

آفاق التحولات في الموارد البشرية كنتيجة حتمية لمواكبة متطلبات التكنولوجيات الحديثة والاقتصاد المعرفي في الدول النامية

**Les perspectives de transformations des ressources humaines comme
résultat inévitable pour suivre le rythme des besoins des technologies
modernes et de l'économie du savoir dans les pays en développement**

شرف الدين أمين بن عواق¹

¹ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الدراسات والبحوث التسويقية

والاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف 1 (الجزائر)

charafeddineamine.benaouag@univ-setif.dz

تاريخ الاستلام: 2021/06/04 تاريخ القبول: 2022 /11/12 تاريخ النشر: 2022 /11/14

Abstract:

Cette recherche a pour but de mettre en évidence le rôle croissant et important des ressources humaines et du capital humain aussi bien au niveau scientifique qu'opérationnel, et essaye de mettre la nécessité actuelle d'investir l'élément humain comme mécanisme assurant la continuité des sociétés de manière durable. Cette étude fait également le pari que la transition vers les économies de la connaissance, si elles ne passent pas que par l'investissement dans l'élément humain et de lui consacrer plus d'attention tant au niveau institutionnel au sein du marché du travail, en proposant des expériences leaders considérées comme modèles mettant l'accent sur l'interaction de transition positive vers l'économie de la connaissance et de réaliser l'ajustement adapté aux développements technologiques accompagnant la mondialisation dans les pays en développement.

Mots clés : capital humain, l'investissement dans l'élément humain, économie de la connaissance, technologie moderne, marché du travail.

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى إبراز الدور المتنامي والهام للمورد البشري ورأس المال البشري على المستوى البحثي والعملي، وبضرورة الاستثمار فيه كآلية تضمن الاستمرارية للمجتمعات بشكل المستدام. كما يهدف إلى تبيان أن الانتقال إلى اقتصاديات المعرفة يبقى محدود ما لم يمر عبر الاستثمار في العنصر البشري على مستوى المؤسسات داخل سوق العمل، وذلك بعرض تجارب دولية تؤكد على هذا التفاعل الانتقالي الإيجابي نحو اقتصاد المعرفة لتحقيق التكيف المناسب مع التطورات التكنولوجية المصاحبة لعصر العولمة في الدول النامية. تم التوصل من خلال هذا البحث إلى نتيجة مفادها أن مستقبل الموارد البشرية في الأسواق العمل الحالية والمستقبلية سيفتح فرص أكثر لليد العاملة المؤهلة وأولوية للجوانب القائمة على المعرفة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار في العنصر البشري، الاقتصاد المعرفي، التكنولوجيا الحديثة، سوق العمل.

المؤلف المرسل: بن عواق شرف الدين أمين، الإيميل: charafeddineamine.benaouag@univ-setif.dz

1. مقدمة:

كان يعتقد سابقاً أن الاستثمار الحقيقي يرجع إلى الاستثمار في رأس المال المادي (الآلات والمعدات)، فلكي يتمكن المجتمع من زيادة دخله لا بد له أن يوجه جزء من دخله للاستثمار في رأس المال المادي وكان يعتقد أيضاً أن زيادة الناتج المحلي الإجمالي (النمو الاقتصادي) يرجع إلى الزيادة التي تحصل في رأس المال المادي والزيادة في عدد العمال كما كان ينظر إلى التعليم على أنه نوع من أنواع الاستهلاك الذي ينقص ثروة المجتمع لكنه مع تعمق الاقتصاديين في موضوع التعليم أشار كثير منهم إلى أهمية التعليم في زيادة ثروة المجتمع ومن أمثال هؤلاء نذكر آدم سميث وريكاردو ومالتوس وألفريد مارشال، هذه الفلسفة طرحتها التغيرات في المفاهيم المتعلقة بالعنصر البشري والتي صاحبت التطور التكنولوجي وترسخ مضامين الاقتصاد المعرفي في كثير من الدول على غرار النامية منها، فمع تطور أساليب القياس الاقتصادي في خمسينيات القرن الماضي اكتشف بعض العلماء والباحثين أمثال شولتز وغيرهم أن الزيادة التي تحصل في الناتج المحلي لا ترجع فقط إلى الزيادة في رأس المال المادي أو الزيادة في عدد العمال الخام ولكن هناك عوامل أخرى تفسر كثير من تلك الزيادة، فمن هذه العوامل نجد التعليم. كما أنه عند إدخال متغير التعليم لمعرفة علاقته بالزيادة في الناتج المحلي وجد أن التعليم يسهم بنسبة كبيرة في تلك الزيادة وبذلك أثبت أن التعليم استثمار وليس استهلاك وبذلك ظهر مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري، الأمر الذي أكدته بعض العلماء أنه لا يقل أهمية عن الاستثمار في رأس المال المادي، بل أكد البعض على أنه يفوقه خصوصاً مع التقدم في التكنولوجيا والتقنية والتي تحتاج مهارات ومتطلبات خاصة للتعامل معها مما يجعل التعليم والتدريب هما عنصر السبق في التنافس القادم على الريادة العالمية. على ضوء ما سبق يمكن بلورة إشكالية لهذا البحث كمايلي:

ما هي المستجدات والتغيرات المتوقعة والواجب حدوثها في الموارد البشرية وسوق العمل لمواكبة التطورات التكنولوجية ومتطلبات الاقتصاد المعرفي في الدول النامية؟

تدرج تحت هذه الإشكالية جملة من الأسئلة الفرعية:

- ما هو مصير الموارد البشرية ذات الكفاءات العادية في الدول النامية في ظل متطلبات الاقتصاد المعرفي؟

- ما هي أهم الإجراءات والخطوات المتبعة من قبل الدول لتحقيق التكيف والتفاعل الإيجابي مع التطورات التكنولوجية ومتطلبات الاقتصاد المعرفي؟

تبرز أهمية هذا البحث كونه يتطرق لموضوع معاصر نسبياً يربط بين المستجدات والتغيرات التي جلبتها التطورات التكنولوجية ومضامين الاقتصاد المعرفي على مفهوم الموارد البشرية وسوق العمل على المستوى الدولي بشكل عام وفي الدول النامية على وجه الخصوص خاصة وأن هذه العلاقة تبقى محل تجاذب بين عدة أطراف وفي مستويات مختلفة كونها تحدد مصير ومستقبل الفرد في ظل هذه المعطيات مع مراعاة الفوارق في الزمان والمكان بين المجتمعات.

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي والتحليلي كونه الأقرب لمعالجة الموضوع وذلك بالاعتماد على بعض المراجع المتخصصة، فضلاً على بيانات ومعلومات موثقة حول بعض التجارب الدولية الرائدة في هذا السياق.

