

رأس المال البشري من منظور إسلامي

خديجة عرقوب

دكتوراه إدارة أعمال في جامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥

ال الحلقة (١)

ملخص

أصبح المورد البشري في المؤسسة ينظر إليه ك رأس مال يجب استثماره كغيره من الأصول المادية، بل أصبح أكثر أهمية منها نظرا لكونه القادر على تسييرها وتطويرها، ومن دونه لا يمكن استغلال مختلف الموارد الاقتصادية وتحقيق الأهداف المرجوة. والإسلام قد أولى اهتمامه بالفرد البشري منذ ولادته وحدد له المجالات التي تساهم في حمايته وتطويره وتمييزه سواء في حياته الأسرية أو المجتمعية أو العملية، فهو رأس مال كفيلا بتحقيق ثورة في عالم الأعمال إذا ما تم استثماره بفعالية.

مقدمة

بمرور السنوات وتغير الأوضاع العالمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، تبلورت العديد من المفاهيم والاهتمامات والعديد من المصطلحات وخصوصا في بيئة الأعمال، ولعل من أبرزها تغيير النظرة نحو الموارد البشرية التي كانت تعد سابقا عاملا من عوامل الإنتاج تسعى المنظمة لتوفير احتياجاتها منها لتلبية متطلبات الإنتاج وتحقيق أهدافها، بينما اليوم أصبحت هذه الموارد تعامل كأصل من الأصول بل وتعد أهم من الأصول المادية، وتعتبر رأس مال يمكن استثماره وذلك بالإنفاق عليه لتعليمه وتدريبه وضمان بيئة آمنة محفزة له على العمل وذلك للاستفادة من قدراته ومهاراته وخبراته ومعارفه لتحسين الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة.

إن منظور الفكر الإسلامي لرأس المال البشري ينطلق من اعتبار العنصر البشري دائما الأصل والأولى بالإهتمام، فهو سبيل التقدم والتنمية نظرا لما خصه الله به من مميزات وبما فضله به عن سائر الكائنات، وأن مهمته الأساسية هي البناء والتعمير من خلال العمل المتقن والسعي لتطوير الذات، كما أن الإستثمار في رأس المال البشري في الإسلام يقوم على أسس تدور حول الإنسان في حد ذاته باعتباره الهدف الرئيسي لعمليات الإستثمار وبرامجه المختلفة وليس الهدف الرئيسي هو الإستفادة من قدراته ومهاراته فقط.

ومن خلال هذا البحث سنتعرف على رأس المال البشري من منظور إسلامي وذلك بالإجابة على التساؤلات التالية:

- كيف ينظر الإسلام لرأس المال البشري؟
- ما هي مجالات اهتمام الإسلام برأس المال البشري؟
- ما هي حقوق وواجبات رأس المال البشري في الإسلام؟

- وللإجابة عن التساؤلات السابقة تم تقسيم البحث إلى محورين كمايلي:
- المحور الأول: تحت عنوان مدخل إلى رأس المال البشري تناولنا فيه مفهوم رأس المال البشري وأهميته، مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري والأسباب التي دفعت للإستثمار فيه والأبعاد المرجوة من ذلك.
- المحور الثاني: بعنوان نظرة الإسلام لرأس المال البشري حيث تطرقنا من خلاله إلى مدى اهتمام الإسلام بالعنصر البشري موضحين المجالات التي تبين هذا الإهتمام، إضافة إلى الحديث عن طرق اختيار العامل وتنمية قدراته وحقوقه وواجباته كما وضعها الإسلام.

المحور الأول: مدخل إلى رأس المال البشري

نظرا للتطورات التي تشهدها بيئة الأعمال واشتداد المنافسة، انتقل الإهتمام من الصراع حول الأصول المادية (الأصول الملموسة) إلى الصراع حول الأصول غير المادية (غير الملموسة) وأهمها العنصر البشري، هذا الأخير الذي كان يعد مجرد مورد من موارد الإنتاج وأضحى رأسا من رؤوس الأموال القابلة للإستثمار بعدما أيقن الجميع أن سبيل النهضة والتقدم هو الإنسان وما يمتلكه من قدرات عقلية وجسدية، وأن الأصول المادية لا فائدة منها دون وجود من يستغلها استغلالا أمثلا ويسيرها بطريقة فعالة تخلق ميزة تنافسية وتساهم في بلوغ الريادة.

١. مفهوم رأس المال البشري:

يعد الإقتصادي ألفريد مارشال (A. Marshall) من الإقتصاديين الأوائل الذين نظروا إلى البشر على أنه رأس مال يجب استثماره وأطلقوا على ذلك رأس المال البشري وذلك من باب الإستفادة من طاقاته للبناء وقدرته على الإبداع في استثمار باقي رؤوس الأموال.

ويعرف Theodor & Schultz رأس المال البشري بأنه: "مجموع الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية".^١ وهذا بالنسبة للمجتمع

أما هاريسون ومايرز فيعرفان رأس المال البشري بأنه: "جميع القوى البشرية القادرة على شغل الوظائف الإدارية والفنية". وهذا بالنسبة للمنظمة.

والإبداع والإتيان بجديد. ولقد أصبح عنصرا فعلا لتحقيق ميزة تنافسية بالنسبة للمؤسسات والمجتمعات، خصوصا اذا كان يحب المبادرة ويسعى إلى التطوير والإنجاز. ونشير إلى أن أهمية رأس المال البشري لا تكون بدون تعليم، فكلما كان أحسن تعليما، كلما أدى ذلك إلى المزيد من التقدم والتميز في شتى المجالات.

