إدارة رأس المال البشري

مطارحات استراتيجية

في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار

تأليف

الدكتور/أحمد علي صالح

دكتوراه إدارة أعمال

اليازوري

فهرس المحتويات

الإهداء 6
المقدمة..... 15
الفصل الأول: أجندة مقترحة بناء استراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري ... 19
مقدمة الأجندة..... 21
بين فرصة أحد أضلاع الثروة الحقيقية وتهديد فقدانه 21
منهجية الأجندة..... 22
من معطيات الإشكالية إلى التعريفات الإجرائية..... 22
مصطلحات الأجندة وتعريفاتها الإجرائية: 27
مبررات الأجندة 30
جدلية مخاطر الإهمال وعائد الاستثمار في رأس المال البشري..... 30
مخاطر الإهمال بالاستثمار في رأس المال البشري: 30
المجموعة الأولى: المخاطر السلوكية: وتشمل:..... 30
المجموعة الثانية: المخاطر التنظيمية: وتشمل: 32
المجموعـة الثالثة: المخاطر البيئية:..... 33
عائد الاستثمار في رأس المال البشري:..... 33
استراتيجيات الأجندة..... 42
من إجراء التحليل البيئي إلى بناء التوجه الاستراتيجي 42
1 – إجراء التحليل البيئي:..... 42

2- تشخيص الاستراتيجيات الملائمة للاستثمار:..... 48
أ- استراتيجية الاستثمار المباشر في رأس المال البشري الأكاديمي: 49
ب - استراتيجية الاستثمار الافتراضي في رأس المال البشري الأكاديمي: 51
جـ - استراتيجية الاستثمار الهجين في رأس المال البشري الأكاديمي:.... 54
3- بناء التوجه الاستراتيجي 55
خاتمة الأجندة..... 57
من استنباط الاستنتاجات إلى صياغة التوصيات والمقترحات..... 57
1- استنتاجات الأجندة:..... 57
2- توصيات الأجندة: 58
3- مقترحات الأجندة: 59
المصادر..... 60
باللغة العربية: 60
باللغة الإنجليزية:..... 65
الفصل الثاني: تقنيات الاستثمار في رأس المال البشري الإبداع التنافسي أنموذجا ... 67
المقدمة..... 69
أولاً: منهجية البحث..... 70
بؤرة النقاش الفكري للبحث:..... 70
أهمية البحث: 73
أهداف البحث:..... 73
فرضية البحث: 74

خارطة طريق فكرة شبكات البحث: 74
منهج البحث: 75
التعريفات الإجرائية للبحث: 75
ثانياً: المرجعية النظرية للإبداع التنافسي..... 76
مفهوم الإبداع التنافسي وافتراضاته: 76
ضرورات الإبداع التنافسي ومتطلباته: 80
مداخل الإبداع التنافسي واستراتيجياته:..... 82
ثالثاً: الحوارية الفكرية لانعكاسات الإبداع التنافسي 83
رابعاً: دور الإبداع التنافسي في ترصين منظمات الأعمال العربية 89
خامساً: الخلاصة والتوصيات والمقترحات..... 96
المصادر..... 98
أولاً: باللغة العربية:..... 98
ثانياً: باللغة الإنجليزية: 100
الفصل الثالث: نماذج الاستثمار في رأس المال البشري إدارة المواهب الأنموذج المعاصر... 105
المقدمة..... 107
أولاً: منهجية البحث..... 108
1- معضلة البحث الفكرية والحاجة إليه: 108
2- أهداف البحث:..... 110
3- أنموذج البحث: 110
4- افتراض البحث:..... 111

5- منهج البحث: 111
6- هيكلية البحث: 111
ثانياً:إدارة المواهب -المنظور العلمي- 112
1- الموهبة لغةً واصطلاحاً: 112
2- مفهوم إدارة المواهب وأهميتها: 114
3- عمليات إدارة المواهب: 119
4- نماذج إدارة المواهب: 123
ثالثاً: إدارة المواهب -المنظور الاستراتيجي- 128
رابعاً: إدارة المواهب - المتطلبات والانعكاسات والعوائد..... 133
1- متطلبات نجاح إدارة المواهب: 133
2- انعكاسات إدارة المواهب: 135
3- عوائد إدارة المواهب: 136
خامساً: الاستنتاجات والمقترحات 139
1- الاستنتاجات: 139
2- المقترحات: 140
المصادر والمراجع 142
المصادر باللغة العربية: 142
المصادر باللغة الإنجليزية: 143
الفصل الرابع: تحديات الاستثمار: في رأس المال البشري.....151
المقدمة..... 153

