

## تكوين الموارد البشرية في إطار اقتصاد المعرفة

دريفل سعدة  
جامعة الجلفة

مقدمة:

يشهد العالم تطورا في مختلف جوانب الحياة سواء كانت اقتصادية، اجتماعية، سياسية، ثقافية، معرفية وغيرها، و التي كان لها الأثر الكبير على مختلف مؤسسات المجتمع، وقد نتج عن هذا التطور و التأثير عالما جديدا هو عالم المعرفة، الذي سادت فيه الثورة العلمية و التطورات التقنية الهائلة، التي أسهمت في اعادة تشكيل الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، و صنعت أنماطا تنظيمية جديدة.

إن ما يعرف باقتصاد المعرفة أدى إلى إعادة النظر في سياسات المؤسسة وضرورة مواكبتها للتغيرات الحاصلة من حولها، وهي بذلك تعتمد على التعلم والتكوين بشكل أساسي خصوصا وأن هذه التحديات تفرض عليها ضرورة امتلاك الموارد البشرية ذات المهارة والكفاءة العالية لضمان بقائها واستمرارها، خاصة في ظل البيئة شديدة المنافسة التي تتواجد بها، ولا يتسنى لهذه المنظمة أن تمتلك هذه الفئة ذات المهارة إلا من خلال العمل الجاد لإدارة الموارد البشرية ابتداء من استقطاب هذه الموارد إلى العمل على تكوينها وصقل مهاراتها ومعارفها تماشيا مع التطورات التي يشهدها العالم الخارجي وذلك لضمان بقاء المؤسسة في ركب المنافسة والتطور.

وسنحاول في مقالتنا هذه أن نوضح مدى أهمية تكوين الموارد البشرية في إطار اقتصاد معرفي يخدم المؤسسة ويفتح لها المجال للانفتاح على العالم المعرفي، وذلك بتناول كل من المعرفة والتكوين واقتصاد المعرفة، والتكوين المبني على اقتصاد المعرفة، وأهم السياسات التي تنتهجها إدارة الموارد البشرية لمواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة في جميع الميادين خصوصا ما تعلق منها بالموارد البشري.

انطلاقا من الأدبيات النظرية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع اقتصاد المعرفة، يمكن الحديث ابتداء على مفهوم المعرفة وأنواعها، ثم الحديث عن التكنولوجيا التي يشهدها العالم المعاصر والتي أدت بالمنظمات إلى التحول وتبني أسلوب اقتصاد المعرفة، والذي سنتعرف على مفهومه وما يتعلق به في طيات هذا المقال.

- مفهوم المعرفة:

بالرجوع إلى مفهوم المعرفة بصفة عامة تعد مصطلحا قديما منذ مئات السنين وأن نظرية المعرفة "ابستمولوجي" هو الأساس في تحديد مدلول المعرفة قديما وفقا لعناصر محددة تتحكم في هذا المدلول كما يأتي (Vanderspekand De hoog' 1995' pp379-382):

- المعلومة (المعرفة)

- المفاهيم المتفرعة عن المعلومة

- صادر المعلومة

- خصائص المعلومة

- أنواع المعلومة المتاحة معرفتها

- درجة مصداقية المعلومة

- العلاقة بين موضوع المعلومة (المعرفة) والشخص المتعلم

إلا أنه مع التطور الزمني للأحداث وكذا التقدم والتطور التكنولوجي وثورة المعلوماتية والانترنت وما شهده العالم من تحولات غير مسبوقه في مجال المعرفة والمعلومات توفر عدد هائل من التعريفات اللغوية أو العلمية لمصطلح "المعرفة": "أن المعرفة هي تلك الأفكار أو المفاهيم التي تصل إليها كينونة معينة (فرد أو مؤسسة أو مجتمع) والتي تستخدم لاتخاذ سلوك فعال نحو تحقيق أهداف الكينونة".

