

تنمية الرأس مال البشري كألية للاندماج في الاقتصاد المعرفي

The développement of human capital as a mechanism for the integration of knowledge economy



علي عماري

جامعة باتنة1، الجزائر، ali.ammari@univ-batna.dz

تاريخ الإرسال: 2020/03/27 تاريخ القبول: 2020/05/01 تاريخ النشر: 2020/07/01

ملخص:

نظرا للتغيرات العديدة والمعطيات الجديدة التي فرضها عصرنا الحالي والتي من أبرزها التحول نحو الاهتمام بالمعرفة كعامل استراتيجي في خلق الثروة وتحقيق التميز التنافسي وهو ما ساهم في ظهور ما يعرف بالاقتصاد المعرفي. أصبحت المؤسسة مجبرة أكثر من أي وقت مضى بالاهتمام بالموارد البشري باعتباره أساس انتاج المعرفة فلا يمكن للمنظمة تجاهله بل عليها أن توليه عناية خاصة عن طريق اكسابه المؤهلات والمعارف اللازمة والتي تسمح له بمواجهة تحديات الانفجار المعلوماتي التي فرضها التحول نحو الاقتصاد المعرفي.

الكلمات المفتاحية: الاقتصاد المعرفي؛ تنمية الموارد البشرية؛ المهارات، المعارف؛ ادارة الموارد البشرية.

Abstract:

In view of the many changes new data imposed by the current era, one of the most prominent alterations is the shift towards the interests in knowledge. This latter is considered as a strategic factor in creating wealth and achieving competitive excellence (advantage), which is contributed to the emergence of what is known as the knowledge economy. In fact, the has become more compelled than ever before to take care of human resource as the basis for knowledge production. As a point of fact, the organization cannot the importance of knowledge production, but it must rather give it a special interest by providing it with the necessary qualification and knowledge. Therefore, it allows facing the challenges of the information explosion that is imposed by the shift towards the knowledge economy

Key words: knowledge economy, human resource development, skills, knowledge, human resource management.

* المؤلف المرسل: علي عماري، ali.ammari@univ-batna.dz

مقدمة:

أدت التحولات في البيئة الاقتصادية الإقليمية والدولية الى زيادة حدة المنافسة بين المنظمات على المستويين المحلي والدولي، وأصبحت منظمات اليوم في مواجهة مفتوحة مع الضغوطات والتحديات الداخلية والخارجية التي قد تهدد بقائها وقدرتها على الاستمرار، وأهم هذه التحولات هي الثورة الرقمية والتحول من اقتصاد صناعي تقليدي الى اقتصاد حديث معرفي حيث المعلومات أكثر اتساعا وتنوعا، كل هذه التطورات ساهمت في بروز نمط اقتصادي جديد اصطلح على تسميته باقتصاد المعرفة والذي يمكن اعتباره الثورة الثالثة للتطور الاقتصادي للمجتمعات، حيث أصبح معيار التقدم والرفاه لأية دولة في العالم في ظل هذا النمط الاقتصادي الجديد هو مدى قدرتها على اللحاق بركب التطور التكنولوجي والإداري والتنظيمي على مختلف مجالاته وتطبيقاته. وأمام كل هذه التطورات والتحديات التي يفرضها اقتصاد المعرفة تجد المؤسسات نفسها مجبرة على إعادة صياغة وبناء رأس مالها البشري وتغيير أساليب وأدوات التعامل معه وخاصة فيما يتعلق بأساليب التنمية والتطوير الخاصة به، إذ أصبح من الضروري تنمية ذلك المورد المحوري والاستراتيجي من أجل رفع مساهمته وتحسين خدماته داخل المؤسسات كأساس للحفاظ على البقاء والنمو. وعليه فلم يعد الدور التقليدي الذي كانت تمارسه ادارة الموارد البشرية مقبولا- إلى حد ما- في ظل التغيرات والتحديات التي تواجه المؤسسات من تقدم علمي وتطور تقني وعولمة، وتنوع المهارات واختلاف مزيج القوى العاملة مما جسد تحديات تتطلب أدوارا مختلفة لوظيفة الموارد البشرية، وتفرض مواكبة مراحل التطور التنظيمي وتبني أساليب إدارية أكثر حداثة وفعالية في أنشطة إدارة الموارد البشرية المختلفة.

إشكالية الدراسة:

إن التطورات الحاصلة في بيئة المؤسسة ونسق التغيير المتسارع الذي يميزها فرض على هذه الأخيرة ضرورة إعادة صياغة استراتيجياتها لإدارة مواردها البشرية، من خلال الأخذ بعين الاعتبار مختلف الميزات الأساسية للاقتصاد المعرفي وتوجيهها نحو تحريك قدرات ومهارات رأس مالها البشري وهذا للوصول للاستخدام الأمثل لهذه الموارد وبالتالي الوصول للمستوى المرغوب، بناء على ما سبق يمكن تحديد الإشكالية في التساؤل التالي

- ما هو الدور الذي تلعبه ادارة الموارد البشرية في تنمية رأس مالها البشري في ظل اقتصاد المعرفة؟

التساؤلات الفرعية:

من خلال التساؤل الرئيسي وضمن سياق الإجابة على الإشكالية الرئيسية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو دور عملية تسيير الرأس مال البشري في بناء المؤسسة المتعلمة؟
- كيف تساهم ادارة الموارد البشرية في عملية تنمية الرأس مال البشري من منظور المعرفة؟

الفرضية الرئيسية:

تلعب ادارة الموارد البشرية دورا مهما في تنمية رأس مالها البشري في ظل اقتصاد المعرفة من خلال تنمية مهاراته ومعارفه وسلوكه

الفرضيات الفرعية:

- تلعب عملية تسيير الموارد البشرية دورا مهما في بناء المؤسسة المتعلمة من خلال تسيير توليفة مهاراتها ومعارفها.
- تساهم ادارة الموارد البشرية في عملية تنمية الرأس مال البشري عن طريق التدريب المستمر، المشاركة، والابداع.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من خلال الانفجار المعلوماتي الذي يعرفه العالم من حولنا حيث أصبح امتلاك المعرفة رهان وتحدي تسعى اليه معظم المؤسسات للاندماج ضمن الاقتصاد المعرفي، الا أن هذا لا يتأتى الا من خلال تنمية مواردها البشرية واكسابها المؤهلات والمعارف والخبرات اللازمة والتي تسمح لها بمواكبة التطورات الحاصلة.

أهداف الدراسة

ترتكز هذه الدراسة على إبراز المعالم الأساسية للرأس مال البشري اضافة الى التعرف على أهم متطلبات نجاح الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة، ثم تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه ادارة الموارد البشرية في تنمية الرأس مال البشري من منظور المعرفة

تقسيمات الدراسة: من أجل تغطية هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى المحاور التالية:

- التأسيس النظري للرأس مال البشري في اطار اقتصاد المعرفة
- دور تسيير الرأس مال البشري في بناء المؤسسة المتعلمة
- ادارة الموارد البشرية ورهان تنمية الرأس مال البشري من منظور المعرفة.

- التأسيس النظري للرأس مال البشري في اطار اقتصاد المعرفة

بدأت اقتصاديات دول العالم تتجه نحو توجهات جديدة اصطلح على تسميتها بالاقتصاد ما بعد الصناعي واقتصاد المعلومات، واقتصاد الأنترنت، والاقتصاد الرقمي... الخ، وأخيرا اقتصاد المعرفة والذي تؤدي فيه المعرفة دورا أساسيا في خلق الثروة، وتحتل فيه مساحة أكثر مما كانت في أشكال الاقتصاد السابقة، فلم يعد من حدود لدور المعرفة في الاقتصاد، إذ أصبحت تشكل مكونا أساسيا في العملية الإنتاجية وتحقق الجزء الأعظم من القيمة المضافة فيه.

أ- مفهوم الرأس مال البشري في اطار اقتصاد المعرفة

يعد مصطلح الرأس مال البشري أو Humain Capital من المصطلحات الحديثة نسبيا، حيث بدأ استخدامه في أوائل الستينيات من القرن العشرين كأسلوب لجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة الأفراد في أداء المنظمات ليصبح فيما بعد من المصطلحات الشائعة في الادارة والاقتصاد، وتعود بدايات استخدام هذا المفهوم إلى أعمال كل من Becker و Schultz واللذين أكدا على أن الرأس مال البشري لا يقل أهمية عن باقي رؤوس الأموال الأخرى، خصوصا مع التقدم في التكنولوجيا والتقنية والتي تحتاج مهارات ومتطلبات خاصة للتعامل