مشكلة الدراسة: 155
أهمية الدراسة: 157
أهداف الدراسة: 157
حدود الدراسة: 158
التأصيل النظري ودراسات سابقة: 159
التأصيل النظري للريادة 159
التأصيل النظري للتّنافسّية العالمية 167
دراسات سابقة ومناقشتها: 173
دراسات أجنبية: 173
دراسات عربية: 175
مناقشة الدراسات السابقة: 178
طريقة الدراسة وإجراءاتها: 179
تساؤلات الدراسة: 180
فرضيات الدراسة: 180
مجال الدراسة والمجتمع والعينة: 181
مقياس الدراسة: 184
الوسائل الإحصائية: 184
اختبار الصدق والثبات: 186
التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة واختبار الفرضيات 187
خصائص الرياديّين العرب: 193

التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات: 199
الاستنتاجات والتوصيات: 204
1- الاستنتاجات: 204
2- التوصيات: 205
توصيات لتعميم الفائدة للبلدان العربية الأخرى: 207
المصادر 209
باللغة العربية: 209
باللغة الإنجليزية: 212
ملحق (1) استبانه استطلاعية أولية 216
ملحق (2) استبانه الدراسة 217
الفصل الخامس: معيقات الاستثمار في رأس المال البشري 221
المقدمة 223
منهجية الدراسة 224
1- المعضلة الفكرية: 224
2- أهمية الدراسة: 224
3- أهداف الدراسة: 225
4- تساؤلات الدراسة: 225
5- أسلوب الدراسة 226
6- هيكلية الدراسة: 226
التصحر المعرفي: بين التجريف والتجفيف 227

1- التجريف المعرفي Knowledge Sweeping:..... 228
2- التجفيف المعرفي Knowledge Drying 235
أ- هجرة الأدمغة: 235
ج-أحادية التقويم والتقادم:..... 237
صياغة استراتيجية البحث العلمي العربي: بين الدوافع والكوابح 239
الاستنتاجات والتوصيات والدراسات المستقبلية 245
1- الاستنتاجات: 245
2- التوصيات: 246
3- الدراسات المستقبلية: 247
المصادر..... 248
أولا: باللغة العربية:..... 248
ثانيا: باللغة الإنجليزية: 251
الفصل السادس: استراتيجيات إدارة نضوب رأس المال البشري 253
المقدمة..... 255
منهجية الدراسة..... 256
أهمية الدراسة: 259
أهداف الدراسة:..... 260
طبيعة الدراسة وأسلوبها:..... 260
حدود الدراسة:..... 261
الإطار المفاهيمي والفكري..... 262

لنضوب رأس المال البشري 262
مفهوم نضوب رأس المال البشري وأسبابه: 263
أسباب نضوب رأس المال البشري:..... 265
معايير نضوب رأس المال البشري ومؤشراته..... 266
أبعاد الحجج المنطقية لوجود إدارة نضوب رأس المال البشري 269
مبررات إدارة نضوب رأس المال البشري: 270
ضرورات إدارة نضوب رأس المال البشري: 272
استراتيجيات إدارة نضوب رأس المال البشري..... 273
إطار الخريطة السببية لإدارة نضوب رأس المال البشري..... 277
الاستنتاجات والتوصيات..... 277
الاستنتاجات: 278
التوصيات: 279
المصادر..... 280
أولا: باللغة العربية..... 280
ثانياً: باللغة الإنجليزية: 281
فهرس المحتويات..... 287

المقدمة

من المعروف أن المقدمة تمثل الهوية التعريفية للكتاب من حيث وصف توجهاته الفكرية ورؤيته الفلسفية وأهدافه المعرفية والإجرائية ومحاوره الأساسية وخريطة سير تحليلاته وتوليفاته لربط الأفكار بالوقائع والنتائج ؛ وفي إطار الطرح السابق وتأسيسا عليه تأتي مقدمة الكتاب الحالي والتي تشمل الفقرات الآتية:

- لماذا إدارة رأس المال البشري:

يمثل رأس المال البشري Human Capital رصيد المعرفة الضمنية المتواجد في عقول الموارد البشرية، ذلك الرصيد الذي يشكل 75-85 ٪ من رصيد الخزين المعرفي في المنظمة، والمتولد من المقدرة العقلية البشرية تلك المقدرة التي تكونها محفظة متفاعلة من الموجودات اللاملموسة تشمل (المعارف، والخبرات، والمهارات، والتعليم، والإرث التاريخي) والتي لابد من الاستثمار فيها لأن منحنى انتاجية تلك الموجودات يتزايد بتقدم العمر وبالتالي لا يخضع لقانون الغلة المتناقصة فضلاً عن الاستخدام المتعدد والمتزامن لها على العكس من الموجودات الأخرى. لأن الاستثمار سيقود إلى انتزاع المعرفة الضمنية وتحويلها إلى سلوكيات وممارسات واقعية للانتفاع منها في:

- رسم استراتيجية لاستقطاب واحتضان وتنمية المواهب القادرة على انتاج الأفكار الابتكاريه وصناعة الابداعات المتلاحقة.
- تطوير القدرات والخصائص الريادية وتنمية ثقافة ريادة الأعمال.