٣. مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري:

بما أنه أصبح ينظر إلى المورد البشري كرأس مال فمن الضروري أن يتم استثماره لتحقيق عائد، وهذا الإستثمار يختلف عن الإستثمار في الأصول المادية التي يكون عائدها سريعا ومتناقصا، في حين أن الإستثمار في رأس المال البشري يكون عائده بطيئا ومتزايدا وذلك نتيجة طول الفترات التي يستغرقها في التعلم والتدريب والتكوين وارتفاع التكاليف المتعلقة به.

إن الاستثمار في رأس المال البشري هو: "الإنفاق على المجالات التي تساهم في بناء الإنسان بدنيا وعقليا ومهاريا وذلك من طفولته وحتى خلال حياته الإنتاجية ومن أهم مجالات الاستثمار في رأس المال البشري هو الإنفاق على الصحة والتعليم والتغذية والتكوين"^٣، أو هو: "عبارة عن تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكاناتها المتعددة ولماهيا العقلية والجسدية لزيادة قيمتها ورفع مكانتها ليتمكن استخدامها بصورة مبدعة في طريق الاستغلال الأمثل لكافة الموارد الاقتصادية"^٤. إن المعلومات التي يمتلكها الفرد ومدى استعداده عن طيب خاطر في إشراك الآخرين فيها هي أساس خلق القيمة المضافة في المؤسسة، مما يلقي على الإدارة مهمة الإستثمار في رأس المال البشري وذلك من خلال تعليمه وتدريبه على استخدام المعلومات التي يمتلكها وتحويلها إلى حلول وأفكار ابداعية بحيث يساهم الجميع في تنفيذها، إضافة إلى السهر على المحافظة على صحته وتأمين بيئة عمله وضمان كل ما يساعده على العمل وتحقيق قيمة مضافة عالية.

٤. أسباب الإستثمار في رأس المال البشري:

إن الأسباب التي جعلت المنظمات تغير نظرتها نحو الموارد البشرية وتعتبرها المصدر الأساسي للقدرة التنافسية وأنها أكثر الأصول أهمية وخطورة في المنظمة والتي دفعها إلى الإستثمار فيها ترجع أساسا إلى التطورات العلمية والتقنية خاصة تقنيات المعلومات والاتصالات، والتي يتطلب استيعابها وتطبيقها بكفاءة توفر نوعيات خاصة من الموارد البشرية، وتسارع عمليات الابتكار والتحديث في المنتجات والخدمات استثمارا للتقنيات الجديدة، والإهتمام المتزايد بتنمية المهارات الابتكارية والإبداعية للعاملين وإتاحة الفرص أمامهم للمساهمة بأفكارهم وابتكاراتهم لتنمية القدرات التنافسية للمنظمات^٦.

إضافة إلى اشتداد المنافسة بين المنتجين القائلين وغيرهم من المنتجين الجدد، واتساع الأسواق وتنامي الطلب وخلق طلبات متزايدة على نوعيات جديدة ومتميزة من المختصين في مجالات البيع والتسويق والترويج لمواجهة تلك الهجمات التنافسية والمحافظة على العلاقات مع العملاء.

كما يعرف بأنه: "مجموعة الناس الذين يمتلكون مهارات ومعارف وقابليات تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمنظمات".

من التعريفات السابقة يمكن القول أن:

رأس المال البشري تقع حدوده داخل المؤسسة وخارجها، أي أن المجتمع والمؤسسة التي يعمل داخلها العنصر البشري كلاهما شركاء في إنتاجه وتكوينه فهو من المخرجات الأساسية للمؤسسات التعليمية والصحية السائدة في المجتمع وكذلك جهود المؤسسة التي يعمل بها. وأن مهاراته ومعارفه وخبراته وأدائه وإنتاجيته تختلف من فرد إلى آخر في المجتمع والمؤسسة.

ويمكن تقسيم رأس المال البشري في المؤسسة الاقتصادية حسب القيمة التي يضيفها كما يلي^٢:

- عنصر بشري نادر وينتج قيمة مضافة ضئيلة ويتمثل في الخبرات النادرة ولكنها تعمل بتكنولوجيا بدائية إن لم تكن تعتمد على مهارات يدوية، ولذلك تعتبر القيمة التي ينتجها ضئيلة بالمقارنة مع تعاطم قيمة الوقت والتكنولوجيا حاليا.
- عنصر بشري نادر ويصعب احلاله وينتج قيمة مضافة عالية وهو أفضل العناصر داخل المؤسسة والذي يجب المحافظة عليه وتنميته وهو نادر في سوق العمل. ويعد المصدر الرئيسي لتنافسية المؤسسة كالمبرمجين المحترفين ولا ينبغي التبريط فيه ويجب الحفاظ عليه من أية اغراءات من المؤسسات المنافسة.
- عنصر بشري ينتج قيمة مضافة عالية ولكن يمكن احلاله لأنه متوفر في سوق العمل. وبالرغم من ذلك ينبغي الحفاظ عليه نظرا للتكلفة التي انفقت على تدريبه طوال فترة عمله وتكيفه معه في المؤسسة.
- عنصر بشري ينتج قيمة مضافة منخفضة ويسهل احلاله أي يتوافر في سوق العمل، ويفضل في هذه الحالة استبداله بتكنولوجيا جديدة تنتج قيمة مضافة أعلى.

اذن فالمؤسسة تقيم وجود العنصر البشري من خلال عنصرين هما:

- القيمة المضافة.
- الندرة في السوق.