2. مقاربات ومفاهيم حديثة حول الموارد البشرية

1.2 موقع موضوع الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية

أدى ذلك الالتفاف المتعلق بالأهمية البالغة لموضوع الموارد البشرية خاصة الجانب المتعلق بالرأس المال البشري في خمسينات القرن الماضي وتراكمه إلى المساهمة بشكل كبير في نهضة المجتمعات وتقدمها من خلال إعطاء أولوية متقدمة للتنمية البشرية كماً وكيفاً وعمقاً (حامد عمار، 1998، صفحة 6)، وذلك خاصة في ظل التقدم التكنولوجي الذي خفض من قيمة الوظائف التي تحتاج إلى مهارات عادية وخلق في المقابل وظائف جديدة تتركز على المعرفة وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج، الأمر الذي تطلب تنمية رأس المال البشري من حيث الكم والكيف (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2001، صفحة 19)، وعليه يمكن القول أنه هناك شبه اتفاق عام حول أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا من خلال رأس المال البشري دائم الترقى ودائم النمو سواء على المستوى الفردي أو على صعيد المجتمعات، كذلك هناك اتفاق على أن الارتقاء بالثروة البشرية لن يحققه إلا التعليم الذي تتوفر فيه شروط الجودة الكلية في كافة مراحل ومستوياته خاصة التعليم العالي الذي يلعب دوراً أساسياً في حياة الأمم ويمنحها القيادة العلمية والعملية.

آفاق التحولات في الموارد البشرية كنتيجة حتمية لمواكبة متطلبات التكنولوجيات الحديثة والاقتصاد المعرفي في الدول النامية

يعتبر المورد البشري الذي يمتلك المعارف والقدرات والكفاءات والتدريب الجيد قادراً على أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية بكل فعالية وكذا مواجهة التحديات المطروحة، عن طريق مساندته لتطور ونمو العنصر البشري وعمليات الاستثمار فيه وذلك باستخدام عديد من الوسائل التي تتضمن التعليم والتدريب وإعطاء النصح والإرشاد والتدريب الميداني والإشراف المباشر لهذه القدرات البشرية.

أ- **من الناحية العلمية:** يتضح أن الأدبيات العلمية منذ القدم كانت تولي أهمية كبيرة لهذه الثروة البشرية فقد تكلم "Adam Smith" في كتابه ثروة الأمم عن أربعة أنواع من رأس المال وهي: الآلات والأدوات المفيدة للتجارة، المباني التي تعتبر وسيلة للحصول على العائد، تحسين الأرض، رأس المال البشري والقوة الإنتاجية للعمل واللذان يعتمدان على تقسيم العمل، حيث ينظر الاقتصادي "Smith" إلى رأس المال البشري على انه المهارات والقدرات (البدنية، الذهنية، العقلية، النفسية...).

كما نجد أن الاقتصادي جاري بيكر "Becker" في كتابه (رأس المال البشري) الذي نشره عام 1964 يرى أن رأس المال البشري مماثل للوسائل المادية للإنتاج، كما أشار إلى إمكانية الاستثمار فيه من خلال التعليم والتدريب والرعاية الصحية. في هذا السياق؛ نذكر أيضاً أن فكرة الاهتمام بالموارد البشرية ورأس المال البشري تشابه بشكل أو بآخر مفهوم "كارل ماركس" لقوة العمل، حيث يشير إلى أن كثير النظريات تساوي بين:

- أن العامل لا بد أن يعمل بجد ويستنفذ طاقته البدنية والذهنية حتى يكتسب قوته؛
- أن العامل الحر لا يستطيع بيع رأس ماله البشري حتى يتلقى عائداً مالياً، فهو لا يبيع مهارته بل أنه يتعاقد على إفادة جهة العمل من هذه المهارات.

كما أنه تحت مظلة الرأسمالية، فإن الفرد لكي يحصل على الدخل لا بد أن يوافق على شروط العمل (طاعة القواعد والتوجيهات التي يفرضها من يقوم بتوظيفه- رب العمل-).

ب- **من الناحية العملية:** التعليم يعتبر واحد من العناصر الجوهرية للتنمية الاقتصادية وتحسين الرفاهية البشرية ورأس المال البشري، خاصة مع تنامي المنافسة الاقتصادية على المستوى

العالمي، حيث أصبح التعليم مصدراً هاماً للمنافسة المتميزة وله أثر مهم لا يمكن التغاضي عنه في التنمية البشرية (التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، 2005، صفحة 37).

تشير بعض الدراسات عن رأس المال البشري وسياسة سوق العمل إلى أن عملية نشوء رأس المال البشري للفرد العامل تأتي بالاعتماد على نظرية " رأس المال البشري" - خاصة بعد ظهور مساهمات ثيودور شولتر وجاري بيكر - التي اكدت على وجود الاختلافات المهارية بين العاميين من حيث مستوى التعليم أو القدرات الشخصية وأن هذه المهارات لا يمكن اكتسابها في سوق العمل إلا من خلال تراكم رأس المال البشري أثناء العمل بالوظيفة (Martin Shindler, 2002).

كما أشارت نتائج دراسة أخرى أجريت في فنزويلا سنة 2002 عن الاستثمار في رأس المال البشري بهدف إحداث التنمية والرخاء وتقليص الفقر، فيها إشارة إلى أهمية الحاجة إلى الإسراع بتنمية رأس المال البشري والاجتماعي، ذلك بالتركيز على التعليم والصحة وتقليص معدلات الجريمة والعنف وتشجيع الإصلاح في التعليم الأساسي من خلال تطوير المناهج الجديدة وتحسين جودة التعليم الأساسي وكذا زيادة تمويله.

أما بالنسبة للتحسين الصحي فيتضمن توفير التمويل الكافي وتطبيق البرامج عالية التأثير والتوزيع في المشاركة الخاصة والتنمية المؤسساتية (The World Bank Group, 2001). كما ذكرت أيضا نتائج دراسة أجريت في كوسوفا في سنة 2006 عن رأس المال البشري والبطالة في ظل الاقتصاديات التمويلية إلى ارتفاع نسبة البطالة ومعدلات الهجرة منه، فباستخدام البيانات المستقاة من مكاتب العمل والدراسات تقدر أن نسبة البطالة بين القادرين على العمل مرتفعة للغاية وأن احتمالية زيادة معدلات الهجرة بين القادرين على العمل في تزايد هي الأخرى، كما تشير البيانات إلى أن نسبة البطالة في المناطق الريفية أعلى من مثيلاتها في المناطق الأخرى وإن احتمالية الهجرة في هذه المناطق أعلى من نظيراتها في المناطق الحضرية، فضلا عن كون نسبة البطالة بين الذكور والمتزوجين أقل إلا أن نسبة هجرتهم أعلى كما أن نسبة البطالة بين الأفراد المتعلمين تقل عن مثيلاتها لدى الأفراد الأقل تعليما لكن تزداد نسبة الهجرة لديهم (Abdullah Hoti, 2006).

