البشري في اجتماعات الربيع والاجتماعات السنوية الأخيرة لمجموعة البنك الدولي على أهمية رأس المال البشري في أجندة إيجاد فرص العمل والتحول الاقتصادي في البلدان في جميع مراحل التنمية.

المطلب 02: أثر رأس المال البشري على المقاولاتية.

في ظل التغيرات العالمية السريعة في التكنولوجيا، والخصائص السكانية، وأوضاع الهشاشة، والمناخ ويمكن أن يكون لأحداث الصراعات والأوبئة والحرائق أضرار مدمرة على رأس المال البشري بسبب الخسائر في الأرواح، وفقدان سبل كسب العيش، وسوء التغذية، والتوقف عن تقديم الخدمات الصحية والتعليمية الأساسية. ومن المرجح أن يكون لهذه الآثار صدى على مدى أعمار العديد من الأفراد،¹⁹ مما يقيد من إنتاجيتهم. لكن يتم في الغالب تجاهل الاستثمار في البشر. وذلك بالرغم من وجود العديد من

¹⁹ مجلة جامعة الملك فهد للعلوم الإدارية، المجلد 8، ص 277، تطور العلاقة بين البيئة والاقتصاد، نقلا عن أيوب أنور كصنر سابق ص 92-93.

الأمثلة على التحوُّل الوطني السريع لرأس المال البشري – في بلدان منها سنغافورة وجمهورية كوريا الجنوبية وأيرلندا – وبعض قصص النجاح في بعض أفقر بلدان العالم.

لذلك فإن التكوين الأصلي لرأس المال البشري هو دعم المشاريع وعدم الاستهزاء حتى بالبدوي الصغيرة منها ولدعم النجاح في إطار سياسة التنوع الاقتصادي بتخصيص مهام وأنشطه لفرق بحث تسعى لتوليد طاقات ابتكاره ومواضيع مستقبليه والتي يمكن اختصار آثارها فيما يلي: الاستفادة من التجارب الناجحة للدول خصوصا النامية منها في تأهيل رأس المال البشري والاستفادة من التجارب الناجحة للمؤسسات والمقاولات، مع تحديد، تشريح ودراسة البدائل الاقتصادية في اطار سياسة التنوع الاقتصادي (الزراعة، الصناعة، السياحة، صناعات تقليدية....)، ورقمنة رأس المال البشري والمشاريع المقاولاتية والمؤسساتية، ووضع سياسة تسويقية لمنتجات المشاريع المقاولاتية.

🕒 تشريح وتحليل واقع وأفاق مناخ المشاريع المقاولاتية في الجزائر ومحدداتها.

🕒 تحليل، تحديد وتفسير الفرص والتحديات التي تميز مناخ الأعمال والاستثمار في الجزائر في ظل الاقتصاد الرقمي، العولمة والتنافسية التي يشهدها الاقتصاد العالمي. مع تحليل مناخ الاستثمار المحلي والدولي، والوقوف على مدى نجاح سياسات الحكومة الجزائرية في دعم المؤسسات المقاولاتية.

🕒 الاهتمام بالمشاريع الشبابية الصغيرة بوصفهما الطريقة الأنسب لزيادة التشغيل وفق مقاربات مبتكرة، من خلال دراسة حاضنات الأعمال التي من شأنها تطوير المقاولاتية باعتبارها خيار استراتيجي مستدام لمرحلة ما بعد النفط.

🕒 ربط علاقات عمل مشترك مع دار المقاولاتية التابعة لجامعة 8 ماي 1945 قائمة ومع أصحاب المشاريع المقاولاتية لدعم الغطاء والفضاء العلمي والبحثي لسبل الريادة، التطور والنجاح.

🕒 ضمان تسيير أفضل في ظل مورد بشري مؤهل وفي ظل اقتصاد عالمي تحكمه: القيادة، الكفاءة والثقافة التنظيمية، التطور العلمي والتكنولوجي، جودة وسرعة الأداء، نظم وشبكات تكنولوجية ومعلوماتية إلكترونية.

🕒 استفادة المؤسسات المحلية القائمة (مؤسسات مقاولاتية، مؤسسات صغيرة متوسطة) من نتائج البحث ومن التكوين المؤهل لإطاراتها وعمالها في إطار عقود العمل والشراكة مع المخبر المقترح.²⁰

المطلب 03: التحديات التي تواجه رأس المال البشري في المقاولاتية.

يُساعد مشروع رأس المال البشري حالياً في توفير المجال السياسي لقادة الدول لتحديد أولويات الاستثمارات التي من شأنها إحداث تغييرات جوهرية في مجالات الصحة والتعليم والحماية الاجتماعية. ويتمثل الهدف في إحراز تقدُّم سريع نحو عالم يتمتع فيه جميع الأطفال بتغذية جيدة وعلى استعداد لتلقي العلم، ويمكنهم الحصول على تعلُّم حقيقي داخل الفصول، ودخول سوق العمل كبالغين يتمتعون بالصحة والمهارة والقدرة على الإنتاج. وتتركز التحديات في مجموعة من الأسس العلمية وهي²¹:

- ⌚ إجراء مسح للدراسات السابقة، المراجع والبحوث المتعلقة برأس المال البشري، المقاولاتية والتنوع الاقتصادي؛
- ⌚ تحديد المناهج والنظريات العلمية المفسرة لتأهيل رأس المال البشري ولسياسة التنوع الاقتصادي والاقتصاد الرقمي.
- ⌚ تحديد أسس، مناهج، سبل ومتطلبات نجاح المشاريع المقاولاتية.
- ⌚ إعداد دراسات، ملتقيات، أيام دراسية وتكوينية حول واقع وأفاق رأس المال البشري، المقاولاتية، التنوع الاقتصادي والاقتصاد الرقمي.
- ⌚ تحليل واقع إشكالية تمويل المؤسسات والمشاريع المقاولاتية دولياً ومحلياً.
- ⌚ التعريف أكثر بهيئات الدعم والمرافقة وحاضنات الأعمال لإنشاء مشاريع مقاولاتية ريادية.
- ⌚ وضع مشاريع بحث علمي ((CNEPRU-AUF-CRDI-UE, PGS...PNR)) وربطها مع مشاريع مقاولاتية، مؤسسات صغيرة ومتوسطة ودار المقاولاتية التابعة للجامعة. ويجري بذل جهود قوية للقياس والبحث لاستكمال المؤشر ومساعدة البلدان على اتخاذ إجراءات فعالة. وداخل البلدان، يسلط قياس النواتج بالمصدقية الضوء على التدابير التي ثبت نجاحها وأين يجب توجيه الموارد.

ويؤدي القياس أيضاً إلى زيادة وعي واضعي السياسات بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري، مما يخلق زخماً وقوة دافعة نحو العمل والتحرك من جانب الحكومات. وعلى المستوى العالمي، فإن الجهود الشاملة المبدولة في مجال القياس وجمع البيانات الأولية الجديدة ضرورية لتحديد مجالات القوة والفرص لتحسين نواتج رأس المال البشري. وسيساعد مشروع رأس المال البشري على إثراء البحوث والتحليلات بشأن ما يعزز تنمية رأس المال البشري، على سبيل المثال، من خلال توسيع نطاق برنامج مؤشرات تقديم الخدمات وتساعد مشاركة البلدان التي تستند إلى نهج "الحكومة بأكملها" البلدان على مواجهة أسوأ المعوقات التي تحول دون تنمية رأس مالها البشري. ويشجع هذا النهج القيادة رفيعة المستوى عبر الوقت، حيث يربط بين البرامج القطاعية، ويقوي قاعدة الشواهد والدلائل. ويؤكد عملنا

²¹ موقع فكرة (Fikra.com) بتصرف

مع البلدان على تحقيق الكفاءة والجودة، وإصلاحات السياسات، وتعبئة الموارد المحلية كي لا يؤدي ذلك إلى زيادة مستويات الإنفاق فحسب،²² ولكن أيضا إلى تحسينه. ويدعم مشروع رأس المال البشري توسيع نطاق هذه النوعية من المساندة بهدف تحقيق الإصلاح المنشود على مستوى السياسات ومستوى المؤسسات، ويعمل أيضا على مجموعة من الأدوات والمنتجات لمساعدة البلدان على تحقيق أهدافها، على سبيل المثال، ما يتعلق بالإنفاق العام على رأس المال البشري ومراجعة الأداء المؤسسي، ودراسات الحالة التي توضح النجاحات والابتكارات على مستوى البلد المعني. خاصة لدينا في العالم العربي يُصنّف المجتمع الذي يضم أفراداً لديهم المهارة والمرونة وملكات الإبداع والابتكار التي حظوا بها من خلال تعليم نوعي وفرص عمل متميزة وإمكانية التعلم مدى الحياة لقطاعات عريضة من أبنائه كمؤشر حيوي للتنمية الاقتصادية القائمة على المعرفة (وزارة الاقتصاد والتخطيط بالمملكة العربية السعودية، 2010). هذا وتواجه البلدان العربية، بدرجاتٍ متفاوتة، تحديات مماثلة لرأس المال البشري تُشكّل عقبات أمام التنمية الاقتصادية القائمة على المعرفة مستويات منخفضة من إنتاجية القوى العاملة. وذلك ما خلق فجوة بين إمكانية القوى العاملة والمهارات التي يتطلبها سوق العمل، ففي دراسة مسحية أجراها على القطاع العام، وجدَ «اليحيى» (2008) دليلاً على وجود نسبة منخفضة من التطابق بين مهارات موظفي القطاع العام وأدوار العمل المكلفين بها وبشكلٍ خاص على مستوى الأعمال الإدارية البسيطة. كما وجدَ «اليحيى» دليلاً على أن التخصصات الدراسية لا ترتبط في كثيرٍ من الأحيان مع الوظائف الحالية، كما أن عدداً كبيراً من موظفي القطاع العام يعتقدون أن وظائفهم الحالية تتطلب مستويات منخفضة من مهاراتهم وخبراتهم المهنية. ومن ناحيةٍ أخرى، أظهرت دراسة مسحية للقطاع الخاص أُجريت مؤخراً وجود قصور في المهارات الناعمة مثل القدرة على التواصل والعمل الجماعي والمهارات التحليلية والتفكير الإبداعي، وتوصلت الدراسة إلى أن 46٪ من المديرين التنفيذيين الإقليميين لا يعتقدون أن أنظمة التعليم والتدريب في العالم العربي تُعد الطلاب لسوق العمل (مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، 2008). وتدلل هذه النتائج على فجوة كبيرة بين مستويات الموارد البشرية الحالية في المنطقة العربية والمهارات التي يبحث عنها أرباب العمل في القطاع الخاص، ومع التسليم بوجود بعض المكاسب في ميدان تسهيل ريادة الأعمال في المنطقة كما يتضح من زيادة عدد تراخيص الأعمال الجديدة، إلا أن الإجراءات والوقت والتكاليف والحد الأدنى لرأس المال المطلوب لبدء نشاطٍ تجاري مازالت أعلى بكثير بالمقارنة مع مثيلاتها في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية («كلاير» 2010، البنك الدولي، 2010 ب). وعلى الرغم من أن بعض الدول العربية توفر التمويل لمشاريع ريادة الأعمال، إلا أن حجم تمويل البنوك للشركات الناشئة والصغيرة، ورأس المال المُخاطر، والمستثمر الممول لا يزال محدوداً للغاية في العالم العربي بسبب انخفاض معدلات السيولة في الإخراج من الأسواق. وعلى صعيد