واعتبر Drucker أن المعرفة في مجتمعنا المعاصر أصبحت موردا أساسيا للأفكار والاقتصاد عموما، أما العوامل التقليدية للإنتاج فلن تختفي لكن ستصبح من الأمور الثانوية وسيكون الحصول عليها سهلا وميسورا إن توفرت المعرفة التخصصية. (دركر، 2004، 220).

1-1- أنواع المعرفة :

تتضمن المعرفة أنواعا وأشكالا متنوعة ومتعددة يمكن ذكر أهمها باختصار شديد (فليج، 2007، ص ص 10-12):

1-1-1 : المعرفة الضمنية :

وهي المعرفة التي تكون متضمنة في أشخاص من تتوفر لديه هذه المعرفة والتي تختزنها عقولهم وما تحتويه هذه العقول من معارف وأفكار لا تنفصل عنهم أو هي تلك المهارات التي تتواجد داخل كل عقل وقلب كل فرد ممن يعملون في المؤسسة والتي من غير السهل نقلها أو تحويلها للآخرين وقد تكون تلك المعرفة فنية أو إدراكية وهي المعرفة الموجودة في عقول الأفراد والمكتسبة من خلال تراكم خبرات سابقة وغالبا ما تكون ذات طابع شخصي لكونها مختزنة داخل عقل صاحب المعرفة.

1-1-2 : المعرفة الظاهرة (الصریحة) :

والتي تتجسد بشكل مادي وتتعلق بالمعلومات الموجودة والمخزنة في أرشيف المنظم على شكل : كتب وتقارير وأبحاث ودراسات وما يمكن تخزينه من مختلف وتنوع وتعدد المعلومات في أجهزة الحاسوب أو أجهزة أخرى للتوثيق والتخزين.

وعليه يمكن لأفراد داخل المنظمة الاستفادة منها والوصول إليها واستخدامها لما هو مناسب من خلال الندوات واللقاءات والمناشير وغيرها من الوسائل المتاحة شريطة تحديد استخدامها بالجهة التي تبنتها أو حصلت عليها حصرا وفي هذه الحالة تكون المعرفة هذه معرفة مغلقة وغير مفتوحة من خلال حماية الأسرار الصناعية وحقوق الملكية بما فيها حقوق الملكية الفكرية والحقوق المجاورة وحقوق الطباعة والنشر والتوزيع والإسرار الصناعية والعلامات التجارية وغيرها .

1-1-3 : المعرفة العلمية :

يمكن أن تكون معرفة فكرية أو نظرية أي تشمل كل من الجانب التطبيقي والعملي أي تكون معرفة علمية وعملية في وقت واحد وبتعبير آخر تجمع بين المعرفة في جانبها النظري والمعرفة في جانبها التطبيقي أي العملي.

1-1-4 : المعرفة الشاملة (العامة) :

قد تكون معرفة عامة وشاملة لمختلف الجوانب والمجالات أو متخصصة بمجال أو جانب معين أو مجالات وجوانب معينة محددة.

1-1-5 : المعرفة الفردية (المؤسسية) :

أن تكون فردية عندما تتحقق وترتبط بالفرد ومعرفة مؤسسية ترتبط بالمؤسسة أو الجهة التي تتوفر لديها هذه

المعرفة وهذا ما يجعل من المعرفة أن تكون منظمة عندما تتولى توليدها مؤسسات تنظم عملية توليد المعرفة.

ومما سبق يتبين لنا تعدد أنواع المعرفة ويتحدد نوعها بالمؤشرات التالية :

أ - ترتبط بطبيعتها

ب - بمن تتاح له إمكانية الحصول عليها

ج - بالعرض أو المجال الذي تتصل به

د - بالمجال الذي تستخدم فيه

هـ - قد تكون مخزنة لدى الأفراد وفي ذاكراتهم

و- أو تكون محفوظة في الكتب والوثائق والدراسات والأنظمة المعلوماتية وغيرها من الوسائل المادية التي من شأنها الاحتفاظ بها والوصول إليها في حينها عند الضرورة .