2.2 المنافع المترتبة عن الاستثمار في المورد البشري

آفاق التحولات في الموارد البشرية كنتيجة حتمية لمواكبة متطلبات التكنولوجيات الحديثة والاقتصاد المعرفي في الدول النامية

عندما بدأ كثير من الباحثين والاقتصاديين محاولتهم قياس موارد النمو الاقتصادي في السابق كان ذلك الموضوع يشوبه نوع من الغموض، فقد تبين أنه يعزى ذلك إلى مشاكل قياس الجوانب الحقيقية لعنصر المورد البشري ورأس المال البشري، مثلا بالنسبة لدراسات النمو الاقتصادي الأمريكي وموارد الثروة في كثير من البلدان عبر العالم فقد أصبح من المسلم أن رأس المال البشري (مهارات المواطنين) تلعب الدور الريادي في تفسير الاختلافات في الإنتاجية وعدم المساواة بين الأمم (James J. HECKMAN, 2005, pp. 50-70). أي بمعنى أن تفسير الجديد للمورد البشري أو رأس المال البشري أمر صعب وقيم جدا وهو نوع من رأس المال مكلف لاكتسابه مثل رأس المال المادي يؤتي ثماره على مر الزمن - خاصة في الأجل الطويل - بمستوى يفوق في كثير من الحالات عوائد العوامل المادية.

على ضوء ما سبق فالمفهوم الحديث للموارد البشرية (رأس المال البشري) يشير إلى تبعث شخصية الفرد أو عملية التسويق له، وكثيرا ما يرتبط في المناقشات الشعبية مع المجتمع اللإنسانية التي جاءت في إطار النظام الرأسمالي والتي تساوي الإنسان بالآلة، في المقابل فإن هذا المفهوم الحديث يسلم ويشير إلى أن الإنسان أمر مهم إن لم نقل أكثر أهمية من رأس المال المادي في خلق الثروة فالاستثمار في البشر أصبح هو المفهوم المناسب لكثير من الدول في العالم، حيث انه لكي نفهم كيف يؤثر رأس المال البشري على الاقتصاد وكيف ينبغي لكثير من الدول الترويج له وعن كيفية تحسين إنتاجيته لا بد أن نعي مايلي:

- أن رأس المال البشري هو عنصر منتج بسبب تأثيره على رفع تلك المهارات المستثمرة فيه فمثلا لو قمنا بتدريب محاسب ليصبح محاسب جيد في ميدان عمله، فإن الأداء المحاسبي لهذا الفرد سوف يرتفع بشكل يظهر تلك الآثار الواضحة من جعل الناس أكثر مهارة؛
- أن رأس المال البشري يحسن القدرة على التكيف وكفاءة التخصيص، فكثير من العمالة الماهرة تحقق تخصيص للموارد على نحو أكثر فعالية وعلى أكثر قدرة على التكيف مع التغير والاستجابة للفرص الجديدة.

هذه الفوائد للاستثمار في البشر وغيرها تعتبر ذات أهمية خاصة في العصر الحالي خاصة في ظل التغير الحاصل في أسواق العمل وأسواق رأس المال الذي يتماشى جنباً إلى جنب مع القطاعات الاقتصادية المختلفة في العالم، حيث توجد العديد من الدراسات التجريبية التي تبين أن أكثر الناس المتعلمين والمهرة لهم القدرة على التكيف بشكل أفضل مع التغير ولهم القدرة على الاستفادة من الفرص التي أصبحت متاحة من خلال خلق فرص عمل جديدة خاصة بهم من خلال تعزيز الإنتاجية في أماكن العمل، كذلك يسهل عملية تنقل العمالة عبر المهن والصناعات والمناطق استجابة للفرص الجديدة. كما انه يساعد على إعادة تخصيص تلك الموارد البشرية والمادية بشكل أكثر إنتاجي، أي بمعنى آخر قوة عمل أكثر تعليماً يعني قوة عمل أكثر مرونة، أيضاً أكثر الناس تعليماً هم أكثر الناس قدرة على استيعاب الأفكار الجديدة واعتماد التكنولوجيات الأجنبية وتحسين التكنولوجيات المحلية وكذا فهم وتطبيق المعارف من خارج بلدانها نحو أوضاعها وحالتها المحلية. تجدر الإشارة إلى أن رأس المال البشري هو عامل مهم بالنسبة لقطاع الزراعة في الاقتصاديات المتقدمة والنامية على حد سواء، فعدد من الدراسات حول الزراعة عبر العالم أثبتت أن التعليم يعزز الإنتاجية في المزرعة، كما يساعد أيضاً على التكيف مع التغير الحاصل في الأسواق والتكنولوجيا، حيث أن المزيد من المزارعين المتعلمين يعني قدرة أكثر على استغلال الفرص التي تتيحها التكنولوجيا والتجارة حيث نذكر في هذا المقام تلك المقولة الشهيرة التي قالها الاقتصادي (Yang,2004)، حيث قال: "الناس أفضل تعليماً هم أكثر قدرة على تقديم خيارات سواء في المزارع أو أماكن العمل في المناطق الحضرية " (James J. HECKMAN, 2005, pp. 50-70).

3. العلاقة بين الموارد البشرية وعنصري التكنولوجيات الحديثة والاقتصاد المعرفي

1.3 عرض لواقع الدول النامية في الجوانب المتعلقة بالاقتصاد المعرفي:

أظهرت العديد من الدراسات العلمية التي تمت حول الدول النامية وكذا الإحصائيات والمؤشرات الاقتصادية التي تنتمي إليها، فضلاً عن تلك السمات الأساسية التي تتميز بها والتعديلات التصحيحية الهيكلية التي عرفت إلى ضعف حجم استفادة هذه الأخيرة من المنافع الإيجابية لمضامين الاقتصاد المعرفي وكذا محدودية اندماجها ضمن مضامينه

آفاق التحولات في الموارد البشرية كنتيجة حتمية لمواكبة متطلبات التكنولوجيات الحديثة والاقتصاد المعرفي في الدول النامية

ومعطيته والتي يمكن إرجاعها إلى الأسباب التالية (فليح حسن خلف، 2006، صفحة 336):

- ضعف قدرتها على توليد مضامين اقتصاد المعرفة ومعطيته والتي ترتبط بشكل أساسي بذلك الضعف الكمي والنوعي للتعليم، حيث يركز على الجوانب النظرية على حساب الجوانب التطبيقية، كما يحدث اختلالات في نظام التعليم لصالح المناطق الحضرية على حساب المناطق الريفية ولصالح الذكور على حساب الإناث؛
- ضعف القدرة على الانخراط وتوليد مضامين الاقتصاد المعرفي ومعطيته بسبب ضعف القدرات البشرية وانخفاض نوعيتها، خاصة وأن هذا النوع من الاقتصاد يتطلب قدرات بشرية متخصصة وعالية المستوى التعليمي والتدريبي، الأمر الذي لا يوجد عند هذه الدول نظرا لضعف التعليم الكمي والنوعي لديها؛
- ضعف قدرة الدول النامية على توليد الطلب على مضامين اقتصاد المعرفة ومعطيته بسبب محدودية النشاطات الاقتصادية فيها وضعف الإمكانيات المادية والبشرية والفنية لديها، فضلا عن إتباعها في الغالب الأساليب التقليدية التي لا تتناسب مع معطيات ومستلزمات الاقتصاد المعرفي؛
- ضعف الدول النامية على ضمان تحقيق الاستخدام الأمثل لمضامين الاقتصاد المعرفي ومعطيته بسبب ضعف تطور نوعية قدراتها البشرية؛
- ضعف إمكانيات البحث والتطوير العلمي فيها نتيجة لضعف الاهتمام بالبحوث العلمية والتكنولوجية النظرية منها والعلمية وضعف الإنفاق عليها، خاصة في ظل ضعف درجة توفر العلماء والباحثين الذين تتوفر لديهم المعارف والخبرات العلمية والعملية، بالإضافة إلى نقص المؤسسات التي تقوم بذلك وضعف فعاليتها؛
- غياب البيئة الاجتماعية المناسبة والمشجعة لتوليد التقنيات المتقدمة واستخدامها بكفاءة نظرا لضعف الحوافز الاجتماعية وغياب التقدير والاعتبار الاجتماعي الذي يتيح المجتمع سواء للعاملين في نشاطات البحث العلمي بالشكل الذي يوفر الدعم والتحفيز الاجتماعي للقيام بذلك والتوسع فيه وزيادة فاعليته.

