

الجلسة الشهرية لتقديم  
"أجوبة السيد رئيس الحكومة على الأسئلة  
المتعلقة بالسياسة العامة"

محور  
"تحديات تأهيل الرأسمال البشري"

المملكة المغربية



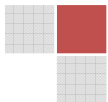
مجلس المستشارين

عبد اللطيف أعمو  
عدي الشجيري

التقدم والاشتراكية

18 دجنبر 2018

www.ouammou.net



محور:

## "تحديات تأهيل الرأسمال البشري"

18 دجنبر 2018

السيد رئيس الحكومة،

السيدات والسادة الوزراء،

السيدات والسادة المستشارون،

يشرفني أن أتناول الكلمة في إطار الجلسة الشهرية لتقديم "أجوبة السيد رئيس الحكومة على الأسئلة المتعلقة بالسياسة العامة". في محور: تحديات تأهيل الرأسمال البشري.

لا شك أن المغرب حقق خلال السنوات الخمس عشرة الماضية، تقدما لا يمكن إنكاره، سواء على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي أو على مستوى الحريات الفردية والحقوق المدنية والسياسية. وقد ترجمت هذه التطورات تحديدا إلى ارتفاع مؤشرات الولوج الشامل إلى التعليم الابتدائي، وبشكل عام في تحسين الولوج إلى الخدمات العمومية الأساسية، وإلى تطور هام للبنية التحتية العامة .

ويحق لنا الافتخار بالعديد من المؤشرات الاقتصادية الإيجابية، لكن، ثمة مؤشر مؤرق، وهو مؤشر إدماج الشباب في المجتمع، حيث يشكل تشغيل الشباب تحديا رئيسيا، خاصة وأن شابا من أصل اثنين تقريبا ممن تتراوح أعمارهم بين 25 و 35 سنة يتوفرون على منصب شغل، غالبا ما يكون في القطاع غير المنظم والهش.

كما أن المغرب يواجه ضرورة تلبية حاجيات طارئة تتعلق بتطلعات الشباب في الولوج بشكل أسرع إلى مستوى معيشي يقترب من المستوى المعيشي في البلدان الأكثر تقدما .

وتعتبر إشكالية النمو تحديا حقيقيا، لأنها تتطلب إجراء تحول هيكلي عميق للاقتصاد وتحقيق مكاسب كبيرة على مستوى النجاعة .

وهذه المكاسب الإنتاجية الإضافية لن تتحقق فقط جراء الرفع من مستوى الاستثمار في الرأسمال الثابت، ولكن من تعزيز الجهود لمراكمة المزيد من الرأسمال غير المادي، أي الرأسمال البشري والمؤسسي والاجتماعي، وكلها عناصر مرتبطة ومتكاملة فيما بينها.

ومن الطبيعي أن يكون المغرب مضطرا، من خلال إعادة توجيه أولويات السياسات العمومية نحو تنمية الرأسمال غير المادي، إلى تغيير استراتيجيته التنموية وإلى تعزيز حكمة السياسات القطاعية.

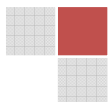
السيد رئيس الحكومة،

إن الرأسمال البشري هو مجموع المهارات والقدرات الشخصية والميول الإبداعية التي يمتلكها الفرد، وتمكنه من الارتقاء بأداءه في مجال عمله، وتغني معارفه وتقوي خبراته، بما ينعكس إيجابا على مجال عمله.

ويعتبر الرأسمال البشري المحرك الأساسي لخطط التنمية ومشاريع الاستثمار التي تهدف الرقي بمستوى الأمم. فكان الاتجاه الحديث هو العمل على تنمية الموارد البشرية وتأهيلها ومحاولة الاستفادة منها إلى أقصى درجة ممكنة، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والبيئية التي أصبحت تؤثر على خطط الاستثمار بشتى دول العالم.

وأكد أن الاستثمار الفعلي يتحقق بالاستثمار في الرأسمال البشري الذي يمكن دعمه بالتدريب وصقله بالممارسة وتقويته بالتكوين والتكوين المستمر مدى الحياة، وهو جهد يهدف إلى تنمية المهارات الإبداعية للأفراد، بما يساعدهم على تحقيق معدل أعلى من الرضا الذاتي والوظيفي، وينعكس في ذات الوقت إيجابا على معدلات الإنتاج.