إضافة إلى ذلك وحسب ما توصل إليه (عبد الرحمن توفيق) بأن هناك تفاعل بين كل من المعرفة الضمنية والصريحة حيث أن المعرفة الإنسانية يتم إنشائها ونشرها من خلال التفاعل الاجتماعي بين كل من شكلي المعرفة ويطلق على هذا الشكل من التفاعل بتحويل المعرفة داخل المجتمع بواسطة أفرادها.

ويمكن التعبير عن تلك العلاقة التفاعلية بين نمطي المعرفة وفقا لأشكال الآتية ( توفيق، 2004، ص33):

أ - النمط الاجتماعي: من ضمنية إلى ضمنية.

ب - نمط الإخراج: من ضمنية إلى صريحة.

ج - نمط الدمج: من صريحة إلى صريحة.

د - نمط الإدخال: من صريحة إلى ضمنية.

2- اقتصاد المعرفة:

نتيجة للتطور المذهل والمستمر في العلم والتكنولوجيا حصل ما يعرف بالتراكم المعرفي خاصة في الدول المتقدمة واجتمعت وتضافرت كل المعطيات المؤهلة لذلك وظهر إلى الوجود ما يعرف بمفهوم اقتصاد المعرفة

ليستحوز على مختلف النشاطات الاقتصادية بمختلف فروعها وقطاعاتها وبالتالي فرض وجوده لينضم إلى باقي القطاعات الثلاثة السابقة وهي : قطاع الزراعة والصناعة والخدمات ليبرز وجوده ويفرض تواجدته ضمن قطاع جديد ألا وهو قطاع المعلومات.

## 2-1- تعريف اقتصاد المعرفة :

لقد تعددت واختلفت التسميات الدالة على اقتصاد المعرفة فمن يعرفها : اقتصاد المعلومات ، اقتصاد الخبرة ، اقتصاد الانترنت ، الاقتصاد الرقمي ، الاقتصاد الافتراضي ، الاقتصاد الشبكي ، اقتصاد الامموسات ، الاقتصاد الالكتروني ، وغيرها من التسميات وجلها تشير إلى اقتصاد المعرفة ونظرا لاختلاف آراء المفكرين والمهتمين لموضوع اقتصاد المعرفة فقد عرفوه بأشكال مختلفة ومتنوعة كل حسب معتقداته وتأثره وفي هذا المجال سوف نعرفه لا على سبيل الحصر وإنما حسب ما جاء في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأن الاقتصاد المعرفي هو : « نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاية في جميع مجالات النشاط المجتمعي : الاقتصاد والمجتمع المدني والسياسة والحياة الخاصة وصولا لترقية الحالة الإنسانية باطراد أي إقامة التنمية الإنسانية باطراد . ويتطلب ذلك بناء القدرات البشرية الممكنة والتوزيع الناجح للقدرات البشرية» ( الأمم المتحدة، 2002.

## 2-2 - المعنى الاصطلاحي على أساس المؤشرات الدولية\* :

أن المعنى الاصطلاحي المحدد لتعبير اقتصاد المعرفة على أساس المؤشرات الدولية التي وضعت خصيصاً له، من خلال ما يُعرف بـ: «طريقة تقييم المعرفة»، والتي يُعبر عنها اختصاراً بالأحرف الأجنبية KAM.

والتي قسمت إلى سبعة محاور رئيسية وهي : (علماً أن عدد المؤشرات الدولية يبلغ 83 مؤشراً).

## 2-2-1 محور الأداء الاقتصادي:

ومن جملة ما يعالج وضعية التنمية الاقتصادية مركزين على مؤشر الناتج المحلي الإجمالي ومؤشر التطوير البشري.

- تم تعريف مؤشرات دولية خصيصاً وعددها (83) والتي تعرف بطريقة تقييم المعرفة.