من خلال ما سبق يمكن القول أن استفادة الدول النامية من مضامين الاقتصاد المعرفي ومعطيته محدودة بل محدودة جدا والتي لا تتناسب التكاليف العالية التي تتحملها

لاستخدام بعضها نظرا لضعف قدرتها على الإسهام في توليدها (أي عرضها) وضعف قدرتها على توليد الطلب الذي يسهم بتوليد عرضها، الأمر الذي من شأنه أن يعيق من انتفاعها واندماجها ضمن الاقتصاد المعرفي بالشكل الذي يحقق نموها وتطورها.

2.3 الروابط بين الاقتصاد المعرفي وعنصر العمل:

أفرز مفهوم اقتصاد المعرفة من خلال ما يتضمنه من وسائل وأساليب وتقنيات متقدمة العديد من المضامين والآثار والتعديلات مفهوم ومتطلبات عنصر العمل في أسواق العمل الجديدة خاصة في ظل التطور التكنولوجي الذي صاحب عولمة الاقتصاد، حيث تتمثل هذه الجوانب في (فليج حسن خلف، 2006، الصفحات 248-250):

- أن التكنولوجيا موما والمتقدمة على وجه الخصوص، أدت إلى تقليص الجهد العضلي بدرجة كبيرة وتقليل ساعات العمل ولو بشكل نسبي، فضلا على توفير وقت الفراغ وراحة أكبر للعامل بالشكل الذي يتيح له تجديد نشاطه وتطوير معارفه ومهاراته وقدراته مقارنة بما كان عليه الحال في السابق؛
- الاستخدام الكثيف للتقنيات المتقدمة أدى إلى إحلال العمل الفكري والعقلي محل العمل العضلي بدرجة كبيرة، كذلك سمح بإحلال العمل الفكري بمستويات أعلى مكان العمل الفكري بمستويات أقل، نظرا لذلك التقدم المستمر في التقنيات المستخدمة في الأنشطة الاقتصادية، خاصة في ظل الاقتصاد المعرفي والحاجة إلى معارف ومهارات أكبر؛
- أن التقنيات المتقدمة والأساليب والوسائل التي ترافق استخدامها في إطار اقتصاد المعرفة أدت إلى تغيير العلاقة بين العامل وصاحب العمل، حيث برزت أنماط جديدة للممارسة العمل بالشكل الذي أدى إلى انتقال العمل إلى العامل الذي يؤديه بمنزله ويوفر له المرونة والاستقلالية أكثر، كما يتيح له تحديد وقت ممارسته باستخدام الحاسوب والانترنت عوض انتقال العامل إلى مكان العمل وفي أوقات محدودة الأمر الذي يؤدي إلى تقليل الجهد الذي يبذله بانتقاله من محل سكنه إلى محل عمله؛
- فروقات بين دخول العاملين الذين يتاح لهم العمل في النشاطات تحتوي التقنيات والأساليب المتقدمة والعاملين في النشاطات التي تحتوي على تقنيات تقليدية، أي بمعنى آخر هناك تغيير في هيكل الأولويات والأهمية بالنسبة للوظائف داخل سوق العمل، حيث تزداد الأهمية

آفاق التحولات في الموارد البشرية كنتيجة حتمية لمواكبة متطلبات التكنولوجيات الحديثة والاقتصاد المعرفي في الدول النامية

والأولوية أكثر للتقنيات والأساليب المتقدمة نظرا لارتباط أداء العمل فيها بمستوى عالي من المعارف والمهارات؛

- تسمح المضامين التنظيرية والفكرية لاقتصاد المعرفة والتقنيات والأساليب التي تستخدم في إطاره إلى زيادة إنتاجية العامل وزيادة دخله وتحسين مستويات حياته، بالشكل الذي يتيح له التطور والتجديد والتنوع في النشاطات الاقتصادية، كما يسمح أيضا بإمكانية الانتقال المهني والمهاري، حيث يتم الانتقال من المهارات والمهن الأدنى إنتاجية ودخلا إلى المهن والمهارات أعلى إنتاجية ودخلا؛

- إن الاستخدام المكثف لعنصر رأس المال والمخفف للعمل في الغالب هو الأمر الذي يتم فيه مراعاة واقع الدول المتقدمة، حيث يتوفر فيها قدر واسع من رأس المال يناسبه استخدام تكنولوجيا مكثفة، بالشكل الذي يوسع قدراتها الإنتاجية، خاصة في ظل اعتمادها على التقنيات المتقدمة، مما يسمح بإتاحة فرص للعمل في النشاطات العادية والمتنوعة (خاصة الخدمات)، في المقابل فإن هذه التكنولوجيات التي يتم استخدامها في ظل الاقتصاد المعرفي ومعطياته، لا تراعي ظروف وأوضاع الدول النامية واحتياجاتها خاصة بالنسبة لعنصر العمل الذي تمتلك فيه وفرة نسبية يقابله ندرة نسبية لعنصر رأس المال، لذلك فإن التكنولوجيا المتطورة تكون تكنولوجيا في هذه الدول غير ملائمة لأنها مكثفة رأس المال والمعرفة مخففة لعنصر العمل (العنصر الوفير لديها) الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى زيادة مشكلة انتشار البطالة فيها بسبب ضعف إسهامها في ذلك نظرا لاستخدام عنصر رأس المال والمعرفة بدرجة كبيرة وتقليل استخدام العمل بدرجة كبيرة؛

إن التطورات التكنولوجية عموما ترتبط بالحاجة إلى مستويات مهارية عالية للعاملين وإلى نوعية متخصصة ومتميزة من القدرات البشرية، أين تزداد هذه الحاجة مع استخدام التكنولوجيات المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة، حيث تتسع الحاجة للعمل عالي المستوى، الأمر المناخ في الدول المتقدمة بينما نجد في الدول النامية تعاني من ضعف نوعية قدراتها البشرية وضعف معارفها و مهاراتها بالشكل الذي يجعلها غير قادرة حتى على استخدام التقنيات المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة نظرا لضعف العنصر البشري داخلها وندرة رؤوس الأموال وضعف البنى التحتية، فضلا عن عدم توفير البيئة الملائمة لتوليد التقنيات المتقدمة، الأمر الذي من شأنه أن يسهم في ضعف قدرتها على الاستثمار

المعرفي اللازم لتكوين رأس المال المعرفي المطلوب لتوليد المنتجات المعرفية التي يتضمنها اقتصاد المعرفة.

