

## تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري وتوطين المعرفة بالجزائر

د. بلخضر ناصيرة د. حري المخطارية

جامعة تيارت

د. بوثلجة عائشة جامعة الشلف

الملخص :

لكل عصر ثروته ، والمعرفة هي ثروة عصر المعرفة وتعد دعامة رئيسية من دعائم تقدم الأمم، وأحد أهم مرتكزات التنمية . والمورد البشري هو صانع المعرفة وجوهر التنمية من خلال قدراته، مهاراته، خبراته وكفاءاته التي تشكل رأس المال البشري أهم الأصول البشرية التي يتكون منها رأس المال الفكري ، ومن هنا زاد الإهتمام بتنمية الموارد البشرية كاستراتيجية تساهم في تعزيز ثقافة الإبداع والإبتكار وتوطين المعرفة بالجزائر ، وبناء رأس المال الفكري الذي أصبح يشكل مطلباً أساسياً لبقاء وديمومة المؤسسات في ظل اقتصاد المعرفة .

الكلمات الدالة: تنمية الموارد البشرية ، إقتصاد المعرفة ، رأس المال البشري ، رأس المال الفكري ، الجزائر

Abstract :

Each era has its fortune and the wealth of knowledge is the era of knowledge and tad major pillar of the progress of nations , one the most important pillars of progress and development of human resources. It is knowledge maker and the essence of development through its capabilities and skills, experience and competencies which constitute the human capital, which the most important human assets that make up the intellectual capital.

Hence the interest in the development of the human resources has increased as a strategy to contribute in promoting the culture of creativity and innovation and knowledge consolidation in algeria and achieving intellectual capital which has become a key requirement for the survival and the sustainability of the company in the light of the knowledge economy .

Key words : development of Human resources , knowledge economy ,human capital , intellectual capital

مقدمة: لقد تنامت اقتصادات المعرفة مع تنامي دور المعرفة وتداعياتها في الحياة المعاصرة ، حيث شكلت المعرفة العمود الفقري لاقتصاد المعرفة الذي باتت عائداته بعيدة المدى ،وما من سبيل للإندماج في الإقتصاد الجديد دون الإقتناع الكامل لصناع القرار بدور المعرفة وآلياتها في رفع كفاءة كافة المؤسسات عامة ،والمؤسسات التعليمية ومراكز البحث خاصة .

وفي ظل هذه التطورات المعرفية ،أصبح لزاما على المؤسسات الاقتصادية البحث وإيجاد البديل الأفضل لتطوير الإقتصاد خاصة وأن الإقتصاد العالمي أصبح يركز ويهتم أكثر بالمنتجات ذات الكثافة المعرفية التي تقوم على توافر تكنولوجيا المعلومات والاتصال ،الإبداع ،الابتكار والرقمنة . فحيازة المعرفة واستخراجها من المعلومات أصبح معيار الثروة الجديدة في ظل اقتصاد المعرفة . وكون الفرد هو صانع المعرفة أصبح لتنمية الموارد البشرية بعدا ودورا استراتيجيا . لذا على الدول النامية عامة والجزائر خاصة الخروج من دائرة التخلف والتبعية للنفط من خلال توطين المعرفة ودفع مؤسساتها للإهتمام بتنمية الموارد البشرية وتحقيق رأس المال الفكري المفضي لبناء إقتصاد المعرفة ، فالموارد البشرية هي الثروة الحقيقية التي يجب المراهنه عليها في أي مجتمع كان ، وتنميتها والاستثمار فيها هو السبيل الأوحد لمواجهة تحديات عصر المعرفة وتحقيق رأس المال الفكري .

ومن خلال ماسبق يمكن طرح السؤال الجوهرى التالي :

كيف تساهم تنمية الموارد البشرية في بناء رأس مال فكري وتوطين المعرفة في الجزائر ؟

## تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري

أولاً: تنمية الموارد البشرية ( مفهومها ، أهميتها ، خصائصها )

- 1- مفهوم تنمية الموارد البشرية : تعرف تنمية الموارد البشرية Human resources developement الانشطة التنظيمية المخططة التي يصممها التنظيم ليوافق الفرصة لأعضائه ليتعلموا المهارات اللازمة لتلبية مهارات العمل الحالية والمستقبلية ، فيكون التعلم قلب كل جهود تنمية الموارد البشرية (1).
- وقد أشار تقرير تنمية الموارد البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة 1990 ، أن التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات الناس ، وأهم هذه الخيارات هي توفير حياة مديدة وصحية ، والتمتع بمستوى معيشة لائق ، وتوفير الحرية السياسية وضمن حقوق الإنسان و الإحترام الذاتي (2) .
- وعرفها الدكتور أحمد منصور على أنها تعمل على تحريك وصقل المواهب وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في مختلف الجوانب الفنية والسلوكية ، ومن ثم فهي وسيلة لتمكين الفرد من أداء عمله وفهم محيطه وتقنيات عمله (3)
- ويرى الدكتور عبد الله زاهي الرشدان تنمية الموارد البشرية على أنها عملية زيادة المعارف والمهارات و المقدرات لدى جميع الناس في المجتمع ويمكن وصفها من الناحية الاقتصادية بأنها تجميع رأس المال البشري واستثمارها بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي ، أما من الناحية السياسية فتعني إعداد الناس للإسهام في الحياة السياسية ، وخاصة وصفهم مواطنين في مجتمع ديمقراطي ، ومن الناحيتين الإجتماعية والثقافية تستهدف مساعدة الناس على أن يجيوا حياة أكثر دسامة واكتمال وأقل تقيدا بالتقاليد (4).
- كما عرفت تنمية الموارد البشرية أنها العملية التي تعمل على زيادة معارف و مهارات وقدرات وكفاءات الموارد البشرية التي تتمتع بها المؤسسة وذلك عبر النشاطات التالية : تقييم الاداء ، الترقية ، التكوين المستمر ، الاتصال ، العلاقات الإنسانية (5).
- في حين يشير الدكتور علي السلمي أن عملية التدريب رغم أهميتها وضرورتها إلا أنها تمثل إحدى الأنشطة التي تشكل مدخل متكامل لعملية تنمية الموارد البشرية.
- ومن التعاريف السابقة نجد أن تنمية الموارد البشرية هي عملية زيادة المعرفة والقدرات والكفاءات والمهارات لدى القوى العاملة القادرة على العمل في شتى المجالات عبر عدة نشاطات بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ، كما أنها عملية استثمارية يرحى من ورائها عائد ، وبالتالي هي وسيلة ومفتاح مسايرة العصر ومواجهة مختلف التحديات من خلال تكوين رأس مال بشري .
- 2- خصائص تنمية الموارد البشرية: تتميز تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة بخصيتين أساسيتين هما :
  - أ- تنمية الموارد البشرية عملية استراتيجية : ينظر في الوقت الحاضر إلى تنمية الموارد البشرية على أنها عملية استراتيجية ، تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة ، وتعمل ضمن نظام استراتيجية أكبر هي استراتيجية المؤسسة ضمن إطار ودور تسيير الموارد البشرية فيها (6).
  - وتتكون إستراتيجية تنمية الموارد البشرية من مجموعة مخططة من برامج التدريب والتعليم والتنمية المستمرة ، والتي تهدف في الأخير إلى تحسين أدائه وضمن تحقيق مستقبل وظيفي جيد ، فتنمية الموارد البشرية كإستراتيجية تعني تحديد وتنمية المهارات والخبرات المطلوبة للفرد المستقبل ووضع الاستراتيجيات الملائمة لتحقيق ذلك وهي تقوم على ثلاثة عناصر رئيسية (7):
  - تنمية القدرات البشرية : عن طريق التدريب والتعليم وزيادة القدرات على العمل والإنتاج عن طريق الرعاية الصحية .
  - الإنتفاع من القدرات البشرية : عن طريق خلق فرص عمل منتجة بما يتناسب وكفاءات الأفراد
  - تحقيق الرفاهية والسعادة للبشر : تحقيق التوازن بين العنصر الأول والثاني يؤدي بلا شك إلى تحقيق العنصر الثالث .

### تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري

ب- تنمية الموارد البشرية عملية تعلم مستمرة: إن تنمية الموارد البشرية كإستراتيجية وعملية منتظمة تعتمد على التعلم وتهدف إلى بناء معارف ومهارات واتجاهات وسلوكيات لدى الموارد البشرية من تحسين وتطوير أدائها الحالي والمستقبلي والتكيف مع التغيرات البيئية الدراماتيكية ، وهي مساعي حثيثة وجادة لإحداث المطابقة والمواءمة بين خصائص الموارد البشرية من جهة وخصائص أعمالها من جهة ثانية وجعل أدائها في حالة تحسن دائم ومستمر (8) .

**3-** أهمية وأهداف تنمية الموارد البشرية : تعمل تنمية الموارد البشرية على تكريس اكتساب المعرفة وتوظيفها بفعالية في بناء القدرات البشرية وتوظيفها بكفاءة في جميع صفوف النشاط المجتمعي ، وصولا إلى تعظيم الرفاه الإنساني (9) ، كما يمكن إبراز أهميتها وأهدافها في النقاط التالية :

أ- رفع القدرات والمهارات والكفاءة الإنتاجية للأفراد وتحسين أدائهم .

ب- توفير القدرات والمهارات اللازمة والمناسبة للمؤسسة .

ت- تمكين الافراد من أداء عملهم وإنجاز مهامهم بكفاءة وفعالية عالية .

ث- مساعدة الأفراد على متابعة ومسايرة التطورات العلمية والتكنولوجية .

ج- قدرة الإنسان على اكتساب المعرفة ومواجهة تحديات المستقبل .

ويضيف الدكتور محمد سمير أحمد أن الهدف الأساسي لتنمية الموارد البشرية هو تحقيق أربعة مخرجات تقيس فعالية المستقبل الوظيفي هي (10) : الأداء ، الإتجاهات ، الهوية الذاتية ، التكيف .

فكل من الأداء و الإتجاهات يهتم بالحاضر ، تحقيق الأهداف الحالية ومشاعر الأفراد عن المستقبل الوظيفي ، والتكيف هو استعداد الفرد لمقابلة متطلبات المستقبل الوظيفي ، وبالتالي فإن أي نشاط يعزز واحد أو أكثر من تلك الأهداف الأربعة يدخل في إطار تنمية الموارد البشرية ، وتكوين قوة عمل ذات جودة عالية ، مستقرة ، منتجة ، ملتزمة ، قادرة على اكتساب مهارات ، اتجاهات ومعرفة جديدة وبسرعة (11) .

ثانيا - الموارد البشرية واقتصاد المعرفة :

إن إقتصاد المعرفة يركز على قيمة القدرات الفكرية لدى الفرد ، وينظر إلى الإنسان بوصفه منتجا للمعرفة ، وهذا ما زاد من أهمية وظيفة تنمية الموارد البشرية لأنها من أهم الأساليب التي تجعل الفرد يواكب ويستمر في التفكير والإبداع

**1-** مفهوم إقتصاد المعرفة : هناك العديد من المفاهيم التي حاولت إعطاء تعريف لاقتصاد المعرفة ، فقد عرفه الكاتب عدنان داوود بأنه الإقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة ، وعليه فإن المعرفة في هذا الإقتصاد تشكل مكونا أساسيا في العملية الإنتاجية مثلما في التسويق ، وأن النمو يزداد بزيادة هذا المكون ، كما أن هذا النوع من الاقتصاد يقوم على أساس تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، بوصفه المنصة الأساسية التي منها ينطلق (12) .

وقد عرفه الهاشمي بأنه نظام تعليمي قائم على الوسائل التقنية والبحث العلمي للإفادة من قدرات الأفراد بأعمالهم المختلفة بوصفها الثروة الاقتصادية الفاعلة للتمكن المعرفي الوظيفي تطويرا للحياة الوطنية والإنسانية باكتساب المعرفة واستخدامها وإنتاجها (13) .