## 2-2-2 - محور النظام الاقتصادي:

من أهم المؤشرات المعتمدة في هذا المجال بالذات مؤشر عوائق التجارة المرتبط بحرية التجارة.

## 2-2-3 - محور إدارة الحكم:

من أبرز مؤشراتها : مؤشر الجودة التنظيمية المرتبط بالتجارة وتطوير الأعمال، ومؤشر الأمن والقضاء.

2-2-4 - محور التعليم:

من جملة المؤشرات : مؤشرات ثلاثة ترتبط بنسبة تلقي التعليم بين البالغين، ونسبة المسجلين في التعليم الثانوي، وكذلك نسبة المسجلين في التعليم العالي بين من هم في السن المناسب لذلك.

2-2-5 - محور المرأة:

مؤشرات تهتم بتعليم المرأة وعملها.

2-2-6 - محور الابتكار:

من بين المؤشرات في هذا المجال ثلاثة رئيسية ترتبط بعدد العاملين في البحث العلمي، وعدد البحوث العلمية المنشورة، وأعداد براءات الاختراع لكل مليون من السكان.

2-2-7 - محور بنية الاتصالات وتقنية المعلومات:

على غرار المحاور السابقة يمتاز هذا الأخير بجملة من المؤشرات هناك ثلاثة رئيسية مُستخدمة على نطاق واسع، هي: مؤشرات أعداد الهواتف والحواسيب لكل ألف من السكان، وأعداد مستخدمي الإنترنت لكل عشرة آلاف من السكان.

2-3- عناصر الاقتصاد المعرفي ( سلمان، 2004، ص ص64-62):

إجمالاً من جملة تلك العناصر:

- بنية تحتية مجتمعية داعمة.

- الربط الواسع ذو الحزمة العريضة.

- الوصول إلى الإنترنت.

- مجتمع تعلم.

- عمال وصناع معرفة لديهم: معرفة، قدرة على التساؤل، والربط.

- منظومة بحث وتطوير فاعلة.

2-4 فوائد الاقتصاد المعرفي:

من خلال الدراسات الميدانية والأكاديمية التي قام بها الباحثون في هذا المجال معتمدين على قدرة أي بلد في الاستفادة من اقتصاد المعرفة من أجل الوصول الى قمة الإبداع معتمدين على التعليم من جهة والاستخدام الأمثل والعقلاني للتكنولوجيا الحديثة المواكبة لأي زمان ومكان.

-الاقتصاد المعرفي يدعم مرحلة الطفولة المبكرة نظرا للتأثير القوي والاستعداد للتعلم منذ بداية العمر.

-تحسين نوعية الخدمات الضرورية لمرحلة الطفولة المبكرة.

-تحقيق تغيرات وتحسينات أساسية وضرورية للمستقبل.

- تحقيق مخرجات ونواتج تعليمية مرغوبة وجوهرية.

- يعطي المستهلك ثقة أكبر وخيارات أوسع.

- يصل إلى كل محل تجاري ومكتب وإدارة ومدرسة.

- يحقق التبادل إلكترونياً.

- يغير الوظائف القديمة، ويستحدث وظائف جديدة.

- يقوم على نشر المعرفة وتوظيفها وإنتاجها في المجالات جميعها.

- يرغم المؤسسات كافة على التجديد والإبداع والاستجابة لاحتياجات المستهلك أو المستفيد من الخدمة.

- له أثر في تحديد: النمو، والإنتاج، والتوظيف، والمهارات المطلوبة.

5-2: سمات الاقتصاد المعرفي (أبو زيد، 2005، ص57):

نظرا لخصوصية اقتصاد المعرفة وما يتضمنه من معطيات مميزة فإنه يمتاز ببعض الخصائص من جملتها :

- الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس المال الفكري والمعرفي .

- الاعتماد على القوى العاملة المؤهلة والمتخصصة.