²² مرجع سبق ذكره

رعاية الأعمال، هناك ما يقرب من 100 حاضنة أعمال بالعالم العربي بالمقارنة مع ألفٍ وستمئة في الولايات المتحدة لخدمة مجتمعات سكانية متشابهة إلى حدٍ ما (الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال سنة 2011). هذا يرجع لضعف نُظم الابتكار كما أن الأطر التنظيمية التي لا تحمي الملكية الفكرية مما يؤدي إلى انخفاض براءات الاختراع وخنق تمويل القطاع الخاص لعمليات البحث والتطوير. ومن ناحيةٍ أخرى هناك ضعف في توجهات القطاع العام نحو البحث والابتكار على الرغم من وجود دراسات أظهرت أن المكونات الهامة والضرورية لأنظمة الابتكار والبحث والتطوير الموجهة نحو سوق العمل وتشجيع ريادة الأعمال تحتاج إلى تعزيزها وربطها في نفس الوقت بالاقتصاد يات القائمة على المعرفة («كوكو»، 2001، و«بيتروبيلي» 2009). وتشمل هذه المكونات النظم التعليمية والمؤسسات التي تجري الأبحاث الأساسية، والتطبيقية، والبحوث متعددة الاختصاصات، وحاضنات الأعمال، ومؤسسات التمويل، والروابط المهنية. بالإضافة إلى ذلك، تعاني العديد من المؤسسات العربية المهمة لنظام الابتكار من الضعف (مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، 2009). (إدارة استدامة النمو لقد تضاعف عدد سكان الوطن العربي ثلاث مرات تقريباً ليصل إلى 359 مليون نسمة بفضّل زيادة معدلات الخصوبة وارتفاع متوسط العمر المتوقع، وذلك بمعدل نمو سنوي بلغ أكثر من 2٪ ما بين السنوات الممتدة من 1970 وحتى 2010) («ميركن» 2010). وقد أدى هذا النمو إلى زيادة معدلات الطلب على الخدمات الأساسية مثل الرعاية الصحية والتعليم والإسكان والمياه وشبكات الصرف الصحي والتي فاقت معدلات نمو الدخل القومي والإيرادات الحكومية («ريتشارد» 2009). كما أدت الهجرة من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية إلى زيادة الفقر، ناهيك عن عدم كفاية جمع النفايات الصلبة والتخلص منها، والمشاكل الناجمة عن النفايات السامة والخطرة، وضعف مرافق الصرف الصحي أو عدم توفرها، وتدهور البيئة الحضرية والمناطق الساحلية (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، 2009). أضف إلى ذلك الآثار الاجتماعية المتعلقة بالاتجاهات الديموغرافية على صعيد الزواج والأسرة، ووضع المرأة، ورعاية المسنين («MERKEN» 2010).²³

خاتمة الفصل الأول:

لقد تعددت الطرق الوسائل المستخدمة في تطوير الافكار الجديده المشروعات الريا ديه والمقاولاتيه حيث يتركز اهمها بالمستهلك والمنظمات القائمه وقنوات التوزيع بالاضافه الى الحكومات، ومن اهم المصادر الرئيسيه لتطوير ذلك هي الاستثمار بالاستثمار في المورد البشري المسمى براس مال البشري حيث انا مراكز البحث وتطوير سنعود دورا بارزا في عمليه البحث والدراسات المتعلقة بالفرد عامه والريادي خاصة وذلك من خلال البحوث المختلفه التي يمكن تقديمها سواء المنتجات او الاسواق او الحاجات المختلفه للمستهلك وبالرغم من تعدد مصادر تطوير الافكار الرياديه الجديده فان جميع طرق تطوير هذه الافكار يلزم الاختيار الفكره الافضل ومن الامور البالغه الاهميه الاليات المستخدمه في التنفيذ حيث العوده الى المراحل الهادفه واعاده التقييم والاستفاده من المعلومات الراجعه بهدف اجراء التعديلات وتصحيح الضروري لدينا ايضا مراكز او مصادر اخرى لتنميه الفرد الرياضي وهي حلقات النقاش والعصف الذهني بالاضافه الى الطرق المختلفه المستخدمه في حل المشاكل.

الفصل الثاني:

دراسة حالة شركة

Samsung C&T

الفصل الثاني: دراسة حالة شركة Samsung C&T

مقدمة الفصل الثاني:

إن التسارع في تشكيل النظام العالمي الجديد في الألفيات الجديدة و بروز أفكار العولمة بمختلف جوانبها وتقارب المسافات بين الدول بفعل التطور العلمي والمعرفي في وسائل التواصل، الأمر الذي غذى معه العالم بلدة صغيرة، ولم يعد للاستثمار جنسية بفعل سياسات التحرر الاقتصادي والتجارة الدولية.

بدأت البلدان النامية ومنها البلدان العربية تعمل جاهدة نتيجة لضيق قاعدة صادراتها وتدني معدلات الادخار والاستثمار المحليين فيها نظرا لانخفاض معدلات نمو الناتج المحلي لديها، من أجل جذب الاستثمار الأجنبي بشكل عام والاستثمار الأجنبي المباشر بشكل خاص عن طريق استبعاد القيود على حركة رؤوس الأموال ومنع حوافز سخية للمستثمرين الأجانب، كل ذلك ليس لكونه مصدرا بديلا أو مكملا لتمويل التنمية الاقتصادية فقط، وإنما لماله من مردودات إيجابية على عملية النمو الاقتصادي سواء تمثل هذا في القدرات التكنولوجية المتطورة أو المهارات التنظيمية والإدارية وغير ذلك من المداخلات الهامة من الخارج، كما يشكل أداة الاندماج في الشبكات الدولية للإنتاج والتوزيع لتحسين القدرة والأداء الاقتصادي للبلدان، مع الأخذ بعين الاعتبار أن هذه المنافع المرجوة من تدفقات الاستثمار الأجنبي.

لذا عملت العديد من البلدان العربية على تهيئة المناخ الاستثماري الملائم وتحديث الأنظمة والقوانين والتشريعات المتحكمة بالاستثمار، فكلما كان أثر الاستثمارات الأجنبية المباشرة على النمو الاقتصادي أسرع وأقوى، فالحرية الاقتصادية وبساطة الإجراءات ووجود أسواق مالية متطورة وارتفاع مستوى التعليم والتدريب وانخفاض مؤشرات الفساد تزيد كثيرا من مساهمة الاستثمارات الأجنبية المباشرة في النمو الاقتصادي.

يعمل الاستثمار المباشر في الموارد البشرية على توفير خبرات وفرص عمل للعمال الجديدة وبالتالي التقليل من مستوى البطالة المنتشرة في البلدان النامية عن طريق التوسع الأفقي في مشاريع الاستثمار الأجنبية ذات الأحجام الكبيرة التي تحتاج إلى الأيدي العاملة ماهرة وغيرها، وبالتالي يشجع ذلك الشركات متعددة الجنسيات على فتح برامج لتدريب وتطوير مهارات الأيدي العاملة في اقتصاديات البلدان المضيفة وذلك بتطوير رأس المال البشري. وأصبحت المنظمة تتميز عن غيرها من المنظمات عن طريق مواردها البشرية ونتيجة لذلك فإن المنظمات الناجحة هي تلك المنظمات التي تقوم باستقطاب واختيار وتنمية وتطوير الأفراد

العاملين بها والذين يمكنهم قيادة هذه المنظمات. كما الشركات الناجحة هي التي تهتم بعملائها وحاجاتهم ورغباتهم، وتستغل الفرص المختلفة الموجودة بالبيئة المحيطة بها ولذلك فإن التحدي الرئيسي أمام المنظمات اليوم هو التأكد من توافد الأفراد المتميزين وتدريبهم وتنمية مهاراتهم وتوسع المنظمات المعاصرة في ظل البيئة شديدة التنافس إلى التميز على غيرها في نفس النشاط وذلك من خلال إضافة قيمة للعميل وتحقيق التميز عن طريق استغلال الطاقة الفكرية.

تهدف الدراسة التالية إلى تبيان دور استثمار رأس المال البشري في تنمية ريادة الأعمال حسب عدة متغيرات (الرضا الوظيفي، درجة تدفق الكفاءات...) ويعتبر مشروع رأس المال البشري مهم للبشر واقتصاد المجتمعات والاستقرار العالمي وأيضا للأجيال الصاعدة. وعندما تحقق البلدان في الاستثمار بصورة متميز فعندما تخفق البلدان في الاستثمار بصورة مثمرة في رأس المال البشري، تكون التكلفة ضخمة، وتضع هذه التكاليف الأجيال الجديدة في خطر اقتصادي، ومع التقدم التكنولوجي الذي يولي اهتماما كبيرا بالمهارات العالية فإن فشل البلد في تمهيد الطريق أمام مواطنيها ليعيشوا حياة منتجة من المرجح أن يولد المزيد من التراجعات، كما أنه سيعرض الأمم لخطر التطلع الذي بدوره يؤدي إلى الاضطرابات. ويسعى مشروع رأس المال البشري إلى تسريع استثمارات أفضل وأكثر في الأفراد.