كما أن أي فجوة أو تباين بين الرأسمال البشري والثروة الوطنية هو أساس الخلل الاقتصادي والاجتماعي داخل المنظومة التنموية.



وبالنظر إلى المهارات الإنتاجية التي يتميز بها العنصر البشري، فلا بد من الاهتمام بتنمية الجوانب النفسية والإنسانية والعقلية والاجتماعية والمعرفية للإنسان، بالتركيز على خمس محاور أساسية، تساعد على الارتقاء به:

1) **الدخل**، فكما ارتفع الدخل القومي، وتضاعف الناتج الداخلي، كلما زادت حصة الفرد منه، وازداد إحساسه بإشباع رغباته وسد حاجياته الأساسية، مما يحفزه على إبراز طاقاته الإنتاجية والانخراط في الجهد الجماعي بحماس وحسن إرادة.

2) **التربية والتكوين**، من منطلق أن التعليم يساعد على تأمين الكفاءات وتطوير المهارات، ويساعد على إعداد الفنيين والأخصائيين والمبدعين في شتى مجالات الحياة، ويمكنهم من المهارات الضرورية لمواكبة متطلبات السوق والرفع من معدلات الإنتاج.

فالاستثمار المثالي في الرأسمال البشري يقتضي في المقام الأول وضع التربية في قلب التنمية. ولكي يكون الإصلاح التربوي فعالاً، يجب أن يتحلى بالواقعية والانتقائية. وهكذا، ينبغي له أن يهتم أساساً بالإكراهات الرئيسية في إطار «المعالجة بالصدمات» الهدف منها خلق «معجزة تربوية» بمعنى تحقيق تحسن ملموس في مستوى التلاميذ المغاربة.

وهو ما يستدعي تحديث النظام البيئي التربوي برمته؛ وتحسين اختيار وتكوين المعلمين/المدرسين؛ وتبني حكمة جديدة للمدرسة العمومية؛ وتطوير عرض تربوي بديل (تعميم التعليم الأولي، المدارس بموجب ميثاق، والقوائم التربوية، المدارس الحرة، ... إلخ.)؛ وتشجيع مهارات القرن الواحد والعشرين، بما في ذلك من خلال توسيع استخدام تكنولوجيا الإعلام والتواصل في المدارس.

3) **الصحة**، من منطلق أن الاهتمام بصحة المواطنين، يساعد على مواصلة تحقيق الأهداف التنموية، فكما كانت الحالة الصحية للعنصر البشري أفضل، كلما تحسن الأداء المهني، وكلما ارتفعت معدلات الإنجاز.

فالاستثمار في الصحة هو استثمار في تحسين الصحة الاقتصادية وتعزيز للبعد الأساسي الآخر للرأسمال البشري.

ويجب أن تهدف محاور الإصلاح ذات الأولوية إلى توسيع التغطية الصحية، وملائمة العرض الصحي، وتعبئة وتحسين فعالية النفقات العمومية على الصحة لفائدة الرعاية الصحية الأولية؛ وبالموازاة، تعزيز حكمة المنظومة الصحية بشكل عام، بهدف ضمان نجاعة الوسائل الجديدة عبر تعزيز مساءلة جميع الفاعلين، وتعبئة الموارد البشرية العاملة في مجال الصحة وحسن توزيعها

والتركيز أساسا على صحة الأم والطفل وتبني نظام معلوماتي للتدبير الصحي المندمج.

★ وفي منظور مستقبلي واستراتيجي، يعتبر تحسين وتجويد حماية وتربية الطفولة المبكرة، سواء من منظور حقوق الإنسان، أو تكافؤ الفرص بين الجنسين أو النجاعة الاقتصادية، من أهم تحديات تأهيل الرأسمال البشري، حيث يتعين السهر على أن يستفيد جميع الأطفال المغاربة من حماية أفضل وعناية مركزة خلال فترة الطفولة المبكرة؛

★ وهذا يتطلب جهودا هامة لتوفير المعلومات وتنظيم حملات عمومية للتوعية بأهمية مرحلة الطفولة المبكرة؛ وتنسيق أفضل للسياسات العمومية ولبرامج الدعم العمومي؛ وضخ استثمارات إضافية ذات جودة عالية في مرحلة ما قبل المدرسة؛

4 **الرفع من قدرات الموارد البشرية:** من خلال الاهتمام بالرفع من إنتاجية الرأسمال البشري، مما يعود بالنفع على الفرد، فيمكنه من تحقيق الرضا الوظيفي، فيعود بالنفع على الجماعة، من خلال الرفع من معدلات الإنتاج بالتعاون مع باقي أفراد المجتمع،