3.3 سمات الموارد البشرية المطلوبة في ظل التطور التكنولوجي والاقتصاد المعرفي

سبقت الإشارة إلى حدوث تغيير هيكلي في مفهوم عنصر العمل جراء التغيرات التي صاحبت التطور التكنولوجي وما لذلك من آثار على طبيعة وهيكل أسواق العمل. عليه يمكن التوقع أن القوة العاملة في عصر التكنولوجيا واقتصاد المعرفة سيدخل عليها عدة تعديلات تختلف بحسب كل دولة أو شركة أو مجال عمل حيث يمكن استنتاج بعض الملامح لسوق العمل في ظل الاقتصاد المعرفي والذي يتوقع توفر خصائص ومواصفات أساسية في الموظفين نذكر منها (رحي مصطفى العليان، 2010، صفحة 393):

- القدرة على النقاط وتحصيل المعلومات وتحويلها إلى معرفة قابلة للاستخدام؛
- القدرة على التكيف والتعلم بسرعة، فضلا على امتلاك المهارات اللازمة لذلك؛
- إتقان التعامل مع تقنية المعلومات والتقنية المعتمدة على الحاسب وتطبيقاتها في مجال العمل؛
- القدرة على التعاون والعمل ضمن فريق، مع إتقان مهارات الاتصال اللفظية والكتابية والافتراضية؛
- امتلاك مهارات إضافية مميزة تختلف على المهارات التقليدية، التي أصبحت أنظمة الأتمتة (النظم الخبيرة مثلا) تقوم بها؛
- إتقان أكثر من لغة حتى يمكن العمل في بيئة عمل عالمية؛
- إتقان العمل خارج حدود الزمان والمكان والقدرة على إدارة العمل سواء كان ذلك في بيئات عمل تقليدية أو بيئات عمل افتراضية؛
- القدرة على تحديد الحاجات والرغبات الفريدة الخاصة بالأفراد والمؤسسات والهيئات والحكومات، خاصة كون أن المنتجات لم تعد ذات مواصفات معيارية موحدة تناسب الجميع؛
- القدرة على التحرك والتغير بسرعة، إضافة إلى الإحساس بضرورة الاستعجال في متابعة التغيرات وتلبية الحاجات.

4. تجارب رائدة حول تأثير التكنولوجيات الحديثة والاقتصاد المعرفي على الموارد البشرية
إن التغيير الحاصل على مستوى الوظائف المطلوبة في سوق العمل، وكذلك على توزيع القوى العاملة بين القطاعات الاقتصادية الذي أحدثته تلك المضامين والمفاهيم الجديدة المصاحبة لظهور التطورات التكنولوجية والاقتصاد المعرفي كان لها تأثير بالغ في هيكل القوى العاملة وتوزيعها داخل الاقتصاديات المتقدمة والنامية على حد سواء، الأمر الذي سنحاول التركيز عليه في هذا الجزء من خلال استعراض لجملة من التجارب التي مستها تأثيرات التطورات التكنولوجية والاقتصاد المعرفي على ثرواتها البشرية.

4. 1 التجربة الأمريكية:

جلبت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي صاحبت ظهور التطور التكنولوجي والاقتصاد المعرفي جملة من التأثيرات الإيجابية والسلبية على حد سواء في مجمل الواقع الأمريكي، حيث أوجدت بيئة أعمال جديدة التي تلزم العامل على تحسين قدراته ومهاراته بشكل مستمر للتعامل مع التغييرات التي تطرأ على الاقتصاد هذه البيئة الجديدة تتطلب ضرورة الاستثمار في الأصول المادية وغير المادية لضمان التنافسية على المستوى العالمي، غير أن الاستثمار في الأصول غير المادية بات أكثر أهمية داخل هذه البيئة الجديدة، مثل الاستثمار في البحث والتطوير وفي التكنولوجيا.

أثرت التكنولوجيا الجديدة على ازدياد فرص العمل نتيجة ظهور مهن جديدة وفرتها تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في أوائل التسعينات، حيث انتقل فيها حجم العمال من 4.3 مليون عام 1992 إلى 5.3 مليون عام 1998 بمعدل زيادة سنوي يقدر بـ 6.5%. أما العاملين في كل القطاعات المنتجة لتكنولوجيا المعلومات فان العدد وصل إلى 7.4 مليون عام 1998 أي ما نسبته 6.1% من مجمل القوى العاملة الأمريكية لنفس الفترة (هاشم الشمري وندايا الليثي، 2008). الحال نفسه بالنسبة لعدد العاملين بمهن البرمجيات حيث يلاحظ أنها ارتفعت من 850 ألف عام 1992 إلى 1.6 مليون عام 1998، كما انه في الوقت نفسه فان مستوى الأجور عرف منذ 2001 هو الآخر ارتفاع خاصة بالنسبة للصناعات المنتجة لتكنولوجيا المعلومات بمعدل 5.8% سنويا، بالمقابل لم ترتفع الأجور للعاملين في الصناعات الأخرى بأكثر من 3.6% لنفس الفترة.

تجدر الإشارة إلى أن اليد العاملة الأمريكية عرفت تسارع في الإنتاجية في عام 2002 متجاوزة في ذلك أوروبا واليابان، حيث أشارت منظمة العمل الدولية إلى أن جزءا من الفرق للمخرجات لكل عامل سببه أن الأمريكيين يعملون لساعات أطول من ساعات عمل نظرائهم الأوربيين، فلقد أمضى العاملون الأمريكيون ما معدله 1815 ساعة مقارنة بأكبر الاقتصاديات الأوربية حيث تراوحت ساعات العمل بين 1300 و1800 ساعة عمل. إضافة إلى فوارق الساعات فان تقرير المؤشرات الأساسية في سوق العمل عرفت هي الأخرى قدرا كبيرا من النمو في الطلب على مخرجات العامل الأمريكي حيث يرجع السبب في ذلك إلى عاملين أساسيين هما إنتاج تكنولوجيا المعلومات ونمو قطاعات الخدمات كالتجارة والتحويلات المالية التي تعتمد على قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

4. 2 التجربة الصينية:

تطورت صفوف العلوم والتكنولوجيا في الصين بثبات حتى أواخر عام 1998، حيث بلغ عدد المتخصصين في المجالات العلمية والتكنولوجية داخل المؤسسات والدوائر المملوكة للدولة 29.18 مليون نسمة بزيادة 2% من أواخر 1995 (هاشم الشمري وناديا الليثي، 2008، الصفحات 153-157)، في الوقت الذي توجد فيه في البلاد كلها 19918 هيئة بحث مستقلة، كما وصل عدد العاملين فيها إلى 2.86 مليون نسمة، منهم 1.67 مليون من الأخصائيين والمهندسين، فلقد طرأت هذه التغيرات بصورة أساسية خلال السنوات العشر الأخيرة من القرن الماضي.