معها مما يجعل من التعليم والتدريب عناصر السبق في التنافس القادم على الريادة العالمية (ابراهيمي، ص2). وعلى هذا الأساس فقد عرف شولتز رأس مال البشري "على أنه مجموع الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في استغلال مجمل الموارد الاقتصادية، ويمثل المجموع الكلي والنوعي من القوى البشرية المتاحة في المجتمع، فإذا كان يمثل الكفاءات الذهنية والمستويات العلمية للسكان فيتم تحديده من خلال المستوى التعليمي المرتبط بالخبرة والمعرفة، أما إذا كان على المستوى الكلي فيحتسب من خلال المجتمع الكلي للسكان" (ابراهيمي، ص3)، أما بيكر فيرى في كتابه "رأس مال البشري" الذي نشره في عام 1964 أن "الرأس مال البشري مماثل للوسائل المادية للإنتاج مثل المصانع والآلات، ويستطيع الفرد الاستثمار في الرأس مال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية، وتعتمد المخرجات بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس مال البشري المتوفر" (بودلاي، ص63)، في حين فان برنامج الأمم المتحدة الانمائي عرف الرأس مال البشري بأنه "كل ما يزيد من انتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من العلم والخبرة" (برنامج الأمم المتحدة، 2003، ص90)، كما يعرف الرأس مال البشري بكونه ذلك "الوعاء الذي يشمل كافة أصحاب المصلحة الداخليين (الشركاء الداخليين) من مدراء ومشرفين وكذلك العاملين ومعارفهم ومهاراتهم وخبراتهم وعاداتهم وابتكارهم، هذه العناصر أضحت موارد حساسة وبالغة الأهمية للمنظمات لارتباطها المباشر بقدرتها على الاستجابة للتغيرات التي تمس بيئتها" (Ricceri, 2008, P39)، إضافة لهذا فقد عرف الرأس مال البشري بأنه "مجموع الموارد البشرية ذات الامكانيات المتميزة على شغل الوظائف الادارية، والفنية والتي لديها القدرات الابداعية والابتكارية والتفوقية وتشمل هذه على معارف العاملين المتطورة، وخبراتهم المتراكمة على التجارب الحياتية والعملية ومهاراتهم التقنية والفنية، فضلا عن رضاهم، ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل" (الفضل، مؤيد، 2009، ص175)، كما يعرف الرأس مال البشري على أنه "مجموع المعارف والمؤهلات والكفاءات والمميزات الأخرى التي يملكها الانسان أو يكتسبها، والتي من شأنها أن تمدده بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصادي" (OCDE, 2007, P30)، وبتعبير اخر فان الرأس مال البشري يضم الكفاءات والمهارات والمعارف والخبرات لدى الموظفين وأصحاب الخبرات في الشركة. (علي، عبد الستار، 2006، ص343). يتضح من خلال التعاريف المقدمة لرأس مال البشري أنها اشتركت جميعا فيما يسمى بالمهارات المكتسبة، وهذا ما جعل من رأس المال البشري المكون الأول لرأس مال الفكري، لأنه يرتبط بقدرات وخبرات المورد البشري الذي ينتج التفكير الابتكاري المؤثر على الأنشطة الحيوية في المنظمة، كما أن السمة الأساسية لرأس مال البشري هي تزايد العوائد من خلال تراكم المعرفة والخبرة والتعلم لديه مع مرور الوقت وهذا مالا نجده في الرأس مال المادي الذي ينقص ويستهلك بالاستعمال، وحسب Edvinsson فإن أهم مؤشرات قياس رأس مال البشري تتمثل في:

* قدرات العاملين: وتشمل القيادة الاستراتيجية لإدارة المنظمة، مستوى جودة العاملين، قدرة التعلم لدى العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار

* ابداع العاملين: ويشمل قرات الابداع والابتكار لدى العاملين والدخل المتحقق من أفكارهم الأصلية.

* اتجاهات العاملين: وتشمل تطابق اتجاهات العاملين مع قيم المنظمة.

ب- مميزات وخصائص الرأس مال البشري في ظل الاقتصاد المعرفي: يتمتع الأفراد الذين يمثلون رأس مال البشري للمنظمة بالقدرات والمهارات والمعارف والخبرات العالية التي تميزهم عن غيرهم من الأفراد العاملين في تلك المنظمة، ويمكن أن يكونوا في أي مستوى من مستويات الهيكل التنظيمي، ومن أهم خصائص الرأس مال البشري في ظل الاقتصاد المعرفي ما يلي (أبو حلاوة، 2006):

* تعدد الجنسيات: فموارد اقتصاد المعرفة (العمالة) دولية المصدر وعالمية السوق. فقد أقامت شركات كبرى مثل International Business Machines IBM بدءا بالنصف الثاني من القرن العشرين. فروعها خارج الولايات المتحدة ووظفت بجانب في هذه الفروع حرصا منها على تحقيق تواجد على الساحة الدولية. ومع حلول التسعينات، والنمو الذي شهدته صناعة المعرفة، أخذت الحدود الجغرافية بين الصناعات تتلاشى وحصلت اندماجات وتحالفات بين الشركات المنتجة لأنواع مختلفة من مكونات المعرفة.

* ارتفاع مستوى المهارات: يعتمد اقتصاد المعرفة على تكنولوجيا متقدمة بما في ذلك أجهزة كمبيوتر والكترونيات، ومعدات اتصال، وقد شهدت هذه التكنولوجيا معدلات مرتفعة من النمو. واتصفت بارتفاع معدلات الإنفاق على البحث والتطوير. وبسبب ارتفاع مستوى التكنولوجيا فإن نسبة مرتفعة من عمالة صناعات المعرفة هم ممن تلقوا مستويات عالية من الدراسة والتدريب من المهندسين والعلماء والفنيين. وقد فسر ثوينغ وفيرديير Thoenig and Verdier، تميز عمالة المعرفة بارتفاع مستوى المهارات، لأن العمولة تؤدي إلى تزايد مخاوف التقليد والاعتداء على المواقع الاحتكارية التي تتمتع بها دول الشمال من قبل دول الجنوب (الدول النامية).

* ارتفاع معدلات أجور عمالة المعرفة: وذلك لسببين:

- الأول: هو ارتفاع مستويات مهارة عمالة المعرفة:
- الثاني: أن اتحادات (نقابات) العمال باتت تستخدم الأنترنت وسيلة لخدمة أعضائها وإيصال رسالاتها وتظلماتها للمجتمع. وهذا التطور يحد ذاته أثر في طبيعة الحركة العمالية بتحسين ديمقراطية الاتحادات ووقف انخفاض أعداد منتسبيها.