وعليه فإقتصاد المعرفة هو نظام وظاهرة وفرع اقتصادي جديد قائم بصورة أساسية على عنصر المعرفة استنادا للعقل البشري بتوظيفه وسائل البحث والتطوير وتكنولوجيا المعلومات والاتصال التي تعتبر البنية التحتية لهذا الاقتصاد وهذا لاستيعاب جميع المتغيرات التي تطرأ على مجمل النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

## تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري

- 2-** خصائص اقتصاد المعرفة: حسب روبرت جرانت (R. grant) يتميز اقتصاد المعرفة بثماني خصائص أساسية هي (14):
- أ- يركز على اللاملموسيات بدلا من الملموسيات .
  - ب- إنه شبكي بمعنى أن التشبيك البيني غير المسبوق أصبح حقيقة واقعة من خلال تطور وسائل الاتصالات الجديدة والهواتف الخلوية والاتصالات المباشرة عبر الأقمار الصناعية والانترنت .
  - ت- أصبحت المعرفة في الاقتصاد الجديد هي العامل الرئيسي في الإنتاج بخلاف ما كان عليه الوضع في الفترات السابقة .
  - ث- إنه رقمي حيث يطلق على العصر الحالي " عصر الرمل " ، لأن المكونات الرئيسية للتكنولوجيا الرقمية هي رقائق السليكون والألياف البصرية القائمة على الرمل .
  - ج- إنه افتراضي بمعنى أننا نلتمس آثاره ، ولا نلمسه .
  - ح- اعتماده على التكنولوجيا الجديدة ، أدى إلى تضاؤل قيود الزمان والمكان بشكل حاد .
  - خ- إنه يتعامل مع الأسواق الجديدة ، حيث ظهرت الأسواق الإلكترونية الجديدة كأماكن للتجارة والتبادل
  - د- إنه يعتمد منظور حديث للقضايا المجتمعية ، فالتدفق الحر للمعلومات والمعرفة عبر الشبكات العالمية ينشئ حسا ووعيا أكبر بالقضايا الأخلاقية المجتمعية لدى الأفراد والمؤسسات
- 3-** مستلزمات اقتصاد المعرفة : هناك مجموعة من المستلزمات يجب توفيرها لدى الدول حتى تحقق نقلة نوعية إلى اقتصاد المعرفة ، وهذا يدل على أن تنامي اقتصاد المعرفة لا يعني أن اقتصاد كافة الدول قد تحول تلقائيا ، بل لابد من وجود مستلزمات ومتطلبات والتي من بينها (15):
- أ- إدراك المستثمرين والمؤسسات لأهمية اقتصاد المعرفة .
  - ب- العمل على خلق وتطوير رأس المال البشري بنوعية عالية ، فالمعرفة اليوم ليست ترفا فكريا ، بل أصبحت أهم عنصر من عناصر الإنتاج .
  - ت- إعادة هيكلة الإنفاق العام وترشيده وإجراء زيادة حاسمة في الإنفاق المخصص لتعزيز المعرفة ، والملاحظ أن المؤسسات العالمية الكبرى تسهم في تمويل جزء من تعليم العاملين لديها ورفع مستوى تدريبهم وكفاءتهم وتخصص جزءا مهما من استثماراتها للبحث العلمي والابتكار .
- وفي ضوء المتطلبات والمستلزمات هناك بعض الإجراءات والنماذج التي تساهم في الإدارة الرشيدة للموارد البشرية وتنميتها ومنها :
- التخطيط للاستثمار الأمثل للموارد البشرية .
  - اعتماد أسلوب التخطيط التمويلي البعيد المدى نسبيا للمساهمة في توضيح الرؤية التمويلية المستقبلية .
  - التنسيق والتكامل بين مؤسسات تنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني .
  - التنسيق بين مؤسسات ونظم التعليم على المستوى الوطني ، ويتم ذلك طريق الهيئات والمنظمات والاتحادات الإقليمية .
  - التوسع بإجراء الدراسات التقييمية ودراسات الجدوى حول أوجه الإنفاق وآلياته وأولوياته على مستوى المؤسسة التعليمية وعلى المستوى الوطني لأغراض تحديد جوانب الضعف والهدر في المدخلات والعمليات والمخرجات .
  - تعظيم الكفاية الداخلية والخارجية المتعلقة بالعملية التعليمية التعلمية .
  - تأكيد هيكل المهارات الجديدة بتصميم برامج التدريب وتعديل نظم التعامل مع القوى العاملة بتعديل نظم الرواتب والحوافز والمكافآت

### تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري

- التنمية المستمرة لكفاءة ومهارة الموارد البشرية ، وتوثيق العلاقة مع مراكز البحث والمعرفة ومصادر المعلومات .

**4-** مؤشرات اقتصاد المعرفة المتعلقة بالموارد البشرية : إن مؤشرات اقتصاد المعرفة المتعلقة بالموارد البشرية مهمة جدا ذلك أن الاستثمار فيها عالي العوائد إذا ما قورن بمؤشرات أخرى ومن بين هذه المؤشرات نجد :

أ- التعليم والتدريب : تسمح هذه المؤشرات بتقييم المعارف والمهارات ( الرأس المال البشري ) ، المكتسبة خلال العملية الرسمية للتعليم ، كما تسمح هذه المؤشرات أيضا بتقييم مخزون رأس المال البشري ، والتنبيؤ بالإحتياجات من القوى العاملة في ظل اقتصاد المعرفة يوحي بالحاجة إلى سياسات تعليم وتدريب مرنة على الأمد القصير ، إضافة إلى سياسات تعليم وتدريب وسوق العمل على المدى البعيد ، وهذا حتى تتمتع اليد العاملة بالإبداع والمهارة وتكون قادرة على التكيف مع معطيات ومتطلبات اقتصاد المعرفة ، ويمثل أحد الجوانب المهمة للتعليم والتدريب في مفهوم التعلم مدى الحياة في المجتمع ، وأن يكون متاحا لسائر العاملين الراشدين (16) .

ب- مخزون رأس المال البشري : يرى Karthic أن أثن أنواع رأس المال هو ما يستثمر في البشر ، ويضيف موضحا لأن رأس المال البشري يتميز بسمة لا تتوافر في غيره ، هي أن منحى إنتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحى خبراته ومهاراته ، وأن عمره المعنوي يتجدد مع تغيرات العصر ولن يتوقف إلا بتوقف عمره الزمني (17) .

وحسب فيتزنز ( Fitzenz ) فرأس المال البشري يمثل الخبرات والمعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد ويستخدمونها في عملية الإنتاج والتي يكون قياسها من خلال التدريب والتطوير ونظام الحوافز ، والبعض عرفه بأنه توليفة المعرفة والتعليم والجدارة والكفاءات الجوهرية للأفراد العاملين من أجل تحقيق الأهداف والبرامج والمهام الوظيفية المناطة بهم (18) .