حيث كلما كان العنصر البشري نادر ويحقق قيمة مضافة عالية كلما تعاطمت المزايا التنافسية للمؤسسة واحتلت مكان الريادة في ظل العولمة.

٢. أهمية رأس المال البشري:

لقد تغيرت النظرة اتجاه رأس المال البشري نظرا للأهمية التي يتمتع بها حيث يعد هذا الأخير من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، وهو طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات

كما أن ظاهرة العولمة وانفتاح الأسواق العالمية وتحرير التجارة الدولية من خلال إزالة العوائق الجمركية وغير الجمركية ساهمت هي الأخرى في التحفيز على الإستثمار في رأس المال البشري، نظرا لتزايد الاحتياج لنوعية جديدة من الموارد البشرية تتفهم الثقافات المختلفة وتستوعب المتغيرات الجديدة، فضلا عن إجادة اللغات الأجنبية والقدرة على العمل في مناخ مختلف ومتغير بحسب الموقع الذي يعهد إليها بالعمل فيه.

٥. أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

جاءت أهمية العناية بتنمية رأس المال البشري والإستثمار فيه من منظور متعدد الأبعاد منها٧:

- البعد الثقافي: حيث ينعكس تزايد نسبة المتقنين من رأس المال البشري في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.
- البعد الاقتصادي: من خلال رأس المال البشري المؤهل والمدرب حيث يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليما وتدريبيا لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن من أجل تحقيق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.
- البعد الاجتماعي: فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.
- البعد العلمي: حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلة الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.
- البعد الأمني: حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريب مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

الإحالات:

١. عادل حروحوش المبرجي، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة مصر، ٢٠٠٣، ص: ٩.
٢. محمد محمد إبراهيم، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر، ٢٠٠٩، ص: ١٧.
٣. بودلال علي، أهمية الاستثمار في رأس المال البشري كأحد شروط ترقية القطاع السياحي بالجزائر، ملتقى دولي حول اقتصاديات السياحة ودورها في التنمية المستدامة، جامعة محمد خيضر بسكرة-الجزائر، من الموقع: <http://www.univ-biskra.dz/fac/fsegs/images/doc/0.ali.pdf?tourisme/boudlele>، تاريخ الإطلاع: ١٢ / ٠٥ / ٢٠١٤.
٤. نافز أيوب محمد "علي أحمد"، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، ص: ٥. من الموقع: http://drNafzAyoub.pdf_www.qou.edu/arabic/researchProgram/researchersPages/nafzAyoub/r1، تاريخ الإطلاع: ١٢ / ٠٥ / ٢٠١٤.
٥. اتحاد الخبراء والإستشاريون الدوليون INTEC، عائد الإستثمار في رأس المال البشري - قياس القيمة الاقتصادية لأداء العامل -، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط١، ٢٠٠٤، ص: ١٧٥.
٦. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية (منظور استراتيجي)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة مصر، ٢٠٠٨، ص: ١٥.
٧. أماني خضر شلتوت، تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الإستثمار في العنصر البشري، دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة (الرئاسة ومكتب غزة الإقليمي)، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، ٢٠٠٩، ص: ٢٤.

رأس المال البشري من منظور إسلامي

خديجة عرقوب

دكتوراه إدارة أعمال في جامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥ سكيكدة

الحلقة (٢)

المحور الثاني: نظرة الإسلام إلى رأس المال البشري

صميم رسالته. وتكون هذه الصحة عن طريق ممارسة مختلف أنواع الرياضة والعمل.

الإعفاء من الفروض: إلى جانب تنمية قوة الجسم بصوره الإيجابية المختلفة، فقد اهتم الإسلام بعدم تعريض صحة الأجسام إلى ما يضعفها، فأسقط في ظروف خاصة الفروض أو خففها، وذلك إذ أباح للمسافر فوق مسافة معينة الإفطار في الصيام، قال تعالى: " فمن شهد منكم الشهر فليصمه ومن كان مريضا أو على سفر فعدة من أيام أخر " (البقرة) ١٨٥، هذا وقد نهى القرآن الكريم عن إتعاب الجسم وإنهاكه فقال الله تعالى: " ولا تقتلوا أنفسكم إن الله كان بكم رحيماً " (النساء: ٢٩).

الوقاية من الأمراض: ففي مجال الصحة الشخصية كرم الإسلام جسم الإنسان؛ فجعل طهارته التامة أساسا لابد منها لكل صلاة، وجعل الصلاة واجبة خمس مرات في اليوم وفي الأحوال المعتادة اكتفى بغسل الأعضاء والأطراف التي تتعرض لغبار الجو، أو التي يكثر الجسم إفرازاته منها. قال تعالى: " يا أيها الذين آمنوا إذا قمتم إلى الصلاة فاغسلوا وجوهكم وأيديكم إلى المرافق وامسحوا برؤوسكم وأرجلكم إلى الكعبين وإن كنتم جنبا فاطهروا " (المائدة: ٦)، ولن يتخذ الإلزام بالتطهر طريقة أقرب وأقوم من هذه التي شرع الإسلام؛ لأنها تجعل المرء يعاود الغسل والوضوء ولو كان نظيفا.

ومن باب الوقاية أيضا من الأمراض حرم الإسلام شرب الخمر، لما لها من مضار على الصحة قال تعالى: " يا أيها الذين آمنوا إنما الخمر والميسر والأنصاب والأزلام رجس من عمل الشيطان فاجتنبوه لعلكم تفلحون " (المائدة: ٩٠) هذا بالإضافة إلى مضارها على المجتمع فهي أم الكبائر.