5 **تمكين الرأسمال البشري من الخبرات والمدارك:** من خلال تسليح الموارد البشرية بسلاح الخبرة الفنية والمعارف العلمية والتنظيمية المرتبطة بمجالات تخصصهم، والاستثمار في تكوين خبراء متخصصين يتولون مهام التكوين والتكوين المستمر،

السيد رئيس الحكومة،

إن الإدارة، في أداءها، تجسد وتترجم تجليات نشاط الدولة الرامي إلى تلبية حاجيات المواطنين في شتى المجالات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية في إطار من الجودة والفعالية. ولتحقيق ذلك، لا بد لها من وسائل وأدوات وموارد. وعلى رأس هذه الموارد الواجب تعبئتها وصقلها، نجد الموارد البشرية.

وواقع الإدارة المغربية يتسم بتعدد الاختلالات وبنقائص جوهرية تمس الجهاز الإداري برمته. لكن، لدينا إحساس بأن لدى الإدارة قدرات وإمكانات لتفعيل جميع أورش الإصلاح والتحديث.

كما أن إعادة توظيف وتثمين الموارد البشرية، باعتبارها القوة المؤثرة في مسار تفعيل الإصلاحات الإدارية، تتأثر أساساً بتغيرات كثيرة، من أهمها: الثورة الرقمية واعتماد التكنولوجيا الحديثة في مجالي الإعلام والتواصل، وأثرهما على أشكال ووسائل الإصلاح، وما تحدثه من تغييرات في مجالات تنظيم العمل ومحتويات التكوين المستمر، إضافة إلى التطور الحاصل في حاجيات المرتفقين الملحة، والمتمثلة أساساً في المطالبة بخدمات ذات جودة عالية وإدارة فعالة،

إن أهم الإشكاليات المطروحة اليوم تتمثل في غياب استراتيجية واضحة تحدد الإطار المرجعي للكفاءات والوظائف، وتتأسس على قاعدة التديير التوقعي والاستراتيجي للموارد البشرية.

فالممارسة تؤكد أن تديير الموارد البشرية يقتصر على المجال القانوني والتسيير اليومي البسيط للموارد، المتمثل في اعتماد نمط تقليدي يركز على إدارة ملفات الموظفين، بدل تديير كفاءاتهم.

ويؤدي تديير الموارد البشرية بحكامة إلى زيادة مستدامة في الإنتاجية عبر تراكم أكبر للرأسمال غير المادي؛ علماً أن هذا المفهوم يشير في أن واحد إلى جودة المؤسسات، وتثمين الرأسمال البشري ونوعية الرأسمال الاجتماعي.

ولوضع تصور استراتيجي لتأهيل الموارد البشرية، على المدى المتوسط والطويل، يتعين تقديم أجوبة على الأسئلة التالية :

- ما هي السبل التي يتعين تتبعها حتى تتمكن المؤسسات الاقتصادية من توفير الشغل والرأسمال بطريقة أكثر كفاءة ومن تسهيل إدماج أفضل للمغرب في الاقتصاد الدولي؟
- ما هي شروط التمكين من مؤسسات وخدمات عمومية أكثر فعالية، تساهم في تعزيز العدالة والمساواة وسيادة القانون، والرفع من إنتاجية الإدارة وتحسين ولوجية وجودة الخدمات العمومية؟
- كيف يمكن إصلاح منظومتي التعليم والصحة والتكفل بالطفولة المبكرة حتى تكون دعامة أساسية للرأسمال البشري؟
- كيف يمكن تعزيز الرأسمال الاجتماعي، من خلال الرفع من المساواة بين الرجال والنساء، وإفراز مزيد من الثقة بين الأفراد، وتعزيز حس المواطنة والمصلحة العامة داخل المجتمع؟

وفي ظل هذه الظروف، يجد الرأسمال البشري في المغرب صعوبات للنمو : فلا تزال نسب الأمية والتفاوتات بين الجنسين في الولوج إلى التعليم الثانوي والجامعي مرتفعة . فسواء تعلق الأمر بجودة التعليم أو بالنتائج، فمستوى التعليم ضعيف مقارنة بدول أخرى ذات مستويات دخل مماثلة أو أضعف. وعلى مستوى مؤشر الصحة فالنتائج المخيبة للأمال مماثلة.