وقد طورت ثلاث مقاربات لتقدير مخزون رأس المال البشري (19) :

الأولى : تركز على قياس مستوى تدريب السكان ومدى قدراتهم وقابلياتهم الفكرية .  
الثانية : وتقوم 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 رأس المال البشري

ث- الاستثمار في رأس المال البشري : يمكن تقييم الاستثمار في رأس المال البشري من خلال الإجراءات المالية للاستثمار والاستثمار في الوقت .

-الإجراءات المالية للاستثمار : من بين الإجراءات المالية نفقات فتح معاهد ومراكز تدريبية متخصصة ، نفقات البحث والتطوير ، النفقات العامة الإجمالية للتعليم .... الخ ، وكل النفقات والإجراءات المالية التي إلى وصول الإنتاجية إلى مستوى عال ومتطور ضمن متطلبات اقتصاد المعرفة ، وتدفع المؤسسات إلى العمل على تطوير وتأهيل الموارد البشرية لأنها تعد المخزون الذي لا يمكن نفاذه ، بل من خلال التأهيل المستمر يزداد الإنتاج على المدى البعيد .

-الاستثمار بالوقت في رأس المال البشري : تعطينا معدلات ارتياد مؤسسات التعليم على وفق مستويات كمرحلة أولية 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 .

**5-** أهمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة : إن الموارد البشرية تمثل أهمية استثنائية في عمل النشاطات الاقتصادية وتنميتها وتطورها وخاصة في ظل اقتصاد المعرفة ، وما يتضمنه من تقنيات متقدمة ، ذلك أن الموارد البشرية هي التي تؤدي الدور الإيجابي الوحيد في القيام بذلك من خلال أنها هي التي تتولى توفير عناصر الإنتاج والموارد الأخرى اللازمة للقيام بالنشاطات

### تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري

الاقتصادية وخاصة الإنتاجية ، لذلك تبرز الحاجة الماسة لتطوير نوعية الموارد البشرية ومهاراتها بالشكل الذي يتطابق مع التقنيات المتقدمة التي يتطلبها اقتصاد المعرفة ، والتطور المتسارع فيها وبالشكل الذي يستدعي تطوير التعليم والتدريب وتوفير مستلزمات التعليم الذاتي بالشكل الذي يتيح توفير قدرات معرفية عملية وعلمية قادرة على الإسهام في توليد هذه التقنيات المتقدمة واستخدامها بشكل كفو ، وبما يحقق توسع النشاطات كافة وبما يتضمن نمو الاقتصاد وتقدمه (20) .

ثالثا - تنمية الموارد البشرية ومتطلبات بناء رأس المال الفكري :

1- مفهوم رأس المال الفكري ، أهميته ومكوناته :

أ- مفهوم رأس المال الفكري : يعرفه توماس ستيوارت (Tomas A . Stewart) بأنه يتمثل في المعرفة والمعلومات وحقوق الملكية الفكرية ، والخبرات التي يمكن توظيفها لإنتاج الثروة وتدعيم القدرات التنافسية للمؤسسة(21).

وهناك دراسات أكاديمية قدمت تعريفا لرأس المال الفكري منها دراسة (Mention 2012) حيث عرفته بأنه مجموعة من المهارات المتوفرة في المؤسسة التي تتمتع بعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المؤسسة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات العملاء والفرص التي تتيحها التكنولوجيا (22) ، كما عرفته دراسة ( Bentis 2011 ) على أنه مجموع كل ما يعرفه كل الأفراد في المؤسسة ويحقق ميزة تنافسية في السوق (23) .

من التعاريف السابقة نستنتج أن رأس المال الفكري هو شكل من أشكال الأصول غير الملموسة قادرة على التطوير الإستراتيجي الذي يضمن للمؤسسة البقاء والديمومة من خلال امتلاك ميزة تنافسية مستدامة .

ب- أهمية رأس المال الفكري : تأتي أهمية رأس المال الفكري في ظل اقتصاد المعرفة لأنه يعتبر من أكثر الموجودات قيمة ، وهو قضية استراتيجية كونه مجموعة من الموارد البشرية التي تمتلك القدرات الفكرية والمهارات والخبرات والمنجزات التي تمكنهم من تحسين أداء المؤسسات التي يعملون بها ، وبالتالي تطور مجتمعاتهم بل والعالم بأسره فهو يضمن أيضا للمؤسسات تحقيق المزايا التالية (24) :

- يعد رأس المال الفكري السلاح الأساس للمؤسسة في عالم اليوم .

- يعد رأس المال الفكري ميزة تنافسية للمؤسسة .

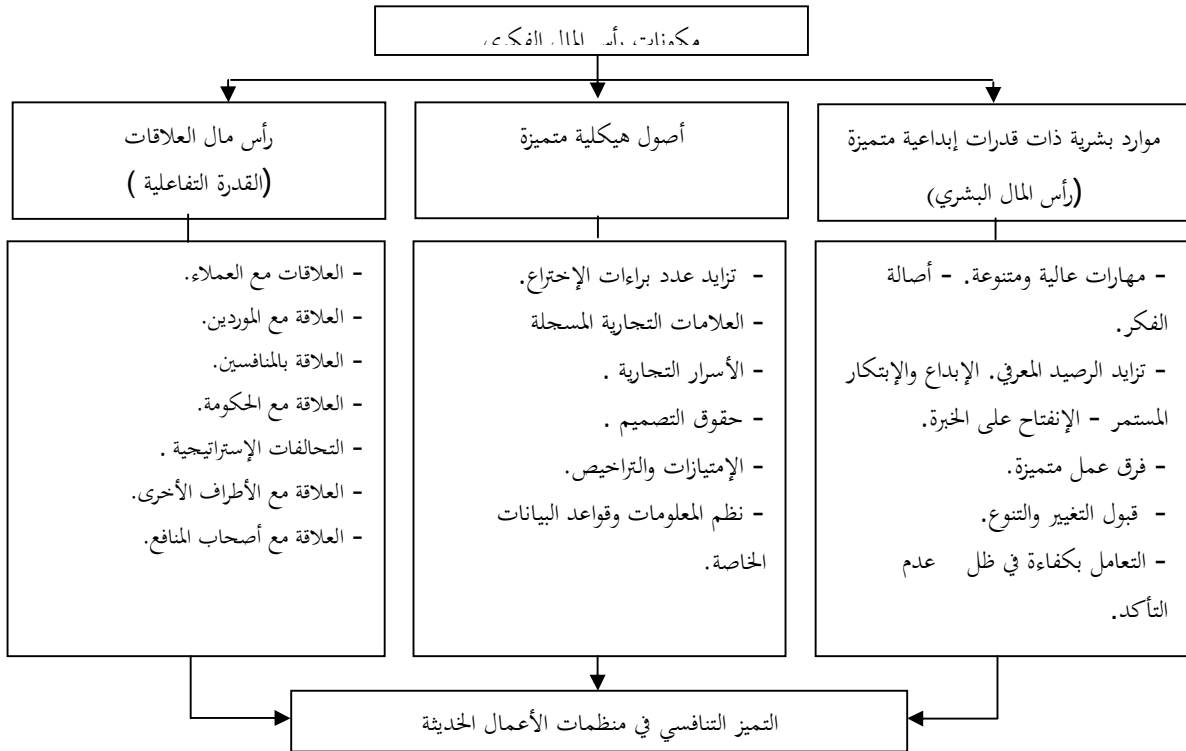
- يمثل رأس المال الفكري كنزا مدفونا يحتاج إلى من يبحث عنه واستخراجه ، ونشر المعرفة هي إحدى أساليب استخراجه.

