

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

### الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

#### أ. فوزية قديد

#### جامعة الجزائر3

ملخص: يرجع الإهتمام بالإستثمار في رأس المال البشري إلى التغير المتوقع في المهارات المطلوبة في ظل إقتصاد المعرفة حيث ستتحول من المهارات اليدوية إلى المهارات المعرفية.

يمثل هذا البحث دراسة تحليلية لرأس المال البشري، مكوناته، خصائصه، والإعتبرات المعتمدة للإستثمار فيه، وهو أيضا محاولة لمعرفة تلك الأساليب والطرق المتبعة للإستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة.

الكلمات الدالة: رأس المال البشري، الإستثمار في رأس المال البشري، إقتصاد المعرفة.

مقدمة

مع زيادة الإهتمام بمنتجات المعرفة بالاعتماد على المعارف الجديدة، أصبح الإستثمار في رأس المال البشري أمرا بالغ الأهمية وخاصة في ظل المتغيرات المتسارعة للتكنولوجيا، وبات محتما على المنظمات الإستثمار في الرأس المال البشري في شكل الإنفاق على التعليم والتدريب وتطبيق مفاهيم إدارة المعرفة وهذا من أجل مواكبة التغيرات الحاصلة في الإقتصاد الجديد إقتصاد المعرفة ومن أجل مواجهة حدة المنافسة المتنامية في ظله.

وقد ظهرت نظرية رأس المال البشري والإستثمار فيها مع نهاية الستينيات وبداية السبعينيات، حيث أن المفكر الإقتصادي مينسر جاكوب هو أول من استخدم عبارة "الرأسمال البشري" في مقال نشره سنة 1958، لكن الظهور الحقيقي للنظرية الجديدة كان من خلال مقال "الإستثمار في الرأسمال البشري" الذي نشره الإقتصادي تيودور شولتز سنة 1961 لكن رغم أن نظرية الإستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث دراسات شولتز وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار والقبول الواسع إلا بظهور نظريات شولتز وبيكر وغيرهم، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر، حيث ظهرت عدة محاولات في هذه الفترة.

تكمن أهمية البحث في كونه محاولة لإلقاء الضوء على رأس المال البشري (الموجودات غير الملموسة) وأهميته المتزايدة في ظل إقتصاد المعرفة والإقتصاد بشكل عام وكيف يمكن للمنظمات الإستثمار فيه بإتباع أساليب معينة.

تقوم نظرية رأس المال البشري على فرضية أساسية مفادها وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد، فيما يتعلق بكمية الإستثمار في مهاراتهم وكفاءاتهم وخبراتهم وقدراتهم، وينجر عن هذا التمايز ضرورة وضع المنظمة مجموعة من الاستراتيجيات والسياسات للتعامل مع الفروق الفردية. بما يعود عليها بنتائج اقتصادية مجدية، إنطلاقا من هذا تبرز معالم إشكالية هذا البحث التي تدور حول الإستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة، والأساليب المتبعة للإستثمار فيه ؟

للإجابة على هذه الإشكالية تم التركيز على النقاط الموالية:

أولا : ماهية الإستثمار في الرأس المال البشري.

ثانيا: الإطار المفاهيمي والنظري لإقتصاد المعرفة.

ثالثا : أساليب الإستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة.

البحث عبارة عن دراسة نظرية إستخدام فيها المنهج التحليلي الإستنتاجي لتحليل الأفكار والآراء والنظريات المطروحة فيما يتعلق بالرأسمال البشري كمفهوم والإستثمار فيه في ظل إقتصاد المعرفة.

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

لقد إعتد على ما توفر من أدبيات الموضوع لبناء الإطار الفكري والمفاهيمي للبحث والأفكار والنظريات التي تحكم هذا الإطار إستنادا لتلك الأدبيات ومناقشة تلك المفاهيم وإستخلاص ما يمكن من إستنتاجات.

أولا: ماهية الإستثمار في الرأس المال البشري

إن أساس أي تقدم علمي ومعرفي هو المورد البشري الذي يعتبر من أهم الموجودات الثمينة والضرورية للمنظمة والركيزة لأي تطور وتميز ونجاح، والمورد الذي يصنع الفارق، ويحتسب كإستثمار حاضر ومستقبلي.

### 1- رأس المال البشري: المفهوم، المكونات، الخصائص

هناك عدة تعاريف تناولت رأس المال البشري نذكر من بينها:

يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري: "بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها، أي من خلال العلم والخبرة، ومن الواضح أن رأس المال البشري يختلف عن رأس المال المادي من ناحية أساسية هي أنه غير مادي بطبيعته، أي ليس له مثل الآلات والمعدات والأبنية عرض وإرتفاع وكتافة فلا يمكن قياسه ماديا مثلها، على الرغم مما لرأس المال البشري من دور كبير في زيادة الإنتاج الاقتصادي من سلع وخدمات"<sup>1</sup>.

رأس المال البشري هو "مجموعة الكفاءات والمؤهلات ومختلف القدرات المملوكة من طرف الفرد والممكن استخدامها من أجل تحقيق إنتاج وإنتاجية أكبر، وهي تكون موجودة في الفرد منذ ولادته أو تكون مكتسبة عن طريق المسار التعليمي والجامعي، وأثناء التجارب والخبرات المهنية عن طريق تناقل المعارف والمؤهلات، فرأس المال البشري الأول يأخذ عدة أشكال منها الذكاء والقوة العضلية وكذا مختلف المعارف والمعلومات المتناقلة عن طريق الأسرة والمجتمع، وهو يخضع إلى عوامل وراثية أكثر منه إلى عوامل اقتصادية"<sup>2</sup>.

رأس المال البشري هو مجموع القدرات والمهارات والخبرات البشرية المتباينة في مستويات أدائها في المنظمة حاليا والتي ستهيئ للعمل مستقبلا أو المعطلة بسبب الظروف<sup>3</sup>.

رأس المال البشري هو ذلك المحور الذي يتعلق بعملية التفكير، فالتفكير محصور في العنصر البشري، فالنقود تحقق أمورا متعددة، لكنها لا يمكن أن تفكر، والمكائن تؤدي العمل بصورة كفؤة وفاعلة وأفضل إنتاجية من العاملين، لكنها لا يمكن أن تتوصل إلى الإختراعات، أما الإنسان هو المصدر الأساسي لعمليات الإبداع والإبتكار، فمهارات العقلية وما يرافقها من مضامين نفسية هي أهم عناصر نجاح المنظمة في عصر المعرفة، وإن الرأس المال البشري يتعامل مع الإطار العام والمستويات المتعددة والمضامين المختلفة للمحتوى الداخلي للمنظمة، وإن النماذج الجديدة والنظريات الجديدة لرأس المال البشري تمتلك المضامين (سوق العمل، الموارد البشرية اللازمة لأداء الأنشطة المختلفة، القدرات الفردية، والمهارات، خصائص المديرين والعاملين) التي تجعلها قادرة على إحداث التأثيرات الكفيلة بتعظيم قيمة المنظمات<sup>4</sup>.