*- ارتفاع عدد ساعات العمل الأسبوعية: وهذه مرتبطة بالخاصية السابقة، حيث إن ارتفاع الطلب على العمالة الماهرة في مجالات الكمبيوتر والأنترنت أدى إلى ارتفاع أجورها وبالتالي ارتفاع عدد ساعات العمل الأسبوعية (لوجود علاقة طردية بين الأجر وساعات العمل ... علاقة منحني العرض). فقد وجد فريمان أن العاملين في مجالات الكمبيوتر أو الأنترنت تزيد ساعات عملهم بنسبة 5% إلى 6% مقارنة بغيرهم من العمال.

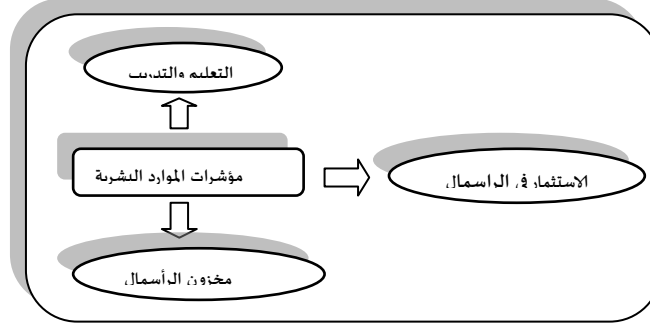
*. تغير أسلوب التوظيف أو البحث عن العمل: حيث أن التوسع في استخدامات الكمبيوتر والأنترنت أدى إلى توجه عدد متزايد من العمال وأصحاب العمل إلى خدمات الكمبيوتر والأنترنت لأن الأنترنت هو أرخص الطرق للحصول على معلومات عن الوظائف المطروحة في سوق العمل والحصول على معلومات من الأشخاص الباحثين عن عمل.

2- المتطلبات المعرفية للرأس مال البشري في ظل اقتصاد المعرفة:

أصبح رهان نجاح المؤسسات في ظل التحديات المعرفية التي تواجهها هو مدي امتلاكها للرأس مال البشري المتميز عن المنافسين بما يحمله من معارف ومهارات اضافة الى قدرته على التعامل مع وضعيات مهنية مختلفة ومع مستويات تنظيمية متنوعة.

أ- مؤشرات اقتصاد المعرفة المتعلقة بالموارد البشرية: ان مؤشرات اقتصاد المعرفة المتعلقة بالموارد البشرية مهمة جدا ذلك أن الاستثمار فيها علي العوائد اذا ما قورن بمؤشرات أخرى، والشكل التالي يبين ذلك:

الشكل رقم (1): مؤشرات اقتصاد المعرفة المتعلقة بالموارد البشرية



المصدر: من اعداد الباحث

* **التعليم والتدريب:** تسمح هذه المؤشرات بتقييم المعارف والمهارات (الرأس مال البشري) المكتسبة خلال العملية الرسمية للتعليم، كما تسمح هذه المؤشرات أيضا بتقييم مخزون رأس المال البشري، والتنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة في ظل اقتصاد المعرفة يوجي بالحاجة الى سياسات تعليم وتدريب مرنة على الأمد القصير، اضافة الى سياسات تعليم وتدريب وسوق العمل على المدى البعيد، وهذا حتى تتمتع اليد العاملة بالإبداع والمهارة وتكون قادرة على التكيف مع معطيات ومتطلبات واقتصاد المعرفة، ويمثل أحد الجوانب لمهمة التعليم والتدريب في مفهوم التعلم مدى الحياة في المجتمع، وأن يكون متاحا لسائر العاملين الراشدين (عليان، ص201).

* **مخزون رأس المال البشري:** يرى karthic أن أتمن أنواع رأس مال هو ما يستثمر في البشر، ويضيف موضحا لأن رأس مال البشري يتميز بسمة لا تتوفر في غيره، هي أن منحى انتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحى خبراته ومهاراته، وأن عمره المعنوي يتجدد مع تغيرات العصر ولا يتوقف الا بتوقف عمره الزمني (أبو ليدة، 2008، ص68). وحسب fitenz رأس مال البشري يمثل الخبرات والمعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد ويستخدمونها في عملية الانتاج والتي يمكن قياسها من خلال التدريب والتطوير ونظام الجوائز، والبعض عرفه على أنه توليفة المعرفة والتعليم والجدارة والكفاءات الجوهرية للأفراد العاملين من أجل تحقيق الأهداف والبرامج والمهام الوظيفية المناطة بهم (جرادات واخرون، 2011، ص66). وقد طورت ثلاث مقاربات لتقدير مخزون رأس المال البشري: (الشمري، الليثي، 2008، ص. ص. 50-51).

الأولى: ترتكز على قياس مستوى تدريب السكان ومدى قدراتهم وقابليتهم الفكرية
الثانية: وترتكز على قياس مهارات الراشدين مباشرة

الثالثة: تركز على تحديد الفروقات التي تميز عائدات الراشدين التي تبدو مرتبطة بخصائص فردية خاصة، وعلى تقدير القيمة التجارية لهذه الخصائص، ومن ثم تحديد القيمة الجوهرية لمخزون الرأسمال البشري.