- هو مصدر توليد الثروة للمؤسسة والأفراد وتطويرها .

ج- مكوناته : حسب الدكتور هاني محمد السعيد يمكن إبراز أهم مكونات رأس المال الفكري حسب الجدول التالي :

## تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري

شكل رقم (03) : مكونات رأس المال الفكري



المصدر : هاني محمد السعيد ، رأس المال الفكري (انطلاقة إدارية معاصرة) ، دار السحاب ، القاهرة ، 2008 ، ط1 ، ص 37.

2- دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق رأس المال الفكري : أن تنمية الموارد البشرية ، ورعاية العقول البشرية عالية التميز في عصر المعرفة أصبحت من أهم أصول المؤسسة ، فوظائف وإدارة تنمية الموارد البشرية التي تشمل استقطاب المهارات والكفاءات المتميزة وتنميتهم من خلال التدريب ، التعليم والتطوير والتغذية المرتدة لنظم تقييم الأداء والاختيار والترقية والتعويضات وغيرها ، تدعم وجود رأس مال فكري متميز من الخبراء والمبدعين والمبتكرين وغيرهم ممن يمتلكون قدرات فكرية عالية ، فتتمتع الموارد البشرية تمثل أحد المقومات الأساسية لبناء وتحقيق رأس مال فكري ، كونها وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو نظريات أو مبادئ أو قيم وفلسفات تزيد من طاقة الإنسان على العمل والإنتاج ، وهي أيضا وسيلة تدريبية معتمدة على الطرق العلمية الحديثة و الأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج ، وهي كذلك وسيلة فنية تمنح الإنسان خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية (25) ، فتتمتع الموارد البشرية هي أداة لتحقيق الكفاءة المطلوبة وتعمل على تنمية قدرات ومهارات الأفراد التي تتمثل في رأس المال البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية التي يتكون منها ويقوم عليها رأس المال الفكري .

3- متطلبات بناء رأس المال الفكري : أن بناء رأس المال الفكري يتطلب ما يلي (26) :

أ- خلق محيط وإطار معرفي من خلال تهيئة الأرضية المناسبة على الصعيد الخاص في تكنولوجيا المعلومات وإعادة النظر في الإجراءات والقوانين السائدة في المؤسسة لكي تأخذ بعين الاعتبار متطلبات تكوين هذه الأقطاب المعرفية .

ب- التركيز على العناصر الجوهرية المتمثلة برأس المال الفكري للمؤسسة ، فكل مؤسسة لها أصول معرفية تختلف عن الأخرى.

ت- التركيز على حسن إدارة المورد المعرفي الموجود قبل إقبال المؤسسة على اقتناء أصول معرفية جديدة لا تقوى المؤسسة على هضمها والاستفادة منها فالبدائية الصحيحة مهمة في إدارة رأس المال الفكري.

## تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري

ث - تنمية قدرة تشخيص هوية الأصول المعرفية الحقيقية .

ج - بذل جهود كبيرة لخلق المعرفة الذاتية أي تكوين رأس المال الفكري الخاص بالمؤسسة .

ح - التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة الإدارية ينبغي أن تطبق على رأس المال الفكري من قبل المؤسسة ، وتحدد له إستراتيجية واضحة ضمن إطار إستراتيجية إدارة المؤسسة .

رابعا - تشخيص الوضع المعرفي بالجزائر : إن بناء اقتصاد المعرفة يقتضي توفير جملة من الشروط الضرورية في مقدمتها تأهيل وتكوين وتنمية الموارد البشرية عن طريق تزويدهم بمهارات وخبرات معرفية جديدة تحوّلهم من مجرد مستهلكين إلى فاعلين قادرين على إنتاج المعرفة وتداولها واستثمارها ، خاصة وأن تزايد اعتماد خطط التنمية على المعرفة ومشتقاتها قد أسفر عن تحول اقتصاد المعرفة ، فالدول التي لم تنتبه بعد لأهمية وقيمة العنصر البشري والعائد المتوقع من وراء الإستثمار في الرأس المال البشري ستفشل في أن تكون جزءا من ثورة المعرفة .

وسنحاول في هذا الصدد تسليط الضوء على الجهود التي بذلتها الحكومة الجزائرية لتنمية وترقية العنصر البشري ثم تشخيص الوضع المعرفي في الجزائر حسب مؤشر إقتصاد المعرفة الذي يشمل أربعة مؤشرات فرعية متكاملة ومتفاعلة فيما بينها حسب تعريف البنك الدولي وهي النظام الإقتصادي والمؤسسي ، التعليم ، البنية التحتية للمعلومات والاتصالات ونظام الإبداع والابتكار ، كما تم التطرق إلى مؤشر إقتصاد المعرفة المتمثل في الإستثمار في الرأس المال البشري .