وفي المحصلة، يحتل المغرب الرتبة الـ 126 عالميا (من أصل 187 بلدا) من حيث مؤشر التنمية البشرية والمرتبة الـ 91 (من أصل 157 بلدا) من حيث مؤشر السعادة. وتؤكد البحوث والدراسات الوطنية بشأن الرفاه وجود نسبة عالية من المغاربة غير الراضين عن أوضاعهم (45% منهم يعبرون عن قلة أو عدم رضاهم عن ظروف معيشتهم، و 24% منهم راضون إلى حد ما و 30% راضون).

وبخصوص المساواة بين الجنسين، يصنف المغرب ضمن 20% من البلدان التي تسجل أضعف مستويات مشاركة المرأة في سوق الشغل بالعالم، حيث تشارك أقل من امرأة من بين أربع نساء في سن العمل في اليد العاملة.

وعلى الرغم من التقدم المحقق خاصة باعتماد قانون جديد للأسرة في سنة 2004، لا تزال النساء المغربيات ضحايا للعديد من التفاوتات، وأولها مرتبط بالاندماج في سوق الشغل.

فبينما تم تبني إصلاحات هامة للإطار القانوني بغية ضمان وتأمين المساواة بين الجنسين، لا تزال المرأة المغربية تعاني أشكالا هامة من التمييز. فبعض النظر عن أن النساء ينجزن معظم المهام المنزلية، فإنهن يتعرضن أيضا عندما يعملن إلى عدم الاستقرار المهني، وطمع العمل غير النظامي والأجور المنخفضة مقارنة مع نظرائهن من الرجال .

وعلاوة على ذلك، تميل النساء إلى ترك وظائفهن عند الزواج، بسبب ثقل الأعراف الاجتماعية. ويتجلى عبء المجتمع الأبوي من حيث تشغيل النساء في أن ثلث النساء المغربيات فقط اللواتي تتراوح أعمارهن 15 و 49 سنة هن من يتخذن القرارات بمفردهن بشأن عملهن. فغالبا، الرجال هم من يقررون ذلك. وبالإضافة إلى ذلك، لا تزال أشكال هامة من التمييز القانوني بحسب النوع الاجتماعي قائمة، رغم الجهد المبذول في هذا المجال.

إن سيناريو التغيير العميق - والنموذج التنموي المرتقب، والذي من شأنه أن يجعل المغرب ينخرط في تغيير هيكلي لبيئته الاقتصادية، وفي تسريع مسار الالتقائية

مع دول جنوب أوروبا في غضون جيل واحد - يتطلب منا تعديل الاستراتيجيات والسياسات العمومية وتكييفها لصالح الرأسمال اللامادي .

وهذا التغيير العميق الذي يتوخى في العمق تحسين بيئة تراكم عوامل الإنتاج ، لن تتأتى بالمكاسب الإنتاجية الإضافية من الاستثمارات الجديدة في الرأسمال الثابت فحسب، بل ستنبثق أيضا عن جهود معززة لمراكمة المزيد من الرأسمال البشري والمؤسساتي والاجتماعي .

وهذه الدينامية تتأثر فعلا، بالاستثمار القوي في البحث العلمي وفي دعم الابتكار، وتبني التكنولوجيات الحديثة وإعادة تخصيص عوامل الإنتاج الضرورية من أجل تحفيز الإنتاجية، وبشكل مباشر الاهتمام بالسياسات الرامية إلى تعزيز الرأسمال البشري، وجودة المؤسسات والرأسمال الاجتماعي وتعزيز حكامة السياسات القطاعية، بهدف تعميم استفادة جميع المغاربة من ثروات وطنهم بشكل عادل وتبني استراتيجيات تنموية حقيقية متسقة وعرضية.

ويبدو أن الظروف الحالية سانحة لإنجاز هذا التغيير أكثر من أي وقت مضى، وعلى رأسها إصلاح منظومتنا الإدارية ككل.

ولن يتأتى التسريع المستدام للإنتاجية الإجمالية للعوامل عن إصلاح واحد، مهما كان مستوى طموحه. وبعبارة أخرى، ستكون زيادة الرأسمال غير المادي حتما متعددة الأشكال، وسيكون عليها أن تهدف إلى تعزيز العقد الاجتماعي القائم على النهوض بمجتمع منفتح، بمعنى على تعزيز المؤسسات، وإعادة تركيز عمل الدولة على مهامها السيادية، وتنمية الرأسمال البشري وتعزيز الرأسمال الاجتماعي.