وبالقياس فإن الإسلام يحرم تناول العقاقير والأدوية التي تذهب بالعقل، كالخشيش وغيرها من المواد... ومن باب الوقاية أيضا فقد نهى الإسلام عن الإسراف في الطعام، قال تعالى: " وكلوا واشربوا ولا تسرفوا إنه لا يحب المسرفين " (الأعراف: ٣١).

إذن فالإسلام ضمن لرأس المال البشري طرق الوقاية من الأمراض ودعاه إلى التدوي واتخاذ التدابير اللازمة لتفاديها، وهذا حرصا وخوفا عليه؛ ولأن الصحة هي تاج على رؤوس أصحابها ومن دونها لا يستطيع الفرد ممارسة نشاطه والعمل والإنتاج.

الإنسان كما جاء في النص الإسلامي (القرآن والحديث) صورة جديدة على كل الثقافات البشرية السابقة التي اعتبرته كائنا ميثافيزيقيا أحيانا وإلها أحيانا أخرى، بيد أنه كائن روحي نفسي مادي جسدي في آن واحد، والنفس هي جوهره والعقل هو المنظم للنفس والمرشد لها بالعلم والمعرفة، وعليه فالإنسان معرفي بالدرجة الأولى ولا تستقيم أموره إلا بالعلم.

إن هذه الصورة الفريدة في خلقه وتركيبه جعلته كائنا مكرما تكريما إلهيا منذ الأزل دون سائر المخلوقات بنص القرآن والسنة، هذا التكريم الذي بين له مسار التنمية والنهوض بالذات المتمثل في سلوك طريق العلم والبحث عن المعرفة والانفتاح على الآخر وإعمال العقل ومحاكاة الطبيعة والإبداع والابتكار، في سبيل تحقيق تنمية فردية أولا، ومن ثم تنمية جماعية كفيلة بالدفع نحو التفاضل وبلوغ المراكز العليا.

١. مجالات اهتمام الإسلام برأس المال البشري:

الإنسان في القرآن الكريم هو خليفة الله في الأرض، حيث سخرها له؛ ليبنى فيها ويعمر، هذه القيمة العظمى للإنسان في نظر الإسلام هي التي فرضت إحاطته وحمايته بسياس من الضمانات التي قررتها الآيات القرآنية والأحاديث النبوية، لدرجة أن العدوان على الإنسان هو اعتداء على المجتمع بأسره. وتتمثل مجالات اهتمام الإسلام برأس المال البشري فيما يلي:

أ. الصحة الجسمية:

إن الصحة الجسمية في نظر القرآن الكريم ضرورة إنسانية وحاجة أساسية، فهي ليست ترفا أو أمرا كماليا، ولا يجوز التفریط بها، أو إهدارها، قال تعالى: " من أجل ذلك كتبنا على بني إسرائيل أنه من قتل نفسا بغير نفس أو فسادا في الأرض فكأنما قتل الناس جميعا ومن أحياها فكأنما أحيا الناس جميعا " (المائدة: ٣٢).

إن الإنسان مكون من جسد وروح؛ فبالجسد يتحرك ويحس، وبالروح يدرك ويعي، ومقومات الجسد هي الطعام والشراب وغيرها من الأشياء المادية والحسية، وقد تعرض القرآن الكريم لهذه المقومات للمحافظة على صحة الأجسام، فقد ورد في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة تعاليم واضحة للمحافظة على الصحة وذلك من خلال المظاهر التالية ٨:

• تنمية القوة وتوفير الصحة: إن صحة الأجسام وجمالها ونضرتها من الأمور التي وجه الإسلام إليها عناية فائقة، واعتبرها من

ب. العلم والتعلم:

لا يخفى على كل مسلم أنّ العلم مهمٌ، وأن كل إنسان يدعيه لنفسه حتى الجاهل لا يرضى أن يُقال عنه جاهل، ويفرح أن يُقال عنه عالم!

قال علي بن أبي طالب رضي الله عنه: "كفى بالعلم شرفاً أن يدعيه من لا يحسنه ويفرح به إذا نُسب إليه وكفى بالجهل ذمّاً أن يتبرأ منه من هو فيه"^٩.

العلم هو القاعدة العريضة التي يستند عليها الإنسان في معرفة الأشياء والطواهر والنظريات والمبادئ والقيم التي تساعده على حلّ مشاكله اليومية أو مجابهة المواقف المختلفة عبر حياته. ولا يتعلم الإنسان إلا إذا كانت لديه رغبة في التعلم وكانت لديه القدرة على التعلم وأتاحت له فرصة وقُدّم إليه التوجيه والإرشاد فيما يتعلم^{١٠}.

والتعلم هو: "المعرفة والمهارات والقدرات والاتجاهات والمثل المكتسبة التي يتم الاحتفاظ بها واستخدامها والاستفادة بها أو أنها تُغيّر في السلوك من خلال التجربة والخبرة"^{١١}.

فالعلم والتعلم إذن ضرورة حتمية ولا أحد ينكر دورهما في تحقيق التنمية البشرية ومن ثم التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ولقد حثّ الإسلام على طلب العلم والتماس أي طريق له في نصوص عدّة منها قوله تعالى: "قل هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون" (الزمر: ٩).

وقول الرسول محمد صلى الله عليه وسلم: "من سلك طريقاً يلتمس فيه علماً سهل الله له به طريقاً إلى الجنة" رواه مسلم عن أبي هريرة.