**1-** الجهود المبذولة لتنمية وترقية العنصر البشري في الجزائر : عبر رئيس الجمهورية في خطابه الذي ألقاه أثناء افتتاح السنة الجامعية 2010/2009 من ولاية سطيف " بأن الإستثمار في الموارد البشرية وتحسين كفاءاتها ومهاراتها هو الأساس المتين الذي سيمكن البلد من تعزيز قدراته التنافسية في عالم يتغير بوتيرة سريعة ويتجه بإصرار نحو إقتصاد جديد مبني أساسا على المعرفة " ، وبالتالي ترقية إقتصاد قائم على المعرفة تحظى فيه تنمية الموارد البشرية بدور محوري من خلال تأهيل رأس المال البشري وحرصا على تحقيق ذلك وخلق بيئة مشجعة على استخدام المعرفة وبناء رأس مال فكري بذلت الحكومة الجزائرية الجهود والبرامج التالية :

أ- تخصيص 40% من المبلغ الإجمالي لبرنامج الإستثمارات العمومية للتنمية البشرية وفق مخطط التنمية الخماسي 2014/2010 ، والذي يقدر بـ 21.214 مليار دج أي ما يعادل 286 ملايين دولار منها:

- 852 مليار دج للتربية الوطنية الموجهة خصوصا لإنجاز أزيد من 3000 مدرسة إبتدائية، وأكثر من 1000 متوسطة وحوالي 850 ثانوية، وكذا أزيد من 2000 وحدة بين داخلية ومطاعم ونصف داخلية .

- تخصيص غلاف مالي قدره 868 مليار دج للتعليم العالي لا سيما من أجل توفير 600000 مقعد بيداغوجي ، و400000 سرير و44 مطعم جامعي .

- غلاف مالي بحوالي 178 مليار دج للتكوين والتعليم المهنيين موجهة خصوصا لإنجاز 220 معهد و82 مركز للتكوين و58 داخلية .

- تخصيص 250 مليار دج لتطوير إقتصاد المعرفة من خلال دعم وتنمية وتطوير للبحث العلمي والتكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال ، منها 100 مليار دج للتطوير البحث العلمي ، 50 مليار دج للتجهيزات الموجهة لتعميم تعليم الإعلام الآلي ضمن كامل المنظومة التربوية ومنظومة التعليم والتكوين ، و100 مليار دج لوضع الحكامة الإلكترونية .

ب- تقترح إستراتيجية الجزائر إلكترونية 2013 على المواطنين والمؤسسات والإدارات 400 خدمة عبر الشبكة العنكبوتية ، وفي نفس الإطار عازمت الجزائر (27) :



## تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري

- وضع مجلس وطني لمجتمع المعرفة يزود بلجان قطاعية مختصة .
- إنشاء وكالة وطنية لتطوير الإدارة الإلكترونية .
- إنشاء مرصد وطني للإعلام في المعلوماتية وظيفته إعداد تقارير دورية حول الإقتصاد الرقمي .

**2-** توقيع عدة اتفاقيات بين قطاع البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال وقطاعات التربية والشباب والرياضة والتضامن الوطني والتعليم والتكوين المهنيين قصد تعميم استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال في المؤسسات التابعة لهذه القطاعات الوضع المعرفي بالجزائر وفقا لمؤشرات المعرفة واقتصاد المعرفة : إن اقتصاد المعرفة يعني في الأساس أن تكون المعرفة هي المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي ، وأن تعتمد اقتصاديات المعرفة على تكنولوجيات المعلومات والاتصال ، إستخدام البحوث والتطوير والابتكار والإبداع ، وتشخيص الوضع المعرفي في الجزائر من خلال هذه المؤشرات

جدول رقم (01) : مؤشرات اقتصاد المعرفة في الجزائر وبعض الدول

الدولة	ترتيب الدول من بين 145 دولة	مؤشر اقتصاد المعرفة KEL	مؤشر المعرفة KL	م. الحوافز الاقتصادية و النظم المؤسسية	مؤشر الابتكار	مؤشر التعليم	مؤشر تكنولوجيا المعلومات الاتصالات
الإمارات	42	6,94	7,09	6,5	6,6	5,8	8,88
البحرين	43	6,9	6,98	6,69	4,51	6,78	9,54
عمان	47	6,14	5,87	6,96	5,88	5,23	6,49
السعودية	50	5,96	6,05	5,68	4,14	5,65	8,37
قطر	54	5,84	5,50	6,87	6,42	3,41	6,65
الكويت	64	5,33	5,15	5,86	5,22	3,7	6,53
الأردن	75	4,95	4,71	5,65	4,05	5,55	4,54
تونس	81	4,56	4,80	3,81	4,97	4,55	4,89
لبنان	80	4,56	4,65	4,28	4,86	5,51	6,49
الجزائر	96	3,79	4,28	2,33	3,54	5,27	4,04
مصر	97	3,78	3,54	4,50	4,11	3,27	3,12
المغرب	102	3,61	3,25	4,66	3,67	2,07	4,02
موريتانيا	134	1,65	1,52	2,05	1,68	0,71	2,18
السودان	138	1,38	1,82	0,48	1,44	0,84	3,16