المبحث الأول: تقديم شركة سامسونج سي&تي

المطلب 01: ماهية شركة سامسونج سي&تي

الفرع 1: تعريف شركة سامسونج سي&تي.

تعد شركة سامسونج سي&تي عموماً من أكثر الشركات قيمة في العالم حيث أن 30 % من الناتج المحلي الإجمالي لكوريا الجنوبية من سامسونج فقط. بالإضافة إلى تصديرها لكفاءات بشرية إلى الخارج من أجل تأطير مشاريع مختلفة ومتنوعة كالمشروع المدروس بين أيدينا في الفصل الثاني.²⁴

هي مؤسسة أجنبية تابعة للقطاع الخاص بدأت نشاطها بمستغانم سنة 2014 ويعد موقعها ثاني موقع بعد ولاية النعامة، مهمتها الرئيسية متخصصة في بناء محطات لتوليد الطاقة من أجل إنتاج ونقل وتوزيع الكهرباء ونقل وتوزيع الغاز بواسطة الطاقة المائية عبر صمامات ضخمة ممتدة من قاع البحر إلى المضخات المخصصة لتحويل ذلك. بالمساعدة مع عدة شركاء آخرين لتكميل المهام المختلفة: (أنظر ملحق رقم 03)

• CEEG: وهو القسم الذي يختص في نقل وتوزيع الغاز وموازنة الحجم المطلوب مع الإمكانيات

الداخلية (KW) بالتنسيق مع الشركة الأم SONELGAZ.

• SPE: وهو القسم المختص في دراسة الكهرباء حيث يقوم بإنتاجه ونقله وتوزيعه حسب المعايير

المطلوبة (KW) وذلك بالتنسيق مع الشركة الأم SONELGAZ بالتحديد مع قسم CEEG (company

engineering electricity gas).

²⁴ مكتسبات شخصية خلال فترة الترخيص

الفرد 2: القانون الداخلي لشركة سامسونغ سي&تي

وهو عبارة عن قائمة من النصوص القانونية الخاصة بشركة سامسونغ سي&تي والتي تُلزم كافة العاملين بداخلها بالتقيد به وتطبيقه، والذي يشمل: (أنظر الملحق رقم 01)²⁵

+ التنظيم التقني للعمل:

- قواعد وأهداف العمل
- السلم التدريجي المهني
- الفترة التجريبية
- بطاقة العمل
- مراقبة الحضور
- المحافظة على وسائل العمل
- أوقات العمل
- نظام الرجعية
- الساعات الإضافية
- العطل القانونية
- الغيابات
- واجبات خاصة أثناء فترة العمل
- تعديل علاقة العمل
- تعليق علاقة العمل

• انقطاع علاقة العمل

• الوقاية الصحية والأمن وطب العمل (HSE):

• تعليمات عامة للصحة والوقاية

• الانضباط العام

• سوء السلوك

• العقوبات

• لجنة الطعون

• أحكام ختامية

المطلب الثاني: التنظيم الداخلي والمبكر التنظيمي لشركة سامسونغ سي&تي

الفرع 1: التنظيم الداخلي.

في البداية تُعدّ شركة سامسونغ سي&تي من بين أكثر الشركات نظاما وصرامة في العالم (دقة/ جودة/ أداء فعالية) وهذا راجع إلى التقسيم الاستراتيجي لوحداتها الإدارية والتي تفرض على العمال التّقيّد بواجباتهم الكاملة، بالمقابل الحصول على حقوقهم الكاملة والتي من خلالها يُمكن القول أنّ الرضا الوظيفي حاضرين عمّال مختلف مستويات الإدارة لضمان تقديم الأفضل وبالتالي استمرارية العمل وتطبيق الخطة الإستراتيجية لتحقيق الأهداف بكل دقة وأقل جهد وتكلفة ممكنين.²⁶

يُمثّل التنظيم الداخلي في شركة سامسونغ سي&تي سلسلة من المهام والوظائف المقسمة بشكل احترافي، أو ما يُسمى بالتنظيم غير الرّسمي أي التنظيم الذي لا يخضع لقوانين الخرائط والهيكل الرسمية بل له

²⁶ مرجع سبق ذكره

تخطيطه الخاص، والذي يُميزه عن باقي الشركات سواء خاصة أم عامة. ويضمن التخفيف من معدل التكاليف ويسهل عملية الاتصال بطريقة سليمة.

الفرع 2: الهيكل التنظيمي العملي والإداري.

يُعد الهيكل الوظيفي أساس دراسة الوظائف باعتباره العنصر الرئيسي الذي تتكون منه مجموعة الهياكل الوظيفية للتشكيلات الإدارية والميدانية الأساسية في الشركة.

1. الهيكل التنظيمي الميداني: هو التصوير العام للشركة كاملة بمختلف فروعها الميدانية، حيث

نجد:

■ قسم HSE (healthy safety Environment):

وهو المركز الذي يحرص على توفير كافة المستلزمات الصحية والأمنية في ميدان العمل داخل المرافق التطبيقية خاصة المهام الخطيرة والعميقة مثل:

²⁷ "If your work place is not safe, you have the right to stop work and demand safety measures"

■ يُجاوره قسم طبي والإسعافات الأولية في حالة وقوع أي إصابة أو حادث داخل الحرم المؤسسي.

■ قسم المولد العام (Generator group):

هو مجموعة مولدات للطاقة والتي تعمل لتحويل والقياس والتحميل وموازنة الطاقة المائية إلى كهرباء وغاز.

■ قسم المخزن:

عبارة عن أقسام كبيرة مجزأة حسب الأولويات من المعدات اليومية، الشهرية، الدورية ثم السنوية.

■ قسم التركيب:

²⁷ AMOS CCPP SAFETY GOLDEN RULE.

هي فرع من شركة INERKIB وهو مختص في حساب وقياس وتركيب القطع بمختلف أنواعها وأحجامها من أجل إتمام عملية البناء.

▪ TML:

هي شركة تركية مختصة في تسيير وتنظيم الأعمال والمهام المتعلقة بالبحر وتجهيز المعدات اللازمة لإتمام الأشغال البحرية وقياس مختلف الدرجات والضغط في القاع.

▪ CEG:

هو القسم المرتبط ب CEEG وهذا الأخير تابع و بشكل مباشر للمؤسسة الضخمة والرئيسية سونا لغاز الجزائرية وهنا يتم دراسة مختلف التفاصيل القائم عليها المشروع حيث الملفات المتعلقة بالغاز.

▪ SPE:

هذا القسم مرتبط أيضا ب CEEG التابع لسونا لغاز وهنا يتم دراسة الملفات المتعلقة بالكهرباء.

▪ الإدارة العامة:

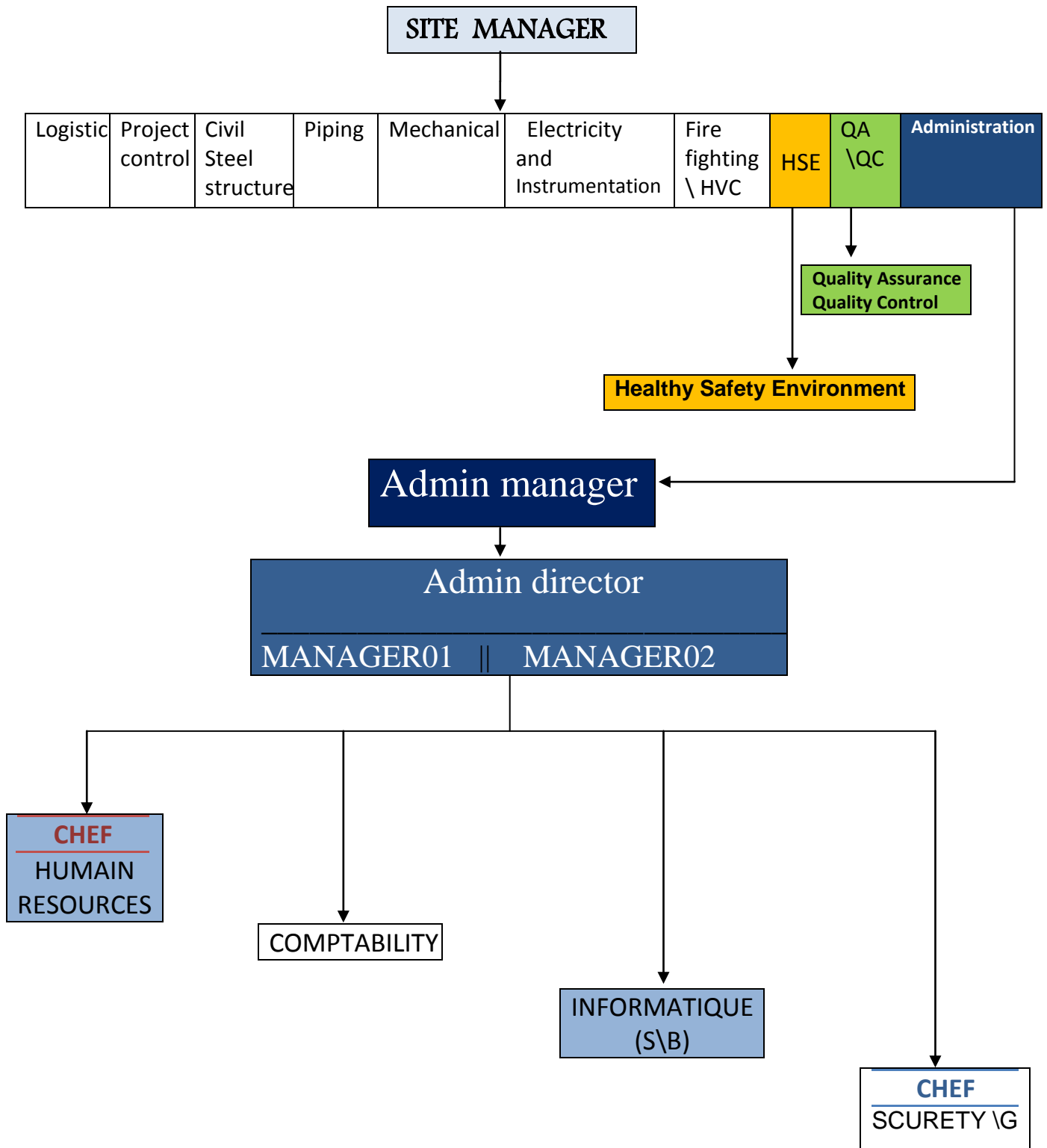
هي الهيكل الذي يقع بين الميدان (Field) أو موقع العمل (worksite) وهو الذي يُجسد عملية تحقيق الأهداف المرسومة بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، يتك ون الهيكل التنظيمي لشركة سامسونغ سي&تي من وحدة رئيسية تتمثل في الإدارة العليا التي يشرف عليها مدير المشروع والذي تبدأ من عنده المهام على شكل قرارات وتنتهي عنده على شكل نتائج للتقييم والمراقبة المستمرة، يليه رئيس المسيرين والواقع في الإدارة الوسطى (التنفيذية) والذي يجتمع فيها جميع المعلومات الصادرة من رؤساء الأقسام والمصالح التي تأتي في الإدارة التشغيلية والتي تحتوي على العمال المختصين في التنفيذ منهم: موارد بشرية، محاسبة وتدقيق، البيع والشراء، مراجعة أنظمة الحواسيب والإعلام الآلي، وقسم الأمن والحراسة الميدانية.²⁸