- انتقال النشاط الاقتصادي من إنتاج وصناعة السلع إلى إنتاج وصناعة الخدمات المعرفية.
  - اعتماد التعلم والتدريب المستمرين، وإعادة التدريب.
  - توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ict) بفاعلية.
  - تفعيل عمليات البحث والتطوير كمحرك للتغيير والتنمية.
  - ارتفاع الدخل لصناع المعرفة كلما ارتفعت وتنوعت مؤهلاتهم وخبراتهم وكفايتهم.
  - عقود العمل هي أكثر مرونة ومؤقتة ومرتبطة بالمهمة.
  - الاستخدام الكثيف للمعرفة العلمية والمعرفة العملية المتطورة عالية التقنية وتوظيفها في أداء النشاط الاقتصادي لتحقيق أعلى نتائج متوقعة.
  - لم تعد الموجودات الفيزيائية للشركة تشكل عامل أساسي في تقييم الشركة المالي
  - لم يعد كبر حجم الشركة يتطلب زيادة في التكاليف وبالتالي يحد الأرباح
  - لم يعد هناك مواقع مالية أو تقنية تمنع النفاذ للمعلومات
  - لم يعد تأسيس شركات عالمية يتطلب استثمارات مالية ضخمة
  - تحول المعلومة إلى سلعة يمكن الاتجار بها
  - أصبح للمعلومة قيمة تبادلية وقيمة استعمالية
- مفهوم الموارد البشرية:

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمة، فهي العنصر الأساسي لنجاحها، حيث أنها تشتمل على مجموعة المعارف والكفاءات والمهارات لدى القوى العاملة في المؤسسة.

وتعرف الموارد البشرية على أنها حجم القوة العاملة، أي مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد من حيث تكوينهم وخبرتهم، سلوكهم، اتجاهاتهم وطموحهم. كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية (حمداوي، 2004، ص25).



ولعل ما جاء في أبحاث البنك الدولي من محاور لاقتصاد المعرفة ما يؤكد على ضرورة المورد البشري خصوصا ذوي الكفاءة والمهارة حيث اعتبر من المحركات الأساسية للنمو الاقتصادي، وجاء فيه مايلي:

القوة العاملة المتعلمة والمهارة: يمكن تطوير المهارة بشكل مستمر وتطويرها لإنتاج المعرفة وتطبيقها بفعالية من خلال نظام التعليم والتدريب بمختلف أقسامه: التعليم الأساسي، الثانوي، التدريب المهني، التعليم العالي المستمر، حيث تتنوع أهمية وزن كل من هذه الأقسام التعليمية وفق المستوى التنموي للبلد، على سبيل المثال يستحوذ التعليم الأساسي مزيدا من الاهتمام في المستويات الأولى للتنمية، لأن القراءة والكتابة والحساب أسس لا غنى عنها لبناء المهارات العليا، أما في المستويات العليا فالتعلم المستمر له أهمية كبيرة في السياق الحالي من ثورة المعرفة، كما أن العولمة تعمل على سد الفجوة بين الحاجة من المهارات الأساسية والحاجة للمهارات المتقدمة أو العليا مجبرة الدول على تغطية أهداف تربوية متقدمة لكي تظل منافسة في السوق. (مخير وأبو طه، 2009، 60).