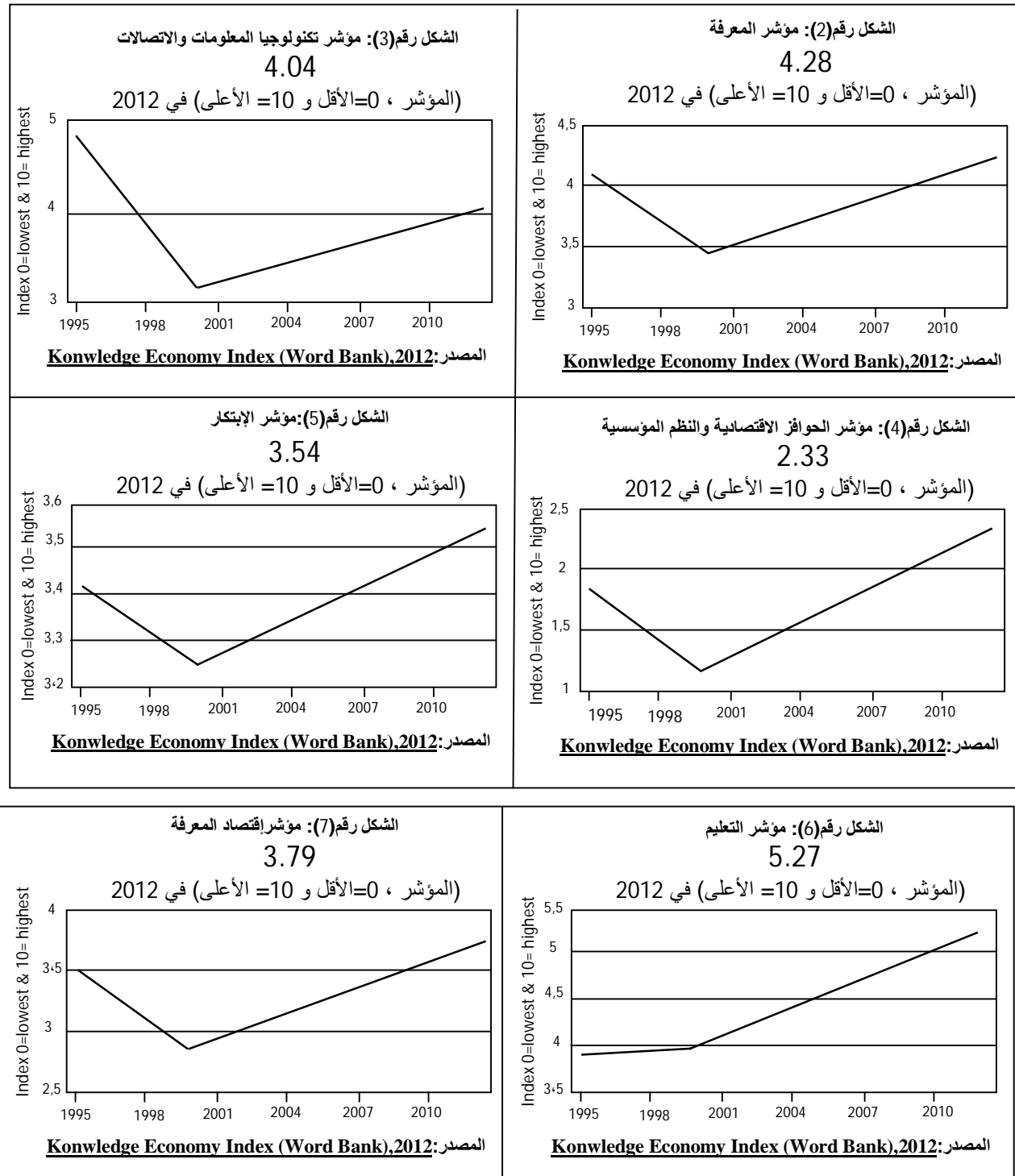
المصدر: إحصائيات وبيانات البنك الدولي World bank 2012

يتضح من الجدول أن دولة الإمارات العربية قد احتلت الرتبة الأولى عربيا وخليجيا و42 عالميا على مقياسي المعرفة واقتصاد المعرفة ، في حين الجزائر احتلت الرتبة 10 عربيا و 96 عالميا ، وفي هذا السياق يمكن تسليط الضوء على التحسن الملحوظ في مقياس التعليم و الموارد البشرية ، فكما يشير الشكل (6) من 3,96 سنة 2000 إلى 5,27 سنة 2012 واحتلت الرتبة السادسة عربيا و71 عالميا ، في هذا المؤشر الذي يتألف من متوسط ثلاثة عوامل معدل القراءة لدى الكبار ، معدل الإلتحاق بالتعليم الثانوي ومعدل الإلتحاق بالتعليم الجامعي ، إلا أن ما يثير الإهتمام في الجدول (01) هو أن مؤشر التعليم والموارد البشرية لا يزال الأقل ضمن المؤشرات البشرية المكونة للمؤشر العام لاقتصاد المعرفة ، وفيما يتعلق بمؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال (أنظر شكل 3) فهناك تغير طفيف حيث انتقلت من 3,11 سنة 2000 إلى 4,04 سنة

## تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري

2012 ، أما بالنسبة لمؤشر الابتكار (أنظر شكل 5)، فهناك ضعف واضح حيث احتلت الرتبة 128 عالميا وفقا لهذا المؤشر بالرغم من وفرة كوادرات بشرية لا بأس وعلماء ومهندسين ، وفي نفس السياق فقد أشار مؤشر التنافسية العالمي الذي أصدره المنتدى الإقتصادي العالمي ويشمل تنافسية 148 دولة حول العالم أن تميز الابتكار وقوة البيئات المؤسسية باتا اليوم ذوي تأثيرات متزايدة على تنافسية الإقتصادات العالمية 11، ووفق لتقرير التنافسية العالمي لـ 2013/2014 أن الجزائر صعدت إلى المركز 100 ، وتمكنت من تحسين ترتيبها وفق تقرير التنافسية العالمي لـ 2014/2015 بـ 21 مركز لتحتل الرتبة 79 عالميا .

وفيما يخص مؤشر الحوافز الإقتصادية والنظم المؤسسية ، فقد تدنت في الترتيب حيث بلغت الرتبة 114 عالميا ، وفيما يلي أشكال بيانية لكل مؤشر من المؤشرات السابقة الذكر.



### تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري

**3-** الإستثمار في الرأس المال البشري بالجزائر: تذيلت الجزائر قائمة الدول في مؤشر تطوير إمكانات الأفراد، ووفقا لتقرير رأس المال البشري الصادر عن المنتدى الإقتصادي العالمي الذي يشمل دراسة لـ 124 دولة ، ما يؤكد بشكل ما عجز الحكومة عن الاستثمار في القدرات والإمكانات البشرية رغم توفر البلاد على قاعدة شبابية هائلة ، وأفاد التقرير أن الجزائر تحتل المرتبة 114 في تطوير إمكانات الأفراد في الترتيب العام للدول الذي تصدرته فنلندا عالميا ، ورغم أن الجزائر أدرجت في فئة الدخل فوق المتوسط للفرد إلا أن ذلك لم يؤثر إيجابا على مؤشر استثمارها في الأفراد ، بينما أتت الدول في نفس فئة الجزائر أي التي يكون نصيب الفرد الواحد من الناتج المحلي الإجمالي بين 4.126 دولار و 12.745 دولار في مراكز متقدمة حيث حلت المجر في المركز 32 وكازاخستان 37 ورومانيا 39 ، ويقيس المؤشر نهج دورة الحياة لرأس المال البشري حيث يقيم مستويات التعليم والمهارات وفرص العمل المتاحة للأشخاص في خمس مجموعات عمرية مختلفة ، وقيم نتائج الإستثمارات السابقة والحالية في رأس المال البشري ، ويعطي رؤية معمقة لما ستبدو عليه قاعدة المواهب في دولة ما في المستقبل .