هذا فيما يخص الهيكل التنظيمي الإداري، ميزته هي الإلكترونيات الاستهلاكية وتكنولوجيا المعلومات وحلول الأجهزة الذكية بين مختلف المصالح والإدارات.²⁹

²⁸ مرجع سبق ذكره

²⁹ مرجع سبق ذكره

كما هو موضح في الشكل التالي:



➤ **STECRURE ADMINISTRATIF**

المبحث الثاني: تسيير الموارد البشرية في شركة سامسونغ سي&تي.

المطلب الأول: مفهوم تسيير الموارد البشرية

الفرع 1: تعريف التسيير.

التسيير هو عملية الإدارة الشاملة لمختلف مراحل من تنظيم، تنسيق، تقييم ورقابة كما عرّفه تايلور.³⁰

الفرع 2: تعريف رأس المال البشري.

أما تسيير الموارد البشرية فهو إدارة القوى العاملة وتدريبهم وتقييمهم وتقديم المكافآت لهم باعتبارهم أصلاً من أصول المؤسسة و ثروتها أو كما يسمى بالمفهوم الاستثماري الحديث الرأس مال البشري.

المطلب الثاني: تسيير واستثمار الموارد البشرية في شركة سامسونغ سي&تي

الفرع 1: تسيير الموارد البشرية في شركة سامسونغ سي&تي

منذ البداية وشركة سامسونغ سي&تي تسيير على مبدأ واحد وفريد وهو تمتين وتثمين عملية الاتصال بين مختلف المستويات و مراجعة حتى أصغر المراحل والأقسام المتسلسلة وبين المهام والتخصصات، حتى ولو لم تكن من نفس التخصص، هنا يقع شيء من الدقة والعمال في حد ذاتهم يحسون أنهم مسيطرين على المهام. وهو حال في مختلف الميادين في الشركة، للعلم أنها تضم أكثر من 300 عامل و نادرا ما نجد أخطاء أو سوء فهم أو نقص في المعلومة لأن الفرص ونقاط القوة أكثر من التهديدات ونقاط الضعف.

بوابة معلومات المؤسسة (EIP) عبارة عن إطار عمل يستخدم لدعم ودمج العمليات والأفراد والمعلومات عبر المؤسسة. يوفر بوابة موحدة وأمنة للمعلومات وقاعدة معرفية للموظفين والشركاء والعملاء. غالبًا ما تكون واجهة التطبيق التي يوفرها برنامج EIP مستندة إلى الويب وتوفر نشرًا فوريًا وصيانة مركزية وبيئة عمل بديهية وسهلة الاستخدام. تشمل ميزات برنامج EIP ما يلي:

. التكامل: يوفر بوابة تنقل متكاملة لأنظمة ومكونات متعددة.

• **التخصيص:** يوفر بيئة للمستخدمين للتخصيص.

• **التحكم في الوصول والأمن:** القدرة على إعطاء القيود اللازمة لمحتويات وخدمات معينة حسب الحاجة.

يمكن لمسئول EIP تعيين ضوابط الوصول حسب الحاجة للمؤسسة.

• **تسجيل الدخول الأحادي:** يمكن منح إمكانيات تسجيل الدخول الأحادي للمستخدمين والأنظمة الأخرى.

• **التصنيف والتعاون:** يمكن تصنيف جميع المعلومات وتزويد المستخدمين أيضاً بالقدرة على التعاون بغض

النظر عن الموقع الفعلي.

• **التخصيص بناءً على الدور والوظيفة:** يمكن التخصيص. يتم توفير المحتوى المطابق للمستخدمين

وإستخدام خدمات المطابقة.

من أدوات ومبادئ (EIP):

- **الأمن الإلكتروني CYBERSECURITY:** والذي ينشط ويصف أي إجراء وقائي مصمم لحماية المعلومات من السرقة أو الاختراق، ويخص الأمن الرقمي ويحمل 3 أهداف: السرية، النزاهة والتوافر.³¹
- **إعادة بناء التعليمات البرمجية REFACTORING:** هو عملية تغيير التعليمات البرمجية المصدرة للتطبيق دون تغيير سلوكه الخارجي، الغرض من عملية البناء هو تحسين بعض الخصائص القابلة للتعقيد كالرموز والتخصصات إلى غير ذلك.
- **المهارات اللينة SOFT SKILLS:** هي صفات شخصية تُكَمِّل المتطلبات الفنية لاكتساب العمل والحفاظ عليه، حيث أنها تحدد المهارات الآمنة قدرة العامل على العمل بشكل جيد مع الآخرين وإدارة الوقت بمفرده على عكس بعض المهارات الصعبة.

الفرع 2: الاستثمار في الموارد البشرية في شركة سامسونج سي&تي

لقد ربطت شركة SAMSUNG C&T، حيث أنها أدركت أنها بدون مورد بشري لا تستطيع أن تبقى في وجه المنافسة العالمية الشديدة. يُمكن ذكر بعض استثمارات الشركة في مواردها البشرية لتنمية قدرات ومهارات المعرفة عندهم كما يلي:³²

✓ اختبار ما بعد القبول:

يخضع العمال المقبولين أوليًا لاختبار قصير حسب تخصصه ومهامه القادمة

✓ التكوين Formation:

عملية إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير وإشراف، بحيث يكتسب رصيذا معرفيا جديدا يُؤهله لإبراز قدراته، وكذا تكييفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية. كانت أول خطة وقرار تطبقه الشركة على عمال المستويين التنفيذي والتشغيلي من الإدارة حيث تم التكوين من طرف المسيرين والمشرفين الكوريين بأنفسهم وكانت حول الأنظمة المستخدمة وطرق الحساب والمعالجة مع مرافقتهم بمراحل العمل والمهام الخاصة بكل قسم وكل ما يحتاج خلال بدايتهم.

✓ النسخ الوظيفي Functional transcription:

يقوم الموظف الجديد بتأدية دور الظل للموظف القديم والذي يمتلك خبرة عالية حيث يشاهد ويتعلم لأداء وظيفته القادمة، وهذا الأخير يسعى لتكييف وتصميم تمارين تساعد العامل الجديد على أداء الأنشطة بشكل أكثر سهولة.

³² تحليل تقرير التربص بالشركة مصلحة المحاسبة، خديجة، دونهان، 2022-12-12

✓ برامج دورية periodic programs:

عبارة عن ندوات واجتماعات غير رسمية تقوم بها المؤسسة كل ستة اشهر بغرض تحديث المعلومات وتجديد الطاقات السابقة للعمال، أحيانا يُشرف عليها كوريون أنفسهم للدخول أكثر في بعضهم البعض وتقليص سلبيات البيروقراطية.

✓ الاتصال المباشر والدائم Direct and permanent contact:

عادة ما نجد الاتصال داخل شركة سامسونغ سي&تي صاعد أي من المرؤوسين إلى رئيس العمل أو المصلحة.

وكل هذا لا يمكن التقدم فيه قبل أن يكون قد تمّ وبشكل متقن المرور على مراحل التوظيف.³³

المطلب الثالث: دور استثمار رأس المال البشري في تنمية ريادة الأعمال

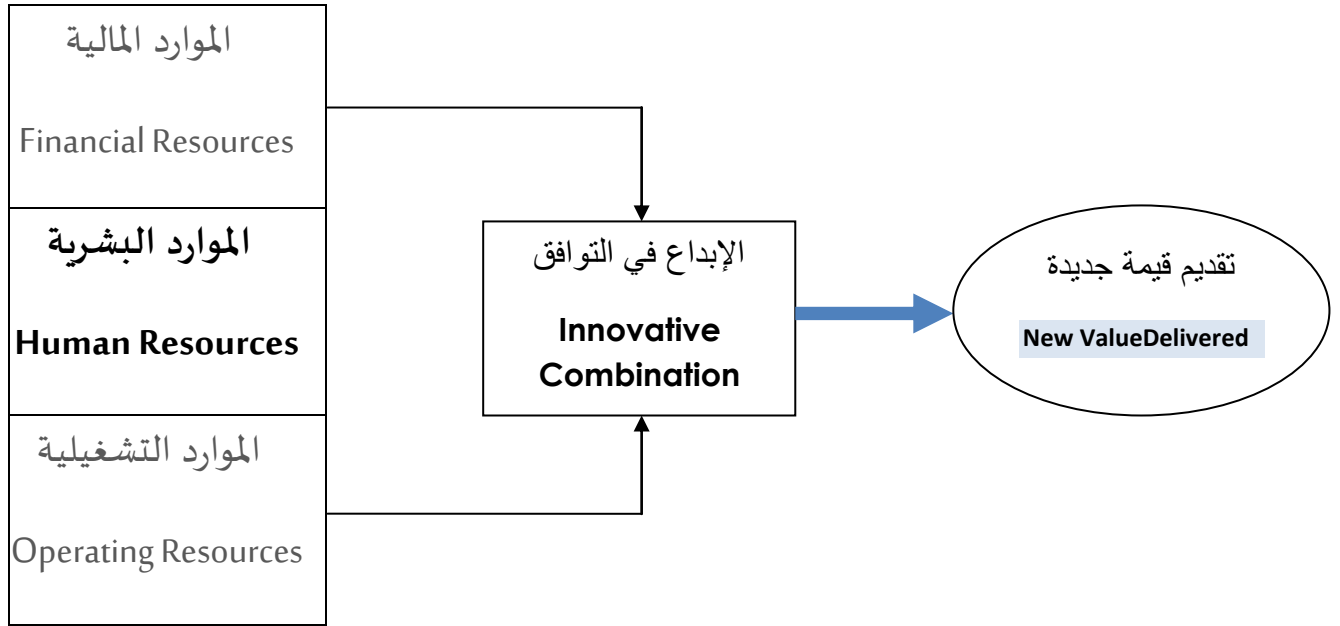
بشركة سامسونغ سي&تي

فروع 1: مفهوم ريادة الأعمال.