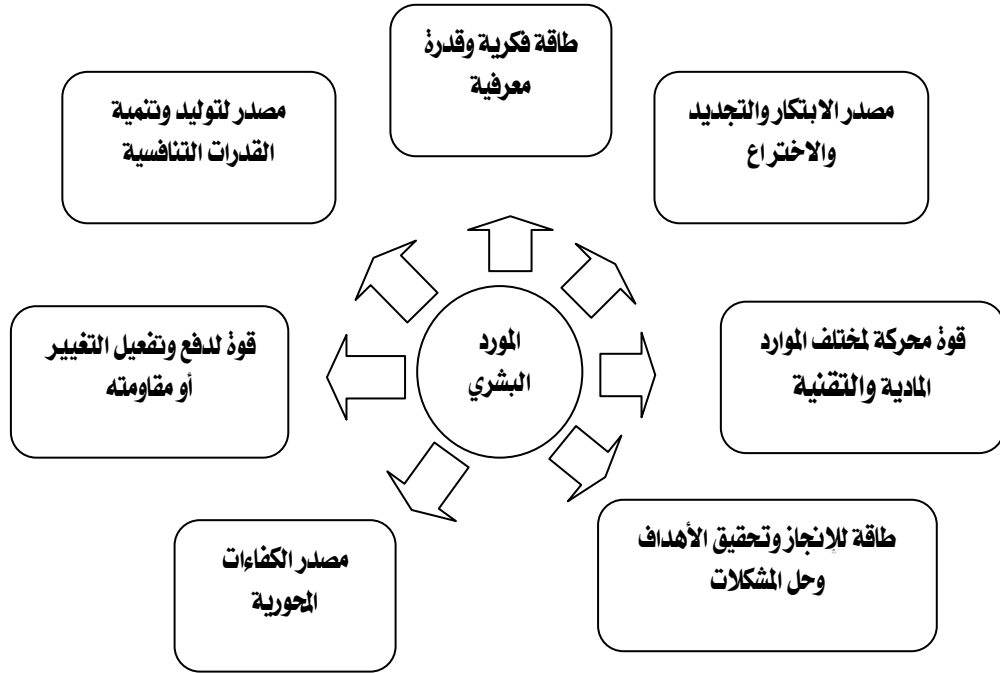
ولا يمكن الحديث عن تكوين الموارد البشرية إلا بالحديث عن التطور الكبير الحاصل في شتى المجالات، خصوصا المعرفية منها، وبالنظر إلى التطور الكبير الذي حصل في المنظمات والاهتمام بالعنصر البشري عبر التاريخ نجد من المهم التنبيه على التغيير الذي طرأ على إدارة الموارد البشرية وانتقالها من الصيغة التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية بالمعرفة، وهو ما ذكره السلمي (2000) كما يلي بتصريف يسير (بلقوم، 2013، ص148):

الجدول (01): مقارنة بين إدارة الموارد البشرية التقليدية وإدارة الموارد البشرية بالمعرفة

إدارة الموارد البشرية بالمعرفة	إدارة الموارد البشرية التقليدية
- تهتم بعقل الإنسان ومعارفه	- تهتم بالبناء المادي للإنسان
- تركز على الأداء الفكري والذهني	- تركز على الأداء الآلي للمهام
- تسعى لاستخلاص المعرفة الكامنة	- لا تتطلب فكر الإنسان ومعارفه
- تطبق مبدأ وتقنيات التمكين	- لا تطبق مفهوم (التمكين)
- تهتم بالجوانب المعنوية والفكرية في العمل ذاته	- تركز على العناصر المادية في محيط الأداء
- تركز على استخدام الحوافز المعنوية ومنح الصلاحيات	- تركز على استخدام الحوافز المالية والمادية
- تهتم بتنمية القدرات الفكرية والطاقات الإبداعية للفرد	- تركز على تنمية مهارات وقدرات الفرد الميكانيكية
- تعمل على تنمية العمل الجماعي	- تركز على قدرات الفرد
- تهتم بإدارة الأداء وتحقيق النتائج	- تنتهي اهتماماتها بتوظيف الفرد ومتابعة شؤونه

ولعل هذا ما يعرف بإستراتيجية الموارد البشرية، وذلك حفاظا على الميزة التنافسية للمؤسسة، ولا شك أن مصدر الميزة التنافسية يكمن في التسيير الإستراتيجي لمخزون رأس المال البشري والفكري، بما يمكن من استقطاب وتنميين وتجنيد وصيانة الموارد البشرية في بيئة تشهد تنافسية، خاصة في ظل خطر تغيير مخزون الرأس