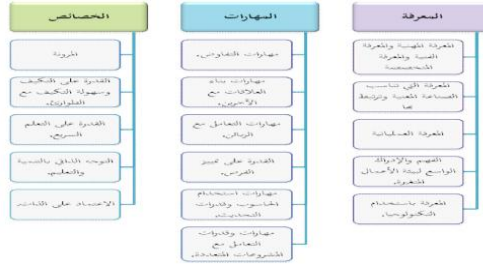
* الاستثمار في الرأسمال البشري: يمكن تقييم الاستثمار في الرأسمال البشري من خلال الاجراءات المالية للاستثمار والاستثمار في الوقت

- الاجراءات المالية للاستثمار: من بين الاجراءات المالية نفقات فتح معاهد ومراكز تدريبية متخصصة، نفقات البحث والتطوير، النفقات العامة الاجمالية للتعليم... الخ، وكل النفقات والاجراءات المالية للوصول بالإنتاجية الى مستوى عال ومتطور ضمن متطلبات اقتصاد المعرفة، وتدفع المؤسسات الى العمل على تطوير وتأهيل الموارد البشرية لأنها تعد المخزون الذي لا يمكن نفاذه، بل من خلال التأهيل المستمر يزداد الانتاج على المدى البعيد.

- الاستثمار بالوقت في الرأسمال البشري: تعطينا معدلات ارتياد مؤسسات التعليم على وفق مستويات كمرحلة اولية عن الوقت الذي يمضيه الأفراد في النظام التعليمي وهناك مؤشران يلخصان أوقات الدراسة، الأول متوقع التعليم لكل طفل بلغ سن الدخول المدرسي، والثاني متوقع التعليم في مؤسسات التعليم العالي.

ب- المتطلبات المعرفية للرأسمال البشري في ظل اقتصاد المعرفة: إن الرأسمال البشري يشمل مضامين واعتبارات الموارد البشرية بصورتها الواسعة المتمثلة في المتطلبات الخاصة بالقدرات الفردية في مجالات المعرفة، خصائص المديرين وخصائص العاملين والمهارات، بالإضافة لمجموعة القدرات والمواصفات التي تؤهل العاملين للنجاح في ظل اقتصاد المعرفة، والتي يوضحها الشكل التالي:

الشكل رقم(2): مواصفات نجاح الرأسمال البشري في ظل اقتصاد المعرفة



المصدر: يوسف أحمد أبو فاره، جاسم عبد الرزاق أبو النصور، مكونات الرأسمال الفكري ومؤشرات قياسه، الملتقى العلمي الدولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، ص 14.

إن الرأسمال البشري يتعامل مع الإطار العام للمنظمة والأعمال ومع المستويات المتعددة والمضامين المختلفة للمحتوى الداخلي للمنظمة، فالنماذج والنظريات الجديدة للرأسمال البشري تمتلك المضامين التي تجعلها قادرة على إحداث التأثيرات الكفيلة بتعظيم قيمة المنظمات والقيمة الاقتصادية للأعمال في ظل تبلور الاقتصاد المعرفي، وتعاضم وتزايد دور منظمات الأعمال الالكترونية التي ساهمت في إعادة التفكير في نموذج رأسمال بشري، بحيث يكون نموذج قادر على تحديد علاقات العمل الجديدة التي تتناسب ومتطلبات الاقتصاد الجديد، وتحديد القدرات والإمكانات المطلوبة في الأفراد والمديرين بصورة تضمن تحقيق نجاح منظمات

الأعمال الحديثة (العززي، صالح، 2009، ص.ص.209-210). يرى becker أن تحديد وقياس الصفات والخصائص المختلفة التي تساهم في تكوين الرأسمال البشري، يتطلب تركيزا مباشرا على الصفات والخصائص التي ينبغي أن يمتلكها الأفراد كونها ضرورية وجوهريّة لطبيعة العمل والنشاط الاقتصادي، ومنها ما يرتبط مباشرة بمستوى توفر المعلومة المطلوبة، مستوى الانفتاح الذهني، تقبل وتقييم الأفكار الجديدة، الدافعية والحماسة نحو العمل ووجود اتجاهات واضحة لتبني أسلوب العمل فرق العمل في إنجاز المهام. ويقترح نموذجا جديدا للرأسمال البشري يبرز التحولات في عدد من العناصر الأساسية نتيجة التحول من الاقتصاد التقليدي الى الاقتصاد المعرفي، وهذه العناصر تعبر عن الطبيعة الديناميكية (الحركية) للعمل.

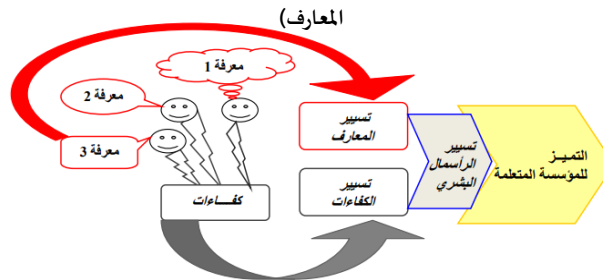
2- ادارة الموارد البشرية ورهان تنمية الرأسمال البشري من منظور المعرفة

إن التغيرات المحيطة بالمؤسسة -وخاصة الثورة المعرفية الهائلة فرضت على المؤسسة ضرورة تنمية معارف ومهارات مواردها البشرية بالشكل الذي يمهّد الطريق نحو بناء المؤسسة المتعلمة وتحقيق التميز.