يمكن القول أن رأس المال البشري يشير إلى الموارد البشرية الموجودة في المنظمة وهو الموجود غير ملموس، أي مجموع الكفاءات والمعارف والخبرات والمهارات، وكل القدرات التي يمتلكها العاملون في المنظمة والتي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى فرد أو جماعة عمل معينة والتي لها تأثير مباشر على تحقيق أهداف المنظمة والرفع من أدائها.

كنتيجة لما جاء في التعريفات السابقة لرأس المال البشري، يمكن القول أن هذا الأخير يتكون من ثلاث عناصر أساسية وهي كالاتي<sup>5</sup>:

✓ الكفاءات: هي مجموعة المعارف، الاتجاهات، والتصرفات والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

- ✓ التجارب والخبرات : هي مختلف التجارب والخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة.
- ✓ المعارف والمؤهلات :هي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.
- كما أن هناك من إعتبر رأس المال البشري هو مزيج من مكونين:
- ✓ رأس المال البشري المنظمي: يتضمن القدرات والخبرات والمهارات العاملة في المنظمة دون إستثناء إبتداء من الموارد البشرية غير الماهرة وصولا إلى الموارد البشرية التي تمتلك أعلى مستويات المهارة.
- ✓ رأس المال الفكري: هو جزء من الرأس المال البشري للمنظمة، ويتمثل في نخبة الموارد البشرية والعقول المدبرة الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية المتفردة القادرة على إنتاج الأفكار والأساليب المتطورة والتي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات.
- يجب أن أشير هنا إلى أن المنظمة تطمح دائما وتسعى على أن يكون رأس المال البشري متميزا بالاستثمار فيه، ويتميز رأس المال البشري ليصبح رأس مال فكري، فرأس المال الفكري هو حالة خاصة من رأس المال البشري، ورأس المال البشري يشكل عنصرا جوهريا ضمن المكونات الأساسية لرأس المال الفكري.
- يتميز رأس المال البشري بجملة من الخصائص، تتجلى أهمها في ما يلي<sup>6</sup>:
- ✓ محدودية رأس المال البشري: إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات الجسمية والعقلية للفرد، وبما أن تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت، تجد أن تحصيل عوائد الإستثمار محدودة بدورة حياة الفرد، حيث أن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يتحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.
- ✓ عدم مريية رأس المال البشري: عدم مريية رأس المال البشري من أول وهلة، نعي به أن المعارف والقدرات المملوكة من قبل الأفراد، لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة حيث أنه في بداية علاقة العمل، لا تستطيع المنظمة أن تتعرف على القدرات والكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد والتي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في تكلفة الاستثمار طوال فترة التكوين، إلى جانب الخبرات والكفاءات والتجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد والتي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية.
- ✓ عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية: رغم قدرة الفرد على تأجير استثماره لصاحب العمل إلا أنه ليس باستطاعته بيعه، كما تستطيع المنظمة بيع أصل من أصولها.
- ✓ عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك: حيث يمكن فقده بجملة. بمجرد موت صاحبه، وهذا ما يدعي إلى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري.
- رأس المال البشري هو أصل غير ملموس ضمن طاقة المنظمة، وهذا الأصل يدعم ويعزز الإنتاجية وعمليات الإبداع والإبتكار وعمليات تشغيل العاملين التشغيل الأفضل، وهو يتفاوت بين منظمة وأخرى، فهو قد يكون وافرا وغزيرا في منظمة ما، وقد يشهد حالة من الضعف والتراجع في منظمة أخرى<sup>7</sup>.

## 2- الإستثمار في رأس المال البشري

- كان الإستثمار في الماضي يتم في التكنولوجيا والآلات، أما اليوم فالإستثمار الذي له قيمة هو الإستثمار في المورد البشري.
- 1-2 مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

يعرف الإستثمار في رأس المال البشري بأنه الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته<sup>8</sup>.

كما يعرف: "بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والإتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله"<sup>9</sup>.

وعليه يمكن تعريف الإستثمار في الرأس المال البشري بأنه الإنفاق في الحاضر على الأفراد وفي المجالات التي تساعد على تنمية وتطوير مهاراتهم وكفاءتهم وقدراتهم وسلوكياتهم لتكون قادرة مستقبلا على تحقيق أهداف المنظمة بفعالية وتساعدتها في مواجهة التغيرات والتحديات.

فالاستثمار في الرأسمال البشري يهدف إلى الحصول على مداخيل أكثر من التكاليف التي يتطلبها، ويقوم به إما الفرد ذاته أو تقوم به المنظمة من أجل الحصول على إيرادات في شكل أرباح أو أرباح إضافية.

### 2-2- إعتبرات الإستثمار في رأس المال البشري

هناك بعض الإعتبرات التي يجب أخذها في الحسبان عند مناقشة قرارات الإستثمار في رأس المال البشري، ومن بين هذه الإعتبرات<sup>10</sup>:

✓ قيم الإدارة: تنعكس القيم الأساسية للإدارة العليا على كثير من القضايا المتعلقة بالموارد البشرية، خاصة تلك المتعلقة بالمبادرات الإستراتيجية الرئيسية، فعندما تقوم الإدارة العليا بتنمية وتطبيق الإستراتيجيات، فإن قيم وفلسفة الإدارة سوف تنعكس على الموارد البشرية وتصل إليها من خلال ممارسات وسياسات الموارد البشرية، فالطريقة التي يعامل بها الموارد البشرية بعد حدوث أي تغييرات إستراتيجية جوهرية في المنظمة، مثل الخصخصة والإستغناء عن العمالة، ما هي إلا إنعكاسا لقيم الإدارة العليا، والتي ستكشف بدورها عن نظرة المنظمة للموارد البشرية، وما إذا كانت هذه النظرة تدعم الإستثمار في رأس المال البشري أم لا، وبصفة عامة، فإن الإدارة العليا الداعمة لوجهة النظر المؤمنة بالإستثمار في رأس المال البشري سوف تسعى إلى دعم قيم ما لها البشري أو على الأقل تمنع إستهلاكها.

✓ المخاطر والعائد من الإستثمار: بالرغم من وجود العديد من المنافع الهامة المترتبة على الإستثمار في رأس المال البشري، إلا أن هذا الإستثمار ينطوي على عنصر الخطر، فينطوي الإستثمار في رأس المال البشري على مخاطر أعلى من الإستثمار في رأس المال المادي، ويرجع هذا إلى سبب بسيط جدا، وهو أن المنظمة أو المستثمر لا يمتلك المورد، فالموارد البشرية لديهم الحرية لترك العمل، وهذا بالرغم من وجود بعض العقود التي قد تحد من قدرتهم على الحراك، فلكي يمثل الإستثمار في رأس المال البشري قوة جذب للمستثمر، فيجب أن يفوق العائد المتحقق من هذا الإستثمار المخاطر المترتبة عليه بدرجة عالية، وفي بعض حالات الإستثمار مثل النفقات المالية اللازمة لتطبيق سياسات عدم الإستغناء عن العمالة، فإن المنافع المتحققة قد لا تكون كبيرة، بل ستكون التكاليف أكبر من المنافع، ومن ثم، فإن متخذي القرار لا بد أن تكون لديهم إستعداد للمفاضلة بين التكلفة الحالية العالية، في مقابل المنافع الإستراتيجية طويلة الأجل والمتمثلة في قوى عاملة أكثر إتزاما ومرونة وإرتباطا بدرجة أكبر بالجوانب الإيجابية للثقافة التنظيمية والتي تساهم في تحقيقها مثل هذه السياسات.