المال الفكري والبشري مع الزمن بسبب التقاعد أو التسريح أو ارتفاع معدل دوران المستخدمين، وبالتالي تظهر أهمية الاهتمام بهذا المورد من أجل ضمان تنافسية أفضل للمؤسسة. (بلقوم، 2013، ص104) والذي يقودنا إلى الحديث عن إستراتيجية إدارة الموارد البشرية الجديدة ومتطلباتها المعرفية، حيث يعتبر المورد البشري في المنظمة المعرفية من أهم الموارد على الإطلاق كما يذكر ذلك علي السلمي (2000) في المخطط التالي:



الشكل (01): المورد البشري في منظمة المعرفة

تكوين الموارد البشرية:

يرى عقيلي (2009، ص438) أن تدريب (تكوين) الموارد البشرية يهدف أساساً إلى: إحداث تغيير ملائم في معرفة ومهارات واتجاهات وسلوكيات وخبرة الموارد البشرية.

وقد عرفه المغربي (2008) بأنه: العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير السلوكيات والمعارف والدافعية للموظفين العاملين من أجل تحسين عملية التوافق بين خصائص وقدرات الموظف وبين متطلبات الوظيفة.

كما يرى عقيلي التكوين ببعده الاستراتيجي أنه مجموعة من برامج التدريب والتنمية البشرية المستمرة، التي تهدف وتوسع إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المنظمة وتعليمه كل جديد بشكل مستمر. (2009، ص437).

التكوين في إطار اقتصاد المعرفة:

إن تكوين الموارد البشرية وفق متطلبات اقتصاد المعرفة هو أحد الوسائل الأساسية لتنمية الموظفين بحيث «على الموظف مساهمة التقدم في كافة ميادين الحياة، إذ تفرض احتياجات وتحديات جديدة لابد من مواجهتها ومواكبتها ضمانا للاستقرار والتغلب على أخطار المنافسة» (سيد لطيف، 1995، ص 109-108)

وقد ارتبط مفهوم التكوين في إطار اقتصاد المعرفة بالتدريب المفهوم اللذان يشيران إلى نفس المعنى، حيث يعرف بـ «العمل على زيادة قدرات الأفراد العاملين ومهاراتهم لرفع مستوى قيامهم بمهامهم وأدائهم لوظائفهم الحالية، وكذلك لغرض اكتساب القدرة على تولي مسؤوليات أكبر» (طرطار، 1993، ص 88).

أو بمفهوم آخر هو عملية تعلم تتضمن أحداث تغييرات في سلوك المستخدمين وقابليتهم بطريقة تسهل وتيسر بلوغ أهداف التنظيم، فإذا جرى التدريب بطريقة مناسبة، فإن ذلك سيؤدي إلى اكتساب المعنيين المهارات والمعارف التي تضمن تغيير سلوكهم لصالح المؤسسة التي يعملون فيها. وعموما يمكن القول بأن كل الأشخاص قادرين على التعلم والتدريب، لكن بطرق مختلفة وهذا حسب درجة قابلية كل فرد، إذن لابد أن تؤخذ هذه الأمور بعين الاعتبار عند تصميم برامج التدريب بحيث يجد كل شخص معني بها ما يلائمه.

وبالتالي يتضح لنا أن التدريب عملية ديناميكية مستمرة وإحدى الوسائل الأساسية في المؤسسة، تهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الفرد من حيث المعارف والاتجاهات والمهارات والخبرات، بما يمكنه من أن يكون أكثر فعالية وأكثر إنتاجية.