والعلم الذي يحث عليه الإسلام هو العلم المشروع النافع؛ لأن العلم سلاح ذو حدين قد يكون سبيلاً للخير وقد يكون طريقاً للشر حسب حامله والمتحلي به.

إن العلم وجودته يأتي في أولويات التنمية والتقدم للفرد والمجتمع بما يضمنه من محو للأمية سواء أكانت أمية القراءة والكتابة أم أمية الكمبيوتر والانترنت، فضلاً عن البحث العلمي في كافة المجالات. ونشير إلى أن العلم كلما ازداد منه الفرد تمكن من اكتشاف مواطن جهله وضعفه وسعى إلى تطوير نفسه أكثر وتمكن من تسخير كل ما حوله لصالحه والارتقاء بمستوى معيشته وتوفير الحياة الكريمة له.

ت. الأمن النفسي والغذائي:

يعتبر الأمن نعمةً جليلة يلبي حاجة فطرية، وبقدر ما يتحقق للإنسان يكون انطلاقة قويا نحو البناء والتعمير والقيام بواجب الخلافة على الأرض في جوٍّ من السعادة والحرية والطمأنينة وذلك من مقاصد الإسلام الكبرى ألا وهو تحقيق الأمن من خلال تشريعاته الكثيرة^{١٢}.

قال النبي صلى الله عليه وسلم: "من أصبح آمناً في سربه، مُعافىً في جسده، عنده قوت يومه، فكأنما حيزت له الدنيا بحذافيرها" (رواه الترمذي).

ولقد جاء الإسلام ليحفظ الضروريات الخمس التي هي: الدين والنفس والعقل والعرض والمال وربّ حدوداً صارمة في حق من يعتدي على هذه الضرورات^{١٣}. وأفاضت نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة في بيان حرمة النفس البشرية وتحريم الاعتداء عليها وترويعها بأي شكل من الأشكال لقوله تعالى: "من قتل نفساً بغير نفس أو فساد في الأرض فكأنما قتل الناس جميعاً" (المائدة: ٣٢)، ولقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "لا يحل لمسلم أن يروّع مسلماً" (رواه أحمد وأبو داود).

إن الخوف والذعر يبتلى به العبد في الدنيا ولا شيء أكره إلى النفوس والقلوب من خوف قائم، قال تعالى: "ولنبلونكم بشيء من الخوف والجوع ونقص من الأموال والأنفس والثمرات وبشر الصابرين" (البقرة: ١٥٥)، وقال أيضاً: "فليعبدوا رب هذا البيت الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف" (قريش: ٣-٤).

إن الآيات الكريمة تُبيّن أنّ الأمن النفسي والغذائي مرتبطان وأن الإنسان الذي به عوّز إلى الطمأنينة والراحة النفسية وإلى الطعام والشراب والكساء لا يستطيع أن يُنتج ولا يستطيع أن يُفيد نفسه أو غيره ويعكس ذلك على بيئته ومجتمعه، فتضطربان وتتأخران وهذا أمر مخالف لتنمية العنصر البشري ويعمل على تخلفه وهذا ما لا يُحبّذه الإسلام.

٢. تكوين رأس المال البشري في الإسلام:

• التكوين الأسري:

إن الأسرة هي المحيط الحيوي الذي يرسم طريق الجيل الناشئ؛ فهي القدوة والمدرسة الأولى لتكوين الفرد البشري. والأسرة المسلمة هي التي توفر لأفرادها الأجواء السليمة القائمة على قيم الحق والعدل؛ فهي مدرسة سياسية، اقتصادية، اجتماعية، تُخرّج الأجيال؛ ليكونوا مواطنين صالحين نافعين لأنفسهم وللمجتمعهم.

ففي المحيط الأسري تفرس قيم الشورى والمشاركة وتعلّم المبادئ الأولية للاقتصاد وقيمة العلم والعمل ومعنى التعاون والتكافل الاجتماعي النافع، وهنا تتكون اللبنات الأولى للفرد التي تمكّنه من الاندماج في المجتمع وتجعله قادراً على مجابهة كل ما هو جديد واكتساب المزيد من المعارف والثقافات التي تتناسب وبيئته وتخدم مجتمعه وأمته وتمكّنه من الاندماج في عالم الشغل والتعرف أكثر على قدراته ومهاراته الظاهرة والكامنة.

• التكوين المجتمعي:

بما أن المجتمع هو مجموعة من الأسر فمن الضروري إذا كانت كل أسرة تتحلّى بكل القيم والأخلاق وتتبنى المبادئ التي جاء بها الإسلام، أن يكون المجتمع الأسرة الكبيرة التي يتعلم منها الفرد ويكتسب المزيد من القيم القائمة على التعاون والاحترام، والتي تُقدّس العمل والعلم، وتحافظ على الأمن والاستقرار، وتوضح الحقوق والواجبات، وتقدّر المواهب والطاقات البشرية وتفتح أمام كل متابر ومجتهد الطريق المناسب وذلك من خلال الإمكانيات

أولا/ حقوق العامل في الإسلام:

- لكل إنسان الحق في عمل يضمن منه قوته، ويتناسب مستواه.
 - حق العامل في أجر عادل يناسب ما يؤديه من جهد، يُوفى له دون ممانعة أو نقصان؛ فقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم يُحدّد أجور العاملين بنفسه بما يتناسب وأعباء الوظيفة وحجم العمل والظروف الاجتماعية والبيئة المحيطة، ويمكن القول أنّ الفكر الإسلامي قد حدّد بعض المبادئ والأصول العامة للأجور والحوافز منها:
 - تحديد الأجر مُقدّما: قد حثّ الإسلام على ضرورة تحديد الأجر مُقدّما بالاتفاق عليه بين صاحب العمل والعامل قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من أستاجر أجيرا فليُسّم له أجرته" فالاتفاق على الأجر يطمئن العامل نفسيا، هذا إلى جانب دوره في تحفيز العامل وإثارة دوافعه نحو العمل.
 - السرعة في دفع الأجر المستحق: يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجفّ عرقه" أي بمجرد أن يفرغ العامل من عمله يقبض أجرته وذلك حسبما اتفق عليه وحسب ظروف العمل.
 - تحديد الأجر على أساس تقييم العمل: يقدّر الأجر بحسب العمل وظروفه ومتطلباته، يقول الله تعالى: "ولكل درجات مما عملوا وليوفيهم أعمالهم وهم لا يظلمون" (الأحقاف: ١٩). ويجب أن يكون الأجر عادلا ومناسبا تبعا لحجم الوظيفة ومقدار أعبائها ومسؤولياتها، يقول تعالى: "ولا تبخسوا الناس أشياءهم" (الأعراف: ٨٥).
 - حق العامل في الراحة؛ فلا يصح لصاحب العمل أن يرهقه؛ لقول النبي صلى الله عليه وسلم: "للمملوك طعامه وكسوته، ولا يكلف من العمل ما لا يطيق".
 - الحق في الترقيات المختلفة في العمل إذا كان كفؤا لذلك.
- ثانيا/ واجبات العامل في الإسلام: إنّ للعامل واجبات كما له حقوق مطالب بمعرفتها حتى يؤديها على أكمل وجه؛ كالشعور بالمسؤولية تجاه العمل الذي كلف به، إتقانه وعدم استغلال وظيفته أو عمله ليُجرّ منفعة ما خاصة به، إضافة إلى الأمانة وكرمان أسرار العمل، والمحافظة على معدات العمل وآلاته من سيارات وهواتف وحواسيب.
- ثالثا/ العلاقات الإنسانية: تشعب العلاقات الإنسانية حاجة الأفراد المعنوية والنفسية؛ وذلك لتحقيق الرضا وإثارة الحماس وبت الطمأنينة والشعور بالانتماء لدى الأفراد. ولقد حرص الفكر الإداري الإسلامي على تدعيم التعامل فيما بين الرئيس والمرؤوس (العامل وصاحب العمل)، وضرورة تحلي القائد بصفات متعددة منها القدوة الحسنة، والرحمة، والاستشارة.. وبذلك يكون الإسلام قد أولى اهتماما كبيرا بالعلاقات الإنسانية في المنظمات وأماكن العمل ومما يدل على ذلك مايلي: ١٥:

المادية والمالية والبشرية كمراكز التعليم والتكوين والمراكز الصحية.. وغيرها، التي تُوجد للفرد مناخا بيئيا ملائما للانتاج وتحقيق قيمة مضافة نابعة عن رضاه وشعوره بالمسؤولية تجاه مجتمعه، وعليه فالأسرة والمجتمع يقومان دورا مهما في تكوين رأس المال البشري وبناء مقومات شخصيته لمقاومة كل ما هو دخيل على ما تربى عليه وما تعلمه.

• الانفتاح على العالم:

إن الإسلام هو دين منفتح على باقي الديانات والثقافات والعلوم ويحث على التعلم من الآخر؛ بشرط أن تكون مضامين الثقافة والعلوم صالحة فإن ذلك سيؤثر على فاعلية المجتمع وقوة الاقتصاد، فشروط أي نهضة هو الاحتفاظ بأفكار وقيم وهوية المجتمع إضافة إلى الأخذ من الآخرين ما ينفع واستبعاد ما يضر.

ورأس المال البشري يجب أن يكون ذهنه منفتحا يتقبل الأفكار الجديدة كلها وقادرا على الإبداع دون أن يتجرّد من هويته وثقافته، وفي هذا الصدد يقول المفكر مالك بن نبي رحمه الله: "لقد أَرانا تاريخ ألمانيا الحديث كيف أن بلدا شهد الانهيار الكامل لعالم أسيائه قد استطاع باحتضانه بعالم أفكاره أن يبني كيانه من جديد"، وفي مقام آخر قال: "إن أزمة العالم الإسلامي منذ زمن طويل لم تكن أزمة في الوسائل وإنما في الأفكار.. ١٤، فلا مانع من الاطلاع على أفكار الغرب ولكن يجب غربلة الصالح من الطالح للمزيد من الرقي والتنمية.

٢. رأس المال البشري والعمل في الإسلام:

إن العلاقة بين الرئيس والمرؤوس أو العامل وصاحب العمل قد حظيت هي الأخرى بعناية الفكر الإداري الإسلامي، وذلك ضمانا لحقوق وواجبات الطرفين كليهما حتى يتمكن رأس المال البشري من تقديم وتجميع طاقاته والابداع في جوٍّ مُحفّز وبيئة تُعمره بالرضا.

وقد نظر الإسلام إلى العمل نظرة تقدير وتمجيد؛ فمجدّ العمل ورفع قيمته وربط كرامة الإنسان به؛ بل جعله فريضة من فرائضه التي يُتاب عليها، فالعمل عبادة وإن الساعي في سبيل قوته وقوت عياله، وفي سبيل رفعة أمته وتحقيق الخير في المجتمع أفضل عند الله من المتعبّد الذي يركن إلى العبادة ويزهّد في العمل، والخمول والترفع عن العمل نقص في إنسانية الإنسان، ولهذا حثّ القرآن الكريم على العمل، قال الله تعالى: "هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور" (الملك: ١٥).