لقد طور مفهوم الرياضي بدء من القرن 17 وحتى أوائل القرن الحالي اذ بدأت الرياضة تاخذ بعدا اقتصاديا واجتماعيا فالري هو الشخص الذي يجلب الموارد والعمل والمواد والأصول الأخرى بتوافق لجعل قيمتها اكبر من ذي قبل كما انه الشخص الذي يكون مسرورا بتأمين الثروة للأخرين بإيجاد طرق جديدة للانتفاع من الموارد وتقليل الفاقد وإنتاج الوظائف للأخرين كما يرى PETER DRUKER بان الريادي هو الذي ينظم وينفذ الفرص. ويبين الشكل التالي تأمين قيمة جديدة من خلال الإبداع في توافق الموارد:³⁴

³³ مرجع سبق ذكره

³⁴ مجلة التخطيط من أجل التنمية المستدامة، مجلد 25، العدد 1، جامعة دمشق للعلوم الهندسية، ص 289، سنة 2009.



Source: Wickham, Philip A. (2001). *Strategic Entrepreneurship: A Decision Marketing Approach to New Venture Creation and Management* (2nd ed). Harlow: Pearson Education Limited. P: 92.

تعددت التعاريف ذات العلاقة بمفهوم الريادة وطبيعتها في الآونة الأخيرة وبالرغم من وجود الكثير من التقارب فيما بينها من حيث المعنى العام والمحتوى فقد جاءت بعض هذه التعاريف على ان ريده القدره والريغيفي تنظيم واداره الاعمال ذات الصلة بها بالاضافة الى الشمول مثل هذه التعارف على بعض المفاهيم الجديده مثل الابتكار القدره على تحمل المخاطرة . في الرياضه هي عمليه انشاء شيء جديد للقيمه وتخصيس الوقت والجهد ما ألزم للمشروع وتحمل مخاطر المصاحبه واستقبال المكافاه الناتجه انها عمليه ديناميكي ة لتامين تراكم الثروه وهذه ثروه تقدم عن طريق الافراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس الاموال والالتزام بالتطبيق لكي يضيف قيمه الى بعض المنتجات او الخدمات وهذه المنتجات او الخدمات قد تكون جديده او فريده ولكن يجب ان يضيف الريادي لها قيمه من خلال تحسين الموارد والمهارة (1) الضرورية³⁵ .

ومن هنا نصل 4 جوانب الرئيسية من تعريف الريادة هي :

- عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة .
- تخصيص الوقت والجهد والمال.
- التأقلم مع المخاطر المختلفة .
- استقبال المكافآت الناتجة من الاعتمادية و الاستقلالية.

فروع 2: الاستثمار في عمال شركة سامسونج سي&تي و الريادة .

أصبح الاهتمام بالمورد البشري سمة مميزة للمنظمات المعاصرة حيث أن زيادة المنافسة بين هذه المنظمات أدى إلى زيادة الاحتياج للأفراد العاملين ذو كفاءة وخبرة ونتيجة لزيادة الطلب على هذه النوعية من العمال أصبح معدل دوران العمل يزيد بوتيرة سريعة نتيجة للمنافسة الكبيرة بين الأقسام ذهنيا أولا واكتسابهم المزيد من الخبرات داخل بيئة العمل جسديا ثانيا، حتى يتحسن أدائهم ويساهم ذلك في نمو المنظمة والذي كان لزاما على شركة سامسونج إيقاظ معدل دوران العمل من حده الأدنى من خلال توفير بيئة عمل ملائمة تساهم في استقرار وإبداع العمال . وهنا نجد بعض ملامح ريادة الأعمال وقد أبدعت شركة سامسونج سي & تي في ذلك. (أنظر ملحق رقم 5)³⁶

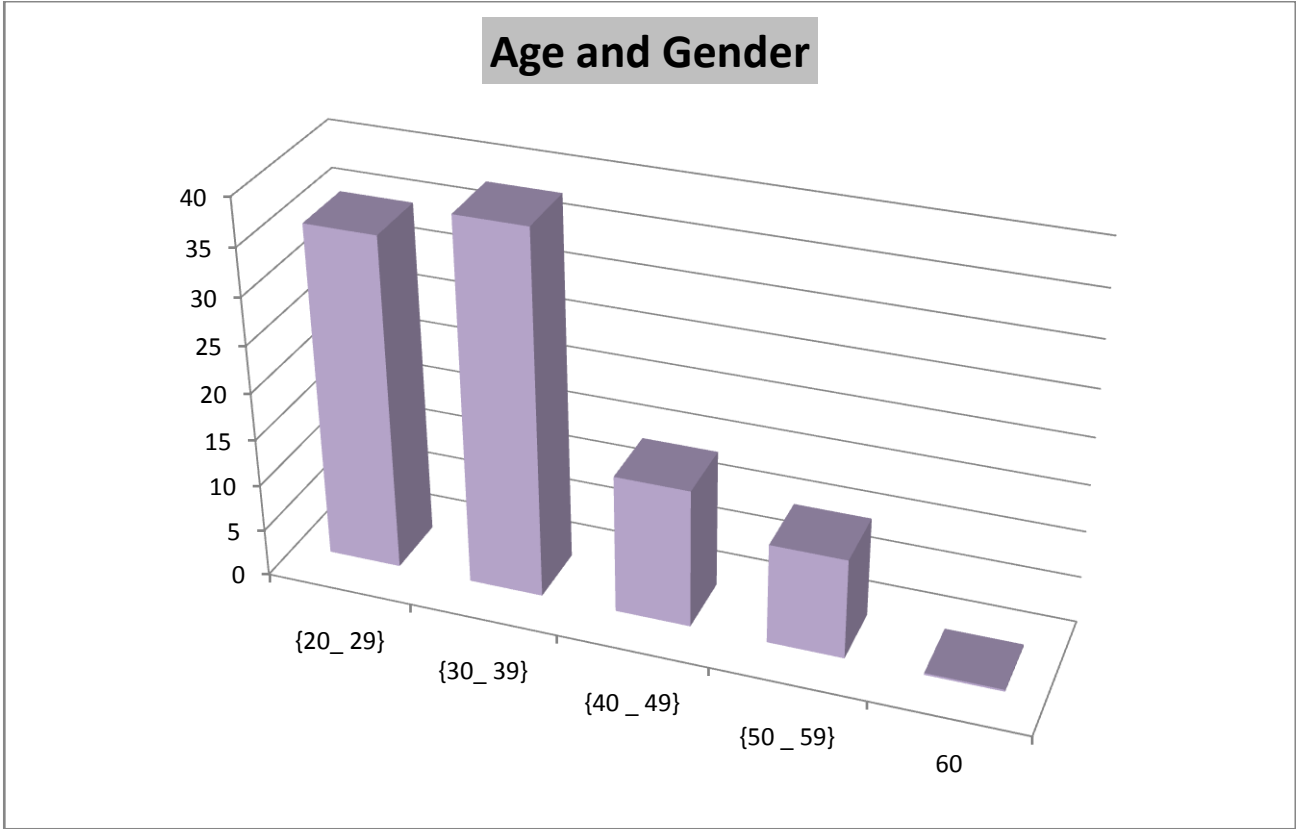
المبحث الثالث: دراسة الفئات في شركة سامسونج سي&تي

المطلب الأول: عرض خصائص الفئات في شركة سامسونج سي&تي³⁷

المجموع:	+60	{50 _ 59}	{40 _ 49}	{30_ 39}	{20_ 29}	العمر
						الجنس
307	01	34	43	89	118	ذكر
31	00	02	07	42	02	أنثى
338	01	36	50	131	120	المجموع

³⁶ ملحق رقم 05

³⁷ تحليل الدراسة خلال الترخيص



المطلب الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية

يُعرّف البحث الميداني أو الدراسة الميدانية بأنها طريقة نوعية لجمع البيانات تهدف إلى مراقبة الأشخاص والتفاعل معهم من أجل فهمهم أثناء تواجدهم في بيئتهم الطبيعية، يبدأ البحث الميداني عادةً في بيئة محددة على الرغم من أن الهدف النهائي للدراسة هو مراقبة وتحليل السلوك المحدد أو الظاهرة المدروسة.

كانت هناك دراسة ميدانية عبر مختلف أقسام الشركة تطرقنا من خلال ما يلي إلى مختلف الإجراءات والطرق المساهمة في الإجابة عن إشكالية الموضوع واختبار الفرضيات المطروحة وتحليلها بمختلف أدوات التحليل الإحصائي والاستدلالي، نذكر منها:

✓ الملاحظة:

طيلة مدة التريص.

✓ المقابلة:

أجريت مع مسيرين ورواد المشروع للرد على الأسئلة والاستفسارات حول الموضوع المطروح.

✓ الاستبيان:

ومن أجل تصميم الدراسة الميدانية العملية تم الاستعانة بالاستبيان من أجل جمع البيانات اللازمة وآراء مختلف عمال مستويات الإدارة. تم تخصيص جزء معين وهو "الرضا الوظيفي" وعينة مناسبة من الموارد البشرية في شركة سامسونج سي&تي وكيف استثمرت في مواردها البشرية معنوياً لأنه جد مهم خاصة في الشركات الضخمة ذات المهام ورقم الأعمال الواسعين.

الرابط التالي:

<https://docs.google.com/forms/d/1HZuws1FdYIFyN1DimPwTj56Ejzz22ZTL33Lo9XiauD0/edit>

المطلب الثالث: استنتاج نتائج الدراسة الميدانية.