و يؤمن المنتدى الإقتصادي العالمي في أن هذه المواهب ، وليس رأس المال هي العامل الرئيسي الذي يربط بين الابتكار والقدرة التنافسية والنمو في القرن 21 ، ولعل هذا التصنيف المتدني للجزائر في مؤشر تطوير إمكانات الأفراد يفسر ظاهرة هجرة الأدمغة إلى الخارج (28)، لذا على الحكومة الجزائرية اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لجذب رأس المال البشري والإستثمار فيه ، لأنه أهم مصدر لخلق المعرفة وبالتالي الثروة في ظل اقتصاد المعرفة .

الخاتمة:

مما سبق يلاحظ أنه وبالرغم من الجهود المبذولة من الحكومة الجزائرية إلا أننا لم نرقى بعد إلى مستوى بناء رأس مال فكري يساهم في توطين المعرفة والإنتقال إلى اقتصاد المعرفة ، و حتى تساهم تنمية الموارد البشرية كاستراتيجية في بناء رأس المال الفكري وتوطين المعرفة اندماج الجزائر إلى اقتصاد المعرفة ينبغي إضفاء البعد الإستراتيجي لجهود تنمية الموارد البشرية و التدريب وذلك لتنمية طاقات الإبداع والابتكار لدى العاملين في المؤسسات ، والعمل على استقطاب رأس المال الفكري ، وصناعته وتنشيطه والحفاظة عليه ودعم استمراريته وتجده، كما إرتأينا تقديم التوصيات التالية :

- مواكبة التحول العالمي وإعادة النظر في برامج تنمية الموارد البشرية وإشراك القطاع الخاص في تطبيق سياساتها.
- تأسيس قاعدة معرفية وطنية من خلال إشراك كوادر بشرية مؤهلة لإنتاج المعرفة ، توظيفها، نشرها وتطويرها.
- إيجاد قنوات ملائمة للإنتقال والتواصل مع الخارج لنقل وإنتاج وتبادل الخبرات المعرفية .
- الإرتقاء بالتعليم من خلال إعادة النظر في البرامج وتحديثها ، وتبني التقنيات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والإتصالات واعتماد برامج قوية للبحوث والتطوير وتحسين بيئة الأعمال بشكل عام .
- جذب الكوادر البشرية المهاجرة للخارج واستغلال كفاءتها وخبراتها الميدانية وتشجيع الإستثمار في المواهب البشرية
- الإستثمار في التعليم والابتكار عنصرا مهما للتحول إلى اقتصاد المعرفة .

الهوامش :

- 1- جون ويزر ، واندي ديسامون ، تعريب ومراجعة د. سرور علي ابراهيم سرور ، تنمية الموارد البشرية ، دار المريخ ، المملكة العربية السعودية ، 2011 ، ص 47.
- 2- لعلى بوكميش ، مدخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية، دار الراجية، عمان، 2011، ص16.
- 3- فليش عبد الله، التدريب كدعامة للميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة ، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2007/2006، ص46.

## تنمية الموارد البشرية رؤية استراتيجية لبناء رأس المال الفكري

- 4- عبد الله زاهي الرشدان، في اقتصاديات التعليم، دار وائل، عمان، 2005، ط2، ص82.
- 5- باريك نعيمة، تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 2009، ص277.
- 6- يرقى حسن، استراتيجية تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية، حالة مؤسسة سوناطراك، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص96.
- 7- محمد سمير احمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة، عمان، 2009، ط1، ص74.
- 8- باريك نعيمة، تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة، كأداة لتحقيق رأس المال الفكري في الجزائر(الواقع والمأمول)، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 12، الشلف، 2014، ص37.
- 9- مدحت محمود أبو النصر، تنمية الموارد البشرية (مناهج واتجاهات وممارسات)، الروابط العالمية، دمشق، 2009، ص23.
- 10- المعتصم بالله الجوارنة، ديمة محمد وصوص، التنمية البشرية المستدامة والنظم التعليمية، دار الخليج، عمان، 2012، ط1، ص33، ص34.
- 11- محمد سمير أحمد، مرجع سبق ذكره، ص84، ص85.
- 12- عدنان داود محمد العذاري، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، دار جرير، الأردن، 2010، ط1، ص64.
- 13- عبد الرحمن الهاشمي، فائزة محمد العزاوي، المنهج والاقتصاد المعرفي، دار المسيرة، الأردن، 2007، ط1، ص27.
- 14- ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، إدارة المعرفة، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ط1، ص66.
- 15- نفس المرجع، ص68.
- 16- ربحي مصطفى عليان، إقتصاد المعرفة، دار صفاء، عمان، 2012، ط1، ص201.
- 17- هاشم عيسى سعيد أبو لبد، الإستثمار في رأس المال الفكري في المنظمات المتعلمة، رسالة ماجستير، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل بيت، الأردن 2008، ص68.
- 18- ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص241، ص242.
- 19- هاشم الشمري، ناديا الليثي، الإقتصاد المعرفي، دار صفاء، الأردن، 2008، ط1، ص50، ص51.
- 20- مصطفى يوسف كافي، الإقتصاد المعرفي، مكتبة المجتمع العربي، عمان، 2013، ط1، ص360.
- 21- محمد عبده حافظ، إدارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي والمعاصر، دار الفجر، القاهرة، 2011، ط1، ص237.
- 22- عفاف السيد بدوي عبد الحميد، رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية، بحوث وأوراق عمل مؤتمر: رأس المال الفكري العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 2014، الجزء الأول، ص129.
- 23- نفس المرجع، ص129.
- 24- إسمهان ماجد الطاهر، إدارة المعرفة، دار وائل، عمان، 2012، ط1، ص46، ص47.
- 25- باريك نعيمة، تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة كأداة لتحقيق رأس المال الفكري في الجزائر(الواقع والمأمول)، مرجع سبق ذكره، ص37، ص38.
- 26- عبد الرحمن بن عنتر، دور رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية، بحوث وأوراق عمل مؤتمر: رأس المال الفكري العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، 2014، الجزء الثاني، ص499.
- 27- باريك نعيمة، تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة كأداة لتحقيق رأس المال الفكري في الجزائر(الواقع والمأمول)، مرجع سبق ذكره، ص41.
- 28- أخبار اليوم، يومية إخبارية جزائرية، 08 جوان 2015.