أهداف التكوين في إطار اقتصاد المعرفة:

يهدف التكوين في إطار اقتصاد المعرفة إلى (عبد العزيز، 2001، ص 248):

- 1- اكتساب المعرفة التي تتناول الجوانب الكلية للعمل وهي التي تجعل الفرد مستوعبا لأهداف عمله في إطار السياسة العامة.
- 2- يحفز ويعين الفرد على تنمية وتطوير المهارة في العمل الذي يؤديه، وهذا بتمكينه من ممارسة الأساليب والنظم المتجددة في العمل على أساس تجريبي يعينه في انتقاء ما هو أمثل لمختلف مواقف العمل.
- 3- يمنح المتكون فرصة استكشاف جوانب النقص والقصور في اتجاهاته، وميوله و يحفزها لتنمية قيم واتجاهات ايجابية.
- 4- تنمية الوعي بأهمية التجديد والابتكار للتفاعل مع التغييرات والتحولات المتعددة في جميع ميادين الحياة

العصرية.

وحتى يحقق التكوين مجمل هذه الأهداف لابد أن يكون قائماً على أسس موضوعية وعلمية، تضمن استثمار المعرفة للنهوض باقتصاد معرفي ناجح.

خاتمة:

إن الحديث عن إدارة الموارد البشرية يقودنا لا محالة إلى ما شهدته من تطور وتحول في صيغها ووظائفها، ولعل أهم ما مرت به من تطور كان متمحوراً حول المورد البشري وتغيير النظرة إليه، من مجرد عامل بسيط إلى كونه آلة لدر الأموال والأرباح، إلى أهم عنصر في المؤسسة سواء كانت هذه المؤسسة ربحية أم خدمية، والرؤية المعاصرة إلى الموارد البشرية تقتضي العمل الدؤوب على جعلها متماشية مع ما يشهده العالم من تغيرات وتطورات خاصة في الجانب المعرفي العلمي والتكنولوجي، ويقتضي التوجه الحديث نحو اقتصاد المعرفة وجود رأس مال بشري ذو خبرة وكفاءة ومعرفة عالية تتماشى مع التغيرات الحاصلة، لذلك كان من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية هو تكوين وتأهيل العنصر البشري لينتاشى مع التطور المعرفي والتكنولوجي في إطار اقتصاد المعرفة المبني على التكنولوجيا والمعرفة العلمية. وهكذا كانت مقالتنا محاولة توضيح ماهية اقتصاد المعرفة وتكوين الموارد البشرية في ضوء هذه المعرفة.

المراجع والمصادر:

- أبو زيد، أحمد. (2005). المعرفة و صناعة المستقبل. الكويت: الكتاب العربي.
- توفيق، عبد الرحمان. (2004). الادارة بالمعرفة. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- حمداوي، وسيلة. (2004). ادارة الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- سيد لطيف، هدى. (1995). الأسس العلمية للإدارة. دن. الشركة العربية للنشر و التوزيع.
- طرطار، أحمد. (1993). الترشيح الاقتصادي للطاقت الانتاجية في المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- سلمان، رشيد. (2004). البعد الاستراتيجي للمعرفة. الامارات العربية المتحدة: مركز الخليج للأبحاث.
- عبد العزيز، أمين. (2001). ادارة الأعمال و تحديات القرن الحادي والعشرين. القاهرة: دار قباء للنشر

والتوزيع.

- فليح، حسن. (2007). اقتصاد المعرفة. عمان: دار الكتاب الحديث.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2000).
- محمد أمين مخيمر وموسى أبوطه، أبحاث البنك الدولي، بناء اقتصاديات المعرفة، استراتيجيات تنمية متقدمة، ددار الكتاب الجامعي، العيف، 2009.
- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية بالمعرفة، الجمعية العربية للإدارة، القاهرة، 2000.
- علي السلمي، التحديات الأساسية للإدارة العربية وانعكاساتها على إدارة الموارد البشرية، الجمعية العربية للإدارة، القاهرة، 2000.
- بلقوم فريد، إنتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة: الرهان الجديد لإدارة الموارد البشرية، رسالة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012/2013.
- Vanderspek'R and De hoog'R. (2001). A framework for knowledge management methodology. Texas. Schema Press.