الرضا الوظيفي يُعرف بأنه يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تُقاس أساساً بقبول الفرد الموظف أو العامل لذلك العمل بارتياح ومن مختلف الجوانب المعنوية والمادية مما يخلق رضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يخلقه الميدان المحيط به، والذي يُمكن الفرد العامل من القيام بعمله دون ملل أو ضيق والذي ينعكس ذلك على نمو المؤسسة وبالتالي المقاولاتية ومنه الاقتصاد.

هنا في شركة SAMSUNG C & T قد أُجريت استبيان الإلكتروني عبر 6 أقسام مختلفة وطبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 100 عامل من أصل 338، استخدمت الدراسة للاستبيان كأداة رئيسية لتجميع أكبر عدد ممكن من المعلومات حول الموضوع للوصول إلى أقرب استنتاج وذلك فضلاً عن المقابلات والملاحظات.

سعت الدراسة الميدانية لاختبار عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية المتعلقة بمشكلة الدراسة

والوصول إلى الأهداف الموضوعية، نجد على سبيل المثال الفرضيات الرئيسية ك:

← مدى التأثير العملي على الجانب النفسي.

← مدى التأقلم الروتيني بين مختلف الجنسيات.

← مدى تطور كفاءات المورد البشري فكريا و ميدانيا.

وذلك للإجابة عن التساؤلات المتعلقة بمشكلة الدراسة والوصول إلى الأهداف الموضوعية. ولغرض معالجة الدور الكامن في استثمار الموارد البشرية داخل شركة SAMSUNG C.T لتنمية ريادة الأعمال عامة وريادة الجزائر خاصة، فقد استعملنا لتجميع المعلومات الاستبيان (QUESTIONNAIRE) وكما هو معروف عنه أنه أحد أدوات البحث المهمة والأولى لطلب المعلومات وذلك من أجل تجميع النتائج من الأشخاص موضع البحث ومع أن الاستبيانات تكون في الغالب مصممة من أجل التحليل الإحصائي إلا أنه في الغالب لا يقع الاستنتاج بالدقة المرغوبة وخاصة عندما يتعلق الأمر بالموارد البشرية وتحليل الرضا الوظيفي، الأداء الفعلي وغيره من العوامل النفسية والتي لا نستطيع حسمها خاصة عندما تتعلق الدراسة بشركة متعددة الجنسيات والثقافات أو أكثر حيث أنه بين ساعة وأخرى تتغير التصرفات وبالتالي القرارات.

خلال مدة تريسنا توصلنا إلى النتائج المستمرة في التصاعد للنحو الأفضل (أنظر ملحق رقم 05)

وهي كما يلي:

- أن 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 البشري المستثمر مع مرور الوقت منذ 2009 إلى يومنا هذا (2023) في الأفراد.
- لتتمكن المؤسسة من الحصول على مبتغاها كان يجب عليها الاهتمام أكثر بمجموعة من المبادئ والعمليات فأعطت القدر الكافي للتدريب حيث تمحور حول الفرد بمجمله واستهدف استحداث تغيرات سلوكية وفنية وذهنية لمقابله احتياجات محددة حالية أو مستقبلية.
- حاولت المؤسسة قبل وخلال المشروع التفريق بين التدريب والتعليم لأن الفرد كان مُعلم لكن لم يكن مدربا وكانت الوسيلة وليست للغاية في حد ذاتها ، لأن هذا الأخير أوضح العملية الواقعية الدقيقة في الميدان. كما ان التحليل اشار الى اهمية التأهيل في زيادة سعادة وإرضاء

(الفرد) ولتحسين كفاءته الانتاجية (العامل) وللوصول إلى الفعالية (المؤسسة) ولتحقيق التنمية (المجتمع).

إن سر تفوق نجاح الكوريين الجنوبيين يكمن في فلسفة التحدي فلسفة الإصرار، والصبر، والمثابرة لأنه شعب ذات فلسفة حضارية عميقة الجذور، ساعدت المجتمع على تشكيل وصنع الإنسان الكوري الجنوبي ليتحكم في ذاته من أجل بلاده . وهي فلسفة إنسانية قائمة على:

← التوارث من ميوث حضاري عميق ممتد آلاف السنين يصنع منه سياق أخلاقي من القيم والمبادئ والمثل العليا التي تدفع إلى الولاء والانتماء والإخلاص الكامل والوفاء العظيم والطاعة المطلقة والمشاركة المخلصة والتفاني في أداء الواجب.

- تحويل الدين والعقائد لديها إلى سلوك مقدس قائم على ضمير قوي مرتبط بالكيان الداخلي.
- إن سر تفوق نجاح الكوريين الجنوبيين يكمن في فلسفة التحدي فلسفة الإصرار، والصبر، والمثابرة شعب بوجود الإنسان ذاته وبروحه التي لن تعرف الواحة والهدوء أو السلام إلا إذا تطهرت من الشرور الخمس-حسب اعتقادهم (الجشع . والطمع، والتسلط، والحسد والشهوانية) جعلت هذا السلوك المستقيم طريقا لخدمة الوطن والأمة.
- التمسك المرن بالتقاليد والعادات القائمة على التواصل والارتباط القاعدي المتماسك بالأصول العضوية كالأُسرة والعشيرة والجيران والحي، ومجتمع العمل والرفاق والزملاء وبعلاقات يملأها الحب والفخر والتوارث التاريخي.
- تطلع دائم نحو المجهول المستقبلي باعتباره صديق، فالغد والمستقبل والزمن والوقت أهم أدوات صناعة الذات، وصناعة الذات هي فن استثمار الإطارات البشرية . استثمار الإنسان والارتقاء به و تفعيله وتطويره.
- الجمع والمزج بين زعامة القائد الرمز .وبين الفصائل المطيعة ما بين المدير والعاملين معه كشركاء، وليس كأجراء أو عبيد، ما بين جيل متقدم في السن لديه الحكمة والخبرة وما بين أجيال لديها الأمل والتطلع والقدرة والدافع على صنع غد أفضل.
- المحافظة على التوازن الاجتماعي وترقية الحراك الاجتماعي يجعل العمل هو المصدر الرئيسي لتحقيق الثروة والمكانة في المجتمع، وأن العمل المشروع هو السبيل الوحيد للعمل وأن ما عداه لا يشكل عملا بل هو أمر خارج عن كل شيء يستوجب التطهير والتغيير.

خاتمة الفصل الثاني:

تعتبر الريادة من الحقول الهامة والواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية على حد سواء إذ تساهم المشاريع الريادية مساهمة فاعلة في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة في جميع البلدان كما تعتبر مثل هذه المشروعات النواة الأولى في بناء منظمات الأعمال الصغيرة والكبيرة فعلى الصعيد الفردي يؤمن المشروع الريادي الدخل الكافي والرضا الشخصي وتحقيق الذات بالنسبة للشخص الذي وعائلته كما يساهم مشروع الريادي في تطوير وظائف جديدة وتقليل مستويات البطالة في المجتمع. بالإضافة إلى إطلاق أنماط جديدة من السلع والمنتجات كذلك الخدمات مما يؤدي الى ظهور أسواق جديدة ويساهم في تقليل الفجوات الموجودة في اقتصاديات البلدان . ويعتبر أيضا المشروع الريادي الأول في تأسيس منظمات الأعمال على مختلف مستوياتها وأحجامها مما يجعل من هذه المنظمات قادرة على الدخول إلى أسواق العالم الأخرى.

خاتمة عامة:

العالم اليوم يمر بمرحلة شديدة الوطاء وبخاصة على الدول المتخلفة والنامية والدول الأكثر تقدما منها اذ الأزمات الاقتصادية تتوالى بسبب الصراعات الاقتصادية على الموارد وأمكنه الاستثمار وتلاعب والتزييف الاقتصادي وخلق الأزمات المالية مما سبب تشوهات اقتصادية لاحق ة الدول الأضعف اقتصاديًا، والتي تقف على عقبه التبعية الاقتصادية والدول التي تلحق بها هذا ما خلف ركود اقتصاديا وتوقفت التنمية في اغلب دول العالم مما جعل الاقتصاديات محشورة بين ضغطين الضغط الشعبي والضغط العالمي للانجرار في اتباع إصلاحات من شأنها أن تزيد من الضغط الشعبي والنقم ة على توجهات الحكومات الاقتصادية التي تعصف بها أزمات الدول الكبرى مما يجعل الاقتصاد مرهونا عالميا وفي دوامة الأزمة وهذا جعل تركيبة الاقتصاديات المحلية متباطئة النمو وبالتالي سبب هذا إلى زيادة نسبة الفقر في دولها وهذا ليس بسبب تلك الأزمات وحدها فحسب.