✓ الرشد الإقتصادي في الإستثمار في التدريب: حيث أن عادة ما ينطوي الإستثمار في رأس المال البشري على التدريب، فإنه من المجزي أن نتعرض للفرقة بين ما يسمى بالتدريب المتخصص والتدريب العام، وقد قدمت الفرقة بينهما معيارا يمكن على أساسه للمنظمة أن تحدد ما إذا كانت ستتحمل تكلفة الإستثمار في التدريب أم لا، فعادة ما تقوم المنظمة

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

بالإستثمار في التدريب أو دفع تكلفته جزئيا إذا كان هذا التدريب متخصصا لان الفرد المتدرب لا يستطيع بسهولة نقل هذه المهارات المتخصصة إلى منظمة أخرى، وبعد التدريب تستطيع المنظمة إسترداد إستثمارها من خلال دفع جزء فقط من الإيرادات التي يحققها من خلال الزيادة في إنتاجيته، وبالعكس فإن التكلفة التي تتحملها المنظمة لتقدم التدريب العام لأفرادها لا تسترد منها أي جزء، بل سيتحملها الفرد، يرجع هذا إلى أنه من السهل على الفرد نقل مهاراته التي تم تلمينتها على نفقة المنظمة إلى منظمة أخرى، ومن ثم فإن المنظمة عادة ما ترغب في تعيين الفرد الذي لديه مهارات عامة متراكمة من قبل إنتاجه بالمنظمة وإذا لم تجد المنظمة مثل هذا الفرد فإنها ستضطر للإستثمار في التدريب العام دون ضمان بأن الفرد ذو المهارات المنخفضة والذي حسن مستوى مهاراته من خلال التدريب الذي منحتة إياه المنظمة سوف يستمر ويبقى العامل في المنظمة لفترة بعد حصوله على التدريب تكفي لإسترداد إستثماره.

✓ نظرية المنفعة: عند إتخاذ قرار الإستثمار في رأس المال البشري على أساس تعيين أو تنمية الأفراد الحاليين اللازمين لتطبيق وتنفيذ هذه الإستراتيجيات، فإنه لابد من وجود وسيلة لتقييم مدى الجاذبية المالية لمثل هذا الإستثمار، أيضا يجب أن يكون هناك وسيلة لبيع فكرة الإستثمار للإدارة العليا، ويمكن أن تتحقق هذه المهام من خلال تحديد العائد على هذا الإستثمار، ويمكن تحديد ذلك العائد من خلال تطبيق مداخل تحليل التكلفة والمنفعة والتي من أمثلتها تحليل المنفعة، وتحاول نظرية المنفعة تحديد القيمة الإقتصادية لبرامج وأنشطة وإجراءات الموارد البشرية.

✓ بدائل الإستثمارات في الموارد البشرية: إن الإستثمار في رأس المال البشري يجب أن تدعم إستراتيجيات المنظمة، وفي الواقع، إذ لم يكن هناك احتمال لبناء القدرات والإمكانات التي تقدم ميزة تنافسية، فإن إعتبارات التكلفة غالبا ما تؤدي إلى إتخاذ قرار رشيد بالحصول على هذه المهارات من الخارج من خلال جهات متخصصة تقوم بمثل هذه الخدمات، وهذا بدلا عن الإستثمار في رأس المال البشري، وبصفة عامة، فإن المصادر الخارجية الإستراتيجية تكون مفضلة عندما: لا تكون هناك ميزة إستراتيجية لتنمية الإمكانات والقدرات على المستوى العالمي، تكون الموارد المكونة للخدمات التي تؤدي داخليا أكبر من تلك التي تحتاج إلى هذه الخدمة من الخارج، يمكن تجنب الإعتداع بدرجة عالية على المورد، فعندما تكون تكلفة أداء أي نشاط مرتفعة، فإن التخصيص الخاطئ للموارد سوف يضعف المركز التنافسي للمنظمة.

ثانيا: الإطار المفاهيمي والنظري لإقتصاد المعرفة

في العصر الحالي وفي القرن الحادي والعشرون تغيرت موازين القوى وإختلف مفهوم التقدم وإختلفت معه مفاهيم كثيرة، وإنتقلنا من إقتصاد صناعي إلى إقتصاد جديد متطور قائم على الإستخدام الواسع النطاق للمعرفة، أين تحولت هذه الأخيرة إلى مورد أساسي من الموارد الإقتصادية وإلى قوة حقيقية في الإدارة والإقتصاد، هذا الإقتصاد يسمى "إقتصاد المعرفة".

### 1- تعريف إقتصاد المعرفة

يتضمن إقتصاد المعرفة مصطلحين في اللغة الإنجليزية هما: Knowledge Economy، ويشير إلى الإقتصاد المعتمد على المعرفة بشكل كلي، في حين يشير الآخر Knowledge - Based Economy إلى الإقتصاد المعتمد على المعرفة بصورة شبه كلية، إلا إن المصطلحين يُعرفان على وجه الإجمال في اللغة العربية بإسم إقتصاد المعرفة، أو الإقتصاد المعرفي، بينما هناك فرق بينهما. الإقتصاد المعرفي يهتم بإنتاج وصناعة المعرفة وبالبحث والتطوير وعدد براءات الإختراع، في حين أن الإقتصاد المبني على المعرفة يتبع من إدراك مكانة التكنولوجيا والعمل على تطبيقها في الأنشطة الإنتاجية، فهو يعتبر مرحلة متقدمة من الإقتصاد المعرفي، أي أنه يعتمد على تطبيق الإقتصاد المعرفي في مختلف الأنشطة الإقتصادية والإجتماعية<sup>11</sup>.

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

قد عرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الإقتصاد المعرفي بأنه نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاية في جميع مجالات النشاط المجتمعي، الإقتصادي، والمجتمع المدني، والسياسة، والحياة الخاصة وصولاً لترقية الحالة الإنسانية ، أي إقامة التنمية الإنسانية، ويتطلب ذلك بناء القدرات البشرية الممكنة والتوزيع الناجح للقدرات البشرية على مختلف القطاعات الإنتاجية. وتعرفه منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية بأنه الإقتصاد الذي يعتبر فيه إنتاج المعرفة وتوزيعها وإستخدامها المحرك الأساسي لعملية النمو وإنشاء الثروة وفرص التوظيف عبر كافة الصناعات<sup>12</sup>.

الإقتصاد المعرفي يمثل التحليل الإقتصادي لكل العمليات الجارية في الإقتصاد التي تقود إلى الاكتشاف والتطوير للمعارف والتكنولوجيا الجديدة<sup>13</sup>.