وعلى مستوى تأهيل الرأسمال البشري في الإدارة العمومية، فتدبير الموارد يواجه العديد من الإكراهات، ومن ضمنها:

- 1- نحن اليوم مكبلون بقيود توصيات المؤسسات المالية الدولية، أكثر منه بحاجياتنا الذاتية للإصلاح والتأهيل، وبالتالي، أصبحنا رهائن لمجموعة من الإكراهات الخارجة عن إرادتنا، ولا نتحكم في كثير من مساراتها المتعددة والمعقدة (الثورة التكنولوجية، تكور حاجيات السوق، عولمة الخدمات، ...)
- 2- إن إشكاليات إدارتنا، لا تعود بالأساس إلى عدم وجود كفاءات أو غياب القدرات المهنية الخلاقة، ولا إلى ضعف الإمكانيات، وإنما إلى غياب استراتيجية واضحة في مجال تدبير الموارد البشرية،
- 3- إن إشكاليات التدبير الإداري راجعة إلى تقاعسنا عن مواكبة التحولات التي تتبنى التدبير الفعال المرتكز على مناهج ومخططات توقعية واستباقية ذات بعد



استراتيجي، واقتصارنا على " انتظار الأوامر والتعليمات " من مسؤول إداري غالبا ما يكون فاقدًا لرؤية ولفكر محدد في الموضوع. فالغالب، أنه بتغيير "المسؤول" تتغير الاستراتيجيات دون مبرر واقعي وعلمي لذلك.

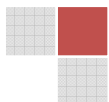
4. غالبا ما نلاحظ أنه بالرغم من الارتقاء بالوحدات المكلفة بإدارة شؤون الموظفين إلى مستوى "المديريات" في هياكل إدارتنا، فما تزال الوحدات تمارس في الواقع مهام تدير ملفات الموارد البشرية دون آليات تمكنها من تدير كفاءات ومؤهلات موظفيها،
5. إن نظام الوظيفة العمومية المعتمد حاليا لا يتضمن ثقافة تديرية، بالرغم من بعض الإرهاصات الأولية ك (إعداد الدليل المرجعي للوظائف والكفاءات بالإدارات العمومية أو الدليل المنهجي للتدير التوقعي للوظائف والأعداد والكفاءات، ...)،
6. يتعين رفع تحديات تديرية حقيقية مبنية على العلاقات الإنسانية وتفويض المسؤولية وإقرار سياسة محكمة في مجال التكوين المستمر وإقرار سياسة حركية حقيقية تستجيب لطموح الموظفين وإدارة مواطن،
7. يجب أن يكون اختيار المكلفين بتدير الموارد البشرية من بين الأطر الإدارية المختصة، ذات الكفاءة المهنية في المجال القانوني - التدير الذي له علاقة بتسيير الموظفين والتدير الإداري، وليس بالشواهد أو الأقدمية،
8. وظيفة "تدير شؤون الموظفين" تختلف عن وظيفة "تدير الموارد البشرية"، فالأولى تهدف إلى تدير الوضعيات الإدارية للموظفين، من ترقية وتنقيط... فيما الثانية تهدف إلى البحث عن فعالية وكفاءة الموارد في المقام الأول،

ولا أحد ينكر الجهود المبذولة لتطوير مجال تأهيل الرأسمال البشري، لكن مشكلتنا الأساسية هي البطء في تنفيذ الإصلاح وعدم إشراك جميع الموظفين من خلال إطلاعهم على أهم الأوراش المفتوحة حاليا لإصلاح الهيكل الوظيفي "لتدير الموارد البشرية".

لكن، هل وظيفة "تدير الموارد البشرية" موجودة أصلا، كما نتمناها، وكما نعلق عليها آمالنا؟

نخشى أن نقول أنه باستثناء المصطلحات والعناوين وتخمينات الأكاديميين، فإننا ما نزال في مرحلة "تدير شؤون الموظفين" وما مرحلة "تدير الموارد البشرية" حاليا إلا هدف أو طموح يبتعد أو يقترب، كلما سمعنا عن نصوص تهم وضعيات الموظفين وطرق العمل الجديدة أو بداية إعداد الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات أو صدور وثائق حول تقييم الأداء...