والعمل هو المحور الذي تدور حوله عملية الاستثمار في رأس المال البشري، إن الإنسان الذي يؤدي العمل يحتاج إلى كفاءة مهنية وعقلية تربوية تؤهله للقيام بدوره في المهام والوظائف العملية؛ ولذا اهتم الإسلام بالعمل وحثّ عليه سواء كان عملا تعديدا أو مهنيا ورفع من قيمة العمل، وبين حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل كمايلي:

- التأكيد على أهمية التعاون ومساعدة الآخرين وإشاعة روح المحبة بين العاملين.
- تبني مبدأ الشورى والسعي لاستقرار الأفراد وتممية الشعور بالانتماء.
- صيانة كرامة الإنسان والعدل والمساواة بين العاملين.
- الاعتراف والتقدير وتعميق الإحساس بالمسؤولية.
- التشجيع على الإبداع والتطوير.

٤. اختيار وتدريب العامل في الإسلام:

أولاً/ الاختيار والتعيين: إن عملية اختيار العنصر البشري في الإسلام تكون بانتقاء الأصلاح لشغل الوظيفة وإسناد الأمر إلى من يمكنه تقديم الأفضل يقول تعالى: "إن خير من استأجرت القوي الأمين" (القصص: ٢٦) وقوله أيضاً: "قال اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم" (يوسف: ٥٥)، فالقدرة والأمانة والمعرفة تعد من أسس الاختيار الجيد لرأس المال البشري؛ وعليه فلقد استقر الفكر الإداري الإسلامي على المبادئ التالية للاختيار والتعيين ١٦:

- استعمال الأصلاح: إن الشخص المكلف بالاختيار عليه أن يدعم الشخص الأصلاح ويؤليه: لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "من ولي من أمر المسلمين شيئاً، فولى رجلاً وهو يجد من هو أصلاح منه فقد خان الله ورسوله" (رواه أبو داود)، وينطبق هذا على كل المستويات الإدارية وعلى كافة الوظائف في مختلف المجالات.
 - اختيار الأمثل فالأمثل: إذا لم يتوفر الأصلاح يجب اختيار الأمثل في ظل أسس القوة والأمانة بمراعاة أن القوة تختلف حسب الوظيفة، ويقصد بها القدرة والخبرة والمعرفة الفنية المطلوبة للقيام بالعمل، والخصائص الجسمية والعقلية التي تتناسب واحتياجات الوظيفة، أما الأمانة فإنها ترجع إلى خشية الله وترك خشية الناس وبناء على ذلك فالأمانة ترتبط بهيكل القيم والأخلاق والمبادئ الحميدة التي دعا الإسلام إليها وحث على اتباعها حتى تستقيم أمور المعاملات فيما بين الأفراد.
 - وضع الفرد المناسب في المكان المناسب: طبعاً حسب خصائص كل فرد والالتزام برؤي الأمانة والقوة كما سبق الذكر.
- ثانياً/ تنمية القدرات والتدريب: إن التدريب هو إجراء منظم من خلاله يتسلم الأفراد المعرفة والمهارة المتعلقة بغرض محدد، والهدف منه هو الوصول إلى تحقيق تغيير في سلوك هؤلاء المتدربين؛ كإكتسابهم المهارات اليدوية والمعرفة الفنية والمقدرة على حل المشاكل التي تواجههم ١٧.

كما يمكن تعريفه بأنه: "نشاط إنساني هدفه العام يركز حول التحسين والتكوين، ويمكن أن يمارس هذا النشاط بأسلوب فردي أو جماعي وفي الحالتين قد يتم بصورة منظمة، وقد يأتي عفوية أو بصورة غير مخططة لا تتضمن وضع أهداف محددة" ١٨.

وقبل البدء في نشاط التدريب ينبغي التحقق من أن العناصر التالية قد تم تفعيلها بكفاءة ١٩:

- أن الفرد قد تم اختياره لشغل الوظيفة التي تتفق متطلباتها مع قدراته ورغباته.
- أن الفرد يتلقى التوجيه المستمر من رؤسائه والمشرفين عليه.
- أنه قد تم وضع الفرد في فريق عمل مناسب ومتجانس.
- أن الفرد قد تم تمكينه من الأداء وتخويله الصلاحيات المناسبة للتصرف.
- أن الفرد قد تم تحميله بمسؤوليات محددة وأن النتائج المستهدفة من عمله واضحة له.

ثم يأتي التدريب ليكمل ما سبق في حالة التأكد من أن الفرد يواجه صعوبات أو مشكلات في أداء عمله تعود إلى قصور في مهاراته وقدراته أو معارفه وخبراته.

ولقد اهتم الفكر الإسلامي بتدريب العاملين وتممية قدراتهم بهدف إتقان ما يؤدونه من أعمال؛ فتكليف الأفراد بالوظائف والأعمال يحتاج إلى التأهيل والتدريب على متطلبات واحتياجات الوظيفة، وفي هذا الصدد يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "فاذا كلفتموهم فأعينوهم" (رواه الشيخان)، والإعانة هنا تتمثل في التدريب الجيد على العمل لاكتساب المعارف والمهارات وصقل القدرات كما تتمثل في توفير الأدوات والوسائل والظروف المشجعة على إتقان العمل ٢٠.