### 2- خصائص إقتصاد المعرفة

يتميز إقتصاد المعرفة بمجموعة من الخصائص والسمات، أهمها ما يلي<sup>14</sup>:

- ✓ الإقتصاد المعرفي يعتمد بصورة أساسية على الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأسمال فكري ومعرفي، يستخدم بشكل واسع البحوث والدراسات التطبيقية التي يقوم بها خبراء ذو كفاءات مؤهلة،
- ✓ يتمتع إقتصاد المعرفة بمرونة وقدرة فائقة على التكيف مع المتغيرات والمستجدات في كافة المجالات والميادين لاسيما الاقتصادية منها.
- ✓ يملك إقتصاد المعرفة القدرة الفائقة على التجديد والتطوير والتواصل الكامل مع غيره من الإقتصاديات التي أصبحت تتوق إلى الاندماج فيه ، حتى أنه أصبح من الصعب فصله عنها .
- ✓ يملك إقتصاد المعرفة القدرة على الابتكار والإبداع ، وإيجاد وتوليد منتجات فكرية معرفية جديدة لم تكن تعرفها الأسواق من قبل ، كما يساعد على خلق وإيجاد غير المسبوق الأكثر إشباعاً للمستهلك والموزع والمتعامل معه .
- ✓ اعتماد التعلم والتدريب المستمرين، وإعادة التدريب أو ما يعرف بإعادة التأهيل والتأهيل المستمر الذي يضمن للعاملين مستويات عالية من التدريب لمواكبة التطورات التي تحدث في ميادين المعرفة.
- ✓ يتسم إقتصاد المعرفة بأنه إقتصاد وفرة أكثر من كونه إقتصاد ندرة ، فعلى عكس أغلب الموارد التي تنصب جوار الاستهلاك ، تزداد المعرفة في الواقع بالممارسة ، والاستخدام وتنتشر بالمشاركة .

### 2 - أهمية إقتصاد المعرفة

تكمن أهمية إقتصاد المعرفة في<sup>15</sup>:

- ✓ المعرفة العلمية والعملية بالذات، والتي يتضمنها إقتصاد المعرفة تعتبر هي الأساس المهم حالياً لتوليد الثروة ، وزيادتها ، وتراكمها.
- ✓ المساهمة في تحسين أداء المنظمات ، ورفع إنتاجيتها ، وتخفيض كلفة الإنتاج وتحسين نوعيته من خلال استخدام الوسائل والأساليب التقنية المتقدمة التي يتضمنها إقتصاد المعرفة ، وما يتاح في إطاره من أجهزة ومعدات الكترونية ، وبرمجيات ، وتكنولوجيات مستحدثة ومتطورة .
- ✓ زيادة الأهمية النسبية لإنتاج المعرفي المباشر وغير المباشر، وبالذات الإنتاج غير الملموس مقارنة مع الإنتاج المادي الملموس.
- ✓ زيادة الأهمية النسبية للاستثمار في المعرفة ، وبالتالي زيادة الاهتمام بالرأسمال المعرفي خاصة في منظمات الأعمال ، والذي هو استثمار وتكوين لرأس مال غير ملموس ، وهذا ناجم عن الأثر المباشر لإقتصاد المعرفة وتقنياته.

### الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

✓ يساهم إقتصاد المعرفة في إحداث التجديد والإبداع والتطور لنشاطات منظمات الأعمال، الأمر الذي يؤدي إلى توسعها ونموها بدرجة كبيرة ، وبالتالي يتيح استمرار وبقاء هذه المنظمات ودعم مكانتها التنافسية .

#### 3- عناصر إقتصاد المعرفة

يرتكز إقتصاد المعرفة على جملة من العناصر يتمثل أهمها في<sup>16</sup>:

✓ بنية تحتية مجتمعية داعمة تتمثل بالكوادر البشرية المدربة ذات المستوى العالي من التأهيل التي بمقتضى وجودها تعتبر بمثابة الدعامات القوية للاقتصاد المعرفي .

✓ مجتمع متعلم ، وهذا يستوجب التركيز على مستوى التعليم والعمل على تدعيم التأهيل و التعليم المستمر ، وإقامة المراكز والمعاهد المؤهلة للنهوض بمستوى الكوادر الموجودة وزيادة الخبرة لدى الطلبة المتخرجين من أجل ضمان جيل من العاملين من ذوى الخبرات العالية التي تنهض بالاقتصاد في ظل التغيرات التكنولوجية المتلاحقة .

✓ عمال وصناع المعرفة لديهم القدرة على استيعاب التكنولوجيا الحديثة بكل تفاصيلها أي الربط بين البنية المجتمعية الداعمة والمجتمع المتعلم للحصول على أفضل نتيجة ممكنة من العمال المهرة من ذوى الإمكانيات والقدرات الهائلة.

✓ وجود خدمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وخصوصا الانترنت التي تتيح المجال من خلال الخدمات التي تقدمها للعاملين من سرعة الحصول على المعلومات وكماها الهائل الذي يمكن أن توفره .

✓ منظومة البحث والتطوير والعلم وتكنولوجيا الإبداع والابتكار فاعلة ، هذه المنظومة التي ترتقي بالاقتصاد من خلال ما تقدمه من معطيات علمية تحتل دور الريادة في رفع المستوى الاقتصادي والمعرفي في آن واحد لمنظمات الأعمال .

#### 4- مقومات إقتصاد المعرفة

هناك مجموعة من المقومات والمستلزمات الأساسية يجب توافرها في إقتصاد المعرفة ، وأبرزها<sup>17</sup>:

✓ تعزيز فعالية السياق التنظيمي لإنتاج المعرفة بما يضمن قيام نسق للإبتكار يقوم على الإدارة الكفاء لنقل التكنولوجيا وإستعابها وتنشيط إنتاج المعرفة المؤدي إلى توليد تكنولوجيا جديدة بما يحقق غايات الكفاءة الإنتاجية والتنمية البشرية في آن واحد.

✓ السرعة في التحول إلى إقتصاد تعليمي، حيث يكون الأفراد والمنظمات قادرين على إنتاج الثروة بحسب قدراتهم على التعلم والمشاركة والإبداع.

✓ إعادة هيكلة الإنفاق العام وترشيده وإجراء زيادة حاسمة في الإنفاق المخصص لتعزيز المعرفة ، فمن خلال هذا الإنفاق يمكن إقامة المراكز الخاصة بالبحث والتطوير ورفع مستوى الإنتاج للمنظمات وجعله يضاهي المواصفات العالمية ، إضافة إلى أن الربط بين الجامعات ومراكز البحث يؤدي إلى نتائج مثمرة مع الارتقاء بالمستوى العلمي والبحثي للطلبة وتخريج أجيال ذات مهارات وقدرات على استيعاب التغيرات الحديثة في مجمل الإقتصاد.

✓ العمل على خلق وتطوير رأس المال البشري بنوعية عالية، وعلى الدول خلق المناخ المناسب للمعرفة.

#### 5- مؤشرات إقتصاد المعرفة

لمعرفة إمكانية انضمام الدول ضمن هذا الإقتصاد الجديد والذي يركز بدرجة كبيرة على الثورة المعرفية، لا بد من التطرق إلى بعض المؤشرات والتي سنحاول إجمالها فيما يلي<sup>18</sup>:

✓ مؤشر البحث والتطوير

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

تشكل بيانات الأبحاث والتطوير المؤشرات الأساسية لاقتصاد المعرفة، حيث يتم استخدام مؤشرين أساسيين هما: النفقات المخصصة للأبحاث والتطوير وفريق العمل المستخدم لأعمال الأبحاث والتطوير، هذه الأبحاث تخضع منذ مدة طويلة لعملية جمع منظمة ومعيارية للبيانات مما يسمح بإجراء تحاليل ديناميكية ومقارنات دولية.