لكننا سرعان ما نفقد الأمل، عند المواجهة مع الواقع وعند قراءة الصحف أو متابعة أخبار حول معاينة توجهات تقليدية صرفة، تنعدم فيها ملامح التطور والتحديث الحقيقي.



وفي الواقع، فإن أية إدارة كيفما كان نوعها، يجب أن يتم تصميمها من أجل الاستجابة للتغيرات المحيطة بها وللتحديات التي عليها رفعها، وأن تحرص على الاهتمام بالجهود بدل الاهتمام بالتكاليف فقط.

فمن مميزات القيادة الناجحة في الوقت الحاضر التنبؤ بالتحديات المستقبلية والإعداد للتعامل مع هذه التحديات. وهذا لن يتم إلا بوجود رؤية وتخطيط استراتيجي، بحيث يكون المنظور الجديد متوجهاً إلى المستقبل، مع إدراك الواقع وعدم إهمال إرث الماضي.

ولتحقيق الفاعلية والكفاءة من استخدام الرأسمال البشري والمعرفي، ينبغي:

- 1- أن تقوم المؤسسات بإعادة هيكلة بنياتها التنظيمية المركبة، بشكل يجعل المعلومات والمعطيات والتغيرات في الهياكل وفي التنظيم سهلة التداول، وبشكل يمكن من الوصول إليها في وقت الحاجة إليها، دون عناء.
- 2- ينبغي أن تكون المعرفة والمعلومة المتوفرة والتغيرات المستحدثة داخل الإدارة، ذات قيمة ومغزى بالنسبة للمرتفقين، وتحظى برضا، وبدون ذلك تفقد المعرفة والمعلومة أهميتها وقيمتها، فأهميتها تتوقف على مدى ما تسهم في تحقيقه من الأهداف النهائية للإدارة، والتنموية للمجتمع.
- 3- يتعين التوجه نحو الاهتمام بالرأسمال الفكري، واعتباره استراتيجية إدارية وسياسة للتحفيز على الإنتاج والإبداع، وذلك لمواجهة التغيرات البيئية المتسارعة وتحديات العولمة الاقتصادية بأفكارها واتجاهاتها المختلفة التي تدعو المؤسسات والمنشآت الإنتاجية المعاصرة إلى أن تبحث عن الأفراد العاملين الجيدين وتحافظ على بقائهم أطول فترة ممكنة داخل البنية.
- 4- مواصلة الدراسات والبحوث، وإشراك الجامعة ومراكز الأبحاث التي تهتم بمكونات الرأسمال البشري والمعرفي في دينامية التأهيل، وبيان الطرق والوسائل المقدمة في قياس هذا المورد بغية التوصل بشكل إجمالي متفق عليه على المؤشرات والمعايير اللازمة لقياس كفاءة الاستثمار البشري، وفقاً للواقع المغربي.
- 5- الإقرار بأن مجتمع المعرفة يفتح فرصاً للاستثمارات الجديدة في الرأسمال البشري وللأنشطة الغير المادية المولدة للأرباح. لذلك ينبغي أن تعتمد معايير الربحية المجتمعية كمؤشرات لقياس كفاءة الاستثمار في الموارد البشرية لتحديد العائد المتوقع منها أولاً، وتحديد القيمة المالية الصافية للمبالغ المخصصة للاستثمار ومستوى المخاطر والمراهنة في مثل هذه الرهانات ثانياً.

ومن هنا، نتضح أهمية التعامل مع موضوع الرأسمال البشري ضمن المكونات الأساسية للثروة الوطنية، وأن عملية الاستثمار في الأصول البشرية تكاد لا تختلف عن عملية الاستثمار في الأصول المالية أو الحقيقية، باعتبار احتمال تعرضها لحالات المخاطرة، وارتفاع حجم حالات عدم التأكد من تحقيق تلك الاستثمارات لعائدات محتملة توازي تحمل المخاطرة الناجمة عن الاستثمار في الأصول البشرية.

لذلك، فإن قرار الاستثمار في الموارد البشرية يمثل عملية مبادلة بين العائد والمخاطرة.

وفي ظل اقتصاد المعرفة، لا بد من زيادة الاهتمام بالأسمال البشري كاستثمار له عائد اقتصادي واجتماعي وبيئي مربح على المدى البعيد. ولكي يتحقق هذا العائد، لا بد أن تتحمل الدولة كلفة الاستثمار في الأسمال البشري، نظير الحصول على هذا العائد.