من جهته حدد قانون التقدم العلمي والتكنولوجي لجمهورية الصين الشعبية الصادر سنة 1993 أهداف التطور العلمي والتكنولوجي ودوره ومصادر تمويله ونظام التشجيع العلمي والتكنولوجي، حيث يعتبر هذا القانون أساسيا ومرشد للتطور العلمي والتكنولوجي، فضلا على تبني الحكومة المركزية استراتيجية نهوض الدولة بالعلوم والتعليم وضرورة التمسك بالتعليم بوصفه حلقة جوهرية، مع وضع العلوم والتكنولوجيا والتعليم ضمن مكانة هامة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فالهدف الأساسي من هذا كله هو تعزيز القدرة العلمية والتكنولوجية للدولة وتحويل البناء الاقتصادي إلى المسار القائم على التقدم العلمي والتكنولوجي وكذا رفع نوعية وكفاءة القوى العاملة.

آفاق التحولات في الموارد البشرية كنتيجة حتمية لمواكبة متطلبات التكنولوجيات الحديثة والاقتصاد المعرفي في الدول النامية

في المقابل فقد ازدادت موارد القوى البشرية للعلوم والتكنولوجيا، حيث بلغ عدد العاملين في مجال العلوم والتكنولوجيا من 1.29 شخص عام 1985. ووصل عدد الأخصائيين في شتى المجالات داخل جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية إلى 21.86 مليون، بزيادة 4 أضعاف عن عام 1978، حيث مع دخول القرن الجديد يتجه إدخال التكنولوجيا في الصين بصورة رئيسية إلى التكنولوجيا العالية والجديدة، حيث في عام 1998 احتلت مشروعات التكنولوجيا العالية والجديدة المدخلة من الخارج 25% من التكنولوجيا المدخلة وواردات الأجهزة والمعدات، فلقد ازدادت بـ150% مقارنة بالعام السابق، كما يتوقع أن يتجاوز معدل النمو السنوي لصناعة التكنولوجيا العالية الصينية 20% في السنوات المقبلة، حيث سيبلغ حجم إنتاج التكنولوجيا العالية عشرة آلاف مليار يوان بحلول عام 2010 (هاشم الشمري وناديا الليثي، 2008، الصفحات 153-157).

4. 3 التجربة الهندية:

كان لتلك الوفرة في خريجي الجامعات والمعاهد التقنية من مهندسين وإحصائيين تكنولوجيا المعلومات إحدى العوامل التي دفعت بالاقتصاد الهندي ليصبح من المنافسين الكبار في إطار تكنولوجيا المعلومات جنباً إلى جنب مع الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تخرج كليات الهندسة 180000 مهندس كل عام يتحدثون بالإنجليزية (اللغة المهيمنة على قطاع تكنولوجيا المعلومات)، فضلاً على استعدادهم للعمل بأجور تنافسية تصل إلى أقل من 15% من نظرائهم في الدول الغربية، هذا بالإضافة إلى توفر البنية التحتية لقطاع الاتصالات التي توفر رطباً جيداً مع كافة أنحاء العالم (هاشم الشمري وناديا الليثي، 2008، صفحة 178).

مع كل هذا التطور أصبحت الهند تمثل تحدياً وتهديداً لسوق العمل بالنسبة لخبراء تكنولوجيا المعلومات نظراً لانتشار الخبراء الهنود في العالم وازدياد الطلب العالمي على استيرادهم خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية حيث أصبح الخبراء ذو الأصول الهندية في العالم يشكلون ما يقارب نسبة 38% من العاملين الموجودين في وادي السليكون في ولاية كاليفورنيا الأمريكية. كما استطاعت الهند في السنتين (2003-2004) أن تتجح في توفير

280000 وظيفة في قطاع التكنولوجيا المتقدمة وحده، نظرا لذلك النمو الذي يشهده الاقتصاد الناتج عن التوسع الكبير في قطاع التكنولوجيا المتقدمة وتوفير الشركات الأجنبية لعشرات الآلاف من فرص العمل في مجال الخدمات التفويضية إلى الهند موفرة بذلك فرص عمل للخبراء والشباب الهندي ذي الخبرة في قطاع التكنولوجيا والبرمجيات، حيث شكل قطاع الخدمات التفويضية سنة 2003 حوالي ربع (4/1) إجمالي صادرات الهند من البرمجيات والذي يبلغ حجمه 9.5 مليار دولار.

4. التجربة السعودية:

أدركت حكومة المملكة العربية السعودية في وقت مبكر ذلك الدور الجوهري والاستراتيجي الذي تلعبه القدرات البشرية في بناء المجتمعات، فضلا عن إدراكها أن نجاحها مرهون بتحقيق رؤيتها بإنشاء مجتمع معلوماتي حيث أشارت دراسات حديثة متعلقة بالاستثمار في العنصر البشري والتركيز على أصحاب المهارات العالية إلى نمو فرص التوظيف للمتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات في سوق العمل السعودي بنسبة 4% سنويا كما تراجعت نسبة العمالة في القطاعين الزراعي والصناعي لحساب قطاع الخدمات نتيجة لما يوضحه هذا القطاع من عامل جذب للعاملين، وهو ما نوضحه من خلال الجدول الموالي.

الجدول 1: نسبة العمالة لقطاعات الاقتصاد في المملكة العربية السعودية للفترة 1995-2002.

القطاع	1995	2000	2002
الزراعة	13.9%	9.8%	8.5%
الصناعة	12.8%	11%	8.5%
الخدمات	73.4%	79.1%	83.0%
معدل النمو: 6.3%			

المصدر: هاشم الشمري وناديا الليثي، 2008، المرجع السابق، ص: 222.
من الجدول يتضح يتفوق قطاع الخدمات على باقي قطاعات التوظيف في المملكة السعودية، حيث يوفر ما بين 7200 و 8800 فرصة عمل بصورة سنوية، كما تعكس هذه الأرقام التطور السريع لهذا القطاع الذي يدعمه توجه كافة القطاعات الاقتصادية في المملكة

آفاق التحولات في الموارد البشرية كنتيجة حتمية لمواكبة متطلبات التكنولوجيات الحديثة والاقتصاد المعرفي في الدول النامية

نحو تبني أحدث حلول تكنولوجيا المعلومات، ففي دراسة قام بها مركز دراسات الاقتصاد الرقمي "مدار" في سنة 2003 أكد فيها أن الطلب متزايد على فرص التوظيف في مجال تكنولوجيا المعلومات في السعودية، حيث تمشي على خطوات واثقة لترسيخ مركزها الرائد كواحدة من أهم الأسواق في منطقة الشرق الأوسط في مجال تكنولوجيا المعلومات.