✓ مؤشر التعليم والتدريب

إن للموارد البشرية أهمية كبرى في عمل النشاطات الاقتصادية وتنميتها وتطويرها خاصة في ظل إقتصاد المعرفة وما يتضمنه من تقنيات متقدمة، إلا أن من المؤشرات المعروفة جداً لدراسة هذا البعد من إقتصاد المعرفة ما تزال قليلة وذلك يعود من جهة إلى نقص الأعمال في هذا المجال ومن جهة أخرى إلى صعوبة قياس كفاءات الأفراد مباشرة، وللمؤشرات الموارد البشرية مصدران رئيسيان على قدر كبير من الأهمية وهي البيانات المتعلقة بالتعليم و التدريب، والبيانات المتعلقة بالكفاءات أو بمهنة العمال.

وتسمح المؤشرات القائمة على البيانات المتعلقة بالتعليم والتدريب بتقييم المعارف والمهارات المكتسبة خلال العملية الرسمية للتعليم، وتسمح هذه المؤشرات أيضا بتقييم المخزون والاستثمار في الرأسمال البشري، ويعد هذا المؤشر على درجة عالية من الأهمية لما له من تأثير مباشر على ثورة التكنولوجيا والمعرفة من حيث زيادة نسبة المتخصصين في مجالات المعرفة المختلفة وبالتالي زيادة الإنتاجية.

✓ مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

يُعد مؤشر نشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على قدر كبير من الأهمية خاصة مع تزامن الوقائع، حيث إلتقى الإقتصاد القائم على المعرفة بقاعدة تكنولوجية ملائمة وهذا ما أدى إلى تعزيز مشترك بين ازدهار النشاطات المكثفة في المعرفة والإنتاج ونشر التكنولوجيا الجديدة، ولهذا الأخيرة ثلاث تأثيرات في الإقتصاد، وهي:

- أنها تسمح بدر أرباح إنتاجية خاصة في مجال المعالجة، التخزين وتبادل المعلومات.
- تعزز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة ظهور ازدهار صناعات جديدة مثلا: وسائل الإعلام المتعددة، التجارة الإلكترونية، الجداول الإلكترونية... الخ.
- أنها تحث على اعتماد نماذج تنظيمية أصلية بهدف استخدام أفضل للإمكانيات الجديدة لتوزيع ونشر المعلومات.

ثالثا: أساليب الإستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

يعتبر رأس المال البشري ذو المعرفة المتميزة والكفاءة العالية هو العامل الرئيسي المؤثر والحاكم في تقدم ونمو المنظمات في ظل إقتصاد المعرفة، فمن الضروري إكسابه المهارات والإتجاهات والمعارف التي تساعد على تحسين كفاءته في الحاضر والمستقبل بالإستثمار فيه في شكل الإنفاق على التدريب، التعليم، إدارة المعرفة.

### 1- التدريب

إن التكوين والتدريب مصطلحين يتم الخلط بينهما في غالب الأحيان ويرجع ذلك إلى أن فلسفة كل منهما تدور حول محور رئيسي واحد هو المورد البشري، إلا أن هناك إختلافا جوهريا بينهما يكمن في أن التكوين يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها المورد البشري من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة وهو عملية مستمرة مدى الحياة تعتمد على التنبؤ بالمستقبل تهدف إلى تعزيز نقاط القوة الموجودة وتحسين المهارات والكفاءات، أما التدريب يسري مفهومه على التعلم أيضا لكن في نطاق مهنة معينة، باعتبار ارتباطه بالجانب العملي يهدف لمعالجة نقاط الضعف والوصول إلى

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

مستويات عالية من الكفاءات وذلك فقط لتلبية حاجات في الحاضر، لذلك فمن ناحية واقعية، فإن التدريب هو الأكثر استخداما.

قد إزدادت أهمية التدريب في ظل إقتصاد المعرفة وإزدادت الحاجة إليه في ظل التغيرات والتطورات المتواصلة، يعتبر التدريب من بين المجالات الهامة للاستثمار في رأس المال البشري ، تنفق عليه المنظمات أموالا باهضة نظرا للفوائد العائدة منه.

يعرف التدريب بأنه: "عملية سلوكية يقصد بها تغيير الفرد بهدف تنمية قدراته ورفع كفايته الإنتاجية ويعد علما من العلوم إذا ما نظرنا إليه من ناحية تطبيقية"<sup>19</sup>.

كما يعرف أيضا بأنه: "عملية هدفها إكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والإتجاهات الصالحة للعمل والسلطة، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى الكفاءة في الأداء وزيادة إنتاجيته، بحيث يتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والإقتصاد في التكلفة والجهد في الوقت المستهلك"<sup>20</sup>.

من التعاريف السابقة يمكن إعتبار أن:

- ✓ التدريب عملية منظمة، أي إتباع منهجية علمية.
- ✓ التدريب عملية مستمرة، بحيث يكون ملازما للفرد منذ تعيينه حتى نهاية حياته العملية.
- ✓ الفرد هو المحور الأساسي للتدريب .
- ✓ التدريب عملية هادفة، إذ أن التدريب هو وسيلة وليس غاية في حد ذاته.
- ✓ التدريب عملية واقعية، توضع البرامج التدريبية وفق احتياجات (حالية ومستقبلية) واقعية، ويجب أن يكون تحديدها دقيقا.
- ✓ التدريب عملية شاملة، يشمل التدريب كافة فئات العاملين، وكافة المستويات ومختلف المواضيع التي تقع في دائرة إهتمام المنظمة.

الاستثمار في رأس المال البشري يهدف إلى الحصول على مداخيل أكثر من التكاليف التي أنفقت، ويمكن أن يقوم به الفرد لذاته أو المنظمة لموظفيها بالتدريب، فالإنفاق على تدريب الموارد البشرية من طرف المنظمة يهدف إلى رفع مستوى أدائها وإنتاجيتها مستقبلا، مما سيؤدي إلى زيادة إيراداتها، أي أن الإنفاق على التدريب هو جزء من الموارد المالية الحالية للمنظمة على أمل تحقيق عوائد متوقع الحصول عليها في المستقبل، ولذلك فالتدريب استثمار حقيقي يجب تحقيقه حتى يسمح للمنظمة بالتطور، ولا بد أن يمتاز بالاستمرارية والشمولية حتى يحقق عوائد ملموسة .

يعد بيكر من أهم الباحثين الاقتصاديين الذين ساهموا في تطوير نظرية رأس المال البشري ، إذ أنه حول تركيزه إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري، حيث أنه بدأ الإهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من تعليم وصحة وتكوين وركز أبحاثه ودراسته على التدريب ، إذ يعتبر التدريب من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية وفي توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات قد اهتم " بيكر " بمعدل العائد على الاستثمار وإعتبره المرجع الأساسي في تحديد المقدار الواجب إنفاقه على رأس المال البشري.