أ- دور تسيير الرأسمال البشري في بناء المؤسسة المتعلمة

حاولت العديد من المؤسسات في عصر اقتصاد المعرفة التحول نحو تطبيق فلسفة متجددة تتضمن أسلوبا تسييريا للرأسمال البشري بشكل عام وتسيير الكفاءات والمعارف بشكل خاص، ذلك أن العديد من المؤسسات قد أدركت عدم تقدمها وتطورها وعدم مقدرتها على مواجهة التحديات والتغيرات التي حدثت على مستوى العالم، ومنها المنافسة والعولمة والتكنولوجيا والثورة المعلوماتية والمعرفية التي واجهتها، مما جعلها تضع في حساباتها وضمن خططها الاستراتيجية تعزيزات مساندة لكي تحقق التميز من خلال التغير والتكيف باعتماد فلسفة جديدة تتعلق بقدرتها على التعلم والاهتمام بالرأسمال البشري بوصفه أحد أهم عناصر العملية الانتاجية والمعرفية في المؤسسة، فهذا النمط من الاستراتيجية تصبح المؤسسة أسرع بكثير من المنافسين وتتحول الى مؤسسة متعلمة، لأن الاهتمام بالرأسمال البشري من خلال بنائه واستثماره ومن خلال اضافة اية مهارة جديدة للفرد العامل أو اكتسابه قابليات جديدة يشكل اضافة حقيقية الى ناتج المؤسسة ويساهم في عملية نموها واستمرار تميزها (Hannula, kukko, okkonen, yliniemi, 2003, P 93). ويمكن توضيح دور تسيير الرأسمال البشري في بناء المؤسسة المتعلمة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (3): مساهمة الرأسمال البشري في تحقيق التميز للمؤسسة المتعلمة (توليفة تسيير الكفاءات وتسيير



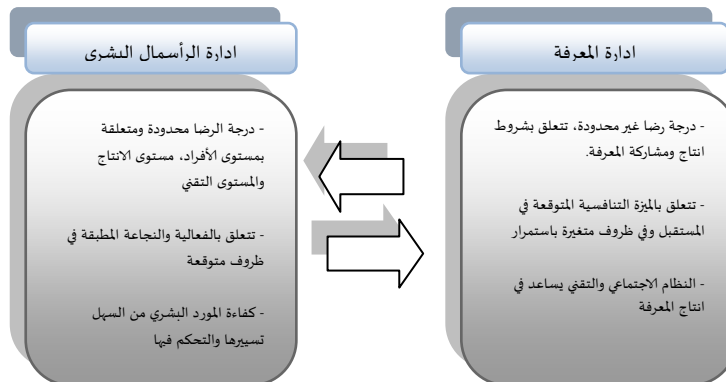
المصدر: صولح سماح، -دور تسيير الرأسمال البشري في تحقيق التميز للمؤسسة المتعلمة-دراسة ميدانية حول مراكز البحث العلمي في الجزائر-، أطروحة دكتوراه علوم اقتصادية، جامعة الجزائر، 2012-2013، ص 79.

وعليه فان الرأس مال البشري باعتباره مخزون للكفاءات والمعارف، فالمعارف ممثلة في الفكر البشري وبالتالي فان ما نسيره ليس المعارف بل حامل هذه المعارف وهو ما يضعنا أما اشكالية تسيير الكفاءات وتسيير قدرتها على تجنيد هذه المعارف ضمن وضعيات خاصة، والكفاءات هي مخزون من المعارف ينمو ويثمن بأساليب تطوير الكفاءات وهو ما يساعد في خلق معارف جديدة تسمح بتدعيم التفوق والتميز للمؤسسة المتعلمة، ومساهمة تسيير الرأس مال البشري في تحقيق التميز هي مساهمة تسيير الكفاءات وتسيير المعارف.

ب- ادارة الموارد البشرية ورهان تنمية الرأس مال البشري من منظور المعرفة

بعدما كان تصور هيكل الصناعة الشغل الشاغل لنظرية الإدارة الإستراتيجية في السبعينات ثم منظور المؤسسة كمصدر للثروات في الثمانينيات، أصبح تصور وتحليل الرأس مال البشري نقطة تركيز التفكير الإداري في التسعينات. هذه الفترة كانت أيضا نقطة بداية التفكير في بناء نموذج للمعرفة، فقد تحدث كل من Nonaka و Takeuchi عن البيئة الداخلية لإنشاء المعرفة ونقصد بذلك عمال المعرفة الذين يقومون بجمع المعلومات، تصنيفها، جدولتها، خزنها وإيصالها والاستجابة لكل الطلبات المتعلقة بالموارد المعرفية الخام، وتضاف إلى هذه النظرة البيئة الخارجية كأهم مصادر المعرفة التنافسية المؤثرة في نمو المؤسسة، من خلال الزبائن (المصدر الحيوي لمعرفة الحاجات التي تبي من خلالها المؤسسة تصور عن المنتجات والخدمات القابلة للتسويق) الموردون (مصدر لمعرفة مواصفات المواد وتأثيراتها على جودة المنتجات)، المنافسون (مصدر المعرفة عن مواصفات منتجاتهم والسياسة المعتمدة من طرفهم في السوق) والشركاء (وهم مصدر مهم في إكساب المؤسسة معرفة جديدة عند اندماجها مع مؤسسة أخرى). إن الاتجاه العام لكل من إدارة المعرفة وإدارة الكفاءات يميل نحو التكتل والاندماج من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية والتجديد الذاتي للمؤسسة، وهو رهان يمكن تحقيقه بالجمع بينهما وفقا للاستراتيجية المتبعة، ففي سياق تبريرهم لتحول إدارة الموارد البشرية لتكون مصدرا للقيمة، اعتبر ch.Schmitt وآخرون أن تسيير الكفاءة والمعرفة كانت وراء توجه هذه الوظيفة نحو الإبداع. إن تركيز إدارة المعرفة على تقنيات الإدارة المشتركة للمعرفة التنظيمية تساعد مجموعات العمل ومجتمعات الممارسة على تنسيق جهودهم في مختلف الوظائف والمهام مهما كان سلمها التدريجي، فتطوير مجال عمل المستخدمين والرفع من كفاءاتهم يؤثر على قدرات إنتاج المعرفة في المؤسسة. والجدول الموالي يوضح مميزات كل من إدارة المعرفة وإدارة الكفاءات:

الشكل رقم (4): الميزات المختلفة لإدارة المعرفة وإدارة الرأس مال البشري



Source: Jianzhong HON and al, Co-evolution of knowledge and competence management and its strategic implication, department of business administration, Lappeenranta university of technology, Finland, 2005, P 18.

ففي المؤسسات الكثيفة معرفيا، تتطلب أغلب المهام اليومية ممارسات وقرارات مهنية وإدارة تركز بصورة كبيرة على المعرفة، ففي مثل هذه الوضعيات تتطلب إدارة الكفاءات طرق كمية ونوعية لتمييز وإحصاء الكفاءات التنظيمية من جهة. من جهة أخرى فإن إدارة الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة لا تتوقف على الفرد فحسب، ولكن تقتضي أن تكون هناك كفاءة جماعية أو مشتركة، وهذا لا يعني أن الكفاءة الجماعية هي مجموع الكفاءات الفردية، بل هي تفاعلات تتم فيما بينها، وهو المفهوم الذي يشير إلى العلاقة $5=2+2$ ، أي أن أثر التفاعل بين الكفاءات يكون أكبر من الأثر المترتبة على انفراد. وبالتالي، كان تكوين الكفاءة المميزة لنشاط المؤسسة عبارة عن مزيج من العلاقات التي تدمج المستوى التنظيمي (المؤسسة ككل)، المستوى الجماعي (فرق العمل) والمستوى الفردي (كفاءات الأفراد)، تتداخل فيما عدة مجالات على غرار الإدارة الإستراتيجية، التنظيم، إدارة المعرفة ونظم الإعلام، حيث تمثل إدارة الموارد البشرية مركز القرار. من هذا المنطلق يقع على عاتق إدارة الموارد البشرية إدارة وتنمية الرأس مال البشري وذلك من خلال توفير المقومات والركائز التالية:

* التدريب والتطوير المستمر والتميز: فالمنظمات اليوم تبحث عن المعرفة بصورة أكبر، من خلال التدريب والتعليم المتواصل، وتخطيط المسار المهني مع رصد الميزانيات المخصصة لذلك، فالاستثمار في الأفراد لبناء التميز والكفاءة يعتبر من أفضل الاستثمارات، ويجب على إدارة الموارد البشرية إدماج الخبراء والأخصائيين في فرق عمل تساعد على الإنتاج والابتكار وتبادل المعلومات والأفكار.

* المشاركة: وهو يضمن العديد من الجوانب منها مشاركة الرأس مال البشري في تحديد المعارف والمعلومات اللازمة لهم، وكذلك منح الأفراد المتميزون الحرية في التفكير والعمل واتخاذ القرارات للحصول على نتائج مرضية.

* قيادة الإبداع والابتكار: إن إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى حساسية شديدة لذلك فهم يحتاجون لأنماط قيادة ديمقراطية تتميز بالمرونة والفعالية والقدرة على معالجة الأمور والمواقف الحرجة، فالإبداع يعد اختراعا في مرحلة التطبيق، أي أن الاختراع يسبق الإبداع ويتوقف عند مستوى الفكرة، أما الإبداع فيشمل تطبيق الفكرة

خاتمة:

أدى اقتصاد المعرفة إلى إعادة النظر في سياسات المؤسسة وضرورة مواكبتها للتغيرات الحاصلة من حولها، خصوصا وأن هذه التحديات تفرض علما وجوب امتلاك الموارد البشرية ذات المهارة والكفاءة العالية لضمان بقائها واستمرارها في ظل بيئة شديدة المنافسة، ولا يتسنى لهذه المنظمة أن تمتلك هذه الفئة من المهارة إلا من خلال العمل الجاد لإدارة الموارد البشرية للحصول على رأس مال بشري ذو خبرة وكفاءة ومعرفة عالية يتماشى مع التغيرات الحاصلة، لذلك فإن الوظيفة الأساسية لإدارة الموارد البشرية هو تكوين وتأهيل العنصر البشري ليتماشى مع التطور المعرفي والتكنولوجي في إطار اقتصاد المعرفة المبني على التكنولوجيا والمعرفة العلمية، ومن خلال كل ما سبق نستنتج ما يلي:

* التأكيد على أهمية رأس مال البشري في المؤسسة وضرورة تنميته، من خلال الاهتمام بالبرامج المتعلقة بتنميته مثل التعليم والتدريب.