في هذا الصدد قامت بتوجيه استثمارات كبيرة خلال السنوات القليلة الماضية لتطوير البنية التحتية التكنولوجية والاتصالات، فلقد بلغ عدد المختصين في مجال تكنولوجيا المعلومات الذين يعملون بالقطاع العام والخاص يتراوح ما بين 180000 و 220000 متخصص وهو ما يشكل حوالي 3% من القوى العاملة في المملكة، في الوقت الذي تركز استراتيجية المملكة العربية السعودية على توظيف متخصصين مؤهلين وتطوير برامج التدريب التي من شأنها أن تسهم بصورة ايجابية في تدعيم القوى العاملة في قطاع تكنولوجيا المعلومات، حيث أعدت لذلك خطة شاملة لدمج التقنية في التعليم (هاشم الشمري ونادي الليثي، 2008، الصفحات 223-226).

4. 5 التجربة الإماراتية:

مع إدخال تكنولوجيا المعلومات في جميع نواحي الاقتصاد والحياة الاجتماعية وما صاحبها من تغيرات طرأت على نوعية الخدمات التي تقدم للمواطن، فلقد أثرت تكنولوجيا المعلومات على طبيعة العلاقة بين الأفراد والمؤسسات العاملة وبين العلاقة بين الأفراد والحكومة، خاصة في ظل تبني مشروع الحكومة الالكترونية والتي تبنته حكومة إمارة دبي، حيث يلاحظ من توزيع العمالة فيها أنها تتركز وبشكل كبير في قطاع الخدمات، الأمر الذي يدل على التوجه الكبير لنمو هذا القطاع من قبل الحكومة ومن قبل الأفراد، حيث يشتمل هذا القطاع على خدمات تكنولوجيا المعلومات والتقانة الحديثة. الشركات العاملة ضمن هذا الإطار تستقطب أعداد كبيرة من العاملين المؤهلين ومن ذوي الخبرة العالية في مجال تكنولوجيا المعلومات والمؤهلين للعمل في مثل هذا المجال، وهوما يمكن توضيحه في الجدول الموالي.

الجدول 2: نسبة العمالة حسب القطاعات في الإمارات العربية للفترة 1995-2002.

القطاع	1995	2000	2002
الزراعة	6.3%	4.9%	4.4%
الصناعة	16%	16.6%	15%
الخدمات	77.7%	78.5%	80.6%
معدل النمو: 6.3%			

المصدر: هاشم الشمري وناديا الليثي، 2008، المرجع السابق، ص: 240.

تبلغ نسبة القوى العاملة الإماراتية حوالي 43.8% عام 2000 قد توزعت هذه النسبة بين القطاعات الاقتصادية حيث بلغت نسبة العاملين في قطاع الخدمات 78.4% ويرجع هذا التركيز للقوى العاملة في قطاع الخدمات نظرا لجذب تكنولوجيا المعلومات والمزايا العديدة التي توفرها، كذلك ترجع لرغبة العاملين في تطوير قدراتهم تماشيا مع التغييرات التي حدثت في الاقتصاد، حيث شهد في هذا السياق بروز التعاون بين الإمارات والهند ومصر سنة 2000، الأمر الذي من شأنه أن يشجع تبادل الخبرات بين هذه الدول، إضافة إلى تطوير الكوادر على العمل في أجواء مختلفة ومع تقنيات متنوعة، حيث سعت الإمارات العربية المتحدة لتكون من الدول السباقة التي تمنح عددا من موظفيها شارة الموظف الإلكتروني والذي يقصد به الموظف الذي يمتلك الإمكانيات والمهارات التكنولوجية العالية، الذي أصبح من غير الممكن الاستغناء عنه في الشركات العاملة في الإمارات العربية، نظرا لتطور أساليب العمل داخل المؤسسات الحكومية منها والخاصة الأمر الذي استوجب إدخال العديد من الموظفين لدورات مكثفة، لكي يتسنى لموظفي الشركات امتلاك الخبرات التي تؤهلها للعمل في هذه المؤسسات.

5. النتائج والاقتراحات:

على ضوء ما جاء في هذه الورقة البحثية يمكن التوصل إلى جملة من النتائج والحقائق التي نتجت وصاحبت التطور التكنولوجي وترسخ مفاهيم ومضامين الاقتصاد المعرفي في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، أين أصبح من الضروري الإقرار بها وأخذها بعين الاعتبار من قبل صانعي القرار على مختلف الأصعدة سواء الفردية أو المؤسساتية أو المجتمعية، فمن بين تلك النتائج نذكر:

آفاق التحولات في الموارد البشرية كنتيجة حتمية لمواكبة متطلبات التكنولوجيات الحديثة والاقتصاد المعرفي في الدول النامية

- التطور التكنولوجي والاقتصاد المعرفي، أحدثا تغييرات هيكلية في كثير من المفاهيم والمضامين المفسرة للمورد البشري وعنصر العمل وذلك بإدخال أبعاد ومستجدات نظرية وعملية تختلف كثيرا عن تلك المعمول بها سابقا (مثلا التركيز على الجوانب المادية وإغفال الجوانب اللامادية)؛
- يوجد شبه اتفاق تام حول أهمية إعداد عنصر بشري متعلم ومتكون بشكل جيد لمواكبة التغييرات الهيكلية في أسواق العمل، ولضمان التكيف مع متطلبات التطور التكنولوجي والاقتصاد المعرفي في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء؛
- صاحب التطور التكنولوجي الذي عرفته كثير من الدول تغيير في مواصفات ومتطلبات الموارد البشرية المطلوبة في أسواق العمل على الصعيد الدولي والمحلي؛
- مستقبل الموارد البشرية في كثير الدول والنامية منها على وجه التحديد مرهون بشكل كبير بعمليات الاستثمار في العنصر البشري وتكريس اهتمام أكبر بمختلف الجوانب التي تساهم في تطويره والمحافظة عليه؛
- تحمل المفاهيم والمضامين التي جاء بها الاقتصاد المعرفي كثير من الجوانب الايجابية على غرار السلبية منها، من شأنها المساهمة في تنمية وتطوير الجوانب الاقتصادية والاجتماعية في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء؛
- مستقبل الموارد البشرية في الأسواق العمل الحالية والمستقبلية سيفتح فرص أكثر لليد العاملة المؤهلة أكثر على حساب اليد العاملة العادية، كون أن ركائز الاقتصاد المعرفي تعطي أولوية للجوانب القائمة على المعرفة والمجهودات الفكرية والمهارات المتوسطة والعالية على حساب تلك الجوانب التي تعتمد على المجهود العضلي والمهارات العادية والبسيطة؛
- اندماج ومسايرة الدول النامية للتطورات التكنولوجية الحديثة على المستوى العالمي سيفسح لها المجال أكثر لتطوير قطاعاتها الاقتصادية بشكل عام وقطاع المعلومات على وجه الخصوص وما لذلك من آثار ايجابية على الجوانب الاجتماعية خاصة من خلال توفير

مناصب شغل وتقليص من حدة البطالة، بشرط توفير الأرضية المناسبة لذلك في مقدمتها العنصر البشري المتعلم والمدرّب جيداً؛