وفي محاولته لتوضيح الجانب الاقتصادي للعملية التدريبية، فرق " بيكر " بين التدريب العام والتدريب المتخصص، وتناول دراسة العلاقة بين معدل دوران العمل وتكلفة كل من نوعي التدريب السابقين، فالتدريب العام هو ذلك النوع من التدريب

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

الذي يحصل من خلاله الفرد على مهارات عامة يفيد بها منظمته كما أنه يمكن أن ينقلها إلى منظمة أخرى، وعليه فإن الفرد هو من يتحمل تكلفة هذا التدريب، وبالتالي فمعدل دوران العمل لا يرتبط ارتباطا قويا بتكاليف التدريب العام، أما التدريب المتخصص، فتتحمل فيه المنظمة كل التكاليف، ويرجع هذا إلى أن التدريب المتخصص قد لا يتناسب مع طبيعة ومتطلبات العمل في أي منظمة أخرى، ومن المحتمل أن تحقق المنظمة من هذا التدريب المتخصص عائدا مرتفعا نظرا للمهارات المرتفعة والتأهيل الجيد للأفراد، وبالنظر إلى التكلفة المرتفعة لهذا النوع من التدريب، فإن ترك الفرد المدرب لعمله يعد خسارة رأسمالية للمنظمة وعليه فإنه يتحتم على هذه الأخيرة دفع أجور أعلى وتوفير ظروف عمل أحسن حفاظا على أفرادها.

### 2- التعليم

يمكن تعريف التعليم بأنه "المعرفة والمهارات والقدرات والإتجاهات والمثل المكتسبة التي يتم الإحتفاظ بها وإستخدامها والإستفادة بها أو أنها تغيير في السلوك من خلال التجربة والخبرة"<sup>21</sup>.

كما يعرف التعليم بأنه: "عملية تعديل إيجابي ذو إتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لإكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والإتجاهات الصالحة للعمال والإدارة"<sup>22</sup>.

قد يخلط البعض بين التدريب والتعليم لأن كلاهما يمد الفرد بالجديد في المعارف والعلوم الحديثة، حيث يكتفي التعليم بتحصيل الفرد للمعارف والسلوكيات العامة وإيصاله إلى مرحلة التفكير السليم، أي أنه يهتم بالمنهج المؤدي إلى إحداث تغييرات سلوكية تمكنه من مواجهة ظروف الحياة عامة والعمل خاصة، بينما يتجاوز التدريب المعارف والسلوكيات العامة وينميتها ويوفر فرصا حقيقية أو شبه حقيقية لممارسة ما تم تعلمه، ويهتم بنقل المعرفة إلى حيز التطبيق، وتطويع هذه المعرفة إلى خدمة العمل وتحويلها إلى مهارات، ويعتبر التعليم القاعدة العريضة التي يبنى على أساسها التدريب والذي يعتبر إمتداد له.

وجاء التعليم كإستثمار لرأس المال البشري من خلال أبحاث شولتز الذي ركز إهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية، وبأنها شكل من أشكال رأس المال، ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزءا من الفرد الذي يتلقاه، وبما أن هذا الجزء أصبح جزءا من الفرد ذاته، فإنه لا يمكن بيعه أو شرائه، أو معاملته كحق مملوك للمنظمة، وبالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلا من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية.

وبالرغم من تركيز دراسات شولتز في مجال الاستثمار البشري على التعليم، إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب، ففي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي<sup>23</sup>:

- ✓ الإيرادات الضائعة للفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم.
  - ✓ الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها، وأشار شولتز إلى أن هيكل الأجور والمرتبات يحدد على الأجل البعيد من خلال الاستثمار في التعليم، والتدريب، والصحة وأيضا البحث عن معلومات لفرص عمل أفضل.
- ويتطلب التعليم كعملية استثمارية تدفقا كبيرا من الموارد، وتشمل تلك الموارد كل من إيرادات الطالب الضائعة أثناء فترة التعليم، والموارد اللازمة لتوفير المدارس، ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كلا من التكلفة والإيرادات المرتبطة بعملية التعليم، فبالنسبة للإيرادات فإنها تمثل أهمية خاصة ويرجعها إلى<sup>24</sup>:

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

- ✓ أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة للطالب أثناء فترة التعليم.
  - ✓ تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة.
- أما بالنسبة لتكلفة الخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة فهي عبارة عن تقديرات لقيمة ممتلكات المدرسة المستخدمة في التعليم، إلى جانب المصاريف الجارية للمرتبات والأجور والمواد المستخدمة في عملية التعليم.
- وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما<sup>25</sup>:
- ✓ تجاهل وإهمال دراسة رأس المال البشري.
  - ✓ العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان.
- وفي رأي شولتز أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري من هذا التحليل، فقد اعتقد البعض أن اعتبار التعليم وسيلة لخلق وتكوين رأس المال من الأمور التي تقلل من شأن الإنسان وتسيء إلى نفسيته، وفي رأي شولتز أن هؤلاء الباحثين قد بنوا اعتقادهم على أساس أن الغرض الأصلي للتعليم هو الغرض الثقافي وليس الاقتصادي، فالتعليم في رأيهم ينمي الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين ومسؤولين من خلال إعطائهم فرصة للحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها.
- ويري شولتز بأن الاعتراف بالغرض الاقتصادي للتعليم لا يعني انتفاء الغرض الثقافي له، فإلى جانب تحقيق الأهداف الثقافية فإن هناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم وإدارة شئونهم، وأن مثل هذا التحسن يمكن أن يترتب عليه زيادة في الدخل الوطني. وخلاصة القول فإنه يمكن اعتبار كل من الآثار الثقافية والاقتصادية نواتج مشتركة لعملية التعليم.
- وفي تحليل شولتز للتكلفة والإيرادات المتعلقة بعملية التعليم، ركز على أهمية الإيرادات الضائعة للطالب من منظورين<sup>26</sup>:
- ✓ إمكانية النظر إلى دراسة ومذاكرة الطالب على أنها عمل، وأن هذا العمل من بين أشياء أخرى يمكنه أن يساعده على تنمية موارده البشرية؛
  - ✓ افتراض أن الطالب لو لم يكن ملتحقاً بالعملية التعليمية، فإنه يمكنه أن يكون مشاركاً في القوى العاملة، يحقق إنتاجاً أو يؤدي خدمة ذات قيمة اقتصادية والتي يحصل بناءً عليها على أجر. وعلى هذا فإن هناك تكلفة فرصة بديلة للالتحاق بالمدرسة؛
  - ✓ ضرورة الاستثمار في الموارد البشرية خاصة في الدول النامية؛ حيث أن الموارد لديها قليلة مع تعارض الأولويات المختلفة لهذه الموارد واللازمة للإصلاح الاقتصادي.