* تنمية القدرات الذهنية والفكرية للأفراد الركيزة الأساسية لعملية تأهيل المؤسسات في ظل اقتصاد المعرفة وذلك أن هذه الأخيرة تتطلب التطوير والتجديد المستمر الذي يركز على الإبداع والابتكار وهذا الأخير مصدره القدرات والمهارات الذهنية والفكرية التي تتطلب التنمية والتطوير المستمر والتكيف الدائم مع التغيرات والتطورات العلمية التكنولوجية.

* العمل على تبادل المعارف والخبرات والمهارات بين العاملين في المؤسسات من خلال التعاون والعمل الجماعي في ظل اقتصاد المعرفة.

ضرورة استعانة المؤسسة بخبراء ومتخصصين من خارج المؤسسة لنقل معرفتهم وخبرتهم للعاملين، بغرض التجديد المستمر للمعارف.

* العمل على معالجة كافة الصعوبات التي تحول دون وصول المعرفة للأفراد والوحدات الادارية والانتاجية واعطاء العاملين الحرية في استخدام معارفهم الشخصية، وزرع الثقة في الأفراد.

* تسيير وتأهيل الموارد البشرية ومعارفها لأن من نتائجها اكتساب كفاءات ونماذج عقلية مشتركة وهذا يعتبر تعلمًا مما يساهم في تحسين الأداء

* رسملة، تميمين، وتجنيد المعارف من أجل تحقيق الإبداع والتميز في الأداء

* تغير النظرة الى ادارة الموارد البشرية في ظل الاقتصاد المعرفي أصبحت وظيفة استراتيجية تتعامل مع أهم موارد المؤسسة، وتتشارك مع الأهداف والاستراتيجيات العامة لها بعد أن كانت مجموعة اعمال اجرائية تتعلق بتنفيذ سياسات ونظم العاملين.

قائمة المراجع

باللغة العربية

- 1- أبو حلاوة، كريم، دت(2009).- أين العرب من مجتمع المعرفة. مجلة مقاربات، مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية، دمشق، العدد 10، 2006.
- 2- الفضل، مؤيد محمد علي(2010)، العلاقة بين الرأس مال الفكري وخلق القيمة، مجلة القادسية للعلوم الادارية، المجلد 11، العدد 3.
- 3- العلي، عبد الستار واخرون(2006)، المدخل الى ادارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن
- 4- بودلاي علي، أهمية الاستثمار في الرأس مال البشري كأحد الشروط ترقية القطاع السياحي بالجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: اقتصاديات السياحة ودورها في التنمية الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
- 5- برنامج الأمم المتحدة الانمائي (2003)، تقرير التنمية الانسانية العربية.
- 6- ربيعي مصطفى عليان(2006) اقتصاد المعرفة، دار صفاء، عمان، ط1.
- 7- نادية ابراهيمي(2011)، دور الجامعة في تنمية رأس مال البشري لتحقيق التنمية المستدامة- دراسة حالة جامعة المسيلة- ، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، علوم اقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف.
- 8- ناصر محمد سعود جرادات واخرون(2009)، ادارة المعرفة، اثناء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1
- 9- صولح سماح(2013)، -دور تسيير الرأس مال البشري في تحقيق التميز للمؤسسة المتعلمة-دراسة ميدانية حول مراكز البحث العلمي في الجزائر-، أطروحة دكتوراه علوم اقتصادية، جامعة الجزائر.
- 10- سعاد علي العنزي، أحمد علي صالح(2009)، ادارة الرأس مال الفكري في منظمات الأعمال، دار البازوري العلمية، عمان.
- 11- هاشم الشمري، نادية الليثي(2008)، الاقتصاد المعرفي، دار الصفاء، الأردن، ط1.

- 12- هاشم عيسى سعيد أبو لبدة(2008)، الاستثمار في الرأس مال الفكري في المؤسسات المتعلمة، رسالة ماجستير كلية ادارة المال والأعمال، جامعة ال البيت، الأردن.
- 13- يوسف أحمد أبو فاره(2011)، جاسم عبد الرزاق أبو النصور، مكونات الرأس مال الفكري ومؤشرات قياسه، الملتقى العلمي الدولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية. باللغة الأجنبية

- 1- Federica Ricceri(2008), intellectual capital and knowledge management, Routledge, new York,
- 2- - Jianzhong HON and al(2005), Co-evolution of knowledge and competence management and its strategic implication, department of business administration, Lappeenranta university of technology, Finland.
- 3- OCDE (2007), le capital humain comment le savoir détermine notre vie, les éditions de LOCDE, Paris.
- 4- Mika Hannula, Marianne kukko, jussi Okkonen, Terhi Yliniemi(2003), Competence and knowledge management practices in the Finnish large-scale enterprise, frontiers of e-business research.