ثالثا/ التحفيز والترقية: تشير الترقية إلى الانتقال لمركز أفضل بالنسبة للعامل مما هو عليه الآن؛ فهي أداة لتحفيز العاملين على العلم والتعلم واكتساب المهارات، يقول تعالى: "هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون" (الزمر: ٩)، وهي تشعر الفرد بالثقة بالنفس وبأهميته وقدرته على تقديم الأفضل، ويقاس مستوى كل فرد بعلمه وخبرته ودرايته بالأعمال المرشحة لها والواجبات الوظيفية المنوطة به.

خاتمة:

إن رأس المال البشري من منظور إسلامي قد حظي بالاهتمام منذ أوجده الله سبحانه وتعالى على سطح الكرة الأرضية، فقد كرمه وميزه عن سائر مخلوقات بالعقل الذي هو مناط التفكير ومركز الإبداع والقائد نحو التقدم والتنمية، كما أحاطه بحدود ومجالات ترسم له الطريق الصحيح في الحياة العائلية والعملية وتوجّهه نحو تنمية ذاته، وذلك بحثه على طلب العلم ودعوته إلى العمل المتقن والنافع ووضع مبادئ وقواعد تضمن حقوقه وتوضح واجباته بالإضافة إلى تبيان مدى ضرورة المحافظة على الأمن والصحة لرفع إنتاجية الفرد وذلك باستبعاد كل ما يمكنه الإخلال بهما.

كما أن رأس المال البشري في الإسلام لطالما كان هو الهدف الرئي للتنمية؛ فاستفادته منها هي الغاية في المقام الأول بشرط ألا تؤثر عليه صحياً وعقلياً ونفسياً، وبعدها يأتي دور توظيف نتائج تنميته بما ينفعه وينفع المؤسسة التي يعمل فيها ومجتمعه وبلاده. ونشير إلى أن الغرب قد تفتنوا أخيراً إلى أهمية رأس المال البشري وتوجّهوا إلى الاستثمار فيه، وركزوا كل اهتماماته لإخراج طاقاته وحثه على الإبداع وتحسين الأداء خصوصاً في منظمات الأعمال. وبالرغم من أن اهتمامهم جاء متأخراً؛ إلا أنهم تفوّقوا على المسلمين في حُسن إدارة رأس المال البشري، في حين أن المسلمين قد انخفضت معدلات استثمارهم في رأس المال البشري مقارنةً بعهد الرسول والخلفاء الراشدين وأيام النهضة الإسلامية وهذا نتيجة الجمود الفكري وخبوط التبعية التي تُقيد أفكارنا وتحصرنا في موقف المتلقي لا الملقى، وعليه وجب إعادة النظر فيما يخص النهوض برأس المال البشري بما يتوافق مع الشريعة الإسلامية ويحررنا من خبوط التبعية وينهض بالأمة الإسلامية.

الإحالات:

١. الصحة النفسية والجسمية في القرآن الكريم، من الموقع: http://www.onefd.edu.dz/3ass/cours/nouveau_prog/Lettres-Langues/S-ISLAMIQUES/ev1/ev1__islamique04.pdf تاريخ الاطلاع: ١٣ / ٠٥ / ٢٠١٤.
٢. محمد بن عمر بازمول، مكانة العلم والعلماء، ص: ٤. من الموقع: <http://www.subulsalam.com/site/kutub/MohamedBazmool.pdf> تاريخ الاطلاع: ١٥ / ٠٥ / ٢٠١٤.
٣. محمد حسين سيد، أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف الشركات، بحث مقدم إلى الأكاديمية العربية البريطانية للحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية، ص: ٤٣. من الموقع: <http://www.abahe.co.uk/Research-Papers/abahe.pdf>.
٤. عبد الرحمان بن عنتر، إدارة الموارد البشرية (المفاهيم والأسس، الأبعاد، الإستراتيجية)، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ٢٠١٠، ص: ٨٩.
٥. حمود حميلي، حقوق الإنسان بين النظم الوضعية والشريعة الإسلامية، مجلة الثقافة الإسلامية، نصف سنوية، مديرية الثقافة الإسلامية، وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، الجزائر، العدد ١٤٢٧، ٠٢ هـ - ٢٠٠٦، ص: ٠٤.
٦. مراد بياش، نعمة الأمن ووجوب الحفاظ عليها، مجلة رسالة المسجد، وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، الجزائر، السنة الثامنة، العدد الخامس، جمادى الأولى، ١٤٣١ هـ - ماي ٢٠١٠، ص: ٠٩.
٧. أبو عبد الله غلام الله، الأمن الفكري ومتغيرات المغالبة، مجلة رسالة المسجد، وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، الجزائر، السنة السابعة، العدد السادس، جمادى الثاني ١٤٢٠ هـ - جوان ٢٠٠٩، ص: ٥٠.
٨. باباه ولد سيدن، دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء: دراسة حالة البنك الموريتاني للتجارة الدولية BCMI، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة أعمال، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، ٢٠١٠، ص: ١٨.
٩. باباه ولد سيدن، المرجع نفسه، ص: ١٣.
١٠. محمد محمد إبراهيم، مرجع سابق، ص: ٦١٧.
١١. عبد الرحمان بن عنتر، مرجع سابق، ص: ٨٩.
١٢. علي السلمي، مرجع سابق، ص: ٢٧٠.
١٣. باباه ولد سيدن، مرجع سابق، ص: ١٥.