### 3- إدارة المعرفة

إدارة المعرفة تشمل تعريف وتحليل الأصول المعرفية المتوفرة والمطلوبة والعمليات المتعلقة بهذه الأصول، والتخطيط اللاحق والتحكم بالأعمال لتطوير كل من الأصول والعمليات، بما يحقق أهداف المنظمة، فإدارة المعرفة لا تتعلق بإدارة الأصول المعرفية فقط، بل تتعدى ذلك إلى أن تدير العمليات التي تجري على الأصول، وهذه العمليات تتضمن: تطوير المعرفة، والحفاظ على المعرفة، واستخدام المعرفة، والمشاركة في المعرفة، وتتضمن الأصول المعرفية المعرفة التي تتعلق بالسوق والمنتجات والتكنولوجيات والمنظمات التي تمتلكها أو التي تحتاج إلى امتلاكها بحيث تؤدي إلى تطور في أعمال المنظمة مما يؤدي إلى زيادة الأرباح وخلق قيمة مضافة<sup>27</sup>.

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

اختلف الباحثون والمختصون في تحديد ما تتضمنه إدارة المعرفة من عمليات وأنشطة، فالبعض يصنفها إلى أربع عمليات بينما يتوسع بها آخرون لتشمل أكثر من ذلك، لكنهم في أغلبهم يتفقون على أربع عمليات وهي:

### ✓ توليد المعرفة

يشير مصطلح توليد المعرفة إلى عدة تسميات أخرى منها: الابتكار، الاكتساب، الشراء، الاكتشاف، وجميعها تشير في مضمونها إلى الحصول على المعرفة ولكن بطرائق مختلفة.

إن توليد المعرفة يؤدي إلى توسعها من خلال مجموعتين من الديناميكيات، تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة وتحويل المعرفة من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي عن طريق التشارك وإن عملية الحصول على المعرفة تتضمن قدرة المنظمة على استخلاص المعلومات والأفكار من البيئة الخارجية والداخلية، وإن هناك أربع طرق شائعة تتبعها المنظمات للحصول على المعرفة هي: التعلم الفردي والاستطلاع البيئي والتجربة والحصول على المعرفة من العاملين في المنظمات الأخرى.

إن الطريقة المألوفة لتوليد المعرفة وصفت من قبل (توربان) إذ أن تحويل البيانات إلى معلومات ومعرفة هي عملية تبدأ بجمع البيانات من عدة مصادر ويتم خزنها في قواعد البيانات، بحيث يمكن إعادة معالجتها، ونتيجة هذه الأنشطة هي توليد المعرفة، وتتضمن عملية اكتساب المعارف من خلال تجميع المعلومات ودمجها وتصنيفها وترتيبها وبالتالي مشاركتها وتوزيعها بالشكل الذي يقود إلى تحقيق أهداف المنظمة.

### ✓ خزن المعرفة

تتعلق عملية خزن المعرفة بعمليات الاحتفاظ والسرية وإمكانية الوصول والترميز والاسترجاع والحماية والإدامة والرسمية ويمكن أن تفقد المنظمة المعارف التي امتلكتها ووزعتها واستفادت منها بسرعة، لذلك فإنه على القادة في المنظمة أن يعملوا على حفظها في ما يعرف بالذاكرة التنظيمية التي تشير إلى خزن وحفظ المعرفة، فهي تتضمن المعلومات التي يعمل بموجبها الأفراد فضلاً عن المعرفة المتوافرة في نظم وهياكل المنظمة، وخزن المعرفة والإحتفاظ بها مهم جداً خاصة للمنظمات ذات دوران العمل العالية والتي تواجه خطر فقدان المعرفة وخاصة الضمنية عند مغادرة الأفراد للمنظمة.

### ✓ تطبيق المعرفة

إن جميع العمليات السابقة لا تحقق شيئاً من النفع ما لم تسخر المعرفة بشكل فاعل في التطبيق، حيث أن الهدف والغاية من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة للمنظمة، لذا تعد من أبرز عملياتها، وتشير هذه العملية إلى مصطلحات الإستعمال والاستفادة وإعادة الاستعمال فضلاً عن التطبيق، إن أهمية المعرفة تكمن في إمكانية تطبيقها وتنفيذها التي تتطلب تغيير فلسفة المنظمات، ليس في عمل الأفراد فقط، ولكن في سلوكهم وتفاعلهم مع بعضهم البعض، إذ أن القضايا الثقافية تعد العقبة الأكبر في تنفيذ إدارة المعرفة.

### ✓ توزيع ونشر المعرفة

تتمثل عملية توزيع المعرفة في كل من عمليات النقل والتحويل، والتبادل، والانتقال، والنشر، والمشاركة والتدفق، وتشير إلى عملية تحويلها من معرفة ضمنية إلى معرفة ظاهرة، فالتميز الحقيقي للمنظمة يكمن في القدرة على تشجيع الأفراد، لتبادل، وتقاسم المعرفة فيما بينهم، حيث تتجسد من خلالها قوة المعرفة المشتركة ويجب أن تكون هنالك وسيلة لنقل المعرفة وتكون متفهمة لفحواها ولديها الحافز لذلك وأن لا يكون هنالك معوقات لذلك.

تعد إدارة المعرفة فرصة كبيرة للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجوداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة من خلال الإستثمار فيها بما تحققه من أهداف، والتي تتمثل في<sup>28</sup>:

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

- ✓ تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة في إتجاه تحقيق أهدافها.
- ✓ تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لإستثمار رأسمالها الفكري، من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة.
- ✓ توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات، عبر مساهمتها في تمكين المنظمة من تبني المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة.
- ✓ أسهمت المعرفة في تحول المنظمات إلى مجتمعات معرفية تحدث التغيير الجذري في المنظمة، لتتكيف مع التغيير المتسارع في بيئة الأعمال، ولتواجه التعقيد المتزايد فيها.
- ✓ حركت الأساس الحقيقي لكيفية خلق المنظمة وتطويرها ونضجها وإعادة تشكيلها ثانية.
- ✓ أسهمت المعرفة في مرونة المنظمات من خلال دفعها لاعتماد أشكال للتنسيق والتصميم والهيكلة تكون أكثر مرونة.
- ✓ أتاحت المعرفة المجال للمنظمة للتركيز على الأقسام الأكثر إبداعاً، وحفزت الإبداع والابتكار المتواصل لأفرادها وجماعاتها.
- ✓ يمكن للمنظمات أن تستفيد من المعرفة ذاتها كسلعة نهائية عبر بيعها والتجارة بها وإستخدامها لتعديل منتج معين أو لإيجاد منتجات جديدة.