- من تجارب الدول السابقة؛ يمكن الاستنتاج أن توفر بيئة المناسبة (قانونية، اقتصادية، تعليم،...) يساهم بشكل كبير في تعزيز الروابط والعلاقات بين المضامين والمفاهيم التي يحملها الاقتصاد المعرفي وبين متطلبات سوق العمل المحلية بشكل مرن وسريع؛

- إن المجتمعات التي تكون فيها مستويات التعليم والتدريب مرتفعة سينعكس ذلك على مخرجاتها من العمالة، الأمر الذي يسهل عمليات التكيف والاستيعاب بشكل سريع لمتطلبات والتغيرات في أسواق العمل في ظل الاقتصاد المعرفي مقارنة بتلك التي تكون فيها مستويات التعليم والتكوين منخفضة؛

- لا بد من الإقرار بضعف قدرة كثير من الدول النامية على غرار الجزائر من الانخراط في توليد مضامين الاقتصاد المعرفي ومعطياته بسبب ضعف القدرات البشرية وانخفاض نوعيتها، خاصة وأن هذا النوع من الاقتصاد يتطلب قدرات بشرية متخصصة وعالية المستوى التعليمي والتدريبي، الأمر الذي لا يوجد عند هذه الدول نظراً لضعف أنظم التعليم والتدريب الكمي والنوعي لديها؛

- لا بد من الإقرار من غياب البيئة الاجتماعية المناسبة والمشجعة لتوليد التقنيات المتقدمة في كثير من الدول وفي الجزائر على وجه التحديد قصد استخدامها بكفاءة نظراً لضعف الحوافز الاجتماعية وغياب التقدير والاعتبار الاجتماعي الذي يتيح المجتمع سواء للعاملين في نشاطات البحث العلمي بالشكل الذي يوفر الدعم والتحفيز الاجتماعي للقيام بذلك والتوسع فيه وزيادة فاعليته.

على ضوء ما جاء في هذه الدراسة والنتائج التي خرجت بها -الموضحة أعلاه - يمكن التوصل إلى جملة من الاقتراحات الواجب العمل في سبيل تدارك ذلك التأخر الذي تعرفه كثير من الدول النامية على غرار الجزائر في الاستفادة والتكيف مع متطلبات التطورات التكنولوجية والاقتصاد المعرفي، فمن بين الاقتراحات التي يمكن تقديمها في هذا السياق نذكر :

آفاق التحولات في الموارد البشرية كنتيجة حتمية لمواكبة متطلبات التكنولوجيات الحديثة والاقتصاد المعرفي في الدول النامية

- ضرورة إعادة النظر بشكل جاد في الخطط والبرامج والسياسات الاقتصادية في الدول النامية على غرار الجزائر من خلال إعطاء أهمية أكبر للجوانب اللامادية بدل التركيز على الجوانب المادية كونها تساعد في مواكبة التطورات التكنولوجية؛
- إقامة عقود شراكة وجسور عبور لنقل المعارف والخبرات الدولية في مجال التعليم والتدريب والبحث العلمي وتعزيزها قصد نقل الخبرات المناسبة التي تخدم وتطور من هيكل أسواق العمل في الدول النامية وتسمح لها بتحقيق التفاعل الايجابي مع التغيرات الحاصلة فيها جراء التطور التكنولوجي؛
- خلق نوع من الفضاء والجسور حقيقية الجادة بين مراكز التدريب والتكوين والمؤسسات والهيئات الاقتصادية والإدارة المحلية والجهات الفاعلة في سوق العمل داخل الدول النامية على غرار الجزائر قصد ضمان التنسيق الفعال بين مخرجاتها من الموارد البشرية وبين متطلباتها الحقيقية لتحقيق التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي بشكل مستدام؛
- توفير بيئة سوسيوثقافية مناسبة داخل الدول النامية على غرار الجزائر تكون محفزة للعاملين في مجال إعداد وتكوين العنصر البشري والبحث العلمي، فضلا على تثمين وتقدير مساهماتهم وإشراكهم في القضايا الجوهرية لمجتمعاتهم باعتبار جهات فاعلة فيها؛
- توفير منظومة مؤسساتية متخصصة وترسانة قانونية معاصرة تتماشى مع متطلبات الحديثة للموارد البشرية على المستوى الدولي والمحلي، وتحيين تلك الموجودة من خلال إشراك أكثر للمختصين والجهات الفاعلة في سوق العمل في إعدادها ومتابعة سيرها وتقييم نتائجها.

6. خاتمة:

بعدما تبيان أهمية الاستثمار في الرأس المال الفكري والموارد البشري، وتبيان التوجه المتسارع في الآونة الأخيرة في هذا الاتجاه من قبل المؤسسات والدول على حد سواء، وذلك إدراكا منها بأنه هو الضامن الوحيد لتحقيق الربح والاستمرارية، وكذا ضرورة توفير البيئة الخصبة التي يمكن من خلالها للعنصر البشري المؤهل أن يبدع ويقدم حلول للمشاكل التي يمكن للمؤسسة أن تلاقها في طريقها لتحقيق الربح ولضمان النمو والاستمرار؛ يمكن القول

أنه صار لزاما على المؤسسة الجزائرية تبني هذه الاتجاه لمواكبة هذا المنظور الجديد لتحقيق عنصرى السبق والاستمرارية خاصة في ظل اشتداد المنافسة العالمية التي لم يعد تمنعها حواجز عن منافسة المؤسسة الجزائرية في عقر دارها كنتيجة حتمية للتكيف مع قوانين العولمة والمنظمة العالمية للتجارة التي تطرق الجزائر منذ سنوات أبوابها.

6. قائمة المراجع:

Abdullah Hoti. (2006, 3 17). *Human capital and Unemployment in Transition Economy, The case of Kosova. University of Prishtina Kosova, Kosova. Récupéré sur* https://www.eizg.hr/UserDocsImages/publikacije/knjige/zbornik-radova-65th-anniversary/07-human_capital_and_unemployment_in_transition_economies-the_case_of_kosovo.pdf

James J. HECKMAN. (2005). *China's human capital investment. (u. o. chicago, Éd.) china Economic Review, 16(1), 50-70. Récupéré sur* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1043951X04000434>

Martin Shindler. (2002, 2 5). *Human Capital and Labor Market Policy. Philadelphia, University of Pennsylvania,. Récupéré sur* <https://pdfs.semanticscholar.org/76b9/416b1fc7c0cd41ecd42193f586637ae5422.pdf>

The World Bank Group. (2001). *Venezuela investing in human capital for Growth Prosperity and Poverty Reduction. The World Bank Group.*

التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع. (2005). *التعليم للجميع ضرورة لضمان الجودة. جنيف سويسرا: اليونيسكو.*

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. (2001). *العولمة واسواق العمل في منطقة إسكوا. نيويورك: الامم المتحدة.*

رجحي مصطفى العليان. (2010). *إدارة المعرفة. عمان، الاردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.*

فليح حسن خلف. (2006). *اقتصاد المعرفة. عمان: عالم الكتب الحديث.*

هاشم الشمري وناديا الليثي. (2008). *الاقتصاد المعرفي. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.*