بل أن اقتصادها ذات تركيبة قديمة إذ أن تخلف الهياكل الإنتاجية سبب آخر في ضعف الاقتصاد إن تطور اقتصاديات في ظل حرية السوق ونظرياتها يجب أن يكون قويا يتمتع بالقدرة ومرونة عالية لصد الصدمات الاقتصادية مما يجب أن تتضافر السياسات المالية والنقدية وتركيبه الاقتصاد في داخل الاقتصاد نحو مستوى متقدم أو على الأقل البقاء في مستوى يحافظ على المستوى الحالي وامتصاص الصدمات القاسية التي تتمتع بها عالم اليوم في الأونة إلى آخر نتيجة للتنافس الاقتصادي الذي لا يعرف حدود في السيطرة على المنافذ الاقتصادية، وحسب هذه الأخيرة فان التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة من الدول تقف على حدود التطور الاقتصادي ومواجهه الأزمات تحصين الاقتصاد من الأزمات باقتصاد مغلق قد فشل سابقا ولم ي ؤتي ثماره وإنما يتعلق الأمر للاتحاد بين التطور الاقتصادي والسياسات التي تؤدي إلى مساعده الدول وتمكينها ماليا وتطوير الهياكل الإنتاجية يعتمد فيها استخدام المقاولاتية في البشر. تحضير مستمرة في تعجيل التنمية بعد أن يوجه بالصورة المناسبة التي تخدم السياسة الاقتصادية للدولة أن يكون شقا مهما في دفع عجله التنمية وتطور الاقتصاد عامة والمجتمع خاصة. تعد العلاقة بين الموارد البشرية والمقاولاتية من العلاقات الوطيدة في الفكر الاقتصادي وقد ارتبطت الاستثمارات بنشأة وتطور التجارة الدولية، وساعد على انتشارها وتزايد معدلها ظهور الشركات العابرة القومية علاوة على عمليات الاندماج بما في ذلك شراء المستثمرين الأجانب مؤسسه الحكومية التي تمت خصصتها وقد استعنت معظم الدول العالم براس المال الأجنبي ة لتحديث وتطوير منشاتها الإنتاجية وغيرها من مكونات الاقتصاد الوطني كان للاستثمارات الأجنبية دور مهم في مشروعات التنمية الاقتصادية للدول المضيفة أحسنت هذه الدول اختيار مشاريعها وشركاتها، فالاستثمار يمكن أن يردم فجوة الموارد والإمكانيات غير متوفرة ويوسع من القاعدة الإبتكاري في البلاد وذلك من خلال

مشاركة رأس المال الوطني وبالتالي الأثر الايجابي على ميزان المدفوعات بزيادة صادرات وإحلال السلع المنتجة محليا محللا لسلع المستوردة إضافة إلى توسيع جودة نوعية الصناعات المحلية وكذلك ينقل هذا الاستثمار أساليب المتقدمة في الإدارة والتدريب والإنتاج والتسويق ونقل التقنية الحديثة وتوطينها ومساهمته في خلق المزيد من فرص العمل وإكساب العمالة الوطنية المهارات الفنية والإدارية الحديثة بشكل مباشر مما يؤدي إلى تحسين مستوى أداء العمالة الوطنية، أما التنمية الريادية فإنها تمثل السعيد دائم لتطوير نوعية الحياة الإنسانية مع الأخذ بعين الاعتبار قدرات وإمكانيات النظام البيئي الذي يحتضن الحياة.

تحتاج عملية المقاولاتية في الموارد البشرية إمكاني اقتصادية تؤدي إلى التطور وتحسين مستويات المعيشة كنتيجة من هذا التطور و ان هذه العملية تحتاج إلى قدرات اقتصادية وتمويل مالي تؤدي إلى تحقيق التطور ولكن لا يحقق زيادة القدرات المستقبلية إلا بعد أن تزيد قدره التنمية بل والتنمية المستدامة مما يجعل سبل حياة ممكنة في نظام اقتصادي واجتماعي يحقق ما تصبو إليه جميع الدول العالم في الرفاه الاقتصادي وهذا لا يمكن أن يتحقق كما اشرنا إليه إلا بتوفر الدعم المالي وقدره الدولة على زيادة نفقات العام إضافة إلى قدره القطاع الخاص بها وعليه فان السياسات الاقتصادية تحتم دخول الاستثمار الأجنبي احد المفاتيح المهمة لفك الحلقات الاقتصادية المفرغة التي تؤثر على تنميه المستدامة والتقدم الاقتصادي ، وعليه فان دراسة مثل هذا الأمر يجعل من مكانة الاستثمار الأجنبي في التنمية المستدامة عاملا مهمًا في التأثير على الاستثمار في رأس المال البشري ومنه تنحية ريادة الأعمال في البلاد.

الملخص:

التنمية الريادية فإنها تمثل السعيد دائم لتطوير نوعي ة الحياة الإنسانية مع الأخذ بعين الاعتبار قدرات وإمكانيات النظام البيئي الذي يحتضن الحياة.

تحتاج عملية المقاولاتية في الموارد البشرية إمكاني اقتصادي تؤدي إلى التطور وتحسين مستويات المعيشة كنتيجة من هذا التطور وان هذه العملية تحتاج إلى قدرات اقتصادي وتمويل مالي تؤدي إلى تحقيق التطور ولكن لا يحقق زيادة القدرات المستقبلية إلا بعد أن تزيد قدره التنمية بل والتنمية المستدامة مما يجعل سُبُل حياة ممكنة في نظام اقتصادي واجتماعي يحقق ما تصبو إليه جميع الدول العالم في الرفاه الاقتصادي وهذا لا يمكن أن يتحقق كما اشرنا إليه إلا بتوفر الدعم المالي وقدره الدولة على زيادة نفقات العامة إضافة إلى قدره القطاع الخاص بها وعليه فان السياسات الاقتصادية تحتم دخول الاستثمار الأجنبي احد المفاتيح المهمة لفك الحلقات الاقتصادية المفرغة التي تؤثر على تنميه المستدامة والتقدم الاقتصادي. الكلمات المفتاحية : التنمية الريادية - عملية المقاولاتية - رأسمال الغير المادي - الإستثمار البشري - التطور الإستراتيجي.

Summary:

Pioneering development, it represents a permanent happiness to develop the quality of human life, taking into account the capabilities and capabilities of the ecosystem that embraces life.

The entrepreneurship process in human resources needs economic capabilities that lead to development and improvement of living standards as a result of this development, and this process needs economic capabilities and financial financing that lead to development, but it does not achieve an increase in future capabilities until after it increases its capacity for development and even sustainable development, which makes ways of life Possible in an economic and

social system that achieves the aspirations of all countries in the world in terms of well-being

This cannot be achieved, as we have indicated, except with the availability of financial support and the ability of the state to increase public expenditures in addition to the ability of its private sector.

Therefore, economic policies necessitate the entry of foreign investment, one of the important keys to unlocking the vicious economic circles that affect its sustainable development and economic progress.

Keywords: entrepreneurial development – entrepreneurial process – intangible capital – human investment – strategic development.

قائمة الأشكال

<u>الصفحة</u>	<u>عنوان</u>	<u>رقم الشكل</u>
<u>45</u>	<u>المبجل التنظيمي للشركة</u>	<u>01-02</u>
<u>50</u>	<u>التالي تأمين قيمة جديدة من خلال الإبداع في توافق الموارد</u>	<u>02-02</u>
<u>52</u>	<u>أعمدة بيانية لخصائص الفئات</u>	<u>03-02</u>

قائمة الجداول:

<u>الصفحة</u>	<u>عنوان</u>	<u>رقم الجدول</u>
<u>51</u>	<u>عرض خصائص الفئات في شركة</u> <u>سامسونج سي&تي</u>	<u>01-02</u>

قائمة المراجع:

المراجع العربية

- لعناب الاستثمار الأجنبي المباشر في التنجى الاقتصاذى، الكاذب الذكتور عبا الرزاق حسىن المابورى، ص: 75، دار النشر: عمان الاردن.
- كتاب تقىيم المؤسسات وفقا لرأس المال غر المادى، الأستاذة أشواق بن قذور، دار الراية للنشر والتوزىع
- كتاب الاستثمار والعولمة، الكاذب حسىن عمر، دار النشر: الكتاب الحذى، القاهرة، ص 64، سنة 2000.
- الثلثب الالكترونى : المسنثر الناهج، الكاذب الماؤل: وىلبام ح. أونىل، البار العربىة للعلوم،
- كتاب اىناهات الحذىة للأعمال، مامعبا القادر، ص 53
- مامعة المامعة الملك فها للعلوم الإاارىة، المامع 8، ص 277، تطور العلاقة بىن البىئة و الاقتصاذ، نقلا عن أىوب أنور كمصّر سابق ص 92-93.
- مامعة التخطىط من أجل التنىمة المسنذامة، مامع 25، العما 1، مامعة دمشق للعلوم الهندسىة، ص 289، سنة 2009.
- أهىمة الاستثمار وأثره، قناة البىوتىوب العربى 2، برنامج صباح النور
- صفاة كلىة العلوم الاقتصاذىة والتجارىة وعلوم التسىر-المالفة-، على تطبىق [FB]، الكاذب: GIFT Card.dz (بآآ مامعى)
- مكنسبات شآصىة خلال فترة الترىص

المراجع الأجنبىة

Sites:

Www. Alarabiya. Net

www.ivistmetadreve.com

www.rowwad.com

www.Fikra.com

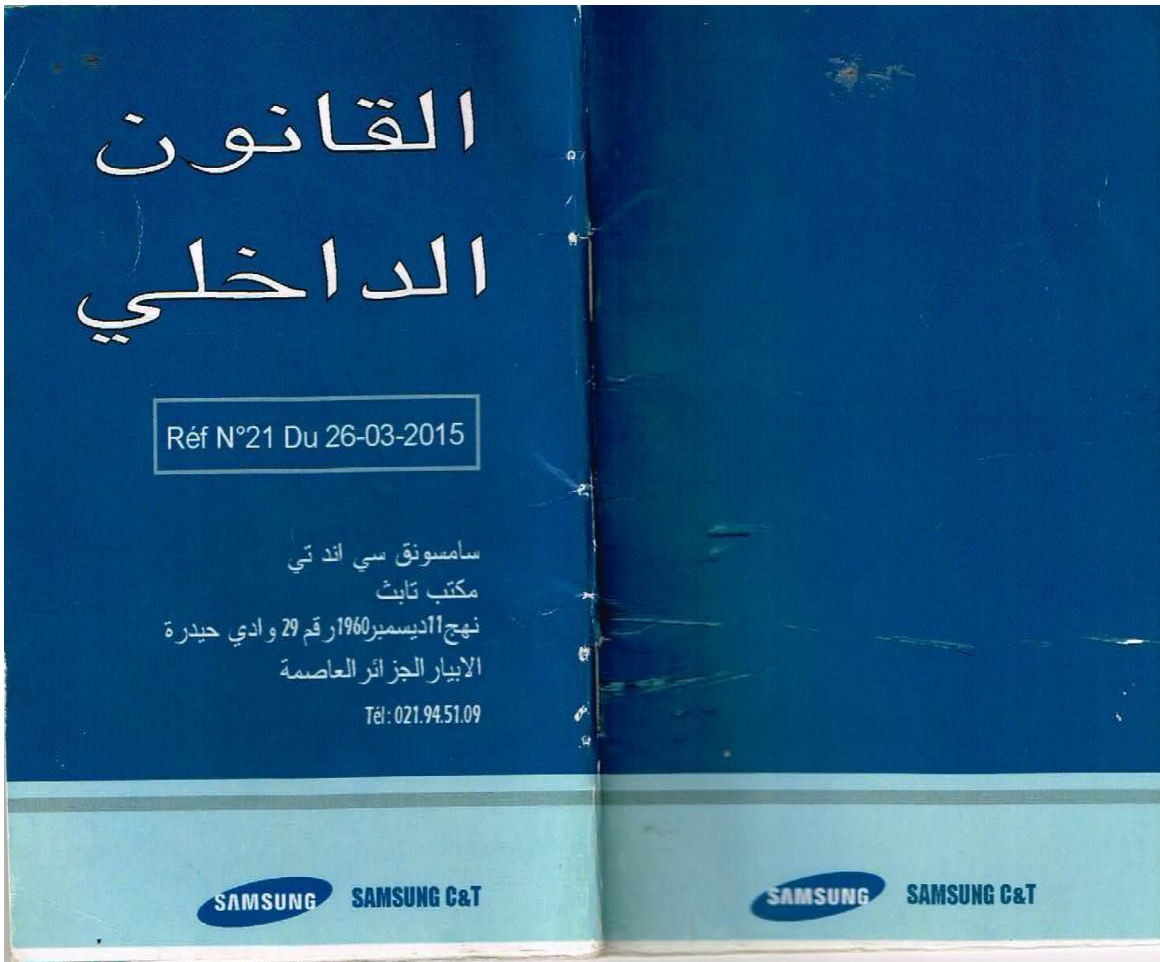
Books:

Human resources Definition & Responsibly

Wickham, Philip A. (2001). Strategic Entrepreneurship: A Decision Marketing Approach to New Venture Creation and Management (2nd ad). Harlow: Pearson Education Limited. P: 92.

الملاحق:

ملحق رقم 01 : القانون الداخلي لشركة Samsung



الملحق رقم 02 : قواعد السلامة والأمن والصحة

قواعد السلامة الذهبية لمشروع محطة توليد الطاقة الكهربائية
بمستأنم

احرص دائما على ربط حزام الامان أثناء العمل على ارتفاع يزيد عن 1,5 متر ولا تقرب من الفتحات

واحد, لا تقم بتنفيذ الأعمال غير المصرح بها

واحد, لا تدخل الى المنطقة مع وجود خطر السقوط دون اتباع الاجراءات الوقائية اللازمة

واحد, لا تقم بتنفيذ الاعمال في المنطقة العلوية/السفلية في نفس الوقت

واحد, لا تدخل في منطقة عمل المعدات قيد التشغيل و المتحركة

واحد, لا تستخدم المعدات لأغراض أخرى و لا تفكك أجهزة حماية السلامة

واحد, عدم تشغيل المرافق الكهربائية الا للأشخاص المصرح لهم بذلك

واحد, لا تقم بتنفيذ أعمال الحريق بدون مراقب حريق و بطانية حريق

واحد, لا تدخل الى الأماكن المغلقة دون قياس تركيز الأوكسجين /الغازات الخطيرة

إذا كان مكان عملك غير امن لديك الحق في التوقف عن العمل و طلب توفير السلامة

يجب تطبيق مبدأ عدم التسامح في حالة عدم الامتثال لقواعد السلامة الذهبية مثل توقيف العمل

AMOS CCPP Safety Golden Rule

Falling One, Always be buckled with safety hook when working at height(1.5m), and do not approach the openings.

Falling Object One, Do not perform the unauthorized works.

Caution One, Do not enter the area with risk of falling without protective measures.

Caution One, Do not perform works at upper/lower area at the same time.

Caution One, Do not enter equipment movement radius and working radius.

Boom damage One, Do not use equipment for other purposes and do not dismantle safety protective devices.

Caution One, Do not operate the electrical facilities except for the authorized personnel.

Caution One, Do not perform the fire work without a fire watcher and fire blanket.

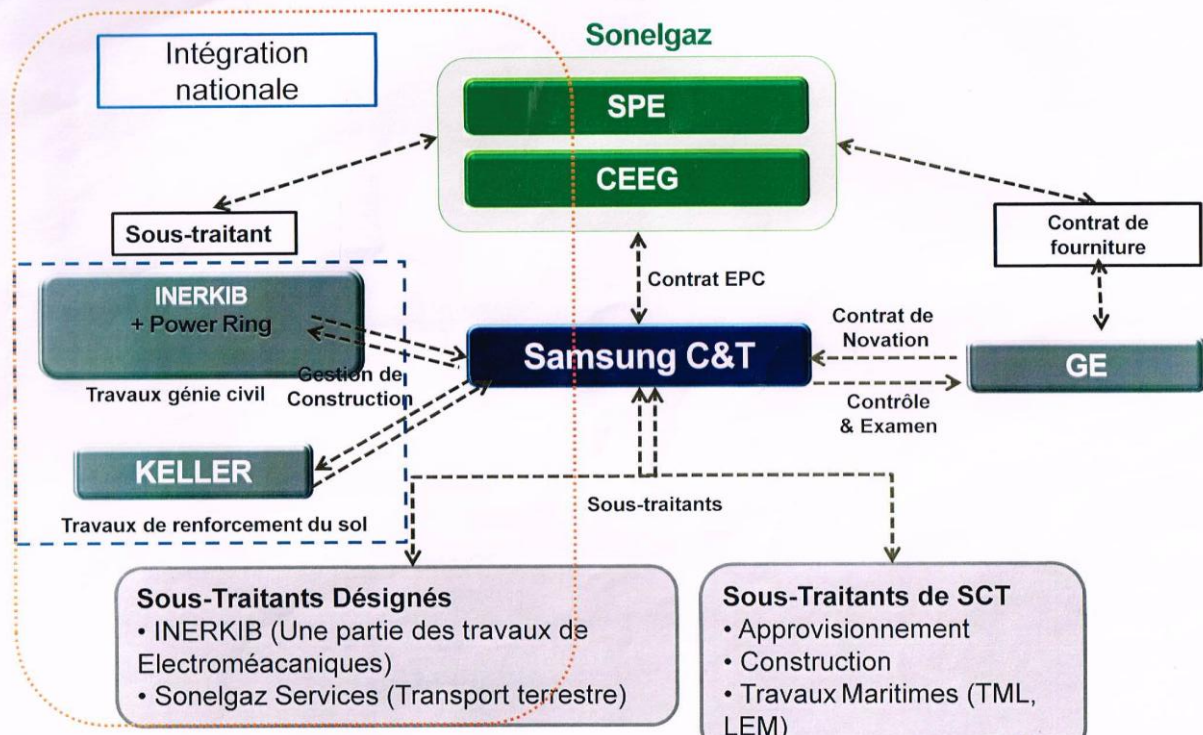
Caution One, Do not enter the confined spaces without measuring the concentration of oxygen/hazardous gas.

If your work place is not safe, you have the right to stop work and demand safety measures!

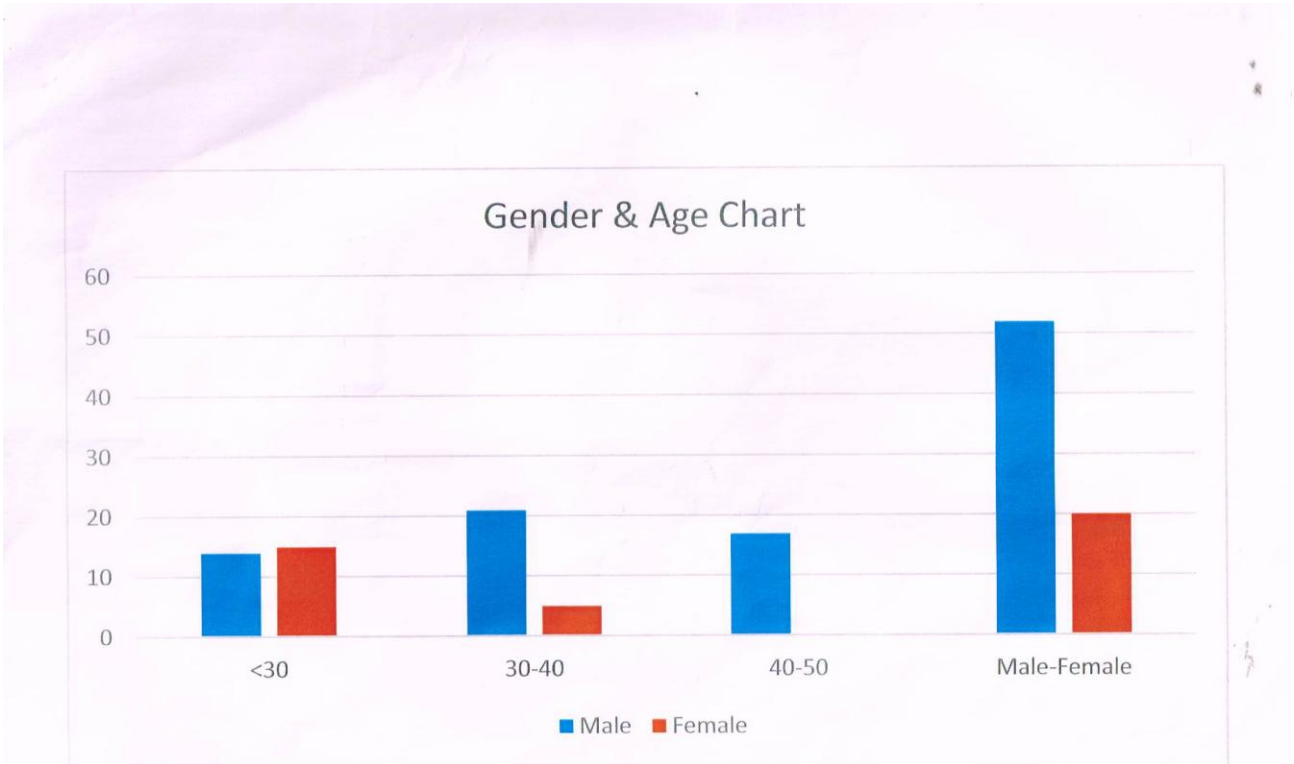
Non-tolerance principle is to be applied in the case of noncompliance

الملحق رقم 03 : هيكل تنظيمي للمشروع وتفرعات سامسونغ مع سونلغاز

Organisation Globale du Projet



الملحق رقم 04 : منحني بياني للسن والخبرة



تَعَرَّ

بِأَذْنِ

اللَّهِ