- ✓ تعزز قدرة المنظمة للإحتفاظ بالأداء المنظمي المعتمد على الخبرة والمعرفة، وتحسينه
  - ✓ تتيح إدارة المعرفة للمنظمة تحديد المعرفة المطلوبة، وتوثيق المتوافر منها وتطويرها وتطبيقها وتقييمها والمشاركة بها.
  - ✓ تدعم الجهود للإستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة، بتوفير إطار عمل لتعزيز المعرفة التنظيمية.
  - ✓ تسهم في تعظيم قيمة المعرفة ذاتها عبر التركيز على المحتوى.
  - ✓ تعد المعرفة البشرية المصدر الأساسي للقيمة.
  - ✓ المعرفة أصبحت الأساس لخلق الميزة التنافسية وإدامتها.
- إن إدارة المعرفة تلعب دورا حيويا وكبيرا في الإستثمار في رأس المال البشري وتؤثر على الموارد البشرية بطرق مختلفة، بحيث تستطيع تحسين عملية التعلم لدى الموارد البشرية من خلال بعضهم البعض أو من خلال المصادر الخارجية، وتسمح في جعلهم أكثر مرونة ورضا عن العمل، وتوسع الخبرات لديهم، وتعتبر مصدرا للإبتكار والإبداع والتجديد، وإدارة المعرفة تعمل على تامين رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة.
- وهكذا فإن التعليم، والمعرفة، والتدريب يوفروا للعامل العادي ميزة أخرى هي المهارة، بحيث يصبح هناك تمايز بين العمال يقوم على المهارة المكتسبة، كما يصبح هناك عرض للعمال يعتمد على التخصص، والمهارة، والكفاءة، وبالتالي فإن فرصة الحصول على وظائف قد تصبح متنوعة، مما يعني أن الطلب على العمال سيدخل فيه نوع من التنافس من قبل المؤسسات، مما يؤدي حتما إلى تحسين مداخيل العمال من خلال ارتفاع الأجور المتوقعة<sup>29</sup>.

خاتمة

إن أهم ثروة تمتلكها المنظمة والتي تحقق لها النجاح والتميز وضمان الإستمرارية هو رأس المال البشري الذي يعد من أثنى الموارد لما يقوم به من وظائف ومهام تساعد على تحقيق الأهداف المسطرة في ظل إقتصاد يتميز بوفرة المعرفة وإعتماده عليها، لذلك من الضروري الإهتمام بهذه الموارد والإستثمار فيها مع الأخذ بالحسبان كل الإعتبارات والقيود والمحددات التي يفرضها إقتصاد المعرفة.

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

إن الإستثمار في رأس المال البشري هو الإنفاق على التعليم والتدريب وإدارة المعرفة ، للحصول على عوائد بعيدة مريحة وقيمة، فالمنظمات التي لا تستثمر في رأس مالها البشري تخاطر بنجاحها بل بوجودها، فمن خلال التدريب يمكن إكساب الموارد البشرية المهارات والمعارف والإتجاهات التي تساعد على تحسين كفاءتهم في الحاضر والمستقبل، أما التعليم فهو القاعدة العريضة التي يبنى عليها التدريب من خلال المعارف والسلوكيات والمفاهيم والقناعات العامة المكتسبة التي تساعد على حل المشاكل المحتملة بغض النظر عن الزمان والمكان، وإن تطبيق المعرفة هي غاية إدارة المعرفة وهي تعني إستثمار المعرفة كأصل من أصول المنظمة ومكون من مكونات رأس المال البشري، فالحصول على المعرفة وتخزينها والمشاركة فيها لا تعد كافية، فمن المهم ترجمة هذه المعرفة إلى التطبيق ، حيث تهدف إدارة المعرفة إلى المحافظة على الأصول المعرفية في المنظمة وتطويرها بالإضافة إلى تخزينها وتطبيقها للاستفادة من هذا التطبيق.

الهوامش المراجع

<sup>1</sup> - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003، ص90.

<sup>2</sup> - Eric Vante - Ville , Mesure des Ressources Humaines et Gestion de L'entreprise, (Paris, Edition Economica, 1985), P 247.

<sup>3</sup> -Evans,Pucik Barsoux, The Global Challenge:International Human Resource Management,(Mc Graw Hill Companies,New York,2002),p55.

<sup>4</sup> - رضا إبراهيم صالح، رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، المؤثر الدولي للتنمية الإدارية، معهد الإدارة العامة، الرياض، نوفمبر 2009، ص ص 19،22.

<sup>5</sup> - Jacqueline Barraud et Françoise Kittel et Martine Moule ,la fonction ressource humaine - métiers et formation-, 2eme édition, ( édition DUNOD, paris, 2004),p25.

<sup>6</sup> - Véronique simonnet ,le capital humain,( les éditions de l'organisations, paris,2003), pp 3-4.

<sup>7</sup> - Black, S. E. & Lynch, L. M. , Human capital investment and productivity,( The American Economic Review,1996) , 86(2), pp 263-267.

<sup>8</sup> - عقيل جاسم عبد الله أبو رغيف، طارق عبد المحسن العكيلي، تخطيط الموارد البشرية، ( المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998)، ص157.

<sup>9</sup> - راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، (الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002)، ص69.

<sup>10</sup> - راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، (الدار الجامعية، الإسكندرية، 2011)، ص203-208، بتصرف.

<sup>11</sup> - محمد عواد الزيادات، إتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، (دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008)، ص238.

<sup>12</sup> - عمر أحمد همشري، إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة، ( دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013)، ص187.

<sup>13</sup> - ربحي مصطفى عليان ، إدارة المعرفة ، ( دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008 )، ص 377 .

<sup>14</sup> - هاشم الشمري، ناديا الليثي، الاقتصاد المعرفي، (دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008)، ص ص 22،23.

<sup>15</sup> - فليح حسن خلف ، اقتصاد المعرفة ،(عالم الكتب الحديث للنشر، عمان ، 2007 )، ص ص 22 ، 26 .

<sup>16</sup> - هاشم الشمري، ناديا الليثي، الاقتصاد المعرفي ، مرجع سبق ذكره، ص27.

<sup>17</sup> - هدى زوييف مخلف الدعيمي، عدنان داود محمد العذاري، الإقتصاد المعرفي وإنعكاساته على التنمية البشرية، (دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2010)، ص87، بتصرف.

<sup>18</sup> - مرال توتليان، مؤشرات اقتصاد المعرفة وموقع المرأة من تطورها، ( منشورات المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، لبنان، 2006)، ص ص 21، 34، بتصرف.

## الاستثمار في رأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة

- 19- حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، (دار المسيرة، عمان، 2007)، ص 15 .
- 20- Herman, Alexis M, Training Requirements in OSHA Standards and Training Guidelines, (U.S.Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, OSHA Standards, USA,1998), P 50.
- 21- توفيق عبد الرحمان، كيف تصبح مدربا فعالا، ط4، (مركز الخبرات المهنية للإدارة، الإمارات، 2008)، ص 48.
- 22- مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، (دار مجدلاوي، عمان، 1996)، ص 181.
- 23- راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، (2011)، مرجع سبق ذكره، ص 67.
- 24- راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، (2011)، مرجع سبق ذكره، ص 68.
- 25- راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، (2011)، مرجع سبق ذكره، ص 68.
- 26- نفس المرجع، ص 69.
- 27- محمد خضري، متطلبات التحوُّل نحو الاقتصاد المعرفي، بحث مُقدّم للمؤتمر العلمي الرابع: "إدارة المعرفة في العالم العربي"، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، 2004، ص 12.
- 28- عبد اللطيف مصيطفى، دور رأس المال البشري في خلق القيمة في المؤسسات المصرفية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، العدد 7 (2009)، ص ص 31، 32.
- 29- قاسم محمد التل، التكاملية بين الاستثمارات البشرية والصادرات كمحددات للنمو الاقتصادي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، 2002، ص 12.